

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

Ingrida Gladkienė

Karjeros edukologijos magistrantūros studentė

**ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ PROFESINĖS KARJEROS PROJEKTAVIMO GALIMYBĖS:
ŠIAULIŲ TERITORINĖS DARBO BIRŽOS RADVILIŠKIO SKYRIAUS ATVEJO
ANALIZĖ**

Magistro darbas

Mokslinis vadovas(ė): prof.dr.A.Gumuliauskienė

Šiauliai, 2015

Darbas originalusIngrida Gladkienė
(studento parašas)

TURINYS

SANTRAUKA

ĮVADAS.....	5
1. ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ PROFESINĖS KARJEROS SAMPRATOS IR JOS PROJEKTAVIMO GALIMYBIŲ TEORINĖ APŽVALGA	10
1.1. Ilgalaikės bedarbystės samprata ir raiška.....	10
1.2. Ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros sampratos ir reikšmingumo teorinės interpretacijos	15
1.3. Ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo sampratos, struktūros, reikšmingumo apibūdinimai mokslininkų darbuose	20
1.4. Ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybės bei jų plėtojimas.....	24
2. ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ PROFESINĖS KARJEROS PROJEKTAVIMO GALIMYBIŲ ŠIAULIŲ TERITORINĖS DARBO BIRŽOS RADVILIŠKIO SKYRIUJE EMPIRINIS TYRIMAS	35
2.1. Tyrimo imtis ir organizavimas.....	35
2.2. Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus ilgalaikiams bedarbiams skirtų programų bei teikiamų paslaugų, užtikrinant jų profesinės karjeros galimybes, analizė.....	38
2.3. Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų apklausos apie ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybes bei jų plėtojamą duomenų analizė.....	52
IŠVADOS	76
REKOMENDACIJOS	78
LITERATŪRA	79
PRIEDAI.....	87

SANTRAUKA

ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ PROFESINĖS KARJEROS PROJEKTAVIMO GALIMYBĖS: ŠIAULIŲ TERITORINĖS DARBO BIRŽOS RADVILIŠKIO SKYRIAUS ATVEJO ANALIZĖ

Magistro darbas

Tyrimo aktualumas: tyrimas grindžiamas ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo reikšmingumo bei ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybių raiškos bei jų plėtojimo teorinėmis įžvalgomis, kuriose atsiskleidžia ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo būtinybė kaip reali prielaida ilgalaikių bedarbių skaičiaus mažinimui. Būtent šiuo aspektu grindžiama profesinės karjeros projektavimo galimybių plėtojimo svarba, siekiant ne tik padėti bedarbiui projektuoti savo profesinę karjerą esamuoju laiku, tačiau nuolat ją tobulinti, plėtoti.

Tyrimo objektas - ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas.

Tyrimo tikslas - teoriškai ir empiriškai pagrįsti ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo teorinius aspektus bei praktines galimybes darbo biržos siūlomose programose ir paslaugose, modeliuojant jų plėtojimo ir tobulinimo strategijas.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros šaltinių bei darbo tematikai reikšmingų teisinių aktų analizė; Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus įgyvendinamų programų bei teikiamų paslaugų ilgalaikiams bedarbiams turinio analizė; Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų apklausa, taikant interviu metodą.

Tyrimo imtis: Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų interviu (žodžiu) apklausoje dalyvavo 13 informantų.

Gauti tyrimo rezultatai: atliktas tyrimas atskleidė ilgalaikės bedarbystės mažėjimo Lietuvoje ir Radviliškio savivaldybėje tendencijas bei priežastis; leido išsiaiškinti veiksnius, lemiančius ilgalaikiams bedarbiams teikiamų paslaugų veiksmingumą; išryškino ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimą apsunkinančius veiksnius. Atliktas tyrimas atskleidė, kad sėkmingesniai ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo procesui įtakos turi pačių ilgalaikių bedarbių noras dirbti bei motyvacija įsidarbinti, šios bedarbių grupės profesinis ugdymas, tikslingos informacijos sklaida, susisiekimo problemų pašalinimas, darbo biržos veiklos sistemos tobulinimas, socialinių išmokų mokėjimo sistemos tobulinimas. Tyrimo rezultatai leido patvirtinti magistro darbe išsikeltą hipotezę.

SUMMARY

PROFESSIONAL CAREER PLANNING OPTIONS FOR LONG-TERM UNEMPLOYED: CASE STUDY OF RADVILIŠKIS DIVISION OF ŠIAULIAI TERRITORIAL LABOUR EXCHANGE

Master thesis

Relevance: A study based on the long-term unemployed career designing the significance of long-term unemployed, and career opportunities for the design of expression and the development of their theoretical insights that reveal the long-term unemployed need to design professional career as a real prerequisite to reducing the number of long-term unemployed. It is this aspect of the design is based on the career opportunities, the importance, not only to help the unemployed person to design your professional career in real time, but it continually improve and develop.

The object of research - the long-term unemployed career designing.

The aim - theoretically and empirically based long-term unemployed career designing the theoretical and practical aspects of the labor exchanges and programs and services, modeling their development and improvement strategies.

Research methods: scientific literature and the topics relevant legal acts of analysis; Šiauliai territorial labor exchange Radviliškis sections implemented programs and services provided by content analysis of long-term unemployed; Šiauliai territorial labor exchange Radviliškis sections specialists survey , using interview method.

The survey sample: Šiauliai territorial labor exchange Radviliškis sections specialists interview included 13 informants.

The results of research: study revealed long-term unemployment and declining municipality trends and causes in Lithuania and Radviliškis; served to clarify the factors that determine the long-term unemployed effective delivery of services; highlighted the long-term unemployment problem impeding factors. The research revealed, that the more successfully the long-term unemployed career designing process is influenced by the desire to own long-term unemployed to work and motivation to find a job, this group of unemployed vocational education, targeted dissemination of information, communication problems removal, labor exchange system performance improvement, social benefits system development. The results helped to confirm the hypothesis of the thesis.

IVADAS

Tyrimo aktualumas. Mokslinėje literatūroje teigiama, kad ilgalaikė bedarbystė sudaro prielaidas asmeniui prarasti jau įgytą kvalifikaciją. Tai lemia žmogaus gebėjimus, kompetencijas, kuomet nukenčia bendravimo, bendradarbiavimo įgūdžiai, taigi dažnai dėl to žmogus patiria tiek fizinį, tiek psichologinį diskomfortą. Ilgalaikės bedarbystės problematikos kontekste galima konstatuoti, jog ilgalaikė bedarbystė sukelia įvairaus pobūdžio ekonomines ir socialines problemas tiek asmeniui, tiek valstybei.

Ilgalaikės bedarbystės problemą analizavo Lietuvos ir užsienio šalių tyrėjai: A. Pocius, L.Okunevičiūtė-Neverauskienė (2003) tyrė jaunų ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumus, B. Gruževskis (2002) analizavo jaunimo integracijos į darbo rinką problemas, D. Beržinskienė (2005) tyrė ilgalaikio nedarbo dinamiką ekonominio nuosmokio sąlygomis bei aptarė jaunimo padėtį Baltijos šalių darbo rinkose. S. Machin, A.Manning (2005) pateikė ilgalaikio nedarbo pasekmes, aktualias Europos šalims bei akcentavo užimtumo skatinimą ilgalaikiams bedarbiams, F. Friedlander, S. Greenberg (2010) atkreipė dėmesį į darbo nuostatų, organizacijos klimato įtaką ilgalaikių bedarbių įsidarbinimui, A.Roberts, J. Tapp (2011) analizavo bedarbystės fenomeną, R. Rudžinskienė (2008, 2011) tyrė ilgalaikių bedarbių įsidarbinimo problemas, numatė šių asmenų integracijos į darbo rinką problemas.

Profesinės karjeros raišką ir jos svarbą žmogaus gyvenime analizavo lietuvių mokslininkai: A.Augustinaitis (2001), A.Juodaitytė (2002), K. Pukelis (2002), Gruževskis (2003). D.Tureikytė, M.Lukoševičiūtė (2005), kurie nurodo, kad profesinės karjeros projektavimas apima profesinių nuostatų formavimąsi, apsisprendimą, ketinimus realizuoti specialybės žinias profesinėje veikloje. B. Gruževskio (2003) teigimu, labai svarbu projektuojant profesinę karjerą, individo poreikius ir vertybes derinti su objektyviomis ekonominėmis, socialinėmis, kultūrinėmis visuomenės ir konkrečios betarpiškos aplinkos sąlygomis. D. Augienė (2009) tyrė karjeros projektavimą nuo profesijos pasirinkimo iki realizuojamos profesinės veiklos, K. Pukelis, A. Pundzienė (2002) analizavo profesinio konsultavimo reikšmę karjeros projektavimui, N. Petkevičiūtė (2006) aptarė karjeros valdymo asmeninę perspektyvą, J. Ruškus (2008) tyrė neįgalųjų asmenų karjeros projektavimo galimybes ir sunkumus, R. Rudžinskienė (2011, 2013) išskyrė pagrindinius bedarbių karjeros projektavimo veiksnius, R. Rudžinskienė, L. Paulauskaitė (2012) analizavo karjeros projektavimo gebėjimų ugdymą, V. Tūtlys (2013) aptarė karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveikos ypatumus Lietuvoje. Ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybės bei jų plėtojimo ypatumai aptariami ir užsienio tyrėjų darbuose: J. Ansde Vos Segers

(2013) išskyrė karjeros projektavimo ypatumus bei aptarė karjeros projektavimo galimybių plėtojimą, D. Bown-Wilsons, E. Parry (2013) analizavo vyresniojo amžiaus darbuotojų karjeros projektavimą, J. Reuter (2013) pateikė penki žingsnius, etapus, leidžiančius siekti sėkmingo karjeros projektavimo.

Ilgalaikė bedarbystė, kaip reiškinys, yra apibrėžiama konkrečiais bedarbių asmenų skaičiais bei bedarbystės lygmens rodikliais. Šie rodikliai atsispindi Lietuvos Respublikos Statistikos Departamento bei Lietuvos Darbo biržos pateikiamose ataskaitose ir situacijos vertinimuose. Ilgalaikis nedarbas Lietuvoje nėra itin labai plačiai tyrinėjamas. Tiriant ilgalaikį nedarbą, svarbu ne tik įvertinti jo mastą, bet ir giliau išnagrinėti šį reiškinį, įvertinant ekonomines, socialines bei psichologines ilgalaikio nedarbo priežastis ir pasekmes.

Lietuvos Statistikos Departamento duomenimis (2014) ilgalaikio nedarbo lygis antrąjį 2013 m. ketvirtį sudarė 4,9 procento ir buvo 1 procentiniu punktu mažesnis nei praėjusį ketvirtį. Ilgalaikių bedarbių buvo 72,4 tūkst., t. y. 14,2 tūkst. (16,4 proc.) mažiau nei pirmąjį 2013 metų ketvirtį. 2013 metų I ketvirtį ilgalaikių bedarbių skaičius siekė 86,6 tūkstančių visų bedarbių. O 2013 metų II ketvirtyje ilgalaikių bedarbių sumažėjo 14,2 tūkstančiais bei siekė 72,4 tūkstančius visų nedirbančių asmenų.

Lietuvos Darbo biržos duomenimis (2014) ilgalaikių bedarbių skaičius nuo 2014 metų sausio mėnesio sumažėjo: 2014 metų sausio mėnesį Lietuvoje registruota 66 277 ilgalaikiai bedarbiai, kuomet jau 2014 metų rugsėjo mėnesį ilgalaikių bedarbių skaičius siekia 51581. Tai leidžia konstatuoti, jog nuo 2014 metų pradžios iki 2014 metų rugsėjo mėnesių ilgalaikių asmenų skaičius sumažėjo 14696 asmenimis. Analizuojant Lietuvos Darbo biržos pateikiamus bedarbių struktūros pokyčius, pastebima tendencija, jog daugiausiai ilgalaikių bedarbių yra asmenys, vyresni nei 25 metų amžiaus bei kurių nedarbo trukmė yra ilgesnė nei 12 mėnesių. (Lietuvos darbo biržos 2014 metų darbo rinkos prognozė, 2014).

Šiame kontekste ryškėja ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo svarba ir reikšmė. E. Danilevičiaus (2005) nuomone, profesinės karjeros projektavimas - tai nuolatinės asmens pastangos išvelgti būsimas darbo rinkos kaitos tendencijas ir atsižvelgiant į numatomus pokyčius tirti bei planuoti savo profesinę perspektyvą (karjeros planavimo ugdymas), taip pat profesinės kvalifikacijos tobulinimosi poreikius (karjeros planavimas), siekiant maksimaliai atskleisti savo prigimtinius gabumus bei sėkmingai konkuruoti nuolat kintančioje darbo rinkoje.

Ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas yra atskiras mokslinių tyrinėjimų laukas, kuriam reikšmingi ir karjeros projektavimą reglamentuojantys Lietuvos Respublikos bei Europos Sąjungos teisiniai aktai.

Tyrimo problema: siekiant mažinti ilgalaikių bedarbių skaičių bei optimizuoti jų profesinės karjeros projektavimo procesus, **aktualu identifikuoti** ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybių raišką darbo biržos siūlomose programose ir teikiamose paslaugose.

Tyrimo objektas – ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas.

Tyrimo hipotezė – ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimą lemia konkretūs veiksniai, ribojantys šių asmenų profesinės karjeros įgyvendinimo galimybes. Tikėtina, kad didžiausios įtakos turi veiksniai, susiję su asmeniniais ilgalaikio bedarbio poreikiais ir motyvacija integruotis į darbo rinką.

Tyrimo tikslas - teoriškai ir empiriškai pagrįsti ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo teorinius aspektus bei praktines galimybes darbo biržos siūlomose programose ir paslaugose, modeliuojant jų plėtojimo ir tobulinimo strategijas.

Uždaviniai:

1. Pagrįsti ilgalaikės bedarbystės, kaip reiškinio, bei ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo sampratą bei reikšmę.
2. Išnagrinėti ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybių bei jų plėtojimo teorinius aspektus;
3. Identifikuoti Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo būklės tendencijas, leidžiančias pagrįsti ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybes bei numatyti tolimesnį šių galimybių plėtojimą

Tyrimo metodologija: tyrimas grindžiamas ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo reikšmingumo (*K. Pukelis (2007), R. Rudžinskienė (2012), V. Tutlys (2013)*) bei ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybių raiškos bei jų plėtojimo teorinėmis išvalgomis (*D. Tureikytė, M. Lukoševičiūtė (2005), R. Rudžinskienė, L. Paulauskaitė (2012), J. Ansdė Vos Segers (2013)*), kuriose atsiskleidžia ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo būtinybė kaip reali prielaida ilgalaikių bedarbių skaičiaus mažinimui. Būtent šiuo aspektu grindžiama profesinės karjeros projektavimo galimybių plėtojimo svarba, siekiant ne tik padėti bedarbiui projektuoti savo profesinę karjerą esamuoju laiku, tačiau nuolat ją tobulinti, plėtoti.

Tyrimo metodai:

- Mokslinės literatūros šaltinių bei darbo tematikai reikšmingų teisinių aktų analizė.

- Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus įgyvendinamų programų turinio bei teikiamų paslaugų ilgalaikiams bedarbiams analizė;
- Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų apklausa, taikant interviu metodą.

Tyrimo imtis ir organizavimas:

Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų interviu (žodžiu) apklausoje dalyvavo 13 informantų, dirbančių Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje. Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų interviu apklausa vyko 2014 metų spalio mėnesį, iš anksto suderinus interviu apklausos laiką su kiekvienu informantu. Kiekvienas apklausos informantas supažindintas su apklausos tikslu, apklausos rezultatų panaudojimu bei galimybe susipažinti su tyrimo rezultatais, jų interpretacija.

Tyrimo etapai:

- 2014 metų 1 ketvirtis: tyrimo problemos konkretizavimas; sąvokų, apibrėžimų, tyrimo objekto, tikslų bei uždavinių formulavimas;
- 2014 metų 1 ketvirtis: mokslinės literatūros rinkimas, apdorojimas, analizė tyrimo problematikos aspektu;
- 2014 metų 2 ketvirtis: tyrimo instrumento parengimas;
- 2014 metų 3 ketvirtis: tyrimo organizavimas ir duomenų apdorojimas;
- 2014 metų 3 ketvirtis: gautų tyrimo duomenų analizė, aprašymas, įforminimas, hipotezės tikrinimas, išvadų, rekomendacijų parengimas.

Tyrimo teorinis ir praktinis reikšmingumas:

Tyrimo teorinį reikšmingumą sudaro ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo teorinis pagrindinimas, išryškinant analizuojamo reiškinio reikšmingumą individo ir visuomenės lygmenyse. Praktinį tyrimo reikšmingumą pagrindžia tyrimo metu gautų tyrimo rezultatų tendencijos, įgalinusios pateikti rekomendacijas ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros plėtros galimybių tobulinimui.

Tyrimo aprobacija: Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų empirinio tyrimo rezultatai bus pristatyti Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje 2015 metų sausio mėnesį.

Darbo struktūra: įvadas, 2 skyriai, 7 poskyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas (101 literatūros šaltinis), 2 priedai. Darbe pateikiami 5 paveikslai, 23 lentelės.

1. ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ PROFESINĖS KARJEROS SAMPRATOS IR PROJEKTAVIMO GALIMYBIŲ TEORINĖ APŽVALGA

1.1. Ilgalaikės bedarbystės samprata ir raiška

Ilgalaikės bedarbystės, kaip reikšmingos problemos, aktualumą, išskiria B. Martinkus, D. Beržinskienė (2005), kurie teigia, kad ilgalaikė bedarbystė yra reikšmingiausių ir jautriausių šiandienos ekonominių ir socialinių problemų, nuo kurių sprendimo priklauso šalies ekonominis potencialas, vyriausybės veiklos įgyvendinimas. Autorių teigimu, ilgalaikės bedarbystės reikšmingumas tapo dar didesnis, kuomet Lietuva įstojo į Europos Sąjungą. Užimtumo problemos sudėtingumą lemia vis nuolat atsinaujinantys uždaviniai, kuriais siekiama kurti žmogiškųjų išteklių panaudojimui palankią ekonominę bei socialinę aplinką.

D. Andriušaitienė (2007) nurodo, kad tapus bedarbiu, tai yra pakitus žmogaus socialiniam statusui, asmuo netenka pagrindinio pajamų šalinio, apribojamos jo galimybės, nebeįmanoma patenkinti vis daugiau savo poreikių.

N. Petkevičiūtė (2006) teigia, jog šiuos žmones galima suskirstyti į tam tikrą grupę, kuriai būdingas socialinis nevienalytiškumas bei mobilumas. Kita vertus, mokslinėje literatūroje bei teisiniuose aktuose pateikiamas ir ilgalaikio bedarbio apibrėžimas, apibūdinimas, apimantis tam tikrus žmogaus gyvenimo pokyčius bei numatantis konkrečias ilgalaikės bedarbystės pasekmes.

Remiantis Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymu (2006), ilgalaikiu bedarbiu yra laikomas asmuo iki 25 metų amžiaus, kurių nedarbo trukmė yra didesnė nei 6 mėnesiai, bei vyresnis nei 25 metų asmuo, kurių nedarbo trukmė yra didesnė nei 12 mėnesių. Nepriklausomai nuo asmens amžiaus, svarbu, kad žmogus kuo greičiau apsispręstų dėl savo siekių bei pradėtų savo profesinę karjerą, sąveikaujančią su grįžimu į darbo rinką.

Tuo tarpu šios problemos tyrėjai, kaip I. Buckaitė (2006) konstatuoja, jog ilgalaikiai bedarbiai – sudėtingiausiai pagal socialines charakteristikas apibūdinama grupė, kuriai itin sudėtinga charakterizuoti savo bedarbio padėtį. Kai kurie autoriai teigia, jog labai dažnai sociologinis požiūris bei problemos analizė į ilgalaikę bedarbystę yra paviršutiniška (Grakauskas, Ž., Rosinaitė, V., Antanaitytė, N., Valickas, A., 2008)

A. Pocius, L. Okunevičiūtė – Neverauskienė (2003) akcentuoja, jog ilgalaikės bedarbystės priežastimis būtų galima taip pat įvardyti darbo rinkoje vykstančius struktūrinius pokyčius, ignoruojant žmogaus, kaip darbuotojo, asmenines savybes.

O. Higgins (2001) nagrinėjo bedarbystės priežastis bei akcentavo asmenų nepakankamo išsilavinimo, profesinio pasirengimo reikšmę ilgalaikės bedarbystės aktualumui ir raiškai. Autoriaus teigimu, jaunų ilgalaikių bedarbių skaičių didina jaunimo nemotyvuotumas, neapsisprendimas bei darbinių įgūdžių stoka.

Nepaisant to, kad ilgalaikių bedarbių skaičius mūsų šalyje statistiškai mažėja, bendro nedarbo augimas vis dėlto sąlygoja ilgalaikės bedarbystės didėjimą. A. Petrauskas (2005) teigia, kad nedarbo problema yra aktuali ir daugeliui Europos Sąjungos šalių, nors šios šalys turi kur kas labiau išvystytą rinkos ūkį. D. Andriušaitienė (2007) teigia, jog ilgalaikystė bedarbystė yra tiek regioninė, tiek šalies ekonomikos problema. Todėl labai svarbu aiškiai apibrėžti socialinio-ekonominio užimtumo esmę, numatant kovos su ilgalaikės bedarbystės veiklos kryptis, aktyvinant socialinių augimo veiksnius bei skatinant vidaus paklausą.

Ilgalaikės bedarbystės aktualumas ir šios problemos sprendimo būtinybė analizuojama kaip daugelio Europos Sąjungos šalių problema, kurios veiksmingų sprendimo paieškai skiriama daug vietos Europos Sąjungos šalių socialinės, ekonominės politikos kontekste. (Termination of employment relationships: legal situation in the member states of the European Union, 2006).

R. Orenienės (2006) nuomone, ilgalaikė bedarbystė yra sąlygojama bendros šalies ekonominės būklės, sumažėjusios darbo jėgos, žemos kvalifikacijos darbuotojų paklausos, negatyvaus darbdavių požiūrio į asmenis, praradusius įgūdžius.

B. Gruževskio, R. Zabarauskaitės, Ž. Martinaičio, A. Pociaus, S. Biveinytės (2007) požiūriu, ilgalaikės bedarbystės masto didėjimą lemia ir tam tikrų profesijų nykimas bei naujų atsiradimas dėl spartaus technologijų vystymosi. Netekus darbo, atsiranda poreikis persikvalifikuoti, nors garantijų dėl naujo darbo nėra. Taigi iškyla ilgalaikės bedarbystės pavojus.

A. Pocius, L. Okunevičiūtė – Neverauskienė (2003) teigia, kad vis dažniau ilgalaikės bedarbystės priežastimis įvardijami struktūriniai pokyčiai darbo rinkoje, neakcentuojama asmeninių žmogaus savybių problematika, tačiau autorių teigimu, toks žmogaus asmens savybių vertinimas nėra adekvatus ir objektyvus. M. Damidavičius (2001) nurodo, kad ilgalaikė bedarbystė itin daug įtakos turi žmogaus motyvacija, todėl ryškėja asmens darbinės motyvacijos įtaka ilgalaikė bedarbystei.

A. Valackienė (2005) nurodo tokias pagrindines ilgalaikės bedarbystės priežastis - tai demografinis sprogimas, migracija, mokymo sistemos ypatumai, ekonominė stagnacija, pajamų lygmuo. Autorės požiūriu, visoms šioms priežastims įtakos turi valstybinių institucijų darbas šių

priežasčių kontrolės srityje. D. Beržinskienė (2005) ilgalaikės bedarbystės priežastis suskirsto į objektyvias bei subjektyvias.

Mokslinėje literatūroje vienareikšmiškai konstatuojama, jog nedarbas Lietuvoje yra svarbi šalies problema, ypač mažesniuose miesteliuose, kaimo gyvenvietėse. Labai dažnai nedarbo problema siejama su skurdu bei menku darbo užmokesčiu. Šiuos reiškinius vienija kiti negatyvūs visuomenės reiškiniai – alkoholizmas, narkomanija bei kita.

Autorių I.Gečienės, J.Buzaitytės – Kašalynienės (2007) teigimu, ilgalaikė bedarbystė lemia bei sąlygoja daugelį kitų problemų – socialinę apatiją, nepasitikėjimą socialine aplinka bei pačiu savimi, įvairaus pobūdžio priklausomybes. Atlikti autorių tyrimai (2007) pagrindžia daugelį ilgalaikės bedarbystės pasekmių: socialinės komunikacijos ribotumą, konfliktus bei stresą šeimoje, darbo įgūdžių praradimą, psichologinės bei fizinės savijautos pablogėjimą, visuomeninę „gėdą“.

A. Vosyliūtė (2004), A.Pocius, L. Okunevičiūtė – Neverauskienė (2003) nurodo, jog ilgalaikė bedarbystė lemia taip pat ir asmens vertybines nuotatas – ilgalaikės bedarbystės sąlygotas atsiranda žmogaus bejėgiškumas, socialinių vertybių nihilizmas, didėja skurdo subkultūros raiška, atsiranda neadekvatūs gyvenimo siekiai, ryškėja intensyvi marginali elgsena. Šiai minčiai pritaria ir A. Giddens (2005). Konstatuojama, jog ilgalaikių bedarbių vaikai taip pat turi priešiškas nusistovėjusias nuostatas į darbą, mokslą, karjerą bei kitą bet kokią socialiai naudingą veiklą. Tokias nuostatas lemia iš šeimos perimta pasaulėžiūra, dažnai grindžiama menka asmenine bei socialine atsakomybe, maskulinistine gyvenimo maniera, nenuosekliu savarankiškumu ir nepriklausomybės įtvirtinimu.

Bendro nedarbo išaugimas per ilgesnį laikotarpį beveik visada iššaukia ilgalaikio nedarbo padidėjimą. Šiai žmonių grupei būdinga vis labiau ryškėjanti socialinė atskirtis. Bedarbystė ir ypač ilgalaikė bedarbystė yra svarbus kintamasis, kuris įtakoja bendrą asmens ir šeimos situaciją.

J. Buckaitės (2006) nuomone, būtent ilgalaikiams bedarbiams būdingos savybės trukdo šiems asmenims sėkmingai integruotis į darbo rinką. Autorė akcentuoja tai, jog labai dažnai šie asmenys neturi profesinio pasirengimo, nepasitiki savimi, yra neadekvatūs ir apatiški susiklosčiusiai situacijai. Sudėtingą ilgalaikių bedarbių integraciją į darbo rinką lemia šių asmenų iniciatyvos stoka, nenoras keistis, tobulėti tiek asmenine, tiek profesine prasmėmis. Visiškai atmetama bet kokios galimybės keistis bei tobulėti galimybė, o tai, J.Buckaitės (2006) teigimu, “įsuka” ilgalaikį bedarbį į užsitęsios bedarbystės ir socialinės atskirties užburtą ratą. Tik iš jo išėjus, ilgaikiai bedarbiai gali realiai įvertinti savo asmenines bei profesines galimybes, jas derinant su darbo rinkos keliamais reikalavimais. O tai skatina iš naujo projektuoti savo profesinę karjerą.

A. Petrauskas (2005), analizuodamas žmogaus bedarbystės problematiką bei ieškodamas šios problemos efektyvesnių sprendimo būdų, bedarbystę suskirsto į 4 etapus, kuriam, pasak autoriaus, būdinga tam tikrų negatyvių reiškinių raiška. Autoriaus teigimu, pirmajame etape žmogus susiduria su ekonominiu nuosmikiu, antrajame – nukenčia žmogaus kvalifikaciniai gebėjimai, žinios bei įgūdžiai, trečiajame etape – darbo paieškoje dingsta darbinė motyvacija, atsiranda tam tikri fiziniai sutrikimai. Ketvirtajame bedarbystės etape, pasak A. Petrausko (2005), žmogus susiduria ne tik su fiziniais sunkumais, tačiau ir dvasiniai išgyvenimais, negatyviomis emocijomis.

E. Ramanauskaitė (2006) nurodo, kad ilgalaikių bedarbių gyvenimo fragmentacija atsispindi ir kitose gyvenimo srityse. Ilgalaikis darbo neturėjimas ir nuolatinis nepriteklius įtakoja, kad daugelis ilgalaikių bedarbių neįstengia pasirinkti veiklos srities, kuri sutaptų su asmens pasaulėžiūra ir tradicijomis. Tokie žmonių elgesio pavyzdžiai rodo silpną faktorių, kuris sąlygoja asmenybės veiklos, elgesio turinio ir pobūdžio pastovumą - t.y. asmeninę poziciją.

N. Daukaintienė (2006) pateikia ilgalaikės bedarbystės sąlygoto nepritekliaus ir prasmingos veiklos nebuvimo pasekmes - skurdo kultūra, išmoktas beįėgiškumas, agresyvumo ir galios prioritetų pripažinimas, nuosmūtkio pojūtis ir išgyvenimas, staigių pokyčių baimė, sulėtėjęs sociokultūrinių procesų greitis, visuomenės suvokimo fragmentacija.

L. Okunevičiūtė – Neverauskienė, A. Pocius (2003) konstatuoja, jog ilgalaikių bedarbių motyvacijos stoką lemia bedarbystės trukmė, asmens amžius, lytis bei įgytas išsilavinimas. Autoriai pažymi, kad motyvacija bei aktyvumas darbo paieškose kinta, priklausomai nuo asmens amžiaus. Atlikti tyrimai atskleidžia tai, jog net jauni ilgalaikiai bedarbiai pasižymi motyvacijos stoka, reikalavimai darbo pobūdžiui ir sąlygoms koreliuoja su asmens lytimi, kuomet ryškėja, jog vyrai kelia kur kas mažesnius reikalavimus darbo pobūdžiui bei moterims. Pastebima, jog miesto gyventojai yra kur kas aktyvesni darbo paieškose bei pasižymi didesne motyvacija nei kaimo gyventojai.

M. Jėčiuvienės (2004) teigimu, ilgalaikių bedarbių, kaip socialinės grupės, uždaramą, atsiskyrimą nuo platesnės socialinės aplinkos lemia mažų finansinių išteklių sąlygotas sumažėjęs mobilumas. Tai sąlygoja šių asmenų ribotą bendravimą, bendradarbiavimą, saviraiškos ir savirealizacijos poreikių tenkinimą, sociokultūrinę raišką. Greta šių veiksmių ryškėja socialinės erdvės bei tradicinių socialinių simbolių sąveika, kuomet atmetami tam tikri socialiniai simboliai, kuriami nauji, kintant vertybinėms nuostatoms, elgesnio normoms, subkultūrai.

Remiantis A. Vosyliūtės (2004) atlikto tyrimo duomenimis, galima konstatuoti, jog ilgalaikiai bedarbiai dažnai susiduria su neigiamu visuomenės vertinimu bei stigmatizacija,

sąveikaujančia su šių asmenų bei jų šeimos narių atsiribojimu nuo socialinės aplinkos. Autorė pažymi, jog bedarbystė, ypač ilgalaikė bedarbystė lemia ir tam tikrus gyvenimo pokyčius, kuomet reikšmingesniais tampa materialiniai dalykai, ignoruojamas dvasinės vertybės.

R.Ališauskienė, L.Žilinskienė (2001) pastebi bei akcentuoja ilgalaikystės bedarbystės bei skurdo sąveiką. Autorių teigimu, ilgalaikė bedarbystė siejama su veiklos stoka, žemu pragyvenimo lygiu, socialine bei turtine diferenciacija. Greta šių veiksnių pastebimos su ilgalaikė bedarbyste sąveikaujančios priklausomybės – narkomanija, alkoholizmas bei nusikalstamumas.

A.Pocius, L.Okunevičiūtė – Neverauskienė (2003) ilgalaikius bedarbius suskirsto į 4 grupes:

- Pasyvūs ilgalaikiai bedarbiai, nedalyvaujantys bei abejojantys aktyviai dalyvauti darbo rinkoje;
- Norintys dirbti tik laikinus darbus ilgalaikiai bedarbiai, tačiau nepasiruošę tobulėti profesinė prasme;
- Siekiantys profesinio tobulėjimo, vengiantys laikinų darbų;
- Aktyvūs ilgalaikiai bedarbiai, orientuoti į kvalifikacijos kėlimą bei laikiną įsidarbinimą.

R.Orenienė (2006), analizuodama ilgalaikių bedarbių šeimas, pateikia šias šeimas apibūdinantį terminą „*underclass*“, kurį charakterizuoja tam tikrais bruožais ir ypatumais. Autorės nuomone, šie asmenys nuo kitų asmenų skiriasi edukaciniu, ekonominiu, socialiniu, sveikatos, teisiniu, psichologiniu aspektais, kuriuos apibūdina menkas išsilavinimas, netikslus profesinis pašaukimas, pajamų nebuvimas arba mažos pajamos, problemos, tenkinant elementarius žmogaus poreikius, socialinių elgesio normų ignoravimas, prieštaravimas, santykiai tarp šeimos narių, fizinės bei psichinės sveikatos problemos, asocialumo raiška bei kt.

A. Pocius, L.Okunevičiūtė – Neverauskienė (2003) teigia, ilgalaikius bedarbius iš kitų asmenų stigmuoja jų įgytas žemas išsilavinimas, subjektyvus savo padėties bei darbo rinkos situacijos įvertinimas, gebėjimo pritaikyti prie darbo rinkos diktuojamų pokyčių praradimas. Autorių atlikti tyrimai leidžia pastebėti tendencijas, jog vis dažniau pasitaiko ilgalaikių bedarbių, kurie nori dirbti laikinus darbus, tačiau vengiantys profesinio tobulėjimo. Jų raiška ilgalaikių bedarbių visumoje yra ryškiausia.

Apibendrinant ilgalaikės bedarbystės sampratą bei raiškos ypatumus, galima teigti, kad ilgalaikės bedarbystės raiška mūsų šalyje yra pakankamai didelė, ilgalaikių bedarbių statistiniai rodikliai išlieka aukšti, tad šių asmenų integracijos į darbo rinką problemos yra reikšmingos bei reikalauja efektyvių sprendimų. Ilgalaikė bedarbystė kaip negatyvus reiškinys lemia ne tik visuomenės ekonominę ir socialinę padėtį, tačiau įtakoja ir konkretaus žmogaus, ilgalaikio bedarbio,

statusą, fizinę bei psichologinę savijautą, socialinę padėtį. Ilgalaikė bedarbystė glaudžiai sąveikauja su kitais negatyviais, ypač socialiniais reiškiniiais - skurdu, socialine atskirtimi, įvairiomis priklausomybėmis, smurtu, agresija, tam tikrais šeimose vykstančiais negatyviais pokyčiais, įtakojančiais ne tik konkretų žmogų, tačiau ir jo šeimos narių gerovę. Ilgalaikės bedarbystės problema išlieka aktuali, nepaisant jau taikomų jos sprendimo būdų bei priemonių. Nors ilgalaikės bedarbystės problemą bei jos pasekmes siekiama spręsti kompleksiškai, ne visada sulaukiama veiksmingų rezultatų, kas lemia ilgalaikių bedarbių skaičiaus didėjimą ir problematišką ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo procesą.

