

Vilniaus universitetas
TARPTAUTINIŲ SANTYKIŲ IR POLITIKOS MOKSLŲ INSTITUTAS

VIEŠOSIOS POLITIKOS ANALIZĖS MAGISTRO PROGRAMA

AUDRONĖ SADAUSKAITĖ

II kurso studentė

**DRAUGĄ NELAIMĖJE PAŽINSI? DARBO PAIEŠKOS BŪDŲ SVARBA
GEBĖJIMŲ ATITIKČIAI: LIETUVOS ATVEJIS**

MAGISTRO DARBAS

Darbo vadovas: dr. Žilvinas Martinaitis

Vilnius, 2018

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/-ė:

.....
(v., pavardė)

Magistro darbų gynimo komisijos įvertinimas:

.....

Komisijos pirmininkas/-ė:

Komisijos nariai:

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

Patvirtinu, kad įteikiamas magistro darbas („Draugą nelaimėje pažinsi? Darbo paieškos būdų svarba gebėjimų atitikčiai: 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.

Audronė Sadauskaitė

BIBLIOGRAFINIO APRAŠO LAPAS

Sadauskaitė A. *Draugą nelaimėje pažinsi? Darbo paieškos būdų svarba gebėjimų atitikčiai:*

Lietuvos atvejis: Viešosios politikos ir administravimo specialybės, magistro darbas / VU Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas; darbo vadovas dr. Žilvinas Martinaitis. – V., 2018. – 86 p.

Reikšminiai žodžiai: perėjimo ekonomika, vartotojiškos elektronikos pramonė, informacijos asimetrija darbo rinkoje, darbo jėgos gebėjimai, darbo paieškos būdai, ribotas racionalumas, giluminiai interviu.

Šiame darbe nagrinėjama, kaip individai prisitaiko darbo rinkoje vykstant plataus masto struktūriniams ekonomikos pokyčiams. Nagrinėtas išskirtinio masto ekonomikos perėjimą patyręs atvejis – Lietuvos vartotojiškos elektronikos pramonės sektoriaus darbo jėga 1989-2008 metais. Pradiniu teoriniu atspirties tašku pasirenkamas neoklasikinės darbo rinkos ekonomikos aiškinimas ir, išryškinus jo trūkumus, konceptualizuojamas alternatyvus individų prisitaikymo darbo rinkoje mechanizmas. Empirinis tyrimas remiasi 50 giluminių interviu su tiriamo sektoriaus buvusiais darbuotojais. Duomenys analizuojami taikant kokybinę lyginamąją analizę ir kokybinę turinio analizę. Remiantis teoriniu aiškinimu, parodoma, kad individai darbo rinkoje prisitaikė naudodami skirtingas informacijos asimetrijos darbo rinkoje sprendimo strategijas – formalius (institucionalizuotus) arba neformalius (besiremiančius socialiniais tinklais) darbo paieškos būdus. Skirtingi prisitaikymo mechanizmai veda prie skirtingos individų prisitaikymo sėkmės, kuri konceptualizuojama kaip individų gebėjimų rinkinio (angl. *skill-set*) pokyčiai.

Turinys

Įvadas	6
1. Teorinis tyrimo pagrindas.....	11
1.1. Neoklasikinė darbo rinkos ekonomikos teorija	11
1.2. Neoklasikinės darbo rinkos ekonomikos teorijos kritika	13
1.3. Individų prisitaikymo darbo rinkoje mechanizmas	14
1.4. Mechanizmo pasekmės	17
1.5. Tyrimo hipotezės	20
2. Metodika.....	25
2.1. Duomenų rinkimo strategija: giluminiai interviu	25
2.2. Duomenų analizės strategija.....	27
2.3. Duomenų rinkimo procesas.....	29
2.4. Duomenų kodavimo taisyklės	32
2.5. Duomenų apžvalga	38
3. Empirinio tyrimo rezultatai.....	41
3.1. Kokybinės lyginamosios analizės rezultatai	42
3.2. Kokybinės turinio analizės rezultatai.....	44
3.3. Rezultatų interpretacija	65
Išvados.....	69
Literatūros sąrašas.....	72
Priedai	77
Summary	85

Išvadas

1989-2004 metais Vidurio ir Rytų Europos (VRE) šalys patyrė ekonomikos struktūros transformaciją. Pasikeitusi ekonomikos sektorių sudėtis privertė didelę darbo jėgos dalį keisti savo darbo pobūdį, profesijas, judėti iš žlungančių ekonomikos sektorių į naujus ar tebegyvuojančius ekonomikos sektorius. Valstybes, patiriančias nesėkmingą ekonominį perėjimą, charakterizavo aukštas nedarbo lygis, rodantis, kad sovietinių laikų darbuotojų gebėjimų struktūra plačiai nebeatitiko naujų rinkos ekonomikos poreikių¹.

Dėl ekonominio perėjimo (ne)sėkmės aiškinimų ne vieną dešimtmetį virė akademiniai debatai. Viena iš dviejų pagrindinių stovyklų – *Vašingtono konsensusą* palaikantys akademikai – susiformavo 1980-ųjų pabaigoje. Jai atstovavo neoliberalių reformų, reikalingų sėkmingam Lotynų Amerikos persitvarkymui, šalininkai². Pasak šios stovyklos atstovų, perėjimo ekonomikos turi patirti „didįjį sprogimą“ – privatizacija turi vykti greitai ir sukurti spaudimą firmoms persitvarkyti³. Ši stovykla propagavo „šoko terapiją“ ir Vidurio ir Rytų Europai – greitas reformas, skirtas suteikti impulsą diegti rinką be suvaržymų. Išlaisvintos rinkos jėgos turėjo efektyviai persikirstyti darbo jėgą iš neproduktyvių valstybės valdomų įmonių į naujus ekonominius sektorius⁴.

