

NEDIRBANČIO, NESIMOKANČIO IR MOKYMUOSE NEDALYVAUJANČIO JAUNIMO GALIMYBIŲ DARBO RINKOJE SUBJEKTYVUS VERTINIMAS

Justina Krauledaitė

*Lietuvos socialinių mokslų centras, Sociologijos institutas,
A.Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius*

Rūta Brazienė

*Lietuvos socialinių mokslų centras, Sociologijos institutas,
A.Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius*

<https://doi.org/10.5755/j01.ppaa.24.1.37557>

Santrauka. Straipsnyje nagrinėjamas nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo (18-35 metų amžiaus) subjektyvus galimybių darbo rinkoje vertinimas. Nuosekliai aptariami naujausi teoriniai diskursai ir empiriniai tyrimai NEET jaunimo tematika bei pristatomi 2023 m. Lietuvoje atlikto jaunimo gyvenimiškų galimybių sociologinio tyrimo (anketinės apklausos) rezultatai. Anketinės apklausos metu išryškėjo reikalingų savybių ir galimybių gauti tinkamą darbą subjektyvus vertinimas (N=161). Įsidarbinamumo galimybes riboja neatitikimas tarp individualių asmens savybių ir asmeninių aplinkybių (įsipareigojimai šeimai, sveikatos būklė). Beveik du trečdaliai apklaustųjų pritaria, kad profesinės kompetencijos kaip aukšta profesinė kvalifikacija yra svarbūs norint susirasti tinkamą darbą. Mokslinis tyrimas atliktas įgyvendinant Lietuvos mokslo tarybos finansuojamą mokslininkų grupių projektą „Lietuvos jaunimo gyvenimiškų galimybių diferenciacijos socioekonominiai veiksniai Lietuvoje“ (reg. Nr. S-MIP-22-42, sutarties data 2022-03-18).

Reikšminiai žodžiai: nedirbantis, nesimokantis ir mokymuose nedalyvaujantis jaunimas; įsidarbinamumas; užimtumo galimybės; subjektyvus vertinimas

Keywords: young people not in employment, education, or training (NEETs); employability; employment opportunities; subjective assessment

Įvadas

Socialinės ir ekonominės krizės, COVID 19 sukelta pandemija neigiamai paveikė jaunimo situaciją darbo rinkoje (ILO, 2022; Eurofound, 2021; EBPO, 2021). COVID 19 pandemija turėjo neigiamą poveikį ne tik jaunimo užimtumui, bet ir darbo sąlygoms, jaunų žmonių darbo paieškoms ir galimybėms įsidarbinti, dėl ko jie tapo dar labiau pažeidžiama grupe, rizikuojančia atsidurti už darbo rinkos ribų (ILO, 2022; Eurofound, 2021; EBPO, 2021 ir kt.).

Darbo rinkos požiūriu itin pažeidžiama yra NEET (nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio) jaunimo grupė. Nors nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo (toliau NEET) sąvoka mokslinėje literatūroje ir vertinama nevienareikšmiškai, tačiau vis plačiau naudojama apibūdinant jaunimą, kuris nedalyvauja darbo rinkoje, mokymuose ir studijose. Pastaraisiais metais ši

konceptija įgijo didelį populiarumą ir siūlo tarptautiniu mastu palyginamą rodiklį, kuris atspindi įvairesnį vaizdą nei jaunimo nedarbo lygis ir leidžia vertinti jaunimo padėtį už darbo rinkos ribų (Furlong, 2006; Holte ir kt., 2019).

Jaunimo užimtumo galimybių gerinimas – vienas iš strateginių Europos Sąjungos (ES) tikslų, įtvirtintas daugelyje strateginių dokumentų ir teisės aktų, e.g. Europos užimtumo strategijoje, strategijoje Europa 2020, Jaunimo garantijų iniciatyvoje (2013; 2021) ir kt. Dar 2010 metais Europos Komisija, siekiant didinti jaunimo užimtumą, išskyrė NEET kaip tikslinę grupę ir šiai grupei parengė aktyvių jaunimo politikos įtraukties priemonių paketą (European Commission, 2010).

Mokslinėje literatūroje NEET jaunimo problematikai skiriamas vis didesnis dėmesys. Mokslininkai nagrinėja NEET jaunimo įsidarbinamumą (Mazzocchi et al. 2024), NEET jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką (Rocca et al. 2022; Unt et al. 2021), aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo tarnybos vaidmenį NEET jaunimo galimybėms įsidarbinti (Simoes, Marta 2024; Ribeiro et al 2024) ir kt.

Šio straipsnio tikslas – atskleisti nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo (18-35 metų amžiaus) Lietuvoje galimybių darbo rinkoje subjektyvų vertinimą. Tyrimo klausimai: kaip 18-35 metų nedirbantis, nesimokantis ir mokymuose nedalyvaujantis jaunimas vertina savo galimybes darbo rinkoje (susirasti tinkamą sau darbą)? Kokios savybės yra svarbios norint susirasti tinkamą darbą?

Tyrimo metodai – mokslinės literatūros analizė, anketinė apklausa, kiekybinių duomenų analizė.

NEET jaunimo įsidarbinamumo ir galimybių darbo rinkoje teorinės prielaidos

Mokslinėje literatūroje NEET rodiklis apibūdina neaktyvius 15-29 m. asmenis. Šis rodiklis apima bedarbius ir visus jaunos žmonės nedalyvaujančius darbo rinkoje, ir tuos, kurie nesimoko, nestudijuoja ir nedalyvauja mokymuose (Redmond, McFadden, 2023; Simões et al., 2022; Vyšniauskienė, Krauledaitė, 2022; Papadakis, Kyridis ir Papargyris, 2015, etc.). Pastaraisiais metais ši koncepcija įgijo didelį populiarumą ir siūlo tarptautiniu mastu palyginamą rodiklį, kuris pateikia detalesnį vaizdą nei jaunimo nedarbo lygis ir atspindi skirtingą jaunimo padėtį darbo rinkoje ir už jos ribų (Furlong, 2006; Holte ir kt., 2019).

