

Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: teorinės prielaidos ir empiriniai radiniai

RŪTA BRAZIENĖ, GEDIMINAS MERKYS

Kauno technologijos universitetas, Socialinių mokslų fakultetas, Sociologijos katedra, K. Donelaičio g. 20-511, LT-44239 Kaunas
El. paštas: ruta.braziene@ktu.lt

Šiame straipsnyje analizuojamas Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką. Straipsnio tikslas – pateikti jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką teorines prielaidas ir aptarti pagrindinius empirinius radinius. Teorinį tyrimo modelį sudaro daugelio mikro- (*individualios charakteristikos*) ir makrolygmens (*struktūriniai, ekonominiai pokyčiai ir kt.*) sociologinių, edukologinių, vadybinių ir ekonominių požiūrių sintezė bei nacionalinis jaunimo švietimo ir darbo rinkos politikos kontekstas. Straipsnyje pristatomi reprezentatyvios jaunimo (16–29 metų amžiaus) apklausos raštu duomenys Lietuvoje. Duomenų analizei buvo taikyti faktorinės, klasterinės analizės metodai, T testas ir kt. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad sėkmingam jaunimo perėjimui iš švietimo sistemos į darbo rinką yra labai svarbi praktika (profesinės veiklos) studijų metu bei adaptacija pirmajame darbe.

Raktažodžiai: jaunimas, švietimo sistema, darbo rinką, perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką

ĮVADAS

Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra labai svarbus kiekvieno individo gyvenime. Nuo šio proceso sėkmės priklauso jauno žmogaus savarankiškumas, asmeninių siekių ir ambicijų realizacijos galimybės. Sėkmingam perėjimui iš švietimo sistemos į darbo rinką turi įtakos makroekonominiai, geografiniai, socialiniai ir kt. veiksniai. Nors dabartinis jaunimas, palyginti su ankstesnėmis kartomis, yra labiau išsimokslinęs, perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką procesas ilgėja ir sudėtingėja. Bendroji jaunimo užimtumo statistika, deja, irgi nedžiugina. Jaunimo užimtumo mažėjimas ypač būdingas ekonominių ar socialinių krizių laikotarpiu, nes dėl menkesnės darbo patirties, darbo ir studijų derinimo jaunimas darbdaviams tampa mažiau patrauklus.

Integracijos į darbo rinką aspektu jauni asmenys sudaro socialinės rizikos grupę: Europos statistikos agentūros Eurostat duomenimis, jaunimo (15–24 amžiaus grupė) bedarbystė per pastaruosius ketverius metus išaugo net 26,9 proc. (31,5 proc. vyrų ir 20,8 proc. moterų). Jaunimo bedarbystė Lietuvoje 14 proc. viršija bendrą ES šalių vidurkį.

Jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką moksliniai tyrimai yra vykdomi keletu pagrindinių kryptių – *jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką konceptualizacija, trajektorijos, indikatorių paieškos klausimai* (Gracey, Kelly 2010; Keep, James 2010; Raffe 2008; Quintini, Martin et al. 2007; Blossfeld et al. 2005; Müller, Gangl 2003a; 2003b; Shavit, Müller 1998; ir kt.), *nacionaliniai jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką modeliai ir jų klasifikacijos; jaunimo integracijos į darbo rinką būdai; darbo ir užimtumo politika* (Smyth et al. 2001; Allmendinger 1989), *darbdavių nepasitenkinimas „švietimo sistemos pro-*

duktais“ (Livingstone 2010; Gleeson, Keep 2004), *jaunų žmonių, pereinančių į darbo pasaulį, gebėjimai ir įgūdžiai* (Masdonati et al. 2010), *darbų pasiūla, paklausa, kokybė ir pasitenkinimas darbu* (užimtumas ne visą darbo dieną, laikinas darbas, pasitenkinimas vs. nepasitenkinimas darbu ir t. t.) (Green 2009). Mokslinių tyrimų apie jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos Lietuvoje tikrai nėra daug (Brazienė, Dorelaitienė 2012), tačiau Vakarų Europos šalyse tai yra viena populiariausių mokslinių tyrimų krypčių. *Lietuvos mokslininkai daugiausia dėmesio skiria jaunimo integracijos į darbo rinką klausimams* (Pocius 2012; Martinaitis et al. 2010; Okunevičiūtė-Neveauskienė, Moskvina 2008; Okunevičiūtė-Neveauskienė, Šlekienė 2008; Beresnevičiūtė, Poviliūnas 2007), *akademinių jaunimo požiūriui į studijas ir gyvenimo sąlygas* (Ratkevičienė 2005), *aukštojo mokslo sistemos situacijai Lietuvoje* (Žilinskaitė 2005; Žibėnienė, Vagnerienė 2010) ir kt.

Šiame straipsnyje pateikiami pagal Nacionalinę mokslo programą „Socialiniai iššūkiai nacionaliniam saugumui“ Kauno technologijos universiteto Sociologijos katedros mokslininkų vykdomo projekto (akronimas TRANSMONITOR) „Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: stebėsenos sistemos parengimas“ (SIN 09/2012) metu atliktos Lietuvos jaunimo reprezentatyvios (16–29 metų amžiaus) apklausos daliniai rezultatai.

Straipsnio tikslas – pateikti jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką teorines prielaidas ir aptarti pagrindinius empirinius radinius. Tyrimo uždaviniai: 1) pateikti teorinius jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką aspektus; 2) parengti jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką tyrimo metodologiją ir metodiką; 3) atskleisti Lietuvos jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką specifiką.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, faktorinės, klasterinės analizės metodai, T testas.

