

**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS  
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS**

**Darius Žilinskas**

Karių, išeinančių į atsargą, integracija darbo rinkoje

**MAGISTRO DARBAS**

**Darbo vadovas** Prof. Dr. Vilmantė Kumpikaitė- Valiūnienė

**KAUNAS 2015**

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS  
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS

Karių, išeinančių į atsargą, integracija darbo rinkoje

Įmonių valdymas

**MAGISTRO DARBAS**

**Studentas**.....

Darius Žilinskas VMGMVL-4

**2015m.** .....  
(mėnuo, diena)

**Vadovas**.....

Prof. Dr Vilmantė Kumpikaitė- Valiūnienė

**2015m.** .....  
(mėnuo, diena)

**Recenzentas,-ė** .....  
(parašas)

Prof. Asta Savanevičienė  
(pedag. vardas, moksl. laipsnis, vardas, pavardė)

**20...m.** .....  
(mėnuo, diena)

**KAUNAS, 2015**



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS  
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS

(Fakultetas)

Darius Žilinskas

(Studento vardas, pavardė)

Įmonių valdymas VMGMVL-4

(Studijų programos pavadinimas, kodas)

Baigiamojo magistro darbo „Karių, išeinančių į atsargą, integracija darbo rinkoje“

**AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA**

20 \_\_\_\_\_ m. \_\_\_\_\_ d.  
Kaunas

Patvirtinu, kad mano **Darius Žilinsko** baigiamasis magistro darbas tema „Karių išeinančių į atsargą integracija darbo rinkoje.“ yra parašytas visiškai savarankiškai, o visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

\_\_\_\_\_  
(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

\_\_\_\_\_  
(parašas)

Žilinskas, D. (2015). Integration of Retired Soldiers into Job Market. Master's Final Thesis in Enterprise Management Study Programme VMGMVL-4. Supervisor Prof. Dr. Vilmantė Kumpikaitė-Valiūnienė. Kaunas: Kaunas University of Technology.

## SUMMARY

**Topicality of the topic.** There are about 700 officers in early retirement for various reasons every year, also – about 200 soldiers are among them. The total number of retired soldiers was more than 3000 persons in 2014. Only a third part of them were in labor market. A new life phase after retirement requires high flexibility to adopt to new environment and its demands. It is hard to militaries to accommodate to the demands of the labor market leaving the military structure. The integration of soldiers into labor market helps to solve employment and economic problems. Therefore, it is especially important to find out what opportunities have the retired soldiers integrating in job market.

**Object of the research** – integration of soldiers into job market.

**Aim of the research** – to reveal problems and possibilities of the soldiers integration into job market.

**Tasks of the research:** to disclose problems of retired soldiers integrating into the job market. To reveal demands of the Lithuanian job market and theoretical assumptions of soldiers integration into it. To investigate positions of retired soldiers and prospective employers towards retired soldiers integration into the job market. To present recommendations for retired soldiers integration into the job market increasing possibilities.

**The main results:** Soldiers after retirement mostly are 50 years old men with good physical health. Technical education of soldiers is dominating, vocational skills are mostly lost. Personal qualities, acquired during service: discipline, responsibility, honesty and punctuality. Job motivation is associated with salary. The soldiers identified their age as a barrier to employment. Employers identified desirable personal qualities of employees: competence, experience, ability to communicate, responsibility, motivation and sense of responsibility. They thought that soldiers are: responsible, disciplined, with sense of duty and able to react quickly. The main disadvantage of soldiers according Employers is the lack of motivation, aggressiveness and individualism. The age of employees is not important for employers, but they often take into account the recommendations of previous employers and the personality of employee. Soldiers evaluates their employment opportunities much lower (4,2

points) than the employers (7.2 points). At the start of the military service, soldiers-respondents didn't have prior plans for a career end. Driver's license allows them to choose a driver's job. The returning to the military service is preferred like a priority also. Job plans are associated with qualification. Soldiers have negative point of view towards private business opportunities. Employers proposed to work in military pedagogy, security firms or take into account personal preferences. Soldiers rely on their own strength and don't want for help. Most of the survey participants didn't used the programs of the military integration into the labor market. Family support and encouragement is very important for retired soldiers. Employers proposed to promote the integration of state-supported measures, the financing of retraining and business.

# TURINYS

<b>ĮVADAS</b> .....	<b>9</b>
<b>1. KARIŲ, IŠEINANČIŲ Į ATSARGĄ, INTEGRACIJOS DARBO RINKOJE PROBLEMATIKA</b> .....	<b>11</b>
<b>2. BAIGUSIŲ TARNYBĄ KARIŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TEORINĖ ANALIZĖ</b>	<b>18</b>
2.1. Lietuvos darbo rinka ir jos reikalavimai.....	18
2.2. Statutinės tarnybos samprata kario socialinio vaidmens formavimosi požiūriu .....	23
2.3. Karių valstybinės pensijos teisinis reglamentavimas .....	27
2.4. Karių pasirengimo integracijai į darbo rinką prielaidos.....	33
2.5. Karių integracijos į darbo rinką priemonės.....	39
<b>3. BAIGUSIŲ TARNYBĄ KARIŲ REINTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TYRIMO METODOLOGIJA</b> .....	<b>44</b>
3.1. Tyrimo organizavimas .....	44
3.2. Tyrimo dalyvių imtis ir charakteristika .....	46
<b>4. BAIGUSIŲ TARNYBĄ KARIŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TYRIMO REZULTATAI IR DISKUSIJA</b> .....	<b>50</b>
4.1. Karių požiūrio į jų integraciją darbo rinkoje analizė .....	50
4.2. Darbdavių požiūrio į karių integracijos galimybes darbo rinkoje analizė .....	60
4.3. Diskusija .....	68
<b>IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS</b> .....	<b>72</b>
<b>LITERATŪRA</b> .....	<b>74</b>
<b>PRIEDAI</b> .....	<b>74</b>

## PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Integracijos į darbo rinką raiška mikro ir makro lygmenyse.....	14
2 pav. Aktyvumo, užimtumo ir nedarbo lygiai, proc. (15-74 metų amžiaus gyventojų) Lietuvoje.....	19
3 pav. Nedarbo lygio kaita 2015 metais .....	19
4 pav. Ilgalaikių bedarbių skaičiaus kaita 2013-2014 metais .....	20
5 pav. Kario profesionalo tipai.....	33
6 pav. Idealaus kario tipo modeliai.....	34
7 pav. Karių užimtumas prieš karo tarnybą.....	34
8 pav. Karių veiklos planai baigus tarnybą.....	36
9 pav. Karių, kurie norėtų likti kariuomenėje, požiūris į karjeros perspektyvas.....	37
10 pav. Individo adaptacijos modelis kaitos metu .....	38
11 pav. Karių reabilitacijos ir reintegracijos programos etapai .....	40
12 pav. Karių, išeinančių į atsargą, penkerių metų integravimo programos veiklos sritys.....	41
13 pav. Kokybinio tyrimo struktūra.....	44
14 pav. Žmogiškojo ir socialinio kapitalo sąsajos su sėkme darbo rinkoje.....	68

## LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Karių laipsniai.....	24
2 lentelė. Interviu klausimų sudarymo principai.....	45
3 lentelė. Sociodemografinė karių charakteristika.....	47
lentelė. Sociodemografinė darbdavių charakteristika.....	48



## IVADAS

**Temos aktualumas.** Skirtingų visuomenės grupių integracija į darbo rinką svarbi ne tik užimtumo, bet ir ekonomikos problemų sprendimui. Kariai yra visuomenės grupė, kurios integracija į darbo rinką pasižymi savita specifika. Lietuvos kariuomenės klausimai analizuojami palyginti neseniai. Jos atkūrimas 1988-1991 metais yra pagrindinė tokių tyrinėjimų trūkumo priežastis (Užurka, 2004). Kariai, rinkdamiesi darbą statutinėje tarnyboje, neretai nėra iš anksto detaliai suplanavę savo tolimesnės ateities. Jų profesinis apsisprendimas gali būti lemiamas įvairių motyvų, tačiau profesinės karjeros baigtis visuomet sieja su problemomis ir klausimais, o kas gi bus toliau? Gruževskis ir kt. (2014) nurodo, kad dauguma karių nesusimąsto apie antrojo karjeros etapo galimybes. Autorių teigimu, kiekvienais metais į ankstyvąją pensiją dėl įvairių priežasčių išleidžiama apie 700 pareigūnų (Gruževskis ir kt., 2014, p. 18; Kelias į pokyčius, 2015). Iš jų – apie 200 karių. LNVA (Lietuvos nacionalinės veteranų asociacijos) duomenimis, 2014 metais bendras išėjusių į atsargą kariškių skaičius buvo daugiau nei 3 000 asmenų. Iš jų tik trečdalis dalyvavo darbo rinkoje (LNVA su finansinėmis institucijomis pasirašė bendradarbiavimo sutartis, 2015). Tai pakankamai didelis skaičius asmenų, kasmet patenkančių į darbo rinką. Ypač sudėtingas yra pereinamasis etapas. Pabaigus tarnybą prasideda naujas gyvenimo tarpsnis, kuris reikalauja didelio lankstumo prisitaikant naujoje aplinkoje.

Darbinė veikla yra įvardijama kaip vienas esminių žmogaus tapatumo veiksmų. Todėl karjeros pabaiga kariais reiškia ne tik sumažėjusias finansines galimybes, tačiau ir pasikeitusį statusą, gyvenimo ritmą, naujos gyvenimo prasmės paieškos būtinybę, savivertės pokyčius. Darbas bei užimtumas artimai susijęs su asmens savirealizacija, jos galimybėmis. Smetona (1995) karį apibūdina kaip „ginkluotoje kovoje dalyvaujantį arba ginkluotose pajėgose kareiviu arba karininku tarnaujantį žmogų“ (Smetona, 1995, p. 110). Tokia veiklos sritis yra siejama su tam tikru socialiniu vaidmeniu ir jo atlikimu, šiam vaidmeniui priskiriamais stereotipais. Pasak Jovaišos (2007), atliekamas socialinis vaidmuo suprantamas kaip „elgesio būdų visuma, būdinga kuriai nors veiklos sričiai, visuomeninis individo statusas, t.y. užimama vieta, pareigos ir atsakomybė“ (Jovaiša, 2007, p. 270). Nuo socialinio vaidmens priklauso asmens savęs suvokimas, kadangi vaidmens atlikimas formuoja skirtingą kiekvieno individo savimone, svarbią jo elgesio reguliavimui. Kario savęs, kaip pakankamai konkretaus socialinio vaidmens atlikėjo, suvokimas turi įtakos ir jo socialinio vaidmens transformavimui(si) pasibaigus profesinei karjerai. Tolimesnis įsidarbinimas ir saugios aplinkos kūrimas svarbus asmens savijautai, pagrindinių fizinių, dvasinių ir socialinių poreikių tenkinimui.

Darbo rinkos situaciją analizavo Raškinis (2008) bei Tendziagolskytė ir Rudzkis (2014). Pastaraisiais dešimtmečiais juntamas išaugęs susidomėjimas kariais, jų santykiu su visuomene, tačiau, pasak Novagrockienės (2010), Lietuvoje šie kariuomenės ir visuomenės santykiai dar tik pradedami nagrinėti. Apie tai, kad daugelio sunkiau integruojamų asmenų grupių padėtis dar nėra pakankamai išnagrinėta, liudija ir Gruževskis (2007). Išsamiausias tokio pobūdžio tyrimas yra aprašytas Gruževskio ir kt. (2014), karių įvaizdis visuomenėje analizuotas Novagrockienės (2010). Antrosios karių karjeros galimybes atskleidė užsienio autoriai Galily ir Shimon (2012) bei Baruch ir Quick (2007). Atsižvelgiant į tai, kad 2015 metais buvo atnaujintas Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas, kuriuo buvo pailginta tarnybos trukmė ir numatytas reabilitacijos ir reintegracijos į darbo rinką reglamentavimas, būtina iš naujo įvertinti karių požiūrio į pakartotinos integracijos į darbo rinką aspektus.

Kaip patys kariai vertina savo galimybes, kokios asmeninės jų savybės ir gebėjimai padeda įsidarbinti arba tampa kliūtimi, kaip darbdaviai vertina karius, kaip potencialius darbuotojus, visa tai yra atviri klausimai, į kuriuos atsakymų ieškoma šio darbo metu, siekiant išanalizuoti esamą situaciją, sukuriant prielaidas tarnybą baigusių karių reintegracijai į darbo rinką, sprendžiant jų socialines ir psichologines problemas, susijusias su tarnybos baigtimi.

**Tyrimo problema:** kokios yra karių, išėjusių į pensiją integravimosi į darbo rinką galimybės?

**Darbo objektas:** karių integracija į darbo rinką.

**Darbo tikslas:** atskleisti karių integracijos į darbo rinką problemas ir galimybes.

**Darbo uždaviniai:**

1. Atskleisti karių, išeinančių į atsargą, integracijos į darbo rinką problematiką.
2. Atskleisti Lietuvos darbo rinkos poreikius ir karių pasirengimo integruotis į darbo rinką teorines prielaidas.
3. Ištirti buvusių karių integravimosi į darbo rinką galimybes buvusių karių ir potencialių darbdavių požiūriu.
4. Pateikti rekomendacijas buvusių karių integravimosi į darbo rinką galimybių padidinimui.

**Tyrimo metodai:** mokslinės ir teisinės literatūros analizė, kokybinis tyrimas.

**Darbo struktūra:** darbą sudaro įvadas, keturi pagrindiniai darbo skyriai ir jiems priklausantys poskyriai, išvados bei rekomendacijos. Darbo pabaigoje pateikiamas naudotos literatūros sąrašas ir darbą papildantys priedai.

## **1. KARIŲ, IŠEINANČIŲ Į ATSARGĄ, INTEGRACIJOS DARBO RINKOJE PROBLEMATIKA**

Integracija į darbo rinką svarbi kiekvieno individo gyvenime. Darbinė veikla siejama su psichologiniais, sociologiniais, antropologiniais, ekonominiais ir politiniais aspektais (Vigoda-Gadot ir kt., 2010, Lange ir kt., 2014). Sėkmingai integracijai gali turėti įtakos makroekonominiai, socialiniai bei asmeniniai veiksniai. Todėl mokslinėje literatūroje integracija siejama tiek su ekonominiais, tiek ir su socialiniais aspektais. Probleminius integracijos į darbo rinką klausimus analizavo užsienio ir Lietuvos autoriai. Riba ir kt. (2011) gilinasi į teorinius socialinės integracijos problemų sprendimo raidos aspektus. Riba ir kt. (2011) bei Brazienė ir Merkys (2012) išskėlė socialinės atskirties priešpriešos socialinei integracijai reikšmę. Rus (2012), Grineviča ir kt. (2015) bei Kindler ir Szulecka (2013) atskleidė darbo reikšmę individo socialiniame gyvenime dalyvaujant socialinės grupės veikloje ir susitapatinant su šia grupe. Moskvina ir Okunevičiūtė-Neveauskienė (2011) išskyrė integracijos į darbo rinką raiškos lygmenis, o Vigoda-Gadot ir kt. (2010), Peter ir Xiaoling (2013) bei Riba ir kt. (2010) detalizavo integracijos į darbo rinką poveikio individui sritis. Perkins (2010) atskleidė integracijos į darbo rinką reikšmę bendram socialinės integracijos kontekste. Karių karjeros kaitą analizavo Gruževskis ir kt. (2014) bei Galily ir Shimon (2012).

Be socialinių aspektų atsiskleidžia ir ekonominiai integracijos bruožai. Alba ir Foner (2014) bei Lange ir kt. (2014) teigia, kad integracijai turi įtakos kiekvienos šalies ekonomikos politika, priklausomai nuo to, kokią vietą šalies ekonomikos politikoje užima darbo rinkos problemų sprendimo klausimai. Užimtumo politika tampriais ryšiai siejama su socialine politika (Moskvina ir Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2011), sukuriant individui prielaidas jo pilnaverčiam socialiniam gyvenimui, aktyviai dalyvaujant darbo rinkoje ir visuomeniniame gyvenime.

Prieš analizuojant integracijos klausimus, Riba ir kt. (2011), siūlo pažvelgti į integracijos problemą vertinant integraciją kaip priešpriešą atskirčiai ir žvelgiant į ją iš socialinės pusės. Integracija į darbo rinką gali būti suprantama kaip socialinis procesas, priklausantis nuo atskirties pobūdžio ir laipsnio, padedantis spręsti atskirties problemas. Brazienė ir Merkys (2012), remdamiesi Levitu ir kt. (2007), nurodo, kad „socialinė atskirtis yra sudėtingas ir daugialypis procesas, apimantis išteklių, teisių, prekių, paslaugų trūkumą ir (kaip pasekmę) negalėjimą įsitraukti į normalius socialinius santykius bei veiklas, prieinamas daugumai žmonių visuomenėje“ (Brazienė ir Merkys, 2012, p. 120). Daroma pagrįsta išvada, kad atskirtis gali pasireikšti įvairiose srityse: ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje ar politinėje. Jos raiška svarbi individo gyvenimo kokybei, o taip pat ir visos visuomenės gyvenimo

kokybės raiškai. Atskirais atvejais galima kalbėti ir apie ekonominės galios lemiamą socialinės izoliacijos formavimąsi, kuri priklauso nuo pajamų kiekio. Tai gali būti susiję ne tik su blogesnėmis gyvenimo sąlygomis, bet ir su silpnesniais bei skurdesniais socialiniais ryšiais su kitais visuomenės nariais ar jų grupėmis ir su tam tikromis elgesio formomis. Socialinės atskirties daugiaveidiškumas atspindi šio reiškimo kompleksiskumą, priešpastatant jį integracijai (Kindler ir Szulecka, 2013). Atskirties įvairovės suvokimui svarbus Milibando (2006) (cit. Brazienė ir Merkys, 2012) pateikiamos atskirties formos. Išskiriamos trys pagrindinės atskirties formos:

- Plačioji;
- Gilioji;
- Sutelktoji atskirtis.

Plačioji atskirtis suprantama kaip atskyrimas pagal kokį nors vieną konkretų rodiklį, pavyzdžiui, nedalyvavimą darbo rinkoje. Gilioji atskirtis galima jei dominuoja keletas atskirties rodiklių. Tuo tarpu sutelktoji atskirtis apibūdinama kaip problemų koncentravimasis tam tikroje geografinėje teritorijoje. Analizuojant karių integracijos į darbo rinką klausimus, bus vadovujamasi plačiosios atskirties samprata, priskiriant kariams vieną atskirties požymį – nedalyvavimą darbo rinkoje, mažinant jų pajamų kiekį, socialinių ryšių galimybes, dalyvavimą kultūriniame bei visuomeniniame gyvenime. Šiuo aspektu atskirtį galima priskirti ekonominei dimensijai (Brazienė ir Merkys, 2012), siejamai su dalyvavimu darbu rinkoje ir su šiuo dalyvavimu susijusiomis pasekmėmis. Vadinasi, integracija šiuo aspektu taip pat bus siejama įtrauktimi, integravimu tam tikroje siauroje srityje, orientuojantis į integraciją į darbo rinką. Integracijos klausimus sprendžia socialinės institucijos, tačiau Kindler ir Szulecka (2013), kad kelias nuo atskirties integracijos link yra žymiai sudėtingesnis nei grįžimas atgal į atskirties zoną, kadangi integracija susijusi su vertybių suvokimo ir elgesio modelio keitimo būtinybe. Šie pokyčiai siejami su asmens vidiniais pokyčiais ir yra sunkiai įgyvendinami. Vigoda-Gadot ir kt. (2010) nuomone, darbas yra susijęs su socialiniu funkcionavimu, kur karjera ar profesija siejama su asmens galimybe tobulėti ir saviraiška. Asmenį ir jo profesiją sieja tamprūs tarpusavio ryšiai, užtikrinantys naudą tiek pačiam individui, tiek ir jį priėmusiai organizacijai. Socialinę integraciją charakterizuoja:

- Problemos daugiadimensiškumo suvokimas;
- Platesnis aktyvaus dalyvavimo suvokimas;
- Integracijos politikos rezultatai (problemų analizė, problemos analizės lygmenys, gyvenimo pokyčiai);
- Dinamiška, ilgalaikė perspektyva;

- Sisteminiis požiūris ir orientavimasis į atskirties procesą;
- Bendros ir vietinės intervencinių politikos priemonių naudojimas;
- Susitelkimas į aktyvų dalyvavimą ir gerovę;
- Paslaugų vartotojų ir kitų suinteresuotų šalių įtraukimas;
- Teisių ir pareigų balansas;
- Žmogiškųjų išteklių ir gebėjimų vystymas;
- Prevenciniai ir korekciniai tikslai (Perkins, 2010, p. 270).

Integracijai į darbo rinką, vertinant ją socialiniu požiūriu, tai pat gali būti keliami šie reikalavimai, susiję su integracijos proceso daugiadimensiškumo pripažinimu, plačiu įtrauktiems suvokimu, ilgalaikės ir dinamiškos perspektyvos numatymu, sisteminių požiūriu į integraciją ir su ja susijusius procesus, įvairių priemonių naudojimu, partneryste, ugdymu ir prevencinėmis priemonėmis.

Rus (2012) bei Alba ir Foner (2014), kalbėdami apie darbo reikšmę individo gyvenime, pastebi, kad darbas yra viena iš esminių asmens tapatumo dalių. Darbas svarbus žmogaus socializacijai ir integracijai į sociumą. Jo pagrindu formuojasi žmogaus identifikacija, asmens užimamas statusas visuomenėje, nuo darbo priklauso pajamų lygis ir psichologinis pasitenkinimas savo gyvenimu. Todėl galima pagrįstai teigti, kad integracija į darbo rinką svarbi visavertei kiekvieno individo egzistencijai. Ekonominiu aspektu integracija užtikrina prieigą prie darbo rinkos ir užimtumo. Šiuo atžvilgiu integracija suvokiama kaip tapsmas visuomenės dalimi. Integraciją galima vertinti nacionaliniu visuomeniniu požiūriu. Šiuo atžvilgiu ją pakankamai sunku suderinti su augančiais tarptautiniais visuomeniniais ryšiais, tarpnacionaline sąveika ir ryšiais. Analizuojant ekonominę integraciją, tampa ypač svarbus socialinis, kultūrinis ir ekonominis kapitalas, jų tarpusavio sąveika. Socialinis kapitalas gali būti suprantamas kaip individo arba individų grupių turimų išteklių visuma, leidžianti juos identifikuoti bei atpažinti. Viena iš būtinų socialinio kapitalo sąlygų yra stiprūs socialiniai ryšiai. Šie ryšiai sustiprina galimybę integruotis į darbo rinką, pagerina prieigą prie darbo, pasitarnauja kaip įgalinanti priemonė (Kindler ir Szulecka, 2013). Vigoda-Gadot ir kt. (2010) tap pat pabrėžia, kad dalyvavimo darbo rinkoje raiška individo gyvenime yra multidisciplininė, apimanti socialinį statusą bei rangą, garbę, materialinę gerovę (turtą), ekonominį pajėgumą, socialinę reputaciją, prestižą ir daromą įtaką, žinias bei įgūdžius, draugystės bei kitus socialinius ryšius, sveikatą ir bendrą gerovę, kultūrinį gyvenimą ir karjeros raidą, ekonomines sąlygas bei dalyvavimo darbo rinkoje galimybes. Visa tai gali būti minima kalbant apie asmens ir darbinės karjeros santykį.

Moskvina ir Okunevičiūtė-Neveauskienė (2011) išskiria du integracijos raiškos lygmenis (žr. 1 pav.).



1 pav. Integracijos į darbo rinką raiška mikro ir makro lygmenyse (sudaryta autoriaus pagal Moskvina ir Okunevičiūtę-Neveauskienę, 2011, p. 63)

Remiantis šiuo modeliu, galima teigti, kad mikro lygmeniu pasireiškianti integracija į darbo rinką turi poveikį įvairiose individo veiklos ir gyvenimos srityse. Visų pirma, darbas sukuria prielaidas individo materialinei nepriklausomybei ir su finansiniu saugumu susijusiai savijautai, pagrįstai pasitenkinimu atliekama veikla, savirealizacijos galimybėmis, gyvenimo pasiekimais ir galimybėmis. Taip pat individas įgyja daugiau socialinių bei profesinių įgūdžių, plėtojami ir gilinami jau turimi gebėjimai, įgyjamos naujos patirtys. Šiuos raiškos požymius atkartoja ir užsienio autoriai Vigoda-Gadot ir kt. (2010). Su profesine veikla siejamas aukštesnis asmens statusas ir pripažinimas visuomenėje. Visa tai didina įsidarbinimo ir darbinės veiklos vykdymo motyvaciją bei darbo našumą.

Kiekvienas individas yra visos visuomenės struktūrinis vienetas, sukuriantis visumą. Todėl tai, kas mikrolygmeniu veikia kiekvieną atskirą individą, apibendrintai atsispindi ir makrolygmeniu. Integracijos į darbo rinką pasekėms makro lygmeniu pasireiškia socialinės atskirties ir skurdo mažinimu, nedarbo prevencija bei nedarbo pasekmių sušvelninimu. Poveikį pajunta ir socialinės apsaugos sistema, kadangi didėjant integracijai į darbo rinką, mažėja spaudimas socialinės apsaugos sistemai. Taip pat visuomenėje integracija pasireiškia ir atskirų visuomenės grupių užimtumo didėjimu.

Pasak Grineviča ir kt. (2015) bei Kurekova (2013), socialinės investicijos ir tam tikros integracijos priemonės būtinos siekiant užtikrinti, kad visi individai būtų vienodai integruoti, pasiekiami ir atitiktų bendrus lūkesčius bei reikalavimus – įprastą gyvenimo būdą ir bendrą gerovės lygį.

Socialinės atskirties bei socialinės integracijos reikšmę individualiu ir visuomeniniu lygmenimis pabrėžia ir Brazienė ir Merkys (2012). Šių autorių analizuota socialinė atskirtis tampa tarsi veidrodiniu atspindžiu, pabrėždama integracijos poveikio raiškos skirtumus. Jei atskirties atveju stebimas šio reiškinių kompleksiskumas, tai analogiški bruožai gali būti priskiriami ir integracijos procesui. Siekiant sėkmingos integracijos, svarbus integracijos kompleksiskumas, apimantis skirtingas integracijos dimensijas: užimtumą, socialinius ryšius, politinį dalyvavimą ir kultūrinę integraciją įvairiais lygmenimis – individualiu, grupiniu ir visuomeniniu. Vis dėlto, tokios integracijos apimtys yra labai brangios ir sudėtingos, reikalaujančios lankstaus administravimo. Dažniausiai vadovaujamosi prielaida, kad integracija vienoje srityje implikuos integraciją ir kitose srityse (Riba ir kt., 2011). Taigi, daroma prielaida, kad integracija į darbo rinką gali teigiamai paveikti asmens ar asmenų grupės socialinius ryšius, kultūrinį bei visuomeninį aktyvumą. Riba ir kt. (2011) atlikta teorinė analizė rodo, kad paprastai socialinė politika integracijos srityje išsikelia plačius tikslus, tačiau apsiriboja praktiniu jų įgyvendinimu siauroje srityje. Įvertinus daugelyje praktinių tyrimų analizuotus veiksnius, skatinančius integraciją į darbo rinką, nustatyta, kad teigiamus pokyčius ir integracijos sėkmę dažniausiai lemia ne tokie rodikliai, kaip demografiniai namų ūkio rodmenys, pajamos, bet vieningai sutinkama, kad ypač svarbus yra išsilavinimo lygis arba darbinė patirtis, o taip pat tokios išskirtinės charakteristikos, kaip vieniša tėvystė ar motinystė su priklausomais nuo tėvų vaikais. Visi šie aspektai gali apsunkinti arba palengvinti integraciją į darbo rinką (Riba ir kt., 2011; Peter ir Xiaoling, 2013).

