

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
VADYBOS KATEDRA**

**Daiva RAKAUSKIENĖ**

**ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ NEĮSIDARBINIMO PRIEŽASTYS IR  
JŲ GRĮŽIMO Į DARBO RINKĄ GALIMYBĖS**

**Magistro darbas**

Šiauliai, 2010

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
VADYBOS KATEDRA**

**Daiva RAKAUSKIENĖ**

**ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ NEĮSIDARBINIMO PRIEŽASTYS IR  
JŲ GRĮŽIMO Į DARBO RINKĄ GALIMYBĖS**

**Magistro darbas  
Socialiniai mokslai, vadyba ir verslo administravimas (03S1)**

**Teigiu, kad magistro studijų baigiamasis darbas, kurį teikiu vadybos studijų programos magistro kvalifikaciniam laipsniui įgyti yra originalus autorinis darbas:**

**Magistro darbo autorius** Daiva Rakauskienė  
(vardas, pavardė, parašas)

**Vadovas** dr. Gintaras Šaparnis  
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

**Recenzentas** \_\_\_\_\_  
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Daiva Rakauskienė. Ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežastys ir jų grįžimo į darbo rinką galimybės: švietimo vadybos magistro studijų baigiamasis darbas/ mokslinis vadovas: dr. Gintaras Šaparnis; Šiaulių universitetas, Vadybos katedra. – Šiauliai, 2010. – 68 p.

## SANTRAUKA

Magistro darbe yra nagrinėjama darbo rinkos samprata ir darbo rinkos pokyčiai, jų įtaka nedarbo ir ilgalaikio nedarbo atsiradimui. Taip pat darbe aptariamos ilgalaikio nedarbo atsiradimo priežastys bei pasekmės, ilgalaikių bedarbių integravimo į darbo rinką galimybės mokslinės literatūros pagrindu.

Šis magistro darbas susideda iš trijų dalių: 1) Ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežastys ir grįžimo į darbo rinką galimybės teoriniu požiūriu; 2) Ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežasčių ir jų grįžimo į darbo rinką galimybių tyrimo metodologija; 3) Ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežasčių ir jų grįžimo į darbo rinką galimybių: kiekybinio tyrimo duomenys.

Atliekant empirinį tyrimą buvo pasinaudota anketinės apklausos metodu. Vykdamas ilgalaikių bedarbių anketinę apklausą buvo išdalinta 200 anketų, tačiau grąžinta 181. Tyrimo metu atliktoje apklausoje dalyvavo ilgalaikiai bedarbiai, kurie buvo registruoti Kelmės rajono darbo biržoje.

Atliktas tyrimas atskleidė, kad ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežastys yra įvairios. Jas galima būtų išskirti į subjektyvias ir objektyvias. Daugumai ilgalaikių bedarbių įsidarbinti trukdo darbdavių siūlomi maži darbo užmokesčiai už atliekamą darbą, mobilumo stoka, profesinės patirties stoka, trūkumas konkrečių žinių. Viena iš galimybių daugumai ilgalaikių bedarbių grįžti į darbo rinką yra aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, kurias organizuoja darbo birža. Šios priemonės respondentų buvo įvertintos kaip efektyvios ir naudingos.

Darbo pabaigoje pateiktos išvados ir rekomendacijos, kuriomis galėtų pasinaudoti darbo biržos, siekdamas padėti ilgalaikiams bedarbiams įsidarbinti ir sėkmingai grįžti į darbo rinką.

## TURINYS

ĮVADAS.....	5
1. TEORINĖS ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ NEĮSIDARBINIMO PRIEŽASTYS IR JŲ GRĮŽIMO Į DARBO RINKĄ GALIMYBĖS.....	7
1.1. Darbo rinka ir jos samprata.....	7
1.2. Lietuvos darbo rinka ir jos pokyčiai.....	8
1.3. Valstybės vaidmuo sprendžiant nedarbo problemas ir įstatyminė bazė.....	11
1.4. Ilgalaikio nedarbo problema.....	15
1.5. Ilgalaikio nedarbo atsiradimo priežastys ir pasekmės.....	16
1.6. Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių rūšys ir tikslai.....	19
1.7. Ilgalaikių bedarbių įtraukimas į darbo rinką.....	21
2. ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ NEĮSIDARBINIMO PRIEŽASČIŲ IR JŲ GRĮŽIMO Į DARBO RINKĄ GALIMYBIŲ TYRIMO METODOLOGIJA.....	27
2.1. Tyrimo metodologija ir instrumentarijus.....	27
2.2. Imtis, imties socialinė – demografinė charakteristika.....	28
3. ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ NEĮSIDARBINIMO PRIEŽASČIŲ IR JŲ GRĮŽIMO Į DARBO RINKĄ GALIMYBIŲ: KIEKYBINIO TYRIMO DUOMENYS.....	33
3.1. Ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežasčių analizė.....	33
3.2. Ilgalaikių bedarbių įtraukimo į darbo rinką galimybių analizė.....	47
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....	53
LITERATŪRA.....	56
PRIEDAI.....	60

## IVADAS

**Tyrimo aktualumas.** Kalbant apie šiuolaikinį pasaulį ir žmogaus padėtį jame, dažnai suvokiama, kad šiuolaikinis pasaulis labai sparčiai keičiasi. Žmogus norėdamas išlikti ir gyventi pilnavertį gyvenimą yra priverstas: iš naujo nustatyti savo santykį su šiandieniniu besikeičiančiu pasauliu bei išsiugdyti gebėjimą priimti gyvenimo jam keliamus reikalavimus.

Keičiantis pasauliui greitai keičiasi ir situacija darbo rinkoje, todėl labai svarbiu uždaviniu įdarbinimo srityje tampa sugebėjimas padėti žmonėms laiku prisitaikyti prie vykstančių pokyčių ir naujų reikalavimų. Rodosi, ne taip seniai ekonomikos augimas Lietuvoje sudarė puikias sąlygas užimtumui didėti, o nedarbui mažėti. Lietuvai tapus ES nare, gyventojams atsirado daugiau galimybių integruotis į kitų šalių darbo rinkas, plėtoti profesinę karjerą tiek savo šalyje, tiek užsienyje. Tačiau nuo 2008 metų ekonomikos augimas Lietuvoje pradėjo lėtėti, o šis lėtėjimas tiesiogiai palietė darbo rinką ir užimtumo sektorių. Šalies įmonės pradėjo gamybos apimčių mažinimą, darbuotojų atleidimą ir darbo vietų mažinimą. Šie procesai lemia, kad vis daugiau žmonių netenka darbo. Nedarbo lygis palaipsniui auga, o jam augant, auga ir ilgalaikis nedarbas. Todėl būtina, ieškoti priemonių, kurios leistų žmogui sėkmingai prisitaikyti prie darbo rinkos poreikių.

Kiekvienos šalies ekonominės politikos tikslas yra visiškas užimtumas. Tačiau dažniausiai rinkos ūkis daugiau ar mažiau nutolsta nuo šio tikslo, kadangi negali aprūpinti visus norinčius dirbti darbo vietomis. Taigi apie nedarbą tenka kalbėti kaip apie svarbią ekonominę, socialinę problemą ir vyriausybės politiką, siekiant sumažinti nedarbo sukeltus nuostolius. Nedarbas, mažindamas pajamas, keisdamas žmogaus nuostatas ir dienos ritmą, didindamas psichologinę įtampą ir nepasitikėjimą ateitimi, daugeliui gyventojų labai apsunkina kasdieninį gyvenimą, mažina jų socialinį ir ekonominį aktyvumą, o neretai lemia ir socialinę atskirtį, kuri yra nesuderinama su žmogaus socialine raida. Tuomet silpnėja nedirbančio asmens ekonominio ir socialinio aktyvumo motyvacija ir jei nedarbo poveikis užsitęsia, žmogui grėsia ilgalaikis nedarbas.

Ilgalaikiam nedarbui Lietuvoje turi įtakos ūkio raidos struktūriniai pokyčiai. Nepakankamos investicijos į pramonės, statybos ir paslaugų sektorius, mažėjanti žemės ūkio plėtra sukuria perteklinę darbo jėgą ir didina nedarbą, kuris dažnai tampa ilgalaikiu nedarbu.

Ilgalaikio nedarbo problemas analizavo: Pocius A., Okunevičiūtė – Neverauskienė L. (2003), Gruževskis B. (2002), D.Beržinskienė (2005) ir kt.

**Tyrimo problema.** Bedarbystė psichologiškai žlugdo visus žmones, o ypač tuos, kurie darbo neturi ilgą laiką. Ilgalaikiai bedarbiai praranda darbinis įgūdžius, ekonominį savarankiškumą bei socialines garantijas, todėl jų grąžinimas į darbo rinką yra vienas iš valstybės prioritetų. Tačiau dažnai ilgalaikių bedarbių įsidarbinimo galimybes lemia įvairūs

veiksniai. Objektivių ir subjektyvių priežasčių apsunkinančių ilgalaikių bedarbių integraciją į darbo rinką identifikavimas, padėtų surasti nepanaudotas šios kategorijos žmonių užimtumo galimybes. Tyrinėjant ilgalaikio nedarbo priežastis paaiškėja, kad didelį poveikį šiam reiškiniui turi pokyčiai darbo rinkoje ir nesugebėjimas prie jų prisitaikyti, bei asmeninės žmogaus savybės. Taigi, tyrimo problemą sudaro neapibrėžtos ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežastys bei galimi jų sprendimo būdai.

**Tyrimo objektas.** Ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežastys ir jų grįžimo į darbo rinką galimybės.

**Darbo tikslas:** atskleisti ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežastis ir jų grįžimo į darbo rinką galimybes.

**Hipotezė:** Ilgalaikių bedarbių, neįsidarbinimą lemia objektyvios ir subjektyvios priežastys, o jų grįžimas į darbo rinką yra užtikrinamas, panaudojant aktyvias darbo rinkos politikos priemones.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Išanalizavus mokslinę literatūrą ir kitus dokumentus atskleisti ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežastis ir galimas ilgalaikio nedarbo pasekmes;
2. Apibūdinti ilgalaikių bedarbių įtraukimo į darbo rinką sistemą Lietuvoje ir valstybės vaidmenį sprendžiant nedarbo problemas;
3. Remiantis atlikta mokslinės literatūros ir dokumentų analize, parengti tyrimo pagrindą – standartizuotą klausimyną;
4. Apdoroti tyrimo duomenis statistiniais metodais ir juos apibendrinus pateikti išvadas bei rekomendacijas.

**Tyrimo metodai:**

1. Mokslinės literatūros analizės metodas, norint išsiaiškinti ilgalaikio nedarbo priežastis ir pasekmes;
2. Dokumentų analizės metodas, įstatymų, darbo biržos veiklą reglamentuojančių dokumentų, numatančių ilgalaikių bedarbių įtraukimo į darbo rinką analizė;
3. Anketinės apklausos metodas;
4. Statistinės analizės metodai (aprašomoji statistika). Kiekybinio tyrimo metu gautų duomenų sisteminimas ir analizė atlikta naudojant socialiniuose moksluose taikomą SPSS 18.0 programinį paketą.

# 1. TEORINĖS ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ NEĮSIDARBINIMO PRIEŽASTYS IR GRĮŽIMO Į DARBO RINKĄ GALIMYBĖS

## 1.1. Darbo rinka ir jos samprata

Kalbant apie darbo rinką svarbu suvokti, kad pagrindinis šiuolaikinės darbo rinkos bruožas yra pusiausvyra tarp įmonės ir darbuotojo interesų. Daugeliui darbdavių visai nerūpi baziniai žmonių poreikiai, jų pasitenkinimas darbu, kur kas labiau - produktyvumas, pelnas, metinis balansas, o ne žmonių savijauta, poreikiai ar asmenybės saviraiška (Pociūtė, 1998). Tačiau kiekvienas darbuotojas savo darbe turi jaustis saugus ir galėti patenkinti savo poreikius. Todėl labai svarbu, kad darbo rinka būtų suderinta.

Anot B. Gruževskio (2002), kiekvieno šalies regiono darbo rinka kelia specifinius reikalavimus darbo ieškančiam žmogui. Ilgalaikių bedarbių integracijai į darbo rinką įtakos turi susiklosčiusi situacija darbo rinkoje. Darbo rinka yra visur, kur yra rinkos ekonominiai santykiai, ją reikia suvokti tarsi tiltą tarp individualių žmonių tikslų ir realiai tam tikru momentu esamų darbo vietų pasiūlos ir paklausos santykių.

Terminas „darbo rinka“ savo pirmine, siaurąją prasme, reiškė vietą, kurioje buvo perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga (Navickas, Paulavičius 1999). Žmogaus sugebėjimas dirbti ir sudaro darbo jėgos esmę.

Anot Tūtlio (2006) darbo rinka – tai darbo vietų pasiūlos ir paklausos santykiai bei jų kaitą. Tačiau darbo rinka nėra pastovi, ji visą laiką keičiasi, egzistuoja situaciniai darbo rinkos tipai: perteklinė, deficitinė, nulinė. Perteklinė darbo rinka – darbuotojų pasiūla viršija paklausą. Šioje situacijoje atsiranda nedarbas.

Deficitinė darbo rinka - darbuotojų paklausa viršija pasiūlą. Nepaisant to, kad nėra nedarbo problemos, deficitinė darbo rinka tampa ekonominės stagnacijos ar net nuosmukio priežastimi. Trūkstant kvalifikuotos darbo jėgos, krenta gamybos našumas, sumažėja pagaminto BVP apimtys, rinka tampa nepatraukli vietos ir užsienio investuotojams.

Nulinė darbo rinka - darbo jėgos pasiūla sutampa su paklausa. Tai grynai teorinis modelis, kurį galima vertinti, kaip tam tikrą darbo rinkos politikos kuriančių ir įgyvendinančių veikėjų siekiamybę.

Darbo jėgos pasiūla ir paklausa yra pernelyg sudėtingi ir dinamiški socialiniai – ekonominiai reiškiniai, įtakojami daugybės subjektyvių ir objektyvių veiksnių, todėl darbo jėgos pasiūla natūraliai negali visiškai sutapti su jos paklausa (Tūtlys, 2006).

Darbo jėga yra svarbiausias ūkinės veiklos veiksnys, be kurio kiti gamybos veiksniai – žemė, darbo įrankiai ir kt. yra tikrai nenaudojami daiktai. Tam, kad šie daiktai neštų pelną būtinas žmogus. Todėl kiekvienas darbdavys perka darbo jėgą rinkoje. Kuo labiau išlavintos fizinės, intelektualinės ir dvasinės žmogaus savybės, tuo didesnė jo vertė darbo rinkoje ir kaina.

Darbo jėga įtraukiama į ekonomines veiklas per samdos santykius. Pagrindiniais šių santykių subjektais yra darbdaviai (privatūs asmenys, įmonės, valstybė), samdomieji darbuotojai ir tarpininkaujančios darbo rinkoje įstaigos ar organizacijos (darbo biržos ir kt.). Santykiai darbo rinkoje reguliuojami valstybės įstatymais, poįstatyminiais aktais ir kt.

Darbo rinkos santykių negalima suvesti, tik į darbo jėgos pirkimą ir pardavimą. Anot K. Bublino, Paulavičiaus (1998) šių dienų darbo rinkoje sprendžiamos ne tik ekonominės, bet ir socialinės problemos. Tai darbo išteklių racionalus darbuotojų panaudojimas, gyventojų užimtumo ir kovos su nedarbu programų įgyvendinimas, naujų darbo vietų kūrimas, bedarbių registravimas ir materialinis rėmimas, ieškančių darbo apmokymas ir perkvalifikavimas.

Darbo biržos, atsižvelgdamos į padėtį darbo rinkoje, numato svarbius aspektus, kurie padeda sugrąžinti į darbo rinką pasyvius žmones, ilgalaikius bedarbius, padidina jų užimtumo galimybes.

Ūkio ministerijoje parengtos Lietuvos ūkio plėtros iki 2015 m. ekonominio augimo strategijos kūrėjų nuomone, ilgalaikį nedarbą sąlygoja bendra šalies ekonominė būklė, sumažėjusi darbo jėgos paklausa, žema bedarbių kvalifikacija, neigiamas darbdavių požiūris į praradusius darbo įgūdžius ar specialius gebėjimus vyresnio amžiaus bedarbius bei paskatų ieškoti darbo ar motyvacijos tobulintis praradimas (Beržinskienė, 2006).

Keičiantis darbo rinkai yra labai svarbu, kad būtų išspręstas socialinės atskirties klausimas. Tam pasiekti būtina, kad būtų didinamas ilgalaikių bedarbių dalyvavimas darbo rinkoje, nes tarp skurstančiųjų didžiąją dalį sudaro būtent jie. Jų motyvacijos didinimas taip pat yra labai svarbus dalykas, kad jie galėtų sėkmingai sugrįžti į darbo rinką.

## **1.2. Lietuvos darbo rinka ir jos pokyčiai**

Per pastaruosius dvidešimt metų formavosi Lietuvos darbo rinka. Ji formavosi sudėtingomis ir esminės perėjimo į rinkos ekonomiką reformos sąlygomis. Per pastaruosius dvidešimt metų šalies ekonomika išgyveno infliacijos augimą, gamybos ir gyvenimo lygio nuosmukių laikotarpį ir t.t. Ekonominiai pokyčiai Lietuvoje buvo labai reikšmingi požiūriu į darbą kitimui.

Suirus centralizuotai ūkio sistemai, daugelis įmonių prarado produkcijos realizavimo rinkas, nemaža dalis bankrutavo, buvo priverstos imtis etatų mažinimo. Darbo pasiūla ėmė neatitikti paklausos, kai kurios specialybės tapo nebereikalingos (sunkioji pramonė, mašinų gamyba ir kt.), o jas įgiję žmonės nespėjo arba nesugebėjo persikvalifikuoti. Visi šie pokyčiai lėmė, kad sumažėjo darbo vietų ir darbuotojų. Nuo 2004 metų iki 2007 metų gyventojų užimtumas augo, tačiau įvykus dideliems ekonomikos pokyčiams pasaulyje ir Lietuvoje gyventojų užimtumas vėlesniais metais ėmė mažėti. Lyginant 2008 metus su 2007 metais gyventojų užimtumas



Ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežastys ir jų grįžimo į darbo rinką galimybės. Daiva Rakauskienė

sumažėjo 0,6 proc. (žr. 1 lentelę). 2009 metais užimtų gyventojų Lietuvoje buvo 1415,9 tūkst., o užimtumo lygis siekė 60,1 proc.

1 lentelė

### Gyventojų užimtumas 2004-2008 metais (tūkst.)

Rodikliai	2004	2005	2006	2007	2008
Užimti gyventojai	1436,3	1473,9	1499,0	1534,0	1520,0
Užimtumo lygis (proc.)	61,6	62,6	63,6	64,9	64,3

Šaltinis: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2009). Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-630853757>>.

Dėl ekonominės reformos ir privatizacijos procesų šalyje vyko intensyvus „persiliejimas“ iš valstybinio į privatų sektorių. Užimtųjų skaičius valstybiniame sektoriuje sumažėjo, o privačiame išaugo.

Bedarbiais tapo tūkstančiai žmonių. Kai kurie jų registravosi darbo biržoje, o kiti ieškojo darbo savarankiškai. Šie visi pokyčiai lėmė, kad darbo rinka tapo nestabili.

Vykstant ekonominiai reformai, pasikeitus įmonių savininkams ir jų iniciatyva mažinant darbuotojų skaičių, iš darbo rinkos pirmiausiai buvo išstumiami žemos kvalifikacijos, mažesniu darbo produktyvumu išsiskiriantys darbuotojai, taip pramonės įmonėse ir statybos organizacijose dirbę vyresnio amžiaus žmonės, asmenys su negalia ir kt. neteko darbo.

Keičiantis ekonominiai situacijai, pasikeitė ir užimtųjų skaičius įvairiose srityse. Nuo 1991 metų vyksta intensyvus darbuotojų persikėlimas iš vienos veiklos srities į kitas. Tokie pokyčiai vyksta iki šių dienų (žr. 2 lentelę).

2 lentelė

### Gyventojų užimtumas pagal ekonomines veiklas 2004-2008 metais (proc.)

Rodikliai	2004	2005	2006	2007	2008
Žemės ūkyje	15,8	14,0	12,4	10,4	7,9
Pramonėje	20,1	20,1	19,8	19,6	19,6
Statyboje	8,1	9,0	9,9	11,1	10,9
Paslaugose	56,0	56,9	57,9	58,9	61,6

Šaltinis: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-630853757>>.

Nuo 2004 metų labiausiai sumažėjo užimtumas žemės ūkyje (7,9 proc.), tai įtakoją ūkio pertvarka. Daugelis bendrovių likvidavosi, o susikurę nauji nuosavi ūkiai samdomų darbuotojų nepriėmė.

Per 2004-2008 metus užimtumas pramonėje sumažėjo 0,5 proc. Padidėjo užimtumas paslaugų sektoriuje 5,6 proc., kuris nuo 2005 metų iki 2008 metų nuolat augo. 2008 metais jis siekė 61,6 proc. Gyventojų užimtumas per 2004-2008 metų laikotarpį statyboje išaugo 2,8 proc.

Visi šie pokyčiai įtakojo užimtumo problemų atsiradimą, kurios yra susijusios su gana staigiais pokyčiais darbo rinkoje, kurie išryškėjo vykdant ekonomikos pertvarkymus. Pokyčiai darbo rinkoje daugiausiai susiję su užimtumo ir nedarbo problemomis. Anot Gruževskio (2002) svarbiausi iš jų yra šie:

- ✦ Sumažėjęs darbingo amžiaus gyventojų skaičius, užimtų gyventojų skaičius, smukęs darbo jėgos aktyvumo laipsnis;
- ✦ Augantis nedarbas;
- ✦ Atsiradęs ir vis didėjantis neoficialus užimtumas;
- ✦ Sumažėjusi švytuoklinė darbo migracija;
- ✦ Pakitusi išorinė darbo migracijos kryptis;
- ✦ Sumažėjęs socialinio draudimo įmokos mokančių asmenų skaičius;
- ✦ Padidėjęs darbo santykių konfliktų (ypač dėl darbo apmokėjimo) skaičius;
- ✦ Sumažėjęs valstybės vaidmuo užimtumo ir darbo aplinkos reguliavimo srityje.

Su ekonomikos, verslo svyravimais tiesiogiai susijęs nedarbas. Tai viena iš didžiausių šiuolaikinių ekonomikos ir socialinių problemų, kurios lemia žmonių gerovę. Darbo rinkos formavimosi pradžioje nedarbas buvo nedidelis, vėliau jis nuolat didėjo. Jei 1991 m. jis siekė, tik 0,3 proc., tai jau 2009 metais jis išaugo iki 13,7 proc. Anot Steponavičienės (2000) priežastys nulėmusios tokį nedarbo lygio išaugimą yra:

- ✦ Lietuvos valdžia savo laiku nepadarė reikalingų struktūrinių reformų. Vietoje to, kad šalies ūkis būtų greitai pertvarkytas ir taptų pajėgus veikti neplaninėje, o rinkos ekonomikoje, reformos buvo lėtos ir nenuoseklios;
- ✦ Darbo santykių reguliavimai, tokie kaip privaloma minimali alga, darbo bei atostogų laiko reguliavimas, apribojimai sudarant sutartis dėl darbo, profesinių sąjungų privilegijos darbo santykiuose ir panašiai. Šie reguliavimai stabdo darbo jėgos mobilumą, trukdo darbdaviui ir darbuotojui priimti abiem pusėms naudingiausią susitarimą;
- ✦ Nemažėjanti biurokratija ir mokesčių našta. Išaugęs darbo jėgos apmokestinimas;
- ✦ Ekonomikos krizės.

Taip pat reikia pastebėti, kad nedarbas gali sukelti tam tikrus socialinius neramumus, stabdyti visuomenės pažangą, ekonomikos plėtrą. Ilgesnį laiką besitęsiantis nedarbas demoralizuoja, kai kuriuos gyventojus, sukelia netgi patologijas. Nedirbantis žmogus praranda kvalifikaciją ir darbo įgūdžius, apsunkena socialinės apsaugos sistemą. Svarbiausia - nedarbas mažina nacionalinio produkto gamybą, keičia demografinius šalies procesus ir tiesiog nuskurdina valstybę.

### 1.3. Valstybės vaidmuo sprendžiant nedarbo problemas ir įstatyminė bazė

Nedarbas yra valstybės socialinės politikos dalis. Užimtumo ir socialinės apsaugos plėtra yra nepaprastai svarbi siekiant bendrų ilgalaikių ekonominės plėtros tikslų. Nuo jos priklauso sėkmingas ūkio vystymasis, kuris sukuria darbo vietas, taip pat suteikia galimybes užtikrinti reikiamą socialinės apsaugos lygį tiems žmonėms, kurie neteko pragyvenimo šaltinio ar gaunamos pajamos nėra pakankamos. Palankių sąlygų sudarymas dirbančiajam ar savarankišką veiklą vykdančiam gyventojui yra vienas svarbiausių ekonomikos plėtrą nulemiančių faktorių. Racionali socialinės apsaugos politika, teisingai derinanti pajamų netekusių žmonių apsaugą su paskatų darbui sudarymu, taip pat ženkliai gali veikti šalies ekonominę raidą.

Socialinės apsaugos terminas pirmą kartą buvo paminėtas JAV įstatymų leidyboje prezidento Franklino D. Ruzvelto administracijai 1935 m. priimant JAV Socialinės apsaugos įstatymą.

Šiuolaikinės apsaugos nuo socialinių pavojų užuomazgų būta jau XIX a. antroje pusėje, ypač XIX a. devintojo dešimtmečio Vokietijoje, kurioje kaclerio Otto Bismarcko iniciatyva buvo įkurtos sveikatos ir pensijų draudimo sistemos (Lazutka, 2001).

Lietuvoje socialinė politika pradėta formuoti 1991 m. po Nepriklausomybės atkūrimo. Nuo to laiko buvo padėti jos pagrindai, t.y. priimti įstatymai, numatytos įgyvendinimo priemonės, sukurtos jas įgyvendinančios institucijos. Nuo 1991 m. Lietuvoje pradėjo savo veiklą ir darbo biržos. Tais pačiais metais atsirado ir pirmieji oficialūs bedarbiai bei buvo užfiksuotas nedarbo lygis.