Kritikai skuba pabrėžti, kad Vašingtono konsensuso reformos dalį valstybių, patiriančių ekonominį perėjimą, nuvedė prie ekonomikos stagnacijos⁵. Neoliberalias reformas kritikuoja *inkrementinių* reformų šalininkai⁶. Kadangi individai, judėdami tarp darbo vietų, patiria kaštus, jiems reikalingos institucijos, padedančios suvaldyti transakcijų kaštus ir rizikas. Tokių institucijų sukūrimui ir įtvirtinimui reikia laiko, todėl inkrementinis reformų pobūdis yra kur kas palankesnis sėkmingam perėjimui prie rinkos ekonomikos bei individų prisitaikymui prie naujų darbo rinkos sąlygų⁷.

¹ Tito Boeri ir Katherine Terrell, “Institutional determinants of labor reallocation in transition”. *Journal of Economic Perspectives*, 16(1), 51-76; Hartmut Lehmann ir Jonathan Wadsworth, “Tenures that shook the world: worker turnover in Russia, Poland, and Britain”. *Journal of Comparative Economics*, 28(4), 639-664.

² John Marangos “What happened to the Washington Consensus? The evolution of international development policy”. *The Journal of Socio-Economics*, 38(1), 2009, 197.

³ Gerard Roland, “On the Speed and Sequencing of Privatisation and Restructuring”. *The Economic Journal*, 104(426), 1994, 1158-1159.

⁴ Anders Aslund, „Lessons of the First Four Years of Systemic Change in Eastern Europe“. *Journal of Comparative Economics*, 19(1) 1994, 22-38; Leszek Balcerowicz, *Socialism, Capitalism, Transformation*. Central European University Press, 1995.

⁵ Justin Yifu Lin, “The Washington Consensus revisited: a new structural economics perspective”. *Journal of Economic Policy Reform*, 18, 2017, 96.

⁶ Dani Rodrik, “Institutions for High-Quality Growth: What They are and How to Acquire Them”. NBER Working Paper No. 7540, February 2000; David Lipton ir Jeffrey Sachs, “Creating a Market Economy in Eastern Europe: The Case of Poland”. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1, 1990; Stanley Fischer ir Alan Gelb, “The Process of Socialist Economic Transformation”. *The Journal of Economic Perspectives*, 5(4), 1991

⁷ Ten pat.

Šiandien akademinėje diskusijoje yra plačiai sutariama, kad inkrementinis perėjimo procesas atneša geresnių rezultatų persitvarkančioms ekonomikoms⁸. Makro ir mezo lygmens ekonomikos transformacijos studijos atskleidžia, kad ekonomikos persitvarkymo metu darbu sparčiai judant iš žlungančių sektorių, dėl itin specifinių, iš senosios sistemos paveldėtų gebėjimų, reikšminga dalis žmonių pasitraukė iš darbo rinkos, o darbo rinkoje likusios darbo jėgos gebėjimai nuvertėjo⁹. „Paveldėti“ darbo jėgos gebėjimai yra sunkiai keičiami (angl. *sticky*) ir keičiasi inkrementiškai, todėl VRE šalių darbo rinkose atsivėrė praraja tarp sunkiai keičiamų darbo jėgos gebėjimų ir iš pramonės į paslaugas sparčiai persiorientavusios ekonomikos. Tačiau akademinėje diskusijoje individų prisitaikymo mechanizmas mikro lygmeniu išlieka netirtas – kas atsitiko žmonėms, kurie turėjo siaurą specializaciją ir masiškai išėjo į darbo rinką, kurioje nebeliko darbo vietų jiems pažįstamame pramonės sektoriuje? ***Kaip paaiškinti sėkmingą individų prisitaikymą darbo rinkoje nepalankiomis perėjimo ekonomikos aplinkybėmis?***

Lietuvos darbo rinka ekonominio perėjimo laikotarpiu yra geras atvejis šiai problemai nagrinėti. Lietuvos ekonomikos transformacija išsiskyrė iš kitų VRE šalių itin drastiškais pokyčiais per labai ribotą laiką. Per du dešimtmečius VRE šalys patyrė dvi radikalias perėjimo fazes – stagnaciją ir augimą. Pirmosios perėjimo fazės metu (1989-1995 m.) visų VRE šalių ekonomika stagnavo, tačiau Lietuva išsiskyrė itin stipriu nuosmikiu. 1992-aisiais metais Lietuvos bendrojo vidaus produkto (BVP) prieaugis smuko iki -21,3 proc., kai Višegrado valstybių¹⁰ vidutinis BVP prieaugis žemiausią tašką pasiekė 1991-aisiais, o 1992-aisiais jau siekė -1,88 proc. Antrosios fazės laikotarpiu (1996-2004 m.) Lietuvos ekonomika sustiprėjo ir visu laikotarpiu augo vidutiniškai greičiau nei kitų Višegrado valstybių¹¹.

Skirtumai tarp perėjimo Lietuvoje ir kitose VRE šalyse itin ryškūs pramonės srityje. Kadangi sovietiniais laikais pramonė daugelyje šalių sudarė neproporcingai didelę ekonomikos dalį¹², ekonominės transformacijos sėkmė stipriai priklausė nuo šio sektoriaus gyvybingumo rinkos ekonomikos sąlygomis. Kol Slovakijoje, Vengrijoje ir Čekijoje iki šiol klesti dar prieš sovietmetį išplėta automobilių pramonė, Lietuvoje tuo tarpu gausu gamyklų-vaiduoklių – perėjimo metu subyrėjusių didžiųjų pramonės gigantų pastatų, primenančių sovietmečiu klestėjusią pramonę. Nors Lietuvos BVP antrosios perėjimo fazės metu augo teigiamai, tačiau 1991-1995 metais užimtumas

⁸ Pavyzdžiui, žr. Gerard Roland, *Transition and Economics: Politics, Markets, and Firms*. Cambridge, MA: The MIT Press, 2004.

⁹ Ana Lamo et al. “Are Specific Skills an Obstacle to Labor Market Adjustment?” *Labour Economics*, 18(2), 240-256; Sandrine Cazes ir Alena Nešporová, “Towards excessive job insecurity in transition economies?” *ILO Employment Paper* No. 2001/23, 2001.

¹⁰ Lenkija, Čekijos Respublika, Slovakija ir Vengrija.

