

DARBO RINKOS REIKALAVIMAI IR JAUNIMO ĮSIDARBINIMO GALIMYBĖS LIETUVOJE: DARBO PASIŪLOS SKELBIMŲ TURINIO ANALIZĖS REZULTATAI¹

Rūta Brazienė, Ugnė Šalkauskaitė

Kauno technologijos universitetas, K. Donelaičio g. 73, LT-44029 Kaunas, Lietuva

El. paštas: ruta.braziene@ktu.lt, ugne.zalkauskaite@ktu.stud.lt

Anotacija

Straipsnyje pristatoma jaunimo situacijos darbo rinkoje apžvalga ir aptariama jaunimo kaip socialinės grupės specifika. Sisteminant mokslinę literatūrą, nagrinėjama, kokią reikšmę išsitraukimo į darbo rinką galimybėms turi individo disponuojami žmogiškojo ir socialinio kapitalo ištekliai. Darbo pasiūlos skelbimų turinio analize siekiama atskleisti, kokie reikalavimai potencialiems darbuotojams vyrauja Lietuvos darbo rinkoje, analizuojama, kokios jaunų žmonių įsidarbinimo galimybės.

Pagrindiniai žodžiai: jaunimas, darbo rinka, darbdavių reikalavimai, darbo pasiūlos skelbimai.

Įvadas

Tyrimo problema ir aktualumas. Akademiniai klausimai apie jaunimo padėtį darbo rinkoje, integracijos į darbo rinką kliūtis Vakarų mokslinėje literatūroje pradėti nagrinėti XX a. 6–7-ajame dešimtmetyje, kurie tapo paskata tolesniems šios krypties pasaulinio masto tyrimams. Kaip rodo užsienio tyrėjų atliktos studijos, jaunimas, ypač ką tik baigęs švietimo ir mokslo instituciją ir ketinantis išsitraukti į darbo rinką (angl. *school-to-work transition*) susiduria su žmogiškųjų išteklių stoka (*darbinės patirties, įgytų teorinių žinių pritaikymo praktikoje* ir pan.), ribojančia įsitvirtinimo darbo rinkoje galimybes (Versnel et al., 2011; Karamessini, 2010; Semboja, 2007; Ryan, 1999).

Lietuvos mokslininkai jaunimo integracijos į darbo rinką galimybes ir kliūtis išsamiau pradėjo analizuoti tik pastaruosius 10–15 metų. Su jaunu susijusius aspektus (švietimo sistemos kokybę, įsidarbinimo galimybes, darbdavių požiūrius, jaunimo požiūrį į darbą ir pan.) nagrinėja Pocius (2012), Martinaitis ir kt. (2010), Žibėnienė, Vagnerienė (2010), Guščinskienė, Čiburienė (2009), Okunevičiūtė–Neverauskienė, Pocius (2008), Daukantienė (2006), Žilinskaitė (2005) ir kt. Vis daugiau Lietuvos jaunimo ir jaunų suaugusiųjų

susiduria su integracijos į darbo rinką problema bei sunkumais apsirūpinant reikiama ištekliais, aktualesni tampa švietimo, įsidarbinimo ir šių dviejų sričių tarpusavio sąveikos klausimai. Ar iš tiesų Lietuvoje rengiamos profesijos atitinka Lietuvos darbo rinkos reikalavimus ir ar tenkina jos poreikius? Ar Lietuvoje dirbantys asmenys gauna adekvačius išsilavinimui atlyginimus? Pastaraisiais metais vis dažniau prabylama apie tai, kad užimtumas individams neužtikrina jų orumo nežeminančio gyvenimo lygio, taip blogindamas atitinkamos populiacijos gyvenimo kokybę bei didindamas skurdo ir socialinės atskirties riziką.

Tyrimo problemą atskleidžia šie klausimai: kokius reikalavimus darbdaviai kelia savo būsimiems darbuotojams? Kokios jaunų žmonių įsidarbinimo galimybės (ypač tuomet, kai asmuo yra ką tik įgijęs išsilavinimą ir neturi darbo patirties)? Kokia yra žmogiškųjų išteklių svarba išsitraukimo į darbo rinką sėkmei?

Kaip pažymi Europos Komisija (European Commission, 2009), Lietuvoje vyrauja jaunimui nepalanki darbo rinka, t. y. žemas jaunimo užimtumas ir įgūdžių bei kvalifikacijos neatitikimas darbo pobūdžiui (kitos šalys: Čekija, Estija, Vengrija, Latvija, Slovakija, Kipras, Malta, Rumunija, Bulgarija). Lietuvoje vyraujantis struktūrinis nedarbas, kai darbo paklausa savo struktūra neatitinka darbo pasiūlos, iškreipia darbo rinkos situaciją – vienu profesijų ir kvalifikacijų turinčių žmonių yra gerokai per daug, o kitų trūksta. Kaip skelbiama 2010–2011 m. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialiniame pranešime, teigiamus poslinkius darbo rinkoje stabdo tiek darbo pasiūlos ir paklausos neatitikimas, tiek skirtingi darbdavių ir darbuotojų poreikiai bei lūkesčiai.

Tyrimo objektas – darbo rinkos reikalavimai Lietuvoje ir jaunimo įsidarbinimo galimybės.

Tyrimo tikslas – atlikus darbo pasiūlos skelbimų turinio analizę, atskleisti Lietuvoje vyraujančius darbo rinkos reikalavimus ir įvertinti jaunimo įsidarbinimo galimybes.

Tyrimo uždaviniai:

1. Aptarti žmogiškojo ir socialinio kapitalo svarbą jaunimo išsitraukimo į darbo rinką galimybėms.

¹ Šis mokslinis straipsnis parengtas Lietuvos mokslo tarybos Nacionalinės mokslo programos „Socialiniai iššūkiai nacionaliniam saugumui“ finansuojamo projekto „Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: stebėsenos sistemos parengimas“ (TRANSMONITOR-LT) mokslinio tyrimo rezultatų pagrindu, projekto sutartis (SIN-09/12).

2. Atlikus darbo pasiūlos skelbimų turinio analizę, identifikuoti darbdavių keliamus reikalavimus būsimiems darbuotojams.
3. Įvertinti jaunimo įsitvirtinimo Lietuvos darbo rinkoje galimybes.

Tyrimo metodai: lyginamoji ir sisteminė mokslinės literatūros analizė, kiekybinė ir kokybinė turinio analizė, lyginamoji analizė.

Jaunimo situacija darbo rinkoje

Nepaisant to, kad šiandien jaunimo kohortos yra mažesnės, aukštesnį išsilavinimą yra įgiję negu vyresni piliečiai, vis dėlto jaunimo nedarbas tampa rimta problema daugelyje Europos ir pasaulio šalių. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, jaunimas (15–29 m. asmenys) Lietuvoje sudarė 21,87 proc. visos šalies gyventojų populiacijos. 2011 m. pabaigoje šalyje 70,6 proc. 15–24 m. gyventojų buvo *neaktyvūs darbo rinkoje* (nedirbo ir neieškojo darbo). Dirbantieji sudarė 19,7 proc. 15–24 m. grupės asmenų. 15–24 m. vyrų užimtumas šalyje siekė 21,9 proc., o moterų – 17,4 proc. Remiantis žinybinės statistikos duomenimis, Lietuvoje daugiausia dirbančių jaunų asmenų pasiskirstę 25–29 m. amžiaus grupėje, kurioje registruotas vyrų ir moterų užimtumas atitinkamai sudarė 73,6 proc. ir 73,7 proc. 2011 m. jis siekė net 35,1 proc. 15–24 m. sulaukusių asmenų priklausė ilgalaikių bedarbių kategorijai, t. y. jiems nepavyko įsidarbinti vienerius metus arba ilgiau. Pastebėtina, kad 2011 m. kas trečias (31,2 proc.) 15–24 m. jaunuolis derino darbą ir studijas, t. y. dirbdamas mokėsi aukštojoje, profesinėje ar bendrojo lavinimo mokykloje. Jaunimo iniciatyvą derinti mokymąsi su profesine veikla lemia santykinai nepalankią šios grupės situaciją darbo rinkoje (ypač kalbant apie nuolatinės studijas pasirinkusius jaunuolius) dėl tokių sunkumų: nėra galimybių dirbti visą darbo dieną, darbdavių nenoras išleisti organizacijoje dirbančius studentus į sesiją ir pan.

Mokslinėje literatūroje išskiriama nemažai veiksnių, sudarančių kliūtis jauniems asmenims įsitvirtinti darbo rinkoje: auštojo mokslo neatitikimas darbo rinkos / darbdavių poreikiams, jaunų asmenų profesinių įgūdžių stoka / nebuvimas (Karamessini, 2010; Semboja, 2007; Ryan, 1999), sumažėjęs susidomėjimas profesinio rengimo centrų siūlomomis specializacijomis ir pan. Kiti svarbūs makrolygmens veiksniai, tokie kaip darbo rinkoje mažėjanti švietimo sistemos išduoto kvalifikaciją liudijančio dokumento reikšmė, šalies ekonominis nestabilumas (Hannan et al., 1996), taip pat sukuria sklandaus jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką barjerus. Jaunimo galimybės gauti įgytą kvalifikaciją atitinkantį pirmąjį darbą dažniausia tampa ribotos.

