

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

Edita Buivydaitytė

INSTITUCINĖ PAGALBA PEREINANT IŠ ŠVIETIMO SISTEMOS Į
PIRMAJĄ DARBĄ: KLAIPĖDOS REGIONO ATVEJIS

Bakalauro darbas

Darbo vadovas
prof. G. Merkys

KAUNAS 2015

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

**INSTITUCINĖ PAGALBA PEREINANT IŠ ŠVIETIMO SISTEMOS Į
PIRMAJĄ DARBĄ: KLAIPĖDOS REGIONO ATVEJIS**

**Viešojo administravimo bakalauro darbas
Studijų programa 612N70001**

DARBO VADOVAS

**Prof. G.Merkys
2015-06-01**

RECENZENTAS

**Doc. I. Luobikienė
2015-06-**

ATLIKO

**SM-1/6 gr. stud.
E. BUIVYDAITĖ
El. paštas:
edita.buivydaite@ktu.edu
2015-06-01**

KAUNAS 2015

PATVIRTINIMAS APIE BAKALAURO BAIGIAMOJO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

Patvirtinu, kad parengtas **bakalauro darbas**

INSTITUCINĖ PAGALBA PERINANT IŠ ŠVIETIMO SISTEMOS Į PIRMAJĄ DARBĄ: KLAIPĖDOS REGIONO ATVEJIS

- atliktas savarankiškai ir jo dalys arba visas darbas nėra nukopijuotas nuo kitų autorių darbų;
- nebuvo pateiktas atsiskaitymui šiame ar kitame KTU fakultete arba kitoje aukštojoje mokykloje;
- pateiktos nuorodos į visus kitų autorių darbus, kurių medžiaga pasinaudota.

Edita Buivydaite

Vardas, pavardė

Parašas

2015-06-01

Data

Buivydaite, E. *Institucinė pagalba pereinant iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą: Klaipėdos regiono atvejis*. Viešojo administravimo bakalauro darbas. Studijų programa 612N70001. Vadovas prof. G. Merkys Kaunas: Kauno technologijos universitetas, Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakultetas, 2015, 57 p.

SANTRAUKA

Bakalauro baigiamajame darbe analizuojama, kokia institucinė pagalba yra suteikiama jaunimui, pereinančiam iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą. Jaunimui yra ypač svarbu turėti darbą, kadangi tai yra viena svarbiausių sąlygų, padedanti jaunam žmogui, realizuoti save, tapti savarankišku bei integruotis visuomenėje. Deja, jaunuoliai, siekiantys užimti tam tikrą darbinę poziciją, dažnai susiduria su viena aktualiausių socialinių problemų-nedarbu. Dėl šios priežasties jaunimui yra būtina institucijų pagalba. Tačiau ne visada teikiama pagalba yra pakankamai veiksminga. Dėl to kyla mokslinė-praktinė problema: kokie veiksniai sąlygoja institucinės pagalbos jaunimui pereinant iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą neveiksmingumą? Bakalauro baigiamojo darbo objektas yra jaunimas, pereinantis iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą, o darbo dalykas- institucinė pagalba, kuri suteikiama jaunimui pereinančiam iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą. Baigiamajame darbe buvo siekiama šio tikslo: išanalizuoti institucinės pagalbos jaunimui, pereinančiam iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą, problematiką Klaipėdos regione. Tikslo siekiama šiais uždaviniais: išanalizuoti jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą sampratą bei šio proceso sėkmę lemiančius veiksniai; atskleisti institucinės pagalbos jaunimui, pereinančiam iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą taikomas priemones; nustatyti institucinės pagalbos jaunimui, pereinančiam iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą, problemines sritis. Darbą sudaro trys skyriai. Pirmajame skyriuje pateikiama jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą samprata, aptariama institucinės pagalbos reikšmė bei analizuojami veiksniai, kurie lemia jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą sėkmę. Antrajame skyriuje apžvelgiama jaunimo nedarbo mastų statistinė informacija. Taip pat analizuojama, kokia institucinė pagalba, Lietuvos ir Europos Sąjungos kontekste yra suteikiama jauniems žmonėms, ieškantiems darbo pagal įgytą kvalifikaciją. Trečioje dalyje pateikiamas nestruktūrizuoto interviu ir turinio analizės metodais atliktas tyrimas, kuriuo siekiama išsiaiškinti, kokie veiksniai lemia institucinės pagalbos neveiksmingumą. Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad labiausiai institucinės pagalbos neveiksmingumą lemia šie veiksniai: mokymo institucijose įgijamų žinių ir kompetencijų neatitikimas darbdavių keliamais reikalavimams, nepakankamas Klaipėdos teritorinės darbo biržos veiklos efektyvumas, jaunimo užimtumo skatinimo priemonių įvairovės stoka bei perdėtas biurokratizmas taikant užimtumo skatinimo priemones.

Buivydaite, E. *Institutional Support for Transition from Education System to the First Work: Case of Klaipeda Region*. Bachelor's Thesis in Public Administration. Study programme 612N70001. Supervisor prof. dr. G. Merkys Kaunas: Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, Kaunas University of Technology, 2015, 57 p.

SUMMARY

The final bachelor's thesis analyses, what institutional support is given to young people for transition from education system to the first work. Young people are particularly important to have a job, because it is one of the most important conditions to help young person to realize himself, to become an independent and integrate in a society. Unfortunately, young people, wishing to play a part in working life, are often facing with one of the most pressing social problems-unemployment. For this reason young people are in need of institutional support. However, institutional support is not always effective enough. Therefore, there is a scientific-practical problem: what factors determine an inefficiency of institutional support which is given to young people for transition from education system to the first work? The object of the thesis is youth who are in transition from education system to the first work. The subject of the thesis is the institutional support, which is granted for young people. The objective of the thesis is to analyse the main problems of institutional support to young people who are in transition from education system to the first work in Klaipeda region. The tasks of the thesis are: to analyze the concept of youth transition from education system to first work and analyze success factors of this process; to reveal measures of institutional support to young people who are in transition from education system to first work; to set up the problematical areas of youth transition from education system to the first work. The work consists of three chapters. The first chapter provides the conception of transition from education system to the first work. The first part also discusses the meaning of institutional support. There is also talking about the factors that lead success of young people transitioning from education system to first work. The second chapter gives an overview statistical information about youth unemployment. There is also analyzed, what institutional support is given to young people, who are looking for the first work in Lithuanian and European Union context. The third chapter includes research with different methods: unstructural interviews and content analysis. The aim of the research was to find out, what factors determine the inefficiency of institutional support for youth. The investigation showed that main factors are: youth don't gain needful competencies in training institutions, lack of activity efficiency in Klaipeda labour exchange, lack of diversity of youth employment promotion measures and excessive red tape using measures of youth employment promotion.

TURINYS

IVADAS.....	9
1. JAUNIMO PERĖJIMO IŠ ŠVIETIMO SISTEMOS Į PIRMAJĮ DARBĄ TEORINĖ SAMPRATA IR VEIKSNIAI	11
1.1. Jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą samprata.....	11
1.2. Institucinės pagalbos reikšmė pereinant iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą.....	13
1.2. Veiksniai, sąlygojantys perėjimą iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą	15
1.2.1. Makro lygmens veiksniai	15
1.2.2. Švietimo sistemos ir darbo rinkos tarpusavio sąveika.....	17
1.2.3. Organizacinis lygmuo: darbdavių ir konkrečių darbo organizacijų vaidmuo.....	18
1.2.4. Individualūs veiksniai	19
2. INSTITUCINĖ PAGALBA JAUNIMUI, IEŠKANČIAM PIRMOJO DARBO	22
2.1. Jaunimo užimtumo situacija.....	22
2.2. Europos Sąjungos jaunimo politika bei taikomos priemonės	23
2.3. Jaunimo užimtumo politika ir taikomos priemonės Lietuvoje.....	26
2.4. Privatūs tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikėjai.....	32
2.5. Darbo biržos vaidmuo įgyvendinant jaunimo užimtumo politiką.....	33
3. INSTITUCINĖS PAGALBOS JAUNIMUI, PEREINANČIAM IŠ ŠVIETIMO SISTEMOS Į PIRMAJĮ DARBĄ, TYRIMAS.....	36
3.1. Tyrimo metodika.....	36
3.2. Klaipėdos teritorinės darbo biržos metinio veiklos plano analizės rezultatai	38
3.3. Klaipėdos teritorinės darbo biržos metinės veiklos ataskaitos analizės rezultatai.....	39
3.4. Interviu su pirmojo įsidarbinimo socialiniais veikėjais rezultatai.....	40
IŠVADOS.....	50
REKOMENDACIJOS.....	51
LITERATŪRA	52
1 PRIEDAS.....	Error! Bookmark not defined.
2 PRIEDAS.....	Error! Bookmark not defined.

LENTELĖS

1 lentelė. Aktyvios darbo rinkos priemonės	34
2 lentelė. Tiriamųjų jaunuolių, susidūrusių su pirmojo darbo paieškomis Klaipėdos regione, sociodemografinės charakteristikos	37
3 lentelė. Tiriamųjų Klaipėdos teritorinės darbo biržos Skuodo skyriaus darbuotojų bei Skuodo r. savivaldybėje esančių darbdavių sociodemografinės charakteristikos	37
4 lentelė. Problemos, dėl kurių jaunimui sunku rasti pirmąjį darbą.....	41
5 lentelė. Išsilavinimo įtaka jaunimo įsidarbinimo sėkmei	42
6 lentelė. Patinkančios specialybės pasirinkimo ir sėkmės ieškant darbo ryšys	43
7 lentelė. Pirminė socializacija šeimoje	44
8 lentelė. Individualio pastangų reikšmė ieškant darbo	45
9 lentelė. Nepakankamas Klaipėdos teritorinės darbo biržos Skuodo skyriaus veiklos efektyvumas.....	46
10 lentelė. Jaunimo užimtumo skatinimo priemonių trūkumai.....	47
11 lentelė. Darbo organizacijos pagalba jaunimui, pradedančiam darbinę veiklą.....	48

PAVEIKSLAI

1 pav. Jauno bedarbio portretas	23
2 pav. Privačių įdarbinimo agentūrų įdarbinti asmenys pagal amžiaus grupes.....	33

PRIEDAI

1 PRIEDAS.....	58
2 PRIEDAS.....	59

PAGRINDINĖS SĄVOKOS

Jaunimas- visuomenės narių grupė, apimanti asmenybės formavimosi bei perėjimo prie savarankiško gyvenimo visuomenėje laikotarpį gyvenančius asmenis, turinčius nuo 16 iki 29 metų (Lietuvos Respublikos Seimas, 1996).

Institucija- visuomenės reikalų įstaiga (Lietuvių kalbos institutas, 2006).

Užimtumas- teisėta darbinė žmonių veikla, susijusi su materialinių vertybių kūrimu ir paslaugų teikimu, asmeninių ir visuomeninių poreikių tenkinimu, duodanti jiems uždarbį arba darbo pajamas (Lietuvos bankas, 2013).

Švietimo įstaiga- mokykla arba švietimo pagalbos įstaiga (Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centras, 2013).

Švietimo sistema- institucijos, teikiančios formaliojo švietimo, neformaliojo švietimo ir švietimo pagalbos paslaugas (Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centras, 2013).

Pirmą kartą įdarbintas asmuo- tai jaunuolis nuo 16 iki 17 metų, anksčiau nedirbęs pagal darbo sutartį, neatsižvelgiant į darbinę veiklą iki 16 metų, arba jaunuolis nuo 18 iki 29 metų, anksčiau nedirbęs pagal darbo sutartį, neatsižvelgiant į darbinę veiklą iki 18 metų (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2012).

Darbo rinka- darbo jėgos pirkimo ir pardavimo ekonominų santykių visuma, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jo kaina – darbo užmokestis. Darbo rinka taip pat yra apibūdinama, kaip rinkos ekonomikos dalis (Stankevičius ir k.t., 1999).

IVADAS

Jaunimas, kaip socialinė grupė bei atskira visuomenės dalis, išsiskiria ne tik dėl amžiaus ar tam tikrų savybių, bet ir dėl jiems būdingų specifinių problemų. Viena iš tokių problemų yra susijusi su jaunimo perėjimu iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą. Anot Brazienės (2013), jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą yra vienas sudėtingiausių jauno žmogaus gyvenimo etapų, kuriame asmuo neišvengiamai turi priimti svarbiausius jo gyvenimo perspektyvą nulemsiančius sprendimus. Deja, atitinkamų sprendimų priėmimą apsunkina tai, kad jaunam žmogui, dėl besikeičiančios darbo rinkos, keliamų naujų reikalavimų, globalių daugelio visuomenės gyvenimo sričių pokyčių, tampa vis sudėtingiau užimti darbinę poziciją. Todėl, siekiant sumažinti jaunimo nedarbą bei sukurti efektyvią jaunimo perėjimo iš mokymo institucijų į pirmąjį darbą sistemą, yra būtina institucinė pagalba. Nepaisant to, jog Lietuvoje yra suformuota tam tikra jaunimo užimtumo politika, priimti atitinkami įstatymai bei taikomos jaunimo užimtumo skatinimo priemonės, tačiau jaunimo nedarbo lygis, lyginant su kitomis socialinėmis grupėmis, yra didžiausias (Juškienė, 2013, p. 28). Dėl to kyla **mokslinė-praktinė problema**: kokie veiksniai sąlygoja institucinės pagalbos jaunimui, pereinant iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą, neveiksmingumą?

Brazienės (2013) teigimu, Vakarų Europos šalyse jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą problematika yra analizuojama jau daugiau nei 40 metų, tačiau Lietuvoje ši tema yra menkai išnagrinėta. Lietuvoje šia tema tyrimus atlieka Brazienė (2013), Dorelaitienė (2012), Merkys (2013), Mikutavičienė (2013), Šalkauskaitė (2012), Paltrokaitė (2010) ir kt. Jaunimo įsidarbinimo galimybes, integraciją į darbo rinką darbdavių požiūrius taip pat analizuoja Pocius (2005), Martinaitis (2007), Okunevičiūtė-Neverauskienė (2008) ir kiti. Užsienio mokslininkų, nagrinėjančių jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą, yra gerokai daugiau: Versnel (2011), Philips, Blustein, Jobin-Davis, Finkelberg (2002), Crawford, Duckworth, Vignoles, Wyness (2011) ir kt. Dauguma mokslininkų analizuoja, su kokiomis problemomis susiduria jaunimas, ieškantis pirmojo darbo, ir kas įtakoja sėkmingas jaunimo pirmojo darbo paieškas, tačiau mokslininkų darbuose neatsispindi institucinės pagalbos jaunam žmogui aspektas. Todėl šiame darbe į jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą pažvelgta kitu, t.y. institucinės pagalbos, aspektu.

Darbo tikslas: išanalizuoti institucinės pagalbos jaunimui, pereinančiam iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą, problematiką Klaipėdos regione.

Darbo objektas: jaunimas, pereinantis iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą.

Darbo dalykas: institucinė pagalba, kurią gauna jaunimas pereinantis iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą.

Darbo uždaviniai:

1. atskleisti jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą sampratą bei šio proceso sėkmę lemiančius veiksniai;
2. išanalizuoti Lietuvos ir Europos Sąjungos institucijų teikiamą pagalbą jaunimui pereinant iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą;
3. nustatyti institucinės pagalbos jaunimui, pereinančiam iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą, problemines sritis.

Darbe taikyti tyrimo metodai. Rengiant bakalauro baigiamąjį darbą buvo naudoti šie metodai: mokslinės literatūros analizė, teisinių dokumentų analizė, antrinė analizė, statistinių duomenų analizė, internetinių šaltinių analizė, interviu bei turinio analizė. Baigiamajame darbe, taikant mokslinės literatūros analizės metodą, buvo išnagrinėta perėjimo iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą samprata bei išanalizuoti pirmojo darbo paieškų sėkmę lemiantys veiksniai. Taikant teisinių dokumentų analizės ir internetinių šaltinių analizės metodus ištirta, kokią institucinę pagalbą jaunimui, ieškančiam pirmojo darbo, teikia Lietuva ir Europos Sąjunga. Statistinių duomenų analizės pagalba atskleisti jaunimo bedarbystės mastai Lietuvoje, o antrinės analizės metodu išsiaiškinta, kokią įtaką jaunimui pirmajame darbe turi konkreti darbo organizacija. Giluminio interviu metodu ištirta, institucinės pagalbos jaunimui, ieškančiam pirmojo darbo pagal įgytą kvalifikaciją, ypatumai. Pasitelkus turinio analizės metodą buvo išanalizuotas Klaipėdos teritorinės darbo 2014 metų veiklos planas bei 2013 ir 2014 metų veiklos ataskaitos.

Darbo struktūra. Bakalauro baigiamąjį darbą sudaro: įvadas; santrauka (lietuvių ir anglų kalbomis); pagrindinių sąvokų sąrašas, lentelių, paveikslų ir priedų sąrašas; trys skyriai; išvados ir rekomendacijos; 70 literatūros šaltinių. Darbo apimtis be priedų – 57 puslapiai. Pirmoje darbo dalyje išanalizuota pirminė informacija apie jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą, aptarti šį procesą lemiantys veiksniai. Antroje baigiamojo darbo dalyje išanalizuota, kokia institucinė pagalba, Lietuvos ir Europos Sąjungos kontekste, yra suteikiama jaunimui. Trečioje dalyje pateikiami interviu su skirtingais pirmojo įsidarbinimo socialiniais veikėjais bei Klaipėdos teritorinės darbo biržos metinio veiklos plano ir dviejų metų veiklos ataskaitų analizės rezultatai.

1. JAUNIMO PERĖJIMO IŠ ŠVIETIMO SISTEMOS Į PIRMĄJĮ DARBĄ TEORINĖ SAMPRATA IR VEIKSNIAI

Šiame skyriuje institucinė pagalba, jaunimui pereinant iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą, analizuojama teoriniu aspektu. Siekiant išsamios analizės, pirmajame skyriuje atskleidžiama jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą samprata, institucinės pagalbos jaunam žmogui esmė, ypatingas dėmesys skiriamas tam tikriems veiksniams, kurie lemia pirmojo įsidarbinimo sėkmę.

1.1. Jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą samprata

Jaunimas, patenkantis į pirmojo darbo ieškančių žmonių socialinę grupę, susiduria su didžiuliais iššūkiais, kuriuos jiems pateikia darbdaviai. Baigus mokymo institucijas ir įgijus tam tikras specialybes ar profesijas, jaunuoliams vis sunkiau sekasi rasti tinkamą darbą, ypač jei kalbama apie kvalifikuotą darbą pagal įgytą profesiją.

Pasak Ryan (2001, p. 34), perėjimo iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą sąvoka yra pakankamai neseniai išplėtotą ir dažniausiai asocijuojasi su tam tikrais pokyčiais, laukimu bei nežinomybe. Autorius taip pat teigia, jog perėjimas iš mokymo institucijos į atitinkamą darbo vietą yra ilgas ir pakankamai rizikingas procesas, priešingai nei šis procesas buvo ankstesnėmis kartoms. Kiti autoriai (Philips ir k.t., 2002, p. 202) teigia, jog perėjimas iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą yra tam tikras periodas, kurio metu jaunuolis palieka mokymo instituciją ir imasi ieškoti darbo vietos pagal įgytą kvalifikaciją. Anot Feldman ir k.t. (2007, p. 114), perėjimas iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą yra pirmasis žingsnis, kurį jaunuoliai žengia savo karjeros link. Nuo to, kaip sklandžiai šis perėjimas vyksta priklauso ir tai, kaip sėkmingai jaunuoliai vėliau sugeba susidoroti su karjeros pokyčiais, kai tenka pakeisti darbo vietą arba net profesiją. Šiam požiūriui pritarė ir Brzinsky-Fay (2007, p. 409) teigdamas, kad perėjimas iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą yra kritinis periodas jauno žmogaus gyvenime, nes jis neabejotinai turi įtakos sėkmingai jaunuolio karjerai. Saar ir k.t. (2008, p. 31). jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą traktuoja, kaip dinamišką procesą, kurio metu asmuo pasitraukia iš švietimo sistemos ir užima pakankamai stabilią darbinę poziciją. Perėjimo etapas iš vienos sistemos į kitą parodo, jog sėkmingą perėjimą lemia ne tik individualūs gebėjimai, bet ir institucinė sistema. Kiti mokslininkai (Muller, Gangl, 2003, cituojama pagal Brazienė ir Mikutavičienė, 2013, p. 110) įvardija, kad jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą yra pasiekta tam tikra pozicija ar statusas per tam tikrą laiko tarpą nuo „pradžios taško“ iki „galutinio taško“. O per pastaruosius metus šis perėjimas prailgėjo. Tai reiškia, jog jaunimas vis ilgiau mokosi, o per tą laiką darbo rinka sparčiai keičiasi.

Tchibozo (2012, p. 5) jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą skirsto į keturis etapus. Pirmasis etapas gali būti apibūdinamas, kaip procesas, kurio metu jaunuolis dar tik pradeda įsivaizduoti, kokia galėtų būti jo/jos profesinė veikla ateityje. Priklausomai nuo asmens psichologinės brandos, šis procesas gali įvykti anksčiau arba šiek tiek vėliau. Šio etapo aiškumas taip pat priklauso nuo asmens brandos, kai kurie jaunuoliai turi labai aiškią idėją apie būsimą darbinę veiklą, tuo tarpu kiti, tik labai miglotai įsivaizduoja savo profesinę veiklą. Šio etapo esmė yra planavimas, kai užsibrėžiami tikslai bei numatomos alternatyvos šiems tikslams pasiekti. Antrajame etape jaunuoliai priima atitinkamus sprendimus, susijusius su mokymosi ir išsilavinimo galimybėmis. Priklausomai nuo valstybės politikos ir švietimo sistemos, pasirinkimų metas vėlgi gali ateiti anksčiau arba vėliau. Šis etapas vyksta dar mokykloje, kai renkasi tam tikri moduliai ar disciplinos. Antrasis etapas tęsiasi iki tol, kol jaunuolis palieka mokyklą. Trečiajame etape jaunuoliai ruošiasi integracijai į darbo rinką. Pasiruošimą darbo rinkai sudaro išsilavinimo siekimas, įvairios stažuotės, darbo paieškų mokymai ir pan. Ketvirtajame etape yra integruojamasi į darbo rinką. Šis etapas yra kompleksinis, kadangi jį įtakoja labai daug veiksnių: socio-demografiniai veiksniai, psichologinė tapatybė, šeimos ir draugų įtaka, ekonominė šalies situacija, valstybės politika, institucinė sąranga ir k.t. Sąveikaujant visiems šiems veiksniams jaunuoliai užima siekiamą darbinę poziciją.

Siekiant išsamiai išanalizuoti jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą, būtina išsiaiškinti, ką galima vadinti jaunu žmogumi. Anot Okunevičiūtės-Neverauskienės ir Pociaus (2001a, p. 25), jaunystė yra unikalus amžiaus tarpsnis, sudėtingas sociologiniu-demografiniu požiūriu, nes šiame etape jaunuolis siekia suaugusiojo statuso, kuris įgijamas palaipsniui, įveikiant tam tikras kliūtis. Šiuo laikotarpiu jaunas žmogus taip pat formuojasi kaip asmenybė ir yra priverstas priimti tam tikrus sprendimus.

Sherif, M. ir Sherif, W. (2010, p. 9) teigia, jog jaunimas yra unikali visuomenės dalis, kuri pasižymi tam tikromis savybėmis. Autorius mano, jog jaunimui yra būdinga: tapatybės ieškojimas, nestabilumas daugelyje gyvenimo sričių bei savarankiškumo siekimas. Jaunimas išsiskiria iš kitų socialinių grupių dar ir dėl to, jog šiame gyvenimo tarpsnyje jaunuoliai pereina į suaugusiųjų gyvenimą. Šiame laikotarpyje jaunuoliai dažniausiai būna kupini vilčių, svajonių ir siekių. Autorius taip pat mano, jog dėl demografinių bei socialinės aplinkos pokyčių, šeimos santykių, darbo rinkos sąlygų pasikeitimų, jaunystės amžiaus riba tapo ilgesnė. Autorius pastebi, kad , kad jaunimas tam tikrus gyvenimo etapus pasiekia vis vyresniame amžiuje, pavyzdžiui, vėliau palieka švietimo sistemą, vėliau pradeda dirbti, sukuria šeimas ar palieka tėvų namus ir pan.

Analizuojant jaunimą, kaip atskirą socialinę grupę, viena aktualiausių temų yra jaunimo amžiaus tarpsnio apibrėžtis. Ališauskienė ir Žilinskienė (2001) teigia, jog iki 1980 m. jaunimo amžiaus tarpsnis buvo apibrėžiamas vienareikšmiškai: jaunu žmogumi nebelaikomas tas asmuo, kuris dalyvauja profesinėje veikloje. Kitaip tariant, asmuo, kuris disponuoja tam tikromis nuosavomis pajamomis, nebegali būti laikomas jaunu žmogumi. Shell-study atliktais tyrimais nustatyta, kad jaunimo amžiaus tarpsnis pasižymi tendencija ilgėti. Pailgėjusį jaunimo amžiaus tarpsnį galima suskirstyti į du etapus. Pirmajame etape jaunimas dalyvauja tik šeimos ir mokyklos institucijose, kuriose bręstama moraliai ir socialiai. Vėliau atsiranda dar vienas etapas, kai po mokyklos baigimo dalis jaunuolių pasirenka tęsti mokslus. Sociokultūrinė prasme studijuojantis jaunimas yra savarankiškas, tačiau jis nėra savarankiškas ekonomine prasme. Iš tiesų jaunimo amžiaus tarpsnio pailgėjimas atitolina jaunimą nuo darbinės veiklos, tačiau kita vertus, tam tikram laikotarpiui sumažina užimtumo problemas bei suteikia galimybę pasiruošti darbinei veiklai. Jaunystės pabaiga siejama su profesinio pasirengimo pabaiga, kai jaunas žmogus gali užsidirbti pinigų ir būti finansiškai nepriklausomu.

Šiandien mokslininkai nesutaria dėl jaunimo amžiaus apibrėžties. Kai kurie mokslininkai (Arnett, (2014, p. 10; Nelson, Story ir k.t., 2008, p. 2205; Bynner, 2005, p. 368) identifikuoja, kad jauno amžiaus riba prasideda, palikus vidurinę mokyklą, t.y. 18 metų ir baigiasi sulaukus 25 m. Kiti autoriai (Furstenberg ir k.t., 2004,) mano, jog jaunu žmogumi turėtų būti laikomas asmuo nuo 18- os iki 29-erių metų amžiaus. O Žilinskienė ir Ališauskienė (2001) mano, kad jaunimo, kaip socialinės grupės, specifiškumą sudaro ir tai, kad yra labai sunku nustatyti jaunimo amžiaus ribą. Jaunimo amžiaus tarpsnis yra difuzinis ir daugiaplanis biologiniu, socialiniu, kultūriniu ir psichologiniu aspektu. Todėl vienareikšmiškai apibūdinti jaunimo sąvoką yra labai sunku. Tuo labiau, kad jaunimas yra veikiamas politikos, ekonomikos ir kultūros pokyčių.

1.2. Institucinės pagalbos reikšmė pereinant iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą

Valstybės gyvenime viešojo sektoriaus institucijos tampa vis svarbesnėmis, kadangi jos įtakoja daugelį visuomenės gyvenimo sričių. Brazienės ir Mikutavičienės teigimu (2013, p. 9), galimybė įsidarbinti po studijų ar mokyklos baigimo ypač priklauso nuo institucinės sąrangos, kadangi, anot Vetlov ir Vibricko (2006, p. 8), įvairios institucijos turi įtakos tiek darbo pasiūlai, tiek ir jo paklausai. Kalbant apie pačią institucijos sampratą, mokslinėje literatūroje yra išskiriamos dvi pagrindinės institucijų sampratų grupės. Pirmoji grupė orientuojasi į neformalias institucijas, kai akcentuojami papročiai, tradicijos ir socialinio elgesio normos. Tačiau institucija gali būti suprantama, ir kaip tam tikra organizacija, kurios veikla yra grindžiama įstatymais, taisyklėmis bei kitais veiklą ir struktūrą

reglamentuojančiais dokumentais (pavyzdžiui, įstatymų leidžiamosios ir vykdomosios valdžios institucijos, vyriausybės agentūros, teisėsaugos ir teisėtvarkos institucijos ir k.t.) (Juknevičienė ir k.t., 2012, p. 464).

Raffe (2008, p. 277) taip pat pritaria, jog institucijų svarba perėjimo procesui yra nenuginčijama ir teigia, kad yra nemažai institucijų, įtakančių perėjimą iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą. Šiame procese dalyvauja ne tik švietimo ir mokymo institucijos, bet ir įvairios darbo rinkoje esančios organizacijos, valstybinės įstaigos ar net šeima, kaip atskiras institutas. Pastebima, jog jaunuolių, turinčių artimus santykius su šeimos nariais, pirmojo darbo paieškos dažnai būna užsitęsusios, kadangi jie yra linkę pasikliauti ne atitinkamų institucijų, o šeimos narių pagalba. Autoriaus nuomone, tarp visų minėtų institucijų turėtų būti ypač tvirtas ir glaudus bendradarbiavimas. Reikalingą pagalbą pereinant iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą gali suteikti tik tos valstybės, kurios yra sukūrusios tvirtą tarpinstitucinio bendradarbiavimo tinklą.

Dauguma valstybių dar 1919 metais, kai Ženevoje buvo įsteigta tarptautinė darbo organizacija ir išleistos konvencijos užimtumo ir nedarbo klausimams spręsti, suprato, jog siekiamos užkirsti kelią ne tik jaunimo, bet ir kitų visuomenės grupių nedarbo plitimui, privalo steigti valstybines įstaigas, kurios teiktų nemokamas paslaugas bedarbiams, ir kartu būtų apibrėžiamos pagrindinės jų funkcijos: laisvų darbo vietų paieška, bedarbių konsultavimas ir įdarbinimas, profesinis mokymas ir perkvalifikavimas. Tai reiškia, kad nuo 1919 metų prasidėjo naujas valstybinių darbo santykių reguliavimo etapas, ženklinantis civilizuotą, teisinį darbo jėgos gynimą ir apsaugą (Jančauskas, 2006 p. 13).

Iš tiesų centrinės valdžios institucijų pasirinkta darbo rinkos politika, ypač darbo pajamų apmokestinimo tvarka, gali didinti arba mažinti darbo jėgos motyvą ir galimybes dirbti. Bedarbių perkvalifikavimas, informacijos apie laisvas darbo vietas rinkimas ir platinimas (aktyvi darbo rinkos politika) didina darbo pasiūlą, o pašalpos bedarbiams (pasyvi darbo rinkos politika) ją mažina. Darbo paklausai turi įtakos minimalaus darbo užmokesčio dydis, profesinių sąjungų veikla, įdarbinimo ir atleidimo iš darbo sąlygos. Visi šitie veiksniai neginčijamai lemia darbdavių sprendimus ir daro poveikį darbo rinkos lankstumui (Vetlov ir Vibrickas, 2006, p. 8).

Valdžios institucijos bei įvairias paslaugas, tokias kaip pagalba ieškant darbo, teikiančios institucijos padeda siekti darnos, suteikia lygias galimybes ir užtikrina socialinį, ekonominį ir politinį priėjimą prie išteklių, šiuo atveju- darbo išteklių. Valstybės institucijos teikia svarbų indėlį žmogaus teisių palaikymo, aplinkos apsaugos, stabilų makroekonominių sąlygų sudarymo, sveikatos apsaugos standartų palaikymo, išteklių judėjimo teikiant svarbiausias viešąsias paslaugas, tvarkos palaikymo ir infrastruktūros formavimo, saugumo bei socialinės harmonijos užtikrinimo ir k.t. srityse. Siekiant, kad valdžios ir viešojo

sektoriaus institucijos tinkamai atliktų savo darbą, būtina nustatyti problemas, suformuoti darbotvarkes ir sukurti žmonėms galimybes veikti ir dirbti kartu, kuriant atviros valdžios idėją ir formuojant atitinkamą viešąją politiką idėjai įgyvendinti (Juknevičienė ir k.t., 2012, p. 469).

