

Vilniaus universitetas  
TARPTAUTINIŲ SANTYKIŲ IR POLITIKOS MOKSLŲ INSTITUTAS

VIEŠOSIOS POLITIKOS ANALIZĖS MAGISTRO PROGRAMA

**ANASTAZIJA MARKEVIČIŪTĖ**

II kurso studentė

**KVALIFIKACIJOS IR STATISTINIO DISKRIMINAVIMO ĮTAKA SUBSIDIJUOJAMO  
ĮDARBINIMO POVEIKIUI: LIETUVOS ATVEJIS**

MAGISTRO DARBAS

Darbo vadovė: dr. Dovilė Jonavičienė

Vilnius, 2016

# MAGISTRO DARBO PRIEŠLAPIS

## 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:

## PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

Patvirtinu, kad įteikiamas darbas „*Kvalifikacijos ir statistinio diskriminavimo įtaka subsidijuojamo įdarbinimo poveikiui: Lietuvos atvejis*“ yra:

1. Atliktas mano pačios 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.

Anastazija Markevičiūtė

## BIBLIOGRAFINIO APRAŠO LAPAS

**Markevičiūtė A. Kvalifikacijos ir statistinio diskriminavimo įtaka subsidijuojamo įdarbinimo poveikiui: Lietuvos atvejis:** Viešosios politikos ir administravimo specialybės, magistro darbas / VU Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas; darbo vadovė D. Jonavičienė. – V., 2016. – 96 p.

**Reikšminiai žodžiai:** užimtumo politika, aktyvi darbo rinkos politika, subsidijuojamas įdarbinimas, kvalifikacija, statistinis diskriminavimas, kontrafaktinis poveikio vertinimas.

Šiame darbe, taikant kontrafaktinį metodą, vertinamas Lietuvos darbo biržos vykdomo subsidijuojamo įdarbinimo poveikis bedarbių užimtumui. Tikrinamos hipotezės, paremtos statistinio diskriminavimo bei atitikimo teorijų įžvalgomis. Nagrinėjama, kokią įtaką poveikio dydžiui bei jo tvarumui turi asmens kvalifikacijos lygis bei darbo rinkoje patiriamas statistinis diskriminavimas. Taip pat apžvelgiamos tendencijos, kiek laiko subsidijoms pasibaigus priemonės dalyviai dirbo subsidijuotoje darbovietėje bei kiek užtruko naujo darbo paieškos. Remiantis gautais rezultatais pateikiamos rekomendacijos subsidijuojamo įdarbinimo priemonės įgyvendinimo tobulinimui Lietuvoje.

## **Terminų ir sutrumpinimų sąrašas**

**ADRP** – Aktyvi darbo rinkos politika

**EBPO** – Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija

**ES** – Europos Sąjunga

**ESF** – Europos socialinis fondas

**ESTEP** – Vši Europos socialiniai, teisiniai ir ekonominiai projektai

**KPV** – Kontrafaktinis poveikio vertinimas

**LDB** – Lietuvos darbo birža

**PPMI** – Public Policy and Management Institute

**PRP** – Papildomo rėmimo požymis

**SADM** – Socialinės apsaugos ir darbo ministerija

**SODRA** – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba

**SPSS** – „IBM SPSS Statistics“ programa

**TDB** – Teritorinė darbo birža

**URI** – Užimtumo rėmimo įstatymas

## **Turinys**

Įvadas .....	9
1. Subsidijuojamo įdarbinimo poveikio aiškinimas teorijoje .....	13
1.1. Metodologinio individualizmo bei racionalaus pasirinkimo teorijos pritaikymas .....	13
1.2. Subsidijuojamo įdarbinimo poveikio logika: optimistinis požiūris.....	14
1.3. Optimistinio požiūrio kritika .....	16
1.4. Teorinis poveikio skirtumų aiškinimas.....	19
1.4.1. Atskirties darbo rinkoje koncepcija.....	19
1.4.2. Statistinis diskriminavimas darbo rinkoje .....	20
1.4.3. Statistinio diskriminavimo teorijos kritika bei atitikimo teorijos išvalgos.....	22
1.5. Tyrimo hipotezės .....	24
2. Subsidijuojamas įdarbinimas Lietuvoje .....	25
2.1. Teisinis reglamentavimas .....	26
2.2. Ankstesnių tyrimų apžvalga .....	29
2.3. Atskirties bei diskriminacijos tendencijos Lietuvos darbo rinkoje.....	31
3. Tyrimo metodologija .....	36
3.1. Subsidijuojamo įdarbinimo priemonės poveikio vertinimas .....	36
3.1.1. Kontrafaktinio poveikio vertinimo metodas.....	36
3.1.2. Tyrimo duomenys bei metodo taikymas .....	39
3.1.3. Kintamųjų operacionalizavimas ir analizuojamų grupių sudarymas.....	43
3.2. Išlikimo subsidijuotoje darbovietėje bei vėlesnio įsidarbinimo tendencijų vertinimas .....	48
4. Tyrimo rezultatai.....	49
4.1. Subsidijuojamo įdarbinimo poveikis .....	49
4.1.1. Poveikio sąsaja su diskriminacija darbo rinkoje.....	50
4.1.2. Kvalifikacijos įtaka priemonės poveikiui .....	56
4.2. Išlikimo subsidijuotoje darbovietėje bei vėlesnio įsidarbinimo tendencijos .....	61
4.4. Diskusija anksčiau atliktų tyrimų kontekste .....	69
5. Rekomendacijos užimtumo politikos formuotojams ir įgyvendintojams .....	73
Išvados .....	75
Priedai .....	78
Literatūros sąrašas.....	91
Summary .....	96

## **Paveikslų sąrašas**

1 paveikslas. Bedarbių grupės pagal dominuojančias atskirties darbo rinkoje priežastis.....	32
2 paveikslas. Į tyrimo lauką patenkančios ir nepatenkančios bedarbių grupės, išskirtos pagal atskirties darbo rinkoje priežastis.....	34
3 paveikslas. Statistinio diskriminavimo intensyvumo skirtumai tarp PRP grupių pagal darbdavių apklausos duomenis .....	35
4 paveikslas. KPV metodo logika .....	37
5 paveikslas. PPMI sudarytų tikslinės ir kontrolinės grupių panašumas pagal išsilavinimo kintamąjį (proc.).	41
6 paveikslas. Dvigubo skirtumo metodo taikymo tyrime logika.....	43
7 paveikslas. Subsidijuojamo įdarbinimo priemonėse dalyvavusių asmenų pasiskirstymas pagal kvalifikaciją bei PRP .....	47
8 paveikslas. Subsidijuojamo įdarbinimo priemonėse dalyvavusių asmenų pasiskirstymas pagal kvalifikaciją bei PRP po tikslinių ir kontrolinių grupių sudarymo.....	47
9 paveikslas. Tikėtina poveikio diferenciacija skirtingoms PRP grupėms.....	50
10 paveikslas. Asmenų iki 29 metų (15 PRP) dirbtų dienų skaičius prieš ir po projekto.....	53
11 paveikslas. Šeimos įsipareigojimų turinčių asmenų (8 PRP) dirbtų dienų skaičius prieš ir po projekto.....	53
12 paveikslas. Vyresnių kaip 50 metų asmenų (7 PRP) dirbtų dienų skaičius prieš ir po projekto .....	54
13 paveikslas. Asmenų, nedirbusių 2 ir daugiau metų (10 PRP), dirbtų dienų skaičiaus prieš ir po projekto ..	55
14 paveikslas. Diagrama vaizduoja, kiek antraisiais metais po projekto subsidijuojamo įdarbinimo poveikis PRP grupėms buvo mažesnis nei pirmaisiais (dienomis).....	56
15 paveikslas. Poveikio skirtumai tarp kvalifikuotų ir žemos kvalifikacijos priemonės dalyvių, suskirstytų pagal PRP, trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiais (dienomis).....	57
16 paveikslas. Diagrama vaizduoja, keliomis dienomis antraisiais metais po projekto subsidijuojamo įdarbinimo poveikis buvo mažesnis nei pirmaisiais .....	59
17 paveikslas. Kvalifikuotų subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių ir kontrolinės grupės dirbtų dienų skaičiaus prieš ir po projekto.....	60
18 paveikslas. Žemos kvalifikacijos subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių ir kontrolinės grupės dirbtų dienų skaičiaus prieš ir po projekto .....	60
19 paveikslas. Subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių pasiskirstymas pagal išlikimo subsidijuotoje darbovietėje laikotarpius (proc.) .....	63
20 paveikslas. Naujo darbo susiradimo po išėjimo iš subsidijuotos darbovietės tendencijos (proc.) .....	64
21 paveikslas. Subsidijuotų asmenų pasiskirstymas pagal situacija darbo rinkoje (proc.).....	65
22 paveikslas. Subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių pasiskirstymas pagal išlikimo subsidijuotoje darbovietėje laikotarpius (proc.) .....	66
23 paveikslas. Naujo darbo susiradimo po išėjimo iš subsidijuotos darbovietės tendencijos (proc.) .....	67
24 paveikslas. Subsidijuotų asmenų pasiskirstymas pagal situacija darbo rinkoje (proc.).....	68

## **Lentelių sąrašas**

1 lentelė. Kvalifikacijos kategorijos pagal išsilavinimo lygį .....	45
2 lentelė. Darbe analizuojamos subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių grupės bei tikslinės ir kontrolinės grupių dydžiai kiekvienu atveju .....	45
3 lentelė. Subsidijuojamo įdarbinimo poveikis darbe analizuojamoms grupėms .....	51
4 lentelė. Duomenys, kiek dienų per metus vidutiniškai dirbo asmenys, įtraukti į tyrimo tikslines ir kontrolines grupes pagal atitikimą skirtingiems PRP .....	52
5 lentelė. Subsidijuojamo įdarbinimo priemonių poveikis darbe analizuojamoms grupėms .....	58
6 lentelė. Po subsidijų pabaigos toje pačioje darbovietėje dirbtų dienų statistika pagal išsilavinimo kategorijas .....	62
7 lentelė. Naujo darbo susiradimo statistika, neatsižvelgiant į atvejus, kai naujo darbo susirasta nebuvo arba asmuo tebedirbo subsidijuotoje darbovietėje .....	64
8 lentelė. Po subsidijų pabaigos toje pačioje darbovietėje dirbtų dienų statistika pagal PRP. ....	67
9 lentelė. Naujo darbo susiradimo statistika, neatsižvelgiant į atvejus, kai naujo darbo susirasta nebuvo arba asmuo tebedirbo subsidijuotoje darbovietėje .....	68

## **Priedų sąrašas**

1 priedas. Panašiausių atvejų atrankai naudoti kintamieji .....	78
2 priedas. Tikslinių ir kontrolinių grupių panašumo pavyzdžiai .....	78
3 priedas. PRP grupės pagal LDB naudojamą klasifikatorių .....	80
4 priedas. Atvejų pasiskirstymas pagal kvalifikaciją ir PRP bei sudarytų grupių dydžiai .....	81
5 priedas. Tikslinių ir kontrolinių grupių atrankos rezultatai pagal panašumo įverčius .....	83



## Įvadas

Nedarbo problema kaip viena aktualiausių pristatoma tiek Lietuvos, tiek Europos Sąjungos (ES) strateginiuose dokumentuose.<sup>1</sup> Pakankamas mokesčių mokėtojų skaičius šiuolaikinei gerovės valstybei leidžia įgyvendinti prisiimtas funkcijas, tad kova su nedarbu ir kiek įmanoma didesnio gyventojų aktyvumo darbo rinkoje palaikymas tampa vienu pagrindinių uždavinių bei iššūkių.<sup>2</sup> Tam pasitelkiamas platus priemonių spektras. Taikomos tiek „pasyvios“ priemonės (pvz., nedarbo pašalpos), tiek „aktyvios“ priemonės, orientuotos į bedarbių įgalinimą sugrįžti į darbo rinką ir joje išlikti be tolesnės valstybės paramos. Į šią grupę patenka konsultavimas, mokymai, viešieji darbai, subsidijos darbo užmokesčiui ar darbo vietų kūrimui<sup>3</sup> ir kita.

Išsivysčiusiose šalyse vyrauja retorika, kad investicijos į aktyvias darbo rinkos politikos (ADRP) priemonės yra būtinos, joms teikiama aiški pirmenybė prieš pasyvias<sup>4</sup>. Kita vertus, iki šiol atlikti tyrimai rodo, kad ADRP poveikis priklauso tiek nuo valstybės ekonominio konteksto, tiek nuo to, kuri priemonė ir kuriai bedarbių grupei yra taikoma.<sup>5</sup> Neįmanoma pateikti universalių išvadų dėl šių priemonių taikymo ir būsimo naudingumo.

Šiame darbe dėmesys sutelkiamas ties viena iš ADRP priemonių rūšių – subsidijuojamu įdarbinimu – bei jos poveikiu dalyvių išlikimui darbo rinkoje. Taikant darbo užmokesčio subsidijas tikimasi, kad sumažinti tikslinės grupės įdarbinimo kaštai stimuliuos šių darbuotojų paklausą, taip sudarant sąlygas kilti tiek jų įsidarbinimo rodikliams, tiek pajamoms.<sup>6</sup> Visgi praktika rodo, kad ši prielaida pasitvirtina ne visuomet. Pateikiant keletą pavyzdžių, Brian Bell, Richard Blundell ir John Van Reenen, išanalizavę subsidijuojamo įdarbinimo poveikį 18–24 metų amžiaus jaunimui Didžiojoje Britanijoje, atrado, kad, priemonei pasibaigus, darbdaviai nėra motyvuoti šiuos darbuotojus toliau išlaikyti darbo vietoje.<sup>7</sup> Bart Cockx, Bruno Van der Linden ir Adel Karaa taip pat prieina prie išvados, kad subsidijos darbo užmokesčiui neturi statistiškai reikšmingo poveikio

---

<sup>1</sup> Pavyzdžiui: European Commission, „Europe 2020. Agenda for new skills and jobs“. <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=en>> [Žiūrėta 2016 05 10]. ; European Commission, „Youth Employment Initiative“. <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176>> [Žiūrėta 2016 05 10].; Lietuvos Respublikos Vyriausybė, Nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 metų veiklos prioritetų.“ TAR, 2014-10-16, Nr. 14226.

<sup>2</sup> Anton Hemerijck, *Changing Welfare States*, Oxford: Oxford University Press, 2013, 222-224.

<sup>3</sup> John Paul Martin ir David Grubb, „What works and for whom: a review of OECD countries' experiences with active labour market policies.“ IFAU Working Paper, 14, 2001, 3. <[http://swopec.hhs.se/ifauwp/abs/ifauwp2001\\_014.htm](http://swopec.hhs.se/ifauwp/abs/ifauwp2001_014.htm)> [Žiūrėta 2016 05 12].; Hemerijck, *Changing Welfare States*, 263-264.

<sup>4</sup> Martin ir Grubb, 9.

<sup>5</sup> David Card, Jochen Kluge ir Andrea Weber, „Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis.“ *The Economic Journal*, 2010, 452-477.; Martin ir Grubb, 1-53.

<sup>6</sup> Lawrence F. Katz, „Wage Subsidies for the Disadvantaged.“ NBER Working Paper 5679, 1996, 3-4. <<http://www.nber.org/papers/w5679.pdf>> [Žiūrėta 2016 04 22].

<sup>7</sup> Brian Bell, Richard Blundell ir John Van Reenen, „Getting the Unemployed Back to Work: The Role of Targeted Wage Subsidies.“ *International Tax and Public Finance*, 6(3), 1999, 355-356.

ilgalaikiam dalyvių įdarbinimui.<sup>8</sup> Kita vertus, dalis iki šiol atliktų vertinimų kaip tik rodė optimistinius rezultatus.<sup>9</sup> Konkrečiai Lietuvos atveju teigiamas subsidijuojamo įdarbinimo efektas buvo stebimas tiek dalyvių pajamoms, tiek užimtumui.<sup>10</sup> Tačiau, kaip teigia Madelene Nordlund, išvados apie teigiamą ADRP priemonių poveikį nėra baigtinės ir iki galo įtikinamos, kol nėra išsiaiškinta, kiek šis poveikis yra heterogeniškas lyginant skirtingas dalyvių grupes.<sup>11</sup> Detalių tokio pobūdžio vertinimų Lietuvoje iki šiol atlikta nebuvo, tad šiuo tyrimu siekiama užpildyti esamą žinių spragą.

Pagrindinės teorijos, aiškinančios subsidijuojamo įdarbinimo poveikio skirtumus, yra *statistinio diskriminavimo* bei *atitikimo* (angl. *matching*). Jos pateikia įžvalgų, kam ir kodėl ši ADRP priemonė turėtų būti veiksminga arba kaip tik teigiamo poveikio neturės. Šiame kontekste svarbu pabrėžti, jog asmenys bedarbiais tampa dėl skirtingų priežasčių. Tai gali lemti aukšti darbo rinkos barjerai (darbinių įgūdžių, kvalifikacijos trūkumas), socialiniai barjerai (amžius, šeimos įsipareigojimai ar kiti bruožai, lemiantys diskriminaciją konkuruojant dėl darbo vietos) ar šių priežasčių derinys.<sup>12</sup> Kaip pabrėžia *statistinio diskriminavimo* teorijos atstovai, dėl įdarbinimo metu esančios informacijos asimetrijos, darbdaviai yra linkę potencialius darbuotojus vertinti pagal vidutines grupės, kuriai jie priklauso, charakteristikas. Dėl šios priežasties kandidatai, turintys bruožų, visuomenėje siejamų su mažesniu produktyvumu, atsiduria prastesnėje padėtyje.<sup>13</sup> Subsidijuojamas įdarbinimas dažniausiai taikomas būtent šioms grupėms (pvz., ilgalaikiams bedarbiams, mažamečius vaikus auginantiems tėvams, vyresnio amžiaus žmonėms). Priemonė „sumaišo“ natūralią eilę, pagal kurią darbdavys renkasi darbuotoją<sup>14</sup>, tad turėtų būti veiksminga

---

<sup>8</sup> Bart Cockx, Bruno Van der Linden ir Adel Karaa, „Active Labour Market Policies and Job Tenure.“ *Oxford Economic Papers*, 50(4), 1998, 702-704.

<sup>9</sup> Pavyzdžiui: LaDonna Pavetti, „Subsidized Jobs: Providing Paid Employment Opportunities When the Labor Market Fails.“ *Full Employment*, Washington, 2014, 5. <<http://www.pathtofullemployment.org/wp-content/uploads/2014/04/pavetti.pdf>> [Žiūrėta 2016 03 19].; Sarah Hamersma, „The Effects of an Employer Subsidy on Employment Outcomes: A Study of the Work Opportunity and Welfare-to-Work Tax Credits.“ Discussion Paper No. 1303-05, Institute for Research on Poverty, 2005. <<http://www.irp.wisc.edu/publications/dps/pdfs/dp130305.pdf>> [Žiūrėta 2016 03 19]; PPMI, „Final Report on Counterfactual Impact Evaluation Of Esf-Funded Active Labour Market Measures in Lithuania.“ 2015.; Julija Moskvina ir Laima Okunevičiūtė Neverauskienė, *Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Technika, 2011, 79.; ESTEP, „ES struktūrinės paramos poveikio gyvenimo kokybei, socialinės atskirties ir skurdo mažinimui Lietuvoje vertinimas. Galutinė vertinimo ataskaita.“ 2014, 11-12. <[http://www.esparama.lt/es\\_parama\\_pletra/failai/fm/failai/Vertinimas\\_ESSP\\_Neringos/Ataskaitos\\_2013MVP/Skurdo\\_vertinimas\\_galutine\\_ataskaita.pdf](http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/fm/failai/Vertinimas_ESSP_Neringos/Ataskaitos_2013MVP/Skurdo_vertinimas_galutine_ataskaita.pdf)> [Žiūrėta 2016 05 01].; Daiva Bukantaitė ir Lina Žiužnienė, „Darbo biržos teikiamų paslaugų naudingumas bedarbiams ir darbdaviams.“ *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 16, 2008, 18-25.

<sup>10</sup> PPMI, *Final Report on Counterfactual Impact Evaluation*, 8.; ESTEP, *ES struktūrinės paramos poveikio gyvenimo kokybei, socialinės atskirties ir skurdo mažinimui Lietuvoje vertinimas*, 11-12.

<sup>11</sup> Madelene Nordlund, „Who are the lucky ones? Heterogeneity in active labour market policy outcomes.“ *International Journal of Social Welfare*, 20(2), 2011, 144.

<sup>12</sup> Ramya Sundaram et al., *Portraits of Labor Market Exclusion*. Washington: World Bank Group, 2015, 210-211.

<sup>13</sup> Alessio J. G. Brown, „Can hiring subsidies benefit the unemployed?“ *IZA World of Labor*, 2015, 4. <<http://wol.iza.org/articles/can-hiring-subsidies-benefit-unemployed.pdf>> [Žiūrėta 2016 04 24].

<sup>14</sup> Ursula Jaenichena ir Gesine Stephan, „The effectiveness of targeted wage subsidies for hard-to-place workers.“ *Applied Economics*, 43, 2011, 1210.

statistinės diskriminacijos „aukas“ sugražinant į darbo rinką. O darbo rinkoje palankiai vertinamiems bedarbiams subsidijos poveikis nublanktų, kadangi jiems darbą pavyktų susirasti ir be valstybės pagalbos.<sup>15</sup>

Žvelgiant iš *atitikimo* teorijos perspektyvos, be jau minėto įdarbinimo kaštų bei informacijos asimetrijos sumažinimo, ši priemonė taip pat veikia kaip geriausių darbuotojų atrankos mechanizmas.<sup>16</sup> Negalima daryti prielaidos, jog bedarbiui, subsidijų dėka gavusiam darbą, kartu užtikrinamas ir sėkmingas tolesnis išlikimas darbo rinkoje. Jei asmens kvalifikacija nėra pakankama, ši priemonė neturi saugiklių, užtikrinančių darbdavio motyvaciją tokio darbuotojo neatleisti papildomam finansavimui pasibaigus.<sup>17</sup> Tad priemonės poveikis turėtų būti didelis bei tvarus tik pakankamai kvalifikuotiems dalyviams. Šios teorinės išvalgos nesutampa su Lietuvoje dominuojančiu požiūriu į subsidijuojamo įdarbinimo įgyvendinimo prioritetus. Įvairiuose strateginiuose dokumentuose yra pabrėžiama, kad ši priemonė labiausiai reikalinga darbo rinkai nepasirengusiems – nekvalifikuotiems, darbo patirties neturintiems bedarbiams.<sup>18</sup> Manoma, kad įdarbinimas su subsidija turėtų būti efektyvus užtikrinant jų įsitvirtinimą darbo rinkoje.<sup>19</sup>

Pagrindinis **šio darbo tikslas** – įvertinti, kaip skiriasi subsidijuojamo įdarbinimo poveikis skirtingos kvalifikacijos bei su skirtingo intensyvumo statistiniu diskriminavimu susiduriančių dalyvių išlikimui darbo rinkoje. Remiantis aptartomis bei kitomis toliau darbe plačiau pristatomomis teorinėmis išvalgomis, yra keliamos ir tikrinamos šios hipotezės:

*H1: Subsidijuojamo įdarbinimo poveikis stipriau statistiškai diskriminuojamų bedarbių išlikimui darbo rinkoje yra didesnis ir tvaresnis nei patiriantiems mažiau intensyvią diskriminaciją;*

*H2: Subsidijuojamo įdarbinimo poveikis kvalifikuotų bedarbių išlikimui darbo rinkoje yra didesnis ir tvaresnis nei žemos kvalifikacijos dalyviams.*

Tyrimo **priklausomi kintamieji** – subsidijuojamo įdarbinimo poveikio bedarbių išlikimui darbo rinkoje dydis bei tvarumas. Asmens išlikimas darbo rinkoje šiame tyrime vertinamas išdirbtų dienų skaičiumi trumpuoju (1 m. po priemonės pabaigos) bei vidutiniu (2 m. po priemonės pabaigos)

---

<sup>15</sup> Jan C. van Ours, „The locking-in effect of subsidized jobs.“ *Journal of Comparative Economics*, 32, 2004, 38.

<sup>16</sup> Jaenichena ir Stephan, 1210.

<sup>17</sup> Cockx, Linden ir Karaa, 686-687.

<sup>18</sup> Sąvoka apibrėžiama kaip 2012 m. kovo 6 d. Lietuvos darbo biržos direktoriaus įsakyme Nr. 123 „Dėl profiliuoto bedarbių aptarnavimo modelio ir jo taikymo metodikos patvirtinimo“.

<[http://www.ldb.lt/Informacija/Teisine\\_informacija/Documents/LDB\\_isakymai/LDB\\_isakymas\\_del\\_profiliavimo\\_metodikos.pdf](http://www.ldb.lt/Informacija/Teisine_informacija/Documents/LDB_isakymai/LDB_isakymas_del_profiliavimo_metodikos.pdf)> [Žiūrėta 2016 01 18].

<sup>19</sup> Alytaus teritorinė darbo birža, „Alytaus teritorinės darbo biržos aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo programa 2015 m.“ Alytus, 2014, 9.

<<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Planai/Alytus/Alytaus%20TDB%20aktyvios%20darbo%20rinkos%20politikos%20priemoni%C5%B3%20%C4%AFgyvendinimo%20programa%202015%20m.pdf>> [Žiūrėta 2016 01 15].; Marijampolės teritorinė darbo birža, „Marijampolės teritorinės darbo biržos priemonių įgyvendinimo programa 2015 metams.“ Marijampolė, 2014, 15-16.

<[http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Planai/Marijampole/MarijampolesTDB\\_programa\\_2015.pdf](http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Planai/Marijampole/MarijampolesTDB_programa_2015.pdf)> [Žiūrėta 2016 01 15].

laikotarpiais. Šiems rezultatams papildyti darbe taip pat apžvelgiamos tendencijos, kiek dienų po priemonės pabaigos dalyviai išliko toje pačioje, subsidijuotoje, darbovietėje bei kaip greitai susirado naują darbą. **Nepriklausomi kintamieji** – priemonėje dalyvavusio asmens kvalifikacijos lygis bei darbo rinkoje patiriamo statistinio diskriminavimo intensyvumas. Poveikis skaičiuojamas šešiolikai subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių grupių, besiskiriančių pagal minėtas charakteristikas.

Tyrime naudojami duomenys apie 2008 m. gruodžio 1 d. – 2011 m. gegužės 31 d. Europos socialinio fondo (ESF) lėšomis finansuotą projektą „Įsidarbinimo galimybių didinimas“, kurio metu Lietuvos darbo birža (LDB) įgyvendino subsidijuojamo įdarbinimo priemones. Jie darbo autorei buvo suteikti PPMI<sup>20</sup> bei apėmė nuasmenintą LDB bei Sodros registruose sukauptą informaciją apie subsidijuojamo įdarbinimo dalyvius bei tuo pačiu metu LDB registruotus, bet atitinkamose priemonėse nedalyvavusius, asmenis. Darbe taikoma kiekybinė tyrimo strategija – kontrafaktinio poveikio vertinimo (KPV) bei aprašomosios statistikos metodai. Tyrimo laikotarpis, apimantis 2006–2013 m., leido įvertinti tiek priemonės poveikio kaitą laike, tiek lyginamų tikslinių bei kontrolinių grupių panašumą iki projektui prasidedant. Pabrėžtina, jog analizuojamas projektas buvo įgyvendintas pasaulinės ekonominės krizės metu, o tai sumažino galimybes įsidarbinti tiek priemonės dalyviams, tiek likusiems bedarbiams.<sup>21</sup> Tačiau pasirinktas KPV metodas leidžia valdyti ekonominės krizės veiksnio įtaką ir išmatuoti grynąjį intervencijos poveikį.<sup>22</sup>

Tyrimo rezultatai atskleidė poveikio dydžio diferenciaciją pagal intervencijos dalyvių patiriamo statistinio diskriminavimo lygį – nuo didžiausio labiausiai diskriminuojamiems iki visai nepasireiškiančio teigiamai darbdavių vertinamiems. Kita vertus, šis nepriklausomas kintamasis nepaaiškino poveikio tvarumo tendencijų, todėl 1-oji hipotezė pasitirtino tik iš dalies. O palyginus kvalifikuotų ir žemos kvalifikacijos dalyvių grupes, pirmiesiems subsidijuojamas įdarbinimas turėjo didesnę bei tvaresnę poveikį, tad 2-oji hipotezė buvo patvirtinta. Tyrimas taip pat parodė, jog kvalifikuotiems dalyviams subsidijuojamas įdarbinimas dažniau virto ilgalaikiu įdarbinimu, o išėję iš subsidijuotos darbovietės jie vėl įsidarbino greičiau nei žemos kvalifikacijos asmenys. O šias tendencijas palyginus tarp skirtingus papildomo rėmimo požymius (PRP) turinčių dalyvių grupių išsiskyrė tik ilgalaikiai bedarbiai. Jie trumpiau dirbo subsidijuotoje darbovietėje, ilgiau ieškojo naujo darbo bei dažniau pakartotinai pateko į bedarbių gretas.

Darbas pradedamas tyrimo teorinio pagrindo pristatymu bei hipotezių iškėlimu. Antrajame skyriuje apžvelgiama situacija Lietuvoje – teisinis subsidijuojamo įdarbinimo reglamentavimas,

---

<sup>20</sup> PPMI (Public Policy and Management Institute) yra privatus mokslinių tyrimų institutas, teikiantis viešosios politikos analizės ir konsultavimo paslaugas Europos Sąjungos ir ES valstybių narių institucijoms. Daugiau informacijos: [www.ppmi.lt](http://www.ppmi.lt).

<sup>21</sup> Moskvina ir Okunevičiūtė Neverauskienė, 159-160.

<sup>22</sup> PPMI, „Kontrafaktinio poveikio vertinimo metodų gairės. Kontrafaktinio vertinimo metodų pritaikomumo ir statistinių duomenų pakankamumo ES struktūrinės paramos poveikiui matuoti vertinimas. 4 priedas.“ Vilnius, 2013, 20.

anksčiau atlikti vertinimai, jų rezultatai bei atskirties ir statistinio diskriminavimo tendencijos Lietuvos darbo rinkoje. Trečiajame skyriuje pristatoma tyrimo metodologija bei kintamųjų operacionalizavimas. Ketvirtojoje dalyje pristatomi analizės rezultatai bei jų interpretacija kitų tyrimų kontekste. Penktajame skyriuje pristatomos rekomendacijos dėl priemonės įgyvendinimo. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados bei pasiūlymai ateities tyrimams.

## **1. Subsidijuojamo įdarbinimo poveikio aiškinimas teorijoje**

Šiame skyriuje, pristatoma metodologinio individualizmo paradigma, jos sąsaja su racionalaus pasirinkimo teorija bei tuo padedami pagrindai toliau darbe taikomų teorijų aiškinimui. Antrojoje dalyje aptariama subsidijuojamo įdarbinimo priemonės logika, teorinis jos poveikio aiškinimas bei šio požiūrio kritika. Skyrius tęsiamas pristatant socialinės atskirties koncepciją bei *statistinio diskriminavimo* ir *atitikimo* teorijas, pateikiančias aiškinimą, kokių subsidijuojamo įdarbinimo poveikio skirtumų galima tikėtis praktikoje. Skyriaus pabaigoje iškeliamos tyrimo hipotezės.

### **1.1. Metodologinio individualizmo bei racionalaus pasirinkimo teorijos pritaikymas**

Šiame tyrime, analizuojant nedarbo reiškinių bei subsidijų darbo užmokesčiui poveikį, remiamasi metodologinio individualizmo paradigma, kurioje individas išskiriamas kaip pagrindinis analizės vienetas. Toks aiškinimas yra priešingybė holistiniam požiūriui, kurio pavyzdžiu galima laikyti marksistinę teorinę prieigą. Remiantis ja, būtent visuomenės grupės, ekonominės klasės, o ne atskiri individai, būtų pasirenkami tyrimo objektais.<sup>23</sup>

Kaip apibrėžia Kenneth J. Arrow, esminis metodologinio individualizmo paradigmos bruožas – visos socialinės sąveikos yra suvokiamos kaip sąveikos tarp individų. Pabrėžiama, kad individai neveikia izoliuotai, jų veiksmai yra varžomi kitų asmenų pasirinkimų. Individų veiklas taip pat riboja ir turimi gebėjimai bei prieinami finansiniai ištekliai. Metodologinio individualizmo atstovai laikosi pozicijos, kad tam tikros pusiausvyros nusistovėjimas visuomenėje (arba jos sutrikdymas) gali būti aiškinami tik žvelgiant į individų turimą informaciją ir jiems prieinamus strateginius pasirinkimus.<sup>24</sup> Kitaip tariant, socialiniai reiškiniai, tokie kaip nedarbo situacija, yra aiškinami atsižvelgiant į sąmoningas individų veiklos strategijas.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Kenneth A. Shepsle ir Mark S. Bonchek, *Analyzing Politics: Rationality, Behaviour, and Institutions*. New York ir London: W.W Norton, 1997, 19.

<sup>24</sup> Kenneth J. Arrow, „Methodological Individualism and Social Knowledge.“ *The American Economic Review*, 84(4), 1994, 3-4.

<sup>25</sup> Joseph Heath, „Methodological Individualism.“ *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, 2015. <<http://plato.stanford.edu/archives/spr2015/entries/methodological-individualism/>> [Žiūrėta 2015 04 06].

K. J. Arrow teigimu, metodologinis individualizmas neturi būti tapatinamas su racionalaus pasirinkimo teorija. Racionalistinis požiūris yra tik viena iš galimų teorinių prieigų, telpančių po šios paradigmos rėmais, tačiau bene geriausiai pritaikoma praktikoje aiškinant individų elgesį.<sup>26</sup> „Racionalumo“ terminas šios teorijos kontekste reiškia individo elgesį atsižvelgiant į savo norus bei įsitikinimus. Pagrindinės racionalaus pasirinkimo teorijos prielaidos apibrėžia individų pasaulio suvokimo ribas bei elgesio galimybes. Visų pirma, jie turi tam tikras preferencijas bei įsitikinimus, kaip gali pasiekti norimų tikslų. Antra, šios preferencijos yra palyginamos pagal kaštus ir teikiamą naudą, tranzityvios ir baigtinės<sup>27</sup>. Preferencijos susiformuoja dėl įvairių priežasčių bei apima platų spektrą skirtingų sričių, pavyzdžiui: pirminius poreikius (maistas, saugumas ir kita), iš kultūrinius ar socialinės aplinkos kylančius norus. Trečia, individo turima informacija nėra tobula, todėl konkreči strategija savo norams pasiekti yra pasirenkama remiantis tik jam prieinama informacija bei turimais įsitikinimais apie priežastinius ryšius.<sup>28</sup>

Visos šiame magistro darbe taikomos teorijos patenka į metodologinio individualizmo paradigmos lauką, o priežastiniai ryšiai apie individų veiksmus aiškinami remiantis racionalaus pasirinkimo perspektyva. Šie pamatiniai analizės principai leidžia atsiriboti nuo „aukštesnio lygmens“ holistinių (pavyzdžiui, kultūrinius, sisteminius aspektus pabrėžiančių) teorinių požiūrių<sup>29</sup> ir dėmesį koncentruoti ties individais – darbdaviais ir darbuotojais, bei jų intencijas ir veiksmus darbo rinkoje aiškinančiomis teorijomis.

## **1.2. Subsidijuojamo įdarbinimo poveikio logika: optimistinis požiūris**

XX a. dešimtojo dešimtmečio viduryje pradėta plėtoti „socialinių investicijų“ koncepcija siekia paaiškinti, kodėl valstybėms verta investuoti į subsidijas darbo užmokesčiui ir kitas ADRP priemonės. Prie jos vystymo labiausiai prisidėjo Gøsta Esping-Andersen<sup>30</sup>, kurio išvalgas vėliau papildė ir kiti šios teorinės perspektyvos šalininkai.

G. Esping-Andersen teigė, jog naujųjų socialinių rizikų kontekste vien tradicinės, pasyvios, su darbinėmis pajamomis susijusios socialinio draudimo priemonės yra itin neefektyvios ir valstybei per brangios. Autorius pabrėžia, kad dėl įvykusių ekonomikos bei visuomenės struktūros pokyčių atsirado poreikis valstybės mastu visiems darbo rinkos dalyviams užtikrinti galimybę nuolat kelti

---

<sup>26</sup> Arrow, *Methodological Individualism*, 4.

<sup>27</sup> Shepsle ir Bonchek, 22-26.

<sup>28</sup> Ten pat, 15-19.

<sup>29</sup> Heath.

<sup>30</sup> Anton Hemerijck, „21st Century European Social Investment Imperatives.“ Pranešimas konferencijoje „Social Justice Ireland Policy Conference“, Dublin, 2016 lapkričio 19 d., 49-52.

<<http://www.socialjustice.ie/sites/default/files/attach/publication/3402/2014-1-17-ahemerijck21stcenturyeuropeansocialinvestmentimperatives.pdf>> [Žiūrėta 2015 05 30].

kvalifikaciją, įgyti trūkstamų įgūdžių ir juos pritaikyti darbo rinkoje. Šių galimybių užtikrinimas padėtų spręsti tiek demografines, tiek ir nedarbo problemas. Šiame kontekste socialinės investicijos apibrėžiamos, kaip visa apimanti žmogiškojo kapitalo didinimo strategija, orientuota į tokių iššūkių kaip darbo įgūdžių nuvertėjimas, šeimos ir karjeros derinimas bei kitų susijusių problemų identifikavimą ir įveikimą.<sup>31</sup> Tiesa, pristatant šias investicijas, omenyje turimos ne tik ADRP, bet ir kitos valstybės pasirenkamos priemonės bei teikiamos socialinės paslaugos (pvz., aukštos kokybės vaikų priežiūros institucijų kūrimas, minimalių pajamų užtikrinimas). Plėtodamas savo teoriją G. Esping-Andersen, Skandinavijos valstybes pasirenka kaip gerosios praktikos pavyzdį. Šiose šalyse bedarbio pašalpos susiejamos su konkrečiais asmens įsipareigojimais dalyvauti valstybės finansuojamuose projektuose ir kelti turimą kvalifikaciją, įgyti trūkstamų įgūdžių ir taip didinti savo produktyvumą. Įgyvendindama socialinių investicijų strategiją valstybė prioritetą teikia ne pasyviai finansinei paramai, o tikslingoms investicijoms į asmens gebėjimų, būtinų išlikti darbo rinkoje bei savimi pasirūpinti be tolesnės valstybės paramos, ugdymą.<sup>32</sup>

Anton Hemerijck darbuose detaliau pristatoma būtent subsidijuojamo įdarbinimo logika, šio teorinio požiūrio kontekste. Autorius teigia, kad gerovės valstybės socialinė politika turi būti paremta priemonėmis, orientuotomis į bedarbių sugražinimą į darbo rinką, o subsidijos darbo užmokesčiui – tinkamiausias būdas didinti žemos kvalifikacijos darbuotojų paklausą ir taip užtikrinti jų įdarbinimą.<sup>33</sup> Pagrindinis A. Hemerijck argumentas, kodėl šios ADRP priemonės dėka minėtoji paklausa turėtų augti, remiasi kaštų ir naudos analizės logika bei prielaida apie darbdavių norą sutaupyti ir gauti kuo didesnę pelną. Pabrėžiama, kad dėl valstybės investicijų į subsidijuojamas darbo vietas darbdaviui sumažėja fiksuoti darbo jėgos kaštai. Šis pokytis turėtų stimuliuoti naujų darbo vietų kūrimą ir taip mažinti nedarbo lygį.<sup>34</sup>

Teigiamą priemonės poveikį ilgalaikiam bedarbių įdarbinimui taip pat kaip A. Hemerijck aiškina ir Fritz Scharpf, pabrėždamas, kad subsidijos darbo užmokesčiui turėtų veikti kaip darbo jėgą „atpiginanti“ priemonė. Tinkamiausia subsidijų forma F. Scharpf laiko mokesťines lengvatas firmoms, samdančioms konkrečiai bedarbių grupei priklausančius asmenis<sup>35</sup>, tačiau ta pati logika galioja ir kompensuojant dalį darbo užmokesčio. Autoriaus teigimu, subsidijas paskirsčius tikslingai, t. y. nukreipus į prasčiausioje padėtyje darbo rinkoje esančių bedarbių grupes, turėtų padidėti tokio

---

<sup>31</sup> Ten pat, 49-52.

<sup>32</sup> Anton Hemerijck, „Prospects for Inclusive Social Citizenship in an Age of Structural Inactivity“ MPIfG Working Paper 99(1), 1999. <<http://www.mpifg.de/pu/workpap/wp99-1/wp99-1.html#4>> [Žiūrėta 2015 04 25].

<sup>33</sup> Gøsta Esping-Andersen et al., *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press, 2002, 196.

<sup>34</sup> Anton Hemerijck, „The Self-transformation of the European Social Model(s).“ Kn. Esping-Andersen et al. (sud.), *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press, 2002, 25-26. <<http://www.eucenter.wisc.edu/OMC/Papers/Hemerijck.pdf>> [Žiūrėta 2015 05 20].

<sup>35</sup> Hemerijck, *Prospects for Inclusive Social Citizenship*.

pobūdžio darbo jėgos paklausa. Minėtosios valstybės investicijos turėtų atsipirkti, kadangi ilguoju laikotarpiu nebeliks poreikio nedarbo pašalpoms. Subsidijuojamo įdarbinimo iniciatyva laikoma reikšmingu žingsniu asmens ekonominės nepriklausomybės atkūrimo ir žemos kvalifikacijos bedarbių reintegracijos į darbo rinką link.<sup>36</sup>

Aptartos teorinės išvalgos taip pat plėtos ir Dennis J. Snower<sup>37</sup> bei Edmund S. Phelps<sup>38</sup> darbuose. Pagrindinė visų šių autorių teorinių argumentų prielaida – žemos kvalifikacijos darbuotojų paklausa yra labai elastinga darbo jėgos kaštų atžvilgiu,<sup>39</sup> todėl subsidijų dėka sudėtingiausioje padėtyje darbo rinkoje esančių asmenų nedarbo lygis turėtų sumažėti.

Apibendrinant aptartus argumentus, autoriai pabrėžia, kad subsidijuojamas įdarbinimas bei kitos ADRP priemonės padeda spręsti su naujosiomis socialinėmis rizikomis susijusias visuomenės problemas. O pats subsidijų poveikio mechanizmas aiškinamas per įdarbinimo kaštų trumpuoju laikotarpiu sumažinimą, atkreipiant dėmesį į iš to kylantį subsidijuojamų bedarbių paklausos darbo rinkoje augimą bei darbdavių motyvacijos kurti naujas darbo vietas didėjimą.

### 1.3. Optimistinio požiūrio kritika

Pristatyti F. Scharpf, A. Hemerijck bei kitų anksčiau aptartų autorių teoriniai argumentai, kodėl subsidijų programos turėtų būti efektyvios sprendžiant nedarbo problemas, kritikuojami keletu pagrindinių aspektų. Visų pirma, atkreipiamas dėmesys, kad subsidijuojamas įdarbinimas galimai kuria kitokias paskatas, nei numato šių priemonių šalininkai. Philippe Van Parijs nuomone, subsidijos darbo užmokesčiui tik paskatina neproduktyvių darbuotojų priėmimą į pastoviai mažai apmokamas darbo vietas, kurios yra nuolat subsidijuojamos iš valstybės lėšų, ir dėl to darbdaviams nesukuriamos paskatos kelti šių darbuotojų produktyvumo.<sup>40</sup> Tą pačią problemą pastebi ir Guy Standing. Jo teigimu, subsidijos darbo užmokesčiui, nors ir skatina nekvalifikuotų, prasčiau apmokamų darbuotojų paklausą, tačiau tai tik sukuria sąlygas vystyti pigiai darbo jėgai imliai gamybai, kuri yra nuolat subsidijuojama iš valstybės. Autoriaus nuomone, ši ADRP priemonė, visų pirma, teikia naudą darbdaviui, o ne darbuotojui, kadangi būtent jam suteikiama galimybė nuolat

---

<sup>36</sup> Ten pat.

<sup>37</sup> Dennis J. Snower, „Converting unemployment benefits into employment subsidies.” *American Economic Review*, 84(2), 1994, 65-70.

<sup>38</sup> Edmund S. Phelps, „Wage subsidy programmes: Alternative designs.” Kn. Dennis J. Snower ir Guillermo de la Dehesa (sud.), *Unemployment Policy – Government Options for the Labour Market*. Cambridge: Cambridge university press, 1997, 206-244.

<sup>39</sup> Ive Marx, „Job subsidies and cuts in employers’ social security contributions: The verdict of empirical evaluation studies.” *International Labour Review*, 140(1), 2001, 69.

<sup>40</sup> Philippe Van Parijs, „Basic Income at the Heart of Social Europe? Reply to Fritz Scharpf.” Kn. Robert J. van der Veen ir Loek Groot (sud.), *Basic Income on the Agenda: Policy Objectives and Political Chances*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2000, 130-131. <<https://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/etes/documents/2000.PVPReply.pdf>> [Žiūrėta 2015 04 25].



mokėti mažesnius atlyginimus nei subsidijos nebuvimo atveju.<sup>41</sup> Remiantis aptartais argumentais galima teigti, jog priemonė greičiausiai nesukuria paskatų ir sąlygų nekvalifikuotų asmenų produktyvumo augimui, kuris galėtų užtikrinti darbo vietos išlaikymą ir subsidijoms pasibaigus. Minėtų autorių teigimu, tokioje situacijoje darbdavys yra motyvuotas tik keisti ankstesnius darbuotojus kitais subsidijuojamais, tad iš esmės nedarbo problema nėra sprendžiama.

Antrasis kritikuotinas aspektas tiesiogiai siejamas su darbo jėgos elastingumo svarbos argumentu. Bernhard Boockmann teigimu, darbo jėgai esant neelastingai bei mažėjant jos kaštams, darbo jėgos paklausa, priešingai nei teigtų A. Hemerijck, nedidės, todėl ir poveikio, kurio tikimasi iš šios ADRP priemonės, sulaukta nebus. Tokioje situacijoje vienintelis iš subsidijų teikimo gaunamas efektas – finansinė nauda darbdaviui.<sup>42</sup> Šių teorinių argumentų pagrįstumą praktikoje rodo Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO), Juan Dolado bei kitų autorių tyrimai. Jų rezultatai atskleidė, jog minimalios algos – žemiausios leistinos darbo jėgos kaštų ribos – kaita neturi reikšmingo poveikio darbingo amžiaus asmenų įsidarbinimo galimybėms.<sup>43</sup> Paralelė su šiuo rodikliu leidžia daryti išvadas ir apie tikėtiną darbdavių reakciją į subsidijuojamo įdarbinimo nulemtą išlaidų darbo užmokesčiui sumažėjimą. Darbo jėgos paklausa dažnai nėra tiek elastinga, kaip numato ankstesnėje skyriaus dalyje pristatyti autoriai. Todėl teigiamas priemonės poveikis bedarbių integracijai į darbo rinką nėra toks užtikrintas.