Minėtų autorių atlikti tyrimai rodo, kad daugelyje šalių (tarp jų ir Lietuvoje) vyrauja struktūrinis nedar-

bas, kuris neoklasikinėje teorijoje apibrėžiamas kaip darbo paklausos struktūros neatitikimas darbo pasiūlos struktūrai (kvalifikacijos, profesijų ar teritorijų požiūriu). Struktūrinio nedarbo priežastimis gali būti tiek makroveiksniai, t. y. šalies makroekonominis kontekstas, švietimo ir įdarbinimo institucijų tarpusavio sąveika (Livingstone, 2010; Kogan, Unt, 2008; Maarten, Wolbers, 2007; Beresnevičiūtė, Poviliūnas, 2007; Gleeson, Keep, 2004), studijų ir darbo suderinamumo galimybės, taip pat darbo užmokesčio reguliavimo priemonės, minimalaus darbo užmokesčio įstatymai, mažinantys lokalių darbo rinkos sąlygų poveikį (Aleksynska, Schindler, 2011; Kaas, 2006) ir pan., tiek individualūs socialiniai veiksniai (lytis, amžius, socialinė klasė, sveikatos būklė ir pan.) (Vesnel et al., 2011; Karamessini, 2010; Eichhorst et al., 2010; Yaeda, Jindal-Snape, 2011; Arnett, 2006; Barabasch, Lakes, 2005). Įvardytos priežastys pažeidžia darbo rinkos dėsnių veikimą, todėl dalis visuomenės narių patiria segregaciją ir nedarbą (nekvalifikuoti darbuotojai, ypač moterys, mokyklų absolventai, neįgalieji ir pan.) (Poetzsch, 2007; Jones et al., 2003). Europos šalyse atlikti tyrimai rodo, kad, po mokyklos baigimo praėjus vieneriems metams, darbo neturi daugiau kaip 50 proc. jaunuolių, ypač tai būdinga Graikijai, Lenkijai ir Slovakijai.

Kaip pažymi Quintini et al. (2007), jaunimas yra specifinė socialinė grupė, kuriai būdingas vadinamasis *darbo prekybos* (angl. *job shopping*) fenomenas. Autoriai akcentuoja, kad nors jaunimas sudaro didesnę naujai priimtųjų į darbą dalį (lyginant su vyresniojo amžiaus asmenimis), tačiau jaunuoliai dažniau nei vyresnio amžiaus asmenys yra linkę keisti darbą. Pastebėta, kad jauni žmonės neretai keičia darbus savo profesinės karjeros pradžioje, siekdami surasti geriausią atitikmenį tarp turimų įgūdžių ir darbdavių reikalavimų.

Apibendrinant galima teigti, kad ne tik šalies ekonominiai, politiniai veiksniai ar švietimo kokybė (atitikimas darbo rinkos poreikiams, žmogiškųjų išteklių ugdymas ir kt.), bet ir pačių jaunuolių asmeninės iniciatyvos įsitvirtinti darbo rinkoje (gauti ir išsaugoti stabilų, gerai apmokamą darbą) yra svarbūs veiksniai, nagrinėjant tiek jaunimo užimtumo problemas, tiek įsitraukimo į darbo rinką galimybes.

Žmogiškasis ir socialinis kapitalas: samprata ir reikšmė darbo rinkoje

Pastaraisiais dešimtmečiais vis didėjant žinių svarbai ekonomikoje, kartu auga ir žmogiškojo kapitalo reikšmė darbo rinkoje. Mokslinėje literatūroje pateikiama daugybė skirtingų žmogiškojo kapitalo sąvokos apibrėžimų. Bowen (1978) nuomone, žmogiškasis kapitalas susideda iš individo įgytų žinių, įgūdžių, motyvacijos ir energijos, kurios gali būti naudojamos

atitinkamą laikotarpį. Kiti autoriai (Gižienė, Simanavičienė, 2012; Jaw et al., 2006; Becker, 1993) teigia, kad žmogiškasis kapitalas – tai individo „ekonominio vertingumo“ matavimo priemonė, sudaryta iš jų turimų žinių, įgūdžių, gebėjimų, požiūrių ir patirties. Akcentuojama, kad žmogiškojo kapitalo ekonominė vertė priklauso nuo indėlio, kuriant nacionalinį konkurencinį pranašumą ekonomikos augimą (Drucker, 1999; Nehru et al., 1995). Apibendrinus šiuos požiūrius, galima teigti, kad žmogiškasis kapitalas – tai žmogiškieji išteklių (žinios, įgūdžiai, motyvacija ir kt.), kuriuos individas gali įgyti / tobulinti ir dėl kurių asmuo tampa ekonomiškai „vertingas“ (lokalioje, nacionalinėje ar tarptautinėje darbo rinkoje).

Benedict ir kt. (2008) tyrimo metu siekė ištyti, kokiais gebėjimais turi pasižymėti darbuotojai ir kokių darbuotojų tikisi darbdaviai. Autorių atlikta studija, kurioje kaip darbo rinkos ekspertai dalyvavo žmogiškųjų išteklių vadybos specialistai, parodė, kad tiek patyrusių darbuotojų, tiek naujų darbo rinkos dalyvių (tarp jų – ir jaunų asmenų) sėkmę darbo rinkoje lemia gebėjimas prisitaikyti prie besikeičiančių sąlygų ir lankstumas (47 proc.), gebėjimas kritiškai mąstyti (41 proc.) ir spręsti darbo vietoje iškilusius sunkumus / problemas (35 proc.). Tyrimas atskleidė darbo rinkoje aukštos kvalifikacijos darbuotojams / specialistams ir naujiems darbo rinkos dalyviams keliamų reikalavimų skirtumus. Kaip pažymi Benedict et al. (2008), vienos svarbiausių savybių / gebėjimų, kuriais turi pasižymėti specialistai, yra vadovavimo įgūdžiai (37 proc.), darbo etikos išmanymas ir laikymasis (37 proc.) ir gebėjimas dirbti komandoje (35 proc.). Iš asmenų, kurių buvimas darbo rinkoje trukmė yra palyginti trumpa, pageidaujama kokybiško darbų / pareigų atlikimo (31 proc.), informacinių technologijų išmanymo (30 proc.) ir komandinio darbo įgūdžių (26 proc.).

Bagdavičius (2002) pažymi pirminės socializacijos šeimoje svarbą formuojantis individų žmogiškajam kapitalui. Auklėjimo ir vystymosi metu šeimoje formuojasi įvairūs žmogiškojo kapitalo išteklių, susidaro pagrindiniai psichofiziologiniai protiniai gebėjimai ir poreikiai, formuojasi asmenybė. Vaikų gebėjimų kokybė yra neatsiejama nuo tėvų gyvenimo sąlygų ir kokybės, jų sveikatos ir išsilavinimo lygio. Tačiau, Laroche (1999) nuomone, asmens patirtis, išsilavinimas ir kvalifikacijos kėlimas (arba mokymasis visą gyvenimą) yra trys esminės žmogiškojo kapitalo komponentės. Išsilavinimas yra vienas svarbiausių šiuolaikinę žinių ekonomiką plėtojančių veiksnių. Įgytas išsilavinimas įgalina asmenį ne tik sėkmingiau įsitvirtinti darbo rinkoje ir našiau atlikti darbą, bet, kaip nurodo Schultz (1961) ir Becker (1964), lemia ir sėkmingą ekonomikos vystymąsi. Kitaip tariant, formalus (mokykla, kolegija, universitetas) ir neformalus

(kvalifikacijos kėlimo kursai ir kt.) mokymosi metu įgytos žinios, sudarančios žmogiškojo kapitalo pagrindą, kartu tampa investicijomis į įmonės, sektoriaus, šalies naudą.

Apibendrinant galima teigti, kad žmogiškasis kapitalas ir investicija į jį (tiek iš individo, tiek iš organizacijų vadovų / darbdavių pozicijų) yra naudinga tiek mikro- (individo žinioms, gebėjimams, įgūdžiams tobulinti, kompetencijoms ir įsidarbinimo galimybėms didinti), tiek makrolygmenimis (įmonės konkurencin-gumui, šalies ekonomikos vystymuisi ir pan.).

