

Jaunų ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumai

Rasa RUDŽINSKIENĖ

Šiaulių universitetas, Vilniaus g. 88 Šiauliai,
tel. (+370 611 66794)

El. paštas: karjerosprojektavimas@gmail.com

Straipsnyje analizuojami jaunimo nedarbo ir integracijos į darbo rinką teoriniai ypatumai. Įvardytos darbo rinkos, bedarbių, ilgalaikių jaunų bedarbių sąvokos. Išanalizuoti pagrindiniai veiksniai, turintys įtakos jaunimo integracijai į darbo rinką. Remiantis atliktais tyrimais išryškintas jaunų ilgalaikių bedarbių socialinis portretas, kurį pasitelkus identifikuoti pagrindiniai jauno ilgalaikio bedarbio bruožai. Pateikta jaunimo nuomonė apie Darbo biržos teikiamas paslaugas ir jų kokybę. Išanalizuotos jaunų ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežastys darbdavių ir jaunuolių požiūriu.

Pagrindiniai žodžiai: darbo rinką, jauni ilgalaikiai bedarbiai, socialinis portretas.

Įvadas

Jaunimas – ateities darbo jėga, jo užimtumo ir ekonominio aktyvumo problemos laikomos prioritetinėmis tiek Lietuvoje, tiek visoje Europos Sąjungoje. Prieš kelerius metus Jungtinėse Amerikos Valstijose prasidėjusi globali finansų krizė palietė ir Lietuvą. Dėl šios krizės ilgalaikių neigiamų padarinių lėtėjo ekonomikos augimo sparta, prastėjo materialinė gyventojų padėtis, sparčiai didėjo nedarbas. Pasak Bronislovo Martinkaus ir Daivos Beržinskienės (2005 : 6–98), gyventojų užimtumas ir jų nedarbas yra viena iš sudėtingiausių ir aktualiausių dabartinių ekonominių ir socialinių problemų šalyje. Pabrėžtina, kad jaunimo nedarbo problemos sprendimas yra ribotas ir sudėtingas, ypač ekonominio nuosmukio metu. Jaunimo nedarbas – aktualiausia jaunimo socialinė problema (Bagdžiūnienė, Okonevičiūtė-Neveauskienė (2001 : 61–69)).

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2012 m. rugsėjo mėn. duomenimis, Lietuvoje buvo registruoti 29,8 tūkst. jaunų bedarbių iki 25 metų, t. y. net 6,9 tūkst. asmenų mažiau nei 2011 m. rugsėjo mėn. Pažymėtina, kad mažėjo ir jaunų ilgalaikių bedarbių dalis. 2012 m. rugsėjo mėn., palyginti su 2011 m. rugsėjo mėn., visų jaunų bedarbių jaunų ilgalaikių bedarbių dalis sumažėjo net 13,5 procentiniais punktais. Nors jaunų ilgalaikių bedarbių skaičius mažėja, tačiau jaunimo ilgalaikio nedarbo problema išliko. Pažymėtina, kad daugiau nei pusė jaunų bedarbių priskiriami ilgalaikių bedarbių grupei, nes darbo neturi ilgiau nei šešis mėnesius. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme (2011) nurodoma, kad „ilgalaikiai bedarbiai – asmenys iki 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 6 mėnesius, ir asmenys nuo 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 12 mėnesių, skaičiuojant nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos“.

Jaunimo integracijos į darbo rinką, jų karjeros projektavimo procesus nagrinėjo įvairūs užsienio ir Lietuvos mokslininkai: A. Holm, N. Groes ir T. Honore Olsen (2001); D. G. Blanchflower ir R. B. Freeman (2000); L. Ustinavičiūtė, A. Katkonienė, I. Žemaitytė (2011); V. Atkočiūnienė, S. Navasaitienė, A. Aleksandravičius (2012); N. Sherman (2009); I. Luobikienė (2012); E. Šve-

daitė (2012). Specifines jaunuolių nedarbo priežastis tyrė: R. B. Freeman ir J. Medoff (1982); K. B. Clark, L. H. Summers (1982); B. M. Deakin (1996); D. G. Blanchflower ir R. B. Freeman (2000); N. O'Higgins (2001); D. Beržinskienė, D. Rudytė (2008); N. Kvedaraite, A. Repeckiene, R. Glinskiene, R. Zvireliene (2012). Jaunimo nedarbą kaip socialinę atskirtį apibūdinančių veiksmų analizavo: T. Hammer (2003); I. Julkunen (2002); N. Azizi ir J. Lasonen (2006); S. Warner Weil et al. (2005). Jaunimo nedarbo problemą socialiniu ir psichologiniu požiūriu tyrė D. Bagdžiūnienė ir L. Okunevičiūtė-Neveauskienė (2001). L. Okunevičiūtė-Neveauskienė ir K. Šlekiene (2008) tyrė nevyriausybinų organizacijų įtaką jaunimo integracijai į darbo rinką.

Hipotezė: jaunų ilgalaikių bedarbių nedarbas didėja dėl išsilavinimo stokos ir motyvacijos trūkumo.

Tyrimo objektas – jaunuolių požiūris į įsidarbinimo galimybes.

Tyrimo tikslas – iširti jaunų ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumus.

Uždaviniai:

1. Išryškinti jaunų ilgalaikių bedarbių socialinį portretą.
2. Išsiaiškinti respondentų nuomonę apie Darbo biržos teikiamų paslaugų kokybę.
3. Atskleisti jaunų ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežastis.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė ir sisteminimas, anketinės apklausos ir ne-struktūruoto interviu atlikimas. Kokybinis ir kiekybinis tyrimai atlikti 2012 m. žiemos (vasario mėn.) ir pavasario (kovo mėn.) laikotarpiu. Kiekybinio tyrimo metu apklausti 16–24 metų 233 mieste ir kaime gyvenantys jaunuoliai (-ės), registruoti Vilniaus, Kauno, Panevėžio ir Šiaulių teritorinėse darbo biržose. Anketą sudarė tam tikros klausimų grupės arba teiginiai. Pusiaus struktūruoto interviu metodas taikytas darbdaviams. Interviu vyko dvi dienas neįpareigojančioje aplinkoje. Apklausti šeši darbdaviai.

Metodologiniu tyrimo pagrindu laikytina ši socialinių mokslų koncepcija:

- Žmogaus socialinės raidos teorija, teigianti, kad kvalifikuota darbo jėga yra tvarios plėtros pagrindas. Pažymėtina, kad žmonėms, ypač jaunimui, turi būti suteiktos galimybės lygia-verčiai konkuruoti darbo rinkoje (Gruževskis, 2002 : 77).

