

Vilniaus universitetas

TARPTAUTINIŲ SANTYKIŲ IR POLITIKOS MOKSLŲ INSTITUTAS

Viešosios politikos analizės magistro programa

JULIJA MISIŪNAITĖ IR AUSTĖJA VILKELYTĖ

**AR VERTA LAUKTI IR RINKTI (S): SUBSIDIJUOJAMO ĮDARBINIMO
SĖKMĖS PRIKLAUSOMYBĖ NUO ATITIKIMO TARP IŠSILAVINIMO IR
DARBO**

MAGISTRINIS DARBAS

Darbo vadovė: dr. Dovilė Jonavičienė

Vilnius, 2016 m. gegužės 16 d.

Terminų ir sutrumpinimų sąrašas

ADRP – Aktyvi darbo rinkos politika

BVP – Bendras vidaus produktas

ES – Europos Sąjunga

ESF – Europos socialinis fondas

ESTEP – Všį Europos socialiniai, teisiniai ir ekonominiai projektai

LDB – Lietuvos darbo birža

LR – Lietuvos Respublika

PAA – Panašiausių atvejų analizė

SADM – Socialinės apsaugos ir darbo ministerija

Sodra – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba

SPSS – „IBM SPSS Statistics“ programa

PPMI – Public policy and management institute

Magistro darbo vadovo išvados dėl darbo gynimo:

.....
.....
.....
.....

.....
(data)

.....
(v., pavardė)

.....
(parašas)

Magistro darbas įteiktas gynimo komisijai:

.....
(data)

.....
(Gynimo komisijos sekretorės parašas)

Magistro darbo recenzentas:

.....
(v., pavardė)

Magistro darbų gynimo komisijos įvertinimas:

.....

Komisijos pirmininkas:

Komisijos nariai:

BIBLIOGRAFINIO APRAŠO LAPAS

Misiūnaitė J., Vilkelytė A. Ar verta laukti ir rinkti (s): subsidijuojamo įdarbinimo sėkmės priklausomybė nuo atitikimo tarp išsilavinimo ir darbo: Viešosios politikos analizės specialybė, magistro darbas / VU Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas; darbo vadovė D. Jonavičienė. – V., 2016. – 179 p.

Reikšminiai žodžiai: pakopų teorijų grupė, spąstų teorijų grupė, atitikimas tarp išsilavinimo ir darbo, subsidijuojamas įdarbinimas, jaunimo grupė, integracija darbo rinkoje, efektyvumas, kontrafaktinė analizė.

Šiame darbe nagrinėjama, kokią įtaką išsilavinimui atitinkančio ir neatitinkančio darbo patirtis subsidijuojamo įdarbinimo metu turi tolesnei individo karjerai trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiu. Vertinama darbo laukimo svarba integracijai darbo rinkoje ir pajamoms. Empirinėje dalyje, taikant kontrafaktinę analizę, analizuojamas subsidijuojamo įdarbinimo poveikis, vertinant jį iš individo perspektyvos. Atlikus kaštų-efektyvumo analizę minėtas poveikis buvo įvertintas valstybės gaunamos naudos aspektu.

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

Patvirtiname, kad įteikiamas darbas „Ar verta laukti ir rinkti (s): subsidijuojamo įdarbinimo sėkmės priklausomybė nuo atitikimo tarp išsilavinimo ir darbo” yra:

1. Atliktas mūsų pačių ir nėra pateiktas kitam kursui šiame ar ankstesniuose semestruose;
2. Nebuvo naudotas kitame Institute/Universitete Lietuvoje ir užsienyje;
3. Nenaudoja šaltinių, kurie nėra nurodyti darbe, ir pateikia visą panaudotos literatūros sąrašą.

Julija Misiūnaitė

Austėja Vilkelytė

Turinys

Įvadas	10
1. Teorinis tyrimo pagrindas	16
1.1. Teigiamų išsilavinimo neatitinkančio darbo pasekmių teoriniai aiškinimai	17
1.1.1. Neatitinkantis darbas – priemonė išvengti bedarbystės: teorinė interpretacija	18
1.1.1.1. <i>Žmogiškojo kapitalo</i> teorija	18
1.1.1.2. <i>Signalizavimo</i> teorija	19
1.1.1.3. <i>Socialinių tinklų</i> teorija	21
1.1.2. Laipsniško patekimo į darbo rinką teigiamų pasekmių teorinė interpretacija	23
1.1.2.1. <i>Darbų išbandymo</i> teorija	23
1.1.2.2. <i>Karjeros mobilumo</i> teorija.....	26
1.2. Neigiamų „užstrigimo“ darbo vietoje pasekmių teorinis aiškinimas	29
1.3. <i>Pakopų</i> ir <i>spąstų</i> teorijų grupių palyginimas ir interpretacija subsidijuojamo įdarbinimo kontekste	35
2. Užimtumo politikos įgyvendinimo problematika ir tyrimai Lietuvoje	39
3. Metodologija	43
3.1. Intervencijos poveikiui apskaičiuoti taikyti statistinės analizės metodai	43
3.2. Tyrime taikyti duomenys.....	47
3.3. Pagrindinių tyrimo kintamųjų operacionalizavimas.....	49
3.4. Ekonominių skaičiavimų tyrimo dalis.....	52
3.4.1. Kintamieji, naudojami kaštų-efektyvumo analizėje	53
3.4.2. Kokybiniai tyrimo elementai	61
4. Empirinė dalis	63
4.1. Panašiausių atvejų analizė	63
4.2. Vidurkių skirtumų analizė ir grupių vidurkių lyginimas	67
4.3. Kvantilinė regresija	76
4.4. Hipotezių tikrinimas	78
4.5. Subsidijuojamo įdarbinimo ekonominis efektyvumas: atitinkantis vs neatitinkantis išsilavinimo darbas.....	79
4.5.1. Kaštų-efektyvumo apskaičiavimas: atitinkantis vs neatitinkantis turimo išsilavinimo darbas (jaunimas iki 29 metų vs vyresni)	82
4.5.2. Kaštų-efektyvumo apskaičiavimas: atitinkantis vs neatitinkantis turimo išsilavinimo darbas (aukštą išsilavinimą turintys asmenys vs žemą išsilavinimą turintys asmenys)	85
Išvados ir rekomendacijos	91
Literatūros sąrašas	95
SUMMARY	100
Priedai.....	103
1 Priedas. Interviu išrašai	103
2 Priedas. Nenormalus duomenų pasiskirstymas	136

3 Priedas. Skriptai	147
4 priedas. Atskiri kintamieji prieš ir panašiausių atvejų analizės metodo pritaikymo	151
5 priedas. Man Whitney U testai	159
6 priedas. Regresijos rezultatai skirtingiems priklausomiems kintamiesiems	162

Lentelių sąrašas

Lentelė 1. Išsilavinimo skirstymas pagal Tarptautinį standartinį profesijų klasifikatorių ISCO-8 ir Tarptautinį standartizuotą švietimo klasifikatorių ISCED 2011	50
Lentelė 2. Atitikimo ir neatitikimo tarp darbo ir turimo išsilavinimo atvejų pavyzdžiai.....	51
Lentelė 3. Pensijinis amžius pagal gimimo datą (vyrai)	54
Lentelė 4. Pensijinis amžius pagal gimimo datą (moterys).....	54
Lentelė 5. Valstybės remiamų pajamų dydžiai ir jų kitimas	55
Lentelė 6. 2006-2013 m. einamųjų metų pajamų dydžiai	56
Lentelė 7. Subsidijų dydžiai pagal papildomo rėmimo požymius	57
Lentelė 8. Darbdavio ir darbuotojo mokesčių nuo darbuotojo atlyginimo dydžiai	58
Lentelė 9. Neapmokestinamo pajamų dydžio (NPD) kitimas tiriamuoju laikotarpiu.....	59
Lentelė 10. Kaštų efektyvumo analizės kintamieji	60
Lentelė 11. Aprašomoji tikslinės ir kontrolinės grupių statistika.....	66
Lentelė 12. Ekonominis efektyvumas: atitinkantis vs neatitinkantis išsilavinimo darbas	80
Lentelė 13. Kaštų-efektyvumo apskaičiavimas: atitinkantis vs neatitinkantis turimo išsilavinimo darbas (jaunimas iki 29 metų vs vyresni).....	83
Lentelė 14. Kaštų-efektyvumo apskaičiavimas: atitinkantis vs neatitinkantis kvalifikacijos darbas (aukšto vs žemo išsilavinimo asmenys)	86
Lentelė 15. Nedarbo socialinio draudimo išmokos mokėjimo laikotarpio pratęsimo siūlymas	88

Paveikslų sąrašas

Paveikslas 1. Metinių bei dienos pajamų ir dirbtų dienų skaičiaus dinamika, taikant intervenciją ...	44
Paveikslas 2. Tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumas iki panašiausių atvejų analizės	63
Paveikslas 3. Tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumas iki panašiausių atvejų analizės	64
Paveikslas 4. Nepriklausomų kintamųjų išsidėstymas pritaikius panašiausių atvejų analizę	65
Paveikslas 5. Tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: integracija darbo rinkoje trumpuoju periodu	67
Paveikslas 6. Tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: integracija darbo rinkoje vidutiniu periodu	68
Paveikslas 7. Tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: metinės pajamos trumpuoju periodu.....	69
Paveikslas 8. Tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: metinės pajamos vidutiniu periodu.....	69
Paveikslas 9. Tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: dienos pajamos trumpuoju periodu.....	70
Paveikslas 10. Tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: dienos pajamos vidutiniu periodu.....	71
Paveikslas 11. Jaunimo tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: integracija darbo rinkoje trumpuoju periodu	72
Paveikslas 12. Vyresnių tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: integracija darbo rinkoje trumpuoju periodu	73
Paveikslas 13. Jaunimo tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: metinės pajamos trumpuoju periodu.....	74
Paveikslas 14. Jaunimo tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: metinės pajamos vidutiniu periodu	75
Paveikslas 15. Jaunimo tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: dienos pajamos trumpuoju periodu	75
Paveikslas 16. Jaunimo tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: dienos pajamos vidutiniu periodu	76

Ivadas

Literatūros, tiriančios per aukšto išsilavinimo turimam darbui reiškinį (angl. *overeducation*), autoriai gana vieningai sutaria, kad per aukštas išsilavinimas, palyginti su atitinkančiu, turi neigiamų socialinių ir ekonominių pasekmių. Dirbant darbą, kuriam reikalinga kvalifikacija yra žemesnio lygmens nei individo turimas išsilavinimas, dažnai reiškia mažesnę atlyginimą, sumažėjusią tikimybę dalyvauti nuolatiniame švietime ar mokymuose bei mažesnę pasitenkinimą darbu¹. Žvelgiant iš valstybės perspektyvos tai implikuoja neefektyvias jos investicijas². Nors autoriai sutaria dėl neigiamų per aukšto išsilavinimo dirbamam darbui pasekmių, nėra aišku, kaip neatitikimas tarp darbo ir išsilavinimo yra susijęs su nedarbo problema: integracija darbo rinkoje ir ateities karjeros galimybėmis. Esama dviejų teorijų grupių, teikiančių skirtingus paaiškinimus.

Pirmoji jų – *pakopų* (angl. *stepping-stone*) teorijų grupė – teigia, kad nedarbas kuria itin neigiamas pasekmes, jaučiamas ilgojoje perspektyvoje, todėl individui naudingiau rinktis dirbti kad ir jo išsilavinimo neatitinkančią darbą nei likti bedarbiu ir (ilgiau) ieškoti jo išsilavinimo atitinkančio darbo, kadangi tai veda prie geresnių karjeros galimybių ateityje. Kita – *spąstų* (angl. *trap*) teorijų grupė – teigia, kad verčiau yra nedirbti neatitinkančių turimo išsilavinimo darbų ir tęsti paieškas, taip išvengiant neigiamų pasekmių, susijusių su nepakankama integracija į darbo rinką ir darbo kokybe tolimesnėje karjeroje³.

Pakopų teorijų grupė teigia, kad pasirinkimas dirbti išsilavinimo neatitinkančią darbą individui gali būti naudingas keliais aspektais. *Žmogiškojo kapitalo* teorija, *signalizavimo* (angl. *signalling*) ir *socialinių tinklų* (angl. *social network*) teorijos implikuoja, kad neatitinkantis turimo išsilavinimo darbas, visų pirma, yra būdas išvengti žalojančių bedarbystės pasekmių ir, kartu, gali būti „tiltas“ į geresnius (išsilavinimą atitinkančius) darbus ateityje⁴. Anot teorijų, darbdaviai bedarbystės laikotarpius vertina kaip žemo produktyvumo ženklą, todėl yra linkę siūlyti mažesnius atlyginimus bei darbus, kurie pasižymi menkomis karjeros galimybėmis⁵. Teigiama, kad net ir išsilavinimo neatitinkančių darbų patirtis, spręsdama informacijos asimetrijos ir potencialaus darbuotojo produktyvumo problemas, padeda išvengti neigiamų bedarbystės laikotarpių keliamų

¹ Séamus McGuinness, „Overeducation in the labour market” *Journal of Economic Surveys*, 20, 2006, 405; Tomas Korpi ir Michael Tahlin, „Educational mismatch, wages, and wage growth: overeducation in Sweden” *Labour Economics*, 16, 2009, 190; Felix Buchel ir Anthe Mertens, „Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility” *Applied Economics*, 36, 2009, 814; Dieter Verhaest ir Eddy Omey, „Objective over-education and worker well-being: a shadow price approach” *Journal of Economic Psychology*, 30, 2009, 474.

² Mun C. Tsang ir Henry M. Levin, „The Economics of Overeducation” *Economics of Education Review*, 4, 1984, 94.

³ Jonas Voßemer ir Bettina Schuck, „Better Overeducated than Unemployed? The Short- and Long-Term Effects of an Overeducated Labour Market Re-entry” *European Sociological Review*, 1-15, 2015, 3.

⁴ Jonas Voßemer ir Bettina Schuck, 2015, 3.

⁵ Kenneth Burdett, „Unemployment insurance payments as a search subsidy: A theoretical analysis” *Economic Enquiry*, 17(3), 1979, 338.

pasekmių⁶. Manoma, kad pasirinkimas dirbti net ir išsilavinimo neatitinkantį darbą yra naudingas, kadangi nedarbas skatina tiek specifinių įgūdžių praradimą⁷, tiek ir bendresnį žmogiškojo kapitalo nuvertėjimą⁸. Be to, *darbų išbandymo* (angl. *job shopping*) ir *karjeros mobilumo* (angl. *career mobility*) teorijos, pasirinkimą dirbti išsilavinimo neatitinkantį darbą vertina kaip strateginį individo sprendimą. Teorijos prognozuoja, kad neatitinkantis turimo išsilavinimo darbas atneš tikėtiną naudą tolimesnėje karjeroje – didesnis mobilumas kompensuos neoptimalaus pradinio pasirinkimo sukeltas pasekmes⁹. Ši *pakopų* teorijų grupė pozityviai vertina laipsnišką patekimą į darbo rinką ir lėtą atitikimo konvergenciją tarp darbui reikiamos kvalifikacijos ir turimo išsilavinimo, darant prielaidą, kad rinkoje egzistuoja tolerancija pradiniam neatitikimui¹⁰.

Pakopų teorijų grupė suponuoja, kad teigiamas pasirinkimo dirbti išsilavinimo neatitinkantį darbą poveikis yra stipresnis, vertinant jaunų asmenų grupę. Iš *žmogiškojo kapitalo* teorijos kyla argumentai, kad ir turimo išsilavinimo neatitinkantis darbas padeda jauniems žmonėms išspręsti patirties stokos problemą¹¹. *Signalizavimo* teorija teigia, kad net ir neatitinkančio darbo patirtis leidžia jaunimui sumažinti informacijos asimetrijos ir produktyvumo klausimo problemas, kurios jaunimo grupėje yra ryškesnės nei vyresnių¹². Taip pat paminėtina, kad *karjeros mobilumo* bei *darbų išbandymo* teorijos originaliai buvo suformuotos karjeros kelio pasirinkimui aiškinti¹³ ir tik vėliau buvo pritaikytos tyrimuose, analizuojančiuose jaunimo karjeros sėkmę lemiančius veiksnius.

Kita – *spąstų* teorijų grupė – pabrėžia neigiamas neatitinkančio turimam išsilavinimui darbo pasirinkimo pasekmes, kurios, anot teorijų autorių, gali turėti pasekmių ir ilgoje perspektyvoje. Iš *signalizavimo* teorijos kylanti teorinė interpretacija teigia, kad pasirinkimas imtis darbo, reikalaujančio žemesnio nei individo turimas išsilavinimas, gali suveikti kaip neigiamas signalas darbdaviams. Neintensyvi geresnio darbo paieška darbdaviams implikuoja apie žemą asmens produktyvumą, menkus profesinius siekius¹⁴. Mokslininkai Christopher A. Pissarides, Boyan Jovanovic ir Barry McCormick savo išplėtotuose teoriniuose aiškinimuose teigia, kad individai, dirbantys išsilavinimo neatitinkantį darbą, rizikuoja jame „užstrigti“. Christopher A.

⁶ Stefani Scherer, „Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy“ *Work, employment and society*, 18(2), 2004, 372.

⁷ Daniel S. Hamermesh, „The costs of worker displacement“ *Quarterly Journal of Economics*, 102(1), 1987, 55.

⁸ Martina Dieckhoff, „The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: A comparative study of four countries“ *Acta Sociologica*, 54(3), 2011, 235.

⁹ Stefani Scherer, 2004, 370.

¹⁰ Ten pat, 370.

¹¹ Ten pat, 371.

¹² Christian Göbel ir Elsy Verhofstadt, „Is Temporary Employment a Stepping Stone for Unemployed School Leavers?“ *ZEW - Centre for European Economic Research Discussion Paper*, 08-093, 2008, 6. <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1314247> [žiūrėta 2015 11 02].

¹³ Erzsebet Bukodi ir Shirley Dex, „Bad Start: Is There a Way Up? Gender Differences in the Effect of Initial Occupation on Early Career Mobility in Britain“ *European Sociological Review*, 1–16, 2009, 2.

¹⁴ Stijn Baert, Bart Cockx ir Dieter Verhaest, „Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap?“ *Labour Economics*, 25, 2013, 133.

Pissarides teigia, kad kuo ilgiau individas dirba išsilavinimo neatitinkančiame darbe, tuo mažesnė tikimybė, kad jam pavyks susirasti jo išsilavinimą atitinkantį darbą¹⁵. Barry McCormick plėtotas aiškinimas implikuoja, kad egzistuojantys rinkos segmentai („gerų“ ir „prastų“ darbų darbo rinkos) neleidžia iš neatitinkančio turimo išsilavinimo darbo pereiti į atitinkantį, nepriklausomai nuo darbo trukmės¹⁶. Boyan Jovanovic savo ruožtu teigia, kad asmenys, dirbdami išsilavinimo neatitinkantį darbą, neišnaudoja savo turimo potencialo ir yra priversti ieškoti naujų darbų, o dažna darbų kaita reiškia mažesnes pajamas ir užimtumą ateityje¹⁷. Prie *spąstų* teorijų grupės prisidėjo ir Harry J. Hoizer bei kiti mokslininkai teigdami, kad darbo paieškos intensyvumas ir sėkmė priklauso ir nuo to, ar ieškoma jau esant darbo rinkoje¹⁸. Taip pat, remiantis *spąstų* teorijas tikrinusių tyrimų rezultatais, minėti priežastiniai ryšiai turėtų labiau veikti jaunimo amžiaus grupę, nes būtent jaunimas rizikuoja „užstrigti“ neatitinkančiuose darbuose dar savo karjeros pradžioje¹⁹. Jų darbdaviams siunčiami signalai, apie neatitinkančių darbų patirtį, yra vertinami kritiškiau nei vyresniųjų amžiaus grupės asmenų²⁰.

Pakopų ir *spąstų* teorijas taikantys tyrimai formuluoja prieštaringsus rezultatus. A. Grip, H. Bosma, D. Willems, M. Boxtel tyrimai rodo, kad per aukštą išsilavinimą dirbamam darbui turintys žmonės uždirba mažiau nei dirbantys jų išsilavinimą atitinkantį darbą, taip pat jiems būdingas lėtesnis profesinis mobilumas²¹. Priešingai teigia D. Verhaest tyrimas, atskleidžiantis, kad aukštesnį nei reikalingas darbui išsilavinimą turintys asmenys yra dažniau linkę susirasti darbus, reikalaujančius didesnio žmogiškojo kapitalo, nei neturėję neatitinkančio darbo patirties, nes jie yra dažniau paaukštinami pareigose²². Vieni naujausių tyrimų, nagrinėjančių ilgalaikio įsidarbinimo priklausomybę nuo įsidarbinimo išsilavinimą atitinkančiame darbe ir darbe, kuriame turimas išsilavinimas yra per aukštas, pateikė dviprasmiškus rezultatus. Viena vertus rezultatai atskleidė, kad pasirinkimas rinktis neatitinkantį darbą turi teigiamos įtakos ilgalaikiam įsidarbinimui. Net ir po ilgo bedarbystės laikotarpio, žmonės, turintys per aukštą darbui išsilavinimą, turi 10 proc. didesnę tikimybę būti įdarbintais. Kita vertus, ši analizė atskleidžia, kad žmonės, kurie pasirenka dirbti mažesnės kvalifikacijos reikalaujančiame darbe, kuriame kartu „užtenka“ ir žemesnio

¹⁵ Stijn Baert, Bart Cockx ir Dieter Verhaest, „Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap?” *Labour Economics*, 25, 2013, 124.

¹⁶ Stijn Baert, Bart Cockx ir Dieter Verhaest, 2013, 124.

¹⁷ Felix Büchel ir Antje Mertens, „Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility” *Applied Economics*, 36, 2004, 805.

¹⁸ Harry Hoize, „Employed and unemployed job search: a comparison of choices and outcomes among youth” *Working Paper*, 1861, 1861, 5.

¹⁹ Anna Kiersztyn, „Stuck in a mismatch? The persistence of overeducation during twenty years of the post-communist transition in Poland” *Economics of Education Review*, 32, 2013, 80.

²⁰ J. Ignacio García-Pérez ir Fernando Muñoz-Bullón, „Transitions into Permanent Employment in Spain: An Empirical Analysis for Young Workers” *British Journal of Industrial Relations*, 49(1), 2011, 106.

²¹ Andries de Grip, Hans Bosma, Dick Willems ir Martin van Boxtel, „Job-Worker Mismatch and Cognitive Decline”, *Discussion Paper*, 2956, 2007, 2-5. <<http://ftp.iza.org/dp2956.pdf>> [Žiūrėta 2015 10 11].

²² Dieter Verhaest ir Eddy Omey, „Objective over-education and worker well-being: A shadow price approach” *Journal of Economic Psychology*, 30, 2009, 477.

išsilavinimo, ilgojoje perspektyvoje 30–40 proc. žmonių rečiau įsidarbina jų kvalifikaciją atitinkančiame darbe²³.

Svarbu pabrėžti, kad aptartosios teorijų grupės buvo taikomos analizuojant individų, veikiamų laisvos darbo rinkos dėsnių, savarankiškus karjeros pasirinkimus. Šiuo darbu teorijų grupės buvo tikrinamos kontekste, kuomet individai dalyvauja vienoje iš aktyvių darbo rinkos politikos – subsidijuojamo įdarbinimo – priemonėje, kai bedarbiams siūlomi darbai, siekiant juos kuo efektyviau integruoti į darbo rinką. Toks teorinių požiūrių pritaikymas prisideda prie tolesnės teorinės diskusijos plėtojimo, leidžiant giliau suprasti, kokios individų charakteristikos ar aplinkybės lemia vienos iš teorijų grupių patvirtinimą. Taip pat turi praktinių implikacijų užimtumo politikos formuotojams ir įgyvendintojams.

Visų pirma, *pakopų* ir *spąstų* teorijų grupių tikrinimas leidžia atsakyti į klausimą, ar subsidijuojamas įdarbinimas turėtų orientotis į išsilavinimą atitinkančių darbų siūlymą bedarbiams, siekiant, kad asmenys geriau integruotųsi darbo rinkoje ir gautų didesnes pajamas. Ar visgi ne prastesnėje padėtyje, vertinant jų integraciją ir pajamas, yra asmenys subsidijos metu dirbę ir jų išsilavinimą neatitinkančių darbų. Antra, aptartieji teoriniai priežastiniai ryšiai padeda išsiaiškinti, ar kritiškai svarbu asmenis, užsiregistravusius darbo biržoje pagal subsidijuojamą programą, įdarbinti kuo greičiau, siekiant išvengti ilgalaikių neigiamų pasekmių tolimesniam individų užimtumui ir pajamoms. Ar, visgi, laikas, praleistas darbo biržoje, iki pradedant dirbti subsidijuojamą darbą, neturi ilgalaikio neigiamo poveikio minėtiems priklausomiems kintamiesiems. *Praktinė tyrimo problema* – nors Lietuvos darbo birža stengiasi įdarbinti asmenis į kuo geresnius, jų išsilavinimą atitinkančius darbus, tačiau tinkamų darbų rinkoje yra ne visada, tad kyla problema, ar siųsti greičiau į išsilavinimo neatitinkančius darbus, ar vėliau – į tinkamesnius. Kitas svarbus aspektas – jaunimo, kaip prioritetinės grupės, užimtumo politikos kontekste, išskyrimas. Šis darbas padeda atsakyti, ar jaunimo grupei atitinkančio (neatitinkančio) darbo patirtis subsidijos metu turi panašų poveikį kaip ir vyresnių grupei, ar visgi jiems reikia taikyti specifines užimtumo priemones. Taigi, šiame darbe siekiama *nustatyti ir paaiškinti, kokią įtaką darbo atitikimo ir laukimo veiksniai turi bedarbių integracijai į darbo rinką ir pajamoms trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiu bei kaip šių veiksmų poveikis skiriasi, vertinant jaunimo ir vyresnių grupę.*

Šiam tikslui pasiekti yra išsikelti tokie **uždaviniai**:

1. Nustatyti, kokią įtaką atitikimas tarp turimo išsilavinimo ir darbo turi integracijai darbo rinkoje ir pajamoms trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiu.

²³ Jonas Vossemer ir Bettina Schuck, „Better Overeducated than Unemployed? The Short- and Long-Term Effects of an Overeducated Labour Market Re-entry” *European Social Review*, 0, 2015, 12-13.

2. Išsiaiškinti, kokią įtaką laukimo trukmė, kuomet asmuo yra užsiregistravęs darbo biržoje ir laukia subsidijuojamo darbo, turi integracijai darbo rinkoje ir pajamoms trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiais.
3. Palyginti atitikimo poveikį tarp jaunimo ir vyresnių grupės, vertinant integraciją darbo rinkoje ir gaunamas pajamas trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiais.

Darbe keliamas **pagrindinis tyrimo klausimas** – *ar teigiamas subsidijuojamo darbo atitikimo poveikis kompensuoja neigiamą ilgesnio bedarbystės laikotarpio žalą?*

Tyrimo hipotezės:

- *Geriau darbo rinkoje integruojasi tie subsidijuojamų programų dalyviai, kurie pasirenka laukti ir dirbti jų išsilavinimą atitinkantį darbą nei dirbantieji jų išsilavinimo neatitinkantį darbą.*
- *Didesnes pajamas gauna tie subsidijuojamų programų dalyviai, kurie pasirenka laukti ir dirbti jų išsilavinimą atitinkantį darbą nei dirbantieji jų išsilavinimo neatitinkantį darbą.*

Taip pat atsižvelgiant į tai, kad aptartosios teorijos teigia, jog jose numatomas priežastinis ryšys jaunimo grupei yra stipresnis nei kitoms amžiaus grupėms, taip pat įvertinus tai, kad jaunimo užimtumo skatinimas yra prioritetinis klausimas užimtumo politikos kontekste, formuojamas **antrasis darbo hipotezių blokas:**

- *Subsidijuojamų programų dalyvių jaunimo grupei pasirinkimas laukti ir imtis išsilavinimo atitinkančio darbo turės didesnę teigiamą poveikį integracijai darbo rinkoje nei kitiems.*
- *Subsidijuojamų programų dalyvių jaunimo grupei pasirinkimas laukti ir imtis išsilavinimo atitinkančio darbo turės didesnę teigiamą poveikį pajamoms nei kitiems.*

Pagrindiniai tyrimo kintamieji: integracija darbo rinkoje ir individo atlyginimas – priklausomi kintamieji; atitikimas tarp išsilavinimo ir dirbamo darbo, laikotarpis nuo artimiausios subsidijuojamam įdarbinimui registracijos darbo biržoje dienos iki subsidijuojamo įdarbinimo pradžios (laukimo / darbo paieškos kintamasis), priklausymas jaunimo (iki 29 metų) grupei – nepriklausomi kintamieji.

Siekiant įgyvendinti tyrimo tikslą, buvo taikyti keli kiekybiniai tyrimo metodai. Kontrafaktinė analizė ir regresinė analizė. Šie metodai padėjo atsakyti, kokią naudą gauna individas, dirbdamas jo išsilavinimą atitinkantį darbą, ir kokia yra jo patiriama ilgo darbo laukimo / paieškos žala trumpuoju bei vidutiniu laikotarpiais. O kaštų-efektyvumo analizė padėjo įvertinti minėtų kintamųjų įtaką valstybės išlaidoms ir pajamoms (investicijų atsiperkamumui). Siekiant

giliau suprasti tyrimo kontekstą, taip pat buvo atlikti keli giluminiai interviu su Lietuvos darbo biržos konsultantais.

Darbas yra padalintas į šešias pagrindines dalis. Pirmojoje darbo dalyje yra pristatoma teorinė diskusija – *pakopų* ir *spąstų* teorijų grupes sudarančios teorijos, identifikuojami pagrindiniai jų skirtumai ir sąlyčio taškai, suformuojamos tyrimo hipotezės. Antroje dalyje pateikiama Lietuvoje atliktų aktualių tyrimų apžvalga bei išryškinamas tyrimo aktualumas. Trečiojoje dalyje operacionalizuojami pagrindiniai tyrimo kintamieji ir aprašomi taikyti kiekybiniai metodai. Tuomet pereinama prie empirinės darbo dalies, kurioje yra paėliui tikrinamos iškeltos hipotezės ir pateikiamos kryptys ateities tyrimams. Penktojoje darbo dalyje yra pristatomi kaštų-efektyvumo analizės rezultatai. Darbas baigiamas išvadomis ir rekomendacijomis užimtumo politikos formuotojams ir įgyvendintojams.

1. Teorinis tyrimo pagrindas

Šis darbas remiasi dviem prieštaringomis teorijų grupėmis. Pirmoji jų – *pakopų* teorijų grupė teigianti, kad bedarbystė kuria itin neigiamas pasekmes jaučiamas ilgojoje karjeros perspektyvoje, todėl individui naudingiau rinktis dirbti, kad ir jo išsilavinimo neatitinkantį darbą. Ir *spąstų* teorijų grupė, tvirtinanti, jog individui yra palankiau nepriimti darbo, reikalaujančio žemesnio išsilavinimo nei jo turimas, ir toliau tęsti darbo paieškas, taip išvengiant problemų, susijusių su sėkminga integracija į darbo rinką ir darbo kokybę²⁴. Abu šie teoriniai požiūriai, vertinant juos konstruojančius pamatinius teorinius aiškinimus, teigia, kad didesnis jų priežastinių ryšių poveikis turėtų pasireikšti jaunimui.

Tyrime aptariamos teorijų grupės kyla sintetinant kelias teorines diskusijas – išsilavinimo pertekliaus literatūrą ir darbo paieškos teorinius modelius. Pirmąją diskusiją sprendžiama problema, ar tai, kad individas dirbo išsilavinimo neatitinkantį darbą turi neigiamų pasekmių jo karjerai, ar priešingai, toks pasirinkimas gali būti naudingas ir vesti prie atitinkančio bei gerai apmokamo darbo ateityje. Abi teorijų grupės iš esmės sutinka, kad individui yra naudingiausia dirbti išsilavinimą atitinkantį darbą. Antrasis literatūros blokas siekia atsakyti į klausimą, kokia yra tinkamiausia atitinkančio darbo paieškos strategija – ar verčiau ieškoti darbo esant užimtam, ar naudingiau darbo paieškoms skirti maksimalų laiką.

Tyrimų niša tikrinanti šias teorijų grupes, nagrinėjant atitikimo tarp turimo išsilavinimo ir dirbamam darbui reikalingos kvalifikacijos bei pasirinkimo imtis arba toliau ieškoti darbo veiksmų įtaką, pradėta užpildyti pakankamai neseniai. Pagrindiniai mokslininkai tikrinę šias hipotezes minėtame kontekste yra J. Voßmer ir B. Schuck²⁵, S. Baert, B. Cockx ir D. Verhaes²⁶, S. Scherer²⁷.

Įprastai *pakopų* ir *spąstų* teoriniai požiūriai taikomi, nagrinėjant, kokią įtaką pasirinkimas dirbti pagal laikiną darbo kontraktą turi tolesniems individo karjeros pasiekimams. Šia tema ne vieną tyrimų atliko F. Berton, F. Devicienti ir L. Pacelli²⁸, N. De Cuyper, G. Notelaers ir H.

²⁴ Jonas Vossemer ir Bettina Schuck, „Better Overeducated than Unemployed? The Short- and Long-Term Effects of an Overeducated Labour Market Re-entry” *European Social Review*, 0, 2015, 2.

²⁵ Ten pat, 1-15.

²⁶ Stijn Baert, Bart Cockx ir Dieter Verhaest, „Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap?” *Labour Economics*, 25, 2013, 123-140.

²⁷ Stefani Scherer, 2004, 369-394.

²⁸ Fabio Berton, Francesco Devicienti ir Lia Pacelli, „Temporary jobs: Port of entry, Trap, or just Unobserved Heterogeneity?” *LABORatorio R. Revelli, Centre for Employment Studies*, 2007, 1-21. <http://www.laboratoriorevelli.it/pagine/conferenze/pdf_14_15_09_07/Berton_Devicienti_Pacelli.pdf> [Žiūrėta 2015 11 23].

De Witte²⁹, P. Schmelzer³⁰ ir kiti. Daugelyje šių tyrimų poveikis nagrinėjamas jaunimo amžiaus grupei ir žmonėms, baigusiems profesinį mokymą, o tyrimų rezultatai gana prieštaringi.

Prieš aptariant *pakopų* ir *spąstų* teorijų grupes konstruojančius teorinius aiškinimus plačiau, svarbu išryškinti kelis jų aspektus. Visų pirma, jie yra pakankamai skirtingų „svorių“ – nuo plačiai išplėtotų ir gerai žinomų teorijų (*žmogiškojo kapitalo teorija*, *signalizavimo teorija* ir kt.) iki siaurų teorinių aiškinimų. Antra, jie visi remiasi metodologinio individualizmo prieiga, pasak kurios, vienintelis būdas suprasti socialinius reiškinius – visų pirma, suprasti individualius veiksmus, atliekamus atsižvelgiant į laukiamą kitų individų elgesį³¹, todėl šia prieiga besiremiančių teorijų centre yra individai ir situacijos³². Tad pristatomose teorijose daroma prielaida, kad individas yra racionalus. Tačiau neteisinga manyti, kad individualistinėse teorijose individas yra hiper-racionalus. Jam, veikiau, būdinga riboto-racionalumo samprata: daugeliu atvejų jis neturi pakankamos informacijos priimti racionalių sprendimų giežtąja prasme (optimalių tikslo atžvilgiu) arba netgi nėra suinteresuotas jų ieškoti³³.

1.1. Teigiamų išsilavinimo neatitinkančio darbo pasekmių teoriniai aiškinimai

Pakopų teorijų grupę sudarančios teorijos teigia, kad pasirinkimas dirbti išsilavinimo neatitinkantį darbą individui gali būti naudingas keliais aspektais. Anot *žmogiškojo kapitalo*, *signalizavimo* ir *socialinių tinklų* teorijų, neatitinkantis darbas gali būti „tiltas“ į užimtumą ir geresnius (labiau išsilavinimą atitinkančius) darbus bei būdas išvengti neigiamų bedarbystės pasekmių³⁴. O *darbų išbandymo* ir *karjeros mobilumo* teorijos prognozuoja, kad neatitinkantis turimo išsilavinimo darbas atneša tikėtiną naudą tolimesnėje karjeroje – didesnis mobilumas kompensuoja neoptimalaus pradinio pasirinkimo sukeltas pasekmes³⁵. Teorijos pozityviai vertina laipsnišką patekimą į darbo rinką ir prognozuoja lėtą atitikimo konvergenciją tarp darbui reikiamos kvalifikacijos ir turimo išsilavinimo, priduriant, kad rinkoje egzistuoja tolerancija pradiniam neatitikimui³⁶. Abu teoriniai aiškinimai ir jų empirinių tikrinimų rezultatai plačiau aptariami šiame skyriuje.

²⁹ Nele De Cuyper, Guy Notelaers ir Hans De Witte, „Transitioning between temporary and permanent employment: A two-wave study on the entrapment, the stepping stone and the selection hypothesis” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 2009, 67-88.

³⁰ Paul Schmelzer, „Unemployment in early career in the UK: A trap or a stepping stone?” *Acta Sociologica*, 54(3), 2011, 251-265.

³¹ Kenneth J. Arrow, „Methodological Individualism and Social Knowledge“ *The American Economic Review*, 84(2), 1994, 6.

³² Povilas Gylys, „Lietuvos socialinės ir ekonominės plėtros dimensijos ir veiksniai: paradigmos konkurencija“, *Filosofija. Sociologija*, 3, 2013, 28.

³³ Kenneth J. Arrow, 1994, 7.

³⁴ Jonas Voßemer ir Bettina Schuck, „Better Overeducated than Unemployed? The Short- and Long-Term Effects of an Overeducated Labour Market Re-entry” *European Sociological Review*, 0, 2015, 3.

³⁵ Stefani Scherer, 2004, 370.

³⁶ Ten pat 370.

1.1.1. Neatitinkantis darbas – priemonė išvengti bedarbystės: teorinė interpretacija

1.1.1.1. Žmogiškojo kapitalo teorija

G. S. Becker išplėtotoje *žmogiškojo kapitalo* teorijoje teigiama, kad žmogus, net ir dirbdamas jo išsilavinimo neatitinkantį darbą, gauna naujų žinių ir taip didina savo žmogiškąjį kapitalą. G. S. Becker vartojama *žmogiškojo kapitalo* sąvoka apibūdina bet kokias darbuotojų žinias ar turimas charakteristikas (įgimtas ar įgytas), kurios prisideda prie asmens produktyvumo. Ši teorija remiasi prielaida, jog mokymasis didina individo žmogiškąjį kapitalą, o tai užtikrina geresnius šansus sėkmingai įsitvirtinti darbo rinkoje³⁷. Taip pat G. S. Becker savo teorijoje plėtoja teiginį, kad žmogiškojo kapitalo kaupimas turi didelį poveikį pajamoms (labiau išsilavinusių žmonių pajamų kreivė yra statesnė nei mažiau išsilavinusių)³⁸. Teorijoje teigiama, kad asmuo gauna mažesnes pajamas tuo laikotarpiu, kai mokosi, ir didesnes vėlesniame laikotarpyje, kadangi investicijų į žmogiškąjį kapitalą grąža gaunama tik vidutiniame arba ilgajame laikotarpyje. Taigi, asmenys, gaunantys didesnę grąžą (labiau išsilavinę asmenys) iš investicijų į žmogiškąjį kapitalą yra labiau linkę toliau investuoti nei gaunantys mažesnę grąžą. Suprantama, asmenų, kurie pasirenka neinvestuoti į žmogiškąjį kapitalą, pajamų atotrūkis nuo tų, kurie investavo, tampa vis didesnis, didėjant jų amžiui³⁹. *Pakopų* teorijų grupės kontekste net išsilavinimo neatitinkantis darbas yra vertinamas kaip indėlis į žmogiškąjį kapitalą, nes individas užimtumo metu įgyja naujų žinių ir įgūdžių palyginti su bedarbystės situacija. Sukauptas žinias individas gali panaudoti tolimesnėje karjeroje, tokiu būdu jos, tikėtina, atneš jam didesnes pajamas⁴⁰. Tačiau net ir nepritaikius sukauptų žinių kituose darbuose, neatitinkantis darbas padeda, anot *žmogiškojo kapitalo* teorijos interpretacijos, nenuvertėti turimoms žinioms ir išsaugoti socialinį kapitalą bei išvengti stigmatizacijos⁴¹. Minėtos teigiamos išsilavinimo neatitinkančio darbo pasekmės suponuoja neabejotiną konkurencinį pranašumą, palyginti su pasirinkimu likti bedarbiais. Galimybė išvengti stigmatizacijos kartu reiškia, kad asmuo ir toliau links aktyviau investuoti į žmogiškojo kapitalo kaupimą.

G. S. Becker išplėtotoje teorijoje teigiama, kad didelė dalis jaunų žmonių yra linkę investuoti į žmogiškąjį kapitalą (mokymasis darbo vietoje, darbų, gyvenamosios vietos keitimas ir pan.), taip plėsdami savo žinias apie ekonomiką, politiką ir socialines galimybes. Teigiama, kad

³⁷ Gary Stanley Becker, „Investment in human capital: a theoretical analysis“ *The Journal of Political Economy*, 70(5), 1962, 7.

³⁸ Ten pat, 46.

³⁹ Ten pat, 36.

⁴⁰ Nele De Cuyper, Guy Notelaers ir Hans De Witte, „Transitioning between temporary and permanent employment: A two-wave study on the entrapment, the stepping stone and the selection hypothesis“ *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 2009, 69.

⁴¹ Sebastian Bähr ir Martin Abrahama, „The role of social capital in the job-related regional mobility decisions of unemployed individuals“ *Social Networks*, 46, 2016, 46.

būtent jaunesni žmonės yra labiau linkę investuoti, nes jie turi ilgesnį likusį darbingo amžiaus laikotarpį ir tokios investicijos ilgiau nei grąžą⁴². Jeigu investavimas į žmogiškąjį kapitalą yra asmens preferencija, tuomet grąžos yra sulaukiama vėlesniame amžiuje, ir ji yra sąlyginai didesnė nei tų, kurie investuoti į žmogiškąjį kapitalą pasirenka vėlesniame amžiuje. Galima daryti prielaidą, kad tokie žmonės vertina ateities grąžą labiau nei investicijas (mažesni atlyginimai) ankstesniame darbingumo periode⁴³. *Pakopų* teorijų grupė šį mokslininko aiškinimą interpretuoja teigdama, kad jaunimui yra palankiau dirbti jų išsilavinimo neatitinkantį darbą nei vyresniems (palyginti su bedarbystės situacija). Teigiama, kad ilgesni užimtumo periodai reiškia didesnę įgytą žmogiškąjį kapitalą ir jo teigiamas pasekmes tolimesnėje karjeroje⁴⁴.

Iš *pakopų* teorijų grupės perspektyvos karjeros pradžia ar grįžimas į darbo rinką, pasirenkant dirbti net ir išsilavinimo neatitinkantį darbą, yra vertinamas teigiamai, kadangi taip sumažinamas žmogiškojo kapitalo nuvertėjimas, taip pat įgyjami specifiniai ir palaikomi bendrieji darbingumo įgūdžiai⁴⁵. Kadangi asmenys dažniausiai investuoja į įmonei specifinius gebėjimus, pradėjus karjerą išsilavinimo neatitinkančioje pozicijoje dėl mokymų (ir savaiminio mokymosi) atsiranda didelės galimybės toje pačioje įmonėje pakilti karjeros laiptais iki išsilavinimą atitinkančio darbo. Tad dirbti išsilavinimo neatitinkantį darbą geriau nei likti bedarbiu ne tik dėl žmogiškojo kapitalo išsaugojimo, bet taip pat sukuriama tolimesnių galimybių investuoti į žmogiškąjį kapitalą, pavyzdžiui, gerinti bendruosius darbo gebėjimus, siekti aukštesnio išsilavinimo, dalyvauti mokymuose arba įgyti daugiau darbo patirties. Anot *signalizavimo* teorijos, kuri pristatoma tolimesniame poskyryje, galimas neigiamas bedarbystės pasekmes gerai supranta ir potencialūs darbdaviai, todėl jie nėra linkę įdarbinti individų su ilgais nedarbo laikotarpiais.

1.1.1.2. Signalizavimo teorija

Darbo rinkos *signalizavimo* teorija, išplėtotą M. Spence, teigia, kad siekiant suprasti individo produktyvumo galimybes reikia laiko, vadinasi, darbuotojų įdarbinimas darbdaviams yra investicinis sprendimas. Daugelyje darbo rinkų darbdaviai nėra tikri, kokios yra individo produktyvumo galimybės tuo laiko momentu, kuomet jis yra įdarbinamas. Todėl prieš įdarbinimą darbdaviams tenka vertinti asmens stebimas savybes ir charakteristikas. Būtent jos padeda atlikti vertinimą, kokio potencialaus darbuotojo produktyvumo būtų galima tikėtis.

⁴² Gary Stanley Becker, „Investment in human capital: a theoretical analysis“ *The Journal of Political Economy*, 70(5), 1962, 36.

⁴³ Ten pat, 36.

⁴⁴ Christian Göbel ir Elsy Verhofstadt, „Is Temporary Employment a Stepping Stone for Unemployed School Leavers?“ *ZEW - Centre for European Economic Research Discussion Paper*, 08-093, 2008, 6.

⁴⁵ Tomas Korpi ir Henrik Levin., „Precarious footing: temporary employment as a stepping stone out of unemployment in Sweden“ *Work, Employment and Society*, 15, 2001, 135.

Stebimos savybės, apibūdinančios galimą darbuotojo produktyvumą, gali būti išsilavinimas, patirtis ankstesniame darbe, rasė, lytis, kriminaliniai įrašai ir kt. Pasak autoriaus, šios savybės tarpusavyje skiriasi. Vienos jų iš esmės priklauso nuo individo, pavyzdžiui, išsilavinimas, kadangi individas gali pasirinkti, kokio išsilavinimo siekti. Tokios stebimos savybės vadinamos signalais, o charakteristikos, kurios iš esmės nuo individo nepriklauso, tarkime rasė, vadinamos indeksu⁴⁶.

Autoriaus teigimu, per tam tikrą laikotarpį nuo individo įdarbinimo, darbdaviai geba įvertinti jo produktyvumą. Tai reiškia, kad, remiantis savo ankstesne darbo rinkos patirtimi, darbdavys turi atlikęs įvairių signalų ir indeksų kombinacijų, susijusių su produktyvumu, sąlyginės tikimybės vertinimus. Taigi, esant situacijai, kai darbdavys neutraliai vertina riziką, kiekvienas individas, turintis atitinkamą signalų ir indeksų rinkinį, darbdaviui signalizuoja apie tam tikrą galimą ribinį produktyvumą, į kurį atsižvelgdamas, darbdavys nustato tam tikro dydžio atlyginimą. Taip pat potencialūs darbuotojai, susidurdami su siūlomų užmokesčių „tvarkaraščiu“, nustatytu, įvertinus signalus ir indeksus, turi galimybę keisti savo siunčiamus signalus. Visgi, verta paminėti, kad, anot teorijos, signalų keitimo kaštai yra nemenki, todėl individas turi racionaliai įvertinti jų poreikį. Taigi, pusiausvyra šioje situacijoje yra apibrėžiama grįžtamojo ryšio kontekste, kuomet darbdavio lūkesčiai lemia tam tikrą atlyginimo dydį, skirtingą išsilavinimo lygį turintiems potencialiems darbuotojams. Savo ruožtu, tai lemia ir potencialių darbuotojų investicijas darbinantis, pavyzdžiui, jei asmuo mano, kad darbdavys labiausiai vertina išsilavinimą, jis investuos į tai. Vėliau, kai individas yra įdarbintas, identifikuojamas tikrasis darbuotojo išsilavinimo ir produktyvumo santykis, o tai lemia darbdavio turėtų įsitikinimų pokytį, ir šis ciklas prasideda iš naujo – nusistovi nauja pusiausvyra⁴⁷.

Nors savo originalia forma darbo rinkos *signalizavimo* teorija yra aiškinama pateikiant išsilavinimo signalo galimam produktyvumui nustatyti pavyzdį, kai kurių mokslininkų teigiama, kad signalų idėja gali būti išplėsta ir kitoms stebimoms savybėms, galinčiomis apibūdinti darbuotojo potencialą, tarkime, darbo patirties signalui, analizuoti⁴⁸. Teigiama, kad potencialaus darbuotojo darbo patirtis veikia kaip produktyvumo signalas – jeigu potencialus darbuotojas turi ilgą nedarbo laikotarpį, o darbdaviai yra susikūrę įvaizdį, jog tokia savybe pasižymintys darbuotojai pasireiškia mažesniu produktyvumu, tuomet darbdaviai bus linkę siūlyti individui mažesnę atlyginimą (arba nepriimti į darbą)⁴⁹. Manoma, kad neigiami darbdavių siunčiami signalai dėl ilgo nedarbo, turi žalojantį poveikį asmenims, nes mažina jų pasitikėjimą savimi, tikėjimą susirasti

⁴⁶ Michael Spence, „Job Market Signaling” *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 1973, 356.

⁴⁷ Ten pat, 358-374.

⁴⁸ Bart Cockx ir Matteo Picchio, „Scarring Effects of Remaining Unemployed for Long-Term Unemployed School-Leavers” *Discussion Paper*, 5937, 2011, 15. < <http://ftp.iza.org/dp5937.pdf> > [Žiūrėta 2016 02 02].

⁴⁹ Tomas Korpi ir Henrik Levin., „Precarious footing: temporary employment as a stepping stone out of unemployment in Sweden” *Work, Employment and Society*, 15, 2001, 133.

darbą. Tai, savo ruožtu, skatina asmenis imtis prastų trumpalaikių darbų ir vėl iškristi iš darbo rinkos⁵⁰. Paminėtina, kad pasak šį teorinį aiškinimą plėtojusių mokslininkų, didesnis neigiamas nedarbo laikotarpių poveikis yra tikėtinas jaunimo grupei, nes potencialūs darbdaviai apie jaunimo produktyvumą darbe gali spręsti tik pagal jų turimą išsilavinimą, o kitų amžiaus grupių potencialą identifikuoja ir pagal jų darbo patirtį. Taigi, darbdaviai jaunų asmenų su nedidele darbo patirtimi ar ilgais nedarbo periodais įdarbinimą vertina kaip aukštą riziką⁵¹.

Tokias tendencijas patvirtina ir kitų autorių atlikti empiriniai tyrimai, teigiantys, kad asmenys, turėję ilgų nedarbo laikotarpių, jų turi daugiau ir tolimesnėje darbinėje karjeroje. Šiems periodams ilgėjant, susirasti darbą darosi sunkiau, o net ir susiradus, dažnu atveju, tokie asmenys uždirba mažiau⁵². R. Luijkx ir M. H. J. Wolbers tyrimo rezultatai atskleidė, kad neigiamas nedarbo periodų poveikis išlieka ilguoju karjeros laikotarpiu. Net įgyta darbo patirtis ir įgūdžiai nekompensuoja užimtumo spragos karjeros pradžioje. Teigiama, kad tendencija reikšmingai nesiskiria įvairaus išsilavinimo ir lyties asmenims⁵³. Kitų mokslininkų tyrimo rezultatai yra mažiau vienareikšmiški. P. Schmelzer teigia, kad nedarbo laikotarpių poveikis priklauso nuo asmens turimo išsilavinimo. Žemo išsilavinimo asmenims ilgesni nedarbo periodai turi didesnę neigiamą poveikį nei asmenims, turintiems aukštą išsilavinimą⁵⁴.

1.1.1.3. *Socialinių tinklų teorija*

Paskutinė teorija, prisidedanti prie teiginio, kad neatitinkantis darbas yra „tiltas“ į geresnius darbus ateityje ir priemonė išvengti neigiamų bedarbystės pasekmių yra *socialinių tinklų* teorija. *Socialinių tinklų* teorija išryškina darbo paieškos lyginamąjį pranašumą tuomet, kai individas jau yra darbo rinkoje⁵⁵. Šiomis teorijomis pabrėžiama, kad darbo patirtis padidina darbo paieškų efektyvumą, kadangi gaunama geresnė informacija apie geresnes (tinkamesnes) laisvas darbo vietas. Konkrečiau tariant, *socialinių tinklų* teorija teigia, kad būdamas darbo rinkoje žmogus didina socialinį tinklą atitinkamoje įmonėje arba srityje ir tai gali būti naudinga ieškant kito (tinkamo) darbo⁵⁶. Taigi geresnis prieinamumas prie informacijos apie geresnes ir tinkamesnes laisvas darbo vietas turėtų sumažinti neatitikimus ir tolimesnio nedarbo tikimybę.

Socialinių tinklų teorija teigia, kad dviejų individų draugystės tinklai varijuoja

⁵⁰ Ruud Luijkx ir Maarten H. J. Wolbers, „The Effects of Non-Employment in Early Work-Life on Subsequent Employment Chances of Individuals in The Netherlands” *European Sociological Review*, 000, 2009, 3.

⁵¹ Ten pat, 3.

⁵² Wiji Arulampalam, Paul Gregg ir Mary Gregory, „Unemployment scarring” *The Economic Journal*, 111, 2001, 582–583.

⁵³ Ruud Luijkx ir Maarten H. J. Wolbers, 2009, 3. 12.

⁵⁴ Paul Schmelzer, „Unemployment in early career in the UK: A trap or a stepping stone?” *Acta Sociologica*, 54(3), 2011, 261.

⁵⁵ Mark S. Granovetter, „The strength of weak ties” *The American Journal of Sociology*, 78, 1973, 1360-1380; William R. Johnson, „A theory of job shopping” *Quarterly Journal of Economics*, 92, 1978, 261-278.

⁵⁶ Mark S. Granovetter, 1973, 1362.

tiesiogiai priklausydami nuo jų tarpusavio ryšio. Šis principas paremtas įtakos, informacijos, mobilumo galimybių ir bendruomenės organizacijos išplėtimu⁵⁷. Kuo stipresnis ryšys tarp dviejų individų, tuo didesnė bus kiekvieno jų tinkle esančių žmonių dalis, su kuriais jie abu bus susiję t.y., turės stiprių ar silpnų ryšių. Bendrąja prasme, kiekvienas žmogus turi daugybę pažįstamų, kurie tampa taip pat tarpusavyje susiję, susipažinus dviem žmonėms. Tai gali formuoti žmonių elgesį ir kartu padėti žmonėms pasiekti konkrečius tikslus⁵⁸, pavyzdžiui, rasti tinkamą darbą arba gauti informacijos apie ieškomas darbo vietas.

Šios teorijos pritaikymas praktikoje yra analizuotas daugelio mokslininkų, siekiant išsiaiškinti, ar darbo ieškantys asmenys susirado darbus naudodamiesi savo socialiniais tinklais. H. J. Holzer savo tyrime „Įdarbinimo įmonėje procesas: ekonominiai determinantai ir pasekmės“, analizuodamas pilotinio lygių galimybių projekto duomenis, išsiaiškino, kad 36 procentai apklaustų įmonių į laisvas darbo vietas yra pasamdę darbuotojus, kurie buvo rekomenduoti⁵⁹. K. E. Campbell ir P. V. Marsden savo tyrime „Įdarbinimo ir darbuotojų atrankos procesas: organizacinės darbo paieškų pusė“ analizavo 52 Indianos įstaigas ir ištyrė, kad daugiau nei 51 procentas darbo vietų buvo užpildytos įdarbinant darbuotojus, kurie turėjo išorines rekomendacijas⁶⁰.

Norėdamas paaiškinti rekomendacijų (socialinių ryšių) potencialiems darbuotojams svarbą įsidarbinimo procese, J. Holzer siekė išsiaiškinti, ar darbo ieškantys asmenys teikia preferenciją tokiam įsidarbinimo metodui. Autorius savo tyrime išplėtojo standartinį darbo paieškų modelį, įtraukdamas įvairius darbo paieškos metodus. Analizuodamas jaunimo grupę jis ištyrė, kad įsidarbinimo galimybė yra stipriai veikiama draugystės ir giminystės ryšių t.y., J. Holzer modelis paaiškina, kad darbo ieškančių, jaunuolių grupei priklausančių asmenų įsidarbinimas stipriai priklauso nuo jų socialinių tinklų. Aiškindamas plačiai naudojamą įdarbinimo strategiją, pasitelkiant rekomendacijas, jis aiškinasi, kodėl įmonės galėtų teikti prioritetą tokiam įdarbinimo metodui, ir randa atsakymą, kad tokio metodo taikymas yra pigesnė alternatyva nei visos formalios procedūros, o rekomendacijas teikiantys asmenys veikia kaip atrankos mechanizmas⁶¹. Apibendrinant galima teigti, kad apžvelgtų empirinių tyrimų rezultatai patvirtina svarbų socialinių tinklų poveikį darbo paieškos kontekste.

Taigi *pakopų* teorijų grupės autoriai interpretuoja *socialinių tinklų* teoriją teigdami, kad individas įsidarbinęs jo išsilavinimo neatitinkančiame darbe turi konkurencinį pranašumą gauti

⁵⁷ Mark S. Granovetter, 1973, 1360.

⁵⁸ Adrian C. Mayer, „The Significance of Quasi-Groups in the Study of Complex Societies” *The social Anthoropology of Complex Societies*, ed., by M. Banton, New York: Praeger. 1966, 101

⁵⁹ Harry J. Holzer, „Hiring Procedures in the Firm: Their Economic Determinants and Outcomes” *National Bureau of Eco- nomic Research Working Paper*, 2185, 1987, 35.

⁶⁰ Karen E. Campbell ir Peter V. Marsden, „Recruitment and Selection Processes: The Organizational Side of Job Searches”, in Ronald L. Breiger, ed., *Social Mobility and Social Structure*, New York: Cam- bridge University Press, 1990, 59-79.

⁶¹ Harry J. Holzer, „Search Method Use by Unem- ployed Youth” *Journal of Labor Economics*, 6, 1988, 1-20.

atitinkantį darbą palyginti su asmenimis, visai neturinčiais darbo. Visų pirma, dėl to, kad individas dirbdamas tam tikroje įmonėje sužino daugiau informacijos apie jau laisvas arba artimoje ateityje galinčias atsilaisvinti darbo vietas joje. O svarbiausia tai, kad naujos pažintys, įgytos darbe, didina tikimybę gauti rekomendacijas, tiek norint pakeisti poziciją įmonės viduje, tiek ieškantis darbo kitoje įmonėje.

1.1.2. Laipsniško patekimo į darbo rinką teigiamų pasekmių teorinė interpretacija

1.1.2.1. Darbų išbandymo teorija

R. Johnson plėtota *darbų išbandymo* teorija yra paremta teoriniu mobilumo tarp darbų (darbo pozicijų) modeliu, atsižvelgianti į netikrumo (angl. *uncertainty*) ir netobulos informacijos veiksmus⁶². *Darbų išbandymas* (angl. *job shopping*) yra sąvoka, kuri apibrėžia eksperimentavimo pasirenkant darbo vietas periodą, kuris dažniausiai pasireiškia karjeros laikotarpio pradžioje, ir teigia, kad kai kurios darbuotojo charakteristikos potencialiuose darbuose tiesiog negali atsiskleisti be tam tikros darbo patirties⁶³. Taigi darbų išbandymas yra tinkamo darbo paieška tuomet, kai darbuotojai negali tobulai numatyti nei savo gebėjimų tam tikrame darbe, nei to, ar jiems patiks būtent tas darbas arba atitinkama sritis⁶⁴.

Aptariama teorija bandoma paaiškinti elgesį darbuotojo, kuris siekia optimizuoti savo gaunamą naudą dirbdamas, bet neturi tam reikiamos optimalios informacijos ne tik apie galimai jam tinkamas rinkoje egzistuojančias darbo pozicijas ir savo turimus gebėjimus, bet net apie savo preferencijas atitinkamam darbui⁶⁵. Kai tokios informacijos individas neturi, geriausias / dažniausiai pasirenkamas ribotai racionalus būdas tai optimizuoti yra keisti darbus bei juos lyginti tarpusavyje. Bendriau tariant, asmuo turi pasirinkti tarp daugybės darbų ir pakeisti juos keletą kartų, kad žinotų savo gebėjimus ir preferencijas, todėl *darbų išbandymo* sąvoka taip pat yra siejama su laikotarpiu, kai asmuo eksperimentuoja su darbais (yra mobilus).

Siekiant geriau suprasti šio modelio veikimo mechanizmą galima įsivaizduoti, kad asmuo turi darbo patirties tam tikroje pozicijoje, kurioje dirbdamas mano, kad ji yra jam tinkama, tačiau neturi informacijos (negali žinoti), ar ji optimali, jei neturi su kuo palyginti. Kita vertus, asmuo gali jaustis nepatenkintas, dirbdamas tam tikrame darbe, kadangi jis yra netinkamas arba per mažai apmokamas (dėl bendrųjų gebėjimų kapitalo, žmogaus pajamos nėra nepriklausomos nuo jo pajamų ankstesnėje darbo vietoje t.y., informacija apie atlyginimus, gauta vienoje darbo vietoje, leidžia jam prognozuoti, kokios pajamos turėtų būti kitoje darbo vietoje⁶⁶). Taip pat jis gali manyti,

⁶² William R. Johnson, „A Theory of Job Shopping“ *The Quarterly Journal of Economics*, 92(2), 1978, 261-278.

⁶³ Ten pat, 261.

⁶⁴ Ten pat, 261.

⁶⁵ Ten pat, 261.

⁶⁶ Ten pat, 263.

kad neišnaudoja savo turimų gebėjimų. Alternatyviai jis gali turėti informaciją apie savo bendruosius gebėjimus ir norėti pakeisti darbą prastesniu (jei mano, kad jo gebėjimai yra maži) arba pretenduoti į aukštesnę poziciją (jei mano, kad jo gebėjimai yra pakankamai aukšti). Šis procesas gali būti vadinamas „mokymosi“ mobilumu⁶⁷.

Kaip jau minėta, daromos prielaidos, kad darbuotojai nežino savo pageidavimų darbui tol, kol nepradedą dirbti ir neturi įvairios darbo patirties. Dėl to atsiranda judėjimas tarp darbo vietų darbingumo laikotarpio pradžioje. Verta paminėti, kad ši teorija neignoruoja darbo keitimo kaštų, t.y., laiko, sugaišto mokantis naujajame darbe, ir dalies žinių, įgytų ankstesniame darbe, praradimo. Todėl mobilumo sprendimas yra atvirkščiai proporcingas darbo kitimo kaštams⁶⁸. Ši teorija paaiškina tai, jog asmuo, norėdamas sužinoti informaciją apie rinkoje esančius jam tinkamus darbus, renkasi nebūtinai jo kvalifikaciją atitinkantį darbą ir toleruoja didesnę neįtikrumą, kadangi tai gali vesti prie geresnių rezultatų ateities karjeroje, nes taip jis sukaupia daugiau informacijos ne tik apie savo gebėjimus, bet ir apie darbo pozicijas, kuriose galėtų tuos gebėjimus pritaikyti⁶⁹.

Svarbu paminėti, kad tai nėra teorija, apibrėžianti darbo paiešką. Tai mobilumą tarp darbų apibrėžiantis teorinis modelis, kadangi darbo paieškos teorijos yra siejamos su tuo, kad asmenys ieškodami darbo priskiria savo jau turimas savybes konkrečiai pozicijai. O *darbų išbandymo* teorijoje teigiama, kad žmogus sužino / gauna informaciją apie savo turimas savybes, įgijęs patirties skirtingose pozicijose (darbuose). Todėl darbų išbandymas vyksta tuomet, kai žmogus ieško tinkamo darbo ir negali prognozuoti nei savo galimybių tame darbe, nei to, ar tam tikras darbas jam (pa)tiks⁷⁰.

Kitas įdomus klausimas, kurį apima ši teorija, yra žmogaus turimo išsilavinimo įtaka darbų pasirinkimui. Teigiama, kad išsilavinimas veikia taip pat, kaip ir pirmojo darbo efektas. Jis mažina neįtikrumą, kurį darbuotojas patiria, vertindamas savo gebėjimus, ir tuo pačiu mažina žinių apie savo galimus gebėjimus įgijimo darbo vietoje vertę. Darbuotojas su aukštesniais nei vidutiniais gebėjimais (didesniu išsilavinimu), dažniausiu atveju, pradeda savo karjerą tokiu darbu, kuriame labiausiai vertinamos jo jau turimos žinios⁷¹. Taigi aukštesnį išsilavinimą turintys asmenys rečiau rinksis jų išsilavinimą neatitinkančius (prastesnius) darbus, vien todėl, kad jie turės geresnę informaciją apie savo gebėjimus ir jų pritaikymą. Tai reiškia, kad labiau išsilavinusiems žmonėms kartu trumpėja nedarbo laikotarpiai, kurie atitinkamai veikia ir pajamas (asmens pajamos yra

⁶⁷ William R. Johnson, 1978, 270.

⁶⁸ Ten pat, 264.

⁶⁹ Ten pat, 270.

⁷⁰ Ten pat, 1978, 261.

⁷¹ Ten pat, 1978, 276.

nulinės kuomet jis neturi darbo) – jos mažiau varijuoja⁷². Ir nors yra visiškai aišku, kad aukšto išsilavinimo žmonių vidutinės pajamos dažniausiai yra didesnės nei tų, kurie yra žemo išsilavinimo, konkretus, nuo išsilavinimo priklausantis, pajamų dispersijos pokytis nėra aiškus. Išsilavinimas yra traktuojamas kaip pakaitai darbų išbandymui, kuris mažina pajamų kritimo riziką, o kartu ir negatyvųjų dispersijos sumažėjimą⁷³. Vis dėlto, kalbant apie pajamų „aukštyn“ poveikį, gali būti, kad dėl išsilavinimo auga pajamų „į viršų“ galimybė, t.y., statesnė darosi pajamų augimo kreivė. Jei išsilavinimas kiekviename dirbamame darbe pajamų kreivę pakeltų vienodai, tuomet darbo keitimo strategijai išsilavinimas neturėtų tokios didelės įtakos. Vis dėlto praktikoje tai nėra dažnas reiškinys, todėl šiame modelyje akcentuojama tai, kad išsilavinimas asmeniui tiesiog suteikia žinių apie jo bendruosius gebėjimus⁷⁴. Dėl šios priežasties galima daryti prielaidą, kad išsilavinimas šiame modelyje traktuojamas kaip pirmasis darbas, kuomet išsiaiškinami asmens gebėjimai ir sumažėja poreikis identifikuoti savo gebėjimus keičiant darbus.

Svarbu paminėti, kad ši teorija papildo *žmogiškojo kapitalo* teoriją aiškinimu, jog žmogiškasis kapitalas didėja įgyjant žinias apie rinkoje egzistuojančius darbus (jų pobūdį, darbui reikalingas kompetencijas ir pan.) ir žinias, gaunamas darbo vietoje⁷⁵. Papildydamas šią įžvalgą, W.R. Johnson išskiria, kad svarbus veiksnys yra išsilavinimas, kuris traktuojamas kaip darbų išbandymo pakaitai, kuomet labiau išsilavinę asmenys turėtų būti mažiau linkę keisti darbo vietas ir dėl to turėti mažesnę riziką pajamų sumažėjimui nei mažiau išsilavinusieji. Remiantis tolimesnėmis šio tyrimo išvadomis, galima preziumuoti, kad asmenims, turintiems žemą išsilavinimą, atitikimas (ypač ankstyvajame darbingumo laikotarpyje) turėtų būti mažiau svarbus nei aukšto išsilavinimo žmonėms.

Darbų išbandymo veikimo mechanizmas nagrinėtas ir kitų autorių, siekiant išsiaiškinti teorijos validumą. K. Viscusi savo tyrime „*Darbų išbandymo* teorija: Bayesian perspektyva“ teigia, kad eksperimentavimo keičiant darbus ir siekiant išsiaiškinti tikruosius poreikius darbo rinkoje prieigą dažniausiai renkasi jaunimas ir asmenys, kurie turi nedidelį darbo stažą konkrečioje įmonėje⁷⁶.

Pakopų teorijų grupės kontekste ši teorija aptaria asmenų, neturinčių patirties ir (arba) su žemesniu išsilavinimu, poreikį keisti darbus arba dirbti jų išsilavinimo neatitinkančius darbus, apjungdama mokymąsi (informacijos kaupimą) ir tinkamo darbo paiešką. Pasirinkimas imtis neatitinkančio darbo, anot teorijos, nėra nulemtas siekio susirasti bet kokią darbą ir išvengti nedarbo laikotarpį. *Darbų išbandymo* teorija teigia, kad individas, įvertindamas darbo keitimo kaštus,

⁷² William R. Johnson, 1978, 270.

⁷³ Ten pat., 273.

⁷⁴ Ten pat., 270.

⁷⁵ Ten pat., 268.

⁷⁶ William Kip Viscusi, “A Theory of Job Shopping: A Bayesian Perspective” *The Quarterly Journal of Economics*, 94 (3), 1980, 611.

gauna daugiau informacijos, ir tai traktuojama kaip strategija, vedanti į ateities karjeros perspektyvas ir lengvesnį tinkamo darbo susiradimą tolimesnėje karjeroje, įvertinus turimus ir įgytus gebėjimus, ryšius ir informaciją apie rinkoje egzistuojančias darbo vietas. Panašia logika yra grįsta ir tolimesniame poskyryje priešpastatoma karjeros mobilumo teorija.

1.1.2.2. *Karjeros mobilumo teorija*

Žmogiškojo kapitalo ir darbų atitikimo (angl. *job-matching*) teorijos pabrėžia, kad ilgas darbo stažas tame pačiame darbe turi neigiamą poveikį mobilumui. O *karjeros mobilumo* teorija teigia priešingai – įsidarbinimo laikotarpis turi teigiamos įtakos profesiniam mobilumui, suprantamam kaip atliekamų užduočių tam tikrame darbe pokytis, nes individas įgyja žinių ir patirties vienoje profesijoje, kad galėtų pakilti pareigose arba netgi pakeisti profesinę sritį⁷⁷.

Pasak N. Sicherman ir O. Galor plėtotos *karjeros mobilumo* teorijos, individo karjeros kelias pasižymi eile profesijų, kuomet žinios ir patirtis iš vienos profesijos yra perkeliamos į kitas, taip kuriant individo darbo karjerą. Optimalus karjeros kelias apima tiek mobilumą toje pačioje įmonėje, tiek ir perėjimą į kitą įmonę. Mobilumas toje pačioje įmonėje priklauso nuo darbdavio sprendimo, o perėjimas į kitą įmonę ir pasirinkimas, kada pereiti, priklauso nuo individo, siekiančio maksimizuoti savo gyvenimo darbo užmokestį. Šis pasirinkimas yra daromas įvertinus darbo tam tikroje įmonėje pakeitimo kaštus ir tikimybę būti paaukštintam. Anot mokslininkų, kuo didesnė tikimybė būti paaukštintam, tuo didesnė tikimybė likti tame pačiame darbe, ir atvirkščiai – tikimybė išeiti iš darbo didėja, jei didėja tikimybė individui nebūti paaukštintam. Savo ruožtu, tikimybė būti paaukštintam priklauso nuo išsilavinimo, gebėjimų ir darbo patirties. Vadinasi, optimali investicija į žmogiškąjį kapitalą ir optimalus pasirinkimas keisti darbą maksimizuoja viso gyvenimo atlyginimą⁷⁸. Taigi *karjeros mobilumo* teorija atskleidė, kad pasirinkimas keisti darbą nebūtinai reiškia netobulos informacijos apie tam tikros įmonės profesinės srities ir galimybių problemas, pasireiškiančias darbo neatitikimu ir siekiu surasti geresnį darbą kitoje įmonėje. Tai gali reikšti tai, kad pasirinkimas keisti darbą gali būti vertinamas kaip iš anksto suplanuota priemonė, padedanti individui surasti optimalų karjeros kelią⁷⁹.