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) apibrėžimą, NEET rodiklis yra jaunų asmenų, kurie nesimoko, nedirba ir nedalyvauja mokymuose, santykis su atitinkamos amžiaus grupės 15–24 metų ar 15–29 metų jaunimu (ILOSTAT, 2022). Atsižvelgiant į tai, kad NEET jaunimas yra heterogeniška grupė, pasižyminti skirtingomis charakteristikomis, išskiriami penki pagrindiniai NEET jaunimo grupės tipai: 1) trumpalaikiai ir ilgalaikiai bedarbiai; 2) jauni asmenys, turintys šeiminių išpareigojimų, sergantys ar turintys negalią; 3) dėl įvairių priežasčių neveiksnūs jauni asmenys, gyvenantys asocijalų, rizikingą gyvenimo būdą; 4) aktyviai ieškantys darbo; 5) savanoriškai pasirinkę NEET statusą, keliaujantys, užsiėmę meninėmis, muzikinėmis veiklomis, savišvieta ir kt. (Eurofound, 2012).

O'Higgins, Brockie (2024) teigia, jog NEET jaunimas yra grupė asmenų, kurie dėl įvairių priežasčių negali sėkmingai integruotis į darbo rinką (O'Higgins, Brockie, 2024). Robertson (2016) nurodo, jog didžioji dalis jaunimo susiduria su iššūkiais, kurie atsiranda pereinant iš švietimo sistemos į darbo rinką, karjeros pasirinkimo metu ir pan. Be to, NEET statusui būdinga trukmės priklausomybė: būti NEET šiandien padidina tikimybę likti NEET rytoj (O'Higgins et al., 2023). Heglum ir Nilsen (2024) teigia, kad NEET sąvoka yra siekiama įvertinti jaunimo situaciją, kurie susiduria su marginalizacijos procesu, yra nepalankioje padėtyje bei susiduria su socialinės atskirties rizika. Pažymėtina, kad vienas iš pagrindinių motyvų, paskatinusių Jaunimo garantijų (JG) kūrimą, ir buvo siekis užkirsti kelią ilgalaikių perspektyvų blogėjimui jaunimui, kuris ilgą laikotarpį nedirba ir nesimoko (Ralston et al., 2022).

Mokslinėje literatūroje vis plačiau nagrinėjami įsidarbinamumo gebėjimai, kurie yra reikalingi individadams gauti darbą įvairiais jų gyvenimo laikotarpiais (Brewer 2013; Rasul et al., 2013). Remiantis Tarptautinės darbo organizacijos sudarytu sąrašu, darbo rinkoje yra reikalingi tokie įgūdžiai kaip mokymasis mokytis (angl. *learning to learn*), komunikacija, komandinis darbas ir problemų sprendimas (ILO, 2013).

Remiantis Berntson, individualūs asmens ištekliai, tokie kaip turimos žinios, įgūdžiai, socialinių tinklų, kitaip tariant, socialinio kapitalo turėjimas, su demografija susiję aspektai, turi įtakos asmenų įsidarbinamumui (Berntson cit. pg. Mühlböck, Steiber, Kittel, 2022).

EBPO pabrėžia, kad įsidarbinamumas reiškia gebėjimą rasti darbą ir prisitaikyti prie darbo rinkos reikalavimų (OECS 2015). Anot Dacre ir Sewell, įsidarbinamumo sąvoka siekiama apibūdinti asmenų gebėjimus: įsidarbinti, išlaikyti darbą, reikalui esant gauti naują darbą, kitaip tariant, asmens įsidarbinamumas priklauso nuo jo turimų įgūdžių, žinių, asmeninių savybių bei bendro supratimo, o tai jam padeda sėkmingai įsitraukti ir išlikti darbo rinkoje (Dacre, Sewell, cit. pg. Mamucevska Bojadjieva et al. 2022). Lotko, Razgale, Vilka (2016) įsidarbinamumą pateikia kaip sudėtingą problemą, ypač jaunimui, kuri apima socialinius, ekonominius, švietimo ir kitus aspektus, kurie reikalingi pasirengti ir išlikti darbo rinkoje. Didesnį įsidarbinamumo lygį lemia aukštesnis išsilavinimo lygis (EBPO cit. pg. Dilytė – Kotenko, 2023).

Mokslinės literatūros įsidarbinamumo tematika analizė atskleidė, kad dažniausiai yra minimi komunikaciniai, komandinio darbo, problemų sprendimo ir technologiniai gebėjimai (Elena et al. 2021). Įsidarbinamumo gebėjimai yra žinios, gebėjimai, kompetencijos, kurias turi turėti individai norėdami gauti ir išlaikyti darbą, padaryti pažangą ar karjerą darbe, sėkmingai pakeisti darbą į geresnį.

McQuaid, Lindsay (2005) teigimu, asmenų įsidarbinamumui įtakos turi individualūs veiksniai: asmens sveikatos būklė, turimi įgūdžiai ir kompetencijos, bendras pasiruošimas darbo rinkai (Lotko, Razgale, Vilka, 2016). Remiantis Tomlinson, Nghia (2020), įsidarbinamumas priklauso nuo pačio asmens, t.y. nuo to, kiek jis turi prikaupęs įgūdžių ir gebėjimų, kurie tiesiogiai susiję su darbo gavimu ir jo išlaikymu, tad asmuo privalo maksimaliai didinti savo vertę darbo rinkos atžvilgiu, kad galėtų įsitraukti į ją ir joje išlikti.

