

JAUNIMO PERĖJIMAS IŠ ŠVIETIMO SISTEMOS Į DARBO RINKĄ

Rūta BRAZIENĖ

LSTC Darbo rinkos tyrimų institutas

A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius

El. paštas: ruta.braziene@dsti.lt

Santrauka. Šiame straipsnyje analizuojamas Lietuvos jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką. Per pastaruosius dešimtmečius jaunimo situacija darbo rinkoje prastėja pasauliniu, regioniniu ar konkrečios šalies lygmeniu. Jaunimas yra viena labiausiai pažeidžiamų socialinių grupių darbo rinkoje. Šiame straipsnyje aptariama perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką samprata bei teoriniai aspektai. Empirinėje analizėje naudojami Eurostat'o darbo jėgos tyrimo (Eurostat LFS) ir Lietuvos mokslininkų atlikto tyrimo „Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: stebėsenos sistemos parengimas“ (2013) (TRANSMONITOR) duomenys. Straipsnyje aptariama jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką trukmė, dalyvavimo švietimo sistemoje ir darbo rinkoje tendencijos, nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo situacija.

Raktažodžiai: jaunimas, jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką, darbo rinką.

Įvadas

Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra vienas reikšmingiausių jauno žmogaus gyvenimo etapų, kuriame jis turi priimti svarbiausius gyvenimo perspektyvą lemiančius sprendimus, užtikrinančius sėkmingą integraciją į visuomenę. Žvelgiant iš ilgalaikės perspektyvos, per pastaruosius dešimtmečius jaunimo situacija darbo rinkoje prastėja pasauliniu, regioniniu ir konkrečios šalies lygmeniu. Jaunimas yra viena labiausiai pažeidžiamų socialinių grupių darbo rinkoje. Paminėtina tai, kad vis daugiau jaunų žmonių neturi darbo. Be to, jaunimo nedarbo lygis stipriai viršija kitų amžiaus grupių rodiklius. Didėja jaunimo priklausomybė nuo tėvų, globėjų, socialinės apsaugos sistemos. Per pastaruosius keletą dešimtmečių jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką pailgėjo bei tapo menkiau prognozuojamas. Perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką ir integracijos į darbo rinką prasme, jauni asmenys sudaro socialinės rizikos grupę. Pažymėtina tai, kad jaunimas ilgiau mokosi, vėliau įsilieja į darbo rinką bei tampa savarankiški. Be to, vis ilgiau užtrunka stabilios pozicijos darbo rinkoje paieškos.

Per pastaruosius 20 ir daugiau metų jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką klausimas palaipsniui tapo politinių ir socialinių debatų objektu daugelyje Europos Sąjungos šalių. Domėjimąsi šiuo klausimu paskatino susirūpinimas jaunų žmonių problemomis darbo rinkoje, augančiu nedarbo lygiu bei tinkamo užimtumo stoka. Analizuojant jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką problematiką galima

konstatuoti, kad ne tik trumpalaikiai iššūkiai, tokie kaip socialinės ir ekonominės krizės, turi neigiamą įtaką sėkmingam jaunimo perėjimui iš švietimo sistemos į darbo rinką. Šiame kontekste prasminga paminėti ir kitus, ilgalaikius iššūkius, t. y. demografinius, socialinius, technologinius pokyčius. Paradoksalu tai, kad lyginant su ankstesnėmis kartomis, dėl aukštojo mokslo ekspansijos, aktyvios švietimo politikos, privalomo mokymo ir kitų veiksnių, dabartinis jaunimas yra labiau išsimokslinęs, tačiau užima daug prastesnę padėtį darbo rinkoje. Nepalankią jaunimo situaciją darbo rinkoje akivaizdžiai sąlygoja ir daugybė kitų veiksnių, t. y. įgyto išsimokslinimo, kvalifikacijų neatitikimas darbo rinkos / darbdavių poreikiams, jaunų asmenų profesinių ir praktinių įgūdžių stoka / nebuvimas (Karamessini, 2010; Semboja, 2007). Neabejotinai svarbi ir darbo rinkoje mažėjanti švietimo sistemos išduoto kvalifikaciją liudijančio dokumento (diplomo) reikšmė, šalies ekonominis nestabilumas, žemas atlygis už darbą. Šie veiksniai kuria kliūtis sklandaus jaunimo perėjimui iš švietimo sistemos į darbo rinką.

Vakarų Europoje moksliniai tyrimai apie jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką išsiskiria nehomogeniškumu, teorinių požiūrių ir metodologinių prieigų gausa ir įvairove (Brzinsky-Fay, Solga, 2016; Brzinsky-Fay, 2013; Bukodi, et al., 2008; Brzinsky-Fay, 2008 ir kt.). Jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką tematika analizuojama labai įvairiais pjūviais bei pasitelkiant pačias įvairiausias mokslinių tyrimų strategijas. Šios tyrimų krypties aktualumą pirmiausiai sąlygoja žinybinė statistika, kurioje atsispindi daug mažesni jaunimo užimtumo rodikliai lyginant su kitomis socialinėmis grupėmis (Brzinsky-Fay, Solga, 2016; Brzinsky-Fay, 2013; Bukodi, et al., 2008). Lietuvoje ir Rytų bei Vidurio Europoje, šios tematikos moksliniai tyrimai gana fragmentiški, dažniausiai orientuoti tik į atskirus tematikos aspektus. Paminėtina, kad vieni pirmųjų jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką terminą pradėjo taikyti mokslininkai R. Brazienė, G. Merkys, I. Mikutavičienė ir kt. (Brazienė, Merkys, 2016; Brazienė, Mikutavičienė, 2013; Brazienė, Dorelaitienė, Žalkauskaitė, 2013; Brazienė, Merkys, 2013; Brazienė, Dorelaitienė, 2012). Žvelgiant į užimtumo tematikos mokslinių tyrimų lauką, paminėtina, kad Lietuvoje daugiausia dėmesio skiriama jaunimo integracijos į darbo rinką klausimams (Pocius, 2012; Viešosios politikos ir vadybos institutas, 2010; Okunevičiūtė-Neverauskienė, Pocius, 2008; Beresnevičiūtė, Poviliūnas, 2007 ir kt.).

Šio straipsnio tikslas – išanalizuoti Lietuvos jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką. Šiame straipsnyje bus aptariama jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką trukmė, jaunimo dalyvavimas darbo rinkoje pagal išsimokslinimo lygį, jaunų vyrų ir moterų dalyvavimo darbo rinkoje tendencijos bei nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo problematika. Straipsnyje naudojami Europos statistikos agentūros Eurostat darbo jėgos tyrimo duomenys (Eurostat LFS) ir Lietuvos mokslininkų atlikto tyrimo „Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: stebėsenos sistemos parengimas“ (2013) (TRANSMONITOR) duomenys.

1. Jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: teoriniai aspektai

Jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką – tai kompleksiškas, daugiamačis reiškinys, sąlygojamas daugybės tarpusavyje sąveikaujančių makro ir individualaus lygmens veiksnių: *demografinių rodiklių* (jaunimo dalis bendroje gyventojų populiacijoje), *lokalios ir globalios darbo rinkos struktūros* (lankstumas, ekonominis cikliškumas), *darbo užmokesčio reguliavimo mechanizmų* (Hannan, Raffe, Smyth, 1996; International Labour Organization, 2012; Versnel et al., 2011; Saar, Unt, Kogan, 2008).

Mokslinėje literatūroje pateikiama daugybė jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką apibrėžimų (Brzinsky-Fay, 2013; Brzinsky-Fay, 2011; TDO, 2009; Elder, 2009; Brzinsky-Fay, 2008; Marchetti et al., 2001; Green et al., 2001 ir kt.). Apibendrinant mokslininkų pateiktus apibrėžimus galima teigti, kad perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką sąvoka apibūdinama kaip „pasiektas statusas ar pozicija darbo rinkoje per atitinkamą laikotarpį“ Marchetti (Marchetti et al., 2001). Tas pats mokslininkas perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką apibūdina kaip „procesą, vedantį iš švietimo sistemos į santykinai stabilią poziciją užimtumo sistemoje“. Tarptautinė darbo organizacija (TDO) perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką apibrėžia kaip laikotarpį nuo mokymosi užbaigimo iki pirmojo nuolatinio ir tinkamo darbo gavimo. Nuolatinis darbas apibrėžiamas atsižvelgiant į darbo sutarties trukmės arba tikėtino užimtumo laikotarpio metmenis. Dažniausiai nuolatinis laikomas toks darbas, kuriame asmuo dirbo bent pusę metų. Tenkinantis darbas / užimtumas yra apibūdinamas priklausomai nuo to, kaip dirbantysis įvertina savo užimtumą. Pakankamas / tenkinantis darbas / užimtumas yra tada, kai individas įvertina esamą asmeninę darbo situaciją kaip tinkamą. Tarptautinės darbo organizacijos atliktuose tyrimuose (2009) jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką procesui apibūdinti keliami konkretūs kokybinio pobūdžio rodikliai, t. y. jauno asmens perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką nesibaigia tol, kol: 1) darbas neatitinka asmens potencialo; 2) jaunas asmuo neatsiskleidžia kaip „produktyvus“ darbuotojas; 3) neleidžia pajusti savivertės; 4) nėra vertinga tolimesniam individo karjeros keliui; 5) nesudaro socialinės integracijos galimybių ir 6) nesuteikia asmeniui ir jo šeimai reikalingų pajamų.

Paprastai perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra sudėtingas procesas, kurio metu jaunimas susiduria su įvairaus pobūdžio sunkumais bei problemomis. Norint sudaryti jaunimui palankesnes prielaidas pereiti iš švietimo sistemos į darbo rinką, labai svarbu identifikuoti, su kokiais sunkumais jaunas asmuo susidūrė pereinamuoju laikotarpiu, kol jam pavyko gauti nuolatinį, jį tenkinantį darbą. Tarptautinės darbo organizacijos tyrimuose (2009), atsižvelgiant į pereinamojo laikotarpio galimybes / sunkumus, perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką siūloma skirstyti į šiuos etapus: 1) tiesioginis perėjimas – jaunas asmuo įgijęs išsilavinimą iš karto pradeda dirbti nuolatinį ir tenkinantį darbą; 2) laikino / savarankiško užimtumo laikotarpis – jauno asmens netenkinantis užimtumas arba užimtumas be sudarytos darbo sutarties; 3) bedarbystės laikotarpis, profesinio neaktyvumo laikotarpis.

Atsižvelgiant į jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką laikotarpio trukmę, perėjimą galima suklasifikuoti į trumpą, vidutinės trukmės ir ilgą. Jaunimas, kuris integruojasi į darbo rinką, nėra homogeniška grupė. Norint kompleksiskai suvokti jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką problematiką, labai svarbu išskirti atskiras individų grupes, kurios yra įtraukiamos į perėjimo procesą. Atsižvelgiant į perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką laikotarpio etapus, Tarptautinė darbo organizacija jaunos asmenis suskirsto į tris grupes:

„Perėjusieji“ – jaunimas, kuris jau yra perėjęs iš švietimo sistemos į darbo rinką, yra patenkintas darbu ir dirba:

- pagal nuolatinę arba terminuotą darbo sutartį;
- pagal terminuotą darbo sutartį;
- savarankiškai.

„Pereinantieji“ – jaunimas perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką procese:

- yra bedarbiai;
- dirba darbą, už kurį gauna atlyginimą, tačiau nėra sudaryta darbo sutartis;
- dirba laikinai, tačiau nėra patenkinti darbu;
- dirba savarankiškai, tačiau nėra patenkinti darbu;
- yra neaktyvūs darbo rinkoje, nesimoko, tačiau ketina pradėti darbo paieškas.

„Nepradėję perėjimo“ – jauni žmonės, kurie dar nepradėjo perėjimo proceso yra tie, kurie:

- mokosi arba studijuoja;
- yra neaktyvūs darbo rinkoje, nesimoko, ir neketina pradėti darbo paieškos.

Šaltinis: International Labour Organization (2009). ILO school-to-work transition survey: a methodological guide. Geneva, p. 9-10.; Matsumoto, M., Elder, S. (2010). Characterizing the school-to-work transitions of young men and women: Evidence from the ILO School-to-work transition surveys Employment Sector. Employment Working Paper No. 51. Geneva, p. 4-5.

Žvelgiant į jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką tematikos mokslinių tyrimų lauką galima konstatuoti, kad ši aktuali tema tikrai nestokoja mokslininkų dėmesio. Kaip teigia vokiečių mokslininkas Brzinsky-Fay (2008), vakarų Europos šalyse jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką problematikai jau keletą dešimtmečių skiriamas išskirtinis dėmesys. Paradoksalu, kad nepaisant atliktų tyrimų gausos, tematinės įvairovės, Brzinsky-Fay konstatuoja, kad konkrečios teorinės koncepcijos, kuri geriausiai paaiškintų jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką, deja, taip ir nebuvo sukurta (Brzinsky-Fay, 2008). Kita vertus taip pat nėra suformuluotos pagrįstos rekomendacijos, kaip galima būtų palengvinti jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos ir pagerinti jaunimo situaciją darbo rinkoje. Pastaraisiais dešimtmečiais šis perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra lydimas globalizacijos procesu, lemiančių reikšmingas socialines-ekonomines transformacijas,

o galiausiai – svarbias permainas darbo ir užimtumo struktūroje (Castells, 2005). Kaip pabrėžia Buchholz ir Blossfeld (2012), globalizacijos kontekste modernių visuomenių darbo rinkos tapo vis labiau segmentuotos ir pasižymi išaugusia socialine nelygybe. Jaunimas yra būtent ta socialinė grupė, kuri ypač jautriai reaguoja į užimtumo galimybių svyravimus.

