

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
TEISĖS FILOSOFIJOS KATEDRA

JŪRATĖ KIBILDAITĖ
TEISĖS IR VALDYMO PROGRAMA

**JAUNIMO INTEGRAVIMOSI Į DARBO RINKĄ TEISINIS
REGULIAVIMAS IR SOCIALINIS VEIKSMINGUMAS**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Doc., dr. Vytautas Šlapkauskas

Vilnius, 2004

TURINYS

ĮVADAS	3
1. DARBO RINKOS SAMPRATA	5
1.1. Darbo rinkos sąvoka ir funkcijos	5
1.1.1. Darbo rinkos sąvoka socioekonominiu aspektu	7
1.1.2. Darbo rinkos sąvoka instituciniu aspektu	10
1.1.3. Darbo rinkos sąvoka sociologiniu aspektu	16
1.2. Darbo rinkos veikimo mechanizmai	19
1.3. Jaunimo integravimosi į darbo rinką ypatumai	20
2. JAUNIMO INTEGRAVIMOSI Į DARBO RINKĄ TEISINIS REGULIAVIMAS	25
2.1. Jaunimo integravimosi į darbo rinką teisinis reguliavimas Europos Sąjungos lygmenyje.....	26
2.2. Jaunimo integravimosi į darbo rinką teisinis reguliavimas Lietuvoje.....	31
2.3. Jaunimo integravimosi į darbo rinką teisinis reguliavimas Lietuvos savivaldybių lygmenyje.....	37
3. JAUNIMO INTEGRAVIMOSI Į DARBO RINKĄ TEISINIO REGULIAVIMO SOCIALINIS VEIKSMINGUMAS	40
3.1. Jaunimo integravimosi į darbo rinką teisinio reguliavimo veiksmingumas Europos Sąjungos šalyse	40
3.2. Europos Sąjungos Teisingumo teismo bylos dėl jaunimo integravimosi į darbo rinką galimybių ribojimo panaikinimo	42
3.3. Jaunimo integravimosi į Lietuvos darbo rinką teisinio reguliavimo veiksmingumo tyrimas.....	44
3.3.1. Tyrimo metodika	44
3.3.2. Tiriamųjų charakteristika	45
3.3.3. Darbdavių ir studentų požiūris į valstybės teisinį darbo rinkos reguliavimą.....	46
3.3.4. <i>Skirtingo išsilavinimo jaunimo grupių požiūriai į darbo rinkos reguliavimą</i>	53
3.3.5. Tyrimo rezultatų apibendrinimas	56
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	58
SANTRAUKA	61
SUMMARY	63
LITARATŪROS SĄRAŠAS	65
PRIEDAI	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

IVADAS

Statistiniai darbo rinkos rodikliai teigia jaunimą esant viena socialinių grupių, patiriančių sunkumus integruojantis į darbo rinką. Jauno žmogaus nedarbas žymia dalimi nuvertina švietimo sistemos pastangas ir didina neefektyvias valstybės biudžeto išlaidas¹. Pagalba jaunuoliui įgyti profesinę kvalifikaciją, atitinkančią šiuolaikinę technologiją, kultūros bei asmeninių gebėjimų lygį bei įsidarbinimo sąlygų reglamentavimas teisinėmis priemonėmis yra viena iš valstybės darbo rinkos politikos kryžių. Todėl pagrįstai kyla klausimas: ar susiklostęs darbo rinkos santykių teisinis reguliavimas atitinka darbo rinkos subjektų poreikius, ar šis reguliavimas yra socialiai veiksmingas? Jaunimas yra potencialūs darbo rinkos subjektai arba jos dalyviai.

Tyrimo objektas - jaunimo integravimosi į darbo rinką teisinio reguliavimo priemonės.

Tyrimo tikslas – atskleisti jaunimo integravimosi į darbo rinką teisinio reguliavimo priemonių socialinį veiksmingumą.

Tyrimo uždaviniai:

1. Apibrėžti ir išnagrinėti darbo rinkos sampratą.
2. Apibrėžti jaunimo padėtį darbo rinkoje.
3. Apžvelgti Europos Sąjungos jaunimo integravimosi į darbo rinką teisinio reguliavimo priemones ir jų taikymą nacionalinėje darbo rinkos politikoje.
4. Išnagrinėti jaunimo integravimosi į Lietuvos darbo rinką teisinio reguliavimo priemones.
5. Išnagrinėti Europos Sąjungos šalių narių praktiką teisinėmis priemonėmis didinant jaunimo galimybes integruotis į darbo rinką.
6. Išnagrinėti Lietuvos darbo rinkos subjektų požiūrius į darbo rinkos santykių teisinį reguliavimą ir jo veiksmingumo didinimo galimybes.

Hipotezė: jaunimo integravimosi į Lietuvos darbo rinką teisinio reguliavimo priemonės nėra pakankamai socialiai veiksmingos užtikrinant darbo rinkos subjektų poreikius.

Tyrimo metodai. Dokumentų analizė (tradicinė) – mokslinių straipsnių, vadovėlių ir periodinių statistikos leidinių analizė naudota siekiant atskleisti darbo rinkos sampratą ir jaunimo padėties darbo rinkoje ypatumus. Europos Sąjungos internetinio tinklapio šaltinių analizė panaudota atskleidžiant Europos Teisingumo teismo praktiką bei užsienio šalių patirtį įgyvendinant jaunimo užimtumo programas. Teisinių aktų analizė naudota siekiant atskleisti valstybės vykdomą darbo rinkos politiką didinant jaunimo užimtumo galimybes.

¹ Dr. B. Gruževskis. “Švietimo gairių, Lietuvos švietimo plėtotės strateginių nuostatų” ekspertinis vertinimas švietimo ir darbo rinkos sąryšio kontekste“// http://www.mtc.lt/suvaz%20medz/darbo_rinkos_poreikius.doc; prisijungimo laikas:2004-12-09;

Anketinė apklausa - naudota siekiant atskleisti darbo rinkos subjektų – darbdavių ir jaunimo (profesinės mokyklos, kolegijos ir universiteto baigiamųjų kursų studentų) požiūrį į esamą jaunimo integravimosi į darbo rinką teisinį reguliavimą ir reikalingą valstybės vaidmenį plečiant jaunimo užimtumo didinimo programas.

Interviu - pokalbis su Lietuvos darbo rinkos politiką įgyvendinančiais specialistais, naudotas siekiant išsiaiškinti jaunimo užimtumo programų socialinio veiksmingumo vertinimą, trūkstamas teisinio reguliavimo priemones bei planuojamus darbo rinkos politikos pakeitimus.

Darbo šaltiniai. Darbe buvo remtasi pirminiais Europos Sąjungos teisės šaltiniais (Europos Sąjungos teisės aktais bei Europos Teisingumo teismo sprendimais) ir nacionaliniais teisės šaltiniais (Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos darbo kodeksas, įstatymai, poįstatyminiai teisės aktai) ir antriniais (vadovėliai, publikacijos periodiniuose leidiniuose bei interneto šaltiniai).

Pirmojoje darbo dalyje apžvelgiama darbo rinkos samprata bei jaunimo integravimosi į darbo rinką ypatumai. Antroji darbo dalis skirta išanalizuoti jaunimo integravimąsi į darbo rinką reglamentuojančius teisės aktus Europos Sąjungos, nacionaliniame ir savivaldybių lygmenyje. Trečiojoje darbo dalyje analizuojamas jaunimo užimtumo galimybių didinimas teisinėmis priemonėmis užsienio šalyse ir Europos Teisingumo Teismo bylos dėl jaunimo integravimosi į darbo rinką teisinių kliūčių šalinimo. Šioje darbo dalyje pateikiami autorės atlikto jaunimo ir darbdavių požiūrio į jaunimo integravimosi į darbo rinką teisinio reguliavimo socialinio veiksmingumo tyrimo rezultatai.

1. DARBO RINKOS SAMPRATA

1.1. Darbo rinkos sąvoka ir funkcijos

Bendrinė darbo rinkos samprata istoriškai kito atsižvelgiant į visuomenės požiūrį į darbą, dirbantįjį ir darbo rezultata. Terminas “darbo rinka”, savo pirmine, plačiąja prasme, reiškė vietą, kurioje buvo perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga. V. Daugėlos ir A. Kazlauskio pateikiamas darbo rinkos apibrėžimas² teigia, kad darbo rinka reiškia darbo vietų pasiūlos ir paklausos santykius bei jų kaitą, ir tai yra tiesiogiai susiję su darbo pasaulio pokyčiais.

Šią sąvoką praplečia B. Martinkaus, A. Sakalo bei A. Savanevičienės apibrėžiama³ darbo rinka kaip ekonominių santykių erdvė, kurioje tarpusavyje konkuruoja dirbantys ar norintys patekti į darbo rinką individai, siekiant gauti darbo vietą ar geriau apmokamą darbą. Šioje rinkoje konkurencija būtinai susiduria su nedarbu, kaip neišvengiamu reiškiniu rinkos sąlygomis. B. Gruževskis, B. Čėsnaite teigia⁴, kad tokiose sąlygose išryškėja nauji darbo rinkos bruožai :

- profesinių ir dalykinių žinių poreikis ir konkretaus darbo atlikimo reikšmė;
- bendrosios kompetencijos, būdingos daugeliui profesijų, poreikis;
- užimtumo formų lankstumo svarbos didėjimas;
- darbuotojų darbo kultūros didėjimas;
- esminiai darbuotojų profesinės kvalifikacinės struktūros pokyčiai.

Remiantis šiais darbo rinkos bruožais formuojama daugialypė, šiandieninį darbo pasaulį atspindinti darbo rinkos samprata. R. Česnyienė teigia⁵, kad darbo rinka turi būti apibrėžiama kaip atskiras socialinis institutas, kurio analizei pasitelkiamos įvairios mokslo šakos. Socioekonominiu aspektu darbo rinka aiškinama kaip skirtingų tikslų siekiančių individų ir grupių sąveika. Sociologiniu požiūriu atskleidžiami bendri darbo rinkos poreikiai, lemiantys atskirų socialinių grupių galimybes patekti į darbo rinką bei sėkmingai joje konkuruoti. Analizuojant socialinių grupių integraciją į darbo rinką teisiniu aspektu, atskleidžiama valstybės teisiųjų priemonių sistema, kuri kuriama ir plėtojama mažinant socioekonominių prižasčių įtaką mažesnes galimybes darbo rinkoje turinčioms socialinėms grupėms. Institucinė darbo rinkos analizė papildo darbo rinkos sampratą, atskleidžia vidinius ir išorinius darbo rinkos institutus, įgyvendinant rinkos ir joje vykstančių procesų teisinį reguliavimą.

² Daugėla V, Kazlauskas A. Darbo rinkos kitimo tendencijos//Darbo biržos naujienos, 2000, Nr.7.P.4;

³ Martinkus B. , Sakalas A. , Savanevičienė A . Darbo išteklių ekonomika ir valdymas-Kaunas: Technologija,2003. P.14;

⁴ Čėsnaite B. , Gruževskis B. Specialistų su išsilavinimu rengimo kiekybinės ir kokybinės kaitos tendencijos Lietuvoje//Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2003, Nr.6. P.7;

⁵ Česnyienė. R. Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai.-Vilnius: VU, 1996. P.6;

Darbo rinkoje vartojama jaunimo sąvoka nėra vienareikšmė. Jaunimo politikos pagrindų įstatymas teigia⁶, kad jaunimas yra 16 – 29 metų amžiaus visuomenės grupė. Jaunimo darbo rinkoje tyrimai⁷ analizuoja 15 – 24 amžiaus grupės jaunimą. Lietuvos jaunimas lyginamas su užsienio šalių jaunimu, kurį pagal Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) nuostatas sudaro jaunimas nuo 15 iki 24 metų amžiaus. Bedarbių rėmimo įstatymo 5str.⁸ teigia, kad jaunas bedarbis yra 16 – 25 metų amžiaus asmuo, kuris nesimoko dieninėje mokymo įstaigose ir yra darbo biržos įskaitoje.

Darbo rinkos sąvoka vartojama daugelyje darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų, tačiau nėra įtvirtinto bendrai naudojamo jos apibrėžimo Lietuvos Respublikos darbo kodekse. darbo kodekso II skyriuje “Darbo teisės subjektai”⁹ įtvirtinta, kad darbo teisės subjektai yra “fiziniai asmenys, galintys turėti darbo teises ir pareigas”; darbdaviai, kurių veiksnumas atsiranda nuo jų įsteigimo momento; darbuotojai - fiziniai asmenys, turintys darbinį teisnumą ir veiksnumą bei dirbantys pagal darbo sutartį už atlyginimą; darbuotojų kolektyvas, kurį sudaro visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu. Remiantis šiomis nuostatomis galima daryti prielaidą, kad darbo rinka reglamentuojama kaip visuma teisinių santykių, kuriais susaistyti ir fiziniai asmenys, ir darbdaviai. Atsižvelgiant į tai, kad visišką darbinį teisnumą ir veiksnumą pripažįstamas asmenims, kuriems sukako 16 metų, taip pat į teiginį, kad darbo teisės subjektai yra fiziniai asmenys, galintys įgyti darbo teises ir pareigas, galima teigti, kad darbo rinkos dalyviai Lietuvoje, pagal šiuo metu galiojančius teisės aktus, yra asmenys nuo 16 metų, siekiantys patekti į darbo rinką ar įteisinę savo darbo santykius joje.

Šiame darbe naudojama integracijos sąvoka – tai valstybės visuomeninio, politinio, ekonominio gyvenimo dalių sujungimas į vieną sistemą, nustatant joje kiekvieno elemento funkcijas ir vaidmenį.¹⁰ Darbo santykiuose šią sąvoką atitinka įdarbinimo sąvoka, kurią H. Davidavičius apibūdina¹¹ kaip sistemą teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių, kurias teikia valstybė, savivaldybės ar kitos institucijos, padedančios ieškantiems darbo asmenims įsidarbinti įmonėse, įstaigose ar organizacijose, sudarant darbo sutartį su darbdaviais.

Pagrindiniai darbo rinkos santykių subjektai yra darbdaviai (privatūs asmenys, įmonės, valstybė), samdomieji darbuotojai (darbo jėgos savininkai), tarpininkaujančios darbo rinkoje įstaigos ir organizacijos (darbo biržos, įdarbinimo biurai, mokymo centrai, profesinės ir darbdavių sąjungos). Todėl darbo rinka skirstoma ir pagal joje veikiančių subjektų priimamus

⁶ Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas// Valstybės žinios.2003 , Nr.119- 405;

⁷ Ališauskienė R., L. Žilinskienė. Jaunimas ir visuomenė//Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje, 2001,P.20;

⁸ Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas//Valstybės žinios.1996, Nr.20;

⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios.2002, Nr.642569, II sk.;

¹⁰ Vaitkevičiūtė V. Tarptautinių žodžių žodynas.- Vilnius: Žodynas, 2002. P. 520;

¹¹ Davidavičius.H. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo. –Kaunas: Smaltija, 2003. P. 7;

sprendimus: atskirų individų priimami sprendimai, firmų (darbdavių) sprendimai, kolektyviniai sprendimai, teisinės valdžios sprendimai.¹²

Remiantis šiomis sąvokomis, darbo rinkoje veikiančiais subjektais, toliau šiame darbe bus plačiau nagrinėjama darbo rinkos sąvoka socioekonominiu, sociologiniu ir instituciniu aspektu, atskleisti darbo rinkos veikimo mechanizmai, teisės vaidmuo reguliuojant darbo rinką bei apžvelgta šio darbo tyrimo grupė - jaunimas, kaip individualiomis socialinėmis savybėmis darbo rinkoje apibūdinama grupė.

1.1.1. Darbo rinkos sąvoka socioekonominiu aspektu

Literatūroje pateikiami darbo rinkos apibrėžimai pabrėžia joje vykstančius ekonominius darbo jėgos mainus: “Darbo rinka yra vieta, kurioje susitinka norintys gauti darbo ir galintys duoti darbo subjektai”¹³, “Rinka, kurioje individai pasiūlo savo darbo laiką įmonėms, mainas į atlyginimą”¹⁴, “Santykių sistema tarp galinčių dirbti asmenų ir galimų darbo vietų”¹⁵, “Rinka, kurioje darbo sąlygos ir atlyginimas yra griežtai reglamentuoti”¹⁶ “Rinka nusako sąlygas, kurios leidžia pirkėjams ir pardavėjams susisiekti vienas su kitu bei konkurencijai atsirasti. Konkurencija - neišvengiamas darbo rinkos komponentas”¹⁷.

Šių apibrėžimų pagrindu galima išskirti svarbiausius ekonominius darbo rinkos bruožus:

- 1) asmenys galintys dirbti ir galintys suteikti darbo, taip pat individai, siekiantys patekti į darbo rinką;
- 2) darbo atlygintinumas;
- 3) darbo rinkos funkcionavimas pagal reglamentuotas elgesio taisykles;
- 4) darbo rinkoje veikiančių individų veikla konkurencijos sąlygomis.

Darbas ekonomine prasme yra prekė, kuri yra perkama, parduodama, todėl turi savo kainą, o darbo pirkimui ir pardavimui galioja visi rinkos ekonomikos dėsniai.¹⁸ Darbo jėga įtraukiama į ekonomines veiklas per samdos santykius. Pagrindiniai šių santykių subjektai - darbdaviai, samdomieji darbuotojai ir tarpininkaujančios darbo rinkoje įstaigos ir organizacijos yra reguliuojami valstybės įstatymais, įstatymo lydimaisiais aktais, kolektyvinėmis sutartimis santykiuose dėl darbo jėgos įsigijimo, panaudojimo ir valdymo. Vieningą šių santykių sistemą įtvirtina darbo teisės institutas, kuris reguliuoja visuomeninius santykius, atsirandančius dirbant

¹² Česnyienė R. Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai.-Vilnius: VU, 1996. P.4;

¹³ Labour market// Workinfonet.bc.ca/lmisi/making/APPEND/APPENDB.HTM; prisijungimo laikas:2004-10-18;

¹⁴ Labour market//www.johnwilley.com.au/highed/eco2e/micro/stud-res/glossary.htm; prisijungimo laikas:2004-10-18;

¹⁵ Labour market// www.anta.gov.au/textOnly.asp; prisijungimo laikas:2004-10-18;

¹⁶ Labour market// www.pegs.vic.edu; Prisijungimo laikas:2004-10-18;

¹⁷ Martinkus B., Sakalas A., Savanevičienė A. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas-Kaunas: Technologija,2003. P.14;

¹⁸ Darbuotojų ir darbdavių santykiai//<http://www.lrinka.lt/Leidinys/darbo.santykiai/2000.6.isknygos.phtml>; prisijungimo laikas: 2004-11-23;

arba labai glaudžiai susijus su darbu. Tai socialinė ekonominė sąveika, kuri apskritai apibūdinama kaip tam tiktu laikotarpiu reikalinga, tinkama ir tikslinga žmogaus veikla. V. Tiažkijus, R. Petravičius ir G. Bužinskas teigia, kad visuomeniniai santykiai yra pagrindinis, bet ne vienintelis darbo teisės objektas. Darbo teisė taip pat reguliuoja santykius dėl gyventojų įsidarbinimo. Jie atsiranda prieš susiklostant darbo santykiams, pvz. santykiai dėl darbo paieškos, įsidarbinimo.¹⁹ Atsakomybę už šių socialinius - ekonominius santykius reguliuojančių normų laikymąsi įtvirtina civilinės ir administracinės teisės normos. Civiliniai teisinio reguliavimo metodai jaunimo integravimosi į darbo rinką procese pasireiškia šalių lygybe konkuruojant darbo rinkoje. Administracinės teisės reguliavimo metodas pasireiškia valstybinių institucijų, veikiančių darbo rinkoje, veikloje. Valstybės tarnautojai, vykdydami savo funkcijas, yra administracinės teisės subjektai ne esant santykiams su valstybės institucija, kurioje tarnauja, o santykiams su gyventojais, įstaigomis ir pan.²⁰

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str²¹. yra įtvirtinta žmogaus „teisė į darbą“, tačiau patekimas į darbo rinką neužtikrina gauti konkretų darbą pagal pasirinktą profesiją ar veiklos sritį ir negarantuoja asmenims užimti vienas ar kitas pareigas tam tikroje vietovėje ar įmonėje.²² Žmogui valstybė suteikia teisę laisvai pasirinkti darbą ar užsiimti kita įstatymų nedraudžiama veikla ir teisę savanoriškai nedalyvauti darbo rinkoje.²³

Darbdavys turi teisę pasirinkti norimą darbuotoją konkurso būdu ir pareigą įforminti darbo santykius darbo sutartimi.²⁴ Remiantis šiomis įstatymuose įtvirtintomis nuostatomis galima teigti, kad teisiniu požiūriu garantuojama asmeniui galimybė patekti į darbo rinką, kai jis oficialiai įsiregistruoja ieškančiųjų darbo asmenų sąrašė (Teritorinėje darbo biržoje) ir darbdaviams pranešus apie laisvą darbo vietą, dėl kurios asmuo gali konkuruoti su kitais pretendais.

Ten kur egzistuoja subjektų sąveika, neišvengiamai turi susiformuoti ir jos socialiniai dariniai. Kitaip tariant, darbo rinkos subjektus sieja ne tik ekonominiai, bet ir socialiniai interesai. Darbo rinkos socialinis aspektas - tai darbo rinkoje veikiančių visuomeninių institutų (profsąjungos, vyriausybės, įstatymų, diskriminacijos, kuri svarbi tik tam tikrai grupei žmonių, bet ne visai darbo rinkai), t.y., susiklosčiusių institucijų kišimasis į darbo rinkoje vykstančius procesus. Šie visuomeniniai institutai padeda reguliuoti darbo rinką ir yra darbo socializacijos prielaida. Pavyzdžiui, jaunimas, kaip ir ilgalaikiai bedarbiai yra dvi pažeidžiamiausios socialinės grupės, todėl visuomeninių institutų įsikišimas yra būtinas siekiant užtikrinti jų socialinių ir

¹⁹ V. Tiažkijus, R. Petravičius, G. Bužinskas. Darbo teisė.- Vilnius: Justitia, 1999. P.18;

²⁰ Ten pat;

²¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios.1992, Nr.33-1014;

²² Dambrauskienė G. Konstitucijos 48str. Komentarai.Lietuvos Respublikos konstitucijos komentaras 1d.-Vilnius: Teisės institutas, 2000. P.425;

²³ Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas//Valstybės žinios.1996, Nr.20;

²⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios.2002, Nr.46-2569, 101 str.;

ekonominių teisių įgyvendinimą. B. Martinkus, A. Sakalas, A. Savanevičienė teigia, kad vienas iš tokių socializaciją sąlygojančių reiškinų – darbo rinkos ir švietimo bendradarbiavimo būtinybė. Socialinė rinka turi reaguoti į profesijų pasikeitimą, įvairių profesijų trūkumą ir perteklių. Šių sistemų ir joje veikiančių socialinių institutų bendradarbiavimas leidžia subalansuoti darbo rinką.²⁵

Apjungiant ekonominį bei socialinį požiūrį į darbo rinką, galima teigti, kad asmuo turi tam tikrus pagrindinius poreikius, kurie yra neatsiejamai su juo susiję. Šie poreikiai traktuojami ir formaliaja prasme - kaip siekiai, ir materialiaja prasme - kaip reali faktinė nauda. Tačiau tik realizuodamas juos asmuo gali gyventi visavertiškai.²⁶ Šiuos poreikius išreiškia socioekonominių individo teisių sąrašas, įtvirtintas Europos Socialinėje chartijoje²⁷, kurią yra ratifikavusi ir Lietuva²⁸. Joje įtvirtintos tokios individo teisės: galimybė laisvai pasirinkti darbą ir užsidirbti pragyvenimui; teisė į profesinį orientavimą, padedantį pasirinkti profesiją, atitinkančią individualius interesus ir sugebėjimus; teisė į tinkamas profesinio rengimo sąlygas; lygias galimybes darbo rinkoje. Chartijos principai yra įtraukti ir į Lietuvos teisės sistemą: laisvė pasirinkti darbą, valstybės pagalba asmenims, įgyvendinant teisę į darbą, darbo teisės subjektų lygybę įtvirtino LR darbo kodekso 2str.²⁹, visiems prieinamą visapusišką profesinį orientavimą įtvirtino Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas “Dėl profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo”.³⁰ Tinkamas profesinio rengimo sąlygas reglamentuoja Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas.³¹

Kitas svarbus socioekonominis darbo rinkos požymis pasireiškia individų reikalavimu, kad valstybės institucijos padėtų įgyvendinti socioekonominės žmogaus teises. Šio reikalavimo realizavimą įtvirtino Lietuvos Respublikos Gyventojų užimtumo įstatymas,³² įteisinęs valstybės teikiamas užimtumo garantijas. Šiame įstatyme numatytais atvejais valstybė garantuoja piliečiams nemokamas profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugas bei informaciją apie laisvas darbo vietas, nemokamas darbo biržos paslaugas įsidarbinant, nemokamą profesinį mokymą nedarbo atveju, užimtumo fondo remiamus darbus ir bedarbio pašalpą.

²⁵ Martinkus B., Sakalas A., Savanevičienė A. Darbo ekonomikos valdymo teorija ir praktika-Kaunas: Technologija,2003. P.14;

²⁶ Spruogis E. Šiuolaikinės demokratinės valstybės socialinė paskirtis ir funkcijos: daktaro dis. soc. mokslai: teisė (OIS)/ LTU.- V., 2000. P.50;

²⁷ Europos Socialinė chartija// http://www.hrmi.lt/downloads/structure/EUROPOS_SOCIALINE_CHARTIJA.pdf; prisijungimo laikas: 2004-10-15;

²⁸ Lietuvos Respublikos įstatymas” Dėl 1996 metų Europos Socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo”//Valstybės žinios. 2001, Nr.49-1699;

²⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios.2002, Nr.46-2569;

³⁰ Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. lapkričio 19 d. Nr. ISAK-1635/A1-180 įsakymas “Dėl profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo”// Valstybės žinios.2004, Nr. 56-1955;

³¹ Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas.//Valstybės žinios. 1997, Nr. 98-2478;

³² Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas//Valstybės žinios.1996, Nr.20;

Apžvelgus socioekonominę darbo rinkos sampratą, galima teigti, kad visuomenių santykių, atsirandančių individams integruojantis į darbo rinką bei veikiant joje reguliavimas vyksta per susiformavusius vidinius rinkos socialinius institutus. Tuo tarpu mažesnes galimybes patekti į darbo rinką turinčių socialinių grupių socialines – ekonomines teises užtikrina valstybės priimtos teisinės normos. Jų pagalba reguliuojama konkurencija tarp darbo rinkos subjektų bei joje veikiančių subjektų socioekonominių teisių įgyvendinimas.

