

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

Justina Beconytė

Karjeros edukologijos magistro studijų programos II kurso studentė

**BEDARBIŲ, GYVENANČIŲ KAIME IR MIESTE, POŽIŪRIS Į PROFESINĘ
KARJERĄ: LYGINAMOJI ANALIZĖ**

Magistro darbas

Mokslinė vadovė:
prof. dr. D. Malinauskienė

Šiauliai, 2014

Darbas originalus Justina Beconytė
(studento parašas)

TURINYS

SANTRAUKA	3
SUMMARY	4
ĮVADAS	6
1. BEDARBIŲ, GYVENANČIŲ KAIME IR MIESTE, POŽIŪRIS Į PROFESINĘ KARJERĄ: TEORINIS ASPEKTAS.....	10
1.1. Nedarbo problema Lietuvoje ir pasaulyje.....	10
1.2. Darbo rinkos samprata	15
1.3. Profesinės karjeros teorinė apibrėžtis ir atliktų tyrimų apžvalga.....	16
1.4. Veiksniai, įtakojantys žmogaus profesinę karjerą	21
1.5. Bedarbių įtraukimas į darbo rinką	25
1.6. Asmens galimybės skirtingais amžiaus tarpsniais, įtakojančios profesinį tobulėjimą ir įsidarbinimo motyvaciją	29
2. BEDARBIŲ, GYVENANČIŲ KAIME IR MIESTE, POŽIŪRIS Į PROFESINĘ KARJERĄ: LYGINAMOJI ANALIZĖ	36
2.1. Tyrimo metodika ir imties charakteristikos	36
2.2. Kiekybinio tyrimo etika	37
2.3. Bedarbių, gyvenančių kaime ir mieste, tyrimo rezultatai ir analizė	37
2.3.1. Tiriamosios imties charakteristikos	37
2.3.2. <i>Darbinė patirtis ir vykdoma veikla</i>	39
2.3.3. <i>Požiūris į profesinę karjerą</i>	54
2.3.4. <i>Tolimesni veiksmai, kad keistųsi situacija</i>	70
IŠVADOS.....	73
REKOMENDACIJOS	76
LITERATŪRA	77
PRIEDAI	82

SANTRAUKA

BEDARBIŲ, GYVENANČIŲ KAIME IR MIESTE, POŽIŪRIS Į PROFESINĘ KARJERĄ: LYGINAMOJI ANALIZĖ

Magistro darbas

Tyrimo aktualumas. Nedarbo problema yra viena didžiausių XXI a. tiek ekonominių, tiek socialinių problemų. Ne visi spėja prisitaikyti prie sparčiai kintančios darbo rinkos. Sparti kaita lemia profesijų paklausą ir tuo pačiu įtakoja žmogaus nedarbą. Todėl dažnai norint įsidarbinti, turimos bedarbių kvalifikacijos nepakanka.

Magistro darbe išanalizuoti ir susisteminti įvairių Lietuvos ir užsienio autorių nagrinėti bedarbių požiūriai į profesinę karjerą. Darbo empirinėje dalyje mėginama išsiaiškinti koks yra bedarbių, gyvenančių kaime ir mieste, požiūris į profesinę karjerą.

Tyrimo tikslas – teoriškai pagrįsti ir empiriškai ištirti bedarbių, gyvenančių kaime ir mieste, požiūrį į profesinę karjerą.

Tyrimo objektas – bedarbių požiūris į profesinę karjerą.

Tyrimo metodologija. Tyrimo konceptualųjį pagrindą sudaro A. Maslow poreikių teorija, kuri asmens sprendimus, poelgius traktuoja kaip norą patenkinti savo poreikius. Taip pat remtasi sprendimo priėmimo teorija. Žmogaus sprendimai gali būti racionalūs ir iracionalūs, paremti aiškiai suformuluotomis ir numatomomis prielaidomis.

Tyrimo metodai: *Teoriniai* – mokslinės literatūros analizė. *Empiriniai* – anketinės apklausos metodas. *Duomenų apdorojimo* – statistinės analizės metodas, buvo naudojamas SPSS 17.0 programinis paketas.

Tyrimo imtis ir organizavimas. Tyrimas buvo atliekamas Radviliškio rajono Aukštelkų seniūnijoje ir Radviliškio rajono savivaldybės socialinės paramos skyriuje. Tyrimo metu buvo išdalinta 192 anketų, užpildytos grįžo 174. Tiriamųjų imčiai nustatyti taikytas atsitiktinis grupių atrankos būdas, nes buvo žinoma generalinė imtis – bedarbiai, registruoti Lietuvos darbo biržoje ir besikreipiantys dėl socialinės pašalpos.

Pagrindinės išvados. Išryškėjo pagrindiniai skirtumai tarp kaime ir mieste gyvenančių bedarbių požiūrio į profesinę karjerą. Mieste gyvenantys bedarbiai norėtų dirbti pagal išsilavinimą, o kaime gyvenantys bedarbiai labiau linkę dirbti bet kokį darbą. Taip pat statistiškai reikšmingai labiau pasirengę tobulėti profesiniu požiūriu miesto gyventojai, nei kaimo. Miesto gyventojus, kitaip nei kaimo, tobulėti labiau skatina noras save realizuoti. Siekiant keisti susidariusią situaciją, dauguma respondentų planuoja aktyviai ir savarankiškai ieškoti darbo, taip pat tobulėti profesiniu požiūriu.

SUMMARY

VIEWPOINT TO THE PROFESSIONAL CAREER OF THE UNEMPLOYED RESIDING IN RURAL AND URBAN AREAS: COMPARATIVE ANALYSIS

MA thesis

The topicality. Unemployment is a major problem in the 21st century, being both economic and social issue. Not everybody is able to adapt to the rapidly changing labour market. The high-speed change determines occupations in demand, thus, influences the human unemployment. Therefore, often in order to get employed, the available skills of the unemployed are not enough.

Viewpoint to the professional career of the unemployed presented by various Lithuanian and foreign authors are analysed and systematize in the Master thesis. In the empirical part of thesis there is an attempt to find out what is the viewpoint to the professional career of the unemployed residing in rural and urban areas.

The aim of the research is to ground theoretically and investigate empirically the unemployed residing in rural and urban areas view to the professional career.

The object of the research is the viewpoint to the professional career of the unemployed.

Research methodology. The study's conceptual framework is based on A. Maslow's theory of needs, where a personal decision, deeds are treated as a desire to meet own needs. The decision theory is also appealed to. Human decisions can be rational and irrational, based on the clearly formulated and underlying assumptions.

Research methods: *Theoretical* – analysis of the scientific literature. *Empirical* – the questionnaire method. *Data Processing* – a method of statistical analysis where SPSS 17.0 software package was used.

The Survey Sampling and organization. The survey was conducted in the elderate Aukstelkai of Radviliskis district and in a social welfare department of Radviliskis district Municipality. For the aim of the research 192 questionnaires were distributed, 174 questionnaires were returned filled in. In order to determine the sample, a random group selection method was applied, as the general sample was known, i.e. the unemployed registered in Lithuanian Labour Exchange and those applying for social benefits.

Major conclusions. The main differences between the unemployed residing in rural and urban areas approach to professional career emerged. The unemployed residing in the city would like to work by education while the unemployed in rural areas are more likely to do any kind of job. There number of willing to develop professionally between urban residents is also

significantly higher than the rural ones. City residents, unlike in the village, are driven by the desire for self-realization. In order to change this situation, majority of the respondents are planning to look for work actively on their own, as well as to develop professionally.

IVADAS

Tyrimo aktualumas. Nedarbas yra viena didžiausių XXI a. ekonominių ir socialinių problemų. Vykstantys globalizacijos procesai ir sparti technologijų kaita veikia darbo rinką. Vieni lanksčiai reaguoja į pokyčius, o kiti prie jų nespėja prisitaikyti. Tokia sparti kaita lemia profesijų paklausą ir tuo pačiu įtakoja žmogaus nedarbą.

Gyventojų užimtumas yra vienas iš svarbiausių šalies socialinės ekonominės raidos rodiklių, tuo pačiu ir žmogaus gyvenimo kokybės rodiklis. Pasaulyje nedarbo lygis laikomas natūraliu, kada jis neviršija 4 – 5% nuo ekonomiškai aktyvių gyventojų (Matulevičienė, 2006).

Nedarbo problemos svarbą parodo jau 1996 m. patvirtintas Bedarbių rėmimo įstatymas ir naujas Užimtumo rėmimo įstatymas (įsigaliojęs nuo 2006 m.). Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programoje (2005), didelis dėmesys skiriamas nedarbo mažinimui. Strategijoje apžvelgiamos priemonės, skatinančios užimtumą, investicijas į žmogiškąjį kapitalą ir darbo patrauklumą. Numatytos priemonės orientuotos įsidarbinimo didinimui, verslumo skatinimui, profesinio orientavimo paslaugų plėtrai ir kt. priemonės užsibrėžtiems uždaviniams, tikslams pasiekti.

LR profesinio mokymo įstatyme (2007) akcentuojama žmogaus tobulėjimo, išsilavinimo svarba ir apžvelgiamos profesinio tobulėjimo galimybės. Tuo tarpu G. Sabaliauskienė (2009) pažymi, kad kuriama žinių visuomenė reikalauja gebėjimų ir žinių, atitinkančių jos reikalavimus. Kad žmogus gebėtų tinkamai integruotis toje aplinkoje – susirasti darbą, turi nuolat tobulėti. Anot L. Okunevičiūtės – Neverauskienės (2003), tarp ieškančių darbo bedarbių, noro įsidarbinti ir menko profesinio tobulėjimo poreikio neišvengiamai kyla prieštaravimas, nes profesinis tobulėjimas daugeliu atveju tampa būtina įsidarbinimo sąlyga, o norint įsidarbinti, turimos bedarbių kvalifikacijos dažniausiai nepakanka.

R. Laužackas, E. Danilevičius, O. Gurskienė (2004) teigia, kad vis dažniau apie įsidarbinimą kalbama kaip apie žmogaus galimybę dirbti, kurią jis įgyja pasinaudodamas švietimo ir profesinio rengimo teikiamomis paslaugomis. Taigi, įsidarbinimo pagrindas yra atitinkama žmogaus kvalifikacija, kuri įgyjama mokantis.

Bedarbių, gyvenančių kaime ir mieste požiūriui į profesinę karjerą tyrimams Lietuvoje yra skiriama nepakankamai dėmesio, nes nėra atliktų išsamių tyrimų šia tema. Patys nedarbo tyrimai daugiausiai orientuoti ištirti miestuose gyvenančius žmones, todėl tikslinga ištirti tiek kaime, tiek mieste gyvenančių bedarbių požiūrį į profesinę karjerą ir atlikti lyginamąją analizę.

Tačiau panašūs tyrimai, kuriuose atsispindi bedarbių požiūriai į profesinę karjerą yra atlikti. T. Lileikienė, R. Petkevičiūtė (2003) pabrėžė asmenybės svarbą požiūriui į karjerą. G.

Sabaliauskienė (2009) nagrinėjo kaimo ir miesto bedarbių įsidarbinimo motyvaciją ir atskleidė skirtumus tarp kaime ir mieste gyvenančių bedarbių požiūrio į karjerą. E. Laumenskaitė, N. Petkevičiūtė (2004) nagrinėjo asmens motyvaciją kaip profesinės karjeros pasirinkimo pagrindą. Užsienio autoriai, M. Badescu, C. Garrouste, M. Loi (2013), nagrinėjo bedarbių motyvaciją dalyvauti įvairiose švietimo programose. G. Noordzij, E. A. J. Van Hooft, H. Van Mierlo, ir kt. (2013) tyrinėjo bedarbių požiūrį į nedarbą, išskylančius sunkumus.

Tyrimo probleminis klausimas. Koks yra bedarbių, gyvenančių kaime ir mieste, požiūris į profesinę karjerą?

Tyrimo tikslas – teoriškai pagrįsti ir empiriškai ištirti bedarbių, gyvenančių kaime ir mieste, požiūrį į profesinę karjerą.

Tyrimo objektas – bedarbių požiūris į profesinę karjerą.

Tyrimo hipotezė. Tikėtina, jog:

- bedarbių požiūriai į profesinę karjerą pasižymi reikšmingais skirtumais pagal gyvenamąją teritoriją: miesto bedarbiai labiau vertina galimybę įsidarbinti ir pasižymi stipresne profesinio tobulėjimo motyvacija, nei kaimuose gyvenantys bedarbiai;
- požiūriai skiriasi atsižvelgiant ir į tiriamųjų amžių, išsilavinimą bei lytį - jauniausieji tyrimo dalyviai pasižymi stipresne profesinio tobulėjimo ir įsidarbinimo motyvacija, nei vyresnio amžiaus tiriamieji; aukštesnį išsilavinimą turintys respondentai pasižymi didesne profesinio tobulėjimo ir įsidarbinimo motyvacija, nei žemesnį išsilavinimą turintys asmenys; moterys pasižymi stipresne profesinio tobulėjimo ir įsidarbinimo motyvacija, nei vyrai.

Tyrimo uždaviniai:

1. Atskleisti bedarbystės priežastis šalyje ir nurodyti nedarbo lygio mažinimo priemones.
2. Atskleisti profesinės karjeros svarbą žmogaus gyvenime.
3. Atskleisti profesinio tobulėjimo svarbą nedarbo lygio mažinimui.
4. Išanalizuoti ir palyginti bedarbių požiūrį į profesinę karjerą amžiaus, lyties, išsilavinimo ir gyvenamosios vietos aspektu.

Tyrimo metodologija. Tyrimo konceptualųjį pagrindą sudaro A. Maslow poreikių teorija, kuri asmens sprendimus, poelgius traktuoja kaip norą patenkinti savo poreikius. Teorija akcentuoja, kad visa žmogaus veikla turi būti nukreipta į aukštesniųjų poreikių patenkinimą. Remiantis šia teorija, būtų galima teigti, kad įsidarbinimo motyvacijos skatinimas turi būti nukreiptas į kvalifikacijos tobulinimą, darbinių įgūdžių įgijimą. Taip pat remtasi sprendimo priėmimo teorija. Žmogaus sprendimai gali būti racionalūs ir iracionalūs, paremti aiškiai suformuluotomis ir numatomomis prielaidomis. Kiekvieno žmogaus priimti sprendimai įtakoja jo profesinę karjerą ir požiūrį į ją.

Tyrimo metodai:

Teoriniai - mokslinės literatūros analizė, teisinių dokumentų analizė.

Empiriniai - anketinės apklausos metodas, kurio metu buvo siekiama išsiaiškinti bedarbių požiūrį į profesinę karjerą. Kiekybinių požymių priklausomumo, homogeniškumo bei proporcijų lygybių vertinimui naudotas χ^2 kriterijus.

Duomenų apdorojimo - statistinės analizės metodas taikytas siekiant susisteminti ir analizuoti kiekybinio tyrimo metu gautus duomenis. Tam buvo naudojamas SPSS 17.0 programinis paketas.

Tyrimo imtis ir organizavimas - respondentų pasirinkimą lėmė analizuojama tema. Tyrimas buvo atliekamas Radviliškio rajono Aukštelkų seniūnijoje ir Radviliškio rajono savivaldybės socialinės paramos skyriuje. Tyrimo metu buvo išdalinta 192 anketų, užpildytos grįžo 174. Tyrimo metu buvo naudojamas tikslinės atrankos metodas. Tiriamųjų imčiai nustatyti taikytas atsitiktinis grupių atrankos būdas, nes buvo žinoma generalinė imtis – bedarbiai, registruoti Lietuvos darbo biržoje ir besikreipiantys dėl socialinės pašalpos. Siekiant atlikti lyginamąją analizę, respondentų skaičius tiek mieste gyvenančių bedarbių, tiek kaime, buvo pasirinktas vienodas, tačiau buvo sugadintų anketų, todėl kaime gyvenančių apklaustų asmenų skaičius – 88, mieste – 84 asmenys, gyvenamosios vietos nenurodė 2 asmenys. Pagal Aukštelkų seniūnijoje gaunančių socialinę pašalpą bedarbių skaičių, atitinkamai toks pat skaičius buvo pasirinktas ir miesto bedarbių.

Tyrimo etapai:

Pirmajame etape buvo aiškiai numatytas tyrimo pobūdis: suformuluotas tyrimo tikslas, jo praktinis pritaikymas, tyrimo metodai bei procedūros, numatyta, kokios bus laiko sąnaudos, tiriamųjų kontingentas, kaip bus išsaugotas gautų duomenų konfidencialumas bei koks bus atgalinis ryšys. Numatytas tyrimo pobūdis, buvo kreiptasi į Radviliškio rajono Aukštelkų seniūnijos seniūnę ir į Radviliškio rajono savivaldybės administracijos socialinės paramos skyriaus vedėją dėl galimybės atlikti tyrimą.

Antrajame etape buvo atliekamas pilotinis tyrimas su 21 bedarbiu. Po pilotinio tyrimo keli anketos klausimai buvo pakoreguoti. Vėliau tariamasi su bedarbiais dėl jų dalyvavimo tyrime. Tiriamiesiems buvo pateikiami 32 klausimai. Klausimynas buvo parengtas darbo autorės (1 priedas). Klausimynas sudarytas ir 4 dalių: darbinė patirtis ir vykdoma veikla; požiūris į profesinę karjerą; tolimesni veiksmai, kad keistųsi situacija; informacija apie tiriamuosius.

Trečiajame etape buvo atliekama anketinė apklausa.

Ketvirtajame etape buvo analizuojami gauti tyrimo duomenys.

Penktajame etape buvo formuluojamos išvados, pateikiamos rekomendacijos.

Tyrimo naujumas/reikšmingumas. Anot A. Gumuliauskienės, D. Augienės, L. Bobrovos ir kt. (2002), šiandieninis pasaulis labai greitai keičiasi. Būtent todėl reikia skirti didesnę dėmesį žmogaus karjerai. Gauti tyrimo rezultatai padės sukonkretinti žinias apie bedarbių požiūrį į profesinę karjerą. Taip pat bus akcentuojami skirtumai tarp kaime ir mieste gyvenančių bedarbių požiūrio į profesinę karjerą. Gauti tyrimo rezultatai sudarys galimybę išvelgti bedarbiams tobulėti ir įsidarbinti trukdančias kliūtis ir tuo pačiu jiems pateikti rekomendacijas. Taip pat gauti tyrimo rezultatai prisidės prie darbo autorės ir jos kolegų vykdomos darbinės veiklos kokybės.

Darbo aprobacija. 2013 m. gruodžio 28 d. darbo autorė Radviliškio rajono Aukštelkų seniūnijos kultūros namuose vykusiame įgyvendinamo projekto „Aukštelkų bendruomenės iniciatyvos“ pristatyme skaitė pranešimą tema „Bedarbių, gyvenančių kaime ir mieste, požiūris į profesinę karjerą“ (4 priedas).

Darbo struktūra. Darbą sudaro santrauka, įvadas, 2 skyriai, išvados, rekomendacijos, 4 priedai. Darbe pateikiamos 9 lentelės ir 44 paveikslai.

1. BEDARBIŲ, GYVENANČIŲ KAIME IR MIESTE, POŽIŪRIS Į PROFESINĘ KARJERĄ: TEORINIS ASPEKTAS

1.1. Nedarbo problema Lietuvoje ir pasaulyje

Kaip teigia G. Sabaliauskienė (2009), aukštas nedarbo lygis yra didžiausių XXI a. tiek socialinių, tiek ekonominių problemų. „Nedarbo problema ypač kaimo gyventojų tarpe kiekvienais metais tampa vis aktualesnė“ (p. 6). Santykis tarp užimtų ir nedirbančių gyventojų parodo nedarbo lygį (Matulevičienė, 2006). Anot autorės, nedarbo lygis Lietuvoje yra skaičiuojamas dviem būdais – remiantis statistikos departamento ir Lietuvos darbo biržos duomenimis.

Lietuvos įstatymai aiškiai apibrėžia kas yra bedarbis ir reglamentuoja jo teises ir pareigas. LR nedarbo socialinio draudimo įstatyme (2003) pateikiama bedarbio sąvoka: *Bedarbis* – nedirbantis darbingo amžiaus darbingas asmuo, kuris nesimoko pagal dieninę mokymo formą, įsiregistravęs teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantis darbo ir pasirengęs dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

Nepasirengę darbo rinkai bedarbiai – bedarbiai, kurie turi labai menkas galimybes konkuruoti darbo rinkoje:

1. neturintys profesinio pasirengimo;
2. turintys nepaklausią profesiją ar veiklos praktiką vietos darbo rinkoje;
3. turintys ilgesnę kaip vienerių metų darbo pertrauką (nutraukę darbą pagal profesiją ar veiklos praktiką (www.ekoomika.lt).

„Ilgalaikiai bedarbiai – asmenys iki 25 m., kurių nedarbo trukmė viršija 6 mėnesius, ir asmenys nuo 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 12 mėnesių, skaičiuojant nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos“ (LR Užimtumo rėmimo įstatymas, p. 1).

Siekiant suvokti/įvertinti Lietuvoje esantį nedarbo lygio kitimą, pravartu palyginti ją su kitomis Pabaltijo šalimis – Latvija ir Estija.

Lietuvos, Latvijos ir Estijos nedarbo lygio kitimas (proc.) (Eurostat duomenys)

Šalis	Vietovė	2010m.	2011m.	Pokytis (2010m.-2011m.)	2012m.	Pokytis (2011m.-2012m.)	Pokytis (2010m.-2012m.)
Lietuva	Kaimas	19,1	17,6	-1,5	16,2	-1,4	-2,9
	Miestas	16,3	14,4	-1,9	12,9	-1,5	-3,4
Latvija	Kaimas	18,3	16,8	-1,5	17,9	1,1	-0,4
	Miestas	19,4	15,9	-3,5	13,1	-2,8	-6,3
Estija	Kaimas	15,8	11,3	-4,5	9,2	-2,1	-6,6
	Miestas	15,6	11,2	-4,4	8,8	-2,4	-6,8

1 lentelėje pateiktas Lietuvos, Latvijos ir Estijos nedarbo lygio kitimas 2010 – 2012 metų laikotarpiu kaimo ir miesto teritorijose. Duomenys demonstruoja, kad analizuojamu laikotarpiu nedarbo lygis labiausiai sumažėjo Estijos miestuose. 2012 metus palyginus su 2010 m. nedarbo lygis sumažėjo nuo 15,6 proc. iki 8,8 proc. t.y., sumažėjimas siekė 6,8 proc. Tuo tarpu Lietuvos miestuose nedarbo lygis kito mažesniais tempais. 2012 m. palyginus su 2010 m. nedarbo lygis Lietuvos miestuose sumažėjo 3,4 proc.

Pabaltijo šalių kaimuose nedarbo lygis analizuojamu laikotarpiu taip pat mažėjo. Labiausiai nedarbo lygis 2010 – 2012 metų laikotarpyje sumažėjo Estijoje. Nedarbo lygio mažėjimas Estijos kaimuose ir miestuose pasižymi nedideliu skirtumu. Tuo tarpu Latvijoje nedarbo lygis kaimuose per visą analizuojamą laikotarpį pakito mažiausiai, t.y. sumažėjo 0,4 proc. Taigi, Lietuvoje pastebimas pakankamai vangus nedarbo lygio mažėjimas lyginant su kitomis šalimis.

S. Muravska (2006) teigia, kad netolimoje praeityje visas Lietuvos ūkis buvo planinis. Tuo metu, bedarbystė faktiškai neegzistavo, nes baigusiam studijas ir įgijusiam specialybę asmeniui buvo garantuojama darbo vieta, nes buvo vykdomas planinis skyrimas į darbo vietas. Jeigu asmuo dėl tam tikrų priežasčių neturėdavo darbo, tai jam valstybė išsaugodavo ankstesnę darbo vietą, arba per tam tikrą laiką suteikdavo galimybę susirasti kitą darbą. Tačiau, anot autorės, buvo ir tokių asmenų, kurie patys pasirinkdavo bedarbystę, tuo metu vadinamą – veltėdyte. Na, o atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę situacija pasikeitė ir susiformavo nauja darbo rinka. Šiuo metu dažnai darbo pasiūla neatitinka darbo paklausos. Kai kurios specialybės tapo nebereikalingos ir išaugo naujų specialybių paklausa. Todėl žmonės turi persikvalifikuoti arba įgyti naujas specialybes.

Bedarbystė yra susijusi su skurdu ir socialine atskirtimi. Šių problemų mažinimas yra susijęs su įsidarbinimo galimybių išplėtimu. Autorė pateikia problemas (socialines, demografines, kriminogenines, sociologines) su kuriomis susiduria bedarbiai:

- bedarbiai patiria daug stresų, nervinės įtampos, padažnėja alkoholio vartojimo atvejų;
- sumažėja disponuojamų pajamų dydis;

- pasireiškia emigracija į kitas šalis;
- mažėja gimstamumas dėl mažų galimybių išlaikyti vaikus;
- išauga nusikalstamumas.

B. Rakauskienė, J. Žukovskis (2010) teigia, kad Lietuvos kaime vyrauja smulkus ūkis, užsitęsusi agrarinė reforma, taip pat nepakankamai išvystyta socialinė struktūra, dideli valstybės įsiskolinimai žemdirbiams, žemas darbo našumas ir neaiški kaimo ateities perspektyva. Šie veiksniai įtakoja sumažėjusį gyventojų užimtumą, išaugusį nedarbą, smukusį gyvenimo lygį, taip pat pablogėjusį demografinį rodiklį, išaugusį nusikalstamumą, suprastėjusias sąlygas švietimo, laisvalaikio, kultūros srityse.

A. Pocius, L. Okulevičienė – Neverauskienė (2005) pateikia (pagal Herd, 1980) du požiūrius, kuriais galima nagrinėti nedarbo ekonominius padarinius ir sąnaudas. Tai – mikroekonominis ir makroekonominis požiūriai. Mikroekonominis požiūris – netekęs darbo asmuo praranda pajamų šaltinį, smunka pragyvenimo lygis. Makroekonominis požiūris – šalies ekonomikos patiriamas nuosmukis.

Ūkio ministerijoje parengtos Lietuvos ūkio plėtros iki 2015 m. ilgalaikėje strategijoje (2002) teigiama, kad Lietuvoje vyrauja nedarbas, nepakankamai darbo vietų, taip pat žemas darbo užmokestis, nepakankamai skatinamos naujų darbo vietų kūrimas, mažas darbo rinkos lankstumas, didelė migracija ir nelegali darbo rinka. Dar teigiama, kad šalyje yra menkas kaimo žmonių pasirengimas dirbti konkurencinės rinkos sąlygomis. Vangiai plėtojamas smulkus ir vidutinis verslas.

G. Noordzij, E. A. J. Van Hooft, H. Van Mierlo ir kt. (2013) pažymi, kad darbo praradimas yra vienas skaudžiausių praradimų iš 10 praradimų žmogaus gyvenime (pagal Spera, Buhrfeind, & Pennebaker, 1994). Tuo tarpu N. Petkevičiūtė (2006) teigia, kad darbo praradimas yra vis didesnis reiškinys. Vykstantys pasaulio pokyčiai (politiniai, socialiniai, ekonominiai, technologiniai ir kultūriniai) stipriai veikia karjerą ir tuo pačiu kelia sumaištį žmonių karjerose.

A. Kasevičiūtė (2010) teigia, kad kai kurie asmenys, nors ir tarpininkaujant darbo biržai, negali prisitaikyti prie darbo rinkos. Jie nori dirbti, arba geba tik nesunkius, nekvalifikuotus darbus, o pastarųjų tik mažėja. Taip pat teigiama, kad kai kurios bedarbių grupės, gaunančios piniginę socialinę paramą, neieško darbo, nesidomi kvalifikacijos tobulinimu ir tuo pačiu vis mažėja jų motyvacija dirbti.

Lietuvos darbo biržos tinklapyje pateikti 2010 metų tyrimo rezultatai, kuriais buvo siekiama išsiaiškinti ilgalaikės bedarbystės priežastis. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad daugiau kaip pusė respondentų nepavyko susirasti darbo dėl vyresnio amžiaus, žemos profesinės kvalifikacijos, patirties stokos ir sveikatos būklės.

A. Kasevičiūtė (2010) pateikia tam tikras žmonių grupes, kurioms kyla karjeros planavimo sunkumų:

1. ilgalaikiai vidutinio amžiaus bedarbiai;
2. dirbantys ir norintys keisti profesiją vidutinio amžiaus žmonės;
3. moterys, kurios yra po ilgų motinystės atostogų.

Tarp pateiktų autorės grupių yra ir ilgalaikiai vidutinio amžiaus bedarbiai (nerandantys darbo daugiau kaip metus). Teigiama, kad jiems kyla karjeros planavimo sunkumų, nes jie yra mažiausiai motyvuoti.

Nemažai autorių kalba apie tai, kad nedarbas labai paveikia jaunos žmones. Ypatingai tuos, kurie gyvena kaimuose, nes jie susiduria su įvairiais apribojimais – tobulėjimo profesiniu požiūriu, mažesnėmis galimybėmis įsidarbinti (darbo vietų, paslaugų stoka). Šie apribojimai gali sukelti netgi žmonių izoliaciją. Taip pat žmonių nesugebėjimas susirasti darbą mažina ir mobilumo galimybes (Youth unemployment in rural areas, 2000).

Buvo tiriami 18 – 24 metų amžiaus jaunimas iš kaimo ir miesto vietovių. Tyrimo tikslas buvo išsiaiškinti kaimo ir miesto vietovėse gyvenančių jaunų žmonių integracijos galimybes į darbo rinką. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad vyrai, gyvenantys miestuose, yra labiau linkę atsisakyti švietimo paslaugų nei kaimuose gyvenantys vyrai. Daugumos tiriamųjų artimi giminaičiai (tėvai, broliai, seserys) yra bedarbiai daugiau kaip 6 mėnesius. Dar tyrimo rezultatai parodė, kad kaimo vietovėse gyvenančių žmonių įsidarbinimas ilgalaikiame darbe yra sėkmingesnis nei mieste gyvenančių žmonių. Taip pat paaiškėjo, kad daugiau vyrų dirba trumpalaikiuose darbuose nei moterų (Youth unemployment in rural areas, 2000).

M. Matulevičienė (2006) pateikia mokslinėje literatūroje išskiriamas nedarbo formas:

1. *Tekamoji*. Tai tokia nedarbo forma, kuomet turintys išsilavinimą ir profesinį pasirengimą darbuotojai yra praradę užsiėmimą dėl gyvenamosios ar darbo vietos kaitos.
2. *Struktūrinė*. Tai tokia nedarbo forma, kuomet keičiasi rinkos ekonomikos struktūroms. Darbuotojai ne visada sugeba prisitaikyti prie naujų veiklos sąlygų. Jie turi dažnai mokytis, įgyti profesiją, kelti kvalifikaciją ir persikvalifikuoti.
3. *Paslėptinė*. Darbuotojai yra priversti dirbti nepilną darbo dieną ir yra neįtraukti į oficialią nedarbo statistiką.
4. *Ciklinė*. Ši forma susijusi su kapitalistinės gamybos reprodukcijos procesu, turinčiu ciklinį pobūdį.
5. *Sustingusi*. Tai tokia nedarbo forma, kuomet žmonės dirba nepastovų, atsitiktinį darbą. Tokie darbuotojai yra atleidžiami pirmieji ir samdomi vėliausiai, jie – iš dalies praradę darbingumą.

L. Noreikienės (2009) atliktas tyrimas, kurio metu buvo siekiama atskleisti socialinių, psichologinių veiksnių ir ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo sąveiką, demonstruoja, kad didžioji dalis respondentų, kaip labai svarbią priežastį neįsidarbinimui nurodė – siūlomas mažas darbo užmokestis. Mažiau pagal svarbumą išskirtos priežastys – nepalankios šeimyninės aplinkybės, nepakankamai aktyvus darbo ieškojimas, darbo patirties stoka, nepakankamas išsilavinimas ir t.t.

Anot R. Rudžinskienės (2011), pasaulio patirtis rodo, kad nedarbas yra didžiausia blygybė. Žmogus, negalintis susirasti darbo, jaučiasi išmestas už įprasto visuomenio gyvenimo ribų, nereikalingas. Užsitęsęs nedarbui sunku pakeisti profesiją, blogėja materialinė padėtis. Visa tai išgyvena daugelis bedarbių. Pasak autorės, ilgalaikiai bedarbiai yra socialiai jautriausia grupė. R. Rudžinskienės (2011) pateikia pagrindinius nedarbo laikotarpius (pagal Petrauską, 2005):

1. *Pirmas laikotarpis*. Vyrauja ekonominis nuosmukis – sumažėja pajamos, smunka pragyvenimo lygis, apribojamas bendravimas.
2. *Antras laikotarpis*. Mažėja kvalifikaciniai sugebėjimai, įgūdžiai, profesinės žinios.
3. *Trečias laikotarpis*. Mažėja darbo paieškos motyvacija, atsiranda fizinės sveikatos sutrikimai.
4. *Ketvirtas laikotarpis*. Žmogus jaučia stiprius emocinius išgyvenimus, netenka įprastų bendravimo galimybių.

R. Rudžinskienė (2011) pabrėžia (pagal D. Beržinskienę, 2005), kad ilgėjanti nedarbo trukmė sąlygoja asmenų pasyvumą ieškant darbo, projektuojant karjerą. Ilgalaikiai bedarbiai didesnę prioritetą teikia viešiams ir laikiniems darbams, kurie nėra susiję su kvalifikacijos tobulinimu, profesiniam tobulėjimui. Kiekvienas asmuo turi skirtingą profesinį pasirengimą arba jo visai neturi. Nemažai yra bedarbių, kurie neturi net pagrindinio ar vidurinio išsilavinimo. B. Gruževskis, L. Okunevičienė – Neverauskienė, V. Česnuitytė (2007) teigia, kad tokių asmenų darbo rinkoje dalyvauja tik penktadalis (visų šalies gyventojų užimtumo lygis siekia du trečdalius). Be pagrindinio ar vidurinio išsilavinimo daugelis bedarbių pasilieka už darbo rinkos ribų, nors ieško darbo ir yra pasirengę dirbti. Tai dar kartą įrodo, kokią didelę reikšmę turi išsilavinimas siekiant sukurti profesinę karjerą.

Apibendrinant galima teigti, jog profesinė karjera vaidina svarbų vaidmenį kiekvieno žmogaus gyvenime. Tačiau reikia įdėti daug pastangų - persikvalifikuoti, kelti kvalifikaciją ar įgyti naują specialybę, išsiugdyti lankstų požiūrį į darbą tam, kad būtų reali galimybė prisitaikyti šiandieninėje darbo rinkoje.

1.2. Darbo rinkos samprata

Tinklalapyje [Ekonomika.lt](http://www.ekonomika.lt) teigiama, kad darbo rinka yra darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema. Minėtoje sistemoje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa ir jos kaina – darbo užmokestis. Yra skiriamos dvi darbo rinkos rūšys – oficialioji ir neoficialioji darbo rinka. Oficialioji darbo rinka numato darbo pasiūlos laisvę (darbas ir nedarbas, laisvas profesijas ir veiklos rūšies pasirinkimas). Neoficialioji darbo rinka numato darbo paklausos laisvę (samdomo ir atleidimo laisvę darbdaviams). Svarbiausi darbo rinkos elementai – darbo pasiūla ir paklausa, darbo jėgos kaina, konkurencija infrastruktūra ir darbo rinkos konjunktūra. Darbo rinkos subjektai – pirkėjas ir pardavėjas. Dar darbo rinkos sąvoka yra naudojama plačiąja ir siaurąja prasme, priklausomai nuo to, kas yra laikomas darbo rinkos subjektu (plačiąja – darbdaviai, samdomieji darbuotojai ir bedarbiai, siaurąja – darbdaviai ir potencialūs darbuotojai, kurie siekia sudaryti darbinę sutartį).

R. Rudžinskienė, L. Paulauskaitė (2012) darbo rinką apibūdina kaip vietą, kurioje perkamos ir parduodamos prekės. Autorė teigia, kad nedarbas yra įvardijamas kaip pagrindinė darbo rinkos problema. R. Laužackas, V. Tūtlys, I. Kučingytė (2003) teigia, kad darbo rinkos profesinio mokymo pagrindinis tikslas yra bedarbių profesinės kvalifikacijos, profesinio mokymo suteikimas arba suteikti naujas pakartotinas integracijas į darbo pasaulį galimybes ir siekti kokybiško ilgalaikio jų užimtumo.

R. Rudžinskienė, D. Augienė (2009) teigia, kad norint įsitvirtinti darbo rinkoje automatiškai iškyla reikalavimas turėti ne tik specialiųjų (metodinę, profesinę), bet ir bendrųjų (edukacinę, socialinę, asmeninę, tarpkultūrinę, karjeros) kompetencijų.

A. Pocius, L. Okulevičienė – Neverauskienė (2005) pažymi, kad jaunimo padėtis darbo rinkoje ypač nepavydėtina. Darbdaviai nėra suinteresuoti įdarbinti jaunus ir nedidelės darbo patirties turinčius asmenis. Siūlomos darbo vietos jaunimui yra nepatrauklios dėl mažo darbo užmokesčio. Dar darbo rinkai būdingas ir papildomas nedarbą lemiantis veiksnys – nelegali jaunimo (darbo) migracija.

Lietuvos darbo biržos tinklalapyje, pateiktos darbo rinkos tendencijos (2013 m., I pusmečio) – registruotas nedarbas mažėja; jaunimo nedarbo rodiklis mažėja sparčiau; moterų nedarbas išliko toks pat kaip ir prieš metus; vyrų registruoto nedarbo rodiklis mažėjo sparčiau, tačiau išliko aukštesnis nei moterų. 2013 m. liepos 1 d. Lietuvos darbo biržoje buvo registruota 187,4 tūkst. bedarbių, kurie sudarė 10,2 proc. šalies darbingų gyventojų. Tuo pačiu laiku daugiausiai darbingo amžiaus gyventojų buvo registruota bedarbiais Alytaus, Utenos ir Tauragės teritorinėse darbo biržose.

Darbo pasiūlos tendencijos – darbo pasiūla mažėjo, ypač darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių; niekur nedirbusių bedarbių skaičius mažėjo ir vyrų bedarbių skaičius ženkliai mažėjo. Per 2013 m. pirmą pusmetį bedarbio statusas suteiktas 149,3 tūkst. asmenim (11,3 proc. mažiau negu per tą patį 2012 m. laikotarpį). Apie 68 proc. darbo biržoje registruotų bedarbių yra papildomai remiami. Kas trečias bedarbis gyvena kaimo vietovėse. Apie 41 proc. bedarbių neturi profesinio pasirengimo, o 18,1 proc. bedarbių yra niekur nedirbę.

Darbo paklausos tendencijos – darbo paklausa augo, labiausiai paslaugų sektoriuje; neterminuotų darbų dalis augo; įdarbinta daugiau ieškančių darbo asmenų. 2013 m. pirmą pusmetį buvo 128 tūkst. laisvų darbo vietų. Derinant darbo pasiūlą ir paklausą, darbo biržos specialistai per 2013 m. pirmą pusmetį padėjo susirasti darbą 102,5 tūkst. asmenų (2012 m. įdarbinta 5,6 proc. daugiau asmenų).

Apibendrinant galima teigti, kad šiandieninėje darbo rinkoje yra pateikiama nemažai alternatyvų ir pasiūlymų, tačiau joje įsitvirtinti nėra lengva, nes tuo pačiu keliami didesni reikalavimai žmogui, jo išsilavinimui, kvalifikacijai.