Mokslininkai, analizuodami jaunimo įsidarbinimo galimybes perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką etape, pirmiausia linkę pabrėžti globalizacijos įtaką (Buchholz, Blossfeld, 2012; Bukodi et al., 2008; Mills et al., 2008). Vienoje iš daugelio šios problematikos tyrimų ataskaitų (World Youth Report, 2003) teigiama: visuotinai sutarta, kad globalizacija turi didelį poveikį jaunimui. Vis dėlto šio poveikio jokių būdu negalima vertinti vienareikšmiškai, nes, viena vertus, „globalizacija siūlo aiškias ekonomines galimybes ir naudas, tačiau, antra vertus, – mainais į tam tikrą *socialinį užmokestį*, neproporcingai didelį jauniems asmenims“. Panašios nuomonės laikosi Buchholz ir kolegės (Buchholz et al., 2011), įžvelgiantys globalizacijos sąlygotą produktyvumo augimą, tuo pačiu lydimą neprognozuojamų tendencijų pasaulio ekonomikoje, sąlygojančių jaunimo netikrumo dėl ateities jausmą. Galiausiai Mills ir kolegės (Mills et al., 2008), pabrėžia, jog globalizacija lemia mažesnes kainas, daugiau pasirinkimų, didesnę laisvę, aukštesnius pragyvenimo standartus ir visokeriopą klestėjimą. Bet visa tai pasiekama kartu su skausmingomis pasekmėmis, kurios labiausiai paveikia pažengusias industrines visuomenes ir pastarųjų jaunimą. Mills ir kolegės (Mills et al., 2008) teigia, kad globalizacija skatina atlyginimų mažinimą, atleidimus iš darbo, įmonių žlugimą, o tai savo ruožtu griaua gerovės valstybę, mažina darbo vietų saugumą bei didina profesinį mobilumą.

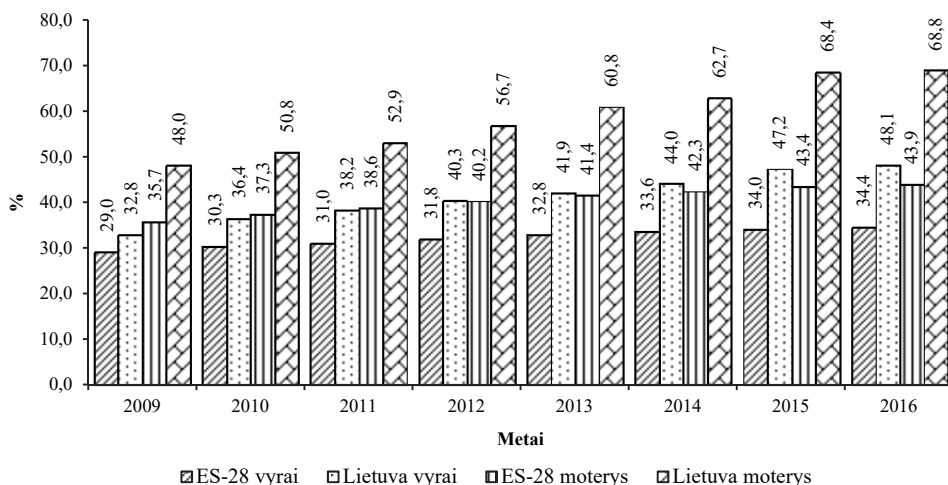
2. Jaunimo dalyvavimo tendencijos švietimo sistemoje ir darbo rinkoje

Įgytas išsimokslinimas yra labai svarbus užimtumui ir integracijai į visuomenę, aukštesnis išsimokslinimo lygis susijęs su aukštesniu profesiniu statusu ir aukštesniu socialiniu bei kultūriniu kapitalu (Bourdieu, 1973; Bourdieu, 1986; Lamont, Lareau, 1988; Lareau, 2011). Nors Lietuvoje įsitvirtino masinio aukštojo mokslo sistema, tačiau paradoksalu tai, kad šiandieninėje visuomenėje aukštojo mokslo diplomo turėjimas nebūtinai sukuria palankias prielaidas integracijai į darbo rinką. Atitinkama tendencija pastebima ir kitose Rytų ir Vidurio Europos šalyse (Saar et al., 2008 ir kt.). Barnett (2009) pabrėžia, kad „greitai besiplėtojantis aukštasis mokslas XX a. pabaigoje sukėlė abejonių tiek dėl ekonominės, tiek dėl platesnės socialinės savo vertės“. Leonavičiaus ir Rutkienės (2010) teigimu, „moderniosios visuomenės aukštojo mokslo sistema santykinai nukreipta į diplomą, nes tikima, kad sistema yra svarbus ir pakankamas pagrindas užimti tam tikrą poziciją ir atlikti reikalingas funkcijas“. Galima teigti, kad masinio aukštojo mokslo atsiradimas kelia labai daug problemų ir grėsmių pačiai švietimo sistemai, kurios ne visuomet sudaro palankias prielaidas aukštojo mokslo kokybės užtikrinimo klausimams, ugdymo turinio ir darbo rinkos pokyčių kontekste vis plačiau kalbama apie neatitikimą tarp *švietimo sistemos produktų* ir darbo rinkos poreikių (Brzinsky-Fay, 2008). Plati aukštojo mokslo ekspansija, neabejotinai, sąlygota darbo rinkos pokyčių ir su tuo išaugusio atitinkamų sričių specialistų

poreikio, aukštojo mokslo masiškumo. Mokslininkai daro prielaidą (Green et al., 2001; Müller, Shavit, 1998 ir kt.), kad kuo geresnius (tinkamesnius) ir darbo rinkos poreikius labiau atitinkančius darbuotojus parengia švietimo sistema, tuo jie sėkmingesni darbo rinkoje. Arba, kitaip tariant, kuo švietimo sistemoje įgytų kvalifikacijų ir kompetencijų turinys labiau atitinka darbo rinkos poreikius, tuo jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką bus sklandesnis ir sėkmingesnis.