Karjeros mobilumo teorija teigia, kad aukštesnis išsilavinimas teikia didesnę tikimybę būti paaukštintam ir tikimybę gauti didesnę atlyginimą. Visgi, anot teorijos, individas, turintis tam tikrus gebėjimus (tam tikrą produktyvumo lygį), gali rinktis: dirbti įmonėje, kurioje reikalaujama būtent jo turimų gebėjimų lygio (didesnė tiesioginė išsilavinimo grąža) ar dirbti įmonėje, reikalaujančioje žemesnio nei turimas gebėjimų lygio (mažesnė tiesioginė išsilavinimo grąža), bet teikiančioje didesnę tikimybę būti paaukštintam, tad kartu ir sukuriančioje didesnę tikimybę gauti

⁷⁷ Nachum Sicherman ir Oded Galor, „A Theory of Career Mobility” *Journal of Political Economy*, 98(1), 1990, 170.

⁷⁸ Ten pat, 171-172.

⁷⁹ Ten pat, 173-174.

aukštesnį atlyginimą ateityje. Anot mokslininko, dirbti neatitinkantį, t.y. žemesnės kvalifikacijos nei asmens turimas išsilavinimas darbą, taip pat yra naudinga, nes tokiems asmenims darbdavys linkęs teikti daugiau mokymų darbo vietoje⁸⁰. O tai svarbu individams, kadangi tai suteikia naudingų žinių, padėsiančių vėlesniame karjeros kelyje užimti aukštas / norimas pareigas.

Teorijoje teigiama, kad skirtingos profesijos teikia skirtingus geresnius pasirinkimo kelius, todėl racionalus individas, dirbantis tam tikroje profesijoje, gali rinktis tam tikrą jo karjeros dalį dirbti profesijoje, reikalaujančioje mažesnių žinių nei jo turimos⁸¹. Tačiau tuo pačiu metu mokslininkai teigia, kad aukštesnį išsilavinimą turintys individai dažniau renkasi dirbti aukštesnių gebėjimų reikalaujančiuose darbuose (profesijose). Tokiu būdu jie sumažina profesijų skaičių savo karjeroje, kadangi aukštesnį išsilavinimą turinčių asmenų karjeros kopėčios yra ilgesnės⁸². Kitaip tariant, turintys aukštą išsilavinimą asmenys turi didesnes galimybes: tiek galimybę pasirinkti darbą iš platesnio spektro profesijų, tiek ir užimti aukštas pareigas darbe. Tad, kaip teigia patys teorijos autoriai, individų gebėjimas karjeros keliu kilti aukštyn itin stipriai priklauso nuo *karjeros mobilumo*, tačiau nepaneigia teiginio, kad svarbus yra ir darbo atitikimo veiksnys⁸³.

Svarbu pasakyti, kad N. Sicherman ir O. Galor *karjeros mobilumo* teoriją konstravo, siekdami paaiškinti jaunų asmenų, neturinčių darbo patirties, karjeros kelio pasirinkimo strategiją. Vėlesniuose kitų mokslininkų atliktuose tyrimuose teorija buvo pritaikyta įvairių amžiaus grupių ir skirtingą patirtį turinčių individų išsilavinimo pertekliaus dirbamam darbui pasekmėms analizuoti.

Tad *pakopų* teorijų grupės kontekste *karjeros mobilumo* teorija kaip ir *darbų išbandymo* teorija žvelgia į pasirinkimą dirbti išsilavinimo neatitinkantį darbą kitu aspektu nei anksčiau aptartos teorijos. Pasirinkimas imtis neatitinkančio darbo, anot teorijų, nėra nulemtas siekio išvengti nedarbo periodų, galinčių turėti neigiamos įtakos tolimesnei karjerai. Taip pat šis pasirinkimas nėra suprantamas kaip darbo kokybės aukojimas vardan greitesnio įsidarbinimo. Teorijos teigia, kad individas pasirinkimą dirbti jo išsilavinimo neatitinkantį darbą supranta kaip optimalią žmogiškojo kapitalo investavimo strategiją, naudingą karjerai ir žadančią geresnes ateities karjeros perspektyvas, nei galimybė iš karto rinktis atitinkantį darbą. Taigi galima teigti, kad individams atitikimas pradinėje pozicijoje gali būti mažiau aktualus nei kiti veiksniai. Tarkime, žinojimas, kad tam tikrai įmonei būdingas greitas vertikalus kilimas pareigose arba teikiami mokymai, suteiksiantys jam reikalingų įgūdžių norimam darbui gauti ateityje. Tokiu atveju, asmenų, dirbančių išsilavinimo neatitinkantį darbą, atlyginimas laiko perspektyvoje turėtų augti greičiau nei atitinkančiųjų ar bent statistiškai reikšmingai nesiskirti. Tačiau tyrimai, taikantys įvairius *karjeros mobilumo* modelius, rodo prieštarigus ir dažnai priešingus rezultatus.

⁸⁰ Nachum Sicherman ir Oded Galor, 1990, 174-177.

⁸¹ Ten pat, 177.

⁸² Ten pat, 182.

⁸³ Ten pat, 182.

J. Robst savo tyrime, kuriame pakartojo N. Sicheman analizę, atrado, jog asmenys, dirbę neatitinkantį darbą, buvo dažniau linkę pereiti į darbus, reikalaujančius aukštesnės kvalifikacijos. Tačiau kartu, prieštaraudami teoriniams spėjimams, tiriamieji neteigė, kad darbdaviai jiems teikė mokymus, padėjusius jiems pereiti į geresnius darbus. Panašius rezultatus atrado ir mokslininkas J. Hersch, teigiantis, kad pernelyg išsilavinę dirbamam darbui asmenys darbe gauna mažiau mokymų, tačiau yra dažniau paaukštinami⁸⁴. Tad šių mokslininkų atliktų tyrimų rezultatai iš dalies patvirtina *karjeros mobilumo* teoriją.

Kita vertus, W. Groot ir H. M. Brink neatrado statistiškai reikšmingo ryšio tarp dirbamo neatitinkančio darbo ir mobilumo įmonės viduje ar tarp įmonių⁸⁵. F. Buchel ir A. Mertens, savo atliktame tyrime taip pat tvirtino, kad neatitinkantį darbą dirbantys asmenys nebūtinai gauna daugiau mokymų. Taip pat autoriai atrado, kad pernelyg išsilavinę dirbamam darbui asmenys nepatiria didesnio teigiamo profesinio mobilumo, o atlyginimų skirtumas tarp dirbančių išsilavinimą atitinkantį ir neatitinkantį darbą su laiku dar labiau išryškėja. Paminėtina, kad nors teorija ir preziumuoja, jog atitikimas tarp dirbamo darbo ir išsilavinimo įsibėgėjant karjerai turėtų stiprėti, tačiau kai kurių tyrimų duomenimis atrandamas priešingas ryšys – asmenims dažniau keičiant darbus tikimybė susirasti atitinkantį darbą mažėja⁸⁶. Taigi vėlesni tyrimai, tikrinantys *karjeros mobilumo* teoriją skirtinguose kontekstuose ir vertinantys kitus faktorius, galinčius paveikti priežastinius ryšius, teorines *karjeros mobilumo* modelio prielaidas patvirtina tik iš dalies arba reikšmingų ryšių neaptinka.

Nors *karjeros mobilumo* teorija ir atspindi dabartines tendencijas, kuomet daugiau asmenų įgyja vis aukštesnį išsilavinimą ir imasi jo neatitinkančių darbų⁸⁷, šiems teorijos teiginiams prieštarauja reikšminga dalis empirinių teorijos tikrinimų. Jie atskleidžia, kad asmenys, pasirinkę dirbti jų išsilavinimo neatitinkantį darbą, nebūtinai atsiduria geresnėje ar bent tokioje pat padėtyje ilgesnėje perspektyvoje, kaip individai, pasirinkę dirbti jų išsilavinimą atitinkantį darbą. Teorinės priežastys, galinčios silpninti *karjeros mobilumo* teorijos aiškinamąją galią, kyla iš *spąstų* teorijų grupę sudarančių teorijų ir yra pateikiamos tolimesniame darbo skyriuje.

⁸⁴ Jon Hersch, „Optimal ‘mismatch’ and promotions“ *Economic Inquiry*, 33, 1995, 623.

⁸⁵ Seamus McGuinness ir Mark Wooden, „Overskilling, Job Insecurity, and Career Mobility“ *Discussion Paper*, 2938, 2009, 268. < <http://ftp.iza.org/dp2938.pdf> > [Žiūrėta 2015 11 10].

⁸⁶ Felix Büchel ir Antje Mertens, „Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility“ *Applied Economics*, 36, 2004, 812-813.

⁸⁷ Wim Groot ir Henriette Maassen van den Brink, „Overeducation in the labor market: a meta-analysis“ *Economics of Education Review*, 19, 2000, 149.

1.2. Neigiamų „užstrigimo“ darbo vietoje pasekmių teorinis aiškinimas

Spąstų teorijų grupė teigia, kad individui yra palankiau nesirinkti darbo, reikalaujančio žemesnio išsilavinimo nei jo turimas, ir toliau tęsti darbo paieškas, taip išvengiant problemų, susijusių su sėkminga integracija į darbo rinką ir darbo kokybe tolimesnėje karjeroje⁸⁸.

Paminėtina, kad *spąstų* teorijų grupė literatūroje vertinama kaip prasčiau teoriškai išplėtotą nei anksčiau aptartas *pakopų* teorinis požiūris. Kai kurie mokslininkai teigia, kad *spąstų* teorijų grupė iš esmės neturi pakankamo teorinio pagrindimo⁸⁹. Su tokiu mokslininkų teiginiu galima iš dalies sutikti, kadangi aptariamasis teorinis požiūris, dažnai kildinamas ne iš pirminių teorinių aiškinimų, o veikiau iš jų empirinių tikrinimų rezultatų. Dėl šios priežasties, siekiant prisidėti prie *spąstų* teorijų grupės tolesnio vystymo, šio darbo hipotezės buvo kildinamos būtent iš šio teorinio požiūrio perspektyvos.

Svarbu išskirti ir apibendrinti keturis *spąstų* teorijų grupę sudarančius teorinius aiškinimus. Pirmasis, išplėtotas Ch. A. Pissarides ir B. Jovanovic, pabrėžia neigiamas pasekmes, kuomet individas neišnaudoja savo turimo produktyvumo (potencialo). Teigiama, kad individui kyla rizika „užstrigti“ neatitinkančiame darbe arba dažnai keisti darbus. Tai gali lemti asmens atlyginimo sumažėjimą. Antrasis aiškinimas, pateiktas B. McCormick, teigia, kad individas, turintis neatitinkančio darbo patirties, siunčia neigiamus signalus darbdaviui. Mokslininkas priduria, jog tokio darbo patirtis trukdo darbuotojui patekti į atitinkantį darbą. Trečiasis teorinis aiškinimas suponuoja, kad neturintiems darbo individams yra lengviau susirasti darbą nei ieškotis geresnio darbo jau esant užimtam. Galiausiai ketvirtasis aiškinimas pabrėžia, kad individų, dirbančių jų turimo išsilavinimo neatitinkantį / prastesnį darbą, žmogiškasis kapitalas nuvertėja. Teigiama, kad darbuotojai prisitaiko atlikti tik tas užduotis, kurios yra reikalingos darbe ir netobulina kitų turimų (galimai aukštesnių) gebėjimų, o tai, savo ruožtu, lemia sudėtingesnį perėjimą į aukštesnių gebėjimų reikalaujantį darbą.

Būtent mokslininko Ch. A. Pissarides išplėto to aiškinimo teorinės įžvalgos padeda suprasti anksčiau aptartos *karjeros mobilumo* teorijos galimus ribotumus ar bent iš dalies paaiškinti, kodėl ši teorija ne visada veikia praktikoje.

Pasak Ch. A. Pissarides, rinkoje egzistuoja dviejų rūšių darbai – blogi ir geri. Į „gero“ darbo koncepciją įtraukiami tokie veiksniai kaip darbui reikiamos kvalifikacijos atitikimas asmens turimam išsilavinimui, taip pat darbai reikalaujantys atitinkamo produktyvumo lygio. Tokių darbų rinkoje yra nedaug, todėl, dažnu atveju, juos gauti yra sudėtingiau. Teigiama, kad individo pasiekimai darbe priklauso nuo tam tikros darbe sukauptos specifinio žmogiškojo kapitalo akumuliacijos, tačiau individo turimi įgūdžiai dėl žmogiškojo kapitalo specifškumo negali būti

⁸⁸ Jonas Voßemer ir Bettina Schuck, 2015, 2.

⁸⁹ Fabio Berton, Francesco Devicienti ir Lia Pacelli, 2007, 4.

perkeliami į kitą darbą. Tai suponuoja, kad ankstesnių darbų patirtis nėra didelis pranašumas ieškantis darbo. Todėl nepaisant individo ankstesnės darbo patirties, jo pasiekimai gerame darbe bus aukštesni nei prastame darbe⁹⁰.

Mokslininkas teigia, kad individas, suradęs tinkamą darbą, dirba jame tol, kol neatsiranda tam tikrų egzogeninių veiksnių, lemiančių jo išėjimą iš darbo. Jei individas suranda prastą darbą, tuomet sutinka jame dirbti tik tokiu atveju, kai neturi kito, ir dirba jame iki kitų išorės veiksnių atsiradimo. Svarbu paminėti, kad mokslininko plėtojamas modelis remiasi prielaida, kad neturintieji darbo individai visada priims prasto darbo pasiūlymą ir dirbdami tam tikrą laiko tarpą ieškos gero darbo. Vis dėlto kuo ilgiau individas dirbs prastame darbe, tuo labiau augs jo produktyvumas ir kartu atlyginimas, kuris galiausiai taps patenkinamu ir stabdys individą tęsti darbo paieškas. Visgi darbo paieškos individui būtų naudingesnės dėl galimybės susirasti tinkamą darbą, kuriame individas išnaudotų reikšmingesnę dalį savo produktyvumo ir gautų didesnę atlygį. Šis argumentas grindžiamas aiškinimu, kad atlyginimai blogame darbe yra mažesni nei gerame darbe dėl skirtingo (mažesnio) juose reikalaujamo produktyvumo lygio. Kita vertus, pasak autoriaus, dirbant prastą darbą, yra sudėtinga susirasti geresnį, nes užimtas individas skiria nepakankamai laiko gero darbo paieškai⁹¹.

Taigi Ch. A. Pissarides išplėtotas aiškinimas suponuoja, kad individams nėra naudinga dirbti darbo, reikalaujančio žemesnio nei turimas išsilavinimo, dėl kelių priežasčių. Visų pirma, dirbdamas tokį darbą individas rizikuoja užstrigti jame ir neišnaudoti viso savo galimo produktyvumo, o tai kartu reiškia, kad jis gaus žemesnį atlyginimą. Antra, individui net ir norint pakeisti darbą į geresnį, tai yra sunku padaryti dėl laiko stygiaus jo paieškomis. Svarbu atkreipti dėmesį į dažnai literatūroje pasikartojantį empirinius tyrimus atliekančių mokslininkų teiginį, jog teorijoje pristatoma dirbamo neatitinkančio darbo rizika yra didesnė jaunų asmenų amžiaus grupei, kadangi jie rizikuoja „užstrigti“ neatitinkančiame darbe jau savo karjeros pradžioje⁹². Mokslininkai P. Schult ir F. Buchel savo atliktu tyrimu patvirtino Ch. A. Pissarides išplėtotą teorinį aiškinimą. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad kuo ilgiau praleidžiama neatitinkančiose pareigose, tuo mažesnė tikimybė pakilti pareigose ir pradėti dirbti atitinkantį darbą⁹³.

Kitas teorinis aiškinimas, pabrėžiantis individo potencialo išnaudojimo svarbą, yra išplėtotas B. Jovanovic. Teigiama, kad asmenys skiriasi pagal savo produktyvumą, atliekant darbdavio jiems skiriamas užduotis. Tada, kai darbuotojas dirba išnaudodamas savo produktyvumą,

⁹⁰ Christopher A. Pissarides, „Search unemployment with on-the-job search” *The Review of Economic Studies*, 61, 1994, 460-468.

⁹¹ Ten pat, 468.

⁹² Ruud Luijkx ir Maarten H. J. Wolbers, „The Effects of Non-Employment in Early Work-Life on Subsequent Employment Chances of Individuals in The Netherlands” *European Sociological Review*, 000, 2009, 3.

⁹³ Felix Buchel, „The effects of overeducation on productivity in Germany — the firms’ viewpoint” *Economics of Education Review*, 21, 2002, 805.

darbdavys yra linkęs skatinti jį, mokėdamas didesnę atlyginimą. Jei asmens darbo rezultatai darbdavio netenkina, jis renkasi atlyginimą mažinti⁹⁴. Taigi individai yra linkę likti dirbti tuose darbuose, kuriuose jų produktyvumas yra pakankamai aukštas. Priešingu atveju, jie renkasi keisti darbą, todėl, siekiant abipusės individų ir potencialių darbdavių naudos, darbuotojai turi optimaliai pasiskirstyti darbo rinkoje⁹⁵.

Šiuo atveju, svarbu akcentuoti, kad darbuotojo siekis – maksimizuoti savo tikėtiną diskontuotą našumą (tikėtiną savo produktyvumo paklausą ateityje), todėl jis sprendžia, ar toliau dirbti esamame darbe, ar jį keisti. Jei darbuotojo atlyginimas yra labai didelis, darbuotojas darbo nekeičia. Jei jis tampa labai žemas, darbuotojas, siekdamas išvengti neigiamų pasekmių, meta darbą ir ieško geresnių alternatyvų. Netinkamas darbas lemia žemesnę atlyginimą ir ankstyvą išėjimą iš darbo. Taigi, paskutinių gautų darbo užmokesčių suma darbuotojų, kurie dažniau pasirenka išeiti iš darbo, yra žemesnė nei kitų. Nes, anot autoriaus, asmens atlyginimas visada yra lygus tikėtinam visų darbuotojų ribiniam produktyvumui, todėl, darbuotojų atlyginimas kyla, ilgėjant laikotarpiui išdirbtam tam tikrame darbe. Atsižvelgiant į tai, kad tarp išdirbto laiko tam tikrame darbe ir patirties yra tiesioginis ryšys, individų atlyginimai auga su amžiumi⁹⁶.

Ši teorija suponuoja, kad individams palankiau dirbti darbą, kuriame jie gali išnaudoti visą savo produktyvumą, kitu atveju, jie yra priversti keisti darbą. O dažna darbų kaita, savo ruožtu, turi neigiamos įtakos individų pajamoms.

Empiriniai šio teorinio aiškinimo rezultatai nėra vienareikšmiai. J. Sloane ir kiti mokslininkai teigia, kad individai, dirbantys neatitinkančiame jų turimo išsilavinimo darbe, dažnu atveju išdirba trumpiau esamoje pozicijoje. Svarbu paminėti, kad jie dažniau yra atleidžiami⁹⁷. Tad, autorių teigimu, teoriniai argumentai yra patvirtinami tik iš dalies. Panašią tendenciją atrado ir S. McGuinness ir M. Wooden. Jų atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad dirbantys neatitinkantį darbą asmenys yra labiau linkę jį keisti, tačiau tai nėra susiję su tikimybe jiems susirasti geresnį darbą ateityje. Dauguma individų, dirbusių jų išsilavinimo neatitinkantį darbą ir jį metę, net ilgesnėje perspektyvoje nesusirado jiems tinkamo darbo⁹⁸.

Antrasis teorinis aiškinimas, plėtojamas mokslininko B. McCormick, siekia atsakyti į klausimą, kodėl nedirbantieji renkasi ilgiau ieškoti darbo nei imtis „tarpinio“ darbo. Šis aiškinimas remiasi jau aptarta *signalizavimo* teorija, tačiau pateikia kitokią teorinio aiškinimo logiką, nei *pakopų* teorijų grupę sudarančios teorijos.

⁹⁴ Boyan Jovanovic, „Job Matching and the Theory of Turnover” *The Journal of Political Economy*, 87(5), 1979, 982.

⁹⁵ Ten pat, 972-973.

⁹⁶ Ten pat, 1979, 972-973.

⁹⁷ Peter James Sloane, Harminder Battu ir Paul Timothy Seaman, „Overeducation, undereducation and the British labour market” *Applied Economics*, 31, 1999, 1451.

⁹⁸ Seamus McGuinness ir Mark Wooden, „Overskilling, Job Insecurity, and Career Mobility” *Industrial Relations*, 48(2), 2009, 283.

Mokslininkas teigia, kad darbdavys negali tiksliai įvertinti potencialaus darbuotojo produktyvumo, bet žino, kad kandidatų produktyvumas skiriasi, ir vertina jį pagal darbuotojo turimus signalus – ar anksčiau darbuotojas dirbo kvalifikuotame darbe, ar buvo bedarbis, ar dirbo nekvalifikuotame darbe. Nuo atitinkamų signalų stiprumo priklauso ir potencialiems darbuotojams siūlomas atlyginimas. Kitaip tariant, esant signalizavimo pusiausvyrai, įmonės nežino individo produktyvumo, tačiau jos turi informaciją apie kandidatų užimtumo statusą, kuriuo įmonės remiasi nustatydamos galimą kandidato produktyvumą. Pasak mokslininko, didžiausias produktyvumas yra tų individų, kurie iš vieno kvalifikuoto darbo pereina į kitą aukštos kvalifikacijos reikalaujantį darbą. O mažiausias produktyvumas yra tų, kurie įsidarbina į nekvalifikuotus darbus, nes tai reiškia, kad sąlyga, jog individualių gebėjimų augimas lemia didėjantį bendrą naudingumą, nebus patenkinta. Vertinant asmenis, dirbančius nekvalifikuotame darbe, šis augimas yra labai mažas. Tai žinančios įmonės atitinkamai nustato kandidatams algos dydį bei vertina jų karjeros perspektyvas⁹⁹.

Dirbdamas nekvalifikuotą darbą individas yra stigmatizuojamas, kadangi tai implikuoja, kad darbuotojas iš esmės nevertina savo darbo ir yra mažiau produktyvus. Į tai atsižvelgiantys potencialūs darbdaviai tokiems individams moka mažesnius atlyginimus arba siūlo mažiau kvalifikuotą darbą. Neturintys darbo individai taip pat signalizuoja darbdaviams neigiamus signalus apie savo produktyvumą. Visgi, pasak autorių, individų produktyvumas tinkamiau išnaudojamas darbo paieškoms, o ne dirbant nekvalifikuotą darbą, nes mažos individo pastangos susirasti kvalifikuotą darbą implikuoja įmonėms neigiamą informaciją apie darbuotoją¹⁰⁰. Dėl šių priežasčių, optimaliausias sprendimas yra ieškoti tinkamo (atitinkančio turimą išsilavinimą) darbo nei rinktis atvirkštinį variantą.

Kitame savo darbe „Diskriminacija ir atviras įdarbinimas segmentuotoje darbo rinkoje“ autorius teigia, kad brangus darbuotojų apmokymas, darbuotojų produktyvumo skirtumai, sudėtingas darbuotojų produktyvumo įvertinimo procesas lemia nemažai segmentuotos darbo rinkos charakteristikų¹⁰¹. Anot autoriaus, esama dviejų darbo rinkų – pirminė, pasižyminti didesniu atlyginimu ir produktyvumu, teikianti daugiau mokymų ir karjero galimybių, ir antrinė, kurioje darbai yra mažiau kvalifikuoti, nėra investuojama į darbuotojų mokymą, yra menkos paaugstinimo galimybės. Tais atvejais, kuomet įmonės negalėtų žinoti, ar individas dirbo antrame segmente, ar buvo bedarbis ir laukė darbo pirmajame segmente, suteiktų abiem atvejais lygias galimybes įsidarbinti pirmajame segmente. Arba atvejais, kuomet įmonės galėtų tinkamai įvertinti darbuotojų produktyvumą, leistų joms pasirinkti geriausią kandidatą, nepaisant šių aplinkybių. Visgi tada, kai

⁹⁹ Barry McCormick, „A Theory of Signalling During Job Search, Employment Efficiency, and "Stigmatised" Jobs” *The Review of Economic Studies*, 57(2), 1990, 299-306.

¹⁰⁰ Ten pat, 307-311.

¹⁰¹ Nils Gottfries ir Barry McCormick’ „Discrimination and open unemployment in a segmented labour market“ *European Economic Review*, 39(1), 1995, 2-3.

įmonės turi žinių apie potencialių darbuotojų darbo patirtį, jos rinksis į darbo pokalbį kviešti nedirbusius, o ne dirbusius antrajame segmente, nes nedirbantieji suponuoja apie aukštą produktyvumą ir ryžtą patekti į pirmojo segmento darbą. Anot autoriaus, net ir trumpi darbo antrajame segmente periodai turi neigiamos įtakos galimybei vėliau įsidarbinti pirmajame segmente¹⁰².

Taigi, pasak pristatytų B. McCormick teorinių aiškinimų, individui yra pavojinga turėti prastesnio darbo nei leidžia jo išsilavinimas patirties, nes tai potencialiems darbdaviams suponuoja apie žemą individo produktyvumą, todėl individui yra sunku iš prasto darbo pereiti į jam tinkamą. Anot šį teorinį aiškinimą interpretavusių mokslininkų, rizika, turint neatitinkančių darbų patirčių, nesugebėti pereiti į atitinkantį darbą yra ypač aukšta jaunimui, nes pastarieji jau savo karjeros pradžioje rizikuoja patekti į antrinę darbo rinką, siųsdami potencialiems darbdaviams signalus tik apie savo turimą žemą produktyvumą. O vyresni asmenys turi didesnę galimybę ilgesnėje savo darbinėje karjeroje turėti ir aukštos kvalifikacijos darbų patirties¹⁰³.

Trečiasis teorinis aiškinimas, sudarantis *spąstų* teorijų grupę, kyla iš darbo paieškų teorinių modelių literatūros. L. M. Kahn ir S. A. Low teigia, kad individai, neturintys darbo ir jo ieškantys, laiko prasme turi galimybę gauti daugiau pasiūlymų nei dirbantys ir kartu ieškantys darbo. Pasak mokslininkų, tol, kol nedirbantieji gauna daugiau pasiūlymų, jų tikimybė gauti darbą yra bent jau tokia pat aukšta, kaip ir turinčiųjų darbą, kurie, anot mokslininkų daromos prielaidos, gali gauti tik apie vieną darbo pasiūlymą per dieną. Teigiama, kad nedirbantieji sulaukia darbo pasiūlymų su nemažesniu atlyginimu nei dirbantieji. Dirbantieji tinkamą atlyginimą įvertina pagal esamą situaciją, o nedirbantieji renkasi geriausius pasiūlymus gautus tam tikrą dieną, kadangi šių pasiūlymų yra daugiau nei turi užimtieji, todėl pastariesiems siūlomi atlyginimai neturėtų būti didesni. Paminėtina, kad neturintieji darbo patiria mažesnius darbo paieškos kaštus, kurie iš dalies galėtų kompensuoti mažesnę siūlomą atlyginimą nedirbantiems, palyginti su dirbantiems siūlomu atlyginimu. Todėl, autorių teigimu, dirbančiųjų ieškomo darbo atlyginimas, įvertinus jų paieškos kaštus, nebūtinai yra didesnis už nedirbančiųjų. Tad racionalus individas, siekiantis maksimizuoti savo naudą, yra linkęs ieškoti darbo, kuomet nėra įsipareigojęs kitam darbui¹⁰⁴.

Visgi pristatyti priežastiniai ryšiai turi ir nemažai alternatyvių teorinių paaiškinimų. Vienas jų pateikimas H. J. Hoizer. Pasak mokslininko, tikimybė gauti darbą priklauso nuo individo santaupų dydžio ir pastangų ieškoti darbo intensyvumo¹⁰⁵. Anot J. T. Addison ir P. Portugal, interpretavusių šį aiškinimą, asmens turimos santaupos turėtų būti suprantamos kaip tikimybė

¹⁰² Nils Gottfries ir Barry McCormick, 1990, 1-23.

¹⁰³ Ruud Luijkx ir Maarten H. J. Wolbers, „The Effects of Non-Employment in Early Work-Life on Subsequent Employment Chances of Individuals in The Netherlands” *European Sociological Review*, 000, 2009, 3.

¹⁰⁴ Lawrence M. Kahn ir Stuart A. Low, „The Relative Effects of Employed and Unemployed Job Search”, *The Review of Economics and Statistics*, 64(2), 1982, 235.

¹⁰⁵ Harry Hoize, 1861, 3.

priimti darbą. O skirtingų paieškos technikų naudojimas yra suprantamas kaip tikimybė gauti darbo pasiūlymą¹⁰⁶. Teigiama, kad anksčiau minėti nepriklausomi kintamieji skirtingai veikia tuos darbo ieškančius asmenis, kurie turi darbą, ir tuos, kurie jo neturi¹⁰⁷. Turintieji darbą patiria mažesnius paieškos kaštus dėl didesnio atlyginimo rezervo, o neturintieji – dėl atlyginimo rezervo trūkumo yra linkę priimti pasiūlymus dirbti už mažesnę atlyginimą. Visgi, anot mokslininko, dėl dirbančiųjų didesnės ribinės poilsio vertės, jie yra linkę ieškoti darbo ne taip intensyviai, kaip neturintieji darbo. Taigi nedirbantieji pasižymi įvairesnių paieškos metodų naudojimu, kurie lemia didesnį darbo pasiūlymų skaičių, bet taip pat jie linkę dažniau priimti darbo pasiūlymus, o jiems siūlomas atlyginimas dažnu atveju būna mažesnis nei dirbantiems¹⁰⁸. Vadinasi, viena vertus, nedirbantieji turi didesnes galimybes rinktis iš įvairių darbo pasiūlymų, kartu ir didesnę galimybę priimti būtent jų išsilavinimą atitinkantį darbą. Kita vertus, jie yra ribojami aukštų darbo paieškos kaštų.

Empiriniai rezultatai, analizuojantys tikimybės susirasti darbą skirtumus tarp neturinčių darbo ir dirbančių asmenų grupių, yra gana prieštaringi. L. M. Kahn ir S. A. Low teigia, kad šie skirtumai atsiranda dėl tyrimuose dažnai nekontroliuojamų nepastebimų grupių charakteristikų (selektyvumo problemos). Kontroliuojant šias savybes, anot mokslininkų, darbo paieškos, neturint darbo, yra 10 proc. naudingesnės nei paieškos jau dirbant¹⁰⁹. Tos pačios krypties rezultatus atskleidžia ir kitų mokslininkų tyrimai – J. H. Abbring ir kt.¹¹⁰, J. J. Antel¹¹¹. Kita dalis mokslininkų, analizuojančių dirbančiųjų ir nedirbančiųjų galimybes susirasti darbą, pabrėžia, kad geresnes galimybes turi dirbantys individai, nes jie nejaučia spaudimo kuo greičiau imtis bet kokio darbo dėl jau gaunamo atlyginimo, todėl, iš esmės, būtent jie turi didesnes galimybes rinktis¹¹². Šių mokslininkų empiriniai tyrimai rodo priešingos krypties rezultatus nei anksčiau pristatytieji¹¹³. Dalis analizuotos literatūros autorių teigia, kad anksčiau paminėtų teorinių įžvalgų paneigimas ar patvirtinimas gali varijuoti priklausomai nuo šalies konteksto – valstybėse, kuriose mokamos bedarbio išmokos yra sąlyginai didelės ir ilgą laiko tarpą, tikėtina, kad asmenys aktyviai ieškosis darbo nedirbdami kitame darbe. Esant priešingai situacijai, individai bus linkę kuo greičiau imtis darbo, o geresnių pasiūlymų greičiausiai ieškosis jau įsidarbinę¹¹⁴.

Ketvirtasis aiškinimas, literatūroje vadinamas „*naudok arba prarask*“ hipoteze (angl.

¹⁰⁶ John T. Addison ir Pedro Portugal, „Job Search Methods and Outcomes“ *Discussion Paper*, 349, 2001, 2.

¹⁰⁷ Harry Hoize, 1861, 13.

¹⁰⁸ Ten pat, 14.

¹⁰⁹ Lawrence M. Kahn ir Stuart A. Low, 1982, 240.

¹¹⁰ Jaap H. Abbring, Gerard J. van den Berg, Pieter A. Gautier ir kt., „Displaced Workers in the United States and the Netherlands“, 1998, 1-62, <<http://papers.tinbergen.nl/98084.pdf>> [Žiūrėta 2015 11 10].

¹¹¹ John J. Antel, „The Wage Effects of Voluntary Labor Mobility With and Without Intervening Unemployment“ *Industrial & Labor Relations Review*, 44(2), 1991, 299–306.

¹¹² Harry Hoize, 1861, 3.

¹¹³ David M. Blau ir Philip K. Robins, „Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed“ *Journal of Political Economy*, 98(3), 1990, 653.

¹¹⁴ Frank P. Stafford, „More on Unemployment Insurance as Insurance“ *Industrial and Labor Relations Review*, 30(4), 1977, 526.

use-it-or-lose-it hypothesis) yra suformuotas plataus sričių spektro mokslininkų. Psichologijos krypties mokslininkai šią hipotezę vystė, ieškodami ryšių tarp kognityvinių gebėjimų smukimo ir mąstymo pokyčių – kokią įtaką žemų gebėjimų reikalaujantis darbas turi įgūdžiams vyresniame amžiuje ir pan. ryšių¹¹⁵, ekonomikos krypties tyrėjai siekė atsakyti, kokią įtaką įgūdžių nuvertėjimui turi ilgi nedarbo laikotarpiai¹¹⁶. A. de Grip plėtojo ir pritaikė šią hipotezę nagrinėti dirbamo per žemos kvalifikacijos turimam išsilavinimui darbo įtaką individo kognityvinių gebėjimų pokyčiams. Pasak jo, žmonės, dirbantys darbą, reikalaujantį žemesnio nei jų turimas išsilavinimas, negali pritaikyti turimų žinių ir įgūdžių, todėl kartu negali ir išlaikyti savo kognityvinių sugebėjimų. Priešingai nei asmenys, dirbantys darbuose, atitinkančiuose jų turimą išsilavinimą. Todėl, manoma, kad šie įgūdžiai per tam tikrą laikotarpį yra prarandami¹¹⁷. Anot mokslininko, žemesnio išsilavinimo reikalaujantis darbas riboja asmens produktyvumą, o tai, savo ruožtu, skatina darbuotoją mažiau intensyviai naudoti savo kognityvinius gebėjimus. Individo kognityvinių gebėjimų sumažėjimas lemia prisitaikymą prie atitikimo tarp darbinės veiklos kokybės ir darbo sudėtingumo¹¹⁸.

Kita vertus, nemažai mokslininkų, tarp jų ir aukščiau pateiktą aiškinimą plėtojęs A. de Grip, teigia, kad įgūdžių praradimas yra rizikingiausias tiems, kurie neturi nuolatinio darbo ir tiems, kurie ilgą laiką yra bedarbiai¹¹⁹. Todėl galima teigti, kad individo gebėjimams neigiamą įtaką turi ne tik ilgalaikis nedarbas, tačiau ir dirbamas jo išsilavinimo neatitinkantis darbas. Tyrėjas savo darbuose neakcentuoja, ką individui būtų palankiau daryti, siekiant išlaikyti turimus įgūdžius – ilgiau ieškoti tinkamo darbo ar verčiau rinktis neatitinkantį turimo išsilavinimo darbą. Svarbu paminėti, kad pateiktas mokslininko aiškinimas yra sukonstruotas ne remiantis konkrečiomis teorinėmis įžvalgomis, o veikiau empiriniais tyrimų rezultatais. Todėl galima teigti, kad šiam aiškinimui trūksta išplėtooto teorinio pagrįstumo.

1.3. Pakopų ir spąstų teorijų grupių palyginimas ir interpretacija subsidijuojamo įdarbinimo kontekste

Aptarus *pakopų* ir *spąstų* teorijų grupes sudarančias teorijas, matome, kad abi teorijų grupės remiamasi keliomis tomis pačiomis pamatinėmis teorijomis – *signalizavimo* teorija ir *žmogiškojo kapitalo* teorija. *Pakopų* teorijų grupei teigiant, kad bedarbystės periodai signalizuoja potencialiems darbdaviams apie žemą individų produktyvumą, suponuodama, jog verčiau dirbti,

¹¹⁵ Andries de Grip, Hans Bosma, Dick Willems ir Martin van Boxtel, „Job-worker mismatch and cognitive decline”, *Oxford Economic Papers*, 60, 2008, 239.

¹¹⁶ Ten pat, 239.

¹¹⁷ Ten pat, 238.

¹¹⁸ Ten pat, 243.

¹¹⁹ Andries de Grip, Michel van Smoorenburg ir Lex Borghans, „The Dutch Observatory on Employment and Training“, *Paper presented at the MEANS-Seminar, European Commission DG V, Brussels, 1997, 10.* <<https://www.researchgate.net/publication/4870366>> [Žiūrėta 2015 10 23].

kad ir išsilavinimo neatitinkantį darbą. *Spąstų* teorinis aiškinimas teigia, kad būtent dirbamas išsilavinimo neatitinkantis darbas darbdavių vertinamas kaip žemas produktyvumo signalas, tad naudingiau yra ieškoti atitinkančio darbo. Taip pat abi hipotezės remiasi A. de Grip teoriniu aiškinimu, teigiančiu, kad įgūdžiai ir žinios, susiję su darbu, o taip pat ir socialinis kapitalas nuvertėja, jo nenaudojant. *Pakopų* teorijų grupė šį nuvertėjimą vertina bedarbystės situacijoje, o *spąstų* teorinis požiūris teigia, kad įgūdžius asmuo praranda ir jų aktyviai nenaudojant t.y., dirbant neatitinkančiame darbe.

Vienas iš pagrindinių šių grupių teorinių skirtumų yra tas, kad *pakopų* teorijų grupė remiasi teorijomis, darančiomis prielaidą, kad asmens įgūdžiai yra perkeliami (*karjeros mobilumo* ir *darbų išbandymo* teorijos). O *spąstų* teorinis požiūris yra formuojamas teorijų, teigiančių, kad įgūdžiai yra sunkiai perkeliami (*segmentuotos darbo rinkos* teorija, Ch. A. Pissarides išplėtotas teorinis aiškinimas). Šių prielaidų priešara, veikiausiai, ir lemia, kad *spąstų* teorijų grupė akcentuoja užstrigimo neatitinkančiame darbe riziką, o *pakopų* – įgytus įgūdžius vertina kaip naudingus ateities karjeroje.

Vertinant *pakopų* teorijų grupę, galima teigti, kad ji grindžiama keliais, skirtinga logika vediniais, teiginiais. Viena vertus, teigiama, kad individui dirbti išsilavinimo neatitinkantį darbą yra naudinga, siekiant išvengti itin neigiamų su bedarbyste susijusių padarinių (*žmogiškojo kapitalo, signalizavimo, socialinių tinklų* teorijos). Kita vertus, iš *darbų išbandymo* ir *karjeros mobilumo* teorijų kildinamas dar vienas paaiškinimas – dirbti neatitinkantį darbą yra strateginis individo karjeros pasirinkimas, leidžiantis jam „susipažinti“ su darbo rinka bei suteikiantis didesnę galimybę dalyvauti darbdavių teikiamuose mokymuose ir / arba būti paaukštintam bei galiausiai užimti norimą poziciją ar gauti norimą darbą. *Spąstų* teorijų grupė grindžiama argumentu, kad individas, pasirinkdamas dirbti išsilavinimo neatitinkantį darbą, rizikuoja jame „užstrigti“, neišnaudoti savo potencialo, todėl naudingiau yra ieškoti būtent atitinkančio darbo.

Svarbu paminėti, kad aptariamuosius teorinius požiūrius plėtoję mokslininkai teigia, jog stipresnis jų poveikis yra numatomas jaunimo grupei. *Pakopų* teorijų grupė teigia, kad potencialūs darbdaviai labiau rizikuoja priimdami jaunimą, turintį ilgą nedarbo periodą, nei kitų amžiaus grupių žmones, nes jaunimas teikia mažiau informacijos apie galimą savo produktyvumą. Taip pat, anot šios teorijų grupės, jaunimui savo karjeros pradžioje gali būti naudinga dirbti ir neatitinkantį darbą, įvertinus tai, kad darbdaviai bus labiau linkę investuoti į jo mokymus ir jam bus tikėtinos didesnės karjeros galimybės. O *spąstų* teorijų grupė teigia, kad jaunimas, dirbdamas išsilavinimo neatitinkantį darbą, rizikuoja likti jame jau karjeros pradžioje, o tai ilguoju laikotarpiu lemia didesnes neigiamas pasekmes jo karjerai nei kitų amžiaus grupių žmonėms.

Verta plačiau aptarti, ką *pakopų* ir *spąstų* teorinius požiūrius konstruojantys teoriniai aiškinimai reiškia darbo užimtumo didinimo politikos kontekste, o tiksliau, analizuojant subsidijuojamą įdarbinimą.

Aptartosios teorinės prielaidos leidžia įvertinti užimtumo politikos įgyvendinimą keliais aspektais. Visų pirma, leidžia atsakyti į klausimą, ar subsidijuojamas įdarbinimas turėtų orientuotis tik į išsilavinimą atitinkančių darbų siūlymą bedarbiams, siekiant, kad asmenys geriau integruotųsi darbo rinkoje, ar visgi ne prastesnėje padėtyje, vertinant jų integraciją ir pajamas, atsidurtų ir asmenys subsidijos metu dirbantys ir jų išsilavinimą neatitinkantį darbą.

Antra, aptartieji teoriniai priežastiniai ryšiai padeda atsakyti į klausimą, ar kritiškai svarbu asmenis, užsiregistravusius darbo biržoje pagal subsidijuojamą programą, įdarbinti kuo greičiau, siekiant išvengti ilgalaikių neigiamų pasekmių tolesniam individų užimtumui ir pajamoms, ar laikas, praleistas darbo biržoje iki pradedant dirbti subsidijuojamą darbą neturi ilgalaikio neigiamo poveikio integracijai darbo rinkoje (vertinamiems darbo užmokesčiu ir dirbtų dienų skaičiumi po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiu).

Trečia, atsižvelgiant į tai, kad jaunimo grupė yra išskiriama kaip prioritetinė užimtumo politikos kontekste, siekiama išsiaiškinti, ar jaunimo grupei atitinkančio (neatitinkančio) darbo patirtis subsidijos metu turi panašų poveikį kaip ir vyresnių grupei. Kitaip tariant, ar jaunimui reikia taikyti specifines užimtumo priemones.

Tad šiame darbe keliamas **pagrindinis tyrimo klausimas** – *ar teigiamas subsidijuojamo darbo atitikimo poveikis kompensuoja neigiamą ilgesnio nedarbo laikotarpio žalą?* – padėsiantis išanalizuoti aptartus užimtumo politikos įgyvendinimo aspektus.

Darbe keliamos hipotezės formuluojamos iš *spąstų* teorijų grupės perspektyvos. Manome, kad būtent šios teorijų grupės plėtojimas ir empirinis tikrinimas yra naudingesnis aptartos teorinės diskusijos kontekste. Priešingai nei *pakopų* teorijų grupės, *spąstų* teorijų grupė remiasi pavieniais teoriniais aiškinimais, kurių gilesnė analizė ir aspiracija juos apibendrinti, prisidėtų prie hipotezės teorinio pagrįstumo.

Tyrimo hipotezės:

- *Geriau darbo rinkoje integruojasi tie subsidijuojamų programų dalyviai, kurie pasirenka laukti ir dirbti jų išsilavinimą atitinkantį darbą nei dirbantieji jų išsilavinimo neatitinkantį darbą.*
- *Didesnį atlyginimą gauna tie subsidijuojamų programų dalyviai, kurie pasirenka laukti ir dirbti jų išsilavinimą atitinkantį darbą nei dirbantieji jų išsilavinimo neatitinkantį darbą.*

- *Subsidijuojamų programų dalyvių jaunimo grupei pasirinkimas laukti ir imtis išsilavinimo atitinkančio darbo turės didesnę teigiamą poveikį integracijai darbo rinkoje nei kitiems.*
- *Subsidijuojamų programų dalyvių jaunimo grupei pasirinkimas laukti ir imtis išsilavinimo atitinkančio darbo turės didesnę teigiamą poveikį atlyginimui nei kitiems.*

Aptarus teorines diskusijas ir pristačius, kokią naudą išanalizuotų teorinių priežastinių ryšių taikymas turėtų subsidijuojamo įdarbinimo kontekste, verta giliau pristatyti praktinę klausimo problematiką Lietuvoje.

2. Užimtumo politikos įgyvendinimo problematika ir tyrimai Lietuvoje

Tyrimų, nagrinėjančių, kaip atitikimas tarp išsilavinimo ir dirbamo darbo bei darbo paieškos / laukimo trukmė veikia subsidijuojamo įdarbinimo rezultatus, Lietuvoje nėra. Visgi keletas tyrimų bent iš dalies paliečia šiame darbe keliamą pagrindinį klausimą (*ar teigiamas darbo atitikimo poveikis kompensuoja neigiamą ilgesnio nedarbo laikotarpio žalą?*), atskleisdami svarbias užimtumo politikos problemas Lietuvoje.

2006 m. Lietuvos darbo biržos užsakymu buvo atliktas darbo jėgos paklausos ir darbo vietų užpildymo problemų tyrimas (du tyrimo etapai). Tyrimas remiasi 150-ies Vilniaus miesto darbdavių apklausos duomenimis. Tyrime atskleidžiama, kad viena vertus, nekvalifikuotiems bedarbiams darbo vietų registruojama daugiau nei asmenims, turintiems aukštesnįjį arba aukštąjį išsilavinimą. Kita vertus, nekvalifikuoti bedarbiai ieškodami darbo lieka prasčiausioje konkurencinėje padėtyje¹²⁰. LDB teikiamas paaiškinimas: skirtingose darbo srityse yra nepalankios paklausos ir pasiūlos kreivės¹²¹. Vadinasi, nekvalifikuotas ar mažiau kvalifikuotas darbo vietas užima asmenys, turintys aukštesnį nei reikia išsilavinimą, o atitinkančio išsilavinimo asmenys netenka galimybės pamėginti integruotis į darbo rinką. Tyrime, vertinant priežastis, kodėl nutrūksta darbo santykiai, taip pat teigiama, kad 72,5 proc. jų nutraukiama inicijuojant darbuotojams, kurie dažniausiai yra nepatenkinti gaunamu atlyginimu, o 37,5 proc. nutraukimų yra inicijuojami darbdavių, nepatenkintų darbuotojų praktiniais įgūdžiais ir kvalifikacijos stoka¹²².

2011 m. vykdytas specialistų gebėjimų vertinimas išryškino kitą šios problemos aspektą. Teigiama, kad tik apie pusė darbo biržoje užsiregistravusių asmenų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, patenka į jų išsilavinimą atitinkančius darbus, nes darbo rinkoje vyrauja aukšta „darbininkiškų profesijų“ paklausa. Tyrime siūloma negalintiems įsidarbinti asmenims teikti aktyvų profesinį mokymą¹²³. Kyla klausimas, ar pats neatitikimas tarp išsilavinimo ir dirbamo darbo neturi neigiamos įtakos bedarbių integracijai į darbo rinką ir gaunamoms pajamoms. Kitaip tariant, ar asmenų įdarbinimas ne pagal išsilavinimą nekuria šalutinių neigiamų pasekmių – žemesnio išsilavinimo asmenys „praranda“ darbo vietas, o asmenys, pernelyg išsilavinę minėtiems darbams, yra priversti dažnai keisti darbus, nes darbo sąlygos neatitinka jų lūkesčių. Kartu įvertinti atitikimo ir laukimo veiksniai padėtų atsakyti, ar verta, siekiant išvengti bedarbystės, asmenims, turintiems aukštąjį išsilavinimą, dirbti jų išsilavinimo neatitinkantį darbą.

¹²⁰ Darbo ir socialinių tyrimų institutas, „Darbo jėgos paklausos ir darbo vietų užpildymo problemų tyrimas. Laisvų darbo vietų užpildymo problemų bei darbuotojų kaitos priežasčių įvertinimas remiantis darbdavių (vadovaujančio personalo) apklausos duomenimis“, 2006, 5-6. <https://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/ldv_2etapas.pdf> [Žiūrėta 2016 02 02].

¹²¹ Ten pat, 8.

¹²² Ten pat, 15.

¹²³ Arūnas Pocius, „Specialistų pasiūlos kaitos lietuvoje analizė ir jų kompetencijų vertinimo galimybės“ *Lietuvos statistikos darbai*, 50, 2011, 66.

2007–2010 m. Lietuvos darbo biržos užsakymu buvo atlikti aktyvios darbo rinkos priemonių efektyvumo vertinimai. Minėti vertinimai teikia bendrą statistiką apie subsidijuojamų dalyvių skaičių, pasiskirstymą pagal amžių, vietovę, išsilavinimą ir kt. Juose pateikiami apklausų duomenys apie subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių ir darbdavių pasitenkinimą programa. Taip pat juose įvertinami ADRP priemonių kaštai ir efektyvumas. Vertinimų rezultatai rodo, kad bendrąja prasme ADRP yra efektyvios priemonės asmenų integracijai darbo rinkoje užtikrinti, tačiau jų efektyvumas varijuoja priklausomai nuo analizuojamų grupių¹²⁴.

Vertinimuose pastebima, kad po programos pabaigos darbo rinkoje geriau įsitvirtina tie užimtumo programų dalyviai, kurie turi vidurinį išsilavinimą su profesine kvalifikacija ir aukštąjį išsilavinimą nei turintys žemesnį išsilavinimą¹²⁵. Anot apklausos duomenų, beveik pusė užimtumo rėmimo programą baigusių asmenų sakėsi nenorintys dirbti tose pačiose įmonėse kaip ir programos metu. Viena svarbiausių priežasčių – netenkinantis atlyginimas. Kita svarbi priežastis įvardinta programos dalyvių – nepasitenkinimas, kad teko dirbti ne pagal turimą specialybę bei karjeros galimybių nebuvimas įmonėje¹²⁶. Iš darbdavių apklausos matyti, kad dauguma programos dalyvių turėjo pakankamą kvalifikaciją reikalingiems darbams atlikti, tačiau pats atliekamų darbų pobūdis neleido atsiskleisti asmenų profesiniams gebėjimams. Didelė dalis programos dalyvių įdarbinami darbininkais, nemaža – pardavėjais, buhalteriais, įvairių sričių vadybininkais, taip pat valytojais ir prižiūrėtojais. Pareigos, kurioms atlikti reikalingas aukštasis išsilavinimas, sudaro tik kelis procentus darbų¹²⁷.

2011 m. buvo atliktas socialinės integracijos paslaugų socialiai pažeidžiamų ir socialinės rizikos asmenų grupėms situacijos, poreikių ir rezultatyvumo vertinimas. Vienas iš vertinimo tikslų buvo išsiaiškinti, ar asmenys, kuriems buvo taikytos aktyvios darbo rinkos priemonės, atsidūrė geresnėje padėtyje nei tie, kuriems priemonės taikytos nebuvo. Poveikiui nustatyti buvo taikyta kontrafaktinė analizė. Gauti rezultatai atskleidė, kad subsidijuojamas įdarbinimas ir užimtumo rėmimas yra efektyviausios ADRP priemonės, sukuriančios teigiamas pasekmes nepriklausomai nuo asmens charakteristikų (amžiaus, lyties ir kt.). Teigiamas poveikis pasireiškia ilgesne užimtumo trukme, didesnėmis metinėmis pajamomis. Kita vertus, anot tyrimo, poveikis užimtumo kokybei nėra reikšmingas – vienos dienos pajamas ADRP priemonės veikė labai nežymiai¹²⁸. Tyrėjų daroma išvada – „<..> dalyviai dirbo daugiau, todėl jų vidutinės pajamos

¹²⁴ Lietuvos darbo birža, „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas“, 2007, 1-116. <<https://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.pdf>> [žiūrėta 2016 02 21].

¹²⁵ Ten pat, 51.

¹²⁶ Ten pat, 58.

¹²⁷ Ten pat, 13.

¹²⁸ VPVI, „Socialinės integracijos paslaugų socialiai pažeidžiamų ir socialinės rizikos asmenų grupėms situacijos, poreikių ir rezultatyvumo vertinimas, siekiant efektyviai panaudoti 2007-2013 m. ES struktūrinę paramą. Vertinimo ataskaita“, 2011, 167.

išaugo, tačiau projektai nepadėjo pereiti į geriau apmokamų darbuotojų kategoriją¹²⁹. ADRP priemonės skatina užimtumą ir padeda užsitikrinti pajamas, tačiau neprisideda prie integracijos kokybės ateičiai. Šiame magistro darbe siekiama patikrinti, ar tokia tendencija priklauso nuo to, kad asmuo subsidijuojamo įdarbinimo metu dirbo jo turimą išsilavinimą atitinkantį darbą. Tai padėtų išsiaiškinti, ar išsilavinimo neatitinkantis į(si)darbinimas be minėtų teigiamų pasekmių kartu nesuveikia ir kaip tam tikras „užstrigimas“ tolimesnėje karjeroje.

2014 m. buvo atliktas ES struktūrinės paramos poveikio gyvenimo kokybei, socialinės atskirties ir skurdo mažinimui Lietuvoje vertinimas. Juo buvo siekiama įvertinti 2007–2013 m. vykdytų skurdo ir socialinės atskirties mažinimui bei gyvenimo kokybės gerinimui skirtų priemonių poveikį. Pastarasis buvo tikrinamas atliekant kontrafaktinį poveikio vertinimą. Šio vertinimo rezultatai, priešingai nei ankstesnių Lietuvos tyrimų, atskleidė, jog efektyviausios ADRP priemonės yra darbo įgūdžių įgijimo rėmimas ir profesinis mokymas. O įdarbinimo subsidijuojant poveikis buvo įvertintas kaip labai silpnas. Kaip ir kituose tyrimuose buvo nustatyta, kad ADRP poveikis yra stipresnis trumpuoju laikotarpiu¹³⁰. Detalesnių įžvalgų apie poveikio skirtumus priklausomai nuo individų charakteristikų tyrimas nepateikė.

2014–2015 m. buvo atliktas ES finansuojamų aktyvių darbo rinkos priemonių kontrafaktinis vertinimas. Jo rezultatai parodė, kad subsidijuojamas įdarbinimas turi teigiamą poveikį užimtumui, metinėms pajamoms ir dienos pajamoms. Pastebėtina, kad rastas reikšmingas teigiamas poveikis dienos pajamoms skiriasi nuo 2011 m. vertinimo gautų rezultatų, kuriame atrasta, jog poveikis yra, tačiau labai mažas. Didesnis teigiamas poveikis pastebėtas trumpuoju laikotarpiu. Mažesnis teigiamas subsidijuojamo įdarbinimo poveikis nustatytas jaunimo grupei. Vidutiniu (2 metų) laikotarpiu teigiamas subsidijuojamo įdarbinimo poveikis šiai grupei nėra užfiksuotas¹³¹.

Apžvelgus tyrimus Lietuvoje, galima teigti, kad bendras subsidijuojamo įdarbinimo poveikis yra išanalizuotas pakankamai kokybiškai, taikant sudėtingus analizės metodus. Tačiau gilesni veiksniai, galintys turėti įtakos subsidijuojamo įdarbinimo efektyvumui, tokie kaip atitikimas ir laukimo trukmė, tyrimuose paliečiami tik netiesiogiai. Taip pat daugelis vertinimų siekia išsiaiškinti subsidijuojamo įdarbinimo poveikį, bet nebuvo vertinama šių rezultatų priklausomybė nuo darbo atitikimo išsilavinimui ir nuo to, kaip greitai asmuo susirado darbą (darbo paieškos / laukimo trukmės). Lieka neaišku, ar subsidijuojamas įdarbinimas be akivaizdžių teigiamų

<http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/fm/failai/Ataskaitos/BPD_vertinimo_ataskaitos/liepa_SADM_vertinimo_ataskaita_2011.pdf> [žiūrėta 2016 02 21].

¹²⁹ VPVI, 2011, 167.

¹³⁰ Estep, „ES struktūrinės paramos poveikio gyvenimo kokybei, socialinės atskirties ir skurdo mažinimui Lietuvoje vertinimas“. Galutinė vertinimo ataskaita“, 2016, 32. <http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/fm/failai/Vertinimas_ESSP_Neringos/Ataskaitos_2013MVP/Skurdo_vertinimas_galutine_ataskaita.pdf> [žiūrėta 2016 02 23].

¹³¹ VPVI, „ES finansuojamų aktyvių darbo rinkos priemonių kontrafaktinis vertinimas. Galutinė ataskaita“, 2015, 8.

pasekmių neturi ir neigiamos šalutinės įtakos individo karjerai ateityje. Verta suprasti, ar subsidijuojamas įdarbinimas, kuomet asmenys dirbo neatitinkantį darbą, vėliau nereiškia trumpesnių darbingumo laikotarpių ir žemesnių pajamų.

3. Metodologija

3.1. Intervencijos poveikiui apskaičiuoti taikyti statistinės analizės metodai

Tyrimo hipotezėms patikrinti buvo derinami keli kiekybiniai tyrimo metodai – kontrafaktinė analizė, kuria buvo siekta nustatyti atitikimo tarp išsilavinimo ir subsidijos metu turėto darbo poveikį integracijai darbo rinkoje ir pajamoms trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiu. Kvantilinė regresija, kurios pagalba buvo įvertinta darbo paieškos / laukimo kintamojo įtaka tyrimo priklausomiems kintamiesiems. Taip pat šios analizės pagalba buvo įvertintas ir kitų tyrimui svarbių kintamųjų (išsilavinimo, amžiaus, darbo sutarčių skaičius ir kt.) „svoris“. Poveikio rodikliams tarp jaunimo ir vyresnių grupių palyginti buvo taikytas grupių vidurkių skirtumo metodas. Galiausiai, buvo atlikta kaštų–efektyvumo analizė, siekiant išsiaiškinti, kokia yra dirbamo atitinkančio turimam išsilavinimui darbo nauda ir laukimo kaštai valstybei. Tyrimo kontekstui geriau suprasti buvo atlikti 2 giluminiai interviu su Lietuvos darbo biržos konsultantais, vykdančiais atranką į subsidijuojamo darbo vietas. Giluminiai interviu pateikiami 1 priede.

Šiuo metu kontrafaktinė analizė yra laikoma vienu patikimiausių statistinių metodų socialiniuose moksluose¹³². Kontrafaktinė analizė leidžia nustatyti grynąją politikos intervencijos poveikį. Naudojant šį metodą, tikimasi palyginti intervencijos rezultatus su hipotetinės situacijos rezultatais, jeigu ta pati intervencija nebūtų vykdyta. Taikant šį metodą intervencijos poveikiui įvertinti, yra lyginamas patyrusių politikos intervenciją (tikslinės grupės) pokytis su nepatyrusių (kontrolinės grupės) situacija. Tokiu atveju preziumuojama, kad kontrolinės grupės elgsena intervencijos įgyvendinimo laikotarpiu parodo kontrafaktinę situaciją – kokie būtų vertinami rezultatai, jeigu politikos intervencija iš viso nebūtų vykdyta, o tikslinė grupė nebūtų jos paveikta¹³³.

Vienas labiausiai socialiniuose moksluose vertinamas tiriamųjų atrankos metodas – atsitiktinė subjektų atranka. Tokiu būdu yra sukurama eksperimentinė situacija, o pats metodas leidžia sudaryti tikslinę ir kontrolinę grupes panašias, tiek pastebimomis, tiek ir nepastebimomis charakteristikomis bei išvengti atrankos paklaidos, taip užtikrindamas patikimus vertinimo rezultatus¹³⁴. Tačiau, šis metodas tyrime negalėjo būti taikomas, kadangi tikslinė ir kontrolinė grupės, remiantis šio metodo logika, turi būti sudarytos dar prieš vykdant atitinkamą politikos intervenciją (pasiruošimo eksperimentui metu). Tad šio darbo atveju buvo kuriama **pusiau eksperimentinė situacija**, kuomet **subsidijos dalyviai** panašūs svarbiausiomis stebimomis charakteristikomis yra padalinami į dvi grupes, vieni yra gavę jų išsilavinimą **atitinkantį darbą** (tikslinė grupė), **kiti** – **neatitinkantį** (kontrolinė grupė). *Svarbu pabrėžti, kad šiame darbe*

¹³² Massimo Loi ir Margarida Rodrigues, „A note on the impact evaluation of public policies: the counterfactual analysis“, 2012, 4.

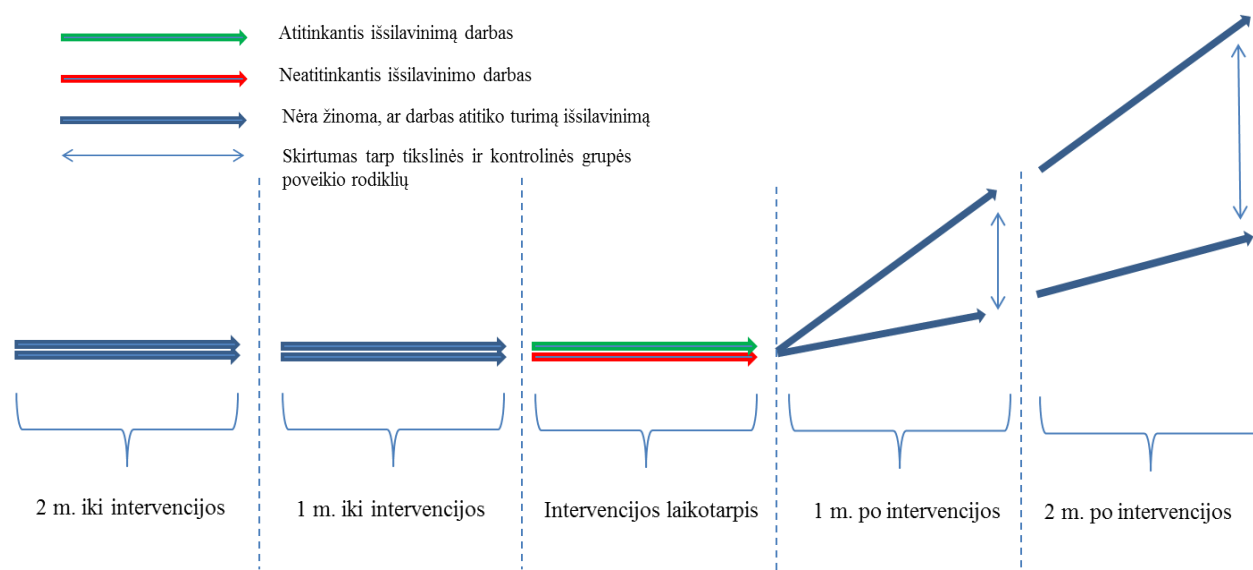
<<http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC74778/lbna25519enn.pdf>> [Žiūrėta 2015 10 21].

¹³³ Ten pat, 6-8.

¹³⁴ Ten pat, 41.

intervencija yra suprantama kaip subsidijos metu dirbamas atitinkantis asmens išsilavinimą darbas. Žemiau esančiame 1 paveiksle pavaizduota šio darbo tyrimo logikos schema.

Paveikslas 1. Metinių bei dienos pajamų ir dirbtų dienų skaičiaus dinamika, taikant intervenciją



! Darbui reikalingos kvalifikacijos atitikimas su turimu išsilavinimu subsidijuojamame darbe yra intervencija

Tikslinė ir kontrolinė grupės yra panašios įvairiomis stebimomis charakteristikomis, kurios išsamiau aprašytos tolimesnėje šio skyriaus dalyje. Svarbu pabrėžti, kad tiriamos tikslinė ir kontrolinė grupės nesiskiria gautomis metinėmis ir dienos pajamomis bei dirbtų dienų skaičiumi (po intervencijos matuojamais priklausomais kintamaisiais) ne tik prieš intervenciją, bet ir jos metu. Konstruojant grupes panašias pagal turimas stebimas charakteristikas tik prieš intervenciją, bet ne jos metu, atsirastų papildomų ir kartu kritinių šalutinių veiksnių (darbo neatitinkančiame / atitinkančiame trukmės, pajamų) poveikis ir nebūtų įmanoma nustatyti grynojo atitikimo tarp darbui reikalingos kvalifikacijos ir turimo išsilavinimo kintamojo įtakos priklausomiems kintamiesiems. Taigi, vienintelis tarp grupių esantis skirtumas – darbui reikalingos kvalifikacijos atitikimas su turimu išsilavinimu subsidijuojamo darbo kontekste, t.y., kokias pasekmes tolimesnėje karjeroje lemia tai, kad tam tikrą laikotarpį asmuo pasirenka dirbti kvalifikacijos neatitinkantį darbą (nors ir tokį patį laikotarpį ir už tokį patį atlyginimą, kaip ir dirbant atitinkantį), palyginti su situacija, kuomet dirba atitinkantį jo turimam išsilavinimui darbą.

Kontrafaktinė analizė tyrime buvo taikyta keliais etapais. Visų pirma, naudojant panašiausių atvejų analizę (angl. *propensity score matching*), buvo sukonstruotos tikslinė ir kontrolinė grupės. Vėliau, taikant dvigubo skirtumo metodą (angl. *difference-in-differences / double difference*), buvo lyginamas poveikio rodiklio (tyrimo priklausomų kintamųjų) skirtumas tarp suformuotų grupių.

Panašiausių atvejų analizė (PAA) yra pusiau eksperimentinis metodas. Šis metodas buvo pasirinktas dėl galimybės tiksliausiai įvertinti intervencijos įtaką. Jis leidžia sukonstruoti panašias grupes pagal jų išmatuojamas charakteristikas, o ne pagal oficialų atrankos dalyvauti intervencijoje kriterijų. PAA strategija yra paremta galimybe sukonstruoti tikslinei (intervenciją gavusiai) grupei maksimaliai panašią kontrolinę grupę (negavusią intervencijos), atsižvelgiant į abiejų grupių subjektų turimas charakteristikas (amžius, lytis, išsilavinimas ir pan.), taip imituojant eksperimentinę atranką. Taip pat šio metodo taikymas leidžia daryti prielaidą, kad grupės yra panašios ir skiriasi tik viena charakteristika – (ne)taikyta intervencija (idealiu atveju, taip ir būtų)¹³⁵. Tikimybė, kad atrankos paklaida buvo eliminuota, taikant PAA metodą, negali būti patikrinta. Ji tampa tuo mažesnė (ir tuo patikimesnis tyrimas), kuo daugiau charakteristikų yra naudojama kuriant kontrolinę grupę¹³⁶. Metodas taip pat leidžia sukontroliuoti kitiems metodams būdingą savaiminės atrankos problemą, kuri dažnai iškreipia (sustiprina) matuojamos politikos intervencijos poveikį.

Taigi, atliekant panašiausių atvejų analizę buvo siekta sukonstruoti kontrolinę ir tikslinę grupes, panašias pagal šias charakteristikas:

- Lytis;
- Amžius;
- Priklausymas jaunimo ir vyresnių grupei: laikoma, kad į jaunimo amžiaus grupę patenka asmenys, kurie tiriamuoju laikotarpiu buvo jaunesni nei 29 metų amžiaus. Į kitą amžiaus grupę įtraukiami visi likę asmenys, kuriems yra daugiau nei 29 metai – „vyresni“.
- Išsilavinimas: pagal turimą išsilavinimą tyrimo dalyviai suskirstyti į septynias grupes – turintys pagrindinį, pagrindinį su profesine kvalifikacija, vidurinį, vidurinį su profesine kvalifikacija, aukštesnįjį aukštąjį koleginių, aukštąjį universitetinį išsilavinimą.
- Subsidijuojamo įdarbinimo pradžios data (metai);
- Apskritis, kurios teritorinėje darbo biržoje asmuo buvo įregistruotas, išreikšta tos apskrities BVP vienam gyventojui rodikliu (turimuose duomenyse teritoriją nurodantis kintamasis buvo ranginis (1,2,3,...10) ir jį naudojant nebuvo galima tinkamai įvertinti ekonominės situacijos skirtumų tarp apskričių, todėl šiam rodikliui apibrėžti pasirinktas apskrities BVP vienam gyventojui kintamasis).
- Subsidijuojamame įdarbinime išdirbo laikotarpio trukmė (dienos);
- Dienos atlyginimas, kurį asmuo gavo subsidijuojamo įdarbinimo metu (Lt);

¹³⁵ European Commission, „Evalsed Sourcebook“, 2013, 86. http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/evaluation/guide/evaluation_sourcebook.pdf [Žiūrėta 2016 02 10].

¹³⁶ VPVI, „Kontrafaktinio vertinimo metodų pritaikomumo ir statistinių duomenų pakankamumo ES struktūrinės paramos poveikiui matuoti vertinimas. Galutinė ataskaita“, 2013. 43. http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/fm/failai/Vertinimas_ESSP_Neringos/Kontrafaktiniu_metodu_gaires.pdf [Žiūrėta 2016 02 10].

- Atlyginimo dydžio suma, kurią asmuo gavo subsidijuojamo įdarbinimo metu (Lt);
- Metinės pajamos, kurias asmuo gavo prieš vienerius ir dvejus metus iki atitinkamo subsidijuojamo įdarbinimo projekto pradžios (Lt);
- Dienos atlyginimas, kurį asmuo gavo prieš vienerius ir dvejus metus iki atitinkamo subsidijuojamo įdarbinimo projekto pradžios (Lt);
- Laikotarpis, kurį asmuo buvo įregistruotas Sodroje per vienerius ir dvejus metus iki atitinkamo subsidijuojamo įdarbinimo projekto pradžios (dienos);
- Laikotarpis, kurį asmuo buvo registruotas darbo biržoje per vienerius ir dvejus metus iki atitinkamo subsidijuojamo įdarbinimo projekto pradžios.

Panašiausių atvejų analizė buvo atlikta naudojant R programą, „MatchIt“ paketą. Buvo taikytas *artimiausio kaimyno metodas* kartu su kaliperio (angl. *caliper*) funkcija, kurios pagalba įverčiams nustatomas standartinės paklaidos dydis. Naudojant tik *artimiausio kaimyno metodą* automatiškai pasirenkamas standartinės paklaidos dydis lygus 0,25. Tačiau naudojant tokį atstumą, susidariusios grupės nebuvo pakankamai panašios, todėl buvo pasirinkta naudoti kaliperio funkciją su 0,1 standartinės paklaidos dydžiu. Kitų metodų – *genetinio* (angl. *genetic*), *subgrupių* (angl. *subgroup*) pagalba sukonstruotos grupės pagal dalį charakteristikų reikšmingai skyrėsi. Šie metodai buvo atmesti dėl tikimybės iškreipti duomenis. *Tiksliojo* (angl. *exact*) metodo taikyti nebuvo galima, nes daugelis charakteristikų, kuriomis siekta suvienodinti grupes, buvo skalinės (pajamos, amžius ir kt.). Todėl nebuvo įmanoma rasti identiškų atvejų. Prieš atliekant panašiausių atvejų analizę, išsilavinimas buvo paverstas faktoriniu kintamuoju tam, kad kiekviena programa išsilavinimo lygį identifikuotų kaip atskirą kintamąjį ir konstruotų tikslinę bei kontrolinę grupes, naudojant tokias pat kintamojo reikšmes, o ne pasirinktų atvejų artimiausias galimas reikšmes. Skriptas, kurį taikant buvo atliekama panašiausių atvejų analizė, pateikiamas 3 priede. Tikslesni sudarytų tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai (pagal anksčiau minėtas charakteristikas) išsamiau pateikiami empirinėje tyrimo dalyje (lentelė 11).