Jaunimo nedarbo teoriniai ypatumai

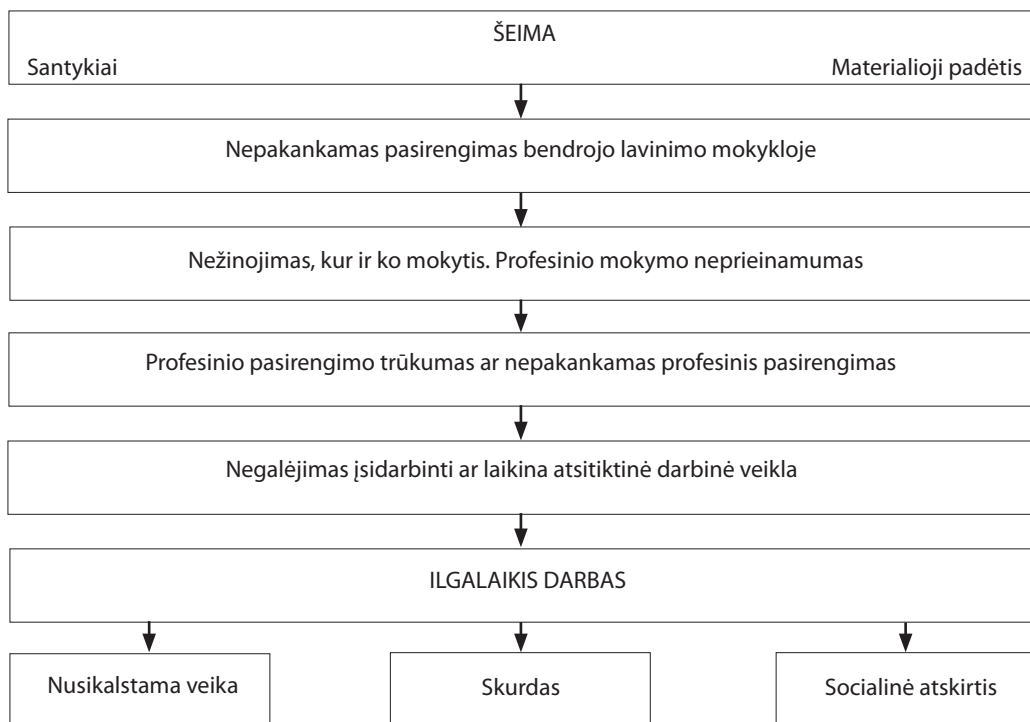
Darbo rinka – rinkos ekonomikos sudedamoji dalis, apibūdinama kaip darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema. Šioje sistemoje formuojasi ne tik darbo pasiūla ir paklausa, bet ir darbo užmokestis, t. y. darbo jėgos kaina (Ch. Pass et al. 1994 : 96–106). Lietuvoje darbo rinkos konjunktūra yra deficitinė, t. y. darbo jėgos pasiūla viršija esamą darbo rinkos paklausą. Darbo jėgos pasiūlai viršijus paklausą, atsiranda nedarbas. Nedarbas – socialinis reiškinys, kai tam tikra dalis šalies piliečių, kurie gali ir nori dirbti, neturi ir neranda darbo (J. Bagdanavičius et al. 1999 : 104). Pabrėžtina, kad nedarbas sukelia ne tik ekonomines, bet ir socialines problemas: socialinę atskirtį, didėjančią nepasitikėjimą savimi, darbinės motyvacijos mažėjimą. Dar viena socialinė problema – ryškėjantys jaunimo iki 25 metų delinkventinio elgesio bruožai.

Darbo rinkos subjektai plačiuoju požiūriu yra darbdaviai, samdomieji darbuotojai ir bedarbiai. Pagal Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymą (2012) – „bedarbiai – nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, kurie nesimoko pagal dieninę ar nuolatinę mokymo formą, taip pat Juridinių asmenų registre suteiktą likviduojamos individualios įmonės, mažosios bendrijos, tikrosios ūkinės bendrijos ar komandinės ūkinės bendrijos statusą turinčių individualių

įmonių savininkai, mažųjų bendrijų nariai, tikrųjų ūkinių bendrijų ar komanditinių ūkinių bendrijų tikrieji nariai, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys ir pasirenę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse“.

Įvairiose šalyje jaunimo apibrėžtis yra skirtinga. Ji priklauso nuo šalies kultūrinių, politinių ir institucinių veiksnių. Lietuvos valstybinėje jaunimo politikos koncepcijoje jaunimu laikomi 16–29 metų asmenys. Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatyme (2005) jaunu žmogumi laikomi asmenys nuo 14 iki 29 metų. Lietuvos darbo rinkos politikos požiūriu jaunimui priskiriami 16–24 metų jaunuoliai. Šiame straipsnyje analizuojant jaunų ilgalaikių bedarbių integravimosi į darbo rinką ypatumus remiamasi būtent Lietuvos darbo rinkos politikos požiūriu (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė 2003 : 174–189).

2012 m. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, Lietuvoje įregistruoti 29,8 tūkst. jaunų bedarbių iki 25 metų, iš kurių 53,9 proc. sudarė jauni ilgalaikiai bedarbiai. V. Whelan, V. Whelan (1995 : 29) pabrėžia, kad ilgalaikiai bedarbiai yra socialiai pažeidžiamiausia visuomenės grupė, kuriai gresia skurdas. Ypač stiprėja rizika būtent šios grupės asmenims tapti socialiai atskirtais. Socialinė atskirtis – nesavanoriškas nutolimas nuo ekonominių ir visuomeninių vertybių (Zaleskienė, 1998 : 18). Socialinė atskirtis apima prastas materialines gyvenimo sąlygas, nesugebėjimą produktyviai dalyvauti socialiniame, ekonominiame, politiniame, kultūriniame gyvenime. Pabrėžtina, kad socialinė atskirtis gali reikšti ir nutolimą nuo visos bendruomenės ir aktyvaus gyvenimo (Duffy, 1995 : 33). Būtent ilgalaikis nedarbas gali būti įvardytas kaip vienas iš pagrindinių veiksnių, kuris lemia socialinę atskirtį (žr. 1 pav.).



1 pav. Socialinę atskirtį profesinės veiklos požiūriu lemiantys veiksniai

Šaltinis: Gruževskis B. Žmogaus socialinė raida. Užimtumas, 2002, p. 77

Nusikalstama veika, skurdas ir socialinė atskirtis yra ilgalaikio nedarbo padariniai. O ilgalaikio nedarbo priežastys gali būti siejamos su santykiškai šeimose ir bloga materialiaja šeimos padėtimi. Prie ilgalaikio nedarbo formavimosi prisideda ir nepakankamas pasirengimas mokykloje ar profesinėje mokykloje, nežinojimas, kur ir ko mokytis, ir negalėjimas įsidarbinti.

A. Pocius ir L. Okunevičiūtė-Neveauskienė (2001 : 24–34) išskyrė dvi pagrindines jaunimo neįsidarbinimo priežastis: žema kvalifikacija ir nedidelė darbo patirtis. Visas įsidarbinti trukdančias priežastis galima suskirstyti į subjektyvias, objektyvias ir nekontroliuojamas. Subjektyvios priežastys: neigiamas darbdavių požiūris į jaunus darbuotojus, užsienio kalbų nemokėjimas, nepakankamas mobilumas, motyvacijos stoka ir kt. Objektyvios priežastys: mažas darbo užmokestis, sumažėjusi darbo jėgos paklausa ir kt. (Beržinskienė, Būdvytytė-Gudienė, 2010 : 17). Nekontroliuojamos priežastys: ekonominė stagnacija, demografinis sprongimas, pajamų lygis, šalies teisinė sistema ir kt. (Pocius, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2005 : 44). Verta pažymėti, kad yra ir kitų kliūčių, trukdančių jaunimui įsidarbinti: motyvacijos stoka, priklausomybės problemos, jaunuolių delinkventinis elgesys (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Moskva, 2008 : 42). Delinkventinis elgesys apibūdinamas kaip smulkūs nusižengimai ir moralinių elgesio normų pažeidimai, kurie nesukelia didelio pavojaus ir nepadaro didelės žalos (pvz., epizodinis alkoholio vartojimas, bėgimas iš pamokų, nedrausmingumas ir kt.) (Kvietkienė, 2000 : 13–20).

Siekiant mažinti jaunimo nedarbą, svarbu skatinti jaunų bedarbių integravimąsi į darbo rinką. Integracija – tai dalių sujungimas į visumą, atkūrimas, atsinaujinimas. Integracija gali būti apibūdinama kaip kiekvieno individo prigimtinė teisė visapusiškai dalyvauti visuomeniniame gyvenime (Gudžinskienė, Jurgutienė, 2010 : 18). Prie jaunimo integracijos į darbo rinką prisideda ir Lietuvos darbo birža, kuri teikia įvairias paslaugas ir priemones, padedančias įsidarbinti. Jauniems bedarbiams integruoti į darbo rinką naudojamos įvairios priemonės, jas galima suskirstyti į dvi grupes. Pirmajai grupei priskiriamas nuolatinis arba terminuotas įdarbinimas, o antrajai grupei priskiriamos aktyvios darbo rinkos priemonės, kurios apima remiamą įdarbinimą (t. y. darbo įgūdžių įgijimas, įdarbinimas subsidijuojant, viešieji darbai), profesinį mokymą, darbo rotaciją, darbo vietų steigimą (Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas, 2012).