1.2. Ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros sampratos ir reikšmingumo teorinės interpretacijos

D.Beržinskienės (2006) nuomone, ilgalaikės bedarbystės reiškinys labai dažnai lemia asmenų pasyvumą karjeros projektavimo požiūriu. Remiantis autorės atliktais tyrimais, galima konstatuoti, kad ilgalaikiai bedarbiai dažniausiai teikia prioritetą ne profesiniam tobulėjimui, bet viešiesiems ir laikiniams darbams, visiškai nesusijusiems su kvalifikacijos tobulinimui.

A. Stancikienė (2009) teigia, kad profesinei karjerai vadovauja asmuo, o ne organizacija. Šis profesinės karjeros procesas yra daugiasluksnis, sudarytas iš asmens patirties įvairiose darbinės veiklos, išsiauklėjimo bei išsilavinimo srityse. Šiam procesui daug įtakos turi turėti asmens savigarba ir savęs suvokimas, gebėjimas būti lanksčiu bei tinkamu nuolat kintančiai darbo rinkai. A. Palujanskienės (2008) pateiktame profesinės karjeros apibrėžime atsispindi tai, kad profesinė karjera - tam tikro asmens profesinės ir darbinės veiklos istorija, persipinusi su žmogaus biografiniais faktais.

N. Šedžiuvienė, L.Urbonienė (2008) žmogaus profesinę karjerą interpretuoja kaip individualiai suvokiamą nuostatų bei elgsenų, susijusių su darbine patirtimi, visumą per žmogaus gyvenimą. Autoriaus nuomone, žmogaus sėkmingai profesinei karjerai labai svarbu konkrečiai apibrėžtos žmogaus domėjimosi, talentų sritys, aiškiai nustatyti tikslai, numatytos darbo, specializacijos bei organizacijos alternatyvos, tikslios iškeltų tikslų įgyvendinimo strategijos bei realių karjeros planų įgyvendinimo gairės.

Profesinės karjeros planavimo gebėjimo ugdymo metodikoje (2008) teigiama, kad profesinė karjera – tai racionalus asmens profesijos pasirinkimas ir sėkmingas darbinės veiklos kelias toje

profesijoje. Akcentuojami šie pagrindiniai asmens profesinės karjeros raišką lemiantys veiksniai – asmens ir visuomenės požiūris į darbą, asmeninė motyvacija, asmens vertybinės orientacijos, asmeninė/socialinė/mokymosi kompetencijos ir jų tobulinimas, profesijos samprata, asmens rengimas(is) profesinei karjerai, apsisprendimo laisvė, profesijos rinkimosi sprendimas, profesinių kompetencijų įgijimas, nuolatinis profesinių kompetencijų tobulinimas, profesinė branda. Tuo remiantis, projektuojant ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą, itin svarbu įvertinti bei atsižvelgti į šiuos veiksnius.

A.Zdanevičiaus (2004), N. Petkevičiūtės (2006) pateiktame karjeros apibrėžime išsiskiria objektyvi bei subjektyvi profesinės karjeros samprata. Pasak autorių, objektyvioji samprata karjerą leidžia sieti su objektyviais socialiniais rodikliais, kultūriškai nulemtomis normomis. Karjera šiame kontekste prilyginama laimėjimui, profesijai. Subjektyvioje karjeros sampratoje atsiskleidžia individo vertybinės nuostatomis, asmeniniai pasirinkimai. Todėl kiekvieno žmogaus suvokimas apie karjerą, jos sampratą yra unikalūs ir individualūs.

L. Ustinavičiūtė, A.Katkonienė, I.Žemaitaitytė (2011) nurodo, jog karjeros apibrėžimas yra dvilypis, kuriame turi atsispindėti konkretus veiklos aiškinimas, asmens tobulėjimas profesinėje srityje bei žmogaus gyvenimo patirtys, jų seka, lemianti savitą požiūrį į karjerą kaip procesą. V.Stanišauskienė (2004) nurodo, jog profesinė karjera yra viena iš 4 integralios karjeros kompetencijos dalių, apimanti specifinius profesinius gebėjimus bei gebėjimus, susijusius su žmogaus veikla.

B. Brown, S. Lent, W. Robert (2005) teigia, kad profesinės karjeros siekimas ir gilimas yra glaudžiai susiję su profesinės karjeros projektavimu, kuris turi būti suvokiamas kaip nuoseklus procesas, susidedantis iš pasiruošimo karjerai, pradinės pozicijos susiradimo, darbo, siekiant karjeros.

N. Petkevičiūtė (2006) konstatuoja, kad žmogaus profesinė karjera turi būti valdoma, projektuojama, tačiau šis reiškinys dažniausiai yra analizuojamas tik organizaciniame lygmenyje, remiantis tradiciniu karjeros modeliu ir ieškant atitinkamų personalo valdymo tobulinimo galimybių.

A. Gumuliauskienės, D. Augienės, R. Macaitienės (2002) nuomone, žmogaus karjerą lemia tam tikri socialiniai, politiniai, kultūriniai, ekonominiai, psichologiniai veiksniai, tad kintant šiems veiksniams, karjera turi būti valdoma. Autorių teigimu, karjeros valdymui reikalingos tam tikros žinios apie darbo rinkos diktuojamus reikalavimus, asmens karjeros kontekstualumą. Antai A.Valackienė (2005) teigia, kad profesinės karjeros samprata apima asmens profesijos pasirinkimą bei karjeros planavimo strategijas, persipinančias su asmens gebėjimais, interesais ir vertybėmis.

R. Adamonienė (2006) nurodo, kad profesinės karjeros valdymas, projektavimas yra ne tik konkretaus asmens rūpestis, tačiau reikšmingas bet kokios organizacijos veiklos uždavinys, kurį įgyvendinant svarbu darbuotojo profesinį augimą sieti su organizacijos uždaviniais, siekiant abipusės naudos tiek darbuotojui, tiek organizacijai. Autorės nuomone, profesinės karjeros valdymo, projektavimo žinios yra itin reikšmingos, nes šių žinių tikslas – nukreipti žmogų tinkama linkme valdant savo karjerą tiek į asmeninį, tiek į profesinį augimą. R. Adamonienė (2006) konstatuoja, jog profesinės karjeros projektavimo metu asmuo:

- Renka asmeniškai reikšmingą informaciją, persipinančią su darbo rinkos dikuojamomis sąlygomis;
- Kuria realius karjeros planus, atsižvelgdamas į gaunamą informaciją;
- Kuria savo talentų, jam reikšmingų ir jį dominančių veiklos sričių tikslus, gyvenimo stiliaus paveikslą bei organizacijos bei specializacijos alternatyvas;
- Realizuoja susikurtą strategiją, siekdamas efektyviau pasiekti išsikeltų tikslų ir uždavinių;
- Gauna reikšmingos informacijos grįžtamąjį ryšį apie tai, kiek susikurta strategija yra svarbi ir aktuali.

Kita vertus, kiti autoriai R. Kučinskienė (2003), A. Zdanevičius (2004), N. Petkevičiūtė (2006), profesinę karjerą apibūdina kaip žmogaus sferą, kurią lemia išoriniai ir vidiniai (objektyvūs bei subjektyvūs) veiksniai. Objektyviais (išoriniais) profesinę karjerą lemiančiais veiksniais R. Kučinskienė (2003) nurodo visa žmogų supančią ir betarpiškai veikiančią socialinę aplinką, o subjektyviaisiais (vidiniais) veiksniais – žmogaus gyvenimo ir karjeros planavimo tikslų sąsajas, atitinkamas nuostatas savo karjeros ir jos vystymo atžvilgiu, žmogaus asmeninio tapatumo suvokimą. Reikšminga tai, kad objektyvūs ir subjektyvūs profesinės karjeros veiksniai sąveikauja tarpusavyje, todėl jų atskirti vienas nuo kitų negalima.

R. Rudžinskienės (2013) teigimu, pokyčių valdymas, gebėjimas stebėti darbo rinkos tendencijas, pasinaudojimas naujomis veiklos ir tobulinimosi galimybės dažnai lemia individo sėkmę šiandienos žinių visuomenėje. Būtent tai leidžia akcentuoti profesinės karjeros projektavimo būtinybę. Todėl projektuojant profesinę karjerą labai svarbu dirbti bei sugebėti dirbti ne vienos specializacijos darbu, tačiau esant poreikiui, keisti darbo specifiką. Taigi autorės nuomone, ateities darbuotojas turi būti lankstus, savarankiškas ir itin žingeidus, imlus naujovėms ir naujai pateikiamai informacijai. R. Rudžinskienė (2013) akcentuoja, kad ateities darbuotojas turi turėti verslumo įgūdžių bei sugebėti planuoti savo išsilavinimą, siekti naujų žinių bei sugebėti įvertinti savo veiklos

naujausius pasiekimus, nes pasak autorės, šiandienos darbdaviui kur kas patrauklesnis žingeidus darbuotojas, atviras naujiems pasiūlymams, gebantis reaguoti į aplinkos diktuojamus pokyčius.

Sparčiai besikeičianti darbo rinka, neleidžia prognozuoti ateities galimybių, tad labai svarbu pasirinkti tokį kelią, kuris garantuotų profesinę veiklą, atitinkančią ateities lūkesčius, ateityje. Būtent tai vėlgi akcentuoja profesinės karjeros projektavimo būtinybę. Šiai idėjai pritaria K.Pukelis (2006), kuris nurodo, kad karjera yra asmenybės profesinė saviraiška. Atsižvelgus į tai, kad žmogui svarbus tiek jo individualusis, tiek socialinis pradas, pastebima, kad žmogus yra socialinė būtybė, kuriai itin svarbu socializuotis ir palaikyti tarpasmeninius santykius. Karjera ne tik pragyvenimo šaltinis, ji suteikia socialinį statusą, formuoja individo savimonę bei savivertę, savigarbą, todėl asmuo pats atsakingas už savo karjeros vystymą, tikslus ir jų siekimo būdus, priemones. Pasak K.Pukelio (2006), karjeros projektavimas - tai nuolatinės žmogaus pastangos išžvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti bei įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasminti savo gyvenimą.

Pasak K.Pukelio (2007), profesinę žmogaus karjerą lemia tam tikri veiksniai:

- Tai ugdymo veikniai (ugdomieji užsiėmimai, pašaukimo veikla);
- Tai socialiniai – ekonominiai veiksniai (gyvenamoji aplinka, socialinė, ekonominė bei kultūrinė padėtis, gamybinė – kultūrinė aplinka, uždarbis, mokslinė pažanga);
- Psichologiniai veiksniai (profesijos rinkimosi sambranda, specialieji gebėjimai, poreikiai, interesai, vertybės, charakteris);
- Sveikatos veiksniai (žmogaus fizinė ir psichinė sveikata).

Atlikta mokslinės literatūros analizė ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros sampratos klausimais, atskleidė, kad pagrindiniu profesinės karjeros projektavimo elementu reikia akcentuoti asmens profesinį pašaukimą, kuris yra itin platus ir daugiareikšmis veiksnys, reikalaujantis išsamių tyrimų tiek edukologiniu, tiek psichologiniu požiūriu.

Žmogaus darbinė veikla privalo būti interpretuojama kaip viena svarbiausių vertybių, kuri būtent suteikia žmogui galimybę realizuoti save, padidina saugumo jausmą, leidžia kurti finansinę gerovę ir nepriklausomybę. Tad bedarbystės ir ypač ilgalaikės bedarbystės problema yra opi problema, kurią lemia daugelis vienas kitą įtakojančių veiksnių. Žmogus, susidūręs su ilgalaikės bedarbystės reiškiniu, taip pat susiduria ir su kitomis ne mažiau reikšmingomis problemomis. Taigi pagrindinis visų šių problemų sprendimas yra siejamas būtent su profesinės karjeros valdymu arba projektavimu kaip procesu, leidžiančiu bedarbiui sėkmingai grįžti į darbo rinką bei tapti pilnateisiu

darbo rinkos dalyviu. Pastebima, jog ilgalaikė bedarbystė, kaip reiškinys ir problema, atskleidžia asmens pasyvumą profesinės karjeros projektavimo atžvilgiu.

Ilgalaikis bedarbis, neskirdamas pakankamai reikšmės savo profesinės karjeros projektavimui, apsunkina ne tik asmeninę situaciją, sąveikaujančią su daugeliu gretutinių problemų. Šiame kontekste didėja ir profesinės karjeros projektavimo reikšmė, sprendžiant ilgalaikės bedarbystės problemą, kuomet pagrindiniu profesinės karjeros projektavimo tikslu įvardijama žmogaus galimybių bei darbo rinkos keliamų reikalavimų sąveika, suderinamumas, siekiant abipusės naudos. Taigi kitame darbo skyriuje pateiksime ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo sampratos, struktūros bei reikšmingumo apibūdinimus mokslininkų darbuose.

1.3. Ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo sampratos, struktūros, reikšmingumo apibūdinimai mokslininkų darbuose

Šiuolaikinė profesijos karjeros projektavimo teorija buvo analizuota dar 1909 metais užsienio šalių tyrėjo F.Parsons, o Lietuvoje - 1928 metais K.Paltaroko. Profesinės karjeros projektavimo būtinybę pagrindžia ir šiandienos tiek lietuvių, tiek užsienio šalių tyrėjų darbai, išsakytos mintys ir idėjos.

Ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimą vienareikšmiškai pagrindžia ilgalaikės bedarbystės mastas ir šios problemos aktualumas šalyje. L.Žalimienė, R.Lazutka, D. Skučienė (2008) nurodo, kad rinkos ekonomikoje didesnis ar mažesnis nedarbas yra natūralus reiškinys, todėl bedarbių socialinė grupė egzistuoja nuolat. Tai yra socialinė grupė, pasižyminti dideliu mobilumu ir socialiniu nevienalytiškumu. Pastaroji aplinkybė lemia tai, kad atskirų bedarbių konkurencingumas darbo rinkoje yra skirtingas. Todėl valstybė siekia sudaryti palankesnes sąlygas konkuruoti darbo rinkoje labiausiai pažeidžiamoms (gyventojų) bedarbių kategorijoms, tame tarpe ir ilgalaikiams bedarbiams. Taigi profesinės karjeros projektavimas tampa reikšminga priemone, leidžianti didinti ilgalaikių bedarbių konkurencingumą darbo rinkoje.

Kiti tyrėjai nurodo, jog karjeros projektavimas yra svarbus ne tik susidūrus su bedarbyste, tai yra tapus bedarbiu, tačiau dar žmogaus jaunystėje. D.Tureikytė, M.Lukoševičiūtė (2005) akcentuoja karjeros projektavimo reikšmę jaunystėje ir teigia, kad sparti darbo rinkos kaita diktuoja savas sąlygas ir įpareigoja jau jauną žmogų gebėti projektuoti savo karjerą. Kiti autoriai išskiria profesinės karjeros projektavimo ir požiūrio į savo profesines galimybes kaitos sąveiką. Autoriai akcentuoja vieną iš pagalbos ilgalaikiams bedarbiams būdų bei profesinės karjeros projektavimo sričių.

L.Žalimienė, R.Lazutka, D. Skučienė (2008), remdamiesi 2005 metais atliktu tyrimu, konstatuoja, kad asmenims, kuriems ilgą laiką nepavyksta įsidarbinti, būtina keisti savo požiūrį į profesines galimybes ir ieškoti persikvalifikavimo būdų. Socialinių įgūdžių, gebėjimų lavinimui ir bedarbių problemų sprendimui autoriai siūlo taikyti savipagalbos grupės metodą. Autoriai savo nuomonę pagrindžia atlikto tyrimo rezultatais, kas leidžia konstatuoti, kad ilgalaikius nemotyvuotus bedarbius taikomas savipagalbos grupės metodas padeda greičiau įsidarbinti, atnaujinti tuos įgūdžius, kuriuos prarado nedirbant, padidina pasitikėjimą savo jėgomis, plečia akiratį, bendraudami su kitais bedarbiais, įgyja pranašumą kitų bedarbių atžvilgiu, realizuoja savo sugebėjimus.

Mokslinėje literatūroje profesinės karjeros projektavimas suprantamas bei interpretuojamas kaip procesas, turintis savo pradžią ir tęstinumą, kai kurie profesinės karjeros projektavimo tyrėjai (Pukelis, 2006) teigia, kad projektavimas gali būti suprantamas kaip strategija, procesas, reikalaujantis tam tikrų strateginių sprendimų. Autoriaus pateikta nuomonė atskleidžia ir tam tikrą profesinės karjeros projektavimo pradžią kaip ne mažiau svarbų viso proceso elementą.

Šiame kontekste K.Pukelis (2006) nurodo, jog profesinės karjeros projektavimas reikalauja tam tikrų strateginių sprendimų bei gali būti apibūdinamas kaip žmogiškųjų išteklių valdymo būdas ir priemonė. Šiai minčiai pritaria ir W.F. Cascio (2006), kuris teigia, kad profesinės veiklos projektavimą svarbu analizuoti ir kaip žmogiškųjų išteklių vadybos veiklą, kurioje svarbus karjeros planavimas ir karjeros valdymas. Karjeros planavimas siejamas su asmens išsikeltų karjeros tikslų bei plano įgyvendinimo strategijomis, o karjeros valdymas, pasak D. Albrektaitės (2007) analizuojamas jau organizaciniame lygmenyje.

A.Sokolova, V. Stanišauskienė (2007) teigia, kad asmens karjeros projektavimas išryškina profesinį pašaukimą bei sudaro galimybes sėkmingai jį realizuoti. Profesinio pašaukimo atpažinimas ir įgyvendinimas lemia asmens požiūrį į profesinę veiklą, turi įtakos jo atliekamo darbo kokybei ir našumui, sėkmingai karjerai. Autorių teigimu, karjeros projektavimo sėkmė priklauso nuo asmenybės profesinės interiorizacijos ir saviraiškos — profesinės veiklos įgyvendinimo ir raiškos kokybės.

N.Petkevičiūtė (2006) nurodo, kad karjera – tai visą gyvenimą trunkantis procesas, susijęs su darbu, o V.Rosinaitė (2008) teigia, kad sėkminga karjera yra žmogaus planuojamas, plėtojamas ir valdomas procesas. Autorės nuomone, karjera – vienas svarbiausių asmens gyvenimo prioritetų, ji gali patenkinti fiziologinius, socialinius, saugumo, materialinius, socialinio palankumo, saviraiškos poreikius.

L.Savicko (2012) požiūriu, gyvenimo projektavimo procese atsiskleidžia žmogaus karjeros projektavimas, apimantis konstravimą, dekonstravimą, rekonstravimą ir veiklą. Kiti autoriai pateikia kitokias karjeros projektavimo struktūrinės dalis: K.Pukelio (2003) nuomone, karjeros projektavimas turi būti sudarytas iš ugdymo karjerai ir karjeros planavimo. D. Augienė (2009) šiame kontekste akcentuoja darbo rinkos tyrimų reikšmę profesinės karjeros projektavimui kaip prielaidai kur kas sėkmingesniai ir rezultatyvesniai procesui.

R. Rudžinskienė, L.Paulauskaitė (2011) pagrindiniu ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo tikslu apibūdina darbo rinkoje paklausios profesijos pasirinkimą bei profesinių žinių bei praktinių įgūdžių atnaujinimą.

Anot A.Railienės (2010), profesinės karjeros projektavimo samprata kinta priklausomai nuo sparčių socialinių, politinių, technologinių, ekonominių pokyčių, kuriuos lemia naujų profesijų paklausa ir senų profesijų išnykimas, nepopuliarumas. Todėl autorės nuomone, norint padėti žmogui sėkmingai projektuoti savo profesinę karjerą, labai svarbu teikti kokybiškas profesinio konsultavimo paslaugas bei jas teikti kvalifikuotai ir kompetentingai.

Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo metodikoje (2008) nurodoma, kad karjeros projektavimas yra sisteminis procesas, kuris suteikia asmeniui galimybę realizuoti jų mokymosi, įdarbinimo ir laisvalaikio potencialą, plėtojant savimonę ir gebėjimą priimti sprendimus.

K.Pukelio, L.Navickienės (2011) nuomone, jau XX amžiaus pradžioje akcentuotas asmens karjeros projektavimo būtinumas, kuriame atsiskleidė ir sudėtinių šio proceso dalių reikšmingumas ir svarba. Žmogui visada buvo aktualu taikytis prie darbo rinkos diktuojamų sąlygų ir aplinkybių. Autorių nuomone, socialiniai pokyčiai lemia asmens vystymosi ir jo karjeros kaitos kelią bei kryptis. Ypač dėl nuolat atsinaujinančios informacijos pobūdžio ir apimties, didėja karjeros projektavimo pagalbos specialistų vaidmuo.

Profesinės karjeros projektavimas yra interpretuojamas kaip reikšmingas procesas, kuris padeda žmogui įsiliesti į darbo rinką, sėkmingai joje dalyvauti bei išlikti joje. Šią mintį akcentuoja K. Pukelis, A. Pundzienė (2002).

V.G.Zunkeris (2001) konstatuoja, jog žmogus, siekiantis sėkmingai projektuoti savo profesinę karjerą, privalo išlaikyti sąveiką tarp asmenybės ir jos veiklos konteksto dinamizmo. Tuo tarpu K.Pukelis (2007) žmogaus profesinės karjeros projektavimą sieja su žmogaus laisvu profesijos pasirinkimu, žmogaus apsisprendimu tam tikrai profesinei veiklai, prisiimant atsakomybę už savo priimtus sprendimus. R. Orenienė (2006) profesinės karjeros projektavimą įvardija kaip procesą, kuriam itin svarbus žmogaus aktyvumas. Nuolatinis žinių atnaujinimas yra reikšmingiausias, pasak

autorės, žmogaus profesinės karjeros projektavimo veiksnys. Kitu atveju žmogui itin sudėtinga projektuoti savo profesinę karjerą, kuomet žinios sensta bei įgūdžiai tampa netobulėjantys ir statiški. Vienu svarbiausių karjeros projektavimo principų K. Pukelis (2007) nurodo laisvą profesijos pasirinkimą, apsisprendimą tam tikrai veiklai bei atsakomybės už savo sprendimus prisiėmimą.

R. Orenienė (2006) karjeros projektavimą apibūdina kaip nuolatinį, žmogaus aktyvumo reikalaujantį procesą, kuriam autorės teigimu, itin svarbus žinių atnaujinimas. Tai visą žmogaus gyvenimą trunkantis procesas. K. Pukelis (2007) pateikia karjeros projektavimo teorijas, kuriomis remiantis asmuo gali siekti savo užsibrėžtų tikslų:

- Diferencinės karjeros projektavimo teorija, apimanti savybių/bruožų ir veiksmų teoriją ir asmenybės tipų teoriją.
- Vystymosi (raidos) teorija;
- Struktūrinė (galimybių) teorija;
- Bihevioristinė (elgsenos) teorija;
- Bendruomeninės sąveikos teorija;
- Asmenybės teorija.

Apibendrinant autoriaus išskirtas karjeros projektavimo teorijas, galima teigti, kad kiekvienai iš šių teorijų yra būdingi tam tikri bruožai ir ypatumai, kuriais remiantis galima projektuoti profesinės karjeros valdymo sistemą, kompleksiskai integruojant esminius principus, funkcijas bei savybes.

R. Rudžinskienė, J. Rudokaitė (2013), atlikusios empirinį tyrimą, nustatė, kad siekiant sėkmingai projektuoti profesinę karjerą, yra reikšmingos profesinės karjeros projektavimo žinios, o greta jų – ir profesinės karjeros projektavimo įgūdžiai. Autorių teigimu, profesinės karjeros projektavimas yra sudarytas iš karjeros planavimo ir darbo rinkos tyrimų, kuomet šie du veiksniai leidžia siekti sėkmingos karjeros vizijos įgyvendinimo, derinant galimybes, įgūdžius ir norus.

Apibendrinant atliktos mokslinės literatūros analizę ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo sampratos, struktūros ir reikšmingumo aspektais, galima konstatuoti, jog ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas tampa reikšmingas, siekiant kaip įmanoma efektyviau sumažinti ilgalaikių bedarbių skaičių bei šiuos asmenis sėkmingai grąžinti į darbo rinką bei garantuoti jų visapusišką gerbūvį bei grąžinti pasitikėjimą savimi. Sparčiai vystantis technologijoms bei kintant darbo rinkos sąlygoms, ilgalaikis bedarbis neabejotinai tampa priklausomas nuo susiklosčiusios situacijos, kas lemia jo nuostatų, požiūrio pokyčius į darbinę veiklą bei savo įgytos kvalifikacijos, kompetencijų vertinimą darbo rinkos kintančių sąlygų kontekste. Taigi ilgalaikių

bedarbių profesinės karjeros projektavimas tampa reikšmingu procesu, leidžiančiu siekti būtent šių uždavinių. Tačiau ne visada profesinės karjeros projektavimo galimybės yra pakankamai išplėtojamoms bei realizuojamos, dažnai šiame procese susiduriama su tam tikromis problemomis, kurios reikalauja veiksmingų sprendimų.

Taigi kitame darbo skyriuje išanalizuosime ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybes, aktualizuojant jų plėtojimo būtinybę.

1.4. Ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybės bei jų plėtojimas

Ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybes bei jų plėtojamumą iliustruoja K.Pukelio (2006) pateikta profesinės karjeros tyrimų struktūra, kuria remiantis galima teigti, kad profesinės karjeros projektavimas visų pirma turi prasidėti nuo profesinės karjeros tyrimų, orientuotų būtent į racionalių profesinių sprendimų bei karjeros sprendimų priėmimą. Būtent priimant šiuos sprendimus, galima atlikti kitus esminius tyrimus – asmenybės pažinimo, profesijos pažinimo, asmenybės gebėjimų bei karjeros tyrimus. Būtent šiame kontekste atsiskleidžia karjeros aspiracijos, galimybės, suteikiama pagalba, priimant karjeros sprendimus bei rengiant karjeros planą.

Profesinio rengimo tyrimų ir realiųjų (2011) straipsnių rinkinyje R.Rudžinskienė, L. Paulauskaitė konstatuoja, kad šiandienos karjeros projektavimo paslaugoms keliamas tikslas padėti kuo geriau panaudoti žmonių išteklius užtikrinant, kad žmonių mokėjimai ir interesai sutaptų su esamomis mokymosi ir užimtumo galimybėmis. Taigi karjeros projektavimas laikomas viena iš svarbiausių pagalbos priemonių, užtikrinančių asmens konkurencingumą nuolat kintančioje darbo rinkoje, o karjeros projektavimo paslaugos laikomos esminėmis siekiant gyventojų užimtumo, mažinant socialinę atskirtį, stiprinant socialinę sanglaudą

Remiantis 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa (2007) karjeros projektavimas laikomas viena iš svarbių prevencinių priemonių, galinčių sumažinti neatitikimą tarp profesinio rengimo ir darbo rinkos poreikių, įgyvendinant Europos įdarbinimo strategiją.

Vienu reikšmingiausių profesinės karjeros projektavimo uždavinių tyrėjai išskiria asmens mąstymo kaitą, įtaką nusistovėjusiam požiūriui, kad įgytas išsilavinimas yra statiškas, nekintantis, nepriklausomai nuo darbo rinkos diktuojamų aplinkybių ir sąlygų. Karjeros projektavimo vadove (2005) pagrindinis dėmesys skiriamas asmeniui, pabrėžiamas mokymosi visą gyvenimą

sudėtingumas, skatinamas ilgalaikis strateginis mąstymas planuojant karjerą. Akcentuojamas pagrindinis tikslas gerinti karjeros projektavimo paslaugų teikimą, siekiant integruoto požiūrio į socialinės atskirties mažinimą, aktyvų pilietiškumą, mokymąsi visą gyvenimą, įdarbinamumą, ateities kvalifikacijas.

A.Gumuliauskienė, D. Augienė, R. Macaitienė (2002) nurodo, kad karjeros projektavimas – tai profesijos pasirinkimas, ateities užsiėmimų ir darbų numatymas, tikslingas ir kryptingas planavimas, tobulėjimas pasirinktos veiklos kryptimi ir pozityvus jos vertinimas. Dažnai karjeros projektavimo rezultatas siejamas su asmens karjeros projekto parengimu.

Siekiant spręsti jaunų ilgalaikių bedarbių problemą, siūloma daugiau dėmesio skirti šių asmenų darbinių įgūdžių ugdymui, skatinimui bei naujų darbo vietų kūrimui. Didelė reikšmė turi būti skiriamaglaudaus dialogo su darbdaviais palaikymui, bendradarbiavimo su švietimo ir mokymo paslaugų teikėjais skatinimo (Anticipating skill needs of the labour force and equipping people for new jobs, 2010).

D. Albrektaitė (2007), atlikusi studentų karjeros valdymo galimybių studijų analizę, teigia, kad profesinės karjeros modeliavimas – karjeros valdymo modelis, kurį konstruojant visų pirma svarbu įsivaizduoti, kurioje vietoje esam ir kurioje vietoje norima būti. Būtent pagal šias esmines ašis planuojamas bei realizuojamas būtent profesinės karjeros projektavimo modelis.

R. Rudžinskienė (2011) pagrindžia asmens karjeros projektavimo reikšmę, teigdama, kad šiandien, esant giliai pasaulinei ekonominei krizei, mažėjant darbo vietų bei augant darbo jėgos pasiūlai, ypač aktualus karjeros projektavimas. Autorė išskiria pagrindines profesinės karjeros projektavimo problemas lemiančias priežastis ir teigia, kad ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimą apsunkina tam tikri vidiniai profesinės karjeros projektavimo ir realizavimo barjerai kaip šių asmenų darbo ir mokymosi motyvacijos stoka, neigiamos psichologinės nuostatos darbo rinkos reiškinų atžvilgiu. Šių asmenų profesinis informavimas ar konsultavimas dažniausiai būna neveiksmingas, jų integracija į darbo rinką komplikuoja dėl priešiško, apatijos ir abejingumo.

Kiti tyrėjai nurodo, kad pagrindinis asmens profesinės karjeros projektavimo rezultatas turi būti parengtas konkretus karjeros modelis, projektas. K.Pukelio (2006) teigimu, karjeros projektu siekiama padėti suaugusiems, jau pasirinkusiems profesiją, apsispręsti karjeros klausimu, atsižvelgiant į individualius poreikius ir lūkesčius bei objektyvias karjeros galimybes. Planavimas ir plano realizavimas atliekamas konsultuojant karjerai.

E.Dailidienė, L.Navickienė (2006) teigia, kad reikšmingą vaidmenį ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo procese vaidina darbo biržos, kurių pagrindinis tikslas - padėti

ilgalaikiams bedarbiams susirasti darbą, didinti galimybes lygiaverčiai konkuruoti darbo rinkoje, kelti asmeninę įsidarbinimo motyvaciją. Siekiant šio tikslo, dirbama individualiai su kiekvienu klientu, siūlomos įvairios darbo rinkos priemonės, padedama planuoti profesinę karjerą.

J.H.Greenhaus (2002) nurodo, kad asmuo, projektuodamas savo profesinę karjerą, turi galimybę susikurti paveikslą apie save, savo gebėjimus, talentus bei jam priimtina gyvenimo stilių, veiklos alternatyvas, gauti reikšmingos informacijos apie save ir jį supančią aplinką, kurti realius savo karjeros tikslus, kurių įgyvendinimui reikalinga iš anksto parengta strategija. Įgyvendinant savo karjeros tikslų pasiekiamumo strategiją, asmuo turi galimybę siekti grįžtamojo ryšio veiksmingumo bei iškeltų tikslų tinkamumo. Tokiu atveju asmuo visiškai prisiima atsakomybę už asmeninės profesinės karjeros projektavimą.

Mokslinėje literatūroje pateikiamas tam tikras ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo sistemiškumas, priemonių, leidžiančių siekti sėkmingo profesinės karjeros projektavimo samprata bei aptartis, funkcionalumas. A.Railienė (2010) konstatuoja, jog žmonių pritraukimui į darbo rinką didinti ir sukurti galimybes laisvai pasirinkti darbą rekomenduojamos tokios veiklos:

- Profesinis orientavimas, informacijos teikimas, profesinis konsultavimas, profesinis mokymas, perkvalifikavimas, kvalifikacijos kėlimas;
- Mokymo ir studijų programų pritaikymas specialioms poreikiams;
- Nuolatinio mokymo pritaikymas specialiųjų poreikių reikalavimams;
- Neįgaliųjų profesinės reabilitacijos sistemos sukūrimas;
- Socialinio užimtumo žmonių veiklos plėtra;
- Specialistų, dirbančių su socialinės rizikos grupėmis, ypač neįgaliaisiais, mokymas ir kvalifikacijos kėlimas;
- Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių, skirtų neįgaliesiems ir kitoms socialinės rizikos grupėms, sukūrimas ir įgyvendinimas;
- Socialinės adaptacijos ir profesinės reabilitacijos programų, skirtų nuteistiesiems ir asmenims, grįžusiems iš įkalinimo vietų, asmenims, priklausomiems nuo psichotropinių medžiagų, etninėms mažumoms, pabėgėliams ir kitiems asmenims, įgyvendinimas;
- Parama nuosavam verslui pradėti;
- Lygias galimybes skatinanti veikla.

D. Beržinskienės, A. Būdvytytės – Gudienės (2010) nuomone, tam, kad visos išvardintos priemonės būtų sėkmingai įgyvendintos ir duotų realių teigiamų pokyčių, ilgalaikis bedarbis turi

pereiti sekančius karjeros projektavimo etapus – informacinį, motyvacinį, sprendimų priėmimo, veiklos suplanavimo ir vykdymo.

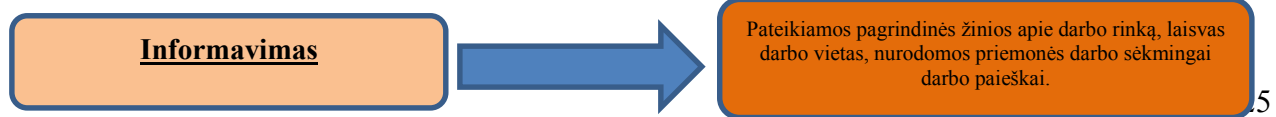
Remiantis tuo, kad mokslinėje literatūroje ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas yra procesas, kai kurie tyrėjai išskiria šio proceso pradžią, kaip vieną svarbiausių viso proceso elementų, dažnai sąlygojančių ir proceso rezultatus, pasekmes.

