



**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ  
FAKULTETAS**

**Gabija Ceinoriūtė**

**JAUNIMO ĮSIDARBINAMUMO PROBLEMŲ SPRENDIMAS  
LIETUVOJE: MARIJAMPOLĖS SAVIVALDYBĖS ATVEJIS**

Baigiamasis magistro projektas

**Vadovas**  
Doc. dr. Rūta Brazienė

**KAUNAS, 2016**

**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS**  
**SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS**

**JAUNIMO ĮSIDARBINAMUMO PROBLEMŲ SPRENDIMAS**  
**LIETUVOJE: MARIJAMPOLĖS SAVIVALDYBĖS ATVEJIS**

Baigiamasis magistro projektas

**Viešasis administravimas (kodas 621N70001)**

**Vadovas**

(parašas) Doc. dr. Rūta Brazienė  
2016-05-30

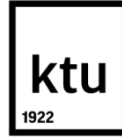
**Recenzentas**

(parašas) Lekt. dr. Ligita Šarkutė  
(data)

**Projektą atliko**

(parašas) Gabija Ceinoriūtė  
2016-05-30

**KAUNAS, 2016**



**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS**

Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų

---

(Fakultetas)

Gabija Ceinoriūtė

---

(Studento vardas, pavardė)

Viešasis administravimas, 621N70001

---

(Studijų programos pavadinimas, kodas)

„Jaunimo įsidarbinamumo problemų sprendimas Lietuvoje: Marijampolės savivaldybės atvejis“

**AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA**

2016 m. gegužės 30 d.

Kaunas

Patvirtinu, kad mano, **Gabijos Ceinoriūtės**, baigiamasis projektas tema „Jaunimo įsidarbinamumo problemų sprendimas Lietuvoje: Marijampolės savivaldybės atvejis“ yra parašytas visiškai savarankiškai ir 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)

---

(parašas)

Ceinoriūtė, Gabija. *Youth Employability Issues Solving in Lithuania: Case of Marijampolė Municipality*: Master's thesis in Public Administration / supervisor Assoc. Prof. Rūta Brazienė. The Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, Kaunas University of Technology.

Research area and field: Public Administration

Key words: youth, employability, labor market, job, youth policy

Kaunas, 2016. 65 p.

## SUMMARY

Master's graduate project analyses youth employability issues solving in Lithuania: case of Marijampolė municipality. Employability can be difficult for all age groups but especially it is a problem for young people. Lack of the qualification abilities, skills and education often limits the success of a young person's participation in the labor market, because most of the young people come into the labor market after graduation. The quantitative studies illustrate the situation of youth statistical results, however, in addressing the youth employability problems, insufficient account is taken of young people's understanding of the situation and evaluation. Research object – youth employability issues solution. The aim of the research – to analyze the situation of youth employability in Marijampolė and to make suggestions and recommendations for improving the situation. Objectives of the research: to develop scientific literature of youth employability; to analyse youth employment policies in Lithuania and in the European Union; to prepare the situation of youth employability study Lithuania by statistical analysis; to analyse the situation of youth employability in Marijampolė; to provide youth employability problems improvement recommendations. Research methods - qualitative research, semi-structured interviews. Selected empirical data analysis method - content analysis. The study included 8 young people. Result of the research: youth employability process is associated with a desire to secure the benefits of the work - a monetary reward and employment. Young people want and seek an employment, but face with the requirements of the employers and lose the opportunity to integrate into the labor market. The main factors that lead to youth employability process - work experience and education. The main institutions solving youth employability issues in Marijampolė - Youth Job Centre and Marijampolė's territorial labor exchange. The analysis of the relationship between young people and Labour Exchange showed that youth are disappointed. Young people are positive about Youth Job Center, identify development and promotion of lifelong learning and helping them to integrate into the labor market.

## TURINYS

SUMMARY .....	4
LENTELIŲ SĄRAŠAS .....	6
TERMINŲ PAAIŠKINIMŲ SĄRAŠAS .....	7
ĮVADAS.....	8
1. JAUNIMO ĮSIDARBINAMUMO TEORINIAI ASPEKTAI .....	10
2. JAUNIMO UŽIMTUMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS LIETUVOJE .....	18
3. TEISINĖS APLINKOS ĮVERTINIMAS .....	25
3.1 Jaunimo užimtumo teisinė aplinka Europos Sąjungoje .....	25
3.2 Jaunimo užimtumo teisinė aplinka Lietuvoje .....	27
4. JAUNIMO SITUACIJA LIETUVOS DARBO RINKOJE .....	30
5. JAUNIMO ĮSIDARBINAMUMO PROBLEMŲ SPRENDIMAS LIETUVOJE: MARIJAMPOLĖS SAVIVALDYBĖS ATVEJO TYRIMO METODOLOGIJA IR METODIKA .....	34
6. JAUNIMO ĮSIDARBINAMUMO PROBLEMŲ SPRENDIMAS LIETUVOJE: MARIJAMPOLĖS SAVIVALDYBĖS ATVEJO TYRIMO DUOMENŲ REZULTATAI .....	37
6.1 Jaunimo požiūris į darbą .....	37
6.2 Integracija į darbo rinką .....	43
6.3 Įsidarbinamumo problemų sprendimas Marijampolė: jaunimo vertinimas .....	47
IŠVADOS.....	55
REKOMENDACIJOS.....	57
LITERATŪRA.....	58
PRIEDAI.....	64

## LENTELIŲ SĄRAŠAS

<b>1 lentelė.</b> Įsidarbinamumo gebėjimai.(Employability skills 2000+).....	11
<b>2 lentelė.</b> Įsidarbinamumo veiksniai .....	12
<b>3 lentelė.</b> Aukščiausias ir mažiausias registruotas jaunimo nedarbas Lietuvoje 2015 m .....	30
<b>4 lentelė.</b> Jaunimo nedarbas apskrityse pagal jaunų žmonių skaičių 2015m I. pusm.....	32
<b>5 lentelė.</b> Informantų charakteristika .....	36
<b>6 lentelė.</b> Jaunų žmonių darbo patirtys .....	38
<b>7 lentelė.</b> Darbo apibūdinimas .....	40
<b>8 lentelė.</b> Įsidarbinamumo veiksniai .....	42
<b>9 lentelė.</b> Darbo paieškos būdai .....	44
<b>10 lentelė.</b> Šeimos ir draugų vaidmuo įsidarbinamumo procese .....	45
<b>11 lentelė.</b> Profesinės srities planai.....	47
<b>12 lentelė.</b> Jaunimo įsidarbinamumo situacija Marijampolėje .....	49
<b>13 lentelė.</b> Jaunimo darbo centro vertinimas .....	50
<b>14 lentelė.</b> Jaunimo įsidarbinamumo problemas sprendžiančių institucijų Marijampolėje vertinimas ..	52
<b>15 lentelė.</b> Įsidarbinamumo problemų sprendimo būdai .....	54

## PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

<b>1 pav.</b> Nacionalinė jaunimo politikos veikėjų schema .....	19
<b>2 pav.</b> Regioninė jaunimo politikos veikėjų schema .....	24

## TERMINŲ PAAIŠKINIMŲ SĄRAŠAS

**Bedarbis** - nedirbantis darbingo amžiaus darbingas asmuo, nesimokantis pagal dieninę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravęs teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantis darbo ir pasirengęs dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. (Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas, 2003).

**Darbo rinka** – rinkos ekonomikos sudedamoji dalis, apibūdinama kaip darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema. (Rudžinskienė, 2012).

**Įsidarbinamumas** – mokėjimas pasirinkti darbo vietą, pasirengti darbinei veiklai, įsidarbinti bei išlaikyti darbo vietą, remiantis įgytų žinių, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų visuma. (Čepas, 2008).

**Jaunimas** – asmenys nuo 16 iki 29 metų. (Lietuvos darbo birža).

**Jaunas bedarbis** – asmuo nuo 16 iki 29 metų, nedirbantis darbingo amžiaus darbingas asmuo, nesimokantis pagal dieninę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravęs teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantis darbo ir pasirengęs dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. (Lietuvos darbo birža, Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas, 2003).

**Jaunimo politika** – kryptinga veikla, kuria sprendžiamos jaunimo problemos ir siekiama sudaryti palankias sąlygas formuoti jauno žmogaus asmenybei bei jo integravimuisi į visuomenės gyvenimą, taip pat veikla, kuria siekiama visuomenės ir atskirų jos grupių supratimo bei tolerancijos jauniems žmonėms. (Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas, 2003).

## IVADAS

**Temos aktualumas.** Įsidarbinamumas gali būti sudėtingas įvairioms amžiaus grupėms, tačiau ypatingai ši problema aktuali jaunų žmonių tarpe. Kvalifikacinių gebėjimų, įgūdžių, išsilavinimo trūkumas neretai apriboja sėkmingą jauno žmogaus dalyvavimą darbo rinkoje, nes didžioji dalis jaunimo į darbo rinką ateina po mokslų baigimo.

Jaunimo įsidarbinamumo problemos Lietuvoje šiuo metu yra vienos iš aktualiausių, sulaukia vis didesnio socialinės politikos institucijų dėmesio. Įsidarbinamumo rodikliai atspindi šalies ekonominio bei socialinio gyvenimo kokybę. 2015 metais buvo įdarbinti 57 tūkst. jaunų bedarbių asmenų, o tai sudaro beveik 63 proc. registruotų jaunų bedarbių. Tarp 28 Europos Sąjungos valstybių, 18-oje šalių jaunimo nedarbo rodiklis yra didesnis nei Lietuvoje. (Lietuvos darbo birža, 2016c). Prie šios problemos sprendimo prisideda ne tik Lietuvos socialinės politikos institucijos, tačiau yra bendradarbiaujama su tarptautinėmis institucijomis ir organizacijomis (tokiomis kaip – Europos Komisija, Europos Sąjungos Taryba ir kt.).

Analizuojant, kaip yra sprendžiamos jaunimo įsidarbinamumo problemos, svarbu yra išsiaiškinti, kaip šią situaciją vertina bei kokias rekomendacijas siūlo jaunimo atstovai. Atlikti kiekybiniai tyrimai iliustruoja jaunimo situaciją statistiniais rezultatais, tačiau, sprendžiant jaunimo įsidarbinamumo problemas, nepakankamai yra atsižvelgiama į jaunų žmonių situacijos suvokimą bei vertinimą.

Jaunimo įsidarbinamumo problemos Lietuvoje sulaukia vis didesnio mokslininkų ir tyrėjų dėmesio. Iki šiol daugiausiai šia tematika rašė Okunevičiūtė-Neveauskienė ir kt. (2008, 2001), Pocius (2001) – domimasi jaunimo padėtimi darbo rinkoje, analizuojama jaunimo užimtumo situacija, remiamasi atliktais kiekybiniais tyrimais. Gečienė ir kt. (2007), Rudžinskienė (2008) apžvelgia jaunimo integracijos į darbo rinką prielaidas, tiria jaunimo požiūrį į įsidarbinimo galimybes. Brazienė ir Žalkauskaitė (2012), Čepas (2007, 2008), Brazienė ir Merkys (2013) analizuoja jaunimo įsidarbinimo galimybes Lietuvoje, pagrindinį dėmesį skiria profesinio rengimo procesui, taip pat vertina jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką. Užsienio autoriai, Liang ir kt. (2016), Dietrich (2012), Cartmel, Furlong, (2000) analizuoja jaunimo įsidarbinamumo procesą, jaunimo nedarbo reiškinį. Šie autoriai savo darbuose didžiausią dėmesį skiria individų gebėjimų svarbai įsidarbinamumo procese, kiekybinio pobūdžio tyrimų pagrindu, tačiau pastaruoju laikotarpiu pasigendama kokybinių tyrimų, kurių rezultatai leistų pamatyti mikro perspektyvą – jaunų žmonių vertinimą. Taip pat leistų atskleisti turimas nuostatas bei sampratas; įsidarbinimo sunkumus ir įdarbinimo srityje dirbančių darbuotojų teikiamas paslaugas, jų kokybę bei reikalingumą. Nors tyrimų apie jaunimo įsidarbinamumo problemas yra atlikta nemažai, tačiau stokojama pačių jaunuolių savęs vertinimo, kuris galėtų būti naudingas sprendžiant šią problemą. Tokio pobūdžio tyrimas (kokybinis) leis geriau



pažinti jaunimo įsidarbinamumo situaciją bei padės atskleisti kaip yra sprendžiamos jaunimo įsidarbinamumo problemos Marijampolės savivaldybėje.

**Mokslinio tyrimo problemą nusako klausimas:** Kaip yra sprendžiamos jaunimo įsidarbinamumo problemos Marijampolės savivaldybėje ir kokius tobulinimo pasiūlymus galima būtų pateikti?

**Tyrimo objektas** – jaunimo įsidarbinamumo problemų sprendimas. **Tyrimo dalykas** – vietos lygmens institucijų dalyvavimas sprendžiant jaunimo įsidarbinamumo problemas.

**Tyrimo tikslas:** Išanalizuoti jaunimo įsidarbinamumo situaciją Marijampolėje ir pateikti pasiūlymus bei tobulinimo rekomendacijas situacijos gerinimui.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Pateikti mokslinės literatūros analizę jaunimo įsidarbinamumo tematika.
2. Atlikti jaunimo ir užimtumo politikos analizę Lietuvoje ir Europos Sąjungoje.
3. Statistinių duomenų analizės pagrindu atlikti jaunimo įsidarbinamumo situacijos tyrimą Lietuvoje.
4. Atlikti jaunimo įsidarbinamumo situacijos tyrimą Marijampolės savivaldybėje.
5. Pateikti jaunimo įsidarbinamumo problemų sprendimo tobulinimo rekomendacijas Marijampolės savivaldybėje.

**Tyrimo metodai:** Magistro baigiamajame darbe buvo atlikta mokslinės literatūros analizė, Lietuvos bei Europos Sąjungos teisės aktų analizė bei statistinė analizė. Empirinė medžiaga gauta taikant kokybinę metodologiją (pusiau struktūruoto interviu metodą). Taikant mokslinės literatūros analizės metodą išanalizuotas įsidarbinamumo procesas, veiksniai, institucijų vaidmuo bei racionalus apsisprendimas dalyvauti darbo rinkoje. Remiantis teisinės aplinkos dokumentų analize išanalizuoti Lietuvos bei Europos Sąjungos teisės aktai bei dokumentai, kurie reglamentuoja jaunimo įsidarbinimo procesą. Statistinės analizės metu atskleistas jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje mastas. Pusiau struktūruotų interviu su jaunais žmonėmis metu surinkti duomenys apie jaunimo požiūrį į įsidarbinamumo procesą Marijampolėje.

**Darbo struktūra:** projektą sudaro šios dalys – santrauka anglų kalba, lentelių bei paveikslų sąrašas, terminų apibrėžimas, įvadas, teorinė dalis, teisinės aplinkos apžvalga, metodologijos pristatymas, tyrimo rezultatai ir jų aptarimas, išvados, rekomendacijos, literatūra bei priedai. Projektą sudaro 65 puslapiai, 15 lentelių, 2 paveiksai, 1 priedas. Panaudota 64 mokslinės literatūros šaltinių ir 16 teisės aktų.

## 1. JAUNIMO ĮSIDARBINAMUMO TEORINIAI ASPEKTAI

Darbas gali būti suvokiamas ir apibrėžiamas įvairiai, tačiau dažniausiai jis yra siejamas su užimtumu bei atlygio gavimu. „Milijonams žmonių darbas yra vienas svarbiausių, o kartais ir vienintelis pajamų šaltinis. Kartu darbas sudaro socialinio funkcionavimo ir savęs vertinimo pagrindą.“ (Moskvina ir Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2011, p. 10). Jaunimas, įvertindamas darbo teikiamus privalumus, siekia įsidarbinti.

Įsidarbinamumas yra apibrėžiamas įvairiai, tačiau svarbiausias aspektas – integracija į darbo rinką. Čepas (2008) teigia, kad įsidarbinamumas – tai pasirengimas dirbti, „įžengimas“ į darbo rinką bei darbo vietos išlaikymas. Taip pat ši samprata yra siejama su gebėjimais, kurie yra reikalingi norint įsidarbinti. Taigi, įsidarbinamumas nusako žmogaus gebėjimą įsidarbinti nuolatos kintančioje aplinkoje. (Čepas, 2008). Rutkienė ir Tandzegolskienė (2013) apibrėžia, kad įsidarbinamumas yra suvokiamas kaip gebėjimas įsitraukti į darbo rinką, gebėjimas reaguoti į darbo rinkos poreikius bei pokyčių valdymas. (Rutkienė ir Tandzegolskienė, 2013). Taigi, įsidarbinamumas yra ne tik integracija į darbo rinką, bet ir gebėjimas panaudoti įgūdžius bei gebėjimas prisitaikyti prie kintančios aplinkos sąlygų. Įsidarbinamumas gali būti suvokiamas kaip tęstinis procesas, kuris reikalauja nuolatinio tobulėjimo. Šis procesas apima daugybę veiklų:

- Darbo vietos paieška;
- Darbo vietos pasirinkimas atsižvelgiant į savo gebėjimus bei darbdavio keliamus reikalavimus;
- Darbo pokalbio metu pristatyti savo sugebėjimus;
- Sėkmingai integruotis naujoje darbo vietoje;
- Tobulinti kvalifikaciją. (Čepas, 2008).

Ši veiklų įvairovė įrodo, kad gebėjimas įsidarbinti yra nuolatinis ir nepertraukiamas procesas, kuris yra siejamas su individo gebėjimu įvertinti darbo rinkos situaciją bei išpildyti keliamus reikalavimus. Šias veiklas galima suskirstyti į kelias grupes – darbo rinkos analizė, pasirengimas įsidarbinti bei nuolatinis mokymasis. Darbo rinkos analizė apima darbo vietos paiešką bei pasirinkimą. Individas, vertindamas darbo rinkos situaciją, atlieka darbo skelbimų peržiūrą bei įvertinęs savo gebėjimus ir atitikęs keliamus reikalavimus, siekia užimti darbo poziciją. Pasirengimas įsidarbinti apima individo savęs prisistatymą darbdaviui. Dažniausiai naudojama prisistatymo forma – gyvenimo aprašymas (CV). O nuolatinis mokymasis – tai kvalifikacijos kėlimas, naujų žinių įgijimas bei panaudojimas darbo sferoje.

Įsidarbinamumo procesą galima analizuoti remiantis Kanados mokslininkų teorinėmis įžvalgomis, kurios yra atskleidžiamos „Įsidarbinamumo gebėjimuose 2000+“. Teigiama, kad yra svarbu pažinti įsidarbinamumo gebėjimus, mokėti juos pritaikyti bei tobulinti. Šių gebėjimų pažinimas leidžia individams lengviau įsidarbinti bei išlikti darbo rinkoje.

**1 lentelė.** Įsidarbinamumo gebėjimai. (Employability skills 2000+)

<b>Pagrindiniai gebėjimai</b>	<b>Individualūs gebėjimai</b>	<b>Komandiniai gebėjimai</b>
<b>Komunikacija</b> – informacijos skaitymas, supratimas. Klausymas bei klausimų uždavimas. Informacijos dalijimasis su kitais naudojantis šiuolaikinėmis technologijomis.	<b>Pozityvus požiūris</b> – pasitikėjimas savimi. Iniciatyvumas. Tikslų siekis grįstas pastangomis bei susidomėjimu.	<b>Grupinis darbas</b> – pagarba, supratingumas kitų atžvilgiu. Pagarba skirtingoms nuomonėms/požiūriams. Žinių bei patirties dalijimasis.
<b>Informacijos valdymas</b> – naujų žinių ieškojimas, kaupimas, sisteminimas bei analizavimas.	<b>Atsakingumas</b> – tikslų bei prioritetų nustatymas. Atsakingumas už savo veiksmus.	<b>Užduočių įgyvendinimas</b> – projekto sėkmės užtikrinimas. Planavimas, kūrimas bei užduočių vykdymas.
<b>Skaičių naudojimas</b> – duomenų fiksavimas, vertinimas ir skaičiavimo atlikimas.	<b>Prisitaikymas</b> – mokymasis iš klaidų. Pokyčių įgyvendinimas.	
<b>Mąstymas ir problemų sprendimas</b> – probleminių sričių įvertinimas. Įvairių sprendimo būdų paieška.	<b>Nuolatinis mokymasis</b> – nusiteikimas tobulėjimui. Tikslų apibrėžimas. Ateities planavimas.	
	<b>Saugumas</b> – atsižvelgimas į individualų bei grupinį saugumą.	

**Šaltinis:** sudaryta autorės remiantis The Conference Board of Canada. *Employability skills 2000+*

Šie gebėjimai apima pagrindines tris sferas, kurios yra svarbios siekiant įsidarbinti. Pagrindiniai gebėjimai yra siejami su individo veikimu darbo rinkoje. Individualūs gebėjimai užtikrina sėkmingą individo įsidarbinamumo procesą. O grupinis darbas yra skirtas tam, kad individas galėtų veikti komandoje, prisidėtų prie sprendimų priėmimo proceso. Visi šie gebėjimai yra panaudojami tam, kad individo įsidarbinamumo procesas vyktų kuo sklandžiau. Kad šis procesas būtų kuo efektyvesnis, svarbu šiuos gebėjimus nuolatos tobulinti, naujų žinių įgijimą pagrįsti ne tik individualiomis pastangomis, bet ir komandiniu darbu.

Gebėjimus, kurie yra svarbūs įsidarbinamumo procese išskiria ir Gečienė ir kt. (2007), bei pavadina juos veiksniais, kurie lemia galimybę įsidarbinti. Teigiama, kad sėkmingą įsidarbinamumo procesą lemia išoriniai ir vidiniai veiksniai. Išoriniai veiksniai – tai makro bei mikro lygmens, o vidiniai – tai asmeninės individo savybės, vertybinės nuostatos, motyvacija. (Gečienė, Buzaitytė–Kašalynienė, Švedaitė–Sakalauskė, Stakėnaitė, Čiupailaitė, 2007). Pagal pateiktus įsidarbinamumo gebėjimus, Gečienė ir kt. (2007), pagrindinį dėmesį skiria pagrindiniams bei individualiems

gebėjimams. Gečienė ir kt. (2007) išskiria daugiau išorinių ir vidinių veiksnių, tokių kaip priklausomybės (alkoholizmas, narkomanija), vaikų globos sistema (gyvenančių globos namuose atvejis), skurdas (nepakankamos tėvų pajamos, mažai lėšų skiriama vaikų švietimui), delikventinis elgesys (socialines normas pažeidžiantis elgesys), tačiau šie veiksniai nėra pagrindiniai ir su jais susiduria mažesnė dalis jaunimo. (Gečienė ir kt., 2007). Pagrindiniai veiksniai, kurie lemia įsidarbinamumo procesą:

**2 lentelė.** Įsidarbinamumo veiksniai

Išoriniai	Vidiniai
Patirtis	Motyvacija
Išsilavinimas	Asmeninės savybės
Institucijos	

**Šaltinis:** sudaryta autorės remiantis Gečienė ir kt., 2007

Vieni iš pagrindinių ir svarbiausių išorinių veiksnių, kurie veikia jaunimo įsidarbinamumo procesą yra patirties trūkumas ir nepakankamas išsilavinimas, taip pat svarbi yra institucijų, kurios sprendžia įsidarbinamumo problemas, veikla. Jaunimas, norėdamas įsidarbinti, susiduria su įvairiomis problemomis. Viena iš jų – patirties trūkumas. „Turėdami santykinai mažą sukaupto žmogiško kapitalo dalį t.y. stokojantis praktinio patyrimo jaunimas tapatinamas su mažesnio produktyvumo asmenų grupe, kuriai apmokyti reikalingos papildomos išlaidos. Visa tai apsunkina jaunimo įsidarbinimo galimybes.“ (Beržinskienė ir Rudytė, 2008, p. 40). Jaunimas, tik baigęs mokslus ar nesimokantys, nėra įgiję darbo patirties. O darbdaviai, ieškantys darbuotojų, dažnai nurodo patirties būtinumą ar privalumą norint įsidarbinti. Gečienė ir kt. (2007) teigia, kad susidaro tarsi užburtas ratas: jaunimas, nors ir norintis dirbti, dažnai netenkina darbdavio poreikių, nes nėra įgijęs darbo patirties, o ją įgyti gali tik pradėjęs dirbti. (Gečienė ir kt., 2007). Brazienė ir Žalkauskaitė (2012) pažymi, kad darbo patirtis yra pagrindinis veiksnys, kuris lemia jaunimo galimybes įsidarbinti. Patirtis yra apibrėžiama ne kaip privalumas, o būtinybė. (Brazienė ir Žalkauskaitė, 2012) Tai reiškia, kad patirties neturėjimas ir darbdavių keliamo reikalavimo neišpildymas apsunkina jaunimo įsidarbinamumo procesą bei, dažnai, lemia, kad jaunimas lieka bedarbis.

Kitas įsidarbinamumo veiksnys – išsilavinimas. „Žinių ekonomikos ir informacinės visuomenės plėtra skatina darbo rinkos dalyvius naujai įvertinti išsilavinimo bei mokymų svarbą.“ (Gruževskis, Okunevičiūtė – Neverauskienė, Česnuitytė, 2007, p. 87). Nepakankamas išsilavinimas, žinių trūkumas gali užkirsti kelią jaunimui susirasti darbą. „Ankstysis pasitraukimas iš švietimo sistemos gerokai sumažina jaunuolių integracijos į darbo rinką galimybes, nes vystantis žinių ekonomikai, vis mažėja darbo pasiūla žemos kvalifikacijos darbuotojams.“ (Gečienė ir kt. 2007, p. 13). Dietrich (2012) ir

Petersen (1994) savo darbuose teigia, kad išsilavinimas yra būtinas norint integruotis į darbo rinką, taip pat teigiama, kad kuo jaunimas yra labiau išsilavinęs, tuo mažesnė galimybė, kad jie liks bedarbiai. (Dietrich, 2012, Petersen, 1994). Taigi, išsilavinimas yra vienas svarbiausių išorinių veiksnių. Jis ne tik užtikrina individo įsidarbinamumo procesą, bet ir, kaip teigia Taylor ir Boheim (2002), suteikia didesnes galimybes. Pabrėžiama, kad labiau išsilavinę individai gali lengviau įsidarbinti geografiškai platesnėje darbo rinkoje, taip pat tokie individai yra atviresni įvairiems pasiūlymams. (Taylor ir Boheim, 2002). Taigi, galima teigti, kad kuo individas yra labiau išsilavinęs, tuo įsidarbinamumo procesas yra įgyvendinamas efektyviau.

Kitas svarbus veiksnys – institucijos. Individų gyvenimas yra neatsiejamas nuo taisyklių bei reguliavimo. Institucijos yra skirtos tam, kad būtų sudarytos tinkamos sąlygos individų vystymuisi. Kaip teigia Lane (2001), institucijos yra suvokiamos kaip taisyklių ir normų darinys. (Lane, 2001). Formalus taisyklių laikymasis ir įgyvendinimas užtikrina, kad būtų patenkinami visuomenės interesai. Taip yra atliekamas viešas reguliavimas. Lane (2001) teigia, kad institucija, šiuo atveju, yra pagrindinis mechanizmas, kuris yra atsakingas už viešąjį reguliavimą. (Lane, 2001). Taigi, institucijos yra skirtos tam, kad taisyklių įgyvendinimu būtų sukurta viešoji tvarka, atitinkami poreikiai bei sprendžiamos problemos. Taip pat institucijos yra suvokiamos kaip rėmai, kurie nustato ir užtikrina tapatybę. (Jepperson, 1991, cit. iš Powell ir DiMaggio, 1991). Tai reiškia, kad institucijos prisideda prie asmenybės formavimo bei vystymosi. Interesų užtikrinimas bei problemų sprendimas – vienos pagrindinių institucijų veiklų, kurios yra nukreiptos į individą.

Individai negali patys kontroliuoti visų savo socialinių gyvenimo sričių, todėl yra reikalingos institucijos ir ekspertai, kurie galėtų užtikrinti socialinę tvarką. (Matulionis, Juknevičius, Mitrikas, 2001). Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos darbo birža, Jaunimo darbo centrai – vienos pagrindinių institucijų, kurių tikslas yra užtikrinti kuo sėkmingesnę jauno žmogaus integraciją į darbo rinką. Domarkas ir Masionytė (2005) pastebi, kad pagrindinis viešojo administravimo institucijų tikslas yra tarnauti visuomenei, derinant tai su nuolat besikeičiančia politine aplinka. Viešasis administravimas suvokiamas kaip įvairių socialinių grupių interesų įgyvendinimo įrankis. (Domarkas ir Masionytė, 2005). Taigi, šios institucijos yra atsakingos už jaunimo interesų, kurie yra susiję su įsidarbinamumo procesu, įgyvendinimu.