Mokslininkai išskiria suvokiamo įsidarbinamumo sąvoką, kuri reiškia pačio asmens suvokimą apie savo galimybes rasti ir išlaikyti darbą. Tomlinson, Nghia (2020) pabrėžia, jog svarbu, kad asmuo turėtų įgijęs tinkamus gebėjimus, kurie reikalingi darbui bei, kad tuos gebėjimus mokėtų tinkamai pateikti darbdaviams, kuriems reikalingi darbuotojai, kurie patenkintų jų darbo konkrečius poreikius.

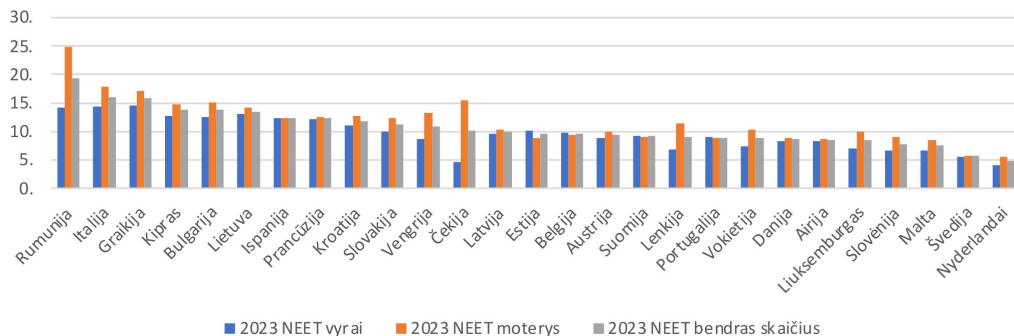
NEET jaunimas Lietuvoje ir socialinės politikos atsakas

Jaunimas yra pažeidžiama grupė, kuri susiduria su didesne rizika netekti darbo, lyginant su vyresniais asmenimis (Brazienė 2021 et al.). Lietuvos darbo rinka bei jaunimo užimtumas patyrė ženklų COVID 19 poveikį, kai jaunimo užimtumas sumažėjo labiau nei vidutiniškai Europos Sąjungoje (Vyšniauskienė, Krauledaitė 2022). 2021 atliktas tyrimas atskleidė, jog nuo COVID 19 labiausiai patyrė žalą žemesnį išsilavinimą turinčios moterys ir kaimiškose vietovėse gyvenantys jauni asmenys (Brazienė 2021 et al.). COVID 19 pandemija, sukėlus didelį poveikį ir pokyčius kasdieniame gyvenime, turėjo neigiamą poveikį NEET rodikliams, todėl NEET rodikliai apskritai padidėjo.

Remiantis ES darbo rinkos tyrimo duomenų antrine analize, EU LFS antrinių duomenų analize Europos šalyse ir Lietuvoje (žr. 1 pav.), NEET jaunimo grupė 15-29 metų amžiaus 2023 metais sudaro nuo 4,8 proc. Nyderlanduose iki 19,3 proc. Rumunijoje. Lietuvoje šis rodiklis pastaraisiais metais svyruoja nuo 12,9 proc. 2014 metais iki 13,5 proc. 2023 metais.

Lietuvoje skatinant jaunimo įsidarbinamumą ir galimybes darbo rinkoje, įgyvendinamos nacionalinio lygmens ir ES priemonės. NEET jaunimo įsidarbinamumo ir užimtumo galimybių kontekste svarbus yra Užimtumo įstatymas (2016; aktuali redakcija 2023-07-01), pagal kurį bedarbiai iki 29 metų yra papildomai remiami. Be to, įtvirtintas platus aktyvių darbo rinkos politikos priemonių spektras: parama mokymuisi, parama judumui, remiamasis įdarbinimas, parama darbo vietoms steigti ir kt.

2013 metais Europos komisija pasiūlė naują politikos iniciatyvą pavadinimu Jaunimo garantijų iniciatyva/programa (angl. *Youth Guarantee Programme*, (YGP), kurios tikslas buvo sumažinti jaunimo nedarbą. Šia ES iniciatyva buvo siekiama sumažinti jaunimo nedarbą ir padidinti pažeidžiamų jaunų žmonių, pirmiausiai nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo jaunimo grupės socialinę įtrauktį.



1 pav. NEET jaunimas ES pagal lytį (2023 Europoje), %.

Šaltinis: Labour Force Statistics database (LFS)

2013 metais patvirtintos jaunimo garantijų programos pagrindinis tikslas buvo tas, kad „valstybės narės turėtų užtikrinti, kad jaunesni nei 25 metų jaunuoliai per keturis mėnesius nuo mokyklos baigimo arba darbo praradimo galėtų susirasti kokybišką darbą, atitinkantį jų išsilavinimą, įgūdžius ir patirtį, arba įgyti išsilavinimą, įgūdžius ir patirties, reikalingos norint susirasti darbą ateityje per pameistrystę, stažuotę ar tęsiant mokymąsi“ (Europos Komisija, 2014 m.). Jaunimo garantijų iniciatyva buvo siekiama išspręsti dvi pagrindines problemas, turinčias įtakos NEET įtraukimui į darbo rinką: perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką ir paramą įsidarbinimui. Tuo pačiu jaunimo garantijų iniciatyvų įgyvendinimas apėmė ženklių pokyčių, t.y. perėjimą nuo pasyvios darbo rinkos politikos prie aktyvios jaunimo grupės atžvilgiu.