1.2. Veiksniai, sąlygojantys perėjimą iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą

Dorelaitienė ir Žalkauskaitė (2012, p. 890) teigia, jog perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra vienas sudėtingiausių etapų jauno žmogaus gyvenime, kadangi nepaisant to, jog vis didesnė dalis jaunimo siekia įgyti aukštąjį išsilavinimą, egzistuoja daugybė veiksnių, sudarančių kliūtis jauniems asmenims rasti pirmąjį darbą. Akivaizdu, jog jaunimui sunku rasti darbo vietą dėl profesinių įgūdžių stokos, sumažėjusio susidomėjimo profesinių rengimo centrų siūlomomis specializacijomis ar įgytų kompetencijų neatitikimo darbdavių poreikiams. Pocius ir Okunevičiūtė-Neverauskienė (2005b, p.30) akcentuoja ir teisinės bazės netobulumą bei infrastruktūros pokyčius, dėl kurių jaunimui taip pat sunku rasti pirmąjį darbą. Pasak Brazienės ir Mikutavičienės (2013a, p. 3), kaip greitai asmuo randa darbą, įgyjęs tam tikrą išsilavinimą, yra labai svarbi charakteristika, pagal kurią galima spręsti apie švietimo sistemos efektyvumą ir kokybę rengiant specialistus bei palankias ir nepalankias darbo rinkos sąlygas jaunimui. Kitaip tariant, galima teigti, kad jaunimo sėkmę ar nesėkmę ieškant pirmojo darbo lemia tam tikri veiksniai. Mokslininkai (Brazienė ir Merkys, 2013b, p. 89; Versnel ir k.t., 2011 a, p. 22) teigia, kad šie veiksniai gali būti individualūs, t.y., mikro lygmens (amžius, lytis, išsilavinimas ir k.t.), organizacijos lygmens (lyderystė, mentorystė k.t.) t ir makro lygmens (valstybės politika, socialiniai-ekonominiai veiksniai, švietimo sistemos sąveika su darbo rinka ir k.t.).

1.2.1. Makro lygmens veiksniai

Vienas iš makro lygmens veiksnių, įtakančių jaunimo integraciją darbo rinkoje yra globalizacija. Pasak Versnel (2011, p.23) šį reiškinį galima apibūdinti, kaip betarpišką susisiekimą, judėjimą ar komunikaciją, vykstančią tarp asmenų visame pasaulyje, skirtingų šalių ekonomikų, kultūrų bei informacijos srautų. Dėl šio reiškinio įtakos nyksta sienos tarp valstybių, pasaulis tampa vienu struktūriniu vienetu. Ši globalizacijos era yra įvardijama, kaip ypatingai svarbus reiškinys darbo rinkoje, o ypač jaunam žmogui, siekiančiam joje įsitvirtinti. Neabejotinai globalizacija pasižymi tiek teigiamais, tiek ir neigiamais aspektais. Rudžinskienė (2012, p.27) teigia, kad globalizacijos proceso pagalba yra skatinama laisvoji prekyba ir laisvas darbo jėgos judėjimas, o visa tai lemia galimybę jaunimui įsidarbinti kitose

šalyse arba tarptautinėse įmonėse Lietuvoje. Tačiau Versnel (2011, p. 23) teigia, kad nepaisant to, jog kai kuriems globalizacija suteikia didžiules galimybes, kitiems šis reiškinys šias galimybes apriboja. Globalizacija lemia jaunimo, turinčio išsilavinimą ir darbo patirtį, tapimą privilegijuotais darbo rinkoje. Tačiau darbo patirties neturinčiam jaunimui belieka pasikliauti vien išsilavinimu. Išsilavinimo globali visuomenė taip pat reikalauja kuo aukštesnio. Todėl masiškai daugėjant jaunimo su aukštojo mokslo diplomais, darbo rinkai tampa vis sunkiau atsirinkti tinkamus darbuotojus, todėl keliama vis nauji ir sudėtingesni reikalavimai, kurių įgyvendinimas jaunimui sukuria dar daugiau problemų.

Globalizacija atidariusi valstybių sienas, sukūrė šiais laikais ypač opią problemą - emigraciją. Daugiausiai emigruoja išsilavinimą turintis, 25-29 metų amžiaus jaunimas arba, kitaip tariant, kvalifikuota darbo jėga. Naujos darbo vietos kuriamos jau nebe Lietuvoje, kaip ir gamybos ir paslaugų sektoriai plečiami kitose šalyse. Taigi traukiasi rinka, dėl ko neemigravusiam jaunimui rasti darbą tampa dar sunkiau. Europos statistikos tarnybos Eurostat (2014) duomenimis, 2015 metų pabaigoje Lietuvoje liks tik 15 proc. visų jaunų žmonių ir tai yra gerokai daugiau nei pensinio amžiaus žmonių. Visa tai iššaukia dar ir visuomenės senėjimą. Globalizacija, emigracija, demografiniai visuomenės pokyčiai, visa tai tampa lyg užburtu ratu. Ekonominės problemos, ūkio ir finansų krizės, prasidedančios galingiausiose pasaulio valstybėse skaudžiai paliečia ir Lietuvą. Jauni žmonės ne tik negali integruotis darbo rinkoje, bet ir yra atleidžiami iš darbo. Negalėdami išgyventi Lietuvoje jauni asmenys emigruoja, o šalyje didžiąją visuomenės dalį sudaro pensinio amžiaus, nedarbingi asmenys, kurie taip pat siekia išlikti darbo rinkoje, neužleidžiant darbinių pozicijų jauniems specialistams. Taigi turintis darbą jaunimas užkraunamas mokesčiais, kad būtų galima išlaikyti senstančią visuomenę, kita dalis jaunimo negali integruotis darbo rinkoje, o tai vėlgi veda prie emigracijos bei sunkiai išsprendžiamų jaunimo užimtumo problemų.

Tokie makro lygmens veiksniai, kaip valstybės politika, darbo užmokesčio reguliavimo sistema, bendra ekonominė šalies situacija taip pat yra labai svarbūs jaunimui, ieškančiam pirmojo darbo. Jaunuoliai, ieškantys darbo pirmą kartą, yra ypač pažeidžiama socialinė grupė todėl valstybė šios grupės problemoms spręsti turėtų skirti pakankamą dėmesį. Netinkama valstybės reguliavimo politika gali pasmerkti jaunimą ne tik ilgalaikiai bedarbystei, bet ir ilgai trunkančiai depresijai. Valstybės, siekdamos efektyviai spręsti jaunimo nedarbo problemas, turėtų intensyvuoti ūkio plėtrą, didinti investicijas į gamybą (įvairiose ekonominės veiklos srityse ir teritorijose), tobulinti švietimo sistemas, pertvarkyti darbo rinkos politiką ir institucijas (Paltrokaitė, 2010).

1.2.2. Švietimo sistemos ir darbo rinkos tarpusavio sąveika

Pasaulinė krizė, lėtas ekonomikos atsigavimas, menkas darbo vietų kūrimas parodė, jog būtina imtis veiksmų, kurie padėtų sumažinti jaunimo nedarbą. Pasak Brazienės ir Mikutavičienės (2013, p. 111), švietimas yra vienas svarbiausių jaunimo įsidarbinimą sąlygojančių veiksnių, o ypač švietimo sistemos standartizacijos ir specializacijos lygmuo bei sąsajos su darbo rinka. Kitaip tariant, siekiant palengvinti jaunimo integraciją į darbo rinką, yra būtina švietimo sistemos ir darbo rinkos partnerystė. Guščinskienė ir Čiburienė (2011, p. 38) teigia, kad besikeičianti ekonominė situacija nuolatos koreguoja poreikius darbo rinkai ir skatina mokymosi institucijų, darbdavių ir besimokančiųjų bendradarbiavimą. Siekiant, kad valstybės ūkis taptų pažangus, tvarus ir integracinis, kad būtų pasiektas aukštas užimtumo ir darbo našumo lygis, mokymo institucijos turi nuolat orientuotis į darbo rinkos poreikius.

Vakstybės turėtų telkti dėmesį į profesinių kompetencijų ugdymą, tai yra ypač aktualu aukštosioms mokykloms bei jų studentams. Ruošiant XXI amžiaus specialistus ypatingai didelis dėmesys turėtų būti skiriamas ne tik teoriniam, bet ir praktiniam pasirengimui dalyvauti šiuolaikinėje darbo rinkoje. Studijų metais atliekama praktika suteikia galimybę studentams pritaikyti įgytas teorines žinias ir kompetencijas, išbandyti save, pasisemti žinių ir praktinių įgūdžių konkrečioje darbo vietoje, mokytis dirbti komandoje. Praktinis pasirengimas yra labai svarbus, nes didžioji dalis darbdavių, ieškodami potencialių darbuotojų ypatingai didelį dėmesį kreipia į kandidatų patyrimą profesinėje srityje, geras rekomendacijas, turimus socialinius įgūdžius. Pasauliui tampant vis globalesniam, darbo rinka vis labiau vertina potencialių darbuotojų patirtį įgytą užsienio šalyse. Taigi išryškėja svarba padedant studentams, būsimiems specialistams, potencialiems darbo rinkos dalyviams įgyti profesinio patyrimo, socialinių įgūdžių ir pan. (Guščinskienė ir Čiburienė, 2011, p. 41).

Nazelskis (2010, p. 103) pažymi, kad nevystant švietimo sistemos ir darbo rinkos sąveikos, atsiranda specialistų paklausos ir pasiūlos disproporcijos, kurios kelia nesantaiką ir nekonstruktyvią kritiką tarp verslo institucijų, darbdavių organizacijų ir mokymo institucijų. Darbdaviai kritikuoja mokymo institucijas, kad jos nesugeba užtikrinti jų poreikių turėti kvalifikuotų specialistų, o turimų darbuotojų praktiniai įgūdžiai neatitinka jų keliamų reikalavimų. Tokiu atveju mokymo institucijos kritikuoja darbdavius, kad jie niekaip negali suskaičiuoti, kada ir kokių specialistų jiems prireiks. Esant tokiai situacijai, atsiranda teigiančių, kad pati rinka sureguolius specialistų pasiūlą ir paklausą, tačiau taip nutinka ne visada. Gyvenimo praktika rodo, jog dalis žmonių įgiję profesiją, bet nerasdami darbo pagal turimą specialybę, pridėtinę vertę kurti išvyksta svetur arba yra priversti persikvalifikuoti, o darbdaviai

skundžiasi, jog stokojama lojalių ir patyrusių darbuotojų. Vadinasi, jei pasiūlos ir paklausos subalansavimo situacija nesikeis, nuo to kentės ne tik darbuotojai ir darbdaviai, bet ir visa visuomenė.

Iš tiesų akivaizdu, jog tinkama švietimo sistemos ir darbo rinkos tarpusavio sąveika yra labai svarbus veiksnys, galintis palengvinti jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą. Tik esant glaudžiam bendradarbiavimui tarp mokymo institucijų ir darbdavių organizacijų įmanoma užtikrinti ne tik sėkmingas jaunimo pirmojo darbo paieškas, bet ir darbdavių poreikius turėti kompetetingus darbuotojus.

1.2.3. Organizacinis lygmuo: darbdavių ir konkrečių darbo organizacijų vaidmuo

Darbdaviai bei organizacijos, į kurias ateina jauni asmenys prašydami pirmojo darbo, taip pat gali suteikti jiems institucinę pagalbą. Jaunuolius, atėjusius į vienokią ar kitokią organizaciją ir siekiančius įsidarbinti, pasitinka tam tikri joje esantys žmonės, aplinka, organizacinė kultūra. Dažnai nuo to priklauso ne tik tai, ar jaunam žmogui pavyks sėkmingai integruotis darbo rinkoje, bet ir tai kaip ilgai asmuo sugebės joje išlikti. Pasak Kurutienės (2006, p.111) individams įsiliejus į organizaciją, jie patenka į nepažįstamą aplinką, kuriai būdingi nauji išgyvenimai, reikalavimai, galimos pasekmės, kurios įtakoja naujo darbuotojo santykius su kolegomis. Todėl galima drąsiai teigti, kad jaunam žmogui, ką tik įgijusiam išsilavinimą ar profesiją, bet neturinčiam darbinės patirties, yra be galo reikalinga organizacijos pagalba ir parama.

Visų pirma, organizacija gali padėti jaunam žmogui adaptuotis ir palengvinti jo socializaciją toje organizacijoje. Pasak Žukauskaitės (2010a, p. 134), socializacijos proceso metu įgijami arba sustiprinami darbu reikalingi įgūdžiai, perimamas organizacijai priimtinas elgesio būdas, įgyjamas esminis supratimas apie organizaciją. Tinkama socializacija reikalinga ne tik darbuotojui, bet ir pačiai organizacijai, kadangi socializacijos metu darbuotojai perima organizacijos normas ir vertybes. Paklusimas organizacijai leidžia pačiai organizacijai išlikti. Žinoma, socializacijos procesas svarbus ir darbuotojui, nes tai turi įtakos tiek darbo kokybei, tiek gyvenimui už organizacijos ribų.

Neabejotinai socializacijos procese labai svarbu vaidmenį atlieka vadovas. Vadovo sugebėjimas tinkamai paskirstyti darbus, suteikti reikalingą informaciją palengvina naujoko socializaciją. Be abejo, jau patys lyderystės teorijų kūrėjai atkreipė dėmesį į tai, kad vadovavimo stilius turi būti parinktas pagal pavaldinio gebėjimus ir brandumo lygį. Anot Žukauskaitės ir Bagdžiūnienės (2008b, 37-38) darbuotojų tyrimai rodo, kad darbo patirties turintys naujokai sėkmingiau socializuojasi, kai vadovas aiškiai nurodo, ką ir kaip daryti (direktyvus vadovavimo stilius), o neturintiems darbo patirties labiau padeda parama, supratimas (paramos vadovavimo stilius). Taip pat labai svarbūs ir naujojo darbuotojo santykiai su

kolegomis. Betarpiškas bendravimas su kolegomis bei palankus darbo klimatas sąlygoja palankias nuostatas darbo atžvilgiu, o kartu ir teigiamą požiūrį apskritai į darbo rinką.

Taip pat labai svarbu, jog organizacija, ką tik įsidarbinusiems jaunuoliams, sudarytų ne tik palankią emocinę atmosferą, bet ir padėtų įgyti trūkstamus įgūdžius ar žinias. Puikus būdas tai įgyvendinti yra mentorystė, kuri yra apibūdinama, kaip tam tikras procesas, kurio metu labiau kvalifikuotas ir patyręs asmuo savo pavyzdžiu moko, skatina, konsultuoja mažiau patyrusį asmenį, siekiant greitesnio ir sėkmingesnio šio asmens profesinio/asmeninio tobulėjimo. Mentorystę taip pat galima įvardinti, ir kaip procesą, kurio metu išmokstama naujų įgūdžių ar pagerinami jau turimi, kad būtų galima lengviau prisitaikyti esamoje aplinkoje. Pastaruoju metu į mentorystę imta žvelgti, kaip į ypač veiksmingą priemonę, leidžiančią spręsti daugumą organizacijoje kylančių problemų. Vienas iš ryškiausiai pastebimų mentorystės pranašumų yra tas, jog šis procesas palengvina naujo darbuotojo socializaciją organizacijoje. Nustatyta, kad naujas darbuotojas, kai jam padeda patyręs ir kvalifikuotas mentorius, žymiai greičiau adaptuojasi organizacijoje. Mentorystė, ypač pirmaisiais metais, susijusi su didesne asmens ir organizacijos atitiktimi. Taip pat pastebima, kad mentorystė yra svarbus veiksnys ir asmens profesinei karjerai. Mentorystės dėka yra pagerinamas naujo darbuotojo veiklos efektyvumas. Geri santykiai tarp mentoriaus ir protežė lemia greitesnį ir lengvesnį naujo darbuotojo perėjimą iš pašaliečio į tikro organizacijos nario vaidmenį. Mentorystės dėka naujas darbuotojas greičiau ir geriau supranta savo veiklos specifiką, keliamus reikalavimus, lengviau vysto tarpasmeninius santykius, geba greičiau išspręsti konfliktus, o socializacijos organizacijoje metu patiria mažiau streso (Žukauskaitė, 2014c, p. 80).

1.2.4. Individualūs veiksniai

Įgytas išsilavinimas yra vienas iš svarbiausių individulių veiksnių, sąlygojančių pirmąjį jaunuolio įsidarbinimą. Nors tokie veiksniai, kaip lytis, amžius ar socialinis kapitalas taip pat svarbūs, tačiau jei įgyta profesija yra paklausi darbo rinkoje, didelė tikimybė, jog darbą rasti bus gana nesudėtinga. Brazienė ir Mikutavičienė (2013 b, p. 115) teigia, jog aukštesnis išsilavinimas yra siejamas su didesniu asmens produktyvumu, o visa tai lemia ir aukštesnę poziciją darbo rinkoje. Šiuolaikinė darbo rinka kelia itin aukštus reikalavimus darbuotojams, o ypač- tik pradedantiems savo karjerą. Jaunimas siekiantis išsilavinimo darbdaviams atrodo gerokai patrauklesnis, nes yra tikima, jog jie palyginti su nesiekiančiais atitinkamo išsilavinimo turi didesnius įgimtus gebėjimus ir yra labiau motyvuoti. Todėl nenuostabu, jog jaunimas yra priverstas rinktis vienokias ar kitokias studijas ir kaupti savo žinių kapitalą.

Žmogiškasis kapitalas taip pat lemia sėkmę pereinant iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą. Žmogiškąjį kapitalą galima įvardinti, kaip tam tikrus įgūdžius, žinias, kompetencijas, gebėjimus ir visą kitą, ką žmogus gali įgyti bei dėl ko, pasak Brazienės ir Šalkauskaitės (2012, p. 79), asmuo tampa ekonomiškai „vertingas“. The Society for Human Resource Management (SHRM) (2008) atliktas tyrimas atskleidė, kokiais gebėjimais turi pasižymėti jaunuoliai, ieškantys pirmojo darbo, kad atitiktų darbdavių lūkesčius. Darbdaviai labiausiai vertina gebėjimą prisitaikyti prie besikeičiančių aplinkos sąlygų, gebėjimą kritiškai mąstyti bei spręsti darbo vietoje iškilusias problemas. Tyrimo metu taip pat paaiškėjo, jog iš asmenų, įsidarbinančių pirmą kartą, reikalaujama kokybiško pareigų atlikimo, informacinių technologijų išmanymo ir komandinio darbo įgūdžių.

Kalbant apie individualius veiksnius, lemiančius įsidarbinimo sėkmę, labai svarbiu aspektu tampa ir šeima bei jaunuolio pirminė socializacija šeimoje. Bagdanavičius (2002, p. 51) teigia, jog auklėjimo, vystymosi, šeimoje metu yra įgijami tam tikri žmogiškojo kapitalo ištekliai, susidaro pagrindiniai psichofiziologiniai protiniai gebėjimai ir poreikiai, formuojasi žmogaus asmenybė. Vaikų gebėjimų kokybė yra neatsiejama nuo tėvų gyvenimo kokybės ir sąlygų, jų sveikatos ir išsilavinimo. Šiam požiūriui pritarė ir kiti mokslininkai (Crawford ir k.t., 2010, p. 7) teigdami, kad tėvų išsilavinimas, socialinė padėtis turi ne mažesnę įtaką sėkmingam perėjimui iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą nei turimas išsilavinimas.

Galima teigti, kad jaunuoliui ieškant pirmojo darbo išryškėja jo valios svarba. Dažnai į įdarbinimo įstaigą atėjusiam jaunam žmogui, neturinčiam patirties tenka išgirsti neigiamą atsakymą. Ypač sunku, kai šį atsakymą tenka išgirsti ne vieną kartą. Jaunuoliui gali pasirodyti, jog jis apskritai yra netinkamas darbo rinkai ir nuleisti rankas. Tačiau taip besielgiantys jauni žmonės daro didelę klaidą. Suprantama, jog pirmojo darbo paieškos reikalauja didžiulių valios pastangų ypač, kai požiūris į praktikos neturintį jauną asmenį būna itin skeptiškas. Todėl būtina ugdyti valią. Čia vėl susiduriama su pirmine socializacija šeimoje, kadangi valia turėtų būti pradėta ugdyti jau nuo vaikystės. Galima teigti, kad kuo anksčiau pradedama ugdyti valia, tuo didesnių ir reikšmingesnių rezultatų galima pasiekti. Svarbu, kad valia įvairiose veiklose būtų ugdoma kryptingai. Juk tik pakankamai valingas žmogus gali įveikti šiuolaikinės visuomenės pateikiamus iššūkius, o vienas iš jų – pirmojo darbo paieškos.

Pasak Židžiūno (n.d) dauguma darbdavių ieško darbuotojo, kuris turi aukštą motyvaciją dirbti, geba žvelgti į save iš šalies, analizuoja savo klaidas ir nuolat tobulėja bei neturi bendravimo problemų. Akivaizdu, jog viso šito negali suteikti nei išsilavinimas, nei aukštas intelektas ar kiti faktoriai. Visa tai yra įgyjama emocinės inteligencijos dėka. Emocinio ir dvasinio intelektų lavinimo specialistas Židžiūnas taip pat teigia, jog 20 proc. asmeninės ir darbo sėkmės priklauso nuo intelekto, tačiau net 80 proc. sėkmės lemia emocinė inteligencija. Emocinė inteligencija, arba kitaip tariant emocinis intelektas, taip pat nusako

gebėjimą analizuoti ir valdyti savo emocines reakcijas. Aukštą emocinį intelektą turintys žmonės visada išlieka pozityvūs, aktyvūs bei kupini energijos. Tokie asmenys ne tik patys turi aukštą motyvaciją siekti organizacijos tikslų, bet ir geba šią motyvaciją perduoti ir kolegoms. O Slaski ir Cartwright (2002, p.) teigia, jog emocinė inteligencija reiškia gebėjimą suderinti jausmus ir mintis, siekiant išlikti šiuolaikiniame pasaulyje. Darbinėje veikloje emocinė inteligencija yra tiesiog būtina, nes nuo to didelė dalimi priklauso atliekamos veiklos efektyvumas bei galimybė įsitvirtinti darbo rinkoje, o vėliau gebėti joje išlikti. Galima teigti, jog organizacijos, kurios darbuotojai pasižymi emocine inteligencija, sulaukia gerokai didesnės sėkmės. Todėl neabejotinai emocinė inteligencija yra sėkmingo integravimosi darbo rinkoje prielaida.

Iš tiesų yra dar daugybė individualių veiksnių vienaip ar kitaip lemiančių jaunuolių integraciją darbo rinkoje. Juk ir asmeninės savybės, tam tikras požiūris, vertybės gali padėti rasti pirmąjį darbą. Nenuostabu, jog nepasiruošęs darbo pokalbiui ar netgi netinkamą aprangos kodą pasirinkęs jaunuolis iš potencialaus darbdavio išgirsta neigiamą atsakymą. Gebėjimas mokytis ir noras nuolat tobulėti taip pat suteikia pranašumą darbdavio akyse. Juk norint studijų metu įgytas žinias pritaikyti praktiškai reikia vėlgi mokytis. Be to šiuolaikiniame pasaulyje vis akcentuojama žinių visuomenė bei visą gyvenimą trunkantis mokymasis, todėl efektyviai veikiančioje organizacijoje būtini darbuotojai, kurie gali mokytis, prisitaikyti prie kintančios aplinkos ir turintys kitus būtinus gebėjimus.

Išanalizavus įvairių Lietuvos ir užsienio autorių literatūrą, galima teigti, jog perėjimas iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą yra dinaminis procesas, kurio metu yra paliekama mokymosi institucija ir siekiama užimti atitinkamą darbinę poziciją. Besikeičiantis pasaulis pateikia jaunimui vis naujų iššūkių, todėl sėkmė integruojantis darbo rinkoje priklauso nuo daugelio veiksnių, tokių kaip globalizmas, emigracija, demografiniai pokyčiai, valstybės valdymo politika, įgytas išsilavinimas ir daugybė kitų. Todėl, siekiant, kad jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą taptų sklandesnis, yra būtina darbo rinkoje esančių organizacijų, švietimo sistemos ir kitų institucijų pagalba. Tačiau pagalba jaunimui šioje srityje, pirmiausia, turėtų pasireikšti atitinkamais valdžios sprendimais ir veiksmais.

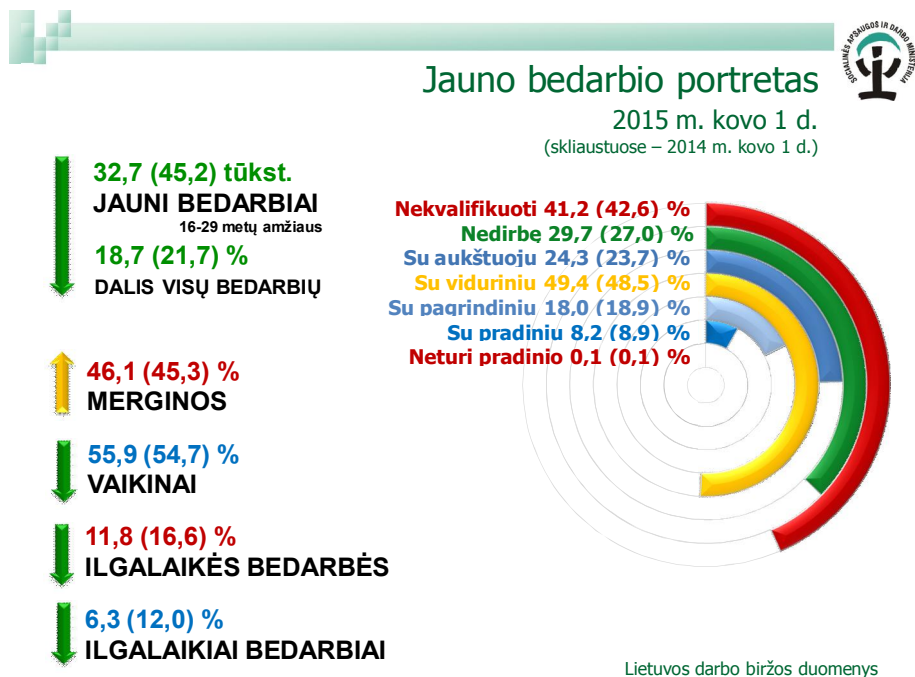
2. INSTITUCINĖ PAGALBA JAUNIMUI, IEŠKANČIAM PIRMOJO DARBO

Analizuojant, kokios institucinės pagalbos gali tikėtis jaunimas, pereinantis iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą, šiame skyriuje pirmiausia analizuojama, kokia yra jaunimo užimtumo situacija Lietuvoje bei Europos Sąjungoje, ir kokios institucinės pagalbos gali tikėtis jaunimas. Kadangi pastaruoju metu tiek Lietuvoje, tiek ir Europos Sąjungoje jaunimo užimtumas yra viena iš prioritetinių sričių, šiame skyriuje taip pat nagrinėjama, kokią jaunimo užimtumo politiką formuoja Lietuva ir Europos Sąjunga. Taip pat nagrinėjama, kokiomis priemonėmis skatinamas jaunimo užimtumas.

2.1. Jaunimo užimtumo situacija

Jaunimo nedarbo problemą puikiai iliustruoja didelis bedarbių skaičius jaunimo tarpe. 2014 metais metais Lietuvoje buvo 671, 152 tūkst. jaunų žmonių, tarp kurių net 96, 2 tūkst. - bedarbiai. Tais pačiais metais Lietuvoje buvo 17, 1 tūkst. absolventų, neturinčių darbo. Tai parodo, kad absolventai yra viena iš tų grupių, kuriai ypač sunku integruotis darbo rinkoje. O 2015 metų sausio 1-pirmos dienos duomenimis šalyje buvo net 39,4 proc. jaunų bedarbių, siekiančių pradėti darbinę veiklą pagal įgytą kvalifikaciją. 2014 metais buvo įdarbinta tik 60, 5 tūkst. jaunų žmonių (Lietuvos darbo birža, 2014).

Kalbant apie einamuosius 2015 metus, Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis (2015), Lietuvoje iki šių metų kovo 1-os dienos buvo 32,7 tūkstančiai jaunų bedarbių (žr. 1 pav.). Daugiausiai - 41, 2 proc. jaunų bedarbių yra nekvalifikuoti, tačiau net 29, 7 proc. yra dar niekada nedirbę asmenys arba, kitaip tariant, ieškantys pirmojo darbo. Lyginant su praėjusiais metais, šis skaičius yra padidėjęs, kadangi 2014 metais kovo 1-ąją dieną Lietuvoje buvo 27 proc. bedarbių jaunimo tarpe. Todėl galima įžvelgti tendenciją, jog vis daugėja jaunimo, kuriam sunkiai seksai rasti pirmąjį darbą. Pagal Europos direct informacijos centrą (2015), šiuo metu bendras Lietuvos jaunimo nedarbo lygis siekia 18, 2 procentus. Džiugu tai, kad Lietuva atitinka Europos Sąjungos vidurkį. Šiuo metu Europos Sąjungos jaunimo nedarbo lygis yra šiek tiek didesnis nei Lietuvoje t.y, 21, 2 proc. Šalyje taip pat pastebimas jaunų bedarbių sumažėjimas, kadangi prieš metus, t.y. 2014 metais Lietuvos jaunimo nedarbo lygis siekė 20,7 procentus. Galima teikti, kad nemaža dalimi prie šiuo metu mažėjančio jaunimo nedarbo prisideda ir taikomos jaunimo užimtumo politikos priemonės. Tačiau, akivaizdu, kad šios priemonės yra nepakankamai veiksmingos, ieškantiems pirmojo darbo.



1 pav. Jauno bedarbio portretas

Šaltinis: Lietuvos darbo birža, (2015)

Iš tiesų asmenys, kurie ieško pirmojo darbo susiduria su didžiule įsidarbinimo problema. Nors ir turinčius išsilavinimą, profesiją ar specialybę jaunuolius, darbdaviai nenoriai priima į darbą. Todėl akivaizdu, kad jaunimui pereinant iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą yra būtina atitinkama institucinė pagalba.

2.2. Europos Sąjungos jaunimo politika bei taikomos priemonės

Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, formuojamą šalies politiką neabejotinai pradėjo įtakoti ir aukščiausių Europos Sąjungos institucijų priimti sprendimai. Lietuva įstojusi į Europos Sąjungą įsipareigojo vykdyti jos priimamus teisės aktus bei atsižvelgti į jos išsakytą nuomonę ar rekomendacijas. Nors jaunimo užimtumo problemas tiesiogiai sprendžia valstybės narės, o Europos Sąjungos kompetencija šioje srityje nėra labai didelė, tačiau Europos Sąjunga gali skatinti dinamiką, taigi ir kurti paskatas.

Pokyčius skatinantys veiksmai matyti strategijoje „Europa 2020“. Europos Komisija pateikė keletą pasiūlymų dėl jaunimo užimtumo didinimo. Šiais pasiūlymais bandoma surasti sprendimo būdus imantis veiksmų šiose srityse:

- mokyklos nebaigusių asmenų skaičiaus mažinimas;

- švietimo ir mokymo (įskaitant profesinį mokymą) modernizavimas;
- palankesnių sąlygų patekti į darbo rinką sudarymas;
- judumo skatinimas ir jaunimo nedarbo mažinimo veiklai skirtų ES lėšų geresnio panaudojimo užtikrinimas.