Teritorinė darbo birža bei Jaunimo darbo centras yra pagrindinės institucijos, kurios įsidarbinamumo problemas sprendžia vietos lygmenyje. Šios institucijos tiesiogiai dirba su jaunimu. Tai reiškia, kad jauni žmonės lankosi šiose institucijose, naudojasi teikiamomis paslaugomis. March ir Olsen teigia, kad institucijos yra atsakingos už individualių veikiančių asmenų formavimą. (cit. iš Lane, 2001). Šios institucijos prisideda prie jauno žmogaus asmenybės formavimo, siekiama prisidėti bei užtikrinti jaunimo įsidarbinamumo procesą. Jauni žmonės yra skatinami mokytis, tobulėti bei įgyti

naujų įgūdžių, kuriuos būtų galima panaudoti norint įsidarbinti. Kaip teigia Lane (2001), institucijos apima grupinius interesus, bei savanaudiškus, tokius kaip asmeniniai poreikiai. (Lane, 2001). Pagrindinis grupinis interesas jaunų žmonių, kurie lankosi darbo biržos padaliniuose bei Jaunimo darbo centruose, yra integracija į darbo rinką. Dažniausiai ten lankosi jauni bedarbiai asmenys, kurie nori bei siekia įsidarbinti, todėl juos visus sieja bendras, grupinis interesas – įsidarbinimas. Taip pat, jauni žmonės, kurie naudojami institucijų teikiamomis paslaugomis, gali išpildyti ir asmeninius poreikius. Jaunimo darbo centre, jauni žmonės yra kviečiami mokytis, tobulėti, dalyvauti renginiuose. (Plačiau apie Jaunimo darbo centro veiklą žr. 2. Jaunimo užimtumo politikos įgyvendinimas Lietuvoje). Taip yra siekiama, kad jauni žmonės galėtų patenkinti asmeninius poreikius, bei pasirinkti norimas paslaugas. Tokios institucijos, kaip teigia Hatch ir Cunliffe (2006), egzistuoja tam, kad padėtų spręsti individų problemas. Dažnai neužtenka individualių sprendimo būdų, todėl reikalinga pagalba, kuri būtų pagrįsta grupiniais sprendimais. (Hatch ir Cunliffe, 2006). Taigi, svarbus yra ne tik jaunimą vienijančio, grupinio intereso tenkinimas, bet problemų sprendimas grupės pastangomis. Tai reiškia, kad efektyvus problemų sprendimas gali būti pasiekiamas bendradarbiavimu tarp jaunimo ir jaunimo įsidarbinamumo problemas sprendžiančių institucijų. Visa tai galima pavadinti struktūra, kurioje, kaip teigia Hatch ir Cunliffe (2006), svarbų vaidmenį atlieka santykiai tarp organizuotos visumos. (Hatch ir Cunliffe, 2006). Tai įrodo, kad sprendžiant jaunimo įsidarbinamumo problemas, svarbus yra visų suinteresuotų grupių aktyvus dalyvavimas bei bendradarbiavimas.

Analizuojant bendradarbiavimo aspektą, svarbus yra ne tik institucijų ir jaunimo ryšys, bet ir jaunimo įsidarbinamumo problemas sprendžiančių institucijų bendradarbiavimas. Kaip teigia Gečienė ir kt. (2007), dažnai yra pasigendama tokių institucijų bendradarbiavimo, pastebima, kad jaunimo įsidarbinamumo problemas sprendžiančiose institucijose trūksta socialinės partnerystės. (Gečienė ir kt., 2007). Čepas (2008) taip pat išskiria bendradarbiavimo aspektą. Teigiama, kad įsidarbinamumo problemų sprendimas yra iššūkis socialinėms institucijoms. Šios institucijos yra skirtos tam, kad būtų kuriama darni aplinka, kurioje individas gebėtų įsidarbinti kintančiomis darbo rinkos sąlygomis. O problemų sprendimas yra efektyviausias tuomet, kai šios institucijos bendradarbiauja. (Čepas, 2008). Taigi, siekiant efektyvaus problemų sprendimo, svarbu, kad institucijos išlaikytų dialogą. Šiuo atveju yra pastebimas teritorinių darbo biržų bei Jaunimo darbo centrų bendradarbiavimas. Darbo biržos atstovai supažindina jaunimą su centro teikiamomis paslaugomis bei skatina dalyvauti renginiuose. Taigi, šios institucijos yra atsakingos už tą pačią sritį – sprendžia jaunimo įsidarbinamumo problemas.

Analizuojant institucijų vaidmenį, svarbūs yra šaltiniai. Pagrindiniai analizės šaltiniai, kaip pažymi Hatch ir Cunliffe (2006), yra socialiniai, kultūriniai lūkesčiai bei reguliavimo priemonės – teisės aktai. O institucijos, kurių veikla yra apibrėžiama teisės aktais, jos veikia viešajame sektoriuje bei yra neatsiejamos nuo kitų valstybės valdžios institucijų, yra pavadinamos „prievarbinėmis“. (Hatch

ir Cunliffe, 2006). Pagrindiniai jaunimo socialiniai lūkesčiai yra sėkminga integracija į darbo rinką, įgūdžių plėtra, nuolatinis mokymasis bei tobulėjimas. Jaunimo įsidarbinamumo problemas sprendžiančių institucijų lūkesčiai – užtikrinti jauno žmogaus galimybes įsidarbinti bei sukurti palankią aplinką nuolatiniam vystymuisi bei tobulėjimui. Pavadinimas „prievartinės“ reiškia, kad šių institucijų veiklą reglamentuoja teisės aktai, jos yra pavaldžios kitoms institucijoms. Pavyzdžiui, Lietuvos darbo birža yra pavaldi Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai. Tai reiškia, kad nors ir šios institucijos yra atsakingos už jaunimo įsidarbinamumo problemų sprendimą, tačiau vykdoma veikla yra skirtinga, o vienos institucijos yra priklausomos nuo kitų.

Institucijos šiais laikais globalėja ir tampa vis modernesnės. Kaip teigia Giddens (2000), modernios institucijos pasižymi administracinės galios plėtra. „Priežiūros galių plėtra – pagrindinis būdas socialinėmis priemonėmis kontroliuoti socialinę veiklą.“ (Giddens 2000, p. 193). Kontrolė dažnai yra siejama su galios aspektu. Taigi, institucijos, tokios kaip darbo birža ar Jaunimo darbo centras, kurios yra atsakingos už jaunimo įsidarbinamumo problemų sprendimą, pasižymi galia prieš jaunos žmones. Ši galia pasireiškia nedarbo registravimu darbo biržoje, gebėjimu pasiūlyti darbo vietą, siekiu įdarbinti jaunos bedarbius ir didinti užimtumą.

Ne tik išoriniai veiksniai veikia įsidarbinamumo procesą, bet ir vidiniai. Vidiniai veiksniai tai individo motyvacija, noras siekti užsibrėžtų tikslų, asmeninės savybės – sąžiningumas, atsakingumas, darbštumas. (Gečienė ir kt., 2007). Gruževskis ir kt. (2007), pažymi, kad norint įsitvirtinti darbo rinkoje, nepakanka vien išsilavinimo ir įgūdžių. Vis didesnė reikšmė skiriama asmeninėms savybėms. (Gruževskis, Zabarauskaitė, Martinaitis, Pocius, Biveinytė, 2007). „Įsidarbinimo sėkmė priklauso ne tik nuo objektyvių aplinkybių (asmens amžiaus, turimos profesijos paklausumo, darbo vietų pasiūlos ir kt.), bet ir nuo subjektyvių veiksnių, pirmiausia – nuo motyvacijos dirbti (...)“ (Okunevičiūtė - Neverauskienė ir Česnaitė, 2009, p. 84). Darbdaviams yra svarbi ne tik darbo patirtis, bet ir asmeninės būsimojo darbuotojo savybės. Šios savybės gali nulemti ne tik santykius darbo aplinkoje, bet ir būsimus darbo rezultatus. Kaip teigia Kohler (2004), įsidarbinamumo gebėjimai yra siejami su asmens bendraisiais gebėjimais. Taip pat išskiriama ir asmens individuali iniciatyva bei kūrybiškumas. (cit. iš Rutkienė ir Tandzegolskienė, 2013). Vidiniai veiksniai – psichologinės individo savybės, kurios yra panaudojamos siekiant sėkmingai įsidarbinti. Gruževskis ir kt. (2007) pažymi, kad sėkmingos profesinės karjeros pagrindas – tai motyvacija, kuri apibrėžiama kaip noras imtis veiklos ir užsibrėžtų tikslų siekimas, lankstumas – gebėjimas suvokti aplinkos keliamus reikalavimus ir mokėti prisitaikyti, aktyvumas – veiksmų vykdymas, siekiant įgyvendinti norimus tikslus. (Gruževskis ir kt., 2007). Hesler (2013) įsidarbinamumo procese akcentuoja asmeninius ir socialinius gebėjimus, savarankišką veikimą, motyvaciją bei refleksiją. Įsidarbinamumą sieja su nuolatiniu mokymosi bei tobulėjimo procesu (cit. iš Rutkienė ir Tandzegolskienė, 2013). Taigi, įsidarbinamumas yra įvairialypis procesas, kuris yra

siejamas su individo gebėjimais, jo individualiomis pastangomis, taip pat yra veikiamas išorinių veiksnių. Vienas pagrindinių išorinių veiksnių, kuris yra atsakingas už įsidarbinamumo problemų sprendimą – insitucijos ir jų įgyvendinama politika.

Įsidarbinamumo procesą galima vertinti ne tik pagal individų turimus gebėjimus ir veiksnius, bet ir įvardinti kaip individo racionalų apsisprendimą integruotis į darbo rinką. Šį procesą galima analizuoti remiantis racionalaus pasirinkimo teorija. Kaip teigia Petukienė ir kt. (2007), racionali elgesiu individas siekia gauti maksimalią naudą. Visuomenės dalyvavimas visada susijęs su vienokiu ar kitokiu individo racionali dalyvavimo naudos matavimu. (Petukienė, Tijūnaitienė, Raipa, 2007). Scott (2007), taip pat pažymi, kad individai, siekdami tam tikrų tikslų, turi atsižvelgti į alternatyvas bei įvertinti tinkamiausią variantą. (Scott, 2007). Tai reiškia, kad individai turi įvertinti didžiausią būsimą naudą. Šiuo atveju, pagrindinė įsidarbinamumo teikiama nauda – darbo teikiami privalumai. Darbas gali būti traktuojamas įvairiai, tačiau dažniausiai yra siejamas su pajamų gavimu, užimtumu.

Pagrindinė racionalaus pasirinkimo teorijos idėja – jaunimas naudoja vertybes, įgūdžius, žinias tam, kad įsidarbintų. Išėities taškas – jaunimas, kuris apibūdinamas kaip idealiai racionalus, turintis tris elementus (Leonavičius, 2002): aiškias preferencijas – jaunimas turi preferencijas ir yra racionalus, jei tik jo sprendimai suteikią maksimalią naudą. Šiuo atveju, jei jis siekia įsitvirtinti darbo rinkoje. Antra – disponuoja informacija. Trečia – gali apskaičiuoti savo pasirinkimą – jaunimas gali pats nuspręsti ar vienas arba kitas darbo pasiūlymas jam yra pelningas, t.y., ar jį tenkina darbo sąlygos, darbo užmokestis. (Leonavičius, 2002). Scott (2007) teigia, kad, individai yra motyvuoti siekti tam tikrų tikslų, kai jie apsibrėžia aiškius tikslus, nustato, kuriems tikslams yra suteikiama pirmumo teisė. (Scott, 2007). Įsidarbinamumas, šiuo atveju, gali būti apibrėžiamas kaip jaunimo tikslas. Scott (2007) teigia, kad individų motyvacija siejama su atlygio gavimu bei pastangomis. O tikslo siekis yra suvokiamas kaip individualus veiksmas. (Scott, 2007). Tai reiškia, kad yra įvertinama būsimų sprendimų nauda, atsižvelgiama į veiksmus, kurie bus naudojami tikslui pasiekti ir individualiai yra priimami racionali pasirinkimai. Įsidarbinamumo procesas vertinamas pagal darbo teikiamus privalumus, veiksmi siejami su įsidarbinimo procesu – darbo paieška, prisistatymas darbdaviams, o racionali pasirinkimai – apsisprendimas bei įsitvirtinimas darbo vietoje. Taip pat visas šis procesas yra siejamas su individo gebėjimais, kurie yra panaudojami įsidarbinant. Šie gebėjimai gali būti suvokiami kaip individo pranašumas prieš kitus asmenis, nes iškeltų reikalavimų išpildymas suteikia pranašumo teisę bei padidina galimybes įsidarbinti.

Taigi, pagal racionalaus pasirinkimo teoriją, jaunimo, kuris ieško darbo, pasirinkimus darbo rinkoje lems jo siekiama maksimali nauda. Ši nauda – tai kuo didesnis darbo užmokestis, tinkama aplinka, darbo laikas, darbo pobūdis. Tačiau, nors jaunimas ir siekia kuo geresnių darbo pozicijų,



tačiau ne visada pavyksta įsidarbinti. Taip yra dėl apribojimų – darbo paieškas gali apsunkinti patirties, įgūdžių stoka, nepakankamas išsilavinimas. Šie apribojimai – tai neišpildyti įsidarbinamumo gebėjimai. Darbdavio keliami reikalavimai tai apribojimų filtras. Jaunimo pasirinkimus sudaro tie darbo pasiūlymai, kurių apribojimai yra atitinkami. Tai reiškia, kad jaunimas gali tikėtis įsidarbinti tuomet, kai atitinka darbdavio iškeltus reikalavimus. „Racionalaus pasirinkimo problema apibendrintai traktuojama kaip geriausio veiksmų varianto nustatymas siekiant tikslų ribotų išteklių sąlygomis.“ (Petukienė, Tijūnaitienė, Raipa 2007, p. 91). Šiuo atveju, nedirbančių jaunų žmonių tikslas – įsidarbinti, o jų pagrindiniai riboti išteklių – neišpildyti įsidarbinamumo gebėjimai, tokie kaip – nepakankamas išsilavinimas, darbo įgūdžių stoka.

„Pasauliui reikalingas nuolatinis žmogaus pasirengimas dirbti arba sugebėti įsidarbinti kiekvienoje sparčiai besikeičiančio darbo pasaulio situacijoje. Tokia situacija reikalauja ilgalaikio bei tęstinio proceso, prasidedančio darbo vietos pasirinkimu bei besitęsiančio, kol asmuo geba išlaikyti darbo vietą.“ (Čepas, 2008, p. 16). Įsidarbinamumas nėra suvokiamas tik kaip individo įsidarbinimas. Jis apima individo asmeninius gebėjimus, jo poreikius bei tikslus ir bei gebėjimų panaudojimą siekiant individualių tikslų. Taigi, įsidarbinamumas – tai nuolat vykstantis procesas, kuris reikalauja individo gebėjimų išpildymo bei nuolatinio tobulėjimo ir mokymosi. Nes tik naujų žinių įgijimas ir panaudojimas užtikrina efektyvų įsidarbinamumo procesą.

Čepas (2008) išskiria tris įsidarbinamumo kompetencijos raiškos lygmenis: asmeninis, organizacinis bei visuomeninis. Asmeninis lygmuo yra siejamas su individo vidinėmis struktūromis – mąstymu, suvokimu, vertybėmis. Organizacinis lygmuo yra nukreiptas į darbinių procesų vykdymą, šiame lygmenyje svarbų vaidmenį atlieka asmeninis individo lygmuo, nes įsidarbinamumo procese yra panaudojami asmeniniai gebėjimai ir yra siekiama veiklos efektyvumo. Visuomeninis lygmuo – individas veikia kartu su kitais individais, yra neatsiejamas nuo kultūrinių bei istorinių veiksmų padarinių. (Čepas, 2008). Visi šie lygmenys yra siejami su sėkminga integracija bei veikimu darbo rinkoje.

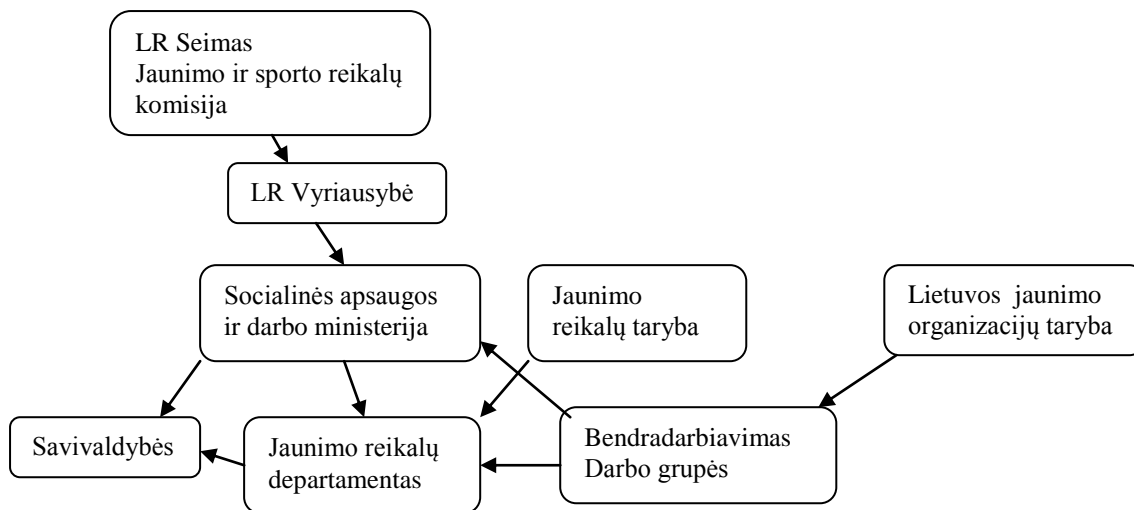
*Įsidarbinamumas yra siejamas su darbo rinkos analize bei individo gebėjimu prisitaikyti prie kintančios aplinkos. Sėkmingas įsidarbinamumo procesas yra pagrįstas bendradarbiavimu. Tai reiškia, kad įsidarbinamumas yra suvokiamas kaip daugialypis procesas, kurio metu veikia net tik pats individas, bet ir jį supanti aplinka – kiti individai bei institucijos, kurios sprendžia įsidarbinamumo problemas bei siekia užtikrinti sėkmingą integraciją į darbo rinką. Siekiant efektyvaus bei sėkmingo įsidarbinamumo proceso, individas yra priverstas panaudoti turimus gebėjimus, tobulėti bei įgyti naujų žinių.*

## 2. JAUNIMO UŽIMTUMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS LIETUVOJE

Jaunimo politika yra orientuota į pagalbos jaunam žmogui teikimą. Siekiama užtikrinti galimybes jaunimui aktyviai dalyvauti visuomenės gyvenime bei padėti spręsti susidariusias problemas. Jaunimo politika yra įgyvendinama dviem pagrindinėmis kryptimis:

- Jaunimo interesų užtikrinimas atskirose viešosios politikos srityse, tokiose kaip užimtumas, švietimas, sportas, darbas ir kt.;
- Jaunimo veiklos plėtra. Pagrindinis dėmesys yra skiriamas neformaliajam jaunimo ugdymui, pabrėžiama savanorystės svarba. Teigiama, kad neformalio ugdymo metu jaunimas geba mokytis, įgyti patirties bei vėliau panaudoti įgytus praktinius įgūdžius. (Jaunimo reikalų departamentas, 2010).

Analizuojant jaunimo užimtumo politikos įgyvendinimą, svarbų vaidmenį atlieka nacionalinio lygmens jaunimo politikos veikėjai (žr. 1 pav.). LR Seimo Jaunimo ir sporto reikalų komisija yra atsakinga už jaunimo politikos formavimą bei įgyvendinimą. Komisija vykdo šiuos uždavinius, susijusius su įsidarbinamumo procesu – nagrinėja jaunimo darbo ir užimtumo problemas, bendradarbiauja su kitų šalių jaunimo reikalų institucijomis, teikia siūlymus Seimui, Vyriausybei bei kitoms institucijoms dėl teisės aktų priėmimo ir tobulinimo. (Jaunimo reikalų departamentas, 2014a). Socialinės apsaugos ir darbo ministerija yra atsakinga už jaunimo politikos koordinavimą, o Jaunimo reikalų departamentas įgyvendina nustatytus jaunimo politikos tikslus, dalyvauja sprendžiant iškilusias problemas. (Jaunimo reikalų departamentas, 2014a). Kitos dvi tarybos – Jaunimo reikalų taryba bei Lietuvos jaunimo organizacijų taryba (toliau LiJOT). Jaunimo reikalų taryba nagrinėja jaunimo politikos klausimus bei teikia siūlymus Departamentui. (Jaunimo reikalų departamentas, 2014a). LiJOT yra apibrėžiama kaip didžiausia nevyriausybinė jaunimo organizacija Lietuvoje, kurios tikslas vienyti jaunimo organizacijas Lietuvoje. (Jaunimo reikalų departamentas, 2014a). Taigi, visos šios institucijos yra atsakingos už jaunimo politikos įgyvendinimą bei jaunimo problemų sprendimą Lietuvoje. Šių insitucijų veikla yra grindžiama bendradarbiavimu ne tik nacionaliniu lygmeniu, bet yra siekiama bendradarbiauti su kitų šalių jaunimo politiką įgyvendinančiomis institucijomis. Dvišalis bendradarbiavimas yra pagrįstas siekiu perimti gerą patirtį sprendžiant jaunimo užimtumo problemas bei diegiant naujoves jaunimo politikoje. Vokietija, Belgija, Latvija, Estija bei Norvegija – tai pagrindinės šalys su kuriomis yra vystomas dvišalis bendradarbiavimas, taip pat yra skatinamas Lietuvos – Lenkijos jaunimo mainų fondas. (Jaunimo reikalų departamentas, 2016b). Taip yra siekiama ne tik palaikyti glaudžius ryšius, bet ir norima atsižvelgti bei mokytis iš kitų šalių gerųjų patirčių, siekti panaudoti šias patirtis sprendžiant jaunimo užimtumo bei įsidarbinamumo problemas Lietuvoje.



**1 pav.** Nacionalinė jaunimo politikos veikėjų schema

(Šaltinis: sudaryta autorės remiantis Jaunimo reikalų departamentas, 2014a)

Gečienė ir kt. (2007) pastebi, kad Lietuvoje yra priimta daug strateginių užimtumo, švietimo bei socialinės apsaugos įstatymų, kurie yra paremti pasauline šių sričių patirtimi. (Gečienė ir kt., 2007). Toks aktyvus įstatymų įgyvendinimas parodo, kad jaunimo nedarbo problema yra aktuali, taip pat yra svarbu gerinti jaunimo situaciją, padėti jauniems nedirbantiems asmenims integruotis į darbo rinką. Moskvina ir Okunevičiūtė – Neverauskienė (2011) teigia, kad yra įgyvendinamos įvairios darbo rinkos politikos priemonės, kurios yra naudojamos, norint mažinti nedarbo rodiklius, didinti užimtumą. Pagrindinės priemonės, kurios apima įvairias sritis – darbo vietų kūrimas, įgūdžių įgijimas ir žmogiškojo kapitalo stiprinimas, elgsenos pokyčiai. (Moskvina ir Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2011). Taip yra siekama pokyčių įdarbinimo sferoje, jaunimas yra skatinamas integruotis į darbo rinką.

Viena iš šiuo metu įgyvendinamų jaunimo politikos priemonių Lietuvoje – Jaunimo garantijų iniciatyvos programa. Ši programa – tai Europos Sąjungos Tarybos patvirtintas planas, kurio pagrindinis tikslas – „Suaktyvinti jaunimą per kaip įmanoma trumpesnį laikotarpį: išlaikant ryšį su darbo rinka arba užtikrinant tolesnio išsilavinimo galimybę”. (Lietuvos darbo birža, 2015). Pagrindinis siekis – jaunimui per keturių mėnesių laikotarpį nuo darbo netekimo ar mokslų baigimo suteikti pasiūlymą dirbti arba mokytis toliau. Šioje programoje yra išskiriamos pagrindinės šešios galimybės jaunimui: darbas – siūlomos įsidarbinimo paramos galimybės (parama pirmajam įsidarbinimui, darbo įgūdžių rėmimas ir kt.), teikiamų darbo pasiūlymų apžvalga; verslas – siūlomos paramos galimybės pradedant savarankišką verslą; praktika – praktikos galimybės; savanorystė – siūlymai savanoriauti įvairiuose projektuose; informacija – kvietimai dalyvauti informaciniuose ir mokomuosiuose renginiuose; mokymas – kvalifikacijos kėlimo bei profesijos įgijimo būdai. Platus galimybių spektras leidžia patenkinti skirtingus jaunų žmonių poreikius. Tai reiškia, kad jaunimui yra siekiama suteikti įvairialypę pagalbą. Šios iniciatyvos įgyvendinimo pagrindas – bendradarbiavimas tarp visų

svarbiausių suinteresuotų šalių: valdžios institucijų, užimtumo tarnybų, mokymo įstaigų, darbdavių ir kt. (Europos Komisija). Ši iniciatyva Lietuvoje įgyvendinama nuo 2014 metų. Kaip yra teigiama 2014 – 2015 m. Socialiniame pranešime, pradėjus įgyvendinti šią iniciatyvą, pasiekti tokie rezultatai: 2014 m. iš 94,4 tūkst. darbo biržoje registruotų jaunų 16–29 m. amžiaus bedarbių, dalyvaujančių iniciatyvoje, įsidarbino 40,8 tūkst. Taip pat iniciatyvos teikiamą pasiūlymą (įdarbinti arba pakviesti dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse) per 4 mėn. gavo 57,5 proc. visų dalyvių. (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2015). Taigi, šie skaičiai įrodo, kad iniciatyva yra įgyvendinama sėkmingai, pasiekiamas pagrindinis tikslas – sėkminga jaunimo integracija į darbo rinką bei padidėjęs užimtumas. Šios iniciatyvos efektyvumą iliustruoja ir Lietuvos darbo biržos 2015 m. veiklos ataskaita. Teigiama, kad 2015 m. – tai antrieji šios iniciatyvos įgyvendinimo metai. Iniciatyvos įgyvendinimas vertinamas teigiamai, nes beveik 63 proc. jaunų žmonių, kurie kreipėsi į teritorines darbo biržas, buvo įdarbinti, pradėjo individualią veiklą arba dalyvavo profesinio mokymo per 4 mėn. laikotarpį nuo įregistravimo darbo biržoje. Taip pat, kartu su 40 nevyriausybinų organizacijų įgyvendintas projektas „Pasitikėk savimi“, skirtas padėti jaunimui lengviau integruotis į darbo rinką ar švietimo sistemą. Per šio projekto įgyvendinimo laikotarpį iš beveik 4 tūkst. projekto dalyvių, per 2,2 tūkst. jaunų žmonių integravosi į darbo rinką ar švietimo sistemą. (Lietuvos darbo birža, 2016a). Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimas yra neatsiejamas nuo Jaunimo darbo centrų plėtros. Jaunimo darbo centras yra skirtas plėsti darbo biržos informavimo bei konsultavimo paslaugas, kurios yra orientuotos į jaunimą. Pirmasis Jaunimo darbo centras 1999 m. įkurtas Vilniuje, įgyvendinant programą - „Lietuvos – Danijos bendradarbiavimas tobulinant Lietuvos darbo rinkos sistemą“. Jaunimo darbo centruose renginiai yra vykdomi ciklais, tai reiškia, kad yra atsižvelgiama į jaunų žmonių poreikius. Pavyzdžiui, vasario – balandžio mėn. vykdoma akcija „Planuok karjerą atsakingai“, kuri yra skirta karjeros konsultacijoms. Gegužės – birželio mėn. jaunimas yra supažindinamas su darbo rinkos situacija. O rugsėjo mėn. yra vykdomi profesinio informavimo renginiai, skirti tęsti mokslų nepasirinkusiems jauniems žmonėms. (Jaunimo darbo centras, 2010). Taigi, toks renginių įgyvendinimas ciklais įrodo, kad yra atsižvelgiama į jaunimo poreikius. 2015 m. iš viso buvo organizuota 5,8 tūkst. užsiėmimų, kuriuose apsilankė 79,8 tūkst. jaunuolių. Jaunimo darbo centruose buvo teikiamos konsultacijos profesijos, įsidarbinimo ir darbo paieškos klausimais. (Lietuvos darbo birža, 2016a). Tai reiškia, kad jaunimui yra teikiama įvairi pagalba, priklausomai nuo jauno žmogaus interesų, tačiau visa tai yra siejama su įsidarbinamumo procesu. Jaunimo darbo centro veiklos efektyvumą bei jaunimo vertinimą atskleidžia Jaunimo darbo centro atlikta apklausa „Jaunimo darbo centrų lankytojų apklausos rezultatai 2015 m.“. Didžioji dalis jaunų žmonių besilankančių šiuose centruose yra užsiregistravę darbo biržoje bei ieškantys darbo (65,5 proc.). Viena iš pagrindinių priežasčių, kodėl jaunimas lankosi šiuose centruose yra darbo biržos specialistų nukreipimas į šią instituciją (50,8 proc.) ir 54,7 proc. jaunų žmonių apie Jaunimo darbo centro paslaugas sužinojo iš

darbo biržos darbuotojų. (Jaunimo darbo centras, 2016). Taigi galima pastebėti šių dviejų institucijų bendradarbiavimą sprendžiant jaunimo įsidarbinamumo problemas. Darbo biržos darbuotojai rekomenduoja jauniems žmonėms ne tik ieškoti darbo, bet ir pasinaudoti Jaunimo darbo centro teikiamomis paslaugomis – dalyvauti mokomuosiuose bei informaciniuose renginiuose. Jaunimo norą tobulėti bei siekį įsidarbinti įrodo statistiniai rodikliai – 63,7 proc. jaunų žmonių centruose domisi laisvomis darbo vietomis, 34,7 proc. - CV ir motyvacinio laiško rengimu. (Jaunimo darbo centras, 2016). Jaunimas teigiamai vertina šių centrų teikiamas paslaugas. Tai įrodo ne tik jų aktyvus dalyvavimas, bet ir centro teikiamų paslaugų vertinimas. Absoliuti dauguma (86,5 proc.) sutinka, kad gaunamos paslaugos atitinka jų poreikius, 82,5 proc. jaunų žmonių mano, kad šie centrai yra tinkama bei patraukli aplinka jaunam žmogui bei 93,5 proc. apklaustųjų žada ir ateityje lankytis Jaunimo darbo centruose. (Jaunimo darbo centras, 2016). Taigi, tokie rezultatai, kai didžioji dauguma teigiamai vertina gautas paslaugas bei planuoja ir toliau aktyviai lankytis šiuose centruose, įrodo, kad Jaunimo darbo centrai yra tinkama bei priimtina aplinka jauno žmogaus vystymuisi, jo užimtumo skatinimui bei viena iš pagrindinių institucijų, kuri prisideda prie jaunimo įsidarbinamumo problemų sprendimo.