Lietuva kaip ir kitos Europos Sąjungos šalys parengė Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo planą. Lietuvoje, kaip ir kai kuriose Europos Sąjungos šalyse (pavyzdžiui Bulgarijoje, Čekijoje, Danijoje, Estijoje, Latvijoje, Lenkijoje ir k.t.), jaunimo garantijų iniciatyva orientavosi ne į 15-24, bet į 15-29 metų amžiaus grupę. Atsižvelgiant į 2020 m. spalio 30 d. Tarybos rekomendaciją „Tiltas į darbo rinką. Sustiprinta (reinforced) jaunimo garantijų iniciatyva (2021), buvo pakeista 2013 m. balandžio 22 d. tarybos rekomendacija dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos nustatymo. Lietuvoje buvo patvirtintas Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo veiksmų planas (2021). Šiuo planu Lietuvoje siekiama padėti jauniems asmenims sugrįžti į mokymąsi, studijas arba įsilieti į darbo rinką. Šiuo planu taip pat siekiama identifikuoti neaktyvius jaunos asmenis, tiekti ankstyvasias intervencijas, papildomus gebėjimus ugdančias ir socialines kompetencijas, įgūdžius didinančias, pagalbos pažįstant save, profesinių interesų identifikavimo, psichologinės socialinės reabilitacijos paslaugas bei įvairias konsultacijas.

Tyrimo metodologija

Straipsnyje pristatomi sociologinio tyrimo, atlikto 2023 metais rezultatai. Tyrimas atliktas įgyvendinant mokslininkų grupių projektą „Lietuvos jaunimo gyvenimiškų galimybių diferenciacijos socioekonominiai veiksniai Lietuvoje“ (P-MIP-22-332). Tyrimo metu anketinės apklausos būdu buvo apklausti 1209 respondentai nuo 18-35 metų amžiaus. Anketinė apklausa buvo atlikta tiesioginio interviu PAPI (angl. paper-and-pencil interviewing) ir CAWI (angl. computer-assisted web interviewing) būdais. Apklauskos duomenų rinkimas buvo vykdomas laikantis visų etinių ir kitų tyrimo kokybės keliamų reikalavimų pagal pasaulinės viešosios nuomonės tyrimų asociacijos (angl. WAPOR) tyrėjų narystės organizacijos standartus.

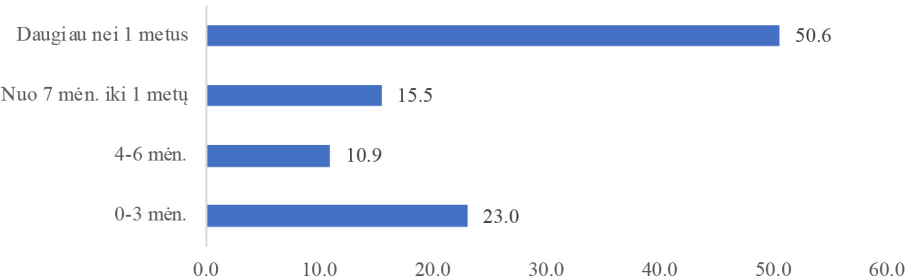
Teorinės tyrimo prielaidos remiasi subjektyviu įsidarbinamumo ir užimtumo galimybių vertinimu (Pengnate 2018; OECD 2015; Brewer 2013, etc.). Remiantis mokslinės literatūros analizę buvo sukonstruotos matavimo skalės skirtos matuoti įsidarbinamumo ir galimybių darbo rinkoje vertinimui.

Apklausoje dalyvavo 161 asmenys, kurie pagal išskirtas charakteristikas atitinka NEET jaunimo grupės apibrėžimą. Socio-demografinių charakteristikų pasiskirstymas NEET jaunimo grupės imtyje pateiktas 2 lentelėje. NEET grupėje moterų buvo 68,9 proc., o vyrų – 29,8 proc. Apklausoje dalyvavę respondentai buvo suskirstyti į tris amžiaus grupes: 18-24, 25-29 ir 30-35 m. Pagal amžiaus pasiskirstymą daugiausiai respondentų buvo tarp 30-35 metų amžiaus (44,1 proc.). Pagal aukščiausią įgytą išsilavinimą NEET grupėje išsiskyrė respondentai su aukštuoju (35,4 proc.) ir viduriniu (34,8 proc.) išsilavinimu. Pagal gautus duomenis galime spręsti, kad tipinis atlikto tyrimo NEET jaunimo grupės atstovas buvo 30-35 metų amžiaus moteris su aukštuoju (arba viduriniu) išsilavinimu.

Tyrimė dalyvavusių NEET jaunimo grupės atstovų buvo teirautasi apie jų nedarbo trukmę. Nedarbo trukmė buvo suskirstyta į kelis intervalus: nuo 0 iki 3 mėn., 4 iki 6 mėn., nuo 7 mėn. iki 1 metų ir ilgiau nei 1 metai. Iš tyrimo duomenų matome, kad daugiau nei pusė NEET jaunimo dalyvavusių tyrimė (52,8 proc.) neturi darbo ilgiau nei vienerius metus (detaliau žr. 2 pav.). Galima daryti prielaidą, jog tai rodo ilgalaikio nedarbo problemą šioje jaunimo grupėje. Atsižvelgiant į ilgesnį nei 1 metų nedarbo laikotarpį, tai gali reikšti poreikį ilgalaikėms nedarbo mažinimo priemonėms arba profesiniam mokymui.