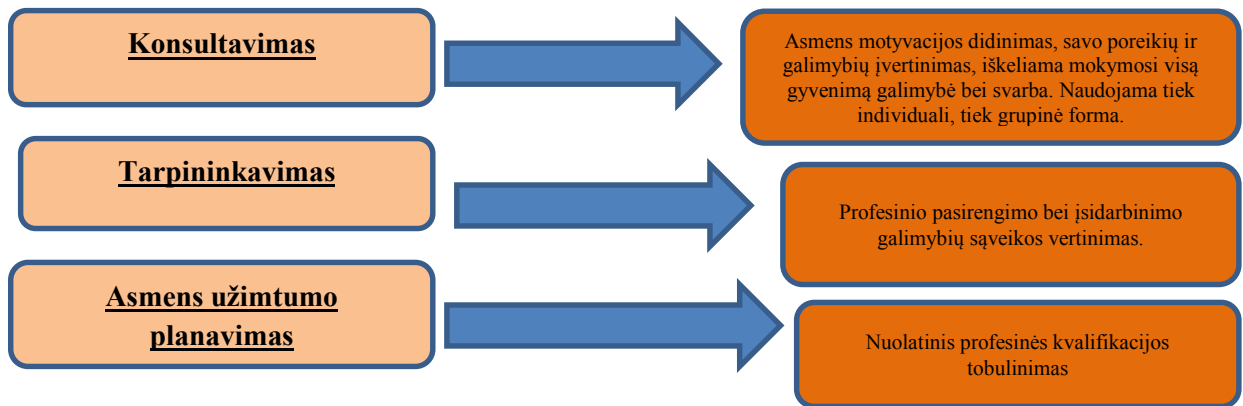
Asmens profesinės karjeros projektavimą R.Rudžinskienė (2011) siūlo visų pirma pradėti nuo individualios konkrečios žmogaus situacijos įvertinimo, asmeninių poreikių bei galimybių įvertinimo, nes būtent šie veiksniai, pasak autorės yra vieni svarbiausių žmogaus profesinės karjeros projektavimo procese ir leidžiantys siekti pozityvių profesinės karjeros projektavimo rezultatų. R.Rudžinskienės (2011) nuomone, sėkmingam įsidarbinimui žmogui reikalingos žinios, gebėjimai, asmeninės savybės, kurios įgalintų žmogų savarankiškai bei aktyviai veikti tiek numatomame, tiek nenumatomame darbo rinkos procese. K.Pukelis (2002) teigia, kas asmens profesinės karjeros projektavimas turi prasidėti jau profesinio rengimo institucijoje ir testis iki asmens karjeros kelio pabaigos. Autoriaus teigimu, ilgalaikės asmens bedarbystės atveju karjeros projektavimo gairės kinta ir susidaro iš teisingo profesijos pasirinkimo ir racionalaus karjeros plano konkrečioje profesinės veiklos srityje. Taiga šioje situacijoje asmeniui, pasak autoriaus reikšmingos ir naudingos tiek profesinio, tiek karjeros konsultavimo paslaugos.

R. Adamonienė (2006) teigia, kad ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas turi būti įgyvendinamas atsižvelgiant į 4 karjeros kompetenciją laiduojančius gebėjimus – asmeninius, socialinius, mokymosi, profesinius. Autorių nuomone, visi šie gebėjimai turi būti nuolat ugdomi, tad jie atsinaujina visą žmogaus gyvenimą.

D. Beržinskienė (2010) nurodo, jog projektuojant ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą, pagrindinius projektavimo etapus, eigą galima apibūdinti šiais žodžiais – informuoti, konsultuoti, tarpininkauti bei planuoti. Tuo remiantis iškyla šie ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo etapai – informavimas, konsultavimas, tarpininkavimas bei užimtumo planavimas. Kiekviename šių etapų svarbios ne tik naudojamos darbo rinkos užimtumo priemonės, tačiau vertinama ir šių priemonių panaudojimo įvairovė, nes būtent tai dažnai garantuoja ilgalaikių bedarbių grįžimą į darbo rinką.

Remiantis D. Beržinskienės (2010) pateikta profesinės karjeros projektavimo struktūra, galima ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimą suskirstyti į tam tikrus etapus, kuriuos iliustruosime grafiškai. Tai pateikiama 1 paveiksle.





1 paveikslas. **Ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo struktūra** (Sudaryta darbo autoriaus, remiantis D. Beržinskiene (2010))

Remiantis 1 paveiksle pateikta ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo struktūra, galima konstatuoti, kad sėkmingą ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimą dažniausiai lemia laisvas asmens pasirinkimas bei apsisprendimas dėl savo profesinės karjeros, sistemiškumas bei racionalumas.

L.Šapailienė, R.Grieblikienė (2010) akcentuoja, jog projektuojant ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą, būtina įvertinti skirtingą asmens pasiruošimą darbo rinkai, skirtingą profesinį pasirengimą, profesinio pasirengimo trūkumus, individualius poreikius. Būtent įvertinus tai, gali kelti individualius karjeros projektavimo tikslus bei uždavinius, numatyti priemones šiems tikslams pasiekti. Siekiant išsamesnės profesinės karjeros projektavimo analizės, toliau apžvelgsime kiekvieną profesinės karjeros projektavimo etapą, išskiriant kiekvieno jų funkcijas bei reikšmę viso proceso rezultatams.

R.Kučinskienės (2003) nuomone, vienu svarbiausių profesinės karjeros projektavimo proceso dalių yra informavimas, kurio pagrindinis tikslas padėti ilgalaikiams bedarbiams įgyti žinių apie darbo rinką, esamas laisvas darbo vietas, informacines priemones, padedančias ieškoti laisvų darbo vietų, paklausias darbo rinkoje profesijas. Informavimo paslaugas teikia darbo biržos specialistai individualiuose ir grupiniuose susitikimuose su ilgalaikiais bedarbiais.

Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas (2006) informavimą interpretuoja kaip karjeros projektavimo etapą, kuriuo “siekiama padėti ieškantiems darbo asmenims susirasti darbą ar įgyti paklausią darbo rinkoje profesinių žinių”. Tai leidžia suteikti asmenims žinių apie laisvas darbo vietas ir pretendams keliamus reikalavimus, darbo funkcijas, pobūdį ir apmokėjimą, padėti darbo rinkoje, profesinio mokymosi galimybes ir sąlygas (2006, p.9).

Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo metodikoje (2008) išskiriama profesinio informavimo samprata bei reikšmė, kur atsispindi tai, jog profesinis informavimas gali būti suprantamas kaip “sisteminis profesijų ar organizacijų apibūdinimas rašytiniame ar elektroniniame variante, įtraukiant užmokesčio, sąlygų, profesinio rengimo, kvalifikacijų ir reikalaujamos darbo patirties faktus, siekiant padėti asmeniui pasirinkti profesiją” (2008, p.10).

Kitas reikšmingas profesinės karjeros projektavimo etapas – konsultavimas. Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo metodikoje (2008,p.11) teigiama, kad “profesinio konsultavimo paslaugos nukreiptos ne tik į pagalbą žmogui pasirenkant profesinę veiklą, bet ir į žmogaus įsidarbinimo gebėjimų, verslumo ir nuolatinių žinių siekimo ugdymą”.

Mokymosi visą gyvenimą memorandume (2003) profesinio konsultavimo paslaugos įvardijamos kaip svarbiausias mokymosi visą gyvenimą strategijos elementas. Profesinis konsultavimas turi užtikrinti, kad kiekvienas individas galėtų lengvai gauti geros kokybės informaciją ir patarimus, susijusius su mokymosi galimybėmis visoje Europoje ir per visą gyvenimą.

Profesinio konsultavimo metodinėse rekomendacijose (2007) yra nurodoma, kad konsultavimas yra vykdomas siekiant padidinti ilgalaikių bedarbių motyvaciją įsidarbinti ar įsigyti darbo rinkoje paklausią profesiją, padidinti asmens konkurencines galimybes bei apsispręsti dėl savo konkrečių tikslų darbo paieškoje. Labai dažnai ilgalaikiams bedarbiams yra sudėtinga orientuotis darbo rinkoje, priimti sprendimus dėl savo profesinės veiklos planavimo, tad konsultavimas yra reikšminga profesinės karjeros projektavimo dalis ir galimybių jos plėtojimui yra ypač daug. Mokslinėje literatūroje vienareikšmiškai konstatuojama, kad profesinės karjeros projektavimo sėkmė tam tikra prasme priklauso nuo to, kaip žmogus nuo to, kaip žmogus geba realiai vertinti savo interesus, juos geba derinti su darbo rinkos diktuojamais reikalavimais. Čia neabejotinai reikšmingą vaidmenį atlieka ir asmens motyvacija.

Profesijos patarėjų mokymo metodinėje medžiagoje (2003) – profesinis konsultavimas – „specialiai organizuota veikla, padedanti asmenims išsirinkti profesiją, atsižvelgiant į jų individualias savybes, darbo rinkos bei profesinio mokymosi galimybes“. Profesinis konsultavimas remiasi darbo rinkos, profesijų tyrimų rezultatais bei profesinės psichologijos metodais.

T. Inglar (2003) nurodo, jog konsultuojant ilgalaikį bedarbį, yra itin svarbus ilgalaikio bedarbio ir konsultanto kontaktas, orientuotas būtent į bedarbio užimtumo problemos sprendimą. Šių dviejų asmenų bendradarbiavimas turi būti orientuotas į pagalbos mokytis bei plėtoti žinias, įgūdžius bei vertybes, teikimą. E. Baleišienė (2010), analizuodama karjeros konsultantų kvalifikacijos

atitikimą klientų poreikiams ir lūkesčiams, remdamasi A. Kargulova (2005) nurodė, kad konsultavimas gali būti interpretuojamas kaip:

- Tam tikra visuomeninė veikla ar pagalbos forma, kai konsultantas teikia pagalbą bedarbiui, atsidūrusiam tam tikroje probleminėje situacijoje;
- Tai tarpasmeninė interakcija, orientuota į tam tikros pagalbos teikimą;
- Institucinė organizuota veikla.

E. Baleišienė (2010), remdamasi T. Gawlik, T. Kupidura (2005), teigia, kad karjeros konsultavimas yra ilgalaikė ir įvairiapusė veikla, kurios metu asmuo gauna informaciją apie profesijas, darbo rinką ir mokymosi galimybes, asmeniui patariama, kaip tinkamai pasirinkti profesiją, keisti jau įgytą kvalifikaciją, įsidarbinti. Konsultavimo metu taip pat asmeniui teikiama pagalba, apibrėžiant asmens interesus, gabumus bei profesines dispozicijas (Baleišienė, E., 2010).

R. Laužacko (2005) teigimu, konsultavimas - bedarbio ir konsultanto sąveika, paremta bendradarbiavimu, prientuota būtent į skatinimą priimti racionalius sprendimus planuojant savo karjerą pasirinktoje profesijoje, įvertinant objektyvias bei subjektyvias karjeros galimybes bei atsižvelgiant į profesinių reikalavimų pokyčius, karjeros siekius.

E. Dailidienė, L. Navickienė (2006) teigia, kad darbo rinkoje vykstantys nuolatiniai pokyčiai skatina žmogų nuolat stebėti šiuos pokyčius bei remiantis jais, modeliuoti savo profesinę karjerą. Ryškėjant mokymosi visą gyvenimą svarbai, didėja ir profesinio konsultavimo reikšmė: profesinis konsultavimas tampa daugiakartinis procesas.

Tyrėjai, analizavę profesinės karjeros projektavimo problematikos aspektus, išskiria ir kai kurias problemas, aktualias konsultavimo procese, etape. R. Laužackas, E. Danilevičius, O. Gurskienė (2004) pažymi, kad konsultavimo procese susiduriama su daugeliu problemų, kurios susijusios su profesijos ir mokymosi krypties pasirinkimu, įsidarbinimu, darbo keitimu ar išlikimu jame, nedarbu kvalifikacijos kėlimu, tobulinimusi, persikvalifikavimu.

Mokslinėje literatūroje reikšminga ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo dalimi išskiriamas ir tarpininkavimas, tarpininkavimo procesas. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme (2006) teigiama, kad „tarpininkavimas įdarbinant vykdomas siekiant padėti ieškantiems darbo asmenims susirasti tinkamą darbą, o darbdaviams apsirūpinti tinkamais darbuotojais“ (2006, p.10).

K. Pukelis, D. Garnienė (2004) teigia, jog tarpininkavimas yra orientuotas į pagalbos bedarbiui susirasti darbo vietą, o darbdaviui – tinkamą darbuotoją, teikimą. Šiame procese daug

dėmesio skiriama bedarbio lūkesčių, interesų išsiaiškinimui, asmens profesinio pasirengimo bei įsidarbinimo galimybių įvertinimui.

M. Teresevičienė (2007) nurodo, kad svarbiausias tarpininkavimo uždavinys – kaip įmanoma pailginti ilgalaikių bedarbių aktyvų dalyvavimą darbo rinkoje. Autorės nuomonė, darbas su ilgalaikiais bedarbiais bei jų socialinės atskirties mažinimas yra reikšmingiausias šių asmenų profesinės karjeros projektavimo elementas. Ilgalaikio bedarbio prarasti bendravimo, bendradarbiavimo, darbo paieškos įgūdžiai yra svarbus veiksnys, rodantis, jog tarpininkavimo procesas turi būti skirtas būtent šių įgūdžių ugdymui, įtvirtinimui.

Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (2006) reglamentuoja ir užimtumo planavimo etapo svarbą profesinės karjeros projektavimo procese. Šiame teisiniame akte teigiama, kad „bedarbiams, įsiregistravusiems teritorinėse darbo biržose, turi būti sudaromi individualūs įsidarbinimo planai, kuriuose nurodomi bedarbio ir teritorinės darbo biržos įsipareigojimai dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių bedarbiui taikymo ir jo dalyvavimo Europos Sąjungos struktūrinių fondų projektuose siekiant užimtumo“ (2006, p.10).

Individualaus įsidarbinimo planą reglamentuoja bei jo svarba pastebima ir kituose teisiniuose dokumentuose – tai LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-218 patvirtintas individualus įsidarbinimo planas. Tais pačiais metais Lietuvos darbo biržoje parengta ir individualaus įsidarbinimo plano rengimo metodika (2006), skirta darbo biržų specialistams, tiesiogiai aptarnaujantiems klientus bei vadovams, vykdančioms tarpininkavimo ir konsultavimo paslaugų priežiūrą. Šioje metodikoje supažindinama su individualaus įsidarbinimo plano tikslais ir uždaviniais, reikalavimais planui parengti bei plano įgyvendinimo priežiūra. Individualaus įsidarbinimo plano tikslu nurodoma pagalbos bedarbio užimtumo tikslų, veiklos bei priemonių šiems tikslams, planavimą. Šiame plane išskiriami įsipareigojimai: darbo biržos - užimtumą didinančių priemonių suteikimo, o bedarbio – aktyvaus dalyvavimo šiose priemonėse. Atsižvelgiant į bedarbio galimybes konkuruoti darbo rinkoje, jų motyvaciją darbui, taikomi dviejų tipų individualūs įsidarbinimo planai, kuriuose kiekvienam klientui individualiai parenkamos ir numatomos veiksmingiausios priemonės.

Individualaus įdarbinimo plano rengimui pritaria ir profesinės karjeros projektavimą analizavę tyrėjai. A.Petrausko (2005) teigimu, skatinant ilgalaikius bedarbius aktyviai dalyvauti darbo rinkoje, svarbu parengti individualų įsidarbinimo planą, kuriame atspindėtų asmens darbo paieškos trumpalaikiai ir ilgalaikiai tikslai bei šių tikslų įgyvendinimo priemonės. Palaipsniui

realizuojant kiekvieną profesinės karjeros projektavimo etapą, svarbu nuolat stebėti situaciją darbo rinkoje, fiksuoti joje vykstančius pokyčius.

I. Buckaitė (2006) išskiria ilgalaikių bedarbių užimtumo planavimo reikšmę bei teigia, kad būtent tai padeda pašalinti bedarbystės priežastis bei surasti asmeniui darbą, kas garantuotų asmens pajamas pragyvenimui. Autorė nurodo šias Lietuvos darbo rinkos politikos priemones: neformalus švietimas, profesinis mokymas ir perkvalifikavimas, remiamas įdarbinimas, darbo vietų steigimas, darbo rotacija.

V. Tūtlys (2013) akcentuoja, kad asmens išsilavinimas bei profesinė patirtis yra svarbūs veiksniai, leidžiantys sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje. Profesinės karjeros metu tobulindami kvalifikaciją ir dalyvaudami darbo rinkos priemonėse individai įgyja daug naujų kompetencijų.

Kaip ir kiekvienas procesas, kuriam įtakos turi daugelis išorinių ir vidinių veiksnių, taip ir profesinės karjeros projektavimas pasižymi sau būdinga problematika. Skirtingi autoriai, tyrėjai pateikia savitas šio proceso problemas, orientuodami būtent į šių problemų sprendimų ieškojimą bei jų realizavimą, įgyvendinimą. Kaip antai M. Teresevičienė (2007) išskiria asmens pasyvaus dalyvavimo darbo rinkoje priežastis. Tai – negatyvus pačio asmens savęs vertinimas, subjektyvus požiūris į išsilavinimą, užimtumą, motyvacijos stoka. Autorė pažymi, jog būtent ryškėja tendencija, jog didėjant asmens amžiui, didėja tikimybė tapti ilgalaikiu bedarbiu. O A. Valackienė (2005) išskiria veiksnius, kurie lemia tam tikrus asmens profesinės karjeros projektavimo ypatumus – tai darbuotojo intelektas, pajamos ir išsilavinimas, siekiamas gauti materialinis pelnas, įgyta profesija, visuomenės socialinės ir ekonominės aplinkybės. Būtent su šiais veiksniais autorė sieja pagrindines profesinės karjeros projektavimo problemas.

K. Pukelis (2007) pateikia veiksnius, trukdančius siekti efektyvaus ir sėkmingo ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo. Tai subjektyvi bei nepakankama informacija apie profesiją, jos statusą, ekonominę vertę, profesijos įgijimo galimybes, nebrandi profesinė savimonė, pagrįstų pasirinkimo motyvų stoka, praktinės patirties trūkumas. Autoriaus nuomone, profesinės karjeros sėkmingą projektavimą lemia žinios apie profesiją, jos reikšmę ir poreikį darbo rinkoje, asmens interesai, polinkiai, teisingas fizinių, psichinių ir ekonominių galimybių įvertinimas.

A. Pocius, L. Okunevičiūtė – Neverauskienė (2003) nurodo, kad labai dažnai bedarbio noras mokytis liudija asmens aktyvų nusiteikimą spręsti bedarbystės problemą. Autoriai, atlikdami ilgalaikių bedarbių profesinio mokymosi problemos analizę, konstatuoja, kad ilgalaikių bedarbių profesinio mokymosi motyvacija yra itin silpna, tad šių asmenų perspektyva integruotis į darbo

rinką yra itin sudėtinga, dažniausiai šie asmenys daugiausiai dėmesio laikiniems darbams, tačiau ne profesiniam tobulėjimui.

Kiti tyrėjai, kaip antai R.Rudžinskienė, teigia, kad (2011) išsilavinimo trūkumas yra svarbi ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežastis. Autorės atlikto tyrimo duomenys parodė, jog motyvacijos darbo paieškoje trūkumas vaidina itin didelį vaidmenį. Bedarbiams trūksta motyvacijos, jie nusivylę, praradę viltį, tačiau padėties keisti jie neskuba. Tyrimas leidžia konstatuoti ir tai, jog vertybinės nuostatos, asmeninės charakteristikos bei įgytos žinios ir išplėtoti gebėjimai įgijus formalią kvalifikaciją ir išklačius kursus apie pasirengimą darbo paieškai, sudaro žmogui didesnes galimybes projektuoti asmeninę karjerą.

Apibendrinant galima konstatuoti, kad darbo rinkoje vykstantys pokyčiai “diktuoja” savas taisykles, kuriomis darbuotojas turi vadovautis ir jas priimti, norėdamas būti konkurencingu darbo rinkos dalyviu. Nepaisant anksčiau įgytų ilgalaikio bedarbio gebėjimų ir kompetencijų, gebėjimai negali būti traktuojami kaip pastovūs ir nekintantys, būtent dėl šios priežasties “kažkada” pasirinkta asmens profesija nebeatitinka šiandienos darbo rinkos poreikių ir privalo būti plėtojama. Ilgalaikio bedarbio gebėjimai tampa pačiu svarbiausiu veiksmu, sudarančiu kur kas didesnes galimybes grįžti į darbo rinką ir joje konkurencingai dalyvauti. Mokėjimas tinkamai projektuoti karjerą suteikia galimybę asmeniui tobulėti, siekti užsibrėžtų tikslų ir priimti pagrįstus sprendimus. Profesinės karjeros projektavimas tampa sąlyga, leidžiančia patenkinti ne tik darbo rinkos diktuojamus reikalavimus, tačiau taip pat siekti ir asmeninio gerbūvio, sąveikaujančio tiek su materialine padėtimi, tiek geresne savijauta, psichologiniu atsparumu.

2. ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ PROFESINĖS KARJEROS PROJEKTAVIMO GALIMYBIŲ ŠIAULIŲ TERITORINĖS DARBO BIRŽOS RADVILIŠKIO SKYRIUJE EMPIRINIS TYRIMAS

2.1. Tyrimo imtis ir organizavimas

Magistro darbo tikslo bei uždavinių įgyvendinimui taikyta literatūros šaltinių, teisės aktų, darbo biržos dokumentų turinio analizės metodas bei darbo biržos darbuotojų apklausa žodžiu – struktūruotas interviu. Kaip teigia K.Kardelis (2002), interviu yra viena iš apklausos rūšių, tyrimų metodas, kurio tikslas – gauti būtiną tyrimo uždaviniams informaciją, kuri papildo kitais tyrimo metodais gautą informaciją.

Projektuojant tyrimo strategiją, rengiant tyrimo instrumentą, laikytasi nuostatos, kad ilgalaikė bedarbystė yra daugiamačė problema, kurios sprendimui yra reikšmingas ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybių būklės identifikavimas, ieškant efektyvių jų plėtotės sprendimų. Tyrimo problema konkretizuota šiais probleminiais klausimais: *koks yra ilgalaikės bedarbystės mastas Radviliškio miesto ir rajono savivaldybėse, kokia stebima pastaraisiais metais bedarbystės dinamika, kokios siūlomos ilgalaikiams bedarbiams galimybės, siekiant grįžti ar integruotis į darbo rinką, kaip ilgalaikės bedarbystės situaciją, siūlomų programų efektyvumą vertina Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistai, kokias jie mato esmines šio reiškinio problemas ir jų sprendimo būdus.*

Tyrimo tikslas – teoriškai ir empiriškai pagrįsti ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo teorinius aspektus bei praktines galimybes Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus siūlomose programose ir paslaugose, modeliuojant jų plėtojimo ir tobulinimo strategijas.

Tyrimo objektas – ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas.

Tyrimo hipotezė – ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimą lemia konkretūs veiksniai, ribojantys šių asmenų profesinės karjeros įgyvendinimo galimybes. Tikėtina, kad didžiausios įtakos turi veiksniai, susiję su asmeniniais ilgalaikio bedarbio poreikiais ir motyvacija integruotis į darbo rinką.

Tyrimo metodologija: tyrimas grindžiamas ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo reikšmingumo (*K. Pukelis (2007), R.Rudžinskienė (2012), V. Tutlys (2013)*) bei ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybių raiškos bei jų plėtojimo teorinėmis išvalgomis (*D. Tureikytė, M. Lukoševičiūtė (2005), R.Rudžinskienė, L. Paulauskaitė (2012), J.*

Ansde Vos Segers (2013)), kuriose atsiskleidžia ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo būtinybė kaip reali prielaida ilgalaikių bedarbių skaičiaus mažinimui.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros šaltinių bei darbo tematikai reikšmingų teisinių aktų analizė; Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus įgyvendinamų programų turinio bei teikiamų paslaugų ilgalaikiams bedarbiams analizė; Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų interviu apklausa.

Tyrimas buvo atliekamais šiais etapais:

- 2014 metų 1 ketvirtis: tyrimo problemos konkretizavimas; sąvokų, apibrėžimų, tyrimo objekto, tikslų bei uždavinių formulavimas;
- 2014 metų 1 ketvirtis: mokslinės literatūros rinkimas, apdorojimas, analizė tyrimo problematikos aspektu;
- 2014 metų 2 ketvirtis: tyrimo instrumento parengimas;
- 2014 metų 3 ketvirtis: tyrimo organizavimas ir duomenų apdorojimas;
- 2014 metų 3 ketvirtis: gautų tyrimo duomenų analizė, aprašymas, įforminimas, hipotezės tikrinimas, išvadų, rekomendacijų parengimas.

Tyrimo rezultatams gauti analizuoti Lietuvos statistikos departamento, Lietuvos darbo biržos, Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus ataskaitose pateikiami ilgalaikės bedarbystės mastą ir dinamiką iliustruojantys statistiniai rodikliai, taip pat analizuoti Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus dokumentai, siekiant identifikuoti siūlomas programas ir jų tikslus ilgalaikiams bedarbiams, sudarytas struktūruotas interviu Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistams.

Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų interviu apklausoje dalyvavo 13 informantų, dirbančių Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje. Informantų išreikštos nuostatos leido įvertinti darbo biržos ilgalaikiams bedarbiams teikiamų paslaugų bei įgyvendinamų programų realizavimo ypatumus, akcentuoti pagrindines ilgalaikių bedarbių problemas, išskirti veiksnius, lemiančius dažnai pasyvų ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimą.

Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų interviu apklausoje informantams buvo pateikta 17 atviro tipo klausimų, kuriais orientuotasi į tyrimo tikslą bei uždavinius.

Atliekant Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų interviu apklausą - kokybinį tyrimą - buvo laikomąsi nuoseklumo:

- Tyrėjo prisistatymas informantui;

- Atliekamo tyrimo reikšmingumo pristatymas informantui, akcentuojant informanto nuomonės svarbą tyrimo tikslo įgyvendinimui;
- Supažindama, jog informantų pateikiami atsakymai nebus siejami su konkrečiu tiriamuoju. Informantai supažindinami su interviu apklausos rezultatų panaudojimu, jų sklaida.
- Tyrėjas paklausia informantų, ar jie sutinka, jog jų atsakymai bus fiksuojami raštu;
- Informantų prašoma pateikti kaip įmanoma išsamesnius ir objektyvesnius atsakymus.

Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų išsakytos nuomonės, nuostatos, atsakymai apdorojami taikant teksto turinio (content) analizės metodą. V. Žydžiūnaitės (2005) nuomone, teksto turinio (content) analizė yra vienas patikimiausių metodų, kuriuo remiantis analizuojamu tekstu galima daryti galutines išvadas. Analizuojant turinį galima diagnozuoti, kaip tam tikrą reiškinį supranta respondentas, koks skirtumas tarp teorinio tiriamojo reiškinio ir respondentų asmeninių nuostatų, požiūrio į analizuojamą reiškinį. Analizuojant interviu metu gautus duomenis, laikomasi šių V. Žydžiūnaitės (2005) siūlomų laikytis teksto analizės nuoseklumo lygmenų: daugkartinio teksto skaitymo; manifestinių kategorijų skyrimo, remiantis pagrindinėmis sąvokomis; kategorijų turinio skaidymo į subkategorijas; kategorijų ir subkategorijų interpretavimo ir pagrindimo teksto teiginiais.

Magistro darbo tyrimo rezultatai yra aktualūs ir būdingi tik Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriui, Radviliškio miesto ir rajono ilgalaikiams bedarbiams, tad tai negali būti būdinga kitoms Lietuvos vietovėms, kitų vietovių teritorinėms darbo biržoms, projektuojant ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą bei plėtojant ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros galimybes.

2.2. Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus ilgalaikiams bedarbiams skirtų programų bei teikiamų paslaugų, užtikrinant jų profesinės karjeros galimybes, analizė

Lietuvos darbo biržos pateikiami duomenys (2014) rodo, kad registruoto nedarbo rodikliai mažėja visose Lietuvos teritorinėse darbo biržose. Negalinčių konkuruoti darbo rinkoje bedarbių - niekur nedirbusių ir neturinčių profesinio pasirengimo - dalis ir toliau mažėja labiausiai (Situacija darbo rinkoje, 2014). Tačiau pateikiami ir kiti kontrastingi duomenys, kurie rodo, kad apie 40 proc. į darbo biržas besikreipiančių bedarbių neturi profesinio pasirengimo, 13,8 proc. - bedarbių yra

niekur nedirbė. Beveik kas trečias bedarbis įregistruotas pakartotinai - po trumpesnės kaip metų pertraukos (31,3 proc).

Būtent šie duomenys leidžia daryti prielaidą, kad šie veiksniai lemia ilgalaikės bedarbystės masto didėjimą, kuomet sprendžiant ilgalaikės bedarbystės problemą, skiriama nepakankamai dėmesio bedarbių įdarbinimui pasitelkiant įvairaus pobūdžio aktyvios darbo rinkos politikos priemones bei skiriant tik minimalų dėmesį tinkamam bedarbio profesiniam pasirėngimui, kuris privalo sąveikauti su darbo rinkos diktuojamais reikalavimais.

Atlikta mokslinės literatūros analizė bei Lietuvos darbo biržos statistinių duomenų analizė rodo, kad ilgalaikiai bedarbiai yra sunkiausiai integruojama į darbo rinką bedarbių dalis. Lietuvos darbo biržos duomenimis (2014), didžioji ilgalaikių bedarbių dalis - du trečdaliai - yra be profesinio pasirėngimo, beveik kas dešimtas bedarbis - neturi pagrindinio išsilavinimo, kas trečias ilgalaikis bedarbis yra vyresnis nei 50 metų amžiaus. Remiantis atliktų tyrimų duomenimis, tik kas antras ilgalaikis bedarbis siekia susirasti darbą, mažiau kaip dešimtas – įsigyti naujas profesines kvalifikacijas ar kompetencijas. Didelė ilgalaikių bedarbių dalis registruojasi tikslu gauti bedarbio pašalpą, kas penktas ilgalaikis bedarbis į darbo biržą registruojasi dėl pažymų socialinėms išmokoms ir kompensacijoms gauti.

Lietuvos darbo biržos duomenimis (2014) registruota ilgalaikių bedarbių dalis nuo visų bedarbių Lietuvoje priartėjo prie ES šalių lygio, kur arti pusės visų bedarbių yra ilgalaikiai bedarbiai. Vien Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatyme (2006) numatytų darbo rinkos politikos priemonių pagalba išspręsti ilgalaikio nedarbo problemų negalima. Siekiant realiai spręsti ilgalaikio nedarbo problemas būtinas visų darbo rinkos partnerių dalyvavimas. Remiantis darbo biržų teikiamomis paslaugomis bei įgyvendinamomis programomis ilgalaikės bedarbystės prevencijos srityje reikšminga siekti, jog kiekvienas jaunuolis įgytų profesinį pasirėngimą, būtų užtikrintas profesinio mokymo ir profesinio informavimo, konsultavimo prieinamumas, skatinamas visiškas užimtumas, būtų diegiamos nedarbo prevencijos priemonės įmonėse tarp dirbančiųjų, sudaromos visos sąlygos kiekvieno žmogaus socialinei raidai, tobulinama socialinės paramos bei mokesčių sistema. Siekiant plėtoti darbo rinkos aktyvias politikos priemones, svarbu skatinti ilgalaikių bedarbių užimtumo motyvaciją, plėsti įdarbinimą į subsidijuojamas darbo vietas, taikyti trumpalaikes įvado į profesinį mokymą programas, užtikrinti mokymosi visa gyvenimą aplinkybes. Lietuvoje registruotų ilgalaikių bedarbių skaičiaus pokyčius 2014 metais reprezentuoja 1 lentelė.

Ilgalaikių bedarbių skaičiaus pokyčiai Lietuvoje 2014 metais
(Sudaryta, remiantis Lietuvos Darbo biržos bedarbių struktūros pokyčių vertinimu (2014))

2014 metai →	Sausis	Vasaris	Kovas	Balandis	Gegužė	Birželis	Liepa	Rugpjūtis	Rugsėjis
Ilgalaikiai bedarbiai: jaunesni nei 25 metų, kurių nedarbo trukmė 6 mėnesiai ir daugiau	6205	6455	6794	6314	5450	4621	4178	3853	2948
Ilgalaikiai bedarbiai, vyresni nei 25 metų amžiaus, kurių nedarbo trukmė 12 mėnesių ir daugiau	60072	60523	60055	56897	55134	51933	51002	51843	48633
BENDRAS ILGALAIKIŲ BEDARBIŲ SKAIČIUS	66277	66978	66849	63211	60584	56554	55180	55696	51581

Remiantis 1 lentelėje pateiktais duomenimis, galima teigti, kad nuo 2014 metų sausio mėnesio iki 2014 metų rugsėjo mėnesio ilgalaikių bedarbių skaičius Lietuvoje sumažėjo 14 696 asmenimis. 2014 metų sausio mėnesį didžiausią ilgalaikių bedarbių dalį sudarė ilgalaikiai bedarbiai, esantys vyresni nei 25 metų amžiaus bei kurių nedarbo trukmė yra didesnė nei 12 mėnesių. Ilgalaikių bedarbių, vyresnių nei 25 metai bei kurių nedarbo trukmė yra ilgesnė nei 12 mėnesių nuo 2014 metų sausio iki 2014 metų rugsėjo mėnesio sumažėjo 19 procentų. Ilgalaikių bedarbių iki 25 metų amžiaus bei kurių nedarbo trukmė 6 mėnesiai ir daugiau nuo 2014 metų sausio iki 2014 metų rugsėjo mėnesio sumažėjo net 52 procentais. Bendras ilgalaikių bedarbių skaičius Lietuvoje nuo 2014 metų sausio iki 2014 metų rugsėjo mėnesio sumažėjo 22 procentais. Tai leidžia konstatuoti, jog ilgalaikių bedarbių skaičius Lietuvoje mažėja, kas leidžia daryti prielaidą, jog šiems pokyčiams įtakos turi darbo biržose teikiamos paslaugos bei įgyvendinamos programos, orientuotos būtent į ilgalaikės bedarystės problemos sprendimą.

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimo (2007) duomenimis, dažniausiai ilgalaikiai bedarbiai naudojami viešųjų darbų, įdarbinimo subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo paslaugomis, teikiamomis darbo biržose.

Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus 2014 metų spalio 1 dienos duomenimis, Radviliškio rajone bedarbių skaičius sudarė 9 -11% visų darbingo amžiaus žmonių Radviliškio

rajone. Radviliškio savivaldybėje nuo 2008 metų iki 2014 metų spalio 1 dienos pastebimas žymus bedarbių skaičiaus padidėjimas. Bedarbių skaičiaus pokyčius 2008-2014 metais iliustruoja 2 lentelė.