Vigoda-Gadot ir kt. (2010) pastebi, kad integracija į darbo rinką galima ir kitu keliu – per savanorišką veiklą. Savanoriškas dalyvavimas veikose suteikia pasitenkinimo darbuotojui ir formuoja pozityvius santykius tarp darbuotojo bei darbdavio. Savanoriška veikla tampa integracijos į darbo rinką priemone ir dažnai gali tapti realaus įsidarbinio priešistore bei priežastimi. Paties asmens aktyvumas yra pabrėžiamas kaip vienas svarbiausių veiksnių, turinčių įtakos darbdavio pozicijai darbuotojo atžvilgiu. Grineviča ir kt. (2015) nuomone, individo išankstinis susitapatinimas su tam tikra socialine grupe, pasireiškiantis kaip socialinė kohesija, svarbus jo savęs, kaip organizacijos nario, suvokimui ir tai turi įtakos abipusio ryšio formavimuisi, organizacijai jį priimant kaip savo narį. Tai suvokiama plačiau nei socialinis kapitalas, apimant ir investiciją į socialinių santykių kūrimą. Vis dėlto, reikia pastebėti, kad atliekant integracijos į darbo rinką tyrimus, pirmiausiai yra orientuojamasi būtent į

apmokamą darbą, o ne į savanoriškas veiklas (Perkins, 2010), nes jos dažniausiai nelaikomos tinkamomis sprendžiant integracijos klausimus.

Visuomenės egzistavimas ir gerovė siejama su visų visuomenės grupių priklausymu tam, ką mes suvokiame kaip visuomenę, jos normų atitikimu. Socialinė integracija užtikrina, kad visi žmonės būtų vertinami kaip visuomenės nariai. Tai reiškia, kad kiekvienas asmuo yra perkeliamas iš išorės, atskirties ar periferinės zonos į pagrindinę, centrinę sritį, kurią suvokiama kaip „mus“ (Grineviča ir kt., 2015). Šis bendrumo suvokimas yra kertinis integracijos akmuo. Pasak Grineviča ir kt. (2015) tai labiau vertybinis suvokimas nei tiksliai apibrėžtinis terminas, labiau leidžiantis suvokti, kur esame, kur norime būti ir ką dėl to reikia padaryti. Šiam žinojimui ir nuosekliai kaitai reikalingas koreguojančių indikatorių nustatymas, o ne pačios problemos įvardijimas. Negana suvokti, kas yra negerai, kur kas svarbiau atrasti problemos sprendimo būdus ir priemones, kurie leistų pakeisti situaciją. Vis tik, vertinant integraciją šiuo aspektu, labiau atsiskleidžia socialinis integracijos pobūdis, leidžiantis integraciją apibrėžti, kaip „visuomenės norą ir pastangas visoms visuomenės grupėms suteikti galimybę naudotis tuo, kas priimtina ir būtina visai visuomenei – socialinius sprendimus ir investicijas, būtinas užtikrinant, kad visiems žmonėms būtų prieinamos vienodos galimybės, gyvenimas ir gerovė“ (Grineviča ir kt., 2015, p. 59). Integracijos pasekmė – tai vertinamas žmogus, jo visavertis dalyvavimas visuomenės gyvenime. Vadovaujantis šiuo požiūriu, socialinė integracija gali būti vertinama ir kaip procesas, ir kaip rezultatas. Toks požiūris bei aktyvus integracijos priemonių ieškojimas formuojant socialinės politikos uždavinius, ypač aktualus pastaraisiais dviem dešimtmečiais (Perkins, 2010). Integracijos tikslas yra taip suderinti užimtumo ir socialinės politikos sistemas, kad jos taptų draugiškesnės įdarbinimo atžvilgiu vystant sąsajas tarp socialinės apsaugos institucijų bei darbo rinkos bendradarbiavimo ir įdarbinimui taikomų darbo rinkos programų bei priemonių. Pasyvios integracijos politikos transformavimas į aktyvią atspindi ekonominio efektyvumo ir produktyvumo siekius per geresnį darbo rinkos prieinamumą, darbo įgūdžių tobulinimą ir kt. Integracijos siekiama ne tik dėl finansinių priežasčių, bet žymiai dažniau – dėl socialinių aspektų, kadangi nedalyvavimas darbo rinkoje laikomas viena iš socialinės atskirties priežasčių (Perkins, 2010). Siekiant sėkmingos integracijos didelę reikšmę turi paties asmens aktyvumas. Todėl įdarbinimo programomis pirmiausiai siekiama suteikti galimybę dalyvauti šiose programose, ugdyti integruojamųjų asmenų lankstumą prisitaikant prie darbdavių keliamų reikalavimų. Skatinant individo aktyvumą, išskiriami du idealūs skatinimo priemonių tipai:

- Liberalusis;
- Universalusis (Perkins, 2010, p. 274).



Liberalusis tipas koncentruojasi į individualių santykių su darbo rinką kūrimą, siekiant socialinio tinkamumo ir efektyvumo makro lygmeniu. Įdarbinimo ir socialiniai politikai skiriamas ribotas vaidmuo pirmiausiai susitelkiant į individų skatinimą ieškoti darbo, teikiant informaciją ir pačias paprasčiausias darbo paieškos paslaugas bei trumpalaikius mokymus. Šiuo būdu žmonės skatinami dirbti bet kokį darbą, užtikrinant minimalų pragyvenimo lygį ir socialinį saugumą. Nėra orientuojamasi į ilgalaikį įdarbinimą, siekiant greitų rezultatų.

Universalus tipas susijęs su išsamių paslaugų, atitinkančių aukštus gyvenimo kokybės standartus, teikimu visiems nepriklausomai nuo jų pajamų. Šiuo atveju mažiau pabrėžiamas paprastas individų įdarbinimas bet kokiomis sąlygomis, labiau orientuojamasi į įdarbinimo kokybę. Siekiama atrasti pusiausvyrą tarp individo ir visuomenės poreikių, skatinimą taikant visiems vienodomis teisėmis. Šis būdas dažnai yra priimtinesnis, nes labiau atsižvelgiama į kiekvieno asmens poreikius, paslaugos teikiamos platesniam klientų ratui, integracija į darbo rinką vykdoma natūraliai, netaikant mechaninių metodų, būdingų liberaliajam stiliui.

Įsidarbinimą skatinančių programų efektyvumo didinimui svarbūs veiksniai yra:

- Platenis bendradarbiavimo suvokimas;
- Socialinio saugumo politiką orientuojant į pajamas ir dalyvavimą;
- Pripažįstant problemos multidimensinę prigimtį ir taikant multidimensinę intervenciją;
- Ilgalaikis tvaraus rezultato siekimas karjeros vystymo ir pažangos atžvilgiu;
- Didesnio dėmesio darbo vietos ir individualių gebėjimų bei pageidavimų atitikimui;
- Veiksmingų socialinių dalyvavimo vertinimo priemonių naudojimas;
- Lankstus sistemos taikymas (Perkins, 2010, p. 276).

Pasak Perkins (2010), pačios efektyviausios integracijos į darbo rinką politikos yra orientuotos į žmonių įsidarbinimo gebėjimų ugdymą ir jų integracijos į darbo rinką stimuliavimą. Šiam požiūriui pritaria ir Kurekova ir kt. (2013). Ekonominės nepriklausomybės didinimas mažina socialinių paslaugų poreikį vietoje to, kad didintų socialinės integracijos plačiąja prasme reikmes.

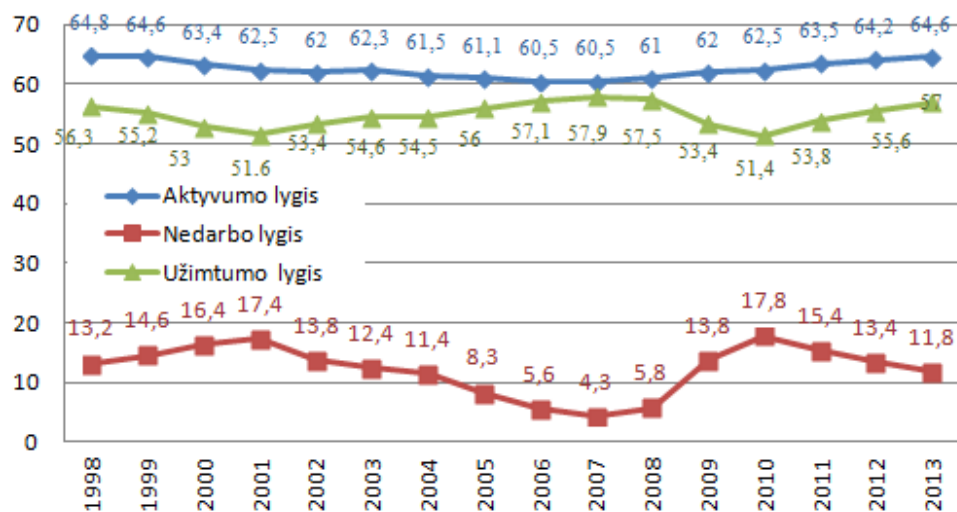
Apibendrinant galima teigti, kad integracija į darbo rinką yra ilgalaikis multidimensinis procesas, susijęs su ekonomine ir socialine politika. Integracijos poveikis atsiskleidžia dviejuose lygmenyse – mikro ir makro, pereinant nuo individualaus prie visuomeninio požiūrio į įtrauktį į darbo rinką poveikio vertinimą. Sprendžia giliosios atskirties problemas, orientuotas tik į nedalyvavimą darbo rikoje, efektyvios integracijos į darbo rinką politikos formavimui svarbūs tokie bruožai kaip integracijos proceso multidimensiškumo suvokimas, ilgalaikių rezultatų siekis, multidimensinių priemonių taikymas bei lankstumas.

## 2. BAIGUSIŲ TARNYBĄ KARIŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TEORINĖ ANALIZĖ

### 2.1. Lietuvos darbo rinka ir jos reikalavimai

Darbas yra svarbus veiksnys, užtikrinant pilnavertį kiekvieno asmens gyvenimą. Dalyvavimas darbo rinkoje tenkina ne tik materialinius, bet ir socialinius bei psichologinius poreikius. Pasak Raškinio (2008) darbas apibrėžiamas kaip pirminis gamybos veiksnys, kurio ištekliai yra visuminė darbo jėga. Gamybos procesams reikalinga darbo jėga, todėl tenkinant gamybos metu kylantį darbo jėgos poreikį, susiformuoja darbo rinka. Vienas iš darbo rinkos bruožų – tai jos atvirumas. Būdamas atvira sistema, ji yra veikiamas daugelio veiksnių ir jų poveikio pagrindu susiformuoja darbo jėgos paklausos ir pasiūlos problema (Raškinis, 2008). Svarbų vaidmenį darbo rinkos reguliavime atlieka ir valstybė (Jančauskas, 2006). Darbo jėga suprantama kaip žmogiškasis kapitalas, susidedantis iš individo įgytų žinių, įgūdžių, motyvacijos ir energijos, kuri gali būti naudojama atitinkamą laikotarpį (Brazienė ir Šalkauskaitė, 2012). Darbo rinkos formavimuisi ir jos struktūrai svarbūs socialiniai veiksniai: gyventojų skaičiaus mažėjimas, visuomenės senėjimas, emigracija ir kt. Darbo rinką charakterizuoja nedarbo lygis, uždarbio lygis ir kiti rodikliai.

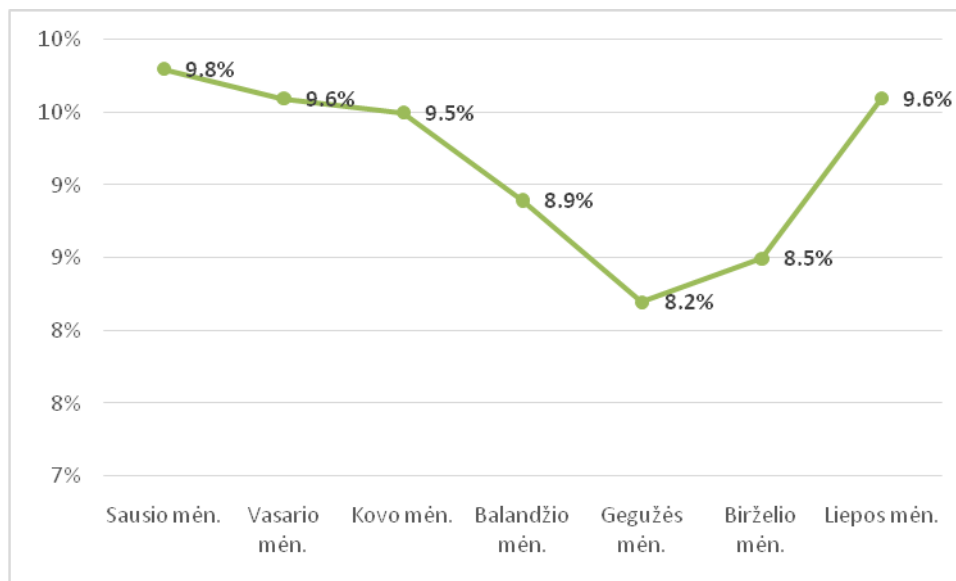
Dalyvavimas darbo rinkoje ir materialiniai ištekliai yra vyraujančios kategorijos, kurios apibrėžia žmonių galimybes visuomenėje. Pasak Gražulio ir Gruževskio (2008), nuo Lietuvos nepriklausomybės atgavimo, buvo žymiai patobulintos aktyviosios darbo rinkos politikos priemonės, tačiau nuolat susiduriama su įsidarbinimo motyvacijos stokos problemomis. Pagrindiniai darbo rinką apibūdinantys parametrai – užimtumo, nedarbo ir aktyvumo lygiai – pateikiami 2 pav.



2 pav. Aktyvumo, užimtumo ir nedarbo lygiai, proc. (15-74 metų amžiaus gyventojų) Lietuvoje 1998-2013 m. (Tendziagolskytė ir Rudzakis, 2014, p. 42)

Remiantis šiais duomenimis, galima pastebėti, kad ekonominės krizės laikotarpiu sumažėję rodikliai palaipsniui kyla ir 2013 metais užimtumas yra pasiekęs prieškrizinį lygį. Nedarbo lygis taip pat palaipsniui stabilizuojasi.

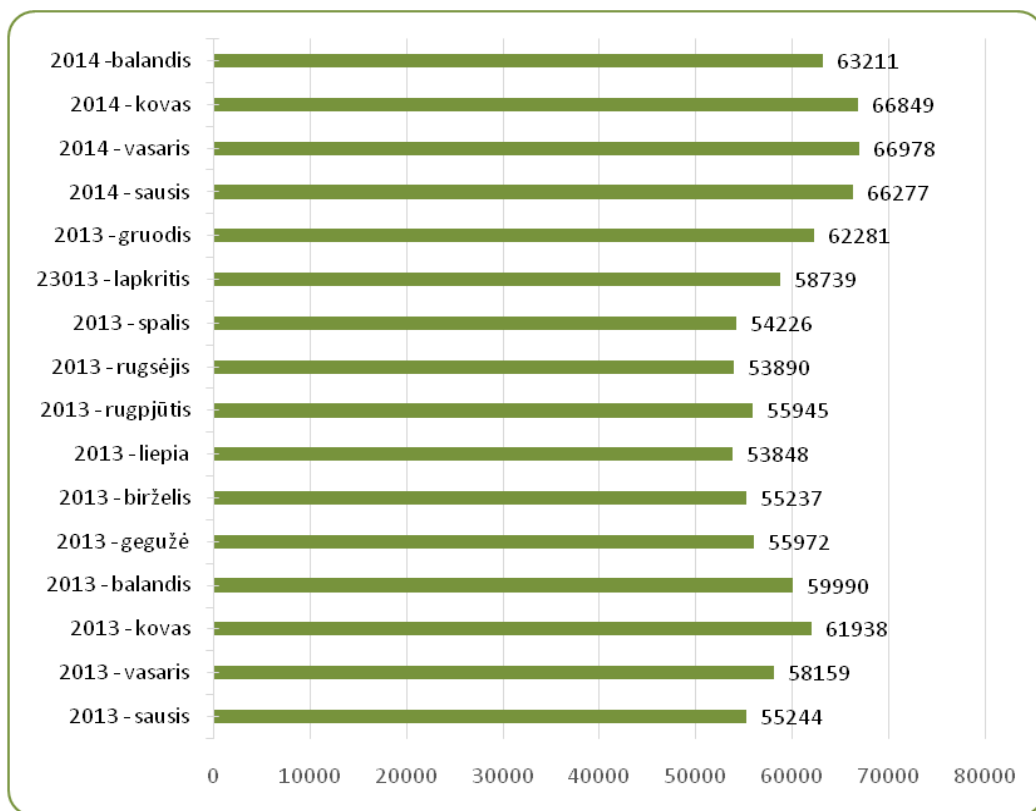
Nepaisant visų taikomų priemonių, Lietuvos darbo rinkoje visuomet išlieka aktuali nedarbo problema. Tai atskleidžia Lietuvos darbo biržos duomenys (2014). Nedarbo lygio kaita 2015 metais pateikiama 3 pav.



3 pav. Nedarbo lygio kaita 2015 metais  
(sudaryta autoriaus pagal Lietuvos statistikos departamento duomenis)

Galima konstatuoti, kad nors, lyginant su 2013 metų duomenimis, nedarbo lygis yra mažesnis, tačiau 2015 metų pavasarį sumažėjęs, vasarą nedarbo lygis vėl pradėjo lėtai augti.

Išaugus bendrajam nedarbui, visada išauga ir sustiprėja ir ilgalaikės bedarbystės problema, kuri buvo pradėta fiksuoti apie 2000 – uosius metus, tačiau palaipsniui tapo vis aktualesnė (žr. 4 pav.). Tai lemia ir darbo rinkos formavimąsi ir įsidarbinimo problemų aktualumą, priimant į darbo rinką naujus narius.



4 pav. Ilgalaikių bedarbių skaičiaus kaita 2013-2014 metais  
(sudaryta autoriaus pagal Lietuvos statistikos departamento duomenis)

Ilgalaikės bedarbystė apibrėžiama kaip problema, kai nedarbas trunka dvylika ir daugiau mėnesių (Pocius ir Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003). Lietuvoje yra išskiriamos šios ilgalaikės bedarbystės priežastys:

- Bendra šalies ekonominė būklė;
- Sumažėjusi darbo jėgos paklausa;
- Žema bedarbių kvalifikacija;
- Negatyvus darbdavių požiūris į praradusius darbinius įgūdžius ar specialius gebėjimus vyresnio amžiaus bedarbius;
- Paskatų ieškoti darbo ar tobulintis praradimas (Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikė strategija, 2002).

Užimtumas laikomas vienu svarbiausių gerovės valstybės elementų (Bitinas ir kt., 2011). Todėl jo reguliavimas naudojant įvairias darbo rinkos reguliavimo priemones yra svarbus visos šalies ekonominei gerovei.

Moskvina ir Okunevičiūtė Neveauskienė (2011) nurodo, kad sprendžiant nedarbo problemas yra taikomos aktyvios (profesinis mokymas, darbo rotacija ir pasidalinimas, užimtumo rėmimas,

neįgaliųjų integracija, tiesioginis darbo vietų kūrimas, pradedančiųjų savo verslą rėmimas) ir pasyvios darbo rinkos reguliavimo priemonės (nedirbančiųjų pajamų palaikymas ir materialinė parama jiems, ankstyvas išėjimas į pensiją). Vis dėlto, šios priemonės ne visuomet yra efektyvios, ypač tam tikroms gyventojų grupėms.

Sudėtingą socialinę grupę sudaro vyresnio amžiaus suaugę asmenys. Brazienė ir Mikutavičienė (2015) nurodo, kad vyresnio amžiaus suaugusieji sudaro vis didesnę Lietuvos gyventojų dalį, todėl jų aktyvus dalyvavimas darbo rinkoje ypač svarbus darnios visuomenės raidos užtikrinimui. Vis dėlto, daugelyje Europos šalių, o taip pat ir Lietuvoje vyresnio amžiaus suaugusiųjų įsidarbinimo ir dalyvavimo darbo rinkoje galimybės mažėja. Būtent 50-55 metų amžiaus suaugusieji susiduria su pirmaisiais sunkumais darbo rinkoje. Diskriminacija dėl amžiaus pasireiškia įvairiomis formomis: skelbimuose pateikiami diskriminuojantys reikalavimai, mažėja persikvalifikavimo galimybės vyresniems asmenims, vyresnio amžiaus asmenys dažniau atleidžiami iš darbo, jiems daromas spaudimas, apribojamos su darbu susijusios privilegijos, užkertamos paaugstinimo pareigose galimybės, nesudaromos lygios galimybės dalyvauti organizacijos veikloje, nepagrįstai pažeminama pareigose, ribojamos kvalifikacijos tobulinimosi bei mokymosi galimybės, duodama mažiau užduočių, ribojamos funkcijos, atsakomybė, mokamas mažesnis atlyginimas, neatsižvelgiama į poreikius skirstant užduotis ar pamainas, šaipomasi, netinkamai juokaujama, nesulaukiama pripažinimo, įvertinimo, pagyrimo už gerai atliktą darbą, galų gale – nepriimama į darbą. Šio amžiaus tarpsnio sulaukusiems asmenims darbo rinkoje tenka kovoti su neigiamais stereotipais. Jie vadinami neproduktyviais, nelanksčiais, nesugebančiais prisitaikyti prie naujovių ir atsiliekantys nuo technologinės pažangos (Brazienė ir Mikutavičienė, 2015; Gruževskis ir kt., 2007).

Vienas iš aktualių darbo rinkos rodiklių – tai darbo rinkos paklausa, kuri nusako, kokios galimybės yra siekiant integruotis į ją ir tapti aktyviu darbo rinkos dalyviu. Raškinis (2008), remdamasis 2007 metais atlikto tyrimo duomenimis, nurodo, kad daugelis įmonių krizės metu sumažino darbuotojų skaičių ir tai neigiamai paveikė darbo rinkos paklausą. Situacijai pasikeitus ir siekiant išplėsti gamybos ar kitokios veiklos apimtis susiduriama su naujų darbuotojų paieškos problemomis. Darbo biržos duomenimis, dauguma Lietuvos įmonių numato veiklos apimčių plėtrą (2015 metų darbo rinkos prognozė, 2015). Šio tyrimo metu nustatyta, kad net 70 proc. darbdavių susiduria su sunkumais ieškant naujų darbuotojų. Dažniausiai taip nutinka dėl:

- darbuotojų darbo patirties trūkumo;
- silpnos darbo motyvacijos;
- tinkamo pasirengimo pagal įgytą specialybę stokos;

- nepakankamo specialistų skaičiaus;
- tam tikrų specialybių specialistų trūkumo (Raškinis, 2008).

Kita priežastis – tai įmonių nesugebėjimas pasiūlyti potencialius darbuotojus tenkinančių sąlygų. Darbuotojų dažniausiai ieškoma naudojantis įmonės darbuotojų, kolegų ar kitų pažįstamų rekomendacijomis arba skelbiant apie darbuotojų poreikį laikraščiuose, internetiniuose paieškos portaluose (Raškinis, 2008). Analizuojant darbo skelbimus, buvo nustatyta, kad dažniausiai ieškoma kvalifikuotų darbuotojų (stalių, vilkikų vairuotojų, statybininkų, virėjų ir kt.), tam tikrų sričių specialistų (buhalterių, vadybininkų, inžinierių) bei nekvalifikuotų darbuotojų (apsaugos darbuotojų, taksi vairuotojų, auklių ir kt.). Įvardijami tam tikri gebėjimai, kurie reikalingi įsidarbinimui: vairuotojo pažymėjimas, anglų kalbos žinios, darbo kompiuteriu įgūdžiai, papildomi kvalifikacijos pažymėjimai, aukštasis išsilavinimas, konkretus išsilavinimas pagal sritis. Pageidaujama darbo patirtis yra nuo vienerių iki penkerių metų. Charakterizuojant asmeninius ieškomų darbuotojų bruožus nurodomas: atsakingumas, organizaciniai gebėjimai, komunikabilumas, pareigingumas, strateginis, analitinis mąstymas, orientacija į rezultatą, iniciatyvumas, motyvacija, kūrybingumas, nepriekaištinga reputacija, gebėjimas greitai spręsti problemas, komandinio darbo įgūdžiai, sąžiningumas, darbštumas ir kt. (Brazienė, Šalkauskaitė, 2012).

Moskvina ir Okunevičiūtė Neverauskienė (2011) atlikto darbdavių požiūrio tyrimo pagrindu nurodo, kokių socialinių grupių asmenis darbdaviai būtų linkę įdarbinti pirmiausiai, nurodydami pradedančius darbą pagal įgytą specialybę ar profesiją (49,1 proc.), vyresnius kaip 50 metų amžiaus darbingus asmenis (33,5 proc.), tėvus, auginančius vaikus (21 proc.), ilgalaikius bedarbius (14,7 proc.), neįgaliuosius (10 proc.), socialinės rizikos grupės asmenis (1,2 proc.). Dalis tyrime dalyvavusių darbdavių nurodė, kad jie nėra linkę įdarbinti nei vienos iš išvardintų grupių asmenų arba negali atsakyti į šį klausimą. Taip pat darbdaviai abejoja aktyvių darbo rinkos priemonių veiksmingumu siekiant pagerinti įsidarbinimo galimybes tam tikroms tikslinėms bedarbių grupėms. Darbdavių ir pačių bedarbių nuomone, šių priemonių poveikis yra trumpalaikis ir mažai efektyvus. Kur kas palankiau vertinamas profesinis mokymas kaip integracijos į darbo rinką priemonė.

Apibendrinant darbo rinkos situaciją Lietuvoje galima pastebėti, kad pastaraisiais metais palaipsniui auga užimtumo lygis ir mažėja nedarbo lygis. Tai rodo, kad išauga darbo jėgos paklausa ir įsidarbinimo galimybės. Darbo rinkoje dominuoja kvalifikuotų darbuotojų bei tam tikrų sričių specialistų poreikis, labiausiai vertinami vairavimo, užsienio kalbų, darbo kompiuteriu gebėjimai, aukštasis išsilavinimas. Išskiriami svarbiausiai pageidaujami darbuotojų bruožai - atsakingumas, organizaciniai gebėjimai, komunikabilumas, pareigingumas ir kt.

## 2.2. Statutinės tarnybos samprata kario socialinio vaidmens formavimosi požiūriu

Statutinės tarnybos samprata atskleidžiama Lietuvos Respublikos įstatymuose. Remiantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nauja redakcija (2014), valstybės tarnautojas apibrėžiamas kaip fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis valstybės tarnybos įstatyme apibrėžtą veiklą, tuo tarpu *statutinis valstybės tarnautojas* suprantamas kaip „valstybės tarnautojas, kurio tarnybą reglamentuoja įstatymo patvirtintas statusas arba Diplomatines tarnybos įstatymas, nustatantys specialias priėmimo į valstybės tarnybą, tarnybos atlikimo, atsakomybės ir kitas su tarnybos ypatumais susijusias sąlygas, ir (ar) turintis viešojo administravimo įgaliojimus jam nepavaldžių asmenų atžvilgiu” (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, 2014, 2 str.). Taigi, remiantis šiuo apibrėžimu ir Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (2014) šeštoju straipsniu, galima daryti išvadą, kad statutinis valstybės tarnautojas yra viena iš valstybės tarnautojų pareigybių. Kariai priklauso statutinei valstybės tarnybai.

Mokslinėje literatūroje karys apibrėžiamas kaip „ginkluotoje kovoje dalyvaujantis arba ginkluotose pajėgose kareivių arba karininkų tarnaujantis žmogus“ (Smetona, 1995, p. 110; Enciklopedinis karybos žodynas, 2008, p. 248). Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatyme (1998) karys apibrėžiamas kaip „Lietuvos Respublikos pilietis, atliekantis tikrąją karo tarnybą“. Šis apibrėžimas suteikia informacijos ir apie kario statusą atitinkantį jo vaidmenį ir socialinį susitapatinimą su juo ir karine bendruomene. Kario statusą įgyti gali Lietuvos Respublikos piliečiai. Šį statusą įgyja privalomąją karo tarnybą atlikti paskirti karo prievolinkai, kuriems kario statusas suteikiamas nuo pat atvykimo į karinį vienetą arba nuo perėjimo į karinio viršininko pavaldumą momentu. Taip pat kario statusą įgyja profesinės karo tarnybos kariai nuo jų priėmimo į profesinę karo tarnybą dienos. Kario statusas suteikiamas kariams savanoriams ir kitiems aktyviojo rezervo kariams, parengtojo rezervo kariams nuo tada, kai jie pagal įsakymą atvyksta į paskirtą vietą ir prisistato kariniam viršininkui. Kario statusą įgyja kariūnai, t.y. besimokantys būsimi kariai, nuo atvykimo į karo mokymo įstaigą studijuoti arba nuo krašto apsaugos ministro įsakyme nurodytos dienos (Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas, 1998, p. 21 str.).

