

Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: švietimo, darbo ir užimtumo politikos aspektas¹

Rūta Brazienė, Inga Mikutavičienė

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

crossref <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ppa.12.1.3853>

Anotacija. *Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra sąlygojamas daugelio tarpusavyje sąveikaujančių subjektyvių ir struktūrinių veiksnių, t. y. specifinio šalies sociokultūrinio konteksto, demografinių veiksnių, darbo rinkos, švietimo sistemos organizavimo ir struktūros, valstybės vaidmens formuojant darbo jėgos pasiūlą ir paklausą. Jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra dinaminis procesas, atskleidžiantis, jog jaunimo įsitraukimas į darbo rinką yra reguliuojamas, o ne tik individualių išteklių pasekmė. Straipsnyje apžvelgiamos Lietuvos švietimo, darbo rinkos ir užimtumo politikos kuriamos jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką prielaidos. Švietimo, darbo rinkos ir užimtumo politikos analizė apėmė strateginių dokumentų, teisės aktų, strategijų įgyvendinimo programų ir planų, valstybinės reikšmės projektų, aprašų, apžvalgą ir kritinę refleksiją.*

Raktažodžiai: *jaunimas, perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką, darbo rinkos ir užimtumo politika, švietimo politika*

Keywords: *youth, transition from education to the labour market, labour market and employment policy, educational policy.*

Įvadas

Mokslinėje literatūroje jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką klausimai nuodugniau analizuojami jau daugiau nei 40 metų. Ši tematika yra ne tik viena iš pagrindinių temų šiuolaikiniuose socialiniuose tyrimuose, bet ir politinių debatų objektas, apimantis įvairias institucines struktūras ir makroekonominis kontekstus. Susidomėjimas jaunimo sėkmingo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką problematika yra sąlygotas daugelio tarpusavyje susijusių veiksnių. Pirmiausia

¹ Šis straipsnis parengtas remiantis 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 rezultatais, projekto sutartis (SIN - 09/12).

pažymėtina tai, kad jaunimo dalyvavimas darbo rinkoje mažėja pasauliniu mastu, vis ilgiau trunka jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką, t. y. jaunimas po mokymo arba studijų baigimo ilgiau ieško darbo, be to jaunimui sunkiau sekasi susirasti nuolatinį ir gerai apmokamą darbą. Žinybinės statistikos duomenimis, jaunimas yra socialinės rizikos grupė integracijos į darbo rinką aspektu. Europos statistikos agentūros *Eurostat* duomenimis, jaunimo (15–24 amžiaus grupė) bedarbystė per pastaruosius ketverius metus padidėjo net 26,9 proc. (31,5 proc. vyrų ir 20,8 proc. moterų). Lietuva šiuo požiūriu nėra išimtis. Jaunimo bedarbystė Lietuvoje 14 proc. viršija bendrą ES šalių vidurkį. Mokslininkai pastebi [2; 21], kad postmodernybės ir globalizacijos sąlygomis pasireiškiantis NEET (angl. *not in Education, Employment, or Training*) fenomenas didina socialinės rizikos grupių atotrūkį įvairiose socialinio gyvenimo sferose. Blogėjantys įsidarbinimo, žmogiškojo kapitalo plėtros rodikliai formuoja tam tikrų grupių subordinaciją ir socialinę atskirtį. Šiuo atveju jaunimas yra viena iš labiausiai pažeidžiamų socialinių grupių.

Jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką požiūriu galima skirti šiais pagrindines mokslinių tyrimų kryptis: *jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką konceptualizavimas, trajektorijos, indikatorių paieškos klausimai* [16], *nacionaliniai jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką modeliai ir jų klasifikacijos; jaunimo integracijos į darbo rinką būdai; darbo ir užimtumo politika* [4; 17], *darbdavių nepasitenkinimas „švietimo sistemos produktais“* [14], *jaunų žmonių, pereinančių į darbo pasaulį, gebėjimai ir įgūdžiai* [21], *darbų pasiūla, paklausa, kokybė ir pasitenkinimas darbu* (užimtumas ne visą darbo dieną, laikinas darbas, pasitenkinimas ar nepasitenkinimas darbu ir t.t.) [24]. Pažymėtina, kad Lietuvos mokslininkai daugiausia dėmesio skiria jaunimo integracijos į darbo rinką klausimams [1; 18].

Analizuojant jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką problematiką, neabejotinai yra reikšmingi tiek individualūs (socialinės demografinės ir namų ūkio charakteristikos, formalaus išsilavinimo lygis ar dalyvavimas švietimo sistemoje bei dalyvavimas darbo rinkoje ar dalyvavimo darbo rinkoje istorija), tiek makroekonominiai ir švietimo, darbo ir užimtumo politikos veiksniai ir prielaidos. Šiame moksliniame tyrime bus analizuojama tik egzistuojanti švietimo, darbo ir užimtumo politika ir infrastruktūra.

Straipsnio mokslinė problema: kokias prielaidas Lietuvos švietimo, darbo ir užimtumo politika formuoja 16–29 metų amžiaus jaunimui sėkmingai pereiti iš švietimo sistemos į darbo rinką? *Tyrimo objektas* – Lietuvos jaunimo (16–29 metų amžiaus) perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką.