Literatūroje taip pat išskiriami įvairūs efektai, kuriems pasireiškus subsidijuojamas įdarbinimas gali turėti neigiamą poveikį tiek valstybės ekonomikai, tiek subsidijuotiems asmenims, tiek kitiems darbo rinkos dalyviams. Skirtingose ES valstybėse atliktų darbdavių apklausų rezultatai rodo didelę tikimybę, jog įmonės tam tikrą darbuotoją samdytų nepriklausomai nuo to, ar yra subsidijos galimybė.<sup>44</sup> Šis reiškinys teorinėje literatūroje apibrėžiamas kaip savaimingumo (angl. *deadweight*) efektas. Pasireiškus savaimingumo efektui, valstybės investicijos neturi jokio papildomo poveikio subsidijuojamų asmenų įdarbinimui. Be to, šios ADRP priemonės pobūdis gali sudaryti sąlygas ir kito neigiamo efekto – substitucijos (angl. *substitution*) – pasireiškimui. Substitucijos efektas apibrėžia situaciją, kuomet darbdavys pirmumo teisę suteikia valstybės subsidijuojamam darbuotojui, taip sumažindamas kitų bedarbių tikimybę įsidarbinti.<sup>45</sup> Šį reiškinį

---

<sup>41</sup> Guy Standing, „Labour market policies, poverty and insecurity.“ *International Journal of Social Welfare*, 20(3), 2011, 266.

<sup>42</sup> Bernhard Boockmann et al., „Do Hiring Subsidies Reduce Unemployment Among the Elderly? Evidence From Two Natural Experiments.“ *Journal of the European Economic Association*, 2007, 3.

<sup>43</sup> Marx, 70.

<sup>44</sup> Giuliano Bonoli ir Karl Hinrichs, „Statistical discrimination and employers. Practices for low-skilled workers ‘ recruitment.“ *European Societies*, 14(3), 2012, 354-355.

<sup>45</sup> Jochen Kluge ir Christoph M. Schmidt, „Can training and employment subsidies combat European unemployment?“ *Active Policy Evaluation*, 2002, 421.; Lars Calmfors, „Active Labour Market Policy and Unemployment - a Framework

atskleidžia B. Boockmann atliktas Vokietijos darbo rinkos tyrimas, vertinęs įdarbinimo subsidijuojant priemonės poveikį vyresniems nei 50 m. asmenims. Rezultatai parodė, kad darbdaviai nekūrė naujų darbo vietų, o tik mažino 49 m. amžiaus asmenų, dar neturinčių teisės į subsidijas, įdarbinimą tiek, kiek naujai pasamdydavo priemonės dalyvių.<sup>46</sup> Taip pat, subsidijuojamas įdarbinimas gali sukelti ir išstūmimo (angl. *displacement*) efektą, kuomet dėl finansinių paskatų atleidžiami esami darbuotojai ir priimami nauji, valstybės subsidijuojami.<sup>47</sup> Šalia išvardintų tikėtinų neigiamų pasekmių, taip pat minimas ir rinkos sąlygų iškreipimo efektas, apimantis situaciją, kuomet po intervencijos vienos įmonės gali pasisamdyti daugiau darbuotojų nei kitos, negaunančios subsidijų.<sup>48</sup> Be to, egzistuoja subsidijuojamų darbuotojų „stigmatizacijos“ rizika, kai be papildomos finansinės pagalbos esami ar potencialūs priemonės dalyviai savarankiškai nebesugeba susirasti darbo. Galima situacija, kad vien atitikimas priemonės dalyviams keliamiems reikalavimams darbdaviui „signalizuos“ apie tikėtinas problemas ir dėl šių stereotipų asmenį samdyti bus atsisakoma.<sup>49</sup> Apibendrinant, visi pristatyti efektai apibrėžia aibę galimų scenarijų, kuomet, valstybei investuojant į subsidijuojamą įdarbinimą, šių investicijų teigiamas poveikis gali ir nepasireikšti arba netgi sukelti neigiamus šalutinius efektus.

Papildant ankstesnėje skyriaus dalyje aptartų optimistinių argumentų kritikos dalį būtina paminėti ir bendresnes Jean-Claude Barbier pastabas. Autorius pabrėžia, kad yra itin sunku įvertinti, ar subsidijoms bei kitoms ADRP priemonėms skirtos lėšos iš tiesų virsta socialinėmis investicijomis<sup>50</sup>, t. y. ar tikrai dalyviams jos padeda išvystyti trūkstamus įgūdžius, užtikrinančius sėkmingą savarankišką išlikimą darbo rinkoje priemonėms pasibaigus. Tiek šio autoriaus nuomone, tiek ir atsižvelgiant į kitų, anksčiau aptartų tyrimų rezultatus, akivaizdu, kad ADRP priemonių poveikis gali būti ne tik teigiamas. Jo gali visai nebūti, ar net pasireikšti neigiamos pasekmės.

Apibendrinant, ankstesnėje skyriaus dalyje pristatytų teorijų šalininkai labai optimistiškai vertina subsidijų darbo užmokesčiui ir kitų ADRP priemonių poveikį, tačiau jų argumentai kritikuotini daugeliu aspektų. Pasireiškus įvairiems neigiamiems efektams, stebint mažesnę nei tikėtasi darbo jėgos paklausos elastingumą ar darbdavių motyvacijos investuoti į subsidijuojamų asmenų produktyvumą trūkumą, tikėtina, kad siekiamo bedarbių įgalinimo išlikti darbo rinkoje sulaukta nebus. Be to, kritikuojama ir pati ADRP koncepcija – nėra aišku, ar pasirinktos priemonės

---

for the Analysis of Crucial Design Features.“ *OECD Economic Studies*, 22, 1994, 17. <<https://search.oecd.org/eco/growth/33936463.pdf>> [Žiūrėta 2016 05 10].

<sup>46</sup> Boockmann et al., 14.

<sup>47</sup> Jonas Agell, Michael Keen ir Alfons J. Weichenrieder, *Labor Market Institutions and Public Regulation*, The MIT Press, 2004, 14.

<sup>48</sup> Jaenichena ir Stephan, 1210.

<sup>49</sup> Bonoli ir Hinrichs, 355.

<sup>50</sup> Jean-Claude Barbier, „Comment on Anton Hemerijck. Social investment, a problematic concept with an ambiguous past.“ *Sociologica*, 2012, 1.

praktikoje iš tiesų veikia kaip socialinės investicijos. Minėti neigiami efektai darbe atskirai vertinami nebus, tačiau šios įžvalgos pasitelkiamos aiškinant tyrimo rezultatus. Toliau skyriuje pristatomos teorijos pateikia konkretesnių argumentų, kokiais atvejais priemonė turėtų būti veiksminga, taip kaip ir numato optimistinio požiūrio šalininkai, bei kurioms dalyvių grupėms teigiamo poveikio sulaukta nebus.

#### **1.4. Teorinis poveikio skirtumų aiškinimas**

Ankstesnių tyrimų rezultatai rodo, jog skirtingoms bedarbių grupėms subsidijuojamo įdarbinimo poveikis nėra vienodas. Dėmesį sutelkiant ties priemonės pajėgumu užtikrinti dalyvių išlikimą darbo rinkoje subsidijavimui pasibaigus, svarbu išsiaiškinti, kokie poveikio skirtumai yra numatomi teorinėje literatūroje. Tam darbe pasitelkiamos įžvalgos, kylančios iš atskirties darbo rinkoje koncepcijos bei statistinio diskriminavimo ir atitikimo teorijų.

##### **1.4.1. Atskirties darbo rinkoje koncepcija**

Bendrai apibrėžiant individui kylančius sunkumus integruojantis į darbo rinką galima naudoti atskirties sąvoką. Tania Burchardt, Julian Le Grand ir David Piachaud socialinę atskirtį apibūdina kaip asmens nedalyvavimą esminėse visuomenės veiklose. Dalyvavimo sąvoka šiame apibrėžime yra esminė, o atskirties reiškinio daugiadimensiškumas kyla iš plataus galimų veiklų spektro. Pagal šią koncepciją asmuo gali būti atskirtyje nuo:

1. vartojimo (galimybių įsigyti prekes ir paslaugas trūkumas);
2. gamybos (neįsitraukimas į ekonomiškai ir socialiai vertingas veiklas (ypač nedalyvavimas darbo rinkoje bei švietimo sistemoje)) ;
3. politikos (neįsitraukimas į viešąjį gyvenimą);
4. socialinės sąveikos šeimoje, bendruomenėje.<sup>51</sup>

Atskirties apibrėžimas paprastai papildomas sąlyga, kad minėtose veiklose individas nedalyvauja dėl priežasčių, kurios yra už jo kontrolės ribų, ir, esant galimybei, noriai į jas įsitrauktų. Savanoriška atskirtis tam tikrais atvejais yra galima, tačiau ji žymiai labiau tikėtina politinėje, nei gamybos ar vartojimo dimensijose.<sup>52</sup>

Aptartos atskirties formos praktikoje dažniausiai yra tarpusavyje susijusios, tačiau šio tyrimo kontekste, analizuojant nedarbo klausimą, aktualiausia būtų antroji rūšis – atskirtis nuo gamybos.

---

<sup>51</sup> Tania Burchardt, Julian Le Grand ir David Piachaud, „Degrees of Exclusion: Developing a Dynamic, Multidimensional Measure.“ Kn. Phil Agulnik (sud.), *Understanding Social Exclusion*. Oxford: Oxford University Press, 2002, 30-34.

<sup>52</sup> Ten pat, 32.

Aplinkybė, kad subsidijuojamo įdarbinimo dalyviai yra bedarbiai, atskleidžia, kad jie visi tam tikru momentu susidūrė su sunkumais integruojantis į darbo rinką. Tačiau priežastys, kodėl konkretus asmuo patenka į šią situaciją, gali būti skirtingos. Kaip pabrėžia Ive Marx, subsidijuojamas įdarbinimas įprastai orientuotas į itin įvairią tikslinę bedarbių grupę. Asmenys, pretenduojantys dalyvauti šioje ADRP priemonėje, skiriasi tiek pagal turimus įgūdžius, kvalifikaciją, išsilavinimą, tiek pagal amžių, tautybę bei kitus aspektus.<sup>53</sup> Tad jiems kylantys iššūkiai darbo paieškos metu yra nevienodi tiek savo pobūdžiu, tiek intensyvumu.

Toliau šiame skyriuje pristatomi teoriniai požiūriai pateikia detalesnius aiškinimus dėl atskirties darbo rinkoje priežasčių bei juos susieja su numatomais subsidijuojamo įdarbinimo poveikio skirtumais tarp dalyvių grupių.

#### **1.4.2. Statistinis diskriminavimas darbo rinkoje**

Statistinio diskriminavimo teorija pateikia vieną iš galimų aiškinimų, kas lemia nesavanorišką dalies individų atskirtį darbo rinkoje. Remiantis ja aiškinama, iš kur kyla skirtingas darbdavių požiūris į įvairias visuomenės grupes. Taip pat pristatomos šio diferencijavimo pasekmės asmens integracijai į darbo rinką ir subsidijuojamo įdarbinimo poveikiui.

Statistinio diskriminavimo teoriją pradžioje daugiausiai plėtojo neoklasikai ekonomistai Kennet J. Arrow<sup>54</sup>, Edmund S. Phelps<sup>55</sup>, o vėliau tęsė Stephen Coate, Glenn C. Loury<sup>56</sup> ir kiti. Statistinio diskriminavimo sąvoka yra naudojama apibrėžti situacijoms, kuomet nestebimas, tačiau sprendimui priimti svarbias individo charakteristikas, sprendimą priimantis asmuo numano pagal stebimus, aiškiai identifikuojamus bruožus. Pavyzdžiui, darbdaviai apie potencialių darbuotojų produktyvumą bei kvalifikaciją, kurių iš anksto tiksliai įvertinti jie neturi galimybės, sprendžia pagal išorines charakteristikas – amžių, lytį, tautybę ar kitas. Netobulos informacijos kontekste yra daroma prielaida, kad nestebimos asmens savybės atitiks grupės, kuriai jis priklauso, vidurkį.<sup>57</sup> Pavyzdžiui, dominuojant įsitikinimui, kad mažamečius vaikus auginančios moterys nėra produktyvios, nes vaikui sergant dažnai neina į darbą, bus daroma prielaida, kad kiekviena ši požymį atitinkanti darbuotoja pasižymi minėta neigiama savybe. O tai, savo ruožtu, skatina jų diskriminaciją darbo rinkoje.

---

<sup>53</sup> Marx, 72.

<sup>54</sup> Kenneth J. Arrow, „The theory of discrimination.“ Working Paper No. 30A, Princeton University, 1971, 1-31. <<http://econ.arts.ubc.ca/nfortin/econ560/arrow73.pdf>> [Žiūrėta 2015 03 05].

<sup>55</sup> Edmund S. Phelps, „The statistical theory of racism and sexism.“ *The American Economic Review*, 62(4), 1972, 659-661.

<sup>56</sup> Stephen Coate ir Glenn Cartman Loury, „Will affirmative action eliminate negative stereo-types?“ *The American Economic Review*, 83(5), 1993, 1220–1240.

<sup>57</sup> Hanming Fang ir Andrea Moro, „Theories of Statistical Discrimination and Affirmative Action: A Survey.“ Kn. Jess Benhabib, Matthew O. Jackson ir Alberto Bisin (sud.), *Handbook of Social Economics*. 1A leid. The Netherlands: North-Holland, 2011, 134-135. <<http://www.sas.upenn.edu/~hfang/publication/moro/final.pdf>> [Žiūrėta 2016 04 15].

Šią teorinę priegią pritaikant konkrečiai įsidarbinimo situacijai aiškinti pabrėžiama, kad tam tikri individo bruožai darbdaviui veikia kaip „signalai“, motyvuojantys iš karto atmesti tokio asmens kandidatūrą.<sup>58</sup> Roland G. Fryer Jr. teigimu, minėtieji neigiami darbdavio įsitikinimai konkrečios visuomenės grupės atžvilgiu jai sukuria papildomų kliūčių patekti į darbo rinką. Tokiems asmenims darbdavys yra linkęs nustatyti aukštesnius reikalavimus ir mažiau liberaliai žiūrėti į priėmimo procesą, nei statistiškai nediskriminuojamų, tačiau kitomis savybėmis identiškų, kandidatų atžvilgiu.<sup>59</sup> Kaip pabrėžia E. S. Phelps, net jei tam tikri objektyvūs testai būsimojo darbuotojo potencialą įvertintų priešingai, nei nurodo išankstiniai darbdavio įsitikinimai, šie rezultatai būtų nuvertinami. To priežastis – didelė galima paklaida. Vyraujant įsitikinimams, kad tam tikromis stebimomis charakteristikomis pasižymintys asmenys dirba mažiau produktyviai, net ir aukštas testo rodiklis darbdaviui reikštų, jog gautasis rezultatas galimai neatskleidžia tikrosios situacijos.<sup>60</sup>

Minėtos nelygios galimybės patekti į darbo rinką statistinio diskriminavimo teorijos kontekste aiškinamos per darbdavio ekonominius interesus bei informacijos asimetriją. Remiantis šios teorijos logika, kiekvieno naujo darbuotojo priėmimas įmonei kainuoja tam tikrą fiksuotą sumą, kadangi jį reikia apmokyti. Be to, asmuo gali išeiti iš darbo ar būti atleistas anksčiau, nei šios investicijos atsipirks.<sup>61</sup> Pavyzdžiui, patys kandidatai į konkrečią darbo vietą žino savo „lojalumo“ darbdaviui lygį, tačiau įmonė tikslios informacijos apie priimamo darbuotojo nusiteikimą šiuo atžvilgiu neturi.<sup>62</sup> Tokioje situacijoje statistinis diskriminavimas tampa atrankos būdu, darbdaviui leidžiančiu padidinti tikimybę, kad minėtosios investicijos į naują darbuotoją atsipirks. Tiesa, Michael Sattinger teigimu, neigiamai vertinamų visuomenės grupių atžvilgiu darbdaviai renkasi iš kelių strategijų – arba tokiems kandidatams kelia aukštesnius įdarbinimo reikalavimus<sup>63</sup>, arba išvis jų nekviečia į darbo pokalbius.<sup>64</sup> Neigiamas ekonominis poveikis diskriminuojamoms grupėms ypač akivaizdus tuomet, kai taikoma antroji strategija. Negaudami galimybės ateiti į pokalbį šie asmenys, nepriklausomai nuo kitų jų savybių, neturi jokių galimybių gauti darbo pasiūlymo ir tampa nereprezentuojamais darbo rinkoje.<sup>65</sup>

Tikslaus bruožų, lemiančių asmens priskyrimą statistiškai diskriminuojamų kategorijai, sąrašas gali skirtis priklausomai nuo valstybės ar istorinio konteksto, tačiau įprastai minimi

---

<sup>58</sup> Bonoli ir Hinrichs, 340-341.

<sup>59</sup> Roland G. Fryer Jr., „Belief flipping in a dynamic model of statistical discrimination.“ *Journal of Public Economics*, 91(5-6), 2007, 1151-1152.

<sup>60</sup> Phelps, *The statistical theory*, 659-661.

<sup>61</sup> Bonoli ir Hinrichs, 340-341.

<sup>62</sup> Greg Leblanc, „Discrimination in the Labour Market.“ *The Canadian Journal of Economics*, 28(3), 1995, 706.

<sup>63</sup> Michael Sattinger, „Statistical Discrimination with Employment Criteria.“ *International Economic Review*, 39(1), 1998, 214.

<sup>64</sup> Ten pat, 220.

<sup>65</sup> Ten pat, 229.

imigranto, ilgalaikio bedarbio, potencialai vaikų susilaukti galinčios moters statusai, vyresnis asmuo amžius ir kita.<sup>66</sup> Subsidijų programos paprastai ir yra orientuotos būtent į šių grupių įdarbinimą. Robert G. Fay teigimu, subsidijuojamo įdarbinimo priemonės pagal savo pobūdį yra skirtos keisti darbdavio preferencijas – „sumaišyti“ natūralią eilę, pagal kurią jis renkasi darbuotoją<sup>67</sup>, todėl statistinės diskriminacijos „aukoms“ suteikia galimybę gauti darbą. Remiantis aptartomis statistinio diskriminavimo teorijos išvalgomis apie darbdavių elgesį bei preferencijas galima daryti išvadą, kad be šios ADRP priemonės jiems savarankiškai įsidarbinti nepavyktų. Diskriminuojami asmenys niekada neturėtų pirmumo prieš kitus darbo rinkos dalyvius. Tai leidžia tikėtis, jog subsidijuojamas įdarbinimas bus veiksmingas statistiškai diskriminuojamus bedarbius sugrąžinant į darbo rinką.

Apibendrinant, statistinio diskriminavimo teorija atkreipia dėmesį į tai, kad informacijos asimetrijos kontekste darbdaviai yra linkę potencialius darbuotojus vertinti pagal vidutines grupės, kuriai jie priklauso, charakteristikas. Dėl šios priežasties dalis asmenų, norinčių patekti į darbo rinką, susiduria su papildomais sunkumais bei patiria atskirtį. Šiame kontekste subsidijos darbo užmokesčiui turėtų būti veiksminga priemonė, „sumaišanti“ natūralią darbdavių preferencijų eilę ir taip statistinio diskriminavimo „aukoms“ sudaranti sąlygas integruotis į darbo rinką.

### 1.4.3. Statistinio diskriminavimo teorijos kritika bei atitikimo teorijos išvalgos

Aptarti statistinio diskriminavimo teorijos argumentai dėl teigiamo subsidijų programų poveikio diskriminuojamų asmenų įdarbinimui, įvairių autorių yra kritikuojami keliais pagrindiniais aspektais. Jie apžvelgiami šioje skyriaus dalyje. Kartu su šia kritika pristatoma atitikimo teorija, pateikianti konkretesnių išvalgų dėl integracijai į darbo rinką kliudančių veiksnių, lemiančių subsidijuojamo įdarbinimo poveikio skirtumus.

Subsidijuojamo įdarbinimo sukuriama pozityvios diskriminacijos šalininkai pabrėžtų, kad prastesnėje padėtyje darbo rinkoje esantiems asmenims ši politikos priemonė suteikia galimybę pademonstruoti tikruosius savo gebėjimus.<sup>68</sup> Visgi, S. Coate ir G. C. Loury teigimu, tokio pobūdžio intervencijos tik paskatina darbdavius jiems nuleisti reikalavimų „kartelę“. Dėl šios priežasties vėliau, jau įdarbinti, intervencijos dalyviai pasirodo prastai ir tai dar labiau sustiprina išankstinius neigiamus darbdavių įsitikinimus apie *ex ante* diskriminuojamas grupes.<sup>69</sup> Šį aspektą pamini ir Lawrence E. Blume. Autorius pabrėžia, kad diskriminacija darbo rinkoje įsitvirtina būtent dėl

---

<sup>66</sup> Bonoli ir Hinrichs, 340-341.

<sup>67</sup> Robert G. Fay, „Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries.” *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, 18, 1996, 20.  
<<http://www.oecdilibrary.org/docserver/download/51gsjhvj7tjl.pdf?expires=1462913108&id=id&accname=guest&checksum=010787C8885684397B4DA03E7E131D6C>> [Žiūrėta 2016 01 02].

<sup>68</sup> Coate ir Loury, 1220.

<sup>69</sup> Ten pat, 1221.

praktikoje pasitvirtinančių neigiamų lūkesčių konkrečios grupės atžvilgiu.<sup>70</sup> Minėtus prastus darbo rezultatus S. Coate ir G. C. Loury iš dalies sieja su pačių darbuotojų motyvacijos sumažėjimu investuoti į savo gebėjimus bei kvalifikaciją, kuris pasireiškia dėl palengvintų sąlygų patekti į darbo rinką sukūrimo.<sup>71</sup>

Statistinio diskriminavimo teorijos argumentais paremtame R. G. Fryer Jr. straipsnyje taip pat pabrėžiama, kad gavus darbą tolesnės galimybės išlikti darbo vietoje ar siekti sėkmingos karjeros priklauso nebe nuo išorinių asmens savybių, sukuriančių papildomas kliūtis patekti į darbo rinką, bet nuo talento, gebėjimo darbdaviui sukurti pridėtinę vertę.<sup>72</sup> Autorius naudoja „įsitikinimo virsmo“ (angl. *belief flipping*) sąvoką, kuri apibūdina situaciją, kuomet kvalifikuotas, tačiau statistiškai diskriminuojamas asmuo sugeba savarankiškai gauti darbo pasiūlymą ir darbdavys nustoja jį identifikuoti su neigiamai vertinama grupe. R. G. Fryer Jr. nuomone, tikėtina, kad toks asmuo bus talentingesnis už diskriminuojamoms grupėms nepriklausančius įmonės darbuotojus, kas turėtų lemti minėtąjį įsitikinimą apie jį „virsmą“.<sup>73</sup> O subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių atveju situacija yra kiek kitokia. Kaip buvo minėta, finansinės dotacijos palengvina jų patekimą į darbo rinką. Nebereikia savarankiškai, dar prieš įsidarbinant, pademonstruoti aukštesnės kvalifikacijos nei nediskriminuojamiems kandidatams. Dėl šios priežasties nėra jokių garantijų, kad intervencijos laikotarpiu išryškės darbdaviui reikiamos savybės ir įvyks „įsitikinimų virsmas“, sudarantis sąlygas tolesniam sėkmingam asmens išlikimui darbo rinkoje. Remiantis pateiktais argumentais galima daryti išvadą, kad ši ADRP priemonė ilgalaikiu įdarbinimo turėtų virsti tik tada, kai *ex ante* diskriminuotas asmuo yra pakankamai kvalifikuotas darbo vietai, tačiau dėl grupės, kuriai priklauso, per aukštai iškelto reikalavimų „kartelės“, jam savarankiškai kitų kandidatų aplenkta nepavyksta. O žemos kvalifikacijos dalyviams subsidijuojamo įdarbinimo poveikis turėtų būti tik trumpalaikis.

Aptartas įžvalgas dėl subsidijuojamo įdarbinimo poveikio sąsajos su asmens kvalifikacija detaliau pagrindžia *atitikimo* teorija. Ji daugiausiai plėtota Michael Spence<sup>74</sup>, Joseph E. Stiglitz<sup>75</sup> ir Boyan Jovanovic<sup>76</sup> darbuose.<sup>77</sup> Kaip ir statistinio diskriminavimo teorijoje, M. Spence įdarbinimo procedūrą interpretuoja kaip investiciją esant tam tikram nežinomybės lygiui. Nėra aiškus nei tikslus darbuotojo produktyvumas, nei yra galimybių greitai gauti šią informaciją. Šiame kontekste naujo

---

<sup>70</sup> Lawrence E. Blume, „The Dynamics of Statistical Discrimination.“ *The Economic Journal*, 116(515), 2006, 480.

<sup>71</sup> Coate ir Loury, 1239.

<sup>72</sup> Fryer, 1157-1158.

<sup>73</sup> Ten pat, 1151-1152.

<sup>74</sup> Michael Spence, „Job Market Signalling.“ *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 1973, 355-374.

<sup>75</sup> Joseph E. Stiglitz, „The Theory of Screening, Education and the Distribution of Income.“ *American Economic Review*, 65(3), 1975, 285-300.

<sup>76</sup> Boyan Jovanovic, „Job Matching and the Theory of Turnover.“ *The Journal of Political Economy*, 87(5), 1979, 972-990.; Boyan Jovanovic, „Matching, Turnover, and Unemployment.“ *Journal of Political Economy*, 92(1), 1984, 108-122.

<sup>77</sup> Cockx, Linden ir Karaa, 686.

darbuotojo alga prilyginama loterijos bilietui ir parodo, kiek darbdavys yra linkęs investuoti ir kiek tikisi šiuo savo sprendimu išlošti.<sup>78</sup> Subsidija darbo užmokesčiui leidžia sumažinti šią riziką, kadangi darbdaviui kompensuoja skirtumą tarp naujojo darbuotojo produktyvumo ir jam mokamo atlyginimo.<sup>79</sup>

Kaip pabrėžia John M. Barron, Dan A. Black ir Mark A. Loewenstein, ne visi darbuotojai yra vienodai tinkami įvairioms darbo vietoms.<sup>80</sup> Subsidijavimo laikotarpis darbdaviui suteikia galimybę mažesniais kaštais išsiaiškinti asmens tinkamumą konkrečiai pozicijai – priemonė veikia kaip geriausių darbuotojų atrankos mechanizmas.<sup>81</sup> Remiantis atitikimo teorija, dėl šios priežasties subsidijuojamo įdarbinimo poveikis tolesniam dalyvio išlikimui darbo rinkoje gali būti dvejopas ir priklauso nuo asmens produktyvumo. Išaiškėjus, kad šis rodiklis yra žemas, subsidijos pačios savaime nesukuria sąlygų ilgalaikiam priemonės dalyvio įdarbinimui. Šiame kontekste atkreipiamas dėmesys į žemos kvalifikacijos asmenų grupę. B. Cockx, B. Van der Linden ir A. Karaa teigimu, yra itin didelis struktūrinis neatitikimas tarp to, ko tikisi darbdavys, ir tų gebėjimų, kuriuos sugeba pademonstruoti žemos kvalifikacijos intervencijos dalyviai. Tad tikėtina, jog subsidijuojamas įdarbinimas šiai grupei neturės ilgalaikio poveikio,<sup>82</sup> o kvalifikuotiems asmenims teigiamas efektas turėtų būti didesnis bei tvaresnis.

Apibendrinant, pateikti teoriniai argumentai atkreipia dėmesį į tikėtiną subsidijuojamo įdarbinimo poveikio diferenciaciją skirtingo kvalifikacijos lygio priemonės dalyviams. Pagal savo pobūdį subsidijuojamas įdarbinimas sudaro sąlygas mažesniais kaštais pašalinti pirminę informacijos asimetriją tarp darbdavio ir naujojo darbuotojo, tačiau papildomam finansavimui pasibaigus negarantuoja tolesnio išlikimo darbo rinkoje. Ilgalaikis teigiamas efektas yra tikėtinas tik pakankamai kvalifikuotiems asmenims, o žemos kvalifikacijos dalyviams poveikis turėtų būti mažesnis bei ne toks tvarus. Įdarbinimas su subsidija pats savaime darbuotojų neskatina investuoti į reikiamų įgūdžių įgijimą bei neužtikrina darbdavio „įsitikinimų virsmo“ teigiama linkme. Tad nuleista reikalavimų „kartelė“ žemos kvalifikacijos dalyviams sudaro sąlygas tik trumpalaikiam įdarbinimui, o ne sėkmingai ilgalaikiai integracijai.

## 1.5. Tyrimo hipotezės

Tyrimo hipotezės remiasi statistinio diskriminavimo, atitikimo teorijų bei socialinės atskirties koncepcijos įžvalgomis. Hipotezės aiškina tikėtinus subsidijuojamo įdarbinimo poveikio

---

<sup>78</sup> Spence, 356-357.

<sup>79</sup> Jaenichena ir Stephan, 1210.

<sup>80</sup> John M. Barron, Dan A. Black ir Mark A. Loewenstein, „Job Matching and On-the-Job Training.“ *Journal of Labor Economics*, 7(1), 1989, 2-3.

<sup>81</sup> Jaenichena ir Stephan, 1210.

<sup>82</sup> Cockx, Linden ir Karaa, 686-687.



skirtumus intervencijos dalyvių užimtumui subsidijoms pasibaigus. Vertinamas tiek šio poveikio didis, tiek tvarumas. Lyginamos grupės, pasižyminčios skirtingu kvalifikacijos lygiu bei darbo rinkoje patiriančios skirtingo intensyvumo statistinį diskriminavimą.

Pasak statistinio diskriminavimo teorijos atstovų, subsidijuojamo įdarbinimo priemonė leidžia „sumaišyti“ natūralią eilę, pagal kurią darbdavys renkasi darbuotojus. Be papildomų finansinių paskatų statistiškai diskriminuojami bedarbiai niekada neturėtų pirmumo prieš kitus darbo rinkos dalyvius, tad subsidijuojamas įdarbinimas turėtų būti veiksminga priemonė juos sugrąžinant į darbo rinką. Atsižvelgiant į tai, kad pagal patiriamus sunkumus darbo paieškos metu intervencijos dalyvių grupė paprastai nėra homogeniška, darbe keliama hipotezė, kad intensyviau diskriminuojamiems bedarbiams priemonė turės didesnę bei tvaresnę poveikį nei susiduriantiems su mažiau intensyvia diskriminacija.

*H1: Subsidijuojamo įdarbinimo poveikis stipriau statistiškai diskriminuojamų bedarbių išlikimui darbo rinkoje yra didesnis ir tvaresnis nei patiriantiems mažiau intensyvią diskriminaciją.*

Statistinio diskriminavimo teorijos kritikai bei atitikimo teorijos atstovai pabrėžtų, kad minėtasis teigiamas poveikis bus didelis bei tvarus tik kvalifikuotiems intervencijos dalyviams. Žemos kvalifikacijos asmenims ši ADRP priemonė nėra pajėgi užtikrinti tolesnio išlikimo darbo rinkoje, kadangi yra per didelis struktūrinis neatitikimas tarp darbdavių poreikių ir jų gebėjimų bei produktyvumo. Priemonės dėka nuleista reikalavimų „kartelė“ patekti į darbo rinką gali užtikrinti tik trumpalaikį įdarbinimą, tačiau pati iš savęs neskatina dalyvių investuoti į reikiamų įgūdžių įgijimą bei neužtikrina darbdavių požiūrio į juos „virsmo“ teigiama linkme.

*H2: Subsidijuojamo įdarbinimo poveikis kvalifikuotų bedarbių išlikimui darbo rinkoje yra didesnis ir tvaresnis nei žemos kvalifikacijos dalyviams.*

Šios teorinės įžvalgos nesutampa su darbo įvade minėtomis strateginiuose ADRP įgyvendinimą Lietuvoje apibrėžiančiuose dokumentuose išdėstytomis nuostatomis dėl subsidijuojamo įdarbinimo naudingumo darbo rinkai nepasirengusiems, kvalifikacijos stokojantiems asmenims. Tad tyrimas leis išsiaiškinti, kuris iš požiūrių – kylantis iš teorijos ar minimas dokumentuose, yra labiau pagrįstas praktikoje.

## **2. Subsidijuojamas įdarbinimas Lietuvoje**

Skyriuje pristatomi pagrindiniai su subsidijuojamu įdarbinimu Lietuvoje susiję aspektai – teisinis reglamentavimas bei anksčiau atliktų priemonės poveikio vertinimų rezultatai, kartu apžvelgiant ir autorių išskiriamas Lietuvos darbo rinkoje vyraujančias atskirties bei statistinio diskriminavimą tendencijas.

## 2.1. Teisinis reglamentavimas

Poskyryje apžvelgiamas subsidijuojamo įdarbinimo srities reglamentavimas Lietuvoje, išskiriant šiam tyrimui aktualias įstatymiškai įtvirtintas ADRP priemones. Taip pat pristatomi darbe analizuojamo 2008 m. gruodžio 1 d. – 2011 m. gegužės 31 d. laikotarpiu LDB įgyvendinto projekto „Įsidarbinimo galimybių didinimas“ metu galiojusių nuostatų skirtumai palyginti su aktualiomis teisės aktų redakcijomis.

Užimtumo rėmimo politiką, apimančią ir ADRP priemonių taikymą, Lietuvoje reglamentuoja 2006 m. priimtas ir vėliau ne kartą koreguotas Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (URĮ)<sup>83</sup> bei poįstatyminiai aktai, apibrėžiantys ADRP įgyvendinimo tvarką<sup>84</sup> ir dalyvių atrankos kriterijus<sup>85</sup>. URĮ 36 straipsniu įtvirtinta, kad visos įstatymu apibrėžtos užimtumo rėmimo priemonės gali būti finansuojamos iš Užimtumo fondo, valstybės ir savivaldybių biudžetų, ES struktūrinių ir kitų fondų bei šaltinių.

URĮ 22 straipsnyje pateikiami keturi Lietuvoje taikomų ADRP priemonių tipai, tarp kurių minimas ir remiamasis įdarbinimas. Ši priemonė detaliau pristatoma 24 straipsnyje, kartu išskiriant ir penkias remiamojo įdarbinimo rūšis:

1. įdarbinimas subsidijuojant;
2. darbo įgūdžių įgijimo rėmimas;
3. darbo įgūdžių įgijimo sutartis (*papildyta po 2014 m. URĮ pakeitimo*)<sup>86</sup>;
4. darbo rotacija;
5. viešieji darbai.

Iš pateiktų penkių remiamojo įdarbinimo rūšių teorinėje darbo dalyje pristatyta subsidijuojamo įdarbinimo sampratą atitinka **tik pirmosios dvi**. URĮ 24 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad įgyvendinat 1, 2 ir 4 remiamojo įdarbinimo priemones darbdaviams, įdarbinusiems teritorinės darbo biržos (TDB) siųstus asmenis, mokama subsidija darbo užmokesčiui bei privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms iš dalies kompensuoti (subsidija darbo užmokesčiui). Visgi darbo rotacija į šio tyrimo lauką nepatenka, kadangi šia priemone bedarbiams siekiama suteikti galimybes įsidarbinti tik laikinai, kito darbuotojo atostogų metu ar kitais,

---

<sup>83</sup> Lietuvos Respublikos Seimas, Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas Nr. X-694, *Valstybės žinios*, 2006-06-30, Nr. 73-2762.

<sup>84</sup> Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Ministro įsakymas „Dėl Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo.“, *Valstybės žinios*, 2009-08-18, Nr. 98-4133.

<sup>85</sup> Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2014 m. rugpjūčio 14 d. įsakymas Nr. V-499 „Dėl Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo atrankos kriterijų tvarkos aprašo patvirtinimo“, TAR, 2014-08-14, Nr. 11054.

<sup>86</sup> Lietuvos Respublikos Seimas, Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo Nr. X-694 1, 2, 3, 13, 23, 24, 26, 29, 32 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo papildymo 26-1, 34-1 straipsniais ir priedu įstatymas, Teisės aktų registras, 2014-07-22, Nr. 2014-10434.

kolektyvinėse sutartyse numatytais, atvejais.<sup>87</sup> Dėl šios priežasties nėra tikslinga darbo rotacijos poveikį vertinti kartu su įdarbinimu subsidijuojant bei darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonėmis, orientuotomis į ilgalaikį įdarbinimą. Viešieji darbai, pagal URĮ 28 straipsnyje pateiktą apibrėžimą, taip pat yra laikino pobūdžio, orientuoti tik į trumpalaikį lėšų pragyvenimui užtikrinimą, o ne asmens sugrąžinimą į darbo rinką. O URĮ 26 straipsniu reglamentuota darbo įgūdžių įgijimo sutartis sudaro sąlygas praktikos įgijimui, o ne įdarbinimui, bei projekto įgyvendinimo laikotarpiu įstatymu dar nebuvo įtvirtinta.

Pagal URĮ 25 straipsnio nuostatas **įdarbinimas subsidijuojant** gali būti taikomas tik įstatymo 4 straipsnyje išvardintiems, papildomo rėmimo požymius (PRP) atitinkantiems TDB registruotiems bedarbiams ir įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams. Pagal minėtą straipsnį PRP atitinkančiais Lietuvoje laikomi:

1. darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis;
2. darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis;
3. darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas 45–55 procentų darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis;
4. rūpintiniai, kuriems iki pilnametystės buvo nustatyta rūpyba, kol jiems sukaks 25 metai;
5. pirmą kartą pradėdantys darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją;
6. ilgalaikiai bedarbiai;
7. vyresni kaip 50 metų darbingo amžiaus darbingi asmenys;
8. 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 1 d. pripažintą vaiku invalidu), ir asmenys, prižiūrintys sergančius ar neįgaliuosius šeimos narius, kuriems neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sprendimu nustatyta nuolatinė slauga ar priežiūra;
9. grįžę iš laisvės atėmimo vietų ir kurių laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip 6 mėnesiai;
10. iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje nedirbę 2 ir daugiau metų;
11. priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigę psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas;

---

<sup>87</sup>Lietuvos darbo birža, „Darbo rotacija.“ 2016.

<[https://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Puslapiai/darbo\\_rotacija.aspx](https://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Puslapiai/darbo_rotacija.aspx)> [Žiūrėta 2016 01 10].

12. prekybos žmonėmis aukos, baigusios psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas;
13. turintys teisę į papildomas užimtumo garantijas pagal Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymą; (*papildyta po 2007 m. URĮ pakeitimo*)<sup>88</sup>
14. grįžę į Lietuvą nuolat gyventi politiniai kaliniai ir tremtiniai bei jų šeimų nariai (sutuoktinis, vaikai (įvaikiai) iki 18 metų); (*papildyta po 2009 m. URĮ pakeitimo*)<sup>89</sup>
15. darbingi asmenys iki 29 metų. (*papildyta po 2010 m. URĮ pakeitimo*)<sup>90</sup>

Atsižvelgiant į PRP kategoriją, kuriai asmuo priklauso, URĮ numato skirtingus maksimalaus subsidijavimo laikotarpius. Pagal 25 straipsnio 3 dalį subsidija darbo užmokesčiui mokama iki 6 mėnesių, kai darbo sutartis sudaroma su asmenimis, atitinkančiais 6, 7, 9–15 PRP bei įspėjais apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojais. Iki 12 mėnesių – kai įdarbinami asmenys, atitinkantys 3, 4 ir 8 PRP arba pirmą kartą pradedantys dirbti pagal įgytą socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikaciją (5 PRP). O 1 ir 2 PRP atitinkantiems asmenims subsidijos taikomos neterminuotai per visą darbo laikotarpį.

URĮ 26 straipsniu reglamentuojama **darbo įgūdžių įgijimo rėmimo** priemonė yra skirta darbo vietoje trūkstamiems darbo įgūdžiams įgyti. Ji gali būti taikoma įdarbinant pirmą kartą pradedančius dirbti pagal įgytą kvalifikaciją (5 PRP), ilgą laiką nedirbusius (6 ir 10 PRP), tačiau kvalifikaciją turinčius bedarbius, bei įspėtus apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojus. Kaip ir įdarbinimo subsidijuojant atveju šios ADRP priemonės taikymo laikotarpiai diferencijuojami. 5 mėnesių maksimalus subsidijavimo laikotarpis numatytas visiems dalyviams, išskyrus 5 PRP atitinkančius asmenis. Šiai grupei subsidijos gali tęstis iki 12 mėnesių. O išskiriant kuo ši priemonė skiriasi nuo prieš tai minėtos, be akivaizdžios orientacijos į labiau kvalifikuotus asmenis, taip pat įtvirtinta galimybė darbdaviui papildomai gauti dalinę kompensaciją įdarbinto asmens įgūdžių įgijimo organizavimui. Įdarbinimas subsidijuojant tokio pobūdžio finansavimo nenumato.

Apžvelgus, kaip URĮ įtvirtintos paskatos darbdaviui išlaikyti subsidijuotą darbuotoją ilgesnį laikotarpį nei tęsiasi priemonė, atkreiptinas dėmesys, kad 24 straipsnio 4 dalyje yra nustatoma tik minimali sankcija be pateisinamos priežasties<sup>91</sup> darbuotoją atleidus iškart priemonei pasibaigus. Darbdavys, darbo sutartį nutraukęs per pirmus 6 mėnesius nuo subsidijų mokėjimo pabaigos,

<sup>88</sup> Lietuvos Respublikos Seimas, Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 4, 26, 27, 28 ir 30 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2007-05-29, Nr. 59-2278.

<sup>89</sup> Lietuvos Respublikos Seimas, Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2009-07-21, Nr. 86-3638.

<sup>90</sup> Lietuvos Respublikos Seimas, Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 2, 4, 8, 24, 25, 26, 28, 32, 35 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2010-06-19, Nr. 71-3552.

<sup>91</sup> Ne Lietuvos Respublikos darbo kodekso 127 straipsnio 1 ir 2 dalyse ir 136 straipsnyje nustatytais atleidimo pagrindais.

praranda galimybę 12 mėnesių pakartotinai dalyvauti remiamojo įdarbinimo priemonėse. Tiesa, pastaroji nuostata įsigaliojo tik 2014 m. rugsėjo 1 d.<sup>92</sup>, tad analizuojamo projekto įgyvendinimo metu URĮ nenumatė jokių papildomų paskatų išlaikyti subsidijuotą asmenį darbo vietoje po priemonės pabaigos.

Apibendrinant, iš visų URĮ įtvirtintų remiamojo įdarbinimo rūšių tik įdarbinimas subsidijuojant ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimas savo esme atitinka teorinėje dalyje pristatytą subsidijuojamo įdarbinimo koncepciją. Šiomis ADRP priemonėmis siekiama ilgalaikio asmens įdarbinimo, konkretų apibrėžtą laikotarpį darbdaviui užtikrinant dalies išlaidų darbo užmokesčiui kompensavimą bei neįtvirtinat jokių papildomų motyvacijos priemonių neatleisti subsidijuoto darbuotojo priemonei pasibaigus. Šiame kontekste darbo įgūdžių įgijimo rėmimas išsiskiria tik tuo, kad į šią priemonę gali būti siunčiami tik kvalifikuoti asmenys ir, teoriškai, yra sudaromos papildomos finansinės paskatos darbdaviui daugiau investuoti į dalyvių gebėjimų ugdymą. Visgi, kaip parodė PPMI tyrimas, taikytos priemonės tipas neturėjo įtakos intervencijos poveikio jos dalyvių išlikimui darbo rinkoje skirtumams<sup>93</sup>, tad analizuoti kiekvieną iš šių priemonių atskirai nėra tikslinga. Dėl šios priežasties toliau darbe joms apibrėžti naudojamas bendras „subsidijuojamo įdarbinimo“ terminas.

## 2.2. Ankstesnių tyrimų apžvalga

Šioje skyriaus dalyje išskiriami du pagrindiniai subsidijuojamo įdarbinimo poveikio vertinimo etapai Lietuvos kontekste bei apibendrinami šių tyrimų rezultatai.

Lietuvoje įgyvendinamų ADRP priemonių poveikio vertinimai atliekami nuo 2000 m. ir iki 2010 m. didžioji jų dalis buvo atlikta Darbo ir socialinių tyrimų instituto.<sup>94</sup> Kaip pabrėžiama 2015 m. PPMI ataskaitoje, 2004–2010 m. laikotarpiu dauguma subsidijuojamo įdarbinimo ir kitų Lietuvoje įgyvendintų ADRP priemonių tyrimų buvo paremti apklausų duomenimis ir jų išvados apie dalyvių įsidarbinimo rodiklius priemonėms pasibaigus buvo itin pozityvios.<sup>95</sup> Pavyzdžiui, 2008 m. Daivos Bukantaitės ir Linos Žiužnienės atliktame ADRP priemonių poveikio ilgalaikiams bedarbiams vertinime buvo remiamasi interviu su darbdaviais medžiaga bei bedarbių anketinės apklausos duomenimis. Autorės padarė išvadą, kad darbdaviai subsidijuojamą įdarbinimą vertina labai teigiamai ir visos LDB siūlomos ADRP priemonės patiems bedarbiams yra naudingos.<sup>96</sup> Šio laikotarpio ADRP poveikio tyrimus apibendrinančioje, 2011 m. publikuotoje Julijos Moskvinos ir

<sup>92</sup> Lietuvos Respublikos Seimas, Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo Nr. X-694 1, 2, 3, 13, 23, 24, 26, 29, 32 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo papildymo 26-1, 34-1 straipsniais ir priedu įstatymas, TAR, 2014-07-22, Nr. 10434.

<sup>93</sup> PPMI, *Final Report on Counterfactual Impact Evaluation*, 45.

<sup>94</sup> Moskvina ir Okunevičiūtė Neverauskienė, 136-137.

<sup>95</sup> PPMI, *Final Report on Counterfactual Impact Evaluation*, 8.

<sup>96</sup> Bukantaitė ir Žiužnienė, 18-25.

Laimos Okunevičiūtės Neverauskienės monografijoje, taip pat pabrėžiama, kad Lietuvos atveju įdarbinimas subsidijuojant, palyginti su kitomis ADRP priemonėmis, bedarbiams suteikia daugiausiai galimybių susirasti nuolatinį darbą.<sup>97</sup> Autorių apžvelgtų tyrimų duomenimis, ypač sėkmingai įsidarbina darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonės dalyviai.<sup>98</sup> Be to, ši apžvalga parodė, kad įsidarbinimo galimybės po subsidijavimo laikotarpio priklauso nuo dalyvių išsilavinimo, amžiaus bei gyvenamosios vietos. Kuo aukštesnis išsilavinimas, tuo didesnė tikimybė susirasti darbą. Taip pat pastebimas didesnis intervencijos poveikis jaunesniems dalyviams bei miestų gyventojams.<sup>99</sup> Visgi šie optimistiniai vertinimai galimai neatspindi tikrojo poveikio, kadangi taikyti tyrimo metodai neleido kontroliuoti, kokia dalis asmenų būtų įsidarbinę ir nedalyvavdami ADRP priemonėse.