1.3. Profesinės karjeros teorinė apibrėžtis ir atliktų tyrimų apžvalga

Anot R. Laužacko, E. Danilevičiaus, O. Gurskienės (2004) greitėjanti technikos, mokslo ir technologijos plėtra lemia darbo procesų pokyčius. Žmonių veikla darosi vis abstraktesnė, mažėja paprastesnių, psichomotorinių įgūdžių atliekamų operacijų. Darbai darosi vis sudėtingesni. Profesinėje žmonių veikloje dominuoja įvairių sprendimų reikalaujančios situacijos. Taigi, kintanti pasaulio socialinė ir ekonominė veikla skatina žmones tobulėti, nuolat atsinaujinti savo kvalifikaciją ir pastoviai dalyvauti profesiniame rengime. „Nuolatos besimokanti visuomenė – tai visų pirma nuolatos savo profesinę kvalifikaciją tobulinantys darbuotojai“ (p. 22). Taip pat profesinio rengimo svarbą apibrėžia ir tai, kad nebelieka nekvalifikuotų arba mažai kvalifikuotų darbų. Net ir patys paprasčiausi darbai reikalauja su jais susijusių technologijų pažinimo ir panaudojimo. Technologijų raida lemia tai, kad į darbo rinką ateinantys darbuotojai nebegali tikėtis visą gyvenimą dirbti vieną darbą ir turėti tik vieną specialybę. Tam, kad žmogus galėtų kurti savo profesinę karjerą, jis privalo nuolatos tobulėti.

N. Petkevičiūtė (2006) teigia, kad karjeros pasirinkimas yra vienas iš esminių žmogaus gyvenimo pasirinkimų, nes tai lemia sėkmę, nesėmę, džiaugsmą, liūdesį, darbą ir nedarbą.

Daugelis autorių karjerą apibūdina skirtingai, todėl yra galimos skirtingos karjeros sampratos (karjera gali būti susijusi su konkrečia veikla, taip pat su gyvenimo planavimu). R. Žukauskienė, J. Šakalytė (2003) teigia, kad sėkminga karjera susideda iš realių ir suvokiamų laimėjimų. A. Gumuliauskienė, D. Augienė, L. Bobrova ir kt. (2002) pateikia tokią karjeros

sąvoką: „*Karjera* – tai individualus tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi ir pozityvus jos vertinimas tiek asmeniniu, tiek visuomeniniu požiūriu“ (p. 6).

N. Petkevičiūtė (2006) teigia, kad daugeliui žmonių karjera apibūdina gyvenimo kokybę. Autorė pateikia tokį karjeros apibrėžimą: „*Karjera* yra su darbu susijusios patirties procesas, trunkantis visą žmogaus gyvenimą“ (p. 14). A. Valackienė (2003) pateikia keturias sampratos elementus: karjera kaip pasiekimai (taikoma darbo aplinkoje); karjera kaip profesija; karjera kaip nuolatinio darbo nuosekli tąsa ir karjera, kaip viso gyvenimo vaidmenų seka.

„*Profesija* – atitinkamomis žiniomis, mokėjimais, sugebėjimais ir įgūdžiais pagrįstos žmonių veikos kombinacijos, teikiančioms joms materialinio apsirūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūras prielaidas“ (Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas, p. 8).

A. Valackienė (2003) teigia, kad *profesinė karjera* suprantama kaip apimanti asmens profesijos pasirinkimą ir karjeros planavimo strategijas – individo vertybes, gebėjimus, interesus. Žmogus planuodamas profesinę karjerą, konstruoja darbo vertybių sistemą, kuri padeda pasirinkti darbą. Projekte „Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas“ teigiama, kad *profesinė karjera* yra racionalus asmens profesijos pasirinkimas ir sėkmingas darbinis veiklos kelias pagal pasirinktą profesiją. „*Profesinė karjera* – asmens darbo karjeros kelias“ (Profesinis rengimas, 2005, p. 173). R. Laužackas (2005) taip pat profesinę karjerą apibūdina kaip asmens profesijos pasirinkimą ir sėkmingą darbo veikos kelią toje profesijoje.

Profesinė karjera yra neatsiejama nuo profesinės kompetencijos. *Kompetencija* – gebėjimas atlikti tam tikrą veiklos funkciją ar veiklą, remiantis nustatytu standartu. Tai yra labiau susiję su žmogaus gebėjimu kažką atlikti, nei žinojimu, kaip tai padaryti (Profesinis rengimas, 2005). P. Čepas (2007) teigia, kad žmogus, norėdamas tinkamai atlikti savo darbinę veiklą, turi gebėti atlikti tam tikras užduotis ir funkcijas. Žmogus besirengdamas profesijai gauna tam tikras žinias, kurias transformuoja į profesinius mokėjimus, vėliau į gebėjimus, o galiausiai į profesines kompetencijas. Atrodo, kad to pakaktų paprastam darbui atlikti, tačiau sparčiai besikeičianti darbo pasaulio situacija reikalauja iš žmogaus nuolat tobulėti, gilinti žinias.

R. Laužackas, K. Pukelis (2000) teigia, kad vykstantys socialiniai – ekonominiai pokyčiai pasaulyje nuolatos kelia naujus reikalavimus profesinio rengimo sistemai. Turima profesinė kvalifikacija turi būti nuolatos atnaujinama.

Akivaizdu, kad profesinė karjera šiandieninėje visuomenėje yra svarbi kiekvienam žmogui, nes nuo jos priklauso asmens gyvenimo sąlygos ir tolimesnė gyvenimo kokybė.

Mokslinėje literatūroje rasti ir apibendrinti bedarbių požiūriai į profesinę karjerą. Anot A. Kasevičiūtės (2010), gaunamos piniginės socialinės paramos nemotyvuoja bedarbių ieškotis darbo. Nedidelė dalis bedarbių domisi ir dalyvauja profesinio konsultavimo ir orientavimo

priemonėse. Taip pat mažas bedarbių skaičius dalyvauja ir specializuotose konsultavimo darbo paieškai priemonėse. Dar autorė teigia, kad vidutinio amžiaus žmonės nenori keistis, tobulėti. Dažnai vidutinio amžiaus žmonės susikoncentruoja į vieną turimą profesiją ir nesidomi galimomis aplinkybėmis tol, kol nenusprendžia persikvalifikuoti. Taip pat jie bando keisti profesiją nesusikūrus tinkamo karjeros plano ir didelė tikimybė, kad priims pirmą pasitaikiusį darbo pasiūlymą, neapsvarstę, ar tai yra tai, ko jiems reikia.

A. Pocius, L. Okunevičiūtė – Neverauskienė (2003) siekdami įvertinti ilgalaikių bedarbių konkurencijos darbo rinkoje galimybes, atliko tyrimą ir išskyrė ilgalaikių bedarbių tipus pagal bedarbių pasiruošimą kelti kvalifikaciją bei dalyvauti viešuosiuose darbuose:

1. Ypač aktyvūs (pasirengę persikvalifikuoti, kelti kvalifikaciją, laikinai įsidarbinti);
2. Orientuoti tik į profesinį tobulėjimą, bet nepasirengę dirbti viešųjų darbų;
3. Pasirengę dirbti tik viešuosius darbus, bet nepasiruošę tobulėti profesiniu požiūriu;
4. Ypač pasyvūs (nepasirengę, abejojantys ar dalyvauti aktyviose priemonėse).

Pirmosios išskirtos dvi grupės yra priskiriamos aktyviems ilgalaikiams bedarbiams, o kitos dvi grupės – pasyviems. Tyrimo rezultatai parodė, kad santykinai pasirengusių kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti asmenų yra patenkinti savo esamu išsimokslinimu. Taip pat mažiau jų registruojasi dėl bedarbio pašalpos, kompensacijų ir pažymų. Pasirengę kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti asmenys pasižymi didesniu aktyvumu vykdant konkrečios darbo vietos paieškas ir šių paieškų rezultatyvumas yra didesnis. Na, o nepasirengę tobulėti profesiniu požiūriu asmenys apsiriboja tik viešaisiais darbais arba atsisako bet kokių siūlomų darbo rinkos politikos priemonių. Šie asmenys nenori kelti kvalifikacijos, labiau orientuoti į bedarbio pašalpas ir įvairias socialines išmokas. Taip pat jiems būdingas žemesnis darbo paieškos intensyvumas ir mažiau tokių žmonių gauna pasiūlymų dirbti. Tačiau, šio tyrimo metu taip pat paaiškėjo, kad kai kurie ypač pasyvūs bedarbiai nori mokytis toliau, negu tarp tų, kurie pasirengę dirbti viešuosius darbus.

Dar L. Okunevičiūtė – Neverauskienė (2003) atliktas tyrimas parodė, kad tik 7% respondentų registravosi darbo biržoje tam, kad įgytų specialybę arba persikvalifikuotų. Ir tokią svarbią nedarbo priežastį, kaip nepakankamas profesinis pasirengimas, nurodė 1,2 % ankščiau dirbusių respondentų.

Anot G. Sabaliauskienės (2009), dažnai kaimo bedarbiai atsisako dalyvauti profesinio mokymo ir persikvalifikavimo programose, sakydami, kad nepatogus susisiekimas, nėra kam palikti ūkio, gyvulių. Dauguma kaimo bedarbių nepasitiki savo jėgomis ir atsisako dalyvauti siūlomose aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

M. Badescu, C. Garrouste, M. Loi (2013) teigia, kad įvairūs atlikti tyrimai Europoje parodo, kad suaugusieji bedarbiai nėra linkę aktyviai dalyvauti įvairiuose mokymo programose,

kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti. Atliktu tyrimu buvo nustatyta koreliacija tarp žmogaus amžiaus ir noro mokytis. Bedarbiai, vyresni kaip 55 metai, pasižymi žemesne profesinio tobulėjimo motyvacija, nei asmenys nuo 35 iki 44 metų. Taip pat nustatė, kad didesnė tikimybė dalyvauti įvairiuose mokymuose, kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti yra tame žmonių tarpe, kurie yra įgiję aukštesnį išsilavinimą. 75 proc. mažesnė tikimybė, kad bedarbis užsiims kažkokią veiklą, susijusią su profesiniu tobulėjimu, jeigu jis bus įgijęs žemą išsilavinimą. Dar pastebima, kad miestuose gyvenantys bedarbiai yra labiau linkę dalyvauti švietimo programose, nei kaime gyvenantys bedarbiai.

Lietuvos darbo biržos tinklapyje pateikti 2010 m. atlikti tyrimo rezultatai, kuriais buvo siekiama išsiaiškinti ilgalaikės bedarbystės priežastis. Respondentų buvo klausiama, ką jie yra pasirengę padaryti, kad susirastų darbą. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad net 59,6 % respondentų labiausiai pasirengę dirbti viešuosius (visuomeninius) darbus ir tik 12,4 % įgyti profesiją, 16,9 % kelti kvalifikaciją ir 19,1 % bedarbių – persikvalifikuoti (pakeisti specialybę). Galima daryti tokią prielaidą, kad didžioji dalis bedarbių į profesinę karjerą žiūri nerimtai, jie labiau linkę gyventi iš socialinės pašalpos.

A. Stasiukynienės (2005) atliktas tyrimas atskleidžia, kad 58 iš 138 asmenų neturi įgiję jokios profesijos. Ir tik 38 asmenys pageidautų pakeisti profesiją. Daugiausia pakeisti profesiją pageidautų asmenys, kurie jau turi įgiję profesinį arba aukštesnį išsilavinimą. Autorės nuomone, šie bedarbiai mano, kad su jų dabartine profesija nėra vilčių gauti darbą. Kelti kvalifikaciją norėtų 42 asmenys, tai asmenys, turintys aukštą išsilavinimą, įvairių profesijų atstovai. Na, o daugiausia įgyti profesiją norėtų vidurinį išsilavinimą turintys asmenys.

Dar atliktas tyrimas atskleidė, kad 35,28 % bedarbių mokytis labiausiai motyvuotų garantija, kad jie greičiau susiras darbą. Kitas dalis bedarbių – 15,84 % nenori mokytis, todėl autorė daro prielaidą, kad jie neturi jokių motyvų mokytis ir net susirasti darbą. Tai taip pat patvirtina darbo biržos darbuotojų teiginiai, kad dalis darbo biržoje užsiregistravusių bedarbių nenori tobulėti profesinių požiūriu ir susirasti darbą. Pagrindinis jų tikslas – gauti bedarbio pašalpą ir pasinaudoti bedarbiams teikiamomis lengvatomis. Dar autorė tyrinėjo bedarbių požiūrį į jų dabartinį išsilavinimą ir galimybę susirasti darbą. Paaikškėjo, kad 52 asmenys mano, jog jų išsilavinimas pakankamas susirasti darbui. 40 respondentų teigia, kad jų išsilavinimas nepakankamas darbui susirasti. 20 asmenų, kurie turi aukštą išsilavinimą teigia, kad išsilavinimas pakankamas. Taip pat mano ir 18 bedarbių, kurie turi aukštesnį išsilavinimą. Tačiau, 11 asmenų, kurie turi vidurinį išsilavinimą mano, kad jų išsilavinimas pakankamas darbui susirasti. 40 asmenų mano, kad jų išsilavinimas nepakankamas (17 asmenų su viduriniu išsilavinimu, 9 asmenys su aukštesniu išsilavinimu ir 8 asmenys

su aukščiau išsilavinimu). Taigi, šis atliktas tyrimas atskleidžia kokie vyrauja skirtingi bedarbių požiūriai į išsilavinimą ir profesinį tobulėjimą.

L. Kriauklyė (2009) teigia, kad bedarbiai sunkiai priima sprendimą įgyti paklausių darbo rinkoje profesiją tam, kad prisitaikytų prie pasikeitusios darbo rinkos. Taip pat autorė teigia, kad kuo aukštesnis išsilavinimas, tuo suaugusieji labiau supranta, kad reikia tobulėti, keistis.

R. Laužackas, V. Tutlys, I. Kučingytė ir kt. (2003) atlikto tyrimą, kurio metu buvo apklausiami bedarbiai. Tyrimo duomenys atskleidė, kad nepatenkinti savo profesija ar išsilavinimu bedarbiai yra mažai informuoti apie galimybes mokytis, tobulinti savo profesinę kvalifikaciją. Tyrimo duomenys taip pat atskleidė, kad trečdalis apklaustųjų bedarbių neranda juos dominančių mokymo programų. Na, o tie bedarbiai, kurie mokėsi, turėjo įgiję aukštąjį išsilavinimą ir mokėsi tam, kad tobulintų savo profesinę kvalifikaciją. Taigi, didesniu profesiniu aktyvumu pasižymi asmenys, turintys aukštesnį išsilavinimą. Taip pat paaiškėjo, kad nemaža dalis bedarbių sutiktų apmokėti mokymąsi pagal programas, jeigu būtų garantuoti, kad po jų įsidarbins. Dar bedarbiai nurodė, kad ateityje jie norėtų mokytis. Vyrai teikė pirmenybę praktiniam mokymuisi darbo vietoje ir nuotoliniam mokymuisi, o moterys norėjo mokytis praktinių užsiėmimų ir paskaitų. Iš 54 respondentų, 22,4 proc. nurodė, kad jie norėtų patobulinti profesinę kvalifikaciją, o mokytis naujos specialybės – 21,1 proc.

Dar R. Laužackas, V. Tutlys, I. Kučingytė ir kt. (2003) pažymi, kad gyvenantys kaime bedarbiai teigia, jog siūlomi darbo biržos darbai mieste ekonominiu požiūriu jiems yra nenaudingi, todėl jiems labiau apsimoka dirbti savo natūriniuose ūkiuose. Taip pat netiesiogiai atskleidžiama bedarbių nuomonė, kad jiems yra patogiau naudotis dabartine socialinės paramos sistema, nes pagrindiniu motyvu registruotis darbo biržoje tampa ne darbo vietos paieška, bet finansinė parama.

R. Rudžinskienės, L. Paulauskaitės (2012) atlikto tyrimą, kurio metu buvo apklausti 254 ilgalaikiai bedarbiai. Gauti tyrimo duomenys demonstruoja, kad net 82 proc. bedarbių sutiktų dirbti bet kokį darbą, tačiau dalis taip pat teigė, kad norėtų, jog darbas būtų gerai apmokamas. 11 proc. apklaustųjų nurodė, kad nori dirbti pagal turimą profesiją ir 7 proc. – norėtų dirbti tik labai gerai apmokamą darbą. Galima daryti tokią prielaidą, kad bedarbiai yra pasirengę dirbti, tačiau jie nesugeba susirasti darbo. Bedarbiams yra siūlomos įvairios aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, viena iš jų – galimybė persikvalifikuoti. Tačiau, tyrimo rezultatai atskleidžia, kad net 52 proc. ilgalaikių bedarbių apie persikvalifikavimą negalvoja, o 10 proc. bedarbių yra pasirengę persikvalifikuoti. Kita dalis respondentų (12 proc. persikvalifikuos tuo atveju, jei bus garantuota darbo vieta, 26 proc. – jei nerastų darbo ilgiau nei 6 mėn.). Dar paaiškėjo, kad daugiau nei pusė respondentų dar ilgai tikisi gauti finansinę paramą iš valstybės.

G. Sabaliauskienės (2009) atlikto tyrimo rezultatai demonstruoja, kad kaimo ir miesto bedarbių poreikiai skiriasi. Kaimo bedarbiams svarbiausia yra patenkinti žemiausio lygio (fiziologinius) poreikius. Dėl menko išsilavinimo lygio, įsidarbinimo motyvacijos stokos, tarp kaimo bedarbių populiariausia yra viešųjų darbų programa. Tuo tarpu miesto bedarbiai įsidarbinimą sieja ne tik su atlyginimo gavimu, bet ir su savirealizacija, bendravimo poreikiu patenkinimu, tobulėjimu. Dar teigiama, kad kaimo bedarbiai dalyvaudami profesinio mokymo programoje, mokymąsi supranta kaip profesinį tobulėjimą, o miesto bedarbiai mokymąsi supranta kaip asmeninį tobulėjimą. Taip pat miesto bedarbiai daug aktyviau dalyvauja laikino užimtumo priemonėse tam, kad susirastų ilgalaikį darbą.

L. Noreikienės (2009) atliktas tyrimas, kurio metu buvo siekiama atskleisti socialinių, psichologinių veiksnių ir ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo sąveiką, demonstruoja, kad didžioji dalis respondentų mano, kad su esamu išsilavinimu yra sunku susirasti darbą.

Apibendrinant galima teigti, kad atlikti įvairūs tyrimai demonstruoja skirtingus rezultatus. Tačiau galima daryti tokias prielaidas, kad didžioji dalis bedarbių, turinčių žemą išsilavinimą, nesureikšmina profesinės karjeros ir jiems ji nėra tokia aktuali, svarbi kaip geresnį išsilavinimą turintiems bedarbiams. Taip pat bedarbiai nėra linkę skubėti mokytis, kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti tam, kad įsitvirtintų darbo rinkoje. Daugumą jų nori garantijos, kad jų pastangos suteiks darbo vietas. Didesne motyvacija įsidarbinti, įgyti išsilavinimą ar persikvalifikuoti pasižymi mieste gyvenantys bedarbiai. Tuo tarpu kaime gyvenantys bedarbiai mažiau dėmesio skiria darbo paieškai ir savo išsilavinimui.

1.4. Veiksniai, įtakoiantys žmogaus profesinę karjerą

Žmogaus profesinę karjerą lemia įvairūs veiksniai, tokie kaip ekonominiai, kultūriniai, psichologiniai, politiniai ir kt. A. Kasevičiūtė (2010) teigia, kad vidutinio amžiaus žmonės dažnai susiduria su sunkumais prisitaikant prie darbo rinkoje vykstančių sparčių pokyčių. Šio amžiaus žmonės dažnai neobjektyviai suvokia savo padėtį bei situaciją darbo rinkoje. Anot autorės, karjeros planavimą nulemia įvairūs veiksniai. Tai dažnai yra susiję su: asmens ir visuomenės nuostata apie asmens amžių; nepakankama profesinio informavimo sklaida; menka vidutinio amžiaus žmonių profesinio tobulėjimo motyvacija. Dar pažymima, kad profesinės karjeros planavimo sėkmė priklauso nuo individualiai apibrėžtos vizijos. Vizija įtakoja profesinės karjeros planavimo tikslus ir padeda asmeniui suprasti planavimo proceso sąlygas.

A. Pocius, L. Okunevičiūtė – Neverauskienė (2003) pažymi, kad daugelis specialistų, tyrinėjančių nedarbą įtakojančius veiksnius, svarbiausią priežastį dažniau nurodo struktūrinius pokyčius darbo rinkoje ir daug rečiau nurodo asmenines žmogaus savybes. Dar, pasak autorės,

dauguma bedarbių registruojasi darbo biržoje norėdami susirasti darbą, tačiau įsidarbinimo galimybes apsunkina silpna jų profesinio tobulėjimo motyvacija. A. Kasevičiūtė (2010) taip pat teigia, kad dalis bedarbių neturi stiprios motyvacijos sugrįžti į darbo rinką, o tie, kurie nori įsidarbinti nepasitiki savimi ir nežino kaip tai padaryti. Autorė pagrindinį sunkumą, kuris trukdo planuoti žmogaus karjerą, įvardina silpną profesinio tobulėjimo motyvaciją, pasyvumą ir jų amžių.

Ūkio ministerijoje parengtos Lietuvos ūkio plėtros iki 2015 m. ilgalaikeje strategijoje (2002) teigiama, kad nedarbą Lietuvoje sąlygoja žemą kvalifikaciją turintys ar nekvalifikuoti bedarbiai; ekonominė šalies būklė; neigiamas darbdavių požiūris į praradusius darbinius įgūdžius, specialius gebėjimus vyresnio amžiaus bedarbius; motyvacijos stoka ieškoti darbo ir tobulintis.

A. Williams, Borgen Asa-Sophia T. Maglio (2007) atliko tyrimą su bedarbiais ir pateikė pagrindinius veiksnius, kurie trukdo bedarbiams planuoti asmeninę profesinę karjerą: paramos trūkumas; finansiniai sunkumai; tikslų nenusistatymas ir motyvacijos trūkumas. Taip pat pažymimas įgūdžių trūkumas ieškant darbo, bedarbių negebėjimas bendradarbiauti su institucijomis, kurios gali padėti įsidarbinti. Respondentai akcentuoja, kad jie susiduria su aplinkinių diskriminacija. Dar bedarbiai teigia, kad jiems sunku įsidarbinti ir dėl to, nes trūksta kvalifikuotos pagalbos, o įvairios konsultavimo programos nepatenkina bedarbių poreikių.

A. Kasevičiūtė (2010) pateikia profesinę karjerą įtakojančius veiksnius (pagal Pukelį, 2007):

- *socialiniai – ekonominiai* veiksniai (gyvenamoji aplinka, socialinė, ekonominė bei kultūrinė padėtis, gamybinė – kultūrinė aplinka, uždarbis, mokslinė pažanga);
- *ugdymo* veiksniai (darbų pamokos, fakultatyviniai užsiėmimai, pašaukimo veikla);
- *psichologiniai* veiksniai (profesijos rinkimosi sambranda, specialieji gebėjimai, poreikiai, interesai, vertybės, charakteris);
- *sveikatos* veiksniai (bendra organizmo fizinė ir psichinė sveikata: regėjimas, ištvermė, greitis, dėmesingumas, valingumas, ligų nebuvimas, sveikas gyvenimo būdas).

Tuo tarpu Sakalas ir Šalčius (1997) profesinę karjerą įtakojančius veiksnius suveda į išorinius ir vidinius (Kasevičiūtė, 2010):

Vidiniai ir išoriniai profesinę karjerą įtakojantys veiksniai

<i>VIDINIAI</i>	<i>IŠORINIAI</i>
Fiziniai veiksniai: - asmens fizinė sveikata.	Socialiniai veiksniai: - socialinė padėtis; - mokslo įstaigų artumas; - tėvų išsilavinimas bei darbas; - šeimos vertybinės nuostatos.
Psichiniai veiksniai: - patirtis; - savivoka; - interesai; - polinkiai; - intelektas; - gebėjimai; - charakteris; - temperamentas; - savęs vertinimas.	Ekonominiai veiksniai: - šalies ekonominė situacija; - darbo rinkos tendencijos ir padėtis.
Dvasiniai veiksniai: - asmens vertybinės nuostatos; - asmens moralinės nuostatos.	Visuomeniniai veiksniai: - požiūris į išsilavinimą; - požiūris į darbą; - visuomeninių vertybių sistema.

2 lentelėje pateikti duomenys demonstruoja kokie vidiniai ir išoriniai profesinę karjerą įtakojantys veiksniai. Prie vidinių veiksnių yra fiziniai, psichiniai ir dvasiniai, o prie išorinių veiksnių yra priskiriami socialiniai, ekonominiai ir visuomeniniai veiksniai.

Vidutinio amžiaus žmonių karjeros planavimo problemos ir jas lemiantys veiksniai (pagal A. Kasevičiūtę, 2010)

Žmonių tikslinė grupė	Vyraujančios problemos šioje tikslinėje grupėje	Problemą įtakojantys veiksniai
Ilgalaikiai vidutinio amžiaus bedarbiai	Neturi reikiamos kvalifikacijos	Edukaciniai
	Realus darbo rinkos nepažinimas	
	Informacijos stoka	
	Karjeros plano neturėjimas	Socialiniai/ Ekonominiai
	Diskriminacija dėl amžiaus	
	Pasyvumas	
Keičiantys darbą vidutinio amžiaus asmenys	Nepakankama motyvacija	Asmeniniai
	Neturi reikiamos kvalifikacijos	Edukaciniai
	Realus darbo rinkos nepažinimas	
	Informacijos stoka	

	Karjeros plano neturėjimas	
	Diskriminacija dėl amžiaus	Socialiniai/ Ekonominiai
Moterys po ilgų motinystės atostogų	Realus darbo rinkos nepažinimas	Edukaciniai
	Karjeros plano neturėjimas Informacijos stoka	

Pateiktoje A. Kasevičiūtės (2010) 3 lentelėje matyti išskirtos žmonių grupės, vyraujančios problemos toje grupėje ir tas problemas įtakojantys veiksniai. Daugiausiai įtakos turintys veiksniai – edukaciniai.

R. Laužackas, V. Tutlys, I. Kučingytė ir kt. (2003) pažymi, kad ne visi suaugusieji turi galimybę tobulėti, todėl reikia atkreipti dėmesį į suaugusiųjų mokymosi prieinamumo vaidmenį sprendžiant nedarbo problemas. Mokymosi prieinamumo problemas yra sudėtingesnės ten, kur žmonės turi žemą išsilavinimą. Didesnė tikimybė geresnį darbo pasiūlymą gauti jaunam bedarbiui, turinčiam aukštesnį išsilavinimą, o žemesnį išsilavinimo lygį ir žemesnės kvalifikacijos bedarbiams dažniausiai pasiūlomas praktinis mokymas darbo vietoje pagal subsidijuojamų darbų sutartis.

Toliau kalbant apie švietimą, kuris yra vienas iš svarbiausių įsidarbinimo veiksnių, teigiama, kad kaimuose gyvenantys žmonės patiria daugiau sunkumų keliant kvalifikaciją ar persikvalifikuojant, nes jis laikomas ne tokiu svarbiu veiksmu įsidarbinant, kaip miesto žmonėms (Youth unemployment in rural areas, 2000).

R. Laužacko, V. Tutlio, I. Kučingytės ir kt. (2003) atlikto tyrimo duomenys atskleidžia bedarbiams kylančias kliūtis, kurios trukdo tobulėti profesiniu požiūriu.:

1. *Objektyvios*. Kliūtys yra susijusios su šiandieniniame pasaulyje vykstančia konkurencija. Palankesnės įsidarbinimo ir profesinio tobulėjimo galimybės yra suteikiamos jaunesniems žmonėms.
2. *Subjektyvios*. Kliūtys susijusios su vyresnio amžiaus žmonių mokymosi ir prisitaikymo prie naujų veiklos pasaulio sąlygų. Dažnai vyresnio amžiaus žmonių kvalifikacija neatitinka nuolatos kintančių šiandieninės darbo rinkos reikalavimų. Daugelis vyresnio amžiaus bedarbių susidaro neigiamą įspūdį apie mokymosi poveikį įsidarbinimui, nes trūksta efektyvių ir koordinuotų socialinių partnerių pastangų spręsti įsidarbinimo problemas, taip pat sudėtinga ekonominė situacija, ribotos finansinės galimybės.

Dar R. Laužacko, V. Tutlio, I. Kučingytės ir kt. (2003) atlikto tyrimo duomenys atskleidžia, kad nemažos dalies bedarbių nuomone jie negali įgyti profesinės kvalifikacijos ar ją tobulinti, nes neturi lėšų apmokėti išlaidoms, kurios susijusios su tolesniu mokymusi. Taip pat ne visi bedarbiai gali mokytis pagal juos dominančias mokymo programas, nes norint į jas pretenduoti reikia turėti darbdavio pažymą, liudijančią apie įdarbinimą po mokymo. Dar viena

nurodyta bedarbių mokymosi kliūtis yra laiko stoka. Šis veiksnys labiausiai dominuoja tarp kaime gyvenančių žmonių, kurie turi individualius ūkius ir užsiregistravusiems darbo biržoje tik dėl papildomų socialinių garantijų. Daugelis bedarbių nurodė (gyvenantys kaime), kad profesinis mokymas jiems yra neprieinamas, nes vykdomas toli nuo jų gyvenamosios vietos.

R. Laužacko, V. Tutlio, I. Kučingytės ir kt. (2003) pateikia tyrimo rezultatais paremtas priežastis, dėl kurių bedarbiai negali mokytis: mokymo programų trūkumas, amžius, negalia, asmeninės priežastys, per didelis mokestis, geografiškai nepatogi vieta, laiko stoka, vaiko auginimas ir informacijos stoka. Be to, G. Noordzij, E. A. J. Van Hooft, H. Van Mierlo ir kt. (2013) pažymi, kad žmogus galėtų susirastų darbą yra reikalingi tam tikri gebėjimai ir tinkamas elgesys. Žmogui susiduriant su vis pasikartojančia nesėkminga darbo paieška, tampa vis sunkiau save motyvuoti ieškoti darbo.

Apibendrinant galima teigti, kad veiksnių, įtakančių žmogaus profesinę karjerą literatūroje yra išskiriama labai daug. Visi autorių pateikti veiksniai įtakoja kiekvieno žmogaus profesinę karjerą. Jie yra labai svarbūs, nes nuo jų priklauso žmogaus gyvenimo kokybė.

1.5. Bedarbių įtraukimas į darbo rinką

Pasak J. Moskvina, L. Okunevičiūtė – Neverauskienė (2011), bedarbių įtraukimas į darbo rinką yra vienas iš svarbiausių šiuolaikinių išsivysčiusių šalių prioritetų. A. Kasevičiūtė (2010) pažymi, kad žmogus, norintis turėti darbą, turi atsakingai planuoti savo karjerą. „Karjeros planavimo procesas – sudėtinga asmens realizavimo ir profesinių lūkesčių išsi/pildymo schema“ (p. 10). Taip pat autorė teigia, kad asmuo privalo nuolat atnaujinti turimas žinias ir įgūdžius. Jis turi kelti kvalifikaciją ir persikvalifikuoti.

Anot A. Gumuliauskienės, D. Augienės, L. Bobrovos ir kt. (2002), vykstantys spartūs pokyčiai pasaulyje, kurie reikalauja naujų profesijų ir specialybių, žmogui sudaro sunkumų įsivaizduoti, kokios profesijos bus reikalingos ateityje.

Kaip teigia D. Bukantaitė, L. Žiužnienė (2009), darbo rinkos politikai įgyvendinti Lietuvoje yra sukurta darbo rinkos institucijų sistema – Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba ir Lietuvos darbo birža. Lietuvos darbo birža daug dėmesio skiria bedarbių integravimui į darbo rinką. Taip pat siekia, kad bedarbiams būtų suteiktos tam tikros užimtumo rėmimo programos. Tačiau dauguma ilgalaikių bedarbių, registruotų darbo biržoje, nenori dalyvauti darbo biržos siūlomose persikvalifikavimo ar kvalifikacijos įgijimo priemonėse, o jei įsidarbina, tai neišdirba ilgesnį laiką. Tokie žmonės dažniausiai neturi profesinio pasirengimo arba turi nepaklausią darbo rinkoje profesiją arba menką darbinės veiklos praktiką. Užsitęsęs nedarbui bedarbiams tampa sunku keisti profesiją, blogėja materialinė padėtis.

Todėl, anot autorių, tam, kad žmogus prisitaikytų prie darbo rinkos pokyčių, visų pirma turi tinkamai pasirengti karjerai. Todėl išskiria penkis pasirengimo karjerai principus (Gumuliauskienė, Augienė, Bobrova ir kt., 2002):

1. *Viskas nuolat keičiasi ir kinta.* Žmogus privalo suvokti, kad karjera turi būti tęstinis ir visą gyvenimą trunkantis procesas. Todėl ypatingas dėmesys turi būti skiriamas lankstumui. Būtina suvokti, kad negalima daryti vieno ir galutinio sprendimo.
2. *Mokymasis yra tęstinis reiškiny.* Šis procesas reikalauja naujų žinių, gebėjimo keistis, atsinaujinimo, prisitaikymo. Tęstinis mokymasis yra pagrįstas „mokymusi mokytis“, kuris įgyja svarbią reikšmę ir svarbą žmogaus ateities planams.
3. *Pašaukimo ir tinkamumo svarba.* Šiandien iš žmogaus yra reikalaujama anksti suvokti savo pašaukimą. „Pašaukimas yra veiklos motyvacinių, potencialių, charakteringų asmenybės savybių derinys, lemiantis darbinio gyvenimo kokybę ir prasmę“ (p. 19). Taigi, labai svarbu yra jausti, ar esi tinkamas tam tikram darbui. Autorės pažymi, kad renkantis karjeros kelią reikia klausyti savo širdies balso, nes viską nuspręsti vadovaujantis vien protu yra neįmanoma. Žmonės reikėtų skatinti protingai rizikuoti, nes baimė suklupti neleidžia iš klaidų pasimokyti.
4. *Dėmesys procesui.* Svarbu žmogų skatinti siekti ne galutinio užsibrėžto tikslo, o nusibrėžti plačią ateities viziją, nusistatyti pagrindinę kryptį, o ne siaurą specifinę kryptį.
5. *Pasinaudoti kitų žmonių pagalba.* Ne viską žmogus gali padaryti vienas, todėl tiek gyvenimo, tiek karjeros etape yra reikalinga ir kitų žmonių pagalba (šeimos narių, draugų ir pan.).

A. Gumuliuskienė, D. Augienė, L. Bobrova ir kt. (2002) taip pat teigia, kad kiekvienas žmogus, siekdamas įsitvirtinti darbo rinkoje, turi gerai suvokti šią šiuolaikinę darbo rinkos traktuotę, jos pasiūlos ir paklausos santykį. Dar autorės akcentuoja, kad profesinės veiklos siekiai priklauso nuo žmogaus interesų, gebėjimų ir polinkių.

R. Laužackas, E. Danilevičius, O. Gurskienė (2004) pabrėžia profesinio rengimo svarbą. Autoriai teigia, kad žmogus, norėdamas įsidarbinti, visų pirma turi nuolatos atnaujinti savo kvalifikaciją, pastoviai dalyvauti profesiniame rengime. Įsidarbinimo pagrindas yra žmogaus kvalifikacija, kuri turi tenkinti darbo pasaulio reikalavimus. Autoriai taip pat teigia, kad žmonėms yra būtina padėti planuojant savo profesinę karjerą.

Tuo tarpu D. Simėnas (2013) rašo apie kitą kovos su nedarbu būdą teigdamas, kad Lietuvoje populiarūs valstybės lėšomis finansuojami perkvalifikavimo kursai, nedarbo mažinti nepadedą. Tokias išvadas pateikia LLRI (Lietuvos laisvosios rinkos instituto) ekspertai, kurie išanalizavo darbo santykių reguliavimą ES šalyse. Tyrimo išvadose yra teigiama, kad Lietuva turėtų vadovautis Estijos bei kitų šalių pavyzdžiais ir didinti darbo santykių lankstumą. O

elgiamasi priešingai – didina darbo santykių saugumą, keliami socialinių išmokų dydžiai, branginama darbo vietos kaina ir taip yra sumažinama galimybė įsidarbinti. Teigiama, kad Lietuva linkusi vadovautis prancūzų patirtimi – išlaidavimas perkvalifikavimo kursams. Lietuvoje po darbo biržos organizuotų mokymų įsidarbinti pavyko tik vienam iš trijų asmenų. Po persikvalifikavimų kursų sėkmingai pradėjęs dirbti žmogus mokesčių mokėtojams jau būna kainavęs 129.000 litų. Na, o didesnę gyventojų užimtumą Europos šalys pasiekė darbo rinkoje įgyvendindamos darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą (angl. flexicurity).

Anot A. Gumuliauskienės, D. Augienės, L. Bobrovos ir kt. (2002), asmuo, siekdamas įsitvirtinti darbo rinkoje, turi gerai išmanyti savo sprendimų sudedamuosius komponentus, kurie padeda įvertinti savo galimybes siekiant užsibrėžto tikslo:

1. *Įsisąmoninimas*. Šiame etape pripažįstama ir suvokiama problema. Skatinamas asmuo siekti užsibrėžto tikslo plėtojant kompetenciją, siekiant atitinkamo išsilavinimo lygio, kryptingos mokymo ar studijų programos pasirinkimo.

2. *Alternatyvų iškelimas*. Šiame etape žmogus sugrupuoja profesijas į potencialias ir alternatyvias.

3. *Informacijos rinkimas*. Renkama informacija apie norimą profesiją.

4. *Aplinkos studijavimas*. Ekonominės, politinės, socialinės šalies situacijos analizė tam, kad būtų galima įvertinti aplinkos įtaką profesijos pasirinkimui ir tolesnes perspektyvos galimybes.

5. *Savęs pažinimas*. Asmenybės savianalizė.

6. *Sprendimas*. Analizuojama, apibendrinama informacija apie save, aplinką, profesijas ir padaromos išvados apie savo profesinės karjeros kryptį ateityje.

7. *Sprendimo taikymas*. Siekis pritaikyti savo pasirinktą (racionalų ar neracionalų) sprendimą realiame gyvenime, visuomeninėje veikloje. Yra išskiriamos kelios darbo paieškos galimybės, kurias, norintis įsidarbinti žmogus, privalo žinoti:

- *žiniasklaida* (vietiniai, respublikiniai, regioniniai spaudiniai, TV, radijas);
- *karjeros konsultavimo centrai*;
- *darbo diržų teikiamos paslaugos*;
- *individualių įdarbinimo agentūrų paslaugos*;
- *asmeninių pažinčių ryšiai*;
- *informacinės technologijos* (įvedant duomenis į duomenų bazę, užpildant talentų banko kortelę).

8. *Grižtamasis ryšys*. Šis etapas yra taikomas tada, kai asmenybė įsitvirtina arba neįsitvirtina darbo rinkoje. Tada asmuo gali analizuoti savo veiklą, nustatyti plusus ir minusus tam, kad galėtų priimti sprendimą.

Tačiau autorės dar pabrėžia, kad įsitvirtinti darbo pasaulyje įtakos turi ne tik profesinės žinios, gabumai, pažintys, interesai, bet ir racionalių sprendimų priėmimas ir jų planavimas. Žmogus turi mokėti veikti racionaliai, mokėti lyginti įvairius duomenis apie save ir profesijas.