Nedarbas bei pajamų lygis yra svarbūs socialiniai indikatoriai, demonstruojantys valstybės socialinę, ekonominę ir net politinę gerovę. Didžiausia nedarbo blogybė yra asmenys netekę darbo, kuriems ji turi garantuoti, nors kokias pajamas. Todėl valstybė turi mokėti šiems asmenims pašalpas, bet čia kyla klausimai: kokio dydžio jos turėtų būti, kad jos vis dar skatintų ieškoti naujo darbo, bet ir užtektų minimaliam pragyvenimui? Tai pat kiek ilgai jos turi būti mokamos? Kaip įsitikinti, kad bedarbis iš tiesų neturi kitų, nelegaliai gaunamų pajamų? Nes kartais bedarbiai gauna didesnes pajamas už kai kuriuos dirbančiuosius. Jiems (bedarbiams) valstybė moka iš biudžeto (surinktų mokesčių ir iš minimaliai uždirbančių mokesčių mokėtojų), negana to, tokie bedarbiai papildomai neoficialiai uždirba, patys nemokėdami mokesčių (Česnavičius, Dargytė-Burokienė ir kt., 1999). Visa tai lemia, kad labai svarbu kuriant socialinę apsaugą ją apibrėžti dokumentais.

Europos Sąjungos šalyse socialinė apsauga apibrėžta dokumentais, tarp kurių pagrindinis yra Europos socialinė chartija. Ją ratifikavusios vyriausybės privalo šia chartija vadovautis vykdydamos savo socialinę politiką, nepamiršti ekonominio konteksto, kuriame vyksta visi socialiniai visuomenės pokyčiai. Ypač svarbu susieti gyventojų užimtumą su demografinė šalies padėtimi, įstatymais apibrėžti socialinės saugos sistemos finansavimo šaltinius ir būdus, kad

egzistuočių realios materialinės ir finansinės galimybės teoriniam socialinės apsaugos modeliui praktiškai veikti (Petrauskas, 1998).

Lietuvoje, atkūrus nepriklausomybę taip pat buvo pradėta kurti įstatymus, kurie apibrėžtų socialinę apsaugą Lietuvoje. 1990 m. pradėtas rengti Gyventojų užimtumo įstatymas, kuris buvo priimtas 1990 m. gruodžio 13 d.. 1996 m. vasario 1 d. Lietuvos Respublikos Seimas minėtame įstatyme padarė pakeitimų, jį papildė ir pakeitė pavadinimą. Taip atsirado Bedarbių rėmimo įstatymas.

Pagrindines teises į darbą numato Lietuvos Respublikos Konstitucija, kurios 48 straipsnyje pasakyta, kad „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“ (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992).

Dabartiniu metu svarbiausi teisės aktai reglamentuojantys Lietuvos gyventojų užimtumą ir darbo rinką yra:

- Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas;
- Lietuvos Respublikos Nedarbo socialinio draudimo įstatymas;
- Lietuvos Respublikos Profesinio mokymo įstatymas;
- Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatymas ir kt.

Visi įstatymai reglamentuojantys gyventojų užimtumą ir darbo rinką yra keičiami ir papildomi atsižvelgiant į nuolat kintančius rinkos ekonomikos ir darbo poreikius, tarptautinę, pirmiausiai – Europos Sąjungos šalių patirtį.

Vykstant spartiems pokyčiams darbo rinkoje, išryškėjo tam tikros naujos tendencijos, t.y. kad atskirų grupių asmenims (ilgalaikiams ir kt.) netekusiems darbo darosi vis sunkiau įsitvirtinti darbo rinkoje. Įvertinus šiuos darbo rinkos pokyčius parengtas naujas Užimtumo rėmimo įstatymas, kuris 2006 m. rugpjūčio 1 d. pakeitė nuo 1996 m. galiojusį Bedarbių rėmimo įstatymą. Priimtas įstatymas nustatė ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisinius pagrindus, jos tikslą, uždavinius, užimtumo politiką įgyvendinančių institucijų funkcijas, užimtumo rėmimo priemones, taikomas darbo rinkoje papildomai remiamiems asmenims, jų finansavimą ir kt. Šis įstatymas sudarė palankesnes sąlygas darbo pasiūlai bei paklausai derinti ir kt. Šiuo įstatymu buvo patvirtintos ir naujos priemonės (darbo rotacija ir t.t.), kurių anksčiau nebuvo. 2007 m. birželio 1 d. įsigaliojo šio įstatymo daugelio straipsnių nauja redakcija.

Be jau minėtų įstatymų buvo parengta daug ir įvairių Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymų, reglamentuojančių Užimtumo rėmimo įstatyme numatytas darbo rinkos priemones: Dėl Viešųjų darbų organizavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“; „Dėl darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ ir kt. (Darbo rinkos žinynas, 1999)

2003 m. gruodžio 16 d. priimtas Lietuvos Respublikos Nedarbo socialinio draudimo įstatymas, kuris įsigaliojo nuo 2005 m. sausio 1 d.. Šis įstatymas nustatė nedarbo socialinio draudimo teisinius santykius, asmenų, kurie draudžiami nedarbo draudimu kategorijas, teisę į nedarbo socialinio draudimo išmoką, jos skyrimo, apskaičiavimo bei mokėjimo sąlygas, šios draudimo rūšies finansavimą, administravimą ir atsakomybę. Tai pat įstatymu buvo sumažinti būtinojo stažo reikalavimai išmokų gavimui. Būtinojo stažo reikalavimai nedarbo socialinio draudimo išmokai gauti sumažinti nuo 24 iki 18 mėnesių per paskutinius 36 mėn. iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje.

2008 m. sausio 1 d. įsigaliojus Lietuvos Respublikos Nedarbo socialinio draudimo įstatymo naujai redakcijai, atsirado apribojimas, kad nedarbo draudimo išmoka pirmus 3 mėn. ir likusį nustatytą nedarbo išmokos mokėjimo laikotarpį negali būti didesnė kaip 70 proc. paskutinių Vyriausybės patvirtintų einamųjų metų draudžiamųjų pajamų dydžio.

1997 m. spalio 17 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos Profesinio mokymo įstatymas, kuris buvo labai svarbus užimtumui ir darbo rinkai. Jis nustatė darbo rinkos profesinio mokymo sistemos sandarą bei valdymą, darbo rinkos profesinio mokymo turinį, priėmimą į darbo rinkos profesinio mokymo įstaigas sąlygas. Šiuo įstatymu nustatytas profesinio mokymo organizavimas, mokymo tikslai ir uždaviniai, finansavimo šaltiniai. Įstatymas reguliuoja profesinį mokymą, kuris įgyvendinamas Studijų ir mokymo programų registre apibrėžtomis sąlygomis ir nesuteikia aukštesniojo arba aukštojo išsilavinimo. Vadovaujantis šiuo įstatymu Socialinės apsaugos ir darbo ministras 2000 m. spalio 10 d. įsakymu patvirtino darbo rinkos profesinio mokymo tvarką, kuri nustato darbo rinkos profesinio mokymo organizavimą, vykdymą, nustato mokymo subjektų atsakomybę ir kt. Tačiau šiame įstatyme buvo ir tam tikrų trūkumų, t.y. neaptarta kvalifikacijų sistema, jos valdymas, standartai ir t.t.. Nuo 2008 m. sausio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos Profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymas, kuris buvo priimtas 2007 m. balandžio 3 d. Šis įstatymas apibrėžė pakitusią Lietuvos profesinio mokymo sistemą.

Gyventojų užimtumo didinimui ir paramos veikiančioms neįgalųjų įmonėms užtikrinimui 2004 m. birželio 1 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatymą. Šiuo įstatymu siekiama didinti užimtumą tų žmonių, kuriems sudėtinga prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių (LR Socialinių įmonių įstatymas, 2004). Tarp jų ir ilgalaikių bedarbių. Vienas pagrindinių socialinių įmonių steigimo tikslų – remti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją bei mažinti socialinę atskirtį. Priimto įstatymo tikslas yra sudaryti teisinį pagrindą socialinėms įmonėms atsirasti ir vystytis, nustatyti, kokiems juridiniams asmenims gali būti suteiktas socialinės įmonės statusas, apibrėžtos socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų grupės, nustatyti darbo santykių šiose įmonėse ypatumai.

Toliau aptarsime dokumentus, kurie taip pat yra susiję su ilgalaikių bedarbių užimtumu ir jų įtraukimu į darbo rinką.

Lietuvos 2004-2006 m. Bendrojo programavimo dokumento tikslas – žinių pagrindu veikiančios ekonomikos plėtra. Žmogiškųjų išteklių plėtrai skiriamas labai svarbus vaidmuo siekiant užtikrinti, kad darbo jėga geriau atitiktų darbo rinkos reikalavimus.

Antrasis Bendrojo programavimo dokumento prioritetas skirtas žmogiškųjų išteklių plėtrai. Šio prioriteto tikslas yra užkirsti kelią nedarbiui, koordinuojant dirbančiųjų žinias ir įgūdžius su besiformuojančios darbo rinkos poreikiais, o žmogiškųjų išteklių plėtrą su ekonominio augimo tikslais. Šis prioritetas įgyvendinamas penkiomis priemonėmis. Aktuali antroji priemonė – įsidarbinimo galimybių ugdymas (Lietuvos 2004-2006m. bendrasis programavimo dokumentas). Šio priemonės tikslas - siekiant mažinti nedarbą ir užkirsti kelią ilgalaikiam nedarbiui, gerinti bedarbių užimtumo gebėjimus ir jų integraciją į darbo rinką. Priemonė skirta remti registruotiems bedarbiams, o taip pat išpėtiems apie atleidimą iš darbo asmenims. Pirmenybė teikiama pagal šią priemonę ilgalaikiams bedarbiams ir kt.

2007-2013 m. Europos Sąjungos struktūrinės paramos teikimo dokumentai pasikeitė lyginant su 2004-2006 m. laikotarpiu. Lietuvos bendrąjį programavimo dokumentą 2007-2013 m. pakeitė tarpusavyje suderinti paramos panaudojimo strateginiai dokumentai:

- Lietuvos 2007-2016 m. Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategija – apibrėžtos prioritetinės Europos Sąjungos struktūrinės paramos investicijų kryptys;
- Parengtos keturios programos aukščiau paminėtai strategijai įgyvendinti. Įgyvendinant veiksmų programas siekiama strategijos nustatytų tikslų. Viena iš tokių programų yra Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa. Pirmame šios programos prioritete „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“ yra akcentuojama ir ilgalaikių bedarbių užimtumo didinimo svarbą.

2005 m. priimtoje Lisabonos strategijoje taip pat numatyta gerinti užimtumą ir įtraukimą į darbo rinką asmenis, kuriems yra sudėtinga į ją sugrįžti, tame tarpe ir ilgalaikius bedarbius.

Atlikus pagrindinių teisės aktų analizę, matoma, kad nepaisant trūkumų, yra pakankamas teisinis pagrindas, leidžiantis efektyvų užimtumo politikos įgyvendinimą. Pastaraisiais metais pastebimi teigiami poslinkiai, tobulinant teisinę bazę. Beveik visi teisės aktai, reglamentuojantys užimtumą, numato priemones ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką problemoms spręsti.

#### 1.4. Ilgalaikio nedarbo problema

Viena svarbiausių ekonominių problemų, su kuriomis susiduria Lietuva yra nedarbas. Su šia problema susiduria ir kitos pasaulio šalys, kuriose nedarbo problema taip pat egzistuoja. Anot I. Belevos (1997) nedarbas sukelia daugybę neigiamų socialinių ir ekonominių pasekmių. Šios pasekmės yra labiausiai matomos besivystančiose arba neefektyviai veikiančiose darbo rinkose.

Tačiau tai yra ne tik ekonominė problema, nes daugelis žmonių, netekę darbo praranda pajamų šaltinį, patiria gyvenimo lygio smukimą, psichologinį diskomfortą. Rinkos ekonomikoje didesnis ar mažesnis nedarbas - natūralus reiškinys, todėl nedarbas ir bedarbių socialinė grupė nuolat egzistuoja.

Socialiniu požiūriu ji yra gana nevienalytė, todėl gali kilti abejonių, ar ji laikytina atskira socialine grupe. Tapus bedarbiu iš esmės keičiasi žmogaus socialinis statusas. Jis išstumiamas iš pagrindinės gyvenimo raiškos sferos ir netenka natūralaus pragyvenimo šaltinio. Tai yra pakankamas pagrindas išskirti į socialinę grupę.

Bedarbiai yra ypatinga socialinė grupė, kuri gali pasižymėti dideliu mobilumu ir socialiniu nevienalytiškumu. Pastaroji aplinkybė lemia tai, kad atskirų bedarbių konkurencingumas darbo rinkoje yra labai skirtingas. Todėl valstybė siekia sudaryti palankesnes sąlygas konkuruoti darbo rinkoje labiausiai pažeidžiamoms (gyventojų) bedarbių kategorijoms, tame tarpe ir ilgalaikiams bedarbiams.

Bet kurioje šalyje, kuri susiduria su nedarbu, egzistuoja ir ilgalaikio nedarbo problema. Ir dažniausiai nepriklausomai ar nedarbas mažėja, ar didėja ilgalaikių bedarbių dalis bendrojoje struktūroje auga. Ilgalaikio nedarbo problema, neaplenkia ir Lietuvos, kadangi joje ilgalaikių bedarbių dalis bendrojoje struktūroje taip pat auga (žr. 3 lentelę).

3 lentelė

**Ilgalaikiai bedarbiai 2005-2009 metais (tūkst.)**

Rodikliai	2005	2006	2007	2008	2009
Bedarbių skaičius laikotarpio pabaigoje (tūkst.)	87,2	79,3	69,7	95,0	268,8
Iš jų: ilgalaikiai bedarbiai (tūkst.)	23,6	13,3	6,3	3,1	38,7
Proc. nuo bedarbių skaičiaus laikotarpio pabaigoje	27,1	16,8	9,0	3,3	14,4

**Šaltinis:** Lietuvos darbo birža (2009). Prieiga per internetą: <[http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/rodikliai\\_men\\_pabaigoje.aspx](http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/rodikliai_men_pabaigoje.aspx)>.

Nuo 2005 metų iki 2008 metų ilgalaikių bedarbių dalis nuo bedarbių skaičiaus mažėjo. Tačiau 2009 m. ilgalaikių bedarbių skaičius ženkliai išaugo. Palyginus 2009 metus su 2008

metais, ilgalaikių bedarbių skaičius išaugo 11,1 proc. Tam įtakos turėjo ūkio raidos struktūriniai pokyčiai bei pasaulinė ekonomikos krizė.

Nepakankamos investicijos į pramonės, statybos ir paslaugų sektorius, mažėjanti žemės ūkio plėtra. Visa tai sukuria perteklinę darbo jėgą ir didina nedarbą. Jei šis procesas tęsiasi ilgą laiką, daugėja ilgai negalinčių rasti darbo asmenų skaičius. Ši problema dažniausiai yra aktuali kaime, kadangi čia žemės ūkyje dirba daugiausiai gyventojų.

### 1.5. Ilgalaikio nedarbo atsiradimo priežastys ir pasekmės

Siekiant ilgalaikio nedarbo prevencijos, pagrindinis dėmesys turi būti skiriamas ilgalaikio nedarbo rizikos įvertinimui bei ilgalaikio nedarbo priežasčių identifikavimui.

Analizuojant ilgalaikio nedarbo priežastis pastebima, kad galima problemą tyrinėti struktūrinių pokyčių darbo rinkoje aspektu bei asmeninių žmogaus savybių ir asmeninės motyvacijos aspektu. Dažnai užsienio šalių specialistai, tyrinėjantys ilgalaikį nedarbą, kaip svarbiausią priežastį nurodo struktūrinius pokyčius darbo rinkoje ir daug rečiau – asmenines žmogaus savybes. Su tokiu požiūriu galima ir nesutikti, kadangi dažnai neigiamos ilgalaikio bedarbio sociologinio portreto detalės identifikuojamos gerokai sunkiau negu objektyvūs, ilgalaikį nedarbą sąlygojantys ekonominiai veiksniai, tarp kurių svarbų vaidmenį vaidina pokyčiai ūkio struktūroje (Pocius, Okūnevičiūtė-Neveauskienė, 2003).

Įvairiuose literatūros šaltiniuose (Valackienė (2005), Beržinskienė (2006), Tūtlys (2006) ir kt. ) yra nurodomos ir nekontroliuojamo ilgalaikio nedarbo priežastys, tokios kaip: ekonominė stagnacija, pajamų lygis ir jų struktūra, migracija, mokymo sistemos ypatumai ir kt. Tačiau nubrėžtų aiškių ribų tarp nekontroliuojamo ir numatomo ilgalaikio nedarbo priežasčių nėra, kadangi sunku nusakyti, koku mastu valstybinės institucijos pajėgios kontroliuoti situaciją darbo rinkoje.

Andriušaitienė (2004) pabrėžia, kad ilgalaikiai bedarbiai yra našta valstybei ir šalies ekonomikai. Autorės nuomone, užimtumo socialinė ekonominė esmė – numatyti kovos su ilgalaikiu nedarbu veiklos kryptis, socialinių augimo veiksnių aktyvinimas, bei vidaus paklausos skatinimas. Beržinskienė (2006), nagrinėjanti ilgalaikį nedarbą, išskiria dvejopas ilgalaikio nedarbo priežastis, t.y. subjektyvias ir objektyvias. *Subjektyvios* nedarbo priežastys gali būti, tokios kaip:

- ✦ Menkas išsimokslinimas ir kvalifikacija;
- ✦ Nepakankama darbo patirtis;
- ✦ Kalbų nemokėjimas;
- ✦ Neigiamas darbdavių požiūris į ilgalaikius bedarbius;
- ✦ Pasyvus gyvenimo būdas ir žalingi įpročiai;



- ✦ Mažas mobilumas;
- ✦ Nepakankamas informuotumas apie padėtį darbo rinkoje ir kt.

Kaip jau minėjome anksčiau be subjektyvių priežasčių yra ir *objektyvios* priežastys, kurios turi įtakos nedarbo atsiradimui, t.y.:

- ✦ Užimtumo sumažėjimas;
- ✦ Maži atlyginimai;
- ✦ Didelės bedarbių socialinės garantijos;
- ✦ Intensyvi naujų technologijų plėtra;
- ✦ Nepakankamai veiksmingos darbo rinkos politikos priemonės ir kt.

Ilgalaikio nedarbo problemą galima sieti ir su asmeninėmis žmogaus savybėmis. Asmeninės žmogaus savybės dažnai sąlygoja darbinės motyvacijos stoką ilgalaikės bedarbystės procese. Egzistuoja gana kategoriška nuomonė, kad ilgalaikių bedarbių įsitvirtinimo šalies darbo rinkoje galimybės labai ribotos dėl ypač menkos jų darbinės motyvacijos (Petrauskas, 2001).

Orenienė (1998) pastebi, kad žmonės patekę į ilgalaikio nedarbo spąstus tampa abejingi savo situacijai ir praranda sugebėjimą apsispręsti. Labai svarbi ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežastis yra nepakankamas išsilavinimas bei motyvacijos darbo paieškoje trūkumas. Stipresnė mažiau išsilavinusių bedarbių motyvacija darbui suteikia didesnes galimybes įsidarbinti nei labiau išsilavinusių pasyvumas, ieškant darbo. Taip pat pastebėta, kad ilgalaikių bedarbių nedarbo laikotarpio trukmė ir jų darbo paieškos trukmė nesutampa, kadangi savarankiškai ieškoti darbo bedarbiai pradeda praėjus vidutiniškai 6 mėn. po jų registracijos darbo biržoje.

Anot C.Payne ir J.Payne (2000) ilgalaikiai bedarbiai yra praradę sugebėjimus ir jiems darbo rinkoje konkuruoti yra labai sunku, tai galima paaiškinti jų silpna motyvacija bei socialine izoliacija.

Anot ūkio ministerijos parengtos Lietuvos ūkio plėtros iki 2015 m. ekonominio augimo strategijos, ilgalaikį nedarbą sąlygoja bendra šalies ekonominė būklė, sumažėjusi darbo jėgos paklausa, žema bedarbių kvalifikacija, negatyvus darbdavių požiūris į praradusius darbo įgūdžius bedarbius ir t.t.

Kita vertus kaip teigia Pocius ir Okunevičiūtė-Neveauskienė (2003), negalima neigti ir ūkio struktūrinių pokyčių įtakos ilgalaikiam nedarbui. Struktūriniai pokyčiai gali būti susiję su darbo vietų stygiumi žemą kvalifikaciją turintiems darbuotojams arba vyresnio amžiaus dirbančiųjų atleidimu. Taip pat struktūriniai pokyčiai gali būti susiję ir su regioniniais ypatumais bei švietimo sistemos tikslų neatitikimu pramonės poreikiams, darbo pasiūlos ir paklausos skirtumais darbo rinkoje. Ilgalaikis nedarbas – tai išstisęs kompleksas tarpusavyje susijusių veiksnių, kurie ilgalaikį nedarbą veikia nevienodu mastu.

Nedarbas sukelia ne tik ekonominių sunkumų, bet ir psichologinių problemų. Dažnas asmuo netekęs darbo praranda pasitikėjimą ateitimi, savo sugebėjimais, atsiranda nepilnavertiškumo

jausmas. Ilgalaikė bedarbystė neigiamai veikia gyvenimo lygį, tolesnį mokymąsi, kvalifikacijos tobulinimą (Orenienė, Sajienė, 2001). Darbo netekę žmonės palaipsniui praranda anksčiau įgytus sugebėjimus ir žinias, o radę darbą sunkiau prisitaiko prie konkrečių darbo sąlygų. Nuo ilgalaikio nedarbo nukenčia darbo intensyvumas, kokybė, tačiau nuostoliai nėra vien finansinio pobūdžio. Dirbantį žmogų teigiamai veikia psichologiniai veiksniai: galimybė realizuoti asmeninius tikslus, nuolatinis kontaktas ir bendravimas su kitais žmonėmis, identiškumo jausmas, teigiamas savęs vertinimas bei aktyvumo skatinimas. Tačiau ilgą laiką nedirbantį žmogų neigiamai veikia psichologiniai veiksniai: bendravimo stoka, psichologinė izoliacija, menkas savęs vertinimas, stresas ir t.t. Užsitęsęs nedarbas – tai nekontroliuojama situacija, sukelianti beviltiškumo jausmą. N nedirbantis žmogus vykdo griauinančią veiklą prieš save patį (Brodsky, 1997).

Ilgą laiką nedirbusių žmonių nedarbo pasekmė yra pasikeitusi jų socialinė padėtis. Jie dažnai išgyvena ne tik skurdą, bet ir skausmingą vienatvę bei ligas. Dvasinės krizės ištikti bedarbiai pasijunta lyg išmesti iš gyvenimo. Vienus metus nedirbti – tolygu šokui, kiti nedirbantys dvejus, trejus, ketverius metus, susitaiko su situacija ir darbo visai nustoja ieškoti. Žmonės pasijaučia lyg įstrigę tarp keturių sienų, o ši būseną jiems kelia skausmingą nerimą dėl ateities.

Petrauskas (2005) išskiria keturis pagrindinius nedarbo laikotarpius. Pirmajame laikotarpyje vyrauja ekonominis nuosmukis: sumažėja pajamos, smunka pragyvenimo lygis, apribojamas bendravimas. Antrajame nedarbo laikotarpyje vyksta dequalifikavimas: mažėja kvalifikaciniai sugebėjimai, įgūdžiai, profesinės žinios. Trečiajame laikotarpyje pastebima mažėjanti motyvacija darbo paieškoje, fizinės sveikatos sutrikimai. Vėliau atsiranda ir ketvirtoji nedarbo sukelta pasekmė – žmogus netenka įprastų bendravimo galimybių, jaučia stiprius emocinius išgyvenimus, sumažėja gebėjimas prisitaikyti, depresija veikia fizinę ir psichinę savijautą.

Ilgalaikio nedarbo pasekmės itin susijusios ne tik su pinigų stygiumi, bet ir dvasine krize, kuri išprovokuoja kitas ligas. Dažnai asmenis pradeda varginti įvairūs skausmai, atsinaujina seni negalavimai arba asmuo neturintis darbo užsisklendžia ne tik tarp keturių sienų, bet ir savyje, tampa pasyvus. Tokios būsenos žmonėms sunku atlikti netgi paprasčiausius veiksmus savo labui. Todėl labai svarbu, tokiems asmenims suteikti kvalifikuotą pagalbą planuojant jo įtraukimą į darbo rinką. Anot Johnson (2003) projektuojant ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą, labai svarbu padėti žmogui pažinti save.

Projektuojant ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą labai svarbi vieta tenka konsultantui, kuris padeda klientui įvertinti savo ketinimų bei polinkių pastovumą ir tvirtumą, ugdo profesinį kryptingumą. Pagrindinis sėkmingo konsultavimo veiksnys: socialinis bendravimas. Tiek profesinės karjeros, tiek psichologinio konsultavimo poreikis žmonėms išlieka visą gyvenimą. Kočiūnas (1995) nurodo keletą pagrindinių konsultanto bruožų, turinčių didžiausią įtaką jo profesinės veiklos efektyvumui: autentiškumas, atvirumas, savęs pažinimas, asmeniškasis atsakingumas ir kt.

Projektuojant ilgalaikio bedarbio profesinę karjerą sprendimų priėmimo etape, konsultanto vaidmuo sumažėja, pagrindinė iniciatyva paliekama klientui, tačiau konsultantas vienodai dalijasi atsakomybe už teisingų sprendimų priėmimą. Užimtumo veiklos plano sudarymo ir vykdymo etape konsultantai lieka koordinatoriaus vaidmenyje, kadangi pagrindiniai sprendimai karjeros projektavime kliento jau padaryti ir belieka juos palaipsniui įgyvendinti.

Apibendrinant aukščiau išdėstytą medžiagą galima daryti išvadą, kad ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą ir sėkmingą jų įtraukimą į darbo rinką lemia įvairūs objektyvūs ir subjektyvūs veiksniai. Ankstyvas šių veiksnių nustatymas gali užkirsti kelią ilgalaikio nedarbo augimui. Kaip teigia savo straipsnyje S.Machin ir A. Manding (1998) valstybė taip pat turi ieškoti reikiamų būdų, kurie leistų sušvelninti ilgalaikio nedarbo pasekmes. Vienas iš tokių siūlomų šių autorių būdų yra mokesčių sumažinimas darbdaviams, kurie įdarbintų ilgalaikį bedarbį bei pagalba ieškant darbo.

### **1.6. Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių rūšys ir tikslai**

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra Lisabonos strategijos įgyvendinimo įrankis. Siekiant rinkti ir kaupti tarp šalių palyginimus duomenis apie aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimą, buvo suformuota taip vadinama „naujoji“ aktyvių darbo rinkos politikos priemonių duomenų bazė. Ji buvo sukurta kaip vienas iš Europos Integruotos Socialinės apsaugos Sistemos Statistikos (ESSPROS) modulių. Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatyme (2009) teigiama, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės skirtos padėti darbo ieškantiems asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir derinti darbo pasiūlą ir paklausą.

Darbo rinkos politikos priemonėms įgyvendinti valstybė skiria finansavimą. Šios priemonės yra finansuojamos iš Užimtumo fondo, valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų, Europos Sąjungos struktūrinių ir kitų fondų ir kt.