Pirmąją grynąją ADRP priemonių poveikį siekusių išmatuoti analizę, paremtą ekonometrinių modelių taikymu, PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting atliko tik 2011 m.<sup>100</sup> Šio tyrimo metu subsidijuojamo įdarbinimo poveikis buvo įvertintas žymiai pesimistiškiau. Autoriai pabrėžė, kad tiek įdarbinimo subsidijuojant, tiek darbo įgūdžių įgijimo rėmimo poveikis yra gana ribotas, kadangi šios ADRP priemonės iškreipia konkurenciją darbo rinkoje bei neigiamai veikia jose nedalyvaujančių asmenų įsidarbinimo galimybes. Be to, subsidijuojamas įdarbinimas skatina darbdavių piktnaudžiavimą, asmenį atleidžiant tik subsidijai pasibaigus.<sup>101</sup>

Į grynojo poveikio apskaičiavimą orientuotas kontrafaktinio poveikio vertinimo metodas subsidijuojamo įdarbinimo priemonėms vertinti Lietuvos kontekste kol kas taikytas tik keletą kartų. Vienas pirmųjų atvejų – 2011 m. PPMI atliktas „Aktyvių darbo rinkos priemonių poveikio asmenų su negalia ir asmenų, grįžusių iš įkalinimo įstaigų, integracijai į darbo rinką kontrafaktinis vertinimas“.<sup>102</sup> Jo rezultatai atskleidė, kad palyginti su kitomis ADRP priemonėmis, subsidijuojamas įdarbinimas bei darbo įgūdžių įgijimo rėmimas leidžia pasiekti geresnių rezultatų. Tyrime taip pat atkreipiamas dėmesys, kad neįgaliųjų įsidarbinimo rodikliams šios priemonės turėjo didesnę teigiamą poveikį nei buvusių kalinių atveju.<sup>103</sup>

Antrąją kartą minėtasis metodas ADRP priemonių poveikiui vertinti buvo pritaikytas 2014 m., ESTEP atliekant plataus spektro tyrimą dėl 2007–2013 m. ES struktūrinės paramos poveikio

---

<sup>97</sup> Moskvina ir Okunevičiūtė Neverauskienė, 79.

<sup>98</sup> Ten pat, 142.

<sup>99</sup> Ten pat, 79.

<sup>100</sup> PPMI, *Final Report on Counterfactual Impact Evaluation*, 8.

<sup>101</sup> PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting, „Efficiency evaluation of employment promotion measures financed by the ESF. Summary of evaluation report.“ Vilnius, 2011.

<[http://www.esparama.lt/es\\_parama\\_pletra/failai/fm/failai/Vertinimas\\_ESSP\\_Neringos/Ataskaitos\\_2010MVP/ESF\\_uzim\\_tumo\\_vertinimo\\_santrauka\\_EN.pdf](http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/fm/failai/Vertinimas_ESSP_Neringos/Ataskaitos_2010MVP/ESF_uzim_tumo_vertinimo_santrauka_EN.pdf)> [Žiūrėta 2015 12 28].

<sup>102</sup> PPMI, *Kontrafaktinio poveikio vertinimo metodų gairės*, 16.

<sup>103</sup> PPMI, *Final Report on Counterfactual Impact Evaluation*, 15-16.

gyvenimo kokybės gerinimui, skurdo ir socialinės atskirties mažinimui Lietuvoje.<sup>104</sup> ADRP priemonių analizė daugiausiai buvo orientuota į poveikio skirtumų tarp įvairių intervencijos rūšių vertinimą. Tyrimo rezultatai parodė, kad palyginti su kitomis priemonėmis darbo įgūdžių įgijimo rėmimas turėjo didžiausią poveikį tiek dalyvių pajamoms, tiek užimtumo laikotarpiams. Įdarbinimo subsidijuojant poveikis šiems rodikliams taip pat buvo teigiamas, tačiau žymiai mažesnis.<sup>105</sup>

Naujausias, 2015 m. PPMI atliktas kontrafaktinis ADRP priemonių poveikio vertinimas taip pat parodė, kad tiek įdarbinimas subsidijuojant, tiek darbo įgūdžių įgijimo rėmimas turi teigiamą poveikį asmens pajamoms ir išlikimui darbo rinkoje.<sup>106</sup> Tiesa, panašiai kaip ir prieš tai minėtame, šiame tyrime poveikis buvo diferencijuojamas tik lyginant skirtingas ADRP priemones bei jų dalyvius pagal amžių. Detalesni skirtumai subsidijuojamų asmenų grupės viduje analizuoti nebuvo. Kaip pabrėžia M. Nordlund, tyrimų išvados apie teigiamą ADRP priemonių poveikį nėra baigtinės ir iki galo įtikinamos, kol nėra išsiaiškinama, kiek jis yra heterogeniškas lyginant skirtingas dalyvių grupes.<sup>107</sup> Tad siekiant susidaryti tikslesnį vaizdą apie subsidijuojamo įdarbinimo rezultatus Lietuvos kontekste reikalingi papildomi tyrimai, orientuoti į poveikio skirtumų tarp šios priemonės dalyvių įvertinimą.

Apibendrinant, iki 2010 m. Lietuvoje atlikti subsidijuojamo įdarbinimo poveikio vertinimai rodė teigiamus rezultatus, tačiau pasirinkti tyrimo metodai neleido įvertinti grynojo poveikio. Keli vėlesni kontrafaktine analize paremti tyrimai, kuriais buvo siekiama pašalinti minėtąją metodologinę problemą, taip pat fiksavo teigiamus efektus dalyvių pajamoms bei užimtumui, tačiau atkreipė dėmesį ir į galimą neigiamą šalutinį poveikį. Be to, šiuose tyrimuose dėmesys labiausiai koncentruotas ties poveikio skirtumais tarp įvairių ADRP priemonių, o detalios analizės apie jo variacijas lyginant skirtingas subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių grupes atlikta nebuvo.

### **2.3. Atskirties bei diskriminacijos tendencijos Lietuvos darbo rinkoje**

Siekiant papildyti iki šiol atliktų tyrimų apžvalgą, toliau darbe pristatomos Lietuvoje dominuojančios atskirties darbo rinkoje bei statistinio diskriminavimo tendencijos. Apžvalga leis įvertinti, kokiais bruožais pasižymintys asmenys, norėdami įsidarbinti, susiduria su didžiausiais trukdžiais. Taip pat padės išsiaiškinti, kaip statistinio diskriminavimo intensyvumas bei jo priežastys skiriasi subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių grupes palyginus tarpusavyje.

---

<sup>104</sup> ESTEP, *ES struktūrinės paramos poveikio gyvenimo kokybei, socialinės atskirties ir skurdo mažinimui Lietuvoje vertinimas*, 8.

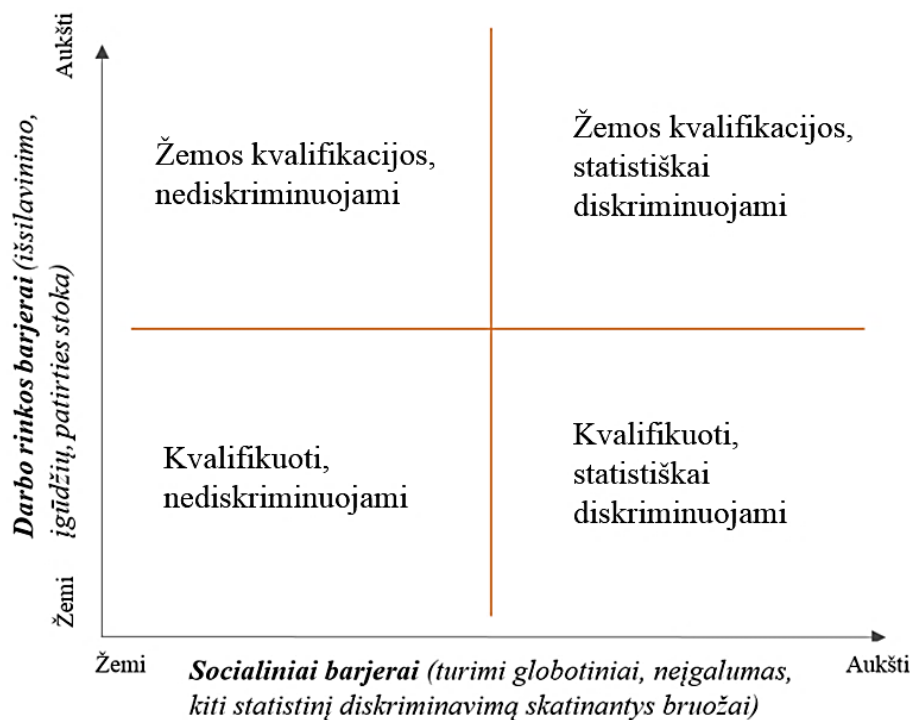
<sup>105</sup> Ten pat, 11-12, 129-131, 134-136.

<sup>106</sup> PPMI, *Final Report on Counterfactual Impact Evaluation*, 14-15.

<sup>107</sup> Nordlund, 144.

R. Sundaram ir autorių grupės atliktoje nedarbo reiškinio Lietuvoje 2007–2011 m. laikotarpiu analizėje yra išskiriamos pagrindinės bedarbių grupės bei pasiūloma jų klasifikacija į klasterius pagal atskirties darbo rinkoje priežastis.<sup>108</sup> Autoriai pasitelkia dviejų dimensijų koordinatinių plokštumą, kurios horizontalioji ašis žymi socialinių, o vertikalioji – darbo rinkos barjerų, trukdančių integruotis į darbo rinką, lygį (žr. 1 paveikslą).<sup>109</sup> Socialiniai barjerai šiame tyrime suprantami kaip asmens turimi bruožai, pavyzdžiui, neįgalumas, įsipareigojimai šeimai, lytis bei kiti, dėl kurių individas gali būti diskriminuojamas konkuruojant dėl darbo vietos. O darbo rinkos barjerai apibrėžiami kaip darbdavių reikalaujamų darbinių įgūdžių, išsilavinimo, patirties trūkumas, taip pat lemiantis bedarbio statuso išlaikymą. Remiantis darbe aptartomis teorijomis (1.4.2. ir 1.4.3. poskyriai) minėtame tyrime pateiktą koncepciją galima apibendrinti išskiriant keturis bedarbių klasterius, besiskiriančius pagal kvalifikacijos (darbo rinkos barjerų) ir statistinio diskriminavimo (socialinių barjerų) lygį.

**1 paveikslas. Bedarbių grupės pagal dominuojančias atskirties darbo rinkoje priežastis**



Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Pasaulio banko ataskaitoje taikoma darbo rinkos barjerų ir bedarbių grupių Lietuvoje klasifikacija.<sup>110</sup>

Detaliau apžvelgiant statistinio diskriminavimo tendencijas, kaip pabrėžia J. Moskvina ir L. Okunevičiūtė Neverauskienė, pagal savo esmę ADRP priemonės yra orientuotos būtent į diskriminuojamas grupes. Jos suteikia galimybę darbo rinkoje dalyvauti tiems asmenims, kurie

<sup>108</sup> Sundaram et al.,185-217.

<sup>109</sup> Ten pat, 210-211.

<sup>110</sup> Ten pat, 210-211.



„kitai neatlaikytų konkurencijos dėl laisvų darbo vietų“, pavyzdžiui, neįgaliesiems, profesinę veiklą pradedantiems ar vyresnio amžiaus žmonėms.<sup>111</sup> Lietuvos atveju šios bedarbių grupės, kartu su dar dešimčia, patenka tarp URĮ įtvirtintų papildomai remiamų. Iki šiol atliktų Lietuvos darbo rinkos tyrimų rezultatai taip pat patvirtina minėtą tendenciją. Požymių, įtrauktų tarp PRP, turėjimas stipriai neigiamai veikia asmens įsidarbinimo galimybes.<sup>112</sup> Remiantis 2007 m. apklausos duomenimis<sup>113</sup>, 47 proc. darbdavių manė, kad be ADRP priemonių PRP atitinkantiems asmenims įsidarbinimo galimybės labai sumažėtų, o net 13 proc. teigė, kad šių galimybių išvis neliktų.<sup>114</sup>

Įvairūs anksčiau Lietuvoje atlikti tyrimai taip pat atskleidžia, dėl kokių priežasčių URĮ įtvirtintos papildomai remiamos grupės yra diskriminuojamos darbo rinkoje. Pateikiant keletą pavyzdžių, D. Karlaitės analizėje pabrėžiama, kad vyresnio amžiaus žmones stereotipiškai įprasta laikyti lėčiau prisitaikančiais prie greitai besikeičiančių darbo sąlygų.<sup>115</sup> Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (SADM) užsakytų fokusuotų diskusijų rezultatai parodė, kad dominuoja požiūris, jog ilgalaikiai bedarbiai susiduria su darbinių įgūdžių nuvertėjimo problema.<sup>116</sup> Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ataskaitoje taip pat pabrėžiama, kad nėščios ar vaikų turinčios moterys darbdavių yra laikomos mažiau karjeros perspektyvų turinčia darbo jėga.<sup>117</sup> O jaunimo bei asmenų, pirmą kartą įsidarbinusių pagal įgytą išsilavinimą, atveju vyrauja požiūris, jog jie yra mažiau produktyvūs ir reikalauja papildomų išlaidų apmokymui.<sup>118</sup>

Šios išvados dėl statistinio diskriminavimo tendencijų Lietuvoje bei darbe atlikta teisinio reglamentavimo apžvalga leido sukonkretinti, kurie iš išskirtų bedarbių klasterių patenka į šio tyrimo lauką. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos darbo rinkoje statistiškai diskriminuojami asmenys patenka tarp papildomai remiamų, o pagal URĮ įdarbinimo subsidijuojant bei darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonėse dalyvauti gali tik PRP atitinkantys bedarbiai, šis tyrimas apima dešiniojo stulpelio klasterius (žr. 2 paveikslą). PRP neturintys, darbo rinkoje nediskriminuojami bedarbiai (kairysis stulpelis) subsidijuojamo įdarbinimo priemonėse dalyvauti negali, tad į analizę nėra įtraukiami.

---

<sup>111</sup> Moskvina ir Okunevičiūtė Neverauskienė, 8.

<sup>112</sup> Ten pat, 165.

<sup>113</sup> Kiek žinoma, šiuo klausimu naujesnių apklausų Lietuvoje atlikta nebuvo.

<sup>114</sup> Moskvina ir Okunevičiūtė Neverauskienė, 196.

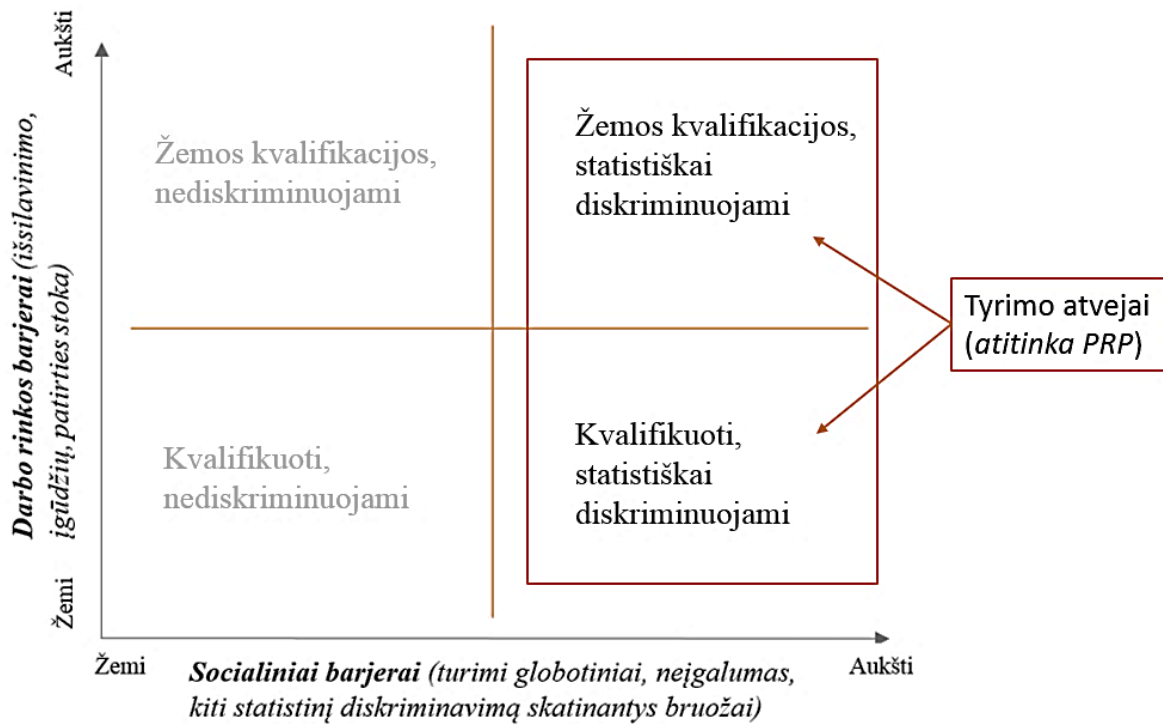
<sup>115</sup> Dalia Karlaitė, „Darbo rinkos socioekonominio teisingumo problemos ir atsakingo verslo sprendimai.“ *Vartotojų ir piliečių socialinio teisingumo suvokimo formavimo gairės: straipsnių rinkinys*, Mykolo Romerio universitetas, Vilnius, 2013, 83.

<sup>116</sup> Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas ir Socialinių tyrimų centras, „Labiausiai pažeidžiamų gyventojų grupių socialinės atskirties sprendimo galimybių tyrimas. Priedas Nr. II-6.“ 2014, 12. <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/II-61.pdf>> [Žiūrėta 2015 12 22].

<sup>117</sup> Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, „Diskriminuoti draudžiama integruoti Normos, stereotipai, išankstinis nusistatymas, galimybės.“ 2007, 16. <<http://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2015/11/brosiura.pdf>> [Žiūrėta 2015 12 22].

<sup>118</sup> Karlaitė, 83.

**2 paveikslas. Į tyrimo lauką patenkančios ir nepatenkančios bedarbių grupės, išskirtos pagal atskirties darbo rinkoje priežastis**



Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Pasaulio banko ataskaitoje taikoma darbo rinkos barjerų ir bedarbių grupių Lietuvoje klasifikacija.<sup>119</sup>

Dėmesį sutelkiant ties dviem minėtais bedarbių klasteriais taip pat būtina atkreipti dėmesį, jog ne visos papildomai remiamos grupės Lietuvoje susiduria su vienodo lygio socialiniais barjeriais. Statistinio diskriminavimo skirtumus geriausiai atskleidžia darbdavių požiūris į šių asmenų įdarbinimą pašalinus papildomo finansavimo galimybę (žr. 3 paveikslą). Jau minėtos 2007 m. apklausos duomenys parodė, kad beveik kas antras apklausoje dalyvavęs darbdavys, nesant subsidijos darbo užmokesčiui galimybės, iš visų PRP grupių pirmiausia samdytų pirmą kartą pradedančius dirbti pagal įgytą kvalifikaciją (5 PRP).<sup>120</sup> Remiantis minėto D. Karlaitės tyrimo išvadomis, darbdavių požiūris turėtų būti panašus ir į jaunimą iki 29 m. (15 PRP).<sup>121</sup> Taip pat daugiau kaip trečdalis pirmiausia įdarbintų vyresnius kaip 50 metų asmenis (7 PRP), o daugiau nei kas penktas – turinčius šeimos įsipareigojimų (8 PRP). Kitos pagal URĮ papildomai remiamos grupės kaip prioritetingos įdarbinti buvo minėtos žymiai rečiau. Remiantis šios apklausos duomenimis Lietuvos darbo rinkoje labiausiai statistiškai diskriminuojamos yra socialinės rizikos grupės – buvę

<sup>119</sup> Sundaram et al., 210-211.

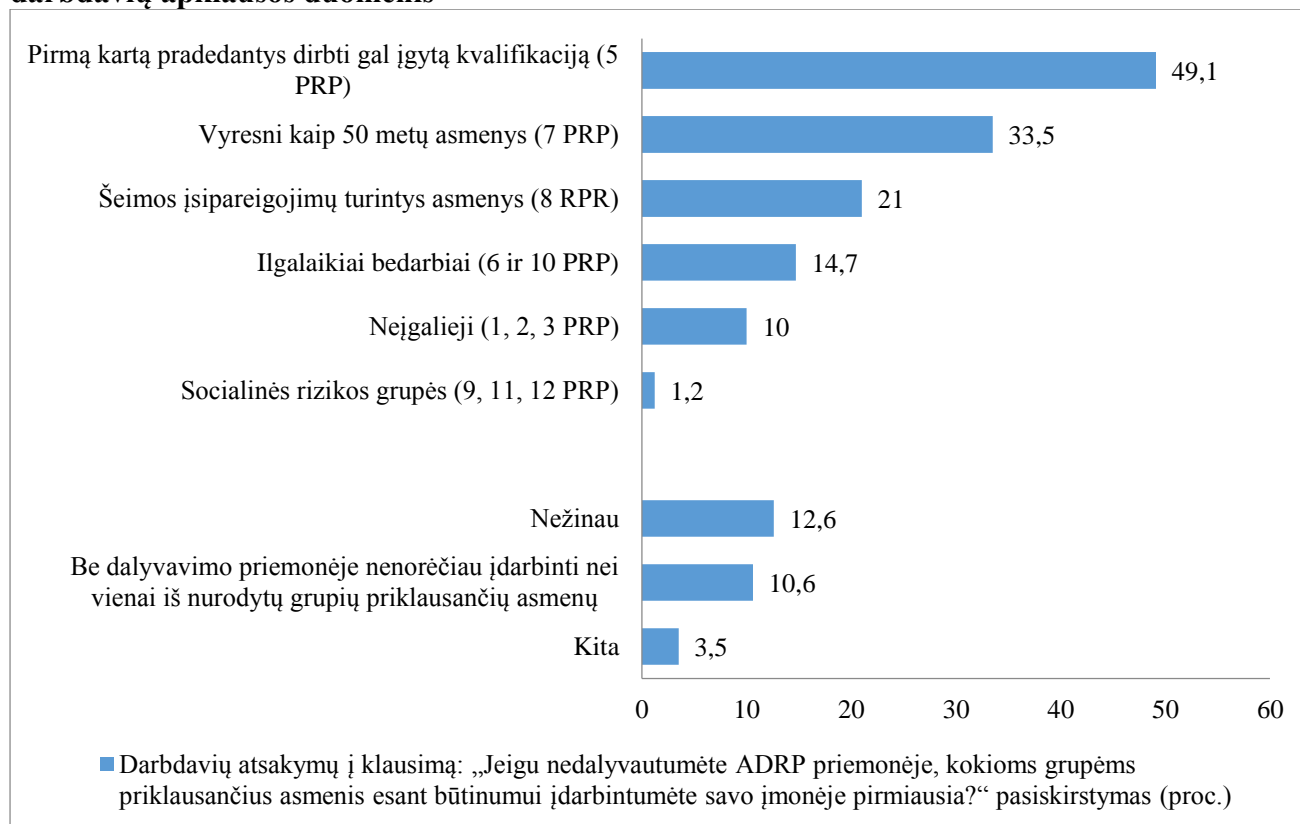
<sup>120</sup> Laima Okunevičiūtė Neverauskienė et al., „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas. IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaita.“ Vilnius, 2007, 43.

<<https://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.pdf>> [Žiūrėti 2016 01 12].

<sup>121</sup> Karlaitė, 83.

kaliniai (9 PRP), nuo narkotikų priklausomi asmenys (11 PRP) bei prekybos žmonėmis aukos (12 PRP).

### 3 paveikslas. Statistinio diskriminavimo intensyvumo skirtumai tarp PRP grupių pagal darbdavių apklausos duomenis



Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas“ pateiktais duomenimis.<sup>122</sup>

Kadangi minėtoji apklausa buvo atlikta anksčiau, nei įgyvendintas šiame tyrime analizuojamas projektas, tarp pateiktų duomenų nėra dalies tuo laikotarpiu į URĮ jau įtrauktų PRP grupių. Taip pat pabrėžtina, kad apklausos rezultatai atspindi ne visų Lietuvos darbdavių požiūrį, o tik 767 apklaustųjų, kurių vadovaujamos įmonės iki 2007 m. dalyvavo įgyvendinant ADRP priemones. Be to, šie duomenys daugiausiai parodo privataus sektoriaus darbdavių poziciją. Viešojo sektoriaus atstovai sudarė mažiau nei 15 proc. visų respondentų.<sup>123</sup> Atsižvelgiant į šiuos metodologinius trūkumus, akivaizdu, jog rezultatai nėra reprezentatyvūs visos Lietuvos mastu. Darbdavių, dalyvaujančių įgyvendinant ADRP priemones, požiūris į PRP grupes galėjo ženkliai skirtis nuo nedalyvaujančių. Visgi šio bei kitų šiame skyriuje aptartų tyrimų rezultatai bent iš dalies leidžia išskirti ekstremumus – mažiausiai ir labiausiai Lietuvoje statistiškai diskriminuojamas grupes. Šios išvagos toliau darbe naudojamos tikrinant 1-ąją tyrimo hipotezę.

<sup>122</sup> Neverauskienė et al., 43.

<sup>123</sup> Ten pat, 37.

### 3. Tyrimo metodologija

Šiame skyriuje aptariami tyrimo hipotezėms patikrinti naudojami KPV bei aprašomosios statistikos metodai. Taip pat pristatomi darbe naudojami duomenys, kintamųjų operacionalizavimas bei lyginamų grupių sudarymo logika.

#### 3.1. Subsidijuojamo įdarbinimo priemonės poveikio vertinimas

Pagal teorinėje dalyje iškeltas hipotezes šiuo tyrimu siekiama išsiaiškinti, kaip skiriasi subsidijuojamo įdarbinimo poveikio dalyvių užimtumui dydis bei tvarumas lyginant grupes, besiskiriančias pagal kvalifikacijos lygį bei patiriamo statistinio diskriminavimo intensyvumą. Tam tikslui darbe pasitelkiamas statistinis KPV metodas.

##### 3.1.1. Kontrafaktinio poveikio vertinimo metodas

Pagrindinis, tačiau empiriškai tiesiogiai neišmatuojamas aspektas, kurį siekiama įvertinti kontrafaktinės analizės pagalba – kas būtų buvę be intervencijos.<sup>124</sup> Šį klausimą pritaikant subsidijuojamo įdarbinimo poveikio vertinimui – kokioje situacijoje darbo rinkoje būtų buvę priemonės dalyviai, jei nebūtų dalyvavę intervencijoje.

Bendrą KPV metodo logiką atskleidžia tolesniame puslapyje pateikta schema (žr. 4 paveikslą). Atliekant kontrafaktinį vertinimą yra lyginamos dvi grupės: tikslinė (patyrusi intervencijos poveikį – šiuo atveju, dalyvavusi subsidijuojamo įdarbinimo priemonėje) ir kontrolinė (nedalyvavusi intervencijoje). Sudarant šias grupes siekiama, kad jos būtų kuo panašesnės viena į kitą – skirtųsi tik minėtoju dalyvavimo / nedalyvavimo intervencijoje aspektu.<sup>125</sup> Taikant šį metodą grynasis poveikis yra įvertinamas apskaičiuojant skirtumą tarp tikslinės ir kontrolinės grupių rezultatų konkrečiu momentu jau intervencijai pasibaigus.<sup>126</sup> Tokiu būdu suvaldoma išorės veiksnių, panašiai veikiančių abi grupes (pavyzdžiui, šalies ekonominės situacijos, darbo rinkos struktūros kaitos), įtaka galutiniams tyrimo rezultatams.<sup>127</sup>

---

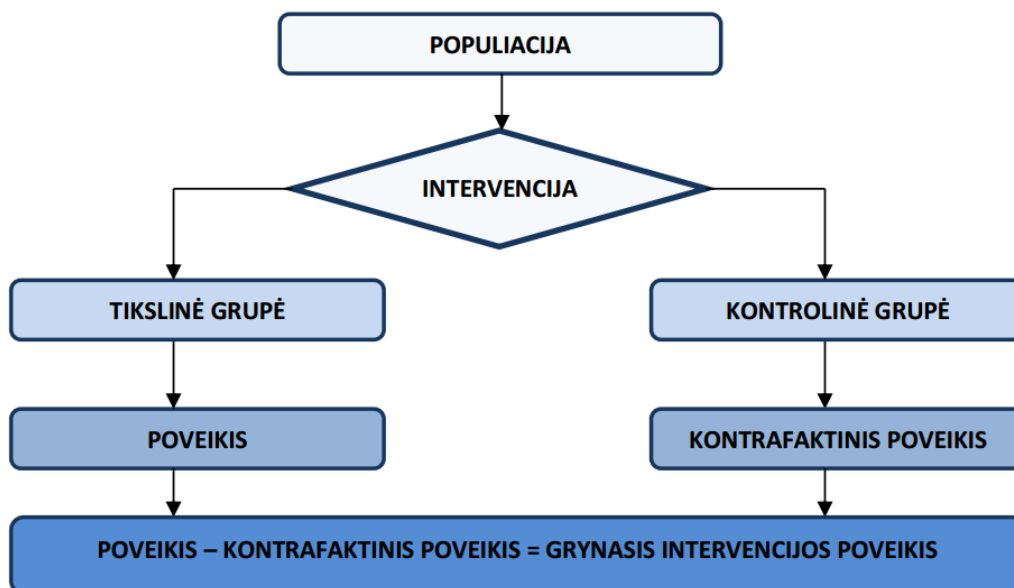
<sup>124</sup> Elliot Stern et al., „Broadening The Range Of Designs And Methods For Impact Evaluations.“ Working Paper 38, Department for International Development, 2012, 7.  
<[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/67427/design-method-impact-eval.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/67427/design-method-impact-eval.pdf)> [Žiūrėta 2016 01 10].

<sup>125</sup> PPMI, *Kontrafaktinio poveikio vertinimo metodų gairės*, 10.

<sup>126</sup> Ten pat, 11.

<sup>127</sup> Ten pat, 10.

#### 4 paveikslas. KPV metodo logika



Šaltinis: PPMI, „Kontrafaktinio poveikio vertinimo metodų gairės“. <sup>128</sup>

Kontrafaktinio poveikio vertinimo metodą lyginant su poveikio vertinimu, paremtu tik stebėsenos rodiklių kaitos analize, pastarasis visus po intervencijos pasiektus rezultatus priskiria būtent intervencijos įtakai, kai iš tikrųjų stebimą rezultatą galėjo lemti ne tik intervencija, bet ir kiti veiksniai.<sup>129</sup> Kaip buvo minėta ankstesniame skyriuje, būtent tokio pobūdžio, tik į įsidarbinimo rodiklius po ADRP priemonių, orientuoti tyrimai Lietuvoje dominavo iki 2010 m. Tuo laikotarpiu stebimi itin teigiami subsidijuojamo įdarbinimo rezultatai greičiausiai buvo nulemti ne vien taikytų intervencijų, bet ir kitų išorės veiksnių, pavyzdžiui, gerėjančios ekonominės situacijos.

Nepaisant minėtojo pranašumo palyginti su kitais poveikio vertinimo metodais, ne visos valstybės intervencijos yra tinkamos vertinti pasitelkiant kontrafaktinės analizės logiką. Yra išskiriami keturi požymiai, reikalingi norint taikyti šį metodą. Intervencija turi būti:

1. orientuota į aiškiai identifikuojamą elgesio pokytį;
2. homogeniška;
3. apimanti didelį subjektų skaičių;
4. pakartojama ateityje.<sup>130</sup>

Šiame darbe analizuojamos subsidijuojamo įdarbinimo priemonės atitinka visas išvardintas charakteristikas. Visų pirma, galima aiškiai identifikuoti, ar pasikeitė tikslinės grupės elgsena – ar subsidijavimui pasibaigus intervencijos dalyviai išliko darbo rinkoje. Antra, priemonės pobūdis yra vienodas visiems dalyviams – tam tikrą apibrėžtą laikotarpį darbdaviams kompensuojama dalis

<sup>128</sup> Ten pat, 11.

<sup>129</sup> Ten pat, 17.

<sup>130</sup> Ten pat, 22-24.

įdarbintų asmenų darbo užmokesčio, siekiant bedarbius sugrąžinti į darbo rinką. Trečia, LDB nuolat įgyvendina šio tipo intervencijas, tad išvados apie jų poveikį bus pritaikomos ateityje.<sup>131</sup> Galiausiai, subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių skaičius yra pakankamas norint taikyti statistinius metodus. Analizuojamo projekto metu jų buvo daugiau nei 15 tūkstančių.

Daugiausiai iššūkių taikant šį metodą kelia anksčiau minėtas reikalavimas sudaryti kuo panašesnes tikslinę ir kontrolinę grupes. Idealiu atveju jos turi būti visiškai tapačios ne tik pagal stebimas charakteristikas (angl. *observable characteristics*), pavyzdžiui, lytį, išsilavinimą, amžių, bet ir pagal nestebimas savybes (angl. *unobservable characteristics*) – motyvaciją, iniciatyvumą ir kitas.<sup>132</sup> Neįvertinus pastarųjų, rezultatai gali būti iškreipiami dėl savaiminės atrankos paklaidos (angl. *self-selection bias*). Pavyzdžiui, į subsidijuojamo įdarbinimo priemonę patekus labiau motyvuotiems asmenims, nei buvo atrinkti į kontrolinę grupę, didėja rizika pervertinti priemonės poveikį. Motyvuoti intervencijos dalyviai, palyginti su priemonėje nedalyvavusiais, ir be intervencijos greičiausiai būtų patekę ir išlikę darbo rinkoje.<sup>133</sup>

Metodologinėje literatūroje išskiriami du pagrindiniai tikslinės bei kontrolinės grupių sudarymo metodai – eksperimentinis ir kvazi-eksperimentinis. Eksperimentinis metodas, kartais dar vadinamas socialiniu eksperimentu, pasižymi tuo, kad kontrolinė ir tikslinė grupės sudaromos dar iki intervencijos. Šiuo atveju grupių vienodumą pasiekti leidžia joms suformuoti taikomas atsitiktinės atrankos būdas. Tinkamai atliktas eksperimentas sudaro sąlygas pateikti tvirtus intervencijos poveikio įrodymus, tačiau dėl komplikųo įgyvendinimo, administravimo, dažnai pasitaikančių etinių bei teisinių dilemų (pavyzdžiui, į priemonę atrinktam asmeniui atsisakius dalyvauti), eksperimentinis metodas taikomas itin retai.<sup>134</sup>

Šiame kontekste atsiranda poreikis imituoti atsitiktinę atranką. Toks tikslinės bei kontrolinės grupių sudarymo būdas apibrėžiamas kaip kvazi-eksperimentinis ir yra išskiriami du pagrindiniai metodai: panašiausių atvejų analizė (angl. *propensity score matching*) ir netolydumų analizė (angl. *discontinuity identification*). Pirmasis yra taikomas tada, kai yra galimybė gauti itin išsamius duomenis apie intervencijoje dalyvavusius ir nedalyvavusius asmenis. Kontrolinė grupė sudaroma pagal stebimas charakteristikas iš nedalyvavusių asmenų atrenkant panašiausius į priemonės dalyvius. O netolydumų analizės metodas rekomenduotinas tuomet, kai asmenų dalyvavimą

---

<sup>131</sup> LDB įgyvendina skirtingus užimtumą skatinančius projektus, tačiau jų metu taikomos subsidijuojamo įdarbinimo bei kitos ADRP priemonės savo pobūdžiu nesiskiria. Kai kurie projektai išsiskiria nebent pagal tikslines grupes (pavyzdžiui, projekte „Vyresnio amžiaus bedarbių rėmimas“ gali dalyvauti tik vyresni nei 54 m. bedarbiai). Atsižvelgiant į minėtą intervencijų homogeniškumą bei tai, jog šiame darbe vertinamo projekto tikslinė grupė apėmė skirtingus PRP turinčius bedarbius, tyrimo rezultatai leis daryti apibendrintas išvadas apie priemonės veiksmingumą Lietuvoje.

<sup>132</sup> European Commission, „Design and Commissioning of Counterfactual Impact Evaluations. A Practical Guidance for ESF Managing Authorities.“ 2012, 58.

<sup>133</sup> PPMI, *Kontrafaktinio poveikio vertinimo metodų gairės*, 38.

<sup>134</sup> European Commission, *Design and Commissioning of Counterfactual Impact Evaluations*, 9-10.

priemonėje lemia tam tikras slenkstis (pavyzdžiui, amžiaus riba). Tikslinė ir kontrolinė grupės sudaromos iš individų išsidėsčiusių aplink minėtą slenkstį (pavyzdžiui, metai iki ir po ribos).<sup>135</sup>

Siekiant sumažinti vis dar išliekančią savaiminės atrankos ar išorės veiksnių poveikio riziką kvazi-eksperimentinio metodo taikymo atveju intervencijos poveikio apskaičiavimui taip pat gali būti pasitelkiami dvigubo skirtumo analizės (angl. *difference-indifference*), dvigubo skirtumo regresijos (angl. *double difference regression*) ar instrumentinių kintamųjų analizės (angl. *instrumental variables*) metodai.<sup>136</sup> Konkrečiai šiame tyrime taikomi metodai detaliau pristatomi kitoje skyriaus dalyje.

Be jau minėtų KPV rizikų bei apribojimų svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, jog šis metodas leidžia atsakyti tik į dalį tyrėjams ir intervencijų įgyvendintojams aktualių klausimų. Kontrafaktinė analizė negali paaiškinti, kodėl konkreti priemonė veikia ar neveikia. Šiems priežastiniams mechanizmas išsiaiškinti tyrimus galima papildyti kitais metodais, pavyzdžiui, teorija pagrįstu ar proceso vertinimu.<sup>137</sup> Šiame darbe, keliant hipotezes apie numatomus priemonės poveikio skirtumus bei aiškinant KPV metodu gautus rezultatus pasitelkiamos ankstesniuose skyriuose aptartos teorinės įžvalgos ir papildomi statistiniai duomenys.

### 3.1.2. Tyrimo duomenys bei metodo taikymas

Šiame poskyryje pristatomi analizei naudoti duomenys bei KPV metodo taikymas tikrinant dvi iškeltas tyrimo hipotezes.

Tyrimui naudojami duomenys apie 2008 m. gruodžio 1 d. – 2011 m. gegužės 31 d. ESF lėšomis finansuotą projektą „Isidarinimo galimybių didinimas“, kurį įgyvendino LDB. Šio projekto metu, taikant ADRP priemones (*profesinį mokymą, įdarbinimą subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimą ir darbo rotaciją*), buvo siekiama registruotus bedarbius sugrąžinti į darbo rinką.<sup>138</sup>

2014–2015 m. PPMI bendradarbiaudamas su SADM atliko šio bei trijų kitų LDB įgyvendintų projektų, kurių metu buvo vykdomos ADRP priemonės, kontrafaktinį poveikio vertinimą.<sup>139</sup> 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 reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas). Šiam vertinimui buvo naudojama LDB bei Sodros registruose sukaupta

---

<sup>135</sup> PPMI, *Kontrafaktinio poveikio vertinimo metodų gairės*, 92.

<sup>136</sup> Ten pat, 96.

<sup>137</sup> Ten pat, 13-14.

<sup>138</sup> Lietuvos darbo birža, „ESF finansuojamas projektas „Isidarinimo galimybių didinimas““. <[https://www.ldb.lt/Informacija/ESParama/Puslapiai/Isidarinimo\\_galimybiu\\_didinimas.aspx](https://www.ldb.lt/Informacija/ESParama/Puslapiai/Isidarinimo_galimybiu_didinimas.aspx)> [Žiūrėta 2016 01 01].

<sup>139</sup> PPMI, *Final Report on Counterfactual Impact Evaluation*.

informacija apie projektų dalyvius bei tuo pačiu metu LDB registruotus, bet atitinkamose priemonėse nedalyvavusius, asmenis. Tyrėjams pateikta informacija buvo nuasmeninta.<sup>140</sup>

Šio darbo autorei PPMI suteikė duomenis apie projekto „Įsidarbinimo galimybių didinimas“ metu įgyvendintų *įdarbinimo subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo ir darbo rotacijos* priemonių dalyvius (tikslinę grupę) ir į juos labai panašius bedarbius, kurie buvo registruoti LDB tuo pačiu metu kaip ir tikslinės grupės asmenys, tačiau projekte nedalyvavo (kontrolinę grupę). Tikslinės ir kontrolinės grupių panašumui užtikrinti PPMI pasitelkė panašiausių atvejų analizės metodą. Panašiausių atvejų atrankai buvo naudoti 28 kintamieji (žr. 1 priedą), apimantys tiek bendras individų charakteristikas, pvz., lytis, amžius, išsilavinimas, tiek duomenis apie jų registracijos LDB bei darbo laikotarpius ir pajamas.<sup>141</sup> Kitame puslapyje pateiktas grafikas (žr. 5 paveikslą) parodo jų panašumą pagal vienos iš atrankai naudotų charakteristikų – išsilavinimo lygio, reikšmių pasiskirstymą.

Gautą duomenų rinkinį iš viso sudarė informacija apie 17422 asmenis – po 8711 tikslinėje bei kontrolinėje grupėse. Iš visų projekto dalyvių į gautą duomenų masyvą nebuvo įtraukti:

- neįgalieji, kadangi pagal Užimtumo rėmimo įstatymą, asmenys, kuriems nustatytas mažesnis nei 40 procentų darbingumo lygis, yra subsidijuojami visą įdarbinimo laikotarpį, todėl neįmanoma įvertinti poveikio jų išlikimui darbo rinkoje intervencijai pasibaigus;
- asmenys, subsidijuojamo įdarbinimo priemonėse dalyvauti pradėję iki projektui prasidedant ar dalyvauti baigę po projekto pabaigos;
- asmenys, apie kurių pajamas trūko duomenų, nes dirbant pagal verslo liudijimą arba individualios veiklos pažymą nėra prievolės Sodrai pateikti šią informaciją.<sup>142</sup>

---

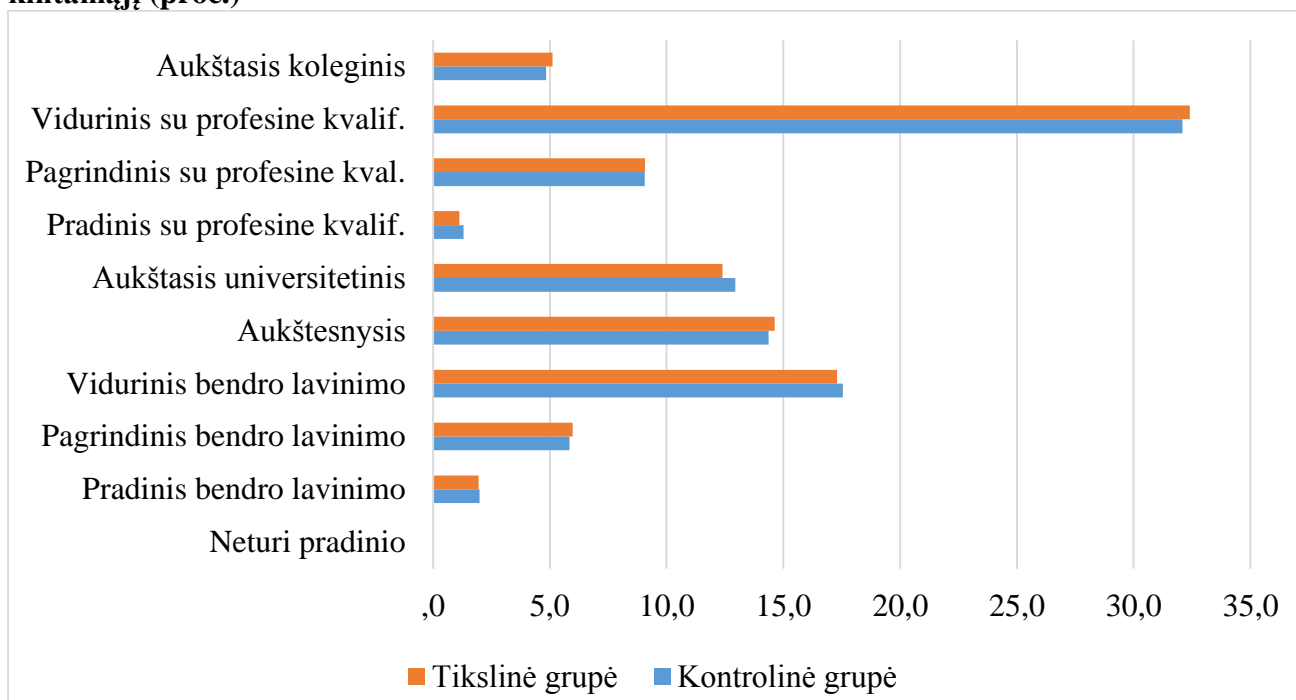
<sup>140</sup> Ten pat, 31-33.

<sup>141</sup> Ten pat, 33-35.

<sup>142</sup> Ten pat, 32.



## 5 paveikslas. PPMI sudarytų tikslinės ir kontrolinės grupių panašumas pagal išsilavinimo kintamąjį (proc.)



Šaltinis: sudaryta autorės.

Iš į gautą duomenų masyvą įtrauktų priemonių dalyvių, šiame tyrime poveikis vertintas tik dalyvavusiems *įdarbinime subsidijuojant* bei *darbo įgūdžių įgijimo rėmime*. Kaip buvo minėta, dėl beveik identiško šių ADRP priemonių pobūdžio, jų poveikis darbe vertinamas kartu – kaip subsidijuojamo įdarbinimo poveikis. Be to, buvo norima įvertinti ne bendrą poveikio mastą, o jo skirtumus lyginant grupes, besiskiriančias pagal kvalifikacijos lygį bei patiriamo statistinio diskriminavimo intensyvumą. Toliau aptariamos darbo autorės atliktos gauto duomenų masyvo korekcijos jį pritaikant prie šio tyrimo dizaino.

Palyginti su pirminiu duomenų rinkiniu, visų pirma iš analizės buvo pašalinti 542 darbo rotacijoje dalyvavę asmenys. Kaip buvo minėta, ši priemonė yra orientuota tik į trumpalaikį įdarbinimą, tad tyrimo kontekste nėra aktuali. Į tolesnę analizę taip pat nebuvo įtraukti 2176 asmenys, kurių duomenų eilutės buvo nepilnos – trūko informacijos apie jų pajamas bei registracijos LDB dienas po projekto. Pašalinus šiuos atvejus 16 naujų tikslinių bei kontrolinių grupių sudarymui buvo naudota informacija apie 14704 asmenis, iš kurių 7178 dalyvavo intervencijoje, o likę 7526 – nedalyvavo. Šių grupių charakteristikos detaliau pristatomos tolesnėje skyriaus dalyje, šiame poskyryje aptariant tik metodologinius aspektus.

Minėtos grupės buvo suformuotos SPSS programinio paketo pagalba, taikant panašiausių atvejų metodą bei atrankai panaudojant tuos pačius kintamuosius kaip ir PPMI analizės metu (žr. 1 priedą). 2 priede pateikti pavyzdžiai grafiškai iliustruoja naujai sudarytų tikslinių ir kontrolinių grupių panašumą pagal keletą iš atrankai naudotų kintamųjų – išsilavinimo bei TDB, kurioje asmuo

registravosi, reikšmes. 5 priede taip pat grafiškai pavaizduoti panašiausių atvejų atrankos rezultatai – panašumo įverčių (angl. *propensity scores*)<sup>143</sup> pasiskirstymas duomenyse iki atrankos ir po naujų grupių sudarymo.