2 lentelė

Radviliškio mieste ir rajone registruotų bedarbių skaičiaus pokytis 2008-2014 metais
(Sudaryta, remiantis Lietuvos Darbo biržos bedarbių struktūros pokyčių vertinimu (2014))

	<i>2008 metai</i>	<i>2009 metai</i>	<i>2010 metai</i>	<i>2011 metai</i>	<i>2012 metai</i>	<i>2013 metai</i>	<i>2014 metai</i>
<i>Vidutinio metinio bedarbių skaičiaus pokytis</i>	846	2548	3865	3325	3137	2989	2769

Remiantis 2 lentelėje pateiktais duomenimis, galima teigti, jog nuo 2008 metų Radviliškio savivaldybėje bedarbių skaičius žymiai padidėjo, ypač didelis bedarbių skaičiaus pokytis pastebimas 2008-2009 metais. Įvertinus 2010 metais Radviliškio savivaldybėje įregistruotų bedarbių skaičių (3865 bedarbius), 2014 metų įregistruotų bedarbių skaičius sumažėjo iki 2769 bedarbių. Pastebima, kad nuo 2012 metų bedarbių skaičius ima mažėti, tačiau bedarbių skaičius dar yra pakankamai didelis bei viršija 2008 metų bedarbių skaičių.

2 lentelėje pateikti duomenys leidžia teigti, kad 2008-2014 metais didėjant bedarbių skaičiui Radviliškio savivaldybėje, šiame kontekste tuo pačiu gali didėti ir ilgalaikių bedarbių skaičius šiame rajone. Pastebima, jog nuo 2010 metų, kuomet itin išaugo bedarbių skaičius Radviliškio savivaldybėje, didėja ir ilgalaikių bedarbių skaičius. Konkrečių ilgalaikių bedarbių Radviliškio savivaldybėje statistinių duomenų nėra pateikiama, tad apie tai galima daryti tik prielaidas.

Įvertinus Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus darbo biržos pateikiamus duomenis, galima konstatuoti, kad Radviliškio savivaldybėje per mėnesį (2014 metų rugsėjo iki 1 dienos 2014 metų spalio 1 dienos) užregistruoti 282 nauji bedarbiai, iš kurių net 56 asmenys yra ilgalaikiai bedarbiai. Bedarbystės situaciją bei problematikos mastą Radviliškio savivaldybėje atspindi ir kiti Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus pateikiami duomenys: 2014 metų spalio 1 dienos duomenimis, Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje užregistruoti 2401 bedarbis; įdarbinti 190 bedarbių, 59 bedarbiai nusiųsti į aktyvias darbo rinkos politikos priemones.

Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus duomenimis (2014), bedarbių skaičius Radviliškio savivaldybėje 2014 metų rugsėjo 1 dieną sudarė 10,6% visų darbingo amžiaus asmenų, o 2014 metų spalio 1 dieną – bedarbių skaičius sudarė 10,1% visų darbingo amžiaus asmenų. Remiantis Lietuvos Darbo biržos pateikiamais duomenimis (2014), bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų yra perskaičiuotas remiantis pagal 2011 metų visuotinio Lietuvos Respublikos

gyventojų ir būstų surašymo rezultatus perskaičiuotais darbingo amžiaus gyventojų skaičiais. Vidutinis metinis bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų 2014 metais N savivaldybėje sudaro 11,5%, kuomet Lietuvoje bendras metinis bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų 2014 metais sudaro 9,7%.

Ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimo teorinės įžvalgos leidžia pastebėti, kad bedarbiai, kreipdamiesi į teritorinę darbo biržą, ne visada pagrindiniu kreipimosi tikslu įvardija tiesioginio darbo paiešką. Tai atsispindi ir Lietuvos darbo biržos pateikiamuose duomenyse, kur teigiama, kad bedarbiai į darbo biržą kreipiasi ne tik dėl darbo paieškos, tačiau ir dėl socialinių garantijų įgijimo, nedarbo draudimo išmokų.

Tad socialinių išmokų gavimas yra svarbi ilgalaikio bedarbystės kreipimosi į darbo biržą priežastis, kuri aktuali ir Radviliškio savivaldybėje. Taigi 3 lentelėje pateikiami duomenys, kurie atskleidžia, kiek Radviliškio savivaldybėje yra bedarbių, kurie turėjo teisę gauti nedarbo draudimo išmokas bei jas gavo.

3 lentelė

**Radviliškio savivaldybės bedarbių, gaunančių nedarbo draudimo išmokas, skaičiaus pokytis
2008-2012 metais**

(Sudaryta, remiantis Lietuvos Darbo biržos bedarbių struktūros pokyčių vertinimu (2014))

	2008 metai	2009 metai	2010 metai	2011 metai	2012 metai
Vidutinis metinis bedarbių, gaunančių nedarbo draudimo išmokas, skaičius	178	719	587	335	334

Remiantis 3 lentelėje pateiktais duomenimis, galima konstatuoti, jog nuo 2008 metų iki 2012 metų bedarbių skaičius, kurie gauna nedarbo draudimo išmokas, žymiai padidėjo, tačiau įvertinus 2009-2012 metų bedarbių, gaunančių nedarbo draudimo išmokas, pokyčius galima teigti, jog šis skaičius žymiai sumažėjo. Šie statistiniai duomenys leidžia daryti prielaidą, jog vis dažniau ilgalaikiai bedarbiai į teritorines darbo biržas kreipiasi ne tik dėl nedarbo draudimo išmokų gavimo, tačiau ir dėl pagrindinio bedarbystės tikslo – darbo, atitinkančio asmens profesinį pasirengimą bei lūkesčius, paieškos.

Įvertinus tai, jog ilgalaikė bedarbystė yra svarbi darbo rinkos ir šalies ekonomikos bei socialinė problema, svarbu pateikti Lietuvos Darbo biržos duomenis apie Šiaulių teritorinės darbo

biržos Radviliškio skyriuje įregistruotas laisvas darbo vietas kaip prielaidą ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimui ar ilgalaikės bedarbystės problemos masto mažinimui. Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje įregistruotų laisvų darbo vietų skaičiaus pokyčius 2008-2014 metais iliustruoja žemiau pateikiama 4 lentelė.

4 lentelė

Laisvų darbo vietų skaičiaus kitimas 2008-2014 metais Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje

(Sudaryta, remiantis bedarbių situacijos apžvalga 2008-2014 metais)

	2008 metai	2009 metai	2010 metai	2011 metai	2012 metai	2013 metai	2014 metai
Vidutinis metinis laisvų darbo vietų skaičius N savivaldybėje	3251	1643	2054	2229	2176	2102	2073

4 lentelėje pateikti duomenys atskleidžia tai, kad laisvų darbo vietų Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje įregistruojama pakankamai, tačiau tai savaime nesprendžia ilgalaikės bedarbystės problemos. Ypač ši tendencija ryški 2009 metais, kuomet laisvų darbo vietų skaičius Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje siekia 1643 laisvas darbo vietas. 2009-2014 metais laisvų darbo vietų skaičius Radviliškio savivaldybėje auga, nors šių metų statistika atskleidžia, jog laisvų darbo vietų skaičius vis dėlto nepasiekia 2008 metais užfiksuoto laisvų darbo vietų skaičiaus. Atsižvelgiant į lentelėje pateiktus duomenis, galima konstatuoti, jog pakankamas laisvų darbo vietų skaičius tik padidina ilgalaikės bedarbystės problemos aktualumą Radviliškio savivaldybėje, nes bedarbiai neatitinka darbo rinkos diktuojamų reikalavimų, neturi reikalingo profesinio pasirengimo, o tai nesprendžia ilgalaikės bedarbystės problemos Radviliškio savivaldybėje. Laisvų darbo vietų bei bedarbių skaičių sąveika leidžia spręsti apie ne visada tinkamai realizuojamas aktyvios darbo rinkos politikos priemones, o tai rodo ilgalaikės bedarbystės problemos aktualumą ir šios problemos sprendimo būtinybę.

Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyrius, teikdamas įvairaus pobūdžio paslaugas bei įgyvendindamas įvairias programas, nuo 2008 metų iki 2014 metų įdarbino 13377 bedarbius. 2008-2014 metais įdarbintų bedarbių skaičių reprezentuoja 5 lentelė.

2008-2014 metais Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus įdarbintų asmenų skaičiaus pokyčiai

(Sudaryta, remiantis bedarbių situacijos apžvalga 2008-2014 metais)

Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus įdarbintų asmenų skaičius	2008 metai	2009 metai	2010 metai	2011 metai	2012 metai	2013 metai	2014 metai
	1399	1296	2250	2528	2135	2218	1551

Remiantis 5 lentelėje pateiktais duomenimis, galima teigti, kad daugiausiai bedarbių Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyrius įdarbino 2010-2011 metais, mažiausiai 2008 metais – įdarbinti 1399 bedarbiai. Atsižvelgiant į Lietuvos Darbo biržos pateikiamus statistinius duomenis (2014), ryškėja, kad Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyrius daugiausiai bedarbių įdarbina balandžio, gegužės, birželio, rugsėjo bei spalio mėnesiais, o mažiausiai bedarbių įdarbinama – sausio-kovo ir lapkričio-gruodžio mėnesiais. Pateikiami duomenys leidžia teigti, kad, nepaisant ilgalaikės bedarbystės problemos aktualumo Radviliškio rajone, bedarbystės problema yra sprendžiama, pasitelkiant tam tikras šios problemos sprendimo priemones, kurių veiksmingumą iliustruoja 4 lentelėje pateikiami statistiniai duomenys.

Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyrius skiria didelį dėmesį ilgalaikių bedarbių integracijai į darbo rinką, siekdamas užtikrinti, kad kiekvienam ilgalaikiam bedarbiui būtų suteiktos gyventojų užimtumo priemonės. 2008-2014 metais Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyrius 5444 bedarbius siuntė į aktyvias darbo rinkos priemones. 2008-2014 metų Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus nusiųstų į aktyvias darbo rinkos priemones bedarbių skaičiaus pokyčius reprezentuoja 6 lentelė.

Į aktyvias darbo rinkos priemones siųstų bedarbių skaičiaus pokytis Radviliškio savivaldybėje
(Sudaryta, remiantis aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimo (2007) ataskaita)

	2008 metai	2009 metai	2010 metai	2011 metai	2012 metai	2013 metai	2014 metai
Į aktyvias darbo rinkos priemones siųstų bedarbių skaičius	434	616	925	967	901	906	695

Remiantis 6 lentelėje pateiktais duomenimis, galima pastebėti itin žymų bedarbių, siunčiamų į aktyvias darbo rinkos priemones, skaičiaus padidėjimą 2010-2011 metais. Pastebima, kad 2008 metais Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyrius tik 434 bedarbius siuntė į aktyvias darbo rinkos priemones, kuomet jau 2010 metais šis skaičius padvigubėjo ir iki 2014 metų buvo nežymiai kintantis.

Į aktyvias darbo rinkos priemones siųstų bedarbių skaičiaus pokytis rodo, jog priklausomai nuo bedarbių skaičiaus, kinta ir į aktyvias darbo rinkos priemones siunčiamų bedarbių skaičius. Galima pastebėti, kad daugėjant į aktyvias darbo rinkos priemones siunčiamų bedarbių skaičiui, kompleksiskai yra sprendžiama ir ilgalaikės bedarbystės problema. Bedarbystę analizuojantys tyrėjai pažymi, kad, sprendžiant bedarbystės problemą, svarbus darbas su bedarbiu, pasitelkiant veiksmingas darbo priemones, formas bei metodus. Taigi 6 lentelėje pateikti duomenys iliustruoja nepakankamą darbą su bedarbiais, stokojant siunčiamų į aktyvias darbo rinkos priemones asmenų įvairovės.

Šiame kontekste itin reikšminga pateikti Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus teikiamų paslaugų pasiskirstymą kaip prielaidą bedarbystės, tuo pačiu ir ilgalaikės bedarbystės, problemos sprendimui. Atsižvelgiant į Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus teikiamas paslaugas, galima pateikti bedarbių skaičiaus pasiskirstymą pagal suteiktą darbo biržos paslaugą. Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje 2014 metais bedarbiams suteiktos šios paslaugos. Šiuos duomenis iliustruoja 7 lentelė.

7 lentelė

Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus suteiktų paslaugų bedarbiams pasiskirstymas

(Sudaryta, remiantis aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimo (2007) ataskaita)

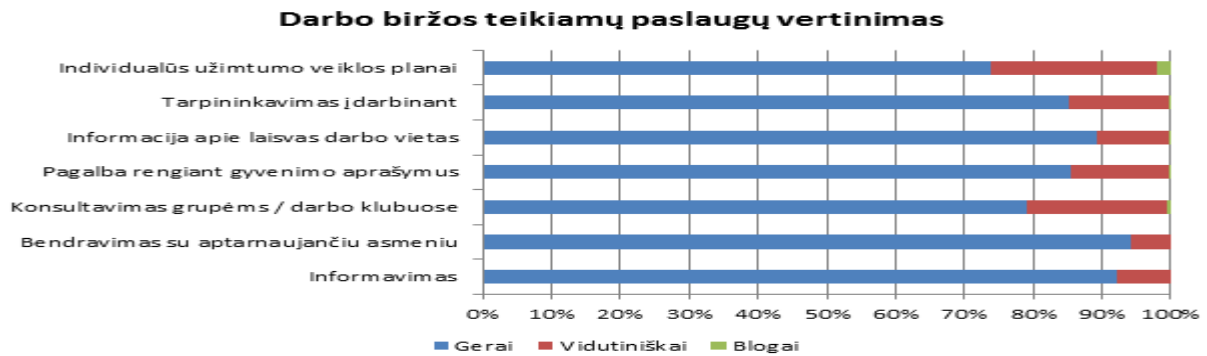
Paslaugos pavadinimas	Bedarbių, kuriems suteikta paslauga, skaičius
Darbo įgūdžių rėmimas	44
Darbo rotacija	4
Įdarbinimas į įsteigtas darbo vietas	4
Įdarbinimas į vietas, įsteigtas pagal Vietinių užimtumo iniciatyvų projektus	11
Įdarbinimas subsidijuojant	256
Profesinis mokymas	55
Savarankiško užimtumo rėmimas	36
Viešieji darbai	285

7 lentelėje pateikti duomenys rodo, kad Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyrius, sprenddamas bedarbystės problemą, registruotiems bedarbiams suteikė kompleksines paslaugas, kuriomis siekė mažinti nedarbą Radviliškio savivaldybėje. Pastebima, kad daugiausiai bedarbių (285 asmenims) buvo suteikti viešieji darbai, 256 bedarbiai buvo įdarbinti subsidijuojant, 55 bedarbiams suteikta profesinio mokymo paslauga.

Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus duomenimis (2014) per 2014 metus neterminuotam darbui įdarbinti 1139 bedarbiai. 695 bedarbiams Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyrius suteikė įvairaus pobūdžio paslaugas. Neformalaus švietimo paslaugą Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyrius suteikė tik 2008 metais 20 bedarbių, kuomet 2014 metais ši paslauga iš viso nebuvo teikiama bedarbiams. Taip pat Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje nebuvo teikiama bedarbių profesinės reabilitacijos paslauga.

Mažinant bedarbystę bei skatinant užimtumą, didelį vaidmenį vaidina vykdoma užimtumo ir darbo rinkos politika. Nepaisant to, kad Lietuvoje sukurta pakankamai nuosekli užimtumo politikos įgyvendinimo sistema, diferencijuota pagal bedarbių grupes ir besiremianti šiuolaikine teisės baze, institucine sąranga bei pakankamai kvalifikuota, praktinę patirtį įgijusia darbo rinkos administracija. Tačiau šiame kontekste vis dėlto stokojama dėmesio įvairesnių paslaugų teikimui diferencijuotoms bedarbių grupėms. Reikšminga akcentuoti tai, jog nepaisant viešųjų darbų paslaugos teikimo bedarbiams, reikia pripažinti, jog viešaisiais darbais bedarbystės, juo labiau ilgalaikės bedarbystės, problemos išspręsti neįmanoma. Todėl šiame kontekste išskyla būtinybė padidinti bedarbių galimybes ir suinteresuotumą siekiant nuolatinio užimtumo bei derinant viešuosius darbus su profesiniu mokymu ir socialinės paramos teikimu.

Remiantis bedarbiams teikiamų paslaugų vertinimu (2014), galima teigti, jog darbo biržose bedarbiams teikiamos paslaugos yra vertinamos kaip pakankamai kokybiškos bei kvalifikuotos paslaugos. Lietuvos darbo biržos inicijuoto tyrimo (2014) duomenimis, didžioji dauguma respondentų darbo biržos teikiamas darbo rinkos paslaugas vertina gerai. Geriausiai vertinamos paslaugos – individualus bendravimas su aptarnaujančiu darbo biržos specialistu (94,2 proc.) ir informavimas apie darbo biržos teikiamas paslaugas bei laisvas darbo vietas (atitinkamai 92,1 proc. ir 89,2 proc.). Mažiau palankiai vertinamos – konsultavimo grupėms/darbo klubų (78,9 proc.) bei individualiu užimtumo veiklos planų sudarymo paslaugos (73,7proc.). Lietuvos darbo biržose teikiamų paslaugų vertinimą jų klientų (bedarbių) atžvilgiu iliustruoja žemiau pateikiamas paveikslas.



2 pav. Darbo biržos teikiamų paslaugų vertinimas

(Šaltinis: Lietuvos darbo birža

<http://www.ldb.lt/TDB/Siauliai/DarboRinka/Documents/Apklausa/Paslaugu%20vertinimo%20apklausa%202014.pdf>)

Atsižvelgiant į darbo biržos bedarbiams teikiamų paslaugų vertinimo (2014) rezultatus, galima daryti prielaidą, kad darbo biržose teikiamos paslaugos yra kokybiškos ir kvalifikuotos, o tai leidžia spręsti ir apie Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus teikiamų paslaugų kokybę, Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje dirbančių specialistų kompetenciją bei tinkamą kvalifikaciją teikti aukštos kokybės paslaugas ilgalaikiams bedarbiams.

Remiantis Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus pateikiamais duomenimis, galima teigti, kad Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyrius, siekdamas spręsti bedarbystės problemas bei mažindamas ilgalaikės bedarbystės mastą, teikia šias paslaugas: informavimą ir konsultavimą; tarpininkavimą įdarbinant; individualių veiklos planų rengimą; profesinį mokymą; įdarbinimą subsidijuojant; darbo įgūdžių įgijimo rėmimą; darbo rotaciją; viešuosius darbus; bedarbių neterminuoto darbinimo rėmimą, steigiant darbo vietas; darbo vietų steigimo subsidijavimą; savarankiško užimtumo rėmimą; bedarbių teritorinio judumo rėmimą.

Siekiant bedarbystės bei ilgalaikės bedarbystės problemų sprendimų veiksmingo įgyvendinimo, Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje įgyvendinamos šios programos:

Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje įgyvendinamos programos, orientuotos į ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimą
(Sudaryta, remiantis Lietuvos Darbo biržos pateikiamais duomenimis)

Programos pavadinimas	Programos tikslas	Programos nauda ilgalaikiams bedarbiams
Darbo jėgos pasiūlos ir paklausos suderinamumo programa	Programos tikslas - didinti darbo jėgos pasiūlos atitikimą paklausai, garantuojant greitesnį laisvų darbo vietų užpildymą, tokiu būdu mažinant nedarbo lygį, trumpinant bedarbystės trukmę.	Ši programa sudaro sąlygas ilgalaikiams bedarbiams įsidarbinti, pasitelkiant įvairias aktyvios darbo rinkos priemones bei derinant savo profesinį pasirengimą su darbo rinkos nuolat kintančiomis sąlygomis.
Nedarbo prevencijos programa	Programos tikslas - tenkinti darbo rinkos poreikius, aprūpinant ją motyvuota ir kvalifikuota darbo jėga, parengti dirbančiuosius darbu naujose darbo vietose toje pačioje įmonėje arba už jos ribų, reikalaujančiose aukštesnės arba naujos kvalifikacijos nei turima, sumažinti galimas neigiamas socialines nedarbo pasekmes.	Ši programa skatina daugiau dėmesio skirti ilgalaikių bedarbių tinkamam profesiniam pasirengimui, sąveikaujanti su darbo rinkos taisyklėmis bei paklausa.
Profesinio ir prevencinio mokymo programa	Programos tikslas - sudaryti galimybes ieškantiems darbo asmenims įgyti profesiją, pakelti kvalifikaciją arba persikvalifikuoti pagal poreikį darbo rinkoje.	Ilgalaikė bedarbystė dažnai būna sąlygota netinkamo asmens profesinio pasirengimo, neatitinkančio tuometinės darbo rinkos paklausos, taigi ši programa orientuota būtent į ilgalaikių bedarbių profesinį pasirengimą, įgytos kvalifikacijos kėlimą, persikvalifikavimą, siekiant kaip įmanoma greičiau įsidarbinti.
Grupinės darbo paieškos programa	Programos tikslas - mokyti darbo paieškos metodų, skatinti aktyvumą darbo rinkoje bei motyvus ieškoti alternatyvių užimtumo sprendimo būdų.	Įgyvendinant šią programą, ilgalaikiai bedarbiai skatinami būti aktyviais darbo rinkoje bei patys savarankiškai ieškoti savo bedarbystės problemos sprendimų, pasitelkiant alternatyvius užimtumo būdus.
Naujų darbo vietų steigimo programa	Programos tikslas - padėti integruotis į darbo rinką labiausiai socialiai pažeidžiamiems asmenims, turintiems papildomas užimtumo garantijas.	Ilgalaikiai bedarbiai yra viena daugiausiai socialiai pažeidžiamų asmenų, tad jų integracija į darbo rinką turi vykti betarpiškai ir veiksmingai. Taigi ši programa yra orientuota į pagalbą ilgalaikiams bedarbiams integruojantis į darbo rinką.
Ilgalaikių bedarbių profesinių žinių ir praktinių įgūdžių atnaujinimo programa	Programos tikslas - padėti ilgalaikiams bedarbiams įvertinti savo galimybes, labiau pasitikėti savimi ir suteikti žinių kaip adaptuotis besikeičiančioje situacijoje, padėti pasirinkti paklausią profesiją, padėti atnaujinti turimas profesines žinias ir įgyti naujus darbinis įgūdžius, padidinti ilgalaikių bedarbių motyvaciją sugrįžti į darbo rinką.	Ilgalaikiai bedarbiai yra ta bedarbių grupė, kuriems pasitikėjimo savimi susigrąžinimas bei naujų žinių ir įgūdžių įgyjimas bei atnaujinimas yra reikšmingas jų problemų sprendinys, kuris gali būti realizuojamas būtent šios programos įgyvendinimo metu.

<p>Ilgalaikio nedarbo prevencijos programa</p>	<p>Programos tikslas - siekti išvengti ilgalaikio nedarbo bei padėti ilgalaikiams bedarbiams integruotis į darbo rinką.</p>	<p>Padedant ilgalaikiams bedarbiams integruotis į darbo rinką, daroma prielaida ilgalaikės bedarbystės mažėjimui. Pasitelkiant aktyvias darbo rinkos politikos priemones, svarbu įtraukti ilgalaikį bedarbį į darbo rinką, skatinant jo žinių bei įgūdžių atsinaujinimą po ilgos nedarbo trukmės</p>
<p>Jaunimo integravimo į darbo rinką programa</p>	<p>Programos tikslas - išplėsti jaunimo integravimo į darbo rinką galimybes, skatinti jų teritorinį mobilumą, diegti naujas aptarnavimo formas.</p>	<p>Remiantis tuo, kad ilgalaikiai bedarbiai yra ir jauni dar net 25 metų nesulaukę asmenys, ši programa reikšminga, siekiant užkirsti kelią ilgalaikės bedarbystės problemos įsisenėjimui bei kuo greičiau integruojant jauną žmogų į darbo rinką</p>
<p>Viešųjų darbų programa</p>	<p>Programos tikslas - kartu su savivaldybėmis ir darbdaviais organizuoti visuomeniškai naudingus darbus, padėti darbo netekusiems žmonėms užsidirbti lėšų pragyvenimui ir sušvelninti socialinę įtampą, sudaryti galimybę nedirbantiems asmenims, ypač ilgalaikiams bedarbiams ir socialiai pažeidžiamiems, dalyvauti viešuose darbuose, užsidirbti lėšų pragyvenimui, didinti nekvalifikuotų, vyresnio amžiaus ir kaimo bedarbių užimtumo gebėjimus, aktyvinti jų integraciją į darbo rinką, padidinti bedarbių galimybes susirasti pastovų darbą, viešųjų darbų projektų pagalba vystyti miestų, gyvenviečių socialinę infrastruktūrą, užimti moksleivius, studentus ypač socialinės rizikos šeimų naudinga veikla laisvu nuo mokymosi metu.</p>	<p>Pagal šią programą Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyrius 2011-2012 metais bedarbiams skyrė N rajono gatvių, kelių, pakelių bei gyvenviečių teritorijų tvarkymo, apželdinimo ir želdinių priežiūros darbus, socialinės bei visuomeninės paskirties objektų rekonstrukcijos ir smulkaus remonto pagalbinis darbus, istorijos ir kultūros paveldo, muziejų, kapinių, parkų ir kitų saugomų ir turinčių išliekamąją vertę objektų, knygų fondų ir archyvų pagalbinis darbus, švietimo sistemos pastatų smulkaus remonto pagalbinis darbus ir jų teritorijų tvarkymo darbus, knygų fondų ir archyvų tvarkymo darbus, viešųjų paslaugų teikimo asmenims socialinės ir švietimo srityse darbus (Šiaulių teritorinės darbo biržos 2011 metų darbo veiklos ataskaita, 2012).</p> <p>Svarbu konstatuoti ir tai, jog labai dažnai ilgalaikės bedarbystės problema yra sprendžiama viešaisiais darbais, tačiau tai yra laikina ir palankių rezultatų ilgalaikiui asmeniui neteikia ir tuo pačiu neleidžia veiksmingai spręsti ilgalaikės bedarbystės problemos.</p>
		<p>Pagrindinė ilgalaikių bedarbių neaktyvaus dalyvavimo darbo rinkoje</p>

<p>Užimtumo fondo remiamų darbų programa</p>	<p>Programos tikslas - įgyti pirminius darbinius įgūdžius, juos tobulinti darbo vietoje, nustatyti žinių trūkumą, įsitvirtinti nuolatiniam darbui.</p>	<p>priežastis – darbo įgūdžių stoka, profesinių žinių trūkumas. Taigi sprendžiant ilgalaikės bedarbystės problemą, aktualu skatinti profesinių žinių ir įgūdžių įgyjimą bei jų realizavimą profesinėje veikloje.</p>
<p>Darbo klubo programa</p>	<p>Programos tikslas - didinti bedarbių, ypač nekvalifikuotų, motyvaciją, įgyti paklausias darbo rinkoje profesijas, suteikti žinių ir įgūdžių, kurie padėtų surasti darbą, atitinkantį kliento norus ir galimybes, nustatyti, pakeisti ir sustiprinti ieškančių motyvaciją darbui, siekiant integravimosi į darbo rinką, suteikti psichologinę pagalbą, sprendžiant užimtumo problemas ir įgyjant pasitikėjimo savo jėgomis, didinti, ieškančių darbo asmenų, gebėjimus prisitaikyti prie pokyčių darbo rinkoje, sudarant galimybes įgyti profesiją, kelti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti.</p>	<p>Įgyvendinant šią programą, daug dėmesio skiriama ilgalaikių bedarbių grąžinimui į darbo rinką, aktyvaus šių asmenų dalyvavimo darbo rinkoje skatinimą.</p>
<p>Darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių užimtumo rėmimo programa</p>	<p>Programos tikslas - integruoti į darbinę veiklą ieškančius darbo asmenis, kuriems nustatytas 30-40 proc. darbingumo lygis, atsižvelgiant į jų sugebėjimus, interesus ir galimybes.</p>	<p>Ilgalaikių bedarbių tarpe yra asmenų, kurie nustatytas ribotas darbingumo lygis, taigi šia programa siekiama šiuos ilgalaikius bedarbius integruoti į darbo rinką, sprendžiant ne tik ilgalaikės bedarbystės problemą, tačiau ir asmens pasitikėjimo savimi, savivertės padidinimo problemas.</p>
<p>Vyresnių nei 55 metai bedarbių užimtumo rėmimo programa</p>	<p>Programos tikslas - mažinti vyresnio nei 55 metai amžiaus bedarbių skaičių, didinant jų užimtumą.</p>	<p>Ilgalaikių bedarbių grupei priklauso ir vyresni nei 55 metų asmenys, taigi priklausomai nuo konkreto atvejo, ši programa taip pat yra tikslinga ilgalaikiams bedarbiams.</p>
<p>Profesinės reabilitacijos programa</p>	<p>Programos tikslas - sudaryti galimybę įgyti pirminius darbo įgūdžius bedarbiams, įgijusiems pirmąją profesinę kvalifikaciją, bedarbiams, baigusiems darbo rinkos profesinį mokymą, suteikti galimybę tobulinti darbinius įgūdžius betarpiškai darbo vietoje, nustatyti kvalifikacinių žinių trūkumą, siekiant dirbti pagal profesiją, ir jį papildyti profesinio mokymo kursuose, įsitvirtinti neterminuotam darbui vietoje pasibaigus remiamų darbų laikotarpiui.</p>	<p>Ilgalaikio bedarbio profesinė reabilitacija yra reikšmingas ilgalaikės bedarbystės problemos sprendinys, taigi šia programa siekiama grąžinti ilgalaikį bedarbį į darbo rinką, pasitelkiant tam tikslui svarbias aktyvias darbo rinkos politikos priemones bei įvertinant kiekvieną konkretų atvejį atskirai.</p>

<p>Pirmojo žingsnio darbo rinkoje programa</p>	<p>Programos tikslas - parengti ir integruoti į darbo rinką pirmą kartą pradedančius darbinę veiklą ieškančiuosius darbo, sustiprinti bedarbių profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugas, pasirenkant arba keičiant profesiją, didinti bedarbių, ypač nekvalifikuotų, motyvaciją, įgyti prioritetines, ypač paklausias darbo rinkoje profesijas, padėti bedarbiams įtvirtinti profesines kvalifikacijas ir gebėjimus darbo rinkos politikos priemonių pagalba.</p>	<p>Ilgalaikės bedarbystės problema privalo būti sprendžiama jau tuomet, kada jaunas studijas baigęs žmogus neįsidarbina ilgiau nei 6 mėnesius. Taip pat tai aktualu menką išsilavinimą turintiems asmenims, siekiant juos anksčiau integruoti į darbo rinką bei paskinti šių asmenų aktyvų dalyvavimą šiame procese.</p>
---	--	--

Apibendrinant 8 lentelėje pateikiamas Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje įgyvendinamas programos, galima teigti, kad šių įgyvendinamų programų pagrindu sprendžiama ilgalaikės bedarbystės problema, tačiau jokių būdu negalima teigti, jog į ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimą orientuotų programų parengimas gali savaime išspręsti šią problemą. Tai aktualu dėl to, jog ryškėja tendencija, kad vis dažniau ilgalaikiai bedarbiai suprantami kaip pakankamai vangūs, pasyvūs asmenys, nenorintys aktyviai dalyvauti įvairiose darbo rinkos politikos priemonėse.

Ilgalaikės bedarbystės problemos aktualumą bei ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo būtinybę Radviliškio savivaldybėje pagrindžia ir Lietuvos darbo biržos (2014) inicijuotas piltotinis tyrimas „Ilgalaikių bedarbių integracija į darbo rinką“, kurio tikslas – išsiaiškinti, kokia Šiaulių teritorinėje darbo biržoje registruotų ilgalaikių bedarbių dalis sėkmingai įsidarbino ir aktyviai dalyvavo laikino užimtumo priemonėse. Remiantis šiuo tyrimu, konstatuojama, kad 2013 metų rugsėjo 1 dienai Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje įregistruoti 7633 ilgalaikiai darbo ieškantys asmenys. 2013 metų rugsėjo 1 dienai Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje įregistruoti 1157 ilgalaikiai bedarbiai (38,8%), o 2014 metų rugsėjo 1 dienai – įregistruoti 1124 ilgalaikiai bedarbiai (41,1%). Per mėnesį ilgalaikių bedarbių, registruotų Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje, sumažėjo 33 asmenimis, tai sudaro 2,9%.

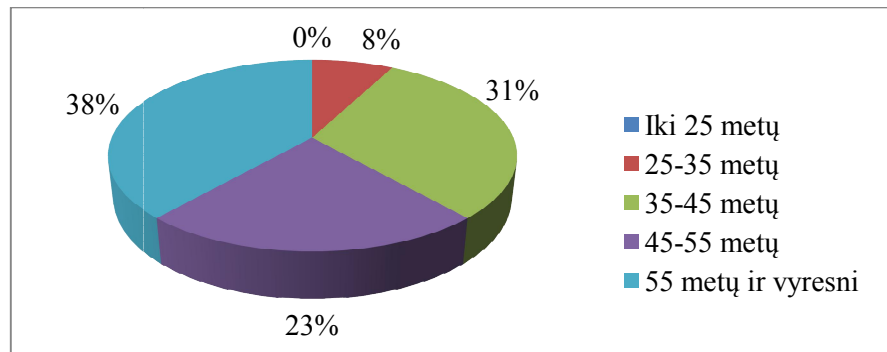
Remiantis 2014 metais Lietuvos darbo biržos inicijuoto tyrimo duomenimis, 2013 metais Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje įdarbinti 356 ilgalaikiai bedarbiai, o 2014 metais – 256 ilgalaikiai bedarbiai. Radviliškio mieste ir rajone 388 ilgalaikiai bedarbiai vykdė veiklą pagal verslo liudijimą, kas sudarė 28,6% visų Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje registruotų ilgalaikių bedarbių skaičiaus.

Per 2014 metus 256 ilgalaikiai bedarbiai įdarbinti pagal terminuotas arba neterminuotas darbo sutartis. Lyginant su 2013 m. tuo pačiu laikotarpiu ilgalaikių bedarbių įdarbinimas Radviliškio miesto ir rajono savivaldybėje sumažėjo 28,1%. Per 2014 m. sausio-rugpjūčio mėnesiais Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyrius nukreipė į aktyvios darbo rinkos politikos priemones 636 bedarbius, iš kurių 298 asmenys buvo ilgalaikiai bedarbiai. Lyginant su 2013 metų tuo pačiu laikotarpiu ilgalaikių bedarbių nukreipimas į aktyvios darbo rinkos priemones sumažėjo, nes 2013 metais Radviliškio mieste ilgalaikių bedarbių, nukreiptų į aktyvias darbo rinkos priemones, skaičius siekė 384 ilgalaikius bedarbius.

2014 metais Radviliškio savivaldybėje 1336 bedarbiai nutraukė darbo paiešką, iš kurių 477 asmenys buvo ilgalaikiai bedarbiai, kurie nutraukė darbo paiešką. Lyginant su 2013 metų tuo pačiu laikotarpiu Radviliškio savivaldybėje ilgalaikių bedarbių, nutraukusių darbo paiešką, sumažėjo nežymiai. (2013 metais – 492 ilgalaikiai bedarbiai, o 2014 metais – 477 ilgalaikiai bedarbiai). Kitame magistro darbo skyriuje pateiksime Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų apklausos (žodžiu) rezultatus bei jų analizę, siekiant pagrįsti ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybes bei su jų įgyvendinimu susijusias problemas.