Laikinasis įdarbinimas – populiarėjanti integracijos į darbo rinką forma. Laikinasis įdarbinimas – tai trišaliai darbo santykiai tarp laikinųjų darbuotojų, įmonių ir įdarbinimo agentūrų. Laikinojo įdarbinimo metu darbuotojai dirba įmonių naudai (Švedaitė: 108). A. Kriščiūnienės (2011) atliktas tyrimas patvirtino, kad asmenys, siekiantys integruotis į darbo rinką, vis dažniau domisi galimybe įsidarbinti laikinai, pasinaudodami įdarbinimo agentūrų paslaugomis. Tačiau D. Jong ir R. Witte (2008) pabrėžė, kad laikinasis įdarbinimas nėra tinkama integracijos į darbo rinką priemonė, nes ilgai tokia įdarbinimo forma gali turėti neigiamą poveikį tolesnėms asmenų įdarbinimo galimybėms.

Pasak Theodore William Schultz (1998 : 192), veiksnius, turinčius įtakos jaunimo integracijai į darbo rinką, galima suskirstyti į dvi pagrindines grupes. Pirmoji grupė – egzogeniniai (t. y. išoriniai) veiksniai. Šiai grupei priskiriami ekonominiai, socialiniai, politiniai, demografiniai ir geografiniai veiksniai. Antroji grupė – endogeniniai (t. y. vidiniai) veiksniai. Šiai grupei priskiriami psichologiniai veiksniai, kuriems darbo įtaką pats žmogus. L. Okunevičiūtė-Neveauskienė ir J. Moskva (2008 : 48) išskyrė specifines kliūtis, su kuriomis susiduria jaunimas integruodamasis į darbo rinką. Tai – siūlomas mažas atlyginimas ir ne kvalifikuotas darbas, patirties stoka, reikiamos kvalifikacijos trūkumas.

Globalizacijos fenomenas gali būti išskiriamas kaip dar vienas integraciją skatinantis veiksnys. Globalizacija – sudėtinga procesų sąrašas. Šioje sąrašoje sudėtingais būdais sąveikau-

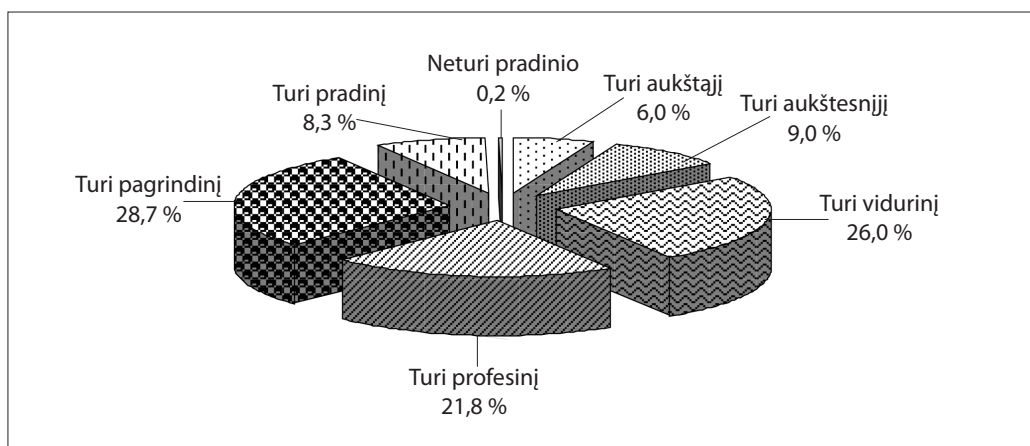
ja veikėjų tinklaveikos ir makrostruktūros (Dicken, 2007 : 12). Šio proceso pagalba skatinama laisvoji prekyba, laisvas darbo jėgos judėjimas. Globalizacijos dėka jaunimui atsiveria didesnių galimybių įsidarbinti kitose šalyse ar tarptautinėse įmonėse, įsikūrusiose Lietuvoje.

Jaunų ilgalaikių bedarbių padėtis darbo rinkoje

Empiriniam tyrimui atlikti pasirinkti du metodai: anketinė apklausa ir pusiau struktūruotas interviu. Tyrimas atliktas 2012 m. žiemos (vasario mėn.) ir pavasario (kovo mėn.) laikotarpiu. Tyrimo metu apklausti 16–24 metų 233 jaunuoliai (-ės), registruoti Vilniaus, Kauno, Panevėžio ir Šiaulių teritorinėse darbo biržose. Anketą sudarė tam tikros klausimų grupės arba teiginiai. Siekiant atskleisti darbdavių požiūrį į jaunus bedarbius, taikytas pusiau struktūruoto interviu metodas.

Didžiąją dalį (53 proc.) tyrime dalyvavusių respondentų sudarė merginos. Vertinant esamą jaunuolių (ilgalaikių bedarbių) situaciją išryškėjo, kad jaunų ilgalaikių bedarbių merginų yra 0,5 proc. daugiau nei jaunų ilgalaikių bedarbių vaikinių. Apibendrinant galima teigti, kad ilgalaikis nedarbas tik šiek tiek didesnis jaunų moterų nei jaunų vyrų. Galima daryti prielaidą, kad jaunoms moterims įsidarbinti šiek tiek sudėtingiau. Tai lemia neigiamas darbdavių požiūris į moteris kaip į darbuotojas. Ryškėja darbo rinkoje esama moterų profesinė diskriminacija ir segregacija lyties požiūriu. Segregacija – faktinis arba teisinis žmonių išskyrimas.

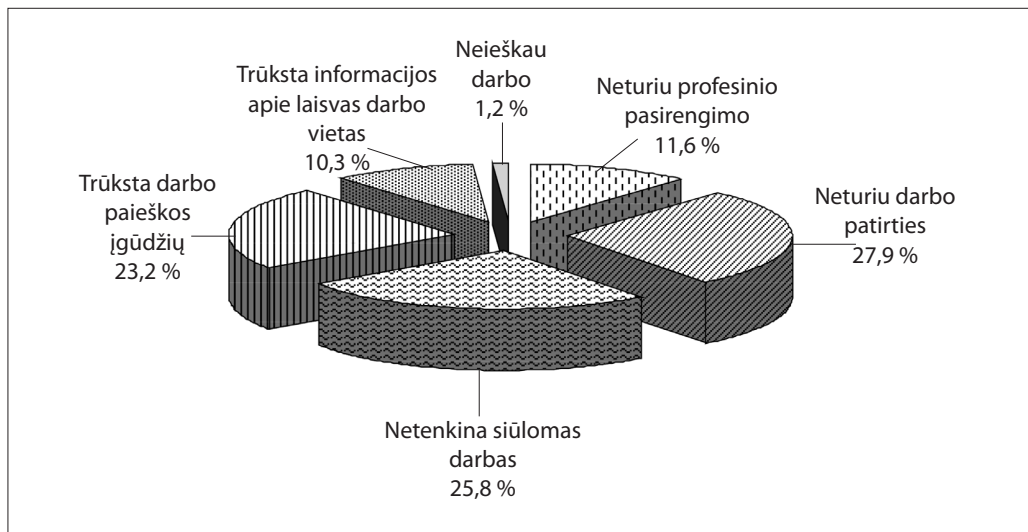
Tam tikrą dalį (28,7 proc.) apklaustų jaunų ilgalaikių bedarbių sudarė asmenys, turintys pagrindinį išsilavinimą, mažiausiai respondentų (0,2 proc.) nurodė, neturintys pradinio išsilavinimo; 8,3 proc. jaunų ilgalaikių bedarbių turi pradinį išsilavinimą (žr. 2 pav.). Kiti respondentai pasiskirstė taip: 26 proc. apklaustųjų sudarė vidurinį išsilavinimą turintys jaunuoliai, 21,8 proc. – profesinį išsilavinimą įgiję jaunuoliai. Vertinant respondentų pasiskirstymą pagal išsilavinimą išryškėjo, kad aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą turinčių apklaustųjų yra nedidelė dalis, atitinkamai 6 proc. ir 9 proc. tyrime dalyvavusių jaunų ilgalaikių bedarbių. Daug 65,3 proc. apklaustųjų teigė neturintys darbo patirties. Todėl galima teigti, kad dauguma apklausoje dalyvavusių jaunų ilgalaikių bedarbių nėra dirbę ir neturi praktinių įgūdžių, o jų būtent ir reikalauja darbdaviai.