Suformavus naujas tikslines ir kontrolines grupes intervencijos poveikiui dalyvių išlikimui darbo rinkoje įvertinti buvo pasitelktas dvigubo skirtumo analizės metodas. Matuojamas išlikimo darbo rinkoje rodiklis šiame darbe apibrėžiamas kaip per metus išdirbtų dienų skaičius trumpuoju (1 metai po projekto pabaigos) ir vidutiniu (2 metai po projekto pabaigos) laikotarpiais. Kitame puslapyje pateikta schema (žr. 6 paveikslą.) apibendrina pasirinkto poveikio vertinimo metodo logiką ir jo pritaikymą konkrečiai šiame darbe analizuojamam projektui. Dvigubo skirtumo analizė suteikia galimybę atsižvelgti į tai, kad egzistuoja tam tikros nepastebimos savybės, lemiančios tikslines ir kontrolines grupių skirtumus dar iki intervencijos. Jei šie skirtumai ilginiui nekinta (kam įvertinti naudojami duomenys dveji ir vieneri metai iki projekto), kaip pateiktame pavyzdyje, jų poveikį galima pašalinti kontrolinės grupės rezultatus po intervencijos koreguojant pagal iki projekto tarp tikslinės ir kontrolinės grupių buvusį pastovų skirtumą. Brūkšnine linija schemoje pažymėta kontrafaktinė „kas būtų buvę“ situacija vaizduoja, kokie būtų tikslinės grupės rezultatai, jei intervencija nebūtų taikyta.<sup>144</sup>

Remiantis dvigubo skirtumo analizės metodu<sup>145</sup>, pagal per metus išdirbtų dienų skaičiaus vidurkius tikslinės bei kontrolinės grupės buvo lyginamos du kartus prieš ir du kartus po intervencijos. Tad visas tyrimo laikotarpis apima 2006 m. gruodžio 1 d. – 2013 m. gegužės 31 d. Aprašyti tyrimo žingsniai (*minėtų vidurkių matavimai tikslinei bei kontrolinei grupėms dukart prieš ir dukart po projekto bei dvigubo skirtumo apskaičiavimas, atsižvelgiant į skirtumą metai prieš intervenciją*) tyrime buvo atliekami priemonės poveikį vertinant kiekvienai iš į analizę įtrauktų grupių atskirai. Duomenys apie tikslinių bei kontrolinių grupių išdirbtų dienų skaičiaus vidurkius dveji ir vieneri metai iki projekto buvo panaudoti vertinant, ar stebimas skirtumas yra pastovus. Nustačius, kad dar iki intervencijos yra matomas šių grupių rezultatų išsiskyrimas, būtų akivaizdu, jog rezultatai po projekto yra nulemti ne tik intervencijos, bet ir tam tikrų nestebimų, šias grupes skiriančių, veiksnių. Taip pat siekiant įsitikinti, kad iki intervencijos tarp tikslinių bei kontrolinių grupių nėra statistiškai reikšmingo skirtumo ir jis atsiranda tik projektui pasibaigus, tyrime buvo pasitelktas dispersinės analizės (ANOVA) metodas.

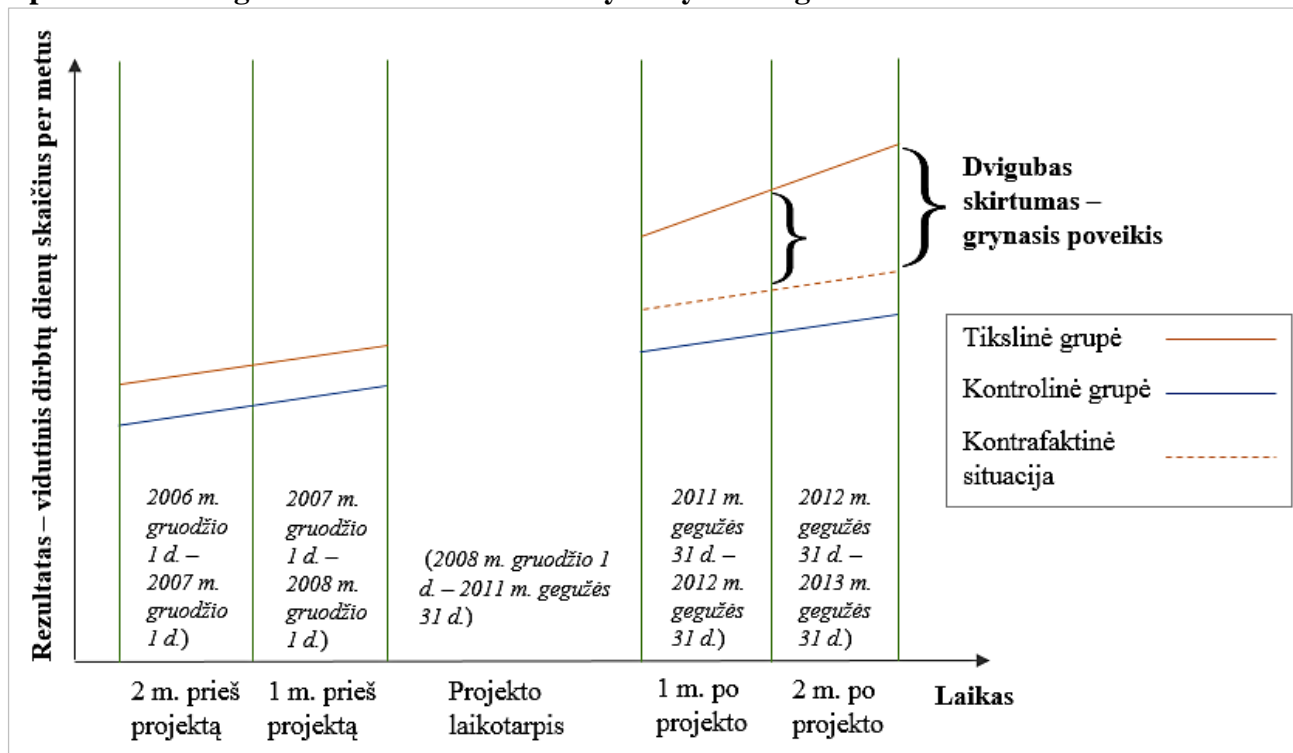
---

<sup>143</sup> Panašumo įvertis – tikimybė, jog asmuo dalyvaus arba nedalyvaus intervencijoje. Tikslines ir kontrolines grupes sudarant panašiausių atvejų analizės metodu šis koeficientas apskaičiuojamas pagal pasirinktas stebimas kiekvieno atvejo charakteristikas (amžių, lytį, išsilavinimą ir kitas). (PPMI, *Kontrafaktinio poveikio vertinimo metodų gairės*, 43.).

<sup>144</sup> Ten pat, 52-53.

<sup>145</sup> Ten pat, 52.

## 6 paveikslas. Dvigubo skirtumo metodo taikymo tyrime logika



Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis „Kontrafaktinio poveikio vertinimo metodų gairės“ pateikta schema.<sup>146</sup>

Svarbu atkreipti dėmesį, kad vertinamas projektas vyko ekonominės krizės kontekste. Laikotarpis nuo 2008 m. pabaigos pasižymėjo sparčiu bedarbių skaičiaus didėjimu bei laisvų darbo vietų skaičiaus mažėjimu. Ši sąlyga neigiamai veikė tiek ADRP priemonių dalyvių, tiek ir kitų tuo laikotarpiu registruotų bedarbių įsidarbinimo galimybes.<sup>147</sup> Tačiau taikoma KPV strategija bei dvigubo skirtumo metodas sudaro sąlygas suvaldyti šio išorės veiksnio įtaką. Tikėtina, jog ekonominės krizės situacija bei vėliau sekęs ekonomikos augimas panašiai veikė tiek asmenis tikslinėse, tiek kontrolinėse grupėse, tad poveikiui (per metus dirbtų dienų skirtumui tarp grupių) įtakos neturės.

### 3.1.3. Kintamųjų operacionalizavimas ir analizuojamų grupių sudarymas

Kaip buvo minėta 2.3. poskyryje, atskirtis darbo rinkoje gali būti nulemta darbo rinkos ir socialinių barjerų kombinacijos. Darbo rinkos barjerai atsiranda dėl nepakankamos asmens kvalifikacijos, o socialiniai priklauso nuo konkrečių asmens bruožų, kurie lemia skirtingas statistinio diskriminavimo priežastis bei intensyvumą. Norint patikrinti tyrimo hipotezes svarbu apibrėžti, pagal kokius rodiklius analizėje vertinama subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių kvalifikacija, statistinį diskriminavimą indikuojantys požymiai ir intervencijos poveikio dydis bei tvarumas. Šioje skyriaus

<sup>146</sup> Ten pat, 52.

<sup>147</sup> Moskvina ir Okunevičiūtė Neverauskienė, 159-160.

dalyje taip pat pristatomas ir minėtų charakteristikų proporcinis pasiskirstymas tarp subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių.

Šiame darbe kvalifikacija apibrėžiama remiantis 2008 m. Europos Parlamento ir Tarybos rekomendacijų dėl Europos mokymosi visą gyvenimą kvalifikacijų sąrangos kūrimo dokumente pateiktu apibrėžimu. Tai „oficialus įvertinimo ir patvirtinimo proceso rezultatas, gaunamas kompetentingai įstaigai nustatčius, kad asmens mokymosi pasiekimai atitinka nustatytus standartus“.<sup>148</sup> Šis formalusis asmens išsilavinimo lygis, LDB klasifikuojamas į 10 kategorijų, analizėje pakeičiamas dichotominiu (žr. 1 lentelę). Bedarbiai, turintys aukštesnį nei vidurinį išsilavinimą priskiriami kvalifikuotų kategorijai (dešinysis stulpelis), o tik vidurinį ar žemesnį išsilavinimą įgiję asmenys patenka į žemos kvalifikacijos kategoriją (kairysis stulpelis).

Ši skirtis pasirinkta remiantis 2012 m. Ūkio ministerijos patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriumi, kuriame profesijų suskirstymui naudojami keturi kvalifikacijos lygmenys. Kiekvienam iš jų priskiriamas reikiamas išsilavinimo lygis:

- 1 kvalifikacijos lygmuo – pradinis mokymas ar pirmoji pagrindinio mokymo pakopa;
- 2 kvalifikacijos lygmuo – pagrindinis ar vidurinis mokymas (tiek su, tiek be profesinės kvalifikacijos);
- 3 kvalifikacijos lygmuo – 1-3 metų trukmės aukštosios mokyklos studijos;
- 4 kvalifikacijos lygmuo – 3-6 m. trukmės aukštosios mokyklos studijos.<sup>149</sup>

Pagal klasifikatoriuje pateiktus kvalifikacijos lygmenų aprašymus bei minėtus išsilavinimo reikalavimus šiame darbe du žemiausius (1 ir 2) lygmenis pagal išsilavinimą atitinkantys asmenys patenka į žemos kvalifikacijos kategoriją. O du aukščiausius (3 ir 4) – į kvalifikuotų. Smulkesnis skirstymas nebuvo taikomas dėl nepakankamos duomenų variacijos. Kaip matyti iš anksčiau pateiktos diagramos (žr. 5 paveikslą), pavyzdžiui, tik pradinį išsilavinimą įgijusių asmenų, atitinkančių 1 kvalifikacijos lygmenį, duomenų rinkinyje yra itin nedaug. Tai būtų sukėlę problemų sudarant naujas tikslines bei kontrolines grupes.

---

<sup>148</sup> Europos Parlamentas ir Taryba, „Rekomendacija dėl Europos mokymosi visą gyvenimą kvalifikacijų sandaros kūrimo.“ (2008/C 111/01). 2008, 4. <[http://www.kpmc.lt/Skelbimai/Europos\\_Tarybos\\_rekomendacijos.pdf](http://www.kpmc.lt/Skelbimai/Europos_Tarybos_rekomendacijos.pdf)> [Žiūrėta 2016 01 15].

<sup>149</sup> Lietuvos Respublikos ūkio ministerija, *Lietuvos profesijų klasifikatorius. Tarptautinio standartinio profesijų klasifikatoriaus ISCO-08 nacionalinė versija.3 leid.* Vilnius, 2012, 9-10. <<http://ukmin.lrv.lt/uploads/ukmin/documents/files/zip/LPK%202012%20arbor.pdf>> [Žiūrėta 2016 04 19].

### 1 lentelė. Kvalifikacijos kategorijos pagal išsilavinimo lygį

Žemos kvalifikacijos	Kvalifikuoti
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neturi pradinio</li> <li>• Pradinis bendro lavinimo</li> <li>• Pradinis su profesine kvalifikacija</li> <li>• Pagrindinis bendro lavinimo</li> <li>• Pagrindinis su profesine kvalifikacija</li> <li>• Vidurinis bendro lavinimo</li> <li>• Vidurinis su profesine kvalifikacija</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aukštesnysis</li> <li>• Aukštasis koleginis</li> <li>• Aukštasis universitetinis</li> </ul>

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis kvalifikacijos lygmenų aprašymais Lietuvos profesijų klasifikatoriuje.<sup>150</sup>

Kaip buvo minėta ankstesniame skyriuje, statistinį diskriminavimą darbo rinkoje Lietuvoje parodo atitikimas URĮ išvardintiems papildomo rėmimo požymiams. Kadangi subsidijuojamame įdarbinime dalyvauti gali tik šį kriterijų atitinkantys bedarbiai, tyrime į statistiškai diskriminuojamą kategoriją patenka visi į šias priemones siųsti projekto dalyviai. Šie asmenys darbe taip pat skirstomi pagal priklausymą konkrečioms PRP grupėms. Tai leido įvertinti, ar skirtingus PRP turinčių asmenų patiriamas nevienodo intensyvumo statistinis diskriminavimas lemia priemonės poveikio skirtumus. Pagal LDB naudojamą klasifikatorių (žr. 3 priedą), iš analizės pašalinus neįgalumą turinčius asmenis, likę projekto dalyviai pagal turimus PRP buvo suskirstyti į 11 kategorijų. Dalies jų atveju projekte dalyvavo ar po paskirstymo pagal kvalifikacijos kategorijas bei naujų tikslinių ir kontrolinių grupių sudarymo liko nepakankamas skaičius asmenų (mažiau nei 45). Šioms grupėms intervencijos poveikis atskirai vertintas nebuvo (žr. 4 priedą). Informacija apie visas darbe analizuojamas subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių grupes pateikta 2 lentelėje.

### 2 lentelė. Darbe analizuojamos subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių grupės bei tikslinės ir kontrolinės grupių dydžiai kiekvienu atveju

	Kvalifikacijos kategorija	Tikslinės ir kontrolinės grupių dydis
Visi subsidijuojamo įdarbinimo priemonių dalyviai	Kvalifikuoti	2078
	Žemos kvalifikacijos	4054
	Neskirstant pagal kvalifikaciją	6135
Pirmą kartą pradėdantys dirbti pagal įgytą kvalifikaciją (5 PRP)	Kvalifikuoti	48
	<i>Žemos kvalifikacijos</i>	–
	Neskirstant pagal kvalifikaciją	69
Vyresni kaip 50 metų asmenys (7 PRP)	Kvalifikuoti	716
	Žemos kvalifikacijos	1228

<sup>150</sup> Ten pat, 9-10.

	Neskirstant pagal kvalifikaciją	1928
Šeimos įsipareigojimų turintys asmenys (8 PRP)	Kvalifikuoti	810
	Žemos kvalifikacijos	1767
	Neskirstant pagal kvalifikaciją	2617
Nedirbę 2 ir daugiau metų (10 PRP)	<del>Kvalifikuoti</del>	–
	Žemos kvalifikacijos	80
	Neskirstant pagal kvalifikaciją	102
Asmenys iki 29 metų (15 PRP) <sup>151</sup>	Kvalifikuoti	434
	Žemos kvalifikacijos	918
	Neskirstant pagal kvalifikaciją	1356

Šaltinis: sudaryta autorės.

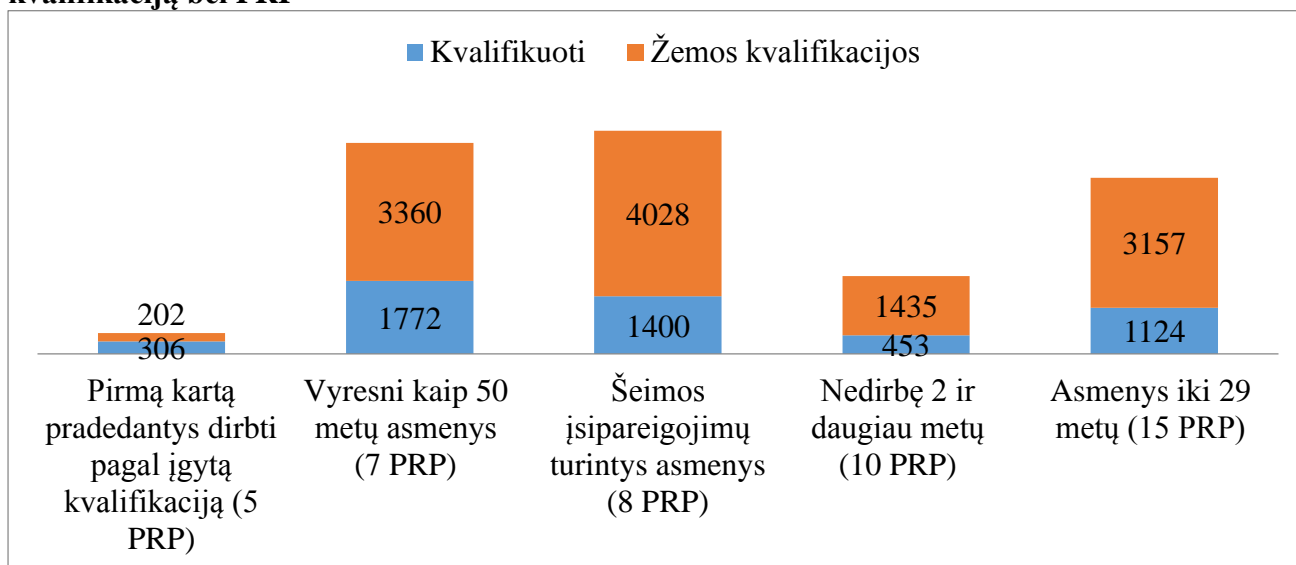
Pastaba: dėl nepakankamo atvejų skaičiaus išbrauktiems pogrupiams poveikis skaičiuotas nebuvo.

Apžvelgus tyrime analizuojamų grupių proporcinį pasiskirstymą visoje intervencijos dalyvių populiacijoje (žr. 7 paveikslą) matyti, kad tiek žiūrint bendrai, tiek juos skirstant pagal turimus PRP, žemos kvalifikacijos asmenys sudaro daugumą. Šiame kontekste išsiskiria tik pati mažiausia – pirmą kartą pradedančių dirbti pagal įgytą kvalifikaciją grupė (5 PRP), kurioje dominuoja kvalifikuoti asmenys. Tiesa, apie 11 proc. grafike pateiktų atvejų persidengia. Tas pats asmuo gali atitikti kelis PRP vienu metu (pvz., turėti šeimos įsipareigojimų bei būti jaunesnis nei 29 m.) ir dėl to patekti į abu stulpelius. Visgi matoma akivaizdi tendencija, kad į subsidijuojamo įdarbinimo priemones dažniausiai buvo siunčiami asmenys, turintys šeimos įsipareigojimų (8 PRP) arba vyresni nei 50 m. (7 PRP). Taip pat, nors projekto laikotarpiu (pagal galiojusią URĮ redakciją) jaunimas iki 29 m. nebuvo papildomai remiama grupė, didelė dalis priemonės dalyvių atitiko šį kriterijų. Tikėtina, kad šiuo metu jaunimas sudaro dar didesnę dalį visų į įdarbinimą su subsidija LDB siunčiamų bedarbių. Vien „Jaunimo garantijų iniciatyvos“ kontekste per 2015 m. remiamo įdarbinimo priemonėse dalyvavo 11362 asmenys iki 29 m.<sup>152</sup>

<sup>151</sup> Pagal URĮ redakciją, galiojusią projekto laikotarpiu, ši PRP grupė dar nebuvo įtraukta į 25-tuoju straipsniu nustatytą sąrašą, todėl gautuose LDB duomenyse šis požymis nebuvo fiksuojamas. Atsižvelgiant į projekto laikotarpį tyrime į šią grupę buvo įtraukti asmenys gimę ne anksčiau nei 1980 m.

<sup>152</sup> Lietuvos darbo birža, „Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo stebėseną (jaunimas 16-29 metų amžiaus)“ 2015. <<http://www.ldb.lt/jaunimui/naudinga/JaunimoGarantijos/JGI%20%C4%AFgyvendinimas%202015%20m.pdf>> [Žiūrėta 2016 03 15].

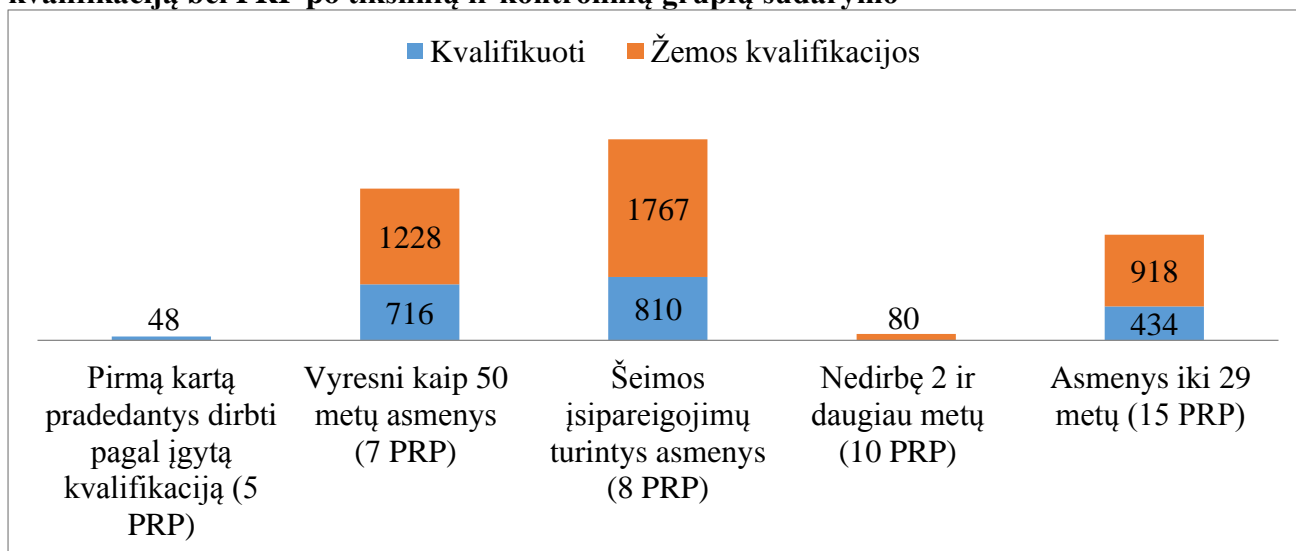
**7 paveikslas. Subsidijuojamo įdarbinimo priemonėse dalyvavusių asmenų pasiskirstymas pagal kvalifikaciją bei PRP**



Šaltinis: sudaryta autorės.

Kaip matyti iš 8 paveikslo, panašiausių atvejų atrankos metodu sudarius darbe lyginamas tikslines ir kontrolines grupes, proporcinis atvejų pasiskirstymas pagal PRP bei kvalifikaciją išliko panašus kaip pirminėje dalyvių populiacijoje. Ženkliai sumažėjo tik pirmą kartą pradedančių dirbti pagal įgytą kvalifikaciją (5 PRP) bei asmenų, nedirbusių 2 ir daugiau metų (10 PRP). Tai rodo, jog tarp projekto metu LDB registruotų, bet subsidijuojamo įdarbinimo priemonėse nedalyvavusių bedarbių buvo sudėtinga atrasti į juos panašių atvejų.

**8 paveikslas. Subsidijuojamo įdarbinimo priemonėse dalyvavusių asmenų pasiskirstymas pagal kvalifikaciją bei PRP po tikslinių ir kontrolinių grupių sudarymo**



Šaltinis: sudaryta autorės.

Subsidijuojamo įdarbinimo poveikis anksčiau pristatytoms grupėms (žr. 2 lentelę) priklausančių asmenų išlikimui darbo rinkoje buvo vertinamas pagal Sodros suteiktus duomenis apie per metus dirbtų (registracijos Sodroje) dienų skaičių trumpuoju (1 m. po projekto pabaigos) ir

vidutiniu (2 m. po projekto pabaigos) laikotarpiais. Darbe buvo vertinamas tiek šio poveikio dydis (skirtumas tarp vidutinio metinio registracijos Sodroje dienų skaičiaus tikslinėje grupėje bei kontrafaktinėje situacijoje), tiek tvarumas. Pastarasis rodiklis buvo gautas apskaičiuavus skirtumą tarp intervencijos poveikio 1-aisias ir 2-aisias metais po projekto. Tyrimo hipotezėms patikrinti gauti rezultatai dėl darbe analizuojamoms grupėms stebimo priemonės poveikio bei jo tvarumo buvo lyginami tarpusavyje.

### **3.2. Išlikimo subsidijuotoje darbovietėje bei vėlesnio įsidarbinimo tendencijų vertinimas**

Kontrafaktiniam poveikio vertinimui naudojami duomenys intervencijos dalyvių aktyvumą darbo rinkoje leidžia stebėti tik po projekto pabaigos, o ne iškart pasibaigus subsidijavimo laikotarpiui. Siekiant užpildyti šią spragą darbe papildomai apžvelgiamos išlikimo subsidijuotoje darbo vietoje bei kito darbo susiradimo tendencijos.

Vertinant, kiek laiko projekto dalyvis išdirbo toje pačioje darbovietėje papildomam finansavimui pasibaigus bei kaip greitai po to jam pavyko vėl įsidarbinti, buvo naudoti Sodros duomenys apie konkretaus asmens draudimo laikotarpius bei LDB informacija apie subsidijavimo trukmę. Iš duomenų failo, kurį sudarė daugiau nei 7178 tūkstančių įrašų apie analizuojamo projekto dalyvių registracijos Sodroje laikotarpius, buvo atrinkta informacija apie dalyvavusius būtent subsidijuojame įdarbinime ir įtrauktus į šiam tyrimui sudarytas tikslines grupes. Tendencijos atskirai vertintos kvalifikuotų ir žemos kvalifikacijos intervencijos dalyvių grupėms, kurias sudarė atitinkamai 2078 ir 4054 asmenys. Taip pat tikslinėms grupėms, besiskiriančioms pagal PRP:

- pirmą kartą pradedantiems dirbti pagal įgytą kvalifikaciją (5 PRP) (69 asmenys);
- vyresniems nei 50 metų (7 PRP) (1928 asmenys);
- šeimos įsipareigojimų turintiems (8 PRP) (2617 asmenų);
- nedirbusiems 2 ir daugiau metų (10 PRP) (102 asmenys);
- jaunesniems nei 29 metų (15 PRP) (1356 asmenys).

Vertinant, kiek laiko intervencijai pasibaigus dalyviai dar dirbo subsidijuotoje darbovietėje, pagal konkretaus asmens identifikacijos numerį ir subsidijavimo pradžios datą duomenų rinkinyje buvo surastos konkrečios darbovietės.<sup>153</sup> Tuomet buvo apskaičiuotas skirtumas tarp subsidijavimo laikotarpio ir darbo toje įmonėje pabaigos datų. O norint įvertinti, kiek laiko užtruko naujo darbo paieškos išėjus iš subsidijuotos darbovietės, pagal konkretaus asmens identifikacijos numerį buvo surasta naujo įsidarbinimo pradžios data. Tuomet buvo apskaičiuotas skirtumas tarp jos ir darbo subsidijuotoje darbovietėje laikotarpio pabaigos. Tiesa, pasitaikė atvejų, kai naujo darbo

---

<sup>153</sup> Duomenų masyve buvo pateikti konkrečiai tyrimui sukurti netikri asmenų bei įmonių identifikacijos numeriai. Jie leido matyti, ar asmuo pakeitė darbovietę, bet ne identifikuoti realią darbovietę ar asmenį.



intervencijos dalyviai nesusirado, naujoje darbovietėje pradėjo dirbti nenutraukę darbo sutarties su ankstesne arba subsidijuotoje darbovietėje dirbo iki pat dienos, kai Sodra PPMI pateikė duomenis (2014 m. lapkričio 2 d.). Pastaruoju atveju ši data duomenyse buvo nurodoma kaip darbo pabaigos, kas leido šių asmenų nepašalinti iš analizės.

Minėtų tendencijų skirtumams tarp priemonės dalyvių grupių įvertinti buvo apskaičiuoti po intervencijos toje pačioje darbovietėje išdirbtų dienų skaičiaus bei dienų iki naujo darbo susiradimo vidurkiai. Vertinant, ar stebimi skirtumai tarp šių vidurkių yra statistiškai reikšmingi pasitelktas dispersinės analizės (ANOVA) metodas. Taip pat buvo pateiktos gautų rezultatų variacinių eilučių kvartilų reikšmės bei grafiškai pavaizduoti procentiniai pasiskirstymai.

Ši tyrimo dalis pateiks atsakymus į tiek teoretikams, tiek ADRP įgyvendintojams itin aktualius klausimus apie tai, kas vyksta po intervencijos: ar subsidijuoti darbuotojai yra iš karto atleidžiami, ar jie vėl tampa bedarbiais, kaip šios tendencijos skiriasi tarp grupių ir pan. Nors LDB bei Sodra nuolat renka statistinius duomenis, leidžiančius įvertinti šiuos aspektus, iki šiol tokių apžvalgų atlikta nebuvo. Tiesa, pagrindinis gautų rezultatų apribojimas yra tai, kad duomenys neleidžia įvertinti kieno – darbdavio ar darbuotojo iniciatyva buvo nutraukta sutartis su subsidijuota darbovietė, kas padėtų geriau suprasti priemonės veiksmingumo ar poveikio nebuvimo priežastis. Be to, taikomi aprašomosios statistikos metodai leidžia tik apžvelgti bendras tendencijas, nedarant išvadų apie priežastinius ryšius.

#### **4. Tyrimo rezultatai**

Šiame skyriuje, visų pirma, apžvelgiami taikant KPV metodą gauti rezultatai apie subsidijuojamo įdarbinimo poveikį dalyvių išlikimui darbo rinkoje. Tikrinant tyrimo hipotezes įvertinama tiek patiriamo statistinio diskriminavimo, tiek kvalifikacijos įtaka. Tolesnėje dalyje, remiantis aprašomosios statistikos metodais, pristatomos priemonės dalyvių išlikimo subsidijuotoje darbovietėje bei tolesnio įsidarbinimo tendencijos. Skyriaus pabaigoje analizės rezultatai įvertinami kitų tyrimų kontekste bei pateikiamos rekomendacijos šio tipo intervencijų taikymui praktikoje.

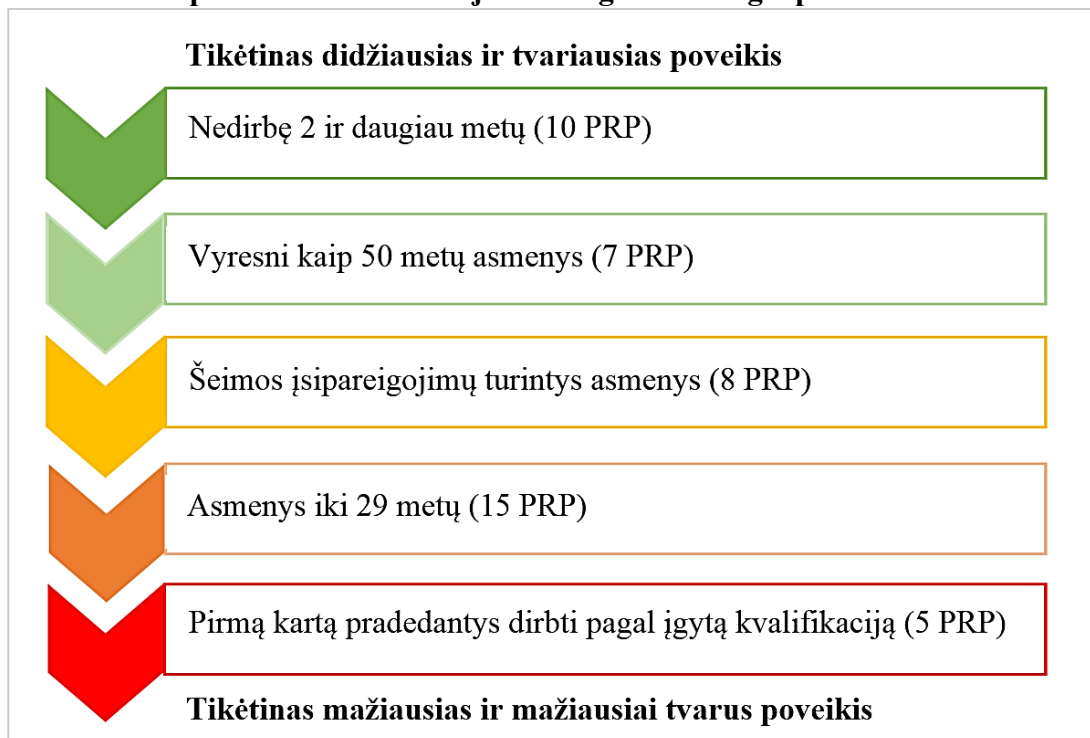
##### **4.1. Subsidijuojamo įdarbinimo poveikis**

Šiame poskyryje, visų pirma, siekiama išsiaiškinti, ar labiau diskriminuojamiems asmenims priemonės poveikis bus didesnis bei tvaresnis nei patiriantiems mažiau intensyvią diskriminaciją. Tuomet apžvelgiami poveikio skirtumai lyginant kvalifikuotų bei žemos kvalifikacijos intervencijos dalyvių grupes. Atsakoma į klausimą, ar pirmiesiems šis poveikis yra didesnis bei tvaresnis.

#### 4.1.1. Poveikio sąsaja su diskriminacija darbo rinkoje

Kaip buvo minėta 2.3. poskyryje, remiantis darbdavių požiūriu bei anksčiau atliktų tyrimų rezultatais, galima įvertinti, kurios iš subsidijuojamame įdarbinime dalyvavusių bedarbių grupių susiduria su aukščiausiais socialiniais barjeriais – yra labiausiai statistiškai diskriminuojamos Lietuvos darbo rinkoje. Jų išvalgas susiejant su statistinio diskriminavimo teorijos argumentais gaunama tikėtino poveikio pasiskirstymo schema (žr. 9 paveikslą) – nuo didžiausio bei tvariausio labiausiai diskriminuojamiems iki mažiausio, netvaraus diskriminacijos beveik nepatiriantiems. Pagal ją toliau bus vertinama, ar 3 lentelėje pateikti tyrimo rezultatai patvirtina 1-ąją tyrimo hipotezę.

#### 9 paveikslas. Tikėtina poveikio diferenciacija skirtingoms PRP grupėms.



Šaltinis: sudaryta autorės remiantis L. O. Neverauskienės straipsnyje pateiktais duomenimis<sup>154</sup> bei D. Karlaitės tyrimo išvalgomis<sup>155</sup>.

Kaip matyti iš 3 lentelėje pateiktų duomenų, žvelgiant į visus subsidijuojamo įdarbinimo dalyvius bendrai intervencija turėjo palaiapsniui mažėjantį, tačiau teigiamą bei statistiškai reikšmingą poveikį jų išlikimui darbo rinkoje. Pirmaisiais metais po projekto priemonės dėka jie dirbo 42 dienomis, o antraisiais – 30 dienų daugiau. Šios tendencijos atitinka tiek PPMI<sup>156</sup>, tiek įvairių užsienio autorių tyrimų išvadas.<sup>157</sup> O vertinant poveikį skirtingoms PRP grupėms atskirai matoma aiški diferenciacija. Šios tendencijos detalčiau apžvelgiamos toliau šioje skyriaus dalyje, pradžioje pristatant skirtumus pagal poveikio dydį, o paskui – pagal tvarumą.

<sup>154</sup> Neverauskienė et al., 43.

<sup>155</sup> Karlaitė, 83.

<sup>156</sup> PPMI, *Final Report on Counterfactual Impact Evaluation*, 42-43.

<sup>157</sup> Pavetti, 5.; Hamersma.

### 3 lentelė. Subsidijuojamo įdarbinimo poveikis darbe analizuojamoms grupėms.

	Poveikis per metus dirbtų dienų skaičiui <b>trumpuoju laikotarpiu</b> (1 m. po projekto pabaigos)	Poveikis per metus dirbtų dienų skaičiui <b>vidutiniu laikotarpiu</b> (2 m. po projekto pabaigos)
Visi subsidijuojamo įdarbinimo priemonių dalyviai	+ 41,51 diena*	+ 29,62 dienos*
Pirmą kartą pradėdantys dirbti pagal įgytą kvalifikaciją (5 PRP)	+ 46,88 dienos <i>(Rezultatas nėra statistiškai reikšmingas)</i>	+ 45,20 dienos <i>(Rezultatas nėra statistiškai reikšmingas)</i>
Vyresni kaip 50 metų asmenys (7 PRP)	+ 41,56 diena*	+ 35,84 dienos*
Šeimos išpareigojimų turintys asmenys (8 PRP)	+ 36,24 dienos*	+ 21,31 diena*
Nedirbę 2 ir daugiau metų (10 PRP)	+ 125,31 dienos*	+ 92,87 dienos*
Asmenys iki 29 metų (15 PRP)	+ 41,13 diena*	+ 23,09 dienos*

\* Po projekto tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumas pagal per metus dirbtų dienų skaičiaus vidurkį yra statistiškai reikšmingas ties 0.05 riba, o iki projekto tarp šių grupių statistiškai reikšmingo skirtumo nebuvo.

Šaltinis: sudaryta autorės.

KPV metodu gauti rezultatai parodė, kad kaip ir numatoma pagal 9 paveikslo schemą, pirmą kartą pradėdantiems dirbti pagal įgytą kvalifikaciją (5 PRP) subsidijuojamas įdarbinimas statistiškai reikšmingo poveikio neturėjo. Tai galima paaiškinti per teorinėje darbo dalyje pristatyto savaimingumo efekto bei statistinio diskriminavimo teorijos prizmę. Kaip matyti iš 4 lentelės, intervencijoje dalyvavę šį PRP atitinkantys asmenys per pirmuosius metus po projekto vidutiniškai dirbo 325 dienas, o per antruosius – 323. Tačiau kontrolinės grupės (priemonėje nedalyvavusių šį PRP atitinkančių asmenų) užimtumo rodiklis taip pat buvo itin aukštas ir siekė 297 dienas. Tai atskleidžia, jog pasireiškia minėtasis efektas – naujai kvalifikaciją įgijusius asmenis darbdaviai noriai samdo ir be galimybės gauti subsidiją. Aukšti kontrolinės grupės rezultatai taip pat patvirtina ir iš statistinio diskriminavimo teorijos kylančią išvargą, jog diskriminacijos nepatiriantys asmenys ir be ADRP sėkmingai įsitvirtina darbo rinkoje. Taigi šiai PRP grupei subsidijuojamas įdarbinimas nekuria pridėtinės vertės ir nėra reikalingas.

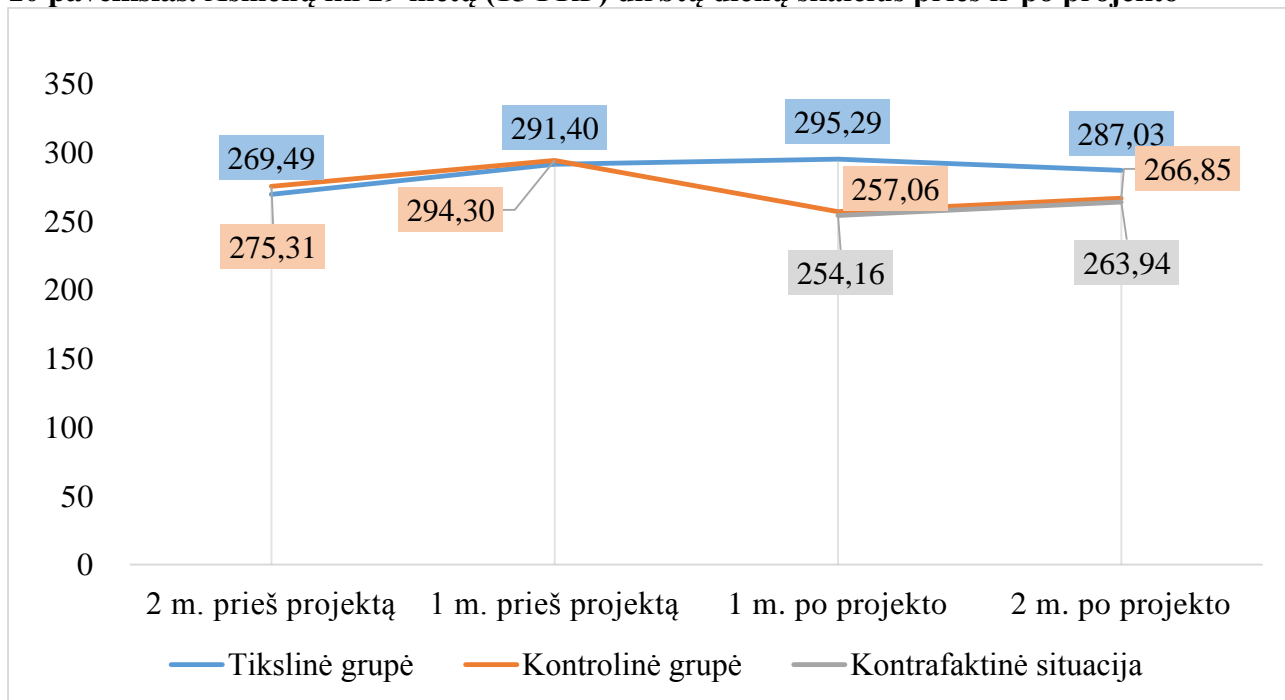
**4 lentelė. Duomenys, kiek dienų per metus vidutiniškai dirbo asmenys, įtraukti į tyrimo tikslines ir kontrolines grupes pagal atitikimą skirtingiems PRP**

	Grupė	Per metus dirbtų dienų skaičiaus vidurkis <b>2 m. prieš projektą</b>	Per metus dirbtų dienų skaičiaus vidurkis <b>1 m. prieš projektą</b>	Per metus dirbtų dienų skaičiaus vidurkis <b>1 m. po projekto</b>	Per metus dirbtų dienų skaičiaus vidurkis <b>2 m. po projekto</b>
Pirmą kartą pradėdantys dirbti pagal įgytą kvalifikaciją (5 PRP)	Tikslinė	147,25	191,19	325,36	323,17
	Kontrolinė	153,57	209,72	297,01	296,51
Vyresni kaip 50 metų asmenys (7 PRP)	Tikslinė	301,23	300,60	258,49	251,79
	Kontrolinė	306,57	300,65	216,99	216,00
Šeimos įsipareigojimų turintys asmenys (8 PRP)	Tikslinė	312,72	314,39	297,57	290,54
	Kontrolinė	315,11	310,30	257,24	265,14
Nedirbę 2 ir daugiau metų (10 PRP)	Tikslinė	51,65	31,16	176,13	173,49
	Kontrolinė	54,50	35,40	55,06	84,86
Asmenys iki 29 metų (15 PRP)	Tikslinė	269,49	291,40	295,29	287,03
	Kontrolinė	275,31	294,30	257,06	266,85

Šaltinis: sudaryta autorės.

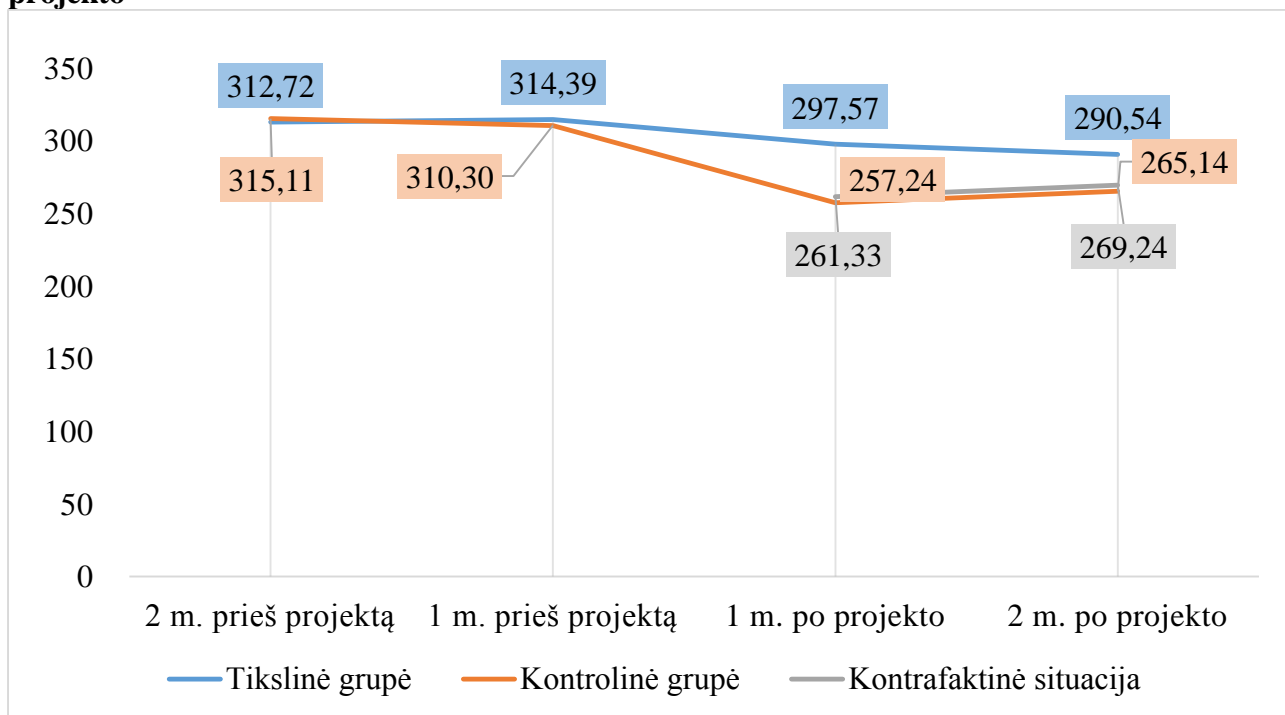
Taip pat, kaip ir buvo tikėtasi, statistiškai reikšmingas vidutinio dydžio poveikis stebimas šeimos įsipareigojimų turintiems (8 PRP), jaunesniems iki 29 m. (15 PRP) bei vyresniems kaip 50 m. (7 PRP) asmenims. Tiesa, kaip matome iš kitame puslapyje pateiktų grafikų (žr. 10 paveikslą ir 11 paveikslą) bei 4 lentelės, jaunimas iki 29 m. (15 PRP) bei šeimos įsipareigojimų turintys asmenys (8 PRP) net nedalyvavę intervencijoje per metus dirbo vidutiniškai 261 dieną. Palyginti su šiais rezultatais, vyresniems kaip 50 m. (7 PRP) asmenims savarankiškai įsitvirtinti darbo rinkoje sekėsi prasčiau (žr. 12 paveikslą). Kontrolinėje grupėje esantys vyresni nei 50 m. asmenys (7 PRP) per metus vidutiniškai dirbo apie 45 dienomis mažiau nei kitos dvi kontrolinės grupės (8 PRP ir 15 PRP). Tai leidžia manyti, kad jaunimui nei 29 m. (15 PRP) ar turintiems šeimos įsipareigojimų (8 PRP), kaip ir pirmą kartą pradėdantiems dirbti pagal įgytą kvalifikaciją (5 PRP), bent iš dalies pasireiškia savaimingumo efektas. Jo dėka stebimas intervencijos poveikis yra mažesnis nei kitoms subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių grupėms.