Kariai yra sudėtinė krašto apsaugos sistemos dalis. Šiai sistemai vadovauja Krašto apsaugos ministerija. Kariuomenę sudaro kariuomenės pajėgos, junginiai, daliniai ir kiti kariniai vienetai, skirstomi į sausumos, karines oro, karines jūros, specialiųjų operacijų bei krašto apsaugos savanorių

pajėgas (Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas, 1998, p. 11 str.).

Šiai sistemai priklausantys kariai skirstomi į kategorijas pagal tarnybinį pavaldumą: kareiviai, puskarininkiai, karininkai ir aukštieji vadai (žr. 1 lentelę). Lietuvos karininkas apibrėžiamas kaip „Lietuvos kariuomenės atstovas, pagal savo kompetenciją veikiantis kaip karinis pareigūnas. Karininko vardas reiškia atsakomybę ir įpareigoja saugoti karininko garbę, karininkas privalo laikytis karininko etikos kodekso“ (Enciklopedinis karybos žodynas, 2008, p. 243). Kario laipsnis yra asmeniškai kariui suteikiamas laipsnis pagal jo tarnybinę padėtį, karinį ar specialiųjų išsilavinimą, tarnybos trukmę, priklausomybę Gynybinių pajėgų rūšiai (Enciklopedinis karybos žodynas, 2008, p. 248) (detaliau žr. 1, 2 ir 3 priedai).

1 lentelė. Karių laipsniai (sudaryta autoriaus pagal Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo (1998, 2011 redakcija) 52 str.)

Sausumos, specialiųjų operacijų, karinių jūrų pajėgų karių ir karinių oro pajėgų karių laipsniai					
	Kareivių ir jūreivių	Puskarininkių	Jaunesniųjų karininkų	Vyresniųjų karininkų	Generolų ir admirolų
<b>Sausumos, specialiųjų operacijų ir karinių oro pajėgų karių laipsniai</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaunesnysis eilinis</li> <li>• Eilinis</li> <li>• Vyresnysis eilinis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grandinis</li> <li>• Seržantas, seržantas specialistas</li> <li>• Vyresnysis seržantas, vyresnysis seržantas specialistas</li> <li>• Štabo seržantas, štabo seržantas specialistas</li> <li>• Viršila</li> <li>• Seržantas majoras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitenantas</li> <li>• Vyresnysis leitenantas</li> <li>• Kapitonas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Majoras</li> <li>• Pulkininkas leitenantas</li> <li>• Pulkininkas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brigados generolas</li> <li>• Generolas majoras</li> <li>• Generolas leitenantas</li> </ul>
<b>Karinių jūrų pajėgų karių laipsniai</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaunesnysis jūreivis</li> <li>• Jūreivis</li> <li>• Vyresnysis jūreivis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grandinis</li> <li>• Seržantas, seržantas specialistas</li> <li>• Vyresnysis seržantas, vyresnysis seržantas specialistas</li> <li>• Štabo laivūnas, štabo laivūnas specialistas</li> <li>• Laivūnas</li> <li>• Vyresnysis laivūnas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitenantas</li> <li>• Vyresnysis leitenantas</li> <li>• Kapitonas leitenantas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komandoras leitenantas</li> <li>• Komandoras</li> <li>• Jūrų leitenantas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flotilės admirolas</li> <li>• Kontradmirolas</li> <li>• Viceadmirolas</li> </ul>



Kario socialinį paveikslą, atitinkantį jo socialinį vaidmenį, jo įpročius bei gebėjimus formuoja kario tarnybinis laipsnis, priklausymas tam tikrai gynybinių pajėgų grupei ir daugelis kitų asmeninių bei socialinių veiksnių. Vienu iš jų gali tapti kariams priskiriamos bendrosios pareigos, kurių nuolatinis laikymasis tampa natūralia gyvenimo dalimi ir formuoja asmens savimonę.

Kariams iškeliamos šios bendrosios pareigos:

1. Būtinybė gerbti ir ginti žmogaus orumą, užtikrinti ir saugoti žmogaus teises ir laisves;
2. Sužinojus apie rengiamą ar daromą teisės pažeidimą, būnant jo liudininku, imtis neatidėliotųjų priemonių siekiant užkirsti jam kelią;
3. Gavus žinių apie padarytą teisės pažeidimą, nedelsiant pranešti policijai arba kitai kompetentingai institucijai ar įstaigai, imtis priemonių įvykio vietai apsaugoti, liudytojams nustatyti, suteikti nukentėjusiems asmenims neatidėliotiną medicinos ar kitą būtiną pagalbą;
4. Imtis priemonių gelbstint nuo stichinių nelaimių, avarijų, katastrofų ar kitų ekstremaliųjų situacijų fizinių ir juridinių asmenų arba valstybės turtą;
5. Saugoti patikėtas ar einant tarnybines pareigas sužinotas valstybės, tarnybos ir komercines paslaptis ir kt. (Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos įstatymas, 2003).

Asmens socialiniam vaidmeniui įtakos turi ir įstatymu reglamentuojami apribojimai, kurie tuo pačiu tampa ir socialinės integracijos į visuomenę kliūtimis:

1. Draudžiama būti renkamam (skiriamam) įmonės organo nariu, išskyrus atvejus, kai šiuo nariu jis yra išrinktas ar paskirtas vidaus reikalų įstaigai įgaliojus, taip pat gauti atlyginimą ar kitų išmokų už įmonės organo nario veiklą, išskyrus įstatymuose nustatytus atvejus;
2. vidaus reikalų įstaigos, kurioje jis eina pareigas, vardu sudaryti sandorius su individualiomis (personalinėmis) įmonėmis, ūkinėmis bendrijomis, kurių savininkas, tikrasis narys ar komanditorius yra jis pats arba jo sutuoktinis, artimasis giminaitis ar su pareigūnu svainystės (partnerystės) ryšiais susijęs asmuo, taip pat sudaryti sandorius su akcinėmis bendrovėmis, kuriose jis pats arba jo sutuoktinis, artimasis giminaitis ar su pareigūnu svainystės (partnerystės) ryšiais susijęs asmuo turi ar valdo pagal kito asmens įgaliojimą daugiau negu 10 procentų įstatinio kapitalo arba akcijų;
3. Atstovauti Lietuvos Respublikos ir užsienio valstybių įmonėms, užsienio valstybių institucijoms ar įstaigoms, už Lietuvos Respublikos ar užsienio valstybių įmonių lėšas vykti į užsienį, mokyti ar kitaip naudotis jų lėšomis;
4. Dirbti įmonėse, įstaigose, organizacijose, taip pat gauti už šį darbą darbo užmokestį ar atlyginimą, kai tai sukelia viešųjų ir privačių interesų konfliktą valstybės tarnyboje, sudaro prielaidas

valstybės tarnybą panaudoti asmeniniais interesais, diskredituoja valstybės tarnybos autoritetą, kliudo pareigūnui tinkamai atlikti jo pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, taip pat kai tai yra darbas tose įmonėse, įstaigose, organizacijose, kurių atžvilgiu pareigūnas turi valdingus įgaliojimus arba kurių veiklą kontroliuoja ar prižiūri, arba dėl kurių priima kokius nors kitus sprendimus, ir kai yra kitų aplinkybių, dėl kurių pareigūnai negali dirbti kito darbo ir gauti už jį darbo užmokesčio ar atlyginimo;

5. Eiti daugiau negu vienas pareigas valstybės tarnyboje;
6. Būti politinių partijų ar politinių organizacijūnariu, dalyvauti jų veikloje;
7. Streikuoti (Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos įstatymas, 2003; Bendrosios karių teisės ir pareigos, 2011).

Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatyme (1998, 21 str.) nurodoma, kad kario tarnyba reikalauja ypatingų ištikimybės valstybei santykių. Nėra ribojama kario tarnybos dienos ar savaitės trukmė, kuri iš tiesų priklauso nuo tarnybos poreikių, ir tai sukuria savitas sąlygas karių asmeniniam ir socialiniam gyvenimui. Savitas socialinis vaidmuo ir savęs suvokimas, o taip pat šio vaidmens suvokimas visuomenėje, tame tarpe ir darbdavių sąmonėje, formuojasi ir dėl karinės mokymo sistemos, specifinio savęs suvokimo ir tam tikros izoliacijos nuo visuomenės dėl tarnybos ir jai būdingo gyvenimo būdo (Novagrockienė, 2010, p. 196). Taip pat keliami išskirtiniai reikalavimai karių ir pareigūnų sveikatai ir fiziniam pasirengimui bei moralei atsakomybei (Vitkauskas, 2003; Laurinavičius, 2002).

Visi šie aptarti aspektai, apibūdinantys karį kaip asmenybę ir reglamentuojantys griežtą jo veiklos sritį, svarbūs socialinio kario vaidmens formavimuisi. Myers (2008) bei Navicko (2011) teigimu, socialiniai vaidmenys ir jų atlikimas yra būdingi kiekvienam žmogui ir priklauso tiek nuo jo asmenybės, tiek nuo profesijos bei gyvenimo būdo. Kaip nurodo Almonaitienė (2003), „Vaidmuo socialinėje psichologijoje apibrėžiamas kaip žmogaus elgesio būdų visuma, būdinga kuriai nors veiklos sričiai“ (Almonaitienė ir kt., 2005, p. 49). Skirtingų vaidmenų atlikimas, susijęs su veiklos sritimis, gali trukdyti derinti vaidmenis, sukelti vaidmenų įtampą, kuri apibrėžiama kaip „didelis kiekis veiklų, normatyviškai priskiriamų asmens vaidmenų rinkiniui“ (Menaghan 1983: 373, cit. Čyžiūtė, 2007, p. 59). Kuo reikšmingesnis socialinis vaidmuo, tuo sudėtingiau jį derinti su kitais šalutiniais vaidmenimis arba perimti kitą vaidmenį (Almonaitienė ir kt., 2005). Pagal Suslavičių (2006) socialiniai vaidmenys gali būti ilgalaikiai ir trumpalaikiai. Pagal savo pobūdį kario profesinis vaidmuo gali būti priskiriamas ilgalaikiams vaidmenims. Susitapatindami su atliekamu vaidmeniu kariai ir pareigūnai jį priima kaip savasties dalį, priskirdami save šiam vaidmeniui ir tam tikrai asmenų grupei, susijusiai su atliekamu vaidmeniu. Ilgai atliekant tą patį vaidmenį formuojasi atitinkami žmogaus asmenybės bruožai, elgesio

ypatumai, požiūris į vertybes. Dirsienės ir Reikertienės (2008) teigimu, vaidmens atlikimas taip pat susijęs su jam priskiriamomis teisėmis, pareigomis, elgesio stiliumi ir tam tikra padėtimi visuomenėje. Drauge su vaidmeniu formuojasi ir tam tikri socialinio suvokimo stereotipai, priskiriami konkrečiam vaidmeniui, jo specifikai. Kaip tik su šia problema, tikėtina, gali susidurti kariai, baigę tarnybinę karjerą ir turintys prisiimti jiems naujus vaidmenis, nesusijusius su kario profesija. Vaidmens konfliktas kyla tarp dviejų skirtingų vaidmenų, kuriuos prisiima asmuo, lūkesčių. Atliekant bet kurį vaidmenį, jam keliami tam tikri reikalavimai ir ilgą laiką atliekant vieną socialinį vaidmenį, kito vaidmens perėmimas tampa ypač sudėtingas. Tokiu būdu socialiniai vaidmenys gali būti vertinami trimis aspektais: kaip laukimas vaidmuo, kurio iš vaidmens atlikėjo tikisi kiti; kaip suvoktas vaidmuo, kuriame atsispindi paties vaidmens atlikėjo požiūris į tai, kas dera šiam vaidmeniui ir kaip atliktas vaidmuo, kaip žmogaus faktinis elgesys būtent šiame vaidmenyje (Almonaitienė ir kt., 2005). Pasak Kazlauskaitės-Markelienės ir Petrauskaitės (2013) karių vertybiniai prioritetai, sutapatinantys juos sukarinės bendruomenės nario socialiniu vaidmeniu, gali skirtis nuo bendrai visuomenėje suvokiamų vertybinių orientacijų. Pavyzdžiui, Cibulskienė (2013) nurodo, kad kariams būdingas uždarumas ir nenoras dalintis savo rūpesčiais, prašyti pagalbos iš kitų asmenų. Tikėtina, kad tai gali sukelti papildomų integracijos į visuomenę problemų.

Todėl, apibendrinant galima teigti, kad kario samprata, jo socialinio vaidmens suvokimas susijęs su kariams ir pareigūnams priskiriamomis pareigomis ir atsakomybe. Taip pat – ir su tam tikrais draudimais, ribojančiais jų aktyvią visuomeninę ar darbinę veiklą ne tarnybos metu. Vadinas, galima teigti, kad tai sukuria pagrindą ilgalaikio kario socialinio vaidmens priėmimui, kuris gali tapti kliūtimi išėjus į pensiją ir stengiantis keisti savo socialinį vaidmenį iš kario į civilį asmenį.

### **2.3. Karių valstybinės pensijos teisinis reglamentavimas**

Karių darbo santykių reglamentavimas yra specifinė sritis, kadangi jiems skiriamas atskiras įstatymas, išskiriantis šiuos santykius iš kitų darbinių santykių tarpo. Taip pat atskirais atvejais taikomos ir bendrosios socialinio draudimo teisinės nuostatos.

Karių darbo santykiai reglamentuojami Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu (2014), Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymu (1994), tačiau galimos išimtys jei jų statuso ar socialinių garantijų visiškai neatspindi būtent šis įstatymas. Teisę gauti Lietuvos Respublikos valstybinę pensiją turi Vidaus reikalų ministerijos, policijos, Valstybės sienos apsaugos tarnybos ir kitų vidaus reikalų įstaigų pareigūnai, vidaus tarnybos dalinių karininkai, liktinės tarnybos puskarininkai ir

kareiviai (specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnai, profesinės karo tarnybos kariai, Valstybės saugumo departamento sistemos ir Antrojo operatyvinių tarnybų departamento prie Krašto apsaugos ministerijos pareigūnai, prokuratūros pareigūnai, muitinės pareigūnai, taip pat – pareigūnai ir kariai, dirbantys kitose Lietuvos Respublikos ministerijose, departamentuose, įstaigose ir organizacijose būdami įtraukti į Vidaus reikalų ministerijos, Krašto apsaugos ministerijos kadru, Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnų rezervą arba būdami įtraukti į Valstybės saugumo departamento ir Antrojo operatyvinių tarnybų departamento prie Krašto apsaugos ministerijos Žvalgybos pareigūnų rezervą, dirba kitose Lietuvos, užsienio valstybių ir tarptautinėse institucijose, įstaigose, įmonėse, organizacijose, taip pat užsiima kita teisėta veikla ir vykdo atskiras žvalgybos institucijų tarnybines užduotis, po įstatymo atnaujinimo į tarnybos laiką įskaitomas darbo tarptautinėse ir Europos Sąjungos institucijose ar užsienio valstybėse laikas, jei pareigūnas buvo laikinai perkeltas Lietuvos Respublikos asmenų delegavimo į tarptautines ir Europos Sąjungos institucijas ar užsienio valstybių institucijas įstatymo numatyta tvarka (Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymas, 1994, atnaujintas 2015).

Pagal Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo (1998) p. 70 straipsnį, visi profesinės karo tarnybos kariai draudžiami valstybiniu socialiniu pensijų draudimu, o tie, kurie yra išstarnavę įstatymo numatytą metų skaičių ir išleisti į atsargą, įgyja teisę gauti valstybinę kario pensiją. Jei dėl priežasčių, susijusių su tarnyba, karys tampa invalidu, jis įgyja teisę gauti valstybinę kario invalidumo pensiją.

Karių išėjimo į pensiją priežastys gali būti įvairios. Dažniausiai jos siejamos su išstarnautu laikotarpiu ir amžiaus riba. 2015-aisiais Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo pataisas, kuriomis buvo prailgintas pareigūnų ir karių darbo stažas. Vietoje anksčiau buvusių nustatytų būtinų 20-ties tarnybos metų, nustatyta 25 –erių metų tarnybos riba. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo (1998, atnaujintas 2011) 45 str. nurodoma, kad į atsargą profesinės karo tarnybos kariai, išskyrus nurodytus 5 ir 6 punktuose, išleidžiami sukakę:

- 1) žemesnio negu viršilos (laivūno) laipsnio – 40 metų, žemesnio negu grandinio laipsnio – 40 metų;
- 2) nuo viršilos (laivūno) iki vyresniojo puskarininkio imtinai – 50 metų, nuo grandinio iki seržanto majoro (vyresniojo laivūno) – 50 metų;
- 3) leitenantai – 35 metus;
- 4) vyresnieji leitenantai – 40 metų;
- 5) kapitonai (kapitonai leitenantai) – 43 metus;

6) majorai (komandorai leitenantai) – 46 metus;

7) pulkininkai leitenantai (komandorai) – 50 metų;

8) pulkininkai (jūrų kapitonai) – 53 metus;

9) generolai (admirolai) – 58 metus;

10) Karo kapelionai, neatsižvelgiant į jų turimą laipsnį, gali būti išleidžiami į atsargą sukakę 60 metų, o vyriausiasis kariuomenės kapelionas – 65 metus;

11) Profesinės karo tarnybos kariai, kurie eina karinių specialistų pareigas pagal krašto apsaugos ministro įsakymu patvirtintą karinių specialybių sąrašą, gali būti išleidžiami į atsargą sukakę 55 metus.

Įstatymai atskirai reglamentuoja valstybinių pensijų išmokas pareigūnams ir kariams, kurie priimti į tarnybą iki 2016 metų sausio pirmosios ir kurių tarnybos laikas pensijai skirti, apskaičiuotas atnaujinto Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo nustatyta tvarka, 2016 metų sausio pirmąją dieną yra 11 metų ir daugiau. Atskirai aptariama ir dėl pačių kaltės pašalintų pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo tvarka (Trembo, 2015). Todėl, kalbant apie pensijos skyrimą baigusiems karjerą kariams, būtina nepamiršti ir apie individualius atvejus, galinčius turėti įtakos kitokiam pensijos skaičiavimui.

Remiantis bendraisiais pareigūnų ir karių valstybinės pensijos skyrimo reikalavimais, galima išskirti keletą svarbiausių sąlygų, reglamentuojamų Lietuvos Respublikos įstatymuose. Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo nustatyta tvarka pareigūnų ir karių valstybinė pensija, nepaisant anksčiau minėtų išimčių galimybės, išmokama:

- Ištarnavusiems vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos sistemose, Specialiųjų tyrimų tarnyboje, Kalėjimo departamente ar jam pavaldžiose įstaigose ir valstybės įmonėse, muitinės sistemoje (dirbusiems muitinės mobiliosiose grupėse ar muitinės postuose arba atlikusiems kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą) 25 ir daugiau metų, išskyrus išimtinius atvejus, nustatytus įstatymų;

- Ištarnavusiems prokuratūroje 20 ir daugiau metų ir sukakusiems Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatyta tvarka senatvės pensijos amžių;

- pripažintiems nedarbingais ar iš dalies darbingais dėl priežasčių, susijusių su tarnyba;

- atleistiems dėl sveikatos, kai yra žinybinės centrinės medicininės ekspertizės komisijos išvada, arba pripažintiems nedarbingais ar iš dalies darbingais dėl priežasčių, nesusijusių su tarnyba, ir ištarnavusiems vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos,

prokuratūros sistemose, Specialiųjų tyrimų tarnyboje, Kalėjų departamente ar jam pavaldžiose įstaigose ir valstybės įmonėse, muitinės sistemose (dirbusiems muitinės mobiliosiose grupėse ar muitinės postuose arba atlikusiems kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą) 5 ir daugiau metų;

- sukakusiems įstatymų arba statutų nustatytą išleidimo į atsargą amžių (jeigu toks amžius nenustatytas – senatvės pensijos amžių) ir išstarnavusiems vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros sistemose, Specialiųjų tyrimų tarnyboje, Kalėjų departamente ar jam pavaldžiose įstaigose ir valstybės įmonėse, muitinės sistemose (dirbusiems muitinės mobiliosiose grupėse ar muitinės postuose arba atlikusiems kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą) 5 ir daugiau metų;

Atskirai aptariami atvejai, kai išėjimas į pensiją negali būti priskiriamas įprastiniam išėjimo atvejui. Šios išimtys liečia prasikaltusius pareigūnus. Vis tik galima pastebėti, kad ir jiems yra numatoma valstybinės pensijos skyrimo galimybė, valstybinė pensija skiriama:

- Pareigūnams ir kariams, dėl pačių kaltės pašalintiems iš vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos sistemų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, Kalėjų departamento ar jam pavaldžių įstaigų ir valstybės įmonių, muitinės sistemos (dirbusiems muitinės mobiliosiose grupėse ar muitinės postuose arba atlikusiems kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą), valstybinė pensija skiriama tik tada, kai jie yra išstarnavę 25 ar daugiau metų ir po atleidimo iš tarnybos dienos yra praėję 3 metai arba kai jie yra išstarnavę 25 ar daugiau metų ir yra sukakę įstatymų nustatytą išleidimo į atsargą amžių (jeigu toks amžius nenustatytas, - senatvės pensijos amžių), išskyrus įstatymo 4 ir 5 punktuose nurodomus kitus nušalinimo nuo tarnybos atvejus.

Šis valstybinės pensijos skyrimo reglamentavimas taikomas tiems kariams, kurie pradės tarnybą nuo 2016 metų sausio 1 dienos arba nėra išstarnavę 11 metų. Tačiau tiems, kurie jau atlieka tarnybą ir yra priimti į ją iki nustatytos datos, taikomi kiti reikalavimai, detalai aptariami Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 2015 redakcijoje, kurioje teigiama, kad:

Pareigūnams ir kariams, kurie priimti į tarnybą iki 2016 m. sausio 1 d. ir kurių tarnybos laikas pensijai skirti, apskaičiuotas šio įstatymo tvarka, 2016 m. sausio 1 d. yra 11 ir daugiau metų, Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 2015 redakcijos pirmojo straipsnio pirmasis punktas netaikomas, o pareigūnų ir karių valstybinė pensija skiriama ir išmokama, kai jie vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos sistemose, Specialiųjų tyrimų tarnyboje, Kalėjų departamente ar jam pavaldžiose įstaigose ir valstybės įmonėse, muitinės sistemoje (dirbusiems

muitinės mobiliosiose grupėse ar muitinės postuose arba atlikusiems kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą) išstarnauja:

- 24 metus ir 6 mėnesius – taikoma pareigūnams ir kariams, kurių 2016 m. sausio 1 d. turėtas tarnybos laikas pensijai skirti yra 11 ir daugiau metų, bet mažiau negu 12 metų;
- 24 metus– taikoma pareigūnams ir kariams, kurių 2016 m. sausio 1 d. turėtas tarnybos laikas pensijai skirti yra 12 ir daugiau metų, bet mažiau negu 13 metų;
- 23 metus ir 6 mėnesius – taikoma pareigūnams ir kariams, kurių 2016 m. sausio 1 d. turėtas tarnybos laikas pensijai skirti yra 13 ir daugiau metų, bet mažiau negu 14 metų;
- 23 metus– taikoma pareigūnams ir kariams, kurių 2016 m. sausio 1 d. turėtas tarnybos laikas pensijai skirti yra 14 ir daugiau metų, bet mažiau negu 15 metų;
- 22 metus ir 6 mėnesius – taikoma pareigūnams ir kariams, kurių 2016 m. sausio 1 d. turėtas tarnybos laikas pensijai skirti yra 15 ir daugiau metų, bet mažiau negu 16 metų;
- 22 metus – taikoma pareigūnams ir kariams, kurių 2016 m. sausio 1 d. turėtas tarnybos laikas pensijai skirti yra 16 ir daugiau metų, bet mažiau negu 17 metų;
- 21 metus ir 6 mėnesius – taikoma pareigūnams ir kariams, kurių 2016 m. sausio 1 d. turėtas tarnybos laikas pensijai skirti yra 17 ir daugiau metų, bet mažiau negu 18 metų;
- 20 metų – taikoma pareigūnams ir kariams, kurių 2016 m. sausio 1 d. turėtas tarnybos laikas pensijai skirti yra 18 ir daugiau metų.

Taip pat naujos įstatymo pataisos liečia ir nušalintų nuo tarnybos pareigūnų atvejus kada gali būti skiriama valstybinė pensija:

- Pareigūnams ir kariams, kurie iki 2016 m. sausio 1 d. dėl pačių kaltės buvo pašalinti iš vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos sistemų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, Kalėjų departamento ar jam pavaldžių įstaigų ir valstybės įmonių, muitinės sistemos (dirbusiems muitinės mobiliosiose grupėse ar muitinės postuose arba atlikusiems kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą) ir kurie 2016 m. sausio 1 d. buvo išstarnavę vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos sistemose, Specialiųjų tyrimų tarnyboje, Kalėjų departamente ar jam pavaldžiose įstaigose ir valstybės įmonėse, muitinės sistemose (dirbusiems muitinės mobiliosiose grupėse ar muitinės postuose arba atlikusiems kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą) 20 ir daugiau metų, valstybinė pensija skiriama, kai po atleidimo iš tarnybos dienos yra praėję 3 metai arba kai jie yra sukakę įstatymų nustatytą išleidimo į atsargą amžių (jei toks amžius nenustatytas, - išėjimo į atsargą amžių).

- Pareigūnams ir kariams, kurie dėl pačių kaltės buvo pašalinti iš vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos sistemų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, Kalėjų departamento ar jam pavaldžių įstaigų ir valstybės įmonių, muitinės sistemos (dirbusiems muitinės mobiliosiose grupėse ar muitinės postuose arba atlikusiems kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą) po 2016 m. sausio 1 d. ir kurie 2016 m. sausio 1 d. buvo išstarnavę vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos sistemose, Specialiųjų tyrimų tarnyboje, Kalėjų departamente ar jam pavaldžiose įstaigose ir valstybės įmonėse, muitinės sistemose (dirbusiems muitinės mobiliosiose grupėse ar muitinės postuose arba atlikusiems kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą) 11 ir daugiau metų, valstybinė pensija skiriama tik tada, kai jie yra išstarnavę Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 2015 redakcijos trečiojoje dalyje nustatytą tarnybos metų skaičių, reikalingą pareigūnų ir karių valstybinei pensijai skirti, ir yra sukakę įstatymų nustatytą išleidimo į atsargą amžių (jei toks amžius nenustatytas, - išėjimo į atsargą amžių).

- Pareigūnams, kurie dėl pačių kaltės buvo pašalinti iš prokuratūros sistemos, valstybinė pensija skiriama tik tada, kai jie yra išstarnavę 20 ar daugiau metų ir yra sukakę Valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatytą senatvės pensijos amžių.

Atsižvelgiant į įstatymo reglamentuojamas pensijos skyrimo sąlygas, galima teigti, kad atskirais atvejais pensijos skyrimo apribojimai gali būti lemiami reintegracijos į darbo rinką priežastimi, siekiant pagerinti savo materialinę padėtį bei užtikrinti savo socializaciją visuomenėje.

Taip pat įstatyme nurodoma, kad tarnaujantiems pareigūnams ir kariams valstybinės pensijos nemokamos, išskyrus našlių pensijas (Pareigūnų ir karių pensija, 2015). Tai reiškia, kad išstarnavus minimalų privalomą laikotarpį ir norint tęsti kario karjerą, nėra galimybės gauti valstybinę pensiją. Tokiu atveju būtina apgalvoti savo ketinimus ir numatyti priimtinausius apsisprendimo variantus.