Akivaizdu, jog šioje strategijoje nepamirštami ir pirmojo darbo ieškantys asmenys, kadangi siekiama sumažinti jaunimo problemas pereinant iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą. Tačiau teigiama, jog nepakanka vien rasti darbą, kadangi Europos Sąjunga laikosi pozicijos, kad jaunimas turi turėti deramą ir kokybišką darbą. O kokybiško darbo vienas iš kriterijų yra darbo atitikimas turimi asmens kvalifikacijai ar kompetencijai. Todėl Europos Sąjunga skatina, jog valstybėse narėse būtų sprendžiama ir ši problema.

Taip pat buvo priimta Europos Sąjungos jaunimo strategija 2010-2018 m. Ši strategija, visų pirma, svarbi tuo, kad joje numatytas bendradarbiavimas jaunimo klausimais, tokiais kaip: švietimas, užimtumas, verslumas ir k.t. Šioje strategijoje skiriamas nemažas dėmesys perėjimui iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą. Strategijoje teigiama, kad laikotarpis, per kurį išsilavinimą įgiję jaunuoliai patenka į darbo rinką, tapo ilgesnis, o procesas sudėtingesnis. Jaunimo nedarbo lygis vidutiniškai yra bent du kartus didesnis nei visų darbingo amžiaus žmonių. Todėl jaunimo užimtumo politikos veiksmai valstybių narių ir Europos Sąjungos lygmeniu turėtų būti koordinuojami atsižvelgiant į keturis darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų elementus, siekiant palengvinti perėjimą iš švietimo sistemos, neveiklumo arba nedarbo etapo į darbo rinką. Pradėjusiems dirbti jaunuoliams reikėtų suteikti galimybes kilti karjeros laiptais. Strategijoje taip pat numatoma, jog reikia padidinti ir pagerinti investicijas į tinkamų ir darbo rinkos reikmes atitinkančių įgūdžių ugdymą, užtikrinant geresnę įgūdžių atitiktį trumpuoju laikotarpiu ir geresnį poreikių prognozavimą ilguoju laikotarpiu. Viso to bandoma pasiekti šiais veiksmais:

- užtikrinti, kad jaunimo užimtumas išliktų prioritetine sritimi;
- skatinti tarpvalstybines profesines jaunimo galimybes, įskaitant ankstyvą jaunimo supažindinimą su darbo rinka;
- plėtoti jaunimo darbą, siekiant remti jaunimo galimybes įsidarbinti;
- skatinti užimtumo ir jaunimo politikos formuotojų bendradarbiavimą bei jaunimo dalyvavimą formuojant užimtumo politiką;
- užtikrinti, kad ES fondai, skirti jaunimo užimtumui skatinti, ypač Europos socialinis fondas, būtų naudojami veiksmingai.
- įgyvendinti trumpojo laikotarpio priemonės, numatytas valstybių narių ekonomikos atkūrimo planuose, skatinant jaunimo užimtumą ir jaunimui naudingas struktūrines priemones;

- teikti profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugas;
- sumažinti laisvo darbuotojų judėjimo ES kliūtis;
- parengti kokybiškas stažučių programas švietimo ir mokymo bei (arba) užimtumo srityse (Europos Bendrijų komisija, 2009).

Jaunimo užimtumo politikoje labai svarbus strateginis dokumentas yra Europos Komisijos Jaunimo politikos baltoji knyga. Šiame strateginiame dokumente ne tik atkreipiamas dėmesys į jaunimo nedarbo problemą, bet ir akcentuojama, jog per pastaruosius 20 metų labai pablogėjo, pereinančiųjų iš švietimo sistemos į darbo rinką, padėtis. Išreiškiamas susirūpinimas, jog jaunimui tampa vis sunkiau užsitikrinti stabilumą darbo rinkoje, o daugkartinis nusivylimas ir ekonominis nepriteklus gali sąlygoti psichologines problemas. Europos komisijos akimis, išaugusi konkurencija lėmė, jog net ir išsilavinimas nebėgali užtikrinti vietos darbo rinkoje. Dėl visų šių priežasčių Europos komisija siūlo gerinti perėjimą nuo mokymosi prie darbo. Siekiant, kad tai būtų realizuota valstybės narės turėtų: sudaryti sąlygas studijuojant ar mokantis turėti darbą, remti asociacijas susijusias su darbu, kurti strategines partnerystes, kad jaunimo integracija į darbo rinką taptų sklandesnė, mažinti atlyginimų skirtumus, siekti, kad perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką laikotarpiu, jaunimas turėtų „dvigubą statusą“ - mokinio/studento ir darbuotojo, sudaryti studijų pabaigos stipendijų sistemą (Commission Of The European Communities, 2001).

2011 metais Europos komisija priėmė Jaunimo galimybių iniciatyvą, kuri, visų pirma, skatina Europos komisijos ir valstybių narių, kuriose jaunimo nedarbo lygis yra didžiausias, partnerystę. Atsižvelgiant į priimtą Jaunimo galimybių iniciatyvą, 2012 metais Europos komisija pateikė konkrečias rekomendacijas, kaip valstybės turėtų kovoti su jaunimo užimtumo didinimu. Pirmąją rekomendacija yra siekiama užtikrinti sklandesnį perėjimą iš mokymo įstaigos į darbo rinką pasitelkiant „Jaunimo garantijų“ iniciatyvos sistemą, kad baigę mokslus arba netekę darbo jaunesni kaip 25 metų jaunuoliai per 4 mėnesius gautų kokybiško darbo pasiūlymą, tęstų kokybiškus mokslus arba atliktų kokybišką gamybinę ar mokomąją praktiką. Taip pat siekiama užtikrinti, kad mokomoji praktika saugiomis sąlygomis suteiktų aukštos kokybės darbo patirties; gerinti gamybinės praktikos kokybę ir pasiūlą bei sudaryti daugiau galimybių jaunuoliams dirbti ir mokytis užsienyje. Galiausiai Europos komisijos prašymu visos Europos Sąjungos valstybės narės, tarp jų ir Lietuva, parengė ir įgyvendina Jaunimo garantijų iniciatyvą, kuri finansuojama Europos Sąjungos lėšomis. Taigi akivaizdu, kad Europos Sąjunga prisideda prie jaunimo užimtumo skatinimo bei suteikia pagalbą, pirmojo darbo ieškantiems jaunuoliams, skirdama lėšas įvairių program ir projektų įgyvendinimui jaunimo užimtumo srityje. Europos Sąjunga 2015 metais numatė padidinti jaunimo užimtumo finansavimą ir šios problemos sprendimui skirti 1 mlrd. eurų, iš kurių net 31 mln. eurų turėtų būti skiriama Lietuvai. Ši išankstinė parama turėtų padėti 650 000 jaunuolių rasti darbą

visoje Europos Sąjungoje. Skiriamas finansavimas yra puikus įrodymas, kad Europos Sąjungoje jaunimi užimtumui yra skiriama itin daug dėmesio (Europos komisija, n.d.).

2.3. Jaunimo užimtumo politika ir taikomos priemonės Lietuvoje

Jaunimo užimtumo politikos įgyvendinimas Lietuvoje yra itin svarbus, o ypač tiems, kurie ieško pirmojo darbo. Iš tiesų galima teigti, kad jaunimo užimtumo politikos formavime vienas iš pirmųjų etapų yra teisės aktų priėmimas. Woolbers (2007, p. 190) teigimu, darbo rinkos reguliavimas ir įstatymų priėmimas yra pats svarbiausias etapas formuojant perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką sistemą. Galima teigti, jog institucinės pagalbos teikimas jaunimui, pereinančiam iš švietimo sistemos į pirmąją darbą, prasideda nuo įstatymų kūrimo ir priėmimo. Žinoma, svarbiausia institucija šiame procese yra Lietuvos Respublikos Seimas. Vis dėlto, pasak Pocienės (2011, p. 31) Lietuvoje nėra priimto vieno teisės akto, kuris reglamentuotų vien tik jaunimo užimtumo politiką. Šioje srityje yra vadovaujamasi bendrais jaunimo politiką reglamentuojančiais įstatymais, bei kitais teisės aktais ir dokumentais. Pirmasis teisės aktas, reglamentuojantis jaunimo politiką, o kartu ir jaunimo užimtumo politiką buvo priimtas dar 1996 metais. Dabar jau negaliojančioje Valstybinėje jaunimo politikos koncepcijoje, buvo įtvirtintas siekis sudaryti tinkamas sąlygas jaunimui mokslo metu įgytus įgūdžius pritaikyti praktinėje veikloje. Dar svarbiau yra tai, kad šioje koncepcijoje buvo numatoma būtinybė padėti įsidarbinti dar nedirbusiam jaunimui. Taigi, vos prieš šešerius metus tapusi laisva valstybe, Lietuva ėmė akcentuoti ne tik jaunimo užimtumo, bet ir pirmojo darbo svarbą.

Žinoma, vėliau sekė vis kiti teisės aktai, kuriuose buvo numatomos vis kitos jaunimo užimtumo gairės. Priimami teisės aktai buvo vis svarbesni Lietuvos jaunimui, kadangi jie turėjo nemenką įtaką šiandieninei jaunimo užimtumo politikai. Vienas iš tokių teisės aktų buvo 2008 metais priimta nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo programa. Šiame dokumente atsispindėjo pirmą kartą Lietuvai pateiktos Europos tarybos rekomendacijos dėl specifinio dėmesio reikalaujančių sričių tobulinimo. Viena iš tobulintinų sričių Lisabonos strategijoje ir buvo jaunimo užimtumo politika. Nors Lisabonos strategijos tikslų ir nepavyko įgyvendinti, o kai kurie kritikai ją net vadina žlugusia dėl pernelyg didelių siekių, tačiau 2010 metų pabaigoje buvo patvirtintas šios strategijos tęsinys „Europa 2020“, kurioje vėlgi dėmesio susilaukia jaunimo užimtumo politika bei pirmojo darbo ieškantys asmenys. „Europa 2020“ strategijoje atkreipiamas dėmesys, jog jaunam žmogui turėtų būti sudarytos galimybės patekti į darbo rinką pirmą kartą.

Šiuo metu Lietuvoje jaunimo politiką, bei jaunimo užimtumą reglamentuoja Jaunimo politikos pagrindų įstatymas (2003). Šiame įstatyme yra numatomi jaunimo politikos įgyvendinimo principai, sritys, numatyti jaunimo politikos organizavimo ir valdymo aspektai bei k.t. Tačiau pagrindiniame jaunimo politikos įstatyme nėra kalbama apie pirmąjį darbą bei jo svarbą. Šiame įstatyme asmuo, ieškantis pirmojo darbo, visiškai nėra identifikuojama, kaip specifinė socialinė grupė.

Jaunimo užimtumo politikoje svarbią vietą užima Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos koordinuojama Nacionalinės jaunimo politikos 2011-2019 metų plėtros programa. Šios programos, parengtos remiantis Europos Sąjungos jaunimo politika, Europos jaunimo paktu, Europos užimtumo strategija, Europos Komisijos Jaunimo politikos baltosios knygos nuostatomis ir kitais Europos Sąjungos dokumentais, strateginis tikslas yra *„sukurti palankią aplinką (sąlygas) jauno žmogaus vertingam gyvenimui ir saviraiškai Lietuvoje“*. Siekiant šio tikslo yra numatyta užtikrinti geresnes jaunimo užimtumo galimybes, skatinant ekonominį ir socialinį verslumą, sudarant palankias sąlygas jauniems žmonėms aktyviai dalyvauti darbo rinkoje. Taip pat akcentuojamas siekis plėtoti esamas ir kurti naujas jaunimo užimtumui ir ugdymui palankias erdves, tobulinti teisinę bazę, kad būtų sudarytos palankesnės sąlygos jaunimo ir su jaunimo dirbančių organizacijų veiklai. Nacionalinėje jaunimo politikos plėtros programoje jaunimo švietimas taipogi yra viena iš prioritetinių sričių todėl numatyta tobulinti švietimo sistemą, kad ji gebėtų užtikrinti įvairaus jaunimo poreikius. Akivaizdu, jog 2011-2019 m. Nacionalinė plėtros programoje yra skiriama pakankamai daug dėmesio jaunimo nedarbo problemoms ir jų sprendimui (Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2010).

Taip pat svarbi institucija, kuri turi akivaizdžią įtaką jaunimo politikai yra Lietuvos Respublikos Vyriausybė. 2012 metais priimtoje ir vis dar aktualioje vyriausybės programoje nemažas dėmesys yra skiriamas jaunimo užimtumo politikai. Vienas iš prioritetų šioje srityje yra siekis sukurti ir įgyvendinti pirmojo starto programą, jauniems žmonėms, kuri apimtų sklandų jauno žmogaus perėjimą iš švietimo sistemos į savarankišką profesinę karjerą. Galima teigti, jog vyriausybė savo pažadą iš tiesų tesėjo, kadangi Lietuvoje jau įgyvendinama priemonė jaunimo užimtumui skatinti yra „Parama pirmajam darbui“.

Jaunimo užimtumo skatinimo priemonės ir projektai. Analizuojant jaunimo užimtumo politikos priemones, kuriomis gali pasinaudoti jaunimas, ieškantis pirmojo darbo, bene svarbiausia priemonė yra „Parama pirmajam darbui“. Šią priemonę Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija patikėjo administruoti vyriausybės įsteigta garantijų institucijai uždarajai akcinei bendrovei „Investicijų ir verslo garantijos“ (INVEGA). Jaunimo užimtumo politikos priemonė „Parama pirmajam darbui“ pradėta įgyvendinti 2013 metais bei finansuojama iš Europos socialinio fondo lėšų, iš kurių šiai priemonei skirta

32 mln. litų arba 9, 27 mln. eurų. Priemonė skirta ne tik jaunimui, ieškančiam pirmojo darbo, bet ir darbdaviams, kurie įdarbina patirties darbo rinkoje neturinčius jaunuolius nuo 16 - os iki 29 - erių metų amžiaus. „Pirmojo darbo paramos“ tikslas yra paskatinti jaunimo užimtumą, bei padėti jaunam žmogui įgyti darbinės patirties. Taip pat tikiamasi, kad ši priemonė prisidės ir prie Lietuvos įmonių konkurencingumo stiprinimo (Lietuvos darbo birža, 2013).

Priemonės „Parama pirmajam darbui“ esmė yra tokia, kad įmonėms, kurios įdarbina jaunuolį iki 29-erių metų amžiaus, dar niekada nedirbusį, dvylikos mėnesių laikotarpį yra kompensuojama fiksuota darbuotojo atlyginimo dalis (t.y 23,3 proc. nuo apskaičiuoto darbo užmokesčio). Kitaip tariant, darbdavys įsidarbinusiam jaunuoliui moka nustatytą darbo užmokestį bei visas su juo susijusias įmokas, tačiau dalis atlyginimo sumos darbdaviui kompensuojama iš priemonės „Parama pirmajam darbui“ lėšų. Vis dėlto esama ir tam tikrų subtilybių. Jei darbuotojo atlyginimas viršija 492 eurus per mėnesį, kompensacija skaičiuojama pagal 492 Eur sumą, t. y. maksimalus kompensacijos dydis darbdaviui už vieną darbuotoją per mėnesį gali siekti 114, 7 eurų. Nors ši suma nėra labai didelė, tačiau, pasak INVEGOS generalinio direktoriaus A. Zabotkos, ši priemonė susilaukia didelio susidomėjimo - iš įmonių nuo priemonės įgyvendinimo pradžios sulaukta apie 30 tūkstančių paraiškų. Svarbu paminėti ir tai, kad paraiškas gauti paramą pirmajam darbui gali teikti:

- privatūs ir viešieji juridiniai asmenys (išskyrus biudžetines įstaigas),
- užsienio įmonių filialai ir atstovybės Lietuvoje,
- fiziniai asmenys, įdarbinę jauną asmenį (Investicijų ir verslo garantijos, 2014).

Iš tiesų galima teigti, kad skatinant pirmojo darbo ieškančius asmenis priemonė, „Parama pirmajam darbui“ yra labai reikšminga, kadangi ji koncentruojasi į vieną tikslinę grupę- jaunimą, baigusį vienokią ar kitokią instituciją ir ieškančią pirmojo darbo. Tai yra be galo svarbu, kadangi, identifikavus jaunimą, ieškančią pirmojo darbo, kaip atskirą socialinę grupę, galima jam suteikti profesionalią pagalbą.

Dar viena priemonė, kuria gali pasinaudoti jauni asmenys, ieškantys pirmojo darbo, yra 2014 metais Lietuvoje pradėta įgyvendinti Jaunimo garantijų iniciatyva, kuri apima daugybę įvairių priemonių, skirtų jaunimui. Šios iniciatyvos pagalba visi jauni asmenys, iki 29-erių metų amžiaus, per keturis mėnesius nuo formaliojo mokymosi pabaigos (t.y tie, kurie ieško pirmojo darbo) arba tapimo bedarbiais turi galimybę gauti kokybišką darbo pasiūlymą, toliau mokytis, atlikti praktiką arba stažuotę. Šia iniciatyva yra siekiama net keletu tikslų. Europos Sąjungos tarybos rekomendacijoje „dėl jaunimo garantijų iniciatyvos nustatymo“ (2013) yra pabrėžiama, jog „Jaunimo garantijų iniciatyva“ turėtų padėti siekti strateginių „Europa 2020“ tikslų: 75% 20-64 metų amžiaus žmonių turi turėti darbą, mokyklos nebaigusiu asmenų dalis turėtų būti mažesnė nei 10 % ir bent 20 mln. žmonių turi išbristi iš skurdo ir socialinės atskirties.

Šioje rekomendacijoje taip pat akcentuojama, kad Europos Sąjungos valstybės narės yra ypatingai raginamos padėti jaunuoliams rasti pirmąjį darbą bei įgyti darbo patirties. Visa tai tik patvirtina, kad pirmojo darbo svarba yra nenuginčijama.

Įgyvendinant šią iniciatyvą suburta nemažai partnerių iš ministerijų, verslo, darbdavių, darbuotojų bei jaunimo organizacijų atstovų, kurie pasirašė Memorandumą. Be to ypatingas dėmesys yra skiriamas tam, kad jaunuoliai nepasitrauktų nebaigę mokymosi programų, o mokyklos nebaigusius arba žemą kvalifikaciją turintiems jaunuoliams būtų sudarytos galimybės grįžti į švietimo sistemą ar įgyti būtinas kompetencijas neformalaus ugdymo būdu (Jaunimo darbo centras, 2015).

Kalbant apie patį jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo procesą, reikia pabrėžti, kad jis vyksta tam tikrais etapais (žr. 1 priedas). Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimas prasideda nuo įvertinimo etapo, kada asmuo registruojantis jaunuolį, ieškančią darbo, įvertina jo pasirengimą darbo rinkai ir motyvacijos lygį:

- turimą kvalifikaciją ir kompetencijas,
- įgytos profesijos paklausą darbo rinkoje,
- darbo patirtį (netinka kalbant apie jaunuolius, ieškančius pirmojo darbo),
- motyvaciją kelti išsilavinimo lygį,
- motyvaciją įgyti kvalifikaciją ar profesiją,
- motyvaciją įsidarbinti pagal turimą profesiją ar kvalifikaciją (Jaunimo darbo centras, 2015).

Po to asmuo priskiriamas vienai iš tikslinių grupių pagal profiliuoto bedarbių aptarnavimo modelį (pasirengę arba nepasirengę). Tada jaunuolis yra nukreipiamas pas specialistą, dirbantį su jaunimu. Sekantis etapas yra ankstyva intervencija bei aktyvumo skatinimas. Šis etapas turi tris žingsnius. Pirmojo žingsnio esmė yra tokia, kad asmuo, ieškančias darbo, per pirmąsias 7-10 dienų nuo registracijos teritorinėje darbo biržoje turi sudalyvauti pirmojo informavimo užsiėmimuose. Antrojo žingsnio metu pagal kiekvieno asmens poreikius yra teikiamos informavimo ir konsultavimo paslaugos. Prireikus teikiamos ir CV rengimo, elektroninių paslaugų mokymai arba motyvavimo priemonės. Prasidėjus terčiajam žingsniui, kartu su asmeniu parengiamas individualaus užimtumo veiklos planas. Sudarant šį planą, yra atsižvelgiama į individualius bedarbio poreikius bei darbo paklausą. Toliau seka bene pats svarbiausias - integracijos į darbo rinką etapas. Šio etapo metu jaunuoliui yra parenkama tam tikra užimtumą skatinanti priemonė. Taip pat yra numatomi konkretūs priemonės įgyvendinimo terminai bei užtikrinamas atsakingas darbo pasiūlymų parinkimas. Tam tikros priemonės yra parenkamos atsižvelgiant į tai, ar asmuo yra pasirengęs darbo rinkai, ar ne. Pagal Lietuvos darbo biržos direktoriaus įsakymą (2012), pasirengęs darbo rinkai asmuo yra tada, kai: turi profesiją, specialybę ar darbo patirtį; yra absolventas arba

darbo pertrauka mažesnė kaip 2 metai. Priešingu atveju, asmuo yra laikomas nepasirengusiu darbo rinkai. Taigi jauni asmenys, pereinantys iš švietimo sistemos į darbo rinką, yra laikomi pasirengusiais ir jiems darbo birža siūlo šias aktyvios darbo rinkos politikos priemones yra:

- subsidijos pirmą kartą pagal įgytą kvalifikaciją įsidarbinusiems asmenims;
- darbo įgūdžių įgijimo rėmimas;
- subsidija verslo liudijimui įsigyti;
- parama darbo vietai steigti;
- darbo rotacija;
- bedarbių teritorinio judumo rėmimas;
- profesinių įgūdžių įgijimas pagal dvišales praktikos sutartis;
- neformalus profesinis mokymas;
- įdarbinimas subsidijuojant.

Tačiau nepasirengusiam, darbo rinkai, asmeniui yra siūlomos visiškai kitokios priemonės: profesinis mokymas, įdarbinimas subsidijuojant, viešieji darbai. O paskutinis „Jaunimo garantijų iniciatyvos“ įgyvendinimo etapas yra suteiktų garantijų stebėseną ir analizę. Taip pat vykdomas į rezultatus orientuotos veiklos vertinimas „Jaunimo garantijų iniciatyvai“ užtikrinti. Stebėsenos ir analizės etapą vykdo Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsteigta Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo stebėsenos komisija, kurią sudaro 20 narių iš Memorandumą pasirašiusių organizacijų. Ši komisija taip pat teikia pasiūlymus dėl „Jaunimo garantijų iniciatyvos“ įgyvendinimo tobulinimo (Jaunimo darbo centras, 2015).

Jaunimas taip pat gali pasinaudoti ir projektu „Pasitikėk savimi“. Šis projektas yra skirtas jaunimui, kuris nedirba, nesimoko ir nedalyvauja aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. Projekto „Pasitikėk savimi“ metu, padedant nevyriausybiniams organizacijoms, jaunimui yra teikiamos socialinės reabilitacijos ir paruošimo darbo rinkai paslaugos: organizuojamos grupinės arba individualios konsultacijos, lavinami jaunuolių socialiniai įgūdžiai, stiprinamos asmeninės savybės bei komandinio darbo įgūdžiai, keliama motyvacija. Projekto dalyviams taip pat suteikiama galimybė įgytus ar sustiprintus įgūdžius realizuoti pas darbdavį ar mokymo institucijoje. Dalyvavusiems šiame projekte, toliau tikslinga pasinaudoti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis, todėl dalyviai aktyviai skatinami tai daryti. Projektą padeda įgyvendinti 15 teritorinių darbo biržų (Alytaus, Anykščių, Jonavos, Marijampolės, Mažeikių, Panevėžio, Šalčininkų, Šiaulių, Šilutės, Tauragės, Telšių, Ukmergės, Utenos, Vilniaus, Zarasų) bei 11 nevyriausybinių organizacijų. Projektu „Pasitikėk savimi“ siekiama padidinti darbo rinkos paklausos ir pasiūlos suderinamumą, sumažinti nemotyvuoto jaunimo skaičių bei padėti integruotis darbo rinkoje (Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2014).

Darbo ieškantiems aukštos kvalifikacijos specialistams yra sukurta duomenų bazė „Talentų bankas“. Ši duomenų bazė yra skirta tam, kad darbo ieškantis jaunimas galėtų greičiau rasti tinkamą darbą, o darbdaviai- reikalingus darbuotojus. „Talentų banko“ dalyviais gali tapti tik aukštojo mokslo išsilavinimą turintys asmenys, kurie:

- turi ne mažesnę nei 2 metų darbo pagal specialybę patirtį;
- absolventai;
- paskutinio kurso studentai, atlikę praktiką.

Asmenys atitinkantys minėtus kriterijus, tarp kurių dar yra ir vienos iš Europos Sąjungos šalių kalbos mokėjimas, gali skelbti duomenis apie save duomenų bazėje. Šie duomenys apie specialistus yra viešinami neribotą laiką, tačiau po 6 mėnesių informaciją apie save reikia atnaujinti ir patvirtinti, jog vis dar norima skelbti informaciją „Talentų banko“ duomenų bazėje. Taigi šioje duomenų bazėje jaunuoliai pateikia išsamų prisistatymą, kuriame atsispindi turimos kompetencijos, įgūdžiai, žinios, galbūt turima patirtis nevyriausybinių organizacijų veikloje. Galima parodyti ir nufilmuotą video filmuką apie save. Be abejo, jaunuoliai, siekdami padidinti savo galimybes būti pastebėtiems darbdavio, gali nurodyti konkrečius darbo pageidavimus (Lietuvos darbo birža, 2014).

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės jaunimo užimtumui skatinti. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės tai - Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymu (2006) nustatytos priemonės, kuriomis siekiama padėti darbo ieškantiems asmenims padidinti jų užimtumo galimybes. Šiuo metu aktyvios darbo rinkos politikos priemonių yra net 10, tačiau ne visos jos yra tinkamos pirmojo darbo ieškančiam asmeniui. Galima teigti, kad jaunimui šiuo metu aktualiausios priemonės yra darbo įgūdžių įgijimo rėmimas bei parama darbo vietoms steigti.

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonės viena iš tikslinių grupių yra jauni asmenys iki 29-erių metų amžiaus, kurie pirmą kartą pradeda darbinę veiklą pagal įgytą kvalifikaciją. Šia priemone siekiama suteikti galimybes darbo ieškantiems asmenims trūkstamus darbo įgūdžius įgyti tiesiogiai darbo vietoje, o darbdaviams - pasirinkti tinkamiausią darbuotoją. Priemonės įgyvendinimas vyksta gana paprastai. Darbdaviui, įdarbinusiam darbo biržos siūstus asmenis, mokama subsidija darbo sutartyje nurodytam darbo užmokesčiui ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms kompensuoti. Jei įdarbintas asmuo dirba ne visą darbo laiką, subsidijos darbo užmokesčiui dydis skaičiuojamas už faktiškai dirbtą darbo laiką pagal apskaičiuotą ar darbo sutartyje nustatytą valandinį atlygį. Subsidijos dydis, kai asmuo yra įdarbinamas pirmą kartą, pagal įgytą kvalifikaciją siekia 50 proc. apskaičiuotų lėšų (Lietuvos darbo birža, 2014).

Taipogi yra žinoma, kad pirmą kartą įsidarbinusiam asmeniui dažniausiai visgi pristinga praktinės darbo patirties. Todėl darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemone bandoma išspręsti ir šią problemą, dėl kurios darbdaviai dažniausiai ir atsisiaiko priimti jauną asmenį į tam tikrą darbo vietą. Taigi, jei darbdavio paskirti atsakingi asmenys darbo įgūdžių įgijimui organizuoti skiria daugiau kaip 20 proc. savo darbo laiko, darbdaviams gali būti kompensuojamos organizavimo išlaidos, skirtos darbo įgūdžių įgijimui organizuoti, paskirtų atsakingų asmenų darbo užmokesčiui iš dalies kompensuoti. Tačiau kompensacija negali būti didesnė negu 20 proc. visos mokamos subsidijos. Kompensuojamas yra darbo užmokestis už įdarbintus asmenis iki 29 metų, tais atvejais, kai darbdavio paskirti atsakingi asmenys yra vyresni kaip 50 metų darbingo amžiaus darbingi asmenys, ir ne daugiau, kaip 10 proc. visos mokamos subsidijos darbo užmokesčiui už įdarbintus asmenis, kitais atvejais. Finansavimo trukmė – iki 12 mėnesių, kai įdarbinami asmenys pirmą kartą pradedantys darbinę veiklą pagal įgytą kvalifikaciją (Lietuvos darbo birža, 2014).

Jaunuoliams, kurie nenori dirbti kitiems ir būti atskaitingiems darbdaviams taip pat yra suteikta tam tikra galimybė. Jaunuoliams iki 29 metų amžiaus, turintiems savo verslo idėją, siūloma pasinaudoti parama darbo vietai steigti. Asmenims, planuojantiems steigti darbo vietą sau arba dirbti pagal verslo liudijimą yra skiriama tam tikra subsidija. Jaunuoliai, planuojantys pasinaudoti šia priemone turi tai aptarti su teritorinės darbo biržos specialistu bei aiškiai viską numatyti savo individualios veiklos užimtumo plane. Taip pat svarbu paminėti tai, jog darbo vieta turi būti steigiama pirmą kartą labai mažoje įmonėje. Įsteigus tokią įmonę darbo biržai turi būti teikiama paraiška savarankiškam užimtumui remti. Subsidijos dydis kiekvienam, steigiančiam darbo vietą sau, negali būti didesnis už 0,25 proc. Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos dydžio. Subsidija individualiai veiklai mokama kiekvieną mėnesį. Visas subsidijos mokėjimo laikotarpis yra 12 mėnesių (Lietuvos darbo birža, 2015).

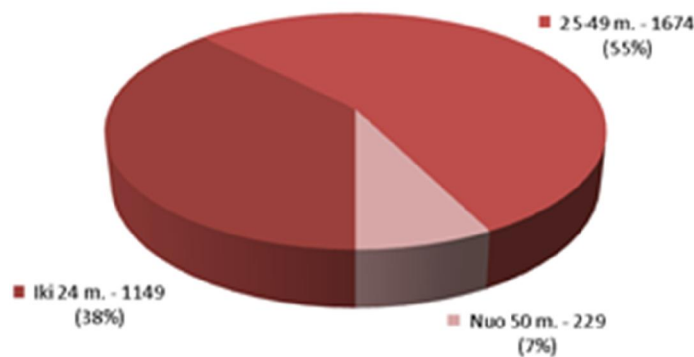
2.4. Privatūs tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikėjai

Jaunuoliai, ieškantys pagalbos įsidarbinant, taip pat gali kreiptis ir į privačius tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikėjus arba, kitaip tariant, į privačias įdarbinimo agentūras. Konvencijoje dėl privačių įdarbinimo agentūrų (1997) nurodoma, jog „*privati įdarbinimo agentūra- tai fizinis ar juridinis asmuo, nepriklausantis nuo valstybinės valdžios institucijų ir teikiantis vieną ar keletą darbo rinkos paslaugų*“. Šioje konvencijoje pripažįstama, jog privačios įdarbinimo agentūros teikdamos numatytas paslaugas gali vaidinti labai svarbų vaidmenį gerai veikiančioje darbo rinkoje. Privačių įdarbinimo agentūrų teikiamos paslaugos yra:

- paslaugas, kurios yra susijusios su pasiūlymų dirbti ir paraiškų dėl darbo derinimu;
- paslaugas, kurias sudaro darbuotojų priėmimas į darbą tam, kad jie būtų perduoti trečiajai šaliai;

➤ kitos paslaugos, susijusios su darbo paieška, pavyzdžiui, informacijos teikimas.