Atlikus panašiausių atvejų analizę ir sukūrus tikslinę ir kontrolinę grupes buvo taikomas **antrasis** kontrafaktinės analizės žingsnis – dvigubo skirtumo metodas. Dvigubo skirtumo analizė yra vienas iš galimų metodų, siekiant apskaičiuoti grynąją politikos intervencijos poveikį: lyginama tikslinė ir kontrolinė grupės ir prieš, ir po intervencijos (skirtingais laikotarpiais). Poveikis yra gaunamas, lyginant grupes prieš intervenciją ir stebint turėtus skirtumus tarp tikslinės ir kontrolinės grupių bei taip pat vertinant skirtumus tarp prieš intervenciją turėtųjų ir po intervencijos (prieš įgyvendinant ir įgyvendinus politiką), darant prielaidą, kad nesant intervencijai skirtumas tarp grupių visuomet yra vienodas. Dvigubo skirtumo analizės rezultatai gali būti interpretuojami kaip

priežastinis ryšys netgi tada, kai prieš-po tendencija kontrolinei grupei yra apytikslis skaičius¹³⁷. Ar dvigubas grupių vidurkių skirtumas, vertinant tyrimo priklausomus kintamuosius, yra statistiškai reikšmingas, buvo nustatyta, naudojant neparametrinį dviejų nepriklausomų imčių Mann Whitney U testą. Šis testas naudojamas tuomet, kai duomenys nėra pasiskirstę normaliai. Taigi, kontrafaktinė analizė padėjo nustatyti atitikimo kintamojo įtaką.

Kitas tyrime taikytas kiekybinis metodas – kvantilinė regresija. Ši regresija laikoma pusiau parametriniu metodu ir taip pat gali būti taikoma tuomet, kai duomenys nėra pasiskirstę normaliai (2 [roedas] (yra didelių išskirčių ir pan.) ir neatitinka homogeniškumo (panašumo) prielaidų, tačiau yra teorinių prielaidų manyti, jog kintamuosius sieja linijinis ryšys. Metodo esmė – priklausomas kintamasis yra išrikiuojamas nuo didžiausios reikšmės iki mažiausios, o priklausomų kintamųjų įtaka yra vertinama, pasirenkant skirtingus priklausomo kintamojo kvantilius – 50 (medianinės priklausomo kintamojo), 25 (mažiausios priklausomo kintamojo reikšmės), 75 (didžiausios priklausomo kintamojo reikšmės)¹³⁸. Kvantilinė regresija buvo taikyta, naudojant R programą, „quantreg“ paketą. Skriptas, kurį naudojant buvo taikoma kvantilinė regresija pateiktas 3 priede. Šis kiekybinis metodas leido įvertinti darbo laukimo / paieškos trukmės įtaką tyrimo priklausomiems kintamiesiems, taip pat ir kitų tyrimui svarbių kintamųjų „svorius“.

Trečiasis tyrime naudotas metodas – grupių vidurkių lyginimas. Naudojant SPSS programą ir taikant minėtą neparametrinį dviejų nepriklausomų imčių Mann Whitney U testą, buvo lyginami priklausomų kintamųjų vidurkių skirtumai tarp jaunimo ir vyresnių grupės.

Galiausiai, buvo atlikta kaštų–efektyvumo analizė, kuria siekta įvertinti, ar, žvelgiant iš valstybės perspektyvos, ekonomiškai efektyviau bedarbiams rinkti(s) jų išsilavinimą atitinkančius darbus ir „kompensuoti“ jų paieškos trukmės (laukimo) kaštus, mokant nedarbo pašalpas, ar siūlyti jiems neatitinkančius darbus ir greičiau įdarbinti, o kartu ir trumpesnę laiką „mokėti“ už jų darbo paieškos trukmės (laukimo) sukeltus kaštus. Remiantis šios analizės rezultatais, daromos prielaidos, kokia yra pagrindinių kintamųjų įtaka valstybės išlaidoms, skirtoms grąžinti asmenis į darbo rinką.

3.2. Tyrime taikyti duomenys

2014–2015 m. PPMI, bendradarbiaudamas su LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija atliko LDB įgyvendintų projektų, kurių metu buvo vykdomos ADRP priemonės, kontrafaktinį poveikio vertinimą. Vertinimą pagal grantų schemą „Pilotiniai projektai, skirti atlikti ESF intervencijų poveikio kontrafaktinius vertinimus“ (angl. *Pilot Projects to carry out ESF related Counterfactual Impact Evaluations*) finansavo Europos Komisija (Užimtumo, socialinių

¹³⁷ European Commission, 2013, 86.

¹³⁸ Roger Koenker ir Kevin F. Hallock, „Quantile Regression“, *Journal of Economic Perspectives* 15(4), 2001, 143–156.

reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas). Vertinimui buvo naudojama LDB bei Sodros registruose sukaupta informacija apie projektų dalyvius bei tuo pačiu metu LDB registruotus, bet atitinkamose priemonėse nedalyvavusius, asmenis. Tyrėjams pateikta informacija buvo nuasmeninta.

Šiam tyrimui naudojami duomenys apie tris 2008 m. birželio 2 d. – 2011 m. gruodžio 31 d. laikotarpio Europos socialinio fondo lėšomis finansuotus projektus – „Įsidarbinimo galimybių didinimas“ (2008 m. gruodžio 1 d. – 2010 m. birželio 30 d.), „Parama užimtumui ir mobilumui“ (2010 m. birželio 1 d. – 2011 m. gruodžio 31 d.), „Bedarbių užimtumo didinimas“ (2008 m. birželio 2 d. – 2011 m. gegužės 31 d.), kuriuos įgyvendino LDB. Projektų metu, taikant aktyvios darbo rinkos politikos priemones – profesinį mokymą, įdarbinimą subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimą ir darbo rotaciją, buvo siekiama registruotus bedarbius sugrąžinti į darbo rinką.

Minėtos priemonės skiriasi pagal jų uždavinius ir tikslines grupes. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo uždavinys – skatinti trūkstančių darbo įgūdžių įgijimą darbo vietoje. Šioje priemonėje gali dalyvauti asmenys, turintys šiuos papildomo rėmimo bruožus: pirmą kartą pradėję darbu veiklą pagal įgytą kvalifikaciją, ilgalaikiai bedarbiai, asmenys iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje nedirbę 2 ir daugiau metų, baigę profesinės reabilitacijos programą, taip pat įspėti apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojai. Darbo rotacijos veiklos uždavinys – laikinai įdarbinti asmenis pagal jų turimą kvalifikaciją ir darbo patirtį tam tikros įmonės darbuotojų tikslinių atostogų metu. Šioje programoje dalyvauti gali visi darbo biržoje registruoti bedarbiai. Įdarbinimo subsidijuojant priemonė – skirta visiems papildomų rėmimo bruožų turintiems asmenims, siekiant jiems padėti įsitvirtinti darbo rinkoje. Ši veikla nesiremia tikslu surasti bedarbiams jų išsilavinimą atitinkančio darbo. Paskutinioji priemonė – profesinis mokymas, kurio tikslas neturintiems reikiamos kvalifikacijos ir stokojantiems kompetencijų teikti mokymus pagal formaliojo ir neformaliojo mokymo programas¹³⁹.

Šiame darbe išsilavinimo atitikimo dirbamam darbui intervencija buvo vertinama, analizuojant įdarbinimo subsidijuojant ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonėse dalyvavusius asmenis. Darbo rotacijos dalyviai į analizę nebuvo įtraukti dėl minėtos kitokios šios priemonės logikos – tik laikino įdarbinimo siekio.

Iš viso analizuojamuose projektuose ir minėtose susijusiose projektų veiklose dalyvavo 38 104 asmenys. Iš analizės buvo pašalinti neįgalūs asmenys, nes jiems taikomi ilgesni subsidijuojamo darbo laikotarpiai, todėl atitinkančio / neatitinkančio darbo poveikio trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiu jiems nebuvo galima pamatuoti. Į analizę nebuvo įtraukti ir asmenys neturintys jokio išsilavinimo ar turintys tik pradinį išsilavinimą, nes dėl gana plačių profesijų (subsidijuojamo įdarbinimo metu turėto darbo) kategorijų šie asmenys galėtų būti priskirtini tik žemiausios

¹³⁹ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas, 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694.

kvalifikacijos darbų kategorijai. Todėl analizėje jie būtų determinuoti patekti tik į išsilavinimą atitinkančių darbų grupę. Turimuose duomenyse poveikio rodikliai buvo apskaičiuoti nuo atitinkamų projektų pabaigos, o ne nuo kiekvieno asmens individualios subsidijos pabaigos, taigi, siekiant išvengti poveikio matavimo paklaidos (iki 36 mėnesių laikotarpis), analizėje buvo palikti tik tie atvejai, kurių subsidijuojamo darbo pabaiga trijų mėnesių paklaidos atstumu sutampa su projekto pabaiga.

Iš analizės buvo pašalinti tokie administraciniai duomenys, kuriuose galimai buvo įsivėlusios klaidos (atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos įstatymus), t.y. atvejai, kuomet asmuo dirbo subsidijuojame darbe daugiau nei savaitę, tačiau jo uždirbtos pajamos nurodomos kaip nulinės. Taip pat buvo pašalinti atvejai, kuomet subsidijų trukmė viršijo teisės aktais numatytą 12 mėnesių laikotarpį.

Iš analizės pašalinus minėtus atvejus, tyrimo imtyje liko 5 668 atvejai: bedarbiai gavę darbo užmokesčio subsidiją, kurios taikymo pabaiga yra ne ankstesnė kaip 3 mėnesiai iki atitinkamo projekto pabaigos.

3.3. Pagrindinių tyrimo kintamųjų operacionalizavimas

Priklausomi kintamieji:

- **Integracija darbo rinkoje.** Šis kintamasis matuojamas dienų, išdirbtų po subsidijos pabaigos, skaičiumi, vertinant vienerių (trumpąjį) ir dvejų metų (vidutinį) laikotarpius. Vertinama, kaip ilgai po subsidijos pabaigos dalyviai, dirbę tiek jų išsilavinimą atitinkantį, tiek ir neatitinkantį darbą, išlieka darbo rinkoje. Analizėje vertinamas dienų skaičius neeliminuoiant savaitgalių, todėl galima dirbtų dienų skaičiaus paklaida.
- **Metinės pajamos.** Šis kintamasis matuojamas metinėmis pajamomis, gautomis po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos vienerių (trumpajame) ir dvejų metų (vidutiniame) laikotarpyje. Vertinama, kokio dydžio metinį atlyginimą po subsidijos pabaigos uždirba asmenys, dirbę jų išsilavinimą atitinkantį ir neatitinkantį darbą.
- **Dienos pajamos.** Šis kintamasis matuojamas dienos pajamomis, gautomis po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos vienerių (trumpajame) ir dvejų metų (vidutiniame) laikotarpyje. Kintamasis buvo apskaičiuotas dalinant metines pajamas iš dirbtų dienų skaičiaus, todėl galima pajamų matavimo paklaida. Vertinama, kokio dydžio dienos atlyginimą po subsidijos pabaigos uždirba asmenys, dirbę jų išsilavinimą atitinkantį ir neatitinkantį darbą.

Svarbu atkreipti dėmesį į minėtų pajamų priklausomų mintamųjų skirtumus. Metinių pajamų kintamasis kartu įvertina ir užimtumo trukmę. O dienos pajamų priklausomas kintamasis vertina užimtumo kokybę.

Nepriklausomi kintamieji:

- **Atitikimas tarp individo išsilavinimo ir darbui reikalingos kvalifikacijos.**

Šio rodiklio matavimui mokslinėje literatūroje yra siūlomi du būdai – subjektyvusis ir objektyvusis. Matuojant subjektyviuoju būdu, naudojami apklausų duomenys, kuomet respondentų klausiama, ar jų turimas išsilavinimas yra pakankamas (nei per aukštas, nei per žemas) turimam darbui atlikti. Kitas būdas – ekspertinis vertinimas, kuomet pagal esamą situaciją nustatoma, kokio išsilavinimo žmogus gali dirbti tam tikrą darbą. Dėl duomenų trūkumo galimybė taikyti subjektyvųjį metodą buvo atmesta. Taigi, šiame tyrime buvo naudojamas objektyvusis vertinimo metodas. Juo matuojamas formalusis turimo išsilavinimo ir darbo atitikimas – vertinamas tam tikram darbui pagal jo profesinę kategoriją (kvalifikacinę kategoriją)¹⁴⁰ atlikti reikalingas išsilavinimas.

Remiantis Lietuvos profesijų klasifikatoriumi, šis kintamasis konstruojamas suskirsčius subsidijuojamo įdarbinimo programos dalyvių turėtus darbus pagal Tarptautinį standartinį profesijų klasifikatorių ISCO-8. Šį klasifikatorių sudaro keturi kvalifikacijos lygmenys bei šiems lygmenims priskirti konkrečioms profesijoms atlikti reikalingo išsilavinimo lygiai, matuojami pagal Tarptautinį standartizuotą švietimo klasifikatorių ISCED 2011.

Lentelė 1. Išsilavinimo skirstymas pagal Tarptautinį standartinį profesijų klasifikatorių ISCO-8 ir Tarptautinį standartizuotą švietimo klasifikatorių ISCED 2011

Išsilavinimas pagal darbo biržos klasifikavimą	ISCED 2011	ISCO-08
Neturi pradinio	0	0
Pradinis bendrojo lavinimo	1	1*
Pagrindinis bendrojo lavinimo	2	2**
Pradinis su profesine kvalifikacija	2	2
Pagrindinis su profesine kvalifikacija	2	2
Vidurinis bendrojo lavinimo	3	2
Vidurinis su profesine kvalifikacija	3	3***
Aukštesnysis	5	3
Aukštasis koleginiis	5	4****
Aukštasis universitetinis	5	4

* Pirmojo kvalifikacijos lygmens profesijoms būdingos paprastos ir pasikartojančios fizinio ar rankinio darbo užduotys.

** Antrojo kvalifikacijos lygmens profesijoms būdingos užduotys: mašinų ir elektroninių įrenginių valdymas, transporto priemonių vairavimas, mašinų ir elektros įrangos priežiūra ir remontas, informacijos rinkimas, kaupimas, tvarkymas ir apdorojimas.

¹⁴⁰ Felix Buchel, „Overqualification: reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment”, 2001. <<http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A39180>> [Žiūrėta 2016 02 21].

*** Trečiojo kvalifikacijos lygmens profesijoms būdinga veikla apima sudėtingas technines ir praktines užduotis, reikalaujančias plačių techninių ir procedūrinių žinių tam tikrose specializuotose srityse.

**** Ketvirtąjo kvalifikacijos lygmens profesijos apima veiklos užduotis, reikalaujančias sudėtingų problemų nagrinėjimo ir sprendimų priėmimo ir kūrybiškumo, besiremiančio plačiomis teorinėmis ir faktinėmis specializuotos srities žiniomis¹⁴¹.

Minėtas metodas literatūroje yra kritikuojamas dėl negebėjimo įvertinti darbų heterogeniškumo vienoje profesijoje (prarandamas tikslumas, kadangi profesijos kintamasis buvo sugrupuotas į keturias kategorijas) ir besikeičiančių reikalavimų tam tikram darbui atlikti¹⁴². Visgi, atliekant kodavimą ir priskiriant atvejus atitinkamoms kategorijoms, pateikto skirstymo pagalba buvo sukonstruotos logiškai pagrįstos grupės. 2-oje lentelėje pateikti keli atitikimo ir neatitikimo tarp darbo ir turimo išsilavinimo atvejų pavyzdžiai.

Kairėje lentelės dalyje pateikti pavyzdžiai nurodo, kokie atvejai yra laikomi „atitinkančiais“ (darbas atitinka turimą išsilavinimą), pvz. buhalteriais, mokytojais; įstaigos vadovais; architektais ir pan. gali dirbti asmenys, turintys aukštąjį koleginių arba aukštąjį universitetinį išsilavinimą. O dešinėje lentelės dalyje pateikti pavyzdžiai nurodo, kokie atvejai yra laikomi „neatitinkančiais“ (darbas neatitinka turimo išsilavinimo – yra prastesnis), pvz. aukštąjį koleginių arba aukštąjį universitetinį išsilavinimą turintys asmenys dirba pensijų išnešiotojais, degalinių operatoriais, ūkvedžiais ir pan., nors šiose profesijose pakankamas būtų pagrindinis bendrojo lavinimo, pradinis su profesine kvalifikacija, pagrindinis su profesine kvalifikacija arba vidurinis bendrojo lavinimo išsilavinimas.

Lentelė 1. Atitikimo ir neatitikimo tarp darbo ir turimo išsilavinimo atvejų pavyzdžiai

Atitinkančiųjų grupė		Neatitinkančiųjų grupė		
Profesija	Asmens išsilavinimas	Profesija	Profesijai reikiamas išsilavinimas	Asmens išsilavinimas
Pardavėjas; Barmenas; Apdailininkas; Virėjas; Siuvėjas; Elektrikas; Padangų montuotojas; Mikroautobuso vairuotojas; Katilinės kūrėjas; Lopšelio-darželio auklėtojas; Santechnikas; ir kt.	Pagrindinis bendrojo lavinimo Pradinis su profesine kvalifikacija Pagrindinis su profesine kvalifikacija Vidurinis bendrojo lavinimo	Statybos darbų priežiūrėtojas; Įrangos meistras ir kt.	Vidurinis su profesine kvalifikacija Aukštesnysis	Aukštasis koleginis Aukštasis universitetinis
Administratorius; Laborantas; Kainų inspektorius; Verslo	Pagrindinis su profesine kvalifikacija	Pardavėjas; Remonto meistras; Pensijų	Pagrindinis bendrojo lavinimo	Aukštasis koleginis

¹⁴¹ Lietuvos Respublikos ūkio ministerija „Lietuvos profesijų klasifikatorius (LPK), 2012, <<http://www.ukmin.lt/uploads/documents/zip/LPK%202012%20arbor.pdf>> [Žiūrėta 2016 02 21].

¹⁴² Ten pat.

paslaugų vadybininkas; Draudimo agentas; Kompiuterių technikas; Logistas; Muitinės tarpininkas ir kt.	Vidurinis bendrojo lavinimo	išnešiotojas; Degalinės operatorius, Stalius; Ūkvedys; Barmenas ir kt.	Pradinis su profesine kvalifikacija Pagrindinis su profesine kvalifikacija Vidurinis bendrojo lavinimo	Aukštasis universitetinis
Buhalteris; Mokytojas; Įstaigos vadovas; Architektas; Programuotojas; Gydytojas ortopedas; Odontologas Ekonomistas ir kt.	Aukštasis koleginis Aukštasis universitetinis	Valytojas; Sargas; Pagalbinis darbininkas; Pakuotojas; Virėjo padėjėjas; Viešbučio kambarinė ir kt.	Pradinis bendrojo lavinimo	Vidurinis su profesine kvalifikacija Aukštesnysis Aukštasis koleginis Aukštasis universitetinis

Galiausiai, operacionalizuojant šį „atitikimo tarp darbo ir turimo išsilavinimo“ rodiklį buvo sukonstruotas dichotominis kintamasis – „atitinkantis turimą išsilavinimą darbas“ (1) ir „neatitinkantis turimo išsilavinimo darbas“ (0).

Kiti tyrime svarbūs nepriklausomi kintamieji:

- **Asmens darbo sutarčių skaičius (toje pačioje įmonėje, skirtingose įmonėse).** Šis kintamasis vertinamas skaičiuojant kiekvieno individo su ta pačia įmone sudarytų sutarčių skaičių, darant prielaidą, kad pasirašius naują sutartį toje pačioje įmonėje su tuo pačiu darbuotoju, yra keičiamos darbo sąlygos. Taip pat šis kintamasis vertinamas skaičiuojant individo sudarytų sutarčių skaičių su skirtingomis įmonėmis, darant prielaidą, kad tuomet individas keičia darbą.
- **Išsilavinimas.** Šis kintamasis suskirstomas į septynias kategorijas pagal turimą išsilavinimą – turintys pagrindinį, pagrindinį su profesine kvalifikacija, vidurinį, vidurinį su profesine kvalifikacija, aukštesnįjį aukštąjį koleginį, aukštąjį universitetinį išsilavinimus.
- **Priklausymas jaunimo grupei (iki 29 metų).** Konstruojamas dichotominis kintamasis – asmuo patenka į jaunimo iki 29 metų amžiaus grupę (1), nepatenka į jaunimo iki 29 metų amžiaus grupę (0).

3.4. Ekonominių skaičiavimų tyrimo dalis

Dar vienas tyrime taikomas metodas yra kaštų-efektyvumo analizė, kuri yra plačiai taikoma daugelio analitikų vertinant politikos intervencijos naudą. Remiantis ekonomikos terminų žodynu, ekonominis efektyvumas yra siekis kuo geriau panaudoti turimus išteklius, kurie

garantuotų maksimaliai naudingą rezultatą (užtikrintų efektyvumą)¹⁴³. Kaštų efektyvumo analizė yra alternatyvus metodas kaštų-naudos analizei, sukurtas įvertinti ekonominę politikos efektyvumą, žvelgiant iš valstybės, o ne iš individo perspektyvos¹⁴⁴. Kaštų naudos analizė yra platesnis metodas, įvertinantis ne tik ekonominius, bet ir socialinius kaštus bei naudą, kuriuos sudėtinga (arba neįmanoma) monetarizuoti¹⁴⁵.

Darbe, naudojant kaštų-efektyvumo analizę yra įvertinama, ar valstybės investicijos, skirtos bedarbiams grąžinti į darbo rinką, buvo efektyvios t.y., ar valstybės išlaidų ir į valstybės biudžetą sumokamų mokesčių, kuomet asmuo dirba (darbuotojo ir darbdavio sumokami mokesčiai) santykis tiriamuoju laikotarpiu buvo teigiamas. Vis dėlto ši analizė nepateikia išplėstinės informacijos apie tai, kokia buvo socialinė politikos intervencijos nauda¹⁴⁶. Aptariamoji analizė buvo taikyta, naudojant tą patį duomenų rinkinį jau aptartą statistinės analizės dalyje.

3.4.1. Kintamieji, naudojami kaštų-efektyvumo analizėje

Šiame skyriuje yra apibūdinamas vienos iš aktyvios darbo rinkos politikos (toliau – ADRP) priemonių – subsidijuojamo įdarbinimo – kaštų-efektyvumo analizėje naudojamų kintamųjų pagrindimas, remiantis pagrindiniais Lietuvos Respublikos įstatymais ir nutarimais dėl ADRP priemonių įgyvendinimo, taip pat Lietuvos darbo biržos duomenimis apie įgyvendinamų ADRP priemonių finansavimą bei bedarbių dalyvavimą šiose priemonėse.

- **Darbo paieškos trukmė:** skaičiuojamas dienų skaičius nuo asmens įsiregistravimo Lietuvos darbo biržoje iki pirmojo įdarbinimo subsidijuojant.
- **Nedarbo socialinio draudimo išmokos dydis:** Nedarbo socialinio draudimo išmokų skyrimo tvarka yra nustatyta Nedarbo socialinio draudimo ir Nedarbo socialinio draudimo išmokų įstatymuose. Remiantis šiais įstatymais, gauti nedarbo socialinio draudimo išmoką turi teisę tie asmenys, kurie yra įsiregistravę darbo biržoje ir jiems nebuvo pasiūlyta dalyvauti ADRP ir (arba) nepasiūlytas toks darbas, kuris atitiktų jų profesinį pasirengimą ir sveikatos būklę¹⁴⁷.

Kadangi kaštų-efektyvumo analizėje yra skaičiuojama suma (pašalpa), kurią asmuo gauna tuo laikotarpiu, kurį jis yra bedarbis, svarbu pažymėti, kokia yra išmokos mokėjimo trukmė t.y., kiek mėnesių asmeniui yra privaloma mokėti nedarbo draudimo išmoką. Remiantis nedarbo socialinio draudimo įstatymu, „jei nedarbo draudimo stažas mažesnis negu 25 metai, nedarbo

¹⁴³ Ekonomikos terminų žodynas.

¹⁴⁴ Anthony Edward Boardman, David H. Greenenberg, Aidan R. Vining and David L. Weimer, “Cost-Benefit Analysis: Concepts and Practice”, New Jersey: Prentice Hall, 1996, 395

¹⁴⁵ Ten pat, 395.

¹⁴⁶ Ten pat, 396.

¹⁴⁷ Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo išmokų įstatymas, 2003 m. gruodžio 16 d. Nr. IX-1904.

draudimo išmoka mokama 6 mėnesius. Jei nuo 25 iki 30 metų — 7, jei nuo 30 iki 35 metų — 8, jei 35 ir daugiau metų — 9 mėnesius¹⁴⁸. „Bedarbiams, kuriems paskirtos arba atnaujintos nedarbo draudimo išmokos mokėjimo termino pabaigos dieną iki senatvės pensijos amžiaus yra likę ne daugiau kaip 5 metai, nedarbo draudimo išmokos mokėjimas pratęsiamas dar 2 mėnesius” (lentelė 3, lentelė 4¹⁴⁹)¹⁵⁰.

Nedarbo draudimo išmoka matuojama eurai.

Lentelė 2. Pensijinis amžius pagal gimimo datą (vyrai)

Metai	Pensinis amžius	Gimimo metai
2012	62 m. 8 mėn.	1949 m. liepos 1 d.- 1950 m. balandžio 30 d.
2013	62 m. 10 mėn.	1950 m. gegužės 1 d.- 1951 m. vasario 28 d.
2014	63 m.	1951 m. kovo 1 d.- 1951 m. gruodžio 31 d.
2015	63 m. 2 mėn.	1952 m. sausio 1 d.- 1952 m. spalio 31 d.
2016	63 m. 4 mėn.	1952 m. lapkričio 1 d.- 1953 m. rugpjūčio 30 d.
2017	63 m. 6 mėn.	1953 m. rugsėjo 1 d.- 1954 m. birželio 30 d.
2018	63 m. 8 mėn.	1954 m. liepos 1 d.- 1955 m. balandžio 30 d.
2019	63 m. 10 mėn.	1955 m. gegužės 1 d.- 1956 m. vasario 28 d.
2020	64 m.	1956 m. kovo 1 d.- 1956 m. gruodžio 31 d.
2021	64 m. 2 mėn.	1957 m. sausio 1 d.- 1957 m. spalio 31 d.
2022	64 m. 4 mėn.	1957 m. lapkričio 1 d.- 1958 m. rugpjūčio 31 d.
2023	64 m. 6 mėn.	1958 m. rugsėjo 1 d.- 1959 m. birželio 30 d.
2024	64 m. 8 mėn.	1959 m. liepos 1 d.- 1960 m. balandžio 30 d.
2025	64 m. 10 mėn.	1960 m. gegužės 1 d.- 1961 m. vasario 28 d.
2026	65 m.	1961 m. kovo 1 d. ir vėliau

Šaltinis: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija: Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. liepos 13 d. nutarimas Nr. 836

Lentelė 3. Pensijinis amžius pagal gimimo datą (moterys)

Metai	Pensinis amžius	Gimimo metai
2012	60 m. 4 mėn.	1952 m. sausio 1 d.- 1952 m. rugpjūčio 31 d.
2013	60 m. 8 mėn.	1952 m. rugsėjo 1 d.- 1953 m. balandžio 30 d.
2014	61 m.	1953 m. gegužės 1 d.- 1953 m. gruodžio 31 d.
2015	61 m. 4 mėn.	1954 m. sausio 1 d.- 1954 m. rugpjūčio 31 d.
2016	61 m. 8 mėn.	1954 m. rugsėjo 1 d.- 1955 m. balandžio 30 d.
2017	62 m.	1955 m. gegužės 1 d.- 1955 m. gruodžio 31 d.
2018	62 m. 4 mėn.	1956 m. sausio 1 d.- 1956 m. rugpjūčio 31 d.
2019	62 m. 8 mėn.	1956 m. rugsėjo 1 d.- 1957 m. balandžio 30 d.
2020	63 m.	1957 m. gegužės 1 d.- 1957 m. gruodžio 31 d.
2021	63 m. 4 mėn.	1958 m. sausio 1 d.- 1958 m. rugpjūčio 31 d.
2022	63 m. 8 mėn.	1958 m. rugsėjo 1 d.- 1959 m. balandžio 30 d.
2023	64 m.	1959 m. gegužės 1 d.- 1959 m. gruodžio 31 d.
2024	64 m. 4 mėn.	1960 m. sausio 1 d.- 1960 m. rugpjūčio 31 d.

¹⁴⁸ Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo išmokų įstatymas, 2003 m. gruodžio 16 d. Nr. IX-1904.

¹⁴⁹ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos oficialus internetinis puslapis. <<http://www.pensijusistema.lt/index.php?619557871>> [Žiūrėta 2016 02 21].

¹⁵⁰ Ten pat.

2025	64 m. 8 mėn.	1960 m. rugsėjo 1 d. - 1961 m. balandžio 30 d.
2026	65 m.	1961 m. gegužės 1 d. ir vėliau

Šaltinis: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija: Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. liepos 13 d. nutarimas Nr. 836

Duomenų apie asmenų darbingumo laikotarpį laiko eilutė per trumpa (2 metai iki atitinkamo projekto pradžios), kad būtų galima įvertinti, kokią nedarbo draudimo stažą turi kiekvienas asmuo. Dėl šios priežasties, remiantis žmogiškojo kapitalo teorijos interpretacija, analizėje daroma prielaida, jog „besimokantieji, pasiekę darbingą amžių ir tęsiantys mokymąsi vidurinėje mokykloje ar kolegijoje (o vėliau - universitete), šia prasme praranda uždarbį lygų tam, kurį gauna jų dirbantys bendraamžiai. Tiems, kurie nusprendė tęsti mokslus, nepanaudotų galimybių kaina bus tos pajamos, kurias jie praranda dėl priimto sprendimo“¹⁵¹. Paminėtina, kad pagal darbo kodeksą, dirbti galima nuo 16 m. amžiaus, todėl šioje analizėje vertinama, kad pagrindinį išsilavinimą baigusieji turėjo galimybę dirbti jau nuo 16 metų ir jų darbingumo laikotarpis prasidėjo anksčiau nei kitų asmenų, turinčių aukštesnį išsilavinimo laipsnį. Tokių asmenų darbingas amžius analizėje skaičiuojamas nuo 18 metų.

Analizėje vertinama, kiek metų žmogus praleido mokymasis, darant prielaidą, kad tuo metu jis nedirbo. Svarbu paminėti, kad aukštąjį išsilavinimą – bakalauro (ir magistro) laipsnį įgijusiųjų asmenų nedarbo mokantis laikotarpis yra vienodas (4 metai). Kadangi Lietuvoje universitetai sudaro sąlygas magistrantūros studentams studijų metu dirbti, todėl darome prielaidą, kad šių studijų metu, nedarbas neturėtų būti fiksuojamas. Taip pat į šią analizę nebuvo įtraukti asmenys, kurie neturi pradinio bendrojo lavinimo išsilavinimo. Šių asmenų darbo atitikimo turimai kvalifikacijai vertinti nėra tikslinga, kadangi jie iš anksto yra determinuoti gauti atitinkantį darbą (darant prielaidą, kad turimam išsilavinimui per aukštas darbas nėra fiksuojamas kaip neatitinkantis).

Nedarbo draudimo išmoka apskaičiuojama kaip pastovios ir kintamos dalių suma. Pastovią nedarbo draudimo išmokos dalį sudaro mokėjimo mėnesį galiojančių valstybės remiamų pajamų dydis¹⁵² (5 lentelė). Lentelėje pateikti duomenys remiasi nutarimais dėl valstybės remiamų pajamų dydžio patvirtinimo¹⁵³.

Lentelė 4. Valstybės remiamų pajamų dydžiai ir jų kitimas

Laikotarpis	Valstybės remiamų pajamų dydis
2007-10-01 – 2008-01-01	235 Lt (68 Eur)

¹⁵¹ Juozas Bagdanavičius, „Žmogiškasis kapitalas. Mokymo metodinė priemonė“ Vilniaus pedagoginis universitetas, 2002, 75. <<http://www.biblioteka.vpu.lt/elvpu/29966.pdf>> [Žiūrėta 2016 02 23].

¹⁵² Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo išmokų įstatymas, 2003 m. gruodžio 16 d. Nr. IX-1904.

¹⁵³ Ten pat.

2008-01-01 – 2008-08-01	350 Lt (102 Eur)
2008-08-01 – 2013-12-31*	350 Lt (102 Eur)

*2013-12-31 nebuvo pakeistas valstybės remiamų pajamų dydis, tačiau ši data naudojama todėl, kad su ja baigiasi turimų duomenų laiko eilutė ir tolimesni duomenys apie valstybės remiamų pajamų dydį analizėje yra nebeaktualūs.

O kintama nedarbo socialinio draudimo išmokos dalis sudaro 40 procentų ankstesnio darbo užmokesčio, kurį asmuo gavo per paskutinius 36 mėnesius¹⁵⁴, bet „ne daugiau negu 70 procentų einamųjų metų draudžiamųjų pajamų dydžio.“¹⁵⁵. Einamųjų metų draudžiamųjų pajamų dydis yra siūlomas socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vyriausybės pritarimu ir yra perskaičiuojamas kasmet. Kadangi tiriamieji dalyvavo skirtinguose ADRP projektuose, kurie vyko skirtingais laikotarpiais, ir turimų duomenų laiko eilutės tęsiasi dvejus metus prieš projekto pradžią ir dvejus metus po projekto pabaigos, analizėje naudojamas atitinkamų metų, kuomet jie buvo bedarbiai, einamųjų metų draudžiamųjų pajamų dydžiai (6 lentelė). Duomenys pateikti remiantis atitinkamų metų nutarimais dėl einamųjų metų draudžiamųjų pajamų dydžio patvirtinimo, kurie yra nustatomi vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymu¹⁵⁶.

Lentelė 5. 2006-2013 m. einamųjų metų pajamų dydžiai

Metai	Einamųjų metų pajamų dydis	70 proc. einamųjų metų draudžiamųjų pajamų dydžio	Nutarimas
2006	1148 Lt (~333 Eur)	803,6 Lt (~234 Eur)	VSDF tarybos 2006 m. gruodžio 14 d. nutarimas Nr. 5-1
2007	1344 Lt (~390 Eur)	940,8 Lt (~273 Eur)	VSDF tarybos 2007 m. gruodžio 11 d. nutarimas Nr. 5-1
2008	1445 Lt (~419 Eur)	1011,5 Lt (~293 Eur)	VSDF tarybos 2008 m. gruodžio 19 d. nutarimas Nr. -6-1
2009	1488 Lt (~431 Eur)	1041 Lt (~302 Eur)	VSDF tarybos 2009 m. gruodžio 16 d. nutarimas Nr. 8-2
2010	1488 Lt (~431 Eur)	1041 Lt (~302 Eur)	VSDF tarybos 2011 m. kovo 2 d. nutarimas Nr. 1-1
2011	1488 Lt (~431 Eur)	1041 Lt (~302 Eur)	VSDF tarybos 2011 m. gruodžio 21 d. nutarimas Nr. 10-1
2012	1488 Lt (~431 Eur)	1041 Lt (~302 Eur)	http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=441284&p_tr2=2
2013	1488 Lt (~431 Eur)	1041 Lt (~302 Eur)	http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=441160&p_tr2=2

Remiantis Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymu, „pirmus 3 mėnesius mokama visa nedarbo draudimo išmoka, likusį nustatytą nedarbo draudimo išmokos mokėjimo laikotarpį – pastovi nedarbo draudimo išmokos dalis ir pusė kintamos nedarbo išmokos dalies“¹⁵⁷.

¹⁵⁴ Ten pat.

¹⁵⁵ Ten pat.

¹⁵⁶ Ten pat.

¹⁵⁷ Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo išmokų įstatymas, 2003 m. gruodžio 16 d. Nr. IX-1904.

- **Darbo trukmė, dirbant subsidijuojamame įdarbinime:** skaičiuojamas darbo dienųskaičius nuo asmens įsidarbinimo subsidijuojamame darbe iki subsidijos mokėjimo termino. Svarbu pažymėti, kad tuo atveju, jei asmuo, pasibaigus subsidijuojamam laikotarpiui asmuo pasilieka dirbti (darbdavys pasiūlo pasilikti) tame pačiame darbe, kuris buvo skirtas subsidijos mokėjimo metu, tai šis, už subsidijos ribų esantis laikotarpis, nebėra skaičiuojamas kaip darbo trukmė, dirbant subsidijuojamame darbe. Remiantis Lietuvos užimtumo rėmimo įstatymu, subsidijos laikotarpis gali trukti iki 6 mėnesių, iki 12 mėnesių arba neterminuotai per visą darbo laikotarpį, priklausimai nuo to, kuriai grupei, turinčiai papildomo rėmimo požymius, asmuo priklauso¹⁵⁸. Šioje analizėje visos analizuojamos papildomo rėmimo bruožų turinčios grupės buvo subsidijuojamos iki 6 mėnesių.
- **Asmens atlyginimas subsidijuojamame darbe:** ADRP priemonių dalyvių atlyginimai yra nustatomi remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis apie dienos pajamas subsidijuojamame darbe. Svarbu paminėti, kad šis rodiklis atspindi ne tik kaštus, kuriuos valstybė patiria, kai „įdarbinusiam darbdaviui nustatytą laikotarpį mokama subsidija, skirta darbo užmokesčiui, ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotoms draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms iš dalies kompensuoti“¹⁵⁹ (7 lentelėje pateikti duomenys apie subsidijos dydžius), bet ir nauda, kadangi nesubsidijuojama asmens atlyginimo dalis (50% atlyginimo) yra apmokestinta.

Lentelė 6. Subsidijų dydžiai pagal papildomo rėmimo požymius

Papildomo rėmimo požymis	Subsidijos dydis / proc.
Neįgalieji, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis	75 proc.
Neįgalieji, kuriems nustatytas 30-40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis	60 proc.
Neįgalieji, kuriems nustatytas 45-55 procentų darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis	50 proc.
Rūpintiniai, kuriems iki pilnametystės buvo nustatyta rūpyba, kol jiems sukaks 25 metai	50 proc.
Pradedantieji darbo veiklą pagal įgytą socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikaciją, kai jų užimtumo rėmimas sudaro sąlygas kitiems bedarbiams, turintiems įsipareigojimų šeimai, dirbti	50 proc.
Ilgalaikiai bedarbiai	50 proc.
Vyresni kaip 50 metų darbingi darbingo amžiaus asmenys	50 proc.
Nėščios moterys, vaiko motina (įmotė) arba tėvas (įtėvis), vaiko globėjas, rūpintojas ir asmenys, faktiškai auginantys vaiką (įvaikį) iki 8 metų arba neįgalų vaiką (įvaikį) iki 18 metų (iki 2005 m. liepos 1d. pripažintą vaiku invalidu), ir asmenys, prižiūrintys sergančius ar neįgaliuosius šeimos narius, kuriems Neįgalumo ir darbingumo	50 proc.

¹⁵⁸ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas, 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694.

¹⁵⁹ Ten pat.

nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sprendimu nustatyta nuolatinė slauga ar priežiūra	
Grįžusieji iš laisvės atėmimo vietų ir kurių laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip 6 mėnesiai	50 proc.
Iki įsiregistravimo darbo biržoje nedirbusieji dvejus ir daugiau metų	50 proc.
Priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigę psichologinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas	50 proc.
Prekybos žmonėmis aukos, baigusios psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas	50 proc.
Grįžusieji į Lietuvą nuolat gyventi politiniai kaliniai ir tremtiniai bei jų šeimų nariai (sutuoktiniai, vaikai (įvaikiai) iki 18 metų)	50 proc.
Turintys teisę į papildomas užimtumo garantijas pagal Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymą	50 proc.
Darbingi asmenys iki 29 metų	50 proc.
Įspėti apie atleidimą iš darbo	50 proc.

* Subsidijos dydis negali būti didesnis kaip 2 Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytos minimaliosios mėnesinės algos dydžiai.¹⁶⁰

- **Surenkami mokesčiai, kuriuos valstybė gauna, kai asmuo dirba (nauda):** asmeniui įsidarbinus, mokesčių mokėtoju tampa tiek pats asmuo, tiek jo darbdavys. „Darbuotojo mokami mokesčiai yra išskaičiuojami iš atlyginimo „ant popieriaus“, o darbdavio mokami mokesčiai – priskaičiuojami prie atlyginimo „ant popieriaus“. Todėl tikrasis žmogaus atlyginimas, įvertinus visus mokamus mokesčius (t.y. visa darbo vietos kaina), yra didesnis nei jo atlyginimas „ant popieriaus“¹⁶¹. Nuo atlyginimo yra skaičiuojami keturių tipų mokesčiai: gyventojų pajamų mokestis (GPM), privalomojo sveikatos draudimo (PSD) įmoka, valstybinio socialinio draudimo („Sodros“) įmoka ir įmoka į Garantinį fondą¹⁶² (tikslėni dydžiai pateikti 8 lentelėje).

Lentelė 7. Darbdavio ir darbuotojo mokesčių nuo darbuotojo atlyginimo dydžiai

Mokesčio pavadinimas	Moka darbuotojas, proc.	Moka darbdavys, proc.
Gyventojų pajamų mokestis (GPM)	15%	–
Privalomojo sveikatos draudimo (PSD) įmoka	6%	3%
Valstybinio socialinio draudimo („Sodros“) įmoka	3%	27,98%
Įmoka į Garantinį fondą	–	0,2%
VISO	24%	31%

Šaltinis: Lietuvos laisvosios rinkos instituto duomenys

¹⁶⁰ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas, 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694.

¹⁶¹ Lietuvos laisvosios rinkos institutas, „Mokesčiai nuo atlyginimo“. <<http://www.llri.lt/mokesčiai-nuo-atlyginimo>> [Žiūrėta 2016 02 10].

¹⁶² Ten pat.

Svarbu pažymėti, kad remiantis Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymu mokestiniu laikotarpiu atlyginimui yra taikomas neapmokestinamų pajamų dydis (NPD) ir papildomas neapmokestinamų pajamų dydis (PNPD). „NPD taikomas apskaičiuojant nuolatinį Lietuvos gyventojų apmokestinamąsias pajamas”¹⁶³ ir „NPD indeksuojami mokestiniam laikotarpiui pasibaigus taikant metinį vartojimo prekių ir paslaugų kainų indeksą”¹⁶⁴, todėl šis dydis yra perskaičiuojamas kasmet (9 lentelė). „Nuolatiniais Lietuvos gyventojams (tėvams arba įtėviams), auginantiems vieną ar du vaikus (įvaikius) iki 18 metų, už kiekvieną auginamą vaiką (įvaikį) yra taikomas papildomas neapmokestinamasis pajamų dydis (toliau – PNPD), kuris lygus 0,1 pagrindinio NPD”¹⁶⁵, tačiau šio dydžio skaičiavimas nėra įtrauktas į analizę, kadangi nėra žinomi duomenys apie asmenų vaikų skaičių ir amžių.

Lentelė 8. Neapmokestinamo pajamų dydžio (NPD) kitimas tiriamuoju laikotarpiu

Metai	Paaiškinimas	NDP, Eur
2008	Pagrindinis NPD, kuris taikomas visiems pajamų mokesčio mokėtojams	320 Lt (~93 Eur)
2009-2013	Gyventojų, kurio mėnesio pajamos, susijusios su darbo santykiais, yra 800 Lt (~232 Eur) ar mažesnės, mėnesio NPD yra 470 Lt (~137 Eur). Gyventojų, kurio mėnesio pajamos, susijusios su darbo santykiais, yra didesnės nei 800 Lt (232 Eur), mėnesio NPD apskaičiuojamas pagal formulę: mėnesio NPD = 470 (137 Eur) – 0,2 x (gyventojų mėnesio pajamos, susijusios su darbo santykiais ar jų esmę atitinkančiais santykiais)	470 Lt (~137 Eur)

Šaltinis: Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas ir jo pakeitimai¹⁶⁶

Svarbu paminėti, kad tuo metu, kai asmuo dirba subsidijuojamame darbe, tiek darbuotojo, tiek darbdavio mokesčiai yra mažesni, kadangi dalį atlyginimo ir mokesčių Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo nustatyta tvarka, kompensuoja valstybė¹⁶⁷.

- **Asmens dirbtų dienų skaičius, po subsidijos praėjus vieneriems ir dvejiems metams:** skaičiuojamas dirbtų darbo dienų skaičius, praėjus vieneriems ir dvejiems metams nuo asmens įdarbinimo subsidijuojant pabaigos. Svarbu pažymėti, kad tuo atveju, jei asmuo, pasibaigus subsidijuojamam laikotarpiui, pasilieka dirbti (darbdavys pasiūlo pasilikti) tame pačiame darbe, kuris buvo skirtas subsidijos mokėjimo metu, tai šis, už subsidijos ribų esantis laikotarpis, taip pat yra skaičiuojamas kaip darbo trukmė po subsidijos pabaigos.

¹⁶³ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas, 2002 m. liepos 2 d. Nr. IX-1007.

¹⁶⁴ Ten pat.

¹⁶⁵ Ten pat.

¹⁶⁶ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas, 2002 m. liepos 2 d. Nr. IX-1007.

¹⁶⁷ Ten pat.

- **Dienos atlyginimas praėjus vieneriems ir dvejiems metams po subsidijos:** naudojami Sodros duomenys apie vidutinį ADRP dalyvių vienos darbo dienos atlyginimą praėjus vieneriems ir dvejiems metams po subsidijos pabaigos.
- **Nedirbtų dienų skaičius praėjus vieneriems ir dvejiems metams po subsidijos:** skaičiuojamas nedirbtų darbo dienų skaičius, praėjus vieneriems ir dvejiems metams nuo asmens įdarbinimo subsidijuojant pabaigos.
- **Vidutinės vienam bedarbiui tenkančios Užimtumo fondo lėšos, panaudotos gyventojų užimtumo rėmimo paslaugoms ir programoms vykdyti:** naudojami Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atlikto vertinimo „ADRP efektyvumo tyrimas: IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaita“ duomenys apie vidutinės vienam bedarbiui tenkančias Užimtumo fondo lėšas, panaudotas gyventojų užimtumo rėmimo paslaugoms ir programoms vykdyti, kadangi SADM vertinime analizuojamas laikotarpis apima šiame darbe naudojamų projektų rėmus.
- **Vidutinės vienam bedarbiui tenkančios LDB išlaikymui ir vystymui panaudotos lėšos:** naudojami Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atlikto vertinimo „ADRP efektyvumo tyrimas: IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaita“ duomenys apie vidutinės vienam bedarbiui tenkančias LDB išlaikymui ir vystymui panaudotas lėšas, kadangi SADM vertinime analizuojamas laikotarpis apima šiame darbe naudojamų projektų rėmus.
- **Vienos papildomos darbo paieškos / laukimo dienos kaina:** skaičiuojama, koks yra vidutinis dienos nedarbo draudimo išmokos dydis, dalijant vidutinį nedarbo draudimo išmokos dydį sumokėtą prieš subsidijuojamą įdarbinimą iš vidutinės darbo paieškos trukmės (dienų skaičius).

Taigi, naudojant šiuos pagrindinius kintamuosius buvo apskaičiuota, kaip skiriasi tikslinė ir kontrolinė grupės, vertinant valstybės patirtus kaštus ir naudą tikslinės grupės dalyvius įdarbinus į jų išsilavinimą atitinkančius darbus, o kontrolinės grupės – į neatitinkančius. Kintamieji atitinkamai suskirstomi pagal valstybės kaštų ir gaunamas „pajamas“. 10 lentelėje yra pateikiama, kurie aptarti kaštų-efektyvumo analizėje naudojami kintamieji yra vertinami kaip pajamos (nauda) ir kurie kaip kaštai.

Lentelė 9. Kaštų efektyvumo analizės kintamieji

KAŠTAI	NAUDA
Vidutinės vienam bedarbiui tenkančios Užimtumo fondo lėšos, panaudotos gyventojų užimtumo rėmimo paslaugoms ir programoms vykdyti	Darbuotojo sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba subsidijuojamame įdarbinime
Vidutinės vienam bedarbiui tenkančios LDB išlaikymui ir vystymui panaudotos lėšos	Darbdavio sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba subsidijuojamame įdarbinime
Nedarbo socialinio draudimo išmokos (bedarbio pašalpos) dydis iki projekto pradžios	Darbuotojo sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba, pirmus ir antrus metus po subsidijuojamo darbo

	pabaigos
Darbo užmokesčio kompensacija subsidijuojamame įdarbinime (įskaitant mokesčių kompensaciją)	Darbdavio sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba, pirmus ir antrus metus po subsidijuojamo darbo pabaigos
Nedarbo socialinio draudimo išmokos dydis per pirmus ir antrus metus po subsidijuojamo darbo pabaigos	

Skaičiuojant valstybės investicijų atsiperkamumą po vienerių metų po intervencijos, sudedami „kaštų“ kategorijai priklausančių kintamųjų imties vidurkiai (vidutinės vienam bedarbiui tenkančios Užimtumo fondo lėšos, panaudotos gyventojų užimtumo rėmimo paslaugoms ir programoms vykdyti, vidutinės vienam bedarbiui tenkančios LDB išlaikymui ir vystymui panaudotos lėšos, nedarbo socialinio draudimo išmoka (bedarbio pašalpa) iki projekto pradžios, darbo užmokesčio kompensacija subsidijuojamame įdarbinime (įskaitant mokesčių kompensaciją), nedarbo socialinio draudimo išmoka per pirmus metus po subsidijuojamo darbo pabaigos). Tuomet sumuojami „naudos“ kategorijai priklausančių kintamųjų imties vidurkiai (darbuotojo sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba subsidijuojamame įdarbinime, darbdavio sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba subsidijuojamame įdarbinime, darbuotojo sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba, pirmus metus po subsidijuojamo darbo pabaigos, darbdavio sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba, pirmus metus po subsidijuojamo darbo pabaigos). Galiausiai „naudos“ kintamųjų vidurkių suma padalijama iš „kaštų“ kintamųjų vidurkių sumos ir išreiškiama procentais (padauginama iš šimto procentų). Analogiškai skaičiuojamas ir valstybės investicijų atsiperkamumas po dvejų metų po intervencijos (subsidijuojamo įdarbinimo) pabaigos, tik prie „kaštų“ kintamųjų vidurkių sumos atitinkamai pridedami antraisiais metais patirti kaštai dėl bedarbystės periodų, kuomet mokama nedarbo socialinio draudimo išmoka antraisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos (pridedamas imties vidurkis). O prie „naudos“ kintamųjų vidurkių sumos pridedamos antraisiais metais gautos pajamos tuomet, kai asmuo turėjo darbą ir tiek darbdavys, tiek pats darbuotojas mokėjo mokesčius valstybei (pridedamas imties vidurkis).

Atskirai buvo vertinta nauda dirbusiems atitinkantį ir neatitinkantį darbą, taip asmenims, priklausantiems jaunimo ir vyresnių grupei.

3.4.2. Kokybiniai tyrimo elementai

Siekiant geriau suprasti, kaip subsidijuojamas įdarbinimas veikia praktiškai, buvo atlikti du giluminiai interviu su Lietuvos darbo biržos konsultantais. Giluminio interviu trukmė nuo 30 min. iki 1 val. Lietuvos darbo biržos konsultantų buvo prašoma apibūdinti pagrindines subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių charakteristikas, kriterijus, kuriais remiantis yra vykdoma jų atranka į laisvas darbo vietas, galimybes atsisakyti siūlomo darbo ir atleidimo (išėjimo) iš

subsidijuojamo darbo pasekmes, išsilavinimo, kaip atrankos kriterijaus, svarbą ir pan. (2 priedas).
Interviu padėjo geriau suprasti, kokios ne teisinės praktikos gali būti taikomos, vykdant subsidijuojamo įdarbinimo veiklas.

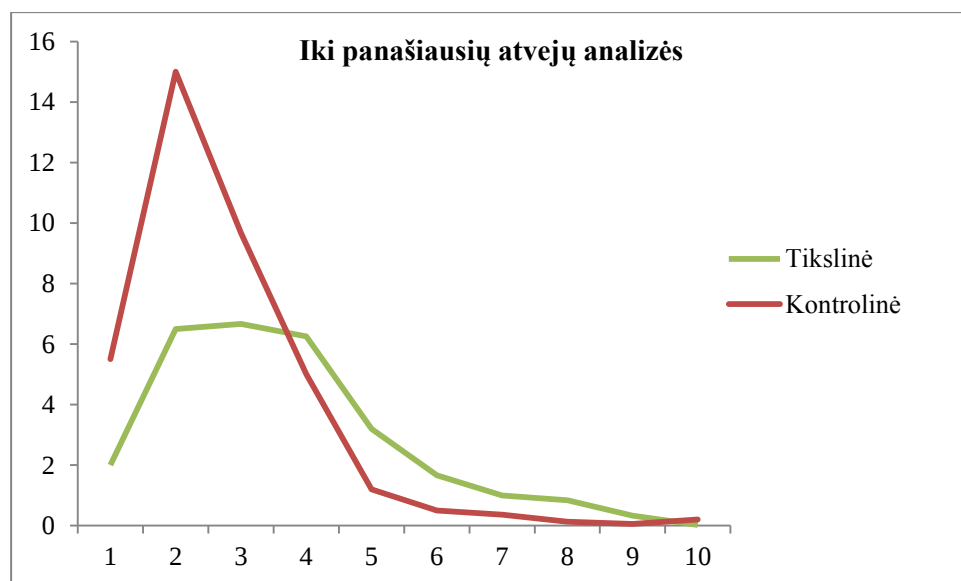
4. Empirinė dalis

Šioje dalyje, visų pirma, aptariami panašiausių atvejų analizės rezultatai ir aprašomoji statistika. Vėliau keliais etapais tikrinamos darbo hipotezės, taikant skirtingus kiekybinius metodus. Pirmasis taikytas metodas – dvigubo vidurkių skirtumo, leidęs patikrinti atitikimo veiksnio įtaką integracijai darbo rinkoje ir pajamoms trumpuoju bei vidutiniu laikotarpiu. Antrasis taikytas metodas – grupių vidurkių lyginimas, leidęs patikrinti, kokią įtaką atitikimo veiksnys turi jaunimo ir vyresnių grupių integracijai darbo rinkoje ir pajamoms minėtais laikotarpiais. Trečiasis metodas – kvantilinė regresija, kurios pagalba buvo detaliau panagrinėta atitikimo veiksnio svarba poveikio rodikliams, kontroliuojant kitus tyrimui aktualus kintamuosius. Vėliau yra pateikiamas hipotezių tikrinimas. Šis skyrius baigiamas kaštų–efektyvumo analizės rezultatais.

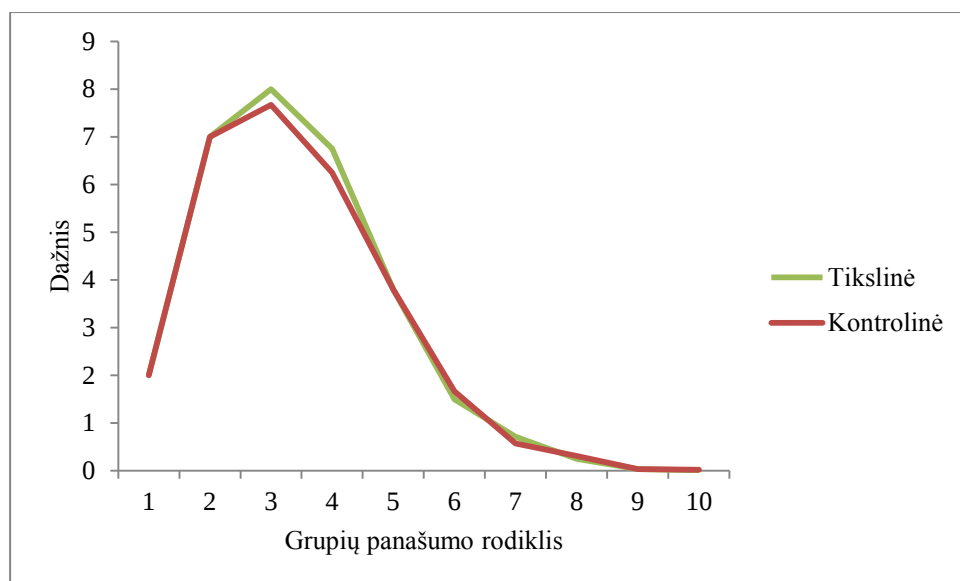
4.1. Panašiausių atvejų analizė

Kaip jau buvo minėta metodologijos dalyje, naudojant panašiausių atvejo analizę buvo sukonstruotos tikslinė – subsidijuojamo įdarbinimo metu dirbusių išsilavinimą atitinkantį darbą, ir kontrolinė – subsidijuojamo įdarbinimo metu neatitinkantį turimo išsilavinimo darbą – dirbusių asmenų grupės. Sudarytos grupės turėjo po 1347 atvejus (iki minėtos analizės kontrolinę grupę sudarė 3377 atvejai, tikslinę – 1515 atvejai). Atvejų skaičiaus tyrimo hipotezėms patikrinti pakako, nes kiekvienu analizuojamu pjūviu susidarė bent 50 atvejų. Tai kiekybiniuose tyrimuose laikoma pakankama imtimi, leidžiančia daryti išvadas apie priežastinius ryšius. Ar sukonstruotos grupės vienodos, buvo tikrinama trimis būdais. Visų pirma, vizualiai įvertintas grupių panašumas prieš ir po panašiausių atvejų analizės. Diagramose žemiau pateikti grupių skirtumai.

Paveikslas 2. Tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumas iki panašiausių atvejų analizės

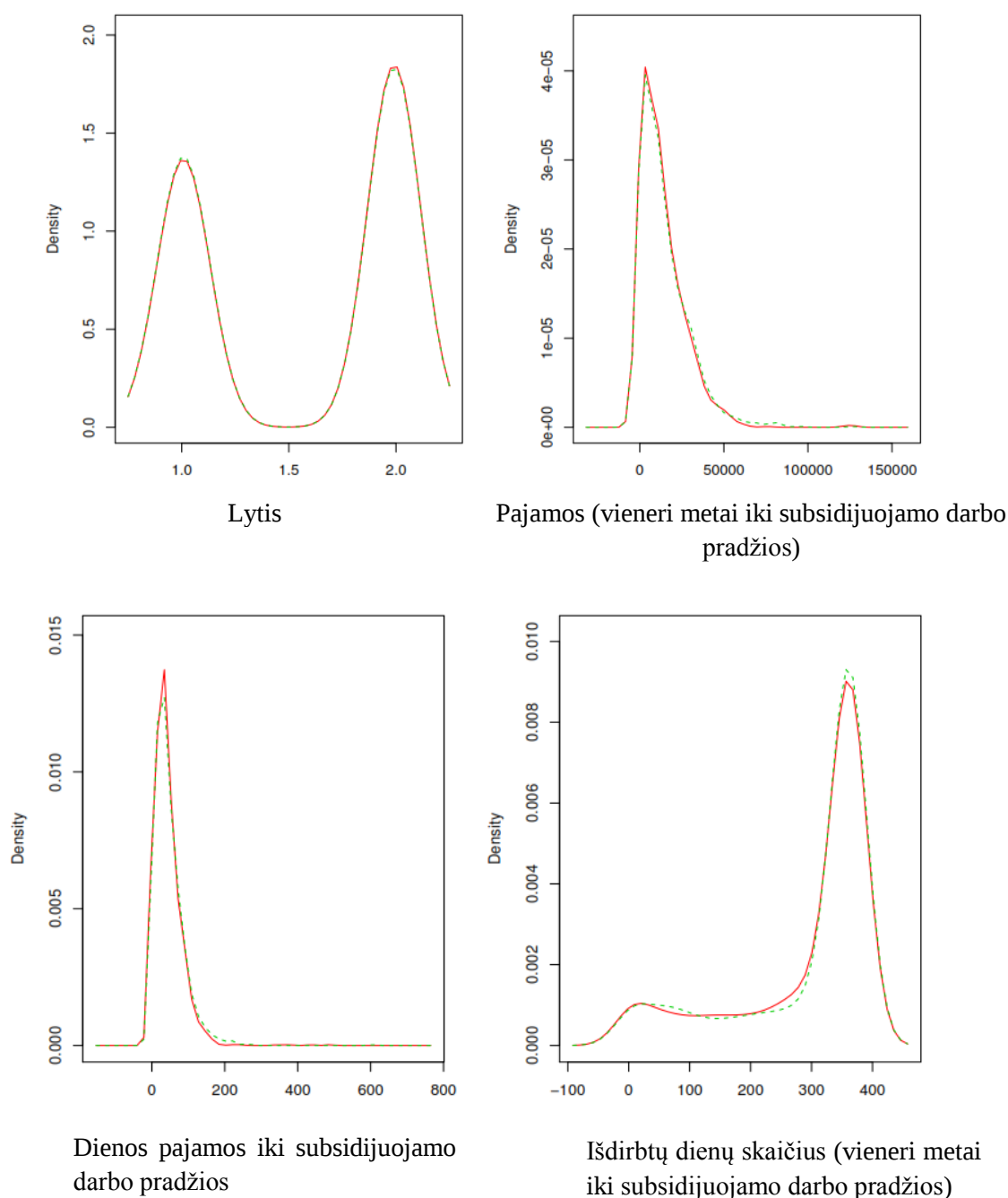


Paveikslas 3. Tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumas iki panašiausių atvejų analizės



Antra, kad susidariusios grupės yra panašios galima matyti ir iš kelių žemiau pateikiamų duomenų tankio (ang. *density*) grafikų kiekvienam nepriklausomam kintamajam: x ašyje pateikiamos kintamojo reikšmės, y ašyje – dažnis, rodantis, kaip dažnai kintamasis įgauna tam tikrą reikšmę. Raudona spalvos kreivė rodo kontrolinės grupės, žalios spalvos – tikslinės grupės atvejų išsidėstymą. Likusių kintamųjų tankio grafikai (pagal išsilavinimą, amžių, priklausymą jaunimo grupei, pajamas gautas likus dvejiems metams iki subsidijuojamo įdarbinimo pradžios, išdirbtų dienų skaičių likus dvejiems metams iki subsidijuojamo darbo pradžios, registracijos darbo biržoje laikotarpį likus metams ir dvejiems metams iki subsidijuojamo darbo pradžios, apskrities BVP, išdirbtų dienų skaičių subsidijos metu) pateikiami 4 priede.

Paveikslas 4. Nepriklausomų kintamųjų išsidėstymas pritaikius panašiausių atvejų analizę



Iš tankio grafikų galima matyti, kad duomenys nėra pasiskirstę normaliai. Todėl, siekiant įsitikinti, ar sukonstruotų grupių vidurkiai nesiskiria statistiškai reikšmingai, buvo taikytas neparametrinis dviejų nepriklausomų imčių Mann Whitney U testas (trečiasis metodas). Testas parodė, kad grupių vidurkiai reikšmingai nesiskiria (5 priedas), tad grupės gali būti vertinamos kaip panašios ir analizuojamos toliau.

Prieš taikant dvigubo skirtumo metodą, svarbu suprasti, kokiomis charakteristikomis pasižymintys atvejai pateko į analizę t.y. kokius asmenis vertinant tyrime daromos išvados apie atitikimo ir laukimo trukmės įtaką priklausomiems kintamiesiems.

Vertinant grupių vidurkius matyti (žr. lentelę 11), kad analizuojamą imtį sudaro pakankamai darbingi asmenys, uždirbantys šiek tiek didesnę nei minimalų atlyginimą ir analizuojamu laikotarpiu pakankamai gerai įsitvirtinę darbo rinkoje. Grupių charakteristikos sutampa su charakteristikomis, identifikuotomis apklausų metu Lietuvos darbo biržai atliekant aktyvios darbo rinkos priemonių efektyvumo vertinimus¹⁶⁸. Galima preziumuoti, kad analizuojami atvejai tinkamai atspindi populiaciją. Svarbu paminėti, kad taikant panašiausių atvejų analizę, buvo sukonstruotos ir grupės, kurių charakteristikos gerokai skyrėsi nuo LDB pateikiamos statistikos, todėl buvo nuspręsta tokių grupių neanalizuoti ir taikyti metodą tol, kol susidariusias grupes bus galima vertinti kaip reprezentatyvias LDB kontekste.

Lentelė 10. Aprašomoji tikslinės ir kontrolinės grupių statistika

Kintamasis	Tikslinė grupė (darbas atitinka turimą išsilavinimą)	Kontrolinė grupė (darbas neatitinka turimo išsilavinimo)
Amžius*	43 metai	43 metai
Išsilavinimas	vidurinis su profesine kvalifikacija	vidurinis su profesine kvalifikacija
Darbo kvalifikacinis lygmuo	3 kvalifikacinis lygmuo	2 kvalifikacinis lygmuo
Metinės pajamos, likus 2 metams iki projekto pradžios**	12432,39 Lt	11675,61 Lt
Dienos pajamos likus 2 metams iki projekto pradžios	39,65 Lt	37,68 Lt
Vidutinės metinės pajamos, likus 1 metams iki projekto pradžios**	14297,01 Lt	13422,75 Lt
Dienos pajamos likus 1 metams iki projekto pradžios	45,26 Lt	42,55 Lt
Darbo laikotarpis prieš 2 metus iki projekto pradžios***	296,43 dienos	289,53 dienos
Nedarbo laikotarpis prieš 2 metus iki projekto pradžios**	23,48 dienas	25,89 dienas
Darbo laikotarpis prieš 1 metus iki projekto pradžios**	296,82 dienos	295,25 dienos
Nedarbo laikotarpis prieš 1 metus iki projekto pradžios**	37,08 dienos	38,01 dienos
Subsidijuojamo darbo trukmė	140,79 dienų	142,05 dienos
Atlyginimas subsidijuojamame darbe	3526,90 Lt	3505,92 Lt
Dienos atlyginimas subsidijuojamame darbe	50,48 Lt	49,81 Lt

¹⁶⁸ Lietuvos darbo birža, „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas“, 2007.
<<https://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.pdf>> [žiūrėta 2016 02 21].

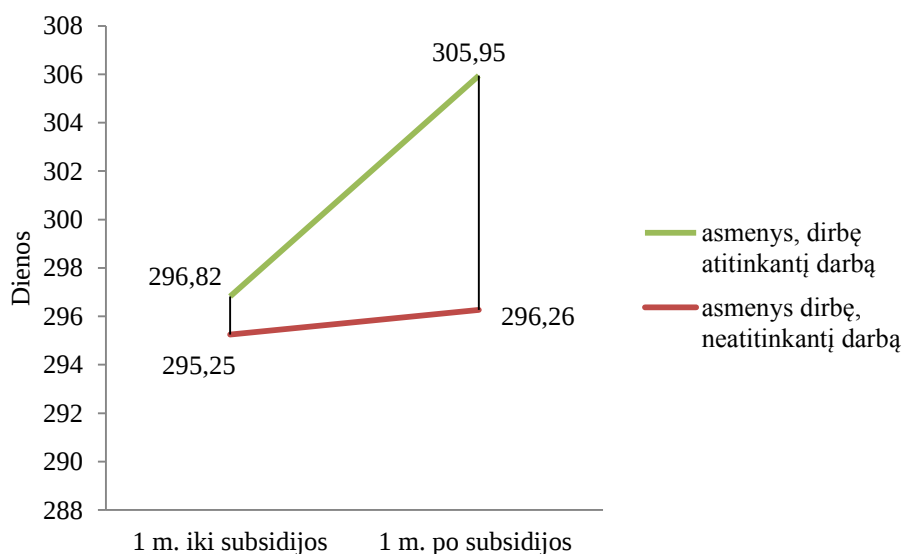
BVP apskrities, kurios teritorinėje darbo biržoje asmuo buvo registruotas	30,11	29,87
Lytis	Daugiau moterų nei vyrų	Daugiau moterų nei vyrų

4.2. Vidurkių skirtumų analizė ir grupių vidurkių lyginimas

Prieš atliekant vidurkių skirtumų analizę, buvo atliktas tyrimo duomenų (priklausomų tyrimo kintamųjų) pasiskirstymo vertinimas. Šapiro ir Vilko testas parodė, kad visų imčių skirstiniai nėra pasiskirstę normaliai ($p=0,000$) (priedas Nr. 2). Analizuojant skirstinio normalumo grafikus aiškiai matyti, kad skirstiniai nėra pasiskirstę pagal normalųjį dėsnį (priedas Nr. 2). Imčių asimetrija skirtingose imtyse svyruoja nuo 4,079 iki -1,454, nepatekdama į normalumo intervalą $(-0,19m - +0,19)$ (priedas Nr. 2). Todėl vidurkių skirtumų statistiniam reikšmingumui nustatyti, buvo taikytas neparametrinis dviejų nepriklausomų imčių Mann Whitney U testas.

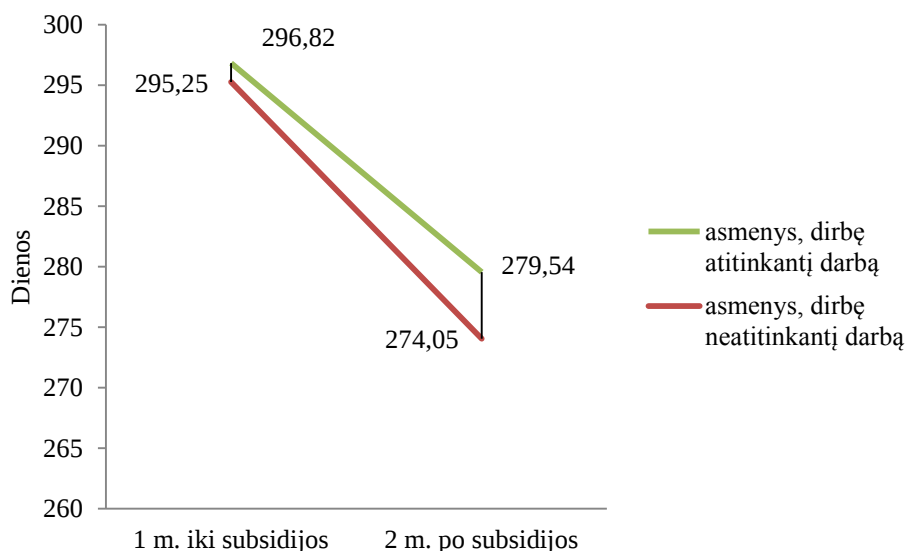
Tikrinant pirmąją pirmosios hipotezės dalį teigiančią, kad *geriau darbo rinkoje integruojasi tie subsidijuojamų programų dalyviai, kurie pasirenka laukti ir dirbti jų išsilavinimą atitinkantį darbą nei dirbantieji jų išsilavinimo neatitinkantį darbą*. Buvo vertinamas išdirbtų dienų skaičiaus tarp tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumas per paskutinius metus iki subsidijos pradžios bei grupių skirtumas, praėjus tiek vieneriems, tik dvejiems metams po jos pabaigos. Atliktas Mann Whitney U testas parodė, kad egzistuoja statistiškai reikšmingas skirtumas tarp grupių, vertinant integraciją darbo rinkoje trumpuoju laikotarpiu ($p<0,05$) (testo rezultatai pateikiami 2 priede). Asmenys, dirbę jų išsilavinimą atitinkantį darbą, išdirbo 306 dienas, o dirbusieji neatitinkantį darbą – 296 dienas. Lyginant su situacija iki intervencijos, asmenys, subsidijos metu dirbę jų išsilavinimą atitinkantį darbą, išdirbo 8 dienomis ilgiau nei dirbę neatitinkantį darbą.

Paveikslas 5. Tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: integracija darbo rinkoje trumpuoju periodu



Vertinant atitikimo įtaką integracijai darbo rinkoje vidutiniu laikotarpiu (praėjus dvejiems metams po subsidijos pabaigos), matome, kad tikslinė grupė išdirbo 4 dienomis ilgiau, tačiau šis skirtumas nėra statistiškai reikšmingas ($p>0,05$).

