

ERASMUS+program “ ACTIVE CITIZENSHIP AND DECENT WORK “ (NR. 2015-1-ES01-KA204-016067).

I. SITUACIJA LIETUVOJE

1.1.JAUNUOLIŲ BENDRIEJI GEBĖJIMAI

Jaunimas – ateities darbo jėga, jo užimtumo ir ekonominio aktyvumo problemos laikomos prioritetinėmis tiek Lietuvoje, tiek visoje Europos Sąjungoje. Prieš kelerius metus Jungtinėse Amerikos Valstijose prasidėjusi globali finansų krizė palietė ir Lietuvą. Dėl šios krizės ilgalaikių neigiamų padarinių lėtėjo ekonomikos augimo sparta, prastėjo materialinė gyventojų padėtis, sparčiai didėjo nedarbas. (1)

Įvairiose šalyje jaunimo apibrėžtis yra skirtinga. Ji priklauso nuo šalies kultūrinių, politinių ir institucinių veiksnių. Lietuvos valstybinėje jaunimo politikos koncepcijoje jaunimu laikomi 16–29 metų asmenys. Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatyme (2005) jaunu žmogumi laikomi asmenys nuo 14 iki 29 metų. Lietuvos darbo rinkos politikos požiūriu jaunimui priskiriami 16–24 metų jaunuoliai. (1)

JAUNIMO SITUACIJOS APŽVALGA 2015 m. . DEMOGRAFIJA

- Per penkmetį jaunų žmonių skaičius sumažėjo beveik 93 tūkst.
- 2015 m. pradžioje Lietuvoje gyveno 572 902 jaunuoliai.
- 2015 m. jauni žmonės sudarė 20,5 proc. visų šalies gyventojų.

1 lentelė

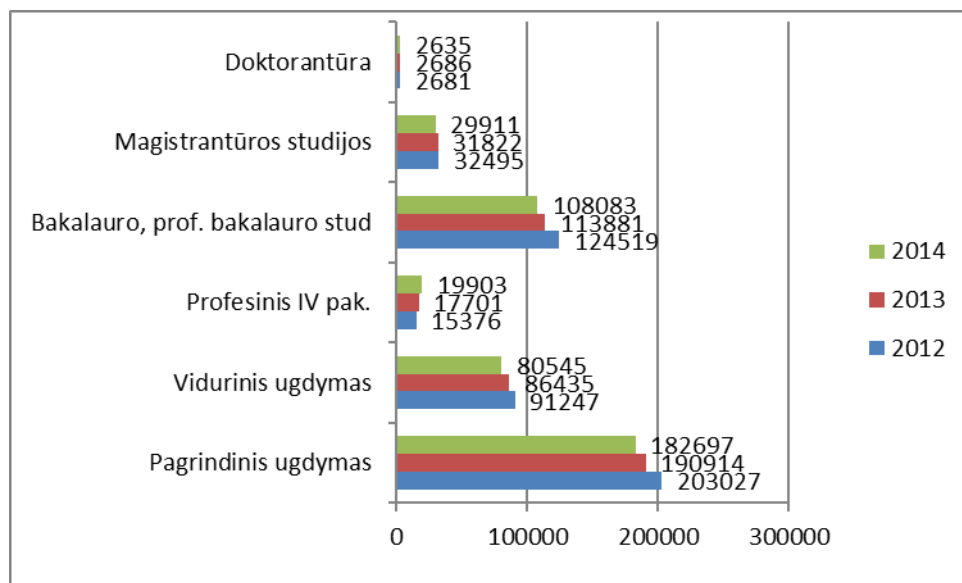
Jaunų žmonių (15-29 m.) skaičius 2010-2015 m.				
	15-19 m.	20-24 m.	25-29 m.	15-29 m.
2010 m.	229 406	229 750	206 416	665 572
2011 m.	215 622	218 764	194 190	628 576
2012 m.	187 705	214 721	192 347	608 950
2013 m.	201 882	214 878	194 659	597 242
2014 m.	177 196	213 059	194 446	584 701
2015 m.	170 398	207 167	195 337	572 902

- 2015 m. pradžioje 14-29 m. amžiaus merginos sudarė 49 proc., vaikinai – 51 proc. šalies jaunuolių.

- 2015 m. pradžioje 15-29 m. amžiaus žmonių mieste buvo beveik dvigubai daugiau negu kaimuose.
- Per 3 metus miestuose jaunų žmonių sumažėjo 30 tūkst., tuo tarpu kaimuose šis skaičius krito 6 tūkst.

Švietimas:

- Nuo 2010 m. mokinių ir studentų skaičius Lietuvoje sumažėjo daugiau nei 120 tūkst.
- Nuo 2012 m. besimokančiųjų skaičius laipsniškai mažėjo beveik visose švietimo pakopose.
- Tik profesinio ugdymo studijose besimokančiųjų skaičius kasmet stabiliai augo.



1 pav. Besimokančiųjų skaičius 2012-2014 m. Lietuvoje (2)

- 2014 m. jaunų žmonių įgijusių aukštąjį universitetinį išsilavinimą sumažėjo beveik 5 tūkst., lyginant su 2013 m. duomenimis.
- Tuo tarpu aukštąjį koleginių išsilavinimą gavusių žmonių skaičius išliko beveik identiškas, lyginant 2013 m. ir 2014 m.

Informacinės technologijos:

- Beveik visi jauni (16 -24 m .) žmonės naudojami kompiuteriu ir internetu .
- Dažniausiai jaunuoliai internetu bendrauja : susirašinėja elektroniniu paštu, bendrauja forumuose, pokalbių svetainėse . Labai daug jaunimo internete skaito naujienas, laikraščius, ieško informacijos apie prekes, paslaugas, klauso muzikos, žaidžia, dalijasi nuotraukomis .
- Pastebima aiški tendencija, kad jaunimas kasmet vis labiau perka arba užsisako prekes ir paslaugas internetu.

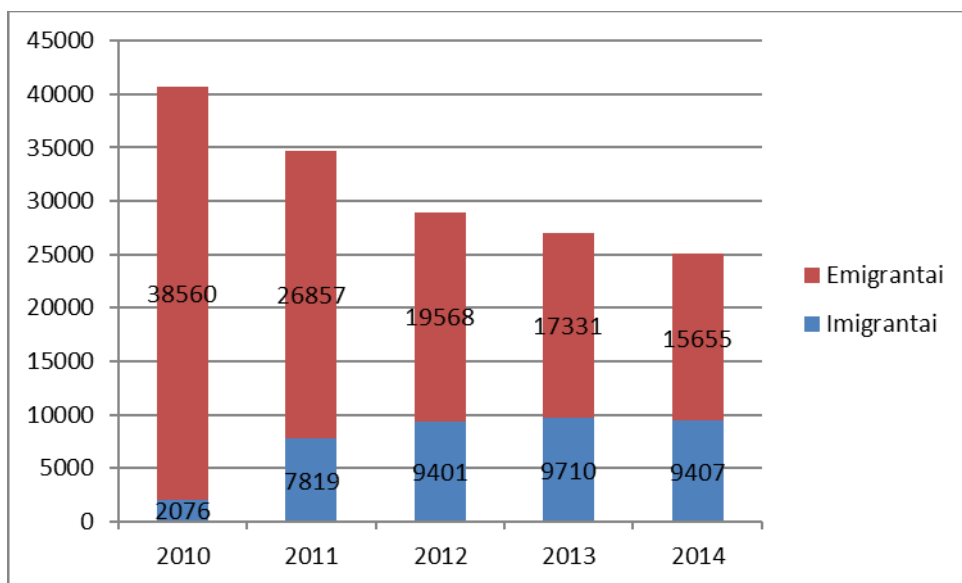
Žalingi įpročiai:

- 2014 m. rūkančių ir kartais rūkančių jaunų (15-24 m.) žmonių buvo 20,2 proc.
- Tuo tarpu dažnai vartojančių alkoholi (nuo kasdien iki 2-3 kartus per savaitę) buvo 10,7 proc.

- Dažniausiai jaunimas vartoja alkoholį dėl šių priežasčių: noras pasijusti laimingesniai, noras užmiršti problemas, siekimas apsvaigti, neturėjimas, ką veikti ir nenoras išsiskirti iš draugų rato.