1.1.2 Darbo rinkos sąvoka instituciniu aspektu

Darbo rinkoje veikia šios gyventojų užimtumą reguliuojančios institucijos:

- 1) Socialinės apsaugos ir darbo ministerija;
- 2) Lietuvos darbo birža. Teritorinės darbo biržos;
- 3) Trišalė Komisija;
- 4) Darbuotojų profsąjungos (jos skaidomos į respublikines, atskirų profesijų ir įmonių darbuotojų teises atstovaujančias profsąjungas);
- 5) Profesinės darbdavių sąjungos ir konfederacijos;
- 6) Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba;
- 7) Lietuvos profesinio mokymo taryba;
- 8) Užimtumo taryba.

Apibūdinkime šių institucijų teisinį statusą bei funkcijas darbo rinkoje.

1. *Socialinės apsaugos ir darbo ministerija*

Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (toliau tekste SADM) yra centrinė darbo rinkos valdymo grandis. Jos pagrindinė paskirtis (misija) - darbo ir socialinės politikos formavimas, šios politikos tikslų įgyvendinimas, Lietuvos gyventojų socialinių teisių gynimas. SADM savo veikla yra atsakinga už labai platų klausimų ratą. Tuos klausimus galima sugrupuoti į veiklos sferas, iš kurių pagrindinės yra šios:

- socialinių grupių politika;
- moterų ir vyrų lygių galimybių politika;
- vaikų, šeimos, jaunimo politika;
- invalidų socialinė integracija;
- socialinė parama (nedarbo, senatvės, motinystės ir kt.);
- socialinis draudimas;
- integracija į tarptautines darbo organizacijų struktūras.³³

³³ Paulavičius K.B. Darbo rinka. – Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas, 2002. P.104;

Per šias veiklos sritis SADM tiesiogiai įtakoja kitas socialines individų gyvenimo sferas, daro įtaką darbo rinkoje vykstantiems procesams. Tačiau pripažįstama jog kitų ministerijų, pavyzdžiui, Švietimo ir mokslo ministerijos, Ūkio ministerijos ir Finansų ministerijos programos ir politika taip pat turi didelę įtaką užimtumui.³⁴

2. Lietuvos darbo birža

Valstybines gyventojų užimtumo garantijas darbo rinkoje įgyvendina Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ministerijos. Ją sudaro Respublikinė bei Teritorinės darbo biržos (šiuo metu Lietuvoje veikia 47 teritorinės darbo biržos)³⁵.

Remiantis Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymo 22str.³⁶ išskiriamos šios darbo biržos funkcijos:

- analizuoti darbo paklausą ir pasiūlą, prognozuoti galimus darbo rinkos pakitimus; registruoti laisvas darbo vietas ir bedarbius;
- ieškoti laisvų darbo vietų ir registruoti norinčius įsidarbinti; tarpininkauti piliečiams įsidarbinant;
- organizuoti kartu su įmonėmis, įstaigomis ir organizacijomis ieškančių darbo piliečių profesinį konsultavimą, mokymą, permokymą ir perkvalifikavimą;
- tarpininkauti piliečiams įsidarbinant užsienyje;
- tvarkyti nustatyta tvarka Užimtumo fondo lėšas, teikti pasiūlymus dėl jo sudarymo ir naudojimo;
- rengti valstybines, o kartu su savivaldybėmis- teritorines gyventojų užimtumo programas, pirmiausia toms gyventojų grupėms, kurios negali lygiomis sąlygomis su kitais piliečiais konkuruoti darbo rinkoje;
- teikti pasiūlymus savivaldybėms laikinai sustabdyti dirbančiųjų atleidimą arba atidėti jų atleidimo terminus, jeigu nesudarytos sąlygos įdarbinti atleistus, juos mokyti, permokyti ir perkvalifikuoti, arba jeigu, atleidžiant grupę darbuotojų darbdavys apie tai laiku nepranešė darbo biržai;
- skirti baudas darbdaviams, pažeidusiems laisvų darbo vietų registravimo tvarką;
- kartu su savivaldybėmis organizuoti viešuosius darbus, nukreipiant į juos nedirbančius piliečius;
- skirti bedarbio pašalpas.

³⁴ Bendrasis Lietuvos užimtumo politikos prioritetų įvertinimas// <http://www.socmin.lt/index.php?157739107> ; prisijungimo laikas 2004-09-10;

³⁵ Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas//Valstybės žinios.1996, Nr.20;

³⁶ Ten pat;

Šiuo metu plečiasi atskirų Lietuvos darbo biržos padalinių - *Jaunimo darbo centrų*, tiesiogiai atsakingų už jaunimo integracijos į darbo rinką programų įgyvendinimą, skaičius. Šiuo metu didžiuosiuose Lietuvos miestuose veikia 6 jaunimo darbo centrai.

Remiantis Lietuvos darbo biržos funkcijų analize, galima daryti išvadą, kad institucija veikia apibrėžtose savo kompetencijos ribose, tačiau jose turi pakankamai plačius įgaliojimus bei iniciatyvos teisę reguliuojant padėtį darbo rinkoje.

3. Trišalė komisija

Trišalė komisija, veikianti visuomeniniais pagrindais prie kiekvienos darbo biržos, nagrinėja gyventojų užimtumo klausimus. Ji sudaroma iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: darbuotojų (profesinių sąjungų, susivienijimų, asociacijų ir kt.), darbdavių (susivienijimų, asociacijų ir kt.) bei valstybės valdymo institucijų atstovų. Darbuotojų ir darbdavių atstovus deleguoja minėtos organizacijos, o valstybės valdymo institucijų atstovus - skiria Lietuvos Respublikos Vyriausybė ir savivaldybės.³⁷

Lietuvos Respublikos Gyventojų užimtumo įstatymo 23 str.³⁸ apibrėžtos šios Trišalės komisijos teisės:

- svarstyti ir teikti pasiūlymus darbo biržai dėl gyventojų užimtumo politikos, darbo rinkos reguliavimo, socialinės pagalbos bedarbiams prioritetų bei sistemos tobulinimo;
- teikti pasiūlymus gyventojų užimtumo programų, nedarbo ribojimo priemonių, papildomo vietų steigimo ar įdarbinimo kvotų negalintiems lygiomis sąlygomis su kitais konkuruoti darbo rinkoje piliečiams nustatymo, viešųjų darbų organizavimo, nedarbančių piliečių profesinio konsultavimo mokymo ir permokymo tvarkos klausimais;
- reguliariai svarstyti darbo biržų veiklą ir Užimtumo fondo naudojimą, teikti atitinkamus pasiūlymus.

Trišalės tarybos susitarimus, kaip Ministro pirmininko potvarkius paskelbia “Valstybės žinios”. Jie įsigalioja vyriausybės nutarimams nustatyta tvarka.³⁹ Taigi galima teigti, kad socialinės partnerystės sprendimai sukuria teises ir pareigas visiems darbo rinkoje dalyvaujantiems subjektams.

4. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba.

Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba (toliau tekste LDRMT) įgyvendina Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintą “Profesinio orientavimo strategiją ir jos įgyvendinimo veiksmų

³⁷ Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas//Valstybės žinios.1996, Nr.20;

³⁸ Ten pat;

³⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios.2002, Nr.46-2569, 45 str.;

plana⁴⁰. Ši institucija ypatingą dėmesį skiria jaunimui, nes Lietuvos statistikos departamento duomenys teigia, kad 2003 m. jaunimo nedarbas viršijo vidutinį šalies nedarbo lygį⁴¹, o tipiškas jaunas bedarbis yra 21-24 metų amžiaus žmogus (58 proc.), turintis pakankamai žemą išsilavinimą, neturintis paklausios profesijos⁴². Taigi LDRMT atlieka prevencinį darbo rinkos reguliavimo vaidmenį, kuriant politikos gaires, stiprinant institucinius gebėjimus ir planuojant konkrečią bandomąją veiklą, skatinančią tęstinę profesinio mokymo plėtrą, tęstinio profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą plėtotę bei užtikrinant darbo jėgos konkurencingumą ir gebėjimą adaptuotis pasikeitus rinkos sąlygoms.⁴³ Jai pavaldūs 6 regioniniai padaliniai, organizuojantys mokymą, konsultacijas ir rekomendacijų teikimą tiek suaugusiems, tiek jaunimui.⁴⁴

5. Lietuvos profesinio mokymo taryba.

Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo 7 str.⁴⁵ reglamentuoja Profesinio mokymo tarybą kaip patariamąją instituciją, sprendžiant strateginius profesinio mokymo klausimus. Taryba lygiomis dalimis sudaroma iš valstybinio valdymo institucijų, darbdavių bei darbuotojų interesams atstovaujančių organizacijų narių. Tarybos nuostatus ir jos sudėtį tvirtina Vyriausybė. Tarybos veikla apima šias funkcijas:

- informacijos apie darbo rinkos profesinio mokymo įstaigas kaupimas ir vartotojų (norinčių mokytis asmenų, darbo biržos, darbdavių ir kt.) informavimas;
- nustatymas reikalavimų, keliamų darbo rinkos profesinio mokymo įstaigai;
- darbo rinkos profesinio mokymo įstaigų, pedagogų kvalifikacijos kėlimo organizavimas;
- išvadų teikimas Švietimo ir mokslo ministerijai dėl leidimų (licencijų) išdavimo mokyti pagal darbo rinkos profesinio mokymo programas;
- mokymo įstaigų, įmonių, turinčių leidimą (licenciją) mokyti pagal darbo rinkos profesinio mokymo programas, veiklos priežiūra; naujų darbo rinkos profesinio mokymo programų rengimo reglamentavimas ir priežiūra.⁴⁶

⁴⁰ Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. lapkričio 19 d. Nr. ISAK-1635/A1-180 įsakymas "Dėl profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo"// Valstybės žinios.2004, Nr. 56-1955;

⁴¹ Nedarbo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį// <http://www.std.lt/web/main.php?parent=936>; prisijungimo laikas 2004-11-24;

⁴² Jaunimo integravimas darbo rinką. Darbo ir socialinių turimų institutas.Lietuvos darbo birža. Aktualūs socialinės politikos klausimai 2001/2 // <http://www.dsti.lt/summary2001-2.doc>; prisijungimo laikas: 2004-06-08;

⁴³ Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. lapkričio 19 d. Nr. ISAK-1635/A1-180 įsakymas "Dėl profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo"// Valstybės žinios.2004, Nr. 56-1955;

⁴⁴ Bendrasis Lietuvos užimtumo politikos prioritetų įvertinimas//<http://www.socmin.lt/index.php?157739107>; prisijungimo laikas: 2004-09-10;

⁴⁵ Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas.//Valstybės žinios. 1997, Nr. 98-2478;

⁴⁶ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. gegužės 19 d. Nr. ISAK- A1-141 įsakymas "Dėl Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo"// Valstybės žinios.2004, Nr. 57-1996;

6. Užimtumo taryba

Tobulinant darbo rinkos valdymo sistemą, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu 1996 m. prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos buvo įsteigta Užimtumo taryba. Tarybai atstovauja ministras arba jo įgaliotas narys. Užimtumo taryba sudaroma iš 15 lygiateisių narių, kurie po lygiai atstovauja samdomiems darbuotojui, darbdaviams ir valstybės institucijoms.⁴⁷

Tarybos kompetencijai priskiriama:

- nagrinėti gyventojų užimtumą bei jam turinčius įtakos veiksnius, teikti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai pasiūlymus dėl gyventojų užimtumo ir darbo rinkos politikos, prevencinių nedarbo mažinimo ir jo neigiamų socialinių padarinių švelninimo priemonių;
- teikti nustatytą tvarka pasiūlymus dėl darbo rinkos politikos prioritetų, įgyvendinamų priemonių finansavimo, kasmetinių draudimo nuo nedarbo įmokų tarifų ir atskaitymų iš Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto į Užimtumo fondą dydžio;
- nustatyti Užimtumo fondo sudarymo ir naudojimo tvarką, tvirtinti metinę Užimtumo fondo sąmatą bei ataskaitą.⁴⁸

Užimtumo tarybos sprendimai priimami kai jiems pritaria visos taryboje dalyvaujančios šalys, taigi galima teigti, kad šios tarybos veikla taip pat yra grindžiama Lietuvos Respublikos darbo kodekse bei Europos Sąjungos teisės aktuose įtvirtintu socialinės partnerystės principu.

7. Darbuotojų profsąjungos

Remiantis Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatymu⁴⁹ profesinės sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios ir ginančios darbuotojų profesines darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus. Profesinės sąjungos savo veiklą grindžia veikdamos Lietuvos Respublikos įstatymais ir Tarptautinės darbo organizacijos konvencija bei nustatyta tvarka registruotais įstatais. Profesinės sąjungos turi teisę:

- teikti pasiūlymus valstybinės valdžios ir valdymo institucijos dėl norminių aktų darbo, ekonomiais ir socialiniais klausimais priėmimo, pakeitimo ar panaikinimo;
- atstovauti savo nariams ir ginti jų teisėtus interesus;
- gauti, ar reikalauti pateikti informaciją darbo, ekonomiais ir socialiniais klausimais, kurią valstybės institucijos ir organizacijos privalo pateikti įstatymų nustatytais terminais;

⁴⁷ Paulavičius K.B. Darbo rinka. – Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas, 2002. P.102;

⁴⁸ Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimas 1996 m. gegužės 24 d. Nr. 618 “Dėl Užimtumo tarybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų ir Trišalių komisijų prie Lietuvos darbo biržos nuostatų patvirtinimo”// Valstybės žinios.1996, Nr. 51-1227;

⁴⁹ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas//Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933;

- reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų numatytas darbo, ekonomines bei socialines profesinių sąjungų narių teises;
- siūlyti traukti atsakomybėn pareigūnus, kurie pažeidžia darbo įstatymus, neužtikrina saugių darbo sąlygų, nevykdo kolektyvinės sutarties ar kitokių tarpusavio susitarimų.⁵⁰

Taigi, Profsąjungos turi teisę dalyvauti socialiniame dialoge priimant ne tik jiems aktualius bendrus darbo rinką liečiančius sprendimus, bet ir atskirą įmonę ar ūkio šaką liečiančius sprendimus, centralizuotai ginti darbuotojų teises. Profesinėms sąjungoms suteikiama teisė atstovauti darbuotoją, kurio teises pažeidė darbdavys, bei kontroliuoti darbo rinkos procesuose dalyvaujančių valstybės institucijų ir jų pareigūnų veiklą. Profesinės sąjungos taip pat veikia gyventojų integracijos į darbo rinką reguliavimo procesuose, dalyvaudamos Trišalės komisijos veikloje.

8. Darbdavių konfederacijos

Darbdavių konfederacijų, sąjungų ir asociacijų sąvoka darbo institutus apibrėžiančiose teisės aktuose nepateikiama. Jų veiklą reglamentuoja bendri susivienijimų veiklą reguliuojantys įstatymai taip pat ir jų įstatai.

2003 m. priimtame Lietuvos Respublikos Darbo kodekse⁵¹ darbdavių susivienijimai bei profesinės sąjungos įvardinami kaip socialiniai partneriai. Socialinė partnerystė - tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais Lietuvos Respublikos Darbo kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais, ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus. Socialinės partnerystės principas įgyvendinamas, atsižvelgiant į Europos Sąjungos lygiu reglamentuojamą socialinio dialogo skatinimą.⁵² Europos Sąjungos teisėje nepateikiamos socialinės partnerystės normos, tai paliekant valstybių narių nacionalinėms teisės normoms. Socialinės partnerystės principu remiasi Trišalėje tarybos veikla Lietuvoje. Lietuvos Respublikos Profesinio mokymo įstatymas⁵³ įtvirtino darbdavių interesus atstovaujančių Prekybos, pramonės ir amatų bei Žemės ūkio rūmų, Lietuvos pramonininkų konfederacijos ir Lietuvos verslininkų asociacijos dalyvavimą teikiant siūlymus Profesinio mokymo tarybai, nustatant profesinio mokymo programų (modulių) bei kvalifikacijos egzaminų reikalavimus bei dalyvaujant kvalifikacijos egzaminų organizavime.

Apžvelgus darbo rinkoje veikiančias institucijas, jas galima sugrupuoti pagal šiuos požymius:

⁵⁰ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas//Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933;

⁵¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios.2002, Nr.46-2569, 45 str.;

⁵² Europos Sąjungos tarybos sprendimas 2003 m. liepos 22 d.dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių (2003/578/EB)//<http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=41842&Condition2=partnerystė>; prisijungimo laikas: 2004-11-24;

⁵³ Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas//Valstybės žinios. 1997, Nr. 98-2478;

- 1) Kilmę: valstybinę (Lietuvos darbo birža, Lietuvos darbo rinkos mokymo taryba) ir socialinę, t.y. inicijuotas darbo rinkoje veikiančių individų institucijas (Profesinės sąjungos, Darbdavių sąjungos);
- 2) Funkcijas: valstybinę valdžios paskirtas darbo rinkos reguliavimo funkcijas įgyvendinančios (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Profesinio mokymo tarnyba), dispozityvines teisės normas įgyvendinančios (teisė burtis į profesines sąjungas) bei socialinės partnerystės principą įgyvendinančios (Užimtumo taryba, Trišalė taryba) institucijos.

Atsižvelgiant į įstatymais reglamentuotų darbo rinkoje veikiančių socialinių institucijų vaidmenį bei funkcijas, toliau šiame darbe atskleisime jų vaidmenį užtikrinant atskirų socialinių grupių, tarp jų ir jaunimo, galimybes integruotis ir konkuruoti darbo rinkoje.

1.1.3 Darbo rinkos sąvoka sociologiniu aspektu

Analizuojant darbo rinką sociologiniu aspektu atskleidžiama valstybėje vykstančių ekonominių, socialinių veiksnių įtaka darbo rinkos subjektams. Dr. B. Gruževskis teigia⁵⁴, kad XXI amžiaus pradžioje dar daugelyje šalių, tarp jų ir Lietuvoje egzistuoja vyrų ir moterų, kaip ir miesto gyventojų, etninių mažumų ir vyraujančių gyventojų grupių bei skirtingo amžiaus gyventojų galimybių skirtumai. Šie minėti požymiai atskleidžia kiekybines darbo rinkos savybes - darbo rinkos subjektų pasiskirstymas pagal lytį, gyvenamą vietą, amžiaus grupes. Analizuojant atskiras darbo rinkos subjektų grupes, dėmesys kreipiamas į kokybinius darbo rinkoje veikiančių subjektus ir jų grupes apibūdinančius požymius: išsilavinimas, profesinė kvalifikacija. Darbdavių poreikių analizė atskleidžia darbo rinkos pasiūlos ir paklausos santykį atskirose ūkio šakose: užimtumą pagal sektorius; prognozuojamą darbo jėgos poreikį pagal ekonominius ūkio šakos rodiklius⁵⁵. Šių poreikių nustatymas yra vienas iš veiksnių, reikalingų formuojant įstatyminę bazę didinti tam tikromis kiekybinėmis ir kokybinėmis savybėmis pasižyminčių socialinių grupių galimybes darbo rinkoje. Kaip jau buvo minėta ankstesniuose darbo skyriuose, jaunimas yra viena iš tokių grupių. Tai patvirtina ir 1998 – 2003 m. Lietuvos statistikos departamento atliktas nedarbo lygio pagal amžiaus grupes tyrimas.

⁵⁴ Gruževskis Dr.B. Darbas ir žmogaus socialinė raida//Darbo biržos naujienos, 2001m.Nr.8 (44), P.17;

⁵⁵ Lietuvos darbo birža. Kokia darbo jėgos paklausa Lietuvoje//"Darbo biržos naujienų priedas", 2003. P.6-9;

1 lentelė.⁵⁶ Nedarbo lygis pagal amžiaus grupes (procentinė išraiška)

Metai	Iš viso:	15 - 24	25 - 49	50 - 64	65+
1998	13,2	22,9	12,7	9,7	0,2
1999	14,6	27,2	14,3	8,6	...
2000	16,4	30,0	15,5	13,5	2,5
2001	17,4	31,1	16,5	15,0	1,1
2002	13,8	23,0	12,9	13,4	0,2
2003	12,4	24,8	11,0	11,9	5,4

Pateikti statistiniai duomenys rodo, kad 16 – 24 metų amžiaus grupėje yra fiksuojamas vienas didžiausių nedarbo rodiklių, lyginat su kitomis nedarbo grupėmis.

Šiuos duomenis papildė EUROSTAT'o metodika atliktas tyrimas, kurio rezultatai rodo, kad 15- 24 metų amžiaus grupės jaunimo aktyvumas darbo rinkoje mažėja. Nuo 1997m. iki 2000-ųjų m. 15 – 19 metų amžiaus grupėje aktyvumas sumažėjo 9 proc. ir 7 proc. - 20 – 24 metų amžiaus grupėje. Tai gali reikšti, kad didesnė šio amžiaus jaunimo dalis siekia išsilavinimo. 25 - 29 metų amžiaus grupės jaunimo aktyvumas darbo rinkoje auga – nuo 1997 m. iki 2000 m. padidėjo 4 proc. Dalis šios amžiaus grupės jaunimo dirba ir mokosi vienu metu: dirba 1/3 studijuojančių bakalauro studijose ir 4/5 studijuojančių magistratūros studijose. Nepaisant to, 20 – 29 metų jaunimo amžiaus grupės jaunimo nedarbas viršijo vidutinį šalies nedarbo lygį. Jaunimo iki 25 metų amžiaus nedarbo lygis Lietuvoje daugiau nei 16% viršijo Europos Sąjungos fiksuojamą jaunimo nedarbo rodiklį (14%).⁵⁷

Jaunimo integracijos į darbo rinką tyrimų duomenys⁵⁸ atskleidžia, kad 15 – 24 metų amžiaus jaunimo grupėje ryškėja tendencija anksti palikti švietimo sistemą, su pagrindiniu išsilavinimu, neįgyjant jokios kvalifikacijos. Tuo pačiu darbo rinkos poreikio situacijos analizė rodo, kad be kvalifikacijos nėra galimybės integruotis į darbo rinką. Dr. B. Gruževskis teigia, kad kvalifikuota darbo jėga yra geriausias valstybės plėtros pagrindas, todėl žmonėms turi būti suteiktos didesnės galimybės konkuruoti rinkos ekonomikoje rinkoje bei turėti iš to naudos.

Bedarbių rėmimo įstatymo 7str.⁵⁹ išskiria šias jaunimo grupes, priskiriamas darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių grupei:

- asmenys nuo 16 iki 25 metų, pirmą kartą pradėdantys darbinę veiklą;
- profesinių aukštesniųjų ir aukštųjų mokyklų absolventai, pradėdantys darbinę veiklą pagal specialybę.

⁵⁶ Nedarbo lygis pagal amžiaus grupes ir lyti// <http://www.std.lt/web/main.php?parent=936>; prisijungimo laikas: 2004-11-24;

⁵⁷ Jaunimas darbo rinkoje// www.pedagogika.lt/svietimas/jaundrin.pdf; Prisijungimo laikas: 2004-08-17;

⁵⁸ Jaunimo integravimas darbo rinką. Darbo ir socialinių turimų institutas.Lietuvos darbo birža. Aktualūs socialinės politikos klausimai 2001/2 // <http://www.dsti.lt/summary2001-2.doc>; prisijungimo laikas: 2004-06-08;

⁵⁹ Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas//Valstybės žinios.1996, Nr.20;

Remiantis šiais duomenimis, galima teigti, kad valstybė taiko skirtingas teises priemones ir užimtumo programas jaunimo grupei, besiskiriančiai įgyto išsilavinimo požymiu.

Taigi kokybinė jaunimo grupės sociologinė analizė atskleidžia, kad vienas iš pagrindinių jaunimo nedarbo priežasčių yra žemas jaunuolių išsilavinimas ir prastas profesinis pasirengimas, darbo įgūdžių stoka. R. Laužackas teigia,⁶⁰ kad atsižvelgiant į jaunimo problemas darbo rinkoje, galima teigti, kad profesinis rengimas, kaip sudėtinė švietimo sistemos dalis, turėtų būti toks, kad jaunas žmogus plėtotų savo gebėjimus ir tobulėtų pagal netolimos ateities veiklos pasaulio ir darbo santykio su juo modelį.

Kitas svarbus veiksnys, kuris sąlygoja jaunimo integracijos į darbo rinką sunkumą, atskleidžiamas analizuojant Socialinių darbo rinkos tyrimų instituto atliktą darbdavių tyrimą.⁶¹ Tyrimo rezultatai rodo, kad darbdaviai pasitiki jaunimu kaip darbuotojais, tačiau jų patekimą į darbo rinką apsunkina reikiamos praktikos neturėjimas. Konstatuota, kad baigę mokyklą absolventai dažnai stokoja reikiamų praktinių įgūdžių dirbti pagal įgytą profesiją ir naujausias technologijas. Esama moksleivių ir studentų darbo praktikos vietose įgijimo tvarka nepatenkina darbdavių interesų.

Siekiant stabilizuoti ir mažinti nekvalifikuotos darbo jėgos augimą ir atvirkščiai šiam procesui patenkinti augantį darbo rinkos poreikį kvalifikuotai darbo jėgai valstybė įkūrė Profesinės darbo rinkos mokymo tarnybą, turinčią sudaryti sąlygas kvalifikacijos neturinčiam jaunuoliui gauti kokybišką profesinį rengimą, orientavimą ir konsultavimą, didinti profesinio mokymo ir konsultavimo prieinamumą, ir užtikrinti darbo rinkos profesinių kvalifikacijų atitikimą Lietuvos ūkio reikmėms.⁶²

Apžvelgus literatūroje pateikimas darbo rinkos sąvokas, galima teigti, kad darbo rinka yra labiau nei kitos rinkos ribojama socioekonominiu ir sociologiniu aspektu. Valstybė, naudodama teisinio poveikio priemones, siekia užtikrinti galimybę individui įgyvendinti socioekonominės teises. Sociologinė darbo rinkos samprata atskleidžia atskirų darbo rinkoje veikiančių subjektų poreikius teisiniu darbo rinkos santykių reglamentavimui. Tai lemia darbo rinkos institucinę sandarą, taip pat skatina individus sudaryti vidinius, jų teises atstovaujančius socialinius institutus.