JAUNIMO PERĖJIMAS IŠ ŠVIETIMO SISTEMOS Į DARBO RINKĄ: TEORINĖS PRIELAIIDOS

Mokslinėje literatūroje jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką klausimai nuodugniau analizuojami jau daugiau nei 40 metų. Ši tematika yra viena pagrindinių šiuolaikinių socialinių tyrimų temų, politinių debatų objektas, apimantis daugybę institucinių struktūrų ir makroekonominių kontekstų. Moksliniai tyrimai išsiskiria nehomogeniškumu, teorinių požiūrių ir metodologinių priėgų gausa ir įvairove. Mokslinėje literatūroje pateikiama daugybė perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką apibrėžimų, tačiau šiame moksliniame tyrime bus vadovaujamosi Marchetti samprata, pagal kurią perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra apibūdinamas kaip „procesas, nukreipiantis iš švietimo sistemos į santykinai stabilią poziciją užimtumo sistemoje“ (Marchetti et al. 2001).

Jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra kompleksiškas, daugiamatis reiškinys, kurį lemia daugybė tarpusavyje sąveikaujančių veiksnių: demografiniai rodikliai (jaunimo dalis bendroje šalies gyventojų populiacijoje), lokalsios ir globalios darbo rinkos struktūros (lankstumas, ekonominis cikliškumas), darbo užmokesčio reguliavimo mechanizmai (Hannan, Raffé, Smyth 1996; International Labour Organization 2012; Versnel et al. 2011; Saar, Unt, Kogan 2008) ir pan. Castells (2005), M. Reitzle, R. K. Silbereisenas (2000), A. M. Minguez, A. L. Pelaez ir kt. (2012) pabrėžia, kad globalizacijos procesai lėmė *darbo rinkos transformacijas* (paslaugų sferos plėtrą, didesnę darbo rinkos atotrūkį skirtinguose šalių regionuose, individų socialinio mobilumo galimybes ir kt.).

Švietimo sistemos organizavimas yra dar vienas svarbus veiksnys ir vienas pagrindinių aspektų tarpkultūriniuose palyginamuosiuose jaunimo įsitraukimo į darbo rinką tyrimuose (Chisholm et al. 2011). Svarbūs ir tokie veiksniai kaip minimalus mokyklos baigimo amžius,

užimtumo politika (Reenen 2003), tolesnio mokymosi / studijų trukmė (Dorsett 2006), mokymosi visą gyvenimą galimybės (Hanushek et al. 2011; Dolton, Balfour 2000) ir bendrojo lavinimo bei profesinio rengimo kokybė (Mendes, Sofer 2004). Tyrimai atskleidžia, jog švietimas yra vienas svarbiausių jaunimo įsidarbinimą lemiančių veiksnių. Analizuojant perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką procesus, yra svarbus švietimo sistemos standartizacijos ir specializacijos lygmuo bei sąsajos su darbo rinka. Remdamasi šiais kriterijais E. Smyth (2001) pasiūlė nacionalinių perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką modelių klasifikaciją. Čia viename tiesės gale yra šalys, pasižyminčios labai stipriomis švietimo sistemos ir darbo rinkos sąsajomis, kvalifikacijomis grįsta darbo rinka bei labai standartizuota ir specializuota švietimo sistema, kaip, pavyzdžiui, Vokietija, Austrija; kitame gale atsiduria šalys, kuriose vyrauja vidinės darbo rinkos su mažiau standartizuota ir mažiau specializuota švietimo sistema, silpnėmis švietimo sistemos ir darbo rinkos sąsajomis bei mažai formalia veikla grįstu mokymu (JAV, Airija, Škotija). Taigi, darbo rinkos organizavimo ir struktūros požiūriu sąsajų pobūdis tarp švietimo / profesinio rengimo ir darbo rinkos yra itin svarbus (Smyth et al. 2001).

Perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką neabejotinai lemia ir individualios charakteristikos (amžius, lytis, šeimos socialinė padėtis, socialinis kapitalas, įgytas išsimokslinimas, kvalifikacija ir t. t.). Mokslininkai teigia, kad perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra sudėtingas laikotarpis visiems jauniems žmonėms, o ypač patenkantiems į socialinės rizikos grupes, t. y. vaikus auginančioms moterims, žemesnį išsilavinimą įgijusiems asmenims, studentams bei asmenims, kurių aukštojoje mokykloje įgytos žinios nėra panaudojamos darbo rinkoje, neigaliesiems etc. (Versnel et al. 2011; Barabasch, Lakes 2005). P. Ryanas (1999) pabrėžia, kad perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką etape atsispindi lyčių skirtumai investuojant į žmogiškąjį kapitalą ir jį plėtojant, kuriant šeimą, taip pat moterų diskriminacija darbo rinkoje. Kaip viena svarbiausių jaunimo nedarbo veiksnių mokslininkai įvardija lyčių skirtumus bei nusistovėjusius lyčių stereotipus (Quintini, Martin et al. 2007; Theodossiou, Zangelidis 2009), kurie nulemia vyrų ir moterų gaunamo darbo užmokesčio skirtumus (Le et al. 2011; Del Bono, Vuri 2011). Pabrėžiama, kad universitetų studentams ir absolventams (kvalifikuotiems jauniems žmonėms) sunku integruotis į darbo rinką dėl žmogiškųjų išteklių stokos (*darbo patirties, įgytų teorinių žinių pritaikymo praktikoje ir pan.*) (Ryan 1999). Tyrimai rodo, jog įvairios šeimos charakteristikos, disponuojamas ekonominis ir sociokultūrinis kapitalas įvairiomis formomis yra susiję su vaikų mokymosi, o vėliau ir profesinės karjeros perspektyvomis.