Straipsnio tikslas – atskleisti Lietuvos švietimo, darbo ir užimtumo politikos formuojamas jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką prielaidas. *Tyrimo uždaviniai:* 1) pateikti teorinę jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką sampratą; 2) įvertinti švietimo, darbo ir užimtumo politikos priemones, sudarančias sąlygas jaunimui pereiti iš švietimo sistemos į darbo rinką ES.

Tyrimo metodai: mokslinių šaltinių, strateginių dokumentų, teisės aktų bei statistinių duomenų analizė.

Jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: teoriniai aspektai

Jaunas žmogus Lietuvos Respublikos Jaunimo politikos pagrindų įstatyme [6] apibrėžiamas kaip asmuo nuo 14 iki 29 metų. *Eurostat* statistinėje knygoje jaunas amžius yra nuo 15 iki 29 metų. Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės jaunimą sieja su 16 amžiaus riba, kai kiekvienas Lietuvos Respublikos pilietis privalo turėti asmens tapatybės kortelę. Lietuvos Respublikos Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatyme [11], kaip ir 1989 m. Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencijoje (1 str.), vaikystės pabaiga siejama su 18 metų amžiaus riba.

Mokslinėje literatūroje pateikiama daugybė jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką apibrėžimų. *Perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką* sąvoka apibūdinama kaip pasiektas statusas ar pozicija per atitinkamą laiko periodą nuo „pradžios taško“ iki „galutinio taško“ [16]. Tarptautinė darbo organizacija *perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką* (angl. *school-to-work transition*) apibrėžia „kaip periodą nuo mokymosi užbaigimo (arba iš švietimo sistemos pasitraukimo neperėjus atitinkamos išsilavinimo pakopos, neįgijus kvalifikacijos) iki pirmojo pastovaus (angl. *regular*) ir tenkinančio (angl. *satisfactory*) darbo gavimo“. Reguliarus (pastovus) darbas apibrėžiamas atsižvelgiant į darbo sutarties trukmės arba tikėtino užimtumo periodo metmenis [21].

Jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką per pastaruosius dešimtmečius prailgėjo, t. y. *jaunimas vis ilgiau mokosi, keičiasi darbo rinka*, vis daugiau jaunimo linkę gyventi tarsi „ištęstoje dabartyje“. Prailgėjus perėjimui iš švietimo sistemos į darbo rinką, perėjimas į kitus gyvenimo etapus – savo šeimos sukūrimas, perėjimas į savarankišką gyvenimą – taip pat įgyja kitokią trajektoriją ir ritmą, nepanašius į normatyvinę biografiją: *švietimo sistema – darbo rinka – šeima*. Jaunimo perėjimai tapo fragmentiški, ir tokios situacijos kaip nepriklausomybė ir suaugusiojo autonomija gali egzistuoti kartu toje pačioje biografijoje. Atsižvelgiant į perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką laikotarpio etapus, jauni asmenys yra skirstomi į *perėjusius* (turintys pastovų ir tenkinamą (pakankamą) darbą; turintys reguliary darbą, tačiau juo nepatenkinti; turintys laikiną darbą, tačiau patenkinti esama profesine padėtimi ir dirbantys tenkinamą savarankišką darbą), *pereinančiuosius* (esamu momentu yra bedarbiai; esamu momentu dirbantys be darbo sutarties; dirbantys laikiną ir netenkinamą darbą; dirbantys savarankišką ir netenkinamą darbą; esantys neaktyvūs darbo rinkoje ir nesimokantys, ketinantys pradėti darbo paieškas vėliau) ir *nepradėjusius perėjimo* (besimokantys; esantys neaktyvūs darbo rinkoje ir nesimokantys, taip pat neketinantys pradėti darbo paieškos) [22].

Kaip greitai asmuo, įgijęs atitinkamą išsilavinimą, susiras darbą – tai labai svarbi charakteristika, pagal kurią galima spręsti apie švietimo sistemos efektyvumą ir kokybę rengiant specialistus bei palankias ar nepalankias darbo rinkos sąlygas jaunimui. *Trumpam perėjimui* būdingas tiesioginis perėjimas, kai įgijęs išsilavinimą jaunas asmuo pradeda dirbti reguliary ir jį tenkinantį darbą; taip pat būdingas ne ilgesnis nei vienerius metus trunkantis laikino, nelegalaus (be sutarties) ir (ar) jo

netenkinančio darbo epizodas arba trunkantis ne ilgiau kaip tris mėnesius bedarbystės laikotarpis. *Vidutinės trukmės perėjimui* būdingas ilgesnis, nuo vienerių iki dviejų metų trunkantis laikino, nelegalaus (be sutarties) ir (ar) netenkinančio darbo epizodas arba trunkantis nuo trijų mėnesių iki vienerių metų bedarbystės laikotarpis. *Ilgam perėjimui* būdingi visi minėti epizodai, trunkantys ilgiau [16].