Apžvelgiant įvairias jaunimo dalyvavimo švietimo sistemoje tendencijas, labiausiai išsiskiria tai, kad Lietuvoje nuolat auga jaunimo, įgijusio aukštąjį išsimokslinimą, skaičius. Aukštasis išsilavinimas nebūtinai lemia, kad jaunimas sėkmingai integruojasi į darbo rinką, o jaunimo dalyvavimo darbo rinkoje lygis išlieka žemesnis nei kitų socialinių grupių atstovų. Jaunimo su aukštuoju išsimokslinimu lygis nuo 2009 iki 2016 metų tarp vyrų atitinkamai išaugo 15,3 proc., o tarp moterų – 20,8 proc. 30–34 metų amžiaus grupėje 2016 m. buvo net 20 proc. daugiau moterų, nei vyrų, įgijusių aukštąjį išsimokslinimą. Tiek moterų, tiek vyrų, įgijusių aukštąjį išsimokslinimą, dalis Lietuvoje gerokai viršija ES-28 vidurkį (1 pav.).

1 pav. Jaunimo įgijusio aukštąjį išsimokslinimą dalis 30–34 m. amžiaus grupėje (proc.)



Šaltinis: Eurostat. Prieiga internete: <http://ec.europa.eu/eurostat>.

Amžius yra labai svarbus veiksnys, lemiantis individo sėkmę darbo rinkoje. Darbdavių požiūriu mažiausiai patrauklūs yra labai jauni ir gerokai vyresni asmenys. Lenkų mokslininkų atlikto tyrimo duomenimis, darbdaviams patraukliausi 30–50 metų darbuotojai (Turek, Perek-Bialas, 2013). Kalbant apie amžių, pagrindinė tezė galėtų būti tokia: kuo jaunesnis asmuo, tuo labiau pažeidžiamas darbo rinkos požiūriu. Daugelio šalių statistiniai duomenys rodo, kad didėjant jaunimo amžiui, mažėja nedarbo lygis. Žemas užimtumo lygis jauname amžiuje gali turėti ilgalaikes pasekmes. Darbo rinkos trūkumai / nestabilumas, su kuriais susiduria jaunas žmogus, gali lemti jo užimtumo situaciją, menkas pajamas,

marginalizaciją, nesaugumą vyresniame amžiuje bei skurdą. Žvelgiant į jaunimo užimtumo statistiką pagal amžių ir išsimokslinimą, matome, kad 25–29 metų amžiaus grupėje užimtumas didėja pagal visus išsimokslinimo lygius (1 lentelė), o asmenų su aukštesniu išsimokslinimu užimtumo lygis yra gerokai aukštesnis tiek 20–24 m., tiek 25–29 m. amžiaus grupėse, nei asmenų, kurie yra įgiję tik pradinį ar pagrindinį išsimokslinimo lygį.

1 lentelė. Jaunimo užimtumo lygis pagal įgytą išsimokslinimą (20–24 ir 25–29 m. amžiaus grupėse) 2007–2016 m. (proc.)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
20–24 m.										
Pradinis-pagrindinis	50,9	43,5	28,0	20,6	26,9	31,6	27,9	35,0	30,0	29,4
Vidurinis	40,7	43,9	35,3	32,2	31,2	34,8	38,8	43,4	46,3	47,0
Aukštasis	70,4	73,0	70,3	61,7	66,8	65,8	70,8	73,9	73,3	78,9
25–29 m.										
Pradinis-pagrindinis	56,2	56,0	55,0	30,3	30,7	42,4	46,9	49,8	55,3	50,8
Vidurinis	79,5	73,7	68,5	60,2	68,4	68,6	70,5	71,6	74,4	77,7
Aukštasis	87,7	86,8	85,0	84,8	84,8	88,1	88,5	89,4	89,6	92,0

Šaltinis: Eurostat. Prieiga internete: <http://ec.europa.eu/eurostat>.

Pasauliniu mastu egzistuoja ryškūs vyrų ir moterų užimtumo skirtumai. Moterų įsidarbinimo galimybes ir sėkmingą perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką apsunkina egzistuojantys socialinių vaidmenų, profesijų stereotipai ir profesinė lyčių segregacija. Taip pat, nepaisant aukštesnio moterų išsilavinimo lygio, jų dalyvavimo darbo rinkoje rodikliai išlieka žemesni. Jaunų moterų užimtumo lygis 15–24 m. amžiaus grupėje tiek Lietuvoje, tiek ES-28 yra žemesnis nei vyrų. Tačiau pažymėtina, kad jaunų vyrų (15–24 m. amžiaus grupėje) nedarbo lygis yra aukštesnis nei moterų (2 lentelė).

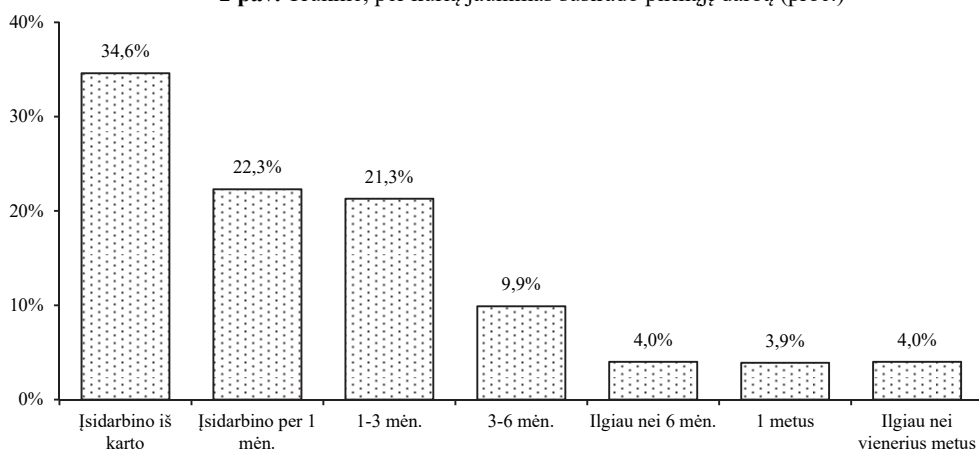
2 lentelė. Gyventojų užimtumo ir nedarbo lygis skirtingose amžiaus grupėse 2014–2016 m. pagal lytį (proc.)

	Lytis	2014	2015	2016	ES-28 vidurkis, 2016
Gyventojų užimtumo lygis, proc. (20–64 m. amžiaus grupė)	Vyrai	73,1	74,6	76,2	76,9
	Moterys	70,6	72,2	74,3	65,3
Gyventojų užimtumo lygis, proc. 15–24 m. amžiaus grupė)	Vyrai	31,0	30,8	32,5	35,5
	Moterys	24,1	25,7	27,8	32,0
Gyventojų užimtumo lygis, proc. (25–54 m. amžiaus grupė)	Vyrai	80,7	81,8	82,6	84,6
	Moterys	80,9	81,4	82,9	73,0
Gyventojų užimtumo lygis, proc. (55–64 m. amžiaus grupė)	Vyrai	58,8	62,4	66,8	62,0
	Moterys	54,3	58,8	62,8	48,9
Nedarbo lygis, proc. (15–74 m. amžiaus grupė)	Vyrai	12,2	10,1	9,1	8,4
	Moterys	9,2	8,2	6,7	8,7
Nedarbo lygis, proc. (15–24 m. amžiaus grupė)	Vyrai	19,6	16,0	15,9	19,4
	Moterys	18,7	16,6	12,6	17,9

Šaltinis: Eurostat. Prieiga internete: <http://ec.europa.eu/eurostat>.

