



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS

Akvilė Staugaitytė

**AUKŠTŲJŲ MOKYKLŲ ABSOLVENTŲ INTEGRACIJOS Į DARBO
RINKĄ YPATUMAI: MARIJAMPOLĖS TERITORINĖS DARBO
BIRŽOS ŠAKIŲ SKYRIAUS ATVEJIS**

Baigiamasis magistro projektas

Vadovas

Doc. dr. Irena Luobikienė

KAUNAS, 2016

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS

**AUKŠTŲJŲ MOKYKLŲ ABSOLVENTŲ INTEGRACIJOS Į DARBO
RINKĄ YPATUMAI: MARIJAMPOLĖS TERITORINĖS DARBO
BIRŽOS ŠAKIŲ SKYRIAUS ATVEJIS**

Baigiamasis magistro projektas

Viešasis administravimas (kodas 621N70001)

Vadovas

(parašas) Doc. dr. Irena Luobikienė

(data)

Recenzentas Prof. Gediminas Merkys

(parašas)

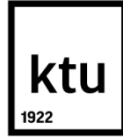
(data)

Projektą atliko

(parašas) Akvilė Staugaitytė

(data)

KAUNAS, 2016



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS

Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų

(Fakultetas)

Akvilė Staugaitytė

(Studento vardas, pavardė)

Viešasis administravimas, 621N70001

(Studijų programos pavadinimas, kodas)

„Aukštųjų mokyklų absolventų integracijos į darbo rinką ypatumai: Marijampolės teritorinės darbo biržos Šakių skyriaus atvejis“

AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA

20 16 m. gegužės 30 d.
Kaunas

Patvirtinu, kad mano, **Akvilės Staugaitytės**, baigiamasis projektas tema „Aukštųjų mokyklų absolventų integracijos į darbo rinką ypatumai: Marijampolės teritorinės darbo biržos Šakių skyriaus 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)

TURINYS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS	4
LENTELĖS	5
PAVEIKSLAI	5
SUMMARY	7
ĮVADAS.....	9
1. AUKŠTŲJŲ MOKYKLŲ ABSOLVENTŲ INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ TEORINIŲ ASPEKTU	12
1.1. Aukštųjų mokyklų absolventų parengimas integracijai į darbo rinką Lietuvos aukštosiose mokyklose.....	12
1.2. Darbo rinkos samprata ir aukštųjų mokyklų absolventų integracijos į darbo rinką problemos ir galimybės	18
1.3. Valstybės vaidmuo jaunų žmonių integracijos į darbo rinką procese	26
2. AUKŠTŲJŲ MOKYKLŲ ABSOLVENTŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TEISINIS REGLAMENTAVIMAS	33
3. AUKŠTŲJŲ MOKYKLŲ ABSOLVENTŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ LIETUVOJE BŪKLĖS ANALIZĖ	42
3.1. Aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinimas Lietuvoje	42
3.2. Jaunimo situacijos apžvalga, Lietuvos darbo biržos duomenų pagrindu	48
3.3. Aukštųjų mokyklų absolventų situacija Marijampolės teritorinėje darbo biržoje.....	53
4. EMPIRINIS AUKŠTŲJŲ MOKYKLŲ ABSOLVENTŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ ŠAKIŲ RAJONO SAVIVALDYBĖJE TYRIMAS	57
4.1. Tyrimo metodika	57
4.2. Tyrimo rezultatai ir jų apibendrinimas	59
IŠVADOS.....	72
REKOMENDACIJOS.....	74
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	75
ŠALTINIAI	81
PRIEDAS	82

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

ADRP – Aktyvioji darbo rinkos politika

AIKOS – Atviros informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistema

ES – Europos Sąjunga

MOSTA – Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras

MTDB – Marijampolės teritorinė darbo birža

PDRP – Pasyvioji darbo rinkos politika

LENTELĖS

1 lentelė. Aukštosios mokyklos absolventų gebėjimų klasifikacija.....	17
2 lentelė. 12 mėn. po studijų baigimo įsidarbinusiųjų 2013 m. absolventų pasiskirstymas pagal baigtos aukštosios mokyklos savivaldybę ir darbdaviui nurodytos gyvenamosios vietos savivaldybę, asm.	43
3 lentelė. 2015 metais darbo biržoje dažniausiai registravęsi aukštųjų mokyklų absolventai pagal įgytą specialybę, asm.....	50
4 lentelė. Bedarbių ir darbingo amžiaus gyventojų pokytis, proc.....	53

PAVEIKSLAI

1 paveikslas. Lietuvos aukštojo mokslo sistema.....	13
2 paveikslas. Bendrieji gebėjimai, reikšmingi integracijos į darbo rinką procese	16
3 paveikslas. Jaunimo integracijos į darbo rinką schema.....	20
4 paveikslas. Darbo rinkai įtakos turinčių veiksnių sistema ir aukštųjų mokyklų absolventų integracijos į darbo rinką problemų veiksniai	22
5 paveikslas. Asmeniniai aukštųjų mokyklų absolventų karjeros sėkmės veiksniai.....	23
6 paveikslas. Aukštųjų mokyklų absolventų neįsidarbinimo priežastys	25
7 paveikslas. Darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas	27
8 paveikslas. Jaunimo politikos įgyvendinimo sritys	35
9 paveikslas. ADRP įgyvendinti naudojamos priemonės pagal Užimtumo rėmimo įstatymą.....	36
10 paveikslas. Jaunimo garantijas įgyvendinančios institucijos	39
11 paveikslas. Aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinimas, proc.	43
12 paveikslas. Aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinimo tendencijos pagal sektorių, proc.	44
13 paveikslas. Universitetinių ir koleginių studijų absolventų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas, proc.	45
14 paveikslas. Aukštųjų mokyklų absolventų, įsidarbinusių viešajame sektoriuje, vidutiniai atlyginimai 2013 metais, Eur	46
15 paveikslas. Aukštųjų mokyklų absolventų, įsidarbinusių privačiajame sektoriuje, vidutiniai atlyginimai 2013 metais, Eur	46
16 paveikslas. Sėkmingą integraciją į darbo rinką lemiančios aukštųjų mokyklų absolventų specialybės	47
17 paveikslas. Bedarbiai ir jauni bedarbiai, įregistruoti Lietuvos darbo biržoje, tūkst.....	48
18 paveikslas. Absolventų, kurie 2015 metais registravosi darbo biržoje, skaičius, mėn.	49
19 paveikslas. 2015 metais Lietuvos darbo biržoje įregistruoti absolventai pagal mokymosi įstaigas, kuriose įgijo išsilavinimą, proc.	50
20 paveikslas. Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimas 2015 metais, tūkst.....	51

21 paveikslas. Talentų banke registruotų aukštųjų mokyklų absolventų skaičius pagal jų specialybę, asm.....	52
22 paveikslas. Įregistruoto jaunimo iki 29 metų ir aukštųjų mokyklų absolventų skaičius, asm	53
23 paveikslas. MTDB registruotų absolventų skaičius pagal baigtą universitetą, proc	54
24 paveikslas. MTDB registruotų absolventų skaičius pagal baigtą kolegiją, proc.....	54
25 paveikslas. Įsidarbinimo galimybės Marijampolės apskrityje	55
26 paveikslas. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį, proc. (N=52).....	58
27 paveikslas. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių, proc. (N=52).	59
28 paveikslas. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą, proc. (N=52).....	59
29 paveikslas. Respondentų pasiskirstymas pagal baigtų studijų sritį, proc. (N=52)	60
30 paveikslas. Respondentų atsakymų į klausimą apie planavimą artimiausiu metu mokytis ir studijuoti, pasiskirstymas, proc. (N=52)	60
31 paveikslas. Respondentų atsakymų į klausimą apie turimo išsilavinimo, žinių ir gebėjimų pakankumą, norint sėkmingai įsidarbinti ir siekti karjeros, pasiskirstymas, proc. (N=52)	61
32 paveikslas. Gebėjimų, kurių respondentams stinga, vertinimas, asm. (N=34)	62
33 paveikslas. Respondentų ieškomo darbo pobūdis, proc. (N=52)	62
34 paveikslas. Respondentų darbo patirtis, proc. (N=52).	63
35 paveikslas. Respondentų darbo pasirinkimo kriterijų svarba, asm. (N=52).....	63
36 paveikslas. Veiksniai, lemiantys absolventų įsidarbinimą	64
37 paveikslas. Priemonės, galimai padėsiančios aukštųjų mokyklų absolventams įsidarbinti, proc. (N=52).....	65
38 paveikslas. Respondentų darbo paieškos būdai, asm. (N=52)	65
39 paveikslas. Respondentų neįsidarbinimo priežastys, proc. (N=52)	66
40 paveikslas. Respondentų darbo užmokesčio lūkesčiai, proc. (N=52)	67
41 paveikslas. Laikas, per kurį respondentai tikisi įsidarbinti, proc. (N=52)	67
42 paveikslas. Respondentų domėjimasis įsidarbinimo galimybėmis užsienyje, proc. (N=52)	68
43 paveikslas. Priežastys, dėl kurių respondentai registravosi MTDB Šakių skyriuje, proc. (N=52)	68
44 paveikslas. Darbo biržos teikiamų paslaugų kokybės vertinimas, proc. (N=52)	69

Staugaitytė, Akvilė. *Peculiarities of Higher Education Institutions Graduates Integration into Labor Market: Case of Marijampolė Territorial Labor Exchange Šakiai Unit*. Master's thesis in Public Administration / supervisor assoc. prof. Irena Luobikienė. The Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, Kaunas University of Technology.

Research area and field: 03 S

Key words: graduate, integration, labor market, labor market policy, employment.

Kaunas, 2016. 82 p.

SUMMARY

Integration of new people into the labor market is not a new phenomenon, however it is still actively discussed and remains important in the modern society. Recently the attention paid to difficulties faced by higher education professionals has been growing, and issues related to their employment and economic activity are considered to have high priority. And yet, higher school graduates willing to gain a foothold in the labor market, still have to face serious obstacles. This is caused by a number of reasons, from lack of determination and motivation to negative view of employers on a young people having no working experience. Plans for establishing a process that would observe integration of higher school graduates into the labor market have existed long ago, however it was not before years 2014-2015 when an order to the center of science and education to perform graduates careers observation research was issued by ministry of education and science. Novelty of this project becomes obvious not only during the analysis of factors, that determine successful integration of higher school graduates into the labor market, but also during the analysis of graduates' attitude, needs and expectations regarding the process of job hunting. The project also includes information on how higher school graduates value the possibilities and help in integration to the labor market provided to them. The object of the research - integration of higher school graduates into the Šakių district's labor market. The aim of the research - exploration of special aspects of integration of higher school graduates into the labor market in case of Marijampolė territorial labor registry office's Šakių department. Objectives of the research: 1. To analyze integration of higher school graduates into the labor market from theoretical point of view; 2. To discuss the juridical regulation of integration of young people into Lithuanian labor market; 3. To examine the state of integration of higher school graduates into the labor market of Lithuania; 4. To explore the view of higher school graduates on opportunities in getting employed and career planning in the Šakių district's autonomy. Final master's degree's project is comprised of 4 parts. The first part includes analysis of integration of higher school graduates into the labor market from theoretical point of view. The second part of the project includes observation of juridical regulation of this process. The third part consists of examination of the state of integration of higher school graduates into the labor market of Lithuania. The methodology of conducted research and its results that present higher school graduates'

integration into the labor market of Šakiai district municipality are introduced in the fourth part. The quantitative research method - the questionnaire survey was carried out as part of the empirical research. During the research 52 Lithuanian higher school graduates, who are registered as unemployed in the Marijampole territorial labor registry office's Šakių department were questioned. Conducted research has uncovered that not all newly-qualified higher school graduates are confident in their abilities and obtained qualification. Nevertheless graduates are determined in searching for jobs that align with their expectations and acquired education. The research has also casted light on another aspect - acquaintances and connections have quite a large influence on employment possibilities in the Šakių district. This is governed by the fact that there are not many job offers in the district and employers raise high requirements to the potential employees and also pay much attention to working experience. It is interesting to note that quite a number of new businesses are being created in Šakiai, neighboring towns and villages, and so it could be worth-while motivating young people to establish their own businesses and eventually creating working positions not only for themselves but also for others. The biggest problem is that the majority of young people lack confidence and are afraid of arising potential difficulties even if they have business ideas. The research has revealed that young people having higher education are willing to start and keep their career going in their hometown, however current situation in the labor market is overcomplicated for them.

IVADAS

Temos aktualumas. Šiuo metu Lietuvoje jaunimo integracijos į darbo rinką procesas yra ypač plačiai aptarinėjamas ir aktualus. Aukštąjį išsilavinimą turinčių žmonių skaičius nuolat auga, o per pastarąjį dešimtmetį šis rodiklis išaugo apytiksliai 22 procentiniais punktais (2014 m. apie 53,5 proc. 30–34 metų amžiaus Lietuvos gyventojų sudarė gyventojai, įgiję aukštąjį išsilavinimą). (*Absolventų karjeros stebėsena...*, 2015) Daugėjant aukštąjį išsilavinimą turinčių žmonių, kyla pavojus, kad Lietuvos darbo rinką gali ištikti pernelyg aukšto išsilavinimo problema, kuomet kvalifikuotų darbo vietų skaičius auga lėčiau nei išsilavinusių specialistų pasiūla. Todėl vis dažniau atkreipiamas dėmesys į aukštąjį išsilavinimą turinčių specialistų įsidarbinimo sunkumus, o jų užimtumo ir ekonominio aktyvumo problemos laikomos prioritetinėmis tiek Lietuvoje, tiek visoje Europos Sąjungoje (toliau – ES). (Rudžinskienė, 2013, p. 24) Nepaisant to, norėdami įsitvirtinti darbo rinkoje, aukštųjų mokyklų absolventai vis tiek turi pereiti nemenką kliūčių ruožą. Visuomenėje įsivyravusi nuomonė, kurią pagrindžia ir praktiniai potyriai, kad jaunam, ką tik baigusiam studijas, specialistui yra labai sunku įsitvirtinti nuolat kintančioje darbo rinkoje. Tai sąlygoja daugybė priežasčių, pradedant atkaklumo bei motyvacijos stoka ir baigiant negatyviu darbdavių požiūriu į jauną žmogų, neturintį darbo patirties. (Juškienė, 2013, p. 30) Darbinės praktikos trūkumas yra kone svarbiausias veiksnys darbdaviui. Jis yra labiau linkęs įdarbinti asmenį, kuris turi daugiau darbo patirties atitinkamoje sferoje ir tik nedaugelis pasiryžta pasiūlyti darbo vietą ir apmokyti ką tik baigusį studijas absolventą. Todėl jaunų žmonių integracijos į darbo rinką problemoms spręsti valdymo institucijos yra numačiusios nemažai priemonių, skirtų jų nedarbui mažinti ir įsidarbinimui skatinti. (Brazienė ir Mikutavičienė, 2013, p. 116)

Temos iširtumas. Mokslinėje literatūroje aukštųjų mokyklų absolventų integracijos į darbo rinką procesai analizuojami jau pusšimtį metų. Jų integracijos į darbo rinką problemas aprašė Adamonienė ir Čiutienė (2010), Kupčinskaitė (2011), Rudžinskienė (2013). Juškienė (2013) analizavo jaunimo integracijos į darbo rinką skatinimą. Darbo rinkos politikos priemonės, veikiančias kaip pagalbinė priemonė integracijos į darbo rinką procese, nagrinėjo Nie ir Sturby (2011), Okunevičiūtė-Neverauskienė ir Moskvina (2011), Zubovic ir Subic (2011). Aukštojo mokslo ir darbo rinkos sąveiką aptarė Pilkienė ir Sajienė (2013), Guščinskienė ir Čiburienė (2011), Jurkšaitienė ir Misiūnas (2013). Lietuvos jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką analizavo Brazienė ir Mikutavičienė (2013), Ivanova ir Valickas (2013). Aukštosiose mokyklose ugdomus gebėjimus ir kompetencijas, kurie yra svarbūs sėkmingai integracijai į darbo rinką, nagrinėjo Jakubė ir Juozaitis (2012), Allen, Remarkers ir van der Velden (2005), Jonuševičiūtė, Stonienė ir Žvinienė (2012), Pukelis ir Pileičikienė (2012). Beržinskienė ir Matuzevičiūtė (2014), vertindamos verslo sektoriaus lūkesčius, aprašė integracijos į darbo rinką didinimo procesą.

Mokslinis naujumas. Aukštųjų mokyklų absolventų integracijos į darbo rinką proceso stebėseną Lietuvoje buvo siekiama sukurti jau seniai, tačiau tik 2014-2015 metais Švietimo ir mokslo ministerijos pavedimu Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras (toliau – MOSTA) atliko Absolventų karjeros stebėsenos tyrimą. Pirmasis tyrimas buvo atliktas 2015 metais, tačiau tolesniuose absolventų stebėsenos sistemos kūrimo etapuose numatoma prijungti duomenis apie registruotus bedarbius, išvykimą iš Lietuvos deklaravusius asmenis ir kitą papildomą informaciją. (*Specialistų kvalifikacijų žemėlapis...*, 2015) Baigiamojo projekto naujumas atsiskleidžia nagrinėjant ne tik veiksnius, nuo kurių priklauso sėkminga aukštųjų mokyklų absolventų integracija į darbo rinką, tačiau analizuojant ir pačių absolventų požiūrį, poreikius bei lūkesčius darbo paieškos procese, pateikiamas aukštųjų mokyklų absolventų vertinimas apie jiems teikiamas galimybes ir pagalbą integruojantis į darbo rinką.

Darbo teorinis ir praktinis reikšmingumas. Aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinimo galimybių tyrimai nėra nauji, plačiau atliekami jaunimo motyvacijos tyrimai. Tačiau tyrimų, kurie atskleistų absolventų požiūrį į situaciją šalies darbo rinkoje, absolventų galimybes rasti jų poreikius atitinkantį darbą, Lietuvoje nėra daug, todėl šiuo projektu siekiama atskleisti aukštųjų mokyklų absolventų požiūrį apie įsidarbinimo galimybes bei jų lūkesčius integruojantis į darbo rinką.

Tyrimo problema. Tyrimo problemą galima formuluoti klausimu: kokie veiksniai lemia aukštųjų mokyklų absolventų integracijos į darbo rinką proceso sudėtingumą?

Tyrimo objektas – aukštųjų mokyklų absolventų integracija į darbo rinką Šakių rajono savivaldybėje.

Tyrimo tikslas – ištirti aukštųjų mokyklų absolventų integracijos į darbo rinką ypatumus, Marijampolės teritorinės darbo biržos Šakių skyriaus atveju.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti aukštųjų mokyklų absolventų integraciją į darbo rinką teoriniu aspektu;
2. Aptarti jaunimo integracijos į Lietuvos darbo rinką teisinį reguliavimą;
3. Atlikti aukštųjų mokyklų absolventų integracijos į darbo rinką Lietuvoje būklės analizę;
4. Ištirti aukštųjų mokyklų absolventų požiūrį į įsidarbinimo ir karjeros planavimo galimybes Šakių rajono savivaldybėje.

Tyrimo metodai. Rengiant baigiamąjį magistro projektą naudoti šie metodai: mokslinės literatūros analizė, teisinių dokumentų analizė, antrinė kiekybinių duomenų analizė, empirinis kiekybinių tyrimų metodas – anketinė apklausa, statistinė analizė. Pasitelkus mokslinės literatūros analizę, buvo išanalizuota darbo rinkos samprata, aukštųjų mokyklų absolventų integracija į darbo rinką, valstybės vaidmuo šiame procese ir aukštųjų mokyklų absolventų paruošimas perėjimui į darbo rinką Lietuvos aukštosiose mokyklose. Taikant teisinių dokumentų analizę, aptarti svarbiausi oficialūs ir teisiškai reikšmingi dokumentai, reglamentuojantys jaunų žmonių integracijos į darbo rinką politiką. Antrinės kiekybinių duomenų analizės pagalba atskleista aukštųjų mokyklų absolventų padėtis darbo rinkoje ir

jų įsidarbinimas ne tik Marijampolės apskrityje, bet ir Lietuvoje. Taikant anketinės apklausos metodą, ištirtas absolventų požiūris į išsilavinimą, lūkesčius darbo rinkos atžvilgiu, karjeros planavimo galimybes Šakių rajono savivaldybėje, įvertinta Marijampolės teritorinės darbo biržos Šakių skyriaus teikiamų paslaugų kokybė. Surinktų duomenų analizei pritaikyti aprašomosios statistikos metodai.

Projektą sudaro 82 puslapiai, 4 lentelės, 44 paveikslai, priedas. Panaudota 71 mokslinės literatūros šaltiniai ir 10 teisės aktai ir duomenų šaltiniai.

1. AUKŠTŪJŲ MOKYKLŲ ABSOLVENTŲ INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ TEORINIŲ ASPEKTU

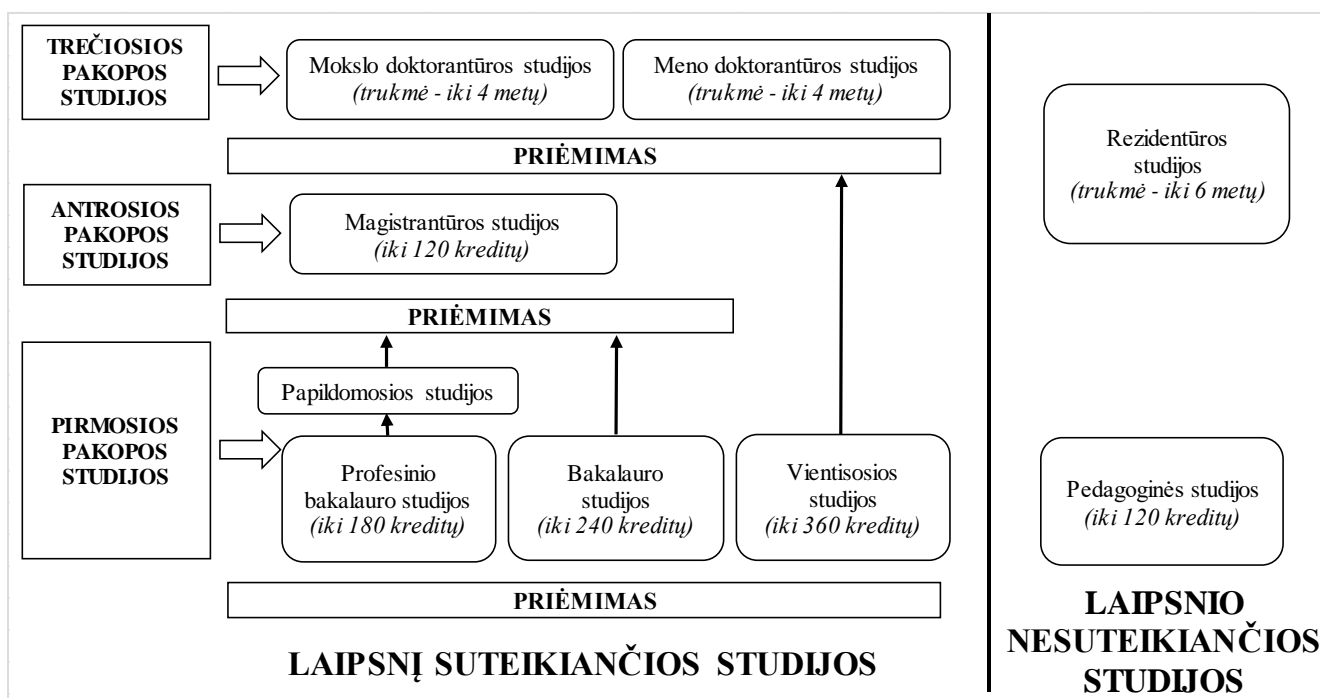
Vertinant aukštųjų mokyklų integraciją į darbo rinką teoriniu aspektu, pirmojoje baigiamojo projekto dalyje bus analizuojama Lietuvos ir užsienio mokslininkų literatūra. Atsižvelgiant į tai, kad šiandieninėje visuomenėje aukštasis mokslas tapo nebeatsiejamas nuo darbo pasaulio, pirmiausiai bus trumpai aptariama Lietuvos aukštojo mokslo sistema ir nagrinėjama, kaip Lietuvos aukštosiose mokyklose absolventai yra parengiami perėjimui iš švietimo sistemos į darbo rinką. Siekiant išanalizuoti aukštąsias mokyklas baigusiųjų integraciją į darbo rinką, bus apibūdinama darbo rinkos samprata, veiksniai, sąlygojantys šios tikslinės grupės integraciją į darbo rinką, taip pat absolventų įsidarbinimas bei neįsidarbinimo priežastys. Labai svarbi ir valstybės vykdoma politika, mažinant jaunimo nedarbą ir didinant jo užimtumą, todėl, remiantis moksline literatūra, bus nagrinėjamas ir valstybės bei jos institucijų vaidmuo integracijos į darbo rinką procese.

1.1. Aukštųjų mokyklų absolventų parengimas integracijai į darbo rinką Lietuvos aukštosiose mokyklose

Aukštojo mokslo institucijos yra laikomos vienomis seniausių ir svarbiausių įstaigų, kurios nulemia visuomenės civilizuotumą. (Samalavičius, 2010) Aukštoji mokykla – tai studijų ir mokslo įstaiga, kuri rengia specialistus su aukštuoju išsilavinimu. Pagrindinis aukštosios mokyklos ir bendrai viso aukštojo mokslo uždavinys – plėtoti žiniomis grįstą visuomenę, ekonomikos stiprėjimą ir darnų šalies vystymąsi, dinamišką ir konkurencingą šalies ūkio gyvenimą, socialinę ir ekonominę gerovę. Taip pat ugdyti kūrybišką, išsilavinusią, orią, etiškai atsakingą, pilietišką, savarankišką ir verslią asmenybę. (Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas, 2009). Pagal Lietuvos Respublikos švietimo įstatymą (2011), studijos aukštosiose mokyklose padeda asmeniui įgyti šiuolaikinį pažinimo ir technologijų lygį ir kvalifikaciją, kuri atitinka ūkio poreikius, taip pat pasirengti aktyviai profesinei, visuomeninei ir kultūrinei veiklai. Neatsiejama aukštosios mokyklos akademinės bendruomenės dalis yra studentai. Baigę studijas ir įgiję mokslo laipsnį liudijantį pažymėjimą, šie asmenys tampa aukštųjų mokyklų absolventais. Pagal Tarptautinių žodžių žodyną (2013), absolventas (lot. absolvens (kilm. absolventis) – baigiantis) apibrėžiamas kaip asmuo, baigęs specialiąją vidurinę arba aukštąją mokyklą ir gavęs atitinkamą diplomą. Anot Jurkšaitienės ir Misiūno (2013, p. 84), šiandieninėje visuomenėje aukštasis mokslas jau nebegali būti atskirtas nuo darbo pasaulio. Jaunų žmonių bendrojo išsilavinimo ir profesinio pasirengimo lygis, kuris turi lemiamą reikšmę integracijos į darbo rinką procese, yra formuojamas švietimo sistemoje. Nepaisant to, švietimo sistema yra nepajėgi greitai prisitaikyti prie nuolatinių visuomenės ir darbo rinkos poreikių, todėl atsiranda neatitikimų tarp suteikiamų ir reikalingų darbo rinkai kompetencijų bei verslo sektoriaus poreikių. Atsižvelgiant į tai, kad studijų

metu įgytos kompetencijos yra nepakankamai suderintos su darbdavių lūkesčiais, galima teigti, kad tai apsunkina absolventų integraciją į darbo rinką. (Beržinskienė ir Matuzevičiūtė, 2014, p. 192)

Lietuvos aukštojo mokslo sistema. Lietuvoje aukštojo mokslo įstaigos yra dvejopos. Remiantis Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2011 m. lapkričio 17 d. įsakymu Nr. V-2182 „Dėl aukštojo mokslo diplomo priedėlio pildymo ir rekomendacijų patvirtinimo“, Lietuvoje veikia šių tipų aukštosios mokyklos: universitetai ir kolegijos. Remiantis Atviros informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistemos (toliau – AIKOS) (2016) statistiniais duomenimis, Lietuvoje veikia 45 aukštosios mokyklos: 20 universitetų, 2 kunigų seminarijos bei 23 kolegijos. Dauguma universitetų ir studentų yra sutelkta didžiuosiuose šalies miestuose, ypač Vilniuje (13 universitetų) ir Kaune (4 universitetai). Kolegijos yra tolygiau pasiskirsčiusios po Lietuvos regionus. Universitetuose yra vykdomos universitetinės studijos, atliekami moksliniai tyrimai, eksperimentinė plėtra, plėtojamas aukštojo lygio profesionalusis menas. Vertinant aukštojo mokslo naudą, atskleista, kad Lietuvoje aukštasis išsilavinimas suteikia ženklų pranašumą darbo rinkoje, nes asmenų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, nedarbo lygis yra du kartus mažesnis, o dirbantys uždirba du kartus daugiau nei turintys vidurinį, profesinį ar aukštesnįjį išsilavinimą. (*Lietuvos studijų būklės apžvalga*, 2013) Kolegijose vykdomos kolegines studijos, plėtojami taikomieji moksliniai tyrimai ir profesionalusis menas. Anot Jurkšaitienės ir Misiūno (2013, p. 81), vienas iš pagrindinių aukštųjų kolegijinių studijų tikslų yra suteikti studentams praktinių įgūdžių ir gebėjimų veikti rinkos sąlygomis. Šiam tikslui pasiekti yra nuolat tobulinamos ne tik specialiosios, bet ir bendrosios kompetencijos, kurios įgalina efektyviai prisitaikyti prie nuolat besikeičiančio pasaulio ir esant būtinybei įgyti tų profesinių kompetencijų, kurių reikia tam tikru laiku ir tam tikroje vietoje.



1 pav. Lietuvos aukštojo mokslo sistema

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro... (2011)

Anot Sakalauskaitės (2012, p. 46), aukštasis mokslas – tai naujų žinių generatorius, atliekant mokslinius tyrimus. 1 paveiksle pateikta Lietuvos aukštojo mokslo studijų schema, kuri organizuojama remiantis daugiapakope sistema – bakalauro, magistro ir doktorantūros.

Pirmoji pakopa – profesinio bakalauro ir bakalauro. Šios pakopos studijų programos yra orientuotos į pasirengimą profesinei veiklai. Baigus jas asmuo įgyja profesinio bakalauro diplomą. Pirmosios pakopos universitetinių studijų programos teikia universalų bendrąjį išsilavinimą. Absolventas įgyja teorinių žinių bei aukščiausio lygio profesinių gebėjimų ir jam suteikiamas atitinkamos studijų krypties bakalauro laipsnis arba bakalauro laipsnis ir kvalifikacija (gaunamas bakalauro diplomas). (*Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro...*, 2011). Svarbu pabrėžti ir tai, kad tyrimais yra nustatytas faktas, jog studentai studijas aukštojoje mokykloje suvokia ne kaip baigtinį procesą, bet orientuojasi į nuolatinio mokymosi strategijas, t. y. jų išsilavinimas nesibaigia bakalauro laipsnio diplomu. (L. Bobrova ir Lo. Bobrova, 2013, p. 152)

Antroji pakopa – magistrantūros. Antrosios pakopos studijų programos skirtos savarankiškam mokslo ar meno darbui pasiruošti, kuriam reikalingos mokslo žinios bei analitiniai gebėjimai. Baigus magistrantūros studijų programas įgyjamas atitinkamos studijų krypties magistro laipsnis arba magistro laipsnis ir kvalifikacija, liudijami magistro diplomu. Svarbu pabrėžti, jog vientisosios studijos tęstinumu susieja pirmosios ir antrosios pakopos universitetines studijas. Šiuo atveju taip pat įgyjamas magistro laipsnis. Kalbant apie magistrantūros studijas, pastebėtina tai, kad jos atsidūrusios tokioje mokslo ir darbo rinkos terpėje, kai dauguma mokslininkų teigia, kad šios studijos skirtos mokslininko veiklai pasirengti, o darbdaviai priekaištauja, kad magistro laipsnį turintiems absolventams sunkiai sekasi įsitvirtinti darbo rinkoje. (Pilkienė ir Sajienė, 2013, p. 134) Tūtlys ir Butkienė (2010, p. 95) teigia, kad aukštųjų mokyklų absolventai, turintys magistro laipsnį, paprastai turi užtektinai teorinių žinių, tačiau dažnai stokoja praktinių įgūdžių bei patirties taikant teorines žinias, o tai sąlygoja glaudesnio verslo ir mokslo dialogo stoką.

Trečioji pakopa – doktorantūros: Šios pakopos studijos yra vykdomos mokslo / meno doktorantūroje. Jas baigus ir apgynus disertaciją / meno projektą įgyjamas daktaro laipsnis, kurį patvirtina daktaro diplomas. (*Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro...*, 2011) Siekiant užtikrinti doktorantūros studijų kokybę, Lietuvos aukštojo mokslo politikai nuolat griežtina reikalavimus pradinių sąlygų kokybei, tačiau dėmesys proceso ir rezultatų kokybei lieka nepakitęs arba net šiek tiek silpnėja. Pastebėtina ir tai, kad doktorantūros studijas renkasi vis mažiau studentų, o visi tikslai, orientuoti į doktorantūros studijas pasirenkančių studentų skaičiaus didinimą, kol kas lieka nepasiekti. (*Lietuvos studijų būklės apžvalga*, 2013) Tirdami darbdavių požiūrį, Tūtlys ir Butkienė (2010, p. 107) nustatė, jog daugiausiai darbdaviams trūksta informacijos vertinant būtent doktorantūros absolventus. Esminė to priežastis – verslo ir mokslo bei studijų institucijų bendradarbiavimo stoka, vykdant tiriamąją,

projektinę ir kitą veiklą. Darbdaviai dažnai neturi realios informacijos ar nesusiduria su doktorantų veikla, todėl negali vertinti jų žinių ar gebėjimų kokybės.

Remiantis 1 paveikslu, be laipsnį suteikiančių studijų, Lietuvos aukštojo mokslo sistemoje egzistuoja ir laipsnio nesuteikiančios studijų programos, kurios yra skirtos kvalifikacijai įgyti arba savarankiškos praktinės veiklos pasirengimui. Baigus šias studijų programas išduodamas atitinkamas pažymėjimas. Rezidentūra – tai studijos, skirtos aukštąjį universitetinį išsilavinimą įgijusiems asmenims teisės aktų nustatyta tvarka pasirengti savarankiškai praktinei veiklai. Pedagoginės studijos – tai pedagoginei kvalifikacijai įgyti skirtos studijos. Į jas priimami aukštojo mokslo kvalifikaciją turintys asmenys, siekiantys tapti mokomojo dalyko (mokomųjų dalykų) mokytojais arba profesijos mokytojais. (*Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro...*, 2011)

Lietuvos aukštosios mokyklos siūlo gana gausų studijų programų kiekį, o pati mokslo sistema yra pakankamai išplėta, šiuolaikinis aukštasis mokslas neatsiejamas nuo nuolat augančio studentų skaičiaus. Studentų daugėjimą liudija geresnės aukštojo mokslo prieigos galimybės, didelis aukštųjų mokyklų skaičius ir reikalavimai, kad studentui būtų suteikiami aktualūs bendrieji kompetentingumai ir būtų orientuojamasi į ekonominius poreikius. (Pukelis ir Pileičikienė, 2012, p. 143) Pastebima, kad aukštasis mokslas jau tapo masiniu ir siekiant pasiektus rezultatus pritaikyti praktikoje, iš aukštųjų mokyklų reikalaujama bendradarbiauti su darbo pasauliu ir studijų turinį pritaikyti darbo rinkos reikalavimams. (Santiago, Carvalho ir Relva, 2008)

Aukštųjų mokyklų absolventų kompetencijų ir darbo rinkos poreikių atitikties. Lietuva, eidama informacinės visuomenės link, turi sudaryti sąlygas visokeriopam asmens ugdymui, kurti ir plėtoti modernią, dinamišką ir konkurencingą ekonomiką, kurios pagrindas ir varomoji jėga – šiuolaikinės mokslo žinios ir technologijos. Todėl formuojant ir įgyvendinant švietimo politiką, kalbama apie specialistų kompetenciją, gebėjimą ir pasirengimą ne tik tinkamai atlikti savo profesines funkcijas, bet ir planuoti karjerą, sėkmingai adaptuotis darbo rinkoje. (Staskevičienė, Kšenavičienė ir Kuitienė, 2012) Įsidarbinimo procesui labai svarbios šios kompetencijas:

1. *Specialiosios kompetencijos* – specifiniai mokėjimai ir įgūdžiai būdingi konkrečiai profesijai.
2. *Bendrosios kompetencijos* – ilgą laiką naudojamos žinios, gebėjimai, įgūdžiai, požiūriai bei vertybės, lemiančios visapusišką asmenybės ugdymąsi, jos profesinį mobilumą ir lankstumą. (Beržinskienė ir Matuzevičiūtė, 2014, p. 193)

Anot Jonuševičienės, Stonienės ir Žvinienės (2012, p. 53), bendrosios kompetencijos yra susijusios ir papildančios viena kitą. Jas stiprina „proceso aspektai“, kurie susiformuoja kompetencijas taikant gyvenimiškose situacijose (kritinis mąstymas, kūrybiškumas, problemų sprendimas, iniciatyvumas, pavojaus įvertinimas, sprendimų priėmimas, emocijų valdymas). Jie taikomi daugelyje situacijų ir yra daugiaviečiai. Bėkšta (2015, p. 18-19), analizuodamas svarbiausius ES dokumentus apie bendrąsias kompetencijas teigia, kad būtina išugdyti aštuonis bendruosius gebėjimus, kurie

padeda asmeniui sėkmingai integruotis visuomenėje ir būti konkurencingu darbo rinkoje. Jie pateikti 2 paveiksle.

Bendravimas gimtąja kalba	Gebėjimas išreikšti ir interpretuoti reiškinius, jausmus, faktus žodžiu ir raštu, tai siejant su socialiniu ir kultūriniu kontekstu šviečiantis, mokantis, ruošiantis praktinei veiklai dirbant, buityje ir laisvalaikiu.
Bendravimas užsienio kalbomis	Žinios, gebėjimai ir įgūdžiai suvokti kalbantįjį, palaikyti pokalbį, skaityti ir suprasti tekstą, išryškinant socialinius aspektus, suvokiant kultūrų skirtumus. Gebėjimas išreikšti savo jausmus, gyvenimo faktus ir reiškinius raštu ir žodžiu. Bendraujant užsienio kalbomis - tarpininkavimas ir tarpkultūrinė tolerancija.
Matematiniai gebėjimai ir pagrindiniai gebėjimai mokslo ir technologijų srityse	Gebėjimai spręsti kasdienes problemas bei naudoti minties matematinius metodus ir išraišką (modelius, schemas, formules).
Skaitmeninis raštingumas	Gebėjimas naudotis informacinėmis technologijomis darbo procese, laisvalaikiu ir komunikuojant. Naudojimosi internetu įgūdžiai, gebėjimai surasti reikiamą informaciją, ją dalintis, pristatyti, bendrauti informacinių technologijų pagalba.
Mokymasis mokyti	Gebėjimas organizuoti savo mokymąsi, atsizvelgiant į laiką ir informacijos kiekį. Naujų žinių ir įgūdžių įsisavinimas, juos pritaikant praktinėje veikloje. Ši kompetencija grindžiama asmens motyvacija ir pasitikėjimu.
Socialiniai ir pilietiniai gebėjimai	Gebėjimas bendrauti ir bendradarbiauti su skirtingų kultūrų asmenimis darbo srityje ir socialinėje aplinkoje bei gebėjimas spręsti konfliktus. Pilietinė kompetencija pasižymi socialinės ir politinės srities žiniomis bei aktyvaus ir demokratiško dalyvavimo visuomeninėje veikloje įgūdžiais.
Iniciatyva ir verslumas	Gebėjimas realizuoti idėjas veikloje. Ši kompetencija apima kūrybiškumą, atvirumą naujovėms, gebėjimą rizikuoti, planuoti, vadovauti projektams. Pritaikyti specifines žinias ir įgūdžius, įgyvendinant socialinius ir ekonominius komercinius projektus.
Kultūrinis sąmoningumas ir raiška	Kūrybinės idėjų, patirties ir emocijų raiškos svarbos pripažinimas. Meninė raiška apima žiniasklaidą, muziką, vaizduojamąjį meną, literatūrą, aktorinį meną.