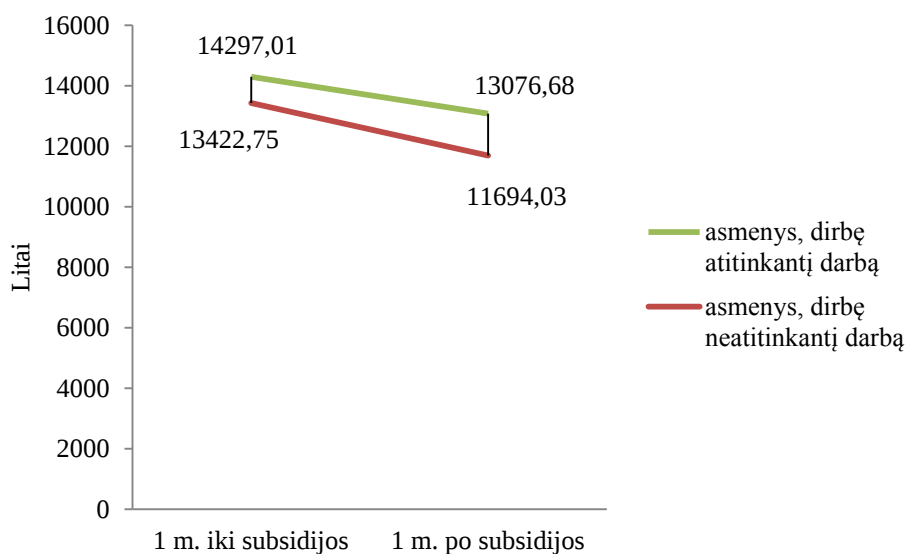
Paveikslas 6. Tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: integracija darbo rinkoje vidutiniu periodu



Visgi atitikimo įtaka integracijai darbo rinkoje trumpuoju laikotarpiu nėra vienareikšmiška. Visų pirma, siekiant tyrimo rezultatų patikimumo, kontrafaktinė analizė buvo kartota keletą kartų įvairioms imtims ir taikant įvairias panašaus atvejo analizės technikas bei atliekant minėtą analizę su įvairiomis sinoniminėmis atvejų charakteristikomis, pvz., vietoje apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas, BVP taikyti 10 nominalių apskrities kintamųjų ir pan. Visi kontrafaktinės analizės bandymai nustatė reikšmingą atitikimo įtaką pajamoms, tačiau integracijai darbo rinkoje reikšmingas poveikis buvo nustatytas ne visada. Dažniausiai jis atsirasdavo, didinant imtį. Todėl atitikimo veiksnio įtaka išdirbtų dienų skaičiui buvo tikrinta ir taikant kvantilinę regresiją, kurios rezultatai neparodė egzistuojančio statistiškai reikšmingo skirtumo tarp tikslinės ir kontrolinės grupių (analizės rezultatai pateikiami kitame darbo skyriuje).

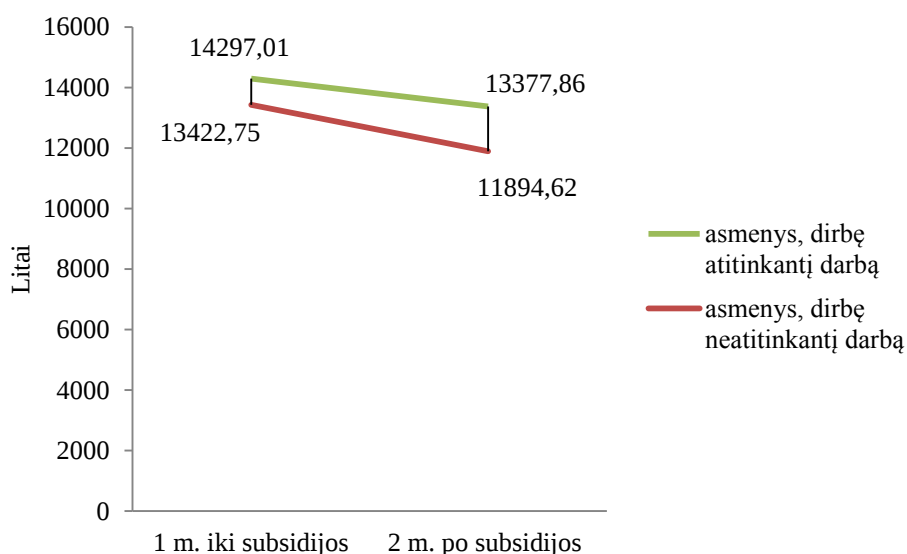
Tikrinant pirmąją antrosios tyrimo hipotezės dalį, teigiančią, kad *didesnes pajamas gauna tie subsidijuojamų programų dalyviai, kurie pasirenka ~~laukti ir~~ dirbti jų išsilavinimą atitinkantį darbą nei dirbantieji jų išsilavinimo neatitinkantį darbą*. Buvo vertinamas metinių pajamų tarp tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumas metai iki subsidijos pradžios bei grupių skirtumas, praėjus tiek vieneriems, tik dvejiems metams po jos pabaigos. Atlikus Mann Whitney U testą, buvo nustatyta, kad egzistuoja statistiškai reikšmingas skirtumas tarp tikslinės ir kontrolinės grupių minėtais laikotarpiais (testo rezultatai pateikiami 5 priede). Matome, kad asmenys, dirbę jų išsilavinimą atitinkantį darbą, įvertinus grupių skirtumus prieš intervenciją, uždirbo 508,39 Lt ($p<0,01$) daugiau.

Paveikslas 7. Tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: metinės pajamos trumpuoju periodu



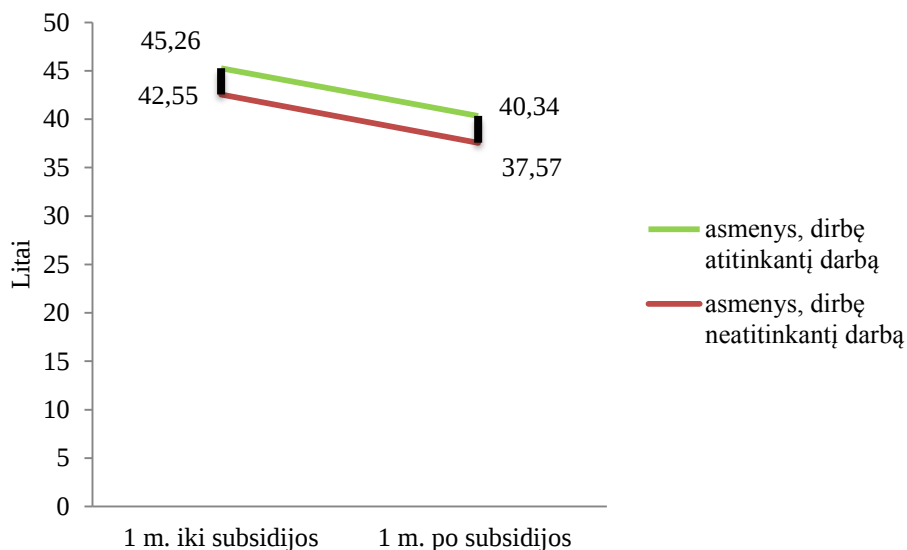
Vertinant atitikimo poveikį metinėms pajamoms, vidutiniu laikotarpiu, nustatyta, kad asmenys, dirbę atitinkantį jų išsilavinimą darbą, praėjus dvejiems metams po subsidijuojamo darbo pabaigos, uždirbo 608,98 Lt ($p < 0,05$) daugiau, nei asmenys, dirbę neatitinkantį darbą. Rezultatai rodo, kad dirbto atitinkančio darbo patirtis didesnę teigiamą poveikį turi vidutiniu laikotarpiu. Kita vertus, interpretuojant duomenis itin svarbu atsižvelgti į tai, kad analizuojamas krizinis laikotarpis (2008-2011 m.), galintis lemti, jog tam tikros kvalifikacijos ar srities darbų atlyginimai galėjo išsikreipti. Todėl drąsiai teigti, kad atitikimo poveikis yra didesnis vidutinio laiko perspektyvoje, negalime.

Paveikslas 8. Tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: metinės pajamos vidutiniu periodu



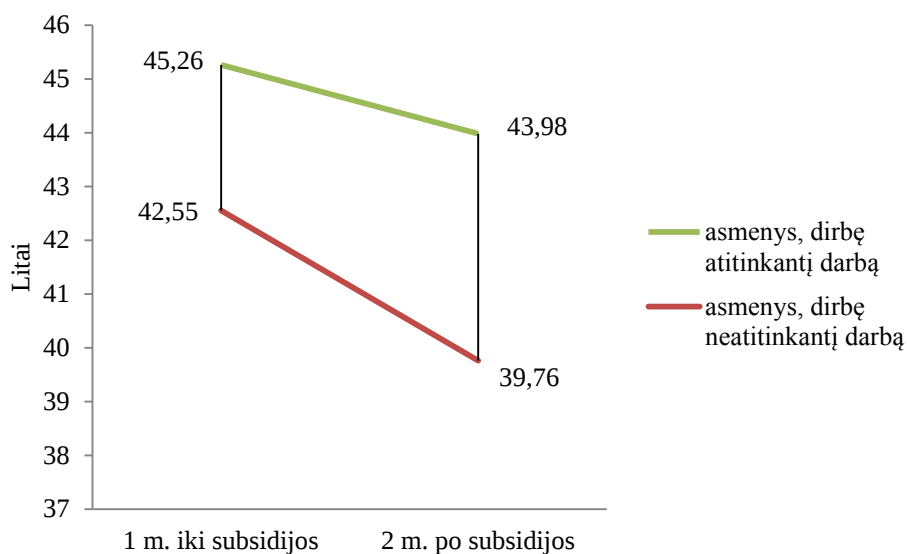
Analizuojant, kaip skiriasi tikslinės ir kontrolinės grupių dienos pajamos trumpojo ir vidutinio laiko perspektyvoje, buvo nustatytas nedidelis, tačiau statistiškai reikšmingas skirtumas tarp subsidijos metu dirbusiųjų turimą išsilavinimą atitinkantį ir neatitinkantį darbą, praėjus metams po subsidijuojamo darbo pabaigos ($p < 0,05$) (testo rezultatai pateikiami 5 priede). Atitinkančiųjų grupė uždirbo 0,06 Lt daugiau. Taigi dirbusiųjų atitinkantį darbą užimtumo kokybė ženkliai neišaugo.

Paveikslas 9. Tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: dienos pajamos trumpuoju periodu



Vertinant tikslinės ir kontrolinės grupių dienos pajamų vidurkių skirtumus, praėjus dvejiems metams po subsidijuojamo darbo pabaigos, taip pat gaunamas statistiškai reikšmingas skirtumas ($p < 0,05$) (testo rezultatai pateikiami 5 priede). Asmenys, dirbę išsilavinimą atitinkantį darbą, uždirbo 1,51 Lt daugiau nei dirbę neatitinkantį. Nors matome, kad vidutiniu laikotarpiu teigiamas atitinkančio darbo poveikis yra didesnis, tačiau reikia įvertinti, jog tai gali būti krizės padarinys. Ateities tyrimams siūlytume išanalizuoti atitikimo veiksnio kaitą skirtingais laikotarpiais, nesant išskirtinėms ekonomikos sąlygoms.

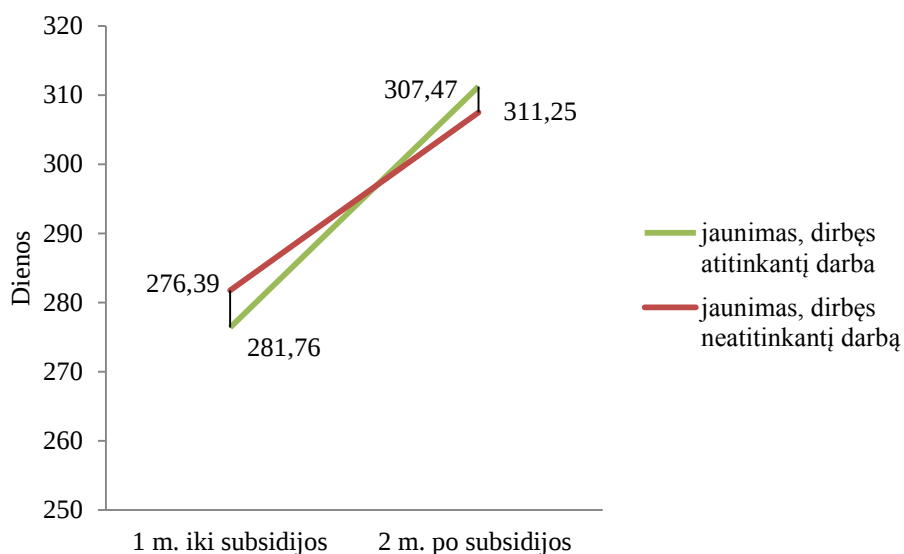
Paveikslas 10. Tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: dienos pajamos vidutiniu periodu



Dvigubo skirtumo analizė atskleidė, kad tiek, vertinant dienos, tiek metines pajamas trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiais, egzistuoja reikšmingas skirtumas tarp dirbusių atitinkančius ir neatitinkančius turimą išsilavinimą darbus. Tad galime patvirtinti pirmąją antrosios hipotezės dalį ir teigti, kad *didesnes pajamas tiek trumpuoju, tiek vidutiniu laikotarpiu gauna tie subsidijuojamų programų dalyviai, kurie pasirenka laukti ir dirbti jų išsilavinimą atitinkantį darbą nei dirbantieji jų išsilavinimo neatitinkantį darbą.*

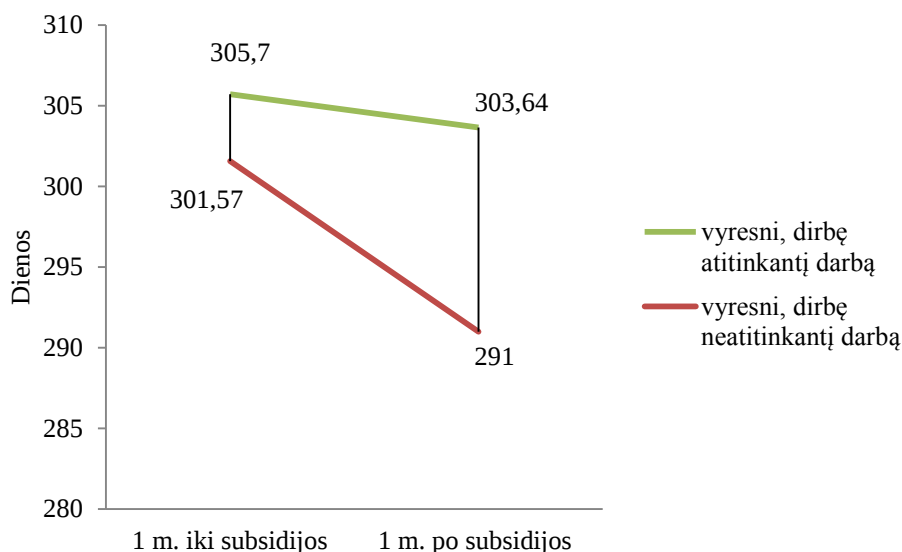
Paskutiniosios dvi tyrimo hipotezės teigia, kad didesnis teigiamas atitikimo poveikis, vertinant pajamas ir integraciją darbo rinkoje, turėtų būti jaunimui nei vyresniems. Visų pirma, buvo tikrina pirmoji trečiosios tyrimo hipotezės dalis, teigianti, kad *subsidijuojamų programų dalyvių jaunimo grupei pasirinkimas laukti ir imtis išsilavinimo atitinkančio darbo turės didesnę teigiamą poveikį integracijai darbo rinkoje nei vyresniems.* Lyginant jaunimo tikslinę ir kontrolines grupes, gauta, kad jaunimo grupėje, asmenys, dirbę atitinkantį, turimą išsilavinimą darbą, išdirbo 9 dienomis ilgiau trumpuoju laikotarpiu, tačiau šis skirtumas nėra statistiškai reikšmingas ($p < 0,05$). Neparametrinį dviejų priklausomų imčių Wilcoxon testas, kuriuo buvo lyginamas jaunimo tikslinės ir kontrolinės grupių išdirbtų dienų skaičiaus prieš subsidiją ir po jos vidurkių pokytis, parodė, kad abi jaunimo grupės po dirbto subsidijuojamo darbo išdirbo daugiau (testo rezultatai pateikiami 2 priede). Vidutiniu laikotarpiu jaunimo grupėje dirbę atitinkantį turimą išsilavinimą darbą, darbo rinkoje išbuvo 10 dienų ilgiau, tačiau ir šis skirtumas nėra statistiškai reikšmingas ($p > 0,05$) (testo rezultatai pateikiami 2 priede). Galime teigti, kad jaunimui atitikimo veiksnys įtakos integracijai darbo rinkoje neturi.

Paveikslas 11. Jaunimo tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: integracija darbo rinkoje trumpuoju periodu



Vertinant vyresnių grupę, Mann Whitney U testo rezultatai parodė, kad atitikimas tarp darbo ir turimo išsilavinimo turi statistiškai reikšmingą įtaką, tiek trumpuoju ($p < 0,05$), tiek vidutiniu ($p < 0,05$) laikotarpiu (testo rezultatai pateikiami 5 priede). Vyresniųjų grupėje, asmenys dirbę išsilavinimą atitinkantį darbą, praėjus metams po subsidijuojamo darbo pabaigos, išdirbo beveik 9 dienomis ilgiau nei dirbę neatitinkantį darbą. Neparametrinį dviejų priklausomų imčių Wilcoxon testas parodė, kad vyresnių grupėje dirbtas išsilavinimo neatitinkantis darbas turėjo reikšmingą neigiamą poveikį integracijai darbo rinkoje, o dirbę atitinkantį darbą prieš ir po intervencijos išdirbo panašų dienų skaičių (testo rezultatai pateikiami 2 priede). Vidutiniu laikotarpiu vyresni asmenys, dirbę atitinkantį darbą, išdirbo 2,14 dienomis ilgiau.

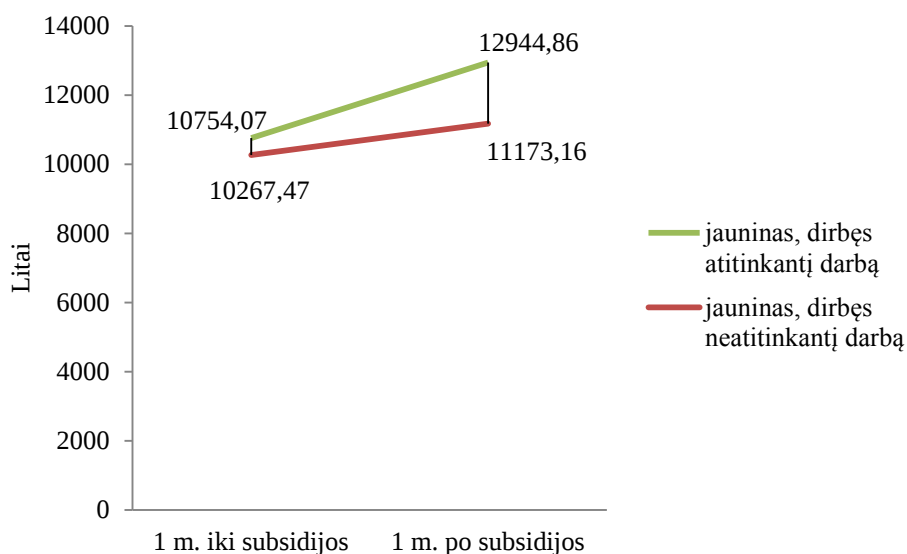
Paveikslas 12. Vyresnių tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: integracija darbo rinkoje trumpuoju periodu



Paskutinioji tyrimo hipotezė teigia, kad *subsidijuojamų programų dalyvių jaunimo grupei pasirinkimas laukti ir imtis išsilavinimo atitinkančio darbo turės didesnę teigiamą poveikį pajamoms nei kitiems*. Siekiant patikrinti šią hipotezę jaunimo grupėje buvo lyginamas dirbusių atitinkantį turimą išsilavinimą darbą gautų metinių pajamų suma (ir dienos pajamos) subsidijuojamo įdarbinimo metu su atitinkamomis pajamomis gautomis praėjus vieneriems ir dvejiems metams po subsidijuojamo darbo pabaigos. Analogiškas vertinimas buvo atliktas ir vyresnių asmenų grupėje.

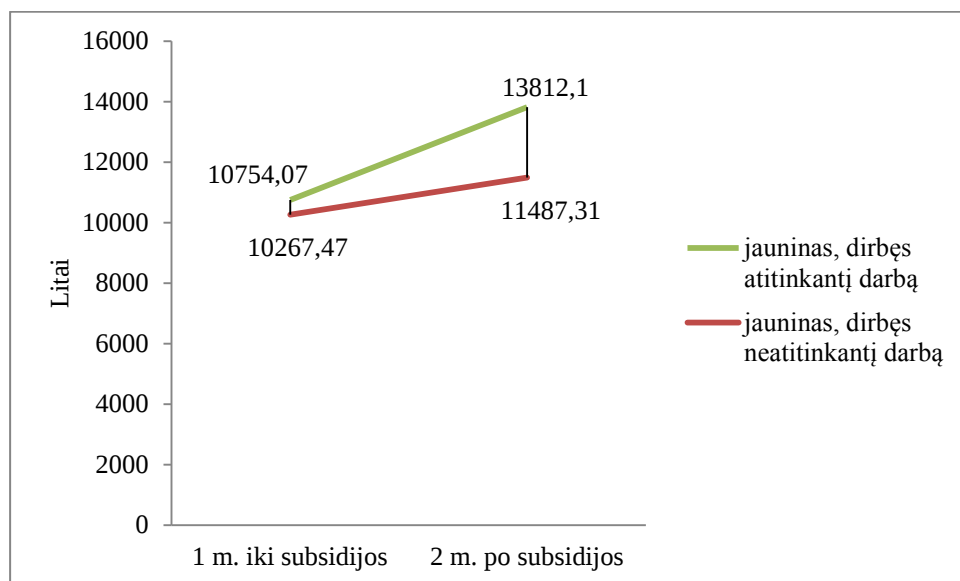
Vertinant jaunimo grupės metinius pajamų skirtumus trumpuoju laikotarpiu, tarp tikslinės ir kontrolinės grupių užfiksuotas statistiškai reikšmingas ryšys ($p < 0,05$) (testo rezultatai pateikiami 5 priede). Jaunimo grupė, subsidijos metu dirbusi atitinkantį darbą, uždirbo 1285,10 Lt daugiau nei grupė dirbusi jų išsilavinimą neatitinkantį darbą, praėjus vieneriems metams po subsidijos pabaigos. Wilcoxon testas parodė, kad dirbusiųjų atitinkantį darbą pokytis prieš intervenciją ir po jos buvo reikšmingas, o neatitinkančiųjų grupėje reikšmingas pokytis nebuvo nustatytas (testo rezultatai pateikiami 2 priede).

Paveikslas 13. Jaunimo tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: metinės pajamos trumpuoju periodu



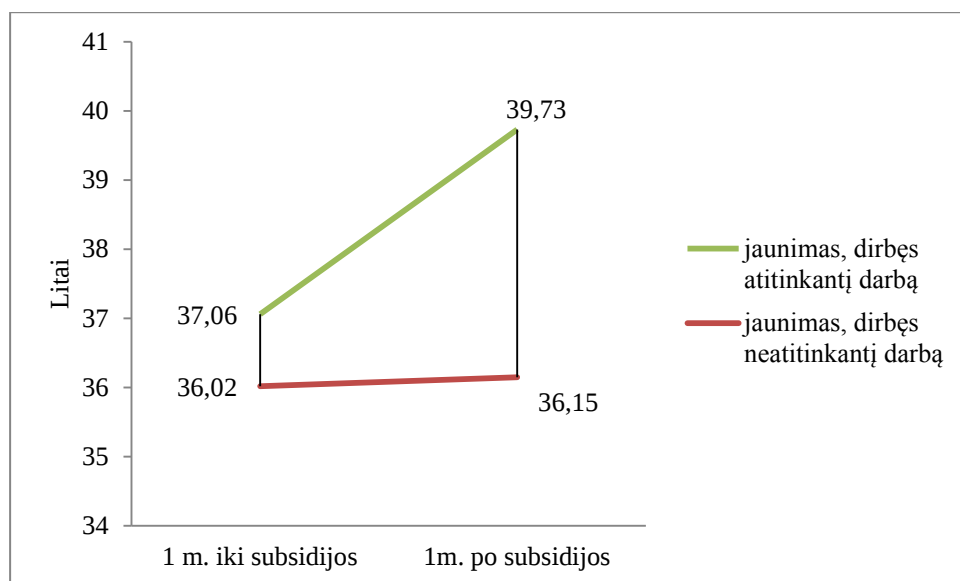
Vidutiniu laikotarpiu jaunimo grupėje taip pat egzistuoja statistiškai reikšmingas skirtumas tarp subsidijos metu dirbusių atitinkantį ir neatitinkantį darbą ($p < 0,05$) (testo rezultatai pateikiami 5 priede). Metinių pajamų dvigubo vidurkio skirtumas tarp grupių siekia 1838,19 Lt. Tai, veikiausiai, būtų galima paaiškinti skirtinga aukšto ir žemo išsilavinimo reikalaujančių darbų dinamika. Aukšto išsilavinimo pajamų augimo kreivė dažnai prasideda nuo žemesnio taško, bet yra statmenesnė, taigi, ir rezultatai stipriai priklauso nuo to, kuriame laiko momente yra matuojama. Tad, tikėtina, kad ilguoju laikotarpiu pajamų skirtumas dar labiau išryškėtų. Kita vertus, įtakos pakilusioms pajamoms gali turėti ir tai, kad analizuojamas krizinis laikotarpis. Vyresnių asmenų grupėje nėra statistiškai reikšmingo skirtumo, vertinant pajamas tarp grupių nagrinėjamais laikotarpiais (testo rezultatai pateikiami 2 priede).

Paveikslas 14. Jaunimo tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: metinės pajamos vidutiniu periodu



Vertinant dienos pajamų skirtumus trumpuoju laikotarpiu tarp tikslinės ir kontrolinės grupių jaunimo kategorijoje taip pat buvo nustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas ($p < 0,05$) (testo rezultatai pateikiami 5 priede). Dvigubas dienos pajamų skirtumas tarp tikslinės ir kontrolinės grupių siekia 2,54 Lt, būtent dirbę atitinkantį turimą išsilavinimą darbą trumpuoju laikotarpiu uždirbo daugiau. Wilcoxon testas parodė, kad dirbusiųjų atitinkantį darbą pokytis prieš intervenciją ir po jos buvo reikšmingas, o neatitinkančiųjų grupėje reikšmingas pokytis nebuvo nustatytas (testo rezultatai pateikiami 2 priede).

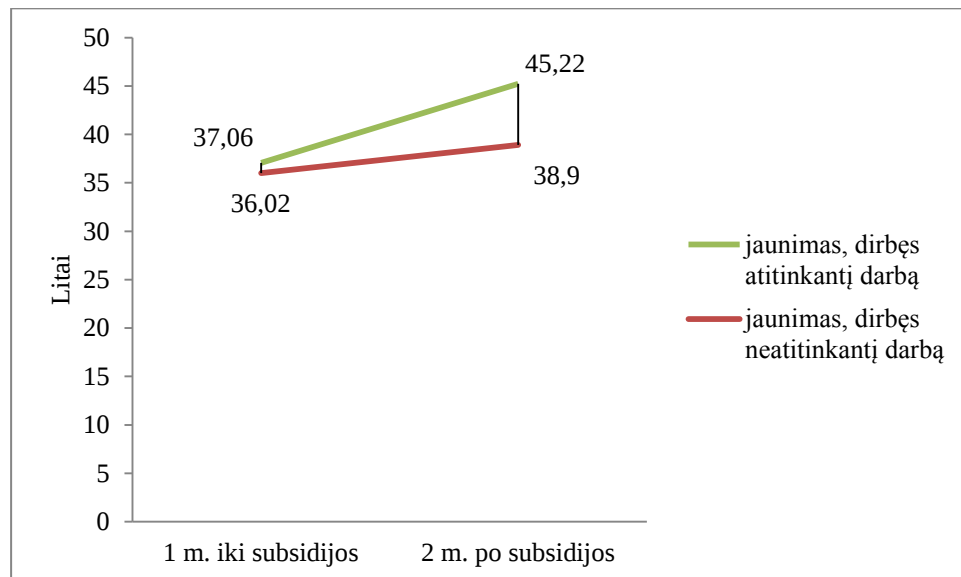
Paveikslas 15. Jaunimo tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: dienos pajamos trumpuoju periodu



Kaip ir anksčiau vertinant metines pajamas, dvigubas dienos pajamų skirtumas tarp grupių matomas ir vidutiniu laikotarpiu. Jis siekia 5,28 Lt ($p < 0,05$). Galime teigti, kad jaunimo

grupėje dirbamas išsilavinimą atitinkantis darbas turi teigiamą poveikį ne tik pajamoms, bet ir užimtumo kokybei. Vyresnių asmenų grupėje nenustatytas statistiškai reikšmingas skirtumas tarp grupių, vertinant dienos pajamas.

Paveikslas 16. Jaunimo tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumai: dienos pajamos vidutiniu periodu



4.3. Kvantilinė regresija

Siekiant išsiaiškinti laukimo kintamojo įtaką poveikio rodikliams, taip pat atitikimo veiksnio įtaką, kontroliuojant kitus tyrimui aktualius kintamuosius, buvo taikyta regresinė analizė. Kadangi analizuojami duomenys nėra pasiskirstę normaliai, teko taikyti pusiau parametrinę kvantilinę regresiją. Nepriklausomų kintamųjų (atitikimo, laukimo, išsilavinimo, pajamų iki projekto pradžios, pareigų keitimo dažnio ir kt.) įtaka nepriklausomiems tyrimo kintamiesiems buvo tikrinama taikant 50 proc. kvantilį (vertinama priklausomų kintamųjų įtaka medianiams poveikio rodikliams), 25 proc. kvantilį (vertinama nepriklausomų kintamųjų įtaka mažiausiai uždirbusiems ir mažiausiai išdirbusiems) ir 75 proc. kvantilį (vertinama nepriklausomų kintamųjų įtaka daugiausiai uždirbusiems ir ilgiausiai išdirbusiems asmenims).

Regresijos rezultatai atskleidė, kad statistiškai reikšmingą teigiamą įtaką ($p < 0,01$) metinėms pajamoms, gautoms praėjus metams po subsidijuojamo darbo pabaigos, vertinant jų medianą, turi išsilavinimas (5761,66 Lt), atitikimas (552,37 Lt), dienos pajamos, gautos subsidijuojamo darbo metu (115,18 Lt), amžius (124,18 Lt) bei sutarčių skaičius toje pačioje įmonėje (332,73 Lt). O sutarčių skaičius su skirtingomis įmonėmis (-332,54 Lt), priklausymas jaunimo grupei (-1768 Lt) ir laukimas (-2,79 Lt) turi neigiamą įtaką metinėms pajamoms. Vertinant nepriklausomų kintamųjų įtaką mažiausioms metinėms pajamoms, pastabėta, kad atitikimo veiksnys tapo statistiškai nereikšmingu, o kitų kintamųjų reikšmės sumažėjo. Analizuojant įtaką

didžiausioms metinėms pajamoms (75 proc. kvantilis), matome, kad pakilo atitikimo kintamojo reikšmė (1063,20 Lt). Be to, išsilavinimo reikšmė sumažėja iki 760, 67 Lt. Laukimo kintamojo įtaka išliko reikšminga (-4,20 Lt), o sudarytų sutarčių, tiek su ta pačia, tiek su kitomis įmonėmis skaičiaus reikšmė praranda statistinį reikšmingumą.

Regresijos rezultatai teikia kelias svarbias teorines ir empirines įžvalgas. Visų pirma, iš dalies pasitvirtina teorinėje dalyje aptartas B. Jovanovic teorinis aiškinimas, teigiantis, kad didesnė darbų kaita karjeros bėgyje vėlesniame laikotarpyje lemia mažesnes pajamas. Tačiau minėti kintamieji turi įtakos tik žemoms ir medianinėms pajamoms. Analizuojant laukimo ir atitikimo kintamųjų santykį, galima teigti, kad kuo didesnės pajamos, tuo mažesnę santykinę reikšmę turi laukimo veiksnys. Žemas atlyginimas yra veikiamas tik laukimo kintamojo, todėl asmenys, kuriems žemos kvalifikacijos reikalaujantys darbai yra atitinkantys, turėtų susirasti darbą kuo greičiau. Darbams, už kuriuos gaunamos medianinės pajamos, laukimo kintamasis taip pat yra reikšmingas, nes ilgesnė nei pusės metų laukimo trukmė neatperka teigiamo atitikimo poveikio. Aukščiausioms pajamoms laukimas turi šiek tiek mažesnę santykinę neigiamą reikšmę.

Vertinant nepriklausomų įtaką metinėms medianinėms pajamoms, praėjus dvejiems metams po subsidijuojamo darbo pabaigos, matome, kad atitinkantis turimą išsilavinimą darbas ($p < 0,05$) prideda 808,73 Lt prie medianinių pajamų, didesnis išsilavinimas ($p < 0,01$) – 624,35 Lt, didesnės gautos pajamos subsidijos metu ($p < 0,01$) – 82,48 Lt, papildomi gyvenimo metai ($p < 0,01$) prideda 140,79 Lt. Neigiamą įtaką pajamoms turi laukimo kintamasis. Panašus rezultatas, tik su mažesniais nepriklausomų kintamųjų įverčiais, pastebimas vertinant metines pajamas ir 25 proc. kvantilyje. Tik čia atitikimo veiksnys tampa statistiškai nereikšmingu. Reikšmingas ir didesnis už išsilavinimo veiksnio įtaką atitikimo veiksnys tampa vertinant, kintamuosius turinčius didžiausią įtaką aukščiausioms metinėms pajamoms.

Vertinant kintamuosius, kurie daro įtaką medianinėms dienos pajamoms, praėjus metams po subsidijuojamo darbo pabaigos, varta išskirti šiuos kintamuosius ($p < 0,01$): išsilavinimą (1,01 Lt), atitikimą (1,98 Lt), pajamas, gautas subsidijuojamo įdarbinimo metu (0,37 Lt), amžių (0,22 Lt), priklausymą jaunimo grupei (-3,16 Lt) ir laukimą (-0,0064 Lt). Tokios pat tendencijos matyti ir vertinant kintamųjų įtaką dienos pajamoms 75 proc. kvantilyje. Analizuojant dienos pajamas 25 proc. kvantilyje, statistinį reikšmingumą praranda atitikimo veiksnys, o reikšmingą įtaką turinčiais tampa sutarčių skaičius, sudarytų su konkrečia įmone ir sutarčių skaičius, sudarytų su skirtingomis įmonėmis. Tokia pat tendencija, tik su didesnėmis kintamųjų reikšmėmis matyti ir vertinant dienos pajamas, praėjus dvejiems metams po subsidijuojamo darbo pabaigos (regresijos rezultatai pateikiami 6 priede).

Iš aptartų kintamųjų, tik laukimo kintamasis turi reikšmingą ($p < 0,05$), tačiau nedidelę įtaką (-0,06214 dienos) išdirbtų dienų skaičiui po subsidijuojamo darbo pabaigos tiek trumpuoju, tiek vidutiniu laikotarpiu.

4.4. Hipotezių tikrinimas

Pirmoji tyrimo hipotezė, teigianti, kad *geriau darbo rinkoje integruojasi tie subsidijuojamų programų dalyviai, kurie pasirenka laukti ir dirbti jų išsilavinimą atitinkantį darbą nei dirbantieji jų išsilavinimo neatitinkantį darbą yra atmetama*, kadangi:

1. Kontrafaktinės analizės rezultatai parodė nevienareikšmę atitikimo kintamojo įtaką išdirbtų dienų skaičiui: statistiškai reikšminga atitikimo įtaka integracijai darbo rinkoje užfiksuota tik trumpuoju laikotarpiu, tačiau kartoiant analizę su skirtingomis imtimis, šis ryšys dingsta;
2. Taikant kvantilinę regresiją atitikimo veiksnio įtaka išdirbtų dienų skaičiui nebuvo statistiškai reikšminga.
3. Taikant kvantilinę regresiją paaiškėjo, kad laukimo kintamasis, nors ir turi statistiškai reikšmingą įtaką integracijai darbo rinkoje, tačiau jo įvertis labai mažas.

Antroji tyrimo hipotezė, teigianti, kad *didesnes pajamas gauna tie subsidijuojamų programų dalyviai, kurie pasirenka laukti ir dirbti jų išsilavinimą atitinkantį darbą nei dirbantieji jų išsilavinimo neatitinkantį darbą yra patvirtinama iš dalies*, kadangi:

1. Kontrafaktinės analizės rezultatai parodė, kad atitikimas turi statistiškai reikšmingą teigiamą poveikį metinėms ir dienos pajamoms trumpuoju, ir vidutiniu laikotarpiu.
2. Kvantilinės regresijos rezultatai parodė, kad atitikimas turi reikšmingą aiškinamąją galią, tik aiškinant medianines ir aukštesnes metines bei dienos pajamas, praėjus vieneriems ir dvejiems metams po subsidijuojamo darbo pabaigos. Anot analizės rezultatų, kuo žemesnės pajamos, tuo laukimo kintamojo santykinė reikšmė yra didesnė.
3. Kvantilinės regresijos rezultatai parodė, kad atitikimo reikšmė lieka svarbi ir kontroliuojant išsilavinimo veiksnį.

Trečioji tyrimo hipotezė, teigianti, kad *subsidijuojamų programų dalyvių jaunimo grupei pasirinkimas laukti ir imtis išsilavinimo atitinkančio darbo turės didesnę teigiamą poveikį integracijai darbo rinkoje nei kitiems yra atmetama*. Grupių vidurkių lyginimas atskleidė, kad

atitikimas didesnę, statistiškai reikšmingą poveikį turi vyresnių asmenų integracijai į darbo rinką, o jaunimui atitikimo veiksnys įtakos neturi.

Ketvirtosios tyrimo hipotezė, teigianti, kad *subsidijuojamų programų dalyvių jaunimo grupei pasirinkimas laukti ir imtis išsilavinimo atitinkančio darbo turės didesnę teigiamą poveikį pajamoms nei kitiems yra patvirtinama, nes* asmenys, subsidijos metu dirbę išsilavinimą atitinkantį darbą, darbą uždirbo statistiškai reikšmingai daugiau nei dirbę neatitinkantį darbą. Vyresnių grupėje statistiškai reikšmingas skirtumas tarp tikslinės ir kontrolinės grupių.

Remiantis tyrimo rezultatais į **pagrindinį tyrimo klausimą** – *ar teigiamas subsidijuojamo darbo atitikimo poveikis kompensuoja neigiamą ilgesnio nedarbo laikotarpio žalą?* – vienareikšmiškai atsakyti negalime. Nors subsidijos metu dirbtas išsilavinimą atitinkantis darbas turi teigiamą įtaką pajamų rodikliams, tačiau jie priklauso nuo pajamų dydžio. Asmenims, kuriems nekvalifikuotas darbas yra atitinkantis, kiekviena laukta diena turi tiesioginį neigiamą poveikį pajamoms. O aukštas pajamas žadantiems darbams, reikalaujantiems atitinkamo išsilavinimo, laukimo / darbo paieškos trukmė gali siekti iki metų laikotarpį ir „atsipirkti“.

4.5. Subsidijuojamo įdarbinimo ekonominis efektyvumas: atitinkantis vs neatitinkantis išsilavinimo darbas

Vertinant Lietuvos užimtumo politikos, o tiksliau subsidijuojamo įdarbinimo, ekonominį efektyvumą, siekiant intervencijos naudą įvertinti iš valstybės perspektyvos, buvo naudota kaštų efektyvumo analizė, aptarta ankstesniame skyriuje. Ši analizė parodo ekonominį programos efektyvumą, t.y. kiek vienas asmens įdarbinimui išleistas litas (administraciniai programos vykdymo mokesčiai, darbo užmokesčio kompensacija ir kt.) „grįžta“ į valstybės konsoliduotą biudžetą (valstybės, savivaldybių, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetus). Ekonominis efektyvumas yra skaičiuojamas naudą (pajamas) dalijant iš kaštų (sąnaudų) ir išreiškiant procentais:

$$\text{Ekonominis efektyvumas} = \text{Pajamos} / \text{Kaštai} \times 100\%$$

Šioje dalyje ekonominis efektyvumas buvo skaičiuotas, lyginant asmenis, kurie dalyvaudami subsidijuojamo įdarbinimo programoje buvo nusiųsti į darbą, atitinkantį jų turimą išsilavinimą, su asmenimis, kurie dalyvavo toje pačioje programoje, tačiau dirbo jų išsilavinimo neatitinkantį darbą. Svarbu paminėti, kad siekiant patikrinti teorinėje dalyje keliamas hipotezes, kaštų efektyvumo analizėje buvo analizuoti du pjūviai: darbo atitikimo su turimu išsilavinimo įtaka vertinta atkirai jaunimo ir vyresnių amžiaus grupėse bei aukšto ir žemo išsilavinimo žmonių grupėse.

Lentelė 11. Ekonominis efektyvumas: atitinkantis vs neatitinkantis išsilavinimo darbas

Kintamieji	Atitinkantis kvalifikaciją darbas	Neatitinkantis kvalifikacijos darbas
Vidutinės vienam bedarbiui tenkančios Užimtumo fondo lėšos, panaudotos gyventojų užimtumo rėmimo paslaugoms ir programoms vykdyti / Eur	17,8	17,8
Vidutinės vienam bedarbiui tenkančios LDB išlaidoms ir vystymui panaudotos lėšos / Eur	20,1	20,1
Nedarbo socialinio draudimo išmokos (pašalpos) dydis / Eur	1195	1204
Darbo užmokesčio kompensacija subsidijuojamame įdarbinime / Eur	1125	841
Darbuotojo sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba subsidijuojamame darbe / Eur	180,4	162,8
Darbdavio sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba subsidijuojamame darbe / Eur	264	167,2
Nedarbo socialinio draudimo išmokos dydis 1 metus po subsidijos / Eur	152	246,4
Darbuotojo sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba, 1 metus po subsidijos / Eur	927,3	826,1
Darbdavio sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba, 1 metus po subsidijos / Eur	1337,6	1215,5
Kaštai/ efektyvumas po 1 metų po subsidijos	2909,3 / 2509.9 * 100% = 108%	2371.6 / 2329.3 * 100% = 102%
Nedarbo socialinio draudimo išmokos dydis po 2 metų po subsidijos / Eur	167,3	200
Darbuotojo sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba, 2 metus po subsidijos / Eur	975,8	858,1
Darbdavio sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba, 2 metus po subsidijos / Eur	1391	1247,6
Kaštai/ efektyvumas po 2 metų po subsidijos / Eur	5276.1 / 2677.2 * 100% = 197%	4477.3 / 2529.3 * 100% = 177%

Analizės rezultatai rodo, jog įgyvendinant ADRP subsidijuojamo įdarbinimo priemonę ekonominis efektyvumas yra teigiamas, todėl galima daryti prielaidą, jog ši priemonė yra valstybei „apsimokantis“ būdas bedarbius grąžinti į darbo rinką. Visgi, verta giliau panagrinėti, kaip šią priemonę būtų galima paversti dar naudingesne.

Lentelėje galima matyti, jog ekonominis efektyvumas stipriau pasireiškia vidutiniu (praėjus 2 metams po subsidijos) nei trumpuoju laikotarpiu (praėjus 1 metams po subsidijos). Taip pat sprendimas/galimybė bedarbius siųsti į atitinkančius jų turimą išsilavinimą darbus neša didesnę grąžą valstybei, kadangi programų dalyviai ilgesnėje perspektyvoje geriau integravosi į darbo rinką ir uždirbo daugiau. Investavus 1 eurą iš šalies konsoliduoto valstybės biudžeto ir panaudojus užimtumo rėmimo paslaugoms ir programoms vykdyti skirtas Užimtumo fondo lėšas, mokestinių pajamų būdu iš asmenų, įdarbintų į jų išsilavinimą atitinkančius darbus, „susigražinama“ 1,08 eurai trumpuoju (1 metų) laikotarpiu ir 1,97 eurai vidutiniu (2 metų) laikotarpiu. Iš asmenų, įdarbintų į neatitinkančius jų išsilavinimo darbus, investavus 1 eurą, mokestinių pajamų susigražinama mažiau – 1,02 eurai trumpuoju (1 metų) laikotarpiu ir 1,77 eurai vidutiniu (2 metų) laikotarpiu. Taigi, trumpuoju laikotarpiu ekonominio efektyvumo skirtumas tarp asmenų, dirbančių išsilavinimą atitinkantį darbą, ir asmenų, dirbančių jų išsilavinimo neatitinkantį darbą, buvo gana nedidelis, tačiau jis išryškėjo vidutiniu laikotarpiu. Galima daryti prielaidas, kad ilgojoje perspektyvoje ekonominio efektyvumo atotrūkis būtų dar didesnis.

Skirtumas (nors ir nežymus) tarp grupių atsiranda pirmiausiai, vertinant, kokį laikotarpį asmenys „laukia“ subsidijuojamo darbo t.y. laikotarpį nuo asmens artimiausios subsidijuojamam įdarbinimui LDB registracijos datos iki įdarbinimo subsidijuojamame darbe pradžios. Asmenų, kurie dirbo jų išsilavinimą atitinkantį darbą, vidutinė darbo paieškos trukmė siekė 7,7 mėnesius, o neatitinkančiųjų – 9,1 mėnesį. Tai yra pakankamai įdomi tendencija, prieštaraujanti anksčiau aptartiems teoriniam teiginiam, sakantiems, kad asmenys, dirbantys jų išsilavinimo neatitinkančius darbus, paprastai darbo ieškojo trumpiau. Žvelgiant iš valstybės perspektyvos ir vertinant asmens darbo paieškos trukmę, kaip valstybės kaštus, skirtumas tarp šių grupių tampa minimalus, kadangi valstybės nustatyta tvarka, išmoka, skiriama asmeniui tapus bedarbiu ir užsiregistravus LDB, yra ribojama ir trunka 6-11 mėnesių (priklausomai nuo sukaupto nedarbo draudimo stažo). Kadangi tiek asmenų, dirbančių atitinkančius išsilavinimą darbus, tiek tų, kurie dirba neatitinkančius darbus, darbo paieškos trukmė yra ilgesnė nei galima vidutinė pašalpos mokėjimo trukmė, šie valstybės patirti kaštai nesukuria atotrūkio tarp grupių (asmenų, kurie dirbo jų išsilavinimą atitinkančius darbus, vidutinė išmokėta nedarbo socialinio draudimo išmoka buvo 1195 eurai, tuo tarpu tų, kurie dirbo neatitinkančius jų turimo išsilavinimo darbus – 1204 eurai).

Asmenys, kurie buvo įdarbinti darbuose, kurie pagal reikalaujamą kvalifikaciją atitiko jų turimą išsilavinimą, subsidijuojamame darbe uždirbo daugiau ir dirbo ilgiau, nei tie asmenys, kurių darbas neatitiko jų turimo išsilavinimo. Tie asmenys, kurių darbui reikalinga kvalifikacija atitiko jų turimą išsilavinimą, pirmaisiais metais po subsidijos (trumpuoju laikotarpiu), darbo rinkoje buvo vidutiniškai 11 mėnesių, o antraisiais šiek tiek mažiau – 10,8 mėnesių. Asmenys, kurių darbui reikalinga kvalifikacija neatitiko jų turimo išsilavinimo, pirmaisiais metais po subsidijos darbo rinkoje taip pat buvo vidutiniškai 11 mėnesių, tačiau antraisiais metais po subsidijos (vidutiniu laikotarpiu) darbo rinkoje jie vidutiniškai praleido iki 10,5 mėnesių. Šis skirtumas yra nepastebimas trumpojoje perspektyvoje, tačiau vidutinėje perspektyvoje išryškėjantis skirtumas parodo, kad asmenys, dirbę jų išsilavinimą atitinkantį darbą geriau integravosi darbo rinkoje ir ilgojoje perspektyvoje buvo ekonomiškai naudingesni valstybei nei tie, kurie gavo jų išsilavinimo neatitinkantį darbą.

Galima apibendrinti, jog siekiant efektyviau vykdyti užimtumo politiką, vertėtų subsidijuojamo įdarbinimo priemonės dalyvius siųsti į jų išsilavinimą atitinkančius darbus. Vis dėl to, šis siūlymas yra apribotas to, kad rinkoje nėra didelė pasiūla aukštos kvalifikacijos darbų¹⁶⁹, o tai savo ruožtu reiškia, kad tokiems asmenims sudėtinga rasti jų išsilavinimą atitinkančius darbus.

4.5.1. Kaštų-efektyvumo apskaičiavimas: atitinkantis vs neatitinkantis turimo išsilavinimo darbas (jaunimas iki 29 metų vs vyresni)

Šioje dalyje atitinkančio darbo ekonominis efektyvumas yra vertinamas jaunimo iki 29 metų ir vyresnių grupei. Efektyvumas ir kaštai valstybei gaunami iš jaunimo, kuris subsidijuojamo įdarbinimo metu dirbo jo išsilavinimą atitinkantį darbą, lyginami su vyresnių asmenų atitinkančio darbo sukurtu efektyvumu.

¹⁶⁹ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, „ADRP efektyvumo tyrimas: IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaita“, 2007, 15

Lentelė 12. Kaštų-efektyvumo apskaičiavimas: atitinkantis vs neatitinkantis turimo išsilavinimo darbas (jaunimas iki 29 metų vs vyresni)

Kintamieji	Atitinkantis kvalifikaciją darbas		Neatitinkantis kvalifikacijos darbas	
	Jaunimas iki 29 metų	Vyresni	Jaunimas iki 29 metų	Vyresni
Vidutinės vienam bedarbiui tenkančios Užimtumo fondo lėšos, panaudotos gyventojų užimtumo rėmimo paslaugoms ir programoms vykdyti / Eur	17,8	17,8	17,8	17,8
Vidutinės vienam bedarbiui tenkančios LDB išlaikymui ir vystymui panaudotos lėšos / Eur	20,1	20,1	20,1	20,1
Nedarbo socialinio draudimo išmokos (pašalpos) dydis / Eur	993	1255	1094	1287
Darbo užmokesčio kompensacija subsidijuojamame įdarbinime / Eur	958	824	834	777
Darbuotojo sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba subsidijuojamame darbe / Eur	193,5	172	178,6	163,4
Darbdavio sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba subsidijuojamame darbe / Eur	279	253,7	263,2	245,1
Nedarbo socialinio draudimo išmokos dydis 1 metus po subsidijos / Eur	154	207	209,5	228
Darbuotojo sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba, 1 metus po subsidijos/ Eur	929,9	928,4	776	830,5
Darbdavio sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba, 1 metus po subsidijos Eur	1332,1	1339,8	1145,6	1222,1
Kaštai/ efektyvumas po 1 metų po subsidijos	2734.5 / 2142.9 * 100% = 128%	2693.9 / 2323.9 * 100% = 116 %	2363.4 / 2175.4 * 100% = 109%	2461.1 / 2329.9 * 100% = 106%
Nedarbo socialinio draudimo išmokos dydis po 2 metų po subsidijos / Eur	138,2	206,1	180,2	246,2
Darbuotojo sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba, 2 metus po subsidijos / Eur	1276,1	821,9	995,3	812,1
Darbdavio sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba, 2 metus po subsidijos / Eur	1399,5	1207,4	1780,8	1192
Kaštai/ efektyvumas po 2 metų po subsidijos/ Eur	5410.1 / 2281.1 * 100%= 237%	5723.2 / 2530 * 100% = 226%	5139.5 / 2355.6 * 100% = 218%	4465.2 / 2576.1 * 100% =173%

Jaunų asmenų, tiek dirbusių jų išsilavinimą atitinkantį darbą, tiek neatitinkantį, darbo paieškos trukmė buvo trumpesnė nei vyresnių. Jaunimo grupės vidutinė atitinkančio jų turimą išsilavinimą darbo paieškos trukmė siekė 7,4 mėnesius, o neatitinkančių 8,8 mėnesius. Tuo tarpu vyresnių asmenų, subsidijos metu gavusių jų išsilavinimą atitinkantį darbą, vidutinė darbo paieškos trukmė siekė 9,3 mėnesius, o gavusiųjų neatitinkantį – 9,4 mėnesius.

Investavus 1 eurą iš šalies konsoliduoto valstybės biudžeto ir panaudojus užimtumo rėmimo paslaugoms ir programoms vykdyti skirtas Užimtumo fondo lėšas, mokestinių pajamų būdu iš jaunų asmenų, dirbusių jų išsilavinimą atitinkantį darbą, „susigražinama“ 1,28 eurai trumpuoju (1 metų) laikotarpiu ir 2,37 eurai vidutiniu (2 metų) laikotarpiu, tuo tarpu iš jaunų asmenų, subsidijos metu gavusių neatitinkančio darbo patirties, investavus 1 eurą, mokestinių pajamų susigražinama mažiau – 1,09 eurai trumpuoju (1 metų) laikotarpiu ir 2,18 eurai vidutiniu (2 metų) laikotarpiu. Investavus 1 eurą iš šalies konsoliduoto valstybės biudžeto ir panaudojus užimtumo rėmimo paslaugoms ir programoms vykdyti skirtas Užimtumo fondo lėšas, mokestinių pajamų būdu iš vyresnių asmenų, dirbusių jų išsilavinimą atitinkantį darbą, „susigražinama“ 1,16 eurai trumpuoju (1 metų) laikotarpiu ir 2,26 eurai vidutiniu (2 metų) laikotarpiu. Tuo tarpu iš vyresnių asmenų, dirbusių neatitinkantį darbą, investavus 1 eurą mokestinių pajamų, „susigražinama: mažiau – 1,06 eurai trumpuoju (1 metų) laikotarpiu ir 1,73 eurai vidutiniu (2 metų) laikotarpiu. Taigi, trumpuoju laikotarpiu bendras ekonominio efektyvumo skirtumas tarp jaunimo ir vyresnių nustatytas gana nedidelis. Tačiau lyginant jaunimą ir vyresnių grupes pagal dirbtą atitinkantį bei neatitinkantį darbą, skirtumas išryškėjo jau trumpuoju laikotarpiu. Jaunimas dirbęs jų išsilavinimą atitinkantį darbą buvo efektyvesnis nei vyresni asmenys. Vidutiniu (2 metų) laikotarpiu, tiek jaunimo, tiek vyresniųjų grupės ekonominis efektyvumas smarkiai išaugo, tačiau atotrūkis tarp grupių nedidėjo, o atvirkščiai, tapo netgi mažesnis ilgesnėje perspektyvoje.

Vidutiniu laikotarpiu smarkiai išryškėjo skirtumas tarp jaunimo ir vyresniųjų grupių, vertinant tuos asmenis, kurie subsidijuojamame darbe gavo jų išsilavinimo neatitinkančius darbus, nors trumpojoje (1 metų) perspektyvoje ryškaus skirtumo nebuvo matyti. Vidutiniu laikotarpiu, jaunimas, dirbantis jų išsilavinimo neatitinkantį darbą buvo maždaug 50 % efektyvesnis nei vyresni asmenys, dirbantys jų išsilavinimo neatitinkančius darbus. Galima teigti, jog jaunimui patirtis netgi prastesniuose darbuose suteikia jiems trūkstamos patirties, sumažina neigiamus produktyvumo signalus, o vyresni asmenys įstringa prastuose darbuose ir jiems ilgesnėje perspektyvoje sudėtinga rasti tinkamus darbus (pasitvirtina spąstų hipotezės teiginiai).

Taigi galima daryti išvadą, kad darbo rinkos ribotumo keliamas neigiamas pasekmės galima sumažinti atitinkančius darbus pirmiausiai siūlant vyresniems asmenims,

kadangi jaunimas gauna didesnę naudą ir dirbdamas neatitinkantį darbą nei vyresni. Tai leistų sutrumpinti ir vyresnių asmenų darbo paieškos trukmę, o tai būtų naudinga valstybei, kadangi jiems ne tik trumpiau reikėtų mokėti nedarbo socialinio draudimo išmokas, bet ir mokestiniu būdu ilgesnį laikotarpį į konsoliduotą valstybės biudžetą būtų grąžinamos lėšos.

4.5.2. Kaštų-efektyvumo apskaičiavimas: atitinkantis vs neatitinkantis turimo išsilavinimo darbas (aukštą išsilavinimą turintys asmenys vs žemą išsilavinimą turintys asmenys)

Šioje dalyje ekonominis efektyvumas buvo skaičiuojamas, lyginant skirtingo išsilavinimo asmenų, subsidijos metu dirbusių atitinkantį darbą, kaštus ir naudą valstybei.

Lentelė 13. Kaštų-efektyvumo apskaičiavimas: atitinkantis vs neatitinkantis kvalifikacijos darbas (aukšto vs žemo išsilavinimo asmenys)

Kintamieji	Atitinkantis kvalifikaciją darbas		Neatitinkantis kvalifikacijos darbas	
	Aukštą išsilavinimą turintys asmenys	Žemą išsilavinimą turintys asmenys	Aukštą išsilavinimą turintys asmenys	Žemą išsilavinimą turintys asmenys
Vidutinės vienam bedarbiui tenkančios Užimtumo fondo lėšos, panaudotos gyventojų užimtumo rėmimo paslaugoms ir programoms vykdyti / Eur	17,8	17,8	17,8	17,8
Vidutinės vienam bedarbiui tenkančios LDB išlaidoms ir vystymui panaudotos lėšos / Eur	20,1	20,1	20,1	20,1
Nedarbo socialinio draudimo išmokos (pašalpos) dydis / Eur	1171	1209	1254	1240
Darbo užmokesčio kompensacija subsidijuojamame įdarbinime / Eur	1386	877	921	700
Darbuotojo sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba subsidijuojamame darbe / Eur	269,5	171,6	202,4	148,5
Darbdavio sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba subsidijuojamame darbe / Eur	372,4	255,2	289,8	223,6
Nedarbo socialinio draudimo išmokos dydis 1 metus po subsidijos / Eur	114,6	177,5	149,5	274,9
Darbuotojo sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba, 1 metus po subsidijos/ Eur	1067	837,1	823,9	828,3
Darbdavio sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba, 1 metus po subsidijos / Eur	1504,8	1229,8	1212,2	1219,9
Kaštai/ efektyvumas po 1 metų po subsidijos	3213,7 / 2709.5 * 100% = 119%	2493.7 / 2301.4 * 100% = 108%	2528.3 / 2362.4 * 100%= 107%	2420.3 / 2252.8 * 100%= 107%
Nedarbo socialinio draudimo išmokos dydis po 2 metų po subsidijos / Eur	155,1	178,6	155,5	283,2
Darbuotojo sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba, 2 metus po subsidijos / Eur	1314	786,5	934,1	749,8
Darbdavio sumokami mokesčiai, kai asmuo dirba, 2 metus po subsidijos / Eur	1797,6	1160,7	1339,6	1113,8
Kaštai / efektyvumas po 2 metų po subsidijos	6325.3 / 2864.6 * 100% = 221%	4440.9 / 2480 * 100% = 179%	4802 / 2517.9 * 100% = 191%	4283,9 / 2536 * 100% = 167%

Asmenų (tiek turinčių aukštąjį išsilavinimą (aukštasis universitetinis aukštasis koleginis, aukštesnysis), tiek žemo išsilavinimo (visi kiti)), kurių darbas subsidijuotame įdarbinime atitiko turimą kvalifikaciją, darbo paieškos trukmė yra trumpesnė nei tų, kurių darbas neatitinka jų turimo išsilavinimo. Taip pat svarbu pažymėti, kad aukšto išsilavinimo asmenys, tiek dirbę jų išsilavinimą atitinkantį darbą, tiek neatitinkantį, įsidarbino greičiau nei žemo išsilavinimo asmenys. Aukšto išsilavinimo asmenų grupės vidutinė atitinkančio jų turimą išsilavinimą darbo paieškos trukmė siekė 7,4 mėnesius, o neatitinkančių – 8,6 mėnesius. Tuo tarpu žemo išsilavinimo asmenų grupės, subsidijos metu gavusių jų išsilavinimą atitinkantį darbą, vidutinė darbo paieškos trukmė buvo 8,7 mėnesiai, o gavusiųjų neatitinkantį – 9,7 mėnesiai. Taigi, išryškėja bendra tendencija, kad aukštą išsilavinimą turintys asmenys greičiau susirado darbus. Tokia tendenciją atskleidžia ir 2006 m. LDB užsakymu atliktas darbo jėgos paklausos ir darbo vietų užpildymo problemų tyrimas: nors nekvalifikuotiems ir mažiau kvalifikuotiems bedarbiams darbo vietų registruojama daugiau nei asmenims, turintiems aukštesnįjį arba aukštąjį išsilavinimą, pastarieji įsidarbina greičiau¹⁷⁰. 2007 m. atliktas ADRP priemonių efektyvumo vertinimas, tyręs darbdavių priemonę efektyvumo vertinimą, teigė, kad dauguma dalyvių turėjo pakankamą kvalifikaciją reikalingiems darbams atlikti, tačiau pats atliekamų darbų pobūdis neleido atsiskleisti asmenų profesiniams gebėjimams¹⁷¹.

Investavus 1 eurą iš šalies konsoliduoto valstybės biudžeto ir panaudojus užimtumo rėmimo paslaugoms ir programoms vykdyti skirtas Užimtumo fondo lėšas, mokestinių pajamų būdu iš aukšto išsilavinimo asmenų, įdarbintų į darbus, kurie atitiko jų turimą išsilavinimą, „susigražinama“ 1,19 eurais trumpuoju (1 metų) laikotarpiu ir 2,21 eurais vidutiniu (2 metų) laikotarpiu, tuo tarpu iš aukštos kvalifikacijos asmenų, dirbusių neatitinkantį darbą, investavus 1 eurą, mokestinių pajamų susigražinama mažiau – 1,07 eurais trumpuoju (1 metų) laikotarpiu ir 1,91 eurais vidutiniu (2 metų) laikotarpiu. Investavus 1 eurą iš šalies konsoliduoto valstybės biudžeto ir panaudojus užimtumo rėmimo paslaugoms ir programoms vykdyti skirtas Užimtumo fondo lėšas, mokestinių pajamų būdu iš žemos kvalifikacijos asmenų, dirbusių jų išsilavinimą atitinkantį darbą, „susigražinama“ 1,08 eurais trumpuoju (1 metų) laikotarpiu ir 1,79 eurais vidutiniu (2 metų) laikotarpiu. Tuo tarpu iš žemos kvalifikacijos asmenų, dirbusių neatitinkantį darbą, investavus 1 eurą mokestinių pajamų, „susigražinama“ mažiau – 1,07 eurais trumpuoju (1 metų) laikotarpiu ir 1,67 eurais vidutiniu (2 metų) laikotarpiu.

¹⁷⁰ Darbo ir socialinių tyrimų institutas, „Darbo jėgos paklausos ir darbo vietų užpildymo problemų tyrimas“, 2006, 6.

¹⁷¹ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, „ADRP efektyvumo tyrimas: IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaita“, 2007, 6.

Taigi, trumpuoju laikotarpiu, tarp žemo ir aukšto išsilavinimo asmenų, dirbusių išsilavinimo neatitinkantį darbą, atotrūkio beveik nebuvo. Vis dėl to, svarbu pažymėti, jog skirtumas tarp aukšto ir žemo išsilavinimo asmenų grupių pastebimas jau trumpojoje perspektyvoje lyginant asmenis, kurie buvo įdarbinti į jų išsilavinimą atitinkančius darbus – aukšto išsilavinimo asmenys yra ekonomiškai efektyvesni nei žemo išsilavinimo asmenys. Vis dėl to, vidutiniu (2 metų) laikotarpiu, tiek aukšto, tiek ir žemo išsilavinimo grupių ekonominis efektyvumas smarkiai išaugo. Didėjo atotrūkis ne tik tarp aukšto ir žemo išsilavinimo asmenų efektyvumo, tačiau ir tarp aukšto išsilavinimo asmenų, kurie dirbo atitinkantį jų turimą išsilavinimą darbą ir tų, kurie buvo įdarbinti į neatitinkantį darbą.

Galima apibendrinti, jog siekiant efektyviau vykdyti užimtumo politiką, vertėtų subsidijuojamo įdabinimo priemonės dalyvius, turinčius aukštą išsilavinimą, prioritetizuoti siūlant jiems aukštos kvalifikacijos reikalaujančius darbus ir įdarbinant juos į jų išsilavinimą atitinkančius darbus. Vis dėlto šis siūlymas, vėlgi, yra apribotas mažos rinkoje esančių aukštos kvalifikacijos darbų pasiūlos¹⁷², o tai savo ruožtu reiškia, kad tokiems asmenims sudėtinga rasti jų išsilavinimą atitinkančius darbus.

Kadangi ilgesnė darbo paieškos trukmė aukšto išsilavinimo asmenims turi mažesnę neigiamą poveikį, darbo rinkos ribotumo keliamas neigiamas pasekmes galima sumažinti ilgiau ieškant darbų aukšto išsilavinimo asmenims (pratęsiant jų nedarbo draudimo išmokos mokėjimo trukmę). Išsamesnio šio pasiūlymo logiką paaiškinantis modelis yra pavaizduotas žemiau esančioje 15 lentelėje.

Lentelė 14. Nedarbo socialinio draudimo išmokos mokėjimo laikotarpio pratęsimo siūlymas

Kintamieji	Atitinkantis kvalifikaciją darbas	Neatitinkantis kvalifikacijos darbas
Kaštai/ efektyvumas po 1 metų po subsidijos (nepailginus kompensuojamo darbo paieškos laikotarpio)	3213,7 / 2709.5 * 100% = 119%	2528.3 / 2362.4 * 100%= 107%
Trumpuoju laikotarpiu gaunamas „pelnas“ / Eur		7% = 165,9 Eur = (2528,3 - 2362,4)
Viena papildoma darbo paieškos diena / Eur	1199,5 / 155 = 7,76	
Papildomų dienų, skirtų darbo paieškai, skaičius		165,9 / 7,76 = 21
Kaštai/ efektyvumas po 1 metų po subsidijos (pailginus kompensuojamą darbo paieškos		2528.3 /2528.3* 100%= 100%

¹⁷² Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2007, 15.

laikotarpį)		
Kaštai/ efektyvumas po 2 metų po subsidijos (pailginus kompensuojamą darbo paieškos laikotarpį)	$6325.3 / 2864.6 * 100\% = 221\%$	$4802 / 2683,8 * 100\% = 178\%$
Skirtumas tarp gavusiųjų atitinkantį ir neatitinkantį jų turimą išsilavinimą darbą / Eur	$(6325,3 - 2864,6) - (4802 - 2683,8) = 3460,7 - 2118,2 = 1342,5$	
Sprendimo, prailginant kompensuojamą darbo paieškos laikotarpį, nauda (idealiu atveju) / %	$(1342,5 - 165,9) / 165,9 * 100\% = 709\%$	

Tam, kad valstybė minimaliai rizikuotų, pratęsdama nedarbo socialinio draudimo išmokos mokėjimo laikotarpį, siūlome panaudoti trumpuoju laikotarpiu gaunamą „pelną“ iš tų aukšto išsilavinimo asmenų, kurie subsidijuojamo įdarbinimo laikotarpiu dirbo jų išsilavinimo neatitinkančius darbus. Tai būtų 7 % arba 165,9 eurai, kurie būtų skirti vienam išsilavinusiam asmeniui, pratęsiant pašalpos mokėjimo laikotarpį, kuomet jis yra bedarbis, tačiau aktyviai ieško darbo (yra registruotas LDB). Viena papildoma darbo paieškos diena valstybei kainuotų 7,76 eurus (šio kintamojo apskaičiavimo logika pateikiama metodologinėje dalyje). Tai reiškia, kad pašalpos mokėjimo laikotarpis galėtų būti pratęstas 21 diena (165,9 eurai / 7,76 eurų).

Žinoma tikimybė, kad dėl jau anksčiau aptartų darbo rinkos ribotumų, per šį laikotarpį asmuo taip pat nesusirastų / negautų jo turimam išsilavinimui atitinkančio darbo, išlieka, tačiau jos nustatyti, deja, neįmanoma. Vis dėlto, jeigu per šį papildomą laikotarpį asmuo įsidarbintų į jo turimą išsilavinimą atitinkantį darbą, šios investicijos atnešama grąža būtų apie 709% $((1176 - 165,9) / 165,9 * 100\%)$. Skirtumas tarp kaštų ir naudos atitinkančiame ir neatitinkančiame turimo asmens išsilavinimo darbe yra 1342.5 eurai (apskaičiavimą žr. 15 lentelę). Toks modelis yra siūlomas dėl tos priežasties, kad atitikimo veiksnio atsiradimas lemtų didelę investicinę grąžą, o rizika būtų minimali, kadangi valstybė atgautų savo investuotus pinigus. Investavus 1 eurą iš šalies konsoliduoto valstybės biudžeto ir panaudojus užimtumo rėmimo paslaugoms ir programoms vykdyti skirtas Užimtumo fondo lėšas, mokestinių pajamų būdu iš aukšto kvalifikacijos asmenų, dirbusių jų išsilavinimą atitinkantį darbą, būtų „susigrąžinama“ tokio pat dydžio suma - 1 euras trumpuoju (1 metų) laikotarpiu, o vidutiniu (2 metų) laikotarpiu vėl generuotų „pajamas“ – (1 investuotas euras - 1,78 eurai „pajamų“). Idealiu atveju, išaugus tikimybei, kad asmuo gaus jo turimam išsilavinimui atitinkantį darbą, (rinkoje esant daugiau aukštos kvalifikacijos reikalaujančių

darbų), toks modelis galėtų veikti tobulai. Taigi, nors pirminiu vertinimu, siekiama bedarbius kuo greičiau grąžinti į darbo rinką, aukšto išsilavinimo asmenys, gavę jų turimą išsilavinimą atitinkančius darbus, ilgojoje perspektyvoje būtų ekonomiškai naudingesni, o užimtumo politikos efektyvumas išaugtų.

Išvados ir rekomendacijos

Šiame darbe buvo nagrinėjama atitikimo tarp darbui reikalingos kvalifikacijos ir turimo išsilavinimo veiksnio subsidijuojamo įdarbinimo kontekste įtaka individo karjeros perspektyvoms. Taip pat tyrime vertinamas priežastinis ryšys tarp darbo paieškos / laukimo trukmės ir integracijos darbo rinkoje bei pajamų ilguoju bei trumpuoju laikotarpiais.

Tyrimas remiasi dviejų prieštaringų teorijų grupių – *pakopų* ir *spąstų* – teikiamais teoriniais aiškinimais. *Pakopų* teorijų grupę konstruojančios teorijos teigia, kad nedarbas kuria itin neigiamas pasekmes, jaučiamas ilgojoje perspektyvoje, todėl individui naudingiau rinktis dirbti kad ir jo išsilavinimo neatitinkantį darbą tuo labiau, kad jis dažnai veda prie geresnių darbų ateityje. O *spąstų* teorijų grupę, sudarantys teoriniai aiškinimai, suponuoja, kad nesirenkant darbų, neatitinkančių turimo išsilavinimo ir tęsiant darbo paieškas, galima išvengti neigiamų pasekmių, susijusių su nepakankama integracija į darbo rinką ir darbo kokybe tolimesnėje karjeroje¹⁷³. Svarbu paminėti, kad abu šie teoriniai požiūriai, vertinant juos konstruojančius pamatinius teorinius aiškinimus, teigia, kad didesnis priežastinių ryšių poveikis turėtų pasireikšti jaunimui.

Tiek *pakopų*, tiek *spąstų* teorijų grupės iki šiol mokslininkų buvo tikrinamos analizuojant individų, veikiamų laisvos darbo rinkos dėsnių, savarankiškus karjeros galimybių pasirinkimus. Šio darbo naujumas – minėtų teorijų aiškinimų tikrinimas vienos iš aktyvių darbo rinkos politikos priemonių – subsidijuojamo įdarbinimo – kontekste, kuomet individams yra ieškoma darbų, siekiant juos kuo efektyviau integruoti į darbo rinką. Praktinė tyrimo problema – nors Lietuvos darbo birža stengiasi įdarbinti asmenis į kuo geresnius, jų išsilavinimą atitinkančius darbus, tačiau tinkamų darbų rinkoje yra ne visada, tad kyla problema, ar greičiau siųsti į išsilavinimo neatitinkančius darbus, ar vėliau – į tinkamesnius.