⁶⁰ R. Laužackas. Profesinio rengimo plėtra žinių visuomenė konkurentabilios ekonomikos amžiuje//Profesinis rengimas: teorija ir praktika. 2003, Nr. 5.P.14;

⁶¹ Jaunimo integravimas darbo rinką. Darbo ir socialinių tyrimų institutas.Lietuvos darbo birža. Aktualūs socialinės politikos klausimai 2001/2 // <http://www.dsti.lt/summary2001-2.doc>; prisijungimo laikas 2004-06-08;

⁶² Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. spalio 10 d. įsakymas Nr. 89 “Dėl darbo rinkos profesinio mokymo tvarkos patvirtinimo”// Valstybės žinios.2000, Nr. 92-2906;

1.2. Darbo rinkos veikimo mechanizmai

Dr. B. Gruževskis teigia,⁶³ kad yra trys galimybės veikti darbo rinką: ekonominės, socialinės ir politinės. Todėl šioje darbo dalyje bus plačiau apžvelgta valstybės darbo rinkos reguliavimo politika.

Valstybės darbo rinkos politiką galima traktuoti plačiaja ir siaurąja prasme.⁶⁴ Plačiaja prasme darbo rinkos politika yra globalinės užimtumo problemos dalis. Siaurąja prasme apibrėžiant darbo rinkos politikos esmę skiriami du jos aspektai:

- pasyvioji darbo rinkos politika - valstybinėmis priemonėmis reguliuojamas kompensacinis mechanizmas, bedarbystės atveju nustatomos kompensacijų mokėjimo sąlygos, formos, dydis ir garantuojamas draudimas nuo bedarbystės;
- aktyvioji darbo rinkos politiką - valstybinėmis priemonėmis diferencijuojamas paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje santykis pagal socialines grupes, regionus, ūkio šakas.

Atsižvelgiant į valstybės ir darbo rinkos dalyvių naudojama darbuotojų įsidarbinimo ir judėjimo darbo rinkoje reguliavimo modelį, darbo rinka skirstoma į uždara darbo rinką ir atvirą darbo rinką.

Uždara darbo rinka pagrįsta darbo jėgos judėjimu įmonės viduje arba įmonių, priklausančių tam pačiam juridiniam asmeniui. Tokioje darbo rinkoje samdomas darbuotojas įtraukiamas į ilgalaikius samdos santykius su konkrečiu darbdaviu, kuris įsipareigoja ir siekia užtikrinti savo darbuotojų stabilų užimtumą, progresyvų atlyginimą, geras darbo ir socialinio draudimo sąlygas. Globojamas įmonėje darbininkas, specialistas, tarnautojas kelia savo profesinį meistriškumą, kopina karjeros laiptais (vertikalus judėjimas), perkeliamas iš vienos darbo vietos į kitą (horizontalus judėjimas) tik tos pačios įmonės viduje. Be to, uždaroje darbo rinkoje veikia tokia socialinių ir ekonominių paskatų sistema, kuri "pririša" žmogų materialiai ir psichologiškai. Šis modelis plačiai taikomas Japonijoje. Tačiau Lietuvoje egzistuojančios darbo rinkos tradicijos bei ekonominė situacija skatina darbuotojų mobilumą, įvairiapusių žinių įgijimą, lankstumą darbo rinkoje.

Atviroje (profesinėje) darbo rinkoje darbuotojų srautas juda tarp juridškai savarankiškų tos pačios arba skirtingų ūkio šakų įmonių. Samdos santykiai atviroje rinkoje apima tų profesijų ir specialybių darbuotojus, kurie, palikę ankstesnę darbovietę, gali susirasti darbo kitur. Šio tipo rinkai būdinga aštri konkurencija tarp pretendentų darbo vietai užimti bei silpna teisinė užimtumo užtikrinimo bazė. Profesinei darbo rinkai būdingas aukštas darbo jėgos mobilumas,

⁶³ Gruževskis . Dr.B. Darbas ir žmogaus socialinė raida//Darbo biržos naujienos, 2001m.Nr.8 (44), P.17;

⁶⁴ Česnyienė R. Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai. - Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 1996. P 62;

susijęs su naujos darbo ar gyvenimo vietos paieška. Tokia rinka yra orientuota į užbaigtą profesinį parengimą, kuris patvirtinamas mokslo baigimo diplomu ar sertifikatu. Įgyta profesija pritaikymo atžvilgiu yra universali, gali būti panaudota skirtingų šakų įmonėse. Tačiau, skirtingai nei uždarojo tipo darbo rinkoje, darbdaviai čia nenoriai finansuoja darbuotojų ir tarnautojų rengimą, siekia mažinti mokymo ir perkvalifikavimo kaštus.⁶⁵

Atsižvelgiant į tai, kaip valstybė kišasi į darbo rinkose vykstančių procesų reguliavimą, darbo rinka gali būti skirstoma į centralizuotą ir laisvosios rinkos principu veikiančią.

Centralizuotam darbo rinkos subjektų veikimo reguliavimo modeliui būdingas griežtas darbo santykių reguliavimo mechanizmas, kur visus svarbiausius darbo rinkos santykių klausimus sprendžia valstybė. Šis modelis atspindimas ir Lietuvos patirtyje, kuomet Tarybų Sąjungoje ir Rytų Europos valstybėse darbo santykių reguliavimo sfera praktiškai išimtinai buvo atiduota valstybės žiniai, o kolektyviniai susitarimai sudarė tik nežymią darbo santykių reguliavimo sferos dalį.⁶⁶ Jaunimas patekdavo į darbo rinką baigęs profesines ar auštąsias mokyklas, atsižvelgiant į įgytą kvalifikaciją bei planuojamos darbo jėgos konkrečioje įmonėje poreikį. Tačiau ši sistema, orientuota tik į minimalų poreikių patankinimą, nepaisant sugebančių dirbti efektyviau, praktikoje nepasitvirtino.⁶⁷

Laisvosios rinkos liberalinė teorija arba darbuotojų ir darbdavių santykių reguliavimo socialinio kompromiso metodas paremtas valstybės dalyvavimu kontroliuojant darbo santykius taip vadinamo “arbitro” vaidmenyje. Šis darbo santykių reguliavimo tipas būdingas išsivysčiusioms Vakarų Europos bei Šiaurės Amerikos šalims. Būdingas šių santykių reguliavimo bruožas yra žymus profsąjungų organizacijų ir darbdavių organizacijų vaidmuo garantuojant darbo teises. Šis modelis yra ypač plačiai taikomas Prancūzijos, Vokietijos ir Kanados darbo rinkos sistemose.

Švedijos taikomam darbo rinkos modeliui būdinga aktyvi valstybės politika užimtumo sferoje, kurio dėka bedarbystės lygis šioje šalyje yra minimalus. Pagrindinė darbo rinkos politikos kryptis yra bedarbystės prevencija, o ne pagalba jau netekusiems darbo.

Atsižvelgiant į minėtus darbo rinką ribojančius aspektus bei valstybių naudojamą darbo rinkos politikos modelį, toliau bus apžvelgti Lietuvos jaunimo darbo santykių ypatumai.

1.3. Jaunimo integravimosi į darbo rinką ypatumai

Jaunimas nėra vienalytė grupė. Ją galima suskirti į tokius pogrupius:

⁶⁵ Paulavičius K.B. Darbo rinka. – Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas, 2002. P.20;

⁶⁶ Maculevičius J., Tiažkijus V., Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika.- Vilnius: Algarvė, 1997. P. 5;

⁶⁷ Martinkus B. , Sakalas A. , Savanevičienė A . Darbo išteklių ekonomika ir valdymas-Kaunas: Technologija, 2000. P.9;

- 1) Jaunimas, neturintis pradinio išsilavinimo arba turintis tik pradinį išsilavinimą be profesinio mokymo;
- 2) Jaunimas, turintis tik pagrindinį (9,10 klasių) ar vidurinį išsilavinimą be profesinio parengimo;
- 3) Jaunimas, turintis pagrindinį ar vidurinį išsilavinimą su profesiniu parengimu;
- 4) Jaunimas turintis aukštąjį ar aukštesnįjį išsilavinimą.⁶⁸

Didžiausia nedarbo problema yra pirmuose dviejuose pogrupiuose. Tai atskleidžia Lietuvos statistikos departamento atliktas darbo jėgos tyrimas.

2 Lentelė⁶⁹ Jaunimas darbo rinkoje

	1997 m.	1998 m.	1999 m.	2000 m.
IŠ VISO BEDARBIŲ, TŪKST.	257,2	244,9	263,3	275,7
Bedarbių išsilavinimas				
Aukštasis	16,9	16,9	20,7	19,8
Aukštesnysis	57,2	49,3	54,3	59,9
Vidurinis be profesinio mokymo	74,6	68,5	65,1	63,6
Vidurinis su profesiniu mokymu	39,7	49,3	59,9	61,3
Devynmetis (aštuonmetis) be profesinio mokymo	41,9	33,2	34,9	41,2
Devynmetis (aštuonmetis) su profesiniu mokymu	16,9	20,1	22,9	24
Pradinis	10	7,6	5,6	5,9

Pateikti duomenys rodo, kad didžiausia bedarbystė jaunimo tarpe yra profesinės kvalifikacijos neįgijusių ir žemą kvalifikaciją įgijusių jaunuolių tarpe.

Jaunimui pasirenkant veiklos sritį pastebimos dvi tendencijos. Vis daugiau jaunuolių, baigusią pagrindinę mokyklą, toliau mokosi vidurinėse mokyklose ir siekia aukštesniojo arba aukštojo mokslo. Jų profesinis pasirengimas leidžia jiems konkurencijos sąlygomis susirasti darbą. Nemažai jų mokydamiesi įgyja naują darbo patirtį, susiranda darbdavį. Baigusieji aukštąsias mokyklas sudaro tik apie 3 - 4 procentus jaunų bedarbių. Antra vertus didelį skaičių bedarbių jaunuolių, neįgijusių profesinio pasirengimo, įtakoja pablogėjusios šalies socialinės ir ekonominės sąlygos. Dėl to gausėja jaunuolių, kurie stengiasi kuo greičiau įsidarbinti arba užsiregistruoti teritorinėse darbo biržose, pasinaudoti jiems įstatymų sutektomis įsidarbinimo

⁶⁸ Išsilavinimas ir darbo rinka// www.pedagogika.lt/svietimas/jaundrin.pdf; prisijungimo laikas: 2004-07-15;

⁶⁹ Nedarbas// http://www.mip.lt/temp/w200402181332_Nedarbas.doc; prisijungimo laikas: 2004-13-10;

lengvatomis ar socialinėmis garantijoms ir pašalpomis. To siekia ir į aukštąsias ir aukštesniasias mokyklas neįstoję vidurinių mokyklų absolventai. Jų gretas dėl įvairių priežasčių papildo nebaigusieji profesinių mokyklų arba jas baigusieji, bet įgijusieji paklausos darbo rinkoje neturinčias profesijas. Taip atsiranda neturinčių kvalifikacijos, palyginti menkos kompetencijos darbuotojų pasiūla.⁷⁰

Schultsas (1998) teigia, kad jaunimo integraciją į darbo rinką lemia egzogeniniai ir endogeniniai veiksniai. Egzogeniniai (išoriniai) veiksniai - tai nuo konkretaus individo nepriklausantys veiksniai, kurių jis negali reguliuoti tiesiogiai. Jie apima ekonominius, socialinius, demografinius, geografinius, politinius (pvz., jaunimo užimtumo galimybes gerokai paveikia vykdoma aktyvi darbo rinkos politika) veiksnius. Endogeniniai (vidiniai) veiksniai - tai nuo konkretaus individo priklausantys veiksniai, kuriuos jis gali kontroliuoti. Jiems priskiriami psichologiniai, dalinai demografiniai veiksniai ir kokybinės gyventojų charakteristikos.

Užsienio šalių mokslininkai (Blanchflower ir Freeman, 1996; Moser, 1986; Pissarides, 1986; O'Higgins, 1995; Albrecht; Holmlund ir Lang, 1989; Holm, Groes ir Honore Olsen, 2001), tyrinėjantys jaunimo integracijos į darbo rinką procesus, pažymi, kad jaunimo, kaip ir bet kurios gyventojų grupės, padėtis darbo rinkoje priklauso nuo bendros ekonominės situacijos, o konkrečiai nuo makroekonominės paklausos. Pastebima, jog jaunuoliai, tarp jų ir studentai, ieškantys darbo pirmą kartą gyvenime, turi daug daugiau problemų nei tie, kurie prarado darbą (Berhelot, 1995)⁷¹. Europos Tarybos rekomendacija valstybėms narėms dėl jaunų žmonių, kurie yra bedarbiai, arba jiems gresia bedarbystė, profesinio mokymo, teigia, kad jaunimo nedarbą sukelia didėjantys skirtumai tarp darbo rinką papildančio jaunimo savybių ir darbų, kuriuos jiems gali pasiūlyti ekonomika, pobūdžio, ypač tarp kvalifikacijos lygio ir darbo sąlygų.⁷²

Didžiosios Britanijos elgesio tyrimų institutas atliko "Jaunimo darbo rinkoje" tyrimą (Johnson S. ir Burden T., 2003), kurio duomenys dalinai atskleidžia jaunimo integravimosi į darbo rinką nulemiančius endogeninius veiksnius ir egzogeninam veiksmui priskiriamą darbdavių požiūrį į jaunimą. Šio tyrimo duomenimis:

- Daugumai jaunų žmonių nebeegzistuoja "gyvenimo darbas". Dauguma jų teigia, kad darbas daugiau yra tarpinė stotelė įgyvendinant kitus tikslus, kaip pavyzdžiui keliavimas. Tai yra viena neigiamo darbdavių požiūrio į darbinę veiklą pradedantį jaunimą priežasčių. Ypač tai taikytina mažoms kompanijoms, kurios priimdamos į darbą darbuotoją tikisi iš jo lojalumo;

⁷⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001m. gegužės 8 d. nutarimas Nr. 529 "Dėl Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001 – 2004 metų programos patvirtinimo"// Valstybės žinios. 2001, Nr. 40-1404;

⁷¹ Gruzevskis B., Okunevičiūtė-Neveauskienė L. Darbo ir socialinių turimų institutas. Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos// http://www.vdu.lt/alearning2003/1%20Dalis/LT/Gruzevskis_neveauskiene_lt_kalb.DOC 2004-06-08;

⁷² Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir Europos komisarė užimtumo ir darbo ministrė socialiniams reikalams V. Blinkėvičiūtė Anna Diamantopoulou. Bendrasis Lietuvos užimtumo politikos prioritetų įvertinimas. 2002 m. vasario 12 d.// www.socmin.lt ; prisijungimo laikas 2004-11-24 ;

- Darbdaviai priimant jaunuolius į darbą linkę atsižvelgti ne tik į jų įgytą formalų išsilavinimą ir kvalifikaciją, tačiau ir kitas elgesio ypatybes, pavyzdžiui bendravimo įgūdžius, gebėjimą dirbti komandoje, organizacinius gebėjimus. Tyrimo duomenys rodo, kad yra prieštaravimas tarp darbdavio ir jauno žmogaus požiūrio į šių savybių turėjimą. Jaunimas mano, kad jie yra puikiai įvaldę šiuos gebėjimus mokydami, tuo tarpu darbdaviai mano, kad mokslas fokusuojasi daugiau į akademinę žinių suteikimą ir nesuteikia reikiamų praktinių socialinių įgūdžių darbinei veiklai. Pastebima, kad mažai jaunuolių pabrėžia tokią savybę, kaip gerą informacinių technologijų išmanymą, kas yra būdinga šiandienos jaunajai kartai;
- Apklausoje dalyvavusių studentų duomenys rodė, kad tie kurie jau turėjo darbinės patirties, yra geriau pasirengę darbui nei kiti, niekada nedirbę jaunuoliai⁷³. Galima teigti, kad dauguma darbe reikalingų socialinių įgūdžių yra įgyjami tik realiose darbo situacijose. Darbdaviai yra linkę pripažinti, kad net socialinė ar sportinė veikla gali būti darbinių įgūdžių šaltinis. Taigi įsitraukdami į praktinį jaunuolių parengimą darbdaviai gautų trumpalaikę, nieko nekainuojančią pagalbą, o galbūt ir darbuotoją ilgesniam laikui.

Apibendrinant šiuos duomenis galima teigti, kad vienas didžiausių veiksnių, trukdančių jaunimui patekti į darbo rinką yra atotrūkis tarp mokslo teikiamų žinių ir darbdavių poreikių. Tyrimo duomenys rodo, kad jaunimas nemoka išryškinti savo privalumų “parduodant” save darbdaviui, nes mokymosi periodu neįgijo žinių apie reikalingą socialinį pasiruošimą darbinei veiklai. Taip pat svarbus aspektas yra pačių jaunų žmonių požiūris į darbą, akcentuojantis darbą ne kaip savęs realizacijos priemonę, o galimybę patenkinti kitus savo socialinio gyvenimo tikslus. Taigi galima teigti, kad profesinis jaunuolių orientavimas, suteikiant galimybę pasirinkti jų galimybes ir poreikius atitinkančią mokymosi, o vėliau ir darbo kryptį bei mokymo institucijų ir darbdavių bendradarbiavimas yra vienas esminių jaunimo integravimosi į darbo rinką elementų. Tai teigia ir 2003 metais Vyriausybės patvirtinta “Profesinio orientavimo strategija.”⁷⁴ “Veiksmingai teikiamos profesinio orientavimo paslaugos yra svarbios tiek švietimo sistemai, tiek darbo rinkai bei jų tarpusavio sąveikai. Jos padeda kaip galima geriau panaudoti žmonių išteklius, sudarydamos palankesnes aplinkybes užtikrinti, kad žmonių turimi gebėjimai ir interesai sutaptų su esamomis mokymosi ir užimtumo galimybėmis. Šios paslaugos yra svarbiausias mokymo ir užimtumo politikos elementas nacionaliniu, regioniniu ir vietos lygmenimis, taip pat yra sudedamoji aktyvios darbo rinkos politikos dalis”.

⁷³ Youth in labour market// <http://www.jrf.org.uk/knowledge/findings/socialpolicy/613.asp>; prisijungimo laikas: 2004-09-12;

⁷⁴ Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. lapkričio 19 d. Nr. ISAK-1635/A1-180 įsakymas “Dėl profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo”// Valstybės žinios.2004, Nr. 56-1955;

Išanalizavus darbo rinkos ypatumus, skiriančius ją nuo kitų rinkų socioekonominiu ir sociologiniu aspektais, galima teigti, kad valstybės vaidmuo pasireiškia įvairiose darbo santykių stadijose. Integracijos į darbo rinką procese valstybė siekia užtikrinti vienodą visų asmenų galimybę konkurencingai veikti darbo rinkoje. Tai lemia valstybės pasirinktas darbo rinkos reguliavimo modelis bei darbo rinkoje veikiančių institucijų sistema. Jaunimas yra priskiriamas labiau pažeidžiamai darbo rinkos dalyvių socialinei grupei. Jaunimo nedarbą lemia tinkamo išsilavinimo ir/ ar profesinės kvalifikacijos neturėjimas, sąlygotas nepakankamo socialinio dialogo tarp profesinio ugdymo institucijų ir valstybės bei darbdavių.

Remiantis šiomis išvadomis kitame skyriuje bus apžvelgtą Europos Sąjungos darbo rinką reguliuojančių teisės normų bazė. Darbe bus plačiau paanalizuotos Lietuvoje vykdomos programos, skirtos jaunimo integracijos į darbo rinką didinimui nacionaliniu, bei savivaldybių lygiu.

2. JAUNIMO INTEGRAVIMOSI Į DARBO RINKĄ TEISINIS REGULIAVIMAS

Praėjusioje darbo dalyje buvo apžvelgta darbo rinkos samprata. Socioekonominis požiūris į darbo rinką teigia, kad viena iš valstybės funkcijų yra užtikrinti mažesnes socialines galimybes turinčių asmenų teisių apsaugą, reglamentuojant ją atitinkamomis teisinio poveikio priemonėmis. Viena iš mažesnes galimybes patekti į darbo turinčių socialinių grupių yra jaunimas, pirmą kartą pradedantis darbinę veiklą - neturintis pakankamo išsilavinimo, darbo patirties ar socialinių įgūdžių, padidinančių individo galimybes integruotis į darbo rinką. Todėl išanaluosime jaunimo integravimosi į darbo rinką galimybes, įtvirtintas teisiniuose dokumentuose tarptautiniu, respublikiniu bei savivaldybės lygiu.

Lietuva nuo 2004 m. gegužės 1d. tapo pilnateise Europos Sąjungos nare. Vienas pagrindinių Europos Sąjungos tikslų yra aukšto lygio užimtumo siekimas. Todėl galima teigti, kad šiuo metu Lietuvoje vykdoma užimtumo politiką įtakoja Europos Sąjungos vykdomos užimtumo politikos kryptys.

Europos Ekonominės Bendrijos steigimo sutarties Socialinėse nuostatose, 118 str.⁷⁵ įtvirtinta, kad yra tikslinga skatinti valstybių narių bendradarbiavimą šiose socialinėse srityse: užimtumo, darbo teisės ir darbo sąlygų, bazinio ir aukštesniojo profesinio rengimo srityse.

Europos Sąjungos sutarties (Mastrichto sutartis) 2 str.⁷⁶ nurodo, kad vienas pagrindinių Sąjungos tikslų yra aukšto užimtumo ir socialinės apsaugos lygio siekimas. Šią nuostatą praplečia Europos Sąjungos (Amsterdamo) sutarties 109n str.,⁷⁷ įtvirtinantis tautų ekonominės ir socialinės pažangos siekimą, pagal nenutrūkstamą plėtros principą ir vidaus rinkos kūrimą. Todėl valstybės narės turi siekti plėtoti suderintą užimtumo strategiją, ugdyti kvalifikuotą, profesiskai pasirengusią ir mokančią prisitaikyti darbo jėgą bei darbo rinkas, prisitaikančias prie ekonomikos pokyčių.

Remiantis Europos Bendrijos ir Europos Sąjungos sutartyse įtvirtintomis nuostatomis, apžvelgsime jaunimo integracijos į darbo rinką teisinį reguliavimą Europos sąjungos lygmenyje.

⁷⁵ Europos Ekonominės bendrijos steigimo sutartis. 1957 03 25. // <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=27086&Condition2=> ; prisijungimo laikas 2004-10-17;

⁷⁶ Europos Sąjungos sutartis. 1992 02 07. // <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=32156&Condition2=> ; prisijungimo laikas:2004 -10-17;

⁷⁷ Amsterdamo sutartis, iš dalies pakeičianti ir papildanti Europos sąjungos sutartį, Europos bendrijų steigimo sutartis ir tam tikrus su jomis susijusius aktus. 1997 11 02 // <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/eu/preps2?Condition1=29686&Condition2=>; Prisijungimo laikas:2004-10-20;

2.1. Jaunimo integravimosi į darbo rinką teisinis reguliavimas Europos Sąjungos lygmenyje

Europos Ekonominės Bendrijos steigimo sutarties 123 str.⁷⁸ reglamentuoja Europos Socialinio fondo įsteigimą, kurio pagalba gerinamos sąlygos įsidarbinti vidaus rinkoje ir keliamas gyvenimo lygis, palengvinamas darbuotojų įsidarbinimas visoje Bendrijos teritorijoje. Fondą administruoja Europos Komisija, tačiau į jo veiklą įtraukiami ir kiti socialiniai partneriai - vyriausybės, profesinės sąjungos, darbdavių organizacijų atstovai.

Europos Sąjungos (Amsterdamo) sutarties 109q str.⁷⁹ įtvirtina institucines procedūras, kurios tiesiogiai įtakoja darbo rinkos politikos formavimą valstybėse narėse:

- 1) Europos Taryba ir Komisija parengia bendra kasmetinę užimtumo padėties valstybėse narėse ataskaitą;
- 2) Europos Sąjungos šalių vadovai tvirtina tarybos ataskaitos išvadas;
- 3) Europos Sąjungos Taryba, remiantis Europos Sąjungos šalių vadovų tarybos bei Europos parlamento, Ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto, Regionų komiteto išvadomis, paremia užimtumo politikos gaires, į kurias valstybės narės atsižvelgia savo užimtumo politikoje.

Remiantis minėtomis išvadomis, Europos Taryba esant reikalui parengia valstybės narėms rekomendacijas užimtumo politikos srityje.

Apibendrinus Europos Sąjungos (Mastrichto ir Amsterdamo) sutarčių principus galima teigti, kad jaunimo integracija į darbo rinką įgyvendinama šiomis priemonėmis:

- šalių narių ekonominės situacijos gerinimas, skatinant jose naujų darbo vietų kūrimą;
- laisvas darbo jėgos judėjimas, sudarant didesnes galimybes jaunimui integruotis į darbo rinką;
- užimtumo rėmimo programų įgyvendinimas, naudojant Europos Socialinio fondo lėšas;
- bendradarbiavimas profesinio ugdymo srityje, jo tobulinimas, besimokančiųjų ir mokytojų mobilumo skatinimas.