Kitas svarbus būdas, kurį turi padaryti kiekvienas ieškantis darbo – gyvenimo aprašymo parengimas. „Gyvenimo aprašymas – tai asmeninis skelbimas, kuriuo stengiamasi įtikinti darbdavį leisti atvykti į pokalbį (Gumuliauskienė, Augienė, Bobrova ir kt., 2002, p. 34). Žmogus rašydamas gyvenimo aprašymą turi nuosekliai apgalvoti kiekvieną žodį. Svarbu rašyti gyvenimo aprašymą galvojant apie tokius klausimus, kurios užduotų būsimas darbdavys:

- Kodėl turėtume pokalbiui pakviesti Jus, o ne kitą kandidatą?
- Ką Jūs man galite pasiūlyti?
- Kokių įgūdžių turėdamas ateinate į mūsų organizaciją?
- Ar Jūs būsite vertas to darbo užmokesčio?
- Kaip Jūs spręsite mūsų problemas?“ (Gumuliauskienė, Augienė, Bobrova ir kt., 2002p. 34).

Dar akcentuojama, kad neužtenka vieną kartą parengti gyvenimo aprašymą. Kiekvieną kartą eidamas žmogus ieškoti darbo, privalo parengti naują. Nuo to, kaip asmuo išmoks parengti savo gyvenimo aprašymą, gali priklausyti jo asmeninės karjeros ir viso gyvenimo aspiracijų realizavimo sėkmė. Taip pat svarbu, ne tik pateikta informacija gyvenimo aprašyme, bet ir žinoti bei laikytis tikslios gyvenimo aprašymo formos, nedaryti gramatinių klaidų t.t.

A. Gumuliauskienė, D. Augienė, L. Bobrova ir kt. (2002) teigia, kad norintys gauti darbą, turi padaryti išpūdį darbdaviui pokalbio metu. Autorės pateikia tokias rekomendacijas, kaip elgtis per pokalbį su darbdaviu: visada pagarbiai, teigiamai atsiliepti apie savo viršininką; su entuziazmu kalbėti apie savo buvusius pavaldinius; svarbu, kad žmogus būtų įsitikinęs, kad gali pagrįsti savo pareikštą teiginį; nekalbėti apie patirtį, kurios iš tikrųjų neturima; tiksliai nurodyti pareigas, išsilavinimą; nesizeminti, nemaldauti darbo; nesiginčyti su darbdaviu; tiksliai išvardinti kvalifikacijas; nedominuoti pokalbyje; niekada nesiderėti dėl atlyginimo; pokalbio metu negerti, nevalgyti, nerūkyti; būti susikaupusiam.

J. Morovska, L. Okunevičiūtė Nevrauskienė (2011) pažymi darbo rinkos politikos priemonių svarbą asmens įsidarbinimui. Autorės teigia, kad darbo rinkos politikos (DRP) priemonės yra valstybės intervencija į darbo rinką, kuri nukreipia į konkrečiai apibrėžtas gyventojų grupes. Priemonės skirstomos į aktyvias ir pasyvias. Aktyvios – profesinis mokymas; darbo rotacija ir pasidalijimas; užimtumo rėmimas; neįgaliųjų integracija; tiesioginis darbo vietų kūrimas; pradedančiųjų savo verslą rėmimas. Pasyvios – nedirbančiųjų pajamų palaikymas ir parama jiems; ankstyvas išėjimas į pensiją.

G. Sabaliauskienė (2009) taip pat teigia, kad siekiant padėti bedarbiams integruotis į darbo rinką, padidinti jų įsidarbinimo motyvaciją ir mažinti nedarbą, reikia taikyti aktyvias darbo rinkos politikos priemones. Autorė pateikia lentelėje (žr. 3 priedas, 15 lentelė) aktyvias darbo rinkos politikos priemones, kurios taikomos atitinkamoms darbo ieškančių asmenų grupėms. Priemonės: profesinis mokymas; neformalus švietimas; įdarbinimas subsidijuojant; darbo įgūdžių įgijimo rėmimas; viešieji darbai; subsidijuojamų darbo vietų steigimo subsidijavimas; vietinių užimtumo iniciatyvų įgyvendinimas; savarankiško užimtum rėmimas; socialinių įmonių administravimas; profesinės reabilitacijos programa; darbo rotacija. Profesinio mokymo ir neformalaus švietimo programos gali būti taikomos tiek bedarbiams, tiek asmenims, kurie yra įspėti apie atleidimą iš darbo. Bedarbių profesinis orientavimas, apmokymas yra vykdomas pagal specialias programas, kurios orientuotos į pokyčius darbo rinkoje ir ekonominėse srityse. Bedarbiai, kurie dalyvauja profesinio rengimo programose turi galimybę įgyti papildomą arba naują kvalifikaciją ir padidinti savo galimybes konkuruoti darbo rinkoje. Profesinio mokymo ir neformalaus švietimo priemonės skiriasi tuo, kad profesiniame mokyme įgyjama nauja kvalifikacija, tuo tarpu pagal neformaliojo švietimo programą bedarbis gali atnaujinti jau turimą kvalifikaciją. Viešųjų darbų programa dažniausia siūloma asmenims, kurie neturi jokios kvalifikacijos. Tokia laiko užimtumo priemonė yra populiari tarp kaimo bedarbių. Tokiu būdu jie turi galimybę užsidirbti pragyvenimui. Taip pat viešieji darbai suteikia galimybę laikinai įsidarbinti žemos kvalifikacijos, darbo neturinčius darbuotojus.

Tačiau, pastebima ir problemų, kurios apsunkina bedarbių mokymąsi, kvalifikacijos kėlimą. R. Laužackas, E. Danilevičius, O. Gurskienė (2004) pateikia problemas, kurios apsunkina suaugusiųjų mokymąsi: nepakankamas mokymosi prieinamumas; lėtai yra įgyvendinami užimtumo strategijos reikalavimai, kurie keliami profesiniam rengimui; neišplėtotą suaugusiųjų mokymosi infrastruktūrą; neefektyvų švietimo valdymą ir profesinio rengimo politikos koordinavimą; žema mokymo personalo kvalifikacija.

Akivaizdu, kad literatūroje pateikta daug įtraukimo į darbo rinką būdų. Pagrindinis reikalavimas asmeniui, kuris tikisi įsidarbinti ir išlaikyti darbo vietą – kvalifikacija. Bedarbiui yra suteikiamos galimybės įgyti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, tik viskas priklauso nuo noro, poreikių, motyvacijos pasinaudoti teikiamomis galimybėmis.

1.6. Asmens galimybės skirtingais amžiaus tarpsniais, įtakojančios profesinį tobulėjimą ir įsidarbinimo motyvaciją

Motyvacija yra apibūdinama gana įvairiai. G. Sabaliauskienė (2009) teigia, kad asmenybė yra veikli būtybė ir poreikiai yra žmogaus aktyvumo šaltinis. L. Jovaiša (2007) teigia,

kad motyvacija yra toks psichofiziologinis procesas, reguliuojantis žmogaus veiklą ir santykius su aplinka.

T. Lileikienė, R. Petkevičiūtė (2003) teigia, kad motyvacijos sąvoka padeda suprasti žmogaus veiksmus, kuriuos paskatina tam tikri motyvai. Motyvas reguliuoja asmens veiksmus, nukreipia į tam tikrą veiklą. Pirmasis motyvacijos šaltinis yra mūsų poreikiai. Dar autorės teigia, kad žmogaus gebėjimas susidaryti ugdymosi planą ir numatyti savo karjeros kelią – tai suvokimas, jog sėkmė priklauso nuo jo įdėtų pastangų siekiant tikslo. Vidiniai mokymosi motyvai formuoja asmenybės požiūrį į karjerą. Nuolatinio mokymosi gebėjimai yra bendrųjų gebėjimų dalis. Asmens pasirengimas nuolat mokytis yra viena iš svarbiausių karjeros plėtros ir jos išsaugojimo sąlygų.

Anot G. Sabaliauskienės (2009), bedarbių įsidarbinimo motyvacijos skatinimas turi būti orientuotas į kvalifikacijos tobulinimą ir naujų darbinių įgūdžių įgijimą. Teigiama, kad suaugusieji mokosi skatinami asmeninių ir profesinių motyvų. Taip pat autorė teigia (pagal A. Maslow), kad žmones dirbti skatina noras patenkinti savo poreikius, kurie yra suskirstyti į penkias kategorijas:

1. *Fiziologiniai poreikiai*. Šie poreikiai yra reikalingi išgyvenimui (miegas, alkis ir t.t.).
2. *Saugumo ir ateities poreikiai*. Tai apsauga nuo aplinkos pavojų, taip pat įsitikinimas, kad fiziologiniai poreikiai bus ateityje patenkinti.
3. *Socialiniai poreikiai*. Noras pritapti, bendrauti, jausti paramą.
4. *Pagarbos poreikis*. Savigarba, pripažinimas.
5. *Noras parodyti savo potencialias galimybes (saviraiškos reikšmė)*.

Svarbiausi poreikiai yra fiziologiniai, o aukščiausi – savirealizacijos. Žmogus visada siekia patenkinti kokį nors poreikį. Kada yra patenkinamas vienas poreikis, kitas užima jo vietą. Naudojantis A. Maslow teorija galima nustatyti, kas lemia žmogaus norą dirbti (Sabaliauskienė, 2009).

Herr E. L., Cramer S. H., Niles S. G., (2003) profesinėje karjeroje, kaip labai svarbų veiksmą akcentuoja teisingą profesinio sprendimo priėmimą. Visų pirma, norint priimti teisingą sprendimą, reikia žinoti savo vertybes ir prioritetus. Sprendimų priėmimo teorijoje sprendimas apibūdinamas kaip procesas, kurio pagrindą sudaro racionalumas ir vienos alternatyvos pasirinkimas tam tikru metu.

Dar G. Sabaliauskienė (2009) remdamasi H. J. Herber (1985) akcentuoja, kad siekiant žmogui save realizuoti yra svarbi sukaupta patirtis, kvalifikacijos kėlimas, prioritetų nustatymas, atsakomybė už savo pasirinkimą ir gebėjimų ugdymas.

R. Laužacko, V. Tutlio, I. Kučingytės ir kt. (2004) atlikto tyrimo duomenys demonstruoja, kad nedirbantis jaunimas, kuris yra veikiamas neigiamos asmeninės mokymosi patirties, įgytos mokykloje, neturi motyvacijos siekti kvalifikacijos, reikiamų gebėjimų mokytis.

Nagrinėjant bedarbių požiūrį į profesinę karjerą, motyvacija turi būti nagrinėjama kaip paskata dirbti, planuoti/realizuoti profesinę karjerą. E. Laumenskaitė, N. Petkevičiūtė (2004) teigia, kad žmogaus motyvaciją, kaip norą dirbti, lemia tam tikrų poreikių patenkinimas. Profesinės karjeros plėtojimo trukdis gali būti žinių bei sugebėjimų stoka. Tačiau, jei asmuo nori, gali įsidarbinti ir plėtoti profesinę karjerą. Pagrindinis motyvas, kuris skatina žmones dirbti – pinigai. Tačiau bedarbiams yra suteikiama socialinė parama, kuri slopina asmens motyvaciją įsidarbinti, mokytis, tobulėti. Yra bedarbių, kuriems patogiu gyventi iš jiems skirtos socialinės paramos.

J. Dobulevičiūtė (2009) pateikia veiksnius, kurie veikia kaip motyvai ir paaiškina, kas skatina žmones pradėti rūpintis savo karjera: prasidedantis senėjimas; atsirandantis nuobodulys; nereikalingumo jausmas; kvalifikacijos nebūvimas; supratimas apie karjeros pasirinkimų nykimą. Visi šie išvardinti veiksniai yra susiję su visavertiškumo ir nepasitenkinimo jausmais.

R. Krauklytės (2009) teigimu, suaugusieji matydami kaip sparčiai keičiasi darbo rinka, profesijų pasaulis, pradėjo palankiai žiūrėti į naujų žinių ir gebėjimų įgijimą, tačiau apsisprendimą profesiniam tobulinimuisi lemia įvairūs motyvai – vidiniai ir išoriniai. Motyvaciją, kaip norą siekti karjeros, lemia poreikių patenkinimas. Poreikiai profesiniam tobulėjimui yra nulemti ne tik besikeičiančios darbo rinkos, bet ir asmens fizinių, psichinių ir psichologinių savybių. Kuomet asmuo suvokia kompetencijų ir žinių poreikį, tada atsiranda poreikis profesiniam tobulinimuisi. Poreikius profesiniam tobulinimuisi veikia dabartinės ir ateities aplinkos reikalavimai – kultūriniai, socioekonominiai, politiniai, šeimos ir asmeniniai aspektai. Šie poreikiai turi skatinti žmones dalyvauti visuomeniniame gyvenime, būti visaverčiu, pripažintu.

A. Stasiukynienė (2005) pabrėžia, kad suaugusiems svarbu išoriniai motyvaciniai faktoriai, bet svarbiausia yra vidinė motyvacija. Autorė teigia, kad normalus žmogus turi turėti vidinę motyvaciją tobulėti ir siekti. Bedarbiai turėtų būti motyvuoti tobulėti, mokytis, nes visa tai jiems gali padėti įsidarbinti.

L. Okunevičiūrė – Neverauskienė, A. Pocius (be metų), siekė išsiaiškinti bedarbių profesinio tobulėjimo motyvaciją ir atliko tyrimą. Tyrimo duomenys demonstruoja, kad tik 6 proc. respondentų norėtų, kad darbo birža nukreiptų juos mokytis į darbo rinkos profesinio mokymo kursus. Tai parodo, kad profesinio tobulėjimo motyvacija yra itin žema. Net 81 proc. respondentų nesutiktų dalyvauti darbo biržos finansuojamame profesiniame mokyme ir 13 proc. negali pasakyti, ar dalyvautų darbo biržos finansuojamose kursuose.

E. Laumenskaitė, N. Petkevičiūtė (2004) teigia, kad sėkminga žmogaus profesinė karjera daugiausia priklauso nuo asmens, kuris turi motyvuoti save formuoti karjerą. Motyvacija išskyla kaip vidinė jėga, formuojant karjerą ir siekiant profesinės kompetencijos. Autorės teigia, kad motyvaciją, kaip norą siekti karjeros, lemia žmogaus poreikių patenkinimas. Dauguma žmonių, kurie siekia karjeros suvokia ir įvertina asmeninę atsakomybę.

Taigi, sėkminga asmens karjera daugiausiai priklauso nuo jo paties. Anot autorių, šiandien dauguma žmonių supranta ir įvertina, kad asmeninės karjeros valdymas lemia profesinės karjeros sėkmę.

T. Lileikienė, R. Petkevičiūtė (2003) teigia, kad asmens požiūriui į karjerą didelę įtaką turi pati asmenybė ir ją veikiantys socialiniai, ekonominiai, psichologiniai faktoriai. Taigi, nagrinėjant bedarbių požiūrį į profesinę karjerą yra svarbu aptarti ir psichologinę problemas pusę.

Svarbu sutelkti dėmesį į biheviorizmo ir humanizmo teorijas. Biheviorizmo teorija apibūdina žmogaus prigimties modelį, kuris yra pagrįstas teiginiu, jog gyvenime kiekvienas turi grumtis už savo būtį. Ši teorija nagrinėja elgesį kaip vienintelį psichologijos objektą ir visiškai nesidomi vidine asmenybės struktūra. B. Skinneris teigia, jog asmenybės teorija yra nereikalinga, nes užtenka išmokyti programuoti ir valdyti individų elgesį. Bihevioristinė žmogaus prigimties teorija yra galima, tačiau ją sunku pritaikyti šiuolaikinėmis gyvenimo sąlygomis, nes ji traktuoja pasaulį kaip manipuliacinę sistemą. Na, o humanistinė psichologija yra atsvara biheviorizmui. Jos pradininkai – C. Rogersas su A. Maslow. Humanistinė žmogaus prigimties teorija asmenybę traktuoja kaip savarankišką, motyvuotą, turinčią potencialių jėgų spręsti savo problemas, tobulėti. Taigi, humanizmo teorija atskleidžia žmogaus ir aplinkos santykį, o tai yra būtina šiuolaikinės karjeros požiūriu (Lileikienė, Petkevičiūtė, 2003).

Kalbant apie suaugusiųjų požiūrį į profesinę karjerą, svarbu aptarti amžiaus grupes. Aptartos amžiaus grupės leis suvokti kas kiekvienam amžiaus tarpsniui yra būdinga ir kokią įtaką gali daryti bedarbių požiūriui į profesinę karjerą.

A. Stasiukynienė (2005), pateikia suskirstytus suaugusiuosius pagal amžiaus grupes (pagal D. Beresnevičienę):

- *18 – 22 metai.* Tai yra vyresniųjų paauglių amžiaus tarpsnis. Šiame amžiaus tarpsnyje suaugusieji yra labiausiai linkę mokytis. Jiems yra keliamos tokios užduotys: autonomiškumo įgijimas; lyties identiteto ir profesijos pasirinkimo.

- *22 – 34 metai.* Tai – jaunųjų suaugusiųjų tarpsnis. Teigiama, kad šio amžiaus žmonėms atsiranda sunkumų mokantis. Sunkumus įtakoja šio amžiaus tarpsnio žmonėms keliami reikalavimai: šeimos kūrimo, darbo ir t.t.

- *34 – 60 metai* – suaugusiojo žmogaus amžiaus tarpsnis. Keliami uždaviniai: valdyti

karjerą, tvarkyti namų ūkį, auklėti vaikus, puoselėti vedybinius santykius. Būtų galima teigti, kad šio amžiaus žmonėms vėl padidėja galimybė mokytis, tobulėti, nes prieš tai buvusiame amžiaus tarpsnyje atliekamos užduotys jau nebeužima tiek daug laiko, todėl asmuo gali daugiau laiko skirti savo profesinei karjerai. Taigi, šame tarpsnyje bedarbis turėtų būti suinteresuotas į savo karjerą. Įgyti specialybę, kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti.

- *60 – 75 metai.* Tai vyresniųjų suaugusiųjų amžiaus tarpsnis. Uždaviniai – puoselėti intelektualinę energiją, formuoti požiūrį į mirtį, pritaikyti energiją naujiems vaidmenims. Šio amžiaus tarpsnio žmonės dėl darbo mokytis kaip ir prasmės nebeturi, tačiau žmogus turėtų norėti užpildyti savo išsilavinimo spragas. Na, o 75 metų žmogus (ilgaamžis) turi galimybę aktyviai dalyvauti mokslo ir visuomenės gyvenime.

Kaip matyti iš pateiktų žmogaus amžiaus grupių, poreikis dirbti atsiranda 22 – 24 metuose, o poreikis planuoti savo profesinę karjerą – 18 – 22 metuose. Vyresniųjų suaugusiųjų amžiaus tarpsnyje (34 – 60 m.) žmogus gali daugiau laiko skirti asmeninei karjerai.

4 lentelė

Super (1990) ir jo išskirtos 5 profesinės karjeros stadijos (paimta iš N. Petkevičiūtės, 2006)

Etapo nr.	Etapo pav.	Uždaviniai šiame etape	Amžius
1 etapas	Augimas	Fantazija – savęs atradimas atsižvelgiant į asmeninius interesus, įgūdžius, prioritetus	Amžius: 4 – 10 m.
2 etapas	Tyrinėjimas	Parengiamasis – savęs atradimas dalyvaujant įvairiose diskusijose, vaidmenų atlikimas, stebėjimas Pereinamasis – savęs atradimas, grindžiamas darbo patirtimi, atsakomybės jausmu Bandomasis – pirmasis įsidarbinimas; mokymasis ir/ar profesinis rengimas suėjus 16 metų	Amžius 10 – 15 m. Amžius: 15 – 18 m. Amžius: 18 – 24 m.
3 etapas	Įsitvirtinimas	Įsmėginimas, įsipareigojimas ir stabilizavimas Pažanga	Amžius: 24 – 30 m. Amžius: 30 – 44 m.
4 etapas	Palaikymas	Tvirtėjimas	Amžius: 44 – 60 m.
5 etapas	Nykimas	Lėtėjimas Pasitraukimas, išėjimas į pensiją	Amžius: 60 – 65 m. Amžius: 65 m. ir daugiau

Pateiktoje 4 lentelėje matyti, kad žmonės darbo vaidmenimis siekia gyvenimo pilnatvės. Čia didelę reikšmę turi karjeros branda, kuri nusako žmogaus pasirengimą priimti profesijos pasirinkimo sprendimus, gebėti rinkti informaciją apie įvairius mokymo kursus, darbo vietas. Visa tai leidžia siekti užsibrėžtų tikslų.

J. Dobulevičiūtė (2009) teigia, kad viena pagrindinių žmogaus asmenybės vystymosi užduočių yra vadovavimas savo karjerai. Ši užduotis yra sprendžiama pagal psichoanalitinės asmenybės raidos teoriją. Remiantis šia teorija žmogus pereina tam tikrus etapus ir atlieka tam tikras gyvenimo užduotis:

1. *Kūdikystė (nuo gimimo iki 2 metų)*. Socialinis prisirišimas, supratimas, emocinis vystymasis.
2. *Ankstyvoji vaikystė (nuo 2 iki 4 metų)*. Vaikščiojimas, fantazija, savikontrolė, žaidimai, kalba.
3. *Ankstyvasis mokyklinis amžius (nuo 4 iki 6 metų)*. Ankstyvasis motorinis vystymasis, rolės identifikavimas, savigarbos vystymasis.
4. *Vidutinis mokyklinis amžius (nuo 6 iki 12 metų)*. Draugystė, savęs vertinimas, komandinis žaidimas.
5. *Jaunesnysis paauglystės mažius (nuo 12 iki 18 metų)*. Fizinis subrendimas, emocinis vystymasis, draugystė su priešingos lyties asmeniu.
6. *Vyresnysis paauglystės amžius (nuo 18 iki 22 metų)*. Autonomiškumas nuo tėvų, profesijos pasirinkimas, lyties prižolės identitetas.
7. *Jaunas suaugęs (nuo 22 iki 34 metų)*. Darbas, vestuvės, motinystė, tėvystė, gyvenimo stiliaus suradimas.
8. *Vidutinis suaugęs (nuo 34 iki 60 metų)*. Vadovavimas savo karjerai, namų ūkio tvarkymas, vaikų auklėjimas.
9. *Vyresnysis suaugęs (nuo 60 iki 75 metų)*. Intelektinės energijos rėmimas, požiūrio į mirtį susiformavimas.
10. *Senatvės amžius (nuo 75 iki mirties)*. Fizinį pokyčių įveikimas.

Iš pateiktų žmogaus vystymosi fazių ir uždavinių matyti, kad ryškiausiai karjeros poreikis pasireiškia jauno suaugusiojo ir vidutinio suaugusiojo amžiuje. Taigi, bręstant asmenybei turi būti išspręstos visos žmogaus gyvenimo fazių užduotys. O viena pagrindinių užduočių – vadovavimas savo karjerai (Dobulevičiūtė, 2009).

Anot A. Petrausko (2005), visose bedarbių amžiaus grupėse galima išvelgti neigiamų bedarbystės pasekmių, bet sunku išskirti, kuri amžiaus grupė yra pažeidžiamiausia. Vieni teigia, kad tai vyresnio amžiaus asmenys (daugiau kaip 50 metų), kiti teigia, kad jauni, nerandantys darbo asmenys yra linkę greitai pasiduoti, užsiima nusikalstama veikla.

J. Moskvina, L. Kunevičienė Neverauskienė (2011) pažymi, kad asmenys, kurie neturi darbo, gali patirti sunkių padarinių ne tik materialine, bet ir moraline prasme – atsiranda didesnė galimybė patirti skurdą, dažnai prarandamas vertės jausmas, demoralizacija ir kt. Kai kurios gyventojų grupės labiau patiria atskirties riziką. Dar pastebima, kad nedarbas įtakoja nusikalstamumą, šeimos nykimą, gyventojai pasižymi prastesne sveikata ir t.t.

E. Bullock-Yowell, L. Andrews, A. McConnell ir kt. (2011) pažymi, kad daugumai bedarbių pasireiškia tokie simptomai: nerimas, depresija, stresas, miego sutrikimai, socialinis vangumas. Taip pat pastebima sąsąjū su klinicine depresija, psichikos sutrikimais, fizinėmis

ligomis, piktnaudžiavimu alkoholiu, savižudybe ir smurtu. Užimtumas yra ne tik pagrindinis ekonominis rodiklis, bet ir žmogaus finansinis saugumas, socialinė padėtis, savivoka. Asmenų priimami sprendimai, susiję su jų individualia profesine karjera yra sąlygoti individo įsitikinimais apie jo gebėjimus atlikti tam tikras užduotis, kurios susijusias su karjeros sprendimų priėmimo procesu. Nustatyta, kad asmenys, pasitikintys savimi, aukštai save vertinantys turi daugiau galimybių būti bedarbiais, nei tie, kurių savęs vertinimas yra žemas.

Anot L. Kriauklytės (2009), svarbu paminėti, jog suaugusieji mokantis (tobulinant kvalifikaciją ar įgyjant naują specialybę) turi žinoti, kodėl jie mokosi ir kas nuo to pasikeis. Kiekvienas suaugusysis turi sukaupęs skirtingą patirtį, kuri įtakoja požiūrį į daugelį dalykų, tuo pačiu ir į mokymąsi, profesiją bei darbą. Ši sukaupta patirtis dažnai apsunkina suaugusiųjų mokymąsi, tai ypač pasireiškia pagyvenusių žmonių tarpe. Kaupdami patirtį vyresnio amžiaus asmenys susiformuoja nuostatas, įsitikinimus, vertybes ir tai gali tapti priežastimi užsisklęsti, nepriimti naujų iššūkių, idėjų. Tačiau pabrėžiama, kad suaugusieji yra pasirengę tobulėti, mokytis tam, kad galėtų išspręsti iškilusias problemas (pvz. karjeroje). Tai labiausiai pastebina keičiantis profesinei situacijai.

Apibendrinant galima teigti, kad suaugusiųjų požiūrį į profesinę karjerą įtakoja daugelis veiksnių. Tam daug įtakos turi ir žmogaus asmeninė motyvacija tobulėti (siekis mokytis, įsidarbinti), mąstymas, interesai, vertybės ir gyvenimo tarpsniai, kuriuose atsispindi individams keliamos užduotys.

2. BEDARBIŲ, GYVENANČIŲ KAIME IR MIESTE, POŽIŪRIS Į PROFESINĘ KARJERĄ: LYGINAMOJI ANALIZĖ

2.1. Tyrimo metodika ir imties charakteristikos

Siekiant ištirti bedarbių, gyvenančių kaime ir mieste, požiūrį į profesinę karjerą buvo pasirinktas trumpalaikis, statistinis kiekybinis aprašomasis tyrimas, kuris buvo atliekamas anketinės apklausos metu. Pasirinktas tyrimo **tikslas** - empiriškai ištirti bedarbių, gyvenančių kaime ir mieste, požiūrį į profesinę karjerą.

Kiekybinio tyrimo metodika:

Buvo aiškiai numatytas tyrimo pobūdis: suformuluotas tyrimo tikslas, jo praktinis pritaikymas, tyrimo metodai bei procedūros, numatyta, kokios bus laiko sąnaudos, tiriamųjų kontingentas, kaip bus išsaugotas gautų duomenų konfidencialumas bei koks bus atgalinis ryšys. Numačius tyrimo pobūdį, buvo kreiptasi į Radviliškio rajono Aukštelkų seniūnijos seniūnę ir į Radviliškio rajono savivaldybės administracijos socialinės paramos skyriaus vedėją dėl galimybės atlikti tyrimą.

Buvo naudojamas *empirinis* - anketinės apklausos metodas ir atlikta duomenų analizė. Tyrimo instrumentas sudarytas remiantis R. Tidikio (2003), K. Kardelio (2005) rekomendacijomis. Buvo atliekamas pilotinis tyrimas su 21 bedarbiu. Po pilotinio tyrimo keli anketos klausimai buvo pakoreguoti. Vėliau buvo tariamasi su bedarbiais dėl jų dalyvavimo anketinėje apklausoje. Bedarbiams buvo pateikiami 32 klausimai (1 priedas). Klausimynas buvo parengtas darbo autorės. Klausimynas sudarytas ir 4 dalių: darbinė patirtis ir vykdoma veikla; požiūris į profesinę karjerą; tolimesni veiksmai, kad keistųsi situacija; informacija apie tiriamuosius.

Tyrimo laikas. 2013 metų rugsėjo – spalio mėnuo.

Tyrimo imtis – respondentų pasirinkimą lėmė analizuojama tema. Tyrimas buvo atliekamas Radviliškio rajono Aukštelkų seniūnijoje ir Radviliškio rajono savivaldybės socialinės paramos skyriuje. Tyrimo metu buvo išdalintos 192 anketos, užpildytos grįžo 174. Tyrimo metu buvo naudojamas tikslinės atrankos metodas. Tiriamųjų imčiai nustatyti taikytas atsitiktinis grupių atrankos būdas, nes buvo žinoma generalinė imtis – bedarbiai, registruoti Lietuvos darbo biržoje ir besikreipiantys dėl socialinės pašalpos. Siekiant atlikti lyginamąją analizę, respondentų skaičius tiek mieste gyvenančių bedarbių, tiek kaime, buvo pasirinktas vienodas, tačiau buvo sugadintų anketų, todėl kaime gyvenančių apklaustų asmenų skaičius – 88,

mieste – 84 asmenys, neatsakė – 2. Pagal seniūnijoje gaunančių bedarbių socialinę pašalpą asmenų skaičių, atitinkamai toks pat skaičius buvo pasirinktas ir miesto bedarbių.

Tyrimo duomenų apdorojimas. Surinkti anketinės apklausos duomenys buvo analizuojami „SPSS 17,0 for Windows“ programa bei „MS Excel“ lentelėmis. Kiekybinių požymių priklausomumo, homogeniškumo bei proporcijų lygybių vertinimui naudotas χ^2 kriterijus ir z-kriterijus. Rezultatų skirtumas laikytas statistiškai reikšmingu, kai gauta p reikšmė buvo mažiau nei 0,05. Tyrimo medžiaga pateikiama paveiksluose ir lentelėse, kur tyrimo duomenys, remiantis palyginamumo principu, yra susisteminti ir leidžia apžvelgti galimus duomenų tarpusavio ryšius, išvelgti dėsningumus ar požymių skirtumus. Pradėjus tikrinti ryšius pagal gyvenamąją vietą, pastebėta reikšmingų skirtumų ir tarp respondentų amžiaus, lyties bei išsilavinimo, kurie taip pat buvo analizuojami.

2.2. Kiekybinio tyrimo etika

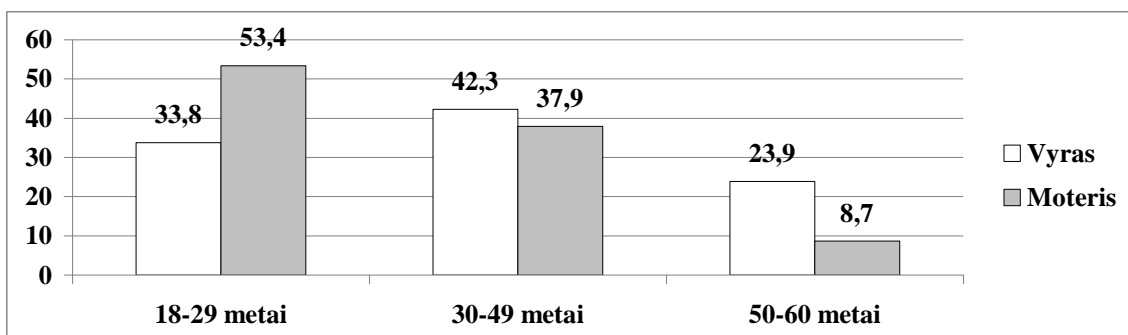
Atliekant anketinę apklausą buvo remtasi W. Trochim (2006) išskirtais etikos principais (Bitinas, Rupšienė, Žydžiūnaitė, 2008). Tyrimo metu informantai dalyvavo laisvanoriškai. Bedarbiams buvo atskleista tyrimo esmė ir gautas sutikimas atlikti tyrimą. Taip tyrimo etapuose buvo stengtasi apsaugoti informantus nuo galimos žalos. Buvo užtikrintas konfidencialumas ir informantų autonomiškumas. Situacija tyrimo metu buvo ramiai valdoma.

2.3. Bedarbių, gyvenančių kaime ir mieste, tyrimo rezultatai ir analizė

2.3.1. Tiriamosios imties charakteristikos

Buvo išdalinta 192 anketos, užpildytos grįžo 174, tiriamųjų skaičius $N=174$ (91 proc.). Iš grįžusių kai kurios anketos buvo atsakytos ne visiškai - nebuvo atsakymų į atskirus klausimus. Tyrime dalyvavo įvairių profesijų atstovai (žr. 2 priedo 1 lentelė).

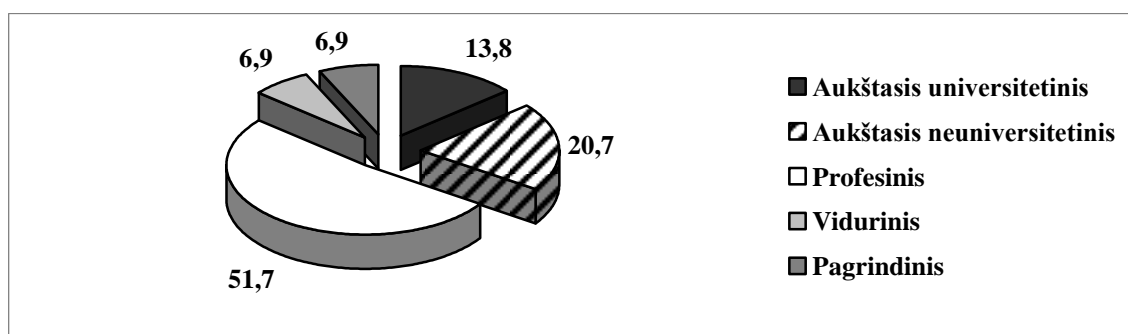
50 proc. tiriamųjų gyvena kaime, 48,9 proc. – mieste ir 1,1 proc. respondentų nenurodė savo gyvenamosios vietos. 59,2 proc. apklaustųjų sudarė moterys, 40,8 proc. – vyrai. Daugiausią tiriamųjų (45,4 proc.) buvo 18-29 metų amžiaus, 39,7 proc. 30-49 metų ir 14,9 proc. 50-60 metų amžiaus. Analizuojant respondentų amžių pagal lytį, rezultatai rodo, kad daugiausia moterų (53,4 proc.) sudarė 18-29 metų amžiaus. Vyrų daugiau apklausta 30-49 metų amžiaus (42,3 proc.), taip pat daugiau vyrų (23,9 proc.), lyginant su moterimis (8,7 proc.) buvo 50-60 metų amžiaus (žr. 1 pav.).



1 pav. Respondentų amžiaus pasiskirstymas pagal lytį (N=174)

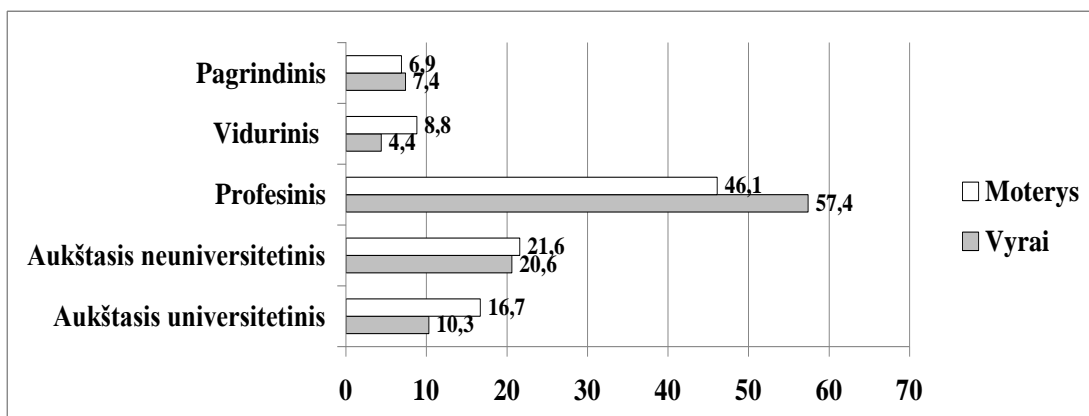
Daugiausia respondentų (N=12) turėjo vadybininko išsilavinimą (kaime – 5, mieste – 7 asmenys). Po 9 asmenis turėjo siuvėjų (kaime – 7, mieste – 2 asmenys) ir virėjų (kaime – 6, mieste – 3 asmenys) profesijas. Iš viso profesijos neturėjo 16 tiriamųjų (kaime – 12, mieste – 4 asmenys).

Daugiau nei pusę apklaustųjų nurodė, kad turi profesinį išsilavinimą (51,7 proc.). 20,7 proc. yra baigę aukštąjį neuniversitetinį mokslą, 13,8 proc. – aukštąjį universitetinį. Po 6,9 proc. yra baigę vidurinę ir pagrindinę ugdymo įstaigą (žr. 2 pav.).



2 pav. Tiriamųjų išsilavinimas (N=174)

Nors vyrų ir moterų išsilavinimas statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p > 0,05$), tačiau daugiau moterų yra su aukštoju universitetiniu ar neuniversitetiniu išsilavinimu, atitinkamai 16,7 proc. ir 21,6 proc. Taip pat daugiau moterų buvo su viduriniu (8,8 proc.) išsilavinimu. O daugiau vyrų nurodė, kad yra su profesiniu (57,4 proc.) išsilavinimu bei pagrindiniu (7,4 proc.) (žr. 3 pav.). Analizuojant duomenis pagal amžių, daugiausia 30-49 metų amžiaus respondentų nurodė, kad yra su profesiniu išsilavinimu, su aukštoju universitetiniu išsilavinimu daugiausia buvo 18-29 metų amžiaus tiriamieji. Aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą bei pradinį, daugiausia turi 50-60 metų amžiaus tiriamieji.

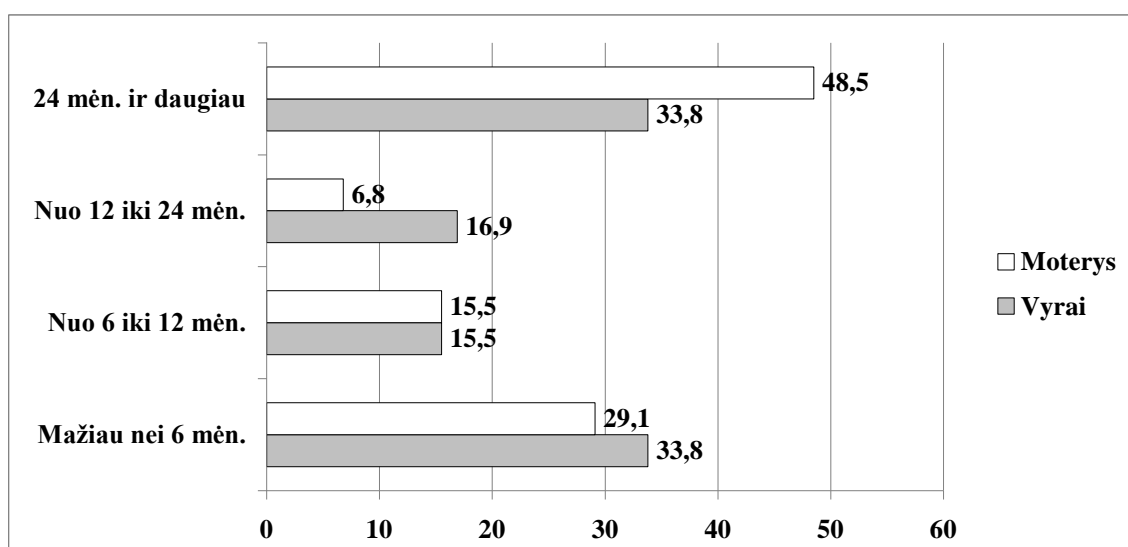


3 pav. Respondentų išsilavinimo pasiskirstymas pagal lytį (N=174)

Tyrimo duomenys atskleidė, kad jauniausieji tyrimo dalyviai turi aukštesnį išsilavinimą, nei vyresnio amžiaus respondentai.