Apibendrinant galima teigti, jog sėkmingo / nesėkmingo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką prielaidas formuoja bendras makroekonominis ir socialinis kontekstas (globalizacijos procesai, institucinės struktūros, darbo rinkos ir kt.) bei individualūs veiksniai.

EMPIRINIO TYRIMO METODOLOGINIAI PARAMETRAI

Sociologiniai klausimynai, skirti 16–29 metų jaunimo perėjimui iš švietimo sistemos į darbo rinką įvertinti, sudaryti teorinės tyrimo koncepcijos, ankstesniuose tyrimo etapuose gautų rezultatų pagrindu. Remiantis mokslinės informacijos rinkimo būdais ir šaltiniais, buvo išskirtos keturios šiam moksliniam tyrimui aktualios respondentų grupės, t. y. asmenys, 1) kurie tik mokosi / studijuoja; 2) kurie mokosi / studijuoja ir dirba; 3) tik dirba; 4) nei mokosi / studijuoja, nei dirba. Taikyti šie pagrindiniai tiriamųjų grupių atrankos kriterijai: 1) amžius (16–29 m. amžiaus jaunimas), 2) individo statusas švietimo sistemos bei darbo rinkos atžvilgiu. 2012 m. spalio–gruodžio mėn. buvo atlikta reprezentatyvi jaunimo (16–29 m.) anketinė apklausa raštu (N = 1 670). Vyrų ir moterų santykis atitinkamai yra 38,6 ir 61,4 proc. Profesinių ir aukštųjų mokyklų absolventai imtyje sudaro 70 proc.

Šiame straipsnyje pateikiama tik dalies kintamųjų analizė. Iš 51 kintamojo, taikant faktorinę tinkamumą, buvo suformuotos penkios skalės (žr. lentelę), kurių psichometrinė kokybė yra pakankamai aukšta. Kaip įprasta koreliacinėse studijose, buvo dirbama tik su grupiniais vidurkiais. Suformuotų skalių kokybę rodo sąlyginai aukšti patikimumo (angl. *reliability*) koeficientai, aukšti pirminių indikatorių faktoriniai svoriai. Be to, skalės pasižymi loginiu validumu – pirminių požymių formuluočių semantika yra aiški ir vienareikšmiška (1 lentelė).

1 lentelė. Sudarytų skalių psichometrinės charakteristikos, teiginių pavyzdžiai ir pritarimas

Skalės pavadinimas	Skalės teiginių pavyzdžiai	Pritarimas teiginiams (proc.)			N teiginių	Chronbach alfa koeficientas	Spearman Brown koeficientas
		mean	min	max			
Praktikos efektyvumo vertinimas	<ul style="list-style-type: none"> • Realiai susipažinau su būsimos profesijos lauku • Praktika buvo naudinga kompetencijos plėtojimo prasme • (-)* Veltui leidau laiką, imitavau darbą • (-)* Praktiką laikiau formalumu, kurį būtina atlikti 	61,8	47,1	75,9	7	0,82	0,97**
Sunkumų pirmajame darbe vertinimas	<ul style="list-style-type: none"> • Trūko praktinių žinių • Trūko teorinių žinių • Teko per daug atsakomybės • Nesutariau su kolegomis 	18,1	8,3	28,3	15	0,88	0,81
Įsidarbinimo kliūčių vertinimas	<ul style="list-style-type: none"> • Neturiu darbo patirties • Neturiu paklausios profesijos darbo rinkoje • Darbo rinkoje menka darbų pasiūla • Nerandu patinkančio darbo • Neturiu poreikio dirbti • Diskriminacija dėl lyties 	25,9	4,2	63,1	11	0,79	0,70
Pasitenkinimo darbu prielaidų vertinimas	<ul style="list-style-type: none"> • Mano darbas yra įdomus, nerutininis • Suteikiantis galimybes realizuoti save ir tobulėti • Labai vertinamas visuomenėje • Gerai materialiai atlyginamas • Suteikiantis galimybę daryti karjerą 	32,9	19,7	66,4	12	0,91	0,86
Profesinio mobilumo prielaidų vertinimas	<ul style="list-style-type: none"> • Pasilikčiau toje pačioje darbovietėje, bet mielai pakeisčiau padalinį ar pareigas • Pereičiau dirbti į kitą sektorių (pvz., iš gamybos į prekybą, iš biudžetinės organizacijos į verslą ir pan.) • Keisčiau miestą / valstybę, kurioje dirbu 	27,2	20,1	35,3	6	0,67	0,96**

Išsamiau aptarsime naujai (*ad hoc*) suformuotų skalių paskirtį. Skalė *praktikos efektyvumas* leidžia atskirti asmenis, kurių praktika buvo formali, imitacinė, nuo tų, kurių praktika buvo veiksminga ir ženkliai prisidėjo prie kompetencijos augimo ir absolvento galimybės įsidarbinti didinimo. Skalė *sunkumai pirmajame darbe* atspindi absolvento adaptacijos

problemas pirmojoje darbovietėje. Kuo aukštesnis skalės įvertis, tuo sunkesnis ir sudėtingesnis buvo absolvento „nusileidimas“ į pirmąją darbovietę ir adaptacija joje.