Migracija:

- 2014 m. iš Lietuvos išvyko apie 15 tūkst. jaunų žmonių.
- Labiausiai emigruoja 20-24 m. ir 25-29 m. amžiaus grupių jaunuoliai.
- Per pastaruosius metus emigracija stabiliai mažėja.
- Lyginant jaunų emigrantų ir imigrantų santykį, 2014 m. jaunų žmonių daugiau emigravo negu imigravo (t. y. neto tarptautinė migracija buvo neigiama).
- Pagrindinės jaunų žmonių emigracijos priežastys yra:
 - negalėjimas susirasti darbo Lietuvoje,
 - negalėjimas susirasti darbo Lietuvoje pagal turimą specialybę,
 - per mažas mokamas darbo atlyginimas Lietuvoje,
 - noras studijuoti užsienyje, noras išmokti užsienio kalbą.



2 pav. Migracijos duomenys 2010-2014 m. Lietuvoje (2)

1.2. ĮSILIEJIMAS Į DARBO RINKĄ, NEDARBAS

Pagal Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymą (2012) – „bedarbiai – nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, kurie nesimoko pagal dieninę ar nuolatinę mokymo formą, taip pat Juridinių asmenų registre suteiktą likviduojamos individualios įmonės, mažosios bendrijos, tikrosios ūkinės bendrijos ar komanditinės ūkinės bendrijos statusą turinčių individualių įmonių savininkai, mažųjų bendrijų nariai, tikrųjų ūkinių bendrijų ar komanditinių ūkinių bendrijų tikrieji nariai, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys ir pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse“. (1) Šiuo metu bedarbio statusas suteikiamas nedirbantiems asmenims nepriklausomai nuo jų darbo ir uždarbio netekimo priežasčių.

Lietuvoje yra susiformavusi specifinė darbo rinkos struktūra, kuri nuo tradicinės (užimtumas-nedarbas) skiriasi tuo, kad joje yra du segmentai: paslėptasis nedarbas ir neoficialus užimtumas. Tai nekontroliuojama darbo rinkos dalis. Paslėptasis nedarbas ir neoficialus užimtumas apima 15-20 proc. ekonomiškai aktyvių Lietuvos gyventojų.

Darbo rinka:

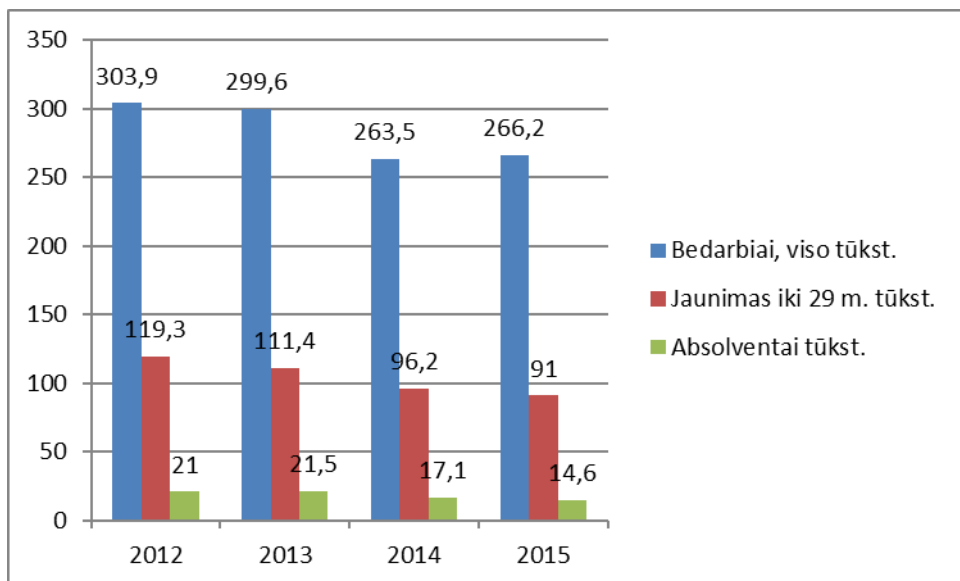
- Nuo 2010 m. jaunimo (15-24 m.) nedarbas mažėjo. 2014 m. nedarbas siekė 19,3 proc. Tais pačiais metais Lietuvos bendras (15 metų ir vyresni) nedarbo lygis siekė 10,7 proc.
- 2014 m. 25,4 tūkst. jaunų žmonių (15- 24 m.) buvo bedarbiai.
- Absolventų skaičius, kurie kreipėsi į Lietuvos darbo biržą nuo 2014 m. sumažėjo beveik 4 tūkst., lyginant su 2012 m.
- 2014 m. Lietuvos jaunimo iki 25 m. nedarbo lygis buvo geresnis už Europos Sąjungos šalių vidurkį (21,9 proc.).
- Vokietijoje šis rodiklis 2014 m. siekė 7,4 proc., t. y. beveik 3 kartus mažesnis nei Lietuvoje.
- 2014 m. Ispanijoje (53,5 proc.), Graikijoje (49,8 proc.), Kroatijoje (45,5 proc.), Italijoje (43,9 proc.) jaunimo nedarbo lygis buvo ypatingai aukštas.

Darbo ir socialinių tyrimų institutui atlikus jaunų bedarbių tyrimą, išaiškėjo ypač liūdna tendencija – vis menkėjantis nedarbančio jaunimo išsimokslinimas. Daug jaunų žmonių įsigyja nepaklausias profesijas. Lietuvoje sunku įsidarbinti žemės ūkio, chemijos, statybinių medžiagų inžinerijos specialistams, maisto prekių žinovams. Jauni bedarbiai ir ieškantys darbo asmenys – blogiausiai apsirūpinęs ir skurdžiausias gyventojų sluoksnius Lietuvoje.

Jauni bedarbiai

Prie jaunimo integracijos į darbo rinką prisideda ir Lietuvos darbo birža, kuri teikia įvairias paslaugas ir priemones, padedančias įsidarbinti. Jauniems bedarbiams integruoti į darbo rinką naudojamos įvairios priemonės, jas galima suskirstyti į dvi grupes. Pirmajai grupei priskiriamas nuolatinis arba terminuotas įdarbinimas, o antrajai grupei priskiriamos aktyvios darbo rinkos priemonės, kurios apima remiamą įdarbinimą (t. y. darbo įgūdžių įgijimas, įdarbinimas subsidijuojant, viešieji darbai), profesinį mokymą, darbo rotaciją, darbo vietų steigimą (Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas, 2012). (1)

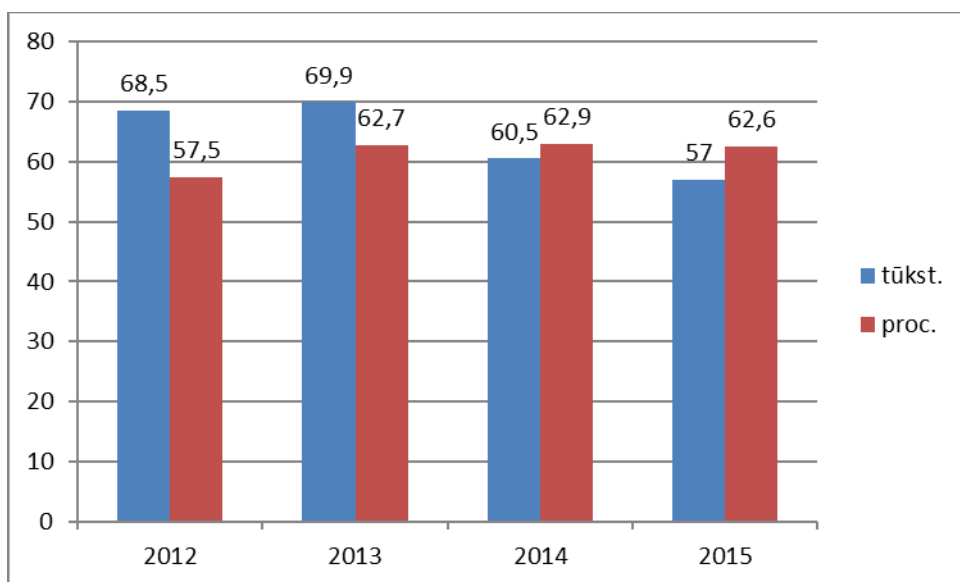
2015 metais sumažėjo įregistruotų jaunų bedarbių. Į darbo biržą dėl darbo paieškos kreipėsi 91 tūkst. jaunų 16–29 m. amžiaus bedarbių, per 2014 metus jų buvo 96,2 tūkst. Jauni bedarbiai sudarė mažesnę bedarbių dalį nei prieš metus, 34,2 proc. visų bedarbių buvo jaunesni nei 30 m.(2014 metais - 36,5 proc.). Jaunuolių iki 25 m. amžiaus taip pat registravosi mažiau. Jų buvo 51,9 tūkst. arba 19,5 proc. visų bedarbių, 2014 metais – 57,4 tūkst. (21,8 proc.).