Tyrimo tikslas buvo nustatyti, *kokią įtaką darbo atitikimo ir laukimo veiksniai turi integracijai į darbo rinką ir pajamoms trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiais bei kaip šių veiksmų poveikis skiriasi, vertinant jaunimo ir vyresnių asmenų amžiaus grupę*. Tyrime klausimas – *ar teigiamas subsidijuojamo darbo atitikimo poveikis kompensuoja neigiamą ilgesnio nedarbo laikotarpio žalą?*

Duomenims analizuoti buvo derinami keli kiekybiniai metodai. Pirmiausiai, kontrafaktinė analizė padėjo nustatyti atitikimo kintamojo įtaką integracijai darbo rinkoje ir pajamoms trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiais. Taikant grupių vidurkių lyginimą, atitikimo veiksnio įtaka buvo įvertinta jaunimo ir vyresnių grupėje. Kvantilinės regresijos taikymas padėjo nustatyti darbo paieškos trukmės kintamojo įtaką minėtiems tyrimo priklausomiems

¹⁷³ Jonas Voßemer ir Bettina Schuck, 2015, 2.

kintamiesiems ir leido išsamiau patikrinti atitikimo kintamojo svarbą poveikio rodikliams, kontroliuojant kitų tyrimui svarbių kintamųjų poveikį. Galiausiai, darbe buvo taikyta ir kaštų-efektyvumo analizė, padėjusi nustatyti, kaip skiriasi valstybės investicijų atsiperkamumas, kuomet asmuo yra siunčiamas į atitinkantį arba į neatitinkantį jo išsilavinimo darbą. Taip pat kaip šių valstybės investicijų nauda varijuoja jaunimo ir vyresnių bei aukšto ir žemo išsilavinimo asmenų grupėse.

Tyrimo hipotezės kildinamos ir tikrinamos būtent iš *spąstų* teorijų grupės teikiamos priežastinės logikos:

Pirmoji tyrimo hipotezė, teigianti, kad *geriau darbo rinkoje integruojasi tie subsidijuojamų programų dalyviai, kurie pasirenka laukti ir dirbti jų išsilavinimą atitinkantį darbą nei dirbantieji jų išsilavinimo neatitinkantį darbą*, **buvo atmesta**. Nebuvo nustatytas patikimas priežastinis ryšys tarp atitikimo ir išdirbtų dienų skaičiaus, o laukimo veiksnys turi statistiškai reikšmingą, bet mažą įtaką integracijai darbo rinkoje.

Antroji tyrimo hipotezė, teigianti, kad *didesnes pajamas gauna tie subsidijuojamų programų dalyviai, kurie pasirenka laukti ir dirbti jų išsilavinimą atitinkantį darbą nei dirbantieji jų išsilavinimo neatitinkantį darbą* **buvo patvirtinta iš dalies**. Analizės rezultatai parodė, kad atitikimo veiksnys turi reikšmingos įtakos pajamų rodikliams, tačiau jo svarba varijuoja: turi reikšmingą aiškinamąją galią, aiškinant medianines ir aukštesnes metines bei dienos pajamas. Daroma išvada, kad žemesnės pajamos lemia didesnę laukimo santykinę reikšmę. Asmenims, kuriems nekvalifikuotas darbas yra atitinkantis, kiekviena laukta diena turi tiesioginį neigiamą poveikį pajamoms. O aukštas pajamas žadantiems darbams, reikalaujantiems aukštojo išsilavinimo, laukimo / darbo paieškos trukmė gali siekti iki metų laikotarpį ir „atsipirkti“. Taigi į tyrimo klausimą – *ar teigiamas darbo atitikimo poveikis kompensuoja neigiamą ilgesnio nedarbingumo laikotarpio žalą?* – vienareikšmiškai atsakyti negalime.

Trečioji tyrimo hipotezė, teigianti, kad *subsidijuojamų programų dalyvių jaunimo grupei pasirinkimas laukti ir imtis išsilavinimo atitinkančio darbo turės didesnę teigiamą poveikį integracijai darbo rinkoje nei vyresniems* **buvo atmesta**. Grupių vidurkių lyginimas atskleidė, kad atitikimas didesnę statistiškai reikšmingą poveikį turi vyresnių asmenų integracijai į darbo rinką, o jaunimui atitikimo veiksnys įtakos neturi: aukštu užimtumu pasižymėjo abi tyrimo grupės. Tačiau jauni asmenys, subsidijos metu dirbę išsilavinimą atitinkantį darbą, uždirbo statistiškai reikšmingai daugiau nei dirbę neatitinkantį darbą. Paminėtina, kad jaunimui dirbamas išsilavinimui atitinkantis darbas turi teigiamą poveikį ir užimtumo kokybei. Vyresnių grupėje statistiškai reikšmingas skirtumas tarp tikslinės ir kontrolinės grupių nebuvo nustatytas. Tai leido patvirtinti paskutiniąją tyrimo

hipotezę, teigiančią, kad *subsidijuojamų programų dalyvių jaunimo grupei pasirinkimas laukti imtis išsilavinimo atitinkančio darbo turės didesnę teigiamą poveikį pajamoms nei kitiems*. Tyrimo rezultatai rodo, kad jaunimas pakankamai integruojasi į darbo rinką ir dirbdamas jų išsilavinimą neatitinkančius darbus. Tačiau naudingiau jaunos asmenis siųsti į išsilavinimą atitinkančius darbus, nes tai teigiamai veikia jų užimtumo kokybę, neleidžia „užstrigti“ prastuose darbuose.

Panašios tendencijos matyti ir atlikus kaštų–efektyvumo analizę. Remiantis jos rezultatais galima teigti, jog subsidijuojamas įdarbinimas yra valstybei atsiperkanti užimtumo politikos priemonė. Visgi, siekiant efektyviau vykdyti užimtumo politiką vertėtų pabrėžti, kad valstybė didesnę grąžą gauna iš individų, subsidijos metu dirbusių atitinkantį darbą, o ypač, vertinant aukštą išsilavinimą turinčius asmenis. Taip pat efektyvumo skirtumas egzistuoja ir tarp jaunimo ir vyresnių grupės. Jaunimas dirbęs neatitinkantį darbą teikė dvigubai didesnę grąžą nei vyresni dirbę neatitinkantį darbą. Taip pat svarbu pažymėti, jog skirtumas tarp aukšto ir žemo išsilavinimo asmenų grupių pastebimas jau trumpojoje perspektyvoje lyginant asmenis, kurie buvo įdarbinti į jų išsilavinimą atitinkančius darbus – aukšto išsilavinimo asmenys yra ekonomiškai efektyvesni nei žemo išsilavinimo asmenys. Svarbu paminėti ir tai, kad vidutiniu laikotarpiu, tiek aukšto, tiek ir žemo išsilavinimo grupių ekonominis efektyvumas smarkiai išaugo. Didėjo atotrūkis ne tik tarp aukšto ir žemo išsilavinimo asmenų efektyvumo, tačiau ir tarp aukšto išsilavinimo asmenų, kurie dirbo atitinkantį jų turimą išsilavinimą darbą ir tų, kurie buvo įdarbinti į neatitinkantį darbą.

Atsižvelgiant į tyrimo rezultatus, užimtumo politikos formuotojams ir įgyvendintojams patartume nesiųsti asmenų į neatitinkančius jų išsilavinimo darbus ir, kaip rodo kaštų–efektyvumo analizės rezultatai, pailginti nedarbingumo išmokos mokėjimą mėnesiu. Tai liestų asmenims, dalyvaujantiems subsidijuojamame įdarbinime, kokybiškiau įsitvirtinti darbo rinkoje. Taip pat leistų „neužimti“ mažiau kvalifikuotų darbo vietų, nes, asmenims, kuriems toks darbas yra atitinkantis, kiekviena laukta diena turi neigiamą poveikį jų pajamoms. Kadangi subsidijuojamo įdarbinimo priemonėje siūlomų aukšto išsilavinimo reikalaujančių darbų skaičius yra ribotas, siūlytume prioritetizuoti jaunimą. Šiai amžiaus grupei atitinkantis turimą išsilavinimą subsidijuojamas įdarbinimas yra veiksmingesnis nei vyresniems.

Pagrindinis šio darbo apribojimas – konstruotos plačios darbo kvalifikacijos kategorijos, neleidusios tiksliau įvertinti atitikimo tarp išsilavinimo ir dirbamo darbo aspektų. Konstruojant atitikimo kintamąjį nebuvo atsižvelgta į svarbius kintamuosius, pvz, darbo patirtis, išsilavinimo kryptis. Darbe buvo užčiuoptas augantis atitikimo poveikis, tačiau dėl analizuojamo krizinio periodo ir gana trumpos vertinimo perspektyvos, išvados nebuvo

daromos. Tyrime taip pat tiesiogiai nebuvo įvertintas atitikimo poveikis skirtingą išsilavinimą turintiems asmenims. Todėl siūlome ateities tyrimams užpildyti minėtus darbo trūkumus.

Literatūros sąrašas

1. Abbring J. H., Berg G. J., Gautier P. A. ir kt., „Displaced Workers in the United States and the Netherlands”, 1998, <<http://papers.tinbergen.nl/98084.pdf>>.
2. Addison J. T. ir Portugal P., „Job Search Methods and Outcomes” *Discussion Paper*, 349, 2001.
3. Antel J. J., „The Wage Effects of Voluntary Labor Mobility with and without Intervening Unemployment” *Industrial & Labor Relations Review*, 44(2), 1991.
4. Arrow K. J., „Methodological Individualism and Social Knowledge“, *The American Economic Review*, 84(2), 1994.
5. Arulampalam W., Gregg P. ir Gregory M., „Unemployment scarring” *The Economic Journal*, 111, 2001.
6. Baert S., Cockx B. ir Verhaest D., „Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap?” *Labour Economics*, 25, 2013..
7. Bagdanavičius J., „Žmogiškasis kapitalas. Mokymo metodinė priemonė” *Vilniaus pedagoginis universitetas*, 2002, <<http://www.biblioteka.vpu.lt/elvpu/29966.pdf>>.
8. Bähr S. ir Abrahama M., „The role of social capital in the job-related regional mobility decisions of unemployed individuals“ *Social Networks*, 46, 2016.
9. Becker G. S., „Investment in human capital: a theoretical analysis“ *The Journal of Political Economy*, 70(5), 1962.
10. Berton F., Devicienti F. ir Pacelli L., „Temporary jobs: Port of entry, Trap, or just Unobserved Heterogeneity?” LABORatorio R. Revelli, Centre for Employment Studies, 2007, <http://www.laboratoriorevelli.it/pagine/conferenze/pdf_14_15_09_07/Berton_Devicienti_Pacelli.pdf>.
11. Blau D. M. ir Robins P. K., „Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed” *Journal of Political Economy*, 98(3), 1990.
12. Boardman A. E., Greenenberg D. H., Vining A. R. and Weimer D. L., „Cost-Benefit Analysis: Concepts and Practice”, New Jersey: Prentice Hall, 1996.
13. Buchel F., „Overqualification: reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment”, 2001. <<http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A39180>>.
14. Bukodi E. ir Dex S., „Bad Start: Is There a Way Up? Gender Differences in the Effect of Initial Occupation on Early Career Mobility in Britain” *European Sociological Review*, 2009.
15. Burdett K., „Unemployment insurance payments as a search subsidy: A theoretical analysis” *Economic Enquiry*, 17(3), 1979.

16. Campbell K. E. ir Marsden P. V., „Recruitment and Selection Processes: The Organizational Side of Job Searches”, in Ronald L. Breiger, ed., *Social Mobility and Social Structure*, New York: Cambridge University Press, 1990.
17. Cockx B. ir Picchio M., „Scarring Effects of Remaining Unemployed for Long-Term Unemployed School-Leavers”, *Discussion Paper*, 5937, 2011, <<http://ftp.iza.org/dp5937.pdf>>.
18. Cuyper N., Notelaers G. ir Witte H., „Transitioning between temporary and permanent employment: A two-wave study on the entrapment, the stepping stone and the selection hypothesis” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 2009.
19. Darbo ir socialinių tyrimų institutas, „Darbo jėgos paklausos ir darbo vietų užpildymo problemų tyrimas. Laisvų darbo vietų užpildymo problemų bei darbuotojų kaitos priežasčių įvertinimas remiantis darbdavių (vadovaujančio personalo) apklausos duomenimis”, 2006. <https://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/ldv_2etapas.pdf>.
20. Dieckhoff M., „The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: A comparative study of four countries” *Acta Sociologica*, 54(3), 2011.
21. Ekonomikos terminų žodynas.
22. Estep, „ES struktūrinės paramos poveikio gyvenimo kokybei, socialinės atskirties ir skurdo mažinimui Lietuvoje vertinimas . Galutinė vertinimo ataskaita“, 2016. <http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/fm/failai/Vertinimas_ESSP_Neringos/Ataskaitos_2013MVP/Skurdo_vertinimas_galutine_ataskaita.pdf>.
23. European Commission, „Evalsed Sourcebook”, 2013. <http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/evaluation/guide/evaluation_sourcebook.pdf>.
24. García-Pérez J. I. ir Muñoz-Bullón F., „Transitions into Permanent Employment in Spain: An Empirical Analysis for Young Workers” *British Journal of Industrial Relations*, 49(1), 2011.
25. Gardecki R. ir Neumark D., „Order from chaos? The effects of early labor market experiences” *Labor Relations Review*, 51, 1998
26. Göbel C. ir Verhofstadt E., „Is Temporary Employment a Stepping Stone for Unemployed School Leavers?” *ZEW - Centre for European Economic Research Discussion Paper*, 08-093, 2008.
27. Gottfries N. ir McCormick B., „Discrimination and open unemployment in a segmented labour market” *European Economic Review*, 39(1), 1995.

28. Granovetter M. S., „The strength of weak ties” *The American Journal of Sociology*, 78, 1973.
29. Grip A., Bosma H., Dick Willems ir Martin van Boxtel, „Job-Worker Mismatch and Cognitive Decline”, *Discussion Paper*, 2956, 2007,. <<http://ftp.iza.org/dp2956.pdf>>.
30. Grip A., Smoorenburg M. ir Borghans L., „The Dutch Observatory on Employment and Training“, *Paper presented at the MEANS-Seminar, European Commission DG V, Brussels*, 1997. <<https://www.researchgate.net/publication/4870366>>.
31. Groot W. ir Brink H. M., „Overeducation in the labor market: a meta-analysis” *Economics of Education Review*, 19, 2000.
32. Gylys P., „Lietuvos socialinės ir ekonominės plėtros dimensijos ir veiksniai: paradigmų konkurencija“ *Filosofija. Sociologija*, 3, 2013.
33. Hamermesh D.S., „The costs of worker displacement” *Quarterly Journal of Economics*, 102(1), 1987.
34. Hersch J., „Optimal ‘mismatch’ and promotions“, *Economic Inquiry*, 33, 1995.
35. Hoize H., „Employed and unemployed job search: a comparison of choices and outcomes among youth” *Working Paper*, 1861.
36. Holzer H. J., „Hiring Procedures in the Firm: Their Economic Determinants and Outcomes” *National Bureau of Economic Research Working Paper*, 2185, 1987.
37. Holzer H. J., „Search Method Use by Unemployed Youth” *Journal of Labor Economics*, 6, 1988.
38. Johnson W. R., „A Theory of Job Shopping“, *The Quarterly Journal of Economics*, 92(2), 1978.
39. Jovanovic B., „Job Matching and the Theory of Turnover” *The Journal of Political Economy*, 87(5), 1979.
40. Kahn L. M. ir Low S. A., „The Relative Effects of Employed and Unemployed Job Search”, *The Review of Economics and Statistics*, 64(2), 1982.
41. Kiersztyn A., „Stuck in a mismatch? The persistence of overeducation during twenty years of the post-communist transition in Poland” *Economics of Education Review*, 32, 2013.
42. Koenker R. ir Kevin F. Hallock, „Quantile Regression”, *Journal of Economic Perspectives* 15(4), 2001.
43. Korpi T. ir Levin H., „Precarious footing: temporary employment as a stepping stone out of unemployment in Sweden” *Work, Employment and Society*, 15, 2001.
44. Korpi T. ir Tahlin M., „Educational mismatch, wages, and wage growth: overeducation in Sweden” *Labour Economics*, 16, 2009.

45. Lietuvos darbo birža, „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas“, 2007.
<<https://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.pdf>>.
46. Lietuvos darbo birža, Jaunimo garantijų iniciatyva, 2016 <<http://www.ldb.lt/jaunimui/naudinga/Puslapiai/Jaunimogarantijos.aspx>>.
47. Lietuvos laisvosios rinkos institutas, „Mokesčiai nuo atlyginimo“. <<http://www.llri.lt/mokesciai-nuo-atlyginimo>>.
48. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo išmokų įstatymas, 2003 m. gruodžio 16 d. Nr. IX-1904.
49. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas, 2002 m. liepos 2 d. Nr. IX-1007.
50. Lietuvos Respublikos ūkio ministerija „Lietuvos profesijų klasifikatorius (LPK), 2012, <<http://www.ukmin.lt/uploads/documents/zip/LPK%202012%20arbor.pdf>>.
51. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas, 2006 m. birželio 15 d. Nr. X-694.
52. Lietuvos statistikos departamentas, Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis . Požymiai: ekonominės veiklos rūšis (EVRK 1.1), metai, pagrindinė profesijų grupė ir išsilavinimas, <goo.gl/8XfzKV>.
53. Loi M. ir Rodrigues M., „A note on the impact evaluation of public policies: the counterfactual analysis“, 2012, <<http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC74778/lbna25519enn.pdf>>.
54. Luijkx R. ir Wolbers M. H. J., „The Effects of Non-Employment in Early Work-Life on Subsequent Employment Chances of Individuals in The Netherlands” *European Sociological Review*, 000, 2009.
55. Mayer A. C., „The Significance of Quasi-Groups in the Study of Complex Societies” *The social Anthoropology of Complex Societies*, ed., by M. Banton, New York: Praeger. 1966.
56. McCormick B., „A Theory of Signalling During Job Search, Employment Efficiency, and "Stigmatised" Jobs” *The Review of Economic Studies*, 57(2), 1990.
57. McGuinness S. ir Wooden M., „Overskilling, Job Insecurity, and Career Mobility” *Discussion Paper*, 2938, 2009, <<http://ftp.iza.org/dp2938.pdf>>.
58. Pissarides C. A., „Search unemployment with on-the-job search” *The Review of Economic Studies*, 61, 1994.

59. Pocius A., „Specialistų pasiūlos kaitos lietuvoje analizė ir jų kompetencijų vertinimo galimybės” *Lietuvos statistikos darbai*, 50, 2011.
60. Scherer S., „Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy” *Work, employment and society*, 18(2), 2004.
61. Schmelzer P., „Unemployment in early career in the UK: A trap or a stepping stone?” *Acta Sociologica*, 54(3), 2011.
62. Sicherman N., ir Galor O., „A Theory of Career Mobility” *Journal of Political Economy*, 98(1), 1990.
63. Sloane P. J., Harminder Battu ir Paul Timothy Seaman, „Overeducation, undereducation and the British labour market” *Applied Economics*, 31, 1999.
64. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, „ADRP efektyvumo tyrimas: IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaita“, 2007.
65. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos oficialus internetinis puslapis. <http://www.pensijusistema.lt/index.php?619557871>.
66. Spence M., „Job Market Signaling” *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 1973.
67. Stafford F. P., „More on Unemployment Insurance as Insurance” *Industrial and Labor Relations Review*, 30(4), 1977.
68. Tsang M. C. ir Levin H. M., „The Economics of Overeducation” *Economics of Education Review*, 4, 1984, 94.
69. Verhaest D. ir Omey E., „Objective over-education and worker well-being: a shadow price approach” *Journal of Economic Psychology*, 30, 2009.
70. Viscusi V. K., „A Theory of Job Shopping: A Bayesian Perspective” *The Quarterly Journal of Economics*, 94 (3), 1980.
71. Vossemmer J. ir Schuck B., „Better Overeducated than Unemployed? The Short- and Long-Term Effects of an Overeducated Labour Market Re-entry” *European Social Review*, 2015.
72. VPVI, „Socialinės integracijos paslaugų socialiai pažeidžiamų ir socialinės rizikos asmenų grupėms situacijos, poreikių ir rezultatyvumo vertinimas, siekiant efektyviai panaudoti 2007-2013 m. ES struktūrinę paramą. Vertinimo ataskaita“, 2011., http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/fm/failai/Ataskaitos/BPD_vertinimo_ataskaitos/liepa_SADM_vertinimo_ataskaita_2011.pdf

SUMMARY

Is it worth to wait and to choose: dependence of success in subsidized employment on the relation between education and work?

This master thesis was aimed to identify and explain the influence of the relation between education and work on the integration to the labor market and income of unemployed. This interaction was evaluated in the short- and medium-term perspectives. In addition, most of the discussions in the research paper were devoted to examine the influence of time spent on looking for a job or waiting for a suitable job on the above-mentioned dependent variables.

The emphasis was placed on two contradicting theory groups. One of them is the *stepping-stone* theory group which claims that unemployment has highly negative and long lasting consequences on one's career. According to the theory group, it is more beneficial to choose working an underqualified job rather than to remain unemployed and continue looking for a proper job as it leads to better career perspectives in the future. On the other hand, another theory group, called the *trap*, presupposes that it is more advantageous to remain unemployed and continue searching for a suitable job because it helps to avoid negative consequences associated with the lack of integration to the labor market and job quality in one's further career. It might be assumed that both theory groups emphasize that their causal effects are stronger for youth than for other age groups.

The *stepping-stone* and *trap* theory groups have been applied in the context of the free labor market principles where individuals make their career choices independently. In the research paper, the *stepping-stone* and *trap* theory groups were evaluated in the framework of active labor market by examining the effectiveness of subsidized employment. The new application approach to the above-mentioned theory groups contributed to the further development of the theoretical discussions by examining their characteristics or circumstances under which they are applied, and leading to the validation of one of the theory groups. It also had valid implications to the policy makers and implementers.

The main question raised in the master thesis was aimed to find out whether positive effects of a matching job in subsidized employment overcome negative consequences of a longer unemployment.

Hypothesis validated in the research paper:

- During the subsidized employment program, individuals who choose to wait longer and find a job that matches their education integrate in the labor market better than individuals who have underqualified jobs.
- During the subsidized employment program, individuals who choose to wait longer and find a job that matches their education receive higher salaries than individuals who have lower-qualified jobs.
- During the subsidized employment program, young people who found a job related to their education market integrate in the labor market better than others.
- During the subsidized employment program, young people found a job related to their education receive higher salaries than others.

In this thesis, quantitative research methods were applied. To test the empirical validity of the hypothesis and draw final conclusions about causal relationships between the main variables from the individual's perspective, counterfactual and regression analysis were used. Cost-effectiveness analysis contributed to assessing the impact of the particular independent variables on certain government expenditure and revenue. A few in-depth interviews with the Lithuanian Labor Exchange (LLE) consultants were carried out.

Empirical analysis provided evidence for the claim that the difference between individuals who had a job related to their education and individuals who had an underqualified job exists while evaluating these people's integration to the labor market. The results of the counterfactual analysis revealed the existent tendency that matching education and work has a positive effect on individuals' income. However, the results of the quantile regression indicated a significant effect only while analyzing individuals who receive high or median income. The evaluation of differences between youth and other age groups displayed that in the short- and medium-terms they were integrated in the labor market equally well. Concerning income inequality between groups, a statistically significant difference was found. Taking into account that groups differed according to their level of education, it could not be stated that relating one's job to education had a greater influence on youth income. Therefore, further research using counterfactual analysis should be carried out in order to verify the above-mentioned hypothesis. Finally, waiting for a suitable job did not appear to be statistically significant.

Cost-effectiveness analysis disclosed that subsidized employment is a rewarding measure of the employment policy. Even though there are many different aspects of labor market dynamics, the role of working a job that matches one's education seems to be the most important. It is worth to

emphasize that the highest benefit is received from individuals with higher education. Also, having a job that is related to one's education provides higher returns for youth than for other age groups.

The results of the conducted analysis revealed the paper's limitations, as well as opportunities for further research. Future investigations should take into account that one of the theory groups, called *trap*, has no strong theoretical background; therefore, it is worthwhile to be discussed further. This paper analyzed influence of the relation between education and work on the integration to the labor market and income of unemployed in the short- and medium-term perspectives. However, it remains unclear whether the difference between age groups exists. Therefore, in the future, it would be reasonable to carry out the counterfactual analysis to evaluate the income dependence on education and job matching in young people and other age groups. Also, it would be useful to conduct separate countries' case analyses by increasing the number of observations in the dataset or to explore job market policy relationships across borders.

According to the analysis results, the main question raised in this thesis could be answered by emphasizing two dimensions. First of all, the duration of job search is adequately regulated as it has small influence on one's income in the short- and medium-term perspective. The highest effects of this variable were determined on people with high education. Therefore, some valid implications to the policy makers and implementers had been formed: we would recommend extending the job search period for people with higher education to increase the probability to find a job that matches their education. Also it should be noted, that the subsidized employment is more effective for young people than other age groups. Therefore, the specific ALMP's are unnecessary.

Priedai

1 Priedas. Interviu išrašai

Interviu Nr. 1.

Pokalbis su Utenos teritorinės darbo biržos konsultante

2015-01-14

Kaip apibūdintumėte remiamo įdarbinimo programos dalyvius? Kuo jie skiriasi nuo dalyvaujančių profesiniame mokyme? Ar jie turi kažkokių išskirtinumą? interviu

Bedarbiai yra siunčiami turintys papildomo rėmimo požymius pagal teritorinės darbo biržos direktoriaus įsakymą, kuriame būna nurodyta prioritetinės grupės. Tarkim, darbo vietų steigimas buvusio bedarbio įmonėje. Tai būtų savarankiško užimtumo rėmimo priemonė, kai steigia buvęs bedarbis kitam bedarbiui darbo vietą. Tai, lyg tai, pagal tvarką būtų bet koks bedarbis. Vat, pas mus pagal direktoriaus įsakymą yra nurodoma, kokioms tikslinėms grupėms yra teikiami prioritetai. Tai, tarkim, penkioliktais metais buvo jaunimas iki dvidešimt devynerių metų, ilgalaikiai bedarbiai ir atitinkamai taip pat pagal tikslinės grupės prioritetinės yra vietos užimtumo iniciatyvų projektai, kurie įgyvendinant juos, yra steigiamos naujos darbo vietos, įsigyjant priemone ir, vėlgi, į įdarbinimą yra nukreipiami bedarbiai, kurie įsakymu yra patvirtinti, kaip prioritetai. Kiekvienais metais trišalė komisija, veikianti prie teritorinės darbo biržos, svarsto tas prioritetines grupes ir tos prioritetinės grupės yra patvirtinamos direktoriaus įsakymu. Visi šeši skyriai Utenos teritorinės darbo biržos laiko, turi laikytis tų prioritetinių grupių ir, tarkim, steigia kažkokį, kaip pavyzdį, pardavėjos darbo vietą, į ją, pirmiausiai, turėtų siūlyti bedarbius, kurie priskiriami, aišku, atitinkantys kvalifikaciją reikalaujamą darbdavio, bet atitinkantys toms prioritetinėms grupėms.

Ar prioritetai skiriasi skirtinguose regioniniuose centruose?

Pagal rajonus. Šeši rajonai turi atitinkamai, gal paskui aš jums galėsiu ir kaip pavyzdį parodyti mūsų įsakymą. Tokie prioritetai dabar yra jau patvirtinti šešioliktiems metams.

Ką turite omeny sakydama „šeši rajonai“?

Čia Utenos teritorinė darbo birža. Visuose kituose kiekviena teritorinė aptarnauja atitinkamą skaičių tų rajonų. Tuose rajonuose yra skyriai, ir jeigu jums subtiliau reikėtų, tarkim Utenos teritorinės darbo biržos, tai Utenos skyrius yra Basanavičiaus devyniasdešimt ir jie ten dirba tik Utenos rajonui, t.y. darbdaviams, kurie steigia darbo vietas, arba bedarbiams, kurie steigia darbo vietas sau, aptarnaudami įmones, kurios veiklą vykdo tik Utenos rajone. Kiti rajonai tik savo.

Ar sakydama „darbo vietas sau“ turite omeny individualias veiklas?

Sau darbo vietą gali steigti neįgalusis, kurio neįgalumo-nedarbingumo lygis – ne didesnis nei keturiasdešimt procentų. Jie gali susikurti sau darbo vietą, išsigydami įrangą ir nuo praeitų metų, dabar bijau sumeluot, bet atrodo praeitais metais jau atsirado jaunimui iki dvidešimt devynerių metų. Kaip tikslinei grupei. Darbo vietos steigimas sau yra savarankiško užimtumo rėmimo priemonė. Ten yra viso labo darbo vietų dvi grupės, t.y. neįgalieji, kurie steigia sau darbo vietą ir jaunimas iki dvidešimt devynerių metų, steigiantys sau darbo vietą. Tai čia viena būtų. O antra, tai – buvę bedarbiai, kurie per trisdešimt mėnesių nuo registracijos darbo biržoje, sukuria įmonę ir turi

teisę kreiptis paramos kitiems bedarbiams darbo vietoms sukurti. O ten kur yra darbo vietų steigimas, tai yra darbdaviai – įmonės, kurios kuria naujas darbo vietas, įsigyja naują įrangą, sukurdami tas ar tą darbo vietą, ir kreipiasi į darbo biržą paramos – subsidijos įrangai įsigyti, bet priima tik neįgaluosius. Kitokių bedarbių grupių jie negali priimt. Bet kad būtų, kad jie tuos neįgaluosius galėtų įdarbinti, vėlgi, neįgaliųjų teritorijos turi didelius skaičius ir virš šimto jų yra registruotų darbo biržoje, todėl, atitinkančius kvalifikaciją ir vėl mes žiūrime, kad tas neįgalusis, kurį priima darbdavys, steigdamas jam darbo vietą, būtų rezervas sudaromas iš tokių, kurie turi daugiau kažkokių papildomo rėmimo požymių. Tarkim, jisai yra ilgalaikis bedarbis. Neįgalusis ilgalaikis bedarbis arba šeimoje yra daugiau nedarbingų asmenų. Tai yra vis tiek prioritetai ir ten yra, tame įsakyme direktoriaus numatyti.

Ar tinkama manyti, kad subsidijuojami darbuotojai yra mažai motyvuoti arba nedarbštūs?

Paprastai tai jeigu yra pateikiama paraiška darbo vietai steigti arba projektui įgyvendinti, iš karto matosi, kokios kvalifikacijos pageidauja ir jeigu tokių žmonių, tos kvalifikacijos, nėra registruotų darbo biržoje, tai yra neturime rezervo konkrečiame skyriuje, tada iš karto tokia paraiška yra atmetama, nes neturim galimybės užpildyti darbdavio steigiamų vietų. O jeigu tokių yra registruotų, sudaromi sąrašai kaip rezervas ir laukiama, pakol darbdavys įkurs tą darbo vietą, t.y. supirks įrangą, paruoš ją. Tada yra priimama ta darbo vieta aktu. Viskas surašoma ir fiksuojama, kad darbo vieta yra paruošta. Tada darbo birža siunčia numatytą asmenį, su kuriuo yra dirbama, nes įdarbinimo plane būna numatyta. Jis jau pats duoda sutikimą dalyvauti toje priemonėje ir trejus metus ta vieta kontroliuojama. Bet kuri įsteigta vieta, bet kurioj priemonėj, tik tai tiek, kad jie neprivalo dirbti tuos tris metus kaip padėti į tą vietą. Tiesiog jie iš to darbo gali išeiti pagal darbo kodeksą bet kurio straipsnio, darbdavys gali atsisakyti jo arba dėl kažkokių netinkamų. Todėl motyvacija, paprastai, būna jau iš anksto. Tas žmogus žino, kad jam yra ruošiamas ta darbo vieta. Jis eina į pokalbį su tuo darbdaviu. Paprastai, rekomendacija yra tokia, kad konkrečiai darbo vietai konkretus asmuo ir jokios konkurencijos ten nėra.

Kokiais kriterijais vadovaujatės pasirinkdami asmenis ir pasiūlydami jiems atitinkamas darbo vietas?

Darbdaviai rašydami paraišką – bet kokią – arba asmuo, steigdamas sau darbo vietą, pildo paraišką irgi ir paraiškoje yra grafa – kvalifikacija, išsilavinimas ir kiti reikalavimai. Dėl toje paraiškoje iš karto mato, kokios kvalifikacijos ir išsilavinimo reikalauja, ir kaip minėjau, praleidžia mūsų duomenų bazėje turimų bedarbių sąrašus ir atitinkamai vykdoma ta atranka, siūloma konkrečiam bedarbiui. Jeigu jis atsisako, kaip jūs sakote, arba nemotyvuotas, arba jis nenori dirbti, tai jo atsisakymas fiksuojamas, kaip formalus atsisakymas darbo. Tie, kurie sutinka, jiems konkrečiai prisegama ta vieta, kuriai ruošiamas steigti.

Ar kvalifikacija yra tiesiogiai susijusi su darbo patirtimi?

Paprastai kvalifikacija yra kvalifikacija, o darbo patirtis tai gali būti tik prioritetas ir tai nėra griežtai žiūrima į tai, nes darbdavys paprastai turi rašyti. Jeigu yra gateringo darbo vieta steigiamas, tai nurodoma, kad privalo turėti gateringo kvalifikaciją. O išsilavinimas jau, vėlgi, nėra labai svarbus, bet jie gali įrašyti, kad jis su pagrindiniu ir kvalifikacija, ar viduriniu ir kvalifikacija.

Įsivaizduokite tokią situaciją: du asmenys yra tinkami konkrečiai darbo vietai, bet vieno papildomo rėmimo požymis yra „ilgalaikis bedarbis“, o kitas yra tiesiog labiau kvalifikuotas ir tinkamesnis darbdaviui, kurį renkatės siūsti į priemonę?

Jeigu tokie atvejai ir ir ir.. Šiaip nesam labai susidūrę su kažkokiais nepasitenkinimais ar tai iš darbdavio, ar iš bedarbių, bet paprastai tada galima siūsti darbdaviui abu ir kurį darbdavys pasirinks.. Antrasis, kuris atkris, nebus fiksuojama, kad jis atsisako darbo, tiesiog darbdavys atžymės jo rekomendacijoje, kad neatitiko kvalifikacijos.

Ar egzistuoja tokiems bedarbiams bandomasis laikotarpis darbe?

Gali būti visi darbo sutartyje numatyti punktai. Jie yra taikomi bendra tvarka.

Ar svarbus kriterijus yra atitikimas tarp išsilavinimo ir kvalifikacijos? Ar kvalifikacija yra pati svarbiausia ir tik po to išsilavinimas?

Kriterijus pagrindinis yra kvalifikacija. Ir dar yra toks vienas išimtinis variantas: jeigu kartais prašo tokios kvalifikacijos, kokios mes neturime bedarbių – čia daugiau vietinems užimtumo iniciatyvoms taikoma, nes ten ilgi projektai, jie gan ilgai vykdomi – nuo metų pradžios iki gruodžio pradžios – tai tenai galima, neradus tinkamos kvalifikacijos žmogaus, darbo birža gali, norintiems įsigyti tą kvalifikaciją, siūsti į kursus ir iki darbdavys paruoš tas darbo vietas, juos tiesiog paruošti kursuose.

O kaipgi jaunimo grupėje esantys asmenys, kurie neturi atitinkamos darbo patirties?

Jaunimui lygiai tos pačios, tokie patys kriterijai – kvalifikacija taikoma, o į patirtį mes paprastai į darbo vietų steigimą tvirtindami paraišką, paprastai komisija tai daro ir komisija į „pageidautina su darbo patirtimi“ žiūri kaip ne itin svarbų dalyką. Svarbu, kad atitiktų kvalifikaciją.

Tai išsilavinimas nėra svarbus?

Matot, kvalifikaciniai reikalavimai priklausomai kuo, pavyzdžiui, Visagine buvo steigiama odontologo darbo vieta. Tai aišku, kad išsilavinimas ir aukštasis, ir kvalifikacija, visiškai nesvarbu darbo patirtis. Būtent tai ir yra sukuriama nauja darbo vieta žmogui, kuris galėtų pradėti dirbti pagal įgytą specialybę. Čia šiuo atveju. O jeigu yra steigiama darbo vieta pagalbiniam darbininkui, sakykim, prie kažkokio įrengimo, tai jie turi įrašyti labai griežtai, kad nebūtų įrašyti labai aukšti kvalifikaciniai, t.y. nekvalifikuotam bedarbiui.

Ar ilgai paprastai žmonės pasilieka darbuose po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos?

Aš penkioliktų metų kontrolės statistiką pasakysiu. Va neseniai darėm mes. Tai, tarkim, darbo vietų steigimo dvyliktais metais, du tūkstančiai dvyliktaisiais metais, darbo vietos, steigiose vietose, visu šimtu procentų tris metus nepanaikintos darbo vietos ir išdirbo žmonės.

O po trejų metų?

Po trejų metų mes kontrolės nebevykdom.

Ir neturite tokių duomenų?

Ne. Paprastai kontrolė yra vykdoma tris metus. Sekančią dieną, pasibaigus kontrolei, Sodros duomenyse yra tikrinama, ar asmuo tebedirba įmonėje.

Ar subsidijuojamas įdarbinimas taip pat trunka trejus metus?

Darbo vietų steigimas yra kontrolė tris metus nuo darbo vietos įsteigimo. Ta vieta negali būti panaikinama. Jinai turi būti užpildyta, atleidus žmogų arba jam išėjus iš darbo, kitu bedarbiui, analogiškai tos pačios kategorijos ir kvalifikacijos ir užpildyti turi per trisdešimt kalendorinių dienų atleidus žmogų. Ir ta stebėseną vykdoma tris metus nuo įdarbinimo dienos, o po to vykdoma tikrai po trijų metų kontrolė, ar išsaugota.

Gal galime pasitikslinti: ar kalbate apie subsidiją darbo užmokesčiui?

Supratau Jūsų klausimą. Subsidija yra skiriama darbdaviui arba asmeniui, kuris steigia sau darbo vietą, įrangai įsigyti. Tai yra jis parašo paraišką arba projektą, nurodo, kokius įrengimus žada įsigyti konkrečioms darbo vietoms, parašo aprašymus, pagrindžiančius, kad tos kvalifikacijos asmuo tikrai turi dirbti su tais įrengimais, o ne bus kažkur stumdomas ir tik tada, kai jisai superka visus įrengimus, paskutinę subsidiją – subsidija išmokama dalimis – avansinė suma yra mokama tik tada, kai visi įrengimai yra sumontuoti, patikrinti ir darbo vieta laikoma sukurta. Ir tik tada bedarbiui leidžiama įsidarbinti. Tada tai ir laikoma darbo vietos įsteigimo data. Žmogus pradeda dirbti kai visi įrengimai nupirkti ir viskas atsiskaityta su darbdaviu, subsidija duota. O darbo užmokesčiui? Darbo vietoms steigti, darbo užmokestis nekompensuojamas.

O kokia situacija tuomet, kai nesteigiamos darbo vietos, o skiriama subsidija darbo užmokesčiui?

Yra remiamo įdarbinimo priemonės. Tai būtų „darbo įgūdžių įgijimo“ priemonė, kur eina asmuo, neturinti jokios patirties, t.y. baigęs arba mokymo įstaigą, arba darbo biržos kursus ir kad įgytų įgūdžius, darbdavys gauna dalinį darbo užmokesčio grąžinimą ir yra įdarbinimas subsidijuojant, kur yra įdarbinti gali šiuo metu ilgalaikius bedarbius, vyresnio amžiaus asmenys šiuo metu yra prioritetai. Yra projektai. Ten irgi gauna darbo užmokesčio subsidiją. Yra viešieji darbai, kur yra ten visiškai trumpi, dviejų mėnesių – dviejų trijų mėnesių – kur darbo užmokesčio kompensacija irgi duodama už tai, kad laikinai įdarbina, tarkim, sunkiai besiverčiančius, ilgalaikius bedarbius ir panašiai.

Pagal kokius kriterijus jie būna atrenkami?

Tai nekvalifikuoti darbuotojai į viešuosius darbus. O į įdarbinimą, remiamam įdarbinimui lygiai tas pats. Yra, pirmiausiai, tai iš užimtumo fondo yra labai nedaug asmenų dabar eina. Eina europinių, Europos struktūrinių fondų projektai, kurie turi tikslines grupes. Tarkim, nekvalifikuoti asmenys, yra vyresnio amžiaus asmenys, ilgalaikių bedarbių projektas, tai vat, į tas priemones eina tik tų tikslinių grupių, bet kadangi jų irgi būna daug, sakykim, kandidatų į vieną vietą, tada, vėlgi, direktoriaus įsakymu yra patvirtintos prioritetai tiems asmenims. Dar. Kaip taisyklė, jau antri treči metai. Šiomet treči metai, kai prioritetą visose priemonėse yra jaunimas iki dvidešimt devynerių metų.

Ar žinote, kokie priemonių rezultatai?

Rezultatai yra gana neblogi. Išskyrus viešuosius darbus, nes į viešuosius darbus siųstas jaunimas gali, mes praktiškai mes siūlyti galime tikrai nekvalifikuotam jaunimui ir jiems yra išimtis – keturi mėnesiai. Visiems – ne daugiau kaip du-trys, o jiems keturi mėnesiai, kad kuo ilgiau būtų rinkoje, darbo rinkoje įgytų, tarkim, kad ir paprastų darbinių įgūdžių. Tai jau dveji metai iš eilės, turėjom daugybę problemų, kai nutraukimas tos priemonės, to paties žmogaus noru arba dėl kaltų veiksmų, yra gana didelis procentas. Reiškia jaunimas tokių paprastų, terminuotų, nekvalifikuotų darbų nelabai nori dirbti, viena, antra, jie mobilūs. Jie pradeda, tarkim, Utenoj ir ateina, parašo prašymą ir išvažiuoja, tarkim, ar į didmiestį ar kur ir išeina mokytis.

Ar su vyresniais asmenimis nėra tokių problemų?

Vyresniems kaip tik mes turim gal mažiausiai galimybių pasiūlyti ką nors ir yra šiuo metu veikiantis projektas europinis, tai va ten visos esančios priemonės jiems yra taikomos. Žinoma, darbo vietų steigimas. Į darbo vietų steigimą irgi yra atsižvelgiama. Tarkim, darbo vietą sau steigia neįgalusis, kuriam iki keturiasdešimt procentų darbingumo lygis ir jo amžius yra, nu, toks penkiasdešimt plus. Tada tokiem visada jų paraiška yra jau prioritetinga. Ir jaunimui. Nu aš jau jaunimą, noriu pabrėžti, kad visose priemonėse šiuo metu treči metai iš eilės, ministerijos sprendimu, yra jaunimui yra padidintas tas toks.

Jeigu jaunimas nori persikraustyti į kitą miestą, ar jūs ieškote kitame mieste panašios darbo vietos?

Jeigu jie apsisprendžia persikelti iš vienos darbo biržos į kitą arba susiranda jau ten darbą, tai paprastai yra variantas eit per kitą darbo biržą. Gal jūsų darbdaviui bus naudingiau, pavyzdžiui, priimti, tarkim, uteniškis Vilniuje. Tai į Vilniaus darbo biržą jie kreipiasi ir per Vilniaus darbo biržą tos priemonės jiems taikomos.

Kalbant apie remiamą įdarbinimą, ar nerenkate duomenų, ar darbdaviai yra patenkinti tais darbuotojais?

Paprastai mūsų teritorinėje darbo biržoj yra asmuo, kuris dirba su darbdaviais. Jo ir pareigybėse yra ta funkcija, tai jie vykdo anketavimą darbdavių. Vieną anketavimą vien, tarkim, dėl penkioliktų metų apie rudenįop kažkada tai, daro anketavimą dėl šešioliktų metų pageidavimų. Metams pasibaigus daro anketavimą už praėjusius metus, kokie atsiliepimai ir paprastai, nežinau, kiek aš mačiau tuos procentus, tai darbdaviai su darbo birža kurie jau nebendrauja, tai tie ir anketų nepildo, o kurie bendradarbiauja, tai paprastai visada nėra blogi atsiliepimai. Juo labiau, kad darbo birža negali žmogaus įvertinti jo tų vidinių savybių, jo asmeninių savybių. Vis tiek darbdavys turi pats tai nuspręsti, ar jam tas žmogus.. Aišku paprastai žiūrim, kad būtų be *tu* žalingų įpročių. Jeigu tai ilgam žmogus įdarbinamas. Į viešuosius darbus būna visko. Bet atleidimo sistema yra tokia pati, kaip ir bet kokiam žmogui, todėl būna, pavyzdžiui, iš nekvalifikuotų labai daug atleistų dėl darbo drausmės pažeidimų. Tai darbdavio valia jau.

Gal galite išskirti grupes, kurioms remiamo įdarbinimo priemonė turi didžiausią poveikį ir kurioms mažiausiai veikia?

Oj, aš apie remiamą įdarbinimą, tai aš apie tai nedirbu, tai taip tik bendrom frazėm nebent. Remiamas įdarbinimas šiuo metu tai, kaip jau ir minėjau, ilgalaikiams bedarbiams, dabar šiuo metu, nes yra užduotys ir veikia labiausiai. Kiek jie ten išbūna.. Nu, būna visko. Nutraukimų, priemonės

nutraukimų būna, bet taip, kad tą priemonę nutrauktų darbdavys savo iniciatyva mažiau negu kad priemonę nutrauktų darbuotojas. Jaunimas, ilgalaikiai nekvalifikuoti eina į profesinį mokymą. Jie yra, pirmiausiai, kreipiami į profesinį mokymą, o po profesinio mokymo, jiems yra taikomos dvi priemonės – įgūdžių įgijimas, iš karto po programos baigimo arba „darbo rotacija“, kai, tarkim, ilgalaikėms atostogoms išeina kažkas iš darbo, darbdavys gali paimti iš darbo biržos bedarbį tam laikui, tarkim, į nėštumo gimdymo atostogų.

Kaip manote, ką galima būtų patobulinti remiamo įdarbinimo priemonėse, kad jos geriau veiktų, kad būtų priimtinesnės atskiroms grupėms ar tiesiog bendrai visiems bedarbiams?

Šiaip iš tikrųjų, tai remiamo įdarbinimo, mūsų manymu, vykdomi pakankamai aktyviai ir noriai, ir tas tobulinimas darbdaviams, aš įsivaizduoju, darbdaviams visada turbūt norėtųsi gauti darbo užmokesčio subsidiją didesnę, bet čia vėlgi, yra tam tikri kriterijai, tai negali viso darbo užmokesčio. Yra grupelė žmonių, kai įdarbinimas subsidijuojant yra padaryta išimtis neįgaliesiems, kurių darbingumo lygis yra iki keturiasdešimt procentų, berods. Tai jie, jeigu eina į įdarbinimą subsidijuojant, jie jiems ta priemonė yra taikoma tol, darbdaviui grąžinama dalis darbo užmokesčio tol, kol jie dirba toje įmonėje. Kitiems visiems, kitoms grupėms ši priemonė yra finansuojama tam tikrą numatytą finansavimo laiką. Jaunimui iki dvidešimt devynerių metų ilgiau. Tarkim, ilgalaikių grupių, tarkim, ta trumpesnė finansavimo ir vidutinė finansavimo trukmė. Ir ne tiek, kiek jis įmonėje dirbs, o kažkurį laiką tikrai. Tai kol kas, tai aš manau, kad tai yra didžiulė parama bedarbiams, nes juos noriau ima, nes gauna darbo užmokesčio dalį, ir parama darbdaviams, nes, vėlgi, darbo užmokesčių pirmiausiai sumoka, po to gauna subsidijos dalį, bet už kiekvieną mėnesį, kiekvienam mėnesiui pasibaigus.

Ar sutiktumėte su teiginiu, kad remiamo įdarbinimo priemonėse dalyvauja tie asmenys, kurie yra neinicijavę susirasti darbą, kalbant ne apie neįgaliuosius?

Mūsų tikslas yra nukreipti į darbo rinką tuos, kurie patys sunkiai susiranda darbą, kurie sunkiai orientuojasi apskritai darbo rinkoje, kuriam eiti į pokalbį su darbdaviu yra baisiau negu kad yra, bet mūsų tikslas, praktiškai, jiems ir padėti. Priemonės tiems jaunimui, baigusiem dar kokius mokslus, be praktikos, be patirties ateit pas darbdavį ateit pačiam sau ieškotis darbo yra kaip ir problematiška. Kai jis eina darbo biržos jau rekomenduotas į sukurtą jau darbo vietą, jį darbdavys, lygtai, ir privalo priimti, nes kvalifikacinius reikalavimus atitinka. Tai darbo biržos tikslas yra labiau tokius. Pirmiausiai juos sumotyvuoti. Su jais dirbama kažkokiose grupėse kai yra konsultavimas ir motyvavimas. Po to jį pasiūlyti konkrečiam darbdaviui ir stebėti, kaip jam ten sekasi. Jeigu jis parašys prašymą ir išeis, tas asmuo toje pačioje priemonėje į kitą įmonę nebegali, nes įgūdžiuose jis gali vieną kartą. Tikrai tol, kol jis baigia kursą, o į įdarbinimą subsidijuojant gali. Vadinasi, jeigu jis išėjo iš tos įmonės, tai tada pretenduoti į kitą įmonę. Jeigu jis, aišku, vėlgi atitinka tas prioritetines grupes. O įgūdžių tai asmeniui apskritai tai vieną kartą tik galima, nes jis įgijo įgūdžius ir viskas. Jeigu jis antrą kartą, jis jau turi įgūdžius. Nesvarbu, ar jie mėnesio, ar savaitės, ar trijų mėnesių. Gali darbdavys nutraukti darbo įgūdžius. Tiksliau mes su darbdaviais galim sutartis nutraukti, jeigu neišmokami atlyginimai įmonėje, nes, vėlgi, kontrolė vykdoma, patikros vykdomos tose įmonėse, ten, aišku, atrankos būdu, ne kiekvienoje įmonėje, bet jeigu nustatoma, kad darbdavys nevykdo sutartinių įsipareigojimų, tokia sutartis nutraukiama ir tam darbdaviui metus laiko, dvylika mėnesių negalime duoti remiamo įdarbinimo priemonės, nes jis nevykdo sutartinių įsipareigojimų. Tai čia tokia darbdaviams, vėlgi, labai neseną patobulinimą.

Ar darbdaviai gali atleisti darbuotoją ir vėl priimti į poziciją, kuriai taikoma subsidija darbo užmokesčiui?

Ta pati to paties turbūt nelabai. Bet jie vėl teikia paraišką, vėl iš naujo įteikia dokumentus.

Pagal ką nustatoma subsidijuojamo įdarbinimo trukmė asmeniui?

Šeši mėnesiai.

Ar po šio laikotarpio asmenys yra stebimi ir prižiūrimi? Ar jie lieka tose darbo vietose?

Dar šešis mėnesius. Dažniausiai lieka paprastai darbuotojas tame darbe po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos. Tie, kurie išeina, tai išeina patys arba yra atleidžiami dėl kaltų veiksmų arba dėl kažkokių neišlaikytų bandomųjų. Taip, kad baigiasi subsidija ir darbdavys iš karto atleidžia darbuotoją būna. Vienetų visokių yra, bet ne masinis. Dabar jie jau žino tokius, kad, paprastai, jeigu tą išlaikys, tai gali, yra didelė tikimybė, kad ir vėl gaus, jeigu bus jiems kažkoks poreikis.

Atrodytų, kad atsiranda takoskyra: jaunimas ilgai neužsibūna darbuose, kadangi, kaip minėjote, ši grupė yra mobilesni, bet darbdavys juos noriau priima į darbą, nes jie greičiau adaptuojasi ir jiems daugiau programų skiriama. Gal galite pakomentuoti?

O patikėkit, jaunimui yra naudingiau, bent jau dėl darbo įgūdžių įgijimo, tai kitaip jis jau įsisiūlyt darbdaviui negali, nes neturi patirties ir tas, kuris dirbęs pagal tą kvalifikaciją, ir tas, kuris nedirbęs, aišku, paims darbdavys paims tą, kuris jau dirbęs. Nesvarbu. Ir net išvis, jeigu dirbęs ne pagal specialybę, yra labiau pageidaujamas. Tai vat šitos priemonės jaunimui yra labai didelė paspartis.

Koks žmogus turėtų pranašumą prieš darbdavį: su aukštuoju išsilavinimu, bet be patirties, ar be aukštojo, tačiau su ilgesne, kad ir kvalifikacijos neatitinkančia darbo patirtimi?

Ne. Tokių negalime gretinti visiškai.

Ar prioritetizujete asmenis su didesniu išsilavinimu?

Kaip kuriom priemonėm. Darbo įgūdžiams įgyti turi būti kvalifikuotas. Darbo vietai įsisteigti, jeigu steigiasi, su kvalifikacija į darbo vietą. Aš nesakau, pavyzdžiui, tarkim šiais metais, jaunimas labai kvalifikuotas. Jis įsteigė dešimt vietų pas per visas, per visus šešis skyrius dešimt vietų. Jaunimas iki dvidešimt devynerių metų įsisteigė sau darbo vietą. Nei vienos ten nekvalifikuotos nėra, bet buvo atvejų, kai neturi jokios darbinės patirties ir ėmėsi savo verslo, atsidarė mažas įmonėles ir pradėjo gavo paramą įrangai įsigyti – pradėjo verslą. Tai va šitie žmonės, jau su mobilumu jų, jie dabar trims metams pririšti prie tos savo veiklos ir jeigu jiems seksis, tai jau šis tas.

Jūs vėl kalbate apie subsidiją darbo vietai, o ne įdarbinimą subsidijuojant. O kaipgi dėl įdarbinimo subsidijuojant? Koks išsilavinimo vaidmuo šioje priemonėje?

Su darbo užmokesčio rėmimu vis tiek matom didelę naudą įgūdžius. Negali būt nekvalifikuotais. Į įgūdžius eina kvalifikuotas be patirties. Tai jau didelis. Ir nesvarbu, ar jis su aukštuoju, ar su aukštesniu, ar jis kursas tik tebaigęs. Ir išsilavinimas, vėlgi, atitinkamai pagal tai darbdaviai pasiūlo. Mes įregistruojam jų vietas laisvas, jų neatsiranda iš niekur. Ir jeigu darbdaviai, pavyzdžiui, nepasiūlo tos vietos, kokią reikėtų tam žmogui, nu tarkim, baigė teisę. Tokių laisvų vietų,

praktiškai, bent jau Utenos skyriuje, aš nežinau, ar kada buvo. Ir tu norėk jam pasiūlyti įgūdžius, bet nėra jų. Tokių vietų nėra.

Ar nemanote, kad išsilavinusiam asmeniui yra itin svarbu, kad jam siūlomam darbui reikalinga kvalifikacija atitiktų jo turimą išsilavinimą?

Jis ieškosis. Pas mus skaitosi absolventas ir jis pusę metų, kitokio darbo primestinai mes net negalime siūlyti. Jis ieško pagal įgytą specialybę. Bet jis ieškosi savarankiškai. Ir ieško darbo biržos pagalba tiek, kiek darbo biržoj būna užregistruotų tokių darbo vietų, atitinkančių jo kvalifikaciją. Šešis mėnesius po baigimo, o po to jis sprendžia, ką toliau daryti. Ar ieškotis darbo kitur, kitoj teritorijoje pagal specialybę, ar jam bandyti dirbti bet ką, kad užsidirbti ir vėl ieškotis dirbant darbo. Tiesiog žmogus pats tada jau turi apsispręsti.

Ar dauguma darbų, siūlomų darbo biržoje, yra nekvalifikuotiems darbuotojams?

Yra toks, kad ilgą laiką, aukštąją, net ir magistrui baigę neranda darbo ir eina į kursus, ir baigia, nu aš nežinau, tarkim, kažkokią konditeriją socialiniai darbuotojai. Kaip pavyzdį, turiu čia tokių konkrečių pavyzdžių. Ir jau tada, baigęs konditeriją, eina į tokią persikvalifikavimo programą, kuri paklausi rinkoje ir jis žino, kad jis pagal ją arba ims verslo liudijimą, arba steigs įmonėlę, arba ras darbą kažkur, kažko daugiau.

Ar nemanote, kad remiamo įdarbinimo priemonė pati iš savęs yra ydinga, kadangi negali pasiūlyti žmonėms jų išsilavinimo atitinkančių darbų?

Išvis, remiamas įdarbinimas yra pagal įgytą kvalifikaciją. Pavyzdžiui, įgūdžius jūs baigę, nenuveisit į pardavėjas. Nebent jūs pačios to prašysitės ir darbdavys sutiks jus priimti. Kitais atvejais yra tikrai, ir išvis įgūdžius galite dirbti pagal įgytą kvalifikaciją arba specialybę.

Ar sakydama „turėdami įgūdžius“, Jūs turite omeny „profesinį mokymą“?

Įgytos specialybės arba profesinės įgytų įgūdžių įtvirtinimas. Įgijimas ir įtvirtinimas. Per darbinę praktiką ir tikrai savo specialybės arba profesijos. Jeigu jisai baigė, tarkim inžinierium arba maisto pramonės, tai jis ir gali eiti į įgūdžius tik pagal savo specialybę. Darbdaviai su juo turi sudaryti sutartį pagal jo specialybę.

Tai jei asmuo yra teisininkas, tuomet siunčiamas į įgūdžių įgijimo rėmimo mokymus savo turimiems įgūdžiams gilinti?

Taip, jis mes negalim finansuoti. Finansuoti įgūdžius galim tik tai pagal įgytą specialybę arba profesiją. O tarkim įdarbinimui subsidijuojant tai ar yra išskyrimas, kad profesija atitiktų, ten jau ne. Ne. Ten jau ne. Bet įdarbinimui subsidijuojant ten ir parama mažesnė šiek tiek mažesnė ir jaunimui daugiau eina įgūdžiai, kaip matai. Įgūdžiai, tai ir yra įgūdžių įgijimas. Tai, ką tu išmokai teoriškai, nesi dirbęs pagal tą įgytą specialybę arba profesiją, tik tada gali pakliūti į įgūdžius. Ir bedarbiams mes negalim siūlyti. Nors jis bus nors kiek padirbęs, išėjęs ir tada vėl nedirbęs. Čia naujai pradedantiems be patirties.

Ar subsidijos panašiai veikia kaip ir remiamas įdarbinimas?

Tas remiamas įdarbinimas, sakau, tas remiamas įdarbinimas turi daugybę priemonių. Remiamam įdarbinimui priklauso įgūdžių įgijimas, įdarbinimas subsidijuojant, darbo rotacija, judumo

priemonė, viešieji darbai. Yra atitinkamos priemonės, vėlgi, atitinkamoms grupėms, kurios yra sugrupuojamos pagal prioritetus arba patvirtintus ministerijos europinius projektus, į kuriuos irgi pakliūna irgi tik tam tikros grupės. Tai vėlgi, kad nesusipainioti tarp darbo vietų steigimo ir įdarbinimo subsidijuojant, tai jie yra atskirti ir įstatyme, ir apraše aktyvių darbo rinkos politikos priemonių, ir ten pagal straipsnius reikėtų atsiskirti. Tie du dalykai yra skirtingi. Yra darbo vietų steigimo parama ir yra remiamas įdarbinimas, ir toje ten jau yra profesinis mokymas – kitos priemonės, kurios taikomos darbo biržoje.

Bedarbiai yra siunčiami turintys papildomo rėmimo požymius pagal teritorinės darbo biržos direktoriaus įsakymą, kuriame būna nurodyta prioritetinės grupės. Tarkim, darbo vietų steigimas buvusio bedarbio įmonėje. Tai būtų savarankiško užimtumo rėmimo priemonė, kai steigia buvęs bedarbis kitam bedarbiui darbo vietą. Tai, lyg tai, pagal tvarką būtų bet koks bedarbis. Vat, pas mus pagal direktoriaus įsakymą yra nurodoma, kokioms tikslinėms grupėms yra teikiami prioritetai. Tai, tarkim, penkioliktais metais buvo jaunimas iki dvidešimt devynerių metų, ilgalaikiai bedarbiai ir atitinkamai taip pat pagal tikslinės grupės prioritetinės yra vietos užimtumo iniciatyvų projektai, kurie įgyvendinant juos, yra steigiamos naujos darbo vietos, įsigyjant priemone ir, vėlgi, į įdarbinimą yra nukreipiami bedarbiai, kurie įsakymu yra patvirtinti, kaip prioritetai. Kiekvienais metais trišalė komisija, veikianti prie teritorinės darbo biržos, svarsto tas prioritetines grupes ir tos prioritetinės grupės yra patvirtinamos direktoriaus įsakymu. Visi šeši skyriai Utenos teritorinės darbo biržos laiko, turi laikytis tų prioritetinių grupių ir, tarkim, steigia kažkokį, kaip pavyzdį, pardavėjos darbo vietą, į ją, pirmiausiai, turėtų siūlyti bedarbius, kurie priskiriami, aišku, atitinkantys kvalifikaciją reikalaujamą darbdavio, bet atitinkantys toms prioritetinėms grupėms.

Ar prioritetai skiriasi skirtinguose regioniniuose centruose?

Pagal rajonus. Šeši rajonai turi atitinkamai, gal paskui aš jums galėsiu ir kaip pavyzdį parodyti mūsų įsakymą. Tokie prioritetai dabar yra jau patvirtinti šešioliktiems metams.

Ką turite omeny sakydama „šeši rajonai“?

Čia Utenos teritorinė darbo birža. Visuose kituose kiekviena teritorinė aptarnauja atitinkamą skaičių tų rajonų. Tuose rajonuose yra skyriai, ir jeigu jums subtiliau reikėtų, tarkim Utenos teritorinės darbo biržos, tai Utenos skyrius yra Basanavičiaus devyniasdešimt ir jie ten dirba tik Utenos rajonui, t.y. darbdaviams, kurie steigia darbo vietas, arba bedarbiams, kurie steigia darbo vietas sau, aptarnaudami įmones, kurios veiklą vykdo tik Utenos rajone. Kiti rajonai tik savo.

Ar sakydama „darbo vietas sau“ turite omeny individualias veiklas?

Sau darbo vietą gali steigti neįgalusis, kurio neįgalumo-nedarbingumo lygis – ne didesnis nei keturiasdešimt procentų. Jie gali susikurti sau darbo vietą, išsigydami įrangą ir nuo praeitų metų, dabar bijau sumeluot, bet atrodo praeitais metais jau atsirado jaunimui iki dvidešimt devynerių metų. Kaip tikslinei grupei. Darbo vietos steigimas sau yra savarankiško užimtumo rėmimo priemonė. Ten yra viso labo darbo vietų dvi grupės, t.y. neįgalieji, kurie steigia sau darbo vietą ir jaunimas iki dvidešimt devynerių metų, steigiantys sau darbo vietą. Tai čia viena būtų. O antra, tai – buvę bedarbiai, kurie per trisdešimt mėnesių nuo registracijos darbo biržoje, sukuria įmonę ir turi teisę kreiptis paramos kitiems bedarbiams darbo vietoms sukurti. O ten kur yra darbo vietų steigimas, tai yra darbdaviai – įmonės, kurios kuria naujas darbo vietas, įsigyja naują įrangą, sukurdami tas ar tą darbo vietą, ir kreipiasi į darbo biržą paramos – subsidijos įrangai įsigyti, bet

priima tik neįgaliuosius. Kitokių bedarbių grupių jie negali priimt. Bet kad būtų, kad jie tuos neįgaliuosius galėtų įdarbinti, vėlgi, neįgaliųjų teritorijos turi didelius skaičius ir virš šimto jų yra registruotų darbo biržoje, todėl, atitinkančius kvalifikaciją ir vėl mes žiūrime, kad tas neįgalusis, kurį priima darbdavys, steigdamas jam darbo vietą, būtų rezervas sudaromas iš tokių, kurie turi daugiau kažkokių papildomo rėmimo požymių. Tarkim, jisai yra ilgalaikis bedarbis. Neįgalusis ilgalaikis bedarbis arba šeimoje yra daugiau nedirbančių asmenų. Tai yra vis tiek prioritetai ir ten yra, tame įsakyme direktoriaus numatyti.

Ar tinkama manyti, kad subsidijuojami darbuotojai yra mažai motyvuoti arba nedarbštūs?

Paprastai tai jeigu yra pateikiama paraiška darbo vietai steigti arba projektui įgyvendinti, iš karto matosi, kokios kvalifikacijos pageidauja ir jeigu tokių žmonių, tos kvalifikacijos, nėra registruotų darbo biržoje, tai yra neturime rezervo konkrečiame skyriuje, tada iš karto tokia paraiška yra atmetama, nes neturim galimybės užpildyti darbdavio steigiamų vietų. O jeigu tokių yra registruotų, sudaromi sąrašai kaip rezervas ir laukiama, pakol darbdavys įkurs tą darbo vietą, t.y. supirks įrangą, paruoš ją. Tada yra priimama ta darbo vieta aktu. Viskas surašoma ir fiksuojama, kad darbo vieta yra paruošta. Tada darbo birža siunčia numatytą asmenį, su kuriuo yra dirbama, nes įdarbinimo plane būna numatyta. Jis jau pats duoda sutikimą dalyvauti toje priemonėje ir trejus metus ta vieta kontroliuojama. Bet kuri įsteigta vieta, bet kurioj priemonėj, tikrai tiek, kad jie neprivalo dirbti tuos tris metus kaip padėti į tą vietą. Tiesiog jie iš to darbo gali išeiti pagal darbo kodeksą bet kurio straipsnio, darbdavys gali atsisakyti jo arba dėl kažkokių netinkamų. Todėl motyvacija, paprastai, būna jau iš anksto. Tas žmogus žino, kad jam yra ruošiamas ta darbo vieta. Jis eina į pokalbį su tuo darbdaviu. Paprastai, rekomendacija yra tokia, kad konkrečiai darbo vietai konkretus asmuo ir jokios konkurencijos ten nėra.

Kokiais kriterijais vadovaujatės pasirinkdami asmenis ir pasiūlydami jiems atitinkamas darbo vietas?

Darbdaviai rašydami paraišką – bet kokią – arba asmuo, steigdamas sau darbo vietą, pildo paraišką irgi ir paraiškoje yra grafa – kvalifikacija, išsilavinimas ir kiti reikalavimai. Dėl toje paraiškoje iš karto mato, kokios kvalifikacijos ir išsilavinimo reikalauja, ir kaip minėjau, praleidžia mūsų duomenų bazėje turimų bedarbių sąrašus ir atitinkamai vykdoma ta atranka, siūloma konkrečiam bedarbiui. Jeigu jis atsisako, kaip jūs sakote, arba nemotyvuotas, arba jis nenori dirbti, tai jo atsisakymas fiksuojamas, kaip formalus atsisakymas darbo. Tie, kurie sutinka, jiems konkrečiai prisegama ta vieta, kuriai ruošiamas steigti.

Ar kvalifikacija yra tiesiogiai susijusi su darbo patirtimi?

Paprastai kvalifikacija yra kvalifikacija, o darbo patirtis tai gali būti tik prioritetas ir tai nėra griežtai žiūrima į tai, nes darbdavys paprastai turi rašyti. Jeigu yra gateringo darbo vieta steigiamas, tai nurodoma, kad privalo turėti gateringo kvalifikaciją. O išsilavinimas jau, vėlgi, nėra labai svarbus, bet jie gali įrašyti, kad jis su pagrindiniu ir kvalifikacija, ar viduriniu ir kvalifikacija.

Įsivaizduokite tokią situaciją: du asmenys yra tinkami konkrečiai darbo vietai, bet vieno papildomo rėmimo požymis yra „ilgalaikis bedarbis“, o kitas yra tiesiog labiau kvalifikuotas ir tinkamesnis darbdaviui, kurį renkatės siūsti į priemonę?

Jeigu tokie atvejai ir ir ir.. Šiaip nesam labai susidūrę su kažkokiais nepasitenkinimais ar tai iš darbdavio, ar iš bedarbių, bet paprastai tada galima siųsti darbdaviui abu ir kurį darbdavys pasirinks.. Antrasis, kuris atkris, nebus fiksuojama, kad jis atsisako darbo, tiesiog darbdavys atžymės jo rekomendacijoje, kad neatitiko kvalifikacijos.

Ar egzistuoja tokiems bedarbiams bandomasis laikotarpis darbe?

Gali būti visi darbo sutartyje numatyti punktai. Jie yra taikomi bendra tvarka.

Ar svarbus kriterijus yra atitikimas tarp išsilavinimo ir kvalifikacijos? Ar kvalifikacija yra pati svarbiausia ir tik po to išsilavinimas?

Kriterijus pagrindinis yra kvalifikacija. Ir dar yra toks vienas išimtinis variantas: jeigu kartais prašo tokios kvalifikacijos, kokios mes neturime bedarbių – čia daugiau vietinems užimtumo iniciatyvoms taikoma, nes ten ilgi projektai, jie gan ilgai vykdomi – nuo metų pradžios iki gruodžio pradžios – tai tenai galima, neradus tinkamos kvalifikacijos žmogaus, darbo birža gali, norintiems įsigyti tą kvalifikaciją, siųsti į kursus ir iki darbdavys paruoš tas darbo vietas, juos tiesiog paruošti kursuose.

O kaipgi jaunimo grupėje esantys asmenys, kurie neturi atitinkamos darbo patirties?

Jaunimui lygiai tos pačios, tokie patys kriterijai – kvalifikacija taikoma, o į patirtį mes paprastai į darbo vietų steigimą tvirtindami paraišką, paprastai komisija tai daro ir komisija į „pageidautina su darbo patirtimi“ žiūri kaip ne itin svarbų dalyką. Svarbu, kad atitiktų kvalifikaciją.

Tai išsilavinimas nėra svarbus?

Matot, kvalifikaciniai reikalavimai priklausomai kuo, pavyzdžiui, Visagine buvo steigiama odontologo darbo vieta. Tai aišku, kad išsilavinimas ir aukštasis, ir kvalifikacija, visiškai nesvarbu darbo patirtis. Būtent tai ir yra sukuriama nauja darbo vieta žmogui, kuris galėtų pradėti dirbti pagal įgytą specialybę. Čia šiuo atveju. O jeigu yra steigiama darbo vieta pagalbiniam darbininkui, sakykim, prie kažkokio įrengimo, tai jie turi įrašyti labai griežtai, kad nebūtų įrašyti labai aukšti kvalifikaciniai, t.y. nekvalifikuotam bedarbiui.

Ar ilgai paprastai žmonės pasilieka darbuose po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos?

Aš penkioliktų metų kontrolės statistiką pasakysiu. Va neseniai darėm mes. Tai, tarkim, darbo vietų steigimo dvyliktais metais, du tūkstančiai dvyliktaisiais metais, darbo vietos, steigtose vietose, visu šimtu procentų tris metus nepanaikintos darbo vietos ir išdirbo žmonės.

O po trejų metų?

Po trejų metų mes kontrolės nebevykdom.

Ir neturite tokių duomenų?

Ne. Paprastai kontrolė yra vykdoma tris metus. Sekančią dieną, pasibaigus kontrolei, Sodros duomenyse yra tikrinama, ar asmuo tebedirba įmonėje.

Ar subsidijuojamas įdarbinimas taip pat trunka trejus metus?

Darbo vietų steigimas yra kontrolė tris metus nuo darbo vietos įsteigimo. Ta vieta negali būti panaikinama. Jinai turi būti užpildyta, atleidus žmogų arba jam išėjus iš darbo, kitu bedarbiui, analogiškai tos pačios kategorijos ir kvalifikacijos ir užpildyti turi per trisdešimt kalendorinių dienų atleidus žmogų. Ir ta stebėseną vykdoma tris metus nuo įdarbinimo dienos, o po to vykdoma tikrai po trijų metų kontrolė, ar išsaugota.

Gal galime pasitikslinti: ar kalbate apie subsidiją darbo užmokesčiui?