Brook (2005) pažymi, kad įsitraukimo į darbo rinką sėkmė priklauso ne tik nuo anksčiau aptarto žmogiškojo kapitalo (žmogiškųjų išteklių), bet ir nuo individo santykio su aplinka, kitaip tariant – nuo turimų ir disponuojamų socialinio kapitalo išteklių. Engeström (2001) socialinį kapitalą apibūdina kaip išteklių, į kurį gali būti investuoti kiti išteklių, kurie ateityje individui gali teikti naudą, nors ir ne visuomet konkrečiai apibrėžtą. Socialinis kapitalas iki tam tikro lygmens gali būti *tinkamas* (angl. *appropriable*) (Coleman, 1988, cit. iš: Tijūnaitienės, 2008) ir *pakeičiamas* (Bourdieu, 1985, Tijūnaitienės 2008). Tinkamas socialinis kapitalas reiškia, kad individo turimas socialinis kapitalas įvairiose situacijose gali būti skirtingai disponuojamas ir tai daugiausia priklauso nuo individo tikslų. Socialinis kapitalas yra pakeičiamas, nes jį galima transformuoti (nors ir ne taip lengvai kaip ekonominį) į kitas kapitalo formas (pvz., ekonominį, žmogiškąjį ir pan.) (Tijūnaitienė 2008). Esminė socialinio kapitalo formavimosi ir išlikimo prielaida yra socialinių ryšių struktūra, kadangi socialinis kapitalas formuojasi ne iš paties individo, o iš individų interakcijos. Putnam socialinį kapitalą apibūdina kaip ryšius tarp žmonių (socialinių organizacijų ypatybės), pagrįstus socialiniais tinklais, normomis ir tarpusavio pasitikėjimu (Putnam, 2001). Darbo rinkos kontekste socialinis kapitalas gali būti traktuojamas kaip teigiamas įvertis asmenims, siekiantiems įsitraukti į darbo rinką arba ketinantiems pakeisti darbą (pobūdį, vietą, pareigas ir pan.). Cote ir Healy (2001) išskiria šias tris socialinio kapitalo rūšis:

- *Susiejantis* (angl. *bonding*) socialinis kapitalas sudarytas iš horizontalių tinklų, kuriuos sieja tvirti ryšiai (šeimoms nariai, artimi draugai).
- *Sujungiantis* (angl. *bridging*) socialinis kapitalas – tai tolesni ryšiai, pvz., su tolimesniais draugais, kolegomis. Šie ryšiai yra vieni svarbiausių „žengiant į priekį“ (susirandant / keičiant darbo vietą ir pan.).
- *Jungiantis* (angl. *linking*) socialinis kapitalas formuojasi esant vertikaliems ryšiams su formalio-omis organizacijomis ar institucijomis.

Aktyvus dalyvavimas švietimo, politinių, religinių ar nevyriausybinių organizacijų veiklose gali prisidėti

prie asmens socialinio kapitalo vystymosi, sustiprinti individo gebėjimus / įgūdžius ir plėsti socialinį tinklą. Socialinis kapitalas sudaro prielaidas užimti aukštesnes pareigas darbe, sklandesnį / greitesnį perėjimą į kitą darbo vietą ir pan. (Cote, Healy, 2001; Brook, 2005). Kaip teigia Granovetter, individai, užmezgantys įvairius socialinius ryšius, turi didesnių galimybių surasti tenkinantį ir geriau apmokamą darbą (Wilson, Musick, 1999). Pažymima, kad daugelis laisvų darbo vietų nėra skelbiamos viešai, kadangi pakankamai daug darbo vietų yra pasiekiamos per silpnus ryšius (asmenys, su kuriais individo ryšiai nėra itin glaudūs ir familiarūs) (Wilson, Musick, 1999).

Kaip rodo 2000 m. Jugtinėje Karalystėje atlikti namų ūkio tyrimai, mažais socialinio kapitalo ištekliais pasižymi jaunesni nei 29 m. asmenys, įgiję žemą išsilavinimą (arba apskritai neįgiję jokio), vieniši asmenys, bedarbiai, gaunantys mažas pajamas, taip pat naujoje gyvenamojoje vietovėje gyvenantis trumpiau nei ketverius metus (Brook, 2005). Darbo rinkos tyrimų duomenis (2004, cit. iš: Brook, 2005), beveik trečdalis respondentų nurodė, kad šiuo metu turimą darbą jiems padėjo susirasti toje organizacijoje dirbančių pažįstamų suteikta informacija apie darbuotojų poreikį.

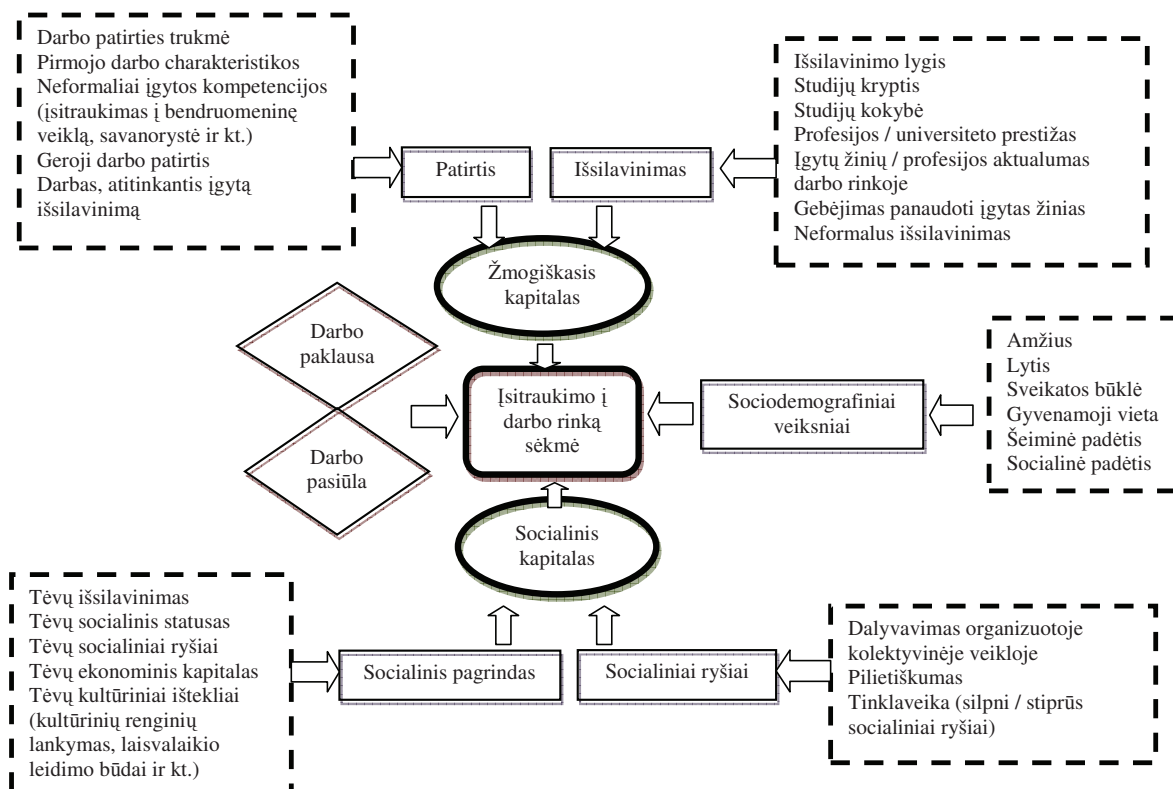
Pierre Bourdieu teigimu, socialinis kapitalas – tai socialinių santykių ir ryšių tinkas, kurį turi ir kuriuo disponuoja individas: „Socialinis kapitalas – tai išteklių (faktinių ar virtualių) visuma, kurią gauna asmuo per turimą socialinių santykių ir ryšių tinklą, paremtų savitarpio pažinimu ir pripažinimu“ (Bourdieu, Wacquant, 1992). Bourdieu akcentuoja, kad „svarbu ne tai, ką individas žino, o tai, kas jį žino“ (Gauntlett, 2011). Šis autoriaus teiginys patvirtina individo turimų socialinių ryšių su kitais individais svarbą (socialinę tinklaveiką).

Kaip teigia Imbrasaitė (2004), funkcionuodamas kartu su ekonominiu ir kultūriniu kapitalu, socialinis kapitalas sukuria visuomenės stratifikaciją, o individų padėtis socialinėje sistemoje priklauso nuo turimų ryšių skaičiaus ir individo turimo kapitalo (ekonominio, kultūrinio, socialinio) apimties. Šiuo požiūriu darbą galima traktuoti kaip ekonominio kapitalo formavimo-

si sąlygą, lemiančią kitų kapitalo formų atsiradimą: simbolinio kapitalo – galio, statuso, prestižo; socialinio kapitalo – reikšmingų pažinčių ir ryšių ir pan.