Šiais metais Lietuvoje pirmą kartą buvo pradėta įgyvendinti Europos Bendrijos EQUAL programą, kurią finansuoja Europos Sąjungos Socialinis Fondas.⁸⁰ Viena šios programos

⁷⁸ Europos Ekonominės bendrijos steigimo sutartis. 1957 03 25. // <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=27086&Condition2=> ; prisijungimo laikas:2002-10-17;

⁷⁹ Amsterdamo sutartis, iš dalies pakeičianti ir papildanti Europos sąjungos sutartį, Europos bendrijų steigimo sutartis ir tam tikrus su jomis susijusius aktus. 1997 11 02 // <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/eu/preps2?Condition1=29686&Condition2=>; Prisijungimo laikas:2004-10-20

⁸⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugpjūčio 2 d. įsakymas Nr. 935 "Dėl Lietuvos 2004 - 2006 bendrojo programavimo dokumento tvirtinimo"// Valstybės žinios.2004, Nr. 123-4486;

tikslinių grupių yra jaunimas, kaip mažesnes galimybes darbo rinkoje turinti grupė dėl išsilavinimo, kompetencijų ir socialinių įgūdžių stokos.

EQUAL programa yra Europos užimtumo strategijos dalis, kurios tikslas yra sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų, užtikrinti darbo rinkos atvirumą. Tokių programų veiksmingumą, kai projektai inicijuojami "iš apačios į viršų" principu ir rengiami spręsti konkretaus regiono problemas, atskleidė 1995 Europos Sąjungos iniciatyva įgyvendinta "Jaunimo starto" (YOUTHSTART) programa.⁸¹ Jos pagalba buvo įgyvendinta daugiau nei 500 projektų įvairiose Europos Sąjungos šalyse narėse. Europos Sąjungos struktūrinių fondų parama užimtumo situacijai Lietuvoje gerinti yra suplanuota 2004 – 2006 metų laikotarpiui, EQUAL programą Lietuvoje koordinuoja Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

EQUAL fondo duomenimis, jaunimas yra viena socialinių grupių, kuri patiria diskriminaciją dėl amžiaus integruojantis į darbo rinką, pasirenkant profesiją ar užimant konkrečią darbo vietą darbo rinkoje. Šiuo klausimu Europos Taryba yra priėmusi direktyvą "Dėl vienodų sąlygų taikymo įsidarbinimo ir profesinėje srityje"⁸², kurioje įtvirtinamas diskriminacijos draudimas dėl norinčiojo patekti į darbo rinką asmens amžiaus. Ši direktyva įteisino valstybių narių galimybes reikalui esant nacionaliniais įstatymais įtvirtinti specialias darbo rinkos priemones:

- užtikrinti jauniems žmonėms, vyresniems darbuotojams ir individams, turintiems globojamų ir prižiūrimų kitų asmenų, specialias sąlygas patekti į darbo rinką, įgyti profesinį mokymą, įsidarbinti, įskaitant ir atleidimo bei darbo užmokesčio sąlygas, skatinant jų profesinį integravimąsi ir užtikrinant jų socialinę apsaugą ;
- nustatyti minimalaus amžiaus ribas veikti darbo rinkoje, pirmenybę pagal profesinę patirtį, kuri suteikia pranašumo darbo rinkoje;
- nustatyti maksimalią amžiaus ribą įsidarbinimui, jei postas reikalauja trunkančio profesinio apmokymo prieš išeinant į pensiją.

Didinat darbo rinkos dalyvių galimybes patekti į darbo rinką Europos Sąjungos taryba yra priėmusi reglamentą "Dėl laisvo darbuotojų judėjimo Bendrijoje"⁸³ ir direktyvą "Dėl valstybių narių darbuotojų bei jų šeimų judėjimo ir teisės apsigyventi Bendrijoje apribojimų panaikinimo".⁸⁴ Šie Europos Sąjungos teisės aktai atveria šalių narių darbuotojams, tuo pačiu ir jaunimui, didesnes integracijos į darbo rinką galimybes. Direktyvoje yra įtvirtintas laisvų darbo

⁸¹ "Youth start in action" http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf/en/public/sr_youth/hor5.htm, Prisijungimo laikas:2004-10-21;

⁸² Council Directive 2000/78/EC, 2000 November 27th, "For Establishing general framework for equal treatment in employment and occupation, Official Journal of the European Communities; prsijungimo laikas: 2004-10-12;

⁸³ Europos tarybos reglamentas (EEB) nr. 1612/68 „Dėl laisvo darbuotojų judėjimo bendrijoje" 1968 10 15// <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=27566&Condition2=>; prisijungimo laikas:2004-11-29;

⁸⁴ Europos Sąjungos tarybos direktyva 68/360/EEC "Dėl valstybių narių darbuotojų bei jų šeimų judėjimo ir teisės apsigyventi Bendrijoje apribojimų panaikinimo" 1968 12 15// <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=13237&Condition2=> ; prisijungimo laikas:2004-11-29;

vietų šalyse narėse deklaravimo principas: “Ne rečiau kaip kartą per mėnesį visų valstybių narių užimtumo tarnybos siunčia kitų valstybių narių tarnyboms ir Europos koordinavimo centrui anketą, pagal atskiras profesijas ir regionus, kuriose nurodoma:

- laisvos darbo vietos arba tokios darbo vietos, kurioms užpildyti nepakanka vietinės darbo jėgos;
- norintys įsidarbinti asmenys, kurie yra pasirengę ir turi galimybes dirbti kitoje šalyje“.

Įgyvendinat šią direktyvą Europos Sąjungos narėse yra įkurti EURES biurai (EUROpean Employment Services). Šiame tinkle bendradarbiauja Europos Komisija ir Europos ekonominės erdvės valstybių bei Šveicarijos viešojo užimtumo tarnybos. Jam taip pat priklauso su įdarbinimo klausimais susijusios regioninės ir nacionalinės institucijos, pavyzdžiui profesinės sąjungos, darbdavių asociacijos, o taip pat vietinės ir regioninės savivaldos. EURES tinklo paskirtis – teikti paslaugas darbuotojams ir darbdaviams bei visiems piliečiams, norintiems pasinaudoti teise į laisvą asmenų judėjimą. Šis tinklas siūlo tris paslaugų rūšis: informaciją, konsultaciją ir įdarbinimą (siūlomo ir ieškomo darbo suderinimas).

EURES vaidmuo yra svarbus nustatant darbo jėgos perteklių ar trūkumą įvairiuose sektoriuose ir sprendžiant problemas, susijusias su kvalifikacijos stoka. Be to, šis tinklas prisideda prie įdarbinimo galimybių gerinimo, ypač jaunimo tarpe, sudarydamas sąlygas įsigyti profesinės patirties užsienyje. EURES taip pat skatina bendros Europos darbo rinkos, o tam tikruose pasienio regionuose, ir bendros regioninės darbo rinkos kūrimą.⁸⁵ Šiuo metu Lietuvoje veikia 8 EURES biurai, tačiau atsižvelgiant į tai, kad dalis Europos Sąjungos valstybių dėl pereinamojo laikotarpio taiko apribojimus naujųjų Sąjungos narių piliečiams, galima teigti, kad jaunimo integravimasis į darbo rinką tarptautiniame lygmenyje yra dalinis.

Europos Sąjungos lygmenyje taip pat yra reglamentuojamas jaunimo pasirengimas darbo rinkai. Europos Bendrijos steigimo sutarties 149 str.⁸⁶ “Švietimas, profesinis rengimas ir jaunimas” įtvirtinti šie siekiai:

- plėtoti europinę pakraipą švietimo srityje, ypač mokant valstybių narių kalbų ir jas populiarinat;
- skatinti studentų ir dėstytojų judėjimą, be kita ko, skatinant mokymosi ištaigas pripažinti diplomus ir studijų trukmę;
- remti švietimo ištaigų bendradarbiavimą;
- plėtoti keitimąsi informacija ir patirtimi bendrais valstybių narių švietimo sistemų klausimais;

⁸⁵ Apie Eures // <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=27&acro=eures&lang=lt> ; prisijungimo laikas: 2004-10-24;

⁸⁶ Europos Bendrijos steigimo sutartis. 1999 02 07.// <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/eu/preps2?Condition1=9224&Condition2=>; prisijungimo laikas:2004-10-17;

- skatinti plačiau keistis jaunimu ir socialinės bei pedagoginės pakraipos specialistais;
- skatinti plėtoti nuotolinį švietimą.

Europos Bendrijos Steigimo sutarties 150 str.⁸⁷ taip pat įtvirtina Bendrijos profesinio rengimo politiką, kurios pagrindiniai tikslai yra:

- pagalba prisitaikant prie pramonės pokyčių per profesinį rengimą ir persikvalifikavimą;
- pradinio ir tolimesnio profesinio rengimo tobulinimas, siekiant palengvinti profesinę integraciją ir reintegraciją į darbo rinką;
- prieinamesnio profesinio rengimo siekimas, skatinant instruktorių ir mokinių, ypač jaunimo judėjimą;
- švietimo bei mokymo įstaigų ir firmų bendradarbiavimo skatinimas profesinio rengimo srityje;
- keitimosi informacija ir patirtimi bendrais valstybių narių profesinio rengimo sistemų klausimais plėtojimas.

Europos Bendrijos steigimo sutarties 41str.⁸⁸ įtvirtina valstybių narių pareigą pagal bendrą programą skatinti jaunų darbuotojų mainus. Šį straipsnį praplečia Europos Tarybos direktyva „Dėl bendrosios aukštojo mokslo diplomų, išduotų bent po 3 metų profesinio mokymo ir lavinimo, pripažinimo sistemos”,⁸⁹ kurioje įtvirtinamas principas, kad asmuo, sėkmingai baigęs ne mažiau kaip trijų metų trukmės kursus po vidurinės mokyklos arba lygiavertės trukmės vakarinius ar neakivaizdinius kursus universitete, aukštojo mokslo įstaigoje arba kitoje panašaus lygio įstaigoje, o jei reikia be kursų, baigtų po vidurinės mokyklos, jis papildomai įgijęs profesinį išsilavinimą patvirtintą diplomu bei remiantis juo gali dirbti jį išdavusioje valstybėje narėje, gali dirbti ir priimančioje valstybėje narėje, kurioje pilietis paduoda paraišką dirbti pagal įgytą profesiją.

2001 metais Europos Sąjunga išleido Baltąją knygą, skirtą jaunimo politikos formavimui (A new impetus for European Youth),⁹⁰ kurioje išskiriamos jaunimo integraciją į darbo rinką skatinančios priemonės Europos Sąjungos lygmenyje:

- stiprinti Europos Sąjungos politiką gerinant komunikaciją tarp politiką kuriančių bei įgyvendinančių institucijų;

⁸⁷ Europos Bendrijos steigimo sutartis. 1999 02 07. // <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/eu/preps2?Condition1=9224&Condition2=>; prisijungimo laikas: 2004-10-17;

⁸⁸ Ten pat;

⁸⁹ Tarybos direktyva 89/48/EEB 1998 12 21. „Dėl bendrosios aukštojo mokslo diplomų, išduotų bent po trijų metų profesinio mokymo ir lavinimo, pripažinimo sistemos“ // <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=32521&Condition2=> ; prisijungimo laikas: 2004-11-29;

⁹⁰ Commission of the European communities “European Commission white paper a new impetus for European youth”, - Brussels, 21 11 2001, COM (2001) 681 final;

- įtraukti visuomenę, tikslines jos grupes reguliarioms konsultacijoms formuojant Europos Sąjungos užimtumo politiką;
- finansuoti inovacinius projektus, skirtus jaunimo integracijos į darbo rinką galimybių didinimui;
- teikti informaciją dėl įsidarbinimo/ stažavimosi galimybių šalyse narėse;
- gerinti jaunų stažuotojų padėtį;
- vystyti internetinę bazę, skirtą specialiems jaunimo užimtumo poreikiams tenkinti.

2004 metų Europos Komisijos rekomendacijoje “Dėl Europos Sąjungos užimtumo politikos stiprinimo”,⁹¹ teikiamos šios rekomendacijos:

- didinti darbuotojų ir įmonių lankstumą darbo rinkoje;
- įtraukti darbuotojus į darbo rinką, suteikiant darbo pasirinkimo teisę ir galimybę;
- didinti investavimą į žmogiškąjį kapitalą ir “mokymosi visą gyvenimą” sąlygų sudarymą.

Remiantis šiais Europos Sąjungos dokumentais, kuriuose jaunimas yra įtvirtinamas, kaip mažesnes galimybes į patekti į darbo rinką turinti grupė, bei tai, kad valstybėms narėms, nepaisant nediskriminacijos principo, yra suteikiama galimybė nustatyti specialias teises apsaugos priemones jaunimo padėties darbo rinkoje situacijos gerinimui, galima teigti, kad Europos Sąjunga vaidina svarbų vaidmenį šalinant laisvo darbuotojų judėjimo kliūtis ir taip įgyvendinama viena pamatinių šios organizacijos įkūrimo tikslų. Europos Sąjungos iniciatyva taip pat yra sukurtas institucijų tinklas, kurio pagalba jaunimas gali integruotis į tarptautinę darbo rinką. Ši teisinių dokumentų apžvalga leidžia teigti, kad valstybės narės ne tik savarankiškai organizuoja profesinį jaunimo ugdymą, bet ir gali patekimo į darbo rinką galimybių didinimui kurti priemones, tam naudojant Europos Socialinio fondo lėšas.

Analizuojant jaunimo integracijos į darbo rinką tarptautinį teisinio reguliavimo aspektą, svarbu akcentuoti ir Lietuvos Respublikos narystę Tarptautinėje darbo organizacijoje. 2003m. Lietuva ratifikavo Ženevos konvenciją “Dėl užimtumo politikos”,⁹² kurioje atsižvelgiant į šalies ekonomikos būklę ir lygį, taip pat į užimtumo tikslų bei kitų ekonominių ir socialinių tikslų tarpusavio santykių, jų įgyvendinimo vidaus sąlygas ir praktiką, prisijungusios šalys skatinamos siekti sąlygų, kad:

- kiekvienas galintis dirbti ir ieškantis darbo asmuo turėtų darbo;
- toks darbas būtų kuo našesnis;

⁹¹ Commission of the European communities “Communication from the Commission strengthening the implementation of The European Employment Strategy”, - Brussels, 07 04 2004, COM (2004) 239 final;

⁹² Konvencija dėl užimtumo politikos. 1964 07 09 Nr. 122.// http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=228187&Condition2=Dėl_užimtumo_politikos; prisijungimo laikas:2004-11-29;

- užimtumas būtų laisvai pasirenkamas ir kiekvienas darbuotojas turėtų galimybę gauti ir panaudoti savo žinias ir gabumus dirbdamas tokį darbą, kuriam jis labiausiai tinka, nesvarbu, kokia jo rasė, odos spalva, lytis, religija, politiniai įsitikinimai, tautinė priklausomybė ar socialinė kilmė.

Apžvelgus jaunimo integracijos į darbo rinką reguliavimą Europos Sąjungos lygmenyje, galima teigti, kad Europos Sąjunga formuoja bendrus užimtumo politikos principus, privalomus šalims narėms. Šie principai padidina jaunimo galimybes integruotis į darbo rinką, naudojantis laisvo darbuotojų judėjimo, diplomų pripažinimo teisėmis. Europos Sąjunga įtakoja valstybinį jaunimo užimtumo reguliavimą per teikiamas rekomendacijas valstybėms narėms dėl užimtumo didinimo politikos. Įkurtas Europos Sąjungos Socialinis fondas įgalina valstybes nares įgyvendinti mažesnes galimybes patekti į darbo rinką turinčių grupių užimtumo rėmimo programas.

2.2. Jaunimo integravimosi į darbo rinką teisinis reguliavimas Lietuvoje

Šioje darbo dalyje bus aptartos Europos Sąjungos lygiu reglamentuotų teisinių priemonių, skirtų padidinti jaunimo integracijos į darbo rinką galimybes, tarptautiniu lygiu pateikiamų rekomendacijų taikymas įgyvendinant nacionalines užimtumo iniciatyvas bei institucinis vaidmuo gerinant jaunimo padėtį darbo rinkoje.

Vienas svarbiausių teisės aktų, kuriuo valstybė įtvirtino aktyvias jaunimo integracijos į darbo rinką priemones buvo Lietuvos Respublikos Gyventojų užimtumo įstatymas, priimtas 1990 m., nuo 1996 m. „Bedarbių rėmimo įstatymas.“⁹³ Juo įtvirtinamas Užimtumo fondo įkūrimas, bedarbių profesinis mokymas ir remiami darbai. Šiuo įstatymu jaunimas įtvirtinamas, kaip darbo rinkoje papildomai remiama bedarbių grupė. darbo kodekso 92 str.⁹⁴ įtvirtina šias jaunimo grupes kaip darbo rinkoje papildomai remiamus asmenis:

- jaunimas nuo 16 iki 25 metų pirmą kartą pradedantis darbinę veiklą;
- profesinių, aukštesniųjų ir aukštųjų mokyklų absolventai, pradedantys darbinę veiklą pagal specialybę

priskiriami darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių grupei.

Remiantis Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymo 7 ir 8 straipsniais (Žin., 1991, Nr. 2-25; 1996, Nr. 18-457; 1999, Nr. 65-2086; 2002, Nr. 2-51) Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2002 m.sausio 28 d. įsakymu Nr. 14 patvirtinta darbo rinkoje papildomai

⁹³ Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 1996, Nr. 18-457;

⁹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios.2002, Nr.46-2569;

remiamų bedarbių užimtumo rėmimo tvarka.⁹⁵ Jaunimas, neįgijęs profesijos ar baigęs profesinę, aukštesniąją ar aukštąją mokyklą bei pirmą kartą pradedantis darbinę veiklą, norėdamas pasinaudoti valstybės pagalba integruojantis į darbo rinką, per 6 mėnesius privalo įsiregistruoti teritorinėje darbo biržoje. Įsiregistravusiems darbo biržoje darbo rinkoje papildomai remiamiems bedarbiams nustatyta tvarka sudaromi įsidarbinimo planai, kuriuose numatomos labiausiai tinkančios jų integravimui į darbo rinką aktyvios darbo rinkos politikos priemonės. Šiuo metu jaunimui taikomos šios aktyvios įsidarbinimo priemonės: grupiniai užsiėmimai „Darbo klube“ ir intensyvaus jaunimo integravimo į darbo rinką programa „Absolventas“.

„Darbo klubo“ programa Lietuvoje pradėta vykdyti 1994 m. remiantis Švedijos užimtumo tarnybos patirtimi. Šioje programoje dalyvaujantis jaunimas nagrinėja profesijos pasirinkimo ir informavimo ir darbo paieškos įgūdžių tobulinimo klausimus.⁹⁶ Joje dalyvavo 53,8 tūkst. ieškančiųjų darbo, iš kurių kas ketvirtas buvo jaunimas iki 25 metų amžiaus, siekiantis apsispręsti dėl profesijos įsigijimo.⁹⁷

„Absolvento“ programa⁹⁸ pradėta realizuoti 2001m., skirta darbo biržoje registruotiems jauniems specialistams, baigusiems aukštąsias arba aukštesniąsias mokyklas. Programa skirta skatinti savarankiškumą ir aktyvumą ieškant darbo. Plečiant šią programą buvo įkurtas „Talentų bankas“ - internetinė duomenų bazė, kurioje gali užsiregistruoti darbo ieškantis kvalifikuotas jaunimas.

Tuo atveju, kai per 3 mėnesius nuo įsiregistravimo dienos jie neišdarbina ir nenumatytas jų dalyvavimas aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, jiems įdarbinti organizuojamas darbo vietų steigimas (pritaikymas). Reglamentuojant darbo vietų steigimą papildomai darbo rinkoje remiamiems bedarbiams yra taikomi specialūs reikalavimai šioje programoje norintiems dalyvauti darbdaviams: ūkinės veiklos vykdymas, pajamų deklaravimas ir mokesčių mokėjimas, darbuotojų skaičiaus nemažinimas per paskutinius 3 veiklos metus. Šiuo metu teritorinėse darbo biržose taikomos dvi programos, skirtos jaunimo integracijai į darbo rinką gerinti naudojant Užimtumo fondo lėšas:

1. Užimtumo fondo remiamų darbų programa. Remiami darbai, kai finansuojamas pilnas darbuotojų atlyginimas, įskaitant ir socialinio draudimo mokesčiams reikalingas lėšas. Pradedančiojo darbinę veiklą remiamų darbų trukmė gali tęstis iki 3 mėnesių. Bedarbius, norinčius dirbti remiamus darbus pagal turimą kvalifikaciją, profesiją atrenka darbo birža, darbų pobūdį įmonėse apsprendžia darbdaviai⁹⁹.

⁹⁵ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2002 m. sausio 28 d. įsakymas Nr. 14 „Darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių užimtumo tvarka“//Valstybės žinios, 2002, Nr.15-591;

⁹⁶ Aktyvios jaunimo užimtumo programos // <http://www.ldb.lt/jdc/nauj03.html> ; prisijungimo laikas: 2004-11-24;

⁹⁷ Lietuvos darbo biržos veikla 2003// http://www.ldb.lt/ldb_admin/pub_docs/ataskaita2003.pdf ; prisijungimo laikas 2004 11 24;

⁹⁸ Aktyvios jaunimo užimtumo programos // <http://www.ldb.lt/jdc/nauj03.html> ; prisijungimo laikas: 2004-11-24;

⁹⁹ Remiami darbai // http://www.ldb.lt/ldb_site/index.aspx?cmp=pagedisplay&page_id=169 ; prisijungimo laikas: 2004-11-28;

2. Subsidijuojamų darbo vietų steigimo programos eigą reglamentuoja darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių tvarka.¹⁰⁰ Šiuo atveju tarp dalyvaujančio šioje programoje darbuotojo ir darbdavio sudaroma neterminuota darbo sutartis. Įdarbintiems asmenims mokamas kolektyvinėje ir (arba) darbo sutartyje nurodyto dydžio atlyginimas bei teikiamos visos įstatymų nustatytos socialinės garantijos nepriklausomai nuo darbo biržos darbdaviui mokamos užimtumo rėmimo subsidijos dydžio. Dalyvaujantis šioje programoje darbdavys taip pat yra įpareigojamas nenaikinti įsteigtos darbo vietos 1 metus pasibaigus Užimtumo fondo subsidijoms bei nenutraukti darbo sutarties savo iniciatyva be darbuotojo kaltės.

1996 m. Lietuvos Respublikos Seime buvo ratifikuota Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 142 "Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales", kurioje profesinis orientavimas glaudžiai siejamas su užimtumo politika. Joje pabrėžiama, kad kiekviena šalis "priima ir plėtoja visapusišką ir koordinuotą profesinio orientavimo ir profesinio rengimo politiką ir programas, glaudžiai susijusias su užimtumu". Minėtoji politika ir programos apima:

- užimtumo poreikius, galimybes ir problemas regioniniu ir nacionaliniu lygmenimis;
- ekonominės, socialinės ir kultūrinės plėtros stadiją ir lygį;
- žmogaus gebėjimų ugdymo ir kitų ekonominių, socialinių bei kultūrinių tikslų tarpusavio ryšius.

Bendrojo lavinimo mokyklų mokinių ir besimokančio jaunimo, nepasirengusių darbo rinkai suaugusių asmenų ir jaunimo profesinio orientavimo tikslus bei uždavinius numato 1998 m. Švietimo ir mokslo ministro įsakymas "Dėl profesinio orientavimo tvarkos".¹⁰¹ Jame pabrėžiama, kad "profesinio orientavimo tikslas - bendradarbiaujant su bendrojo lavinimo, profesinio mokymo, aukštesniosiomis ir aukštosiomis mokyklomis, darbdaviais ir jiems atstovaujančiomis organizacijomis, teritorinėmis darbo biržomis, dalyvaujant mokinių tėvams ir pedagogams, organizuoti profesinį informavimą ir konsultavimą, parengti orientuojamą asmenį racionaliam profesijos pasirinkimui, išvengiant atsitiktinių sprendimų, ir aktyviai profesinės karjeros paieškai".

Egzistuojančios situacijos darbo rinkoje analizės pagrindu 2001 m. Vyriausybė priėmė nutarimą NR. 529, patvirtindama Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001- 2004 m. Programą.¹⁰² Šiame dokumente išdėstytos priemonės, skirtos užimtumo politikos tobulinimui ir

¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2002 m. sausio 28 d. įsakymas Nr. 14 "Darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių užimtumo tvarka" // Valstybės žinios, 2002, Nr. 15-591;

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos Švietimo ministro 1998 m. kovo 20 d. įsakymas Nr. 465 „, profesinio orientavimo tvarkos“ // Valstybės žinios, 1998, Nr. 39 - 1046;

¹⁰² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gegužės 8 d. nutarimas Nr. 529 "Dėl Lietuvos respublikos Užimtumo didinimo 2001 – 2004 metų programos patvirtinimo" // Valstybės žinios, 2001, Nr. 40 - 1404;

atitinkamai darbo rinkos struktūrų plėtrai rengiantis Lietuvos narystei Europos Sąjungoje. Programa buvo parengta atsižvelgiant į Europos Sąjungos rekomendacijas, priimtas valstybių vadovų 1997 metų Amsterdamo konferencijoje dėl bendros užimtumo politikos strategijos rengimo ir įgyvendinimo, Tarybos rekomendacijas valstybėms narėms dėl užimtumo kryptių.¹⁰³

Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta užimtumo didinimo strategija išskiria sritis, kurių pagalba numatoma nacionaliniame lygmenyje didinti jaunimo integravimosi į darbo rinką galimybes:

- ekonominė raida, kaip priemonė didinti gyventojų užimtumo lygį, kurti naujas darbo vietas taip sprendžiant nedarbo problemą;
- profesinio ir kūrybinio potencialo geresnis panaudojimas, sudarantis sąlygas kiekvienam rasti vietą darbo rinkoje ir prisitaikyti prie jos pokyčių;
- užimtumo ir socialinės politikos sanglauda, formuojant jaunimo politiką;
- socialinės partnerystės skatinimas, sudarantis didesnes galimybes prisitaikyti prie rinkos pokyčių.

Šioje programoje yra išskiriamos atskiros jaunimo grupės, patiriančios sunkumus integruojantis į darbo rinką:

- Jaunimas, neįgijęs profesinio išsilavinimo, kvalifikacijos, kompetencijų veikti darbo rinkoje bei turintis žemą motyvaciją patekti į darbo rinką.
- Jaunimas pirmą kartą pradedantis darbinę veiklą pagal įgytą profesiją, tačiau neturintis patirties sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje.