Supratau Jūsų klausimą. Subsidija yra skiriama darbdaviui arba asmeniui, kuris steigia sau darbo vietą, įrangai įsigyti. Tai yra jis parašo paraišką arba projektą, nurodo, kokius įrengimus žada įsigyti konkrečioms darbo vietoms, parašo aprašymus, pagrindžiančius, kad tos kvalifikacijos asmuo tikrai turi dirbti su tais įrengimais, o ne bus kažkur stumdomas ir tik tada, kai jisai superka visus įrengimus, paskutinę subsidiją – subsidija išmokama dalimis – avansinė suma yra mokama tik tada, kai visi įrengimai yra sumontuoti, patikrinti ir darbo vieta laikoma sukurta. Ir tik tada bedarbiui leidžiama įsidarbinti. Tada tai ir laikoma darbo vietos įsteigimo data. Žmogus pradeda dirbti kai visi įrengimai nupirkti ir viskas atsiskaityta su darbdaviu, subsidija duota. O darbo užmokesčiui? Darbo vietoms steigti, darbo užmokestis nekompensuojamas.

O kokia situacija tuomet, kai nesteigiamos darbo vietos, o skiriama subsidija darbo užmokesčiui?

Yra remiamo įdarbinimo priemonės. Tai būtų „darbo įgūdžių įgijimo“ priemonė, kur eina asmuo, neturinti jokios patirties, t.y. baigęs arba mokymo įstaigą, arba darbo biržos kursus ir kad įgytų įgūdžius, darbdavys gauna dalinį darbo užmokesčio grąžinimą ir yra įdarbinimas subsidijuojant, kur yra įdarbinti gali šiuo metu ilgalaikius bedarbius, vyresnio amžiaus asmenys šiuo metu yra prioritetai. Yra projektai. Ten irgi gauna darbo užmokesčio subsidiją. Yra viešieji darbai, kur yra ten visiškai trumpi, dviejų mėnesių – dviejų trijų mėnesių – kur darbo užmokesčio kompensacija irgi duodama už tai, kad laikinai įdarbina, tarkim, sunkiai besiverčiančius, ilgalaikius bedarbius ir panašiai.

Pagal kokius kriterijus jie būna atrenkami?

Tai nekvalifikuoti darbuotojai į viešuosius darbus. O į įdarbinimą, remiamam įdarbinimui lygiai tas pats. Yra, pirmiausiai, tai iš užimtumo fondo yra labai nedaug asmenų dabar eina. Eina europinių, Europos struktūrinių fondų projektai, kurie turi tikslines grupes. Tarkim, nekvalifikuoti asmenys, yra vyresnio amžiaus asmenys, ilgalaikių bedarbių projektas, tai vat, į tas priemones eina tik tų tikslinių grupių, bet kadangi jų irgi būna daug, sakykim, kandidatų į vieną vietą, tada, vėlgi, direktoriaus įsakymu yra patvirtintos prioritetai tiems asmenims. Dar. Kaip taisyklė, jau antri treči metai. Šiemet treči metai, kai prioritetas visose priemonėse yra jaunimas iki dvidešimt devynerių metų.

Ar žinote, kokie priemonių rezultatai?

Rezultatai yra gana neblogi. Išskyrus viešuosius darbus, nes į viešuosius darbus siųstas jaunimas gali, mes praktiškai mes siūlyti galime tikrai nekvalifikuotam jaunimui ir jiems yra išimtis – keturi mėnesiai. Visiems – ne daugiau kaip du-trys, o jiems keturi mėnesiai, kad kuo ilgiau būtų rinkoje, darbo rinkoje įgytų, tarkim, kad ir paprastų darbinių įgūdžių. Tai jau dveji metai iš eilės, turėjom daugybę problemų, kai nutraukimas tos priemonės, to paties žmogaus noru arba dėl kaltų veiksmų,

yra gana didelis procentas. Reiškia jaunimas tokių paprastų, terminuotų, nekvalifikuotų darbų nelabai nori dirbti, viena, antra, jie mobilūs. Jie pradeda, tarkim, Utenoj ir ateina, parašo prašymą ir išvažiuoja, tarkim, ar į didmiestį ar kur ir išeina mokytis.

Ar su vyresniais asmenimis nėra tokių problemų?

Vyresniems kaip tik mes turim gal mažiausiai galimybių pasiūlyt ką nors ir yra šiuo metu veikiantis projektas europinis, tai va ten visos esančios priemonės jiems yra taikomos. Žinoma, darbo vietų steigimas. Į darbo vietų steigimą irgi yra atsižvelgiama. Tarkim, darbo vietą sau steigia neįgalusis, kuriam iki keturiasdešimt procentų darbingumo lygis ir jo amžius yra, nu, toks penkiasdešimt plius. Tada tokiem visada jų paraiška yra jau prioritetinga. Ir jaunimui. Nu aš jau jaunimą, noriu pabrėžt, kad visose priemonėse šiuo metu tretieji metai iš eilės, ministerijos sprendimu, yra jaunimui yra padidintas tas toks.

Jeigu jaunimas nori persikraustyti į kitą miestą, ar jūs ieškote kitame mieste panašios darbo vietos?

Jeigu jie apsisprendžia persikelti iš vienos darbo biržos į kitą arba susiranda jau ten darbą, tai paprastai yra variantas eit per kitą darbo biržą. Gal jūsų darbdaviui bus naudingiau, pavyzdžiui, priimti, tarkim, uteniškis Vilniuje. Tai į Vilniaus darbo biržą jie kreipiasi ir per Vilniaus darbo biržą tos priemonės jiems taikomos.

Kalbant apie remiamą įdarbinimą, ar nerenkate duomenų, ar darbdaviai yra patenkinti tais darbuotojais?

Paprastai mūsų teritorinėje darbo biržoj yra asmuo, kuris dirba su darbdaviais. Jo ir pareigybėse yra ta funkcija, tai jie vykdo anketavimą darbdavių. Vieną anketavimą vien, tarkim, dėl penkioliktų metų apie rudenio kažkada tai, daro anketavimą dėl šešioliktų metų pageidavimų. Metams pasibaigus daro anketavimą už praeitus metus, kokie atsiliepimai ir paprastai, nežinau, kiek aš mačiau tuos procentus, tai darbdaviai su darbo birža kurie jau nebendrauja, tai tie ir anketų nepildo, o kurie bendradarbiauja, tai paprastai visada nėra blogi atsiliepimai. Juo labiau, kad darbo birža negali žmogaus įvertinti jo tų vidinių savybių, jo asmeninių savybių. Vis tiek darbdavys turi pats tai nuspręsti, ar jam tas žmogus.. Aišku paprastai žiūrim, kad būtų be *tu* žalingų įpročių. Jeigu tai ilgam žmogus įdarbinamas. Į viešuosius darbus būna visko. Bet atleidimo sistema yra tokia pati, kaip ir bet kokiam žmogui, todėl būna, pavyzdžiui, iš nekvalifikuotų labai daug atleistų dėl darbo drausmės pažeidimų. Tai darbdavio valia jau.

Gal galite išskirti grupes, kurioms remiamo įdarbinimo priemonė turi didžiausią poveikį ir kurioms mažiausiai veikia?

Oj, aš apie remiamą įdarbinimą, tai aš apie tai nedirbu, tai taip tik bendrom frazėm nebent. Remiamas įdarbinimas šiuo metu tai, kaip jau ir minėjau, ilgalaikiams bedarbiams, dabar šiuo metu, nes yra užduotys ir veikia labiausiai. Kiek jie ten išbūna.. Nu, būna visko. Nutraukimų, priemonės nutraukimų būna, bet taip, kad tą priemonę nutrauktų darbdavys savo iniciatyva mažiau negu kad priemonę nutrauktų darbuotojas. Jaunimas, ilgalaikiai nekvalifikuoti eina į profesinį mokymą. Jie yra, pirmiausiai, kreipiami į profesinį mokymą, o po profesinio mokymo, jiems yra taikomos dvi priemonės – įgūdžių įgijimas, iš karto po programos baigimo arba „darbo rotacija“, kai, tarkim,

ilgalaikėms atostogoms išeina kažkas iš darbo, darbdavys gali paimti iš darbo biržos bedarbį tam laikui, tarkim, į nėštumo gimdymo atostogų.

Kaip manote, ką galima būtų patobulinti remiamo įdarbinimo priemonėse, kad jos geriau veiktų, kad būtų priimtinesnės atskiroms grupėms ar tiesiog bendrai visiems bedarbiams?

Šiaip iš tikrųjų, tai remiamo įdarbinimo, mūsų manymu, vykdomi pakankamai aktyviai ir noriai, ir tas tobulinimas darbdaviams, aš įsivaizduoju, darbdaviams visada turbūt norėtųsi gauti darbo užmokesčio subsidiją didesnę, bet čia vėlgi, yra tam tikri kriterijai, tai negali viso darbo užmokesčio. Yra grupelė žmonių, kai įdarbinimas subsidijuojant yra padaryta išimtis neįgaliesiems, kurių darbingumo lygis yra iki keturiasdešimt procentų, berods. Tai jie, jeigu eina į įdarbinimą subsidijuojant, jie jiems ta priemonė yra taikoma tol, darbdaviui grąžinama dalis darbo užmokesčio tol, kol jie dirba toje įmonėje. Kitiems visiems, kitoms grupėms ši priemonė yra finansuojama tam tikrą numatytą finansavimo laiką. Jaunimui iki dvidešimt devynerių metų ilgiau. Tarkim, ilgalaikių grupei, tarkim, ta trumpesnė finansavimo ir vidutinė finansavimo trukmė. Ir ne tiek, kiek jis įmonėje dirbs, o kažkurį laiką tikrai. Tai kol kas, tai aš manau, kad tai yra didžiulė parama bedarbiams, nes juos noriau ima, nes gauna darbo užmokesčio dalį, ir parama darbdaviams, nes, vėlgi, darbo užmokestį pirmiausiai sumoka, po to gauna subsidijos dalį, bet už kiekvieną mėnesį, kiekvienam mėnesiui pasibaigus.

Ar sutiktumėte su teiginiu, kad remiamo įdarbinimo priemonėse dalyvauja tie asmenys, kurie yra neiniciatyvūs susirasti darbą, kalbant ne apie neįgaliuosius?

Mūsų tikslas yra nukreipti į darbo rinką tuos, kurie patys sunkiai susiranda darbą, kurie sunkiai orientuojasi apskritai darbo rinkoje, kuriam eiti į pokalbį su darbdaviu yra baisiau negu kad yra, bet mūsų tikslas, praktiškai, jiems ir padėti. Priemonės tiems jaunimui, baigusiems dar kokius mokslus, be praktikos, be patirties ateit pas darbdavį ateit pačiam sau ieškotis darbo yra kaip ir problematiška. Kai jis eina darbo biržos jau rekomenduotas į sukurta jau darbo vietą, jį darbdavys, lygtai, ir privalo priimti, nes kvalifikacinius reikalavimus atitinka. Tai darbo biržos tikslas yra labiau tokius. Pirmiausiai juos sumotyvuoti. Su jais dirbama kažkokiose grupėse kai yra konsultavimas ir motyvavimas. Po to jį pasiūlyti konkrečiam darbdaviui ir stebėti, kaip jam ten sekasi. Jeigu jis parašys prašymą ir išeis, tas asmuo toje pačioje priemonėje į kitą įmonę nebegali, nes įgūdžiuose jis gali vieną kartą. Tikrai tol, kol jis baigia kursą, o į įdarbinimą subsidijuojant gali. Vadinasi, jeigu jis išėjo iš tos įmonės, tai tada pretenduoti į kitą įmonę. Jeigu jis, aišku, vėlgi atitinka tas prioritetines grupes. O įgūdžių tai asmeniui apskritai tai vieną kartą tik galima, nes jis įgijo įgūdžius ir viskas. Jeigu jis antrą kartą, jis jau turi įgūdžius. Nesvarbu, ar jie mėnesio, ar savaitės, ar trijų mėnesių. Gali darbdavys nutraukti darbo įgūdžius. Tiksliau mes su darbdaviais galim sutartis nutraukti, jeigu neišmokami atlyginimai įmonėje, nes, vėlgi, kontrolė vykdoma, patikros vykdomos tose įmonėse, ten, aišku, atrankos būdu, ne kiekvienoje įmonėje, bet jeigu nustatoma, kad darbdavys nevykdo sutartinių įsipareigojimų, tokia sutartis nutraukiama ir tam darbdaviui metus laiko, dvylika mėnesių negalime duoti remiamo įdarbinimo priemonės, nes jis nevykdo sutartinių įsipareigojimų. Tai čia tokia darbdaviams, vėlgi, labai neseną patobulinimą.

Ar darbdaviai gali atleisti darbuotoją ir vėl priimti į poziciją, kuriai taikoma subsidija darbo užmokesčiui?

Ta pati to paties turbūt nelabai. Bet jie vėl teikia paraišką, vėl iš naujo įteikia dokumentus.

Pagal ką nustatoma subsidijuojamo įdarbinimo trukmė asmeniui?

Šeši mėnesiai.

Ar po šio laikotarpio asmenys yra stebimi ir prižiūrimi? Ar jie lieka tose darbo vietose?

Dar šešis mėnesius. Dažniausiai lieka paprastai darbuotojas tame darbe po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos. Tie, kurie išeina, tai išeina patys arba yra atleidžiami dėl kaltų veiksmų arba dėl kažkokių neišlaikytų bandomųjų. Taip, kad baigiasi subsidija ir darbdavys iš karto atleidžia darbuotoją būna. Vienetų visokių yra, bet ne masinis. Dabar jie jau žino tokius, kad, paprastai, jeigu tą išlaikys, tai gali, yra didelė tikimybė, kad ir vėl gaus, jeigu bus jiems kažkoks poreikis.

Atrodytų, kad atsiranda takoskyra: jaunimas ilgai neužsibūna darbuose, kadangi, kaip minėjote, ši grupė yra mobilesni, bet darbdavys juos noriau priima į darbą, nes jie greičiau adaptuojasi ir jiems daugiau programų skiriama. Gal galite pakomentuoti?

O patikėkit, jaunimui yra naudingiau, bent jau dėl darbo įgūdžių įgijimo, tai kitaip jis jau įsisiūlyt darbdaviui negali, nes neturi patirties ir tas, kuris dirbęs pagal tą kvalifikaciją, ir tas, kuris nedirbęs, aišku, paims darbdavys paims tą, kuris jau dirbęs. Nesvarbu. Ir net išvis, jeigu dirbęs ne pagal specialybę, yra labiau pageidaujamas. Tai vat šitos priemonės jaunimui yra labai didelė paspartis.

Koks žmogus turėtų pranašumą prieš darbdavį: su aukštuoju išsilavinimu, bet be patirties, ar be aukštojo, tačiau su ilgesne, kad ir kvalifikacijos neatitinkančia darbo patirtimi?

Ne. Tokių negalime gretinti visiškai.

Ar prioritetizuojate asmenis su didesniu išsilavinimu?

Kaip kuriom priemonėm. Darbo įgūdžiams įgyti turi būti kvalifikuotas. Darbo vietai įsisteigti, jeigu steigiasi, su kvalifikacija į darbo vietą. Aš nesakau, pavyzdžiui, tarkim šiais metais, jaunimas labai kvalifikuotas. Jis įsteigė dešimt vietų pas per visas, per visus šešis skyrius dešimt vietų. Jaunimas iki dvidešimt devynerių metų įsisteigė sau darbo vietą. Nei vienos ten nekvalifikuotos nėra, bet buvo atvejų, kai neturi jokios darbinės patirties ir ėmėsi savo verslo, atsidarė mažas įmonėles ir pradėjo gavo paramą įrangai įsigyti – pradėjo verslą. Tai va šitie žmonės, jau su mobilumu jų, jie dabar trims metams pririšti prie tos savo veiklos ir jeigu jiems seksis, tai jau šis tas.

Jūs vėl kalbate apie subsidiją darbo vietai, o ne įdarbinimą subsidijuojant. O kaipgi dėl įdarbinimo subsidijuojant? Koks išsilavinimo vaidmuo šioje priemonėje?

Su darbo užmokesčio rėmimu vis tiek matom didelę naudą įgūdžius. Negali būt nekvalifikuotais. Į įgūdžius eina kvalifikuotas be patirties. Tai jau didelis. Ir nesvarbu, ar jis su aukštuoju, ar su aukštesnioju, ar jis kursus tik tebaigęs. Ir išsilavinimas, vėlgi, atitinkamai pagal tai darbdaviai pasiūlo. Mes įregistruojam jų vietas laisvas, jų neatsiranda iš niekur. Ir jeigu darbdaviai, pavyzdžiui, nepasiūlo tos vietos, kokią reiktų tam žmogui, nu tarkim, baigė teisę. Tokių laisvų vietų, praktiškai, bent jau Utenos skyriuje, aš nežinau, ar kada buvo. Ir tu norėk jam pasiūlyti įgūdžius, bet nėra jų. Tokių vietų nėra.

Ar nemanote, kad išsilavinusiam asmeniui yra itin svarbu, kad jam siūlomam darbui reikalinga kvalifikacija atitiktų jo turimą išsilavinimą?

Jis ieškosis. Pas mus skaitosi absolventas ir jis pusę metų, kitokio darbo primestinai mes net negalime siūlyti. Jis ieško pagal įgytą specialybę. Bet jis ieškosi savarankiškai. Ir ieško darbo biržos pagalba tiek, kiek darbo biržoj būna užregistruotų tokių darbo vietų, atitinkančių jo kvalifikaciją. Šešis mėnesius po baigimo, o po to jis sprendžia, ką toliau daryti. Ar ieškotis darbo kitur, kitoj teritorijoje pagal specialybę, ar jam bandyti dirbti bet ką, kad užsidirbti ir vėl ieškotis dirbant darbo. Tiesiog žmogus pats tada jau turi apsispręsti.

Ar dauguma darbų, siūlomų darbo biržoje, yra nekvalifikuotiems darbuotojams?

Yra toks, kad ilgą laiką, aukštąją, net ir magistrui baigę neranda darbo ir eina į kursus ir baigia, nu aš nežinau, tarkim, kažkokią konditeriją socialiniai darbuotojai. Kaip pavyzdį, turiu čia tokių konkrečių pavyzdžių. Ir jau tada, baigęs konditeriją, eina į tokią persikvalifikavimo programą, kuri paklausi rinkoje ir jis žino, kad jis pagal ją arba ims verslo liudijimą, arba steigs įmonėlę, arba ras darbą kažkur, kažko daugiau.

Ar nemanote, kad remiamo įdarbinimo priemonė pati iš savęs yra ydinga, kadangi negali pasiūlyti žmonėms jų išsilavinimo atitinkančių darbų?

Išvis, remiamas įdarbinimas yra pagal įgytą kvalifikaciją. Pavyzdžiui, įgūdžius jūs baigę, nenueisit į pardavėjas. Nebent jūs pačios to prašysitės ir darbdavys sutiks jus priimti. Kitais atvejais yra tikrai, ir išvis įgūdžius galite dirbti pagal įgytą kvalifikaciją arba specialybę.

Ar sakydama „turėdami įgūdžius“, Jūs turite omeny „profesinį mokymą“?

Įgytos specialybės arba profesinės įgytų įgūdžių įtvirtinimas. Įgijimas ir įtvirtinimas. Per darbinę praktiką ir tikrai savo specialybės arba profesijos. Jeigu jisai baigė, tarkim inžinierium arba maisto pramonės, tai jis ir gali eiti į įgūdžius tik pagal savo specialybę. Darbdaviai su juo turi sudaryti sutartį pagal jo specialybę.

Tai jei asmuo yra teisininkas, tuomet siunčiamas į įgūdžių įgijimo rėmimo mokymus savo turimiems įgūdžiams gilinti?

Taip, jis mes negalim finansuoti. Finansuoti įgūdžius galim tik tai pagal įgytą specialybę arba profesiją. O tarkim įdarbinimui subsidijuojant tai ar yra išskyrimas, kad profesija atitiktų, ten jau ne. Ne. Ten jau ne. Bet įdarbinimui subsidijuojant ten ir parama mažesnė šiek tiek mažesnė ir jaunimui daugiau eina įgūdžiai, kaip matai. Įgūdžiai, tai ir yra įgūdžių įgijimas. Tai, ką tu išmokai teoriškai, nesi dirbęs pagal tą įgytą specialybę arba profesiją, tik tada gali pakliūti į įgūdžius. Ir bedarbiams mes negalim siūlyti. Nors jis bus nors kiek padirbęs, išėjęs ir tada vėl nedirbęs. Čia naujai pradedantiems be patirties.

Ar subsidijos panašiai veikia kaip ir remiamas įdarbinimas?

Tas remiamas įdarbinimas, sakau, tas remiamas įdarbinimas turi daugybę priemonių. Remiamam įdarbinimui priklauso įgūdžių įgijimas, įdarbinimas subsidijuojant, darbo rotacija, judumo priemonė, viešieji darbai. Yra atitinkamos priemonės, vėlgiai, atitinkamoms grupėms, kurios yra sugrupuojamos pagal prioritetus arba patvirtintus ministerijos europinius projektus, į kuriuos irgi pakliūna irgi tik tam tikros grupės. Tai vėlgiai, kad nesusipainioti tarp darbo vietų steigimo ir įdarbinimo subsidijuojant, tai jie yra atskirti ir įstatyme, ir apraše aktyvių darbo rinkos politikos priemonių, ir ten pagal straipsnius reikėtų atsiskirti. Tie du dalykai yra skirtingi. Yra darbo vietų

steigimo parama ir yra remiamas įdarbinimas, ir toje ten jau yra profesinis mokymas – kitos priemonės, kurios taikomos darbo biržoje.

Interviu Nr. 2.

Pokalbis su Ignalinos teritorinės darbo biržos vadove ir konsultante

2015-01-14

Kaip apibūdintumėte remiamo įdarbinimo programos dalyvius? Kuo jie skiriasi nuo dalyvaujančių profesiniame mokyme? Ar jie turi kažkokių išskirtinumų?

Vedėja: Profesinio mokymo čia? Apie įdarbinimą subsidijuojant? Kai ateina žmogus pats ar kaip? Klausimo nesuprantu. Ateina žmogus.

Konsultantė: Mes įdarbinimo subsidijuojant darbdaviams duodam tuos žmones, kurie turi rėmimo požymį. Rėmimo požymiai yra įvairūs. Pagal užimtumo rėmimo įstatymą yra darbingi asmenys iki 29, tada neįgalieji 40 procentų darbingumo lygio. Neįgalieji 45 procentų darbingumo lygio. Motinos, turinčios vaikus iki 8 metų. Tada 50 ir vyresni asmenys. Neturėdami rėmimo požymio negali eiti. Reiškia, mes neremsim darbdavio, jei neturės rėmimo požymio. Būtinai turi turėti rėmimo požymį.

Ar Jūs prioretizujete žmones, turinčius rėmimo požymių?

Konsultantė: Ne. Pirmoj eilėj darbdavys turi pateikti pasiūlymą, kad gauti rėmimą, turi pateikti pasiūlymą. Pagal pateiktą pasiūlymą pasiūlyme nurodo sąlygas, kokių jiems reikia žmonių. Nes, pavyzdžiui, reikia jaunimo iki 29 metų, darbingi asmenys iki 29 irgi yra rėmimo požymis ir mes jį įdarbinam. Bet turi atitikti reikalavimus darbdavio.

O darbdavio reikalavimai yra susiję su kvalifikacija? Išsilavinimu? Darbo patirtimi?

Konsultantė: Taip.

O koks yra tas svarbiausias kintamasis?

Konsultantė: Viskas priklauso nuo to, ko darbdavys nori. Jis, pavyzdžiui, nori įdarbinti su profesija „virėjas“. Mes atitinkamai tada renkame. Būtinai, kad turėtų profesiją „virėjo“. Kitas, pavyzdžiui, reikalauja darbdavys, kad turėtų darbo stažą. Jeigu neturi reikiamo darbo stažo, tai mes, pavyzdžiui, negalim siųsti. Arba ten kartais reikalauja tam tikrai profesijai, pavyzdžiui, turėti vairuotojo teises.

O jei yra du vienodai atitinkantys kandidatai, tik vienas iš jaunimo grupės, kitas – tų, kur virš 50. Kuriam siūlote?

Konsultantė: Kai darbdavys pateikia pasiūlymą, jis iškart sako – „Man reikia tik tokios grupės“. Kitokios jam nereikia. Jis. Jeigu jis nori jaunimo, tai mes joku būdu negalime siųsti vyresnių kaip 50.

Vedėja: atsižvelgiam į turim ES projektus. Ne visu, dar ne kiekvieną gali siųsti. Sakykim projekto ir toje grupėje. Jie yra nurodyta būtent tos grupės. Nu kaip pavyzdį sakau, pavyzdžiui, darbingas iki 29 m. tam projekte nėra, nors jis norės jau to jaunimo, mes jo siųst negalėsime. Irgi turim projektus. Kelis vykdom. Tai ten yra nurodyta tikslinė grupė.

Konsultantė: Taip, kiekvienas projektas turi savo tikslines grupes, pavyzdžiui, pas mus čia šiuo metu yra projektas „Ilgalaikių bedarbių įdarbinimo rėmimas“. Toks projektas. Jame yra dvi tikslinės grupės du metai iki registracijos reiškia. Turi turėti atėjęs į darbo biržą du metus nedirbęs. Arba, pavyzdžiui, turi būti registruotas Darbo biržoj ilgiau kaip šešis mėnesius jeigu jaunimas iki 29 arba iki 25, atsiprašau. O jeigu jau virš 25 tai jis jau turi būti registruotas Darbo biržoj 12 mėnesių. Visus metus, tik tada galim remti. Va tokios tikslinės grupės.

O atsimanote projektą, vykusį 2008-2011 metais “Bedarbių užimtumo didinimas”?

Konsultantė: Bet jau čia senokai buvo, kuriais sakot metais?

2008-2011 metais jis vyko. Kokios buvo šio projekto tikslinės grupės? Bendras visiems subsidijuojamiems?

Konsultantė: Nežinau, čia senokai jau buvo tas „Bedarbių užimtumo didinimas“. Žinokit neprisimenu.

O galima manyti, kad į subsidijuojamo įdarbinimo programas ateinantys asmenys yra nemotyvuoti? Nedarbštūs?

Konsultantė: Ne, šitaip negalima sakyti. Iš visų tikslinių grupių gali būt ir darbštūs ir vienoj tikslinėj grupėj darbštūs būna ir kitoj gali būti nedarbščių. Įvairūs. Įvairūs.

O dažnai pasitaikanti praktika, kad įdarbinus subsidijuojant darbdavys atsisako darbuotojo arba darbuotojas atsisako dirbti toliau?

Konsultantė: Darbuotojas atsisako dirbti toliau? Taip pasitaiko. Pavyzdžiui, jis pasirenka kitą darbą ir jam čia atlyginiams mažas. Jis tą priemonę palieka. Eina tiesiog, pasitraukia iš tos priemonės. O šiaip, kad darbdavys atsisakytų. Jeigu jis jau. Mes jį paremiam. Dažniausiai projektui mes turim parinkti tinkamai esamą žmogui. Jau yra sumotyvuojamas. Viskas jau jam. Apklausama anke. Sudaroma tokia apklausos anketa pagal projektus. Ir jau mes turim tinkamai tinkamai parinkti. Negalime mes jau. Negalim mes. Jį paprastai, kai parenkam turi išdirbti, bet išeina dėl to, kad jam pavyzdžiui netenkina atlyginimas. O šiaip jau turi būti tinkamai parinktas.

Vadovė: Ir dar kiekvienas bedarbis turi savo individualų užimtumo veiklos planą. Ir tame užimtumo veiklos plane yra numatyta jo priemonė, kad jisai būtent eina į tą įdarbinimą subsidijuojant priemonėje. Ir, reiškia turime turim, kaip pasakyt, užduotis. Turim mes planuoti, kiek tų norinčių žmonių galėtų dalyvauti į tas priemonėse ir rezervą padaryti žmonių. Kaip pasakyt. Ne vien. Darbdaviui mes, kaip pasakyt, išrenkam tą. Mes su darbdaviu irgi derinam, kad prisitaikyti prie darbdavio, kad tas žmogus tiktų labai. Ne taip, kad suradom. Kad būtent vą tą grupę ir jau siunčiam vat va tą. Tą žmogų per prievartą. Ne derim su darbdaviu viską. Su darbdaviu vienu žodžiu tariamės. Kad kad patenkintume keliamus reikalavimus ir kad tas žmogus iš tikrųjų tiktų tam darbdaviui.

Konsultantė: Paprastai vis tiek parenkam pagal darbdavio reikalavimus. Jeigu jisai. Nes tam ir yra darbdavio teikiamas pasiūlymas, kad mes pasirinktum tinkamą darbdaviui žmogų. Nes mes negalim bet ko įdarbinti, kuris, pavyzdžiui, mum reikėtų, pavyzdžiui, ten projektai yra. Bet vis viena žiūrime ką darbdavys reikalauja, ko jam reikia. Kokios profesijos, jaunimo ar vyresnio, ar ilgalaikio. Nu.

O jeigu į tą pačią laisvą vietą yra penki norintys, kurie visi atitinka reikalavimus, tai jau darbdavys atsirenka?

Konsultantė: Nu, tai paimsim patį geriausią jau.

Jūs parenkat?

Konsultantė: Nu, tai taip. Siūlom patį jau geriausią, nes ir darbdaviui reikia tik geriausio. Nes mes negalim siūlyti iš tų penkių, kuris prastesnis, o tuos keturi daleiksim jau kažkur kitur. Paprastai renkam patį geriausią.

Bet ne pagal tai, kuris ilgiau stovi eilėje?

Konsultantė: Tai taip. Tikslinė grupė atitinkamai. Žiūrime, koks projektas tuo metu dar va. Tai mum, pavyzdžiui, šiuo metu ilgalaikiai labai svarbūs. Mes juos turim darbinti pirmoj eilėj ilgalaikius. Bet, jeigu atsiranda ir kitoks, tai mes. Jeigu yra kitoks ir kitas.

Vadovė: Atitinkamai darbdavio pasiūlymą. Vyresnio kaip 55 projektą.

Konsultantė: Dabar toksai projektas.

Vadovė: Truputėlį sunkiau sekasi. Šitas.

Kuriai grupei geriausia veikia subsidijuojamas įdarbinimas? Jaunesniems? Vyresniems?

Konsultantė: Šiaip jaunimui geriau. Jaunimui geriau. Jaunimui geriau. Jaunimas būna ir ilgalaikis ir tik registruotas jaunimas. Ir, pavyzdžiui, jaunimas būna, kad du metai iki registracijos irgi gali būt, pasitaiko tokių, kad, pavyzdžiui, išvažiuoja į užsienį. Jis stažo nesusitvarko ten, pavyzdžiui, padirba. Ateina ir du metai nedirbęs. Bet retai jaunimas du metai. Paprastai būna ilgalaikis iki 25 arba.

Ar nėra problemos su jaunimu dėl jų mobilumo?

Konsultantė: Ne, jie nenori dirbti. Paprastai būna taip. Jie nori didelio atlyginimo. Pas mus darbdaviai dažniausiai su minimalia alga kaip rajone. Nes atlyginimai pas mus tai nėra dideli tarp darbdavių. Retą, kuris. O jie ateina, sako „Ooo. Minimumas, nenoriu dirbti už minimumą“.

O jaunimas neakcentuoja, kad jiems siūlomi mažai kvalifikuoti darbai ir todėl nėra linkę dirbti?

Konsultantė: Žinokit, labai tokie kurie su tokiau jau išsilavinimu, tai paprastai neužsibūna Darbo biržoj. Dažniausiai nekvalifikuotas jaunimas. Vat, nekvalifikuotų yra dar projektas pas mus šiuo metu. Nekvalifikuotų. Tai nekvalifikuotam jaunimui ir mokymas yra didžiulis. Ir įdarbinimas subsidijuojant. Ne, nekvalifikuotų nėra įdarbinimo subsidijuojant. Atsiprašau. Darbo rotacijoj dar priemonė tokia yra. O tai. Labai daug nekvalifikuoto jaunimo. O kas yra pas mus. Dar toks yra iš Didžiasalio kaip atskiras punktas toksai. Tai ten tikrai yra jaunimo tokio. Netgi nebaigusių pagrindinio išsilavinimo, žinokit. Šiuo metu, vat.

Vadovė: Yra to jaunimo, kaip pasakyt, su pradiniu netgi. Kaip pasakyt, ne paslaptis, kad žmonės rašyt nemoka.

Tai turinčiųjų aukštąjį yra mažuma?

Konsultantė: Yra, bet mažuma. Jeigu ateina, tai dažniausiai turi profesiją. Tai neužsibūna darbo biržoj. Arba jie jau išvažiuoja į miestą kažkurtai. Jeigu, pavyzdžiui, pas mus yra darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonė. Jums tai subsidijavimas kaip suprantu, aktualiau.

Vadovė: Bedarbių 15 šiai dienai turim. Šiai dienai registruotų. O absolventų užsiregistravo, užsiregistravo per šiuos metus absolventų.

Konsultantė: Šiaip jau tie, kurie turi išsilavinimą, tai daugmaž jie. Nu, kaip susiranda. Nu, yra tokių, kurie užsilieka. Pabūna, nori pasilikti. Mes, pavyzdžiui darbinom darbo įgūdžių įgijimo rėmimo pabaigę. Tai dar galim įdarbinti 12 mėnesių darbo įgūdžių įgijimą, pavyzdžiui. Baigė ten pardavėją ir mes darbinam ją. Tai čia ne su aukštuoju. O jeigu su aukštuoju, tai būna ir su aukštuoju. Baigia buhalteriją kokią tai mes įdarbinam. 12 mėnesių galim ir dar remti, ir dar mokom, reiškia. Paskiria įmonę, mokom dar mokymui tam 20 procentų.

Vadovė: Pas mus pavyzdžiui šiais metais 15 buvo į šitą priemonę, įdarbinimas subsidijuojant nusiūsta. Čia visas bendras? Čia rašo terminuotai, bet čia nesvarbu, ne? 103.

Konsultantė: Taip. 101 paga skaidres.

Vadovė: Aha, 103 nusiūsta 15 metais. 103 dalyvavo šioje įdarbinimo subsidijuojant priemonėje. Tai jaunimo iki 25-erių dalyvavo 22 asmenys. Jaunimo iki 25 sakiau? 22. Jaunimo iki 29 –erių 45. Vyresnių nei 50 – 26. Vyresnių nei 55 – 14. Ir tada, va. Kaip šnekėjom ilgalaikius bedarbius, tai jaunimas, kurių nedarbo trukmė 6 daugiau mėnesių – 4. Ir asmenys nuo 25, kurių trukmė virš 12 – 34. Neįgalieji, kuriems nustatytas 55 proc. darbingumo lygis – 5, o kiti, kurie turi papildomas garantijas – 99. Šių metų tokia statistika.

Konsultantė: Tai su rėmimu, tai virš 100 žmonių 2015 metais. Įdarbinimo subsidijuojant priemonėje. Tik įdarbinimo subsidijuojant priemonėje 101 pagal skaidres rodo. 102. Čia gal. Statistika Lietuvoj.

Ar po subsidijos pabaigos žmonės lieka tuose pačiuose darbuose?

Konsultantė: Kalbate apie integraciją? Labai trumpą laikotarpį. Jau iš praktikos Jau kas šiais metais čia pas mus rajone, tai integracijos lygis po įdarbinimo subsidijuojant priemonės, tai, vat. Iman Utenos teritorinę darbo biržą, tai pas mus yra pats prasčiausias

Kaip manote, kodėl?

Konsultantė: Todėl, kad darbdaviai. Kada mes remiam, išlaiko, o po to ir darbdaviai nelabai suinteresuoti, nebenori. Žinot, kai algos tos. Minimali alga kyla, vėlgi jie nenori. Ima ir atleidžia, sankcijų darbdaviams už tai nėra jokių, kad jie laikytų po rėmimo. Dažniausiai žmogui sako, galbūt ir pasako – „pasitrauk“. Bet nėra taip, kad pats žmogus nenori. Gal jis ir dirbtų, bet rėmimas neapsimoka gal darbdaviui. Sunku pasakyti, betas, vat, tas išlikas darbo rinkoj nelabai nelabai.

Jaunimo ir vyresnių integracija nesiskiria?

Konsultantė: Panašiai panašiai. Kas liečia įdarbinimo subsidijuojant priemonę paskutiu metu, va, dabar nagrinėja, tai tikrai dabar nelabai mūsų Ignalinos rajone. Gal, sakau, su algos kilimu. Nuo sausio pirmo vėl minimali alga vėlgi pakilo. Tai darbdaviui gal sunku išlaikyt. Gal atleidžia. Kiti pas mus, pavyzdžiui žemės ūki, daugiausiai jaunimą darbina irgi, tai jau. Ūkininkai, kiek jie. Sezoninis darbas, tai jie irgi pasitraukia.

Vadovė: Tai žinai, kaip žino, darbdavių praktiškai Ignalinoj nėra, pramonės nėra. Gi silpniausias, mažiausias visoj Utenos teritorinėj biržoj pas mus mažiausias darbdavių skaičius. Tai, vat, tik tai aptarnavimų darbdavių yra dirbam, su kuriais mes bendrauja, tai yra šiai dienai 177. Realiai veikiančių kažkur virš dviejų šimtų. Bet tai yra labai labai smulkūs, labai maži darbdaviai.

Konsultantė: Kuriem priima po du po tris žmones. Labai smulkūs, labai maži. Pramonės, statybos..

Vadovė: Kuriuose dirba iki dešimties darbuotojų, tai yra virš šimto, tokių įmonių. Nu, vienu žodžiu, labai maži, labai smulkūs darbdaviai, įmonės. Pramonės nėra, statyba praktiškai irgi. Vienu žodžiu, padėtis iš tikrųjų rajone yra labai prasta.

Konsultantė: Labai dideli dideli darbdavių kiekį mes, pavyzdžiui, subsidijuojam ir iš kitų rajonų. Nebūtina. Jeigu darbdavys kreipiasi iš kito, iš visos Lietuvos galim rėmimą taikyti. Jeigu tik tai pasiūlymą pateikia pas mus ir mes turim tų, reiškia, pagal projektą užduočių, tai mes ir duodam ne tik rajono darbdaviams, duodam ir kitiems rajonams.

Vadovė: Svarbu mūsų, kad bedarbių ima.

Konsultantė: Bet įdarbina mūsų registruotą Darbo biržoje.

Vadovė: Žmogų jau patį .

Ar bedarbiai renkasi, į kurį darbą jie norėtų eiti? Ar praktika, kad Jūs pasiūlote ir jis eina.

Konsultantė: Renkasi. Renkasi. Ne iš karto, kad, pavyzdžiui, jau pasiūlom ir jis bėgte bėga į tą darbą. Ne, tai nebūna. Pavyzdžiui, jis renkasi, jis sako – „aš ten neisiu, tuoj, va, greit rasiu kitą“. Būna taip. Bet sakau, nėra, taip, kad.

Renkasi dėl atlyginimo?

Alga? Aišku, kad alga. Ir, pavyzdžiui, kai su darbdaviu. Nu, jeigu pasiūlė asmeniui ir jis greitai, sako – „ai, va, turėsiu geresnį darbą šiandien neisiu į tą vietą“. Nu, tai jaunimas, kodėl. Jeigu nori. Tai taip. Bet sakau, nėra tų vietų baisia, kad jau. Kad didelė, laba pasirinkti

Vadovė: Nu, kad būtų tokie pasiūlymai, kad tiek turėtume daug pasiūlymų gavę iš darbdavių, kad jam reiktų žiūrėti ne tik į kriterijus į pirmumą, kur turintys prioritetines grupes. Ir, kad tiek daug turime, negalim patenkinti to darbdavio šita, tai nėra taip. Mes jau gavom, vienu žodžiu, tą pasiūlymą ir ir ir jo

Konsultantė: Tiesiog.

Vadovė: Yra priemonė, pagal kurią, jaunimui neseniai baigusiam mokslui, kurį laiką negalite siūlyti neatitinkančio darbo.

Konsultantė: Tai čia, matot kaip.

Ką daryti, jei nėra darbų pasiūlos?

Konsultantė: Tai nėra ir nesiūlom. Nieko, jeigu jis pats nesusiranda ir mes, pavyzdžiui, priversti ir jo priversti kito darbo jam negalim. Jeigu jis baigė, pavyzdžiui, buhalteriją kokią ar kažką tai ir atėjo ir sako, jam faktiškai siūlyti kitokio darbo ir negalim. Turim siūlyti pagal šitą išsilavinimą. Tai tokių ir nesiūlom. Pavyzdžiui, paprasto darbininko darbo. Jei jis pats nori eit, tada taip, bet, jeigu jis sutinka. Jo plane numatom ir jis sutinka. Eina tuo darbininku dirbti ir ką darysi. Jam reikia atlyginimo gauti šiandien dieną ir viskas. Bet, kuri ne. Baigęs profesiją, tai mes, nu, negalim siūlyti paprasto darbo. Tiesiog pagal įgytą profesiją turim, nu, tiesiog darbo.

Per šešis mėnesius nuo baigimo?

Konsultantė: Nu, nežinau, ar taikomas šitas. Kad per šešis mėnesius.

Vadovė: Ne. Nu, kaip Milutė aiškino. Jeigu jisai buhalterijoje, neatitinka to darbo. Tai mes ir nesiūlom. Jei ateis kitas žmogus jisai nežiūri šiai dienai. Aš, va, nerandu šiai dienai pagal savo turimą profesiją, aš einu į bet kokią darbą . atlyginimą, kad man užsidirbti.

Jis atsisako ir toliau lieka Darbo biržoj ir toliau jam mokate pašalpą?

Konsultantė: Pašalpų ne. Nedarbo draudimo išmoką, kad gauti, reikia turėti 18 mėnesių darbo draudimo stažą. Absolventas baigęs, jisai užsiregistravęs Darbo biržoj negaus nedarbo draudimo išmokos. Anksčiau gaudavo, dabar atėjęs jis negaus. Jis tik tai registruotas Darbo biržoj bus, jis bus draudžiamas sveikatos draudimu, bet jisai gaus galbūt socialinę pašalpą paramos kyriui, kad jis registruotas Darbo birža, kad intensyviai ieško darbo. Bet jis negaus nedarbo draudimo išmokos.

Nuo kelintų metų pasikeitė ši tvarka?

Vadovė: Nuo trylikto sausio pirmos. Ai, išmokas?

Konsultantė: A, jau seniau nemokam.

Vadovė: Sodra Sodra, dabar Darbo birža irgi tiek nemoka pašalpų. Sodra moka nuo sausio pirmos. Perėmė mokėjimą. Mes tik tai dėl išmokų paimam prašymą jam skirti / neskirti tą, o kada nemokam.

Konsultantė: Čia jau senokai.

Vadovė: jo, senokai.

Konsultantė: Jau dabar penki metai mes kaip atsiskyre, tai dar daugiau netgi. Tai pries gerus, kokius šešis.

Vadovė: Keitėsi tie įstatymai.

Konsultantė: absolventai nebegauna Darbo biržoj. Kaip būdavo užsiregistruoja, aštuntą kalendorinę dieną skiria. Senokai tas buvo senokai. Nėra taip, kad.

Ar darbdaviai, ieškodami darbuotojo dažnai kaip prioritetinį, iškelia išsilavinimo reikalavimą ar svarbesni kiti aspektai – darbo patirtis, kvalifikacija? Ar išsilavinimas svarbus darbdaviams ieškant subsidijuojamų darbuotojų?

Konsultantė: Jeigu kvalifikuoto asmens, tai jie prašo jau atitinkamai turėti tam tikrą kvalifikaciją. Jei kvalifikuoto asmens. Bet šiaip pas mus daugiausiai ima pagalbinių darbininkų arba darbininkų, bet jeigu kvalifikuoto, tai jau konkrečiai turi būt buhalteris arba ekonomistas, arba ten apsaugos darbuotojas, tai turintis išsilavinimą pagal. Nu, tiesiog turi būt baigęs tam tikrą mokslą, kad įdarbinti.

Kalbant apie atvejus, kuomet po subsidijos pabaigos liekama dirbti pas darbdavį, tai geriau sekasi jaunimui ar vyresniems?

Konsultantė: Šiaip išlikti darbo rinkoj ir juos įdarbinti sekasi geriau jaunimui. Jaunimui, jeigu jau taip imant. Tik tiek, kad jaunimas nebenori išlikti. Pats nenori, vat, kas. Kas jau pagal mūsų ta vą. O vyresni, šiuo metu yra sunkiausia vyresniems. Virš 50 įsidarbinti. Pas mus, va, dabar tas projektas SF vyresni kaip 55 konkretus projektas, kuris sukurtas tik tai grupei. Tik tai grupei turim rėimimą ir mokytis galim siųsti tuos vyresnius ir įdarbinimą subsidijuojant priemonė ir nejuda. Darbdaviai sako – „jau mum nebereikia“. Vienu žodžiu.

Vadovė: Nu, jie daugiau jaunesnį, pavyzdžiui ir ateina, mes pasiūlom pasiųsti į mokymą, pavyzdžiui, žmogų 60 metų.

Konsultantė: Ir 50 virš.

Vadovė: Ir sako – „nu, tai ką jūs, ką man čia mokyt, ką man penkis metus. Man reikia žmogaus, kuris įsimokytų ir dirbtų. Ir tie penki metai jiems atrodo jau per trumpas laiko tarpas. Darbdaviui tie penki metai.

Kaip reiktų labiau skatinti jaunimą integruotis darbo rinkoje? Tik algų kėlimas?

Konsultantė: Nu, jau čia darbdaviai, kad mokėtų geresnį atlyginimą galbūt, arba tiesiog, nu, kaip. Kaip čia.

Ar čia jaunimo motyvacijos stokos klausimas, ar atlyginimo klausimas?

Konsultantė: Em, net nežinau, kaip čia pasakyt.

Vadovė: Visko.

Konsultantė: Visko gal.

Vadovė: Ir tame, ir tame. Jaunimo, kaip pasakyt, motyvacija žema. Žema labai. Tas noras tam darbui, ar ten pasilikti. Kad užsirekomenduot, kad save parodyt darbdaviui. Kad aš galiu ir noriu. Bet tai yra tokių darbdavių, iš tikrųjų jeigu tu parodysi savo norą ir parodysi savo motyvaciją, tai pasilieka. Bet turbūt tas atlyginimas bus jisai minimalus atlyginimas. Nu, bet jeigu esi. Gyveni Ignalinoj nieko tu negalvoji kažkur kitur migruot. Nu, tai kitokio atlyginimo ir negausi didesnio.

Nu, gal pabūna jie, padirba ten užsirekomenduoja, duoda kažkokius priedus .kažką tai duoda. O jeigu motyvacija žema, nenori dirbti, nenori nieko. Nu ir tas, kaip pasakyt, ir darbdavys jo laikyt nenori.

Konsultantė: Taip.

Vadovė: Yra darbdavių kaltės yra. Yra daug.

Konsultantė: Bet maži atlyginimai. Tai tas lemia, kad jaunimas, pavyzdžiui, pas mus gi didesnė dalis iš kaimų yra jaunimo, kurie kaimuose, pavyzdžiui, jie nesuinteresuoti dirbti, nes šiuolaikinė sistema moka socialines garan, socialines pašalpas ir jie Darbo biržoje grynai registruoti. Nenori dirbo, o nori gauti socialines pašalpas. Jeigu tu būsi neregistruotas Darbo biržoj. Neiškosi intensyviai darbo, negautų socialinės pašalpos iš paramos skyriaus.

Ką reiškia „intensyviai ieškoti darbo“?

Konsultantė: Intensyviai ieškoti tai reiškia, kad dalyvauti pas mus. Pas mus būna įvairūs motyvaciniai susirinkimai. Tuos. Tą jaunimą, kuri nieko nenori mes turim motyvuot, mokyti. Mes turim projektus mokymo, kuriuos. Nekvalifikuotą jaunimą galim permokyti, be bet, va, mum tas nejuda niekaip. Jie nenori mokytis. Jaunimas nenori mokytis. Už mokamą apmoka, stipendiją jie gautų, kelionės išlaidas apmokam. Sveikatos pasitikrinama prieš važiuojant, apmokam. Jie nuvažiuoja mokytis ir dar ne visi nori mokytis. Meta arba tiesiog. Nu, kaip nelanko. Va, tokio didelio..

Vadovė: Galima teigti, kad šiuo metu užsilikęs tas jaunimas, tas likęs, užsilikęs pas mus dabar. Galima sakyti, kad jisai nenori nieko. Tam kuriam reikia jisai, nori to darbo jis įsidarbina. Ateina ten sezonas, pavasaris, kas nori, tikrai darbą susiranda. Tegul nepastovų, bet terminuotą darbą. Kas nori iš tikrųjų išeina, kam reikia, kieno motyvacija yra darbui. O kieno motyvacija yra tik, kaip minėjo Milutė, gautas tas visas socialines, būt draustam, tai ir man egzistuoti. Aš daugiau nieko nenoriu. Man gerai. Tai, židžiu, man taip gerai. Ir aš daugiau nieko nenoriu. Ir tas nekvalifikuotas..

Taip apibūdintumėt tik jaunimą ar ir kitus, užsiregistravusius Darbo biržoj?

Konsultantė: Nu, yra ir kitų grupių. Tas pats toks požiūris, bet bet, vat, kad suprantat kiti, kad galbūt vyresni, tai jau atidirbę, turi tam tikrą stažą. Aš suprantu gal sveikatos būklė ten nebeleidžia jau dirbti toliau tuos. Turi iš gydytojo pažymas, jeigu tas reikiamas. Tai jie galbūt ir registruoti Darbo biržoj dėl to, kad draudžiami būtų, bet, kad jaunimas nenori nieko ir darbui noro nenori, ir mokytis nenori, tai kaip tada paaiškinti tą dalyką. Jie nieko nenori.

Ar sutiktumėte su teiginiu, kad jaunimui subsidijuojamas įdarbinimas ir darbinės praktikos / patirties įgijimas?

Konsultantė: Taip, taip. Jeigu tave paima, tu parodyk, kaip vedėja ir sakė, jeigu tu parodysi savo gerąsias puses. Tai tave darbdavys ir pasiliks ir galbūt į mokymą dar pasiųs. Ir mes dar subsidijuojam, tai tikrai tik tai noro. Nėra taip, kad jau ten begalės pas mus darbdavių ir tą jaunimą griebia, bet kai atsiranda vieta, reikia save irgi atitinkamai.

Vadovė: Yra pavyzdžių. Iš tikrųjų yra gerų pavyzdžių, kai žmonės atėjo ir užsiremontavę, ir patenkinti darbo, ir darbdaviai labai patenkinti. Dar daug kas nuo žmogaus priklauso.

Konsultantė: Taip SF projektų geroji patirtis, va, pavyzdžiui, įdarbinam po baigimų ir mes tada atitinkamai projektam pranešinėjam. pasilieka po mūsų įdarbinimo, išlieka darbo rinkoj ir darbdaviai džiaugiasi, ir pats asmuo džiaugiasi. Tai, vadinasi, baigęs mokslą tu tikrai gali įsitvirtinti darbo rinkoj, bet jeigu tu nenori net pradinių tų kursų, tai kažkokių tai.

Jeigu mes baigusios magistrą ateitume pas Jus ieškoti darbo. Ką Jūs mums siūlytumėte? Kaip stengtumėtės mus įdarbinti?

Konsultantė: Tai, žinokit problema su tais, kurie baigia magistrą, baigia, kad ir bakalaurą baigia. Tai kažin ko labai iš karto ir nebūna.

Kokią priemonę taikytumėt?

Konsultantė: Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonę. Jeigu aš baigiau, pavyzdžiui, ekonomistui, tai mane man darbdavys pateikia pasiūlymą ekonomisto. Mes mes iš karto kvalifikuotam baigusiam bakalaurą magistrą yra. Nu, nėra tų vietų daug. Bet, pavyzdžiui, ir iš kitų rajonų galbūt, va, laisvos darbo vietos paskelbtos. Mes jiems pasiūlysim. Jie greičiau įsitvirtina darbo rinkoje. Bet jie neužsibūna pas mus tokie, kurie pabaigę, geri specialistai, kad ir neturi paprastai darbdavys reikalauja darbo patirties, kad ir baigęs būna, tai, va, dar vienas irgi toks būna. Betgi.

Jie neužsibūna, nes per aukštas jų išsilavinimas darbo biržoje siūlomiems darbams?

Konsultantė: Nu, taip, taip taip. Kaip kad ir kad ir, va, kaip ir girdėjau didesniuose miestuose. Tai jau šitie dažniausiai, kurie baigę mokslus ateina. Jie jau registruoti Darbo biržoj. Jiem jau sunku kažką susirasti, jeigu jie patys po baigimo neįsitvirtina, jau sunkiau. Iš tikrųjų. Sunkiau, kad ir, vat, Vilniuje ir visur. Iš tikrųjų sunkiau.

Vadovė: Su magistrui Ignalinoj sunku jau įsidarbinti. Darbdavių nėra, nėra darbdavių pasitaiko, va, keletas vietų, va, yra tokių. Va, šiai dienai turim įregistruotų, bet neužpildo žmonės su aukštuoju išsilavinimu reikalingi. Ten, ten dideli reikalavimai. Inžinieriai ten įvairūs, kokie dar ten

Konsultantė: Kalbas reikalauja ten užsienio tokią tokią.

Vadovė: šiai dienai mes neturim toki įregistruotų. Yra gal keturios vietos čia, va, įregistruotos

Konsultantė: Bet jau reikalavimai atitinkamai didesni.

Vadovė: Pavyzdžiui, inžinierius programuotojas. Turim tokią. Mechatronikos inžinierius. Technologijų inžinierius, va. Šiaip. Šios vietos va šiai dienai jos neužpildytos stovi. Tada, kas čia buvo, nežinau. Kokia čia įmonė? Ne mūsų? Va, čia padalinio vadovas kažkoks tai.

Konsultantė: Ne mūsų jau čia.

Vadovė: Tai turėjom elektronikos telekomunikacijų inžinierius, kurių neturim. O kur, pavyzdžiui, yra tokių tinkamų kandidatų, tai labai greit jau. Ten nestovi. Duoda mums laisvą vietą. Žinom. Iš karto ieškom kandidatų, kalbam su darbdaviu. Dar šnekamės apie tuos reikalavimus. Gal kitą kart ne visai pagal tokį, tokį, kokį turim. Tai. Įvairia bendraujam ir stengiamės..

Ar Jūs turite surasti darbą pagal tam tikrą laikotarpį? Ar nėra tokių reikalavimų?

Vadovė: Įsipareigojimų neturim. Mum kaip yr tokia nurodymai, kad užpildyti laisvą darbo vietą per aštuonias darbo dienas. Toksai rodiklis yra.

Įdarbinti ne?

Vadovė: Įdarbinti. Jeigu neįdarbinam mes, kaip čia apskyt, nu, tos vietos neturėtų būt neužpildytos. Mes jau tada neužpildom vietas, tada rašom paaiškinimą, kodėl neužpildėm. Kokios buvo priežastys, kodėl tos užregistruotos vietos mes neužpildėm. Ar mes kandidatų neturėjom, ar darbdavys neišsirinko kažką. Atsakymus tada analizuoji ir duodi tuos atsakymus.

O jeigu bedarbis vis atsisako siūlomų subsidijuojamų darbų. Kaip Jūs tai traktuojate? Mažesnę aktyvumą? Kaip tai vertinate? Į tai reaguojate?

Konsultantė: Jeigu atsisako. Jeigu jis atsisako. Yra laisva darbo vieta ir atitinka. Nu, jis be jokio išsilavinimo daleiskim. Reikalauja darbdavys pagalbinio darbininko. Jam jis jaunimas. Mes jam siūlom darbo vietą. Jo užimtumo plane vis tiek. Mes. Pagrindinis yra įdarbinimo reiškia individualus užimtumo planas, kuriame numatome konkrečius, ko ta asmuo nori. Ir jeigu jau numatyta plane buvo ir jis atsisakė, tai suprantat. Mes galim tada imtis reiškia tokių priemonių, kad reiškia atsisakytų, tai reiškia turim išregistruot iš Darbo biržos. Bet bet koiu atveju šiaip tai.

Vadovė: Tinkamas darbas. Jeigu tinkamas darbas.

Konsultantė: Jeigu jis neturi išsilavinimo. Kad jis atitinka.

Konsultantė: O jeigu jau turi, tai mes atitinkamai mes jau turim žiūrėti. Negalim jam pripiršti to, ko jis nenori. Negalime.

Ir jis gali atsisakyti? Ir tai nebus vertinama kaip neaktyvus darbo ieškojimas?

Konsultantė: Nu, ne. Jeigu jis turi profesiją daleiskim. Jis ten siuvėjas koks nors. Ir aš jam siūlysiu paprastu darbininku. Nu, jis tik tai pabaigęs siuvėju. Aš noriu siuvėju. Parašyta, kad aš noriu siuvėju. Tik siuvėju šiuo metu. Nu, tai, aišku nekiši kažkokios tai kitos šitas. Ir nelaikysi, kad jis ten. Jis noriu siuvėju. Atsirasi vieta siuvėjui ir eis dirbti tuo siuvėju. Tai nesiskaito, kad jis jau ten neieško jis to darbo. Bet ir jis pats turi ieškotis. Jis ateidamas jau kiekvienu kartu turi pasakyti – „aš ieškojau ten, aš ieškojau ten ir ten mergaitės duoda gal tuos..“

Vadovė: Nu, yra toks tas paieškos tas lapas toksai. Ten jis, prieš ateidamas turi surašyt pas kokius darbdavius jis būtent buvo. Teiravosi ar telefonu skambina, ar užėjęs buvo. Kur kur kur domėjosi.

Į subsidijuojamą įdarbinimą siunčiate asmenis, turinčiu papildomo rėmimo bruožų. Bet ar yra asmenų, užsiregistravusių Darbo biržoje, turinčių minėtų bruožų, tačiau linkusių dirbti pagal ne subsidijuojamą, o kitą programą?

Vadovė: Yra, yra viešieji darbai

Kodėl vienus asmenis turinčius papildomo rėmimo bruožų siunčiate į priemonę, o kitų ne?

Konsultantė: Todėl, kad ir darbdavys ateina sako. Būna taip ne visada. Mes, pavyzdžiui, parenkam darbdaviui. Darbdavys jau žino, suprantat, kaip rajone, vat, būna taip, va, pavyzdžiui – „aš norėčiau tokio tokio žmogaus“. Tai jis irgi išreiškia norą, jeigu jisai registruotas Darbo biržoj ir sako,

pavyzdžiui – „aš norėčiau Onutės“. Aš kaip pavyzdį sakau. „Nes jinai registruota Darbo biržoj pas Jus. Ar galite Jūs duoti?“. Ir mes žiūrim Onutę, Birutę ir tą. Ir, pavyzdžiui, mes jinai tiktu iš tų trijų žiūrim. Tai tai tada ją pasiūlom. Nu, tai čia atitinkamai reikia žiūrėt. Nebūtinai mes tik siūlom darbdaviui ir darbdaviai gali, pavyzdžiui. Jie gali.

Konkretų žmogų?

Konsultantė: Taip, konkretų žmogų, konkretų, jeigu jis tinka pagal rėmimo požymius, tai kodėl gi. Geranoriškai.

Vadovė: Geranoriškai dirbam.

Konsultantė: Nes tie darbdaviai. Rajone nėra tiek, kad, pavyzdžiui, mes. Pas mus, žinokit, labai nėra tų darbdavių, kad, va, ims 500, o mes turi 100. Nėra taip. Žinokit pas mus ir darbdavys, ir jo norus žiūrim. Ir mes jau ir tų laisvų darbo vietų nėra rajone daug. Pasiūlymai dabar ne. Ypač čia dabar šituo metu apimęs tas tarpas, va, žiemos. Tai pas mus sausis, vasaris, gruodis labai sunkiai. O po to jau pavasarį prasideda lengviau. Terminuoti darbai prasideda. Ir terminuotos sutartys būna. Ir.

Jei siūlomi darbai grįsti sezoniškumu, tai mažai tikėtina, kad žmonės integruosis..

Vadovė: Nu, tai taip.

Konsultantė: Bet kartais būna žinokit, terminuota sutartis, bet dar terminą pratęsia, dar pratęsia. O paskui jau žiūrėk, jau pradirbo ten kokių tai/ buvo pardavėja, dar terminuotai padirbo padavėjau. Jau, žiūrėk, kažkur susitarė, jau padirbo padavėja, jai patiko. Ir jinai sako – „va, gal aš jau važiuosiu į Vilnių padirbsiu. Padirbau čia, va, kažkiek tai. Suprantant padirbo. Jau atrodo „man čia visai gerai, man čia patiko. Aš gal ir didesnį kavinę.“ Nu, gi visko būna. Va, taip, va.

Vedėja: Iš pradžių nenori, po to pamato, kad jau gerai. Patirtį įgijo tas žmogus ir ta motyvacija jisai. Tas nenoras buvo didelis. Kaip pasakyti, tam. Nu, nenorėjo dirbti. o kai jisai išėjo į kolektyvą, išėjo su žmonėmis bendrauti, jisai pasikeičia. Jo tas požiūris į viską

Konsultantė: Pavyzdžiui nieko nieko nenori jaunimas, o būna prikalbinti kokiai nors priemonei ir pasirodo jis pradeda norėti. Tai, va, tas motyvavimas mūsų. Pagrindinis yra motyvaciniai susirinkimai, kur tikrai bando juos gi, kad noras tas atsirastų. Moko.

Vadovė: Didina motyvaciją. Pas mus daug grupių ten yra, tokių išskirtų pagal profiliavimo modelį yra pasirenkę motyvuoti, pasirenkę nemotyvuoti, nepasirenkę motyvuoti, nepasirenkę nemotyvuoti. Keturios grupės, vienu žodžiu, dirba specialistai su tom grupėmis. Ir pagal tas motyvavimas nustatomas pagal jo norus, pagal gebėjimus. Pagal turimą patirtį, pagal turimą profesiją ir .

Konsultantė: Jo, dar ir psichologas. Nekvalifikuoto jaunimo profesinis orientavimas. Ir psichologas dirba su tam tikra grupe. Išreiškia, išsiaiškina, kokie norai pas tą žmogiuką. Pavyzdžiui, jis pareiškia no, mokysiuosi ten tuo tuo. Nes mes labai jau tą jaunimą, kuris nekvalifikuotas labai norim, kad mokytųsi.

Vadovė: Jie nelabai nori, o mes labai norim.

Konsultantė: Tai tada dirba tam tikrose grupėse. Tai rezultate arba pasitraukia iš Darbo biržos visai, sako – „Aš jau nieko nebenoriu po visų motyvacijų“. Ir išvažiuoja į užsienį.

Vadovė: Nu, va, padidėjo pas mus, va, išvažiavimas į užsienį. Anksčiau tikrai taip.

Konsultantė: Nes mes labai pradėjom mokytis. Nu, kaip ESF projektai nekvalifikuotiems mokytis, mokytis, mokytis. Nu, tiesiog šiais laikais nesimokusiam jaunimui jau tikrai. Nežinau čia. Ką veikti nesimokusiam. Bet jie.

Bet mokslas užtikrina darbą irgi ne 100 proc.

Konsultantė: Nu, tai vat, tai vat.

Vadovė: didesniuose miestuose, tai gal aš galvoju lengviau. Ten gi viskas. Bet nu tokius kaip rajonas, tai yra sudėtinga. Tokiuose mažesniuose tai tikrai sudėtinga. Anksčiau kaip dar tų vietų daugiau būdavo, o dabar labai.

Konsultantė: Žiūrint dar kokią profesiją baigęs. Jeigu dar kokią profesiją tokią einamesnę, pavyzdžiui, socialiniai darbuotojai. Nu, vat būna, ak globos namai prašo socialinio, jie neužsilaiko pas mus socialiniai darbuotojai. Kažkaip tai, va, neužsilaiko.

Vadovė: Kažkaip tai, kai organizacijos buvo, tai socialiniai susidarbina visi. Tie tų tų tų. Anksčiau buvo pasakęs, kad pedagogika mum nereikalinga ta profesija. Tai tų vietų tikrai nemažai. Kai reorganizavosi jie, tai tokių žmonių.

Konsultantė: Buhalteriai neužsibūna geri, pavyzdžiui, irgi Darbo biržoj. Tai, žiūrėk į vieną įmonę, tai į kitą įmonę, į trečią įmonę ir, va, kažkaip einama ta profesija irgi.

Ką patartumėt politikos formuotojams, norintiems, kad subsidijos priemonę pasiektų efektyvesnės bedarbių integracijos į darbo rinką?

Konsultantė: Nu, tai šiaip tai darbdaviai turėtų išlaikyti darbo rinkoje po mūsų rėmimo. Įdarbinimas subsidijuojant priemonė duodama tam, kad išliktų darbo rinkoje. Paremiamas darbdavys, kad išliktų darbo rinkoje. O pas mus darbdaviai tai tolygiai irgi. Nu, kaip, pasinaudoja ta priemone ir. Mes tai privalom, mes ir kalbam su darbdaviai, dirbam atskiras darbas, kur pavyzdžiui. Nurodom jiems irgi, kad turi išlikti darbo rinkoje, bet sako – „nu, va, negaliu, ilgiau nelaikysiu. Va, palaikysiu dar porą savaitių ar mėnesį kokį ir vis tiek aš jį atleisiu. Darbų nėra darbo darbo darbo apimtys mažėja, atlesi“. Nu, ką darysi, atleisi, atleisi, bet būna, kad ir išlieka, kad

Vadovė: Šiaip tai nežinau, ką gali pakeisti. Užimtumo rėmime yra nurodyta tos grupės šita priemonė, taikom. Jie daugiau nieko nepakeist negali. Finansavimas yra, nurodymai yra. Nu, čia.

Konsultantė: Nu, kad kažkaip darbdaviams.

Vadovė: Nu, gal darbdaviams kažkokią kažkokių taikytų lengvatas, kažką tai, kad išsilaikytų tie darbdaviai, kad jiems lengviau būtų, nes iš tikrųjų visa sistema, visi mokesčiai, iš tikrųjų kai paskaičiuoti, tai viskas yra labai sudėtinga. Viską atsiduri ir ir. Nu, sakau, kad ten stiprios įmonės gal ten po šimtą po penkiasdešimt nors darbuotojų būtų., būtų vis tiek lengviau. O kai dabar tie darbdaviai. Nu, kaip aš sakau. Bendram. Taip pagal Sodrą realiai veikiančių kažkur du šimtai. Gal pas mus dvidešimt trisdešimt įmonių. Mes bendraujam su 179 įmonėmis, palaikom ryšius. Nu, tai iš tų 179 virš 100 apie 110, kur darbuotojų iki dešimt. O jeigu dar panagrinėjus, tai ir po du po vieną turi, viena – keturis. Aš turiu analizę, smulkia išsianalizavus. Nu, tai tik iš tikrųjų. Nu, labai labai mažas tas.

Konsultantė: Pavasarį ūkininkai visi. Du trys ima.

Vadovė: Ūkininkas darbdavys mūsų yra. Ūkininkas, tai ką jis ką jis. Kiek jis tų žmonių.

Konsultantė: Pagalbininką vieną kitą.

Vadovė: vieną žmogų turi įsiregistravęs. Yra tų stambesnių biški. Tų darbdavių, nu, tai ten po keletą žmonių turi į sezoną. Tai mes džiaugiamės, kad ir ūkininkas mum darbdavys. Irgi labai gerai.

Konsultantė: tik tiek, kad darbdavius kažkaip tai darbdaviam nurodytų kažką tai. Nu, nu, net nežinau. Darbdaviam, kad išlaikytų po rėmimo priemonės. Jeigu gauna tą rėmimą, nu, nors kažkiek tai. Iki metų, nu. Nes, pavyzdžiui, re. Yra tokia grupė, kur remiam metus. Rėmimo požymį turi bedarbis, pavyzdžiui, motina auginanti vaiką iki aštuonerių metų. Jai, jeigu jinai įsidarbina pagal tą požymį, tai įdarbinimo subsidijuojant priemonė. Rėmimas dvylika mėnesių. Tai tada, jeigu metus gauna rėmimą, tai daleiskim būtų darbdaviui dar kažkoks tai kaip ir nurodymas išlaikyti dar metus. Ar ten dar pusę metų. Tai visgi kažkoks tai. Negrįžtų jie. Grįžtamasis ryšys, jie pabūna ir vėl ateina į Darbo biržą. Bet jau rėmimo vėlgi tada mes taip jau. Nebūna taip, kad metus gavai, pabuvai, vėl atėjai, vėl remiamas. Taip nebūna.

Vadovė: to paties jau negali iš karto. Pabuvai į kitais metais vėl. Tas pats vėl žmogus eina. Nu, darbdaviam pagal Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimą yra dabar tokių priimta kaip ir privilegijų, kad darbdavys jeigu jis atleidžia žmogų, sakykim sutarties terminui pasibaigus, tada, koks ten straipsnis,

Konsultantė: Tai čia tik tai negalioja, jeigu atleidžia savo noru ir atleidžia už pravaikštas, tai darbdavys turi teisę remtinas būti. Bet jeigu visais kitais straipsniais, rešikia, tai darbdaviui jau rėmimo nebebus.

Vadovė 12 mėnesių nuo tos nutraukimo pagal tą straipsnį jis jau negali gaut. Nes čia padaryta.

Konsultantė: O jau po 12 mėnesių vėl gali.

Vadovė: Pakeitimas nes, matyt, yra padaryti kažkokie tyrimai, padaryta analizė, kad darbdaviai naudojami tuo. Jisai, nu, kaip pasiima sezonui, tam, kur reikia. Jisai pinigų panaudoja. Vienu žodžiu, žmogus vėl pabuvo ir jisai vėl grįžta atgal į Darbo biržą. Jisai nieko nėra išlaikomas. Jokio jokio efektyvumo nėra, tik tiek, kad pinigai panaudojami o žmogui jokios naudos jokio įsitvirtinimo toj rinkoj nėra. Truputėlį pakeitimas, toks, kaip į sugriežtintas.

Konsultantė: Sugriežtinimas ir su tuo mes prarandam darbdavius irgi mum nėra gerai, bet stengiamės, kad viskas būtų. Taip, jau keletą darbdavių neturim, ryšium su tuo, kad atleido, pavyzdžiui, tokiais straipsniais, neišlaikė ten. Atleido tam sutarties terminui pasibaigus ir viskas. O jeigu dar dar tą sutartį pratęsia ilgesniam laikui ir, pavyzdžiui, jis išlieka darbo rinkoje, bet po to pasitraukia savo noru. Tai jis nepraranda teisės. Tai čia yra toks. Ir gerai, kad apriboja, ir tuo pačiu atsisuka prieš tai, kad mes prarandam darbdavį. Negalime pas jį įdarbinti.

Kokios gi būtų subsidijuojamų darbuotojų charakteristikos, neminint papildomų rėmimo požymių?

Konsultante: Nenoras dirbti yra pasitaiko. Negali visiems. Negalim taip jau pasakyti, kad nenoras dirbti. Bet, va, iš jaunimo, tai noras didesnę atlyginimą gauti, kurį pas mus didesnio reta, kuris

darbdavys moka. Tik kvali. Turi kvalifikaciją geresnę, nu, tiesiog įgyją kvalifikaciją, tai tie. Teim atitinkamai kvalifikuotas asmuo gauna daugiau.

Vadovė: Nu, nutraukimas reiškia. Nu, nutraukia yra, kad neišbūna tos priemonės, kuri finansuojama. Nutraukia, jie patys išeina savo noru.

Konsultantė: Tai kuo reiškia apsireiškia. Jie nenori dirbti, jeigu išeina ir dar darbas lyg tais ir nieko. Negalima sakyti, kad jau baisiai ten sunkus darbas. Tu nekvalifikuotas arba tu mokaisi, įgyji kvalifikaciją ir galbūt gausi didesnę atlyginimą. Arba tu dirbi paprastą darbą, tai, va. Nori gauti atlyginimą geresnį, bet mokintis nenori. Tai, va, yra.

Vadovė: Neturi išsilavinimo, bet minimumą.

Konsultantė: O nori. Ir sako – „aš nedirbsiu už minimalią algą“.

O pašalpos nėra per didelės?

Konsultantė: Taip

Vadovė: Taip, didelės pašalpos. Tie pasiskaičiuoja. Kiekvienas individualiai turi pasiskaičiavimą, čia nepaslaptins. Ir jisai pasiskaičiuoja, kad jam yra nenaudinga ne naudinga eiti dirbt jisai būdamas namuose gauna dar daugiau negu jisai dirbdamas. Tą tai visi žino, čia ne paslaptis, ir čia. Ir ir visą tą žino.