Jaunuoliai, besikreipiantys į privačią įdarbinimo agentūrą, pirmiausia pasirašo sutartį su įdarbinimo paslaugas teikiančia organizacija, kurioje yra nurodyti tos agentūros įsipareigojimai, teikiamos paslaugos bei darbo ieškančio asmens įsipareigojimai. Sutartyje taip pat turi būti numatyta galimų nesutarimų sprendimų tvarka. Privatūs tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikėjai ieško darbo vietos tik pagal darbo ieškančio asmens pageidavimus bei profesinį pasirėngimą. Ieškantys darbo asmenys yra informuojami apie konkrečius darbo pasiūlymus, darbų pobūdį, įdarbinimo bei apmokėjimo sąlyga ir k.t. O suradusios tinkamą darbo vietą įdarbinimo agentūros sutvarko visus būtinus dokumentus, reikalingus asmens įsidarbinimui ir pateikia juos darbo ieškančiam žmogui. Labai svarbu pabrėžti, jog už tarpininkavimą įdarbinant iš darbo ieškančio asmens negalima rinkti nei tiesioginių, nei netiesioginių mokesčių. (Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2014).



2 pav. Privačių įdarbinimo agentūrų įdarbinti asmenys pagal amžiaus grupes

Šaltinis: Lietuvos darbo birža, 2014.

2014 metų pabaigoje Lietuvoje buvo 114 tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikėjų. Iš viso per 2014 metus privačios įdarbinimo agentūros įdarbino 5843 asmenis, iš kurių 2176 jaubni asmenys iki 24 metų amžiaus. Tai yra 37 procentai visų įdarbintųjų (žr. 2 pav.).

2.5. Darbo biržos vaidmuo įgyvendinant jaunimo užimtumo politiką

Darbo rinkos administravimui Lietuvoje yra sukurtas atskiras valstybinių įstaigų tinklas. Šį tinklą sudaro Lietuvos darbo birža ir 46 teritorinės darbo biržos, organizuojančios užimtumo rėmimo politikos priemonių įgyvendinimą bedarbiams ir kitiems darbo ieškantiems asmenims. Jaunimui, pereinančiam iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą, tai yra labai svarbi institucija kadangi ji yra arčiausiai jaunuolio. Be to, tai yra pirmoji institucija, į kurią kreipiasi absolventai, įgyję profesiją ir ieškantys vietos darbo rinkoje.

Darbo birža tiesiogiai bendrauja su jaunimu, todėl jos kokybiškas ir efektyvus paslaugų teikimas yra tiesiog būtinas, kadangi nuo to gali priklausyti jaunuolio sėkmė ieškant pirmojo darbo (Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė, 2008).

2 pav. matyti, jog Lietuvos darbo birža kartu su jai pavaldžiomis teritorinėmis darbo biržomis įgyvendina tris svarbiausias darbo rinkos priemones. Užimtumo rėmimo bendrąsias paslaugas sudaro: informavimas, konsultavimas, tarpininkavimas įdarbinant bei individualus užimtumo veiklos planavimas. Kalbant apie aktyvios darbo rinkos politikos priemones bei užimtumo rėmimo programas, reikia paminėti, jog jas numato Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, todėl teritorinėms darbo biržoms svarbiausia misija yra efektyvus šių priemonių ir programų įgyvendinimas.

1 lentelė. Aktyvios darbo rinkos priemonės

Lietuvos darbo biržos ir teritorinių darbo biržų įgyvendinamos darbo rinkos priemonės		
Užimtumo rėmimo bendrosios paslaugos	Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės	Užimtumo rėmimo programos

Šaltinis: sudaryta remiantis Tauragės teritorinės darbo biržos duomenimis (2014)

Nors Lietuvos Respublikos darbo birža kartu su teritorinėmis darbo biržomis užimtumo politikoje atlieka vykdytojo vaidmenį, t.y., vykdo aukštesnių institucijų pavestas užduotis, tačiau šių institucijų darbuotojų priimti sprendimai taip pat labai svarbūs ir dažnai nuo jų priklauso besikreipiančių jaunuolių ateitis. Visų pirma, labai svarbu tinkamai suteikta informacija. Šiame pradiname informavimo etape jaunuoliui būtina suteikti aiškią ir tikslią informaciją apie laisvas darbo vietas, keliamus reikalavimus šioms darbinėms pozicijoms, profesinio mokymo galimybes, paklausias darbo rinkoje specialybes ir k.t. Dažnai darbo biržos informaciją pateikia organizuodamos įvairius renginius ar seminarus, pavyzdžiui, „Planuok karjerą atsakingai“. Efektyviai suteikta informavimo paslauga sudaro sąlygas jaunuoliui pačiam priimti svarbius sprendimus, susijusius su jo karjeros pradžia. Konsultacijų paslaugos, kurias suteikia darbo biržos personalas taip pat prisideda prie jaunuolio pirmojo darbo paieškų sėkmės. Dažnai jaunuoliai sutrinka priimdami vienokius ar kitokius sprendimus, todėl konsultacijos dėl profesijos pakeitimo, karjeros planavimo ar kitais klausimais padeda jaunuoliams tinkamai apsispręsti. Darbo biržos darbuotojai, atsižvelgdami į individualius kiekvieno asmens gebėjimus, pasiūlo laisvas darbo vietas. Ši institucija taip pat individualiai planuoja užimtumo veiklą. Šis planas turi didelę įtaką jaunuoliui ieškant

darbo, kadangi tinkamai parinktos ir pritaikytos darbo rinkos priemonės lemia sėkmingą integraciją darbo rinkoje.

Lietuvos darbo birža bei teritorinės darbo biržos taip pat savo nuožiūra rengia ir įgyvendina Europos sąjungos fondų projektus, kurie padeda užtikrinti efektyvų užimtumo politikos įgyvendinimą. Vienas iš Lietuvos darbo biržos projektų skirtų jaunimui yra „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“. Suvokdama, jog jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra labai sudėtingas procesas, Lietuvos darbo birža kartu su nevyriausybinėmis organizacijomis šiuo projektu siekia paskatinti jaunimo integraciją į darbo rinką. Įgyvendinant šį projektą yra teikiamos paruošimo užimtumui darbo rinkoje paslaugos (Lietuvos darbo birža, 2015).

Jaunimui, pereinančiam iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą, yra stengiamasi suteikti atitinkamą institucinę pagalbą tiek Lietuvos, tiek ir Europos Sąjungos kontekste. Institucinė pagalba jaunimui pradedama teikti formuojant jaunimo užimtumo politiką, kitaip tariant priimant įstatymus. Patvirtinamos atitinkamos priemonės ir projektai prisideda prie to, kad jaunimui integruotis darbo rinkoje būtų kur kas paprasčiau. Tačiau labai svarbu ir tai, kad jaunimui, ieškančiam pirmojo darbo pagal įgytą kvalifikaciją būtų suteikiamos kokybiškos paslaugos tokiose institucijoje, kaip darbo birža ar privačiose įdarbinimo agentūrose. Taigi, tiek Europos Sąjungos, tiek ir Lietuvos aukščiausių valdžios institucijų (Seimas, Vyriausybė) priimami sprendimai, darbo biržų ir įdarbinimo agentūrų efektyvi veikla padeda jaunimui sėkmingai pereiti iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą.

3. INSTITUCINĖS PAGALBOS JAUNIMUI, PEREINANČIAM IŠ ŠVIETIMO SISTEMOS Į PIRMĄJĮ DARBĄ, TYRIMAS

Šiame skyriuje siekiant išsiaiškinti, kokie veiksniai lemia, jog institucinė pagalba jaunimui pereinant iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą, yra nepakankamai veiksminga, analizuojamas Klaipėdos teritorinės darbo biržos veiklos planas bei dviejų metų šios institucijos veiklos ataskaitos. Atsižvelgiant į jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą įtakančius veiksnius, buvo atliktas nestruktūrizuotas interviu su pirmojo įsidarbinimo socialiniais veikėjais.

3.1. Tyrimo metodika

Siekiant nuosekliai išsiaiškinti, su kokiomis problemomis susiduria jaunuoliai, pereinantys iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą bei kokie veiksniai lemia institucinės pagalbos jaunimui ieškančiam pirmojo darbo neveiksmingumą biagamajame darbe atliekamas kokybinis tyrimas. Pasak Bitino (2006, p.11) kokybiniu tyrimu dažniausiai analizuojamos mažai ištirtos sritys. Todėl viena iš priežasčių, kodėl buvo pasirinktas kokybinis tyrimas yra ta, jog trūksta susistemintų duomenų apie tai, kokia institucinė pagalba yra suteikiama jaunuoliui, ieškančiam pirmojo darbo. Kokybinio tyrimo pasirinkimą taip pat lėmė, jog kokybinis tyrimas leidžia praplėsti tiriamą problemą ir nagrinėti ją platesniu aspektu bei leidžia gauti įvairiapusę informaciją (Tidikis, 2003, p. 355).

Baigiamajame darbe taikomas nestruktūrizuoto (giluminio) interviu metodas, kadangi, pasak Tidikio (2003, p. 465), interviu yra vienas iš efektyviausių kokybinio tyrimo metodų. O nestruktūruotas interviu puikus įrankis siekiant gauti ypač vertingus duomenis. Šis interviu metodas taip pat pasirinktas todėl, kad suteikia galimybę gauti išsamius bei esminius atsakymus analizuojamu klausimu. Informantai tyrimui atrinkti netikimybinės atrankos metodu, siekiant apklausti būtent tuos asmenis, kurie gali suteikti pakankamai išsamią informaciją apie jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą. **Tyrimo laikas.** Nestruktūrizuotas interviu su skirtingais pirmojo įsidarbinimo veikėjais buvo atliktas kovo mėnesį. Informantams neprieštaraujant jų atsakymai buvo fiksuojami diktofonu, o keliems informantams nesutikus, atsakymai buvo užrašinėjami. **Tyrimo dalyvių imtis:** nestruktūrizuotam interviu iš viso buvo pasirinkta 9 informantai. Siekiant atlikti nuoseklų tyrimą buvo pasirinkti skirtingi pirmojo įsidarbinimo socialiniai veikėjai. Pirmiausia buvo apklausti 5 jaunuoliai, kurie per pastaruosius dvejus metus susidūrė su pirmojo darbo paieškomis. Jų kodavimo būdas ir sociodemografinės charakteristikos pateiktos 2 lentelėje.

2 lentelė. Tiriamųjų jaunuolių, susidūrusių su pirmojo darbo paieškomis Klaipėdos regione, sociodemografinės charakteristikos

Asmens charakteristika	Pseudonimas	Lytis	Amžius	Išsilavinimas
Skuodo r. savivaldybė, dirba renginių organizatore 2 metus.	J.1.	moteris	24 m.	aukštasis neuniversitetinis
Klaipėdos m. savivaldybė, pusę metų dirba odontologe.	J.2.	moteris	23 m.	aukštasis universitetinis
Kretingos r. savivaldybė, pusę metų ieško darbo.	J.3.	vyras	23 m.	Aukštasis neuniversitetinis
Skuodo r. savivaldybė, dalyvauja darbo biržos organizuojamuose mokymuose.	J.4.	vyras	22 m.	Profesinis
Skuodo r. savivaldybė, du metus dirba pardavimų vadybininke.	J.5.	moteris	25 m.	Profesinis

Šaltinis: sudaryta autorės.

Siekiant pažvelgti į tiriamą problemą ekspertų akimis, nestruktūrizuotam interviu taip pat pasirinkta apklausti ir dvi ekspertės iš Klaipėdos teritorinės darbo biržos Skuodo skyriaus. Viena iš informančių yra vyriausioji specialistė dirbanti su jaunimu, o kita informantė- Skuodo skyriaus vedėja. Tarp informantų buvo ir du darbdaviai, kurie savo vadovaujamose įmonėse yra įdarbinę jaunuolių, jų įmonėje pradėjusių savo darbinę veiklą pagal įgytą kvalifikaciją. Jų kodavimo būdas ir sociodemografinės charakteristikos pateiktos 3 lentelėje.

3 lentelė. Tiriamųjų Klaipėdos teritorinės darbo biržos Skuodo skyriaus darbuotojų bei Skuodo r. savivaldybėje esančių darbdavių sociodemografinės charakteristikos

Asmens charakteristika	Pseudonimas	Lytis	Išsilavinimas
Klaipėdos teritorinės darbo biržos Skuodo skyriaus vyr specialistė.	S.1.D.	moteris	aukštasis universitetinis
Klaipėdos teritorinės darbo biržos Skuodo skyriaus vedėja.	S.2.D.	moteris	aukštasis universitetinis
Skuodo r. savivaldybė, baldų gamybos įmonės generalinis direktorius, automobilių plovyklos įmonės savininkas	D.M.	vyras	aukštasis universitetinis
Skuodo r. savivaldybė, IT paslaugas teikiančios įmonės vadovas.	D.K.	vyras	aukštasis universitetinis

Šaltinis: sudaryta autorės.

Taip pat atliktas papildomas tyrimas taikant hermeneutinės turinio analizės elementus. Šis metodas buvo pasirinktas todėl, kad, anot Šaparnio ir Merkio (2000, p. 45) turinio analizė remiasi tuo, kad įvairūs visuomeninės kultūros bei psichosocialiniai fenomenai vienaip ar kitaip atsispindi tekstuose. Kitaip tariant turinio analizė padeda atskleisti visuomenės tikrovę. O hermeneutinė turinio analizė padeda interpretuoti tekstus bei pateikti giluminę jos prasmę. Taigi turinio analizės metodu analizuojama Klaipėdos teritorinės darbo biržos pastarųjų dviejų metų (2013-ųjų ir 2014-ųjų) veiklos ataskaitos bei Klaipėdos teritorinės darbo biržos 2014 metų veiklos planas. Šie tekstai pasirinkti analizei todėl, kad juose geriausiai atsispindi Klaipėdos teritorinės darbo biržos veikla bei pastangos padėti jaunimui, ieškančiam pirmojo darbo.

3.2. Klaipėdos teritorinės darbo biržos metinio veiklos plano analizės rezultatai

Kaip ir dauguma institucijų, taip ir Klaipėdos teritorinė darbo birža tvirtina kasmetinius veiklos planus. Todėl tikslinga panagrinėti Klaipėdos teritorinės darbo biržos 2014 metų veiklos planą. Pirmiausia reikia paminėti, jog Klaipėdos teritorinė darbo birža neturi parengusi strateginio veiklos plano, tačiau ši institucija rengia metinius veiklos planus, kurių duomenys yra panaudojami rengiant Lietuvos darbo biržos strateginį veiklos planą.

Kalbant apie plano struktūrą, jame yra numatytos priemonės tikslui pasiekti, konkretūs veiksmai, proceso vertinimo kriterijai, kuriais matuojama, ar viską, kas buvo numatyta pavyko įgyvendinti, atsakingi vykdytojai, įvykdymo terminas bei asignavimai, skirti kiekvienai veiklai. Formaliai planas atitinka Lietuvos Respublikos vyriausybės patvirtiną strateginio planavimo metodiką.

Klaipėdos teritorinės darbo biržos 2014 metų veiklos plane yra numatytas tikslas įgyvendinti Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos numatytas programų priemones. Analizuojant Klaipėdos teritorinės darbo biržos 2014-ųjų metų veiklos planą galima pastebėti, kad siekiant šio tikslo vienas iš institucijos prioritetų yra jaunimo užimtumo didinimas. Visų pirma, numatyta remti jaunų asmenų įsidarbinimą, įgyvendinat Europos Sąjungos finansuojamą projektą „Pagalba įsidarbinant“. Taip pat buvo numatyta teikti darbo rinkos paslaugas. Įgyvendinant šią priemonę nurodytas siekis plėtoti jaunimo darbo centrų veiklą, tačiau šios veiklos įvykdymo vertinimas labai abstraktus. Nurodytas vertinimas paaiškintas vienu žodžiu „koordinuota“, o veiklos įgyvendinimas procentine išraiška- 100 proc. Todėl dėl numatyto abstraktaus vertinimo kriterijaus sunku suvokti, kaip iš tiesų buvo plėtojama jaunimo darbo centrų veikla, ir ar pasiekta norimo rezultato. Įdomu tai, jog plane nurodoma, kad visos numatytos veiklos buvo įgyvendintos 100 procentu, kitaip tariant, įgyvendinat vykdant planą buvo pasiekta maksimalių rezultatų.

Dar viena priemonė susijusi su jaunimu metiniame veiklos plane yra intensyvios ilgalaikės pagalbos nedirbančiam ir nesimokančiam jaunimui programos nuostatų įgyvendinimas. Priemonė buvo įgyvendinama remiant jaunimo paruošimą užimtumui darbo rinkoje. Šios veiklos įvykdymas vertinimo kriterijus: parengtas vienas projektas ir pateikta 12 ataskaitų. Klaipėdos teritorinė darbo birža parengtame 2014-ųjų metų veiklos plane taip pat numatė įgyvendinti Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo programas, teikti informavimo ir konsultavimo paslaugas jauniems žmonėms, pasikartojama dėl siekio plėtoti ir tobulinti jaunimo darbo centrų paslaugas. Metiniame veiklos plane matyti, jog buvo siekiama išplėtoti Lietuvos darbo biržos informacinę sistemą, numatant galimybes jaunimui sužinoti apie darbo

pasiūlymus, stažuotes, parktiką įvairiose vietovėse, regionuose ir šalyse, tačiau vėlgi nenurodomi kriterijai, pagal kuriuos vertinamas veiklos įgyvendinimas. 2014 metais Klaipėdos teritorinė darbo birža taip pat buvo numačiusi ugdyti jaunimo saugaus ir teisėto darbo įgūdžius, rengiant konsultacijas, seminarus ir kitus edukacinius renginius, tačiau neįvardino nei kiek, nei kokių konsultacijų, seminarų ar edukacinių renginių bus surengta. Dėlto kyla abejonų, ar galima veiklos įvykdymą vertinti 100 procentų, jei nebuvo užsibrėžtas konkretus tikslas. Taip pat norima pasiekti, kad 2016 metai kiekvienoje Klaipėdos apskrities savivaldybėje būtų įsteigti darbo centrai. Tačiau kol kas jie yra tik Klaipėdos mieste, Palangoje bei Šilutėje, o veiklos įvykdymas jau dabar vertinamas 100 procentu, nors nežinoma, ar šie centrai iš tiesų bus kiekvienoje savivaldybėje. Siekiant padidinti jaunimo užimtumą Klaipėdos teritorinė darbo birža vykdė Jaunimo garantijų iniciatyvas bei jaunimui skirtus projektus, tokius kaip „Pasitikėk savimi“ bei „Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas“. Numatyta plėtoti ir mentorystės paslaugas, kurios iš tiesų gali labai prisidėti prie sėkmingo jaunimo įsidarbinimo.

Žinoma, Klaipėdos teritorinės darbo biržos metiniame veiklos plane numatytos priemonės yra skirtos ne vien jaunimui. Tarp tikslinių grupių yra ilgalaikiai bedarbiai, asmenys virš 50 metų, asmenys su negalia ir k.t. Šioms tikslinėms grupėms buvo teikiamos aktyvios darbo rinkos priemonės bei įgyvendinami įvairūs projektai. Kalbant apie jaunimą, reikia paminėti, jog metiniame veiklos plane ir buvo numatytas priemonių, kuriomis gali pasinaudoti jaunimas, ieškantis pirmojo darbo, įgyvendinimas, tačiau jaunimas, perinantis iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą, nėra identifikuojama kaip atskira rizikos grupė. Tai reiškia, jog Klaipėdos teritorinės darbo biržos veikloje nėra pakankamai atsižvelgiama į visus darbo ieškančius asmenis bei jų poreikius.

3.3. Klaipėdos teritorinės darbo biržos metinės veiklos ataskaitos analizės rezultatai

Analizuojant Klaipėdos teritorinės darbo biržos veiklos ataskaitą tikslinga palyginti dviejų metų rezultatus, todėl analizuojamos ir lyginamos 2013 ir 2014 metų veiklos ataskaitos. 2013 metų veiklos ataskaitoje yra pateikiama informacija apie bendrą užimtumo situaciją 2013 metais, aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, profesinės reabilitacijos programą, socialinių įmonių administravimą, Europos Sąjungos lėšomis finansuojamų projektų įgyvendinimą, ryšius su visuomene, tarptautinį bendradarbiavimą. Šioje ataskaitoje taip pat vertinama darbo biržos darbuotojų bei trišalės komisijos veikla, numatoma prognozė 2014 metams. 2014- ū metų Klaipėdos teritorinės darbo biržos veiklos ataskaita papildyta keletu naujų punktų. Šioje ataskaitoje pateikiama informacija apie jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimą ir išorinės komunikacijos prioritetus.

Reikia paminėti, kad 2013 ir 2014 metų Klaipėdos teritorinės darbo biržos veiklos ataskaitose jaunimui yra skiriama pakankamai daug dėmesio, tačiau jaunimas, ieškantis pirmojo darbo, yra minimas tik kalbant apie jiems skirtą užimtumo skatinimo priemonę- darbo įgūdžių įgijimo rėmimą. 2013 metais šia priemone pasinaudojo 429 jaunų asmenų, tarp kurių 243 jauni asmenys pirmą kartą pradedantys darbinę veiklą pagal įgytą kvalifikaciją. Tai sudaro 56, 6 proc. visų jaunuolių, pasinaudojusių šia priemone. 2014 metais darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemone pasinaudojo 435 asmenys. Asmenys pirmą kartą pradedantys darbinę veiklą pagal įgytą kvalifikaciją sudarė 78, 2 proc. visų jaunuolių pasinaudojusių minėta užimtumo skatinimo priemone. Galima pastebėti tendenciją, jog daugėja jaunuolių, besinaudojančių darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemone. Kalbant apie darbdavius, pastebima, jog darbdavių, kurie priima į darbą jaunuolius pasinaudodami darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemone, mažėja. 2013 metais darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonę įgyvendino 277 darbdaviai, o 2014 metais- tik 241.

Lyginant 2013 ir 2014 metus taip pat skiriasi ir profesijos, kurias įgijusiems asmenims nustatytas darbo įgūdžių įgijimo poreikis. 2013 metais šios profesijos Klaipėdos regione buvo: administratorius, inžinierius, vadybininkas, traktorininkas, suvirintojas, dizaineris, finansininkas. 2014 metais didžiausias darbo įgūdžių įgijimo poreikis nustatytas šias profesijas turintiems asmenims: buhalteriams, kineziterapeutams, administratoriams, pardavimo vadybininkams, traktorininkams, virėjams, suvirintojams, staliams, ekonomistams, apdailininkams. Kadangi lyginamais metais administratoriams, vadybininkams, traktorininkams ir suvirintojams užimtumo skatinimo priemonė buvo pritaikyta dažniau nei kitas profesijas turintiems asmenims, galima teigti, kad Klaipėdos regione darbą sunkiausia yra rasti minėtų profesijų atstovams.

Tiek 2013, tiek 2014 metais pasitaikė atvejų, kai darbo įgūdžių įgijimo sutartis buvo nutraukiama anksčiau laiko. 2013 metais nutrauktų sutarčių buvo 72, o 2014 metais- 76. Nors šis skaičius padidėjo neženkliai, tačiau galima daryti prielaidą, jog daugėja asmenų nepatenkintų darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemone. Sutarčių nutraukimo priežastys abiem lyginamais metais buvo gana panašios: savo noru, neišlaikė bandomojo laikotarpio, šalių susitarimu, įdarbintam asmeniui suteikus ilgesnes kaip 30 kalendorinių dienų tikslines atostogas, įdarbintam asmeniui pradėjus dirbti pagal kitą darbo sutartį ar pradėjus vykdyti kitą individualią veiklą, darbdaviui neišmokėjus įdarbintam asmeniui priklausančio darbo užmokesčio darbo sutartyje nustatytais sąlygomis ir terminais.

3.4. Interviu su pirmojo įsidarbinimo socialiniais veikėjais rezultatai

Giluminio interviu tyrimui, kaip ir buvo minėta metodologinėje dalyje, buvo pasirinkti skirtingi socialiniai veikėjai, kurie vienaip ar kitaip yra glaudžiai susiję su pirmuoju jaunimo įsidarbinimu. Ruošiantis interviu su jaunuoliais, kurie per pastaruosius dvejus metus susidūrė su pirmojo darbo paieškomis, darbdaviais bei Klaipėdos teritorinės darbo biržos darbuotojomis ir vedėja buvo išskirtos šios tematinės siužetinės linijos: „problemos, dėl kurių jaunimui sunku rasti pirmąjį darbą”; „išsilavinimo įtaka jaunimo įsidarbinimo sėkmei”; „pirminė socializacija šeimoje”; „individualios pastangos ieškant darbo”; „jaunimo užimtumo skatinimo priemonių trūkumai”; „darbo organizacijos pagalba jaunimui, pradedančiam darbinę veiklą”.

4 lentelė. Problemos, dėl kurių jaunimui sunku rasti pirmąjį darbą

Siužetinė linija	Gretutinė siužetinė linija	Informantų grupė	Autentiški pasisakymų pavyzdžiai
„Problemos, dėl kurių jaunimui sunku rasti pirmąjį darbą.”	„Skeptiškas darbdavių požiūris”	Jaunimas	„Darbdaviai mano, kad ką tik mokslus baigęs jaunas žmogus gali neatlaikyti darbo krūvio ir galiausiai išeiti. Taip pat bijoma, jog pritrūks praktinių įgūdžių, o jauno darbuotojo apmokymas užims per daug laiko”(J.1.).
	„Nemokėjimas savęs pristatyti”	Klaipėdos teritorinės darbo biržos Skuodo skyriaus darbuotojos	<...> „dažnai nemoka prisistatyti darbdaviui, parodyti save” (S.2.D).
	„Nepasitikėjimas darbinę veiklą pradedančiais jaunuoliais”	Darbdaviai	„Šiaip visada taikau bandomąjį laikotarpį, ypač jaunimui, tik pradedančiam darbinę veiklą. Na dėl atsargumo, nes tada geriausiai pamatai žmogų iš visų pusių. (D.K)

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis.

Siekiant išsamiai išanalizuoti, kokie veiksniai lemia institucinės pagalbos jaunimui pereinant iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą neveiksmingumą, pirmiausia buvo norima išsiaiškinti, kas lemia, jog jaunimui vis dėlto yra sunku rasti pirmąjį darbą. Interviu metu visi informantai paminėjo, jog viena iš priežasčių, kodėl jaunimui sunku rasti pirmąjį darbą yra patirties stoka, tačiau informantai įvardijo ir kitokių veiksnių, lemiančių problemų, ieškant darbo atsiradimą. 4 lentelėje matyti, kad pirmojo įsidarbinimo socialiniai veikėjai paminėjo skirtingas priežastis. Jaunimo nuomone be to, jog darbdaviai reikalauja patirties, jie nepasitiki jaunais žmonėmis manydami, kad jų darbinę veiklą gali trukti labai neilgai dėl dar niekada neturėto darbo krūvio bei tam tikrų įgūdžių stokos. Iš jaunimo pasisakymų matyti, kad darbdaviai nenori investuoti nei laiko, nei finansinių lėšų apmokant naują darbuotoją.

Informantė S.2.D. pastebėjo, kad jaunimui rasti pirmąjį darbą dažnai nepasiseka dėl įgūdžių stokos darbo pokalbiuose: „dažnai nemoka prisistatyti darbdaviui, parodyti save”. Nors darbo birža organizuoja įvairius seminarus bei mokymus, kuriuose jaunimas yra ruošiamas darbo pokalbiui, juose kalbama apie tai, kaip reikėtų darbdaviui pristatyti save, kaip tinkamą darbuotoją, tačiau, informantė S.2.D. pastebi, kad ši informacija yra nepakankamai vertinama daugelio jaunuolių, todėl dažnai ir neįsisavinama. Kadangi,

informantės S.2.D. teigimu, dauguma jaunuolių neįsisavina seminaruose teikiamos informacijos, galima daryti prielaidą, jog darbo biržos mokymai bei seminarai yra nepakankamai veiksmingi, todėl juos reikėtų tobulinti.

Iš darbdavių grupės pasisakymų galima daryti prielaidą, kad jie nepatikliai žiūri į darbinę veiklą pradedančius jaunuolius. Dėl šio priežasties jaunimui yra taikomas bandomasis laikotarpis, kurio metu darbdavys sprendžia, ar jaunuolis sugebės tinkamai atlikti savo pareigas, ir ar bus naudingas jo įmonei: „Šiaip visada taikau bandomąjį laikotarpį, ypač jaunimui“ D.K. Taigi darbdaviai priimdami jauną žmogų į pirmąjį darbą žvelgia į jį nepatikliai. Daugelio darbdavių skeptiškas požiūris parodo, jog reikalingas valstybės įsikišimas. Informantė J.1. pripažino, jog darbdaviai dažnai skeptiškai žvelgia į jauną žmogų dėl profesinių įgūdžių stokos, todėl mokymo institucijos turėtų atsižvelgti į darbdavių reikalavimus, priimant jauną žmogų į atitinkamą darbo vietą.

5 lentelė. Išsilavinimo įtaka jaunimo įsidarbinimo sėkmei

Siužetinė linija	Gretutinė siužetinė linija	Informantų grupės	Autentiški pasisakymų pavyzdžiai
„Išsilavinimo įtaka jaunimo įsidarbinimo sėkmei“	„Smukęs pasitikėjimas išsilavinimo reikšmingumu“	Jaunimas	„Igytas išsilavinimas dabar jau nieko nebereikia. Niekas nenori mūsų priimti. Dabartinė situacija jau daugiau nei absurdiška.“ (J.3.) „Kaip čia pasakius, išsilavinimas reikalingas priklausomai nuo to, kokią darbą nori dirbti. Jei kažkas nori sėdėti ofise ir popierius rašinėti, tai be specifinių žinių to nepadarysi, bet jei tavo tikslas kasti griovius, tai čia daug žinių nereikia. Nors kai pagalvoji, kiek žmonių su aukštesniu tuos pačius griovius kasa, ta baisu darosi.“ (J.1.) <...> „jei ne mano atkaklumas, kažin ar dabar turėčiau darbą.“ (J.5.)
	„Išsilavinimo reikalingumas“	Klaipėdos teritorinės darbo biržos Skuodo skyriaus darbuotojos	<...> „Vienoks ar kitoks išsilavinimas be galo reikalingas. Kad ir profesinėje mokykloje ar kokiuose tai kursuose įgytas diplomą yra vertingas. Nekvalifikuoti žmonės apskritai yra nekonkurencingi“. (S.1.D)
	„Žmogiškasis kapitalas v.s. išsilavinimas“	Darbdaviai	„Pas mane žmonės dirba su informacinėmis technologijomis. Nežinau, kaip jie taisyti kompiuterius nežinodami pagrindų. Nebent koks labai gabus savamokslis pasitaikytų.“ (D.K.) <...> „man kaip darbdaviui išsilavinimas nėra lemiamas dalykas. Svarbiau, kad žmogus iš tikrųjų norėtų dirbti, o išmokyti galima ir bedirbant. Mano sekretorė yra baigusi tik 12 klasių, bet neišsivizduoja, kas galėtų dirbti geriau už ją. Be to teko pastebėti, kad dabar jaunimo įgyjamos kompetencijos aukštesiose mokyklose dažnai neatitinka praktikoje būtinųjų gebėjimų.“ (D.M.)

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis atlikto tyrimo remiantis.