2 pav. Bendrieji gebėjimai, reikšmingi integracijos į darbo rinką procese
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Bėkšta (2015) ir Staskevičiene ir kt. (2012)

Analizuojant 2 paveiksle pateiktą informaciją, galima daryti išvadą, kad šiuos bendruosius gebėjimus privalo turėti kiekvienas asmuo, bandantis įsitvirtinti darbo rinkoje. Lietuvos aukštosios mokyklos siekia, kad kiekvienas absolventas ne tik šias kompetencijas išsiugdytų mokydamasis, bet ir jas palaikytų bei plėtotų visą gyvenimą, nes tik nuolat besimokydamas ir tobulindamas save, asmuo geba įveikti problemas, kylančias buitinėje, visuomeninėje ir darbo aplinkoje.

Europos Komisijos komunikate „Europos aukštojo mokslo sistemų modernizavimo darbotvarkė. Ekonomikos augimo ir užimtumo rėmimas“ (2011) nurodoma, kad aukštasis išsilavinimas didina asmens potencialą ir suteikia absolventams žinių ir svarbiausių universaliųjų gebėjimų, padedančių jiems užimti aukštos kvalifikacijos reikalaujančias darbo vietas. Jame taip pat teigiama, kad mokymo programos keičiamos per lėtai, kad atitiktų kintančias ekonomikos reikmes, jos neatspindi ir nepadedą tenkinti būsimų darbo vietų poreikių, o absolventams sunku rasti kokybišką jų studijų srities darbo vietą. Mokslinėje literatūroje teigiama, kad išsilavinimą sudaro žinios ir mokėjimai įgyti per mokymąsi, studijavimą ir patirtį. Darbuotojams bei darbdaviams labiausiai yra naudinga, kuomet darbuotojo išsilavinimo lygmuo atitinka darbo pobūdį, t. y. darbui reikalingą išsilavinimo lygį, nes tokiu būdu yra pasiekiamas didelis produktyvumas (Pukelis ir Pileičikienė, 2012, p. 146).

Nepaisant to, kad nuolat stengiamasi visų studijų programų turinį pritaikyti prie sėkmingai darbinei veiklai reikalingos kompetencijos ugdymo, darbdaviai turi savitą požiūrį. Anot Jakubės ir Juozaičio (2012, p. 22), darbdaviai aukštųjų mokyklų absolventus apibūdina kaip turinčius daug akademinį žinių, tačiau nemokančius jų taikyti praktiškai, neveiklius, neturinčius bendravimo įgūdžių, nesugebančius spręsti globalių problemų ir nesusiformavusius vertybių. Darbdaviai taip pat pastebi, kad pradėję dirbti absolventai turi pernelyg aukštus lūkesčius, nemoka naudotis informacijos šaltiniais, negeba dirbti grupėse. Todėl atsižvelgiant į darbdavių požiūrį, reikia apibrėžti sritis, kuriose aukštosios mokyklos absolventas turi būti kompetentingas. 1 lentelėje pateikiamos penkios tokios sritys, kurias išskyrė Allen, Ramaekers ir van der Velden (2005).

1 lentelė. Aukštosios mokyklos absolventų gebėjimų klasifikacija

KOMPETENCIJOS SRITIS	REIKALAVIMAI ABSOLVENTUI
<u>Profesinės erudicijos sritis</u>	Būti savo profesinės srities ekspertu: gebėti nustatyti ir išspręsti problemas, išmintingai elgtis kebliose situacijose bei patarti kolegoms profesiniais klausimais.
<u>Funkcinio lankstumo sritis</u>	Gebėti priimti iššūkius ir greitai įgyti naujų žinių, priimti pokyčius darbe, išnaudoti savo mokėjimus ir per patirtį įgytus naujus, būti mobiliu savo darbovietėje ir kitose organizacijose.
<u>Inovacijų ir žinių valdymo sritis</u>	Sugebėti atlikti ne tik absolventui paskirtas užduotis: sukurti aplinką, efektyviai kuriančią žinias ir gebėti valdyti inovacijas.
<u>Žmogiškųjų išteklių mobilizavimo sritis</u>	Gebėti mobilizuoti savo ir kitų sugebėjimus ir vadovauti savo bei kitų darbui.
<u>Tarptautinės orientacijos sritis</u>	Atsižvelgiant į vykstančius globalizacijos procesus, pasižymėti stipria tarptautine orientacija.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Allen ir kt. (2005)

Anot Pukelio ir Pileičikienės (2012, p. 147), esminis aukštosios mokyklos absolvento bruožas – universalumas ir lankstus įgytų žinių ir mokėjimų pritaikymas įvairiose situacijose. Autorių teigimu, perspektyvus absolventas turi pasižymėti žinių, mokėjimų ir polinkių derinimu, o ne orientacija į kai kuriuos iš jų.

Taigi, ugdyti kompetentingą darbuotoją, kaip jau minėta, yra kiekvienos aukštosios mokyklos paskirtis. Jakubė ir Juozaitis (2012, p. 22) teigia, kad darbo rinkos poreikiai tapo ypač svarbūs, rengiant ir vykdančias studijų programas, o bendrųjų kompetencijų ugdymas išimtinai imtas sieti su darbdavių lūkesčiais. Autoriai numato faktorius, kurie tapo šio proceso pamatais:

- ✓ plečiantis žiniomis pagrįstai ekonomikai, didėja darbo rinkai praktiškai pasirengusių aukštąjį išsilavinimą turinčių absolventų poreikis;
- ✓ aukštųjų mokyklų finansavimo schemas verčia jas atliepti darbo rinkos poreikius ir siekdamas gauti veiklos finansavimą, aukštosios mokyklos stengiasi prisivilioti kuo daugiau studentų ir vykdyti jų lūkesčius atitinkančias studijų programas;
- ✓ besiplečiantys universitetai ir kolegijos priima studentus, kurių dažniausias siekis – įgyti išsilavinimą, kuris būtų tinkamas įsidarbinimui;

- ✓ didelis studentų skaičius lemia labai skirtingą studentų kompetencijų lygį, todėl universitetai turi orientuotis į skirtingas besimokančiųjų galimybes ir mokymosi poreikius;
- ✓ į studentų įsidarbinimo lūkesčius orientuotos mokymosi strategijos lemia bendrųjų kompetencijų ugdymo sferos siaurumą, nes apsiribojama tik orientacija į darbdavių poreikius ir gebėjimus, aktualius įsidarbinant.

Apibendrinant galima teigti, kad aukštoji mokykla, vykdydama tiesiogines ir netiesiogines savo funkcijas, turi ugdyti būsimų specialistų kompetencijas: profesines, socialines bendrakultūrinės, komunikacinės ir pan. Profesines kompetencijas reikia pagrįsti ne tik teorinėmis žiniomis, bet ir praktinių įgūdžių formavimu. (Guščinskienė ir Čiburienė, 2011) Darbo rinka reikalauja pasirengusių kvalifikuotų darbuotojų, o įsidarbinimą lemia ne vien įgytas diplomatas, bet ir asmeninės savybės, noras ir pasirengimas dirbti. (*Profesijos vadovas*, 2010) Pasirinkta specialybė universitete ar kolegijoje ne visada garantuoja darbo vietą. Todėl rengiant specialistus integracijai į darbo rinką būtina ne tik išugdyti gebėjimus ir kompetencijas, kurie yra reikalingi tam tikrai profesinei veiklai atlikti, bei ir paruošti būsimą darbuotoją būti reikalingu ir gebančiu konkuruoti darbo rinkoje. (Beržinskienė ir Matuzevičiūtė, 2014, p. 192) Toliau darbe bus analizuojami būtent Lietuvos aukštąsias mokyklas baigusiujų absolventų integracija į darbo rinką, todėl būtina paaiškinti darbo rinkos sąvoką bei aptarti absolventų įsidarbinimo problemas ir galimybes.

1.2. Darbo rinkos samprata ir aukštųjų mokyklų absolventų integracijos į darbo rinką problemos ir galybės

Darbas yra svarbi kiekvieno žmogaus gyvenimo dalis. Norint užsidirbti lėšų pragyvenimui ir patenkinti bent jau minimalius fiziologinius, buitinius ar kitus poreikius būtina patekti į darbo rinką ir nuolat stengtis joje išsilaikyti. Tačiau neretai pasitaiko atvejų, kuomet darbas ir jo paieška tampa materialinio ir moralinio nepasitenkinimo priežastimi, nes neturintis darbo žmogus ima jausti nepilnavertiškumą, sukelia aplinkinių užuojautą ir nepasitikėjimą. Deja, tokių atvejų galima aptikti nuolat. Anot Brazienės ir Mikutavičienės (2013, p. 114), didėjant konkurencijai darbo rinkoje, dėl profesinio orientavimo sistemos disfunkcijų, kurios atsiranda nesubalansavus studentų srautų aukštajame moksle, nuvertėja ir aukštojo mokslo diplomatas. Tad aukštųjų mokyklų absolventai nėra apsaugoti nuo bedarbystės, o tai turi reikšmingos įtakos alternatyvų ieškojimui, kuris gali iššaukti neigiamas pasekmės, pavyzdžiui, emigraciją. Emigruoti dažniausiai pasiryžta jauni, ką tik aukštąjį išsilavinimą įgiję asmenys, o tai sąlygoja ir „protų nutekėjimą“ – situaciją, kuomet aukštą kvalifikaciją turintys jauni, mobilūs žmonės išvyksta dirbti ir sėkmingai integruojasi užsienio darbo rinkose. (Gižienė ir Markauskienė, 2012, p. 1143). Atsiradusi „protų nutekėjimo“ grėsmė gali būti žalinga tiek šalies aukštojo mokslo įstaigoms, tiek valstybei, nes užsienio universitetų absolventai yra linkę pasilikti svečioje šalyje. (Švažas, 2014) Beje, aukštosios mokyklos kol kas sunkiai gali paruošti reikiamą kiekį savo srities specialistų pagal dar nenusistovėjusios veiklos sistemos poreikį. Taip pat

studentams trūksta praktinių žinių, nes darbdavių ir aukštųjų mokyklų bendradarbiavimas nėra pakankamas. (Židonis, Strazdas ir Vijeikis, 2011, p. 321)

Darbo rinkos samprata. Mokslinėje literatūroje sutinkama nemažai teorijų, nagrinėjančių procesus darbo rinkoje įvairiais aspektais, todėl ir apibrėžiama ji skirtingai, tačiau, lyginant šios sąvokos paaiškinimus įvairių autorių darbuose, pastebima nekintanti esmė. Simanavičienė ir Užukurytė (2009) išskiria dvi kryptis, analizuojančias procesus darbo rinkoje. Pirma, darbo rinkos teorija studijuoja darbo rinkos struktūrą, sudėtį, funkcionavimo galimybes, nagrinėja darbo našumo ypatumus, darbo jėgos problemas ir pasiūlos ir paklausos pusiausvyrų būsenas. Antra, darbo ekonomikos teorija, apimanti siauresnę darbo rinkos mokslinę sritį, analizuoja techninės pažangos, globalizacijos procesų sąlygotus veiksnius ir įtaką darbo rinkai, infliacijos ir nedarbo veiksnius, darbo užmokesčio diferenciacijas įmonės lygmeniu bei derybas ir santykius tarp darbdavių ir dirbančiųjų. Anot Tendziagolskytės ir Rudztkio (2014), darbo rinka – tai darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kuriose formuojasi darbo pasiūla, paklausa bei darbo užmokestis. Remiantis Jokubauskaite (2012), darbo rinka – tai sudėtinė šalies ekonomikos dalis, kurioje pirkimo ir pardavimo pagrindinis elementas yra potencialus darbuotojas. Norint patikslinti šį apibrėžimą, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad darbo rinkos elementais galima įvardinti dvi tarpusavyje sąveikaujančias puses – tai darbo jėgos pasiūlą ir paklausą, o tiksliau, darbuotojus ir darbdavius, tad nesant vienam iš šių elementų, darbo rinka iškraipoma.

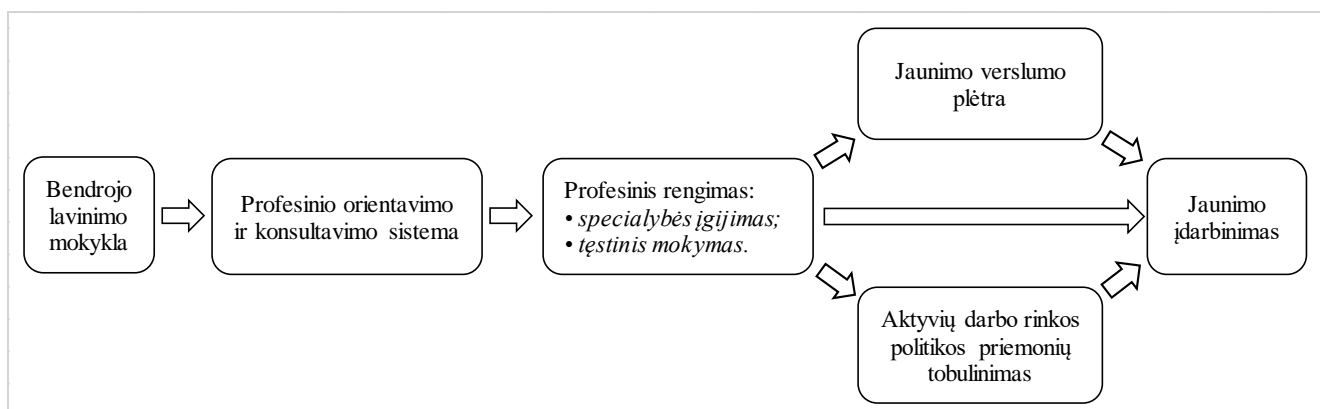
1. *Darbo jėgos pasiūla* – tai visuomeninio darbo kiekis, kurį darbo rinkoje siūlo tie, kurie turi tinkamas darbo jėgos savybes arba patys realizuoja savo darbo jėgą. Darbo jėgos pasiūla plačiąja prasme apima užimtuosius ir bedarbius, siaurąja – tik bedarbius. Darbo jėgos pasiūlai įtakos turi šie veiksniai: darbo užmokestis, valstybės vykdoma darbo politika, žmogiškosios vertybės, lūkesčiai, karjeros prasmės suvokimas.
2. *Darbo jėgos paklausa* – darbo kiekis, kurį nori ir gali samdyti darbdaviai ir kuriam yra galimybės savarankiškai realizuoti gebėjimus. Darbdavių galimybes samdyti darbo jėgą lemia daugelis veiksnių, iš kurių svarbiausieji: darbo užmokestis, įmonės gaminamos produkcijos bei teikiamų paslaugų paklausa ir kaina rinkoje, verslo ciklo fazės, profsąjungų veikla, verslo arba verslo tęstinumo ir plėtros perspektyvos. (Navickas, 2013)

Darbo jėga yra pagrindinis darbo rinkos objektas kuris reikšmingas tik veikiančioje rinkoje. Veikiančios rinkos sąlygas nulemia esama rinkos konjunktūra, kuri teoriškai apibūdinama kaip situacija, susidariusi rinkoje. (Mačiulaitis, 2012, p. 74) Todėl atsižvelgiant į darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį darbo rinkos konjunktūra gali būti trejopa: *subalansuota (nulinė)* (darbo pasiūla atitinka darbo paklausą), *perteklinė* (darbo pasiūla viršija paklausą) ir *deficitinė* (darbo vietų pasiūla viršija darbo jėgos paklausą). (Jokubauskaitė, 2012) Darbo rinka pusiausvyroje išsilaiko neilgai, nes dažniausiai rinka būna perteklinė arba deficitinė. Lietuvos atveju darbo rinkos konjunktūra yra

deficitinė, t. y. darbo jėgos pasiūla viršija esamą darbo rinkos paklausą, todėl atsiranda nedarbas. (Rudžinskienė, 2013, p. 25). Tačiau remiantis tuo, galima daryti išvadą, kad labiau palanki yra deficitinė darbo jėga, nes šiuo atveju atsiranda galimybė pritraukti naujų žmogiškųjų išteklių iš kitų šalių, skatinant tarpvalstybinius darbo jėgos mainus. O kalbant apie perteklinę darbo jėgą, galima teigti, kad ji sukelia ekonominių ir visuomeninių problemų, tokių kaip emigracija, „protų nutekėjimas“, skurdas, įvairaus pobūdžio socialinės problemos ir kita.

Darbo rinka yra atvira sistema, o jos funkcionavimo efektyvumą lemia tam tikri veiksniai. Taip pat ir aukštųjų mokyklų absolventų integraciją į darbo rinką lemia daug įvairaus pobūdžio veiksnių: paslaugų ir gamybos sferos plėtra, įgytas išsilavinimas, asmens motyvacija, šeimos narių turimos lėšos ir išgyvenimo šaltiniai ir kt. (Adamonienė ir Čiutienė, 2010) Anot Rudžinskienės (2013, p. 27), integracija – tai dalių sujungimas į visumą, atkūrimas ir atsinaujinimas. Integracija gali būti apibrėžiama, kaip kiekvieno individo prigimtinė teisė dalyvauti visuomeniniame gyvenime. Analizuojant jaunų žmonių integracijos į darbo rinką tendencijas Lietuvoje, svarbu pabrėžti tai, kad aukštesnį nei kitų demografinių socialinių bedarbių grupių jaunimo nedarbo lygį, greta ekonominių socialinių veiksnių ir sumažėjusios darbo paklausos sąlygoja jų bendrojo išsilavinimo ir profesinio pasirengimo lygis. (Paltarokaitė, 2010, p. 37) Kupčinskaitė (2011, p. 302), remdamasi užsienio autorių teiginiais, pastebi, kad jaunuoliams, ieškantiems darbo pirmą kartą, iškyla gerokai daugiau problemų negu tiems, kurie prarado darbą.

Paltarokaitė (2010, p. 37) teigia, kad jaunimo, o tarp jų ir aukštųjų mokyklų absolventų, užimtumo didinimo priemonių sistemą turėtų sudaryti šešios sistemos: bendrojo lavinimo tobulinimas, profesinio orientavimo ir konsultavimo tobulinimas, pirminio ir tęstinio mokymo tobulinimas, aktyvių darbo rinkos politikos priemonių tobulinimas, jaunimo verslo plėtra, jaunimo įdarbinimo mechanizmo tobulinimas. Jos turi būti, vienijamos, skatinamos tarpusavyje bendradarbiauti, siekiant, kad jauno žmogaus integracijos į darbo rinką galimybės būtų efektyvios. (3 paveikslas)



3 pav. Jaunimo integracijos į darbo rinką schema
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Kupčinkaite (2011)

Interpretuojant 3 paveikslą, galima teigti, kad efektyvus bendrasis lavinimas yra ne tik pagalbinė priemonė, sprendžiant jaunimo nedarbo problemą, bet ir žmogiškųjų išteklių plėtros pagrindas.

Aukštesnis bendrasis išsilavinimas garantuoja didesnes profesinio išsilavinimo galimybes, platesnes mokymosi perspektyvas ir turi įtakos bendrųjų kvalifikacijų įgijimui. Taip pat būtina tobulinti ir profesinį informavimą bei konsultavimą, nes informacija šiandieninėje visuomenėje yra labai svarbus faktorius. Anot Adamonienės ir Čiutienės (2010), efektyvus profesinis informavimas ir konsultavimas jaunam žmogui gali padėti ne tik įgyti paklausiają profesiją, bet ir efektyviai integruotis į darbo rinką. Kalbant apie pirminio ir tęstinio profesinio mokymo tobulinimą, tik tie asmenys, kurie turi tinkamą profesinį pasiruošimą, gali konkuruoti darbo rinkoje, ilgesniam laikui užsitikrindami užimtumą, tinkamas darbo sąlygas ir pakankamas pajamas pragyvenimui. Jauni žmonės turi būti nuolat skatinami atrasti savo gabumus, suteikiant jiems konsultacinę pagalbą. Būtina siekti, kad jie ieškotų ir verslumui būdingų savybių. Verslumui būdingos savybės orientuotos į svarstantį, mokantį pasinaudoti jam teikiamomis galimybėmis, aktyvų jauną žmogų. Jauni žmonės turi norėti būti nepriklausomais, kūrybiškai aktyviais, organizuotais, imliais ir turinčiais ne tik praktinių, bet ir teorinių žinių. Anot Kupčinskaitės (2011, p. 305) lemiamu veiksniu, siekiant pagerinti aukštųjų mokyklų absolventų padėtį darbo rinkoje, galima laikyti programas, apsprendžiančias jaunuolių įsidarbinimo problemas, pažindinančias su darbo rinka ir parengiančias juos mokymuisi visą gyvenimą, vystant gebėjimą suderinti individualius asmenybės saviraiškos ir tobulėjimo poreikius su darbo rinkos reikalavimais.

Veiksniai, turintys įtakos aukštųjų mokyklų absolventų integracijos į darbo rinką procesams, gali būti grupuojami pagal skirtingus kriterijus, tačiau mokslinėje literatūroje dažniausiai išskiriamos dvi pagrindinės grupės:

1. *Vidiniai (endogeniniai) veiksniai* – nuo konkretaus individo priklausantys veiksniai, kuriuos jis pats gali kontroliuoti (pavyzdžiui, psichologiniai veiksniai, kuriems įtaką daro pats žmogus, kokybinės individų charakteristikos ir kita);
2. *Išoriniai (egzogeniniai) veiksniai* – nuo konkretaus individo nepriklausantys veiksniai (pavyzdžiui, ekonominiai, socialiniai, politiniai, demografiniai ir geografiniai veiksniai, taip pat valstybės vykdoma aktyvi darbo rinkos politika). (Adamonienė, Čiutienė, 2010)

Remiantis Dicken (2007), dar vienu integraciją į darbo rinką lemiančiu veiksniu galima įvardyti globalizacijos fenomeną. Anot Tūtlio ir Butkienės (2010, p. 80), darbo rinkos globalizacija reiškiasi įvairiais reiškiniais, pradedant nuo aukštos kvalifikacijos specialistų migracijos intensyvėjimo, baigiant aukštos kvalifikacijos reikalaujančių darbo vietų perkėlimu iš vienos šalies į kitą. Globalizacijos procesų sąraizgoje sudėtingais būdais sąveikauja veikėjų tinklaveikos ir makrostruktūros. Dėka šio proceso, paskatinama laisvoji prekyba, laisvas darbo jėgos judėjimas. Dėl globalizacijos aukštųjų mokyklų absolventams ir kitiems darbo rinkos dalyviams atsiveria didesnės galimybės įsidarbinti kitose šalyse arba tarptautinėse įmonėse, kurios yra įsikūrusios Lietuvoje. (Dicken, 2007)

Aukštųjų mokyklų absolventų integraciją darbo rinką veikiančių vidinių (endogeninių) ir išorinių (egzogeninių) veiksmių struktūra pateikta 4 paveiksle.



4 pav. Darbo rinkai įtakos turinčių veiksnių sistema ir aukštųjų mokyklų absolventų integracijos į darbo rinką problemų veiksniai

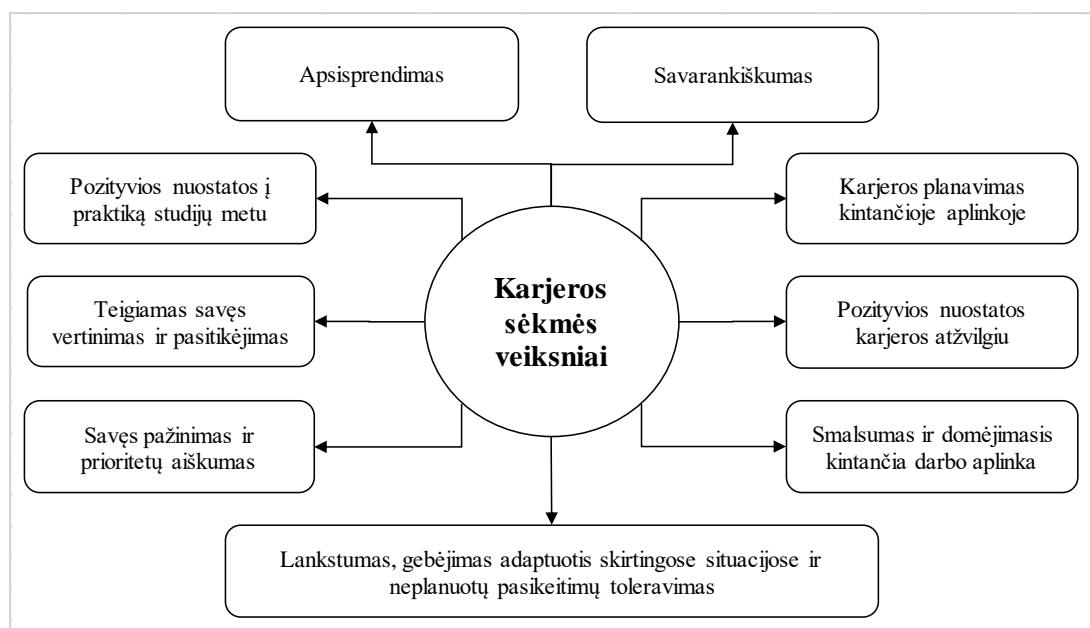
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Martinkumi ir Beržinskiene (2005) ir Kupčinskaite (2011)

Remiantis 4 paveikslo duomenimis, veiksniai nėra atskirti ir sąveikauja tarpusavyje: kai išoriniai veiksniai keičiasi, vidiniai veiksniai atitinkamai taip pat keičiasi. Šis procesas nusako skirtingus darbo rinkos struktūros pokyčius įvairiose teritorinėse srityse. Ekonomikos, darbo ir darbo išteklių struktūros pokyčiai priskiriami išoriniams veiksniams, kuriuos apibūdina pagrindiniai makroekonominiai ir socialiniai rodikliai, o išsami informacija apie darbuotojo ir darbo vietos poreikį, darbo paieškos intensyvumas, darbdavio lankstumas darbo vietos ir samdos sąlygų požiūriu priskiriami vidiniams veiksniams, nes jie siejami su konkrečia rinka, organizacija ar jos elementais. Pabrėžtina tai, kad egzistuoja tam tikri skirtumai, kuriuos sąlygoja tautiniai papročiai ir tradicijos, žmogaus moralė ir etika, žinoma, mokslas ir švietimas. Taigi, galima teigti, kad kintant esminiams makroekonominiams, socialiniams ir mikroekonominiams rodikliams, kinta ir situacija darbo rinkoje.

Aukštųjų mokyklų absolventų, kaip ir kitų asmenų, padėtį darbo rinkoje labiausiai veikia bendra ekonominė situacija šalyje, tačiau absolventų aukštas nedarbo lygis, lyginant su kitomis demografinėmis socialinių bedarbių grupėmis, yra nepakankamai efektyvios švietimo, profesinio rengimo, socialinės apsaugos, darbo rinkos ir ekonominės politikos rezultatas. (Kupčinskaitė, 2011, p. 302) Kone visuose Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Lietuvos darbo birža) padaliniuose gausu užsiregistravusių jaunuolių, neturinčių jokios profesinės kvalifikacijos. O tai labai apsunkina darbo paieškas ir sukelia problemas darbdaviams, nes apsirūpinimo kvalifikuotais darbuotojais problema jiems vis aktualesnė. (2015 metų darbo rinkos

progozė, 2015) Taigi, sprendžiant šios tikslinės grupės nedarbo problemą, būtina užtikrinti sisteminių ir kompleksinių jos sprendimo būdą bei tobulinti darbo potencialo formavimo ir įdarbinimo priemones. (Adamonienė ir Čiutienė, 2010) Kupčinskaitė (2011, p. 304) teigia, kad jaunas žmogus egzogeninių veiksnių įtakoti negali, todėl apsistojama ties endogeniniais. Sprendžiant šių veiksnių įtaką ir juos keičiant, susidaro palankesnės aplinkybės įsidarbinti.

Aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinimas ir neįsidarbinimo priežastys. Mokslinėje literatūroje galima aptikti daugybę schemų ir modelių, kuriuose įvairūs autoriai išskiria komponentus, apjungiančius tam tikras kompetencijas ir įgūdžius, reikalingus sėkmingai integracijai į darbo rinką. (Beržinskienė ir Matuzevičiūtė, 2014) Anot Sewell ir Dacre Pool (2010), įsidarbinant yra svarbūs penki komponentai – tai karjera, patirtis bendrieji įgūdžiai, emocinis išprusimas ir supratimo laipsnis. Neatsiejama sėkmės veiksniais autoriai laiko norą mokytis, gebėjimą dirbti komandoje, komunikabilumą. Autoriai teigia, kad sėkmingam įsidarbinimui būtinos komponentės yra savigarba, savarankiškumas ir pasitikėjimas savimi. Ivanova ir Valickas (2013), nagrinėdami aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinimo galimybes, išskyrė devynis veiksnius, kurie yra susiję su sėkmingu aukštųjų mokyklų absolventų perėjimu į darbo rinką. (5 paveikslas)



5 pav. Asmeniniai aukštųjų mokyklų absolventų karjeros sėkmės veiksniai

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Ivanova ir Valicku (2013)

Remiantis 5 paveikslo duomenimis ir Ivanovos ir Valicko (2013) atliktos išsamios teorinės analizės rezultatais, pirmasis veiksnys, lemiantis sėkmingą aukštųjų mokyklų absolventų integraciją į darbo rinką – savarankiškumas, kuris apibūdina pačio absolvento gebėjimą priimti tiek karjeros sprendimus, tiek buvimą nepriklausomu nuo kitų nuomonės. Antrasis veiksnys – apsisprendimas, kuris yra susijęs su apsisprendimo tvirtumu pasirenkant studijų kryptį ir karjerą. Trečiasis – pozityvios nuostatos į praktiką studijų metu. Būdamas praktikoje, studentas turi galimybę savo teorines žinias pritaikyti realiose situacijose, susiduriant su išylančiomis problemomis ir jų sprendimu. Lankstumas,

gebėjimas adaptuotis skirtingose situacijose ir neplanuotų pasikeitimų toleravimas yra labai glaudžiai susijęs su smalsumu ir domėjimusi kintančia darbine aplinka. Vykstant nuolatiniams pokyčiams socialinėse, kultūrinėse ir ekonominėse srityse, būtina nuolat jais domėtis. Žinių plėtimas suteikia saugumo jausmą ir sumažina nerimo lygį dėl galimų pasikeitimų. Šeštasis veiksnys – karjeros planavimas kintančioje aplinkoje – siejasi su mokėjimu planuoti savo karjerą, tačiau svarbu nuolat peržvelgti savo planus ir nesibaiminti juos pakeisti. Pozityvios nuostatos karjeros atžvilgiu veiksnys apibūdina optimistišką požiūrį į savo karjerą ir orientaciją į geriausius rezultatus. Aštuntasis veiksnys – savęs pažinimas ir prioritetų aiškumas. Jis apibrėžia absolvento norą geriau save pažinti, nuolat tyrinėti save ir gauti grįžtamąjį ryšį iš aplinkinių. Paskutinysis veiksnys yra siejamas su būtinybe teigiamai save vertinti ir pasitikėti savo jėgomis, nes nepasitikėjimas savimi apriboja karjeros galimybes. Be pasitikėjimo savimi ir teigiamo savęs vertinimo, sunku adaptuotis prie nuolatinės visuomenės kaitos, planuoti karjerą, analizuoti savo klaidas ir būti savarankiškam. Taigi, visi devyni veiksniai padeda išvengti sunkumų aukštųjų mokyklų absolventų integracijos į darbo rinką procese.

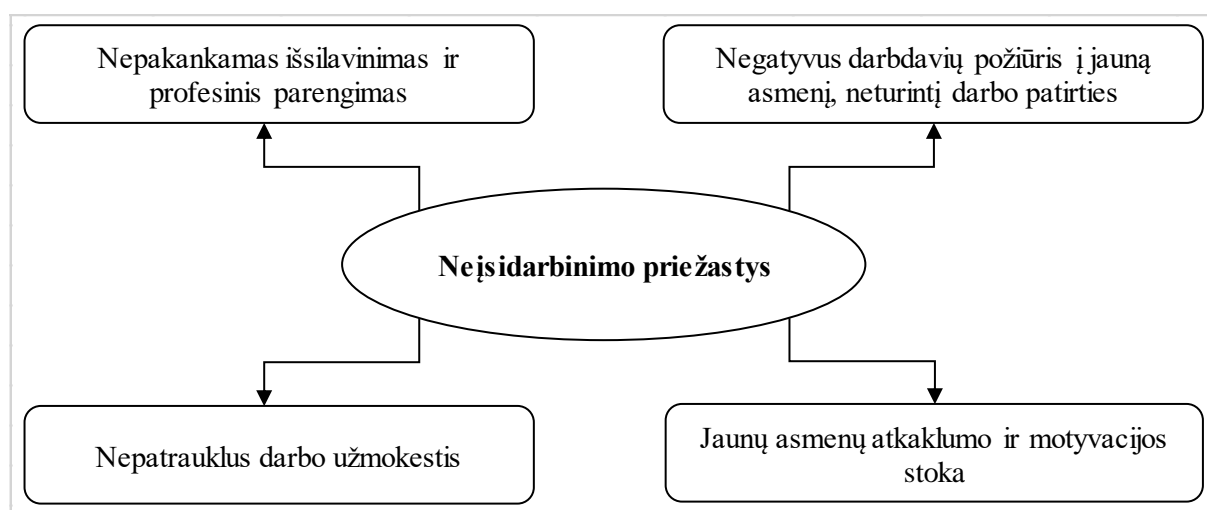
Lietuvoje darbo rinkos politikos priemonės dažniausiai yra skirtos konkrečioms taškinėms problemoms spręsti, visas dėmesys yra koncentruojamas į jau egzistuojančių problemų sprendimą, o ne į jų prevenciją. Stokojama konkretesnės darbo vietų kūrimo politikos, ateities vystymosi prognozių. (Brazienė ir Mikutavičienė, 2013, p. 117) Dažnai analizuojami jaunimo sėkmės darbo rinkoje atvejai, tačiau tai nekeičia fakto, jog įsidarbinti sunku arba turint aukštojo mokslo diplomą tenka dirbti nekvalifikuotą ir neatitinkantį specialybės darbą. Dažniausiai taip nutinka, kai universiteto ar kolegijos absolventas neturi reikalingos darbo patirties ir dėl to jam trūksta bendravimo įgūdžių, taip pat nežinoma, ko iš jo tikisi darbdavys. Akivaizdu, kad daugiau pranašumų turi tie aukštųjų mokyklų absolventai, kurie yra dirbę studijų metais, nes darbdaviai visuomet renkasi tuos, kurie turi bent kiek darbinės praktikos. Žinoma, dar vienas svarbus veiksnys yra išsilavinimas – kuo jis aukštesnis, tuo integracija į darbo rinką bus sėkmingesnė, nes aukštesnis išsilavinimas yra siejamas su didesniu asmens produktyvumu, o tai lemia ir didesnes pajamas bei aukštesnę poziciją darbo rinkoje, taip pat formuoja didesnę atitinkamą išsilavinimą turinčių darbuotojų poreikį ir aukštesnę darbo užmokesčio lygį. Manoma, kad jaunimas, siekiantis aukštojo išsilavinimo, darbdaviams atrodo patrauklesnis, nes turi didesnius įgimtus gebėjimus ir yra labiau motyvuotas. (Brazienė ir Mikutavičienė, 2013, p. 115)

Rudžinskienė (2013) išskiria dvi pagrindines jaunimo neįsidarbinimo priežastis: žema kvalifikacija ir nedidelė darbo patirtis. Visas įsidarbinti trukdančias priežastis galima suskirstyti į:

- ✓ *Subjektyvios* – menkas išsimokslinimas ir kvalifikacija, nepakankama darbo patirtis, užsienio kalbų nemokėjimas, neigiamas darbdavių požiūris į ilgalaikius bedarbius, pasyvus gyvenimo būdas ir žalingi įpročiai, būtinybė padėti kitiems šeimos nariams, mažas mobilumas, bloga sveikatos būklė, nepakankamas informuotumas apie padėtį darbo rinkoje;

- ✓ *Objektyvias* – užimtumo sumažėjimas, struktūriniai darbo rinkos neatitikimai, labai maži atlyginimai, didelės bedarbių socialinės garantijos, didelės persikėlimo išlaidos, intensyvi naujų informacinių technologijų plėtra, nepakankamai veiksmingos darbo rinkos politikos priemonės);
- ✓ *Nekontroliuojamas* – ekonominė stagnacija, demografinis sprogymas, pajamų lygis, šalies teisinė sistema ir kita.

Analizuojant mokslinę literatūrą ir apžvelgiant atliktus įvairius tyrimus šiuo aspektu, aptinkami ir detalesni neįsidarbinimą sąlygojančių priežasčių aprašymai. Juškienės (2013, p. 30) įvardintos neįsidarbinimo priežastys pateiktos 6 paveiksle.



6 pav. Aukštųjų mokyklų absolventų neįsidarbinimo priežastys
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Juškienė (2013)

Nepakankamas išsilavinimas ir profesinis parengimas: atsižvelgiama į tai, kad su didžiausiomis įsidarbinimo problemomis susiduria nepakankamai kvalifikuoti ir nemotyvuoti absolventai, o ypač jauni žmonės, gyvenantys kaimo vietovėse. Šių jaunuolių įsidarbinimo galimybės yra pačios menkiausios. Iki krizės jie patyrė daug įsidarbinimo barjerų, tačiau dabar kaimuose gyvenantiems absolventams yra didelė tikimybė tapti ilgalaikiais bedarbiais, patiriančiais socialinę atskirtį. (Juškienė, 2013, p. 29)

Negatyvus darbdavių požiūris į jauną asmenį, neturintį darbo patirties: pastebima tendencija, kad darbdaviai nenori priimti jaunų, ką tik aukštąsias mokyklas baigusių absolventų, ir kelia didelius reikalavimus laisvai darbo vietai užimti. Tačiau žingeidūs ir charizmatiški jauni asmenys greičiau integruojasi į darbo rinką, juos lengviau išmokyti, nes tokie asmenys greičiau prisitaiko prie vykstančių pokyčių. Neretai jaunimas pervertina savo žinias ir gebėjimus. Jaunuoliai, neturintys darbo patirties, tikisi gerų darbo sąlygų, didelio atlyginimo ir pareigų. (*Darbo paieškos vadovas*, 2012).

Jaunų asmenų atkaklumo ir motyvacijos stoka: išskiriamas nepakankamas jaunimo aktyvumas darbo paieškoje, nežinojimas, kokį darbą absolventas galėtų dirbti, patirties stoka ir kt. Nežinojimas, kokie yra darbo rinkos poreikiai, kokios įstaigos gali padėti jaunam žmogui integruotis į darbo rinką,

nemokėjimas savęs pristatyti darbdaviui, įgytų profesinių žinių neatitikimas darbo rinkos reikmėms neskatina integracijos į darbo rinką.