3 pav. Registruotų bedarbių struktūra 2012-2015 m. (2)

2015 metais darbo biržoje registravosi 14,6 tūkst. absolventų, 2014 metais – 17,1 tūkst. Sumažėjo absolventų dalis tarp registruotų jaunų bedarbių, 2015 metais jie sudarė 16,1 proc., 2014 metais – 17,7 proc.

2015 metais buvo įdarbinti 57 tūkst. 16–29 m. amžiaus bedarbių (tai 62,6 proc. įregistruotų jaunų bedarbių). Jaunimo iki 25 m. 2015 metais buvo įdarbinta 28,1 tūkst. (54,2 proc.), 2014 metais – 29,8 tūkst. (51,9 proc.).



4 pav. Bedarbių 16-29 m. įdarbinimas 2012-2015 m. (2)

Nors jaunų ilgalaikių bedarbių skaičius mažėja, tačiau jaunimo ilgalaikio nedarbo problema išliko. Pažymėtina, kad daugiau nei pusė jaunų bedarbių priskiriami ilgalaikių bedarbių grupei, nes darbo neturi ilgiau nei šešis mėnesius. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme (2011) nurodoma, kad „ilgalaikiai bedarbiai – asmenys iki 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 6

mėnesius, ir asmenys nuo 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 12 mėnesių, skaičiuojant nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos“. (1)

DALYVAVIMAS AKTYVIOS DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONĖSE:

2015 metais į aktyvios darbo rinkos politikos priemones nusiųsta 20,1 tūkst. jaunų 16–29 m. amžiaus bedarbių (2014 metais – 21 tūkst.), iš jų – 11,3 tūkst. jaunimas iki 25 m. amžiaus (2014 metais – 13 tūkst.). Pagal priemones: 6,2 tūkst. jaunuolių iki 29 m. amžiaus dalyvavo profesinio mokymo, 11,4 tūkst. – remiamojo įdarbinimo, 2,3 tūkst. – paramos darbo vietoms steigti, 0,2 tūkst. – teritorinio judumo priemonėse.

Įdarbinti ir nukreipti į priemones sudarė 84,8 proc. įregistruotų jaunuolių.

JAUNI BEDARBIAI :

2016 m. sausio 1 d. buvo registruota 28,5 tūkst. jaunų 16-29 m. amžiaus bedarbių, tai 2,6 tūkst. mažiau nei prieš metus (2015 m. sausio 1 d. jų buvo 31,1 tūkst.). Iš jų – 13,3 tūkst. jaunimas iki 25 m. amžiaus ir tai 1,9 tūkst. mažiau nei pernai, kai buvo registruota 15,2 tūkst. šio amžiaus jaunų bedarbių. 2016 m. sausio 1 d. 16-29 m. jaunimas sudarė 17,5 proc. visų bedarbių (2015 m. sausio 1 d. – 18,4 proc.).

JAUNI ILGALAIKIAI BEDARBIAI (8 proc.)

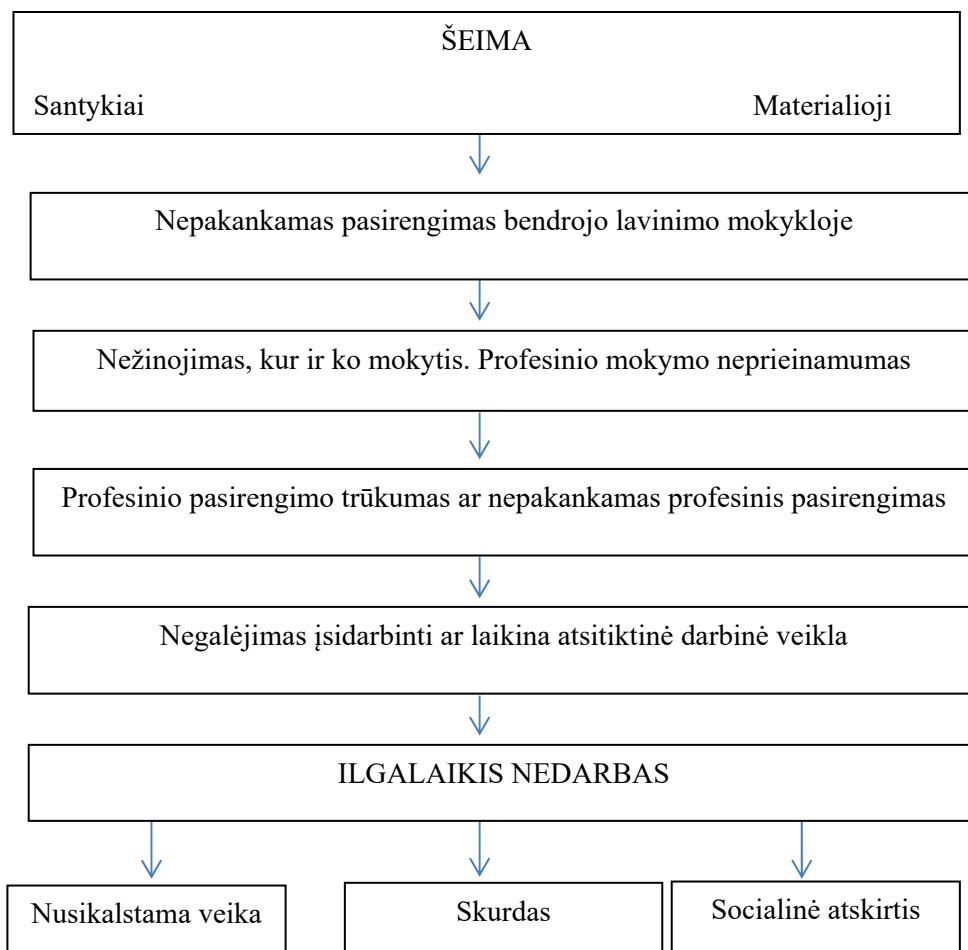
2016 m. sausio 1 d. buvo 2,1 tūkst. registruotų jaunų iki 25 m. ilgalaikių bedarbių. Jie sudarė 4,7 proc. visų ilgalaikių bedarbių. 25-29 m. ilgalaikių bedarbių buvo 1,5 tūkst. (3,3 proc.). 2015 m. sausio 1 d. buvo 2,6 tūkst. registruotų jaunų iki 25 m. ilgalaikių bedarbių. Jie sudarė 4,9 proc. visų ilgalaikių bedarbių. 25-29 m. ilgalaikių bedarbių buvo 2,3 tūkst. (4,3 proc.). Per metus jaunų 16–29 m. ilgalaikių bedarbių dalis sumažėjo 1,3 tūkst.

JAUNŲ BEDARBIŲ PROFILIAVIMAS

TURI PROFESINĮ PASIRENGIMĄ (62,3 proc.) 2016 m. sausio 1 d. 37,7 proc. jaunų 16–29 m. bedarbių neturėjo profesinės kvalifikacijos.

TURI DARBO PATIRTĮ (67,6 proc.) 2016 m. sausio 1 d. 32,4 proc. jaunų 16–29 m. bedarbių buvo pirmą kartą pradėdantys darbinę veiklą.

V. Whelan, V. Whelan (1995 : 29) pabrėžia, kad ilgalaikiai bedarbiai yra socialiai pažeidžiamiausia visuomenės grupė, kuriai gresia skurdas. Ypač stiprėja rizika būtent šios grupės asmenims tapti socialiai atskirtiems. Socialinė atskirtis – nesavanoriškas nutolimas nuo ekonominių ir visuomeninių vertybių (Zaleskienė, 1998 : 18). Socialinė atskirtis apima prastas materialines gyvenimo sąlygas, nesugebėjimą produktyviai dalyvauti socialiniame, ekonominiame, politiniame, kultūriniame gyvenime. Pabrėžtina, kad socialinė atskirtis gali reikšti ir nutolimą nuo visos bendruomenės ir aktyvaus gyvenimo (Duffy, 1995 : 33). Būtent ilgalaikis nedarbas gali būti įvardytas kaip vienas iš pagrindinių veiksnių, kuris lemia socialinę atskirtį (žr. 1 pav.). (1)