Užimtumo fondo lėšos yra naudojamos: užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimui ir užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų išlaikymui, socialinio draudimo išmokoms mokėti ir t.t.

Užimtumo fondo lėšas sudaro:

1. nedarbo socialinio draudimo lėšos pagal Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo atitinkamų metų rodiklių patvirtinimo įstatymu patvirtintą lėšų dydį ir įmokų tarifą šiai draudimo rūšiai;
2. užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių įstaigų pajamos;
3. kitos lėšos (LR Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2009).

Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija šalies gyventojų užimtumui didinti kiekvienais metais skiria vis daugiau lėšų. 2008 m. aktyvių darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimui buvo skirta 86415,4 tūkst.Lt., o 2009 m. 101050,0 tūkst.Lt.

Viena iš užimtumo politikos naujovių, atsiradusi Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą yra Europos Sąjungos struktūrinių fondų parama. Europos socialinis fondas (ESF), įkurtas 1957 m., jis yra pagrindinė Europos Sąjungos priemonė, skirta žmogiškiesiems ištekliams vystyti ir darbo rinkos funkcionavimui gerinti. Pagrindinis fondo tikslas yra teikti finansinę paramą nacionalinių užimtumo veiksmų planams įgyvendinti. ESF projektų įgyvendinimas leidžia į darbo rinką įtraukti kuo daugiau darbo neturinčių asmenų, o ypač tuos, kurie yra socialiai pažeidžiami asmenys, kaip pavyzdžiui ilgalaikiai bedarbiai.

Pastaruoju metu jos vis dažniau taikomos siekiant platesnių makroekonominių, užimtumo bei socialinės politikos tikslų. Per paskutinius 10-15 metų pastebimas didėjantis dėmesys aktyvios darbo rinkos politikos (toliau ADRP) priemonėms kaip užimtumo politikos instrumentui. Per pastaruosius metus aktyvios darbo rinkos priemonėse, kurias organizuoja darbo birža dalyvavo nemažai darbo biržoje registruotų asmenų (žr. 4 lentelę).

4 lentelė

**Bedarbių dalyvavimas aktyvios darbo rinkos priemonėse 2005-2009 metais (tūkst.)**

Rodikliai	2005	2006	2007	2008	2009*
Viso:	129,9	99,8	72,1	36,3	.....
Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas	19,8	19,6	24,4	9,8	.....
Remiamasis įdarbinimas	39,3	38,5	39,6	23,4	.....
Parama darbo vietoms steigti	4,3	4,0	2,4	1,4	.....

Pastaba: 2009\*- duomenų nėra

**Šaltinis:** Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?630853757>>.

ADRP vaidina svarbų vaidmenį daugeliui bedarbių palengvinant greitą įsidarbinimą ir sukuriant tinkamas sąlygas, kai kuriems ekonomiškai neaktyviems gyventojams sugrįžti į darbo rinką. Jos taip pat padeda ir sprendžiant socialiai pažeidžiamų darbuotojų problemas darbo rinkoje. Galutiniai ADRP tikslai turėtų būti ne tik užimtumo rodiklių gerinimas, gyventojų ekonominio aktyvumo didinimas bei priklausančių nuo socialinių išmokų asmenų skaičiaus mažinimas, bet taip pat ir darbo vietų kokybės, produktyvumo bei socialinės sanglaudos didinimas. Žinoma, pastarųjų tikslų labiausiai siekiama per švietimo, darbo rinkos reguliavimo, mokesčių ir socialinių išmokų sistemas, kurios taip pat gali atlikti svarbų vaidmenį prisidedant prie socioekonominių Lisabonos strategijos tikslų įgyvendinimo.

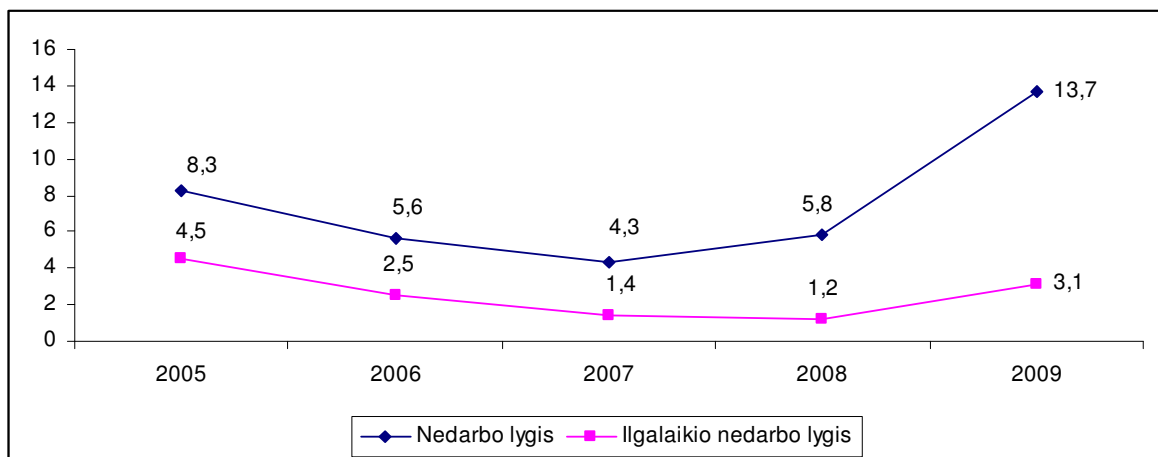
Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės gali būti klasifikuojamos ir pagal išlaidų būdą:

1. Išmokos individams: valstybės išlaidos skiriamos tiesiogiai privatiems asmenims ir išmokoms grynaisiais arba per mokesčių prievolių sumažinimą;
2. Išmokos darbdaviams: valstybės išlaidos skiriamos tiesiogiai darbdaviams ir išmokamos grynaisiais ar per mokesčių prievolių sumažinimą;
3. Išmokos paslaugų teikėjams: valstybės išlaidos skiriamos tiesiogiai paslaugų teikėjams, kurie teikia paslaugas privatiems asmenims ir darbdaviams (Employment in Europe, 2006).

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės klasifikuojamos į mokomojo tipo (profesinio), remiamojo įdarbinimo ir paramos darbo vietoms steigti. Toliau šias priemones išsamiau ir paanalizuosime.

### 1.7. Ilgalaikių bedarbių įtraukimas į darbo rinką

Nors ilgalaikio nedarbo lygis Europos sąjungos šalyse nuo praėjusio amžiaus dešimtojo dešimtmečio vidurio sumažėjo, tačiau ilgalaikio nedarbo paplitimas ir jo trukmė vis dar išlieka problema, kurią reikia spręsti. Europoje 2005-2007 m. vidutiniškai apie 45 proc. visų nedirbančių asmenų nedarbo laikotarpis buvo ilgesnis nei vieneri metai, palyginti su JAV, kurioje tokių nedirbančiųjų buvo, tik 10 proc. Analizuojant pastaruosius metus pastebima, kad nedarbas dėl ekonominės krizės visame pasaulyje palaipsniui vėl pradėjo augti, neišimtis ir Lietuva. 2010 m. sausio 1 d. nedarbo lygis Lietuvoje buvo 13,7 proc. bendro nedarbo augimas per ilgesnį laiką visuomet iššaukia ilgalaikio nedarbo augimą. Kaip matome iš žemiau pateikto nedarbo lygio kitimo grafiko, 2009 metais išaugus bendram nedarbo lygiui, išaugo ir ilgalaikio nedarbo lygis (žr. 1 pav.).



1 pav. Nedarbo lygio kitimas 2005-2009 metais (proc.)

Turbūt sunkiausia jaustis darbo rinkoje nereikalingu. Tokioje padėtyje atsiduria ilgalaikiai bedarbiai. Ilgalaikio nedarbo sąvoką apsprendžia žmogaus nedarbo trukmė ir amžius. Pagal Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymą (2009), asmenys iki 25 metų amžiaus, ilgalaikiais bedarbiais tampa, kai jų nedarbo trukmė viršija 6 mėnesius, o vyresni kaip 25 metų amžiaus – kai jų nedarbo trukmė viršija 12 mėnesių nuo registracijos darbo biržoje dienos. Bedarbio amžius yra sąlyginė riba, tačiau jaunimas iki 25 metų amžiaus retai tampa ilgalaikiais bedarbiais, kadangi jie greičiau apsisprendžia dėl savo profesinės karjeros ir darbo paieškos tikslų. Sunkiau sekasi vyresniems ilgalaikiams bedarbiams. Dažniausiai ilgalaikiai bedarbiai registruoti darbo biržoje priklauso „nepasirengusių darbo rinkai“ asmenų kategorijai. Visi šie asmenys turi jiems būdingų savybių:

- ✦ Neturi profesinio pasirengimo;
- ✦ Turi nepaklausią darbo rinkoje profesiją;
- ✦ Neturi darbinės veiklos praktikos;
- ✦ Turi ilgesnę kaip 1 metų darbinės veiklos pertrauką.

Ilgalaikių bedarbių grąžinimas į darbo rinką reikalauja didelių pastangų ir efektyvios užimtumo politikos sukūrimo. Siekiant įvertinti ilgalaikių bedarbių konkurencijos darbo rinkoje galimybes, Pocius ir Okunevičiūtė – Neverauskienė (2003) siūlo vadovautis kriterijais, kaip šie bedarbiai pasiruošę kelti kvalifikaciją (persikvalifikuoti) bei dalyvauti viešuose (laikinuose darbuose). Atliekant ilgalaikių bedarbių analizę, buvo išskirtos keturios ilgalaikių bedarbių grupės (Pocius ir Okunevičiūtė – Neverauskienė, 2003):

1. Ypač aktyvūs (pasirengę ir kelti kvalifikaciją (persikvalifikuoti), ir laikinai įsidarbinti (25 proc.);
2. Orientuoti, tik į profesinį tobulėjimą, bet nepasirengę dirbti viešųjų (laikinių) darbų (12 proc.);
3. Pasirengę dirbti, tik viešuosius (laikinius) darbus, bet nepasiruošę tobulėti profesiniu požiūriu (54 proc.);
4. Ypač pasyvūs (nepasirengę dalyvauti aktyviose priemonėse arba abejojantys) (9 proc.).

Autorių nuomone pirmosios dvi grupės apima aktyviuosius ilgalaikius bedarbius, o kitos dvi pasyviuosius. Ilgalaikių bedarbių elgsenos rodikliai, kurie siekia kvalifikacijos kėlimo yra geresni, nei tų, kurie nesiekia tobulėti profesiniu požiūriu, o apsiriboja vien viešaisiais (laikinaisiais) darbais arba atsisako netgi ir šių darbo biržos siūlomų priemonių.

Pagrindinis darbo biržos tikslas yra padėti ilgalaikiams bedarbiams susirasti darbą, didinti galimybes lygiaverčiai konkuruoti darbo rinkoje, kelti asmeninę įsidarbinimo motyvaciją. Siekiant šio tikslo, dirbama individualiai su kiekvienu klientu, siūlomos įvairios darbo rinkos priemonės, padedama planuoti profesinę karjera. Tam, kad visos išvardintos priemonės būtų

sėkmingai įgyvendintos ir duotų realių teigiamų pokyčių reikia, kad ilgalaikis bedarbis pereitų sekančius karjeros planavimo etapus:

- ✦ Informacinį;
- ✦ Motyvacinį;
- ✦ Sprendimų priėmimo;
- ✦ Veiklos suplanavimo ir vykdymo.

Siekiant įtraukti ilgalaikį bedarbį į darbo rinką būtina atsižvelgti, jog kiekvienas klientas turi skirtingą pasirošimą darbo rinkai, skirtingą profesinį pasirengimą, skirtingus poreikius. Atsižvelgiant į kiekvieno kliento poreikius ir galimybes yra formuluojami profesinės karjeros tikslai ir uždaviniai, bei priemonės jiems pasiekti.

Ilgalaikiai bedarbiai, tai bene labiausiai socialiai pažeidžiamas gyventojų sluoksnis Lietuvoje. Dažniausiai ilgalaikiai bedarbiai yra asmenys praradę ryšį su darbo rinkai, todėl pirmiausiai jiems reikia padėti orientuotis susiklosčiusioje situacijoje. Tam yra naudojamos bendrosios darbo biržos teikiamos darbo rinkos paslaugos:

- ✦ Informavimas;
- ✦ Konsultavimas;
- ✦ Tarpininkavimas įdarbinant;
- ✦ Individualios užimtumo veiklos planavimas.

Informavimas vykdomas siekiant padėti ilgalaikiams bedarbiams įgyti pagrindinių žinių apie darbo rinką, esamas laisvas darbo vietas, informacines priemones, padedančias ieškoti laisvų darbo vietų, paklausias darbo rinkoje profesijas, aktyvios darbo rinkos priemones ir kt. Informavimo paslaugas teikia darbo biržoje dirbantys specialistai. Dažniausiai informavimas yra atliekamas individualiai. Tačiau kartais, jis gali būti atliekamas ir grupiniuose užsiėmimuose.

Valackienė (2005) išskiria, kad darbo rinkos kaitos intensyvumas ir sudėtingumas paliečia kiekvieną sritį geografinę, kultūrinę, socialinę, politinę ir ekonominę prasme. Kaitos procesai sukuria specifines sąlygas žmogaus karjerai. Informuotumas reikalingas nepaklysti ir sėkmingai veikti šiuolaikiniame, kintančiame darbo pasaulyje.

Antras etapas, kurį vykdo darbo birža siekdama įtraukti ilgalaikį bedarbį į darbo rinką yra konsultavimas. Konsultavimo tikslas padidinti ilgalaikių bedarbių darbinę motyvaciją įsidarbinti ar mokytis, konkurencines galimybes ir kt. Kadangi ilgalaikiai bedarbiai yra praradę ryšį su darbo rinkai, jiems yra be galo sudėtinga orientuotis joje. Jie nesugeba savarankiškai priimti sprendimų dėl savo tolimesnės darbinės veiklos. Todėl čia labai svarbu, kad ilgalaikiai bedarbiai iš darbo biržos specialistų gautų reikiamas konsultavimo paslaugas. Konsultavimas turi būti bendra ilgalaikio bedarbio ir specialisto veikla, nukreipta į kliento užimtumo problemų sprendimą.

Trečias etapas, kurį vykdo darbo birža siekdama įtraukti ilgalaikį bedarbį į darbo rinką yra tarpininkavimas įdarbinant. Tarpininkavimo įdarbinant tikslas yra padėti ilgalaikiams bedarbiams susirasti tinkamą darbą, kuris atitiktų jų galimybes ir poreikius, o darbdaviui rasti tinkamą darbuotoją. Tačiau tam, kad šiems bedarbiams būtų pasiūlytas tinkamas darbas būtina išsiaiškinti kliento norus, galimybes, turimus gebėjimus ir kt. Darbo biržos specialistas, teikiantis tarpininkavimo paslaugas dažniausiai ilgalaikiam bedarbiui padeda pasirengti pokalbiui su darbdaviu ir nuvykimui pas jį. Pasirengimas pokalbiui su darbdaviu yra labai svarbus dalykas, kuris gali turėti įtakos sėkmingai ilgalaikių bedarbių integracijai į darbo rinką, todėl jam pasirengta turi būti labai atidžiai. Kitas dalykas, kuris ilgalaikiui bedarbiui padėtų sugrįžti į darbo rinką yra gyvenimo aprašymas (CV). Specialistas teikiantis tarpininkavimo paslaugas padeda susipažinti su darbo paieškos būdais, parengti reprezentatyvų gyvenimo aprašymą (CV), paskelbti duomenis duomenų bazėje „Darbo biržos internetiniame puslapyje“.

Ketvirtas etapas ir tikriausiai svarbiausias, tai yra ilgalaikio bedarbio individualios užimtumo veiklos planavimas. Šio planavimo tikslas yra ilgalaikio bedarbio ir darbo biržos įsipareigojimai dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ir darbo rinkos paslaugų bedarbiui taikymo. Tam tikslui yra sudaromi individualios užimtumo veiklos planai, kuriuose numatomi ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros planavimas ir grįžimas į darbo rinką. Priemonės, kurios gali padėti grąžinti ilgalaikius bedarbius į darbo rinką yra aktyvios darbo rinkos politikos priemonės. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės Lietuvoje sudaro:

- ✦ Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas;
- ✦ Remiamasis įdarbinimas (darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, viešieji darbai, darbo rotacija, įdarbinimas subsidijuojant);
- ✦ Parama darbo vietoms steigti (darbo vietų steigimo subsidijavimas, vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas, savarankiško užimtumo rėmimas);
- ✦ Bedarbių teritorinio judumo rėmimas.

Šiandieninėje darbo rinkoje vyksta daug ir įvairių pokyčių, kurie įtakoja, jog nedarbas vėl tampa pagrindine problema šalyje. Daug šalies gyventojų dėl ekonominės krizės netenka darbo, o darbo rinkoje mažėja laisvų darbo vietų. Todėl siekiant subalansuoti darbo rinkos pasiūlą ir paklausą, reikia analizuoti darbo vietų užpildymo problemas. Dažnai pretendams į laisvas darbo vietas keliami dideli reikalavimai: aukšta profesinė kvalifikacija, tinkamos asmenybės savybės, socialiniai įgūdžiai ir kt.

Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinio mokymo tikslas yra suteikti bedarbiams kvalifikaciją arba įgyti kompetenciją, jei tai reikalinga jiems įsidarbinti. Ilgalaikiai bedarbiai dalyvaudami profesiniame mokyme didina savo konkurencines galimybes, atnaujina turimas profesines žinias ar įgija naujas. Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš



darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas suteikia galimybę ilgalaikiams bedarbiams per pakankamai trumpą laiką įgyti reikiamą profesinę kvalifikaciją ar pakelti jau turimą, tačiau tai yra ne viskas. Baigusiems profesinio mokymo kursus dažnai trūksta praktinių įgūdžių konkrečiose darbo vietose. Tam, kad būtų lengviau ilgalaikiams bedarbiams integruotis į darbo rinką yra taikomos ir kitos darbo rinkos priemonės.

Kaip jau minėjome anksčiau viena iš tokių aktyvių darbo rinkos politikos priemonių yra remiamasis įdarbinimas, kuris apima keturias priemones: įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, viešieji darbai, darbo rotacija. Šių priemonių pagalba ilgalaikiams bedarbiams suteikiama galimybė grįžti į darbo rinką nuolatiniam ar laikinam užimtumui, o darbdaviui gauti subsidiją darbo užmokesčiui už įdarbintą asmenį.

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonės tikslas – suteikti galimybes darbo ieškantiems asmenims trūkstamus darbo įgūdžius įgyti tiesiogiai darbo vietoje. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonė organizuojama ilgalaikiams bedarbiams, kurie pradeda darbinę veiklą pagal įgytą kvalifikaciją. Ši priemonė sudaro galimybę ilgalaikiams bedarbiams įgyti pirminius praktinius įgūdžius po profesinių mokymo kursų, pakelti turimą kvalifikaciją ir įsitvirtinti darbo rinkoje.

Įdarbinimas subsidijuojant taikomas darbo rinkoje papildomai remiamiems asmenims, prie kurių priskiriami ir ilgalaikiai bedarbiai. Už šių asmenų įdarbinimą darbdaviui yra skiriama subsidija. Prioritetas nukreipiant į šią priemonę yra taikomas labiausiai socialiai pažeidžiamų asmenų grupėms ir jų įtraukimui į darbo rinką. Šios priemonės dėka ilgalaikiai bedarbiai turi galimybę įsitvirtinti darbo rinkoje arba laikinai įsidarbinti.

Darbo rotacija organizuojama ilgalaikiams bedarbiams, siekiant padėti jiems laikinai įsidarbinti, pakeičiant darbuotojus jų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais. Šios priemonės trukmė yra iki 12 mėnesių.

Viešieji darbai yra viena iš priemonių, kurioje ilgalaikiai bedarbiai dažniausiai dalyvauja. Šios priemonės tikslas – sudaryti ilgalaikiams bedarbiams galimybę laikinai įsidarbinti ir užsidirbti lėšų būtinų pragyvenimui. Viešųjų darbų pagalba atliekami darbai plėtojantys vietos infrastruktūrą. Ilgalaikiai bedarbiai dažniausiai pageidauja dalyvauti viešųjų darbų priemonėje.

Anot Pociaus, Okunevičiūtės-Neverauskienės (2003), pasiruošusių dirbti viešuosius darbus ilgalaikių bedarbių yra 54 proc., jie priskiriami pasyviųjų grupei, turinčiai didžiausių sunkumų dėl įsidarbinimo. Šie autoriai analizuodami šio reiškinio priežastis, išskiria dvi ilgalaikių bedarbių, pasiruošusių dirbti viešuosius darbus kategorijas:

- ✦ Dirbančius dėl susiklosčiusios itin sunkios materialinės padėties, noro užsidirbti minimalių lėšų pragyvenimui;
- ✦ Dirbančius dėl gyvenimo būdo ypatumų, prisitaikančius prie socialinės paramos sistemos galimybių.

Ilgalaikiai bedarbiai, turintys neįgalumo grupes, gali pasinaudoti parama darbo vietoms steigti: darbo vietų steigimo subsidijavimas ir savarankiško užimtumo rėmimas. Darbo vietų steigimo subsidijavimo priemonės tikslas – suteikus finansinę paramą, skatinti darbdavius steigti naujas darbo vietas arba pritaikyti esamas prie bedarbio negalios, įdarbinant pagal neterminuotą sutartį. Ši priemonė padidina ilgalaikių bedarbių su negalia galimybes rasti jų gebėjimus atitinkantį darbą ir sėkmingai integruotis į darbo rinką.

Savarankiško užimtumo rėmimo priemonės tikslas – sudaryti galimybę ieškantiems darbo asmenims pradėti savo verslą. Šioje priemonėje taip pat gali dalyvauti neįgalūs ilgalaikiai bedarbiai, siekiantys ir galintys organizuoti savo verslą. Vienas iš svarbiausių reikalavimų, norintiems dalyvauti šioje priemonėje yra turėti ne mažiau kaip 35 proc. savo lėšų. Šis reikalavimas taikomas darbdaviams (buvusiems bedarbiams), dalyvaujantiems savarankiško užimtumo rėmimo priemonėje.

Visos šios priemonės ilgalaikiams bedarbiams gali padėti grįžti į darbo rinką, tačiau jos turi būti suplanuotos atsižvelgiant į individualius kiekvieno bedarbio ir darbo rinkos poreikius. Siekiant gerai suplanuoti ilgalaikių bedarbių karjerą, reikia atsižvelgti ir įvertinti socialinius ir psichologinius veiksnius, jų įtaką ir poveikį ilgalaikių bedarbių įtraukimui į darbo rinką.

## 2. ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ NEĮSIDARBINIMO PRIEŽASČIŲ IR JŲ GRĮŽIMO Į DARBO RINKĄ GALIMYBIŲ TYRIMO METODOLOGIJA

### 2.1. Tyrimo metodologija ir instrumentarijus

Atliekant šį tyrimą buvo naudojamas kiekybinis tyrimo metodas - apklausa. Anot Merkio (1995) apklausa yra vienas populiariausių socialinių ir elgsenos metodų, kuris plačiai taikomas ir šiandieniniuose atliekamuose tyrimuose. Tai, jog apklausa yra plačiai naudojamas metodas rodo, kad šis metodas yra patikimas, o antra vertus paprastas. Apklausa gali būti vykdoma žodžiu ir raštu. Apklausa raštu dažnai yra vadinama anketavimu. Anketa – tai formalizuotas klausimų rinkinys informacijai iš respondentų gauti.

Atliekant anketavimą yra naudojamas klausimų tekstas, kuris vadinamas apklausos lapu, anketa, o jei jis didelis, tai klausimynu. Anketos (klausimyno) struktūrą paprastai sudaro:

- ✦ Įvadinė;
- ✦ Vadinamoji „paso duomenų“
- ✦ Pagrindinės dalys.

Įvadinėje dalyje dažniausiai apibrėžiama respondentų kategorija, tiesiogiai ir netiesiogiai įvardijami apklausos tikslai, jei reikia, pateikiama pildymo instrukcija, įpinama motyvuojančios informacijos ir t.t. „Paso duomenų“ dalis eina tuoj po įvadinės dalies arba pačioje klausimyno pabaigoje. Pagrindinėje dalyje komponuojami tiesiogiai su tyrimo problema susiję klausimai. Klausimuose rekomenduojama naudoti, tik gerai visiems žinomus žodžius, nenaudoti sudėtingų struktūrų.

Klausimai skirstomi į uždaro, atviro ir pusiau uždaro tipo. Mūsų tyrimo metu buvo panaudota anketa su atviro, uždaro ir pusiau uždaro tipo klausimais. Vertinant anketas būtina atsižvelgti į tokius svarbius kokybinius rodiklius, t.y. anketų grįžtamumo kvotą ir anketų užpildymo baigtumo laipsnį.

Kiti autoriai mano, kad tinkamai anketai būdingos tokios pat geros savybės, kaip ir geram įstatymui (Cohen, Manion, 1989). Anketa turi būti:

- ✦ Aiški;
- ✦ Nedviprasmiška;
- ✦ Patikima;
- ✦ Vienareikšmiškai suprantama;
- ✦ Skatinti respondentų norą bendradarbiauti.

Urbanskienė, Vaitkienė (1998) savo knygoje anketą pripažįsta kaip pagrindinį rinkos tyrimų instrumentą, kuriai keliami tam tikri reikalavimai.

Anketinės apklausos metodas turi privalumų ir trūkumų. Privalumai būtų šie: 1) galimybė apklausti didelį skaičių respondentų; 2) pigus; 3) paprastas. Vienas pagrindinių metodo trūkumų, t.y. apklausa visada reaktyvi.

Atliekant mūsų darbe apklausą, kurios tikslas buvo surinkti informaciją apie ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežastis ir jų grįžimo į darbo rinką galimybes, kaip pagrindinis tyrimo metodas naudota anketinė apklausa.

Respondentams buvo pateiktas klausimynas, sudarytas iš 28 klausimų, iš jų: uždaro tipo – 10, atviro tipo - 7, pusiau uždaro tipo – 11 (žr. 3 priedą). Klausimyno demografinį bloką sudarė 8 klausimai ir 20 klausimų skirtų išsiaiškinti ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežastis ir jų grįžimo į darbo rinką galimybes.

Anketos pradžioje aiškiai ir suprantamai nurodomas tyrimo tikslas. Be to tyrimo metu atlikta anketinė apklausa buvo vykdoma anonimiškai, t.y. nežymint ant anketos atsakinėjusiojo asmens adreso, pavardės ar kitokių ženklinių, kurie leistų indentifikuoti atskiro respondento užpildytą anketą. Taip pat nurodyta kaip žymėti tinkantį atsakymą.