Atsižvelgiant į jaunimo patekimo į darbo rinką apsunkinančius veiksnius, programoje yra įtvirtinamos šios priemonės:

1. Profesinės karjeros programa baigiamosiose pagrindinės ir bendrojo lavinimo mokyklos klasėse. Už programos įgyvendinimą yra atsakinga Švietimo ir mokslo ministerija, turinti pasiekti geresnių moksleivių pasirengimo studijoms bei profesinei veiklai rezultatų;
2. Švietimo ir mokslo ministerija yra atsakinga už informacinio leidinio apie profesijas išleidimą, siekiant moksleivius supažindinti su profesinio mokymo programų aprašais, institucijoms, teikiančiomis mokymo paslaugas;
3. Lietuvos švietimo sistemos informavimo apie mokymosi galimybes posistemės sukūrimas, įgyvendinamas Švietimo ir mokslo ministerijos kartu su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, siekiant moksleiviams sudaryti galimybę internete rasti informaciją apie mokymosi galimybes visose mokymosi įstaigose;

¹⁰³ Commission of the European communities “Communication from the Commission strengthening the implementation of The European Employment Strategy”, - Brussels, 07 04 2004, COM (2004) 239 final;

4. Jaunimo darbo centrų veiklos plėtojimas, įgyvendinamas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, siekiant jaunimui suteikti daugiau galimybių gauti profesinę informaciją, konsultacijas, išgyti tarpininkavimą ieškant darbo.
5. Švietimo ir mokslo ministerija kartu su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija bei Finansų ministerija rengia aukštojo mokslo įstatymo pakeitimo projektą siekiant sudaryti galimybę studentams mokslo metų ir studijų metu įgyti darbinę patirtį;
6. Lietuvos darbo birža kartu su Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba įtraukia į pirmo žingsnio darbo rinkoje programą visus pirmą kartą ieškančius darbo asmenis. Numatomas rezultatas - pagerėjusios jaunimo įsidarbinimo galimybės.
7. Lietuvos darbo birža, siekiant pagerinti aukštą kvalifikaciją turinčių asmenų įsidarbinimo galimybes, sukuria duomenų bazę (talentų banką).
8. Švietimo ir mokslo ministerija parengia visuotinio ekonominio ir verslo įgūdžių diegimo mokyklose strategiją, didinat Lietuvos moksleivių gebėjimus pasirinkti paklausią studijų kryptį, profesiją, taip didinat integracijos į darbo rinką galimybes.
9. Plėsti jaunimo mokyklų tinklą ir kurti vakarines pamainines 16 – 17 metų amžiaus jaunimo klases. Ši programos dalis skirta didinti skaičių asmenų, siekiančio pagrindinio ar vidurinio išsilavinimo.¹⁰⁴

Remiantis pateiktomis Europos Sąjungos rekomendacijomis bei Vyriausybės patvirtinta 2001 – 2004 metų užimtumo didinimo programa buvo priimtas Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. lapkričio 19 d. įsakymas Nr. 1635/71-180 „Dėl profesinio orientavimo strategijos įgyvendinimo veiksmų plano patvirtinamo“¹⁰⁵. Jame įtvirtinamas profesinio orientavimo apibrėžimas:

1. Profesinis švietimas - tai mokymo programos dalis ir kita mokymo institucijose vykdoma veikla, kurios tikslas - padėti besimokantiems išsiaiškinti būsimosios profesinės karjeros tikslus, susipažinti su darbo pasauliu bei padėti įgyti gebėjimus profesinei karjerai planuoti (tai gali būti organizuota veikla, kurioje teikiant patarimus bei informaciją dalyvautų darbdaviai, buvę studentai, besimokančiųjų tėvai);
2. Asmeninis patarimas, konsultavimas ir orientavimas padedant priimti sprendimus, susijusius su galimybėmis pasirinkti tolesnį mokymąsi ir/arba planuoti profesinę karjerą;

¹⁰⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gegužės 8 d. nutarimas Nr. 529 „Dėl Lietuvos Respublikos Užimtumo didinimo 2001 – 2004 metų programos patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2001, Nr. 40 - 1404;

¹⁰⁵ Lietuvos Respublikos Švietimo ministro ir Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. lapkričio 19 d. įsakymas Nr. 1635/A1-180“Dėl Profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo”, //Valstybės žinios. 2004, Nr. 56-1955;

3. Įdarbinimo paslaugos/konsultavimas įskaitant pirminį pasirinkimą, darbo pakeitimą arba įdarbinimą po ilgos pertraukos;
4. Parama specialiųjų poreikių grupėms;
5. Konsultavimas asmenų, kuriems gresia nedarbas;
6. Paslaugos vykdant rašytinės arba informacijos ir komunikacijos technologijų pagrindu parengtos informacijos sklaidą apie užimtumo ir mokymosi galimybes, paprastai nurodant instituciją, kurioje prireikus galima gauti išsamesnę informaciją.

Įsakymas teigia,¹⁰⁶ kad veiksmingai teikiamos profesinio orientavimo paslaugos, yra svarbios tiek švietimo sistemai, tiek darbo rinkai bei jų tarpusavio sąveikai. Jos padeda kaip galima geriau panaudoti žmonių išteklius, sudarydamos palankesnes aplinkybes užtikrinti, kad žmonių turimi gebėjimai ir interesai sutaptų su esamomis mokymosi ir užimtumo galimybėmis. Šios paslaugos yra svarbiausias mokymo ir užimtumo politikos elementas nacionaliniu, regioniniu ir vietos lygmenimis, taip pat yra sudedamoji aktyvios darbo rinkos politikos dalis.

Profesinio mokymo įstatymas¹⁰⁷ reglamentuoja atitinkamų ministerijų kompetencijas profesinio orientavimo srityje: Švietimo ir mokslo ministerija užtikrina profesinį konsultavimą bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija organizuoja darbo rinkos subjektų, tame tarpe ir jaunimo užmokyklinį profesinį konsultavimą.

Remiantis nacionalinių teisės aktų, skirtų didinti jaunimo galimybes integruojantis į darbo rinką, analize, galima teigti, kad dabartinis jaunimo užimtumo teisinis reglamentavimas Lietuvoje yra 2 krypčių:

- Prevencinių priemonių taikymas, siekiant didinti jaunimo galimybes savarankiškai įsitvirtinti darbo rinkoje. Jis apima profesinį konsultavimą mokykloje, skatinant suteikti informacijos apie paklausias darbo rinkoje profesijas, ekonominių sąlygų gerinimą, sudarant sąlygas besimokančiam jaunimui įgyti profesiją bei praktinių įgūdžių, reikalingų darbo rinkoje.
- Esamos jaunimo nedarbo situacijos sprendimas naudojant papildomo užimtumo rėmimo programas - Užimtumo fondo lėšas, Europos Sąjungos Socialinio fondo lėšas.

Toliau šiame darbe bus analizuojamas jaunimo integravimosi į darbo rinką teisinis reguliavimas savivaldybių lygmenyje.

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. lapkričio 19 d. įsakymas Nr. 1635/A1-180“Dėl Profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo”, //Valstybės žinios. 2004, Nr. 56-1955;

¹⁰⁷ Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas.//Valstybės žinios. 1997, Nr. 98-2478;

2.3 Jaunimo integravimosi į darbo rinką teisinis reguliavimas Lietuvos savivaldybių lygmenyje

Lietuvos Respublikos Vietos savivaldos įstatymas¹⁰⁸ numato savivaldybių savarankiškai įgyvendinamas darbo rinkos reguliavimo funkcijas:

- jaunimo papildomas ugdymas bei užimtumas, profesinis mokymas;
- gyventojų užimtumo, kvalifikacijos įgijimo ir perkvalifikavimo organizavimas, viešųjų bei sezoninių darbų organizavimas.

Savivaldybėms perduotos valstybinės funkcijos ribotos apimties darbo rinkos reguliavimo srityje apima savivaldybių dalyvavimą rengiant ir įgyvendinant darbo rinkos politikos priemones bei gyventojų užimtumo programas ir socialinių išmokų skaičiavimą bei mokėjimą.

Savivaldybių funkcijos gyventojų užimtumo srityje apima infrastruktūros, socialinės ir ekonominės raidos planavimą, turizmo, būsto, smulkaus ir vidutinio verslo plėtos programų rengimą. Todėl Savivaldybės taryba, sudarydama ir tvirtindama savivaldybės biudžetą, turi atsižvelgti į vietos darbo rinkos situaciją bei šiuo pagrindu skirti reikalingas lėšas šių funkcijų įgyvendinimui.

Remiantis Vietos savivaldos įstatyme įtvirtintomis funkcijomis galima teigti, kad savivaldybės savarankiškai, atsižvelgdamos į bedarbystės lygį regione bei gyventojų poreikį užimtumo programoms formuoja biudžetą, taip pat rūpinasi nedarbo prevencija organizuojant jaunimo profesinį mokymą, perkvalifikavimą bei laikinas įdarbinimo programas. Savivaldybių ribotos apimties funkcijos įtvirtina savivaldybių teisę savarankiškai, atsižvelgiant į bendras valstybės ekonominės raidos kryptis, rengti vietinės infrastruktūros plėtos programas skatinant naujų darbo vietų kūrimą. Valstybė yra perdavusi savivaldybėms pasyvių darbo rinkos reguliavimo funkcijų įgyvendinimą – pavyzdžiui, socialinių pašalpų mokėjimą ir trumpalaikių aktyvių užimtumo programų vykdymą - viešųjų bei sezoninių darbų organizavimą.

Lietuvos darbo biržos nuostatai¹⁰⁹ apibrėžia teritorinių darbo biržų atsakomybę organizuojant vietines užimtumo iniciatyvas. Šių projektų veiksmingumą įvertina vietos savivaldybių institucijos pagal iš anksto apibrėžtus kriterijus. Projektai turi užtikrinti vietos bendruomenės dalyvavimą sprendžiant su dideliu nedarbu susijusias problemas, skatinti užimtumo augimą bei sudaryti galimybes naujų darbuotojų profesinių įgūdžių tobulinimui¹¹⁰.

¹⁰⁸ Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas. Nauja įstatymo redakcija. //Valstybės žinios. 2002, Nr. 91-2832;

¹⁰⁹ Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimas 1990 m. gruodžio 29 d. Nr. 394 „Dėl Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ministerijos įsteigimo bei gyventojų užimtumą reguliuojančių normatyvinių aktų tvirtinimo“// Valstybės žinios. 1991, Nr.3-89;

¹¹⁰Savivaldybių vaidmuo didinant gyventojų užimtumą // http://www.ldb.lt/ldb_admin/pub_docs/Biuletint200404.pdf; prisijungimo laikas:2004-11-05;

Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta 2001 – 2004 užimtumo programa¹¹¹ įpareigojo savivaldybes plėsti jaunimo integravimosi į darbo rinką skatinančias priemones:

1. didinti galimybes jaunuoliams įgyti pagrindinį bei vidurinį išsilavinimą plečiant jaunimo mokyklų tinklą, organizuojant vakarines pamainines klases;
2. parengti viešųjų darbų organizavimo tvarką, derinant juos su profesiniu mokymu ir socialinės paramos teikimu;
3. parengti teritorines tikslines programas, švelninant neigiamą struktūrinių pokyčių įtaką darbo rinkai;
4. rengti teritorines tikslines darbo rinkos programas, didinančias labiausiai socialiai pažeidžiamų asmenų užimtumą;
5. rengti naujų darbo vietų kūrimo priemones didžiausiose nedarbo vietovėse.

Šių priemonių analizė atskleidė, kad minėtos jaunimo integravimo į darbo rinką priemonės nėra paliktos išimtinai savivaldybių prerogatyvai, o yra derinamos kartu su valstybinių institucijų darbu. Savivaldybių vaidmuo organizuojant darbo rinkos reguliavimo priemones yra grindžiamas “iš viršaus į apačią principu”. Taigi savivaldybės vis dar turi nedideles galimybes ir nepakankamus gebėjimus savarankiškai rengti ar dalyvauti rengiant nacionalinius ar vietinius užimtumo didinimo veiksmų planus. Be to, nevysiškai panaudojamos ir savivaldybių, kaip teritorinių darbo biržų partnerių, galimybės spręsti užimtumo klausimus vietos bendruomenės mastu.¹¹²

Europos Sąjungos Komisijos informacinis pranešimas dėl rekomendacijų žmogiškųjų išteklių plėtros programoms 2000 – 2006 m.,¹¹³ finansuojamoms iš Europos Sąjungos Socialinio fondo, teigia, kad Europos socialinio fondo įnašas vietos plėtrai skatinti, pvz., per teritorinius darbo paktus, turi būti padidintas. Šioje rekomendacijoje plėtojamas jaunimo nedarbo sprendimo klausimas, teigiant, kad “Jaunų žmonių įsidarbinimo gebėjimo skatinimas yra pagrindinis reikalavimas jaunimo nedarbui įveikti, ir todėl iš esmės svarbu, kad jauni žmonės išsiugdytų geresnį gebėjimą prisitaikyti prie technologinių ir ekonominių pokyčių ir įgūdžius, kurie yra svarbūs darbo rinkai - tam tikrais atvejais įgyvendinant ar išplėtojant mokymą amatų. Regioninės ir vietos įdarbinimo tarnybos vaidina pagrindinį vaidmenį užkertant kelią įgūdžių spragoms ir atskirčiai bei remiant prisitaikymą prie struktūrinių pokyčių. Pavyzdžiui, jos turėtų vaidinti pagrindinį vaidmenį audituojant esamus įgūdžius ir jaunimo profesinės kvalifikacijos lygius bei dirbančių mokymo poreikius, ir kokie yra bedarbių perkvalifikavimo poreikiai. Tai iš esmės

¹¹¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gegužės 8 d. nutarimas Nr. 529 “Dėl Lietuvos Respublikos Užimtumo didinimo 2001 – 2004 metų programos patvirtinimo”, //Valstybės žinios. 2001, Nr. 40–1404;

¹¹² Savivaldybių vaidmuo didinant gyventojų užimtumą // http://www.ldb.lt/ldb_admin/pub_docs/Biuletint200404.pdf; prisijungimo laikas: 2004 –11-05;

¹¹³ Commission of the European communities “Communication from the Commission strengthening the implementation of The European Employment Strategy”, - Brussels, 07 04 2004, COM (2004) 239 final;

svarbu ir tam, kad būtų plėtojamos mokymo ir integracijos galimybės, atitinkančios konkrečius ar individualius poreikius, ir kad nuolatinis mokymas atitiktų vietos ar regioninių įmonių poreikius”.¹¹⁴

Rekomendacijoje, apibrėžiant konkrečius tikslus, taikomus užimtumo programų įgyvendinimui, teigiama, kad Europos užimtumo strategija yra įgyvendinama ne tik per nacionalinės politikos kryptis, bet ir svarbų vaidmenį atlieka regioninės bei vietos valdžios institucijos suteiktos kompetencijos ribose. Vienas iš ypatumų, turintis pakeisti šiuo metu egzistuojančią situaciją įgyvendinat jaunimo integravimo į darbo rinką programas, yra programavimas “iš apačios į viršų”, atliepiant į vietos ir regioninio masto poreikius.¹¹⁵

Apžvelgus savivaldybių vaidmenį įgyvendinat valstybės joms priskirtas jaunimo integravimo į darbo rinką priemones bei vietos savivaldos institucijų galimybes savarankiškai įgyventi jaunimo padėties darbo rinkoje prevencines bei intervencines programas, galima daryti prielaidą, kad šiuo metu nėra pakankamai efektyviai išnaudojamos savivaldybių galimybės spręsti vietos užimtumo problemas. Užimtumo programos yra inicijuojamos aukščiausiose šalies institucijose, nepakankamai atliepiant į konkretaus regiono nedarbo priežastis. Todėl remiantis Europos Sąjungos dokumentuose įtvirtintais principais, teigiančiais regioninės valdžios vaidmens svarbą formuojant jaunimo užimtumo politiką programiniu pagrindu, galima daryti prielaidą, kad Europos Sąjungos Socialinio fondo lėšų įsisavinimo procese turės didėti savivaldybių vaidmuo reguliuojant jaunimo integraciją į darbo rinką.

Apžvelgus šiuo metu galiojančias tarptautines, nacionalines bei regionines teisinio reguliavimo priemones, toliau bus apžvelgta Europos Sąjungos šalių narių praktika, teisinėmis priemonėmis didinant jaunimo integravimosi į darbo rinką galimybes ir Europos Teisingumo teismo bylos, atskleidžiančią jaunimo integravimosi į Europos Sąjungos darbo rinką reglamentuojančių teisės aktų taikymą. Darbo rinkos subjektų – darbdavių ir jaunimo požiūrio į išanalizuotas jaunimo galimybių darbo rinkoje didinimo teisinės priemones tyrimas pateikiamas šioje darbo dalyje.

¹¹⁴ Savivaldybių vaidmuo didinant gyventojų užimtumą // http://www.ldb.lt/ldb_admin/pub_docs/Biuletint200404.pdf ; prisijungimo laikas: 2004-11-05;

¹¹⁵ Ten pat;

3. JAUNIMO INTEGRAVIMOSI Į DARBO RINKĄ TEISINIO REGULIAVIMO SOCIALINIS VEIKSMINGUMAS

3.1. Jaunimo integravimosi į darbo rinką teisinio reguliavimo veiksmingumas Europos Sąjungos šalyse

Remiantis Europos Sąjungoje atliktų tyrimų duomenimis, žemiausia jaunimo bedarbystė yra Austrijoje, Danijoje, Vokietijoje, Liuksemburge ir Nderlandų valstybėse.¹¹⁶ Šios valstybės įgyvendino “Jaunimo starto” programos projektus, skirtus jaunimo padėčiai darbo rinkoje gerinti. Sėkmingai Europos Sąjungos praktikai apibūdinti pateikimas Danijos pavyzdys, sprendžiant ap sunkintą jaunimo integraciją į darbo rinką dėl nepakankamo išsilavinimo ar socialinių įgūdžių stokos: ilgiau kaip 6 mėnesius darbo nerandančiam virš 25 metų amžiaus jaunuoliui, norinčiam gauti valstybės paramą, privaloma įgyti vidurinį išsilavinimą ir profesiją.

Didžioji Britanija, skatindama jaunimo integraciją į darbo rinką naudojo subsidijas darbdaviams. Viena tokių programų, pradėtų taikyti 1980 m. sudarė trys dalys: “Jaunų darbuotojų projektas”, “Darbo vietų atlaisvinimo projektas” ir “Darbo padalijimo projektas”. Pagal „jaunų darbuotojų programos projektą“, darbdaviai gaudavo tiesiogines subsidijas įdarbindami jauną asmenį nuo 17 metų, kuris buvo įsiregistravęs darbo biržoje. Ši programa buvo sumanyta, siekiant išlaikyti pastovų jaunimo darbo užmokesčio lygį. Joje iki 1982 metų sudalyvavo 13700 darbuotojų. Kita šios programos dalis buvo skirta 18 – 24 metų amžiaus jaunimo integracijos į darbo rinką situacijai gerinti, mokant tokias pat tiesiogines subsidijas darbdaviams, kaip ir pirmojoje programoje. Susilaukusi nemažos kritikos, ši programa nebuvo tęsiama. Kritika buvo grindžiama tvirtinimu, kad darbdaviai neteisingai naudojami šios programos tikslais, nes su subsidijavimo pagalba atsiradusios naujos darbo vietos būtų atsiradusios ir be tokio finansavimo.

“Darbo vietų atlaisvinimo projektas” paremtas bendradarbiavimu su darbo rinkoje esančiais asmenimis, kuriems yra likęs neilgas laiko tarpas iki pensijinio amžiaus. Valstybės pagalba jiems buvo mokamos išmokos, jų darbo vietą atiduodant praktikantams, niekada nedirbusiems asmenims. “Darbo padalijimo projektas” buvo naudojamas siūlant darbdaviams darbo laiką dalinti į dvi dalis - didinti darbuotojų skaičių ir suteikti jaunimui darbo laiko įgyti praktinių darbo įgūdžių. Kaip jau buvo minėta, ši programa po dviejų metų nebuvo pratęsta. Šios programos analizė leidžia teigti, kad toks tiesioginis valstybės įsikišimas į darbo rinką nebuvo socialiai veiksmingas.

¹¹⁶ “Social employment- Youth” http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf/en/public/golden_n/yp/en/prof.htm; prisijungimo laikas: 2004-10-18;

Nuo 1998 metų Didžiojoje Britanijoje sėkmingai taikoma “Nauja priemonė jaunimui” programa, sprendžiant jaunimo integravimo į darbo rinką problemas. Programa taikoma 18 – 24 metų amžiaus asmenims, kurie dėl įgūdžių stokos patiria sunkumus integruojantis į darbo rinką. Programoje dalyvaujantiems asmenims suteikiama 6 mėnesių socialinė parama. Po 4 mėnesių apima aktyvių konsultacijų bei individualių patarimų, įvertinus individo gebėjimus bei būsimojo darbdavio pageidavimus galima pradėti praktinę veiklą - 6 mėnesių valstybės subsidijuojamą darbą pas konkretų darbdavį arba 12 mėnesių trukmės savanoriškus ar socialiai naudingus (viešuosius) darbus, derinamus su profesiniu mokymu. Ši programa yra privaloma visiems bedarbio statusą turintiems jaunuoliams ir yra griežtai kontroliuojama valstybės institucijų.¹¹⁷

Suomija, kurios jaunimo nedarbo rodikliai remiantis EUROSTAT'o duomenimis yra vieni mažiausių jaunimo nedarbo rodiklių Europos Sąjungoje (1,7%), jaunimo integracijos į darbo rinką galimybėms didinti taip pat taiko praktines darbo programas. Jaunuoliui, oficialiai išregistravus darbo biržoje bei nerandančiam darbo 3 mėnesius, suteikiama galimybė įgyti darbo praktikos konkrečioje įmonėje, kurios laikotarpiu yra mokama bedarbio pašalpa arba stipendija. Taip jaunas žmogus įgyja patirties, reikalingos savarankiškai integruotis į darbo rinką.

Graikijoje jaunimo nedarbo rodiklis 2002 m. siekė 28,1 proc. viso bedarbių skaičiaus ir buvo antras pagal dydį tarp Europos Sąjungos šalių. Šioje šalyje buvo įgyvendinta jaunimo užimtumo galimybių didinimo programa, finansuojama Europos Sąjungos lėšomis. Programa apėmė: nacionalinių darbo biržų restruktūrizavimą, didinant jų prieinamumą ir patrauklumą jaunimui; mokymo, profesinio apmokymo ir užimtumo programų vystymą, atsižvelgiant į jaunimo nedarbo priežastis, jaunimo integracijos į darbo rinką motyvacijos didinimą, darbdavių skatinimą dalyvauti jaunimo užimtumo didinimo programose; naujų įstatymų, reglamentuojančių nepilno užimtumo ir sezoninio darbo teisinį reguliavimą, profesinio orientavimo sistemos sukūrimą. Dabartiniai statistiniai rezultatai rodo, kad jaunimo nedarbo lygis Graikijoje mažėja, tačiau dėl vykstančių ekonominių pokyčių, procesas nėra spartus¹¹⁸. Graikijos pavyzdys patvirtina minėtą prielaidą, kad jaunimo patekimą į darbo rinką sąlygoja ne tik tiesioginės valstybės vykdomos užimtumo didinimo priemonės, bet ir ekonominė situacija šalyje.

¹¹⁷ ”Regional youth unemployment rates” <http://www.mic.org.mt/PR's/eurostat/no.772001.htm>; prisijungimo laikas: 2004-10-27;

¹¹⁸ National report Greece. „Innovative institutional responses to youth unemployment and social exclusion“, - University of Bremen, 2002;

3.2. Europos Sąjungos Teisingumo teismo bylos dėl jaunimo integravimosi į darbo rinką galimybių ribojimo panaikinimo

Šioje darbo dalyje bus apžvelgtos Europos Teisingumo Teismo išnagrinėtos bylos, susijusios su jaunimo integravimosi į darbo rinką: laisvo darbuotojų judėjimo, įgyto išsilavinimo bei diplomų pripažinimo direktyvų įgyvendinimo apribojimų panaikinimas.

Byla Maria Natalie d’Hoop prieš Belgiją (byla C-224/98)¹¹⁹ atkleidžia Sutartyje įtvirtinto nediskriminavimo pagal įgytą išsilavinimo vietą principo įgyvendinimo ribojimą Belgijos nacionalinėje teisėje. Maria Natalie d’Hoop, Belgijos pilietė, įgijusi vidurinį išsilavinimą Prancūzijoje, kurios diplomą pripažįstą ir Belgija, grįžusi įstojo į universitetą bei pareiškė norą dalyvauti jaunimui, pirmą kartą pradedančiam darbą, skirtoje valstybės finansuojamoje integracijos į darbo rinką programoje. Jos prašymas buvo atmestas remiantis tuo, kad programa reikalauja dalyviui būti įgijusiam išsilavinimą šalyje, kurioje vykdoma programa. Teismas, išanalizavęs šią bylą, priėmė sprendimą, turintį įtakos jaunimo, pradedančio darbinę veiklą kitoje Europos Sąjungos šalyje, teisiniam statusui. Teismo sprendime teigiama, kad mergina siekė dalyvauti programoje, skirtoje nedarbo prevencijai, ir tai, kad teisė darbuotojo statusą suteikia jau dalyvaujančiam darbo rinkoje asmeniui, kas reiškia, kad pirmą kartą pradedantis darbinę veiklą jaunimas nepriskiriamas darbo rinkos dalyvių grupei. Įvertindamas tai, kad Belgija atmetė Maria Natalie d’Hoop prašymą dalyvauti prevencinėje darbo rinkos programoje dėl kitoje šalyje įgyto vidurinio išsilavinimo, teismas rėmėsi Maastrichto sutarties 12 straipsniu, teigiančiu, kad joks asmuo negali būti diskriminuojamas dėl priklausymo vienai ar kitai valstybei ir 18 straipsniu įtvirtinančiu laisvą gyventojų judėjimą ir apsigyvenimą. Taip pat buvo pasiremta tuo, kad Prancūzijoje įgytas išsilavinimas atitinka Belgijoje suteikiamą išsilavinimą ir įgytas diplomas yra pripažįstamas šalyje. Priimant teismo sprendimą buvo atsižvelgta, kad vienas Europos Sąjungos tikslų yra didinti jaunimo integracijos į darbo rinką galimybes, įskaitant ir apsikaitimą mokymosi programose. Šioje byloje Europos Teisingumo teismas priėmė sprendimą tvirtindamas, kad Maria Natalie d’Hoop įgyjamas universitetinis išsilavinimas Belgijoje yra tapatus jos įgytam viduriniam išsilavinimui kitoje valstybėje narėje, taigi asmeniui pirmą kartą pradedančiam darbinę veiklą gyvenamojoje šalyje turi būti suteikta galimybė dalyvauti prevencinėse integravimosi į darbo rinką programose, adekvačiai, kaip ir Belgijos piliečiams, įgijusiems vidurinį išsilavinimą šioje šalyje.