**10 paveikslas. Asmenų iki 29 metų (15 PRP) dirbtų dienų skaičius prieš ir po projekto**



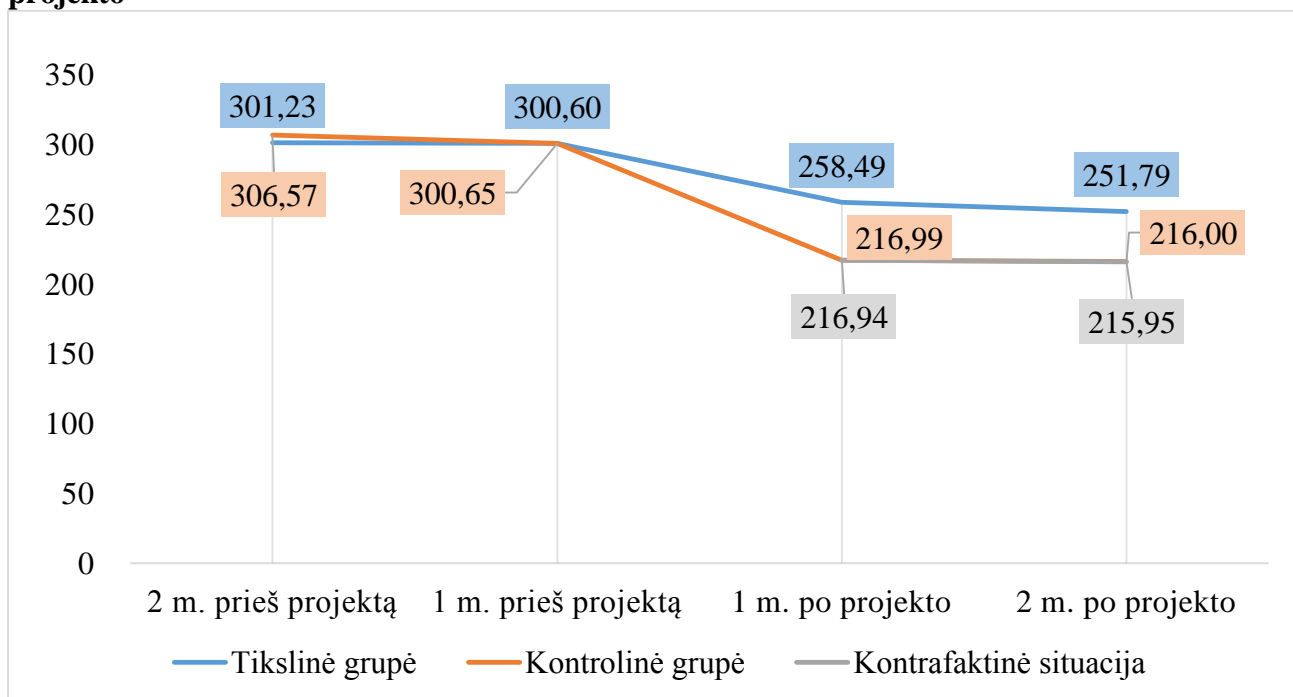
Šaltinis: sudaryta autorės.

**11 paveikslas. Šeimos išsipareigojimų turinčių asmenų (8 PRP) dirbtų dienų skaičius prieš ir po projekto**



Šaltinis: sudaryta autorės.

## 12 paveikslas Vyresnių kaip 50 metų asmenų (7 PRP) dirbtų dienų skaičius prieš ir po projekto



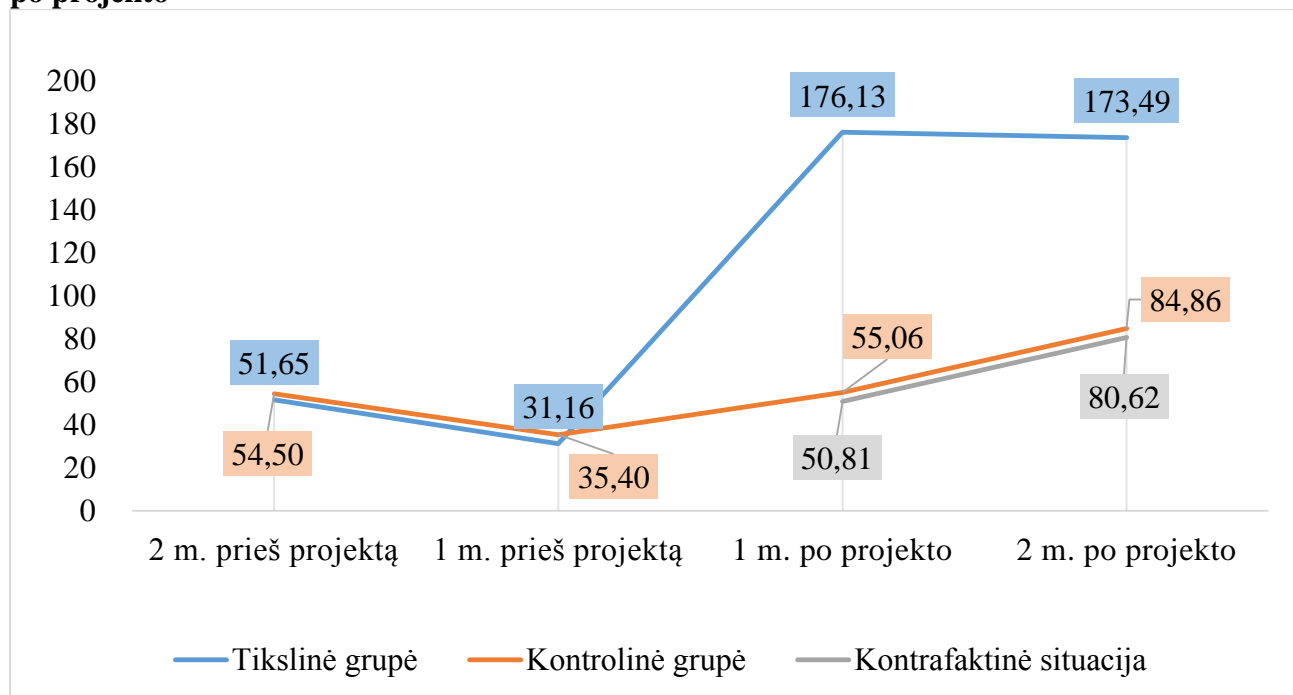
Šaltinis: sudaryta autorės.

Detaliau apžvelgiant poveikio skirtumus tarp minėtų trijų (7, 8 ir 15 PRP) grupių, 3 lentelėje pateikti duomenys rodo, kad tiek trumpuoju, tiek vidutiniu laikotarpiu mažiausias teigiamas poveikis fiksuojamas šeimos išsipareigojimų turintiems asmenims (8 PRP). Tai ne pilnai sutampa su šio poskyrio pradžioje pateikta tikėtino poveikio pasiskirstymo schema. Visgi, žvelgiant į poveikio skirtumus tarp likusių dviejų grupių, jie akivaizdžiai atitinka 9 paveiksle numatomas tendencijas. Nors pirmaisiais metais po projekto teigiamas efektas asmenims iki 29 m. (15 PRP) bei virš 50 m. (7 PRP) buvo panašus – subsidijuojamo įdarbinimo dėka jie dirbo apie 41 diena ilgiau, vidutiniu laikotarpiu matomas akivaizdus skirtumas. Poveikis asmenims virš 50 m. (7 PRP) buvo daugiau nei 12 dienų didesnis nei jaunimui iki 29 m. (15 PRP).

Tyrimo rezultatai dėl intervencijos poveikio nedirbusiems 2 ir daugiau metų (10 PRP) taip pat atitinka šios skyriaus dalies pradžioje pristatytas poveikio dydžio prognozes. Subsidijuojamas įdarbinimas didžiausią teigiamą efektą turėjo būtent šiems priemonės dalyviams. Per pirmuosius metus po projekto intervencijos dėka jie dirbo net 125 dienomis ilgiau nei jei nebūtų priemonėje dalyvavę. Antraisiais metais poveikio rodiklis taip pat išlieka didžiausias iš visų į analizę įtrauktų PRP grupių. Kaip matyti iš 13 paveiksle pateikto grafiko, intervencijoje nedalyvavę 2 ir daugiau metų nedirbę asmenys tiek iki projekto, tiek po jo išsiskiria itin prasta integracija į darbo rinką. Įsidarbinimo rodiklis nepakyla aukščiau 85 dienų per metus. O subsidijuotų asmenų atveju po projekto šis skaičius padidėja net kelis kartus. Tai pagrindžia teorinėje dalyje plėtotą teiginį, jog su

itin aukštais socialiniais barjeriais susiduriantys asmenys savarankiškai negeba grįžti į darbo rinką, tad valstybės intervencijos jiems kuria ženklia pridėtinę vertę.

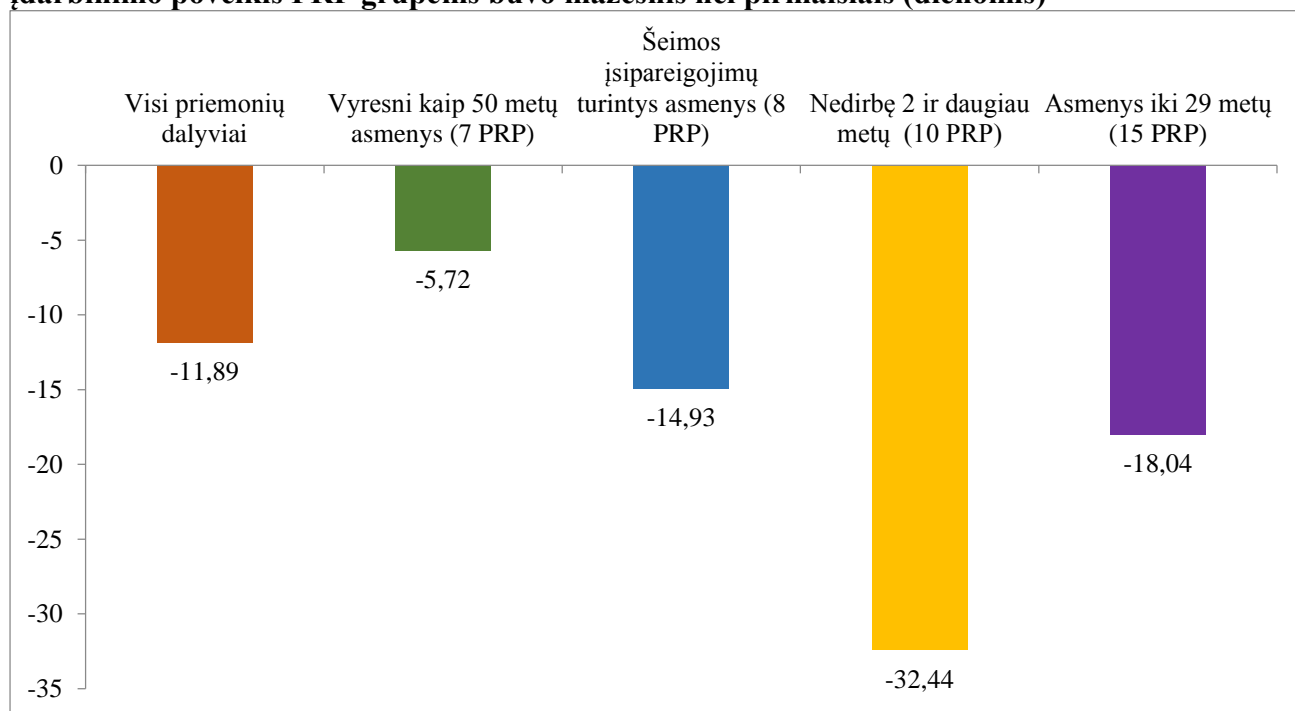
**13 paveikslas. Asmenų, nedirbusių 2 ir daugiau metų (10 PRP), dirbtų dienų skaičiaus prieš ir po projekto**



Šaltinis: sudaryta autorės.

Detaliau apžvelgiant intervencijos poveikio tvarumo tendencijas (žr. 14 paveikslą), matyti, kad jos neatitinka numatomų 9 paveiksle. Nors, kaip buvo minėta, pats didžiausias poveikis yra stebimas nedirbusiems 2 ir daugiau metų (10 PRP), jis taip pat mažėjo greičiausiai iš visų PRP grupių. Poveikis asmenims iki 29 m. (15 PRP) bei šeimos įsipareigojimų turintiems (8 PRP) taip pat buvo itin netvarus. O lėčiausiai teigiamas intervencijos efektas mažėjo vyresniems nei 50 m. (7 PRP). Šios tendencijos parodo, jog statistinio diskriminavimo intensyvumas turi įtakos tik poveikio dydžiui, o tvarumas galimai priklauso nuo kitų dalyvių charakteristikų, pavyzdžiui turimos kvalifikacijos. Šios veiksnio įtaka vertinama kitame poskyryje.

#### 14 paveikslas. Diagrama vaizduoja, kiek antraisiais metais po projekto subsidijuojamo įdarbinimo poveikis PRP grupėms buvo mažesnis nei pirmaisiais (dienomis)



Šaltinis: sudaryta autorės.

Apibendrinant, tyrimo rezultatai 1-ąją hipotezę patvirtina tik iš dalies. Statistinio diskriminavimo intensyvumas leidžia numatyti poveikio dydžio, bet ne tvarumo tendencijas. Yra stebima poveikio dydžio diferenciacija pagal intervencijos dalyvių patiriamų socialinių barjerų lygį – nuo didžiausio labiausiai statistiškai diskriminuojamiems (nedirbusiems 2 ir daugiau metų (10 PRP)), iki visai nesamo diskriminacijos darbo rinkoje beveik nepatiriantiems (pirmą kartą pradedantiems dirbti pagal įgytą kvalifikaciją (5 PRP)). Nors žvelgiant į visus priemonės dalyvius bendrai yra fiksuojamas teigiamas efektas, subsidijuojamas įdarbinimas nepakeitė ir taip geros pastarajai grupei priklausančių asmenų padėties darbo rinkoje. Tai patvirtina teorinėje dalyje plėtotas išvalgas, jog intensyvios diskriminacijos nepatiriantiems ši ADRP priemonė ženklaus poveikio neturi. Darbą jie sugeba susirasti ir savarankiškai, be papildomų valstybės investicijų. Be to, nors iš pirmo žvilgsnio atrodo, jog priemonė yra itin veiksminga jaunimui ar šeimos išsipareigojimų turintiems asmenims, nes šių grupių užimtumo rodikliai po intervencijos yra vieni aukščiausių, šis tyrimas įrodo, jog situacija yra priešinga. Priemonė kaip tik veiksmingesnė ilgalaikiams bedarbiams bei vyresnio amžiaus asmenims, kurių užimtumo rodikliai nėra tokie aukšti, tačiau grynasis poveikis – didesnis.

#### 4.1.2. Kvalifikacijos įtaka priemonės poveikiui

2-oji tyrimo hipotezė atkreipia dėmesį į darbo rinkos barjerus, susijusius su intervencijos dalyvių turima kvalifikacija, bei jų įtaką subsidijuojamo įdarbinimo poveikio dydžiui ir tvarumui.

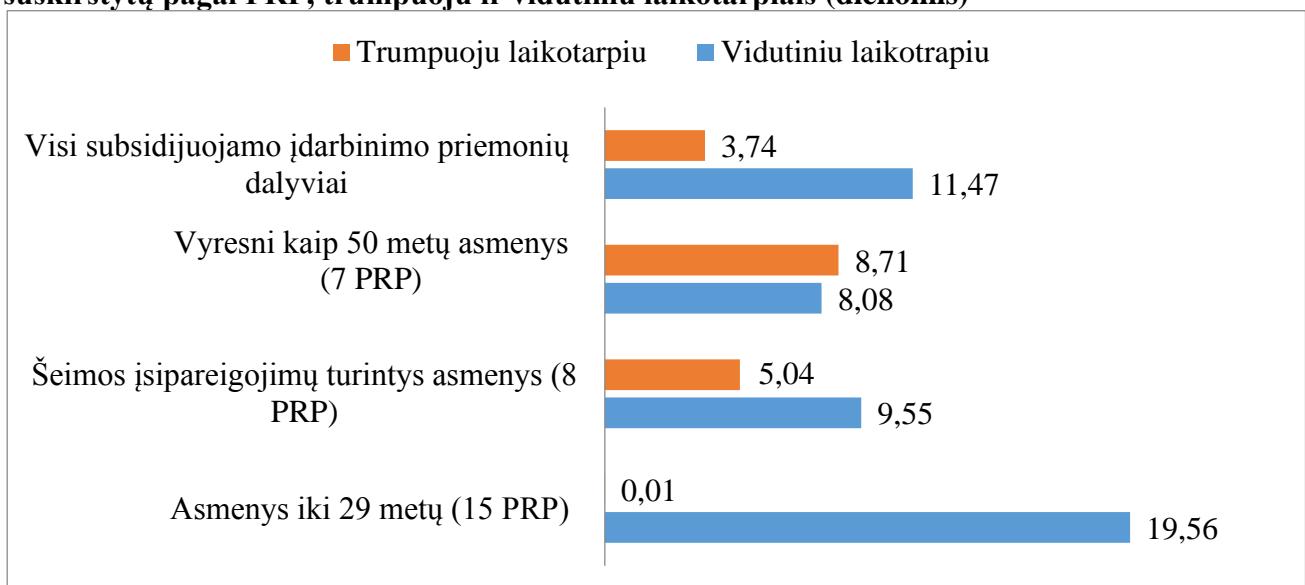


Šiame poskyryje vertinama, ar pasitvirtina teorinėje dalyje plėtoti argumentai, jog labiau kvalifikuotiems asmenims priemonės efektas bus didesnis bei pastovesnis.

Kaip matyti iš KPV metodu gautų rezultatų, tiek trumpuoju, tiek vidutiniu laikotarpiu kvalifikuotiems dalyviams priemonės poveikis buvo didesnis nei žemos kvalifikacijos asmenims (žr. 15 paveikslą ir 5 lentelę). Šios, 2-ąją tyrimo hipotezę patvirtinančios, tendencijos stebimos tiek žvelgiant į visus priemonės dalyvius bendrai, tiek į smulkesnes PRP grupes. Pirmaisiais metais po projekto minėtasis skirtumas ypač ženklus vyresnių kaip 50 m. asmenų grupėje (7 PRP). Intervencijos dėka kvalifikuoti, šį PRP atitinkantys priemonės dalyviai dirbo beveik 9 dienomis ilgiau nei žemos kvalifikacijos. O vidutiniu laikotarpiu ypač išsiskiria jaunimo (15 PRP) grupė. Antraisiais metais po projekto poveikio skirtumas tarp kvalifikuotų bei žemos kvalifikacijos jaunesnių nei 29 m. asmenų (15 PRP) siekė beveik 20 dienų. Tiesa, šiuos poveikio dydžio skirtumus palyginus su stebimais tarp skirtingo intensyvumo diskriminaciją patiriančių PRP grupių (žr. 3 lentelę) matyti, kad pastarieji yra didesni.

Tyrimo rezultatai tai pat parodė, kad poveikio skirtumas tarp kvalifikuotų ir žemos kvalifikacijos asmenų bėgant laikui didėja (žr. 15 paveikslą). Per pirmuosius metus po projekto priemonės dėka kvalifikuoti dalyviai vidutiniškai dirbo 4 dienomis ilgiau nei žemos kvalifikacijos. O vidutiniu laikotarpiu šis skirtumas išauga iki 11 dienų. Ši tendencija stebima ir atskirtai žvelgiant į šeimos įsipareigojimų turinčių (8 PRP) bei jaunesnių nei 29 m. (15 PRP) grupes. Poveikio skirtumas tarp kvalifikacijos kategorijų išlieka gana pastovus tik vyresnių nei 50 m. (7 PRP) dalyvių atveju.

**15 paveikslas. Poveikio skirtumai tarp kvalifikuotų ir žemos kvalifikacijos priemonės dalyvių, suskirstytų pagal PRP, trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiais (dienomis)<sup>158</sup>**



Šaltinis: sudaryta autorės.

<sup>158</sup> Teigiami skaičiai diagramoje rodo, keliomis dienomis poveikis kvalifikuotiems PRP grupės dalyviams buvo didesnis nei žemos kvalifikacijos dalyviams.

**5 lentelė. Subsidijuojamo įdarbinimo priemonių poveikis darbe analizuojamoms grupėms**

	Kvalifikacijos kategorija	Poveikis per metus dirbtų dienų skaičiui <b>trumpuoju laikotarpiu</b> (1 m. po projekto pabaigos)	Poveikis per metus dirbtų dienų skaičiui <b>vidutiniu laikotarpiu</b> (2 m. po projekto pabaigos)
Visi subsidijuojamo įdarbinimo priemonių dalyviai	Kvalifikuoti	+ 45,01 dienos*	+ 39,07 dienos*
	Žemos kvalifikacijos	+ 41,27 diena*	+ 27,60 dienos*
Pirmą kartą pradėdantys dirbti pagal įgytą kvalifikaciją (5 PRP)	Kvalifikuoti	+18,77 dienos (Rezultatas nėra statistiškai reikšmingas)	+27,35 dienos (Rezultatas nėra statistiškai reikšmingas)
	Žemos kvalifikacijos	–	–
Vyresni kaip 50 metų asmenys (7 PRP)	Kvalifikuoti	+ 50,60 dienų*	+ 45,59 dienos*
	Žemos kvalifikacijos	+ 41,89 diena*	+ 37,51 dienos*
Šeimos išsipareigojimų turintys asmenys (8 PRP)	Kvalifikuoti	+ 42,15 dienos*	+ 30,19 dienų*
	Žemos kvalifikacijos	+ 37,11 dienos*	+ 20,64 dienų*
Nedirbę 2 ir daugiau metų (10 PRP)	<del>Kvalifikuoti</del>	–	–
	Žemos kvalifikacijos	+ 132,60 dienos*	+ 101,03 diena*
Asmenys iki 29 metų (15 PRP)	Kvalifikuoti	+ 45,65 dienos*	+ 39,99 dienos*
	Žemos kvalifikacijos	+ 45,64 dienos*	+ 20,43 dienų*

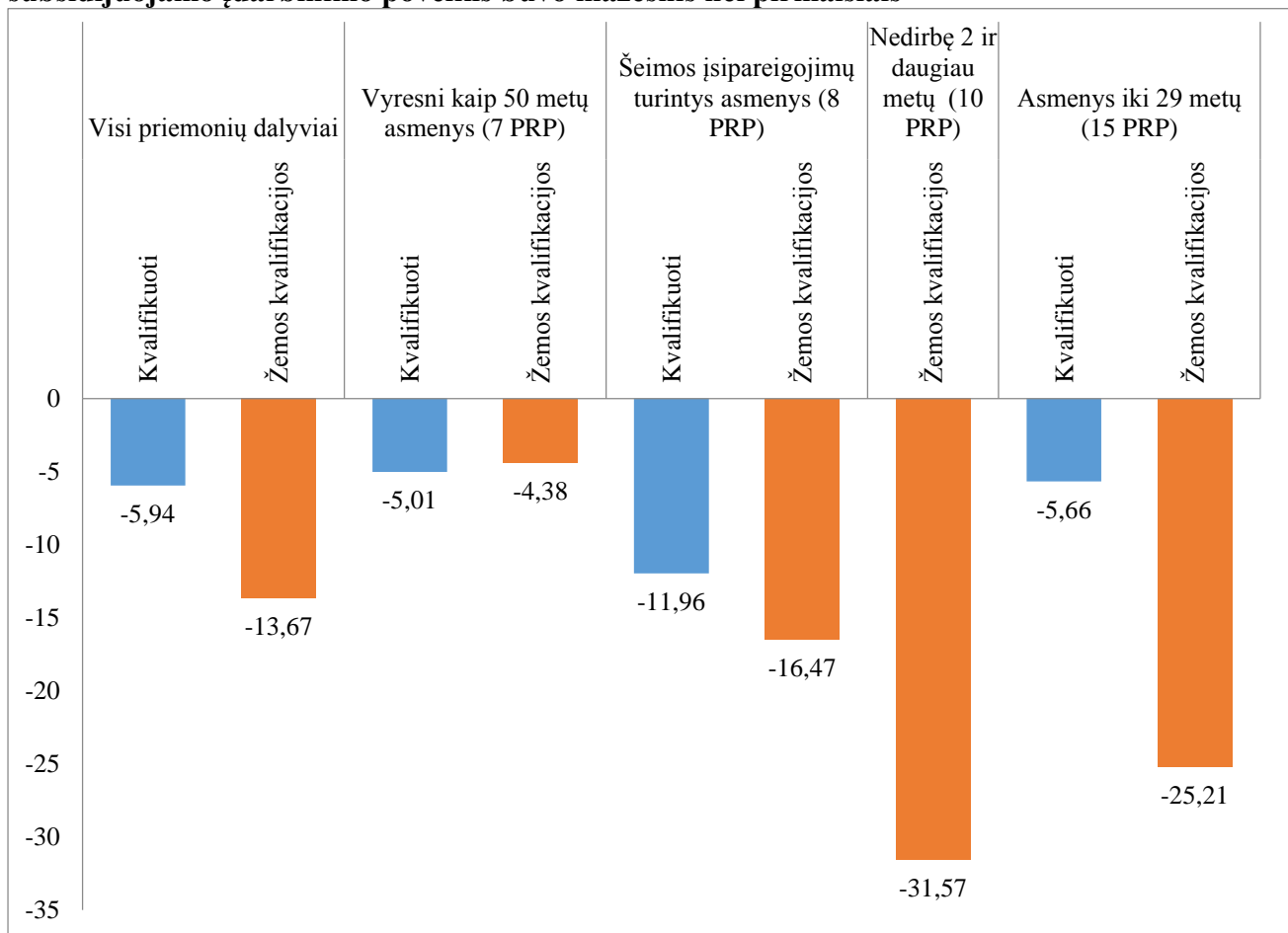
\* Po projekto tikslinės ir kontrolinės grupių skirtumas pagal per metus dirbtų dienų skaičių yra statistiškai reikšmingas ties 0.05 riba, o iki projekto tarp šių grupių statistiškai reikšmingo skirtumo nebuvo.

Šaltinis: sudaryta autorės.

Pastaba: dėl nepakankamo atvejų skaičiaus išbrauktoms grupėms poveikis skaičiuotas nebuvo.

Be intervencijos poveikio dydžio šioms grupėms buvo vertintas ir jo tvarumas. Kaip buvo minėta ankstesniame poskyryje, žvelgiant į visus priemonės dalyvius bendrai subsidijuojamo įdarbinimo poveikis bėgant laikui mažėja, tačiau palyginus skirtingas PRP grupes tai vyksta ne vienodu tempu. Be to, asmens patiriamo statistinio diskriminavimo intensyvumas neleido paaiškinti poveikio tvarumo tendencijų. Kaip pagrindžiama toliau šiame darbe, tyrimo rezultatai parodė (žr. 16 paveikslą), kad pagal dalyvių kvalifikacijos lygį galima numatyti, kuriems iš jų subsidijuojamo įdarbinimo poveikis mažės greičiau.

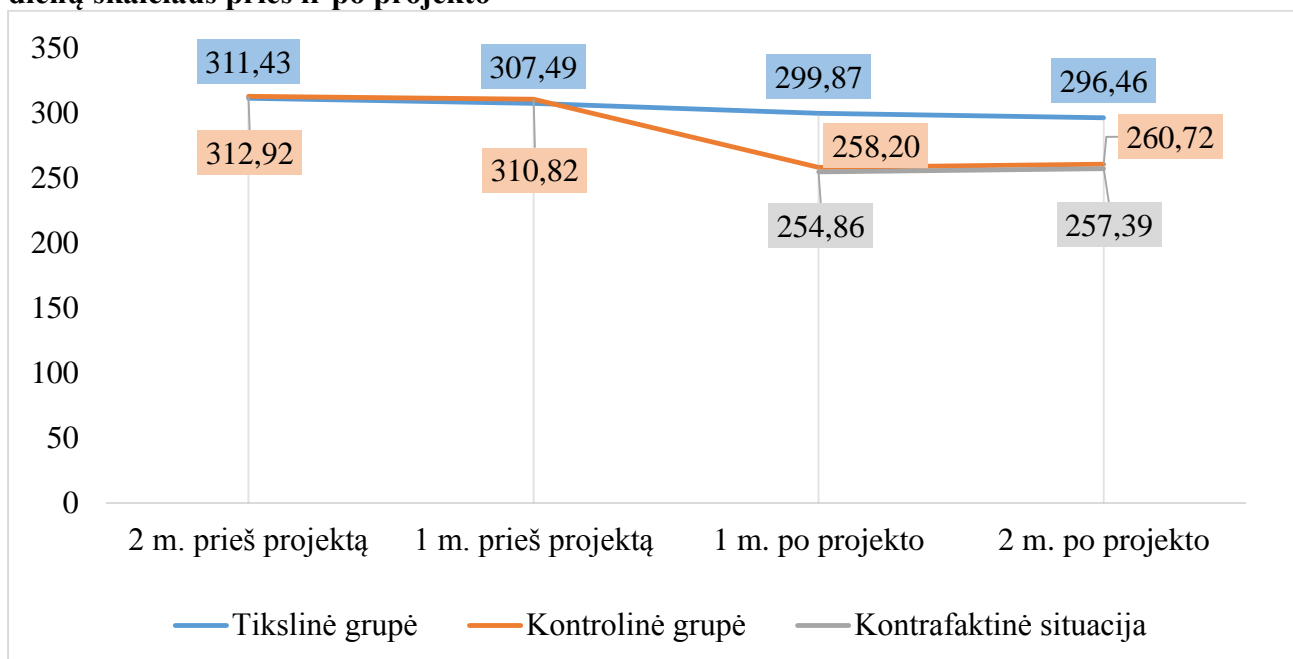
**16 paveikslas. Diagrama vaizduoja, keliomis dienomis antraisiais metais po projekto subsidijuojamo įdarbinimo poveikis buvo mažesnis nei pirmaisiais**



Šaltinis: sudaryta autorės.

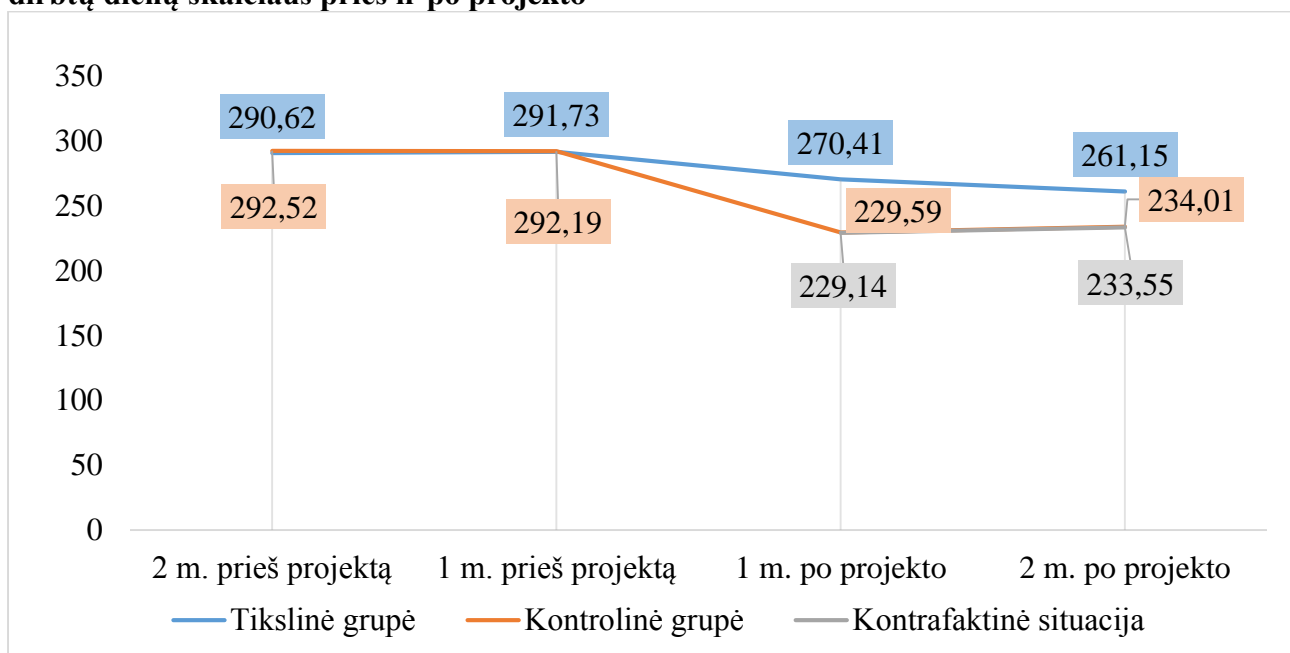
Žvelgiant tiek bendrai į visus subsidijuojamo įdarbinimo dalyvius, tiek atskirai į PRP grupes, matyti, kad žemos kvalifikacijos asmenims intervencijos poveikis yra mažiau tvarus. Šios tendencijos patvirtina 2-ąją tyrimo hipotezę. Kaip buvo minėta teorinėje darbo dalyje, subsidijuojamas įdarbinimas, nors ir suteikia progą priemonės dalyviams gauti darbą, tolesnis jų įsitvirtinimas darbo rinkoje priklauso nuo jų pačių – produktyvumo, turimų gebėjimų, kvalifikacijos. Šio tyrimo rezultatai parodė, kad po projekto žemos kvalifikacijos priemonės dalyviams darbo rinkoje išlikti sekėsi prasčiau. Jų per metus dirbtų dienų skaičius mažėjo greičiau nei kvalifikuotų, nors kontrolinių grupių rodikliai išliko gana stabilūs (žr. 17 paveikslą ir 18 paveikslą).

**17 paveikslas. Kvalifikuotų subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių ir kontrolinės grupės dirbtų dienų skaičiaus prieš ir po projekto**



Šaltinis: sudaryta autorės.

**18 paveikslas. Žemos kvalifikacijos subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių ir kontrolinės grupės dirbtų dienų skaičiaus prieš ir po projekto**



Šaltinis: sudaryta autorės.

Poveikio tvarumą vertinant atskirai smulkesnėms PRP grupėms iš 16 paveikslo diagramos matyti, kad žemos kvalifikacijos dalyviams priemonės efektas nyko greičiau nei kvalifikuotiems. Pavyzdžiui, žemos kvalifikacijos dalyviams, nedirbusiems 2 ir daugiau metų (10 PRP), stebimas net 32 dienų skirtumas tarp poveikio trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiu. Šis rezultatas leidžia paaiškinti, kodėl ankstesniame poskyryje šiai PRP grupei buvo stebimas itin ženklus priemonės poveikio

mažėjimas. Tarp 2 ir daugiau metų nedirbusių (10 PRP) dominuoja žemos kvalifikacijos asmenys (žr. 7 paveikslą). Tad nors dėl patiriamo intensyvaus statistinio diskriminavimo poveikis jiems buvo didelis, grupėje daugumą sudarant žemos kvalifikacijos asmenims, kuriems, pagal atitikimo teoriją, išlikti darbo rinkoje yra sunkiau, šis teigiamas efektas nėra pastovus.

Ženklaus poveikio pokyčiai taip pat matomi ir žemos kvalifikacijos jaunimo iki 29 m. (15 PRP) bei šeimos įsipareigojimų turinčių asmenų (8 PRP) atveju. O šiuos PRP atitinkančių kvalifikuotų asmenų grupėms minėti skirtumai buvo mažesni. Pavyzdžiui, kvalifikuotiems asmenims iki 29 m. (15 PRP) antraisiais metais po projekto intervencijos poveikis sumažėjo vos 6 dienomis. Vienintelei vyresnių nei 50 m. asmenų (7 PRP) grupei jis išliko pastovus nepriklausomai nuo dalyvių kvalifikacijos.

Tyrimo duomenys taip pat leido įvertinti ir teorinėje dalyje plėtotas išvalgas dėl atskirties darbo rinkoje sąsajos su dalyvių kvalifikacija. Iš 16 bei 17 paveiksluose pateiktų grafikų matyti, kad tiek tikslinėje, tiek kontrolinėje grupėse esantys kvalifikuoti asmenys ir prieš, ir po projekto per metus dirbo daugiau dienų negu žemos kvalifikacijos. Tai rodo, jog kvalifikuoti asmenys net ir be valstybės pagalbos lengviau integruojasi į darbo rinką. O jiems stebimas didesnis bei tvaresnis priemonės poveikis leidžia manyti, kad priemonės pagalba gavus darba, labiau nei žemos kvalifikacijos dalyviu atveju, yra tikėtina, kad jie nebesusidurs su bedarbystės situacija.

Apibendrinant, KPV metodu gauti rezultatai patvirtino 2-ąją tyrimo hipotezę. Palyginus kvalifikuotų ir žemos kvalifikacijos dalyvių grupes pirmiesiems subsidijuojamas įdarbinimas turėjo didesnę bei tvaresnę poveikį. Šios tendencijos patvirtina teorinėje darbo dalyje plėtotus argumentus, jog asmens kvalifikacija turi reikšmingą įtaką jo įsitvirtinimo darbo rinkoje perspektyvoms. Tiesa, minėtieji poveikio dydžio skirtumai tarp kvalifikacijos grupių buvo mažesni, nei stebimi bendrai tarp PRP grupių. Tai susiejant su ankstesnio poskyrio išvadamis, galima apibendrinti, jog subsidijuojamo įdarbinimo poveikio dydis labiau priklauso nuo asmens patiriamos diskriminacijos intensyvumo, tačiau jo tvarumas yra labiau susijęs su turima kvalifikacija.

#### **4.2. Išlikimo subsidijuotoje darbovietėje bei vėlesnio įsidarbinimo tendencijos**

Ankstesnėje skyriaus dalyje aptartą sąsają tarp asmens kvalifikacijos bei intervencijos poveikio ir jo tvarumo papildoma toliau pristatomi analizės rezultatai apie išlikimo subsidijuotoje darbovietėje bei naujo darbo susiradimo tendencijas.

Tyrimo rezultatai parodė, jog ilgalaikis įdarbinimas toje pačioje darbovietėje, kuriai buvo skirtos subsidijos, nėra itin dažnas. URĮ įtvirtintą 6 mėnesių ribą, po kurios darbdavys nesulaukia sankcijos už darbo sutarties nutraukimą, peržengia tik apie 56 proc. subsidijuotų asmenų. Visgi, lyginant kvalifikuotų ir žemos kvalifikacijos priemonės dalyvių grupes šiuo aspektu pastebimas

statistiškai reikšmingas skirtumas. Kvalifikuoti asmenys toje pačioje darbovietėje vidutiniškai išlieka beveik 4 mėnesiais (117,14 dienų) ilgiau nei žemos kvalifikacijos intervencijos dalyviai (žr. 6 lentelę). Be to, žvelgiant į trečiojo variacinės duomenų eilutės kvartilio reikšmę paaiškėja, kad 25 proc. visų kvalifikuotų priemonėje dalyvavusių asmenų toje pačioje darbo vietoje išliko beveik 4 metus ir ilgiau, kai žemos kvalifikacijos grupėje šis rodiklis nesiekė 3 metų.

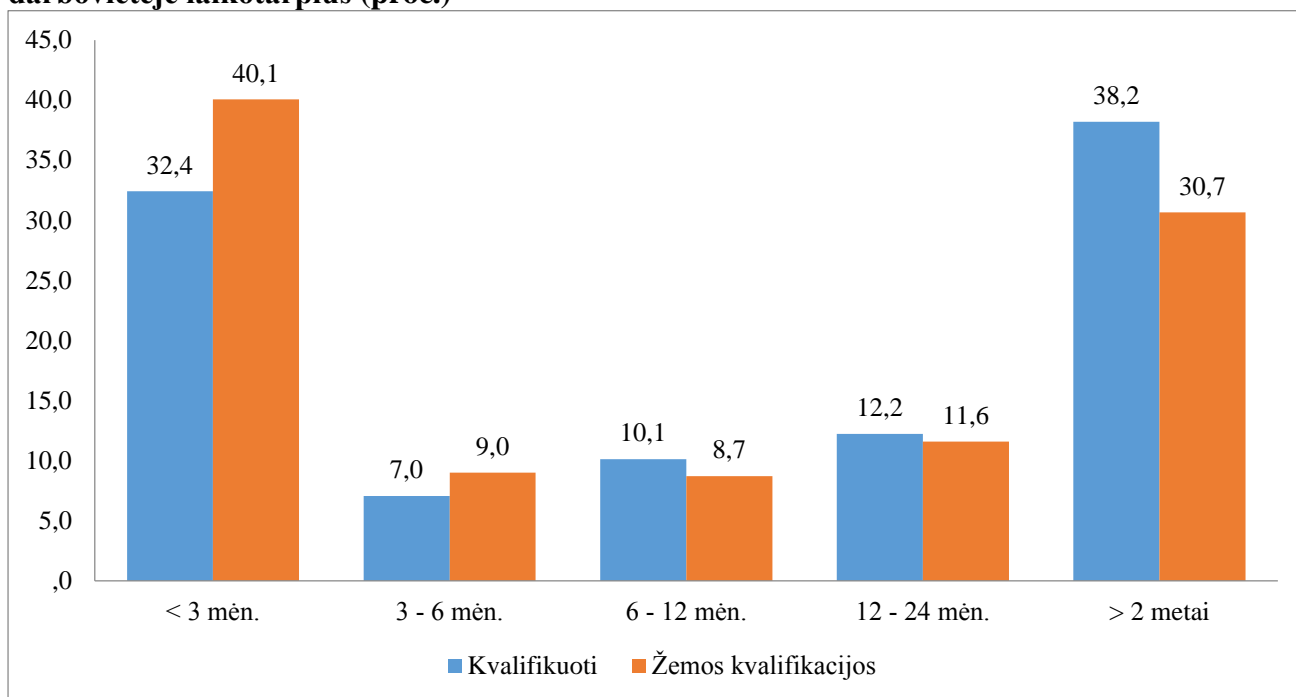
**6 lentelė. Po subsidijų pabaigos toje pačioje darbovietėje dirbtų dienų statistika pagal išsilavinimo kategorijas**

	<b>Kvalifikuoti</b>	<b>Žemos kvalifikacijos</b>
Vidurkis	655,74 dienos	538,6 dienos
Pirmasis (25 proc.) kvartilis	31 diena	5 dienos
Antrasis (50 proc.) kvartilis	372 dienos	193 dienų
Trečiasis (75 proc.) kvartilis	1390,5 dienų	984,25 dienos

*Šaltinis:* sudaryta autorės.

Taip pat, kaip matyti iš diagramos 19 paveiksle, dominuoja du kraštutiniai – iš subsidijuotos darbovietės išeiti vos tik priemonei pasibaigus (per pirmuosius 3 mėnesius) arba likti ilgam – dvejiems ir daugiau metų. Šios tendencijos atitinka teorinėje dalyje plėtotą argumentą, jog subsidijuojamas įdarbinimas veikia kaip priemonė suderinamumui tarp darbo vietos bei darbuotojo išsiaiškinti. Nors didelė dalis intervencijos dalyvių atkrenta iš karto, visgi maždaug trečdaliui pavyksta užsitikrinti ilgalaikį įdarbinimą. Tiesa, atsižvelgiant į kvalifikacijos skirtį, ilgalaikis įdarbinimas buvo dažnesnis kvalifikuotiems asmenims. Palyginti su žemos kvalifikacijos grupe tarp kvalifikuotų asmenų subsidijoms pasibaigus ten pat dirbusių daugiau nei dvejus metus buvo net 7,5 procentiniais punktais daugiau. O per pirmuosius 3 mėnesius subsidijuotą darbovietę palieka beveik pusė – 40,1 proc. visų žemos kvalifikacijos intervencijos dalyvių. Kvalifikuotų asmenų grupėje šis rodiklis buvo net 7,7 procentiniais punktais mažesnis.

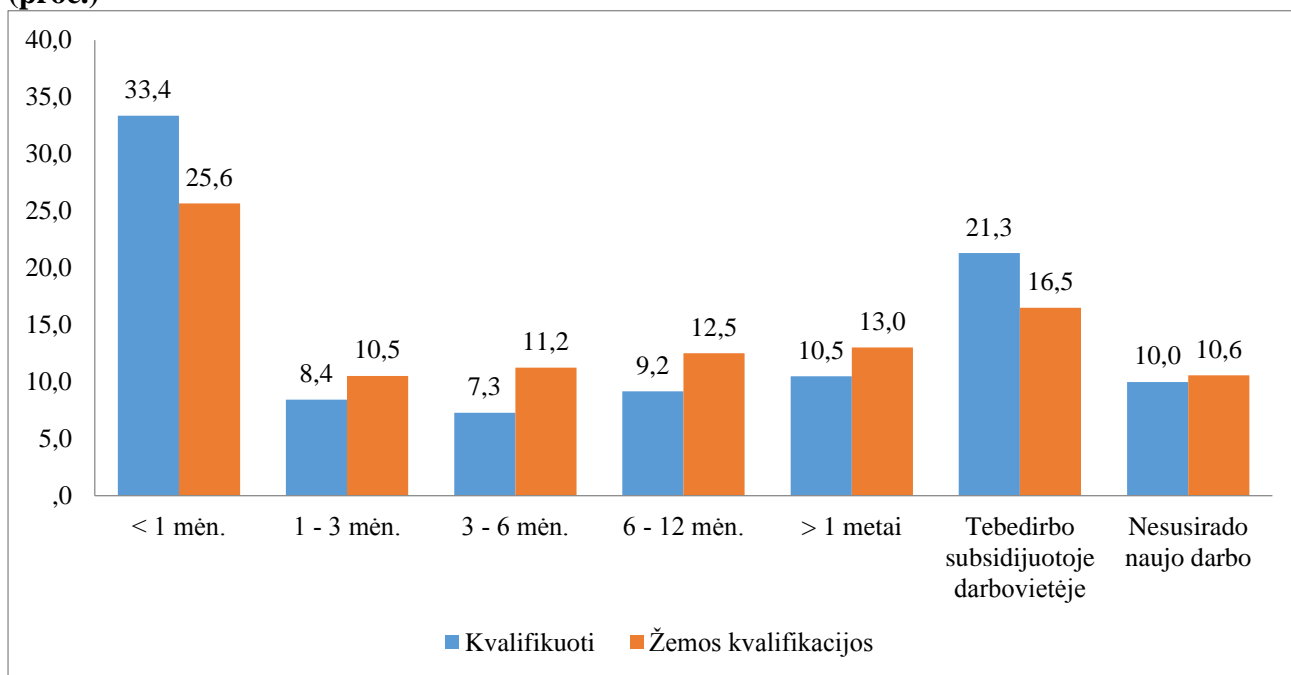
### 19 paveikslas. Subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių pasiskirstymas pagal išlikimo subsidijuotoje darbovietėje laikotarpius (proc.)



Šaltinis: sudaryta autorės.