¹¹ European Bank for Restructuring and Development, *Transition Report 2000: Employment, skills and transition*. 2000; European Bank for Restructuring and Development, *Transition Report 2008: Growth in transition*. 2008.

¹² Olivier Blanchard, *The Economics of Post-Communist Transition*, Oxford: Clarendon Press, 1997, 4.

pramonės srityje sparčiai krito, o antrosios perėjimo fazės metu stabilizavosi ir nebeaugo¹³. Vieną didžiausių nuosmukių Lietuvoje patyrė vartotojiškos elektronikos sektorius – sovietmečiu aukštųjų technologijų flagmanais buvusios Vilniaus „Vingio“, Kauno „Bangos“, Šiaulių „Tauro“ ir Panevėžio „Ekrano“ radioelektronikos gamyklos perėjimo metu žlugo. Dėl itin glaudžios integracijos į sovietinės gamybos grandines, kelių gamyklų žūtis sukėlė grandininę reakciją ir visas sektorius buvo sunaikintas¹⁴.

Vienas naujausių šios tyrimų programos mikro lygmens tyrimas apie individų prisitaikymą Lietuvos darbo rinkoje perėjimo laikotarpiu nagrinėjo, kaip individų socio-ekonominės charakteristikos ir transformacijos pobūdis sektoriaus lygmeniu yra susijusios su individų prisitaikymo darbo rinkoje sėkme. Šiame tyrime nagrinėjama, kokie individai patyrė geresnį ar blogesnį prisitaikymą, matuojamą kaip senųjų, „paveldėtų“ gebėjimų pritaikymo naujame darbe apimtį¹⁵. Tačiau šis tyrimas nenagrinėja mechanizmo, *kaip* individai veikė darbo rinkoje, bandydami joje prisitaikyti. Individai gali pasirinkti įvairias veikimo darbo rinkoje strategijas nepriklausomai nuo jų socio-ekonominių charakteristikų – pavyzdžiui, rinktis ieškoti arba neieškoti darbo, registruotis arba nesiregistruoti Darbo biržoje, įkurti savo verslą, pasitraukti į šešėlį ar rinktis dar kitus prisitaikymo kelius. Šių veikimo strategijų pasirinkimai taip pat svarbūs aiškinant individų prisitaikymą. Šiuo tyrimu yra siekiama užpildyti šią tyrimų nišą ir atsakyti į klausimą, ***kokie mechanizmai paaiškina individų prisitaikymo darbo rinkoje sėkmę ir nesėkmę.***

Šiame darbe atsispiriama nuo *neoklasikinės darbo rinkos ekonomikos* teorijos kuri aiškina, kaip individai juda tobuloje darbo rinkoje. Ši teorija naudoja atlyginimą kaip kainos mechanizmą, kuris rinkoje perduoda informaciją apie individo produktyvumą. Kainos mechanizmas ir tobula konkurencija perskirsto individus iš neproduktyvių į produktyvius sektorius. Šiame darbe siekiama **teorinį aiškinimą** „išvaduoti“ iš prielaidų apie tobulą rinką. Tai įgyvendinama sujungiant kitų dviejų teorinių aiškinimų įžvalgas.

Darbo paieškos perspektyva leidžia atsisakyti tobulos informacijos rinkoje prielaidos ir padeda paaiškinti, kaip individai sprendžia informacijos asimetriją darbo rinkoje ieškodami darbo. Individai gali pasirinkti formalius arba neformalius informacijos šaltinius, kurių pagalba papildo savo turimą informaciją darbo rinkoje. Neformalūs informacijos šaltiniai, tokie kaip buvę bendradarbiai, draugai ar šeima, leidžia individui gauti daug informacijos apie laisvas darbo vietas su nedideliais informacijos paieškos kaštais, lyginant su formaliais darbo paieškos būdais darbo

¹³ Žilvinas Martinaitis et al., “Impact of industrial change on skills: longitudinal analysis of change in Lithuania”. Paper presented at the 25th International Conference of Europeanists, Chicago, Illinois, March 28-30, 2018, 9.

¹⁴ Saulius Grybkauskas ir Algirdas Linartas, *Vilniaus Vingis istorijos vingiuose*. Vilnius: Mintis, 2004; Olivier Blanchard ir Michael Kremer, “Disorganization”, *Quarterly Journal of Economics*, 112(4), 1997, 1091-1126.

¹⁵ Martinaitis et al, 2018.

biržos ar skelbimų pagalba¹⁶. Tačiau skirtingais neformaliais šaltiniais keliauja ir skirtinga informacija. Buvę bendradarbiai operuoja geresne informacija apie specifinės pramonės šakos darbo jėgą – „savus“ žmones (angl. *insiders*) ir jų gebėjimams tinkamas darbo vietas sektoriuje¹⁷. Tuo tarpu draugai ar šeimos nariai, dirbantys kituose sektoriuose ar įmonėse, nedisponuoja tokia privilegijuota, sektoriui specifine informacija, todėl jų pasiūlytas darbas prasčiau atitiks individo gebėjimus¹⁸. Individai yra ribotai racionalūs ir dažniausiai priima pirmą pakankamai gerą darbo pasiūlymą dėl noro optimizuoti informacijos paieškos kaštus. Tai paaiškina, kodėl individai priima prastai jų gebėjimus atitinkančius darbus kai neturi geros informacijos apie laisvas darbo vietas.