Nepatrauklus darbo užmokestis: dažnai aukštųjų mokyklų absolventai ir kiti jauni asmenys atsisako siūlomo darbo dėl, jų nuomone, per mažo darbo užmokesčio.

Taigi, apibendrinant, galima teigti, kad norint gauti pageidaujamą darbo vietą ar geriau apmokamą darbą, konkurencijos darbo rinkoje išvengti neįmanoma. Pabrėžtina tai, kad poreikis nuolat stebėti ir analizuoti bendrą ekonominę situaciją šalyje atsiranda labiausiai dėl to, kad darbo rinkos konjunktūra Lietuvoje yra deficitinė. Norint sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje, būtina įvertinti visus veiksnius, lemiančius aukštųjų mokyklų absolventų integraciją į darbo rinką – tiek nuo pačio individo priklausančius ir kontroliuojamus, tiek nuo jo nepriklausančius veiksnius. Siekiant įsidarbinti nepakanka vien diplomo, liudijančio aukštojo išsilavinimo turėjimą, svarbūs ir komponentai, kurie apjungia tam tikras kompetencijas ir įgūdžius, kurie yra reikalingi sėkmingai integracijai. Nepaisant to, bandant įsidarbinti susiduriama ir su daugybe sunkumų. Dažnai kalbama apie tai, kad jauniems asmenims trūksta motyvacijos, tačiau, galima teigti, kad nuolatinis ir negatyvus darbdavių požiūris į juos sąlygoja absolvento savivertės mažėjimą, o siūlomas menkas darbo užmokestis skatina ieškoti alternatyvų, kurios gali būti nenaudingos Lietuvai. Atsižvelgiant į tai, būtina vykdyti efektyvią darbo rinkos politiką ir mažinti jaunų žmonių nedarbą, didinti jų užimtumą. Todėl toliau bus analizuojamas valstybės ir jos institucijų vaidmuo integracijos į darbo rinką procese.

1.3. Valstybės vaidmuo jaunų žmonių integracijos į darbo rinką procese

Padėtį darbo rinkoje apsprendžia valstybės vykdoma darbo rinkos politika. Ji gali būti vertinama siaurąja ir plačiąja prasmėmis. Plačiąja prasme darbo rinka įvardijama kaip užimtumo politikos sudedamoji dalis, kuria siekiama formuoti racionalią gyventojų užimtumo struktūrą, didinant darbo jėgos socialinį ir ekonominį efektyvumą. (Gulbinienė, Jankauskienė ir Šileikaitė, 2011, p. 103) Užimtumo racionalumą išreiškia ir darbo jėgos profesinė kvalifikacinė struktūra, kurią sąlygoja darbo pasidalijimas ir technikos bei technologijos lygis. Kitaip tariant, darbuotojų profesinės kvalifikacijos struktūra turi atitikti esamą darbo vietų struktūrą, taip pat privalu panaudoti turimą kvalifikuotos darbo jėgos potencialą. Siaurąja prasme – tai ekonominių, finansinių ir kitų priemonių visuma, siekiant reguliuoti nedarbo lygį šalyje ir užtikrinti bedarbių socialinę apsaugą. (Laužadytė ir Samoškaitė, 2013, p. 66)

Lietuvos užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančios institucijos yra apibrėžtos Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme. Remiantis įstatymo 5 straipsniu¹, konsultuodamosi su socialiniais partneriais, užimtumo rėmimo politiką įgyvendina:

1. Vyriausybė;

¹ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 5 str., *Žin.*, 2009, Nr. 73-2762.

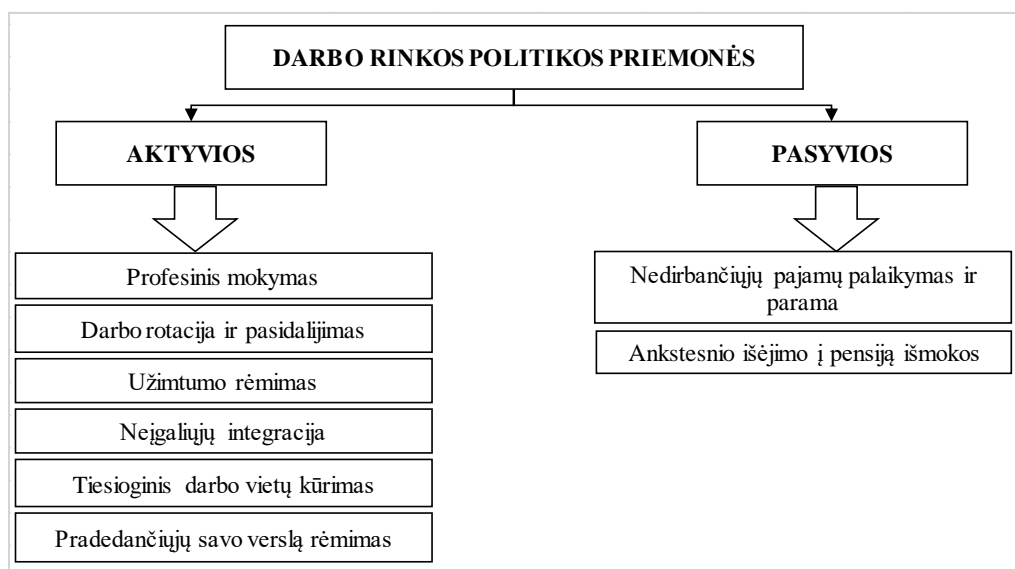
2. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija kartu su kitomis ministerijomis;
3. Valstybės institucijos ir įstaigos (Lietuvos darbo birža ir jos teritorinės darbo biržos, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba));
4. Savivaldybių institucijos ir įstaigos;
5. Juridiniai ir fiziniai asmenys.

Išsamiau jų kompetencijos bus aptariamoms antrojoje baigiamojo projekto dalyje „Aukštųjų mokyklų absolventų integracijos į darbo rinką teisinis reglamentavimas“.

Anot Cazes ir Verick (2009), darbo rinkos politika yra taikytina pasyviuoju ir aktyviuoju būdu problemoms, kylantioms darbo rinkoje spręsti. Šis vaidmuo yra išreiškiamas per pasyvias darbo rinkos politikos (toliau – PDRP) ir aktyvias darbo rinkos politikos (toliau – ADRP) priemones:

1. *Pasyviosios darbo rinkos politikos priemonės* – valstybinės priemonės, kuriomis reguliuojamas kompensacinis mechanizmas, o nedarbo atveju nustatomos kompensacijų mokėjimo sąlygos, formos dydis bei garantuojamas nedarbo draudimas;
2. *Aktyviosios darbo rinkos politikos priemonės* – valstybinės priemonės, diferencijuotos pagal socialines grupes, regionus, ūkio šakas, kuriomis selektyviai reguliuojamas pasiūlos ir paklausos darbo santykis darbo rinkoje. (Gulbinienė ir kt., 2011, p. 104)

ADRP priemonės padidina asmenų, patiriančių sunkumų darbo rinkoje, tikimybę įsidarbinti arba gauti geresnį darbo užmokestį, o PDRP priemonės palaiko bedarbių ir ankstyvų pensininkų pajamas tiesiogiai negerinant jų padėties darbo rinkoje. Valstybės politikos priemonių klasifikavimas pateiktas 7 paveiksle.



7 pav. Darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Moskvina ir Okunevičiūte-Neverauskienė (2011)

Atsižvelgiant į tai, kad darbo pajamos yra kone pagrindinis žmogaus pragyvenimo šaltinis, o jų netekimas sukelia didelius finansinius nuostolius, PDRP tikslai yra orientuoti į laikinos finansinės

pagalbos suteikimą bedarbiams ir jų šeimos nariams. (Nie, Struby, 2011, p. 37) Taikant PDRP priemones, kaip teigia Cazes ir Verick (2009), yra švelninamos neigiamos nedarbo pasekmės, išlaikomas atitinkamas pajamų ir vartojimo lygis bei kovojama su skurdu. Remiantis 7 paveikslo duomenimis, PDRP priemonėmis siekiama palaikyti bedarbių arba ankstyvų pensininkų pajamas nesiekiant tiesiogiai pagerinti jų padėties darbo rinkoje. ES šalys taiko dosnias nedarbo išmokas, kurios yra prieinamos dideliame bedarbių skaičiui. Ekonominio nuosmukio metu jos tampa ypač svarbiu darbu praradusiųjų pajamų šaltiniu. Kaip viena svarbiausių ir pagrindine PDRP priemone yra nurodoma nedarbo draudimo išmoka. ES valstybėse ji gali būti teikiama dvejopai: parama nedarbo atveju ir socialinės paramos išmoka. Pastaroji yra skirta minimaliam gyvenimo lygiui užtikrinti. Jauniems bedarbiams Europos šalyse išmokos yra skiriamos, remiantis nedarbo draudimo arba / ir nedarbo pašalpos schemomis. Skirtingose šalyse naudojama viena iš schemų arba derinamos nedarbo draudimo išmoka ir bedarbio pašalpa. Vyresniojo amžiaus žmonės turi galimybę gauti išmokas ankstyvo išėjimo į pensiją atveju. Kai kuriose šalyse išmokai gauti nekeliami jokių sąlygų.

Laužadytė ir Samoškaitė (2013) teigia, kad PDRP yra vis dažniau kritikuojama ne tik dėl to, jog nepagerina bedarbių galimybių įsidarbinti ir sugrįžti į darbo rinką, bet ir dėl to, kad mažina motyvaciją ieškoti darbo ir tampa viena iš ilgalaikio nedarbo priežasčių. Tačiau Moskvina ir Okunevičiūtė-Neverauskienė (2011, p. 25) teigia, jog tai, kad PDRP priemonės riboja žmogaus aktyvumą ir grįžimą į darbo rinką, yra tik įsitikinimas. Europoje šios PDRP priemonės yra plačiai taikomos ir be pagrindinių išmokų, kurios priklauso nuo dalyvavimo nedarbo draudimo sistemoje, nedirbantieji turi teisę gauti ir nedarbo, socialinę pašalpas ar paramą šeimai. Todėl visos šios priemonės yra naudojamos siekiant apsaugoti asmens vartojimą, užtikrinti tam tikrą gyvenimo standartą ir sudaryti sąlygas vėl integruotis į darbo rinką. Nepaisant to, PDRP priemonės turi nemažai ribotumų, į kuriuos būtina atsižvelgti, formuojant racionalią šalies užimtumo politikos koncepciją. (Laužadytė ir Samoškaitė, 2013, p. 67) ES nuolat skatina valstybes narses pereiti nuo PDRP priemonių prie įvairesnių ADRP priemonių, t. y. kurti naujas darbo vietas, skatinti įgūdžių įgijimą, verslumą, stiprinti žmogiškąjį kapitalą, remti pradedančiųjų verslą, profesinį mokymą. (Peciukonytė, 2012, p. 22) Tad pastaraisiais dešimtmečiais ypač pastebimas šis perėjimas, mažinant bedarbio pašalpų dydį, trumpinant mokėjimo terminus ir griežtinant reikalavimus.

ADRP priemonės yra užimtumo politikos instrumentas, palengvinantis įsidarbinimą, padedantis ekonomiškai neaktyviems asmenims grįžti į darbo rinką ir joje integruotis, sprendžiantis socialiai pažeidžiamų visuomenės grupių problemas, kylančias darbo rinkoje. (Laužadytė ir Samoškaitė, 2013, p. 68) ADRP priemonės suvokiamos kaip pagrindinis ir efektyvus ne tik užimtumo, bet ir socialinės politikos įgyvendinimo įrankis. Žvelgiant iš socialinės pusės, ADRP prisideda prie ilgalaikio nedarbo prevencijos, psichologinės darbo rinkos dalyvių padėties gerinimo ir kita. Moskvina ir Okunevičiūtė-Neverauskienė (2010), Zubovic ir Subic (2011) teigia, kad socialinė ADRP įtaka yra didesnė nei

ekonominė, nes aktyviųjų priemonių naudojimo pagrindas – tai psichologinio darbo rinkos dalyvių saugumo užtikrinimas.

Dažniausiai ADRP apibrėžiamos kaip programos, kurios yra įgyvendinamos valstybės mastu siekiant sumažinti nedarbą bei sušvelninti jo pasekmes. Jas įgyvendina Lietuvos teritorinės darbo biržos. (Gulbinienė ir kt. 2011, p. 105) Tačiau reikia nepamiršti ir to, kad ADRP priemonių įgyvendinimo efektyvumas priklauso ir nuo šalies ekonominės padėties, nes esant pakankamai darbo jėgos paklausai šių priemonių dalyviams yra paprasčiau įsitvirtinti darbo rinkoje. Darbo jėgos paklausai mažėjant, dalyvių įsidarbinimas tai pat sumažėja. ADRP priemonių teikiama socialinė nauda pateisina visas investicijas į jų dalyvių užimtumą, ne tik dėl trumpalaikio poveikio (sumažinamas nedarbo socialinio draudimo išmokų poreikis, padidinamos įsidarbinimo galimybės, palaikomi profesiniai įgūdžiai ir kita), bet ir dėl ilgalaikės šių investicijų gražos. (Moskvina ir Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2010, p. 103) Taigi, atsižvelgiant į 7 paveiksle pateiktą informaciją, toliau bus trumpai aptariamos Lietuvoje taikytinos ADRP priemonės.

Profesinis mokymas. Remiantis Pilietinės visuomenės instituto parengta projekto „Telkiamės skurdo mažinti“ metodika: skurdas ir socialinė atskirtis, lėšų telkimas, advokacija ir komunikacija (2013), darbo rinkos profesinis mokymas laikomas svarbia mokymosi visą gyvenimą komponente, siekia išnaudoti žmogiškųjų išteklių vertę. Pagrindinis šios priemonės tikslas – suteikti bedarbiams ir įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbuotojams kvalifikaciją arba ugdyti profesinius gebėjimus. Pažymėtina tai, kad efektyvus bendrasis lavinimas ne tik padeda spręsti aukštųjų mokyklų absolventų nedarbo problemas, bet yra laikomas ir žmogiškųjų išteklių plėtros pagrindu. Aukštesnis bendrasis išsilavinimas besimokantiems užtikrina didesnes profesinio išsilavinimo galimybes, mokymosi perspektyvos plėtrą ir lemia bendrųjų kvalifikacijų įgijimą. (Moskvina ir Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2011, p. 18)

Darbo rotacija ir pasidalijimas. Šioms priemonėms priskiriamos priemonės, kurios palengvina bedarbių ir kitų tikslinių grupių įsidarbinimą, darbuotojų tikslinių atostogų metu ar, kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais, darbuotojus laikinai pakeičiant ieškančiais darbo asmenimis. Šioje priemonėje gali dalyvauti visi bedarbiai pagal jiems sudarytą įdarbinimo planą. (*Projekto „Telkiamės skurdo mažinti“ metodika...*, 2013)

Užimtumo rėmimas. Jis apima priemones, sukuriančias palankesnes sąlygas įsidarbinti ir išlikti darbo vietoje asmenims, kuriems gresia darbo praradimas, t. y. atleidimas. (Moskvina ir Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2011, p. 19)

Neįgaliųjų integracija. Priemonės, skatinančios neįgaliųjų asmenų integraciją į darbo rinką. Jos skirtos asmenims, kuriems oficialiai pripažintas neįgalumas. (Moskvina ir Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2011, p. 19)

Tiesioginis darbo vietų kūrimas. Šis terminas apibrėžia taikytinas priemones, kurios sukuria papildomų darbo vietų, esant tikslui įdarbinti ilgalaikius bedarbius ir kitus sunkiai į darbo rinką integruojamus asmenis. Šiam tikslui pasiekti darbdaviams skiriama subsidija, kai jie steigia naujas darbo vietas, ar pritaiko esamas darbo vietas prie bedarbio negalios, ir įdarbina į jas bedarbius pagal neterminuotą darbo sutartį. (*Projekto „Telkimės skurdo mažinti“ metodika...*, 2013)

Pradedančiųjų savo verslą rėmimas. Šių priemonių terminas yra kildinamas iš angliško žodžio *start-up*. Start-up rėmimo priemonėmis galima įvardinti tas priemones, kurios skatina verslumą, t. y. skatina pradėti nuosavą verslą ar susikurti sau darbo vietą. (*Employment and Social Developments in Europe*, 2014) Dažniausiai išskiriami šie jauno žmogaus verslumo plėtros elementai: dalykinis informavimas ir rinkos ekonomikos pagrindų mokymas, jaunimo verslo rėmimas ir atitinkamų tradicijų formavimas. Pastebėtina, kad informacija apie rinkos poreikius ir įgyvendinamus projektus yra nepakankama, taip pat trūksta žinių ir gebėjimų organizuoti verslą. Labai svarbu, kad jauni žmonės, turintys aukštąjį išsilavinimą įgytų daugiau teorinių, ir ypač – praktinių verslo organizavimo žinių. (Moskvina ir Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2011, p. 220) Todėl atsiranda būtinybė organizuoti tokio pobūdžio mokymus, bendradarbiaujant su vietos verslininkais, darbdavių organizacijomis ir vietos verslo plėtros agentūrų specialistais. Taip pat efektyvumo šiame procese būtų pasiekta aktyviau remiant jaunimo nevyriausybinės organizacijas, kurios sudaro sąlygas ne tik jaunimo veiklai plėtotis, bet ir padeda formuoti darbui reikalingas savybes – drausmę, kūrybingumą, mokėjimą dirbti grupėje ir panašiai. (*Gyvenimas ir darbas Lietuvoje*, 2015)

Analizuojant Lietuvos darbo rinkos politikos priemones, pažymėtina, kad Lietuva įgyvendina nemažai darbo ir užimtumo rinkos politikos priemonių, skirtų sėkmingesnėms jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos prielaidoms sukurti, taip pat įsitvirtinti darbo rinkoje. (Brazienė ir Mikutavičienė, 2013, p. 116) Prie jaunų žmonių integracijos į darbo rinką prisideda ir Lietuvos darbo birža, kuri teikia įvairias paslaugas ir priemones, padedančias įsidarbinti. (Rudžinskienė, 2013, p. 27) Pastaruoju metu pastebima tendencija, kad siekiant greičiau į darbo rinką integruoti jaunos ir veiklius aukštąjį išsilavinimą turinčius, specialistus naudojamos universalios ir kitose šalyse praktikoje pritaikytos gyventojų užimtumą reguliuojančios priemonės ir metodai. Nuo 2014 m. sausio 1 d. Lietuvoje pradėta įgyvendinti Jaunimo garantijų iniciatyva. Tai reiškia, kad visi jaunuoliai iki 29 metų amžiaus per keturių mėnesių laikotarpį nuo darbo netekimo arba formaliojo mokymosi užbaigimo turi galimybę gauti gerą pasiūlymą dirbti ar toliau mokytis, įskaitant pameistrystės formą, atlikti praktiką arba stažuotę. (*Gyvenimas ir darbas Lietuvoje*, 2015) Vienas pagrindinių tikslų, įgyvendinant Jaunimo garantijas, yra pasiekti, kad švietimo sistema darbo rinkai rengtų trūkstamus specialistus ir darbuotojus, kad jaunimas būtų skatinamas rinktis paklausias darbo rinkoje profesijas, o mokymo programos ir sertifikatai atitiktų tarptautinius standartus. (*ES Tarybos rekomendacija dėl Jaunimo...*, 2013) Taip pat sparčiai populiarėja ir Jaunimo darbo centrai – tai institucijos, padedančios jaunimui

susiorientuoti socialinėje aplinkoje, sudaro sąlygas greičiau integruotis į darbo rinką, savarankiškai spręsti savo užimtumo problemas, glaudžiai bendradarbiaujant su jaunimo organizacijomis, kitais socialiniais partneriais, norinčiais ir galinčiais daryti įtaką jaunimo užimtumo didinimui. (*Gyvenimas ir darbas Lietuvoje*, 2015) Pastaruoju metu daug jaunų žmonių pasinaudoja ir savanorystės programomis. Dalyvavimas viešuose renginiuose ar socialiai naudinguose darbuose suteikia galimybę neturinčiam darbo jaunam žmogui užsidirbti lėšų ir sušvelnina socialinę įtampą nedarbo atveju. Labai svarbu ir tinkamas informavimas ne tik apie galimybes savanoriauti ar lankyti grupinius užsiėmimus, bet ir apie darbo rinkoje vykstančius procesus. Remiantis Beresnevičiūte ir Žiliukaite (2012), galima teigti, kad svarbu išnaudoti vietos specialistų profesinį pajėgumą ryšiams su jaunimu ir darbo rinkos partneriais stiprinti. Todėl tikslinga bendradarbiauti su darbdaviais. Taip pat nuolat tobulinant informavimo sistemą, jaunam žmogui suteikiama visa reikalinga informacija apie situaciją darbo rinkoje, įsidarbinimo galimybes, profesijų paklausumą.

Vis dėlto, ADRP efektyvumas nėra vertinamas vienareikšmiškai. Anot Laužadytės ir Samoškaitės (2013), dažniausiai yra išskiriami trys neigiami efektai: substitucijos arba pakeitimo efektas, išstūmimo efektas ir gerovės nuostoliai. Pastarieji atsiranda dėl to, kad naujas darbo vietas darbdavys sukuria gaudamas subsidijas, siekdamas įdarbinti ADRP programų dalyvius – bedarbius, nors galėtų tai padaryti ir be valstybės įsikišimo. Dalis šių darbo vietų būtų buvusios sukurtos nesubsidijuojant, todėl visuomenė patiria nuostolius. Autorės teigia, kad pakeitimo efektas atsiranda, kai ADRP priemonių įgyvendinimas turi teigiamą poveikį tikslinei grupei, bet iššaukia nuostolius šiai grupei nepriskirtiems asmenims (pavyzdžiui, įdarbinant, taikant subsidijavimo priemones, darbuotojai, už kuriuos mokama subsidija, darbdaviui tampa pigesni, todėl didėja tikimybė, kad darbdavys sieks įdarbinti daugiau ADRP priemonės dalyvių nei dirbančių įprastinėmis sąlygomis). Išstūmimo efektas atsiranda tada, kai įmonė įdarbindama, tarkime, subsidijuojamus bedarbius, mažina gamybos kaštus ir plečiasi rinkoje, išstumdama iš jos konkurentus. Taip pat galimas ir užrakinimo efektas, kuomet ADRP programų dalyviai turi mažiau laiko aktyviai pastovaus darbo paieškai.

Atsižvelgiant į tai, kad reikia skatinti sunkumų patekti į darbo rinką patiriančių asmenų užimtumą, ADRP tebėra nepakankama. Išlaidos ADRP yra tarp mažiausių ES. Jos aprėptis nedidelė, o mažas tam tikrų ADRP priemonių veiksmingumas rodo, kad ADRP reikia formuluoti geriau. ADRP priemonių, visų pirma tvarios integracijos į darbo rinką, rezultatai tebėra kuklūs. Be to, Lietuvoje žemos kvalifikacijos darbuotojų nedarbo lygis vis dar vienas didžiausių Europoje. Priemonės dažnai skiriamos tiems bedarbiams, kuriems yra lengviau grįžti į darbą, o žemos kvalifikacijos bedarbiai paliekami nuošalyje. Todėl kyla pavojus, kad jų nedarbo laikotarpis tik ilgės. (*Šalies ataskaita...*, 2015, p. 22)

Taigi, santykis tarp aktyvios ir pasyvios darbo rinkos politikos elementų – jų apimtis, kokybė, efektyvumas – atskirose šalyse gali skirtis. Atskirose šalyse skiriasi ne tik darbo rinkos reguliavimo

lygis, bet ir jos reguliavimo priemonės. Tačiau pastovu ir nekintama lieka tai, kad socialinė politika ir užimtumas, o ypač aukštasis mokyklas baigusių absolventų, yra prioritetas ne tik Lietuvoje, bet ir visoje ES. Ir jaunų žmonių nedarbo mažinimas yra svarbiausias darbo rinkos politikos ir jos priemonių panaudojimo tikslas.

Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad jaunų žmonių nedarbo mažinimas yra svarbiausias darbo rinkos politikos ir jos priemonių panaudojimo tikslas. Atsižvelgiant į tai, kad aukštasis mokslas jau tapo masiniu ir siekiant didinti aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinimo galimybes, būtina skatinti glaudesnę aukštųjų mokyklų bendradarbiavimą su darbo pasauliu, studijų turinį pritaikant darbo rinkos reikalavimams. Darbo rinka reikalauja pasirengusių kvalifikuotų darbuotojų, o įsidarbinimą lemia ne vien įgytas diplomas, bet ir asmeninės savybės, noras ir pasirengimas dirbti. Atsižvelgiant į situaciją nuolat kintančioje ir konkurencingoje darbo rinkoje, galima teigti, kad ekonominę sėkmę lemia turimų profesinių ir asmeninių gebėjimų paklausa darbo rinkoje. Todėl rengiant specialistus integracijai į darbo rinką būtina ne tik išugdyti gebėjimus ir kompetencijas, kurie yra reikalingi tam tikrai profesinei veiklai atlikti, bei ir paruošti būsimą darbuotoją būti reikalingu ir gebančiu konkuruoti darbo rinkoje. Valstybės vaidmuo integracijos į darbo rinką procese yra ypač reikšmingas. Valstybės ir jos institucijų vykdoma darbo rinkos politika, taikant įvairias darbo rinkos politikos priemones, didina asmenų, patiriančių sunkumų darbo rinkoje, tikimybę įsidarbinti ar gauti geresnį atlygį už darbą. Pastaruoju metu pastebimas vis ryškesnis perėjimas nuo PDRP priemonių prie įvairesnių ADRP priemonių, nes ADRP yra efektyvus ne tik užimtumo, bet ir socialinės politikos įgyvendinimo įrankis. Tačiau, reikia atkreipti dėmesį į tai, kad aukštųjų mokyklų absolventų užimtumas vis dar yra žemas, tai rodo, jog valstybės vykdoma politika turėtų būti formuluojama geriau. Vienas svarbiausių veiksnių, trukdančių įsidarbinti yra įgytų įgūdžių ir kvalifikacijų neatitiktis darbo rinkos poreikiams. Siekiant pakeisti situaciją, valstybės išteklius ir resursus reikėtų labiau orientuoti į priemones, padedančias parengti jauną žmogų sėkmingai integracijai į darbo rinką.

2. AUKŠTŪJŲ MOKYKLŲ ABSOLVENTŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TEISINIS REGLAMENTAVIMAS

Aukštųjų mokyklų absolventams, bandantiems pateikti į darbo rinką ir joje išsilaikyti, būtina žinoti, kokias pagalbines priemones šiame procese jiems gali pasiūlyti valstybė, o palankus ir aiškus teisinis reglamentavimas yra būtina sąlyga sėkmingai jaunimo politikos plėtrai. Todėl šiame skyriuje bus aptariamas jų integracijos į darbo rinką teisinis reglamentavimas.

Pagalba jaunam žmogui įgyti profesinę kvalifikaciją, kuri atitiktų šiuolaikinę technologijų, kultūros ir asmeninių gebėjimų lygį bei įsidarbinimo sąlygų teisinis reglamentavimas yra viena svarbiausių darbo rinkos politikos krypčių. Anot Juškienės (2013, p. 28), per pastarąjį dešimtmetį buvo priimta nemažai teisės aktų, kuriuose numatytos naujos priemonės jaunimo, tarp jų ir aukštųjų mokyklų absolventų, politikai tobulinti. Buvo parengta Valstybinė jaunimo politikos koncepcija, nubrėžusi modernios jaunimo politikos gaires Lietuvoje. Vyriausybės programose pirmą kartą atskira dalimi buvo įtrauktas Jaunimo politikos skyrius. 2003 m. patvirtintas Lietuvos Respublikos Jaunimo politikos pagrindų įstatymas, kuris įtvirtino jaunimo organizacijų bei jaunimo organizacijų tarybų sąvokas ir pripažino jų svarbą ir indėlį į jauno žmogaus asmenybės ugdymą². Siekiant stiprinti jaunimo verslumo ugdymą ir siekti, kad kuo daugiau jaunų žmonių turėtų sąlygas pradėti savo verslą, buvo parengta ir patvirtinta Nacionalinė jaunimo verslumo ir skatinimo 2008-2012 m. programa. Pagrindinis jos tikslas – sukurti nuoseklią, efektyviai veikiančią jaunimo atsakingo verslumo ugdymo sistemą³. Įgyvendinant Jaunimo politikos plėtros savivaldybėse 2007-2009 m. programą, buvo patvirtinta daugybė teisės aktų jaunimo politikos srityje. Vėliau, plėtojant jaunimo politiką savivaldybėse, buvo parengta ir patvirtinta naujų programų ateinantiems metams. (*Jaunimo politika Lietuvoje*, 2010) Šiuo metu Lietuvoje galioja Regioninės jaunimo politikos stiprinimo 2015-2017 metų veiksmų planas, kurio pagrindinis tikslas – stiprinti jaunimo politikos įgyvendinimą savivaldybių teritorijose, užtikrinant tarpžinybinį ir tarpsektorinį bendradarbiavimą ir infrastruktūrą ir atsižvelgiant į jaunimo poreikius⁴. 2013 m. ES Tarybai paskelbus rekomendaciją dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos nustatymo, kurioje numatyta užtikrinti, kad visi jaunuoliai iki 25 metų per keturių mėnesių laikotarpį nuo darbo netekimo arba formaliojo mokymosi užbaigimo gautų gerą pasiūlymą dirbti, toliau mokytis, atlikti gamybinę praktiką arba stažuotę, nuo 2014 m. ji pradėta įgyvendinti ir Lietuvoje. (*ES Tarybos rekomendacija dėl Jaunimo...*, 2013) Jaunimo užimtumui skatinti Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme buvo įvesta pataisa – papildomo rėmimo požymį įgijo asmenys iki 29 metų. (*Jaunimo politika Lietuvoje*, 2010) Taigi, įstatyminė bazė yra, tačiau šiame skyriuje bus aptariami tik trys svarbiausi oficialūs ir

² Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas, *Žin.*, 2005, Nr. 119-5406.

³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. balandžio 2 d. nutarimas Nr. 339 „Dėl nacionalinės jaunimo verslumo ugdymo programos patvirtinimo“. *Žin.* 2008, Nr. 46-1728

⁴ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2015 m. sausio 9 d. įsakymas Nr. A1-11 „Dėl regioninės jaunimo politikos stiprinimo 2015-2017 metų veiksmų plano patvirtinimo“. TAR, 2015, Nr. 578

teisiškai reikšmingi dokumentai, kurie reglamentuoja aukštųjų mokyklų absolventų integracijos į darbo rinką politiką. Tai:

1. Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas. *Žin.*, 2005, Nr. 119-5406 (toliau – Jaunimo politikos pagrindų įstatymas);
2. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. *Žin.*, 2009, Nr. 73-2762 (toliau – Užimtumo rėmimo įstatymas);
3. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. gruodžio 16 d. įsakymu Nr. A1-692 patvirtintas „Jaunimo garantijų iniciatyvos planas“. *Žin.*, 2013, Nr. 134-6863 (toliau – Jaunimo garantijų iniciatyvos planas).

Šiuose teisės aktuose apibrėžiama valstybės vykdoma veikla, padedanti įgyvendinti jaunimo, tame tarpe ir aukštųjų mokyklų absolventų, politiką ir susirasti darbą, vadovaujantis įvairiomis priemonėmis ir uždaviniais, nurodytais minėtuose įstatymuose.

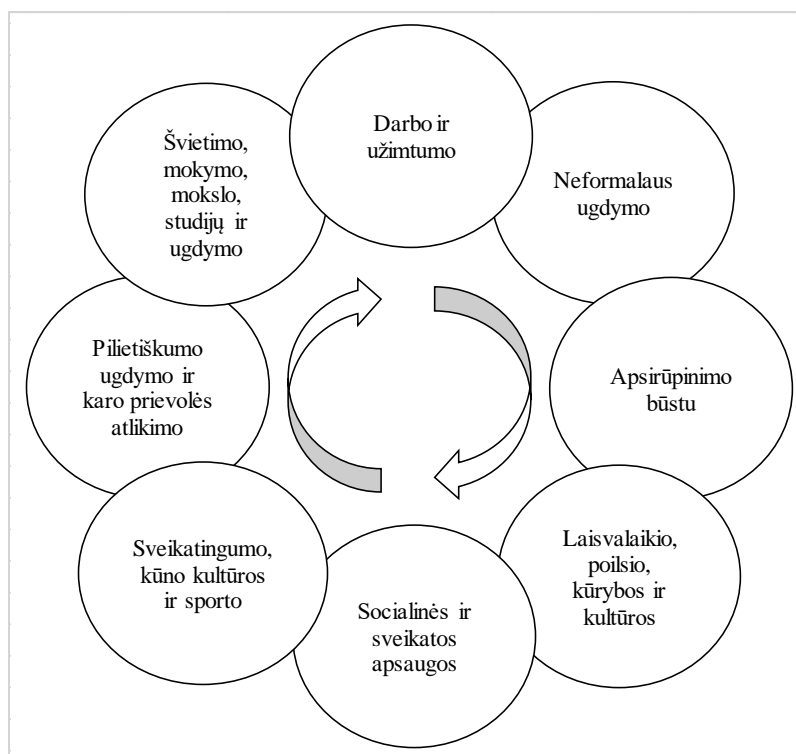
Jaunimo politikos pagrindų įstatymas. Jaunimo politikos pagrindų įstatymas yra kertinis jaunimo politiką reglamentuojantis teisės aktas, kuriame įtvirtintos pagrindinės jaunimo politikos sąvokos, nustatyti šios politikos įgyvendinimo principai, apibrėžtos jaunimo politikos sritys. Šiame įstatyme jaunimo politika apibrėžiama kaip „kryptinga veikla, kuria sprendžiamos jaunimo problemos ir siekiama sudaryti palankias sąlygas formuotiis jauno žmogaus asmenybei bei jo integravimuisi į visuomenės gyvenimą, taip pat veikla, kuria siekiama visuomenės ir atskirų jos grupių supratimo bei tolerancijos jauniems žmonėms“⁵. Labai svarbu akcentuoti itin svarbią Jaunimo politikos pagrindų įstatymo dalį – jaunimo politiką organizuojančių ir valdančių institucijų įtvirtinimą nacionaliniame ir savivaldybių lygmenyje. Remiantis įstatymu „savivaldybės institucijos formuoja ir įgyvendina savivaldybės jaunimo politiką“⁶, o šią funkciją joms atlikti padeda savivaldybės jaunimo reikalų koordinatorius, kuris yra tarpininkas tarp savivaldybės politikų, tarnautojų bei jaunimo. Savivaldybės tarybos sprendimu gali būti sudaroma ir savivaldybės jaunimo reikalų taryba, turinti patariamąjį balsą. Jos ilgalaikis tikslas – užtikrinti jaunimo dalyvavimą sprendžiant jiems svarbius klausimus.

Žvelgiant į jaunimo įgalinimą dalyvauti jaunimo politikos formavime ir įgyvendinime, reikia pabrėžti, kad jam sudaryta galimybė tai daryti per jaunimo organizacijas ir su jaunimu dirbančias organizacijas. Šiuo įstatymu Jaunimo organizacijos įpareigotos sukurti erdvę jaunų žmonių savirealizacijai. Dalyvaudamas jaunimo organizacijų veikloje jaunas žmogus tampa komunikabiliu, labiau pasitikinčiu savimi, sugebančiu planuoti bei įgyvendinti planus, vertinti jų efektyvumą ir kokybę, bendradarbiauti su kitais asmenimis ir organizacijomis, derinti skirtingus interesus. Tam kad

⁵ Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymo 2 str., *Žin.*, 2005, Nr. 119-5406.

⁶ Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymo 8 str., *Žin.*, 2005, Nr. 119-5406.

jaunimo politika būtų įgyvendinama efektyviai įstatymo 4 straipsnyje numatomos jos įgyvendinimo sritys⁷. (8 paveikslas)



8 pav. Jaunimo politikos įgyvendinimo sritys

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymu (2005)

Visose 8 paveiksle pateiktose srityse yra įgyvendinama jaunimo politika. Jaunimo politikos įgyvendinimo sritys Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse, įstatymuose bei kituose teisės aktuose yra nustatomos pagal tam tikras sąlygas. Kiekviena iš jų yra atsakinga už tam tikrą, būtent šiai sričiai priskirtą vykdomą veiklą. Remiantis pateiktomis sritimis, vykdomas politikos įgyvendinimas tampa sklandesnis ir efektyvesnis jaunimo atžvilgiu.

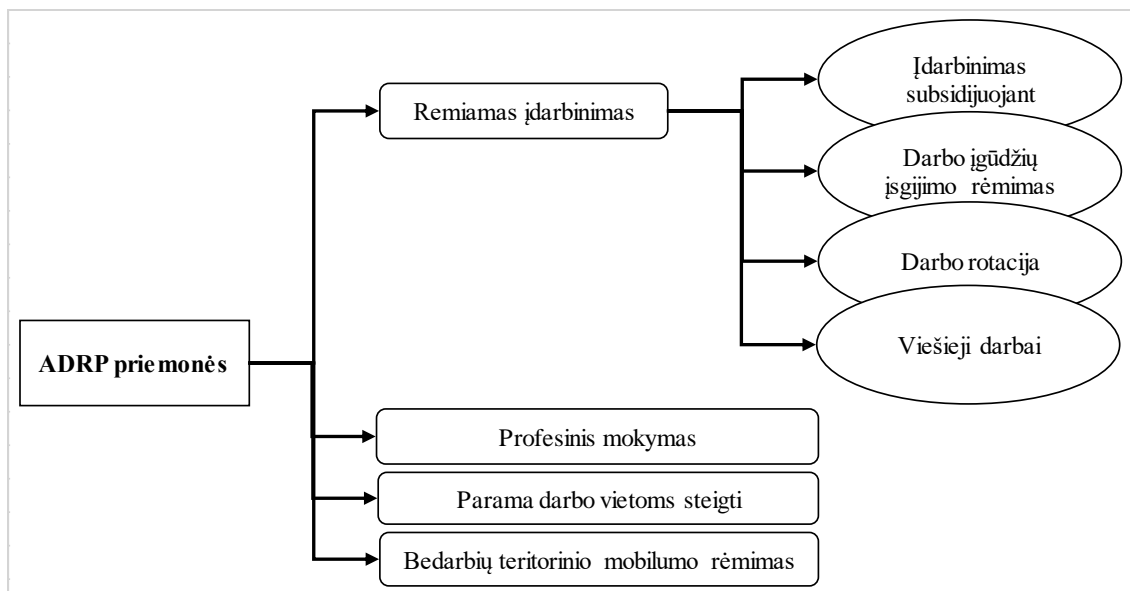
LR jaunimo politikos pagrindų įstatymas nurodo šios politikos įgyvendinimo principus, kurie yra tarsi pagrindas kuriant ir įgyvendinant integruotą jaunimo politiką ne tik nacionaliniu, bet vietos lygmeniu: 1) pariteto, 2) subsidiarumo, 3) tarpžinybinio koordinavimo, 4) dalyvavimo, 5) informavimo, 6) savarankiškumo, 7) savanoriškumo, 8) savivaldos, 9) bendravimo ir bendradarbiavimo⁸. Ypač reikšmingas yra pastarasis principas, kadangi bendravimas ir bendradarbiavimas su kitomis organizacijomis, institucijomis ar įstaigomis kiekviename jaunimo politikos etape, iškilus nesklandumams ar nenumatytoms situacijoms, suteikia išsamumo ir informuotumo.