Rengiant tyrimo metu naudotą anketą, skirtą darbe analizuojamos problemos sprendimui, remtasi dokumentais, kurie nusako ilgalaikių bedarbių užimtumą ir padėtį darbo rinkoje: Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymu (2009), Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu (2009) „Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ ir kt. Be minėtų dokumentų, atliekant tiriamąjį darbą naudotasi Pociaus ir Okunevičiūtės – Neverauskienės, (2003) straipsniu „Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje“ ir kt. darbais. Taip pat buvo naudotasi Širvintų darbo biržos 2007 m. atlikta ilgalaikių bedarbių apklausa, Lazdijų darbo biržos 2008 m. atlikta ilgalaikių bedarbių apklausa.

Be šio metodo buvo naudojami ir kiti metodai, t.y. duomenų analizė. Tyrimo metu gautų duomenų analizė atlikta naudojant socialiniuose moksluose taikomą SPSS 18.0 (Statistic Package for Social Sciences) programinį paketą. Diagramos ir grafikai paruošti, naudojant Windows Microsoft Excel programą. Taikant aprašomosios statistikos metodą tyrime buvo skaičiuojami procentiniai dažniai.

## **2.2. Imtis, imties socialinė – demografinė charakteristika**

Paruošiamajame tyrimo etape labai svarbu tinkamai pasirinkti tyrimo imtį. Kaip teigia V.Čekanavičius, G. Murauskas (2002), vienas svarbiausių imties sudarymo reikalavimų – reprezentyvumas, nes būtent ši charakteristika lemia, ar ištyrus imtį galima padaryti patikimas išvadas apie visą populiaciją. Imties reprezentatyvumas susijęs su imties didumu, tačiau labai didelės imtys naudojamos retai. Mūsų darbe atliktam tyrimui respondentų imtis buvo parinkta

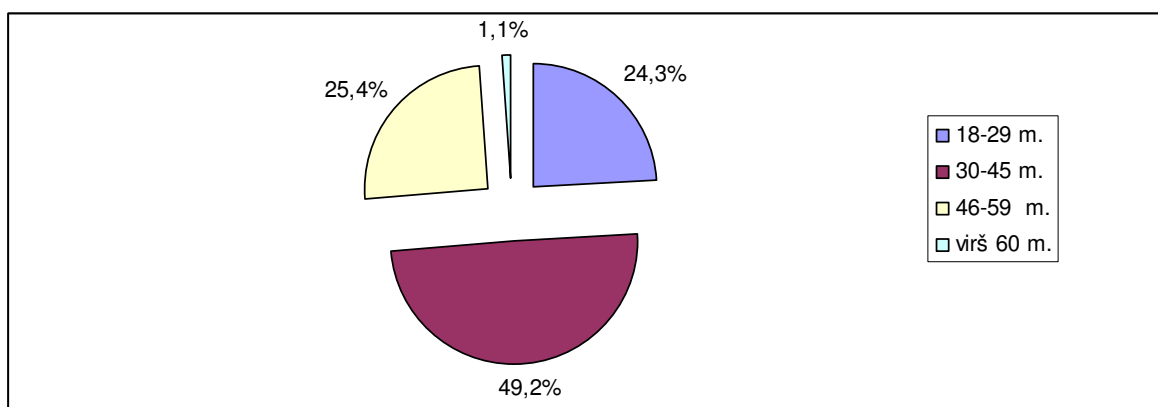
atsitiktinai iš aibės elementų. Būtina sąlyga atrenkant respondentus buvo priklausymas ilgalaikių bedarbių kategorijai. Beveik visuose empiriniuose tyrimuose daroma imties išankstinė atranka iš generalinės aibės elementų dalies.

Tyrimo populiaciją sudarė Kelmės r. ilgalaikiai bedarbiai, registruoti darbo biržoje. Apklausoje dalyvavę respondentai buvo parinkti skirtingi, lyginant demografiniu požiūriu. Tyrimo metu svarbiu kriterijumi laikoma anketų grįžtamumo kvota. Ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežasčių ir jų grįžimo į darbo rinką galimybių išsiaiškinimui buvo išplatinta 200 anketų, iš kurių teisingai ir pilnai užpildytos sugrįžo – 181 anketa (grįžtamumo kvota – 90,5 proc.). Nagrinėdami respondentų imtį, pateiksime jos socialinę demografinę charakteristiką.

Analizuojant ilgalaikių bedarbių, dalyvavusių tyrime struktūrą pagal lytį, matome, kad didesnę dalį tyrime dalyvavusių respondentų sudarė vyrai (51,4 proc.), o moterys 48,6 proc.

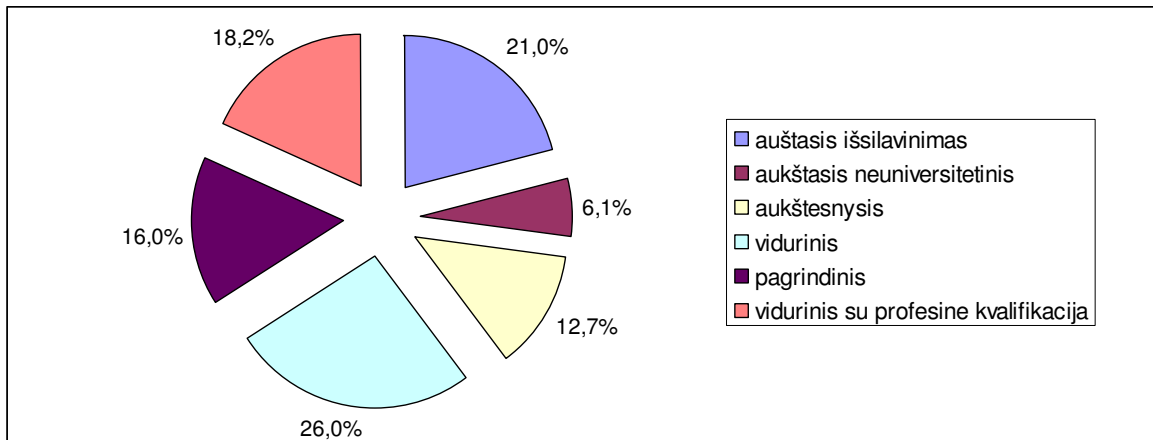
Analizuojant tyrimo duomenis, išryškėjo tendencija, kad 55,8 proc. ilgalaikių bedarbių, registruotų Kelmės darbo biržoje ir dalyvavusių tyrime gyvena kaime, o 44,2 proc. mieste ar miesteliuose. Tai rodo, kad ilgalaikio nedarbo problema yra aktualesnė kaime gyvenantiems bedarbiams. Statistikos departamento duomenis 2009 metų pradžioje Kelmės rajone gyveno 37366 gyventojai, iš jų 23775 gyventojai gyveno kaime, o likusi dalis mieste. Šitokią padėtį įtakoja ekonominė Lietuvos ir rajono padėtis bei padėtis darbo rinkoje. Darbo vietos kuriamos miestuose, o kaimiškose vietovėse jų sukuriama labai mažai. Ilgalaikio nedarbo plitimą kaime įtakoja ir sudėtingas susisiekimasis su kitomis vietovėmis bei turimi savo reikmėms skirti ūkeliai.

Pagal amžių tyrime dalyvavę respondentai atstovauja visoms darbingo amžiaus grupėms. Beveik pusė apklausoje dalyvavusių respondentų priklauso amžiaus grupei nuo 30 iki 45 metų amžiaus (49,2 proc.). Šioje amžiaus grupėje daugiausiai buvo apklausta respondentų, kurių amžius 37 metai. Kitų amžiaus grupių respondentų apklausoje dalyvavo mažiau. Respondentų amžiaus grupėje nuo 18 iki 29 metų apklausoje dalyvavo 24,3 proc., o nuo 46 iki 59 metų – 25,4 proc. Šiose amžiaus grupėse daugiausiai buvo apklausta respondentų, kurių amžius 24 metai ir 50 metų. Mažiausiai apklausoje dalyvavo respondentų, kurių amžiaus virš 60 metų (1,1 proc.) (žr. 2 pav.).



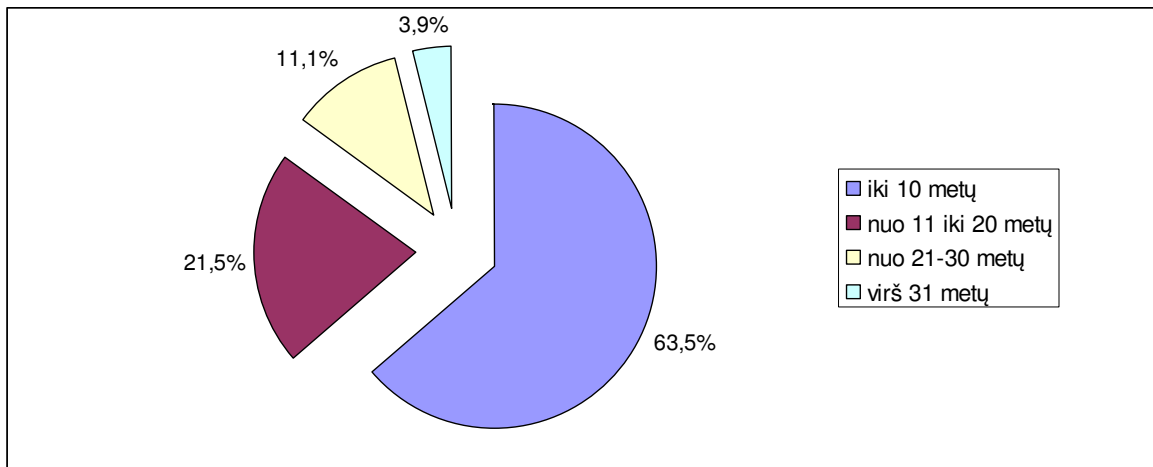
**2 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal amžių (proc.)

Apklausoje metu respondentų buvo paprašyta nurodyti turimą išsilavinimą. Daugiausiai apklausoje dalyvavusių respondentų turėjo vidurinį išsilavinimą (26 proc.). 3 paveiksle pateikti duomenys atskleidžia, jog 21 proc. respondentų turėjo aukštąjį išsilavinimą. Tai rodo, kad šiandieninėje darbo rinkoje jų įgyta profesija yra nepaklausi. 18,2 proc. nurodė, kad turi vidurinį išsilavinimą su profesine kvalifikacija. 16 proc. apklausoje dalyvavusių respondentų nurodė, kad jie turi pagrindinį išsilavinimą, 12,7 proc. apklaustųjų turėjo aukštesnįjį išsilavinimą. Mažiausiai respondentų dalyvavo apklausoje, kurie turėjo aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą (6,1 proc.).



**3 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (proc.)

Tyrime dalyvavę respondentai pagal gautus apklausos rezultatus, pagal turimą darbinės veiklos stažą pasiskirstė taip pat skirtingai (žr. 4 pav.).

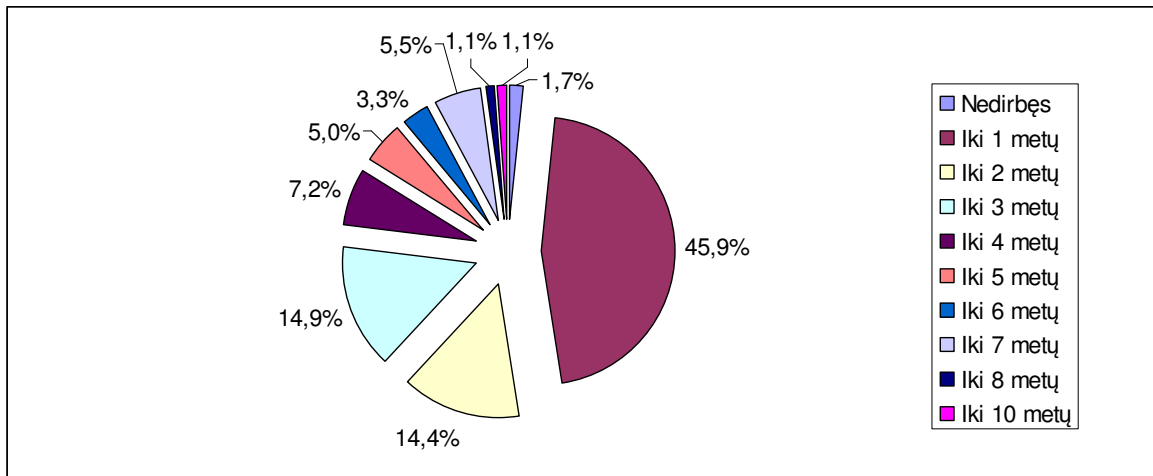


**4 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal turimą bendrąjį socialinio draudimo stažą (proc.)

Didžioji dalis 63,5 proc. apklausoje dalyvavusių respondentų nurodė turintys bendrą darbinės veiklos stažą iki 10 metų. Iš jų: 12,7 proc. turėjo darbinės veiklos stažą 10 metų, 11,6 proc. - 5 metus, 11 proc. - 1 metus. Atitinkamai mažiau apklausoje dalyvavo respondentų, kurie turėjo

darbinės veiklos stažą nuo 11 iki 20 metų (21,5 proc.). Mažiausiai apklausoje dalyvavo respondentų turinčių bendrąjį darbinės veiklos stažą nuo 21 iki 30 metų (11,1 proc.) ir virš 31 metų (3,9 proc.). Tai rodo, kad persitvarkant ūkiui, restruktūrizacijos proceso pasekoje, daugumos respondentų profesijos tapo nepaklausios, o ir reikalavimai keliami darbdavių darbo jėgai išaugo, todėl daugumai ilgalaikių bedarbių tapo sunku įsidarbinti ir įgyti socialinio draudimo stažą.

Tyrimo metu atliktoje apklausoje dalyvavę respondentai skyrėsi ir pagal nuolatinio darbo neturėjimo trukmę (žr. 5 pav.).

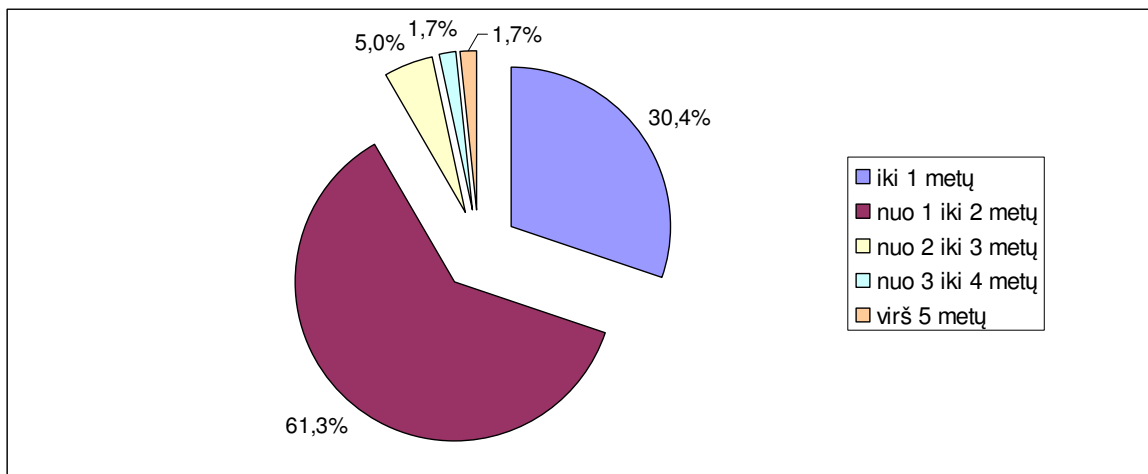


**5 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal nuolatinio darbo neturėjimo trukmę (proc.)

Didžiausia dalis apklausoje dalyvavusių ilgalaikių bedarbių neturėjo nuolatinio darbo iki 1 metų (45,9 proc.). 14,9 proc. ilgalaikių bedarbių dalyvavusių apklausoje neturėjo nuolatinio darbo iki 3 metų 14,4 proc. iki 2 metų. 7,2 proc. apklaustųjų nurodė, kad jie darbo neturi iki 4 metų, 5,5 proc. – iki 7 metų, 5,0 proc. - iki 5 metų, 3,3 proc. – iki 6 metų. 1,7 proc. apklaustųjų nurodė, kad jie nėra dirbę. Mažiausiai respondentų, t.y. po 1,1 proc. nurodė, kad darbo neturi , iki 8 ar iki 10 metų. Būtina pabrėžti, jog šio rodiklio reikšmės negali sutapti su ilgalaikių bedarbių registracijos darbo biržoje trukme, kadangi vieni bedarbiai patys apsisprendžia darbo biržoje nesilankyti, kiti – išbraukiami iš darbo biržos sąrašų atsisakius siūlomo darbo ir t.t. Kita galimo nesutapimo priežastis yra ta, kad iš registruoto nedarbo trukmės yra minusuojamas laikotarpis, kai bedarbiai dalyvauja aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse. Dėl minėtų priežasčių oficiali registracijos darbo biržoje trukmė dažniausiai būna trumpesnė.

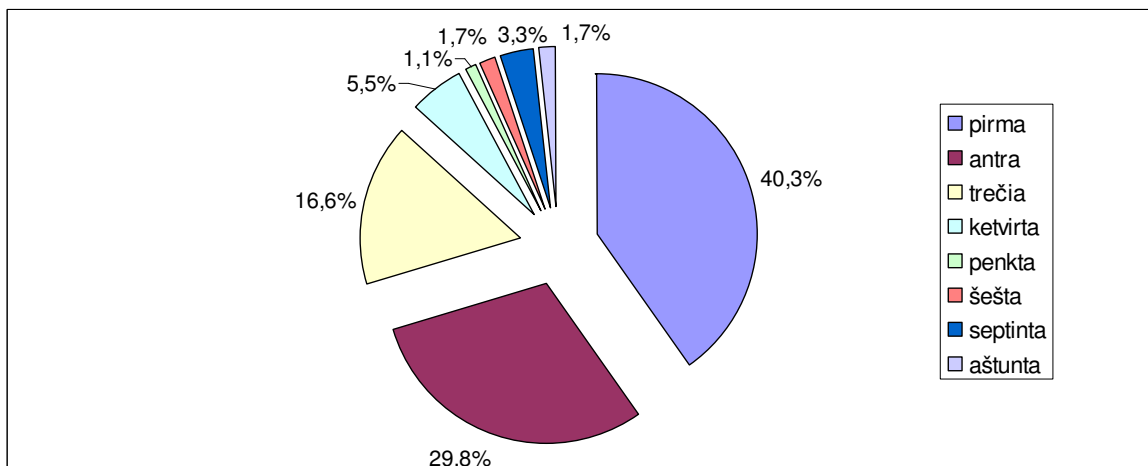
Daugiau kaip pusė apklausoje dalyvavusių respondentų nurodė, kad jie registruoti darbo biržoje nuo 1 metų iki 2 metų (61,3 proc.). Atitinkamai mažiau apklausoje dalyvavo respondentų, kurių registracijos darbo biržoje trukmė iki vieno metų (30,4 proc.), tai asmenys, kurių amžius yra iki 25 metų. Pagal Užimtumo rėmimo įstatymą šie asmenys laikomi ilgalaikiais bedarbiais, kai jų registraciją darbo biržoje yra ilgesnė kaip 6 mėn. 5 proc. apklaustųjų darbo

biržoje registruoti nuo 2 iki 3 metų. Mažiausiai apklausoje dalyvavo respondentų, kurių registraciją darbo biržoje buvo nuo 3 iki 4 metų ir virš 5 metų. Jie sudarė po 1,7 proc. visų apklausoje dalyvavusių respondentų (žr. 6 pav.).



**6 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal registracijos darbo biržoje trukmę (proc.)

Tyrimo metu respondentų dalyvavusių apklausoje buvo klausama kelintą kartą jie registruoti darbo biržoje (žr. 7 pav.).



**7 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal pakartotinę registraciją darbo biržoje (proc.)

Kaip matome iš 7 paveikslo, respondentai dalyvavę apklausoje pagal pakartotinę registraciją darbo biržoje pasiskirstė įvairiai. Didžioji dalis respondentų 40,3 proc. darbo biržoje registruoti 1 kartą. Atitinkamai mažiau apklausoje dalyvavo respondentų, kurie darbo biržoje registruoti antrą (29,8 proc.) ir trečią (16,6 proc.) kartą. Penktą kartą registruotų darbo biržoje respondentų grupė, kuri dalyvavo apklausoje buvo mažiausia (1,1 proc.). Pakartotinis asmenų registravimasis darbo biržoje rodo, kad nedarbo problema Lietuvoje egzistuoja ir ją būtina spręsti. Esant nedarbiui, egzistuoja ir ilgalaikis nedarbas, kurio problema Lietuvoje yra taip pat aktuali kaip ir kitose Europos šalyse.



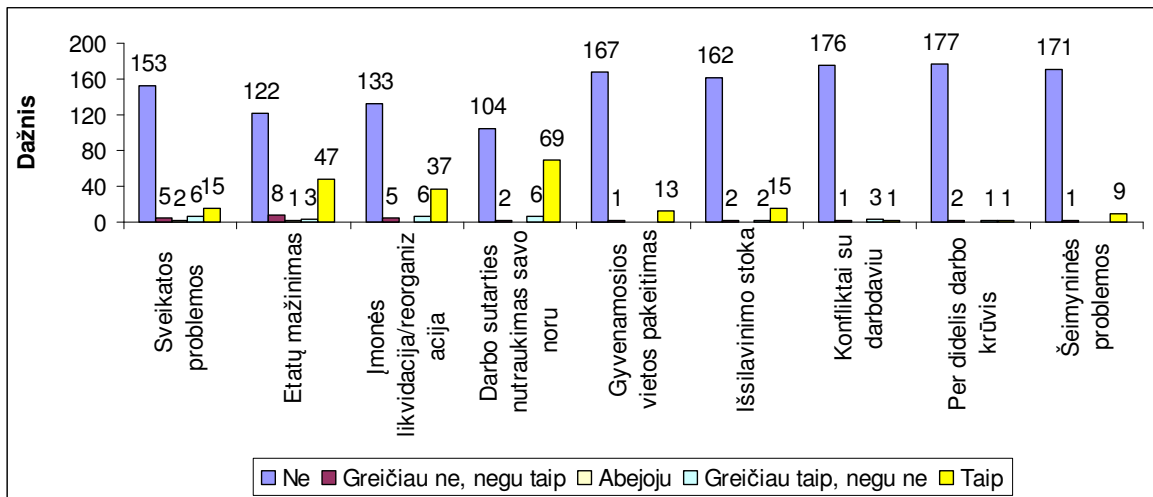
### **3. ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ NEĮSIDARBINIMO PRIEŽASČIŲ IR JŲ GRĮŽIMO Į DARBO RINKĄ GALIMYBIŲ: KIEKYBINIO TYRIMO DUOMENYS**

#### **3.1. Ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežasčių analizė**

Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežastis bei jų grįžimo į darbo rinką galimybes.

Pirmiausiai tyrimo metu siekėme išsiaiškinti ilgalaikių bedarbių darbo netekimo priežastis. Apibendrinus tyrimo duomenis išryškėjo tendencija, kad dauguma ilgalaikių bedarbių darbo neteko savo noru - 41,4 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 38,1 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 3,3 proc. apklaustųjų), kadangi jie patys inicijavo darbo sutarties nutraukimą. 27,7 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 26 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 1,7 proc. apklaustųjų) pažymėjo, kad darbo neteko pagal etatų mažinimą, 23,7 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 20,4 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 3,3 proc. apklaustųjų) darbo neteko dėl įmonės likvidacijos ar reorganizacijos. 11,6 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 8,3 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 3,3 proc. apklaustųjų) apklausoje dalyvavusių respondentų darbo neteko dėl sveikatos problemų. 9,4 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 8,3 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 1,1 proc. apklaustųjų) apklausoje dalyvavusių respondentų darbo neteko dėl išsilavinimo stokos. 7,8 proc. darbo neteko dėl gyvenamosios vietos pakeitimo (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 7,2 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 0,6 proc. apklaustųjų) bei 5,6 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 5 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 0,6 proc. apklaustųjų) dėl šeimyninių problemų. 2,8 proc. respondentų dalyvavusių apklausoje nurodė, kad darbo neteko dėl to, jog turėjo prižiūrėti vaikus.

Mažiausiai respondentų darbo neteko dėl per didelio darbo krūvio - 1,2 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 0,6 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 0,6 proc. apklaustųjų) Dalis apklausoje dalyvavusių respondentų negalėjo arba nenorėjo nurodyti tikslios darbo netekimo priežasties. (žr. 8 pav.)

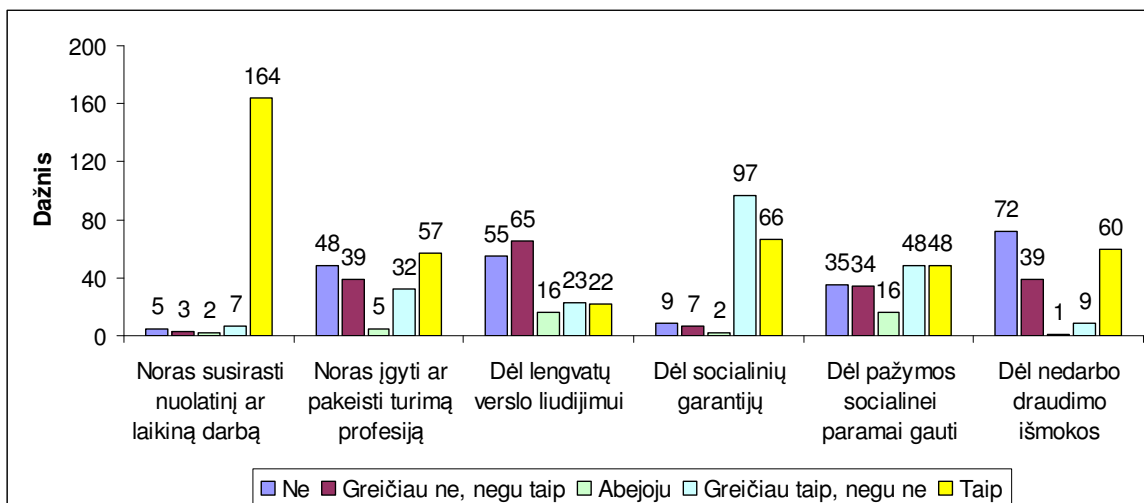


8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo praradimo priežastis (dažnis)

Dauguma asmenų netekusių darbo kreipiasi į darbo biržas ir tik maža dalis jų nesikreipia, o stengiasi patys ieškoti darbo. Visų besikreipiančių asmenų į darbo biržą priežastys yra skirtingos, vieni nori gauti nedarbo draudimo išmoką, kiti įvairias lengvatas. Atliekant šį tyrimą buvo respondentų paprašyta nurodyti kreipimosi į darbo biržą priežastis. Kokias kreipimosi į darbo biržą priežastis nurodė, tyrime dalyvavę respondentai toliau ir aptarsime.