Individų *gebėjimų* koncepcija, atsispirianti nuo žmogiškojo kapitalo teorijos, suproblemina tobulos konkurencijos prielaidą ir padeda paaiškinti rinkos neefektyvumo pasekmes, kai darbo vieta ne visiškai atitinka individų gebėjimus ir individas joje negali realizuoti viso savo produktyvumo potencialo. Individai disponuoja jiems specifiniu *gebėjimų rinkiniu* (angl. *skill-set*), kurį apibrėžia jų darbe naudojamų gebėjimų skaičius ir kiekvieno gebėjimo gylis (turimų žinių ir įgūdžių sudėtingumas)¹⁹. Darbo rinkoje sėkmingai prisitaiko tie individai, kurie pritaiko giminingą (angl. *related*) gebėjimų rinkinį naujame darbe – nepraranda, tačiau ir neįgyja naujų gebėjimų, taip pereidami į kitą darbą patyrę mažiausius perėjimo kaštus (prarasti gebėjimai yra prarastas individo produktyvumas, kai tuo tarpu naujus gebėjimus įgyti yra brangu). Individai taip pat gali prisitaikyti darbo rinkoje naujame darbe naudodami pakitusį gebėjimų rinkinį (angl. *reskilling*), kai prarastus gebėjimus kompensuoja naujai įgytais gebėjimais. Prasčiausiai darbo rinkoje prisitaiko tie individai, kurie naujame darbe naudoja sumažėjusį gebėjimų rinkinį (angl. *deskilling*) – tokie individai praranda gebėjimus ir neįgyja naujų gebėjimų, taip prarasdami dalį produktyvumo. Individai, kurie pasitraukia iš darbo rinkos, sunaikina savo gebėjimus (angl. *skill destruction*), kadangi jų nebenaudoja jokiai produktyviai veiklai²⁰.

Tyrime iškeliama trys **hipotezės** apie prisitaikymo mechanizmo (informacijos asimetrijos sprendimo skirtingais darbo paieškos būdais) ir prisitaikymo sėkmės (gebėjimų rinkinio, pritaikyto naujame darbe) sąsajas:

¹⁶ Harry J. Holzer, „Job Search and Black Youth Unemployment“. *The American Economic Review*, 77(3), 1987, 446-452.

¹⁷ Manos Antoninis, „The wage effects from the use of personal contacts as hiring channels“. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 59, 2006, 133-146; James D. Montgomery, „Social Networks and Labor-Market Outcomes: Toward an Economic Analysis“. *The American Economic Review*, 81(5), 1991, 1408-1418.

¹⁸ Samuel Bentolila et al., „Social Contacts and Occupation Choice“. *Economica*, 77, 2010, 20-45.

¹⁹ Žilvinas Martinaitis et al., „Impact of industrial change on skills during economic transition in Central and Eastern Europe“. Paper presented at 29th Annual EAEPE Conference, held at Corvinus University of Budapest, 19-21 October 2017.

²⁰ Ten pat.

H1: buvusių bendradarbių pagalba surastas darbas gerai atitiks individo gebėjimų rinkinį dėl patikimos informacijos apie darbo vietas ir jas užpildyti galinčius individus sklaidos tarp „savų“;

H2: formaliais darbo paieškos būdais rastas darbas gali vesti tiek prie sėkmingų, tiek prie nesėkmingų gebėjimų rinkinio ir darbo vietos porų dėl prastai koncentruoto paieškos lauko, atsitiktinio pobūdžio informacijos ir jos pagrindu priimamų ribotai racionalių sprendimų;

H3: Šeimos ir draugų pagalba surastas darbas blogai atitiks individo gebėjimų rinkinį, nes tikėtina, kad šeima ir draugai dirbs kitame sektoriuje/srityje ir pateiks darbo pasiūlymą savo srityje, o ribotai racionalus individas bus linkęs priimti sprendimą šios, lengvai prieinamos informacijos pagrindu.

Tyrime naudojami **duomenys** – 50 giluminių, pusiau struktūruotų interviu su buvusiais darbuotojais iš keturių didžiausių Lietuvos vartotojiškos smulkiosios elektronikos pramonės gamyklų, gaminusių radijo bei televizinę įrangą. Šie duomenys buvo surinkti 2017 m. rugsėjo mėn. – 2018 m. kovo mėn. laikotarpiu Lietuvos mokslo tarybos finansuoto projekto „Deindustrializacijos ir reindustrializacijos poveikis gyventojų gebėjimams“²¹ metu atliekant mokslinį tyrimą apie industrinės transformacijos poveikį Lietuvos vartotojiškos smulkiosios elektronikos darbuotojų gebėjimams. Minėtą tyrimą atlieka nevyriausybiniis mokslinių tyrimų institutas UAB „Visionary Analytics“, kur šio tyrimo autorė buvo atsakinga už interviu programos dizainą ir įgyvendinimą. Interviu metu gauta detali informacija apie individų socio-ekonominės charakteristikas, gamykloje naudotus gebėjimus ir gebėjimus, naudotus darbuose po gamyklos, bei darbo paieškos būdus. Atsakymo į tyrimo klausimą ieškoma kokybinės lyginamosios analizės (KLA) ir kokybinės turinio analizės **metodų** pagalba. KLA leidžia patikrinti, ar darbo paieškos metodų veiksnys yra reikšmingas, t.y. ar jo poveikis nėra paaiškinamas kitų kintamųjų, tokių kaip individo socio-ekonominės charakteristikos. Kokybinės turinio analizės pagalba identifikuojami individų prisitaikymo mechanizmai.

Tyrimo **rezultatai** rodo, kad tyrimo hipotezės padeda iš dalies paaiškinti, kaip individai prisitaiko darbo rinkoje. Formaliais ir neformaliais šaltiniais iš tiesų sklinda kitokia informacija apie individo gebėjimus ir laisvas darbo vietas. Geriausiai prisitaikė tie individai, kurie darbą susirado bendradarbių ar buvusių vadovų pagalba – pastarieji žinojo, kokius gebėjimus turi darbo ieškantys individai ir jiems galėjo pasiūlyti jų gebėjimus geriau atitinkantį darbą. Tuo tarpu formaliais būdais ieškoję darbo respondentai dažniausiai pakeisdavo savo gebėjimų rinkinį, kadangi neturėjo priėjimo prie socialiniais tinklais sklindančios geresnės informacijos apie darbo vietas, panašias į praėjusią darbo vietą. Sumažėjusį gebėjimų rinkinį pritaikė respondentai, kurie darbą susirado tiek draugų,

²¹Sutarties nr. S-MOD-17-20.

tiesiog buvusių bendradarbių pagalba. Jų prisitaikymo trajektoriją paaiškina itin žema rizikos tolerancija (angl. *risk aversion*), kuri paskatino individus priimti pirmą pasitaikiusį darbo pasiūlymą vardan darbo vietos turėjimo. Tyrimo rezultatų akivaizdoje suformuluojama ketvirtoji hipotezė apie individo rizikos tolerancijos svarbą prisitaikymo darbo rinkoje sėkmei, taip pat aptariamai ir kiti išryškėję mechanizmai, kuriems analizuoti reikalingos papildomos teorinės įžvalgos.