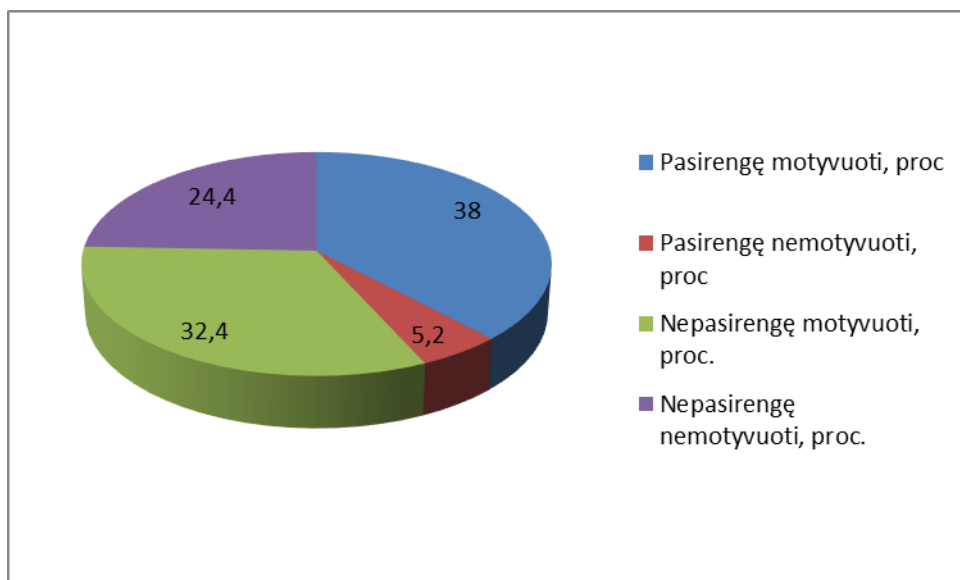
5 pav. Socialinę atskirtį profesinės veiklos požiūriu lemiantys veiksniai (1)

Išskiriamos dvi pagrindinės jaunimo neišdarbinimo priežastys: žema kvalifikacija ir nedidelė darbo patirtis. Visas įsidarbinti trukdančias priežastis galima suskirstyti į subjektyvias, objektyvias ir nekontroliuojamas. **Subjektyvios priežastys:** neigiamas darbdavių požiūris į jaunos darbuotojus, užsienio kalbų nemokėjimas, nepakankamas mobilumas, motyvacijos stoka ir kt. **Objektyvios priežastys:** mažas darbo užmokestis, sumažėjusi darbo jėgos paklausa ir kt. Nekontroliuojamos priežastys: ekonominė stagnacija, demografinis sproginimas, pajamų lygis, šalies teisinė sistema ir kt. Verta pažymėti, kad yra ir kitų kliūčių, trukdančių jaunimui įsidarbinti: **motyvacijos stoka, priklausomybės problemos, jaunuolių asocialus elgesys:** smulkūs nusižengimai ir moralinių elgesio normų pažeidimai, kurie nesukelia didelio pavojaus ir nepadarо didelės žalos (pvz., epizodinis alkoholio vartojimas, bėgimas iš pamokų, nedrausmingumas ir kt.). (1)

Įvairūs autoriai išskyrė specifines kliūtis, su kuriomis susiduria jaunimas integruodamasis į darbo rinką. Tai – siūlomas mažas atlyginimas ir nekvalifikuotas darbas, patirties stoka, reikiamos kvalifikacijos trūkumas. Globalizacijos fenomenas gali būti išskiriamas kaip dar vienas integraciją skatinantis veiksnys. Globalizacijos dėka jaunimui atsiveria didesnių galimybių įsidarbinti kitose šalyse ar tarptautinėse įmonėse, įsikūrusiose Lietuvoje. (1)

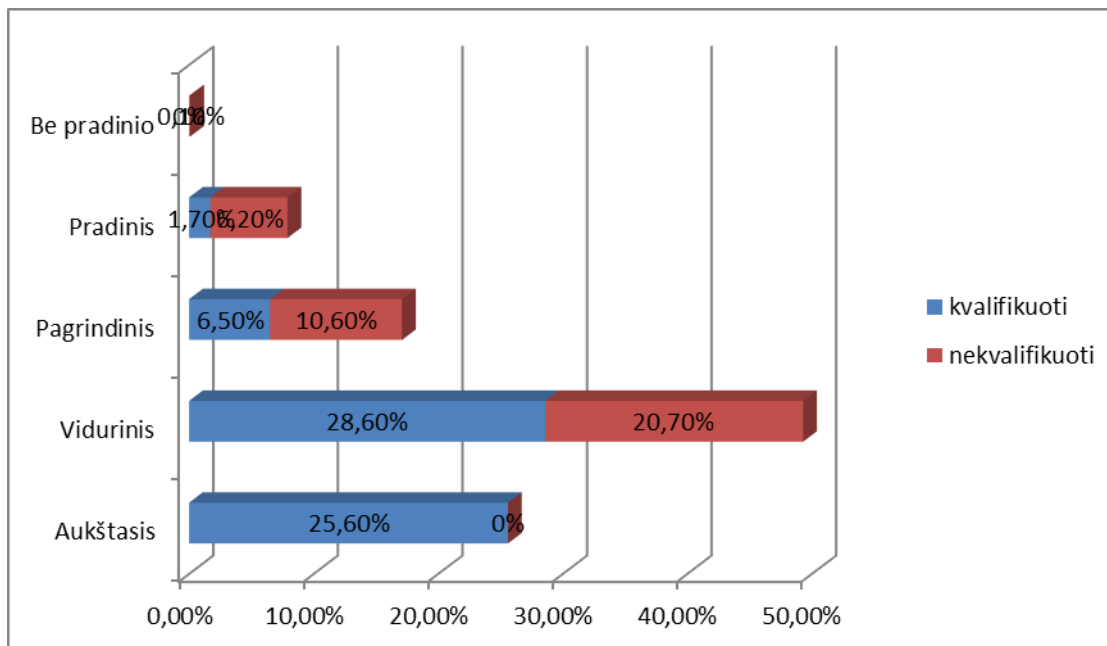
Daugelis darbdavių, rinkdamiesi darbuotojus į laisvas darbo vietas, pirmenybę teiktų darbo patirtį turintiems darbuotojams, o ne jaunam žmogui, pradedančiam savo darbo veiklą. Jaunuoliai susiduria su prisitaikymo ir apmokymo darbo vietoje sunkumais. (1)

Svarbi jaunų žmonių neįsidarbinimo priežastis – jų **nenoras dirbti, komunikavimo įgūdžių ir motyvacijos trūkumas**. Verslininkai pažymi, kad jaunuoliams trūksta tokių asmeninių savybių: sąžiningumo, atsakingumo, lankstumo, iniciatyvumo, etiškumo ir kt. Pažymėtina ir išsilavinimo svarba. Jie teigia, kad išsilavinimas ir praktiniai įgūdžiai yra sėkmingo integravimosi į darbo rinką pagrindas. Darbdaviai pabrėžia, kad studijų metu įgyjamos ne tik teorinės žinios, bet ir tobulinamos asmeninės savybės. Įgyjama naujų kompetencijų, kurios padeda lengviau prisitaikyti naujoje darbo aplinkoje. Verslininkų nuomone, turi keistis pačių jaunuolių požiūris į darbą, taip pat svarbi valstybės parama ir mokesčių lengvatos padidintų jaunuolių įsidarbinimo galimybes. Vertindami būtinas jauno darbuotojo savybes visi darbdaviai sutinka, kad jaunuoliui būtini praktiniai įgūdžiai. Darbdaviai pažymi, kad jaunas darbuotojas turėtų pasižymėti šiomis asmeninėmis savybėmis: atsakingumu, sąžiningumu, etiškumu, motyvuotumu, iniciatyvumu, pareigingumu, komunikabilumu, patikimumu. Jis turėtų gebėti dirbti ne tik individualiai, bet ir komanda. Jaunas darbuotojas turėtų būti darbštus, punctualus, konstruktyvus mąstymo.



6 pav. Išsilavinimas ir įgyta kvalifikacija, 2016 m. sausio 1 d.

Apie 80 proc. jaunų bedarbių neturi šeimos, jie gyvena kartu su tėvais ir yra jų išlaikomi. Formuojasi bendrabių dinastijos. Vaikai perima iš tėvų gyvenimo būdą, požiūrį į gyvenimą, motyvacijos trūkumą, nenorą mokytis ir siekti karjeros. Junuoliams, gyvenantiems bedarbių šeimose, kuriose vyrauja psemistinės nuotaikos, trūksta tėvų palaikymo, paslatinimo, motyvacijos ugdymo. Jie dažniausiai ir papildoma beviltskiausių ilgalaikių bedarbių, kuriems sudėtingiau įsitvirtinti darbo rinkoje, gretas. Gerokai daugiau nei kas trečias jaunasbedarbis gyvena kaime.