Apibendrinant galima teigti, kad moksliniai tyrimai išsiskiria nevienodumu, teorinių požiūrių ir metodologinių priėgų gausa ir įvairove. Mokslinėje literatūroje pateikiama daugybė *perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką* apibrėžimų, trukmės ir struktūros apibūdinimų ir t.t. Toliau šiame straipsnyje, analizuojant jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką problematiką, bus vadovaujamas Marchetti samprata, kai *perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką* yra apibūdinamas kaip „procesas, vedantis iš švietimo sistemos į santykinai stabilią poziciją užimtumo sistemoje“ [13].

Švietimo sistemos ir politikos priemonių analizė

Moksliniai tyrimai rodo [16; 21], kad švietimas yra vienas svarbiausių jaunimo įsidarbinimą sąlygojančių veiksnių, ypač švietimo sistemos standartizacijos ir specializacijos lygmuo bei sąsajos su darbo rinka. Profesinis specifiškumas yra santykinai svarbiausia švietimo sistemos charakteristika, daranti įtaką darbo rinkos struktūros formavimuisi. Teikiama standartizuota ir specifinė profesinė kvalifikacija yra labiau suprantama darbdaviams, kurie tokiu atveju labiau reaguoja į švietimą ar išsilavinimą kaip signalą (angl. *signals*) nei į įgytą patirtį.

Statistikos Departamento prie LR Vyriausybės duomenimis, per pastaruosius penkerius metus 25–64 amžiaus asmenų, turinčių aukšto lygio išsilavinimą, padaugėjo nuo 26,3 iki 31 proc. ir lenkia ES vidurkį (25,1 proc.). Per pastarąjį dešimtmetį gyventojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, padaugėjo 49 proc. ir 2009 m. jį įgijęs buvo kas ketvirtas šio amžiaus Lietuvos gyventojas. Taip pat stebima rengiamų specialistų perprodukcija socialiniuose moksluose – 2010–2011 m. socialinių mokslų srities studijų programose studijavo daugiau kaip pusė (55 proc.) studentų, didėja skirtumai tarp miesto ir kaimo gyventojų išsilavinimo. 2009 m. aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą turėjo 38 proc. miesto ir 15 proc. kaimo 25–64 metų amžiaus gyventojų (2000 m. atitinkamai 25 ir 10 proc., 2005 m. – 32 ir 13 proc.).

Pagrindiniuose švietimo sistemą reglamentuojančiuose *dokumentuose* [10; 8; 9] pabrėžiama, jog kiekvienas Lietuvos Respublikos pilietis turi teisę mokytis, įgyti išsilavinimą ir kvalifikaciją. Taip pat valstybė garantuoja pradinį, pagrindinį ir vidurinį ugdymą, aukštojo mokslo studijų arba profesinio mokymo, suteikiančio pirmąją kvalifikaciją, programų prieinamumą, kuria priemonės, kaip skatinti iškritusių iš švietimo sistemos asmenų sugrįžimo į mokymosi veiklą.

Valstybinėje švietimo strategijoje 2003–2012 metams buvo nurodytas tikslas, kad ne mažiau kaip 95 proc. vaikų įgytų pagrindinį išsilavinimą ir tokia pati dalis vaikų, įgijusių pagrindinį išsilavinimą, mokytųsi toliau, įgytų vidurinį išsilavinimą ir darbo rinkoje paklausią profesinę kvalifikaciją [23]. Europos užimtumo strategijoje

suformuluotas tikslas, kad iki 2020 metų ne mažiau nei 85 proc. 22 metų amžiaus asmenų būtų įgiję vidurinį išsilavinimą.

Pažymėtina, kad Lietuvoje kiekvienais metais nuosekliai daugėja pagrindinį ir vidurinį išsilavinimą įgyjančio jaunimo. 2011 m. pagrindinį išsilavinimą įgijo 97 proc. 16 metų gyventojų, iš jų 86 proc. tais pačiais metais siekė vidurinio išsilavinimo. Vidurinį išsilavinimą įgijo 72,9 proc. 18 metų jaunimo.

Valstybinėje švietimo strategijoje 2003–2012 metams keliamas tikslas, kad *nubyrančių ir anksti švietimo sistemą paliekančių jaunuolių* (18–24 metų asmenų, turinčių tik pagrindinį išsilavinimą ir netęsiančių mokymosi ar profesinio rengimosi) procentinė dalis neviršytų 9 proc. Anksti pasitraukiančiųjų iš švietimo sistemos – vidurinio išsilavinimo neįgijusių ir nesimokančių 18–24 metų jaunuolių – dalis stabiliai mažėjo ir 2011 m. siekė 7,9 proc. Tai yra netgi mažesnis rodiklis, nei to siekiama 2012 m. Švietimo strategija (9 proc.) [23].

Pagal ankstyvą pasitraukimą iš švietimo sistemos Lietuvos rodikliai yra gerokai mažesni nei ES šalių vidurkis. Lietuvoje moterų ankstyvo pasitraukimo iš švietimo sistemos rodiklis 2011 m. buvo 5,0 proc, o vyrų – 6,2 proc. Jei palyginsime, ES šalių moterų vidurkis buvo 12,1 proc., o vyrų – 16,0 proc. ES strateginis tikslas (strategija *Europa 2020*) – iki 2020 metų asmenų ankstyvo pasitraukimo iš švietimo sistemos dalis turi neviršyti 10 proc.