Pirmajame šio darbo skyriuje pateikiamas teorinis tyrimo pagrindas ir pristatomos tyrimo hipotezės. Antrajame darbo skyriuje aptariama tyrimo metodika: duomenų rinkimo ir analizės strategijos. Trečiajame skyriuje pristatomi tyrimo rezultatai ir jų interpretacija pasitelkiant teorinį pagrindą ir jį papildančias įžvalgas iš kitų tyrimų. Paskutiniame skyriuje pristatomos darbo išvados, kur aptariama teorinė ir praktinė darbo reikšmė bei pateikiami klausimai ateities tyrimams.

1. Teorinis tyrimo pagrindas

Šioje dalyje nagrinėjamos teorijos, aiškinančios, kaip individai prisitaiko darbo rinkoje, judėdami iš darbo į nedarbą arba neaktyvumą ir atvirkščiai. Pirmiausia pristatomos plačiai įsitvirtinusios neoklasikinės darbo rinkos ekonomikos teorijos pagrindinės įžvalgos. Vėliau pateikiama šios teorijos kritika ir plėtojamas individų prisitaikymo darbo rinkoje mechanizmas, remiantis darbo paieškos bei darbo jėgos gebėjimų (angl. *skills*) perspektyvų įžvalgomis. Šios teorijos atsižvelgia į neoklasikinės ekonominės darbo rinkos teorijos silpnąsias vietas ir jas sustiprina.

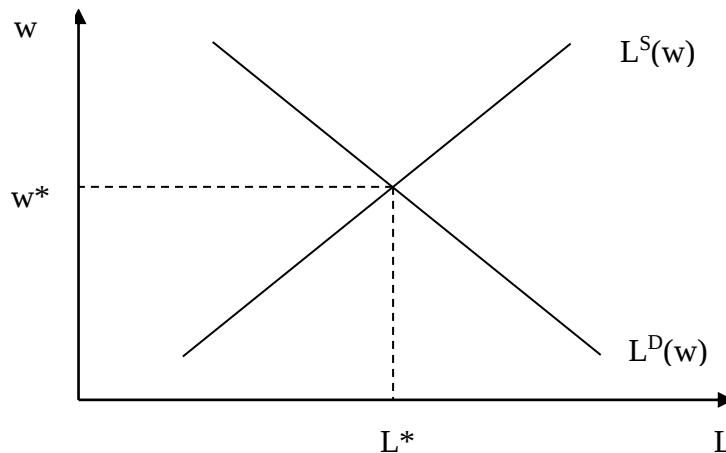
1.1. Neoklasikinė darbo rinkos ekonomikos teorija

Darbo rinka yra rinka, kurioje tam tikras darbo jėgos paslaugų kiekis L yra siūlomas mainais už darbo atlygį w (žr. 1 pav.). Pagal bendrąjį darbo jėgos paklausos–pasiūlos modelį, *atlyginimas* yra mechanizmas, suporuojantis darbuotoją su laisva darbo vieta. Žmonės nuspręsdavę dalyvauti darbo rinkoje ir siūlyti savo darbo jėgą darbdaviams tada, kai dirbdami jie gaus tokią pat arba didesnę naudą nei nedirbdami. Modelyje tai reiškia, kad individo *rezervinis atlyginimas* w (mažiausias atlyginimas, už kurį asmuo pasirinktų dirbti) turi būti mažesnis už rinkoje siūlomą atlyginimą w^* arba jam lygus²². Savo ruožtu darbdaviai nuspręsdavę samdyti darbuotoją tada, kai darbuotojo sukuriama pridėtinė vertė bus didesnė už atlyginimą darbuotojui arba jam lygi. Darbuotojo sukuriama vertė yra įmonių ribinio pasirengimo mokėti už darbą (angl. *willingness-to-*

²² Tito Boeri ir Jan van Ours, *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 2008, 4-14.

pay) apskaičiavimo pagrindas, pagal kurį yra nustatoma darbo jėgos paklausos kreivė. Modelyje tai reiškia, kad didėjant darbo užmokesčiui, darbo jėgos paklausa mažėja (žr. 1 paveikslėlį)²³.

1 paveikslėlis. Pusiausvyra tobulos konkurencijos darbo rinkoje



Šaltinis: Boeri ir van Ours, 11. Pastaba: L žymi darbo jėgos kiekį, w – atlyginimą, siūlomą už darbą, $L^S(w)$ – darbo jėgos pasiūlos kreivę, $L^D(w)$ – darbo jėgos paklausos kreivę.

Bet kokio sektoriaus gamybos funkcija gali būti apibūdinta pagal klasikinę Cobb-Douglas gamybos funkciją $P = bL^kC^j$, kur P žymi per tam tikrą laikotarpį pagamintą produkciją, b – gamybos veiksmų produktyvumą, L – darbo jėgos sąnaudas, C – kapitalo vertę, k ir j – atitinkamai gamyboje naudojamo darbo ir kapitalo intensyvumo proporcijas²⁴. Ši funkcija suteikia naudingų įžvalgų perėjimo ekonomikos tyrimams, kadangi parodo, kad nykstant vienam sektoriui (mažėjant jo pagaminamai produkcijai) ir mažėjant kapitalo, naudojamo šio sektoriaus produkcijai pagaminti, tuo pačiu mažėja ir gamybos procese sunaudojamos darbo jėgos.