Valstybės socialinės pagalbos jaunimui, jiems integruojantis į darbo rinką, teisinis reglamentavimas Europos Sąjungos teisėje atskleidžiamas ir byloje Mahmettas Birden’as prieš

¹¹⁹ <http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Submit&docrequire=alldocs&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=young+people+%2B+labour+market&resmax=100>; prisijungimo laikas:2004-10-25;

Vokietiją.¹²⁰ Turkija nėra Europos Sąjungos šalis narė. Jos darbuotojų teisę patekti į Sąjungos darbo rinką reglamentuoja Europos Ekonominės Bendrijos ir Turkijos asociacijos sutartis, pasirašyta 1963 m. rugsėjo 12 d. Ankaroje. Remiantis ja laisvas darbuotojų judėjimas buvo nuspręstas byloje C-65/98.

Šioje byloje konstatuota kad, minėtasis Turkijos pilietis, vedęs Vokietijos pilietę, įgavo leidimą gyventi Vokietijoje. Įsiregistravus valstybiniame ieškančiųjų darbo asmenų registre bei ilgą laiką nerandant darbo Mahmett'ui Birden'ui buvo pasiūlyta dalyvauti socialinės pagalbos integruojantis į darbo rinką programoje, kurioje individui suteikiama subsidijuojama darbo vieta. Programa buvo pasiūlyta remiantis minėta Asociacijos sutartimi, atitinkančia direktyvą dėl šeimos narių, dirbančių teritorijoje, įsidarbinimo teisių¹²¹. Programa skelbia, kad įsidarbinimo galimybės turi būti suteiktos jauniems asmenims, kurie patys negali rasti darbo. Iš programos lėšų sumokamos išlaidos, susijusios su galimybės individui įsidarbinti sukūrimu bei jo veiklos darbo rinkoje palaikymu. Įsidarbinimo galimybė turi būti ilgalaikė arba akivaizdžiai suteikianti galimybę individui įgyti įgūdžių savarankiškam įsidarbinimui. Šioje programoje dalyvaujančiam asmeniui mokamas atlyginimas bei socialinis draudimas. Nors asmuo dalyvaudamas šioje programoje gauna atlyginimą už darbą ir jam suteikiamos visos socialinės apsaugos garantijos, tačiau darbo sutartis su juo nėra pasirašoma. Dalyvaudamas šioje programoje Mahmett'as Birden'as įsidarbino Bremeno kultūros centre metams, vėliau jo darbas buvo pratęstas dar metams. Įvykus skyryboms su žmona, Vokietijos valdžios institucijos atsisakė išduoti tolimesnį darbo leidimą esant galimybei toliau tęsti darbą tame pačiame Kultūros centre pagal darbo sutartį. Atsisakymas buvo grindžiamas nacionalinės darbo teisės principu, teigiančiu, kad asmens registracija ieškančiųjų darbo registre nesuteikia individui darbo rinkos dalyvio statuso. Darbo rinkos dalyvio statusas taip pat nesuteikiamas individams, dirbantiems valstybės subsidijuojamoje darbo vietoje, nes nėra darbo sutarties.

Šios bylos reikšmę jaunimo integravimosi į darbo rinką teisiniu reguliavimui atskleidžia Europos Teisingumo Teismo priimta preliminarinė išvada,¹²² teigianti, kad atsižvelgiant į tai, kad Birden'as dirbo šalyje daugiau nei metus ir buvo apmokamas tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir kiti šias pareigas užimantys darbuotojai, bei remiantis minėta Turkijos ir asociacijos sutartimi, jis neabejotinai priskiriamas Vokietijos darbo rinkos dalyvių grupei. Teismo sprendimu buvo įtvirtinta ir tai, kad dalyvavimo jaunimo integravimosi į darbo rinką

¹²⁰ http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2000/c_302/c_30220001021en00010002.pdf, http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2000/c_302/c_30220001021en00010002.pdf; prisijungimo laikas: 2004-10-25;

¹²¹ Tarybos direktyva "Dėl valstybių narių darbuotojų ir jų šeimų narių judėjimo ir teisės apsigyventi bendrijoje panaikinimo" 68/360/EEC, 1968 12 15//<http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=13237&Condition2=> prisijungimo laikas: 2004-12-04;

¹²² <http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Submit&docrequire=alldocs&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=young+people+%2B+labour+market&resmax=100>; prisijungimo laikas: 2004-12-04;

programoje laikas įskaičiuojamas į darbo stažą toje valstybėje. Analizuojant šią bylą svarbu pabrėžti, kad teismo sprendimu buvo įtvirtintas asmens priklausomumas šalies darbo rinkai, jei jis yra tinkamai įsiregistravęs ieškančiųjų darbo registre.

Apžvelgus šias Europos Teisingumo Teismo nagrinėtas bylas, susijusias su jaunimo integracija į darbo rinką, galima teigti, kad Europos Sąjungos šalių piliečiai remdamiesi direktyva "Dėl bendrosios aukštojo mokslo diplomų, išduotų bent po 3 metų profesinio mokymo ir lavinimo, pripažinimo sistemos" bei sutarties 18 str., įtvirtinančiu laisvą asmenų judėjimą Sąjungos teritorijoje, turi teisę lygiateisiais pagrindais dalyvauti valstybės organizuojamose jaunimo įsidarbinimo galimybių didinimo programose. Šios bylos atskleidžia galimybę jauniems asmenims, atvykusiems į Europos Sąjungos šalį narę kaip šeimos nariui įsiregistruoti ieškančiųjų darbo registre ir šiuo pagrindu dalyvauti integracijos į darbo rinką galimybių didinimo programose.

3.3. Jaunimo integravimosi į Lietuvos darbo rinką teisinio reguliavimo veiksmingumo tyrimas

3.3.1. Tyrimo metodika

Empirinis tyrimas atliktas siekiant įgyvendinti šio darbo tikslą - atskleisti jaunimo integravimosi į darbo rinką reguliuojančių teisės normų socialinį veiksmingumą. Tyrime buvo naudojamas anketinės apklausos metodas, duomenis apdorojant statistiniu SPSS bei Microsoft Excel paketais. Tyrimas atliktas 2004m. spalio - lapkričio mėnesiais.

Tyrimo atlikti taip pat buvo naudojamas ekspertinis interviu, kurio metu buvo siekiama atskleisti specialistų, įgyvendinančių jaunimo užimtumo rėmimo programas požiūrį į šių programų veiksmingumą. Šioje tyrimo dalyje buvo naudojamas laisvojo interviu metodas, siekiant patikrinti teorinius ir praktinius tyrimo objekto momentus.¹²³ Ekspertų apklausa tinka vertinant mokymosi ar studijų programas.¹²⁴ Šiuo atveju buvo vertinamos aktyvios darbo rinkos programos ir jas reglamentuojanti teisinė sistema.

Anketa (priedas Nr.1, priedas Nr.2) yra sudaryta iš 2 dalių. Pirmąją anketos dalį sudaro 6 klausimai, skirti išsiaiškinti darbdavių ir studentų požiūrį į valstybės vaidmenį reguliuojant jaunimo integracijos į darbo rinką procesus: valstybės dėmesio pakankamumas padedant jaunimui integruotis į darbo rinką, įstatyminio darbo rinkos reguliavimo poreikis bei jaunimo, pradedančio darbinę veiklą, globos joje poreikis. Respondentams buvo pateikti teiginiai, kurių

¹²³ Tidikis R. socialinių tyrimų metodologija.-Vilnius: LTU, 2003. P. 519;

¹²⁴ Kardelis K. Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai.- Vilnius: Technologija, 1997. P.136;

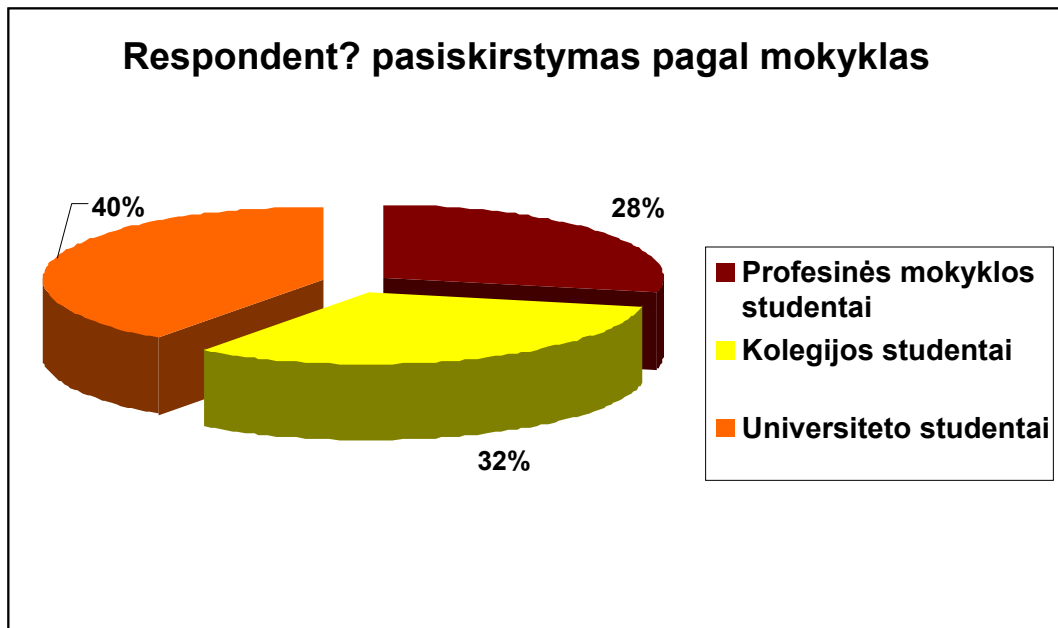
pagalba atskleidžiamas darbdavių bei studentų požiūris į svarbiausias jaunimo nedarbą sąlygojančias priežastis. Anketos pagalba analizuojamas darbdavių bei studentų informuotumas apie valstybės taikomas teises priemones, skirtas palengvinti jaunimo integraciją į darbo rinką.

Antroje anketos dalyje yra pateikiami 8 klausimai darbdaviams bei 6 klausimai studentams. Klausimais, skirtais darbdavių apklausai, siekiama atskleisti darbdavių dalyvavimą valstybės organizuojamose darbo rinkos rėmimo programose, jų požiūrį į šių programų veiksmingumą, jaunuolių pasirengimą sėkmingai integruotis į darbo rinką bei reikalingas valstybės papildomai taikomas teises priemones, sprendžiant jaunimo bedarbystės problemas. Antrosios dalies klausimais, skirtais studentų apklausai, siekiama atskleisti jų požiūrį į vykdomos darbo rinkos politikos priemonių pakankamumą, sudarant sąlygas jaunimui konkuruoti darbo rinkoje, vykdomą profesinį orientavimą bei jo įtaką renkantis studijų kryptį. Anketoje pateikiamų teiginių pagalba siekiama išsiaiškinti, kokias valstybės organizuojamas darbo rinkos rėmimo programas, skirtas jaunimo integracijai į darbo rinką, žino dalyvaujantys apklausoje studentai, ir būdus, kuriais jaunimas ketina ieškoti darbo baigus studijas.

Atsakymams susumuoti buvo taikomos dviejų rūšių skalės: nominalinė, tiriamuosius suskirsčius pagal socialinį statusą (darbdavys, studentas: aukštosios mokyklos studentas, kolegijos studentas, profesinės mokyklos studentas) ir ranginė, matuojanti tiriamųjų pritarimą pateiktiems teiginiais. Atsakymai kaip ranginiai kintamieji, buvo vertinami dažniais ir procentais.

3.3.2. Tiriamųjų charakteristika

Apklausoje dalyvavo 20 darbdavių iš Vilniaus ir Panevėžio miesto: 11 privačių įmonių darbdavių, 5 valstybinių įmonių darbdaviai ir 4 nepelno siekiančių organizacijų darbdaviai. Apklausoje dalyvavo 180 baigiamojo kurso studentų. Tyrimo reprezentatyvumui padidinti į jaunimo respondentų grupę buvo įtraukti 51 profesinės mokyklos, 57 aukštosios neuniversitetinės mokyklos (kolegijos) bei 72 aukštosios mokyklos baigiamojo kurso studentai (1pav.). Atsižvelgiant į tai, kad apklausoje dalyvavo studentai, besimokantys Vilniuje, galima teigti, kad gauti duomenys labiau būdingi Vilniaus miestui.



1 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal mokyklą.

3.3.3. Darbdavių ir studentų požiūris į valstybės teisinį darbo rinkos reguliavimą

Siekiant ištirti respondentų požiūrį į valstybės vaidmenį reguliuojant jaunimo integracijos į darbo rinką procesus, tiriamiesiems buvo pateiktas teiginys: „Valstybė skiria pakankamą dėmesį jaunimo integracijai į darbo rinką“. Apibendrinant respondentų požiūrį, galima teigti, kad 55 proc. darbdavių nepitaria šiam teiginiui, o 47,8 proc. studentų abejoja šiuo teiginiu (N=200). (*priedas nr.3, 1 lentelė*).

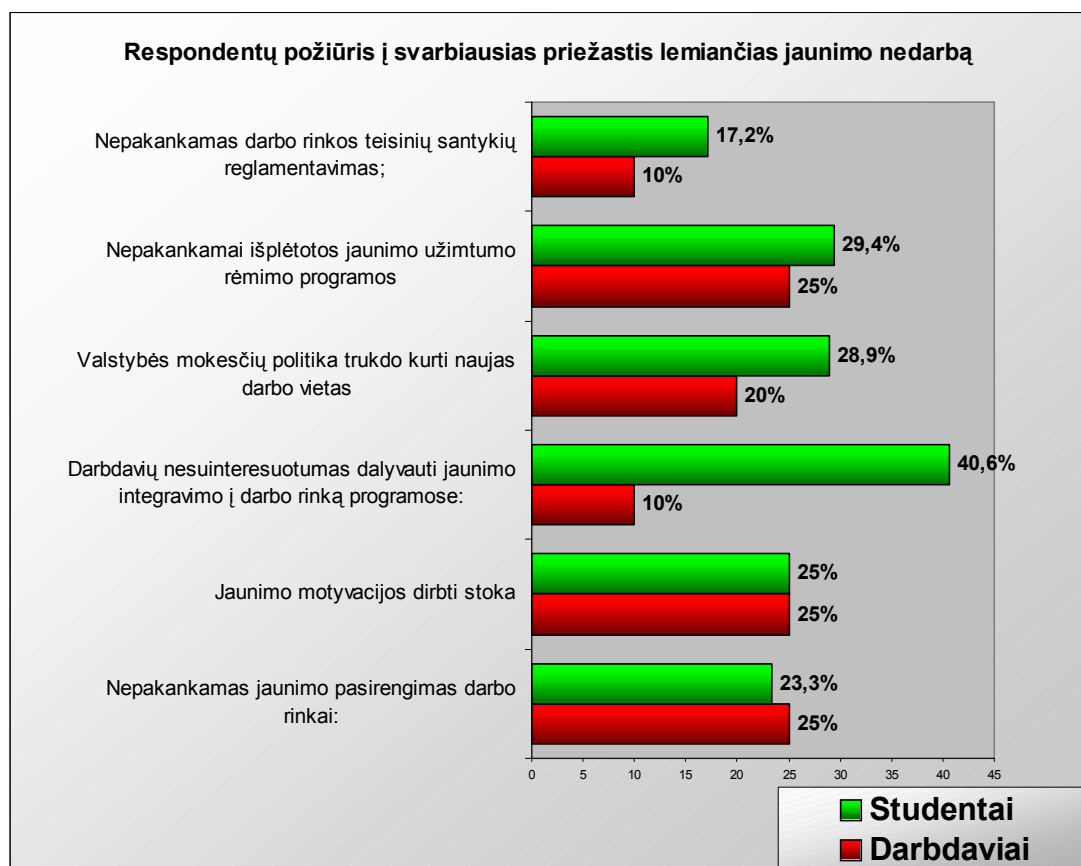
Analizuojant darbdavių ir studentų požiūrį ar reikalinga valstybės įstatymų pagalba sudaryti palankesnes sąlygas jaunimo integracijai į darbo rinką, 70 proc. darbdavių teigė, kad reikia kuo daugiau palankesnių galimybių, bet ne kitų socialinių grupių sąskaita; 48,9 proc. studentų teigė, kad reikia kuo daugiau palankesnių galimybių (*priedas nr.3, 2 lentelė*).

Apibendrintas respondentų požiūris į svarbiausias priežastis, lemiančias jaunimo nedarbą atskleidė:

- 1) 25 proc. darbdavių ir 23,3 proc. studentų teigia, kad tai lemia nepakankamas jaunuolių profesinis pasirengimas darbo rinkai (*priedas nr.3, 3 lentelė*);
- 2) 25 proc. darbdavių ir studentų mano, kad tai sąlygoja jaunimo motyvacijos stoka (*priedas nr.3, 4 lentelė*),
- 3) 10 proc. darbdavių ir 40,6 proc. studentų įsitikinę, kad jaunimo nedarbą lemia darbdavių nesuinteresuotumas dalyvauti jaunimo integracijos į darbo rinką programose (*priedas nr.3, 5 lentelė*);

- 4) Dar 20 proc. darbdavių ir 28.9 proc. studentų teigia, kad jaunimo nedarbą sąlygoja valstybės mokesčių politika, trukdanti kurti naujas darbo vietas (*priedas nr.3, 6 lentelė*);
- 5) Nepakankamai išplėtotas jaunimo užimtumo programos, kaip labiausiai įtakojančias jaunimo nedarbą įvardino 25 proc. darbdavių ir 29,4 proc. studentų (*priedas nr.3, 7 lentelė*);
- 6) 10 proc. darbdavių ir 17,2 proc. studentų teigia, kad nepakankamas darbo rinkos teisinių santykių reglamentavimas yra labiausiai svarbi priežastis, įtakojant jaunimo nedarbą (*priedas nr.3, 8 lentelė*).

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima teigti, kad 25 proc. apklausoje dalyvavusių darbdavių įsitikinę, kad svarbiausia jaunimo nedarbo priežastis yra jaunimo motyvacijos stoka ir nepakankamai išplėtotos jaunimo užimtumo programos. Didžiausia apklausoje dalyvavusių studentų dalis (40,6 proc.) teigia, kad jaunimo nedarbą lemia darbdavių nesuinteresuotumas dalyvauti jaunimo integracijos į darbo rinką programose.

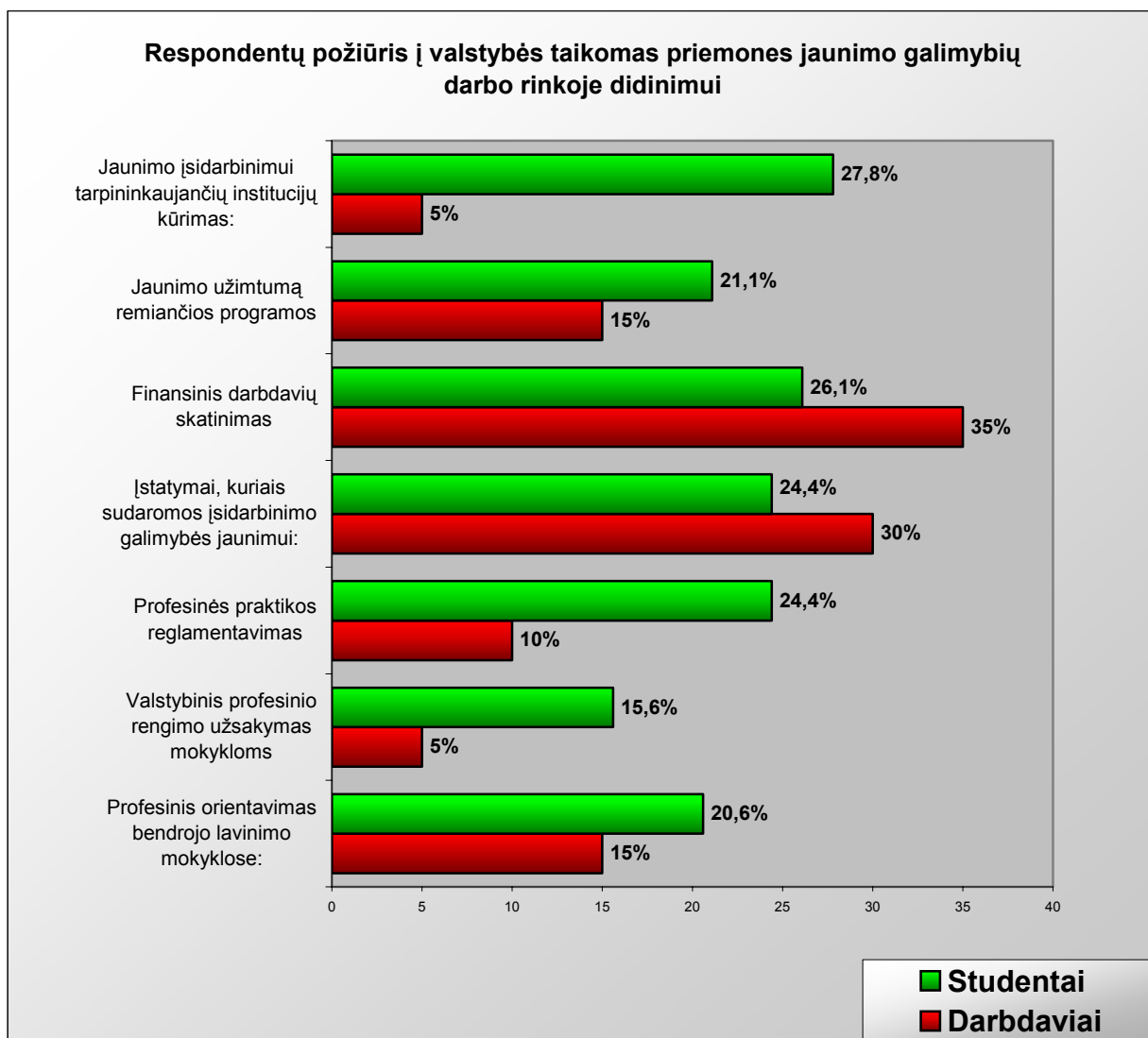


2 pav. Respondentų požiūris į jaunimo nedarbo priežastis

Apklausoje taip pat buvo siekiama išsiaiškinti respondentų žinomas teises priemones, naudojamas reglamentuojant jaunimo įsidarbinimą bei požiūrį į jų reikšmingumą:

1. 15 proc. darbdavių teigia, kad profesinis jaunimo orientavimas yra svarbiausia valstybės naudojama teisinė priemonė didinant jaunimo integracijos į darbo rinką galimybes. Tačiau nei vienas studentas šios priemonės nepaminėjo kaip svarbiausios didinant jaunimo užimtumą (*priedas nr.3, 9 lentelė*);
2. 5 proc. darbdavių ir 15,6 proc. studentų teigia, kad labiausiai svarbu yra valstybinėmis priemonėmis reguliuoti profesinį rengimą, siekiant, kad jis atitiktų esamus darbo rinkos poreikius (*priedas nr.3, 10 lentelė*);
3. 10 proc. darbdavių ir 24.4 proc. apklausoje dalyvavusių studentų teigia, kad svarbiausia yra įstatymais reglamentuota studentų profesinė praktika (*priedas nr.3, 11 lentelė*);
4. 30 proc. darbdavių ir 24,4 proc. studentų įsitikinę, kad svarbiausi yra tie įstatymai, kuriais sudaromos jaunimo įsidarbinimo galimybės jaunimui (*priedas nr.3, 12 lentelė*);
5. 35 proc. darbdavių ir 26,1 proc. studentų teigia, kad valstybės taikomas finansinis darbdavių skatinimas yra reikšmingiausia valstybės priemonė reglamentuojant jaunimo įsidarbinimą (*priedas nr.3, 13 lentelė*);
6. 30 proc. darbdavių ir 15,6 proc. studentų jaunimo užimtumą remiančias programas paminėjo kaip labiausiai svarbią teisinę priemonę reguliuojant jaunimo integravimą į darbo rinką (*priedas nr.3, 14 lentelė*);
7. Tarpininkaujančių jaunimo įsidarbinimui institucijų kūrimą kaip svarbiausią valstybės taikomą priemonę reglamentuojant jaunimo užimtumo didinimą paminėjo 5 proc. darbdavių ir 27,8 proc. apklausoje dalyvavusių studentų. (*priedas nr.3, 15 lentelė*).

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima teigti, kad apklausoje dalyvavusių darbdavių-35 proc. teigia, kad valstybė gali padidinti jaunimo užimtumo galimybes finansiškai skatindama darbdavius įdarbinti jaunimą. Didžiausias apklausoje dalyvavusių studentų skaičius (27,8 proc.) svarbiausia valstybės naudojama jaunimo užimtumo darbo rinkoje teisinio reguliavimo priemonę paminėjo tarpininkaujančių institucijų kūrimą.



3 pav. Požiūris į valstybės taikomas jaunimo galimybių darbo rinkoje didinimo teises priemones

10 proc. darbdavių ir 37,2 proc. studentų visiškai pritaria požiūriui, kad reikalinga valstybės globa, jaunimui pirmą kartą pradedančiam darbinę veiklą (*priedas nr.3, 16 lentelė*).