Vienas iš rodiklių, plačiai naudojamų sėkmingam jaunimo perėjimui iš švietimo sistemos į darbo rinką matuoti, yra trukmė, per kurią jaunas asmuo po mokymosi ar studijų baigimo susiranda darbą arba per kiek laiko (matuojama mėnesiais) susiranda pirmąjį darbą. Šis rodiklis pirmą kartą panaudotas 2009 m. Europos statistikos agentūros (Eurostat), atliekant kompleksinį jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką Europos Sąjungos šalyse tyrimą. Lietuvoje atlikto „Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: stebėsenos sistemos parengimas“ (TRANSMONITOR) (2013) tyrimo metu jaunimo klausta, kiek laiko jie ieškojo pirmojo darbo ir per kiek laiko po studijų / mokymosi baigimo susirado pirmąjį darbą. Paminėtina, kad net trečdalis jaunimo įsidarbino iš karto, didžioji dalis jaunimo įsidarbino per pirmuosius tris mėnesius. Iškalbingas faktas yra tas, kad net 4 proc. apklaustųjų jaunų asmenų darbo ieškojo ilgiau nei vienerius metus (2 pav.).

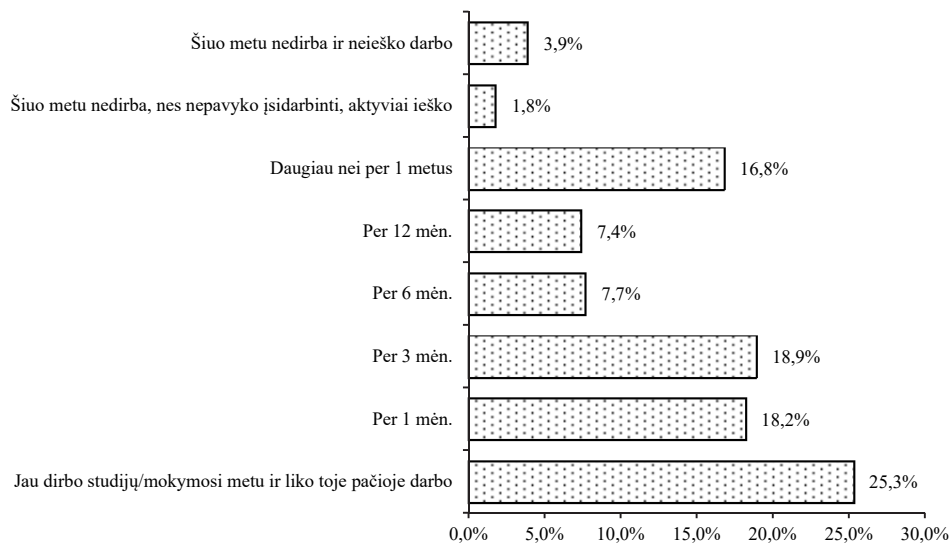
2 pav. Trukmė, per kurią jaunimas susirado pirmąjį darbą (proc.)



Šaltinis: „Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: stebėsenos sistemos parengimas“ (TRANSMONITOR) (2013) duomenys.

Anketinės apklausos duomenimis, dažniausiai jaunimas susiranda darbą per 1–3 mėnesius po mokyklos ar studijų kolegijoje ar universitete baigimo. Dalis jaunų asmenų apskritai nurodė, kad šiuo metu nedirba ir neieško darbo. Pažymėtina, kad pastaruoju metu gana didelė dalis studentų studijuodami dirba. Ketvirtadalis apklaustųjų nurodė, jog jau dirbo studijų / mokymosi metu ir liko toje pačioje darbovietėje (3 pav.). Taigi apibendrinant galima pasakyti, kad didžioji dalis jaunimo susiranda darbą per pirmuosius metus nuo darbo paieškos.

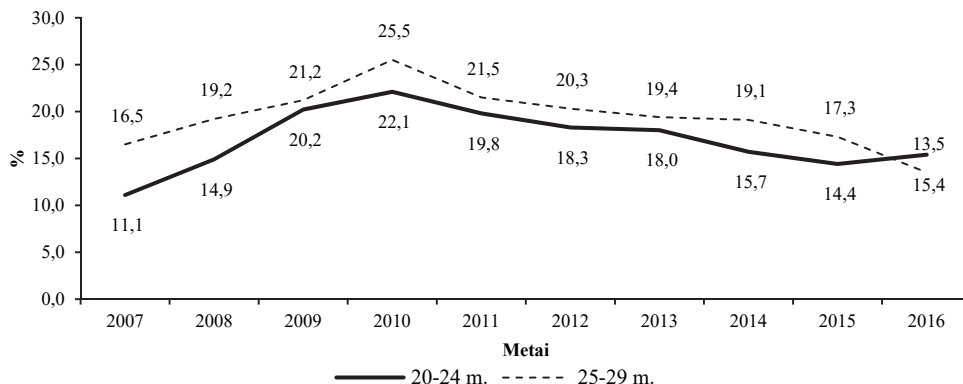
Nedirbantis ir nesimokantis jaunimas. Analizuojant jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką, reikšmingas yra jaunimo, kuris nedirba, nesimoko ir nedalyvauja mokymuose (angl. *youth neither in employment nor education and training, NEET*), rodiklis. Nesimokantis ir nedirbantis jaunimas atspindi heterogenišką jaunimo grupę, kuri nepriklauso nei darbo rinkai, nei švietimo sistemai. Didžiąją nesimokančio ir nedirbančio

3 pav. Kai gavo mokyklos baigimo pažymėjimą, diplomą, per kiek laiko įsidarbino? (proc.)

Šaltinis: „Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: stebėsenos sistemos parengimas“ (TRANSMONITOR) (2013) duomenys.