5 lentelėje pateikta siužetinė linija (išsilavinimo įtaka jaunimo įsidarbinimo sėkmei) padėjo išsiaiškinti, ar išsilavinimas gali lemti sėkmingas pirmojo darbo paieškas. Kitaip tariant, buvo siekiama

sužinoti, ar sumažėjusi išsilavinimo vertė visuomenės akyse gali būti vienas iš veiksnių, dėl kurių jaunimui sunku rasti pirmąjį darbą. Iš 5 lentelės matyti, jog išsilavinimo svarbą, siekiant įsidarbinti, skirtingų pirmojo įsidarbinimo socialinių veikėjų vertinimas pakankamai prieštaringas. Akivaizdu, kad jaunoji karta yra nusivylusi, jog net ir su aukštuoju išsilavinimu darbą rasti nėra lengva. Jų išsakytas požiūris apie jaunimo užimtumą yra gana skeptiškas: „*dabartinė situacija jau daugiau nei absurdiška*”(J.3.). Taip pat jaunuolių grupės informantai pastebėjo, kad išsilavinimas negarantuoja darbo pagal įgytą specialybę: „*kai pagalvoji, kiek žmonių su aukštuoju griovius kasa, tai baisu darosi*”(J.1.). Tačiau informantės S.1.D ir S.2.D. yra kitokios nuomonės. Jos tvirtino, jog išsilavinimas, siekiant rasti norimą darbą yra privalomas, nes tik su atitinkama kvalifikacija galima konkuruoti darbo rinkoje. Labiausiai nestubino darbdavių požiūris. Vienas iš darbdavių grupės informantų paminėjo, jog svarbiausia yra noras dirbti, o ne išsimokslinimas, kadangi mokymosi institucijos nesuteikia praktinėje veikloje reikalingų žinių ir įgūdžių (D.M.). Kitas informantas (D.K.) teigė, jog be išsilavinimo sunku įgyti darbui reikalingų žinių, tačiau esant tam tikriems gabumams įdarbintų jaunuolį ir be išsilavinimo. Išgirdus visų informantų nuomonę, galima sakyti, kad išsilavinimas svarus argumentas įdarbinimui, tačiau nėra lemiamas. Taigi, galima sakyti, kad švietimo sistemos institucijos nesuteikdamos tinkamų žinių ir įgūdžių, neužtikrina tinkamos pagalbos jaunimui, besiruošiantiems darbo rinkai.

6 lentelė. Patinkančios specialybės pasirinkimo ir sėkmės ieškant darbo ryšys

Siužetinė linija	Gretutinė siužetinė linija	Informantų grupės	Autentiški pasisakymų pavyzdžiai
„Patinkančios specialybės pasirinkimo ir sėkmės ieškant darbo ryšys”	„Patinkanti studijuojama sritis lemia sėkmingas pirmojo darbo paieškas”	Jaunuoliai	<...> „ <i>Rinkausi tokias studijas kurios mane traukė</i> ”. (J.1.) <...> „ <i>Nors ši profesija nėra itin populiari ir darbo vietą didelė dalis kuriasi patys, bet man pasisekė rasti darbą</i> ”. (J.1.)
	„Patinkanti studijuojama sritis lemia sėkmingas pirmojo darbo paieškas”		<...> „ <i>Kad studijuosiu mediciną žinojau gal nuo 9 klasės, nes ši sritis galima sakyti nuo vaikystės man patiko</i> .” (J.2.) <...> „ <i>Kokį mėnesį po studijų norėjau pailsėti, tai darbo net neiškojau. O kai pradėjau darboieškoti, maždaug po gero mėnesio ir radau</i> .” (J.2.)
	„Netinkamai pasirinkta specialybė lemia nesėkmingas darbo paieškas”		„ <i>Kai įstojau mokyti, maniau, kad man visai patiks, bet pradėjus mokyti supratau, kad ši specialybė nėra mano išsvajota, bet kadangi jau buvau pradėjęs, tad norėjosi ir užbaigti tuos mokslus</i> .” (J.4.) „ <i>Šiuo metu nedirbu</i> ”. (J.4.)

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis atlikto tyrimo remiantis.

Baigę mokyklą jaunuoliai atsiduria labai svarbiame pasirinkimo kelyje. Daugelis jaunų žmonių nusprendžia tęsti mokslus ir studijuoti aukštosiose arba profesinėse mokyklose. Studijų pasirinkimas yra labai svarbus, kadangi jis gali lemti, ar jaunuolis po studijų ras darbą pagal įgytą kvalifikaciją. Iš 4 lentelėje pateiktų jaunuolių patirčių matyti, jog asmuo pasirinkęs patinkančią sritį ir nenusivylęs studijas darbą randa pakankamai lengvai (J.1., J.2.). Tačiau jaunuoliai pasirinkę studijas ne dėl to, kad juos

domintų studijuojama sritis, o dėl kitų veiksnių, tokių kaip galimybė studijuoti valstybės finansuojamoje vietoje arba tėvų paskatinimas rinktis studijas, kurios patinka jiems patiems, o ne jaunuoliui, dažnai labai ilgai ieško darbo pagal specialybę arba iš viso jo neranda (J.4.). Tai patvirtina vieno informanto papasakota istorija (J.4.). Jis darbą pasirinko tėvų skatinamas eiti tėvo pėdomis, tačiau studijuodamas įsitikino, kad šį specialybę jam nepatinka. Baigęs mokslus jaunuolis darbo pagal įgytą kvalifikaciją taip ir nerado. Taigi akivaizdu, jog mėgiama specialybė ar profesija lemia sėkmingas darbo paieškas.

7 lentelė. Pirminė socializacija šeimoje

Siužetinė linija	Informantų grupės	Autentiški pasisakymų pavyzdžiai
„Pirminė socializacija šeimoje“	Jaunimas	„Mano abu tėvai baigę kažkokius mokslus, dirba. Aš taip pratusi. Nedirbsi - neturėsi. Šitoj vietoj politika aiški.“ (J.5.) „Pas mane dirba visi: broilis, dvi sesės, tėvas, mama. Neturim banke milijonų, tai norint išgyventi reikia dirbti.“ (J.3.) <...> „aš jau nuo vaikystės padedu tėvams. Kažkaip mus taip auklėjo. Dažnai net dovanos švenčių proga priklausydavo nuo to, ar stengėmės „prikibti“ ūkyje. O jis pas mus nemažas.“ (J.1.)
	Klaipėdos teritorinės darbo biržos Skuodo skyriaus darbuotojos	„Nors duomenų apie tėvų darbinę padėtį nerenkam, bet tėvų indėlis akivaizdus. Kartais, kai „įsišneki“ su koku nors jaunuoliu, savaime „išlenda“, kad tėvai bedarbiai, gyvena tik iš pašalpų. Tai kažkaip natūraliai ir tam vaikui nesiseka. Turim kaip tik dabar tokį atvejį.: Vieno vaikinio neprakalbinsi nors tu ką. Tik atsako, o daugiau tai nieko. Girdėjom, kad su tėvais jam sudėtinga. Tokiems atvejams ir atvažiuoja pas mus psichologas“. (S.1.D.)
	Darbdaviai	„Šiaip nežinau, nesigilinu aš per daug į darbuotojų asmeninius reikalus. Nei priimant į darbą, nei dirbant tokių dalykų neklausiu. Apskritai nesiskundžiu savo darbuotojais. Turbūt visi iš gerų šeimų“. (D.K.)

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis.

Šeima taip pat gali būti suvokiama, kaip tam tikra institucija, todėl svarbu išsiaiškinti, ar jos suteikiama pagalba įtakoja pirmojo darbo paieškų sėkmę. Iš septintoje lentelėje pateiktų tyrimo dalyvių išsakytų patirčių bei pastebėjimų galima daryti prielaidą, jog visgi pirminė socializacija šeimoje turi tam tikros įtakos jaunuoliui siekiant įsidarbinti. Visa tai ypač atspindi informantės S.1.D. išsakytos mintys. Ji teigia, jog pastebi tendenciją, kad jei tėvai yra nedirbantys asmenys, tai dažnai ir jų vaikams vėliau tampa sunku rasti darbą. Be to netinkama socializacija šeimoje gali lemti ir psichologinius sutrikimus, minėtu atveju – užsisklendimas savyje bei bendravimo sutrikimai („neprakalbinsi nors tu ką“ S.1.D.). Iš jaunimo grupės informantų pasisakymų matyti, kad noras dirbti ir išlaikyti save finansiškai yra teigiama tėvų rodyto pavyzdžio bei auklėjimo pasekmė. Svarbu paminėti ir tai, kad jaunuoliai teigė, jog jų šeimoje darbas yra įprastas reiškinys, ir patys gana greitai rado pirmąjį darbą pagal įgytą kvalifikaciją (J.1., J.3., J.5.). Interviu su darbdaviais metu nebuvo atskleista reikšminga informacija apie jaunuolių pirminės socializacijos įtaką jaunimo pirmajam įsidarbinimui.

8 lentelė. Individualių pastangų reikšmė ieškant darbo

Siužetinė linija	Gretutinė siužetinė linija	Informantų grupės	Autentiški pasisakymų pavyzdžiai
„Individualios pastangos ieškant darbo“	„Valios svarba“	Jaunimas	„užsiregistravau biržoj, bet jie nelabai ką gero galėjo pasiūlyt, tai siunčiau cv turbūt visiems darbdaviams, kurie man pagal specialybę tiko. Nesvarbu buvo darbo skelbimas ar ne. Ir šiaip eidavau po įmones pakalbėti, paklausti, o gali visgi pasiseks. Ir žinot, po pusantro mėnesio jau turėjau darbą.“ (J.5.)
	„Motyvacijos stoka“	Klaipėdos teritorinės darbo biržos Skuodo skyriaus darbuotojos	<...> „tenka pastebėti, kad dabar jaunimas nori ne dirbti, o uždirbti.“ (S.1.D.) <...> „duodi darbdavio kontaktus, pasakai, kad susitariau, kad paskambinsi susitart susitikt, pakalbėt. O paskui sužinai, kad nei skambino nei, ką.“ (S.2.D.)
	„Nepakankamai aktyvus darbo ieškojimas“	Darbdaviai	„Nėra taip, kad nebūtų darbo. Kai man sako nėra darbo, tai klausiu, iš kur žinai? O atsakymas būna: aš kaimynas sakė, per televizorių girdėjau. O patys sėdi prie kompiuterių visokiuose feisbukuose „įlindę“ ir nieko nedaro. Pastangų nėra. Va kame bėda.“ (D.M.)

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis atlikto tyrimo remiantis.

8 lentelėje pateiktos siužetinės linijos (individualios pastangos ieškant darbo) pagalba siekiama išsiaiškinti, ar individualios pastangos gali lemti sėkmingą perėjimą iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą. Iš 8 lentelėje pateiktų įvairių nuomonių ir patirčių galima susidaryti įspūdį, kad individualios pastangos yra vienas svarbiausių aspektų jaunimui ieškant pirmojo darbo. Svarbu paminėti ir tai, jog absoliučiai visi kalbinti informantai paminėjo, kad šiuolaikiniam jaunimui, baigusiam studijas ir ieškančiam darbo, dažnai nepasiseka dėl, nuo jo paties priklausančių veiksnių. Vieno informanto (D.M.) teigimu, jaunuoliai ne tik neįdeda pakankamai pastangų ieškant darbo, bet ir radę nesistengia jo išlaikyti. Informantui D.M. teko susidurti su situacija, kai pradėjęs dirbti jaunuolis nepasirodo darbo vietoje net po keletą dienų. Galima daryti prielaidą, kad toks kai kurių jaunuolių elegsys menkina visų jaunų žmonių, pradedančių darbinę veiklą, įvaizdį bei apsunkina iš tiesų norinčių dirbti asmenų padėtį. Susidūrę su tokiais atvejais, darbdaviai ima skeptiškiau žiūrėti į darbinę veiklą pradedančius jaunos žmones.

Informantė S.2.D. teigė, kad ką tik mokslus baigęs jaunimas nori labai didelio atlyginimo, kuris paprastai mokamas jau patyrusiems specialistams bei savo srities profesionalams. Jaunimas dažnai neranda darbo, nes apmokėjimo sąlygos jiems yra per prastos. Šioje situacijoje galima įžvelgti ir jaunimo motyvacijos bei noro dirbant tobulėti stoką, kadangi jaunimui renkantis darbo vietą parindinis kriterijus yra atlyginimas. Tačiau galima pastebėti, jog netinkama darbo atlyginimo reguliavimo politika yra vienas iš veiksnių, lemiančių, institucinės pagalbos jaunimui neveiksmingumą.

Tačiau galima pasidžiaugti ir gerosiomis patirtimis, kurias pateikė pirmą kartą darbinę veiklą pradėję jaunuoliai. Informantė J.5. teigė, jog darbo skelbimų pagal jos išsilavinimą nebuvo, tačiau ji

nenuleido rankų ir ne tik išsiuntinėjo daugybę gyvenimo aprašymų, bet ir pati eidavo tiesiai pas darbdavį tesiog bandydama įtikinti, kad jos darbas jėmonei bus iš tiesų naudingas ir sukurs tam tikrą pridėtinę vertę. Per pusantro mėnesio surastas darbas įrodo, kad stipri valia bei atkaklumas gali padėti rasti tinkamą darbo vietą be niekieno pagalbos.

Vis dėlto ne visiems jaunuoliams pavyksta vien tik valios pastangomis rasti darbą pagal turimą kvalifikaciją. Todėl jaunimui, siekiančiam užimti tam tikrą darbinę poziciją, bei patiriančiam tam tikrų sunkumų, yra skirta ne tik jaunimo užimtumo politika, bet ir tam tikrų institucijų veikla yra nukreipta jaunimo užimtumo didinimo kryptimi.

9 lentelė. Nepakankamas Klaipėdos teritorinės darbo biržos Skuodo skyriaus veiklos efektyvumas

Siužetinė linija	Gretutinė siužetinė linija	Informantų grupės	Autentiški pasisakymų pavyzdžiai
„Nepakankamas Klaipėdos teritorinės darbo biržos Skuodo skyriaus veiklos efektyvumas”	„Nepakankamas įdarbintų jaunų asmenų skaičius“	Jaunimas	„Baigusi studijas užsiregistravau darbo biržoje, darbą susiradau pati.” (J.1.) „Buvai užsiregistravusi darbo biržoj, bet darbo ten rasti man nepadėjo.” (J.1.) „Sunkiai man kažkaip su tais darbais. Stoviu darbo biržoj, jau 6 mėnesiai, bet kol kas nieko gero nenusimato.” (J.3.)
	„Savikritiškumo stoka“	Klaipėdos teritorinės darbo biržos skuodo skyriaus vedėja	„Aš galvoju, kad pas mus čia viskas gerai. Kiek įmanoma įdarbinam. Dirbam efektyviai, nieko kitaip ir nepadarysi.” (S.2.D.)
	„Nepakankamai efektyvūs motyvaciniai seminarai”	Darbdaviai	„Jau penkis darbuotojus, kuriuos darbo birža siuntė, reikėjo atleisti. Nepasirodo darbe po kelias dienas arba pasiirodo iššgėrę. Tai ką daryt? Daugiau iš biržos nieko nepriimsiu. Jau geriau be visų tų paramų, bet kad žmogus nuoširdžiai dirbtų.” (D.K.)

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis atlikto tyrimo remiantis.

Taip pat buvo siekiama išsiaiškinti, ar Klaipėdos teritorinės darbo biržos ir jų padalinių veikla yra užtikrinama efektyvi pagalba jaunimui ieškant pirmojo darbo pagal įgytą kvalifikaciją. 9 lentelėje matyti, kaip pirmojo įsidarbinimo veikėjai vertina Klaipėdos teritorinės darbo biržos ir jos padalinių veiklą. Nors jauni asmenys baigę mokslus registruojasi darbo biržoje, tikėdamiesi pagalbos ieškant pirmojo darbo, tačiau darbą vis dėlto dažnai randa tik savo pačių pastangomis. Iš penkių kalbintų jaunuolių, Klaipėdos teritorinės darbo biržos specialistai padėjo rasti darbo vietą tik vienam jaunuoliui (J.4.). Trys jaunuoliai darbo vietą rado vien tik savo pastangomis (J.1., J.2., J.5.), o vienas kalbintas vaikiną jau 6 mėnesius darbo biržos padedamas nesėkmingai ieško darbo (J.3.).

Darbdaviai yra nusivylę iš darbo biržos atėjusiais jaunuoliais, kadangi, pasak informanto D.K., jie labai neatsakingai žvelgia į savo užimamas pareigas: „*nepasirodo darbe po kelias dienas arba pasiirodo išgėrę*”. Dėl šios prežasties netgi nebenorima naudotis darbo biržos siūlomomis priemonėmis, skirtomis

jaunimo įdarbinimui. Galima daryti prielaidą, jog darbo biržos motyvacinių seminarų teikimo paslauga bei jaunuolių paruošimo darbo rinkai teikiamos paslaugos yra nepakankamai efektyvios. Žinoma, tokio pobūdžio problemas visų pirma turėtų spręsti patys jaunuoliai, bet kadangi tai jau nebe pavienis atvejis, prie šios problemos sprendimo turėtų prisidėti ir darbo birža, visų pirma, tinkamai paruošdama jaunuolius darbo rinkai.

Nors 2015 m. Skuode registruojamas vienas didžiausių nedarbo lygių Klaipėdos apskrityje, siekiantis 11,4 %, tačiau informantė S.2.D. neįžvelgia savo veikloje ydingų bruožų. Informantės S.2.D. teigimu, jaunimo, ieškančio pirmojo darbo, situacija Skuodo rajone yra pakankamai gera. Galima daryti prielaidą, kad informantė S.2.D. nežino esamos realios situacijos ir negeba kritiškai vertinti savo vadovaujamos skyriaus veiklos.

10 lentelė. Jaunimo užimtumo skatinimo priemonių trūkumai

Siužetinė linija	Gretutinė siužetinė linija	Informantų grupės	Autentiški pasisakymų pavyzdžiai
„Jaunimo užimtumo skatinimo priemonių trūkumai”	„Jaunimo užimtumo skatinimo priemonių nepakankamas efektyvumas”	Jaunimas	<...> „Buvo papasakota apie galimybę pasinaudoti jaunimo užimtumo priemonėmis, sudarytas individualus užimtumo planas, bet, kad visa tai man vistiek darbo rasti nepadėjo. Aš pastebėjau, kad įvairios priemonės skiriasi tik pavadinimu, dažnai už jų slypi ta pati esmė- atlyginimo subsidijavimas.” (J.1.)
	„Jaunimo užimtumo skatinimo priemonių lankstumo stoka”	Klaipėdos teritorinės darbo biržos Skuodo skyriaus darbuotojos	„Dažnai jaunuoliui yra reikalinga kokia nors užimtumą skatinanti priemonė, bet dėl įvairių biurokratinių niuansų tos priemonės jam pritaikyti negalima.” (S.1.D.)
	„Per didelis biurokratizmas jaunimo užimtumo skatinimo priemonėse”	Darbdaviai	„Jūs net neįsivaizduojate, koks ten biurokratizmas. Popierius ant popieriaus. Aš jau bijau mėnesio pabaigos, kai reiks tuos visus dokumentus darbo biržai pristatyti. Nežinau, košmaras čia. Jau geriau sumokėsiu pats visą tą atlyginimą negu į tą biržą kas mėnesį lakstysiu.” (D.K.)

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis atlikto tyrimo remiantis.

Interviu metu taip pat buvo norima sužinoti, kokie yra jaunimo užimtumo skatinimo priemonių trūkumai. Dešimtoje lentelėje pateikti duomenys rodo, jog darbo biržos taikomos jaunimo užimtumo skatinimo priemonės turi nemažai neigiamų bruožų. Jaunuolių grupės informantai teigia, kad jaunimo užimtumo priemonės pirmojo darbo rasti vis dėlto nepadeda: „visa tai man vistiek darbo rasti nepadėjo” (J.1.). Ši informantė taip pat pastebėjo, jog dauguma priemonių yra labai panašios, tad trūksta jaunimo užimtumo skatinimo priemonių įvairovės. Taipogi sužinota, kad darbdaviai įdarbinę jaunuolį visgi pasinaudoja jaunimui skirta priemone, kurios esmė yra 50 procentų jaunuolio atlyginimo subsidijavimas, tačiau tai nėra tas veiksnys, kuris įtakoja sprendimą priimti arba nepriimti jauną žmogų į darbą.

Informantė J.1. garantavo, kad ir be šios priemonės ją būtų priėmę į darbą: „*apie šią priemonę aš pati pasakiau darbdaviui, tad esu įsitikinusi, kad ir be jos mane būtų priėmę*”.

Informantės S.1.D ir S.2.D tvirtino, kad taikant jaunimo užimtumo skatinimo priemones tenka susidurti su per griežtomis taisyklėmis ir tvarka. Šios informantės mano, kad šiuo atveju reikėtų daugiau lankstumo: „*dėl įvairių biurokratinių niuansų tos priemonės jam pritaikyti negalima*” (S.1.D.). Darbdaviai, kurie įdarbinę jaunuolį pasinaudoja jaunimo užimtumo skatinimo priemone, tap pat susiduria su biurokratizmu. Dėl šios priežasties net nebenorima daugiau naudotis siūlomomis priemonėmis: „*jau geriau sumokėsiu pats visą tą atlyginimą negu į tą biržą kas mėnesį lankstysiu*”(D.K.). Iš tiesų jaunimo užimtumo skatinimo priemonės gali paskatinti darbdavį priimti jauną žmogų, ieškančią pirmojo darbo, tačiau dėl įvairių neigiamų aspektų, kuriuos pastebi informantai, šios priemonės tampa vis mažiau efektyviomis.

Jaunimui, pradedančiam darbinę veiklą, reikalinga ne tik darbo biržos ar kitų valstybinių institucijų pagalba, bet ir organizacijos, kurioje jaunuolis pradeda darbinę veiklą, parama. Pasak Žukauskaitės ir Bagdžiūnienės (2008, p. 26), pirmoji darbo vieta yra labai reikšminga tolimesnei jauno asmens profesinei karjerai, kadangi pirmajame darbe formuojami profesiniai įgūdžiai, nuostatos bei vertybės darbo atžvilgiu.

11 lentelė. Darbo organizacijos pagalba jaunimui, pradedančiam darbinę veiklą

Siužetinė linija	Gretutinė siužetinė linija	Informantų grupės	Autentiški pasisakymų pavyzdžiai
„Darbo organizacijos pagalba jaunimui, pradedančiam darbinę veiklą”	„Jaunimo pasitenkinimas darbdavių pagalba adaptacijos proceso metu.”	Jauimas	<...> „ <i>niekada neatsisakė padėti ar patarti nei kolegos, nei direktorius.</i> ” (J.1.) „ <i>Labai džiaugiuosi odontologijos kabineto, savininke. Ji labai rūpestinga. Tikrai atrodo, lyg mama. Nors ir turi daug darbo, bet visada pasiteirauja, kaip sekasi. Nebaisu jai, kaip viršininkei pasipasakoti jei kas ir nesiseka.</i> ”(J.2.)
	„Darbdavių laiko stoka, padedant jaunuoliams adaptacijos procese.”	Darbdaviai	„ <i>Čia kaip jau išeina. Aš pats dirbu ne tik vadovaujantį darbą tai nevisada spėju ir pasidomėti, bet kai esu darbo vietoje, tai pasikalbam, kaip sekasi, ar nėra didelių problemų, bet žinot, laiko vis pritrūksta. Žinau, kad negerai, bet taip jau išeina.</i> ”(D.K.)

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis atlikto tyrimo duomenimis.

Dešimtoje lentelėje pateikti pasisakymai parodo, jog jaunimas darbdavių pagalbą įsidarbinus vertina gana palankiai. Jaunuoliai (J.1., J.2., J.5.) teigia, kad pirmą kartą pradėję darbinę veiklą sulaukia pagalbos tiek iš kolegų, tiek ir iš viršininko, o pagalba ir patarimai gerokai palengvina adaptacijos procesą darbo vietoje. Darbdavių grupės informantai (D.K., D.M.) teigia, kad jie yra linkę padėti jaunuoliams pas juos pradedantiems savo darbinę veiklą, tačiau pripažįsta, kad dažnai pritrūksta laiko, siekiant palengvinti jaunuolių adaptaciją. Darbdaviai taip pat pripažino, kad suvokia organizacinės mentorystės svarbą ir

reikšmę, tačiau savo organizacijose jos netaiko: „*pats turėjau mentorių tai, suprantu, kad tai labai gerai, bet tikrai nieko nebespėju*”(D.K.). Galima teigti, jog darbdaviai nors į darbinę veiklą pradedančius jaunuolius žvelgia nepatikliai, tačiau priėmę juos į darbo vietą pagal laiko ir kitas galimybes stengiasi jaunimui padėti adaptuotis pirmajame darbe ir įgyti praktinių įgūdžių.

Skirtingais metodais atlikus tyrimą, paaiškėjo institucinės pagalbos, jaunimui pereinant iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą, probleminės sritys. Visų pirma, buvo pastebėta, jog įgiję tam tikrą kvalifikaciją kreipiasi į darbo biržą tikėdamiesi, kad ši institucija palengvins ir pagreitins pirmojo darbo paieškas. Vis dėlto jaunuoliai darbą dažniausiai randa savo pastangomis. O teikiama institucinė pagalba neužtikrina jaunuolio įsidarbinimo. Tai įtakoja keletas priežasčių: darbo biržos veiklos ir teikiamų paslaugų veiksmingumo stoka, numatytų priemonių jaunimo užimtumui skatinti pernelyg didelis biurokratizuotumas, mokymo institucijose suteikiamų žinių ir įgūdžių neatitikimas darbdavių poreikiams ir k.t. Papildomas tyrimas (Klaipėdos teritorinės darbo biržos veiklos plano ir 2013 bei 2014 metų šios institucijos veiklos ataskaitų analizė) patvirtino interviu metu gautus duomenis.

IŠVADOS

1. Jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą yra labai sudėtingas etapas, kuriame jaunas žmogus siekia pradėti darbinę veiklą pagal įgytą kvalifikaciją. Tačiau darbo patirties neturinčiam jaunuoliui ne visada pasiseka užimti norimą darbinę poziciją. Sėkmė ieškant pirmojo darbo priklauso nuo įvairių tarpusavyje sąveikaujančių veiksnių. Šie veiksniai gali būti individualūs (žmogiškasis kapitalas, valia, pirminė socializacija šeimoje ir k.t.) organizacijos lygmens (menorystė, lyderystė) bei makro lygmens (globalizacija, emigracija, valstybės politika, užmokesčio reguliavimo sistema ir k.t.). Visi šie veiksniai lemia, kaip greitai ir sėkmingai jaunas žmogus randa pirmąjį darbą.

2. Kadangi jaunimo nedarbo lygis yra labai aukštas, o darbą rasti tampa vis sudėtingiau, atitinkamos institucijos stengiasi palengvinti jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą. Lietuvoje yra priimami atitinkami įstatymai, formuojama jaunimui, ieškančiam pirmojo darbo, pakanki užimtumo politika, įgyvendinamos įvairios priemonės ir projektai jaunimo užimtumo skatinimui. Europos Sąjunga skatindama įvairias iniciatyvas taip pat prisideda prie jaunimo užimtumo didinimo bei sklandesnio perėjimo iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą. Labai svarbu paminėti ir tai, jog darbo birža, privatūs tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikėjai taip pat įtakoja sėkmingas pirmojo darbo paieškas. Šių institucijų bei įmonių efektyvi veikla ir darbdavių pagalba jaunimui adaptuojantis pirmajame darbe suteikia galimybę jaunam žmogui sklandžiai pereiti iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą.

3. Atlikus nestruktūrizuotą interviu paaškėjo svarbiausi veiksniai, lemiantys institucinės pagalbos jaunimui pereinant iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą, neveiksmingumą. Ištyrus, kad didžiausios problemos jaunimui ieškant pirmojo darbo kyla dėl profesinės patirties stokos, skeptiško darbdavių požiūrio į jauną ir nepatyrusį asmenį, jaunuolių nemokėjimo tinkamai pristatyti save darbdaviams, išryškėjo svarbiausi veiksniai, lemiantys institucinės pagalbos neveiksmingumą, kurie yra: mokymo institucijose įgijamų žinių ir kompetencijų neatitikimas darbdavių keliamais reikalavimams, netinkama darbo užmokesčio reguliavimo sistema, nepakankamas Klaipėdos teritorinės darbo biržos veiklos veiksmingumas, jaunimo užimtumo skatinimo priemonių įvairovės stoka bei perdėtas biurokratizmas taikant užimtumo skatinimo priemones. Išanalizavus Klaipėdos teritorinės darbo biržos 2014 m. veiklos planą, išsiaiškinta, jog šis planas yra ypač biurokratizuotas dokumentas, kuriame nėra atsižvelgiama į jaunimą, pereinantį iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą. Tai patvirtina interviu metu gautus duomenis, jog šios darbo biržos veikla yra nepakankamai veiksminga. 2013 ir 2014 metų Klaipėdos teritorinės darbo biržos veiklos ataskaitų analizė patvirtino, jog jaunimo užimtumo skatinimo priemonės vis mažiau padeda jauniems žmonėms rasti pirmąjį darbą.

REKOMENDACIJOS

1. Klaipėdos teritorinė darbo birža turėtų tobulinti savo planavimo dokumentus, kuriuose turėtų atspindėti svarbiausi veiklos ypatumai teikiant įdarbinimo paslaugas. Planavimo dokumentuose taip pat turėtų būti atsižvelgta į visas socialines visuomenės grupes, tarp kurių yra ir jaunimas, ieškantis pirmojo darbo pagal įgytą kvalifikaciją. Tai yra labai svarbu, kadangi tinkamas planavimas gali užtikrinti norimų rezultatų pasiekimą.

2. Centrinės valdžios institucijos atitinkamais įstatymais turėtų sureguliuoti atlyginimo mokėjimo sistemą. Pastebima, kad dėl per mažo atlyginimo dauguma jaunuolių atsisako darbo Lietuvoje ir kurti pridėtinę vertę išvyksta svetur.

3. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija turėti tobulinti jaunimo užimtumo skatinimo priemonės. Jos turėtų būti lankstesnės, mažiau biurokratizuotos. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija taip pat turėtų pasiūlyti didesnę užimtumo skatinimo priemonių įvairovę.

4. Švietimo ir mokslo ministerija kartu su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija turėtų inicijuoti glaudesnę švietimo institucijų bendradarbiavimą su darbdaviais bei darbo organizacijomis. Mokymo institucijų ir darbo rinkos tarpusavio sąveika padėtų užtikrinti darbuotojų pasiūlos ir paklausos stabilizavimą.