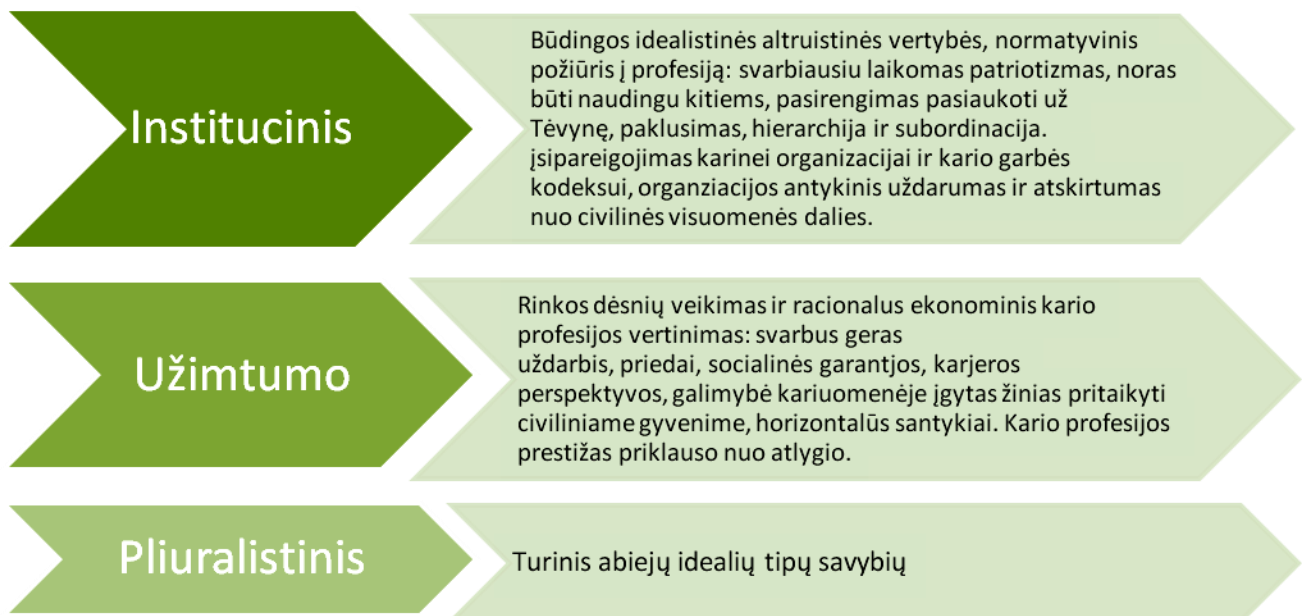
Karių išėjimo į pensiją teisiniu reglamentavimu nustatomos amžiaus ir tarnybos trukmės ribos, svarbios išėjimui į pensiją bei gaunamos pensijos išmokos dydis. Taip pat detalizuojami nušalinimo nuo tarnybos ir pensijos gavimo teisiniai aspektai. Karių integracijai į darbo rinką ypač svarbus penktasis įstatymo straipsnis, reglamentuojantis pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, integracijos į darbo rinką ir medicininės reabilitacijos priemonių sistemos taikymą.



## 2.4. Karių pasirengimo integracijai į darbo rinką prielaidos

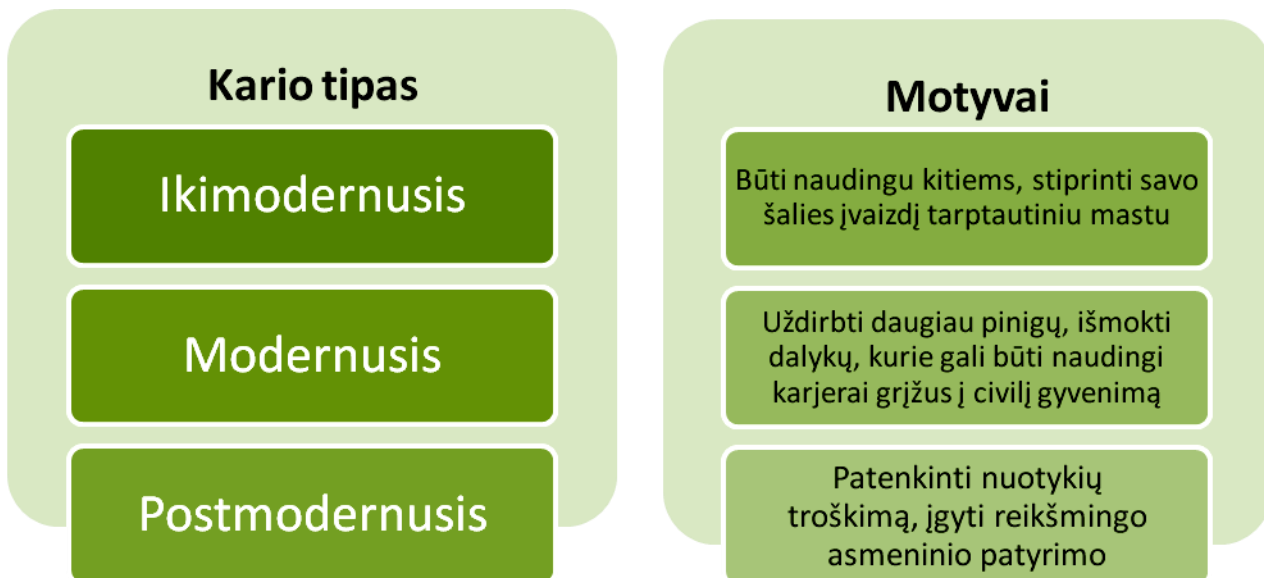
Vienas išsamiausių ir nuodugniausių tyrinėjimų šioje srityje gali būti priskiriamas Novogrockienei (2010), jos atliktai apžvalgai ir požiūrio į darbą bei karjerą analizei karių ir jaunimo požiūriu. Kario profesijos analizė vertybiniu požiūriu atskleidžia kai kuriuos karių pasirengimo profesiniams pokyčiams aspektus. Anot Novogrockienės (2010) išvalgų, kariuomenė yra visuomenės, kuriai ši tarnauja, atspindys. Išskirtiniai šios profesijos bruožai yra: prievartos vartojimo arba taikymo ekspertai, atsakomybė (už visuomenę) ir korporatyvumas (t.y. priklausymas specifinei karių grupei, kuriai būdingas ilgalaikis rengimas, drausmė, organiškasis vieningumas ir savo išskirtinumo lyginant su civiliais suvokimas). Šie bruožai formuoja tam tikrą socialinį vaidmenį, kuris apsunkina integraciją į darbo rinką ir reikalauja vaidmens pokyčių.

Autorė pateikia Moscoso sukonstruotą kario profesionalo tipų skirstymą (žr. 5 pav.).



5 pav. Kario profesionalo tipai (sudaryta autoriaus pagal Novogrockienę, 2010, p. 197).

Kaip jau minėta, kario profesija laikoma visuomenės atspindžiu, todėl galima daryti pagrįstą išvadą, kad vieno ar kito modelio bei jam būdingų požymių dominavimą lemia visuomenėje vyraujančios vertybinės nuostatos. Pateikiami kario modeliai atskleidžia galimas kario nuostatas ir jo psichologinį požiūrį į savo profesiją ir kaitos būtinybę. Šiuos modelius papildo idealaus kario tipo modeliai (žr. 6 pav.).



6 pav. Idealaus kario tipo modeliai (pritaikyta autoriaus pagal Novagrockienę, 2010, p. 198)

Kario priklausymas vienai ar kitai grupei, pagal jo idealistines nuostatas, gali tapti lemiamu veiksmu, jam prisitaikant prie naujų gyvenimo sąlygų ir įsiliejant į visuomenę, baigus savo tarnybinę karjerą. Dabartinė kultūra laikoma postmoderniaja. Vis dėlto, ji dar nėra visiškai išstūmusi moderniosios ir ikimoderniosios kultūros apraiškų. Jei moderniosios kultūros atstovus labiausiai motyvavo atlyginimas, karjeros galimybės, socialinės garantijos, tai postmoderniojo tipo atstovai, netgi būdami kariais, turi aukštesnę ir universalesnę kvalifikaciją, įvaldę keletą papildomų funkcijų (pvz. darbas kompiuteriu, užsienio kalbų mokėjimas), yra pasirengę dirbti komandoje. Skiriasi ir šios kartos vertybės, todėl renkantis naujas profesines galimybes gali pasireikšti siekis „ieškoti įdomaus darbo, saviraiškos galimybių, sąlygų tobulėti, susidurti su iššūkiais ir juos spręsti, patirti pažinimo ir estetinius malonumus“ (Novagrockienė, 2010, p. 199). Šie bruožai būdingi žmonėms, kurie jaučiasi materialiai ir socialiai saugūs.

Novagrockienė (2010) pateikia analitinį karių profesinės strategijos modelį, kuris apima penkis pagrindinius strategijos tipus:

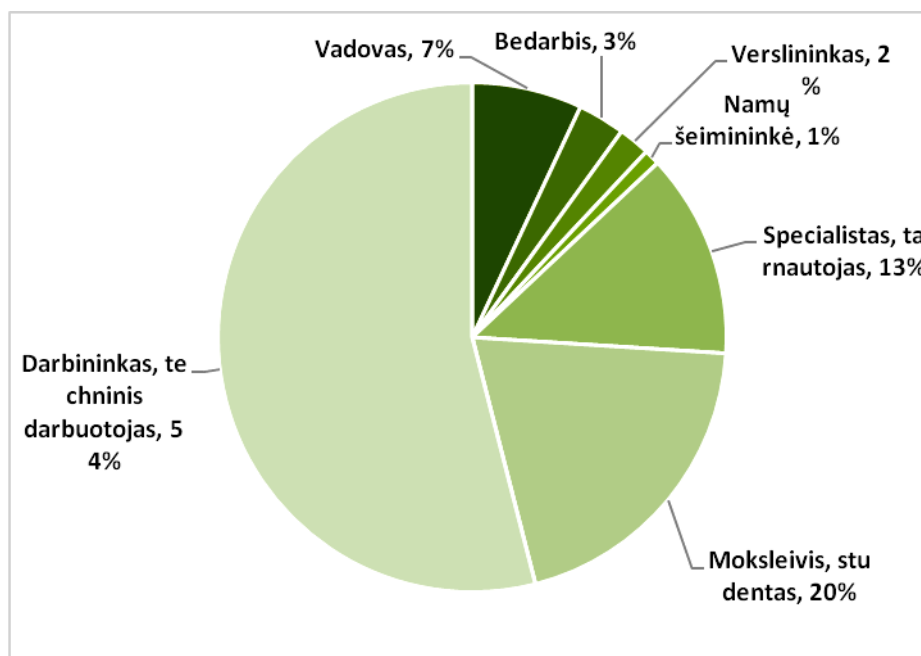
1. *Institucinė strategija* – jai būdinga orientacija į ilgą karinę tarnybą, neketinant grįžti į civilį gyvenimą ir vyraujančios tradicinės karinės vertybės.
2. *Individualistinė ir gamybinė strategija* – jai būdinga trumpa karo tarnyba ir antros civilinės karjeros siekimas, vyrauja individualistinės vertybės.

3. *Komunitarinė strategija* – jai būdinga rinktis narystę mažoje uždaroje, išskirtinėje ir aukštus reikalavimus keliančioje grupėje, kur galioja nerašytų taisyklių kodeksas (pvz. specialiosios pajėgos).

4. *Nepastovios grupės strategija* – pasižyminti nuolat kintančiais karjeros siekiais ir orientacija, be nusistovėjusių vertybių.

5. *Profesionalumo strategija* – ji apima pradinės ir ilgalaikės karjeros elementus, įsipareigojimą savo atliekamam vaidmeniui, etiniam kodeksui, kurio pagrindas – tarnavimas savo grupės labui ir aukšti saviraiškos ir moralinio atlygio lūkesčiai (Novagrockienė, 2010, p. 201).

Karių pasirengimui reintegrui į darbo rinką svarbios ne tik strateginės nuostatos, bet ir individuali kiekvieno asmens situacija. Šią situaciją charakterizuoja iki tarnybos laikotarpio įgyta civilė specialybė (žr. 7 pav.).

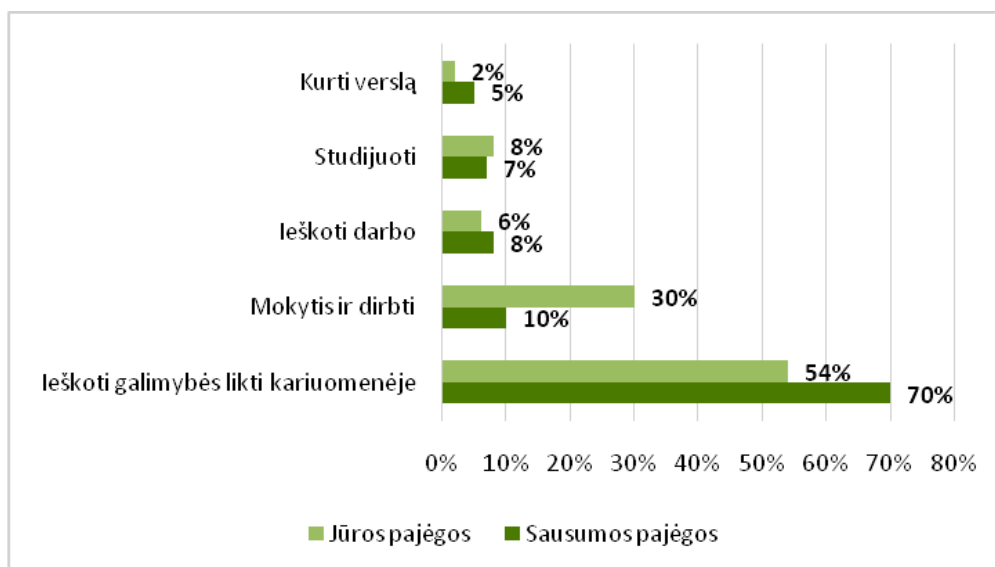


7 pav. Karių užimtumas prieš karo tarnybą (Novagrockienė, 2010, p. 203).

2010 atlikti tyrimai rodo, kad didžiausia dalis karių iki tarnybos pradžios buvo pasirinkę techninių darbuotojų specialybes (54 proc.) (žr. 3 pav.). Dalis jų pradėjo tarnybą dar besimokydami ir neturi jokios darbinės patirties (20 proc.). Tik nedidelė karių dalis turi realios darbinės patirties. Apibendrinant tyrimo duomenis, sugretinant rezultatus, galima teigti, kad ikitarnybinės darbinės patirties turėjo 76 proc. karių. Iš jų – 54 proc. dirbo techniniais darbuotojais ir 22 proc. dirbo aukštesnio išsilavinimo reikalaujantį darbą, t.y. užėmė vadovo, tarnautojo pareigas arba vadovavo savo

verslui. Vadinasi, jų pasirengimas dar kartą integruotis į darbo rinką yra pakankamai ribotas, kadangi tarnybos metu anksčiau turėti gebėjimai nebuvo plėtojami ir atnaujinami.

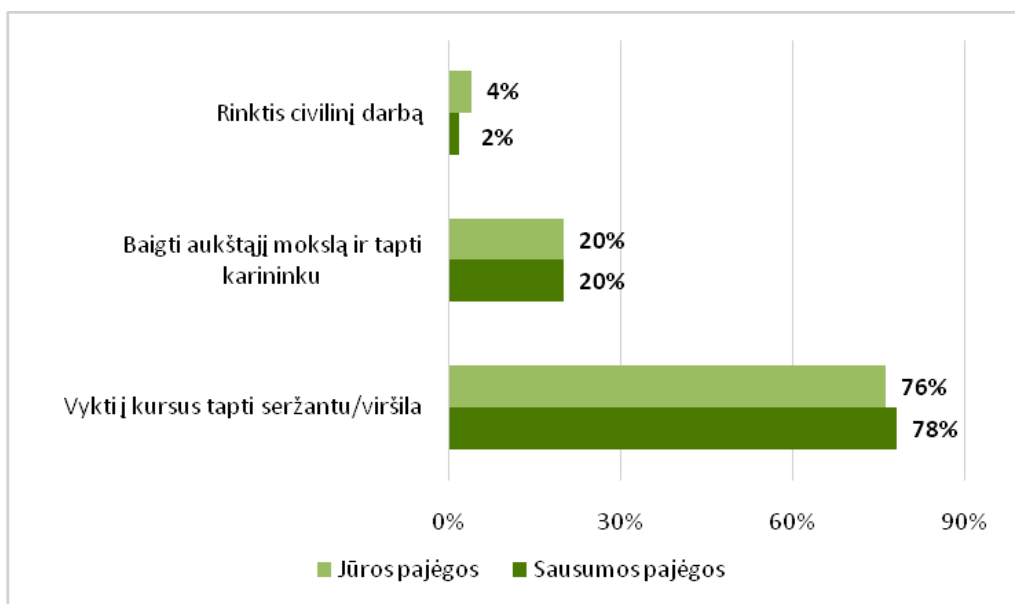
Taip pat buvo analizuojami karių, baigusių tarnybą, veiklos planai (žr. 8 pav.).



8 pav. Karių veiklos planai baigus tarnybą (Novagrockienė, 2010, p. 213)

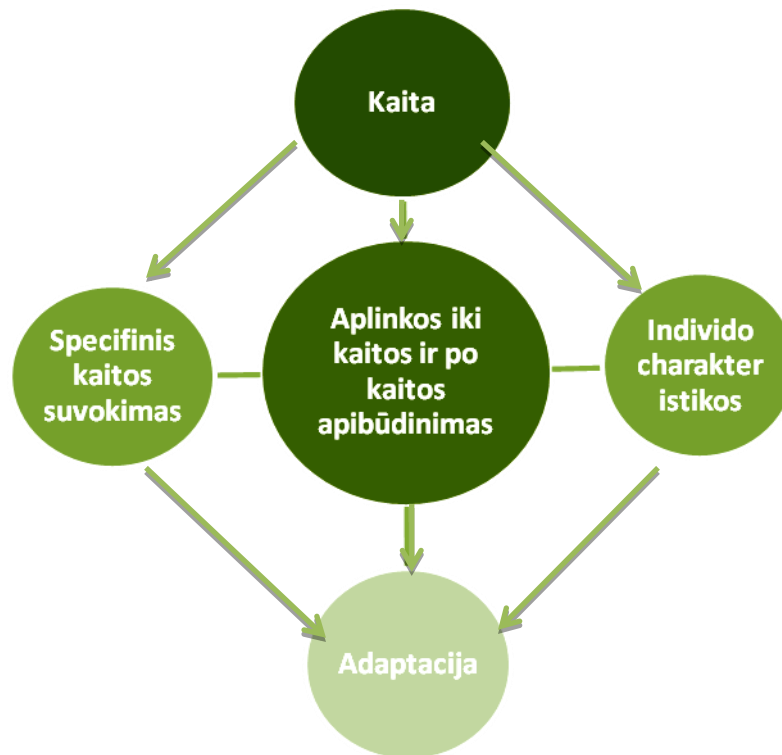
Atskirai išskiriant sausumos ir jūrų pajėgų karių ketinimus, nustatyta, kad sausumos kariai dažniau linkę rinktis galimybę likti kariuomenėje pasibaigus tarnybos laikui (70 proc.). Tokių planų turi didžioji daugumą sausumos karių ir tik pusė – jūros pajėgose tarnaujančių karių. Mokytis ir dirbti ateityje planuoja trečdalis jūros pajėgų karių (30 proc.) ir vos 10 proc. sausumos karių. Ypač verta akcentuoti darbo paieškos planus. Tik 8 proc. sausumos karių ir 6 proc. jūros pajėgų karių planuoja pasibaigus tarnybai ieškoti darbo ir įsidarbinti. Studijuoti planuoja taip pat panaši karių dalis. Kurti savo verslą numato 5 proc. sausumos karių ir vos 2 proc. jūros pajėgų karių. Vadinasi, galima daryti išvadą, kad įsidarbinimo galimybe pasinaudoti siekia mažiau nei dešimtadalis karių. Darbo paieškos vadove (2012) teigiama, kad darbo paieškai svarbiausias asmens nusiteikimas. Šiuo atveju galima pastebėti, kad asmeninė motyvacija yra žema. Dauguma turi kitokių ateities planų ir dažniausiai jie siejami su pasilikimu tarnyboje.

Apžvelgiant karjeros perspektyvas, buvo gauti panašūs rezultatai (žr. 9 pav.).



9 pav. Karių, kurie norėtų likti kariuomenėje, požiūris į karjeros perspektyvas (Novagrockienė, 2010, p. 214).

Nurodydami kaip įsivaizduoja savo karjerą, kariai, beveik nepriklausomai nuo tarnavimo pobūdžio, priklausymo sausumos ar jūros pajėgoms, išreiškė panašias nuostatas. Rinktis civilį darbą ketina tik labai maža karių dalis (žr. 5 pav.) – 2 proc. sausumos ir 4 proc. jūros pajėgų karių. Visų kitų planai siejami su karjeros galimybėmis karinėje tarnyboje, nepriklausomai nuo to, koku būdu tai bus įgyvendinama – baigiant papildomas studijas ar tobulinantis kursuose. Šias nuostatas galima vertinti, kaip neigiamą karių pasirengimo integracijai į darbo rinką aspektą, nes kiekvienam apgalvotam veiksmui pirmiausiai svarbios yra asmens nuostatos, jo vidinė motyvacija. Tuo tarpu, apžvelgiant karių karjeros suvokimo ir planų baigus tarnybą perspektyvas galima teigti, kad jų įsidarbinimo motyvacija yra žema. Tai pabrėžia ir Smaliukienė bei Gruževskis (2013), kurie pastebi, kad kariai sunkiai pritaiko tarnybos metu įgytus gebėjimus kitoje aplinkoje ir dažnai susiduria su darbo motyvacijos problemomis. Tam, kad atsirastų motyvacija keistis, būtini tam tikri veiksniai. Individo adaptaciją kaitos metu analizuoja Gruževskis ir kt. (2014), kuris pateikia Schlossberg sukurtą adaptacijos modelį, atskleidžiantį, kaip vyksta individo prisitaikymo prie naujų aplinkybių procesas (žr. 10 pav.).



10 pav. Individo adaptacijos kaitos metu modelis  
(Schlossberg, cit. Gruževskis ir kt., 2014, p. 60)

Pagal šį modelį kaita suvokiama kaip įvykiai ar reiškiniai, kurie lemia pokyčius ar prielaidas, socialinių ryšių pokyčiai, lemiantys augimą arba degradavimą. Kaita neišvengiamai paveikia individą. Šis poveikis ir individo reakcija į jį priklauso nuo psichosocialinės kompetencijos, lyties, amžiaus, sveikatos būklės, rasės bei etninės grupės, socialinio ir ekonominio statuso, vertybinės orientacijos, ankstesnės panašios kaitos patirties. Kaitos suvokimas atsiskleidžia per vaidmenų kaitą: laimėjimus ar praradimus, teigiamus ar neigiamus jausmus, vidines bei išorines kaitos priežastis, kaitos laiką (ar tai vyksta tinkamu ar netinkamu laiku), kaitos pradžią (laipsnišką ar staigią), kaitos trukmę (ilgalaikę, trumpalaikę ar neapibrėžtą) bei streso laipsnį. Visi šie veiksniai turi įtakos individo asmeninės aplinkos kaitai, jo vidinės paramos sistemoms: šeimai, draugams, draugų ratui, institucijų paramai, fizinei asmens aplinkai. Visa tai turi įtakos galutinei individo adaptacijai, jos rezultatui, kuris priklauso nuo

individo suvokiamų ir turimų išteklių balanso ir jų trūkumo, aplinkos iki ir po kaitos, individo kompetencijos suvokimo, gerovės ir sveikatos.

Apibendrinant karių ir pareigūnų pasirengimą integracijai į darbo rinką, galima teigti, kad šiam pasirengimui turi įtakos asmens vidinės nuostatos, vertybinės orientacijos, kaitos proceso suvokimas ir aplinkos parama, atsiskleidžianti per šeiminius ryšius bei institucinę paramą. Išankstinis asmens pasirengimas gali palengvinti asmens adaptaciją ir skatinti sėkmingą jos eigą. Tuo tarpu neigiamų veiksnių deriniai ir asmeninės savybės bei nuostatos gali lemti nesėkmingą adaptacijos baigtį.

## **2.5. Karių integracijos į darbo rinką priemonės**

Kalbant apie buvusių karių reintegraciją į darbo rinką, būtina paminėti du aspektus – pirmasis – tai 2015-aisiais patvirtintos Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo pataisos, kuriose reglamentuojama pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, integracijos į darbo rinką ir medicininės reabilitacijos priemonių sistemos įgyvendinimo tvarka. Darbo rinkos paslaugų, užimtumo rėmimo priemonių ir medicininės reabilitacijos paslaugų teikimas numatomas taikyti dvejus metus nuo išleidimo į pensiją ar atsargą dienos. Šią tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliota institucija. Antrasis aspektas – tai karių integracijos programos, sukurtos Lietuvos Respublikoje galiojančių įstatymų pagrindu.

Sprendžiant karių integracijos į darbo rinką problemas svarbų vaidmenį atlieka Lietuvos nacionalinė veteranų asociacija (toliau - LNVA). Šios asociacijos iniciatyva vyksta bendradarbiavimas su Lietuvos darbo birža tarnybą baigusių karių integracijos į darbo rinką klausimais. Specialistų nuomone, tarnybą baigę kariai galėtų bent iš dalies užpildyti darbo rinkoje atsiradusią kvalifikuotų specialistų nišą. Kadangi karių tarpe yra kvalifikuotų specialistų nuo 43 m. amžiaus, jie galėtų papildyti rinką tapdami vairuotojais, logistikos specialistais, psichologais, gydytojais, teisininkais, vadybininkais, inžinieriais, IT specialistais, vadovais, personalo darbuotojais, analitikais, planuotojais, ryšininkais, auditoriais, finansininkais, buhalteriais, ryšių su visuomene specialistais, žurnalistais, pedagogais, instruktoriais ir kt. (Tarnybą baigę kariai turėtų rasti savo nišą darbo rinkoje, 2014).

Siekiant palengvinti reintegracijos procesą, padėti prisitaikyti prie pakitusios socialinės aplinkos, dar 2006 m. buvo patvirtinta „Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos sukūrimo programa“ (Atsargos karių socialinė integracija, 2015). Pagal šią programą, numatomi trys pagrindiniai etapai (žr. 11 pav.).



11 pav. Karių reabilitacijos ir reintegracijos programos etapai (sudaryta autoriaus pagal Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos sukūrimo programą, 2006).

Pirmasis etapas apibrėžiamas kaip informacinis, kai karys yra informuojamas apie programą ir jos galimybes, tokiu būdu suteikiant jam apsisprendimo teisę ir laiko, reikalingo sprendimui priimti. Per šį laikotarpį karys gali nuspręsti, kaip toliau planuos savo ateitį ir kokiomis reabilitacijos galimybėmis naudosis. Kartu pateikiama anketa, kurią užpildyti privaloma iki antrojo etapo įgyvendinimo, t.y. ne anksčiau kaip likus 3 mėnesiams iki tarnybos pabaigos (Atsargos karių socialinė integracija, 2015).

Antrasis, parengiamasis etapas (žr. 10 pav.) skirtas individualaus plano sudarymui ir konsultavimui apie programos teikiamas paslaugas. Šis etapas prasideda likus trimis mėnesiams iki numatomo kario išleidimo į atsargą. Paaiškėjus kario planams ir pageidavimams, sudaromas individualus kario ar pareigūno veiklos planas, kuriame nurodoma data, kada pareigūnas gali vykti į sveikatos priežiūros įstaigą tam, kad gautų medicininės reabilitacijos paslaugas. Taip pat – data, kada karys ar pareigūnas gali susitikti su darbo biržos konsultantu jei pageidaujamos profesinio konsultavimo, mokymo, perkvalifikavimo ir kitų su užimtumo rėmimu susijusių paslaugų (Atsargos karių socialinė integracija, 2015; Dėl pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos sukūrimo programos patvirtinimo, 2005). Jei pageidaujamų paslaugų suteikti nėra galimybės, kariui ar pareigūnui siūloma kreiptis į nevyriausybinės organizacijas ir kitas institucijas, vykdančias veiklą atsargos karių



integracijos į civilinį gyvenimą srityje (pvz. LNVA). Jei individualiame plane nurodytos paslaugos nėra suteikiamos, karys ar pareigūnas privalo informuoti personalą administruojantį padalinį.

Paskutinis, baigiamasis, etapas susijęs su konkrečiais veiksmais ir programos priemonių bei paslaugų taikymu. Nuoseklus procesas nuo kario informavimo iki programos praktinio realizavimo sukuria prielaidas kario integracijos į darbo rinką parengimui, suteikiant jam numatytas paslaugas. Šias paslaugas sudaro medicininės reabilitacijos paslaugos Karo medicinos tarnybos Karių reabilitacijos centre ir profesinio orientavimo konsultacijos, kvalifikacijos kėlimo ar perkvalifikavimo kursai, pagalba įsidarbinant darbo biržoje, informacija apie nevyriausybinės organizacijas ir kitas institucijas, vykdančias veiklą atsargos karių integracijos į civilinį gyvenimą srityje (Atsargos karių socialinė integracija, 2015).