2 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Apibendrinant galima teigti, kad menkas išsilavinimas ir žema kvalifikacija turi neigiamą poveikį jaunuoliams įsidarbinti. Žemesnės kvalifikacijos, išsilavinimo ir praktinių įgūdžių neturintiems jauniems bedarbiams įsidarbinti sudėtingiau. Tyrimo rezultatai atskleidė esamą jaunų ilgalaičių bedarbių nepakankamo išsilavinimo ir žemos kvalifikacijos problemą.

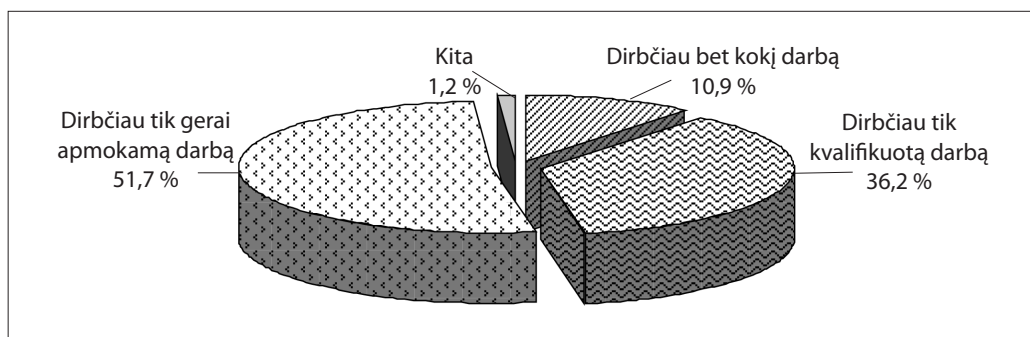
Būtent išsilavinimo ir profesinių įgūdžių stoka buvo minima kaip viena iš priežasčių, trukdančių įsidarbinti. Taip teigė 11,6 proc. apklaustųjų (žr. 3 pav.).



3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal neišdarbinimo priežastis

Daugelis (27,9 proc.) respondentų darbo patirties stoką įvardijo kaip pagrindinę neišdarbinimo priežastį; 25,8 proc. apklaustųjų teigė, kad jų netenkina siūlomas darbas dėl įvairių priežasčių (netenkina siūlomas atlyginimas, darbo pobūdis ir kt.); 33,5 proc. jaunų ilgalaičių bedarbių įsidarbinti trukdo informacijos ir įgūdžių trūkumas; 23,2 proc. iš jų nurodė, kad nepavyksta įsidarbinti, jiems trūksta darbo paieškos įgūdžių; 10,3 proc. apklaustųjų teigimu, jie negali įsidarbinti, nes trūksta informacijos apie laisvas darbo vietas; 1,2 proc. apklaustųjų neįvardijo priežasčių, trukdančių jiems įsidarbinti, nes jie neieško darbo, juos tenkina esama padėtis.

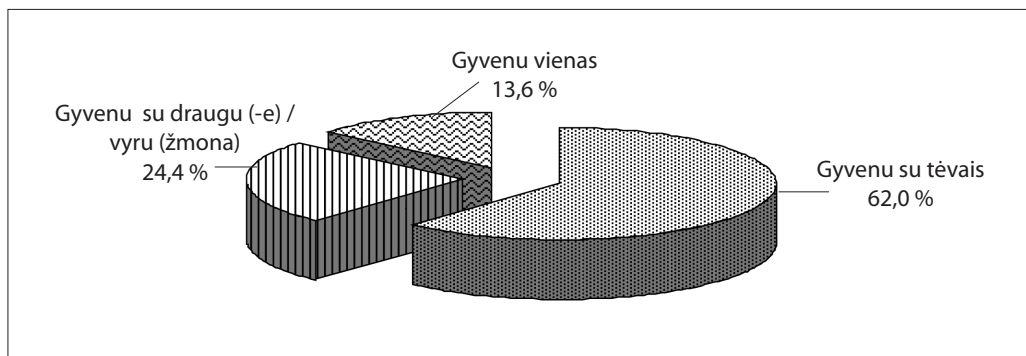
Jaunų ilgalaičių bedarbių buvo teirujamasi, kokį darbą jie sutiktų dirbti (žr. 4 pav.)



4 pav. Respondentų nuomonė apie darbo pobūdį

Daugelis (51,1 proc.) respondentų teigė, kad dirbtų tik gerai apmokamą darbą; 36,2 proc. jaunuolių dirbtų tik kvalifikuotą darbą. Mažiausiai (10,9 proc.) respondentų teigė, kad dirbtų bet kokį darbą. Kitų 1,2 proc. apklausoje dalyvavusių jaunų ilgalaikių bedarbių teigimu, jie nedirbtų jokio darbo, nes gauna socialines pašalpas ir yra patenkinti esama padėtimi.

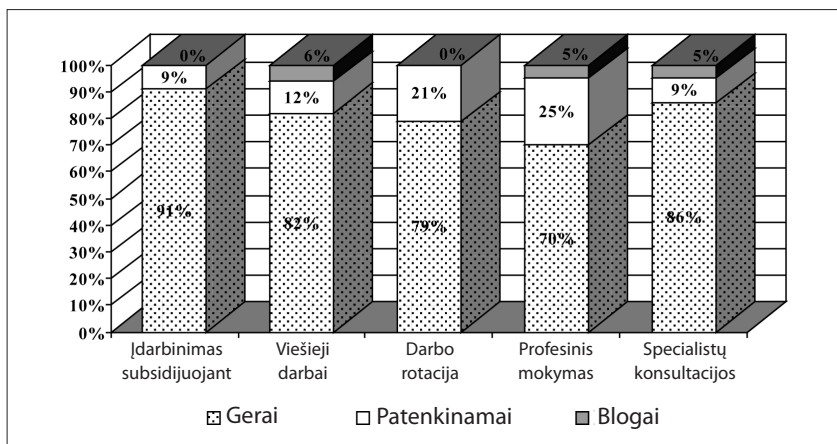
Svarbi jaunų ilgalaikių bedarbių socialinė padėtis. Dauguma (75,6 proc.) jaunuolių dar neturi šeimos. Pažymėtina, kad 62 proc. respondentų nurodė gyveną kartu su tėvais (žr. 5 pav.). Kiti apklausoje dalyvavę jauni ilgalaikiai bedarbiai pasiskirstė taip: 24,4 proc. jaunuolių gyvena su draugu (-e) arba kartu su vyru (žmona); 13,6 proc. respondentų nurodė gyvenantys vieni.



5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal šeiminę padėtį

Vertinant jaunuolių šeiminę padėtį išryškėjo, kad jaunas ilgalaikis bedarbis nėra sukūręs šeimos, neturi vaikų, dažniausiai gyvena su tėvais. Reikia pažymėti, kad jaunas ilgalaikis bedarbis yra išlaikomas tėvų. Taip teigė 77,6 proc. respondentų. Kiti 22,4 proc. respondentų pažymėjo negaunantys finansinės paramos iš tėvų. Pagrindinis jų pajamų šaltinis – socialinės pašalpos ar pajamos iš nelegalaus darbo.