Užimtumo rėmimo įstatymas. Užimtumo rėmimo įstatymas reglamentuoja ADRP. Jo paskirtis – remti darbo ieškančius asmenis. Pagal šį įstatymą, užimtumo rėmimo politiką įgyvendina Vyriausybė, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos, juridiniai ir

⁷ Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymo 4 str., *Žin.*, 2005, Nr. 119-5406.

⁸ Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymo 3 str., *Žin.*, 2005, Nr. 119-5406.

fiziniai asmenys⁹. Svarbiausiomis Vyriausybės funkcijomis, įgyvendinant ADRP politiką, įvardijama užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą reglamentuojančių įstatymų projektų teikimas Seimui, valstybės užimtumo rėmimo programų tvirtinimas ir nutarimų priėmimas bei ministerijų, kitų valstybės institucijų ir įstaigų veiklos koordinavimas¹⁰. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija yra atsakinga už užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą pagal ES užimtumo strategiją, mokymo centrų darbo ieškantiems asmenims mokyti steigimą. Kitos ministerijos pagal savo kompetenciją įgyvendina ir teikia darbo rinkos paslaugas¹¹. Lietuvos darbo birža kartu su jai pavaldžiomis teritorinėmis darbo biržomis įgyvendina užimtumo rėmimo priemones ir teikia darbo rinkos paslaugas, kartu su Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, savivaldybių institucijomis, socialiniais partneriais vertina padėtį darbo rinkoje, svarsto priemones užimtumo problemoms spręsti. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba organizuoja teritorinių darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybų veiklą ir kontroliuoja, kaip jos teikia darbo rinkos paslaugas¹². Pagal šį įstatymą, savivaldybių institucijos yra atsakingos už dalyvavimą viešųjų darbų ir savarankiško užimtumo rėmimo priemonėse, vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinime, taip pat už užimtumo rėmimo programų rengimą ir įgyvendinimą¹³. Užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančios institucijos konsultuojasi su socialiniais partneriais, kurie savo interesams atstovauja dalyvaudami Lietuvos Respublikos trišalės tarybos ir trišalių tarybų (komitetų, komisijų) prie užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių įstaigų veikloje¹⁴. Taigi, visos šios institucijos įgyvendina ADRP, taikydamos tam tikras priemones. Šios priemonės pateiktos 9 paveiksle.



9 pav. ADRP įgyvendinti naudojamos priemonės pagal Užimtumo rėmimo įstatymą
 Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymu (2009)

⁹ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 5 str., *Žin.*, 2009, Nr. 73-2762.

¹⁰ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 6 str., *Žin.*, 2009, Nr. 73-2762.

¹¹ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 7 str., *Žin.*, 2009, Nr. 73-2762.

¹² Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 8 str., *Žin.*, 2009, Nr. 73-2762.

¹³ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 9 str., *Žin.*, 2009, Nr. 73-2762.

¹⁴ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 10 str., *Žin.*, 2009, Nr. 73-2762.

Keletas šių priemonių jau buvo aptariamoms ankstesnėje darbo dalyje, tačiau, analizuojant jas detaliau ir remiantis Užimtumo rėmimo įstatymu bei 9 paveikslo duomenimis, remiamas įdarbinimas gali būti skirstomas į 4 rūšis:

1. *Įdarbinimas subsidijuojant* taikomas tada, kai darbdaviai įdarbina darbo rinkoje papildomai remiamus asmenis (neturinčius darbo patirties pagal įgytą kvalifikaciją, neįgaliuosius, ilgalaikius bedarbius, jaunesnius nei 29 metų ar vyresnius nei 50 metų asmenis ir kita). Darbdaviams iš dalies kompensuojamos darbuotojų darbo užmokesčio ir socialinio draudimo įmokų, mokamų darbdavio lėšomis, išlaidos (50–75 proc. jų dydžio);
2. *Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonė* taikoma kompensuojant darbo užmokesčio ir kitas darbdavio patiriamas išlaidas iki 12 mėnesių laikotarpiui, kai darbdavys organizuoja darbo rinkoje papildomai remiamiems asmenims jų trūkstamų darbo įgūdžių įgijimo programas tiesiogiai darbo vietoje;
3. *Darbo rotacijos priemonė* numato subsidijas darbdaviams, kurie suteikia bedarbiams laikiną darbą pakeičiant jais darbuotojus, išėjusius motinystės, tėvystės ir kitų tikslinių atostogų;
4. *Viešieji darbai* – tai laikinieji apmokami darbai, teikiantys socialinę naudą vietos bendruomenei, padedantys palaikyti ir plėtoti socialinę infrastruktūrą arba vykdomi ekonominių sunkumų patiriančiose įmonėse, siekiant išsaugoti jose darbo vietas, kurių programas tvirtina teritorinės darbo biržos, darbdaviai ar savivaldybės.

Sekančios įstatyme numatytos priemonės, padedančios integruotis į darbo rinką ir joje išsilaikyti, taip pat yra reikšmingos visoms remiamų asmenų grupėms, ypač aukštųjų mokyklų absolventams. Profesinis mokymas suteikia bedarbiams ir darbingo amžiaus darbuotojams, kurie jau yra įspėti apie atleidimą iš darbo, profesinę kvalifikaciją ir / ar įgūdžius, reikalingus įsidarbinimui¹⁵. Profesinį mokymą vykdo darbo rinkos mokymo centrai ir kitos panašios įstaigos, jo dalyviams mokama 0,7 minimalios mėnesinės algos dydžio stipendija. Parama darbo vietoms steigti teikiama darbdaviams, kuriantiems naujas darbo vietas (ne trumpesniai kaip 36 mėn. laikotarpiui) specialiai darbo biržų siunčiamiems bedarbiams¹⁶. Darbdaviui kompensuojama iki 65 proc. darbo vietoms steigti patirtų išlaidų, jeigu įdarbinami neįgalieji – iki 80 proc. Ši priemonė apima ir savarankiško užimtumo rėmimą bedarbiams, kurie pradeda savo verslą – steigia mikroįmonę ar įsigyja verslo liudijimą. Bedarbių teritorinio mobilumo rėmimas taikomas bedarbiams, kurie įsidarbina vietovėse, nutolusiose nuo jų gyvenamosios vietos, kompensuojant, kelionės į darbą ir atgal bei apgyvendinimo išlaidas, bet ne ilgesniam kaip 3 mėnesių laikotarpiui.

Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje aukštųjų mokyklų absolventams sunku integruotis į darbo rinką ir siekiant išspręsti problemas, susijusias su jaunų asmenų nedarbu, buvo inicijuotas ir

¹⁵ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 23 str., *Žin.*, 2009, Nr. 73-2762.

¹⁶ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 29 str., *Žin.*, 2009, Nr. 73-2762.

2014 m. liepos 10 d. priimtas Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo Nr. X-694 1, 2, 3, 13, 23, 24, 26, 29, 32 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 26¹, 34¹ straipsniais ir priedu įstatymas (toliau – Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimai). Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimuose įtvirtinta nauja remiamojo įdarbinimo priemonė – darbo įgūdžių įgijimo sutartis (įsigaliojo 2014 m. rugsėjo 1 d.). Šia priemone gali pasinaudoti teritorinėje darbo biržoje registruoti asmenys nuo 16 iki 29 metų. Darbo įgūdžių įgijimo sutartis yra dvišalė sutartis tarp darbo įgūdžių įgyti norinčio asmens ir darbdavio. Asmenims, dirbantiems pagal darbo įgūdžių įgijimo sutartį, darbo užmokestis nemokamas, tačiau šie asmenys išsaugo teritorinėje darbo biržoje turėtą statusą ir teises, tuo pačiu įgydami darbo patirties. Siekiant išvengti darbdavių piktnaudžiavimo ir užkirsti kelią nelegaliam darbui, nustatyta, kad darbo įgūdžių įgijimo sutarčių skaičius įmonėje, įstaigoje, organizacijoje negali viršyti 10 proc. visų įmonės, įstaigos, organizacijos darbo vietų skaičiaus, o darbdavys, kuris yra fizinis asmuo, negali vienu metu būti sudaręs daugiau negu vieną dvišalę darbo įgūdžių įgijimo sutartį. Darbo įgūdžius įgyjančio asmens sudarytos darbo įgūdžių įgijimo sutarties terminas arba bendras jo sudarytų darbo įgūdžių įgijimo sutarčių terminas negali būti ilgesnis kaip 4 mėnesiai per kalendorinius metus. Asmuo su tuo pačiu darbdaviu darbo įgūdžių įgijimo sutartį dėl kitokio pobūdžio darbo įgūdžių įgijimo gali sudaryti ne daugiau kaip du kartus¹⁷.

Dar viena esminė naujovė, kuri įsigaliojo nuo 2015 m. sausio 1 d. – tai galimybė sudaryti savanoriškos praktikos atlikimo sutartį bet kuriam juridiniam asmeniui, atitinkančiam šiame įstatyme numatytus kriterijus su bet kuriuo darbininku, ne daugiau kaip 29 metų, asmeniu. Šiuo atveju jaunam asmeniui suteikiama galimybė įgyti tam tikrų praktinių žinių, sudarant šio pobūdžio sutartį su darbdaviu ir dirbant 2 mėnesius neatlygintinai, o darbdaviui atsiranda galimybė pasirinkti sau potencialų darbuotoją. Kaip ir jau aptartos darbo įgūdžių įgijimo sutarties, taip ir šiuo atveju, siekiant išvengti darbdavių piktnaudžiavimo ir užkirsti kelią nelegaliam darbui, nustatyta, kad savanoriškos praktikos sutarčių skaičius įmonėje negali viršyti 10 proc. visų įmonės darbo vietų skaičiaus. Sutarties terminas negali būti ilgesnis kaip 2 mėnesiai per kalendorinius metus. Savanoriškos praktikos sutartį galima sudaryti ne daugiau kaip 3 kartus, o bendras asmens sudarytų savanoriškos praktikos sutarčių terminas negali būti ilgesnis kaip 6 mėnesiai. Nors ir savanoriškos praktikos metu darbo užmokestis nemokamas, įstatyme numatyta, kad nuo nelaimingų atsitikimų darbe ar ligos jis draudžiamas valstybės lėšomis¹⁸.

Jaunimo garantijų iniciatyvos planas. ES, atsižvelgdama į tai, kad jaunų žmonių nedarbas gali nusmukdyti valstybių gerovę, ėmėsi ryžtingų priemonių ir 2013 m. balandžio 22 d. paskelbė rekomendaciją dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos nustatymo. Ji traktuojama kaip investicija į visos

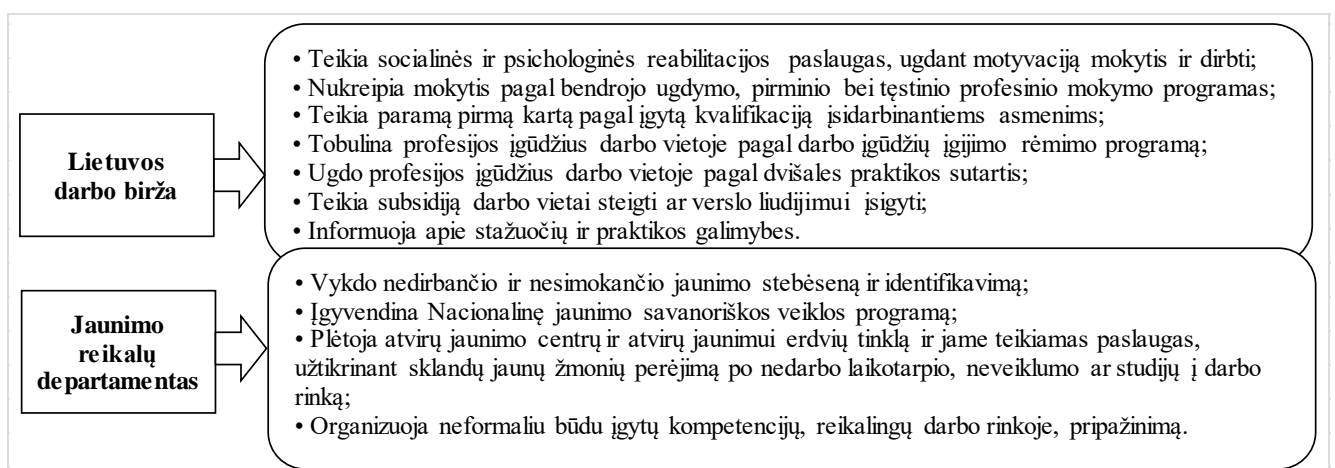
¹⁷ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo Nr. X-694 1, 2, 3, 13, 23, 24, 26, 29, 32 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 26¹, 34¹ straipsniais ir priedu įstatymo 8 str., TAR, 2014, Nr. 10434.

¹⁸ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo Nr. X-694 1, 2, 3, 13, 23, 24, 26, 29, 32 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 26¹, 34¹ straipsniais ir priedu įstatymo 11 str., TAR, 2014, Nr. 10434.

Europos ateitį. Šia iniciatyva siekiama užtikrinti kiekvienam jaunuoliui galimybę keturis mėnesius po mokyklos baigimo ar darbo netekimo gauti arba kokybišką darbo pasiūlymą, arba perspektyvą toliau mokytis, arba vietą atlikti gamybinę praktiką ar stažuotę. Nuo 2014 m. ši iniciatyva pradėta įgyvendinti ir Lietuvoje, remiantis Jaunimo garantijų iniciatyvos planu. Jaunimo garantijų iniciatyvos plane numatyti šie jaunimo garantijų iniciatyvos uždaviniai¹⁹:

1. skatinti ankstyvą intervenciją ir aktyvumą;
2. skatinti integraciją į darbo rinką;
3. plėtoti valstybės, vietos savivaldos institucijų, nevyriausybinių organizacijų bei verslo subjektų bendradarbiavimą siekiant integruoti jaunimą į darbo rinką ir / arba švietimo sistemą;
4. gerinti profesinio orientavimo (karjeros) paslaugų prieinamumą ir kokybę užtikrinti kokybiškų įgūdžių įgijimą švietimo ir mokymo sistemoje;
5. plėtoti kompetencijų vertinimo ir pripažinimo sistemą;
6. skatinti savarankišką užimtumą ir ugdyti verslumą.

Jaunimui skirtas paslaugas sudaro socialinio, kultūrinio, šviečiamojo ir ekonominio pobūdžio veikla. Darbą su jaunimu organizuoja valstybės institucijos bei joms pavaldžios įstaigos, o dalyvauja visos su jaunimu veiklą vykdančios organizacijos. Jaunimo garantijų iniciatyvos plane nurodoma, kad „Darbas su jaunimu – ugdomoji veikla, įgyvendinama kartu su jaunais žmonėmis ar jų grupėmis remiantis jų poreikiais, siekiant sudaryti sąlygas jauniems žmonėms įsitraukti į veiklas ir įgalinti juos sąmoningai ir atsakingai kurti asmeninį bei profesinį gyvenimą, tapti aktyviais visuomenės nariais.“ Jame gan išsamiai aprašomos darbą su jaunimu organizuojančios institucijos ir institucijos, susijusios su jaunimo užimtumo didinimu, tačiau svarbiausios iš jų yra tos, kurios įgyvendina jaunimo garantijų iniciatyvą. (10 paveikslas)



10 pav. Jaunimo garantijas įgyvendinančios institucijos

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Jaunimo garantijų iniciatyvos planu (2013)

¹⁹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. gruodžio 16 d. įsakymas Nr. A1-692 „Dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos plano patvirtinimo“ Žin., 2013, Nr. 134-6863.

Remiantis 10 paveikslo duomenimis ir Jaunimo garantijų iniciatyvos planu, teigiama, kad Lietuvos darbo birža teikia garantijas biržoje registruotam jaunimui. Lietuvos darbo birža ir jos teritorinės darbo biržos vykdo ADRP priemones, informavimą apie užimtumo rėmimo priemones ir darbo rinkos paslaugas, profesinį informavimą, teikia bendrojo, profesinio ir psichologinio konsultavimo, individualios užimtumo veiklos planavimo, tarpininkavimo įdarbinant paslaugas, nuolat rengia motyvacinius seminarus socialiai pažeidžiamam, nekvalifikuotam, nemotyvuotam jaunimui. Grupių užsiėmimuose jaunuoliai susipažįsta su įvairiomis profesijomis, darbo pasauliu, gali išsiaiškinti problemas bei sunkumus, kurie riboja jų motyvaciją bei galimybes susirasti darbą, ugdyti gebėjimus, būtinus integruotis į darbo rinką. Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Jaunimo reikalų departamentas) teikia garantijas nedirbančiam ir nesimokančiam jaunimui. Jaunimo reikalų departamentas rengia ir įgyvendina valstybės jaunimo politikos programas ir priemones, analizuoja jaunimo, jaunimo organizacijų ir su jaunimu dirbančių organizacijų būklę Lietuvoje. Jaunimo reikalų departamentas siekia įgyvendinti jaunimo politiką Lietuvoje, vykdamas bei plėtojant priemones jaunimo situacijai gerinti, stiprinti jaunimo nevyriausybinį sektorių, skatinti jaunas žmones dalyvauti jaunimo veikloje ir užtikrinti nacionalinės jaunimo politikos atstovavimą tarptautiniu lygiu. Šiame procese dalyvauja ir ministerijos:

1. *Socialinės apsaugos ir darbo ministerija* koordinuoja Jaunimo garantijų iniciatyvos plano įgyvendinimą ir partnerių veiklą, taip pat atlieka stebėseną;
2. *Švietimo ir mokslo ministerija* užtikrina profesinio orientavimo, mokymo paslaugų kokybę ir pasiūlos įvairovę, naujų mokymo formų plėtrą;
3. *Ūkio ministerija* teikia paramą verslo pradžiai, subsidijas jaunimo verslams probleminėse teritorijose;
4. *Žemės ūkio ministerija* teikia paramą kaimo jaunimui.

Jaunimo garantijų iniciatyvos plane numatomos ir kitos priemonės, įgyvendinančios jaunimo garantijų iniciatyvą. Priemonė „Parama pirmajam darbui“ – tai galimybė pasinaudoti Valstybinio socialinio draudimo fondo (toliau – „Sodra“) įmokų lengvata įdarbinant pirmą kartą pagal darbo sutartį dirbančius žmones ir yra skirta jaunimo užimtumui skatinti. Įgyvendinant šią priemonę darbdaviams, kurie įdarbino darbinės patirties neturinčius darbuotojus, bus kompensuojama dalis pirmą kartą įsidarbinusio jauno žmogaus darbo užmokesčio, nors jis ir privalo mokėti visas „Sodros“ įmokas už darbuotoją, įskaitant pensijų draudimo įmokas, sudarant sąlygas kaupti pensijų draudimo stažą. Tai nauja paramos forma, leidžianti jaunuoliams įgyti darbinės patirties, o darbdaviams drąsiau priimti į darbą žmones, kuriuos pirmais darbo mėnesiais reikės nemažai mokyti.

„Verslumo skatinimo“ priemone gali pasinaudoti jaunimas (iki 29 metų). Pagal Jaunimo garantijų iniciatyvos planą, šios priemonės tikslas – „sudaryti sąlygas labai mažoms ir mažoms įmonėms, fiziniams asmenims pradėti savo verslą, taip pat socialinėms įmonėms plėtoti savo verslą, naudojantis

finansų inžinerijos priemonėmis, tuo skatinant verslumą ir savarankišką užimtumą bei naujų darbo vietų kūrimą“. Projektą „Verslumo skatinimas“, kuris suteikia galimybę pradėti nuosavą verslą, įgyvendina Lietuvos centrinė kreditų unija su 57 kredito unijomis. Jis suteikia galimybę neatlygintinai dalyvauti įvairiuose verslumo mokymuose ir įgyti žinių, kurios yra reikalingos kuriant savo verslą bei jo pradžiai gauti paskolą iš Verslumo skatinimo fondo.

Apibendrinant aukštųjų mokyklų absolventų integracijos į darbo rinką teisinį reglamentavimą, galima teigti, kad visi trys šiame skyriuje aptarti teisiniai dokumentai, kaip ir kiti per pastarąjį dešimtmetį priimti teisės aktai, apibrėžę jaunimo politikos tobulinimo priemones, reglamentuoja jaunimo, kuriam priklauso ir aukštųjų mokyklų absolventai, integracijos į darbo rinką politiką. Jaunimo politikos pagrindų įstatymas įgalina valstybę formuoti ir įgyvendinti jaunimo politiką, dalyvaujant įvairioms institucijoms, organizacijoms ir jaunimo atstovams, kurie yra nepamainomi patarėjai formuojant jaunimo politiką ne tik vietos, bet ir visos šalies mastu. Savivaldybių atliekama funkcija užtikrina jauniems žmonėms, gyvenantiems tiek didžiuosiuose miestuose, tiek atokesniuose miesteliuose galimybę visapusiškai ugdytis, realizuoti save ir pasirinkti priimtinausią dalyvavimo visuomenėje formą, įsitraukiant į visuomeninių organizacijų bei asociacijų veiklą. Galima teigti, kad jaunimo įsitraukimas į šią veiklą kuria kokybišką, jaunimo poreikius tenkinančią ir naujas galimybes kuriančią politiką, kuri įmanoma tik esant sklandžiam dialogui tarp įvairių jaunimo politikos dalyvių. Užimtumo rėmimo įstatymas išties apibrėžia nemažai priemonių, kurios yra ypač efektyvios jauniems aukštųjų mokyklų absolventams, siekiantiems sėkmingai integruotis į darbo rinką ir dalyvauti jos procesuose. Nauji šio įstatymo pakeitimai yra dar labiau orientuoti į pagalbos suteikimą jauniems žmonėms, ieškantiems darbo. Vienas svarbiausių darbdavių kriterijų, renkantis potencialų darbuotoją, yra darbo patirtis, todėl numatytos ir įstatymiškai įtvirtintos naujovės yra labai naudingos, ieškant darbo. Jaunimo garantijų iniciatyvos plane numatytos jaunimo garantijų iniciatyvos gali būti traktuojamos, kaip naujas kovos su jaunimo nedarbu būdas, kuriuo užtikrinamas kokybiško ir konkretaus darbo, gamybinės praktikos, stažuotės ar tolimesnio mokymosi pasiūlymo, pritaikyto prie individualių poreikių ir padėties, gavimas per 4 mėnesius nuo mokyklos baigimo ar darbo netekimo. Tad, galima teigti, kad Lietuvos aukštųjų mokyklų absolventų integracijos į darbo rinką teisinė bazė išties labai orientuota į jaunimo politikos tobulinimą ir pagalbos suteikimą jauniems žmonėms, ieškantiems darbo.

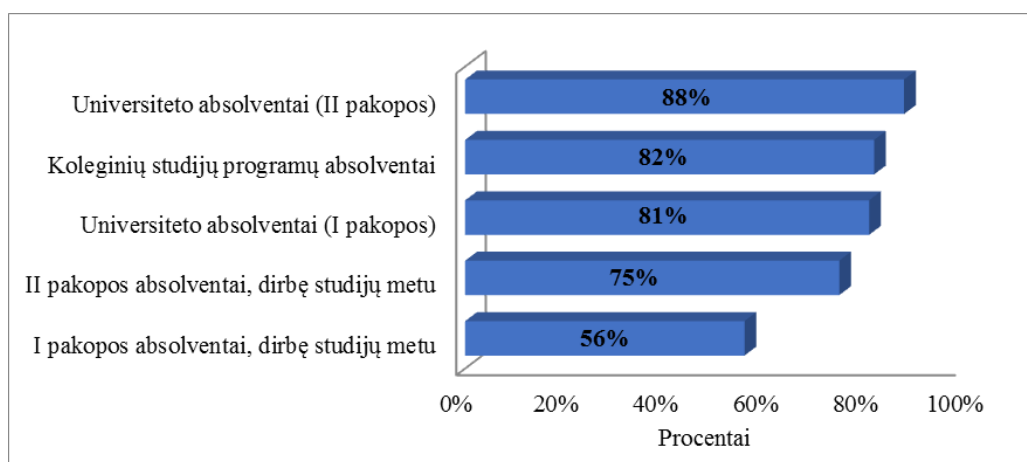
3. AUKŠTŪJŲ MOKYKLŲ ABSOLVENTŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ LIETUVOJE BŪKLĖS ANALIZĖ

Išanalizavus aukštųjų mokyklų absolventų integraciją į darbo rinką teoriniu aspektu ir apžvelgus jos teisinį reglamentavimą, svarbu analizuotą medžiagą pagrįsti statistiniais duomenimis. Todėl šioje baigiamojo projekto dalyje bus nagrinėjama aukštųjų mokyklų absolventų integracijos į darbo rinką būklė. Siekiant išnagrinėti aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinimo tendencijas Lietuvoje, bus panaudoti MOSTA atliktų tyrimų duomenys. Absolventų situacijai darbo rinkoje apibūdinti pasitelkta Lietuvos darbo biržos teikiama statistinė informacija. Atsižvelgiant į tai, kad empirinėje darbo dalyje nagrinėjamas Marijampolės teritorinės darbo biržos (toliau – MTDB) Šakių skyriaus atvejis, bus analizuojama ir jaunų žmonių, kurių kategorijai priklauso ir Lietuvos aukštasis mokyklas baigę absolventai, situacija Marijampolės apskrityje, remiantis MTDB teikiamais duomenimis.

3.1. Aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinimas Lietuvoje

Mokslinės literatūros analizės metu ne kartą buvo pabrėžiama ir akcentuojama, kad vienas svarbiausių aukštajam mokslui keliamų tikslų – tai nustatyti asmens kūrybinius gebėjimus ir pagal tai padėti jam įsigyti kompetencijų ir / ar kvalifikaciją, kuri atitiktų šiuolaikinę kultūros bei technologijų lygį ir padėtų jam įsitvirtinti ir sėkmingai konkuruoti tolydžiai kintančioje darbo rinkoje. Mokslas ir studijų sistema turi ne tik ugdyti ir formuoti visuomenę, bet ir gebėti prisitaikyti prie kintančių jos poreikių, atsižvelgiant į darbuotojų pasiskirstymą darbo rinkoje, kuris gali nulemti žemą, ką tik studijas baigusią absolventų įsidarbinimą. (*Absolventų karjeros stebėseną...*, 2015) Lietuvos aukštosios mokyklos paruošia išties daug specialistų, tačiau, manoma, jog diplomuotų lietuvių yra tiek daug, jog įgytas išsilavinimas tampa nebe svarbiausiu rodikliu, tiems, kurie nori gauti gerai apmokamą darbą. Remiantis AIKOS pateiktais statistiniais duomenimis, praėjusiais 2015 metais Lietuvoje aukštojo mokslo diplomą gavo 3 467 absolventai. Iš jų daugiausia įgijo bakalauro laipsnį – 1 873 absolventai ir tai sudarė 54 proc. visų įteiktų diplomų skaičiaus. Baigusiesiems magistrantūros studijų programas buvo įteiktas 1 141 diplomai, profesinio bakalauro – 453. 2014 m. apie 53,5 proc. 30–34 metų amžiaus Lietuvos gyventojų sudarė gyventojai, įgiję aukštąjį išsilavinimą. 2004 metais jie sudarė 30,9 proc., tai reiškia, kad per pastaruosius dešimt metų šis rodiklis išaugo apytiksliai 22 procentiniais punktais. (*Absolventų karjeros stebėseną...*, 2015) Tad, daugėjant aukštąjį išsilavinimą turinčių žmonių, Lietuvos darbo rinką gali ištikti pernelyg aukšto išsilavinimo problema, kuomet kvalifikuotų darbo vietų skaičius darbo rinkoje auga lėčiau nei išsilavinusių specialistų pasiūla.

2014–2015 metais Švietimo ir mokslo ministerijos pavedimu MOSTA atliko Absolventų karjeros stebėsenos tyrimą, kuriame buvo analizuojami longitudinės absolventų apklausos rezultatai bei Švietimo valdymo informacinės sistemos, „Sodros“ bei Valstybinės mokesčių inspekcijos pateikti 2012–2013 m. maždaug 78 tūkst. aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinimo duomenys.



11 pav. Aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinimas, proc.
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Absolventų karjeros stebėseną... (2015)

Remiantis 11 paveikslo duomenimis vienerių metų laikotarpiu nuo studijų baigimo įsidarbina apie 82 proc. pirmosios pakopos absolventų. Per metus panaši tiek įsidarbinusių koleginių studijų programų absolventų (82 proc.), tiek įsidarbinusių universitetinių studijų absolventų (81 proc.) dalis. Net 88 proc. antrosios pakopos ir vientisųjų studijų absolventų įsidarbina per 12 mėn. nuo studijų baigimo. Tyrimo duomenimis, absolventų įsidarbinimas viršija 70 proc. vidutinį Lietuvos užimtumo lygį. Aukštesnį magistro studijų absolventų įsidarbinamumą lemia jų vyresnis amžius ir turima didesnė darbo patirties – apie 75 proc. absolventų dirbo dar 6 mėn. iki studijų baigimo, o studijuodami dirbo 56 proc. bakalauro studentų.

MOSTA atliekamuose tyrimuose siekiama išsiaiškinti ir kaip skiriasi absolventų įsidarbinimas priklausomai nuo savivaldybės, kurioje baigta aukštoji mokykla, atsižvelgiant į pastovią absolventų darbdaviams pateikiamą gyvenamąją vietą. Remiantis 2015 metais MOSTA atliktos Specialistų kvalifikacijų žemėlapiu pirminės analizės rezultatais, galima išskirti penkias savivaldybes, kuriose baigta aukštoji mokykla, ir 10 pagrindinių savivaldybių, kuriose absolventai gausiausiai įsidarbina ir / ar gyvena baigę studijas. (2 lentelė)

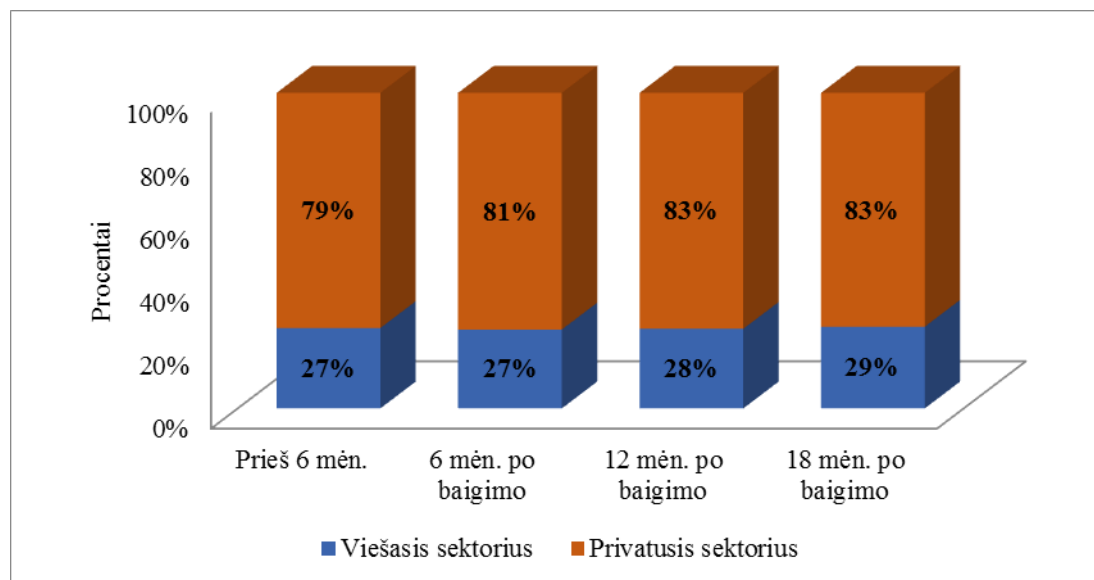
2 lentelė. 12 mėn. po studijų baigimo įsidarbinusiųjų 2013 m. absolventų pasiskirstymas pagal baigtos aukštosios mokyklos savivaldybę ir darbdaviui nurodytos gyvenamosios vietos savivaldybę, asm.

Gyvenamoji vieta	Baigta aukštoji mokykla				
	Kauno m. sav.	Kauno r. sav.	Klaipėdos m. sav.	Šiaulių m. sav.	Vilniaus m. sav.
Alytaus m. sav.	126				116
Kauno m. sav.	3 142	254			661
Kauno r. sav.	330	76			66
Klaipėdos m. sav.	121		1 350		249
Marijampolės sav.	129				89
Mažeikių r. sav.			80	97	51
Panevėžio m. sav.	199				203
Šiaulių m. sav.	53			849	116
Vilniaus m. sav.	670		206	119	9 126
Vilniaus r. sav.					344

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Specialistų kvalifikacijų žemėlapiu... (2015)

Pagal 2 lentelės duomenis, matoma, kad Vilniaus savivaldybėje aukštasis mokyklas baigusiųjų ir dirbančiųjų Vilniuje yra didžiausioji dalis (9 126 absolventų), kuri siekia beveik pusę Vilniaus institucijose studijas pabaigusių absolventų. 30 proc. įsidarbinimo lygį viršija Kauno ir Klaipėdos mieste baigusieji aukštasis mokyklas. Gana aukštas procentas – virš 20 proc. yra ir tų, kurie pabaigė mokslus Kauno rajono ir Šiaulių miesto savivaldybėse ir atitinkamai pasilieka gyventi ir dirbti Kaune ir Klaipėdoje. Apžvelgiant kitose savivaldybėse studijas pabaigusius absolventus, kurie registruoti kitose savivaldybėse, atkreiptinas dėmesys į Panevėžio miesto savivaldybę. Joje įsidarbina / gyvena daugiau nei 10 proc. visų pabaigusiųjų studijas kitose Lietuvos aukštosiose mokyklose.

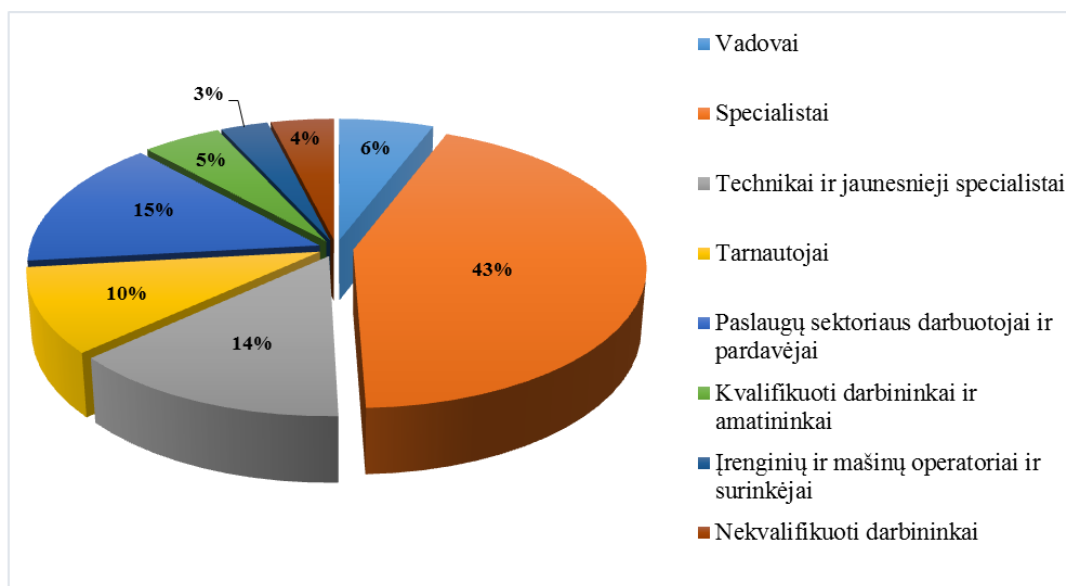
Analizuojant įsidarbinimo tendencijas, pastebima, kad dauguma absolventų tiek prieš studijų baigimą, tiek jas baigę įsidarbina privačiame sektoriuje (beveik tris kartus daugiau visų pakopų studentų, įsidarbinusių dar prieš studijų baigimą). 12 paveiksle pateiktos bendros įsidarbinimo tendencijos pagal sektorių.



12 pav. Aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinimo tendencijos pagal sektorių, proc.
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Specialistų kvalifikacijų žemėlapiu... (2015)

Remiantis 12 paveiksle pateiktais duomenimis, galima teigti, kad baigę mokslus pirmosios pakopos – bakalauro ir kolegijų absolventais geriausiai integruojasi privačiame sektoriuje. Per šešis pirmus mėnesius po studijų baigimo viešajame sektoriuje įsidarbina vis daugiau baigusiųjų, vėlesniu laikotarpiu (iki 12 ar 18 mėnesių po studijų baigimo) jų skaičius išlieka santykinai stabilus. Stebint įsidarbinimo dinamiką matyti, kad pats studijų baigimo faktas yra reikšmingesnis tarp viešąjį sektorių besirenkančių absolventų, nes įsidarbinant jame dažniausiai reikalingas aukštojo mokslo diplomas. Darbas studijų metu ypač dažnas reiškiny tarp visų pakopų studentų, daugiau nei 80 proc. jų yra dirbę studijuodami. Privačiame sektoriuje ganėtinai aukšti įsidarbinimo rodikliai dar iki kvalifikacijos įgijimo – 79 proc. Todėl galima teigti, jog privatus sektorius yra labiau linkęs įdarbinti dar kvalifikacijos neįgijusių žmonių. Galima daryti išvadą, jog dar nebaigusiems studijų žmonėms privatus

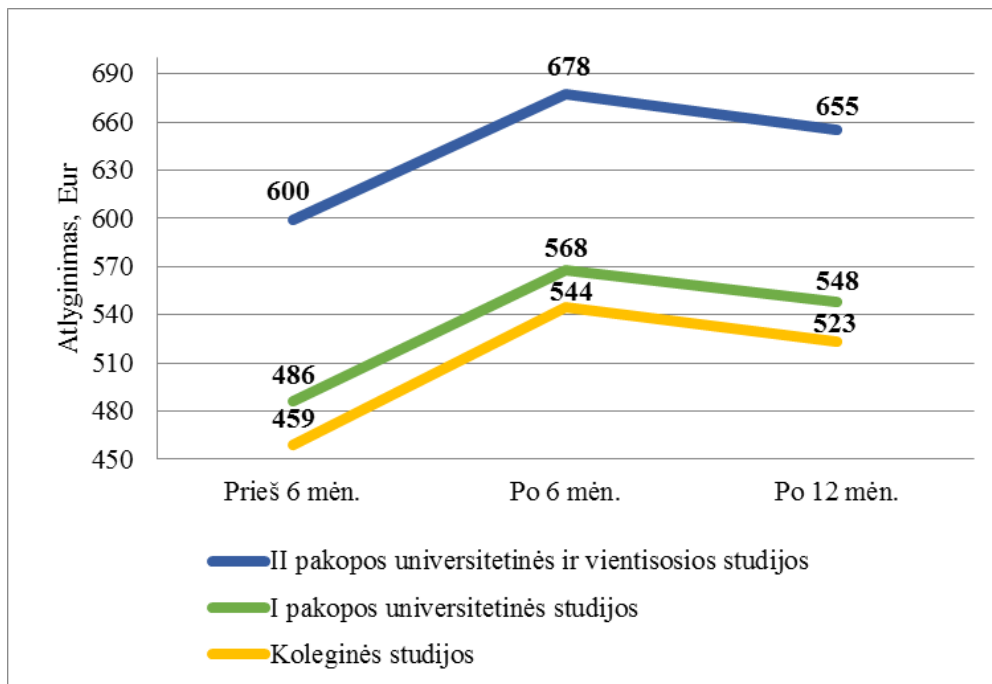
sektorius yra lyg „tarpinė stotelė“ integracijos į darbo rinką procese. Vėliau, įgiję patirties ir gavę aukštojo mokslo diplomą, dalis įsidarbinusiųjų privačiame sektoriuje „persiorientuoja” arba išlieka tame sektoriuje, kuriame su esama patirtimi ir kvalifikacija siūlomas atlyginimas labiau tenkina jų lūkesčius.