Valstybinėje švietimo strategijoje 2003–2012 metams [23] siekiama išplėsti švietimo prieinamumą, *sukurti tęstinio, visą gyvenimą trunkančio mokymosi sąlygas*. Profesinė kvalifikacija, jos atitiktis darbo rinkos poreikiams yra vienas iš svarbiausių jaunimo įsidarbinimą sąlygojančių veiksnių. *Profesinio mokymo įstatyme* [9] nurodoma, jog vykdant neformalųjį suaugusiųjų švietimą pagrindinis siekis yra sudaryti sąlygas asmeniui mokytis visą gyvenimą, tobulinti įgytą kvalifikaciją, įgyti papildomų kompetencijų. Pirmoji *Mokymosi visą gyvenimą memorandumo* tezė – pagrindinių įgūdžių mokymas(is) turi būti prieinamas ir garantuojamas *visiems*. Tokia nuostata pabrėžiama ir *Lietuvos Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatyme* (1998) [8] bei *Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje* (2004) [16]. Dokumentuose teigiama, kad, norėdami visiškai funkcionuoti darbinėje aplinkoje, visi norintys privalo turėti tokius įgūdžius, kurie atitiktų esančios darbo rinkos reikalavimus.

Neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų įvertinimo ir pripažinimo aktualumas svarstomas įvairiuose tarptautiniuose politiniuose švietimo dokumentuose: *Bolonijos konvencijoje* (1999), *Lisabonos konvencijoje* (2000), *Mokymosi visą gyvenimą memorandumė* (2001), *Kopenhagos deklaracijoje* (2002) ir kt. Lietuvoje neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų įvertinimą ir pripažinimą reglamentuoja *LR Švietimo įstatymas* (2011) [10], *LR Mokslo ir studijų įstatymas* (2009) [7], *LR Profesinio mokymo įstatymas* (2011) [9], *LR Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas* (2010), *Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija* (2004) [15], ir kt. *Valstybinėje švietimo strategijoje 2003–2012* [23], *metams* teigiama, kad asmuo, kurio neformaliai ir savaiminiu būdu įgyti mokymosi pasiekimai įvertinami ir pripažįstami, gali efektyviau įsitraukti į formalųjį mokymąsi ir greičiau rasti savo vietą darbo rinkoje. *LR Švietimo įstatyme* [10], numatyta, jog neformaliojo švietimo būdu asmens įgyta kompetencija gali būti pripažįstama kaip

baigta formaliojo švietimo programos (išskyrus studijų programas) dalis. Savišvietos būdu asmens įgyta kompetencija gali būti pripažįstama kaip baigta formaliojo švietimo programos (išskyrus studijų programas) dalis švietimo ir mokslo ministro nustatyta tvarka arba kaip studijų programos dalis aukštosios mokyklos nustatyta tvarka.

Profesinio mokymo įstatyme [20] numatyta, jog, įvertinus asmens neformaliojo profesinio mokymo metu įgytas kompetencijas, švietimo ir mokslo ministro nustatyta ir su ūkio ministru suderinta asmens įgytų kompetencijų vertinimo tvarka jos gali būti pripažintos kaip atitinkamo lygio kvalifikacija arba jos dalis. *LR Aukštojo mokslo įstatymo* (2009) 50–52 straipsniuose apibrėžiama tik studijų kitose aukštosiose mokyklose rezultatų įtraukimo galimybė [12]. Lietuvos mokslininkai akcentavo, jog tuometinė Lietuvoje veikianti teisinė bazė nors ir neprieštaruoja neformaliai ir savaiminiu būdu įgytų kompetencijų vertinimui ir pripažinimui, tačiau iš esmės tėra tik sistemos fragmentas, neformaliojo ir savaiminio mokymosi pripažinimo sistema kol kas dar nesukurta [12]. Tačiau 2010 m. patvirtintos *Neformaliojo suaugusiųjų švietimo sistemoje įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo aukštosiose mokyklose rekomendacijos* [12] sudaro prielaidas plėtoti šią praktiką aukštosiose mokyklose, vystyti neformaliojo ir savaiminio būdu įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo sistemai auštojo mokslo sektoriuje.

ES dokumentuose akcentuojamas *visą gyvenimą trunkantis profesinis orientavimas*, kuris pripažįstamas kaip esminė mokymosi visą gyvenimą dimensija, padedanti siekti socialinių ir ekonominių tikslų, ypač akcentuojant švietimo, profesinio mokymosi bei darbo rinkos našumą ir efektyvumą mažinant iškritusiųjų iš švietimo sistemos skaičių, numatant įgūdžių neatitikimo prevencijos priemones ir didinant produktyvumą. ES Ministrų Tarybos 2004 m. ir 2008 m. rezoliucijose dėmesys sutelktas į keletas prioritetines sritis: karjeros valdymo kompetencijų ugdymą, paslaugų prieinamumą, kokybės užtikrinimą, paslaugų koordinavimą. Šiomis prioritetinėmis sritimis savo veiklą organizuoja 2007 m. įsteigtas Europos visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos tinklas (ELGPN), siekiantis padėti šalims narėms diegti ir įgyvendinti efektyvias orientavimo karjerai sistemas.