Konsultantė: O jei dar vaikučių turi keletą, tai ir iš viso neapsimoka.

Vadovė: prisitaikę prie socialinės šios bazės ir prie visų šitų teisinių šitų įstatymų, ir ir kaip čia pasakyt, ir sako „Ką aš eisiu dirbt gi aš socialines gaunu“. Ir daugiau gauna, jei vaikų dar turi. Vaikas, dar jie maitinimą gauna, dar tie kompensacijas už šildymą, už vandenį vienu žodžiu. Ko aš eisiu dirbt, dirbsiu ir dar mažiau gausi nei nei nedirbamas. Motyvacija, va šito.

Manote, kad galimybė dirbti ir su laiku uždirbti jų nemotyvuoja?

Vedėja: Ne, ne jie negalvoja. Tie negalvoja, jie negalvoja. Čia sakau didžiausia čia ne paslaptis eilę metų čia stovi ilgalaikiai tie. Kaimo bedarbis, vienu žodžiu jisai to negalvoja visai. Nu, kaip jisai..

Konsultantė: Jisai tikrai, jo tikslas daugmaž ne nedarbas, ne darbą surasti Darbo biržoje, bet tiesiog ateiti. Mes jam darbą siūlom, o mes, jeigu darbą siūlai, jau negerai.

Bet juk yra reglamentuota, kiek asmuo gali nedirbti ir gauti pašalpas?

Konsultantė: Tai, va, mes ir už tai. Turi motyvuoti. Mūsų tikslas sumotyvuoti, kad jam noras atsirastų. O jis to noro nenori.

Vadovė: bet yra, kurių mes nieko. Galim motyvuot kiek norim vienu žodžiu. Motyvacias jam vest visokias. Po mėnesio, po dviejų, po metų jam ta motyvacija nieko. Jie turi tokių žalingų įpročių. Gi visi žinom tą, kad jo tikrai galim siųsti, kiek norim. Nieko neima jo darbdavys. Nu, ir pačiam mum, kaip pasakyt. Tiesiai šviesia mum tokį siųsti žmogų, nu, jis, nu, jis nemoku pasakyt, kaip jis atrodo tas žmogus. Būtomėt Jūs ryte atėję, tai jų pamatytumėt. Negaliu sakyti, kad ten visi tokie. Ne visi, kad kaimo žmonės iš tikrųjų labai.

Konsultantė: ateina žmogus, kuris tik ateina iš Darbo biržos ir ateina, kuris pas mus negali. Šiaip tai ne neturim, kad jis užsibūtų Darbo biržoj arba jis nori dirbti, arba jis motyvuoja. Arba jis mokinasi, arba jis kažką tais intensyviai turi jis kažką veikt pas mus. Arba, pavyzdžiui, pabūna dvi savaites ir jis turi vėl eit ateiti į susirinkimą. Sako „o ką aš eisiu? Aš nieko nenoriu“. Nu, jeigu tu nieko nenori, tai tu ir neik. Bet jie tą sveikatos draudimą.

Jūs su jais bendraujate tiesiogiai?

Konsultantė: Tai žinoma, tai žinoma. Čia tarpininkai mūsų su darbdaviais, bet žmogų kada tai tai.

Vadovė: Yra specialistai, kurie dirba, skambina, ieško.

Konsultantė: darbo planus. Planus, pavyzdžiui daro su asmeniu planus. Jam rašo, ko tu norėsi ir jisai sako „Aš nieko nenoriu“. O be plano pas mus nei vienas neturi būti.

Juos tuomet žymite kaip nenorinčius dirbti?

Konsultantė: Žinokite šitaip nebūna pas mus. Pas mus negalima taip.

Vadovė: Jis ateina ir paklausia. Jis užpildo gi atėjęs anketą tokią motyvavimo, koku jis ateina tikslu. Nu, tai, kuris kaip pažymi, kad darbo. Bet yra tokių, kurie dėl sveikatos draudimo, dėl socialinės. Tik tai jo.

Tokiu atveju jam..

Konsultantė: Bet suprantat, jis nebus Darbo biržoj jis sveikatos draudimo nebus draustas. Jam reikės pačiam mokėtis.

Vadovė: Jeigu galima būtų, tai į tą anketą pasižiūrėt, tai žymėjo dėl socialinės, dėl to jo nelaikyt biržoj, tai būtų gerai.

Konsultantė: Bet negalim mes taip. Negalim. Mes labai.

Vadovė: lanksčiai žiūrėt į viską, lanksčiai į žmogų. Vienu žodžiu, viskas žmogaus gerovei, viskas jam.

Konsultantė: Gink, dieve, prieš. Kuris ateina registruotas paprastai..

Vadovė: jei pasiųs, pradės jis skūstis kažkur tai ieškoti, tai visada Darbo birža bus..

Atrodytų, kad Jūs ironiškai žiūrite į tai.

Konsultantė: Nu, ironiškai mes negali žiūrėt. Žinokit, jeigu mus. Kiekvieno darbuotojo pas mus yra vertinimas, kaip jis atlieka darbą. Metai baigiasi, va, dabar mes o joj oj. Mum. Bet, suprantat, metai baigiasi ir mūsų atliktos užduotys kiekvieno asmens sumotyvavimas. Į tai, kiek tu padarai, tu vertinimas. Tu turi atsiskaityt už metus.

Vadovė: Nėra taip paprasta.

Konsultantė: Mes atsiskaitom vedėjai, vedėja atsiskaito aukštesnei organizacijai

Vadovė: Tik atrodo čia taip.

Konsultantė: Žinokit, toliau mums pasako „jeigu tu nemoki, nesumotyvuotas pats esi, tu, ateis, kuris sumotyvuos bedarbius. Nes aukštesnė organizacija visada atrodo, kad mes nedirbam. O žinokit, iki ašarų dirbam.

Tikriausiai blogai uždavėme klausimą. Teiravomės ne dėl Jūsų darbo, o dėl pačios užimtumo politikos įgyvendinimo aspektų prieštars.

Konsultantė: Ironiška, mes matom, mes matom. Bet mes negali to matyt. Taip taip. Yra šiaip tai yra labai prasta padėtis. Kaip rasoje prasta. Bet mes dar patys stebimės kaip mes dar įsivaizduojam, kaip yra dabar ir kaip mes žmogų darbinam ir stengiamės ir į kitą rajoną siunčiam. Ir dėl to ir yra. Dideliam mieste nėra taip sunku dirbt dideliam mieste.

Vadėja: Nes turi darbdavių daugiau, tai yra žymiai lengvesnis darbas.

Konsultantė: Nors dešimt paima žmonių ir ten, pavyzdžiui, išrenkam iš tų dešimt penkis ir įdarbinam. Pas mus, jeigu atsirado vieta, tai suprantat, mum jau sunkiau. Mum sunkiau. Rajone yra sunkiau. Ir pavyzdžiui, nieks neklausia, ar pas tave sunkiau rajone. Vienodai.

Vadovė: Pas mus palyginimui. Visų projektų. Iš Utenos teritorinės darbo biržos skyrių užduotys iš tikrųjų yra didelės ir niekas į tą neatsižvelgi. Niekas nieko. Nežiūri. Neturim darbdavių įdarbinti. Čia jau mūsų reikalas, kaip mes viską turim tą darbą susidėliot ir kaip viską padaryt. Ir ilgalaikių bedarbių turim. 73 proc. kaimo bedarbių yra mūsų..

Konsultantė: Asmuo, nieko nenorintis, bet mes, pavyzdžiui, negalim. Turim užduotis mes turim. Žmogus turi žalingų įpročių, jokių būdu. Jokių būdu. Mes turim padaryti, kad jis neturėtų žalingų įpročių Darbo birža, kaip Darbo birža, va, dabar iš tikrųjų. Nors mes žinom, kad dešimt pas mus su žalingais įpročiais, bet jie privalo turėti tą planą. Kuriamo plane aiškiai matytusi, ko jis nori. Jis netgi, su juo dirbama, jis pasirašo už tą planą. Jis pats sudaro tą planą. Savo norus išreiškia, ką jis padarys per tą. Nepadarė per dvi savaites, po mėnesio padarys. Jis eis mokintis, jis eis į priemonę vieną, jis į kitą. Jis darys. Konkrečiai dirbama. Nepadribai su juo, nėra rezultato, tu gale metų atsiskaitysi. Nu, tai, tinkamai. Ir tada galvoji „O, kas dabar bus“. Ne, iš tikrųjų taip, atrodo, va, tokia padėti yra.

Vadovė: Sunkus darbas. Pavyzdžiui specialistai, kurie dirba su žmonėmis..

Konsultantė: Labai sunku, ir tikrai tikrai.

Vadovė: Pasirodo, kai iš šalies žiūri, tai.

Konsultantė: Kai įstatymai parašyti, kai uos skaitai ir atrodo, kaip viskas paprasta. Ir kaip čia mes, va.

Vadovė: Su žmogum yra labai sunku. Taip. Kiekvienas individualybė, kiekvienas.

Konsultantė: Taip, būtų daug darbdavių įdarbinimo subsidijuojant priemonė. Tai kas čia yra. Paprasta vykdyt. Paimi, pateikė darbdavys pasiūlymą, parinkai pagal atitinkamą kvalifikaciją tam darbdaviui. Pavyzdžiui, jisai paprašė trijų aš iš dešimties tris atrinkau pačius geriausius. Nusiunčiau, sekančią dieną, kitas atėjo. Nėra tų darbo vietų, tiek, kad viską, va taip. Bet mes paprastai būna tokio darbdavio pasiūlymų, kurio netenkintų. Vis tiek mes turim, mes surandam žmones. Iš tos didelės grupės gi atsiranda visokius žmonių. Ir kurie, ir tie, kurie nieko nenori neina vis tiek. Vis

tiek nueina. Jeigu jis pasitraukia iš priemonės įdarbinimo subsidijuojant pats savo noru, neatidirbęs tam tikros. Jis praranda teisę būti Darbo biržoje dar šešis mėnesius. Toks yra dalykas.

Tad, jeigu aš atsisakau..

Konsultantė: Neatsisakau, bet buvau įdarbintas ir aš buvau remiamas, bet aš tiesiog išeinu savo noru iš tos priemonės. Aš prarandu teisę būti Darbo biržoje registruotam šešis mėnesius.

O jeigu darbdavys atleidžia..

Konsultantė: O jeigu darbdavys atleidžia, jeigu, žiūrint, koku straipsniu. Jeigu darbdavio valia, pavyzdžiui, mažina staiga įvyko likviduojamas darbdavys, tai, va, tokiu atveju, bet šiaip tai, ką daugiau. Bet jeigu aš savo noru pasitrauksiu. Jau.

Vadovė: Už pravaikštas jeigu atleidžia, čia jau kaip nepateisinama.

Jeigu yra atleidžiami, grįžta į programą?

Konsultantė: Po šešių mėnesių jis, nu kaip. Šešis mėnesius jis netenka teisės būti registruotam, jis po to ateina. Jau jis pakartotinai Vėlgi negaus tos priemonės tas asmuo. Jau jis nedalyvaus toje priemonėje. Vėlgi, negalim tą pačių remti. Tai jis praranda. Jis labai blogai sau apsidaro. Mano manymu, jeigu aš remiamas, mes jį sumotyvuojam parenkam, tai daugmaž aš noriu, aš turiu atidrikti. Nu, tikrai . ir ypač nekvalifikuota. Jeigu kvalifikuota, tai jisai nori. Jis atidirba dažniausiai. Nu, būna, būna kartais. Ten atlyginimą geresnį gauna pasiūlo darbą ir pasitraukia. Bet jis pats ir išeina staiga į kitą darbą. Tai čia jis ne. Ne į Darbo biržą, registruotas gi nebūna.

Taigi, jis gali atsisakyti dirbti, bet jau įsidarbino, jis turi išdirbti.

Konsultantė: turėtų. Turim parinkti tinkamai tinkamai. Ne, šiaip, kad aš sugalvojau, įdarbina mane į priemonę, tris dienas padirbu. Aš ne nenoriu, išeinu ir vėl registruotas būnu biržoj. Ne, jau.

Tai jis vėl tampa registruotas po pusės metų ir tuomet jau atsargiau į jį žiūrite?

Konsultantė: Nu, kaip neatsargiai, jeigu jis po pusės metų ten ateina. Tai atitinkamai yra gi kitos priemonės. Viešieji darbai, pavyzdžiui. Jis į kitas priemones gali eiti. Nu, bet.

O į subsidijuojamą įdarbinimą jis negalės grįžti?

Konsultantė: kažkada galės, į kitą įmonę, pavyzdžiui. Tą pačią tikrai negalės. Tame pačiame projekte irgi negalės. Atsiranda kiti projektai pagal tą rėmimo požymį. Gal kažkada tai.

Vadovė: nėra taip, kad paima, nutraukia ir jis daugiau niekada niekada nebegrįš.

Konsultantė: Tais pačiais metais tikrai jau ne, bet po kiek metų, tai būna aišku, nueina vėl.

Ačiū jums už pokalbį.

2 Priedas. Nenormalus duomenų pasiskirstymas

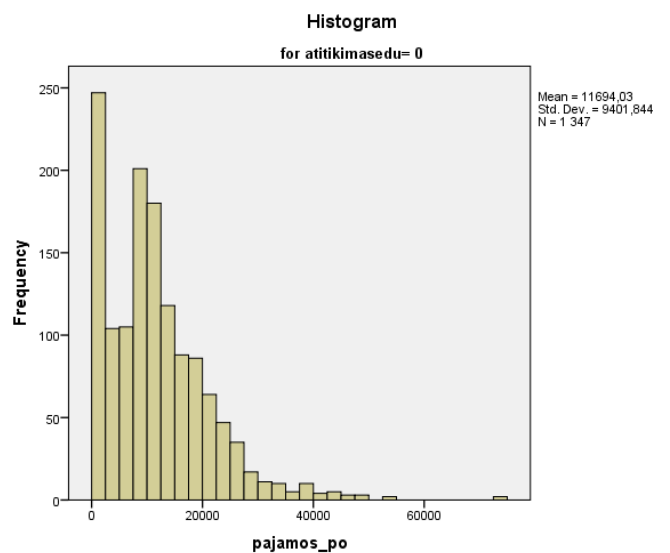
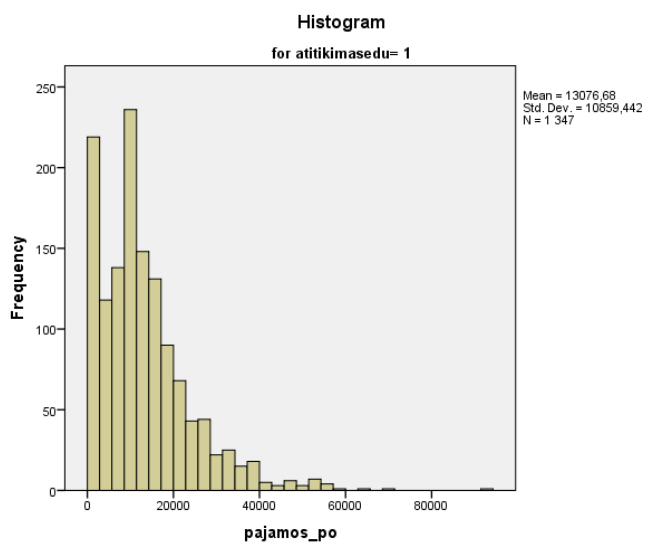
	Išsilavinimo atitikimas su darbu		Statistika	Standartinė paklaida
Pajamos 1 m. po subsidijuojamo įdarbinimo	0	Vidurkis	11694,03	256,171
		95% vidurkio pasikliautinumo lygmuo	Apatinė riba Viršutinė riba	11191,49 12196,57
		5% nupjautinis vidurkis	10909,31	
		Mediana	10137,56	
		Variacija	88394678,866	
		Standartinis nuokrypis	9401,844	
		Minimumas	0	
		Maksimumas	73277	
		Svyravimas	73277	
		Kvartilių skirtumas	11869	
		Asimetrija	1,397	,067
		Kurtosis	3,925	,133
	1	Vidurkis	13076,68	295,886
		95% vidurkio pasikliautinumo lygmuo	Apatinė riba Viršutinė riba	12496,24 13657,13
		5% nupjautinis vidurkis	12080,74	
		Mediana	10960,75	
		Variacija	117927483,135	
		Standartinis nuokrypis	10859,442	
		Minimumas	0	
		Maksimumas	93823	
		Svyravimas	93823	
		Kvartilių skirtumas	12054	
		Asimetrija	1,611	,067
		Kurtosis	4,581	,133
Dienos pajamos 1 m. po subsidijuojamo įdarbinimo	0	Vidurkis	37,57	,860
		95% vidurkio pasikliautinumo lygmuo	Apatinė riba Viršutinė riba	35,88 39,26
		5% nupjautinis vidurkis	34,98	
		Mediana	32,17	
		Variacija	996,193	
		Standartinis nuokrypis	31,563	
		Minimumas	0	
		Maksimumas	501	
		Svyravimas	501	
		Kvartilių skirtumas	26	
		Asimetrija	5,402	,067
		Kurtosis	66,669	,133
	1	Vidurkis	40,34	,828
		95% vidurkio pasikliautinumo lygmuo	Apatinė riba Viršutinė riba	38,72 41,97
		5% nupjautinis vidurkis	37,84	
		Mediana	34,03	
		Variacija	924,115	
		Standartinis nuokrypis	30,399	
		Minimumas	0	
		Maksimumas	435	
		Svyravimas	435	
		Kvartilių skirtumas	28	

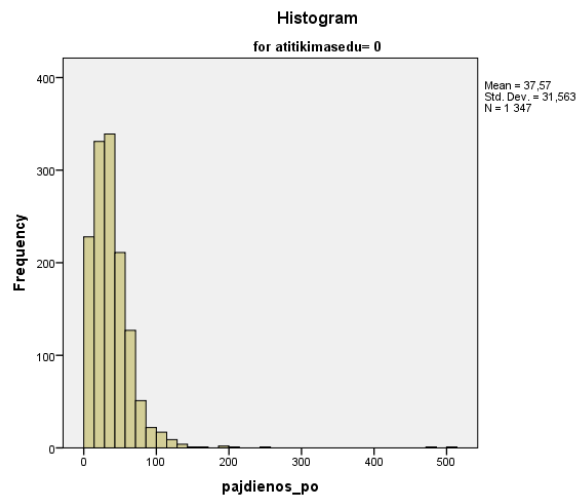
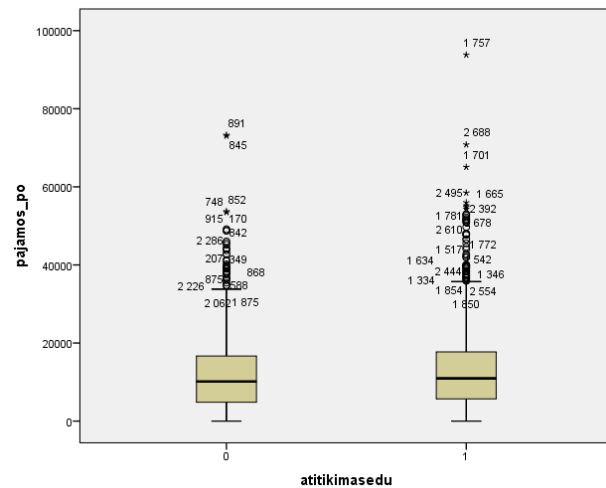
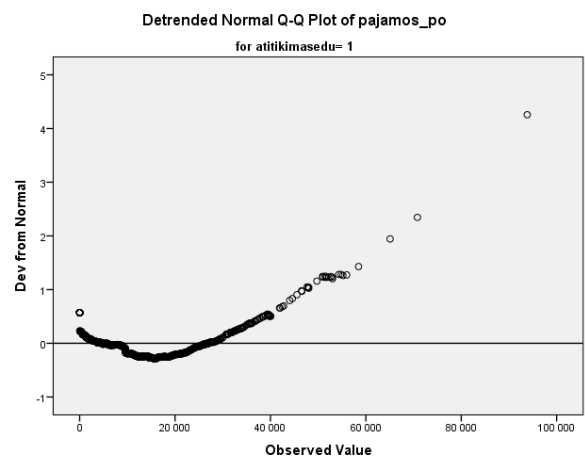
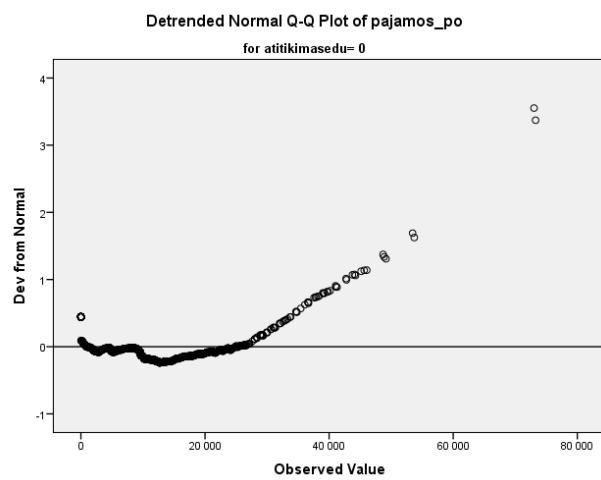
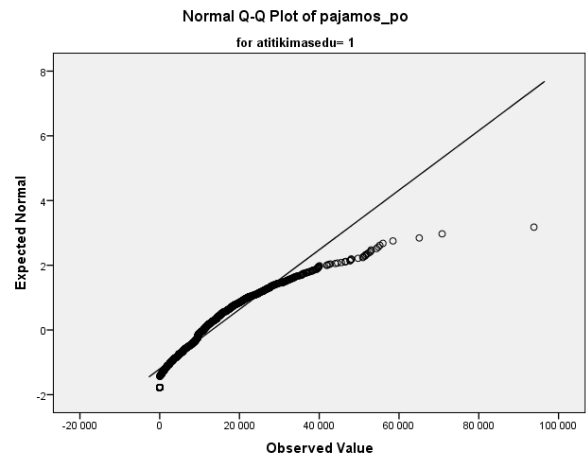
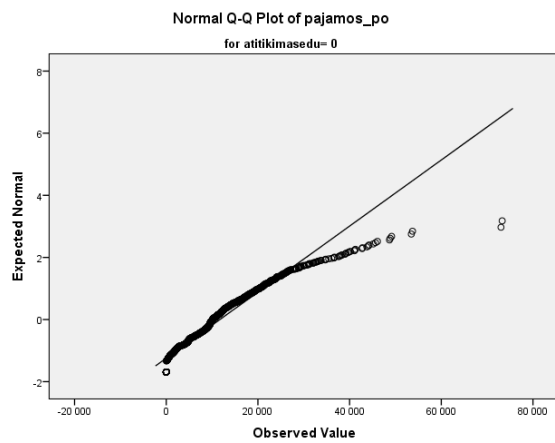
		Asimetrija	2,710	,067
		Kurtosis	22,779	,133
Dirbtų dienų skaičius 1m. po subsidiuojamo įdarbinimo	0	Vidurkis	296,26	3,222
		95% vidurkio pasikliautinumo lygmuo	Apatinė riba Viršutinė riba	289,94 302,58
		5% nupjautinis vidurkis	308,84	
		Mediana	366,00	
		Variacija	13982,286	
		Standartinis nuokrypis	118,247	
		Minimumas	0	
		Maksimumas	366	
		Svyravimas	366	
		Kvartilių skirtumas	94	
		Asimetrija	-1,540	,067
		Kurtosis	,862	,133
	1	Vidurkis	305,95	2,950
		95% vidurkio pasikliautinumo lygmuo	Apatinė riba Viršutinė riba	300,16 311,74
		5% nupjautinis vidurkis	319,39	
		Mediana	366,00	
		Variacija	11724,341	
		Standartinis nuokrypis	108,279	
		Minimumas	0	
		Maksimumas	366	
		Svyravimas	366	
		Kvartilių skirtumas	75	
		Asimetrija	-1,727	,067
		Kurtosis	1,624	,133
Pajamos po 2 m. subsidiuoja mo įdarbinimo	0	Vidurkis	11894,62	284,112
		95% vidurkio pasikliautinumo lygmuo	Apatinė riba Viršutinė riba	11337,27 12451,97
		5% nupjautinis vidurkis	10948,04	
		Mediana	10765,00	
		Variacija	108729390,429	
		Standartinis nuokrypis	10427,339	
		Minimumas	0	
		Maksimumas	93227	
		Svyravimas	93227	
		Kvartilių skirtumas	12279	
		Asimetrija	1,828	,067
		Kurtosis	7,459	,133
	1	Vidurkis	13377,86	335,634
		95% vidurkio pasikliautinumo lygmuo	Apatinė riba Viršutinė riba	12719,43 14036,28
		5% nupjautinis vidurkis	12116,38	
		Mediana	11050,03	
		Variacija	151739867,094	
		Standartinis nuokrypis	12318,274	
		Minimumas	0	
		Maksimumas	93227	
		Svyravimas	93227	
		Kvartilių skirtumas	14029	
		Asimetrija	1,863	,067
		Kurtosis	5,936	,133
Dienos pajamos po 2m. po	0	Vidurkis	39,76	,890
		95% vidurkio pasikliautinumo lygmuo	Apatinė riba Viršutinė riba	38,01 41,50

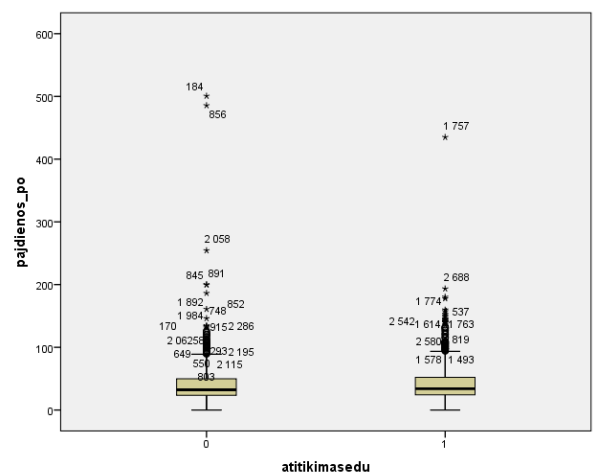
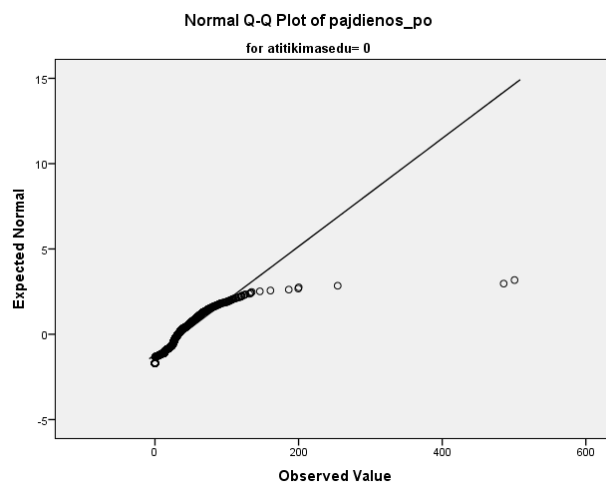
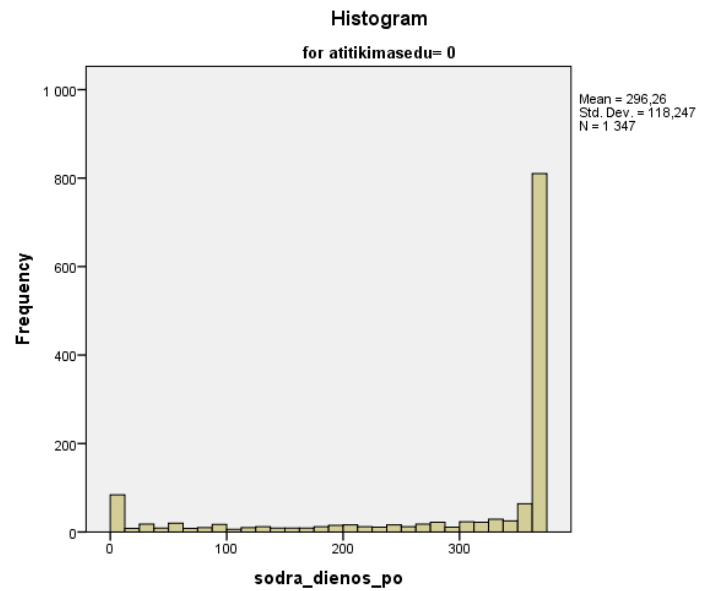
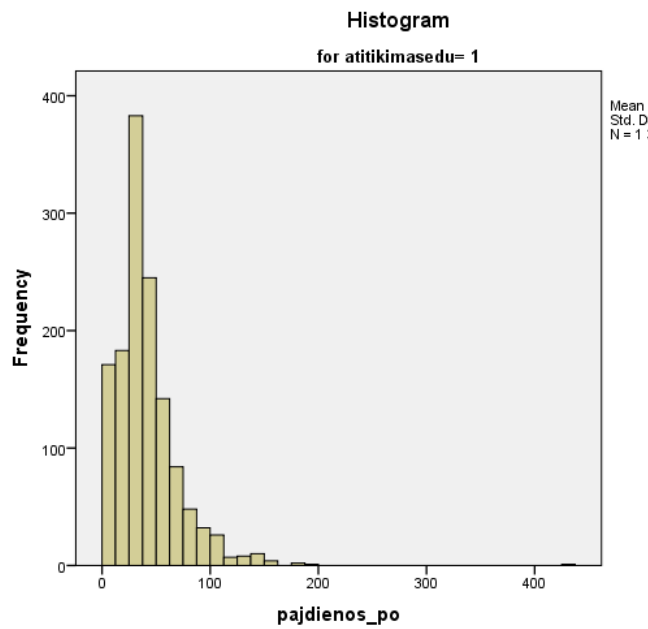
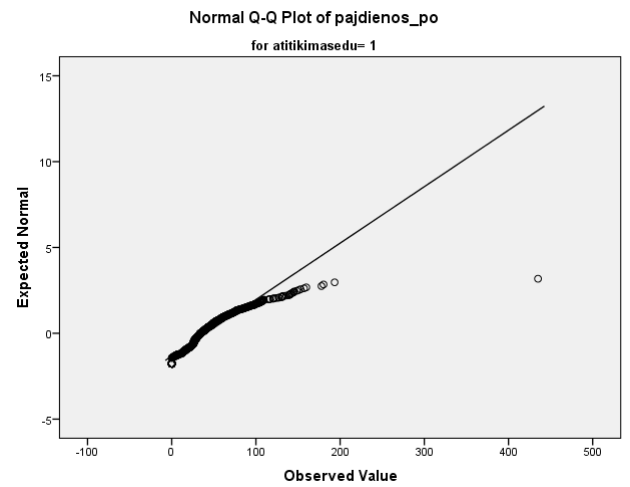
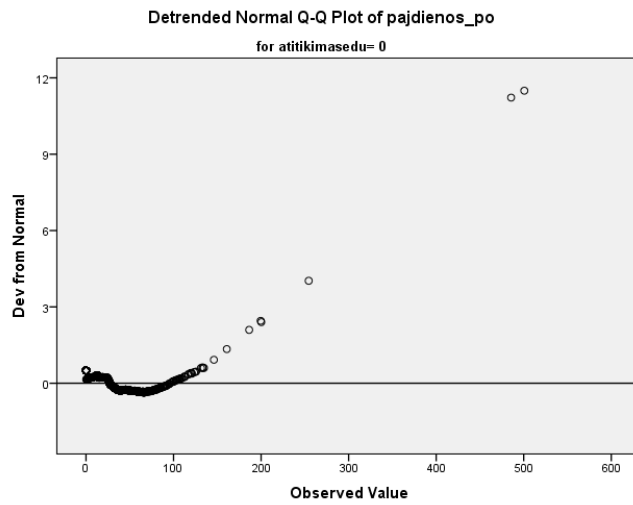
subsidijos			5% nupjautinis vidurkis	37,01	
			Mediana	34,53	
			Variacija	1067,748	
			Standartinis nuokrypis	32,676	
			Minimumas	0	
			Maksimumas	537	
			Svyravimas	537	
			Kvartilių skirtumas	29	
			Asimetrija	4,041	,067
			Kurtosis	45,589	,133
		1	Vidurkis	43,98	1,031
			95% vidurkio pasikliautinumo lygmuo	Apatinė riba Viršutinė riba	41,96 46,01
			5% nupjautinis vidurkis	40,32	
			Mediana	36,78	
			Variacija	1432,580	
			Standartinis nuokrypis	37,849	
			Minimumas	0	
			Maksimumas	509	
			Svyravimas	509	
			Kvartilių skirtumas	33	
			Asimetrija	3,151	,067
			Kurtosis	23,840	,133
		0	Vidurkis	274,05	3,456
			95% vidurkio pasikliautinumo lygmuo	Apatinė riba Viršutinė riba	267,27 280,84
			5% nupjautinis vidurkis	284,23	
			Mediana	365,00	
			Variacija	16092,426	
			Standartinis nuokrypis	126,856	
			Minimumas	0	
			Maksimumas	365	
			Svyravimas	365	
			Kvartilių skirtumas	181	
			Asimetrija	-1,078	,067
			Kurtosis	-,317	,133
Dirbtų dienų skaičius po 2m. po subsidijuojamo įdarbinimo		1	Vidurkis	279,54	3,317
			95% vidurkio pasikliautinumo lygmuo	Apatinė riba Viršutinė riba	273,03 286,04
			5% nupjautinis vidurkis	290,32	
			Mediana	365,00	
			Variacija	14817,235	
			Standartinis nuokrypis	121,726	
			Minimumas	0	
			Maksimumas	365	
			Svyravimas	365	
			Kvartilių skirtumas	181	
			Asimetrija	-1,140	,067
			Kurtosis	-,089	,133

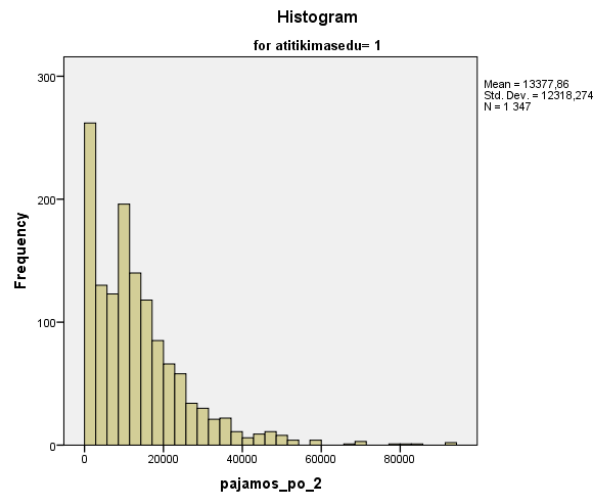
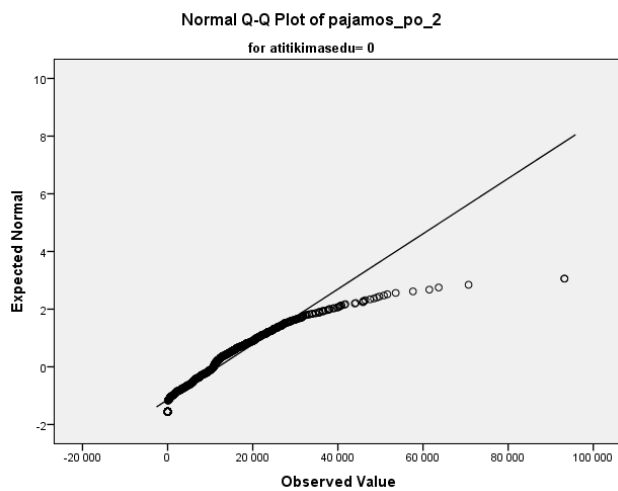
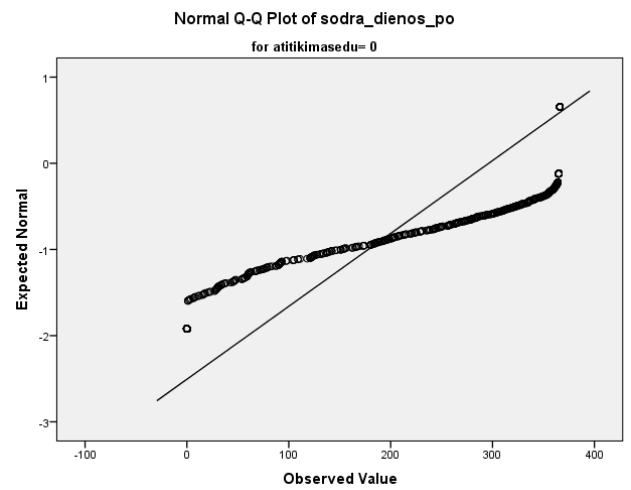
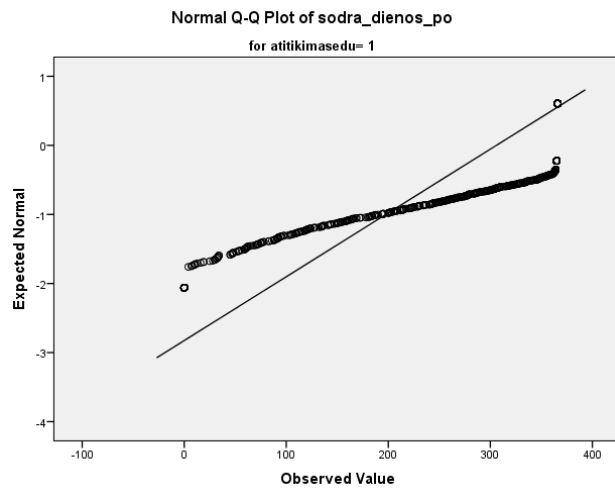
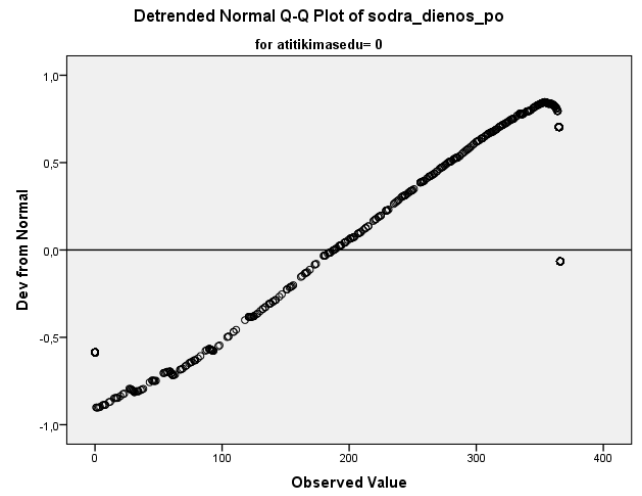
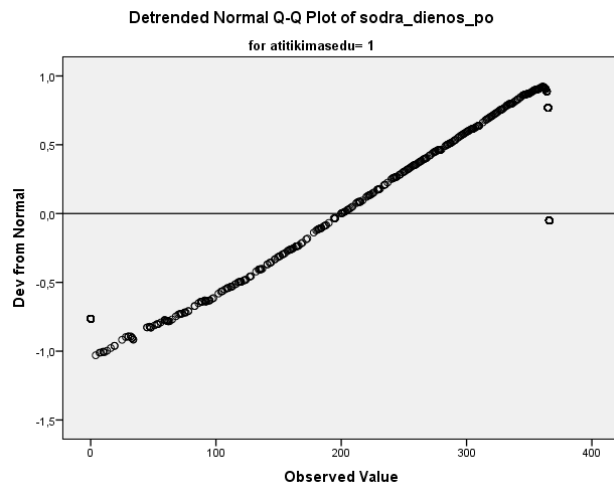
Priklausomas kintamasis	Atitikimas (0 – neatitinka; 1 – atitinka)	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistika	Laisvės laipsniai	Statistinis reikšmingumas	Statistika	Laisvės laipsniai	Statistinis reikšmingumas

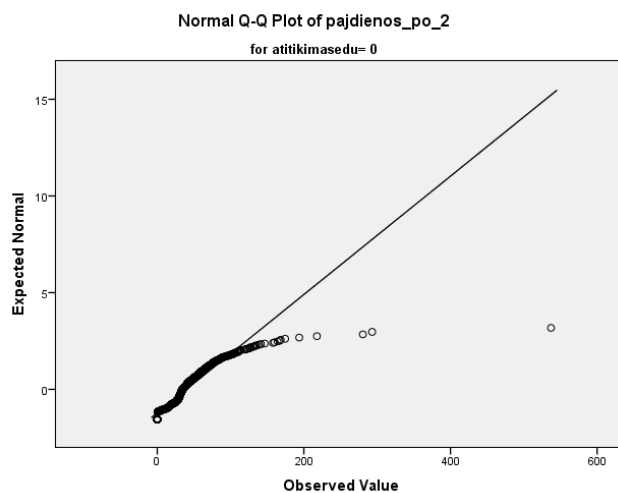
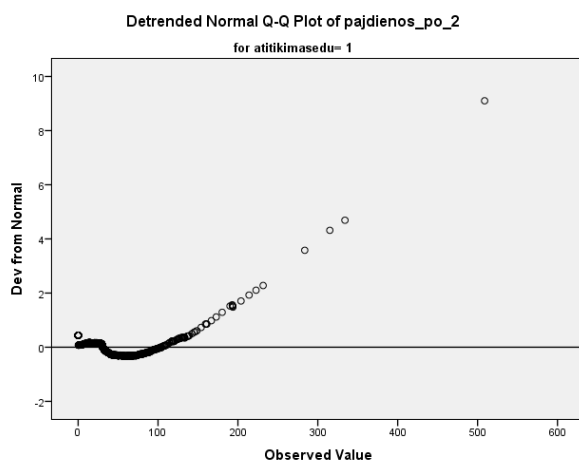
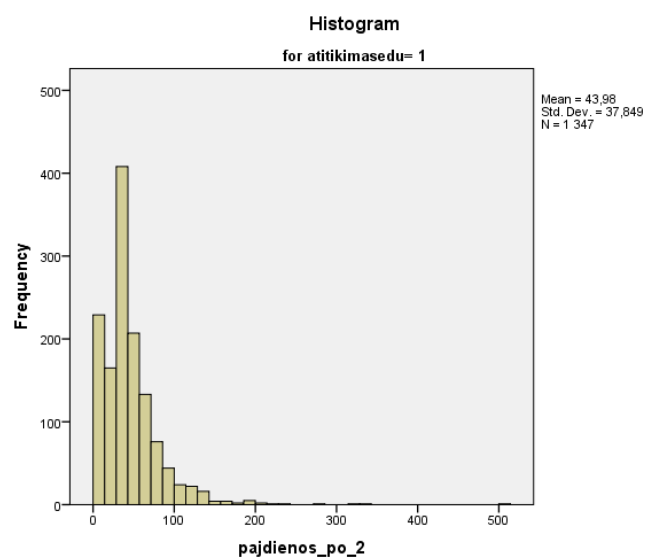
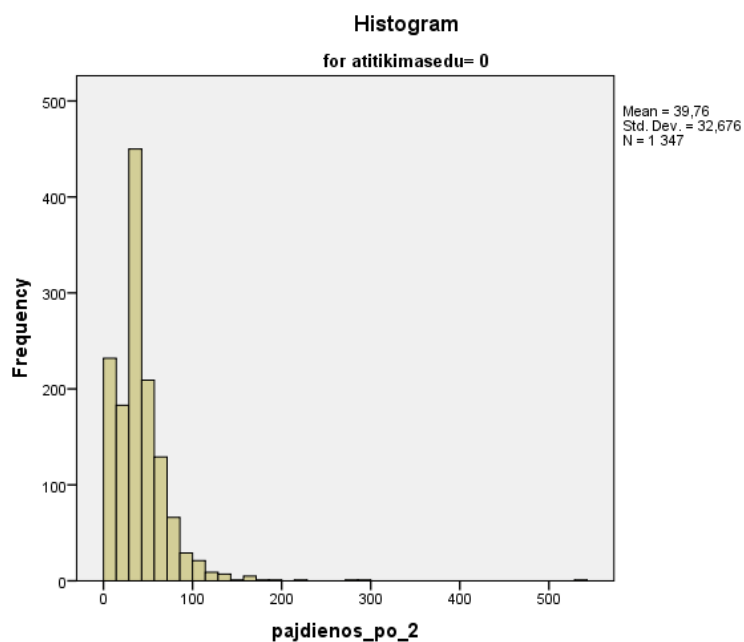
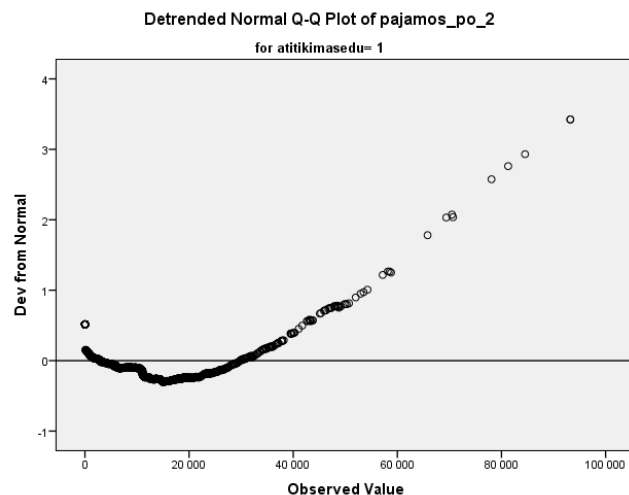
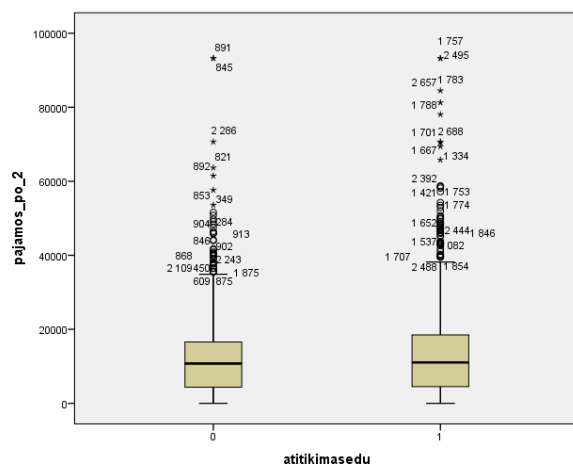
Pajamos, praėjus 1m. po subsidijos	0	,107	1347	,000	,905	1347	,000
	1	,114	1347	,000	,883	1347	,000
Dienos pajamos, praėjus 1m. po subsidijos	0	,117	1347	,000	,714	1347	,000
	1	,106	1347	,000	,844	1347	,000
Dirbtų dienų skaičius, praėjus 1m. po subsidijos	0	,329	1347	,000	,636	1347	,000
	1	,357	1347	,000	,614	1347	,000
Pajamos, praėjus 2m. po subsidijos	0	,127	1347	,000	,871	1347	,000
	1	,139	1347	,000	,854	1347	,000
Dienos pajamos, praėjus 2m. po subsidijos	0	,112	1347	,000	,779	1347	,000
	1	,123	1347	,000	,795	1347	,000
Dirbtų dienų skaičius, praėjus 2m. po subsidijos	0	,301	1347	,000	,722	1347	,000
	1	,320	1347	,000	,716	1347	,000

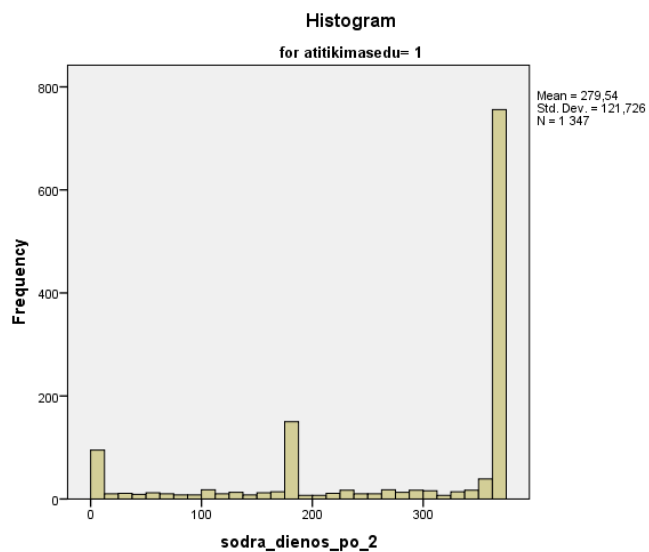
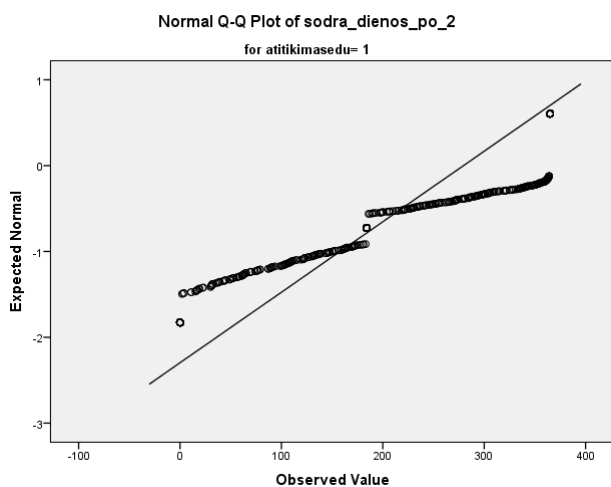
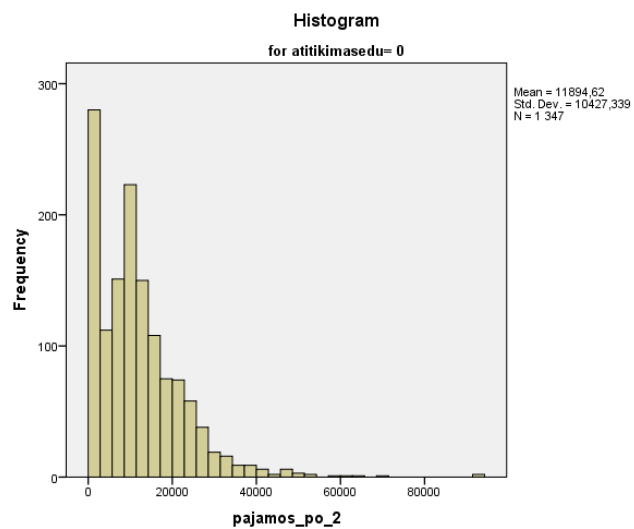
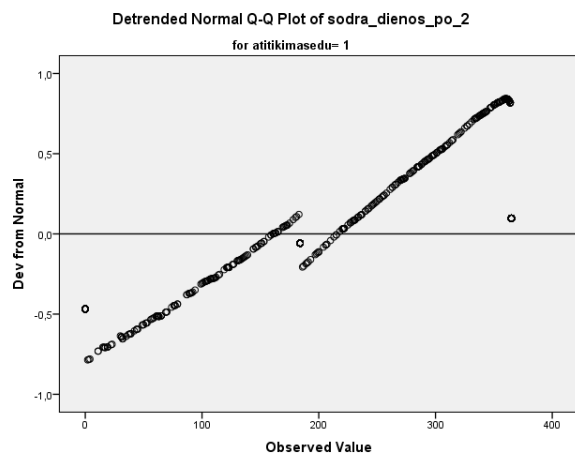
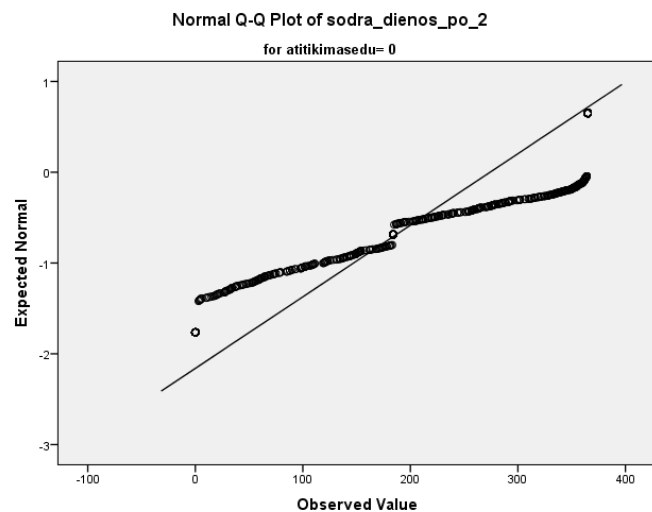
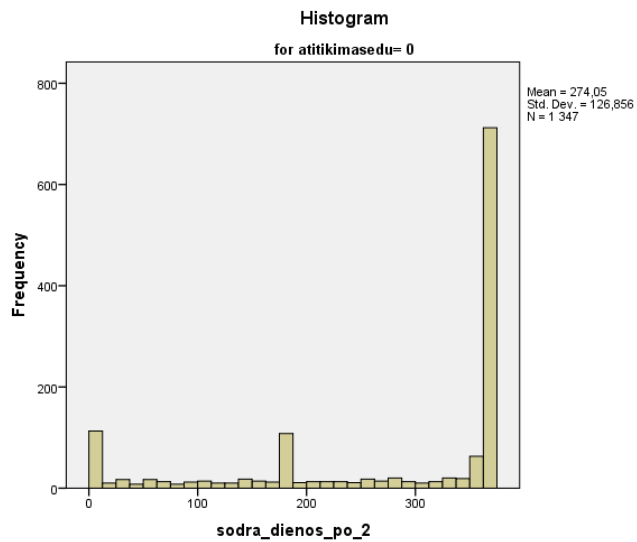


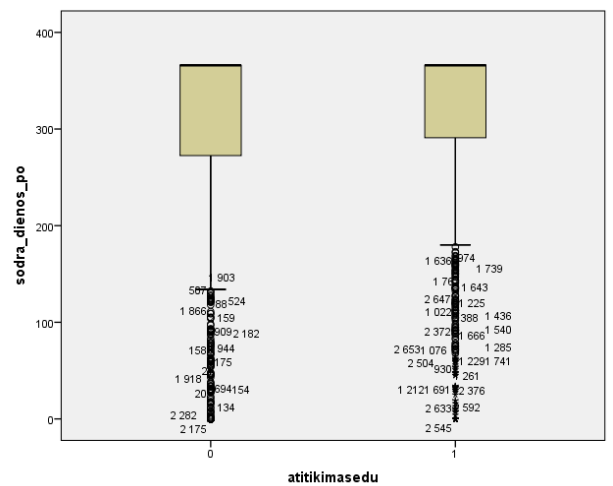
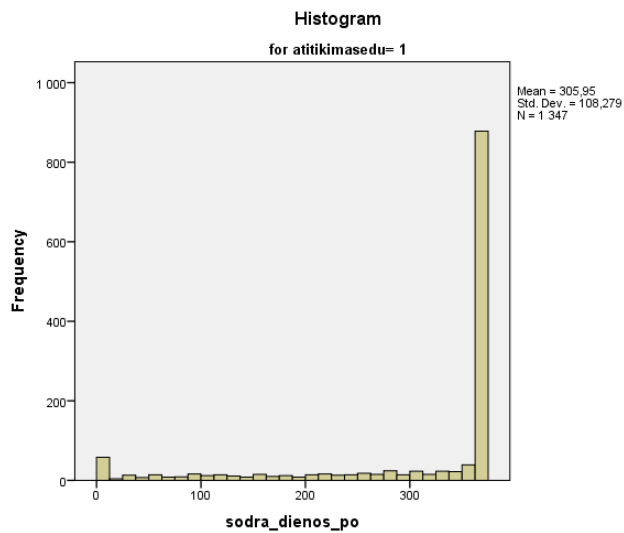
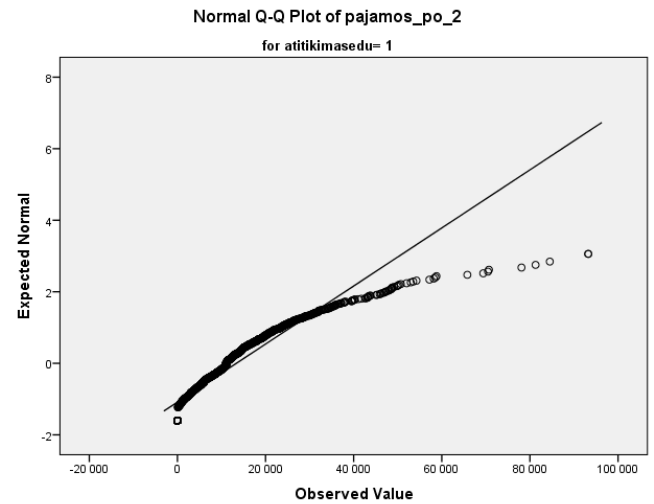
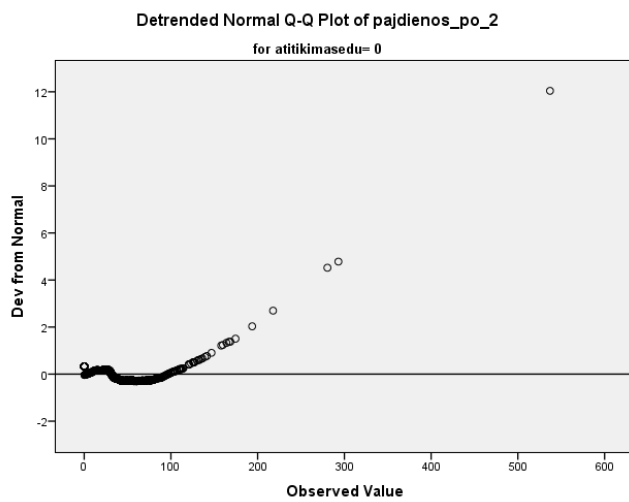
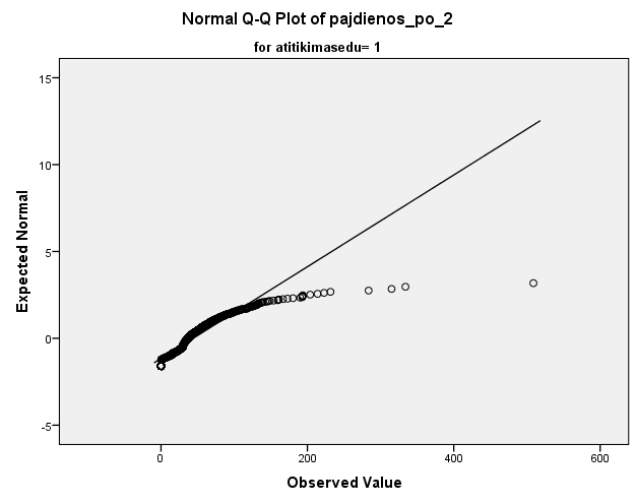
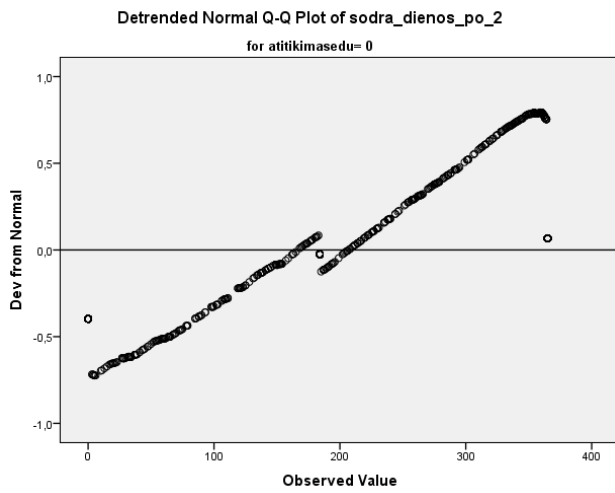


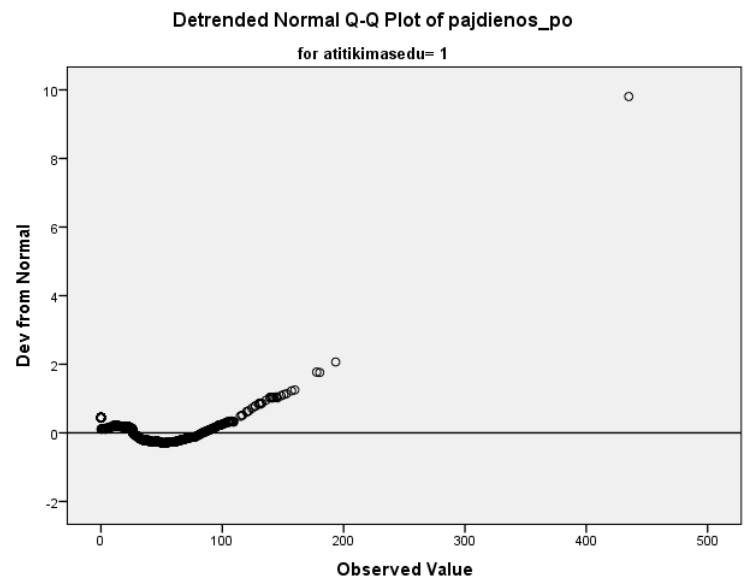
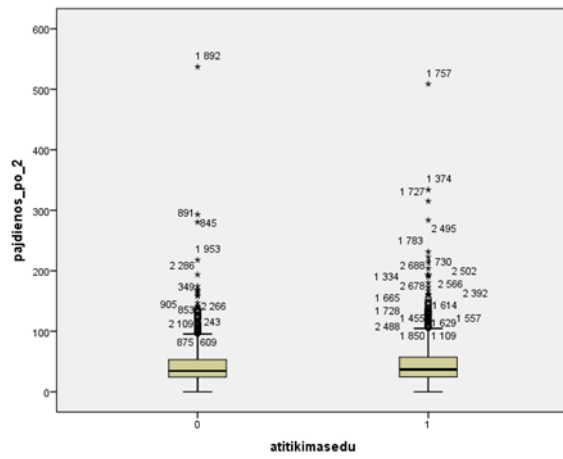
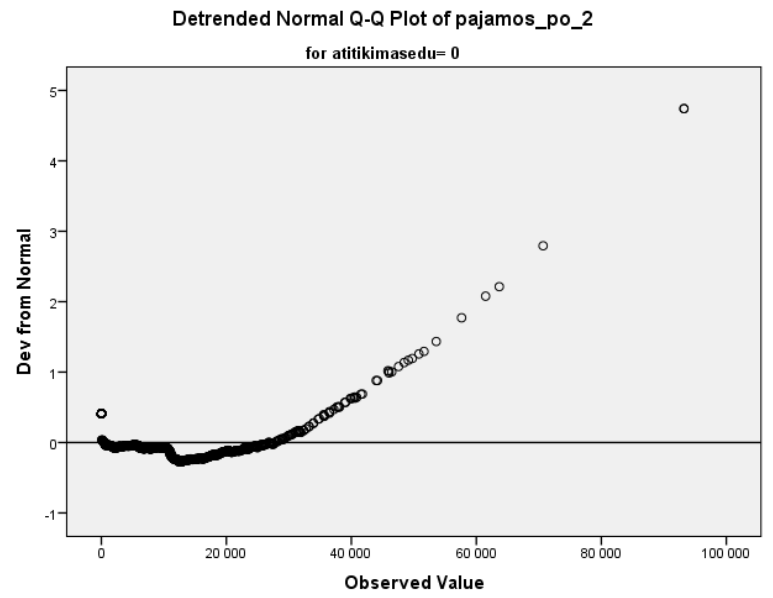
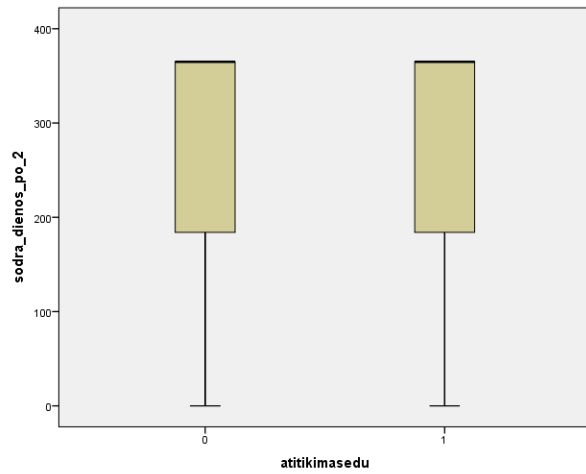












3 Priedas. Skriptai

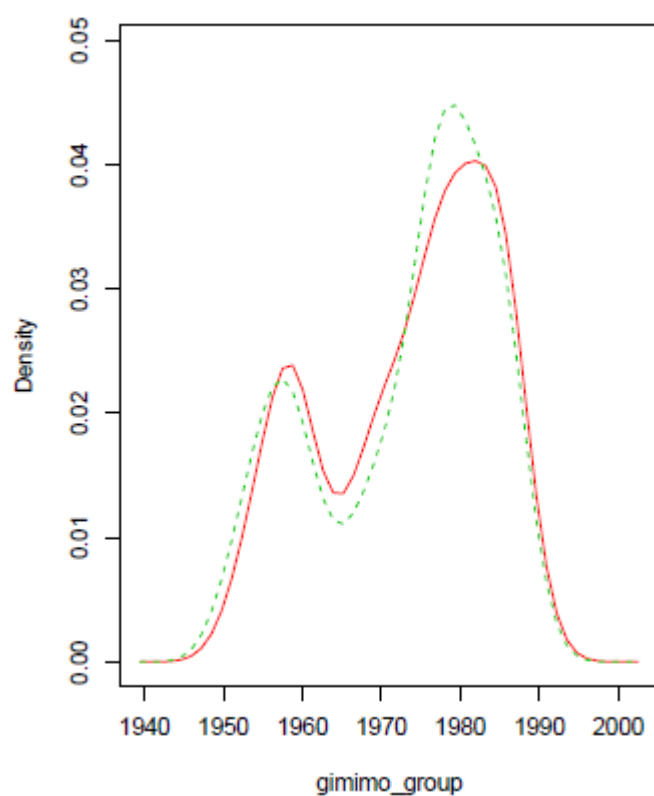
Reikšmė	Skriptas
Pasirenkama MatchIt funkcija tam, kad būtų sukonstruotos tikslinė ir kontrolinė grupės	library(MatchIt)
Prisegamas duomenų failas	data1<-read.csv(file.choose(), header = TRUE)
Išsilavinimo kintamasis paverčiamas faktoriniu kintamuoju	issilavinimasfactor=as.factor(issilavinimas)
Apskritis kintamasis paverčiamas faktoriniu kintamuoju	apskritisfactor.1=as.factor(apskritis)
Projekto kodo kintamasis paverčiamas faktoriniu kintamuoju	projektasfactor.2=as.factor(projekto_kodas)
Sukuriamas antras duomenų rinkinys pagal toliau tyrime naudojamus kintamuosius	data2 = as.data.frame(na.omit(cbind(lytis, dirbo_trukme, pajamos_pries, pajdienes_pries, sodra_dienos_pries, ldb_dienos_pries, pajamos_pries_2, pajdienes_pries_2, sodra_dienos_pries_2, ldb_dienos_pries_2, iscofactor.2, apskritis.factor.3, BVP.vie.gyventojui, gimimo_group, pajamos.dienos, lauketrukme, issilavinimasfactor, projektasfactor.2, atitikimas, young_indicator, pajamos_po, pajdienes_po, sodra_dienos_po, ldb_dienos_po, pajamos_po_2, pajdienes_po_2, sodra_dienos_po_2, ldb_dienos_po_2, suma, pr1, pr2, pr3, Nauja_Sutartis, Pareiges_keite_Max)))
Atsegamas pirmasis duomenų rinkinys	detach(data1)
Prisegamas naujai sukurtas antrasis duomenų rinkinys	attach(data2)
Pasirenkami kintamieji, pagal kuriuos tikslinė ir kontrolinė grupės turi būti panašios	x=cbind(lytis, pajamos_pries, pajdienes_pries, sodra_dienos_pries, ldb_dienos_pries, pajamos_pries_2, pajdienes_pries_2, sodra_dienos_pries_2, ldb_dienos_pries_2, BVP.vie.gyventojui, gimimo_group, pajamos.dienos,data2\$issilavinimasfactor, data2\$projektasfactor.2, suma, dirbo_trukme, young_indicator)
Pasirenkamas kintamasis, pagal kurį tikslinė ir kontrolinė grupės turi skirtis	Tr=atitikimas
Artimiausio kaimyno duomenų sujungimo metodas panaudojant kaliperio funkciją, sukuriamas trečiasis duomenų rinkinys	data3=matchit(Tr~x, data2, method="nearest", discard = "both", caliper = 0.1)
Sukuriamas ketvirtasis duomenų rinkinys su sujungtomis tiksline ir kontroline grupėmis	data4<-match.data(data3)
Aprašomoji grupių statistika	summary(data3)
Histograma apie tikslinės ir kontrolinės grupių duomenų pasiskirstymą	plot(data3, type = "hist")
Diagramų paketas	library(sm)
Antrojo duomenų rinkinio atsegimas	detach(data2)
Ketvirtojo duomenų rinkinio prisegimas	attach(data4)
Tikslinės ir kontrolinės grupių duomenų pasiskirstymo grafikas pagal lyties kintamąjį	sm.density.compare(lytis,atitikimas)
Tikslinės ir kontrolinės grupių duomenų pasiskirstymo grafikas pagal paskutinių metinių pajamų iki įsiregistravimo darbo biržoje kintamąjį	sm.density.compare(pajamos_pries,atitikimas)
Tikslinės ir kontrolinės grupių duomenų pasiskirstymo grafikas pagal paskutinių dienos pajamų iki įsiregistravimo darbo biržoje kintamąjį	sm.density.compare(pajdienes_pries,atitikimas)
Tikslinės ir kontrolinės grupių duomenų pasiskirstymo grafikas pagal dirbtų dienų skaičiaus per paskutinius metus iki įsiregistravimo darbo biržoje kintamąjį	sm.density.compare(sodra_dienos_pries,atitikimas)
Tikslinės ir kontrolinės grupių duomenų pasiskirstymo grafikas pagal registracijos darbo biržoje trukmės kintamąjį per paskutinius metus iki projekto pradžios	sm.density.compare(ldb_dienos_pries,atitikimas)
Tikslinės ir kontrolinės grupių duomenų pasiskirstymo grafikas pagal paskutinių dvejų metų metinių pajamų iki įsiregistravimo darbo biržoje kintamasis	sm.density.compare(pajamos_pries_2,atitikimas)