Programoje gali dalyvauti į pensiją išeinantys ir turintys teisę į pareigūnų ir karių valstybinę pensiją profesinės karo tarnybos kariai, Antrajame operatyvinių tarnybų departamente prie Krašto apsaugos ministerijos tarnaujantys žvalgybos pareigūnai ir Vyriausybinių ryšių centro prie Krašto apsaugos ministerijos civiliai statutiniai valstybės tarnautojai, kitaip tariant – išleidžiami į atsargą kariai ar išeinantys į pensiją pareigūnai (Atsargos karių socialinė integracija, 2015). Šios programos bendra trukmė yra šeši mėnesiai, t.y. pusė metų. Toks laikotarpis integracijai yra pakankamai trumpas. Bet kuriame programos vykdymo etape karys ar pareigūnas gali atsisakyti dalyvavimo programoje. Apie atsisakymą privalo informuoti įstaigos, iš kurios išėjo į pensiją, vadovą.

Ilgesnė programa yra taikoma LNVA – tai speciali „Karių, išeinančių į atsargą, penkerių metų integravimo programa“ (Programa 5MIP) (LNVA su finansinėmis institucijomis pasirašė bendradarbiavimo sutartis, 2015). Ši programa, LNVA pasirašius bendradarbiavimo sutartį su Krašto apsaugos ministerija, yra vystoma keturiomis pagrindinėmis kryptimis (žr. 12 pav.).

## Programa 5MIP

<b>Psichologinė integracija</b> dirbama su tarnybą atliekančiais skariškiais, kurie išeis į atsargą po 5 m. Psichologinis paruošimas vykdoma pagal "stress-test" metodiką	<b>Parengimas savirealizacijai</b> kario paruošimas darbo rinkai ir įdarbinimui	<b>Šeimų integracija</b> orientuojamasi į visos šeimos instituto socialinę integraciją	<b>Specialioji integracija</b> pagalba dėl fizinių ir psichologinių post-trauminių sindromų
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------

12 pav. Karių, išeinančių į atsargą, penkerių metų integravimo programos veiklos sritys (sudaryta autoriaus pagal straipsnį „LNVA su finansinėmis institucijomis pasirašė bendradarbiavimo sutartis“, 2015)

Šios keturios programos apimamos sritys leidžia pasirūpinti psichologiniais ir socialiniais karių integracijos aspektais. Psichologinės integracijos metu speciali metodika padeda supažindinti karius su ateitimi išėjus į atsargą, realia statistika ir galimomis grėsmėmis. Ateities modeliavimas padeda numatyti galimus įrankius, ką galima ir būtina padaryti dabartiniu metu ir ateityje.

Antrosios, pasirengimo savirealizacijai, krypties įgyvendinimo metu analizuojamas kario įgytas išsilavinimas, jo patirtis, gebėjimai ir asmeninės savybės. Taikomi individualūs darbo metodai modeliuojant asmens ateitį išėjus į atsargą. Atsižvelgiant į asmens pomėgius, lūkesčius ir galimybes, analizuojama darbo rinkos situacija ir numatomos įsidarbinimo galimybės. Tai taip pat svarbu pasirengiant integracijai į darbo rinką, kadangi, kaip nurodo Smaliukienė ir Gruževskis (2013), nors kariai išsaugo aukštą darbo potencialą ir kompetencijas, tačiau pasikeitus gyvenimo sąlygoms, jo sunkiai pritaikomos.

Šeimų integracijos reikšmė svarbi apimant visą socialinę kario sistemą. Specifinė kariškių veikla paliečia visos šeimos gyvenimą. Todėl šeimos nariai taip pat gali susidurti su įvairiais sunkumais. Brazienė ir Šalkauskaitė (2012) pabrėžia, kad įsitraukimo į darbo rinką sėkmė priklauso ne tik nuo paties asmens vertingumo darbo jėgos vertinimo aspektu, bet ir nuo jo santykio su aplinka, t.y. nuo turimų ir disponuojamų socialinio kapitalo išteklių, taip pat nurodo ir kitų integracijai reikšmingų

veiksnių derinį (žr. 4 priedą). Socialinio kapitalo ištekliais galima laikyti kiekvieno asmens artimuosius bei kitus jo socialinius ryšius, kurie turi įtakos įsidarbinimo galimybių gerinimui. Todėl programos orientavimas į pagalbos teikimą karių šeimoms vertintinas kaip efektyvus sprendimas siekiant paskatinti karių integraciją į darbo rinką.

Specialioji integracija aktualiausia kariams, kurie turi invalidumą arba kitokius apribojimus, kliudančius konkuruoti darbo rinkoje ir integruotis į civilinę bendruomenę kaip visaverčiams jos nariams. Programa apima visas kario gyvenimo sritis, pradedant nuo psichosocialinio pasirengimo ir baigiant fiziniu pasirengimu, o taip pat paliečia ne tik patį karį, bet ir jam svarbiausią šeimos aplinką. Tai padeda sukurti visapusiškas sąlygas karių prisitaikymui civiliniame gyvenime.

Apibendrinant karių integraciją į darbo rinką skatinančias priemones ir jų reikšmę karių integracijos efektyvumui, galima pastebėti, kad šiuo metu kariai gali naudotis oficialia karių integracijos programa, kuri yra pakankamai formali ir ribota bei LNVA siūloma karių integracijos programa 5MIP, kuri pasižymi platesniu paslaugų spektru ir didesniu lankstumu.

### 3. BAIGUSIŲ TARNYBĄ KARIŲ REINTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TYRIMO METODOLOGIJA

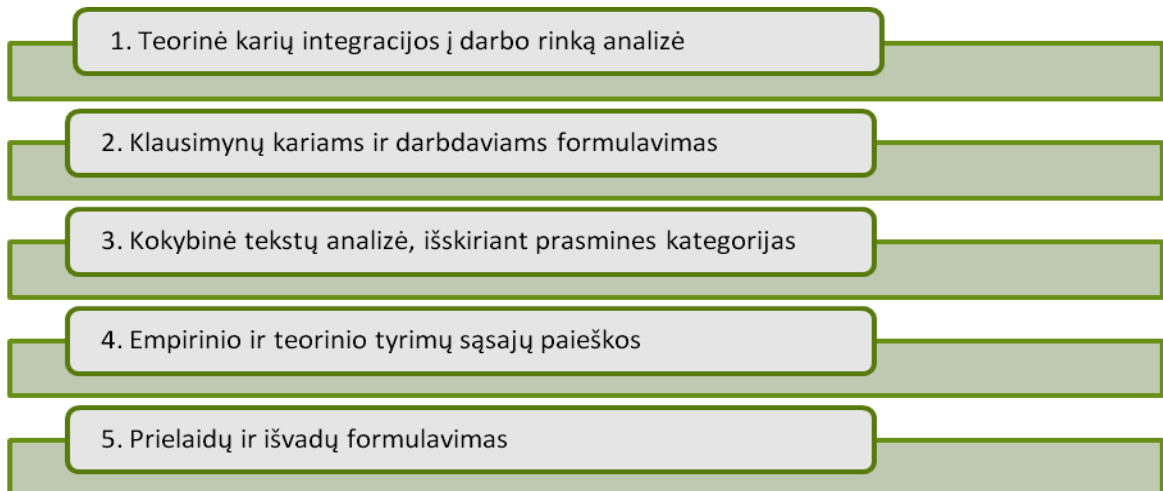
#### 3.1. Tyrimo organizavimas

**Tyrimo objektas:** karių integracija į darbo rinką.

**Tyrimo metodai:** interviu, kokybinė duomenų analizė.

**Tyrimo vieta, laikas:** tyrimas atliktas 2015 metų rugsėjo-lapkričio mėnesiais. Dėl susitikimo laiko su kiekvienu pokalbio dalyviu tariamasi iš anksto. Tariantis numatomas ne tik laikas, bet ir tyrimo dalyvio pageidaujama susitikimo vieta, aplinka. Dažniausiai pageidaujama susitikti neformalioje aplinkoje. Su darbdaviais dažniausiai bendraujama jų darbo vietoje.

**Tyrimo eiga:** parengiamasis empirinio tyrimo etapas – tai teorinė karių integracijos į darbo rinką analizė. Teorinės medžiagos klausimu buvo formuluojamas išsamus klausimynas kariams ir darbdaviams, kaip dviem pagrindinėm tyrimo dalyvių grupėm, transkribuojami ir analizuojami pokalbių tekstai, atliekama jų analizė, pagrindžiant teorine tyrimo medžiaga (žr. 13 pav.).



13 pav. Kokybinio tyrimo struktūra (sudaryta autoriaus)

Nuosekli tyrimo etapų raida leidžia neatitrūkti nuo pagrindinės tyrimo temos, išsaugant teorinės ir praktinės darbo dalių tarpusavio ryšį.

Teorinės medžiagos rinkimas ir analizė sudarė prielaidas tyrimo instrumento kūrimui. Formuluojant klausimyno kariams klausimus naudotasi Gruževskio ir kt. (2014), Brazienės ir

Šalkauskaitės (2012) bei Novagrockienės (2010) tyrimų duomenimis (žr. 4 priedą). Sudarant klausimyną darbdaviams panaudota Brazienės ir Šalkauskaitės (2012) bei Moskvinos ir Okunevičiūtės-Neveauskienės (2011) tyrimų medžiaga (žr. 5 priedą).

Anketą kariams sudaro penki uždaro tipo sociodemografiniai klausimai. Taip pat – dvidešimt integracijos į darbo rinką galimybes atskleidžiančių atvirų klausimų. Anketoje darbdaviams mažiau dėmesio skiriama sociodemografiniams klausimams, nustatant tik tyrimo dalyvių lytį, žymimą paties tyrėjo. Klausimyną sudaro dešimt atvirų klausimų, leidžiančių įvertinti darbdavio požiūrį į karių integracijos galimybes. Anketų struktūrinė sudėtis patekiama 2 lentelėje.

2 lentelė. Interviu klausimų sudarymo principai (sudaryta autoriaus)

Interviu klausimai kariams		Interviu klausimai darbdaviams	
Klausimai	Klausimus pagrindžiantys šaltiniai	Klausimai	Klausimus pagrindžiantys šaltiniai
<b>Demografiniai klausimai</b>		<b>Demografiniai klausimai</b>	
<b>1 (pildoma interviu ėmėjo)</b>	Riba ir kt., (2011) Peter ir Xiaoling (2013)	Lytis (pildoma interviu ėmėjo)	Valackienė ir Mikėnė (2008)
<b>2; 3; 4; 5</b>	Riba ir kt., (2011) Peter ir Xiaoling (2013)	<b>Pageidaujamos darbuotojo savybės</b>	
<b>Požiūris į darbą</b>		1; 2; 3	Brazienė ir Šalkauskaitė (2012) Raškinis (2008)
<b>6; 15</b>	Gruževskis ir kt. (2014) Novagrockienė (2010)	<b>Karių tinkamumas darbo rinkai</b>	
<b>Karių, kaip darbo rinkos dalyvių, charakteristika</b>		4; 5; 6; 10	Brazienė, Šalkauskaitė, (2012) Moskvina ir Okunevičiūtė-Neveauskienė (2011)
<b>8; 9; 10; 11; 13; 14; 19</b>	Gruževskis ir kt. (2014) Perkins (2010)	<b>Parama karių integracijai į darbo rinką</b>	
<b>Integracijos į darbo rinką planai</b>		7; 8; 9	Moskvina ir Okunevičiūtė-Neveauskienė (2011) Raškinis (2008)
<b>7; 12; 16; 17; 18; 25</b>	Gruževskis ir kt. (2014) Brazienė ir Šalkauskaitė (2012) Novagrockienė (2010)		
<b>Socialinės aplinkos parama</b>			
<b>20; 21; 23</b>	Gruževskis ir kt. (2014)		
<b>Integracijos problemos</b>			
<b>22; 23; 24</b>	Gruževskis ir kt. (2014)		

Tyrimo metu laikomasi bendrųjų etikos reikalavimų. Šių reikalavimų laikymasis tampa ypač aktualus kai tiriamieji priklauso specifinėms socialinėms grupėms. Kadangi kariai ir pareigūnai

priklauso būtent tokiai siaurai, griežtai apibrėžtai tiriamųjų grupei, jautriai reaguojančiai į bandymus įsibrauti į jų asmeninį gyvenimą, tad konfidencialumo laikymasis šiuo atveju tampa ypač aktualus. Tyrimo metu svarbus buvo ir laisvanoriškumo principas, leidžiantis tyrimo dalyviams laisva valia atsisakyti arba sutikti dalyvauti tyrime. Tyrimo eigoje tyrimo dalyviai supažindinami su tyrimo tikslais, būsimų klausimų tematika. Jiems susipažinus su būsima pokalbio eiga ir būsima rezultatais, leidžiama nuspręsti, ar dalyvauti pokalbyje, ar atsisakyti. Tariantis dėl respondentams tinkamiausio pokalbio laiko bei aplinkos taip pat atsižvelgiama į jų pageidavimus, stengiantis sudaryti kuo palankesnes sąlygas tyrimo vykdymui ir tyrimo dalyvių atsiskleidimui.

Vienas iš kokybinio tyrimo bruožų yra betarpiškas tyrėjo dalyvavimas, laikytinas tiek tyrimo metodo privalumu, tiek ir trūkumu. Tyrimo metu susiduriama su asmenine informacija, jos atskleidimu, todėl gali būti paliečiamos tyrimo dalyviui jautrios temos ir tyrėjas privalo būti pakankamai supratingas, kad sugebėtų tinkamai įvertinti pokalbio metu iškylančias rizikas bei pokalbio dalyvio asmeninę savijautą bei komfortą (Kardelis, 2002; Luobikienė, 2009; Leonavičius, 2004; Bitinas ir kt., 2008). Todėl, pasak Valackienės ir Mikėnės (2008) svarbus tyrėjo nešališkumas, gebėjimas nedaryti įtakos tyrimo dalyvių nuomonei ir jos raiškai, užtikrinant tyrimo duomenų objektyvumą.

### **3.2. Tyrimo dalyvių imtis ir charakteristika**

Pasirenkant tyrimo dalyvius, naudota tikslinė atranka, pasirenkant interviu dalyvius pagal tyrimo metu išsikeltus tikslus. Siekiant įvairiais aspektais atskleisti karių integracijos į darbo rinką praktinius aspektus, pasirinktos dvi tikslinės tyrimo dalyvių grupės: tarnybą baigę kariai ar pareigūnai bei darbdaviai.

#### **Tyrime dalyvavusių tarnybą baigusių karių ar pareigūnų charakteristikos.**

Pasirenkant tyrimo dalyvius atsižvelgiama į tikslinės grupės atrankos kriterijus, laikantis reikalavimų, kad interviu dalyvautų:

- Asmenys, turintys karinį laipsnį;
- Asmenys, baigę karinę tarnybą;
- Asmenys, išbuvę atsargoje ne mažiau nei vienerius metus.

Tyrimo metu apklausti penki pareigūnai ir penki darbdaviai. Atliekant apklausą buvo kreiptasi į aštuonis pareigūnus ir į šešis darbdavius, tačiau dalis potencialių tyrimo dalyvių atsisakė atsakyti į pateiktus klausimus. Tyrimą ypač apsunkino tyrimo dalyvavusių karių arba pareigūnų bei darbdavių uždarumas, glausti ir lakoniški atsakymai, nenoras bendrauti ir išsamiai pateikti tyrimui reikalingus

duomenis. Analizuojant tyrimo duomenis, tyrimo dalyvių vardai pakeisti ir koduojami skaitmenimis. Apibendrinta sociodemografinė tyrimo dalyvių charakteristika pateikiama 3 lentelėje.

3 lentelė. Sociodemografinė karių charakteristika (sudaryta autoriaus)

<b>Tiriamieji (vardai pakeisti)</b>	<b>Arūnas</b>	<b>Dovydas</b>	<b>Edvinas</b>	<b>Skirmantė</b>	<b>Vytautas</b>
<b>Eil. nr.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Lytis</b>	vyr.	vyr.	vyr.	mot.	vyr.
<b>Šeiminė padėtis</b>	vedęs	našlys	vedęs	netekėjusi	vedęs
<b>Amžius</b>	56 m.	40 m.	59 m.	51 m.	54 m.
<b>Amžius tarnybos pradžioje</b>	31 m.	18 m.	36 m.	28 m.	35 m.
<b>Amžius tarnybos pabaigoje</b>	51 m.	36 m.	54 m.	50 m.	50 m.
<b>Buvimo atsargoje laikas</b>	5 m.	6 m.	5 m.	1 m.	4 m.
<b>Išsilavinimas</b>	spec. vidurinis	spec. vidurinis	aukštesnysis	aukštasis	vidurinis
<b>Karinis laipsnis</b>	seržantas	jaunesnysis seržantas	štabo seržantas	vyr.seržantė	vyr.seržantas
<b>Darbo turėjimas</b>	<b>ne</b>	<b>ne</b>	<b>ne</b>	<b>taip</b>	<b>ne</b>

Tyrimo dalyvavusių tarnybą baigusių karių sociodemografiniai duomenys daug pasako apie pačius karius ir jų įsidarbinimo galimybes. Iš tyrimo dalyvavusių penkių asmenų tik viena yra moteris. Dažniausiai kario profesija siejama su vyriška lytimi ir tai iš dalies atsispindi tyrimo duomenyse.

Pagal turimą šeimyninę padėtį tyrimo dalyvius galima apibūdinti kaip šeimą sukūrusius asmenis. Tik viena tyrimo dalyvė yra netekėjusi. Vienas iš tyrimo dalyvių netekęs sutuoktinės, našlys.

Vidutinis tyrimo dalyvių amžius – 52 metai. Jauniausiam tyrimo dalyviui – 40 metų, tuo tarpu aukščiausia amžiaus riba – 59 metai.

Pradedant kario karjerą, tyrimo dalyviams buvo vidutiniškai apie 32 metai. Anksčiausiai tarnyba pradėta 18 metų ir vėliausiai – 36 metų amžiaus. Tarnyba baigta vidutiniškai 48 metų. Žemiausia amžiaus riba – 36 metai, aukščiausia - 54 metai.

Atsargoje kariai, dalyvavę tyrime vidutiniškai išbuvę 4 metus, trumpiausias buvimo atsargoje laikotarpis - 1 metai, ilgiausias – 6 metai.

Karių išsilavinimas yra pakankamai žemas. Du tyrimo dalyviai yra įgiję specialųjį vidurinį išsilavinimą, vienas – aukštesnįjį, taip pat vienas – tik vidurinį ir tik viena tyrime dalyvavusi moteris yra įgijusi aukštąjį išsilavinimą. Taigi, nors tarnybos pradžios laikas gali būti priskiriamas brandžiam amžiui, tačiau laikas iki tarnybos nebuvo išnaudotas aukštesnio išsilavinimo įgijimui.

Tarnybos metu įgytas karinis laipsnis priskiriamas sausumos tarnybos puskarininkių grupei. Vienas iš tyrimo dalyvių įgiję seržanto laipsnį, vienas jaunesniojo seržanto laipsnį, vienas – štabo seržanto laipsnį ir du – vyresniųjų seržantų laipsnius. Atsižvelgiant į tai, kad vyresniųjų seržantų laipsnius įgiję tyrimo dalyviai, turintys aukštąjį ir vidurinį išsilavinimą, galima teigti, kad karinėje tarnyboje išsilavinimas ne visuomet susijęs su karjeros galimybėmis arba nesusijęs iki tam tikros ribos.

Kitokia situacija pastebima aptariant karių dalyvavimą darbo rinkoje. Tik viena iš tyrimo dalyvių pasibaigus karinei tarnybai yra įsidarbinusi. Kiti tyrime dalyvavę asmenys nedalyvauja darbo rinkoje. Nepaisant kai kurių tyrimo dalyvių pakankamai jauno amžiaus baigus tarnybą, integracija į darbo rinką gali būti vertinama kaip nesėkminga. Dirbanti tyrimo dalyvė yra įgijusi aukštąjį išsilavinimą. Tikėtina, kad tai turėjo įtakos jos įsidarbinimo galimybėms.

#### **Tyrime dalyvavusių darbdavių charakteristikos.**

Apibūdinant tyrime dalyvavusius darbdavius, nebuvo prašoma jų asmeninių duomenų. Tyrimo dalyvių kodavimas skaitmenimis ir informacija apie tyrime dalyvavusių darbdavių lytį pateikiama 4 lentelėje.



4 lentelė. Sociodemografinė darbdavių charakteristika (sudaryta autoriaus)

<b>Tiriamieji (vardai pakeisti)</b>	<b>Eugenijus</b>	<b>Juozas</b>	<b>Leonardas</b>	<b>Martynas</b>	<b>Vitas</b>
<b>Eil. nr.</b>	1	2	3	4	5
<b>Lytis</b>	vyras	vyras	vyras	vyras	vyras

Tyrimui nebuvo aktuali darbdavių sociodemografinė charakteristika, kadangi tyrimo metu orientuojamasi į karių integraciją ir informacijos apie juos rinkimą. Tuo tarpu informacija apie darbdavius laikoma nenaudinga. Trumpai galima pasakyti, kad visi tyrime dalyvavę darbdaviai buvo vyriškos lyties.

Apibendrinant tyrime dalyvavusių asmenų sociodemografinius bruožus, galima pastebėti, kad tarnybą kariai dažniausiai pradeda vidutiniškai 36 metų amžiaus. Laikas iki tarnybos pradžios gali būti svarbus jų pasirengimui ateičiai, kaupiant žinias ir patirtį, nesusijusią su karine tarnyba. Į darbo rinką buvę kariai patenka sulaukę vidutiniškai 48 metų. Šis amžiaus tarpsnis yra pakankamai sudėtingas, kadangi jau nuo 50-55 metų pakankamai kritiškai yra vertinamos įsidarbinimo galimybės (Brazienė ir Mikutavičienė, 2015) ir pasireiškia norinčiųjų įsidarbinti vyresnio amžiaus asmenų diskriminacija dėl amžiaus.

## 4. BAIGUSIŲ TARNYBĄ KARIŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TYRIMO REZULTATAI IR DISKUSIJA

### 4.1. Karių požiūrio į jų integraciją darbo rinkoje analizė

Tyrimo metu jo dalyviai, karinę karjerą baigę kariai atsakė į klausimus, susijusius su jų karine karjera ir integracijos į darbo rinką galimybėmis bei ketinimais. Interviu medžiaga buvo skaitoma po keletą kartų, tyrimo dalyvių teiginiai grupuojami į kategorijas bei jas papildančias subkategorijas, iliustruojant šias teiginių grupes citatomis iš interviu pokalbių su tyrimo dalyviais. Analizės metu siekiama atskleisti tyrimo medžiagos turinį karių integracijos į darbo rinką galimybių analizės aspektu.

Mokslinėje literatūroje, remiantis atliktų tyrimų duomenimis, pabrėžiama, kad darbdaviams svarbi darbuotojų motyvacija ir požiūris į darbą, darbinę veiklą. Per tyrimo dalyvavusių karių išsakytos mintys atskleidė jų požiūrį į darbinę veiklą ir jos pasirinkimo motyvus. Šiuo pagrindu buvo išskirta požiūrio į darbą vertinimo kategorija.

#### **Požiūris į darbą.**

Šiuos tyrimui svarbius aspektus, susijusius su karių motyvacija, leido išsiaiškinti atsakymai į klausimus: Kokiais motyvais vadovavotės rinkdamiesi profesiją? Kodėl tapote būtent kariu? Kokią vietą Jūsų gyvenime užima darbinė veikla, karjera? Kuo ji Jums reikšminga?

Vertinant karių požiūrį į darbą analizuojama jų karinės tarnybos pasirinkimo motyvacija ir požiūris į darbinę veiklą.

Pasirenkant karinę karjerą kariai vadovavosi keletu pagrindinių motyvų. Vienas jų – tai patriotizmas:

*„Patriotiniai motyvai lėmė daugiausiai. Toks laikas gal dar buvo, kai visi kitaip galvojom, buvom viskuo mažiau nusivylę, toks jaunatviškas maksimalizmas“ (2).*

*„Patriotiniai motyvai. Tėvynė pašaukė, o kaip kitaip. Tuo laiku ir bokštą šturmuo, ir visa kita, nepriklausomybė. Na ir taip išėjo, kad užkibau“ (3).*

Antrasis tyrimo metu išskirtas apsisprendimą lėmęs motyvas – tai asmeniniai pomėgiai:

*„Hobis suderintas su darbu. Taip jau sutapo, kad pomėgiai ir darbas buvo viename. Pradėjau dirbti tokio amžiaus kai jau žinoma ko nori. Iki tol buvau visko išbandęs, tai buvo lengva apsispręsti. Niekada dėl to nesigailėjau“ (1).*

Išsiaiškinta, kad atskirais atvejais apsisprendimą rinktis karinę tarnybą gali lemti ir susiklosčiusios gyvenimo aplinkybės:

„Gyvenimo aplinkybės taip susiklostė. Išėjo kaip išėjo ir atsidūriau tarnyboje. Neįstojau kur norėjau, tada įstojau kitur. Na, o įgyta specialybė nelabai patiko, tai mėginau tokiu būdu kažką keisti ir pasirinkau karinę tarnybą“ (4).

Taip pat svarbiais laikomi ir finansiniai motyvai:

„Finansiniai motyvai daug lėmė. Visi žmonės eidami į darbą domisi atlyginimu, kiek uždirbs, planuoja kaip ir iš ko pragyvens. Taip ir čia“ (5).

Vertinant darbinę veiklą, tyrimo dalyviai nurodė, kokią reikšmę darbas turi jų gyvenime. Beveik visi tyrime dalyvavę kariai pabrėžia darbo kaip pajamų šaltinio reikšmę:

„Svarbią. Pajamų šaltinis. Visi kažką veikia. Reikia gyventi. Jei neužsidirbsi, tai kaip gyvensi“ (1).

„Pajamų. Dėl ko dauguma dirba. Tai tik dėl pajamų, kad kažkaip pragyventų“ (1).

„Jokios. Tiesiog būdas pragyventi. Visi ką nors dirba, tai ir aš dirbau. Lygiai taip pat galėjau dirbti ir ką nors kita. Be darbo taip pat turiu daug užsiėmimų, nėra kada nuobodžiauti“ (2).

„Pajamų šaltinis. Gyveni žmogus iš to ką uždirbi“ (4).

„Pajamų. Ko daugiau gali tikėtis? Visi norim gyventi kuo geriau, o dabar dar kai su eurais viskas brangsta, tai ne tik pajamų, bet ir gerų pajamų norisi“ (4).

„Pajamų. Ne viską už pinigus gali nusipirkti, bet gana daug“ (5).

Taip pat darbinėje veikloje išvelgiamos ir užimtumo, prasmingo laiko praleidimo galimybės: „.....užimtumo. Dienos prasmingesnės ir leisti sau galima daugiau būtų. Pakeliaut kažkur“ (3).

Dalis tyrimo dalyvių neturi nuomonės apie darbinės veiklos reikšmę jų gyvenime:

„Nežinau. Jau tegul pasako kas nors, kas gražiau moka kalbėti. Kai kiti pasako, tai taip ir aišku atrodo, o pats nesugalvoju. Na, reikia to darbo, bet ko čia iš jo tikėtis?“ (2)

„Nežinau. Aš gyvenu, o ne galvoju, kas čia kur kokią vietą užima“ (3).

„Jokios. Ne karjera gyvenime svarbiausia. Kai bus blogai, jokia karjera nepadės“ (5).

Vadinasi, remiantis tyrimo dalyvių išsakytomis mintimis, galima teigti, kad darbinė veikla jų gyvenime svarbi beveik vien dėl finansinių motyvų ir materialinių poreikių tenkinimo galimybės.

Taip pat analizės metu buvo išskirta kategorija apibūdinanti potencialias karių įsidarbinimo galimybes, jų charakteristikas, atsiskleidžiančias per karių sveikatos būklę, asmenines savybes, gebėjimus ir kt.