Vertinant, kaip greitai intervencijos dalyviams pavyko susirasti kitą darbą, taip pat stebima statistiškai reikšminga skirtis pagal kvalifikaciją. Kaip matyti iš diagramos 20 paveiksle, išėję iš subsidijuotos darbovietės kvalifikuoti asmenys naują darbą susirado greičiau. Per pirmąjį mėnesį įsidarbino 33,4 proc. kvalifikuotų intervencijos dalyvių, o žemos kvalifikacijos grupėje tokių buvo 7,8 procentiniais punktais mažiau. Tiesa, dalis asmenų, kurie po subsidijuoto darbo naujo išvis nesusirado, buvo panaši abiejose grupėse ir siekė apie 10 proc. Taip pat, kaip matyti iš diagramos, visu analizės laikotarpiu (nuo įsidarbinimo su subsidija iki 2014 m. lapkričio 2 d.) toje pačioje, subsidijuotoje, darbovietėje išliko 21,3 proc. kvalifikuotų dalyvių, o žemos kvalifikacijos grupėje tokių buvo 4,8 procentiniais punktais mažiau.

**20 paveikslas. Naujo darbo susiradimo po išėjimo iš subsidijuotos darbovietės tendencijos (proc.)**



Šaltinis: sudaryta autorės.

Aptartus skirtumus tarp lyginamų grupių papildomai iliustruoja ir 7 lentelėje pateikti duomenys. Kvalifikuoti intervencijos dalyviai naują darbą vidutiniškai susirado maždaug 1 mėnesiu (32,02 dienomis) greičiau nei žemos kvalifikacijos. Taip pat, kaip parodo antrojo kvartilio reikšmės, pusė jų kitą darbą susirado per šiek tiek daugiau nei 1 mėnesio laikotarpį (36 dienas). O žemos kvalifikacijos grupėje šis rodiklis siekė daugiau nei tris mėnesius (93 dienas).

**7 lentelė. Naujo darbo susiradimo statistika, neatsižvelgiant į atvejus, kai naujo darbo susirasta nebuvo arba asmuo tebedirbo subsidijuotoje darbovietėje**

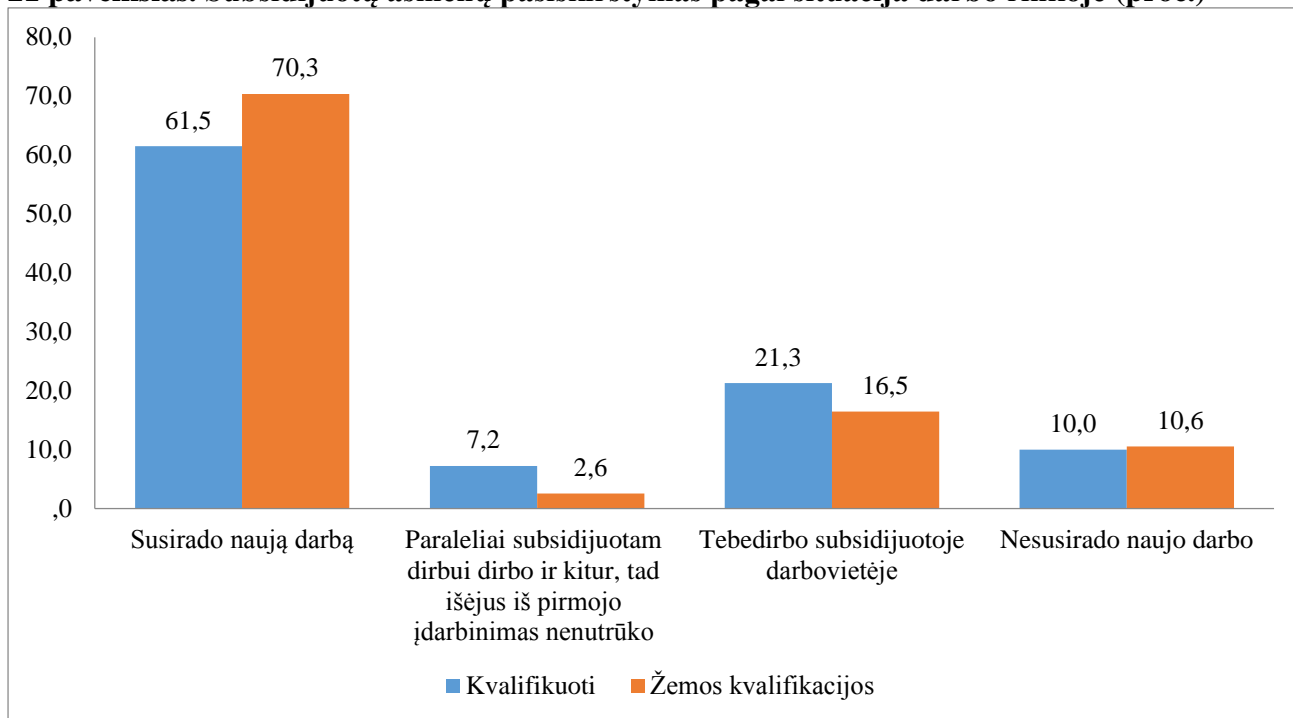
	Kvalifikuoti	Žemos kvalifikacijos
Vidurkis	155,39 dienos	187,41 dienos
Pirmasis (25 proc.) kvartilis	2,5 dienos	7 dienos
Antrasis (50 proc.) kvartilis	36 dienos	93 dienos
Trečiasis (75 proc.) kvartilis	216,5 dienu	276 dienos

Šaltinis: sudaryta autorės.

Įdomu ir tai, kad, kaip matyti iš 21 paveiksle pateiktos diagramos, dalis intervencijos dalyvių, kurie tyrimo laikotarpiu pakeitė darbovietę, naują darbą susirado dar oficialiai neišėję iš ankstesnio. Tokių asmenų kvalifikuotų dalyvių grupėje buvo 4,6 procentiniais punktais daugiau nei žemos kvalifikacijos. Šis rodiklis galimai parodo jų gebėjimą sėkmingiau integruotis į darbo rinką – užsitikrinti tolygų perėjimą tarp darboviečių, sumažinant riziką vėl patekti į bedarbių gretas.



## 21 paveikslas. Subsidijuotų asmenų pasiskirstymas pagal situacija darbo rinkoje (proc.)



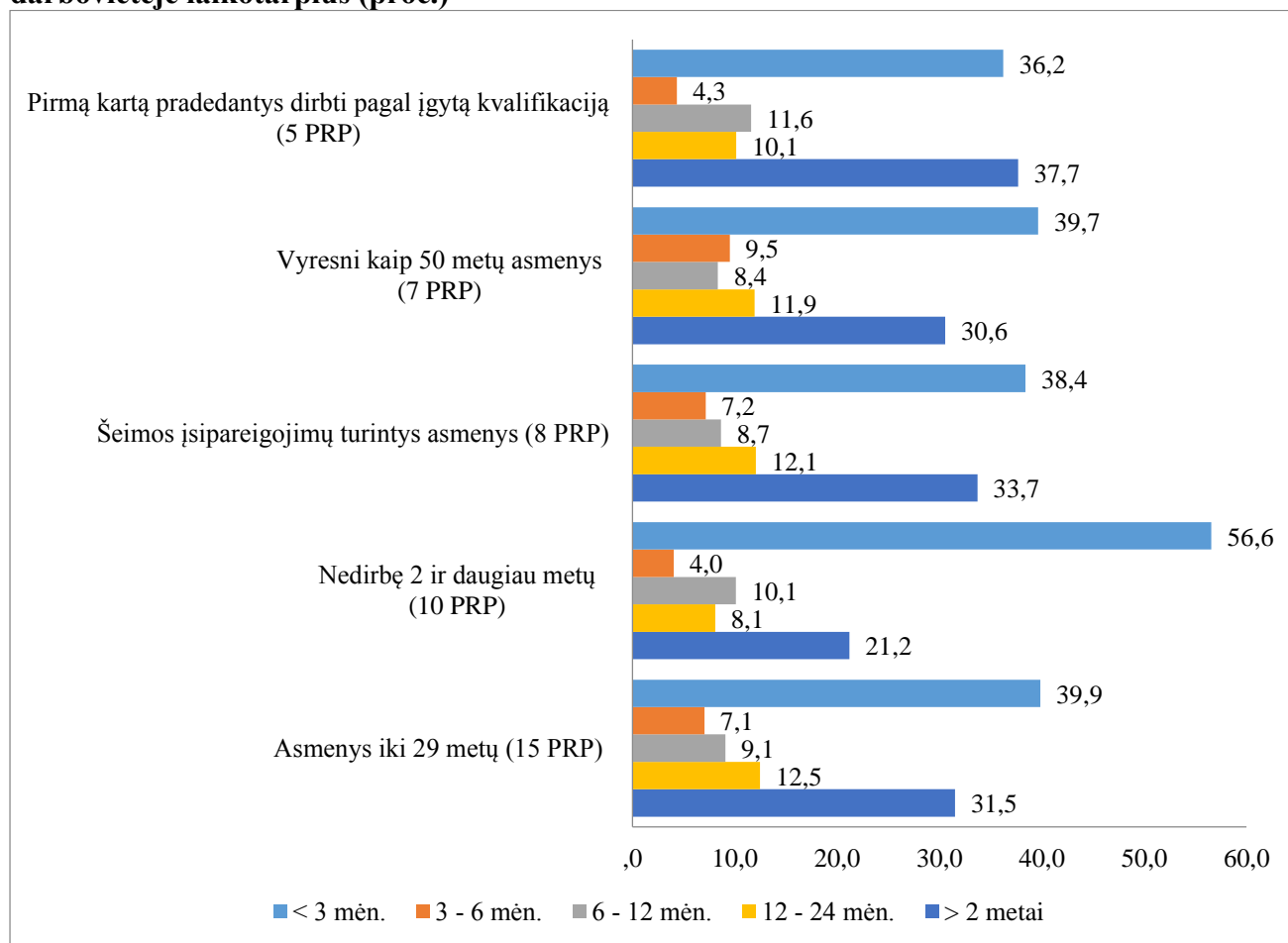
Šaltinis: sudaryta autorės.

Detalesnė šių rodiklių analizė dalyvius skirstant pagal PRP parodė, kad tiek išlikimo subsidijuotoje darbovietėje, tiek naujo darbo susiradimo tendencijos 5, 7, 10 ir 15 PRP grupėms buvo gana panašios. Per pirmuosius tris mėnesius subsidijuotą darbovietę paliko apie 38 proc. šioms grupėms priklausančių asmenų, o daugiau nei 2 metus ten pat dirbo apie 30 proc. (žr. 22 paveikslą). Naują darbą per pirmąjį mėnesį po išėjimo iš subsidijuotos darbovietės susirado beveik 29 proc., o išvis neįsidarbino – apie 10 proc. šių priemonės dalyvių (žr. 23 paveikslą). Tiesa, pirmą kartą pradėdantys dirbti pagal įgytą kvalifikaciją (5 PRP) išsiskyrė kaip dažniausiai subsidijuotoje darbovietėje dirbę visu tyrimo laikotarpiu. Šioje PRP grupėje minėtasis rodiklis siekė 23,2 proc. Vidutinis po subsidijų ten pat dirbtų dienų skaičius tarp šių priemonės dalyvių taip pat buvo didžiausias (žr. 8 lentelę) ir siekė 683 dienas. Tai galimai paaiškina atitikimas tarp įgytos kvalifikacijos ir darbovietės, kurioje asmuo buvo įdarbintas su subsidija. Tačiau, kaip buvo minėta 4.1.1. poskyryje, net ir nedalyvavę priemonėje šį PRP atitinkantys asmenys geba sėkmingai įtvirtinti darbo rinkoje, tad stebimi aukšti rezultatai nėra intervencijos pasekmė.

Iš grafikų 22, 23 ir 24 paveiksluose matyti, kad šiame kontekste stipriai išsiskiria tik nedirbę 2 ir daugiau metų (10 PRP). Palyginus su kitomis PRP grupėmis buvo stebimas statistiškai reikšmingas skirtumas tiek pagal išlikimo subsidijuotoje darbovietėje, tiek naujo darbo paieškos laikotarpius. Daugiau nei pusė jų iš subsidijuotos darbovietės išėjo per pirmuosius 3 mėnesius po papildomo finansavimo pabaigos (žr. 22 paveikslą). Vidutinis subsidijuotoje darbovietėje dirbtų dienų skaičius tarp šių priemonės dalyvių taip pat buvo žymiai mažesnis nei kitoms PRP grupėms ir

siekė vos daugiau nei metus (389,79 dienos) (žr. 8 lentelę). Be to, 25,3 proc. ši PRP atitinkančių asmenų taip pat ir nesusiranda naujo darbo (žr. 23 paveikslą). O tiems, kurie susirado, palyginti su kitomis PRP grupėmis, paieška taip pat truko ilgiausiai. 2 ir daugiau metų nedirbę (10 PRP) vidutiniškai vėl įsidarbino tik per beveik metus (319,53 dienų) – šis procesas vidutiniškai užtruko beveik dvigubai ilgiau nei kitoms PRP grupėms (žr. 9 lentelę). Visgi, atsižvelgiant į tai kad iki projekto šiai grupei priklausantys asmenys išvis nedirbo bent dvejus metus, daugiau nei 60 proc. pakartotinio įsidarbinimo rodiklis atskleidžia ženklų jų padėties į darbo rinką pagerėjimą (žr. 24 paveikslą). Šią išvadą pagrindžia ir atlikto kontrafaktinio vertinimo rezultatai.

**22 paveikslas. Subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių pasiskirstymas pagal išlikimo subsidijuotoje darbovietėje laikotarpius (proc.)**



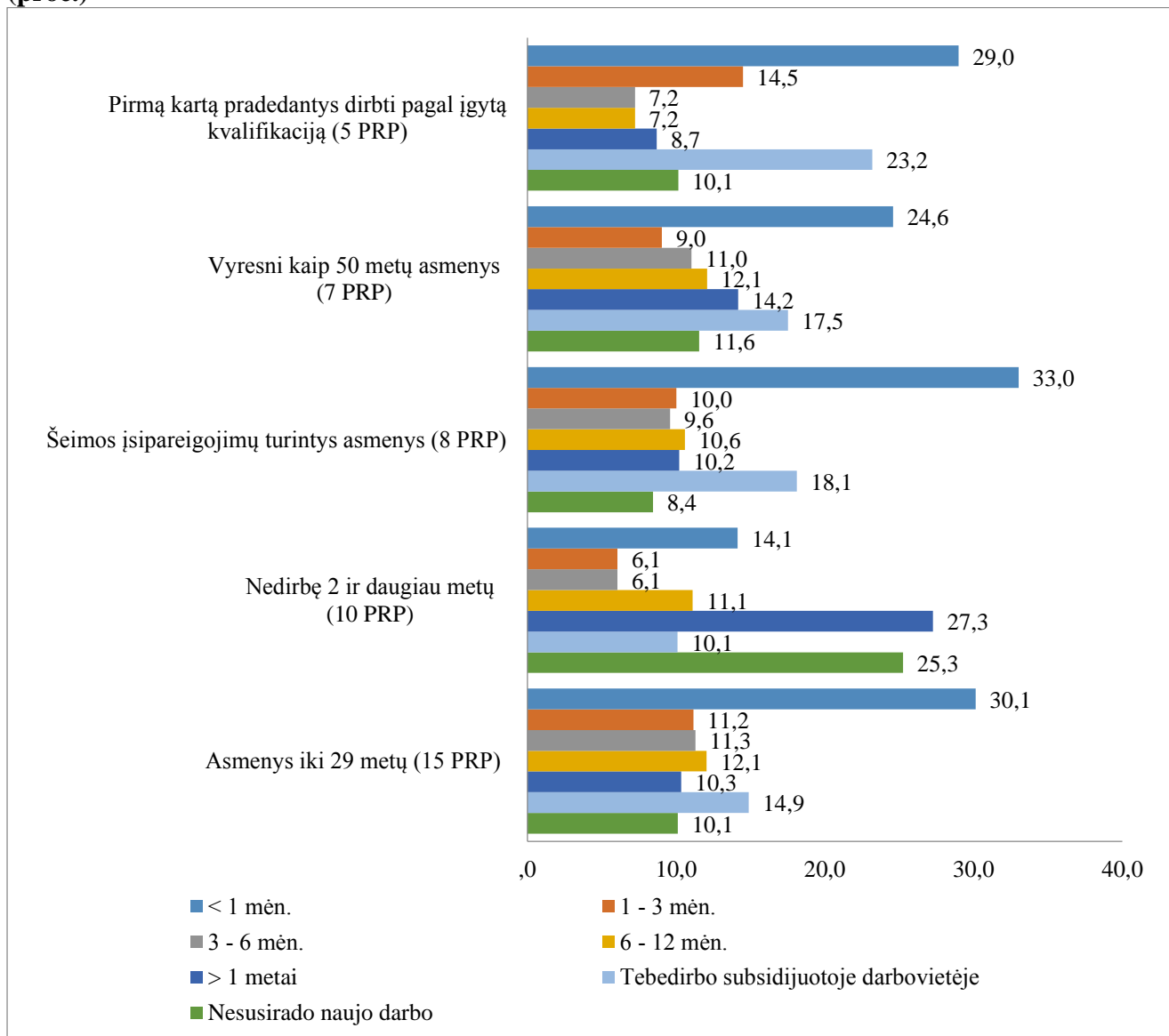
Šaltinis: sudaryta autorės.

**8 lentelė. Po subsidijų pabaigos toje pačioje darbovietėje dirbtų dienų statistika pagal PRP.**

	Pirmą kartą pradantys dirbti pagal įgytą kvalifikaciją (5 PRP)	Vyresni kaip 50 metų asmenys (7 PRP)	Šeimos išsipareigojimų turintys asmenys (8 PRP)	Nedirbę 2 ir daugiau metų (10 PRP)	Asmenys iki 29 metų (15 PRP)
Vidurkis	682,55 dienos	655,74 dienos	580,63 dienos	389,79 dienos	543,94 dienos
Pirmasis (25 proc.) kvartilis	17 dienų	31 diena	4 dienos	2 dienos	3 dienos
Antrasis (50 proc.) kvartilis	334 dienos	372 dienos	280 dienos	53 dienos	219,5 dienų
Trečiasis (75 proc.) kvartilis	1606 dienos	1390,5 dienų	1126 dienos	452 dienos	980 dienos

Šaltinis: sudaryta autorės.

**23 paveikslas. Naujo darbo susiradimo po išėjimo iš subsidijuotos darbovietės tendencijos (proc.)**



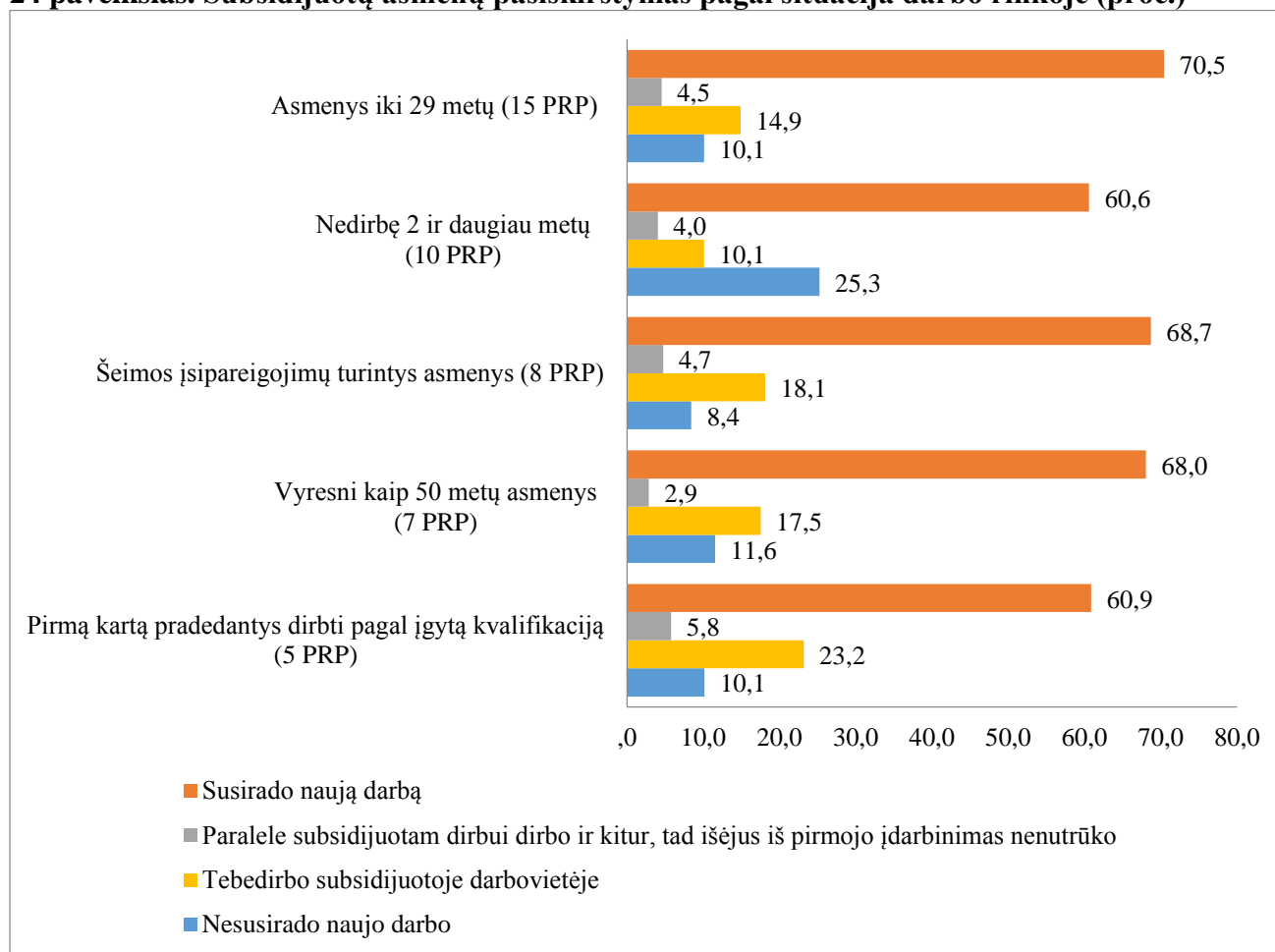
Šaltinis: sudaryta autorės.

**9 lentelė. Naujo darbo susiradimo statistika, neatsižvelgiant į atvejus, kai naujo darbo susirasta nebuvo arba asmuo tebedirbo subsidijuotoje darbovietėje**

	Pirmą kartą pradėjęs dirbti pagal įgytą kvalifikaciją (5 PRP)	Vyresni kaip 50 metų asmenys (7 PRP)	Šeimos išsipareigojimų turintys asmenys (8 PRP)	Nedirbę 2 ir daugiau metų (10 PRP)	Asmenys iki 29 metų (15 PRP)
Vidurkis	128,15 dienos	155,39 dienos	153,18 dienos	319,53 dienos	155 dienos
Pirmasis (25 proc.) kvartilis	3 dienos	2,5 dienos	3 dienos	47,5 dienos	4 dienos
Antrasis (50 proc.) kvartilis	61,5 diena	36 dienos	49,50 dienos	219,00 dienos	65 dienos
Trečiasis (75 proc.) kvartilis	177,5 dienos	216,5 dienų	212,25 dienos	474,75 dienos	227,5 dienos

Šaltinis: sudaryta autorės.

**24 paveikslas. Subsidijuotų asmenų pasiskirstymas pagal situaciją darbo rinkoje (proc.)**



Šaltinis: sudaryta autorės.

Apibendrinant, tyrimo rezultatai parodė, kad, palyginti su žemos kvalifikacijos, didesnei daliai kvalifikuotų intervencijos dalyvių subsidijuojamas įdarbinimas virto ilgalaikiu. Be to, išėjus iš subsidijuotos darbovietės naują darbą jie taip pat susirado greičiau. Tai iš dalies paaiškina anksčiau pristatytus kontrafaktinės analizės rezultatus – didesnę bei tvaresnę intervencijos poveikį būtent kvalifikuotiems asmenims. O skirtingoms PRP grupėms po intervencijos išlikti subsidijuotoje

darbovietėje bei rasti naują darbą sekėsi panašiai. Tik nedirbę 2 ir daugiau metų (10 PRP) išsiskyrė kaip trumpiau dirbę toje pačioje darbovietėje bei žymiai ilgiau arba išvis nesėkmingai ieškoję naujo darbo. Visgi, atsižvelgiant į sudėtingą šios grupės situaciją darbo rinkoje iki intervencijos stebimos tendencijas po projekto yra gana optimistiškos.

#### 4.4. Diskusija anksčiau atliktų tyrimų kontekste

Šioje skyriaus dalyje analizės rezultatai aptariami ankstesnių tyrimų kontekste. Įvertinami skirtumai bei panašumai ir pateikiamos kitų autorių įžvalgos dėl šias poveikio tendencijas paaiškinančių priežastinių mechanizmų. Svarbu atkreipti dėmesį, kad šie rezultatai stipriai priklauso nuo valstybės, kurioje priemonė įgyvendinama, konteksto bei vertintojo metodologinių pasirinkimų. Be to, tiek aptartų Lietuvos atvejo, tiek tarp užsienio tyrimų dominuoja dviejų tipų vertinimai – arba lyginamas poveikis skirtingoms ADRP priemonėms, arba jis matuojamas konkrečiai tikslinei grupei. Tad rezultatų neįmanoma pilnai sugretinti su gautais šiame darbe. Dėl šios priežasties apžvalga pradedama nuo bendrų poveikio tendencijų, o toliau aptariama kiekviena tyrime vertinta PRP grupė atskirai.

Kaip buvo minėta, ankstesni tyrimai rodo, kad subsidijuojamas įdarbinimas paprastai duoda teigiamus rezultatus.<sup>159</sup> Nors galima atrasti ir priešingų išvadų (pavyzdžiui, subsidijuojamo įdarbinimo poveikį Belgijoje analizavę B. Cockx, B. Linden ir A. Karaa pabrėžė, kad intervencija statistiškai reikšmingo poveikio ilgalaikiam dalyvių įdarbinimui neturėjo<sup>160</sup>), šio tyrimo rezultatai dėl bendro teigiamo priemonės poveikio atitinka dominuojančias tendencijas.

Atsižvelgiant į skirtį pagal kvalifikaciją literatūroje pateikiamos išvados yra nevienareikšmiškos. Pavyzdžiui, Tao Zhang tyrime pabrėžiama, kad Norvegijoje subsidijuojamas įdarbinimas teigiamai veikia dalyvių įsidarbinimo galimybes, kai jame dalyvauja kvalifikuoti, darbo rinkai pasirengę asmenys.<sup>161</sup> Alessio J. G. Brown, Christian Merkl ir Dennis J. Snower atliktas subsidijuojamo įdarbinimo poveikio vertinimas Vokietijoje taip pat parodė, kad žemų gebėjimų darbuotojams ši ADRP priemonė nėra efektyvi.<sup>162</sup> Kita vertus, Gabriele Cardull ir Bruno Van der Linden pateikė priešingus rezultatus. Šie autoriai kaip tik rekomenduoja subsidijuojamą įdarbinimą orientuoti būtent į žemos kvalifikacijos grupę.<sup>163</sup> Taigi šio tyrimo rezultatai, rodantys teigiamą,

---

<sup>159</sup> Kluve ir Schmidt, 439.; Jochen Kluve et al., *Active Labor Market Policies in Europe. Performance and Perspectives*. Berlin: Springer, 2007, 90.

<sup>160</sup> Cockx, Linden ir Karaa, 702-704.

<sup>161</sup> Kluve et al., 161.

<sup>162</sup> Alessio J. G. Brown, Christian Merkl ir Dennis J. Snower, „Comparing the effectiveness of employment subsidies.“ *Labour Economics*, 18, 2011, 176.

<sup>163</sup> Gabriele Cardull ir Bruno Van der Linden „Employment Subsidies and Substitutable Skills: An Equilibrium Matching Approach.“ IZA Discussion Papers No. 2073, 2006, 29.

<<https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/33666/1/510782078.pdf>> [Žiūrėta 2016 04 02].

tačiau palyginti mažesnę ir ne tokį tvarų intervencijos poveikį žemos kvalifikacijos dalyvių grupei, labiau atliepia antrąją poziciją. Negalima teigti, jog subsidijuojamas įdarbinimas mažiau kvalifikuotiems neduoda jokios naudos. Statistiniai duomenys rodo, kad jiems integruotis į darbo rinką yra žymiai sunkiau. Lietuvoje nedarbo lygis tarp neturinčių aukštojo išsilavinimo yra du kartus didesnis nei tarp įgijusių.<sup>164</sup> Tad tik vidurinę ar žemesnę išsilavinimą turintiems asmenims stebimas teigiamas priemonės efektas yra reikšmingas gerinant jų padėtį darbo rinkoje.

Vertinant darbe gautus teigiamus rezultatus dėl poveikio vyresniems nei 50 m. asmenims (7 PRP) atkreiptinas dėmesys, kad kituose tyrimuose matomos mažiau pozityvios tendencijos. Pavyzdžiui, Kristiina Huttunen, Jukka Pirttilä ir Roope Uusitalo atliktas subsidijuojamo įdarbinimo vertinimas Suomijoje parodė, kad vyresnių nei 54 m. žemų gebėjimų asmenų užimtumui intervencija statistiškai reikšmingo poveikio neturėjo. Pabrėžiama, kad vyresnio amžiaus darbuotojų paklausa darbo rinkoje nėra itin elastinga, tad galimybės finansinėmis paskatomis gerinant šios grupės situaciją darbo rinkoje yra gana ribotos.<sup>165</sup> Tokią išvadą patvirtina ir Bernhard Boockmann su kolegomis, analizavę subsidijuojamo įdarbinimo poveikį šiai amžiaus grupei Vokietijoje. Gauti rezultatai neparodė ilgalaikio poveikio intervencijos dalyvių įdarbinimo stabilumui.<sup>166</sup> Pabrėžiama, kad dažnu atveju poveikio nebuvimo priežastis – savaimingumo efektas.<sup>167</sup> Taigi šiame darbe stebimas tvaraus ir, palyginti su kitomis PRP grupėmis, didelis intervencijos poveikis vyresnio amžiaus dalyvių (7 PRP) užimtumui išsiskiria kitų tyrimų kontekste. Tai galima paaiškinti mažesniu nei kitose valstybėse šiai PRP grupei pasireiškiantis savaimingumo efektas bei vyresnio amžiaus asmenų „neišrankumas“ darbo pobūdžiui. Aukštas išlikimo subsidijuotoje darbovietėje rodiklis (žr. 8 lentelę) vyresnių nei 50 m. asmenų grupėje buvo stebimas nepaisant to, kad dažniau nei kiti dalyviai jie buvo įdarbinti kvalifikacijos lygio neatitinkančiuose darbuose. Šis aspektas detalčiau aptariamas kitame skyriuje.

Įvairių autorių išvados dėl poveikio šeimos įsipareigojimų turintiems asmenims (8 PRP) yra gana pozityvios. L. Calmfors pabrėžia, jog visos ADRP priemonės yra ypač veiksmingos į darbo rinką po vaiko auginimo atostogų norinčioms grįžti moterims ir panašioms grupėms.<sup>168</sup> Į vienišus tėvus orientuota subsidijuojamo įdarbinimo programa Kanadoje taip pat turėjo teigiamą poveikį jų

---

<sup>164</sup> Mosta, „Lietuvoje pirmą kartą viešai įvertinta mokslo ir studijų būklė.“ 2013. <<http://www.mosta.lt/lt/naujienos/8-naujienos/68-lietuvoje-pirma-karta-viesai-ivertinta-mokslo-ir-studiju-bukle>> [Žiūrėta 2016 04 16].

<sup>165</sup> Kristiina Huttunen, Jukka Pirttilä ir Roope Uusitalo, „The employment effects of low-wage subsidies.“ *Journal of Public Economics*, 97, 2013, 59.

<sup>166</sup> Benjamin Schünemann, Michael Lechner ir Conny Wunsch „Do Long-Term Unemployed Workers Benefit from Targeted Wage Subsidies?“ *German Economic Review*, 16(1), 2015, 45.

<sup>167</sup> Boockmann et al., 17.

<sup>168</sup> Calmfors, 30.

sugrįžimui į darbo rinką.<sup>169</sup> Tiesa, pats priemonės pobūdis ir jo tinkamumas sprendžiant šeimos įsipareigojimų turinčių asmenų nedarbo problemą gali būti ginčytinas. Kaip pabrėžia Anne Skevik, formuojant jų aktyvinimo darbo rinkoje politiką svarbiausia, kad būtų atsižvelgta į šiuos įsipareigojimus.<sup>170</sup> Dažnu atveju nedarbo problema šeimos įsipareigojimų turintiems asmenims kyla ne tik iš diskriminacinio darbdavių požiūrio, bet ir iš paties įsipareigojimo – galimybių grįžti į darbo rinką nebuvimo. Nors subsidijuojamas įdarbinimas ir sukuria sąlygas spręsti pirmąją problemos dalį, finansinės paskatos darbdaviui niekaip neprisideda prie antrojo barjero įveikimo. Visgi šiame tyrime šeimos įsipareigojimų turintiems asmenims (8 PRP) stebimą teigiamą, tačiau palyginti žemą bei netvarų intervencijos poveikį labiau paaiškina savaimingumo efektas. Kaip matyti iš 4 lentelės, užimtumo rodikliai buvo aukšti tiek ši PRP turintiems intervencijos dalyviams, tiek priemonėje nedalyvavusiems. Jie gana lengvai į darbo rinką grįžo ir be papildomų valstybės investicijų.

Literatūroje dominuojanti pozicija dėl jaunimo įtraukimo į subsidijuojamą įdarbinimą, ypač jei dalyviai yra žemos kvalifikacijos, yra gana pesimistinė. Kaip pabrėžia Jochen Kluve ir Christoph M. Schmidt, šią priemonę taikant žemos kvalifikacijos jaunimui JAV teigiamų rezultatų nebuvo gauta.<sup>171</sup> Tokią išvadą patvirtina ir Brian Bell, Richard Blundell ir John Van Reenen, išanalizavę subsidijų programų poveikį 18 – 24 metų amžiaus jaunimui Didžiojoje Britanijoje.<sup>172</sup> David Card, Jochen Kluve ir Andrea Weber taip pat priėjo prie išvados, kad blogiausiai veikia konkrečiai į jaunimo grupę orientuotos ADRP priemonės.<sup>173</sup> Šiame tyrime asmenims iki 29 m. (15 PRP) stebimas vidutinio dydžio intervencijos poveikis tik iš dalies atitinka šias pesimistines kitų autorių išvadas. Tiesa, kaip ir aptartuose tyrimuose, poveikis žemos kvalifikacijos jaunimui buvo mažesnis bei ženkliai nukrito antraisiais metais po projekto. Kita vertus, kalbant apie kvalifikuotus ši PRP atitinkančius asmenis, intervencija turėjo palyginti didelį bei tvarų teigiamą efektą. Tad negalima daryti išvados, jog jaunimui subsidijos neveikia visais atvejais.

Tiek šiame, tiek ir ankstesniuose tyrimuose dominuoja požiūris, kad subsidijuojamas įdarbinimas yra veiksmingas ilgalaikiams bedarbiams. Anders Forslund, Per Johansson ir Linus Lindqvist atliktas vertinimas parodė, kad Švedijoje įgyvendinamos subsidijuojamo įdarbinimo programos šiai grupei buvo efektyvios – jų nedarbo trukmę ženkliai sumažėjo. Šios išvados atitinka

---

<sup>169</sup> Guy Lacroix, „Assessing the Impact of a Wage Subsidy for Single Parents on Social Assistance in Canada“ Discussion Paper No. 4134, 2009, 21. <<http://ftp.iza.org/dp4134.pdf>> [Žiūrėta 2016 04 21].

<sup>170</sup> Anne Skevik, „Women’s Citizenship in the Time of Activation: The Case of Lone Mothers in “Needs-Based” Welfare States.“ *Social Politics*, 12(1), 2005, 42-43.

<sup>171</sup> Kluve ir Schmidt, 431.

<sup>172</sup> Bell, 355-356.

<sup>173</sup> David Card, Jochen Kluve ir Andrea Weber, 453.

ir kitose EBPO šalyse atliktų vertintų rezultatus.<sup>174</sup> Taigi darbe stebima tendencija, jog subsidijuojamas įdarbinimas turėjo didžiausią poveikį iki registracijos LDB nedirbusiems 2 ir daugiau metų (10 PRP) dar kartą patvirtina šias išvadas. Tiesa, jiems poveikis nebuvo tvarus ir tai greičiausiai paaiškina žemos kvalifikacijos dalyvių dominavimas šioje grupėje.

Galiausiai, aiškinant, kodėl konkrečioms grupėms (šiuo atveju, pirmą kartą pradedantiems dirbti pagal įgytą kvalifikaciją (5 PRP)) intervencija siekiamo rezultato nedavė atkreiptinas dėmesys į darbdavių preferencijas. Tito Boeri pabrėžia, kad darbo rinkoje palankiai vertinamų bruožų turintys asmenys būtų susiradę darbą ir be intervencijos.<sup>175</sup> Šios išvalgos papildo ankstesniuose skyriuose pateiktus argumentus, jog minėtai grupei pasireiškia savaimingumo efektas, tad intervencija papildomo teigiamo poveikio neduoda.

Tyrimas taip pat pateikė atsakymą, kodėl anksčiau atliktuose Lietuvos tyrimuose darbo įgūdžių įgijimo rėmimas paprastai buvo įvertinamas kaip turinti didesnę poveikį nei įdarbinimas subsidijuojant. Atsižvelgiant į tai, jog pirmojoje priemonėje gali dalyvauti labiau kvalifikuoti asmenys stebimus gerus rezultatus greičiausiai paaiškina būtent ši jų savybė, o ne priemonės pobūdis – galimybė gauti papildomą finansavimą apmokymui. Be to, didelę dalį darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonės dalyvių paprastai sudaro pirmą kartą pradedantys dirbti pagal įgytą kvalifikaciją (5 PRP). Kaip buvo minėta, nepriklausomai nuo to ar dalyvavo intervencijoje šie asmenys sėkmingai įsitvirtina darbo rinkoje. Tad tyrimuose, kuriuose poveikiui vertinti buvo apsiribota vien dalyvių užimtumo rodiklių apžvalga, nevertinant grynojo poveikio, būdavo gauti itin teigiami priemonės rezultatai, neatsispindintys realios situacijos.

Apibendrinant, ankstesnių tyrimų apžvalga parodė, jog rezultatai nėra homogeniški – straipsniuose pateikiamos išvados skiriasi net ir vertinant poveikį panašioms tikslinėms grupėms. Tokiame kontekste šio tyrimo rezultatai išsiskiria kaip labiau optimistiški. Tiesa, pagrindinės stebimos tendencijos (kad priemonė neturi poveikio teigiamai darbo rinkoje vertinamiems asmenims, nėra itin efektyvi žemos kvalifikacijos dalyviams ir didžiausią poveikį turi ilgalaikiams bedarbiams) sutapo su kitų vertinimų išvadomis. Aptartą diskusiją šis tyrimas papildo pateikdamas tarpusavyje palyginamas išvadas apie subsidijuojamo įdarbinimo poveikį skirtingoms dalyvių grupėms. Be to, pasirinktas poveikio vertinimas dalyvius skirstant pagal kvalifikaciją ir patiriamą diskriminaciją bei atlikta tendencijų apie subsidijuotų asmenų situaciją darbo rinkoje apžvalga pateikė papildomų argumentų, kodėl vieniems priemonė veikia, o kitiems efekto nėra.

---

<sup>174</sup> Anders Forslund, Per Johansson ir Linus Lindqvist, „Employment subsidies – A fast lane from unemployment to work?“, IFAU Working Paper 2004:18, Uppsala, 2004, 40. <<https://core.ac.uk/download/files/153/6559439.pdf>> [Žiūrėta 2016 04 21].

<sup>175</sup> Ours, 38.



## 5. Rekomendacijos užimtumo politikos formuotojams ir įgyvendintojams

KPV metodu gauti rezultatai parodė, kad subsidijuojamas įdarbinimas turi teigiamą poveikį dalyvių išlikimui darbo rinkoje, tad šią ADRP priemonę verta taikyti ir toliau. Visgi, siekiant užtikrinti didžiausią valstybės bei ESF investicijų į šio tipo intervencijas naudą, jų taikymo strategiją vertėtų koreguoti pagal toliau pateiktas rekomendacijas.

Sudarant prioritetinę eilę dalyvauti subsidijuojamame įdarbinime dėmesys pirmiausia turėtų būti atkreipiamas į potencialių dalyvių skirtumus pagal patiriamą diskriminaciją darbo rinkoje. Į priemonės pirmiausia turėtų būti siunčiami labiausiai diskriminuojami. Dalyvių kvalifikacija taip pat svarbi, tačiau lieka antraeilium atrankos kriterijumi. Nors tyrimo rezultatai parodė, kad kvalifikuotiems, bent aukštesnį išsilavinimą įgijusiems, asmenims priemonės poveikis buvo didesnis, teigiamas efektas buvo matomas ir žemos kvalifikacijos dalyviams. Svarbu atkreipti dėmesį, jog tik vidurinį ar žemesnį išsilavinimą įgijusių asmenų tarp bedarbių Lietuvoje yra žymiai daugiau.<sup>176</sup> Be to, kaip jau buvo minėta, jiems tikimybė patekti į bedarbių gretas yra kelis kartus didesnė nei kvalifikuotiems. Tad net ir mažesnis teigiamas intervencijos efektas visgi reiškia bent tam tikrą jų padėties pagerėjimą. Dėl šių priežasčių subsidijuojamas įdarbinimas neturėtų būti orientuotas vien į kvalifikuotus bedarbius.

Pereinant prie konkretesnių rekomendacijų, visų pirma, į subsidijuojamą įdarbinimą turėtų būti ir toliau prioritetiškai siunčiami asmenys, nedirbę 2 ir daugiau metų (10 PRP). Tyrimo rezultatai parodė, kad intervencija jiems buvo ypač naudinga. Nors šis poveikis ir nebuvo tvarus, visgi tiek 1-aisiais, tiek 2-iais metais po projekto subsidijuojamo įdarbinimo dėka jie dirbo daugiausiai papildomų dienų iš visų PRP grupių. Itin didelis teigiamas efektas buvo stebimas nepaisant to, jog šie asmenys daugiausia buvo siūsti į kvalifikacijos nereikalaujančias pagalbinio darbininko, valytojo, pardavėjo ir panašias darbo vietas. Iš pirmo žvilgsnio atrodo, jog tokio pobūdžio darbo patirtis neturi reikšmingo teigiamo poveikio asmens konkurencingumui. Visgi, palyginti su priemonėje nedalyvavusiais ilgalaikiais bedarbiais, intervencija ženkliai pagerino šių asmenų situaciją darbo rinkoje.

Subsidijuojamas įdarbinimas taip pat yra itin naudingas į darbo rinką sugrąžinant vyresnius nei 50 m. (7 PRP) bedarbius, ypač jei jie kvalifikuoti. Kaip buvo minėta, didelis bei tvarus teigiamas poveikis jiems buvo stebimas nepaisant to, jog palyginti su kitomis kvalifikuotų dalyvių grupėmis, vyresnio amžiaus asmenys žymiai dažniau buvo siūsti į kvalifikacijos nereikalaujančius darbus. Daugiau nei penktadalis jų su subsidija įsidarbino pagalbiniais darbininkais, valytojais ar pardavėjais. Palyginimui, kvalifikuoto jaunimo tarpe dominavo administratoriaus, vadybininko,

---

<sup>176</sup> Pagal Lietuvos statistikos departamento duomenis apie Lietuvoje registruotų bedarbių pasiskirstymą pagal išsilavinimą.

buhalterio ir kitos aukštesnio išsilavinimo reikalaujančios specialybės. Tai rodo, jog, viena vertus, vyresnio amžiaus bedarbių anksčiau įgyta kvalifikacija galimai nuvertėjo. Kita vertus, galima daryti išvadą, kad jie yra motyvuoti išlikti darbo rinkoje net ir tuo atveju, kai darbo vieta ne visai atitinka jų lūkesčius bei gebėjimus. Šie rezultatai itin aktualūs senstančios visuomenės kontekste. Lietuvos demografinės senatvės koeficientas<sup>177</sup> 2004 m., palyginus su 2015 m., padidėjo nuo 88 iki 129.<sup>178</sup> Šioms tendencijoms nekintant vyresnio amžiaus asmenų aktyvinimas darbo rinkoje taps vis aktualesnis. Remiantis šio tyrimo rezultatais subsidijuojamas įdarbinimas turėtų būti tarp priemonių šiam tikslui pasiekti.

Dar viena grupė, kuriai subsidijuojamas įdarbinimas turėjo didelį ir tvarų poveikį – kvalifikuotas jaunimas iki 29 m. (15 PRP). Kaip buvo minėta, anksčiau atliktuose tyrimuose dominuoja pesimistinis požiūris į šios priemonės pajėgumą jaunos bedarbius sugrąžinti į darbo rinką. Visgi, šiame darbe pasirinkta poveikio vertinimo strategija jaunimą išskirstant pagal kvalifikaciją leido pagrįsti, kad bent aukštesnį išsilavinimą įgijęs asmenys iki 29 m. turėtų būti tarp prioritetinių dalyvauti įdarbinime su subsidija. Tiesa, poveikis žemos kvalifikacijos, tik vidurinę ar žemesnę išsilavinimą įgijusiam jaunimui, buvo žymiai mažiau tvarus. Antraisiais metais po projekto jis sumažėja beveik dvigubai. Tai leidžia manyti, jog ilguoju laikotarpiu šios valstybės investicijos neduos papildomos naudos. Šiai grupei geresnius rezultatus pasiekti turėtų leisti labiau kompleksinės priemonės, pavyzdžiui, profesinio mokymo, darbinės praktikos bei konsultavimo derinys.<sup>179</sup>

Intervencijos poveikis šeimos įsipareigojimų turintiems asmenims (8 PRP) nors ir statistiškai reikšmingas, buvo vienas mažiausių bei nepasižymėjo tvarumu. Duomenys parodė, kad šie asmenys ir be subsidijų gana sėkmingai įsitvirtina darbo rinkoje. O siekiant dar labiau pagerinti jų užimtumo rodiklius vien subsidijuojamas įdarbinimas nėra tinkamiausias metodas. Reiktų ieškoti kitų alternatyvų, nebūtinai patenkančių tarp ADRP priemonių. Pavyzdžiui, veiksmingesnis galimai būtų sąlygų dirbti ne pilną darbo dieną ar nuotoliniu būdu užtikrinimas. Taip pat subsidijuojamo įdarbinimo derinimas su subsidija mokesčiui už darželį ar globos įstaigą. Toks priemonių rinkinys kartu spręstų tiek statistinio diskriminavimo nulemtą patekimo į darbo rinką problemą, tiek sudarytų sąlygas vėl iš jos nepasitraukti dėl šeimyninių priežasčių.

Vienintelė grupė, kurios subsidijuoti visai neverta – pirmą kartą pradedantys dirbti pagal naujai įgytą kvalifikaciją (5 PRP). Kaip buvo minėta, šį PRP atitinkantys asmenys sėkmingai įsitvirtina darbo rinkoje tiek su, tiek be subsidijos, tad valstybės investicijos jiems papildomos pridėtinės vertės nekuria.

---

<sup>177</sup> Pagyvenusių (65 metų ir vyresnio amžiaus) žmonių skaičius, tenkantis šimtui vaikų iki 15 metų amžiaus.

<sup>178</sup> Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

<sup>179</sup> Martin ir Grubb, 14.