7 pav. registruotų jaunų bedarbių kvalifikacija 2015 m. (2)

Jaunas ilgalaikis bedarbis yra 16–24 metų, norintis rasti gerai mokamą darbą, tačiau nelinkęs dirbti mažai kvalifikuoto darbo, neturi specialybės, menko išsilavinimo. Išsilavinimo trūkumas yra svarbi jaunų ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežastis, tačiau darbo paieškos motyvacijos trūkumas dar svarbesnis. Daug jaunuolių nori emigruoti, linkę dirbti užsienyje, o ne Lietuvoje. (1)

JAUNO 16–29 M. BEDARBIO PORTRETAS (Darbo biržos duomenimis)

2015 01 01		2016 01 01
18,4	JAUNŲ BEDARBIŲ PROC. NUO VISŲ BEDARBIŲ	17,5
5,6	JAUNŲ BEDARBIŲ PROC. NUO DARBINGO 16-29 M. AMŽIAUS ŠALIES GYVENTOJŲ	5,3
47,4	MERGINOS	47,1
17,7	ILGALAIKĖS BEDARBĖS	14,2
52,6	VAIKINAI	52,9
13,5	ILGALAIKIAI BEDARBIAI	11,1
36,5	NEKVALIFIKUOTI	37,7
29	NEDIRBĘ	32,4

Jauni ilgalaikiai bedarbiai pagrindinę neįsidarbinimo priežastį nurodo darbo patirties neturėjimą, tačiau įdarbinimo konsultantų siūlomas darbas jų netenkina. Jiems trūksta darbo paieškos įgūdžių, informacijos apie laisvas darbo vietas. (1)

Europoje nedarbo problemos panašios kaip ir Lietuvoje: ilgalaikiai bedarbiai, jaunimo, moterų įdarbinimas. Tačiau mūsų nedarbas turi ir savų, „nacionalinių“ bruožų – norim, esant nemažam nedarbui, yra tūkstančiai laisvų darbo vietų turėti daug pastangų nereikalaujantį darbą. Lietuvoje daug kas ieško darbo vietos, o ne darbo, nes dauguma vis dar nori turėti lengvą, daug pastangų nereikalaujantį darbą. Turbūt dėl to Lietuvoje, esant tokiam nedarbui, yra tūkstančiai laivų darbo

vieta. Labai daug žmonių į darbo biržas ateina vien dėl pašalpa, o ne darbo ieškoti. Iš tūkstančio tik apie 3 bedarbius imasi verslo ir rizikos gyventi savo galva.

Darbo biržos duomenimis, Individualią veiklą, įsigiję verslo liudijimus, 2015 metais pradėjo 10 tūkst. jaunų 16–29 m. amžiaus bedarbių (2014 metais – 6,3 tūkst.), iš jų jaunimas iki 25 m. amžiaus – 4,6 tūkst., (2014 metais – 4,9 tūkst.).

1.3. PAGRINDINĖS KRYPTYS - NEDARBO MAŽINIMO PRIEMONĖS

Darbo pasiūla gali būti padidinta:

1. **Tobulinant darbo rinkos paslaugas.** Kai kurie asmenys bedarbiais yra dėl to, kad neturi reikiamos informacijos apie laisvas darbo vietas.
2. **Tobulinant deficitinių socialybių profesionalų paruošimą.** Vyriausybės parengtos mokymo programos, skirtos trūkstamų darbuotojų rengimui, padėtų bedarbiams greičiau įsidarbinti.
3. **Koreguojant valstybės paramą bedarbiams.** Šiuo metu šalyje savivaldybėms suteikta daugiau teisių įvertinant pagalbos bedarbiams poreikį ir reiklingumą, skirstant tam skirtas lėšas.
4. **Mažinant diskriminacijos apraiškas darbo rinkoje.** Labiausiai pastebima vyrų ir moterų atliekamuose darbuose, priimant į darbą ar apmokėjime už panašų darbą ...

Lietuvoje žmonių mąstymas yra kiek kitoks, nei europiečių. Susidariusi padėtis rodo, kad nemažai daliai bedarbių, gaunančių pašalpas situacija yra paranki, ji nemotyvuoja eiti ieškoti darbo. Bedarbių rėmimas didinant jiems pašalpas neduotų teigiamų pokyčių darbo rinkoje.

Šiuo metu darbo rinka reikalauja iš darbuotojo ne tik mokėti dirbti kompiuteriu, bet ir puikių profesinių žinių, platesnio išprusimo lygio. Todėl, efektyviausias iš išvardintų nedarbo mažinimo būdų yra kvalifikuotos darbo jėgos ruošimas, į mokymo programas įtraukiant kompetencijas, reikalingas žmonėms, norintiems susikurti sau darbo vietas. Negalintys rasti darbo bedarbiai arba samdomieji darbuotojai, nepasitenkinantys vien darbo užmokesčio pajamomis ir turėdami mažą pradinį kapitalą, gali steigti smulkias įmones ir organizuoti nuosavą verslą. Geri IT naudojimo įgūdžiai palankias sąlygas darbo namuose.

2016 m. DARBO RINKOS PROGNOZĖ (3)

„Eurostat „ duomenimis. Lietuvos ekonomika 2016 m. prognozuojamas BVP augimo augimas apie 3 proc. Vidutinis darbo užmokestis augs apie 5-6 proc. ir turėtų siekti 795,3 Eur. Vidutinis registruotas nedarbas turėtų sumažėti iki 8,5 proc. 2014 metais pradėtos Jaunimo garantijų iniciatyvos veiklos, pradėjus įgyvendinti ES struktūrinių fondų ir LR valstybės biudžeto lėšų finansuojamus projektus, jaunimo iki 29 m. vidutinis registruotas nedarbas sieks apie 4,7 – 4,9 proc.

Bedarbių struktūroje 24 proc. sudarys bedarbiai su aukštuoju (iš jų 45 proc. turintys aukštąjį universitetinį išsilavinimą), 39 proc. – su profesiniu išsilavinimu, 37 proc. – jokios profesinės kvalifikacijos neturintys bedarbiai.

Sparčiai vystantis technologijoms ir keičiantis darbo organizavimo pobūdžiui, sėkmingą įsidarbinimą lems ne tik geras išsilavinimas, kvalifikacija, profesiniai įgūdžiai, bet ir bendrieji

gebėjimai bei papildomos kompetencijos. Siekiant integruotis ar išlikti darbo rinkoje ir toliau bus svarbu mokytis visą gyvenimą.

DARBO RINKOS PROFESINIS MOKYMAS

Terminas „darbo rinkos profesinis mokymas“ Lietuvoje buvo įteisintas 1997 m., priėmus Profesinio mokymo įstatymą. Jo uždavinys yra kvalifikuotų darbuotojų poreikio ir jų pasiūlos suderinimas. Dėl besikeičiančių technologijų, geopolitinės padėties ir ekonominės situacijos, ypač akcentuojamas bedarbių profesinis rengimas.

Bedarbiai dažniausia ir yra ta žmonių grupė, kuriai profesinio mokymo programos ir psichologinio parengimo mokymai yra labiausiai reikalingi. Todėl darbo biržos stengiasi nukreipti bedarbius į programas, suteikiančias profesinių žinių ir ugdančias profesinius gebėjimus. Tokių programų pasiūla Lietuvoje yra nemaža:

- Verslo pagrindų kursai;
- Profesinio mokymo ir perkvalifikavimo programos;
- Profesijos pasirinkimo ir psichologinis konsultavimas;

Profesinis mokymas mokyklose susiduria su aiškios valstybės vizijos, kokių specialybių ateityje reikės, nebuvimu; darbdavių iniciatyvos stoka, remiant profesinės praktikos atlikimo galimybes bei žmogiškųjų ir finansinių resursų trūkumu rimtoms mokymo turinio reformoms.

Nemaža dalis neįsidarbinimo priežasčių dažnai net nėra susijusios su įgytu profesinio parengimo lygiu, o glūdi asmenybėje arba tam tikrose gyvenimiškose situacijose (neieško darbo, netenkina darbo užmokestis, darbas toli nuo namų, pamaninis ir kt.)

II. MOKYMO PASIŪLYMAI 2 KOMPETENCIJOSE IR GEROJI PATIRTIS

Iš aukščiau pateiktos jaunimo situacijos darbo rinkoje apžvalgos, matosi pagrindinės sėkmingos integracijos darbo rinkoje kliūtys: nepakankamas (ar ne to profilio) profesinis parengimas bei kompetencijų, reikalingas norintiems susikurti sau darbo vietas trūkumas, motyvacijos ir psichologinio pasirengimo darbo paieškai stoka.