13 pav. Universitetinių ir koleginių studijų absolventų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas, proc.
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis *Specialistų kvalifikacijų žemėlapis...* (2015)

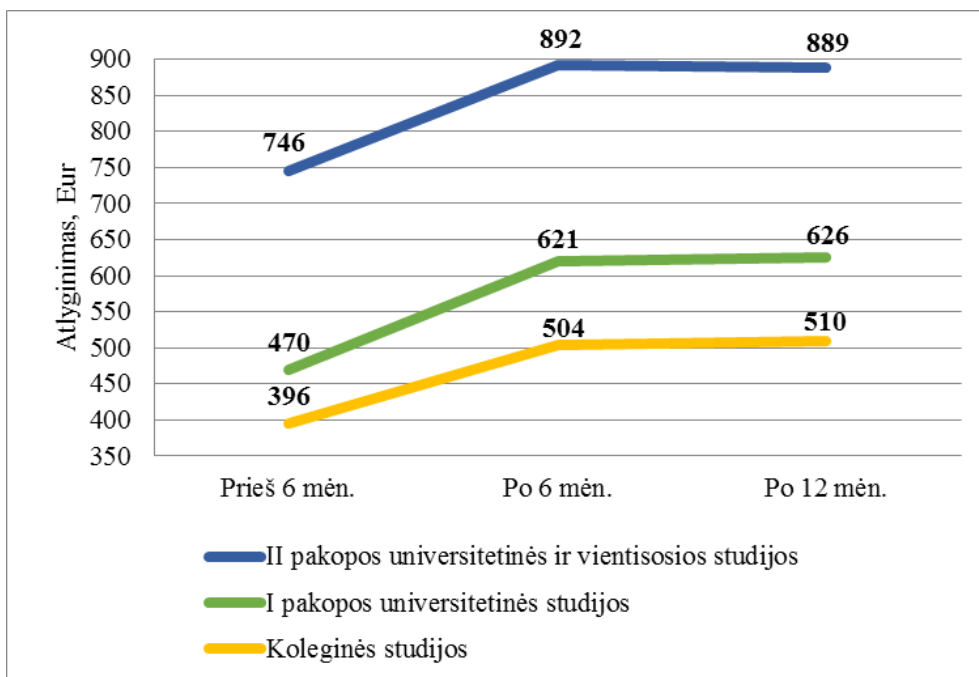
Išanalizavus 13 paveiksle pateikiamus duomenis, pastebėta, kad baigę studijas aukštųjų mokyklų absolventai daugiausia (43 proc.) dirba specialisto lygmens profesijose (kolegijų absolventai – 28 proc., universitetų bakalaurai – 43 proc., magistro ir vientisųjų studijų absolventai – 64 proc.). 14 proc. įsidarbina technikų ir jaunesniųjų specialistų pareigybėse. Tarp universitetus baigusių bakalaurų ir magistrų ši pareigybė sudaro mažesnę dalį (atitinkamai 15 ir 4 proc.). 10 proc. absolventų siekia savo karjeros valstybės tarnyboje. Didelė dalis kolegines studijas baigusių absolventų dirba paslaugų sektoriaus darbuotojais ir pardavėjais (24 proc.). (*Specialistų kvalifikacijų žemėlapis...*, 2015)

Beveik visais atvejais absolventai, užsiėmę darbine veikla studijų metais, gauna didesnę atlyginimą ir geriau įsidarbina nei nedirbusieji, tačiau darbo patirties įtaka yra skirtinga priklausomai nuo studijų pakopos ir kryptių grupės. Apie 80 proc. koleginių studijų absolventų yra turėję darbo patirties iki studijų baigimo, pirmosios pakopos universitetinių studijų – 83 proc., antrosios – 90 proc. Didžiausią pridėtinę vertę darbo patirtis studijų metu suteikia antrosios pakopos absolventų atlyginimui ir įsidarbinimui: dirbusių iki studijų baigimo absolventų vidutinės pajamos praėjus metams po studijų baigimo yra didesnės – gauna vidutiniškai 216 Eur didesnes pajamas. (*Absolventų karjeros stebėseną...*, 2015) Tarp kryptių grupių labiausiai skiriasi visų pakopų dirbusių matematikos ir kompiuterių mokslų absolventų atlyginimas nuo nedirbusiųjų. 14 ir 15 paveiksle pateikti aukštųjų mokyklų absolventų, kurie iki studijų baigimo ir po jų įsidarbino viešajame ir privačiajame sektoriuose, vidutiniai atlyginimai.



14 pav. Aukštųjų mokyklų absolventų, įsidarbinusių viešajame sektoriuje, vidutiniai atlyginimai 2013 metais, Eur

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis *Specialistų kvalifikacijų žemėlapis... (2015)*

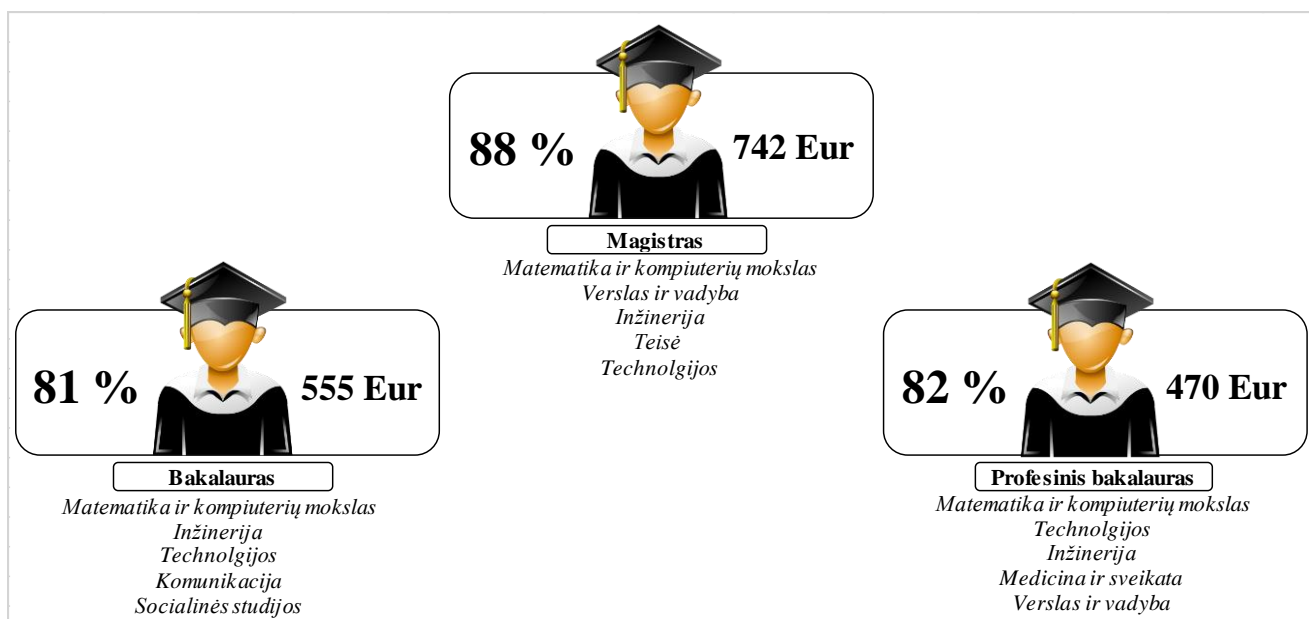


15 pav. Aukštųjų mokyklų absolventų, įsidarbinusių privačiame sektoriuje, vidutiniai atlyginimai 2013 metais, Eur

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis *Specialistų kvalifikacijų žemėlapis... (2015)*

Analizuojant 14 ir 15 paveiksluose pateiktą informaciją, galima teigti, kad universiteto magistrantai gauna geresnį atlyginimą negu bakalaurai, taip pat universitetų absolventai uždirba daugiau kolegijų absolventus. Praėjus metams po studijų baigimo gaunamas vidutinis atlyginimas yra tarp 434 – 579 Eur. Palyginimui, Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2013 metais vidutinis Lietuvos gyventojų atlyginimas buvo 646 Eur. Privačiame sektoriuje dirbančiųjų atlyginimai dažniausiai (išskyrus kolegines studijas) yra daug didesni nei įsidarbinusiųjų viešajame sektoriuje, o

didžiausias atlyginimų pokytis pastebimas tarp magistro ir vientisąsias studijas pabaigusių absolventų (po 12 mėn. po studijų baigimo privačiame sektoriuje dirbantys vidutiniškai uždirba nuo 147 iki 235 Eur daugiau nei viešajame). Bėgant laikui pastebimos atlyginimo kilimo tendencijos. Per vienerių metų laikotarpį antrosios pakopos ir vientisąsias studijas pabaigusių absolventų atlyginimas iškyla iki 55 Eur viešajame sektoriuje ir iki 143 Eur privačiame. Atitinkamai pirmosios pakopos universitetinių studijų absolventų – iki 62 Eur viešajame sektoriuje ir iki 156 Eur privačiame. Iš kolegines studijose studijuojančių ar jas pabaigusių absolventų daugiau uždirba tie, kurie įsidarbina viešajame sektoriuje. Svarbu pažymėti tai, kad didžiausias viešo ir privataus sektoriaus darbuotojo vidutinio atlyginimo skirtumas pastebimas dar studijų metu (prieš 6 mėn. iki studijų baigimo) – viešajame sektoriuje dirbantys studentai gauna 63 Eur daugiau nei privačiame. 2015 m. MOSTA atlikto Absolventų karjeros stebėsenos tyrimo rezultatai taip pat parodė, kad didžiausi atlyginimų vidurkiai pastebimi tarp Vilniuje studijas pabaigusių absolventų – po 12 mėn. vidutinis jų uždarbis siekia 591 Eur, tačiau didžiausius atlyginimus, viršijančius 724 Eur, gauna Kauno aukštųjų mokyklų absolventai, dirbantys Šiaulių, Klaipėdos ir Vilniaus miestų savivaldybėse. Baigę aukštesnės pakopos studijas uždirba daugiau. Pavyzdžiui, matematikos ir kompiuterių mokslų bakalaurai vidutiniškai uždirba 555 Eur, o magistrai – 742 Eur. (16 paveikslas)



16 pav. Sėkmingą integraciją į darbo rinką lemiančios aukštųjų mokyklų absolventų specialybės
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Bandomojo longitudinalinio absolventų... (2015)

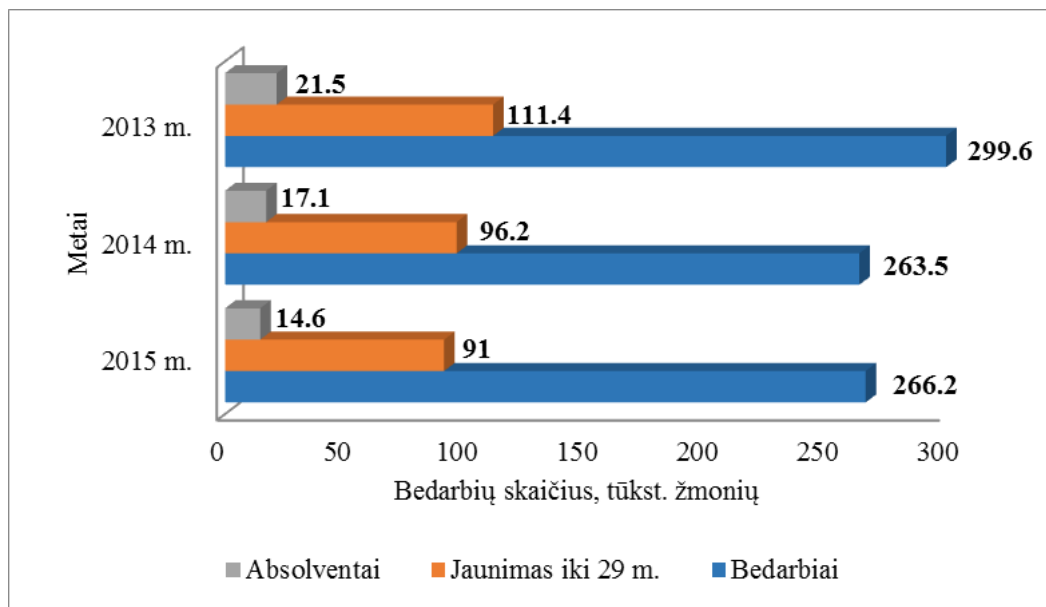
Analizuojant 16 paveikslą duomenis, galima teigti, kad geriausiai sekasi matematikos ir kompiuterijos mokslų absolventams: jie įsidarbina greičiau ir uždirba daugiau nei Lietuvos vidurkis (šių mokslo krypties antros studijų pakopos absolventų įsidarbinamumas siekė 88 proc., o jų gaunamas vidutinis darbo užmokestis – 742 Eur. Tuo tarpu, Lietuvos Statistikos departamento duomenimis, analizuojamaisiais 2013 metais vidutinis darbo užmokestis Lietuvoje buvo 646 Eur). Puikiai darbo rinkoje įsitvirtina įgijusieji vaistininko ir odontologo kvalifikaciją magistrai. Teisės studijas baigę

bakalaurai įsidarbina prasčiau ir uždirba mažiau nei Lietuvos vidurkis, tačiau teisės magistrų įsidarbinimas ir atlyginimo dydis viršija Lietuvos vidurkį. Darbus taip pat greitai pavyksta rasti inžinerijos, technologijos, verslo ir vadybos, komunikacijos, medicinos ir sveikatos, socialinių studijų absolventams. Praėjus metams po studijų baigimo darbus turi daugiau nei 80 proc. šių studijų absolventų.

Taigi, apibendrinant, galima teigti, kad pastaruoju metu Lietuvos aukštosios mokyklos paruošia vis daugiau specialistų ir į darbo rinką išleidžia jaunos ir motyvuotus specialistus, turinčius aukštąjį išsilavinimą. Statistinių duomenų analizė rodo, kad maždaug 80 proc. visų studijų pakopų aukštųjų mokyklų absolventų iškart po studijų baigimo sėkmingai integruojasi į darbo rinką. Pažymėtina tai, kad absolventai, turintys darbo patirties, lengviau prisitaiko prie nuolat kintančios darbo rinkos sąlygų, o didžiausią pridėtinę vertę darbas studijų metu turi magistrantūros studijų absolventams, nes jie gauna didesnę atlyginimą. Tačiau, svarbu paminėti tai, kad dažnai pasitaiko atvejų, kuomet absolventui, pereinančiam iš švietimo sistemos į darbo rinką, yra reikalinga pagalba. Nemaža dalis jaunų žmonių, ką tik baigusių studijas aukštosiose mokyklose, skuba registruotis į Lietuvos darbo biržą, kuri kartu su jai pavaldžiomis teritorinėmis darbo biržomis įgyvendina darbo rinkos ir užimtumo rėmimo politiką.

3.2. Jaunimo situacijos apžvalga, Lietuvos darbo biržos duomenų pagrindu

Darbo biržoje registruoto jaunimo integraciją į darbo rinką atskleidžia įsidarbinimas ir dalyvavimas ADRP priemonėse. Jaunimo, tarp jų ir aukštųjų mokyklų absolventų, situacija darbo rinkoje pamažu gerėja. 2015 metais sumažėjo įregistruotų jaunų bedarbių. (17 paveikslas)

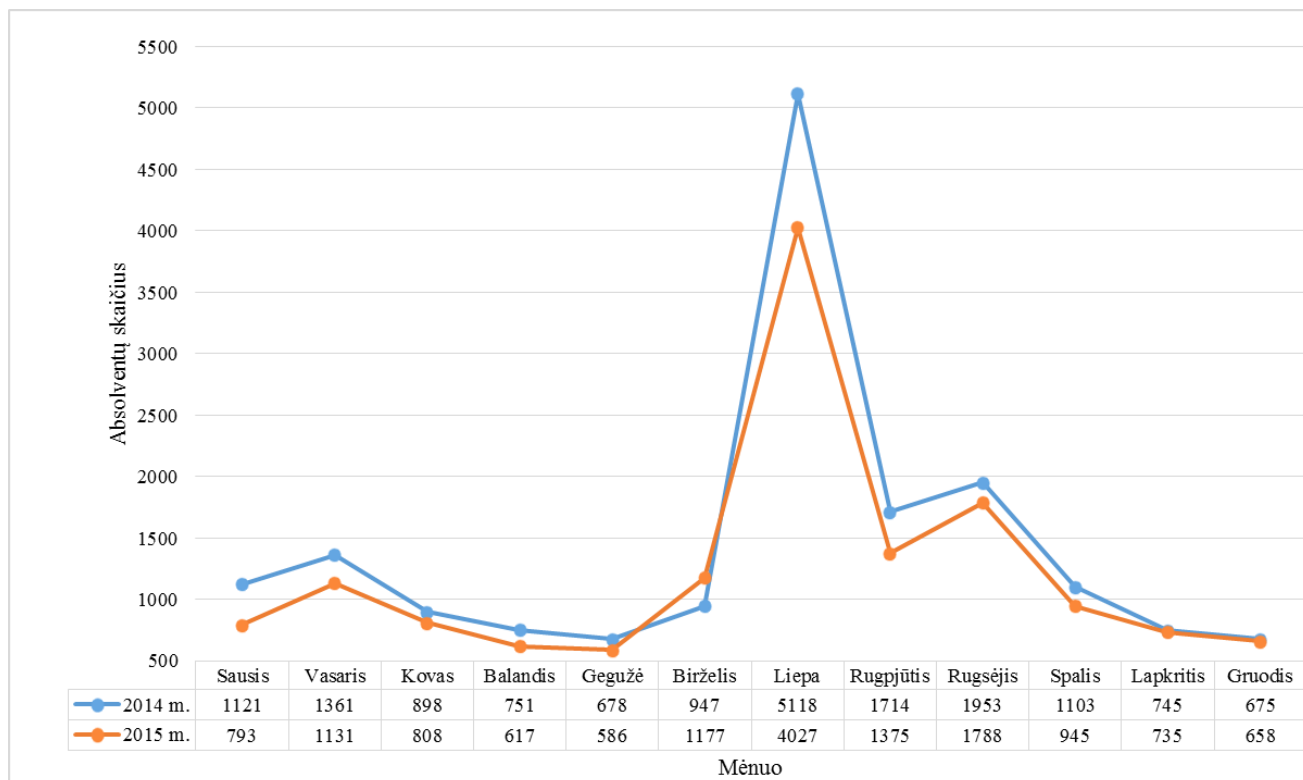


17 pav. Bedarbiai ir jauni bedarbiai, įregistruoti Lietuvos darbo biržoje, tūkst.
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Jaunimo situacija darbo... (2015) duomenimis

Remiantis 17 paveiksle pateikta informacija ir Lietuvos darbo biržos statistiniais duomenimis, į darbo biržą dėl darbo paieškos kreipėsi 91 tūkst. jaunų 16–29 m. amžiaus bedarbių, 2014 metais jų buvo 96,2 tūkst. Tai reiškia, kad 16-29 metų amžiaus jaunuolių, besikreipiančių į darbo biržą per

metus sumažėjo daugiau nei 5 tūkstančiais. Jauni bedarbiai 2015 metais sudarė mažesnę bedarbių dalį nei praėjusiais metais, 34,2 proc. visų bedarbių buvo jaunesni nei 30 metų (2014 metais - 36,5 proc.). Jaunuolių iki 25 metų amžiaus taip pat registravosi mažiau. Jų buvo 51,9 tūkst. arba 19,5 proc. visų bedarbių, 2014 metais – 57,4 tūkst. (21,8 proc.).

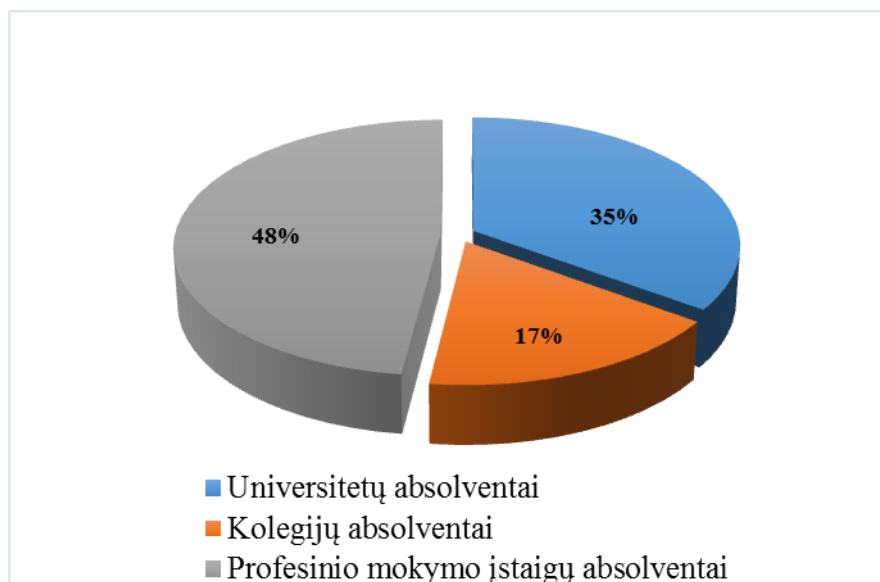
2015 metais darbo biržoje užregistruota 14,6 tūkst. absolventų ir, lyginant su 2014 metų statistiniais duomenimis, sumažėjo 2,5 tūkst. (į darbo biržą kreipėsi 17,1 tūkst. absolventų). Taip pat sumažėjo ir absolventų dalis tarp registruotų jaunų bedarbių, 2015 metais jie sudarė 16,1 proc., 2014 metais – 17,7 proc.



18 pav. Absolventų, kurie 2015 metais registravosi darbo biržoje, skaičius, mėn.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Jaunimo situacija darbo... (2015) duomenimis

Analizuojant 18 paveikslo duomenis, pabrėžiama, kad, 2015 metus lyginant su 2014 metais, absolventų skaičius, užfiksuotas darbo biržos registruose mažėja. Galima daryti išvadą, kad vis daugiau absolventų geba į darbo rinką integruotis savarankiškai. Nepaisant šios mažėjimo tendencijos, absolventų skaičius, registruotas darbo biržoje išlieka ganėtinai didelis. 18 paveiksle matoma, kad vasario-gegužės ir rugsėjo-gruodžio mėnesiais absolventų, užsiregistravusių darbo biržoje, skaičius mažėjo tiek 2014 m. tiek 2015. Taip pat pastebimas ryškus jų skaičiaus padidėjimas liepos mėnesį. Būtent šiuo metu Lietuvos darbo biržoje buvo registruota 30 proc. visų per 2015 metus besikreipusiųjų absolventų, analogiškai, 2014 metais – 27,5 proc. Tad, galima teigti, kad tokį staigų šio skaičiaus didėjimą lėmė tai, kad daugumoje aukštųjų mokyklų diplomai įteikiami birželio mėnesio pabaigoje, ir absolventai, gavę jų išsilavinimo lygį įrodančius dokumentus, skuba registruotis darbo biržoje, siekdami kuo greičiau susirasti jų kvalifikaciją atitinkantį darbą.



19 pav. 2015 metais Lietuvos darbo biržoje įregistruoti absolventai pagal mokymosi įstaigas, kuriose įgijo išsilavinimą, proc.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Lietuvos darbo biržos (2015) duomenimis

19 paveiksle pateikiama informacija iliustruoja 2015 – ujų metų absolventų, registruotų Lietuvos darbo biržos duomenų registre, skaičių. Iš viso registruota 14,6 tūkst. absolventų. 35 proc. jų baigę universitetus, 17 proc. – kolegijas, 48 proc. – profesinio mokymo įstaigas.

3 lentelė. 2015 metais darbo biržoje dažniausiai registravęsi aukštųjų mokyklų absolventai pagal įgytą specialybę, asm.

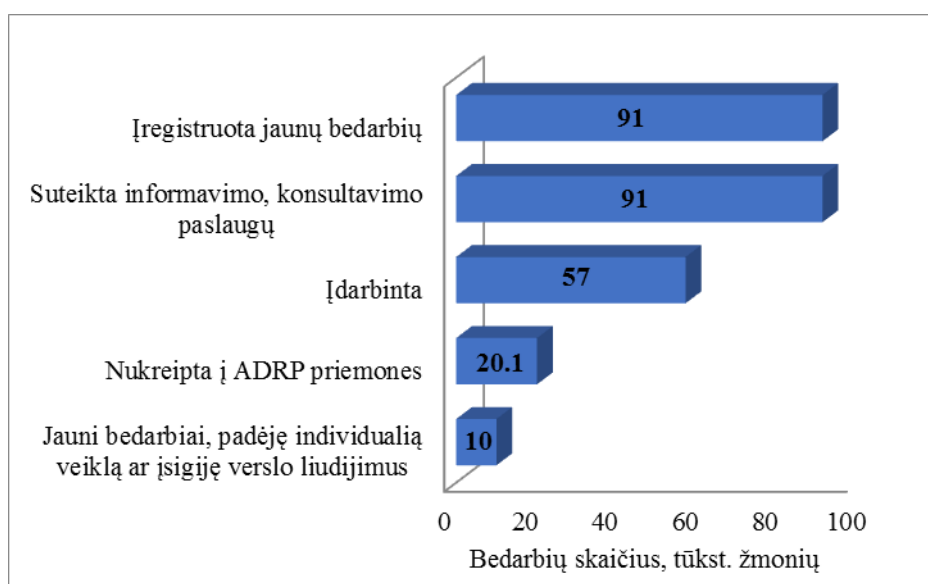
Įgyta specialybė	Absolventų skaičius
Teisė	86
Kineziterapija	70
Viešasis administravimas	64
Socialinis darbas	55
Verslo vadyba	51
Ekonomika	50
Buhalterinė apskaita	42
Finansai	38
Automobilių techninis eksploatavimas	26
Grožio terapija	25

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Lietuvos darbo biržos (2015) duomenimis

2016 metų pirmąjį mėnesį Lietuvos darbo biržoje buvo registruota 3,8 tūkst. absolventų. Šis skaičius yra mažesnis nei praėjusiais metais, kuomet jis siekė 4,1 tūkst. absolventų. Lietuvos darbo biržos duomenimis, aukštųjų mokyklų absolventų dalis tarp visų darbo biržoje užsiregistravusių absolventų yra 25,6 proc. Tai reiškia, kad jų užregistruota šiek tiek daugiau nei 1 tūkst. 3 lentelėje pateikiami duomenys rodo, kokių studijų kryptių absolventams, turintiems aukštojo mokslo diplomą, labiausiai reikėjo Lietuvos darbo biržos teikiamų paslaugų. 3 lentelėje matoma, kad net 86 absolventai buvo baigę teisės studijas, kineziterapijos – 70, viešojo administravimo – 64. Lietuvos darbo biržos taip pat pateikia informaciją apie geriausias įsidarbinimo galimybes šiuo metu turinčius asmenis. Darbo rinkoje lengviausia įsitvirtinti šių profesijų atstovams: informacinių technologijų specialistai,

gydytojai, statybininkai, reklamos ir rinkodaros specialistai ir kita. Atitinkamai, šių dienų darbo rinkos situacija labiausiai nepalanki verslo paslaugų agentams, kosmetologams, teisininkams, ekonomistams, pagrindinio ir vidurinio ugdymo mokytojams ir kita.

Įgyvendinant Jaunimo garantijų iniciatyvą, kuri nedarbingam ir nesimokančiam jaunimui suteikia galimybes sparčiau patekti į darbo rinką ar toliau mokytis, buvo įregistruota 91 tūkst. jaunų bedarbių, iš kurių 25,6 proc. turėjo aukštąjį išsilavinimą. Lietuvos darbo biržos duomenimis pasirengusių ir motyvuotų jaunų bedarbių buvo 38 proc., nemotyvuotų – 5,2 proc., nepasirengusių, bet motyvuotų – 32,4 proc., nemotyvuotų – 24,4 proc. Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimas 2015 metais pateiktas 20 paveiksle.

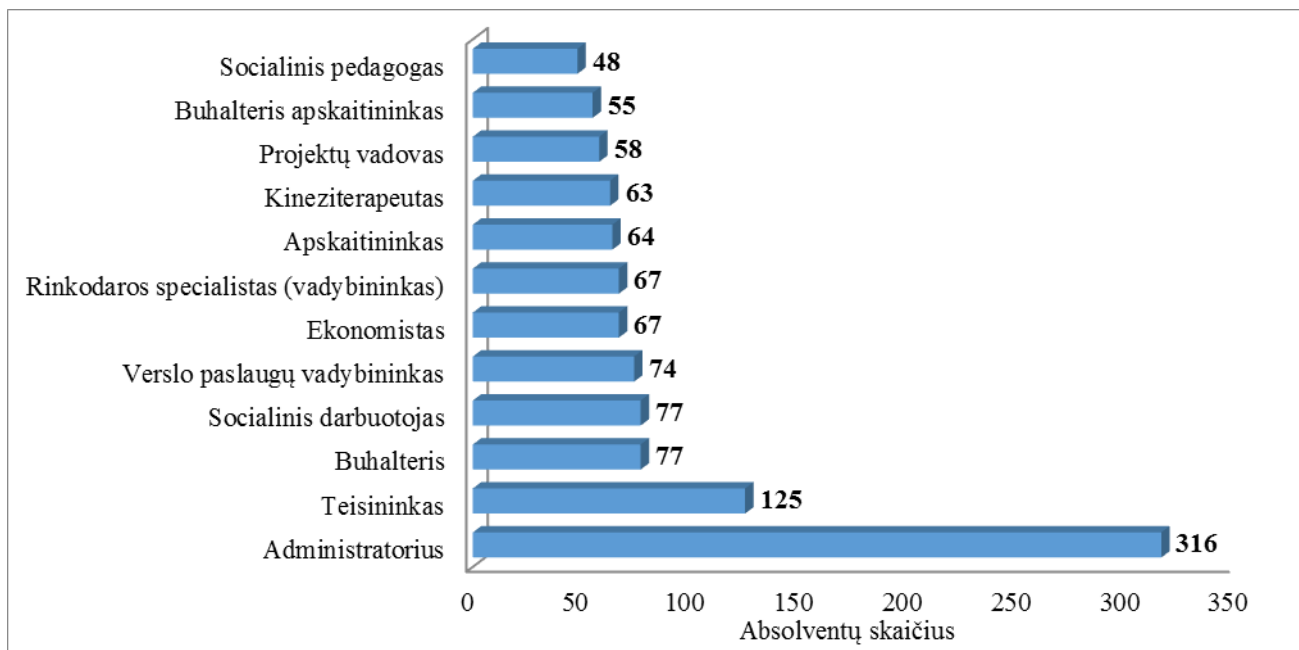


20 pav. Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimas 2015 metais, tūkst.
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Jaunimo garantijų iniciatyvos... (2015)

Remiantis 20 paveikslo ir Lietuvos darbo biržos duomenimis, visiems įregistruotiems bedarbiams buvo suteiktos informavimo, konsultavimo paslaugos. Per metus Lietuvos darbo birža įdarbino 57 tūkst. Jaunimo garantijų iniciatyvos dalyvių. Individualią veiklą, įsigiję verslo liudijimus, 2015 metais pradėjo 10 tūkst jaunų 16–29 m. amžiaus bedarbių (palyginimui, 2014 metais – 6,3 tūkst.), iš jų jaunimas iki 25 m. amžiaus – 4,6 tūkst., (palyginimui, 2014 metais – 4,9 tūkst.). Į ADRP priemones nukreipta 20,1 tūkst. jaunuolių.

2015 metais, naudodamasi ADRP priemonėmis, Lietuvos darbo birža pagalbą, įdarbino du trečdalius registruotų 16-29 metų amžiaus bedarbių, t. y. 57 tūkst. (tai 62,6 proc. įregistruotų jaunų bedarbių). Jaunimo, tarp jų ir aukštųjų mokyklų absolventų, integraciją į darbo rinką palengvino dalyvavimas ADRP. 2015 metais į ADRP nusiūsta 20,1 tūkst. jaunų 16–29 m. amžiaus bedarbių (2014 metais – 21 tūkst.), iš jų – 11,3 tūkst. jaunimas iki 25 m. amžiaus (2014 metais – 13 tūkst.). Per 4 mėnesius nuo įsiregistravimo darbo biržoje 6,2 tūkst. jaunuolių iki 29 m. amžiaus dalyvavo profesinio mokymo, 11,4 tūkst. – remiamojo įdarbinimo, 2,3 tūkst. – paramos darbo vietoms steigti, 0,2 tūkst. – teritorinio judumo priemonėse.

Daugiau nei prieš dešimtmetį Lietuvos darbo birža sukūrė „Talentų banko“ programą (toliau – Talentų bankas) išsilavinusio jaunimo užimtumo poreikiams tenkinti. Talentų banke dalyvauja aukštųjų mokyklų baigiamųjų kursų studentai ir absolventai. 2015 m. liepos mėnesį šioje programoje jau buvo įsiregistravę 2,9 tūkst. darbo ieškančių žmonių (su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu – 2,1 tūkst. ir aukštuoju neuniversitetiniu (koleginiu) – 0,8 tūkst.). 21 paveiksle pateikiamas asmenų, kurie registravosi programoje skaičius pagal specialybę.



21 pav. Talentų banke registruotų aukštųjų mokyklų absolventų skaičius pagal jų specialybę, asm.
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Lietuvos darbo biržos (2015) duomenimis

Analizuojant 21 paveiksle pateiktus duomenis, pastebima, kad daugiausiai į Talentų banką kreipėsi administratoriaus – 316 absolventų, teisininko – 125 ir buhalterio bei socialinio darbuotojo – 77 specialybes turintys asmenys. Talentų banko dalyvių dominuojantis amžius – jaunimas iki 29 metų. Daugiau kaip pusė įsiregistravusiųjų turėjo darbo patirties: 2-5 metų patirtį – 0,6 tūkst., 5-9 metų – 0,4 tūkst., iki 2 metų – 0,4 tūkst. jo dalyvių. Lietuvos darbo biržos duomenimis, 2015 metais aktyviausiai Talentų banko programoje dalyvavo Vilniaus teritorinės darbo biržos klientai – įregistruota 1 tūkst. aukštos kvalifikacijos specialistų, Kauno ir Klaipėdos – po 500, Panevėžio – 300.

Taigi, apibendrinant, galima teigti, kad Lietuvoje jaunų žmonių, kurių kategorijai priklauso ir aukštąsias mokyklas baigę absolventai, situacija darbo rinkoje gerėja. Nors liepos mėnesį į Lietuvos darbo biržą ir jos teritorinius padalinius skuba registruotis gana didelis skaičius absolventų, vėliau pastebimas ryškus jo sumažėjimas. Charakterizuojant absolventus, matoma, jog daugiau nei pusę jų sudaro profesinio mokymo įstaigų absolventai ir tik 35 proc. universitetų, 17 proc. kolegijų. Todėl, galima teigti, kad asmenys, turintys aukštojo mokslo diplomą, labiausiai yra linkę darbo ieškoti savarankiškai ir darbo biržos pagalba jiems ne visada reikalinga.

3.3. Aukštųjų mokyklų absolventų situacija Marijampolės teritorinėje darbo biržoje

Empirinėje darbo dalyje bus nagrinėjamas – MTDB Šakių skyriaus atvejis, todėl naudinga paanalizuoti jaunų žmonių, kurių kategorijai priklauso ir Lietuvos aukštąsias mokyklas baigę absolventai, situaciją Marijampolės apskrityje, remiantis MTDB teikiamais duomenimis.

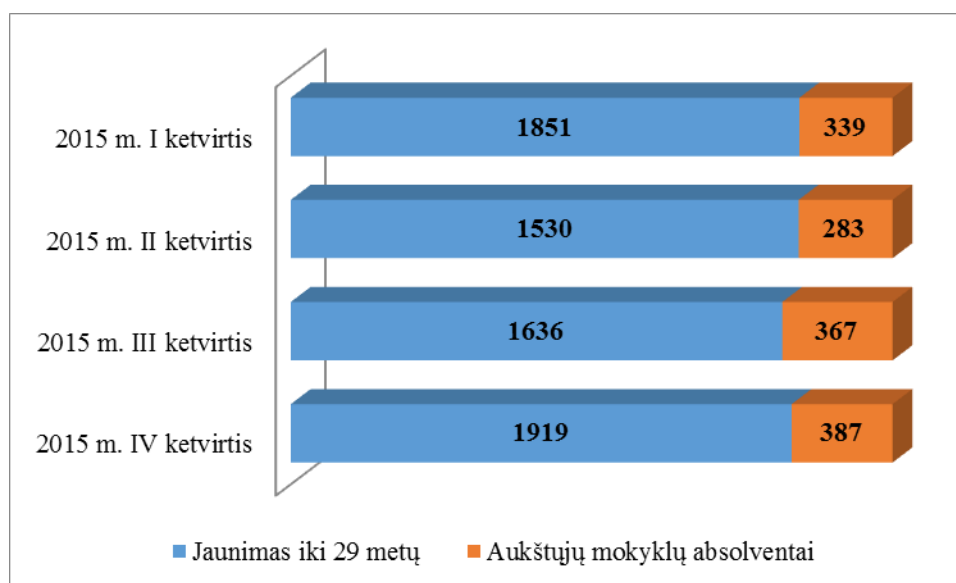
2015 metais MTDB įgyvendino Jaunimo garantijų iniciatyvos priemones ir MTDB veiklos plane numatytas užduotis. Analizuojant įgyvendinimo rezultatus, pastebima, kad sparčiausiai mažėjo jaunimo nedarbo rodikliai, o vidutinis metinis nedarbo lygis buvo mažesnis nei praėjusiais metais. Taip pat trijose iš MTDB aptarnaujamų savivaldybių, tarp jų ir Šakių rajono savivaldybėje, sumažėjo nedarbas. (4 lentelė)

4 lentelė. Bedarbių ir darbingo amžiaus gyventojų pokytis, proc.