Kaip teigiama Martinaičio ir kt. (2010) atlikto tyrimo „Lietuvos universitetų absolventų integracija darbo rinkoje“ ataskaitoje, aukštesnio išsilavinimo tėvų vaikai taip pat paprastai siekia aukštesnio išsilavinimo (kultūrinio kapitalo dimensija), turtingesnių tėvų vaikai būna turtingesni (ekonominio kapitalo dimensija) ir pan. Galima teigti, kad socialinis tėvų statusas ir padėtis visuomenėje yra svarbus veiksnys, lemiantis sklandesnį ir greitesnį jaunų asmenų perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką. Tyrimo autoriai akcentuoja, kad „aukštesnio išsilavinimo ir / ar socialinio statuso tėvai suteikia daugiau „kultūrinių išteklių“ savo vaikams per tokias veiklas kaip kultūros renginių lankymas, keliavimas, skaitymas ir kt. Vėliau tai tampa vaikų geresniais bendravimo įgūdžiais, įvairių sričių žiniomis, o tai laikoma privalumu darbo rinkoje“ (Martinaitis ir kt., 2010). Minėtas kontekstas rodo, kad tai padidina tokių jaunuolių galimybes sėkmingiau integruotis darbo rinkoje. Tyrime nurodoma, kad geresnis tėvų socialinis pagrindas dažniausia užtikrina didesnes pajamas (didesnį ekonominio kapitalo kiekį), o tai sukuria palankias sąlygas vaikams / jaunuoliams tobulėti, įgyti aukštesnį išsilavinimą ir įgyti įvairiapusės patirties, suteikiančios pranašumą darbo rinkoje. Taip pat svarbu paminėti, kad finansinis stabilumas ne tik sudaro sąlygas įgyti patirties (praktikos ir žinių, reikalingų pageidaujama darbui), bet ir leidžia jaunam asmeniui daugiau laiko skirti darbo paieškai, rinktis tik norimą darbą, motyvuoja imtis savanoriškos veiklos ir pan. (Martinaitis ir kt., 2010).

Apibendrinant galima teigti, kad individų įsidarbinimo galimybėms neabejotinai svarbūs tampa turimi įvairių kapitalo formų ištekliai, kuriais disponuoja individai, nes tiek nuo turimų išteklių, tiek nuo užimamų pozicijų ir palaikomų ryšių sistemos priklauso individualios asmens pasirinkimo galimybės (siekti pageidaujamos darbo vietos, gauti norimą darbo užmokestį etc.).



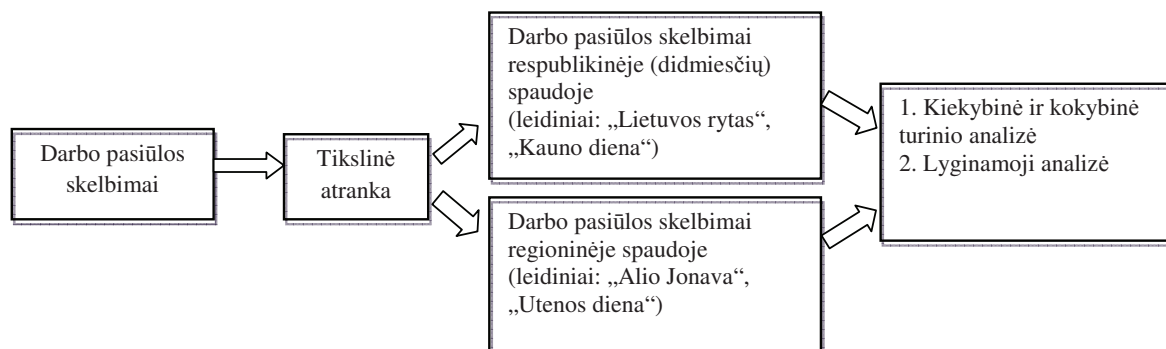
1 pav. Žmogiškojo ir socialinio kapitalo sąajos su sėkme darbo rinkoje
Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis mokslinės literatūros analize.

Tyrimo metodika

Siekiant iširti, kokius reikalavimus darbdaviai kelia potencialiems darbuotojams, kokios vyrauja darbo rinkoje specialybės, kokiais žmogiškaisiais ištekliais turi pasižymėti potencialūs darbuotojai, turinio analizei pasirinkti didžiausio tiražo Lietuvos dienraščiai „Lietuvos rytas“ ir „Kauno diena“, taip pat regioniniai laikraščiai „Utenos diena“ ir „Alio Jonava“. Tyrimai rodo, kad spauda išlieka vienu pagrindinių informacijos šaltinių apie reikšmingiausias visuomenės aktualijas, socialines permainas / problemas², taip pat žinių

apie darbo galimybes informavimo priemone³ (ypač ieškančiųjų darbo asmenų apie įsidarbinimo galimybes tiek gyvenamajame regione, tiek už ribų).

Analizuojamų darbo pasiūlos skelbimų laikotarpis – 2012 m. birželio–liepos mėn. šeštadieniai pasirinktų laikraščių numeriai (N = 37). Tyrimo imtis – 797 darbo pasiūlos skelbimai minėtuose regioniniuose ir respublikinio lygmens laikraščiuose (žr. 2 pav.). Regioninės ir respublikinės spaudos lyginamąja analize siekiama atskleisti šalyje vyraujančius regioninius darbo pasiūlos skirtumus (pageidaujамų darbuotojų profesijų, išsilavinimo, gebėjimų ir kt. atžvilgiu).



2 pav. Tyrimo strategija

² Kaip pažymi Pasaulio laikraščių asociacija (2009), 34 proc. planetos gyventojų kasdien skaito laikraščius (Mataitytė-Diržienė, 2011, p. 82).

³ 2004 m. Jungtinėje Karalystėje atliktas tyrimas parodė, kad apie skelbiamas laisvas darbo vietas (darbo pasiūlą) 28 proc. visų įsidarbinusiųjų sužinojo iš darbo pasiūlos skelbimų (Brook, 2005, p. 117).

Straipsnio autorių nuomone, darbo pasiūlos skelbimų turinio analizė funkcionali nagrinėjant švietimo ir darbo rinkos santykį, taip pat jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką laikotarpiu kylančius sunkumus, studijų ir darbo suderinamumo galimybes. Darbo pasiūlos skelbimų analizė atlikta siekiant išsi-

aiškinti darbdavių lūkesčius ir poreikių struktūrą, t. y. kokius reikalavimus darbdaviai kelia būsimiems darbuotojams, kokiomis asmeninėmis savybėmis ir gebėjimais turi pasižymėti darbo ieškantys asmenys (įgytas išsilavinimas, darbo patirtis, asmenybės bruožai ir pan.) (žr. 1 lent.).

1 lentelė

Tyrimo indikatorių struktūra

| Darbo pasiūlos kriterijai | |
|---------------------------------------|---|
| Darbo patirtis | Darbo patirtis analogiško / panašaus pobūdžio pareigose, darbo patirties trukmė metais ir kt. |
| Profesijos statusas | Specialistai, kvalifikuoti darbuotojai, nekvalifikuoti darbuotojai ir kt. |
| Išsilavinimas | Vidurinis, profesinis, aukštasis |
| Gebėjimai | Kompiuterinis raštingumas, užsienio kalbų žinios, kvalifikacijos pažymėjimai ir kt. |
| Asmeninės darbuotojų charakteristikos | Komunikabilumas, atsakingumas, organizaciniai gebėjimai ir kt. |
| Darbo pobūdis | Nuolatinis, terminuotas, pilnas darbo grafikas, lankstus darbo grafikas ir kt. |
| Siūlomo darbo patrauklumas | Konkurencingas atlyginimas, profesinio tobulėjimo galimybės ir kt. |
| Kiti reikalavimai | Darbuotojo lytis, amžius, žalingų įpročių neturėjimas ir kt. |

Tyrimo duomenų analizės metodas. Tinkama strategija lemia duomenų rinkimo būdų parinkimą bei tyrimo metu gautų duomenų analizę ir interpretaciją. Tyrimo metu surinkti duomenys nagrinėti taikant kiekybinės ir kokybinės turinio analizės metodą. Mayring (2000) teigia, kad turinio analizė yra validus metodas, leidžiantis padaryti specifines išvadas, remiantis analizuojamu tekstu. Darbo pasiūlos skelbimai buvo analizuojami remiantis kokybinę turinio analizę apibrėžiančiais kriterijais:

- 1) daugkartiniu tekstų skaitymu;
- 2) manifestišku kategorijų išskyrimu, remiantis analizuojamų tekstų kontekstiniais vienetais;
- 3) kategorijų skaidymu į subkategorijas;
- 4) turinio duomenų analize ir interpretacija (Mayring, 2000).

Kiekybinis tyrimas apima nuodugnų duomenų peržiūrėjimą ir statistinių duomenų analizę, kiekybiniai duomenys apdorojami statistiniais metodais (Valackienė, Mikėnė, 2008). Tyrimo metu buvo skaičiuojami išskirtų indikatorių (kontekstinių vienetų), dažniai siekiant atskleisti dažniausiai būsimiems darbuotojams keliamus reikalavimus darbo vietai užimti. Tyrimo metu derinama kiekybinė ir kokybinė turinio analizės strategija papildo viena kitą, leidžia pažvelgti į analizuojamą problemą giliau, nuodugniau ją atskleisti.