Remiantis šia logika, ekonomikos transformacijos metu, privatizavus turtą ir liberalizavus ekonomiką, rinkos mechanizmas turėtų nudirbti likusį darbą ir persikirstyti gamybos veiksmus iš neproduktyvių valstybinių įmonių į naujus paslaugų sektorius ir privačias įmones²⁵. Vidurio ir Rytų Europoje pramonė patyrė didžiausią šoką, kadangi planinėse ekonomikose šis sektorius buvo gerokai per didelis pagal rinkos ekonomikos standartus²⁶. VRE šalyse įvyko deindustrializacija, tačiau darbo jėga nepersiskirstė efektyviai – dėl darbo rinkos frikcijų (trikdžių) žmonėms nepavyko pakeisti darbų, reikšmingai išaugo nedarbas bei neaktyvumas²⁷.

²³ Taip atsitinka dėl mažėjančio ribinio naudingumo dėsnio – ribinis darbo jėgos produktas (angl. *marginal product of labour*) mažėja kartu su darbo vietų skaičiaus didėjimu individualioje firmoje.

²⁴ Paul H. Douglas, „The Cobb-Douglas Production Function Once Again: Its History, Its Testing, and Some New Empirical Values”. *American Economic Review*, 18(5), 1976, 903-915.

²⁵ Aslund, 35-37.

²⁶ Blanchard, 4

²⁷ Nauro Campos ir Dana Žlabkova, „The Wrong Mix: A First Look at Occupational Mobility during the Hungarian Transition“. *CERGE-EI Discussion Paper No. 52*, 2001.

Neoklasikiniai darbo rinkos ekonomikos aiškinimai dalį frikcinio nedarbo paaiškina darbo paieškos-atitikimo modeliais (angl. *search-matching*). Šiuose modeliuose darbo paieška yra veiksmas, paaiškinantis laikiną žmonių nedarbą. Modeliai remiasi prielaidomis, kad individas turi visą informaciją apie jo gebėjimus atitinkančių darbų atlyginimus bei vieno darbo pasiūlymo radimo kaštus. Kadangi žmonės ieško optimalaus pasirinkimo, todėl nebūtinai priima pirmą darbo pasiūlymą, kurį aptinka – individai darbo ieškos tol, kol tikimybė gauti geriau apmokamą darbą jiems teiks didesnę naudą nei tolimesnė paieška pareikalaus kaštų²⁸. Šie modeliai aiškina, kad darbo paieškai skirtas laikas užtikrina gerą darbo vietos ir darbo jėgos vieneto (darbuotojo) porą. Taigi, bent dalį išaugusio nedarbo šie modeliai paaiškintų tuo, kad individai dar nepasiekė optimalaus pasirinkimo taško, kai tuo tarpu neaktyvūs darbuotojai nusprendžia pasitraukti iš darbo rinkos tada, kai darbo paieškos kaštai persveria tikimybės gauti tinkamą darbo pasiūlymą teikiamą naudą²⁹.

1.2. Neoklasikinės darbo rinkos ekonomikos teorijos kritika

Neoklasikinės darbo rinkos ekonomikos aiškinimo trūkumai slypi jo prielaidose apie tobulą darbo rinką, kurioje nematoma rinkos ranka žmones perskirsto iš neproduktyvių į produktyvias įmones. Tokie modeliai nepaaiškina realių perėjimo ekonomikos procesų, vykstančių netobulos rinkos sąlygomis. Neoklasikinės darbo rinkos ekonomikos teorijų įžvalgos negali be ribojančių prielaidų paaiškinti *trikdžių* sklandžiam individų judėjimui iš vienos darbo vietos į kitą. Šios prielaidos sukuria kritinių teorijos spragų, kurioms išspręsti reikalingos kitų darbo rinkos teorijų įžvalgos.

Visų pirma, darant prielaidą, kad tobuloje darbo rinkoje nėra jokių trikdžių žmogui keisti darbą, taip pat priimamos ir nerealistinės prielaidos apie darbo jėgą ir darbo vietą – tokiuose modeliuose vienas žmogus (darbo jėgos vienetas) lygus kitam žmogui, o viena darbo vieta (kapitalas) yra lygi kitai darbo vietai. Tačiau realiose darbo rinkose žmonės pasižymi skirtingomis savybėmis – skirtingu žmogiškojo kapitalo³⁰ lygiu–, kurios nulemia žmogaus darbo produktyvumą. Tuo tarpu skirtingos darbo vietos savo ruožtu iš jas užimančių žmonių reikalauja skirtingų *gebėjimų* (angl. *skills*). Todėl ne kiekvienas darbuotojas vienodai gerai atitinka tą pačią laisvą darbo vietą.

Tam, kad darbo rinkoje darbo jėga būtų tinkamai suporuojama su laisvomis darbo vietomis (t.y. individai dirbdami išnaudotų visą savo produktyvumo potencialą), reikia įveikti *informacijos*

²⁸ John J. McCall, „Economics of Information and Job Search“. *The Quarterly Journal of Economics*, 84(1), 1970 114-117.

²⁹ Ten pat, 118-119.

³⁰ Pirmieji apie žmogiškąjį kapitalą pradėjo kalbėti Schultz ir Becker, žr. Theodore Schultz, „Investment in Human Capital“. *The American Economic Review*, 51(1), 1961, 1-17; Gary Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3 leid. Chicago and London: The University of Chicago Press, 2009.

asimetriją tarp darbdavio ir darbuotojo³¹. Darbdavys turi žinoti, ar darbuotojo turimi gebėjimai yra tinkami laisvai darbo vietai. Savo ruožtu darbuotojas turi žinoti, ar darbo vieta išnaudoja visą jo turimų gebėjimų potencialą (t.y. produktyvumą). Tobuloje rinkoje informacijos asimetrijos nėra – šia prielaida remiasi ir darbo paieškos-atitikimo modeliai. Tačiau tikrose rinkose informacija juda netolygiai ir skirtingais kanalais – ne tik darbo rinkos institucijomis, tokiomis kaip darbo birža ar darbo skelbimų portalai, tačiau ir socialinių tinklų pagalba³².