Nedarbas	Marijampolės teritorinės darbo biržos aptarnaujamos savivaldybės	2016 m. sausio 1 d.	Pokytis su 2015 m. sausio 1 d.
		<i>Procentais</i>	<i>Procentiniais punktais</i>
<i>Didžiausias</i>	Kalvarijos	15,2	+1
	Vilkaviškio	11,5	-0,9
	Kazlų Rūdos	11,4	-0,1
	Šakių	11,3	-0,2
<i>Mažiausias</i>	Marijampolės	8,9	+0,6

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Marijampolės teritorinės darbo biržos 2015 metų... (2015)

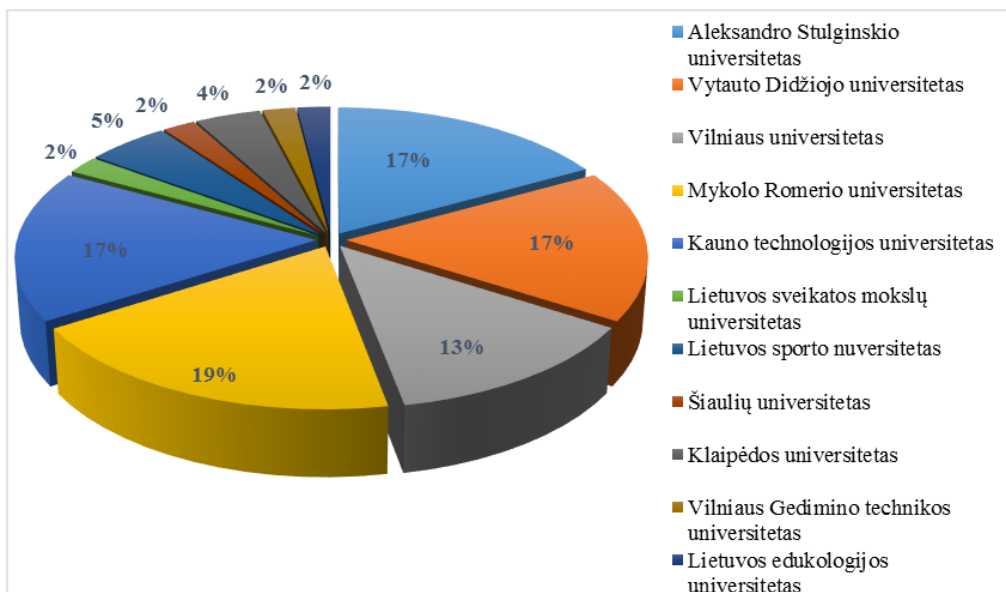
Remiantis 4 lentelės duomenimis ir MTDB teikiama informacija, pastebima, kad per 2015 m. nedarbas mažėjo trijose Marijampolės teritorinės darbo biržos aptarnaujamose savivaldybėse. Daugiausia darbingo amžiaus gyventojų 2016 m. sausio 1 d. buvo registruota bedarbiais Kalvarijos (15,2 proc.) ir Vilkaviškio r. (11,5 proc.) savivaldybėse. Mažiausiai bedarbių buvo Marijampolės savivaldybėje (8,9 proc.) – čia registruotas nedarbas tai pat buvo mažesnis nei šalyje (9,0 proc.).



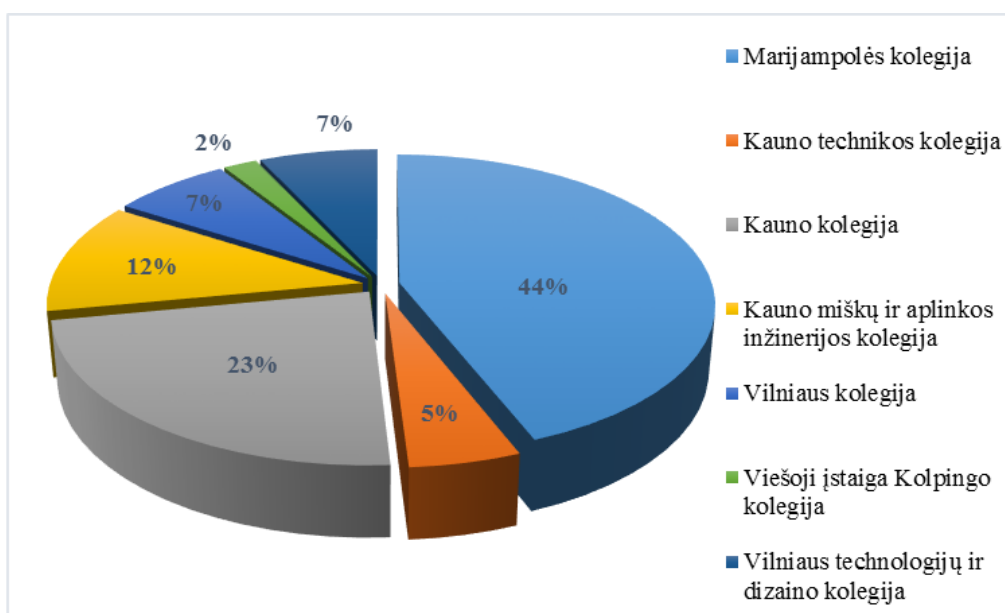
22 pav. Įregistruoto jaunimo iki 29 metų ir aukštųjų mokyklų absolventų skaičius, asm.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis MTDB (2015) ketvirčių duomenimis

2015 metais labiausiai mažėjo jaunų bedarbių skaičius. Marijampolės teritorinėje darbo biržoje užsiregistravo 4803 jauni bedarbiai iki 29 m. amžiaus, iš jų 2112 nekvalifikuotų, 675 absolventai. Per šį laikotarpį jaunų bedarbių iki 29 m. amžiaus kategorijoje įdarbinta 3 578, iš jų 1 754 įdarbinti per 4 mėnesius nuo įsiregistravimo darbo biržoje dienos. 22 paveiksle pateikiama MTDB įsiregistravusio jaunimo iki 29 metų skaičius, išskiriant aukštųjų mokyklų absolventus. Paveiksle matoma, kad aukštųjų mokyklų absolventų dalis jaunimo iki 29 metų sudėtyje visais 2015 – ūjų metų ketvirčiais sudarė apytiksliai 20 proc. Daugiausiai absolventų MTDB registruose buvo 2015 m. IV ketvirtyje – 387 absolventai, mažiausiai – 2015 m. II ketvirtyje (283 absolventai).



23 pav. MTDB registruotų absolventų skaičius pagal baigtą universitetą, proc.
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Registruota absolventų... (2016)

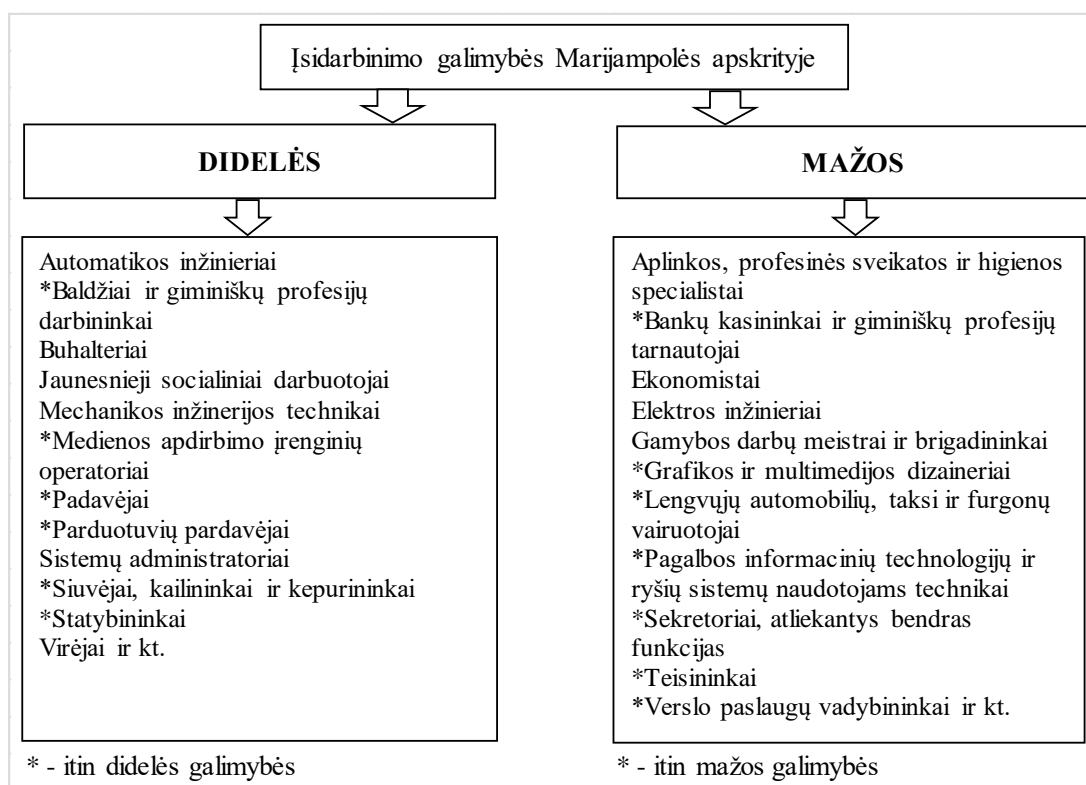


24 pav. MTDB registruotų absolventų skaičius pagal baigtą kolegiją, proc.
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Registruota absolventų... (2016)

23 ir 24 paveiksluose pateiktas aukštųjų mokyklų absolventų, registruotų MTDB, pasiskirstymas pagal baigtą aukštąją mokyklą. 22 paveiksle – pagal baigtą universitetą, 23 paveiksle – pagal baigtą

kolegiją. Naujausiais MTDB duomenimis, 2016 m. kovo mėnesį MTDB buvo įregistruota 119 aukštųjų mokyklų absolventų. Iš jų – 14,29 proc. Šakių skyriuje. MTDB daugiausiai yra įregistruotų absolventų, baigusių Mykolo Riomerio universitetą – 19 proc., Aleksandro Stulginskio, Vytauto Didžiojo ir Kauno technologijos universitetus po 17 proc. Kur kas daugiau įsiregistravo absolventų, baigusių studijas kolegijose. 44 proc. buvo Marijampolės kolegijos absolventai, 23 proc. Kauno kolegijos. Didžioji dalis registruotų bedarbių turėjo teisės ir socialinio darbo specialybes.

Marijampolės apskrityje yra gausu kaimo vietovių ir mažesnių miestų, kuriuose yra mažiau asmenų, įgijusių išsilavinimą. Nepaisant to, keliama aukšti ir vis didėjantys darbdavių reikalavimai darbo jėgos kompetencijai ir kvalifikacijai. Aktyvėjant darbo rinkai, įmonėse išlieka darbuotojų kaita. MTDB duomenimis, tai turėtų būti pagrindinė naujų darbuotojų paieškos priežastis, nes apie 80 proc. darbuotojų įdarbinimą įtakoja personalo kaita regiono įmonėse. 24 paveiksle pateikiama, kokių sričių specialistai turi didžiausias ir mažiausias galimybes įsidarbinti Marijampolės apskrityje.



25 pav. Įsidarbinimo galimybės Marijampolės apskrityje

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Įsidarbinimo galimybių barometru (2015)

25 paveiksle matoma, kad labiausiai Marijampolės apskrityje trūksta baldžių ir giminiškų profesijų darbininkų, medienos apdirbimo įrenginių operatorių, padavėjų, parduotuvių pardavėjų, siuvėjų, virėjų. Mažiausiai galimybių įsidarbinti šioje apskrityje turi bankų kasininkai ir giminiškų profesijų tarnautojai, grafikos ir multimedijos dizaineriai, lengvųjų automobilių, taksi ir furgonų vairuotojai, sekretoriai, teisininkai, verslo paslaugų vadybininkai. Šakių rajone labiausiai paklausūs yra miško darbų ir medienos apdirbimo darbininkai ir sveikatos priežiūros specialistai. Dėl kvalifikuotos darbo jėgos trūkumo sunkiai užpildomos tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės

vairuotojų, gydytojų, psichologų, baldų pramonės darbininkų, metalo suvirintojų ir kitų kvalifikuotų darbuotojų laisvos darbo vietos. Siekiant aprūpinti darbdavius trūkstama darbo jėga 2015 m. į profesinį mokymą nusiųsti 1 023 asmenys, iš jų daugiausia apmokyta C ir CE kategorijų kelių transporto priemonių vairuotojų, medienos apdirbimo staklininkų, metalo suvirintojų bei pjaustytojų elektra ir dujomis, pardavėjų, pastatų renovatorių, krautuvų vairuotojų ir kt.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvoje jaunų žmonių, kurių kategorijai priklauso ir aukštasis mokyklas baigę absolventai, situacija darbo rinkoje gerėja. Maždaug 80 proc. visų studijų pakopų aukštųjų mokyklų absolventų iškart po studijų baigimo sėkmingai integruojasi į darbo rinką. Pažymėtina tai, kad absolventai, turintys darbo patirties, lengviau prisitaiko prie nuolat kintančios darbo rinkos sąlygų, o didžiausią pridėtinę vertę darbas studijų metu turi magistrantūros studijų absolventams, nes jie gauna didesnę atlyginimą. Kalbant apie aukštųjų mokyklų absolventų registraciją į darbo biržą, pastebima, kad daugiau nei pusę užsiregistravusiųjų sudaro profesinio mokymo įstaigų absolventai ir tik 35 proc. universitetų, 17 proc. kolegijų. Taigi, galima teigti, kad asmenys, turintys aukštojo mokslo diplomą, labiausiai yra linkę darbo ieškoti savarankiškai ir darbo biržos pagalba jiems ne visada reikalinga. Marijampolės apskrityje nedarbas mažėja. 2015 m. šis rodiklis sumažėjo trijose iš penkių MTDB aptarnaujamų savivaldybių, tarp kurių buvo ir Šakių rajono savivaldybė. Pažymėtina tai, kad aukštųjų mokyklų absolventai šiame regione sudaro vos 20 proc. visų jaunų iki 29 metų amžiaus grupės registruotų bedarbių. Tokį mažą procentą galėjo lemti tai, kad didžioji dalis absolventų, baigusių studijas aukštosiose mokyklose, pradėti ir plėtoti savo karjerą pasilieka didžiuosiuose Lietuvos miestuose arba emigruoja. Marijampolės apskrityje gausu kaimo vietovių ir mažų miestų, kuriuose labai trūksta kvalifikuotos darbo jėgos. Nepaisant to, šio regiono darbdaviai kelia aukštus reikalavimus darbo jėgos kompetencijai ir kvalifikacijai.

4. EMPIRINIS AUKŠTŪJŲ MOKYKLŲ ABSOLVENTŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ ŠAKIŲ RAJONO SAVIVALDYBĖJE TYRIMAS

Analizuojant mokslinę literatūrą, buvo išsiaiškinta, kad nepaisant darbo rinkos ir užimtumo politikos priemonių, aukštųjų mokyklų absolventų užimtumas vis dar yra žemas. Apžvelgiant jaunų, ką tik studijas baigusių žmonių, situaciją darbo rinkoje ir, konkrečiai, MTDB aptarnaujamos savivaldybėse, pastebėta, kad jų nedarbas mažėja, tačiau šiame regione į darbo rinką integruojasi mažai absolventų. Pažymėtina ir tai, kad Marijampolės apskrityje, o ypač Šakių rajono apylinkėse, yra nemažai kaimo vietovių, mažų miestų ir miestelių, kuriuose stokojama kvalifikuotos darbo jėgos. Aukštųjų mokyklų absolventai labiau suinteresuoti pasilikti ir savo darbinę veiklą vykdyti didžiuosiuose Lietuvos miestuose arba pradeda domėtis įsidarbinimo galimybėmis užsienyje ir, laikui bėgant, emigruoja. Taigi, atsižvelgiant į tai, toliau bus atliekamas empirinis tyrimas, siekiant išsiaiškinti absolventų požiūrį į išsilavinimą, lūkesčius darbo rinkos atžvilgiu, taip pat priežastis, lemiančias jų neįsidarbinimą ir karjeros planavimo galimybes Šakiuose ir Šakių rajone.

4.1. Tyrimo metodika

Empiriniam tyrimui atlikti buvo pasirinktas kiekybinių tyrimų metodas – anketinė apklausa. Apklausa – tai vienas labiausiai paplitusių metodų konkrečiuose socialiniuose tyrimuose. Tai universalus metodas pagrindiniams asmens motyvams, savybėms, pažiūroms, vertybinėms orientacijoms tirti. (Butkevičienė, 2011, p. 4) Šio tyrimo metu apklausa buvo vykdoma raštu, t. y. respondentams klausimynas buvo pateiktas elektroniniu paštu, todėl šią apklausą galima vadinti anketine apklausa arba anketavimu. Anketos pateikimas elektroniniu būdu pasirinktas, siekiant greičiau gauti respondentų atsakymus.

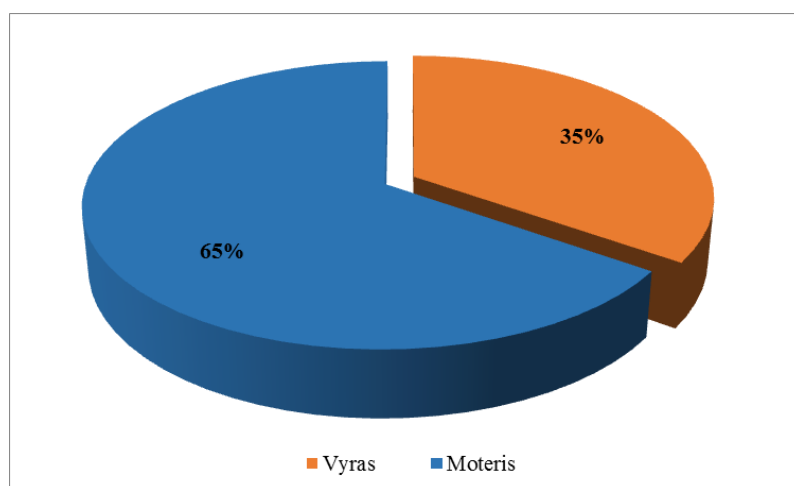
Rengiant anketą, kuri buvo empirinio tyrimo instrumentas, buvo remtasi Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. gruodžio 23 d. nutarimu Nr. 1749 „Dėl studijų sričių ir kryptių, pagal kurias vyksta studijos aukštosiose mokyklose, sąrašo ir kvalifikacinių laipsnių sąrašo patvirtinimo“, kuriame nurodytos studijų sritys ir kryptys, pagal kurias vyksta studijos Lietuvos aukštosiose mokyklose. Tyrimo instrumentui parengti taip pat buvo naudota ir teorinėje darbo dalyje analizuota autorių Allen ir kt. (2005), Bėkšta (2015) bei Staskevičienė ir kt. (2012) mokslinė literatūra, kurioje aprašomi bendrieji gebėjimai ir kompetencijos, reikalingi sėkmingai integracijai į darbo rinką. Aukštųjų mokyklų absolventų darbo užmokesčio lūkesčių nustatymui, remtasi statistiniais duomenimis, kuriuos pateikė Lietuvos statistikos departamentas. Klausimų bloko „Darbo biržos teikiamų paslaugų kokybės vertinimas“ sudarymui, reikšminga ir reikalinga informacija buvo pateikta oficialioje MTDB svetainėje, adresu, <https://www.ldb.lt/tdb/Marijampole/Puslapiai/default.aspx>.

Tyrimo instrumento (anketos) struktūra. Anketą sudaro instrukcija ir trys klausimų blokai, kuriais buvo siekiama išsiaiškinti aukštosios mokyklos absolvento integracijos į darbo rinką galimybes, darbo

biržos teikiamų paslaugų kokybės vertinimą ir tam tikrus demografinius aspektus. Instrukcijoje trumpai pristatytas apklausą atliekantis asmuo, apibrėžtas tyrimo tikslas, aprašytas tyrimo reikšmingumas, pateikta trumpa anketos pildymo instrukcija ir pabrėžtas apklausos anonimiškumas. Anketinės apklausos klausimynas buvo išskirtas į tris blokus: **A** blokas „*Aukštosios mokyklos absolvento integracijos į darbo rinką galimybės*“, **B** blokas „*Darbo biržos teikiamų paslaugų kokybės vertinimas*“ ir **C** blokas „*Demografiniai klausimai*“.

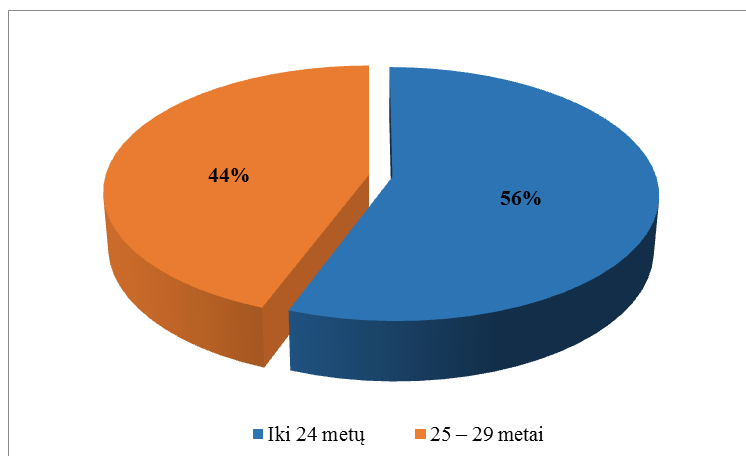
Anot Dikčiaus (2011), priklausomai nuo klausimo struktūros įprastai išskiriami dviejų tipų klausimai: nestruktūrizuoti ir struktūrizuoti. Nestruktūrizuoti klausimai reikalauja paties respondento formuluoti atsakymą, kuris gali būti ir išsamus, ir konkretus. Struktūrizuoto tipo klausimai marketingo tyrimuose dar dažnai skirstomi į plataus pasirinkimo klausimus, „arba–arba“ tipo klausimus ir skales. Plataus pasirinkimo klausimai pateikia respondentui klausimą ir keletą alternatyvų. Respondento yra prašoma pasirinkti vieną ar daugiau pateiktų alternatyvų. „Arba–arba“ klausimai yra plataus pasirinkimo klausimai, turintys tik dvi alternatyvas. Dažniausiai tos alternatyvos būna „taip“ ir „ne“. Anketoje buvo pateikiami struktūrizuoti (20 klausimų tyrimo instrumente) ir nestruktūrizuoti (2 klausimai tyrimo instrumente) klausimai. (PRIEDAS)

Tyrimo imtis. Tyrimo imtis buvo formuojama konsultuojantis su MTDB Šakių skyriaus specialistais, nuspręsta apklausti aukštųjų mokyklų absolventus Šakių rajone, registruotus darbo biržoje. Todėl buvo pasirinkta tikslinė respondentų atranka, atrenkant registruotus bedarbius iš MTDB Šakių skyriaus duomenų bazėje esančių bedarbių sąrašų. Apklausoje dalyvavusiais respondentais tapo 55 absolventai, 2016 m. gegužės mėnesį įregistruoti bedarbiais MTDB Šakių skyriuje. 65 proc. apklaustųjų buvo moterys, 35 proc. – vyrai. (26 paveikslas)



26 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį, proc. (N=52)

Šiuo metu MTDB Šakių skyriuje absolventais yra laikomi asmenys, baigę studijas aukštosiose mokyklose nuo 2015 m. birželio 28 d. vienerių metų laikotarpiui. Todėl dar vienas svarbus rodiklis – respondentų amžius. Apklaustųjų pasiskirstymas pagal amžių pateiktas 27 paveiksle.



27 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių, proc. (N=52)

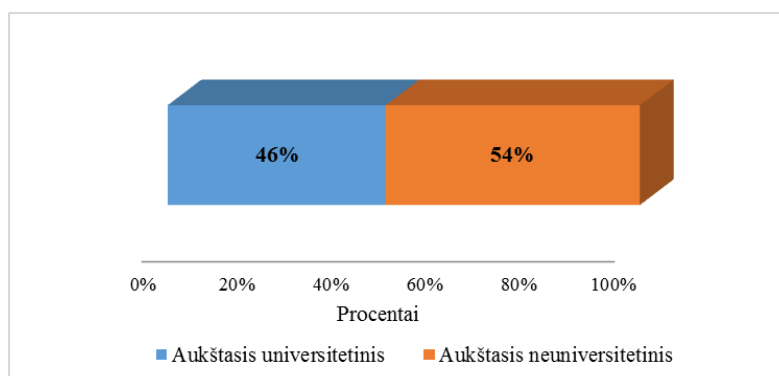
Apklausoje daugiausiai dalyvavo respondentai, kurių amžius buvo iki 24 metų ir sudarė 56 proc. visų apklaustųjų. 44 proc. respondentų amžius varijavo nuo 25 iki 29 metų. Tyrime nedalyvavo asmenys, kuriems tyrimo dieną buvo ar būtų sukakę 29 ar daugiau metų.

Tyrimo vykdymas. Tarpininkaujant MTDB Šakių skyriaus darbuotojoms, anketos respondentams buvo išsiųstos elektroniniu paštu. Pažymėtina tai, kad MTDB Šakių skyriuje pastebimas nuolat kintantis užsiregistravusių absolventų skaičius, t. y. ilgiausias laikotarpis, kuomet absolventai būna registruoti MTDB Šakių skyriuje kaip bedarbiai – 2 arba 3 mėnesiai, vėliau jie arba įsidarbina arba išvyksta į užsienį. Todėl kilo grėsmė, kad tyrimo imtis gali ženkliai sumažėti. Tačiau iš 55 išsiųstų anketų, sugrįžo 52 kokybiškai užpildytos anketos. Kadangi tyrimo imtis nėra didelė, labai svarbiu kriterijumi laikoma anketų grįžtamumo kvota, kuri siekė 95 proc., todėl buvo galima analizuoti duomenis.

Surinktų duomenų suvedimas ir apdorojimas. Gauti anketinės apklausos duomenys buvo apdorojami Microsoft Excel programa.

4.2. Tyrimo rezultatai ir jų apibendrinimas

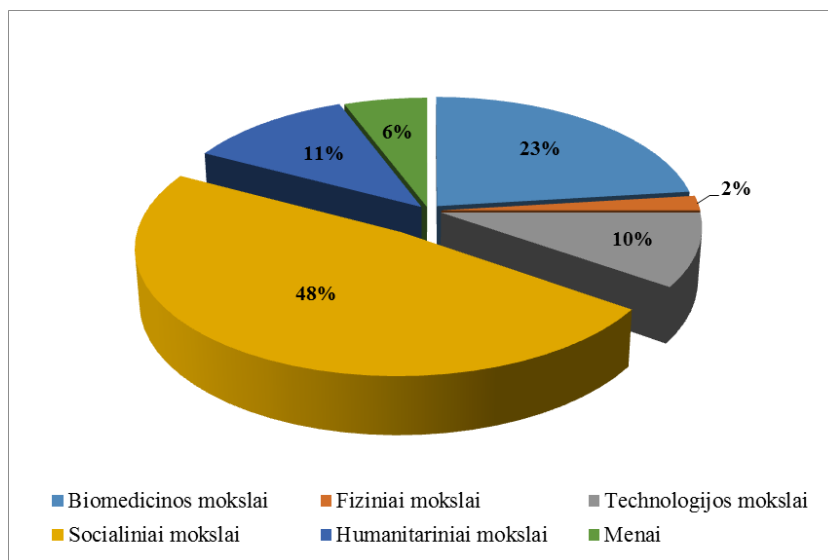
Tyrimo dalyvavo 52 Šakių rajono absolventai, užsiregistravę MTDB Šakių skyriuje. Kadangi šiuo tyrimu buvo siekiama iširti būtent aukštųjų mokyklų absolventų integraciją į darbo rinką, pasirinkti tik tie respondentai, kurie turėjo aukštąjį universitetinį arba aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą. (28 paveikslas)



28 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą, proc. (N=52)

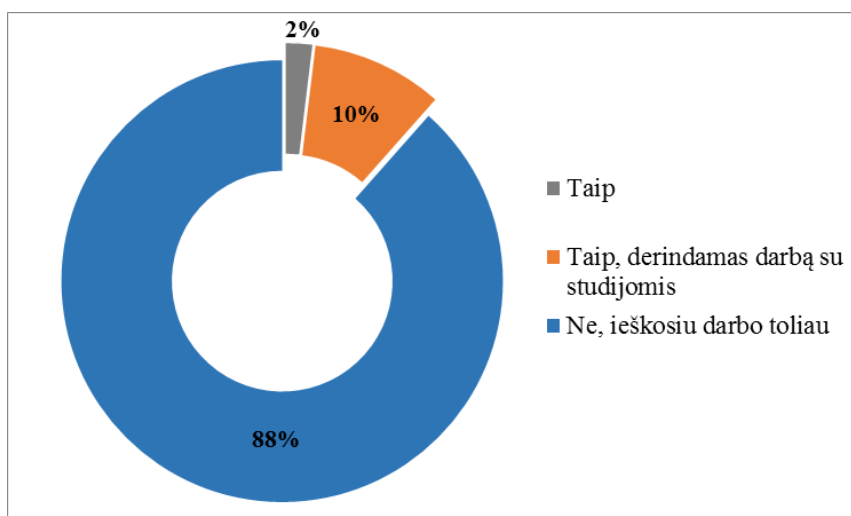
Remiantis 28 paveikslo duomenimis, matoma, kad daugiau nei pusė respondentų turėjo aukštąjį universitetinį išsilavinimą – 56 proc., 46 proc. buvo baigę studijas Lietuvos kolegijose.

Atsakymai į klausimą, kuriame buvo prašoma nurodyti, kokios studijų srities absolventas yra respondentas, pasiskirstė netolygiai. Tačiau pastebėta, kad daugiausiai darbo biržoje registruotų šios grupės bedarbių sudarė asmenys, aukštosiose mokyklose baigę socialinius mokslus. Respondentų pasiskirstymas pagal baigtų studijų sritį pateiktas 29 paveiksle.



29 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal baigtų studijų sritį, proc. (N=52)

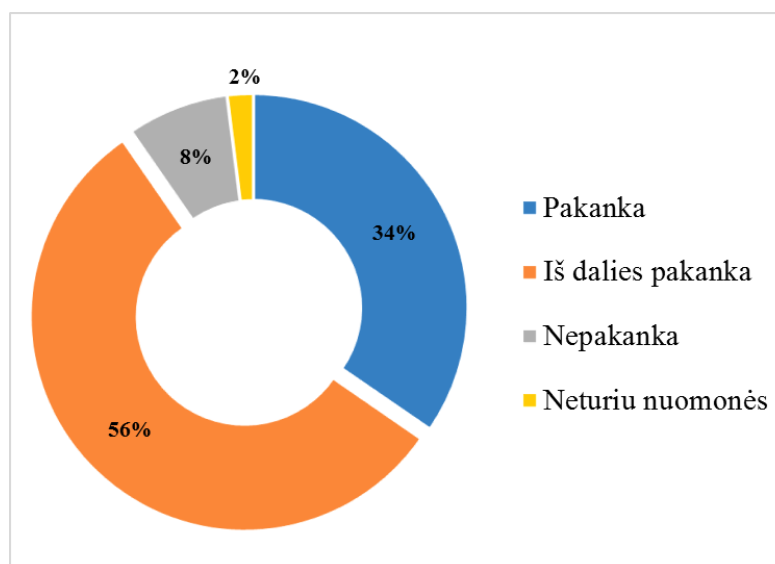
48 proc. apklaustųjų buvo baigę socialines studijas – tai teisės, socialinių studijų, verslo ir vadybos studijų krypties studijas ir kita. 23 proc. respondentų turėjo biomedicinos mokslų išsilavinimą, 11 proc. buvo humanitarinių mokslų, 10 proc. – technologijos mokslų, 6 proc. – meno studijų ir 2 proc. – fizinių mokslų absolventai. Tokį pasiskirstymą galėjo lemti tai, kad Šakių rajone labai sunku įsitvirtinti darbo rinkoje būtent socialinių mokslų absolventams, ypač teisininkams. Šį faktą patvirtina šios studijų srities absolventų, užsiregistravusių darbo biržoje, skaičius.



30 pav. Respondentų atsakymų į klausimą apie planavimą artimiausiu metu mokytis ir studijuoti, pasiskirstymas, proc. (N=52)

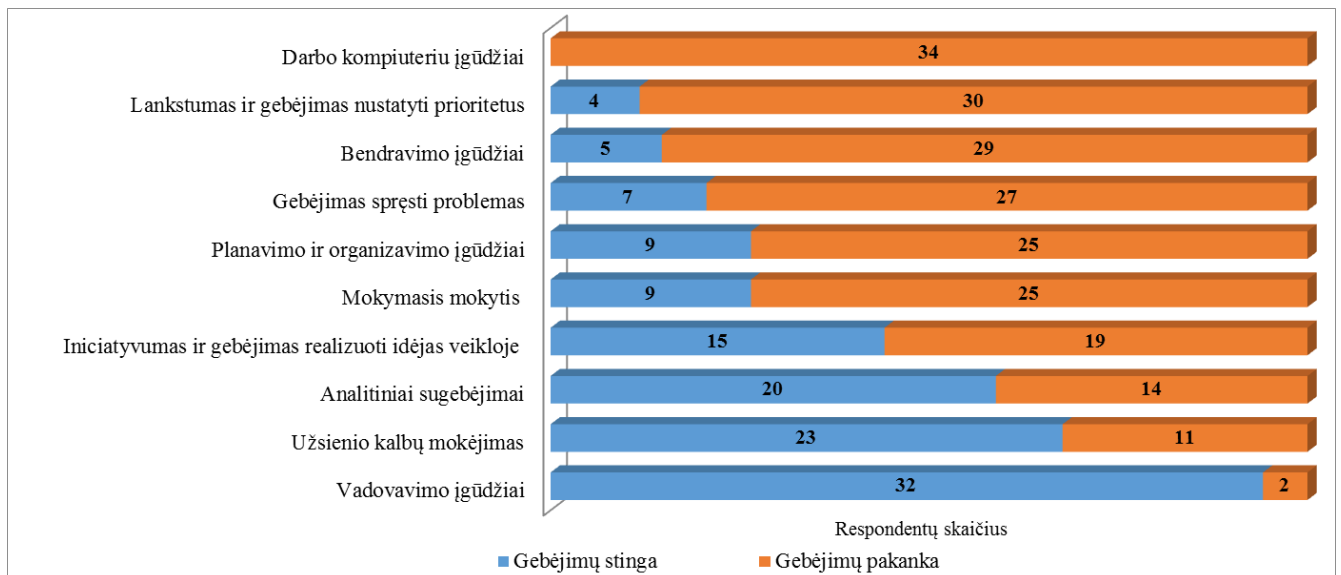
30 paveiksle pateiktas apklaustųjų atsakymų į klausimą, ar jie ketina artimiausiu metu mokytis ir studijuoti, apibendrinimas. 88 proc. respondentų teigė, kad artimiausiu metu jie tikrai neplanuoja mokytis ir ieškosis darbo toliau. 10 proc. ketina tęsti mokslus, tačiau tik derindami darbą su studijomis. Vos 2 proc. apklaustųjų nurodė, kad ketina mokytis toliau, įgyti kitą profesiją, kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti pagal darbo rinkos poreikį.

Daugiau kaip 50 proc. respondentų atsakydami į klausimą, kuriuo buvo siekiama išsiaiškinti, ar apklausiamiems aukštųjų mokyklų absolventams pakanka turimo išsilavinimo, žinių ir gebėjimų, norint sėkmingai įsidarbinti ir siekti karjeros, nurodė, kad jiems ne visiškai pakanka įgytų žinių ir gebėjimų, taip pat turimo išsilavinimo. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, kad Lietuvos aukštųjų mokyklų mokymo sistemoje yra tobulintinų sričių, nes tai turi įtakos absolventų nepasitikėjimui savimi ir savo gebėjimais. Pažymėtina, kad darbo biržos specialistai teigia, jog viena pagrindinių jaunų bedarbių nedarbo priežasčių – tai nepakankamas išsilavinimas ir profesinė kvalifikacija, savarankiškumo ir pasitikėjimo stoka. (31 paveikslas)



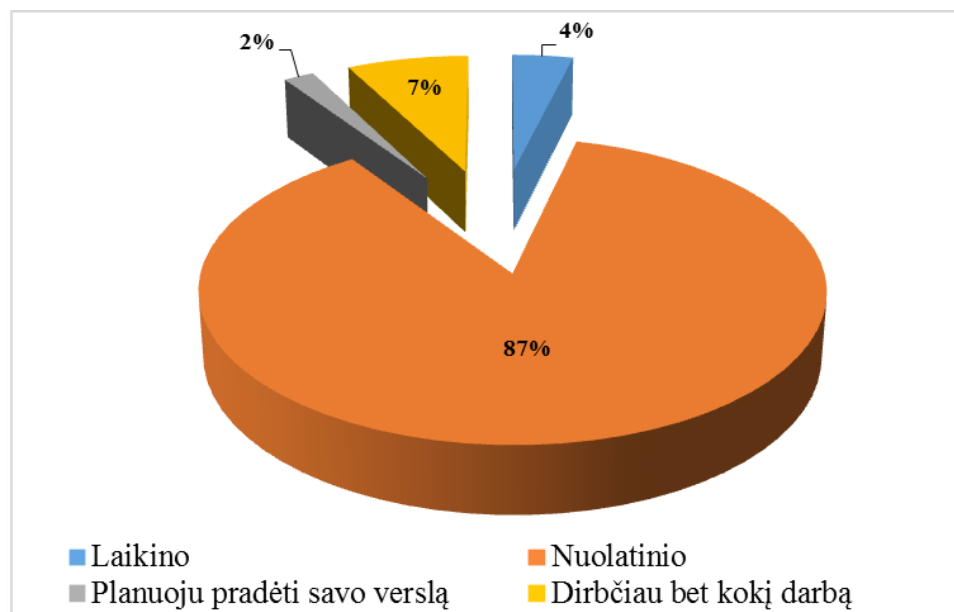
31 pav. Respondentų atsakymų į klausimą apie turimo išsilavinimo, žinių ir gebėjimų pakankamumą, norint sėkmingai įsidarbinti ir siekti karjeros, pasiskirstymas, proc. (N=52)

Analizuojant respondentų atsakymus ir 31 paveiksle pateiktus duomenis, matoma, kad iš visų apklaustųjų net 56 proc. teigė, kad nėra užtikrinti, ar jiems pakanka turimo išsilavinimo, žinių ir gebėjimų, sėkmingai integracijai į darbo rinką. Kita vertus, 34 proc. nurodė, kad yra visiškai pasiruošę įsidarbinti ir siekti savo karjeros, nes įgyto išsilavinimo, žinių ir gabumų jiems pakanka. 8 proc. apklaustųjų turėjo neigiamą nusistatymą savo atžvilgiu ir manė, kad nėra pasiruošę įsidarbinti ir jiems trūksta tam tikrų gebėjimų. Atsižvelgiant į tai, sekančiame klausime buvo prašoma nurodyti, kokių gebėjimų jiems stinga. Kadangi 18 apklaustų absolventų (34 proc.) nurodė, kad jiems gebėjimų pakanka įsidarbinimui, buvo fiksuojami tik likusiųjų 34 absolventų atsakymai. Susistemintų atsakymų grafinis vaizdavimas pateiktas 32 paveiksle.



32 pav. Gebėjimų, kurių respondentams stinga, vertinimas, asm. (N=34)

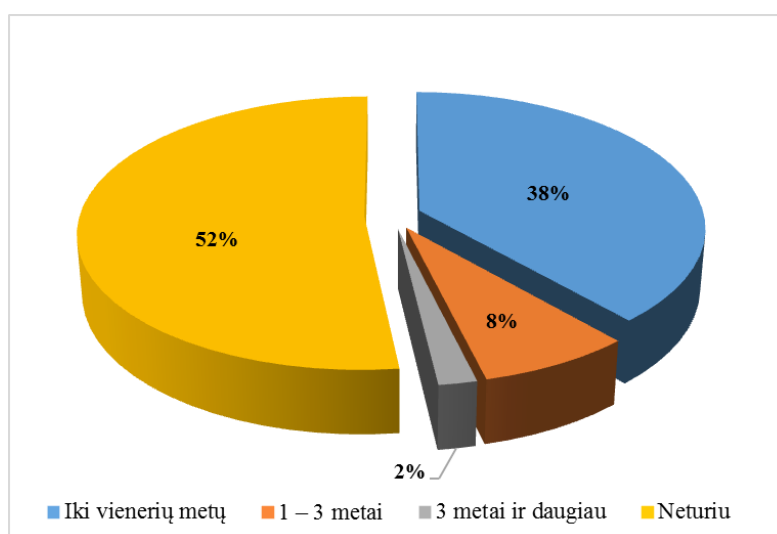
Didžioji dalis respondentų nurodė, kad labiausiai jiems trūksta vadovavimo įgūdžių, 23 asmenys kaip trūkumą įvardijo užsienio kalbų nemokėjimą. Pažymėtina tai, kad darbdaviams, besirenkantiems potencialų darbuotoją ne tik Šakių rajone, bet ir visoje Lietuvoje, užsienio kalbų mokėjimas, ypač anglų kalbos, tapo labai svarbiu kriterijumi. 20 respondentų teigė, kad jiems trūksta analitinių sugebėjimų – tai gebėjimo analizuoti problemas ir numatyti galimus rezultatus. Analizuojant kitus vertinimui pateiktus gebėjimus, pastebėtina tai, kad visi respondentai savo darbo kompiuteriu įgūdžius vertino puikiai ir nurodė, kad šių gebėjimų jiems nestinga. Remiantis tyrimo duomenimis, absolventai pakankamai gerai geba spręsti problemas, yra lankstūs ir geba nusistatyti prioritetus. Taip pat didžioji dalis apklaustųjų turi planavimo ir organizavimo įgūdžius, geba efektyviai bendrauti ir organizuoti savo mokymąsi.