Siekiant, kad Jaunimo garantijų iniciatyva kuo efektyviau veiktų, nuo 2015 m. pradėtas įgyvendinti „Atrask save“ projektas, kuris yra įvardijamas kaip Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo priemonė. Šio projekto tikslas - sumažinti nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio 15-29 metų jaunimo skaičių. Išskiriamos trys pagrindinės interesų grupės: neaktyvūs jaunuoliai, nepasirengę darbo rinkai bei pasirengę darbo rinkai jauni žmonės. Atsižvelgiant į kiekvienos grupės asmenų poreikius, bus siekiama užtikrinti, kad jaunimas gautų efektyvias paslaugas. (Lietuvos darbo birža, 2016b). Jaunimas yra skatinamas tobulėti, mokytis, pažinti save, skatinti motyvaciją, siekti užsibrėžtų tikslų, ugdyti gebėjimus, kurie yra reikalingi siekiant sėkmingai integruotis į darbo rinką. Taigi, jaunimo politikos priemonės yra įgyvendinamos tam, kad būtų užtikrinamos jaunimo tobulėjimo galimybės bei skatinamas aktyvumas. Pokyčiai jaunimo politikoje yra įgyvendinami remiantis Lietuvos bei Europos Sąjungos teisės aktais. Šie pokyčiai yra vykdomi siekiant didinti jaunimo užimtumą bei mažinti nedarbą. (Plačiau žr. 3. Teisinės aplinkos įvertinimas).

Analizuojant kaip Jaunimo garantijų iniciatyva yra įgyvendinama regionuose, šiuo atveju iniciatyvos vykdymas Marijampolėje, situacijos iliustravimui pasitelkiamas Naruševičienės pranešimas - „Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimas Marijampolės regione 2014 m. sausio – rugpjūčio mėnesiais“. Teigiama, kad iniciatyvos įgyvendinimas yra pagrįstas bendradarbiavimu bei partneryste tarp savivaldos atstovų, profesinių sąjungų, darbdavių bei Marijampolės teritorinės darbo biržos atstovų. Sėkmingą šios iniciatyvos vykdymą įrodo statistiniai duomenys bei jaunų žmonių gerosios patirtys. Teigiama, kad Jaunimo garantijų iniciatyvoje dalyvavo kas antras įsiregistravęs teritorinėje darbo biržoje jaunuolis. Per 2014 m. sausio – rugpjūčio mėnesius 1647 jaunuoliams buvo taikytos

motyvavimo priemonės, įdarbinta 913 jaunų žmonių, kurie dalyvavo šioje iniciatyvoje. (Naruševičienė, 2014). Analizuojant 2015 m. Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo Marijampolėje rezultatus, pastebima, kad ši iniciatyva įgyvendinama efektyviai - 2015 m. jaunų bedarbių įdarbinta 3578, iš jų 1754 įdarbinti per 4 mėnesius nuo įsiregistravimo darbo biržoje dienos. Taigi, beveik pusė visų jaunų bedarbių asmenų integravosi į darbo rinką per iniciatyvoje nustatytą laiko terminą – 4 mėnesius. Taip pat pastebima, kad jaunimas aktyviai naudojosi teikiamomis paslaugomis. Į aktyvios darbo rinkos politikos priemones buvo nusiųsti 1056 jauni asmenys, iš jų 658 nusiųsta per 4 mėnesius. Populiariausia priemonė – profesinis mokymas. (Marijampolės teritorinė darbo birža, 2016e). Tai reiškia, kad jaunimas siekia įgyti ne tik teorinių, bet ir praktinių žinių, o vėliau jas panaudoti mėginant įsidarbinti. Taigi, yra aiškiai pastebima, kad Marijampolėje ši iniciatyva veda teigiamų pokyčių link, jaunimas noriai ir aktyviai dalyvauja tobulėjimo procese bei sėkmingai integruojasi į darbo rinką.

Analizuojant jaunimo politikos įgyvendinimą Lietuvoje, svarbus yra regioninis aspektas. Regioninė jaunimo politika nusako kaip jaunimo problemos yra sprendžiamos vietos lygmeniu. Jaunimo politikos savivaldybėse kokybės vertinimo metodika, patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2015 m. sausio 2 d. įsakymu Nr. A1-1 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. gegužės 19d. įsakymo Nr. A1-157 „Dėl Jaunimo politikos savivaldybėse kokybės vertinimo metodikos ir jaunimo politikos savivaldybėse kokybės vertinimo aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“, numato, kad siekiant efektyvumo jaunimo politikos srityje, svarbu atsižvelgti į atskirų savivaldybių atvejus. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2015b). Tai reiškia – vertinti jaunimo situaciją kiekvienoje savivaldybėje, atsižvelgti į privalumus ir trūkumus bei juos įvertinus, aktyviai plėtoti jaunimo politiką. Šis savivaldybių jaunimo politikos vertinimas leidžia atskleisti silpnąsias bei stipriąsias puses. Stipriosios pusės gali būti įvardijamos kaip gerosios praktikos pavyzdžiai kitoms savivaldybėms.

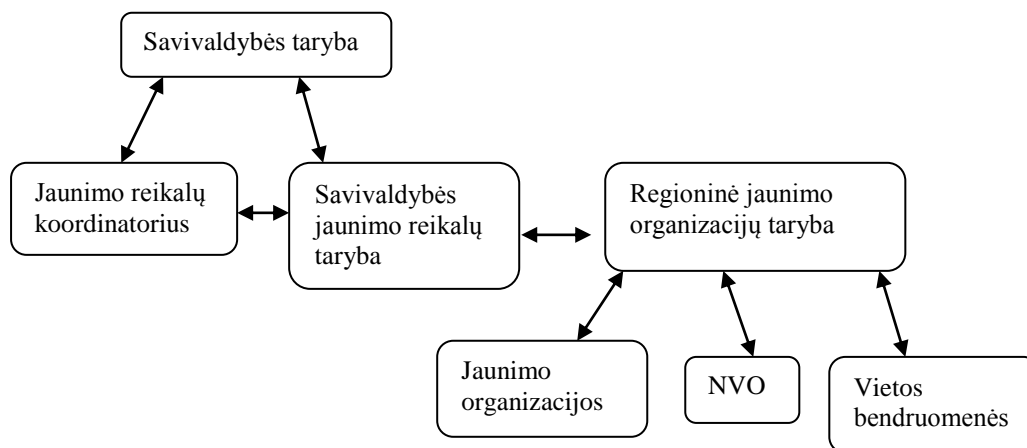
Taip pat plėtojant regioninę jaunimo politiką, svarbus yra Regioninės jaunimo politikos stiprinimo 2015 -2017 metų veiksmų planas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2015 m. sausio 9 d. įsakymu Nr. A1-11 Dėl regioninės jaunimo politikos stiprinimo 2015–2017 metų veiksmų plano patvirtinimo“ (toliau Regioninės jaunimo politikos stiprinimo 2015 - 2017 metų veiksmų planas). Analizuojant situaciją pabrėžiama, kad jaunimo poreikiai geriausiai nustatomi vietos savivaldos lygmeniu, todėl svarbu stiprinti jaunimo politiką savivaldybėse. Teigiama, kad jaunimas bei su jaunu dirbantys asmenys nurodo, jog jaunimo užimtumas nėra pakankamas, pastebimas neformaliojo ugdymo trūkumas savivaldybėse. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2015a). Taigi, pagrindinis dėmesys yra skiriamas jaunimo užimtumo didinimui savivaldybėse. Išskiriami uždaviniai tikslui pasiekti: 1. Institucijų, kurios yra atsakingos už jaunimo

politikos įgyvendinimą, bendradarbiavimo skatinimas, 2. Jaunimo užimtumo didinimas atsižvelgiant į konkrečios savivaldybės situaciją, 3. Jaunimo motyvacijos skatinimas, 4. Savivaldybių infrastruktūros pritaikymas jaunimo poreikių patenkinimui, 5. Jaunimui aktualios informacijos prieinamumo plėtra. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2015a). Taigi, įgyvendinant regioninę jaunimo politiką svarbiausia yra atsižvelgti į savivaldybių situaciją. Sprendimo būdus pasirinkti pagal konkrečius atvejus, taip pat remtis kitų savivaldybių patirtimi bei panaudoti gerosios praktikos pavyzdžius.

Analizuojant jaunimo įsidarbinamumo problemų sprendimą Marijampolės savivaldybėje, vienos iš svarbiausių institucijų yra Jaunimo darbo centras bei Marijampolės teritorinė darbo birža. Jaunimo darbo centras Marijampolėje savo veiklą pradėjo 2008 m. Šiame centre jauni žmonės yra kviečiami dalyvauti renginiuose, supažindinami su darbo rinkos situacija, padedama sėkmingiau integruotis į darbo rinką. 2014 m. šiame centre buvo organizuota 617 užsiėmimų ir juose dalyvavo 8277 jauni žmonės. Didžioji dalis – informavimo, konsultavimo bei mokomieji renginiai. Per vienerius metus surengta 12 diskusijų. 2015 m. II ketv. išlieka populiarūs to paties pobūdžio renginiai – konsultavimo bei mokomieji. Į centro veiklą įtraukiamos naujos veiklos – kviečiami prisijungti savanoriai bei padedama susikurti CV, šia paslauga pasinaudojo 106 jauni žmonės. (Marijampolės teritorinė darbo birža, 2015a, 2015b). Taigi, įsidarbinamumo procesas jauniems žmonėms yra neatsiejamas nuo susipažinimo su darbo rinkos tendencijomis bei naujų žinių plėtros. Aktyvus lankymasis šiuose renginiuose įrodo, kad jauni žmonės siekia kuo sėkmingiau integruotis į darbo rinką.

Jaunimo įsidarbinamumo problemas Marijampolėje sprendžia ne tik darbo birža ir Jaunimo darbo centras, bet prie šių problemų sprendimo bei jaunimo užimtumo užtikrinimo prisideda ir kitos vietos lygmens institucijos. Regioninės jaunimo politikos veikėjai pateikiami 2 pav. Ryšį tarp veikėjų šioje schemoje žymi abipusės rodyklės, kurios parodo bendradarbiavimą sprendžiant problemas. Visi šie veikėjai veikia Marijampolėje ir siekia užtikrinti sėkmingą jaunų žmonių įsidarbinamumo procesą bei prisideda prie jaunimo užimtumo skatinimo. Marijampolės jaunimo reikalų koordinatorei pagrindinės veiklos yra savivaldybės jaunimo politikos įgyvendinimas, jaunimo reikalų tarybos veiklos koordinavimas, bendradarbiavimas su institucijomis ir kt. (Marijampolės savivaldybė). Marijampolės jaunimo reikalų tarybą sudaro 13 narių, kurie yra įvairių organizacijų atstovai. (Marijampolės savivaldybė). Taigi, ši taryba yra sudaryta iš skirtingų, įvairių patirtį turinčių jaunimo politikos atstovų ir ši įvairovė gali būti suvokiama kaip privalumas, nes sprendžiant problemas bei įgyvendinant jaunimo politiką, situacija yra įvertinama atsižvelgiant į įvairias patirtis bei perspektyvas. Marijampolėje taip pat veikia jaunimo organizacijų taryba „Apskritas stalas“, kolegijos studentų atstovybė, kuri veikia visuomeniniais pagrindais, taip pat mokinių parlamentinė grupė, yra įsteigti atviri jaunimo centrai bei erdvės bei veikia 101 jaunimo organizacija. (Marijampolės savivaldybė).

Taigi, Marijampolėje jaunimo politiką įgyvendina įvairių institucijų atstovai, jų veikla yra grindžiama bendradarbiavimu, taip yra siekiama užtikrinti, kad jaunimo politika būtų įgyvendinama kuo efektyviau. Taip pat į šį procesą yra įtraukiami jauni žmonės, nes yra siekiama, kad būtų atsižvelgiama į jaunų žmonių poreikius bei jų situacijos vertinimą.



**2 pav.** Regioninė jaunimo politikos veikėjų schema

(Šaltinis: sudaryta autorės remiantis Jaunimo reikalų departamentas, 2014b)

Įgyvendinant regioninę jaunimo politiką Marijampolėje, 2014 m. Marijampolės savivaldybės taryba priėmė sprendimą Nr. 1-382 „Dėl Marijampolės savivaldybės jaunimo užimtumo 2015-2018 metų programos patvirtinimo“. Šios programos pagrindiniai tikslai – 1. Stiprinti jaunimo organizacijas, jaunimo politiką formuojančias bei įgyvendinančias struktūras; 2. Sudaryti sąlygas jaunimo laisvalaikiui ir saviraiškai, ugdyti jaunimo savanorystę; 3. Didinti jaunų žmonių verslumo galimybes ir moksleivių pasiruošimą darbinei karjerai; 4. Sudaryti sąlygas jauniems žmonėms dalyvauti tarptautiniuose projektuose. (Marijampolės savivaldybės taryba, 2014). Taigi, šios programos tikslai yra orientuoti į jaunimo situacijos gerinimą. Analizuojant įsidarbinamumo aspektą, pagrindinis yra trečiasis tikslas. Šiam tikslui įgyvendinti yra iškelti penki uždaviniai. Pagrindinis dėmesys yra skiriamas jaunimo verslumo skatinimui, siekiama moksleivius supažindinti su darbo rinka, padėti integruotis į darbo rinką bei stiprinti mokyklų ir darbdavių bendradarbiavimą. (Marijampolės savivaldybės taryba, 2014). Taip yra siekiama, kad pasiruošimas įsidarbinamumui būtų pradedamas mokymosi įstaigose.

*Taigi, jaunimo politikos įgyvendinimas yra siejamas su siekiu užtikrinti tinkamą aplinką jaunų žmonių tobulėjimui bei vystymuisi. Taip pat yra siekiama suteikti galimybes jauniems žmonėms ne tik sėkmingai integruotis į darbo rinką, bet ir įgyti teorinių bei praktinių žinių.*



### 3. TEISINĖS APLINKOS ĮVERTINIMAS

#### 3.1 Jaunimo užimtumo teisinė aplinka Europos Sąjungoje

Jaunimas, šiuo metu, Europos Sąjungoje (toliau ES) yra apibrėžiamas kaip prioritetinė sritis. 2001 metais priėmus Baltąją knygą jaunimo politika buvo išplėtotą ir grindžiama trimis pagrindiniais aspektais: aktyvus jaunimo pilietiškumas, socialinė ir darbo rinkos integracija, jaunimo įtraukimas į kitas politikos sritis (kova su diskriminacija, sveikata). Įgyvendinant jaunimo politiką svarbūs šie procesai – aktyvus dalyvavimas, informavimas bei savanoriška veikla. (Europos Bendrijų Komisija, 2009). Toliau analizuojami strateginiai dokumentai, kurių įgyvendinimas prisideda prie jaunimo įsidabinamumo problemų sprendimo.

2010–2018 m. ES jaunimo strategija. Pagrindiniai šios strategijos įgyvendinimo principai, kaip teigia Kulbauskas (2010), yra dialogo su jaunimu palaikymas, šios strategijos įgyvendinimas nacionaliniame lygmenyje bei tarpusavio mokymasis siekiant užtikrinti efektyvią jaunimo politiką. Taip pat svarbu, kad jaunimo politikos įgyvendinimas būtų grindžiamas faktais bei būtų bendradarbiaujama su kitomis ES institucijomis bei tarptautinėmis organizacijomis. (Kulbauskas, 2010). Šioje strategijoje jaunimo politika bei jos įgyvendinimas yra įvardijamas kaip valstybių narių atsakomybė, o ES siekia padėti šalims narėms veiksmingiau bendradarbiauti šiuo klausimu. Siūloma bendradarbiavimą paremti atviro koordinavimo sistema. Šios strategijos veikla yra grindžiama dviem aspektais: investicijos, kurios į nukreipiamos į patį jaunimą, tai apima jaunimo politikos plėtrą, bei galimybių jaunimui suteikimas - skatinamas jaunimo užimtumas. Strategijoje valstybės narės yra skatinamos palaikyti ilgalaikį dialogą su jaunimu, taip pat remtis gerąja kitų šalių patirtimi. Valstybės narės yra apibūdinamos kaip pagrindinės veikėjos, kurios yra atsakingos už šios strategijos įgyvendinimą. Taip pat pažymima, kad prie šios strategijos įgyvendinimo turi prisidėti ministerijos bei vietos valdžios institucijos. (Europos Bendrijų komisija, 2009). Kulbauskas (2010) teigia, kad šios strategijos įgyvendinimas paremtas investavimo bei įgalinimo procesu. Tai reiškia, kad yra siekiama sukurti daugiau galimybių jaunimui užimtumo bei švietimo srityse, taip pat jaunimui sudaryti geresnes sąlygas dalyvauti visuomenėje bei skatinti jaunimo ir visuomenės solidarumą. (Kulbauskas, 2010). Taigi, šioje strategijoje yra pabrėžiama, kad jaunimo politikos įgyvendinimas yra pagrįstas bendradarbiavimu, svarbu atsižvelgti į jaunų žmonių poreikius.

Dar viena ES strategija – Europos užimtumo strategija. Jos pagrindinis tikslas – sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Ši strategija yra ekonomikos augimo strategijos „Europa 2020“ dalis. „Europa 2020“ strategijoje išskiriami trys svarbiausi aspektai – tvarus, pažangus, integracinis augimas. Šioje strategijoje išskiriama su jaunimo politika susijusi pavyzdinė iniciatyva - „Judus jaunimas“. Šios iniciatyvos pagrindinis tikslas - gerinti jaunimo įsidarbinimo galimybes, padėti studentams ir įgyti

patirties kitose šalyse bei gerinti mokymosi ir stažavimosi Europoje kokybę. (Kulbauskas, 2010). Europos užimtumo strategijoje yra išskiriamas jaunimo užimtumas. Jaunimo užimtumą siekiama užtikrinti įgyvendinant jaunimo garantijas. Šių garantijų pagrindinis tikslas – kova su nedarbu. Sėkmingas Jaunimo garantijų programos įgyvendinimas yra neatsiejamas nuo valdžios institucijų, švietimo įstaigų, užimtumo tarnybų, darbdavių bendradarbiavimo. Europos Komisija padėjo valstybėms narėms parengti nacionalinius Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo planus. (Europos Komisija). Ši iniciatyva Lietuvoje yra įgyvendinama nuo 2014 metų. Pagrindinis jos tikslas – skatinti jaunimo aktyvumą bei mažinti jaunimo nedarbą. Jaunimas yra supažindinamas su verslo, praktikos, savanorystės bei mokymo galimybėmis Lietuvoje. (Lietuvos darbo birža, 2015).

Europos Vadovų Tarybos 2005 m. priimtas Europos jaunimo paktas. Šiuo paktu yra siekiama pagerinti Europos jaunimo ugdymą, mokymą, socialinę įtrauktį. Šiame pakte, kaip ir Europos užimtumo strategijoje yra pabrėžiamas suinterestuoju šalių bendradarbiavimas siekiant bendro tikslo. Valstybės narės yra raginamos didinti jaunimo užimtumą bei skatinti jaunimo verslumą. Taip pat yra išskiriamas darbdavio vaidmuo siekiant didinti jaunimo užimtumą. Viena iš veiklos kryptių yra raginti darbdavius bei įmones įdarbinti jaunus žmones. Šiame pakte taip pat išskiriamas švietimo bei žinių aspektas. Valstybės narės turi užtikrinti tinkamas sąlygas jaunimui tobulėti tiek gimtojoje šalyje, tiek kitoje. (Europos Vadovų Taryba, 2005). Taigi, visi šie ES strateginiai dokumentai yra orientuoti į jaunų žmonių įsidarbinamumo problemų sprendimą. Tam, kad jaunimo integracija į darbo rinką vyktų kuo sklandžiau, svarbus yra institucijų bendradarbiavimas, jaunų žmonių poreikių įvertinimas bei mokymasis iš gerųjų patirčių.

Europos Tarybos 2009 m. priimta rezoliucija „Dėl Europos bendradarbiavimo jaunimo reikalų srityje atnaujintos sistemos (2010–2018 m.)“. Šioje rezoliucijoje yra teigiama, kad iki 2018 m. Europoje bendradarbiaujant jaunimo reikalų srityje turėtų būti siekiama sukurti daugiau galimybių jaunimui švietimo srityje ir darbo rinkoje. Bendradarbiavimas turi būti paremtas atviro koordinavimo metodu. Tai reiškia, kad turi būti įgyvendinamas tarpusavio mokymasis – atsižvelgiama į gerosios praktikos pavyzdžius, vykdoma rezultatų sklaida, palaikoma aktyvus dialogas su jaunimu bei jaunimo organizacijomis. Vienas iš tikslų – jaunimo verslumo skatinimas. Siekiama teikti paramą naujų įmonių steigimui, konsultuoti jaunus žmones karjeros bei profesinių galimybių klausimais. (Europos Taryba, 2009). Taigi, svarbu suteikti jaunimui galimybes ne tik pradėti plėtoti verslą, bet ir palengvinti jaunų žmonių perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką.

Šie ES strateginiai dokumentai gali būti įvardijami kaip globalios politikos priemonės. Šiuo atveju, galima teigti, kad globali politika pasižymi susitarimais, kurie peržengia nacionalinės valstybės ribas, o priimtų sprendimų įgyvendinimas taip pat vykdomas globaliu mastu. Taip, kaip teigia Steger (2008), valdžia yra perduodama tarptautinėms organizacijoms. (Steger, 2008). Taigi, galima daryti

išvadą, kad valdžia bei jos efektyvumas priklauso nuo tarpusavio priklausomybės. Jaunimo įsidarbinamumo problemų sprendimo efektyvumas Lietuvoje priklauso ne tik nuo ES strateginių dokumentų įgyvendinimo, bet ir nuo kitų valstybių patirčių analizavimo bei pritaikymo.

### **3.2 Jaunimo užimtumo teisinė aplinka Lietuvoje**

Jaunimo užimtumas yra siejamas su įsidarbinamumo procesu. Jauni žmonės, baigę mokslus, siekia integruotis į darbo rinką, tačiau ne visada sėkmingai. Integracija į darbo rinką gali būti sudėtinga įvairioms amžiaus grupėms, tačiau ypatingai ši problema yra aktuali jaunų žmonių tarpe. Darbas gali būti apibrėžiamas įvairiai – fizinė, protinė veikla, užsiėmimas, gamyba, tačiau dažniausiai jis yra siejamas su atlygio gavimu, dalyvavimu darbo rinkoje. Kaip teigia jaunimo nedarbo problematiką analizuojantys autoriai, nedarbas gali neigiamai paveikti jaunimo pasitikėjimą, sumažėja jo socialinis bei ekonominis aktyvumas, taip pat ribojamas ateities planavimas. (Moskvina ir Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2008). Taigi, jauni žmonės, kuriems nepavyksta integruotis į darbo rinką, praranda pagrindinius darbo teikiamus privalumus – užimtumą bei ekonominį atlygį.

Pagrindinės jauno žmogaus teisės bei laisvės yra apibrėžiamos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (toliau Konstitucija). Jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje sąlygos yra išdėstomos Konstitucijos 48 straipsnyje, numatoma, kad apsisprendimą dalyvauti darbo rinkoje jaunimas priima savarankiškai, o nedarbo atveju yra garantuojama socialinė apsauga. (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992).

Analizuojant jaunimo įsidarbinamumo procesą, svarbi yra jaunimo politikos sąvoka. Kaip yra nurodoma Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymo 3 straipsnio 4 dalyje, jaunimo politika tai - „Kryptinga veikla, kuria sprendžiamos jaunimo problemos ir siekiama sudaryti palankias sąlygas formuoti jauno žmogaus asmenybei bei jo integravimuisi į visuomenės gyvenimą (...)“. (Lietuvos Respublikos Seimas, 2003). Vienos iš pagrindinių institucijų, kurios įgyvendina jaunimo politiką Lietuvoje - švietimo įstaigos, Darbo birža, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija bei Jaunimo reikalų departamentas. Šios institucijos vykdo aktyvios darbo rinkos politikos priemones. Ši sąvoka apibrėžiama Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo (toliau Užimtumo rėmimo įstatymas) 2 straipsnio 1 dalyje. Taigi, pagrindinis aktyvios darbo rinkos politikos priemonių tikslas yra padėti darbo ieškantiems asmenims, padidinti jų užimtumą. (Lietuvos Respublikos Seimas, 2006). Užimtumo rėmimo įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje yra nurodoma, kad užimtumo rėmimo sistema siekia užtikrinti gyventojų užimtumą, mažinti jų socialinę atskirtį ir stiprinti socialinę sanglaudą. Taip pat Užimtumo rėmimo įstatymo 17 straipsnyje yra numatomos darbo rinkos paslaugos - informavimas, konsultavimas bei tarpininkavimas įdarbinant. Lietuvos Respublikos Seimas, 2006). Šie įstatymai yra pagrindiniai, kurie reglamentuoja jaunimo politikos įgyvendinimą Lietuvoje.

Nacionalinės jaunimo politikos 2011-2019 metų plėtros programa, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gruodžio 1 d. nutarimu Nr. 1715 “Dėl Nacionalinės jaunimo politikos 2011-2019 metų plėtros programos patvirtinimo“ (toliau Nacionalinė jaunimo politikos 2011-2019 metų plėtros programa). Šia Nacionalinė jaunimo politikos 2011-2019 metų plėtros programa yra siekiama atkreipti dėmesį į problemas su kuriomis susiduria jauni žmonės Lietuvoje ir siekiama sukurti bei užtikrinti tinkamą aplinką jauno žmogaus vystymuisi Lietuvoje. (Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2010).

Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programos įgyvendinimo tarpinstitucinis veiklos planas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. gruodžio 3 d. nutarimu Nr. 1365 “Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 204 „Dėl Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programos įgyvendinimo tarpinstitucinio veiklos plano patvirtinimo“ pakeitimo“ (toliau Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programos įgyvendinimo tarpinstitucinis veiklos planas). Šiame Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programos įgyvendinimo tarpinstitucinio veiklos plano 6.4, 6.5 ir 6.6 punktuose yra atkreipiamas dėmesys į jaunimo grupę. Nekvalifikuotas jaunimas skatinamas mokytis, taip pat jaunimas yra skatinamas naudotis elektroninėmis paslaugomis bei jaunimui turi būti sudaromos sąlygos sužinoti darbo rinkos situaciją. (Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2014).

Intensyvios ilgalaikės pagalbos nedirbančiam ir nesimokančiam jaunimui programa, patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. balandžio 17 d. įsakymu Nr. A1-169 “Dėl Intensyvios ilgalaikės pagalbos nedirbančiam ir nesimokančiam jaunimui programos patvirtinimo“ (toliau Intensyvios ilgalaikės pagalbos nedirbančiam ir nesimokančiam jaunimui programa) pateikia jaunimo užimtumo situacijos analizę. Intensyvios ilgalaikės pagalbos nedirbančiam ir nesimokančiam jaunimui programos 5 punkte yra teigiama, kad jaunimo dalyvavimas darbo rinkoje yra neatsiejamas nuo tvaraus valstybės vystymosi. Pažymima, kad jaunimui nepavyksta sėkmingai įsidarbinti dėl nuolatinės darbo rinkos kaitos. Taip pat išskiriami pagrindiniai aspektai, kurie lemia jaunimo integravimosi į darbo rinką sėkmingumą – tai ankstyvas pasitraukimas iš švietimo sistemos, nepakankamas išsilavinimas, profesinės kvalifikacijos, motyvacijos dirbti ir mokytis stoka. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2013a). Taigi, šioje programoje pagrindinis dėmesys yra skiriamas veiksnių, kurie lemia jaunimo galimybes integruotis į darbo rinką, nustatymui.

Analizuojant jaunimo užimtumą, taip pat svarbu paminėti Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo planą, patvirtintą Lietuvos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. gruodžio 16 d. įsakymu Nr. A1-692 “Dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo plano patvirtinimo“ (toliau Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo planas). Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo plano pagrindinis tikslas yra apibrėžiamas 2 punkte - „Užtikrinti, kad visi jaunuoliai iki 29 metų amžiaus per keturių mėnesių laikotarpį nuo darbo netekimo arba formaliojo mokymosi užbaigimo

gautų pasiūlymą dirbti, toliau mokytis, įskaitant pameistrystės profesinio mokymo formą, atlikti praktiką arba stažuotę“. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2013b). Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo plane yra išskiriami pagrindiniai uždaviniai. Šie uždaviniai gali būti skirstomi į dvi grupes: orientuoti į institucijų veiklą bei orientuoti į patį jaunimą. 4.1 (Skatinti ankstyvą intervenciją ir aktyvumą), 4.2 (Skatinti integraciją į darbo rinką) ir 4.7 (Skatinti savarankišką užimtumą ir ugdyti verslumą) punktai skirti jaunam žmogui. O 4.3 (Plėtoti valstybės, vietos savivaldos institucijų, nevyriausybinių organizacijų bei verslo subjektų bendradarbiavimą siekiant integruoti jaunimą į darbo rinką ir /arba švietimo sistemą), 4.4 (Gerinti profesinio orientavimo (karjeros) paslaugų prieinamumą ir kokybę), 4.5 (Užtikrinti kokybiškų įgūdžių įgijimą švietimo ir mokymo sistemoje), 4.6 (Plėtoti kompetencijų vertinimo ir pripažinimo sistemą) punktai yra skirti institucijoms, kurios įgyvendina jaunimo politiką. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2013b). Taigi, čia yra išskiriama jaunimo bei institucijų bendradarbiavimo svarba. Taip pat tai yra pabrėžiama ir 14 punkte: „Darbas su jaunimu – ugdomoji veikla, įgyvendinama kartu su jaunais žmonėmis ar jų grupėmis remiantis jų poreikiais (...)“. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2013b). Taigi, pokyčių bei užsibrėžtų tikslų siekis yra neatsiejamas nuo bendradarbiavimo. Siekiant didinti jaunimo užimtumą, svarbus yra jaunimo bei jaunimo politiką įgyvendinančių institucijų dialogas.

Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimas yra nurodomas Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo tvarkos apraše, patvirtinto Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2014 m. rugpjūčio 19 d. įsakymu Nr. A1-416 “Dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo tvarkos aprašo“ (toliau Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo tvarkos aprašas). Šiame Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo tvarkos aprašo 5 punkte numatoma, kad Jaunimo garantijų iniciatyvą įgyvendina trys pagrindinės institucijos – Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos darbo birža bei Jaunimo reikalų departamentas. Taip pat, 18 punkte nurodoma, kad ši iniciatyva įgyvendinama 2014 – 2020 metais. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2014). Taigi, šios institucijos yra vienos pagrindinių, kurios sprendžia jaunimo įsidarbinamumo problemas bei siekia užtikrinti sėkmingą jaunų žmonių integraciją į darbo rinką.

*Taigi, visuose šiuose teisės aktuose bei strateginiuose dokumentuose pagrindinis dėmesys yra skiriamas jaunimui. Pagrindiniai tikslai – sėkmingas įsidarbinamumo proceso užtikrinimas bei užimtumo didinimas. Šių tikslų siekimas yra paremtas dialogo su jaunimu palaikymu, valstybės institucijų bendradarbiavimu bei ES valstybių narių gerųjų patirčių analizavimu bei pritaikymu. Dialogas su jaunimu yra palaikomas siekiant išsiaiškinti jaunų žmonių poreikius, o gerųjų patirčių analizė leidžia atrasti naujų bei efektyvių sprendimo būdų.*

#### 4. JAUNIMO SITUACIJA LIETUVOS DARBO RINKOJE

Jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje situaciją šalyje geriausiai iliustruoja statistiniai duomenys. Analizuojant jaunimo integravimosi į darbo rinką procesą, svarbu paminėti demografinius rodiklius. Per pastaruosius penkis metus jaunimo skaičius sumažėjo beveik 93 tūkst. 2015 m. pradžioje Lietuvoje gyveno 572 902 jaunuoliai. Tokį mažėjimą galima aiškinti remiantis emigracijos reiškiniu. 2014 m. iš Lietuvos išvyko apie 15 tūkst. jaunų žmonių. Dažniausiai emigruoja 20-24 m. ir 25-29 m. amžiaus grupių jaunuoliai. Pagrindinės jaunų žmonių emigracijos priežastys, kurios yra pateikiamos „Jaunimo situacijos 2015 m. apžvalgoje“ yra negalėjimas susirasti darbo Lietuvoje, negalėjimas susirasti darbo Lietuvoje pagal turimą specialybę bei nepakankamas darbo užmokestis. (Jaunimo reikalų departamentas, 2015). Taigi, galima daryti išvadą, kad jaunų žmonių mažėjimas šalyje yra siejamas su nesėkmingu įsidarbinamumo procesu.

2016 m. pradžioje buvo įregistruota 28,5 tūkst. jaunų 16-29 m. amžiaus bedarbių. 2,6 tūkst. mažiau nei 2015 metais tuos pačiu metu. (2015 m. pradžioje buvo 31,1 tūkst.). Jaunimo įsidarbinamumo situaciją Lietuvoje iliustruoja jaunimo nedarbo rodikliai. (žr. 3 lentelę). Nekvalifikuotų ir nedirbusių jaunų bedarbių buvo įregistruota 37,7 proc. ir 32,4 proc. (2016 m. sausio mėn.). (Lietuvos darbo birža, 2016c). Šie rodikliai yra aukšti todėl, kad jaunuoliai, tik baigę mokslus, dar nėra įgiję darbo patirties, taip pat dauguma jaunų žmonių neturi tinkamos kvalifikacijos. Šie aspektai lemia tai, kad jaunam žmogui yra sunkiau integruotis į darbo rinką, nes darbdaviai reikalauja, kad būsimas darbuotojas būtų įgijęs patirties.

**3 lentelė.** Aukščiausias ir mažiausias registruotas jaunimo nedarbas Lietuvoje 2015 m.

Miestai	Registruotas jaunimo nedarbas proc.
Lazdijai, Akmenė	9,2 proc.
Jurbarkas	8,6 proc.
Šilutė	8,4 proc.
Marijampolė	6,4 proc.
Vilnius	4,3 proc.
Kaunas	4,1 proc.
Kretinga	4,0 proc.

**Šaltinis:** sudaryta autorės remiantis Lietuvos darbo birža, 2016c. Marijampolės teritorinė darbo birža, 2016b

Analizuojant jaunimo įsidarbinamumą, svarbus yra išsilavinimas. 2016 m. pradžioje daugiausiai jaunų bedarbių asmenų buvo įgiję vidurinį išsilavinimą (49,3 proc.), o 25,6 proc. – aukštąjį

išsilavinimą. (Lietuvos darbo birža, 2016c). Taigi, pagal šiuos rodiklius, pastebima, kad darbo daugiausiai ieškosi abiturientai, kurie nusprendė toliau nebesimokyti arba pasirinko studijų ir darbo derinimą. Mažesnę aukštąjį išsilavinimą turinčių jaunų bedarbių rodiklį galima iliustruoti Gruževskio ir kt. (2007) „Sėkmingos karjeros darbo rinkoje veiksmų“ apžvalga. Teigiama, kad aukštąjį išsilavinimą turinčių specialistų darbo jėgos paklausa auga, per vienerius metus sukuriama vidutiniškai apie 5000 naujų darbo vietų. (Gruževskis ir kt., 2007). Taigi, aukštąjį išsilavinimą įgijusio bedarbio jaunimo mažesnę rodiklį, nei įgijusių vidurinį išsilavinimą, galima aiškinti dėl augančios specialistų paklausos.

Kitas aspektas, kuris iliustruoja jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje situaciją – įdarbinimas. 2015 metais buvo įdarbinti 57 tūkst. jaunų bedarbių asmenų, o tai sudaro beveik 63 proc. registruotų jaunų bedarbių. Daugiau nei 20 tūkst. jaunų žmonių 2015 m. dalyvavo aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. Įdarbinti ir nukreipti į priemones sudarė 84,8 proc. visų įregistruotų jaunų žmonių. (Lietuvos darbo birža, 2016c). Taigi, šie rodikliai parodo, kad jaunimas noriai ir aktyviai siekia integruotis į darbo rinką bei naudojasi siūlomomis galimybėmis.

Kalbant apie profesinį pasirengimą bei darbo patirtį, 2016 m. pradžioje, 37,7 proc. jaunų bedarbių neturėjo profesinės kvalifikacijos, o 32,4 proc. jaunų bedarbių buvo pirmą kartą pradedantys darbinę veiklą. (Lietuvos darbo birža, 2016c). Tai reiškia, kad mažiau nei pusė visų mėginančių įsidarbinti jaunuolių, negali konkuruoti darbo rinkoje, taip pat nėra įgiję darbo patirties. O patirties trūkumas dažnai lemia, kad jaunimas nėra priimamas dirbti. Tai, kad beveik 38 proc. jaunų bedarbių neturėjo profesinės kvalifikacijos, galima aiškinti remiantis išsilavinimo rodikliais. Vidurinį išsilavinimą buvo įgiję 49,3 proc. jaunų nedirbančių asmenų, o, būtent, vidurinis išsilavinimas nesuteikia profesijos. O įgijusių aukštąjį išsilavinimą ir turinčių profesiją, rodiklis yra beveik du kartus mažesnis. (Lietuvos darbo birža, 2016c). Šie rodikliai įrodo, kad siekiant integruotis į darbo rinką yra svarbus ne tik išsilavinimas, bet ir įgyta profesija.

Analizuojant Marijampolės demografinius jaunimo rodiklius, pažymima, kad 2015 m. jaunų žmonių savivaldybėje buvo 12,6 tūkst., o tai sudaro 22 % visų savivaldybės gyventojų. (Marijampolės teritorinė darbo birža, 2016a). 2015 m. Marijampolės savivaldybės darbo rinkos situaciją iliustruoja „Marijampolės apskrities darbo rinkos tendencijų apžvalga“. Apžvelgiant darbo rinkos tendencijas šioje savivaldybėje, 2015 m. jaunimas sudarė 21 proc. visų bedarbių asmenų. Teigiama, kad didžiausios įsidarbinimo galimybės yra kvalifikuotiems darbininkams bei paslaugų sektoriaus atstovams. (Marijampolės teritorinė darbo birža, 2016a). Vertinant jaunus bedarbius asmenis pagal pasirengimą darbo rinkai, 2014 m. I pusem. didžioji dalis (37,4 proc.) buvo nepasirengusių darbo rinkai, tačiau motyvuotų jaunų žmonių. O jaunų bedarbių pagal išsilavinimą tuo pačiu metu: 33,8 proc. su profesiniu ir 20,1 proc. su aukštesniu išsilavinimu. (Naruševičienė, 2014). Prognozuojamos 2016 m. darbo rinkos tendencijos Marijampolėje – numatoma, kad 2016 m. jaunimo nedarbas toliau mažės ir

sieks apie 6,2 proc. Šis prognozavimas atliktas remiantis praėjusių metų tendencijomis. 2014 m. pradėjus įgyventi Jaunimo garantijų iniciatyvą, jaunimo nedarbas pradėjo sparčiai mažėti. Per vienerius metus (2014 – 2015 m.) sumažėjo 0,4 proc. t.y. nuo 6,8 proc. iki 6,4 proc. (Marijampolės teritorinė darbo birža, 2016b). Taigi, yra tikimasi, kad jaunimo nedarbas mažės dėl sėkmingo Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo.

Analizuojant pasirinktą regioną – Marijampolę, svarbu palyginti bei įvertinti kokie yra įsidarbinamumo rodikliai tarp panašių regionų. Apskritis pasirinktos pagal jaunimo (16-29 m.) skaičių, nes šią situaciją tikslinga vertinti pagal demografinius rodiklius. Panašus jaunų žmonių skaičius 2015 m. I pusr. buvo Utenos, Telšių bei Marijampolės apskrityse. (Lietuvos statistikos departamentas, 2016). Jaunimo nedarbo rodikliai šiose apskrityse yra panašūs, nepastebėta ryškių skirtumų. Tai reiškia, kad panašios jaunimo įsidarbinamumo problemos egzistuoja skirtinguose regionuose. Marijampolės apskritis jaunimo nedarbo statistiniais rodikliais neišsiskiria iš kitų apskričių.

**4 lentelė.** Jaunimo nedarbas apskrityse pagal jaunų žmonių skaičių 2015m I. pusr.

Apskritis	Jaunimo (16-29 m.) skaičius	Jaunimo nedarbas proc.
Utenos	23728	6,6 proc.
Marijampolės	28913	5,7 proc.
Telšių	27743	4 proc.

**Šaltinis:** sudaryta autorės remiantis Lietuvos darbo birža, 2016c. Lietuvos statistikos departamentas, 2016

Jaunimo situaciją bei pasirengimą darbo rinkai Marijampolėje galima iliustruoti 2015 m. Marijampolės teritorinės darbo biržos atliktu jaunų asmenų, abiturientų ir absolventų integravimo į darbo rinką galimybių vertinimu. Teigiamo, kad svarbiausia renkantis darbą jaunimui yra – saviraiškos, tobulėjimo galimybės – 38,4 proc, darbo pobūdžio atitikimas įgytai specialybei ar profesijai – 37,6 proc. ir geras mikroklimatas (šilti santykiai su kolegomis, geras vadovas, teigiama bendra psichologinė atmosfera) – 34,6 proc. Nuolatinio darbo ieško 78 proc. respondentų, 6 proc. planuoja pradėti savo verslą. Svarbiausi veiksniai įsidarbinamumo procese - darbo patirtis, įgūdžiai (62,7 proc.), įgyta kvalifikacija, profesinis pasirengimas (52,9 proc.) ir pažintys bei ryšiai (35,7 proc.). (Marijampolės teritorinė darbo birža, 2015d). Taigi, galima teigti, kad jaunimas Marijampolėje yra motyvuotas bei pasiryžęs integruotis į darbo rinką. Verslumas tarp jaunų žmonių nėra plačiai paplitęs, taip pat jauniems žmonėms yra svarbu, kad darbo aplinka būtų teigiama bei atitiktų keliamus lūkesčius. Jaunimo verslumo situaciją Marijampolėje galima iliustruoti statistiniais rezultatais – 69 proc. jaunų žmonių teigė, kad nėra susipažinę su jaunimo verslumo politika ir 54 proc. jaunimo teigė, kad jauniems žmonėms nėra sudaromos tinkamos sąlygos plėtoti verslą. (Jaunimo reikalų



departamentas, 2012). Taigi, jaunimas neigiamai vertina verslumo galimybes ir tai lemia, kad jauni žmonės nepradedą savo verslo, o ieško darbo. Tokį neigiamą vertinimą galima aiškinti nepakankamu informacijos kiekiu. Jauniems žmonėms dažnai trūksta žinių apie verslo pradžią, jie nėra susipažinę su šiuo procesu.

Pagal apskrityje registruotų jaunus žmones (14-29 m.), panašus jaunimo skaičius yra Marijampolės (32860), Alytaus (29883) bei Telšių (31699) apskrityse. (Jaunimo reikalų departamentas, 2016a). Moskvinė ir Okunevičiūtė - Neverauskienė (2011) teigia, kad darbo neturinčių asmenų įtraukimas į darbo rinką yra vienas svarbiausių klausimų. Gyventojų užimtumas vienas iš socialinės integracijos veiksnių, kuris lemia visuomeninę bei asmeninę gerovę. (Moskvinė ir Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2011). Taip yra pažymima, kad svarbu didinti jaunimo užimtumą, skatinti jaunus žmones integruotis į darbo rinką. Todėl yra svarbu palyginti šių apskričių jaunimo politikos veikėjus. Marijampolės bei Alytaus apskrityse yra po vieną atvirą jaunimo centrą, Telšių apskrityje – du centrai. Po 6 atviras jaunimo erdves yra įsteigta Marijampolės bei Alytaus apskrityse, Telšių apskrityje – 10. Telšių apskrityje yra 42 jaunimo organizacijos, Alytaus apskrityje – 56, o Marijampolės apskrityje – 101. (Jaunimo reikalų departamentas, 2016a). Šiuo atveju, Marijampolės bei Alytaus apskritis yra panašios pagal jaunimo politikos veikėjų skaičių. Marijampolės apskritis išsiskiria dideliu jaunimo organizacijų skaičiumi. Tiek jaunimo centrai, tiek jaunimo organizacijos siekia didinti jaunimo užimtumą bei užtikrinti sėkmingą jaunimo integraciją į darbo rinką. Taigi, Marijampolės apskrityje išskirta jaunimo organizacijų įvairovė. Tai reiškia, kad jauni žmonės turi pasirinkimo galimybę, atsižvelgiant į savo poreikius, jauni žmonės gali pasirinkti norimą organizaciją bei prisidėti prie vykdomos veiklos. Taip bus užtikrinamas jaunų žmonių užimtumas bei skatinimas jaunų žmonių tobulėjimas.

*Šie statistiniai duomenys parodo, kad jaunimo įsidarbinamumo problema yra aktuali ir paliečia nemažai jaunų žmonių. Kita vertus, svarbu paminėti, kad jaunimo nedarbo rodiklis per vienerius metus (2014 m. – 2015 m.) Lietuvoje sumažėjo 3,6 proc. Tokį mažėjimą galima aiškinti dėl vis didesnio dėmesio skiriamo šiai problemai, projektų bei programų įgyvendinimo, jaunimo užimtumo skatinimo bei siekio užtikrinti, kad jaunimo įsidarbinamumas vyktų kuo sklandžiau. Vertinant konkrečiau regiono – Marijampolės, įsidarbinamumo situaciją, nėra pastebėta ryškių skirtumų tarp panašių regionų. Tai reiškia, kad šis regionas nepasižymi ryškiais jaunimo nedarbo skirtumais. Ši problema paliečia panašų skaičių jaunų žmonių.*

## **5. JAUNIMO ĮSIDARBINAMUMO PROBLEMŲ SPRENDIMAS LIETUVOJE: MARIJAMPOLĖS SAVIVALDYBĖS ATVEJO TYRIMO METODOLOGIJA IR METODIKA**

Jaunimo įsidarbinamumas nemažai yra nagrinėtas taikant kiekybinę tyrimo metodologiją, tačiau iki šiol nėra pakankamai atlikta kokybinių tyrimų, kurie padėtų atskleisti pačių jaunuolių požiūrį į įsidarbinamumo procesą.

Siekiant išanalizuoti jaunų asmenų įsidarbinamumo problemų sprendimą pasirinktas kokybinio tyrimo metodas – pusiau struktūruotas interviu su jaunais asmenimis. Šis tyrimo metodas yra tinkamas analizuojant patirtis, nes kaip teigia Tidikis (2003): „Tai labai geras priartėjimo prie žmonių suvokimo, reikšmių, situacijų apibrėžimo ir realybės konstravimo (aiškinimo) būdas. Tai taip pat yra viena įtaigiausių žmonių tarpusavio supratimo priemonių.“ (Tidikis, 2003, p. 465). Kuznecovienė ir kt. (2008) teigia, kad kokybinių interviu tikslas yra gauti kokybinio pobūdžio žinias, t.y. žinias, išreiškiamas kalba, bet ne skaičiais. Informantai gali pateikti plačius atsakymus, jie nėra priversti pasirinkti iš pateiktų atsakymo variantų. Todėl, kokybiniai interviu leidžia plačiau atskleisti tiriamo reiškinių ypatybes. Informantai interviu metu gali patys formuluoti apibrėžimus, pateikti savo atvejo aiškinimus bei interpretacijas. (Kuznecovienė, Tijūnelienė, Bitinas, Zulumskytė, Valiuškevičiūtė, Fokienė, 2008). Opdenakker (2006) pažymi, kad kokybinio tyrimo privalumai yra tokie, kad tyrėjas ir informantas komunikuoja toje pačioje vietoje, tuo pačiu metu. Tokia komunikacija leidžia ne tik gauti žodinius atsakymus, bet tyrėjas pastebi ir informanto kūno kalbą, balsą, intonaciją. (Opdenakker, 2006).

**Tyrimo metodas.** Duomenims rinkti buvo naudojamas pusiau struktūruoto interviu metodas. Pusiau struktūruotas interviu pasižymi galimybe klausimus pateikti ne eilės tvarka, taip pat užduoti papildomus klausimus, kurių tikslas atskleisti kuo platesnį informantų požiūrį į tiriamąjį reiškinį. Pusiau struktūruotų interviu metu buvo naudojamos iš anksto paruoštos gairės, kurios apėmė informanto demografines charakteristikas, situaciją darbo rinkoje, darbo paieškos būdus, įsidarbinamumo situaciją, planus/siekius bei rekomendacijų skiltį. (žr. 1 Priedas).

**Tyrimo organizavimas ir eiga.** Tyrimo pradžioje buvo susipažinta su jaunimo įsidarbinamumo situacija šalyje ir regionuose bei sukonstruotos interviu gairės.

Interviu atlikti Marijampolės teritorinės darbo biržos Jaunimo darbo centre. Šiame centre yra konsultuojama profesinės karjeros planavimo ir užimtumo klausimais, informuojama apie situaciją darbo rinkoje. (Marijampolės teritorinė darbo birža). Jaunimas, kuris lankosi šiame centre, yra nedirbantis ir naudojasi centro teikiamomis paslaugomis. Susitikus su centro darbuotojais buvo aptartos tyrimo atlikimo galimybės. Informantų atrankai buvo taikyta netikimybinės tiriamosios grupės pasirinkimo būdas – tikslinė atranka, nes tyrimui buvo atrinkti tik tie informantai, kurie šiuo metu

lankosi Jaunimo darbo centre ir yra susipažinę su įsidarbinamumo procesu. Toks informantų pasirinkimo būdas pasirodė tinkamesnis, nes buvo atrenkami tik tie asmenys, kurie yra tiesiogiai susiję su įsidarbinamumo procesu ir gali suteikti naudingos informacijos apie tiriamąjį reiškinį iš savo patirties. Tyrimo atlikimui pasirinktas Jaunimo darbo centras, nes, būtent, šiame centre renkasi jauni, įsidarbinti siekianti asmenys. Iš viso tyrime dalyvavo 8 jauni asmenys. Interviu buvo atliekami „face to face“ metodu – kalbant su informantais akis į akį.

**Tyrimo imtis.** Atrenkant informantus buvo pasirinkti šie kriterijai:

- Amžiaus riba 16 – 29 metai;
- Šiuo metu siekia įsidarbinti.

Jaunimo darbo centre kalbinti jauni žmonės buvo ieškantys darbo ir jų amžius neperžengia 16 – 29 metų ribos. Darbo patirties turėjimas nebuvo apibrėžiamas kaip atrankos kriterijus, nes jaunimo požiūris į įsidarbinamumą susiformuoja nebūtinai dirbant.

Tyrimo pradžioje, prieš atliekant interviu, buvo prašoma darbuotojų pagalbos, pristatant tyrimą Jaunimo darbo centro lankytojams. Pastebėta, kad darbuotojai ir centro lankytojai atvirai bendrauja tarpusavyje, nesivaržo, apsikeičia ne tik pagrindine informacija, tačiau dalijasi asmeniniais išgyvenimais. Manoma, kad dėl pasitikėjimo darbuotojais buvo sulaukta didesnio informantų susidomėjimo.

Interviu atlikti 2016 metų balandžio 15 - 25 dienomis. Interviu buvo atliekami Jaunimo darbo centro patalpose, gavus darbuotojų sutikimą. Ši patalpa buvo atskirame kabinete, todėl informantų neblaškė pašaliniai trukdžiai ir jie galėjo netrukdomai kalbėti. Tyrimo pradžioje informantams buvo nurodomas tyrimo tikslas, jie buvo supažindinami su konfidencialumo, gautų duomenų naudojimo tik baigiamojo darbo rengimui, dalykais. Interviu pradžioje informantai jautėsi kiek nejaukiai, domėjosi iš kur esu atvykusi, ką studijuoju, tačiau geriau susipažinus atmosfera pasikeitė ir informantai jautėsi pastebimai laisviau, parodė didesnę susidomėjimą. Informantai teigė, kad noriai lankosi šiame centre, pasitiki darbuotojais ir, kad ši aplinka jiems yra priimtina. Interviu buvo įrašomi į diktofoną gavus informantų sutikimą. Nors nei vienas informantas neatsisakė dalyvauti tyrime, tačiau buvo galima pastebėti, kad ne visais atvejais informantai buvo atviri, kartais jie nenorėjo plačiau pasakoti, atsakymuose jautėsi nusivylimas dėl negalėjimo įsidarbinti. Sunkumai dėl informantų uždarumo, manoma, kilo dėl to, kad ši tema jiems yra jautri.

Tyrimo apibrėžiama informantų amžiaus riba 16 – 29 metai. Pasirinkta tokia amžiaus riba, nes ji apibrėžiama pagrindiniuose Lietuvos socialinės politikos dokumentuose, apibrėžiančiuose jaunų žmonių įsidarbinamumą. Ši nubrėžta riba yra svarbi, nes jaunimo amžiaus grupės ribos gali būti įvardijamos įvairiai. Tyrimo dalyvavo abiejų lyčių atstovai, tiek vaikinai, tiek merginos. Atlikti

interview su 4 merginomis bei 4 vaikiniais. Interview proceso metu lyčių skirtumai neišryškėjo, nebuvo pastebėta, kad vienos ar kitos lyties atstovai kalbėtų atviriau. Lyties aspektas atskirai nėra tyrinėjamas šiame darbe. (žr. 5 lentelę). Informantų vardai darbe pakeisti, siekiant išsaugoti anonimiškumą. Septyni informantai nurodė turintis vidurinį išsilavinimą, vienas - pagrindinį. Pabrėžiama, kad tyrimo metu nebuvo nurodomas reikalavimas, kad informantai būtų įgiję tam tikrą išsilavinimą.