1 lentelė. NEET jaunimo grupės socio-demografinės charakteristikos, N=161, %

Socio-demografinės charakteristikos	%	Socio-demografinė charakteristika	%
Lytis		Šeiminė padėtis	
Vyras	29,8	Niekada nevedęs/ netekėjusi	40,4
Moteris	68,9	Šiuo metu gyvenu kartu su partneriu / partnere	20,5
Kita (nenoriu nurodyti)	1,2	Vedęs / ištekęjusi	36,7
Amžius		Išsiskyręs/usi	1,2
18-24	32,3	Našlys/ė	1,2
25-29	23,6	Neigalumas	
30-35	44,1	Taip	9,3
Išsilavinimas		Ne	90,7
Pradinis/ Pagrindinis	14,9	Darbingumo lygis	
Vidurinis	34,8	0-25 proc. darbingumo lygis	33,3
Aukštesnysis	11,8	30-55 proc. darbingumo lygis	60,0
Aukštasis	35,4	Kita	6,7



2 pav. Tyrimė dalyvavęs NEET jaunimas pagal nedarbo trukmę, N=161

Rezultatai

Savybių, reikalingų susirasti tinkamą darbą, subjektyvus vertinimas

Savybių, reikalingų susirasti tinkamą darbą, subjektyvus vertinimas buvo atliktas taikant 12 teiginių (detaliau žr. 2 lentelėje). Vertinimui buvo pasitelkta penkiabalė Likerto skalė, kur 1 reiškė *visiškai nesutinku* ir 5 - *visiškai sutinku*. Tolimesnėje analizėje kategorijos visiškai sutinku ir sutinku, bei visiškai nesutinku ir nesutinku buvo apjungtos ir pateikiamos bendrai.

Panagrinėkime gautų rezultatų pasiskirstymus NEET jaunimo grupėje. Beveik du trečdaliai tyrime dalyvavusių respondentų sutinka arba visiškai sutinka, kad komunikaciniai gebėjimai (74,5 proc.), komandinio darbo gebėjimai (72,7 proc.) ir gebėjimas save pristatyti (72,7 proc.) yra svarbios savybės, norint susirasti tinkamą darbą. Įdomu tai, kad kitos savybės kaip aukštasis išsimokslinimas ar darbo patirtis respondentų įvardijamos kaip šiek tiek mažiau reikšmingos. Tyrimo rezultatai atskleidžia, kad darbo rinkoje svarbiausi veiksniai yra socialiniai ir technologiniai įgūdžiai, užsienio kalbų mokėjimas bei asmeninės savybės. Aukštasis išsilavinimas ir profesinė kvalifikacija, nors ir svarbūs, tačiau yra mažiau reikšmingi nei komunikaciniai ar komandinio darbo gebėjimai. Detalesnis NEET jaunimo grupės subjektyvių savybių, svarbių norint gauti reikiamą darbą vertinimas pateiktas 2 lentelėje.

2 lentelė. NEET jaunimo grupės savybių, reikalingų susirasti tinkamą darbą, subjektyvus vertinimas, N=161, %

Nr.	Savybės, svarbios norint susirasti tinkamą darbą	M ¹	Sd.	NEET, N=161, %		
				Visiškai nesutinku, nesutinku (%)	Nei nesutinku, nei sutinku (%)	Sutinku, visiškai sutinku (%)
1	Komunikaciniai gebėjimai	3,92	0,887	4,4	21,1	74,5
2	Gebėjimas save pristatyti	3,90	0,995	6,2	21,1	72,7
3	Komandinio darbo gebėjimai	3,89	0,919	5,6	21,7	72,7
4	Užsienio kalbų mokėjimas	3,79	1,069	11,8	19,3	69,0
5	Asmeninės ambicijos	3,75	0,964	9,3	24,8	65,8
6	IT gebėjimai	3,67	0,992	10,6	26,1	63,4
7	Naudingi kontaktai/pažintys	3,66	1,067	10,6	32,9	56,5
8	Aukšta profesinė kvalifikacija ir kompetencija	3,63	1,082	15,5	21,7	62,7
9	Aukštasis išsimokslinimas	3,54	1,019	13,7	29,2	57,1
10	Lyderystė	3,53	0,962	12,5	31,7	55,9
11	Verslumas	3,50	0,963	12,4	35,4	52,2
12	Trūksta darbo patirties	3,45	1,006	16,2	33,5	50,3

¹ Vertinimas 5 pakopų Likerto skalėje: 1 - visiškai nesutinku iki 5 visiškai sutinku. M (vidurkis), Sd - standartinis nuokrypis nuo vidurkio.

Galimybių, norint gauti tinkamą darbą subjektyvus vertinimas

Galimybių, reikalingų susirasti tinkamą darbą, subjektyvus vertinimas buvo atliktas taikant 11 teiginių (detaliau žr. 3 lentelėje). Vertinimui buvo pasitelkta penkiabalė Likerto skalė, kur 1 reiškė *visiškai nesutinku* ir 5 - *visiškai sutinku*. Tolimesnėje analizėje kategorijos visiškai sutinku ir sutinku, bei visiškai nesutinku ir nesutinku buvo apjungtos ir pateikiamos bendrai.

3 lentelė. NEET jaunimo grupės galimybių gauti tinkamą darbą subjektyvus vertinimas, N=161, %

Nr.	Galimybės gauti tinkamą darbą	M ²	Sd.	NEET, N=161, %		
				Visiškai nesutinku, nesutinku (%)	Nei nesutinku, nei sutinku (%)	Sutinku, visiškai sutinku (%)
1	Sudėtinga rasti tinkamai apmokamą darbą	3,65	1,033	9,9	36,0	54,0
2	Sudėtinga rasti tokį darbą, kuris man leistų rūpintis šeimos nariais	3,43	1,139	18,6	34,8	46,6
3	Sudėtinga rasti tokį darbą kokį norėčiau dirbti	3,30	1,084	20,5	35,4	44,1
4	Man trūksta įgūdžių lyginant su tuo, ko reikalauja darbdaviai	3,24	1,023	20,5	38,5	41,0
5	Trūksta darbo patirties	3,17	1,141	26,1	36,6	37,3
6	Mano turimos kompetencijos yra patrauklios darbo rinkoje	3,12	1,1	21,7	39,8	38,5
7	Trūksta bet kokio darbo	3,05	1,139	31,1	34,2	34,8
8	Trūksta darbo pagal mano įgytą kvalifikaciją	3,02	1,063	26,7	43,5	29,8
9	Man sudėtinga rasti informaciją apie įmones, kurios ieško darbuotojų	2,79	1,086	36,6	41,6	21,7
10	Aš turiu kontaktų tinklą, kuriuo galiu pasinaudoti, kad gaučiau naują darbą	2,63	1,166	42,9	33,5	23,6
11	Sudėtinga rasti darbą dėl mano sveikatos problemų	2,50	1,163	52,8	29,8	17,4