LITERATŪRA

1. Ališauskienė, R., Žilinskienė, L. (2001). *Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje*. Vilnius: JTVP/SPG [žiūrėta 2015 02 18]. Prieiga per internetą: < <http://spg.lt/pranesimas-apie-zmogaus-socialine-raida-lietuvoje-2000-m-teritoriniai-skirtumai-ir-zmogaus-socialine-raida/>>
2. Arnett, J. (2015). *The winding road from the late teens through the twenties. Emerging adulthood*. Unites States of America: University of Oxford [žiūrėta 2015 04 25]. Prieiga per internetą: < https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=MGuJBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=arnett+a+longer+route+to+adulthood&ots=muhTwFPryU&sig=wf2bVACDsiL7mGhr-xh6kAlrMlc&redir_esc=y#v=onepage&q=arnett%20a%20longer%20route%20to%20adulthood&f=false>
3. Bagdavičius, J. (2002). Žmogiškasis kapitalas. *Mokymo metodinė priemonė*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas [žiūrėta 2015 05 22]. Prieiga per internetą: <<http://www.biblioteka.vpu.lt/elvpu/29966.pdf>>
4. Bynner, J.(2005). Rethinking the Youth Phase of the Life-course: The case of Emerging Adulthood. *Journal of Youth Studies*, 4 (8), 367-384 [žiūrėta 2015 05 04]. Prieiga per internetą: <<http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13676260500431628>>
5. 2004 m. balandžio 22 d. Europos Sąjungos Tarybos rekomendacija 2013/C 120/01 dėl jaunimo garantijų iniciatyvos nustatymo. OL 2013, C 120, p.1-26 [žiūrėta 2015 03 15]. Prieiga per internetą:<<http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Documents/ES%20Tarybos%20rekomendacija%20-%20JG%20-%202013-04-22.pdf>>
6. Bitinas, B. (2006). Edukoloinių tyrimų metodologiniai vingiai. *Pedagogika*, 83, 9-15 [žiūrėta 2015 03 15]. Prieiga per internetą: < <http://www.biblioteka.vpu.lt/pedagogika/PDF/2006/83/83.pdf>>
7. Brazienė, R. (2013). Jaunimas turi lavinti asmenines savybes. Interneto dienraštis bernardinai.lt. [žiūrėta 2015 03 31]. Prieiga per internetą: < <http://www.bernardinai.lt/straipsnis/2013-11-28-ruta-braziene-jaunimas-turi-lavinti-asmenines-savybes/110798>>
8. Blustein, D., Philips, S., Jobin-Davis, K., Finkelberg White, S. (2002). Preparation for the School-to-Work Transition: the Views of High School Students. *Journal of vocational behavior*, 6, 202-216 [žiūrėta 2015 05 15]. Prieiga per internetą: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879101918536>>
9. Brazienė, R., Merkys, G. (2013b). Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: teorinės prielaidos ir empiriniai radiniai. *Filosofija. Sociologija*, 2 (24), 82-91 [žiūrėta 2015 03 15]. Prieiga per internetą: < <http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2013/2/82-91.pdf>>
10. Brazienė, R., Mikutavičienė, I. (2013a). Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: švietimo, darbo ir užimtumo politikos aspektas. *Viešoji politika ir administravimas*, 1 (12), 108-119 [žiūrėta 2015 03 15]. Prieiga per internetą: <www.vpa.ktu.lt/index.php/PPA/article/download/3853/2429>
11. Brazienė, R., Šalkauskaitė, U. (2012). Darbo rinkos reikalavimai ir jaunimo įsidarbinimo galimybės Lietuvoje: darbo pasiūlos skelbimų turinio analizės rezultatai. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 4, (28), 77-88 [žiūrėta 2015 03 31]. Prieiga per internetą: <http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2012~ISSN_1648-9098.N_4_28.PG_77-88/DS.002.0.01.ARTIC>
12. Brzinsky-Fay, Ch. (2007). Lost in transition? Labour Market Entry Sequences of School leavers in Europe. *European Sociological review*, 4 (23), 409-422 [žiūrėta 2015 03 31]. Prieiga per internetą: <http://www.researchgate.net/publication/48264658_Lost_in_transition_Labour_market_entry_sequences_of_school_leavers_in_Europe>

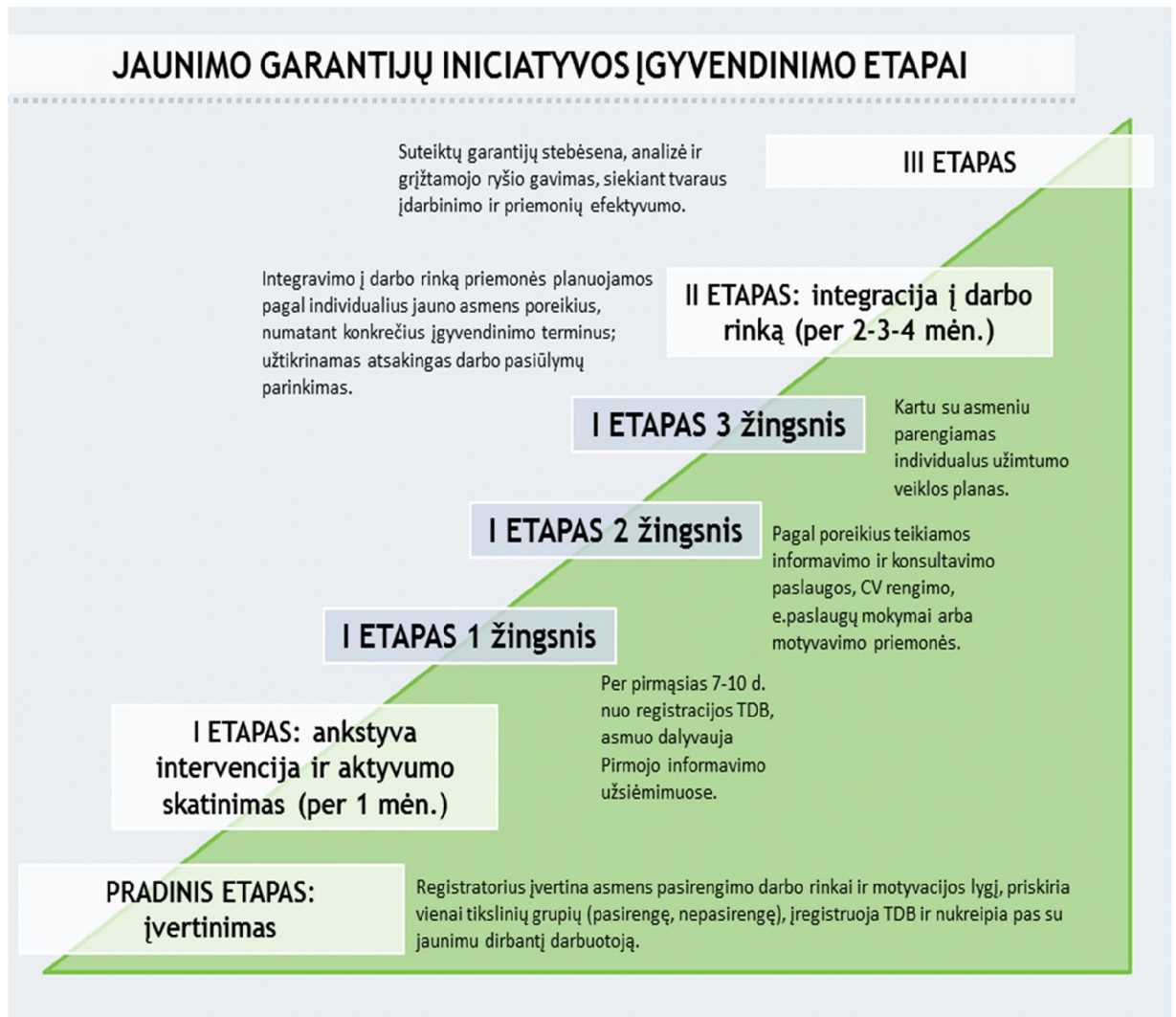
13. Crawford, C., Duckworth, K., Vignoles, A., Wyness, G. (2011). Young people's education and labour market choices aged 16/17 to 18/19 [žiūrėta 2015 03 31]. Prieiga per internetą: <https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/183355/DFE-RR182.pdf>
14. Commission of the European communities (2001). European commission white paper. A new impetus for European youth. COM (2001) 681 final [žiūrėta 2015 05 25]. Prieiga per internetą: <http://eryica.org/files/EC_White%20Paper%20on%20Youth_2001_EN.pdf>
15. Dorelaitienė, A., Žalkauskaitė, U. (2012). Savnorystė kaip jaunimo užimtumo forma perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką laikotarpiu. *Societal innovations for Global Growth, 1 (1)*, 890-905 [žiūrėta 2015 03 31]. Prieiga per internetą: <<http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2012~1367189108412/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>>
16. Europos bendrijų komisija (2009). ES jaunimo strategija. Investicijos ir galimybių suteikimas Atnaujintas atvirasis koordinavimo metodas, taikomas sprendžiant jaunimo problemas ir suteikiant jiems daugiau galimybių [žiūrėta 2015 03 09]. Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com%282009%290200/_com_com%282009%290200_lt.pdf>
17. Europos komisija (n.d.). Jaunimo garantijos [žiūrėta 2015 03 09]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=lt>>
18. Europos Sąjungos jaunimo užimtumo politika. Sužinokite, ką daro Europos sąjunga [žiūrėta 2015 03 09]. Prieiga per internetą: <http://www.opinio.europarl.europa.eu/opinio/upload/file/common/EU%20Youth%20and%20Employment%20policies_LT.pdf>
19. Eurostat (2014). Euroindicators [žiūrėta 2015 04 08]. Prieiga per internetą: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01042014-AP/EN/3-01042014-AP-EN.PDF
20. Eurostat statistics explained (2015). Youth unemployment [žiūrėta 2015 03 30]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Youth_unemployment>
21. International labour organization (2013). School to work transition survey [žiūrėta 2015 03 30]. Prieiga per internetą: http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/WCMS_191853/lang--ja/index.htm
22. Feldman, D., Ng W.H., T. (2007). The school to work transition: A role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 114-134 [žiūrėta 2015 03 30]. Prieiga per internetą: <http://ac.els-cdn.com/S0001879107000395/1-s2.0-S0001879107000395-main.pdf?_tid=630b239a-05f6-11e5-b873-00000aacb360&acdnat=1432899328_0d5437669af3a6d450d92c80f2cb5fd4>
23. Furstenberg, F., Rumbaut, R., Settersten A., R. (2004). On the frontier of adulthood: Emerging Themes and New Directions [žiūrėta 2015 05 06]. Prieiga per internetą: <<http://files.umwblogs.org/blogs.dir/1160/files/2008/05/adulthdnewthemestradd.pdf>>
24. Guščinskienė, J., Čiburienė, J. (2011). Aukštųjų mokyklų orientacija į darbo rinką: praktinės patirties ugdymas. *Studijos šiuolaikinėje visuomenėje. Respublikinės mokslinės praktinės konferencijos straipsnių rinkinys* (p. 38-47). Šiauliai: Šiaurės Lietuvos kolegija [žiūrėta 2015 03 30]. Prieiga per internetą: <http://www.slk.lt/sites/default/files/images/STUDIJOS_2011.pdf#page=38>
25. Investicijų ir verslo garantijos (2014). Parama pirmajam darbui [žiūrėta 2015 03 22]. Prieiga per internetą: <http://www.invega.lt/lt/parama-pirmajam-darbui/parama-pirmajam-darbui_.htm>
26. Jančauskas, E. (2006). *Valstybės darbo rinkos politika. Studijų metodika*. [žiūrėta 2015 03 22]. Prieiga per internetą: <www.lka.lt/download/1278/jancausko_knyga_metodika.pdf>
27. Juknevičienė, V., Kareivaitė, R., Domarkas, V. (2012). Institucinės dimensijos vaidmuo darnaus vystymosi koncepcijoje. *Viešojo politikos ir administravimas 3 (11)*, 461-472 [žiūrėta 2015 03 22]. Prieiga per internetą: <www.vpa.ktu.lt/index.php/PPA/article/download/2503/1876>

20. Juškienė, R. (2013). Jaunimo integracijos į darbo rinką skatinimas Šiaulių apskrityje. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos* 5(32), 28-39 [žiūrėta 2015 03 22]. Prieiga per internetą: <http://su.lt/bylos/mokslo_leidiniai/Kaimas/2013_5/juskiene.pdf>
21. Konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų Nr. 181. *Žin.*, 2004, Nr. 40-1298.
22. Kurutienė, Z (2006). Organizacijos ir individo santykis socialinio identifikavimosi požiūriu. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 1 (6), 110-116 [žiūrėta 2015 03 22]. Prieiga per internetą: <<https://fcis.vdu.lt/~i.maksvytiene@evf.vdu.lt/Kurutiene.pdf>>
23. Lietuvių kalbos institutas (2006). Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas.
24. Lietuvos banko terminų bazė (2013). Užimtumas [žiūrėta 2015 05 25]. Prieiga per internetą: <<http://www.xn--ratija-ckb.lt/LBTB/Lietuvos-banko-termin%C5%B3-baz%C4%97/u%C5%BEimtumas>>
25. Lietuvos darbo birža (2014). Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas [žiūrėta 2015 03 16]. Prieiga per internetą: <https://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Puslapiai/darbo_igudziu_remimas.aspx>
26. Lietuvos darbo birža (2014). Duomenys apie tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikėjų įdarbintus asmenis per 2014 metus [žiūrėta 2015 04 20]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Tarpininkavimas.aspx?AspXPage=g_B97E5DDA06E34D8ABA62404E14EF099F:%2540ID%3D38>
27. Lietuvos darbo birža (2015). ESF projektai ir priemonės [žiūrėta 2015 03 08]. Prieiga per internetą: <<https://www.ldb.lt/TDB/Vilnius/ESParama/ESF%20projektai/Sarasas.aspx>>
28. Lietuvos darbo birža (2013). Parama pirmajam darbui- darbdaviams kompensuota dalis jaunų darbuotojų darbo užmokesčio [žiūrėta 2015 03 22]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/informacija/veikla/naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=6750>>
29. Lietuvos darbo birža (2015). Savarankiško užimtumo rėmimas [žiūrėta 2015 04 16]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosAsmenims/Puslapiai/savarankisko_uzimtumo_remimas.aspx>
30. Lietuvos darbo birža (2014). Talentų bankas [žiūrėta 2015 04 20]. Prieiga per internetą: <https://www.ldb.lt/Informacija/Patarimai/PatarimaiIleskantiemsDarbo/Puslapiai/talentu_bankas.aspx>
31. Lietuvos darbo biržos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2012 m. kovo 6 d. Įsakymas Nr. V-123 „Dėl profiliuoto bedarbių aptarnavimo modelio ir jo taikymo metodikos patvirtinimo”.
32. Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centras (2013). Sąvokų žodynelis [žiūrėta 2015 05 28]. Prieiga per internetą: <http://uks.lmnsc.lt/lt/savoku_zodynelis/%C5%A0/>
33. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Nr. IX-9267 *Žin.*, 2002, Nr. 64-2569.
34. Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas Nr. XI-1871. *Žin.*, 2003, Nr. 119-5406.
35. Lietuvos Respublikos Seimo 1996 m. birželio 27 d. nutarimas dėl valstybinės jaunimo politikos koncepcijos. *Žin.*, 1996, Nr. I- 1413.
36. Lietuvos Respublikos Seimo 2012 m. gruodžio 13 d. Nutarimas Nr. XII-51 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės programos”. *Žin.*, 2012, Nr. 149-7630.
37. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2014). Įgyvendinamos priemonės jaunimo užimtumui skatinti [žiūrėta 2015 04 16]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/lt/darbo-rinka-uzimtumas/uzimtumo-ir-darbo-z6qc/jaunimo-uzimtumo-skatinimas/igyvendinamos-priemones.html#pasitikek_savimi>
38. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2015). Jaunimo situacija darbo rinkoje [žiūrėta 2015 03 22]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/lt/darbo-rinka-uzimtumas/uzimtumo-ir-darbo-z6qc/jaunimo-uzimtumo-skatinimas/jaunimo-situacija-darbo-rinkoje.html>>

39. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2014). Jaunimo politika [žiūrėta 2015 03 18]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/lt/jaunimo-politika.html>>
40. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2014). Tarpininkavimo įdarbinant paslaugos [žiūrėta 2015 04 16]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/lt/darbo-rinka-uzimtumas/uzimtumo-ir-darbo-z6qc/tarpininkavimo-idarbinant-paslaugos.html>>
41. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. liepos 26 d. įsakymas Nr. A1-443 Dėl Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. lapkričio 22 d. įsakymo Nr. A1-527 „Dėl 2007-2013 m. žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 1 prioriteto „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“ VP1-1.2-SADM-04-V visuotinės dotacijos priemonės „Parama pirmajam darbui“ aprašo patvirtinimo“ pakeitimo. *Žin.*, 2013, Nr. 83-4209.
42. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas Nr. X-694. *Žin.*, 2006 Nr. 73-2762; 2009 Nr. 73-2762.
43. Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės 2008 m. gegužės 29 d. valstybinio audito ataskaita Nr. VA-P-10-1-11 "Darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas".
44. Lietuvos Respublikos vyriausybės 1996 m. birželio 27 d. Nutarimas Nr. I-1413 „Dėl valstybinės jaunimo politikos koncepcijos“. *Žin.*, 1996, Nr. 65-1537.
45. Lietuvos Respublikos vyriausybės 2008 m. spalio 1 d. nutarimas Nr. 1047 „Dėl nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008-2010 metų programos patvirtinimo“. *Žin.*, 2008, Nr. 124-4718.
46. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gruodžio 1 d. nutarimas Nr. 1715 „Dėl Nacionalinės jaunimo politikos 2011-2019 metų plėtros programos patvirtinimo“. *Žin.*, 2010, Nr. 139-7112.
47. Nazelskis, E. (2010). Profesinis orientavimas švietimo ir verslo plėtros kontekste. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 25, 100-109 [žiūrėta 2015 05 25]. Prieiga per internetą: <<http://www.zurnalai.vu.lt/files/journals/157/articles/3005/public/100-109.pdf>>
48. Nelson, M., Story, M., Larson, I., Neumark-Sztainer, D., Lytle, L. (2008). Emerging Adulthood and College-aged Youth: An Overlooked Age for Weight-related Behavior Change. *Obesity. A research journal*, 16, 2205-2211 [žiūrėta 2015 04 27]. Prieiga per internetą: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1038/oby.2008.365/epdf>>
49. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Pocius, A. (2001a). Jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybės. *Filosofija, sociologija*, 4, 25-34 [žiūrėta 2015 05 02]. Prieiga per internetą: <<http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2001/4/F-25.pdf>>
50. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Pocius, A. (2005b). Ekonominių nuostolių dėl Lietuvos darbo rinkos pokyčių įvertinimas. *Ekonomikos teorija ir praktika*, 2, 30-46 [žiūrėta 2015 05 02]. Prieiga per internetą: <<http://www.lb.lt/pocius>>
51. Paltrokaitė, K. (2010). Jaunimo nedarbo Lietuvoje situacijos analizė problemos sprendimo keliai. *Akademinio jaunimo siekiai: ekonomikos, vadybos ir technologijų įžvalgos*, 34-38. Šiauliai: Vakarų Lietuvos verslo kolegija [žiūrėta 2015 05 05]. Prieiga per internetą: <<http://www.vlvk.lt/private/mtts/konferencijos/studentu/Konferencijos%20med%C5%BEiaga2010.pdf>>
52. Pocienė, I. (2011). *Jaunimo užimtumo politikos priemonių įgyvendinimas Lietuvoje (Kauno miesto savivaldybės atvejis)*. Magistro baigiamasis darbas: socialiniai mokslai [žiūrėta 2015 03 20]. Prieiga per internetą: <http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2011~D_20110609_090216-92309/DS.005.0.01.ETD>
53. Raffe, D. (2008). The concept of transition system. *Journal of Education and Work*, 4, (21), 277-296 [žiūrėta 2015 05 26]. Prieiga per internetą: <<http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13639080802360952>>

54. Ryan, P. (2001). The school to work transition: a cross national perspective. *Journal of economic literature*, 1 (39), 34-92 [žiūrėta 2015 03 20]. Prieiga per internetą: <<http://www.econ.cam.ac.uk/dae/repec/cam/pdf/Wp0014.pdf>>
55. Rudžinskienė, R. (2013). Jaunų ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumai. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 7, 24-37 [žiūrėta 2015 03 20]. Prieiga per internetą: <<http://www.zurnalai.vu.lt/files/journals/180/articles/1396/public/24.pdf>>
56. Saar, E., Unt, M., Kogan, I. (2008). Transition from educational system to labour market in the European Union: a comparison between new and old members. *International journal of comparative sociology*, 1 (49), 31-597 [žiūrėta 2015 03 19]. Prieiga per internetą: <<http://cos.sagepub.com/content/49/1/31.full.pdf+html>>
57. Slaski, M., Cartwright, S. (2002). Health, performance and emotional intelligence: an exploratory study of retail managers. *Stress and health*, 18, 63-68 [žiūrėta 2015 03 19]. Prieiga per internetą: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/smi.926/epdf>>
58. Stankevičius, P., Bagdanavičius, J., Lukešivičius, L., (1999). *Ekonomikos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas [žiūrėta 2015 05 28]. Prieiga per internetą: <<http://www.biblioteka.vpu.lt/elvpu/15260.pdf>>
59. Šaparnis, G., Merkys, G. (2002). Kokybinių ir kiekybinių metodų derinimas mokyklinės vadybos diagnostikoje: hipotezė ir pirmieji rezultatai. *Socialiniai mokslai*, 2 (23), 43-56 [žiūrėta 2015 03 19]. Prieiga per internetą: <<http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2000~1367175326621/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>>
60. Tauragės teritorinė darbo birža (2014). Darbo rinkos priemonės [žiūrėta 2015 03 08]. Prieiga per internetą: <https://www.ldb.lt/TDB/Taurage/Paslaugos/Puslapiai/Darbo_rinkos_priemones.aspx>
61. Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas [žiūrėta 2015 05 15]. Prieiga per internetą: <http://www.lvb.lt/primo_library/libweb/action/dlDisplay.do?vid=KTU&docId=KTU01000060367&fromSitemap=1&afterPDS=true>
62. Tchibozo, G. (Red.) (2012). *Cultural and Social Diversity and the Transition from Education to Work*. France: Springer [žiūrėta 2015 05 19]. Prieiga per internetą: <<https://books.google.lt/books?id=iCjzgRaF3dsC&pg=PA5&lpg=PA5&dq=transition+from+education+system+to+first+work&source=bl&ots=1cg3K8Fkst&sig=aqbrH0QtRKycNAtVRxPBV5AYqLs&hl=lt&sa=X&ei=7rhoVbWILom6UYDZgLAN&ved=0CEEQ6AEwBA#v=onepage&q=transition%20from%20education%20system%20to%20first%20work&f=false>>
63. The Society for Human Resource Management (2008). Critical skills needs and resources for changing workforce [žiūrėta 2015 03 31]. Prieiga per internetą: <http://www.shrm.org/research/surveyfindings/articles/documents/critical%20skills%20needs%20and%20resources%20for%20the%20changing%20workforce%20survey%20report.pdf>
64. Versnel, J., DeLuca, Ch., Hutchinson, N., Hill, A., Chin, P. (2011). International and national factors affecting school-to-work transition for at-risk youth in Canada: an integrative review. *The Canadian Journal of Career Development*, 1 (10), 21-31 [žiūrėta 2015 03 08]. Prieiga per internetą: <<http://cjdonline.ca/wp-content/uploads/2014/11/International-and-National-Factors-Affecting.pdf>>
65. Vetlov, I., Vibrickas, E. (2006). Lietuvos darbo rinkos lankstumas. *Pinigų studijos*, 1, 5-22.
66. Wolbers, M. (2007). Patterns of labour market entry. A comparative perspective on school-to-work transitions in 11 European countrys. *Acta Sociologica*, 3 (50), 189-210 [žiūrėta 2015 05 21]. Prieiga per internetą: <<http://asj.sagepub.com/content/50/3/189.full.pdf+html>>
67. Židžiūnas, R. (n.d). Pagrindinė efektyvumo priežastis- aukštas emocinis intelektas [žiūrėta 2015 03 14]. Prieiga per internetą: <<http://www.cvmarket.lt/careercenter/pagrindine-efektyvumo-priezastis---aukstas-emocinis-intelektas-2-102-596-773>>

68. Žukauskaitė, I. (2010a). Naujų darbuotojų socializaciją organizacijoje prognozuojantys veiksniai. *Organizacijų vadyba: sisteminiai veiksniai*, 56, 133-150.
69. Žukauskaitė, I. (2014). Mentorstė ir naujų darbuotojų socializacija: laikas galvoti apie mentorių atranką? *Acta Paedagogica Vilnensia*, 33, 79-95.
70. Žukauskaitė, I., Bagdžiūnienė D. (2008b). Skirting darbo patirtį turinčių asmenų socializacijos organizacijoje ypatumai. *Psichologija*, 37, 26-43.



Šaltinis: Lietuvos darbo birža (2015)

2 PRIEDAS

Interviu su skirtingais pirmojo įsidarbinimo socialiniais veikėjais

Pirmasis jaunuolis (J.1.)

- **Sveiki, į interviu atskubėjote turbūt tiesiai iš darbo?**
- *Taip taip. Todėl atleiskit, kad truputį pavėlavau.*
- **Nesijaudinkite nieko tokio. Ar dirbate čia Skuode?**
- *Mano darbo vieta šiek tiek toliau- Notėnuose. Dirbu Skuodo kultūros centre Notėnų skyriuje, renginių organizatore.*
- **Jūs dirbate pagal išsilavinimą ar dirbate taikydama tiesiog savo įgimtus gebėjimus?**
- *Turiu išsilavinimą. Klaipėdos valstybinėje kolegijoje įgijau kultūrinės veiklos vadybos bakalauro diplomą. Dabar esu magistrantė ir Vilniaus universitete studijuojau tarptautinio verslo vadybą.*
- **Siekiate dar aukštesnio kvalifikacinio laipsnio, manote, kad šiuolaikinėje darbo rinkoje išsilavinimas yra būtinas?**
- *Kaip čia pasakius, išsilavinimas reikalingas priklausomai nuo to, kokį darbą nori dirbti. Jei kažkas nori sėdėti ofise ir dokumentus tvarkyti, tai be specifinių žinių to nepadarysi, bet jei tavo tikslas kasti griovius, tai čia daug žinių nereikia.. Nors kai pagalvoji, kiek žmonių su aukštuoju tuos pačius griovius kasa, ta baisu darosi. Nors aišku, tų griovių kasti norinčių nelabai yra, bet kartais gyvenimas priverčia. Ką darysi jei nebėra, iš ko pragyventi. O šiaip man kažkaip atrodo saugiau, kai turiu tą diplomą rankose, nes negali žinoti, ko gyvenimas iš tavęs pareikalaus.*
- **Jūsų darbas atrodo įdomus. O kodėl Jūs rinkotės būtent šią specialybę? Ar nenusivylėte studijomis?**
- *Ši sritis bent jau man tikrai įdomi. Rinkausi tokias studijas kurios mane traukė. Visada mėgau ir dalyvauti renginiuose, ir juos organizuoti. Renginių aplinka man labai patinka. Nors ši profesija nėra itin populiari ir darbo vietą didelė dalis kuriasi patys, bet man pasisekė rasti darbą. Žinau, kad daug mano draugų bei pažįstamų studijas galima sakyti išrinko tėvai arba stojo ten, kur gavo valstybės finansavimą. Tikrai nesigailiu, kad studijavau būtent į šią specialybę, nes susipažinau su daug bendraminčių, o ir dėstytojai tos srities specialistai davė daug žinių bei perdavė savo patirtį.*
- **Ar jūsų apsisprendimo studijuoti tėvai neįtakoję. Gal Jūsų tėvai dirba panašioje srityje?**
- *Tikrai ne, jiems svarbiausia buvo, kad rinkčiausi, tai kas patinka, kad tikrai norėčiau dirbti*
- Nei vienas iš mano tėvų nedirba šioje srityje. Mama yra buhalterė, o tėtis yra mechanikas. Tėvai kartu dar ir ūkininkauja.*
- **Teko, o gal vis dar tenka padėti ūkyje?**
- *Kadangi vis dar gyvenu su tėvais, tai tikrai padėdau. Žinoma, kai darbą susiradau padėdau mažiau, bet yra savaitgaliai. Aš jau nuo vaikystės padėdau tėvams. Kažkaip mus taip auklėjo. Dažnai net dovanos švenčių proga priklausydavo nuo to, ar stengėmės „prikibti“ ūkyje. O jis pas mus nemažas.*
- **Galima sakyti, kad dirbti jau esi pripratusi?**
- *Čia jau tikra tiesa. Tik tiek, kad darbas, į kurį einu kiekvieną dieną, ir kurį atlieku tėvų ūkyje gerokai skiriasi.*
- **Ar ilgai ieškojote renginių organizatorės darbo?**
- *Nemažai, gal pusmetį buvau bedarbe.*
- **Su kokiomis klūtimis susidūrėte ieškodama darbo?**
- *Didžiausia problema yra skeptiškas darbdavio požiūris į jauną ir patirties neturintį asmenį. Darbdaviai mano, kad ką tik mokslus baigęs jaunas žmogus gali neatlaikyti darbo krūvio ir galiausiai išeiti. Taip pat bijoma, jog pritrūks praktinių įgūdžių, o jauno darbuotojo apmokymas užims per daug laiko. Nors jaunimas juk sparčiai mokosi, nebijo naujovių. Jei būčiau darbdavių vietoje tikrai nebijočiau priimti jaunų žmonių.*
- **Kadangi akivaizdu, jog jaunam žmogui iš tesų iškyla problemų ieškant pirmojo darbo, ar Jūs kreipėtis į kokią nors instituciją, kad Jums padėtų rasti darbą?**
- *Baigusi studijas užsiregistravau darbo biržoje, bet, kaip ir minėjau, darbą susiradau pati. Aš pastebėjau, kad įvairios priemonės skiriasi tik pavadinimu, dažnai už jų slypi ta pati esmė- atlyginimo subsidijavimas.*
- **Bet darbo biržoje turbūt gavote tam tikros pagalbos?**
- *Buvau informuota apie esančius arba tiksliau nesančius darbo pasiūlymus pagal mano specialybę, taip pat papasakojo apie mokymosi galimybes. Buvo papasakota apie galimybę pasinaudoti jaunimo užimtumo priemonėmis, sudarytas individualus užimtumo planas, bet, kad jis man vistiek darbo rasti nepadėjo.*
- **Kaip manote, kodėl?**
- *Visų pirma pagal mano specialybę tikrai mažai darbo pasiūlymų, ypač tokia nedideliame miestelyje kaip Skuodas. Dar studijuodama aš vis pažiūrėdavau darbo skelbimus, bet jų būdavo vos vienas kitas. Man darbo birža labiau asocijuojasi su daugybe popierių nei su realia pagalba. Kiek teko bendrauti su žmonėmis, tai pastebėjau, kad nėra didžiuliai*

mastai žmonių, kuriuos darbo birža įdarbintų. Iš jų pusės gerai tas, kad jie finansuoja mokymus ar kokius nors kursus jei žmogus nori įgyti arba keisti kvalifikaciją ir moka bedarbio išmoką, kuri bedarbiui kažkiek padeda pragyventi. O kad žmogui padėtų rasti darbą pagal jau turimą specialybę, kiek žinau čia retas atvejis.

- **Jūsų nuomone, kas visa tai įtakoja?**
- Skuodas jau toks miestelis, kad nėra labai vystoma pramonė ar kiti sektoriai. Čia dominuoja žemės ūkis, todėl kvalifikuotų specialistų reikia labai mažai. Yra ir dar viena problema. Pensijinį amžių vis didina ir didina, greitai reikės dirbti iki grabo lentos. Tai kur tos darbo vietos gali atsirasti jei jas užėmę pensininkai, o jaunam žmogui vietos ir nebelieka. Čia reikėtų valstybės įsikišimo ir tam tikrų įstatymų pakeitimų. Šiaip darbo biržos darbuotojai gana malonūs, rūpestingi ir atrodo stengiasi padėti, bet nieko nepadarysi, kai gyvenam tokioje vietoje.
- **Galbūt ieškant darbo sulaukėte nuoširdesnės pagalbos ir patarimų iš savo aplinkos?**
- Svarbių pažinčių, kurios padėtų įsidarbinti, kaip dabar populiariu, neturiu. Tik paskatinimas iš tėvų ar draugų nenusiminti ir nenuleisti rankų padėjo tą nedarbingą pusmetį iškęsti.
- **O kaip Jums sekėsi pradėjus dirbti, lengvai pritapote?**
- Iš pradžių buvo sunkoka. Viskas nauja nematyta, o norisi savo darbą atlikti gerai, kad manimi nenusiviltų. Buvo baimės, kad viskas pavyktų, pasisektų. Prisimenu, kaip jaudinausi prieš pirmąjį savo renginį. Bet viskas praėjo sklandžiai, mane net pagyrė.
- **Galėjote kreiptis pagalbos ar patarimo jei iškildavo neaiškumų?**
- Taip ir darydavau. Tik nenorėdavau per daug įkyrėti. Bet niekada neatsisakė padėti ar patarti nei kolegos, nei direktorius. Darbe net susiradau be galo gerų draugų.
- **Galima sakyti, kad džiaugiatės savo pirmuoju darbu?**
- Džiaugiuosi, net labai.
- **Dėkoju už pokalbį.**

Antrasis jaunuolis (J.2.)