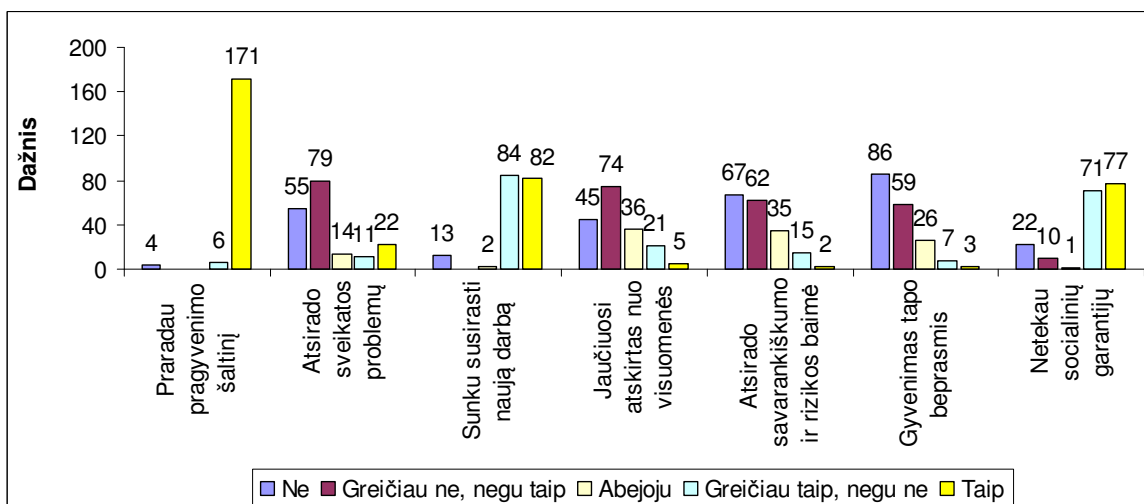
Tyrimo metu gauti rezultatai leidžia daryti išvadą, jog dauguma ilgalaikių bedarbių kreipėsi į darbo biržą norėdami susirasti nuolatinį ar laikiną darbą. Šiam teiginiui pritarė 94,5 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ –90,6 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 3,9 proc. apklaustųjų). „Ne“ atsakiusių buvo ne daug (4,5 proc.).

Atitinkamai mažiau buvo ilgalaikių bedarbių, kurie nurodė, kad jie į darbo biržą kreipėsi dėl socialinių garantijų ir nedarbo socialinio draudimo išmokos. Teiginiui dėl socialinių garantijų pritarė 90,1 proc. respondentų (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ –36,5 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 53,6 proc. apklaustųjų), o teiginiui dėl nedarbo socialinio draudimo išmokos – 38,1 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ –33,1 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 5,0 proc. apklaustųjų). 49,2 proc. į darbo biržą kreipėsi norėdami įsigyti ar pakeisti turimą profesiją (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ –31,5 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 17,7 proc. apklaustųjų), 53 proc. kreipėsi į darbo biržą dėl pažymų socialinei paramai gauti (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 26,5 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 26,5 proc. apklaustųjų) ir tik 24,9 proc. dėl lengvatų verslo liudijimui įsigyti (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ –12,2 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 12,7 proc. apklaustųjų). Duomenys leidžia daryti išvadą, kad dauguma ilgalaikių bedarbių nesidomi galimybe organizuoti savo verslą ar pradėti individualią veiklą pagal verslo liudijimą. Dalis apklausoje dalyvavusių respondentų negalėjo tiksliai nurodyti kreipimosi į darbo biržą priežasčių, abejojo ar nenorėjo. (9 pav.).



9 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal kreipimosi į darbo biržą priežastis (dažnis)

Darbas yra viena iš pagrindinių žmogaus vertybių. Jis suteikia kiekvienam saviraiškos galimybę, didina saugumo jausmą ir padeda kurti materialinę gerovę. Bedarbystė kelia rimtų socialinių ir psichologinių problemų darbo neturinčiam žmogui, todėl apklausos metu respondentų buvo klausama su kokiomis problemomis jie susidūrė netekę darbo ir tapę bedarbiais (žr. 10 pav.).



10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal problemas tapus bedarbiu (dažnis)

Kaip matome iš 10 paveiksle pateiktų duomenų apklausoje dalyvavę respondentai pagrindine problema su kuria susidūrė netekę darbo nurodė, tai jog jie su darbo praradimu neteko pragyvenimo šaltinio – 97,8 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 94,5 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 3,0 proc. apklaustųjų).

Nuo 2009 metų prasidėjus ekonominei krizei pasaulyje, pasikeitė ir darbo rinka (ženkliai sumažėjo laisvų darbo vietų). Darbdaviai pradėjo atleidinėti darbuotojus, mažinti atlyginimus, todėl įsidarbinti tapo pakankamai sunku. 91,7 proc. apklausoje dalyvavusių respondentų taip pat nurodė, kad jiems tapo sunku susirasti naują darbą (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 45,3 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 46,4 proc. apklaustųjų). Darbo netekimas bedarbiams siejasi su socialinių garantijų netekimu. 81,7 proc. apklausoje dalyvavusių respondentų nurodė, kad jie netekę darbo prarado socialines garantijas (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 42,5 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 39,2 proc. apklaustųjų).

Kaip jau minėjome anksčiau nedarbas gali sukelti ir sveikatos problemų. Todėl, net 18,3 proc. apklaustųjų nurodė, kad jiems tapus bedarbiais atsirado sveikatos problemų (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 12,2 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 6,1 proc. apklaustųjų).

Mažiausiai apklausoje dalyvavusių respondentų nurodė, kad darbo netekimas lėmė, jog jie tapo atskirti nuo visuomenės – 14,4 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 2,8 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 11,6 proc. apklaustųjų) bei atsirado savarankiškumo ir rizikos baimė – 9,4 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 1,1 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 8,3 proc. apklaustųjų) ar jų gyvenimas tapo beprasmis – 5,6 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 1,7 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 3,9 proc. apklaustųjų). Kiti apklausoje dalyvavę respondentai negalėjo tiksliai nurodyti nedarbo sukeltamų problemų arba nenorėjo.

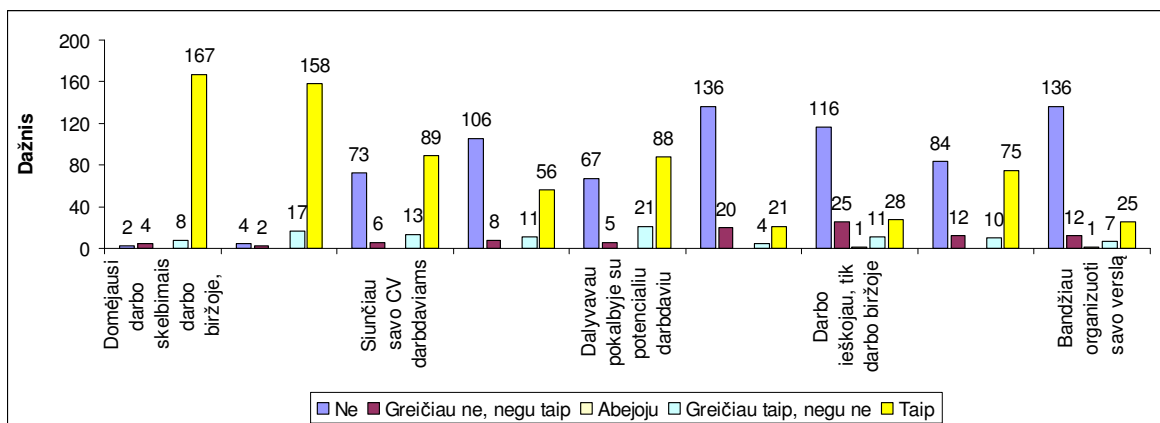
Apibendrinant reikia pastebėti, jog ilgalaikiai bedarbiai svarbiausia problema netekus darbo laiko, tai jog jie netenka pragyvenimo šaltinio ir jiems sunkiai sekasi susirasti naują darbą, kuris galėtų užtikrinti jų materialinę gerovę.

Jeigu žmogus nesuranda darbo ilgiau nei metus jis atsiduria tarsi užburtame rate: praranda viltį, kad jį kas nors įdarbins, mažėja jo aktyvumas darbo paieškoje. Be to dalis asmenų, registruojasi darbo biržoje ne dėl darbo paieškos, o dėl įvairių lengvatų, kurias gali gauti bedarbio statusą turintis asmuo, t.y. nemokamos medicininio gydymo paslaugos, nemokamas mokinių maitinimas, būsto išlaidų kompensacijos ir kt. Todėl apklausos metu buvo siekiama išsiaiškinti ilgalaikių bedarbių savarankiškos darbo paieškos aktyvumą. Aktyviai darbo per pastaruosius metus ieškojo daugiau kaip pusė (62,4 proc.) apklausoje dalyvavusių ilgalaikių bedarbių, o 37,6 proc. nurodė, kad savarankišką darbo paiešką per pastaruosius metus vykdė neaktyviai.

Darbo netekimas sukelia daug ir įvairių emocijų. Natūralu, kad atleidimas iš darbo, o ypač netikėtai, yra didžiulis stresas. Kiekvieną žmogų tokioje situacijoje užplūsta stiprūs jausmai

(pyktis, nerimas, liūdesys ir t.t.). Praėjus šokui asmeniui tenka ieškotis naujo darbo, todėl labai svarbu, kad jis ieškodamas darbo naudotų įvairius darbo paieškos būdus.

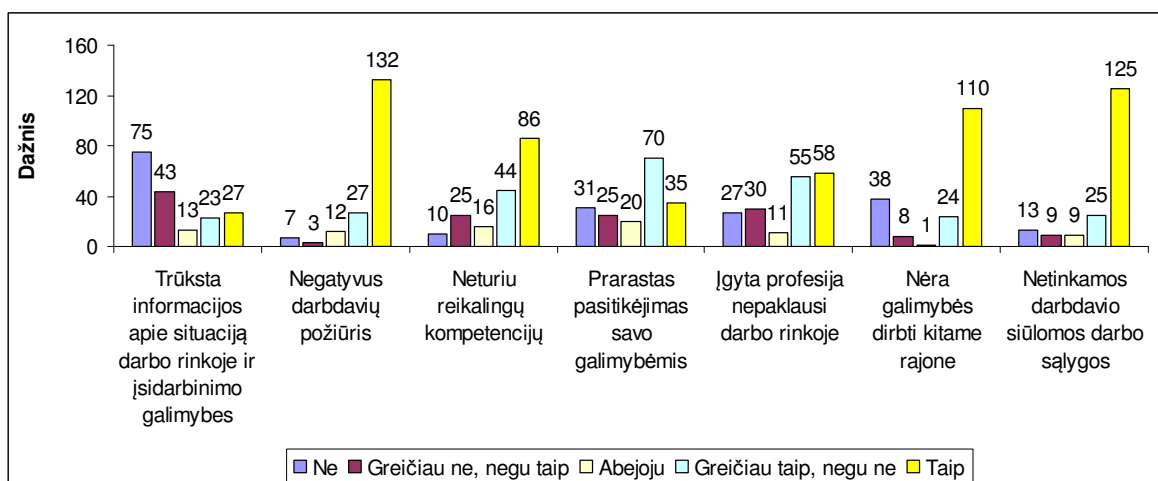
Tyrimo metu apklausoje dalyvavusių respondentų klausėme, kokius darbo paieškos būdus jie naudoja ieškodami darbo. Išanalizavus apklausos metu gautus respondentų duomenis paaiškėjo, kad 96,7 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 92,3 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 4,4 proc. apklaustųjų) darbo ieškojo domėdamiesi darbo skelbimais darbo biržoje, spaudoje, internete. 96,7 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 87,3 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 9,4 proc. apklaustųjų) apklausoje dalyvavusių respondentų nurodė, kad jie darbo ieškojo prašydami draugų, pažįstamų, giminių pagalbos. Atitinkamai mažiau respondentų nurodė, kad jie ieškodami darbo siuntė savo CV darbdaviams – 56,4 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 49,2 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 7,2 proc. apklaustųjų) ir net 40,3 proc. šio darbo paieškos būdo nėra bandę. 60,2 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 48,6 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 11,6 proc. apklaustųjų) respondentų ieškodami darbo dalyvavo pokalbyje su potencialiu darbdaviu, o 37 proc. šio darbo paieškos būdo netaikė. 46,9 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 41,4 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 5,5 proc. apklaustųjų) ilgalaikių bedarbių darbo ieškojo užsienyje. 37 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 30,9 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 6,1 proc. apklaustųjų) apklausoje dalyvavusių respondentų kreipėsi ieškodami darbo į privačias įdarbinimo agentūras ir 58,6 proc. šio darbo paieškos metodo nebandė taikyti ieškodami darbo. Mažiausia apklaustųjų dalis, t.y. 13,8 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 11,6 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 2,2 proc. apklaustųjų) nurodė, kad patys rašė skelbimus į laikraštį, žurnalą, internetą apie darbo paiešką. Šiuo darbo paieškos metodu nesinaudojo – 75,1 proc. Kiti apklausoje dalyvavę respondentai negalėjo tiksliai nurodyti darbo paieškos būdų arba nenorėjo (žr. 11 pav.).



11 pav. Respondentų taikomi darbo paieškos būdai (dažnis)

Apibendrinant galima daryti prielaidą, jog dalis ilgalaikių bedarbių, nors ir nurodė, kad ieško darbo savarankiškai aktyviai, tačiau tai jie daro, neišnaudodami visų galimų darbo paieškos būdų.

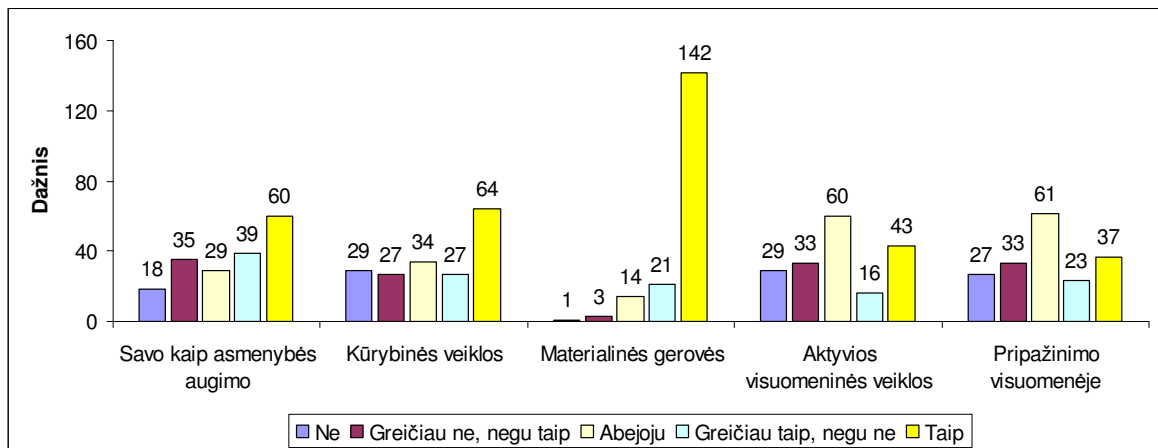
Analizuojant problemas ir sunkumus, su kuriais susiduria ilgalaikiai bedarbiai ieškodami darbo, respondentai pirmiausiai nurodė negatyvų darbdavių požiūrį į socialiai pažeidžiamų grupių asmenis - 87,8 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 72,9 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 14,9 proc. apklaustųjų), netinkamas darbo sąlygas - 82,9 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 69,1 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 13,8 proc. apklaustųjų) bei nesant galimybės dirbti kitame rajone – 74,1 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 60,8 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 13,3 proc. apklaustųjų). 71,8 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 47,5 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 24,3 proc. apklaustųjų) nurodė, kad jie ieškodami darbo susidūrė su problema, jog neturi reikiamų kompetencijų, kurių pageidauja darbdavys. 58 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 19,3 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 38,7 proc. apklaustųjų) prarado pasitikėjimą savo galimybėmis. 62,4 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 32,0 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 30,4 proc. apklaustųjų) mano, jog jiems darbo ieškant trukdo tai, jog jie turi įgiję šiandienėje darbo rinkoje nepaklausią profesiją. Rečiausia problema, su kuria susidūrė ilgalaikiai bedarbiai ieškodami darbo apklausoje dalyvavusių respondentų nuomone yra informacijos trūkumas apie situaciją darbo rinkoje ir įsidarbinimo galimybes. Šią problemą nurodė 27,6 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 14,9 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 12,7 proc. apklaustųjų) respondentų. Kiti respondentai į šį klausimą neturėjo atsakymo ar nenorėjo atsakyti. (žr. 12 pav.).



12 pav. Problemos, su kuriomis susiduria respondentai darbo paieškoje (dažnis)

Kaip jau minėjome anksčiau darbas kiekvienam žmogui yra labai svarbus. Jis yra ne tik materialinės gerovės šaltinis, bet kartu žmogui suteikia ir psichologinį komfortą. Kiekvienas žmogus ieškodamas darbo siekia tam tikrų tikslų, kurie jo nuomone galėtų patenkinti jo poreikius.

Išanalizavus apklausos metu gautus duomenis pirmiausiai išryškėja tendencija, kad ieškomas darbas ilgalaikiams bedarbiams padėtų siekti savo ir savo šeimos materialinės gerovės – 90,1 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 78,5 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 11,6 proc. apklaustųjų). Atitinkamai mažiau apklaustųjų nurodė, kad ieškomas darbas jiems padėtų siekti savo kaip asmenybės augimo – 54,6 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 33,1 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 21,5 proc. apklaustųjų), kūrybinės veiklos – 50,3 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 35,4 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 14,9 proc. apklaustųjų). Mažiausiai apklausoje dalyvavusių respondentų nurodė, kad ieškomas darbas padėtų siekti pripažinimo visuomenėje – 33,1 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 20,4 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 12,7 proc. apklaustųjų) ar aktyvios visuomeninės veiklos- 32,6 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 23,8 proc. apklaustųjų, „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 8,8 proc. apklaustųjų). Likusieji respondentai dalyvavę apklausoje atsakinėdami į šį klausimą abejojo ar atsakė neigiamai (žr. 13 pav.).



**13 pav.** Respondentų ieškomas darbas ir jo tikslai (dažnis)

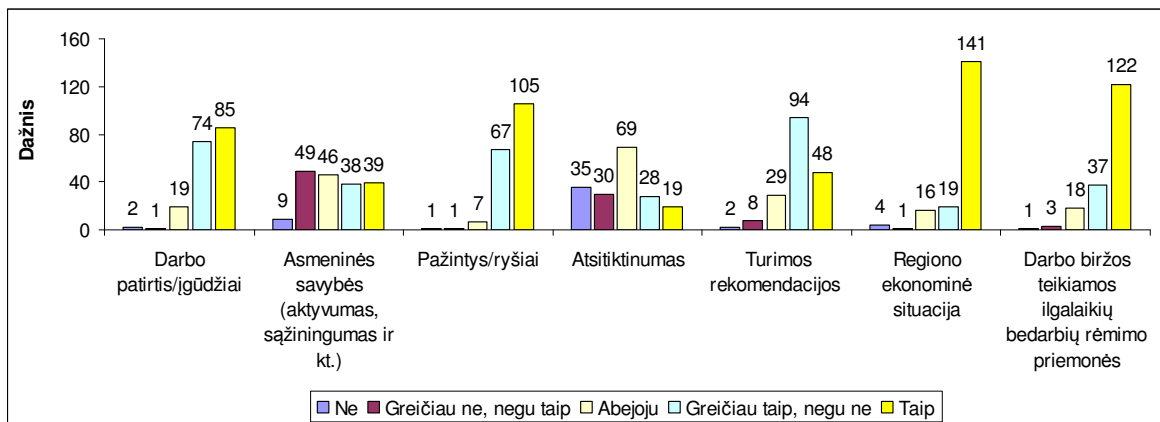
Daugumoje literatūros ar kitų šaltinių minima, kad ilgalaikių bedarbių integravimas į darbo rinką yra sudėtingas. Galima drąsiai teigti, kad ilgalaikiai bedarbiai yra sunkiausiai integruojama į darbo rinką bedarbių dalis, todėl tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, kas labiausiai įtakoja jų įsidarbinimą.

Analizuojant priežastis nulemiančias ilgalaikių bedarbių įsidarbinimo galimybes, išryškėjo tendencija, kad apklausoje dalyvavę respondentai įsidarbinimo galimybes pirmiausiai sieja su:

- *regiono ekonomine situacija* („taip“ – 77,9 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 10,5 proc., „abejoja“ – 8,8 proc. „ne“ – 2,2 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 0,6 proc.), pozityvias nuostatas iš viso išreiškė 88,4 proc. ilgalaikių bedarbių;
- *pažintimis ir turimais ryšiais* („taip“ – 58 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 37 proc., „abejoja“ – 3,9 proc. „ne“ – 0,6 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 0,6 proc.), pozityvias nuostatas iš viso išreiškė 95 proc. ilgalaikių bedarbių;
- *turima darbo patirtimi ir įgūdžiais* („taip“ – 47 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 40,9 proc., „abejoja“ – 10,5 proc. „ne“ – 1,1 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 0,6 proc.), pozityvias nuostatas iš viso išreiškė 87,9 proc. ilgalaikių bedarbių;
- *darbo biržos teikiamomis ilgalaikių bedarbių rėmimo priemonėmis* („taip“ – 67,4 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 20,4 proc., „abejoja“ – 9,9 proc. „ne“ – 0,6 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 1,7 proc.), pozityvias nuostatas iš viso išreiškė 87,8 proc. ilgalaikių bedarbių;
- *turimomis rekomendacijomis* („taip“ – 26,5 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 51,9 proc., „abejoja“ – 16 proc. „ne“ – 1,1 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 4,4 proc.), pozityvias nuostatas iš viso išreiškė 78,4 proc. ilgalaikių bedarbių.

Anot apklausoje dalyvavusių respondentų mažiausiai ilgalaikių bedarbių įsidarbinimą įtakoja šie veiksniai:

- *asmeninės savybės* (aktyvumas, sąžiningumas ir kt.) („taip“ – 21,5 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 21 proc., „abejoja“ – 25,4 proc. „ne“ – 5 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 27,1 proc.), pozityvias nuostatas iš viso išreiškė 42,5 proc. ilgalaikių bedarbių;
- *atsitiktinumas* („taip“ – 10,5 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 15,5 proc., „abejoja“ – 38,1 proc. „ne“ – 16,6 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 19,3 proc.), pozityvias nuostatas iš viso išreiškė 26 proc. ilgalaikių bedarbių (žr. 14 pav.).



14 pav. Ilgalaikių bedarbių įsidarbinimo galimybes įtakoiantys veiksniai (dažnis)



Kiekvienas žmogus ieškodamas darbo tikisi, kad ieškomas darbas jam leis patenkinti asmeninius poreikius ir suteiks pasitenkinimą. Tyrimo metu respondentų buvo klausiama, kas jiems svarbiausia renkantis darbą.

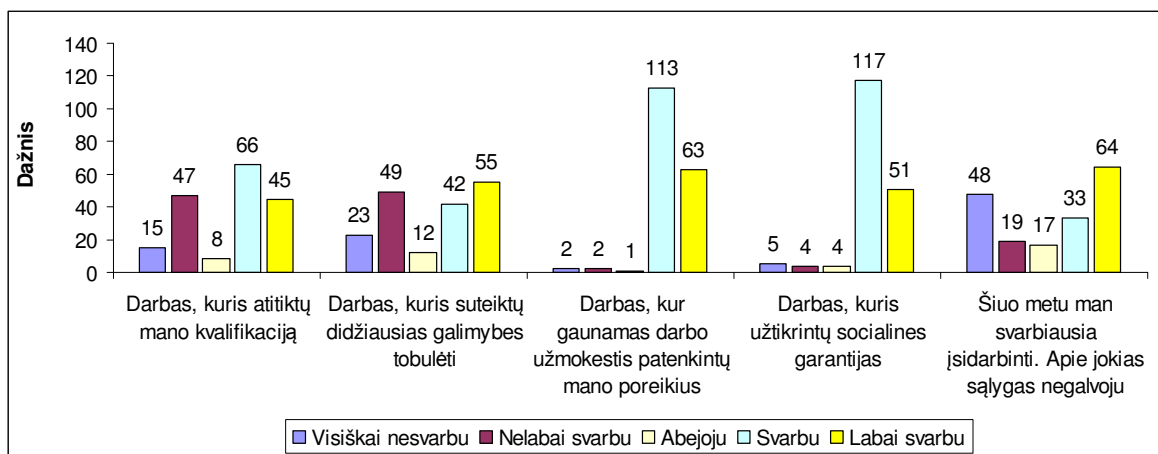
Apibendrinus tyrimo metu gautus duomenis išryškėjo tendencija, kad ilgalaikiams bedarbiams renkantis darbą svarbiausia:

- *darbas, kuriame gaunamas darbo užmokestis galėtų patenkinti asmens poreikius* („taip“ – 34,8 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 62,4 proc., „abejoja“ – 0,6 proc. „ne“ – 1,1 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 1,1 proc.), pozityvius nuostatus iš viso išreiškė 97,2 proc. apklaustųjų;
- *darbas, kuris užtikrintų socialines garantijas* („taip“ – 28,2 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 64,6 proc., „abejoja“ – 2,2 proc. „ne“ – 2,8 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 2,2 proc.), pozityvius nuostatus iš viso išreiškė 92,8 proc. apklaustųjų.

Atitinkamai mažiau respondentams svarbūs veiksniai renkantis darbą yra:

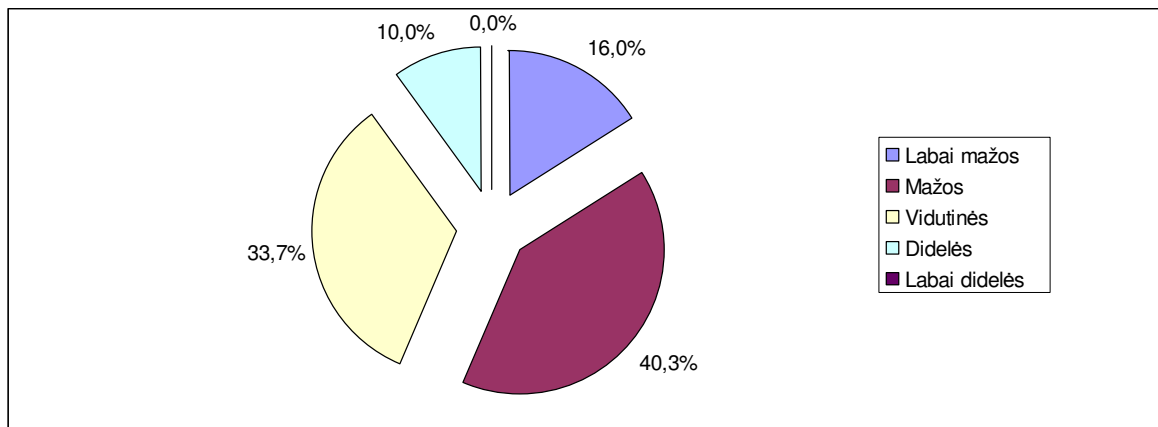
- *darbas, kuris atitiktų turimą respondento kvalifikaciją* („taip“ – 24,9 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 36,5 proc., „abejoja“ – 4,4 proc. „ne“ – 26 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 8,3 proc.), pozityvius nuostatus iš viso išreiškė 61,4 proc. apklaustųjų;
- *darbas, kuris suteiktų didžiausias galimybes tobulėti* („taip“ – 30,4 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 23,2 proc., „abejoja“ – 6,6 proc. „ne“ – 27,1 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 12,7 proc.), pozityvius nuostatus iš viso išreiškė 53,6 proc. apklaustųjų.