Lietuvoje privalomas ugdymas yra iki 16 metų. Iki 2009 m. nebuvo efektyvios nelankančių mokyklos vaikų apskaitos. Todėl LR Vyriausybė 2008 m. spalio 22 d. patvirtino *Savivaldybės teritorijoje gyvenančių vaikų apskaitos tvarkos aprašą*, pagal kurį nuo 2009 m. rugsėjo 1 d. kitaip organizuojama nesimokančių vaikų ir mokyklos nelankančių mokinių apskaita. 2008 m. buvo patvirtinta *Mokyklos nelankančių vaikų sugrąžinimo į mokyklas programa*. 2003 m. priimtas ir įgyvendintas *Pedagoginės ir psichologinės pagalbos teikimo modelis* buvo pradėti steigti socialinių pedagogų etatai švietimo įstaigose, *Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos įgyvendinimo plane* [16] numatyta sudaryti „antrąją galimybę“ suaugusiems asmenims įgyti pradinį, pagrindinį, vidurinį išsilavinimą, plėtoti bendrąsias kompetencijas ir didinti mokymosi visą gyvenimą paslaugų prieinamumą įvairioms visuomenės grupėms. Bendrojo lavinimo srityje suaugusiųjų mokymo kokybei gerinti 2007 m. buvo atnaujinti dokumentai – *Modulinio mokymosi tvarkos aprašas*, *Neakivaizdinio mokymosi tvarkos aprašas* ir *Savarankiško mokymosi tvarkos aprašas*.

2003 m. buvo patvirtinta *Lietuvos profesinio orientavimo strategija* [20], kurios pagrindu yra kuriama profesinio informavimo ir konsultavimo sistema Lietuvoje. *Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų apraše* nustatyta profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimai, atsakingos įstaigos ir jų funkcijos, veiklos koordinavimas. Paslaugos skiriamos tiems, kurie dar nėra pradėję profesinės karjeros, dirbantiesiems, bedarbiams, iškritusiems iš švietimo sistemos ir darbdaviams. Akcentuojama, jog profesinis orientavimas tampa tęstiniu, daugiamačiu procesu, kuris prasideda mokyklose, tęsiasi pereinamuoju į suaugusiųjų gyvenimą ar jų darbo veiklą laikotarpiu ir yra pasiekiamas per visą suaugusiųjų gyvenimą. Tuo tikslu išplečiama ir profesinio orientavimo paslaugų įvairovė, įtraukta daugybė įvairių institucijų, pvz., profesinio orientavimo centrai, Lietuvos ir teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos, Švietimo informacinių technologijų centras, Profesinio informavimo vietos, Darbo birža, Respublikiniai moksleivių techninės kūrybos rūmai, ŠMM, SAM, švietimo įstaigos ir kt. Taip pat numatyti šioje sistemoje dirbančių specialistų kvalifikacijos reikalavimai. Įgyvendinant Profesinio orientavimo strategijos tikslus, 2005–2008 m. ES struktūrinės paramos lėšomis buvo įgyvendinti du valstybinės svarbos projektai: „*Profesinio orientavimo sistemos sukūrimas ir diegimas*“ ir „*Atviros informavimo, konsultavimo, orientavimo sistemos (AIKOS) sukūrimas ir plėtojimas*“. Buvo sukurti profesinio orientavimo normatyvinių dokumentų projektai, mokymo programos ir metodikos profesinio orientavimo specialistams, organizuoti specialistų mokymai, įkurti 640 profesinio informavimo taškai, atnaujinta AIKOS sistema ir kt. Taip pat 2005–2008 m. ES struktūrinės paramos lėšomis sukurti iškritimo iš švietimo institucijų prevenciniai mechanizmai, modernūs profesinio konsultavimo modeliai, ugdymo karjerai pasiekti ir integracijos į darbo rinką stebėsenos modelis ir kt.

2008 m. buvo patvirtinta *Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa*, kuria siekiama užtikrinti profesinio orientavimo sistemos vientisumą ir nuoseklumą pereinant iš bendrojo lavinimo mokyklos į profesines ar aukštąsias mokyklas, paslaugų įvairovę, kokybę ir prieinamumą visiems švietimo sistemos dalyviams, taip pat profesinio orientavimo priemonių kūrimą, specialistų rengimą ir kt.

Apibendrinant galima teigti, jog švietimo politikoje pagrindinės jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką gerinančios priemonės yra nukreiptos į pasitraukimo iš švietimo sistemos prevencija, mokymosi visą gyvenimą galimybių kūrimą, ugdymą siekti karjeros ir pan. Mažėjant pasitraukimo iš švietimo sistemos rodikliui ir daugėjant pagrindinį ir vidurinį išsilavinimą įgyjančiam jaunimui, matyti, kad šios priemonės veiksmingos. Tačiau, nepaisant švietimo politikos priemonių įvairovės, lieka daug mokymosi ar studijų galimybių, jaunimo išsilavinimo kaime ar mieste skirtumų. Nesubalansavus studentų srautų aukštajame moksle, (perprodukcija socialiniuose moksluose, daug universitetinį išsilavinimą turinčių studentų) atsiranda profesinio orientavimo sistemos disfunkcijų, didėja konkurencija darbo rinkoje, nuvertėja aukštojo mokslo diplomas.