**Karių, kaip darbo rinkos dalyvių, charakteristika.** Kariams, kaip darbo rinkos dalyviams, charakteringas paveikslas, sukurtas, analizuojant atsakymus į šiuos klausimus: kokias asmenines savybes ugdo karinė tarnyba? Kokius gebėjimus ir kompetencijas įgijote tarnybos metu? Kaip manote,

kokios asmeninės savybės ir gebėjimai gali būti Jums naudingi reintegrojuojantis į darbo rinką (t.y. ieškant darbo)? Kokią specialybę buvote įgijęs iki tarnybos? Kaip manote, kokios profesijos yra tinkamos karjerą baigusiems kariams? Kokius universalius tarnybos metu įgytus gebėjimus kariai gali pritaikyti įsidarbindami kitoje srityje?

Savo fizinės sveikatos būklę tyrime dalyvavę kariai įvertino kaip teigiamą:

„Vertinu gerai. Neturi jokios įtakos, bent jau kol kas“ (4).

„Puikiai. Nesiskundžiu niekuo, kaip naujas“ (5).

„Gerai. Kad tik dar visi tokią turėtų, tai labai gerai būtų“ (2).

Kai kurie tyrimo dalyviai savo fizinės sveikatos būklę vertina kiek prasčiau arba atsisako komentuoti smulkiau:

„Normaliai. Niekada niekuo nesiskundžiau. Šiaip smulkmenos, kaip ir visiem žmonėm“ (1).

„Vidutiniškai pagal amžių. Apie problemas tai ir neklauskite, nepradėsiu čia aiškintis. Mano problemos yra mano reikalas“ (3).

Remiantis tyrimo dalyvių teiginiais, galima konstatuoti, kad buvusių karių sveikatos būklė yra pakankamai gera ir leidžianti jiems integruotis į darbo rinką kaip pilnaverčiams jos dalyviams.

Dar viena iš integracijos į darbo rinką prielaidų – tai asmens turima profesinė kvalifikacija, įgyta iki karinės karjeros ir galinti tapti įsidarbinimą skatinančia galimybe. Tyrime dalyvavę kariai nurodė savo įgytas profesijas. Visos šios profesijos gali būti apibendrintai apibūdinamos kaip techninės specialybės:

Šaltkalvis suvirintojas. Irgi ne pats blogiausias variantas, bet daug metų nedirbant prarandi įgūdžius, medžiagos keičiami, įrankiai, priemonės. Tiesiog ką mokėjau, tai jau paseno“ (1).

„Stalčius, dailidė. Jaunas baigiau profesinę. Toks tik vardas, kad specialybė, nė dirbti nemokėjau, jokios praktikos nespėjau įgyti, taip ir liko. Dabar jau iš naujo reikėtų mokytis, tik popieriukas likęs, nieko jis nereiškia“ (2).

„Technikos elektrikas. Lemputės tikrai namie niekam nereikia keisti. Pats viską pasidarau“ (3).

„Mechanikos prietaisų inžinierė“ (4).

„Elektrikas buvau. Bet neprilipo man šitas darbas, tai paskui ir pakeičiau“ (5).

Turimos profesijos sukuria realų pagrindą darbo paieškai arba kvalifikacijos atnaujinimo galimybių paieškai, siekiant integruotis į darbo rinką.

Kaip viena iš įsidarbinimo prielaidų, charakterizuojančių darbo rinkos dalyvį, buvo išskirtos asmeninės karių savybės. Dauguma tyrimo dalyvių pabrėžia disciplinuotumą, atsakingumą ir punctualumą, kaip pagrindines karinės tarnybos metu išsiugdytas savybes:

„Disciplina, punctualumas. Nori nenori, savaiame išsiugdo. Nebus drausmės, nebus ir tarnybos, nepabūsi. Griežta tvarka kiekvieną dieną išmoko tokių dalykų“ (2).

„Discipliną, punctualumą, atsakingumą, pagarbą. Pati Sistema visa tai išugdo. Visi šias savybes įgyja tarnybos metu“ (3).

„Disciplina, atsakomybė. Labai pravarčios savybės. Ir namie ir darbe padeda“ (4).

„Disciplinuotumas, atsakomybė, sąžiningumas. Man padeda šios savybės. Kitiems taip pat turėtų praversti“ (4).

„Disciplina, punctualumas išsiugdo labai stipriai. Manau, kad ir netarnaujantis nesunkiaitai karius apibūdinti. Visada kai pagalvoja apie karius, tai ir apie šitas savybes pagalvoja“ (5).

„Atsakingumas, pareigingumas, drausmingumas. Kai pabandai įsivaizduoti save darbdavio vietoje, tai atrodo, kad naudingos savybės, bet kai aplink tiek bedarbių, tai kažin ar vien to gana“ (2).

Vienas tyrimo dalyvių abejoja karinės tarnybos įtaka asmens savybėms, teigdamas, kad prigimtinės asmens savybės nesikeičia:

„Nežinau. Niekada nesusimąščiau apie tas savybes. Gal jau turėti kažkokių savybių reikia kai ateini. Jei nieko neturėsi, tai ką ten išugdys, labai nedaug ką“ (1).

Taip pat išskirti ir tarnybos metu įgyti gebėjimai bei kompetencijos, galintys padėti integruotis į darbo rinką pasibaigus tarnybai. Dauguma tyrimo dalyvių nurodo vairuotojo teises, kaip naudingiausias ir plačiausiai panaudojamą bendrąjį gebėjimą, naudingą įsidarbinimui:

„Vairuotojo kategorijas C ir E. Tai tokie konkretūs gebėjimai, o šiaip – viskas kas su tarnyba susiję“ (1).

„Vairuotojos kategorijos. Toks praktiškas dalykas, visuose darbuose reikalingas. Kad ir kuo būtum, visur gali prireikti važiuoti. Galų gale bent iki darbo vietos paprasčiau nuvykti“ (2).

„Vairuotojo kategorijos. Pats realiausias variantas. Vairuotojų daug kur reikia. Turėti teises tai kaip ir profesiją turėti“ (1).

„Vairuotojo kategorijos. Universaliausia ir labiausia pritaikoma“ (1).

„Vairuotojo kategorijas C ir E. Na ir punctualumą, organizuotumą“ (2).

Vienas tyrimo dalyvių nurodė gebėjimą naudotis šautiniu ginklu:

„Mokėjimas naudotis ginklu. Galėčiau dirbti apsaugos tarnyboje.“ (5).

Taip pat nurodomi bendravimo, komunikaciniai gebėjimai:

*„Bendravimo. Ir savaimė gavosi, ir pats stengiausi. Jaučiau, kad man to reikia“ (3).*

Dalis tyrimo dalyvių nevertina įgytų gebėjimų kaip naudingų įsidarbinant kitoje, ne karinėje, aplinkoje:

*„Neturiu nuomonės. Žiūrint koks ten tas darbas ir jo reikalavimai, ko darbdavys nori. Kas gali žinot kam ko reikia“ (3).*

*„Nežinau. Gal visi universalūs, o gal nei vienas. Karys yra karys“ (3).*

*„Nežinau. Kažin ar čia tiek gebėjimai tokie jau universalūs...“ (5).*

*„Nežinau. Kiekvienam darbui kažko specialaus reikia. Universalumas tai kaip ir nieko“ (4).*

Remdamiesi turimu žmogiškiesiems ištekliams būdingų žinių, gebėjimų, kompetencijų bei asmeninio ryžto potencialu, kariai kuria savo **integracijos į darbo rinką planus**. Tyrimo metu informantai pasidalino savo požiūriu į tai, kaip jie įsivaizdavo savo karinės karjeros pabaigą ir tolimesnį gyvenimą bei integracijos į darbo rinką planus karjeros pradžioje. Tyrimas atskleidė, kad dauguma karių pradėdami karinę tarnybą negalvoja apie jos pabaigą:

*„Negalvojau. Pradžioje tikriausiai niekas negalvoja kaip baigsis. Galva užimta kitais dalykais – kaip reikės atlikti savo pareigas ir kita. Pradžioje perspektyvoje mintys būna tik apie tarnybą. Atrodo, kad niekada nesibaigs. Tiesiog pamiršti pagalvot“ (1).*

*„Negalvojau. Kur jau ten tokiam amžiuje apie pabaigą kas galvos. Keturiasdešimtmečiai tada atrodė beviltiškai seni. Dar tiek išgyventi reikia. Nei į galvą nebuvo atėję“ (2).*

*„Tuo metu reikėjo tik 15 metų tarnauti. Tai taip ir įsivaizdavau, kad po penkiolikos reikės galvot toliau ką veikt. Paskui daug kas keitėsi. Gyvenimas vietoj nestovėjo“ (3).*

*„Negalvojau apie tai. Kol neatėjo paskutiniai darbo metai, tai kažkaip tas mintis vis nuo savęs stūmiau tolyn kol jau nebuvo kur trauktis“ (5).*

Tik viena tyrimo dalyvė turėjo tikslų įsivaizdavimą apie būsimą savo ateitį:

*„Išeisiu ir gyvensiu iš gaunamos pensijos. Viskas čia aišku su išėjimu. Iškart juk žinai kur eini“ (4).*

Patys tyrimo dalyviai pasvarstė, kuo jie galėtų būti jei nebūtų buvę kariškiais. Toks teorinis perspektyvos kūrimas padeda atrasti savo nepažintas savybes, polinkius, potraukius ar prisiminti senas neįgyvendintas svajones. Galimi profesijos pasirinkimai atskleidžia ir įsidarbinimo galimybes bei norus. Dažniausiai nurodoma statybininko profesija:

*„Statybininku. Visada patikdavo namai. Lyg ir kūryba. Nuo mažens stačiau namukus, tai ko dabar nestatyt? Tik dabar suvokimas jau kitas, suprantu, kad ne taip lengva kaip iš kaladėlių“ (2).*

*„Pagalbiniais darbuotojais statybose. Jei tik pajėgia, jei sveikata leidžia. Tiek visi gali sugebėti, nereikia kažko ypatingo mokėti“ (4).*

Taip pat nurodoma vairuotojo profesija, atitinkanti karinės tarnybos metu įgytus ir tobulintus vairavimo gebėjimus:

*„Sunku pasakyti. Gal kaip tik vairuotojo? Teises dauguma turi, o jei neturi – galima nesunkiai įgyti. Ilgai netrunka...“ (1).*

Su karinės karjeros metu įgytais gebėjimais siejama ir galimybė dirbti apsauginiu darbuotoju, kur galima būtų panaudoti turimas asmenines savybes bei kompetencijas:

*„Saugos tarnyboje. Praktiškai panašūs įgūdžiai turėtų būti – fizinis pasirengimas, drausmė, disciplina ir visa kita“ (2).*

Kai kurie profesijos pasirinkimai sutampa su anksčiau įgytu profesiniu išsilavinimu ar darbu, turėtu iki pradėdant karinę tarnybą:

*„Nežinau. Gal tada ir būčiau buvęs suvirintoju? Kas būtų jeigu būtų ne taip lengva pasakyt. Nemėgstu netikrumo“ (1).*

*„Būčiau tapęs elektriku. Visai neblogai save taip įsivaizduočiau. Normalus darbas. Elektros visiems reikėjo ir reikės, tai ir technikų tikriausiai reikėtų“ (3).*

Taip pat profesinės karjeros projektavimas siejamas su ankstesniais neišsipildžiusiais lūkesčiais:

*„Farmacijos atstovas. Gana konkreti ir patraukli sritis. Gal būčiau buvęs savo laiku atkaklesnė, būtų ir pavykę. Visada norėjau sieti gyvenimą su medicina, farmacija“ (4).*

Taip pat atskleidžiamas karių požiūris, kad įsisavinti galima beveik bet kokią profesiją, tačiau iš anksto patiems yra sunku įsivaizduoti, ką galima būtų pasirinkti:

*„Visos. Jei nekvailas, tai beveik viską gali dirbt. Ko nemoka – išmoks. Tik noro reikia ir kad kas priimtų į tą darbą“ (5).*

*„Priklauso nuo išsilavinimo ir buvusių pareigų. Iš anksto sunku pasakyt, visiems gali būti skirtingai“ (3).*

Apibendrinant buvusių karių numatytas preliminaras darbo sritis ir galimas profesijas, galima teigti, kad darbinės perspektyvos projektuojamos dažnai atsižvelgiant į jau turimą patirtį ar išsilavinimą, taip pat gali būti remiamasi senais, iki tarnybos turėtais planais.

Kaip viena iš galimybių integruotis į darbo rinką, buvo aptarti ir verslo kūrimo klausimai. Tyrime dalyvavę kariai dažniausiai neigiamai nusistatę verslo kūrimo atžvilgiu:

*„Neigiamai, nes nėra pajamų. Neturiu tokios gyselės, kad iš nieko kažką padaryčiau. Turint kapitalą, gal dar kažką sugalvočiau, o be pinigų tai jau talento reikia, pašaukimo ar ką“ (1).*

*„Neigiamai. Jei būtų kitaip, tai ir dabar būčiau dirbęs ką nors kita. Tarkim jau ir dabar būčiau verslininku. O jei nesu, tai reiškia, kad ir neturėčiau juo būti ir nebūsiu“ (2).*

*„Neturiu verslumo. Iškart nėra prasmės net ir bandyti, nežinočiau nei nuo ko pradėt. Ne tik verslumo, bet net idėjų neturiu šitoje srityje“ (4).*

Tyrimo dalyviai išvelgia pagrindines verslo galimybių atmetimo kliūtis: visų pirma jie grindžia savo požiūrį asmeninėmis sakybėmis, teigiami, kad nėra gabūs verslui ir jiems trūksta tokiai veiklos rūšiai būtinų individualių bruožų. Vienas iš informantų pastebi, kad galimybę kurti verslą vertintų visai palankiai ir jei nebūtų tapęs kariu galėtų būti verslo atstovu:

*„Verslininku gal kokiu. Na, bet kokiu“ (5).*

Vis dėlto, šis jo įsivaizdavimas abstraktus, jam trūksta konkretaus planingumo. Be to, kaip pastebi buvęs karys, kurti verslą neleidžia ir finansinės galimybės:

*„Nėra finansinių galimybių. Kitaip gal ir pamėginčiau, paskui galėčiau perduoti vaikams jei norėtų“ (5).*

Vadinasi, dalyvavimas darbo rinkoje kuriant savo verslą nėra priimtinas baigusiems karinę karjerą kariams ir pareigūnams. Tam nėra tinkamos jų asmeninės savybės ir turimas finansinis pagrindas.

Interviu metu buvo aptartos ir karinės karjeros tautos galimybės. Dauguma tyrimo dalyvių palankiai vertina galimybę grįžti į tarnybą ir toliau ją tęsti, tokiu būdu vėl tampant aktyvios darbo rinkos dalyviais:

*„Teigiamas. Jau įpratau, viskas pažįstama, įprasta aplinka. Dar nesinorėtų turėti tiek laisvo laiko, kad nežinia kur jį padėt“ (1).*

*„Teigiamas. Kodėl gi ne? Dirbau anksčiau, galėčiau dirbti ir toliau, amžius dar tikrai leistų“ (2).*

*„Teigiamas sakyčiau. Kai per anksti paleidžia, tai kaip ir nėra ką užsiimt, jei leistų dirbt ilgiau, būtų gal ir gerai“ (3).*

Jų sprendimas motyvuojamas įprastu veiklos pobūdžiu, pažįstamomis pareigomis, gera sveikatos būkle bei laisvo laiko pertekliumi, prasmingo užimtumo trūkumu. Galima daryti prielaidą, kad, nepaisant darbinės veiklos, kaip pajamų šaltinio, vertinimo, daugeliui karių svarbus ir prasmingas užimtumas. Todėl jiems gali būti priimtinos ir savanoriškos veiklos formos, leidžiančios įgyti naujų įgūdžių, įsilieti į visuomeninį gyvenimą ir įprasminti turimą laisvą laiką.



Taip pat tyrimo metu buvo išreikštas ir neigiamas požiūris į galimybę tęsti karinę karjerą:

„*Neigiama. Jau nebenoriu. Norisi kažką keisti gyvenime tiek metų išdirbus*“ (4).

„*Neigiamas tas mano požiūris. Pavargau ir nebenoriu. Kiek galima su tuo pačiu*“ (5).

Vertinant buvusių karių numatomas civilinės profesinės karjeros galimybes, jų pasirinkimuose dominuoja techninio pobūdžio profesijos, specialių įgūdžių nereikalaujanti darbinė veikla. Toks požiūris atskleidžia blaivų požiūrį į savo galimybes ir siekius darbo rinkoje.

Asmens vaidmenų kaita priklauso ne tik nuo paties asmens, bet ir nuo jo socialinės aplinkos poveikio. Šiai socialinei aplinkai priklauso tiek artimiausia aplinka (t.y. šeima ir draugai), tiek ir kitos aplinkos teikiamos galimybės (integraciją į darbo rinką skatinančios programos) bei kitos priemonės. Todėl tyrimo metu išskirtą teiginių kategoriją galima būtų įvardinti kaip **socialinės aplinkos paramą**. Tyrimo dalyviai nurodė, kokia pagalba jiems būtų naudinga siekiant įsidarbinti baigus karinę karjerą. Dažniausiai buvę kariai nurodo, kad papildoma parama jiems nėra reikalinga arba neturi nuomonės, kokia ji galėtų būti:

„*Jokios. Viską susitvarkau savo jėgomis*“ (4).

„*Jokios man nereikia. Ir taip gerai, kuo jau čia padės*“ (5).

„*Nežinau. Pirma gal reikia tiksliai žinoti ko nori, tada jau būtų aiškiau. Dar save suprast po tiek metų darbo nelengva, apgalvot kas toliau. Jei kas padėtų tas mintis surikiuoti, būtų gerai*“ (1).

Viena iš pageidaujamų paramos rūšių – tai kursų, mokymų organizavimas, siejamas su tobulėjimo galimybėmis:

„*Kursų organizavimo. Kažkaip atsišviežinti būtų gerai. Kai vienoj vietoj daug laiko praleidi, tai toks pasidarai gal sustingęs? Kursai padėtų į viską laisviau, kitaip pažiūrėt*“ (2).

Informantai pabrėžia ir valstybės vaidmens reikšmę teikiant pagalbą buvusių karių integracijos į darbo rinką skatinimo atveju:

„*Valstybės parama kažkokia galėtų būti. Kaip dabar bedarbiams kažkiek kompensuoja jei juos įdarbina, tai galėtų ir už mūsų įdarbinimą darbdaviam kompensuoti, paremt kažkiek*“ (3).

Galima pastebėti, kad tokio pobūdžio siūlymas pagrįstas bendromis žiniomis apie aktyvias bedarbystės problemų sprendimo priemones, pritaikant turimą informaciją karių integracijos į darbo rinką atvejui.

Kadangi šiuo metu jau yra sukurtos karių integraciją į darbo rinką skatinančios programos, tad buvo siekiama išsiaiškinti, kaip kariai vertina šių programų veiksmingumą. Tyrimo metu paaiškėjo, kad dauguma informantų nežino apie galimybę pasinaudoti šiomis programomis:

*„Negirdėjau, neteko naudotis. O kur čia tokios informacijos yra? Gal kada ir praverstų? Net nežinojau apie tokias programas, maniau, kad nėra, kad kiekvienas pats už save atsako“ (1).*

*„Nežinau, neteko naudotis. Kažkaip ir informacijos konkrečios neturėjau. Kažkur kažkas kažką... bet nieko tiksliai. Tik kai dabar paklausėt, tai lyg ir prisiminiau, kad kažkur girdėta“ (2).*

*„Nežinau, neteko naudotis jokiom programom. Kai išėjau, tai ir išėjau. Gal anksčiau jų ir nebuvo, gal čia tik dabar atsirado, iš čia gali viską žinot“ (3).*

*„Neteko naudotis, nežinau apie tokias. Pirmą kartą apie tokias girdžiu. Čia pas mus jau yra ar dar tik užsieny kur? Na, gal ir gerai jei yra, gal kam padeda. Aš tai nežinau“ (5).*

Galima konstatuoti, kad nėra efektyviai sprendžiami karių informavimo apie

*„Teko naudotis, naudos nedavė. Viskuo stengiuosi pasinaudoti kas įmanoma, bet nusivyliau. Jei ką žmogus pats padarai dėl savęs, tai ir turi, o tos programos, tai tik teorija“ (4).*

Be taikomų priemonių ir valstybės paramos profesinių vaidmenų kaitos metu svarbus ir artimos socialinės aplinkos palaikymas. Tyrimo dalyviai pabrėžė, kad prisitaikymui prie naujo gyvenimo labai svarbi šeimos įtaka, teikiama parama:

*„Didelę. Su šeima yra ką veikti, nepasineri į savo mintis. Nėra tiek tuščio laiko kiek būtų jei gyventum vienas“ (1).*

*„Didelę. Šeima visada turi didelę reikšmę. Ir su karjera, ir be jos. Šeima visada svarbiausia, kas benutiktų“ (2).*

*„Didelę turi. Darbas laikinas, o šeima, draugai visada kartu, darbe ir po darbo. Arba kad ir be darbo“ (3).*

*„Didelę. Dėl šeimos ir dirbi, ne vien dėl savęs. Žmogus toks jau yra, kad negali vien dėl savęs gyventi. Namie žinai, kad niekas tavęs taip nelauks kaip šeima, kad galėsi pasikalbėti, pasitarti, padės, palaikys, parems jei reikės“ (4).*

*„Didelę, baisiai didelę. Šeima kaip antras darbas, visa laiką užpildo. Yra rūpesčių, bet ir džiaugsmo daug yra“ (5).*

Galima konstatuoti, kad šeima svarbus kiekvieno žmogaus sėkmingo gyvenimo sąlyga. Sprendžiant iš tyrimo dalyvių teiginių, galima sakyti, kad šeima užpildo atsiradusį laisvą laiką, suteikia prasmės gyvenimui, padeda ir palaiko sunkiu metu. Nepaisant drauge su šeima atsirandančių papildomų rūpesčių ir atsakomybės, geri santykiai šeimoje vertinami kaip didžiausias gyvenimo pasiekimas.

Tyrimo duomenų analizės metu buvo išskirta kategorija, atskleidžianti karių pereinamojo laikotarpio **integracijos problemas**, baigus tarnybą ir integruojantis į civilinę aplinką bei darbo rinką.

Interviu pokalbio metu tyrimo dalyviai išsakė savo požiūrį į tuo metu kylančius psichologinius sunkumus ir kitokio pobūdžio problemas:

*„Nesusidūriau. Tai nėra kažkokia išskirtinė problema. Būna ir blogiau. Tai kokie čia dar psichologiniai sunkumai?“ (2).*

*„Nesusidūriau su jokiais sunkumais. Man buvo gana paprasta. Tiesiog iš anksto žinojau, kas bus ir viskas. Pasibaigė, nes turėjo pasibaigti“ (4).*

*„Nesusidūriau su jokiais sunkumais pats. Pabaigiau, savo atitarnavau, dabar tegul kiti tarnauja“ (5).*

*„Ramus dėl ateities. Kažkaip vis tiek gyvensiu. Nejaučiu nerimo ir nėra ko panikuoti“ (2).*

*„Nerimo nejaučiu. Ne mažas vaikas, gyvent moku, viską susiplanuuju, nėra čia ko ir nerimaut“ (3).*

*„Negalvoju, esu rami. Mano ateitis jau daug metų į priekį suplanuota, tai ir problemų nekyla. Nelaukiu kol atsiranda problema, stengiuosi numatyt iš anksto ir rasti sprendimus“ (4).*

*„Ramus dėl ateities. Visada buvau ramus ir dabar ramus“ (5).*

Dauguma tyrimo dalyvių nesusiduria su psichologinėmis problemomis. Jiems karinės tarnybos pabaiga yra savaime suprantamas gyvenimo įvykis, apie kurį žinoma iš anksto. Išėjimas į atsargą nėra netikėtas, ir tai palengvina susitaikymą su pokyčiais.

Kalbant apie problemas, su kuriomis susiduriama išskiriami įsidarbinimo sunkumai:

*„Sunku surasti darbą tokio amžiaus. O šiaip šlaistytis dar noro nėra, įpratęs visada kažką veikti, sunku kai nėra kur eiti ir ką daryti. Toks beprasmiškumas“ (1).*

Darbo paieškos svarbios kiekvieno žmogaus užimtumui. Darbas ir užimtumas siejamas su žmogaus savirealizacijos gyvenimo prasmės atradimo galimybėmis (Šėporaitytė ir Tereškinas, 2007). Neturint darbo pasigendama prasingos veiklos, prarandamas gyvenimo džiaugsmas ir prasingumo pojūtis:

*„Užimtumo stoka. Norisi kažkaip tas dienas praleist. Tokio turinio trūksta, kad būtų ko keltis kiekvieną dieną, ką veikt“ (3).*

Vadinasi, bet kokio pobūdžio užimtumas yra svarbus žmogaus psichologinei savijautai, asmeninei savirealizacijai.

Viena iš problemų, su kuriomis susiduriama išėjus į atsargą yra finansiniai sunkumai:

*„Finansai, pajamos. Vaikai dar auga, mokosi, norisi jiems padėti. Ir šiaip visokių problemų gali atsirasti“ (1).*

Finansiniai sunkumai sukelia rūpesčių kasdieniame gyvenime. Pajamų sumažėjimo problemų sprendimui gali turėti įtakos integracija į darbo rinką, ieškant papildomų uždarbio galimybių. Tyrimo dalyviai įvertino savo įsidarbinimo galimybes pagal dešimties balų sistemą:

„Du - mačiau ir geresnių darbininkų be darbo, nemanau, kad manęs kas laukia“ (1).

„Penki - toks vidutiniokas“ (2).

„Nulis - pagalvokit apie mano amžių, tai ir aišku bus kodėl taip vertinu“ (3).

„Septyni“ - (4).

„Septyni“ - (5).

Bendras karių, dalyvavusių tyrime, savo integracijos į darbo rinką vertinimo vidurkis yra 4,2 balo. Akivaizdu, kad baigę tarnybą kariai labai žemai vertina savo įsidarbinimo galimybes. Žemą vertinimą iš dalies sieja su savo amžiumi. Galima daryti prielaidą, kad žemas savo galimybių ir asmeninių savybių bei gebėjimų vertinimas ir tinkamumas darbo rinkai turi įtakos ir žemoms įsidarbinimo galimybėms, kurios iš dalies yra susiję ir su pasitikėjimu savo jėgomis bei galimybėmis.

## 4.2. Darbdavių požiūrio į karių integracijos galimybes darbo rinkoje analizė

Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti darbdavių požiūrį į buvusių karių tinkamumą darbo rinkai, jų įsidarbinimo galimybes. Pokalbių metu darbdaviai išsakė savo nuomonę apie tai, kokius reikalavimus jie kelia kandidatams į darbo vietą, ieškodami darbuotojų. Šiuos reikalavimus galima apibrėžti, kaip **darbo rinkos reikalavimų darbuotojams** kategoriją. Detalizuojant šiuos reikalavimus, buvo išskirtos reikalavimų grupės. Viena jų – tai darbuotojo kompetencija, gebėjimas bendrauti, atsakomybė ir pareigingumas, dažniausiai vardinami darbdavių kaip tam tikrų savybių kompleksinis vienetas:

„Kompetencija, atsakomybė, gebėjimas bendrauti ir bendradarbiauti, asmeninis tobulėjimas, karjeros siekimas...“ (1).

„Kompetencija, atsakomybė, pareigingumas. Tokios būtų pagrindinės, reikalingos kiekvienam darbuotojui, o paskui dar pagal atskirus reikalavimus, pareigas galima būtų išskirti ir daugiau“ (2).

„Kompetencija, gebėjimas bendrauti. Tokie gebėjimai padeda visuose darbuose ir visose pareigose. Pirmiausiai tai man kaip darbdaviui padeda greičiau atrasti bendrą kalbą ir išsiaiškinti, kas ir kaip. Svarbiausia, kad vienas kitą suprastumėm“ (4).