Jaunimo dalį sudaro nedirbantys jauni žmonės. Kita nesimokančio ir nedirbančio jaunimo dalis yra neaktyvūs dėl savo ar artimųjų ligos ar negalios, taip pat į šią grupę patenka ir tie jauni asmenys, kurie įgiję tam tikrą išsilavinimą mokosi savarankiškai ir nedalyvauja švietimo sistemoje (Mascherini et al., 2012). Nedalyvaudami darbo rinkoje ir/ar švietimo sistemoje jauni asmenys netobulina savo gebėjimų įsidarbinti (*angl. employability*), todėl potencialiai patiria didesnę bedarbystės ir socialinės atskirties riziką. Lietuvoje jaunimo, kuris nedirba ir nesimoko, nedalyvauja mokymuose sąvoka apibrėžiama taikant du pagrindinius kriterijus: 1) tai bedarbiai asmenys, kurie nedalyvauja švietime bei mokymuose, bet aktyviai ieško darbo ir galėtų pradėti dirbti nedelsiant ir 2) neaktyvūs asmenys, kurie nedalyvauja švietime ir mokymuose ir neieško darbo, nėra įvardinti kaip bedarbiai (Jaunimo garantijos, 2016). Jaunimo nedarbas ir jaunimas, kuris nedirba ir nesimoko, nedalyvauja mokymuose – tarpusavyje labai susijusios sąvokos, tačiau šie rodikliai atskiria ekonomiškai aktyvius ir neaktyvius jaunus asmenis. 2016 m. Europos statistikos agentūros duomenimis, nesimokančių ir mokymuose nedalyvaujančių asmenų Lietuvoje buvo apie 80–90 tūkst. Eurostato pateiktamų duomenų pagrindu apie NEET jaunimą skirtingose amžiaus grupėse (20–24 ir 25–29 m.), matome, kad, dalis jaunimo, kurie nedirba, nesimoko ir nedalyvauja mokymuose sudaro nuo 11,1 proc. iki 25,5 proc. Pastaruoju metu abiejose amžiaus grupėse pastebima nedirbančių, nesimokančių ir mokymuose nedalyvaujančių asmenų dalies mažėjimo tendencija. Šis komentuojamas rodiklis buvo žemiausias 2007 metais ir siekė (11,1 proc. 20–24 m. ir 16,5 proc. 25–29 m.) (4 pav.).

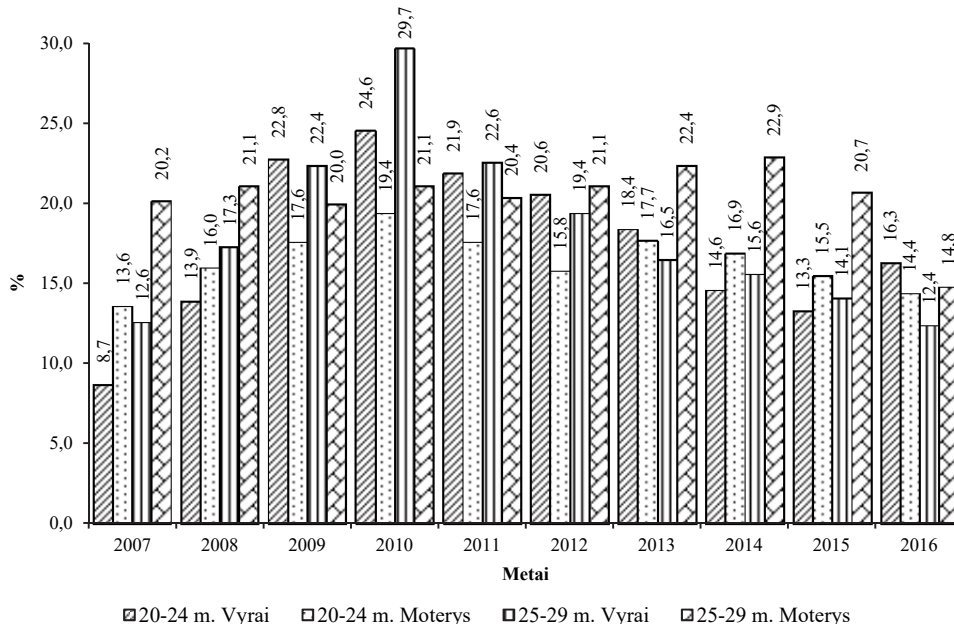
4 pav. Nedirbantis ir nesimokantis jaunimas Lietuvoje 20–24 ir 25–29 m. amžiaus grupėse 2007–2016 m. (proc.)



Šaltinis: Eurostat. Prieiga internete: <http://ec.europa.eu/eurostat>.

Analizuojant nedirbančio, nesimokančio ir nedalyvaujančio mokymuose jaunimo situaciją pagal amžių ir lytį, matome, kad 2016 m. didžiausią dalį nedirbančio, nesimokančio ir nedalyvaujančio mokymuose jaunimo sudarė 20–24 m. amžiaus moterys ir 25–29 m. amžiaus vyrai. Didžiausia dalis nedirbančio, nesimokančio ir nedalyvaujančio mokymuose jaunimo fiksuota 2010 m. pokriziniu laikotarpiu, kai 25–29 m. amžiaus grupėje beveik trečdalis vyrų nedirbo, nesimokė ir nedalyvavo mokymuose (5 pav.).

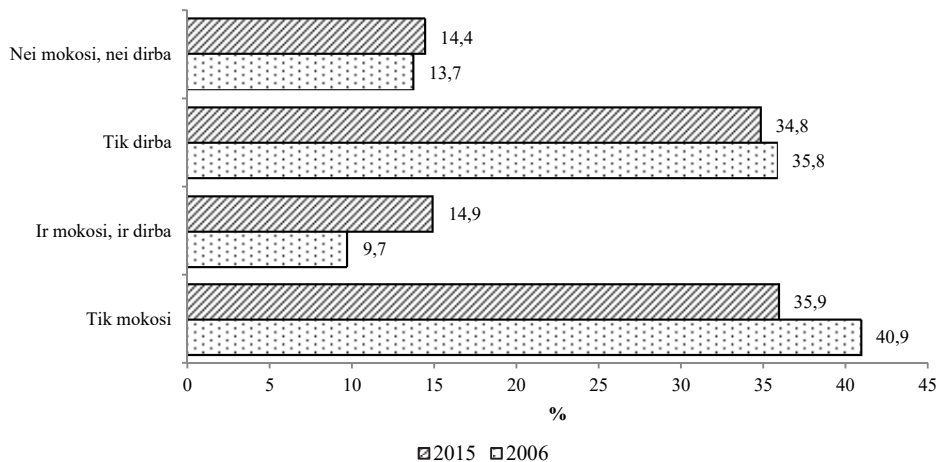
5 pav. Nedirbantis ir nesimokantis jaunimas Lietuvoje 20–24 ir 25–29 m. amžiaus grupėse pagal lytį, 2007–2016 m. (proc.)



Šaltinis: Eurostat. Prieiga internete: <http://ec.europa.eu/eurostat>.