Kalbant bendrai apie galimybes gauti norimą darbą ir kaip NEET jaunimo grupė jas vertina, įdomu pastebėti, kad net trečdalis respondentų šioje klausimų grupėje pasirinko tokių galimybių nevertinti, t.y. pasirinkti pasyvią poziciją, kur Likerto skalėje 3 reiškia „nei nesutinku, nei sutinku“. Taip aiškiai neišreiškiant savo vertinimo ir nuomonės. Tai gali būti susiję su NEET jaunimo grupės susidomėjimo stoka, apatiškumu ar net pesimizmu, ypač, jei darbo ieškoma ilgesnį laikotarpį.

² Vertinimas 5 pakopų Likerto skalėje: 1 - visiškai nesutinku iki 5 visiškai sutinku. M (vidurkis), Sd - standartinis nuokrypis nuo vidurkio.

Daugiau nei pusę apklaustųjų pritaria, kad jiems yra sudėtinga rasti tinkamai apmokamą darbą (54 proc.), sudėtinga rasti darbą, kuris leistų rūpintis šeimos nariais (46,6 proc.). Daugiau nei 40 proc. apklaustųjų ieško pasitenkinimo darbu ir savirealizacijos galimybių, nes jiems yra sudėtinga rasti darbą, kurį norėtųsi dirbti. Panaši atsakiusių dalis (41 proc.) mano, kad jiems trūksta įgūdžių, kurių reikalauja darbdaviai, o 37, 3 proc. trūksta darbo patirties. NEET jaunimas jaučia stoką informacijos ne tik apie įmones, kurios ieško darbuotojų (43,5 proc. atsakė „nei sutinku, nei nesutinku“), bet ir žinių apie tai, kas vyksta darbo rinkoje - ar pagal jų įgytą kvalifikaciją trūksta darbuotojų ar ne (41,6 proc. atsakė „nei sutinku, nei nesutinku“).

Socialinio kapitalo trūkumą pažymi klausimas apie kontaktų tinklą, kuriuo galima pasinaudoti siekiant naujo darbo. 42,9 proc. NEET jaunimo nepritaria teiginiui taip patvirtindami, kad negalėtų remtis į asmenis savo aplinkoje ieškant darbo. Daugiau nei pusę apklaustųjų (52,8 proc.) nepritarė, kad sveikatos problemos trukdo susirasti darbą. Šis atsakymas yra įdomus, nes atsižvelgiant į NEET grupės socio-demografines charakteristikas (žr. 1 lentelę), trečdalis respondentų turi 0-25 proc. darbingumo lygį, o daugiau nei pusę NEET jaunimo (60 proc.) turi tik 30-55 proc. darbingumo lygį. NEET jaunimas su žemesniu darbingumo lygiu neidentifikuoja savo sveikatos kaip kliūties norint gauti tinkamą darbą.

Išvados

- NEET jaunimo grupė darbo rinkos požiūriu yra pažeidžiama socialinė grupė, kadangi šiai grupei priklausantys asmenys dažnai stokoja reikiamų savybių sėkmingai dalyvauti ir išlikti darbo rinkoje, tampa kliūtimi įsidarbinti arba norint pakeisti darbo vietą.
- Apibendrintai mokslininkai išskiria keletą esminių gebėjimų, kurių trūkumas gali sąlygoti nedarbą arba NEET statusą arba mažinti galimybes darbo rinkoje įskaitant karjerą. Atlikto tyrimo metu išryškėjo reikalingų savybių ir galimybių gauti tinkamą darbą subjektyvus vertinimas. Įsidarbinamumo galimybes riboja neatitikimas tarp individualių asmens savybių ir asmeninių aplinkybių (įsipaigojimui šeimai, sveikatos būklė).
- Išryškėjo savybės, reikalingos gauti tinkamą darbą. NEET jaunimo grupės požiūriu svarbiausios savybės yra „minkštosios“ savybės, t.y. kaip komunikaciniai gebėjimai, gebėjimas save pristatyti, komandinio darbo gebėjimai. Darbo patirtis, verslumas ar lyderystė, pasak NEET jaunimo grupės, yra mažiau reikšmingos savybės norint susirasti tinkamą darbą.

Literatūra

1. Berntson E. 2008. "Employability Perceptions: Nature, Determinants, and Implications for Health and Well-being". Stockholm University. <https://doi.org/10.1037/e529722013-001>
2. Bojadjeva, D. M., Cvetanoska, M., Kozheski, K., Mujčinović, A., & Gašparović, S. 2022. "The Impact of Education on Youth Employability: The Case of Selected Southeastern European Countries". Youth & Society, 54 (2_suppl), 29S-51S. <https://doi.org/10.1177/0044118X211069403>
3. Brazienė R., Vyšniauskienė S., 2023. "Life Chances Differentiation in Lithuania: Subjective Attitudes of 18-35 Years Old Youth". Filosofija. Sociologija. T. 34. Nr. 4, p. 372-383. <https://doi.org/10.6001/fil-soc.2023.34.4.4>
4. Brazienė, R., Gruževskis, B. ir Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. 2021. "The Transition from Education to the Labour Market During the COVID-19 Pandemic: The Attitudes and Experiences of Unemployed Youth in Lithuania". Tiltai 87, no. 2: 1-13. <https://doi.org/10.15181/tbb.v87i2.2314>
5. Brewer L. 2013. "Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills". International Labour Office, Skills and Employability Department. - Geneva: ILO <https://tinyurl.com/yc6fa7e9>
6. Dacre P., L. and Sewell, P. 2007, "The key to employability: developing a practical model of graduate employability", Education + Training, Vol. 49 No. 4, pp. 277-289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>