2.3.2. Darbinė patirtis ir vykdoma veikla

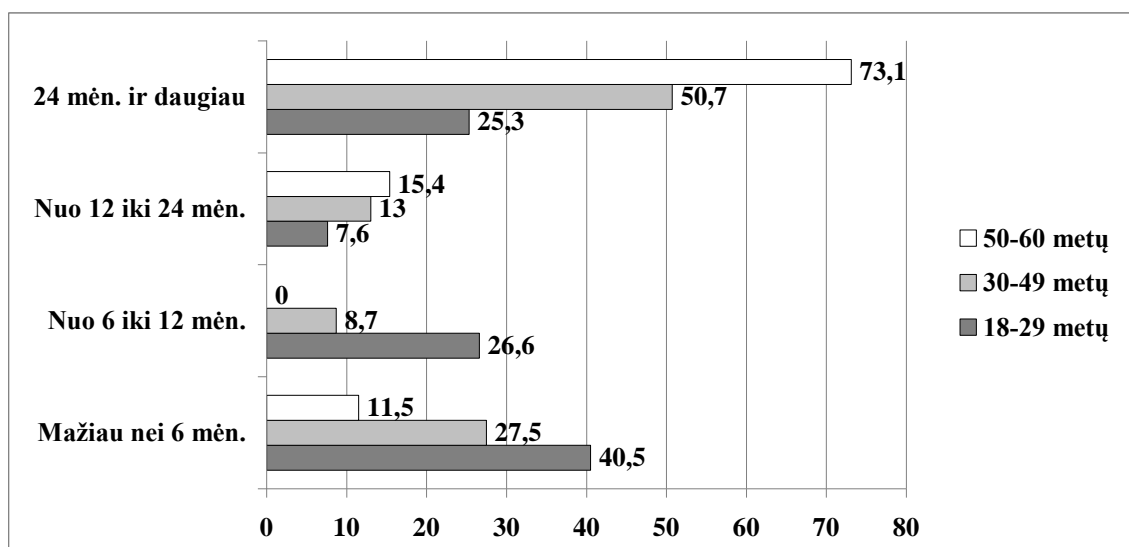
42,5 proc. respondentų nurodė, kad nuolatinio darbo neturi 24 mėn. ir daugiau, 31 proc. darbo neturi mažiau nei 6 mėn. Nuo 6 mėn. iki 12 mėn. darbo neturi 15,5 proc. tiriamųjų, 10,9 proc. nurodė nedirbantys jau nuo 12 iki 24 mėn. Duomenis analizuojant pagal lytį, atsakymai statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p > 0,05$), tačiau daugiau moterų (48,5 proc.) nei vyrų (33,8 proc.) darbo neturi daugiau nei 24 mėn. O daugiau vyrų, lyginant su moterimis, nedirba daugiau nei 6 mėn. (33,8 proc. vyrų, 29,1 proc. moterų) ir nuo 12 iki 24 mėn., atitinkamai 16,9 proc. ir 6,8 proc. Po 15,5 proc. vyrų ir moterų nurodė, kad neturi nuolatinio darbo nuo 6 iki 12 mėn. (žr. 4 pav.).



4 pav. Nuolatinio darbo neturėjimas, atsižvelgiant į lytį (N=174)

$$\chi^2=6,374 \text{ df}=3 \text{ p}>0,05$$

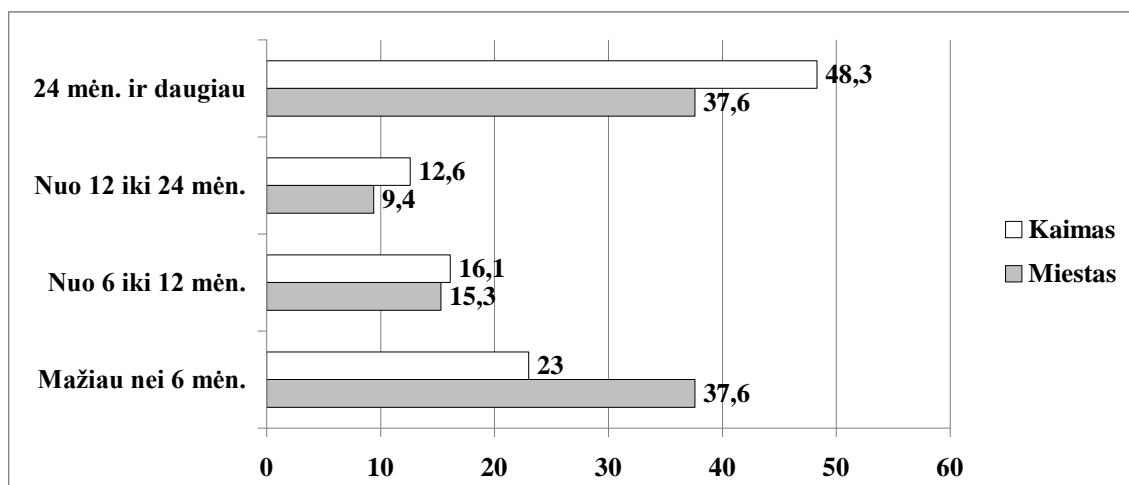
Statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) vyriausi respondentai (73,1 proc.) (50-60 metų amžiaus) neturi nuolatinio darbo 24 mėn. ir daugiau, taip pat šį laiką tarpą neturi darbo ir 50,7 proc. 30-49 metų amžiaus, bei 25,3 proc. jauniausi (18-29 metų amžiaus) apklaustieji. Jauniausi respondentai (18-29 metų amžiaus) darbo neturi mažiau nei 6 mėn. (40,5 proc.) ir nuo 6 iki 12 mėn. (26,6 proc.). Mažiau nei 6 mėn. darbo neturi ir 27,5 proc. 30-49 metų, 11,5 proc. 50-60 metų amžiaus respondentai. 8,7 proc. 30-49 metų apklaustųjų darbo neturi nuo 6 iki 12 mėn., nei vienas 50-60 metų amžiaus nurodė šio laiko. Taip pat nuo metų iki dviejų metų nuolatinio darbo neturi 7,6 proc. 18-29 metų, 13 proc. 30-49 metų ir 15,4 proc. 50-60 metų amžiaus apklaustieji (žr. 5 pav.).



5 pav. Nuolatinio darbo neturėjimas, atsižvelgiant į amžių (N=174)

$$\chi^2=31,935 \text{ df}=6 \text{ p}<0,05$$

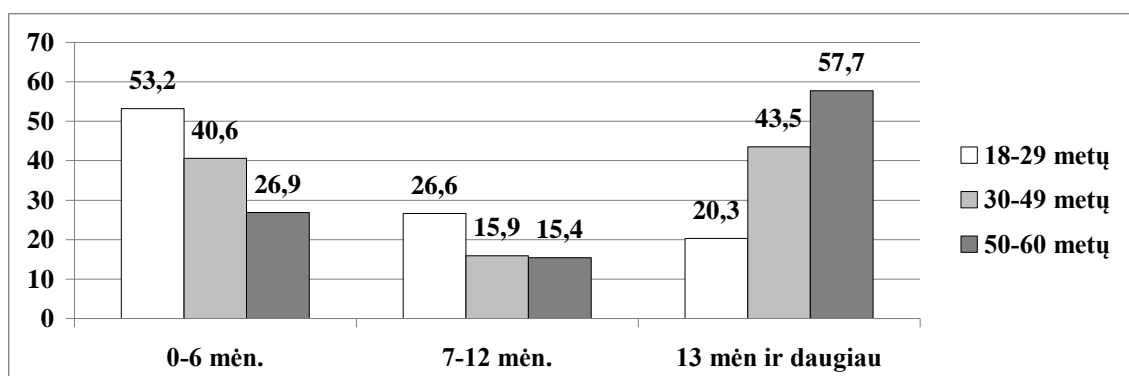
Nuolatinio darbo neturėjimas, pagal gyvenamąją vietą, statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p > 0,05$), tačiau daugiau kaime gyvenantys tiriamieji darbo neturi ilgesnį laiką, nei tiriamieji, kurie gyvena mieste. 48,3 proc. kaime gyvenantys nuolatinio darbo neturi daugiau nei 24 mėn., 12,6 proc. – 12-24 mėn., 13,1 proc. – 6-12 mėn., atitinkamai darbo neturi 37,6 proc., 9,4 proc. ir 15,3 proc. miesto gyventojų. Mažiau nei 6 mėn. darbo neturi 37,6 proc. mieste ir 23 proc. kaime gyvenantys respondentai (žr. 6 pav.). Rezultatai rodo, kad tiriamieji su viduriniu ir pagrindiniu išsilavinimu ilgesnį laiką (24 mėn. ir daugiau) neturi nuolatinio darbo. Mažiau nei 6 mėn. darbo neturi daugiausia tiriamųjų su aukštuoju universitetiniu, neuniversitetiniu ir profesiniu išsilavinimu, tačiau atsakymų pasiskirstymas statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p > 0,05$).



6 pav. Nuolatinio darbo neturėjimas, atsižvelgiant į gyvenamą vietą (N=174)

$$\chi^2=4,609 \text{ df}=3 \text{ p}>0,05$$

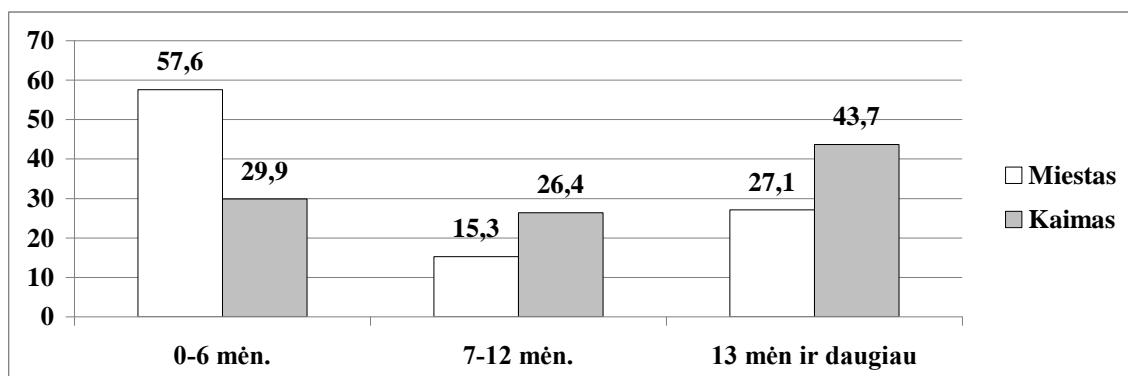
44,3 proc. tiriamųjų jau iki 6 mėn. ieškosi darbo, 20,7 proc. darbo ieško 7-12 mėn. ir 35,1 proc. ieškosi daugiau nei 13 mėn. Darbo ieškojimo laikas pagal lytį statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p>0,05$), tačiau daugiau vyrų (50,7 proc.) nei moterų (39,8 proc.) darbo ieškosi mažiau nei 6 mėn. O daugiau moterų darbo ieškosi nuo 7 iki 12 mėn. (22,3 proc.) ir daugiau nei 13 mėn. (37,9 proc.). Statistiškai reikšmingai ($p<0,05$) jauniausi (18-29 metų amžiaus) respondentai darbo ieškosi ne daugiau kaip 6 mėn., o vyriausi (50-60 metų amžiaus) – 13 mėn. ir daugiau. 40,6 proc. 30-49 metų mažiaus ir 26,9 proc. 50-60 metų amžiaus tiriamieji darbo ieškosi iki 6 mėn., nuo 7 iki 12 mėn. darbo ieškosi 26,6 proc. jauniausi (18-29 metų amžiaus), 15,9 proc. 30-49 metų amžiaus ir 15,4 proc. vyriausi (50-60 metų amžiaus) respondentai. 13 mėn. ir daugiau ieškosi darbo 20,3 proc. 18-29 metų, 43,5 proc. 30-49 metų amžiaus tiriamieji (žr. 7 pav.).



7 pav. Darbo ieškojimo laikas, atsižvelgiant į amžių (N=174)

$$\chi^2=15,958 \text{ df}=4 \text{ p}<0,05$$

Statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) mieste gyvenantys tiriamieji ieškosi darbo iki 6 mėn. (57,6 proc.). Kaime gyvenantys respondentai darbo ieškosi 13 mėn. ir daugiau (43,7 proc.). Nuo 7 iki 12 mėn. darbo ieškosi 15,3 proc. mieste ir 26,4 proc. kaime gyvenantys tiriamieji (žr. 8 pav.).

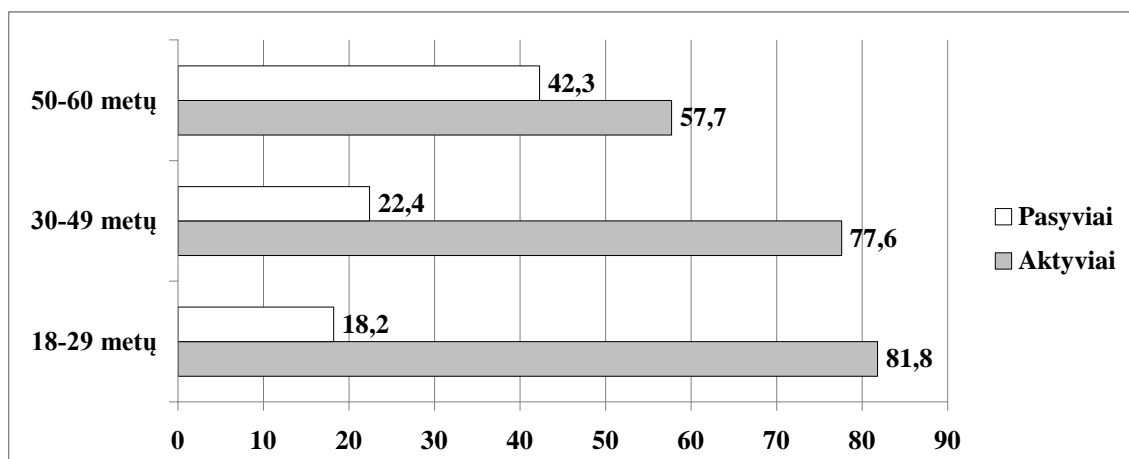


8 pav. Darbo ieškojimo laikas, atsižvelgiant į gyvenamąją vietą (N=174)

$$\chi^2=13,498 \text{ df}=2 \text{ p}<0,05$$

76,5 proc. tiriamųjų per pastaruosius 6 mėn. aktyviai ieškojosi darbo, likusi dalis (23,5 proc.) darbo ieškojosi pasyviai. Moterys darbo ieškojosi aktyviau nei vyrai, atitinkamai 81,4 proc. ir 69,1 proc., tačiau atsakymų pasiskirstymas statistiškai reikšmingai nesiskyrė ($p > 0,05$). Lyginant darbo ieškojimo aktyvumą pagal amžių, atsakymų pasiskirstymas statistiškai reikšmingai skiriasi ($p < 0,05$). Aktyviausiai darbo ieškosi jauniausi (81,8 proc.) (18-29 metų amžiaus) respondentai, o pasyviausiai - vyriausi (57,7 proc.) (50-60 metų amžiaus) tiriamieji. 77,6 proc. aktyviai ir 22,4 proc. pasyviai ieškojosi darbo 30-49 metų amžiaus apklaustieji (žr. 9 pav.). A. Kasevičiūtė (2010) taip pat pažymi, kad vyresnio amžiaus žmonės susikoncentruoja į vieną turimą profesiją ir pasižymi pasyvumu tobulėjant profesiniu požiūriu. M. Badescu, C. Garrouse, M. Loi (2013) atliktas tyrimas taip pat tvirtina, kad bedarbiai, vyresni kaip 55 metai, pasižymi žemesne profesinio tobulėjimo motyvacija, nei jaunesnio amžiaus bedarbiai.

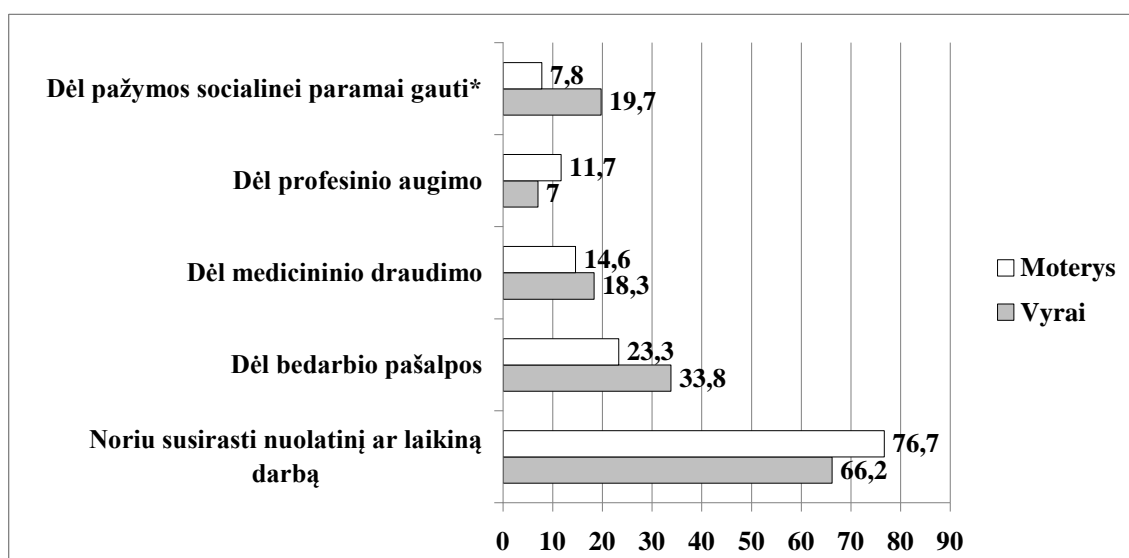
Analizuojant respondentų atsakymus pagal išsilavinimą, rezultatai rodo, kad pasyviausiai darbo ieškosi tiriamieji su pagrindiniu išsilavinimu, tačiau atsakymų pasiskirstymas statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p > 0,05$). Taip pat atsakymai statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p > 0,05$) pagal tiriamųjų gyvenamąją vietą, tačiau daugiau tiriamųjų iš miesto aktyviau ieškojosi darbo (aktyviai ieškojosi darbo: 83,1 proc. miesto, 70,6 proc. kaimo gyventojų).



9 pav. Darbo ieškojimo aktyvumas, atsižvelgiant į amžių (N=174)

$$\chi^2=6,368 \text{ df}=2 \text{ p}>0,05$$

72,4 proc. tiriamųjų noras susirasti nuolatinį ar laikiną darbą paskatino kreiptis į darbo biržą, šį paskatinimą daugiau nurodė moterys (76,7 proc.) nei vyrai (66,2 proc.) ($p>0,05$). Taip pat 33,8 proc. vyrų ir 23,3 proc. moterų kreipėsi į darbo biržą dėl bedarbio pašalpos, dėl medicininio draudimo: 18,3 proc. vyrų, 14,6 proc. moterų. Profesinis augimas paskatino kreiptis į darbo biržą tik 9,8 proc. bedarbių, tai paskatino daugiau moterų (11,7 proc.) nei vyrų (7 proc.). 12,6 proc. statistiškai reikšmingai ($p<0,05$), dėl pažymos socialinei paramai gauti, į darbo biržą kreipiasi vyrai (19,7 proc.) (žr. 10 pav.). Analizuojant duomenis pagal amžių ir gyvenamąją vietą, atsakymų pasiskirstymas statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p>0,05$).



10 pav. Priežastys, dėl kurių respondentai kreipėsi į darbo biržą, atsižvelgiant į lytį (N=174)

$$*p<0,05$$

Tyrimo rezultatai rodo, kad tiriamieji, kurie nedirba 2 metus ir daugiau, nebenori susirasti nuolatinio darbo, taip pat jie kreipiasi į darbo biržą dėl bedarbio pašalpos. Statistiškai

reikšmingai ($p < 0,05$) profesinis augimas nedomina tiriamųjų, kurie ieškosi darbo 6 mėn. ir mažiau.

Statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) tiriamieji, kurie aktyviai ieško darbo, kreipiasi į darbo biržą norėdami susirasti nuolatinį ar laikiną darbą. Taip pat šie tiriamieji kreipiasi į darbo biržą ne dėl socialinės pašalpos ar dėl pažymos socialinei pašalpai gauti. Taigi rezultatai rodo, kad darbo ieškojimo aktyvumas įtakoja kreipimosi į darbo biržą priežastis (žr. 5 lentelę).

5 lentelė

Darbo ieškojimo aktyvumas ir kreipimosi į darbo biržą priežastys, statistinis palyginimas (N=174)

		Aktyviai (proc.)	Pasyviai (proc.)
Noriu susirasti nuolatinį ar laikiną darbą $\chi^2=12,228$ $df=1$ $p < 0,05$	Taip	78,5	50
	Ne	21,5	50
Dėl darbo pašalpos $\chi^2=12,228$ $df=1$ $p < 0,05$	Taip	21,5	50
	Ne	78,5	50
Dėl pažymos socialinei pašalpai gauti $\chi^2=4,242$ $df=1$ $p < 0,05$	Taip	10	22,5
	Ne	90	77,5

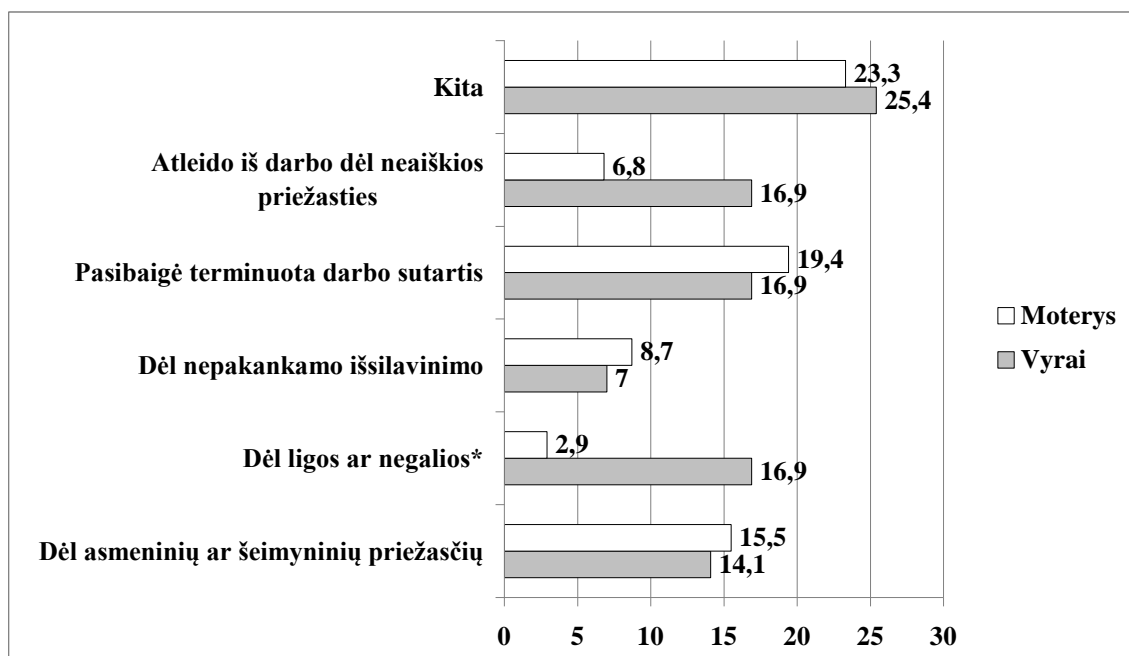
Tiriamųjų buvo prašoma nurodyti priežastį pagal svarbą, kodėl jiems nepavyksta įsidarbinti. Statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) moterims labai svarbi priežastis yra nepakankamas išsilavinimas (52,9 proc.). Tokia priežastis yra 25,4 proc. vyrams ir 25,4 proc. abejoja ar tai yra neįsidarbinimo priežastis. Po 8,5 proc. vyrų nuomone, išsilavinimas visiškai nesvarbus arba nelabai svarbus, taip manančių moterų atitinkamai buvo 2,9 proc. ir 11,8 proc. Taip pat statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) moterys mano, kad neįsidarbinimo priežastis – darbo patirties stoka. Kad darbo patirtis visiškai nesvarbi atsakė 18,6 proc. vyrų, jog nelabai svarbi – 10 proc. ir 13,6 proc. abejoja, kad darbo patirtis įtakoja įsidarbinimą. Kitų atsakymų pasiskirstymai statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p > 0,05$) (žr. 6 lentelę). L. Noreikienės (2009) atliktas tyrimas demonstruoja, kad didžioji dalis respondentų mano, jog nepakankamas išsilavinimas yra pagrindinė priežastis, kuri trukdo įsidarbinti.

Priežastys, dėl kurių tiriamiesiems nepavyksta įsidarbinti (N=174)

Priežastys	Visiškai nesvarbu		Nelabai svarbu		Abejoju		Svarbu		Labai svarbu	
	Vyras	Motėris	Vyras	Motėris	Vyras	Motėris	Vyras	Motėris	Vyras	Motėris
Nepakankamas išsilavinimas*	8,5	2,9	8,5	11,8	25,4	14,7	25,4	17,6	32,4	52,9
Darbo patirties stoka*	18,6	6,8	10	7,8	17,1	13,6	25,7	23,3	28,6	48,5
Užsienio kalbų mokėjimas	14,5	14	23,2	28	23,2	21	23,2	24	15,9	13
Nepakankamas aktyvus darbo ieškojimas	7,1	15,3	17,1	17,3	25,7	26,5	25,7	27,6	24,3	13,3
Nepakankamai susiklosčiusios šeimos aplinkybės	27,1	20,6	31,4	26,5	21,4	21,6	11,4	18,6	8,6	12,7
Informacijos apie darbo rinką, trūkumas	8,6	6,9	18,6	19,8	24,3	15,8	38,6	36,6	10	20,8
Siūlomas mažas darbo užmokestis	8,6	8,9	18,6	26,7	14,3	11,9	30	34,7	28,6	17,8
Toli važiuoti iki darbo vietos	10	10,9	27,1	22,8	18,6	13,9	15,7	21,8	28,6	30,7
Žalingi įpročiai	36,2	41,4	34,8	28,3	17,4	14,1	5,8	9,1	5,8	7,1
Amžius	21,4	27,5	24,3	23,5	22,9	18,6	18,6	18,6	12,9	11,8
Negalia	35,7	42,4	30	26,3	11,4	14,1	7,1	9,1	15,7	8,1

18,4 proc. respondentų teigia, kad juos atleido iš darbo, nes pasibaigė terminuota darbo sutartis, dėl asmeninių ar šeimyninių priežasčių neteko darbo 14,9 proc. tiriamųjų. 10,9 proc. bedarbių nežino aiškios atleidimo priežastis, 8 proc. trūko išsilavinimo, taip pat 8,6 proc. buvo atleisti dėl ligos ar negalios. Didžiausia dalis tiriamųjų (24,14 proc.) nurodė kitą variantą. Statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) vyrai neteko darbo dėl ligos ar negalios (16,9 proc.) ir dėl neaiškios priežasties (16,9 proc.), atitinkamai tokių moterų buvo 2,9 proc. ir 6,8 proc. Kitų atsakymų pasiskirstymas pagal lytį statistiškai reikšmingai nesiskyrė ($p > 0,05$), tačiau daugiau moterų atleidimo priežastį nurodė: asmenines ir šeimynines priežastis (15,5 proc. moterų, 14,1 proc. vyrų), nepakankamą išsilavinimą (8,7 proc. moterų, 7 proc. vyrų), terminuotą darbo sutarties pasibaigimą (19,4 proc. moterų, 16,9 proc. vyrų) (žr. 11 pav.). Lyginant duomenis pagal išsilavinimą, atsakymų pasiskirstymas statistiškai reikšmingai nesiskyrė ($p > 0,05$). Tik statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) tiriamieji, su aukštesniu neuniversitetiniu išsilavinimu teigia, kad juos atleido dėl neaiškios priežasties (aukštasis neuniversitetinis - 25 proc., aukštasis universitetinis ir pagrindinis – po 8,3 proc., profesinis – 7,8 proc. ir vidurinis – 0 proc.). Asmenys, pasirinkę variantą „kita“ teigė, kad jie darbo neteko dėl prastų darbo sąlygų (kaimo gyventojai – 11,8

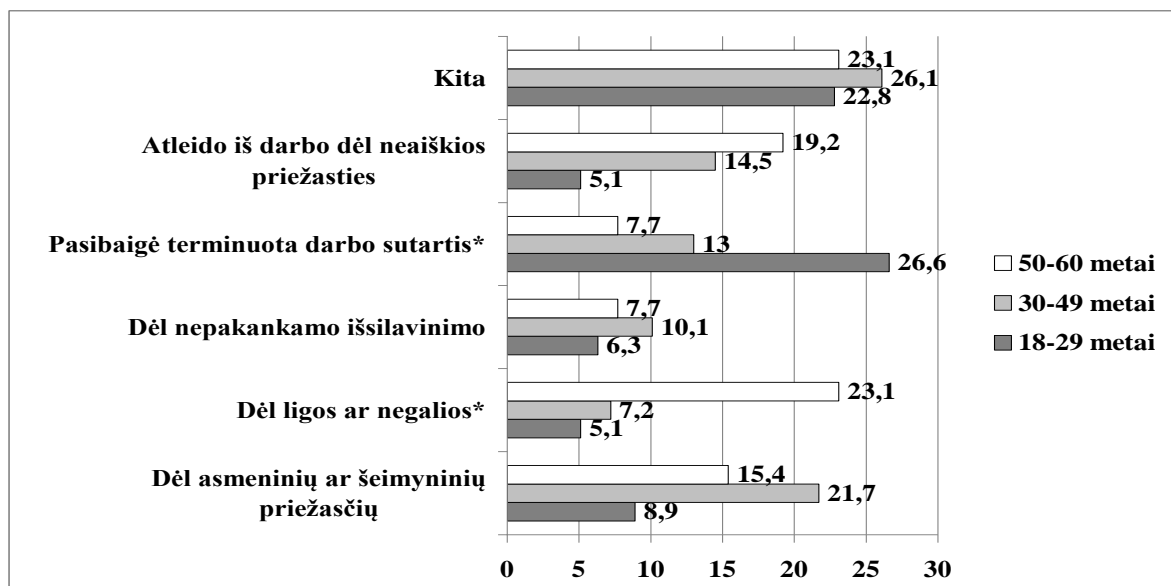
proc., miesto – 33,3 proc.). Kita dažnai pasikartojanti priežastis – išvykimas dirbti į užsienį (17,1 proc.), tačiau šiuo atveju, kaimo žmonių pasisakė tik 5,9 proc., o miesto – 27,8 proc. Kiti pasirinkti variantai – užsidarė įmonė (14,3 proc.); nesutarimai darbe (11,4 proc.); išėjo savo noru (8,6 proc.) ir kt.



11 pav. Darbo netekimo priežastis, atsižvelgiant į lytį (N=174)*p<0,05

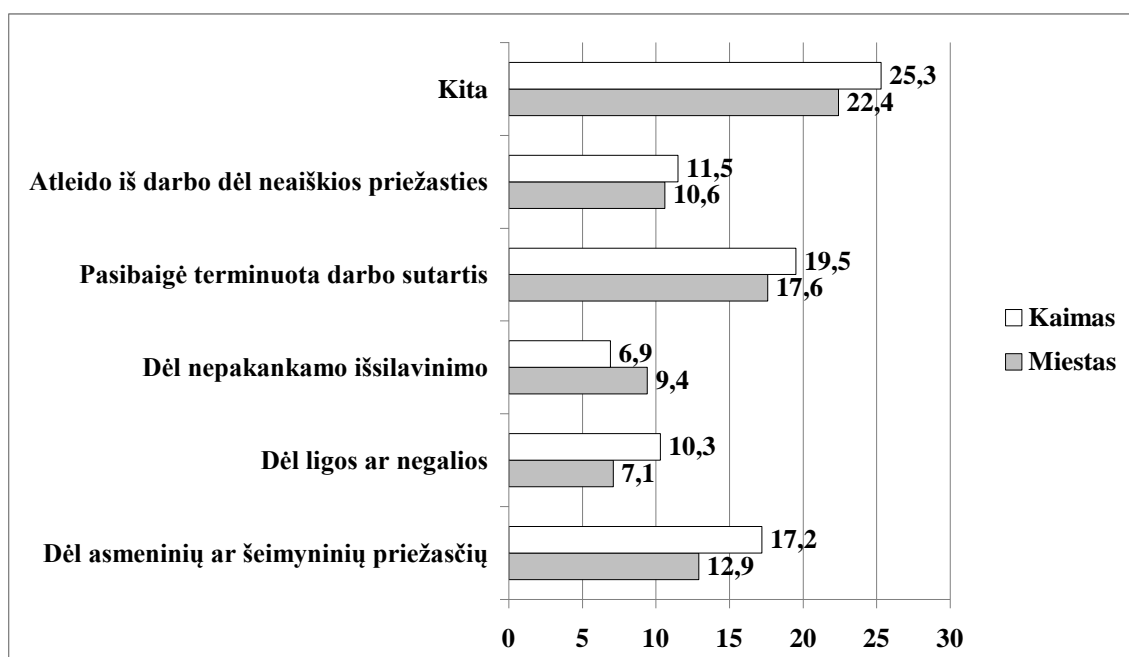
Statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) vyriausius (50-60 metų amžiaus) tiriamuosius iš darbo atleido dėl ligos ar negalios (23,1 proc.). 18-29 metų amžiaus apklaustuosius atleido, nes pasibaigė terminuota darbo sutartis (26,6 proc.).

Dėl šeimyninių ar asmeninių priežasčių darbo neteko daugiau 30-49 metų amžiaus tiriamieji (21,7 proc.), taip pat dėl šių priežasčių darbo neteko 8,9 proc. jauniausi (18-29 metų amžiaus) ir 15,4 proc. vyriausi (50-60 proc.) tiriamieji ($p > 0,05$). Dėl nepakankamo išsilavinimo tapo bedarbiais 6,3 proc. 18-29 metų, 10,1 proc. 30-49 metų ir 7,7 proc. 50-60 metų amžiaus apklaustieji ($p > 0,05$). 5,1 proc. 18-29 metų, 14,5 proc. 30-49 metų ir 19,2 proc. 50-60 metų amžiaus bedarbiai darbo neteko dėl neaiškios priežasties ($p > 0,05$) (žr. 12 pav.).



12 pav. Darbo netekimo priežastis, atsižvelgiant į amžių (N=174)*p<0,05

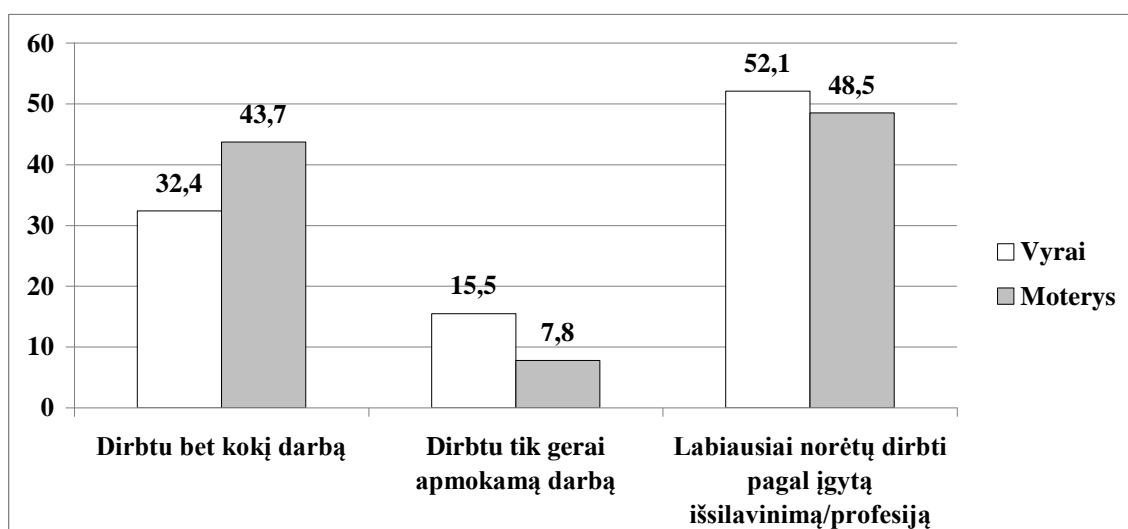
Analizuojant atleidimo iš darbo priežastis pagal gyvenamąją vietą, atsakymų pasiskirstymas statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p>0,05$), tačiau daugiau kaime gyvenantys tiriamieji, nei mieste, nurodė, kad juos atleido iš darbo dėl: asmeninių ar šeimyninių priežasčių (kaime – 17,2 proc., mieste – 12,9 proc.), dėl ligos ar negalios (10,3 proc. kaime, 7,1 proc. mieste), pasibaigė terminuota darbo sutartis (19,5 proc. kaime, 17,6 proc. mieste), atleido iš darbo dėl neaiškios priežasties (11,5 proc. kaime, 10,6 proc. mieste), kita (25,3 proc. kaime, 22,4 proc. mieste) (žr. 13 pav.).



13 pav. Darbo netekimo priežastis, atsižvelgiant į gyvenamąją vietą (N=174)

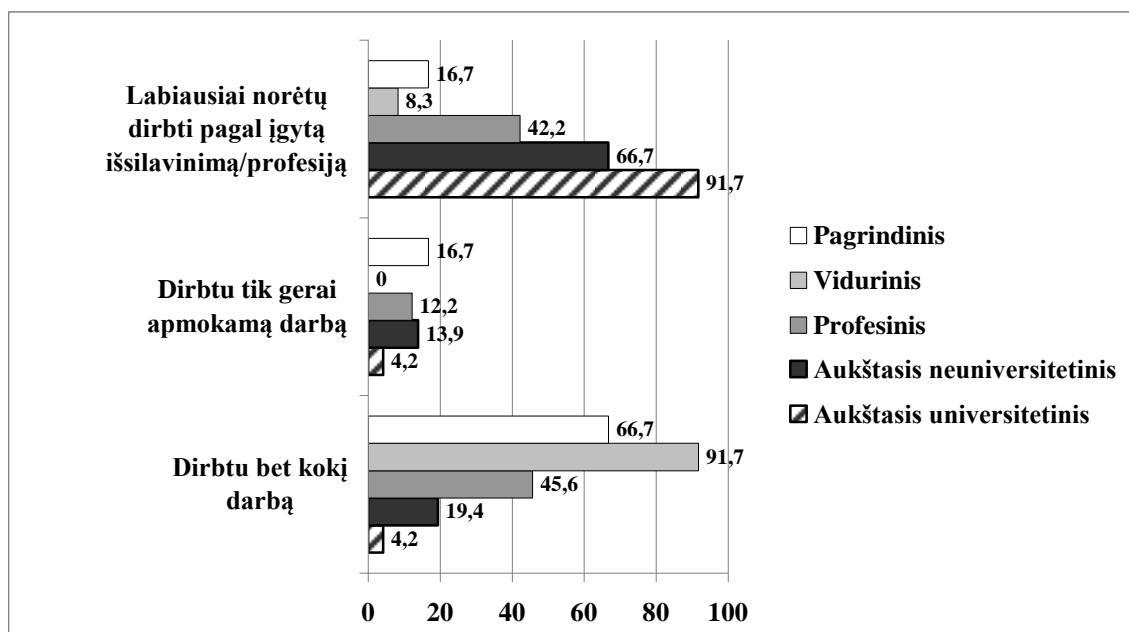
50 proc. tiriamųjų labiausiai norėtų dirbti pagal įgytą išsilavinimą/profesiją, 39,1 proc. dirbtų bet kokį darbą ir 10,9 proc. dirbtu tik gerai apmokamą darbą (žr. pav.). R. Rudžinskienės, L. Paulauskaitės (2012) atlikto tyrimo duomenys demonstruoja, kad ne 82 proc. bedarbių sutiktų dirbti bet kokį darbą, tačiau dalis respondentų taip pat teigė, kad norėtų, jog darbas būtų gerai apmokamas. 11 proc. bedarbių nurodė, kad nori dirbti pagal turimą profesiją ir 7 proc. – norėtų dirbti tik labai gerai apmokamą darbą.