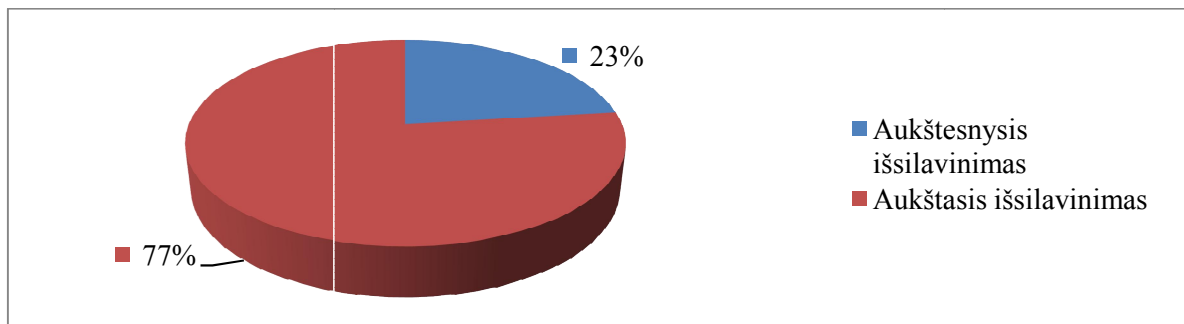
2.3. Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų apklausos apie ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybes bei jų plėtojimą duomenų analizė

Informantų demografinių duomenų analizė. Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų apklausos metu pirmiausia buvo siekiama išsiaiškinti darbuotojų lytį, amžių, įgytą išsilavinimą bei darbo patirtį, dirbant darbo biržos specialistu. Šie apie darbuotojus informacijos suteikiantys klausimai sudarė galimybę apibrėžti Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų įgytą patirtį, dirbant su ilgalaikiais bedarbiais bei padedant projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą. Darbuotojų demografinius duomenis iliustruoja toliau pateikiami paveikslai. Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų apklausoje dalyvavo 12 moterų ir 1 vyras, tad grafinis šių duomenų pateikimas nėra tikslingas. Darbo biržos specialistų pasiskirstymas pagal amžių pateikiamas 3 paveiksle.



3 pav. Darbo biržos specialistų pasiskirstymas pagal amžių (N=13)

3 paveiksle pateikti duomenys leidžia teigti, kad daugiausiai Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų yra 55 metų amžiaus bei vyresni (38 proc.). Trečdalis tyrime dalyvavusių specialistų yra 35-45 metų amžiaus (31 proc.). 23 proc. Tyrime dalyvavusių specialistų yra 45-55 metų amžiaus. Pateikti duomenys apie darbuotojų amžių leidžia daryti prielaidą, jog Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistai turi pakankamą asmeninės bei darbinės veiklos patirtį. Įgyto išsilavinimo pasiskirstymą iliustruoja 4 paveikslas.

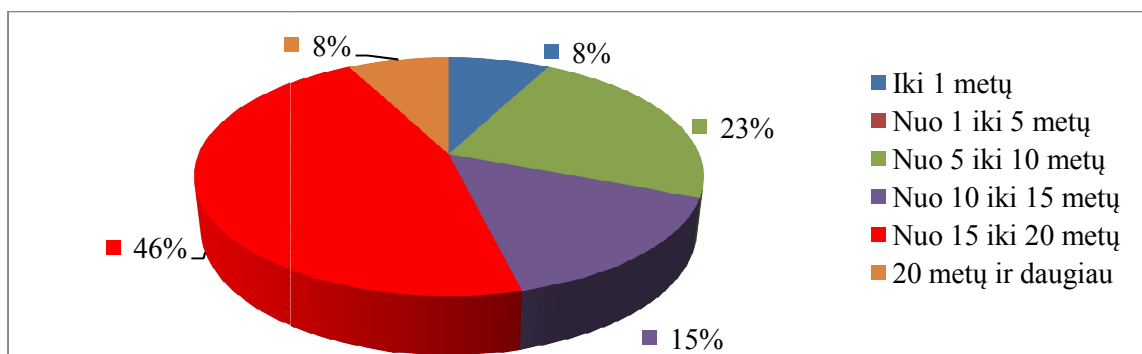


4 pav. Darbo biržos specialistų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (N=13)

Pastebėtina, kad 77 proc. Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų yra įgyję aukštąjį išsilavinimą (vienas jų yra įgyjęs magistro kvalifikacinį laipsnį), 23 proc.- aukštesnįjį išsilavinimą.

Pateikti duomenys leidžia daryti prielaidą, jog išsilavinimas gali turėti įtakos Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų kompetencijoms, gebėjimams, veiklos inovatyvumui, siekiant veiksmingo ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo.

Reikšmingas tiriamųjų imties aspektas yra jų įgyta patirtis, dirbant Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje (žr.5 pav.).



5 pav. Specialistų pasiskirstymas pagal darbo patirtį darbo biržoje (N=13)

5 paveiksle pateikti duomenys leidžia konstatuoti, jog dauguma Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje dirbančių specialistų turi pakankamai didelę profesinės veiklos patirtį, dirbant darbo biržos specialistu. 46 proc. apklausoje dalyvavusių specialistų Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje dirba nuo 15 iki 20 metų, 23 proc. turi nuo 5 iki 10 metų darbo patirtį, 15 proc. - nuo 10 iki 15 metų darbo patirtį. Tuo remiantis galima teigti, kad dauguma tiriamųjų turi pakankamą darbo patirtį, leidžiančią kryptingai įvertinti ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybes, akcentuojant šių galimybių plėtojimo, tobulinimo kryptis.

Informantų nuomonės apie ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybes, jų plėtojimą analizė - interpretacija. Interviu su Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistais metu, buvo prašoma įvardyti, kaip dažnai jiems tenka dirbti su ilgalaikiais bedarbiais. Apklauskos metu gautus duomenis galima suskirstyti į tris kategorijas: labai dažnai, dažnai ir retai. Tyrimo duomenis iliustruoja 9 lentelė.

9 lentelė

Informantų darbo su ilgalaikiais bedarbiais dažnumas (N=13)

Kategorija	Patvirtinantys teiginiai
Labai dažnai	“Kasdien” (13, 10, 9 informantai); “kiekvieną dieną” (12, 7 informantai); “kiekvieną dieną” (11 informantas); “pastoviai” (8 informantas);
Dažnai	“Dažnai: vykdant darbdaviui darbuotojo atranką darbo mugėse, teikiant informaciją bedarbiams, bendraujant konsultavimo grupėms užsiėmimų metu” (6 informantas); “dažnai” (5 informantas); “2-3 kartus per savaitę, po 2-3 bedarbius per dieną”(3 informantas); “40 procentų darbo laiko aptarnaujant klientus” (4 informantas);
Retai	“Retai”(1,2 informantai)

9 lentelėje pateiktas Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų darbo su ilgalaikiais bedarbiais dažnumo vertinimas leidžia informantų nuomones suskirstyti į tris kategorijas, neišskiriant smulkesnių subkategorijų. Dauguma informantų nurodo, jog dirbti su ilgalaikiais bedarbiais tenka dirbti pakankamai dažnai bei kiekvieną dieną. Tik nežymi informantų dalis išskiria tai, jog su ilgalaikiais bedarbiais dirba retai. Gauti rezultatai leidžia konstatuoti, jog aktyvus Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų darbas su ilgalaikiais bedarbiais didina informantų patirtį, plėtoja jų kompetencijas bei gebėjimus, siekiant veiksmingai projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą.

Mokslinėje literatūroje teigiama, jog ilgalaikiai bedarbiai yra traktuojama kaip specifinė bedarbių grupė, kuriai būdingi saviti darbo paieškos būdai, darbo paieškos priemonės ir metodai, požiūris į save bei darbo paiešką, motyvacija. Kitu apklausos metu pateiktu klausimu informantų buvo klausama, kokios ilgalaikių bedarbių ypatybės, kas šiuos asmenis skiria, diferencijuoja nuo kitų bedarbių grupių. Informantų nuostatas apie ilgalaikių bedarbių skirtumus nuo kitų bedarbių grupių iliustruoja 10 lentelė, kuriose informantų atsakymai į pateiktą klausimą suskirstomi į tam tikras kategorijas ir subkategorijas.

10 lentelė

Ilgalaikius bedarbius charakterizuojantys ypatumai (N=13)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Ribotos integracijos į darbo rinką galimybės	Integracijos į darbo rinką vengimas	<i>“Vengia integracijos į darbo rinką”</i> (1 informantas).
	Darbo įgūdžių stoka	<i>“Taip pat praranda darbo įgūdžius ir darbdaviai nenoriai priima į darbą”</i> (6 informantas)
	Nenoras persikvalifikuoti	<i>“Nenori persikvalifikuoti”</i> (9 informantas)
	Problemiškas prisitaikymas prie pokyčių darbo rinkoje	<i>“Sudėtinga prisitaikyti prie pokyčių darbo rinkoje”</i> (9 informantas) <i>“Neturintys susisieikimo priemonių”</i> (13 informantas)
Darbo paieškos tikslai	Noras kaip įmanoma ilgiau išlaikyti ilgalaikio bedarbio statusą	<i>“Vengia darbo pasiūlymo, tikslas kuo ilgiau “išlikti” darbo biržoje”</i> (3 informantas); <i>“Darbo paieškos tikslais”</i> (2 informantas); <i>“Skiriasi nuo kitų darbo paieška”</i> (11 informantas)
	Gyvenamoji vieta	<i>“Daugiausiai būna kaimo gyventojai...”</i> (5 informantas); <i>“Daugiausia ilgalaikių bedarbių iš</i>

Socialiniai ypatumai		<i>kaimo vietovių</i> ” (8 informantas); “ <i>Gyvenantys kaime...</i> ”(13 informantas).
	Amžius	“ <i>Tai vyresnio amžiaus žmonės</i> ” (13 informantas)
	Užimtumas	“ <i>Dalis bedarbių mokosi išėstinių studijų forma, todėl sunku įsidarbinti</i> ” (4 informantas)
	Socialinių garantijų poreikis	<i>Gauna socialines pašalpas</i> ” (5 informantas); “ <i>Jis pripranta gyventi iš socialinių pašalpų...kam dirbti, jei už dyką, gauni pašalpą</i> ” (6 informantas); “ <i>Dauguma ilgalaikių bedarbių socialiai remtini, gauna socialines pašalpas</i> ” (8 informantas); “ <i>Lankosi dėl socialinių pašalpų ir kompensacijų</i> ” (12 informantas)
Psichologinės ypatybės	Motyvacijos stoka	“ <i>Nėra motyvuoti...</i> ”(5 informantas); “ <i>Nėra motyvuoti dirbti</i> ” (8 informantas); “ <i>Žema motyvacija</i> ” (9 informantas); “ <i>Nemotyvuoti susirasti darbą</i> ” (10 informantas); “ <i>Kuo daugiau laiko nedirba asmuo, tuo mažesnė motyvacija dirbti</i> ” (6 informantas)

10 lentelėje pateiktos informantų nuostatos apie ilgalaikių bedarbių ypatumus nuo kitų bedarbių grupių leidžia teigti, kad ilgalaikiai bedarbiai nuo kitų bedarbių grupių, skiriasi integracijos į darbo rinką, darbo paieškos tikslų, požiūrio, veiklos, statuso, motyvacijos ypatumais. Informantų nuomone, ilgalaikius bedarbius galima diferencijuoti nuo kitų bedarbių grupių, būtent įvertinant bei atsižvelgiant į šiuos ypatumus. Taigi ilgalaikiai bedarbiai pasižymi darbo įgūdžių stoka, nenoru persikvalifikuoti, kas lemia problemišką bei sudėtingą šių asmenų integravimąsi į darbo rinką. Ilgalaikiai bedarbiai dažnai siekia kaip įmanoma ilgiau išlaikyti bedarbio statusą dėl tam tikrų priežasčių, kaip socialinės garantijos, išmokos bei kompensacijos. Informantų teigimu, ilgalaikiai bedarbiai dažnai traktuojami kaip pasyvūs žmonės, kurie vangiai dalyvauja darbo rinkoje. Ilgalaikiai bedarbiai yra nuo kitų bedarbių grupių yra diferencijuojami dėl savo požiūrio, nuostatų, pasyvumo, noro kaip įmanoma ilgiau išlaikyti bedarbio statusą, sąveikaujantį su tam tikromis socialinėmis garantijomis, išmokomis bei kompensacijomis.

Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų apklausos metu išryškėjo tai, kad vienas informantas akcentuoja, jog ilgalaikių bedarbių negalima išskirti kaip specifinės bedarbių grupės, pasižyminčios tam tikrais ypatumais: „*beveik niekuo nesiskiria, nes aš dirbu su*

pasirengusiais darbo rinkai bedarbiais, daugiau išsilavinusiais, tikslai panašūs, kaip ir ne ilgalaikių...“(7 informantas). Tačiau ši informanto nuomonė taip pat leidžia pastebėti, jog informantas ilgalaikius bedarbius apibūdina ne tik kaip pasyvius, neigiamą požiūrį į darbo rinką turinčius asmenis, tačiau pažymi, jog ilgalaikiai bedarbiai dažnai yra įgyję pakankamai aukštą išsilavinimą, tačiau dėl tam tikrų priežasčių negali įsidarbinti bei sėkmingai suprojektuoti savo profesinės karjeros. Apibendrinant informantų nuomones apie ilgalaikių bedarbių charakteristikas, galima teigti, jog, pasak informantų, ilgalaikiai bedarbiai nuo kitų bedarbių grupių skiriasi požiūriu į darbą, noru integruotis į darbo rinką, motyvacija, nuostatomis, noru kaip įmanoma ilgiau išlaikyti bedarbio statusą. Tik vienas informantas ilgalaikius bedarbius interpretuoja kaip pakankamai išsilavinusius asmenis, kuriems sudėtinga integruotis į darbo rinką dėl tam tikrų objektyvių priežasčių.

Kitu apklausos klausimu informantų buvo prašoma pateikti, nurodyti pagrindinius ilgalaikių bedarbių kreipimosi į darbo biržą tikslus, motyvus. Gautus tyrimo duomenis iliustruoja 11 lentelė.

11 lentelė

Ilgalaikių bedarbių kreipimosi į darbo biržą motyvai (N=13)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Poreikis gauti socialinę paramą	Nemokamas maitinimas, kompensacijos šildymui, socialinės pašalpos, sveikatos draudimas	„Dėl socialinių garantijų“ (1,2,3, 9, 11,13 informantai); „Dėl socialinių pašalpų, nemokamo maitinimo, šildymo kompensacijų, socialinių garantijų“ (3 informantas); „Dėl sveikatos draudimo ir socialinės išmokos, kompensacijos“ (4, 5, 6, 7, 8, 12 informantai)
Riboti darbo paieškos tikslai	Persikvalifikavimas	„... rečiau dėl persikvalifikavimo“ (10 informantas)

11 lentelėje pateiktos Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų nuostatos apie ilgalaikių bedarbių kreipimosi į darbo biržą tikslus bei motyvus suskirstomos į dvi kategorijas – tai į poreikį gauti socialinę paramą bei ribotus darbo paieškos tikslus, pasireiškiančius tik ilgalaikių bedarbių poreikių persikvalifikuoti. Tuo remiantis galima išskirti ir dvi subkategorijas. Taigi informantų teigimu, ilgalaikiai bedarbiai dažniausiai į darbo biržą kreipiasi dėl socialinių garantijų: socialinių pašalpų, kompensacijų, sveikatos draudimo, nemokamo maitinimo ir kt. Taip pat išryškėja ir tai, kad ilgalaikiai bedarbiai, nors ir itin retai į darbo biržą kreipiasi dėl noro

persikvalifikuoti. Tai leidžia teigti, jog pasyvus ilgalaikių bedarbių noras persikvalifikavimui yra veiksnys, apsunkinantis ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo procesą, nes tuomet ryškėja šių asmenų pasyvus integravimasis į darbo rinką, darbo įgūdžių stoka, nenoras atnaujinti savo įgūdžius bei gebėjimus, turinčius sąveikauti su darbo rinkos reikalavimais.

Vienas apklausos informantas išreiškia nuomonę jog ilgalaikiai bedarbiai į darbo biržą kreipiasi ne tik dėl konkretaus tikslo - darbo paieškos, tačiau taip pat dėl „*nepasitikėjimo valstybės institucijomis*“ (9 informantas). Tai leidžia pastebėti, jog vis dėlto ilgalaikių bedarbių nepasitikėjimas valstybės institucijomis yra grindžiamas noru gauti tam tikras socialines garantijas, socialinę paramą, su ja susijusias kompensacijas, nuolaidas.

Apibendrinant klausimo rezultatus, galima konstatuoti, jog beveik visi apklausos informantai pateikia panašius kreipimosi į darbo biržą motyvus bei priežastis, kurios atskleidžia ilgalaikių bedarbių pasyvumą, grįžtant į darbo rinką bei siekiant veiksmingai projektuoti savo profesinę karjerą. Kitu apklausos metu informantų buvo prašoma pateikti savo nuomonę apie tai, kodėl ilgalaikių bedarbių skaičius, nors ir nežymiai, tačiau mažėja. Informantų nuomonė šiuo klausimu reprezentuojama 12 lentelėje.

12 lentelė

Ilgalaikių bedarbių skaičiaus pokyčio (mažėjimo) priežastys (N=13)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Socialinės paramos teikimo ilgalaikiams bedarbiams pokyčiai	Socialinių pašalpų sumažėjimas/padidėjimas	„ <i>Socialinių pašalpų skyrimo tvarka</i> “ (1 informantas); „ <i>Mažinamas socialinės pašalpos dydis</i> “ (3 informantas); „ <i>...socialinės išmokos mažėjimas</i> “ (4,9, 10 informantai); „ <i>... pasikeitė socialinių pašalpų mokėjimo tvarka</i> “ (6 informantas) „ <i>bedarbiai nenoriai darbinasi dėl didelių socialinių pašalpų</i> “ (12 informantas)
Aktyvus ilgalaikių bedarbių įtraukimas į aktyvias darbo rinkos politikos priemones	Įdarbinimas subsidijuojant	„ <i>... nes ilgalaikius bedarbius darbo biržos įdarbina į aktyvias politikos priemones</i> “ (2, 13informantai); „ <i>Remiamas įdarbinimas...</i> “ (4 informantas); „ <i>Įdarbina darbdaviai subsidijuojant</i> “ (5, 9 informantai);

		<i>„...darbaviams siūlomas finansavimas“</i> (6,8 informantai);
	Sezoniniai darbai	<i>„Darbų sezoniškumas“</i> (7 informantas);
	Profesinis mokymas	<i>...“profesinis mokymas“</i> (9 informantas)

12 lentelėje pateikti duomenys, remiantis Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų nuomonėmis, leidžia pagrįsti ilgalaikių bedarbių skaičiaus sumažėjimo nežymius statistinius pokyčius Lietuvoje. Informantų teigimu, Lietuvoje ilgalaikių bedarbių skaičius mažėja dėl pasikeitusios socialinių pašalpų skyrimo tvarkos, dėl sumažėjusių socialinių pašalpų, aktyvaus ilgalaikių bedarbių įtraukimo į aktyvias darbo rinkos politikos priemones. Taip pat ilgalaikių bedarbių skaičius Lietuvoje mažėja ir *„dėl didesnio laisvų darbo vietų skaičiaus padidėjimo“* (6,8 informantai), *„gyventojų emigracijos“*(7,9 informantai) bei *„intensyvaus integravimosi į darbo rinką, padedant Europos Sąjungos projektams“* (11 informantas). Vienas apklausos informantų (6 informantas) išsamiau apibūdina priežastis, dėl kurių ilgalaikių bedarbių skaičius Lietuvoje, nors ir nežymiai, tačiau vis dėlto mažėja – tai įdarbinimas subsidijuojant, kuomet darbdaviams siūlomas finansavimas, įdarbinant ilgalaikį bedarbį. Priklausomai nuo to, kinta ir socialinių pašalpų mokėjimo tvarka, kuomet po 1 nedarbo metų mažėja pašalpos dydis, po 2 metų socialinė pašalpa dar labiau mažėja, o įsidarbinus – socialinės pašalpos dydis padidėja.

Taigi, remiantis informantų atsakymais, galima teigti, jog ilgalaikių bedarbių skaičius Lietuvoje nežymiai mažėja ir tai lemia konkrečios priežastys: šalyje įgyvendinama socialinė politika, ilgalaikių bedarbių aktyvus įtraukimas į aktyvias darbo rinkos priemones. Šie veiksniai įtakoja ir ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo procesą, plečia šio proceso galimybes, kuomet ilgalaikis bedarbis skatinamas grįžti į darbo rinką, integruotis į ją bei joje aktyviai dalyvauti. Šios informantų nuomonės tikslingai pagrindė ilgalaikių bedarbių skaičiaus mažėjimą Lietuvoje,

Kitu interviu klausimu buvo prašoma informantų pagrįsti ilgalaikių bedarbių skaičiaus mažėjimą Radviliškio savivaldybėje, išskiriant veiksnius, lemiančius ilgalaikės bedarbystės mažėjimą, būtent šiame rajone. Informantų nuomonę šiuo klausimu iliustruoja 13 lentelė.

Ilgalaikių bedarbių skaičiaus mažėjimo priežastys Radviliškio savivaldybėje (N=13)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Priežastys, lemiančios ilgalaikių bedarbių negalėjimą pasiekti darbo vietos	Susisiekimo problemos	„Susisiekimo, transporto vykti į darbą ir iš darbo, nebuvimas“ (4 informantas)
	Emigracija	„Padidėjusi emigracija“ (9 informantas)
Darbo vietų pokyčius lemiančios priežastys	Laisvų darbo vietų trūkumas moterims	„Rajone nesikuria įmonių, kurios įdarbintų daugiau moterų“ (5,8 informantai);
	Naujų darbo vietų įsteigimas	„...laisvų darbo vietų padaugėjimas...“ (6 informantas)
Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimą įtakojantys veiksniai	Įdarbinimas subsidijuojant	„...įdarbinimas su finansavimu“ (6 informantas); „Finansuojamų programų pritaikymas įdarbinant ilgalaikius bedarbius“ (9,10 informantai)
Socialinės paramos ilgalaikiams bedarbiams skyrimo pokyčiai	Socialinių pašalpos skyrimo tvarka	„socialinės pašalpos“ (7, 12 informantai)
Priežastys, lemiančios darbdavių požiūrį į bedarbius	Darbdavių požiūrio į bedarbius kaita	„Darbdavių noras padėti įdarbinti vyresnio amžiaus žmones“ (13 informantas)

13 lentelėje pateikti Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų nuomonės atskleidžia tai, kad Radviliškio savivaldybėje ilgalaikių bedarbių situacijos kaitą lemia šie pagrindiniai veiksniai: aktualios susisiekimo problemos, darbo vietų skaičiaus pokyčiai, aktyvių darbo rinkos priemonių įgyvendinimas, socialinių pašalpų skyrimo tvarka, darbdavių požiūrio į bedarbius kaita bei ilgalaikių bedarbių skaičius mažėjimas dėl aktyvios Radviliškio savivaldybės gyventojų emigracijos. Pastebima tai, kad kai kurios ilgalaikės bedarbytės Lietuvoje ir ilgalaikės bedarbytės Radviliškio savivaldybėje priežastys yra tos pačios, koreliuoja tarpusavyje – tai laisvų darbo vietų skaičiaus pokyčiai, aktyvių darbo rinkos priemonių įgyvendinimas, aktyviai įtraukiant ilgalaikius bedarbius, socialinių pašalpų skyrimo tvarka bei emigracijos procesas. Tačiau šiame kontekste ryškėja tam tikros regioninės priežastys, susijusios būtent su Radviliškio savivaldybei būdingomis aktualijomis – tai susisiekimo problemos ir nepakankamas laisvų darbo vietų skaičius, siekiant įdarbinti Radviliškio savivaldybės moteris. Tai leidžia teigti, jog Radviliškio mieste itin aktualios susisiekimo problemos bei aktuali laisvų darbo vietų problema, įdarbinant moteris. Taip pat ryškėja tendencija, kad ilgalaikių bedarbių skaičiaus mažėjimą lemia ir Radviliškio miesto ir

rajono darbdavių pakitęs požiūris į vyresniojo amžiaus žmonių įdarbinimą, tad šis veiksnys neabejotinai įtakoja ilgalaikės bedarystės problemą Radviliškio savivaldybėje. Informantų apklausos metu išryškėja prieštaringos nuomonės dėl Radviliškio savivaldybėje esančių laisvų darbo vietų skaičiaus: kai kurie informantai nurodo, jog ši problema yra aktuali Radviliškio savivaldybei, o kai kurie teigia, jog laisvų darbo vietų Radviliškio savivaldybėje yra pakankamai.

Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų apklausos metu taip pat išryškėja tendencijos, kad Radviliškio savivaldybėje susiklosčiusi ilgalaikių bedarbių skaičiaus situacija nėra pakitusi, nepastebimas šio skaičiaus pokytis. Šią informantų nuomonę gali lemti pakankamai didelis ilgalaikių bedarbių skaičius Radviliškio mieste ir rajone.

Apibendrinant galima konstatuoti, jog Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistai pateikia panašias priežastis, lemiančias ilgalaikių bedarbių skaičiaus mažėjimą tiek Lietuvoje, tiek Radviliškio savivaldybėje. Tačiau taip pat pateikiamos ir su regiono politika ir darbo rinkos situacija susijusios ilgalaikių bedarbių skaičiaus pokyčius lemiančios priežastys.

Ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas yra reikšmingas darbo biržos specialistų veiklos uždavinys, kuriam įgyvendinti svarbi glaudi, bendradarbiavimu grįsta specialisto ir bedarbio sąveika. Bendradarbiaujant galima efektyviau realizuoti kiekvieno asmens lūkesčius, patenkinti jų poreikius.

Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų apklausos metu informantų buvo teiraujamasi, ar visada pavyksta patenkinti ilgalaikių bedarbių lūkesčius darbo paieškos procese. Informantų nuomonių pasiskirstymas atspindėtas 14 lentelėje.

14 lentelė

Galimybių patenkinti ilgalaikių bedarbių lūkesčius darbo paieškos procese vertinimas

(N=13)

Kategorija	Patvirtinantys teiginiai
Darbo biržos specialistams pavyksta įgyvendinti ilgalaikių bedarbių poreikius darbo paieškos procese	„Visada, jei tik bedarbis pageidauja darbo“ (11 informantas) „Nevisada“ (2, 4, 5, 6, 12, 13 informantai); „Kartais“ (7 informantas)
Darbo biržos specialistams sudėtinga įgyvendinti ilgalaikių bedarbių poreikius darbo paieškos procese	„Dažniau ne negu taip“ (1, 3, 9, 10 informantai);

14 lentelėje pateikti duomenys atskleidžia Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų problemiško darbo su ilgalaikiais bedarbiais situaciją, kuomet specialistams nevisada pavyksta įgyvendinti bei pateisinti ilgalaikių bedarbių poreikius darbo paieškos procese.

Informantų pateiktos nuomonės į anksčiau pateiktus klausimus patvirtina šią nuomonę, jog šiame kontekste labai dažnai susiduriama su įvairiomis problemomis, kuomet reikia patenkinti ilgalaikių bedarbių poreikius darbo paieškos procese. Taip pat pastebima ir tai, kad informantų nuomone, pagalbos veiksmingumas ilgalaikiui bedarbiui priklauso nuo paties ilgalaikio bedarbio, jo tikslų ir motyvų darbo paieškos procese.

Apklausoje metu vienas informantų teigia, jog negalima teigti, jog ilgalaikių bedarbių lūkesčiai darbo paieškos procese yra visada realizuojami, kadangi „jeigu tai pavyktų, tai nebūtų ilgalaikių bedarbių“ (8 informantas). Ši informanto nuomonė pagrindžia darbo su ilgalaikiais bedarbiais problematikos priežastis, dažnai sąveikaujančias su pačių ilgalaikių bedarbių požiūriu, motyvacijos stoka kaip pagrindiniais ilgalaikių bedarbių ypatumais, analizuotais 2 apklausoje klausime.

Kitu apklausoje klausimu informantų buvo prašoma išskirti priežastis, kurios lemia (ne) sėkmingą ilgalaikių bedarbių poreikių, lūkesčių įgyvendinimą darbo paieškos procese. Informantų nuomonę šiuo klausimu iliustruoja 15 lentelė.

15 lentelė

Ilgalaikių bedarbių poreikių patenkinimą darbo paieškos procese įtakojančios priežastys(N=13)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Asmeniniai ilgalaikių bedarbių veiksniai	Ilgalaikių bedarbių pasyvumas	„Vengimas grįžti į darbo rinką“ (1 informantas); „Nenoras dirbti“ (3, 4 informantai)
	Ilgalaikių bedarbių požiūris	„...jų požiūriu nėra tinkamų darbo pasiūlymų, o jei yra – per mažas atlyginimas“ (2 informantas)
	Darbo įgūdžių stoka	„...prarasti darbo įgūdžiai...“ (3 informantas); „prarasti darbo įgūdžiai arba jų nebuvimas“ (12 informantas)
	Asmeninės ilgalaikių bedarbių savybės	„Pačių bedarbių asmeninės savybės“ (5, 8 informantai)
	Motyvacija	„... taip pat motyvacijos didinimas“ (6 informantas); „...pačių bedarbių nenoras dirbti“ (7, 9, 10, 11 informantai)
Netiesioginiai veiksniai, įtakoiantys ilgalaikių bedarbių lūkesčių nepatenkinimą	Susisiekimo problemos	„... nes dauguma ilgalaikių bedarbių neturi galimybių iš kaimų vykti į miestą dirbti, nėra kuo važinėti...“ (4 informantas)
	Iššęstinių studijų bei darbo nesuderinimas	„...mokslai iššęstine forma...“ (4 informantas); „...užimtumas, finansinė padėtis“ (9 informantas);

		„...finansinė padėtis“ (10 informantas)
Kintantys darbo rinkos reikalavimai	Darbdavių reikalavimų padidėjimas laisvai darbo vietai užimti	„Lemia darbdavių reikalavimai laisvai darbo vietai...“ (6 informantas); „Dideli keliami reikalavimai darbo vietai...“ (7 informantas)
	Menkas siūlomas darbo užmokestis	„...taip pat darbdavių, aišku ne visų, nemokėjimas už atliktą darbą“ (11 informantas)
	Darbo, tinkančio vyresnio amžiaus žmonėms pasiūla	„Trūksta darbo, tinkančio vyresnio amžiaus žmonėms“ (13 informantas)

15 lentelėje pateiktas Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų – informantų - požiūris atskleidžia tai, jog ilgalaikių bedarbių ypatumai sąveikauja su priežastimis, kurios lemia ne visada sėkmingą ilgalaikių bedarbių lūkesčių realizavimą darbo paieškos procese. Tuo remiantis galima teigti, kad pagrindinės priežastys, dėl kurių ilgalaikiai bedarbiai neįsidarbina sąveikauja su jų negatyviu požiūriu, pasyvumu, motyvacijos stoka, kitomis asmeninėmis savybėmis.

Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų nuomonės apie priežastis, dėl kurių nevisada galima realizuoti ilgalaikių bedarbių lūkesčius darbo paieškos procese, rodo, jog ilgalaikių bedarbių poreikius patenkinti sudėtinga dėl jų pačių asmeninių savybių, pasyvumo, motyvacijos stokos, požiūrio į darbą ypatumų, darbo įgūdžių stokos, su ilgalaikių bedarbių veikla susijusių problemų, susisiekiama problemų bei kintančių darbo rinkos reikalavimų, kurių ilgalaikiai bedarbiai nesugeba įgyvendinti ir realizuoti.

Nepaisant Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų jų klientų lūkesčių įgyvendinimo vertinimo, dirbant su ilgalaikiais bedarbiais, reikšminga išsiaiškinti pagrindines teikiamas paslaugas, orientuotas būtent į ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimą. Informantų nuomonė apie darbo biržoje teikiamas paslaugas, skirtas ilgalaikiams bedarbiams, iliustruoja 16 lentelė.

16 lentelė

Ilgalaikiams bedarbiams darbo biržose teikiamos paslaugos (N=13)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
	Remiamas įdarbinimas, viešieji darbai	„Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės“ (1, 2, 3, 4, 6, 8, 10, 12, 13 informantai)
		„Remiamas įdarbinimas, viešieji darbai“ (4 informantas)

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės	Finansuojamos darbo biržos priemonės	<i>„Finansuojamos darbo biržos priemonės“ (5 informantas)</i>
	Įdarbinimas subsidijuojant, profesinis mokymas, viešieji darbai	<i>„Įdarbinimas subsidijuojant, profesinis mokymas, viešieji darbai“ (7 informantas)</i>
	Įdarbinimas, profesinis mokymas, verslo rėmimo programos	<i>„Įdarbinimas (subsidijos, įgūdžiai, judumas), profesinis mokymas, verslo rėmimo programos“ (9 informantas)</i>
	Konsultaciniai, informaciniai, motyvaciniai užsiėmimai	<i>„Konsultaciniai, informaciniai, motyvaciniai užsiėmimai, psichologo konsultacija“ (6 informantas)</i>
	Informavimas, konsultavimas, tarpininkavimas įdarbinant	<i>„Informavimas, konsultavimas, tarpininkavimas įdarbinant“ (11 informantas)</i>

16 lentelėje pateiktos Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų nuomonės apie pagrindines ilgalaikiams bedarbiams darbo biržose teikiamas paslaugas leidžia teigti, jog darbo biržose ilgalaikiams bedarbiams yra įgyvendinamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu „Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2009), aktyviomis darbo rinkos politikos priemonės įvardijama:

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

Dauguma apklausos informantų pagrindinėmis ilgalaikiams bedarbiams teikiamomis paslaugomis įvardija aktyvias darbo rinkos politikos priemones, dalis apklausoje dalyvavusių informantų nurodo konkrečius užsiėmimus, darbo biržos teikiamas paslaugas, reikšmingas ilgalaikiams bedarbiams. Gauti apklausos duomenys leidžia konstatuoti, jog ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybės plečiasi būtent dėl įvairių aktyvių darbo rinkos politikos priemonių naudojimo ir įgyvendinimo. Tačiau reikšmingas veiksnys yra būtent šių ilgalaikių bedarbių įtraukimas, motyvacijos didinimas aktyvių darbo rinkos politikos priemonių realizavimo, įgyvendinimo procese. Taigi tyrimo duomenys patvirtina ir mokslinėje literatūroje pateikiamas aplinkybes bei sąlygas ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybių plėtojime.