Didžioji dalis absolventų, kol susiranda pirmąjį darbą, paprastai bent jau kurį laiką būna bedarbiais. Be to, karjeros pradžioje ne vienam absolventui, ieškant tinkamos darbo vietos, tenka keletą kartų ją keisti, todėl buvo prasminga sudaryti skalę, kuri atspindėtų darbo paieškos procesą, tiksliau – subjektyvų to proceso vertinimą. Skalės *įsidarbinimo kliūčių ir sunkumų vertinimas* interpretacija yra tokia: asmenys, kurie gauna aukštą šios skalės įvertį, subjektyviai yra linkę įžvelgti savo situacijoje daug sunkumų ir kliūčių, trukdančių (ar praicityje trukdžiu-sių) greitai ir sėkmingai įsidarbinti. Asmenys, gavę žemą įvertį, optimistiškiau vertina kliūtis, kurios trukdo greitai ir sėkmingai įsidarbinti. Skalės *pasitenkinimo darbu prielaidų vertinimas* aukštas įvertis rodo, kad darbuotojas yra linkęs pozityviai vertinti įvairius veiksnius, darančius įtaką pasitenkinimui darbu dabartinėje savo darbovietėje. Žemas skalės įvertis rodo, kad prielaidos patirti darbe pasitenkinimą, jaustis komfortiškai yra silpnai išreikštos. Skalė *mobilumas darbe* (ir trys jos subskalės) atspindi potencialų darbuotojo nusiteikimą horizontaliai judėti darbo rinkoje: a) keisti pareigas, padalinį; b) keisti organizaciją ar sektorių; c) keisti miestą ar valstybę ieškant geresnio darbo, geresnių karjeros perspektyvų. Aukštas skalės ir jos subskalių įvertis rodo aukštą darbuotojo potencialą būti mobiliam. Žemas skalės įvertis rodo darbuotojo prisirišimą prie dabartinės darbovietės, menką motyvaciją keisti pareigas ir t. t. Pirminiai indikatoriai, iš kurių sudarytos minėtos skalės, numatė tipinį Likert tipo atsakymo formatą. Taigi, indikatorių ir skalių tinklėlis suformuotas taip, kad leistų kompleksiskai vertinti reikšmingus absolventų perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką aspektus, t. y. praktiką, pirmojo įsidarbinimo patirtis, darbo paieškų patirtis, pasitenkinimą darbu ir profesinio mobilumo prielaidas darbo rinkoje. Visos penkios skalės transformuotos į standartinę z skalę. Minėtų skalių empiriniai skirstiniai konverguoja į normalųjį skirstinį. Tikrinta naudojant Kolmogorov-Smirnov testą. Pastaroji aplinkybė atvėrė galimybes taikyti parametrinius metodus.

REZULTATAI

Paaikškėjo, kad visos į koreliacinę studiją įtrauktos skalės tarpusavyje koreliuoja (žr. 2 lentelę). Visi koreliacijos koeficientai, išskyrus vieną, statistiškai patikimi, pačios koreliacijos (taip pat koeficientų ženklai) yra teoriškai prasmingos. Koreliacinės analizės duomenys leidžia teigti, kad praktikos efektyvumas, pirmojo įsidarbinimo sklandumas, požiūris į kliūtis ieškant darbo, pasitenkinimas darbu vėlesnėse darbovietėse ir nusiteikimas keisti darbo vietą yra susiję dydžiai. Prieš pradėdant išsamesnę statistinių ryšių analizę, tikslinga apžvelgti, kaip – stipriai ar silpnai – yra išreikšti matuojami požymiai. Tam tikslui buvo apskaičiuoti vidutiniai pritarimo procentai. *Taip* procentą sudaro dažniai, tenkantys dviem paskutinėms Likert skalės pakopoms. Skalėms tenkantys vidutiniai pritarimo procentai parodyti 2-oje lentelėje.

Žinoma, ką tik paminėtą rodiklį galima interpretuoti inversiškai, kitaip tariant, maždaug 1/3 respondentų praėjo formalią, imitacinę praktiką. Su sunkumais pirmajame darbe vidutiniškai susidūrė kas penktas absolventas: vidutinis pritarimas atitinkamos skalės teiginiams siekia 18,1 proc. Vidutiniškai kas ketvirtas respondentas linkęs pabrėžti įsidarbinimo sunkumus ir kliūtis – tą byloja vidutinis pritarimas skalės *įsidarbinimo kliūčių ir sunkumų vertinimas* teiginiams (25,9 proc.). Maždaug 1/4 dirbančių absolventų, susidarius aplinkybėms, dėl geresnės darbo vietos paieškos būtų linkę keisti savo dabartinę darbo vietą. Antai vidutinis pritarimas horizontalų mobilumą atspindintiems teiginiams siekia 27,2 proc. Atskirose mobilumo subskalėse vidutinis pritarimas yra toks: pasilikti toje pačioje organizacijoje, bet keisti pareigas ar padalinį vidutiniškai norėtų 27,7 proc. darbuotojų; pereiti į kitą organizaciją ar sektorių – 31,6 proc.; dėl