Vyrų ir moterų atsakymai statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p>0,05$), tačiau daugiau vyrai rinktųsi gerai apmokamą darbą (15,5 proc. vyrai, 7,8 proc. moterys) ir labiau norėtų dirbti pagal išsilavinimą/profesiją (52,1 proc. vyrai, 48,5 proc. moterys). O daugiau moterų dirbtu bet kokį darbą (43,7 proc. moterys, 32,4 proc. vyrai) (žr. 14 pav.). Analizuojant duomenis pagal amžių, tiriamųjų duomenys statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p>0,05$).



14 pav. Tiriamųjų pasirinkimas, atsižvelgiant į lytį (N=174)

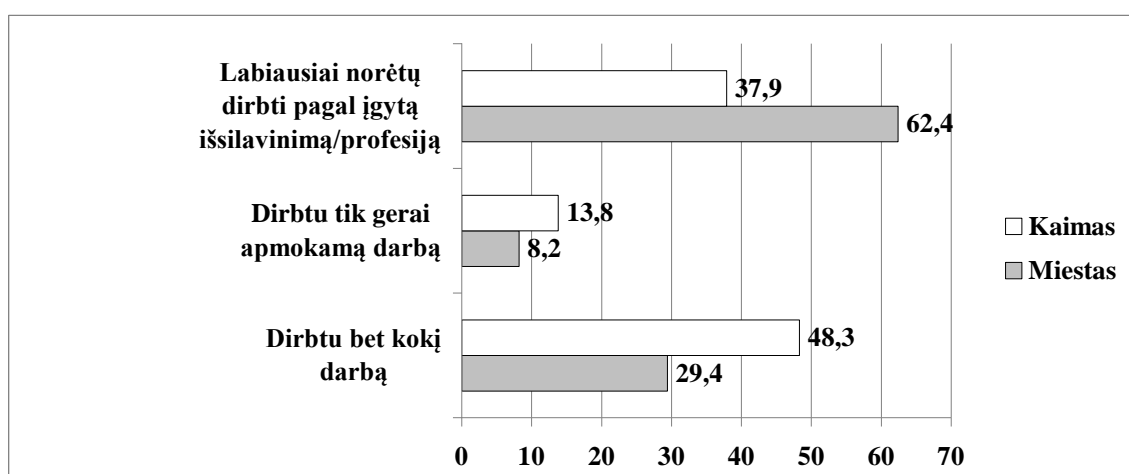
Tyrimo rezultatai rodo, kad išsilavinimas turi įtakos darbo pasirinkimui. Statistiškai reikšmingai ($p<0,05$) tiriamieji su viduriniu (91,7 proc.), pagrindiniu (66,7 proc.) ir profesiniu (45,6 proc.) išsilavinimu dirbtų bet kokį darbą. O respondentai kurie yra baigę aukštąjį universitetinį (91,7 proc.) ar neuniversitetinį (66,7 proc.) mokslą, labiau norėtų dirbti pagal įgytą išsilavinimą ar profesiją. Taip pat pagal profesiją norėtų dirbti ir 42,2 proc. profesinio išsilavinimo tiriamieji. Dirbtų gerai apmokytą darbą: 16,7 proc. pagrindinį, 12,2 proc. profesinį, 13,9 proc. neuniversitetinį, 4,2 universitetinį išsilavinimą turintiems respondentams (žr. 15 pav.).



15 pav. Tiriamųjų pasirinkimas, atsižvelgiant į išsilavinimą (N=174)

$$\chi^2=44,193 \text{ df}=8 \text{ p}<0,05$$

Statistiškai reikšmingai ($p<0,05$) mieste gyvenantys tiriamieji dirbtų pagal išsilavinimą ar profesiją (62,4 proc.), o kaime gyvenantys bedarbiai dirbtų bet kokį darbą (48,3 proc.). Bet kokį darbą dirbtų ir 29,4 proc. miesto gyventojai, taip pat 37,9 proc. kaimo gyventojai norėtų dirbti pagal išsilavinimą ar turimą profesiją. Dirbtu tik gerai apmokama darbą 13,8 proc. kaimo ir 8,2 proc. miesto tiriamieji (žr. 16 pav.). Tyrimo rezultatai rodo, kad tiriamiesiems svarbus bet koks darbas arba darbas pagal išsilavinimą, o ne gerai apmokamas darbas. Analizuojant duomenis pagal amžių, tiriamųjų atsakymai statistiškai reikšmingai nesiskyrė ($p>0,05$). O analizuojant pagal gyvenamąją vietą statistinis reikšmingumas ($p<0,05$) išryškėjo: kaime gyvenantiems tiriamiesiems greitesnį įsidarbinimą lemia šeimos poreikiai ir lengvesnė negalia.

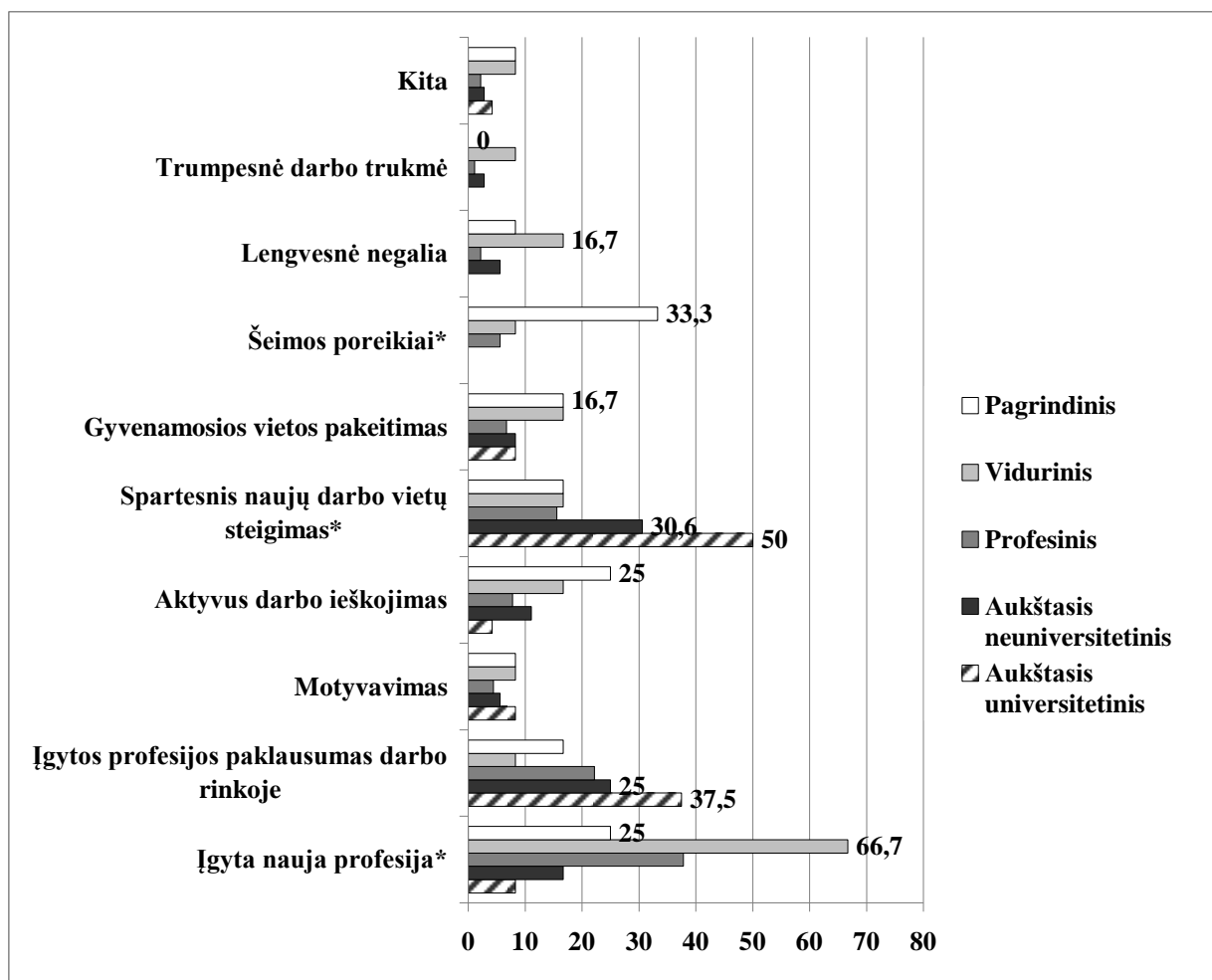


16 pav. Tiriamųjų pasirinkimas, atsižvelgiant į gyvenamąją vietą (N=174)

$$\chi^2=10,259 \text{ df}=2 \text{ p}<0,05$$

Tiriamųjų buvo klausiamas, kas lemtų greitesnį įsidarbinimą, didžioji dalis jų (30,5 proc.) teigia, kad lemtų įgyta nauja profesija. Po 23,6 proc. nuomone, lemtų įgytos profesijos paklausumas darbo rinkoje ir spartesnis naujų darbo vietų steigimas. Mažiau nei dešimt procentų (9,8 proc.) atsakė, kad greitesnį įsidarbinimą lemtų aktyvus darbo ieškojimas, gyvenamosios vietos pakeitimas (8,6 proc.). Motyvavimas, šeimos poreikiai lemtų greitesnį įsidarbinimą šiek tiek daugiau nei 5 proc. tiriamiesiems. Kad įtakotų lengvesnę negalia ir trumpesnė nedarbo trukmė atsakė atitinkamai 4 proc. ir 1,7 proc. Kitą pasirinko 3,4 proc. tiriamųjų, tačiau šios priežasties neįvardijo. Vyrų ir moterų atsakymai panašūs, tai yra statistiškai nereikšmingi ($p>0,05$).

Tyrimo rezultatai rodo, kad tiriamiesiems su viduriniu išsilavinimu (66,7 proc.), greitesnį įsidarbinimą lemtų įgyta nauja profesija, taip mano ir 37,8 proc. su profesiniu, 25 proc. pagrindiniu išsilavinimu tiriamieji. Statistiškai reikšmingai tiriamiesiems su aukštuoju universitetiniu (50 proc.) išsilavinimu, įsidarbinimą lemtų spartesnis darbo vietų steigimas. O pagrindinio (33,3 proc.) išsilavinimo respondentai mano, kad greitesnį įsidarbinimą lemia šeimos poreikiai. Kiti atsakymų pasiskirstymai statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p>0,05$) (žr. 17 pav.).



17 pav. Kas lemtų greitesnį tiriamųjų įsidarbinimą, atsižvelgiant į išsilavinimą
(N=174)*p<0,05

Didžioji dalis respondentų (47,9 proc.) nurodė, kad jų pajamų šaltinis – gaunama socialinė pašalpa (iš jų miesto – 69,4 proc., kaimo – 37,9 proc.). Tačiau, šį variantą turėjo nurodyti visi tiriamieji, nes jie yra aktyvūs socialinės pašalpos gavėjai. Tokia situacija leidžia daryti prielaidą, kad bedarbiai gaunamą pašalpą traktuoja kaip natūralų ir savaiminį atlygį. Socialinė pašalpa, tarytum, nuvertinama ir net netraktuojama kaip pajamų šaltinis. Kita dalis tiriamųjų (23,8 proc.) nurodė, kad jų pajamų šaltinis yra kito šeimos nario gaunamos pajamos (iš jų miesto – 41,2 proc., kaimo – 37,9 proc.). 15,4 proc. respondentų nepanoro nurodyti kokie jų turimi pajamų šaltiniai. Tiriamieji nurodė ir kitas turimas pajamas, tokias kaip – santaupos, alimentai, individuali veikla (žr. 7 lentelę).

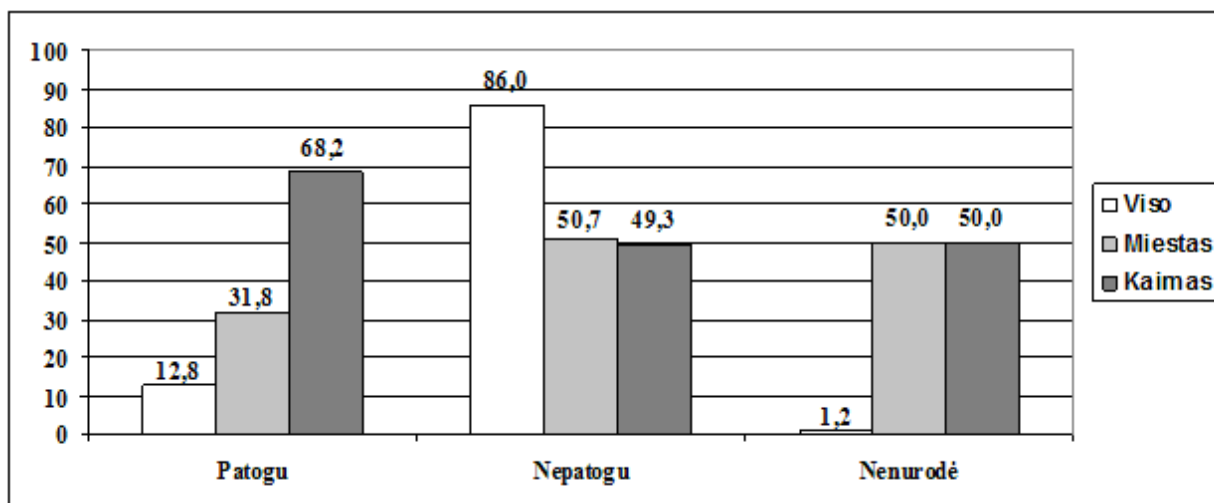
Tiriamųjų pajamų šaltiniai (N=174)

Pajamų šaltiniai	Miestas	Kaimas	Viso
Nenurodė	42,4	9,2	15,4
Kito šeimos nario pajamos	41,2	37,9	23,8
Socialinė pašalpa	69,4	89,7	47,9
Santaupos	2,4	1,1	1,0
Pavieniai darbai	8,2	9,2	5,2
Invalidumas	1,2	2,3	1,0
Pajamos iš ūkio	0,0	11,5	3,5
Netekto darbingumo pensija	1,2	0,0	0,3
Alimentai	0,0	4,6	1,4
Individuali veikla	0,0	1,1	0,3

86,0 proc. (žr. 18 pav.) respondentų nurodė, kad jiems nepatogu gyventi iš išvardintų pajamų šaltinių (miestas – 50,7 proc., kaimas – 49,3 proc.). 12,8 proc. respondentų nurodė, kad jiems patogu gyventi iš turimų pajamų šaltinių. Iš jų nurodė net 68,2 proc. kaime gyvenančių asmenų ir 31,8 proc. miesto gyventojų. Likusi respondentų dalis – 1,2 proc., savo nuomonės nenurodė.

Pagrindinė priežastis, kodėl nepatogu gyventi iš išvardintų pajamų šaltinių – pinigų stoka. Šį variantą nurodė 60,5 proc. respondentų, iš jų kaimo – 51,0 proc., miesto – 49,0 proc. gyventojų (žr. 2 priedo 5 lentelę). Asmenys, teigiantys, kad jiems patogu gyventi iš jų turimų pajamų šaltinių, nurodė tris priežastis. 10,5 proc. respondentų teigia, kad dabartinės pajamos juos tenkina (iš jų kaimo – 38,9 proc., miesto – 61,1 proc. gyventojų). Po 0,6 proc. kaimo gyventojai teigia, kad nors ir užtenka pajamų, tačiau nori būti labiau savarankiški, o kita dalis teigia, kad neturi didelių poreikių (žr. 2 priedo 6 lentelę).

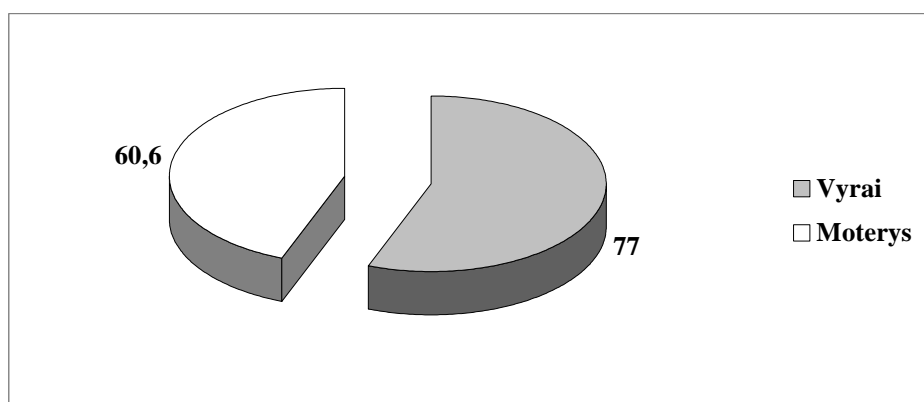
66,7 proc. respondentų nurodė, kad jie blogai jaučiasi būdami bedarbiais (po 50 proc. kaimo ir miesto gyventojų) (2 priedo 2 lentelę). 12,6 proc. tiriamųjų nurodė, kad jie jaučiasi blogai, nes jaučiamas pinigų trūkumas (iš jų kaimo – 38,9 proc., miesto – 61,1 proc. gyventojų). Kita dalis respondentų (11,2) teigė, kad blogai jaučiasi, nes nori kuo greičiau pradėti dirbti (iš jų kaimo – 68,8 proc., miesto – 31,3 proc.) (2 priedo 3 lentelę). 40 proc. respondentų teigė, kad jie gerai jaučiasi, nes turi laisvo laiko (kaimo – 83,3 proc., miesto – 16,7 proc. gyventojų), kita dalis kaime gyvenančių respondentų teigia (20 proc.), kad jiems užtenka pajamų, tuo tarpu miesto gyventojai tokio varianto nenurodė (2 priedo 4 lentelę).



18 pav. Respondentų nuomonė apie pragyvenimo kokybę (N=174)

70,2 proc. tiriamųjų domisi darbo rinkos pokyčiais, 29,8 proc. nesidomi. Rezultatai rodo, kad moterys (77 proc.) labiau domisi rinkos pokyčiais nei vyrai (60,6 proc.) (žr. 19 pav.). Lyginant duomenis pagal išsilavinimą, amžių ir gyvenamąją vietą, domėjimasis darbo rinka statistiškai nesiskyrė ($p > 0,05$).

Didžioji dalis respondentų (80,8 proc.) planuoja ieškoti darbo ir įsidarbinti. Iš jų 51,1 proc. miesto gyventojų ir 48,9 kaimo gyventojų. Kiti respondentai planuoja išvykti į užsienį – 4,7 (iš jų kaimo – 75 proc., miesto – 25 proc.), kita dalis (4,1 proc.) tiriamųjų neturi planų ir t.t. (žr. 2 priedo 7 lentelę).



19 pav. Tiriamųjų domėjimasis darbo rinka, atsižvelgiant į lytį (N=174)

$$\chi^2=5,360 \text{ df}=1 \text{ p}<0,05$$

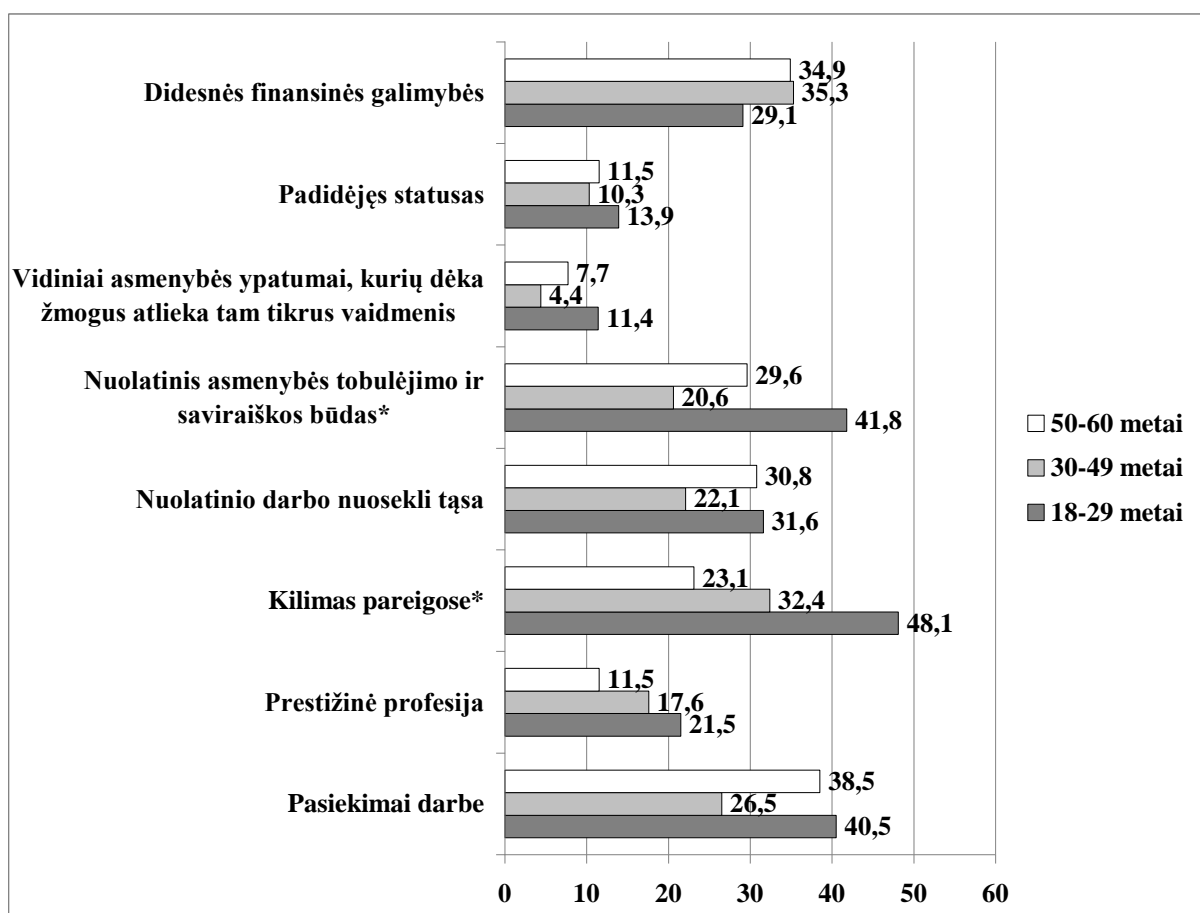
Taigi, tyrimo rezultatai rodo, kad didžioji dalis bedarbių domisi darbo rinka, tai parodo, kad tiriamieji savarankiškai stengiasi įsidarbinti.

2.3.3. Požiūris į profesinę karjerą

38,2 proc. tiriamųjų profesinę karjerą supranta kaip kilimą pareigose, 34,7 proc. – kaip pasiekimą darbe, 32,4 proc. – kaip didesnę finansinę galimybę, 31,2 proc. – kaip nuolatinį asmenybės tobulėjimo ir saviraiškos būdą, 27,7 proc. – kaip nuolatinio darbo nuoseklią tąšą, 18,5 proc. – kaip prestižinę profesiją, 12,1 proc. – kaip padidėjusį statusą ir 8,1 proc. – kaip vidinius asmeninius ypatumus, kurių dėka žmogus atlieka tam tikrus vaidmenis.

Statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) moterims profesinė karjera reiškia nuolatinę asmenybės tobulėjimo ir saviraiškos būdą, o tiriamiesiems su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu – tai vidiniai asmenybės ypatumai, kurių dėka žmogus atlieka tam tikrus vaidmenis. Kiti atsakymai pagal lytį ir išsilavinimą statistiškai reikšmingai nesiskyrė ($p > 0,05$).

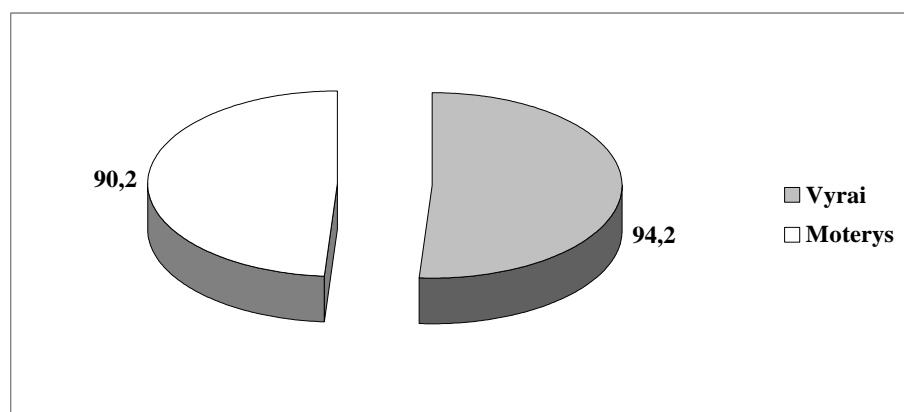
Šiek tiek daugiau statistinių reikšmingumų ($p < 0,05$) išryškėjo analizuojant profesinės karjeros supratimą pagal amžių. Jauniausi (18-29 metų amžiaus) ($p < 0,05$) respondentai profesinę karjerą supranta kaip kilimą pareigose (48,1 proc.) (taip supranta 32,4 proc. 30-49 metų ir 23,1 proc. 50-60 metų amžiaus respondentai) ir kaip nuolatinę asmenybės tobulėjimo ir saviraiškos būdą (41,8 proc.) (30-49 metų amžiaus - 20,6 proc., 50-60 metų amžiaus – 26,9 proc.) (žr. 20 pav.).



20 pav. Profesinės karjeros supratimas, atsižvelgiant į amžių (N=174)* $p < 0,05$

Didžiosios dalies (91,8 proc.) tiriamųjų nuomone, žmogaus gyvenime yra svarbi profesinė karjera, nesvarbi – 8,2 proc. Vyrų ir moterų atsakymai statistškai reikšmingai nesiskiria ($p > 0,05$), tačiau profesija yra svarbesnė vyrams (94,2 proc.) nei moterims (90,2 proc.) (žr. 21 pav.). Analizuojant duomenis pagal išsilavinimą, visi tiriamieji (100 proc.) su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu mano, kad profesine karjera yra svarbi žmogaus gyvenime, taip mano ir: 88,2 proc. su aukštuoju neuniversitetiniu, 91 proc. profesiniu, po 91,7 proc. viduriniu ir pagrindiniu išsilavinimu tiriamieji. Kad profesinė karjera yra svarbi, daugiausia teigia 18-29 metų amžiaus tiriamieji (94,9 proc.), profesija svarbi ir 89,4 proc. 30-49 metų bei 88,5 proc. 50-60 metų amžiaus respondentams. Profesinė karjera šiek tiek svarbesnė yra mieste (92,8 proc.) gyvenantiems tiriamiesiems (kaime – 91,9 proc.).

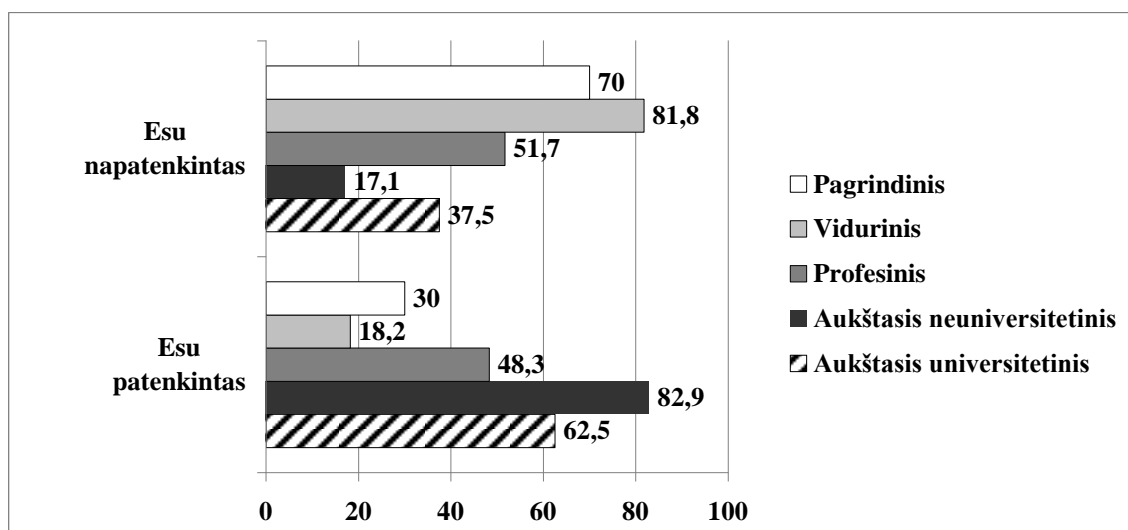
Paklausus respondentų, kodėl profesinė karjera yra svarbi, didžioji dalis jų nurodė (21 proc.), kad profesinė karjera suteikia didesnes galimybes tobulėti, realizuoti save (iš jų kaimo – 40,4 proc., miesto – 59,6 proc.). Mažesnė dalis bedarbių teigia (13,4 proc.), kad profesinė karjera suteikia stabilias pajamas (iš jų kaimo 63,3 proc., miesto – 36,7 proc.) (žr. 2 priedo 13 lentelę). Respondentai, kurie nurodė, kad profesinė nėra svarbi žmogaus gyvenime, 54,5 proc. argumentavo tuo, kad yra galimybių užsidirbti ir be profesinės karjeros pagalbos (iš jų kaimo 66,7 proc., miesto – 33,3 proc.), 18,2 proc. teigė, kad ne visiems žmonėms profesinė karjera yra siekiamybė (po 50 proc. kaimo ir miesto) (žr. 2 priedo 14 lentelę).



21 pav. Profesinės karjeros svarbumas, atsižvelgiant į lytį (N=174)

57,1 proc. vyrų ir 52,5 proc. moterų yra patenkinti savo įgytu išsilavinimu ar profesija, nepatenkinti - 42,9 proc. vyrų, 47,5 proc. moterų. Statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) patenkinti savo karjera yra tie tiriamieji, kurie yra įgiję aukštąjį universitetinį (62,5 proc.) ar neuniversitetinį (82,9 proc.) išsilavinimą. Respondentai su viduriniu išsilavinimu yra mažiausiai

patenkinti savo išsilavinimu ar profesija (13 proc.) (žr. 22 pav.). Analizuojant duomenis pagal amžių ir gyvenamąją vietą, atsakymų pasiskirstymas statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p > 0,05$).



22 pav. Tiriamieji, kurie patenkinti savo profesija ar išsilavinimu (N=174)
 $\chi^2=21,609$ df=4 $p < 0,05$

Didžioji dalis tiriamųjų (26,3 proc.) teigia, kad jiems patinka jų išsilavinimas, nes įdomi įgyta profesija (iš jų miesto – 48 proc., kaimo – 52 proc. gyventojų). Kita dalis (25,3 proc.) tiriamųjų teigia, kad patenkinti įgytu išsilavinimu, nes jiems tiesiog patinka įgyta profesija (iš jų miesto – 54,2, kaimo – 45,8 gyventojų). Po 10,5 proc. respondentų teigia, kad jiems patinka įgyta profesija, nes ji paklausi darbo rinkoje (miesto – 70 proc, kaimas – 30 proc. respondentų) ir įdomus darbas pagal įgytą profesiją (miesto – 70 proc, kaimo – 30 proc. respondentų). Kiti respondantai nurodė, kad darbas pelningas, su tokia profesija yra galimybė papildomai užsidirbti ir t.t. (žr. 6 priedo 8 lentelę).

43,7 proc. respondentų, nepatenkinti savo išsilavinimu, nes nėra laisvų darbo vietų (iš jų miesto - 52,6 proc., kaimo – 47,4 proc.). Kita dalis tiriamųjų 20,7 proc. nepatenkinti savo išsilavinimu, nes neturi įgiję gero išsilavinimo, profesijos (iš jų miesto – 38,9 proc., kaimo – 61,1 proc.). Iš tyrimo rezultatų matyti, kad mieste gyvenantys bedarbiai yra labiau savikritiški, mažiau patenkinti įgytu išsilavinimu, nei kaime gyvenantys bedarbiai (žr. 6 priedo 9 lentelę).

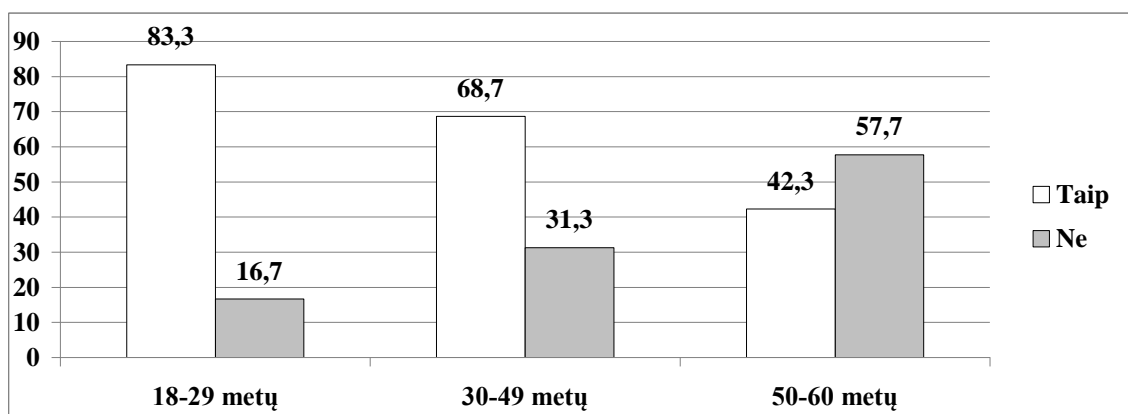
Rezultatai rodo, kad tiriamieji, kurie yra patenkinti savo išsilavinimu labiau norėtų dirbti pagal įgytą išsilavinimą ar profesiją (62 proc.), o tiriamieji, kuriuos netenkina jų profesija dirbtų bet kokį darbą (50 proc.). Tačiau, dirbti tik gerai apmokamą darbą, norėtų didesnė dalis tiriamųjų, kurie yra nepatenkinti savo profesija ar išsilavinimu ($p < 0,05$) (žr. 8 lentelę).

Tiriamųjų nuomonė apie įgytą išsilavinimą, statistinis palyginimas (N=174)

Tiriamųjų nuomonė apie įgytą išsilavinimą	Pasirenkami variantai		
	Dirbtų bet kokį darbą	Dirbtų tik gerai apmokamą darbą	Labiausiai norėtų dirbti pagal įgytą išsilavinimą
Patenkintas	29,3 proc	8,7 proc	62,0 proc
Nepatenkintas	50,6 proc	13,0 proc	36,4 proc

$$\chi^2=11,054 \text{ df}=2 \text{ p}<0,05$$

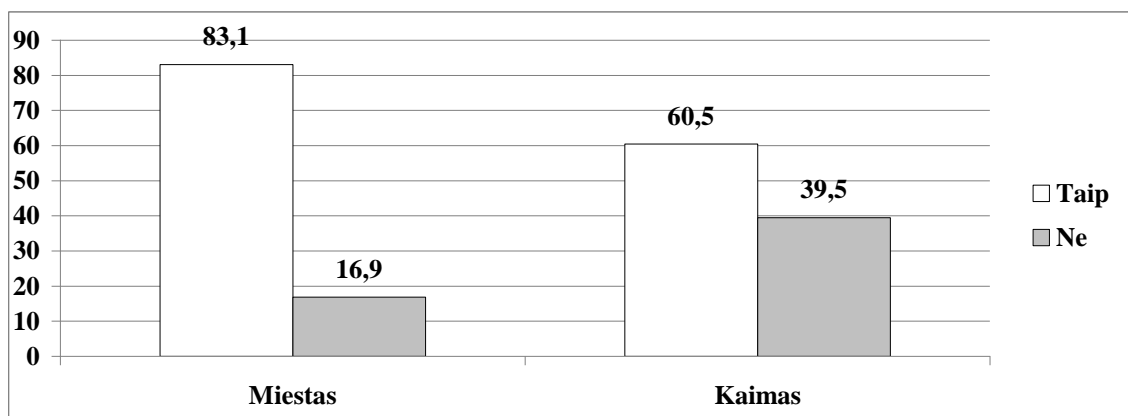
71,3 proc. respondentų norėtų tobulėti profesiniu požiūriu, kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti. Norėtų persikvalifikuoti 76,5 proc. moterų ir 63,8 proc. vyrų, šie atsakymai statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p>0,05$). Labiausiai kelti kvalifikaciją norėtų jauniausi (18-29 metų amžiaus) tiriamieji (83,3 proc.), o mažiausiai – 50-60 metų amžiaus respondentai (42,3 proc.). Kelti kvalifikaciją nori ir 68,7 proc. 30-49 metų amžiaus apklaustieji (žr. 23 pav.).



23 pav. Tiriamieji, kurie norėtų kelti kvalifikaciją, tobulėti profesiniu požiūriu, atsižvelgiant į amžių (N=174)

$$\chi^2=16,443 \text{ df}=2 \text{ p}<0,05$$

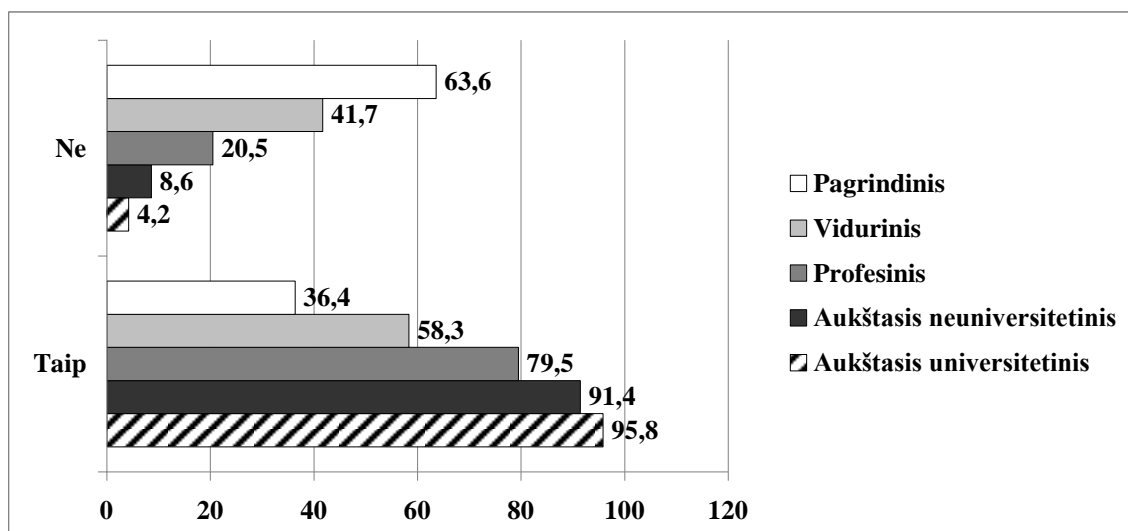
Taip pat statistiškai reikšmingai ($p<0,05$) tobulėti profesiniu požiūriu, kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti labiau norėtų mieste gyvenantys tiriamieji (83,1 proc.), nei tiriamieji, kurie gyvena kaime (60,5 proc.) (žr. 24 pav.). G. Sabaliauskienė (2009) taip pat teigia, kad dažnai kaimuose gyvenantys bedarbiai atsisako dalyvauti profesinio mokymo ir persikvalifikavimo programose.