Atsakymų į antrosios dalies klausimus analizė atskleidė, kad 25 proc. darbdavių yra pasinaudoję pagalba steigiant naujas darbo vietas bei įdarbinant jose jaunimą (*priedas nr. 3, 17 lentelė*). 80 proc. iš jų įdarbino jaunimą pagal valstybės remiamų darbų programą. 20 proc. darbdavių įdarbino jaunimą įmonėse praktikai atlikti. (*priedas nr.3, 18 lentelė*). 15 proc. apklausoje dalyvavusių darbdavių teigė, kad jie susidūrė su informacijos apie dalyvavimą šioje programoje stygiumi, 10proc. teigė, kad susidūrė su biurokratinėmis kliūtimis (*priedas nr.3, 19 lentelė*).

35 proc. programoje nedalyvavusių darbdavių teigė, kad jų įmonei tai nėra reikalinga, 30 proc. darbdavių teigė, kad apie šias programas nėra girdėję (*priedas nr.3, 20 lentelė*). Nurodydami šaltinį, iš kurių darbdaviai sužinojo apie šias programas 25 proc. darbdavių

informaciją teigė gavę iš žiniasklaidos priemonių, 30 proc. informaciją gavo iš teritorinės darbo biržos, 15 proc. iš „Valstybės žinių“, 5proc. iš darbdavių organizacijos, 20proc. teigė apie programas sužinoję iš kito programoje dalyvaujančio darbdavio. 5 proc. apklausoje dalyvavusių darbdavių iš išvardintų šaltinių apie šias programas nėra girdėję (*priedas nr.3, 21 lentelė*).

50 proc. apklausoje dalyvavusių darbdavių pritaria teiginiui valstybės taikomos užimtumo rėmimo programos yra veiksminga priemonė spręsti jaunimo nedarbo problemas, šiuo teiginiu abejoja 40 proc. ir nepitaria 10proc. darbdavių (*priedas nr.3, 22 lentelė*).

45 proc. darbdavių, atsakydami į klausimą, apie jaunuolių profesinį pasirengimą darbo rinkai, teigė, kad dabartinis jaunuolių profesinis pasirengimas neatitinka darbo rinkos poreikių, 15 proc. abejoja, 35 proc. darbdavių teigia, kad gal atitinka, 5 proc.- kad jaunuolių profesinis pasirengimas atitinka darbo rinkos poreikius (*priedas nr.3, 23 lentelė*).

Darbdaviams buvo pateikti teiginiai, siekiant išsiaiškinti jų nuomonę apie reikalingas darbo rinkos teisinio reguliavimo priemones, siekiant mažinti jaunimo nedarbą:

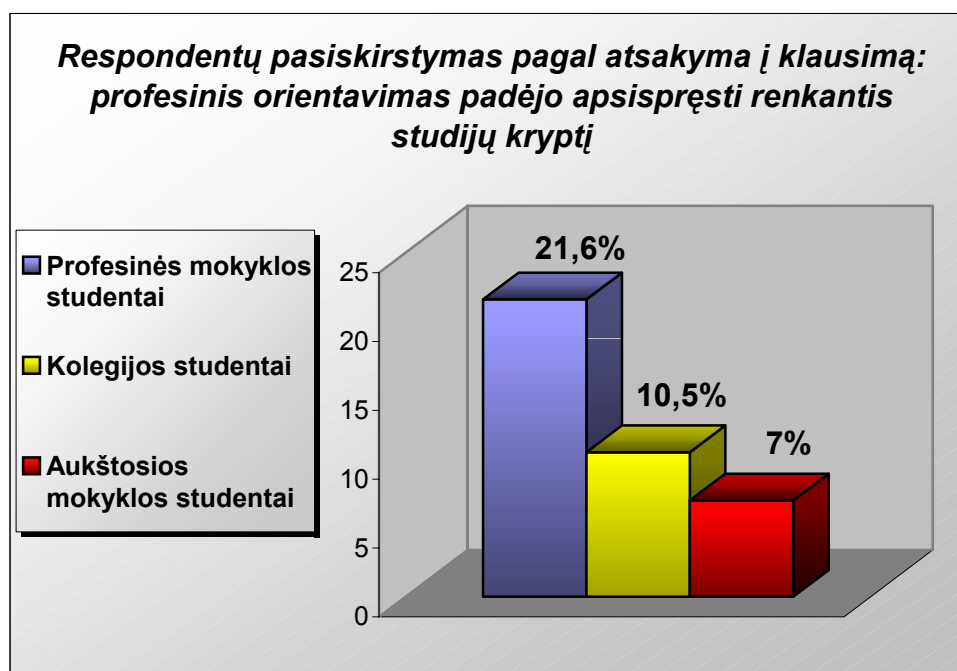
- 1) 50 proc. darbdavių tvirtina, kad svarbiausia yra mažinti darbdavių pajamų mokesčių (*priedas nr.3, 24 lentelė*)
- 2) 10 proc. - mažinti pelno mokesčių jaunimą įdarbinantiems darbdaviams (*priedas nr.3, 25 lentelė*);
- 3) 20proc. teigė, kad valstybė labiausiai įtakotų jaunimo nedarbą, teikdama pagalbą darbdaviams struktūrinių fondų paramai gauti (*priedas nr.3, 26 lentelė*);
- 4) 10proc. mano, kad labiausiai svarbu yra valstybės, ugdymo įstaigų ir darbdavių atsakomybės dėl jaunimo profesinio rengimo teisinio reglamentavimo plėtimas (*priedas nr.3, 27 lentelė*)



4 pav. Jaunimo nedarbo mažinimui reikalingos teisinės priemonės

Studentų požiūrio į valstybės sudaromas galimybes jaunimui įsigyti išsilavinimą, atitinkantį darbo rinkos poreikius analizė atskleidė: 5,6 proc. apklausoje dalyvavusių studentų teigia, kad yra sudarytos visiškai pakankamos galimybės, 52,8 proc. - galimybės yra pakankamos, 20,6 proc. studentų abejoja ir 23,3 proc. studentų teigia, kad tokių galimybių yra per mažai. 28 proc. respondentų įsitikinę, kad valstybės sudaromų galimybių visiškai nepakanka. (priedas nr.3, 28 lentelė).

Respondentų atsakymų apie gautą profesinį orientavimą renkantis studijų kryptį analizė atskleidė, kad 54,4 proc. studentų negavo profesinio orientavimo mokykloje (priedas nr.3, 29 lentelė), tačiau 35,6 proc. studentų savarankiškai domėjosi profesijomis renkantis studijų kryptį, turinčiomis didžiausią paklausą darbo rinkoje (priedas nr.3, 30 lentelė). Didžioji tyrime dalyvavusių studentų dalis – 42,2 proc. ketina, baigę studijas savarankiškai ieškoti darbo kreipiantis į darbdavius, 25,6 proc. - darbo ketina ieškoti per draugus, giminaičius ir pažįstamus. (priedas nr.3, 31 lentelė).



5 pav. Profesinio orientavimo įtaka studijų krypties pasirinkimui

62,8 proc. apklausoje dalyvavusių studentų abejoja teiginiu, kad dabartinė valstybės pagalba siekiančiam įsidarbinti jaunimui yra veiksminga. 21,1 proc teigė, kad valstybės pagalba yra neveiksminga (priedas nr.3, 32 lentelė).

Iš studentų informuotumo, apie šiuo metu valstybės organizuojamas užimtumo rėmimo programas analizės galima spręsti, kad didžioji respondentų dalis (45 proc.) šių programų nežino, 23,3 proc. žino apie persikvalifikavimo kursus, 18,9 proc. - apie profesinius darbo rinkos mokymo kursus (priedas nr.3, 33 lentelė).

Siekiant kuo išsamiau atskleisti jaunimo integracijos į darbo rinką teisinio reguliavimo socialinį veiksmingumą, buvo atliktas interviu su Lietuvos darbo biržos pasiūlos ir paklausos skyriaus vyr. specialiste Vilma Venta Jankūniene, dirbančia su jaunimo užimtumo programomis. Interviu metu buvo pateikti šie klausimai:

- 1) ar pasiteisino / nepasiteisino jaunimo užimtumo remimo programos - darbo klubai, „programos. Priežastys;
- 2) kokias informacinius būdais darbdaviai skatinami dalyvauti jaunimo užimtumą remiančiose programose;
- 3) ar pasiteisino darbo rinkos pokyčių prognozavimo veiksmingumas? Ar numatomos naujos jaunimo užimtumą skatinančios programos?

Remiantis interviu metu gautais duomenimis galima teigti, kad šiuo metu vykdomos jaunimo užimtumą skatinančios programos yra veiksmingos. Lietuvos darbo biržos statistiniai duomenys¹²⁵ atskleidžia pasinaudojusių šiomis programomis jaunimo integracijos į darbo rinką rezultatus. Prioritetas dalyvauti Užimtumo fondo remiamuose darbuose skiriamas gavusiems darbo rinkos profesinį mokymą ir absolventams įgyti darbinių įgūdžių. 2003m. šioje programoje jaunimas sudarė pusę visų programoje dalyvaujančių ir papildomai darbo rinkoje remiamų asmenų. Duomenų analizė atskleidžia, kad remiami darbai tapo profesinių ir praktinių įgūdžių įgijimo priemone. Aukštą programos efektyvumą patvirtina pasinaudojusių šia programa jaunuolių įsidarbinimo faktai - nuo 2000 metų apie 65 - 70proc. programoje dalyvavusių jaunuolių pasilieka nuolatiniam darbui.

Lietuvos darbo biržos pasiūlos ir paklausos vyr. specialistė Vilma Venta Jankūniene teigė, kad užimtumo didinimo programų, skirtų darbo rinkoje papildomai remti asmenis monitoringas atskleidė darbdavių finansinio skatinimo įdarbinant jaunimą veiksmingumą. Pavyzdžiui, programa, skirta subsidijuoti naujai kuriamas darbo vietas ir įdarbinti mažesnes galimybes darbo rinkoje turinčius asmenis pradiniam etape subsidijavo darbdavio patiriamas išlaidas, susijusias su naujai kuriamos darbo vietos įsteigimu. Šiuo metu programa subsidijuoja minimalų įdarbinamo asmens atlyginimą iki 6mėn., todėl remiantis jau minėtais statistiniais duomenimis, galima daryti prielaidą, kad tai padidino šios programos efektyvumą.

Vertinant ekspertės paminėtus sunkumus, su kuriais susiduria jaunimo įdarbinimui tarpininkaujantys specialistai, reikia paminėti įstatymais reglamentuotą programos trukmę. Darbdavys, dalyvaudamas šioje programoje, įsipareigoja išlaikyti naujai įsteigtą valstybės subsidijuojamą darbo vietą 2 metus. Tačiau praktika rodo, kad jaunimas yra linkęs keisti darbą neišbuvus visos programai numatytos trukmės. Bet darbdaviai yra įpareigojami sutartimi

¹²⁵ Lietuvos darbo biržos veikla 2003 // http://www.ldb.lt/ldb_admin/pub_docs/ataskaita2003.pdf; prisijungimo laikas: 2004-11-24;

likusiam laikui įdarbinti naują asmenį, už tai negaunant subsidijų. Tokie atvejai ryškiai mažina darbdavių suinteresuotumą dalyvauti programoje, o dėl to savo ruožtu sumažėja jaunimo galimybės ilgesniam laikui veikti darbo rinkoje - įgyti praktinių įgūdžių bei užsirekomenduoti darbo vietoje nuolatiniam darbui.

Interviu metu atsiskleidė, kad naujų darbo rinkos subjektų rėmimo programų kūrimas yra organizuojamas remiantis situacijos darbo rinkoje analize regioniniu ir respublikiniu mastu. Remiantis šiais rodikliais skirstomos Užimtumo fondo lėšos. Interviu gauti duomenys leidžia teigti, kad šiuo metu užimtumo politiką reglamentuojančių teisės aktų inicijavimas vyksta „iš viršaus į apačią“ principu, savivaldybėms sprendžiant, kokiomis proporcijomis bus paskirstytos lėšos tarp valstybinių darbo rinkos rėmimo programų.

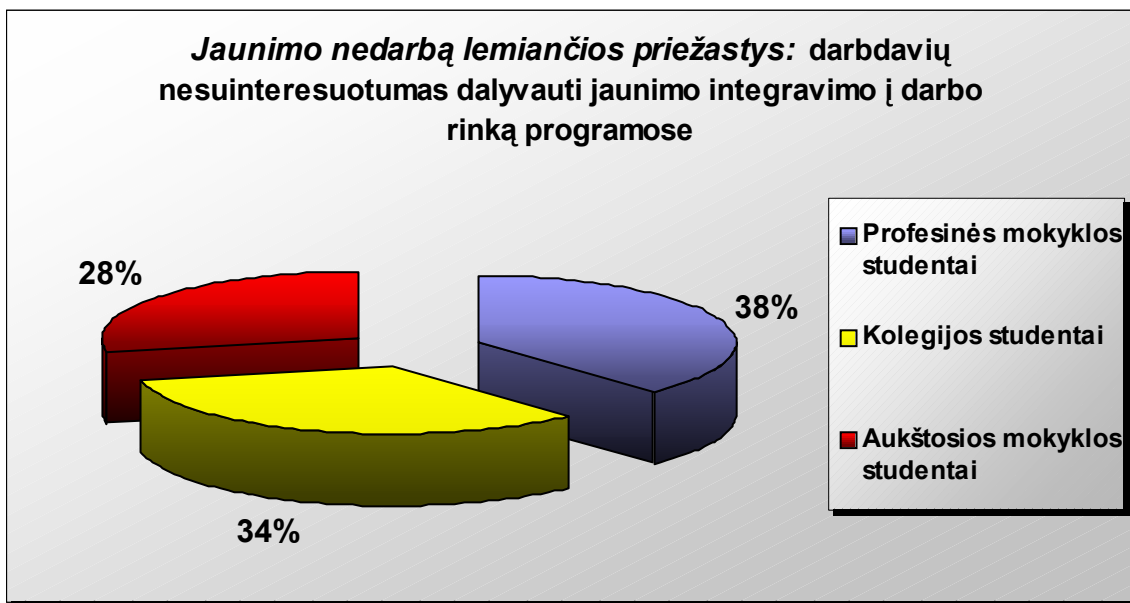
Atsižvelgiant į tai, kad Bedarbių rėmimo įstatymas, reglamentuojantis darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų užimtumo didinimo programas, galioja iki 2004 12 31, bei į tai, kad Vyriausybė yra patvirtinusi 2001-2004 užimtumo rėmimo programą, interviu metu buvo pateiktas klausimas apie naujas numatomas užimtumo didinimo programas. Tačiau atsakymo apie numatomas tolimesnes programas nebuvo gauta. Kitaip tariant, nėra aiškios tolimesnės užimtumą didinančios politikos kryptys.

Interviu metu taip pat buvo analizuojamas darbo rinkos pokyčių prognozių pritaikomumas rengiant profesinio jaunuolių orientavimo programas. Interviu metu gauti duomenys leidžia teigti, kad šiuo metu Lietuvos darbo birža remiasi darbo rinkos prognoze, kuri susijusi su darbo rinkoje labiausiai paklausių specialybių prognoze. Remiantis šia informacija bei tyrimo metu gautais duomenimis, teigiančiais, kad 35,6 proc. jaunuolių domėjosi darbo rinkoje paklausiomis specialybėmis, galima teigti, kad ilgalaikės darbo rinkos pokyčių prognozės nebuvimas, apsunkina darbo rinkos poreikius atitinkančių darbuotojų rengimą. Tai patvirtina ir apklausos metu gauti duomenys, teigiantys, kad aukštųjų mokyklų studentai teigė domėjąsi darbo rinkoje paklausiomis specialybėmis, tačiau tai nelėmė jų apsisprendimo renkantis studijų kryptį.

3.3.4. Skirtingo išsilavinimo jaunimo grupių požiūriai į darbo rinkos reguliavimą

Analizuojant jaunimo požiūrį į valstybės taikomas darbo rinkos teisinio reguliavimo priemones pastebimas stiprus ryšys tarp kintamųjų, suskirstančių studentus pagal mokymosi instituciją bei išreikštą požiūrį į teiginį „valstybė skiria pakankamą dėmesį jaunimo integracijai į darbo rinką“. (ryšio tarp kintamųjų koeficientas 0,15). Šiam teiginiui didžiausia nepritarimą išreiškė aukštosiose mokyklose besimokantys studentai - 41,7proc., o daugiausiai abejojo kolegijų ir profesinių mokyklų studentai - atitinkamai 63,2 proc. ir 47,1 proc.

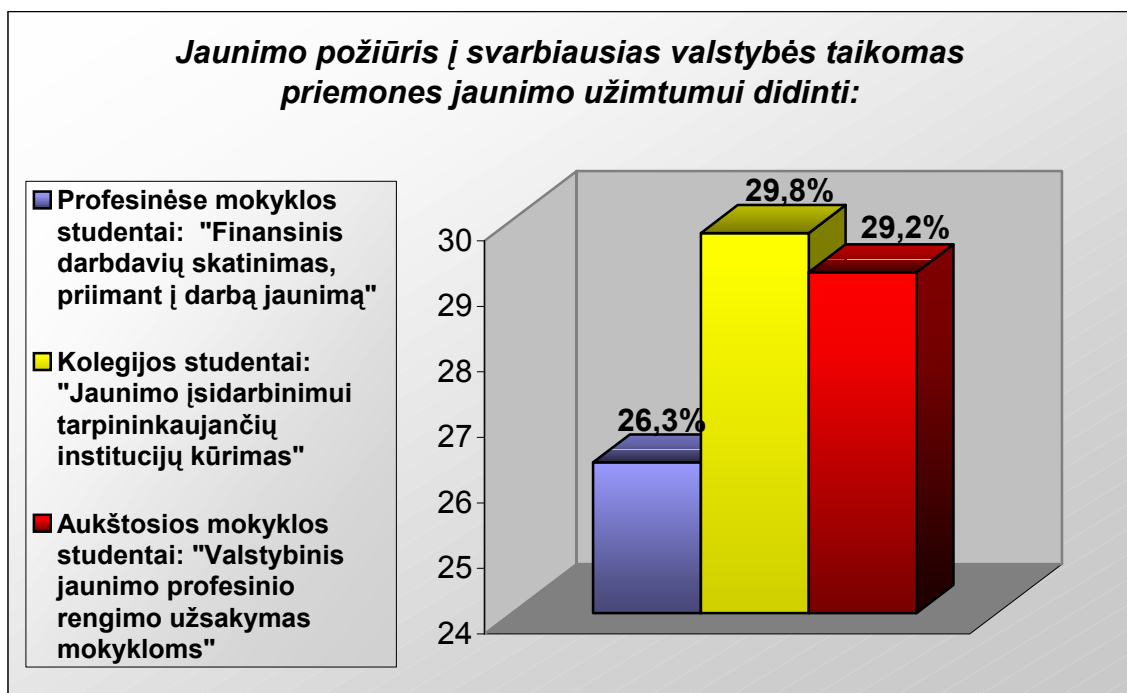
Studentų požiūrio į svarbiausias priežastis įtakojančias jaunimo nedarbą analizė atskleidė, kad svarbiausia priežastimi jie dažniausiai išskiria darbdavių nesuinteresuotumą dalyvauti jaunimo integravimo į darbo rinką programose. Šis požiūris yra būdingas visų trijų mokymosi institucijų studentams: profesinėse mokyklose - 47,1 proc., aukštosiose neuniversitetinėse mokyklose - 42,1 proc., universitetuose - 34,7 proc.



6pav. Jaunimo nedarbą lemiančios priežastys

Tuo tarpu nurodant antrą pagal svarbumą jaunimo nedarbą įtakojančią priežastį, profesinių mokyklų studentai nurodė nepakankamą motyvaciją dirbti - 41,2 proc., kolegijose besimokantys studentai- nepakankamai išplėtotas jaunimo užimtumo rėmimo programas. Universitetuose besimokantys studentai antra pagal svarbumą jaunimo nedarbą lemiančia priežastimi išskyrė nepakankamą darbo rinkos santykių reglamentavimą (25 proc.)

Tyrimo duomenys atskleidė jaunimo požiūrį į svarbiausiais valstybės taikomas priemones jaunimo užimtumui didinti. Profesinėse mokyklose besimokantys jaunuoliai paminėjo, kad valstybė, taikydama finansinį darbdavių skatinimą priimti į darbą jaunimą, labiausiai padidina jų galimybes integruotis į darbo rinką (26,3 proc.). Kolegijose besimokantys studentai nurodė, kad valstybė didindama jaunimo įsidarbinimui tarpininkaujančių institucijų skaičių veiksmingiausiai įtakotų jaunimo patekimo į darbo rinką galimybes (29,8 proc.). Universitetų studentai svarbiausia jiems žinoma valstybės taikoma jaunimo užimtumo didinimo priemone išskiria valstybinį jaunimo profesinio rengimo užsakymą mokykloms (29,2 proc.).



7 pav. Svarbiausios jaunimo integravimosi į darbo rinką teisinio reguliavimo priemonės

Profesinio orientavimo ir studijų krypties pasirinkimo ryšio analizė atskleidė, kad 21,6 proc. profesinių mokyklų moksleivių pasirinko studijų kryptį pagal gautą profesinio orientavimo informaciją. Nepaisant to, kad darbo rinkos statistika¹²⁶ teigia esant mažiausią bedarbystės skaičių tarp jaunimo su aukštuoju išsilavinimu, tačiau tyrimų duomenimis, užimtumo struktūroje pagal išsilavinimą nuo 2001m. ryškėja užimtųjų su aukštuoju išsilavinimu bei bendro skaičiaus ir lyginamosios dalies sumažėjimas. Dr. A. Misiūno nuomone¹²⁷, dirbančiųjų su aukštuoju išsilavinimu lyginamosios dalies mažėjimas, nežiūrint į baigiančiųjų aukštąsias mokyklas skaičiaus augimą, parodo neefektyvų išsilavinusių žmonių panaudojimą darbo rinkoje.

Darbo rinkos socialinių tyrimų institutas atliko pasikeitimų užimtumo struktūroje tyrimą ir nustatė esamas jaunuolių nedarbo priežastis. Apibendrintos nedarbo priežastys pateikiamos lentelėje nr. 3

¹²⁶ Dr. A. Pocius. Specialistų su aukštuoju išsilavinimu padėties darbo rinkoje įvertinimas: žvilgsnis į retrospektyvą statistinių duomenų kontekste // Darbo biržos naujienos. 2003, Nr. 1 (61). P. 15;

¹²⁷ Ten pat;

3 lentelė¹²⁸. Atsakymų į klausimą „Jei po studijų iki šiol neįsidarbinote, tai kokios pagrindinės neįsidarbinimo priežastys?“ pasiskirstymas pagal baigimo metus

Atsakymas į klausimą	Atsakymų pasiskirstymas %			
	1998	1999	2000	Iš viso:
Nepakankamas teorinis pasirengimas	...	0,6	.	0,4
Nepakankamas praktinis pasirengimas	3,0	10,1	4,3	8,0
Nepakankama darbo patirtis	23,9	22,6	24,3	23,1
Netenkina darbo užmokestis	6,0	1,4	3,5	2,5
Nerandu darbo pagal specialybę	19,4	20,6	27,8	22,0
Neieškojau darbo	11,9	7,2	3,5	7,0
Darbdaviai nepasitiki jaunų žmonių sugebėjimais	9,0	16,2	20,9	16,3
Aukšti darbdavių reikalavimai	9,0	7,2	4,3	6,8
Kita	17,9	13,9	11,3	13,9
Iš viso:	100	100	100	100

Darbo rinkos socialinių tyrimų instituto tyrimo rezultatai rodo, kad didžioji dalis baigusių aukštąsias mokyklas jaunuolių teigia neįsidarbinantys dėl nepakankamos darbo patirties (23,1 proc.), nerado darbo pagal specialybę (22 proc.), darbdaviai nepasitiki jaunų žmonių sugebėjimais (16,3 proc.). Tyrimo duomenys rodo, kad nuo 2000m. ir vėliau baigusieji, palyginti su ankstesniųjų metų rezultatais, darbo pagal specialybę negali rasti santykinai vis daugiau jaunimo (28 proc.). Lietuvos darbo biržos vykdomi darbo rinkos paklausos prognozavimo duomenys teigia, kad 2003 m. specialistų su aukštuoju išsilavinimu poreikis buvo 3,5 proc. tuo tarpu specialistų su profesiniu pasirengimu poreikis siekė 33,3 proc.¹²⁹ Remiantis šiais duomenimis ir autorės atlikto tyrimo rezultatais, teigiančiais, kad didžioji dalis aukštąsias mokyklas baigusių studentų teigia, kad valstybinis profesinio rengimo užsakymas mokykloms veiksmingiausiai įtakotų jaunimo integracijos į darbo rinką galimybių didėjimą, galima teigti, kad šiuo metu yra reikalingas didesnis valstybės dėmesys reglamentuojant jaunuolių profesinį orientavimą bei besimokančiųjų skaičiaus pasiskirstymą pagal ilgalaikes darbo rinkos prognozes.

3.3.5. Tyrimo rezultatų apibendrinimas

Anketinės apklausos gautų duomenų analizė leidžia išskirti šiuos veiksnius, kuriuos respondentai įvardino kaip labiausiai veiksmingus integruojant jaunimą į darbo rinką:

¹²⁸. Dr. A. Pocius. Specialistų su aukštuoju išsilavinimu padėties darbo rinkoje įvertinimas: žvilgsnis į retrospektyvą statistinių duomenų kontekste // Darbo biržos naujienos. 2003, Nr. 1 (61). P. 15;

¹²⁹ Darbo rinkos prognozė 2003. Lietuvos darbo biržos darbo pasiūlos ir paklausos skyrius. P. 3,;

1. Profesinio orientavimo paslaugų plėtimas bendrojo lavinimo mokyklose bei jaunimo įdarbinimui tarpininkaujančiose institucijose.
2. Mokymosi programų atsitikimas numatomiems darbo rinkos poreikiams.
3. Galimybė jaunuoliams įgyti praktinį pasirengimą sėkmingai konkurencijai darbo rinkoje.
4. Jaunuolių, pradedančių darbinę veiklą, palaikymas darbo rinkoje.
5. Finansinis darbdavių skatinimas dalyvauti jaunuolių darbinį praktinių įgūdžių ugdyme bei įtraukimo į darbo rinką programose.