2 lentelė. Jungtinių skalių interkoreliacinė matrica

		Jungtinis mobilumo indeksas	Jungtinis bedarbystės priežasčių indeksas	Jungtinis indeksas, sunkumai pirmajame darbe	Totalus sėkmingos praktikos indeksas
Pasitenkinimo darbu prielaidos (jungtinė)	Pearsono koreliacijos koeficientas N	–,246** 333	–,201* 309	–,146** 312	,343** 162
Jungtinis mobilumo indeksas	Pearsono koreliacijos koeficientas N	1 333	,250** 375	,288** 387	,017 212
Jungtinis bedarbystės priežasčių indeksas	Pearsono koreliacijos koeficientas N		1 492	,531** 492	–,319** 257
Jungtinis indeksas, sunkumai pirmajame darbe	Pearsono koreliacijos koeficientas N			1 257	–,301** 257

** p = 0,01

geresnio darbo sutiktų keisti miestą 22,3 proc., o šalį dėl tų pačių tikslų paliktų 22,0 proc. respondentų. Taigi, kas penktas absolventas, ieškodamas geresnio darbo, yra nusiteikęs įvairioms geografinio mobilumo formoms. Tai atitinka faktines Lietuvos realijas, kai ieškodami darbo emigruoja tiek kvalifikuoti, tiek nekvalifikuoti jauni žmonės. Vidutinis pritarimas skalės, kuri atspindi pasitenkinimo darbu prielaidas, teiginiams yra 32,9 proc. Žinoma, šį dydį vėlgi galima traktuoti inversiškai ir teigti, kad maždaug 67,1 proc. respondentų yra nepatenkinti įvairiomis aplinkybėmis, nulemiančiomis pasitenkinimą darbu ir komfortą darbe.

Duomenų analizei palanki yra aplinkybė, kad nei vienas iš diagnozuojamų požymių neįgauna labai asimetriško vertinimo (visiško pritarimo arba nepritarimo). Kita vertus, tą patį liudija ir nustatytas skalių skirstinių normalumas, kadangi, esant ryškiai asimetrijai, normalumo sąlyga nebūtų tenkinama. Iš kintamųjų (skalių) *praktikos efektyvumas ir sunkumai pirmajame darbe* buvo suformuotas grupavimo kintamasis panaudojant K-Mean klasterinę analizę. Po kelių iteracinių bandymų buvo apsispręsta taikyti dviejų klasterių modelį. Gautas dviejų grupių modelis pakankamai įtaigus loginio tinkamumo požiūriu. Pirmą klasterį (grupę) sudaro absolventai, pasižymintys labai aukštais *praktikos efektyvumo* įverčiais ($z = 0,87$) ir gana žemais *sunkumų pirmajame darbe* įverčiais ($z = -0,68$) (abu pateikti z įverčiai rodo atitinkamo klasterio centrą). Interpretacijos požiūriu tai – *sėkminga grupė* absolventų, perėjusių efektyvią, karjerai, įsidarbinimui naudingą baigiamąją praktiką ir nepatyrusių pirmojoje darbovietėje didesnių adaptacinių sunkumų. Antra grupė (klasteris) yra savotiška priešingybė pirmajai, ir ją galima pavadinti sąlyginai nesėkminga grupe. Šiai grupei absolventų būdinga tai, kad jie praėjo tik formalią, imitacinę praktiką, maža to, jų adaptacija pirmojoje darbovietėje buvo sunki. Tą liudija z įverčiai, tenkantys atitinkamo klasterio centrui: *efektyvi praktika* $z = -0,65$; *sunkumai pirmajame darbe* $z = 0,42$. Dėl klasterinės analizės suformuotas grupės galima apibrėžti kaip kontrastines. Skirtumas tarp grupių *praktikos efektyvumo* skalėje sudaro 1,52 z skalės punkto, o *sunkumų pirmajame darbe* skalėje siekia 1,1 z skalės punkto. Kitaip tariant, skirtumai tarp grupių skalėse svyruoja nuo 1 iki 1,5 standartinio nuokrypčio.

Buvo tikrinama, ar dvi minėtos kontrastinės grupės – *sėkmingoji* ir *nesėkmingoji* – skiriasi pagal likusias skales, t. y. pagal *įsidarbinimo kliūčių subjektyvų vertinimą*, *pasitenkinimo darbu prielaidų vertinimą* ir *moblumą* (potencialų nusiteikimą keisti darbo vietą, ieškotis kito darbo) (žr. 3 lentelę).

3 lentelė. T testas ir vidurkių skirtumai

	Praktika ir pirmasis darbas (2-as klasterių modelis)	N	Vidurkis	Vidurkių skirtumas	T testas		P
					t	df	
Pasitenkinimo darbu prielaidos (jungtinės)	Sėkminga praktika / mažai sunkumų įsidarbinant	65	,57	,69	4,633	151	,000
	Imitacinė praktika / sunkumai įsidarbinant	88	-,12	,69	4,573	131,022	,000
Jungtinis mobilumo indeksas	Sėkminga praktika / mažai sunkumų įsidarbinant	86	-,15	-,34	-2,343	203	,020
	Imitacinė praktika / sunkumai įsidarbinant	119	,19	-,34	-2,312	174,191	,022
Jungtinis bedarbystės priežasčių indeksas	Sėkminga praktika / mažai sunkumų įsidarbinant	96	-,63	-,82	-6,852	229	,000
	Imitacinė praktika / sunkumai įsidarbinant	135	,19	,82	-6,751	193,435	,000