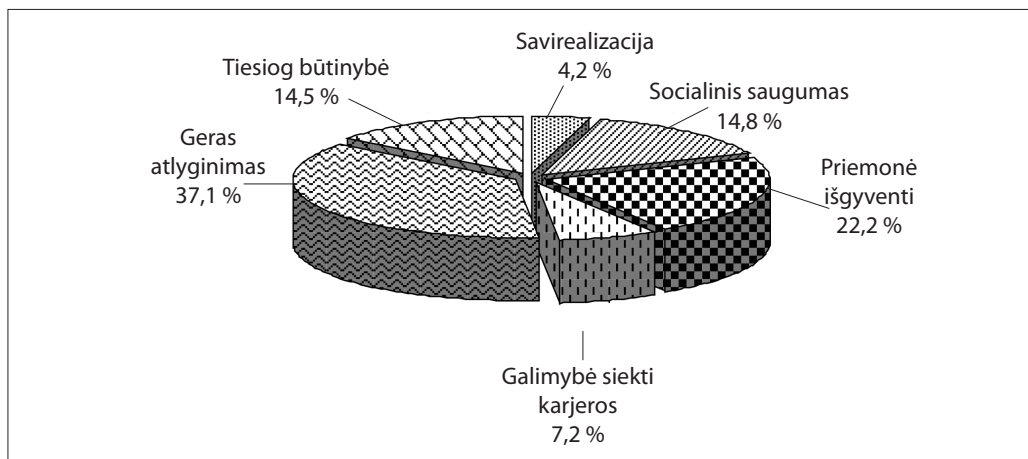
Darbo birža teikia paslaugas, padedančias integruotis į darbo rinką, tobulinti esamą kvalifikaciją ar įgyti naują. Todėl respondentų buvo prašoma įvertinti Darbo biržos teikiamų paslaugų kokybę (žr. 6 pav.).



6 pav. Respondentų nuomonė apie Darbo biržos teikiamų paslaugų kokybę

Pažymėtina, kad nė vienas respondentas įdarbinimo subsidijuojant ir darbo rotacijos neįvertino blogai. Šias paslaugas gerai įvertino atitinkamai 91 proc. ir 79 proc. apklaustųjų. Po 5 proc. apklausoje dalyvavusių jaunų ilgalaikių bedarbių profesinį mokymą ir specialistų konsultacijas įvertino blogai; 6 proc. respondentų blogai vertino ir viešuosius darbus, tačiau 82 proc. apklaustųjų viešuosius darbus vertino gerai. Pabrėžtina, kad 70 proc. respondentų profesinio mokymo paslaugas įvertino gerai ir 86 proc. respondentų specialistų konsultacijas taip pat vertino gerai. Apibendrinus tyrimo rezultatus galima teigti, kad Darbo biržos teikiamos paslaugos vertinamos teigiamai. Taigi galima daryti prielaidą, kad jaunuolius (-es) tenkina esama padėtis.

Siekiant įvertinti jaunimo (ilgalaikių bedarbių) požiūrį į darbą, buvo teirujamasi, kas jiems yra darbas (žr. 7 pav.)



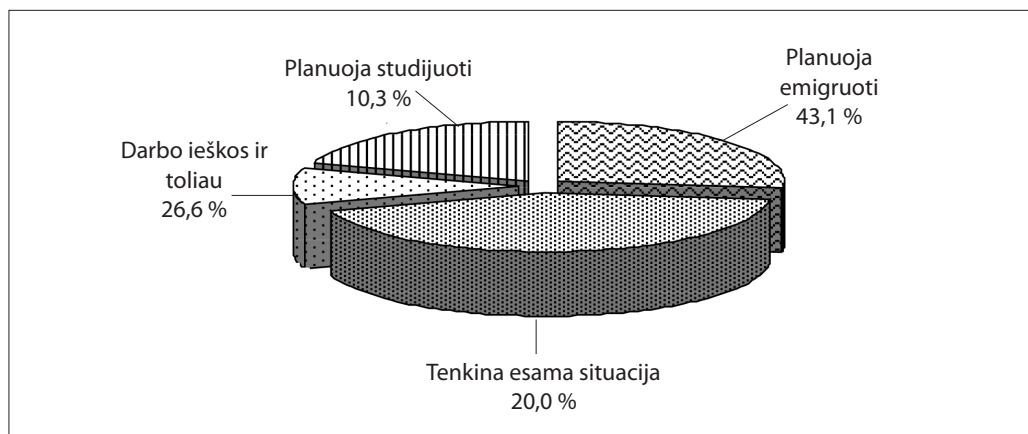
7 pav. Respondentų nuomonė apie darbą

Respondentai (37,1 proc.) teigė, kad darbas jiems reiškia gerą atlyginimą; 22,2 proc. respondentų pažymėjo, kad darbas yra priemonė išgyventi. Net 14,5 proc. apklaustųjų teigė, jog darbas jiems yra tiesiog būtinybė. Nedaug (14,8 proc.) jaunų ilgalaikių bedarbių darbą sieja su socialiniu saugumu. Kiti (7,2 proc.) apklausoje dalyvavę jaunuoliai teigė, kad darbas jiems galimybė siekti karjeros, ir tik 4,2 proc. respondentų darbas yra galimybė realizuoti save. Apibendrinant galima teigti, kad tik 11,4 proc. jaunuolių darbą sieja su savirealizacija, karjeros planavimu. Pažymėtina, kad daugeliui (88,6 proc.) jaunų bedarbių darbas yra būtinybė, padedanti išgyventi ir teikianti socialinį saugumą.

Tyrimo rezultatai parodė, kad 51,2 proc. jaunų ilgalaikių bedarbių tėvai taip pat yra bedarbiai. Todėl galima teigti, kad Lietuvoje formuojasi bedarbių dinastijos. Vaikai iš savo tėvų perima ne tik gyvenimo būdą, požiūrį į gyvenimą, bet ir motyvacijos trūkumą, nenorą mokytis ir siekti karjeros. Jaunuoliams, gyvenantiems bedarbių šeimose, kuriose vyrauja pesimistinės nuotaikos, trūksta tėvų palaikymo, paskatinimo, motyvacijos ugdymo. Jiems sudėtingiau įsitvirtinti darbo rinkoje.

Remiantis jaunuolių (ilgalaikių bedarbių) ateities vizija buvo norima išsiaiškinti jų planus (žr. 8 pav.).

Nemažai (43,1 proc.) respondentų planuoja emigruoti, tikėdamiesi geresnio gyvenimo kitoje šalyje. Todėl galima teigti, kad Lietuva gali netekti potencialios darbo jėgos, galinčios kurti materialines vertybes ir gerinti šalies ekonominę ir socialinę padėtį. Yra (26,6 proc.) respondentų, keti-



8 pav. Jaunuolių ateities vizija

nančių toliau ieškotis darbo, 20 proc. jaunų ilgalaikių bedarbių tenkina esama padėtis; kiti 10,3 proc. planuoja studijuoti. Apibendrinant galima teigti, kad dviem iš dešimties apklaustų jaunų ilgalaikių bedarbių trūksta pasitikėjimo savimi, motyvacijos ieškotis darbo, nes juos tenkina esama padėtis. Jauni ilgalaikiai bedarbiai gali būti vadinami socialiai pažeidžiamu jaunimu, nes būtent nemotyvuoti ir nequalifikuoti jauni asmenys priskiriami socialiai pažeidžiamo jaunimo sluoksniui.

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima identifikuoti jauno ilgalaikio bedarbio portretą. Tai 16–24 metų jaunuolis, turintis menką išsilavinimą ir žemą kvalifikaciją. Jaunuolis linkęs dirbti tik gerai mokamą darbą. Jauniems ilgalaikiams bedarbiams darbas yra būtinybė, kuri padeda išgyventi. Savo ateities viziją jaunuolis sieja su emigracija.