Tyrimo rezultatai atskleidžia, kad ir darbdaviai, ir studentai įsitikinę, kad valstybė skiria nepakankamą dėmesį jaunimo padėčiai darbo rinkoje. Valstybinį profesinio rengimo užsakymą mokykloms, profesinės praktikos reglamentavimą, pelno ir pajamų mokesčio mažinimą jaunimą įdarbinantiems darbdaviams respondentai išskyrė kaip svarbiausius veiksnius didinant jaunimo galimybes darbo rinkoje. Remiantis šiais duomenimis, galima daryti prielaidą, kad respondentai siūlo priemones plėsti jaunimo integracijos į darbo rinką teisinį reguliavimą.

Ekspertinio interviu metu gautų duomenų bei statistinių Lietuvos darbo biržos rodiklių analizė leidžia teigti, kad šiuo metu Lietuvoje veikiančios aktyvios darbo rinkos programos veiksmingai įtakoja jaunimo nedarbo mažinimą. Nerimą kelia nedarbo lygio pasiskirstymo pagal įgytą išsilavinimą pokyčiai, teigiantys, kad nors ir išlieka mažas nedarbo lygis jaunimo su aukštuoju išsilavinimu tarpe, tačiau darbo rinkoje nepatenkinamas darbininkiškų profesijų darbuotojų poreikis. Auga aukštąjį išsilavinimą įgijusių ir nedirbančių jaunuolių skaičius. B. Martinkaus, A.Sakalo ir A.Savanevičienės pateikiama socialinė rinkos samprata teigia, kad valstybės dalyvavimas reaguojant į profesijų pasikeitimą, įvairių profesijų trūkumą ir perteklių, darbo rinkoje veikiančių socialinių bendradarbiavimas leidžia subalansuoti darbo rinką. Remiantis tyrimo metu gautų duomenų analize, galima teigti, kad pasigendama subalansuoto darbo rinkos reguliavimo integruojant jaunimą į darbo rinką, tokio reguliavimo kuris atitiktų jaunimo ir darbdavių poreikius bei padidintų darbinio jaunimo užimtumo galimybes.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

1. Darbo rinkos sampratos analizė atskleidžia, kad sociocioekonominiai ir sociologiniai aspektai labiausiai apiboją tam tikrų visuomenės grupių integravimosi į darbo rinką galimybes. Ekonominė šalies padėtis sąlygoja konkurencijos tarp darbo rinkos subjektų augimą. Sociologinė darbo rinkos subjektų požymių analizė atskleidžia esant neatitikimus tarp esamo darbo rinkos poreikio ir pasiūlos. Remiantis tarptautiniuose teisės aktuose ir Konstitucijoje įtvirtintomis socioekonominėmis žmogaus teisėmis, valstybė teisinėmis priemonėmis turi siekti sudaryti individui galimybes įgyvendinti šias teises.

2. Jaunimas yra viena socialinių grupių, turinčių mažesnes galimybes integruotis į darbo rinką. Tai sąlygoja darbo rinkos poreikių neatitinkantis jaunuolių išsilavinimas ir/ ar profesinis pasirengimas. Šia problemą sprendama valstybė daugiausia taiko aktyvias darbo rinkos programas. Prevencinės priemonės - profesinis jaunuolių orientavimas ir konsultavimas, darbo rinkos poreikius atitinkančio profesinio mokymo reglamentavimas sumažintų dalį jaunimo nedarbą sąlygojančių priežasčių bei valstybinių lėšų poreikį bedarbystės rezultato šalinimui.

3. Europos Socialinio fondo parama įgalina valstybę įgyvendinti Europos Sąjungos sutartyje įtvirtintus bendrus užimtumo galimybių didinimo tikslus: komunikacijos tarp užimtumo politiką kuriančių ir įgyvendinančių institucijų gerinimą; socialinio dialogo skatinimą kuriant užimtumo galimybių didinimo programas ir įgyvendinant inovacijas skatinimą; darbo rinkos subjektų mobilumo galimybių didinimą; informacijos apie situaciją darbo rinkoje sklaidą. Tyrimo rezultatai rodo, kad valstybinė pagalba darbo rinkos socialiniams partneriams efektyviai panaudoti šio fondo skiriamas lėšas didintų jaunimo integravimosi į darbo rinką galimybes.

4. Jaunimo integravimosi į darbo rinką teisinį reguliavimą nacionaliniame lygmenyje galima vertinti kaip aktyvų: darbo rinkoje veikiančios institucijos organizuoja ir įgyvendina profesinį jaunuolių orientavimą ir konsultavimą; esamos jaunimo nedarbo problemos sprendžiamos panaudojant užimtumo rėmimo programas: darbo klubus, subsidijuojamas darbo vietas, darbo rinkos profesinį mokymą ir perkvalifikavimą. Valstybinės jaunimo užimtumo galimybių didinimo programos yra inicijuojamos centralizuotai ir įgyvendinamos „iš viršaus į apačią“ principu. Nacionalinėje darbo rinkos politikoje menkai plėtojamas regioninis socialinės partnerystės vaidmuo. Valstybė, skatindama regioninę socialinę partnerystę, skirtą plėsti prevencines jaunimo nedarbo programas, tyrimo duomenimis, padidintų jaunimo integravimosi į darbo rinką galimybes.

5. Valstybinis darbo rinkos politikos priemonių reglamentavimas nesudaro pakankamų galimybių Savivaldos institucijoms spręsti regionines jaunimo nedarbo problemas. Savivaldybių vaidmuo integruojant jaunimą į darbo rinką apima pasyvių darbo rinkos priemonių įgyvendinimą. Savivaldybės prisideda prie jaunimo užimtumo galimybių didinimo įgyvendindamos regioninius užimtumo didinimo projektus, finansuojamus Europos Sąjungos lėšomis. Savivaldybių vaidmens didinimas sprendžiant jaunimo nedarbo problemas sumažintų šalies regionuose jaunimo nedarbą sąlygojančias priežastis.

6. Jaunimo galimybių Europos Sąjungos šalių narių darbo rinkose didinimo priemonių analizė atskleidė, kad finansinis darbdavių skatinimas įdarbinant jaunimą nėra veiksmingiausia priemonė spręsti jaunimo integravimosi į darbo rinką problemas. Darbo rinkos poreikius atitinkančio profesinio jaunimo rengimo reglamentavimas, remiantis užsienio šalių patirtimi, yra viena efektyviausių priemonių didinti jaunimo užimtumo galimybes.

7. Europos Teisingumo teismo sprendimų analizė atskleidė, kad teisinių kliūčių jaunimui integruojantis į darbo rinką šalinimas padeda įgyvendinti Europos Sąjungos sutartyse įtvirtintus užimtumo didinimo tikslus. Jaunimo mobilumo skatinimas siekiant išsilavinimo, neturi apriboti jaunimo galimybių įsidarbinti bet kurioje Europos Sąjungos šalyje. Bendra diplomų pripažinimo sistema ir laisvą darbuotojų judėjimą įtvirtinančios direktyvos yra šių tikslų įgyvendinimo teisinis pagrindas

8. Tyrimo duomenys atskleidė nepakankamą darbdavių suinteresuotumą dalyvauti jaunimo užimtumo rėmimo programose. 35,7 proc. darbdavių požiūriu pajamų mokesčio sumažinimas jaunimo užimtumo didinimo programoje dalyvaujančiam darbdaviui, būtų reikiama teisinė priemonė, kuri veiksmingiausiai padidintų jaunimo integravimosi į darbo rinką galimybes. 40,6 proc. studentų požiūriu svarbiausiai priežastis, kuri riboja jų darbo galimybes, yra darbdavių nesuinteresuotumas dalyvauti jaunimo užimtumo programose; 26,1 proc. jų pritarė, kad finansinis darbdavių skatinimas galėtų padidinti jaunimo galimybes integruotis į darbo rinką. Tačiau užsienio šalių patirtis yra priešinga: darbo vietos subsidijavimas nėra veiksmingiausia priemonė spręsti jaunimo nedarbo problemas.

9. 45 proc. tyrime dalyvavusių darbdavių netenkina esamas jaunuolių profesinis pasirengimas. 25 proc. jų teigia, kad nepakanka jaunimo motyvacijos darbui ir programų, padedančių jaunimui integruotis į darbo rinką. Tai yra svarbiausios jaunimo nedarbą lemiančios priežastys. 27, 8 proc. jaunimo teigia, kad įsidarbinimui tarpininkaujančių institucijų skaičiaus

didinimas yra labiausiai reikalinga teisinio reguliavimo priemonė, kuri gali padėti spręsti jaunimo užimtumo problemas.

10. Lietuvos darbo birža nerengia darbo rinkos poreikio ilgalaikių prognozių. Tai neigiamai įtakoja profesinį orientavimą ir studijų krypties pasirinkimą. 54,4 proc. jaunimo teigia, kad valstybė sudaro pakankamas galimybes įgyti išsilavinimą, atitinkantį darbo rinkos poreikius. Tačiau net 62,8 proc. jų abejoja valstybės pagalbos veiksmingumu integruojantis į darbo rinką. Taigi galima teigti, kad jaunimas nevertina išsilavinimo, kaip vieno svarbiausio veiksnio, padedančio integruotis į darbo rinką. Ilgalaikėmis darbo rinkos prognozėmis paremtas jaunuolių profesinis orientavimas ir konsultavimas galėtų labiau motyvuoti jaunimą siekti savarankiškai įgyvendinti savo socioekonominės teises.

SANTRAUKA

Šiame darbe siekiama iširti jaunimo integravimosi į darbo rinką teisinio reguliavimo priemonės ir jų socialinį veiksmingumą. Pirmojoje darbo dalyje analizuojama darbo rinkos sąvoka socioekonominiu ir instituciniu aspektu, atskleidžiama teisinio reguliavimo reikšmė reguliuojant mažesnes galimybes darbo rinkoje turinčių asmenų užimtumo galimybes. Statistiniai darbo rinkos tyrimų duomenys teigia jaunimą esant viena socialinių grupių, patiriančių sunkumus integruojantis į darbo rinką. 16 – 25 metų amžiaus jaunimas ir/ ar pirmą kartą pradedantis darbinę veiklą jaunuolis Lietuvos darbo kodekse įtvirtinamas kaip darbo rinkoje papildomai remiamas asmuo. Bedarbių rėmimo įstatymas reglamentuoja jaunimo užimtumo rėmimo programas.

Antrojoje darbo dalyje analizuojami jaunimo integravimą į darbo rinką įtvirtinantys dokumentai Europos Sąjungos, nacionaliniame ir savivaldybių lygmenyje. Dabartinę šalies darbo rinkos politiką sąlygoja Europos Sąjungos teisiniuose dokumentuose įtvirtintas užimtumo didinimo principų tiesioginis taikymas bei rekomendacijų įgyvendinimas nacionaliniuose teisės aktuose. Jaunimo integravimosi į darbo rinką galimybių didinimui Europos Sąjunga taiko jaunuolių mobilumo didinimą ir Socialinio fondo teikiamą paramą šalims narėms inicijuojančios jaunimo užimtumo projektus. Lietuvoje taikomos nacionalinės aktyvios jaunimo integravimo į darbo rinką programos apima profesinį jaunuolių orientavimą ir konsultavimą, neįgijusių profesijos ar nepaklausių profesiją turinčių asmenims darbo rinkos profesinį mokymą ir perkvalifikavimą bei praktinių darbinių įgūdžių įgijimą pirmą kartą pradedantiems darbinę veiklą jaunuoliams. Darbo rinkos procesų reguliavimas Savivaldybių lygmenyje apima pasyvių darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimą bei projektinį užimtumo didinimo iniciavimą, sprendžiant konkrečias regiono nedarbo problemas. Galimybė naudotis Europos Socialinio fondo lėšomis padidina Savivaldybių vaidmenį mažinant jaunimo nedarbą nacionaliniame ir regioniniame lygmenyje.

Trečioji darbo dalis skirta paanalizuoti užsienio šalių praktinę patirtį įgyvendinant jaunimo užimtumo rėmimo programas bei Europos teismo praktiką, teisinėmis priemonėmis didinant jaunimo užimtumą. Šioje darbo dalyje pateikiama autorės atlikto tyrimo, skirto atskleisti darbdavių ir jaunimo požiūrį į esamas teises jaunimo integravimo į darbo rinką priemones, rezultatų apžvalga. Tyrimo duomenys atskleidžia, kad dabartinis teisinis jaunimo integravimosi į darbo rinką reguliavimas nepilnai patenkina darbo rinkos subjektų poreikius. Socialinės partnerystės plėtra vykdant jaunuolių profesinį mokymą bei finansinis darbdavių skatinimas, darbdavių nuomone, veiksmingiausiai įtakotų jaunimo galimybių darbo rinkoje padidinimą. Jaunimo požiūrio į darbo rinkos teisinį reglamentavimą tyrimo duomenys atskleidžia, kad šiuo

metu yra nepakankamas jaunimo profesinis orientavimas bendrojo lavinimo mokyklose. Praktinio profesinio pasirengimo trūkumas, jaunuolių nuomone, yra viena svarbiausių priežasčių, sumažinančių jaunuolių galimybes lygiavertiškai konkuruoti darbo rinkoje. Užsienio šalies patirties darbo rinkos statistinių rodiklių bei autorės atlikto tyrimo duomenų analizė leidžia teigti, kad jaunimo integravimosi į darbo rinką problemas efektyviausiai galima spręsti taikant prevencines nedarbo programas nacionaliniame lygmenyje bei inicijuojant galimybes didinti užimtumo rėmimo programas regionuose.

SUMMARY

This work aims to investigate the means of legal regulation of youth integration into labour market, and their social effectiveness. The first part of the work analyzes the notion of labour market in the social-economic and institutional aspect, reveals the significance of the legal regulation handling the employment opportunities of the persons with lower possibilities on the labour market. Statistical labour market research data suggest the youth to be one of the social groups experiencing difficulties with the integration into the labour market. 16-25 year old youth and/or young person beginning his work activities for the first time is infixed in the labour code of Lithuania as a person additionally supported in the labour market. The law on the support of unemployed people regulates youth employment support programs.

Second part of the work analyzes the documents anchoring the integration of youth into the labour market on the level of the European Union, national and that of municipalities. The present labour market policy of the country is determined by the direct application of employment increase principles set in the legal documents of the European Union, and the implementation of recommendations in the national legislation. For the purpose of expansion of the possibilities for the youth integration into the labour market, the European Union applies the increase of the mobility of young people and the support provided by the Social fund to the member countries initiating the youth employment projects. National active programs of the youth integration into the labour market applied in Lithuania involve vocational guidance and counselling of young people without a vocation or a labour market vocational training and re-skilling for the persons with low demand vocation as well as acquisition of practical work skills for the young people starting their work activities for the first time. Regulation of the labour market processes on the level of Municipalities involves the implementation of passive means of the labour market policy, and the project initiation of the employment increase in the solution of the specific unemployment problems of the region. The possibility to use the funds of the European Social fund expands the role of Municipalities in the reduction of the youth unemployment on the national and regional level.

The third part of the work is dedicated to the analysis of the practical experience of foreign countries in the realization of the youth employment support programs, and the European court practice in the increase of youth employment by legal means. This part of the work presents the review of the results of the survey, performed by the author which was intended to reveal the attitude of employers and young people towards the existing legal means of the youth integration into the labour market. The survey data reveal that the present legal regulation of the youth integration into the labour market doesn't satisfy the needs of the labour market subjects in

full. In the opinion of employers, the development of social partnership pursuing the vocational training of the youth, and the financial encouragement of the employers would be the most efficient way of influencing the increase of the opportunities for the youth on the labour market. The survey data on the youth attitude towards the legal regulation of the labour market reveal that presently the vocational guidance of the youth at the general education schools is insufficient. Lack of practical vocational training, in the opinion of the youth, is one of the most important reasons reducing the opportunities of young people to equally compete on the labour market. The analysis of the labour market statistical indicators of foreign country experience, and the data of the survey performed by the author allow to maintain that the problems of the youth integration into the labour market can be solved most effectively by applying preventive unemployment programs on the national level, and by initiating the possibilities to increase the employment support programs in the regions.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminiai aktai

1. Europos Socialinė chartija//
http://www.hrmi.lt/downloads/structure/EUROPOS_SOCIALINE_CHARTIJA.pdf;
prisijungimo laikas: 15 10 2004;
2. Konvencija dėl užimtumo politikos. 1964 07 09 Nr. 122.// http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=228187&Condition2=Dėl_užimtumo_politikos;
prisijungimo laikas: 2004-11-29;
3. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas//Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933;
4. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas//// Valstybės žinios. 1996, Nr. 18-457;
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios.2002, Nr.46-2569;
6. Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas//Valstybės žinios.1996, Nr.20;
7. Lietuvos Respublikos įstatymas” Dėl 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo”//Valstybės žinios. 2001, Nr.49-1699;
8. Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas// Valstybės žinios.2003, Nr.119- 5405;
9. Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios.1992, Nr.33-1014
10. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas../Valstybės žinios. 1997, Nr. 98-2478;
11. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. spalio 10 d. įsakymas Nr. 89 “Dėl darbo rinkos profesinio mokymo tvarkos patvirtinimo”// Valstybės žinios.2000, Nr. 92-2906;
12. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2002 m. sausio 28 d. įsakymas Nr. 14 “Darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių užimtumo tvarka”//Valstybės žinios, 2002, Nr.15-591;
13. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. gegužės 19 d. Nr. ISAK- A1-141 įsakymas “Dėl Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo”// Valstybės žinios.2004, Nr. 57-1996;

14. Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. lapkričio 19 d. Nr. ISAK-1635/A1-180 įsakymas „Dėl profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo“// Valstybės žinios.2004, Nr. 56-1955;
15. Lietuvos Respublikos Švietimo ministro 1998 m. kovo 20 d. įsakymas Nr. 465 „Dėl profesinio orientavimo tvarkos“// Valstybės žinios. 1998, Nr. 39 - 1046;
16. Lietuvos Respublikos Švietimo ministro ir Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. lapkričio 19 d. įsakymas Nr. 1635/A1-180“Dėl Profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo”, //Valstybės žinios. 2004, Nr. 56-1955;
17. Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas. Nauja įstatymo redakcija. //Valstybės žinios. 2002, Nr. 91-2832;
18. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gegužės 8 d. nutarimas Nr. 529 “Dėl Lietuvos respublikos Užimtumo didinimo 2001 – 2004 metų programos patvirtinimo”, //Valstybės žinios. 2001, Nr. 40 - 1404;
19. Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimas 1990 m. gruodžio 29 d. Nr. 394 „Dėl Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ministerijos įsteigimo bei gyventojų užimtumą reguliuojančių normatyvinių aktų tvirtinimo“// Valstybės žinios. 1991, Nr.3-89;
20. Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimas 1996 m. gegužės 24 d. Nr. 618 “Dėl Užimtumo tarybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų ir Trišalių komisijų prie Lietuvos darbo biržos nuostatų patvirtinimo”// Valstybės žinios.1996, Nr. 51-1227;
21. Tarybos direktyva 89/48/EEB 1998 12 21. „Dėl bendrosios aukštojo mokslo diplomų, išduotų bent po trijų metų profesinio mokymo ir lavinimo, pripažinimo sistemos“// <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=32521&Condition2=> ; prisijungimo laikas: 2004 11 29;
22. Tarybos direktyva”Dėl valstybių narių darbuotojų ir jų šeimų narių judėjimo ir teisės apsigyventi bendrijoje panaikinimo” 68/360/EEC, 1968 12 15//<http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=13237&Condition2=> ; prisijungimo laikas: 2004-11-29;

Specialioji literatūra

23. Ališauskienė R., L. Žilinskienė. Jaunimas ir visuomenė//Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje, 2001;
24. Česnyienė. R. Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai.-Vilnius: VU, 1996. P.6;
25. Česnaitė B. , Gruževskis B. Specialistų su aukštuoju išsilavinimu rengimo kiekybinės ir kokybinės kaitos tendencijos Lietuvoje//Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 2003, Nr.6.;
26. Dambrauskienė G. Konstitucijos 48str. Komentarai.Lietuvos Respublikos konstitucijos komentaras 1d.-Vilnius: Teisės institutas, 2000. P.425;
27. Daugėla V, Kazlauskas A.Darbo rinkos kitimo tendencijos//Darbo biržos naujienos, 2000, Nr.7.;
28. Davidavičius.H. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo. –Kaunas: Smaltija, 2003.;
29. Kardelis K. Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai.- Vilnius:Technologija, 1997. ;
30. Lietuvos darbo birža. Kokia darbo jėgos paklausa Lietuvoje//”Darbo biržos naujienų priedas”, 2003;
31. Maculevičius J., Tiažkijus V., Darbo santykių teisinis reguliavimas:pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika.- Vilnius:Algarvė,1997. P. 5;
32. Martinkus B. , Sakalas A. , .Savanevičienė A . Darbo išteklių ekonomika ir valdymas-Kaunas: Technologija,2000;
33. National report Greece. „Innovative institutional responses to youth unemployment and social exclusion“, - University of Bremen, 2002;
34. Paulavičius K.B. Darbo rinka. – Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas, 2002;
35. R. Laužackas. Profesinio rengimo plėtra žinių visuomenė konkurentabilios ekonomikos amžiuje//Profesinis rengimas: teorija ir praktika. 2003, Nr. 5;
36. Spruogis E. Šiuolaikinės demokratinės valstybės socialinė paskirtis ir funkcijos: daktaro dis. soc. mokslai: teisė (01S)/ LTU.- V., 2000;
37. V. Tiažkijus, R. Petravičius, G.Bužinskas. Darbo teisė.- Vilnius: Justitia, 1999.;
38. Vaitkevičiūtė V. Tarptautinių žodžių žodynas.- Vilnius: Žodynas, 2002;

Interneto šaltiniai

39. Bendrasis Lietuvos užimtumo politikos prioritetų įvertinimas//
<http://www.socmin.lt/index.php?157739107>; prisijungimo laikas: 2004-09-10;
40. Darbuotojų ir darbdavių
santykiai//<http://www.lrinka.lt/Leidiny/darbo.santykiai/2000.6.isknygos.phtml>;
prisijungimo laikas: 11-23-2004;
41. Youth in labour market//
<http://www.jrf.org.uk/knowledge/findings/socialpolicy/613.asp>; prisijungimo
laikas: 2004-09-12;
42. Jaunimas darbo rinkoje// www.pedagogika.lt/svietimas/jaundrin.pdf; prisijungimo
laikas: 2004- 07-15;
43. Jaunimo integravimas darbo rinką. Darbo ir socialinių turimų institutas.Lietuvos
darbo birža. Aktualūs socialinės politikos klausimai 2001/2 //
<http://www.dsti.lt/summary2001-2.doc>; prisijungimo laikas: 2004-06-08;
44. Labour market// Workinfonet.bc.ca/jmisi/making/APPENDD/APPENDB.HTM;
prisijungimo laikas: 2004-10-18;
45. Labour market// www.anta.gov.au/textOnly.asp; prisijungimo laikas: 2004-10-18;
46. Labour market// www.pegs.vic.edu; Prisijungimo laikas: 2004-10-18;
47. Labour market//[www.johnwiley.com.au/highed/eco2e/micro/stud-
res/glossary.htm](http://www.johnwiley.com.au/highed/eco2e/micro/stud-res/glossary.htm);prisijungimo laikas: 2004-10-18;
48. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir Europos komisarė užimtumo ir darbo
ministrė socialiniams reikalams V. Blinkevičiūtė Anna Diamantopoulo. Bendrasis
Lietuvos užimtumo politikos prioritetų įvertinimas. 2002 m. vasario 12 d.//
www.socmin.lt ; prisijungimo laikas: 2004-11-24 ;
49. Nedarbas// http://www.mip.lt/temp/w200402181332_Nedarbas.doc; prisijungimo
laikas 2004-13-10;
50. Nedarbo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį//
<http://www.std.lt/web/main.php?parent=936>; prisijungimo laikas: 2004 11 24;
51. Pranešimas “Socialiniai partneriai ir darbo inspektavimas – bendradarbiavimo
sritys”, Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius
Mindaugas Pluktas, 2004 09 21, Vroclavas, Lenkija//
[:http://www.vdi.lt/Pranesimo_Vroclave_tekstas.htm](http://www.vdi.lt/Pranesimo_Vroclave_tekstas.htm) prisijungimo laikas: 2004-10-
07;

52. Remiami darbai //

http://www.ldb.lt/ldb_site/index.aspx?cmp=pagedisplay&page_id=169 ;
prisijungimo laikas: 2004-11-28;

53. Savivaldybių vaidmuo didinant gyventojų užimtumą //

http://www.ldb.lt/ldb_admin/pub_docs/Biuletint200404.pdf; prisijungimo laikas:
11-05-2004;

Teismų praktika

54. [http://curia.eu.int/jurisp/cgi-](http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Submit&docrequire=alldocs&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=young+people+%2B+labour+market&resmax=100)

[bin/form.pl?lang=en&Submit=Submit&docrequire=alldocs&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=young+people+%2B+labour+market&resmax=100](http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Submit&docrequire=alldocs&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=young+people+%2B+labour+market&resmax=100); prisijungimo laikas: 10-25-2004;

55. [http://europa.eu.int/eur-](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2000/c_302/c_30220001021en00010002.pdf)

[lex/pri/en/oj/dat/2000/c_302/c_30220001021en00010002.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2000/c_302/c_30220001021en00010002.pdf) ,

[\[lex/pri/en/oj/dat/2000/c_302/c_30220001021en00010002.pdf\]\(http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2000/c_302/c_30220001021en00010002.pdf\) ;prisijungimo laikas:
10-25-2004;](http://europa.eu.int/eur-</p></div><div data-bbox=)

56. [http://curia.eu.int/jurisp/cgi-](http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Submit&docrequire=alldocs&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=young+people+%2B+labour+market&resmax=100)

[bin/form.pl?lang=en&Submit=Submit&docrequire=alldocs&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=young+people+%2B+labour+market&resmax=100](http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Submit&docrequire=alldocs&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=young+people+%2B+labour+market&resmax=100); prisijungimo laikas: 10-25-2004.