**5 lentelė.** Informantų charakteristika

Nr.	Vardas	Amžius	Išsilavinimas
1.	Ramūnas	23	Vidurinis
2.	Linas	19	Vidurinis
3.	Rytis	20	Vidurinis
4.	Justė	23	Vidurinis
5.	Darius	19	Vidurinis
6.	Eglė	20	Vidurinis
7.	Viltė	20	Vidurinis
8.	Augustė	19	Pagrindinis

Informantų gyvenamosios geografinės ribos apėmė Marijampolės apskritį (miestą bei kaimo vietas). Tikslus gyvenamosios vietos aspektas nėra išskiriamas, todėl tyrime galėjo dalyvauti informantai iš visos Marijampolės savivaldybės.

**Tyrimo etika.** Prieš pradėdant interview informantai buvo supažindinti su tyrimo tikslu, paaiškinta, kaip bus panaudoti tyrimo rezultatai, gautas sutikimas naudoti diktofoną, aptarta interview atlikimo eiga. Informantai galėjo bet kada atsisakyti dalyvauti tyrime, neatsakyti į klausimą jei jis pasirodė netinkamas. Informantų vardai pakeisti išsaugant konfidencialumą.

**Empirinių duomenų analizė.** Atlikus tyrimą buvo transkribuojami interview. Transkribuoti informantų pasisakymai nebuvo taisomi ar redaguojami. Pasirinktas empirinių duomenų analizės metodas – turinio analizė. Duomenų analizavimo eiga – teksto skaitymas ir suvokimas, duomenų su tiriamuoju reiškiniu išskyrimas, kategorijų bei subkategorijų įvardijimas. Empirinių duomenų analizėje pateikiamos informantų interview ištraukos, kurios atskleidžia požiūrį į tiriamąjį reiškinį.

**Tyrimo ribotumai.** Daugiausiai dėmesio skiriama konkrečiam regiono problemoms. Į tyrimą neįtraukiami su jaunu dirbantys ekspertai, todėl gautus apibendrinimus reikėtų įvardinti kaip tam tikros grupės situacijos vertinimą.

## 6. JAUNIMO ĮSIDARBINAMUMO PROBLEMŲ SPRENDIMAS LIETUVOJE: MARIJAMPOLĖS SAVIVALDYBĖS ATVEJO TYRIMO DUOMENŲ REZULTATAI

Analizuojant jaunimo požiūrį į įsidarbinamumo proceso galimybes Marijampolėje išskirti trys svarbiausi ir empirinio tyrimo medžiagą apibendrinantys poskyriai: jaunimo požiūris į darbą, integracija į darbo rinką bei įsidarbinamumo problemų sprendimas Marijampolėje: jaunimo vertinimas.

Pirmoje dalyje pateikiama informacija apie jaunimo darbo patirtis, pristatomas jaunimo požiūris į darbą bei atskleidžiami veiksniai, kurių išpildymas lemia sėkmingą jaunimo įsidarbinimą. Antroje dalyje nurodomi jaunimo darbo paieškos būdai, pristatomi šeimos bei draugų vaidmenys įsidarbinamumo procese bei nusakomi jaunimo planai profesinėje srityje. Trečioje dalyje analizuojama jaunimo įsidarbinamumo situacija Marijampolėje, pristatomas Jaunimo darbo centro paslaugų vertinimas bei pateikiamos jaunimo rekomendacijos įsidarbinamumo problemoms Marijampolėje spręsti.

### 6.1 Jaunimo požiūris į darbą

Siekiant išanalizuoti, kaip jaunimas suvokia įsidarbinamumo procesą, pirmiausia svarbu sužinoti, kokios yra jaunų žmonių darbo patirtys, kaip tyrimo dalyviai apibrėžia darbo sąvoką bei kokie veiksniai lemia sėkmingą įsidarbinamumo procesą.

Analizuojant, kaip jaunimas vertina įsidarbinamumo procesą, svarbu susipažinti su informantų darbo patirtimis. Įvardijama konkreti įgyta profesinė patirtis: „*Buvau čia keliose vietose, Maximoj, Rimi. Nu prekybos centruose, bet ten net darbo patirties nepasakyčiau, kad gavau. Labai ten trumpai pabuvau. Tragiškos ten sąlygos. Dirbi ištisas valandas be poilsio, o nieko neužsidirbu.*“ (**Viltė, 20 metų**). „*Aš žinai esu biški anksčiau dirbus pardavėja. Neilgai, bet vis kažkokia patirtis.*“ (**Justė, 23 metai**). Taip pat yra išskiriama įgytos patirties nauda, kurią galima apibrėžti kaip privalumą įsidarbinamumo procese: „*Tokia čia ir patirtis, bet vis į CV galima jau pasirašyt, kad dirbęs, o ne ten tas „žalias“.* Biški ten pramokau<...> Nu, bet kaip sakau vis pliusiukas. Gal kas atkreips dėmesį, kad jau dirbęs.“ (**Ramūnas, 23 metai**). Pastebima, kad informantų darbo patirtys yra siejamos su neigiamais potyriais: „*Turėjau čia tokį darbą, neblogai visai sekėsi, bet atleido mane.<...> Nežinau, lyg ir stengiausi, bet va atleido. Nepatikau jaučiu aš tam savo viršininkui. Sugalvojo jis ir atleido, o aš likau be darbo, be pinigų.<...> ... užkliuvau matyt tam viršininkui ir viskas, išmetė.*“ (**Ramūnas, 23 metai**). „*Tik Maximoj, daugiau niekur. Tiek ten ir dirbau. Buvau nuėjus pagal skelbimą, porą dienų pabandžiau ir ką, ir viso gero sako, mum netinki. Nesuprasi ten jų, kas ten per reikalavimai. Lyg nieko per daug ir neprašo, lyg ir atitikau viską, bet taip ir nepriėmė.*“ (**Eglė, 20 metų**). Nors šios jaunimo patirtys yra skirtingos, tačiau yra pastebimos neigiamos jaunų žmonių patirtys darbo rinkoje. Netinkamos darbo sąlygos bei nepriimtina aplinka lemia, kad

jaunimas neigiamai atsiliepia apie buvusias darbo vietas. Tačiau, nors šios patirtys ir yra siejamos su neigiamais potyriais, vis dėlto jaunimas įgytą darbo patirtį įvardija kaip privalumą įsidarbinamumo procese.

**6 lentelė.** Jaunų žmonių darbo patirtys

Kategorija	Subkategorijos	Autentiški informantų pasisakymai
Darbo patirtys	Įgyta patirtis	„Buvau čia keliuose vietose, Maximoj, Rimi. Nu prekybos centruose, bet ten net darbo patirties nepasakyčiau, kad gavau. Labai ten trumpai pabuvau. Tragiškos ten sąlygos. Dirbi ištisas valandas be poilsio, o nieko neužsidirbu.“ <b>(Viltė, 20 metų)</b>  „Aš žinai esu biški anksčiau dirbus pardavėja. Neilgai, bet vis kažkokia patirtis.“ <b>(Justė, 23 metai)</b>  „Tokia čia ir patirtis, bet vis į CV galima jau pasirašyt, kad dirbęs, o ne ten tas „žalias“. Biški ten pramokau<...> Nu, bet kaip sakau vis pliusiukas. Gal kas atkreips dėmesį, kad jau dirbęs.“ <b>(Ramūnas, 23 metai)</b>
	Atleidimas iš darbo dėl nesutarimų	„Turėjau čia tokį darbą, neblogai visai sekėsi, bet atleido mane.<...> Nežinau, lyg ir stengiausi, bet va atleido. Nepatikau jaučiu aš tam savo viršininkui. Sugalvojo jis ir atleido, o aš likau be darbo, be pinigų.<...> ... užkliuvau matyt tam viršininkui ir viskas, išmetė.“ <b>(Ramūnas, 23 metai)</b>
	Reikalavimų neatitikimas	„Tik Maximoj, daugiau niekur. Tiek ten ir dirbau. Buvau nuėjus pagal skelbimą, porą dienų pabandžiau ir ką, ir viso gero sako, mum netinki. Nesuprasi ten jų, kas ten per reikalavimai. Lyg nieko per daug ir neprašo, lyg ir atitikau viską, bet taip ir nepriėmė.“ <b>(Eglė, 20 metų)</b>

Kaip teigia Sheahan (2005), šiuolaikinis jaunimas gali būti apibrėžiamas remiantis postindustrine charakteristika. Tai reiškia, kad jauni žmonės pasižymi individualizmu, ryžtingumu, noru tobulėti, tačiau jaunų žmonių darbo rinkos įsivaizdavimas dažnai skiriasi nuo realios situacijos. (Sheahan, 2005, cit. iš Liang ir kt., 2016). Taigi, analizuojant įsidarbinamumo procesą bei jo problemų sprendimą, svarbu išsiaiškinti kaip jauni žmonės suvokia darbą. Paklausus, kaip jaunimas apibrėžia darbą, informantai pateikė įvairių variantų. Keli informantai darbą sieja su atlygio gavimu, dirbama tam, kad galėtum užsidirbti. Taip pat informantai pabrėžė, kad pinigai yra svarbūs, todėl norint jų gauti būtina įsidarbinti. Informantų teigimu, darbas suteikia galimybę užsidirbti: „Dirbi juk dėl to, kad užsidirbtum, tam, kad galėtum kažką į kišenę įsidėt. Svarbu juk pinigai. O kas tu be jų? Niekas. Aš savo kailiu patiriu dabar. Žinok va taip geriausiai ir supranti, kai jų neturi. Aš sakyčiau be pinigų, kaip be rankų. (Juokiasi). Nu ką tu gali padaryt? Nieko, visiškai. <...> Visko norisi, o nēr iš ko. Pažiūri visi aplink turi, o aš ne, nu ir pyktis paima. Sakau greičiau susirasiu darbą ir aš galėsiu daugiau sau leist. Nes darbas ir pinigai, tai du dalykai bendri. Nēr vieno, nebus ir kito. O tada ir gyvens taip prastai, nu visai kaip aš dabar.“ **(Rytis, 20 metų)**, „Darbas – tai pinigai. Čia manau daugumai aišku. Dirbi tam, kad užsidirbtum. O poto galėsi sau kažką leist. Noriu aš ir mašiną įsigyt ir kokį telefoną geresnį. Tai va, pirmoj vietoj pinigai.“ **(Viltė, 20 metų)**. Kiti informantai teigė, kad pinigai yra svarbūs, tačiau darbo sąvoką sieja ne tik su galimybe užsidirbti, tačiau ir su užimtumu. Darbas apibūdinamas, kaip veikla,

užsiėmimas. Darbas gali būti suvokiamas ne tik kaip užimtumas, bet ir kaip kasdieninė rutina. Kaip teigia Matulionis ir kt. (2001), darbas nulemia žmogaus dienotvarkę, jo poilsio laiką. (Matulionis ir kt., 2001). Dirbdamas žmogus yra užimtas, jis privalo derinti savo laisvalaikio užsiėmimus pagal darbo valandas: „*Nu tikrai ne pinigai pirmoj vietoj, kaip daugeliui. Pirmiausiai užimtumas. Pabėgt jau norisi žinok nuo namų aplinkos, nes matau tik puodus. Norisi ir naujų žmonių pažint ir aplinką pakeist. Vis tiek darbe nauji veidai, nauja veikla. Atsigauni biški, atsiriboji nuo namų. Suprantu, kad toli nepabėgsi, juk aš mama. Bet nors kažkiek pakeist viską. Tai va darbas pirmiausia man užimtumas, o paskui, aišku, svarbūs ir pinigai.*“ (**Justė, 23 metai**). Kaip teigia Gruževskis ir kt. (2007), darbas yra ne tik materialinės gerovės šaltinis, bet ir savirealizacijos pagrindas. (Gruževskis ir kt., 2007). Informantams kalbant apie darbo sampratą buvo pastebėta, kad darbas, jo atlikimas, suteikia galimybę įgyti naujų žinių, pakeisti aplinką, pažinti naujus žmones. Darbas, pasak informantų, siejamas su naujovėmis, jos yra pageidaujamos, nes jaunimas nori tobulėti, siekia kuo greičiau įsidarbinti. Taip pat tai reiškia aplinkos pakeitimą, o tai sąlygoja naujų kontaktų, socialinių ryšių mezgimo galimybes. Taigi darbas siejamas su nauja socialine aplinka, kurioje užmezgami ryšiai: „*Norisi ir naujų žmonių pažint ir aplinką pakeist. Vis tiek darbe nauji veidai, nauja veikla.*“ (**Justė, 23 metai**). Vieno interviu metu atsiskleidė gana stereotipizuota darbo samprata. Informantui, kaip vyrui, darbas privalo būti „vyriškas“. Tai reiškia – reikalaujantis jėgų, ištvermės, fiziškai sunkus darbas. Tokiu atliekamam darbu jis galėtų didžiulius jaustis „tikru vyru“: „*Fiziškai sunkus. Daug pastangų ir jėgų reikalaujantis. Kad dirbt būtų sunku, dirbtum ir suprastum, kad dirbi ir pavargsti, bet žinai už ką pinigų tada gauni. Aš tokį darbą pavadinčiau vyrishku. Toks tikro vyro, nebūtų tada gėda pasakyti, kad sėdi ir nieko neveiki. Tada jei dirbčiau tokį darbą sakyčiau jau, kad dirbu, o ne vaikštau iš kampo į kampą.<...> Jei dirbi tai dirbi. Imi, kažką darai, vargsti, bet tada ir algos negėda gaut. O ką ten tie, kur tik sėdi prie popieriuku? Ar čia darbas? Net darbu čia nevadinčiau.*“ (**Rytis, 20 metų**). Kalbant apie darbo sampratą, tyrimo dalyvių buvo išskirtos stereotipinės „vyrishkos“ ir „moterishkos“ profesijos. Giddens pažymi (2005), kad vyrai ir moterys yra priimami į darbą pagal dominuojančią sampratą apie moterims ir vyrams „tinkamus“ darbus. Šiuo atveju dominuoja horizontalioji segregacija, kuomet moterys dirba kruopštesnius darbus, o vyrai – fiziškai sunkesnius. (Giddens, 2005). Šį teiginį patvirtina ir informantų pateikti norimo darbo apibrėžimai. Vaikinai, kaip savo norimą sferą, pažymėjo transporto ir statybų sritis, o informantės merginos – paslaugų sferą.

Kalbant apie darbo sampratą, informantas pastebėjo, kad darbas, kaip veikla, jam yra maloni ir priimtina. Taip pat buvo teigiama, kad darbas turi būti malonus. Jei, darbas bus priimtinas ir teiks malonumą dirbant, tuomet nereikalaus daug pastangų. Taigi, jei pats darbas yra malonus, tuomet jo atlikimas nėra varginantis, o darbo rezultatai yra greičiau pasiekiami: „<...> pats darbas man patinka. Nu mėgstu aš dirbti. Aš tai sakau turi būt taip – į darbą kaip į šventę. <..> Jei ten nepatiks, tai koks ten tada darbas? Vienas vargas tada ten sedėt. Aišku taip šiais laikais retai jaučiu jau kam būna, kad

*dirbtum su malonumu. Bet aš tikiu, kad rasiu darbą ir jis man patiks. O jei patiks, tai ir dirbsis daug lengviau, vargt nereikės.“ (Ramūnas, 23 metai).* Taip pat informantai pastebi, kad darbas gali turėti ne tik privalumų tokių, kaip užimtumas, gaunamas darbo atlygis, naujovės, tačiau buvo ir tokių informantų, kurie teigė, kad darbą jie sieja su neigiamais dalykais. Keli informantai pastebėjo, kad darbas, jų manymu, reikalauja daug jėgų bei laiko. Kaip teigia Giddens (2005), darbas siejamas su laiko struktūra, nes žmogaus laikas yra organizuojamas pagal darbo ritmą (Giddens, 2005). Informantai taip pat pažymi ilgas darbo valandas, bei asmeninio laiko derinimą pagal darbo valandas: „*Aišku ten ir minusų gali rast.<...> Tai dirbi vos ne visą dieną, laiko daug. Skaityk daugiau nelabai kam lieka. Suprantu, kad vaiką mažiau matysiu, bet taip reikia. Dar aišku pavargsti.<....> negalvoju apie tuos minusus. Reik žiūrėt pozityviai.“ (Justė, 23 metai), „Pervargimas. Vis tiek daug valandų dirbi, tai ir pavargsti. Juk daug jėgų reikalauja darbas. Nesvarbu koks tas darbas, bet vis tiek, vienas daugiau, kitas mažiau. Bet pavargsti tai tikrai.“ (Viltė, 20 metų)*

**7 lentelė.** Darbo apibūdinimas

Kategorija	Subkategorijos	Autentiški informantų pasisakymai
Darbo suvokimas	Pastangos už kurias gaunamas atlygis	„Dirbi juk dėl to, kad užsidirbtum, tam, kad galėtum kažką į kišenę įsidėt. Svarbu juk pinigai. O kas tu be jų? Niekas. Aš savo kailiu patiriu dabar. Žinok va taip geriausiai ir supranti, kai jų neturi. Aš sakyčiau be pinigų, kaip be rankų. (Juokiasi). Nu ką tu gali padaryt? Nieko, visiškai. <...> Visko norisi, o nēr iš ko. Pažiūri visi aplink turi, o aš ne, nu ir pyktis paima. Sakau greičiau susirasiu darbą ir aš galėsiu daugiau sau leist. Nes darbas ir pinigai, tai du dalykai bendri. Nēr vieno, nebus ir kito. O tada ir gyvens taip prastai, nu visai kaip aš dabar.“ <b>(Rytis, 20 metų)</b>  „Darbas – tai pinigai. Čia manau daugumai aišku. Dirbi tam, kad užsidirbtum. O poto galėsi sau kažką leist. Noriu aš ir mašiną įsigyt ir kokį telefoną geresnį. Tai va, pirmoj vietoj pinigai.“ <b>(Viltė, 20 metų)</b>
	Užimtumas	„Nu tikrai ne pinigai pirmoj vietoj, kaip daugeliui. Pirmiausiai užimtumas. Pabėgt jau norisi žinok nuo namų aplinkos, nes matau tik puodus. Norisi ir naujų žmonių pažint ir aplinką pakeist. Vis tiek darbe nauji veidai, nauja veikla. Atsigauni biški, atsiriboji nuo namų. Suprantu, kad toli nepabėgsi, juk aš mama. Bet nors kažkiek pakeist viską. Tai va darbas pirmiausia man užimtumas, o paskui, aišku, svarbūs ir pinigai.“ <b>(Justė, 23 metai)</b>
	Naujovės	„Norisi ir naujų žmonių pažint ir aplinką pakeist. Vis tiek darbe nauji veidai, nauja veikla.“ <b>(Justė, 23 metai)</b>
	Vyriška veikla	„Fiziškai sunkus. Daug pastangų ir jėgų reikalaujantis. Kad dirbt būtų sunku, dirbtum ir suprastum, kad dirbi ir pavargsti, bet žinai už ką pinigus tada gauni. Aš tokį darbą pavadinčiau vyrišku. Toks tikro vyro, nebūtų tada gėda pasakyt, kad sėdi ir nieko neveiki. Tada jei dirbčiau tokį darbą sakyčiau jau, kad dirbu, o ne vaikštau iš kampo į kampą.<...> Jei dirbi tai dirbi. Imi, kažką darai, vargsti, bet tada ir algos negėda gaut. O ką ten tie, kur tik sėdi prie popieriuku? Ar čia darbas? Net darbu čia nevadinčiau.“ <b>(Rytis, 20 metų)</b>
	Malonumą teikiantis darbas	„<...> pats darbas man patinka. Nu mėgstu aš dirbti. Aš tai sakau turi būt taip – į darbą kaip į šventę. <...> Jei ten nepatiks, tai koks ten tada darbas? Vienas vargas tada ten sedėt. Aišku taip šiais laikais retai jaučiu jau kam būna, kad dirbtum su malonumu. Bet aš tikiu, kad rasiu darbą ir jis man patiks. O jei patiks, tai ir dirbsis daug lengviau, vargt nereikės.“



		<b>(Ramūnas, 23 metai)</b>
	Jėgų reikalaujanti veikla	<p>„Aišku ten ir minusų gali rast.&lt;...&gt; Tai dirbi vos ne visą dieną, laiko daug. Skaityk daugiau nelabai kam lieka. Suprantu, kad vaiką mažiau matysiu, bet taip reikia. Dar aišku pavargsti.&lt;...&gt; negalvoju apie tuos minusus. Reik žiūrėt pozityviai.“ <b>(Justė, 23 metai)</b></p> <p>„Pervargimas. Vis tiek daug valandų dirbi, tai ir pavargsti. Juk daug jėgų reikalauja darbas. Nesvarbu koks tas darbas, bet vis tiek, vienas daugiau, kitas mažiau. Bet pavargsti tai tikrai.“ <b>(Viltė, 20 metų)</b></p>

Analizuojant kaip jaunimas suvokia bei apibūdina darbą, išskirta kategorija - įsidarbinamumo veiksniai. Šie veiksniai ne tik gali padėti įsidarbinti, tačiau jų neišpildymas gali užkirsti galimybę jauniems žmonėms integruotis į darbo rinką. Pastebima, kad pagrindinis veiksnys yra darbo patirtis, įgūdžiai: „<...> labai sunku be patirties. Praktiškai beviltiška.<...> Pažiūrėk, visur reikalavimai, nu arba bent privalumas – patirtis. Turbūt nemačiau skelbimo be to.“ **(Darius, 19 metų)**. Brazienė ir Žalkauskaitė (2012) teigia, kad patirtis yra vienas svarbiausių veiksnių jaunimo įsidarbinamumo procese. Taip pat pažymima, kad darbdaviai nėra motyvuoti priimti jaunus žmones, kurie neturi darbo įgūdžių. (Brazienė ir Žalkauskaitė, 2012). Tokį darbdavių požiūrį galima iliustruoti Bajorūnienės ir kt. (2011) atliktu tyrimu. Šio tyrimo metu atskleista, kad į klausimą „Ką geriau priimtumėte į darbą, jei pretendentų išsilavinimas būtų analogiškas?“ 41 proc. darbdavių atsakė, jog į darbą priimtų asmenį turintį darbo patirties, o jauną žmogų priimtų 31 proc. darbdavių. Taip pat, 46 proc. darbdavių nenori priimti jaunų žmonių, būtent, dėl patirties trūkumo. (Bajorūnienė ir kt., 2011). Tai reiškia, kad darbdaviai pirmenybę įsidarbinamumo procese teikia darbo patirtį turintiems asmenims, o tai lemia, kad jaunimo integracija į darbo rinką ne visuomet yra sėkminga.

Kitas svarbus veiksnys, kurį taip pat paminėjo keli informantai, yra išsilavinimas. Interviu metu buvo teigiama, kad išsilavinimas suteikia galimybę lengviau įsidarbinti. Informantai buvo įgiję vidurinį bei pagrindinį išsilavinimą ir teigė, kad toks išsilavinimas yra nepakankamas norint įsidarbinti. Taip pat buvo pastebėta, kad, jeigu nepavyks rasti darbo artimiausiu metu, ketinama mokytis toliau, įgyti specialybę. Taip yra tikimasi lengviau įsidarbinti: „Pirmiausia sakau išsilavinimas. Be jo sunkiai kur būsi naudingas. <...> Kas čia tos dvylika klasių. Norint dabar įsidarbinti į kokį normalesnį darbą būtinai reikia bent kokio profesiją.“ **(Ramūnas, 23 metai)**, „<...> rudenį žadu eit toliau mokytis. Gal taip bus lengviau rast darbą, jei kažką daugiau baigsiu.“ **(Linas, 19 metų)**. Taigi interviu metu pabrėžta, kad vieni svarbiausių veiksnių įsidarbinamumo procese yra patirtis ir išsilavinimas. Kitą veiksnių išskyręs informantas pažymėjo pažinčių svarbą: „O ką aš pažįstu? Nieko. Todėl ir nerandu darbo. Žinai kaip dabar būna pas mus. Viskas per pažintis. O, kai jų nėra, tai va vargsti kaip aš.“ **(Darius, 19 metų)**. Kaip pastebi Gečienė ir kt. (2007), darbdaviai nenoriai priima pirmą kartą mėginančius įsidarbinti jaunus žmones. Darbdavių netenkina jaunimo praktinis pasirėngimas. (Gečienė ir kt., 2007). Interviu metu išskirti jauno darbuotojo privalumai – noras ir gebėjimas mokytis, greitis,

jėga, aktyvumas. Nors šie privalumai jauną darbuotoją išskiria iš vyresnių, tačiau to nepakanka, kad būtų atitinkami darbdavio interesai. Manoma, kad darbdaviui aktualiausia, priimant jauną darbuotoją, yra darbo įgūdžiai ir išsilavinimas.

Dar vienas veiksnys, kurį išskyrė informantė – netinkamos darbo valandos. Mergina augina mažametį vaiką, todėl darbo valandos yra ypač svarbios: „*Tos darbo valandos man netinka. Iki penkių norėčiau dirbt, tada eitų vaikas į darželį, bet nerandu tokiom valandom. Visi darbai iki kokių ten aštuonių, o kaip man? Nu netinka, reik iki penkių, kad galėčiau vaiką pasiimt.*“ (**Justė, 23 metai**). Visus šiuo veiksnius galima sieti su darbdavio keliamais reikalavimais: „*Aš žinau, kad sunku susirast darbą ten dėl tų darbdavių reikalavimų.<...> Nu ten patirtis, išsilavinimas. Čia pagrindiniai, kurie trugdo.*“ (**Rytis, 20 metų**).

Kaip yra teigiama Marijampolės savivaldybės jaunimo problematikos tyrime (2012), įsidarbinimą lemia keturi veiksniai – išsilavinimas (50 proc. apklaustųjų), asmeninės pažintys (57 proc. apklaustųjų), darbo patirtis (47 proc. apklaustųjų), užsienio kalbos mokėjimas (30 proc. apklaustųjų). (Jaunimo reikalų departamentas, 2012). Taigi, tiek informantai, tiek tyrime dalyvavę asmenys nurodė vienodus įsidarbinimo veiksnius. Šie veiksniai yra svarbūs kiekvieno jauno žmogaus įsidarbinamumo procese. Pagrindiniai bei svarbiausi veiksniai yra darbo patirtis bei išsilavinimas. Darbo patirtis, kuri gali būti siejama su ankstesne sėkminga integracija į darbo rinką, bei išsilavinimas nurodo, kad jauni žmonės yra įgiję teorinių bei praktinių įgūdžių, kuriuos siekia panaudoti kaip asmeninį privalumą įsidarbinamumo procese.

**8 lentelė.** Įsidarbinamumo veiksniai

Kategorija	Subkategorijos	Autentiški informantų pasisakymai
Įsidarbinamumo veiksniai	Patirties trūkumas	„<...> labai sunku be patirties. Praktiškai beviltiška.<...> Pažiūrėk, visur reikalavimai, nu arba bent privalumas – patirtis. Turbūt nemačiau skelbimo be to.“ ( <b>Darius, 19 metų</b> )
	Nepakankamas išsilavinimas	„Pirmiausia sakau išsilavinimas. Be jo sunkiai kur būsi naudingas.<...> Kas čia tos dvylika klasių. Norint dabar įsidarbinti į kokį normalesnį darbą būtinai reikia bent kokia profesiją.“ ( <b>Ramūnas, 23 metai</b> )  „<...> rudenį žadu eit toliau mokytis. Gal taip bus lengviau rast darbą, jei kažką daugiau baigsiu.“ ( <b>Linus, 19 metų</b> )
	Pažinčių įtaka	„O ką aš pažįstu? Nieko. Todėl ir nerandu darbo. Žinai kaip dabar būna pas mus. Viskas per pažintis. O, kai jų nėra, tai va vargsti kaip aš.“ ( <b>Darius, 19 metų</b> )
	Netinkamas darbo laikas	„Tos darbo valandos man netinka. Iki penkių norėčiau dirbt, tada eitų vaikas į darželį, bet nerandu tokiom valandom. Visi darbai iki kokių ten aštuonių, o kaip man? Nu netinka, reik iki penkių, kad galėčiau vaiką pasiimt.“ ( <b>Justė, 23 metai</b> )
	Darbdavių keliami reikalavimai	„Aš žinau, kad sunku susirast darbą ten dėl tų darbdavių reikalavimų.<...> Nu ten patirtis, išsilavinimas. Čia pagrindiniai, kurie trugdo.“ ( <b>Rytis, 20 metų</b> )

Remiantis racionalaus pasirinkimo teorija, galima teigti, kad jaunimo apsisprendimą dalyvauti darbo rinkoje lemia siekiama nauda. Interviu metu tyrimo dalyviai kaip pagrindinius darbo teikiamus privalumus išskyrė gaunamą naudą – darbo užmokestis, užimtumas, susipažinimas su nauja aplinka. Šie aspektai lemia, kad jaunimas nori įsidarbinti. Kaip pažymi Martinkus ir kt. (2006): „Žmogaus sugebėjimai, galimybės, valia, emocijos yra individualaus pobūdžio, tačiau negalime pamiršti, kad darbas, kaip tikslinga veikla, visada susijusi su socialine aplinka. Būtent socialinis darbo pobūdis, pasireiškiantis darbo santykiais taip atskirų individų, įgalina patenkinti šiuos savo socialinius poreikius.“ (Martinkus, Sakalas, Savanevičienė, 2006, p. 42). Darbas yra apibrėžiamas kaip veikla, už kurią gaunamas piniginis atlygis. Kaip teigia jaunimas, pinigai suteikia asmeninę laisvę, prarandami suvaržymai ir apribojimai.