Tuo remiantis galima teigti, jog ne visada įgyvendinamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra veiksmingas būdas projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą, plėsti profesinės karjeros projektavimo galimybes. Ilgalaikiams bedarbių teikiamų paslaugų veiksmingumo vertinimą iliustruoja 17 lentelė.

17 lentelė

Ilgalaikiams bedarbiams teikiamų paslaugų veiksmingumo vertinimas (N=13)

Kategorija	Patvirtinantys teiginiai
Ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos – veiksmingos	<p>“<i>Taip</i>” (2, 4, 9, 10, 11, 13 informantai); “<i>Daugiau taip negu ne</i>” (3 informantas); “<i>Pakankamai veiksmingos, atsižvelgiant į jų motyvaciją įsidarbinant</i>”(7 informantas); “<i>Daugumai – taip</i>” (8 informantas); “<i>Iš dallies</i>” (12 informantas)</p>
Ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos nėra veiksmingos	<p>“<i>Daugiau ne negu taip</i>” (1 informantas); “<i>Nemanau...</i>”(5 informantas); “<i>Nevisada, priklauso nuo individualaus asmens</i>” (6 informantas)</p>

Apklausoje metu informantų gautus atsakymus galima suskirstyti į dvi kategorijas – į teigiamą informantų ilgalaikiams bedarbiams teikiamų paslaugų vertinimą, kuriame atsiskleidžia šių paslaugų veiksmingumas ir į neigiamą, kuriuo informantai išreiškia abejones dėl ilgalaikiams bedarbiams teikiamų paslaugų veiksmingumo. Dauguma apklausoje informantų nurodo, jog ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos darbo biržose gali būti vertinamos kaip veiksmingos, kai kurie informantai akcentuoja paties asmens, ilgalaikio bedarbio, motyvacijos, noro bei intereso reikšmę šių teikiamų paslaugų veiksmingumui. Apklausoje metu vienas informantas pateikia net statistinius duomenis, kurie atskleidžia būtent ilgalaikiams bedarbiams teikiamų paslaugų veiksmingumą: “*per 2014 metų 9 mėnesius iš 350 įdarbintų bedarbių net 100 asmenų – ilgalaikiai bedarbiai*”(13 informantas). Taigi remiantis apklausoje duomenimis, galima teigti, jog ilgalaikiams bedarbiams darbo biržose teikiamos paslaugos yra pakankamai veiksmingos, skatinančios šių asmenų profesinės karjeros projektavimą.

Apklausoje metu išryškėja ir neigiamas informantų ilgalaikiams bedarbiams teikiamų paslaugų veiksmingumo vertinimas, kuomet teigiama, jog bet kokių ilgalaikiams bedarbiams teikiamų paslaugų veiksmingumas, visų pirma, priklauso, būtent nuo ilgalaikio bedarbio intereso, noro bei motyvacijos. Taigi ilgalaikių bedarbių motyvacija bei aktyvumas darbo paieškos procese neabejotinai sąveikauja su darbo biržose teikiamų paslaugų veiksmingumu, jo nauda pačiam

bedarbiui. 18 lentelėje pateikiamas veiksnių, lemiančių ilgalaikiams bedarbiams teikiamų paslaugų veiksmingumą, pasiskirstymas.

18 lentelė

Veiksniai, lemiantys ilgalaikiams bedarbiams teikiamų paslaugų veiksmingumą (N=13)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Veiksniai, lemiantys ilgalaikiams bedarbiams darbo biržoje teikiamų paslaugų veiksmingumą	Bedarbių gebėjimų, lūkesčių atitikimas	“Kadangi jos atitinka bedarbių lūkesčius ir sugebėjimus” (7 informantas); “Dėl įgyvendinamų programų turinio” (10 informantas)
	Veiksmingai įgyvendinamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės	“Todėl, kad darbdaviai įdarbina, kai darbo birža remia, tai yra finansuoja darbdavius” (2 informantas); “Darbdavys, gaunantis subsidiją, vykdydamas atranką, kelia ne tokius griežtus reikalavimus” (3 informantas); “Finansavimas priimant leidžia ilgalaikiams bedarbiams daugiau skirti laiko apsimokymui naujoje darbo vietoje” (12 informantas)
		“Padeda įsidarbinti, atnaujinti turėtus įgūdžius, persikvalifikuoti ar įgyti kvalifikaciją” (4 informantas)
		“...nes daugelis darbdavių pageidauja rėmimo, o vieni iš remiamų asmenų ir yra ilgalaikiai bedarbiai, taigi pirmumo eile šiūome šiuos asmenis įdarbinti” (6 informantas);
	Glaudi ilgalaikio bedarbio ir darbo biržos specialisto sąveika	“Veiksminga, jei bedarbis ir biržos specialistas sutaria dėl veiksmų, kurie padeda įsidarbinti” (5 informantas); “...tada, kai bedarbis ir jį aptarnaujantis specialistas sutaria dėl veiksmų, padedančių bedarbiui” (11 informantas)
	Darbdavio ir bedarbio santykis	“Darbo biržos paslaugų įdarbinimas 100procentų priklauso nuo darbdavių geranoriškumo” (13 informantas)

Veiksniai, lemiantys ilgalaikiams bedarbiams darbo biržoje teikiamų paslaugų neveiksmingumą	Ilgalaikių bedarbių motyvacijos stoka	<p>“Žmonės nemotyvuoti” (1 informantas);</p> <p>“ Neveiksmingos yra tada, kai žmogus yra nemotyvuotas, tai yra nenori dirbti dėl tam tikrų priežasčių, ypač dėl pašalpų ir nelegalaus darbo” (6 informantas)</p>
	Ilgalaikio bedarbio tikslai, nesąveikaujantys su darbo paieška	<p>“ Nepadedą, jei bedarbis lankosi čia tik dėl pašalpų” (5 informantas);</p> <p>“...tada, kai bedarbis lankosi darbo biržoje dėl socialinių pašalpų” (11 informantas)</p>

18 lentelėje pateiktos Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų nuomonės apie ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos (ne) veiksmingumą leidžia išskirti dvi veiksmų grupes: tai veiksniai, lemiantys ilgalaikiams bedarbiams teikiamų paslaugų veiksmingumą ir veiksniai, lemiantys šių teikiamų paslaugų ilgalaikiams bedarbiams neveiksmingumą. Taigi informantai nurodo, jog dažniausiai ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos yra veiksmingos dėl:

- Šių programų ir bedarbių gebėjimų, lūkesčių atitikimo;
- Įgyvendinamų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių;
- Kryptingos ilgalaikio bedarbio ir darbo biržos specialisto sąveikos;
- Statistinio ilgalaikių bedarbių skaičiaus mažėjimo;
- Darbdavio ir bedarbio santykio.

Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų apklausos metu taip pat akcentuojamos priežastys, lemiančios ir ilgalaikiams bedarbiams teikiamų paslaugų neveiksmingumą. Taigi Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriuje ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos yra neveiksmingos, informantų nuomone, tuomet, kai:

- Bedarbiai stokoja motyvacijos;
- Bedarbių tikslai nėra susiję su darbo paieška.

Apibendrinant informantų atsakymus, galima teigti, jog ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos būtų kur kas veiksmingesnės, jei paslaugos atitiktų ilgalaikių bedarbių lūkesčius bei gebėjimus, būtų įgyvendinamos kaip įmanoma įvairesnės aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, daugiau dėmesio būtų skiriama ilgalaikio bedarbio, darbo biržos specialisto ir darbdavio sąveikai,

santykiui palaikyti bei plėtoti. Pagrindinės priežastys, kurios lemia ilgalaikiams bedarbiams teikiamų paslaugų neveiksmingumą, yra ilgalaikių bedarbių motyvacijos stoka bei pašaliniai ilgalaikių bedarbių tikslai, dažnai nesąveikaujantys su pagrindiniu tikslu – darbo paieška. Taigi būtent ilgalaikių bedarbių motyvacijos didinimas bei darbo paieškos, kaip pagrindinio tikslo, akcentavimas turi būti reikšmingas ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo uždaviny.

Kitu apklausos klausimu informantų buvo prašoma pateikti veiksmingiausias darbo biržoje įgyvendinamas programas ilgalaikiams bedarbiams. Informantų nuomonę šiuo klausimu iliustruoja 19 lentelė.

19 lentelė

Darbo biržoje ilgalaikiams bedarbiams įgyvendinamos programos (N=13)

Kategorija	Patvirtinantys teiginiai
<p>Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės</p>	<p>“Beveik visose ADRPP”(1, 11 informantas);</p> <p>“Įdarbinimas subsidijuojant, naujų darbo vietų steigimas pagal VUI projektus, darbo įgūdžių įgyjimas, rėmimas” (2 informantas)</p> <p>“Įdarbinimas subsidijuojant, priemonėje – darbdavys gauna subsidiją” (3 informantas);</p> <p>“Įdarbinimas per ADRPP: gaunant subsidiją, darbdavys labiau suinteresuotas imti ir įdarbinti ilgalaikį bedarbį” (4 informantas);</p> <p>“Dalyvavimas ADRPP” (5 informantas);</p> <p>Įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, darbo rotacija ir subsidija individualiai veiklai pagal verslo liudijimą” (6 informantas);</p> <p>“Viešieji darbai...” (7, 13 informantai);</p> <p>“Įdarbinimas subsidijuojant (įdarbinama į pastovų darbą) (8 informantas);</p> <p>“Darbo vietų steigimas, įdarbinimas subsidijuojant” (9, 10, 11, 13 informantas).</p>

19 lentelėje pateikti informantų duomenys leidžia teigti, kad dauguma aktyvių darbo rinkos politikos priemonių yra orientuotos būtent į ilgalaikės bedarbystės mažinimą, su ilgalaikiais bedarbiais susijusių problemų sprendimą. Dauguma informantų nurodo, jog visose aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse yra skiriama pakankamai dėmesio ilgalaikiams bedarbiams. Kai kurie informantai akcentuoja, kad reikšminga programa, kuria siekiama spręsti ilgalaikės bedarbystės problemą, yra naujų darbo vietų steigimas pagal Vietinės užimtumo iniciatyvos projektus. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų tikslas – steigti naujas darbo vietas atskirose savivaldybių (seniūnijų) teritorijose bedarbiams neterminuotai įdarbinti, telkiant vietos bendruomenės ir socialinių partnerių pastangas didinti gyventojų užimtumą bei vystyti vietos socialinę ekonominę infrastruktūrą. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimą reglamentuoja LR Užimtumo rėmimo įstatymas (2006)

ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymu Nr. A1-499 patvirtintas „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas“. Apklausoje metu akcentuojama, kad ilgalaikiams bedarbiams yra labai svarbūs viešieji darbai, nes tokiu būdu *“žmogus bent laikinai įsileija į darbo procesą, nes dauguma nekvalifikuotų ilgalaikių bedarbių nebesugeba išlaikyti pastovaus darbo”* (7 informantas).

Apibendrinant veiksmingiausias ilgalaikiams bedarbiams įgyvendinamas programas, galima teigti, jog daugiausiai dėmesio ilgalaikės bedarbystės problemai spręsti yra skiriama visose aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, kai kurie informantai – akcentuoja konkrečias aktyvios darbo rinkos politikos priemones, o kai kurie nurodo visas aktyvios darbo rinkos politikos priemones, neišskiriant nei vienos konkrečiai.

Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų apklausoje metu informantai išskyrė pagrindines problemas, su kuriomis informantai susiduria sprendžiant ilgalaikės bedarbystės problemą. Išryškėja tendencija, kad ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimą apsunkina šie veiksniai: ilgalaikių bedarbių motyvacijos stoka (1,2,3,5,6,7,8,10,11 informantai), nepastikėjimas savimi bei savo jėgomis (2 informantas), negatyvus darbdavių požiūris (3,13 informantai), prarasti darbo įgūdžiai (9 informantas) bei susisiekimo problemos (4 informantas). Tuo remiantis galima teigti, kad Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų išskirtos problemos, su kuriomis jie susiduria dirbdami su ilgalaikiais bedarbiais, sąveikauja su ilgalaikių bedarbių, kaip tam tikros bedarbių grupės, ypatumais, savitumu bei priežastimis, kurios lemia ilgalaikių bedarbių poreikių ir lūkesčių nepatenkinimą darbo paieškos procese. Taigi šių priežasčių pašalinimas yra reikšmingas veiksnys, siekiant tikslingai projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą, sudaryti palankesnes sąlygas kryptingesniam šio proceso įgyvendinimui kaip ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimui.

Kitu apklausoje klausimu buvo prašoma informantų nurodyti, kaip Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistai sprendžia su ilgalaikiais bedarbiais, jų profesinės karjeros projektavimu susijusias problemas. Informantų nuomonės šiuo klausimu iliustruoja 20 lentelė.

20 lentelė

Problemų, susijusių su ilgalaikiais bedarbiais, sprendimo būdai (N=13)

Kategorija	Patvirtinantys teiginiai
Motyvaciniai – konsultaciniai užsiėmimai	<i>“ Motyvaciniai, konsultaciniai užsiėmimai “ (1, 6, 8, 10 informantai); “Motyvaciniai užsiėmimai, teikiama psichologinė pagalba” (2, 7, 12 informantai);</i>
Konsultavimas grupėse	<i>“ Konsultavimas grupėse... ” (3 informantas)</i>

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės	“... ADRPP...” (3 informantas)
Psichologo pagalba	“...psichologo konsultacijos” (3,8, 9 informantai)
Įdarbinimas subsidijuojant	“ Ieškoma darbdavių arčiau gyvenamos veitos, suteikiama įdarbinant subsidija” (4 informantas)
Darbdavio ir bedarbio sąveikos skatinimas	“ teikiama informacija, rengiame susitikimus su darbdaviais” (5, 11 informantai); “susitikimas su darbdaviais prie apskrito stalo” (9 informantas); “organizuojami susitikimai su darbdaviais” (13 informantas)
Nuobaudos už nenorą grįžti į darbo rinką	“ taikome už nenorą grįžti į darbo rinką sankcijas, motyvuojame įvairiomis priemonėmis” (7 informantai)
Persikvalifikavimas	“ motyvuojame kelti kvalifikaciją arba persikvalifikuoti...” (10 informantas)
Profesinis mokymas	“...profesinis mokymas” (12 informantas)

20 lentelėje pateikti apklausos duomenys leidžia teigti, kad Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistai, siekdami kaip įmanoma efektyviau išspręsti problemas, susijusias su ilgalaikiais bedarbiais, organizuoja motyvacinius – konsultacinius užsiėmimus, ilgalaikius bedarbius konsultuoja grupėse, įgyvendina aktyvios darbo rinkos politikos priemones, organizuoja psichologo pagalbą, įdarbina subsidijuojant, skatina glaudesnę darbdavio ir bedarbio sąveiką, diegia nuobaudų už nenorą grįžti į darbo rinką sistemą, organizuoja persikvalifikavimą ir profesinį mokymą.

Apklausos rezultatai leidžia teigti, kad Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistai organizuoja ilgalaikių bedarbių motyvaciją skatinančius užsiėmimus, daug dėmesio skiria darbdavių ir ilgalaikių bedarbių santykiams užmezgimui ir plėtojimui. Įvertinant ilgalaikės bedarbystės problemą, galima išskirti ir profesinio mokymo, persikvalifikavimo reikšmę ilgalaikių bedarbių prarastų darbo įgūdžių atnaujimui. Kai kurie informantai akcentuoja aktyvias darbo rinkos politikos priemones kaip reikšmingą būdą spręsti ilgalaikių bedarbių problemas. Vienas apklausos informantų akcentuoja, jog ilgalaikius bedarbius labai svarbu skatinti dalyvauti darbo biržos inicijuojamuose užsiėmuose: *“intensyviai dirbame su šia tiksline asmenų grupe: dažniau kviečiame atvykti į darbo biržą, siunčiame dalyvauti motyvaciniuose – konsultaciniuose užsiėmimuose...”*(6 informantas). Apklausos metu išryškėja, kad skatinant darbdavio ir bedarbio sąveiką, siekiama veiksmingiau spręsti ilgalaikiams bedarbiams būdingas problemas, susijusias su šių asmenų nepasitikėjimu savimi, motyvacijos stoka, pasyvumu, neigiamu požiūriu į save ir aplinką.

Informantų pateikti ilgalaikių bedarbių problemų sprendimai gali būti vertinami kaip reikšmingos priemonės, kuriomis siekiama projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą, tačiau šiame kontekste labai svarbu ir tai, jog ne visada pasirinkti problemų sprendimai būna efektyvūs ir tiesiogiai pašalina ilgalaikiams bedarbiams reikšmingas problemas. Apklausos metu pateiktas informantų problemų, susijusių su ilgalaikėje bedarbyste, sprendimo efektyvumo vertinimas leidžia

teigti, kad problemos, susijusios su ilgalaikė bedarbyste vis dėlto yra sprendžiamos pakankamai pasyviai, stokojama dėmesio šiai problemai, reikšmingiems šios problemos sprendimams. Kai kurie informantai akcentuoja, jog problemų, susijusių su ilgalaikė bedarbyste, sprendimų negalima vertinti kaip itin efektyvių, veiksmingų, nes reali ilgalaikės bedarbytės situacija atskleidžia šios problemos sprendimo trūkumus, kurių pašalinimas labai dažnai priklauso nuo daugelio veiksnių. Taip pat apklausos metu išryškėja ir tai, jog ilgalaikės bedarbytės problemos sprendimas negali būti suvokiamas kaip vien tik darbo biržos veiklos uždavinys, kurio įgyvendinimui itin svarbi daugelio veiksnių sąveika bei bendradarbiavimas.

Kitu apklausos klausimu informantų buvo prašoma išskirti veiksnius, kurie įgalintų sėkmingiau projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą. Informantų nuomonę šiuo aspektu iliustruoja 21 lentelė.

21 lentelė

Veiksniai, įgalinantys siekti sėkmingesnio ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo (N=13)

Kategorija	Patvirtinantys teiginiai
Ilgalaikių bedarbių noras dirbti	„Noras dirbti“ (1 informantas); „Manau, paskatintų atsiradęs noras dirbti“ (6 informantas); „Mažesnis bedarbių abejingumas“ (7 informantas); „Pačių ilgalaikių bedarbių motyvacija“ (10 informantas)
Profesinis ugdymas	„Profesinis ugdymas“ (2 informantas)
Socialinių išmokų mokėjimo sistemos tobulinimas	„Socialinių pašalpų mažinimas“ (3, 12 informantai); „Socialinių išmokų mažinimas verstų aktyviau ieškoti darbo“ (4 informantas); „Pakeista socialinių pašalpų mokėjimo tvarka“ (10 informantas)
Nelegalaus darbo kontrolė	„Nelegalaus darbo kontrolė“ (3 informantas); „Nelegalaus darbo nebuvimas“ (12 informantas)
Tikslingos informacijos sklaida	„Informacijos apie verslo steigimą, profesijų įsigijimą, pateikimas“ (5 informantas); „Daugiau suteikiant informacijos apie profesijos įsigijimo naudą, dirbant su psichologu“ (11 informantas)
Susisiekimo problemų pašalinimas	„Pirmiausia, turi būti susisiekimas su kaimo vietovėmis, nes žmonės neturi su kuo atvažiuoti į darbą“ (8 informantas)
Darbo biržos veiklos sistemos tobulinimas	„Lankstesnė sistema“ (7 informantas); „Darbo rinkos pokyčių analizės susijusios su paklausių ir nepaklausių profesijų apmokymu ir įdiegimu rinkoje“ (9 informantas)
Laisvų darbo vietų sukūrimas, atsižvelgiant į bedarbių interesus	„Daugiau reikia sukurti darbo vietų nepilnai darbo dienai“ (13 informantas)

Apklausos metu informantai nurodė, kad sėkmingiau projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą įgalintų šie veiksniai: pačių ilgalaikių bedarbių noras dirbti bei motyvacija įsidarbinimui, profesinis ugdymas, tikslingos informacijos sklaida, susisiekimo problemų pašalinimas, darbo biržos veiklos sistemos tobulinimas, socialinių išmokų mokėjimo sistemos

tobulinimas, nelegalaus darbo kontrolė, laisvų darbo vietų sukūrimas, atsižvelgiant į ilgalaikių bedarbių poreikius, interesus bei lūkesčius. Informantų pateikti ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros veiksmingesnio projektavimo veiksniai atskleidžia vėl gi ilgalaikiams bedarbiams reikšmingas problemas, kaip nenorą dirbti, motyvacijos stoka, neatsakingą naudojimąsi gaunamomis socialinėmis išmokomis, nenorą atnaujinti profesines žinias bei įgūdžius bei tokiu būdu siekti grįžimo į darbo rinką. Reikšmingais veiksniais, leidžiančiais sėkmingiau projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą, informantai nurodo ir darbo biržos veiklos tobulinimą, keičiant pačią įdarbinimo sistemą bei būtinybę mažinti socialines išmokas bei įvertinti šių išmokų mokėjimo sistemos trūkumus. Apklaustos metu informantai akcentuoja tikslingos ilgalaikiams bedarbiams informacijos reikšmę apie jų galimybę pradėti verslą, įgyti naują profesiją ar atnaujinti profesinius įgūdžius. Siekiant sėkmingo ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo, pasak informantų, svarbu steigti tokias darbo vietas, kuriose būtų galima atsižvelgti į ilgalaikių bedarbių lūkesčius bei poreikius.

Taigi apibendrinant galima konstatuoti, jog didesnis dėmesys šiems informantų išskirtiems veiksniais, sudarytų kur kas palankesnes sąlygas sėkmingesniai ir veiksmingesniai ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimui kaip pagrindiniui ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimui. Nesėkmingo ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo priežastis iliustruoja 22 lentelė.

22 lentelė

Nesėkmingo ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo priežastys (N=13)

Kategorija	Patvirtinantys teiginiai
Ilgalaikių bedarbių motyvacijos stoka	„Dėl nenoro dirbti“ (1, 10 informantai); „Dėl bedarbių netinkamos motyvacijos“ (2 informantas); „Nenori tobulėti, keisti profesijos“ (5, 11 informantai); „Dėl jų nenoro dirbti“ (6, 9 informantai)
Profesinio mokymo problemos	„Po profesinio mokymo – įdarbinimo“ (3 informantas)
Susisiekimo problemos	„Dėl transporto: į/iš darbo nebuvimas, gyvenant atokiose vietovėse nuo miesto“ (4 informantas); „Gyvenamoji vieta“ (8 informantas); „Daug kaime gyvenančių dirba pas ūkininkus, nes jiems taip patogiau, nereikia ieškoti transporto nuvykimui į darbą“ (13 informantas)
Ilgalaikių bedarbių gyvenimo ypatumai	„Dėl žalingų įpročių“ (6, 8, 9 informantai); „Dėl jų nepastovumo, neapsisprendimo“ (7 informantas); „Asmeninės jų savybės, įsipareigojimai šeimai (augina vaikus, slaugo tėvus)“ (8 informantas); „Amžius, finansinė padėtis, užimtumas“ (9 informantas)
Darbo vietų trūkumas	„Dėl darbo vietų nepatrauklumo“ (7 informantas)
Darbdavių negatyvus požiūris	„Darbdaviai nenori tokių darbuotojų, nori tokių, kurie yra pasiruošę dirbti“ (12 informantas)

24 lentelėje pateiktos apklausos informantų nuomonės leidžia teigti, kad pagrindinėmis nesėkmingo ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo priežastimis yra ilgalaikių bedarbių motyvacijos stoka, profesinio mokymo problemos, susisiekiama problemos, tam tikri ilgalaikių bedarbių gyvenimo ypatumai, darbo vietų, atitinkančių būtent ilgalaikių bedarbių poreikius ir galimybes, steigimas ir skaičius bei negatyvus darbdavių požiūris į šią bedarbių grupę.

Galima teigti, kad ilgalaikės bedarbystės priežastys sąveikauja su ilgalaikių bedarbių ypatumais, ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo nesėkmės priežastimis bei veiksniais, leidžiančiais siekti veiksmingo ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo. Galima teigti, jog visų šių aspektų analizėje atsiskleidžia pagrindinės problemos bei veiksniai, neleidžiantys tikslingai projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros – tai žema ilgalaikių bedarbių motyvacija, nenoras dirbti, pasyvus dalyvavimas aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, negatyvus darbdavių požiūris į šią bedarbių grupę bei kita.

Apklausos metu taip pat išryškėja ir tai, kad siekiant projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą, susiduriama su tam tikrais šių asmenų gyvenimo ypatumais, kuriuose ryškėja žalingi įpročiai, užimtumas, nepastovumas, pasyvumas.

Taigi galima teigti, jog daugelyje klausimų išryškėję veiksniai bei priežastys tiesiogiai lemia ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimą, sąlygoja šio proceso įgyvendinimo ypatumus bei atskleidžia ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo problematiką, kurios analizei reikšmingi Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų pasiūlymai ilgalaikiams bedarbiams teikiamų paslaugų bei programų tobulinimo aspektu, kuriuos atspindi 23 lentelė.

23 lentelė

Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų pasiūlymai ilgalaikiams bedarbiams teikiamų paslaugų bei įgyvendinamų programų tobulinimui (N=13)

Kategorija	Patvirtinantys teiginiai
Darbo biržos teikiamų paslaugų ir socialinių išmokų gavimo sąsajos	<i>„ Nepririšti socialinės išmokos gavimo su darbo biržos teikiamomis paslaugomis“ (4 informantas)</i>
Ilgalaikių bedarbių iniciatyva ir motyvacija	<i>„Paslaugų pakanka, tik trūksta pačių bedarbių iniciatyvos ir noro“ (5 informantas); „... keisti nieko nereikia, reikia tik pačio bedarbio noro pasinaudoti šiomis paslaugomis“ (11 informantas)</i>
Socialinių išmokų mokėjimo tvarkos pokyčiai	<i>„ Siūlyčiau keisti ne darbo biržos teikiamas paslaugas, o socialinių pašalpų mokėjimo tvarką“ (6 informantas); „Socialinių pašalpų mokėjimo tvarką“ (10 informantas)</i>

Didesnis laisvų darbo vietų skaičius	<i>„ Siūlyčiau steigti subsidijuojamų darbo vietų mažiau, bet finansuoti labiau stabilesnes darbo vietas ir rimtesnius kandidatus ir darbdavius“ (7 informantas)</i>
Pokyčiai profesinio mokymo srityje	<i>„ Keisti profesinio mokymo sąlygas ir prioritetus“ (7 informantas)</i>
Darbo laiko ir darbo krūvių mažinimas	<i>„ Darbo laiko ir darbo krūvių mažinimas“ (9 informantas)</i>
Didesnis finansavimas	<i>„Ilgalaikis finansavimas, pritaikant adaptacinį periodą“ (9 informantas)</i>
Darbdavių suinteresuotumas	<i>„ Darbo biržoje priemonių užtenka, tačiau ne visada sudomina darbdavius, nes įdarbinti su paslaugų kvitais – pelningiau...“ (13 informantas)</i>

Apklausoje metu išryškėja tai, kad daugelis informantų darbo biržose ilgalaikiams bedarbiams teikiamas paslaugas ir įgyvendinamas programas vertina kaip veiksmingas ir efektyvias. Akcentuojama viena pagrindinių ilgalaikės bedarbystės masto mažėjimo priežasčių – tai ilgalaikių bedarbių motyvacijos stoka ir tik vėliau iškyla kitos su ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimu susijusios problemos, sąveikaujančios su tam tikrų sričių tobulinimu. Tai socialinių išmokų mokėjimo tvarkos tobulinimas, steigiamų darbo vietų kontrolė, siekiant kaip įmanoma patenkinti ilgalaikių bedarbių poreikius bei lūkesčius, darbdavių subjektyvumas, profesinio mokymo, kvalifikacijos kėlimo tobulinimas.

Remiantis šiais informantų pateiktais pasiūlymais, galima teigti, kad Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų išskirtų probleminių sričių pašalinimas sudarytų kur kas palankesnes galimybes ilgalaikiams bedarbiams grįžti į darbo rinką, aktyviai joje dalyvauti bei tokiu būdu sėkmingiau projektuoti savo profesinę karjerą.

Apibendrinant Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų apklausoje žodžiu duomenis, galima konstatuoti, kad:

- Radviliškio savivaldybėje ilgalaikiams bedarbiams yra įgyvendinamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės. Dažniausiai ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos yra veiksmingos dėl: šių programų ir bedarbių gebėjimų, lūkesčių atitikimo; įgyvendinamų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių; kryptingos ilgalaikio bedarbio ir darbo biržos specialisto sąveikos; statistinio ilgalaikių bedarbių skaičiaus mažėjimo; darbdavio ir bedarbio santykio. Darbo biržose ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos yra neveiksmingos dėl bedarbių motyvacijos stokos bei bedarbių nesuinteresuotumo įsidarbinti.
- Ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimą apsunkina šie veiksniai: ilgalaikių bedarbių motyvacijos stoka, nepastikėjimas savimi bei savo profesiniais gebėjimais, negatyvus darbdavių požiūris, prarasti darbo įgūdžiai bei susisiekiama problema.

- Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistai, siekdami kaip įmanoma efektyviau išspręsti problemas, susijusias su ilgalaikiais bedarbiais, organizuoja motyvacinius – konsultacinius užsiėmimus, ilgalaikius bedarbius konsultuoja grupėse, įgyvendina aktyvios darbo rinkos politikos priemones, organizuoja psichologo pagalbą, įdarbina subsidijuojant, skatina glaudesnę darbdavio ir bedarbio sąveiką, diegia nuobaudų už nenorą grįžti į darbo rinką sistemą, organizuoja persikvalifikavimą ir profesinį mokymą.

IŠVADOS

1. Ilgalaikė bedarbystė yra viena reikšmingiausių ir jautriausių šiandienos ekonominių ir socialinių problemų, būdingų ne tik Lietuvai, tačiau ir daugeliui Europos Sąjungos šalių. Ilgalaikė bedarbystė sąlygoja daugelį kitų problemų – socialinę apatiją, nepasitikėjimą socialine aplinka bei pačiu savimi, įvairaus pobūdžio priklausomybes. Akcentuojamos ilgalaikės bedarbystės pasekmės: socialinės komunikacijos ribotumas, konfliktai bei stresas šeimoje, darbo įgūdžių praradimas, psichologinės bei fizinės savijautos pablogėjimas. Didelis ilgalaikių bedarbių skaičius Lietuvoje lemia tai, jog ilgalaikės bedarbystės problema turi būti sprendžiama, ieškant ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybių bei plėtojant jas.
2. Profesinės karjeros projektavimas yra sisteminis procesas, kuris suteikia asmeniui galimybę realizuoti jų mokymosi, įdarbinimo ir laisvalaikio potencialą, plėtojant savimonę ir gebėjimą priimti sprendimus. Profesinės karjeros projektavimas yra sąlyga, leidžianti patenkinti ne tik darbo rinkos diktuojamus reikalavimus, bet ir siekti asmeninio gerbūvio: materialinės gerovės, geresnės psichologinės savijautos, atsparumo, profesinės motyvacijos ir kt. Tačiau ne visada profesinės karjeros projektavimo galimybės yra pakankamai išplėtojamoms bei realizuojamos, dažnai šiame procese susiduriama su tam tikromis problemomis, kurios reikalauja veiksmingų šių problemų sprendimų bei jų paieškos.
3. Tyrimo rezultatai atskleidė ilgalaikės bedarbystės mažėjimo Lietuvoje ir Radviliškio savivaldybėje tendencijas bei priežastis. Dažniausiai ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos yra veiksmingos dėl: įgyvendinamų programų pobūdžio, atitikties bedarbių poreikiams, gebėjimams, lūkesčiams, kryptingos ilgalaikio bedarbio ir darbo biržos specialisto sąveikos, darbdavio ir bedarbio santykio. Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų interviu apklausa išryškino ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimą apsunkinančius veiksnius: ilgalaikių bedarbių motyvacijos stoka, nepasitikėjimas savimi bei savo gebėjimais, negatyvus darbdavių požiūris, prarasti darbo įgūdžiai bei susisiektimo problemos. Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistai, siekdami kaip įmanoma efektyviau spręsti ilgalaikių bedarbių problemas, organizuoja motyvacinius – konsultacinius užsiėmimus, ilgalaikius bedarbius konsultuoja grupėse, įgyvendina aktyvios darbo rinkos politikos priemones, organizuoja psichologo pagalbą, įdarbina subsidijuojant, skatina glaudesnę darbdavio ir bedarbio sąveiką, diegia nuobaudų už nenorą grįžti į darbo rinkos sistemą, organizuoja persikvalifikavimą ir profesinį mokymą. Veiksmingesniam ilgalaikių

bedarbių profesinės karjeros projektavimui įtakos turi pačių ilgalaikių bedarbių noras dirbti bei motyvacija įsidarbinimui, šios bedarbių grupės profesinis ugdymas, tikslingos informacijos sklaida, susisiekimo problemų pašalinimas, darbo biržos veiklos sistemos tobulinimas, socialinių išmokų mokėjimo sistemos tobulinimas ir kt.

4. Tyrimo rezultatai patvirtino magistro darbo hipotezę.

REKOMENDACIJOS

Siekiant sumažinti ilgalaikės bedarbystės mastą tiek šalies, tiek regioniniu lygmeniu, reikšminga skirti pakankamai dėmesio ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimui, plėtojant ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybes šiomis kryptimis:

- Skatinti ilgalaikius bedarbius aktyviai dalyvauti motyvaciniuose užsiėmimuose, didinant jų motyvaciją įsidarbinimui, naujų žinių bei įgūdžių įgyjimui bei atnaujinimui.
- Pateikti ilgalaikiams bedarbiams svarbią informaciją apie naujas įsidarbinimo galimybes, žinių bei įgūdžių atnaujinimo reikšmę bei galimybes.
- Skatinti ilgalaikių bedarbių dalyvavimą psichologiniuose užsiėmimuose, siekiant suteikti reikalingą pagalbą menką savivertę turintiems asmenims, norintiems grįžti į darbo rinką ir aktyviai joje dalyvauti.
- Skirti daugiau dėmesio ilgalaikių bedarbių profesiniam mokymui, ugdymui, remiantis prielaida, kad labai dažnai ilgalaikiai bedarbiai turi pakankamai pasenusias profesines žinias bei įgūdžius, neleidžiančius sėkmingai integruotis į nuolat kintančią darbo rinką;
- Nuolat informuoti ilgalaikius bedarbius apie darbo rinkoje vykstančius pokyčius, paklausias specialybes, profesijas, siekiant plėtoti jų įgytas žinias bei įgūdžius grįžimui į darbo rinką bei aktyviam dalyvavimui joje.
- Siekiant ilgalaikių bedarbių piktnaudžiavimo gaunama socialine parama, ilgalaikę bedarbystę mažinti kaip įmanoma daugiau atsiejant ilgalaikę bedarbystę nuo materialinės socialinės paramos, o skatinant ilgalaikius bedarbius grįžti į darbo rinką.
- Kontroliuoti ilgalaikių bedarbių nelegalų darbą, veiklą, mažinant socialinę paramą, susijusią su įgytu ilgalaikio bedarbio statusu.
- Sprendžiant ilgalaikės bedarbystės problemą, siūloma vadovautis būtent tam tikram šalies regionui reikšmingomis problemomis bei tam tikro regiono poreikiais.
- Ilgalaikės bedarbystės problema turi būti sprendžiama kompleksiskai, naudojant įvairaus pobūdžio bei poveikio priemones, tokiu būdu didinant šios problemos sprendimo veiksmingumą.