Tyrimo rezultatai ir jų aptarimas

Spaudoje publikuotų darbo pasiūlos skelbimų turinio analizė atskleidė, kad darbo rinkoje būsimiems darbuotojams keliami itin aukšti darbdavių reikalavimai. Darbdaviai akcentuoja ne tik išsilavinimo, profesinės patirties svarbą, bet ir nurodo pageidaujamas asmeninės savybes, kuriomis turi pasižymėti potencialus darbuotojas. Remiantis atlikta kokybine ir kiekybine turinio analize, galima teigti, kad darbo pasiūlos skelbimuose nurodomi reikalavimai apibrėžia potencialaus / perspektyvaus darbuotojo psichosocialinį portretą.

Profesiniai reikalavimai. Darbo pasiūlos (darbdavių) skelbimuose siūlomos profesijų sritys yra pakankamai plačios, tačiau tiek didžiųjų šalies miestų (Vilniaus ir Kauno), tiek regioninėje (Utenos ir Jonavos apskričių) spaudoje daugelis darbo skelbimų buvo orientuoti į kvalifikuotus darbuotojus: vilkikų vairuotojus, stalius, statybininkus, autošaltkalvius ir kitus profesinių rengimo centų siūlomų specialybių atstovus (žr. 2 lent.). Pažymėtina, kad didmiesčiuose darbdaviai pageidauja aukštos kvalifikacijos darbuotojų / specialistų (vadybininkų, inžinierių, apskaitininkų), kurių įsidarbinimo galimybės šalies periferijose dėl vyraujančių nekvalifikuotų darbuotojų ir fizinio darbo specialybių poreikio lokaliaje darbo rinkoje dažnai yra ribotos.

2 lentelė

Siūlomų profesijų statusas (N = 797)

| Kategorija | Respublikinė spauda (didmiesčiai: Vilnius, Kaunas) | | Regioninė spauda (Utenos, Jonavos apskritys) | |
|---------------------|--|--------|---|--------|
| | | Dažnis | | Dažnis |
| Profesijos statusas | Kvalifikuoti darbuotojai (staliai, statybininkai, vilkikų vairuotojai, virėjai ir kt.) | 227 | Kvalifikuoti darbuotojai (staliai, statybininkai, vilkikų vairuotojai, kirpėjai ir kt.) | 161 |
| | Specialistai (vadybininkai, inžinieriai, buhalteriai ir kt.) | 185 | Nekvalifikuoti darbuotojai (taksi vairuotojai, statybininkų padėjėjai) | 41 |
| | Nekvalifikuoti darbuotojai (taksi vairuotojai, apsaugos darbuotojai, auklės ir kt.) | 65 | Specialistai (vadybininkai, inžinieriai, buhalteriai ir kt.) | 26 |

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Nagrinėjant, kokiais žmogiškaisiais ištekliais (įgūdžiais ir gebėjimais) turi pasižymėti darbo ieškantieji asmenys, tyrimo metu buvo atskleista, kad dažniausia potencialiems darbuotojams keliami reikalavimai, susiję su užsienio kalbų žiniomis (22,6 proc.), paprastai anglų kalbos (65 proc. visų darbo pasiūlos skelbimų, kuriuose akcentuojamas užsienio kalbų žinių reikalavimas). Užsienio kalbos žinių lygis orientuotas į profesijos sritį, pvz., įvairių sričių vadybininkams, tarptautinių įmonių darbuotojams keliamas reikalavimas turėti puikius užsienio kalbos įgūdžius, o nekvalifikuotiems darbininkams pakanka turėti užsienio kalbos pagrindus arba užsienio kalba yra įvardijama kaip privalumas (o ne kaip būtinybė), siekiant darbo vietos. Darbdaviai taip pat dažnai akcentuoja kompiuterinį raštingumą (12,7 proc.) ir vairuotojo pažymėjimą (tik B, CE ir kt. kategorijų, dirbant logistikos srityje: vairuotojams ekspeditoriams, vilkikų vairuotojams ir pan.). Vairuotojo pažymėjimo būtinybė pabrėžiama 30 proc. visų analizei pasirinktų darbo pasiūlos skelbimų (N = 797).

Turinio analizės metu pastebėta, kad daugelio darbo pasiūlos skelbimų tekstų yra pernelyg abstraktūs, pvz.: *ieškomas darbuotojas, turintis aukštąjį išsilavinimą*, tačiau nenurodomas konkretus pageidaujamas

išsilavinimas / specialybė. Priešinga tendencija atsiškleidžia tarptautinių įmonių darbo skelbimuose ir aukštos kvalifikacijos reikalaujančioms siūlomoms darbo vietoms, t. y. akcentuojama darbdavio pageidaujama profesijų sritis: inžinerija, mechanika, informacinės sistemos ir pan.

Darbdaviai pabrėžia, kad darbuotojo įgyta darbo patirtis yra būtinybė, tačiau 37 proc. darbo pasiūlos skelbimų nėra konkrečiai nurodoma darbo patirties trukmė (žr. 3 lent.). Galima teigti, kad būtent darbo patirties reikalavimas yra vienas svarbiausių veiksnių, apsunkinančių jaunų asmenų įsidarbinimo galimybes, ypač tuomet, kai pretenduojama į pirmąjį darbą. Net ir tais atvejais, jeigu jauni asmenys turi įgiję kelerių metų darbo patirties (pvz., paslaugų sferoje), darbdaviai pageidauja praktinės darbo patirties, adekvačios konkrečioms siūlomoms pareigybėms. Pažymėtina, kad Lietuvoje veikiančių užsienio kapitalo įmonių darbo pasiūlymuose įprasta nurodyti konkrečios profesinės patirties trukmę vadybininko, vadovo, inžinieriaus ar kitoms pareigoms užimti. Turinio analizės metu taip pat rasta skelbimų, kuriuose reikalaujama darbo trukmė yra itin ilga ir ne visuomet adekvati siūlomų pareigų prestižui (*Výriausiojo virėjo pavaduotojo. Reikalavimai: 5–6 metų darbo patirtis, noras tobulėti profesinėje srityje*).

3 lentelė

Profesinės darbuotojų charakteristikos (N = 797)

| Kategorija | Respublikinė spauda (Didmiesčiai: Vilnius, Kaunas) | | Regioninė spauda (Utenos, Jonavos apskritys) | |
|--------------------------------|---|--------------------------------|---|--------------------------------|
| | | Dažnis | | Dažnis |
| Gebėjimai | Vairuotojo pažymėjimas (B, CE ir kt.) | 225 | Vairuotojo pažymėjimas (B, CE ir kt.) | 12 |
| | Anglų kalbos žinios | 116 | Papildomi kvalifikacijos pažymėjimai | 11 |
| | Darbo kompiuteriu įgūdžiai | 101 | | |
| | Papildomi kvalifikacijos pažymėjimai | 61 | Darbo su specialiomis programinėmis įrangomis įgūdžiai | 2 |
| | Konkretus išsilavinimas (ekonomikos, finansų, rinkodaros, medicinos etc. srityje) | 56 | Aukštesnysis išsilavinimas (konkrečiai nenurodant) | 1 |
| | Aukštasis išsilavinimas (konkrečiai nenurodant) | 54 | Anglų kalbos žinios | 1 |
| | Rusų kalbos žinios | 46 | Vokiečių kalbos žinios | 1 |
| | Darbo su specialiomis programinėmis įrangomis įgūdžiai | 38 | Konkretus išsilavinimas (ekonomikos, finansų, rinkodaros, medicinos etc. srityje) | 1 |
| | Vokiečių kalbos žinios | 16 | | |
| | Atitinkamos kvalifikacijos licencija | 12 | | |
| | Teisės aktų išmanymas | 6 | | |
| | Darbo patirtis | Darbo patirtis nenurodant metų | 284 | Darbo patirtis nenurodant metų |
| Ne trumpesnė kaip 1 metai | | 16 | Ne trumpesnė kaip 2 metai | 1 |
| Ne trumpesnė kaip 2 metai | | 16 | | |
| Ne trumpesnė kaip 3 metai | | 11 | | |
| Ne trumpesnė kaip 5 metai | | 8 | | |
| Patirtis tarptautinėje įmonėje | | 2 | | |

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Asmeninės darbuotojų charakteristikos. Svarbu pastebėti, kad analizei pasirinktuose leidiniuose

(„Lietuvos rytas“, „Kauno diena“, „Utenos diena“ ir „Alio Jonava“) darbdaviai darbo pasiūlos skelbi-

muose nurodo ne tik būsimiems darbuotojams keliamus profesinius reikalavimus, bet ir pageidaujamas būsimų pavaldinių asmenines savybes. Dažniausia

darbdaviai pageidauja atsakingų, pareigingų, komunikabilių ir pasižyminčių organizaciniais gebėjimais darbuotojų (14,3 proc. visų darbo pasiūlos skelbimų) (žr. 4 lent.).