Siekiant išsamesnės jaunų ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežasčių analizės, atliktas pusiau struktūruotas darbdavių interviu. Šis interviu vyko dvi dienas neformalioje aplinkoje. Interviu metu apklausti šeši darbdaviai, pagrindinės jų charakteristikos pateikiamos 1 lentelėje.

1 lentelė. Pusiau struktūruoto interviu dalyvių apibūdinimas

| Interviu dalyvis | Lytis | Amžius | Darbo patirtis vadovavimo srityje |
|--------------------------------|---------|--------|-----------------------------------|
| Pirmasis darbdavys (Nr. X1) | Vyras | 45 | 15 |
| Antrasis darbdavys (Nr. X2) | Moteris | 57 | 25 |
| Trečiasis darbdavys (Nr. X3) | Vyras | 48 | 10 |
| Ketvirtasis darbdavys (Nr. X4) | Vyras | 40 | 13 |
| Penktasis darbdavys (Nr. X5) | Vyras | 59 | 21 |
| Šeštasis darbdavys (Nr. X6) | Moteris | 50 | 18 |

Pusiau struktūruotame interviu dalyvavo šeši darbdaviai: dvi moterys ir keturi vyrai. Interviu dalyvių amžiaus vidurkis – 49,8 metai. Darbdavių, dalyvavusių nestruktūruotame interviu, darbo patirtis vadovavimo srityje vidutiniškai 17 metų. Pagrindinis kriterijus, pagal kurį buvo atrinkti darbdaviai, – vadovavimo patirtis (daugiau nei 10 metų). Ilgametė patirtis jiems leidžia objektyviau vertinti jaunimą kaip potencialius darbuotojus.

Interviu metu buvo siekiama išsiaiškinti darbdavių požiūrį į jaunus darbuotojus. Susisteminti darbdavių pasisakymai pateikiami 2 lentelėje.

2 lentelė. *Darbdavių požiūris į jaunus bedarbius*

| Klausimai | | Darbdavių pasisakymai |
|--|---------------------------------------|--|
| Darbdavių požiūris į jaunus darbuotojus | Teigiami darbdavių pasisakymai | <i>Pirmasis darbdavys:</i> „Daugelis jaunų žmonių yra imlūs naujovėms, gebantys siekti užsibrėžtų tikslų.“ <i>Šeštasis darbdavys:</i> „Jaunas, imlus, iniciatyvus, motyvuotas darbuotojas visada laukiamas mūsų įmonėje“ |
| | Neigiami darbdavių pasisakymai | <i>Ketvirtasis darbdavys:</i> „Jauni, tik baigę studijas, neturintys praktinių žinių darbuotojai nedidina darbo našumo taip greit kaip norėtūsi. Dėl tokių darbuotojų didėja įmonės išlaidos, nes juos reikia apmokyti.“ <i>Trečiasis darbdavys:</i> „Jaunimas nenaudingas įmonės veikloje, nes jauni žmonės neturi praktinių įgūdžių, jiems trūksta atsakomybės jausmo, noro dirbti.“ <i>Penktasis darbdavys:</i> „Vengiu į darbą priimti jaunus darbuotojus, kurie yra įgiję išsilavinimą, bet neturi praktinių žinių. Dirbant vien teorinių žinių neužtenka. Norint apmokyti jaunus žmones reikalingos didelės investicijos, kurios ne visada atsiperka“ |
| Ko trūksta jauniems darbuotojams? | | <i>Pirmasis darbdavys:</i> „Jiems trūksta praktinių įgūdžių. Vadovėliuose nenurodoma, kaip spręsti konkrečias situacijas ar kokius sprendimus priimti konkrečiu atveju.“ <i>Penktasis darbdavys:</i> „Jaunimas nerodo didelio noro dirbti. Jiems trūksta atsakomybės, iniciatyvos, noro mokytis ir tobulėti.“ <i>Šeštasis darbdavys:</i> „Trūksta gebėjimo bendrauti, jaunimas nemoka savęs pateikti kaip gero darbuotojo. Tik retas jaunuolis pasižymi etiškumu, patikimumu, lankstumu, iniciatyvumu, gebėjimu greitai prisitaikyti prie besikeičiančios aplinkos“ |
| Kas padidintų jaunimo galimybes įsidarbinti? | | <i>Antrasis darbdavys:</i> „Jaunimo įsidarbinimui padėtų didesnė valstybės parama. Jeigu mano įmonei suteiktų paramą, mielai įdarbinčiau nei kelis jaunus, patirties ar net išsilavinimo neturinčius, darbuotojus. Manau, kad jaunas žmogus turi potencialo gerai dirbti. Jam tik reikia padėti įgyti žinių ir įgūdžių.“ <i>Šeštasis darbdavys:</i> „Jaunuolių įsidarbinimo galimybes padidintų, jeigu jie patys pakeistų savo požiūrį. Dabar jauni, neturintys patirties ar net išsilavinimo, asmenys tikisi gerų darbo sąlygų, didelio atlyginimo, nors ir yra nekompetentingi.“ <i>Penktasis darbdavys:</i> „Jeigu valstybė įmonėms, kurios priima ne kvalifikuotą jaunimą į darbą, taikytų mokeskines lengvatas, būtina savo darbuotojų kolektyvą papildyti keliais jaunais žmonėmis.“ <i>Pirmasis darbdavys:</i> „Jeigu mokymo programos būtų derinamos su darbdavių poreikiais, žymiai padidėtų jaunimo įsidarbinimo galimybės“ |
| Išsilavinimo poveikis jaunimo integracijai į darbo rinką | Teigiami darbdavių pasisakymai | <i>Pirmasis darbdavys:</i> „Mano įmonėje visi darbuotojai turi išsilavinimą. Asmenys neturintys nei vidurinio išsilavinimo negali konkuruoti darbo rinkoje kaip lygiaverčiai darbuotojai.“ <i>Šeštasis darbdavys:</i> „Jaunuoliai, turintys išsilavinimą, yra patrauklesni darbuotojai nei tie, kurie jo neturi. Išsilavinimą turinčių asmenų galimybės įsidarbinti yra žymiai didesnės.“ <i>Trečiasis darbdavys:</i> „Išsilavinimas būtinas norint siekti karjeros, kuri užtikrintų gerą gyvenimą.“ <i>Penktasis darbdavys:</i> „Vis dėlto didžioji dalis jaunuolių, baigusių aukštąsias mokyklas, nedirba pagal įgytą specialybę. Tačiau studijuodami įgyja ne tik profesinių žinių, bet ir asmeninių kompetencijų, kurias gali pritaikyti dirbdami bet kokią darbą. Išsilavinimas yra neatsiejama kiekvieno žmogaus, ypač jaunimo, gyvenimo dalis“ |
| | Neigiami darbdavių pasisakymai | <i>Antrasis darbdavys:</i> „Nesvarbu, kiek ir kokių diplomų turi būsimas darbuotojas. Svarbu, kad jis gebėtų tinkamai pristatyti save, mokėtų komunikuoti, gebėtų palikti gerą pirmąjį įspūdį“ |

| | |
|---|---|
| Kas atsakingas už sėkmingą jaunuolio karjeros projektavimą? | <i>Pirmasis darbdavys:</i> „Ne tik pats jaunuolis atsakingas už savo karjeros planavimą, įgyvendinimą. Prie asmens karjeros projektavimo prisideda ir šeima, joje vyraujančios tradicijos. Taip pat prisideda ir valstybė, kuri turėtų kiekvienam jaunuoliui sudaryti tinkamas sąlygas integruotis į darbo biržą, siekti karjeros.“ <i>Šeštasis darbdavys:</i> „Už asmeninės karjeros planavimą ir įgyvendinimą atsakingas pats jaunuolis“ |
| Būtinis jauno darbuotojo savybės | <i>Antrasis darbdavys:</i> „Svarbu, kad jaunas darbuotojas turėtų praktinių įgūdžių. Būtų atsakingas, motyvuotas, iniciatyvus.“ <i>Trečiasis darbdavys:</i> „Jaunuolis turėtų būti charizmatiška asmenybė. Jis turi gebėti pristatyti save taip, kad sužavėtų darbdavį. Taip pat jaunas būsimas darbuotojas turi įrodyti, kad jis gali prisidėti prie įmonės pelningumo didinimo.“ <i>Penktasis darbdavys:</i> „Jaunas darbuotojas turėtų pasižymėti šiomis savybėmis: atsakingumu, pareigingumu, sąžiningumu, motyvuotumu, komunikabilumu. Be asmeninių bruožų jaunuolis turėtų būti išsilavinęs, jis turi turėti profesinių įgūdžių. Be to, svarbu, kad jaunuolis gebėtų dirbti ne tik individualiai, bet ir komandoje“ |