Apibendrinant jaunimo dalyvavimo švietimo sistemoje ir darbo rinkoje tendencijas, pažymėtina, jog 20–24 m. amžiaus grupėje Lietuvoje nuo 2006 m. mažėja jaunimo, kuris tik mokosi (6 pav.), o jaunimo, kuris ir mokosi, ir dirba, priešingai – daugėja.

6 pav. Jaunimo dalyvavimas švietimo sistemoje ir darbo rinkoje Lietuvoje 20–24 amžiaus grupė 2006–2015 m. (proc.)



Šaltinis: Eurostat. Prieiga internete: <http://ec.europa.eu/eurostat>.

Sėkmingesnio bei efektyvesnio jaunimo perėjimo į darbo rinką Lietuvoje siekiama įgyvendinant jaunimo garantijų iniciatyvą. Ši iniciatyva pradėta įgyvendinti Lietuvoje nuo 2014 m. ir labiausiai orientuojasi į nedirbantį, nesimokantį ir mokymuose nedalyvaujantį jaunimą. Tikslas yra suaktyvinti kuo daugiau jaunimo per kuo trumpesnę laikotarpį. Visiems jauniems asmenims iki 29 metų amžiaus per keturių mėnesių laikotarpį, netekusiems darbo ar po studijų baigimo, yra galimybė pasinaudoti šia iniciatyva. Šią iniciatyvą įgyvendina partnerių tinklas, t. y. ministerijos, verslas, darbdaviai, darbuotojai bei jaunimo organizacijų atstovai. 2016 m. Lietuvoje buvo Europos socialinio fondo lėšomis finansuojamų projektų, skirtų nedirbančiam ir nesimokančiam jaunimui iki 29 metų, „Atrask save“ ir „Naujas startas“.

Išvados

Mokslinės literatūros analizės pagrindu galima teigti, jog daugumoje mokslinių tyrimų perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką apibrėžiamas kaip laikotarpis nuo jaunimo pasitraukimo iš švietimo sistemos (įgijus atitinkamą išsilavinimą arba nebaigus mokymosi / studijų) iki pirmojo nuolatinio ir tinkamo darbo suradimo. Vakarų Europos šalyse moksliniai tyrimai jaunimo perėjimo tematika išsiskiria nuoseklumu, tiriamų tematikų gausa ir įvairove. Deja, Lietuvoje bei Rytų ir Vidurio šalyse šios tematikos tyrimai fragmentiški, neišsamūs ir t. t. Lietuvoje labai trūksta nuoseklesnių jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką tyrimų, kurie vykdytų nuolatinę situacijos stebėseną, būtų

atliekama kompleksinė analizė, formuojamos pagrįstos rekomendacijos socialinei politikai bei ugdymo turiniui.

Jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką – sudėtingas reiškinys, sąlygojamas makro ir mikro veiksnių, t. y. demografinių rodiklių, darbo rinkos struktūros ir kt. Pereidamas iš švietimo sistemos į darbo rinką jaunimas susiduria su įvairaus pobūdžio sunkumais bei problemomis. Kliūtis sklandžiam jaunimo perėjimui iš švietimo sistemos į darbo rinką sukuria ir daugybė kitų veiksnių, t. y. įgyto išsimokslinimo, kvalifikacijų neatitikimas darbo rinkos poreikiams, jaunų asmenų profesinių ir praktinių įgūdžių stoka, mažėjanti aukštojo mokslo diplomo reikšmė, šalies ekonominis nestabilumas, žemas atlygis už darbą.

Kaip parodė Europos statistikos agentūros Eurostat'o darbo jėgos tyrimo (Eurostat LFS) statistinių duomenų analizė, 15–24 m. amžiaus jaunimo užimtumo rodikliai gerokai žemesni nei kitų socialinių grupių atstovų. Iš dalies tai gali būti paaiškinta tuo, kad didelė dalis šio jaunimo vis dar mokosi ar studijuoja. Be to, per pastarąjį dešimtmetį mažėjo jaunimo, kuris tik mokosi, ir didėjo dalis tų, kurie tarpusavyje derina mokymąsi / studijas ir darbą. Lietuvos mokslininkų atlikto tyrimo „Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: stebėsenos sistemos parengimas“ (2013) (TRANSMONITOR) duomenimis, vidutiniškai jaunimas pirmąjį darbą arba darbą po mokymosi / studijų baigimo susiranda per pirmuosius tris mėnesius.

Perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką kontekste, labai svarbi yra jaunų asmenų grupė, kuri įvardijama kaip nedirbantis, nesimokantis ir mokymuose nedalyvaujantis jaunimas. Ši jaunimo grupė integracijos į darbo rinką prasme dažniausiai apibūdinama kaip socialinės rizikos grupė, turinti ribotas įsidarbinimo galimybes, žemą išsimokslinimo lygį bei žemą socialinį ir kultūrinį kapitalą.

Nors pastaruoju metu daug diskutuojama dėl aukštojo mokslo diplomo vertės, visgi išsimokslinimas yra neabejotinai svarbus veiksnys, kuris sąlygoja sėkmingesnį perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką. Pastebima aiški tendencija, kad kuo aukštesnis jaunimo išsimokslinimo lygis, tuo labiau didėja dalyvavimo darbo rinkoje lygis tiek jaunų vyrų, tiek jaunų moterų populiacijoje.

Literatūra

- Barnett, R. (2009). *The Idea of Higher Education*. London: The Society for Research in Higher Education and Open University Press.
- Beresnevičiūtė, V., Poviliūnas, A. (2007). Magistrų integracija į darbo rinką: magistrantūros studijų absolventų sociologinės apklausos analize. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 1 (19), 88–103.
- Brazienė R., Dorelaitienė A., Žalkauskaitė U. (2013). Youth not in Education, Employment or Training in Lithuania: Subjective Evaluation of Experiences and Possibilities in the Labour Market. *Socialiniai mokslai* 81(3): 55–64.
- Brazienė, R., Merkys, G. (2013). Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: teorinės prielaidos ir empiriniai radiniai. *Filosofija. Sociologija*, 24 (2), 82–91.
- Brazienė, R., Dorelaitienė, A. (2012). Transition of Youth from Education to the Labour Market: The Case of Lithuania. *Socialiniai mokslai*, 3 (77), 30–40.