4 lentelė

Asmeninės darbuotojų charakteristikos (N = 797)

| Kategorija | Respublikinė spauda (Didmiesčiai: Vilnius, Kaunas) | | Regioninė spauda (Utena, Jonava apskritys) | |
|-------------------------|---|--------|---|--------|
| | | Dažnis | | Dažnis |
| Asmeninės savybės | Atsakingumas | 54 | Komunikabilumas | 3 |
| | Organizaciniai gebėjimai | 46 | Sąžiningumas | 3 |
| | Komunikabilumas | 41 | Supratingumas | 3 |
| | Pareigingumas | 35 | Pareigingumas | 3 |
| | Strateginis, analitinis mąstymas | 13 | Organizaciniai gebėjimai | 1 |
| | Orientacija į rezultatą | 12 | Savarankiškumas | 1 |
| | Iniciatyvumas | 12 | Orientacija į rezultatą | 1 |
| | Motyvacija | 10 | Derybiniai gebėjimai | 1 |
| | Kūrybingumas | 8 | | |
| | Nepriekaištinga reputacija | 7 | | |
| | Gebėjimas greitai spręsti problemas | 6 | | |
| | Komandinio darbo įgūdžiai | 5 | | |
| | Sąžiningumas | 5 | | |
| | Darbštumas | 3 | | |
| | Veržlumas | 3 | | |
| | Ambicingumas | 3 | | |
| | Siekis tobulėti | 2 | | |
| | Derybiniai gebėjimai | 2 | | |
| | Kruopštumas | 1 | | |
| Reprezentatyvi išvaizda | 1 | | | |

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Verta pastebėti, kad pageidaujamos darbuotojų asmeninės savybės glaudžiai susijusios su siūloma darbo vieta / profesija. Paprastai iš vadybininkų tikimasi atsakingo požiūrio į darbą, komunikabilumo, organizacinių gebėjimų, būsimi vadovai turi pasižymėti gebėjimu greitai reaguoti į kylančias problemas darbovietėje, gebėti jas spręsti ir valdyti stresą, privalo pasižymėti puikiais derybiniais ir analitiniais gebėjimais. Pageidautina, kad biomedicinos krypties (slaugos, kineziterapijos etc.) darbuotojai būtų supratingi,

pareigingi, komunikabilūs, o apsaugos darbuotojai privalo turėti nepriekaištingą reputaciją, tačiau jiems pakanka būti įgijusiems vidurinį išsilavinimą, taip pat nekeliama kiti papildomi reikalavimai.

Siūlomo darbo pobūdis. Neabejotinai svarbi informacija, kurią potencialus darbuotojas nori / turi žinoti, yra siūlomo darbo pobūdis, t. y. ar bus suteikiama galimybė dirbti visu etatu ar tik dalimi, siūlomas darbas yra nuolatinis, papildomas ar sezoninis, taip pat aktuali darbo specifika (lankstus darbo grafikas, darbas pamainomis, naktimis etc.) (žr. 5 lent.).

5 lentelė

Siūlomo darbo pobūdis (N = 797)

| Kategorija | Respublikinė spauda (didmiesčiai: Vilnius, Kaunas) | | Regioninė spauda (Utena, Jonava apskritys) | |
|---------------|---|--------|---|--------|
| | | Dažnis | | Dažnis |
| Darbo pobūdis | Lankstus darbo grafikas | 31 | Terminuotas / sezoninis darbas | 23 |
| | Darbas pamainomis | 21 | Lankstus darbo grafikas | 11 |
| | Nuolatinis darbas | 9 | Darbas pamainomis | 3 |
| | Terminuotas / sezoninis darbas | 5 | Darbas naktimis | 2 |
| | Savaitinis darbas | 2 | | |
| | Papildomas darbas | 1 | Nuolatinis darbas | 1 |
| | Darbas naktimis | 1 | | |

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Pažymėtina, kad darbo paklausos skelbimuose labai retai konkrečiai nurodomas darbo pobūdis; daugelyje darbo paklausos skelbimų jis numanomas, visgi pačiame skelbime neminimas. Galima teigti, kad bene dažniausiai darbdaviai darbo pasiūlos skelbimuose pabrėžia galimybę dirbti lanksčiu darbo grafiku ir darbą pamainomis, tačiau toks darbo pobūdis labiau būdingas žemesnės kvalifikacijos reikalaujančioms pareigoms užimti. Regioninės spaudos darbo pasiūlos skelbimuose dominavo terminuoto / sezoninio darbo pobūdis, paprastai siūlomas fizinių asmenų, pvz.: *Reikalingas žmogus stogui apdengti; Reikalingas žmogus šuliniui iškasti; Reikalingas sodybos prižiūrėtojas vasarai* ir pan.

Svarbu akcentuoti, kad vos keliuose darbo pasiūlos skelbimų darbdaviai nurodė, kokia etato dalimi siūloma dirbti. Galima teigti, kad darbo pobūdžio nepibrėžtumas kelia daug dilemų asmenims, kurie ketina įsidarbinti ir derinti darbą su studijomis, šeima, kita darbo vieta ir pan.

Papildomi reikalavimai darbuotojams. Darbo pasiūlos skelbimų turinio analizė parodė, kad darbdavių

keliami reikalavimai ne visuomet yra susiję su profesiniais gebėjimais ar asmeninėmis savybėmis, bet ir su darbuotojų amžiumi, sveikatos būkle, lytimi. Nagrinėjant lyties aspektus, darbo skelbimuose vyrauja stereotipiniai požiūriai į vadinamąsias vyriškas ir moteriškas profesijas, nurodoma pareigybė atspindi pageidaujamą darbuotojo lytį, pvz.: *siūlomas darbas vilkikų vairuotojams; grožio salonas ieško kirpėjos; reikalingas apsaugos darbuotojas* ir pan.

Analizės metu rasta skelbimų, kuriuose nurodoma pageidaujama darbuotojo lytis ir amžius (*Ieškome vyresnio amžiaus moters auklės dirbti visu etatu, rūpintis 1 metų mergaite; Reikalinga moteris (per 50 metų) gyventi ir prižiūrėti sodybą*). Darbdaviai darbo pasiūlos skelbimuose linkę nurodyti ir sveikatos būklę (žr. 6 lent.), pvz.: *Valymo paslaugų įmonė mielai priims į darbą valytojas(-us) ir kiemsargius, turinčius 35–55 proc. darbingumą; Reikalavimai: CE kategorijų vairuotojų pažymėjimas, psichologo įvertinimas, gydytojo pažyma, pažyma apie teistumą <...> etc.*

6 lentelė

Papildomi darbdavių reikalavimai (N = 797)

| Kategorija | Respublikinė spauda (Didmiesčiai: Vilnius, Kaunas) | | Regioninė spauda (Utenos, Jonavos apskritys) | |
|-------------------|---|--------|---|--------|
| | | Dažnis | | Dažnis |
| Kiti reikalavimai | Galimybė stažuotis (tiek Lietuvoje, tiek užsienyje) | 11 | Nuosavas automobilis | 5 |
| | Nuosavas automobilis | 10 | Vyresnis amžius | 3 |
| | Neįgalumo grupė | 8 | | |
| | Žalingų įpročių nebuvimas | 5 | | |
| | Pažyma apie teistumą | 4 | | |
| | Psichologo įvertinimas | 4 | | |
| | Jaunas amžius | 2 | | |
| | Vyresnis amžius | 2 | | |
| | Galimybė dirbti nenormuotą darbo laiką | 1 | | |

Šaltinis: sudaryta darbo autorės.

Svarbu pažymėti, kad darbo pasiūlos skelbimų turinio analizei pasirinkti leidiniai parodė ne tik potencialiems darbuotojams darbdavių keliamus profesinius reikalavimus, bet ir pačių darbdavių įsipareigojimą ir siekį sukurti / užtikrinti patrauklią darbo vietą. Siūlomo darbo patrauklumas glaudžiai susijęs su siūloma darbo vieta, profesijos statusu, darbuotojams keliamais profesiniais reikalavimais ir asmeninėmis savybėmis. Aukštos kvalifikacijos darbams atlikti, taip pat darbuotojams, turintiems auštąjį išsilavinimą ir ne trumpesnę nei dvejų metų darbo patirtį siūloma patrauklesnė darbo vieta, susijusi ne tik su aukštu darbo užmokesčiu ar pareigas ir darbo apimtis atitinkančiu atlyginimu (*konkurencingas darbo užmokestis; motyvuojantis, patrauklus atlyginimas*), bet ir darbo dinamiškumu (*darbo užduočių įvairovė kūrybingoje aplinkoje; įdomus, dinamiškas darbas*). Galima teigti, kad kuo aukštesni reikalavimai keliami darbuotojams

(aukštasis išsilavinimas, darbo patirtis, užsienio kalbų mokėjimas etc.), taip pat brandžios asmenybės charakteristikos, tokios kaip atsakingumas, organizaciniai gebėjimai, savarankiškumas ir kt., tuo labiau akcentuojamas siūlomo darbo patrauklumas.