24 pav. Tiriamieji, kurie norėtų kelti kvalifikaciją, tobulėti profesiniu požiūriu, atsižvelgiant į gyvenamąją vietą (N=174)

$$\chi^2=10,672 \text{ df}=1 \text{ p}<0,05$$

80 proc. tiriamųjų (82,2 proc. moterų ir 76,8 proc. vyrų) norėtų dirbti pagal išsilavinimą. Statistiškai reikšmingai ($p<0,05$) pagal išsilavinimą labiausiai norėtų dirbti tiriamieji su aukštuoju universitetiniu (95,8 proc.) ir neuniversitetiniu (91,4 proc.) išsilavinimu. Mažiausiai norėtų dirbti pagal išsilavinimą tiriamieji, kurie turi pagrindinį (36,4 proc.) išsilavinimą (žr. 25 pav.).

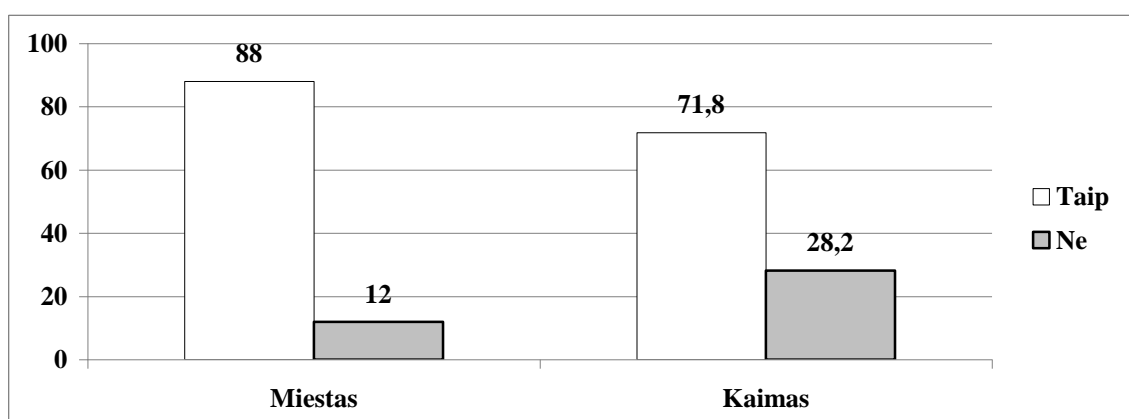


25 pav. Tiriamieji, kurie norėtų dirbti pagal įgytą išsilavinimą, atsižvelgiant į išsilavinimą (N=174)

$$\chi^2=21,609 \text{ df}=4 \text{ p}<0,05$$

Tyrimo rezultatai rodo, kad statistiškai reikšmingai ($p<0,05$) pagal įgytą išsilavinimą labiau norėtų dirbti tiriamieji, kurie gyvena mieste (88 proc.) (žr. 26 pav.). Statistiškai reikšmingai ($p<0,05$) tiriamieji, kurie yra patenkinti savo išsilavinimu, norėtų dirbti darbą pagal šį įgytą išsilavinimą.

16,3 proc. tiriamųjų labiausiai nori dirbti pagal įgytą išsilavinimą, nes mėgsta dirbti tokį darbą (iš jų miesto – 62,2 proc., kaimo – 34,8 proc.). Kita dalis tiriamųjų (14,2 proc.) nori dirbti pagal išsilavinimą, nes jau turi įgiję darbinės patirties (kaimo ir miesto gyventojų po 50 proc.). Tiriamieji pateikė ir kitas priežastis, tokias kaip: noras save išbandyti; svarbiausia dirbti; įdomus darbas ir t.t. (žr. 2 priedo 10 lentelę) Respondentai, nenorintys dirbti pagal išsilavinimą, nurodo tokią labiausiai dominuojančią priežastį (20 proc.) – neturi įgiję profesijos (iš jų miesto – 14,3 proc., kaimo – 85,7 proc. gyventojų. Kita dažniau pasikartojanti priežastis (17,1 proc.) – nepatinka darbo pobūdis (iš jų miesto – 33,3 proc., kaimo – 66,7 proc.). Likusi dalis tiriamųjų pateikia tokias priežastis: nebenori dirbti/pavargo; sunkus darbas; ilgos darbo valandos ir t.t. (žr. 2 priedo 11 lentelę)



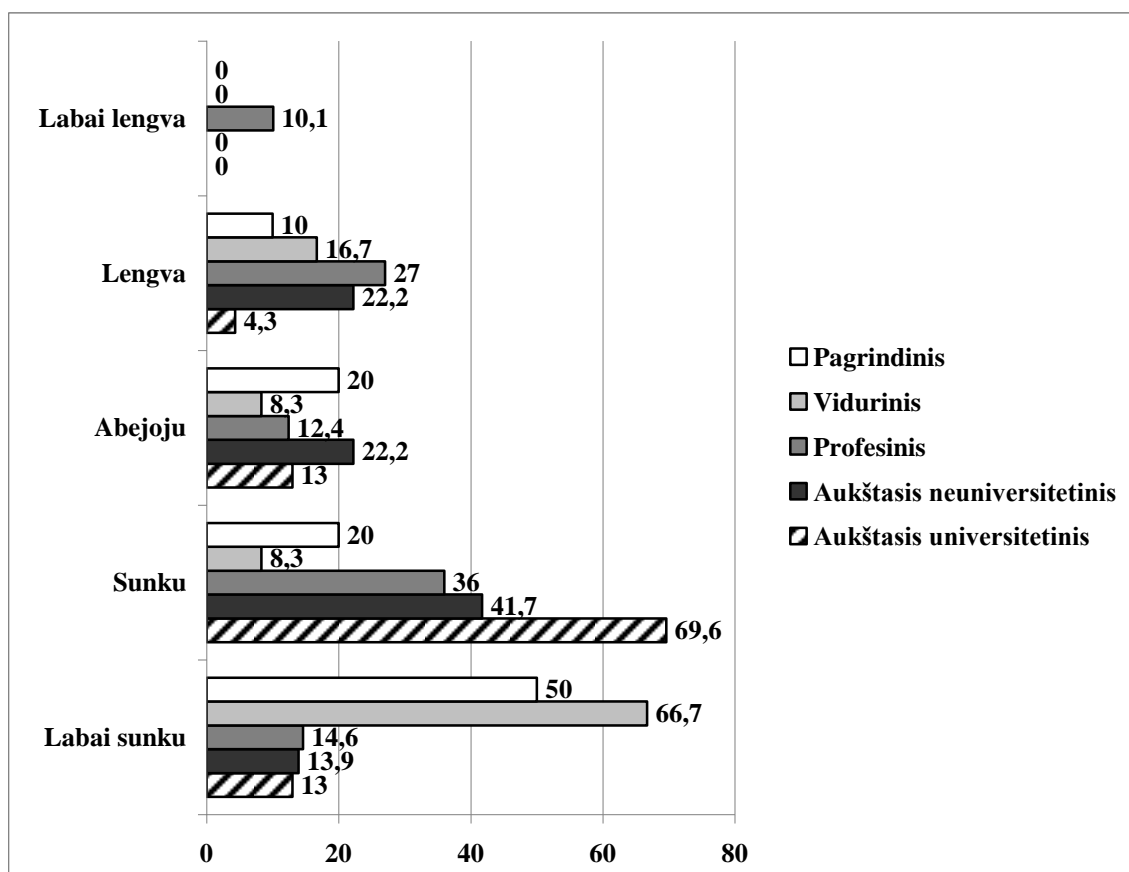
26 pav. Tiriamieji, kurie norėtų dirbti pagal įgytą išsilavinimą, atsižvelgiant į gyvenamąją vietą (N=174)

$$\chi^2=6,816 \text{ df}=1 \text{ p}<0,05$$

20 proc. tiriamųjų teigia, kad su jų išsilavinimu labai sunku susirasti darbą, 38,8 proc. – sunku, 14,7 proc. abejoja ar sunku. Kad lengva susirasti darbą teigė 21,2 proc. respondentų ir 5,3 proc. sako, kad susirasti darbą yra labai lengva. Statistiškai reikšmingai ($p<0,05$) labai sunku susirasti darbą tiriamiesiems su viduriniu (66,7 proc.) ir pagrindiniu (50 proc.) išsilavinimu. O sunku susirasti darbą respondentams su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu (69,6 proc.). Rezultatai rodo, kad labai lengva susirasti darbą tiriamiesiems turintiems profesinį išsilavinimą (10 proc.). Kad lengvą susirasti darbą su turima profesija teigė: 10 proc. pagrindinio, 16,7 proc. vidurinio, 27 proc. profesinio, 22,2 proc. aukštojo neuniversitetinio, 4,3 proc. aukštojo universitetinio išsilavinimo respondentai. 20 proc. pagrindinio, 8,3 proc. vidurinio, 12,4 proc. profesinio, 22,2 proc. aukštojo neuniversitetinio ir 13 proc. aukštojo universitetinio išsilavinimo tiriamieji abejoja, ar su jų įgyta profesija būtų lengva įsidarbinti. Kad sunku įsidarbinti teigė bedarbiai su: 41,7 proc. aukštuoju neuniversitetiniu, 36 proc. profesiniu, 8,3 proc. viduriniu, 20

proc. pagrindiniu išsilavinimu (žr. 27 pav.). Analizuojant duomenis pagal amžių ir gyvenamąją vietą, atsakymų pasiskirstymas statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p>0,05$).

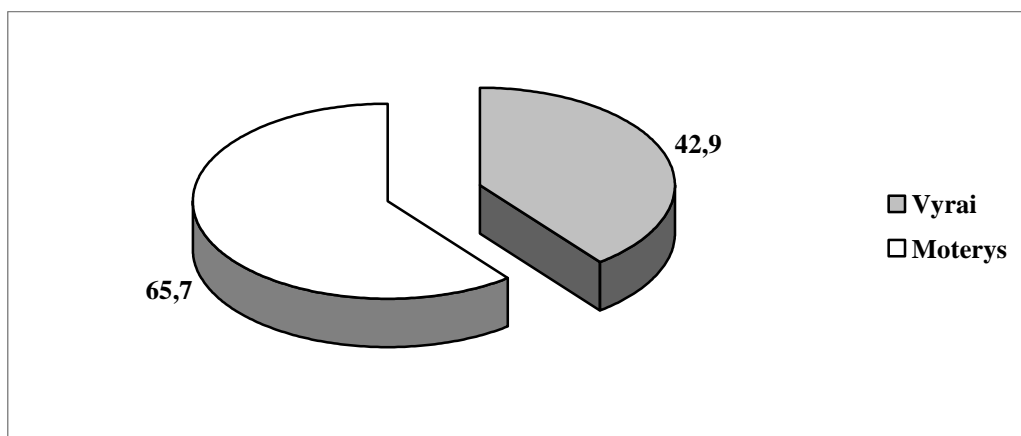
2 priedo 12 lentelėje pateikti bedarbių atsakymai, kurie atskleidžia priežastis, kodėl respondentams yra labai lengva, lengva, sunku ar labai sunku įsidarbinti pagal įgytą išsilavinimą. Ryškiausiai dominuojanti priežastis, kodėl bedarbiams *labai sunku* įsidarbinti (54,7 proc.) – mažai darbo vietų (atsakė kaimo 74, 4 proc., miesto – 26,7 proc.). Tą pačią priežastį pasirinko ir tie bedarbiai, kuriems *sunku* (66,9 proc.) įsidarbinti (iš jų kaimo – 67,9 proc., miesto – 32,1 proc.). Taip pat 55 proc. respondentų, kurie *abejoja* ar *lengva* įsidarbinti su jų turimu išsilavinimu, tvirtina, kad mažai darbo vietų (iš jų kaimo – 72,7 proc., miesto – 27,3 proc.). Didžioji dalis respondentų, kurie galvoja, kad su jų turimu išsilavinimu yra *lengva* susirasti darbą, pateikia tokia labiausiai dominuojančią priežastį (10 proc.) – populiari profesija (iš jų kaimo – 66,7 proc., miesto – 33,3 proc.). Pagrindinė priežastis, kodėl labai lengva susirasti darbą – yra laisvų darbo vietų (iš viso 83,2 proc., iš jų kaimo – 66,7 proc., miesto – 33,3 proc.).



27 pav. Tiriamųjų nuomone, ar su jų išsilavinimu yra lengva susirasti darbą, atsižvelgiant į išsilavinimą (N=174)

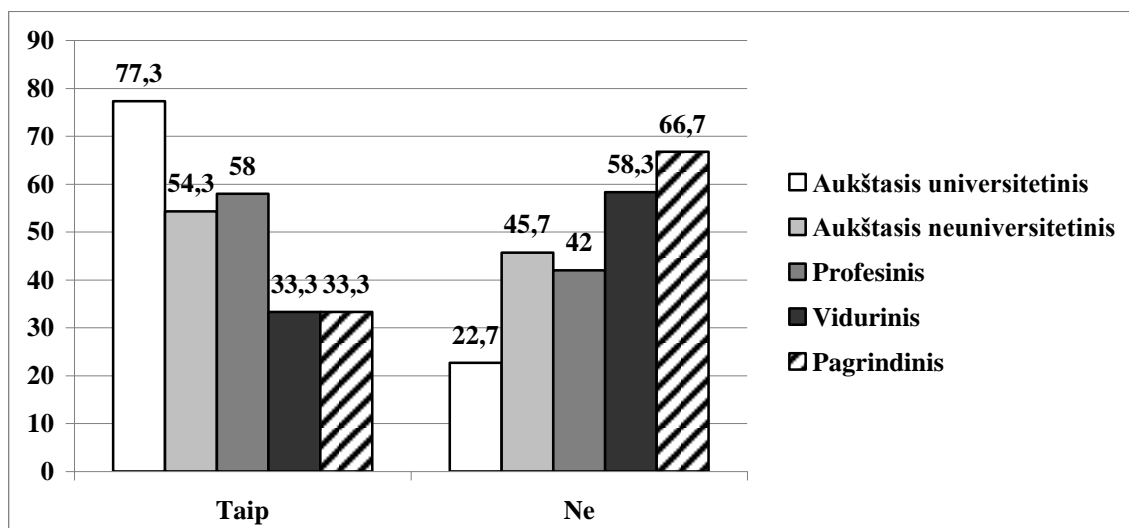
$$\chi^2=45,419 \text{ df}=16 \text{ p}<0,05$$

56,2 proc. rūpinasi savo individualios profesinės karjeros planavimu/realizavimu. Statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) savo karjera labiau rūpinasi moterys (65,7 proc.) nei vyrai (42,9 proc.) (žr. 28 pav.).



28 pav. Tiriamieji, kurie rūpinasi savo individualios profesinės karjeros planavimu/realizavimu, atsižvelgiant į lytį (N=174)
 $\chi^2=9,881$ df=2 $p < 0,05$

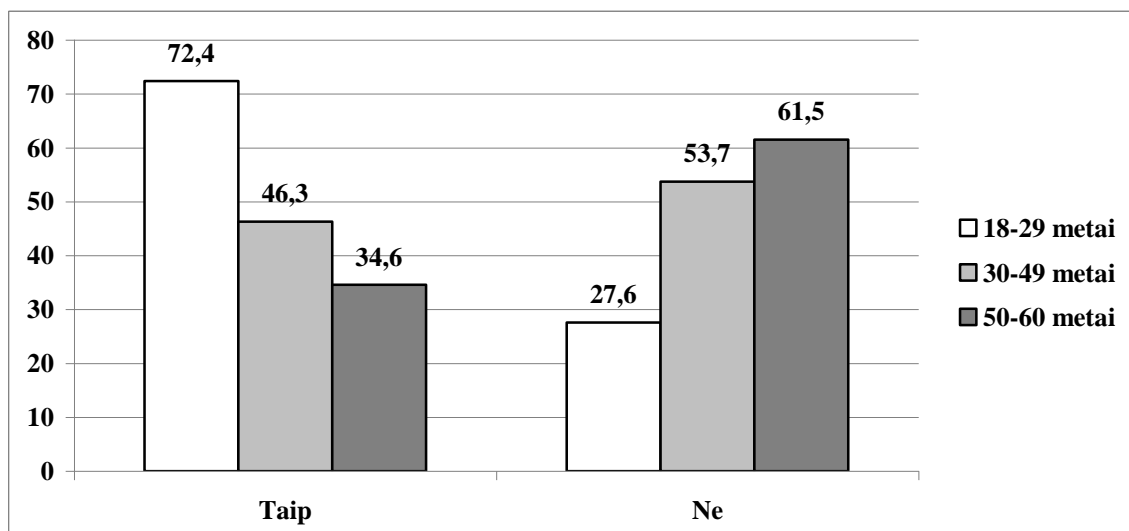
Taip pat statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) savo karjera labiau rūpinasi tiriamieji su aukštuoju universitetiniu (77,3 proc.), aukštuoju neuniversitetiniu (54,3 proc.) ir profesiniu (58 proc.) išsilavinimu (žr. 29 pav.).



29 pav. Tiriamieji, kurie rūpinasi savo individualios profesinės karjeros planavimu/realizavimu, atsižvelgiant į išsilavinimą (N=174)

$\chi^2=21,504$ df=8 $p < 0,05$

Savo individualios profesinės karjeros planavimu/realizavimu labiausiai rūpinasi jauniausi (18-29 metų amžiaus) tiriamieji, o mažiausiai – 50-60 metų amžiaus tiriamieji. 30-49 metų amžiaus respondentai labiau nesirūpina nei rūpinasi savo karjera, atitinkamai 46,3 proc. ir 53,7 proc. (žr. 30 pav.). Analizuojant duomenis pagal gyvenamąją vietą, atsakymai nesiskyrė ($p>0,05$).



30 pav. Tiriamieji, kurie rūpinasi savo individualios profesinės karjeros planavimu/realizavimu, atsižvelgiant į išsilavinimą (N=174)

$$\chi^2=20,374 \text{ df}=4 \text{ p}<0,05$$

Tiriamųjų buvo klausiamos priežastys, kurios trukdo planuoti/realizuoti profesinę karjerą. 53,5 proc. trukdo realizuoti karjerą – neatsisprendimas, kokią profesiją pasirinkti, 28,2 proc. mano, kad tai yra nesvarbu ir abejoja – 18,2 proc. 48,5 proc. negali planuoti profesinę karjerą, nes blogai sekasi mokytis, 30,8 proc. atsakė priešingai ir 20,7 proc. abejoja ar gebėjimas mokytis trukdo planuoti/realizuoti profesinę karjerą. 50,3 proc. respondentams trukdo planuoti ar realizuoti profesinę karjerą – sunki materialinė padėtis, 57,5 proc. nėra galimybės mokytis arti gyvenamosios vietos, 59,4 proc. mano, kad nėra kvalifikuotos pagalbos, taip pat jiems nepakankamas išsilavinimas (66 proc.). Didžiąją dalį (39,8 proc.) šeimyninės aplinkybės, namų ūkio darbai ir didesnio laivo laiko turėjimas (50,6 proc.) neįtakotų planuoti/realizuoti profesinę karjerą. 39,6 proc. apklausoje dalyvavę bedarbiai mano, kad amžius profesinei karjerai nėra svarbus, 36,1 proc. mano priešingai ir 24,3 proc. abejoja. Kad svarbi negalė, atsakė – 27,2 proc., o 53,8 proc. mano, kad negalia visiškai neįtakoja karjerą. Rezultatai rodo, kad labai svarbu planuojant ar realizuojant profesinę karjerą – noras tobulėti (48,5 proc.). Statistiškai reikšmingai ($p<0,05$) moterims (66,3 proc.), lyginant su vyrais (44,9 proc.), svarbi yra mokymosi vieta, tai yra galimybė mokytis arti gyvenamosios vietos, taip pat moterims (44 proc.) planuoti/realizuoti

profesinę karjerą trukdo šeimyninės aplinkybės ar namų ūkio darbai. Kiti vyrų ir moterų atsakymų pasiskirstymai statistiškai reikšmingai nesiskyrė ($p > 0,05$).

Analizuojant tyrimo duomenis pagal amžių, rezultatai rodo, kad 18-49 metų tiriamiesiems, planuoti/realizuoti profesinę karjerą, trukdo neapsisprendimas dėl profesijos pasirinkimo, didžiajai daliai (61,5 proc.) 50-60 metų amžiaus tiriamiesiems, tai įtakos neturi ($p < 0,05$). Taip pat statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) 30-49 metų respondentams planuoti karjerą trukdo šeimyninės aplinkybės ar namų ūkio darbai, tai turi įtakos ir 26 proc. jauniausiems (18-29 metų amžiaus), 34,6 proc. vyriausiems (50-60 metų amžiaus) tiriamiesiems. 50-60 metų amžiaus respondentams nesvarbus yra išsilavinimas, o mano priešingai 73,1 proc. 30-49 metų amžiaus apklaustieji. Kad amžius trukdo planuoti/realizuoti profesinę karjerą, mano: 80 proc. 50-60 metų, 46,3 proc. 30-49 metų ir 13 proc. 18-29 metų amžiaus tiriamieji, atsakymai statistiškai reikšmingai skiriasi ($p < 0,05$). Taip pat statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) negalia trukdo vyriausiems tyrimo dalyviams (50-60 metų amžiaus) (50 proc.) (žr. 9 lentelę).

9 lentelė

Priežastys, dėl kurių tiriamieji negali planuoti/realizuoti profesinę karjerą (N=174)

Priežastys	Nesvarbu			Abejoju			Svarbu		
	18-29 m.	30-49 m.	50-60 m.	18-29 m.	30-49 m.	50-60 m.	18-29 m.	30-49 m.	50-60 m.
Neapsisprendimas kokią profesiją pasirinkti*	22,4	22,1	61,5	21,1	19,1	7,7	56,6	58,8	30,8
Blogai sekasi mokytis	23,7	30,9	52	27,6	16,2	12	48,7	52,9	36
Sunki materialinė padėtis	26,3	34,3	30,8	25	10,4	26,9	48,7	55,2	42,3
Nėra galimybės mokytis arti gyvenamosios vietos	25,3	31,8	30,8	21,3	6,1	11,5	53,3	62,1	57,7
Dėl šeimyninių aplinkybių/namų ūkio darbų*	44,2	32,4	46,2	29,9	16,2	19,2	26	51,5	34,6
Noras turėti daugiau laisvo laiko	5,5	57,4	48	20,8	17,6	32	33,8	25	20
Stoka kvalifikuotos pagalbos planuojant profesinę karjerą	14,3	13,4	34,6	26	20,9	23,1	59,7	65,7	42,3
Nepakankamas išsilavinimas*	11,5	11,9	26,9	28,2	14,9	7,7	60,3	73,1	65,4
Amžius*	53,2	34,3	12	33,8	19,4	8	13	46,3	80
Negalia*	61	54,5	30,8	19,5	18,2	19,2	19,5	27,3	50
Nenoras tobulėti	28	25,8	23,1	30,7	18,2	26,9	41,3	56,1	50

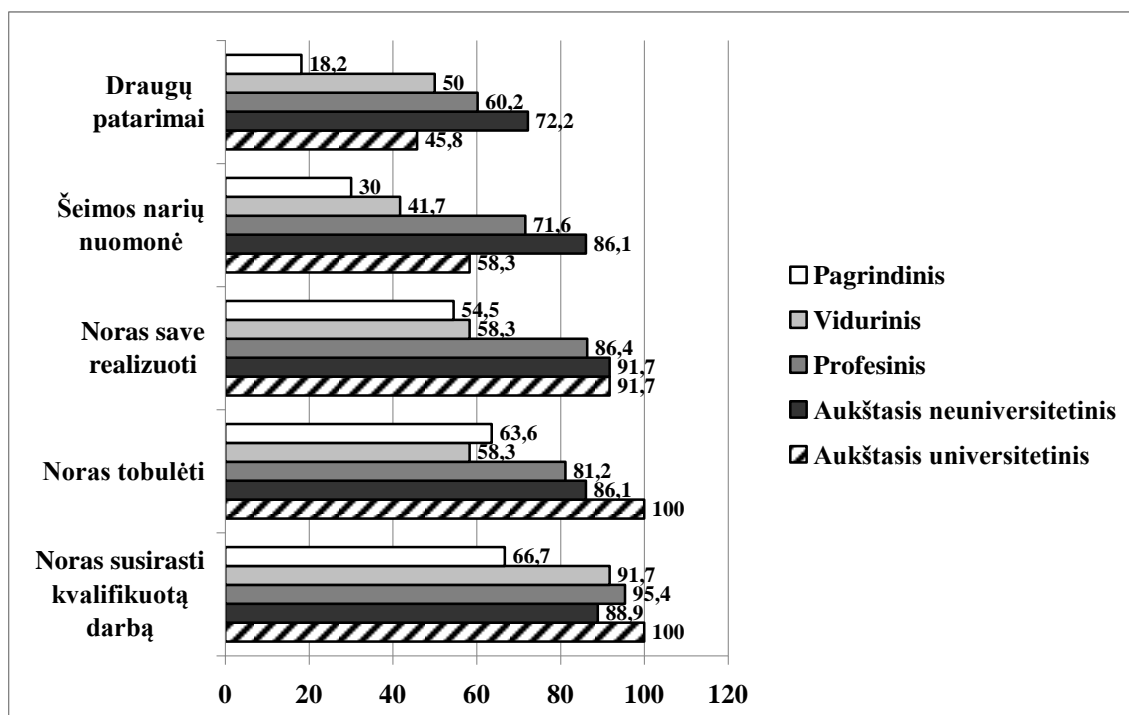
* $p < 0,05$

Šio tyrimo metu tiriamųjų buvau klausiami, kas juos labiausiai skatina siekti įgyti naują profesiją ar tobulinti esamą. 92,4 proc. skatina noras susirasti kvalifikuotą darbą, 94,7 proc. geresnės finansinės galimybės, 81,2 proc. noras išlaikyti užimamą poziciją, pareigas tam tikroje darbovietėje. Taip pat 82,1 proc. skatina noras tobulėti, 76,3 proc. noras naudotis pažangiomis

technologijomis, 84,2 proc. noras save realizuoti. Daugiau nei pusei tiriamųjų skatinimas yra: teigiami kitų pavyzdžiai, šeimos narių nuomonė ir draugų patarimai, atitinkamai 66,1 proc., 68,2 proc. ir 57,3 proc. Analizuojant tyrimo duomenis pagal lytį, statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) moterims skatinimas siekti įgyti naują profesiją – tai noras išlaikyti užimamą profesiją, pareigas tam tikroje darbovietėje. Kiti vyrų ir moterų atsakymai statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p > 0,05$).

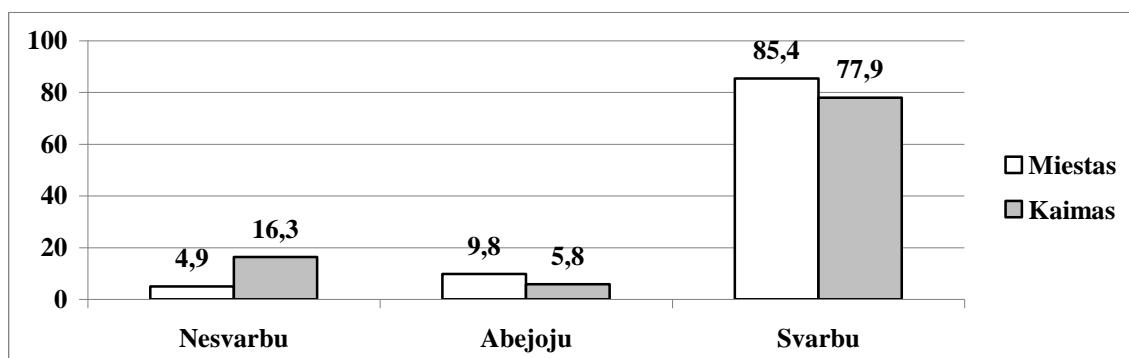
Tyrimo rezultatai parodė, kad pradinio išsilavinimo tiriamiesiems, statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$), kvalifikuoto darbo susiradimas neskatina įgyti naują profesiją ar tobulinti esamą. Visi (100 proc.) su aukštojo universitetinio, 95,4 proc. profesinio ir 91,7 proc. vidurinio išsilavinimo respondentams noras susirasti kvalifikuotą darbą – labiausiai skatina siekti įgyti naują profesiją. A. Stasiukynienės (2005) atliktas tyrimas demonstruoja, kad didžioji dalis bedarbių, norinčių kelti kvalifikaciją turi įgiję aukštąjį išsilavinimą. Tačiau didžiausia dalis bedarbių norėtų įgyti profesiją, kurie turi vidurinį išsilavinimą. R. Laužacko, V. Tutlio, I. Kučingytės ir kt. (2003) atlikto tyrimo duomenys taip pat atskleidžia, kad didesniu profesiniu aktyvumu pasižymi bedarbiai, turintys aukštesnį išsilavinimą.

Taip pat visi tiriamieji su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu nori tobulėti, mažiausiai nori tobulėti tiriamieji su pagrindiniu ir viduriniu išsilavinimu. Pradinio ir vidurinio išsilavinimo respondentams, įgyti naują profesiją, mažiausiai skatina noras realizuoti save, šeimos narių nuomonė ar draugų patarimai (žr. 31 pav.). Statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) jauniausiems (18-29 metų amžiaus) apklausos dalyviams skatinimo priemonės yra geresnės finansinės galimybės ir noras save realizuoti.



31 pav. Skatinimo priemonės, siekiant įgyti naują profesiją ar tobulinti esamą, atsižvelgiant į išsilavinimą (N=174) $p < 0,05$

Analizuojant duomenis pagal gyvenamąją vietą, rezultatai rodo, kad statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) kaime gyvenantiems tiriamiesiems (16,3 proc.), lyginant su miesto (4,9 proc.), noras išlaikyti užimamą poziciją ir pareigas tam tikroje darbovietėje, nėra skatinimo priemonė, siekiant įgyti naują profesiją ar tobulinti save (žr. 32 pav.).

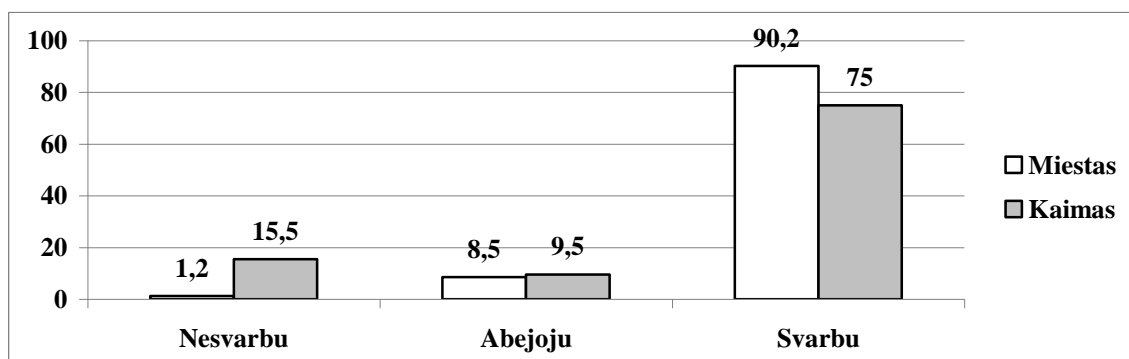


32 pav. Noras išlaikyti užimamą poziciją, pareigas tam tikroje darbovietėje, atsižvelgiant į gyvenamąją vietą (N=174)

$$\chi^2 = 6,222 \text{ df} = 2 \text{ } p < 0,05$$

Statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) dažniau nori tobulėti miesto gyventojai (90,2 proc.) nei kaimo – 75 proc. 15,5 proc. kaime gyvenantys respondentai netobulės, siekiant įgyti naują profesiją (žr. 33 pav.). M. Badescu, C. Garrouse, M. Loi (2013) atlikto tyrimo duomenys taip pat

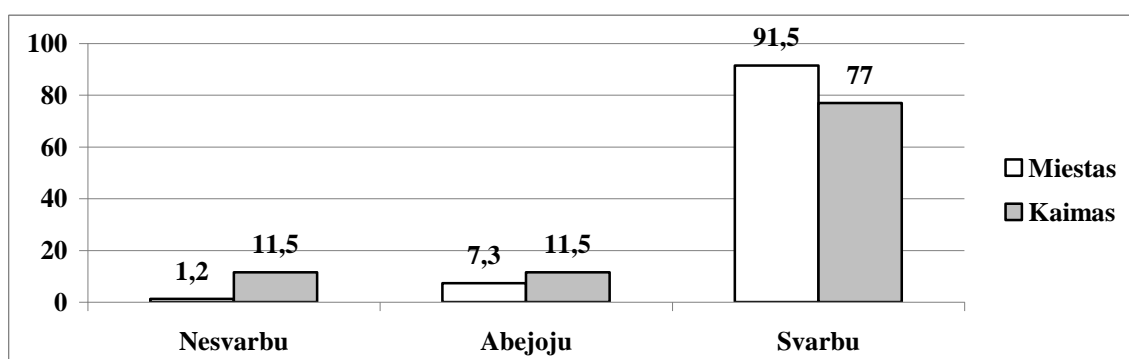
demonstruoja, kad miestuose gyvenantys bedarbiai labiau linkę dalyvauti įvairiose švietimo programose, nei kaime gyvenantys bedarbiai.



33 pav. Noras tobulėti, atsižvelgiant į gyvenamąją vietą (N=174)

$$\chi^2=11,213 \text{ df}=2 \text{ p}<0,05$$

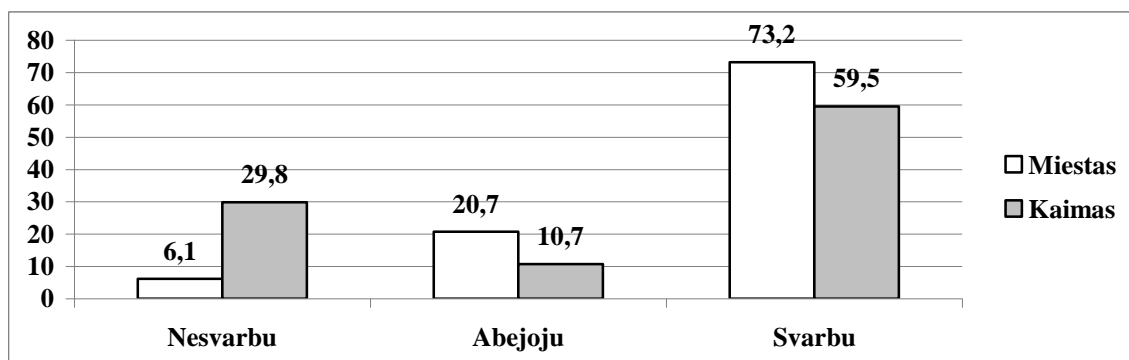
11,5 proc. kaimo ir 1,2 proc. miesto tiriamieji nenori save realizuoti ($p<0,05$). 7,3 proc. miesto, 11,5 proc. kaimo respondentai abejoja, ar savęs realizavimas skatina juos siekti įgyti naują profesiją. O, kad tai skatinimo priemonė atsakė daugiau mieste gyvenantys bedarbiai, atitinkamai 91,5 proc. ir 77 proc. (žr. 34 pav.).



34 pav. Noras save realizuoti atsižvelgiant į gyvenamąją vietą (N=174)

$$\chi^2=8,674 \text{ df}=2 \text{ p}<0,05$$

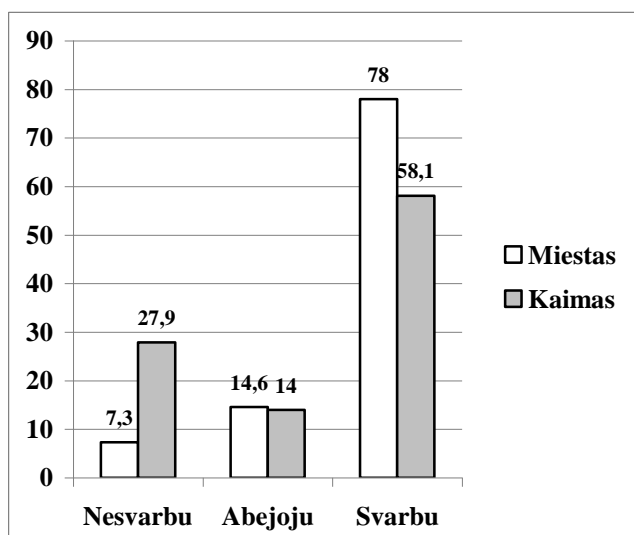
Net 29,8 proc. apklausos dalyviams, kurie gyvena kaime, statistiškai reikšmingai ($p<0,05$) nesvarbūs yra teigiami kitų pavyzdžiai, 10,7 proc. abejoja ar svarbūs ir 59,5 proc. tai yra svarbu (žr. 35 pav.).



35 pav. Teigiami kitų pavyzdžiai, atsižvelgiant į gyvenamąją vietą (N=174)

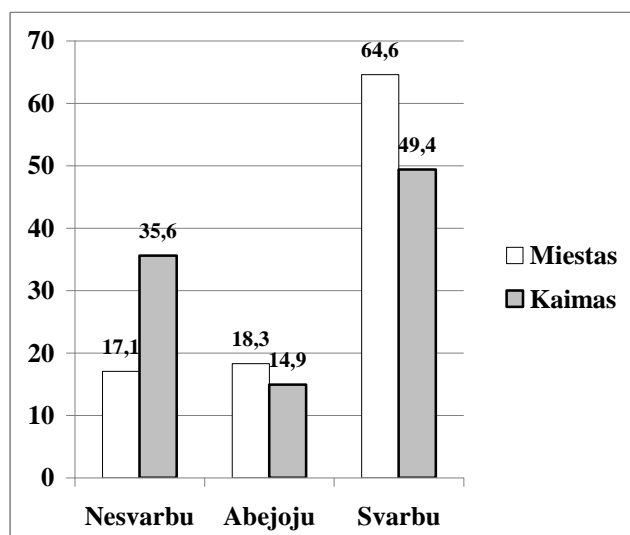
$$\chi^2=16,682 \text{ df}=2 \text{ p}<0,05$$

Statistiškai reikšmingai ($p<0,05$) kaimo tiriamiesiems skatinimo priemonės: šeimos narių nuomonės (27,9 proc.) bei draugų patarimai (35,6 proc.) neskatina siekti įgyti naują profesiją ar tobulinti esamą (žr. 36; 37 pav.).



