

Anastazijos Markevičiūtės magistro darbo „Kvalifikacijos ir statistinio diskriminavimo įtaka subsidijuojamo įdarbinimo poveikiui: Lietuvos atvejis“ santrauka

Magistro darbe nagrinėta, kokį poveikį subsidijuojamas įdarbinimas turi dalyvių išlikimui darbo rinkoje. Siekiant papildyti ankstesnių tyrimų išvadas apie šios aktyvios darbo rinkos politikos (ADRP) priemonės veiksmingumą Lietuvoje, vertinta, kiek šis poveikis yra heterogeniškas lyginant skirtingas dalyvių grupes. Subsidijuoti asmenys suskirstyti į šešiolika grupių 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.

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.

Analizei buvo pasitelkti administraciniai duomenys apie 2008 – 2011 m. Europos socialinio fondo (ESF) lėšomis finansuotą bei Lietuvos darbo biržos (LDB) įgyvendintą projektą „Įsidarbinimo galimybių didinimas“. Priemonės poveikis buvo vertintas tiek trumpuoju, tiek vidutiniu laikotarpiu – vieneri ir dveji metai po projekto pabaigos. Jo dydžiui bei tvarumui apskaičiuoti buvo naudotas kontrafaktinis poveikio vertinimo metodas. Be to, aiškinant gautus analizės rezultatus, papildomai buvo apžvelgta projekto dalyvių situacija darbo rinkoje iškart subsidijoms pasibaigus – kiek dienų po priemonės pabaigos jie išliko toje pačioje, subsidijuotoje, darbovietėje bei kaip greitai susirado naują darbą.

Atlikta empirinių duomenų analizė atskleidė, kad visas dalyvių grupes vertinant bendrai subsidijuojamas įdarbinimas turi palaiptiesniui 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 naujai įgytą kvalifikaciją. Šie rezultatai patvirtino iš statistinio diskriminavimo teorijos kylančias išvalgas, jog priemonė yra veiksminga tik darbo

rinkoje stipriai diskriminuojamiems asmenims. Priešingu atveju grynasis poveikis nėra stebimas, nes darbą jie sugeba susirasti ir savarankiškai, be papildomų 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. Dalyvavimo projekte 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. Gauti rezultatai atliepė atitikimo teorijos atstovų bei kitų darbe pristatytų autorių argumentus, jog asmens kvalifikacija turi reikšmingą įtaką jo įsitvirtinimo darbo rinkoje perspektyvoms.

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 subsidijuojamo įdarbinimo taikymo, t. y. išvardinti konkrečias bedarbių grupes, kurioms turėtų būti teikiamas prioritetas dalyvauti priemonėje. Ateityje įgyvendinat tokio pobūdžio projektus, prioritetine tvarka rekomenduojama subsidijuoti bent 2 metus nedirbusius, vyresnius nei 50 m. asmenis bei kvalifikuotą jaunimą 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. Minėtieji pakeitimai padėtų efektyviau panaudoti į subsidijuojamą įdarbinimą investuojamas Europos Sąjungos struktūrinių fondų lėšas ir pasiekti dar geresnių rezultatų nei leido vertintas projektas.

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 buvo stebimi itin aukšti užimtumo rodikliai (pvz., naujai kvalifikaciją įgijusiems), įdarbinimas su subsidija grynojo 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 detalios įvertinta, kaip projekto 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.

Tyrimo rezultatai leido išskirti ir keletą įdomių būsimųjų tyrimų kryptių. Tikslinga būtų nuodugnai išanalizuoti, kaip veikia skirtingų ADRP priemonių deriniai, subsidijas, mokymus, konsultavimą ir kitas priemones taikant kartu. Tokio pobūdžio analizė 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. Taip pat būtų naudinga atlikti detalią subsidijuojamo įdarbinimo kaštų ir naudos analizę ir įvertinti, kokią finansinę naudą valstybė gauna investuodama į šią priemonę.