*„Ar gebės įsilieti į kolektyvą – bendrauti ir bendradarbiauti. Darbas nėra tik po vieną – reikia juk su kolegomis rasti bendrą kalbą“ (1).*

Taip pat svarbi ir darbinė patirtis:

*„Ar išmano savo darbą, ar turi darbo patirties; manau, kad tai yra svarbiausia, kaip ir kiekvienam darbdaviui. Svarbiausia yra darbo rezultatai“ (1).*

*„Ar turi darbo patirties. Tada jau aišku, ką jis padarys, ko galima tikėtis. Kai žmogus su kažkokia patirtimi, tai į jį mažiau investuoti ir laiko ir pastangų reikia“ (4).*

*„Ar išmano, ar turi darbo patirties, kaip ir visi tikriausiai, bent jau kiek aš žinau. Pirmas įspūdis irgi nemažai reiškia. Pažiūri į žmogų ir žinai, ar gali jį pas save įsileist. Kad nebūtų koks plevėsa, apsileidęs, pageriantys“ (5).*

Pabrėžiama ir darbuotojo darbinė motyvacija:

*„Darbuotojo norą dirbti, o ne jų artimųjų (mamos, žmonos ir t.p.). Sąžiningumas, kompetentingumas, nesvarbu kokios srities specialistu bebūtų, noras užsidirbti. Asmeninė motyvacija labiausiai veža. Jei tik kažkas iš pašalies stumia, kad tu eik ir daryk, tai nieko nesulauksi“ (3).*

*„Ar motyvuotas, nes jei nenori dirbti, tai ir man tokio darbuotojo nereikia“ (1).*

*„Ar turi darbo patirties ir noro dirbti. Man noras yra pirmoje vietoje. Patirtis svarbi pradiniam įsijungimui – kaip greitai perpras ką ir kaip reikia daryti, bet jei nebus noro, nieko nebus iš patirties. Dirbs automatiškai kurį laiką, bet nauda bus ribota“ (2).*

*„Požiūris į darbą irgi labai svarbus. Jei ateina tik laiką prastumt ir nori gerus pinigus greitai gaut, tai irgi tuoj gali nustatyt pasikalbėjęs“ (5).*

Daug reikšmės skiriama darbuotojo sąžiningumui:

*„Sąžiningumas svarbiausias. Na dar darbštumas, kad stumdyt nereikėtų, kad kol žiūri, tol dirba. Bet tai irgi jei žmogus sąžiningas, tai ir netinginiaus“ (5).*

Atkreipiamas dėmesys ir į darbuotojo darbo vietų kaitą, jo pastovumą:

*„Kiek pakeitė darboviečių dar pasidomiu. Tuoju paaiškėja daug kas. Gal nepabūna niekur ilgiau, niekam tikęs“ (5).*

Įvertinamos ir vertybinės nuostatos:

*„Kokios jo vertybinės nuostatos. Šiais laikais tai tikrai ne menkiausiai savybė. Be vertybinių nuostatų neturėsi gero darbuotojo, negalėsi juo pasitikėti“ (1).*

Darbdaviai atkreipia dėmesį į darbuotojų sveikatą ir fizinę būklę:

*„Būtina atsižvelgti į sveikatos būklę ir į tam tikras profesines rizikas. Svarbiausia asmeninės darbuotojų savybės ir kompetencija“ (1).*

Su darbo rinkos ir ją atstovaujančių darbdavių keliamais reikalavimais galima sugretinti ir palyginti kariams priskiriamus bruožus. **Karių tinkamumas darbo rinkai** išreiškiamas per teigiamų ir neigiamų bruožų apibūdinimą. Vertinant karių privalumus, galima pirmiausiai išskirti tokį bruožų rinkinį, kurį mini dauguma tyrime dalyvavusių darbdavių, tai – atsakomybė, drausmingumas, pareigingumas:

*„Pareigingumas, atsakomybė. Beveik sutampa su tuo ką vertinu, ar ne? Tikriausiai reikėtų tik karius ir įdarbinti? Gal ir neblogas būtų sprendimas“ (2).*

*„Sąžiningumas, pareigingumas, tikslumas, punktualumas. Šios savybės naudingiausios. Tikriausiai tarnybos metu kaip tik jos ir įgyjamos“ (3).*

*„Drausmė, disciplina, atsakomybė <...> Pas daugelį jaunimo pasigendam dabar tokių savybių“ (4).*

*„Kruopštumas, atsakomybė gali sudomint. Jau ką kariai turi tai neatimsi“ (5)*

*„...tvirta valia, drausmė, atsakomybė, <...> Manau, kad kariai turi gana daug gerų bruožų. Tai jau kur kas geriau nei koks jaunuolis, kuris dar nieko gyvenime nematęs ir nieko nenori, tik per prievartą atsiunčiamas darbo biržos ir žiūri kaip laiką prastumti“ (1).*

Taip pat manoma, kad kariams būdingas gebėjimas greitai priimti svarbius sprendimus, reikalingus darbinėje veikloje:

*„...gebėjimas priimti greitus sprendimus...“ (1).*

*„...gebėjimas priimti greitus sprendimus. Tam tikrose situacijos etai gali būti labai naudinga...“ (4).*

Minimi komandinio darbo įgūdžiai:

*„...gebėjimas dirbti komandoje...“ (1).*

Žalingų įpročių neturėjimas:

*„...žalingų įpročių neturėjimas...“ (1).*

Gera sveikata ir fizinis pasirengimas:

*„Tvirtas fizinis ir psichinis pasirengimas...“ (1).*

Kaip vienas iš privalumų įvardijamas ir lojalumas savo vadovui:

*„...lojalumas vadovybei ir pan.“ (1).*

Vertinant kariams būdingus trūkumus, kurie gali susiformuoti ilgą laiką atliekant tam tikrą apibrėžtą socialinį vaidmenį, dažniausiai sunkiai atrandama trūkumų:

*„Tokių nežinau. Gana sunku įsivaizduoti, nes realiai neteko susidurti. Netgi pažįstamų tarpe karių nėra. Neturėjau galimybės artimai pažinti“ (2).*

*„Tokių nežinau. Taigi ne kokie asocialūs asmenys. Štai jiems tai viskas gali kliudyti, o kariams.. neįsivaizduoju...“ (4).*

Manoma, kad tarnybos metu gali susiformuoti tokie neigiami asmenybės bruožai, kaip agresyvumas, nepasitikėjimas kitais ir kt.:

*„Agresyvumas, individualizmas, nepastovumas, abejingumas, nepasitikėjimas kitais žmonėmis ir pan. Žiūrint ką per gyvenimą žmogus matė, kokį jį tas gyvenimas padarė“ (1).*

Kadangi tarnybos metu laikomasi griežtų taisyklių, tai vyrauja stereotipinė nuostata, kad kariams būdingas nesavarankiškuamas ir paklusnumas įsakymams:

*„Savarankiškumo stoka. Vis tiek tas pavaldumas, paklusimas įsakymams pačiam galvot neleidžia tikriausiai. O čia gyvenime taip nebūna, kad viskas kaip iš rašto, reikia pačiam galvot ir nuspręst ką ir kaip daryt“ (5).*

Būgštaujama ir dėl žemos karių motyvacijos, suinteresuotumo darbo užmokesčiu:

*„Motyvacijos nebuvimas darbo užmokesčiui. Juk jie turi jau galimybę gauti neblogą pensiją, tad nelabai juos sudominsi mažesniu uždarbiu. Bet kada gali palikti įmonę ir viskas – ieškok naujo darbuotojo. Tai gali nutikti pačiu nepalankiausiu momentu. Gana rizikinga“ (3).*

Kiekviena profesija turi tam tikrą savo profilį, pagal kurį yra parenkami asmenys, kuriems ši profesija yra tinkamiausia. Todėl asmeninių savybių aptarimas sudaro prielaidas galimų kariams tinkamų profesijų numatymui. Tyrime dalyvavę darbdaviai nurodė keletą jų manymu tinkamiausių kariams pasirinkimo galimybių, kur galėtų geriausiai atsiskleisti jų turimi gebėjimai ir asmeninės savybės ir kur būtų realios įsidarbinimo galimybės. Viena iš tokių darbinės veiklos sričių – tai pedagoginė sritis, susijusi su karininkų rengimu:

*„Karinio parengimo pedagogai, psichologai, instruktoriai ar tam tikros pareigybės sukarintose, statutinėse struktūrose, KAM kur jau yra dirbęs, su kuo yra susipažinęs, tai tikriausiai kur kas geriau sugebėtų ir įsijausti į darbinės veiklos specifiką. Būtų lengviau ir pačiam kariui, ir jo vadovams naujiems darbdaviams“ (1).*

Šį pasiūlymą galima vertinti kaip tolimesnės kario profesinės karjeros tęsimo galimybę, atskleidžiant savo gebėjimus pedagoginėje ar kitoje su karine tarnyba susijusioje srityje. Kitaip sakant, darbdaviai netiesiogiai siūlo toliau tęsti karinę tarnybą.

Tai pat siūloma rinktis apsaugos firmas, kurių siūlomas darbas atitiktų karių gebėjimus ir pasirengimą:

*„Apsaugos firmose. Labai gerai tiktų – gal nieko ir keisti nereikėtų? Visi įgūdžiai būtų pritaikyti ir patirtis. Tikriausiai galėtų dirbti be papildomo pasirengimo. Uždarbis taip pat pakankamai padorus“ (2).*

Tokio pobūdžio darbui reikalingi minimalūs pokyčiai ir prisitaikymas prie jų. Vadinasi, kariams siūlomos užimtumo sąlygos, atitinkančios jų turimų gebėjimų ir asmeninių savybių profilį.

Interviu pokalbyje dalyvavę darbdaviai pabrėžia, kad neina pasikliauti kitų žmonių patarimais, kiekvienas žmogus pats turėtų nuspręsti, kas jam yra geriausia ir atitinka jo poreikius bei gebėjimus:

*„Kiekvienas karys turi pats nuspręsti, kokio darbo nori. Jau sakiau, kad čia asmeniniai polinkiai, pomėgiai daug lemia. Aš gal galiu puodžiumi dirbti, o kitas – ne, jam geriau statybininku“ (3).*

*„Priklauso nuo asmeninių sugebėjimų. Čia jau reikia pasikalbėti, išsiaiškinti, kas per žmogus, ką moka, ir visa kita“ (4).*

*„Nežinau. Visokį. Kur patinka, ten gali ir dirbt jei tik kokių specialių mokslų nereikia. Argi mažai tų darbų?“ (5).*

Informantų nuomone, kitam žmogui pasiūlyti profesiją pernelyg sudėtinga dėl subjektyvių kiekvieno žmogaus profesinius prioritetus lemiančių aplinkybių. Jų manymu, kariai aptys turėtų apsispręsti ir atrasti, kas juos tenkintų ir kokį darbą jie sugebėtų ir norėtų dirbti baigę karinę tarnybą.

Tyrimo metu buvo tiksliai nustatytas tyrime dalyvavusių karių amžius. Kadangi kalbama jau apie antrą karjeros galimybę, tad ir amžiaus tarpsnis yra siejamas su brandžiu suaugusio žmogaus amžiumi ir jo įsidarbinimo galimybėmis. Darbdaviai išreiškė savo nuostatas, kaip jie vertina vyresnio amžiaus darbuotojus. Pagal jų išsakytas mintis galima spręsti apie amžiaus įtaką integracijai į darbo rinką:

*„Ne visuomet vien amžius kažką reiškia. Kitas ir jaunas niekam netinka, o vyresni dažnai yra sukaupę pakankamai patirties ir gebėjimų, jiems tik leisk veikti. Sunku pasakyti, čia kiekvienam gali būti skirtingai, reikia pamatyti žmogų, su juo pabendrauti, pažinti, kad galėtum pasakyti, ar jo amžius yra trūkumas, ar privalumas“ (1).*

*„Svarbiausia asmeninės darbuotojų savybės ir kompetencija. Amžiaus ribos nėra svarbiausios. Ateina patirtis ir pamatai, kad tai ne svarbiausias kriterijus. Jau tiek tekę susidurti, kad galiu apie tai drąsiai sakyti“ (2).*

*„Šiandien dienai aš rinkčiausi nuo 35 ir + be ribos. Svarbu noras dirbti. Pernelyg jauni nebūtų patys geriausi darbuotojai“ (3).*



*„Nėra reikšmės tom ribom. Jau visai senolis ar vaikas nedirbs. Tai ir taip aišku, o šiaip visada atskiri atvejai turi būt peržvelgti asmeniškai. Iškart neina nuspręst“ (5).*

Vienas iš tyrime dalyvavusių darbdavių pastebi, kad reikalavimai, keliami darbuotojo amžiui, gali priklausyti nuo atliekamo darbo pobūdžio:

*„Priklauso nuo darbo pobūdžio. Vienur gali reikėti jaunesnio, kitur – kaip tik atvirkščiai, vyresnis geriau tinka“ (4).*

Todėl iš tiesų amžiaus ribos labiausiai gali būti siejamos su darbinės veiklos pasirinkimu. Daugelyje sričių amžius nėra vertinamas kaip įsidarbinimo kliūtis.

Darbdavių strateginį požiūrį į darbuotojų priėmimo organizavimą atskleidžia ir jų nuomonė apie ankstesnių darbdavių rekomendacijas. Šiuo atžvilgiu darbdavių nuomonės išsiskyrė. Dalis jų teigiamai vertina rekomendacijas ir visuomet atsižvelgia į jas, domisi priimdami naują darbuotoją:

*„Pozityviai atsižvelgiu į rekomendacijas. Visada gerai turėt informacijos apie viską. Jei kažkas pagyrė, rekomendavo, tai matyt ne be reikalo“ (5).*

*„Pirmiausia išsiaiškinu ir bandau gauti kitų žmonių rekomendacijas ir nuomones iš pažįstamų, draugų. Naudinga turėti informacijos iš šalies, kuria galima remtis. Kartais pačiam galima ir apsigauti. Pirmas ir trumpas įspūdis ne visada teisingas, per ilgesnį laiką paskui nusivili, o papildoma informacija padeda pažinti objektyviau, iš kitų pusių, kurių tau neparodo“ (3).*

*„Man yra labai svarbios buvusio darbdavio rekomendacijos... Kai pamatai žmogų tai apie jį nieko nežinai, gali tau suvaidint bet ką. Patikėsi ir apsiriksi. O kitas kur jau turi su juo patirties tai realiai papasakoja kas gerai, o kur bėdos buvę“ (4).*

Kita dalis darbdavių neneigia rekomendacijų svarbos, tačiau labiau pasitiki savo asmenine nuomone apie būsimą darbuotoją:

*„Su rekomendacijomis reikia susipažinti ir į jas atsižvelgti, bet pirmiausiai pats darbdavys turi įvertinti būsimą darbuotoją bei surinkti apie jį kuo daugiau informacijos. Rekomendacija turi būti papildoma naudinga informacija. Ypač vis dėlto pasitikiu savimi ir savo gebėjimu pažinti žmogų“ (1).*

*„Svarbiausia asmeninės darbuotojo savybės, nėra pagrindinis kriterijus buvusio darbdavio rekomendacijos. Kitų sprendimai gali būti šališki ir klaidingi. Nemanau, kad verta akiai pasitikėti“ (2).*

*„Pas buvusius darbdavius niekada nesiteirauju nuomones apie darbuotoją ir niekada su jais nebendrauju prieš priimdamas jį į darbą. Informacijos galima gauti iš nešališkų kanalų. Darbdavių tokiais nelaikau“ (3).*

Taip pat darbdaviai, kaip aktyvūs darbo rinkos atstovai, išsakė savo nuomonę apie tai, kas gali turėti įtakos buvusių karių integracijai į darbo rinką. Atliekant interviu duomenų analizę, buvo išskirta

**paramos karių integracijai į darbo rinką** kategorija. Informantai nurodė karių integracijos į darbo rinką veiksnius, svarbius įsidarbinimo sėkmei. Tyrime dalyvavusių darbdavių nuomone, karių apsisprendimas dėl darbinės veiklos srities pasirinkimo priklauso nuo jų asmeninių pomėgių:

*„Tai priklauso nuo pačio kario poreikių, mėgstamos veiklos ir pan. – mokytis, kurti savo verslą. Aš pats jų vietoje pirmiausiai save analizuočiau ką galiu ko noriu. Atsakius į šiuos klausimus, atsiranda ir sprendimai“ (1).*

*„Pasirinkti darbo sritį, kuri patinka ir kurioje jausis laisvai. Darbas ir hobis. Tikriausiai jie tai jau gali sau leisti. Gana puikus metas gyvenime kai gali rinktis ir daryti ką nori – nereikia stengtis dėl duonos kąsnio“ (3).*

*„Pagal kario pasirinkimą ir poreikius<...>Manau, kad šių galimybių sąrašas negali būti begalinis, jau daug kas yra sugalvota. Svarbiausia, kad jie patys to norėtų – tai tikriausiai pagrindinė sąlyga, nes jei žmogus nenorės, tai jokios priemonės jam nepagelbės“ (1).*

Darbdavių nuomone, įsidarbinant labai svarbus paties žmogaus apsisprendimas, sugebėjimas atrasti jam artimiausias veiklos sritis, teikiančias džiaugsmo ir atitinkančias sugebėjimus. Tinkamas darbo pasirinkimas yra svarbi sąlyga, turinti įtakos įsidarbinimą sėkmei. Kaip teigia tyrimo dalyviai, darbo derinimas su pomėgiais – tai prabanga, kurią gali sau leisti kariai, kurie jau yra užsitikrinę sau bent minimalias pragyvenimo sąlygas ir turi galimybę išpildyti senas svajones, eksperimentuoti, laisvai leisti sau mėginti ir nesijaudinti dėl nesėkmių.

Taip pat darbdavių manymu, svarbus yra pačių karių išankstinis nusiteikimas darbo atžvilgiu, psichologinis pasirengimas, požiūris į savo galimybes, lankstumas priimant sprendimus:

*„Plėsti savo sugebėjimus prieš išeinant į atsargą. Viskam reikia ruoštis iš anksto. Tai liečia ir verslą, matyt, tos pačios taisyklės galioja ir įsidarbinant. Viena siaura sritis nėra pati geriausia galimybė. Visada reikia žvelgti plačiau“ (2).*

*„Pasiruošti dirbti įvairius darbus. Tokio platesnio požiūrio turėt sakyčiau. Nusiteikimo, kad gali būti visaip, nenusiteikt, kad tik taip kaip noriu ir niekaip kitaip“ (5).*

Svarbią vietą siekiant integruotis į darbo rinką užima ir paties asmens iniciatyva bei rodomos pastangos:

*„Rodyti daugiau iniciatyvos. Jei pats nieieškosi, neisi neklausi, niekas tau ant lėkštutės neatneš. Kaip ta princesė princo belaukdama pasensta tai ir darbas ne princas neatjos“ (4).*

*„Tikriausiai jei patys stengiasi tai ir galimybės atsiranda. Kas nenori – tai kuolu nenuvarysi, nieko nepadarysi su jokia pagalba“ (4).*

Taip pat siūloma įsidarbinimą skatinti valstybės remiamomis priemonėmis, finansuojant kvalifikacijos keitimo mokymus, verslo subsidijavimą:

*„Subsidijuojant, arba paruošti kariuomenės lėšomis darbuotoją. Kažkaip juk įmanoma tai spręsti“ (3).*

*„...suteikti galimybę įgyti ar keisti kvalifikaciją...“ (1).*

*„...mokytis, lengvatas kuriant verslą“ (1).*

Ženkli dalis tyrimo dalyvių (trys iš penkių informantų) atsisakė komentuoti ir teikti pasiūlymus dėl buvusių karių integracijos į darbo rinką skatinimo priemonių:

*„Neturiu nuomonės. Kaip jau sakiau, neteko bendrauti su tokios srities žmonėmis ir domėtis jų reikalais. Labai jau nutolę nuo mano asmeninių interesų ir veiklos“ (2).*

*„Neturiu pasiūlymų“ (4).*

*„Neturiu pasiūlymų. Tai jau ne mano sritis, tegul sprendžia kam priklauso. Savo rūpesčių turiu“ (5).*

Nenorą komentuoti tyrimo dalyviai pagrindė žinių apie karius trūkumu, prastu situacijos išmanymu, kompetencijos karių įsidarbinimo problemų sprendime neturėjimu.

Vertindami karių, baigusią karinę tarnybą integracijos į darbo rinką galimybes, interviu pokalbyje dalyvavę darbdaviai nurodė skiriamų balų skaičių pagal dešimties balų sistemą:

*„Aštuoni. Negalėčiau motyvuoti kodėl būtent tie, tačiau pirmas skaičius ateinantis į galvą įsivaizduojant karius, būtų kaip tik šis“ (1).*

*„Aštuoni - toks būtų tinkamiausias“ (2).*

*„Šeši- neturi patirties reikalingos darbams atlikti. Labai ribota patirtis siauroje srityje“ (3).*

*„Devyni“ (4).*

*„Penki“ (5)*

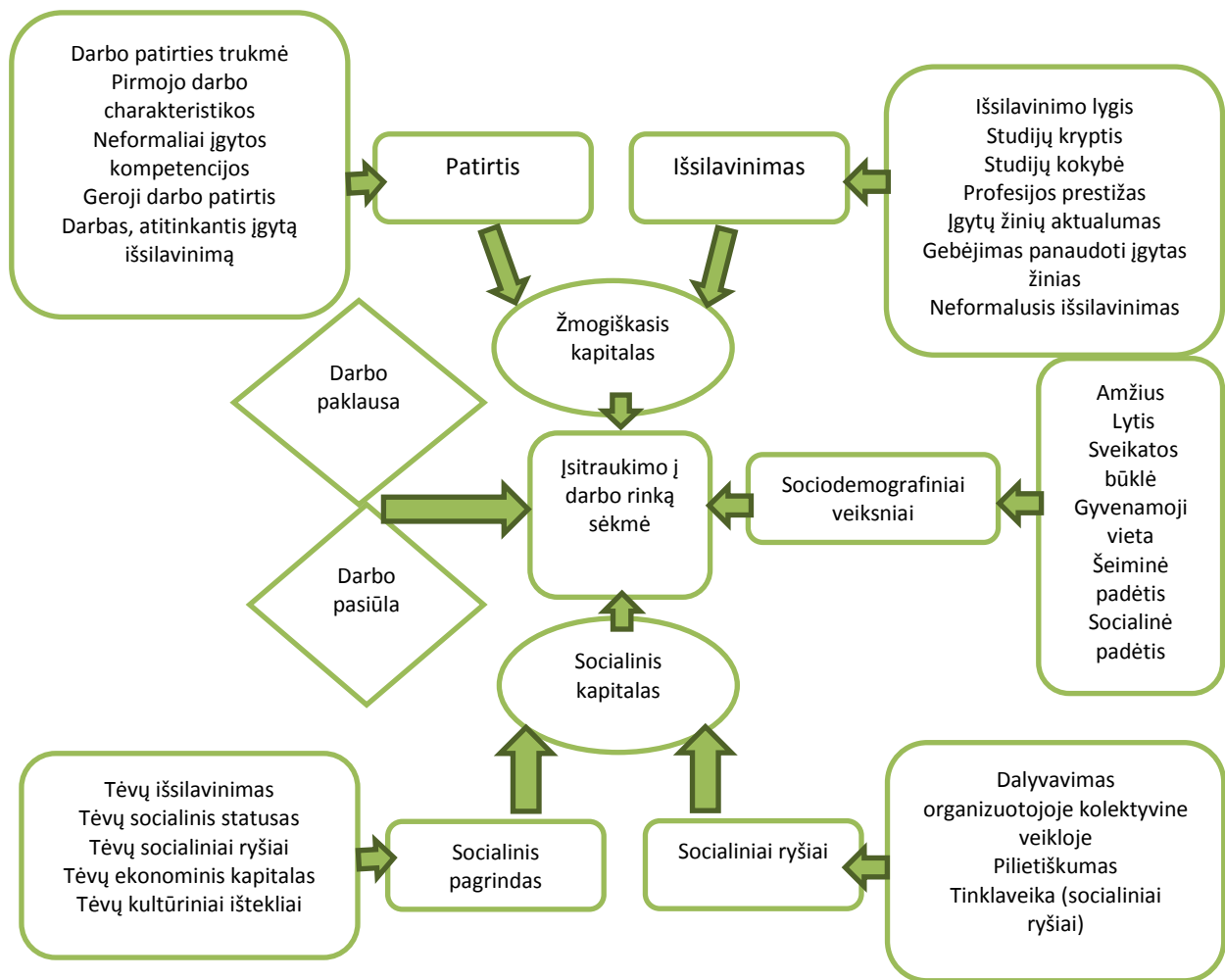
Bendras nurodytų balų skaičiaus vidurkis siekia 7,2 balų. Lyginant su karių įsivertinimu (4,2 balų), šis vertinimas yra kur kas aukštesnis, palankesnis kariams kaip darbo rinkos dalyviams. Todėl pagrįstai galima teigti, kad kariai nepakankamai vertina savo įsidarbinimo galimybes. Tai gali tapti kliūtimi integruojantis į darbo rinką ir dalyvaujant darbinėje veikloje. Pasitikėjimo savimi trūkumas gali turėti įtakos bendravimui su potencialiais darbdaviais ieškantis darbo.

### 4.3. Diskusija

Analizuojant karių, baigusią karinę tarnybą, interviu duomenis, buvo sukurtas bendras karių integracijos į darbo rinką galimybių paveikslas, sudarytas iš atskirų detalių.

Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad ypač svarbi integracijai yra paties asmens pozicija įsidarbinimo atžvilgiu, jo aktyvumas (Grineviča ir kt., 2015; Vigoda-Gadot ir kt., 2010). Integracijos į darbo rinką aktyvumas gali būti išreiškiamas požiūriu į darbą bei darbine motyvacija. Tyrimo duomenų analizė atskleidė, kad karių tarpe pasirenkant kario karjerą dominavo patriotiniai motyvai. Patriotiniai apsisprendimo motyvai siejami su Novagrockienės (2010) skiriamais kario tipais, kuriems būdingas vadovavimas patriotiniais, idealistiniais motyvais. Galima teigti, kad dalis karių, pasirinkusių karinę tarnybą dėl patriotinių motyvų, priklauso instituciniam profesionalaus kario tipui, kuriam būdingos idealistinės altruistinės vertybės, normatyvinis požiūris į profesiją: svarbiausiu laikomas patriotizmas, noras būti naudingi kitiems, pasirengimas pasiaukoti už Tėvynę, paklusimas, hierarchija ir subordinacija. Įsipareigojimas karinei organizacijai ir kario garbės kodeksui, organizacijos santykinis uždaramas ir atskirtumas nuo civilinės visuomenės dalies (Novagrockienė, 2010). Tokie bruožai ir jų pažinimas svarbus formuojant kario, kaip potencialaus civilinės darbo rinkos dalyvio portretą. Analizuojant, kokią vietą kiekvieno kario gyvenime užima darbinė veikla, nustatytas materialinių motyvų dominavimas. Remiantis tyrimo dalyvių išsakytomis mintimis, galima teigti, kad darbinė veikla jų gyvenime svarbi beveik vien dėl finansinių motyvų ir materialinių poreikių tenkinimo galimybės. Toks į materialines vertybes orientuotas požiūris gali būti siejamas su pagal Novagrockienės (2010) išskiriamu moderniuoju kario tipu, orientuotu į didesnę uždarbį bei materialines vertybes. Taip pat šio tipo bruožų galima atrasti ir užimtumo tipui priklausančiame kario profesionalo tipo apibūdinime. Šiam tipui būdingas rinkos dėsnių veikimas ir racionalus ekonominis kario profesijos vertinimas: svarbus geras uždarbis, priedai, socialinės garantijos, karjeros perspektyvos, galimybė kariuomenėje įgytas žinias pritaikyti civiliniame gyvenime, horizontalūs santykiai. Kario profesijos prestižas vertinamas atsižvelgiant į atlygį. Taipogi, galima teigti, kad pačių karių tarpe vyrauja požiūris į integraciją, pagrįstas dalyvavimu darbo rinkoje ir gaunamu užmokesčiu (Perkins, 2010), o ne socialiniais motyvais, pagrįstais naudos visuomenei teikimu ir aktyviu dalyvavimu veikloje.

Aptariant karių integracijos į darbo rinką galimybes ir jų socialinę kaitą periman civilių vaidmenis, naudinga Brazienės ir Šalskauskaitės (2012) pateikiama sėkmei darbo rinkoje turinčių įtakos veiksmų schema (žr. 14 pav.).



14 pav. Žmogiškojo ir socialinio kapitalo sąsajos su sėkme darbo rinkoje (Brazienė ir Šalkauskaitė, 2012, p. 81)

Pagal šią schemą, asmens integracijai įtakos turi jo turimas žmogiškasis kapitalas, išreikštas kaip patirties bei išsilavinimo derinys, bei socialinis kapitalas, kurį sudaro socialinis pagrindas ir socialiniai ryšiai. Veiknių derinį papildo sociodemografiniai veiksniai bei darbo rinkos situacija (paklausos ir pasiūlos santykis).