- Brzinsky-Fay, Ch., Solga, H., (2016). "Compressed, Postponed, or Disadvantaged? School-to-Work-Transition Patterns and Early Occupational Attainment in West Germany". In: Research in Social Stratification and Mobility, Special Issue "School-to-Work Transitions across Time and Place. Patterns, Socioeconomic Achievement, and Parenthood", edited by Marlis Buchmann / Heike Solga, S. 21–36.
- Brzinsky-Fay, Chr. (2013). The Measurement of School-to-Work Transition as Processes. About Events and Sequences. In: European Societies. Prieiga internete: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/14616696.2013.821620>.
- Brzinsky-Fay, Chr. (2011). What Difference Does It Make? The Outcome Effects of the European Employment Strategy on the Transition from Education to Work. In: *German Policy Studies*, Vol. 7, No. 1, p. 45–72.
- Brzinsky-Fay, Chr. (2008). Get the Balance Right. Risk and Flexibility in School-to-Work Transition Sequences. In: Peter Ester/Ruud Muffels/Joop Schippers/Ton Wilthagen (Eds.): *Innovating European Labour Markets. Dynamics and Perspectives*. Cheltenham/Northampton, MA: Edward Elgar, S. 275–296.
- Buchholz, S., Blossfeld, H. P. (2012). Changes in the economy, the labor market, and expectations for the future: what might Europe and the United States look like in twenty-five years? *New directions for youth development*, vol. 135, pp. 17–26.
- Buchholz, S., Kolb, K., Hofäcker, D., Blossfeld, H. P. (2011). Globalized labour markets and social inequality in Europe: theoretical framework. In Blossfeld, H. P.; Buchholz, S.; Hofäcker, D.; Kolb, K. (eds.) *Globalized labour markets and social inequality in Europe*. New York: Palgrave Macmillan, pp. 3–24.
- Bukodi, E., Ebraliđze, E., Schmelzer, P., Blossfeld, H. P. (2008). Struggling to become an insider: does increasing flexibility at labor market entry affect early careers? A theoretical framework. In Blossfeld, H. P.; Buchholz, S.; Bukodi, E.; Kurz, K. (2008). (eds.) *Young workers, globalization and the labor market: comparing early working life in eleven countries*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, pp. 3–28.
- Bourdieu, P. (1973). Cultural reproduction and social reproduction. In R. Brown (Ed.), *Knowledge, education and cultural change* (pp. 71–112). London: Tavistock.
- Bourdieu, P. (1986). "The Forms of Capital." In *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, edited by John G. Richardson, 241–258. New York: Greenwood Press.
- Elder, S. (2009). ILO school-to-work transition survey: A methodological guide. Module 5, Disseminating survey results. P.21.
- Green, A.E., Owen, D.W., Wilson, R. (2001). Regional Differences in Labour Market Participation of Young People in the European Union. *European Urban and Regional Studies* 8(4), pp. 297–318.
- Hannan, D., Raffé D., Smyth, E. (1996). Cross-National Research on School to Work Transitions: An Analytical Framework, p. 3–5. Prieiga internete: http://www.econ.upf.edu/~montalvo/sec1034/school_work_ocde.pdf.
- International Labour Organization, (2009). ILO school-to-work transition survey: a methodological guide. Geneva.
- International Labour Organization, (2012). The youth employment crisis: time for action. International Labour Conference, 101st Session, Geneva, p. 22–23.

- Marchetti, M.P., Light, T.S., Feliciano, J., Armstrong, T.W., Hogan, Z., Moyle, P.B. (2001). Physical Homogenization and Biotic Homogenization in Aquatic Systems. In: Biotic Homogenization: The Loss of Diversity Through Invasion and Extinction (Eds J.L. Lockwood and M.L. McKinney): 259–278. Kluwer Academic Publishers: New York.
- Matsumoto, M., Elder, S. (2010). Characterizing the school-to-work transitions of young men and women: Evidence from the ILO School-to-work transition surveys Employment Sector. Employment Working Paper No. 51. Geneva, p. 4–5.
- Mills, M., Blossfeld, H.P., Buchholz, S., et al. (2008). Converging divergences? An international comparison of the impact of globalization on industrial relations and employment careers. *International sociology*, vol. 23, pp. 561–595.
- Müller, W., Shavit, Y. (1998). An Institutional Embeddedness of the Stratification Process: A Comparative Study of Qualifications and Occupations in thirteen Countries”, in *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, eds. Y. Shavit and W. Muller. Oxford: Clarendon Press, 1–48.
- Karamessini, M. (2010). Transition strategies and labour market integration of Greek university graduates. *Hellenic Observatory Papers on Greece and Southeast Europe*, GreeSE Paper No 32.
- Leonavičius, V., Rutkienė, A. (2010). Aukštojo mokslo sociologija. Studijų pasirinkimas ir vertinimas. Kaunas: VDU leidykla.
- Okunevičiūtė-Neverauskienė, L., Pocius, A. (2008). Jaunimo padėties šalies darbo rinkoje raidos tendencijos ir ją įvertinančių rodiklių metodinės skaičiavimo problemos. *Ekonomika*, 82, 147–163.
- Pocius, A. (2012). Gydytojų mobilumas bei jų integracijos darbo rinkoje tendencijų raida ekonomikos pakilimo/nuosmukio sąlygomis. *Filosofija. Sociologija*, 23 (2), 164–171.
- Saar, E., Unt, M. et al. (2008). “Transition from Educational System to Labour Market in the European Union: A Comparison Between New and Old Members”, *International Journal of Comparative Sociology* 49. p.p. 31–59.
- Semboja, H. (2007). The youth employment in East Africa: an integrated labour market perspective. *African integration review* 1(2), p. 1–24.
- 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), p. 21–31.
- Viešosios politikos ir vadybos institutas (2010). Studijų rezultatų kokybė: universitetų absolventų integracijos darbo rinkoje tyrimas. Vilnius. Prieiga internete: <http://www.vpvi.lt/assets/Ataskaitos/tyrimas.pdf>.
- Turek, K., Perek-Bialas, J. (2013). "The role of employers opinions about skills and productivity of older workers: example of Poland", *Employee Relations*, Vol. 35 Issue: 6, pp.648-664, <https://doi.org/10.1108/ER-04-2013-0039>.

YOUTH TRANSITION FROM EDUCATION TO THE LABOUR MARKET

Rūta BRAZIENĖ

Labour Market Research Institute of LSRC

A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius

E-mail: ruta.braziene@dsti.lt

Summary. This article analyzes the transition of Lithuanian youth from education to the labor market. Over the past decades, the situation of young people in the labor market has deteriorated at the global, regional or country levels. Young people are one of the most vulnerable social groups in the labor market. This article discusses the concept and theoretical aspects of the transition from education to the labor market. For the empirical analysis the data of the Eurostat Labor Force Survey (Eurostat LFS) and the research carried out by Lithuanian researchers "The transition of Lithuanian youth from education system into the labor market: the system of monitoring" (2013) (TRANSMONITOR) were used. The length of the transition from education to the labor market, the trends of participation in the educational system and the labor market, the situation of young people that are not in employment, education and training were analysed.

Keywords: youth, labour market, youth transition from education to the labour market.