*Apibendrinant jaunimo požiūrį į darbą, buvo išskirti du pagrindiniai veiksniai, kurie lemia įsidarbinamumo proceso sėkmingumą – patirtis ir išsilavinimas. Jų neturėjimas mažina jaunimo galimybes darbo rinkoje. Darbas jauniems asmenims yra siejamas su galimybe užsidirbti, taip pat yra neatsiejamas nuo naujų žinių, socialinių ryšių bei užimtumo. Taigi, jaunimas įvertinęs darbo teikiamus privalumus apsisprendžia įsidarbinti, o veiksmų neišpildymas lemia, kad jauni žmonės pasirenka tolimesnį tobulėjimo, mokymosi bei įgūdžių plėtros kelią.*

## 6.2 Integracija į darbo rinką

Išsiaiškinus, kaip jaunimas suvokia darbą, ką jis jiems reiškia, toliau buvo norima sužinoti, kaip yra vykdomos darbo paieškos, kokie būdai yra pasitelkiami. Darbo paieškose išskiriami du aspektai – savarankiškas ieškojimas ir artimos aplinkos vaidmuo.

Kaip teigia Beržinskienė (2009), pagrindiniai darbo paieškos alternatyvos yra internetiniai skelbimai, spauda, darbo birža, neformalūs socialiniai ryšiai bei tiesioginis kontaktas su darbdaviu. (Beržinskienė, 2009). Pagrindiniai jaunimo darbo paieškos būdai Marijampolėje – internete per darbo skelbimus, per darbo biržą bei per pažįstamus ir draugus. (Jaunimo reikalų departamentas, 2012). Kalbant apie savarankiškas paieškas, beveik visi informantai tam pritarė bei išskyrė pagrindinius du ieškojimo būdus. Jie teigė, kad darbo paieškose svarbiausias ir pagrindinis būdas yra internetinių skelbimų tikrinimas, taip pat svarbios yra paieškos spaudoje bei pažįstamų asmenų teiravimasis dėl darbo. Taigi, informantai pažymi, kad darbo paieškose svarbūs ne tik internetiniai skelbimai, bet išskiriama ir pažinčių svarba: „*Tai jau, kaip ir sakiau, peržiūriu internete skelbimus, per pažįstamus klausinėjuosi. Žinai čia du pagrindiniai variantai, nelabai kaip čia kitaip ir rasi.*“ (**Ramūnas, 23 metai**), „*Nu žinai internete permetu akim, kai tik laisvo laiko yra. Dar paklausinėju pati pažįstamų.*<...> *Pagrindiniai čia ieškojimo būdai.*“ (**Justė, 23 metai**). Beržinskienė (2009) teigia, kad aktyvus internetinių skelbimų tikrinimas yra siejamas su mažėjančiu bedarbio aktyvumu darbo

paieškose. Taip yra todėl, kad jaunimas išsiuntęs savo prašymus dideliame darbdavių skaičiui tampa pasyvus, nes laukia „auksinio pasiūlymo iš svajonių darbo“. (Beržinskienė, 2009). Taigi, galima teigti, kad internetinių skelbimų tikrinimas įsidarbinamumo procese jaunimui gali turėti ne tik privalumų, tokių kaip - greita bei patogi paieškos forma, bet ir trūkumų – sumažėjęs aktyvumas dėl pasiūlymų gausos.

Taip pat interviu metu buvo pastebėta, kad darbo skelbimai yra kiekvieną dieną peržiūrimi ne tik internete, bet ir tikrinami laikraščiai. Ieškant darbo pasitelkiamos įvairios priemonės, o ieškojimas tapo kasdieninės rutinos dalimi. Darbo paieškai naudojamos tos priemonės, kurios yra lengviausiai pasiekiamos: „*Skelbimus laikrašty pastoviai pervečiu. Mes kiekvieną dieną esam užsisakę spaudą, tai iškart ir verčiu darbo skiltį. Dar internete pasižiūriu. Ten visokių dabar tų portalų yra. Daug, tikrai ne vieną vietą tikrinu. Ten ir Cvbankas.lt, ir Darbo biržos skiltį ir Dirba.lt.*“ (Eglė, 20 metų).

**9 lentelė.** Darbo paieškos būdai

Kategorija	Subkategorijos	Autentiški informantų pasisakymai
Darbo paieška	Internetinių skelbimų tikrinimas bei pažinčių įtaka	„Tai jau kaip ir sakiau peržiūriu internete skelbimus, per pažįstamus klausinėjuosi. Žinai čia du pagrindiniai variantai, nelabai kaip čia kitaip ir rasi.“ (Ramūnas, 23 metai) „Aš tai va skelbimus internete peržiūriu beveik kasdien. Bet nieko nerandu. Dar pasiklausinėju pažįstamų gal kas kokį variantą žino.“ (Linas, 19 metų) „Nu žinai internete permetu akim, kai tik laisvo laiko yra. Dar paklausinėju pati pažįstamų.<...> Pagrindiniai čia ieškojimo būdai.“ (Justė, 23 metai)
	Paieškos spaudoje	„Skelbimus laikrašty pastoviai pervečiu. Mes kiekvieną dieną esam užsisakę spaudą, tai iškart ir verčiu darbo skiltį. Dar internete pasižiūriu. Ten visokių dabar tų portalų yra. Daug, tikrai ne vieną vietą tikrinu. Ten ir Cvbankas.lt, ir Darbo biržos skiltį ir Dirba.lt.“ (Eglė, 20 metų)

Klausiant informantų apie darbą, siekta sužinoti, ir kaip jų artimiausia aplinka, draugai ir šeima gali padėti priimti sprendimus susijusius su darbo sfera. Interviu metu pasitaikė tokių informantų, kurie teigė, kad šeima ir draugai yra svarbūs ieškant darbo, tačiau buvo ir tokių, kurie teigė, kad jaučia nepakankamą draugų bei šeimos palaikymą. Informantai pastebi, kad darbo paieškose sulaukia aktyvaus šeimos palaikymo, šeimos nariai ne tik skatina, bet ir padeda, klausinėja pažįstamų. Pabrėžiama, kad šeimos pagalba pasižymi psichologiniu palaikymu, moraliniu palaikymu: „*Skatina, žinoma. Nėr tikrai taip, kad sakytų sėdėk tik namie ir vaiką augink. <...> Morališkai taip sakyčiau palaiko. Sako nenusimink, rasi juk tą darbą.*“ (Eglė, 20 metų). Interviu metu buvo pabrėžiama, kad šeimos nariai nori ir linki pasisekimo darbo srityje. Tokį šeimos aktyvumą galima aiškinti dėl to, kad interviu metu buvo pastebima, kad šeimos nariai yra artimesnė aplinka nei draugai. Taip yra todėl, kad informantai gyvena su tėvais, pabrėžia pasitikėjimą jais: „*Nu gyvenu aš tik su mama. <...> Stumia*

mane į priekį. Sako ieškok. Ir pats suprantu, kad reikia. Negyvensi visą gyvenimą iš mamos kišenės juk. (**Linas, 19 metų**). Analizuojant tėvų vaidmenį įsidarbinamumo procese taip pat pastebimas ir išskirtas informantų savarankiškumas: „Pas mus šeimoj ne kokie santykiai. Aš su tėvais prastai sutariu. Jau ilgai taip. <...> Bet čia mano gyvenimas. Šitą supranta jie ir aš. Man nereik jų pagalbos, o jie ir nesikiša. Pasakyta buvo – daryk ką nori. Tai ir darau. Ieškausi pati.“ (**Augustė, 19 metų**).

Kalbant apie draugus informantai pastebėjo, kad nesulaukia iš draugų darbo pasiūlymų. Kaip teigė informantai, draugai geresnes pozicijas nori užimti patys, o ne dalintis su kitais asmenimis. Taip yra todėl, kad darbo pasiūla nėra didelė, jauni žmonės nori susikurti asmeninę gerovę, nenorima dalintis geresnėmis pozicijomis, todėl vyksta savotiška konkurencija dėl darbo pasiūlymų: „Reik geriau pačiam.<...> Ai žinai kaip sako, niekam nė ačiū paskui Vis tiek jie nieko gero nepasiūlo. Visi žiūri dabar, kai taip sunku ką geriau rast, tik sau. Nu negi atiduosi gerą vietą, kai pats uždirbi ten kokius 200 -300 eurų? Nu aišku ne. Eisi tada ten. Tai va geriau pats žiūriu, ieškau.“ (**Rytis, 20 metų**), „Nu ir kas, kad draugas, bet dabar, kai sunku geresnį kokį variantą rast, tai galima sakyti, kad kiekvienas žiūri sau kokį geresnį variantą. Juk nori visi geresnio to darbo sau, o ne kitam atiduot vietą o pačiam kelis eurus tik gaut.“ (**Eglė, 20 metų**). Taip pat tyrimo metu pastebėta, kad informantai pirmenybę teikia savarankiškoms darbo paieškoms: „Dar žinok nei vienas nepasiūlė. Aš labiau savim pasitikiu. (Juokiasi). Galiu juk pati pasiskaityt skelbimus. Aš šiuo klausimu vienišė. Nereik man patarimų, paskui tik skolinga jausies. <...> kaip ir sakiau darbo paieškose man nereik draugų kalbų.“ (**Viltė, 20 metų**). Kaip teigia Beržinskienė (2009), įsidarbinamumo procesas yra siejamas su neformaliais socialiniais ryšiais. Tačiau tokie ryšiai yra apriboti tam tikromis kliūtėmis – menkas pažįstamų, artimų žmonių ratas, kuris gali padėti įsidarbinti. (Beržinskienė, 2009). Taigi, jaunimo savarankiškumą įsidarbinamumo procese galima aiškinti remiantis nepakankamais socialiniais ryšiais. Tai reiškia, kad jaunimui trūksta informacijos bei pagalbos iš artimųjų, todėl jaunimas įsidarbinamumo procese yra savarankiškas.

**10 lentelė.** Šeimos ir draugų vaidmuo įsidarbinamumo procese

Kategorija	Subkategorijos	Autentiški informantų pasisakymai
Šeimos vaidmuo	Emocinis paskatinimas	„Skatina, žinoma. Nėr tikrai taip, kad sakytų sėdėk tik namie ir vaiką augink. <...> Morališkai taip sakyčiau palaiko. Sako nenusimink, rasi juk tą darbą.“ ( <b>Eglė, 20 metų</b> )
	Atsakomybė prieš tėvus	„Nu gyvenu aš tik su mama. <...> Stumia mane į priekį. Sako ieškok. Ir pats suprantu, kad reikia. Negyvensi visą gyvenimą iš mamos kišenės juk. ( <b>Linas, 19 metų</b> )
	Savarankiškumas darbo paieškose	„Aš darbo paieškose viena. Pati ieškau, nesulaukiu iš kitų pagalbos. Bet gerai, pati atsakinga esu.“ ( <b>Eglė, 20 metų</b> )  „Pas mus šeimoj ne kokie santykiai. Aš su tėvais prastai sutariu. Jau ilgai taip. <...> Bet čia mano gyvenimas. Šitą supranta jie ir aš. Man nereik jų pagalbos, o jie ir nesikiša. Pasakyta buvo – daryk ką nori. Tai ir darau. Ieškausi pati.“ ( <b>Augustė, 19 metų</b> )

Draugų pagalba	Asmeninės gerovės kūrimas	„Reik geriau pačiam.<...> Ai žinai kaip sako, niekam nė ačiū paskui Vis tiek jie nieko gero nepasiūlo. Visi žiūri dabar, kai taip sunku ką geriau rast, tik sau. Nu negi atiduosi gerą vietą, kai pats uždirbi ten kokius 200 -300 eurų? Nu aišku ne. Eisi tada ten. Tai va geriau pats žiūriu, ieškau.“ <b>(Rytis, 20 metų)</b>  „Nu ir kas, kad draugas, bet dabar, kai sunku geresnį kokį variantą rast, tai galima sakyti, kad kiekvienas žiūri sau kokį geresnį variantą. Juk nori visi geresnio to darbo sau, o ne kitam atiduot vietą o pačiam kelis eurus tik gaut.“ <b>(Eglė, 20 metų)</b>
	Savarankiškas ieškojimas	„Dar žinok nei vienas nepasiūlė. Aš labiau savim pasitikiu. (Juokiasi). Galiu juk pati pasiskaityt skelbimus. Aš šiuo klausimu vienišė. Nereik man patarimų, paskui tik skolinga jausies. <...> kaip ir sakiau darbo paieškose man nereik draugų kalbų.“ <b>(Viltė, 20 metų)</b>

Analizuojant jaunimo integraciją į darbo rinką, svarbu yra paminėti jaunimo planus profesinėje srityje. Nors informantų pasisakymai išsiskyrė į dvi kategorijas – apsisprendimas mokytis bei tolimesnės darbo paieškos, tačiau šie planai yra siejami su įsidarbinamumo procesu. Kaip teigia Česnuitytė ir kt. (2009), šiuolaikinė darbo rinka yra neatsiejama nuo išsilavinusios darbo jėgos. (Česnuitytė ir Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2009). Jaunimas, suvokdamas bei įvertindamas šiuolaikinės darbo rinkos keliamus reikalavimus apsisprendžia įgyti išsilavinimą. Toks apsisprendimas mokytis yra siejamas su didesnėmis galimybėmis gauti darbą: „*Rudenį žadu eit toliau mokytis. Gal taip bus lengviau rast darbą, jei kažką daugiau baigsiu.<...> Reikia ne tik dabar patirties, bet ir išsilavinimo. Todėl ir bandysiu dar specialybę kokią įgyt.*“ **(Linas, 19 metų)**. Tai reiškia, kad išsilavinimas yra suvokiamas kaip vienas pagrindinių veiksnių įsidarbinamumo procese. Taip pat apsisprendimas mokytis gali būti įvardijamas kaip vienas iš individo individualių gebėjimų. Nuolatinis mokymasis – tai individo nusiteikimas tobulėjimui, kuris apima tikslų apibrėžimą bei ateities planavimą. (The Conference Board of Canada. Employability skills 2000+). Jaunimas suvokia išsilavinimo svarbą įsidarbinamumo procese, todėl pasirenka tobulėjimo procesą, siekia įgyti naujų teorinių bei praktinių žinių, kurias būtų galima panaudoti kaip privalumą tolimesniame įsidarbinamumo procese.

Taip pat pastebėta, kad tolimesni planai yra siejami su darbo paieškomis: „*Mano planai paprasti ir aiškūs - ieškot, ieškot ir dar kartą ieškot.*“ **(Viltė, 20 metų)**, „*Labai paprasta čia viskas – ieškoti ir rasti. O tada eisiu dirbti. <...> Ieškosiu, kol rasiu, ir tiek.*“ **(Augustė, 19 metų)**. Tai reiškia, kad informantai yra pasiryžę įsidarbinti. Pasiryžimą ieškoti darbo galima įvardinti dar vienu įsidarbinamumo gebėjimu. Šios paieškos siejamos su vienu individualiu gebėjimu - pozityvus požiūris, kuris apima pasitikėjimą savimi, pasižymi iniciatyvumu, o tikslų siekis yra pagrįstas pastangomis bei susidomėjimu. (The Conference Board of Canada. Employability skills 2000+). Jaunimas pozityvų požiūrį naudoja siekdamas įsidarbinti, tolimesnės darbo paieškos yra siejamos su ryžtingumu, apsisprendimu bei siekiu aktyviai integruotis į darbo rinką. Jaunimo profesinės srities

planus galima sieti su individo pagrindiniu gebėjimu - mąstymas ir problemų sprendimas. Šis gebėjimas yra siejamas su probleminių sričių įvertinimu bei įvairių sprendimo būdų paieškomis. (The Conference Board of Canada. Employability skills 2000+). Taigi, jaunimo konkretūs veiksmai – darbo paieškos ar apsisprendimas mokytis yra siejami su individualiais gebėjimais, nes jauni žmonės patys apsisprendžia bei aktyviai veikia. O profesinės srities planus galima įvardinti kaip jaunimo veiksmų apibendrinimą bei sieti su pagrindiniu individo gebėjimu – situacijos įvertinimu bei sprendimo būdo pasirinkimu.

**11 lentelė. Profesinės srities planai**

Kategorija	Subkategorijos	Autentiški informantų pasisakymai
Tolimesnė profesinė sritis	Apsisprendimas mokytis	„Rudenį žadu eit toliau mokytis. Gal taip bus lengviau rast darbą, jei kažką daugiau baigsiu.<...> Reikia ne tik dabar patirties, bet ir išsilavinimo. Todėl ir bandysiu dar specialybę kokią įgyt.“ (Linas, 19 metų)
	Tolimesnės dabo paieškos	„Mano planai paprasti ir aiškūs - ieškot, ieškot ir dar kartą ieškot.“ (Viltė, 20 metų) „Labai paprasta čia viskas – ieškoti ir rasti. O tada eisiu dirbti. <...> Ieškosiu, kol rasiu, ir tiek.“ (Augustė, 19 metų)

*Taigi, apibendrinant jaunimo integraciją į darbo rinką, galima teigti, kad jaunimas yra motyvuotas, siekia užsibrėžtų tikslų. Interviu metu išryškėjo jaunimo noras įsidarbinti. Siekiant, kad įsidarbinamumo procesas būtų sėkmingesnis, jaunimas pasirenka galimybę mokytis bei įgyti naujų žinių ir tai panaudoti mėginant įsidarbinti. Taip pat pastebėta, kad jaunimas darbo paieškose išskiria savarankiškumo aspektą. Tai reiškia, kad jauni žmonės darbo ieško patys, nesikreipia į draugus. Šeimos narių vaidmuo yra siejamas su emociniu palaikymu.*

### **6.3 Įsidarbinamumo problemų sprendimas Marijampolėje: jaunimo vertinimas**

Jaunimo įsidarbinamumo situaciją atspindi Marijampolės regiono plėtros planas 2014–2020 metams. Darbo jėgos pasiūlos kokybinis neatitikimas rinkos poreikiams viena iš išskiriamų silpnybių. Ją galima aiškinti kita pažymėta silpnybe - nepakankamas jaunimo profesinis orientavimas bei lyginant su kitais šalies regionais, regione mažiausia gyventojų su aukščiausiu išsilavinimu dalis. (Marijampolės regiono plėtros taryba, 2013). Taigi, yra pastebimas netinkamas jaunimo pasirengimas integracijai į darbo rinką. Analizuojant jaunimo įsidarbinamumo problemas bei jų sprendimą Marijampolėje, svarbu yra atsižvelgti į jaunimo įsidarbinimo galimybes, įsidarbinamumo problemų sprendimo vertinimą, jaunimo darbo centro veiklos vertinimą bei apžvelgti rekomendacijas, kurias pateikia jauni žmonės.

Analizuojant jaunimo įsidarbinamumo situaciją Marijampolėje, interviu metu pastebėta pakankama darbų pasiūla jauniems žmonėms: „*Neišskirčiau čia kažkaip šito regiono. Yra man atrodo visur taip pat. Nėr čia kažkas taip, kad būtent pabrėžtum va tik Marijampolėj taip. <...> Tai va yra manau to darbo toj Marijampolėj. Reik paieškot tik, nebus juk taip žinai, kad per dieną iššoko ir yra. Nu ne, ten juk ir reikalavimus atitikt reik ir ką. Aš tai sakau, kad yra toj Marijampolėj to darbo.*“ (**Rytis, 20 metų**). Šį teiginį apie darbo pasiūlą galima iliustruoti Marijampolės teritorinės darbo biržos duomenimis. Teigiama, kad 2016 m. kovo mėnesį daugiausiai laisvų darbo vietų buvo įregistruota specialistams (tokiems kaip – vadybininkams, socialinio darbuotojo padėjėjams, administratoriams ir kt.), paslaugų sektoriaus darbuotojams ir kvalifikuotiems darbininkams (pardavėjams, siuvėjams, virėjams, aspsaugos darbuotojams ir kt.) bei nekvalifikuotiems darbininkams (valytojams, pakuotojams, žemkasiams, krovikams ir kt.) (Marijampolės teritorinė darbo birža, 2016c). Taigi, remiantis pateiktais duomenimis bei interviu metu gauta medžiaga, galima teigti, kad darbo pasiūla Marijampolėje yra pakankama bei apimanti įvairius sektorius. O nedarbas yra suvokiamas kaip laikina problema. Taip pat yra pastebima, kad jaunimo įsidarbinamumo problemos yra siejamos su pažinčių svarba: „*Sakau, čia visi savus susiima, o tokie paprasti jau niekam nereikalingi. Mažas šansas kur papult, nebent atliks kas. Čia nesakau, kad tik va toj Marijampolėj taip, ne, tikrai ne. Čia visur tas pats. Juk ir juokas yra – Lietuva, giminių kraštas. Be pažinčių gero nelauk, nes niekas neims, niekas neužtars.*“ (**Darius, 19 metų**). Tai reiškia, kad jaunimas įsidarbinamumo sėkmę sieja su socialiniais ryšiais, o jų nebuvimas lemia, kad integracijos į darbo rinką procesas yra sudėtingesnis ir ne visada sėkmingas.

Jaunimo nedarbo problema, kaip teigia informantai, paliečia jaunus žmones visoje Lietuvoje, ši problema nėra išskiriama ir pabrėžiama kaip itin plačiai paplitusi, būtent, Marijampolėje: „*Net nežinau ar yra čia didelis skirtumas lyginant su kitais miestais. Visur čia ta pati problema yra ir viskas. Jaunimui sunku įsidarbint, ar tu iš Marijampolės, ar iš Kauno, ar dar iš kur nors. Visur juk ta pati situacija. Matai, jei neranda darbo – bėga išvis iš Lietuvos. Kiti dar ieško. Tai sakau, neišskirčiau aš jau šito regiono kaip kažkokio kitokio.*“ (**Augustė, 19 metų**). Tokį teiginį galima iliustruoti statistiniais duomenimis. Jaunimo nedarbas 2015 m. I pusr. Marijampolėje buvo 5,7 proc., Telšiuose – 4 proc., Utenoje – 6,6 proc. (Lietuvos darbo birža, 2016c). Šios apskritys pasirinktos pagal panašų jaunimo 16-29 amžiaus gyventojų skaičių. 2015 m. pradžioje Marijampolės apskrityje buvo registruoti 28913 jauni asmenys (16-29 m.), Telšių apskrityje – 27743, Utenos apskrityje – 23728 jauni asmenys. (Lietuvos statistikos departamentas, 2016). Taigi, galima teigti, kad ryškių skirtumų tarp apskričių, kuriose yra panašus jaunimo skaičius, nepastebėta. Tai reiškia, kad panašios jaunimo įsidarbinamumo problemos egzistuoja skirtinguose regionuose.



Analizuojant jaunimo įsidarbinamumo situaciją Marijampolėje, išskirtas skirtumas tarp miesto ir kaimo. Cartmel ir Furlong (2000) teigia, kad darbo rinka kaimo vietovėse pasižymi ribotomis įdarbinimo galimybėmis. (Cartmel and Furlong, 2000). Šiam teiginiui pritaria ir informantas: „*Mano variantu, tai manau, kad kaime aplink darbų išvis nulis. Tiesiog nėra kur, ne dėl to, kad nepriimtų, bet nėra kur. Tai kaime darbo nėra. O va mieste, pačioj jau Marijampolėj, kitas reikalas. Yra, tikrai yra, visokiausių variantų. Čia, kad centre gyvena, tai tegu net nesiskundžia.*“ (**Linas, 19 metų**). Taigi, jaunimas, kuris gyvena mieste turi didesnes galimybes įsidarbinti nei tie jauni žmonės, kurie gyvena kaimo vietovėse. Taip yra todėl, kad darbo pasiūla mieste yra didesnė nei kaime.

**12 lentelė.** Jaunimo įsidarbinamumo situacija Marijampolėje

Kategorija	Subkategorijos	Autentiški informantų pasisakymai
Jaunimo įsidarbinamumas	Pakankama darbų pasiūla	„Neišskirčiau čia kažkaip šito regiono. Yra man atrodo visur taip pat. Nėr čia kažkas taip, kad būtent pabrėžtum va tik Marijampolėj taip. <...> Tai va yra manau to darbo toj Marijampolėj. Reik paieškot tik, nebus juk taip žinai, kad per dieną išsoko ir yra. Nu ne, ten juk ir reikalavimus atitikt reik ir ką. Aš tai sakau, kad yra toj Marijampolėj to darbo.“ ( <b>Rytis, 20 metų</b> )
	Pažinčių svarba	„Sakau, čia visi savus susiima, o tokie paprasti jau niekam nereikalingi. Mažas šansas kur papult, nebent atliks kas. Čia nesakau, kad tik va toj Marijampolėj taip, ne, tikrai ne. Čia visur tas pats. Juk ir juokas yra – Lietuva, giminių kraštas. Be pažinčių gero nelauk, nes niekas neims, niekas neužtars.“ ( <b>Darius, 19 metų</b> )
	Bendra situacija visoje Lietuvoje	„Net nežinau ar yra čia didelis skirtumas lyginant su kitais miestais. Visur čia ta pati problema yra ir viskas. Jaunimui sunku įsidarbinti, ar tu iš Marijampolės, ar iš Kauno, ar dar iš kur nors. Visur juk ta pati situacija. Matai, jei neranda darbo – bėga išvis iš Lietuvos. Kiti dar ieško. Tai sakau, neišskirčiau aš jau šito regiono kaip kažkokio kitokio.“ ( <b>Augustė, 19 metų</b> )
	Skirtumas tarp miesto ir kaimo	„Mano variantu, tai manau, kad kaime aplink darbų išvis nulis. Tiesiog nėra kur, ne dėl to, kad nepriimtų, bet nėra kur. Tai kaime darbo nėra. O va mieste, pačioj jau Marijampolėj, kitas reikalas. Yra, tikrai yra, visokiausių variantų. Čia, kad centre gyvena, tai tegu net nesiskundžia.“ ( <b>Linas, 19 metų</b> )

Vertinant kaip yra sprendžiamos jaunimo įsidarbinamumo problemos Marijampolėje, viena iš pagrindinių insitucijų yra Jaunimo darbo centras. Bajorūnienė ir kt. (2011) pažymi, kad šie centrai visoje Lietuvoje yra apibūdinami kaip realią pagalbą, planuojant darbo karjerą, teikianti institucija. (Bajorūnienė ir kt., 2011). Tyrimo metu išskirtos pagrindinės subkategorijos nurodančios jaunimo įvertinimą – draugiški santykiai, rūpestingumas, naujos žinios bei tobulėjimo skatinimas. Visi informantai šio centro paslaugas įvertino teigiamai bei įvardijo teikiamų paslaugų naudą. Socialiniai ryšiai tarp jaunimo ir darbuotojų pasižymi aktyviu bendravimu bei draugiškumu: „*Patinka visai, gražiai sutariam. Domisi čia tie darbuotojai apie kiekvieną, klausia vis kaip kas, kaip sekas, kas naujo. Sakau net juokiamės, kad kaip su savais pašnekėt gali, kaip draugai. Nėr ko varžytis.<...> Taip net pačiam maloniau būna, pasidomi tavim, atrodo ir reikalingas esi. Ne vienas tokioj situacijoj.*“

**(Ramūnas, 23 metai).** Taip pat išskiriamas darbuotojų dėmesingumas: „Aš tai sakau, kad gerai čia tas centras. Palaiko tokį artimą kontaktą su jaunimu. Bendraujam taip normaliai, pasižnekam. Per renginius papasakoja, visada paklaus gal kas buvo neaišku. Nu žodžiu, sakau tikrai normaliai.“ **(Rytis, 20 metų).** Įvertinami ne tik santykiai tarp jaunimo ir darbuotojų, bet ir įvardijama konkreti gaunama nauda. Jaunimas teigia, kad šiame centre yra skatinamas tobulėti, įgyti praktinių žinių bei nuolatos mokytis: „Geras šitas centras, naudos yra manyčiau. <...> Tai čia gauni, kaip pasakyt, praktinės naudos. Ateini, vyksta renginiai. Gauni naujų žinių, kažko naujo sužinai. Tai apie darbo rinką papasakoja, tai dar ką. Naujovių tikrai sužinai.“ **(Augustė, 19 metų),** „Skatina bendravimą. Kelia motyvaciją kažko siekt, kažką daryt, pradėt, netingėt. Juk pats už savo gyvenimą atsakingas esi. Vyksta čia grupėse visokios užduotys, darbai.<...> Nu žinai vis kažką naujo išmoksti. <...> Daugiau gal dar motyvacijos atrandi savy, kažką keist gyvenime, kažko siekt. <...> Tai va čia mum ir parodo, kad reik stengtis, reikia siekt.“ **(Darius, 19 metų).** Tokį teigiamą jaunimo vertinimą galima iliustruoti 2015 m. Jaunimo darbo centrų veiklos vertinimo apklausos rezultatais. Tyrimo dalyviai vertino Jaunimo darbo centrų teikiamų paslaugų kokybę atskirais aspektais. Geriausiai buvo įvertintos individualios specialistų konsultacijos - 43,4 proc., organizuojami renginiai – 33,5 proc., o specialistų pagalba rengiant CV – 31,2 proc. Didžioji dalis respondentų (78,7 proc.) teigė, kad gavo visas reikalingas paslaugas ir informaciją. Taip pat 82,1 proc. apklaustųjų teigė, kad tokie centrai yra patraukli bei tinkama aplinka jaunimui. (Marijampolės teritorinė darbo birža, 2015c). Taigi, Jaunimo darbo centras yra suvokimas ir vertinamas kaip viena pagrindinių institucijų efektyviai sprendžiančių jaunimo įsidarbinamumo problemas. Jaunimas yra skatinamas aktyviai bendrauti su centro darbuotojais, spręsti iškilusias problemas bei yra padedama jauniems žmonėms integruotis į darbo rinką.