Darbo rinkos politika ir jaunimo užimtumas Lietuvoje

Galimybė įsidarbinti po studijų ar mokyklos baigimo itin priklauso nuo įgyto išsilavinimo, institucinės sąrangos ir kt. veiksnių. Kaip greitai asmuo, įgijęs atitinkamą išsilavinimą, susiras darbą, yra labai svarbu, nes tuomet galima spręsti apie švietimo sistemos efektyvumą ir kokybę rengiant specialistus, taip pat palankias ar nepalankias darbo rinkos sąlygas jaunimui.

Analizuojant jaunimo sėkmės darbo rinkoje ir įgyto išsilavinimo sąsajas, remiantis tyrimų rezultatais [3; 4], galima teigti, kad aukštesnis išsilavinimas siejamas su didesniu asmens produktyvumu, o tai lemia ir didesnes pajamas bei aukštesnę poziciją darbo rinkoje, taip pat formuoja didesnę atitinkamą išsilavinimą turinčių darbuotojų poreikį ir aukštesnę darbo užmokesčio lygį. Jaunimas, siekiantis aukštojo išsilavinimo, darbdaviams atrodo patrauklesnis, nes manoma, jog jie, palyginti su nesiekiančiais aukštojo išsilavinimo asmenimis, turi didesnius įgimtus gebėjimus ir labiau motyvuoti, o tai siejama su didesniu produktyvumu, nepaisant studijų metu įgytu žinių.

Pagal ES išskirtus rodiklius Lietuva gali būti priskiriama šalių grupei, kuriose jaunimo įsitraukimą į darbo rinką sąlygoja akivaizdus *jaunimo igūdžių bei kvalifikacijos neatitikimas* (angl. *skill mismatch*). Nesugebėjus rasti tinkamo darbo baigus mokyklą ir įgijus profesinį ar aukštąjį išsilavinimą, atsiranda ilgalaikis poveikis užimtumo pobūdžiui bei pajamoms [22]. Europos statistikos agentūros *Eurostat* duomenimis, Lietuvoje dirbantis (15–24 m.) jaunimas sudaro tik 19,2 proc. visų dirbančiųjų. Nepaisant gerokai aukštesnio nei ES šalių Lietuvos jaunimo išsilavinimo lygio, *Eurostat* duomenimis, dalyvavimo darbo rinkoje rodikliai, deja, yra gerokai mažesni nei ES šalių atitinkamos grupės vidurkis. Pavyzdžiui, 15–24 metų moterų užimtumas 2011 m. buvo 17,4 proc., vyrų – 21,9 proc., o ES šalių moterų užimtumo vidurkis buvo 31,4 proc., vyrų – 35,7 proc. Palyginti su kitų amžiaus grupių užimtumo rodikliais, jaunimo užimtumo lygį gerokai viršija 25–54 ir netgi 55–64 metų amžiaus grupės asmenys.

Europos Komisija pateikia keturis rodiklius, apibreziančius ES šalių jaunimo būklę darbo rinkos laktumo, užimtumo bei žmogaus socialinės raidos aspektu [7]: 1) *jaunimui palanki darbo rinka* – aukščiausi žmogiškųjų išteklių rodikliai ir didžiausias jaunimo įtraukimas į darbo rinką (šalys: Austrija, Danija, Nyderlandai, Švedija, Suomija, Didžioji Britanija, Airija); 2) *nenutrūkstanti darbo rinka* – žemas jaunimo užimtumas ir geri jaunimo galimybių (gebėjimų) rodikliai (šalys: Vokietija, Belgija, Prancūzija, Liuksemburgas, Slovėnija); 3) *stipriai segmentuota jaunimo darbo rinka* – (šalys: Graikija, Italija, Portugalija, Ispanija, Lenkija); 4) *žemas jaunimo užimtumas ir igūdžių bei kvalifikacijos neatitiktis darbo pobūdžiui, pereinamojo laikotarpio ekonomikos bruožai* (šalys: Čekija, Estija, Vengrija, Latvija, Lietuva, Slovakija, Kipras, Malta, Rumunija, Bulgarija).

Darbo ir užimtumo politikos priemonės reikšmingos jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką procese. Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos nuostatose teigiama (2005), kad šių priemonių tikslas yra *pritraukti į darbo rinką ir joje išlaikyti daugiau žmonių, taip užtikrinant kokybišką ir saugų užimtumą, modernizuojant darbo rinkos ir socialinės apsaugos sistemas*. Kartu naudojant akty-

vias darbo rinkos politikos priemonės siekiama gerinti darbuotojų ir įmonių gebėjimus prisitaikyti prie besikeičiančių sąlygų bei mažinti struktūrinį nedarbą daugiau investuojant į žmones (2 ir 3 Programos tikslai).