Galima teigti, kad dažniausia darbo patrauklumas akcentuojamas didžiųjų šalies miestų darbo pasiūlos skelbimuose, o regioninėje spaudoje darbdaviai apsiribojama įsipareigojimu suteikti visas socialines garantijas ir laiku mokėti atlyginimą. Darbdaviai daugiau dėmesio teikia finansiniams darbo aspektams (darbo užmokesčiui, konkurencingumui darbo rinkoje ir pan.), tačiau retai skelbime nurodomas darbo vietos saugumas, darbo stabilumas, ilgalaikė darbo sutartis. Šie veiksniai liudija, kad darbdaviai ne tik tikisi darbuotojų lojalumo, profesinių / asmeninių kompetencijų, tačiau ir patys įsipareigoja sukurti darbuotojams „draugišką“ ir stabilią darbo vietą. Kitas svarbus as-

pektas, atsiskleidęs analizei pasirinktų leidinių metu, yra darbdavių siūlomos profesinio tobulėjimo galimybės, kurios buvo akcentuojamos tik didžiųjų miestų darbo pasiūlos skelbimuose. Svarbu paminėti, kad nepavyko rasti darbo skelbimų, kuriuose darbdaviai siūlytų reikiamą apmokymą darbo vietoje, būtų motyvuoti į darbą priimti jauną asmenį, neįgijusį profesinės patirties. Galima teigti, kad įgytas išsilavinimas ne visuomet yra gerai apmokamo darbo garantas.

Išvados

Individu išitraukimo į darbo rinką sėkmė ir galimybės priklauso nuo tiek nuo šalies ekonominių, politinių veiksnių, taip pat švietimo sistemos ir darbo rinkos sąveikos ir atitikimo darbo rinkos poreikiams), tiek nuo individualių veiksnių, tokių kaip turimi žmogiškųjų išteklių ištekliai, asmeninės iniciatyvos įsitvirtinti darbo rinkoje (gauti ir išsaugoti stabilų, gerai apmokamą darbą ir pan.). Išaiškėjo, kad įsidarbinimo galimybės svarbūs tampa turimi įvairių kapitalo formų (žmogiškojo, socialinio ir kt.) ištekliai, kuriais disponuoja individai, nes tiek nuo turimų žmogiškųjų išteklių (žinių, įgūdžių, gebėjimų), tiek nuo užimamų pozicijų ir palaikomų ryšių sistemos priklauso individualios asmens pasirinkimo galimybės (siekti pageidaujamos darbo vietos, gauti norimą darbo užmokesį etc.). Kaip rodo Lietuvoje ir kitose šalyse atlikti tyrimai, dėl minėtų kapitalų išteklių stokos (darbo patirties, įgytų teorinių žinių pritaikymo praktikoje ir pan.) jaunimo galimybės darbo rinkoje neretai yra ribotos.

Atlikta darbo pasiūlos skelbimų turinio analizė parodė, kad įgyta darbo patirtis yra kiekvieno darbuotojo būtinybė, o ne privalumas darbo rinkoje. Daugelyje darbo pasiūlos skelbimų akcentuojama darbo patirtis, tačiau konkreti jos trukmė nenurodoma. Darbdavių reikalavimai taip pat susiję su turimais individų gebėjimais / žmogiškaisiais ištekliais (užsienio kalbų žiniomis, kompiuteriniu raštingumu ir pan.) ir asmeninėmis darbuotojų savybėmis. Dažniausiai darbdaviai pageidauja atsakingų, pareigingų ir komunikabilių darbuotojų, darbo pasiūlos skelbimuose galima išvystyti darbuotojų asmeninių savybių sąsają su siūloma darbo vieta. Darbdavių keliami reikalavimai taip pat susiję su amžiaus, sveikatos būklės ir lyties efektais. Nagrinėjant lytiškumo aspektus, darbo pasiūlos skelbimuose atsiskleidžia stereotipiniai požiūriai į vadinamąsias vyriškas ir moteriškas profesijas. Atlikta turinio analizė atskleidė regioninius darbo rinkos skirtumus, t. y. kuo mažesnis regionas, tuo didesnis žemos kvalifikacijos reikalaujančių darbų poreikis, taip pat mažesni darbdavių keliami profesiniai reikalavimai būsimiems darbuotojams ir siauresnis pageidaujamo asmeninių savybių spektras.

Daroma išvada, kad darbo patirties svarba darbo rinkoje – vienas svarbiausių veiksnių, apsunkinančių jaunų asmenų įsidarbinimo galimybes, ypač tuomet, kai jie pretenduoja į pirmąjį darbą. Net ir tais atvejais,

jeigu jauni asmenys turi įgiję kelerių metų darbo patirties (pvz., paslaugų sferoje), darbdaviai pageidauja praktinės darbo patirties, adekvačios konkrečioms siūlomoms pareigybėms. Darbdaviai nėra motyvuoti įdarbinti jauną asmenį, neįgijusį profesinės patirties ir jį apmokyti darbo vietoje. Darbdaviai itin retai apibrėžia siūlomo darbo pobūdį ir nurodo, kokia etato dalimi siūloma dirbti. Darbo pobūdžio neapibrėžtumas kelia nemažai dilemų asmenims, kurie ketina įsidarbinti ir derinti darbą su studijomis, šeima, kita darbo vieta ir pan. Dėl šalies periferijose vyraujančių nekvalifikuotų darbuotojų ir „juodadarbiškų“ specialybių poreikio darbo rinkoje jaunimo, įgijusio universitetinį išsilavinimą (ypač tarp šiuo metu paklausiausių jaunimo specialybių, pvz., vadybos, ekonomikos, administravimo ir kt.) įsidarbinimo galimybės mažesniuose šalies regionuose dažnai yra ribotos.

Literatūra

1. *2010–2011 metų Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas*. (2011). Vilnius: Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija.
2. Aleksynska, M., Schindler, M. (2011). Labor Market Regulations in Low-, Middle- and High-Income Countries: A New Panel Database. *International Monetary Fund, Working Paper*, 154.
3. Arnett, J. J. (2006). Emerging Adulthood in Europe: A Response to Bynner. *Journal of Youth Studies*, 9 (1), 11–123.
4. Bagdavičius, J. (2002). *Žmogiškasis kapitalas: Metodinė priemonė*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
5. Barabasch, A., Lakes, R. (2005). School-to-work transition in East Germany: challenges of a market society. *Career and Technical Education Research*, 30 (1), 3–24.
6. Becker, G. S. (1993). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special References to Education*. 3rd edition, Chicago: University of Chicago press.
7. Benedict, A. et al. (2008). *Critical Skills Needs and Resources for the Changing Workforce*. Society for Human Resource Management.
8. Beresnevičiūtė, V., Poviliūnas, A. (2007). Magistrų integracija į darbo rinką: magistrantūros studijų absolventų sociologinės apklausos analize. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 1 (19), 88–103.
9. Bourdieu, P., Wacquant, L. J. D. (1992). *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago: The University of Chicago Press.
10. Bowen, H. R. (1978). *Investment in Learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
11. Brook, K. (2005). *Labour market participation: the influence of social capital*. Office for National Statistics. Labour market trends, March.
12. Cote, S., Healy, T. (2001). *The Well Being of Nations, the Role of Human and Social Capital*. Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris.
13. Daukantiene, N. (2006). Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai. *Filosofija. So-*