## Išvados

Tyrime nagrinėta, kokį poveikį subsidijuojamas įdarbinimas turi dalyvių išlikimui darbo rinkoje. Siekiant papildyti ankstesnių tyrimų išvadas apie šios ADRP priemonės veiksmingumą Lietuvoje, vertinta, kiek šis poveikis yra heterogeniškas lyginant skirtingas dalyvių grupes. Subsidijuoti asmenys suskirstyti pagal kvalifikacijos lygį bei požymius, lemiančius nevienodo intensyvumo diskriminavimą darbo rinkoje. Remiantis atitikimo, statistinio diskriminavimo bei kitomis teorijomis iškeltos dvi tyrimo hipotezės, numatančios šio poveikio skirtumus tarp grupių.

Analizei buvo pasitelkti administraciniai duomenys apie 2008–2011 m. LDB įgyvendintą projektą „Įsidarbinimo galimybių didinimas“. Priemonės poveikis buvo vertintas tiek trumpuoju, tiek vidutiniu laikotarpiu – praėjus vieneriems ir dvejiems metams po projekto. Jo dydžiui bei tvarumui apskaičiuoti buvo naudotas kontrafaktinis poveikio vertinimo metodas. Aiškinant gautus analizės rezultatus, papildomai buvo apžvelgta intervencijos dalyvių situacija darbo rinkoje iškart subsidijoms pasibaigus.

Atlikta empirinių duomenų analizė atskleidė, kad visas dalyvių grupes vertinant bendrai subsidijuojamas įdarbinimas turi palaiptinai mažėjantį, tačiau teigiamą poveikį. Be to, kaip ir buvo numatoma pagal pirmąją hipotezę, tyrimo rezultatai atskleidė poveikio dydžio diferenciaciją pagal dalyvių patiriamo statistinio diskriminavimo lygį. Tačiau šis kintamasis nepaaiškino jo tvarumo tendencijų, tad hipotezė buvo patvirtinta tik iš dalies. Didžiausias teigiamas efektas buvo stebimas labiausiai statistiškai diskriminuojamiems asmenims, t. y. iki registracijos LDB nedirbusiems 2 ir daugiau metų. Vidutinio dydžio poveikis pasireiškė vyresniems nei 50 m., jaunimui iki 29 m. bei šeimos įsipareigojimų turintiems asmenims. Jokio poveikio priemonė neturėjo tik palyginti teigiamai darbdavių vertinamiems – pirmą kartą pradedantiems dirbti pagal įgytą kvalifikaciją. Šie rezultatai patvirtino iš statistinio diskriminavimo teorijos kylančias įžvalgas. Priemonė yra veiksminga tik su aukštais socialiniais barjeriais susiduriantiems, darbo rinkoje stipriai diskriminuojamiems asmenims. Priešingu atveju grynasis poveikis nėra stebimas, nes darbą jie sugeba susirasti ir savarankiškai, be papildomų valstybės investicijų.

Gauti rezultatai taip pat leido patvirtinti antrąją tyrimo hipotezę. Palyginus kvalifikuotų ir žemos kvalifikacijos dalyvių grupes pirmiesiems subsidijuojamas įdarbinimas turėjo didesnę bei tvaresnę poveikį. Intervencijos dėka per metus jie buvo įdarbinti daugiau dienų bei šis teigiamas efektas laikui bėgant mažėjo lėčiau nei žemos kvalifikacijos dalyviams. Duomenys taip pat parodė, kad palyginti su žemos kvalifikacijos asmenimis, didesnei daliai kvalifikuotų priemonės dalyvių subsidijuojamas įdarbinimas virto ilgalaikiu įdarbinimu. Be to, išėję iš subsidijuotos darbovietės, naują darbą jie susirado greičiau. Tai leido iš dalies paaiškinti minėtą didesnę bei tvaresnę intervencijos poveikį būtent kvalifikuotiems asmenims. Gauti rezultatai atliepė atitikimo teorijos

atstovų bei kitų autorių argumentus, jog asmens kvalifikacija turi reikšmingą įtaką jo įsitvirtinimo darbo rinkoje perspektyvoms.

Atliktos analizės išvalgos sudaro prielaidas permąstyti strateginiuose dokumentuose, reglamentuojančiuose ADRP įgyvendinimą Lietuvoje, dominuojantį požiūrį, jog subsidijuojamas įdarbinimas yra naudingiausias kvalifikacijos stokojantiems bedarbiams. Palyginti su kvalifikuotais, įgijusiais bent aukštesnį išsilavinimą, asmenimis, kvalifikacijos stokojantiems bedarbiams ši priemonė kaip tik yra mažiau veiksminga. Kita vertus, atsižvelgiant į tai, kad įgijusiems tik vidurinį ar žemesnį išsilavinimą bedarbystė Lietuvoje yra labiau tikėtina, net ir mažesnis teigiamas intervencijos efektas reiškia tam tikrą jų padėties darbo rinkoje pagerėjimą. Dėl šios priežasties subsidijuojamas įdarbinimas neturėtų būti orientuotas vien tik į kvalifikuotus bedarbius.

Nustatant prioritetinę dalyvių eilę, darbe siūloma pirmiausia atsižvelgti į jų patiriamos diskriminacijos darbo rinkoje intensyvumą ir į priemonę pirmiausia siūsti labiausiai diskriminuojamus bedarbius. Prioritetine tvarka intervenciją rekomenduojama taikyti bent 2 metus nedirbusiems, vyresniems nei 50 m. asmenis bei kvalifikuotam jaunimui iki 29 m. Žemos kvalifikacijos jaunimui bei šeimos įsipareigojimų turintiems asmenims šalia subsidijuojamo įdarbinimo rekomenduojama ieškoti alternatyvių aktyvinimo priemonių. Šio tipo intervencijos siūloma visai netaikyti tik naujai kvalifikaciją įgijusiems asmenims.

Įvertinta priemonės poveikio diferenciacija skirtingoms dalyvių grupėms yra pagrindinis šio darbo indėlis į subsidijuojamo įdarbinimo teorinę literatūrą. Poveikio priklausomybė nuo asmens kvalifikacijos bei darbo rinkoje patiriamo statistinio diskriminavimo intensyvumo iki šiol Lietuvoje nebuvo tyrinėta. Panašaus detalumo ir apimties analizių nebuvo rasta ir užsienio literatūroje. Šios išvalgos leido pateikti detalesnes nei ankstesnių tyrimų rekomendacijas dėl priemonės taikymo, t. y. išvardinti konkrečias bedarbių grupes, kurioms turėtų būti teikiamas prioritetas dalyvauti priemonėje. Tyrimas tai pat pateikė įrodymų, išsklaidančių tam tikrus mitus apie subsidijuojamo įdarbinimo veiksmingumą. Kontrafaktinis vertinimas parodė, jog dalyviams, kuriems, iš pirmo žvilgsnio, priemonė atrodo itin veiksminga, nes jai pasibaigus yra stebimi itin aukšti užimtumo rodikliai (pvz., naujai kvalifikaciją įgijusiems), įdarbinimas su subsidija poveikio neturėjo. Rezultatai atskleidė, kad priemonė veiksmingiausia kaip tik tai grupei, kurios užimtumo rodikliai po intervencijos nebuvo aukšti – ilgalaikiams bedarbiams. Taip pat, šiame darbe pirmą kartą buvo detalai įvertinta, kaip Lietuvoje įgyvendinamo subsidijuojamo įdarbinimo dalyviams darbo rinkoje sekasi iš karto subsidijoms pasibaigus – kiek laiko jie dirbo toje pačioje darbovietėje, ar greitai susiranda naują darbą. Šie rezultatai pateikė kontrargumentų subsidijuojamo įdarbinimo kritikų teiginiui, jog papildomam finansavimui pasibaigus darbdaviai iš karto atleidžia subsidijuotus asmenims. Didžiąja dalimi atvejų šios neigiamos prognozės nepasitvirtino.

Kaip pagrindinius darbo apribojimus galima išskirti du aspektus, susijusius su tyrimo imtimi bei kintamųjų operacionalizavimu. Visų pirma, dėl atvejų trūkumo intervencijos poveikis nebuvo įvertintas kai kurioms bedarbių grupėms, kurios pagal galiojantį reglamentavimą joje taip pat galėjo dalyvauti (buvusiems kaliniams, turintiems priklausomybių ir kitiems). Dėl tos pačios priežasties daliai į analizę įtrauktų grupių (nedirbusiems 2 ir daugiau metų, pirmą kartą pradedantiems dirbti pagal įgytą kvalifikaciją) nebuvo apskaičiuoti poveikio skirtumai tarp skirtingos kvalifikacijos pogrupių. Be to, dėl metodologinių bei teisinio reglamentavimo priežasčių, intervencijos poveikis nebuvo vertintas neįgaliesiems. Antra, šiame darbe asmenys į skirtingos kvalifikacijos kategorijas buvo suskirstyti tik pagal įgyto išsilavinimo lygį. Dėl duomenų trūkumo operacionalizuojant šį kintamąjį nebuvo įtraukti tokie aspektai kaip neformaliai įgyta kvalifikacija, turima darbo patirtis ir kiti, galimai turėję įtakos asmens integracijos į darbo rinką sėkmei.

Tyrimo rezultatai leidžia išskirti keletą įdomių būsimųjų tyrimų kryptių. Tikslinga būtų nuodugniai išanalizuoti, kaip veikia skirtingų ADRP priemonių deriniai. Kaip pabrėžia L. F. Katz, intervencijos, apimančios įvairius ADRP metodus – subsidijas, mokymus, konsultavimą ir kitą, yra potencialiai pačios veiksmingiausios.<sup>180</sup> Tolesniuose tyrimuose būtų naudinga įvertinti, ar šios įžvalgos pasitvirtina Lietuvos kontekste. Tokio pobūdžio analizė taip pat padėtų atrasti tinkamesnius metodus į darbo rinką sugrąžinti bedarbius, kuriems subsidijuojamas įdarbinimas neduoda didelio teigiamo efekto (pavyzdžiui, nekvalifikuotą jaunimą). Be to, aktualūs ir tyrimai, kurie leistų geriau suprasti paties subsidijavimo pobūdžio įtaką rezultatams. Pavyzdžiui, kaip poveikis priklauso nuo subsidijavimo trukmės bei išsiaiškinti, ar Lietuvoje, kaip ir Slovakijoje, trumpalaikės subsidijos veikia geriau.<sup>181</sup> Taip pat būtų naudinga atlikti detalią subsidijuojamo įdarbinimo kaštų ir naudos analizę ir įvertinti, kokią finansinę naudą valstybė gauna investuodama į šią priemonę.

---

<sup>180</sup> Katz, 3.

<sup>181</sup> Ours, 53.

## Priedai

### 1 priedas. Panašiausių atvejų atrankai naudoti kintamieji

#### Bendra informacija

- Lytis
- Gimimo metai
- Išsilavinimo lygis
- TDB, kurioje registruotasi
- Priklausymas PRP grupei (15 grupių)
- Dalyvavimas kitose ADRP priemonėse iki prasidedant projektui

#### LDB informacija

- Kiek ketvirčių per metus iki projekto asmuo buvo registruotas LDB
- Registracijos LDB dienų skaičius vieneri metai ir dveji metai iki projekto pradžios.
- Registracija LDB projektui prasidėjus
- Anksčiausias ketvirtis, kada asmuo buvo registruotas LDB projekto metu

#### Sodros informacija

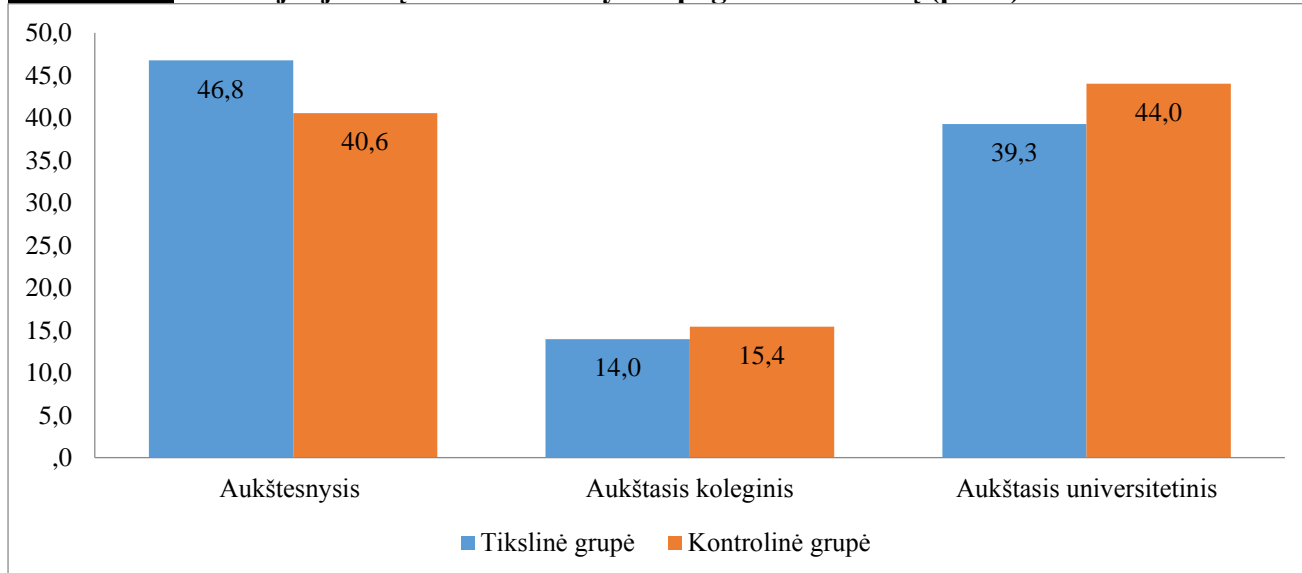
- Pajamos per metus vieneri ir dveji metai iki projekto pradžios
- Vidutinės dienos pajamos vieneri ir dveji metai iki projekto pradžios
- Dirbtų dienų skaičius vieneri ir dveji metai iki projekto pradžios

Šaltinis: sudaryta autorės.

### 2 priedas. Tikslinių ir kontrolinių grupių panašumo pavyzdžiai

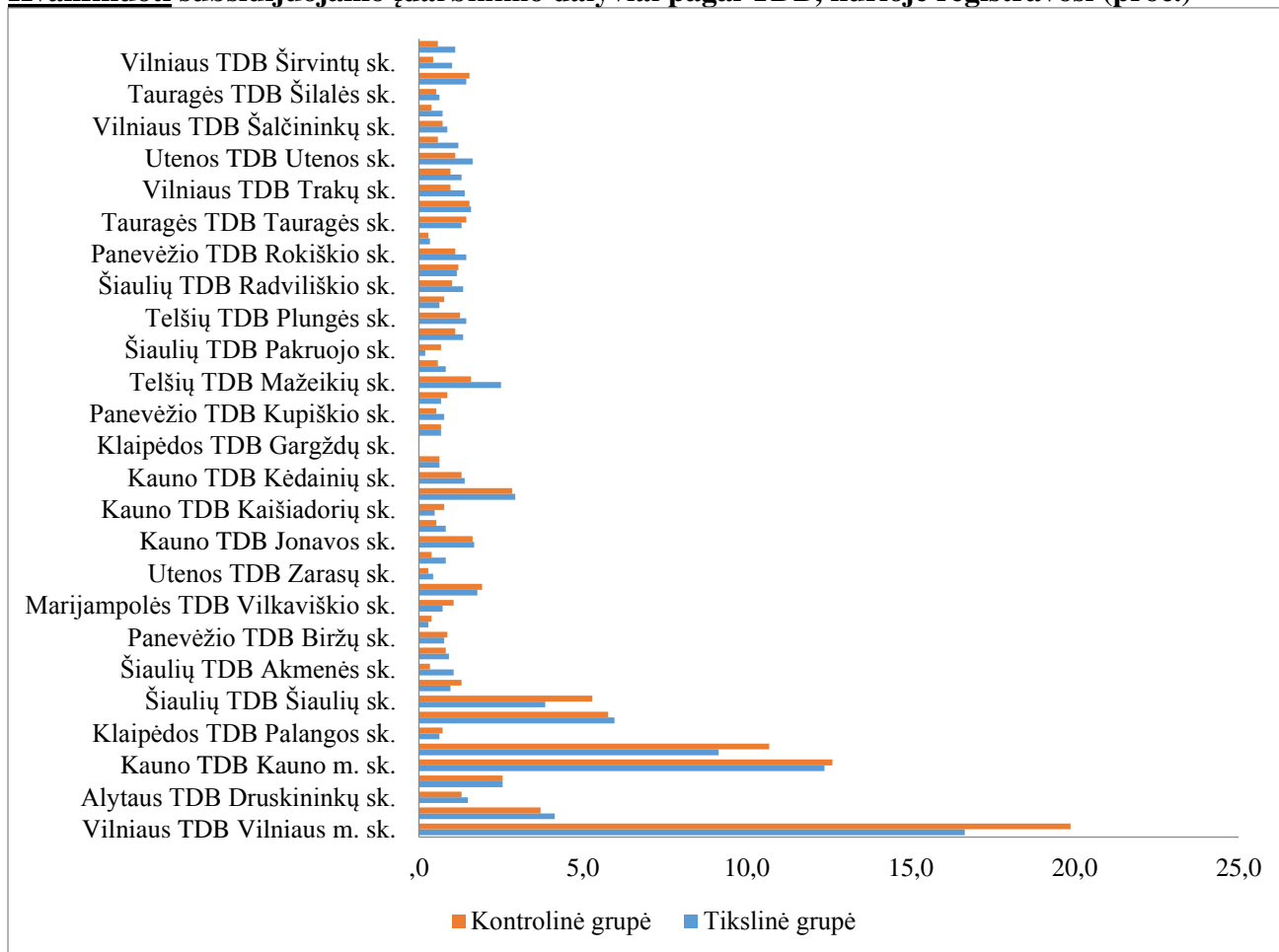
Paveiksluose pateikti išsilavinimo bei TDB, kurioje asmuo registravosi, reikšmių pasiskirstymo tikslinėse bei kontrolinėse grupėse pavyzdžiai.

#### Kvalifikuoti subsidijuojamo įdarbinimo dalyviai pagal išsilavinimą (proc.)



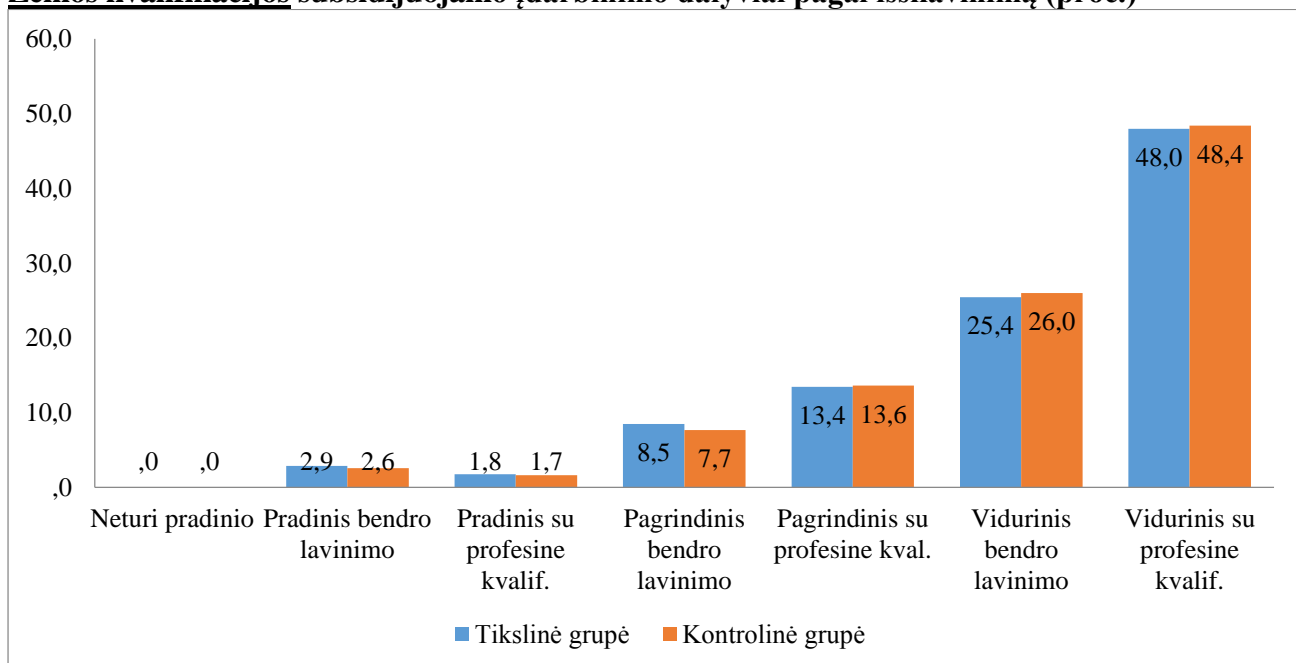
Šaltinis: sudaryta autorės.

### Kvalifikuoti subsidijuojamo įdarbinimo dalyviai pagal TDB, kurioje registravosi (proc.)



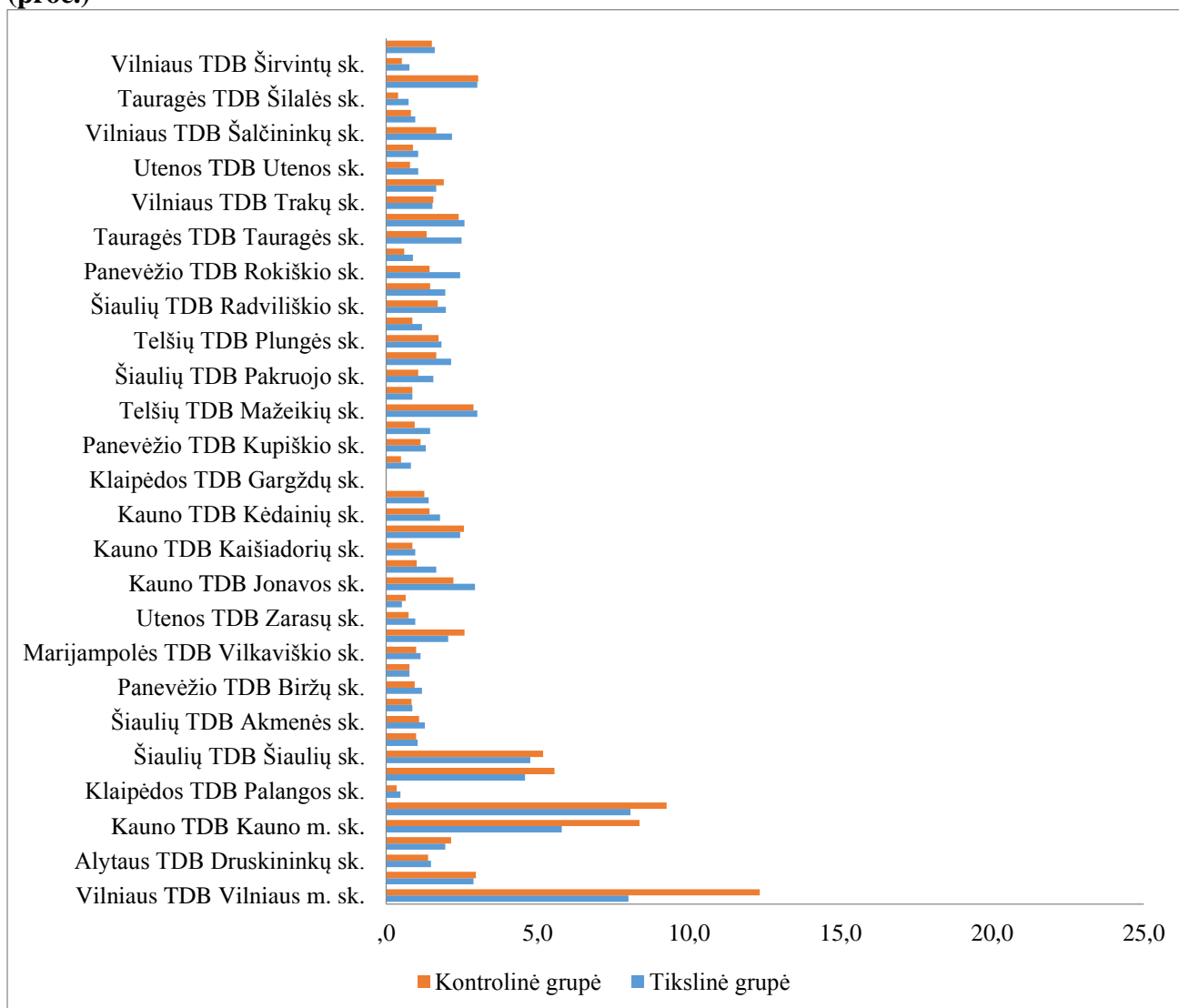
Šaltinis: sudaryta autorės.

### Žemos kvalifikacijos subsidijuojamo įdarbinimo dalyviai pagal išsilavinimą (proc.)



Šaltinis: sudaryta autorės.

**Žemos kvalifikacijos subsidijuojamo įdarbinimo dalyviai pagal TDB, kurioje registravosi (proc.)**



Šaltinis: sudaryta autorės.

**3 priedas. PRP grupės pagal LDB naudojamą klasifikatorių**

PRP grupės pagal LDB naudojamą klasifikatorių:

- darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis;
- darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis;
- darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatyta darbingumo lygis iki 40% (iki 2005.07.01 I-II inv. grupė)
- darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas 45–55 procentų darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis;



- rūpintiniai, kuriems iki pilnametystės buvo nustatyta rūpyba, kol jiems sukaks 25 metai;
- pirmą kartą pradantys darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją;
- vyresni kaip 50 metų darbingo amžiaus darbingi asmenys;
- 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 1 d. pripažintą vaiku invalidu), ir asmenys, prižiūrintys sergančius ar neįgaliuosius šeimos narius, kuriems Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sprendimu nustatyta nuolatinė slauga ar priežiūra;
- grįžęs iš įkalinimo įstaigos, kai bausmės laikas ilgesnis kaip 6 mėn.
- iki įsiregistravimo darbo biržoje nedirbę 2 ir daugiau metų;
- asmenys priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigę psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas;
- prekybos žmonėmis aukos, baigusios psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas;
- grįžę į Lietuvą nuolat gyventi politiniai kaliniai ir tremtiniai bei jų šeimų nariai (sutuoktinis, vaikai (įvaikiai) iki 18 metų);
- turintys teisę į papildomas užimtumo garantijas pagal Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymą;
- darbingi asmenys iki 29 metų.

#### 4 priedas. Atvejų pasiskirstymas pagal kvalifikaciją ir PRP bei sudarytų grupių dydžiai

Lentelėje pateiktas subsidijuojamo įdarbinimo dalyvių pasiskirstymas pagal kvalifikaciją ir PRP bei naujai sudarytų tikslinių ir kontrolinių grupių dydžiai. Dėl nepakankamo atvejų skaičiaus išbrauktos grupės į analizę neįtrauktos.

	Kvalifikacijos kategorija	Atvejų, iš kurių sudaroma tikslinė grupė, skaičius	Atvejų, iš kurių sudaroma kontrolinė, grupė skaičius	Naujai sudarytų tikslinės ir kontrolinės grupių dydis
Visi subsidijuojamo įdarbinimo priemonių dalyviai	Kvalifikuoti	2310	2463	2078
	Žemos kvalifikacijos	4868	5063	4054
	Neskirstant pagal kvalifikaciją	7178	7526	6135
<i>Rūpintiniai, kuriems iki pilnametystės buvo nustatyta rūpyba, kol jiems sukaks 25 metai (4 PRP)</i>	<i>Neskirstant pagal kvalifikaciją</i>	0	0	–
Pirmą kartą pradantys dirbti pagal	Kvalifikuoti	85	71	48

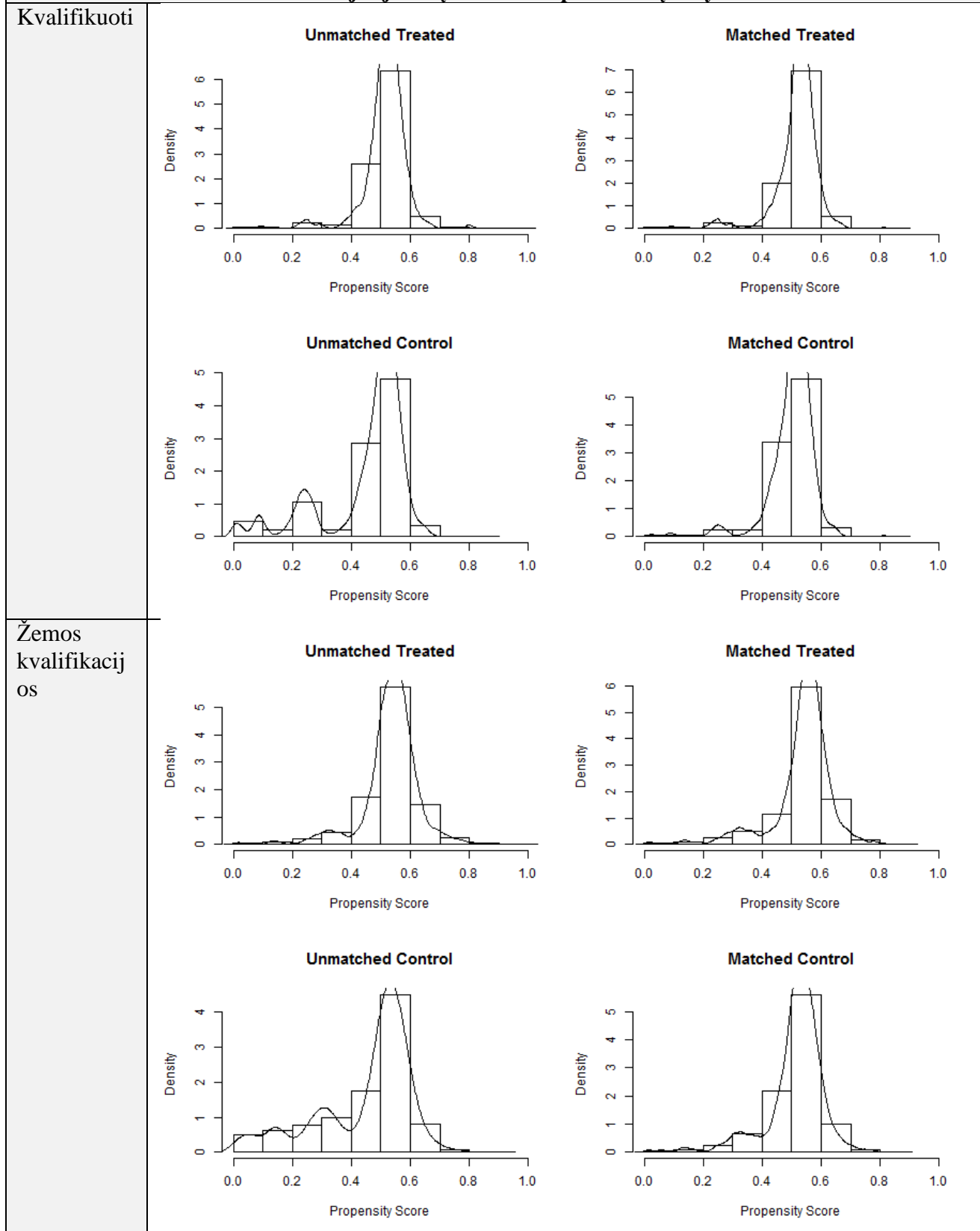
įgytą kvalifikaciją (5 PRP)	<i>Žemos kvalifikacijos</i>	26	38	–
	Neskirstant pagal kvalifikaciją	111	109	69
Vyresni kaip 50 metų asmenys (7 PRP)	Kvalifikuoti	861	913	716
	Žemos kvalifikacijos	1695	1641	1228
	Neskirstant pagal kvalifikaciją	2556	2554	1928
Šeimos išpareigojimų turintys asmenys (8 PRP)	Kvalifikuoti	977	977	810
	Žemos kvalifikacijos	2223	2250	1767
	Neskirstant pagal kvalifikaciją	3200	3227	2617
<i>Buvę kaliniai (9 PRP)</i>	<i>Neskirstant pagal kvalifikaciją</i>	24	6	–
Nedirbę 2 ir daugiau metų (10 PRP)	<i>Kvalifikuoti</i>	34	44	–
	Žemos kvalifikacijos	142	172	80
	Neskirstant pagal kvalifikaciją	176	216	102
<i>Priklausomi nuo narkotinių, medžiagų (11 PRP)</i>	<i>Neskirstant pagal kvalifikaciją</i>	1	0	–
<i>Prekybos žmonėmis aukos (12 PRP)</i>	<i>Neskirstant pagal kvalifikaciją</i>	0	0	–
<i>Grįžę į Lietuvą nuolat gyventi politiniai kaliniai ir tremtiniai bei jų šeimų nariai (14 PRP)</i>	<i>Neskirstant pagal kvalifikaciją</i>	0	0	–
<i>Buvę Ignalinos atominės elektrinės darbuotojai, jų šeimos nariai (13 PRP)</i>	<i>Neskirstant pagal kvalifikaciją</i>	21	7	–
Asmenys iki 29 metų (15 PRP)	Kvalifikuoti	466	510	434
	Žemos kvalifikacijos	1063	1132	918
	Neskirstant pagal kvalifikaciją	1529	1642	1356

Šaltinis: sudaryta autorės.

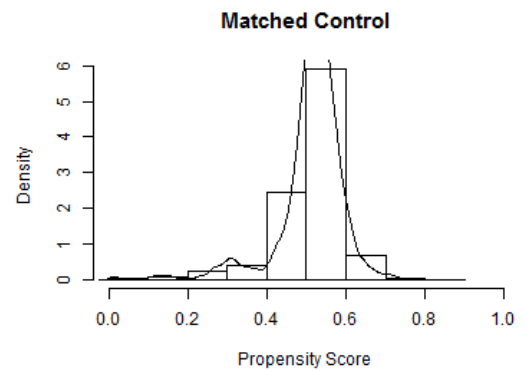
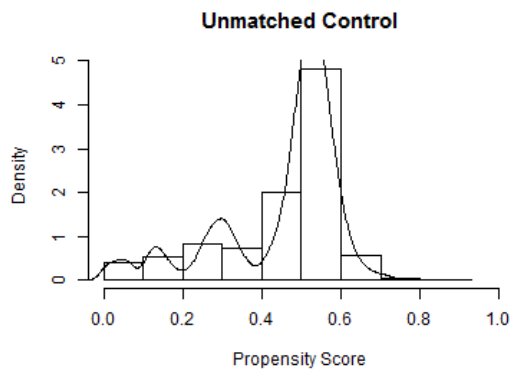
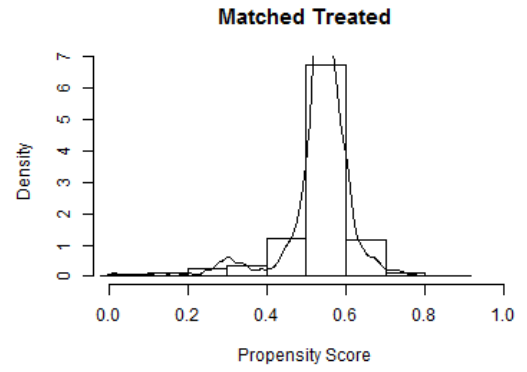
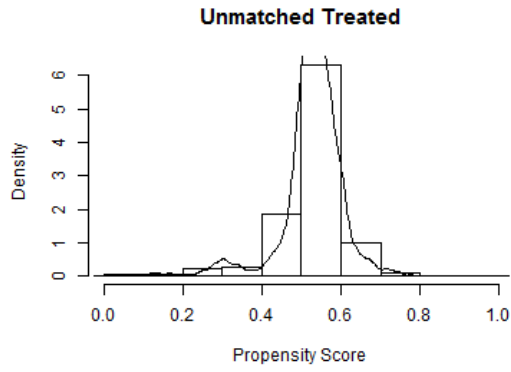
Pastaba: dalis atvejų persidengia, kadangi asmuo gali atitikti kelis PRP vienu metu.

**5 priedas. Tikslinių ir kontrolinių grupių atrankos rezultatai pagal panašumo įverčius.**

**Visi subsidijuojamo įdarbinimo priemonių dalyviai**

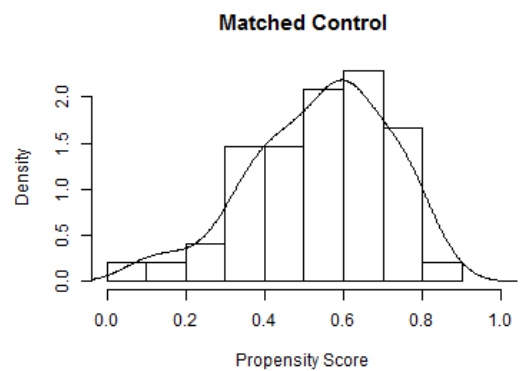
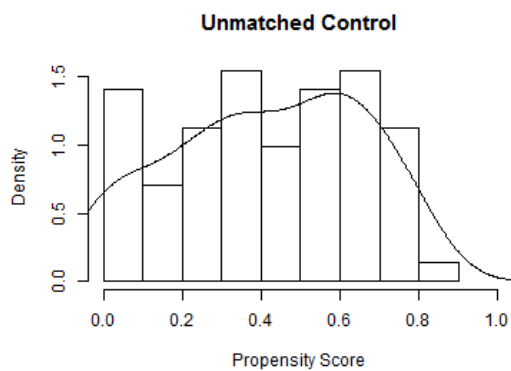
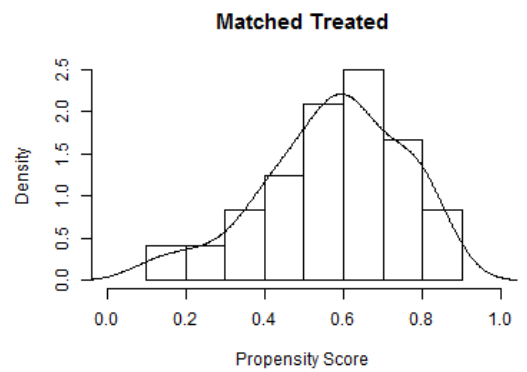
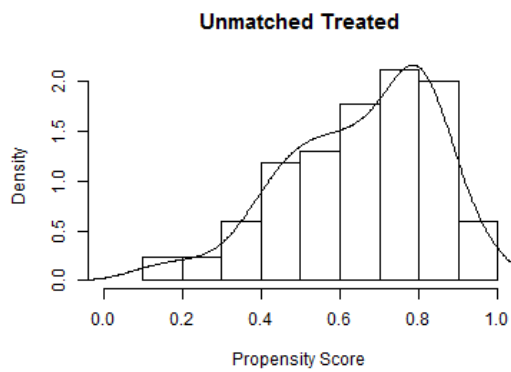


Neskirstant pagal kvalifikaciją

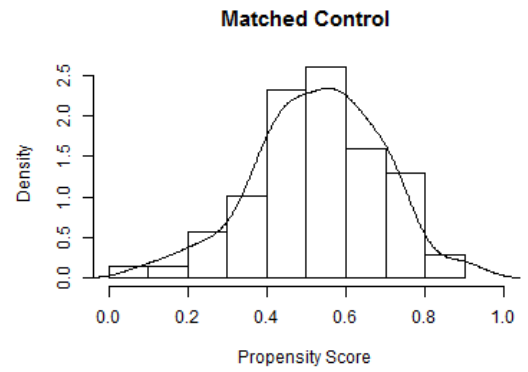
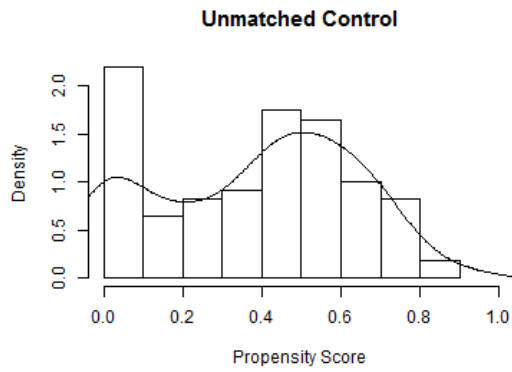
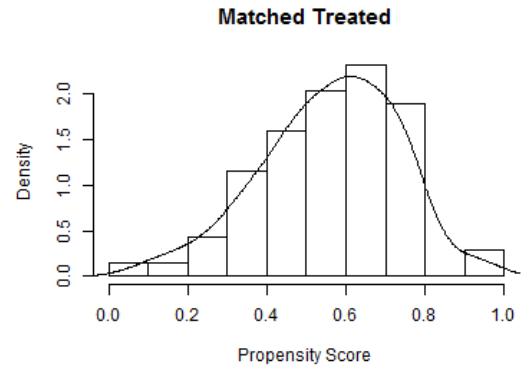
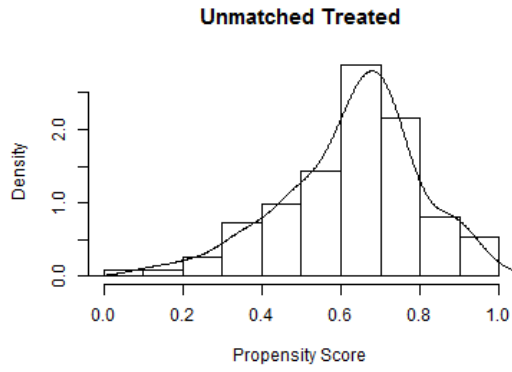


**Pirmą kartą pradedantys dirbti pagal įgytą kvalifikaciją (5 PRP)**

Kvalifikuoti

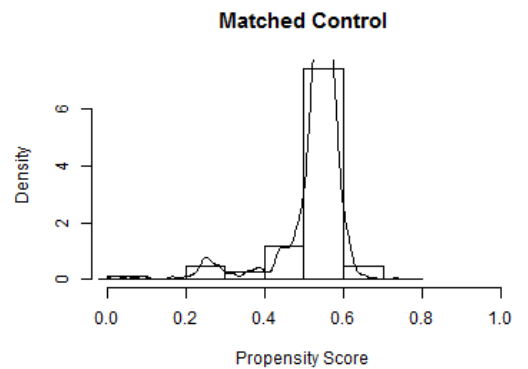
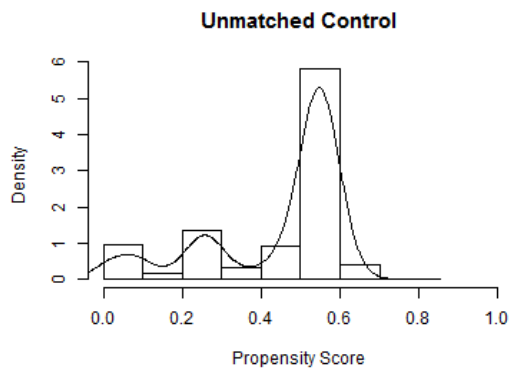
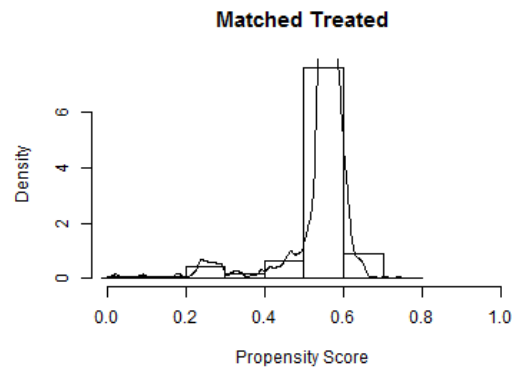
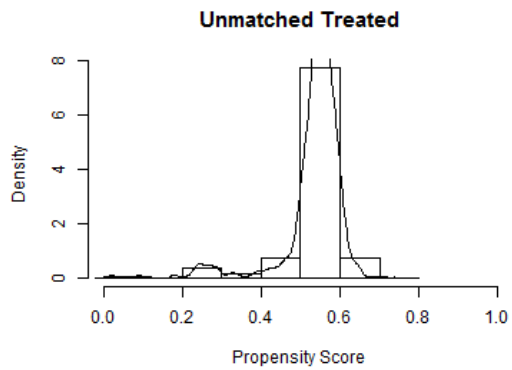


Neskirstant pagal kvalifikaciją

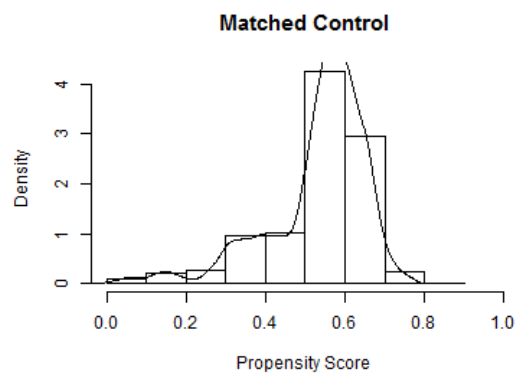
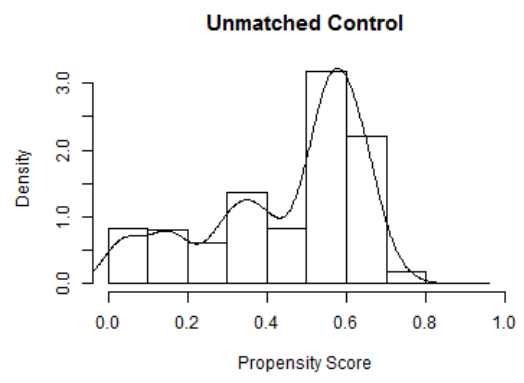
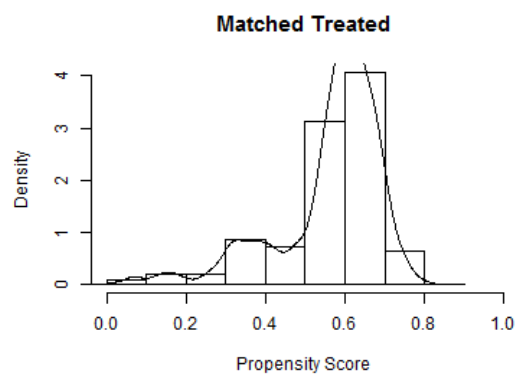
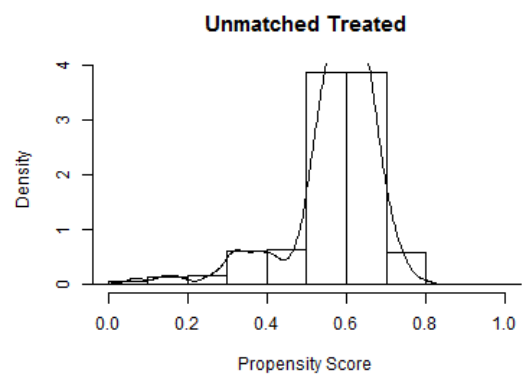