Analizuojant Lietuvos užimtumo ir darbo rinkos politikos priemones, pažymėtina, kad Lietuva įgyvendina nemažai darbo ir užimtumo rinkos politikos priemonių, skirtų sėkmingesnėms jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos prielaidoms sukurti, taip pat įsitvirtinti darbo rinkoje. Nuo 2010 m. liepos 1 dienos dvejus metus darbdaviams buvo suteikta galimybė naudotis „Sodros“ lengvata pirmą kartą įdarbinant asmenį, neturintį darbo. „Sodros“ įmokos buvo sumažintos nuo 3 proc. iki 7,7 proc. Nuo 2012 rugpjūčio 1 dienos ši jaunimą įdarbinti skatinanti priemonė keičiama kita – „parama pirmajam darbu“. Pagal šią priemonę parama teikiama 16–29 metų jaunuoliams, kurie įsidarbina pirmą kartą. Įgyvendinant šią priemonę, jauni žmonės turi galimybę kaupti pensijų draudimo stažą, o darbdaviui kompensuojama darbo užmokesčio dalis. Dar viena priemonė „Jaunimo užimtumo didinimas“, finansuojama Europos Sąjungos struktūrinės paramos lėšomis, skatina jaunų žmonių užimtumą, sudarant sąlygas įgyti darbo įgūdžių ir įsitvirtinti darbo rinkoje. Ši priemonė suteikia galimybę jauniems bedarbiams įgyti darbo įgūdžių realioje darbo vietoje ir tikėtina, kad gali padidinti galimybę gauti nuolatinį darbą. Įdarbinti jaunimą skatins darbdaviui suteikiama subsidija: darbdavys, įdarbindamas jaunuolį iki 29 metų, galės gauti iki 50 proc. priskaičiuoto darbo užmokesčio subsidijos.

Pagal LR užimtumo rėmimo įstatymo straipsnių pakeitimo įstatymo (2010) nuostatas, į papildomai remiamų asmenų sąrašą įtrauktas jaunimas iki 29 metų. Subsidijuojant bedarbius iki 29 metų, darbo užmokesčio kompensacija mokama iki 6 mėnesių, o asmenims, pirmą kartą pradantiems darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją, dalyvaujantiems darbo įgūdžių įgijimo priemonėje, – iki 12 mėnesių. Pažymėtina, kad anksčiau, remiantis Užimtumo rėmimo įstatymu, jaunimas iki 29 metų nebuvo priskiriamas prie darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų, todėl neturėjo teisės į įdarbinimą subsidijuojant, jei nepriklausė kitoms darbo rinkoje remiamoms asmenų grupėms.

Apibendrinant galima teigti, kad, nepaisant darbo rinkos ir užimtumo politikos priemonių (neabejotinai ir kitų susijusių veiksnių ir kontekstų), jaunimo užimtumas išlieka žemas, jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką trunka ilgiau nei, pavyzdžiui, kitose Vakarų Europos šalyse. Be kitų reikšmingų veiksnių, itin paminėtina įgytų įgūdžių ir kvalifikacijų neatitiktis darbo rinkos poreikiams.

Išvados

1. Jaunimo (16–29 metų amžiaus) perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra kompleksiškas, daugiamačis reiškiny, sąlygojamas daugybės tarpusavyje sąveikaujančių subjektyvių ir struktūrinių veiksnių, t. y. specifinio šalies demografinio, sociokultūrinio, ekonominio konteksto, darbo rinkos bei švietimo sistemos organizavimo ir struktūros, valstybės vaidmens formuojant darbo jėgos pasiūlą ir paklausą, darbo jėgos išsilavinimo struktūros, bendruomenės, šeimos ir

individo charakteristikų. Tai reiškia, jog sėkmingas ar nesėkmingas perėjimas yra asmenybės vidinių dispozicijų ir struktūrinių-kontekstinių sąlygų sąveikos rezultatas.

2. Pažymėtina, kad Lietuvoje yra sukurta puiki švietimo infrastruktūra (Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa, Atviros informavimo, konsultavimo, orientavimo sistemos (AIKOS) sukūrimas, Mokyklos nelankančių vaikų sugrąžinimo į mokyklas programa, neformalaus ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo ir pripažinimo plėtra ir kt.), tačiau, deja, galima teigti, kad menkos egzistuojančios švietimo sistemos bei darbo rinkos sąsajos. Trūksta gilesnės darbo rinkos situacijos, darbo rinkos poreikių analizės. Egzistuojančios darbo rinkos ir užimtumo politikos priemonės dažniausiai yra skirtos konkrečioms taškinėms problemoms spręsti, dėmesys sutelkiamas į jau egzistuojančių problemų sprendimą, o ne į jų prevenciją. Stokojama konkretesnės darbo vietų kūrimo politikos, ateities vystymosi prognozių.