Darbo paieškos ir atitikmens modeliai darbo asimetrijos problemą „išsprendžia“ į darbo vietos ir darbuotojo poravimo funkcijas įtraukdami laiką, skiriamą surasti tinkamą darbą. Tokie modeliai daro prielaidą, kad individai tam tikru momentu nuspręš, kad kiekvienas papildomas informacijos apie darbo rinką vienetas nebeatneš papildomos naudos, ir pasirenka optimalų sprendimą su turima informacija. Tačiau šie modeliai darbo paieškos procesą redukuoja į vieną dimensiją – laiką, skiriamą optimalaus darbo paieškai. Tokiuose modeliuose neapibrėžiama, kokiais būdais individai išsprendžia informacijos asimetriją. Tuo tarpu tyrimai jau nuo 1960-ųjų demonstruoja reikšmingus skirtumus tarp skirtingų darbo paieškos būdų kaštų ir naudos³³.

Apibendrinant, neoklasikinės darbo rinkos ekonomikos aiškinimai nepaaiškina mechanizmo, kaip individai sprendžia informacijos asimetriją ir susiranda darbą netobuloje rinkoje. Taip pat šiuose aiškinimuose stinga realiose darbo rinkose matomos darbo vietos ir darbuotojo atitikties kokybės įvairovės – ne kiekvienas individas, susiradęs darbą, susiranda *tinkamą* darbą. Šiame darbe toliau plėtojamas teorinis aiškinimas, kuris sprendžia šiuos neoklasikinės darbo rinkos ekonomikos trūkumus. *Darbo paieškos perspektyva* suteikia įžvalgų apie mechanizmus, kuriais individai sprendžia informacijos asimetriją ieškodami darbo. Tuo tarpu *gebėjimų koncepcija* padeda įvertinti pasirinktų mechanizmų pasekmes – darbo vietos ir darbuotojo poros kokybę.

1.3. Individų prisitaikymo darbo rinkoje mechanizmas

Darbo rinkoje kiekvienas individas turi unikalų žmogiškojo kapitalo lygį. Žmogiškasis kapitalas apima individo turimus įgūdžius, žinias, kompetencijas ir kitas savybes, kurios nusako individo produktyvumą³⁴. Edward P. Lazear atnešė svarbų indėlį į žmogiškojo kapitalo teoriją, patikslindamas, kad individo produktyvumą apibūdina tik tos asmens žinios, įgūdžiai ar

³¹ Jonas Agell, „On the Benefits from Rigid Labour Markets: Norms, Market Failures, and Social Insurance“. *The Economic Journal*, 109(453), 1999, 149.

³² Albert Rees, „Information Networks in Labor Markets“. *The American Economic Association*, 56(1/2), 1966, 559-566.

³³ Žr. Rees, John T. Addison ir Pedro Portugal, „Job Search Methods and Outcomes“, *IZA Discussion Paper No. 349*, 2001, 1.

³⁴ Becker, 115.

kompetencijos, kurios yra pritaikomos darbe³⁵. Nebūtinai visi gebėjimai, į kurių įgijimą individas investavo, yra naudojami darbe. Todėl individo *gebėjimų rinkinį* (angl. *skill-set*) nusako produktyvių, darbe naudojamų savybių rinkinys.

Kiekviena darbo vieta taip pat yra unikali, kadangi kiekvienai užduočiai atlikti asmeniui reikia turėti tam tikrą gebėjimų *skaičių* ir *gylį* (t.y. gylis varijuoja nuo elementarių iki pažengusių žinių ar technikų). Dviem skirtingoms užduotims gali prireikti tokio paties, tačiau skirtingos gelmės gebėjimo – pavyzdžiui, teisininko darbui reikia gilių derybinių gebėjimų, kai tuo tarpu apsaugos darbuotojas taip pat naudoja derybinius gebėjimus, tačiau gerokai seklesne apimtimi³⁶. Taigi, kiekvienai darbo vietai reikalinga unikali gebėjimų skaičiaus ir kiekvieno gebėjimo gylio kombinacija – tai apibrėžiama kaip individo *gebėjimų rinkinys* (angl. *skill-set*)³⁷.

Kiekvieno individo gebėjimų rinkinys bei kiekvienai darbo vietai reikalingas gebėjimų rinkinys yra *informacija*, kuria darbo rinkos veikėjai keičiasi darbo rinkoje. Tam, kad darbo rinkoje įvyktų mainai, tiek individas, ieškantis darbo, tiek darbdavys turi įgyti itin didelį kiekį informacijos, kadangi gebėjimų rinkinį sunku redukuoti į vieną informacijos vienetą, kaip, pavyzdžiui, prekės kaina³⁸. Albertas Rees dar 1960-aisiais sukritikavo tradicinį darbo rinkos ekonomistų požiūrį į darbo rinką, kai ši yra prilyginama prekių rinkoms bei vertybinių popierių biržoms. Pasak jo, prekių bei vertybinių popierių biržose vyksta organizuoti mainai – biržos užtikrina visą pirkėjui reikalingą informaciją apie prekės ar vertybinių popierių savybes. Pirkėjams visas spektras prekių ar vertybinių popierių taip pat pateikiamas organizuotai, vienoje vietoje – parduotuvių lentynose ar biržoje. Todėl pirkėjas turi visą reikiamą informaciją, kuria remdamasis jis išsirinks, kurią prekę ar vertybinius popierius norės pirkti³⁹. Tuo tarpu darbo rinkoje nėra standartizuotos informacijos nei apie kiekvieną darbingą individą, nei apie visas darbdavių siūlomas laisvas darbo vietas ir jų reikalaujamo gebėjimų rinkinio.

Tiek darbuotojų, tiek darbdavių „kokybę“ signalizuoja daugybė kriterijų – negana to, kaip minėta aukščiau, skirtingiems darbams reikalingi skirtingi gebėjimai. Tokio pobūdžio rinkose kiekviena „prekė“ yra itin talpi informacijai. Tam, kad įvyktų tinkama individo ir darbo vietos pora, individas turi ne tik *iš viso surasti* darbo pasiūlymą (informacijos ieškoti plačiai, apie daug darbo pasiūlymų, angl. *search on the extensive margin*), bet surasti ir jam *tinkamą* darbo pasiūlymą

³⁵ Edward P. Lazear, „Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weights Approach“, *Journal of Political Economy*, 117(5), 2009, 914.