Patikra buvo atlikta taikant T testą nesusijusioms imtims. Paaiškėjo, kad lyginamos kontrastinės grupės ženkliai skiriasi. Didžiausias ir patikimiausias ($p = ,000$) skirtumas, siekiantis 0,82 z skalės punkto, užfiksuotas skalėje *įsidarbinimo kliūčių ir sunkumų vertinimas*. Kita skalė, pasižyminti pakankamai dideliais skirtumais tarp grupių, yra *pasitenkinimo darbu prielaidų vertinimas* (0,70 z skalės punkto, $p = ,000$). Mažiausias skirtumas tarp lyginamų kontrastinių grupių yra *mobilumo* skalėje – visgi nustatytas skirtumas yra patikimas ir siekia 0,34 z skalės punkto ($p = ,020$). Toliau verta aptarti atskiras mobilumo subskales. Skalėje, kuri atspindi horizontalaus mobilumo siekius organizacijos viduje, skirtumų tarp lyginamų grupių nėra ($p = ,125$). Skalėse, kurios atspindi mobilumo siekius, susijusius su: a) perėjimu į kitą organizaciją ar sektorių; b) persikėlimu į kitą miestą ar šalį, yra užfiksuoti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp grupių. Pažymėtina, kad visi nustatyti skirtumai yra teoriškai tikėtini ir prasmingi.

APIBENDRINIMAS IR REKOMENDACIJOS

Pirmiausia reikia paminėti vieną tyrimo apribojimą – tai gana ženklus stebinių sumažėjimas koreliacijų matricoje ir kituose skaičiavimuose. Sąlyginai nemažą pradinę tyrimo imtį ($N = 1\ 670$) sudarė 16–29 m. amžiaus populiacija, kurioje yra ir moksleiviai, dar neturėję nei praktikos, nei pirmojo darbo, taip pat studentai, kurie, tarkime, jau praėjo praktiką, bet dar nepatyrė pirmojo darbo paieškos, laikinos bedarbystės, pirmojo įsidarbinimo ir pan. Stebinių sumažėjimas skaičiavimuose kyla ne tiek dėl neatsakiusių skaičiaus problemos, kiek dėl to, kad dalis tiriamųjų tiesiog netenkino tam tikros sąlygos, vadinasi, iš jų testavimo duomenų atskirais atvejais tiesiog nebuvo galima suformuoti kai kurių skalių.

Visgi nustatyti koreliacijos koeficientai daugeliu atvejų yra statistiškai reikšmingi ir iškalbingi teorijos požiūriu. Pats didžiausias koeficientas ($r = 0,53$) yra tarp skalių *sunkumai pirmajame darbe* ir *įsidarbinimo kliūčių ir sunkumų vertinimas*. Paaiškėjo, kad nesėkmė pirmajame darbe ir pesimistinis požiūris į darbo paieškas yra susiję. Efektyvi praktika yra sąlyginai aktyvus nepriklausomas kintamasis. Sėkminga praktika yra susijusi su sklandesniu pirmuoju įsidarbinimu, sklandesne adaptacija pirmojoje darbovietėje, taip pat su optimistiškesniu požiūriu į darbo paieškas ($r = -0,32$). Absolventai, perėję efektyvią ir naudingą praktiką, subjektyviai yra linkę sąlyginai silpniau akcentuoti įvairias kliūtis, trukdančias įsidarbinti. Maža to, sėkmingą praktiką perėję absolventai yra linkę palankiau vertinti įvairius veiksnius, nulemiančius pasitenkinimą darbu. Tai, kad efektyvi praktika ir pirmojo įsidarbinimo sėkmė apčiuopiamai paveikia požiūrį į darbo paieškas, pasitenkinimą darbu ir ketinimus keisti darbo vietą, migruoti ieškant darbo,

rodo ir sudarytų kontrastinių grupių vidurkių palyginimas taikant T testą nesusijusioms imtims. Kai kuriais atvejais skirtumas tarp lyginamų grupių artėja prie vieno standartinio nuokrypio. Kontrastinė grupė, kurios atstovai praėjo efektyvią praktiką ir patyrė sklandų pirmąjį įsidarbinimą, palankesnes pozicijas dėsniai įgyja ir pagal visus kitus tirtus požymius.

Pažymėtina, kad bemaž 60 proc. studentų, priklausančių *nesėkmingai* kontrastinei grupei, kurie, galima sakyti, praėjo ganėtinai formalią, imitacinę praktiką, patyrė ir adaptacijos sunkumų pirmojoje darbovietėje. Tai rodo, kad absolventų perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką Lietuvoje apskritai nėra sklandus. Hipotetiškai galima teigti, kad nustatytas sklandaus perėjimo deficitas yra nulemtas kai kurių istorinių transformacijos laikotarpio aplinkybių ir kai kurių pastarojo meto švietimo ir darbo rinkos politikos klaidų. Daugeliu atvejų tokių praktikų turinys išlikdavo grynai akademinis, nebuvo kuriamos prielaidos gyvam būsimo absolvento sąlyčiui su darbo pasauliu ir būsima profesija. Situacija Lietuvoje tik pastaruoju metu ėmė po truputį gerėti. Šiuo metu organizuoti baigiamąją bakalaurų praktiką universitetus privalomai įpareigoja teisės aktai.