Literatūra

1. Beresnevičiūtė, V., Poviliūnas, A. (2007). Magistrų integracija į darbo rinką: magistrantūros studijų absolventų sociologinės apklausos analizė // *Sociologija. Mintis ir veiksmai*. Klaipėdos universitetas / Vilniaus universitetas, Nr. 1 (19), p. 88–103.
2. Gracey, S., Kelly, S. (2010). *Changing the NEET mindset: achieving more effective transitions between education and work*. London, England: Learning and Skills Network.
3. Jeria, M. (2009). Exploring Quality of Life During the Transition from School to Work in Chile. *Social Indicators Research*, 94, p. 319–342
4. Kogan, I., Unt, M. (2008). The Role of Vocational Specificity of Educational Credentials for Labour Market Entry in Estonia and Slovenia. *International Sociology*, 2008 23 (3): 389-416.
5. Lietuvos profesinio informavimo standartas, 2007 m. kovo 13 d. įsakymu Nr. ISAK-362 (Žin., 2007, Nr. 321169).
6. Lietuvos Respublikos Jaunimo politikos pagrindų įstatymas 2003 m. gruodžio 4 d. Nr. IX-1871, Vilnius. Pakeistas 2005-11-22, Žin., 2005, Nr. 144-5238.
7. Lietuvos Respublikos Mokslo ir studijų įstatymas (Žin., 2009, Nr. 54-2140).
8. Lietuvos Respublikos Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas (Žin., 1998, Nr. 66-1909).
9. Lietuvos Respublikos Profesinio mokymo įstatymas. Aktuali redakcija (Žin., 1997, Nr. 98-2478).
10. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (Žin., 2011, Nr. Nr. 38-1804).
11. Lietuvos Respublikos Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas (1996). Žin., 1996, Nr. 33-807.
12. LR Švietimo ir mokslo ministro įsakymas *Dėl neformaliojo suaugusiųjų švietimo sistemoje įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo aukštosiose mokyklose rekomendacijų patvirtinimo*, 2010 m. gruodžio 15 d. Nr. V-2319, Vilnius.
13. Masdonati, J. (2010). The transition from school to vocational education and training: a theoretical model and transition support program. *Journal of employment counseling*, Vol. 47, p. 20–29.

14. McGinnity F., Mertens A. et al. (2005). A Bad Start? Fixed-Term Contracts and the Transition from Education to Work in West Germany. *European Sociological Review*, Volume 21, 2005, Oxford Univ Press.
15. Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija ir jos įgyvendinimo veiksmų planas, 2008 m. spalio 15 d. įsak. Nr. ISAK-2795/A1-347 (Žin., 2008, Nr. 122-4647).
16. Muller, W., Gangl, M. (2003). *The transition from school to work: a European perspective*. New York, New York: Oxford University Press.
17. Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa, 2008 m. gruodžio 4 d. Nr. ISAK-3331.
18. Okunevičiūtė-Neveauskienė L., Moskvina J. (2010). Social benefits of labour market vocational training. *Vocational Education: Research and Reality*, 19.
19. Profesinio orientavimo strategija, 2003 m. lapkričio 19 d. įsakymo Nr. ISAK-1635 / A1-180.
20. Quintini, G. Martin, J., et al. (2007). The changing nature of the school-to-work transition process in OECD countries. *Discussion paper No. 2582*, January 2007. Institute for the Study of Labour, p. 4.
21. Raffe, D. Y. (2003). Young people not in education, employment or training Centre for Educational Sociology. Priega internete: <http://www.ces.ed.ac.uk/PDF%20Files/Brief029.pdf>
22. Robson, K. (2008). Becoming NEET in Europe: A Comparison of Predictors and Later-Life Outcomes. Global Network on Inequality Mini-Conference, 22 February, 2008, New York.
23. Valstybinė švietimo strategija 2003–2012 m. 2003 m. liepos 4 d. nutarimu Nr. IX-1700.
24. Walther, A. (2006). *Regimes of youth transitions: Choice, flexibility and security in young people's experience across different European contexts*. Young, 14, p. 119–139.

Rūta Brazienė, Inga Mikutavičienė

Youth Transition from Education to the Labor Market: Dimension of Labour Market and Educational Policy

Abstract

The transition from education to the labor market are caused by multiple interacting and subjective, as well as structural factors, such as country-specific socio-cultural context, demographic and economic context, organization and structure of labor market and educational systems, the state's role in shaping labor supply and demand, etc. Young people's transition from education to the labor market is seen as a dynamic process, which reveals that young people entering the labor market is regulated, and not just a consequence of individual stocks. Recently, scientists, youth, social policy makers, implementers, and others are discussing this topic. Despite the fact, that today's young cohorts are smaller and have completed higher levels of education than older citizens, youth employment issues relevant to many European countries, and Lithuania is not an exception. This paper aims to review the political precondition of youth transition from education to the labor market in Lithuanian social policy. Social policy analysis includes the strategic documents, legislation, strategies, programs and plans, national projects descriptions review.

Rūta Brazienė, Kauno technologijos universiteto Socialinių mokslų fakulteto Sociologijos katedros docentė, socialinių mokslų daktarė.

E. paštas: ruta.braziene@ktu.lt

Inga Mikutavičienė, Kauno technologijos universiteto Socialinių mokslų fakulteto Sociologijos katedros projekto mokslo darbuotoja, socialinių mokslų daktarė.

E. paštas: inga.mikutaviciene@ktu.lt

Rūta Brazienė, Doctor of Social Sciences, is an Associate Professor at the Department of Sociology, Faculty of Social Sciences, Kaunas University of Technology.

E-mail: ruta.braziene@ktu.lt

Inga Mikutavičienė, Doctor of Social Sciences, is a Researcher at the Department of Sociology, Faculty of Social Sciences, Kaunas University of Technology

E-mail: inga.mikutaviciene@ktu.lt

Straipsnis įteiktas redakcijai 2013 m. sausio mėn.; recenzuotas; parengtas spaudai 2013 m. vasario mėn.