33 pav. Respondentų ieškomo darbo pobūdis, proc. (N=52)

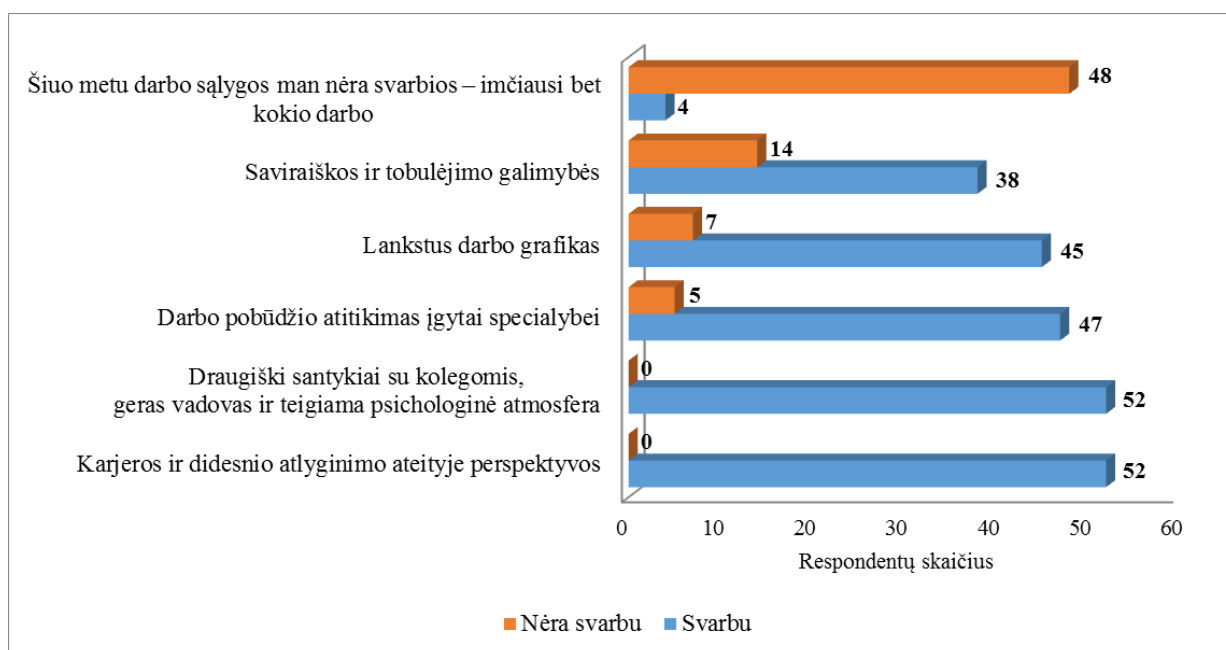
Išsiaiškinus, kaip respondentai vertina savo gebėjimus, toliau buvo teirujamasi apie jų pageidaujamą darbą. 33 paveiksle pateikti respondentų atsakymai į šį klausimą. Beveik visi apklaustieji, t. y. 87 proc. nurodė, kad ieško nuolatinio darbo. 7 proc. teigė, kad jiems nėra svarbus darbo pobūdis ir dirbtų bet kokią darbą, 4 proc. ieško laikino darbo ir tik 2 proc. planuoja pradėti savo verslą.

Dar vienas labai svarbus veiksnys įsidarbinant – tai darbdavių reikalavimas turėti darbo patirties, kurios dėka, absolventai jiems tampa patrauklesni ir greičiau įsidarbina. Tyrime jau buvo išsiaiškinta, kad didžioji dalis respondentų ieško nuolatinio darbo, tačiau net 52 proc. visiškai neturi darbo patirties. (34 paveikslas)



34 pav. Respondentų darbo patirtis, proc. (N=52)

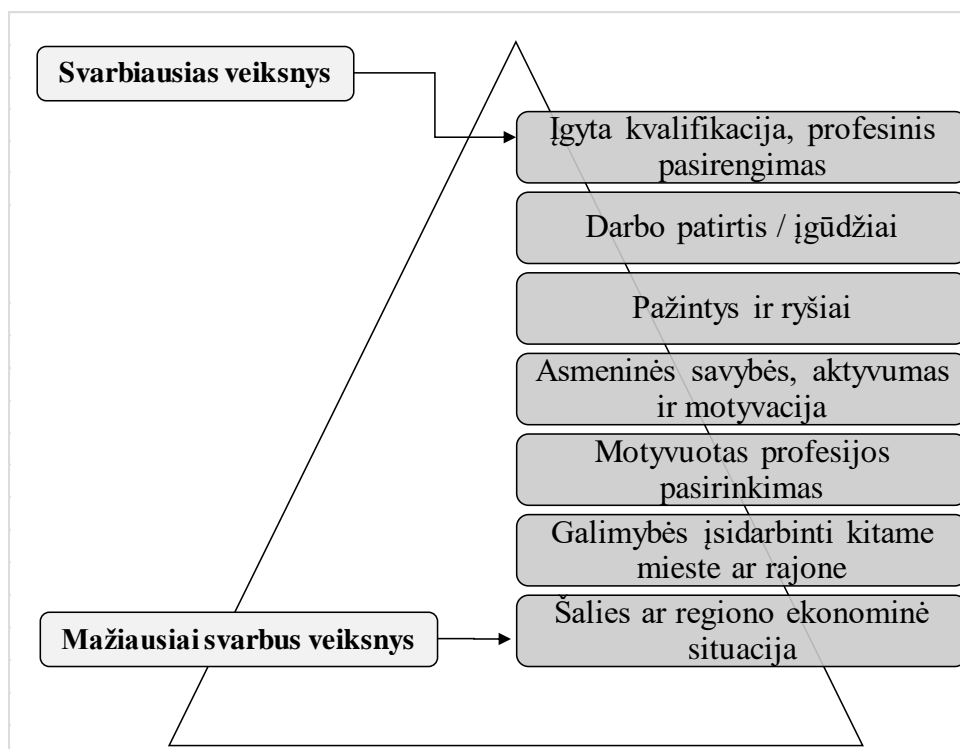
48 proc. apklaustųjų teigė turintys darbo patirties. Iš jų 38 proc. turėjo patirties iki vienerių metų, 8 proc. buvo dirbę iki 3 metų ir 2 proc. daugiau negu 3 metus. Taigi, galima teigti, kad patirties darbinėje veikloje absolventai sėmėsi dar studijų metais.



35 pav. Respondentų darbo pasirinkimo kriterijų svarba, asm. (N=52)

Renkantis darbą svarbūs ne tik darbdavio lūkesčiai, bet ir pačio potencialaus darbuotojo požiūris į pageidaujamą darbą. Atsakydami į klausimą, kas svarbiausia renkantis darbą, respondentai įvertino jiems svarbius ir nesvarbius kriterijus. Analizuojant 35 paveiksle pateiktus duomenis, pastebima, jog visi apklausoje dalyvavę respondentai pažymėjo, kad renkantis darbą svarbios karjeros ir didesnio atlyginimo ateityje perspektyvos, taip pat svarbūs ir draugiški santykiai su kolegomis, geras vadovas bei teigiama psichologinė atmosfera. Net 90 proc. apklaustųjų teigė, kad labai svarbu, jog darbo pobūdis atitiktų įgytą specialybę. Pastebėtina tai, kad labai mažai absolventų manė, jog darbo sąlygos jiems nėra svarbios. Galima teigti, kad didžioji dalis respondentų yra apsisprendę dirbti kvalifikuotą darbą, atitinkantį jų poreikius ir įgytą specialybę, o imtis bet kokio darbo nori tik labai maža dalis jų.

Respondentai, paprašyti sureitinguoti veiksnius, lemiančius aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinimą pagal svarbą, labiausiai svarbiais veiksniais nurodė įgytą kvalifikaciją, profesinį parengimą ir darbo patirtį bei įgūdžius. Pažymėtina tai, kad mokslinės literatūros analizės metu, buvo atskleista, kad jaunų asmenų padėtį darbo rinkoje labiausiai veikia ekonominė situacija šalyje, tačiau šio tyrimo atveju, respondentai nurodė, kad mažiausiai svarbūs veiksniai, lemiantys jų įsidarbinimą – tai galimybės įsidarbinti kitame mieste ar rajone bei šalies ar regiono ekonominė situacija. (36 paveikslas)

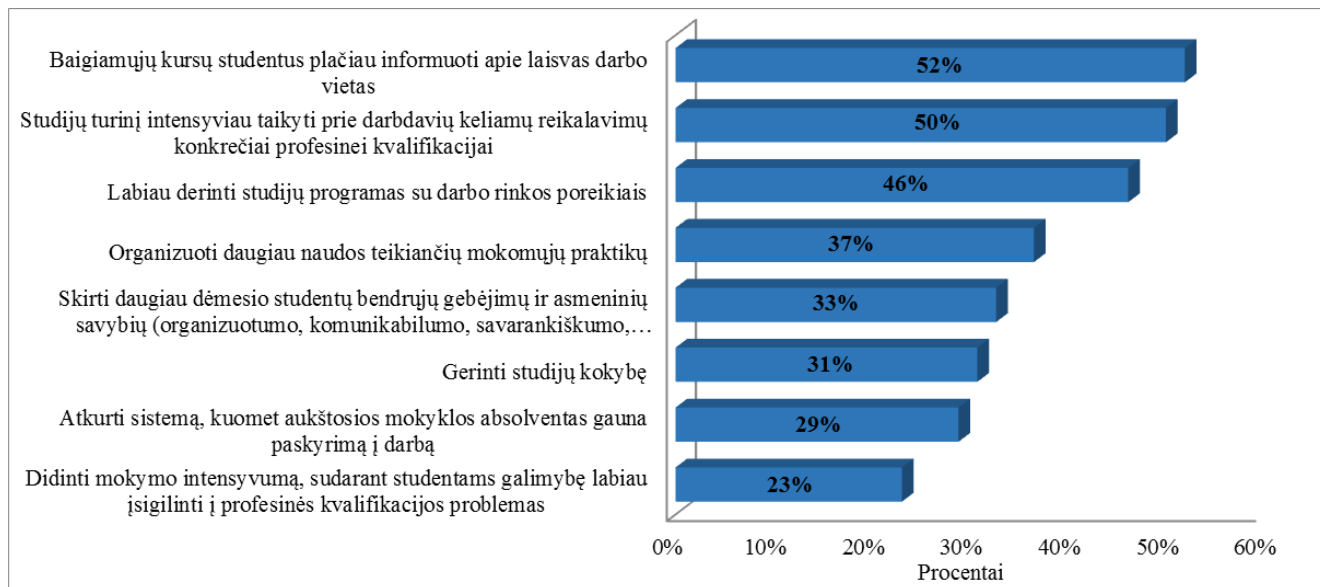


36 pav. Veiksniai, lemiantys absolventų įsidarbinimą

Darbo biržos specialistų teigimu, respondentai veiksnius sureitingavo ganėtinai tiksliai. Atsižvelgiant į tai, kad Šakių rajone laisvų darbo vietų nėra pakankamai daug, o darbdaviai kelia aukštus reikalavimus potencialiam darbuotojui ir yra linkę įdarbinti asmenis, turinčius darbo patirties

atitinkamoje sferoje, toks veiksmų pasiskirstymas pagal svarbą yra teisingas. Taip pat specialistai teigia, kad daug ką lemia pažintys ir ryšiai, kurie labiausiai padeda susirasti norimą darbą šiame rajone.

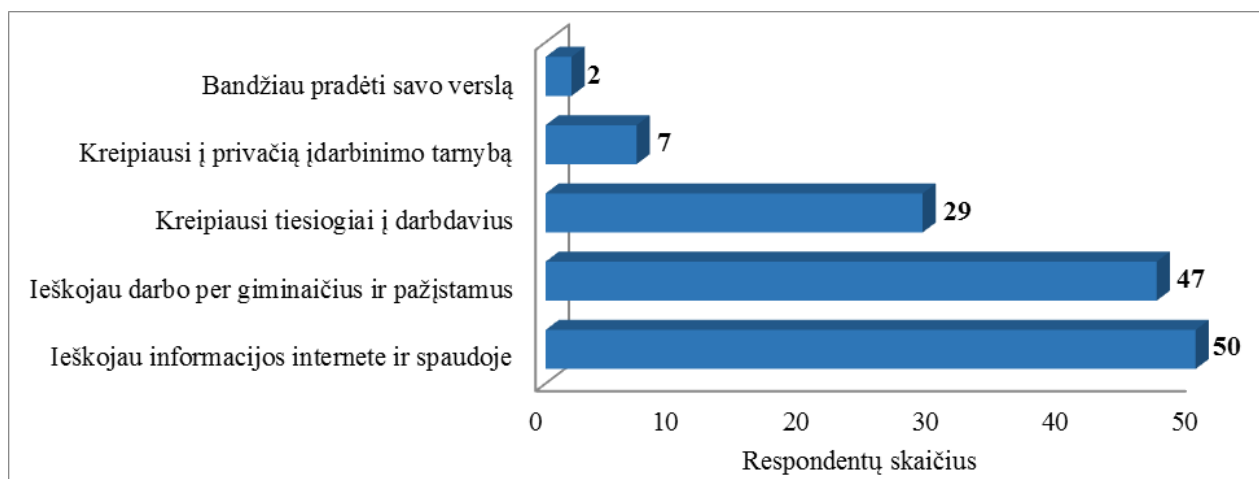
Pirmojo A bloko klausimų pabaigoje respondentams buvo pateiktas klausimas apie tai, kaip būtų galima pagebėti aukštųjų mokyklų absolventams įsidarbinti. Apklaustųjų buvo prašoma pažymėti ne daugiau kaip 3 atsakymo variantus. Pažymėtų atsakymų pasiskirstymas pateiktas 37 paveiksle.



37 pav. Priemonės, galimai padėsiančios aukštųjų mokyklų absolventams įsidarbinti, proc. (N=52)

52 proc. apklaustųjų pažymėjo, jog baigiamųjų kursų studentus reikėtų plačiau informuoti apie laisvas darbo vietas. 50 proc. respondentų teigė, kad studijų turinį reikia intensyviau taikyti prie darbdavių keliamų reikalavimų tam tikrai profesinei kvalifikacijai. 46 proc. manė, kad studijų programos turėtų būti labiau suderintos su darbo rinkos poreikiais. Pažymėtina tai, kad nemažai respondentų – 37 proc. – nurodė mokomųjų praktikų, kurios teiktų didesnės naudos, poreikį. Respondentų manymu (23 proc.), mažiausiai tikslinga būtų didinti mokymo intensyvumą.

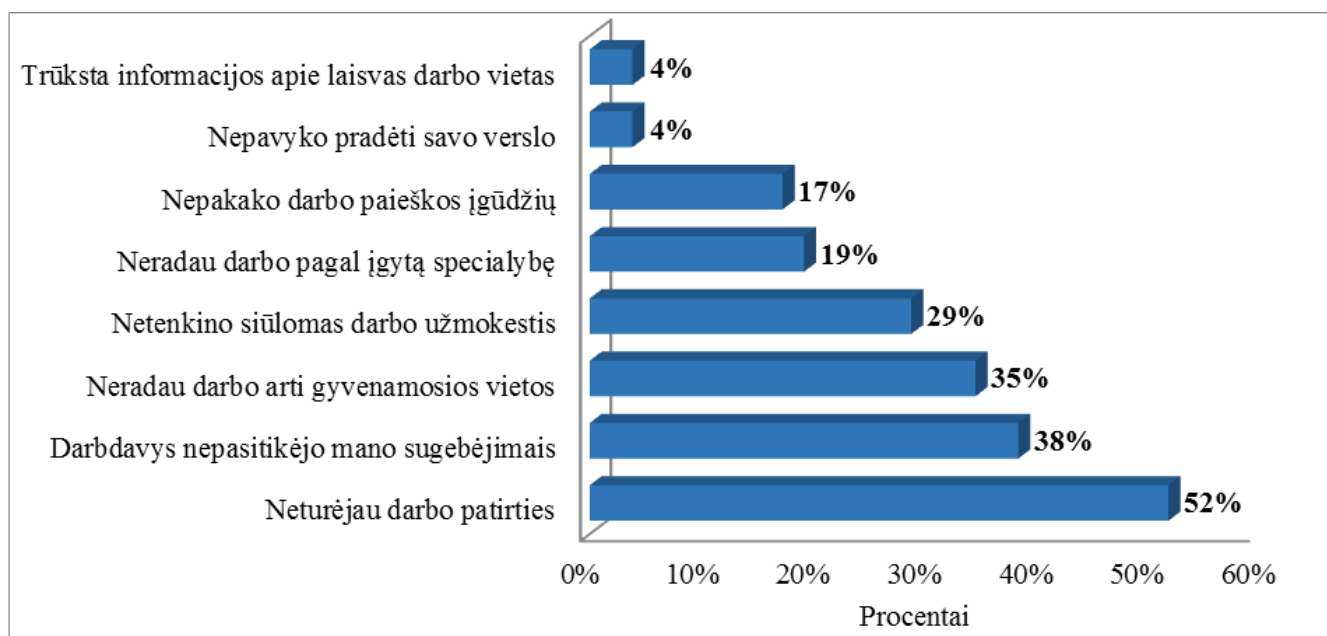
B bloko klausimai respondentams buvo pateikiami, siekiant įvertinti MTDB Šakių skyriaus teikiamų paslaugų kokybę. Pirmiausia, respondentų buvo paklausta, kokiais būdais, neskaitant registracijos darbo biržoje, jie ieškojo darbo. Apklaustųjų atsakymai pateikti 38 paveiksle.



38 pav. Respondentų darbo paieškos būdai, asm. (N=52)

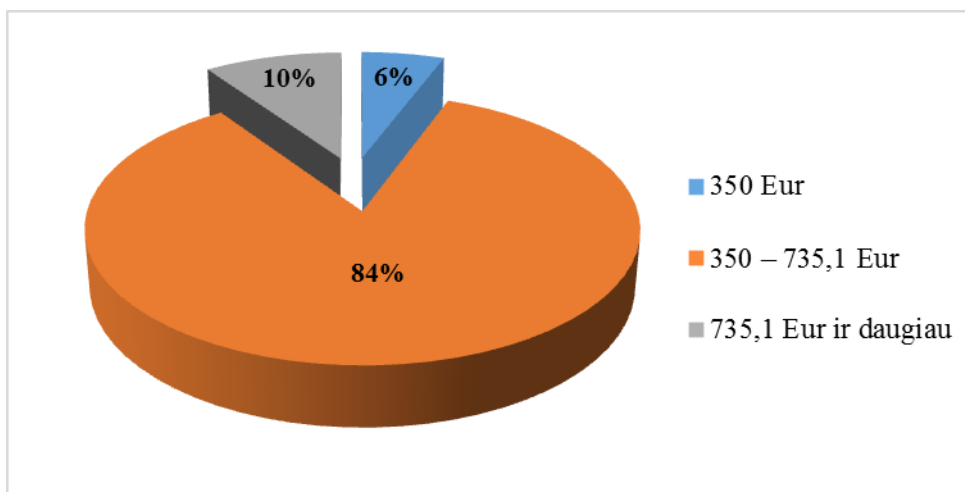
Beveik visi apklausti respondentai informacijos apie laisvas darbo vietas ieškojo internete ir spaudoje (96 proc.), taip pat kreipėsi į giminaičius ar pažįstamus (90 proc.). 29 respondentai bandė kreiptis tiesiogiai į darbdavius, 7 apklaustieji kreipėsi į įdarbinimo agentūras ir vos 2 absolventai ėmėsi iniciatyvos kurti savo verslą. Darbo biržos specialistų teigimu, nuo seno Šakių kraštas garsėja gerai gyvenančiais žmonėmis, kultūra ir derlingomis žemėmis. Nors rajone nėra pramonės, ypatingai didžiosios, tačiau įvairių verslų čia kuriama ne mažai. Turint didelį norą ir motyvaciją Šakių rajone būtų galima pradėti savo verslą, sukuriant darbo vietas sau ir kitiems, tačiau daug reikšmingos įtakos turi visuomenės senėjimas ir emigracija rajone, taip pat neadekvačiai aukštos Šakių miesto ir rajono paslaugų, prekių bei nekilnojamojo turto kainos. Todėl jaunų žmonių, pasiryžusių prisiimti visą kylančią riziką ir kurti savo verslą, yra labai mažai.

Nurodę savo darbo paieškos būdus, respondentai pateikė ir pagrindines priežastis, dėl kurių jiems nepavyko įsidarbinti. (39 paveikslas)



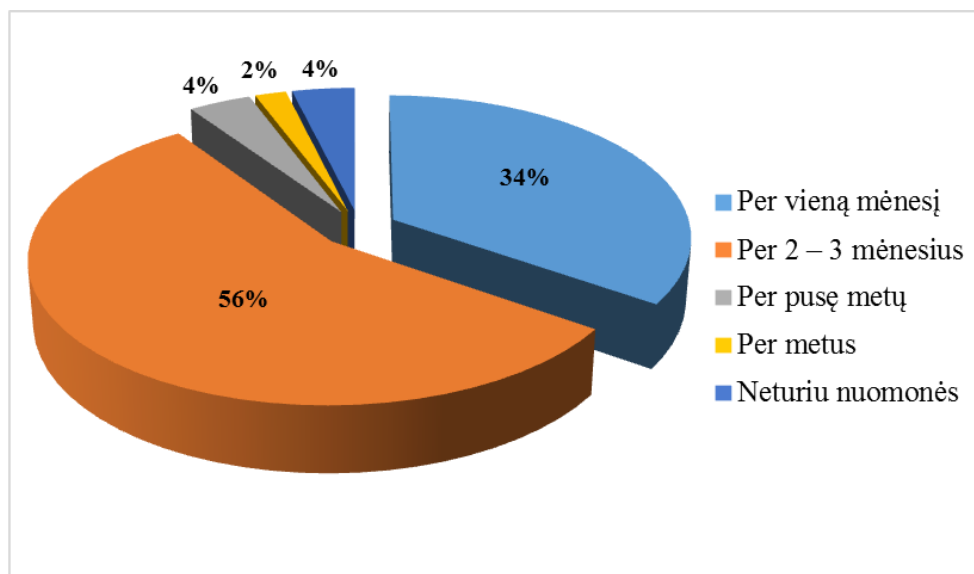
39 pav. Respondentų neįsidarbinimo priežastys, proc. (N=52)

Didžioji dalis apklaustųjų pažymėjo ne vieną neįsidarbinimo priežastį. Net 52 proc. teigė, kad anksčiau jiems įsidarbinti nepavyko dėl darbo patirties stokos, 38 proc. nurodė, kad potencialus darbdavys nepasitikėjo respondento gebėjimais, 35 proc. nerado darbo arti gyvenamosios vietos (šiuo atveju kalbama apie darbo vietą Šakiuose ir Šakių rajono savivaldybėje). 19 proc. respondentų neįsidarbino dėl to, kad nerado tinkamo darbo pasiūlymo, atitinkančio įgytą specialybę. 17 proc. apklaustųjų nepakako darbo paieškos įgūdžių. Pažymėtina tai, kad informacijos apie laisvas darbo vietas respondentams pakanka, nes tik 4 proc. apklaustųjų teigė negaunantys pakankamai šio pobūdžio informacijos. Taip pat 4 proc. respondentų nepavyko pradėti savo verslo. 29 proc. apklaustųjų teigė buvę nepatenkinti siūlomu darbo užmokesčiu, todėl kyla poreikis išsiaiškinti jų atlygio už darbą lūkesčius. (40 paveikslas)



40 pav. Respondentų darbo užmokesčio lūkesčiai, proc. (N=52)

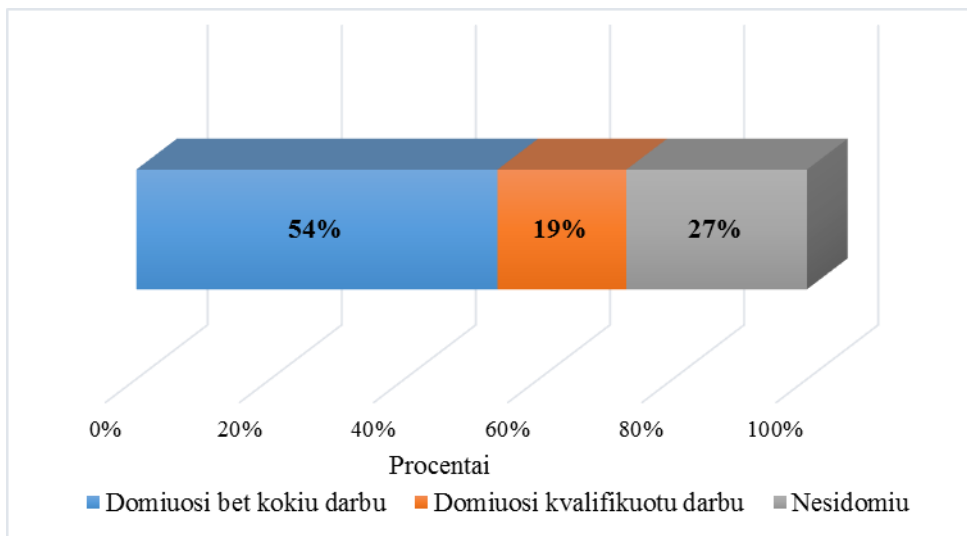
Net 84 proc. apklaustųjų nurodė galintys dirbti už atlyginimą, kurio dydis varijuoja nuo minimalaus darbo užmokesčio iki vidutinio darbo užmokesčio (įstatymo numatytas minimalaus darbo užmokestis Lietuvoje – 350 Eur, Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2015 metais vidutinis darbo užmokestis Lietuvoje buvo 735,1 Eur). Tik 6 proc. teigė dirbsiantys už minimalų atlyginimą – 350 Eur, 10 proc. respondentų tikisi atlyginimo, viršijančio vidutinį darbo užmokestį.



41 pav. Laikas, per kurį respondentai tikisi įsidarbinti, proc. (N=52)

Remiantis 41 paveikslo duomenimis, daugiau nei pusė respondentų (56 proc.) atsakydami į klausimą, kuriuo buvo siekiama išsiaiškinti laiko tarpą, per kurį jie tikisi įsidarbinti, nurodė, kad įsidarbinti ketina per 2 – 3 mėnesius, 34 proc. teigė norintys rasti darbą per vieną mėnesį. Darbo biržos specialistų teigimu, absolventai, užsiregistravę darbo biržoje būna iki 3 mėnesių, ilgiausias ir maksimalus laikotarpis – 6 mėnesiai, vėliau jie arba įsidarbina, arba išvyksta į užsienį. Specialistai taip pat teigia, kad labiausiai priimtinas nedarbo problemos sprendimo būdas Šakių rajone yra vidinė ir išorinė emigracija. Pastaroji ypač pasireiškia jaunų žmonių tarpe. Būtent dėl šios priežasties anketinėje

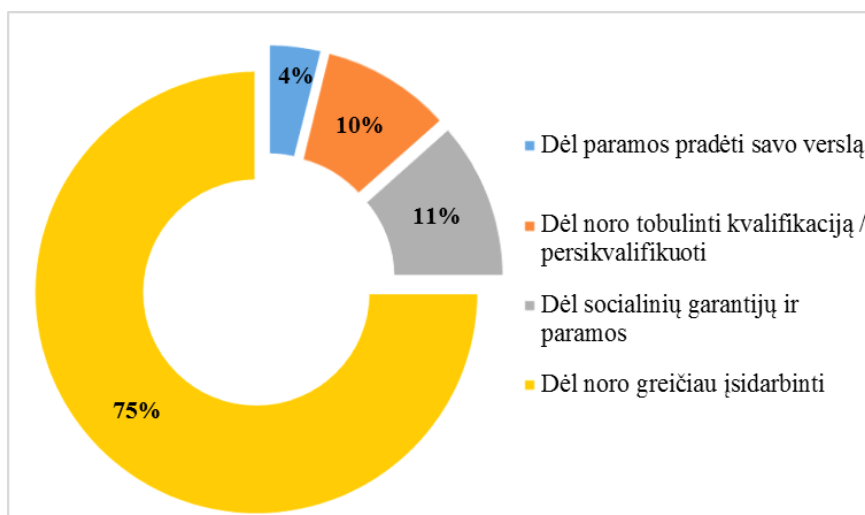
apklausoje buvo pateiktas klausimas, ar respondentai domisi įsidarbinimo galimybėmis užsienyje. Gauti atsakymai patvirtino darbo biržos specialistų teiginius. (42 paveikslas)



42 pav. Respondentų domėjimasis įsidarbinimo galimybėmis užsienyje, proc. (N=52)

Vos 27 proc. respondentų visiškai nesidomėjo įsidarbinimo galimybėmis užsienyje ir tiki, jog gali įsidarbinti Lietuvoje. Daugiau nei pusė respondentų (54 proc.) domėjosi bet kokio pobūdžio darbu užsienyje, likusieji 19 proc. – kvalifikuotu darbu. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad svarstymas apie karjeros planavimo galimybes užsienyje, jau yra itin reikšmingas „signalas“, kuris perspėja apie tai, kad Lietuva gali netekti dar daugiau kvalifikuotos darbo jėgos.

Kalbant apie darbo biržos teikiamas paslaugas ir jų kokybę, pirmiausia respondentų buvo paklausta, dėl kokių priežasčių jie registravosi darbo biržoje. Apklaustųjų atsakymų pasiskirstymas pateiktas 43 paveiksle.

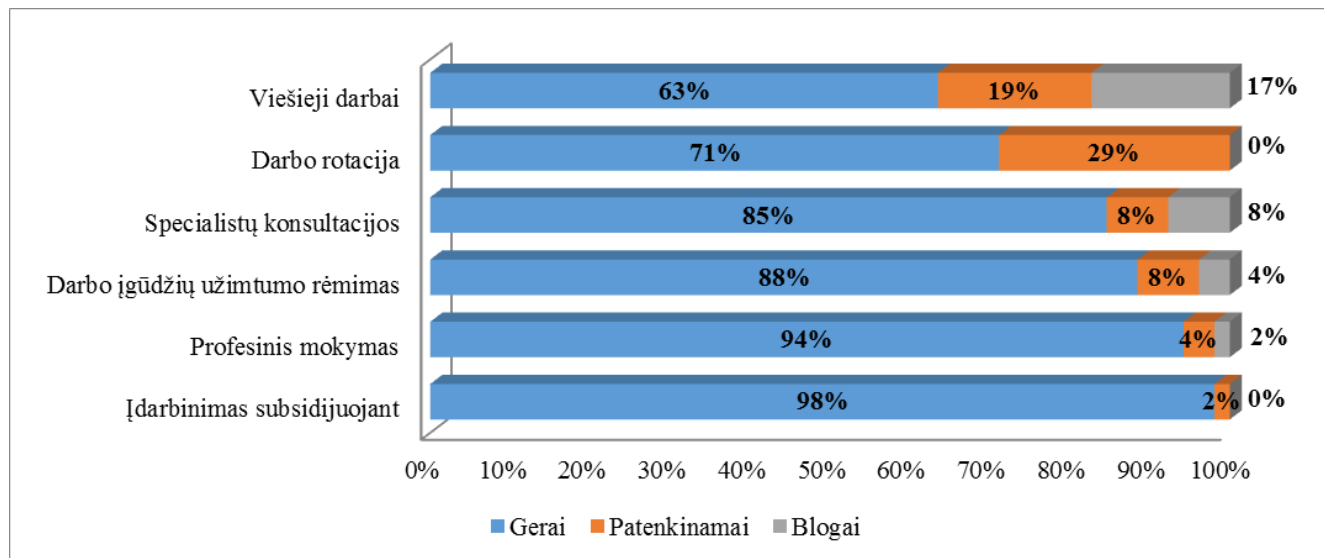


43 pav. Priežastys, dėl kurių respondantai registravosi MTDB Šakių skyriuje, proc. (N=52)

Vienas svarbiausių Lietuvos darbo biržos tikslų – padėti asmenims, ieškantiems darbo, greičiau įsidarbinti ir suteikti galimybes sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje. Analizuojant tyrimo rezultatus, galima teigti, kad būtent dėl to net 75 proc. apklaustųjų registravosi darbo biržoje – vedini noro kuo greičiau surasti darbo vietą. 11 proc. apklaustųjų pagrindine registracijos priežastimi įvardijo

socialines garantijas ir paramą. 10 proc. siekė toliau mokytis, tobulindami kvalifikaciją ar persikvalifikuoti. Vos 4 proc. apklaustųjų reikėjo pagalbos, pradėdant savo verslą.

Darbo birža teikia paslaugas, padedančias integruotis į darbo rinką, tobulinti esamą kvalifikaciją ar įgyti naują. Todėl respondentų buvo prašoma įvertinti darbo biržos teikiamų paslaugų kokybę. (44 paveikslas)



44 pav. Darbo biržos teikiamų paslaugų kokybės vertinimas, proc. (N=52)

Net 98 proc. respondentų įdarbinimą subsidijuojant įvertino gerai, pažymėtina ir tai, kad nei vienas iš apklaustųjų šios paslaugos neįvertino blogai, todėl galima teigti, kad įdarbinimas, mokant darbdaviams subsidijas darbo užmokesčiui, yra naudingas ne tik darbdaviams, bet ir palankiai vertinamas pačių asmenų, siekiančių įsitvirtinti darbo rinkoje. Blogai nebuvo įvertinta ir darbo rotacija, kurios pagalba suteikiamos galimybės laikinai įsidarbinti. Pažymėtina tai, kad tyrimo metu išaiškėjo, jog, nors ir didžioji dalis respondentų ieško nuolatinio darbo, ši laikinojo įdarbinimo priemonė jų buvo vertinama teigiamai – 71 proc. apklaustųjų šios paslaugos kokybę įvertino gerai, 29 proc. – patenkinamai. Profesinį mokymą 94 proc. vertino gerai. Tokį apklaustųjų sprendimą galėjo lemti tai, kad jiems yra naudinga mokytis, kai visas arba dalį mokymosi išlaidų finansuoja teritorinė darbo birža. 4 proc. respondentų šią paslaugą įvertino patenkinamai, 2 proc. – blogai. 85 proc. tyrimo dalyvių teigė, kad darbo biržos specialistų konsultacijų kokybė yra gera, po 8 proc. – patenkinama ir bloga. Darbo įgūdžių rėmimas, kuomet darbo ieškantiems asmenims suteikiamos galimybės trūkstantis darbo įgūdžius įgyti tiesiogiai darbo vietoje, 88 proc. apklaustųjų buvo įvertintas gerai, 8 proc. – patenkinamai ir 4 proc. – blogai. Viešieji darbai nėra labai aktuali priemonė respondentams – darbo biržos specialistų teigimu, gavę pasiūlymą atlikti viešuosius darbus, aukštųjų mokyklų absolventai dažniausiai jo atsisako. Galbūt dėl to jų atsakymai pasiskirstė netolygiai. 63 proc. viešuosius darbus vertino gerai, 19 proc. – patenkinamai, 17 proc. – blogai. Apibendrinant šiuos rezultatus galima teigti, kad darbo biržos teikiamos paslaugos vertinamos teigiamai. Todėl, galima daryti prielaidą, kad aukštųjų mokyklų absolventus tenkina esama padėtis.

2014 m. Šakiuose buvo įsteigtas Jaunimo darbo centras, priklausantis MTDB, kurio pagrindinis tikslas yra suteikti reikalingą pagalbą jauniems asmenims, siekiantiems sėkmingai integruotis į darbo rinką ir pagreitinti šį procesą. Respondentams buvo pateikiamas klausimas, ar jie dalyvauja Jaunimo darbo centro veikloje. Visi apklausos dalyviai pažymėjo, jog dalyvauja. Toliau buvo prašoma trumpai aprašyti, kuo jiems naudingas dalyvavimas Jaunimo darbo centro veikloje. Respondentų pateiktus atsakymus galima suskirstyti į keturias grupes:

1. 42 proc. respondentų teigė, kad gavo daug reikšmingos informacijos, susijusios su jų pasiruošimu įsidarbinti – Jaunimo darbo centre apklaustieji buvo informuoti apie laisvas darbo vietas, gavo daug patarimų, kaip parengti tinkamą gyvenimo aprašymą ir parašyti darbdavį sudominantį motyvacinį laišką. Respondentai nurodė, kad gavo informacijos, kuri naudinga ruošiantis darbo pokalbiui su darbdaviu.
2. 28 proc. apklaustųjų pažymėjo, kad dalyvavo Jaunimo darbo centro užsiėmimuose. Anot respondentų, jie teikia pasitikėjimo savimi ir didina motyvaciją. Taip pat daugelis nurodė, kad dalyvauja ne tik užsiėmimuose, bet ir įvairiuose renginiuose, kurie skatina asmenybės tobulėjimą, plečia pasaulėžiūrą ir leidžia geriau pažinti verslo aplinką.
3. 21 proc. apklaustųjų džiaugėsi individualiomis specialistų konsultacijomis. Respondentų teigimu jiems buvo suteikta visa reikiama informacija apie įsidarbinimo ir karjeros galimybes, paklausiausias profesijas bei situaciją darbo rinkoje.
4. 9 proc. apklaustųjų teigė, kad dalyvauja Jaunimo darbo centrų veikloje, nes juos nukreipė darbo biržos darbuotojai.