**13 lentelė. Jaunimo darbo centro vertinimas**

Kategorija	Subkategorijos	Autentiški informantų pasisakymai
Marijampolės jaunimo darbo centras	Draugiški santykiai	„Patinka visai, gražiai sutariam. Domisi čia tie darbuotojai apie kiekvieną, klausia vis kaip kas, kaip sekas, kas naujo. Sakau net juokiamės, kad kaip su savais pašnekėt gali, kaip draugai. Nėr ko varžytis.<...> Taip net pačiam maloniau būna, pasidomi tavim, atrodo ir reikalingas esi. Ne vienas tokioj situacijoj.“ <b>(Ramūnas, 23 metai)</b>
	Rūpestingumas	„Aš tai sakau, kad gerai čia tas centras. Palaiko tokį artimą kontaktą su jaunimu. Bendraujam taip normaliai, pasižnekam. Per renginius papasakoja, visada paklaus gal kas buvo neaišku. Nu žodžiu, sakau tikrai normaliai.“ <b>(Rytis, 20 metų)</b>
	Naujos žinios	„Geras šitas centras, naudos yra manyčiau. <...> Tai čia gauni, kaip pasakyt, praktinės naudos. Ateini, vyksta renginiai. Gauni naujų žinių, kažko naujo sužinai. Tai apie darbo rinką papasakoja, tai dar ką. Naujovių tikrai sužinai.“ <b>(Augustė, 19 metų)</b>
	Tobulėjimo skatinimas	„Skatina bendravimą. Kelia motyvaciją kažko siekt, kažką daryt, pradėt, netingėt. Juk pats už savo gyvenimą atsakingas esi. Vyksta čia grupėse visokios užduotys, darbai.<...> Nu žinai vis kažką naujo išmoksti. <...> Daugiau gal dar motyvacijos atrandi savy, kažką keist gyvenime, kažko siekt. <...> Tai va čia mum ir parodo, kad reik stengtis, reikia siekt.“ <b>(Darius, 19 metų)</b>

„Reguliavimo tikslų bei priemonių realizavimas sudaro svarbiausią darbo rinkos politikos turinį.“ (Okunevičiūtė – Neverauskienė ir Česnuitytė, 2009, p. 111). Įsidarbinamumo problemas sprendžiančių institucijų veiklos įvertinimas atskleidžia kokios priemonės yra įgyvendinamos bei kaip efektyviai šios problemos yra sprendžiamos. Lane (2001) teigia, kad institucijos yra pagrindinis mechanizmas viešajame sektoriuje ir yra atsakingas už viešąjį reguliavimą. (Lane, 2001). Taigi, insitucijos yra skirtos tam, kad būtų sukurta viešoji tvarka, būtų atitinkami visuomenės narių poreikiai bei sprendžiamos iškilusios problemos. Šiuo atveju, pagrindinis jaunimo poreikis – sėkminga integracija į darbo rinką, o dažniausiai kylanti problema – nesėkmingas įsidarbinamumo procesas. Taigi, jaunimo įsidarbinamumo problemas sprendžiančių institucijų tikslas yra padėti jauniems žmonėms spręsti problemas susijusias su integracijos į darbo rinką procesu, siekti didinti jaunų žmonių užimtumą bei skatinti jaunas žmones tobulėti, įgyti naujų žinių.

Kaip teigia Kairelis (2002), įsidarbinamumo problemas sprendžiančios institucijos veikia tam, kad bedarbius asmenis paskatintų įsidarbinti. (Kairelis, 2002). Informantai pastebi, kad įsidarbinamumo problemas Marijampolėje sprendžia dvi pagrindinės institucijos – Jaunimo darbo centras bei darbo birža: „*Viskas manau čia yra gerai. Tiek ta birža, tiek tas centras veikia. Čia Marijampolėj pagrindinės juk įstaigos, kurios čia padeda tam jaunam žmogui įsidarbinti. Manau veikia abi gerai, padeda, kiek esu girdėjęs daug kam padėjo. <...>. Tai žinok aš sakau, kad tikrai čia viskas vyksta gerai. Tikrai to jauno nepamiršta, nenumeta į šoną, kad žinai maždaug tavo bėdos, tu ir ieškokis. Ne, čia ir pasidomi tavim, čia ir registruoja, pataria ką geresnio, pasiūlo.*“ (**Ramūnas, 23 metai**), „*Šitas centras ir birža. Čia pagrindiniai. Jie ir pakonsultuoja, pasako kokių kaip asmenų reik. Kokie skelbimai, nors šitą ir pats gali padaryt, internete pasižiūrėt. Bet jie ir moko jaunimą, pataria. Visokių sakyčiau žinių suteikia.*“ (**Rytis, 20 metų**). Šių dviejų institucijų vykdoma veikla yra vertinama teigiamai, jaunimas pastebi teikiamą pagalbą įsidarbinamumo procese. Aktyvią šių institucijų veiklą galima pagrįsti didėjančiais jaunimo užimtumo rodikliais. Dėl aktyvios darbo rinkos politikos įgyvendinimo registruotas jaunimo iki 29 m. nedarbas mažėjo 1,4 proc. punkto. Įvairiose aktyvios darbo rinkos politikos ir laikino užimtumo priemonėse kovo pabaigoje dalyvavo 410 bedarbių jaunesnių kaip 29 m. amžiaus. (Marijampolės teritorinė darbo birža, 2016c). Taip pat galima iliustruoti darbo biržos teikiamų paslaugų kokybės vertinimo rezultatais. Bendra Marijampolės teritorinės darbo biržos teikiamų paslaugų kokybe buvo patenkinti 94,6 proc. respondentų. (Marijampolės teritorinė darbo birža, 2016d).

Tačiau ne visi informantai teigiamai įvertino Marijampolės teritorinę darbo biržą. Interviu metu išryškėjo informantų nepasitenkinimas ir nepasitikėjimas. Darbo biržos darbuotojų darbas, jų teikiami pasiūlymai yra įvardijami kaip netinkami ir nepriimtini, neatsižvelgiama į individualias situacijas bei galimybes: „*Geriausiai, tai aš manau šitas darbo centras. Gal jo darbas efektyviausiai matyt. Ne taip*

kaip biržos<...> Kad kas ten iš jos? Sėdi tos pasipūtę (juokiasi), apsimeta ten, kad dirba. Į kompą galvas sukišę ir tiek žinių, o kai nueini ir realiai pasakoji savo situaciją, atrodo nė negirdi. Palinksi galvą, dar kreivai nužiūri, kad čia savo norus dėstau. <...>. Nu sakau, man ten jos atrodo pasipūtę, nieko nemato, negirdi. Savo išberia informaciją ir eik lauk.“ (**Justė, 23 metai**). 2016 m. vertinant teikiamų Marijampolės teritorinės darbo biržos paslaugų kokybę, labiausiai netinkamos paslaugos buvo – gautų darbo pasiūlymų atitikimas lūkesčiams (4,9 proc.), poreikių išsiaiškinimas (3,3 proc.). (Marijampolės teritorinė darbo birža, 2016d). Taigi, nors bendrai teikiamos paslaugos yra vetinamos teigiamai, tačiau viena iš pagrindinių problemų Marijampolės teritorinėje darbo biržoje – neatsižvelgimas į darbo ieškančių asmenų poreikius. Taip pat yra nurodomas savarankiškas darbo ieškojimas, nenoras komunikuoti įdarbinimo klausimais: „Nematau aš čia to sprendimo. Pati ieškoti turi, nieko nepadedu. Tai ką jie čia sprendžia? <...> Pats esi atsakingas, tavo gyvenimas, tu ir ieškai, niekam čia tu neįdomus. (**Eglė, 20 metų**), „Jokio aš čia sprendimo nematau. Nežinau, kas čia jas sprendžia.<...> Aš tai sakau, kad jaunimas yra pats atsakingas už savo ėjimą dirbt. Čia juk jo paties reikalas. Gal ten visi tie savivaldybės darbuotojai ir žymisi, skaičiuoja kiek kokių yra. Juk, žinai, tą statistiką susiveda. Bet, tai ką jie tau padeda realiai? Nu nieko. <...> Juk ne jie už tave tai daro. Tai ir reiškia jie nieko nesprendžia. Gal ten kokius renginukus padaro, lankstinukus padalina. Bet tau nuo to ne daug naudos. Juk į darbą už rankytės nenuveda ir nepasako – čia tu dirbsi.“ (**Augustė, 19 metų**). Šiuose informantų pasisakymuose atsiskleidžia nepasitenkinimas bei nusivylimas institucijų vykdoma veikla.

**14 lentelė.** Jaunimo įsidarbinamumo problemas sprendžiančių institucijų Marijampolėje vertinimas

Kategorija	Subkategorijos	Autentiški informantų pasisakymai
Įsidarbinamumo problemų sprendimas	Darbo biržos ir Jaunimo darbo centro veikla	„Viskas manau čia yra gerai. Tiek ta birža, tiek tas centras veikia. Čia Marijampolėj pagrindinės juk įstaigos, kurios čia padeda tam jaunam žmogui įsidarbinti. Manau veikia abi gerai, padeda, kiek esu girdėjęs daug kam padėjo. <...>. Tai žinok aš sakau, kad tikrai čia viskas vyksta gerai. Tikrai to jauno nepamiršta, nenumeta į šoną, kad žinai maždaug tavo bėdos, tu ir ieškokis. Ne, čia ir pasidomi tavim, čia ir registruoja, pataria ką geresnio, pasiūlo.“ ( <b>Ramūnas, 23 metai</b> )  „Šitas centras ir birža. Čia pagrindiniai. Jie ir pakonsultuoja, pasako kokių kaip asmenų reik. Kokie skelbimai, nors šitą ir pats gali padaryt, internete pasižiūrėt. Bet jie ir moko jaunimą, pataria. Visokių sakyčiau žinių suteikia.“ ( <b>Rytis, 20 metų</b> )
	Netinkamas santykis su ekspertais	„Geriausiai, tai aš manau šitas darbo centras. Gal jo darbas efektyviausiai matyt. Ne taip kaip biržos<...> Kad kas ten iš jos? Sėdi tos pasipūtę (juokiasi), apsimeta ten, kad dirba. Į kompą galvas sukišę ir tiek žinių, o kai nueini ir realiai pasakoji savo situaciją, atrodo nė negirdi. Palinksi galvą, dar kreivai nužiūri, kad čia savo norus dėstau. <...>. Nu sakau, man ten jos atrodo pasipūtę, nieko nemato, negirdi. Savo išberia informaciją ir eik lauk.“ ( <b>Justė, 23 metai</b> )
	Nepasitenkinimas insititucijomis	„Nematau aš čia to sprendimo. Pati ieškoti turi, nieko nepadedu. Tai ką jie čia sprendžia? <...> Pats esi atsakingas, tavo gyvenimas, tu ir ieškai, niekam čia tu neįdomus. ( <b>Eglė, 20 metų</b> )  „Jokio aš čia sprendimo nematau. Nežinau, kas čia jas sprendžia.<...>

		<p>Aš tai sakau, kad jaunimas yra pats atsakingas už savo ėjimą dirbt. Čia juk jo paties reikalas. Gal ten visi tie savivaldybės darbuotojai ir žymisi, skaičiuoja kiek kokių yra. Juk, žinai, tą statistiką susiveda. Bet, tai ką jie tau padeda realiai? Nu nieko. &lt;...&gt; Juk ne jie už tave tai daro. Tai ir reiškia jie nieko nesprenžia. Gal ten kokius renginukus padaro, lankstinukus padalina. Bet tau nuo to ne daug naudos. Juk į darbą už rankytės nenuveda ir nepasako – čia tu dirbsi.“ <b>(Augustė, 19 metų)</b></p>
--	--	---

Siekiant išsiaiškinti kaip reikėtų spręsti jaunimo įsidarbinamumo problemas Marijampolėje, informantai pateikė rekomendacijas. Šias rekomendacijas galima suskirstyti į keturias grupes – jaunimo vaidmuo, institucijų veikla, bendradarbiavimas bei darbdavio vaidmuo. Pirmiausia, siekiant spręsti jaunimo įsidarbinamumo problemas, svarbios yra jaunų žmonių individualios pastangos: „Aš sakau, kad pačiam reik stengtis.<...> Reikia stengtis, nenuleist rankų. Nepriėmė vienur, priims kitur. Negali taip būt, kad tavęs niekur nereik. Kažkam juk būsi naudingas ir reikalingas. Reikia tam darbdaviui įrodyti, kad tu nori, kad tu moki, kad gali mokytis. Reikia dirbt, dirbt, dirbt. Nėra tokio žodžio ne ar nenoriu. Eini, darai ir gauni rezultata.“ **(Ramūnas, 23 metai)**. Kitas jaunimo siūlymas: „Gerai, kad ta birža veikia, centras irgi. Jie juk pagrindinės yra priemonės čia Marijampolėj. Tai svarbiausia, kad neužsidarytų (juokiasi). <...> Tegu tik veikia, tegu tik kas tam jaunam padeda. Manau šitos įstaigos pagrindinės ir nereik čia daugiau nieko. Gal tegu tik plačiau pasireklamuoja ir viskas.“ **(Rytis, 20 metų)**. Tai reiškia, kad darbo birža bei Jaunimo darbo centras yra apibrėžiamos kaip pagrindinės bei efektyviausiai veikiančios institucijos Marijampolėje. Taip pat pažymima mokymosi įstaigų bei darboviečių bendradarbiavimo reikšmė, kuomet jaunimas mokydamasis galėtų įgyti praktikos darbo aplinkoje. Tai vėliau darbinantis būtų panaudojama, kaip asmeninis privalumas: „Manau, kad reik keist kažkaip tą priėmimą. Reik jaunimui padaryt geresnes sąlygas įsidarbint.<...> Nu pavyzdžiui sumažint reikalavimus, kad ten nereikėtų tos patirties. Arba tada gal reik mokykloj, kad būtų kokia praktika įmonėse. Tu pasirenki į kurią maždaug norėtum dirbt ir ten turi po kelias valandas atidirbt. Susipažintum su aplinka, jau ir galėtum sakyti, kad kažką išmanai, nebūsi visai žalias.<...> Manau, kad būtų gerai jei įmonė ir mokykla bendradarbiautų. Taip jos sudarytų sąlygas kažko išmokyti, pažint tą darbą.“ **(Viltė, 20 metų)**. Sprendžiant problemas dažnai neužtenka individualių sprendimo būdų, todėl reikalinga pagalba, kuri būtų pagrįsta grupiniais sprendimais, bendradarbiavimu. (Hatch ir Cunliffe, 2006). Šiuo atveju, efektyvus problemų sprendimas turi būti grindžiamas bendradarbiavimu tarp darbdavių ir mokymosi įstaigų. Toks aktyvus dalyvavimas leistų jaunimui įgyti praktinių žinių bei tinkamai pasiruošti įsidarbinamumo procesui.

Dar viena rekomendacija – keisti priėmimo reikalavimus, išskiriamas darbdavio vaidmuo įsidarbinamumo procese. Šiuo atveju yra pabrėžiami darbdavių keliami reikalavimai, kurie trukdo jaunimui įsidarbinti. Išskiriama darbdavio vaidmens svarba, teigiama, kad reformas turi vykdyti, būtent, darbdaviai. Informantai pažymi, kad reikia keisti įdarbinimo sistemą, pradedant nuo darbdavių,

didinant pasitikėjimą jaunu darbuotoju, suteikiant galimybę įsidarbinti, plėsti žinias bei įgūdžius: „Čia gal tas darbdavys turėtų kitaip į viską žiūrėt.<...> Nu į tą jauną žmogų. Padėt jam juk reikia, juk žino kaip sunku mum įsidarbint. Susigalvoja ten savo reikalavimus. Va pavyzdžiui reik patirties. Nu iš kur aš ją gausiu, jei niekas manęs nepriima. <...> reik labiau patikėt jaunu žmogum. Padėt jam, o tada jis jau tau neš pelną, kai tu jį apmokysi ir išmokysi. <...> Išmoks, tik tu duok jam šansą.“ (**Justė, 23 metai**).

**15 lentelė.** Įsidarbinamumo problemų sprendimo būdai

Kategorija	Subkategorijos	Autentiški informantų pasisakymai
Rekomendacijos	Individualios pastangos	„Aš sakau, kad pačiam reik stengtis.<...> Reikia stengtis, nenuleist rankų. Nepriėmė vienur, priims kitur. Negali taip būt, kad tavęs niekur nereik. Kažkam juk būsi naudingas ir reikalingas. Reikia tam darbdaviui įrodyt, kad tu nori, kad tu moki, kad gali mokytis. Reikia dirbt, dirbt, dirbt. Nėra tokio žodžio ne ar nenoriu. Eini, darai ir gauni rezultata.“ ( <b>Ramūnas, 23 metai</b> )
	Tolimesnis aktyvus darbas	„Gerai, kad ta birža veikia, centras irgi. Jie juk pagrindinės yra priemonės čia Marijampolėj. Tai svarbiausia, kad neužsidarytų (juokiasi). <...> Tegu tik veikia, tegu tik kas tam jaunam padeda. Manau šitos įstaigos pagrindinės ir nereik čia daugiau nieko. Gal tegu tik plačiau pasireklamuoja ir viskas.“ ( <b>Rytis, 20 metų</b> )
	Praktinių įgūdžių įgijimas	„Manau, kad reik keist kažkaip tą priėmimą. Reik jaunimui padaryt geresnes sąlygas įsidarbint.<...> Nu pavyzdžiui sumažint reikalavimus, kad ten nereikėtų tos patirties. Arba tada gal reik mokykloj, kad būtų kokia praktika įmonėse. Tu pasirenki į kurią maždaug norėtum dirbt ir ten turi po kelias valandas atidirbt. Susipažintum su aplinka, jau ir galėtum sakyt, kad kažką išmanai, nebūsi visai žalias.<...> Manau, kad būtų gerai jei įmonė ir mokykla bendradarbiautų. Taip jos sudarytų sąlygas kažko išmoks, pažint tą darbą.“ ( <b>Viltė, 20 metų</b> )
	Priėmimo reikalavimų keitimas	„Čia gal tas darbdavys turėtų kitaip į viską žiūrėt.<...> Nu į tą jauną žmogų. Padėt jam juk reikia, juk žino kaip sunku mum įsidarbint. Susigalvoja ten savo reikalavimus. Va pavyzdžiui reik patirties. Nu iš kur aš ją gausiu, jei niekas manęs nepriima. <...> reik labiau patikėt jaunu žmogum. Padėt jam, o tada jis jau tau neš pelną, kai tu jį apmokysi ir išmokysi. <...> Išmoks, tik tu duok jam šansą.“ ( <b>Justė, 23 metai</b> )

Taigi, apibendrinant jaunimo rekomendacijas įsidarbinamumo problemoms spręsti, svarbiausi veikėjai šiame procese yra jaunimas, darbo birža ir Jaunimo darbo centras, mokymo įstaigos bei darbdaviai. Efektyvus problemų sprendimas galimas tuomet, jei problemų sprendimas yra grindžiamas bendradarbiavimu. Jaunimas yra motyvuotas, nori bei siekia integruotis į darbo rinką, tačiau ne visuomet sėkmingai. Jauni žmonės nori įgyti praktinių žinių, todėl manoma, kad dar besimokant mokykloje jaunimas turėtų plačiau susipažinti su darbo rinka. Darbdaviai turėtų bendradarbiauti su mokymosi įstaigomis bei suteikti jaunimui šansą atlikti praktiką darbovietėse ir taip įgyti praktinių žinių, kurias būtų galima panaudoti kaip privalumą tolimesniame įsidarbinamumo procese. Taigi, įsidarbinamumas gali būti suvokiamas kaip įvairialypis procesas, kuriame veikia keli veikėjai. Tai reiškia, kad sėkmingas įsidarbinamumo procesas priklauso nuo individo motyvacijos, tinklų tarp individų bei institucijų, kurios siekia užtikrinti sėkmingą jaunimo integraciją į darbo rinką.

## IŠVADOS

1. Įsidarbinamumas yra suvokiamas kaip daugialypis procesas, kurio metu atsiskleidžia įvairios veiklos. Sėkmingas įsidarbinamumo procesas yra pagrįstas ne tik darbo vietos paieškomis bei įsidarbinimu, bet svarbų vaidmenį atlieka individo gebėjimų ugdymas. Todėl integracija į darbo rinką yra neatsiejama nuo nuolatinio mokymosi bei tobulėjimo. Individas yra priverstas panaudoti turimus gebėjimus, nes šie gebėjimai yra suvokiami kaip privalumas bei leidžia klasifikuoti individus pagal jų pasirengimą darbo rinkai. Dalyvavimas darbo rinkoje yra viena iš pagrindinių jaunimo siekiamybių bei savęs realizacijos momentų. Darbas jaunimo požiūriu yra suvokiamas, kaip teikiantis naudą, todėl pagrindiniai jaunimo siekiai darbo rinkoje – užsitikrinti piniginį atlygį, padidinti užimtumą. Gebėjimas užsidirbti bei gaunamos pajamos yra panaudojamos jaunų žmonių gyvenimo kokybės užtikrinimui.
2. Jaunimo politikos įgyvendinimas grindžiamas siekiu keisti problematišką įsidarbinamumo situaciją. Viena pagrindinių priemonių – Jaunimo garantijų iniciatyva. Šios programos vykdymas paremtas skirtingų jaunimo poreikių išsiaiškinimu bei jų išpildymu. Taip jaunimui yra teikiama visapusiška pagalba, atsižvelgiant į individualias situacijas. Programos efektyvumas užtikrinamas vystant bendradarbiavimą tarp skirtingų šio proceso veikėjų. Jaunimo įsidarbinamumo problemos bei jų sprendimo būdai aiškiausiai pastebimi vietos lygmenyje, tai reiškia įgyvendinant regioninę jaunimo politiką. Taip yra todėl, nes yra palaikomas dialogas su jaunimu, institucijos tiesiogiai dirba su jaunais žmonėmis bei geba išsiaiškinti jaunų žmonių poreikius. Pagrindinės institucijos, kurios sprendžia jaunimo įsidarbinamumo problemas Marijampolės savivaldybėje – Jaunimo darbo centras bei Marijampolės teritorinė darbo birža. Pagrindinės šių institucijų teikiamos paslaugos apima informavimo, konsultavimo bei mokymo veiklas.
3. Jaunimo situacija darbo rinkoje yra neatsiejama nuo jaunų žmonių skaičiaus mažėjimo. Nesėkmingas įsidarbinamumo procesas lemia, kad jauni žmonės emigruoja iš Lietuvos, siekdami sėkmingai integruotis į užsienio darbo rinką. Aukštus jaunimo nedarbo rodiklius galima aiškinti remiantis jaunimo perėjimu iš švietimo sistemos į darbo rinką. Šis perėjimas ne visuomet yra sėkmingas dėl neišpildytų keliamų reikalavimų. Efektyvus įsidarbinamumo problemų sprendimas lemia, kad jaunimo nedarbo rodikliai mažėja. Taip yra, nes jauni žmonės noriai bei aktyviai naudojami siūlomomis priemonėmis. Taigi, sėkmingas įsidarbinamumo procesas priklauso nuo individo motyvacijos, tinklų tarp individų bei institucijų, kurios siekia užtikrinti sėkmingą jaunimo integraciją į darbo rinką.
4. Jaunimo dalyvavimas darbo rinkoje yra siejamas su naudos siekimu, ši nauda – tai darbo teikiami privalumai. Analizuojant jaunimo įsidarbinamumo galimybes Marijampolėje, išryškėjo darbo teikiami privalumai – piniginis atlygis, užimtumas bei naujovės. Tačiau jaunimo

mėginimas interguotis į darbo rinką gali būti problematiškas. Pagrindiniai veiksniai, kurie lemia jaunimo įsidarbinamumo procesą – darbo patirtis, išsilavinimas bei pažinčių įtaka. Šių paminėtų aspektų svarbą nurodo darbdaviai, kuomet yra iškeliami reikalavimai būsimajam darbuotojui. Šių veiksnių neišpildymo rezultatas – nesėkminga jaunimo integracija į darbo rinką. Siekiant užtikrinti sėkmingą įsidarbinamumo procesą, tolimesni jaunimo profesinės srities planai yra siejami su tobulėjimu bei aktyviomis darbo paieškomis. Jaunimo įsidarbinamumo situacija Marijampolėje yra vertinama teigiamai, darbo pasiūla yra pakankama, o nedarbas yra apibrėžiamas kaip laikina būseną.

5. Analizuojant įsidarbinamumo problemų sprendimą, išskiriamas Jaunimo darbo centro ir Marijampolės teritorinės darbo biržos vaidmuo. Jaunimo darbo centras – viena pagrindinių bei teigiamai jaunimo vertinamų institucijų, kuri aktyviai sprendžia jaunimo įsidarbinamumo problemas Marijampolėje. Ši institucija pasižymi jaunimo tobulėjimo skatinimu bei yra įvardijama kaip tinkama aplinka jaunimo tobulėjimui bei vystymuisi. Kiekvienas iš darbo rinkos dalyvių turi savus interesus, kuriuos siekia išpildyti. Tačiau iškeltų tikslų siekimas pasižymi neigiamais jaunimo apibrėžtais aspektais. Jaunimo požiūriu, šis santykis su darbo biržos atstovais yra paremtas nepasitikėjimu, nepasitenkimu. Toks neigiamas požiūris lemia jaunimo savarankiškumą darbo paieškose, atsisakoma pagalbos. Nepakankamas bendradarbiavimas lemia, kad jaunimo užimtumas mažėja, integravimasis į darbo rinką tampa problematiškas.