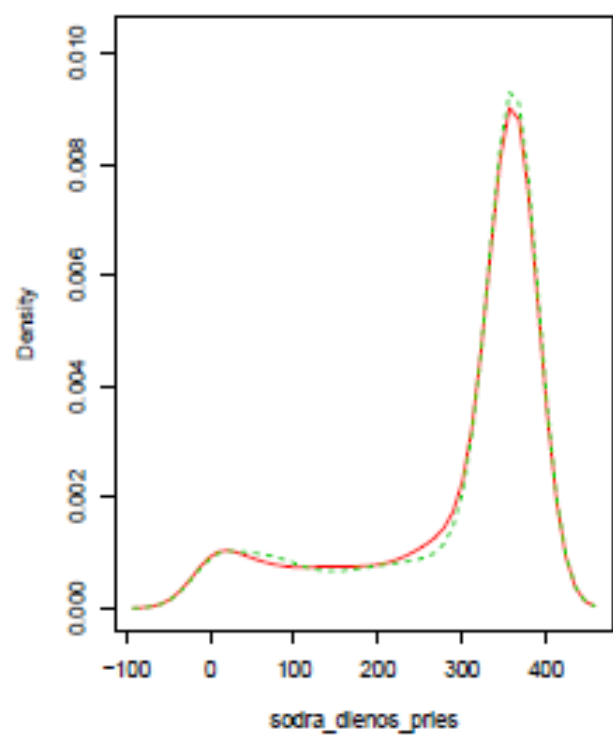
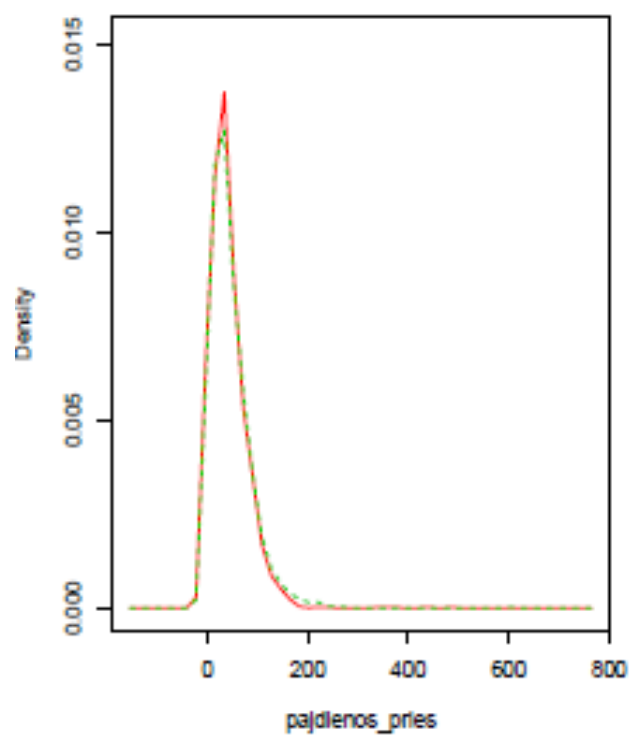
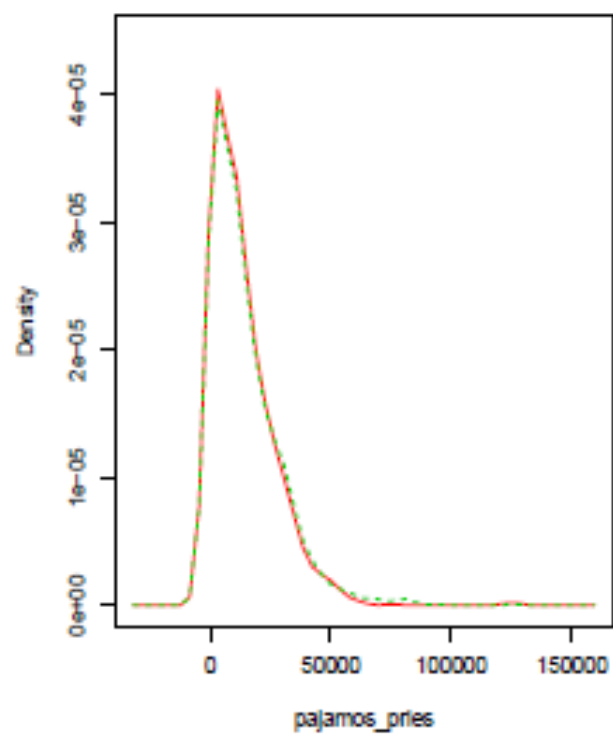
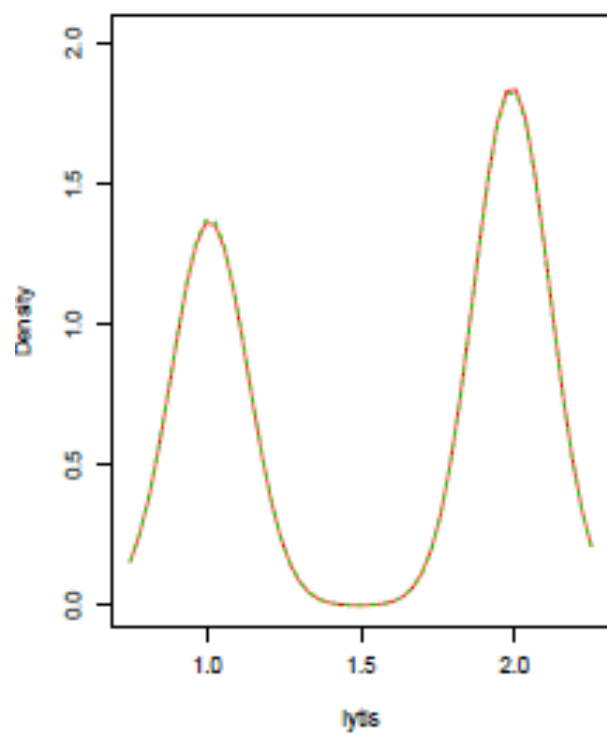
Tikslinės ir kontrolinės grupių duomenų pasiskirstymo grafikas pagal paskutinių dvejų metų iki įsiregistravimo darbo biržoje dienos pajamų kintamąjį	sm.density.compare(pajdienos_pries_2,atitikimas)
Tikslinės ir kontrolinės grupių duomenų pasiskirstymo grafikas pagal dirbtų dienų skaičiaus per paskutinius dvejus metus iki įsiregistravimo darbo biržoje kintamąjį	sm.density.compare(sodra_dienos_pries_2,atitikimas)
Tikslinės ir kontrolinės grupių duomenų pasiskirstymo grafikas pagal registracijos darbo biržoje trukmės kintamąjį per paskutinius dvejus metus iki projekto pradžios	sm.density.compare(ldb_dienos_pries_2,atitikimas) sm.density.compare(BVP.vie.gyventojui,atitikimas)
Tikslinės ir kontrolinės grupių duomenų pasiskirstymo grafikas pagal gimimo metų kintamąjį	sm.density.compare(gimimo_gyroup,atitikimas)
Tikslinės ir kontrolinės grupių duomenų pasiskirstymo grafikas pagal pajamų subsidijuojamo įdarbinimo metu kintamąjį	sm.density.compare(pajamos.dienos,atitikimas)
Tikslinės ir kontrolinės grupių duomenų pasiskirstymo grafikas pagal išsilavinimo kintamąjį	sm.density.compare(issilavinimasfactor,atitikimas)
Tikslinės ir kontrolinės grupių duomenų pasiskirstymo grafikas pagal projekto kodo kintamąjį	sm.density.compare(projektasfactor.1,atitikimas)
Tikslinės ir kontrolinės grupių duomenų pasiskirstymo grafikas pagal visos sumos, gautos subsidijuojamo įdarbinimo metu kintamąjį	sm.density.compare(suma,atitikimas)
Tikslinės ir kontrolinės grupių duomenų pasiskirstymo grafikas pagal darbo trukmės subsidijuojamame įdarbinime kintamąjį	sm.density.compare(dirbo_trukme,atitikimas)
Tikslinės ir kontrolinės grupių duomenų pasiskirstymo grafikas pagal priklausymo jaunimo grupei kintamąjį	sm.density.compare(young_indicator,atitikimas)
Dviejų nepriklausomų imčių neparametrinis Whitney U testas priklausomam kintamajam (dirbtų dienų skaičius pirmaisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos)	wilcox.test(sodra_dienos_po~atitikimas, data4)
Dviejų nepriklausomų imčių neparametrinis Whitney U testas priklausomam kintamajam (dirbtų dienų skaičius per dvejus metus po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos)	wilcox.test(sodra_dienos_po_2~atitikimas, data4)
Dviejų nepriklausomų imčių neparametrinis Whitney U testas priklausomam kintamajam (pajamos pirmaisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos)	wilcox.test(pajamos_po~atitikimas, data4)
Dviejų nepriklausomų imčių neparametrinis Whitney U testas priklausomam kintamajam (pajamos antraisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos)	wilcox.test(pajamos_po_2~atitikimas, data4)
Dviejų nepriklausomų imčių neparametrinis Whitney U testas priklausomam kintamajam (dienos pajamos pirmaisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos)	wilcox.test(pajdienos_po~atitikimas, data4)
Dviejų nepriklausomų imčių neparametrinis Whitney U testas priklausomam kintamajam (dirbtų dienų skaičius antraisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos)	wilcox.test(sodra_dienos_po_2~atitikimas, data4)
Kvantilinės regresijos paketas	library(quantreg)
Pasirenkami nepriklausomi kvantilinės regresijos kintamieji	x=cbind(lytis, pajamos_pries, pajdienos_pries, sodra_dienos_pries, ldb_dienos_pries, pajamos_pries_2, pajdienos_pries_2, sodra_dienos_pries_2, ldb_dienos_pries_2, BVP.vie.gyventojui, gimimo_group, pajamos.dienos,data2\$issilavinimasfactor, data2\$projektasfactor.2, suma, dirbo_trukme, young_indicator, lauketrukme, atitikimas, Nauja_Sutartis, Pareiges_keite_Max)
Pasirenkamas kvantilinės regresijos priklausomas kintamasis – dirbtų dienų skaičius pirmaisiais metais po subsidijos	Y=sodra_dienos_po
Regresija pagal asmenų medianinį dirbtų dienų skaičiaus kvantilį pirmaisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo.	quantreg50<-rq(sodra_dienos_po~atitikimas, data4,tau=0.5)

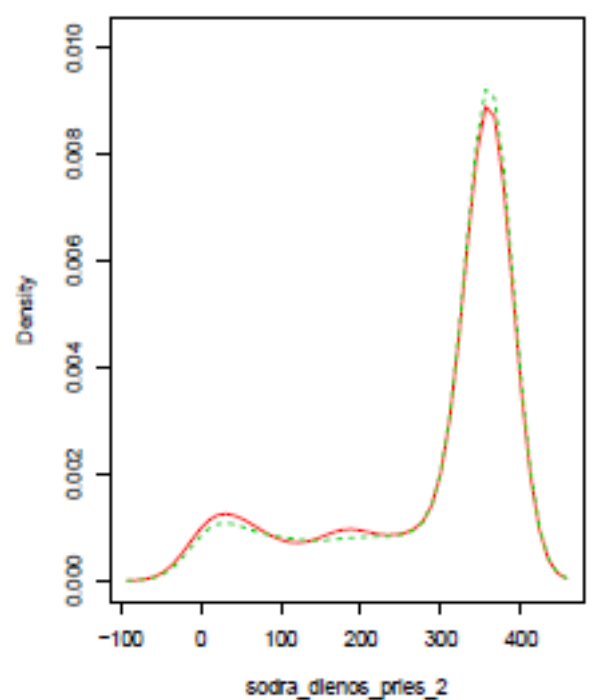
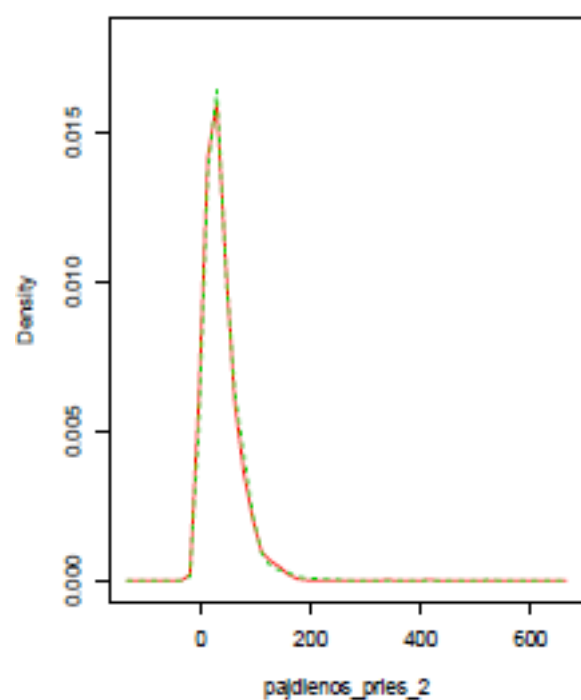
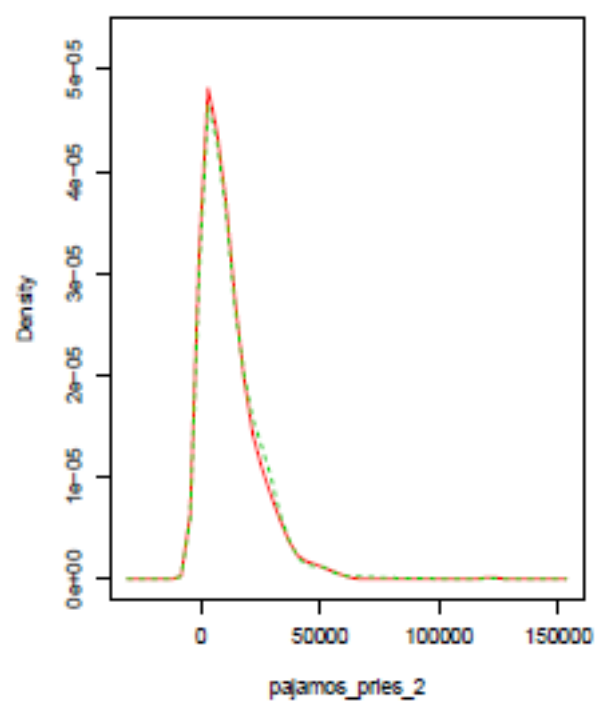
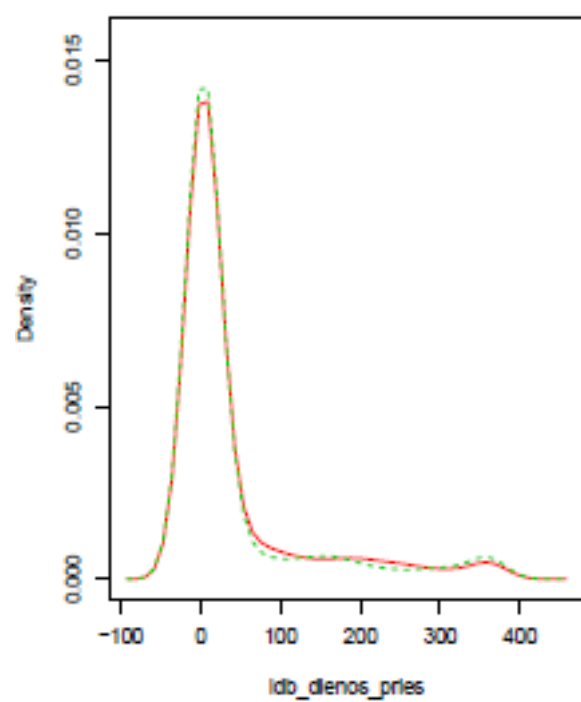
Regresijos rezultatai pagal asmenų medianinį dirbtų dienų skaičiaus kvantilį pirmaisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo.	summary(quantreg50)
Regresija pagal asmenų mažiausiai dienų dirbusių asmenų kvantilį pirmaisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo.	quantreg25<-rq(sodra_dienos_po~atitikimas, data4,tau=0.25)
Regresijos rezultatai pagal asmenų mažiausiai dienų dirbusių asmenų kvantilį pirmaisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo.	summary(quantreg25)
Regresija pagal asmenų daugiausiai dienų dirbusių asmenų kvantilį pirmaisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo.	quantreg75<-rq(sodra_dienos_po~atitikimas, data4,tau=0.75)
Regresijos rezultatai pagal asmenų daugiausiai dienų dirbusių asmenų kvantilį pirmaisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo.	summary(quantreg75)
Pasirenkamas kvatilinės regresijos priklausomas kintamasis – dirbtų dienų skaičius antraisiais metais po subsidijos	Y=sodra_dienos_po_2
Regresija pagal asmenų medianinį dirbtų dienų skaičiaus kvantilį antraisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo.	quantreg50<-rq(sodra_dienos_po_2~atitikimas, data4,tau=0.5)
Regresijos rezultatai pagal asmenų medianinį dirbtų dienų skaičiaus kvantilį antraisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo.	summary(quantreg50)
Regresija pagal asmenų mažiausiai dienų dirbusių asmenų kvantilį antraisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo.	quantreg25<-rq(sodra_dienos_po_2~atitikimas, data4,tau=0.25)
Regresijos rezultatai pagal asmenų mažiausiai dienų dirbusių asmenų kvantilį antraisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo.	summary(quantreg25)
Regresija pagal asmenų daugiausiai dienų dirbusių asmenų kvantilį antraisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo.	quantreg75<-rq(sodra_dienos_po_2~atitikimas, data4,tau=0.75)
Regresijos rezultatai pagal asmenų daugiausiai dienų dirbusių asmenų kvantilį antraisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo.	summary(quantreg75)
Pasirenkamas kvatilinės regresijos priklausomas kintamasis – asmens pajamos pirmaisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo	Y=pajamos_po
Regresija pagal medianines pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	quantreg50<-rq(pajamos_po~atitikimas, data4,tau=0.5)
Regresijos rezultatai pagal medianines pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	summary(quantreg50)
Regresija pagal žemiausias pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	quantreg25<-rq(pajamos_po~atitikimas, data4,tau=0.25)
Regresijos rezultatai pagal žemiausias pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	summary(quantreg25)
Regresija pagal aukščiausias pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	quantreg75<-rq(pajamos_po~atitikimas, data4,tau=0.75)
Regresijos rezultatai pagal aukščiausias pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	summary(quantreg75)
Pasirenkamas kvatilinės regresijos priklausomas kintamasis – asmens pajamos antraisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo	Y=pajamos_po_2
Regresija pagal medianines pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	quantreg50<-rq(pajamos_po_2~atitikimas, data4,tau=0.50)
Regresijos rezultatai pagal medianines pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	summary(quantreg50)
Regresija pagal žemiausias pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	quantreg25<-rq(pajamos_po_2~atitikimas, data4,tau=0.25)
Regresijos rezultatai pagal žemiausias pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	summary(quantreg25)

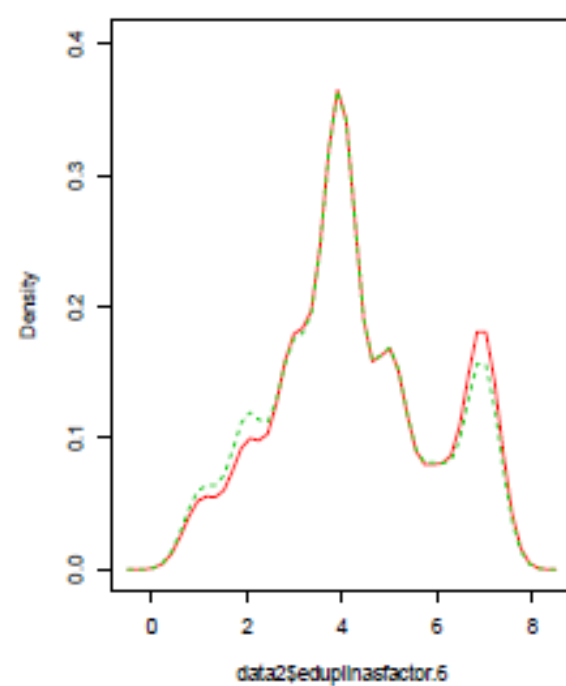
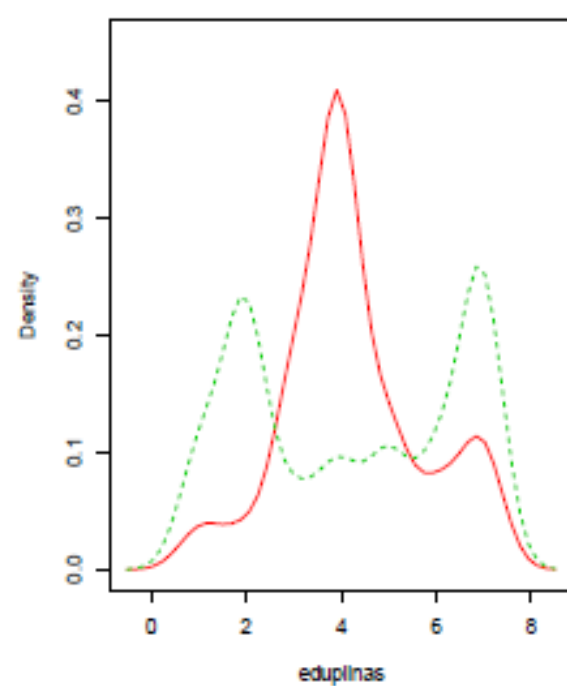
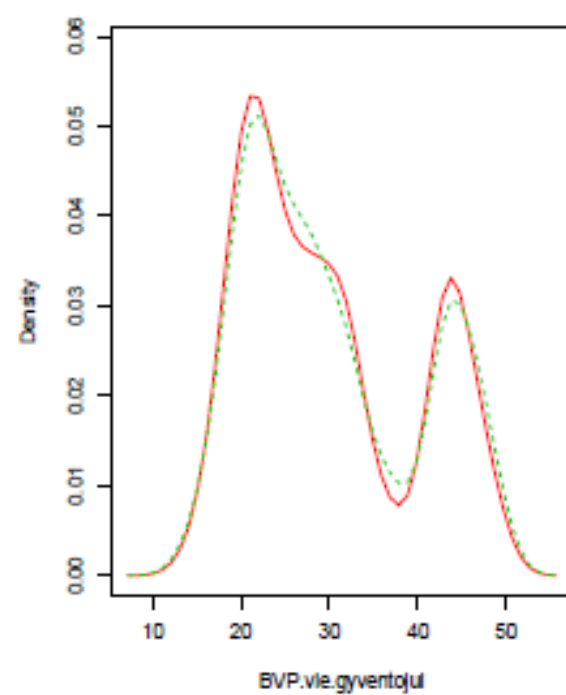
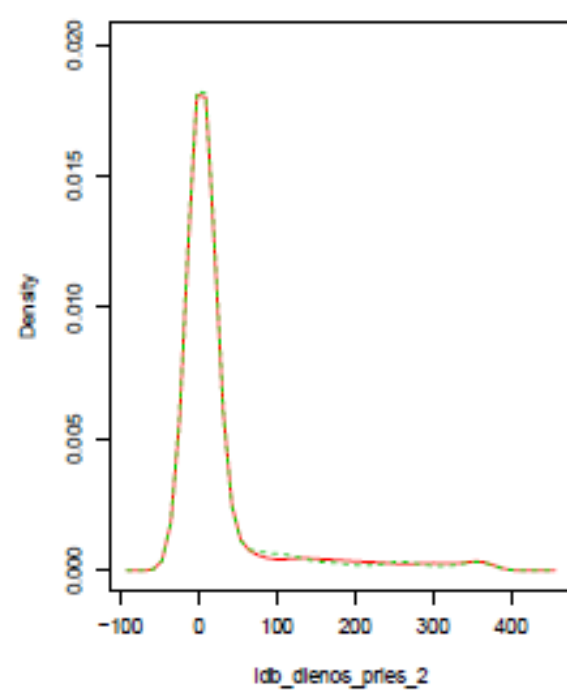
Regresija pagal aukščiausias pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	quantreg75<-rq(pajamos_po_2~atitikimas, data4,tau=0.75)
Regresijos rezultatai pagal aukščiausias pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	summary(quantreg75)
Pasirenkamas kvatilinės regresijos priklausomas kintamasis – asmens dienos pajamos pirmaisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo	Y=pajdienos_po
Regresija pagal medianines dienos pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	quantreg50<-rq(pajdienos_po~atitikimas, data4,tau=0.50)
Regresijos rezultatai pagal dienos medianines pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	summary(quantreg50)
Regresija pagal žemiausias dienos pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	quantreg25<-rq(pajdienos_po~atitikimas, data4,tau=0.25)
Regresijos rezultatai pagal žemiausias dienos pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	summary(quantreg25)
Regresija pagal aukščiausias dienos pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	quantreg75<-rq(pajdienos_po~atitikimas, data4,tau=0.75)
Regresijos rezultatai pagal aukščiausias dienos pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	summary(quantreg75)
Pasirenkamas kvatilinės regresijos priklausomas kintamasis – asmens dienos pajamos antraisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo	Y=pajdienos_po_2
Regresija pagal medianines dienos pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	quantreg50<-rq(pajdienos_po_2~atitikimas, data4,tau=0.50)
Regresijos rezultatai pagal dienos medianines pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	summary(quantreg50)
Regresija pagal žemiausias dienos pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	quantreg25<-rq(pajdienos_po_2~atitikimas, data4,tau=0.25)
Regresijos rezultatai pagal žemiausias dienos pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	summary(quantreg25)
Regresija pagal aukščiausias dienos pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	quantreg75<-rq(pajdienos_po_2~atitikimas, data4,tau=0.75)
Regresijos rezultatai pagal aukščiausias dienos pajamas uždirbančių asmenų kvantilį	summary(quantreg75)
Duomenys įrašomi csv formatu	write.csv(data4, file = "duomenys.csv")

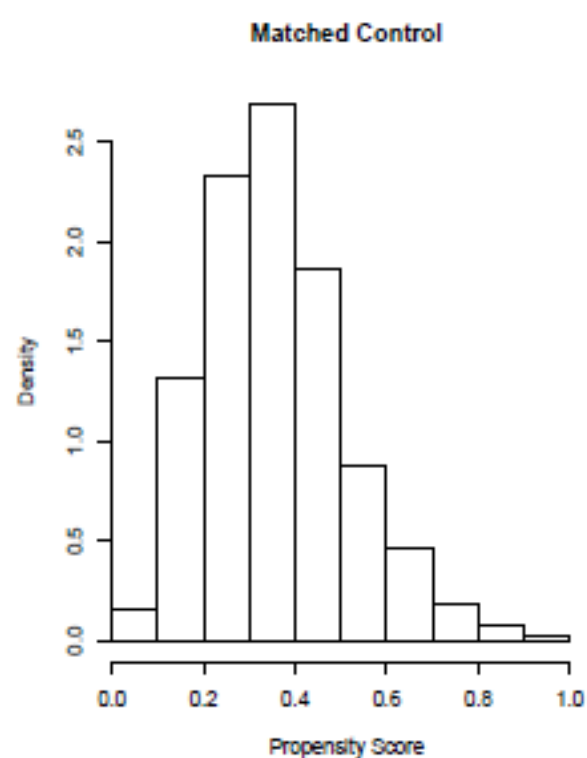
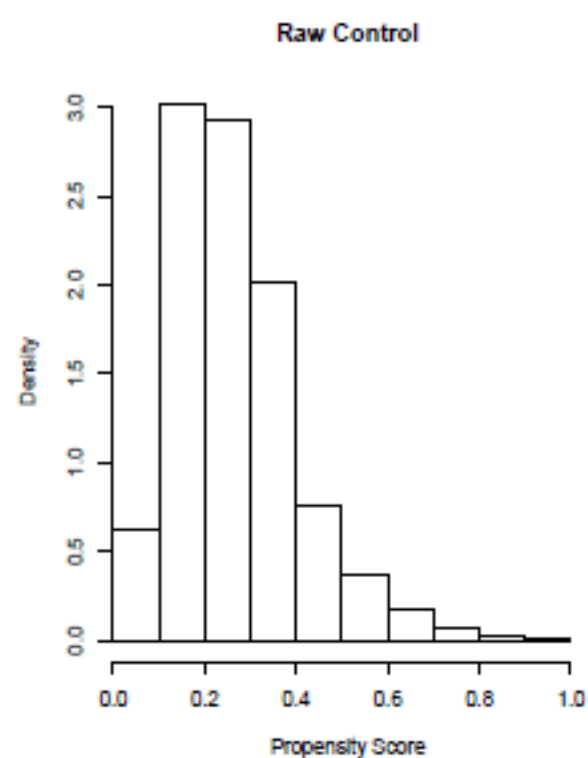
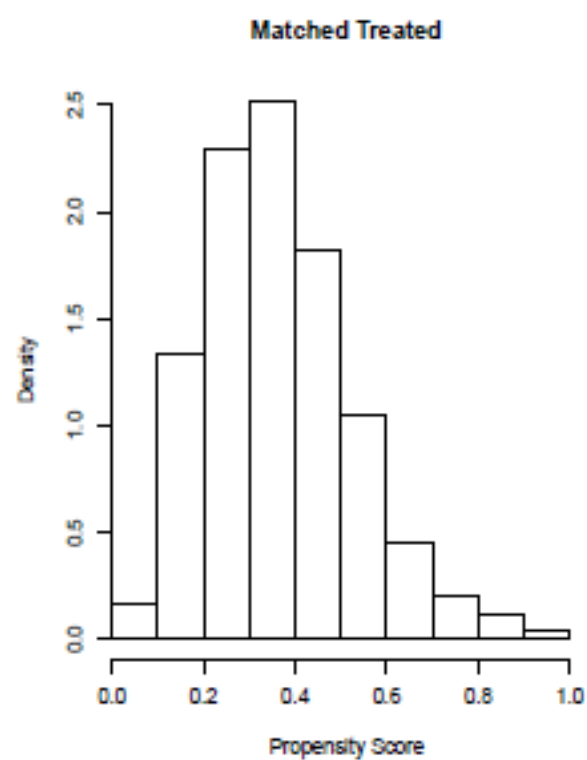
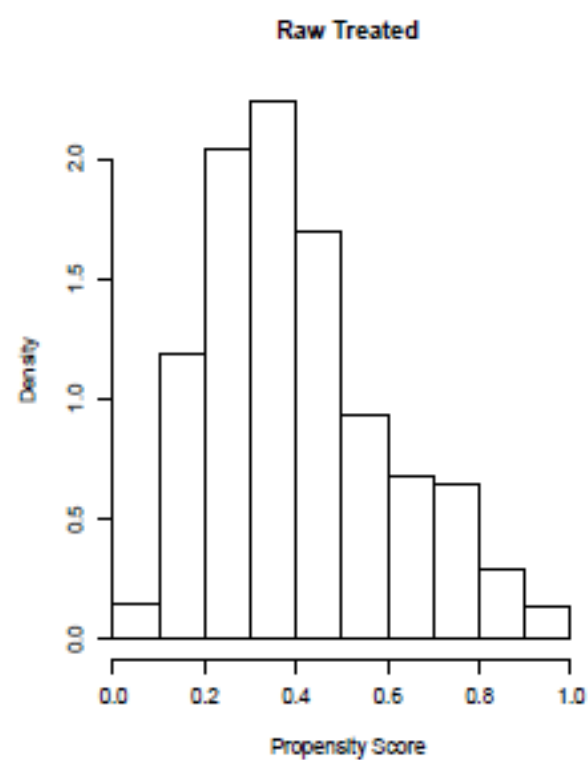
4 Priedas. Atskiri kintamieji prieš ir panašiausių atvejų analizės metodo pritaikymo











	Tikslinės grupės vidurkis	Kontrolinės grupės vidurkis	Kontrolinės grupės standartinis nuokrypis	Tikslinės ir kontrolinės grupių vidurkių skirtumas
Skirtumas	0.4052	0.2668	0.1389	0.1384
Lytis	1.5637	1.5386	0.4986	0.0251
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	15851.7123	11842.2689	11284.8273	4009.4433
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	49.6108	38.1987	32.5310	11.4120
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	297.6422	286.6269	121.5576	11.0154
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	34.3142	50.2499	100.8349	-15.9357
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	13783.9832	10506.8637	9821.0654	3277.1195
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	43.4702	34.1125	28.3862	9.3577
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	296.0950	292.8718	114.7970	3.2233
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	21.9069	34.0903	84.1569	-12.1834
BVP apskritys, kurios LDB asmuo yra registruotas	30.6713	29.1646	9.2531	1.5067
Asmens gimimo metai	1973.5663	1968.8102	11.3590	4.7562
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	55.4268	42.9636	16.6192	12.4632
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis – 6; aukštasis universitetinis – 7)	4.4224	4.1886	1.3083	0.2338
ADRP projektas	1.9446	2.0391	0.4766	-0.0945
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	3939.9747	2903.7000	1975.2004	1036.2747
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	142.5657	136.0601	69.6060	6.5056
Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	0.3083	0.2079	0.4058	0.1004

Tikslinė ir kontrolinė grupės pritaikius panašiausių atvejų metodą

Skirtumas	0.3637	0.3578	0.1554	0.0059
Lytis	1.5709	1.5746	0.4946	-0.0037
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	14297.0089	13422.7495	13404.7585	874.2594
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	45.2591	42.5530	39.5490	2.7061
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	296.8181	295.2465	114.9307	1.5716
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	37.0817	38.0141	86.0753	-0.9324
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	12432.3865	11675.6100	11778.8461	756.7765
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	39.6469	37.6792	32.6808	1.9676
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	296.4276	289.5323	119.2955	6.8953
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	23.4766	25.8916	73.3970	-2.4150
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	30.1065	29.8697	9.5478	0.2368
Asmens gimimo metai	1973.1492	1973.5412	10.7168	-0.3920
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	50.4766	49.8055	20.6168	0.6710
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis – 6; aukštasis universitetinis – 7)	4.2532	4.2650	1.4424	-0.0119
ADRP projektas	1.9681	1.9621	0.4914	0.0059
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	3526.8979	3505.9218	2424.7698	20.9761
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	140.7921	142.0497	75.6581	-1.2576
Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	0.3029	0.3192	0.4664	-0.0163

Imties dydžiai

	Kontrolinė grupė	Tikslinė grupė
Iš viso	3377	1515
Pritaikius panašiausių atvejų metodą	1347	1347
Nepritaikius panašiausių atvejų metodo	2030	165

Grupių rodiklių pagerėjimas pritaikius panašiausių atvejų metodą (%)

Kintamasis	Panašumo procentas
Skirtumas	95.7491
Lytis	85.1834
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	78.1950
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	76.2873
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	85.7323
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	94.1487
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	76.9073
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	78.9731
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-113.9232
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	80.1780
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	84.2852
Asmens gimimo metai	91.7584
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	94.6158
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis – 6; aukštasis universitetinis – 7)	94.9198
ADRP projektas	93.7174
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	97.9758
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	80.6687
Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	83.7283

5 Priedas. Man Whitney U testai

	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	Reikšmingumo lygmuo
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	896426,500	1804304,500	-,534	,593
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	888175,000	1796053,000	-,944	,345
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	884342,500	1792220,500	-1,134	,257
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	892807,500	1800685,500	-,767	,443
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	885618,500	1793496,500	-1,425	,154
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	875640,500	1783518,500	-1,564	,118
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	878374,000	1786252,000	-1,429	,153
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	867274,500	1775152,500	-2,167	,030
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	898958,500	1806836,500	-,615	,539
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	891873,000	1799751,000	-,763	,445
Asmens gimimo metai	888448,500	1796326,500	-,934	,350
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	884674,500	1792552,500	-1,116	,264
Priklausymas jaunimo grupei	892387,500	1800265,500	-,915	,360
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	879489,000	1787367,000	-1,373	,170
Išsilavinimas	900178,000	1808056,000	-,354	,723

Atitikimas	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	Reikšmingumo lygmuo
Pajamos pirmaisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos	854160,000	1762038,000	-2,628	,009

Dienos pajamos pirmaisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos	855555,000	1763433,000	-2,559	,010
Dirbtų dienų skaičius pirmaisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos	867010,500	1774888,500	-2,158	,031
Pajamos antraisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos	859637,000	1767515,000	-2,358	,018
Dienos pajamos antraisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos	859340,500	1767218,500	-2,373	,018
Dirbtų dienų skaičius antraisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos	880512,500	1788390,500	-1,434	,151

	Mann Whitney U		Wilcoxon W		Z		Reikšmingumo lygmuo	
Priklausymas jaunimo grupei	Vyresni	Jaunimas	Vyresni	Jaunimas	Vyresni	Jaunimas	Vyresni	Jaunimas
Pajamos pirmaisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos	411496,500	80245,000	832399,500	172910,000	-1,649	-2,135	,099	,033
Dienos pajamos pirmaisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos	411939,500	80305,500	832842,500	172970,500	-1,611	-2,118	,107	,034
Dirbtų dienų skaičius pirmaisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos	404304,000	86948,500	825207,000	179613,500	-2,454	-,241	,014	,810
Pajamos antraisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos	418189,000	78881,000	839092,000	171546,000	-1,070	-2,526	,285	,012
Dienos pajamos antraisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos	423230,000	76800,000	844133,000	169465,000	-,633	-3,121	,527	,002
Dirbtų dienų skaičius antraisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos	412080,500	87708,000	832983,500	180373,000	-1,727	-,004	,084	,997

	Mann Whitney U		Wilcoxon W		Z		Reikšmingumo lygmuo	
Priklausymas jaunimo grupei	Vyresni	Jaunimas	Vyresni	Jaunimas	Vyresni	Jaunimas	Vyresni	Jaunimas
Lytis	420879,000	82586,000	841782,000	166022,000	-,971	-1,738	,331	,082
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	426706,500	85866,500	847609,500	178531,500	-,331	-,529	,740	,597
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	419946,500	87387,500	840849,500	180052,500	-,918	-,095	,359	,924
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	418463,500	86445,500	839366,500	179110,500	-1,047	-,365	,295	,715
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki	417425,500	85680,000	838328,500	169116,000	-1,244	-,607	,213	,544

subsidijuojamo darbo pradžios								
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	422846,000	84178,500	864176,000	167614,500	-,864	-1,446	,388	,148
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	412688,500	87039,500	833591,500	179704,500	-1,546	-,194	,122	,846
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	413040,000	87408,000	833943,000	180073,000	-1,516	-,089	,130	,929
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	408273,500	86089,000	829176,500	178754,000	-2,220	-,479	,026	,632
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	424449,500	87598,000	865779,500	180263,000	-,783	-,054	,434	,957
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	428772,500	82017,500	870102,500	174682,500	-,153	-1,635	,878	,102
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	420630,500	83807,000	841533,500	176472,000	-,858	-1,117	,391	,264
Išsilavinimas	407773,500	79972,500	849103,500	172637,500	-2,006	-2,259	,045	,024

	Mann Whitney U		Wilcoxon W		Z		Reikšmingumo lygmuo	
ISCO	ISCO-2	ISCO-3	ISCO-2	ISCO-3	ISCO-2	ISCO-3	ISCO-2	ISCO-3
Pajamos pirmaisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos	176672,500	6914,500	277697,500	12909,500	-3,280	-4,023	,001	,000
Dienos pajamos pirmaisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos	186692,000	7004,500	287717,000	12999,500	-1,772	-3,891	,076	,000
Dirbtų dienų skaičius pirmaisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos	177102,000	8753,000	278127,000	14748,000	-3,429	-1,471	,001	,141
Pajamos antraisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos	179158,000	7205,500	280183,000	13200,500	-2,908	-3,598	,004	,000
Dienos pajamos antraisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos	181375,000	7030,500	282400,000	13025,500	-2,574	-3,856	,010	,000
Dirbtų dienų skaičius antraisiais metais po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos	181215,000	8401,000	282240,000	14396,000	-2,788	-2,042	,005	,041

	Mann Whitney U		Wilcoxon W		Z		Reikšmingumo lygmuo	
ISCO	ISCO-2	ISCO-3	ISCO-2	ISCO-3	ISCO-2	ISCO-3	ISCO-2	ISCO-3

Lytis	165270,000	9206,000	266295,000	15201,000	-5,778	-,809	,000	,419
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	192429,500	9617,000	293454,500	15612,000	-,908	-,043	,364	,965
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	180992,500	8425,000	282017,500	14420,000	-2,633	-1,803	,008	,071
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	180001,500	8745,000	281026,500	14740,000	-2,783	-1,330	,005	,183
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	184157,000	8264,500	285182,000	14259,500	-2,299	-2,160	,021	,031
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	190737,500	7875,500	581907,500	23628,500	-1,510	-3,553	,131	,000
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	176640,500	9451,000	277665,500	15446,000	-3,286	-,288	,001	,773
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	175385,000	8835,000	276410,000	14830,000	-3,475	-1,195	,001	,232
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	189336,500	9534,500	290361,500	25287,500	-1,488	-,183	,137	,854
Registracijos LDB laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	190710,500	8200,500	581880,500	23953,500	-1,750	-3,493	,080	,000
Gimimo metai	191633,500	7520,500	582803,500	13515,500	-1,033	-3,157	,302	,002
Dienos pajamos, subsidijuojamo darbo metu	160945,000	5221,000	261970,000	11216,000	-5,647	-6,515	,000	,000
Priklausymas jaunimo grupei	186245,500	8357,000	287270,500	14352,000	-2,355	-2,274	,019	,023
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	170371,000	7138,000	271396,000	13133,000	-4,228	-3,693	,000	,000
Išsilavinimas	,000	,000	101025,000	5995,000	-30,874	-14,608	,000	,000

6 Priedas. Regresijos rezultatai skirtingiems priklausomiems kintamiesiems

Kintamieji	Vertė	Standartinė paklaida	t vertė	Tikimybė > t
Lytis (vyras-1; moteris-2)	-143.80348	383.56714	-0.37491	0.70776
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.04289	0.06007	0.71408	0.47524
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	11.74445	18.97461	0.61896	0.53600
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-2.45292	2.71269	-0.90424	0.36595

Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-4.60624	2.55767	-1.80095	0.07182
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.04513	0.05756	0.78401	0.43311
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	29.21523	17.44140	1.67505	0.09404
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	3.67250	2.76040	1.33042	0.18349
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-1.05049	2.65123	-0.39623	0.69197
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	-25.21977	18.69043	-1.34934	0.17734
Asmens gimimo metai	124.18679	21.11393	5.88175	0.00000
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	115.18554	25.67719	4.48591	0.00001
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis – 6; aukštasis universitetinis – 7)	571.66515	102.16905	5.59529	0.00000
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	0.10201	0.34045	0.29963	0.76449
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	-3.46519	7.38830	-0.46901	0.63910
Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	-1768.36200	489.85754	-3.60995	0.00031
Laukimo / darbo paieškos trukmė	-2.79464	0.79022	-3.53653	0.00041
Atitikimas (darbui reikalinga kvalifikacija atitinka turimą išsilavinimą – 1; darbui reikalinga kvalifikacija neatitinka turimo išsilavinimo – 0)	552.33736	321.27871	1.71918	0.04570
Sutarčių skaičius toje pačioje įmonėje	332.73773	92.11199	3.61232	0.00031
Sutarčių skaičius su kitomis įmonėmis	-332.54594	87.61801	-3.79541	0.00015

Priklausomas kintamasis: pajamos praėjus vieneriems metams po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos

*Medianines pajamas uždirbančių asmenų grupė (0,5 kvantilis)

Kintamieji	Vertė	Standartinė paklaida	t vertė	Tikimybė > t
Lytis (vyras-1; moteris-2)	-1182.94915	412.83162	-2.86545	0.00420
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.04488	0.04117	1.09008	0.27578

Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	5.27621	9.69008	0.54450	0.58615
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-1.48064	2.40891	-0.61465	0.53884
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-3.50422	2.59538	-1.35018	0.17707
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.09010	0.06095	1.47841	0.13942
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	6.07810	17.37928	0.34973	0.72657
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	2.76837	2.56884	1.07767	0.28128
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.11501	2.25364	-0.05103	0.95930
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	-38.45110	18.00286	-2.13583	0.03278
Asmens gimimo metai	87. 11271	22.33023	3.90111	0.00010
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	80.26246	23.40185	3.42975	0.00061
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis – 6; aukštasis universitetinis – 7)	274.65552	111.39219	2.46566	0.01374
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	-0.25794	0.31580	-0.81678	0.41413
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	7.81337	7.90615	0.98827	0.32311
Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	-1371.54928	554.03794	-2.47555	0.01336
Laukimo / darbo paieškos trukmė	-3.51883	0.93778	-3.75229	0.00018
Atitikimas (darbui reikalinga kvalifikacija atitinka turimą išsilavinimą – 1; darbui reikalinga kvalifikacija neatitinka turimo išsilavinimo – 0)	696.53839	361.13914	1.92873	0.05387
Sutarčių skaičius toje pačioje įmonėje	360.19709	95.53541	3.77030	0.00017
Sutarčių skaičius su kitomis įmonėmis	-331.77049	72.53730	-4.57379	0.00001

Priklausomas kintamasis: pajamos praėjus vieneriems metams po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos

*Mažiausias pajamas uždirbančių asmenų grupė (0,25 kvantilis)

Kintamieji	Vertė	Standartinė paklaida	t vertė	Tikimybė > t
Lytis (vyras-1; moteris-2)	-278.03179	418.25394	-0.66474	0.50627

Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.12243	0.06571	1.86311	0.06256
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	2.21486	20.68043	0.10710	0.91472
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-4.85634	2.57582	-1.88536	0.05949
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.30246	2.87800	-0.10509	0.91631
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.13256	0.04914	2.69770	0.00703
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	21.28357	13.32948	1.59673	0.11044
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.14580	2.41009	-0.06050	0.95176
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-3.84940	3.03127	-1.26990	0.20423
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	0.26590	17.28765	0.01538	0.98773
Asmens gimimo metai	168.98012	21.33895	7.91886	0.00000
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	181.14434	19.65149	9.21784	0.00000
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis – 6; aukštasis universitetinis – 7)	760.67641	111.89804	6.79794	0.00000
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	-0.01844	0.31325	-0.05887	0.95306
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	-3.19992	7.62993	-0.41939	0.67496
Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	-1846.44916	561.96727	-3.28569	0.00103
Laukimo / darbo paieškos trukmė	-4.20285	0.79705	-5.27300	0.00000
Atitikimas (darbui reikalinga kvalifikacija atitinka turimą išsilavinimą – 1; darbui reikalinga kvalifikacija neatitinka turimo išsilavinimo – 0)	1063.20794	350.35632	3.03465	0.00243
Sutarčių skaičius toje pačioje įmonėje	-1.40092	91.04752	-0.01539	0.98772
Sutarčių skaičius su kitomis įmonėmis	-75.32907	72.88844	-1.03348	0.3014

Priklausomas kintamasis: pajamos praėjus vieneriems metams po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos

*Didžiausias pajamas uždirbančių asmenų grupė (0,75 kvantilis)

Kintamieji	Vertė	Standartinė paklaida	t vertė	Tikimybė > t
------------	-------	----------------------	---------	---------------

Lytis (vyras-1; moteris-2)	-832.38973	441.84782	-1.88388	0.05969
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.10847	0.06690	1.62131	0.10507
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	19.86975	20.94483	0.94867	0.34287
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-1.84908	2.80569	-0.65905	0.50992
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-7.24786	2.61972	-2.76666	0.00570
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.05608	0.06957	-0.80608	0.42027
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	29.88329	20.90932	1.42919	0.15307
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	5.76200	2.87448	2.00453	0.04511
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-1.33040	2.53290	-0.52525	0.59945
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	3.87531	21.91115	0.17686	0.85963
Asmens gimimo metai	140.79529	22.72111	6.19667	0.00000
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	82.48189	25.96300	3.17690	0.00151
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis – 6; aukštasis universitetinis – 7)	624.35273	122.39663	5.10106	0.00000
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	0.03246	0.35714	0.09089	0.92759
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	-8.33919	8.37509	-0.99571	0.31948
Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	-2460.87785	608.46057	-4.04443	0.00005
Laukimo / darbo paieškos trukmė	-4.97290	0.94833	-5.24387	0.00000
Atitikimas (darbui reikalinga kvalifikacija atitinka turimą išsilavinimą – 1; darbui reikalinga kvalifikacija neatitinka turimo išsilavinimo – 0)	808.73278	377.55936	2.14200	0.03228
Sutarčių skaičius toje pačioje įmonėje	198.88793	115.46832	1.72245	0.08510
Sutarčių skaičius su kitomis įmonėmis	-207.94091	96.23283	-2.16081	0.03080

Priklausomas kintamasis: pajamos praėjus dvejiems metams po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos

*Medianines pajamas uždirbančių asmenų grupė (0,5 kvantilis)

Kintamieji	Vertė	Standartinė paklaida	t vertė	Tikimybė > t
Lytis (vyras-1; moteris-2)	-2251.15429	402.21148	-5.59694	0.00000
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.21538	0.04598	4.68420	0.00000
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-33.16712	12.13824	-2.73245	0.00633
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo	-2.18669	1.96585	-1.11234	0.26609

darbo pradžios				
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-2.69728	1.84226	-1.46412	0.14328
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.05367	0.06958	-0.77134	0.44057
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	21.96290	21.03618	1.04405	00.11040.296 56
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	3.46823	2.17182	1.59692	
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-1.32018	1.92684	-0.68515	0.49331
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	-6.80413	18.55294	-0.36674	0.71384
Asmens gimimo metai	96.12378	20.47266	4.69523	0.00000
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	58.46870	26.93126	2.17103	0.03002
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis – 6; aukštasis universitetinis – 7)	395.32521	108.92298	3.62940	0.00029
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	-0.06834	0.31888	-0.21433	0.83031
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	-0.06608	7.66383	-0.00862	0.99312
Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	-2412.74742	547.48701	-4.40695	0.00001
Laukimo / darbo paieškos trukmė	-3.82527	0.83540	-4.57896	0.00000
Atitikimas (darbui reikalinga kvalifikacija atitinka turimą išsilavinimą – 1; darbui reikalinga kvalifikacija neatitinka turimo išsilavinimo – 0)	633.60861	352.49150	1.79751	0.07237
Sutarčių skaičius toje pačioje įmonėje	407.61555	73.15883	5.57165	0.00000
Sutarčių skaičius su kitomis įmonėmis	-304.06417	58.34944	-5.21109	0.00000

Priklausomas kintamasis: pajamos praėjus dvejiems metams po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos

*Mažiausias pajamas uždirbančių asmenų grupė (0,25 kvantilis)

Kintamieji	Vertė	Standartinė paklaida	t vertė	Tikimybė > t
Lytis (vyras-1; moteris-2)	-1000.15840	508.74376	-1.96594	0.04941
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.12398	0.07920	1.56536	0.11762
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	27.11784	24.20956	1.12013	0.26276
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-3.43168	3.23620	-1.06041	0.28906
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-10.87718	3.05110	-3.56501	0.00037

Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.04578	0.08360	0.54759	0.58402
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	23.96412	23.81239	1.00637	0.31433
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.77488	3.29782	-0.23497	0.81425
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-7.31374	3.33859	-2.19067	0.02856
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	59.76202	22.32817	2.67653	0.00748
Asmens gimimo metai	224.51761	25.91783	8.66267	0.00000
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	158.28044	29.41631	5.38070	0.00000
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis – 6; aukštasis universitetinis – 7)	985.62746	124.24727	7.93279	0.00000
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	-0.15881	0.33621	-0.47234	0.63672
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	-4.32024	8.07448	-0.53505	0.59266
Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	-2804.69511	649.90583	-4.31554	0.00002
Laukimo / darbo paieškos trukmė	-5.20813	0.97711	-5.33013	0.00000
Atitikimas (darbui reikalinga kvalifikacija atitinka turimą išsilavinimą – 1; darbui reikalinga kvalifikacija neatitinka turimo išsilavinimo – 0)	1118.03041	396.65733	2.81863	0.00486
Sutarčių skaičius toje pačioje įmonėje	141.95103	151.11424	0.93936	0.34763
Sutarčių skaičius su kitomis įmonėmis	-149.78298	121.43646	-1.23343	0.21753

Priklausomas kintamasis: pajamos praėjus dvejiems metams po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos

*Didžiausias pajamas uždirbančių asmenų grupė (0,75 kvantilis)

Kintamieji	Vertė	Standartinė paklaida	t vertė	Tikimybė > t
Lytis (vyras-1; moteris-2)	-0.60416	0.90953	-0.66425	0.50659
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00010	0.00017	0.57661	0.56425
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.03833	0.05350	0.71648	0.47376
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00710	0.00654	-1.08554	0.27778
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00571	0.00541	-1.05414	0.29192
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00017	0.00021	0.83836	0.40190
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.07258	0.06858	1.05825	0.29004
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00168	0.00625	-0.26818	0.78858

Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00162	0.00560	-0.28844	0.77303
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	-0.08681	0.04683	-1.85361	0.06391
Asmens gimimo metai	0.22523	0.04826	4.66721	0.00000
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	0.37309	0.05824	6.40618	0.00000
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis – 6; aukštasis universitetinis – 7)	1.01467	0.25181	4.02947	0.00006
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	-0.00015	0.00079	-0.19431	0.84595
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	-0.00743	0.01719	-0.43223	0.66561
Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	-3.16177	1.16887	-2.70499	0.00687
Laukimo / darbo paieškos trukmė	-0.00643	0.00179	-3.58598	0.00034
Atitikimas (darbui reikalinga kvalifikacija atitinka turimą išsilavinimą – 1; darbui reikalinga kvalifikacija neatitinka turimo išsilavinimo – 0)	1.98793	0.79584	2.49789	0.01255
Sutarčių skaičius toje pačioje įmonėje	0.52195	0.27554	1.89426	0.05830
Sutarčių skaičius su kitomis įmonėmis	-0.38590	0.25582	-1.50847	0.13155

Priklausomas kintamasis: dienos pajamos praėjus vieneriems metams po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos

*Medianines dienos pajamas uždirbančių asmenų grupė (0,5 kvantilis)

Kintamieji	Vertė	Standartinė paklaida	t vertė	Tikimybė > t
Lytis (vyras-1; moteris-2)	-2.59929	1.14898	-2.26225	0.02376
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00011	0.00020	-0.55672	0.57776
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.08828	0.06670	1.32369	0.18572
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00612	0.00803	0.76244	0.44587
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.01262	0.00848	-1.48867	0.13669
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00002	0.00024	-0.09823	0.92175
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.09370	0.07993	1.17220	0.24122
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00600	0.00709	0.84564	0.39783
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00591	0.01024	0.57763	0.56357
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	-0.16506	0.04898	-3.36981	0.00076
Asmens gimimo metai	0.13647	0.05364	2.54411	0.01101

Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	0.17472	0.05827	2.99863	0.00274
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis – 6; aukštasis universitetinis – 7)	0.38602	0.30628	1.26033	0.20766
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	-0.00002	0.00084	-0.01875	0.98504
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	-0.01701	0.01974	-0.86187	0.38883
Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	-2.23203	1.53521	-1.45389	0.14609
Laukimo / darbo paieškos trukmė	-0.00546	0.00239	-2.27849	0.02278
Atitikimas (darbui reikalinga kvalifikacija atitinka turimą išsilavinimą – 1; darbui reikalinga kvalifikacija neatitinka turimo išsilavinimo – 0)	0.84754	0.93757	0.90398	0.36609
Sutarčių skaičius toje pačioje įmonėje	1.72160	0.34757	4.95322	0.00000
Sutarčių skaičius su kitomis įmonėmis	-1.49311	-4.92745	0.30302	0.00000

Priklausomas kintamasis: dienos pajamos praėjus vieneriems metams po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos

*Žemiausias dienos pajamas uždirbančių asmenų grupė (0,25 kvantilis)

Kintamieji	Vertė	Standartinė paklaida	t vertė	Tikimybė > t
Lytis (vyras-1; moteris-2)	-2.44009	1.12471	-2.16952	0.03013
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00045	0.00012	3.74017	0.00019
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00948	0.02444	-0.38799	0.69806
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.01464	0.00577	-2.53845	0.01119
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00125	0.00500	-0.25099	0.80184
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00014	0.00017	0.84033	0.40080
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.10153	0.04753	2.13609	0.03276
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00096	0.00624	0.15465	0.87711
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00063	0.00461	0.13723	0.89086
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	-0.02578	0.05125	-0.50307	0.61496
Asmens gimimo metai	0.43947	0.06080	7.22761	0.00000
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	0.45064	0.05979	7.53669	0.00000
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis –	1.98766	0.28247	7.03662	0.00000

6; aukštasis universitetinis – 7)				
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	0.00049	0.00089	0.54477	0.58596
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	-0.02419	0.02103	-1.14992	0.25028
Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	-4.53092	1.41378	-3.20482	0.00137
Laukimo / darbo paieškos trukmė	-0.01091	0.00195	-5.60506	0.00000
Atitikimas (darbui reikalinga kvalifikacija atitinka turimą išsilavinimą – 1; darbui reikalinga kvalifikacija neatitinka turimo išsilavinimo – 0)	4.15146	0.91570	4.53363	0.00001
Sutarčių skaičius toje pačioje įmonėje	-0.13446	0.28896	-0.46531	0.64175
Sutarčių skaičius su kitomis įmonėmis	0.04508	0.24070	0.18729	0.85145

Priklausomas kintamasis: dienos pajamos praėjus vieneriems metams po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos

*Aukščiausias dienos pajamas uždirbančių asmenų grupė (0,75 kvantilis)

Kintamieji	Vertė	Standartinė paklaida	t vertė	Tikimybė > t
Lytis (vyras-1; moteris-2)	-3.91951	0.98499	-3.97923	0.00007
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00000	0.00014	-0.03302	0.97366
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.04437	0.04112	1.07894	0.28071
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00174	0.00698	0.24931	0.80314
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.01287	0.00690	-1.86662	0.06206
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00032	0.00013	2.49971	0.01249
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.04290	0.03125	1.37308	0.16984
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00250	0.00679	-0.36804	0.71287
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00766	0.00726	-1.05442	0.29179
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	0.00933	0.04778	0.19525	0.84521
Asmens gimimo metai	0.37209	0.05045	7.37557	0.00000
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	0.29310	0.06510	4.50221	0.00001
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis – 6; aukštasis universitetinis – 7)	1.58085	0.25291	6.25059	0.00000
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	-0.00053	0.00081	-0.65090	0.51517
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	0.00010	0.01590	0.00610	0.99514

Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	-4.85550	1.23053	-3.94587	0.00008
Laukimo / darbo paieškos trukmė	-0.00522	0.00220	-2.37076	0.01782
Atitikimas (darbui reikalinga kvalifikacija atitinka turimą išsilavinimą – 1; darbui reikalinga kvalifikacija neatitinka turimo išsilavinimo – 0)	1.81649	0.78571	2.31191	0.02086
Sutarčių skaičius toje pačioje įmonėje	0.33675	0.29790	1.13042	0.25840
Sutarčių skaičius su kitomis įmonėmis	-0.50111	0.25663	-1.95266	0.05096

Priklausomas kintamasis: dienos pajamos praėjus dvejiems metams po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos

*Medianines dienos pajamas uždirbančių asmenų grupė (0,5 kvantilis)

Kintamieji	Vertė	Standartinė paklaida	t vertė	Tikimybė > t
Lytis (vyras-1; moteris-2)	-7.51440	1.35580	-5.54241	0.00000
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00011	0.00027	-0.40788	0.68339
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.06010	0.09182	0.65458	0.51279
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.02739	0.00865	3.16775	0.00155
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00646	0.00760	-0.84915	0.39587
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00040	0.00014	2.78443	0.00540
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.03044	0.04334	-0.70237	0.48251
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.01644	0.00791	-2.07934	0.03768
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.01642	0.00897	-1.83145	0.06714
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	-0.11513	0.05394	-2.13422	0.03292
Asmens gimimo metai	0.19468	0.05643	3.44979	0.00057
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	0.26505	0.07792	3.40176	0.00068
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis – 6; aukštasis universitetinis – 7)	0.74133	0.33576	2.20788	0.02734
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	-0.00191	0.00094	-2.02511	0.04296
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	0.04416	0.02380	1.85547	0.06364
Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	-6.05490	1.71143	-3.53791	0.00041
Laukimo / darbo paieškos trukmė	-0.00578	0.00298	-1.93770	0.05277
Atitikimas (darbui reikalinga kvalifikacija atitinka turimą	0.38201	1.10974	0.34424	0.73070

išsilavinimą – 1; darbui reikalinga kvalifikacija neatitinka turimo išsilavinimo – 0)				
Sutarčių skaičius toje pačioje įmonėje	1.12110	0.27938	4.01279	0.00006
Sutarčių skaičius su kitomis įmonėmis	-1.05348	0.23563	-4.47084	0.00001

Priklausomas kintamasis: dienos pajamos praėjus dvejiems metams po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos

*Mažiausias dienos pajamas uždirbančių asmenų grupė (0,25 kvantilis)

Kintamieji	Vertė	Standartinė paklaida	t vertė	Tikimybė > t
Lytis (vyras-1; moteris-2)	-5.44689	1.33061	-4.09351	0.00004
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00016	0.00025	0.62124	0.53449
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.07525	0.08186	0.91924	0.35805
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00870	0.00875	-0.99481	0.31992
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00146	0.00827	-0.17672	0.85974
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00035	0.00023	1.53992	0.12370
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.04542	0.07264	0.62528	0.53184
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00340	0.00773	-0.43946	0.66036
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00768	0.00757	-1.01395	0.31070
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	0.14148	0.05960	2.37368	0.01768
Asmens gimimo metai	0.61357	0.06908	8.88143	0.00000
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	0.38748	0.08305	4.66590	0.00000
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis – 6; aukštasis universitetinis – 7)	2.66394	0.32364	8.23118	0.00000
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	0.00060	0.00106	0.56053	0.57517
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	-0.02889	0.02311	-1.24996	0.21142
Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	-6.46152	1.62459	-3.97732	0.00007
Laukimo / darbo paieškos trukmė	-0.01203	0.00253	-4.76117	0.00000
Atitikimas (darbui reikalinga kvalifikacija atitinka turimą išsilavinimą – 1; darbui reikalinga kvalifikacija neatitinka turimo išsilavinimo – 0)	2.89800	1.02511	2.82701	0.00473
Sutarčių skaičius toje pačioje įmonėje	0.19175	0.43121	0.44468	0.65659
Sutarčių skaičius su kitomis įmonėmis	-0.22456	0.30001	-0.74850	0.45422

Priklausomas kintamasis: dienos pajamos praėjus dvejiems metams po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos

*Didžiausias dienos pajamas uždirbančių asmenų grupė (0,75 kvantilis)

Kintamieji	Vertė	Standartinė paklaida	t vertė	Tikimybė > t
Lytis (vyras-1; moteris-2)	0.52373	1.04621	0.50059	0.61670
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00001	0.00012	0.09579	0.92369
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00303	0.04009	0.07547	0.93985
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00069	0.01078	-0.06442	0.94864
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00713	0.03477	-0.20522	0.83742
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00005	0.00055	0.09440	0.92480
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.02060	0.19831	-0.10387	0.91728
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00258	0.01347	0.19175	0.84795
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00355	0.03620	-0.09802	0.92192
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	-0.00298	0.03309	-0.08999	0.92830
Asmens gimimo metai	0.04291	0.06873	0.62435	0.53245
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	0.00819	0.04464	0.18340	0.85450
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis – 6; aukštasis universitetinis – 7)	0.12112	0.22646	0.53481	0.59282
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	0.00001	0.00055	0.01871	0.98508
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	0.00016	0.01493	0.01055	0.99159
Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	-0.06399	0.84337	-0.07587	0.93952
Laukimo / darbo paieškos trukmė	-0.00108	0.00280	-0.38664	0.69906
Atitikimas (darbui reikalinga kvalifikacija atitinka turimą išsilavinimą – 1; darbui reikalinga kvalifikacija neatitinka turimo išsilavinimo – 0)	0.15555	0.65380	0.23792	0.81196
Sutarčių skaičius toje pačioje įmonėje	-0.05802	0.33843	-0.17144	0.86389
Sutarčių skaičius su kitomis įmonėmis	0.04209	0.27724	0.15182	0.87934

Priklausomas kintamasis: dirbtų dienų skaičius, praėjus vieneriems metams po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos

*Medianinį dienų skaičių dirbusių asmenų grupė (0,5 kvantilis)

Kintamieji	Vertė	Standartinė paklaida	t vertė	Tikimybė > t
Lytis (vyras-1; moteris-2)	19.12110	8.33623	2.29373	0.02188
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00154	0.00107	1.45021	0.14712
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.30572	0.37649	-0.81204	0.41684
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.09489	0.06476	-1.46540	0.14293
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.34482	0.08326	-4.14158	0.00004
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00066	0.00190	-0.34912	0.72703
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.27568	0.65675	0.41977	0.67469
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.30464	0.07991	3.81243	0.00014
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.01172	0.08910	-0.13151	0.89539
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	0.15775	0.42310	0.37286	0.70928
Asmens gimimo metai	2.48844	0.63215	3.93649	0.00008
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	0.87746	0.30888	2.84079	0.00453
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis – 6; aukštasis universitetinis – 7)	8.24213	2.39661	3.43908	0.00059
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	-0.00618	0.00333	-1.85254	0.06406
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	0.26607	0.11700	2.27421	0.02303
Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	-8.41630	9.86759	-0.85292	0.39378
Laukimo / darbo paieškos trukmė	-0.06214	0.02614	-2.37683	0.01753
Atitikimas (darbui reikalinga kvalifikacija atitinka turimą išsilavinimą – 1; darbui reikalinga kvalifikacija neatitinka turimo išsilavinimo – 0)	4.96231	7.42442	0.66838	0.50395
Sutarčių skaičius toje pačioje įmonėje	-2.10840	2.93044	-0.71948	0.47191
Sutarčių skaičius su kitomis įmonėmis	1.06765	1.90425	0.56067	0.57507

Priklausomas kintamasis: dirbtų dienų skaičius, praėjus vieneriems metams po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos

*Mažiausią dienų skaičių dirbusių asmenų grupė (0,25 kvantilis)

Kintamieji	Vertė	Standartinė paklaida	t vertė	Tikimybė > t
------------	-------	----------------------	---------	---------------

Lytis (vyras-1; moteris-2)	0.00000	0.11263	0.00000	1.00000
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00000	0.00002	0.00000	1.00000
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00000	0.00433	0.00000	1.00000
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00000	0.00077	0.00000	1.00000
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00000	0.00084	0.00000	1.00000
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00000	0.00002	0.00000	1.00000
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00000	0.00516	0.00000	1.00000
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00000	0.00070	0.00000	1.00000
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00000	0.00061	0.00000	1.00000
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	0.00000	0.00624	0.00000	1.00000
Asmens gimimo metai	0.00000	0.00863	0.00000	1.00000
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	0.00000	0.00674	0.00000	1.00000
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis – 6; aukštasis universitetinis – 7)	0.00000	0.03913	0.00000	1.00000
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	0.00000	0.00010	0.00000	1.00000
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	0.00000	0.00253	0.00000	1.00000
Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	0.00000	0.17895	0.00000	1.00000
Laukimo / darbo paieškos trukmė	0.00000	0.00027	0.00000	1.00000
Atitikimas (darbui reikalinga kvalifikacija atitinka turimą išsilavinimą – 1; darbui reikalinga kvalifikacija neatitinka turimo išsilavinimo – 0)	0.00000	0.12647	0.00000	1.00000
Sutarčių skaičius toje pačioje įmonėje	0.00000	0.02446	0.00000	1.00000
Sutarčių skaičius su kitomis įmonėmis	0.00000	0.01923	0.00000	1.00000

Priklausomas kintamasis: dirbtų dienų skaičius, praėjus vieneriems metams po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos

*Didžiausią dienų skaičių dirbusių asmenų grupė (0,75 kvantilis)

Kintamieji	Vertė	Standartinė paklaida	t vertė	Tikimybė > t
Lytis (vyras-1; moteris-2)	0.21772	2.11994	0.10270	0.91821
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00017	0.00058	-0.28326	0.77700
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.08317	0.20825	0.39939	0.68964

Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.01792	0.03983	0.44982	0.65287
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.53288	0.02515	-21.19124	0.00000
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00004	0.00092	0.04811	0.96163
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.03947	0.33777	-0.11687	0.90698
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00128	0.03140	-0.04065	0.96757
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00410	0.04856	0.08444	0.93271
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	0.02451	0.08084	0.30325	0.76173
Asmens gimimo metai	0.06980	0.12859	0.54279	0.58732
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	0.00866	0.09294	0.09321	0.92574
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis – 6; aukštasis universitetinis – 7)	0.39651	0.51926	0.76361	0.44517
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	-0.00005	0.00136	-0.03962	0.96840
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	-0.00037	0.03842	-0.00976	0.99221
Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	-0.29395	2.04554	-0.14370	0.88575
Laukimo / darbo paieškos trukmė	-0.00485	0.00678	-0.71555	0.47433
Atitikimas (darbui reikalinga kvalifikacija atitinka turimą išsilavinimą – 1; darbui reikalinga kvalifikacija neatitinka turimo išsilavinimo – 0)	0.23962	1.49583	0.16019	0.87274
Sutarčių skaičius toje pačioje įmonėje	0.17798	0.75440	0.23592	0.81352
Sutarčių skaičius su kitomis įmonėmis	-0.21969	0.58985	-0.37246	0.70958

Priklausomas kintamasis: dirbtų dienų skaičius, praėjus dvejiems metams po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos

*Medianinį dienų skaičių dirbusių asmenų grupė (0,5 kvantilis)

Kintamieji	Vertė	Standartinė paklaida	t vertė	Tikimybė > t
Lytis (vyras-1; moteris-2)	-19.53639	10.37920	-1.88226	0.05991
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00399	0.00097	4.10007	0.00004
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.35406	0.26967	-1.31291	0.18933
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.02123	0.06181	-0.34350	0.73125
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.18533	0.05838	-3.17468	0.00152

Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.00282	0.00135	-2.08541	0.03713
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.21166	0.41632	0.50839	0.61122
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.16195	0.06405	2.52827	0.01152
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	-0.05422	0.07666	-0.70732	0.47943
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	0.43482	0.47052	0.92413	0.35550
Asmens gimimo metai	3.19527	0.60770	5.25793	0.00000
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	1.08212	0.42085	2.57130	0.01019
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis – 6; aukštasis universitetinis – 7)	11.36221	2.59080	4.38560	0.00001
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	-0.00269	0.00582	-0.46320	0.64326
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	-0.02683	0.17494	-0.15334	0.87815
Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	-24.77893	13.54337	-1.82960	0.06742
Laukimo / darbo paieškos trukmė	-0.09772	0.02321	-4.21129	0.00003
Atitikimas (darbui reikalinga kvalifikacija atitinka turimą išsilavinimą – 1; darbui reikalinga kvalifikacija neatitinka turimo išsilavinimo – 0)	5.68511	8.98350	0.63284	0.52689
Sutarčių skaičius toje pačioje įmonėje	-3.00519	2.59661	-1.15735	0.24723
Sutarčių skaičius su kitomis įmonėmis	2.66262	1.92957	1.37990	0.16773

Priklausomas kintamasis: dirbtų dienų skaičius, praėjus dvejais metams po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos

*Mažiausią dienų skaičių dirbusių asmenų grupė (0,25 kvantilis)

Kintamieji	Vertė	Standartinė paklaida	t vertė	Tikimybė > t
Lytis (vyras-1; moteris-2)	0.00000	0.23626	0.00000	1.00000
Metinės pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00000	0.00004	0.00000	1.00000
Dienos pajamos 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00000	0.00909	0.00000	1.00000
Registracijos Sodroje laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00000	0.00162	0.00000	1.00000
Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00000	0.00177	0.00000	1.00000
Metinės pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00000	0.00004	0.00000	1.00000
Dienos pajamos 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00000	0.01083	0.00000	1.00000
Registracijos Sodroje laikotarpis 2 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00000	0.00147	0.00000	1.00000

Registracijos LDB laikotarpis 1 m. iki subsidijuojamo darbo pradžios	0.00000	0.00128	0.00000	1.00000
BVP apskrities, kurios LDB asmuo yra registruotas	0.00000	0.01309	0.00000	1.00000
Asmens gimimo metai	0.00000	0.01810	0.00000	1.00000
Dienos pajamos gautos subsidijuojamo darbo metu	0.00000	0.01414	0.00000	1.00000
Išsilavinimas (• pagrindinis – 1; pagrindinis su profesine kvalifikacija – 2; vidurinis – 3; vidurinis su profesine kvalifikacija – 4; aukštesnysis – 5; aukštasis koleginiis – 6; aukštasis universitetinis – 7)	0.00000	0.08208	0.00000	1.00000
Pajamų suma, gauta subsidijuojamo darbo metu	0.00000	0.00022	0.00000	1.00000
Dirbtų dienų skaičius subsidijuojamame darbe	0.00000	0.00531	0.00000	1.00000
Priklausymas jaunimo grupei (amžius yra didesnis nei 29 m. – 0; amžius yra iki 29 m. imtinai – 1)	0.00000	0.37538	0.00000	1.00000
Laukimo / darbo paieškos trukmė	0.00000	0.00056	0.00000	1.00000
Atitikimas (darbui reikalinga kvalifikacija atitinka turimą išsilavinimą – 1; darbui reikalinga kvalifikacija neatitinka turimo išsilavinimo – 0)	0.00000	0.26530	0.00000	1.00000
Sutarčių skaičius toje pačioje įmonėje	0.00000	0.05130	0.00000	1.00000
Sutarčių skaičius su kitomis įmonėmis	0.00000	0.04034	0.00000	1.00000

Priklausomas kintamasis: dirbtų dienų skaičius, praėjus dvejiems metams po subsidijuojamo įdarbinimo pabaigos

*Didžiausių dienų skaičių dirbusių asmenų grupė (0,75 kvantilis)