- **Sveiki, papasakokite truputį apie save. Ką šiuo metu veikiate?**
- Prieš pusę metų baigiau sveikatos mokslų universitetą, o dabar dirbu odontologe.
- **Kas lėmė Jūsų pasirinkimą studijuoti medicinos srityje?**
- Šią profesiją pasirinkau todėl, kad domėjausi šia specialybe ir ji yra pakankamai paklausė. Kad studijuosiu mediciną žinojau gal nuo 9 klasės, nes ši sritis galima sakyti nuo vaikystės man patiko, tik nebuvo dar apsisprendusi, kokią specialybę konkrečiai.. Esu kruopšti, domiuosi inovacijomis susijusiomis su medicina, skaitau literatūrą.
- **Studijomis nenusivylėte ?**
- Tikrai ne. Buvo labai įdomu mokytis, aišku padirbėti reikėjo nemažai, bet buvo verta. Aš manau, kad norint tapti geru specialistu reikia ir papildomai paskaityti bei pasidomėti studijuojama sritimi. Juk niekas žinių į galva neįdeda jei pats nesistengį jų priimti.
- **O žinių, kurias įgijote pakako Jūsų darbe ar visgi pamatėte tam tikrų spragų.**
- Galima sakyti, kad pakako. Tik kartais trūksta pasitikėjimo savo jėgomis, tad jei kyla kokių nors abejonių paklausiu patarimo kolegų.
- **Kolektyvas malonus, greitai pritapote?**
- Aišku iš pradžių buvo sunku. Atrodė, kad visi į mane žiūri įtariai. Kai atėjau visi save, visi laisvai bendrauja, o aš atrodau nelabai dar turiu apie ką kalbėti, išskyrus darbą. Bet po truputį viskas ėjo gryn, dabar jau perlipome tą tokį barjerą. O kolegės malonios, noriai pataria jei reikia. Žinoma, su kai kuo daugiau bendrauju, su kai kuo mažiau. O aš į darbą juk ne draugų ieškoti ir atėjau.
- **Kaip Jūsų viršininkė, padėję adaptuotis?**
- Labai džiaugiuosi odontologijos kabineto, kuriame dirbu savininke. Ji labai rūpestinga. Tikrai atrodo, lyg mama. Nors ir turi daug darbo, bet visada pasiteirauja, kaip sekasi. Nebaisu jai, kaip viršininkei pasipasaoti jei kas ir nesiseka. Tikrai negaliu skųstis.
- **Galima sakyti, kad palanki darbo atmosfera padėjo greičiau adaptuotis?**
- Tikrai. Pirmomis dienomis, sakau, buvo nelengva, bet kai pamačiau, kad visi geranoriškai tai ir dirbti lengviau.
- **Turbūt palaikymas šeimoje irgi padeda?**
- Padeda, aišku. Mano mama taip pat dirba medicinos srityje, tai visada galiu ir jos patarimo ar pagalbos paprašyti.
- **Gal mama irgi paskatino studijuoti medicinos sritį?**
- Mama džiaugėsi, kad seku jos pėdomis, bet tikrai ne dėl mamos norėjau tapti dantiste. Kažkaip atrodo įgimtas tas noras. Net nežinau, kuo kitu galėčiau būti.
- **Mama nemokydavo Jūsų specialybės subtilybių?**

- Mokyti specialiai nemokydavo, bet kartais beasikalbant apie jos darbą, sužinodavau kokių nors niuansų. Ta medicina man nuo mažens jau nesvetima.
- **Grįžtant prie Jūsų įsidarbinimo, ar ilgai teko ieškoti darbo?**
- Uoj ne, neilgai. Kokį mėnesį po studijų norėjau pailsėti, tai darbo net neiškojau. O kai pradėjau darboieškoti, maždaug po gero mėnesio ir radau.
- **Jūs ieškojote savarankiškai, ar kreipėtės pagalbos?**
- Po mokslų įstojau į darbo biržą, bet darbą susiradau pati.
- **O darbo birža suteikė Jums reikalingą informaciją, pateikė darbo pasiūlymų.**
- Vieną pasiūlymą buvo pateikę, bet ten neįsidarbinau, nes turbūt nei aš jiems tikau, nei jie man.
- **Galite atskleisti, kodėl nepavyko susitarti su darbdaviu?**
- Visų pirma, siūlomas atlyginimas labai mažas. Tikėjausi šiek tiek didesnio, kadangi už tokią sumą vargiai galima patenkinti ir būtinuosius poreikius. Taip pat man netiko ir darbo laikas. Aš norėjau nuolatinio darbo, o jie ieškojo odontologės tik trimis dienoms per savaitę. Mąsčiau, gal galėčiau likusias dienas ieškoti darbo kur nors kitur, bet kadangi dar ir atlyginimas nekoks, nusprendžiau dar paieškoti kitos darbo vietos.
- **Grįžtant prie darbo biržos, kaip manote ar darbo birža suteikė Jums reikalingą pagalbą ieškant darbo?**
- Suteikė informaciją, pasakė, kokiose jaunimo užimtumo priemonėse galėčiau dalyvauti, atsakydavo į mano rūpimus klausimus, kvietė į visokius seminarus. O šiaip nežinau, gal ir stengėse toje biržoje, bet realios naudos man tai neatnešė. Kas įsiminė, tai labai daug visokių dokumentų. Vien jau kol įstoji į tą biržą kiek parašų reikia pridėti.
- **Manote, kad per daug įvairios dokumentacijos, kitaip tariant biurokratizmo, ir per mažai realios naudos?**
- Man tos naudos nedaug buvo, bet gal kažkam ir labai greitai padeda darbą rasti. O dėl tų visų dokumentų daugybės, manau, kad tikrai galima truputi supaprastinti viską, bet aišku, čia jau ne darbo biržos darbuotojų kompetencijoje tai išspręsti.
- **Ar be darbo biržos Jums kas nors padėjo pirmojo darbo paieškose?**
- Kad ne. Daugiau pasikliačiau vien savimi.
- **Jūsų aplinkoje nebuvo patariančių, kaip ieškoti darbo, žmonių, papasakojančių savo patirtį?**
- Na tokios pagalbos tai buvo. Tik čia kažin ar tai galima vadinti pagalba, greičiau artimųjų pamastymai.
- **Kalbant iš Jūsų patirties, ar manote, kad Skuodo darbo biržoje Jums stengėsi nuoširdžiai padėti, ar tai buvo tiesiog šaltas pareigų vykdymas.**
- Na, plėšytis dėl manęs tikrai nesiplėšė, bet ranka irgi nenumojo. Sunku ir vertinti. Pakankamai trumpai aš ten įsiregistravusi buvau.
- **Galbūt Jūsų darbdavys priimdamas Jus į darbą pasinaudojo darbo biržos siūlomomis priemonėmis?**
- Kad ne. Prėmė ir tiek.
- **Kiek laiko jau dirbate?**
- Beveik metus.
- **Nenusivylėte darbu, esate patenkinta?**
- Ne. Dabar labai džiaugiuosi, kad nepradėjau dirbti, kur darbo birža siūlė. Dirbu pagal specialybę, darbas nuolatinis, atlyginimu irgi esu patenkinta, kolektivas geras. Viskas puiku.
- **Dėkoju už pokalbį.**

Trečiasis jaunuolis (J.3.)

- **Laba diena, gal papasakosite šiek tiek apie save. Ką šiuo metu veikiate?**
- Šiuo metu esu bedarbis, bet ieškau darbo.
- **Ar jau seniai ir kokio darbo ieškote?**
- Kauno kolegijoje mokiausi geodezijos. Tad darbo ieškau pagal specialybę. Darbo vietos ieškau nuo spalio mėnesio, tai dabar jau pusę metų.
- **Kas paskatino Jus rinktis būtent tokią specialybę?**
- Aš žinojau kad noriu studijuoti kažką su braižymais, matavimais. Iš pradžių galvojau apie architektūrą, statybos inžineriją, tačiau pasidomėjus tokios specialybės nebedomino.
- **O artimieji neturėjo įtakos?**
- Kad man tėvai sakė, kad rinkčiausi tai, kas patinka, nes jei po to darbas nemiels didžiulė tikimybė, kad aš to darbo ir nedirbsiu. Tai kam tada ir mokytis, ir pinigų investuoti į studijas?
- **Ar ši profesija Jums patinka, ar nenusivylėte ja studijuodami ar po studijų?**
- Na dabar gailiuosi pasirinkęs tokią specialybę, tačiau mokytis ir studijuoti man patiko. Praktika taip pat patiko. Gailiuosi dėlto, kad Lietuvoje tokie specialistai yra nevertinami. Vis dėlto buvimas geodezininku reikalauja atsinaujinančių žinių dėl besikeičiančių įvairių žemės įstatymų pakeitimų ar kitų teisės aktų pokyčių. Taip pat tai yra darbas, kurį dirbant yra prisiimama didelė atsakomybė.

- **Jeį ne geodezininko, kokią profesiją rinktumėtės dabar?**
- *Apie tai nebuvau pagalvojęs. Sunku atsakyti.*
- **O gal manote, kad išsilavinimas šiais laikais apskritai nebereikalingas jei darbo vietos vistiek nėra?**
- *Visada galvojau, kad šiais laikais be išsilavinimo žmogus esi prapuolęs, bet kai susidūriau su realybe mano požiūris pasikeitė. Įgytas išsilavinimas dabar jau nieko nebereikia. Niekas nenori mūsų priimti.. Dabartinė situacija jau daugiau nei absurdiška.*
- **Kaip ieškote darbo? Ar kreipiatės, į kokią nors instituciją prašydamas pagalbas ar ieškote savarankiškai?**
- *Sunkiai man kažkaip su tais darbais. Stoviu darbo biržoj, jau 6 mėnesiai, bet kol kas nieko gero nenusimato. Per pusę metų gavau tik vieną darbo pasiūlymą. Be darbot ieškau ir pats. Skaitau darbo skelbimus, siunčiu darbdaviams savo gyvenimo aprašymą.*
- **Ar daug darbdavių jau siuntėte savo gyvenimo aprašymą?**
- *Dabar tiksliai negaliu pasakyti, bet gal dviems ar trimis. Nedaug ir teišsiųsi, kai tik tiek darbo skelbimų tepasirodo.*
- **Nebandėte eiti tiesiog pas darbdavį pasikalbėti nors ir nėra darbo skelbimo? Gal pavyktų įtikinti, kad jam Jūsų reikia?**
- *O ką ten veiksi nuėjęs, jei nesiskelbia arba darbuotojo paiešką, tai vadinasi jo ir nereikia.*
- **Kaip manote, kokios priežastys trukdo Jums rasti darbą?**
- *Manau yra dvi pagrindinės kliūtys. Pirmoji yra ta, kad darbdaviai nenori priimti žmonių be patirties. O antroji priežastis yra per menkas siūlomas atlyginimas. Šiuo metu niekur nedirbu vien dėlto, jog netenkina atlyginimas ir duodamos garantijos. Tik juokas paima, pagalvojus apie pasiūlomą atlyginimą ir savės išlaikymo kainą. Tikrai nenoriu dirbti tokį darbą ir dar naudoti asmenines santaupas.*
- **Ar nepritariate tam, kad tik pradedančiam darbinę veiklą asmeniui, atlyginimas turėtų didėti su įgijama patirtimi ir parodant savo veiklos rezultatus?**
- *Atlyginimo po mėnesio niekas nepadidins. Geriausiai atveju jis gal šiek tiek padidės po kokių metų. O ką daryti per tuos metus, kaip pragyventi? Nesinori dėti pastangas, kai už tai nėra tinkamai atlyginama.*
- **Kaip manote, koks atlyginimas būtų tinkamas?**
- *Na pradžioje bent jau 2000 lt. arba apie 600 eurų. Jei niekur negausiu tokio atlyginimo tada beliks tik važiuoti padirbėti į užsienį.*
- **Grįžtant prie Jūsų darbo paieškų, ar aukštojoje mokykloje, kurioje mokėtės buvo organizuojami kokie nors renginiai, kurių metu būtumėte supažindinami su darbo rinka, jos tendencijomis?**
- *Būdavo jei neklystu karjeros dienos.*
- **Dalyvaudavote?**
- *Norėjau, bet vis nepavykdavo, nes kas nors sutrukdydavo.*
- **Kalbant apie pagalbą ieškant darbo, gal sulaukiate patarimų ir pagalbos iš tėvų ar kitų artimųjų?**
- *Mama sužinojusi, kad ieškomas geodezininkas pranešė man. Tai tokia va pagalba. Pas mane visi dirba: broilis, dvi sesės, tėvas, mama. Neturim banke milijonų, tai norint išgyventi reikia dirbti, todėl pasinerti į mano darbo paieškas mano artimieji nelabai turi laiko.*
- **Tačiau juk svarbi ir moralinė parama?**
- *Žinoma, reikalingas ir palaikymas, ypač kai ilgą laiką nesiseka.*
- **Kaip manote gal darbo birža deda per mažai realių pastangų padedant Jums įsidarbinti?**
- *Esu patenkintas darbuotojų supratingumu ir pagalba. Jau pusmetį vis lanakausi darbo biržoje, tai manau, jog jos ten stengiasi. Aš galvoju, kad gal pati įdarbinimo sistema yra neveiksminga.*
- **Manote, kad jaunimo užimtumo skatinimo priemonės yra neefektyvios?**
- *Iš savo patirties galiu pasakyti, kad trūksta to efektyvumo. Juk per pusę metų man pasiūlė tik vieną darbą. Tai kažkas juk negerai. Sudarė man ir tą asmeninį užimtumo planą, bet kažkaip nesigauna jį įgyvendinti.*
- **Ką reiktų daryti kitaip, kad jaunimui rasti pirmąjį darbą būtų lengviau?**
- *Mano manymu, reikalingas aiškumas ir mokslų pertvarka. Yra statistika padaryta, pasaulyje išsilavinusių žmonių su aukštuoju mokslu yra apie 7proc., Lietuvoje- 30proc. Tai tik parodo, jog jaunieji specialistai yra gaminami masiškai, o tai įtakoja ir darbų stoką rinkoje dėl joje prigrūstų specialistų. Kol universitetai ir kolegijos į studentų žiūrės kaip į prekę, tol tokia situacija ir bus.*
- **Ačiū už pokalbį, linkiu sėkmės darbo paieškose.**

Ketvirtasis jaunuolis (J.4.)

- **Labą dieną, papasakokite truputį apie save. Ką šiuo metu veikiate?**

- Šiuo metu nedirbu. Mokausi, tiksliau keliu vairuotojo kvalifikaciją ir ruošiuosi būti sunkiasvorio automobilio vairuotoju.
- **Tai pirmieji Jūsų mokslai baigus mokyklą ar turite ir kitą specialybę?**
- Ne, ne pirmieji. Mažeikių politechnikos mokykloje įgijau elektromechaniko specialybę.
- **Teko girdėti, kad Jūsų turima specialybė yra pakankamai paklausė. Ar nebandėte ieškoti darbo pagal turimą profesiją?**
- Buvau pas vieną darbdavį, bet tikriausiai, kaip ir dauguma darbdavių reikalavo patirties, kurios aš, aišku, ką tik baigęs mokslus neturėjau.
- **O daugiau nebandėte ieškoti?**
- Na aš esu darbo biržoj užsiregistravęs, tai kol kas tik porą variantų tepasiūlė.
- **Jie Jums buvo nepriimtini?**
- Taip.
- **Kiek laiko ieškojote elektromechaniko darbo?**
- Kažkur 2 mėnesius.
- **Kodėl nusprendėte mesti elektromechaniko darbo paieškas ir tapti vairuotoju?**
- Todėl, kad nemažas atlyginimas ir tik pabaigęs tuos mokslus gausiu darbą. Sudarėme trišalę sutartį tarp manęs, būsimo darbdavio ir darbo biržos, tad darbas garantuotas.
- **Darbo pagal elektromechaniko specialybę ieškojote pakankamai neilgai, tad gal Jums ši specialybė nelabai ir patiko?**
- Kai įstojau mokytis, maniau, kad man visai patiks, bet pradėjus mokytis supratau, kad ši specialybė nėra mano išsvajota, bet kadangi jau buvau pradėjęs, tad norėjosi ir užbaigti tuos mokslus. Matote, mano tėtis yra elektromechanikas, o jis pagal specialybę dirba jau daug metų, tai ir mane paskatino tą patį mokytis, o aš ir nesipriešinau. Dabar laukiu, kol pradėsiu dirbti sunkiasvorių automobilių vairuotoju. Automobiliai man visada buvo prie širdies, tik tas supratimas, ką gyvenime nori veikti turbūt ateina kartais vėliau.
- **Kaip manote, ar faktas, jog elektromechaniko specialybė Jūs nesate labai patenkintas galėjo lemti tai, kad neradote darbo pagal šią specialybę?**
- Visko gali būti. Kadangi neįdėjau labai daug pastangų, tad ir neradau to darbo. Atrodė įgijau specialybę todėl reikia ir darbą tokią susirasti, bet turbūt nelabai ir norėjau tokio to darbo. Būčiau norėjęs, būčiau labiau pasistengęs. Tuo labiau, kad buvau gavęs keletą darbo pasiūlymų. Gerai, kad ir neįsidarbinau, nes dabar dirbsiu darbą, kuris manau man tikrai patiks.
- **Kelti vairuotojo kategoriją sugalvojote pats, ar Jums kas nors patarė?**
- Pasiūlė darbo birža, kadangi yra viena firma, kuri ieško tų sunkiasvorių automobilių vairuotojų ir jie sutinka laukti, kol įgysiu teisę vairuoti tokius automobilius.
- **Esate patenkintas, kad darbo birža, Jums suteikė galimybę mokytis?**
- Be abejo, kadangi čia skuoode mokymai nevyksta, o reikia važiuoti į kitą miestą, tai ir stipendiją moka. Apskritai norintiems įgyti profesiją, darbo birža yra puikus problemos sprendimo variantas. Mokymai ar kokie tai kursai nemokami, stipendiją moka. Ar geriau ir bereikia. Džiaugiuosi, kad turiu tokią galimybę.
- **Tai gal ir išsilavinimas jaunimui dabar nebūtinas? Jei pagal specialybę darbo nėra, o baigus neilgai trunkančius mokymus darbas garantuotas?**
- Galima ir taip sakyti. Dabar niekas nebenori dirbti nekvalifikuoto darbo, visi nori būti aukščiau vieni už kitus. Tad aukštosios mokyklos yra perpildytos, darbo rinka yra nepajėgi įdarbinti tiek specialistų, kiek jų „pagamina“ aukštosios mokyklos. Todėl tas diplomus tarp masės žmonių, turinčių lygiai tokią patį, nuvertėja. Dauguma turi tuos aukštojo mokslo diplomus todėl jis ir nebėra jau nebėra garantas, kad tu tikrai rasi darbą.
- **Jūsų nuomone, ką reikėtų daryti, kad jaunimui rasti darbą būtų lengviau?**
- Niekada apie tai negalvojau, bet gal būtų gerai apriboti stojančiųjų į aukštąsias mokyklas skaičių, kad ten patektų tik tikrai gabus jaunimas. Šiuo metu yra taip, kad, kas turi pinigų, tas ir mokosi. Būna ir taip, kad ne tik už mokslus moka, bet ir visus studijoms reikalingus darbus perka, o galiausiai ir diplomą nusiperka. Neviešinant pavardžių galiu pasakyti, kad žinau atvejį, kad žmogus studijavo turbūt jau paskutiniame kurse net nežinodamas, kur yra jo universitetas. Tai tuom viskas ir pasakytą.
- **Esate nusivylęs aukštosiomis mokyklomis?**
- Toks tas nusivylimas, tik toks apmaudas. Įsivaizduokit ateina į vieną darbo vietą du pretendentai, o vienas iš jų su nupirktu diplomu ir priima tą, kuris net nežino, kur mokėsi. Tai kur čia lygybė. Aš pats, kaip ir minėjau mokiausi profetchninėje mokykloje, tai ten neteko pastebėti, kad kas pirktų diplomus. Todėl aš kalbu apie tai, ką matau aplinkui.
- **Gal turite dar kokių nors pastebėjimų apie problemas, kurios pasitinka jaunuolių, ieškančių pirmojo darbo?**
- Kad nelabai.
- Tada dėkoju Jums už pokalbį ir linkiu sėkmės pirmajame darbe.

5 jaunuolis (J.5.)

- **Sveiki, papasakokite, ką šiuo metu veikiate?**
- *Jau du metus dirbu vienoje baldų parduotuvėje vadybininke.*
- **Ar tai darbas pagal specialybę?**
- *Taip, Žemaitijos kolegijoje Mažeikiuose įgijau pardavimo vadybininko kvalifikaciją.*
- **Kodėl nusprendėte tapti būtent pardavimų vadybininke?**
- *Sunku paaiškinti. Baigusi mokyklą aš tikrai žinojau, kad noriu toliau mokytis, tik nežinojau, kur. Daug galvojau, klausiau artimųjų patarimo, bet visi sakydavo, kad tik aš pati galiu geriausiai nuspręsti. Kai man reikėjo rinktis studijas, tuo metu mūsų šeimoje buvo šiokių tokių finansinių sunkumų, tad stengiausi pasirinkti studijas, už kurias nereikėtų mokėti. Dėl tos pačios priežasties rinkausi ir arčiausiai namų esantį miestą, kad nereikėtų daug išleisti kelionei. Nors man tėvai niekada nesakė, kad būtinai turiu rinktis tik nemokamas studijas ir arčiausiai esančiame mieste, manęs neribojo, bet aš pati tada supratau, kad taip tėvams išleisti mane į mokslus bus kur kas lengviau.*
- **Nesigailite, kad įgijote būtent šią specialybę?**
- *Ne, man patinka tai, ką darau. Nors studijos buvo nuobodokos, bet dabar, kai jau dirbu džiaugiuosi savo veikla ir savo darbu.*
- **Ar tai yra Jūsų pirmasis darbas?**
- *Tikrai taip, po studijų neilgai trukus čia ir įsidarbinau.*
- **Ilgai darbo ieškojote?**
- *Na gal pusantro mėnesio. Tai manau, pakankamai trumpas laiko tarpas.*
- **Ar pati radote, ar kreipėtės kur nors, kad padėtų Jums darbo paieškose?**
- *Buvai užsiregistravusi darbo biržoj, bet darbo ten rasti man nepadėjo, tai siunčiau cv turbūt visiems darbdaviams, kurie man pagal specialybę tiko. Nesvarbu buvo darbo skelbimas ar ne. Ir šiaip eidavau po įmones pakalbėti, paklausti, o gali visgi pasiseks. Ir žinot, po pusantro mėnesio jau turėjau darbo vietą.*
- **Jūs labai atkakli.**
- *Na juk reikia kažkaip suktis.*
- **O gal šį atkaklumą ir užsispyrimą paveldėjote iš tėvų?**
- *Galbūt, nežinau net. Mano abu tėvai baigę kažkokius mokslus, dirba. Aš taip pratusi. Nedirbsi - neturėsi. Šitoj vietoj politika aiški. Tai jei nori kažką turėti, reikia ir pastangų įdėti.*
- **Turbūt iš savo patirties galite pasakyti, kad jaunimui, ieškančiam pirmojo darbo svarbiausia yra pačiam stengtis ieškoti darbo?**
- *Šimtu procentų pritariu. Niekas kitas negali padėti rasti darbą taip, kaip gali padėti pats sau. Jei būčiau laukusi, kol darbo birža ką nors pasiūlys ir jei ne mano atkaklumas, kažin ar dabar turėčiau darbą. Pastangų, valios užsispyrimo ir kitų savybių dėka iš tiesų galima daug ko pasiekti. Tikrai nebuvo lengva belstis į duris ir siūlytis pačiai lyg būčiau kokia prekė. Kartais pasijusdavau itin nemaloniai, kai tekdavo išgirsti neigiamą atsakymą arba kai apskritai atsisakydavo su manimi kalbėti, bet dabar labai džiaugiuosi, kad nenuleidau rankų.*
- **Kaip manote, kas dar be asmeninių pastangų gali padėti jaunimui rasti pirmąjį darbą?**
- *Manau, kad norint rasti darbą reikia turėti tam tikrų įgūdžių, žinių, kad galėtum įrodyti, jog darbdaviui iš tiesų esi reikalingas.*
- **Vadinasi reikia išsilavinimo?**
- *Galima sakyti ir taip. Kur daugiau įgysi tų žinių ir įgausi tu gebėjimų jei nesimokydamas. Tik jaunimui svarbu suprasti, kad vien tik išsilavinimas negarantuoja darbo. Yra dar daugybė kitų sąlygų, kurios būtinos ieškant darbo.*
- **Kokios tai sąlygos?**
- *Kaip ir minėjau reikia pačiam įdėti pastangų. Svarbu ir tai, ar valstybė remia jaunus žmones šioje situacijoje.*
- **Kaip manote, ar dabar yra remiamas jaunimas iš valstybės pusės?**
- *Iš dalies. Kai mane priėmė į darbą, darbdavys kreipėsi į darbo biržą dėl dalies atlyginimo subsidijavimo. Tokia priemonė iš tiesų paskatina priimti jauną žmogų į darbą, bet aišku nėra svarbiausias kriterijus. Nes esu įsitikinusi, kad ir be dalies atlyginimo padengimo darbdaviui, mane vistiek būtų priėmę į darbą.*
- **O kodėl darbdaviai nenori priimti jaunų žmonių į darbą? Pati atkakliai ieškojote darbo, todėl teko susidurti su skeptišku darbdavių požiūriu?**
- *Teko, tikrai teko. Darbdaviai visų pirma nori bent dviejų arba nors vienerių metų patirties. Taip pat darbdaviai bijo, kad vos tik studijas baigęs jaunas žmogus dėl įgūdžių ar žinių stokos nesugebės tinkamai atlikti savo darbo. O gaišti laiko ir apmokyti nepatyrusį darbuotoją darbdaviai tikrai nėra linkę.*
- **Grįžtant prie darbo biržos, ar pastebėjote nuoširdžias pastangas Jums padėti iš šios institucijos pusės?**
- *Darbuotojos buvo malonios, nemanau, kad nesistengė, bet jų darbas rezultatų nedavė. Pagal specialybę man nebuvo pasiūlyta nei vieno darbo. Galėjau rinktis nebent iš nekvalifikuotos darbo pasiūlos. Bet nesinorėjo dirbti kasininke arba valytoja.*

- **Tai gal darbo biržos darbuotojos netinkamai atlieka savo pareigas jei Jūs pati radote darbą, o institucija, kuri turėtų Jums padėti tepasiūlė dirbti kasininke?**
- *Jos tiesiog atlieka joms priskirtas funkcijas, nelaksto jos asmeniškai pas darbdavius, kad tik galėtų paskui pasiūlyti kokią darbėlį. Tai daryti gali nebent pats jaunuolis.*
- **Pakalbėkime truputį apie tai, kaip Jums sekėsi adaptuotis pirmajame darbe?**
- *O ką konkrečiai norėtumėte sužinoti?*
- **Ar pradėjusi dirbti susidūrėte su tam tikrais sunkumais, pavyzdžiui, įgūdžių ar žinių stoka ?**
- *Žinių, manau, pakako, bet praktinio darbo įgūdžių truputėlį trūko. Manau, kad tai neturėtų nieko stebinti, kadangi prieš tai niekada nebuvau dirbusi tokio darbo.*
- **Kaip sprendėte šią problemą?**
- *Kolektyvas nelabai galėjo padėti, nes toje firmoje aš buvau vienintelė pardavimų vadybininkė, todėl mano darbo specifikos niekas neišmanė. Ieškodavau informacijos, pati bandydavau rasti išeitį. Na, o jei jau iš tiesų nebežinodavau, ką daryti kreipdavausi į savo viršininką, bet tokių atvejų buvo gal tik du.*
- **Sulaukėte iš savo viršininko pagalbos?**
- *Tikrai taip, neatsisakė patarti.*
- **O kolegos greitai Jus priėmė?**
- *Manau, kad greitai. Esu komunikabili, tad didelių problem dėl bendravimo nekilo.*
- **Esate patenkinta savo turimu pirmuoju darbu?**
- *Drąsiai sakau, kad taip.*
- **Labai dėl to dėju. Dėkoju Jums už pokalbį.**

Pirmasis darbdavys (D.M.)

- **Labą dieną, visų pirma, gal papasakokite šiek tiek apie save.**
- *Net nežinau, nuo ko ir pradėti. Žinot, pirmą kartą iš manęs ima interviu. Na, esu 23 metų. Pernai baigiau Klaipėdos universitetą. Neseniai atididariau savo įmonę, o kitoje įmonėje dirbu samdomu direktoriumi, bet irgi dar neilgai, tik metai su truputėliu. Nors per tuos metus jau spėjau pakilti ir karjeros laiptais, nes iš pradžių mane priėmė dirbti komercijos direktoriumi, o kažkur po pusmečio tapau visos įmonės direktorium ir vadovauju 50-iai žmonių.*
- **Iš tikrųjų Jūsų sėkmės istorija labai įdomi. Jūs dar labai jaunas, dar tik pernai baigėte studijas, o jau šitiek pasiekėte. Kaip Jums pavyko?**
- *Nežinau ar čia sėkmės istorija. Nors gal ir sėkmės... Visų pirma, aš studijuodamas žinojau, kad noriu dirbti, po to kilti karjeros laiptais. Juk tam ir mokiausi. Ir aš to kryptingai siekiau. Nors tada viskas atrodė „for fun“. Studijuodamas važiauvau į Ameriką padirbėti ir, aišku, tuo pačiu pasaulio pamatyti. Išvažiauvau, nes daug mano draugų važiavo ir jiems labai patiko. O čia Lietuvoje irgi nesėdėjau prie „kompo“ prilipęs. Dalyvaudavau visokiuose seminaruose, konferencijose, o kai būdavo susitikimai su darbdaviais tai išvis nė vieno renginio nepraleisdavau. Aj, vos nepamiršau visų svarbiausio. Aš turėjau mentorių. Nors ne oficialiai aš ir dabar jį turiu. Garsiai neįvardinsiu pavardės, bet jis labai daug pasiekęs ir gerai žinomas žmogus. Kai su juo pakalbi, tai aš net nemoku pasakyti, kiek motyvacijos įgauni. Apskritai, su juo labai įdomu kalbėt. Aš ir dabar kartais jam paskambinu, susitinkam apie gyvenimą pakalbėt. Drąsiai galiu sakyti, kad jis man dvasinę prasme labai daug padėjo. Tai va, o mokslų dar nebaigęs jau turėjau keletą darbo pasiūlymų, bet grįžau į gimtąjį Skuodą iš tikrųjų dėl šalto išskaičiavimo, žodžiu, čia didesnę atlyginimą pasiūlė.*
- **Iš tiesų taip pat būtų labai įdomu sužinoti, kaip Jums sekėsi atidaryti savo įmonę, ar susidūrėte su daug sunkumų?**
- *Vienam būtų be galo sunku, nes yra visokių popierizmų labai daug. Šiaip aš labai džiaugiuosi, kad atėjau į Skuodo informacijos centrą, nes prieš atidarant savo įmonę turėjau tik idėją, bet nežinojau, nuo ko reikėtų pradėti ją įgyvendinti. Dabar abejoju, ar be informacijos centro man būtų apskritai pavykę.*
- **Sulaukėte reikiamos pagalbos?**
- *Ir dar kaip. Viską išaiškino, padėjo visus dokumentus sutvarkyti, jei iškildavo klausimų galėjau net nedarbo laiku skambinti ir klausti. Esu jiems be galo dėkingas ir už moralinę pagalbą. Žodžiu, informacijos centras Skuode veikia puikiai.*
- **Tai vadinasi yra jaunimui darbo, jei Jūs dar nebaigęs studijų jau kelis darbo pasiūlymus turėjote, o dabar jau ir savo įmonę?**
- *Nesąmonė. Nėra taip, kad nebūtų darbo. Kai man sako nėra darbo, tai klausi, iš kur žinai? O atsakymas būna: aj kaimynas sakė, aj per televizorių girdėjau. O patys sėdi prie kompiuterių visokiuose feisbukuose „lindę“ ir nieko nedaro. Pastangų nėra. Va kame bėda”.*
- **Manote, kad jaunimas turi daugiau įdėti individualių pastangų ir darbą kiekvienas galėtų rasti? O kaip pavyzdžiui išsilavinimas, juk jo taip pat reikia?**
- *Žinoma. Visų svarbiausia yra noras dirbti. Man kaip darbdaviui išsilavinimas nėra lemiamas dalykas. Svarbiau, kad žmogus iš tikrųjų norėtų dirbti, o išmokti galima ir bedirbant. Mano sekretorė yra baigusi tik 12 klasių, bet neišsivizduoju, kas galėtų dirbti geriau už ją. Be to teko pastebėti, kad dabar jaunimo įgyjamose kompetencijose aukštesiose mokyklose dažnai*

neatitinka praktikoje būtinųjų gebėjimų. O šiaip, kai žmogus ateina pas mane prašydamas darbo aš net neklausiu jo išsilavinimo. Dabar jau pradėjau išmokyti atskirti gerus darbuotojus.