## REKOMENDACIJOS

Mokslininkams ir tyrėjams:

- Kadangi empirinis tyrimas atliktas su vidurinių bei pagrindinį išsilavinimą įgijusiu jaunimu, gilesnei analizei naudinga į tyrimą įtraukti turinčius aukštąjį išsilavinimą asmenis. Tai leistų išsamiau atskleisti kaip skirtingas išsilavinimo lygis lemia įsidarbinamumo galimybes Marijampolės savivaldybėje.
- Apklausti su jaunimu dirbančius ekspertus Marijampolės savivaldybėje. Taip būtų galima gauti papildomos mokslinės informacijos apie tai, kaip jaunimo politiką įgyvendinantys asmenys vertina jaunimo įsidarbinamumo problemų sprendimą Marijampolės savivaldybėje. Tokiu būdu būtų galima palyginti ekspertų bei jaunimo situacijos įvertinimus.

Marijampolės Jaunimo darbo centrui:

- Aktyviau organizuoti išvykas į darbovietes, kviesti darbdavius į Jaunimo darbo centrą. Supažindinti jaunimą su darbo aplinka, darbdavių keliamais reikalavimais ir galimybėmis pastaruosius atliepti.
- Reklamuoti bei viešinti būsimus renginius, akcijas ne tik internetinėje svetainėje, bet ir miesto skelbimų lentose, mokyklose ir t.t.
- Supažindinti jaunimą su mokymosi ir studijų galimybėmis. Pavyzdžiui, organizuoti išvykas į mokymosi įstaigų atvirų durų dienas, aukštųjų mokyklų mugės ir pan.

Marijampolės teritorinei darbo biržai:

- Registruojant jaunus bedarbius, išsiaiškinti jų poreikius bei įsidarbinamumo galimybes. Bendradarbiauti su jaunimu, domėtis jų socialine situacija.
- Teikti informaciją apie būsimus renginius, akcijas, siekiant didinti jaunų žmonių užimtumą bei skatinti jaunimo tobulėjimą.
- Teikti darbo pasiūlymus, atsižvelgiant į konkrečią jauno žmogaus situaciją, jo galimybes bei lūkesčius.

## LITERATŪRA

1. Beržinskienė, D. (2009). Darbo paieškos alternatyvos: teorija ir praktika. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2(15), 5-12. [žiūrėta 2016-04-13]. Prieiga per internetą [http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2009~ISSN\\_1648-9098.N\\_2\\_15.PG\\_5-12/DS.002.0.01.ARTIC](http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2009~ISSN_1648-9098.N_2_15.PG_5-12/DS.002.0.01.ARTIC).
2. Beržinskienė, D., Rudytė, D. (2008). Jaunimo padėties Baltijos šalių darbo rinkos dinamiinių pokyčių lyginamoji analizė. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 3(12), 39-47. [žiūrėta 2016-04-13]. Prieiga per internetą <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/get/LT-LDB-0001:J.04~2008~1367161805156/DS.002.0.01.ARTIC>.
3. Bajorūnienė, I., S., Patašienė, I., Bieliūnaitė, E., Stanionytė, S., Zaburaitė, D., Žitkienė, R. (2011). Kaimo jaunimo nedarbas ir jo pasekmės. *Kaimo raidos kryptys žinių visuomenėje*, 2, 46–60. [žiūrėta 2016-05-03]. Prieiga per internetą [http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2011~ISSN\\_2029-8846.N\\_2.PG\\_46-60/DS.002.0.01.ARTIC](http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2011~ISSN_2029-8846.N_2.PG_46-60/DS.002.0.01.ARTIC).
4. Brazienė, R., Merkys, G. (2013). Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: teorinės prielaidos ir empiriniai radiniai. *Filosofija. Sociologija. T. 24. Nr. 2*, 82–91. [žiūrėta 2016-04-30]. Prieiga per internetą <http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2013/2/82-91.pdf>.
5. 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*, 4(28), 77-88. [žiūrėta 2016-04-30]. Prieiga per internetą [http://www.su.lt/bylos/mokslo\\_leidiniai/ekonomika/2012\\_4\\_28/braziene\\_zalkauskaite.pdf](http://www.su.lt/bylos/mokslo_leidiniai/ekonomika/2012_4_28/braziene_zalkauskaite.pdf).
6. Cartmel, F., Furlong, A. (2000). *Youth unemployment in rural areas*. [žiūrėta 2016-05-09]. Prieiga per internetą <https://www.jrf.org.uk/sites/default/files/jrf/migrated/files/1859353126.pdf>.
7. Čepas, P. (2007). Prielaidos įsidarbinamumo kompetencijos ugdymui: kompetencijos formavimosi laukas. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 2007/14, 24-35. [žiūrėta 2016-04-10]. Prieiga per internetą <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2007~1367164583676/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>.
8. Čepas, P. (2008). *Įsidarbinamumo kompetencijos ugdymo modeliavimas profesiniame rengime: daktaro disertacija*. Vytauto Didžiojo universitetas. [žiūrėta 2016-04-02]. Prieiga per internetą [http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2008~D\\_20081223\\_095041-14649/DS.005.0.01.ETD](http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2008~D_20081223_095041-14649/DS.005.0.01.ETD).
9. Dietrich, H. (2012). *Youth unemployment in Europe. Theoretical Considerations and Empirical Findings*. [žiūrėta 2016-04-13]. Prieiga per internetą <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/09227.pdf>.
10. Domarkas, V., Masionytė, R. (2005). Viešojo administravimo modernizavimo galimybės globalizacijos sąlygomis. *Viešoji politika ir administravimas*, 2005 (11). [žiūrėta 2016-04-02]. Prieiga per internetą <http://internet.ktu.lt/lt/mokslas/zurnalai/vpa/z11/1648-2603-2006-nr11-16.pdf>.
11. Europos Komisija. *Jaunimo garantijos*. [žiūrėta 2016-03-18]. Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=lt>.

12. Gečienė, I., Dr. Buzaitytė – Kašalynienė, J., Dr. Švedaitė – Sakalauskė, B., Stakėnaitė, D., Čiupailaitė, D. (2007). *Socialiai pažeidžiamo jaunimo integracijos į darbo rinką prielaidos Lietuvoje*. Viešosios politikos ir vadybos institutas
13. Giddens, A. 2000. *Sociologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
14. Gruževskis, B., Okunevičiūtė – Neverauskienė L., Česnuitytė, V. (2007). Asmenų, neturinčių pagrindinio išsilavinimo, integracijos į Lietuvos darbo rinką problemos. *Socialinis darbas Nr. 6(2)*, 87-94. [žiūrėta 2016-04-13]. Prieiga per internetą [www.mruni.eu/lt/mokslo\\_darbai/sd/archyvas/dwn.php?id=274434](http://www.mruni.eu/lt/mokslo_darbai/sd/archyvas/dwn.php?id=274434).
15. Gruževskis, B., Zabaraskaitė, R., Martinaitis, Ž., Pocius, A., Biveinytė, S. (2007). *Sėkmingos karjeros darbo rinkoje veiksniai*. Vilnius: Švietimo ir mokslo ministerija
16. Hatch, M., J., Cunliffe, A., L. (2006). *Organization theory. Second edition. Modern, symbolic and postmodern perspectives*. Oxford university press
17. Jaunimo darbo centras. (2010). *Renginių ciklai ir akcijos*. [žiūrėta 2016-03-31]. Prieiga per internetą [https://www.ldb.lt/jaunimui/jdc/Puslapiai/renginiu\\_ciklai\\_akcijos.aspx](https://www.ldb.lt/jaunimui/jdc/Puslapiai/renginiu_ciklai_akcijos.aspx).
18. Jaunimo darbo centras. (2016). *Jaunimo darbo centrų lankytojų apklausos rezultatai 2015 m.* [žiūrėta 2016-04-02]. Prieiga per internetą <http://www.ldb.lt/jaunimui/statistika/Documents/JDC%20lankytoju%20apklausos%20rezultatai%202015%20m.pdf>.
19. Jaunimo reikalų departamentas. (2016a). *Jaunimas ir jaunimo politikos veikėjai Lietuvos regionuose*. [žiūrėta 2016-05-23]. Prieiga per internetą <http://www.jrd.lt/uploads/Jaunimo%20politika%20savivaldybese/galutinisJP.pdf>.
20. Jaunimo reikalų departamentas. (2016b). *Tarptautinis bendradarbiavimas*. [žiūrėta 2016-05-27]. Prieiga per internetą <http://www.jrd.lt/tarptautinis-bendradarbiavimas>.
21. Jaunimo reikalų departamentas. (2015). *Jaunimo situacijos apžvalga 2015 m.* [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą <http://www.jrd.lt/uploads/Tyrimai/jaunimo%20situacijos%20apzvalga%202015.pdf>.
22. Jaunimo reikalų departamentas. (2014a). *Jaunimo politika nacionaliniu lygmeniu*. [žiūrėta 2016-05-27]. Prieiga per internetą <http://www.jrd.lt/nacionaliniu-lygmeniu>.
23. Jaunimo reikalų departamentas. (2014b). *Jaunimo politika savivaldybėse*. [žiūrėta 2016-05-27]. Prieiga per internetą <http://www.jrd.lt/savivaldybese>.
24. Jaunimo reikalų departamentas. (2012). *Marijampolės savivaldybės jaunimo problematikos tyrimas*. [žiūrėta 2016-05-18]. Prieiga per internetą [http://ijpp.lt/file/Ataskaita\\_\\_JRD\\_Marijampole\\_2012\\_05.pdf](http://ijpp.lt/file/Ataskaita__JRD_Marijampole_2012_05.pdf).
25. Jaunimo reikalų departamentas. (2010). *Jaunimo politika Lietuvoje*. [žiūrėta 2016-03-18]. Prieiga per internetą [http://www.jrd.lt/uploads/dokumentai/jrd/jaunimo\\_politika/Jaunimo%20re...a%20Lietuvoje.pdf](http://www.jrd.lt/uploads/dokumentai/jrd/jaunimo_politika/Jaunimo%20re...a%20Lietuvoje.pdf).
26. Jepperson, R., L. (1991). Institutions, Institutional effects and Institutionalism. In W. W. Powell, P. J. DiMaggio, *The new institutionalism in organizational analysis* (pp. 143-163). Chicago: The University of Chicago Press.
27. Kairelis, R. (2002). Labor market trends and issues in Lithuania. In B. Funck, L. Pizzati, *Labor, employment, and social policies in the EU enlargement process* (pp. 78-101). Washington, D.C.: The World Bank.

28. Kulbauskas, S. (2010). *Europos Sąjungos jaunimo politikos tendencijos: 2010 metų veikla ir 2011 metų prioritetai*. [žiūrėta 2016-05-12]. Prieiga per internetą [http://www.google.lt/url?url=http://www.jrd.lt/get\\_file.php%3Ffile%3DazZwZ25jelh4cVpra3BiU2xwQ2IwNWpBeHNpWm5aalN5c3ZEckpTU245akZtcFNjeTIITGw1UFdsSINXeDI3UHINM0Z4MmhsbEolMkZNBjVsd1paRnMwY0tZa1puTG9NWjNsYmFWaFpmTFo4ZVcxc25RWjUyVzA4blZ5R2Rza1hLUHdwbVdvY3pJbVp1WXpjVFVsOVNiaHNxSng1U1pYV3VVeTliRm5XakpuNXIWyjVFJTNE&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ved=0ahUKEwjgKff4NLMAhVKFywKHUa6Ak0QFgg4MAY&usg=AFQjCNHQ9\\_tyTn-339ae3VAh2HsoNImJSA](http://www.google.lt/url?url=http://www.jrd.lt/get_file.php%3Ffile%3DazZwZ25jelh4cVpra3BiU2xwQ2IwNWpBeHNpWm5aalN5c3ZEckpTU245akZtcFNjeTIITGw1UFdsSINXeDI3UHINM0Z4MmhsbEolMkZNBjVsd1paRnMwY0tZa1puTG9NWjNsYmFWaFpmTFo4ZVcxc25RWjUyVzA4blZ5R2Rza1hLUHdwbVdvY3pJbVp1WXpjVFVsOVNiaHNxSng1U1pYV3VVeTliRm5XakpuNXIWyjVFJTNE&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ved=0ahUKEwjgKff4NLMAhVKFywKHUa6Ak0QFgg4MAY&usg=AFQjCNHQ9_tyTn-339ae3VAh2HsoNImJSA).
29. Kuznocovienė, J., Tijūnelienė, O., Bitinas, B., Zulumskytė, A., Valiuškevičiūtė, A., Fokienė, A. (2008). *Socialiniai tyrimai švietime*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
30. Lane, J., E. (2001). *Viešasis sektorius. Sąvokos, modeliai ir požūriai*. Vilnius: Margi raštai.
31. Leonavičius, V. (2002). Šiuolaikinis Lietuvos vartotojo profilis. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*. Nr.1.
32. Liang, J., Tin Ng, G., Tsui, M., Yan, M., C., Lam, C., M. (2016). Youth unemployment: Implications for social work practice. *Journal of Social Work*, 0(0) 1–19. DOI: 10.1177/1468017316649357. [žiūrėta 2016-05-22]. Prieiga per internetą <http://jsw.sagepub.com/content/early/2016/05/12/1468017316649357.full.pdf+html>.
33. Lietuvos darbo birža. (2015). *Jaunimo garantijų iniciatyva*. [žiūrėta 2015-12-06]. Prieiga per internetą <http://www.ldb.lt/jaunimui/naudinga/Puslapiai/Jaunimogarantijos.aspx>.
34. Lietuvos darbo birža. (2016a). *2015 metų veiklos ataskaita*. [žiūrėta 2016-03-31]. Prieiga per internetą <http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Documents/Ataskaitos/Lietuvos%20darbo%20birzos%20veikla%202015%20metais.pdf>.
35. Lietuvos darbo birža. (2016b). *ESF projektas "Atrask save"*. [žiūrėta 2016-03-19]. Prieiga per internetą [https://www.ldb.lt/Informacija/ESParama/Puslapiai/esf\\_atrask\\_save.aspx](https://www.ldb.lt/Informacija/ESParama/Puslapiai/esf_atrask_save.aspx).
36. Lietuvos darbo birža. (2016c). *Jaunimo situacija darbo rinkoje 2015 m.* [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą <https://www.ldb.lt/jaunimui/statistika/Documents/Jaunimo-situacija.pdf>.
37. Lietuvos statistikos departamentas. (2016). *Nuolatinių gyventojų skaičius pagal amžiaus grupes apskrityse ir savivaldybėse 2015 m.* [žiūrėta 2016-05-09]. Prieiga per internetą <http://osp.stat.gov.lt/temines-lenteles19>.
38. Marijampolės teritorinė darbo birža. (2016a). *Marijampolės apskrities darbo rinkos tendencijų apžvalga*. [žiūrėta 2016-03-21]. Prieiga per internetą [https://www.ldb.lt/TDB/Marijampole/DarboRinka/Documents/Tendencijos/2015\\_DRTendencijos.pdf](https://www.ldb.lt/TDB/Marijampole/DarboRinka/Documents/Tendencijos/2015_DRTendencijos.pdf).
39. Marijampolės teritorinė darbo birža. (2016b). *Marijampolės regiono 2016 metų darbo rinkos prognozė*. [žiūrėta 2016-03-21]. Prieiga per internetą <https://www.ldb.lt/TDB/Marijampole/DarboRinka/Documents/Prognoze%202016%20internetui.pdf>.
40. Marijampolės teritorinė darbo birža. (2016c). *Marijampolės apskrities darbo rinka*. [žiūrėta 2016-05-07]. Prieiga per internetą <https://www.ldb.lt/TDB/Marijampole/DarboRinka/Documents/2016situacija/03/Marijampolės%20apskrities%20darbo%20rinka%202016-03.pdf>.

41. Marijampolės teritorinė darbo birža. (2016d). *Darbo biržos teikiamų paslaugų kokybės vertinimas (darbo ieškantiems asmenims) 2016 m.* [žiūrėta 2016-05-10]. Prieiga per internetą [http://www.ldb.lt/TDB/Marijampole/DarboRinka/Documents/Apklausos/Bedarbiu\\_apklausa\\_2016.pdf](http://www.ldb.lt/TDB/Marijampole/DarboRinka/Documents/Apklausos/Bedarbiu_apklausa_2016.pdf)
42. Marijampolės teritorinė darbo birža. (2016e). *Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo rezultatai 2015 m.* [žiūrėta 2016-04-02]. Prieiga per internetą [http://www.ldb.lt/TDB/Marijampole/Apie/Documents/JGI/JGI\\_igyvendinimas\\_2015m.pdf](http://www.ldb.lt/TDB/Marijampole/Apie/Documents/JGI/JGI_igyvendinimas_2015m.pdf).
43. Marijampolės teritorinė darbo birža. (2015a). *Jaunimo darbo centro 2015 m. II ketv. veiklos ataskaita.* [žiūrėta 2016-04-02]. Prieiga per internetą <http://www.ldb.lt/jaunimui/jdc/Ataskaitos/marijampole/2015%20m.%20II%20ketv.%20ataskaita.pdf>.
44. Marijampolės teritorinė darbo birža. (2015b). *Jaunimo darbo centro 2014 m. veiklos ataskaita.* [žiūrėta 2016-04-02]. Prieiga per internetą <http://www.ldb.lt/jaunimui/jdc/Ataskaitos/marijampole/2014%20m.%20ataskaita.pdf>.
45. Marijampolės teritorinė darbo birža. (2015c). *Jaunimo darbo centrų veiklos vertinimo apklausos apžvalga.* [žiūrėta 2016-05-10]. Prieiga per internetą [http://www.ldb.lt/TDB/Marijampole/DarboRinka/Documents/Apklausos/JDC\\_apklausa\\_2015.pdf](http://www.ldb.lt/TDB/Marijampole/DarboRinka/Documents/Apklausos/JDC_apklausa_2015.pdf).
46. Marijampolės teritorinė darbo birža. (2015d). *Jaunų asmenų, abiturientų ir absolventų integravimo į darbo rinką galimybių vertinimas.* [žiūrėta 2016-05-12]. Prieiga per internetą [https://www.ldb.lt/TDB/Marijampole/DarboRinka/Documents/Apklausos/Jaunimo\\_apklausa\\_2015.pdf](https://www.ldb.lt/TDB/Marijampole/DarboRinka/Documents/Apklausos/Jaunimo_apklausa_2015.pdf).
47. Marijampolės regiono plėtros taryba. (2013). *Marijampolės regiono plėtros planas 2014–2020 metams.* [žiūrėta 2016-05-07]. Prieiga per internetą [http://www.lietuvosregionai.lt/assets/files/Marijampole/MRPP/Planas\\_2014-2020/MarRPP\\_2014-2020.pdf](http://www.lietuvosregionai.lt/assets/files/Marijampole/MRPP/Planas_2014-2020/MarRPP_2014-2020.pdf).
48. Marijampolės savivaldybė. *Jaunimas.* [žiūrėta 2016-05-27]. Prieiga per internetą <http://www.marijampole.lt/index.php?3898498667>.
49. Matulionis, A., Juknevičius, S., Mitrikas, A. (2001). *Europa ir mes.* Vilnius: Kultūros ir meno institutas.
50. Martinkus, B., Sakalas, A., Savanevičienė, A. (2006). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas.* Kaunas: Technologija
51. Naruševičienė, Z. (2014). Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimas Marijampolės regione 2014 m. sausio – rugpjūčio mėnesiais. *Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimas regionuose.* [žiūrėta 2016-03-19]. Prieiga per internetą <http://www.socmin.lt/lt/jaunimo-politika.html>.
52. Okunevičiūtė – Neverauskienė, L., Moskvina, J. (2011). *Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika.* Vilnius: Technika
53. Okunevičiūtė – Neverauskienė, L., Moskvina, J. (2008). Socialiai pažeidžiamo jaunimo poreikiai siekiant integruotis į darbo rinką. *Socialinis darbas Nr. 7(3).*
54. Opdenakker, R. (2006). *Advantages and Disadvantages of Four Interview Techniques in Qualitative Research.* [žiūrėta 2016-04-17]. Prieiga per internetą <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/175/391#g2>.
55. Petersen, A. C., Mortimer, J. T. (1994). *Youth unemployment and society.* Cambridge university press

56. Petukienė, E., Tijūnaitienė, R., Raipa, A. (2007). Visuomenės dalyvavimas: socialinio kapitalo, demokratijos ir racionalaus pasirinkimo teorijų apžvalga. *Viešoji politika ir administravimas*, Nr. 21, 87-95. [žiūrėta 2016-04-13]. Prieiga per internetą [www.mruni.eu/lt/mokslo\\_darbai/vpa/archyvas/dwn.php?id=239696](http://www.mruni.eu/lt/mokslo_darbai/vpa/archyvas/dwn.php?id=239696).
57. Rudžinskienė, R. (2012). *Jaunų ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumai*. Šiaulių universitetas. [žiūrėta 2016-03-17]. Prieiga per internetą <http://www.zurnalai.vu.lt/files/journals/180/articles/1396/public/24.pdf>.
58. Rutkienė, A., Tandzegolskienė, I. (2013). Įsidarbinamumo gebėjimų plėtojimas edukologijos studijose. *Andragogika*, 2013, 1 (4), 49-69. [žiūrėta 2016-04-10]. Prieiga per internetą [http://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2015/05/SMF\\_Tandzegolskiene\\_Rutkiene\\_74\\_PB.pdf](http://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2015/05/SMF_Tandzegolskiene_Rutkiene_74_PB.pdf).
59. Steger, M., B. (2008). *Globalizacija. Labai trumpas įvadas*. Vilnius: Eugrimas
60. Scott, J. (2007). *Rational Choice Theory*. [žiūrėta 2016-04-13]. Prieiga per internetą <http://www.soc.iastate.edu/sapp/soc401rationalchoice.pdf>.
61. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2015). *Socialinis pranešimas 2014 -2015*. [žiūrėta 2016-03-18]. Prieiga per internetą <http://www.socmin.lt/lt/socialinis-pranesimas.html>.
62. Taylor, M., P., Boheim, R. (2002). *Job search methods, intensity and success in Britain in the 1990*. [žiūrėta 2016-04-12]. Prieiga per internetą <http://www.econ.jku.at/papers/2002/wp0206.pdf>.
63. The Conference Board of Canada. *Employability Skills 2000+*. [žiūrėta 2016-04-12]. Prieiga per internetą [http://www.conferenceboard.ca/Libraries/EDUC\\_PUBLIC/esp2000.sflb](http://www.conferenceboard.ca/Libraries/EDUC_PUBLIC/esp2000.sflb).
64. Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.

## ŠALTINIAI

1. Europos Bendrijų Komisija. (2009). *ES jaunimo strategija. Investicijos ir galimybių suteikimas*. [žiūrėta 2015-12-06]. Prieiga per internetą [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/com/com\\_com\(2009\)0200\\_/com\\_com\(2009\)0200\\_lt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2009)0200_/com_com(2009)0200_lt.pdf).
2. Europos Komisija. *Europos užimtumo strategija*. [žiūrėta 2015-12-05]. Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=lt>.
3. Europos Taryba. (2009). *Dėl Europos bendradarbiavimo jaunimo reikalų srityje atnaujintos sistemos (2010–2018 m.)*. [žiūrėta 2016-05-12]. Prieiga per internetą [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32009G1219\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32009G1219(01)).
4. Europos Vadovų Taryba. (2005). *Europos jaunimo paktas*. [žiūrėta 2016-03-19]. Prieiga per internetą [https://www.ldb.lt/jaunimui/naudinga/Puslapiai/jaunimo\\_politika.aspx](https://www.ldb.lt/jaunimui/naudinga/Puslapiai/jaunimo_politika.aspx).
5. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2013a). *Dėl Intensyvioji ilgalaikės pagalbos nedirbančiam ir nesimokančiam jaunimui programos patvirtinimo* (2013 m. balandžio 17 d. Nr. A1-169). [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.7D311ED40729>.

6. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2013b). *Dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo plano patvirtinimo* (2013 m. gruodžio 16 d. Nr. A1-692). [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/b4432c10722e11e3bd0ecaffd80c672a>.
7. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2014). *Dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo tvarkos aprašo* (2014 m. rugpjūčio 19 d. Nr. A1-416). [žiūrėta 2016-03-02]. Prieiga per internetą <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/9d050b6027a811e4a6deb7cdea22d38c>.
8. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2015a). *Dėl regioninės jaunimo politikos stiprinimo 2015–2017 metų veiksmų plano patvirtinimo* (2015 m. sausio 9 d. Nr. A1-11). [žiūrėta 2016-03-02]. Prieiga per internetą <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/ec037cf097d411e48910ce15e7daff9a>.
9. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2015b). *Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. gegužės 19d. įsakymo Nr. A1-157 „Dėl Jaunimo politikos savivaldybėse kokybės vertinimo metodikos ir jaunimo politikos savivaldybėse kokybės vertinimo aprašo patvirtinimo“ pakeitimo* (2015 m. sausio 2 d. Nr. A1-1). [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalActPrint?documentId=af225b40927911e4bb408baba2bddd3>.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybė. (2010). *Dėl Nacionalinės jaunimo politikos 2011-2019 metų plėtros programos patvirtinimo* (2010 m. gruodžio 1 d. Nr. 1715). [žiūrėta 2016-03-19]. Prieiga per internetą <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.10A2087E3527>.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybė. (2014). *Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. vasario 26 d. nutarimo Nr. 204 „Dėl Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programos įgyvendinimo tarpinstitucinio veiklos plano patvirtinimo“ pakeitimo* (2014 m. gruodžio 3 d. Nr. 1365). [žiūrėta 2016-03-29]. Prieiga per internetą <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/602335f07edd11e4bc68a1493830b8b9>.
12. Lietuvos Respublikos Konstitucija. (1992). [žiūrėta 2015-11-29]. Prieiga per internetą <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.47BB952431DA>.
13. Lietuvos Respublikos Seimas. (2003). *Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas* (2003 m. gruodžio 4 d. Nr. IX-1871). [žiūrėta 2015-12-19]. Prieiga per internetą [https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.92E111F705DD/TAIS\\_267613](https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.92E111F705DD/TAIS_267613).
14. Lietuvos Respublikos Seimas. (2003). *Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas* (2003 m. gruodžio 16 d. Nr. IX-1904). [žiūrėta 2016-04-05]. Prieiga per internetą <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.FDF42614DE52>.
15. Lietuvos Respublikos Seimas. (2006). *Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas* (2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694). [žiūrėta 2016-03-21]. Prieiga per internetą <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.4C18D17F9BA5>.
16. Marijampolės savivaldybės taryba. (2014). *Dėl Marijampolės savivaldybės jaunimo užimtumo 2015-2018 metų programos patvirtinimo* (2014 m. lapkričio 24 d. Nr. 1-382). [žiūrėta 2016-05-12]. Prieiga per internetą <http://infolex.lt/marijampole/Default.aspx?Id=3&DocId=37496>.

## **PRIEDAI**



## Klausimai jaunimui:

Gairės	Klausimai
Informanto demografinės charakteristikos	1. Trumpai papasakokite apie save (Kiek Jums metų? Kokį išsilavinimą įgijote?)
Informanto situacija darbo rinkoje	2. Ar šiuo metu dirbate? Jei ne, dėl kokių priežasčių nedirbate? Jei taip, kokį darbą dirbate? 3. Ar esate įgijęs darbo patirties? 4. Apibūdinkite kas Jums yra darbas?
Darbo paieškos būdai	5. Ar šiuo metu ieškote darbo? Kokio darbo ieškote? 6. Kaip ieškote darbo? Į ką kreipėtės? 7. Ar šeimos nariai padeda ieškoti darbo? 8. Ar draugai prisideda prie darbo paieškų?
Įsidarbinamumo situacija	9. Kaip vertinate jaunimo galimybes gauti darbą Marijampolės mieste, rajone? 10. Ar naudojate Jaunimo darbo centro teikiamomis paslaugomis? Kaip jas vertinate? 11. Kaip manote, ar jaunimo įsidarbinamumo problemos yra efektyviai sprendžiamos Marijampolėje? Ko trūksta?
Planai/ siekiai	12. Kokie tolimesni Jūsų planai/ siekiai profesinėje srityje?
Rekomendacijos	13. Kaip manote, kokiomis priemonėmis reikėtų spręsti jaunimo įsidarbinamumo problemas Marijampolėje?