7. Dilytė - Kotenko A. 2023. "Socialiai pažeidžiamų asmenų kelias link aukštojo mokslo: kultūrinio kapitalo reikšmė". Viešojoji politika ir administravimas, 2023, T 22, Nr. 3/2023, Vol. 22, Nr. 3, p. 307-320 <https://doi.org/10.5755/j01.ppa.22.3.34244>
8. Ellena A. M, Marta E., Simões F., Fernandes-Jesus M., Petrescu C. 2021. "Soft Skills and Psychological Well-being: A Study on Italian Rural and Urban NEETs" <https://doi.org/10.46841/RCV.2021.04.02>
9. European Commission (liet. Europos Komisija) 2014. "Youth neither in employment nor education and training (NEET) Presentation of data for the 27 Member States". http://publications.europa.eu/resource/cellar/00c83c68-472a-11e6-9c64-01aa75ed71a1.0001.03/DOC_1
10. Europos Sąjungos ekonomikos augimo ir užimtumo strategija "Europa 2020" <https://eur-lex.europa.eu/LT/legal-content/summary/europe-2020-the-european-union-strategy-for-growth-and-employment.html>
11. Eurostat, EU LFS (angl. Labour Force Survey, liet. Darbo jėgos tyrimas) "Young people neither in employment nor in education and training (NEET), by sex and age - annual data" (online data code: lfsi_neet_a) https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_neet_a__custom_11430441/default/table?lang=en
12. Eurostat. 2024. "Statistics on young people neither in employment nor in education or training" <https://tinyurl.com/5n8ahakj>
13. Furlong, A. 2006. "Not a very NEET solution: representing problematic labour market transitions among early school-leavers". Work, Employment and Society, 20 (3), 553-569. <https://doi.org/10.1177/0950017006067001>
14. Heglum, M. A., and Nilsen, W. 2024. "A life course perspective on the NEET phenomenon: long-term exclusion across cohorts, gender, and social origin among young adults in Norway". Journal of Youth Studies, 1-21. <https://doi.org/10.1080/13676261.2024.2305907>
15. Holte, B. H., Swart, I., and Hiilamo, H. 2018. "The NEET concept in comparative youth research: the Nordic countries and South Africa". Journal of Youth Studies, 22(2), 256-272. <https://doi.org/10.1080/13676261.2018.1496406>
16. International Labour Office (ILO, liet. TDO - Tarptautinė darbo organizacija), 2010. "Enhancing youth employability: The importance of core work skills". <https://tinyurl.com/ys3jm7a7>
17. International Labour Office, 2010. "Global Employment Trends for Youth. Special issue on the impact of the global economic crisis on youth" <https://tinyurl.com/5h7av5hs>
18. Jaunimo garantijų programa (angl. Youth Guarantee Programme) <https://www.jaunimogarantijos.lt/lt/jaunimo-garantijos/45>
19. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016; aktuali redakcija 2022-08-01) <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legislact/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/qmUhpCgbYU>
20. Lotko, M., Razgale, I. and Vilka, L. 2016. "Mutual Expectations of Employers and Employees as a Factor Affecting Employability". The European Journal of Social & Behavioural Sciences, Volume 17(Issue 3), 294-311. <https://doi.org/10.15405/ejsbs.199>
21. Mazzocchi, P., Agahi, O., Beilmann, M., Bettencourt, L., Brazienė, R., Edisherashvili, N., Keranova, D., Marta, E., Milenkova, V., O'Higgins, N., Pizzolante, F., Prieto-Flores, Ò., Rocca, A., Rodrigues, R., Rosa, M., Simões, F., and Yurukov, B. 2024. "Subjective Well-Being of NEETs and Employability: A Study of Non-Urban Youths in Spain, Italy, and Portugal." Politics and Governance, 12. <https://doi.org/10.17645/pag.7415>
22. McQuaid, R. W., Lindsay, C., & Greig, M. 2005. "Job Guarantees, Employability Training and Partnerships in the Retail Sector". Local Economy, 20(1), 67-78. <https://doi.org/10.1080/0269094042000313601>
23. Mortimer J., Shanahan M. J. (red.) 2002. "Handbooks of Sociology and Social Research". Handbook of the Life Course. Springer <https://doi.org/10.1007/b100507>
24. Mühlböck, M., Steiber, N., and Kittel, B. 2022. "Learning to keep the faith? Further education and perceived employability among young unemployed". Economic and Industrial Democracy, 43(2), 705-725. <https://doi.org/10.1177/0143831X20944211>
25. O'Higgins, N., Barford, A., Coutts, A., Elsheimi, A., Pinedo Caro, L., and Brockie, K. 2023. "How NEET are developing and emerging economies? What do we know and what can be done about it?" In D. Kucera & D. Schmidt-