- O daug turite tikrai gerų darbuotojų, gal tarp jų yra ir tokių, kuriems tai būtų pirmasis darbas?

- Nemažai turiu gerų darbuotojų. Šiaip žmonės stengiasi. Nors pasitaiko visokių. Jau penkis darbuotojus, kuriuos darbo birža siuntė, reikėjo atleisti. Nepasirodo darbe po kelias dienas arba pasirodo išsėję. Tai ką daryt? Daugiau iš biržos nieko nepriimsiu. Jau geriau be visų tų paramų, bet kad žmogus nuoširdžiai dirbtų. O jaunų žmonių, kuriems būtų pirmasis darbas, tai tokių tikrai yra, bet kiek tiksliai dabar negaliu pasakyti. Vienas toks jaunuolis pas mus dirba jau dešimt metų. Įgijo staliaus specialybę ir iškart atėjo pas mus. Tai jau dešimt metų bendraujam.

- Galima sakyti, jog nusivylėte darbo biržos atsiųstais darbuotojais?

- . Iš tikrųjų tai taip. Sakau, ir tos visos paramos iš valstybės tada jau nuvertėja. Geriau be jų, bet su tikru darbuotoju, kuris ateina kiekvieną dieną, nevėluoja ir nedaro kitų nusižengimų.

- Tai gal tada jaunimui, ieškančiam pirmojo darbo, reikėtų padėti didinant jo motyvaciją, o ne subsidijuojant atlyginimą?

- Šiaip visko reikia. Ir tas subsidijavimas gerai, kai darbuotojas geras. Bet kai nėra, kas normaliai dirbtų, tai kam ir tą atlyginimą subsidijuoti. Tada jau reikia dirbti ties motyvacija ar dar kažkuom net nežinau. Dabar prisiminiau vieną istoriją. Čia darbo biržoj buvo toks kaip darbuotojų aukcionas. Sukvietė darbuotojus, darbdavius. Ale visi nori dirbti, o darbdaviai tegu tik renkasi. Kai darbo biržos darbuotojai išėjo paprašiau, kad pakeltų rankas tie, kurie iš tikrųjų nori dirbti. Ir ką Jūs manot? Pilnoje salėje žmonių rankas pakėlė du ar trys jaunuoliai, dabar tiksliai nepamenu. Atėjo jie tik tam, kad reikia, nes kitaip iš biržos išmes, o ne dėl to, kad darbo norėtų.

- Tai gal jaunimas sąmoningai daro nusižengimus, kad darbdaviai atleistų iš darbo ir tada vėl galėtų registruotis darbo biržoje bei gauti bedarbio pašalpą?

- Iš tikrų gali būti. Juk iš pašalpos gyventi lengviau nei dirbti. Juo labiau, kad girdėjau, jog bedarbio pašalpą nori padaryti, kaip minimalią algą. Tai kam tada dirbti. Be to, visi žino, kad tik pradėjus dirbti ne ką daugiau ir tegausi, kol neparodysi pastangų ir apskritai, kaip dirbi.

- Kaip manot iš kur tas noras iš pašalpų gyventi. Gal viskas šeimoje prasideda?

- Galbūt. Juk sako, kad kaip tėvai gyvena, taip ir vaikai gyvens, o išimčių mažai būna. Bet šiaip galvoju, kad reikėtų kažkokios sistemos, kad padėtų atskirti fiktyviai ieškančius darbo nuo realiai, ieškančių. Vargsta ten toj biržoj, ieško darbo tiems tiems, kam tik pašalpų reikia. Šitą dalyką kažkaip reikia tvarkyt.

- Jūsų nuomone, čia sistema kalta, kad atsiranda nemažai fiktyviai ieškančių darbo jaunuolių, ar darbo biržos darbuotojai turėtų labiau stengtis ir bandyti atskirti tuos, kurie registruojasi darbo biržoje tik dėl pašalpų arba kitų asmeninių priežasčių?

- Sunku atsakyti, bet kad tokie „darbuotojai“ pridaro bereikalingo vargo tai faktas. Kadangi įmonė, kurioj dirbu sandomu direktoriumi gamina baldus, tai žmogų priimi apmokai kelias dienas ir jis dingsta. Tada vėl tvarkai popierius, kol jį atleidi ir vėl ieškai, kas jį pakeis.

- Sakėte, kad apmokote savo darbuotojus, tai galima sakyti, kad padedate jam adaptuotis?

- Aš pats nelabai turiu laiko mokyti, bet jei kyla naujokui klausimų, tai paprašau, kad iš senų darbuotojų kas nors jam pagelbėtų. Bet to, jei žmogus pirmą kartą įsidarbina, tai pradžioje duodam ir lengvesnes užduotis, kad išmokyti dirbti. O kai turiu laiko aš irgi pasidomiu kaip kam sekasi, patariu jei reikia.

- O gal taikote ar planuojate taikyti organizacinę mentorystę?

- Nei taikau, nei planuoju, tam ir laiko nebelieka. Kaip ir minėjau, pats turėjau mentorių tai, suprantu, kad tai labai gerai, bet tikrai nieko nebespėju.

Antrasis darbdavys (D.K.)

- Sveiki, gal galėtumėte papasakoti apie savo įmonę?

- Nėra labai daug ką pasakoti. Pas mane darbuotojų nedaug. Taisome kompiuterinę įrangą, teikiame IT paslaugas.

- Kiek matau, pas Jus dirba jauni žmonės, gal yra tokių, kurie Jūsų įmonėje pirmą kartą pradėjo savo darbinę veiklą?

- Yra yra, neseniai priėmiau vieną jaunuolį iš karto po studijų. Ir dar du vaikinai pas mane pradėjo dirbti iš karto po mokslo. Tik jau seniau, gal prieš du ar tris metus.

- O nebijojote priimti jaunų žmonių be patirties, kadangi dauguma darbdavių reikalauja, bet minimalios patirties?

- Vieną vaikiną priėmiau po to, kai jis pas mane dar studijuodamas praktiką atliko. Mačiau, kad neblogai dirbą tai ir priėmiau. Bet čia irgi įdomiai buvo. Aš net neiškojau dar vieno darbuotojo, tai kai pasibaigė praktiką me sir atsisveikinom. O po kokių 2 mėnesių jis atėjo, sako gal Jums darbuotojo reikia. Kažkaip pagalvojau, kad darbų turim nemažai, kartais sunku viską spėti laiku, tai ir priėmiau.

- **Ar nepajutote igūdžių stokos, kurie yra igijami praktinės veiklos metu?**
- *Šiaip gabus jaunuolis. Jei ko nežino, tai betkaip nedaro, paklausia patarimo, kaip geriau daryti. O ir kiti priimti darbuotojai, kurie pas mane pradėjo savo darbinę veiklą tikrai daug žino ir išmano.*
- **Tai nenusivylėte priėmęs į darbą žmones be patirties?**
- *Tikrai ne. Be to jaunimas imlus, jei ko ir nesupranta greit išmoksta.*
- **Gal esate girdėjęs apie jaunimo užimtumo skatinimo priemones?**
- *Čia tos, kur darbo birža taiko?*
- **Taip. Pavyzdžiui, darbo igūdžių igijimo rėmimas? Gal teko pasinaudoti?**
- *Tai tą jaunuolį kur neseniai priėmiau, tai jo atlyginimą iš dalies darbo birža ir subsidijuoja. Aš net nežinojau apie tas visokias priemones, bet jis pats man pasakė, kad yra tokia galimybė, nes jis buvo užsiregistravęs darbo biržoje, tai žinojo. Bet čia pirmas ir paskutinis kartas, kai visomis tomis priemonėmis naudojosi.*
- **Būtų labai įdomu sužinoti, kodėl?**
- *Jūs net neįsivaizduojate, koks ten biurokratizmas. Popierius ant popieriaus. Aš jau bijau mėnesio pabaigos, kai reiks tuos visus dokumentus darbo biržai pristatyti. Aš buhalterės nesamdu, tai pačiam reikia atlyginimus paskaičiuot, kiek man pačiam sumokėt reikia, kiek darbo birža duos, po to visus kvitus, kad pravedčiau į sąskaitą tą atlyginimą. Nežinau, košmaras čia. Jau geriau sumokėsiu pats visą tą atlyginimą negu į tą biržą kas mėnesį lakstysiu. Neturiu aš laiko tam.*
- **Galima sakyti, kad nusivylėte šia priemone?**
- *Pati priemonė gerai, bet tas popierizmas tikras galkvos skausmas.*
- **O daugiau ar teko susidurti su darbo birža?**
- *Kad nelabai, nes darbuotojai kažkaip mane patys susiranda.*
- **O į ką labiausiai atkreipiate dėmesį priimdamas darbuotoją? Kokie veiksniai Jums svarbiausi.**
- *Na visgi kažkokio išsilavinimo reikia. Jei patirtis yra dar geriau. Šiaip visada taikau bandomąjį laikotarpį, ypač jaunimui, tik pradedančiam darbinę veiklą. Na dėl atsargumo, nes tada geriausiai pamatai žmogų iš visų pusių. Išskyrus, kai paskutinį darbuotoją priėmiau, tai jo darbą per praktiką pamačiau. Šiaip tas bandomasis laikotarpis dažniausiai praeina sklandžiai, tik keletui jaunų žmonių nepasisekė.*
- **O priimtumėte į darbą be išsilavinimo ir be patirties?**
- *Pas mane žmonės dirba su informacinėm technologijom. Nežinau, kaip jie taisyty kompiuterius nežinodami pagrindų. Nebent koks labai gabus savamokslis pasitaikytų. Žinot, atkakliai siektų to darbo įtikintų, kad moka dirbti, o dar per bandomąjį laikotarpį gerai pasirodytų, tai tikrai priimčiau.*
- **Tai svarbiausia atkaklumas ir didelis noras dirbti?**
- *Beabejo. Reikia žinoti, kad niekas niekada nieko ant lėkštutės neatneša. Nebe rusų laikai, kad pabaigė mokslus ir iškart nurodė darbą ir dar gyvenamąją vietą davė. Dabar jau viską pačiam reikia išsikovot. Kaip pasiklosi, taip išmiegos.*
- **Manote, kad jaunimo nedarbas didelis, ne dėl valstybės politikos, bet dėl individualių asmens charakteristikų?**
- *Valstybės politika irgi svarbu, įstatymai gali būti palankūs jaunimui arba ne. Bet ir žmogaus asmeninės savybės labai svarbios. Jei žmogus nesistengia pats ieškoti to darbo, tai niekas jam nepadės. Jaunimui kartais pritrūksta užsispyrimo ir pastangų.*
- **Kaip manote, gal Jūsų minėtos asmeninės savybės turėtų būti išugdomos šeimoje?**
- *Aišku šeima įdiegia tam tikras vertybes, suformuoja tam tikrą požiūrį. Bet tik pats žmogus gali nuspręsti priimtina tai, ko tėvai mokė ar ne.*
- **Kadangi pas Jus dirba nemažai jaunų žmonių, gal teko pastebėti, tam tikras savybes, kurias jaunuoliai greičiausiai atsinešė iš šeimos, o galbūt patys jaunuoliai Jums papasakojo, apie save, savo šeimą ir tai kaip tėvai juos ruošė galbūt net ir darbo rinkai?**
- *Šiaip nežinau, nesigilinu aš per daug į darbuotojų asmeninius reikalus. Nei priimant į darbą, nei dirbant tokių dalykų neklausiu. Pastebėti irgi neteko, kad iš šeimos būtų atsinešta kažkas neigiamo. Apskritai nesiskundžiu savo darbuotojais. Turbūt visi iš gerų šeimų.*
- **Gal pakalbėkime apie jaunuolių adaptaciją darbe. Ar šiems jauniems žmonėms reikalinga pagalba adaptuojantis?**
- *Kažkiek reikalinga. Reikia supažindinti su darbo taisyklėmis, kurias kiti darbuotojai jau žino. Man atrodo, kad ir teigiama atmosfera darbe gali padėti greičiau pritapti. Žinote, nepažįstami žmonės, o jei dar žmogus apskritai pirmą kartą į darbą eina tai iš viso sunku. Kartais reikia ir patart kaip vieną ar kitą kompiuterį pataisyti, bet jau visos darbo specifikos tai aš nupasakot jam negaliu. Pats turi žinoti.*
- **Ar stengiatės pasidomėti, kaip naujam darbuotojui sekasi, ar vis dėlto laukiate, kol pats paprašys pagalbos?**
- *Čia kaip jau išeina. Aš pats dirbu ne tik vadovaujantį darbą tai nevisada spėju ir pasidomėti, bet kai esu darbo vietoje, tai pasikalbam, kaip sekasi, ar nėra didelių problemų, bet žinot, laiko vis pritrūksta. Žinau, kad negerai, bet taip jau išeina. Išsiaiškinam jei kas nors negerai. Manau visi mano darbuotojai jau yra prisitaikę tiek prie darbo sąlygų, tiek ir prie kolektyvo.*

Darbo biržos specialistė (S.1.D.)

- **Labą dieną, pradėkime nuo to, ar daug jaunuolių kreipiasi į jus po studijų ieškodami pirmojo darbo?**
- *Yra nemažai. Dažniausiai į mus kreipiasi, kai patiems jau nepavyksta rasti darbo.*
- **Ar jaunimas, pereinantis iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą, darbo biržoje yra identifikuojama, kaip atskira socialinė grupė.**
- *Taip, jie yra identifikuojami. Pagal papildomą rėmimo požymį jaunuoliai, ieškantys pirmojo darbo, yra įvardijami kaip pirmą kartą pradedantys darbinę veiklą pagal įgytą specialybę ar kvalifikaciją.*
- **Galima teigti, kadangi jie yra įvardijami, kaip atskira tam tikra rizikos grupė, jie susiduria su specifinėmis problemomis?**
- *Tikrai taip. Didžiausia problema slypi tame, kad darbdaviai reikalauja patirties, kurios ką tik mokslus baigęs jaunimas, deja, neturi.*
- **Ar tai yra vienintelė problema, dėl kurios jaunam žmogui sunku rasti pirmąjį darbą?**
- *Mano manymu, darbo patirties trūkumas yra didžiausia, bet ne vienintelė problema. Didelei daliai jaunų žmonių, kuriems sunkiai sekasi pirmojo darbo paieškose, trūksta aktyvumo. Jaunuoliai užsiregistruoja darbo biržoje tuom jų pastangos ir baigiasi. Savarankiškai darbo jie neieško, o tik laukia, ką pasiūlysiame mes. O ir mūsų darbo pasiūlymus neretai atmeta, kadangi jaunimas dažnai turi per didelius lūkesčius dėl atlyginimo. Taip pat pastebėjau, kad jaunimui trūksta ir motyvacijos, o gal labiau atsakomybės. Teko susidurti su situacija, kai duodi darbdavio kontaktus, pasakai, kad susitariau, kad paskambinsi susitart susitikt, pakalbėt. O paskui sužinai, kad nei skambino nei, ką. Manau ir pačiam jaunuoliui reikia įdėti pastangų. Aišku, yra visokių žmonių. Kai kurie tikrai stengiasi ir patys ieško to darbo. Taip pat ir darbdaviai ne visi neigiamai žiūrį į jaunus žmones, kai kurie kaip tik nori jaunų žmonių savo kolektyve, kadangi jie greitai mokosi, yra imlūs, dažniausiai neturi problemų dėl informacinių technologijų, kas šiais laikais yra ypatingai svarbu.*
- **Galima sakyti, jog jaunimui trūksta valios pastangų pačiam ieškoti darbo?**
- *Ne visiems, bet daug kam, taip. Aš puikiai suprantu, kad yra nelengva belstis į duris prašant darbo ir išgirsti neigiamą atsakymą. Tačiau daugumai žmonių reikia tą pereiti ir nieko čia nepadarysi. Be atitinkamų pastangų nebus ir rezultatų. Jaunimas dažnai tikisi viską greitai ir lengvai pasiekti, o jei iš pirmo karto nepasiseka iš karto nuleidžia rankas. Taip yra negerai.*
- **Ar galima teigti, jog dirbdama su jaunimu Jūs labiau susiduriate su nemotyvuotais jaunuoliais nei motyvuotais.**
- *Tikrai negaliu teigti, jog pas mus ateina vien nemotyvuoti ir nepasirengę darbo rinkai, tačiau tokių asmenų yra dauguma. Pagal visus požymius jaunimas ieškantis pirmojo darbo pagal įgytą specialybę galėtų būti priskiriamas darbo rinkai pasirengusiems asmenims, kadangi jie turi išsilavinimą, vadinasi ir tam tikrų žinių bei įgūdžių, tačiau dėl įvairių priežasčių jie yra priskiriami prie pasirengusių darbo rinkai, bet nemotyvuotų asmenų.*
- **Kokios tai gali būti priežastys?**
- *Priežasčių būna labai įvairių. Kaip ir minėjau jaunuoliai vis nepriima darbo pasiūlymų pagal turimą kvalifikaciją, nesugeba savarankiškai ieškoti darbo arba turi įvairių psichologinių problemų.*
- **Kaip manote, gal tos psichologinės ir visos kitos problemos yra atsineštos iš šeimos?**
- *Nors aš ne psichologė, tačiau manau, kad tikrai tos problemų šaknys gali slypėti ir šeimoje. Duomenų apie tėvų darbinę padėtį ar apskritai apie šeimą nerenkame, bet tėvų indėlis akivaizdus. Kartais, kai „išsineki“ su koku nors jaunuoliu, savaime „išlenda“, kad tėvai bedarbiai, gyvena tik iš pašalpų. Tai kažkaip natūraliai ir tam vaikui nesiseka. Turim kaip tik dabar tokį atvejį. Vieno vaikiną neprakalbinsi nors tu ką. Tik atsako, o daugiau nė žodžio iš jo neišpeši. Girdėjome, kad su tėvais jam sudėtinga. Tokiems atvejams ir atvažiuoja pas mus psichologas.*
- **Teikiate psichologo paslaugas?**
- *Jei yra poreiktis, tada taip.*
- **Dažnai būna, kad prireikia psichologo?**
- *Kad dažnai pasakyti negalėčiau, bet pasitaiko atvejų.*
- **Ar po pokalbių su psichologu jaunumui, turinčiam problemų, pavyksta greičiau įsidarbinti?**
- *Iš dalies taip, kadangi buvo ne vienas atvejis, kai pabendraavęs su psichologu jaunuolis jaučiasi drąsesnis, tampa nebe toks užsisklendęs. Todėl nieko keisto, kad panakikinus bendravimo barjerus tampa lengviau ir įsidarbinti. Kartą pas mane atėjo du jaunuoliai, vienas iš jų turėjo staliaus profesiją, o antrasis buvo baigęs tik vidurinę mokyklą. Jie abu kartu ėjo į darbo pokalbį pas baldus gaminančią įmonę turintį darbdavį. Kai jie grįžo pas mane papasakoti kaip jiems sekėsi, buvau be galo nustebusi, kai jie man pasakė, jog į darbą priėmė vaikiną tik su viduriniu išsilavinimu. Priimtas į darbą vaikiną man papasakojo, kad staliaus profesiją turinti jaunuolis nieko nekalbėjo, net nesistengė parodyti save. Jūs neįsivaizduojat, kaip spinduliavo to vaikiną akys, jis nenustygo vietoje, kad pagaliau turi darbą.*
- **Tai vadinasi, išsilavinimas bei turima profesija ar specialybė jau nėra būtinybė ir ji negarantuoja darbo vietos?**

- Garantuoti tai tikrai negarantuoja, nes norint rasti darbą išsilavinimo nepakanka, bet jis vis dėlto yra reikalingas. Vienoks ar kitoks išsilavinimas be galo reikalingas. Kad ir profesinėje mokykloje ar kokiuose tai kursuose įgytas diplomą yra vertingas. Nekvalifikuoti žmonės apskritai yra nekonkurencingi. Žinoma, išimčių pasitaiko, bet retai.

- **Jūsų nuomone, kas gali garantuoti sėkmingas pirmojo darbo paieškas? Ką turi turėti jaunuolis, kad jam pavyktų rasti darbą, o nereikėtų, pavyzdžiui, emigruoti.**

- Iš tikrųjų yra daug dalykų. Visų pirma, turi būti nuoširdus noras dirbti, nes jei jo nėra, tada jau visi kiti faktoriai nublanksta. Jaunuoliui taip pat reikia ir išsilavinimo, valios pastangų ieškant darbo, aktyvumo, gebėjimo save pristatyti darbdaviui. Reikalaujamos patirties, pirmojo darbo ieškantiems jaunuoliams yra neįmanoma turėti, tačiau šioje situacijoje padeda įvairios jaunimo užimtumo skatinimo priemonės.

- **Ar dėl to, jog jaunuoliai yra identifikuojami, kaip atskira socialinė grupė, jiems yra teikiama išskirtinė pagalba ieškant darbo arba taikomos specialios priemonės?**

- Yra jaunimo garantijų iniciatyva, kuri yra skirta jaunimui, tame tarpe ir pirmojo darbo ieškančiam. Specialiai pirmojo darbo ieškantiems asmenims yra darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonė. Nemažai jaunuolių šia priemone sėkmingai naudojasi. Nors apie jaunimo garantijų iniciatyvą labai garsiai kalbama lyg tai būtų kažkokia naujovė, o iš tikrųjų mes jau seniai visa tai darėme, o dabar tiesiog visas priemones jaunimui apjungė į vieną vienetą ir sugalvojo pavadinimą.

- **O kokia priemonė labiausiai padeda jaunimui įsidarbinti?**

- Oficialios statistikos nėra, tačiau pastebiu, kad dažniausiai naudojamosi darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonė, kai darbdaviams yra subsidijuojama tam tikra dalis, pirmą kartą įsidarbinusio jaunuolio, atlyginimo.

- **Ar manote, kad jaunimo, pereinančiam iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą, yra suteikiama pakankama pagalba iš institucijų pusės ar visgi reikėtų kažką keisti?**

- Iš tiesų, manau, jog pakanka esamų priemonių, skatinančių jaunuolių įsidarbinimą ir jos yra pakankamai veiksmingos. Kaip jau minėjau, svarbu pačiam norėti dirbti, nes tenka pastebėti, kad dabar jaunimas nori ne dirbti, o uždirbti. Nors kai geriau pagalvoju visgi tas atlyginimo subsidijavimas turi ir tam tikrų neigiamų niuansų. Pasitaiko tokių atvejų, kai darbdavys priima jaunuolį į darbą tol, kol yra subsidijuojamas atlyginimas, o po to iš karto atleidžia, o tada vėl naują jaunuolį priima ir vėl atlyginimas subsidijuojamas. Nors darbdaviai atleidę jaunuolį be priežasties pusę metų nebegali naudotis jokiomis darbo biržos siūlomomis priemonėmis, bet darbdaviai yra gudrūs sugalvoja visokių pažeidimų arba jaunuolį priverčia patį išeiti iš darbo. Tokiu atveju darbdavys vėl gali prašyti subsidijavimo. Mes, kai pastebėjome keletą tokių atvejų, pasikvietėme darbdavius ir bandėme paaiškinti, kad šitip nedaroma, tad dabar tokie atvejai jau retesni.

- **Kaip manote, ką dar reikėtų keisti jaunimo užimtumo sistemoje?**

- Būtina tobulinti bedarbių profiluoto aptarnavimo modelį. Nors jis yra skirtas visiems, tačiau tame tarpe ir jaunimui. Jame labai daug biurokracijos, jis turėtų būti šiek tiek lankstesnis. Dažnai jaunuoliui yra reikalinga kokia nors užimtumą skatinanti priemonė, bet dėl įvairių biurokratinių niuansų tos priemonės jam pritaikyti negalima.

- **Gal bandėte, kaip nors spręsti šią problemą, teikti pasiūlymus? Juk Jūsų nuostatuose yra numatyta teisė teikti darbo biržos vadovybei pasiūlymus.**

- Bandėme ir oficialioje ir neoficialioje aplinkoje, tačiau mūsų niekas negirdi arba nenori girdėti, kadangi mes esame tik maža dalelė visoje Lietuvos darbo biržos sistemoje.

- **Grįžtant prie jaunimo, ieškančio pirmojo darbo, kaip manote, ar Jūsų kaip darbuotojų rūpestingumas gali padėti rasti darbą?**

- Žinoma, gali. Pas mus bedarbių srautai nėra labai dideli, todėl stengiamės nuoširdžiai padėti kiekvienam. Buvo toks atvejis, kada pas mane atėjo toks nuoširdus ir geras jaunuolis, kuris akivaizdžiai labai nori dirbti. Jis turėjo elektriko specialybę. Darbo pasiūlymų pagal jo specialybę tuo metu nebuvo. Tada tiesiog pagalvojau, kur Skuode galėtų reikėti elektriko ir prisiminiau, kad autobusų stotyje dirba ne vienas elektrikas. Paskambinau direktoriui ir tiesiog paklausiau gal jam reikėtų elektriko. Jis tuomet, deja, nieko negalėjo pasiūlyti, bet to jaunuolio kontaktus užsirašė ir po mėnesio pats paskambino klausdamas ar tas jaunuolis vis dar ieško darbo. Kiek žinau tas vaikinys dar ir dabar ten tebedirba.

- **Labai smagu, girdėti, kad jauniems žmonėms yra stengiamasi nuoširdžiai padėti. Dėkoju Jums už pokalbį.**

Darbo biržos vedėja (S.2.D.)

- **Labai diena, kaip manote ar jaunuoliai, ieškantys pirmojo darbo, susiduria su tam tikromis problemomis?**

- Be abejo, kadangi jie neturi patirties dažnai nemoka prisistatyti darbdaviui, parodyti save. Taip pat jaunuoliams stinga ir motyvacijos. Didelė klaidą jaunuoliai padaro tada, kai nueina pas darbdavį visiškai nepasidomėję organizacija, kurioje nori dirbti arba nepasiruošę darbo pokalbiui.

- **Kaip manote, kas turėtų jaunimui padėti pasiruošti darbo paieškoms?**

- Pas mus darbo biržoje yra organizuojami seminarai, kuriuose yra kalbama apie darbo pokalbius, kaip jiems pasiruošti, netgi kaip apsirengti ar kalbėti. Tačiau aš manau, kad mokymo institucijos prieš išleisdamos savo studentus į darbo rinką turėtų suteikti tokios informacijos.

- **Jei darbo biržoje jaunuoliai yra mokomi, kaip išvengti klaidų ieškant pirmojo darbo, kodėl visgi jų pasitaiko.**

- Dažniausiai tos klaidos pasitaiko tada, kai jaunimas nedalyvauja rengiamuose seminaruose arba tiesiog nepriima tos informacijos, kuri jiems yra pateikiama.

- **Galbūt tada reikėtų ieškoti kitų būdų, kaip pateikti informaciją, kad jaunuoliai ją įsisavintų?**

- Mūsų darbo biržos specialistė, kuri veda šiuos užsiėmimus pateikia visą medžiagą labai įdomiai ir tai tikrai nėra vien tik nuobodi teorija. Jei žmogus nenori tos informacijos priimti, tai niekas jam ir negali padėti. Visa tai priklauso tik nuo paties jaunuolio.

- **Kaip manote, kas lemia sėkmę pirmojo darbo paieškose?**

- Yra daug dalykų. Žmogus, pirmiausia, turi norėti ieškoti darbo, o po to jau dirbti. Jis turi būti pasiruošęs darbui.

- **O koks turėtų būti jaunuolis pasiruošęs darbui?**

- Turėtų turėti specialybę, tam tikrų bendravimų įgūdžių. Kaip ir minėjau einant į pokalbį jis turėtų būti pasidomėjęs ta organizacija ir žinoti, kaip save pristatyti.

- **O jeigu vis tiek nesiseka rasti darbo, kas yra air turėtų būti daroma, kad būtų galima padėti jaunimui, ieškančiam pirmojo darbo?**

- Tam yra mūsų institucija - darbo birža. Jaunuoliams siūlome įvairių priemonių, kurios paskatina darbdavį priimti jauną žmogų.

- **O šios priemonės efektyvios?**

- Na taip, jos padeda įsidarbinti ne vienam jaunuoliui. Aš apskritai galvoju, kad Skuodo rajone nėra labai bloga situacija su jaunimu ieškančiu pirmojo darbo. Tikrai pas mus čia viskas pakankamai gerai. Kiek įmanoma įdarbinam. Dirbam efektyviai, nieko kitaip ir nepadarysi.

- **Ar, Jūsų nuomone, nuo darbo biržos darbuotojų nuoširdžių pastangų padėti jaunuoliai gali priklausyti įsidarbinimo sėkmė?**

- Ne tik gali, bet ir lemia, nes jaunam žmogui ypač reikia padrąsinimo ir globėjiškumo. Juk jaunas žmogus atsiduria situacijoje, kurioje dar niekada nėra buvęs, todėl natūralu, jog tas laikotarpis jaunui žmonėms yra labai sunkus.

- **Gal dėlto jaunimą, pereinantį iš švietimo sistemos į pirmąjį darbą reikėtų identifikuoti, kaip tam tikros rizikos grupę?**

- Ne, to daryti nereikia. Manau, pakanka, jog jie yra priskiriami jaunimo grupei ir tiek.

- **Kaip manote, ar siekiant padėti jaunimui rasti pirmąjį darbą, reikia atitinkamų pokyčių iš institucijų pusės?**

- Aš galiu kalbėti tik iš darbo biržos pusės. Apskritai kalbant, jaunimo užimtumo skatinimo sistema yra pakankamai gera. Yra įvairios priemonės, kurios paskatina darbdavius priimti jaunus žmones į darbą. Tik įžvelgiu trūkumą profiliuoto bedarbių aptarnavimo modelyje. Jį reikėtų šiek tiek keisti, kadangi darbo biržos negali teikti pakankamai efektyvių paslaugų, nes šis modelis yra labai biurokratizuotas. Jis turėtų būti lankstesnis.

- **Jūsų skyriaus nuostatuose yra numatyta teisė teikri darbo biržos vadovybei įvairius pasiūlymus. Ar nesinaudojate šia teise bandydami spręsti iškilusias problemas?**

- Teikiame ir labai dažnai, tačiau mūsų niekas negirdi ir į mūsų pasiūlymus dar nė karto nebuvo atsižvelgta. Atleiskite, bet turiu baigti interviu, kadangi pas mus atvyko svečių.

- **Dėkoju Jums už pokalbį.**