Paskutiniajame B bloko klausime respondentų buvo prašoma pateikti savo nuomonę apie galimybes gauti darbą ir planuoti savo karjerą Šakiuose ir Šakių rajone. Atsakydami į šį klausimą, respondentai pasiskirstė į dvi „stovyklas“. Vieni įsidarbinimo galimybes vertino teigiamai, kiti neigiamai. Teigiamus atsiliepimus pateikę respondentai rašė, kad Šakiai ir Šakių rajonas yra palanki terpė dirbti. Anot jų, gavus gerą darbo pasiūlymą, galima sėkmingai integruotis į darbo rinką, gauti pageidaujama darbo užmokestį ir jaustis vertingu bei reikalingu darbuotoju. Atsižvelgiant į tai, kad šiame regione nėra tokios didelės darbuotojų paklausos ir jų kaitos, lyginant su didžiais miestais, absolventui sudaromos galimybės gauti pastovią darbo vietą ir įgyti autoritetą. Absolventai teigė, kad norint įsitvirtinti Šakiuose reikia gebėti mąstyti tinkama linkme, neabejoti savo veiksmais bei drąsiai bandyti siekti savo tikslų. Kita vertus, daugiau buvo pateikta neigiamų atsiliepimų. Respondentai akcentavę tai, kad labai nori pradėti ir tęsti savo karjerą gimtajame mieste, nurodė, kad greičiausiai jiems teks ieškoti darbo kituose miestuose arba, blogiausiu atveju, emigruoti. Jie teigė, kad integracijos į darbo rinką procese problemų gali iškilti vien dėl to, kad šis kraštas – provincija, o padėtis darbo rinkoje sudėtinga. Darbo vietų pasiūla nėra didelė, o į laisvas darbo vietas darbdaviai ieško išsilavinusių ir darbo patirtį sukaupusių darbuotojų. Rasti darbą pagal įgytą specialybę sunku, geriausiai

atveju būtų galima tapti ūkininku, nes daugelis šio krašto gyventojų verčiasi ūkininkavimu. Respondentai numatė ir dar vieną galimybę – bandyti kurti savo verslą, tačiau juos stabdo informacijos trūkumas, baimė ir idėjų stoka. Taigi, atsižvelgiant į tai, kad respondentai teigė norintys likti gimtajame krašte ir jame planuoti savo karjerą, būtina sudaryti tinkamas sąlygas absolventams įsidarbinti. Pažymėtina tai, kad naudinga skatinti nuosavo verslo kūrimą, teikiant išsamią informaciją ir konsultuojant visais rūpimais klausimais absolventus, turinčius verslo idėjų ir norinčius jas įgyvendinti. Svarbu ir tai, kad įkurtas naujas verslas – sukurtų ir naujų darbo vietų.

Apibendrinant empirinio tyrimo rezultatus, galima teigti, kad didžioji dalis respondentų nėra užtikrinti savo gebėjimais ir turima kvalifikacija, tik 34 proc. apklaustųjų teigė esantys visiškai pasiruošę sėkmingai integracijai į darbo rinką. Tačiau, nepaisant to, respondentai yra tvirtai apsisprendę ieškoti darbo vietos, atitinkančios jų lūkesčius ir įgytą išsilavinimą. Tyrimo metu išsiaiškinta, kad labai didelę įtaką įsidarbinimui Šakių rajone turi pažintys ir ryšiai, nes darbo pasiūla šioje teritorijoje nėra didelė, o atsilaisvinus darbo vietai, darbdaviai kelia aukštus reikalavimus potencialiam darbuotojui ir didelį dėmesį skiria sukauptai darbo patirčiai. Pažymėtina tai, kad įvairių verslų Šakiuose ir aplinkiniuose kaimuose, miesteliuose kuriama nemažai, todėl būtų tikslinga skatinti pradėti savo verslą, taip sukuriant darbo vietas ne tik sau, bet ir kitiems. Didžiausia problema tame, kad didžioji dalis jaunų žmonių, nors ir turinčių verslo idėjų, stokoja ryžto ir baiminasi dėl galimai iškiliančių problemų. Darbo biržos teikiamos paslaugos yra vertinamos gerai, ypač darbo rotacija ir įdarbinimas subsidijuojant. Taigi, galima daryti išvadą, kad aukštųjų mokyklų absolventus tenkina esama padėtis. Respondentų atsakymai į pateiktus klausimus atskleidė tai, kad jie nori pradėti ir tęsti savo karjerą gimtajame mieste, tačiau padėtis darbo rinkoje jiems yra pernelyg sudėtinga.

IŠVADOS

1. Mokslinės literatūros analizės metu atskleista, kad pirmosios pakopos studijas baigę absolventai orientuoti į nuolatinio mokymosi strategiją – jų išsilavinimas nesibaigia bakalauro laipsnio diplomu. Taip pat išryškintas ir darbdavių požiūris į magistrantūros bei doktorantūros studijų absolventus. Darbdaviai teigia, kad magistrai turi pakankamai teorinių žinių, tačiau stokoja praktinių įgūdžių bei patirties. Kalbant apie doktorantus, nustatyta, kad darbdaviai dažnai neturi realios informacijos apie juos, todėl negali tinkamai vertinti jų žinių ir gebėjimų kokybės. To pasekoje, išryškėjo glaudesnio bendradarbiavimo poreikis tarp verslo sektoriaus ir mokslo bei studijų institucijų. Mokslininkų teigimu, jaunų žmonių nedarbo mažinimas yra svarbiausias darbo rinkos politikos ir jos priemonių panaudojimo tikslas. Pastaruoju metu, skatinamas perėjimas nuo PDRP priemonių prie įvairesnių ADRP priemonių, siekiant sukurti daugiau darbo vietų bei paskatinti įgūdžių įgijimą, verslumą. Atsižvelgiant į situaciją nuolat kintančioje ir konkurencingoje darbo rinkoje, ekonominę sėkmę lemia turimų profesinių ir asmeninių gebėjimų paklausa. Vienas svarbiausių veiksnių, trukdančių įsidarbinti, yra įgytų įgūdžių ir kvalifikacijų neatitiktis darbo rinkos poreikiams.
2. Analizuojant aukštųjų mokyklų absolventų integracijos į darbo rinką teisinius reglamentus, išsiaiškinta, kad ne tik visi trys aptarti teisiniai dokumentai – Jaunimo politikos pagrindų įstatymas, Užimtumo rėmimo įstatymas ir Jaunimo garantijų iniciatyvos planas, bet ir kiti per pastarąjį dešimtmetį priimti teisės aktai, apibrėžę jaunimo politikos tobulinimo priemones, yra reikšmingi. Galima teigti, kad Lietuvos aukštųjų mokyklų absolventų integracijos į darbo rinką teisinė bazė išties labai orientuota į jaunimo politikos tobulinimą ir pagalbos suteikimą jauniems žmonėms, ieškantiems darbo.
3. Statistinių duomenų analizė atskleidė, kad maždaug 80 proc. visų studijų pakopų aukštųjų mokyklų absolventų iškart po studijų baigimo sėkmingai integruojasi į darbo rinką. Analizuojant įsidarbinimo tendencijas, pastebėta, kad dauguma absolventų įsidarbina privačiame sektoriuje tiek prieš baigiant studijas, tiek jas baigus. Geriausiai integruotis į darbo rinką sekasi matematikams ir kompiuterijos mokslų absolventams – jie įsidarbina greičiau ir gauna didesnę darbo užmokestį. Sunkiausiai įsidarbina teisės studijų absolventai. Asmenys, turintys aukštojo mokslo diplomą, yra linkę darbo ieškoti savarankiškai ir darbo biržos pagalba jiems ne visada reikalinga. Marijampolės regione jaunimo nedarbas mažėja, tačiau didžioji dalis absolventų, baigusį studijas aukštosiose mokyklose, pradėti ir plėtoti savo karjerą pasiekia didžiuosiuose Lietuvos miestuose arba emigruoja. Marijampolės apskrityje gausu kaimo vietovių ir mažų miestų, kuriuose labai trūksta kvalifikuotos darbo jėgos.
4. Analizuojant empirinio tyrimo rezultatus atskleistas absolventų neužtikrintinumas dėl turimų gebėjimų ir kvalifikacijos, nes tik 34 proc. apklaustųjų teigė esantys visiškai pasiruošę sėkmingai

integracijai į darbo rinką. Svarbu pabrėžti tai, kad net 54 proc. apklaustųjų domėjosi įsidarbinimo galimybėmis užsienyje. Tyrimas atskleidė, kad Šakių rajono savivaldybės absolventams renkantis darbą svarbiausios karjeros ir didesnio atlyginimo ateityje perspektyvos, taip pat draugiška ir teigiama darbo atmosfera. Labiausiai svarbiais veiksniais, lemiančiais įsidarbinimą, įvardijami įgyta kvalifikacija, profesinis parengimas ir darbo patirtis bei įgūdžiai. Tyrimo metu išsiaiškinta, kad labai didelę įtaką įsidarbinimui Šakių rajono savivaldybėje turi pažintys ir ryšiai, nes darbo pasiūla šioje teritorijoje nėra didelė, o atsilaisvinus darbo vietai, darbdaviai kelia aukštus reikalavimus potencialiam darbuotojui ir didelį dėmesį skiria sukauptai darbo patirčiai. Šakiuose ir aplinkiniuose kaimuose, miesteliuose būtų tikslinga jaunas žmones labiau skatinti pradėti savo verslą, tačiau jaunimas stokoja ryžto ir baiminasi dėl galimai iškiliančių problemų. Darbo biržos teikiamos paslaugos yra vertinamos gerai, ypač darbo rotacija ir įdarbinimas subsidijuojant.

REKOMENDACIJOS

1. Aukštosioms mokykloms rekomenduojama nuolat stebėti absolventų įsidarbinimą ir, atsižvelgiant į įsidarbinimo tendencijas bei darbdavių keliamus reikalavimus konkrečiai profesinei kvalifikacijai, išanalizuoti ir pakoreguoti studijų programų turinį. Kuriant naujas programas ar tobulinant esamas, reikėtų labiau orientotis į studentų įgūdžių formavimą.
2. Aukštųjų mokyklų ir verslo atstovų bendradarbiavimas atneštų naudos tiek potencialiam darbuotojui, tiek pačiam darbdaviui. Glaudesni ryšiai, atsižvelgimas į darbo rinkos reikalavimus ir didesnis darbdavių informavimas apie aukštosiose mokyklose ruošiamus specialistus galėtų padidinti absolventų įsidarbinimo lygį. Taip pat rekomenduojama studijų metais organizuoti daugiau mokomųjų praktikų, nes būdamas praktikoje, studentas turi galimybę savo teorines žinias pritaikyti realiose situacijose, susiduriant su darbo metu išskylančiomis problemomis ir jų sprendimu. Jos būtų naudingos tiek darbdaviams, tiek absolventams – darbdaviams būtų suteikiama galimybė pasirinkti tinkamus specialistus, o būsimiems absolventams tai garantuotų darbo vietą.
3. Siūloma plėsti Jaunimo darbo centrų veiklą ir integracijos į darbo rinką procese jaunas žmones intensyviau informuoti apie galimybes įsidarbinti konkrečiame regione, teikti visokeriopą pagalbą pasirengimo darbo rinkai bei įsidarbinimo klausimais.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. 2013 m. balandžio 22 d. Europos Sąjungos Tarybos rekomendacija 2013/C 120/01 dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos nustatymo. [žiūrėta 2016-03-27]. Prieiga per internetą <http://www.ldb.lt/jaunimui/naudinga/Documents/Jaunimo%20garantijos/ES%20Tarybos%20rekomendacija%20-%20JG%20-%202013-04-22.pdf>.
2. Adamonienė, R., Čiutienė, R. (2010). Problems and Possibilities of Youth Integration to Labour Market. *Ekonomika ir vadyba*, 2010. 15, 343-349 [žiūrėta 2016-04-16]. Prieiga per internetą <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=e7045447-d7df-43c0-b4de-3d8eb0cd5f18%40sessionmgr107&vid=0&hid=128>.
3. Allen J., Ramaekers G., van der Velden R. (2005). Measuring Competencies of Higher Education Graduates. *New Directions for Institutional Research*, 126, 49-59 [žiūrėta 2016-04-16]. Prieiga per internetą <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ir.147/epdf>.
4. Alma littera (2013). Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Alma littera.
5. Atviros informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistema. (2015). *Bendras aukštojo mokslo diplomų skaičius pagal studijų kryptis. Požymiai: statistiniai rodikliai ir studijų kryptis* [lentelė]. [žiūrėta 2016-05-18]. Prieiga per internetą https://www.aikos.smm.lt/_layouts/15/Asw.Aikos.Reports/ViewReport.aspx?report=%2fStatistinės+ataskaitos%2fDAKPR+statistinės+ataskaitos%2fDAKPRAuksMoksloDiplomaiPagalStudijuKryptis.
6. Atviros informavimo, konsultavimo ir orientavimo sistema. (2016). Švietimo ir mokslo institucijos pagal grupes, tipus ir priklausomybę. *Požymiai: statistiniai rodikliai, grupė ir tipas* [lentelė]. [žiūrėta 2016-05-18]. Prieiga per internetą https://www.aikos.smm.lt/_layouts/15/Asw.Aikos.Reports/ViewReport.aspx?report=%2fStatistinės+ataskaitos%2fSMIR+statistinės+ataskaitos%2fSMIRInstitucijosPagalGrupesPriklausomybeTipus4.
7. Beresnevičiūtė, V., Poviliūnas, A., Žiliukaitė, R. (2012). Aukštosiose mokyklose įgytas pasirengimas profesinei veiklai. *Profesinės veiklos lauko tyrimas*, 167-187 [žiūrėta 2016-04-25]. Prieiga per internetą http://www.ects.cr.vu.lt/Files/File/Profesines_veiklos_lauko_tyrimas.pdf.
8. Beržinskienė, D., Matuzevičiūtė, K. (2014) Integracijos į darbo rinką didinimas vertinant verslo sektoriaus lūkesčius. *Studijos šiuolaikinėje visuomenėje*, 5 (1), 191-200 [žiūrėta 2016-03-27]. Prieiga per internetą <http://www.slk.lt/sites/default/files/images/Studies%20in%20Contemporary%20Society%202014.pdf>.
9. Bėkšta, A. (2015) Mokymosi mokytis kompetencija strateginiuose dokumentuose. *Savišvieta*, 1, 16-39 [žiūrėta 2016-03-28]. Prieiga per internetą http://www.lssa.smm.lt/lt/wp-content/uploads/2014/09/SAVISVIETA_apie-MMK_2015-1.pdf.
10. Bobrova, L., Bobrova, Lo. (2013). Akademinio jaunimo ir profesinio gyvenimo tikslų įvairovės raiška. *Studijos šiuolaikinėje visuomenėje*, 4 (1), 147-154 [žiūrėta 2016-04-04]. Prieiga per internetą http://www.slk.lt/sites/default/files/images/STUDIJS_2013_knyga_i_puslapi.pdf;
11. Brazienė, R., Mikutavičienė, I. (2013). Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: švietimo, darbo ir užimtumo politikos aspektas. *Viešojo politika ir administravimas*, 1, 108-119

- [žiūrėta 2016-05-13]. Prieiga per internetą <http://www.socsc.ktu.lt/index.php/PPA/article/viewFile/3853/2429>
12. Butkevičienė, E. (2011). Apklausų duomenų analizė. *Seminaro medžiaga*. Kaunas: Technologija [žiūrėta 2016-04-27]. Prieiga per internetą http://www.lidata.eu/files/mokymai/seminaras_20110129/Apklausu_duomenu_analize_20111111.pdf.
 13. Cazes, S., Verick, S. (2009). Labour market policies in times of crisis. *After the crisis: towards a sustainable growth model*, 66-70. Belgium: Impresor Pauwels.
 14. Dicken, P. (2007). Global shift: Mapping the changing contours of the world economy. London: Sage.
 15. European Commission. Employment and Social Developments in Europe 2014 (2014). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
 16. Europos Komisija. Komisijos tarnybų darbinis dokumentas Šalies ataskaita. Lietuva 2015 (2015) [žiūrėta 2016-03-27]. Prieiga per internetą http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_lithuania_lt.pdf.
 17. Europos Komisija. Europos aukštojo mokslo sistemų modernizavimo darbotvarkė. Ekonomikos augimo ir užimtumo rėmimas. (2011) [žiūrėta 2016-03-27]. Prieiga per internetą [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com\(2011\)0567_/com_com\(2011\)0567_lt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2011)0567_/com_com(2011)0567_lt.pdf).
 18. Gižienė, V., Markauskienė, A. (2012). Investicijų į aukštąjį mokslą ir valstybės pajamų bei išlaidų priklausomybės tyrimas. *Economics and Management*, 17 (3), 1141-1148 [žiūrėta 2016-05-03]. Prieiga per internetą <http://www.ecoman.ktu.lt/index.php/Ekv/article/viewFile/2135/1658>.
 19. Gulbinienė, N., Jankauskienė, A., Šileikaitė, G. (2011) Darbo rinkos plėtros galimybės kaimo vietovėse. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 4 (24), 102–112 [žiūrėta 2016-04-11]. Prieiga per internetą http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2011~ISSN_1648-9098.N_4_24.PG_102-112/DS.002.0.01.ARTIC
 20. Guščinskienė, J., Čiburienė, J. (2011). Aukštųjų mokyklų orientacija į darbo rinką: praktinės patirties ugdymas. *Studijos šiuolaikinėje visuomenėje*, 1, 38-47.
 21. Ivanova, G., Valickas, A. (2013). Jaunimo, pereinančio iš studijų į darbo rinką, asmeninių karjeros sėkmės veiksnių analizė. *Studentų mokslinė praktika 2013: konferencijos pranešimų santrauka II dalis* (pp. 40-41). Vilnius: Lietuvos mokslo taryba [žiūrėta 2016-05-01]. Prieiga per internetą http://studentai.lmt.lt/DOKUMENTAI/KONFERENCIJOS/2013_SMP_II_HSM.pdf.
 22. Jakubė, A., Juozaitis, A. (2012). Bendrųjų kompetencijų ugdymas aukštojoje mokykloje. *Metodinės rekomendacijos*. Vilnius: Vilniaus universitetas [žiūrėta 2016-04-27]. Prieiga per internetą http://www4066.vu.lt/Files/File/Bendruju_kompetenciju_ugdymas.pdf.
 23. Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. (2010). *Jaunimo politika Lietuvoje*. [žiūrėta 2016-04-12]. Prieiga per internetą http://www.jrd.lt/uploads/dokumentai/jrd/jaunimo_politika/Jaunimo%20re...a%20Lietuvoje.pdf.
 24. Jokubauskaitė, G. (2012). Pabaltijo šalių darbo rinkas įtakančių veiksnių analizė. Šiauliai: Šiaulių valstybinė kolegija.

25. Jonuševičienė, J., Stonienė, A., Žvinienė, V. (2012) Studentų bendrųjų kompetencijų tobulinimas, jų darbo rinkos poreikių atitiktis. Klaipėda: Klaipėdos valstybinė kolegija [žiūrėta 2016-03-27]. Prieiga per internetą http://eif.viko.lt/uploads/file/eif_konf_2012/Jonuseviciene_Stoniene_Zviniene.pdf.
26. Jurkšaitienė, N., Misiūnas, D. (2013) Studijų ir darbo rinkos poreikių sąsajų pedagoginės išvalgos. *Optimization of ornamental and garden plant assortment, technologies and environment*, (4) 9, 80–85 [žiūrėta 2016-03-27]. Prieiga per internetą http://www.zak.lt/mokslo_darbai/2013_80_85.pdf.
27. Juškienė, R. (2013). Jaunimo integracijos į darbo rinką skatinimas Šiaulių apskrityje. Šiauliai: Šiaulių teritorinė darbo birža [žiūrėta 2016-04-18]. Prieiga per internetą http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2013~ISSN_2029-8846.N_1_5.PG_28-39/DS.002.0.01.ARTIC.
28. Kupčinskaitė, M. (2011). Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos ir galimybės *Jaunasis mokslininkas 2011 m.: Studentų mokslinės konferencijos straipsnių rinkinys* (pp. 302-307). Kaunas: Lietuvos žemės ūkio universitetas [žiūrėta 2016-04-19]. Prieiga per internetą http://jaunasis-mokslininkas.asu.lt/smk_2011/JM_2011_straipsniu_rinkinys.pdf.
29. Laužadytė, A., Samoškaitė, G. (2013) Darbo rinka Lietuvoje: situacija ir politika. *Viešasis administravimas*, 2013*1(37), 66-73 [žiūrėta 2016-04-27]. Prieiga per internetą <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=dfaec4e-5e6b-4e49-8c96-219bcee2951b%40sessionmgr4003&vid=1&hid=4106>.
30. Lietuvos darbo birža prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. 2015 metų darbo rinkos prognozė (2015) [žiūrėta 2016-05-05]. Prieiga per internetą https://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Documents/prognoze_2015.pdf.
31. Lietuvos darbo birža prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Jaunimo situacija darbo rinkoje 2015 m. (2015) [žiūrėta 2016-05-05]. Prieiga per internetą <https://www.ldb.lt/jaunimui/statistika/Documents/Jaunimo-situacija.pdf>.
32. Lietuvos darbo birža prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Įsidarbinimo galimybių barometras Marijampolės apskrityje (2015) [žiūrėta 2016-05-05]. Prieiga per internetą <http://www.ldb.lt/jaunimui/statistika/Puslapiai/barometras.aspx>.
33. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Gyvenimas ir darbas Lietuvoje 2015 (2015).
34. Lietuvos statistikos departamentas (2016). *Šiuolaikinė Lietuva (1991–dabar) Darbo užmokestis. Požymiai: statistiniai rodikliai ir metai* [lentelė]. [žiūrėta 2016-04-25]. Prieiga per internetą <http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=77bcd661-ae9-4828-9809-e158baf3bf3e>.
35. Mačiulaitis, R. (2012). Sveikatos priežiūros įstaigų verslumo analizė per žmonių išteklių valdymą. *Sveikatos ekonomika ir vadyba*, (4), 70-77.
36. Marijampolės teritorinė darbo birža. Jaunų asmenų, abiturientų ir absolventų integravimo į darbo rinką galimybių vertinimas (2015) [žiūrėta 2016-05-07]. Prieiga per internetą http://www.ldb.lt/TDB/Marijampole/DarboRinka/Documents/Apklausos/Jaunimo_apklausa_2015.pdf.

37. Marijampolės teritorinė darbo birža. Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo stebėseną (2015) [žiūrėta 2016-05-07]. Prieiga per internetą <http://www.ldb.lt/jaunimui/naudinga/JaunimoGarantijos/JGI%20įgyvendinimas%202015%20m.pdf>.
38. Marijampolės teritorinė darbo birža. JGI įgyvendinimo rezultatų ir gerosios praktikos pavyzdžių apžvalga 2015 m. I ketvirtis (2015) [žiūrėta 2016-05-07]. Prieiga per internetą https://www.ldb.lt/TDB/Marijampole/Apie/Documents/JGI/JGI_igyvendinimas_2015Iketv.pdf.
39. Marijampolės teritorinė darbo birža. JGI įgyvendinimo rezultatų ir gerosios praktikos pavyzdžių apžvalga 2015 m. II ketvirtis (2015) [žiūrėta 2016-05-07]. Prieiga per internetą https://www.ldb.lt/TDB/Marijampole/Apie/Documents/JGI/JGI_igyvendinimas_2015IIketv.pdf.
40. Marijampolės teritorinė darbo birža. JGI įgyvendinimo rezultatų ir gerosios praktikos pavyzdžių apžvalga 2015 m. III ketvirtis (2015) [žiūrėta 2016-05-07]. Prieiga per internetą https://www.ldb.lt/TDB/Marijampole/Apie/Documents/JGI/JGI_igyvendinimas_2015IIIketv.pdf.
41. Marijampolės teritorinė darbo birža. JGI įgyvendinimo rezultatų ir gerosios praktikos pavyzdžių apžvalga 2015 m. IV ketvirtis (2015) [žiūrėta 2016-05-07]. Prieiga per internetą https://www.ldb.lt/TDB/Marijampole/Apie/Documents/JGI/JGI_igyvendinimas_2015IIIIketv.pdf.
42. Marijampolės teritorinė darbo birža. Marijampolės teritorinė darbo biržos 2015 metų veiklos ataskaita (2016) [žiūrėta 2016-05-07]. Prieiga per internetą <http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Planai/Marijampole/Marijampolės%20TDB%20Ataskaita%202015.pdf>
43. Marijampolės teritorinė darbo birža. Registruota absolventų su aukštuoju išsilavinimu (2016) [žiūrėta 2016-05-07]. Prieiga per internetą https://www.ldb.lt/TDB/Marijampole/Documents/MTDB_absolventai.pdf.
44. Martinkus, B.; Beržinskienė, D. (2005). Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai. Kaunas: Technologija.
45. Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras. Absolventų karjeros stebėseną daugiau nei įrankis (2015) [žiūrėta 2016-04-25]. Prieiga per internetą http://www.esparama.lt/documents/10157/490675/Absolventu_karjeros_stebesena_daugiau_nei_irankis.pdf/5f7fb661-ab92-4fd3-8fae-985936941446.
46. Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras. Bandomojo longitudinalinio absolventų karjeros stebėsenos tyrimo ataskaita (2015) [žiūrėta 2016-04-25]. Prieiga per internetą http://mosta.lt/images/leidiniai/absolventu_karjeros_stebesenos_tyrimo_ataskaita.pdf.
47. Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centro tyrimas. Lietuvos studijų būklės apžvalga (2013) [žiūrėta 2016-04-25]. Prieiga per internetą https://www.smm.lt/uploads/documents/Teises_aktai/Lietuvos_studiju_bukles_apzvalga.pdf.
48. Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras Specialistų kvalifikacijų žemėlapių pirminė analizė (2015) [žiūrėta 2016-04-25]. Prieiga per internetą http://www.mosta.lt/images/leidiniai/Specialistu_kvalifikaciju_zemelapiu_pirmine_analize_2015.pdf.
49. Navickas, V. (2013). Ekonomikos konkurencingumo valdymas. Vilnius: Edukologija.

50. Nie, J.; Struby, E. 2011. Would active labor market policies help combat high U.S. unemployment? *Economic Review* 96(3), 35–69 [žiūrėta 2016-04-02]. Prieiga per internetą <https://www.kansascityfed.org/publicat/econrev/pdf/11q3Nie-Struby.pdf>.
51. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Moskvina, J., (2010). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių socialinė nauda. *Filosofija. Sociologija*, 2, 101-111 [žiūrėta 2016-04-21]. Prieiga per internetą <http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2010/2/101-111.pdf>.
52. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Moskvina, J., (2011). Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika. Vilnius: Technika.
53. Paltarokaitė, K. (2010). Jaunimo nedarbo Lietuvoje situacijos analizė ir problemos sprendimo keliai. *Akademinio jaunimo siekiai: ekonomikos, vadybos ir technologijų įžvalgos: studentų mokslinės-praktinės konferencijos pranešimų medžiaga* (pp. 34-38). Šiauliai: Vakarų Lietuvos verslo kolegija [žiūrėta 2016-05-03]. Prieiga per internetą <http://www.vlvk.lt/private/mtts/konferencijos/studentu/Konferencijos%20medžiaga2010.pdf>.
54. Pilietinės visuomenės institutas. Projekto „Telkiamės skurdo mažinti“ metodika: skurdas ir socialinė atskirtis, lėšų telkimas, advokacija ir komunikacija (2013) [žiūrėta 2016-04-18]. Prieiga per internetą <http://stopskurdas.lt/downloads/pts-metodika.pdf>.
55. Pilkienė, S., Sajienė, L. (2013). Aukštojo mokslo ir darbo rinkos sąveika: edukologijos magistrantūros studijų atvejis. *Studijos šiuolaikinėje visuomenėje*, 4 (1), 134-144 [žiūrėta 2016-05-10]. Prieiga per internetą http://www.slk.lt/sites/default/files/images/STUDIJS_2013_knyga_i_puslapi.pdf.
56. Peciukonytė, L. (2012). Politinių partijų ideologijos veiksnio poveikis lankstisauogos strategijos įgyvendinimui Lietuvos darbo rinkoje. Vilnius: Vilniaus universitetas [žiūrėta 2016-05-01]. Prieiga per internetą <http://www.zurnalai.vu.lt/politologija/article/viewFile/1145/613>.
57. Profesijos vadovas (2010). Darbo rinkos galimybių apžvalga.
58. Pukelis, K., Pileičikienė, N. (2012). Aukštųjų mokyklų absolventų išsiugdytų bendrųjų kompetetingumų ir darbo rinkos poreikių atitiktis. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas [žiūrėta 2016-04-27]. Prieiga per internetą http://eltalpykla.vdu.lt:8080/xmlui/bitstream/handle/1/729/ISSN2345-0258_2012_N_9.PG_140-167.pdf?sequence=1.
59. Rudžinskienė, R. (2013). Jaunų ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumai. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 7, 24-37 [žiūrėta 2016-04-15]. Prieiga per internetą <http://www.zurnalai.vu.lt/socialine-teorija-empirija-politika-ir-praktika/article/view/1396/780>.
60. Sakalauskaitė, T. (2012). Tyriminių kompetencijų ugdymosi reikšmė antrosios pakopos studijose. Šiauliai: Šiaulių universitetas [žiūrėta 2016-05-03]. Prieiga per internetą http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2012~ISSN_1648-8776.N_5_38.PG_46-50/DS.002.0.01.ARTIC.
61. Samalavičius A. (2010). Universiteto idėja ir akademinė industrija. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
62. Santiago R., Carvalho T., Relva R. (2008). Research and the Universities' Image. *European Journal of Education*, 4, 495-512 [žiūrėta 2016-04-03]. Prieiga per internetą <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1465-3435.2008.00370.x/epdf>.

63. Sewell, P., Dacre, Pool, L. (2010). Moving from conceptual ambiguity to operational clarity: Employability, enterprise and entrepreneurship in higher education. *Education + Training*, 89–94 [žiūrėta 2016-04-27]. Prieiga per internetą http://clou.uclan.ac.uk/8353/1/Sewell_and_Dacre_Pool_2010_EEE_paper.pdf.
64. Šimanavičienė, A., Užkurytė, L. (2009). Pokyčiai darbo rinkoje ekonominio nuosmukio metu: Lietuvos atvejis. *Ekonomika ir vadyba*, 2009. 14, 940-946.
65. Staskevičienė, V., Kšenavičienė, J., Kuitienė, N., (2012) Kolegijos vaidmuo, padedant specialistams įveikti mokymosi visą gyvenimą iššūkius. Kaunas: Kauno kolegija [žiūrėta 2016-04-01]. Prieiga per internetą <https://ojs.kauko.lt/index.php/ssktpd/article/viewFile/382/378>.
66. Švažas, M. (2014). Studijų kokybės vertinimo sampratos pasikeitimai lietuvių mokslinėje literatūroje. Kaunas: Kauno technologijos universitetas.
67. Švietimo mainų paramos fondas. Darbo paieškos vadovas (2012). Vilnius: UAB „Lodvila“ [žiūrėta 2016-04-27]. Prieiga per internetą http://www.euroguidance.lt/uploads/files/Leidiniai/Darbo%20paieskos%20vadovas_new_po%20viena%20psl.pdf.
68. Tendziagolskytė, D., Rudzkiš, R. (2014). Lietuvos darbo rinkos ekonometrinis modelis. *Lietuvos statistikos darbai*, 1, 40-52 [žiūrėta 2016-05-03]. Prieiga per internetą <http://www.statisticsjournal.lt/index.php/statisticsjournal/article/viewFile/121/pdf>.
69. Tūtlys, V., Butkienė, J. (2010) Studijų ir verslo sąveika Lietuvoje – problemos ir perspektyvos. *Darbdavių požiūris į Lietuvoje ir Europoje vykstančius aukštojo mokslo pokyčius*, 77-104 [žiūrėta 2016-04-12]. Prieiga per internetą http://www.smpf.lt/uploads/documents/docs/464_15f4eec6643debaabf22e49dfe1774ca.pdf.
70. Zubovic, J., Subic, J. (2011). Reviewing Development of Active Labour Market Policies and the Evaluation Techniques. *The Role of Labour Markets and Human Capital in the Ustable Environment*, 1-24. Romania: Karta Graphic Publishing House [žiūrėta 2016-03-27]. Prieiga per internetą http://irpp-westernbalkans.net/en/library/Research-Results/Serbia/Macroeconomic-Analysis-and-Empirical-Evaluation-of-Active-Labor-Market-Policies-in-Serbia/mainColumnParagraphs/0/text_files/file/THEROL~1.PDF#page=10.
71. Židonis, Ž., Strazdas, R., Vijeikis, D. (2011). Aukštųjų mokyklų studentų praktikų organizavimo tobulinimas ugdant praktikos vadovo (mentorius) kompetencijas. *Viešoji politika ir administravimas*, 2, 312-324 [žiūrėta 2016-05-03]. Prieiga per internetą https://www.mruni.eu/upload/iblock/489/13641%20VPA%202011%20T%2010_2%2011.pdf.

ŠALTINIAI

1. Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas, *Žin.*, 2005, Nr. 119-5406.
2. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas, *Žin.* 2009, Nr. 54-2140.
3. Lietuvos Respublikos seimo 1996 m. birželio 27 d. nutarimas Nr. I-1413 „Dėl valstybinės jaunimo politikos koncepcijos“. *Žin.* 1996, Nr. 65-1537.
4. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. gruodžio 16 d. įsakymas Nr. A1-692 „Dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos plano patvirtinimo“ *Žin.*, 2013, Nr. 134-6863.
5. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2015 m. sausio 9 d. įsakymas Nr. A1-11 „Dėl regioninės jaunimo politikos stiprinimo 2015-2017 metų veiksmų plano patvirtinimo“. TAR, 2015, Nr. 578.
6. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2011 m. lapkričio 17 d. įsakymas Nr. V-2182 „Dėl aukštojo mokslo diplomo priedėlio pildymo ir rekomendacijų patvirtinimo“. *Žin.* 2011, Nr. 144-6783.
7. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. *Žin.* 2010, Nr. 15-701.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. balandžio 2 d. nutarimas Nr. 339 „Dėl nacionalinės jaunimo verslumo ugdymo programos patvirtinimo“. *Žin.* 2008, Nr. 46-1728.
9. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas, *Žin.*, 2009, Nr. 73-2762.
10. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo Nr. X-694 1, 2, 3, 13, 23, 24, 26, 29, 32 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 261, 341 straipsniais ir priedu įstatymas Nr. XII-999. TAR, 2014, Nr. 10434.

PRIEDAS

APKLAUSOS ANKETA

Gerbiamas Respondente,

Kauno technologijos universiteto Viešojo administravimo magistrantūros studijų II kurso studentė Akvilė Staugaitytė atlieka tyrimą, kurio tikslas – išanalizuoti aukštųjų mokyklų absolventų, užsiregistravusių Marijampolės teritorinės darbo biržos Šakių skyriuje (toliau – darbo birža), integracijos į darbo rinką ypatumus. Gauti tyrimo rezultatai padės nustatyti absolventų įsidarbinimo galimybes, jų išsilavinimo, žinių ir gebėjimų atitiktį darbo rinkos poreikiams. Remiantis atsakymais į pateiktus klausimus taip pat bus įvertinama šios darbo biržos siūlomų galimybių nauda.

Anketa yra **ANONIMINĖ**, todėl Jūsų atsakymai bus skelbiami tik apibendrinti. Jums tinkamus atsakymo pažymėkite „X“, o jei atsakymo varianto nėra, jį įrašykite.

Nuoširdžiai dėkoju už pagalbą!

A. AUKŠTOSIOS MOKYKLOS ABSOLVENTO INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ GALIMYBĖS

1. Jūsų išsilavinimas:

- Aukštasis universitetinis
- Aukštasis neuniversitetinis

2. Kokios studijų srities absolventas esate?

- Biomedicinos mokslai
- Fiziniai mokslai
- Technologijos mokslai
- Socialiniai mokslai
- Humanitariniai mokslai
- Menai

3. Ar ketinate artimiausiu metu toliau mokytis ir studijuoti?

- Taip
- Taip, derindamas darbą su studijomis
- Ne, ieškosiu darbo toliau

4. Kaip manote, ar Jums pakanka išsilavinimo, žinių ir gebėjimų, norint sėkmingai įsidarbinti ir siekti karjeros?

- Pakanka → tęsti nuo 6 klausimo
- Iš dalies pakanka
- Nepakanka
- Neturiu nuomonės

**10. Kokiais būdais būtų galima padėti aukštųjų mokyklų absolventams įsidarbinti?
(Pažymėkite ne daugiau kaip 3 atsakymus)**

- Labiau derinti studijų programas su darbo rinkos poreikiais.
- Gerinti studijų kokybę.
- Studijų turinį intensyviau taikyti prie darbdavių keliamų reikalavimų konkrečiai profesinei kvalifikacijai.
- Didinti mokymo intensyvumą, sudarant studentams galimybę labiau įsigilinti į profesinės kvalifikacijos problemas.
- Organizuoti daugiau naudos teikiančių mokomųjų praktikų.
- Skirti daugiau dėmesio studentų bendrųjų gebėjimų ir asmeninių savybių (organizuotumo, komunikabilumo, savarankiškumo, atsakingumo ir kt.) ugdymui.
- Baigiamųjų kursų studentus plačiau informuoti apie laisvas darbo vietas.
- Atkurti sistemą, kuomet aukštosios mokyklos absolventas gauna paskyrimą į darbą.
- Kita _____.

B. DARBO BIRŽOS TEIKIAMŲ PASLAUGŲ KOKYBĖS VERTINIMAS

11. Kokiais būdais (be registracijos darbo biržoje) ieškojote darbo?

- Ieškojau informacijos internete ir spaudoje
- Kreipiausi tiesiogiai į darbdavius
- Kreipiausi į privačią įdarbinimo tarnybą
- Ieškojau darbo per giminaičius ir pažįstamus
- Bandžiau pradėti savo verslą
- Kitais būdais neieškojau

12. Nurodykite pagrindinę (-es) priežastį (-is), dėl kurios (-ių) anksčiau nepavyko įsidarbinti.

- Trūksta informacijos apie laisvas darbo vietas
- Nepakako darbo paieškos įgūdžių
- Neradau darbo pagal įgytą specialybę
- Netenkino siūlomas darbo užmokestis
- Neradau darbo arti gyvenamosios vietos
- Nepavyko pradėti savo verslo
- Darbdavys nepasitikėjo mano sugebėjimais
- Neturėjau darbo patirties
- Neieškojau

13. Kokie Jūsų darbo užmokesčio (iki mokesčių) lūkesčiai? (Minimalus darbo užmokestis – 350 Eur, vidutinis darbo užmokestis – 735,1 Eur)

- 350 Eur
- 350 – 735,1 Eur
- 735,1 Eur ir daugiau

14. Per kurį laiką nuo darbo paieškos pradžios tikėtės įsidarbinti?

- Per vieną mėnesį
- Per 2 – 3 mėnesius
- Per pusę metų
- Per metus
- Neturiu nuomonės

15. Ar domitės įsidarbinimo galimybėmis užsienyje?

- Domiuosi bet koku darbu
- Domiuosi kvalifikuotu darbu
- Nesidomiu

16. Kodėl registravotės darbo biržoje?

- Dėl paramos pradėti savo verslą
- Dėl noro tobulinti kvalifikaciją / persikvalifikuoti
- Dėl socialinių garantijų ir paramos
- Dėl noro greičiau įsidarbinti
- Neturiu nuomonės

17. Įvertinkite darbo biržos teikiamų paslaugų kokybę.

	Gerai	Patenkinamai	Blogai
Specialistų konsultacijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinis mokymas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Individualaus veiklos užimtumo plano sudarymo paslauga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedarbių teritorinio judumo rėmimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Savarankiško užimtumo rėmimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo įgūdžių užimtumo rėmimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Įdarbinimas subsidijuojant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Viešieji darbai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo rotacija	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Ar dalyvaujate Jaunimo darbo centro veikloje?

- Taip
- Ne → tęsti nuo 20 klausimo

19. Trumpai aprašykite, kuo Jums naudingas dalyvavimas šioje veikloje.

20. Kaip manote, kokios jauno žmogaus, turinčio aukštojo mokslo diplomą, galimybės gauti darbą ir planuoti savo karjerą Šakiuose ar Šakių rajone?

C. DEMOGRAFINIAI KLAUSIMAI

21. Jūsų amžius:

- Iki 24 metų
- 25 – 29 metai
- 29 metai ir daugiau

22. Jūsų lytis:

- Vyras
- Moteris

Dėkoju už atsakymus!