**Vyresni kaip 50 metų asmenys (7 PRP)**

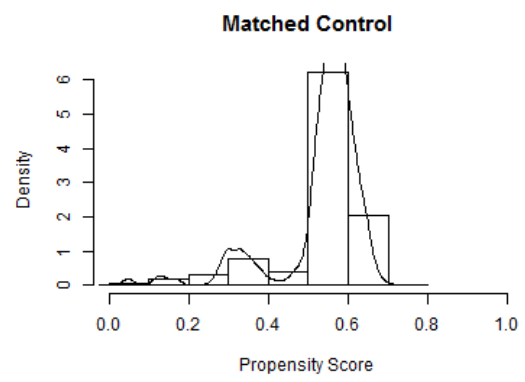
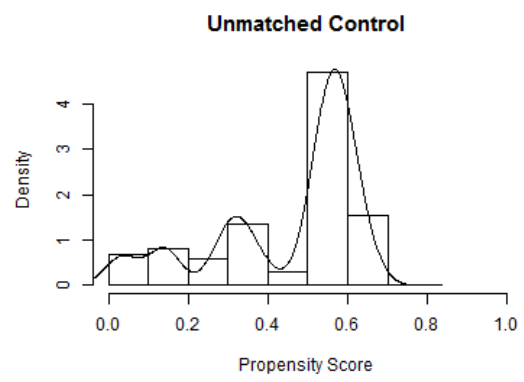
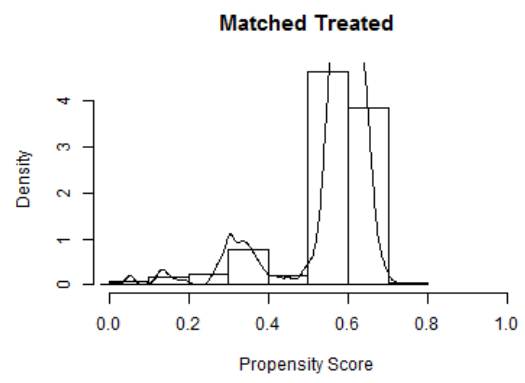
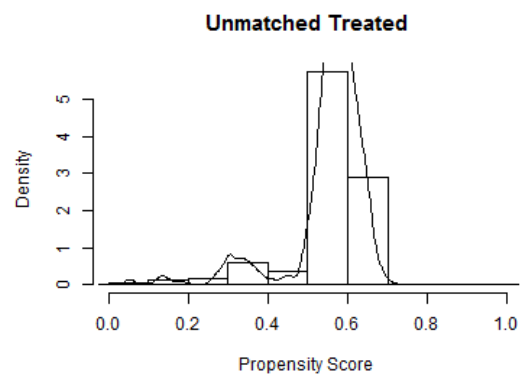
Kvalifikuoti



Žemos  
kvalifikacij  
os

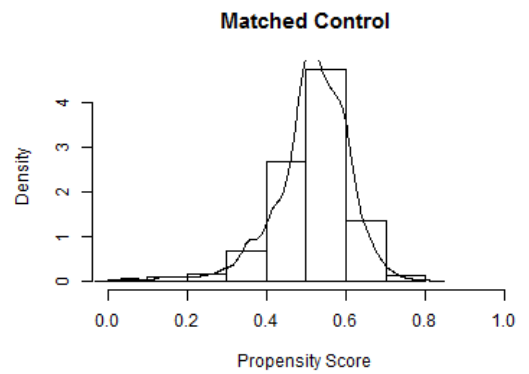
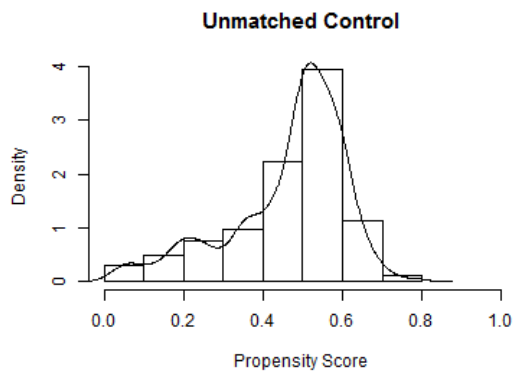
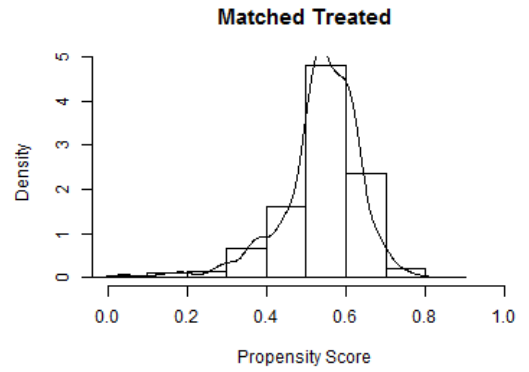
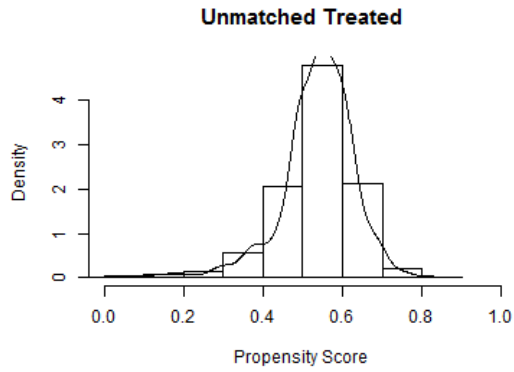


Neskirstant  
pagal  
kvalifikaciją

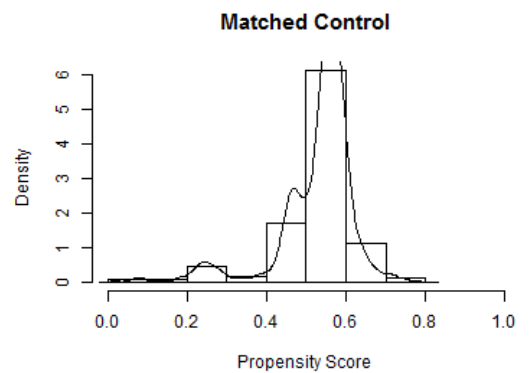
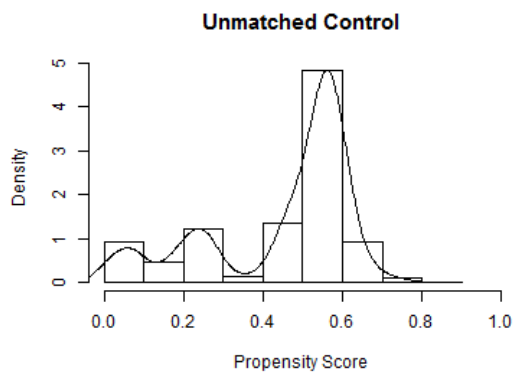
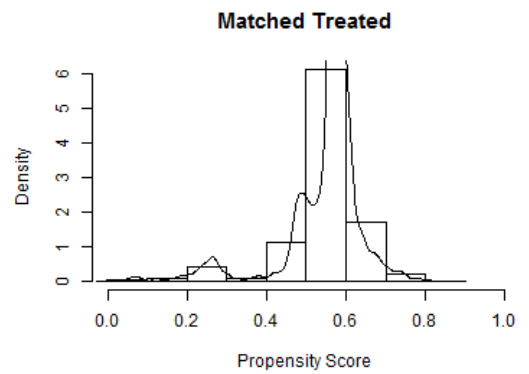
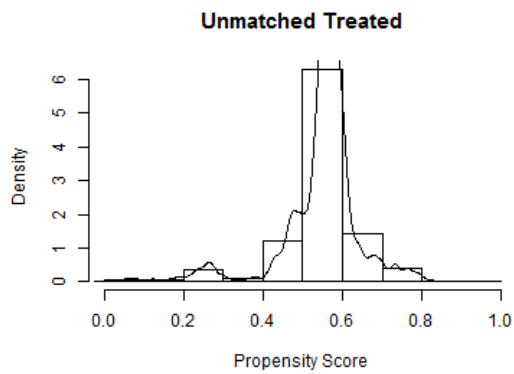


**Šeimos išpareigojimų turintys asmenys (8 PRP)**

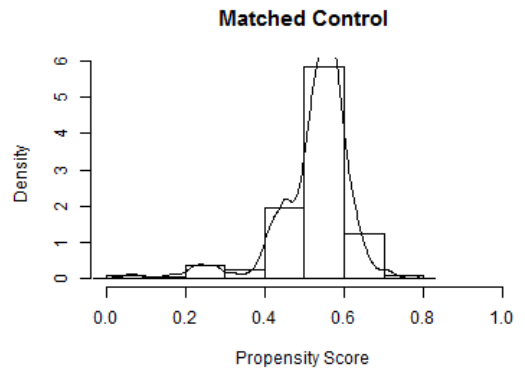
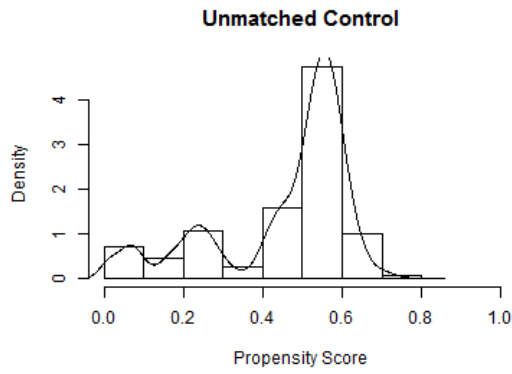
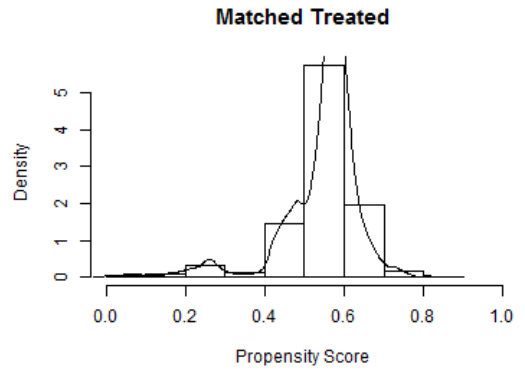
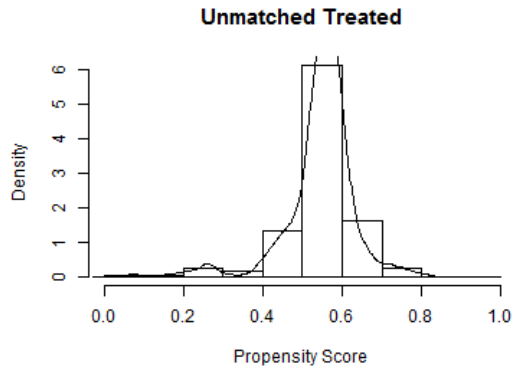
Kvalifikuoti



Žemos  
kvalifikacij  
os

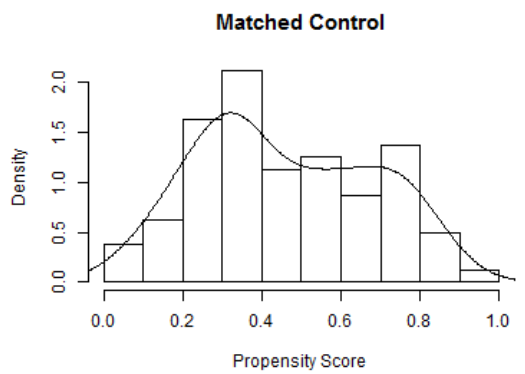
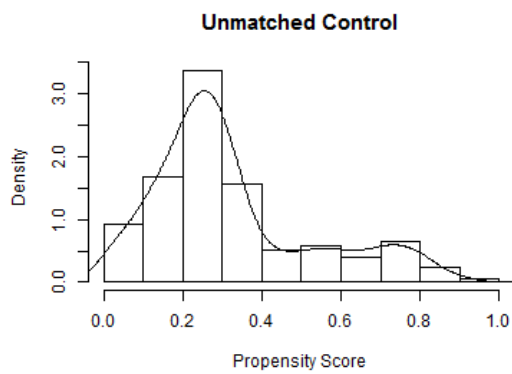
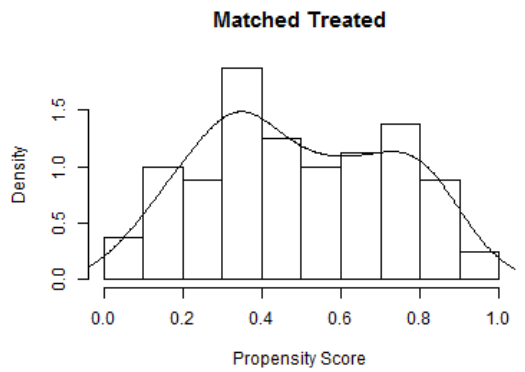
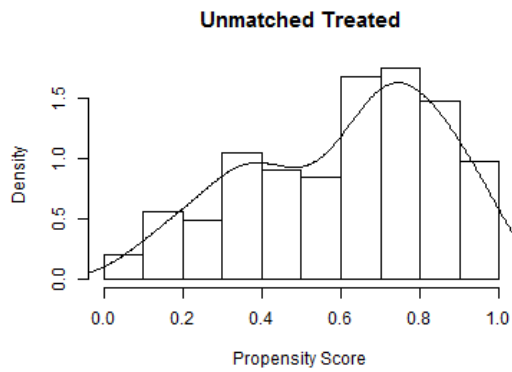


Neskirstant pagal kvalifikaciją



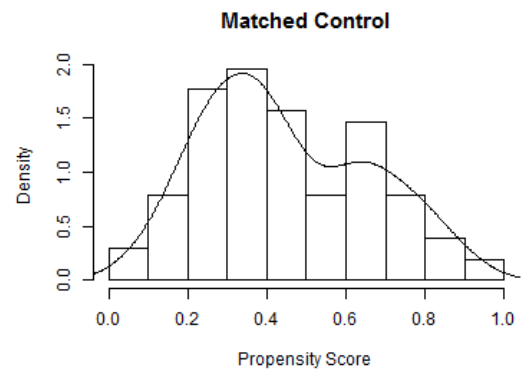
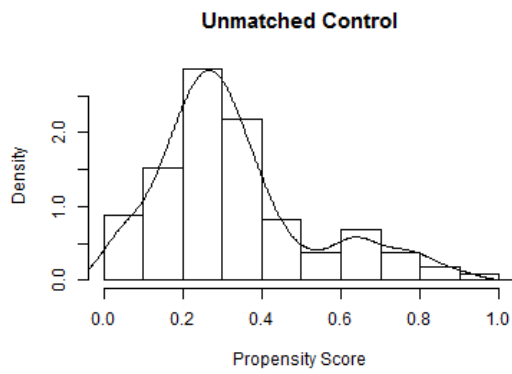
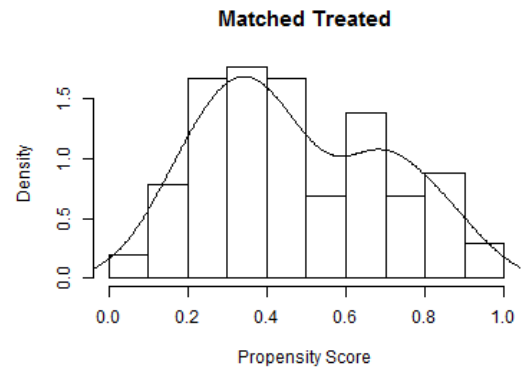
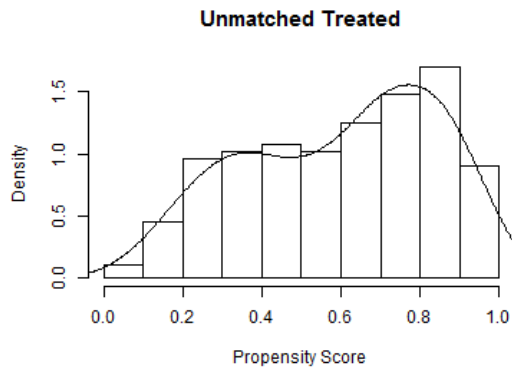
**Nedirbę 2 ir daugiau metų (10 PRP)**

Žemos kvalifikacijos



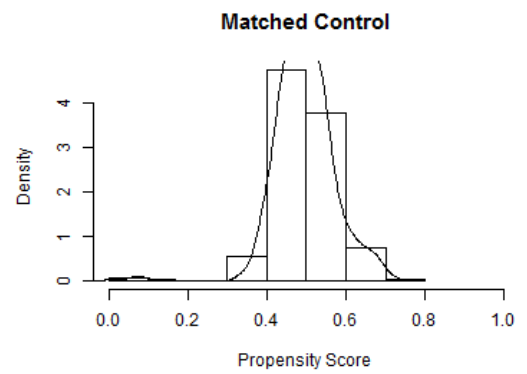
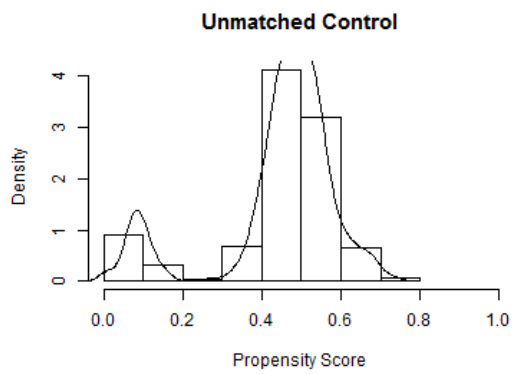
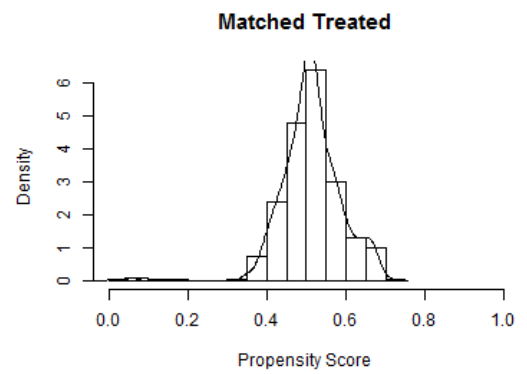
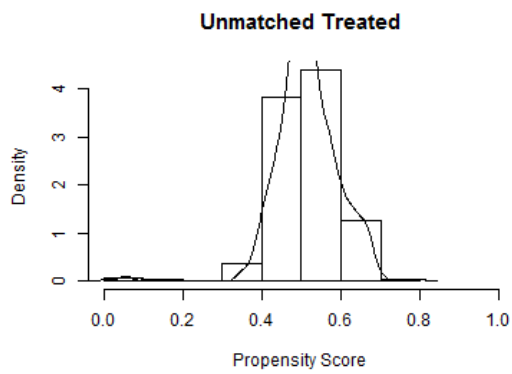


Neskirstant pagal kvalifikaciją

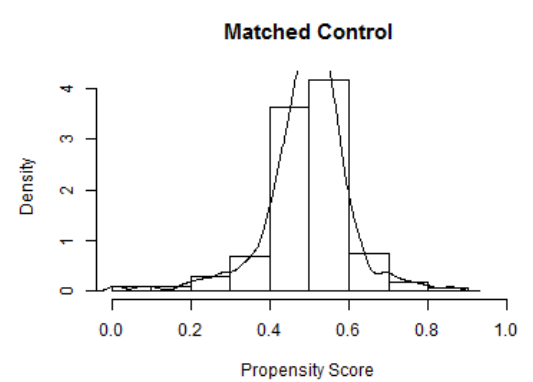
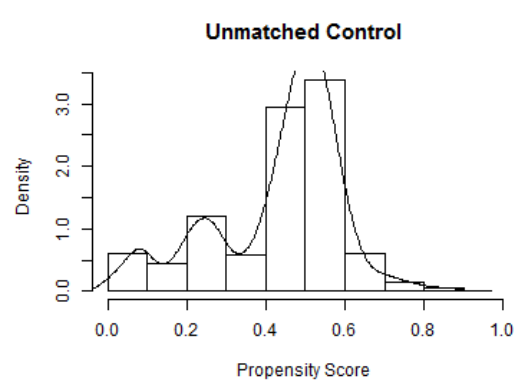
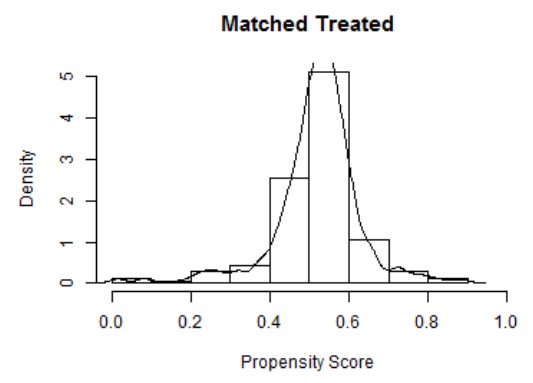
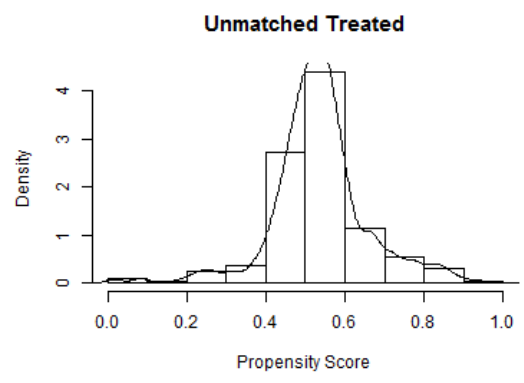


**Asmenys iki 29 metų (15 PRP)**

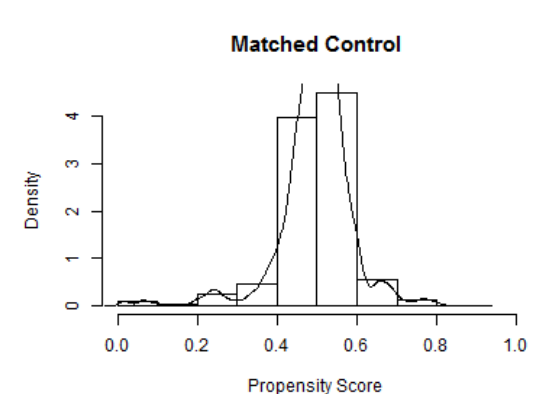
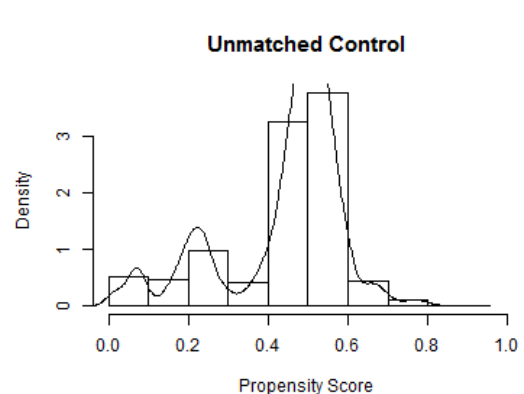
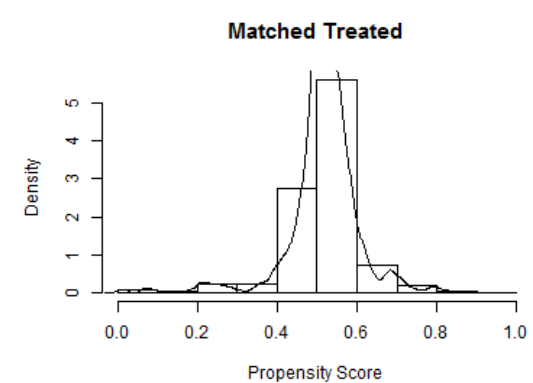
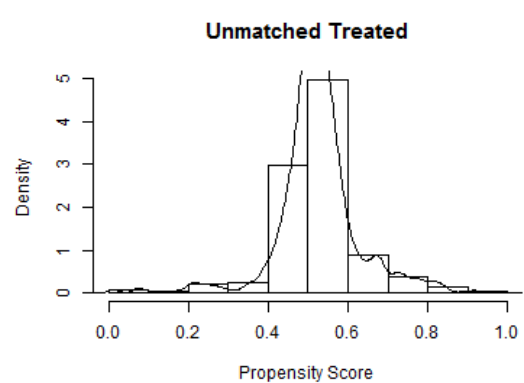
Kvalifikuoti



Žemos  
kvalifikacij  
os



Neskirstant  
pagal  
kvalifikaciją



## Literatūros sąrašas

1. Agell, Jonas, Michael Keen ir Alfons J. Weichenrieder, *Labor Market Institutions and Public Regulation*, The MIT Press, 2004.
2. Alytaus teritorinė darbo birža, „Alytaus teritorinės darbo biržos aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo programa 2015 m.“ Alytus, 2014. <<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Planai/Alytus/Alytaus%20TDB%20aktyvios%20darbo%20rinkos%20politikos%20priemoni%C5%B3%20%C4%AFgyvendinimo%20programa%202015%20m.pdf>> [Žiūrėta 2016 01 15].
3. Arrow, Kenneth J., „The theory of discrimination.“ Working Paper No. 30A, Princeton University, 1971. <<http://econ.arts.ubc.ca/nfortin/econ560/arrow73.pdf>> [Žiūrėta 2015 03 05].
4. Arrow, Kenneth J., „Methodological Individualism and Social Knowledge.“ *The American Economic Review*, 84(4), 1994.
5. Barbier, Jean-Claude, „Comment on Anton Hemerijck. Social investment, a problematic concept with an ambiguous past.“ *Sociologica*, 2012.
6. Barron, John M., Dan A. Black ir Mark A. Loewenstein, „Job Matching and On-the-Job Training.“ *Journal of Labor Economics*, 7(1), 1989.
7. Bell, Brian, Richard Blundell ir John Van Reenen, „Getting the Unemployed Back to Work: The Role of Targeted Wage Subsidies.“ *International Tax and Public Finance*, 6(3), 1999.
8. Blume, Lawrence E., „The Dynamics of Statistical Discrimination.“ *The Economic Journal*, 116(515), 2006.
9. Bonoli, Giuliano ir Karl Hinrichs, „Statistical discrimination and employers. Practices for low-skilled workers ‘ recruitment.“ *European Societies*, 14(3), 2012.
10. Boockmann, Bernhard et al., „Do Hiring Subsidies Reduce Unemployment Among the Elderly? Evidence From Two Natural Experiments.“ *Journal of the European Economic Association*, 2007.
11. Brown, Alessio J. G., „Can hiring subsidies benefit the unemployed?“ *IZA World of Labor*, 2015. <<http://wol.iza.org/articles/can-hiring-subsidies-benefit-unemployed.pdf>> [Žiūrėta 2016 04 24].
12. Brown, Alessio J. G., Christian Merkl ir Dennis J. Snower, „Comparing the effectiveness of employment subsidies.“ *Labour Economics*, 18, 2011.
13. Bukantaitė, Daiva ir Lina Žiužnienė, „Darbo biržos teikiamų paslaugų naudingumas bedarbiams ir darbdaviams.“ *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 16, 2008.
14. Burchardt, Tania, Julian Le Grand ir David Piachaud, „Degrees of Exclusion: Developing a Dynamic, Multidimensional Measure.“ Kn. Phil Agulnik (sud.), *Understanding Social Exclusion*. Oxford: Oxford University Press, 2002.
15. Calmfors, Lars, „Active Labour Market Policy and Unemployment - a Framework for the Analysis of Crucial Design Features.“ *OECD Economic Studies*, 22, 1994. <<https://search.oecd.org/eco/growth/33936463.pdf>> [Žiūrėta 2016 05 10].
16. Card, David, Jochen Kluge ir Andrea Weber, „Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis.“ *The Economic Journal*, 2010.
17. Cardull, Gabriele ir Bruno Van der Linden, „Employment Subsidies and Substitutable Skills: An Equilibrium Matching Approach.“ *IZA Discussion Papers No. 2073*, 2006. <<https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/33666/1/510782078.pdf>> [Žiūrėta 2016 04 02].

18. Coate, Stephen ir Glenn Cartman Loury, „Will affirmative action eliminate negative stereotypes?“ *The American Economic Review*, 83(5), 1993.
19. Cockx, Bart, Bruno Van der Linden ir Adel Karaa, „Active Labour Market Policies and Job Tenure.“ *Oxford Economic Papers*, 50(4), 1998.
20. Esping-Andersen, Gøsta et al., *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press, 2002.
21. ESTEP, „ES struktūrinės paramos poveikio gyvenimo kokybei, socialinės atskirties ir skurdo mažinimui Lietuvoje vertinimas. Galutinė vertinimo ataskaita.“ 2014. <[http://www.esparama.lt/es\\_parama\\_pletra/failai/fm/failai/Vertinimas\\_ESSP\\_Neringos/Ataskaitos\\_2013MVP/Skurdo\\_vertinimas\\_galutine\\_ataskaita.pdf](http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/fm/failai/Vertinimas_ESSP_Neringos/Ataskaitos_2013MVP/Skurdo_vertinimas_galutine_ataskaita.pdf)> [Žiūrėta 2016 05 01].
22. European Commission, „Design and Commissioning of Counterfactual Impact Evaluations. A Practical Guidance for ESF Managing Authorities.“ 2012.
23. European Commission, „Europe 2020. Agenda for new skills and jobs“. <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=en>> [Žiūrėta 2016 05 10].
24. European Commission, „Youth Employment Initiative“. <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176>> [Žiūrėta 2016 05 10].
25. Europos Parlamentas ir Taryba, „Rekomendacija dėl Europos mokymosi visą gyvenimą kvalifikacijų sandaros kūrimo.“ (2008/C 111/01). 2008. <[http://www.kpmc.lt/Skelbimai/Europos\\_Tarybos\\_rekomendacijos.pdf](http://www.kpmc.lt/Skelbimai/Europos_Tarybos_rekomendacijos.pdf)> [Žiūrėta 2016 01 15].
26. Fay, Robert G., „Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries.“ *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, 18, 1996. <<http://www.oecdilibrary.org/docserver/download/5lgsjhvj7tjl.pdf?expires=1462913108&id=id&accname=guest&checksum=010787C8885684397B4DA03E7E131D6C>> [Žiūrėta 2016 01 02].
27. Fang, Hanming ir Andrea Moro, „Theories of Statistical Discrimination and Affirmative Action: A Survey.“ Kn. Jess Benhabib, Matthew O. Jackson ir Alberto Bisin (sud.), *Handbook of Social Economics*. 1A leid. The Netherlands: North-Holland, 2011. <<http://www.sas.upenn.edu/~hfang/publication/moro/final.pdf>> [Žiūrėta 2016 04 15].
28. Forslund, Anders, Per Johansson ir Linus Lindqvist, „Employment subsidies – A fast lane from unemployment to work?“, IFAU Working Paper 2004:18, Uppsala, 2004. <<https://core.ac.uk/download/files/153/6559439.pdf>> [Žiūrėta 2016 04 21].
29. Fryer Jr., Roland G., „Belief flipping in a dynamic model of statistical discrimination.“ *Journal of Public Economics*, 91(5-6), 2007.
30. Hamersma, Sarah, „The Effects of an Employer Subsidy on Employment Outcomes: A Study of the Work Opportunity and Welfare-to-Work Tax Credits.“ Discussion Paper No. 1303-05, Institute for Research on Poverty, 2005. <<http://www.irlp.wisc.edu/publications/dps/pdfs/dp130305.pdf>> [Žiūrėta 2016 03 19].
31. Heath, Joseph, „Methodological Individualism.“ *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, 2015. <<http://plato.stanford.edu/archives/spr2015/entries/methodological-individualism/>> [Žiūrėta 2015 04 06].
32. Hemerijck, Anton, „Prospects for Inclusive Social Citizenship in an Age of Structural Inactivity“ MPIfG Working Paper 99(1), 1999. <<http://www.mpifg.de/pu/workpap/wp99-1/wp99-1.html#4>> [Žiūrėta 2015 04 25].

33. Hemerijck, Anton, „21st Century European Social Investment Imperatives.“ Pranešimas konferencijoje „Social Justice Ireland Policy Conference“, Dublin, 2016 lapkričio 19 d. <<http://www.socialjustice.ie/sites/default/files/attach/publication/3402/2014-1-17-ahemerijck21stcenturyeuropeansocialinvestmentimperatives.pdf>> [Žiūrėta 2015 05 30].
34. Hemerijck, Anton, „The Self-transformation of the European Social Model(s).“ Kn. Esping-Andersen et al. (sud.), *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press, 2002. <<http://www.eucenter.wisc.edu/OMC/Papers/Hemerijck.pdf>> [Žiūrėta 2015 05 20].
35. Hemerijck, Anton, *Changing Welfare States*, Oxford: Oxford University Press, 2013.
36. Huttunen, Kristiina, Jukka Pirttilä ir Roope Uusitalo, „The employment effects of low-wage subsidies.“ *Journal of Public Economics*, 97, 2013.
37. Jaenichena, Ursula ir Gesine Stephan, „The effectiveness of targeted wage subsidies for hard-to-place workers.“ *Applied Economics*, 43, 2011.
38. Jovanovic, Boyan, „Job Matching and the Theory of Turnover.“ *The Journal of Political Economy*, 87(5), 1979.
39. Jovanovic, Boyan, „Matching, Turnover, and Unemployment.“ *Journal of Political Economy*, 92(1), 1984.
40. Karlaitė, Dalia, „Darbo rinkos socioekonominio teisingumo problemos ir atsakingo verslo sprendimai.“ *Vartotojų ir piliečių socialinio teisingumo suvokimo formavimo gairės: straipsnių rinkinys*, Mykolo Romerio universitetas, Vilnius, 2013.
41. Katz, Lawrence F., „Wage Subsidies for the Disadvantaged.“ NBER Working Paper 5679, 1996. <<http://www.nber.org/papers/w5679.pdf>> [Žiūrėta 2016 04 22].
42. Kluve, Jochen et al., *Active Labor Market Policies in Europe. Performance and Perspectives*. Berlin: Springer, 2007.
43. Kluve, Jochen ir Christoph M. Schmidt, „Can training and employment subsidies combat European unemployment?“ *Active Policy Evaluation*, 2002.
44. Lacroix, Guy, „Assessing the Impact of a Wage Subsidy for Single Parents on Social Assistance in Canada“ Discussion Paper No. 4134, 2009. <<http://ftp.iza.org/dp4134.pdf>> [Žiūrėta 2016 04 21].
45. Leblanc, Greg, „Discrimination in the Labour Market.“ *The Canadian Journal of Economics*, 28(3), 1995.
46. Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2014 m. rugpjūčio 14 d. įsakymas Nr. V-499 „Dėl Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo atrankos kriterijų tvarkos aprašo patvirtinimo“, TAR, 2014-08-14, Nr. 11054.
47. Lietuvos darbo birža, „Darbo rotacija.“ 2016. <[https://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Puslapiai/darbo\\_rotacija.aspx](https://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Puslapiai/darbo_rotacija.aspx)> [Žiūrėta 2016 01 10].
48. Lietuvos darbo birža, „ESF finansuojamas projektas „Įsidarbinimo galimybių didinimas““. <[https://www.ldb.lt/Informacija/ESParama/Puslapiai/Isidarbinimo\\_galimybiu\\_didinimas.aspx](https://www.ldb.lt/Informacija/ESParama/Puslapiai/Isidarbinimo_galimybiu_didinimas.aspx)> [Žiūrėta 2016 01 01].
49. Lietuvos darbo birža, „Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo stebėseną (jaunimas 16-29 metų amžiaus)“ 2015. <<http://www.ldb.lt/jaunimui/naudinga/JaunimoGarantijos/JGI%20%C4%AFgyvendinimas%202015%20m.pdf>> [Žiūrėta 2016 03 15].
50. Lietuvos darbo biržos direktoriaus įsakymas Nr. 123 „Dėl profiliuoto bedarbių aptarnavimo modelio ir jo taikymo metodikos patvirtinimo“ 2012 m. kovo 6 d.

- <[http://www.ldb.lt/Informacija/Teisine\\_informacija/Documents/LDB\\_isakymai/LDB\\_isakymas\\_del\\_profiliavimo\\_metodikos.pdf](http://www.ldb.lt/Informacija/Teisine_informacija/Documents/LDB_isakymai/LDB_isakymas_del_profiliavimo_metodikos.pdf)> [Žiūrėta 2016 01 18].
51. Lietuvos Respublikos Seimas, Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas Nr. X-694, *Valstybės žinios*, 2006-06-30, Nr. 73-2762.
  52. Lietuvos Respublikos Seimas, Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo Nr. X-694 1, 2, 3, 13, 23, 24, 26, 29, 32 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo papildymo 26-1, 34-1 straipsniais ir priedu įstatymas, Teisės aktų registras, 2014-07-22, Nr. 2014-10434.
  53. Lietuvos Respublikos Seimas, Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 4, 26, 27, 28 ir 30 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2007-05-29, Nr. 59-2278.
  54. Lietuvos Respublikos Seimas, Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2009-07-21, Nr. 86-3638.
  55. Lietuvos Respublikos Seimas, Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 2, 4, 8, 24, 25, 26, 28, 32, 35 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas, *Valstybės žinios*, 2010-06-19, Nr. 71-3552.
  56. Lietuvos Respublikos Seimas, Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo Nr. X-694 1, 2, 3, 13, 23, 24, 26, 29, 32 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo papildymo 26-1, 34-1 straipsniais ir priedu įstatymas, TAR, 2014-07-22, Nr. 10434.
  57. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Ministro įsakymas „Dėl Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo.“, *Valstybės žinios*, 2009-08-18, Nr. 98-4133.
  58. Lietuvos Respublikos ūkio ministerija, *Lietuvos profesijų klasifikatorius. Tarptautinio standartinio profesijų klasifikatoriaus ISCO-08 nacionalinė versija.3* leid. Vilnius, 2012. <<http://ukmin.lrv.lt/uploads/ukmin/documents/files/zip/LPK%202012%20arbor.pdf>> [Žiūrėta 2016 04 19].
  59. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, Nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 metų veiklos prioritetų.“ TAR, 2014-10-16, Nr. 14226.
  60. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, „Diskriminuoti draudžiama integruoti Normos, stereotipai, išankstinis nusistatymas, galimybės.“ 2007. <<http://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2015/11/brosiura.pdf>> [Žiūrėta 2015 12 22].
  61. Marijampolės teritorinė darbo birža, „Marijampolės teritorinės darbo biržos priemonių įgyvendinimo programa 2015 metams.“ Marijampolė, 2014. <[http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Planai/Marijampole/MarijampolesTDB\\_programa\\_2015.pdf](http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Planai/Marijampole/MarijampolesTDB_programa_2015.pdf)> [Žiūrėta 2016 01 15].
  62. Martin, John Paul ir David Grubb, „What works and for whom: a review of OECD countries' experiences with active labour market policies“ IFAU Working Paper, 14, 2001. <[http://swopec.hhs.se/ifauwp/abs/ifauwp2001\\_014.htm](http://swopec.hhs.se/ifauwp/abs/ifauwp2001_014.htm)> [Žiūrėta 2016 05 12].
  63. Marx, Ive, „Job subsidies and cuts in employers' social security contributions: The verdict of empirical evaluation studies.“ *International Labour Review*, 140(1), 2001.
  64. Moskvina, Julija ir Laima Okunevičiūtė Neverauskienė, *Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika: monografija*. Vilnius: Technika, 2011.
  65. Mosta, „Lietuvoje pirmą kartą viešai įvertinta mokslo ir studijų būklė.“ 2013. <<http://www.mosta.lt/lt/naujienos/8-naujienos/68-lietuvoje-pirma-karta-viesai-ivertinta-mokslo-ir-studiju-bukle>> [Žiūrėta 2016 04 16].
  66. Neverauskienė, Laima Okunevičiūtė et al., „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas. IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaita.“ Vilnius, 2007.

- <<https://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/ADRP%20efektyvumo%20tyrimas.pdf>> [Žiūrėti 2016 01 12].
67. Nordlund, Madelene, „Who are the lucky ones? Heterogeneity in active labour market policy outcomes.“ *International Journal of Social Welfare*, 20(2), 2011.
  68. Ours, Jan C. van, „The locking-in effect of subsidized jobs.“ *Journal of Comparative Economics*, 32, 2004.
  69. Parijs, Philippe Van, „Basic Income at the Heart of Social Europe? Reply to Fritz Scharpf.“ Kn. Robert J. van der Veen ir Loek Groot (sud.), *Basic Income on the Agenda: Policy Objectives and Political Chances*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2000. <<https://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/etes/documents/2000.PVPReply.pdf>> [Žiūrėti 2015 04 25].
  70. Pavetti, LaDonna, „Subsidized Jobs: Providing Paid Employment Opportunities When the Labor Market Fails.“ *Full Employment*, Washington, 2014. <<http://www.pathtofullemployment.org/wp-content/uploads/2014/04/pavetti.pdf>> [Žiūrėti 2016 03 19].
  71. Phelps, Edmund S., „Wage subsidy programmes: Alternative designs.“ Kn. Dennis J. Snower ir Guillermo de la Dehesa (sud.), *Unemployment Policy – Government Options for the Labour Market*. Cambridge: Cambridge university press, 1997.
  72. Phelps, Edmund S., „The statistical theory of racism and sexism.“ *The American Economic Review*, 62(4), 1972.
  73. PPMI, „Final Report on Counterfactual Impact Evaluation Of Esf-Funded Active Labour Market Measures in Lithuania.“ 2015.
  74. PPMI, „Kontrafaktinio poveikio vertinimo metodų gairės. Kontrafaktinio vertinimo metodų pritaikomumo ir statistinių duomenų pakankamumo ES struktūrinės paramos poveikiui matuoti vertinimas. 4 priedas.“ Vilnius, 2013.
  75. PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting, „Efficiency evaluation of employment promotion measures financed by the ESF. Summary of evaluation report.“ Vilnius, 2011. <[http://www.esparama.lt/es\\_parama\\_pletra/failai/fm/failai/Vertinimas\\_ESSP\\_Neringos/Ataskaitos\\_2010MVP/ESF\\_uzimtumo\\_vertinimo\\_santrauka\\_EN.pdf](http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/fm/failai/Vertinimas_ESSP_Neringos/Ataskaitos_2010MVP/ESF_uzimtumo_vertinimo_santrauka_EN.pdf)> [Žiūrėti 2015 12 28].
  76. Sattinger, Michael, „Statistical Discrimination with Employment Criteria.“ *International Economic Review*, 39(1), 1998.
  77. Schünemann, Benjamin, Michael Lechner ir Conny Wunsch „Do Long-Term Unemployed Workers Benefit from Targeted Wage Subsidies?“ *German Economic Review*, 16(1), 2015.
  78. Shepsle, Kenneth A. ir Mark S. Bonchek, *Analyzing Politics: Rationality, Behaviour, and Institutions*. New York ir London: W.W Norton, 1997.
  79. Skevik, Anne, „Women’s Citizenship in the Time of Activation: The Case of Lone Mothers in “Needs-Based” Welfare States.“ *Social Politics*, 12(1), 2005.
  80. Snower, Dennis J., „Converting unemployment benefits into employment subsidies.“ *American Economic Review*, 84(2), 1994.
  81. Spence, Michael, „Job Market Signalling.“ *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 1973.
  82. Standing, Guy, „Labour market policies, poverty and insecurity.“ *International Journal of Social Welfare*, 20(3), 2011.
  83. Stern, Elliot et al., „Broadening The Range Of Designs And Methods For Impact Evaluations.“ Working Paper 38, Department for International Development, 2012. <[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/67427/design-method-impact-eval.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/67427/design-method-impact-eval.pdf)> [Žiūrėti 2016 01 10].

84. Stiglitz, Joseph E., „The Theory of Screening, Education and the Distribution of Income.“ *American Economic Review*, 65(3), 1975.
85. Sundaram, Ramya et al., *Portraits of Labor Market Exclusion*. Washington: World Bank Group, 2015.
86. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas ir Socialinių tyrimų centras, „Labiausiai pažeidžiamų gyventojų grupių socialinės atskirties sprendimo galimybių tyrimas. Priedas Nr. II-6.“ 2014. <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/II-61.pdf>> [Žiūrėta 2015 12 22].

## Summary

### *The Effects of Qualification and Statistical Discrimination on the Impact of Subsidised Employment: the Lithuanian Case*

Study aimed to evaluate the impact of subsidized employment – a measure used to increase employability of the unemployed persons by providing financial incentives to the employers. The focus of the research was to understand how the measure changes participants’ employment situation (measured as a number of days in employment per year). The previous studies both in Lithuania and abroad were mostly oriented either towards comparing the effectiveness of subsidized employment with the other active labour market policy measures or focused on a particular subsidized group (e.g. jobless youth). In this context, the analysis intended to provide a broader understanding of heterogeneity of the impact on various subgroups with a propose to give recommendations on a better implementation of subsidized employment.

Two hypotheses were tested in the analysis. The first hypothesis was based on the literature of statistical discrimination and foreseen that the measure should have a larger and more sustainable impact on the participants that face more intense discrimination in the labour market. It was based on the insights that wage subsidies should change employers’ preferences and encourage them to employ persons who would normally be far behind the other candidates. The second hypothesis was based on the matching theory and forecasted that the measure would be more effective on unemployed persons that are more qualified. The argumentation behind it was that even though employment subsidies assure entrance to the labour market the latter success of keeping the job is related to one’s performance. It is less likely that a person with lower qualification would be able to meet employer’s expectations and stay in the labour market.

Counterfactual impact evaluation methodology was used to test the hypotheses. More specifically, propensity score matching method was used to create treatment and target groups, while difference-in-differences method was used to measure the net effects of the intervention. So far there have been only a few attempts to use this method while evaluating Lithuanian labour market policies.



The research relied on the administrative micro-data collected by Lithuanian Labour Exchange and the State Social Insurance Fund Board. It included depersonalized information on the participants of the European Social Fund funded project “Promotion of employment opportunities” and information on the other registered unemployed persons during the project’s implementation period (1 December 2008 - 31 May 2011). Two active labour market policy measures – employment by subsidizing and support for the acquisition of professional skills – were included in the research. They were the only projects’ measures that complied with the theoretical definition of subsidized employment. Due to their similarity, the measures were analyzed as a single intervention. The tendencies of what happens to the participants after the end of subsidies (i.e. length of employment at the subsidized company and time spent searching for the next job) were also overviewed in order to supplement the results of a counterfactual evaluation.

The results revealed that subsidized employment has a positive, yet decreasing, impact and there is a clear differentiation of both impact’s size and sustainability depending on the characteristics of participants. As it was foreseen by the first hypothesis, the effect on the days spent in employment per year was higher to those, who faced most intensive discrimination in the labour market. However, this independent variable could not explain differentiation of the sustainability. Testing of the second hypothesis provided insights on this aspect. The research showed that the measure had larger and more sustainable impact on qualified persons than those who have lower qualification. The results also revealed that qualified persons stayed longer in the subsidized workplace and spent less time searching for a new job, which might explain the differences in the impact.

Based on the results of the evaluation, the list of priority subgroups to participate in subsidized employment measure in Lithuania was provided. The measure should be targeted towards long-term unemployed and persons that are over 50, regardless their level of qualification, as well as qualified unemployed persons under 29. Inclusion of majority of other subgroups is also recommended; however, in order to get better results, subsidized employment should be combined with additional activation measures. The only subgroup that should not be subsidized is persons starting activity according to their specialty or profession. The study revealed that their employment indicators are high even without subsidized employment intervention, thus the investment does not create any additional positive impact.

The results of the research helped to understand several trends in the previous literature on employment subsidies’ effectiveness in Lithuania. It also disproved certain myths related to this measure. For example, the study showed that prevailing opinion that employers fire subsidized

employment participants just after the end of subsidies did not correspond to the real situation in Lithuanian labour market.

Regarding future evaluations, it is recommended to deepen the understanding on how combination of different active labor market policy measure work in Lithuanian context. It is also advisable to evaluate the relation between certain characteristics of the measure (such as the length of subsidized employment) and its impact. An extensive cost and benefits analysis of the measure would also assist in comprehending the financial gains from the country's perspective.