LITERATŪRA

1. Adamonienė R. (2006). Karjeros projektavimas ir valdymas. Kaunas: Judex.
2. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas (2007). [Žiūrėta 2014-10-19]. Prieiga per internetą: <
<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/UserDispForm.aspx?ID=2836>>
3. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas (2009). [Žiūrėta 2014-10-19]. Prieiga per internetą: <
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=350927>
4. Albrektaitė D. (2007). Sisteminio karjeros valdymo modelio taikymas projektuojant kaimo plėtros administratorių karjerą. Vadybos mokslas ir studijos kaimo verslų ir jų infrastruktūros Lietuvos žemės ūkio universitetas. Nr. 4(11), p. 5-9.
5. Ališauskienė R., Žilinskienė L. (2001). Jaunimas ir visuomenė. Vilnius.
6. Andriušaitienė D. (2007). Depresinių šalies region darbo rinkos plėtra. Daktaro disertacija. Vilniaus Gedimino Technikos universitetas. Vilnius: Technika.
7. Ansde Vos Segers J. (2013). Self-directed career attitude and retirement in tentios, career development international. Nr.18 (2), p.155–172.
8. Anticipating skill needs of the labour force and equipping people for new jobs. (2010). [Žiūrėta 2014-11-19]. Prieiga per internetą: <
file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/Anticipation%20_skills_needs_PES_EN.pdf>
9. Augienė D. (2009). Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
10. Augustinaitis A. (2001). Informacijos visuomenės profesionalumo kriterijai. [Žiūrėta 2014-10-07]. Prieiga per internetą: < <http://www.leidykla.vu.lt/inetleid/inf-mok/16/str3.html>>
11. Baleišienė E. (2010). Karjeros konsultantų kvalifikacijos atitikimas klientų poreikiams ir lūkesčiams. Magistro darbas. Kaunas: VDU.
12. Bedarbių situacijos apžvalga 2008-2014 metais (2014). [Žiūrėta 2014-10-11]. Prieiga per internetą: < <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/situacija.aspx>>
13. Bedarbiams teikiamų paslaugų vertinimas (2014). [Žiūrėta 2014-10-17]. Prieiga per internetą: <
<http://www.ldb.lt/TDB/Siauliai/DarboRinka/Documents/Apklausos/Paslaugu%20vertinimo%20apklausa%202014.pdf>>
14. Beržinskienė D. (2005). Vadyba. Kaunas: Technologija.

15. Beržinskienė D. (2010). Ilgalaikio nedarbo dinamika ekonominio nuosmukio sąlygomis. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. Nr. 1(17), p. 15-24.
16. Bown-Wilson D., Parry E. (2013). Career progression in older managers, *employee relations*. Nr. 3(35), p. 309-321.
17. Brown B., Lent S., Robert W. (2005). *Career development and counselling. Putting theory and research to work*. John Wiley and Sons.
18. Buckaitė I. (2006). Ilgalaikio nedarbo problema aktuali visai Europai. *Darbo biržos naujienos*, Nr. 4, p. 13.
19. Cascio W.F. (2006). *Managing human resources: productivity, quality of work life, profits*. McGraw-Hill: Irwin.
20. Dailidienė E., Navickienė L. (2006). Profesinio konsultavimo paslaugų gerinimas: problemos ir jų sprendimo būdai. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr. 11, p.78-84.
21. Damidavičius M. (2001). Darbo jėgos tyrimų ir Lietuvos darbo biržos duomenų lyginamoji analizė. *Lietuvos statistikos darbai*, p. 26–34
22. Danilevičius E. (2008). Karjeros projektavimo ir karjeros planavimo ugdymo edukologinės prielaidos. *Pedagogika*. Nr. 92, p. 110-115.
23. Daukantienė N. (2006). Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai. *Filosofija. Sociologija*. Nr. 4, p.46-54.
24. Friedlander F., Greenberg S. (2010). Effect of job attitudes, training and organization climate on performance of the hard-core unemployed. *Journal of applied psychology*. Nr. 55(4), p. 287-295.
25. Gečienė I., Buzaitytė-Kašalynienė J. (2007). Socialiai pažeidžiamo jaunimo integracijos į darbo rinką prielaidos Lietuvoje. Vilnius.
26. Giddens A. (2005). *Sociologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
27. Greenhaus J.H. (2002). The relation between work–family balance and quality of life. [Žiūrėta 2014-10-02]. Prieiga per internetą: < <http://www.polyu.edu.hk/mm/jason/doc/Greenhaus-Collins-Shaw%202003%20JVB.pdf>>
28. Grakauskas Ž., Rosinaitė V., Antanaitytė N., Valickas A. (2008). *Karjeros planavimo vadovas studentui*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
29. Gruževskis B. (2002). *Žmogaus socialinė raida. Užimtumas*. Vilnius: Justitia.
30. Gruževskis B. (2003). Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr 6, p. 51-63.

31. Gruževskis B., Zabarauskaitė R., Martinaitis Ž., Pocius A., Biveinytė S. (2007). Sėkmingos karjeros darbo rinkoje veiksniai. Aktualūs socialinės politikos klausimai. Nr. 8, p. 126-134.
32. Gumuliauskienė A., Augienė D., Macaitienė R. (2002). Karjera šiandien ir rytoj. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
33. Higgins O. (2001). The characteristics of youth unemployment. Geneva: International labour office.
34. Ilgalaikių bedarbių integracija į darbo rinką (2014). Lietuvos darbo biržos pilotinis tyrimas. [Žiūrėta: 2014-10-24]. Prieiga per internetą: <
<http://www.ldb.lt/TDB/Siauliai/Apie/Documents/Siauliu%20TDB%202013%20m%20Ataskaita.pdf>>.
35. Individualaus įdarbinimo plano rengimo metodika (2006). [Žiūrėta 2014 -08-12]. Prieiga per internetą: <
<http://www.ldb.lt/TDB/Vilnius/Paslaugos/Documents/metodika1.pdf>>
36. Inglar T. (2003). Mokymasis ir konsultavimas. Kaunas: VDU leidykla.
37. Jėčiuvienė M. (2004). Skurdo ribos ir ištakos. Socialinės grupės: nepritekliaus žymės. Straipsnių rinkinys. Socialinių tyrimų institutas. Lietuvos sociologų draugija, p. 26-33.
38. Juodaitytė A. (2002). Socializacija ir ugdymas vaikystėje. Vilnius: Petro Ofsetas.
39. Kardelis K. (2002). Mokslinių tyrimų metodai ir metodologija. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
40. Karjeros projektavimo vadovas (2005). Kaunas: VDU leidykla.
41. Kučinskienė R. (2003). Ugdymo karjerai metodologija. Klaipėda: Klaipėdos Universiteto leidykla.
42. Laužackas R., Danilevičius E., Gurskienė O. (2004). Profesinio rengimo reforma Lietuvoje. Parametrai ir rezultatai. Kaunas: VDU.
43. Laužackas R. (2005). Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas. Kaunas: VDU leidykla.
44. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas (2006). [Žiūrėta 2014-09-10]. Prieiga per internetą:<
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=279173&p_query=&p_tr2>
45. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2009). [Žiūrėta 2014-10-12]. Prieiga per internetą: <
<http://www.socmin.lt/lt/teisine-informacija/teises-aktai/ministro-isakymai.html>>
46. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas “Dėl individualaus įdarbinimo plano patvirtinimo” (2006). [Žiūrėta 2014-09-17]. Prieiga per internetą: <
<http://www.litlex.lt/scripts/sarasas2.dll?SusijeAktai=1&Id=55744&Zd=&Rt=L>>.

47. Lietuvos darbo biržos 2014 metų darbo rinkos prognozė (2014). [Žiūrėta 2014-09-12]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Documents/prognoze_2014.pdf>
48. Lietuvo darbo biržos duomenys (2014). [Žiūrėta 2014-10-03]. Prieiga per internetą:<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos_pdf/2014%20m.%20sausio-rugs%C4%97jo%20ap%C5%BEvalga.pdf>.
49. Lietuvos Darbo biržos bedarbių struktūros pokyčių vertinimas (2014). [Žiūrėta 2014-10-17]. Prieiga per internetą:
<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/rodikliai_men_pabaigoje.aspx>
50. Lietuvos Statistikos Departamentas (2014). Gyventojų užimtumas ir nedarbas. [Žiūrėta: 2014-07-12]. Prieiga per internet: <http://osp.stat.gov.lt/pranesimai_spaudai/?articleId=2550207>
51. Machin S., Manning A. (2005). The causes and consequences of long term unemployment in Europe. Handbooks in Economics. Nr. 3(3), p. 3085-3139.
52. Martinkus B., Beržinskienė D. (2005). Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai. Kaunas: Technologija.
53. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas (2003). [Žiūrėta 2014-09-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.euroguidance.lt/svietimas-ir-orientavimas/teisiniai-dokumentai>>.
54. Orenienė R. (2006). Karjeros projektavimo paradigma socialinės atskirties prevencijai. Daktaro disertacija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
55. Palujanskienė A. (2008). Darbo ir karjeros psichologija. Kaunas: Judex.
56. Petkevičiūtė N. (2006). Karjeros valdymas. Kaunas: VDU leidykla.
57. Petrauskas A. (2005). Nedarbo pasekmės. Darbo biržos naujienos. Nr. 6, p.17-21.
58. Pocius A., Okunevičiūtė – Neverauskienė L. (2003). Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje. Filosofija. Sociologija. Nr.1,p. 43-48.
59. Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo metodika (2008). [Žiūrėta 2014-09-19]. Prieiga per internetą: <<http://uks.lmns.lt/images/Dokumentai/9%20Karjeros%20planavimo%20gebejimu%20ugdymo%20C%20metodika.pdf>>
60. Profesinio konsultavimo metodinės rekomendacijos (2007). [Žiūrėta 2014-09-14]. Prieiga per internetą: < <http://ebooks.vdu.lt/eb/809/profesinio-konsultavimo-metodines-rekomendacijos-profesijos-konsultantams>>
61. Profesijos patarėjų mokymo programa ir metodinė medžiaga (2003). [Žiūrėta 2014-09-14]. Prieiga per internetą: <

file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/8%20profesines%20karjeros%20planavimo%20gebejimu%20ugdymo%20mokymo%20programa.pdf>

62. Pukelis K. (2002). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje. Nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 6, p. 66-75.
63. Pukelis K. (2006). Profesinio informavimo standartas. Kaunas: VDU.
64. Pukelis K. (2007). Karjeros projektavimo metodologija. Kaunas: VDU.
65. Pukelis K., Pundzienė A. (2002). Profesinis konsultavimas karjeros projektavimui: paradigmu kaita. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Nr. 5, p. 96-106.
66. Pukelis K., Garnienė D. (2004). Lietuvos karjeros konsultavimo sistema. [Žiūrėta 2014-09-05]. Prieiga per internetą:
<http://www.elibrary.lt/resursai/Mokslai/VDU/Tyrimai%20ir%20realijos/VDU_PRTR_2004_08_pukelis.pdf>
67. Pukelis K., Navickienė L. (2011). Karjeros konsultantų profesijos problema. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, Nr. 20, p. 116–133.
68. Railienė A. (2010). Profesijos patarėjo kompetencijų ugdymas rengiant socialinius pedagogus. Daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus Pedagoginio Universiteto leidykla.
69. Ramanauskaitė E. (2006). Subkultūra: fenomenas ir modernumas. Kaunas.
70. Reuter J. (2013). Five steps to a recession proof career, industrial and commercial training. Nr. 1 (45), p. 60-63.
71. Roberts A., Tapp J. (2011). Hard core unemployment. Humanities, social sciences and law. Nr. 11, p. 48-49.
72. Rosinaitė V. (2008). Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų karjeros plėtros kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas. Filosofija. Sociologija. Nr. 4(19), p. 62-71.
73. Rudžinskienė R. (2008). Darbo jėgos užimtumo tendencijos Šiaulių darbo biržos pavyzdžiu. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. Nr. 1(10), p. 144-152.
74. Rudžinskienė R. (2009). Pagrindinės Lietuvos kaimo gyventojų emigracijos priežastys, Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. Nr. 2 (11), p. 252–257.
75. Rudžinskienė R. (2011). Ilgalaikių bedarbių karjeros projektavimo problemos ir galimi sprendimai. Profesinės studijos: teorija ir praktika. P. 254-262. [Žiūrėta 2014-09-17]. Prieiga per internetą: <<http://pstp.svako.lt/ps08/p254-262.PDF>>

76. Rudžinskienė R. (2012). Bedarbių karjeros projektavimo veiksniai Lietuvos kaime, *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. Nr. 2, p. 179–187.
77. Rudžinskienė R. (2013). Jaunų ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumai. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*. Nr. 7, p. 24–37.
78. Rudžinskienė R., Paulauskaitė L. (2011). Šiaulių apskrities ilgalaikių bedarbių padėties pokyčiai darbo rinkoje. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. P. 44-54. [Žiūrėta 2014-09-16]. Prieiga per internetą: <<http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/get/LT-LDB-0001:J.04~2011~1367187149697/DS.002.0.01.ARTIC>>
79. Rudžinskienė R., Paulauskaitė L. (2012). Karjeros projektavimo gebėjimų ugdymas. *Studijos šiuolaikinėje visuomenėje*. Nr. 1, p. 203–213.
80. Rudžinskienė R., Rudokaitė J. (2013). Neįgalaus jaunimo karjeros projektavimo kompetencijų ypatumų atskleidimas žinių visuomenės kontekste. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*. Nr. 9, p. 94-104.
81. Ruškus J. (2008). Neįgaliųjų profesinė karjera ir jos projektavimas: būklė ir galimybės. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr. 15, p.159–166.
82. Savickas L. (2012). A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of counseling and development*. Nr. 90, p. 13-19.
83. Situacija darbo rinkoje 2014 metais (2014). [Žiūrėta 2014-09-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/UserDispForm.aspx?ID=2962>>
84. Sokolova A., Stanišauskienė V. (2007). Profesinio orientavimo sistemos Lietuvoje teorinės ir politinės prielaidos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr. 13, p. 226-241.
85. Stancikienė A. (2009). Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai. *Viešoji politika ir administravimas*. Nr. 29, p. 107-113.
86. Stanišauskienė V. (2004). Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai. Kaunas: Technologija.
87. Šapalienė L., Grieblikienė R. (2010). Inovatyvūs profesinio konsultavimo metodai. Vilnius: Švietimo mainų ir paramos fondas.
88. Šedžiuvienė N., Urbonienė L. (2008). Profesinis orientavimas aukštojoje mokykloje: veiklos principai ir kryptys. *Pedagogika*. Nr. 90, p. 18-26.
89. Teresevičienė M. (2007). Išoriniai veiksniai, trukdantys suaugusiųjų mokymuisi. *Pedagogika*. Nr. 87, p. 141-148.

90. Termination of employment relationships: legal situation in the member states of the European Union. (2006). [Žiūrėta 2014-11-10]. Prieiga per internetą: <file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/termination_emp_relation_report_updated_en.pdf>
91. Tureikytė D., Lukoševičiūtė M. (2005). Profesinės karjeros projektavimas: darbo vertinimo ir lyties dimensijos. Vilniaus kolegijos verslo vadybos fakulteto studentų sociologinis tyrimas. Filosofija. Sociologija. Nr. 2, p.51-55.
92. Tūtlys V. (2013). Karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveika Lietuvoje: galimybių spąstų problemos sprendimas. Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas. Nr. 2, p. 29–59.
93. Ustinavičiūtė L., Katkonienė A., Žemaitaitytė I. (2011). Veiksniai, susiję su sėkmingu karjeros planavimu ir profesijos pasirinkimu paauglystėje. Socialinis darbas. Nr. 2(10), p. 169-179.
94. Valackienė A. (2005). Krizių valdymas ir sprendimų priėmimas. Kaunas: Technologija.
95. Vidutinis metinis bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų (2014). [Žiūrėta 2014-09-10]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/statistika_tab.aspx >
96. Vosyliūtė A. (2004). Varguomenė: gyvenama ir vertybės. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas.
97. Zdanevičius A. (2004). Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos. Sociologija. Mintis ir veiksmas. Nr. 1, p. 73-87.
98. Zunker V.G. (2001). Career counseling: applied concepts of life planning. Cole Publishing Company: Pacific Grove.
99. Žalimienė L., Lazutka R., Skučienė D. (2008). Socialinė parama Lietuvoje: remiamųjų padėtis ir paramos rezultatai. Vilnius: Lodvila.
100. Žydžiūnaitė V. (2005). Komandinio darbo kompetencijos ir jų tyrimo metodologija. Monografija. Kaunas: Judex.
101. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksnių programa (2007). [Žiūrėta 2014-08-26]. Prieiga per internetą:<http://www.esparama.lt/ES_Paramas/strukturines_paramos_2007_1013m._medis/titulinis/files/1VP_ZIP_2007-07-30.pdf>

PRIEDAI

INTERVIU KLAUSIMYNAS

ŠIAULIŲ TERITORINĖS DARBO BIRŽOS RADVILIŠKIO SKYRIAUS
SPECIALISTAMS

Interviu apklauso tikslas – išsiaiškinti ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimo galimybes, atsispindinčias Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus teikiamose paslaugose bei realizuojamose programose, pateikiant šių galimybių plėtojimą.

- Informanto lytis: _____.
- Amžius: _____.
- Įgytas išsilavinimas: _____.
- Darbo patirtis, dirbant darbo biržos specialistu: _____.

1. Kaip dažnai tenka dirbti su ilgalaikiais bedarbiais?
2. Kuo ilgalaikiai bedarbiai skiriasi nuo kirų bedarbių grupių (požiūriu, darbo paieškos tikslais, motyvais ar kita)?
3. Dėl kokių priežasčių, be darbo paieškos, ilgalaikiai bedarbiai kreipiasi į darbo biržą?
4. Pastebima, kad Lietuvoje ilgalaikių bedarbių skaičius nežymiai mažėja. Kas, Jūsų nuomone, lemia ilgalaikių bedarbių nežymius statistinius pokyčius Lietuvoje?
5. Kaip Jūs manote, kas labiausiai įtakoja ilgalaikių bedarbių situacijos kaitą Radviliškyje ir Radviliškio rajone?
6. Ar visada pavyksta patenkinti, išpildyti ilgalaikio bedarbio lūkesčius bei poreikius darbo paieškos procese?
7. Kas lemia ilgalaikių bedarbių lūkesčių bei poreikių (ne)patenkinimą darbo paieškos procese?
8. Kokios darbo biržoje teikiamos paslaugos orientuotos į ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimą?
9. Kaip manote, ar darbo biržoje teikiamos paslaugos ilgalaikiams bedarbiams yra veiksmingos?
10. Kodėl manote jog darbo biržoje ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos yra veiksmingos (neveiksmingos)? (priklausomai nuo informanto atsakymo į 9 klausimą)
11. Kokiose darbo biržoje įgyvendinamose programose veiksmingiausiai atsispindi ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimai? Pagrįskite savo atsakymą.

12. Su kokiomis pagrindinėmis problemomis susiduriate spręsdami ilgalaikės bedarbystės problemą?
13. Kaip sprendžiate iškilusias problemas?
14. Ar visada pavyksta išspręsti problemas, susijusias su ilgalaikės bedarbystės problema?
15. Kaip manote, kas paskatintų sėkmingiausi projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą? Išskirkite esminius veiksnius?
16. Dėl kokių priežasčių ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas dažnai būna nesėkmingas?
17. Kaip siūlytumėte keisti, koreguoti bei tobulinti ilgalaikiams bedarbiams darbo biržos teikiamas paslaugas bei įgyvendinamas programas?

**Šiaulių teritorinės darbo biržos Radviliškio skyriaus specialistų interviu
apklausos protokolai**

Respondentas Nr. 1

- Informanto lytis: moteris;**
- Amžius: 37 metai;**
- Įgytas išsilavinimas: aukštasis universitetinis;**
- Darbo patirtis, dirbant darbo biržos specialistu: 10 metų.**

1. Kaip dažnai tenka dirbti su ilgalaikiais bedarbiais?

Retai.

2. Kuo ilgalaikiai bedarbiai skiriasi nuo kirų bedarbių grupių (požiūriu, darbo paieškos tikslais, motyvais ar kita)?

Vengia integracijos į darb rinką.

3. Dėl kokių priežasčių, be darbo paieškos, ilgalaikiai bedarbiai kreipiasi į darbo biržą?

Dėl socialinių garantijų.

4. Pastebima, kad Lietuvoje ilgalaikių bedarbių skaičius nežymiai mažėja. Kas, Jūsų nuomone, lemia ilgalaikių bedarbių nežymius statistinius pokyčius Lietuvoje?

Socialinių pašalpų mažėjimo tvarka.

5. Kaip Jūs manote, kas labiausiai įtakoja ilgalaikių bedarbių situacijos kaitą Radviliškyje ir Radviliškio rajone?

Kaitos nepastebiu.

6. Ar visada pavyksta patenkinti, išpildyti ilgalaikio bedarbio lūkesčius bei poreikius darbo paieškos procese?

Dažniau ne negu taip.

7. Kas lemia ilgalaikių bedarbių lūkesčių bei poreikių (ne)patenkinimą darbo paieškos procese?

Vengimas grįžti į darbo rinką.

8. Kokios darbo biržoje teikiamos paslaugos orientuotos į ilgalaikės bedarbystės problemas sprendimą?

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės.

9. Kaip manote, ar darbo biržoje teikiamos paslaugos ilgalaikiams bedarbiams yra veiksmingos?

Daugiau ne negu taip.

10. Kodėl manote jog darbo biržoje ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos yra veiksmingos (neveiksmingos)? (priklausomai nuo informanto atsakymo į 9 klausimą)

Žmonės nemotyvuoti.

11. Kokiose darbo biržoje įgyvendinamose programose veiksmingiausiai atsispindi ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimai? Pagrįskite savo atsakymą.

Beveik visose aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse.

12. Su kokiomis pagrindinėmis problemomis susiduriate spręsdami ilgalaikės bedarbystės problemą?

Noras dirbti – grįžti į darbo rinką.

13. Kaip sprendžiate iškilusias problemas?

Motyvacinių, konsultacinių užsiėmimų metu.

14. Ar visada pavyksta išspręsti problemas, susijusias su ilgalaikės bedarbystės problema?

Nevisada.

15. Kaip manote, kas paskatintų sėkmingiausi projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą? Išskirkite esminius veiksnius?

Noras dirbti.

16. Dėl kokių priežasčių ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas dažnai būna nesėkmingas?

Dėl noro dirbti.

17. Kaip siūlytumėte keisti, koreguoti bei tobulinti ilgalaikiams bedarbiams darbo biržos teikiamas paslaugas bei įgyvendinamas programas?

-----.

Respondentas Nr. 2

- Informanto lytis: moteris;**
- Amžius: 55 metai;**
- Igytas išsilavinimas: aukštesnysis;**
- Darbo patirtis, dirbant darbo biržos specialistu: 23 metai.**

1. Kaip dažnai tenka dirbti su ilgalaikiais bedarbiais?

Retai.

2. Kuo ilgalaikiai bedarbiai skiriasi nuo kirų bedarbių grupių (požiūriu, darbo paieškos tikslais, motyvais ar kita)?

Darbo paieškos tikslais.

3. Dėl kokių priežasčių, be darbo paieškos, ilgalaikiai bedarbiai kreipiasi į darbo biržą?

Dėl socialinių garantijų.

4. Pastebima, kad Lietuvoje ilgalaikių bedarbių skaičius nežymiai mažėja. Kas, Jūsų nuomone, lemia ilgalaikių bedarbių nežymius statistinius pokyčius Lietuvoje?

Ilgalaikių bedarbių mažėjimą lemia tai, kad darbo biržos įdarbina ilgalaikius bedarbius į aktyvias darbo rinkos politikos priemones.

5. Kaip Jūs manote, kas labiausiai įtakoja ilgalaikių bedarbių situacijos kaitą Radviliškyje ir Radviliškio rajone?

----- .

6. Ar visada pavyksta patenkinti, išpildyti ilgalaikio bedarbio lūkesčius bei poreikius darbo paieškos procese?

Nevisada.

7. Kas lemia ilgalaikių bedarbių lūkesčių bei poreikių (ne)patenkinimą darbo paieškos procese?

Bedarbių lūkesčių nepatenkinimą lemia tai, kad jų nuomone, nėra tinkamų darbo pasiūlymų, o jei yra – tai per mažas atlyginimas.

8. Kokios darbo biržoje teikiamos paslaugos orientuotos į ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimą?

Darbo biržos taikomos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės.

9. Kaip manote, ar darbo biržoje teikiamos paslaugos ilgalaikiams bedarbiams yra veiksmingos?

Taip.

10. Kodėl manote jog darbo biržoje ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos yra veiksmingos (neveiksmingos)? (priklausomai nuo informanto atsakymo į 9 klausimą)

Todėl, kad darbdaviai įdarbina, kai darbo birža remia, tai yra, finansuoja darbdavius.

11. Kokiose darbo biržoje įgyvendinamose programose veiksmingiausiai atsispindi ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimai? Pagrįskite savo atsakymą.

Įdarbinimas subsidijuojant, naujų darbo vietų steigimas pagal VUJ projektus, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonės.

12. Su kokiomis pagrindinėmis problemomis susiduriate sprenddami ilgalaikės bedarbystės problemą?

Daugelis bedarbių, kurie ilgą laiką nedirba yra praradę motyvaciją dirbti. Be to, turintys kvalifikaciją abejoja savo turimomis žiniomis ir gebėjimais ir patys nebando pradėti dirbti.

13. Kaip sprendžiate iškilusias problemas?

Yra pravedami motyvaciniai užsiėmimai, teikiama psichologinė pagalba.

14. Ar visada pavyksta išspręsti problemas, susijusias su ilgalaikės bedarbystės problema?

Kartais.

15. Kaip manote, kas paskatintų sėkmingiausi projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą? Išskirkite esminius veiksnius?

Profesinis ugdymas.

16. Dėl kokių priežasčių ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas dažnai būna nesėkmingas?

Dėl bedarbių netinkamos motyvacijos.

17. Kaip siūlytumėte keisti, koreguoti bei tobulinti ilgalaikiams bedarbiams darbo biržos teikiamas paslaugas bei įgyvendinamas programas?

-----.

Respondentas Nr. 3

- Informanto lytis: moteris;**
- Amžius: 44 metai;**
- Igytas išsilavinimas: aukštasis universitetinis**
- Darbo patirtis, dirbant darbo biržos specialistu: 13 metų.**

1. Kaip dažnai tenka dirbti su ilgalaikiais bedarbiais?

2-3 kartus per savaitę, po 2-3 bedarbius per dieną.

2. Kuo ilgalaikiai bedarbiai skiriasi nuo kirų bedarbių grupių (požiūriu, darbo paieškos tikslais, motyvais ar kita)?

Vengia darbo pasiūlymų, tikslas kuo ilgiau išlikti darbo biržoje.

3. Dėl kokių priežasčių, be darbo paieškos, ilgalaikiai bedarbiai kreipiasi į darbo biržą?

Dėl socialinių pašalpų, nemokamo maitinimo, šildymo kompensacijų, socialinių garantijų.

4. Pastebima, kad Lietuvoje ilgalaikių bedarbių skaičius nežymiai mažėja. Kas, Jūsų nuomone, lemia ilgalaikių bedarbių nežymius statistinius pokyčius Lietuvoje?

Mažinamas socialinių pašalpų dydis.

5. Kaip Jūs manote, kas labiausiai įtakoja ilgalaikių bedarbių situacijos kaitą Radviliškyje ir Radviliškio rajone?

----- .

6. Ar visada pavyksta patenkinti, išpildyti ilgalaikio bedarbio lūkesčius bei poreikius darbo paieškos procese?

Dažniau ne negu taip.

7. Kas lemia ilgalaikių bedarbių lūkesčių bei poreikių (ne)patenkinimą darbo paieškos procese?

Nenoras dirbti, prarasti darbo įgūdžiai.

8. Kokios darbo biržoje teikiamos paslaugos orientuotos į ilgalaikės bedarbystės problemas sprendimą?

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės.

9. Kaip manote, ar darbo biržoje teikiamos paslaugos ilgalaikiams bedarbiams yra veiksmingos?

Daugiau taip negu ne.

10. Kodėl manote jog darbo biržoje ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos yra veiksmingos (neveiksmingos)? (priklausomai nuo informanto atsakymo į 9 klausimą)

Darbdavys, gaunantis subsidiją, pykdydamas atranką, kelia ne tokius griežtus reikalavimus.

11. Kokiose darbo biržoje įgyvendinamose programose veiksmingiausiai atsispindi ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimai? Pagrįskite savo atsakymą.

Įdarbinimas subsidijuojant priemonėje – darbdavys gauna subsidiją.

12. Su kokiomis pagrindinėmis problemomis susiduriate spręsdami ilgalaikės bedarbystės problemą?

Nenoras dirbti, darbdavių požiūris.

13. Kaip sprendžiate iškilusias problemas?

Konsultavimas grupėse, užsiėmimai, aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, psichologo konsultacijos.

14. Ar visada pavyksta išspręsti problemas, susijusias su ilgalaikės bedarbystės problema?

Dažniau taip negu ne.

15. Kaip manote, kas paskatintų sėkmingiausi projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą? Išskirkite esminius veiksnius?

Socialinių pašalpų mažinimas, nelegalaus darbo kontrolė.

16. Dėl kokių priežasčių ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas dažnai būna nesėkmingas?

Po profesinio mokymo – įdarbinimas.

17. Kaip siūlytumėte keisti, koreguoti bei tobulinti ilgalaikiams bedarbiams darbo biržos teikiamas paslaugas bei įgyvendinamas programas?

-----.

Respondentas Nr. 4

- Informanto lytis: moteris;**
- Amžius: 51 metai;**
- Igytas išsilavinimas: aukštasis universitetinis;**
- Darbo patirtis, dirbant darbo biržos specialistu: 6 metai.**

1. Kaip dažnai tenka dirbti su ilgalaikiais bedarbiais?

40 procentų darbo laiko, aptarnaujant klientus.

2. Kuo ilgalaikiai bedarbiai skiriasi nuo kirų bedarbių grupių (požiūriu, darbo paieškos tikslais, motyvais ar kita)?

Skiriasi požiūriu, nusistatymu. Dalis ilgalaikių bedarbių mokosi iššęstinių studijų forma, todėl sunku įsidarbinti.

3. Dėl kokių priežasčių, be darbo paieškos, ilgalaikiai bedarbiai kreipiasi į darbo biržą?

Dėl sveikatos draudimo ir socialinių išmokų, kompensacijų.

4. Pastebima, kad Lietuvoje ilgalaikių bedarbių skaičius neįymiai mažėja. Kas, Jūsų nuomone, lemia ilgalaikių bedarbių neįymius statistinius pokyčius Lietuvoje?

Remiamas įdarbinimas, socialinės išmokos mažėjimas.

5. Kaip Jūs manote, kas labiausiai įtakoja ilgalaikių bedarbių situacijos kaitą Radviliškyje ir Radviliškio rajone?

Susisiekimo, transporto vykti į darbą ir iš darbo, nebuvimas.

6. Ar visada pavyksta patenkinti, išpildyti ilgalaikio bedarbio lūkesčius bei poreikius darbo paieškos procese?

Ne.

7. Kas lemia ilgalaikių bedarbių lūkesčių bei poreikių (ne)patenkinimą darbo paieškos procese?

Nepatenkinami, nes dauguma ilgalaikių bedarbių neturi galimybių iš kaimų vykti į miestą dirbti, nėra kuo važinėti, mokslai iššęstine forma, nenoras dirbti.

8. Kokios darbo biržoje teikiamos paslaugos orientuotos į ilgalaikės bedarbystės problemas sprendimą?

Aktyvios darbo diržos teikiamos paslaugos, remiamas įdarbinimas, viešieji darbai.

9. Kaip manote, ar darbo biržoje teikiamos paslaugos ilgalaikiams bedarbiams yra veiksmingos?

Taip.

10. Kodėl manote jog darbo biržoje ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos yra veiksmingos (neveiksmingos)? (priklausomai nuo informanto atsakymo į 9 klausimą)

Padedą įsidarbinti, atnaujinti turėtus įgūdžius (darbo), persikvalifikuoti ar įgyti kvalifikaciją.

11. Kokiose darbo biržoje įgyvendinamose programose veiksmingiausiai atsispindi ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimai? Pagrįskite savo atsakymą.

Projektuose, įdarbinimas per aktyvias darbo rinkos politikos priemones. Gaunant finansavimą, subsidiją, darbdavys labiau interesusotas imti ir įdarbinti ilgalaikį bedarbį.

12. Su kokiomis pagrindinėmis problemomis susiduriate spręsdami ilgalaikės bedarbystės problemą?

Dauguma ilgalaikių bedarbių gyvena kaimuose, jie nturi galimybės važinėti į/iš darbo.

13. Kaip sprendžiate iškilusias problemas?

Ieškoma darbdavių arčiau jų gyvenamosios vietos, suteikiama įdarbinant subsidija.

14. Ar visada pavyksta išspręsti problemas, susijusias su ilgalaikės bedarbystės problema?

Ne.

15. Kaip manote, kas paskatintų sėkmingiausi projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą? Išskirkite esminius veiksnius?

Socialinių išmokų mažinimas ar negavimas verstų aktyviau ieškotis darbo.

16. Dėl kokių priežasčių ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas dažnai būna nesėkmingas?

Dėl transporto į/iš darbo nebuvimas, gyvenant nutolusiose nuo miesto vietovėse.

17. Kaip siūlytumėte keisti, koreguoti bei tobulinti ilgalaikiams bedarbiams darbo biržos teikiamas paslaugas bei įgyvendinamas programas?

Neprišti socialinės išmokos gavimo su darbo biržos teikiamomis paslaugomis.

Respondentas Nr. 5

- Informanto lytis: vyras;**
- Amžius: 62 metai;**
- Igytas išsilavinimas: aukštesnysis;**
- Darbo patirtis, dirbant darbo biržos specialistu: 17 metų. .**

1. Kaip dažnai tenka dirbti su ilgalaikiais bedarbiais?

Dažnai.

2. Kuo ilgalaikiai bedarbiai skiriasi nuo kirų bedarbių grupių (požiūriu, darbo paieškos tikslais, motyvais ar kita)?

Daugiausiai tai būna kaimo gyventojai, nėra motyvuoti. Gauna socialines pašalpas.