Galima daryti išvadą, kad ilgalaikiai bedarbiai ieško darbo, kur būtų geras darbo užmokestis, kuris leistų jiems patenkinti savo ir šeimos poreikius, užtikrintų socialines garantijas bei iš dalies atitiktų turimą kvalifikaciją (žr. 15 pav.).



15 pav. Respondentų ieškomo darbo pobūdis (dažnis)

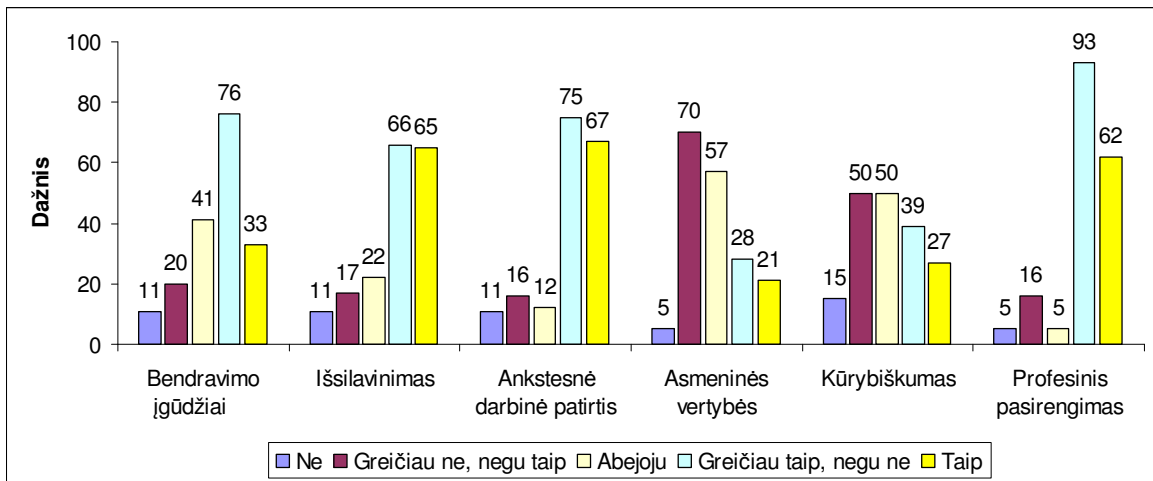
Kaip jau minėjome anksčiau ilgalaikiams bedarbiams yra labai sunku įsidarbinti, todėl tyrimo metu bandėme išsiaiškinti kaip jie vertina savo įsidarbinimo galimybes. Didžioji dalis apklaustųjų mano, kad jų įsidarbinimo galimybės yra mažos (40,3 proc.). 33,7 proc. savo įsidarbinimo galimybes vertina kaip vidutines, 16 proc. kaip labai mažas, o 10 proc. kaip dideles. Respondentų, kurie įvertintų savo įsidarbinimo galimybes kaip labai didelis nebuvo. Tokia respondentų nuomonė rodo, kad ilgalaikiams bedarbiams tikrai yra sunku lygiaverčiai konkuruoti darbo rinkoje su tais asmenimis, kurie yra neseniai netekę darbo. Galima daryti prielaidą, kad didesnes galimybes įsidarbinti turi jaunesnio amžiaus ilgalaikiai bedarbiai. (Žr. 16 pav.).



**16 pav.** Įsidarbinimo galimybių vertinimas (proc.)

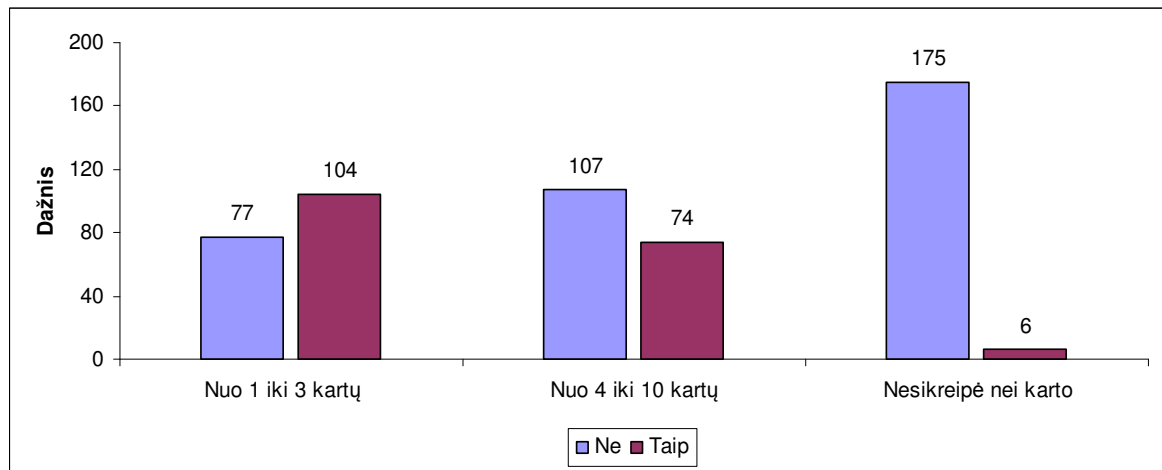
Tyrimo eigoje apklausos dalyvių buvo paprašyta nurodyti ir asmenines savybes, kurios jiems padėtų sėkmingai įsidarbinti ir grįžti į darbo rinką. Atsakymai į šį klausimą pasiskirstė įvairiai. Apklausoje dalyvavę respondentai nurodė, kad viena svarbiausių asmeninių savybių galinčių padėti įsidarbinti yra profesinis pasirengimas – 85,7 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 34,3 proc., „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 51,4 proc., „abejoja“ – 2,8 proc., „ne“ – 2,8 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 8,8 proc. apklaustųjų). Tai pat respondentai nurodė, kad įsidarbinimui yra svarbu ir jų turima ankstesnė darbo patirtis – 78,54 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 37 proc., „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 41,4 proc., „abejoja“ – 6,6 proc., „ne“ – 6,1 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 8,8 proc. apklaustųjų). Neatsiejamas dalykas nuo sėkmingo įsidarbinimo yra išsilavinimas, jį nurodė – 72,4 proc. (atsakymai pasiskirstė sekančiai: „taip“ – 35,9 proc., „greičiau taip, negu ne“ atsakė – 36,5 proc., „abejoja“ – 12,2 proc., „ne“ – 6,1 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 9,4 proc. apklaustųjų). Mažiau svarbios apklaustųjų nuomone asmeninės savybės, galinčios padėti jiems įsidarbinti yra:

- *kūrybiškumas* („taip“ – 14,9 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 21,5 proc., „abejoja“ – 27,6 proc. „ne“ – 8,3 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 27,6 proc.), pozityvias nuostatas iš viso išreiškė 36,4 proc. apklaustųjų;
- *asmeninės vertybės* („taip“ – 11,6 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 15,5 proc., „abejoja“ – 31,5 proc. „ne“ – 38,7 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 2,8 proc.), pozityvias nuostatas iš viso išreiškė 27,1 proc. apklaustųjų (žr. 17 pav.).



**17 pav.** Respondentų savybės galinčios padėti įsidarbinti (dažnis)

Kaip jau anksčiau išsiaiškinome didžioji dalis respondentų nurodė, kad jie darbo ieško aktyviai, todėl tyrimo metu, apklaustųjų buvo klausama, kiek kartų kreipiatės į darbdavį dėl įsidarbinimo ieškodami darbo. Iš apibendrintų tyrimo metu gautų duomenų matome, kad daugiau kaip pusė apklaustųjų (57,5 proc.) į darbdavį dėl įsidarbinimo kreipėsi nuo 1 iki 3 kartų. Atitinkamai mažiau buvo asmenų, kurie į darbdavį kreipėsi nuo 4 iki 10 kartų – 39,2 proc. ir visiškai nesikreipė į darbdavį nei karto – 3,3 proc. apklausoje dalyvavusių respondentų. Tyrimo metu gauti rezultatai leidžia daryti prielaidą, jog ilgalaikiai bedarbiai dažniausiai ieškodami darbo į darbdavius kreipiasi nuo 1 iki 3 kartų ir nepavykus įsidarbinti jie praranda viltį toliau ieškoti darbo ir tampa pasyviais. Tai yra labai nepalanku, nes tokius asmenis darosi labai sunku integruoti į darbo rinką. Be to praradęs viltį susirasti darbą, ilgalaikis bedarbis paranda ir turimus kvalifikacinius gebėjimus, įgūdžius bei pasitikėjimą savimi. Darbdavys, pamatęs, kad žmogus nedirbo ilgesnį laiką į jį žiūri įtariai, todėl labai svarbu, kad ilgalaikiai bedarbiai neprarastų vilties ieškoti darbo ir po kelių nesėkmių (žr. 18 pav.).



**18 pav.** Darbo paieška (dažnis)

Daugelis respondentų nelinkę ieškoti gilesnių savo ilgalaikio nedarbo priežasčių arba kitaip tariant, nelinkę ieškoti galimybių įsidarbinimui ir grįžimui į darbo rinką (žr. 1 priedą). Įvertindami priežastis, dėl kurių nepavyko įsidarbinti, apklausoje dalyvavę respondentai nurodė pagal svarbą skirtingas priežastis. Siūlomas mažas atlyginimas, kaip neįsidarbinimo priežastis ilgalaikių bedarbių buvo nurodyta kaip pagrindinė – 82,9 proc. („taip“ – 70,2 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 12,7 proc., „abejoja“ – 1,7 proc. „ne“ – 11 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 4,4 proc.). Tyrimas parodė, kad žmonės, nors ir esant sudėtingai ekonominei situacijai šalyje nebenori dirbti už minimalų atlyginimą ir ieško geriau apmokamo darbo. Taip pat galime daryti išvadą, kad darbdaviai taip pat nėra suinteresuoti mokėti didesnio darbo užmokesčio, nei valstybės patvirtinta minimali mėnesinė alga už nekvalifikuotą darbą, o kartais šis darbo užmokestis mokamas ir už kvalifikuotą darbą. Kita priežastis respondentų nuomone, kuri jiems trukdo įsidarbinti yra tai, kad dauguma laisvų darbo vietų yra per toli nuo namų – 75,2 proc. („taip“ – 57,5 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 17,7 proc., „abejoja“ – 8,8 proc. „ne“ – 10,5 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 5,5 proc.). Tai rodo, kad ilgalaikiams bedarbiams trūksta mobilumo.

Profesinės patirties stoką, kaip priežastį, dėl kurios nepavyksta įsidarbinti didžiausia dalis apklaustųjų nurodė kaip svarbią – 69,6 proc. („taip“ – 42 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 27,6 proc., „abejoja“ – 11,6 proc. „ne“ – 3,9 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 14,9 proc.).

Trūkumas konkrečių žinių (darbas kompiuteriu, užsienio kalbos ir kt.) kaip neįsidarbinimo priežastis 72,4 proc. („taip“ – 57,5 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 14,9 proc., „abejoja“ – 7,2 proc. „ne“ – 9,4 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 11 proc.) apklausoje dalyvavusių respondentų atrodė svarbi. Kita priežastis, kuri ilgalaikių bedarbių nuomone lemia, jų neįsidarbinimą yra tai, jog darbo birža nesiūlo darbo – 56,9 proc. („taip“ – 43,1 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 16 proc., „abejoja“ – 2,2 proc. „ne“ – 33,1 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 5,5 proc.). Tai rodo, kad

ilgalaikiai bedarbiai, nors ir nurodė, kad darbo ieško aktyviai savarankiškai, tačiau tuo pačiu yra linkę laukti ir pasiūlymų iš darbo biržos.

Turimas nepakankamas išsilavinimas 54,2 proc. („taip“ – 24,9 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 29,3 proc., „abejoja“ – 9,4 proc. „ne“ – 9,9 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 26,5 proc.) apklausoje dalyvavusių respondentų nuomone trukdo jiems sėkmingai įsidarbinti. Tai rodo, kad seniai įgytas išsilavinimas gali sudaryti problemą ieškant darbo, kadangi žmogus praranda kvalifikaciją ir įgytas žinias, tai yra viena ilgalaikio nedarbo sukeliama problema.

Esant sudėtingai situacijai darbo rinkoje asmenys neturintys darbo (tame tarpe ir ilgalaikiai bedarbiai) susiduria su didele konkurencija. Šią priežastį kaip trukdančią sėkmingai įsidarbinti, nurodė 28,7 proc. („taip“ – 23,2 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 5,5 proc., „abejoja“ – 1,1 proc. „ne“ – 60,2 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 9,9 proc.) apklausoje dalyvavę respondentai.

Nepakankamai aktyvų darbo ieškojimą, kaip svarbią priežastį, dėl kurios nepavyksta įsidarbinti nurodė, 24,9 proc. („taip“ – 12,2 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 12,7 proc., „abejoja“ – 12,2 proc. „ne“ – 17,7 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 45,3 proc.) Tai leidžia daryti prielaidą, kad ilgalaikiai bedarbiai nelabai suvokia, jog aktyvi darbo paieška yra pagrindinis dalykas, galintis nulemti jų sėkmę įsidarbinant.

Žalingus įpročius, kaip įsidarbinti trukdančią priežastį, apklausos dalyviai vertino įvairiai: didžioji dalis (68 proc.) apklaustųjų, neigė turintys žalingų įpročių ir šią priežastį įvertino kaip visiškai nesvarbią, 16,6 proc. ši priežastis buvo kaip nelabai svarbi ir tik 0,6 proc. nurodė, kad jiems trukdo įsidarbinti būtent ši priežastis. Dėl atsakymo pasirinkimo abejojo 14,9 proc. apklausoje dalyvavusių respondentų. Iš to galima daryti prielaidą, kad apklausoje dalyvavusiems ilgalaikiams bedarbiams gali būti sunku pripažinti turimus žalingus įpročius ir jie juos yra linkę geriau nuslėpti.

Kitas labai svarbus aspektas ieškant darbo yra mokėjimas pristatyti save darbdaviui, bet dažnas mūsų nežino kaip tai teisingai padaryti. Tyrimo metu 56,4 proc. („taip“ – 10,5 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 45,9 proc., „abejoja“ – 12,2 proc. „ne“ – 18,2 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 13,3 proc.) apklausoje dalyvavusių respondentų kaip svarbią priežastį trukdančią įsidarbinti nurodė, nesugebėjimą sėkmingai pasirodyti pokalbio metu su darbdaviu.

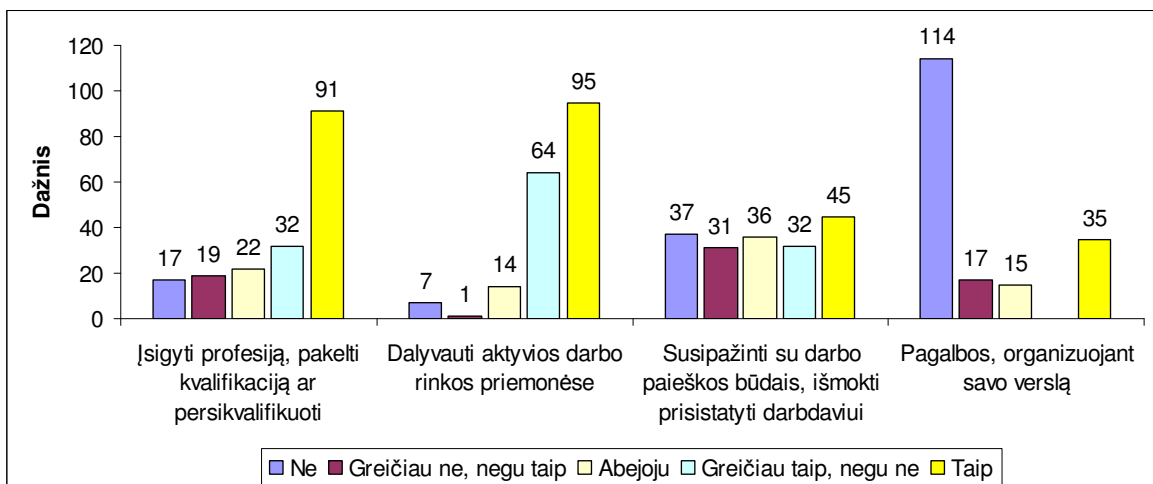
Kitos priežastys, kurios buvo nurodytos anketoje respondentų nuomone nėra labai svarbios. Sveikatos problemos trukdo įsidarbinti 7,7 proc. apklaustųjų, per didelis išrankumas ieškant darbo – 8,8 proc., artimo žmogaus slauga – 7,8 proc., nežinojimas, kokio darbo nori – 15,4 proc., amžius – 13,2 proc., daugelio darbų nuobodumas – 3,9 proc., lytis – 5 proc., chroniška liga, invalidumas – 6,1 proc., laimės neturėjimas – 3,9 proc. Nurodytos darbo neradimo priežastys leidžia nustatyti, kurių bedarbių motyvacija yra žema ir kurie teigia, kad ieško darbo, o realiai to nedaro. Dažniausiai tie asmenys nurodo tokias darbo neradimo priežastis, kaip per mažas atlyginimas, laisvos darbo vietos per toli nuo namų ir kt. Taip pat įvertinus priežastis galima

nustatyti ir tuos bedarbius, kurie aktyviau ieško darbo, ir kurie nesėkmės įsidarbinant priežastis priskiria sau. Pavyzdžiui, turimas nepakankamas išsilavinimas ir kt.

Kiekvienas žmogus yra savita būtybė, todėl jo poreikiai ir galimybės įsidarbinti gali būti skirtingos. Vieniems gal trūksta labai mažos pagalbos, o kitiems ji turi būti didesnė. Tyrimo metu siekdami išsiaiškinti kaip būtų galima padėti ilgalaikiams bedarbiams greičiau įsidarbinti apklausoje dalyvavusių respondentų klausėme, ko jiems jų nuomone reikėtų, kad galėtų greičiau įsidarbinti. 87,9 proc. („taip“ – 52,5 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 35,4 proc., „abejoja“ – 7,7 proc. „ne“ – 3,9 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 0,6 proc.) apklausoje dalyvavusių ilgalaikių bedarbių kaip svarbiausią galinčią padėti jiems greičiau įsidarbinti nurodė, galimybę dalyvauti aktyvios darbo rinkos priemonėse. 68 proc. („taip“ – 50,3 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 17,7 proc., „abejoja“ – 12,2 proc. „ne“ – 9,4 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 10,5 proc.) apklaustųjų nurodė, kad jiems greičiau padėtų įsidarbinti, jeigu jie galėtų įsigyti profesiją, pakelti kvalifikaciją ar iš viso persikvalifikuoti.

Keičiantis situacijai darbo rinkoje, darbdavių keliami reikalavimai darbo vietai užimti nuolat kinta. Padėtis darbo rinkoje sąlygoja nuolatinį savo įsidarbinimo galimybių vertinimą. Respondentų nuomone supažindinimas su darbo paieškos būdais, išmokimas pristatyti save darbdaviui, net 42,6 proc. („taip“ – 24,9 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 17,7 proc., „abejoja“ – 19,9 proc. „ne“ – 20,4 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 17,1 proc.) galėtų padėti greičiau įsidarbinti.

Keičiantis darbo rinkai vis daugiau atsiranda galimybių žmonėms užsiimti individualia veikla ir susikurti sau darbo vietą. Tačiau apklausoje dalyvavę repondentai, kurti savo verslo nėra linkę. Tik 19,3 proc. („abejoja“ – 8,3 proc. „ne“ – 63 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 9,4 proc.) apklaustųjų nurodė, kad norėtų pagalbos organizuojant savo verslą (žr. 19 pav.).

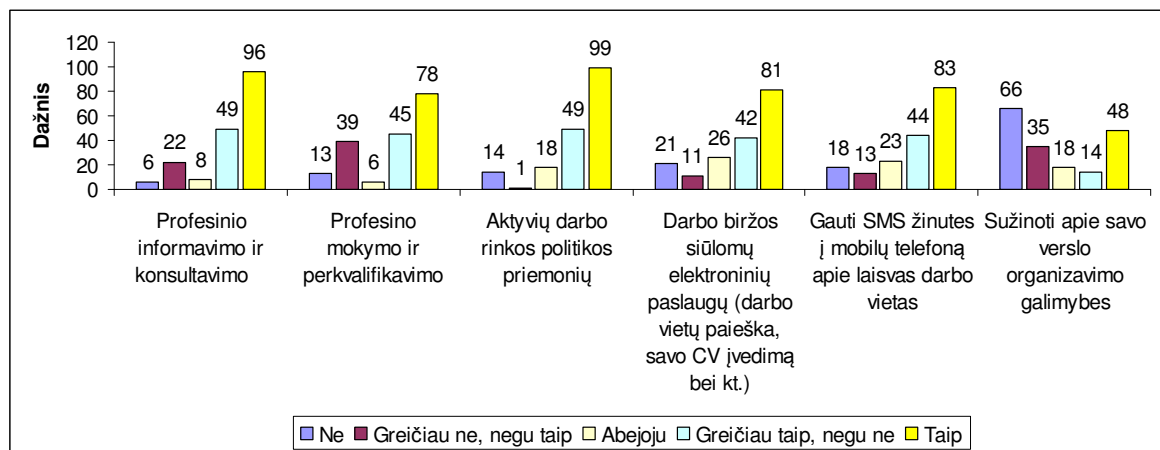


19 pav. Trūkstami dalykai galintis padėti įsidarbinti (dažnis)

### 3.2. Ilgalaikių bedarbių įtraukimo į darbo rinką galimybių analizė

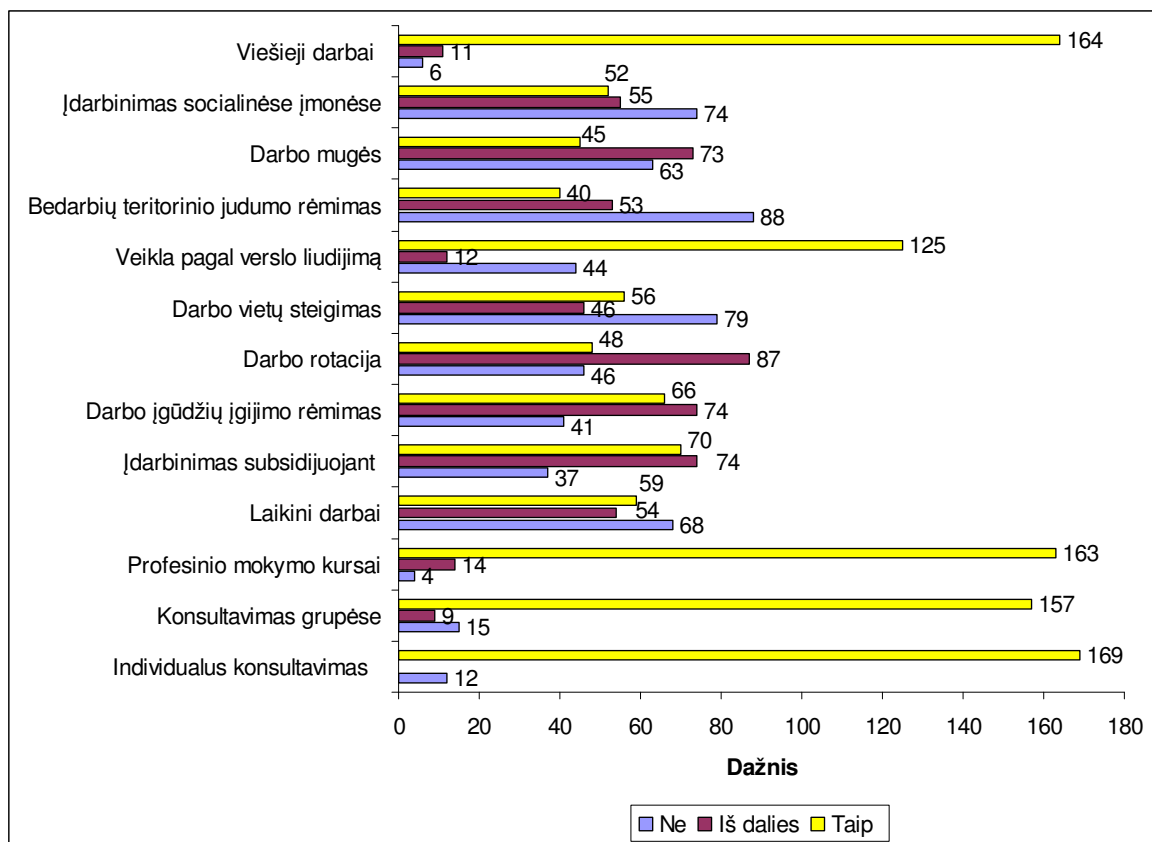
Kaip jau minėjome anksčiau kiekvienas asmuo registruojasi darbo biržoje turėdamas savo tikslų. Vieni nori lengvatų verslo liudijimų įsigijimui, kiti nemokamo sveikatos draudimo, kiti gauti socialines pašalpas ir kt. Todėl respondentų dalyvavusių apklausoje buvo klausama, kokių paslaugų jie tikisi iš darbo biržos. Tyrimo metu gauti rezultatai parodė, kad 81,8 proc. („taip“ – 54,7 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 27,1 proc., „abejoja“ – 9,9 proc. „ne“ – 7,7 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 0,6 proc.) apklaustųjų nori aktyvių darbo rinkos politikos priemonių. 80,1 proc. („taip“ – 53 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 27,1 proc., „abejoja“ – 4,4 proc. „ne“ – 3,3 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 12,2 proc.) profesinio informavimo ir konsultavimo, 70,2 proc. („taip“ – 45,9 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 24,3 proc., „abejoja“ – 12,7 proc. „ne“ – 9,9 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 7,2 proc.) gauti SMS žinutes į savo telefoną apie laisvas darbo vietas. Atitinkamai mažiau apklausoje dalyvavusių respondentų iš darbo biržos pageidavo darbo biržos siūlomų elektroninių paslaugų (darbo vietų paieška, savo CV įvedimas ir kt.) – 68 proc. („taip“ – 44,8 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 23,2 proc., „abejoja“ – 14,4 proc. „ne“ – 11,6 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 6,1 proc.). Nors kaip minėjome anksčiau tyrime dalyvavę respondentai ir nurodė, kad jiems greičiau padėtų įsidarbinti pakelta kvalifikaciją ar įgyta nauja profesija, tačiau profesinio mokymo iš darbo biržos pageidavo 68 proc. („taip“ – 43,1 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 24,9 proc., „abejoja“ – 3,3 proc. „ne“ – 7,2 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 21,5 proc.).