Lietuvos ŠMM ir kitos institucijos bei Darbdavių konfederacija ieško galimybių keisti šiuo metu susidariusią situaciją darbo rinkoje. Keičiamos profesijos mokyklų specialybių mokymo programos, pereinama prie modulinio mokymo, kai visa mokymo programa suskirstoma į atskirus modulius. Juos mokantis, mokiniai gali rinktis:

- Mokyti visą programą iš karto ar tik vieną, kelis norimus modulius;
- Pasirenkama mokymosi trukmė – neribojamas mokymosi laikas;
- Po kiekvieno modulio baigimo suteikiamas pažymėjimas, o specialybės kvalifikacijos diplomą įteikiamas tik baigus visus programos modulius.

Pradėti pilotiniai projektai profesinėse mokyklose, kur geresnių praktinių įgūdžių įgijimui taikomas Pameistrystės mokymosi modelis, kur mokiniai mokomąsias praktikas atlieka verslo įmonėse su priskirtais Meistrais – praktikos mokytojais.

Lietuvos profesinės mokyklos aktyviai dalyvauja projektinėje veikloje kartu su kitomis ES šalimis.

Nemaža dalis projektų leidžia mūsų mokiniams atlikti gamybinę 2-4 savaitių praktiką užsienio šalyse. Tai įvairiapusiškai naudinga: tobulinamos anglų kalbos žinios, susipažįstama su kitos šalies kultūra, verslo ir technologijų ypatumais... Nemaža dalis tokią praktiką atlikusių mokinių gerai užsirekomenduoja ir vėliau vyksta dirbti pas buvusius praktikos darbdavius.

Mūsų mokykla yra labai derlingų žemių regione, tad nemaža dalis mokyklos veiklos yra susieta su žemės ūkiu. Eilę metų rengiami kursai būsimiesiems ūkininkams, kur be specializuotų žemės ūkio mokomųjų dalykų, mokomasi verslo, vadybos ir apskaitos pagrindų. Rengiami ir trumpi mokymai traktorininko teisėms gauti. Baigę tokius kursus ir gavę traktorininko pažymėjimus jauni žmonės gali imtis savarankiško smulkaus verslo žemės ūkio sektoriuje.

ECVET

Joniškio žemės ūkio mokykla 2014-2016 mokslo metais įgyvendina ERASMUS+ programos, 2 pagrindinio veiksmo – strateginės partnerystės projektą “ECVET panaudojimas žemės ūkio programai” (Nr. 2014-1-LT01-KA202-000507). ECVET - tai Europos profesinio mokymo kreditų sistema, kuria siekiama, kad žmonių kitose sistemose ir šalyse įgytus darbo įgūdžius ir žinias būtų lengviau patvirtinti ir pripažinti, kad į juos būtų atsižvelgiama suteikiant profesinę kvalifikaciją; kad galimybė keisti šalį ir mokymosi aplinką būtų patrauklesnė; didinti visos Europos profesinio mokymo sistemų ir tose sistemose įgyjamų kvalifikacijų suderinamumą; kad profesinio mokymo įstaigų absolventai turėtų daugiau galimybių įsidarbinti, o darbdaviai galėtų būti tikri, kad tam tikrą profesinę kvalifikaciją turintis asmuo yra įgijęs atitinkamų įgūdžių ir žinių.

Mūsų mokykla, atsižvelgdama į konkrečią mūsų Šiaurės Lietuvos regiono ypatumus, sėkmingai taiko profesinio mokymo formą, kai teorijos medžiaga ir atsiskaitymai vykdomi IT priemonių pagalba (Moodle sistemoje), o praktiniai užsiėmimai vyksta vakarais ir savaitgaliais. Ši mokymo forma ypač tinka jaunoms šeimoms, auginančioms vaikus; bedarbiams, norintiems pakeisti profesiją ar įgyti papildomų kvalifikacijų. Šiuo metu mokykla siūlo 2 specialybes: dekoratyvinio apželdinimo darbuotojo ir apskaitininko-kasininko. Programos vykdomos praėjusiais metais atnaujintoje mokymo bazėje, apskaitininkai naudojami mokomosiomis kompiuterinėmis apskaitos programomis. Dabartiniai šių programų mokiniai yra įvairaus išsilavinimo lygmens: su viduriniu, profesiniu, neuniversitetiniu aukštuoju išsilavinimu ir baigę universitetus. Mokymosi trukmė – 1 metai.

Lietuvoje kuriamos modulinės programos, kurios jau sėkmingai startuoja ugdymo įstaigose. Joniškio žemės ūkio mokykloje taip pat išbandoma ir įgyvendinama Apskaitininko ir kasininko modulinė profesinio mokymo programa. Modulinis mokymas patrauklus ir šiuolaikiškas, nes turinys struktūruotas pagal temas ir sudaromos sąlygos kuo greičiau įgyti atskirų profesinių kompetencijų.

Atsirado galimybė kvalifikaciją įgyti nebūtinai mokantis visą programą nuosekliai, ją galima pasiekti dalimis, mokantis pagal atskirus modulius, skirtingose ugdymo įstaigose ar net šalyse. Besimokantysis gali greičiau įsilieti į darbo rinką, praktikuotis užsienio įmonėse, o vėliau prireikus kitų kompetencijų sėkmingai sugrįžti į profesinę mokyklą mokytis.

Mokymosi moduline sistema pagrindiniai plusai:

- Galima rinktis tik norimą (siauresnę) profesijos dalį, pvz.: statybininkas gali mokytis tik tinkavimo ar plytelių klijavimo, apskaitininkas – tik darbo užmokesčio ar turto apskaitos...
- Mokymasis pakankamai lanksčiai derinamas su mokinio poreikiais, sudarant asmeninius mokymosi planus.

Pagrindinis modulinės programos trūkumas:

- Iš programos išimtas ekonomikos ir verslumo pagrindų dalykas, verslo vadybos pagrindai, ruošimas darbo rinkai.

Modulinė sistema suteikia daugiau galimybių rinktis mokymosi formas, tačiau neruošia mokinių integracijai į darbo rinką.

ŠMM nurodymu, siekiant padidinti mokinių kompetencijas integruotis į darbo rinką, baigiamojo 3 kurso mokiniams yra siūlomas Karjeros pagrindų modulis. Jo programoje numatytos temos: savęs pažinimo, profesijos pasirinkimo, darbo paieškos... Kolegijų ir universitetų pavyzdžiu, modulis labiau pritaikytas gimnazijų mokiniams, besirenkantiems ateities mokymosi kelią.

Siekiant labiau pritaikyti tokį modulį jauniems nekvalifikuotiems ar žemos kvalifikacijos bedarbiams, reiktų daugiau temų skirti savo verslo kūrimo galimybių pristatymui ir įsivertinimui, smulkaus verslo organizavimo formų ir finansavimo studijoms. Taip pat didesnis dėmesys mokyme turėtų būti skiriamas psichologiniam jaunų žmonių parengimui darbo rinkai.

Jauniems bedarbiams, kaip jau buvo pastebėta anksčiau, trūksta ne tik profesinių žinių, bet ir bendrųjų gebėjimų, todėl trumpi kursai gali padėti užpildyti esančias išsilavinimo ar kvalifikacijos spragas:

- Dalykinės užsienio kalbos mokymo;
- Verslumo ir smulkaus verslo kūrimo pagrindų mokymo;
- IT atskirų programų mokymo
- „Įsidarbinimo vadovo“

Įsidarbinimo vadovo kursų sudėtis galėtų būti tokie pagrindiniai atskiri moduliai (dalys):

1. **Asmens savęs pažinimo modulis**, kurio pagrindinis tikslas – nustatyti kiekvieno kursų dalyvio psichologinį portretą, stipriąsias ir silpnąsias puses:

- *Asmenybės tipo nustatymas*, charakterio ypatumų apibūdinimas (anketos, klausimynai, konsultacijos, individualūs pokalbiai ir grupiniai užsiėmimai, vaidmenų žaidimai, situacijų analizė...).
- *Stiprybių ir silpnybių (darbo rinkos požiūriu) identifikavimas*, jas įvardijus, gali būti sudaromos atskiros kursų grupės pagal kiekvieno dalyvio poreikį:
- *Galimų būsimos veiklos krypčių nustatymas* (aptarnavimas ar gamyba, individuali veikla ar grupinis darbas...):
 - Užsienio kalbų mokėjimo;
 - IT naudojimo;
 - Verslumo;
 - Profesinės kvalifikacijos (seminarai, profesijos tobulinimosi kursai)
 - Profesijos suteikimo (nekvalifikuotiems)...
- *Tobulinimosi plano sudarymas*

2. Veiklos srities pasirinkimo modulis, kurio pagrindinis tikslas iš I modulio sudaryto veiklos sričių sąrašo nustatyti asmeniui tinkamiausias veiklos kryptis ir formas:

- „šėšliavimas“ verslo įmonėse, kai asmuo nustatytą laiką (dieną, savaitę...) verslo įmonėse tiesiogiai stebi pasirinktos veiklos srities darbuotoją, jo veiklą, vykdomas užduotis...
- Gamybinės praktikos verslo įmonėse (pameistrystė ar kitos formos).