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis moksline literatūros analize

Įvertinus pusiau struktūruoto interviu rezultatus galima teigti, kad yra stereotipinis neigiamas darbdavių požiūris į jaunimą kaip į potencialius darbuotojus. Pažymėtina, kad daugelis darbdavių, rinkdamiesi darbuotojus į laisvas darbo vietas, pirmenybę teiktų darbo patirtį turintiems darbuotojams, o ne jaunam žmogui, pradedančiam savo darbo veiklą. Jaunuoliai susiduria su prisitaikymo ir apmokymo darbo vietoje sunkumais. Darbdaviai vengia priimti jaunus, patirties neturinčius darbuotojus. Dėl jaunų darbuotojų mokymo didėja įmonės išlaidos, o darbo našumas neatitinka darbdavio lūkesčių. Patirties stoka, darbdavių nuomone, yra pagrindinė priežastis, trukdanti jaunuoliams įsidarbinti. Pabrėžtina, kad tik du iš šešių interviu dalyvių teigė, kad jauni darbuotojai yra naudingi įmonei. Svarbi jaunų žmonių neišdarbinimo priežastis – jų nenoras dirbti, komunikavimo įgūdžių ir motyvacijos trūkumas. Daugelis interviu dalyvių pažymėjo, kad jaunuoliams trūksta tokių asmeninių savybių: sąžiningumo, atsakingumo, lankstumo, iniciatyvumo, etiškumo ir kt. Pažymėtina ir išsilavinimo svarba. Penki iš šešių apklaustų darbdavių teigė, kad išsilavinimas ir praktiniai įgūdžiai yra sėkmingo integravimosi į darbo rinką pagrindas. Darbdaviai pabrėžė, kad studijų metu įgyjamos ne tik teorinės žinios, bet ir tobulinamos asmeninės savybės. Įgyjama naujų kompetencijų, kurios padeda lengviau prisitaikyti naujoje darbo aplinkoje. Interviu dalyviai mano, kad turi keistis pačių jaunuolių požiūris į darbą, taip pat svarbi valstybės parama ir mokesčių lengvatos padidintų jaunuolių įsidarbinimo galimybes. Keturi iš šešių darbdavių teigė, kad integravimosi į darbo rinką procesas būtų sklandesnis, jeigu mokymo programos būtų rengiamos atsižvelgiant į darbdavių poreikius.

Vertindami būtinas jauno darbuotojo savybes visi darbdaviai sutiko, kad jaunuoliui būtini praktiniai įgūdžiai. Darbdaviai pažymėjo, kad jaunas darbuotojas turėtų pasižymėti šiomis asmeninėmis savybėmis: atsakingumu, sąžiningumu, etiškumu, motyvuotumu, iniciatyvumu, pareigingumu, komunikabilumu, patikimumu. Jis turėtų gebėti dirbti ne tik individualiai, bet ir komanda. Jaunas darbuotojas turėtų būti darbštus, punktualus, konstruktyvus mąstymo.

Darbdaviai skeptiškai nusiteikę jauno darbuotojo atžvilgiu. Jaunimas nelaikomas visateisiu darbo rinkos dalyviu. Pažymėtina, kad penki iš šešių interviu dalyvių suteiktą galimybę besimokantiems jaunuoliams atlikti praktiką, ypač jei būtų skatinami finansiškai ar sulauktų valstybės paramos. Galima daryti prielaidą, kad mažesni darbdavių reikalavimai jauniems darbuotojams padėtų jaunimui lengviau integruotis į darbo rinką. Būtina atsižvelgti į tai, kad praktinių įgūdžių ga-

lima įgyti ne tik pirmo darbo metu, bet ir atliekant praktišką ar savanoriaujant. Savanorystė – veiksmi, kurie kyla iš valingo asmens noro atlikti darbą, nesiekiant už tai gauti tiesioginės materialios naudos. Savanorystės metu siekiama ne asmeninės, o visuomeninės naudos (Nevyriausybinių organizacijų informacijos ir paramos centras, 2011 : 7). Savanorystės veikla gali būti įforminama savanoriška darbų atlikimo sutartimi, jeigu to pageidauja viena iš šalių. Šioje sutartyje numatomas išlaidų, kurios buvo patirtos dirbant savanoriškus darbus, kompensavimas. Taip pat nustatomos vidaus tvarkos, saugos ir sveikatos darbe taisyklės, sąlygos ir atsakomybė už jų nesilaikymą. Savanorystės metu skatinamas asmeninis tobulėjimas, tobulėja bendrosios kompetencijos, įgyjama naujų įgūdžių, žinių ir patirties. Savanoriaujantiems jaunuoliams atsiveria daugiau galimybių įsitvirtinti darbo rinkoje.

Išvados

Atliktas tyrimas patvirtino hipotezę, kad jaunų ilgalaikių bedarbių nedarbas didėja dėl išsilavinimo stokos ir motyvacijos trūkumo. Menkas išsilavinimas ir žema kvalifikacija neigiamai veikia jaunimo įsidarbinimo procesą. Jaunų ilgalaikių bedarbių integraciją į darbo rinką apsunkina motyvacijos stoka. Nemažai (20 proc.) jaunų ilgalaikių bedarbių yra patenkinti esama padėtimi, jie nelinkę nieko keisti.

Tyrimas padėjo atskleisti hipotetinį jauno bedarbio socialinį portretą. Jaunas ilgalaikis bedarbis yra 16–24 metų, norintis rasti gerai mokamą darbą, tačiau nelinkęs dirbti mažai kvalifikuoto darbo, neturi specialybės, menko išsilavinimo. Toks bedarbis neturi vaikų ir dažniausiai gyvena su tėvais ir yra jų išlaikomas, nesėkmingai siekia integruotis į darbo rinką. Išsilavinimo trūkumas yra svarbi jaunų ilgalaikių bedarbių neįsidarbinimo priežastis, tačiau darbo paieškos motyvacijos trūkumas dar svarbesnis. Daug jaunuolių nori emigruoti, linkę dirbti užsienyje, o ne Lietuvoje.

Respondentų nuomonė apie Darbo biržos teikiamų paslaugų kokybę teigiama. Visas darbo biržos paslaugas jie įvertino gerai. Geriausiai buvo vertinamas įsidarbinimas subsidijuojant.

Jauni ilgalaikiai bedarbiai pagrindinę neįsidarbinimo priežastį nurodo darbo patirties neturėjimą, tačiau konsultantų siūlomas darbas jų netenkina. Jiems trūksta darbo paieškos įgūdžių, informacijos apie laisvas darbo vietas. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad darbdaviai nepasitiki jaunais žmonėmis kaip darbuotojais. Prioritetą darbdaviai teikia vyresnio amžiaus asmenims, turintiems darbo patirties. Darbdaviai pažymėjo, kad jaunuoliams trūksta motyvacijos, jie nerodo didelio noro įsidarbinti, yra nekomunikabilūs.