Mažiausiai respondentus domino galimybė sužinoti apie savo verslo organizavimo galimybes. Šią paslaugą kaip svarbiausią nurodė 34,2 proc. („taip“ – 26,5 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 7,7 proc., „abejoja“ – 9,9 proc. „ne“ – 19,3 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 36,5 proc.) apklaustųjų (žr. 20 pav.). Iš tyrimo metu gautų duomenų galima daryti išvadą, kad ilgalaikius bedarbius domina labiausiai tos paslaugos, kurios gali jiems padėti gauti lėšų pragyvenimui bei padėti lengviau įsidarbinti.



20 pav. Respondentų pageidaujamos paslaugos iš darbo biržos (dažnis)

Planuojant ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą labai svarbu, kad jie žinotų, kokias priemones jiems gali pasiūlyti darbo birža ir kokios priemonės jiems gali padėti įsidarbinti ir sugrįžti į darbo rinką, įvertinus jų turimas kompetencijas bei asmenines savybes (žr. 21 pav.).



21 pav. Siūlomos darbo biržos priemonės ir jų žinojimas (dažnis)

Tyrimo metu gauti rezultatai rodo, kad geriausiai ilgalaikiai bedarbiai žino apie šias ilgalaikių bedarbių integravimo į darbo rinką priemones (siūlomas darbo biržos):

- *individualų konsultavimą* ( „taip“ – 93,4 proc., „iš dalies“ – 6,6 proc. apklaustųjų);
- *viešieji darbai* ( „taip“ – 90,6 proc., „iš dalies“ – 6,1 proc., „ne“ – 3,3 proc. apklaustųjų);
- *konsultavimas grupėse* ( „taip“ – 86,7 proc., „iš dalies“ – 5 proc., „ne“ – 8,3 proc. apklaustųjų);
- *profesinio mokymo kursai* ( „taip“ – 90,1 proc., „iš dalies“ – 7,7 proc., „ne“ – 2,2 proc. apklaustųjų);

Atitinkamai mažiau apklausoje dalyvavusių respondentų žino apie veiklą pagal verslo liudijimą - 69,1 proc., o 24,3 proc. iš viso apie tai nežino.

Įdarbinimo subsidijuojant priemonė yra žinoma 38,7 proc., o iš dalies apie žino 40,9 proc. ir nežino 20,4 proc. apklaustųjų. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonė žinoma 36,5 proc. apklaustųjų, iš dalies su ja susipažinę 40,9 proc., o nieko nežino 22,7 proc. Apie darbo rotaciją 26,5 proc. apklausoje dalyvavusių respondentų žino, 48,1 proc. iš dalies, o 25,4 proc. nežino.

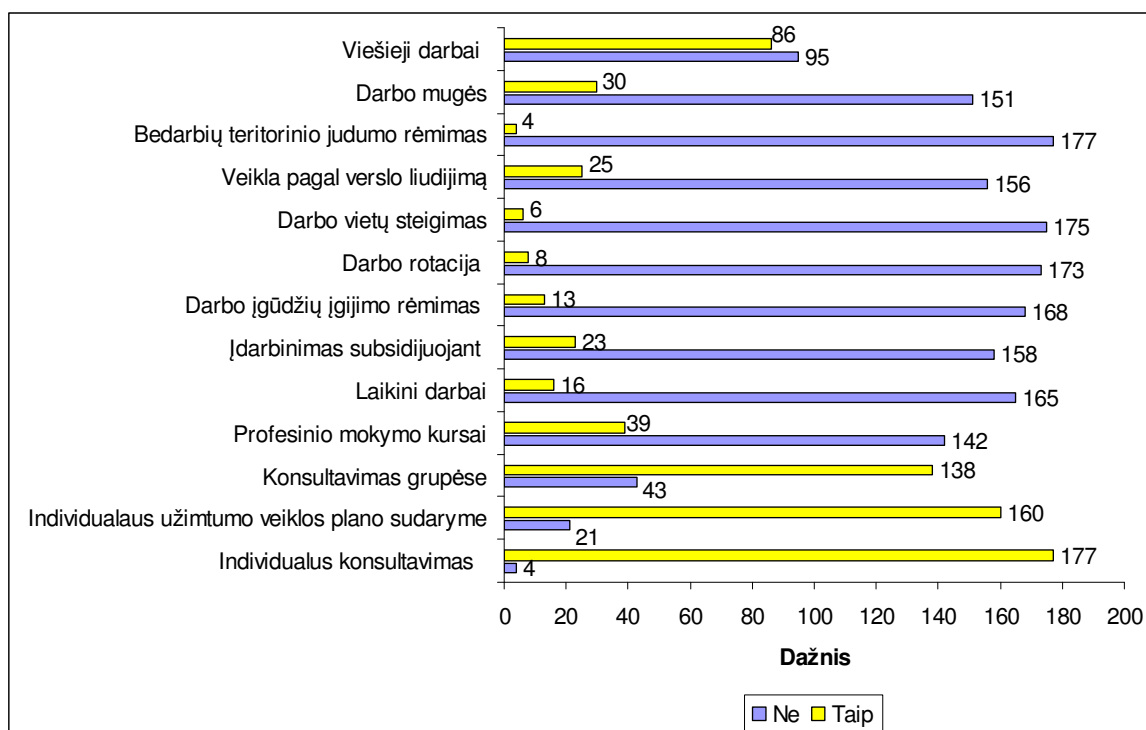


30,9 proc. apklausoje dalyvavusių respondentų nurodė, kad jie žino apie darbo vietų steigimą, o nežino 43,6 proc. ir iš dalies apie jas žino 25,4 proc. Apie laikinus darbus žino 32,6 proc., nežino 37,6 proc., iš dalies žino 29,8 proc.

Pasikeitus Užimtumo rėmimo įstatymui atsirado nauja priemonė, kuri gali būti naudinga ilgalaikiams bedarbiams įsidarbinus kitame rajone, t.y. bedarbių teritorinio judumo rėmimas. Tyrimo rezultatai parodė, kad ši priemonė yra žinoma, tik 22,1 proc. apklaustųjų, iš dalies žinoma 29,3 proc., o nežinoma 48,6 proc.

Mažiausiai apklausoje dalyvavę respondentai žinojo apie darbo biržos siūlomas priemones, tokias kaip darbo mugės, įdarbinimas socialinėse įmonėse. Apie galimybę įsidarbinti socialinėje įmonėje žinojo 28,7 proc. visų apklausoje dalyvavusių respondentų, 44,2 proc. apie tokią priemonę nieko nežinojo, o 27,1 proc., tik iš dalies buvo susipažinęs su šia priemone. 24,9 proc. respondentų nurodė, kad žino apie darbo biržos organizuojamas darbo mugės, o 34,8 proc. nežino. Iš dalies apie jas žinojo 40,3 proc. apklausoje dalyvavusių respondentų.

Darbo biržos konsultantai padeda ilgalaikiams bedarbiams susiorientuoti besikeičiančioje darbo rinkoje ir planuoti profesinę karjerą, siūlo įvairias užimtumo priemones, siekdami greitesnio kliento grįžimo į darbo rinką ir į socialiai aktyvų gyvenimą. Atliekant tyrimą, siekta sužinoti, kuriose darbo biržos siūlomose priemonėse respondentams yra tekę dalyvauti (žr. 22 pav.).



22 pav. Dalyvavimas darbo biržos siūlomose priemonėse (dažnis)

Gauti duomenys parodė, kad apklausoje dalyvavę respondentai yra dalyvavę įvairiose darbo biržos siūlomose priemonėse. Individualų konsultavimą yra praėję galima sakyti visi apklaustieji (97,8 proc.). Individualų užimtumo veiklos planą sudarinėjo 86,7 proc. apklausoje dalyvavusių respondentų. Šios dvi priemonės yra svarbiausios atliekant ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros planavimą. Kadangi ilgalaikiai bedarbiai yra socialiai pažeidžiama grupė, tai jiems dažnai yra organizuojami užsiėmimai skirti išsiaiškinti jų galimybes grįžti į darbo rinką. Tokiose užsiėmimuose (konsultavimas grupėse) dalyvavo 74,6 proc. apklaustųjų, o 23,8 proc. nedalyvavo.

Profesinis mokymas ir perkvalifikavimas yra darbo biržos siūloma užimtumo rėmimo priemonė, suteikianti asmeniui naujų galimybių įsidarbinant, tačiau šioje priemonėje iš apklaustųjų yra dalyvavę, tik 21,5 proc., o nedalyvavę – 78,5 proc. Tai rodo, kad ilgalaikiai bedarbiai yra sunkiai įtraukiama grupė į profesinio mokymo priemonę.

Laikini darbai (terminuoti darbai) yra galimybė įsidarbinti, nors ir trumpam. Dažnai gerai pasirodžius laikinųjų darbų metu, galima sulaukti pasiūlymo likti dirbti įmonėje ir tolimesniam laikotarpiui. Laikinuose darbuose (terminuotose darbuose) yra dalyvavę 8,8 proc. apklaustųjų, o 91,2 proc. ne. Tai rodo, kad ilgalaikiams bedarbiams yra sunku ne tik rasti pastovų darbą, bet ir įsidarbinti laikinai, kad ir neilgam laikui. Kaip jau kalbėjome anksčiau tam įtakos turi darbdavių susidaryta nuomonė, jog ilgą laiką nedirbęs žmogus yra praradęs savo įgūdžius ar turimą kvalifikaciją.

Įdarbinimas subsidijuojant – užimtumo priemonė, kuria taip pat gali pasinaudoti socialiai pažeidžiami asmenys, t.y. ilgalaikiai bedarbiai. Iš apklausoje dalyvavusių respondentų, tik 12,7 proc. nurodė, kad yra dalyvavę šioje užimtumo priemonėje, o 87,3 proc. atsakė, kad nėra dalyvavę. Tokie respondentų atsakymai, leidžia daryti prielaidą, kad ši priemonė nėra pakankamai išnaudojama integruojant ilgalaikius bedarbius į darbo rinką.

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonė, tai užimtumo rėmimo priemonė, kuri gali padėti ilgalaikiams bedarbiams atnaujinti turimus darbo įgūdžius tiesiogiai darbo vietoje ar įgyti trūkstantus. Šioje priemonėje dalyvavo 7,2 proc. apklaustųjų, o 92,8 proc. ne. To priežastis gali būti tai, jog ši priemonė ilgalaikiams bedarbiams pradėta organizuoti, tik po Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo antroje 2009 metų pusėje.

Viešieji darbai – laikina užimtumo priemonė, suteikianti galimybę neatitrūkti nuo darbo rinkos iki pastovaus įsidarbinimo. Tyrimo rezultatai parodė, kad apklauso dalyviai šioje priemonėje yra dalyvavę daugiausiai – 47,5 proc.

Veikla pagal verslo liudijimą pasinaudojo 13,8 proc. apklaustųjų, o ne 86,2 proc. Tai rodo, jog ilgalaikiai bedarbiai nėra linkę užsiimti savarankiškai verslu. Atitinkamai mažiau respondentų dalyvavo kitose darbo biržos siūlomose priemonėse. Darbo rotacijos priemone pasinaudojo, tik 4,4 proc. apklausoje dalyvavusių respondentų. Darbo vietų steigimo 3,3 proc.,

bedarbių teritorinio judumo priemone 2,2 proc., darbo mugėmis 16,6 proc. Taip yra todėl, kadangi šioms priemonėms yra keliami tam tikri reikalavimai ir ne visuomet ilgalaikis bedarbis jomis gali pasinaudoti. Pavyzdžiui, darbo vietų steigimo priemone gali pasinaudoti, tas ilgalaikis bedarbis, kuris turi neįgalumo grupę.

Darbo biržos vykdydamos aktyvios darbo rinkos priemonės stengiasi padėti socialiai pažeidžiamiems asmenims lengviau integruotis į darbo rinką ar net įsidarbinti nuolatiniam darbui. Daugelis darbo biržoje registruotų asmenų yra dalyvavę aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, todėl tyrimo metu respondentų klausėme, ką jie mano apie darbo biržos siūlomą aktyvios darbo rinkos politikos priemonių naudą. Atsakymas galima sakyti buvo vienareikšmis, nes net 97,8 proc. šias priemones įvertino kaip naudingas ir tik 2,2 proc. mano, kad jos yra nenaudingos. Tokie rezultatai rodo, kad aktyvios darbo rinkos priemonės šiems asmenims gali, nors ir laikinai, tačiau padėti įsidarbinti ir žinoma užsidirbti pragyvenimui taip būtinų lėšų.

Kad darbo biržos siūlomos priemonės būtų efektyvios ir tikrai galėtų padėti ilgalaikiams bedarbiams įsidarbinti ir sugrįžti į darbo rinką, reikia, kad jos atitiktų jų poreikius. Todėl tyrimo metu apklausoje dalyvavusių respondentų buvo prašoma nurodyti ar darbo biržos siūlomos priemonės ilgalaikiams bedarbiams atitinka jų poreikius. Tyrimo metu gauti rezultatai parodė, kad labiausiai ilgalaikių bedarbių poreikius atitinka šios valstybės siūlomos priemonės:

- *terminuoti darbai* ( „taip“ – 51,9 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 41,4 proc., „abejoja“ – 0,6 proc., „ne“ – 2,2 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 2,8 proc.), pozityvias nuostatas iš viso išreiškė 94,4 proc. apklaustųjų;
- *profesinio mokymo kursai* ( „taip“ – 43,1 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 47,5 proc., „abejoja“ – 4,4 proc., „ne“ – 2,2 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 2,8 proc.), pozityvias nuostatas iš viso išreiškė 90,6 proc. apklaustųjų;
- *individualus konsultavimas* ( „taip“ – 39,8 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 43,6 proc., „abejoja“ – 9,4 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 7,2 proc.), pozityvias nuostatas iš viso išreiškė 83,4 proc. apklaustųjų;
- *įdarbinimas subsidijuojant* ( „taip“ – 30,9 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 51,9 proc., „abejoja“ – 10 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 7,2 proc.), pozityvias nuostatas iš viso išreiškė 82,8 proc. apklaustųjų;
- *viešieji darbai* ( „taip“ – 64,1 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 13,3 proc., „abejoja“ – 4,4 proc., „ne“ – 12,2 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 6,1 proc.), pozityvias nuostatas iš viso išreiškė 77,4 proc. apklaustųjų;
- *darbo įgūdžių įgijimo rėmimas* ( „taip“ – 18,8 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 58,0 proc., „abejoja“ – 9,9 proc., „ne“ – 2,2 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 11,0 proc.), pozityvias nuostatas iš viso išreiškė 76,8 proc. apklaustųjų.

Tyrimo metu gauti rezultatai parodė, kad mažiau ilgalaikių bedarbių poreikius atitinka šios valstybės siūlomos priemonės:

- *darbo rotacija* ( „taip“ – 16 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 51,9 proc., „abejoja“ – 9,9 proc., „ne“ – 8,8 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 13,3 proc.), pozityvias nuostatas iš viso išreiškė 67,9 proc. apklaustųjų;
- *veikla pagal verslo liudijimą* ( „taip“ – 33,1 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 30,9 proc., „abejoja“ – 12,2 proc., „ne“ – 13,3 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 10,5 proc.), pozityvias nuostatas iš viso išreiškė 64 proc. apklaustųjų;
- *darbo vietų steigimas* ( „taip“ – 13,3 proc., „greičiau taip, negu ne“ – 47 proc., „abejoja“ – 11,6 proc., „ne“ – 10,5 proc., „greičiau ne, negu taip“ – 17,7 proc.), pozityvias nuostatas iš viso išreiškė 60,3 proc. apklaustųjų;

Mažiausiai respondentų poreikius atitinka konsultavimas grupėse. Kad atitinka jų poreikius nurodė 47 proc. Atitinkamai apie kitas darbo biržos siūlomas priemones respondentų nuomonė, kaip jos atitinka jų poreikius pasiskirstė taip pat įvairiai (žr. 2 priedą).

Apibendrinant šią tyrimo dalį galima teigti, kad ilgalaikiai bedarbiai yra specifinė nedarbančių žmonių dalis, kuri turi tik šiai kategorijai būdingų savybių. Tyrimo rezultatai parodė, kad didelė dalis apklaustųjų, nors ir turi profesijas, tačiau jiems sunku susirasti darbą ir įsidarbinti. Tenka pripažinti, kad darbo rinkai keičiantis labai sparčiai ir neprognozuojamai, darbo pasaulyje nuolat įdiegiamos naujos technologijos ir galima teigti, kad apklausoje dalyvavusių respondentų turimos profesijos ilgo nedarbo eigoje tapo nepaklausiomis. Daugelis jų registruojasi darbo biržoje nebe pirmą kartą, o tai rodo, kad nedarbo problema nėra trumpalaikis reiškinys.

## IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

1. Tyrimas atskleidė, kad į potencialų darbdavį ilgalaikiai bedarbiai ieškodami darbo kreipiasi nuo 1 iki 3 kartų ir nepavykus įsidarbinti jie toliau nebemėgina. Tai lemia tam tikros problemos, su kuriomis jie susiduria ieškodami darbo, t.y. negatyvus darbdavių požiūris į socialiai pažeidžiamų grupių asmenis bei darbdavių siūlomos netinkamos darbo sąlygos. Šitokią ilgalaikių bedarbių darbo paieškos pasyvumą lemia objektyvios ir subjektyvios priežastys. Anot respondentų objektyvios priežastys, lemiančios respondentų neįsidarbinimą yra per mažas darbdavio siūlomas darbo užmokestis bei tai, jog laisvos darbo vietos yra per toli nuo namų. Prie subjektyvių priežasčių būtų galima priskirti profesinės patirties stoką bei konkrečių žinių trukumą (darbas kompiuteriu, užsienio kalba ir kt.), nepakankamą išsilavinimą;
2. Darbas yra viena iš pagrindinių žmogaus vertybių, todėl jo netekimas kiekvienam sukelia įvairių problemų. Tyrimas atskleidė, kad dauguma ilgalaikių bedarbių netekę darbo prarado pragyvenimo šaltinį, socialines garantijas bei jiems tapo sunku susirasti naują darbą. To pasėkoje, didžioji dalis respondentų kreipėsi į darbo biržą dėl socialinių garantijų sau bei norėdami susirasti nuolatinį ar laikiną darbą. Nors respondentai apklausos metu nurodė, kad pirmaisiais metais savarankišką darbo paiešką vykdė aktyviai, tačiau dažniausiai taikyti darbo paieškos būdai buvo: domėjimasis darbo skelbimais darbo biržoje, spaudoje, internete ar pažįstamų asmenų pagalba ieškant darbo. Kiti darbo paieškos būdai, tokie kaip CV siuntimas darbdaviams, dalyvavimas pokalbyje su potencialiu darbdaviu ir kt. respondentų buvo naudojami retai;
3. Tyrimas atskleidė, kad daugumai ilgalaikių bedarbių ieškomas darbas galėtų padėti siekti savo ir savo šeimos materialinės gerovės. Tačiau savo įsidarbinimo galimybes jie vertina kaip mažas, kadangi jas sieja su regiono ekonomine situacija, pažintimis ir turimais ryšiais bei turima darbo patirtimi ir įgūdžiais;
4. Tyrimas atskleidė, kad daugiau kaip pusė apklausoje dalyvavusių ilgalaikių bedarbių iš darbo biržos tikisi, kad galės dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse bei pasinaudoti profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugomis. Beveik visi respondentai gerai žino apie individualų konsultavimą, konsultavimą grupėse, viešuosius darbus bei profesinio mokymo kursus, tačiau dalyvavę yra daugiausiai individualiame konsultavime, konsultavime grupėse bei viešuosiuose darbuose. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės respondentai įvertino kaip naudingas ir galinčias jiems padėti įsidarbinti. Anot respondentų labiausiai vertinamos priemonės, atitinkančios ilgalaikių bedarbių poreikius yra viešieji darbai, terminuoti darbai, profesinio mokymo kursai. Tai

rodo, kad ilgalaikiai bedarbiai yra linkę labiau dirbti laikinus darbus, o ne ieškoti pastovaus darbo.

**Rekomendacijos:**

1. Konsultantams dirbantiems su ilgalaikiais bedarbiais nuolat supažindinti juos su darbo rinkos keliamais reikalavimais ir jų galimybėmis grįžti į darbo rinką;
2. Siekiant, kad ilgalaikiai bedarbiai sėkmingai galėtų grįžti į darbo rinką būtina skatinti jų darbo paieškos aktyvumą ir juos išsamiai supažindinti su darbo paieškos būdais;
3. Konsultavimą vykdyti atsižvelgiant į kiekvieno žmogaus poreikius ir asmenines savybes. Esant poreikiui būtų galima pagalvoti apie individualias konsultacijas su psichologu.

Daiva Rakauskienė. Reasons of unemployment of long term unemployeds and their possibilities to comeback to the labour market: Education Management master's study / scientific tutor vadovas: dr. Gintaras Šaparnis; Šiaulių University, Management department. – Šiauliai, 2010. – 68 p.

## SUMMARY

The conception, causes and their influence to unemployment and rise of long – term unemployment are analysed in this master's study. There are discussed the reasons and outcomes of long – term unemployment, rise, integration of long – term unemployeds to the labour market on the scientific literature background.

This master's study in three parts: 1) The reasons of unemployment of long – term unemployeds and their possibilities to comeback to the labour market on the theoretical background. 2) Methodology of survey of the reasons of unemployment of long – term unemployeds and their possibilities to come back to the labour market; 3) Data of numerical survey of reasons of unemployment of long – term unemployeds and their possibilities to come back to the labour market.

The questionnaire form method was used during and this empirical survey. Implementing questioning 200 questionnaire forms were distributed, but 181 were returned. In this questioning took part long – term unemployeds who were registered in Kelmė district labour market office.

The outcomes of this survey shows that the reasons of unemployment are different. We can divide them to objective and subjective.

Most part the unemployed people do not employ because of low salary, lack of mobility, professional experience and particular knowledge. One of possibilities to comeback to labour market is active actions of labour market policy what are organized by labour market office.

These could be useful for labour market to help long – term unemployeds to employ and successfully to comeback to the labour market.

## LITERATŪRA

1. Andriušaitienė D. (2004). *Ilgalaikio nedarbo mažinimo priemonių plėtra*. Verslas, vadyba ir studijos. Mokslo darbai. Vilnius.
2. Balys K., Paulavičius K. (1998). *Darbo rinka*. Vilnius.
3. Bedarbių Lietuvoje daugėja, tačiau lėčiau. . [žiūrėta 2009-12-18]. Prieiga per Internetą <<http://ekonomika.atn.lt/straipsnis/32892/bedarbiu-lietuvoje-daugeja-taciau-leciau>>.
4. Belesa, I. (1997). Long-term unemployment as social exclusion.[žiūrėta 2010-01-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.unesco.org/most/p86doc3.htm>>.
5. Beržinskienė D. (2006). Nepanaudotų užimtumo galimybių priežastys. [žiūrėta 2009-12-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.smf.su.lt/documents/konferencijos/Galvanauskas%202005/2005%20m.%20leidinys/Berzinskiene.pdf>>.
6. Buckaitė I. (2006). Ilgalaikio nedarbo problema aktuali visai Europai. *Darbo biržos naujienos*, 4, p.13.
7. Brodsky C.M. (1997). Suicide attributed to work. *Suicide and life threatening behavior*, 7, p. 216-229.
8. Česnavičius A., Dargytė- Burokienė A., Genienė I. (1999). *Socialinis struktūrinimasis ir jo pažinimas*. Vilnius.
9. *Darbo rinkos žinynas* (1999). Vilnius.
10. Darbo ieškančių daug, tačiau mokančių tai daryti – mažuma (2009). [žiūrėta 2010-02-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.grant.lt/2009/10/12/darbo-ieskanciu-daug-taciau-mokanciu-tai-daryti-mazu...>>.
11. Europos socialinio fondo agentūra. [žiūrėta 2010-04-16]. Prieiga per internetą: <<http://www.esf.lt/ddd/esf>>.
12. European system of integrated social protection statistics (ESSPROS). [žiūrėta 2010-04-16]. Prieiga per internetą: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/European\\_system\\_of\\_integrated\\_social\\_protection\\_statistics\\_\(ESSPROS\)](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/European_system_of_integrated_social_protection_statistics_(ESSPROS))>.
13. Lietuvos 2004-2006 metų bendrasis programavimo dokumentas. [žiūrėta 2010-01-12]. Prieiga per Internetą: <[http://www.esparama.lt/ES\\_Paramama/bpd\\_2004\\_2006m.\\_medis/apie\\_bpd/files/BPD\\_2009-04-15.doc](http://www.esparama.lt/ES_Paramama/bpd_2004_2006m._medis/apie_bpd/files/BPD_2009-04-15.doc)>.
14. Gruževskis, B. (2001). Darbas ir žmogaus socialinė raida. *Darbo biržos naujienos*, 2, p.
15. Gruževskis, B. (2002). *Žmogaus socialinė raida ir užimtumas*. Vilnius.