Šiuo pagrindu apžvelgiant karių pateikiamą informaciją, galima pastebėti, kad ankstesnės tyrimo dalyvių patirtys, taip pat galinčios pasitarnauti kaip integracijos į darbo rinką pagrindas, siejamos su techninio darbo aspektais. Čia svarbu paminėti ir tyrimo dalyvių išsilavinimo klausimą. Daugelis tyrimo dalyvių neturi aukštojo išsilavinimo, tuo tarpu mokslinėje literatūroje išsilavinimas bei sukauptos žinios išskiriami kaip turimas žmogiškasis kapitalas, kuris gali būti patrauklus darbo rinkai (Riba ir kt., 2011; Peter ir Xiaoling, 2013). Novagrockienės (2010) atlikto tyrimo duomenimis, daugiau nei pusė karių prieš pradėdami karinę karjerą dirbo darbininkais arba techniniais darbuotojais. Vis

dėlto, tyrimo metu pastebėta, kad turėti gebėjimai tarnybos metu nebuvo ugdumi ir atnaujinami. Taigi, atlikto kokybinio tyrimo rezultatai patvirtina mokslinėje literatūroje pateiktus duomenis. Sprendžiant iš tyrimo dalyvių pasisakymų, galima teigti, kad pagrindinė klaida, lemianti vėlesnę integracijos į darbo rinką sėkmę, daroma jau pačioje karjeros pradžioje, kai nėra planuojamas tolimesnis gyvenimas ir numatomos įvairios jo galimybės bei situacijos. Todėl tikėtina, kad konsultacijos profesinės karjeros klausimais kariams reikalingos ne tik baigiant, o jau pradėdant karjerą, kad padėtų suformuoti pilnesnę realios situacijos suvokimą ir vėliau būtų lengviau keisti įprastą socialinį kario vaidmenį į civilinį. Vigoda-Gadot ir kt. (2010) pastebi, kad dažniausiai motyvacija keisti darbą arba integruotis į darbo rinką atsiranda tuomet, kai vadovaujamosi patirties ir žinių kaupimo, asmeninio tobulėjimo, vystymosi siekiais bei motyvais.

Pasirinkdami savo antrosios karjeros galimybes kariai vadovaujasi institucine arba profesionalo strategijomis, dažniausiai siedami savo ateitį su karinės tarnybos tąsa (Novagrockienė, 2010; Baruch, 2007). Gruževskis ir kt. (2014) nurodo, kad asmens vaidmenų kaita priklauso ne tik nuo paties asmens, bet ir nuo jo socialinės aplinkos poveikio. Šiai socialinei aplinkai priklauso tiek artimiausia aplinka (t.y. šeima ir draugai), tiek ir kitos aplinkos teikiamos galimybės (integraciją į darbo rinką skatinančios programos) (Vigoda-Gadot ir kt., 2010). Socialiniai ryšiai yra ypač svarbūs asmeniui integruojantis į darbo rinką, kaip patikimi integraciją skatinantys katalizatoriai, naudingi savo patarimais, turima informacija, patirtimi ir vėlgi – savais ryšiais. Baruch ir Qiuck (2007) pabrėžia ypatingą artimųjų (šėimos narių ir draugų įtaką) karių integracijai, jų patiriamoms emocijoms ir išgyvenimams bedarbystės ir darbo paieškos laikotarpiais. Tai pat išskiria ir pačios kariu sįdarbinančios organizacijos pozicijos ir adaptaciją palengvinančių veiksmų poveikio svarbą.

Vertinant galimas programas, Perkins (2010) ir Kurekova ir kt. (2013) pabrėžia, kad programų turinys siekiant jų efektyvumo, turėtų būti orientuotas į kiekvieno asmens socialinio kapitalo kaupimą, žmogiškųjų išteklių ugdymą, svarbų darbo rinkos reikalavimams.

Aptariant darbdavių požiūrį į darbo rinkos keliamus reikalavimus, jų išsakytas mintis taip pat galima priskirti 14 pav. pateikiamai schemai. Darbdavių požiūris atspindi darbo rinkos stuaciją, išreikštą per darbo rinkos pasiūlą ir paklausą.

Šiuo požiūriu darbdaviai tyrimo metu įvertino, kokie darbuotojo bruožai jų manymu yra pageidaujami darbo rinkoje. Atstovaudami darbo rinką, kaip potencialūs darbdaviai, jie išsakė savo nuomonę, kuri atskleidė, kad priimant darbuotojus ypač pabrėžiama jų motyvacija, asmeninis aktyvumas, iniciatyvumas, sąžiningumas, pareigingumas. Paaiškėjo, kad darbdaviai nenurodo priimtino amžiaus ribų. Tai leidžia teigti, kad tarnybą baigusiu karių amžius dažniausiai nėra kliūtis integracijai į

darbo rinką. Labiau pabrėžiami kompetentingumo, darbo patirties, sąžiningumo reikalavimai. Vadinasi, darbo rinkoje tiesiogiai orientuojamasi į žmogiškąjį kapitalą. Charakterizuojant karius, kaip potencialius darbuotojus, nusakant savybes, tinkamas darbo rinkai, darbdaviai labiausiai išskyrė jų atsakomybę, drausmingumą, pareigingumą bei gebėjimą greitai priimti sprendimus, paklusti savo vadovui. Iš kitos pusės, paklusnumas nurodomas ir kaip galimas trūkumas dėl tikėtino iniciatyvumo stokos. Vigoda-Gadot ir kt. (2010) taip pat pastebi, kad antroji asmens karjera neišvengiamai susijusi su pirmąja, kadangi pirmosios patirtis perkeliama į naująjį darbą. Todėl tikėtina, kad įgyti įpročiai antrosios karjeros metu gali tapti kliūtimi. Apie tai kalba ir Izraelio karių tarpe atliktas tyrimas. Galily ir Shimon (2012), komentuodami šio tyrimo rezultatus, pabrėžė, kad griežta drausmė, kurios laikomasi tarnybos metu, palieka pėdsakus karių elgesyje, ir tai tampa jų integracijos į darbo rinką kliūtimi. Kaip viena iš pagrindinių neigiamų savybių, dažniausiai darbdavių išskiriama ir žema karių motyvacija dirbti. Šis aspektas pastebėtas ir pačių karių interviu rezultatuose, kuriuose dominuoja jų darbinės veiklos tapatinimas su pajamomis, neišskiriant socialinių vertybių. Galily ir Shimon (2012) pastebi, kad kariai yra prisitaikę ir prie greitų pokyčių savo aplinkoje, ir tai yra jų stiprioji pusė. Greito reagavimo gebėjimą išskiria ir tyrime dalyvavę darbdaviai. Taigi, šią savybę galima nurodyti kaip patirtį ir gebėjimą, palankiai veikiantį karių integracijos į darbo rinką galimybes. Gebėjimas greitai reaguoti naudingas prisitaikant prie naujų gyvenimo ir darbo sąlygų. Darbdaviai įžvelgia karių įsidarbinimo galimybes apsaugos firmose, tęsiant karinę tarnybą arba vadovautis savo asmeniniais pomėgiais. Galily ir Shimon (2012) iškelia karių įsidarbinimo sporto srityje galimybes, kur gali būti panaudojamos jų teigiamos savybės: fizinis pasirengimas, sveika gyvensena, drausmingumas, organizuotumas bei greita reakcija.

Apibendrinant galima teigti, kad karių integracijos į darbo rinką pagrindą sudaro jų turimas žmogiškasis ir socialinis potencialas. Kadangi išsilavinimas bei profesinė patirtis atsiskleidžia kaip pagrindiniai darbo rinkos reikalavimai, kariams ypač aktualu laiku įgyti tinkamą išsilavinimą arba turėti galimybes tobulinti profesinę kvalifikaciją, nesusijusią su karine tarnyba. Karių amžius nėra neigiama sąlyga, galinti tapti kliūtimi įsidarbinimo metu. Darbdaviai nurodo pageidaujamas darbuotojų savybes, atitinkančias karių išsiugdytus bruožus. Todėl tarnybos metu išsiugdytos asmeninės savybės ir gebėjimai tam tikrose veiklos srityse gali būti išnaudojamos kaip papildomą pridėtinę vertę turintys veiksniai, skatinantys integraciją į darbo rinką.

## IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

1. Integracija visiems visuomenės nariams sukuria vienodas galimybes naudotis ištekliais, prekėmis, teisėmis, paslaugomis ar pripažinimu, vystant normalius socialinius santykius ir įsiliejant į visuomenę. Integracija į darbo rinką atsiskleidžia per ekonominius ir socialinius aspektus. Jos poveikis pasireiškia mikro ir makro lygmenyse.

2. Atlikus mokslinės literatūros ir statistinių duomenų analizę, galima teigti, kad Lietuvos darbo rinkai trūksta motyvuotų, atsakingų, organizuotų, komunikabilių, pareigingų, kvalifikuotų, turinčių darbo patirtį darbuotojų. Jiems dažniausiai reikalingas vairuotojo pažymėjimas, anglų kalbos žinios, darbo kompiuteriu įgūdžiai, papildomi kvalifikacijos pažymėjimai, aukštasis išsilavinimas. Amžius neturi lemiamos reikšmės.

3. Atlikus mokslinės literatūros analizę, išryškėjo, kad karių tarnybai keliami reikalavimai turi įtakos kario socialinio vaidmens formavimuisi. Išskiriami penki karių profesinės strategijos modeliai: institucininis, Individualistinis ir gamybinis, komunitarinis, nepastovios grupės bei profesionalumo. Karių pasirengimui integracijai į darbo rinką svarbus jų turimas išsilavinimas ir užimtumo prieš karinę tarnybą patirtis.

4. Atlikus LR teisinių dokumentų analizę, nustatyta, kad, remiantis įstatymais, kariams nustatomas trumpesnis tarnybos laikotarpis ir minimalus išėjimo į pensiją amžius nei kitų profesijų atsovams. Išėjusiems į atsargą kariams taikomos integraciją į darbo rinką skatinančios karių integracijos programos: Karių reabilitacijos ir reintegracijos programa, sudaryta iš trijų etapų ir trunkanti dvejus metus nuo išėjimo į atsargą ir Karių, išėinančių į atsargą, penkerių metų integravimo programa, sudaryta iš keturių paslaugų grupių, teikiamų penkerius metus.

5. Apibendrinus tyrimo rezultatus, galima pastebėti, kad:

- a. Baigę tarnybą kariai dažniausiai yra vyrai, sulaukę 50 metų amžiaus, pasižymintys gera fizine sveikata. Karių tarpe dominuoja techninio pobūdžio išsilavinimas, turėti profesiniai įgūdžiai dažniausiai prarasti. Išskiriamos asmeninės savybės, išsiugdytos tarnybos metu: disciplinuotumas, drausmingumas, atsakingumas, sąžiningumas ir punctualumas. Darbinė motyvacija dažniausiai siejama su galimybe gauti atlygį. Savo amžių kariai įvardina kaip įsidarbinimo kliūtį. Kariai savo įsidarbinimo galimybes vertina kur kas žemiau (4,2 balo) nei darbdaviai (7,2 balo).
- b. Darbdaviai nurodo pageidaujamas darbuotojų savybes: darbuotojo kompetenciją, patirtį, gebėjimą bendrauti, atsakomybę, motyvaciją ir pareigingumą. Kariams priskiria atsakingumą, drausmingumą, pareigingumą, gebėjimą greitai reaguoti. Pagrindiniu



trūkumu įvardina karių motyvacijos dirbti trūkumą, agresyvumą ir individualizmą. Darbdaviams karių amžius nėra svarbiausias kriterijus, tačiau dažnai atsižvelgiama į ankstesnių darbdavių rekomendacijas bei asmenines darbuotojo savybes.

- c. Tarnybos pradžioje kariai respondentai neturėjo išankstinių planų dėl karjeros pabaigos. Turimos vairuotojo teisės jiems leidžia rinktis vairuotojo darbą. Taip pat pageidaujama tęsti karinę tarnybą, dirbti statybininku, apsaugos darbuotoju, elektriku. Darbo planai siejami su turima kvalifikacija. Kariai neigiamai vertina verslo kūrimo galimybes. Darbdaviai kariams siūlo rinktis darbą karinės pedagogikos srityje, apsaugos firmose bei atsižvelgti į asmeninius pomėgius.
- d. Kariai pasitiki savo jėgomis ir nepageidauja pagalbos iš šalies. Dauguma tyrimo dalyvių nėra pasinaudoję karių integracijos į darbo rinką programomis. Labiausiai vertina šeimos paramą ir palaikymą. Darbdaviai siūlo skatinti integraciją valstybės remiamomis priemonėmis, finansuojant kvalifikacijos keitimo mokymus, subsidijuojant verslo kūrimą.

Remiantis tyrimo rezultatais ir išvadamis rekomenduojama:

1. Socialinės apsaugos tarnyboms:
  - Į karių integracijos programą įtraukti paramos šeimai teikimą.
  - Karių integracijos programą pradėti likus iki tarnybos pabaigos ne mažiau kaip dvejims metams, sudarant profesinės karjeros modelį ir karjeros vystymo planą.
  - Suteikti kariams galimybes tarnybos metu įgyti pageidaujamą kvalifikaciją ar išsilavinimą.
2. Karinės tarnybos institucijoms:
  - Kariams, naujai pradėjusiems tarnybą, suteikti pradinę konsultaciją, formuojant suvokimą apie tarnybos pabaigą, skatinant iš anksto planuoti ir pasirengti išėjimui iš tarnybos.
  - Baigusiems tarnybą kariams parengti rekomendacijas, reikalingas pakartotiniam įsidarbinimui.

## LITERATŪRA

1. Alba R., Foner N. (2014) Comparing Immigrant Integration in North America and Western Europe: How Much Do the Grand Narratives Tell Us? *International Migration Review*. Vol. 48, No. 1, p. s263-s291
2. Almonaitienė J., Antinienė D., Ausmanienė N. (2005) *Bendravimo psichologija*. Kaunas: Technologija.
3. *Atsargos karių socialinė integracija* (2015) www.kam.lt, prieina internete [http://www.kam.lt/lt/personalo\\_politika\\_512/socialine\\_sauga\\_514/atsargos\\_kariu\\_socialine\\_integracija\\_534.html](http://www.kam.lt/lt/personalo_politika_512/socialine_sauga_514/atsargos_kariu_socialine_integracija_534.html)
4. Baruch Y., Campbell Quouick J. (2007) Understanding Second Careers: Kessons from a Study of U.S. Navy Admirals. *Human Resource Management*. Vol. 46, No. 4, p. 471-491.
5. *Bendrosios karių teisės ir pareigos* (2011). www.kariuomene.kam.lt, prieiga internete [http://kariuomene.kam.lt/lt/tapk\\_kariu/bendrosios\\_kariu\\_teises\\_ir\\_pareigos.html](http://kariuomene.kam.lt/lt/tapk_kariu/bendrosios_kariu_teises_ir_pareigos.html)
6. Bitinas B., Rupšienė L., Žydžiūnaitė V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija*. Klaipėda
7. Brazienė R., Merkys G. (2012) Jaunimo ir jaunų suaugusiųjų socialinė atskirtis ir gyvenimo sąlygos: stebėsenos indikatorių paieškos problema. *Filosofija. Sociologija*. T. 23, Nr. 2, p. 119-127.
8. Brazienė R., Mikutavičienė I. (2015) Diskriminacijos dėl amžiaus raiška Lietuvos darbo rinkoje. *Filosofija. Sociologija*. T. 26. Nr., p. 87-98.
9. Brazienė R., Šalkauskaitė U. (2012) Darbo rinkos reikalavimai ir jaunimo įsidarbinimo galimybės Lietuvoje: darbo pasiūlos skelbimų turinio analizės rezultatai. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. Nr. 4(28), p. 77-88.
10. Cibulskienė L. (2013) Kaip tapti milžiniais. *Kardas*. Nr. 1(457), p. 45-49.
11. Čyžiūtė J. (2007) Veiklios moters socialiniai vaidmenys šeimyninės partnerystės kontekste. *FILOSOFIJA. SOCIOLOGIJA*. T. 18. Nr. 2, p. 55–63.
12. *Dėl pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos sukūrimo programos patvirtinimo* (2005). Vilnius.
13. Diršienė N. Reikertienė V. (2008) *Smurtinio elgesio keitimo metodika*. Vilnius.

14. 2015 metų darbo rinkos prognozė (2015). Lietuvos darbo rinka.
15. *Enciklopedinis karybos žodynas* (2008). Vilnius.
16. Galily Y., Shimon P. (2012) The Transition of Retired Military Officers to a Second Career in Sport Management: The Israeli Case. *Journal of Multidisciplinary Research*, Vol. 4, No. 2, p. 5-17.
17. Gražulis V., Gruževskis B. (2008). Lietuvos darbo rinkos politikos raidos ypatumai: situacijos analizė ir raidos perspektyvos. *Viešoji politika ir administravimas*. Nr. 26, p. 45-54.
18. Grineviča L., Rivža B., Kovalevs R. (2015) Youth social inclusion trends in the Latvian labour market. *Social Research*. Nr. 1 (37), p.57-66.
19. Gruževskis B., Maslauskaitė A., Korsakienė R., Novagrockienė J., Smaliukienė R., Šakočius A. (2014) *Pareigūnų ir karių antroji karjera*. Vilnius.
20. Gruževskis B., Onkunevičiūtė-Neverauskienė L., Česnaitytė V. (2007). Asmenų, neturinčių pagrindinio išsilavinimo, integracijos į Lietuvos darbo rinką problemos. *Socialinis darbas*. Nr. 6(2), p. 87-94.
21. Jančauskas E. (2006) *Valstybės darbo rinkos politika*. Vilnius.
22. Jovaiša L. (2007) *Enciklopedinis edukologijos žodynas*. Vilnius: Gimtasis žodis.
23. Kardelis K. (2002) *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas.
24. *Karių laipsnių ženklai*  
[http://kariuomene.kam.lt/lt/kariuomenes\\_atributika/kariu\\_laipsniu\\_zenklai\\_3554.html](http://kariuomene.kam.lt/lt/kariuomenes_atributika/kariu_laipsniu_zenklai_3554.html)
25. Kazlauskaitė-Markelienė R., Petrauskaitė A. (2013). Akademinio ir profesinio tapatumų sąveika. *Socialinių mokslų studijos*. Nr. 5(1). P. 151-164.
26. *Kelias į pokyčius: informacija pareigūnams* (2015) <http://www.spgv.lt/turinys/kelias-i-pokycius-informacija-pareigunams-1/lt>
27. Kindler M., Szulecka M. (2013) The Economic Integration of Ukrainian and Vietnamese Migrant Women in the Polish Labour Market. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. Vol. 39, No. 4, p. 649-671.
28. Kurekova L., Haita C., Beblavy M. (2013). Conceptualizing Low-skillness: A New Approach. *Sociologia* 45. No. 3, p. 247-265.
29. Lange de M., Gesthuizen M., Wolbers M.H.J. (2014) Youth Labour Market Integration Across Europe: The impact of cyclical, structural and institutional characteristics. *European Societies*. Vol. 16, No. 2, p. 194-212.

30. Laurinavičius A. (2002) Statutinių valstybės tarnybų pareigūnų karjeros ypatumai. *Jurisprudencija*, T. 35(27), p. 35-45.
31. Leonavičius V. (2004) *Sociologija*. Kaunas.
32. *Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikė strategija* (2002). Vilnius.
33. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*.
34. Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas (1994), aktuali redakcija 2013 m., *Valstybės žinios*, Nr. 99-1958.
35. Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo Nr. I-693 3, 6, 7, 9, 16 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 15<sup>2</sup> straipsniu įstatymas (2015).
36. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas (2011): papildytas ir atnaujintas. *Valstybės žinios*, 1998, Nr.
37. *Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas* (2014). Vilnius.
38. *Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos įstatymas* (2003). Vilnius.
39. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (2004) *Valstybės žinios*, Nr. 171-6295.
40. *LNVA su finansinėmis institucijomis pasirašė bendradarbiavimo sutartis* (2015), [www.lnva.lt](http://www.lnva.lt), prieiga internete <http://www.lnva.lt/index.php/27-atsargos-kariai-su-finansinemis-institucijomis-pasirase-bendradarbiavimo-sutartis>
41. Luobikienė I. (2009) *Sociologinių tyrimų metodologija*. Kaunas.
42. Myers G.D. (2008) *Socialinė psichologija*. Kaunas.
43. Moskvina J., Okunevičiūtė Neverauskienė L. (2011) *Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika*. Vilnius.
44. Navickas V. (2011) *Žmogaus raidos psichologija*. Vilnius.
45. Novagrockienė J. (2010) Kario profesijos įvaizdis Lietuvoje: karių, visuomenės ir jaunimo požiūris. *Lietuvos metinė strateginė apžvalga 2009-2010*. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, prieiga internete <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2010~1367173790668/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>
46. *Pareigūnų ir karių pensija* (2015). [www.kam.lt](http://www.kam.lt), prieiga internete [http://www.kam.lt/lt/personalo\\_politika\\_512/socialine\\_sauga\\_514/socialines\\_garantijos\\_515/pensijos\\_ir\\_socialinis\\_draudimas/pensijos.html](http://www.kam.lt/lt/personalo_politika_512/socialine_sauga_514/socialines_garantijos_515/pensijos_ir_socialinis_draudimas/pensijos.html)
47. Perkins D. (2010) Activation and social inclusion: challenges and possibilities. *Australian Journal of Social Issues*. Vol. 45. No. 2.

48. Peter S., Xiaoling L., E. (2013) Decomposing Immigrants' Economic Integration in Earnings Disparity: Racial Variations in Unexpected Returns. *Canadian Ethnic Studies*. Vol. 45. No. 3., p. 81-94.
49. Pocius A., Okunevičiūtė-Neverauskienė L. (2003). Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje. *Filosofija. Sociologija*. Nr. 1, p. 43-48.
50. Raškinis D. (2008) Lietuvos darbo rinka: problemos ir galimi sprendimo būdai. *Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai*. Nr. 2 (1), p. 55-71.
51. Riba C., Ballart X., Blascko J. (2011) Minimum Income and Labour market Integration Processes: Individual and Institutional Determinants. *Reis 133*. Enero-marzo. P. 43-58.
52. Rus T.I. (2012) Life cycle and psycho-social characteristics of unemployed adults. *Salud mental*. 2012, T. 35, Nr. 3, p. 225-230.
53. Smaliukienė R., Gruževskis B. (2013) Pareigūnų ir karių antroji karjera: iššūkiai ir perspektyvos. *Viešasis administravimas*. Nr. 3(39), p. 52-61.
54. Smetona A. (1995) *Karybos žodynas*. Vilnius.
55. Suslavičius A. (2006) *Socialinė psichologija*. Vilnius.
56. *Tarnybą baigę kariai turėtų rasti savo nišą darbo rinkoje* (2014). [www.ldb.lt](http://www.ldb.lt), prieiga internete <http://www.ldb.lt/informacija/veikla/naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=6975>
57. Tendziagolskytė D. Rudzkis R. (2014). Lietuvos darbo rinkos ekonometrinis modelis. *Lietuvos statistikos darbai*. Nr. 1, p. 40-52.
58. Trembo S. E. (2015) *Seimas pritarė siūlymui ilginti pareigūnų ir karių darbo stažą*. [www3.lrs.lt](http://www3.lrs.lt), prieiga internete [http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5\\_show?p\\_r=4445&p\\_d=159070&p\\_k=1](http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show?p_r=4445&p_d=159070&p_k=1)
59. Užurka J. (2004) *Lietuvos kariuomenės atkūrimas 1988-1991 metais*. Vilnius: Kronta.
60. Valackienė A., Mikėnė S. (2008) *Sociologinis tyrimas: metodologija ir atlikimo metodika*. Kaunas.
61. Vigoda-Gadot E., Baruch Y., Grimland S. (2010) Career Transitions: An Empirical Examination of Second Career of Military Retirees. *Public Personal Management*. Vol. 39, No. 4, p. 379-404.
62. Vitkauskas K. (2003) Policijos pareigūnų teisės į didesnę socialinę apsaugą pagrindimas. *Jurisprudencija*. T. 49(41), p. 19-31.

# PRIEDAI

1 priedas



Karių laipsnių ženklai

[http://kariuomene.kam.lt/lt/kariuomenes\\_atributika/kariu\\_laipsniu\\_zenklai\\_3554.html](http://kariuomene.kam.lt/lt/kariuomenes_atributika/kariu_laipsniu_zenklai_3554.html)



Karių laipsnių ženklai

[http://kariuomene.kam.lt/lt/kariuomenes\\_atributika/kariu\\_laipsniu\\_zenklai\\_3554.html](http://kariuomene.kam.lt/lt/kariuomenes_atributika/kariu_laipsniu_zenklai_3554.html)



Karių laipsnių ženklai

[http://kariuomene.kam.lt/lt/kariuomenes\\_atributika/kariu\\_laipsniu\\_zenklai\\_3554.html](http://kariuomene.kam.lt/lt/kariuomenes_atributika/kariu_laipsniu_zenklai_3554.html)



**KLAUSIMYNAS TARNYBĄ BAIGUSIEMS KARIAMS**

1. Pildoma interviu ėmėjo: amžius, lytis.
  2. Ar turite darbą šiuo metu?
  3. Jūsų išsilavinimas, šeiminė padėtis, karinis laipsnis.
  4. Kiek metų jau esate atsargoje?
  5. Kokio amžiaus buvote, kai pradėjote karinę tarnybą?
  6. Kokiais motyvais vadovotės rinkdamiesi profesiją? Kodėl tapote būtent kariu?
  7. Kaip karinės tarnybos pradžioje įsivaizdavote savo išėjimą iš tarnybos?
  8. Kokias asmenines savybes ugdo karinė tarnyba?
  9. Kokius gebėjimus ir kompetencijas įgijote tarnybos metu?
  10. Kaip manote, kokios asmeninės savybės ir gebėjimai gali būti Jums naudingi reintegruojantis į darbo rinką (t.y. ieškant darbo)?
  11. Kokią specialybę buvote įgijęs iki tarnybos?
  12. Jei nebūtumėte tapęs kariu, kokios profesijos atstovu save įsivaizduojate?
  13. Kaip manote, kokios profesijos yra tinkamos karjerą baigusiems kariams?
  14. Kokius universalius tarnybos metu įgytus gebėjimus kariai gali pritaikyti įsidarbindami kitoje srityje?
  15. Kokią vietą Jūsų gyvenime užima darbinė veikla, karjera? Kuo ji Jums reikšminga?
  16. Koks Jūsų požiūris į karjeros tąsą karinėje tarnyboje?
  17. Ko tikėtės iš darbinės veiklos?
  18. Kaip vertinate savo verslo kūrimo galimybes?
  19. Kaip vertinate savo fizinę sveikatą? Kokių turite sveikatos problemų, ar jos turi įtakos Jūsų darbingumui?
  20. Kaip vertinate į atsargą išeinančių karių programas, ar teko jomis naudotis? Jei taip - kuo buvo naudinga?
  21. Kokią reikšmę baigus karjerą turi šeimos, artimųjų palaikymas?
  22. Su kokiais psichologiniais sunkumais susidūrėte pasibaigus tarnybai?
  23. Kokios pagalbos norėtumėte palengvinant įsidarbinimą?
  24. Kas kelia Jums didžiausią nerimą galvojant apie ateitį?
  25. Įvertinkite savo įsidarbinimo galimybes 10 balų sistemoje.
- Ačiū už pokalbį\_\_\_\_\_

### Klausimynas darbdaviams

1. Kokias darbuotojo savybes labiausiai vertinate?
2. Į ką pirmiausiai atkreipiate dėmesį priimdami naujus darbuotojus?
3. Kaip vertinate įsidarbinančių asmenų amžiaus ribas?
4. Kokie buvusio kario bruožai bei gebėjimai gali būti patrauklūs darbdaviams?
5. Kokios buvusio kario savybės gali kliudyti įsidarbinti?
6. Kaip vertinate buvusių darbdavių rekomendacijas, ar į jas atsižvelgiate?
7. Ką patartumėte ieškantiems darbo buvusiems kariams?
8. Kaip Jūsų manymu, būtų galima gerinti buvusių karių įsidarbinimo galimybes?
9. Kokį darbą, profesiją rekomenduotumėte buvusiam kariui?
10. Įvertinkite buvusių karių įsidarbinimo galimybes 10 balų sistemoje.

Ačiū už pokalbį.

---