36 pav. Šeimos narių nuomonė, kaip skatinimo priemonė, atsižvelgiant į gyvenamąją vietą (N=174)

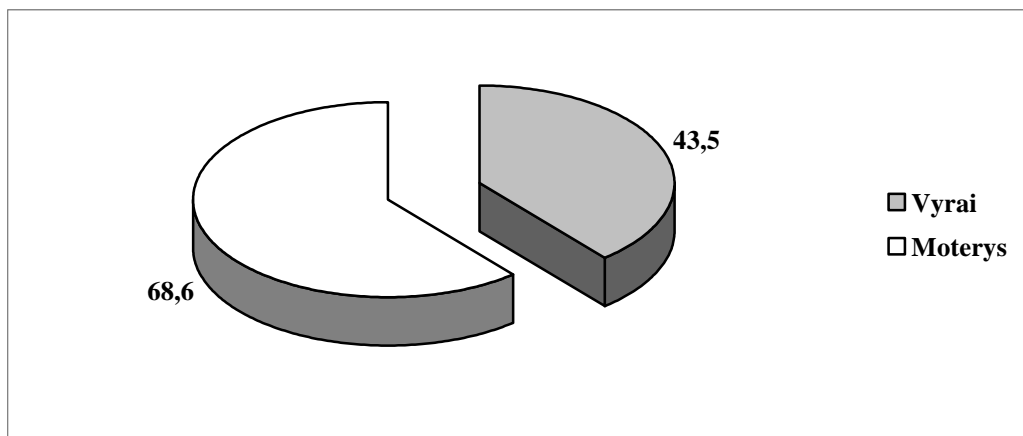
$$\chi^2=12,431 \text{ df}=2 \text{ p}<0,05$$



37 pav. Draugų patarimai, kaip skatinimo priemonės, atsižvelgiant į gyvenamąją vietą (N=174)

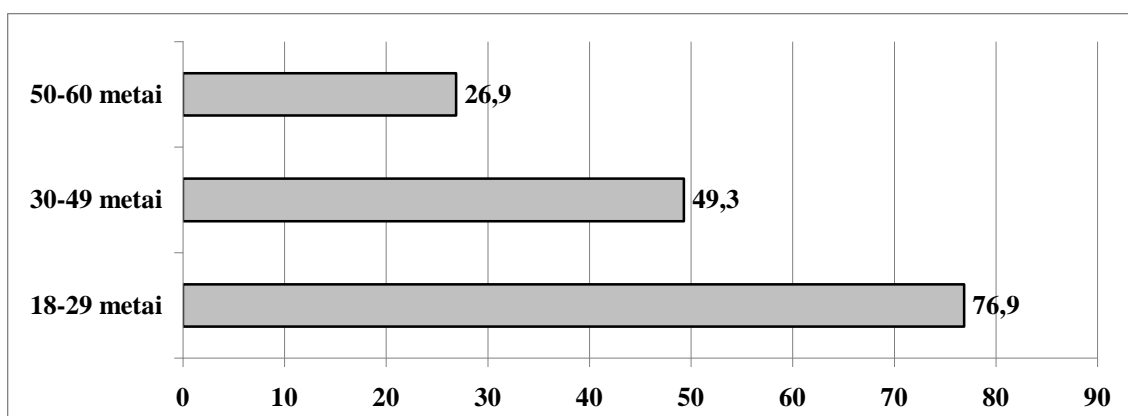
$$\chi^2=7,465 \text{ df}=2 \text{ p}<0,05$$

58,5 proc. respondentų savarankiškai domisi galimybėmis įgyti išsilavinimą, kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti, 40,9 proc. nesidomi. Rezultatai rodo, kad moterys (68,6 proc.) apie kvalifikacijos kėlimąsi domisi dažniau nei vyrai (43,5 proc.) (žr. 38 pav.). Analizuojant duomenis pagal išsilavinimą, atsakymų pasiskirstymas statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p>0,05$).



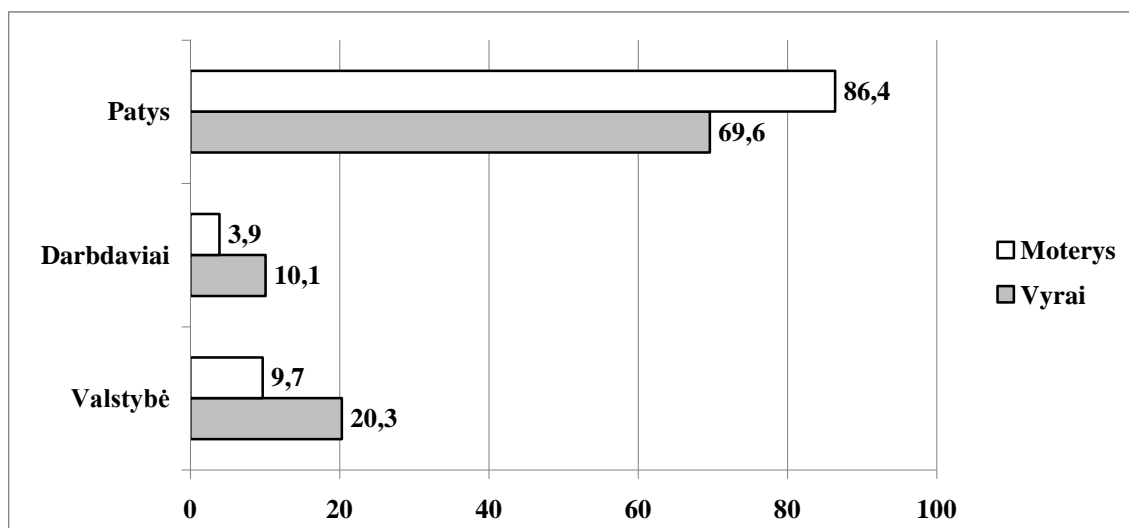
38 pav. **Domėjimasis apie galimybes įgyti išsilavinimą, kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti, atsižvelgiant į lytį (N=174)**
 $\chi^2=11,992$ df=2 p<0,05

Galimybę kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti, dažniausia svarsto jauniausi (18-29 metų amžius) tyrimo dalyviai (76,9 proc.). Šią galimybę svarsto ir 49,3 proc. 30-49 metų bei 26,9 proc. 50-60 metų amžiaus respondentai (žr. 39 pav.). Duomenys pagal gyvenamąją vietą statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p>0,05$).



39 pav. **Domėjimasis apie galimybes įgyti išsilavinimą, kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti, atsižvelgiant į amžių (N=174)**
 $\chi^2=25,263$ df=4 p<0,05

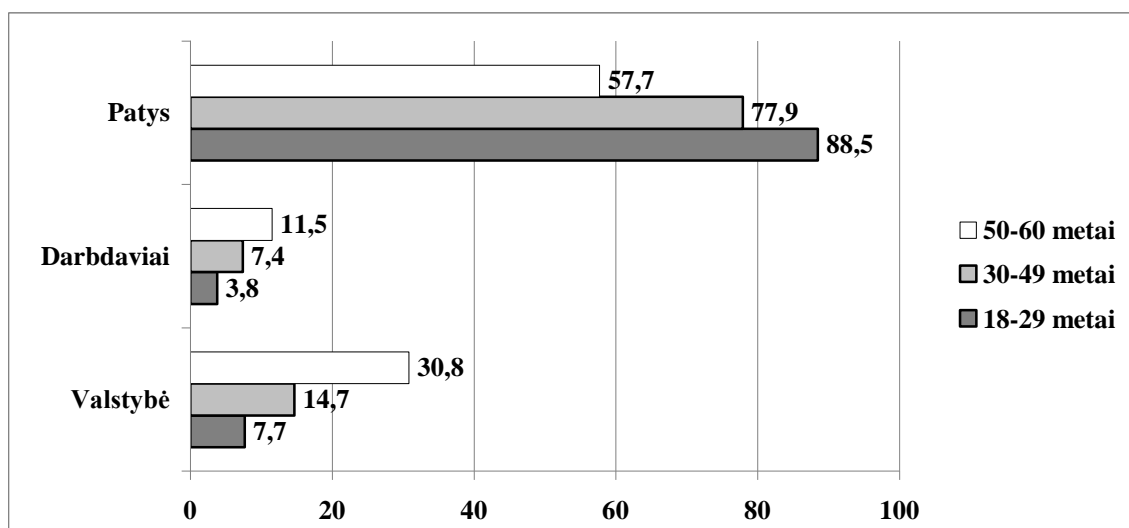
Didžioji dalis (76,7 proc.) apklaustųjų teigia, kad jie patys turėtų rūpintis profesine karjera, 6,4 proc. sako, kad rūpintis turi darbdaviai ir 14 proc. nuomone, turi rūpintis valstybė. Statistiškai reikšmingai ($p<0,05$) vyrai teigia, kad jų profesine karjera turėtų rūpintis valstybė ar darbdaviai (žr. 40 pav.).



40 pav. Tiriamųjų nuomonė, apie rūpinimąsi profesine karjera, atsižvelgiant į lytį (N=174)

$$\chi^2=7,320 \text{ df}=2 \text{ p}<0,05$$

Statistiškai reikšmingai ($p<0,05$) 50-60 metų amžiaus respondentų nuomone, jų profesinė karjera turėtų rūpintis valstybė (30,8 proc.) ir darbdaviai (11,5 proc.). 88,5 proc. 18-29 metų, 77,9 proc. 30-49 metų ir 57,7 proc. 50-60 metų amžiaus tiriamieji teigia, kad jų profesinė karjera turi rūpintis patys (žr. 41 pav.). Analizuojant duomenis pagal gyvenamąją vietą, apklaustųjų atsakymai statistiškai reikšmingai nesiskiria ($p>0,05$).



41 pav. Tiriamųjų nuomonė, apie rūpinimąsi profesine karjera, atsižvelgiant į amžių

(N=174)

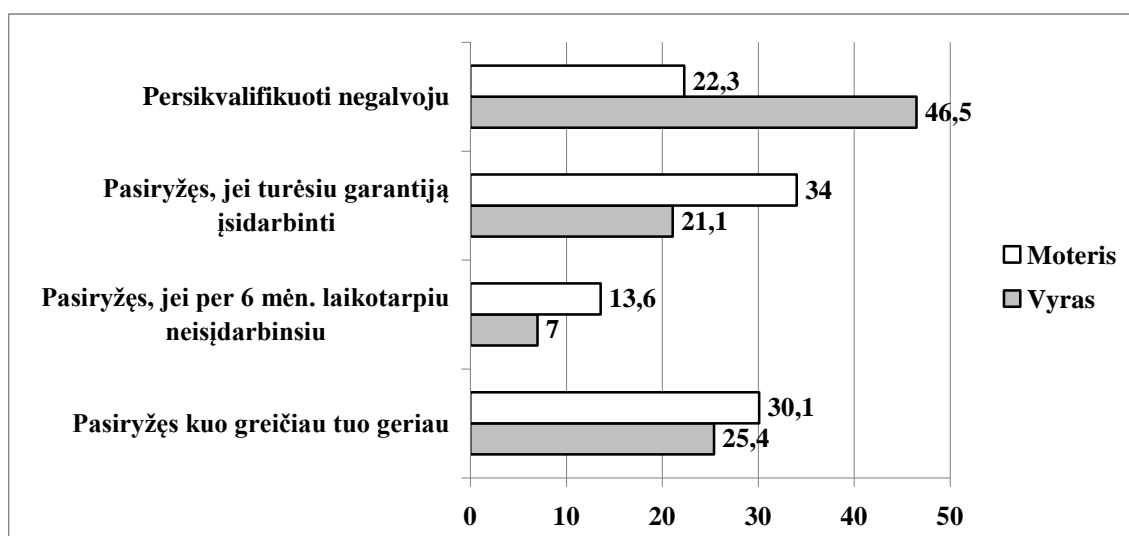
$$\chi^2=11,812 \text{ df}=4 \text{ p}<0,05$$

Taigi, tyrimo rezultatai atskleidžia, kad didžioji dalis tiriamųjų prisiima atsakomybę už savo profesinę karjerą, nes supranta, kad patys turi ja rūpintis.

2.3.4. Tolimesni veiksmai, kad keistųsi situacija

32,2 proc. tiriamųjų negalvoja persikvalifikuoti 28,7 proc. pasiryžę įgyti naują profesiją, 28,2 proc. pasiryžę įgyti profesiją kuo greičiau, bei 10,9 proc. pasiryžę, jei per 6 mėn. neįsidarbins. A. Stasiukynienės (2005) atliktas tyrimas demonstruoja, kad didesnę dalį bedarbių tobulėti profesiniu požiūriu motyvuotų garantija, kad jie greičiau susiras darbą. R. Rudžinskienės, L. Paulauskaitės (2012) atliktas tyrimas parodo, kad net 52 proc. bedarbių apie persikvalifikavimą negalvoja, o 10 proc. bedarbių yra pasirengę persikvalifikuoti. 12 proc. respondentų persikvalifikuotų, jei turėtų garantiją įsidarbinti, o 26 proc. respondentų – jei nerastų darbo ilgiau nei 6 mėn.

Statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) daugiau vyrų (46,5 proc.) nei moterų (22,3 proc.) negalvoja persikvalifikuoti. 25,4 proc. vyrų ir 30,1 proc. moterų yra pasiryžę įgyti naują profesiją kuo greičiau. Taip pat 7 proc. vyrų, 13,6 proc. moterų stengsis įgyti naują profesiją, jei per 6 mėn. neįsidarbins. 21,1 proc. vyrų, 34 proc. moterų pasiryžę persikvalifikuoti jei turės garantiją įsidarbinti (žr. 42 pav.).

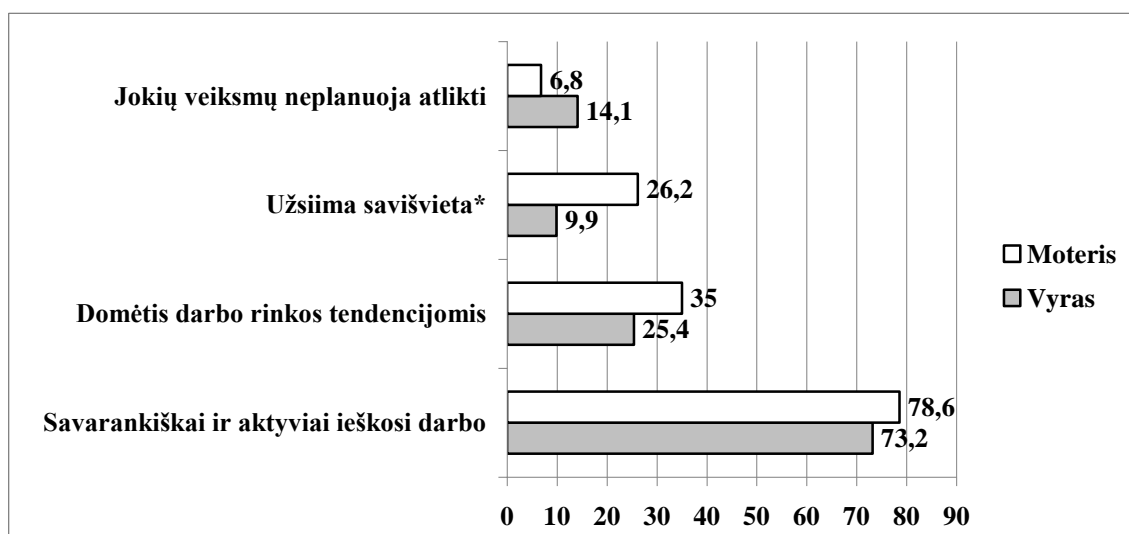


42 pav. Tiriamieji, kurie yra pasiryžę įgyti naują profesiją ar tobulinti esamą, kad susirastų darbą, atsižvelgiant į lytį (N=174)

$$\chi^2=12,019 \text{ df}=3 \text{ p}<0,05$$

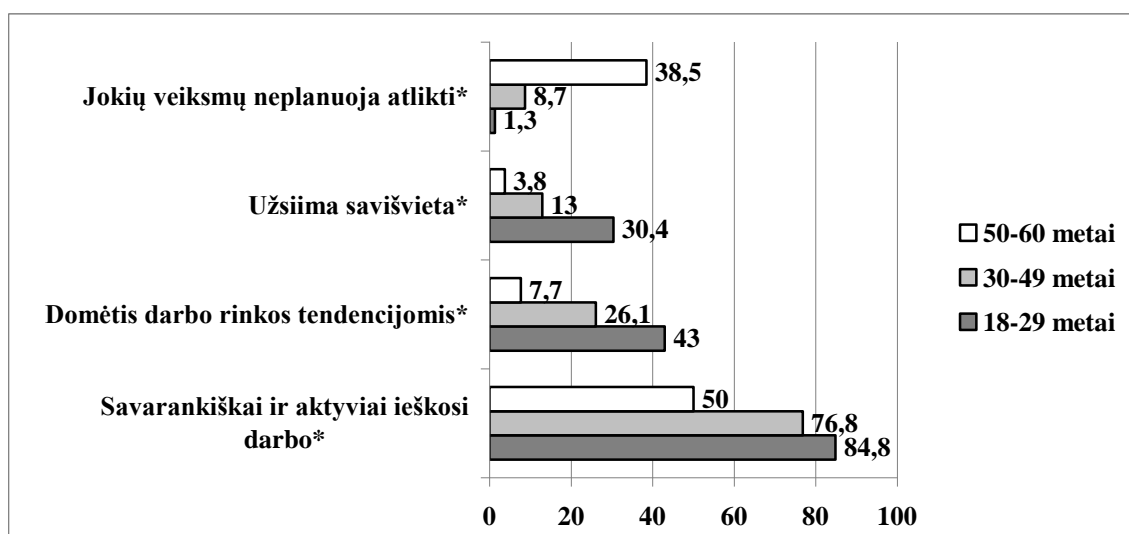
Tiriamųjų buvo klausama, kokius veiksmus jie planuoja atlikti, kad susirastų darbą. 76,4 proc. jų (73,2 proc. vyrų ir 78,6 proc. moterų) savarankiškai ir aktyviai ieškos darbo, 31 proc. (25,4 proc. vyrų ir 35 proc. moterų) domėsis darbo rinkos tendencijomis. Statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) daugiau moterų (26,2 proc.) nei vyrų (9,9 proc.) užsiims savišvieta. 14,1 proc. vyrų, 6,8 proc. moterų jokių veiksmų neplanuoja atlikti ($p > 0,05$) (žr. 43 pav.). Rezultatai rodo, kad vidurinio ir pradinio išsilavinimo tiriamieji, statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) savarankiškai ir

aktyviai nesiieškotų darbo.



43 pav. Veiksmai, kuriuos planuoja atlikti tiriamieji, siekiant susirasti darbą, atsižvelgiant į lytį (N=174)*p<0,05

Tyrimo rezultatai rodo, kad statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) jauniausi (18-29 metų amžius) (84,8 proc.) ir 30-49 metų (76,8 proc.) tiriamieji savarankiškai ir aktyviai ieškotūs darbo. 18-29 metų amžiaus respondentai dažniau domisi darbo rinkos tendencijomis (43 proc.), užsiima savišvieta (30,4 proc.). O vyriausi (50-60 metų amžiaus) respondentai jokių veiksmų neplanuoja atlikti (38,5 proc.) (žr. 44 pav.). Atlikus analizę paaiškėjo, kad statistiškai reikšmingai ($p < 0,05$) tiriamieji, kurie gyvena kaime, neplanuoja atlikti jokių veiksmų, norint susirasti darbą.



44 pav. Veiksmai, kuriuos planuoja atlikti tiriamieji, siekiant susirasti darbą, atsižvelgiant į amžių (N=174) *p<0,05

Taigi, tyrimo rezultatai demonstruoja, kad dauguma bedarbių pasiryžę aktyviai ir savarankiškai ieškoti darbo. Nors ir nedideliu skirtumu, tačiau didesnė dalis respondentų negalvoja tobulėti profesiniu požiūriu.

IŠVADOS

Išstudijavus ir apibendrinus mokslinę (pedagoginę, psichologinę), metodologinę, metodinę literatūrą apie bedarbių, gyvenančių kaime ir mieste, požiūrį į profesinę karjerą galima teikti išvadas:

1. Nedarbas yra opi, sunkiai išsprendžiama ir viena aktualiausių šiandieninių problemų daugelyje šalių, taip pat ir Lietuvoje. Nedarbui įtakos turi įvairūs veiksniai – darbo patirties stoka, amžius, išsilavinimas, nepalankiai susiklosčiusi šeimyninė padėtis ir t.t. Tačiau bene didžiausią įtaką asmens nedarbui turi jo išsilavinimas. Šiuo metu dažnai darbo pasiūla neatitinka darbo paklausos. Ne visi žmonės spėja prisitaikyti prie sparčiai kintančios darbo rinkos. Šiuo atžvilgiu, asmens įsidarbinimo pagrindas yra atitinkama žmogaus kvalifikacija, kuri įgyjama mokantis. Taigi, siekiant didesnio žmonių užimtumo, reikia akcentuoti žmogaus išsilavinimo, profesinio tobulėjimo svarbą.

2. Mokslinėje literatūroje pastebima daug ir įvairių profesinės karjeros sampratų. Galimi skirtingi profesinės karjeros aiškinimai, kurie susiję su profesiniu tobulėjimu, saviraiška, asmens tolesnio gyvenimo vizija, nuolatinio darbo nuoseklia tąsa, pasiekimais darbe, prestižine profesija ir pan. Mokslinėje literatūroje profesinė karjera akcentuojama kaip itin svarbus veiksnys, įtakoiantis žmogaus gyvenimo kokybę, nulemiantis sėkmę ar nesėkmę. Profesinę karjerą įtakoja įvairūs veiksniai (politiniai, psichologiniai, ekonominiai ir kt.), todėl žmogus susiduria su įvairiais sunkumais. Taip pat daugelis autorių akcentuoja bedarbių, gyvenančių kaime ir mieste, skirtingą požiūrį į profesinę karjerą. Pastebima tendencija, kad kaime gyvenantys bedarbiai pasižymi žemesne profesinio tobulėjimo ir įsidarbinimo motyvacija, nei miestuose gyvenantys bedarbiai. Tokiems žmonėms siekiama padėti, įtraukti į darbo rinką. Įtraukimas į darbo rinką yra vienas iš svarbiausių šiuolaikinių išsivysčiusių šalių prioritetų. Siekiant padėti bedarbiams, yra taikomos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, kurios didina bedarbių motyvaciją ir mažina nedarbą.

Atlikus empirinio tyrimo duomenų analizę, paaiškėjo bedarbių, gyvenančių kaime ir mieste, požiūris į profesinę karjerą:

1. Didžioji dalis respondentų nuolatinio darbo neturi daugiau kaip 24 mėn. Kaime gyvenantys bedarbiai darbo neturi ilgesnį laiką, nei mieste gyvenantys bedarbiai. Taip pat mieste gyvenančių bedarbių darbo ieškojimo trukmė yra trumpesnė, nei kaime gyvenančių bedarbių. Didžioji dalis tiriamųjų per pastaruosius mėnesius aktyviai ieškojosi darbo (aktyviausiai – jauniausieji tiriamieji (18 – 29 m.), o pasyviausiai – vyriausieji tiriamieji (50 – 60 m.). Galima daryti prielaidą, kad didžioji dalis bedarbių yra motyvuoti susirasti darbą.

2. Didžioji dalis tiriamųjų labiausiai norėtų dirbti pagal išsilavinimą/profesiją, mažesnė respondentų dalis – dirbtų bet kokį darbą ir mažiausia dalis – dirbtų tik gerai apmokamą darbą. Tyrimo rezultatai rodo, kad išsilavinimas turi įtakos darbo pasirinkimui. Tiriamieji su viduriniu, pagrindiniu ir profesiniu išsilavinimu dirbtų bet kokį darbą, o respondentai, kurie baigė aukštąjį universitetinį ar neuniversitetinį išsilavinimą – dirbtų tik pagal įgytą išsilavinimą. Taip pat mieste gyvenantys bedarbiai labiau norėtų dirbti pagal išsilavinimą ar profesiją, o kaime gyvenantys bedarbiai labiau linkę dirbti bet kokį darbą.

3. Dauguma respondentų mano, kad profesinė karjera yra svarbi žmogaus gyvenime (taip mano visi tiriamieji su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu). Statistiškai reikšmingai patenkinti savo išsilavinimu yra įgiję aukštąjį universitetinį ar neuniversitetinį išsilavinimą. Tuo tarpu respondentai su viduriniu išsilavinimu yra mažiausiai patenkinti savo išsilavinimu. Taip pat tyrimas atskleidžia, kad respondentai, kurie patenkinti savo išsilavinimu, labai norėtų dirbti pagal įgytą išsilavinimą, o dirbti gerai apmokamą darbą norėtų didesnė dalis, kurie yra nepatenkinti savo išsilavinimu.

4. Statistiškai reikšmingai labiau pasirengę tobulėti profesiniu požiūriu miesto gyventojai, nei kaimo. Taip pat daugiau vyrų, nei moterų, neplanuoja persikvalifikuoti. Moterims svarbiausia neįsidarbinimo priežastis – nepakankamas išsilavinimas, tuo tarpu vyrams ši priežastis nėra tokia svarbi. Deja, bet mažiausiai tiriamųjų paskatino kreiptis į darbo biržą noras tobulėti profesiniu požiūriu, nors didžiąją dalį tiriamųjų įsidarbinti padėtų įgyta nauja profesija. Tai labiau išryškėja tarp vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų, taip pat galvoja profesinį ir pagrindinį išsilavinimą turintys bedarbiai. Na, o tiriamieji su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu teigia, kad jų įsidarbinimą lemtų spartesnis darbo vietų steigimas. Nors didžioji dalis respondentų ir domisi profesinio tobulėjimo galimybėmis, tačiau šiek tiek mažesnė dalis bedarbių yra pasiryžę tobulėti profesiniu požiūriu. Miesto gyventojus, kitaip nei kaimo, tobulėti labiau skatina noras save realizuoti. Rezultatai rodo, kad moterys ir jauniausi tyrimo dalyviai profesiniu tobulėjimu domisi dažniau. Statistiškai reikšmingai vyrai mano, kad jų profesinė karjera turėtų rūpintis valstybė ar darbdaviai, taip pat mano ir vyriausieji tyrimo dalyviai. Dauguma respondentų pasiryžę kuo greičiau įsidarbinti ir planuoja aktyviai ir savarankiškai ieškoti darbo.

5. Remiantis atlikto tyrimo analize galima teigti, jog hipotezė, kad kaimo ir miesto bedarbių požiūriai į profesinę karjerą pasižymi reikšmingais skirtumais: miesto bedarbiai labiau vertina galimybę įsidarbinti ir pasižymi stipresne profesinio tobulėjimo motyvacija, nei kaimuose gyvenantys bedarbiai, pasitvirtino. Taip pat yra reikšmingų skirtumų ir tarp bedarbių išsilavinimo, amžiaus ir lyties. Tyrimo rezultatai parodė, kad asmenys, turintys aukštąjį išsilavinimą yra labiausiai motyvuoti kuo greičiau įsidarbinti pagal įgytą išsilavinimą. Jauniausieji tyrimo dalyviai aktyviausiai ieško darbo ir yra pasiryžę tobulėti profesiniu požiūriu.

Moterys, skirtingai nuo vyrų, labiau domisi profesinio tobulėjimo galimybėmis ir pasižymi didesne motyvacija įsidarbinti.

REKOMENDACIJOS

Apibendrinus teorinio ir empirinio tyrimų rezultatus, galima teikti rekomendacijas bedarbiams:

- Rūpintis savo sveikata (išspręsti sveikatos problemas, kurios trukdo įsitraukti į darbinę veiklą).
- Susidaryti veiklą seką, kuri gali padėti įsidarbinti. Pasirašyti gyvenimo aprašymą, rinkti informaciją apie įvairias organizacijas, galimas laisvas darbo vietas jose, intensyviai ieškoti darbo ir atkakliai bandyti įsidarbinti.
- Domėtis darbo rinkos tendencijomis. Esant galimybei skaityti internete ar laikraščiuose darbo skelbimus, domėtis, kokių profesijų atstovai reikalingi šiandieninėje darbo rinkoje, kokių gebėjimų darbdaviai reikalauja iš darbuotojų.
- Įgyti praktinių įgūdžių. Aktyviau dalyvauti aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse. Įgyti išsilavinimą, kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti. Esant galimybei dalyvauti įvairiuose projektuose, seminaruose, kaupti pažymėjimus, sertifikatus. Taip pat dalyvauti viešų darbų programoje, esant galimybei stengtis bent laikinai įsidarbinti.
- Nebijoti kreiptis pagalbas į įvairias institucijas (darbo biržas, kitas įdarbinimo įstaigas, seniūniją, savivaldybę), galinčias padėti įsidarbinti ar suteikti naudingos informacijos.

LITERATŪRA

1. Badescu M., Garrouste C., Loi M. (2013). *The distribution of adult training among European unemployed: Evidence from recent surveys*. [Žiūrėta 2013-11-10]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=7460e2c0-2d05-43f8-ab10-7bece4ad70c9%40sessionmgr113&vid=9&hid=119>>
2. Bitinas B., L. Rupšienė L., Žydžiūnaitė V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija*. 2 dalis. Klaipėda
3. Bukantaitė D., Žiužnienė L. (2009). Ugdomojo konsultavimo veiksmingumas integruojant bedarbius į darbo rinką. [Žiūrėta 2013-09-10]. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=e2ed43aa-27ea-4b0c-bcff-f9117fc37480%40sessionmgr114&hid=126>
4. Bullock-Yowell E., Andrews L., McConnell A. ir kt. (2011). *Unemployed adults' career thoughts, career self-efficacy, and interest: any similarity to college students*. [Žiūrėta 2013-08-29]. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=0ea6d939-1c09-41be-9854-f224d840a71d%40sessionmgr113&vid=6&hid=112>
5. Čepas P. (2007). Prielaidos įsidarbinimo kompetencijos ugdymui: kompetencijos formavimosi laukas. *Profesinio rengimo tyrimai*. [Žiūrėta 2013-06-15]. Prieiga per internetą: <<http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2007~1367164583676/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>>
6. Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos (2005). [Žiūrėta 2013-06-10]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=305385&p_query=&p_tr2=
7. Dobulevičiūtė J. (2009). *34 - 60 metų amžiaus bedarbių karjeros planavimas*. [Žiūrėta 2013-05-06]. Prieiga per internetą: <http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2009~D_20090218_160342-22093/DS.005.0.02.ETD>
8. *Ekonomika.lt*. [Žiūrėta 2013-05-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.ekonomika.lt/ekonomikos-terminu-zodynas/darbo-rinka>>
9. Gruževskis B., Okunevičienė – Neverauskienė L., Česnuitytė V. (2007). *Asmenų, neturinčių pagrindinio išsilavinimo, integracijos į Lietuvos darbo rinką problemos*. [Žiūrėta 2013-05-01]. Prieiga per internetą: <http://www.lvb.lt/primo_library/libweb/action/display.do?frbrVersion=3&tabs=detailsT

ab&ct=display&fn=search&doc=TLITLIJ.04~2007~1367179206436&indx=21&recIds=TLITLIJ.04~2007~1367179206436&recIdxs=0&elementId=0&renderMode=poppedOut&displayMode=full&frbrVersion=3&dscnt=0&frbg=&scp.scps=scope%3A%28LABT%29%2Cscope%3A%28PRM01%29%2Cscope%3A%28MAB05IST%29&tab=local&dstmp=1379084364807&srt=rank&vl(105951659UI0)=any&mode=Basic&vl(13517047UI1)=all_items&dum=true&tb=t&vl(1UIStartWith0)=contains&vl(freeText0)=darb*%20rink*&vid=LABT_VU1>

10. Herr E. L., Cramer S. H., Niles S. G., (2003). *Career Guidance and Consueling through Lifespan*. Boston.
11. Youth unemployment in rural areas (2000). [Žiūrėta 2013-08-29]. Prieiga per internetą: <<http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/1859353126.pdf>>.
12. Kardelis K. (2005). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai: (edukologija ir kiti socialiniai mokslai)*. Šiauliai: Lucilijus
13. Karjeros projektavimo sąvokų žodynas (2005). *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr. 9, p. 156 – 181.
14. Kasevičiūtė A. (2010). *Vidutinio amžiaus darbuotojų karjeros planavimo veiksniai ikimokyklinio ugdymo įstaigose*. [Žiūrėta 2013-05-01]. Prieiga per internetą: <http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2010~D_20100608_152719-40084/DS.005.0.01.ETD>
15. Kriauklyė L. (2009). *Suaugusiųjų profesinio tobulinimosi motyvai ir galimybės planuojant karjerą*. [Žiūrėta 2013-08-06]. Prieiga per internetą: http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2009~D_20090219_104308-08324/DS.005.0.02.ETD
16. Laumenskaitė E., Petkevičiūtė N. (2004). Asmeninė motyvacija kaip profesinės karjeros pagrindas. *Profesinio rengimo tyrimai: tyrimai ir aktualijos*. Nr. 8, p. 72 – 83.
17. Laužackas R. (2005). Profesinio rengimo metodologija. Kaunas (susirasti)
18. Laužackas R., Danilevičius E., Gurskienė O. (2004). Profesinio rengimo reforma Lietuvoje. 2004
19. Laužackas R., Pukelis K. (2000). Kvalifikacija ir kompetencija: samprata, santykis bei struktūra profesijos mokytojo veiklos kontekste. *Profesijos pedagogų rengimas*. Nr. 3, p. 10 – 17.
20. Laužackas R., Tutlys V., Kučingytė I. ir kt. (2003) . Suaugusiųjų mokymosi prieinamumo modeliavimas: subjektyvieji ir objektyvieji veiksniai. *Profesinis rengimas: tyrimai ir aktualijos*. Nr. 3, p. 20 – 37.

21. Lietuvos darbo birža
http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos_pdf/2013%20m.%20I%20pusmečio%20apžvalga.pdf
22. Lietuvos darbo birža. [Žiūrėta 2013-08-25]. Prieiga per internetą:
<http://www.ldb.lt/TDB/Marijampole/DarboRinka/Apklaus%20rezultatai/UserDispForm.aspx?ID=58>
23. Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 m. ilgalaikė strategija. [Žiūrėta 2013-08-20]. Prieiga per internetą:
<http://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0C DYQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.ukmin.lt%2Fuploads%2Fdocuments%2FValstybes%2520ilgalaikes%2520strategijos%2FLT%2520Ukio%2520strategija%2Fgalutine040121.doc&ei=8QmBUvOwIouZ4gSk0YCQAg&usg=AFQjCNEdSM5p3C8KFarNG0hq4jKzROj7vg&sig2=obn-2g0kElXanQuujWWiaA>
24. Lileikienė T., Petkevičiūtė R. (2003). Besimokančiųjų suaugusiųjų požiūris į karjerą. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Vilnius, Nr. 7, p. 128 – 141.
25. LR bedarbių rėmimo įstatymas (1996). [Žiūrėta 2013-05-23]. Prieiga per internetą:
http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=259067&p_query=&p_tr2=
26. LR nedarbo socialinio draudimo įstatymas (2003). [Žiūrėta 2013-06-15]. Prieiga per internetą:
[<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=224462&p_query=&p_tr2=>](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=224462&p_query=&p_tr2=)
27. LR profesinio mokymo įstatymas (2007). [Žiūrėta 2013-06-21]. Prieiga per internetą:
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=295408&p_query=&p_tr2=
28. LR užimtumo rėmimo įstatymas (2006). [Žiūrėta 2013-05-23]. Prieiga per internetą:
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=279173&p_query=&p_tr2=
29. Matulevičienė M. (2006). *Bedarbystės ir nedarbo lygio teritorinė sklaida nepriklausomoje Lietuvoje*. [Žiūrėta 2013-06-15]. Prieiga per internetą: <
http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2006~D_20101125_190512-74891/DS.005.1.01.ETD>
30. Moskvina J., Okunevičiūtė – Neverauskienė L. (2011). *Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika*. [Žiūrėta 2013-05-06]. Prieiga per internetą:
[<http://dspace.vgtu.lt/bitstream/1/1419/1/1912-M_Moskvina_Aktyvi%20darbo_maketas_WEB.pdf>](http://dspace.vgtu.lt/bitstream/1/1419/1/1912-M_Moskvina_Aktyvi%20darbo_maketas_WEB.pdf)
31. Muravska S. (2006). *Buvusių bedarbių adaptacijos naujoje darbovietėje ypatumai*. [Žiūrėta 2013-08-20]. Prieiga per internetą: http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2006~D_20060703_210507-63280/DS.005.0.02.ETD

32. Noordzij G., Van Hooft E. A. J., Van Mierlo H., Van Dam A. and Born M. Ph. (2013). Getting Unemployed Job Seekers Back to Work: The Development of a Process Model of Employment Counseling Behavior.). [Žiūrėta 2013-10-10]. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=fc0afccc-b638-4257-b1ad-4f9235eddbee%40sessionmgr110&vid=11&hid=126>
33. Pocius A. Okulevičienė – Neverauskienė L. (2005). *Ekonominio nuostolio dėl Lietuvos darbo rinkos pokyčių įvertinimas*. [Žiūrėta 2013-09-07]. Prieiga per internetą: http://www.ebiblioteka.lt/resursai/DB/LB/LB_pinigu_studijos/Pinigu_studijos_2005_02_02.pdf
34. Pocius A. Okunevičiūtė – Neverauskienė L. (2003). *Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje*. [Žiūrėta 2013-05-06]. Prieiga per internetą: <http://www.ebiblioteka.lt/resursai/LMA/Filosofija/F-43-2.pdf>
35. Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo D metodika (be metų). [Žiūrėta 2013-09-07]. Prieiga per internetą: http://skc.vdu.lt/downloads/prof_orient/profesines_karjeros_planavimo_gebejimu_ugdymo_d_metodika.pdf
36. Rakauskienė B., Žukovskis J. (2010). *Jaunimo įsidarbinimą kaimiškose vietovėse įtakojantys veiksniai*. [Žiūrėta 2013-05-01]. Prieiga per internetą: <http://www.vlvk.lt/private/mtts/konferencijos/studentu/Konferencijos%20med%C5%B4iaga2010.pdf>
37. Rudžinskienė R. (2011) . Ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo problemos ir galimi sprendimai. *Profesinės studijos: teorija ir praktika*. Nr. 8, p. 254 – 262. [Žiūrėta 2013-08-20]. Prieiga per internetą: <http://pstp.svako.lt/ps08/p254-262.PDF>
38. Rudžinskienė R., Augienė D. (2009). *Bedarbių, registruotų Šiaulių darbo biržoje, įsidarbinimo kompetencijos raiška*. Profesinio rengimo tyrimai. Nr. 18, p. 167 - 179 [Žiūrėta 2013-08-20]. Prieiga per internetą: [http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB->](http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-)
39. Rudžinskienė R., Paulauskaitė L. (2012). Ilgalaikių bedarbių socialinių bruožų identifikavimas (Šiaulių miesto pavyzdžiu). *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr. 23, p. 10 – 21.
40. Sabaliauskienė G. (2009). *Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymas, skatinant kaimo ir miesto bedarbių įsidarbinimo motyvaciją*. [Žiūrėta 2013-05-01]. Prieiga per internetą: http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2009~D_20090219_133608-82112/DS.005.0.02.ETD

41. Simėnas D. (2013). Lankstesni darbo santykiai mažina nedarbo lygį. Verslo žinios. Nr. 209 (4072), p. 3.
42. Stasiukynienė A. (2005). *Bedarbių mokymosi poreikių ir gebėjimų ypatumai*. [Žiūrėta 2013-05-01]. Prieiga per internetą: <http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2005~D_20050615_161944-13845/DS.005.0.01.ETD>
43. Tidikis R. (2003). *Magistrų baigiamųjų darbų rengimas ir gynimas: metodiniai nurodymai*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas
44. Valackienė A. (2003). Profesinę karjerą sąlygojantys veiksniai: subjektyvus vertinimas. *Profesinio rengimo tyrimai*. Nr. 7, p. 110 - 127
45. Williams A., Borgen Asa-Sophia, Maglio T. (2007). *Putting action back into action planning: experiences of career clients*. [Žiūrėta 2013-11-12]. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=5&sid=171f7d3a-8289-405b-b936-bb638f51fb59%40sessionmgr113&hid=125&bdata=JnNpdGU9ZWWhvc3QtG12ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=27873390>>.
46. www.ekoomika.lt. [Žiūrėta 2013-08-20]. Prieiga per internetą: <http://www.ekonomika.lt/ekonomikos-terminu-zodynas/nepasirenge-darbo-rinkai-bedarbiai>>.

PRIEDAI

ANKETA BEDARBIUI

Gerb. Respondente,

Nedarbas – viena iš aktualiausių šiandieninių problemų daugelyje šalių, taip pat ir Lietuvoje. Kadangi nedarbas yra opi problema, o jam įtakos turi daugelis veiksnių (žmogaus išsilavinimas, amžius, šeimyninė padėtis ir t.t.), todėl Šiaulių universiteto Edukologijos fakulteto Karjeros edukologijos magistrantė Justina Beconytė atlieka tyrimą, kurio pagrindinis tikslas – iširti bedarbių, gyvenančių kaime ir mieste, požiūrį į profesinę karjerą.