Modulio pabaigoje asmuo turėtų apsispręsti, kurioje veiklos srityje numato savo darbinės veiklos ateitį.

3. Darbo paieškos modulis, kurio pagrindinis tikslas, suteikti žinių, padedančių įsidarbinti asmenims, nusprendusiems būti samdomais darbuotojais:

- Informacijos apie laisvas darbo vietas šaltiniai;
- Darbo paieškos būdai ir reikalingų dokumentų rengimas;
- Pokalbiai dėl darbo ir įsidarbinimo procesas;
- Karjeros plano sudarymas.

4. Verslo pagrindų modulis, kurio pagrindinis tikslas padėti asmenims, nusprendusiems užsiimti savarankiška veikla, suteikiant tam reikalingų žinių:

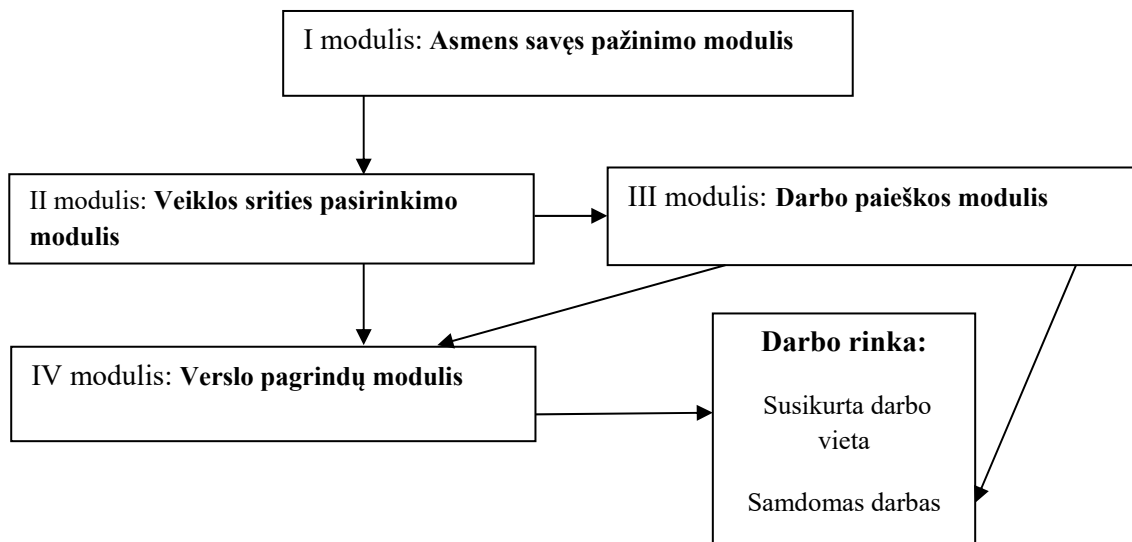
- Savarankiškos veiklos formos ir galimybės;
- Smulkaus verslo strigimo ir organizavimo ypatumai;

- Ekonominių, apskaitos ir verslo vadybos pradžios smulkiam verslui.

Modulinio parengimo darbo rinkai privalumas yra tai, kad kiekvienas asmuo baigęs I modulį gali susidaryti individualų tobulinimosi planą. Po I modulio (ar jo pabaigoje) asmenys papildomai gali įgyti trūkstamų kompetencijų tikslinėse grupėse : užsienio kalbų, IT ar verslumo...

Po II modulio galima rinktis:

- jei nusprendžiama ruošti samdomo darbuotojo ateičiai, rinktis III modulį;
- jei norima susikurti sau darbo vietą per individualią veiklą ar smulkų verslą – rinktis IV modulį;
- jei ruošiamasi įgyti daugiau praktinės patirties samdomame darbe ir tik po to imtis verslo – rinktis III, o po to IV modulį.



Kiekvieno modulio pasirinkimo variantas turėtų būti pasiekiamas asmeniui patogiu laiku ir tinkama forma: visi moduliai nuosekliai iš karto ar atskiri moduliai su tam tikrais laiko tarpais, tik mokymosi įstaigoje ar nuotoliniu būdu ...

IŠVADOS

1. Jaunimas – ateities darbo jėga, jo užimtumo ir ekonominio aktyvumo problemos laikomos prioritetinėmis tiek Lietuvoje, tiek visoje Europos Sąjungoje. Lietuvoje, kaip ir kitose ES šalyse jaunimo dalis bendrame gyventojų skaičiuje ženkliai mažėja. Priežastys yra ne tik mažėjantis gimstamumas, bet ir ekonominė emigracija bei kiti veiksniai.
2. Nedarbo lygiui tiksliai įvertinti trukdo netikslus bedarbio apibrėžimas, nes Darbo birža apima tik tuos bedarbius, kurie yra užsiregistravę. Tokia padėtis leidžia formuotis „paslėptajam“ nedarbui, kurį sudaro nelegaliai dirbantys arba nedirbantys ir niekur nesiregistravę gyventojai.
3. Nedirbančio jaunimo apibrėžtis skirtingose valstybinėse institucijose taip pat skiriasi: nuo 14 ar 16 iki 24 ar 29 metų. Šioje ataskaitoje naudota jaunimo samprata apima 16-29 metų jaunuolius.
4. Darbo ir socialinių tyrimų institutui atlikus jaunų bedarbių tyrimą, išaiškėjo tendencijos – iš vienos pusės vis menkėjantis nedirbančio jaunimo išsimokslinimas, iš kitos pusės - įgytos aukštos kvalifikacijos, tačiau nepaklausios specialybės. Pažymėtina, kad vis didenė aukštąjį išsilavinimą turinčių bedarbių dalis sutinka keisti veiklos sritį ir įgyti naują profesiją profesinėse mokyklose arba Darbo rinkos mokymo centruose.
5. Nekvalifikuoto jaunimo įsidarbinimui trukdo žema savivertė, motyvacijos dirbti stoka, reikalingų komunikavimo gebėjimų trūkumas, žalingi įpročiai ir polinkis nusikalsti ir kt. Šalyje formuojasi bedarbių dinastijos, iš kurių jaunimui sunku ištrūkti ir sėkmingai įsilieti į darbo rinką.
6. Kvalifikuoti jauni bedarbiai nenoriai sutinka keisti specialybę, tikisi gerai apmokamo „lengvo“ darbo. Jiems taip pat trūksta motyvacijos, pasirengimo nuolat tobulintis ir prisitaikyti prie besikeičiančių darbo sąlygų.
7. Jaunimo integracijai į darbo rinką Lietuvos darbo birža, teikia įvairias paslaugas ir priemones, padedančias įsidarbinti: nuolatinis arba terminuotas įdarbinimas bei grupėi aktyvios darbo rinkos priemonės. 2015 m. 84,8 proc jaunų registruotų bedarbių šių priemonių teikiamomis galimybėmis.
8. Įsidarbinti, ypač kvalifikuotiems bedarbiams, trukdo ir verslumo įgūdžių stoka, jie nepasitiki savo jėgomis, nesidomi nuosavo verslo kūrimo galimybėmis. Nors tyrimai rodo, kad jaunimas naudoja IT galimybes, tačiau net ir įvairiose interneto svetainėse pateikta įsidarbinimui reikalinga metodinė medžiaga nepadeda ieškoti darbo, nes trūksta asmeninės motyvacijos, gebėjimų ją prisitaikyti sau.
9. Darbdavių nuomone, jaunimui įsidarbinti trukdo patirties stoka, užsienio kalbų nemokėjimas, nepakankamas mobilumas, motyvacijos stoka, jaunuolių asocialus elgesys ir kt.