LITERATŪRA

Atkočiūnienė, V.; Navasaitienė, S.; Aleksandravičius, A. (2012). Jaunimo vertybinės nuostatos, poreikiai ir jų tenkinimo galimybės: Šakių rajono atvejis, *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*, 3 (32) : 5–14.

Azizi, Navid; Lasonen, Johanna. (2006). *Education, training and the economy preparing young people for a changing labour market*. Jyväskylä: Institute for Educational Research, University of Jyväskylä.

Bagdanavičius, J.; Stankevičius, P.; Lukoševičius, L. (1999). *Ekonomikos terminai ir sąvokos* (mokomasis žodynas). Vilnius: VPU.

Bagdžiūnienė, D.; Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. (2001). Jaunimo nedarbo problemos socialiniai ir psichologiniai aspektai, *Tiltai: humanitariniai ir socialiniai mokslai*, 4(17) : 61–69.

Beržinskienė, D.; Rudytė, D. (2008). Jaunimo padėties Baltijos šalių darbo rinkose dinamiinių pokyčių lyginamoji analizė, *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 3 (12) : 39–47.

- Beržinskienė, D.; Būdvytytė-Gudienė, A. (2010). Ilgalaikio nedarbo dinamika ekonominio nuosmukio sąlygomis, *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 1(17) : 15–24.
- Blanchflower, David Graham; Freeman, Richard (2000). *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*. Chicago: University of Chicago Press.
- Clark, Kim.; Summers, Lawrence Henry (1982). *The Dynamics of Youth Unemployment, The Youth Labor Market Problem: its Nature, Causes, and Consequences*. London, Chicago: University of Chicago Press.
- Deakin, Brian Measures (1996). *The Youth Labour Market in Britain: The Role of Intervention*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Dicken, Peter (2007). *Global shift: Mapping the changing contours of the world economy*. London: Sage.
- Duffy, Kathleen (1995). *Social Exclusion and Human Dignity in Europe: Background report for the proposed initiative by the Council of Europe*. Strasbourg: De Montfort University United Kingdom.
- Freeman, Richard.; Medoff, James (1982). Why does the Rate of Youth Labor Force Activity Differ across Surveys?, *The Youth Labor Market Problem: its Nature, Causes, and Consequences*. London, Chicago: University of Chicago Press.
- Gruževskis, B.; Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. (2003). Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos, *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 6 : 174–189.
- Gruževskis, Boguslavas (2002). *Žmogaus socialinė raida. Užimtumas*. Vilnius: Justitia.
- Gudžinskienė, V.; Jurgutienė, Ž. (2010). Neįgalųjų socialinės integracijos teisinis reglamentavimas, *Socialinis ugdymas*, 11(22) : 18–26.
- Hammer, Torild (2003). *Youth unemployment and social exclusion in Europe. A comparative study*. Bristol: Policy Press.
- Holm, A.; Groes, N.; Honore, Olsen T. (2001). Youth unemployment and opportunities in the labour market – the myth of lifelong hysteresis, *Review of labour economics and Industrial relations*, 15(4): 531–544.
- Jenkins, Joe (1997). *Šių laikų dorovinės problemos*. Vilnius: Alma littera.
- Jong, D.; Witte, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10 (1) : 25–51.
- Julkunen, Ilse (2002). *Being Young and Unemployed: Reactions and Actions in Northern Europe*. Swedish School of Social Science: University of Helsinki.
- Kriščiūnienė, A. (2011). *Workers' rent – undiscovered opportunities for builders*. Prieiga internetu: <http://www.infostatyba.lt/lt/statyba/darbuotoju_nuoma_+statybinese_+imonese/?page_id=399&subpage_id=425>. Žiūrėta: 2012-09-10.
- Kvedaraite, N.; Repeckiene, A.; Glinskiene, R.; Zvireliene, R. (2012). Youth Employment and Measures that Facilitate Inclusion into the Labour Market. *Socialiniai tyrimai*, 4(29) : 82–90.
- Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas, *Valstybės žinios*. 2005, Nr. IX-1871.
- Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas, *Valstybės žinios*. 2011, Nr. X-694.
- Luobikienė, I. (2012). Studentų praktinio mokymo ir jų profesinės karjeros sąsajos, *Šiuolaikinio specialisto kompetencijos: teorijos ir praktikos dermė*, 2.
- Martinkus, Bronislovas; Beržinskienė, Daiva (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*. Kaunas: Technologija.
- Nevyriausybinių organizacijų informacijos ir paramos centras. 2011. *Europoje vyraujančių savanorystės modelių analizė*. Vilnius.
- O'Higgins, Niall (2001). *The Characteristics of Youth Unemployment, Youth Unemployment and Employment Policy: a Global Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Okunevičiūtė-Neveauskienė, L.; Moskvina, J. (2008). Socialiai pažeidžiamo jaunimo problemos integracijos į darbo rinką kontekste, *Filosofija. Sociologija*, 19 (2) : 41–51.
- Okunevičiūtė-Neveauskienė, L.; Šlekienė, K. (2008). Nevyriausybinių organizacijų įtaka jaunimo integracijai į darbo rinką, *Filosofija. Sociologija*, 19 (4) : 10–21.

- Pass, Christopher; Lowes, Bryan; Davies, Leslie (1994). *Ekonomikos terminų žodynas*. Vilnius: Baltijos biznis.
- Pocius, A.; Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. (2003). Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje, *Filosofija Sociologija*, 1 : 43–48.
- Pocius, A.; Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. (2001). Jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybės, *Filosofija. Sociologija*, 4 : 25–34.
- Schultz, Theodore William (1998). *Investavimas į žmones. Gyventojų kokybės ekonomika*. Vilnius: Eugrimas.
- Sherman, N. (2009). Mentoring Graduate Students' Career Development, *Romanian Journal of Communication and Public Relations*, 11 (3) : 87–92.
- Socialinės apsaugos ir darbo ministerija* 2012. Prieiga internetu: <http://www.socmin.lt/index.php?1579311877>. Žiūrėta: 2012-09-04.
- Švedaitė, E. (2012). Laikinasis įdarbinimas kaip jaunimo nedarbo lygį Lietuvoje ir Europos Sąjungoje mažinanti darbo alternatyva, *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 10 : 107–115.
- Ustinavičiūtė, L.; Katkonienė, A.; Žemaitytė, I. (2011). Veiksniai, susiję su sėkmingu karjeros planavimu ir profesijos pasirinkimu paauglystėje, *Socialinis darbas*, 10 (2) : 169–180.
- Warner Weil, Susan; Wildemeersch, Danny; Jansen, Theo (2005). *Unemployed Youth and Social Exclusion in Europe. Learning for Inclusion?* Aldershot, UK: Ashgate.
- Whelan, Brendan; Whelan, Christopher (1995). *In what sense is poverty multidimensional? The Measurement and Analysis of Social Exclusion*. Bristol: Policy Press.
- Zaleskienė, Irena (1998). *Asmuo, visuomenė ir valstybė. Socialinė atskirtis. Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą Lietuvoje*. Vilnius: JTVP.

PECULIARITIES OF YOUNG LONG-TERM UNEMPLOYED INTEGRATION INTO THE LABOUR MARKET

Rasa Rudžinskienė

Summary

The theatrical features of young people unemployment and integration into the labour market have been analysed. The concepts of labour market, unemployed, young long-term unemployed have been identified. The main factors of young people integration into the labour market have also been examined. The quantitative and qualitative research of young unemployed and employers is presented in the article in order to characterise the most important features of young long-term unemployed as well as to create their social portrait. The research has been accomplished in order to represent the youth opinion of labour exchange services and their quality. This research has also helped to reveal the reasons for youth (long-term) unemployment in the employers' and young people's opinion.

Key words: labour marker, young long-term unemployed, social portrait.