- ciologija*, 4, 46–54.
14. Drucke, P. (1999). *Management challenges for the 21st century*. New York: Harper Collins Publishers.
 15. Eichhorst, W. et al. (2010). The mobility and integration of people with disabilities into the labour market. *IZA research report*, 29.
 16. Engeström, Y. (2001). *Activity Theory and Social Capital*. Technical Reports 5, University of Helsinki.
 17. European Commission (2009). *Executive summary – the labour market integration of young people: a challenge for Europe*.
 18. Gauntlett, D. (2011). *Making is Connecting: The social meaning of creativity, from DIY and knitting to YouTube and Web 2.0*. Prieiga per internetą: <<http://www.makingisconnecting.org/gauntlett2011-extract-sc.pdf>>.
 19. Gižienė, V., Simanavičienė, Ž. (2012). Žmogiškojo kapitalo vertinimo koncepcija. *Business systems and economics*, 2 (1), 116–133.
 20. Gleeson, D., Keep, E. (2004). Voice without accountability: the changing relationship between employers, the State and education in England. *Oxford Review of Education*, 30 (1), 37–63.
 21. Guščinskienė, J., Čiburienė, J. (2009). Darbo rinka Lietuvoje: moterų ir vyrų padėtis. *Ekonomika ir vadyba*, 14, 271–284.
 22. Hannan, D., Raffé, D., Smyth, E. (1996). *Cross-National Research on School to Work Transitions: An Analytical Framework* (3–5). Prieiga per internetą: <http://www.econ.upf.edu/~montalvo/sec1034/school_work_ocde.pdf>.
 23. Imbrasaitė, J. (2004). Socialinis kapitalas ir politinis dalyvavimas Lietuvoje. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 1, 38–50.
 24. Yaeda, J., Jindal-Snape, D. (2011). Post-school Transitions of Students with Disabilities: The Japanese Experience. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1 (17), 112–117.
 25. Jaw, B., Yu PingWang, C., Chen, Y. (2006). Knowledge flows and performance of multinational subsidiaries: The perspective of human capital. *International Journal of Human Resource Management*, 17 (2), 225–244.
 26. Jones, M. K., Latreille, P. L., Sloane, P. J. (2003). *Disability, gender and the labour market*. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. Institute for the Study of Labor, Discussion paper No. 936, November.
 27. Kaas, L. (2006). Does equal pay legislation reduce labour market inequality? *IZA Discussion Papers*, 2421. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn.
 28. Karamessini, M. (2010). *Transition strategies and labour market integration of Greek university graduates*. Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe, GreeSE Paper, 32.
 29. Kogan, I., Unt M. (2008). The Role of Vocational Specificity of Educational Credentials for Labour Market Entry in Estonia and Slovenia. *International Sociology*, 23 (3), 389–416.
 30. Laroche, M., Merette, M. (1999). On the Concept and Dimensions of Human Capital in a Knowledge- Based Economy Context. *Canadian Public Policy – Analyze de Politiques*, 25 (1), 87–100.
 31. Livingstone, D. (2010). Job requirements and workers' learning: formal gaps, informal closure, systemic limits. *Journal of Education and Work*, 23 (3), 207–231.
 32. Maarten, H. J., Wolbers, M. H. J. (2007). Patterns of Labour Market Entry: A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries. *Acta Sociologica*, 50, 190–211.
 33. Mayring, Ph. (2000). Qualitative content analysis. Forum: *Qualitative Social Research*, 1 (2). Prieiga per internetą: <<http://www.uts.utoronto.ca/~kmacd/IDSC10/Readings/text%20analysis/CA.pdf>>.
 34. Martinaitis, Ž. ir kt. (2010). *Lietuvos universitetų absolventų integracija darbo rinkoje*: Tyrimo ataskaita. Viešosios politikos ir vadybos institutas. Prieiga per internetą: <<http://www.vpvi.lt/assets/Ataskaitos/tyrimas.pdf>>.
 35. Mataitytė-Diržienė, J. (2011). Sutrikusios psichikos asmenų vaizdavimas Lietuvos žiniasklaidoje (daktaro disertacija). Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.
 36. Nehru, V., Swanson, E., Dubey, A. (1995). A new database on human capital stock in developing and industrial countries: Sources, methodology, and result. *Journal of Development Economics*, 46, 379–401.
 37. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Pocius, A. (2008). Jaunimo padėties šalies darbo rinkoje raidos tendencijos ir ją įvertinančių rodiklių metodinės skaičiavimo problemos. *Ekonomika*, 82, 147–163.
 38. Pocius, A. (2012). Gydytojų mobilumas bei jų integracijos darbo rinkoje tendencijų raida ekonomikos pakilimo/nuosmukio sąlygomis. *Filosofija. Sociologija*, 23 (2), 164–171.
 39. Poetzsch, J. (2007). *Case management: The magic bullet for labour integration? An international comparative study*. Deputy Team leader of Team Integration processes Federal Employment Agency, Germany.
 40. Putnam, R. D. (2001). *Kad demokratija veiktų: pilietinės tradicijos šiuolaikinėje Italijoje*. Vilnius: Margi raštai.
 41. Quintini, G., Martin, J. P., Martin, S. (2007). The changing nature of the school-to-work transition process in OECD countries. *Discussion paper*, 2582, January. Institute for the Study of Labour.
 42. Ryan, P. (1999). *The school-to-work transition: issues for further investigation*. Education and Training Division. DEELSA, OECD, Paris.
 43. Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51 (1), 1–17.
 44. Semboja, H. H. (2007). The youth employment in East Africa: an integrated labour market perspective. *African integration review*, 1 (2), 1–24.
 45. Tijūnaitienė, R. (2008). Socialinio kapitalo konceptas: dalyvavimo kontekstas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 1 (10), 186–192.
 46. Valackienė, A., Mikėnė, S. (2008). *Sociologinis tyrimas: metodologija ir atlikimo metodika*. Kaunas: Technologija.
 47. Versnel, J. et al. (2011). International and national factors affecting school-to-work transition for at-risk youth in Canada: an integrative review. *The Canadian Journal of Career development*, 10 (1), 21–31.

48. Wilson, J., Musick, M. (1999). „The effects of volunteering on the volunteer“. 62 *Law and Contemporary Problems*, 62 (4), 141–168.
49. Žibėnienė, G., Vagnerienė, E. (2010). Studijų kokybės Lietuvoje išorinis vertinimas ugdymo paradigmu aspektu. *Pedagogika*, 100, 128–134.
50. Žilinskaitė, P. (2005). Aukštojo mokslo akreditavimo atsiradimo sąlygos: Europinis kontekstas ir Lietuvos situacija. *Pedagogika*, 79, 136–141.

Brazienė, R., Žalkauskaitė, U.

Labour Market Demand and Youth Employment Opportunities in Lithuania: Content Analysis of Job Offer Ads

Summary

Successful integration into the labour market of young people depends on economic, political factors, the education system, labour market needs as well as on individual characteristics. The issue of integration into the labour market has been analysed for almost four decades. Analysis of scientific literature shows that young people face considerable difficulties in successfully transiting to the labour market upon completion of their education (Versnel et al., 2011, Karamessini, 2010, Ryan, 1999, Semboja, 2007, etc.). These difficulties are related to a lack of work experience, abilities to apply theoretical knowledge in practice, etc.

Research problem could be defined by the following questions: What are employers' requirements for future employees? What are employment opportunities for youth with no work experience upon completion of education? What is the role of the human factor of successful integration into the labour market?

Research methods: comparative analysis of scientific literature, quantitative and qualitative content analysis, comparative analysis.

The theoretical part of the paper is based on several theoretical assumptions. According to the neoclassical theory, structural unemployment is a mismatch between labour supply and labour demand according to qualifications, professions, territorial disparities, etc. Causes of structural unemployment could be macroeconomic factors, e.g., the macroeconomic context of the country, mismatch between the “products” of the education system and employment institutions (Livingstone, 2010, Kogan, Unt, 2008, Maarten, Wolbers, 2007, Beresneviciute, Poviliunas, 2007, Gleeson, Keep, 2004), the opportunity to balance studies and work, salary regulations, minimal salary, etc., individual social factors, e.g., gender, age, social class, health, etc. (Vesnel et al., 2011, Karamessini, 2010, Eichhorst et al., 2010, Yaeda, Jindal-Snape, 2011, Arnett, 2006, Barabasch, Lakes, 2005).

Employment opportunities are also under the influence of human, social, capital resources, etc. (Brook, 2005, Nehru et al, 1995, Becker, 1993, Bourdieu, 1992, etc.). Qualifications of job applicants, their knowledge, skills, abilities, professions, social networks have influence on employability, position, salary, etc. Scientific research, carried out in Lithuania as well as in other countries (Nehru

et al, 1995, Becker, 1993, Bourdieu, 1992, etc.), allow the authors to conclude that youth opportunities to integrate into the labour market are limited due to a lack of the above mentioned capital (work experience, abilities, skills, knowledge)

More comprehensive analysis of youth transition from education to the labour market is lacking in Lithuania. Youth employment, the situation in the labour market, etc. have been analysed by Pocius (2012), Martinaitis (2010), Zibėniene, Vagneriene (2010), Guscinskiene, Ciburiene (2009), Okuneviciute-Neveauskiene, Pocius (2008), Daukantiene (2006), Zilinskaite (2005), etc. The purpose of this paper is to show the labour market demand in Lithuania and to assess youth employment opportunities.

Content analysis of job offer ads was chosen to identify requirements for potential employees.

Content analysis of job offer ads showed that work experience is not an advantage but a necessity. Although work experience was stressed in the majority of job offer ads no particular duration of experience was stated. Employers requirements were mostly related with individual abilities, knowledge of foreign languages, computer literacy, etc. and personal traits of human recourse. They needed responsible, dutiful and communicative employees. There were requirements for age, gender and health. Content analysis of job offer ads also disclosed some gender stereotypes and regional differences in the labour market. The smaller the region was the lower were qualification requirements, the shorter was the list of required skills.

A lack of work experience is one of the main factors that has influence on youth employment, especially when an applicant is new entrant to the labour market. Employers were not motivated to hire young people with no work experience and provide workplace training. Employers described work and workload (part time, full time job). Comprehensive information about the job offer was very important for those who intended to balance work and studies, work and family life, 2 jobs, etc. University graduates in management, administration, economics and other popular majors had limited employment opportunities in remote regions because there was a demand for unqualified or less qualified employees.

Keywords: youth, labour market, employers' requirements, job offer advertisements

Straipsnis recenzuotas.

Straipsnis gautas 2012 m. spalio mėn; straipsnis priimtas 2012 m. lapkričio mėn.

The article has been reviewed.

Received in September 2012; accepted in November 2012.