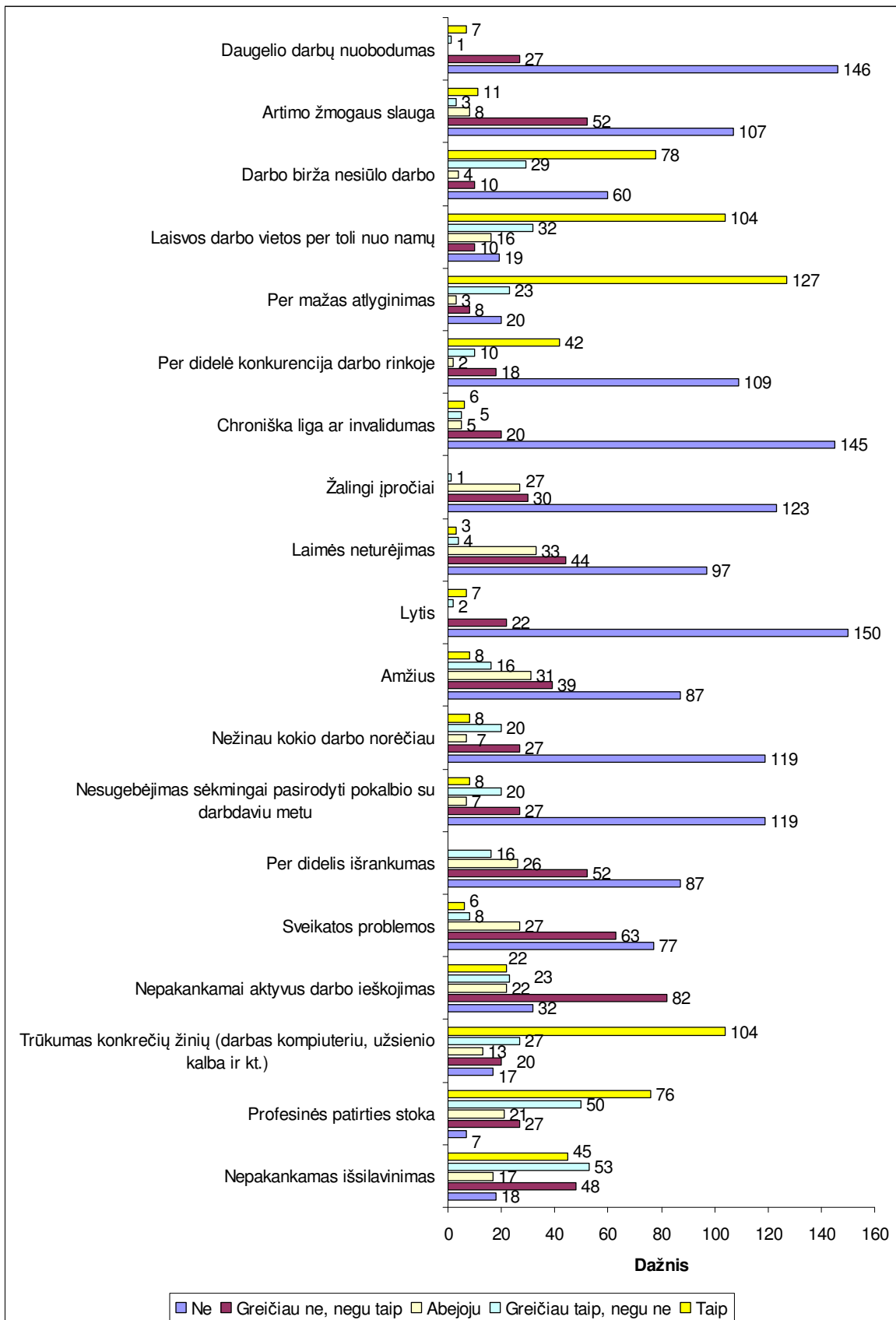
16. Jankauskienė, M. (2002). Sėkmę lemia išsilavinimas ir profesinis pasirengimas. *Darbo biržos naujienos*, 5, p.10.
17. Johnson L.C. (2003). *Socialinio darbo praktika*. Bendrasis požiūris. Vilnius.
18. Juška, A., Kučinskas V. (1998). *Metodiniai patarimai rašantiems kursinius, diplominius, magistro baigiamuosius darbus ir daktaro disertacijas*. Klaipėda.
19. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas.
20. Kočiūnas R. (1995). *Psichologinis konsultavimas*. Vilnius.
21. Lazutka R. (2001). *Socialinė apsauga// Žmogaus socialinė raida*. Vilnius.
22. *Lietuvos darbo rinka skaičiais 1991 – 2005*. (2006). Lietuvos darbo birža. Vilnius.
23. *Lietuvos darbo rinka skaičiais*. (2008). Vilnius.
24. Lietuvos 2004-2006 metų bendrasis programavimo dokumentas (2004). [žiūrėta 2010-03-23]. Prieiga per internetą:  
<[http://www.esparama.lt/ES\\_Paramam/bpd\\_2004\\_2006m\\_medis/apie\\_bpd/files/BPD\\_2009-04-15.doc](http://www.esparama.lt/ES_Paramam/bpd_2004_2006m_medis/apie_bpd/files/BPD_2009-04-15.doc)>.
25. Long-term unemployment (2007). [žiūrėta 2010-01-22]. Prieiga per internetą:  
<<http://www.cbo.gov/ftpdocs/87xx/doc87770/10-31-LongtermUnemployment.pdf>>.
26. Liulčenko, G., Markauskienė A., Nikitina S. (1995). Darbo rinka, užimtumas ir nedarbas. *Socialiniai mokslai*. Ekonomika, 3 (4), p.53-58.
27. LR Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymas. ( 2009). [žiūrėta 2010-01-22]. Prieiga per internetą:< [http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Puslapiai/teises\\_aktai.aspx](http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Puslapiai/teises_aktai.aspx)>.
28. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas (2009) „Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. [žiūrėta 2010-02-01]. Prieiga per internetą:  
< [http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Puslapiai/teises\\_aktai.aspx](http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Puslapiai/teises_aktai.aspx)>.
29. LR Vyriausybės nutarimas (2005). „Dėl nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos“. [žiūrėta 2010-02-01]. Prieiga per Internetą:  
<[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=266311&p\\_query=Nacionalin%C4%97%20Lisabonos%20strategijos%20%C4%AFgyvendinimo%20programa](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=266311&p_query=Nacionalin%C4%97%20Lisabonos%20strategijos%20%C4%AFgyvendinimo%20programa)>.
30. LR Socialinių įmonių įstatymas (2004). [žiūrėta 2010-01-22]. Prieiga per internetą:  
< [http://www.skelbimas.lt/istatymai/socialiniu\\_imoniu\\_istatymas.htm](http://www.skelbimas.lt/istatymai/socialiniu_imoniu_istatymas.htm)>.
31. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). [žiūrėta 2010-04-05-]. Prieiga per internetą:  
< <http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>>.
32. LR Nedarbo socialinio draudimo įstatymas (2003). [žiūrėta 2010-01-28]. Prieiga per internetą:< [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=350358](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=350358)>.
33. LR Profesinio mokymo įstatymas (1997). [žiūrėta 2010-01-28]. Prieiga per internetą:  
<[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=295954](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=295954)>.

34. Machin, S., Manding, A. (1998). The Causes and Consequences of Long-Term Unemployment in Europe. [žiūrėta 2010-01-22]. Prieiga per internetą: <<http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0400.pdf>>.
35. Martinkus Br., Beržinskienė D. (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. Kaunas.
36. Merkys, G. (1995). *Pedagoginio tyrimo metodologijos pradmenys (paskaitų konspektas)*. Šiauliai.
37. Navickas M., Paulavičius K. (1999). *Darbo rinka teorija ir valstybės politika*. Vilnius.
38. Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo programa. [žiūrėta 2010-02-01]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=266311&p\\_query=Nacionalin%C4%97%20Lisabonos%20strategijos%20%C4%AFgyvendinimo%20programa](http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=266311&p_query=Nacionalin%C4%97%20Lisabonos%20strategijos%20%C4%AFgyvendinimo%20programa)>.
39. Nedarbo statistikos detektyvas (2009). [žiūrėta 2010-02-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.15min.lt/naujiena/aktualu/nedarbo-statistikos-detektyvas-55-58816>>.
40. Nedarbas Lietuvoje pradėjo didėti pernai, rodo statistika (2009). [žiūrėta 2010-02-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.ve.lt/?data=2009-03-13&rub=1065924814&id=1236945043>>.
41. Orenienė R. (1998). *Ilgalaikio nedarbo sąlytos. Darbo rinkos profesinis mokymas – efektyvus darbo jėgos paklausos ir pasiūlos derinimo vyksmas*. Vilnius.
42. Payne, C., Payne, J. (2000). Early Identification of the Long-Term Unemployed. [žiūrėta 2010-04-22]. Prieiga per internetą: <[http://www.psi.org.uk/publications/Research%20Discussion%20Series/pdffiles/Research\\_Discussion\\_Paper\\_4.pdf](http://www.psi.org.uk/publications/Research%20Discussion%20Series/pdffiles/Research_Discussion_Paper_4.pdf)>.
43. Petrauskas, A. Gyventojų užimtumas ir nedarbas. (1998). *Darbo biržos naujienos*, 8, p. 6.
44. Petrauskas A. (1998). Socialinė politika ir gyventojų užimtumas. *Darbo biržos naujienos*, 3, p. 14-16.
45. Petrauskas A. (2001). Ko ieško ilgalaikiai bedarbiai: darbo ar pažymų?. *Darbo biržos naujienos*, 10, p. 17-18.
46. Petrauskas A. (2005). Nedarbo pasekmės. *Darbo biržos naujienos*, 6, p. 17.
47. Pocius A., Okunevičiūtė-Neveauskienė L. (2003). Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje. *Filosofija, sociologija*, 1, p. 43-48.
48. Pociūtė B. Ir kt. (1998). *Profesinės karjeros vadovas*. Kaunas.
49. Pukėnas, K. (2005). Sportinių tyrimų duomenų analizė SPSS programa. Kaunas.
50. Ratkus, J., Tamošiūnas, T. (1998). *Magistro darbo rengimo metodinės rekomendacijos*. Šiauliai.

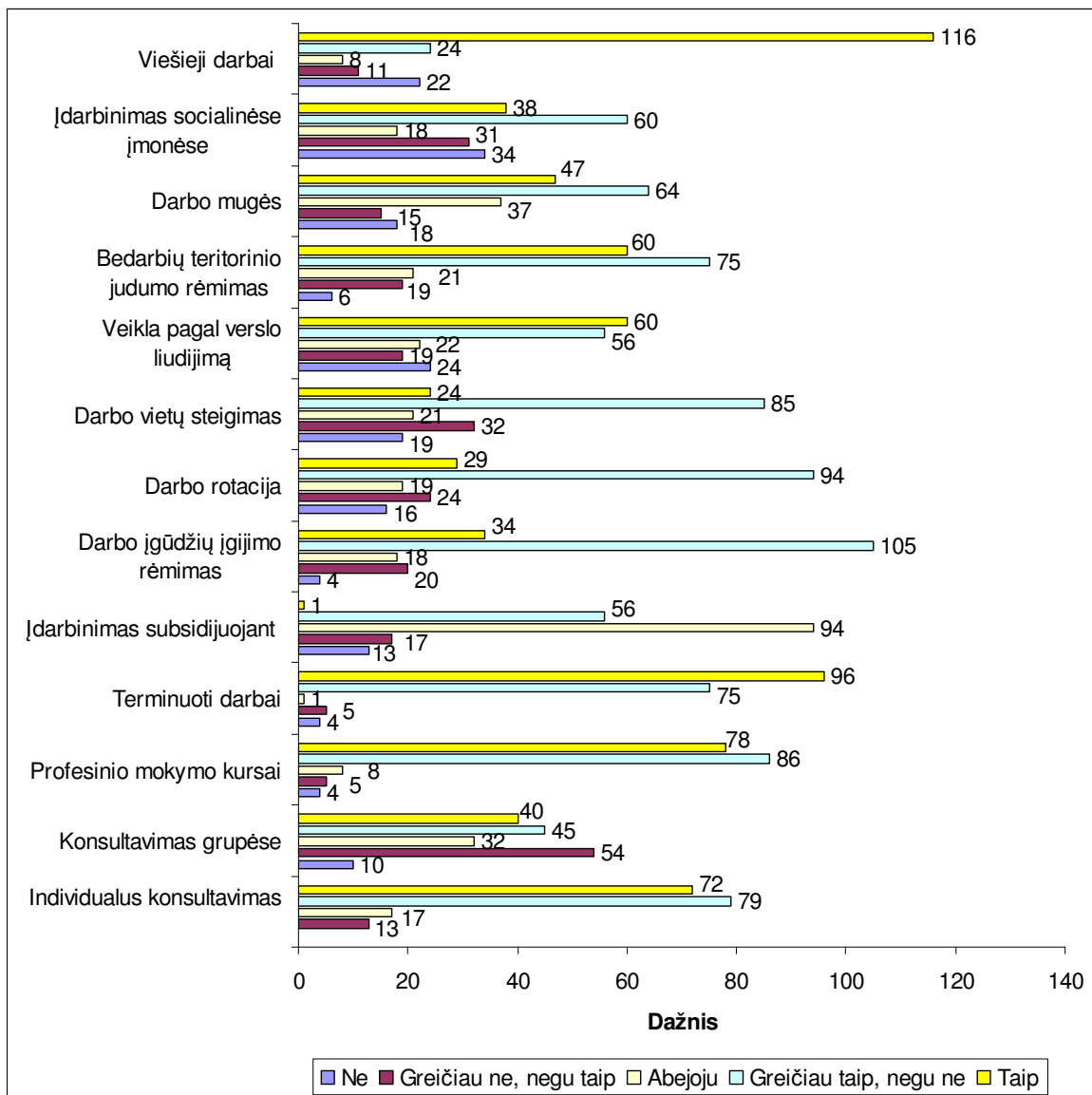
51. Rupšys V. (2008). Lietuvos darbo rinka. Problemos ir sprendimai. *Darbo biržos naujienos*, 10, p.3-4.
52. Steponavičienė, G. (2000). Nedarbo priežastys. . [žiūrėta 2009-12-15]. Prieiga per internetą:<[http://www.lrinka.lt/index.php/meniu/ziniasklaidai/straipsniai\\_ir\\_komentarai/nedarbo\\_p...](http://www.lrinka.lt/index.php/meniu/ziniasklaidai/straipsniai_ir_komentarai/nedarbo_p...)>.
53. Šaparnis, G., Merkys, G. (2000). Kokybinių ir kiekybinių metodų derinimas mokyklinės vadybos diagnostikoje: hipotezė ir pirmieji rezultatai. *Socialiniai mokslai*, 2 (23), p.43-55.
54. Tamošiūnas, T. (2003). *Socialinių tyrimų kvalifikacinis darbas: įvado struktūra*. Mokomoji knyga. Šiauliai.
55. Tidikis, R. (2003). *Socialinių tyrimų metodologija*. Vilnius.
56. Tūtlys V. (2006). *Darbo rinkos tyrimai. Modulio knyga*. Kaunas: VDU.
57. Valackienė A. (2005). *Profesinės karjeros procesas: teoriniai aspektai*. Kaunas: KTU.
58. Valackienė A. (2003). Profesinę karjerą sąlygojantys veiksniai: subjektyvus vertinimas. *Profesinis rengimas*, 7, p. 110 – 127.
59. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa 2007-2013 m. Žiūrėta [2010-01-15]. Prieiga per Internetą:  
<[http://www.esparama.lt/es\\_parama\\_pletra/failai/fm/teises\\_aktai/Stebesenos\\_komiteto\\_nutarimai/VP1-2009-05-18-1.pdf](http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/fm/teises_aktai/Stebesenos_komiteto_nutarimai/VP1-2009-05-18-1.pdf)>.
60. Безработица в России. Žiūrėta [2010-04-15]. Prieiga per Internetą:  
< <http://esocio.narod.ru/lesson07.htm> >.

## **PRIEDAI**

**Priežastys nulemiančios neįsidarbinimą**



**Priemonių atitikimas ilgalaikių bedarbių poreikiams**



# ANKETA

*Kviečiame Jus dalyvauti apklausoje. Apklausos tikslas - surinkti informaciją, kuri padėtų išsiaiškinti ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežastis ir jų grįžimo į darbo rinką galimybes.*

*Anketoje pateikti klausimai su galimais atsakymais į juos. Jums tinkamus atsakymus pažymėkite langelyje kryžiu (X). Jei tokio atsakymo varianto nėra jį parašykite. Prašome atvirai ir išsamiai atsakyti į visus pateiktus klausimus. Anketa anoniminė - savo vardo ir pavardės rašyti nereikia. Bus naudojami, tik apibendrinti duomenys.*



## BIOGRAFINIAI DUOMENYS

**1. Jūs esate:**

Moteris  Vyras

**2. Gyvenamoji vieta:**

Kaimas  Miestas

**3. Amžius:**

Įrašykite \_\_\_\_\_

**4. Išsimokslinimas:**

Įrašykite \_\_\_\_\_

**5. Bendras turimas darbo stažas:**

Įrašykite \_\_\_\_\_

**6. Kiek laiko neturite nuolatinio darbo?**

Įrašykite \_\_\_\_\_

**7. Kiek laiko Jūs esate įsiregistravęs (usi) darbo biržoje?**

Įrašykite \_\_\_\_\_

**8. Kelintą kartą esate registruotas (a) biržoje?**

Įrašykite \_\_\_\_\_

## D A R B A S



**9. Kokios priežastys lėmė, kad Jūs netekote darbo? (pažymėkite prie kiekvieno teiginio, tinkamą atsakymą)**

Priežastys	Ne	Greičiau ne, negu taip	Abejoju	Greičiau taip, negu ne	Taip
Sveikatos problemos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etatų mažinimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Įmonės likvidacija/reorganizacija	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo sutarties nutraukimas savo noru	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gyvenamosios vietos pakeitimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Išsilavinimo stoka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konfliktai su darbdaviu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Per didelis darbo krūvis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Šeimyninės problemos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kita (įrašykite).....					

**10. Pagrindinės kreipimosi į darbo biržą priežastys? (pažymėkite prie kiekvieno teiginio, tinkamą atsakymą)**

Priežastys	Ne	Greičiau ne, negu taip	Abejoju	Greičiau taip, negu ne	Taip
Noras susirasti nuolatinį ar laikiną darbą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Noras įgyti ar pakeisti turimą profesiją	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dėl lengvatų verslo liudijimui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dėl socialinių garantijų	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dėl pažymos socialinei paramai gauti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dėl nedarbo draudimo išmokos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kita (įrašykite).....					

**11. Su kokiomis problemomis Jūs susiduriate tapę bedarbiu? (pažymėkite prie kiekvieno teiginio, tinkamą atsakymą)**

Problemos	Ne	Greičiau ne, negu taip	Abejoju	Greičiau taip, negu ne	Taip
Praradau pragyvenimo šaltinį	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atsirado sveikatos problemų	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sunku susirasti naują darbą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jaučiuosi atskirtas nuo visuomenės	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atsirado savarankiškumo ir rizikos baimė	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gyvenimas tapo beprasmis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Netekau socialinių garantijų	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kita (įrašykite).....					



**12. Ar aktyviai per pastaruosius metus ieškojote darbo? (pažymėkite, tinkamą atsakymą)**

Taip	Ne
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**13. Kokius darbo paieškos būdus naudojote ieškodami darbo? (pažymėkite prie kiekvieno teiginio, tinkamą atsakymą)**

Darbo paieškos būdai	Ne	Greičiau ne, negu taip	Abejoju	Greičiau taip, negu ne	Taip
Domėjausi darbo skelbimais darbo biržoje, spaudoje, internete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klausinėjau draugų, pažįstamų, giminių, kur galėčiau rasti darbą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siunčiau savo CV darbdaviams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreipiausi į privačias įdarbinimo agentūras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dalyvavau pokalbyje su potencialiu darbdaviu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Račiau skelbimus į laikraštį, žurnalą, internetą, kad ieškau darbo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo ieškojau, tik darbo biržoje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ieškojau darbo užsienyje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bandžiau organizuoti savo verslą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kita (įrašykite).....					





**14. Su kokiomis problemomis/sunkumais susiduriate ieškodami darbo?** (pažymėkite prie kiekvieno teiginio, tinkamą atsakymą)

Problemos/sunkumai	Ne	Greičiau ne, negu taip	Abejoju	Greičiau taip, negu ne	Taip
Trūksta informacijos apie situaciją darbo rinkoje ir įsidarbinimo galimybes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Negatyvus darbdavių požiūris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neturiu reikalingų kompetencijų	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prarastas pasitikėjimas savo galimybėmis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Įgyta profesija nepaklausi darbo rinkoje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nėra galimybės dirbti kitame rajone	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Netinkamos darbdavio siūlomos darbo sąlygos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kita (įrašykite).....					

**15. Jūsų ieškomas darbas Jums padėtų siekti?** (pažymėkite prie kiekvieno teiginio, tinkamą atsakymą)

Tikslai	Ne	Greičiau ne, negu taip	Abejoju	Greičiau taip, negu ne	Taip
Savo kaip asmenybės augimo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kūrybinės veiklos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Materialinės gerovės	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktyvios visuomeninės veiklos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pripažinimo visuomenėje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kita (įrašykite).....					

**16. Kaip manote, kas labiausiai įtakoja ilgalaikių bedarbių įsidarbinimą?** (pažymėkite prie kiekvieno teiginio, tinkamą atsakymą)

Veiksniai	Ne	Greičiau ne, negu taip	Abejoju	Greičiau taip, negu ne	Taip
Darbo patirtis/įgūdžiai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asmeninės savybės (aktyvumas, sąžiningumas ir kt.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pažintys/ryšiai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atsitiktinumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Turimos rekomendacijos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regiono ekonominė situacija	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo biržos teikiamos ilgalaikių bedarbių rėmimo priemonės	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kita (įrašykite).....					

**17. Kas Jums svarbiausia renkantis darbą?** (pažymėkite prie kiekvieno teiginio, tinkamą atsakymą)

	Visiškai nesvarbu	Nelabai svarbu	Abejoju	Svarbu	Labai svarbu
Darbas, kuris atitiktų mano kvalifikaciją	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbas, kuris suteiktų didžiausias galimybes tobulėti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbas, kur gaunamas darbo užmokestis patenkinantį mano poreikius	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbas, kuris užtikrintų socialines garantijas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Šiuo metu man svarbiausia įsidarbinti. Apie jokiais sąlygas negalvoju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kita (įrašykite).....					

**18. Kaip vertinate savo įsidarbinimo galimybes pagal esamą ekonominę situaciją?**  
(pažymėkite jums tinkamą atsakymą)

Labai mažos	<input type="checkbox"/>
Mažos	<input type="checkbox"/>
Vidutinės	<input type="checkbox"/>
Didelės	<input type="checkbox"/>
Labai didelės	<input type="checkbox"/>

**19. Kokios Jūsų asmeninės savybės galėtų padėti įsidarbinti?** (pažymėkite prie kiekvieno teiginio, tinkamą atsakymą)

	Ne	Greičiau ne, negu taip	Abejoju	Greičiau taip, negu ne	Taip
Bendravimo įgūdžiai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Išsilavinimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ankstesnė darbinė patirtis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asmeninės vertybės	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kūrybiškumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinis pasirengimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kita (įrašykite).....					

**20. Kiek kartų kreipėtės į darbdavį dėl įsidarbinimo?** (pažymėkite, tinkamą atsakymą)

	Taip	Ne
Nuo 1 iki 3 kartų	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nuo 4 iki 10 kartų	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nesikreipė nei karto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**21. Kokios priežastys lemia, kad Jums nepavyksta įsidarbinti?** (pažymėkite prie kiekvieno teiginio, tinkamą atsakymą)

Priežastys	Ne	Greičiau ne, negu taip	Abejoju	Greičiau taip, negu ne	Taip
Nepakankamas išsilavinimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinės patirties stoka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trūkumas konkrečių žinių (darbas kompiuteriu, užsienio kalba ir kt.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nepakankamai aktyvus darbo ieškojimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sveikatos problemos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Per didelis išrankumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nesugebėjimas sėkmingai pasirodyti pokalbio su darbdaviu metu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nežinau kokio darbo norėčiau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amžius	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lytis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laimės neturėjimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Žalingi įpročiai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chroniška liga ar invalidumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Per didelė konkurencija darbo rinkoje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Per mažas atlyginimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laisvos darbo vietos per toli nuo namų	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo birža nesiūlo darbo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Artimo žmogaus slauga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Daugelio darbų nuobodumas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**22. Ko, Jūsų nuomone, reikėtų, kad galėtumėte greičiai įsidarbinti? (pažymėkite prie kiekvieno teiginio, tinkamą atsakymą)**

	Ne	Greičiau ne, negu taip	Abejoju	Greičiau taip, negu ne	Taip
Įsigyti profesiją, pakelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dalyvauti aktyvios darbo rinkos priemonėse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Susipažinti su darbo paieškos būdais, išmokti prisistatyti darbdaviui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pagalbos, organizuojant savo verslą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kita (įrašykite).....					

**PRIEMONĖS**

**23. Kokių paslaugų pageidaujate iš darbo biržos? (pažymėkite prie kiekvieno teiginio, tinkamą atsakymą)**

Paslaugos	Ne	Greičiau ne, negu taip	Abejoju	Greičiau taip, negu ne	Taip
Profesinio informavimo ir konsultavimo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinio mokymo ir perkvalifikavimo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo biržos siūlomų elektroninių paslaugų (darbo vietų paieška, savo CV įvedimą bei kt.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gauti SMS žinutes į mobilų telefoną apie laisvas darbo vietas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sužinoti apie savo verslo organizavimo galimybes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kita (įrašykite).....					

**24. Ar žinote, kokias ilgalaikių bedarbių integravimo į darbo rinką priemones gali pasiūlyti darbo birža? (pažymėkite prie kiekvieno teiginio, tinkamą atsakymą)**

Priemonės	Ne	Iš dalies	Taip
Individualus konsultavimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konsultavimas grupėse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinio mokymo kursai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laikini darbai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Įdarbinimas subsidijuojant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo rotacija	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo vietų steigimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veikla pagal verslo liudijimą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedarbių teritorinio judumo rėmimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo mugės	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Įdarbinimas socialinėse įmonėse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Viešieji darbai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





**25. Kokiose iš išvardintų priemonių dalyvavote? (pažymėkite prie kiekvieno teiginio, tinkamą atsakymą)**

Priemonės	Taip	Ne
Individualus konsultavimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Individualaus užimtumo veiklos plano sudaryme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konsultavimas grupėse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinio mokymo kursai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laikini darbai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Įdarbinimas subsidijuojant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo rotacija	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo vietų steigimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veikla pagal verslo liudijimą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedarbių teritorinio judumo rėmimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo mugės	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Viešieji darbai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**26. Kaip manote ar darbo biržos siūlomos priemonės yra naudingos? (pažymėkite, tinkamą atsakymą)**

Taip	Ne
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**27. Kaip manote ar valstybės siūlomos priemonės ilgalaikiams bedarbiams atitinka Jūsų poreikius? (pažymėkite prie kiekvieno teiginio, tinkamą atsakymą)**

Priemonės	Ne	Greičiau ne, negu taip	Abejoju	Greičiau taip, negu ne	Taip
Individualus konsultavimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konsultavimas grupėse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesinio mokymo kursai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Terminuoti darbai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Įdarbinimas subsidijuojant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo rotacija	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo vietų steigimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veikla pagal verslo liudijimą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedarbių teritorinio judumo rėmimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Darbo mugės	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Įdarbinimas socialinėse įmonėse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Viešieji darbai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**28. Kaip, Jūsų nuomone, būtų galima padidinti ilgalaikių bedarbių įsidarbinimo galimybes?**

Įrašykite.....  
 .....  
 .....



**DĖKOJAME UŽ ATSAKYMUS!**