Grįžkime prie straipsnyje pateiktos interkoreliacinės matricos. Vienas straipsnio tikslų yra išryškinti praktikos ir pirmojo darbo vaidmenį tolesnėje jauno specialisto karjeros trajektorijoje, ir gauti koeficientai tą vaidmenį iš dalies paliudija. Visgi autoriai norėtų atsiriboti nuo paviršinio determinizmo. Neneigiant praktikos ir pirmojo darbo vaidmens, hipotetiškai galima samprotauti, kad sėkmingą praktiką, sėkmingą pirmąjį įsidarbinimą ir kitus absolvento karjeros procesus lemia tam tikras asmenybės tipažas. Profesijos ir studijų pasirinkimo motyvacija, akademiniai pasiekimai, emocinė inteligencija yra tie veiksniai, kurie absolvento ontogenezeje dėsniai perauga į efektyvią praktiką, atkaklias ir atsakingas darbo paieškas, sėkmingą pirmąjį darbą ir t. t.

Analizuojant jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką, pirmąjį įsidarbinimą ir tolesnę karjerą, individualistinė prieiga, nors ir hipotetiškai, siūlo įdomius radinius, apskritai išlieka reduktyvi. Produktyvesnė yra holistinė, tarpdalykinė prieiga, kai viename (!) tyrimų projekte bandoma atskleisti sinergiją, kurią sukuria individualaus lygmens, organizacijos lygmens ir makrolygmens interakcija. Sėkmingas pirmasis įsidarbinimas, autorių nuomone, yra sudėtingas nelineinis atspindys bent trijų skirtingos prigimties veiksnių: 1) individo vidinių dvasinių išteklių (motyvacija, valia, kompetencija etc.); 2) organizacijos lygmens veiksnių (lyderystė, kultūra, socialinių santykių kokybė, personalo plėtros programos, ugdomasis vadovavimas etc.); 3) makroveiksnių (švietimo sistemos bruožai, ekonomikos tipas ir darbo rinkos ypatumai, darbo rinkos formavimo politika, šalies demografinė struktūra, migracija, šalies teisinės ir politinės kultūros lygmuo etc.).

Šiame tyrimo etape gauti duomenys leidžia formuluoti kai kuriuos praktinius pasiūlymus bei rekomendacijas Lietuvos švietimo ir darbo rinkos politikai:

1) tikslinga inicijuoti kritinę diskusiją dėl priėmimo į aukštąsias mokyklas Lietuvoje modelio, atsiriboti nuo tokių imatrikuliacijos modelių, kurie visiškai ignoroja motyvacinį pradą jaunimui pasirenkant studijų kryptį ir būsimą profesiją;

2) tikslinga įveikti disproporciją tarp aukštojo mokslo ir profesinio rengimo sistemos;

3) sukurti ir išbandyti tokius praktikos modelius, kurie stiprintų abipusiai naudingus institucinius ir funkcinis ryšius tarp aukštųjų mokyklų ir organizacijų; organizacijų, jų susivienijimų ir netgi sektorių pagrindu kurti, diegti jaunų specialistų adaptavimo organizacijose ir ugdomojo vadovavimo programas.

Literatūra

1. Allmendinger, J. 1989. "Educational Systems and Labour Market Outcomes", *European Sociological Review* 5: 231–250.
2. Beresnevičiūtė, V.; Poviliūnas, A. 2007. „Magistrų integracija į darbo rinką: magistrantūros studijų absolventų sociologinės apklausos analizė“, *Sociologija. Mintis ir veiksmai* 1(19): 88–103.
3. Blossfeld, H. P.; Buchholz, S. et al. 2005. "Flexibility Processes and Social Inequalities at Labour Market Entry and in the Early Career", *FlexCAREER*, Working Paper 1.
4. Brazienė, R.; Dorelaitienė, A. 2012. "Transition of Youth from Education to the Labour Market: the Case of Lithuania", *Social Sciences / Socialiniai mokslai* 3(77): 30–40.
5. Castells, M. 2005. *Tinklaveikos visuomenės raida*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
6. Chisholm, L.; Kovasheva, S.; Merico, M.; Devlin, M.; Jenkins, D.; Karsten, A. 2011. "The Social Construction of Youth and the Triangle Between Youth Research, Youth Policy and Youth Work in Europe", in *European Youth Studies: Integrating Research, Policy and Practice*, eds. L. Chisholm, S. Kovacheva, M. Merico. Austria.
7. el Bono, E.; Vuri, D. 2011. "Job Mobility and the Gender Wage Gap in Italy", *Labour Economics* 18(1): 130–142.
8. Dorsett, R. 2006. "The New Deal for Young People: Effect on the Labor Market Status of Young Men", *Labor Economics* 13: 405–422.
9. Dolton, P.; Balfour, Y. 2000. "Jugendarbeitslosigkeit, Staatliche Qualifizierungsmaßnahmen und der New Deal in Großbritannien", *MittAB* 33(3): 371–384.
10. Hanushek, E.; Woessmann, L.; Zhang, L. 2011. "General Education, Vocational Education and Labor Market Outcomes over the Life Cycle", *NBER* 17504.
11. Gleeson, D.; Keep, E. 2004. "Voice Without Accountability: the Changing Relationship Between Employers, the State and Education in England", *Oxford Review of Education* 30(1): 37–63.
12. Gracey, S.; Kelly, S. 2010. *Changing the NEET Mindset: Achieving More Effective Transitions Between Education and Work*. London: LSN Centre for Innovation in Learning.
13. Green, F. 2009. "Job Quality in Britain", *UKCES Praxis Paper* 1. Wath-upon-Deerne: UK Commission for Employment and Skills.
14. Quintini, G.; Martin, J. P.; Martin, S. 2007. *The Changing Nature of the School-to-Work Transition Process in OECD Countries*. Discussion Paper 2582, January 2007. Institute for the Study of Labour.
15. Keep, E.; James, S. 2010. "What Incentives to Learn at the Bottom End of the Labour Market?", *SKOPE Research Paper* 94. Cardiff: Cardiff University, SKOPE.
16. Le, A. T. et al. 2011. "Attitudes Towards Economic Risk and the Gender Pay Gap", *Labour Economics* 18(4): 555–561.
17. Mendes, S.; Sofer, C. 2004. "Apprenticeship versus Vocational School: A Comparison of Performances", in *Human Capital Over the Life Cycle*, ed. C. Sofer. Cheltenham: Edward Elgar, 118–134.
18. Livingstone, D. 2010. "Job Requirements and Workers' Learning: Formal Gaps, Informal Closure, Systemic Limits", *Journal of Education and Work* 23(3): 207–231.
19. Marchetti, M. P.; Light, T. S. et al. 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. New York: Kluwer Academic Publishers, 259–278.
20. Martinaitis, et al. 2010. *Lietuvos universitetų absolventų integracija darbo rinkoje*. Viešosios politikos ir vadybos institutas. Tyrimo ataskaita. Prieiga per internetą: <<http://www.vpvi.lt/assets/Ataskaitos/tyrimas.pdf>>.
21. Masdonati, J.; Lamamra, N.; Jordan, M. 2010. "Vocational Education and Training Attrition and the School-to-Work Transition", *Education and Training* 52(5): 404–414.
22. Minguez, A. M.; Pelaez, A. L. et al. 2012. "The Transition to Adulthood in Spain. Economic Crisis and Late Emancipation", *Social Studies Collection* 34. Barcelona.
23. Müller, W.; Shavit, Y. 1998. "The 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.
24. Müller, W.; Gangl, M. 2003. *Transitions from Education to Work in Europe: The Integration of Youth into EU Labour Markets*. Oxford: Oxford University Press.

25. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L.; Moskvina, J. 2008. „Socialiai pažeidžiamo jaunimo problemos integracijos į darbo rinką kontekste“, *Filosofija. Sociologija* 19(2): 41–54.
26. Okunevičiūtė-Neveauskienė, L.; Šlekienė, K. 2008. „Nevyriausybinių organizacijų įtaka jaunimo integracijai į darbo rinką“, *Filosofija. Sociologija* 19(4): 10–21.
27. Pocius, A. 2012. „Gydytojų mobilumas bei jų integracijos darbo rinkoje tendencijų raida ekonomikos pakilimo / nuosmukio sąlygomis“, *Filosofija. Sociologija* 23(2): 164–171.
28. Ratkevičienė, V. 2005. „Akademinio jaunimo požiūris į studijas ir gyvenimo sąlygas“, *Pedagogika* 76: 73–79.
29. Reitzle, M.; Silbereisen, R. K. 2000. „The Timing of Adolescents School-to-work Transition in the Course of Social Change: The Example of German Unification“, *Swiss Journal of Psychology* 59(4): 240–255.
30. Ryan, P. 1999. *The School-to-work Transition: Issues for Further Investigation*. Paris, Education and Training Division, DEELSA, OECD.
31. Smyth, E. et al. 2001. *A Comparative Analysis of Transition from Education to Work in Europe (CATEWE)*.
32. Raffe, D. 2008. „The Concept of Transition Systems“, *Journal of Education and Work* 21(4): 277–296.
33. Walther, A.; Pohl, A. 2005. *Thematic Study on Policy Measures Concerning Disadvantaged Youth*. Tübingen: Institute for Regional Innovation and Social Research.
34. Reenen, J. 2003. „Active Labor Market Policies and the British New Deal for the Young Unemployed in Context“, *NBER Working Paper* 9576. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
35. 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: 31–59.
36. Versnel, J. et al. 2011. „International and National Factors Affecting School-to-work Transition for at Risk Youth in Canada: an Integrative Review“, *The Canadian Journal of Career Development* 10(1): 21–31.
37. Theodossiou, I.; Zangelidis, A. 2009. „Should I Stay or Should I Go? The Effect of Gender, Education and Unemployment on Labour Market Transitions“, *Labour Economics* 16(5): 566–577.
38. Žibėnienė, G.; Vagnerienė, E. 2010. „Studijų kokybės Lietuvoje išorinis vertinimas ugdymo paradigmų aspektu“, *Pedagogika* 100: 128–134.
39. Žilinskaitė, P. 2005. „Aukštojo mokslo akreditavimo atsiradimo sąlygos: Europinis kontekstas ir Lietuvos situacija“, *Pedagogika* 79: 136–141.

RŪTA BRAZIENĖ, GEDIMINAS MERKYS

Transition of Lithuanian youth from education to the labour market: theoretical presumptions and empirical evidence

Summary

This paper is aimed at analysis of Lithuanian youth from education to the labour market. The purpose of this paper is to disclose theoretical presumptions and present the empirical evidence of transition from education to the labour market. The theoretical model of the research is based on the synthesis of many micro-level (*individual characteristics*) and macro-level (*structural, economical changes, etc.*) sociological, educational science, management and economical approaches, and the national context of youth, education and labour market policy. In this paper, data of the representative social survey in Lithuania were presented. For data analysis the following methods were applied: factor and cluster analysis, T test, etc. The research results allow to conclude that for successful youth transition from education to the labour market successful apprenticeship and adaptation in the first job are important.

Key words: youth, education, labour market, transition from education to the labour market