- Klau (Eds.), Global employment policy review 2023: Macroeconomic policies for recovery and structural transformation (pp. 53-81).
26. O'Higgins, N., Pica, G. 2020. "Complementarities between labour market institutions and their causal impact on youth labour market outcomes". The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy, 20(3). <https://doi.org/10.1515/bejeap-2018-0165>
 27. OECD (angl. Organization of Economic Cooperation and Development) EBPO - Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (2017), "Education in Lithuania, Reviews of National Policies for Education", OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264281486-en>
 28. OECD Skills Outlook. 2015. "Youth, Skills, and Employability". OECD Publishing, <https://tinyurl.com/ydwupzsk>
 29. O'Higgins, N., & Brockie, K. 2024. "The Youth Guarantee, Vulnerability, and Social Exclusion Among NEETs in Southern Europe". Politics and Governance, 12. <https://doi.org/10.17645/pag.7469>
 30. Papadakis N., Kyridis A., Papargyris A. 2015. "Searching for absents: The State of things for the Neets (young people Not in Education, Employment or Training) in Greece. An overview". Journal of Sociological Research, Vol. 6, No. 1. <https://doi.org/10.5296/jsr.v6i1.7228>
 31. Pengnate W., 2018. "Needs of employability skill characteristics based on employers' perception" 5th International Conference on Business and Industrial Research (ICBIR), Bangkok, Thailand, pp. 598-601. <https://doi.org/10.1109/ICBIR.2018.8391268>
 32. Ralston, K., Everington, D., Feng, Z., and Dibben, C. 2022. "Economic Inactivity, Not in Employment, Education or Training (NEET) and Scarring: The Importance of NEET as a Marker of Long-Term Disadvantage". Work, Employment and Society, 36(1), 59-79. <https://doi.org/10.1177/0950017020973882>
 33. Rasul M., S. Amnah R. Abd. and Rauf. A. A., Mansor A. N. 2013. "Employability Skills Indicator as Perceived by Manufacturing Employers". Asian Social Science; Vol. 9, No. 8; Published by Canadian Center of Science and Education. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n8p42>
 34. Redmond P., McFadden C. 2023. "Young People Not in Employment, Education or Training (NEET): Concepts, Consequences and Policy Approaches". The Economic and Social Review, Vol. 54, No. 4 Winter 2023, pp. 285-327 <https://www.esr.ie/article/view/2574>
 35. Ribeiro, M. A., Cardoso, P. M., Duarte, M. E., Machado, B., Figueiredo, P. M., and Fonçatti, G. de O. S. 2022. "Perception of Decent Work and the Future Among Low Educated Youths in Brazil and Portugal". Emerging Adulthood, 10 (1), 10-18. <https://doi.org/10.1177/2167696820925935>
 36. Robertson, P. J. 2018. "Developing career capabilities in "NEET" young people: experiences of participants in the Prince's Trust team programme". British Journal of Guidance & Counselling, 46 (6), 752-764. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1434130>
 37. Rocca, A., Neagu, G., and Tosun, J. 2022. "School-Work-Transition of NEETS: A Comparative Analysis of European Countries". Youth & Society, 54(2_suppl), 130S-152S. <https://doi.org/10.1177/0044118X211051761>
 38. Simões, F., Erdoğan, E., Muratović, M., and Sik, D. 2022. "Scrutinising the Exceptionalism of Young Rural NEETs: A Bibliometric Review". Youth & Society, 54(2_suppl), 8S-28S. <https://doi.org/10.1177/0044118X211040534>
 39. Tarybos rekomendacija "Tiltas į darbo rinką. Sustiprinta Jaunimo garantijų iniciatyva", kuria pakeičiama 2013 m. balandžio 22 d. Tarybos rekomendacija dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos nustatymo (2020 m. spalio 30 d.) [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32020H1104\(01\)&from=LT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32020H1104(01)&from=LT)
 40. Tomlinson M., Nghia T. L. H. 2020, "An overview of the current policy and conceptual landscape of graduate employability" Developing and Utilizing Employability Capitals 1st Edition Routledge <https://doi.org/10.4324/9781003004660-1>
 41. Unt M., Gebel M., Bertolini S., Deliyanni-Kouimtzi V., Hofacker D. (red.) 2021. "Social Exclusion of Youth in Europe. The Multifaceted Consequences of Labour Market Insecurity". Bristol University Press and Policy Press. <https://doi.org/10.56687/9781447358756>
 42. Vyšniauskienė S., Krauledaitė J. 2022. "Nedirbantis, nesimokantis ir mokymuose nedalyvaujantis jaunimas Lietuvoje: situacijos analizė ir socialinės politikos atsakas". Lietuvos socialinė raida. Nr. 11 https://lstc.lt/wp-content/uploads/2023/03/Lietuvos_socialine_raida_2022_11.pdf

Justina Krauledaitė, Rūta Brazienė

SUBJECTIVE ASSESSMENT OF LABOUR MARKET OPPORTUNITIES FOR YOUNG PEOPLE NOT IN EMPLOYMENT, EDUCATION OR TRAINING

Abstract. *This paper examines the subjective assessment of the labour market opportunities of young people (aged 18-35) who are not in employment, education or training in Lithuania. It consistently discusses the latest theoretical discourses and empirical research on NEET youth and presents the results of a sociological study (questionnaire survey) on youth life chances conducted in Lithuania in 2023. The results of the survey (N=161) revealed a subjective perspective on the necessary qualities and opportunities for employment. The study found that employment opportunities are often limited by a mismatch between individual characteristics and personal circumstances, such as family commitments or health conditions. Nearly two-thirds of respondents agree that professional competencies, such as high professional qualifications, are important for finding a suitable job. The research was carried out within the framework of the Lithuanian Research Council-funded research project "Socio-economic factors of differentiation of life chances of Lithuanian youth in Lithuania" (reg. no. S-MIP-22-42, contract date 2022-03-18).*

Justina Krauledaitė, Lietuvos socialinių mokslų centras, Sociologijos instituto doktorantė

El. paštas: justina.krauledaite@lstc.lt

Rūta Brazienė, Lietuvos socialinių mokslų centras, Sociologijos instituto vyr. mokslo darbuotoja

El. paštas: ruta.braziene@dsti.lt

Justina Krauledaitė, Lithuanian Social Science Centre, PhD student, Institute of Sociology

E-mail: justina.krauledaite@lstc.lt

Rūta Brazienė, Lithuanian Social Science Centre, Institute of Sociology, Chief Researcher

E-mail: ruta.braziene@dsti.lt



This article is an Open Access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).