Atsakymų variantus žymėkite X ženklų. Anketa yra anoniminė, apklausos metu surinkti duomenys bus apibendrinti ir panaudoti magistriniame darbe. Jūsų atsakymai labai svarbūs šio tyrimo rezultatams, todėl prašome atsakyti į visus pateiktus klausimus.

JŪSŲ DARBINĖ PATIRTIS IR VYKDOMA VEIKLA

1. Kiek laiko neturite nuolatinio darbo?

- mažiau nei 6 mėn.; nuo 6 mėn. iki 12 mėn.; nuo 12 mėn. iki 24 mėn. 24 mėn. ir daugiau.

2. Kiek laiko ieškote darbo?

- 0 iki 6 mėn.; nuo 7 mėn. iki 12 mėn.; nuo 13 mėn. ir daugiau.

3. Kaip per pastaruosius 6 mėnesius Jūs ieškojote darbo?

- aktyviai; pasyviai.

4. Kas konkrečiai Jus paskatino kreiptis į darbo biržą?

- noriu susirasti nuolatinį ar laikiną darbą;
 dėl bedarbio pašalpos;
 dėl medicininio draudimo;
 dėl profesinio augimo;
 dėl pažymos socialinei paramai gauti;
 kita (įrašykite) _____

5. Ar esate dirbęs pagal įgytą išsilavinimą (profesiją)? Jei taip, tai kiek laiko?

taip (įrašykite kiek laiko)_____; ne.

6. Prašome įvertinti kiekvieną priežastį pagal svarbą, dėl kurios Jums nepavyksta įsidarbinti (1 – visai nesvarbu, o 5 – labai svarbu)

Priežastys	Visiškai nesvarbu	Nelabai svarbu	Abejoju	Svarbu	Labai svarbu
Nepakankamas išsilavinimas	1	2	3	4	5
Darbo patirties stoka	1	2	3	4	5
Užsienio kalbų nemokėjimas	1	2	3	4	5
Nepakankamai aktyvus darbo ieškojimas	1	2	3	4	5
Nepalankiai susiklosčiusios šeimyninės aplinkybės	1	2	3	4	5
Informacijos apie darbo rinką trūkumas	1	2	3	4	5
Siūlomas mažas darbo užmokestis	1	2	3	4	5
Toli važiuoti iki darbo vietos	1	2	3	4	5
Žalingi įpročiai	1	2	3	4	5
Amžius	1	2	3	4	5
Negalia	1	2	3	4	5
Kita (įrašykite)_____	1	2	3	4	5

7. Jei turėjote darbą, tai dėl kokių priežasčių jo netekote?

- dėl asmeninių ar šeimyninių priežasčių;
- dėl ligos ar negalės;
- dėl nepakankamas išsilavinimas;
- pasibaigė terminuota darbo sutartis;
- atleido iš darbo dėl neaiškios priežasties;
- kita (įrašykite)_____

8. Jei būtų galimybė, kurį iš žemiau išvardintų variantų pasirinktumėte?

- dirbčiau bet kokį darbą;
- dirbčiau tik gerai apmokamą darbą;
- labiausiai norėčiau dirbti pagal įgytą išsilavinimą/profesiją.

9. Kas lemtų Jūsų greitesnį įsidarbinimą? (pasirinkite vieną tinkamiausią variantą)

- įgyta nauja profesija;
- įgytos profesijos paklausumas darbo rinkoje;
- motyvavimas;
- aktyvus darbo ieškojimas;
- spartesnis naujų darbo vietų steigimas;
- gyvenamosios vietos pakeitimas;
- šeimos poreikiai;
- lengvesnė negalia;
- trumpesnė nedarbo trukmė;
- kita (įrašykite)_____

10. Kokie Jūsų pajamų šaltiniai? (galite neatsakyti, jei klausimas Jums atrodo nekorektiškas)

11. Ar Jums patogiu gyventi iš išvardintų pajamų šaltinių? Atsakymą pagrįskite

12. Kaip jaučiatės būdamas (-a) bedarbiu (-e)? Atsakymą pagrįskite

13. Ar domitės darbo rinkos pokyčiais?

- taip; ne.

14. Kokie Jūsų ateities planai, susiję su darbine veikla?

POŽIŪRIS Į PROFESINĘ KARJERĄ

15. Kaip Jūs suprantate kas yra profesinė karjera?

- pasiekimai darbe;
- prestižinė profesija;
- kilimas pareigose;
- nuolatinio darbo nuosekli tėsa;
- nuolatinis asmenybės tobulėjimo ir saviraiškos būdas;
- vidiniai asmenybės ypatumai, kurių dėka žmogus atlieka tam tikrus vaidmenis;
- padidėjęs statusas;
- didesnės finansinės galimybės;
- kita (įrašykite) _____

16. Kaip Jūs manote, ar profesinė karjera yra svarbi žmogaus gyvenime? (Atsakymą pagrįskite)

- svarbi; nesvarbi.
- _____
- _____

17. Ką manote apie savo įgytą išsilavinimą (profesiją)? (Atsakymą pagrįskite)

- esu patenkintas; esu nepatenkintas.
- _____
- _____

18. Ar norėtumėte tobulėti profesiniu požiūriu, kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti?

- taip; ne.

19. Ar norėtumėte dirbti pagal įgytą išsilavinimą (profesiją)? Atsakymą pagrįskite

- taip; ne.
- _____
- _____

- 20. Kaip manote, ar su Jūsų išsilavinimu (profesija) yra lengva susirasti darbą?**
(Pasirinktą variantą apibraukite ir pagrįskite atsakymą)

Labai sunku	Sunku	Abejoju	Lengva	Labai lengva
1	2	3	4	5

- 21. Ar Jūs rūpinatės savo individualios profesinės karjeros planavimu/realizavimu?**
 taip; ne.

- 22. Įvertinkite, kokios priežastys, Jūsų nuomone, trukdo planuoti/realizuoti profesinę karjerą? (1 – visai nesvarbu, o 5 – labai svarbu)**

Priežastys	Visiškai nesvarbu	Nelabai svarbu	Abejoju	Svarbu	Labai svarbu
Neapsisprendimas kokią profesiją pasirinkti	1	2	3	4	5
Blogai sekasi mokytis	1	2	3	4	5
Sunki materialinė padėtis	1	2	3	4	5
Nėra galimybės mokytis arti gyvenamosios vietos	1	2	3	4	5
Dėl šeimyninių aplinkybių/namų ūkio darbų	1	2	3	4	5
Noras turėti daugiau laisvo laiko	1	2	3	4	5
Stoka kvalifikuotos pagalbos planuojant profesinę karjerą	1	2	3	4	5
Nepakankamas išsilavinimas	1	2	3	4	5
Amžius	1	2	3	4	5
Negalia	1	2	3	4	5
Nenoras tobulėti	1	2	3	4	5
Kita (liga ir t.t.)_____	1	2	3	4	5

23. Kokios priežastys, Jūsų nuomone, labiausiai skatina siekti įgyti naują profesiją ar tobulinti esamą? (1 – visai nesvarbu, o 5 – labai svarbu)

Priežastys	Visiškai nesvarbu	Nelabai svarbu	Abejoju	Svarbu	Labai svarbu
Noras susirasti kvalifikuotą darbą	1	2	3	4	5
Geresnės finansinės galimybės	1	2	3	4	5
Noras išlaikyti užimamą poziciją, pareigas tam tikroje darbovietėje	1	2	3	4	5
Noras tobulėti	1	2	3	4	5
Noras naudotis pažangiomis technologijomis	1	2	3	4	5
Noras save realizuoti	1	2	3	4	5
Teigiami kitų pavyzdžiai	1	2	3	4	5
Šeimos narių nuomonė	1	2	3	4	5
Draugų patarimai	1	2	3	4	5
Kita (įrašykite) _____	1	2	3	4	5

24. Ar savarankiškai domitės galimybėmis įgyti išsilavinimą, kelti kvalifikaciją ar persiklasifikuoti?

taip; ne.

25. Kaip manote, kas turėtų rūpintis Jūsų profesine karjera? (Pasirinkite vieną variantą)

- valstybė;
 darbdaviai;
 Jūs pats.

JŪSŲ TOLIMESNI VEIKSNIAI, KAD SITUACIJA KEISTŪSI

26. Ar Jūs esate pasiryžęs įgyti naują profesiją ar tobulinti esamą tam, kad susirastumėte darbą?

pasiryžęs, kuo greičiau tuo geriau;

- pasiryžęs, jei 6 mėn. laikotarpiu neįsidarbinsi;
- pasiryžęs, jei turėsiu garantiją įsidarbinti;
- persikvalifikuoti negalvoju.

27. Kokius dar veiksmus planuojate atlikti, kad susirastumėte darbą?

- savarankiškai ir aktyviai ieškoti darbo;
- domėtis darbo rinkos tendencijomis;
- užsiimti savišvieta;
- jokių veiksmų neplanuoju atlikti.
- kita (įrašykite)_____

INFORMACIJA APIE JUS

28. Koks Jūsų išsilavinimas?

- aukštasis universitetinis; aukštasis neuniversitetinis; profesinis; vidurinis;
- pagrindinis; pradinis.

29. Kokia Jūsų profesija (įrašykite)

30. Jūsų lytis

- vyras; moteris.

31. Jūsų amžius (įrašykite)

32. Gyvenamoji vieta

- miestas; kaimas.

Dėkoju už Jūsų nuoširdžius atsakymus

2 PRIEDAS. Tyrimo duomenis iliustruojančios lentelės

1 lentelė

Respondentų profesijos (N=174)

Neturi profesijos		Nenurodė profesijos		Sekretorė		Apsaugininkas	
Kaimas	12	Kaimas	3	Kaimas	1	Kaimas	1
Miestas	4	Miestas	0	Miestas	2	Miestas	0
Virėjas		Pardavėjas		Taikomoji dailė ir verslas		Med. Sesuo	
Kaimas	6	Kaimas	1	Kaimas	0	Kaimas	4
Miestas	3	Miestas	3	Miestas	1	Miestas	0
Kosmetologė		Siuvėjas		Radiotechnikas		Paslaugu tiekėjas	
Kaimas	1	Kaimas	7	Kaimas	1	Kaimas	1
Miestas	1	Miestas	2	Miestas	1	Miestas	0
Kirpėjas		Šaltkalvis		Socialinė darbuotojas		Mūrininkas betonuotojas	
Kaimas	1	Kaimas	2	Kaimas	1	Kaimas	3
Miestas	3	Miestas	0	Miestas	2	Miestas	1
Mechanikas		Padavėjas		Fizikas		Operatorius	
Kaimas	4	Kaimas	3	Kaimas	0	Kaimas	2
Miestas	1	Miestas	3	Miestas	1	Miestas	0
Elektrikas		Daržininkė - gėlininkė		Gamybos meistras		Masažistė	
Kaimas	2	Kaimas	1	Kaimas	0	Kaimas	1
Miestas	2	Miestas	1	Miestas	1	Miestas	0
Manikiūristė		Buhalteris (finansininkas)		Traktorininkas		Pieno laborantė	
Kaimas	0	Kaimas	2	Kaimas	3	Kaimas	1
Miestas	2	Miestas	5	Miestas	1	Miestas	0
Statybininkas		Viešbučio darbuotojas		Muzikantas		Apželdintojas	
Kaimas	3	Kaimas	2	Kaimas	0	Kaimas	1
Miestas	3	Miestas	1	Miestas	1	Miestas	0
Pedagogas		Vadybininkas		Inžinierius		Verpėjas	
Kaimas	4	Kaimas	5	Kaimas	1	Kaimas	1
Miestas	2	Miestas	7	Miestas	3	Miestas	0
Floristė		Draudimo agentas		Dažytojas		Medkirtys	
Kaimas	1	Kaimas	1	Kaimas	2	Kaimas	1
Miestas	4	Miestas	0	Miestas	1	Miestas	0
Dailidė		Mechanizatorius		Apdailininkas		Vertėja	
Kaimas	0	Kaimas	1	Kaimas	1	Kaimas	1
Miestas	1	Miestas	0	Miestas	1	Miestas	0
Dizainerė		Kineziterapeutas		Viešasis administravimas		Fotografė	
Kaimas	0	Kaimas	0	Kaimas	0	Kaimas	1
Miestas	1	Miestas	2	Miestas	1	Miestas	0
Vairuotojas		Agronomas		Stalius		Konstruktorius	
Kaimas	0	Kaimas	2	Kaimas	1	Kaimas	0
Miestas	4	Miestas	1	Miestas	2	Miestas	1
Ekonomistas		Barmenas -padavėjas		ŽŪ specialistas		Karjeros edukologija	
Kaimas	0	Kaimas	0	Kaimas	0	Kaimas	0

Miestas	1	Miestas	4	Miestas	1	Miestas	1
Technikas		Suvirintojas		Tinkuotojas		Administratorius	
Kaimas	0	Kaimas	4	Kaimas	1	Kaimas	1
Miestas	1	Miestas	2	Miestas	0	Miestas	0

2 lentelė

Respondentų išskirti jausmai, kuriuos jaučia būdami bedarbiais (N=174)

Respondentų išskirti jausmai	Miestas	Kaimas	Viso
Nesaugiai	100,0	0,0	0,6
Beviltiškai	50,0	50,0	1,1
Pyksta ant savęs	100,0	0,0	0,6
Jaučiasi priklausomas	100,0	0,0	0,6
Negeba savarankiškai savimi pasirūpinti	100,0	0,0	1,1
Blogai	50,0	50,0	66,7
Blogai nesijaučia	100,0	0,0	0,6
Keistai	100,0	0,0	1,1
Gerai	11,1	88,9	5,2
Nepilnavertiškai	66,7	33,3	3,4
Nervingai	100,0	0,0	0,6
Apribotai	100,0	0,0	0,6
Nusivylęs	100,0	0,0	1,1
Apima depresija	100,0	0,0	0,6
nelaimingas	100,0	0,0	0,6
nejaukiai	100,0	0,0	1,7
nereikalingas	100,0	0,0	1,1
Apgautas	100,0	0,0	0,6
Nesmagiai	25,0	75,0	2,3
Nepatogiai	33,3	66,7	1,7
Stabilumo stoka	0,0	100,0	0,6
Pažemintas	0,0	100,0	0,6
Nevyriškai	0,0	100,0	0,6
Normaliai	0,0	100,0	4,0
Sutrikęs	0,0	100,0	0,6
Apgailėtina	0,0	100,0	0,6
"Sunaikintas gyvenimo"	0,0	100,0	0,6
Vidutiniškai	0,0	100,0	0,6

3 lentelė

Priežastys, dėl kurių bedarbiai jaučiasi blogai (N=174)

Priežastys, skatinančios bedarbius jaustis blogai	Miestas	Kaimas	Viso
Nori greičiau pradėti dirbti	31,3	68,8	0,6
Neramu	66,7	33,3	1,1
Jaučiasi nereikalingas	46,2	53,8	0,6

Gėda prieš aplinkinius	66,7	33,3	0,6
Neturi galimybės prisidėti prie bendro šeimos biudžeto	66,7	33,3	1,1
Trūksta pinigų	38,9	61,1	66,7
Nuobodu	0,0	100,0	0,6
Pažemintas	0,0	100,0	1,1
Sunku pragyventi	25,0	75,0	5,2
Negali patenkinti savo poreikių	60,0	40,0	3,4
Nekompetentingas	50,0	50,0	0,6
Trūksta užimtumo/veiklos	60,0	40,0	0,6
Nori savarankiškai uždirbti pinigų	60,0	40,0	1,1
Neapsisprendžia kokį sprendimą priimti	50,0	50,0	0,6
Nesugeba savarankiškai susirasti darbo	66,7	33,3	0,6
Negali dirbti pagal specialybę	100,0	0,0	1,7
Aplinkiniai nuvertina, nes gauna socialinę pašalpa	100,0	0,0	1,1
Sudėtinga planuoti išlaidas	100,0	0,0	0,6
Abejoja, ar pavyks įsidarbinti	100,0	0,0	2,3
Nusivylimas savimi	100,0	0,0	1,7
Apima depresija	50,0	50,0	0,6
Išskirtinis, negabus	100,0	0,0	0,6
Nelaimingas	100,0	0,0	0,6
Nepasitiki savimi	50,0	50,0	4,0
Negali savęs realizuoti	50,0	50,0	0,6
Negali pasididžiuoti prieš kitus	100,0	0,0	0,6
Baimė, kad gyvenime nieko nebepasieks	100,0	0,0	0,6
Negerbia aplinkiniai	100,0	0,0	0,6
Patiria patyčias	100,0	0,0	0,7
Jaučiasi „Kaip šuo“	100,0	0,0	0,7
Nepilnavertiškai	33,3	66,7	2,1
Nesaugiai	0,0	100,0	1,4
Nenori gyventi	0,0	100,0	0,7
Nori savarankiškai gyventi	0,0	100,0	3,5
Nekaupia darbo stažo	0,0	100,0	0,7
Bijo dėl nesaugios ateities	0,0	100,0	0,7
Nedalyvauja visuomeniniame gyvenime	0,0	100,0	0,7
Negali sukaupti santaupų	0,0	100,0	0,7
Stabilaus gyvenimo stoka	100,0	0,0	0,7
Priklausomas nuo valstybės	100,0	0,0	0,7

4 lentelė

Priežastys, dėl kurių respondentai būdami bedarbiais jaučiasi gerai (N=174)

Priežastys, skatinančios bedarbius jausti gerai	Miestas	Kaimas	Viso
Turi laisvo laiko	16,7	83,3	40,0
Jaučiasi laimingi	0,0	100,0	6,7
Įsidarbinti dar turi laiko	0,0	100,0	6,7

Turi daug papildomos veiklos	0,0	100,0	6,7
Jaučiasi pailsėję	0,0	100,0	6,7
Pajamų užtenka	0,0	100,0	20,0
Nesijaučia blogai	0,0	100,0	6,7
Nes daugelis neranda darbo	0,0	100,0	6,7

5 lentelė

Priežastys, dėl kurių nepatogu gyventi iš turimų pajamų šaltinių (N=174)

Priežastys, dėl kurių nepatogu gyventi iš turimų pajamų šaltinių	Miestas	Kaimas	Viso
Neužtenka pinigų	49,0	51,0	60,5
Norisi pastovaus darbo	66,7	33,3	1,7
Neprišededa prie šeimos išlaikymo	100,0	0,0	1,2
Gėda	100,0	0,0	1,7
Ribojami poreikiai	50,0	50,0	2,3
Savarankiškumo stoka	0,0	100,0	1,7
Norisi nepriklausomybės	100,0	0,0	1,2
Nesikaupia darbo stažas	50,0	50,0	1,2
Noras dirbti savarankiškai	33,3	66,7	1,7
Nesaugumo jausmas	33,3	66,7	1,7
Nemalonu, kai kiti išlaiko	50,0	50,0	2,3
Nėra noro gyventi	0,0	100,0	0,6
Nori gerai apmokamo darbo	0,0	100,0	0,6
Stabilumo stoka	0,0	100,0	0,6
Nevisavertis gyvenimas	0,0	100,0	0,6
Sunku išgyventi	0,0	100,0	2,3
Prasta gyvenimo kokybė	0,0	100,0	1,2
Negali sukaupti santaupų	100,0	0,0	0,6
Nepagrindė	80,0	20,0	5,8

6 lentelė

Priežastys, dėl kurių bedarbiams patogu gyventi iš turimų pajamų (N=174)

Priežastys, dėl kurių patogu gyventi iš turimų pajamų šaltinių	Miestas	Kaimas	Viso
Tenkina pajamos	38,9	61,1	10,5
Savarankiškumo stoka	0,0	100,0	0,6
Neturi didelių poreikių	0,0	100,0	0,6

Bedarbių ateities planai, susiję su darbine veikla (N=174)

Ateities planai, susiję su darbine veikla	Miestas	Kaimas	Viso
Ieškoti darbo/įsidarbinti	51,1	48,9	80,8
Dirbti mėgstamą darbą	100,0	0,0	0,6
Įgyti profesiją ir susirasti darbą	100,0	0,0	3,5
Įsidarbinti neplanuoja	0,0	100,0	1,7
Neturi planų	42,9	57,1	4,1
Nežino	20,0	80,0	2,9
Visų pirma pagerinti sveikatą	0,0	100,0	0,6
Išvykti į užsienį (jei neras darbo Lietuvoje)	25,0	75,0	4,7
Dirbti tik gerai apmokamame darbe	0,0	100,0	0,6
Kol kas neplanuoja įsidarbinti	0,0	100,0	0,6

Priežastys, dėl kurių bedarbiai patenkinti savo išsilavinimu (N=174)

Priežastys, dėl kurių bedarbiai patenkinti savo išsilavinimu	Miestas	Kaimas	Viso
Dirba namuose	100,0	0,0	1,1
Įdomi profesija	48,0	52,0	26,3
Patraukli	100,0	0,0	1,1
Profesija paklausi darbo rinkoje	70,0	30,0	10,5
Patinka įgyta profesija	54,2	45,8	25,3
Įdomus darbas	50,0	50,0	10,5
Ramus darbas	100,0	0,0	1,1
Pelningas darbas	75,0	25,0	4,2
Jaučiasi savo srityje	100,0	0,0	3,2
Nes sugebėjo ją įgyti	33,3	66,7	3,2
Gali ir tikisi papildomai užsidirbti	50,0	50,0	4,2
Moka dirbti	0,0	100,0	2,1
Nes turėjo darbą pagal profesija	0,0	100,0	1,1
Įgyta profesija pravers	0,0	100,0	2,1
Prestižinė profesija	0,0	100,0	2,1
Tikisi rasti darbą	0,0	100,0	1,1
Galimybė papildomai užsidirbti	0,0	100,0	1,1

Priežastys, dėl kurių bedarbiai nepatenkinti savo išsilavinimu (N=174)

Priežastys, dėl kurių bedarbiai nepatenkinti savo išsilavinimu	Miestas	Kaimas	Viso
Neturi gero išsilavinimo/profesijos	38,9	61,1	20,7
Nėra darbo vietų	52,6	47,4	43,7
Nepaklausi profesija	75,0	25,0	4,6
Sunkus darbas	42,9	57,1	8,0
Nepatinka įgyta profesija	0,0	100,0	3,4
Darbas keliantis pavojų sveikatai	66,7	33,3	3,4
Atimantis daug laisvo laiko	100,0	0,0	1,1
Neįdomus darbas	33,3	66,7	3,4
Žeminantis žmogaus orumą	100,0	0,0	1,1
Neįdomi profesija	0,0	100,0	1,1
Studijuodamas neįgijo reikiamų įgūdžių	0,0	100,0	1,1
Nepelningas darbas	0,0	100,0	5,7
Priklausymas nuo darbdavio	0,0	100,0	1,1
Per ilgos darbo valandos	0,0	100,0	1,1

Bedarbių išskirto priežastys, kurios kelia norą dirbti pagal išsilavinimą (N=174)

Priežastys, skatinančios norą dirbti pagal išsilavinimą	Miestas	Kaimas	Viso
Mėgsta tokį darbą	65,2	34,8	16,3
Įdomi profesija	55,6	44,4	6,4
Jaukus darbas	100,0	0,0	1,4
Raminantis darbas	100,0	0,0	0,7
Įdomus darbas	58,3	41,7	8,5
Svarbiausia dirbti	73,3	26,7	10,6
Mokėsi tam, kad galėtų dirbti pagal išsilavinimą	70,0	30,0	7,1
Turi patirties/moka dirbti	50,0	50,0	14,2
Noras save išbandyti	36,4	63,6	7,8
Kitos išeities nemato	33,3	66,7	2,1
Dėl savo gerovės	0,0	100,0	0,7
Nori tobulėti/mokytis	66,7	33,3	2,1
Nori įsiliesti į kolektyvą	100,0	0,0	0,7
Domisi šia sritimi	50,0	50,0	1,4
Neturi laiko	100,0	0,0	0,7
Kitur nesugebėtų įsidarbinti	100,0	0,0	1,4
Nori dirbti, kad nepamirštų tai, ko išmoko	100,0	0,0	2,8
Kad pagerintų materialinę padėtį	100,0	0,0	0,7
Kad padarytų karjerą	100,0	0,0	0,7

Tik jei darbas būtų gerai apmokamas	25,0	75,0	2,8
Nes darbas pagal profesiją nesunkus	0,0	100,0	0,7
Dėl garantuoto uždarbio	0,0	100,0	1,4
Dėl galimybės užsidirbti/pragyventi	0,0	100,0	1,4
Būtų laimingas galėdamas dirbti pagal profesiją	0,0	100,0	0,7
Naudingas darbas	0,0	100,0	0,7
Turi patirties, patiko darbas	0,0	100,0	1,4
Jei turėtų profesiją-norėtų	0,0	100,0	0,7
Nes nori vėl įsitraukti į darbinę veiklą	0,0	100,0	0,7
Nes nori dirbti legaliai	0,0	100,0	0,7
Tiesiog nori pradėti dirbti	0,0	100,0	0,7
Nori parodyti tai, ką sugeba	0,0	100,0	0,7
Nes nebesitiki įgyti naujos profesijos	0,0	100,0	0,7

11 lentelė

Bedarbių išskirtos priežastys, kurios slopina norą įsidarbinti (N=174)

Priežastys, slopinančios norą dirbti pagal išsilavinimą	Miestas	Kaimas	Viso
Nepelninga profesiją	50,0	50,0	5,7
Neturi profesijos	14,3	85,7	20,0
Be profesijos sunkus darbas	0,0	100,0	2,9
Ilgos darbo valandos	0,0	100,0	5,7
Nepatinka darbas pagal profesiją	33,3	66,7	17,1
Nebenori dirbti/pavargo	50,0	50,0	11,4
Netenkina darbo sąlygos	100,0	0,0	5,7
Patirties stoka	0,0	100,0	2,9
Sunkus darbas	0,0	100,0	8,6
Nori įgyti naują profesiją	0,0	100,0	5,7
Neranda darbo	50,0	50,0	5,7
Neturi laiko	0,0	100,0	2,9
Kol kas nenori dirbti	0,0	100,0	2,9
Neįdomi profesija	100,0	0,0	2,9

Tiriamųjų išskirtos priežastys, kurios sąlygoja įsidarbinimo galimybes (N=174)

Priežastys, sąlygojančios įsidarbinimą	Labai sunku			Sunku			Abejoja			Lengva			Labai lengva		
	Miestas	Kaimas	Viso	Miestas	Kaimas	Viso	Miestas	Kaimas	Viso	Miestas	Kaimas	Viso	Miestas	Kaimas	Viso
Mažai darbo vietų	27,6	72,4	54,7	32,1	67,9	66,9	27,3	72,7	55,0	0,0	100,0	6,7	0,0	100,0	5,6
Trūksta asmeninio kapitalo pradėti verslą	0,0	0,0	0,0	33,3	66,7	11,3	0,0	0,0	0,0	25,0	75,0	6,7	0,0	0,0	0,0
Trūksta patirties	0,0	100,0	1,9	50,0	50,0	15,1	0,0	100,0	2,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Darbo vietos tolimesniuose miestuose	0,0	100,0	1,9	0,0	100,0	1,9	0,0	100,0	2,5	33,3	66,7	5,0	0,0	0,0	0,0
Yra laisvų darbo vietų	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	5,0	33,3	66,7	55,0	33,3	66,7	83,3
Reikia būti geru specialistu	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1,9	0,0	100,0	2,5	50,0	50,0	6,7	0,0	0,0	0,0
Nepakankamas išsilavinimas	22,2	77,8	34,0	33,3	66,7	5,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Didelė konkurencija	0,0	100,0	1,9	0,0	100,0	5,7	0,0	100,0	7,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Keliami aukšti reikalavimai	0,0	100,0	1,9	33,3	66,7	5,7	100,0	0,0	2,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Nepopuliari profesija	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	3,8	0,0	100,0	2,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Turint bet kokį išsilavinimą yra sunku įsidarbinti	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	66,7	5,0	0,0	0,0	0,0
Populiari profesija	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	3,8	0,0	0,0	0,0	33,3	66,7	10,0	50,0	50,0	11,1
Mažai pažinčių	0,0	0,0	0,0	25,0	75,0	7,5	33,3	66,7	7,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dėl amžiaus	0,0	100,0	1,9	66,7	33,3	5,7	0,0	100,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Reikia turėti gerų pažįstamų	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1,9	0,0	100,0	2,5	50,0	50,0	3,3	0,0	0,0	0,0
Bet nelegaliai	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Nežino	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	1,9	100,0	0,0	2,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Reikia patarimų, kur geriau įsidarbinti	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	1,9	0,0	100,0	2,5	0,0	100,0	1,7	0,0	0,0	0,0
Prastos darbo sąlygos	0,0	100,0	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Bedarbių išskirtos priežastys, nurodančios kodėl profesinė karjera svarbi žmogaus gyvenime (N=174)

Priežastys, kodėl profesinė karjera svarbi žmogaus gyvenime	Miestas	Kaimas	Viso
Neatsakė	63,6	36,4	4,9
Nes žmogus laimingas	60,0	40,0	4,5
Nes žmogus protingas	100,0	0,0	0,4
Dirbantis žmogus įdomus	100,0	0,0	0,9
Tobulėja/realizuoja save/galimybes didesnes	59,6	40,4	21,0
Žmogus jaučiasi pripažintas/įvertintas	100,0	0,0	3,1
Nukreipia žmogų tinkama veikla, siekti tikslų	66,7	33,3	2,7
Savarankiškas žmogus, gebantis užsidirbti	80,0	20,0	2,2
Stabilios pajamos	36,7	63,3	13,4
Aplinkinių požiūris kitoks į dirbantį žmogų	100,0	0,0	0,9
Lengva susirasti kitą darbą	0,0	100,0	0,4
Kitas požiūris į gyvenimą	0,0	100,0	0,9
Įtakoja žmogaus laisvalaikį/buitį	0,0	100,0	0,4
Įtakoja žmogaus gyvenimo kokybę	20,0	80,0	8,9
Didžiausia žmogaus siekiamybė – sėkminga profesinė karjera	66,7	33,3	1,3
Galimybė įrodyti ką sugeba	0,0	100,0	0,9
Nusisekęs/prasmingesnis gyvenimas	66,7	33,3	2,7
Užtikrina asmens ateitį	100,0	0,0	0,4
Galimybė aktyviai gyventi	66,7	33,3	1,3
Galimybė būti naudingų	44,4	55,6	4,0
Dėl naudingų pažinčių	50,0	50,0	1,8
Dėl iššūkių gyvenime	50,0	50,0	0,9
Žmogus turi galimybę dirbti	57,1	42,9	3,1
Integracija į visuomeninį gyvenimą	50,0	50,0	0,9
Galimybė dirbti patinkantį darbą	50,0	50,0	0,9
Didesnė savivertė	100,0	0,0	0,9
Dirbantis žmogus gerbiamas	100,0	0,0	1,3
Dėl geros savijautos	100,0	0,0	0,9
Įdomus gyvenimas	50,0	50,0	0,9
Profesinė karjera naudinga tam, kad žmogus galėtų pragyventi	75,0	25,0	1,8
Saugumo jausmas	0,0	100,0	0,4
Pagal profesiją galima spręsti apie žmogų	100,0	0,0	0,4
Žmogus gali jaustis oriai	100,0	0,0	0,4
Atsiranda motyvacija dirbti	100,0	0,0	0,4
Be profesijos nieko neturėsi	66,7	33,3	1,3
Kultūros/savimoneš formavimui	0,0	100,0	0,4
Padedą susiorientuoti aplinkoje	0,0	100,0	0,4
Galimybė kaupti santaupas	100,0	0,0	0,4
Asmenybės formavimui	0,0	100,0	0,4
Prasmingo laiko praleidimui	0,0	100,0	0,4
Nežino	0,0	100,0	0,4

Galimybė gyventi ramia sąžine	0,0	100,0	0,4
Dėl bendros geros savijautos	0,0	100,0	0,9
Pasitikėjimas savimi	50,0	50,0	0,9
Galimybė planuoti finansus	0,0	100,0	0,4
Dėl darbo stažo	0,0	0,0	0,0
Galimybė išlaikyti šeimą	0,0	100,0	0,4
Galimybė savarankiškai gyventi	0,0	0,0	0,0
Užimtumas	0,0	100,0	0,4
Suteikia laisvės	100,0	0,0	0,4
Nepriklausomybė	100,0	0,0	0,4
Nežino	0,0	100,0	0,9

14 lentelė

Bedarbių išskirtos priežastys, nurodančios kodėl profesinė karjera nėra svarbi žmogaus gyvenime (N=174)

Priežastys, kodėl profesinė karjera svarbi žmogaus gyvenime	Miestas	Kaimas	Viso
Nes yra galimybių ir be karjeros gerai gyventi	33,3	66,7	54,5
Ne visiems žmonėms profesinė karjera yra siekiamybė	50,0	50,0	18,2
Užima daug laisvo laiko	100,0	0,0	9,1
Svarbiausia dirbti bet kokį ir gerai apmokamą darbą	0,0	100,0	9,1
Svarbiausia sveikata	0,0	100,0	9,1

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės

Priemonė	Paskirtis	Tikslai	Charakteristika
Profesinis mokymas	Bedarbiams ir asmenims išpėtiems apie atleidimą iš darbo	1.Padidinamos galimybės konkuruoti darbo rinkoje. 2.Suteikiama atitinkanti darbo rinkos poreikius kvalifikacija. 3.Įgyjama naujos arba papildomos kompetencijos. 4.Ugdomi profesiniai gebėjimai.	Asmenys siunčiami įgyti paklausias vietas darbo rinkoje profesijas arba persikvalifikuoti. Asmenys įgyja naujas arba papildomas kompetencijas.
Neformalus švietimas	Bedarbiams ir asmenims išpėtiems apie atleidimą iš darbo	1.Padėti tobulinti turimą kvalifikaciją. 2.Atnaujinti profesines žinias, gebėjimus ir darbinius įgūdžius. 3.Supažindinti nekvalifikuotus asmenis su profesinio mokymo programomis. 4. Supažindinti nekvalifikuotus asmenis su paklausiomis darbo rinkoje profesijomis. 5.Supažindinti asmenis su verslo pradmenimis.	Vidutinė šios priemonės trukmė yra 0.7 mėn. Nauja kvalifikacija nėra suteikiama- ji tik tobulinama.
Įdarbinimas subsidijuojant	Bedarbiams	1.Integruoti į darbo rinką papildomai remiamus bedarbius. 2.Padėti mažinti socialinę nedarbo įtampą papildomai remiamiems bedarbiams. 3.Plėtoti ryšius su darbo rinkos bei socialiniais partneriais.	Ši priemonė padeda integruotis į darbo rinką papildomai remiamiems asmenims, kurie gali turėti sunkumų įsidarbinti dėl žemos kvalifikacijos, amžiaus, sveikatos būklės ar ilgalaikio nedarbo. Vidutinė programos trukmė 6 mėn.
Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	Bedarbiams	1.Padėti siekiantiems pirmą kartą pradėti darbo veiklą pagal įgytą profesiją ar specialybę nepriklausomai nuo to, kur ji buvo įgyta.	Padeda įtvirtinti profesines žinias ir įgūdžius. Po šios priemonės yra tikimybė, kad bedarbis įsitvirtins darbo rinkoje ir pasiliks dirbti toliau.
Viešieji darbai	Bedarbiams	1.Padėti integruotis į darbo rinką bei sudaryti sąlygas užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų. 2.Kartu su savivaldybe organizuoti visuomenei naudingus darbus.	Padeda integruotis į darbo rinką asmenims turintiems sunkumų integruojantis į darbo rinką dėl nepakankamos kvalifikacijos, darbo patirties ar ilgalaikio nedarbo.
Subsidijuojamų darbo vietų steigimo subsidijavimas	Bedarbiams	1.Mažinti neįgaliųjų asmenų socialinę atskirtį. 2.Sukurti naujas darbo vietas labiausiai socialiai pažeidžiamiems asmenims.	Neįgalieji, kuriems yra nustatyta 20-40 ir 45-55 proc. darbingumas yra įdarbinami į specialiai jiems pritaikytas įsteigtas darbo vietas.
Vietinių užimtumo iniciatyvų įgyvendinimas	Bedarbiams	1.Steigti naujas darbo vietas atskirose seniūnijose, kur nedarbas yra didžiausias.	Kuriami naujų darbo vietų projektai, siekiant bedarbius įdarbinti į nuolatinį darbą. Ši priemonė tikslinga seniūnijose kur nedarbo lygis yra didžiausias.

Savarankiško užimtumo rėmimas.	Bedarbiams	<ol style="list-style-type: none"> 1.Sudaryti galimybes neįgaliesiems susikurti sau darbo vietą. 2.Sudaryti sąlygas neįgaliesiems dirbti namuose. 3.Padėti plėsti pradėtą verslą buvusių bedarbių mikro įmonėse. 	20-40 proc. darbingumo neįgalieji, kurie nori susikurti sau darbo vietą gauna darbo biržos finansinę paramą. Neįgaliesiems bedarbiams, pageidaujantiems dirbti pagal verslo liudijimą nustatytas 50 procentų mažesnis fiksuotas pajamų mokesčio dydis. (Prienuo rajono savivaldybės tarybos sprendimas).
Socialinių įmonių administravimas	Bedarbiams	Padėti integruotis neįgaliesiems ir kitiems papildomai darbo rinkoje remiamiems bedarbiams į darbo rinką.	Skatina pasitikėjimą savimi, didina socialinę paramą gaunančių asmenų reintegraciją, užtikrina socialinį stabilumą.
Profesinės reabilitacijos programa	Bedarbiams	Sudaryti sąlygas profesinės kvalifikacijos atstatymui ir naujos profesijos įsigijimui.	Priemonė taikoma neįgaliesiems užimtumo didinimui. Didina neįgaliųjų pasitikėjimą savimi.
Darbo rotacija	Bedarbiams	<ol style="list-style-type: none"> 1.Užpildyti darbo vietas darbuotojų tikslinių atostogų metu. 2.Galimybė atnaujinti kvalifikacinius ir įgyti pirminius darbinis įgūdžius. 3.padidinti pastovaus įsidarbinimo galimybę. 	Nauja priemonė. Darbdaviai turi galimybę išsirinkti darbuotoją laikinai pakeisti nuolatinius darbuotojus.



**RADVILIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS
AUKŠTELKŲ SENIŪNIJA**

Savivaldybės biudžetinė įstaiga. Aušros a. 10, 82123 Radviliškis.
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188726247
Seniūnijos duomenys: savivaldybės biudžetinės įstaigos filialas. Žalioji g.1, 82486 Aukštelkų k. Radviliškio r.
tel. (8 422) 46 143/46124, el.paštas aukstelkai@radviliskis.lt, filialo kodas 8868701.

Šiaulių universiteto

2014-01-02

Nr. S - 24(1.9)

Edukologijos fakulteto Dekanei

DĖL MAGISTRINIO DARBO PRISTATYMO BENDRUOMENEI

Magistrantė Justina Beconytė dirba Aukštelkų seniūnijoje socialinio darbo organizatore. Seniūnijos prašymu atliko tyrimą, kurio metu norėjome žinoti bedarbių, gyvenančių kaime ir mieste, požiūrį į profesinę karjerą.

2013 m. gruodžio 28 d. seniūnijos kultūros namuose vyko įgyvendinamo projekto „Aukštelkų bendruomenės iniciatyvos“ pristatymas. Viena iš projekto tikslinių grupių – bedarbiai, kurie buvo įtraukti į Justinos Beconytės atliekamą tyrimą. Renginio metu Justina Beconytė skaitė pranešimą tema „Bedarbių, gyvenančių kaime ir mieste, požiūris į profesinę karjerą“. Buvo pristatyti gauti tyrimo rezultatai.

Seniūnė

Alma Kubilinskienė