10. Verslininkai pažymi, kad jaunuoliams trūksta tokių asmeninių savybių: sąžiningumo, atsakingumo, lankstumo, iniciatyvumo, etiškumo ir kt. Pažymėtina ir išsilavinimo svarba. Jie pabrėžia, kad studijų metu įgyjamos ne tik teorinės žinios, bet ir tobulinamos asmeninės savybės. Įgyjama naujų kompetencijų, kurios padeda lengviau prisitaikyti naujoje darbo aplinkoje. Verslininkų nuomone, turi keistis pačių jaunuolių požiūris į darbą, taip pat svarbi valstybės parama ir mokesčių lengvatos padidintų jaunuolių įsidarbinimo galimybes.
11. Visų valstybinių institucijų, susijusių su nedarbo mažinimu, siūlomos priemonės labiau orientuotos į naujų specialybių ar profesijų mokymą. Tačiau, tai negali išspręsti tų bedarbių, kurie stokoja motyvacijos, pasitikėjimo ar komunikavimo gebėjimų problemų. Nemaža dalis bedarbių atsisako mokytis, nes dėl įvairių asmeninių priežasčių jiems netinka ilgai trunkančios ištisinės studijos.
12. Šiuo metu profesinio mokymo sistema Lietuvoje pereina prie modulinio mokymo sistemos. Ji suteikia daugiau galimybių rinktis įvairias profesijas, jų mokymosi formas, tačiau neruošia mokinių integracijai į darbo rinką.
13. Siekiant padėti jauniems bedarbiams, o ypač kvalifikuotiems ir ilgalaikiams, tikslingiau yra suteikti trūkstamus, darbo rinkai ypač reikalingus, motyvacijos, pasirengimo prisitaikyti prie besikeičiančios aplinkos įgūdžius.
14. Parengtos modulinio principu Pasirengimo darbo rinkai mokymo programos galėtų padėti suaktyvinti jaunus bedarbius tinkamai pasirengti įsidarbinimui arba užsiimti nuosavu verslu. Tokios programos lengviau pritaikomos prie individualių jaunuolių poreikių, todėl, tikėtina, leistų pasiekti geresnių įsidarbinimo rezultatų.

SANTRAUKA

Jaunimas – ateities darbo jėga, jo užimtumo ir ekonominio aktyvumo problemos laikomos prioritetinėmis tiek Lietuvoje, tiek visoje Europos Sąjungoje. Įvairiose šalyse jaunimo apibrėžtis yra skirtinga. Ji priklauso nuo šalies kultūrinių, politinių ir institucinių veiksnių. Lietuvos valstybinėje jaunimo politikos koncepcijoje jaunimu laikomi 16–29 metų asmenys.

Jaunimo dalis bendrame šalies gyventojų skaičiuje nuolat mažėja dėl sumažėjusio gimstamumo, žalingų įpročių pasekmių ir emigracijos. Labiausiai emigruoja 20-24 m. ir 25-29 m. amžiaus grupių jaunuoliai, ieškantys kitose šalyse darbo vietų, geresnio darbo užmokesčio, galimybių patobulinti užsienio kalbas ir kt.

Dabar naudojamas bedarbio apibrėžimas „bedarbiai – nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, kurie nesimoko pagal dieninę ar nuolatinę mokymo formą, ... įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys ir pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse“. Šis apibrėžimas neapima gyventojų dalies, kuri turi nelegalų darbą ir pajamas arba dėl įvairių priežasčių nėra užsiregistravę Darbo biržoje. Paslėptasis nedarbas ir neoficialus užimtumas apima 15-20 proc. ekonomiškai aktyvių Lietuvos gyventojų.

Vertinant Lietuvos jaunų bedarbių situaciją, pažymima, kad visus jaunus bedarbius galima suskirstyti į dvi grupes: kvalifikuoti, bet turintys nepaklausias specialybes bedarbiai ir nekvalifikuoti bedarbiai. Abiejose grupėse nemažai daliai bedarbių būdinga: motyvacijos stoka ir nepasirengimas darbo rinkai.

Integruojant jaunimą į darbo rinką valstybė taiko įvairias priemones: Lietuvos darbo biržos teikiamas paslaugas ir priemones, padedančias įsidarbinti, mokesčių mažinimą, paramos bedarbiams didinimą ir t.t. Dažniausiai įdarbinimui skatinti naudojama: nuolatinis arba terminuotas įdarbinimas bei aktyvios darbo rinkos priemonės, kurios apima remiamą įdarbinimą (t. y. darbo įgūdžių įgijimas, įdarbinimas subsidijuojant, viešieji darbai), profesinį mokymą, darbo rotaciją, darbo vietų steigimą .

Taikant minėtas priemones 2015 metais sumažėjo įregistruotų jaunų bedarbių. Nors jaunų ilgalaikių bedarbių skaičius mažėja, tačiau jaunimo ilgalaikio nedarbo problema išliko. Pažymėtina, kad daugiau nei pusė jaunų bedarbių priskiriami ilgalaikių bedarbių grupei, nes darbo neturi ilgiau nei šešis mėnesius.

Europoje nedarbo problemos panašios kaip ir Lietuvoje: ilgalaikiai bedarbiai, jaunimo, moterų įdarbinimas. Tačiau mūsų nedarbas turi ir savų, „nacionalinių“ bruožų – norima, esant nemažam nedarbui, yra tūkstančiai laisvų darbo vietų. Lietuvoje daug kas ieško darbo vietos, o ne darbo, nes dauguma vis dar nori turėti lengvą, daug pastangų nereikalaujantį darbą.

Darbdaviai pabrėžia, kad darbuotojams būtinos kompetencijų, kurios padeda lengviau prisitaikyti naujoje darbo aplinkoje. Verslininkų nuomone, turi keistis pačių jaunuolių požiūris į darbą, taip pat svarbi valstybės parama ir mokesčių lengvatos. Vertindami būtinas jauno darbuotojo savybes

visi darbdaviai sutinka, kad jaunuoliui būtini praktiniai įgūdžiai ir asmeninės savybės: atsakomybė, sąžiningumas, etiškumas, motyvacija, iniciatyvumas, pareiškimas, komunikabilumas, patikimumas. Jis turėtų gebėti dirbti ne tik individualiai, bet ir komanda. Jaunas darbuotojas turėtų būti darbštus, punctualus, konstruktyvus mąstymo.

Šiuo metu valstybės taikomos nedarbo mažinimo priemonės nukreiptos į turimos kvalifikacijos plėtimą ar naujos įgijimą. Nepakankamas dėmesys yra skiriamas, verslininkų išskirtų ir darbuotojams būtinų, asmeninių savybių ir gebėjimų ugdymui.

Perėjimas prie modulinio profesinio mokymo sudaro galimybes individualizuoti bedarbių mokymą tiek kvalifikacijos, tiek asmenybės tobulinimo prasme. Atskirų modulių mokymosi sistema galima maksimaliai pritaikyti mokymo procesą prie kiekvieno jaunuolio poreikių ir galimybių.

LITERATŪROS SĄRAŠAS:

1. Jaunų ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumai. R.Rudžinskienė. Šiaulių universitetas .
karjerosprojektavimas@gmail.com
2. 2016 m. darbo rinkos prognozė. www.ldb.lt
3. Jaunimo situacijos apžvalga 2015 m. Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės ir darbo ministerijos.
<http://www.jrd.lt/uploads/Tyrimai/jaunimo%20situacijos%20ap%C5%BEvalga%202015.pdf>
4. <https://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/.../UserDisplayForm.aspx?ID=7278>
5. <http://www.socmin.lt/lt/naujienos/pranesimai-spaudai/metai-su-jaunimo-5nm5.html>
6. Darbo rinkos problemos Lietuvoje. <http://gid.lt/ekonomika/darbo-rinkos-problemos-lietuvoje-3>
7. Nedarbas. Jo priežastys ir pasekmės Lietuvoje R. Šimaitytė. KTU Panevėžio institutas.
http://elibrary.lt/resursai/Konferencijos/KTU_PI/KNYGA2005%20PDF/straipsniai/Socialis/Simaityte.pdf
8. Metodinė priemonė „**Karjeros planavimas**“.
https://www.ldb.lt/Informacija/Patarimai/.../Karjeros_planavimas_2015.p
9. Jaunimo integracijos į darbo rinką priemonių optimizavimas. S. Klebavičienė. 2006 m. Vilnius.
vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.../DS.005.0.02.ETD
10. Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: švietimo, darbo ir užimtumo politikos aspektas. R.Brazienė, I.Mikutavičienė.Kauno technologijos universitetas.
www.vpa.ktu.lt/index.php/PPA/article/download/3853/2429