3. Dėl kokių priežasčių, be darbo paieškos, ilgalaikiai bedarbiai kreipiasi į darbo biržą?

Sveikatos draudimo ir socialinių pašalpų bei kompensacijų už elektrą, šildymą.

4. Pastebima, kad Lietuvoje ilgalaikių bedarbių skaičius nežymiai mažėja. Kas, Jūsų nuomone, lemia ilgalaikių bedarbių nežymius statistinius pokyčius Lietuvoje?

Įdarbina darbdaviai subsidijuojant.

5. Kaip Jūs manote, kas labiausiai įtakoja ilgalaikių bedarbių situacijos kaitą Radviliškyje ir Radviliškio rajone?

Rajone nesikuria įmonių, kurios įdarbintų daugiau moterų.

6. Ar visada pavyksta patenkinti, išpildyti ilgalaikio bedarbio lūkesčius bei poreikius darbo paieškos procese?

Nevisada.

7. Kas lemia ilgalaikių bedarbių lūkesčių bei poreikių (ne)patenkinimą darbo paieškos procese?

Pačių bedarbių asmeninės savybės.

8. Kokios darbo biržoje teikiamos paslaugos orientuotos į ilgalaikės bedarbystės problemas sprendimą?

Finansuojamos darbo biržos priemonės.

9. Kaip manote, ar darbo biržoje teikiamos paslaugos ilgalaikiams bedarbiams yra veiksmingos?

Nemanau.

10. Kodėl manote jog darbo biržoje ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos yra veiksmingos (neveiksmingos)? (priklausomai nuo informanto atsakymo į 9 klausimą)

Veiksmingos, jei bedarbis ir darbo biržos specialistas sutaria dėl veiksmų, kurie padeda įsidiarbinti.

Nepadeda, jei bedarbis lankosi tik dėl pašalpų.

11. Kokiose darbo biržoje įgyvendinamose programose veiksmingiausiai atsispindi ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimai? Pagrįskite savo atsakymą.

Dalyvauja darbo biržos priemonėse.

12. Su kokiomis pagrindinėmis problemomis susiduriate spręsdami ilgalaikės bedarbystės problemą?

Nesuinteresuoti ieškoti darbo ir dirbti.

13. Kaip sprendžiate iškilusias problemas?

Teikiame informaciją, rengiame susitikimus su darbdaviais.

14. Ar visada pavyksta išspręsti problemas, susijusias su ilgalaikės bedarbystės problema?

Ne.

15. Kaip manote, kas paskatintų sėkmingiausi projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą? Išskirkite esminius veiksnius?

Informacija apie verslo steigimą, profesijų įsigijimą.

16. Dėl kokių priežasčių ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas dažnai būna nesėkmingas?

Nenoras tobulėti, keisti profesijos.

17. Kaip siūlytumėte keisti, koreguoti bei tobulinti ilgalaikiams bedarbiams darbo biržos teikiamas paslaugas bei įgyvendinamas programas?

Paslaugų pakanka, trūksta tik pačių bedarbių iniciatyvų ir noro.

Respondentas Nr. 6

- Informanto lytis: moteris
- Amžius: 37 metai;
- Įgytas išsilavinimas: aukštasis universitetinis (magistro laipsnis);
- Darbo patirtis, dirbant darbo biržos specialistu: 7,5 metų. .

1. Kaip dažnai tenka dirbti su ilgalaikiais bedarbiais?

Dažnai: vykdamas darbdaviui darbuotojo atranką darbo mugėse, teikiant informaciją bedarbiams, bendraujant konsultavimo grupėse, užsiėmimų metu.

2. Kuo ilgalaikiai bedarbiai skiriasi nuo kirų bedarbių grupių (požiūriu, darbo paieškos tikslais, motyvais ar kita)?

Kuo daugiau laiko nedirba asmuo, tuo mažesnė motyvacija dirbti. Jis pripranta gyventi iš socialinių pašalpų: kam dirbti, jei už dyką gauni pašalpą. Taip pat praranda darbo įgūdžius ir darbdaviai nenoriai priima į darbą.

3. Dėl kokių priežasčių, be darbo paieškos, ilgalaikiai bedarbiai kreipiasi į darbo biržą?

Dėl socialinių pašalpų, šildymo kompensacijos, kieto kuro kompensacijos, maisto davinių, kuriuos skiria socialinės paramos skyrius. Taip pat dėl sveikatos draudimo, nes bedarbiams sveikatos draudimą kompensuoja valstybė.

4. Pastebima, kad Lietuvoje ilgalaikių bedarbių skaičius nežymiai mažėja. Kas, Jūsų nuomone, lemia ilgalaikių bedarbių nežymius statistinius pokyčius Lietuvoje?

Mažėja, nes padaugėjo laisvų darbo vietų, darbdaviams siūlomas finansavimas įdarbinant – įdarbinimo subsidijuojant priemonė. Įdarbinant ilgalaikį bedarbį, pasikeitė ir socialinių pašalpų mokėjimo tvarka (po metų mažėja pašalpos dydis; po 2 metų – daugiau mažėja, padirbus – atstatoma).

5. Kaip Jūs manote, kas labiausiai įtakoja ilgalaikių bedarbių situacijos kaitą Radviliškyje ir Radviliškio rajone?

Laisvų darbo vietų padaugėjimas ir įdarbinimas su finansavimu.

6. Ar visada pavyksta patenkinti, išpildyti ilgalaikio bedarbio lūkesčius bei poreikius darbo paieškos procese?

Nevisada.

7. Kas lemia ilgalaikių bedarbių lūkesčių bei poreikių (ne)patenkinimą darbo paieškos procese?

Lemia darbdavių reikalavimai laisvai darbo vietai, taip pat motyvacijos didinimas.

8. Kokios darbo biržoje teikiamos paslaugos orientuotos į ilgalaikės bedarbystės problemas sprendimą?

Konsultaciniai, informaciniai, motyvaciniai užsiėmimai, psichologo konsultacija ir aktyvios darbo rinkos politikos priemonės.

9. Kaip manote, ar darbo biržoje teikiamos paslaugos ilgalaikiams bedarbiams yra veiksmingos?

Nevisada, priklauso nuo individualaus asmens.

10. Kodėl manote jog darbo biržoje ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos yra veiksmingos (neveiksmingos)? (priklausomai nuo informanto atsakymo į 9 klausimą)

Veiksmingos, nes daugelis darbdavių pageidauja rėmimo. O vieni iš remiamų asmenų ir yra ilgalaikiai bedarbiai, taigi pirmumo eile siūlome šiuos asmenis įdarbinti.

Neveiksmingos yra tada, kai žmogus yra nemotyvuotas, tai yra nenori dirbti dėl įvairių priežasčių, ypač dėl pašalpų ir nelegalaus darbo.

11. Kokiose darbo biržoje įgyvendinamose programose veiksmingiausiai atsispindi ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimai? Pagrįskite savo atsakymą.

Įdarbinimo subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo, darbo rotacijos ir subsidija individualiai veiklai pagal verslo liudijimą.

12. Su kokiomis pagrindinėmis problemomis susiduriate spęsdami ilgalaikės bedarbystės problemą?

Su bedarbių nenoru dirbti.

13. Kaip sprendžiate iškilusias problemas?

Intensyviai dirbame su šia tiksline asmenų grupe: dažniau kviečiame atvykti į darbo biržą, siunčiame dalyvauti motyvaciniuose užsiėmimuose konsultavimo grupėms, konsultuojame individualiai, motyvuojame kelti kvalifikaciją arba persikvalifikuoti.

14. Ar visada pavyksta išspręsti problemas, susijusias su ilgalaikės bedarbystės problema?

Dažniausiai pavyksta.

15. Kaip manote, kas paskatintų sėkmingiausi projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą? Išskirkite esminius veiksnius?

Manau, paskatintų atsiradęs noras dirbti.

16. Dėl kokių priežasčių ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas dažnai būna nesėkmingas?

Dėl jų nenoro dirbti, dėl žalingų įpročių.

17. Kaip siūlytumėte keisti, koreguoti bei tobulinti ilgalaikiams bedarbiams darbo biržos teikiamas paslaugas bei įgyvendinamas programas?

Siūlyčiau keisti ne darbo biržos teikiamas paslaugas, o socialinių pašalpų mokėjimo tvarką.

Respondentas Nr. 7

- Informanto lytis: moteris**
- Amžius: 49 metai;**
- Įgytas išsilavinimas: aukštasis universitetinis;**
- Darbo patirtis, dirbant darbo biržos specialistu: 16 metų. .**

1. Kaip dažnai tenka dirbti su ilgalaikiais bedarbiais?

Kiekvieną dieną.

2. Kuo ilgalaikiai bedarbiai skiriasi nuo kirų bedarbių grupių (požiūriu, darbo paieškos tikslais, motyvais ar kita)?

Beveik niekuo nesiskiria, nes aš dirbu su pasirengusiais darbo rinkai bedarbiais, daugiau išsilavinusiais, tikslai panašūs kaip ir ne ilgalaikių.

3. Dėl kokių priežasčių, be darbo paieškos, ilgalaikiai bedarbiai kreipiasi į darbo biržą?

Dėl sveikatos draudimo, socialinių pašalpų.

4. Pastebima, kad Lietuvoje ilgalaikių bedarbių skaičius nežymiai mažėja. Kas, Jūsų nuomone, lemia ilgalaikių bedarbių nežymius statistinius pokyčius Lietuvoje?

Emigracija, darbų sezoniškumas.

5. Kaip Jūs manote, kas labiausiai įtakoja ilgalaikių bedarbių situacijos kaitą Radviliškyje ir Radviliškio rajone?

Socialinės pašalpos.

6. Ar visada pavyksta patenkinti, išpildyti ilgalaikio bedarbio lūkesčius bei poreikius darbo paieškos procese?

Kartais.

7. Kas lemia ilgalaikių bedarbių lūkesčių bei poreikių (ne)patenkinimą darbo paieškos procese?

Dideli keliami reikalavimai darbo rinkai, pačių bedarbių nenoras dirbti.

8. Kokios darbo biržoje teikiamos paslaugos orientuotos į ilgalaikės bedarbystės problemas sprendimą?

Įdarbinimas subsidijuojant, profesinis mokymas, viešieji darbai.

9. Kaip manote, ar darbo biržoje teikiamos paslaugos ilgalaikiams bedarbiams yra veiksmingos?

Pakankamai veiksmingos, atsižvelgiant į jų motyvaciją įsidarbinti.

10. Kodėl manote jog darbo biržoje ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos yra veiksmingos (neveiksmingos)? (priklausomai nuo informanto atsakymo į 9 klausimą)

Kadangi jos atitinka bedarbių lūkesčius, sugebėjimus.

11. Kokiose darbo biržoje įgyvendinamose programose veiksmingiausiai atsispindi ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimai? Pagrįskite savo atsakymą.

Viešieji darbai, nes bent laikinai žmogus įsilieja į darbo procesą, nes dauguma nekvalifikuotų ilgalaikių bedarbių nesugeba išlaikyti pastovaus darbo.

12. Su kokiomis pagrindinėmis problemomis susiduriate spręsdami ilgalaikės bedarbystės problemą?

Pagrindinė problema – asmens nenoras dirbti.

13. Kaip sprendžiate iškilusias problemas?

Taikome už nenorą grįžti į darbo rinką sankcijas, motyvuojame įvairiomis priemonėmis.

14. Ar visada pavyksta išspręsti problemas, susijusias su ilgalaikės bedarbystės problema?

Čia jau ne tik darbo biržos problema, ir mes kartais esame bejėgiai kai kuriose situacijose.

15. Kaip manote, kas paskatintų sėkmingiausi projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą? Išskirkite esminius veiksnius?

Lankstesnė sistema, mažesnis bedarbių abejingumas.

16. Dėl kokių priežasčių ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas dažnai būna nesėkmingas?

Dėl jų nepastovumo, neapsisprendimo, dėl darbo vietų nepatrauklumo.

17. Kaip siūlytumėte keisti, koreguoti bei tobulinti ilgalaikiams bedarbiams darbo biržos teikiamas paslaugas bei įgyvendinamas programas?

Siūlyčiau steigti subsidijuojamų darbo vietų mažiau, bet finansuoti labiau stabilesnes darbo vietas ir rimtesnius kandidatus bei darbdavius, keisti profesinio mokymo sąlygas ir prioritetus.

Respondentas Nr. 8

- Informanto lytis: moteris**
- Amžius: 42 metai;**
- Igytas išsilavinimas: aukštasis universitetinis;**
- Darbo patirtis, dirbant darbo biržos specialistu: 15 metų. .**

1. Kaip dažnai tenka dirbti su ilgalaikiais bedarbiais?

Pastoviai.

2. Kuo ilgalaikiai bedarbiai skiriasi nuo kirų bedarbių grupių (požiūriu, darbo paieškos tikslais, motyvais ar kita)?

Daugiausia ilgalaikių bedarbių iš kaimo vietovių. Dauguma jų socialiniai remtini, gauna socialines pašalpas, nėra motyvuoti dirbti.

3. Dėl kokių priežasčių, be darbo paieškos, ilgalaikiai bedarbiai kreipiasi į darbo biržą?

Dėl socialinių pašalpų, šildymo kompensacijų, sveikatos draudimo.

4. Pastebima, kad Lietuvoje ilgalaikių bedarbių skaičius nežymiai mažėja. Kas, Jūsų nuomone, lemia ilgalaikių bedarbių nežymius statistinius pokyčius Lietuvoje?

Daugėja laisvų darbo vietų, darbdaviai priima juos subsidijuojant darbo biržai.

5. Kaip Jūs manote, kas labiausiai įtakoja ilgalaikių bedarbių situacijos kaitą Radviliškyje ir Radviliškio rajone?

Nesikuria naujos įmonės, kurios įdarbintų daugiau moterų.

6. Ar visada pavyksta patenkinti, išpildyti ilgalaikio bedarbio lūkesčius bei poreikius darbo paieškos procese?

Jeigu pavyktų visada, tai nebūtų ilgalaikių bedarbių.

7. Kas lemia ilgalaikių bedarbių lūkesčių bei poreikių (ne)patenkinimą darbo paieškos procese?

Lemia pačių asmenų asmeninės savybės.

8. Kokios darbo biržoje teikiamos paslaugos orientuotos į ilgalaikės bedarbystės problemas sprendimą?

Finansuojamos darbo biržos priemonės.

9. Kaip manote, ar darbo biržoje teikiamos paslaugos ilgalaikiams bedarbiams yra veiksmingos?

Daugumai – taip.

10. Kodėl manote jog darbo biržoje ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos yra veiksmingos (neveiksmingos)? (priklausomai nuo informanto atsakymo į 9 klausimą)

Jeigu nebūtų veiksmingos, tai ilgalaikių bedarbių skaičius būtų ženkliai didesnis.

11. Kokiose darbo biržoje įgyvendinamose programose veiksmingiausiai atsispindi ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimai? Pagrįskite savo atsakymą.

Įdarbinimas subsidijuojant (įdarbinama į pastovų darbą).

12. Su kokiais pagrindinėmis problemomis susiduriate spręsdami ilgalaikės bedarbystės problemą?

Su asmenų nenoru dirbti apskritai jokio darbo.

13. Kaip sprendžiate iškilusias problemas?

Vedami motyvaciniai užsiėmimai, su jais dirba konsultantai.

14. Ar visada pavyksta išspręsti problemas, susijusias su ilgalaikės bedarbystės problema?

Jeigu pavyktų visada, tai nebūtų ilgalaikių bedarbių.

15. Kaip manote, kas paskatintų sėkmingiausi projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą? Išskirkite esminius veiksnius?

Pirmiausia turi būti susisiekimai su kaimo vietovėmis, žmonės neturi kuo atvažiuoti į darbą.

16. Dėl kokių priežasčių ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas dažnai būna nesėkmingas?

Susideda daug problemų: asmeninės šių asmenų savybės, žalingi įpročiai, gyvenamoji vieta, įsipareigojimai šeimai (augina vaikus, slaugo sergančius tėvus ir kt).

17. Kaip siūlytumėte keisti, koreguoti bei tobulinti ilgalaikiams bedarbiams darbo biržos teikiamas paslaugas bei įgyvendinamas programas?

Yra ir taip daug programų ir jos sėkmingai įgyvendinamos.

Respondentas Nr. 9

- Informanto lytis: moteris**
- Amžius: 62 metai;**
- Igytas išsilavinimas: aukštesnysis;**
- Darbo patirtis, dirbant darbo biržos specialistu: 19 metų.**

1. Kaip dažnai tenka dirbti su ilgalaikiais bedarbiais?

Kasdien.

2. Kuo ilgalaikiai bedarbiai skiriasi nuo kirų bedarbių grupių (požiūriu, darbo paieškos tikslais, motyvais ar kita)?

Žema motyvacija darbui, nenoras persikvalifikuoti, keistis. Sudėtinga prisitaikyti prie pokyčių darbo rinkoje.

3. Dėl kokių priežasčių, be darbo paieškos, ilgalaikiai bedarbiai kreipiasi į darbo biržą?

Dėl socialinių pašalpų, kompensacijų, socialinių garantijų. Nepasitikėjimas valstybės institucijomis, sveikatos draudimas, kitos paslaugos.

4. Pastebima, kad Lietuvoje ilgalaikių bedarbių skaičius nežymiai mažėja. Kas, Jūsų nuomone, lemia ilgalaikių bedarbių nežymius statistinius pokyčius Lietuvoje?

Socialinių išmokų mažinimas, įdarbinimas, profesinis mokymas, emigracija.

5. Kaip Jūs manote, kas labiausiai įtakoja ilgalaikių bedarbių situacijos kaitą Radviliškyje ir Radviliškio rajone?

Finansuojamų programų pritaikymas įdarbinant ilgalaikius bedarbius, emigracija.

6. Ar visada pavyksta patenkinti, išpildyti ilgalaikio bedarbio lūkesčius bei poreikius darbo paieškos procese?

Jei klientas suinteresuotas, pats to siekia. Kitais atvejais – daugiau ne negu taip.

7. Kas lemia ilgalaikių bedarbių lūkesčių bei poreikių (ne)patenkinimą darbo paieškos procese?

Motyvacija darbui, užimtumas, finansinė padėtis.

8. Kokios darbo biržoje teikiamos paslaugos orientuotos į ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimą?

Įdarbinimas (subsидijos, įgūdžiai, judumas); profesinis mokymas; verslo rėmimo programa.

9. Kaip manote, ar darbo biržoje teikiamos paslaugos ilgalaikiams bedarbiams yra veiksmingos?

Tikrai taip.

10. Kodėl manote jog darbo biržoje ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos yra veiksmingos (neveiksmingos)? (priklausomai nuo informanto atsakymo į 9 klausimą)

Padidėjęs ilgalaikių bedarbių įdarbinimas pagal prioritetus.

11. Kokiose darbo biržoje įgyvendinamose programose veiksmingiausiai atsispindi ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimai? Pagrįskite savo atsakymą.

Darbo vietų steigimas, įdarbinimas subsidijuojant.

12. Su kokiomis pagrindinėmis problemomis susiduriate spręsdami ilgalaikės bedarbystės problemą?

Prarasti darbo įgūdžiai, adaptacinis įdarbinimo laikotarpis.

13. Kaip sprendžiate iškilusias problemas?

Konsultaciniai užsiėmimai, motyvaciniai, susitikimai su darbdaviais prie apskrito stalo, psichologo konsultacija.

14. Ar visada pavyksta išspręsti problemas, susijusias su ilgalaikės bedarbystės problema?

Daugiau ne negu taip.

15. Kaip manote, kas paskatintų sėkmingiausi projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą? Išskirkite esminius veiksnius?

Darbo rinkos pokyčių analizės susijusios su paklausių ir nepaklausių profesijų apmokymu ir įdiegimu rinkoje.

16. Dėl kokių priežasčių ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas dažnai būna nesėkmingas?

Daugumoje lemia žmogiškasis faktorius, tai yra užimtumas, motyvacija, amžius, žalingi įpročiai, finansinė padėtis.

17. Kaip siūlytumėte keisti, koreguoti bei tobulinti ilgalaikiams bedarbiams darbo biržos teikiamas paslaugas bei įgyvendinamas programas?

Darbo laiko bei darbo krūvių mažinimas, ilgalaikis finansavimas pritaikant adaptacinį periodą.

Respondentas Nr. 10

- Informanto lytis: moteris**
- Amžius: 30 metų;**
- Igytas išsilavinimas: aukštasis universitetinis;**
- Darbo patirtis, dirbant darbo biržos specialistu: 6 mėnesiai.**

1. Kaip dažnai tenka dirbti su ilgalaikiais bedarbiais?

Kasdien.

2. Kuo ilgalaikiai bedarbiai skiriasi nuo kirų bedarbių grupių (požiūriu, darbo paieškos tikslais, motyvais ar kita)?

Nemotyvuoti susirasti darbą.

3. Dėl kokių priežasčių, be darbo paieškos, ilgalaikiai bedarbiai kreipiasi į darbo biržą?

Dėl socialinių garantijų, rečiau – dėl persikvalifikavimo.

4. Pastebima, kad Lietuvoje ilgalaikių bedarbių skaičius nežymiai mažėja. Kas, Jūsų nuomone, lemia ilgalaikių bedarbių nežymius statistinius pokyčius Lietuvoje?

Mažinamos socialinės pašalpos.

5. Kaip Jūs manote, kas labiausiai įtakoja ilgalaikių bedarbių situacijos kaitą Radviliškyje ir Radviliškio rajone?

Igyvendinamų programų pritaikymas.

6. Ar visada pavyksta patenkinti, išpildyti ilgalaikio bedarbio lūkesčius bei poreikius darbo paieškos procese?

Dažniau ne.

7. Kas lemia ilgalaikių bedarbių lūkesčių bei poreikių (ne)patenkinimą darbo paieškos procese?

Motyvacijos stoka, nenoras dirbti, finansinė padėtis.

8. Kokios darbo biržoje teikiamos paslaugos orientuotos į ilgalaikės bedarbystės problemas sprendimą?

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės.

9. Kaip manote, ar darbo biržoje teikiamos paslaugos ilgalaikiams bedarbiams yra veiksmingos?

Taip.

10. Kodėl manote jog darbo biržoje ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos yra veiksmingos (neveiksmingos)? (priklausomai nuo informanto atsakymo į 9 klausimą)

Veiksmingos dėl įgyvendinamų programų, neveiksmingos – dėl įdarbinimo pagal prioritetus.

11. Kokiose darbo biržoje įgyvendinamose programose veiksmingiausiai atsispindi ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimai? Pagrįskite savo atsakymą.

Darbo vietų steigimas ir kitos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės.

12. Su kokiais pagrindinėmis problemomis susiduriate spręsdami ilgalaikės bedarbystės problemą?

Ilgalaikiai bedarbiai nemotyvuoti, nenorintys dirbti.

13. Kaip sprendžiate iškilusias problemas?

Kviečiame dalyvauti motyvacinuose užsiėmuose, motyvuojame kelti motyvaciją arba persikvalifikuoti.

14. Ar visada pavyksta išspręsti problemas, susijusias su ilgalaikės bedarbystės problema?

Daugiau taip negu ne.

15. Kaip manote, kas paskatintų sėkmingiausi projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą? Išskirkite esminius veiksnius?

Pakeista socialinių pašalpų mokėjimo tvarka, pačių ilgalaikių bedarbių motyvacija.

16. Dėl kokių priežasčių ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas dažnai būna nesėkmingas?

Dėl ilgalaikių bedarbių nenoro dirbti.

17. Kaip siūlytumėte keisti, koreguoti bei tobulinti ilgalaikiams bedarbiams darbo biržos teikiamas paslaugas bei įgyvendinamas programas?

Siūlyčiau keisti socialinių pašalpų mokėjimo tvarką.

Respondentas Nr. 11

- Informanto lytis: moteris**
- Amžius: 53 metų;**
- Igytas išsilavinimas: aukštasis universitetinis;**
- Darbo patirtis, dirbant darbo biržos specialistu: 18 metų.**

1. Kaip dažnai tenka dirbti su ilgalaikiais bedarbiais?

Kiekvieną dieną.

2. Kuo ilgalaikiai bedarbiai skiriasi nuo kirų bedarbių grupių (požiūriu, darbo paieškos tikslais, motyvais ar kita)?

Ilgalaikiai bedarbiai nuo kitų skiriasi tuo, kas iš tikrųjų jie darbo neieško.

3. Dėl kokių priežasčių, be darbo paieškos, ilgalaikiai bedarbiai kreipiasi į darbo biržą?

Dėl socialinių garantijų.

4. Pastebima, kad Lietuvoje ilgalaikių bedarbių skaičius nežymiai mažėja. Kas, Jūsų nuomone, lemia ilgalaikių bedarbių nežymius statistinius pokyčius Lietuvoje?

Intensyvus integravimas į darbo rinką, padedant ES fondų projektams.

5. Kaip Jūs manote, kas labiausiai įtakoja ilgalaikių bedarbių situacijos kaitą Radviliškyje ir Radviliškio rajone?

Praktiškai kaitos nėra.

6. Ar visada pavyksta patenkinti, išpildyti ilgalaikio bedarbio lūkesčius bei poreikius darbo paieškos procese?

Beveik visada, jei tik bedarbis pageidauja darbo.

7. Kas lemia ilgalaikių bedarbių lūkesčių bei poreikių (ne)patenkinimą darbo paieškos procese?

Ilgalaikių bedarbių nenoras dirbti, taip pat darbdavių (aišku, ne visų) nemokėjimas už atliktą darbą.

8. Kokios darbo biržoje teikiamos paslaugos orientuotos į ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimą?

Informavimas, konsultavimas, tarpininkavimas įdarbinant.

9. Kaip manote, ar darbo biržoje teikiamos paslaugos ilgalaikiams bedarbiams yra veiksmingos?

Taip, veiksmingumas priklauso nuo bedarbių noro.

10. Kodėl manote jog darbo biržoje ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos yra veiksmingos (neveiksmingos)? (priklausomai nuo informanto atsakymo į 9 klausimą)

Veiksmingos tada, kai bedarbis ir jį aptarnaujantis specialistas sutaria dėl veiksmų, padedančių bedarbiui. Neveiksmingos tuomet, kai bedarbis darbo biržoje lankosi dėl socialinių pašalpų.

11. Kokiose darbo biržoje įgyvendinamose programose veiksmingiausiai atsispindi ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimai? Pagrįskite savo atsakymą.

Dalyvavimas aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse.

12. Su kokiomis pagrindinėmis problemomis susiduriate spręsdami ilgalaikės bedarbystės problemą?

Nenori dirbti.

13. Kaip sprendžiate iškilusias problemas?

Informuojame, konsultuojame, kviečiame dalyvauti susitikimuose su darbdaviais, mokymo įstaigomis.

14. Ar visada pavyksta išspręsti problemas, susijusias su ilgalaikės bedarbystės problema?

Ne.

15. Kaip manote, kas paskatintų sėkmingiausi projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą? Išskirkite esminius veiksnius?

Daugiau suteikiant informacijos apie profesijos įgijimo naudą, dirbant su psichologais.

16. Dėl kokių priežasčių ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas dažnai būna nesėkmingas?

Bedarbių nenoras dirbti.

17. Kaip siūlytumėte keisti, koreguoti bei tobulinti ilgalaikiams bedarbiams darbo biržos teikiamas paslaugas bei įgyvendinamas programas?

Manau, kad keisti nieko nereikia, darbo biržos paslaugų pakanka, reikia tik noro pačiam bedarbiui pasinaudoti šiomis paslaugomis.

Respondentas Nr. 12

- Informanto lytis: moteris**
- Amžius: 55 metų;**
- Igytas išsilavinimas: aukštasis;**
- Darbo patirtis, dirbant darbo biržos specialistu: 16 metų.**

1. Kaip dažnai tenka dirbti su ilgalaikiais bedarbiais?

Kiekvieną dieną.

2. Kuo ilgalaikiai bedarbiai skiriasi nuo kirų bedarbių grupių (požiūriu, darbo paieškos tikslais, motyvais ar kita)?

Tai pasyvūs žmonės, lankosi dėl socialinių pašalpų ir kompensacijų.

3. Dėl kokių priežasčių, be darbo paieškos, ilgalaikiai bedarbiai kreipiasi į darbo biržą?

Kompensacijų, socialinių pašalpų, sveikatos draudimo.

4. Pastebima, kad Lietuvoje ilgalaikių bedarbių skaičius nežymiai mažėja. Kas, Jūsų nuomone, lemia ilgalaikių bedarbių nežymius statistinius pokyčius Lietuvoje?

Bedarbiai nenoriai darbinasi dėl didelių socialinių pašalpų.

5. Kaip Jūs manote, kas labiausiai įtakoja ilgalaikių bedarbių situacijos kaitą Radviliškyje ir Radviliškio rajone?

Socialinės pašalpos.

6. Ar visada pavyksta patenkinti, išpildyti ilgalaikio bedarbio lūkesčius bei poreikius darbo paieškos procese?

Nevisada.

7. Kas lemia ilgalaikių bedarbių lūkesčių bei poreikių (ne)patenkinimą darbo paieškos procese?

Prarasti darbo įgūdžiai arba jų nebuvimas.

8. Kokios darbo biržoje teikiamos paslaugos orientuotos į ilgalaikės bedarbystės problemas sprendimą?

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės.

9. Kaip manote, ar darbo biržoje teikiamos paslaugos ilgalaikiams bedarbiams yra veiksmingos?

Iš dalies.

10. Kodėl manote jog darbo biržoje ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos yra veiksmingos (neveiksmingos)? (priklausomai nuo informanto atsakymo į 9 klausimą)

Finansavimas priimant bedarbį leidžia darbdaviui daugiau laiko skirti apmokymui naujoje darbo vietoje.

11. Kokiose darbo biržoje įgyvendinamose programose veiksmingiausiai atsispindi ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimai? Pagrįskite savo atsakymą.

Įdarbinimas subsidijuojant.

12. Su kokiais pagrindinėmis problemomis susiduriate spręsdami ilgalaikės bedarbystės problemą?

Pasyvumas.

13. Kaip sprendžiate iškilusias problemas?

Konsultavimas, psichologo konsultacija, profesinis mokymas.

14. Ar visada pavyksta išspręsti problemas, susijusias su ilgalaikės bedarbystės problema?

Dažniau taip negu ne.

15. Kaip manote, kas paskatintų sėkmingiausi projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą? Išskirkite esminius veiksnius?

Socialinių pašalpų mažinimas.

16. Dėl kokių priežasčių ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas dažnai būna nesėkmingas?

Darbdaviai nori priimti jau pasiruošusius dirbti darbuotojus.

17. Kaip siūlytumėte keisti, koreguoti bei tobulinti ilgalaikiams bedarbiams darbo biržos teikiamas paslaugas bei įgyvendinamas programas?

-----.

Respondentas Nr. 13

- Informanto lytis: moteris**
- Amžius: 56 metų;**
- Igytas išsilavinimas: aukštasis;**
- Darbo patirtis, dirbant darbo biržos specialistu: 7 metai.**

1. Kaip dažnai tenka dirbti su ilgalaikiais bedarbiais?

Kasdien.

2. Kuo ilgalaikiai bedarbiai skiriasi nuo kirų bedarbių grupių (požiūriu, darbo paieškos tikslais, motyvais ar kita)?

Vyresnio amžiaus, gyvenantys kaime ir neturintys susisieikimo priemonių.

3. Dėl kokių priežasčių, be darbo paieškos, ilgalaikiai bedarbiai kreipiasi į darbo biržą?

Socialinės garantijos.

4. Pastebima, kad Lietuvoje ilgalaikių bedarbių skaičius nežymiai mažėja. Kas, Jūsų nuomone, lemia ilgalaikių bedarbių nežymius statistinius pokyčius Lietuvoje?

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės.

5. Kaip Jūs manote, kas labiausiai įtakoja ilgalaikių bedarbių situacijos kaitą Radviliškyje ir Radviliškio rajone?

Darbdavių noras padėti įsidarbinti vyresnio amžiaus žmonėms.

6. Ar visada pavyksta patenkinti, išpildyti ilgalaikio bedarbio lūkesčius bei poreikius darbo paieškos procese?

Nevisada.

7. Kas lemia ilgalaikių bedarbių lūkesčių bei poreikių (ne)patenkinimą darbo paieškos procese?

Trūksta darbo, tinkančio vyresnio amžiaus žmonėms.

8. Kokios darbo biržoje teikiamos paslaugos orientuotos į ilgalaikės bedarbystės problemas sprendimą?

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės.

9. Kaip manote, ar darbo biržoje teikiamos paslaugos ilgalaikiams bedarbiams yra veiksmingos?

Taip, veiksmingos (per 2014 metus 9 mėnesiu iš 350 įdarbintų bedarbių, 100 asmenų – ilgalaikiai bedarbiai.

10. Kodėl manote jog darbo biržoje ilgalaikiams bedarbiams teikiamos paslaugos yra veiksmingos (neveiksmingos)? (priklausomai nuo informanto atsakymo į 9 klausimą)

Darbo biržos paslaugos įdarbinant 100 procentų priklauso nuo darbdavio geranoriškumo.

11. Kokiose darbo biržoje įgyvendinamose programose veiksmingiausiai atsispindi ilgalaikės bedarbystės problemos sprendimai? Pagrįskite savo atsakymą.

Įdarbinimas subsidijuojant, viešieji darbai, įdarbinimas įgūdžių sudarymui.

12. Su kokiais pagrindinėmis problemomis susiduriate spręsdami ilgalaikės bedarbystės problemą?

Darbdavių priešiskumas vyresnio amžiaus žmonėms.

13. Kaip sprendžiate iškilusias problemas?

Organizuojami susitikimai su darbdaviais.

14. Ar visada pavyksta išspręsti problemas, susijusias su ilgalaikės bedarbystės problema?

Nevisada.

15. Kaip manote, kas paskatintų sėkmingiausi projektuoti ilgalaikių bedarbių profesinę karjerą? Išskirkite esminius veiksnius?

Daugiau reikia sukurti darbo vietų nepilnai darbo dienai.

16. Dėl kokių priežasčių ilgalaikių bedarbių profesinės karjeros projektavimas dažnai būna nesėkmingas?

Daug kaime gyvenančių žmonių dirba pas ūkininkus su paslaugų kvitais, nes taip patogiau.

17. Kaip siūlytumėte keisti, koreguoti bei tobulinti ilgalaikiams bedarbiams darbo biržos teikiamas paslaugas bei įgyvendinamas programas?

Darbo biržoje priemonių užtenka, tačiau jos nevisada sudomina darbdavius, nes įdarbinant su paslaugų kvitais yra pelningiau. Ir taip dirbdamas žmogus tampa ilgalaikiu bedarbiu.