³⁶ O*NET OnLine, „Find Occupations“. <<https://www.onetonline.org/find/>> [Žiūrėta 2018-05-14].

³⁷ Martinaitis et al. 2017, 5-7.

³⁸ Būta teorijų, kurios bandė tą padaryti. Signalizavimo teorija redukuoja informaciją apie individų rinkinį į individo išsilavinimą – diplomą, signalizuojantį apie individo kompetencijas. Tačiau formalus išsilavinimas prastai atspindi individo gebėjimus. Žr. Žilvinas Martinaitis, „Measuring skills in Europe“. *European Journal of Training and Development*, 38(3), 2014, 198.

³⁹ Rees, 560-561.

(ieškoti gilios, išsamios informacijos apie vieną darbo pasiūlymą, angl. *search on the intensive margin*)⁴⁰. Todėl darbo paieška yra laikui ir kitiems ištekliams imlus procesas.

Darbo paieškos procese reikalingas mechanizmas, kuris suteiktų darbdaviams informaciją apie kandidatų turimus gebėjimus ir atvirkščiai⁴¹. A. Rees vienas pirmųjų atskyrė *formalius* ir *neformalius* informacijos tinklus ir kanalus, kuriais darbo rinkos dalyviai sužino apie darbo rinkos sąlygas. Rees perskyrą tarp *formalių* ir *neformalių* darbo paieškos būdų darbo rinkos tyrėjai ir mokslininkai naudoja ir tikslina iki pat šių dienų. *Formaliais* darbo paieškos būdais laikomi šie ir panašūs metodai: kreipimasis į viešą ar privačią darbo biržą, atsiliepiamas į skelbimus ar skelbimų publikavimas laikraščiuose, interneto portaluose ar kitose žiniasklaidos priemonėse, mokymosi ar kitų įstaigų (pavyzdžiui, profsąjungų būstinių) karjeros biuruose. *Neformaliais* darbo paieškos būdais laikomos darbo vietos rekomendacijos iš šeimos narių, draugų, buvusių bendradarbių ar darbdavių⁴². Dalis literatūros išskiria tiesioginį kontaktą su darbdaviais (pavyzdžiui, atvykimas į darbdavio biurą prieš tai ten nesikreipus) kaip trečią darbo paieškos būdą⁴³, tačiau tiesioginį kontaktą su darbdaviais taip pat priimta laikyti ir neformaliu darbo paieškos metodu⁴⁴.

Formalūs ir neformalūs darbo paieškos būdai yra kanalai, kuriais individai ir darbdaviai įgyja informacijos apie vieni kitus. Skirtingais kanalais keliauja skirtinga informacija apie individus ir darbo vietas. Formaliais kanalais – darbo birža, darbo skelbimais spaudoje ar internete – kaupiama informacija apie platų spektrą darbo vietų ir individų, ieškančių darbo. Individas, darbo ieškantis šiais kanalais, informacijos ieško *plačiai*, apie daug darbo pasiūlymų. Tuo tarpu neformaliais kanalais keliaujanti informacija yra kur kas labiau koncentruota, tačiau yra *gilesnė* – šeima, draugai ar buvę bendradarbiai turi daug informacijos tiek apie individo gebėjimų rinkinį, tiek apie tą laisvą darbo vietą, kurią rekomenduoja individui.

Tam, kad individas galėtų priimti darbo pasiūlymą, jam reikia turėti gilios informacijos apie darbo pasiūlymą. Neformaliais darbo paieškos būdais individas įgyja gilios informacijos apie daugiau darbo pasiūlymų per daug trumpesnę laiko tarpą, lyginant su formaliais darbo paieškos būdais⁴⁵. Individas yra *ribotai racionalus* ir nerenka visos informacijos apie darbo rinkoje egzistuojančius visus darbo pasiūlymus. Individo ribotas racionalumas ves jį priimti sprendimą su tokia informacija, kuri jam yra prieinama⁴⁶. Kadangi informacijos gavimo ir apdorojimo kaštai yra

⁴⁰ Ten pat, 560.

⁴¹ Ten pat, 559.

⁴² Pavyzdžiui, žr. Holzer, 1987, Alison E. Barber et al., „Job Search Activities: An Examination of Changes Over Time“. *Personnel Psychology*, 47, 1994, 740.

⁴³ Pavyzdžiui, Addison ir Portugal, Magnus Carlsson et al., „Job Search Methods and Wages: Are Natives and Immigrants Different?“ *Labour Market and Discrimination Studies*, Linnaeus University, 2014, 2.

⁴⁴ Pavyzdžiui žr. Rees, 559; Holzer, 1987, 446.

⁴⁵ James J. Holzer, „Search Method Use by Unemployed Youth“. *Journal of Labor Economics*, 6(1), 1988, 1-20.

⁴⁶ Gerd Gigerenzer ir Reinhard Selten (sud.), *Bounded Rationality: The Adaptive Toolbox*. Cambridge, MA, London: MIT Press, 2002.

dideli, individo ribotas racionalumas ves jį rinktis pirmą pakankamai gerą darbo pasiūlymą. Tokią sprendimų priėmimo strategiją plėtoja *pasitenkinimo priimtu sprendimu* (angl. *satisficing*) aiškinimas⁴⁷. Tai reiškia, kad jeigu individas turi galimybę naudotis „pigiesniais“ – neformaliais – darbo paieškos būdais, jis rinksis šią galimybę, optimizuodamas darbo paieškos kaštus ir naudą.

1.4. Mechanizmo pasekmės

Darbo paieškos metodų poveikio naujos darbo vietos kokybei tyrimams dėmesį skiria platus tyrėjų ratas. Tačiau empiriniai įvairių tyrimų rezultatai pasakoja dvi prieštaringas istorijas: neformalus darbo paieškos būdai gali vesti tiek prie geresnės, tiek prie blogesnės darbo vietos ir darbuotojo poros lyginant su formaliais darbo paieškos būdais. Atsakymas į šį empirinį paradoksą užkoduotas sąvokose – tyrimuose skirtingai apibrėžiama, kas yra gera darbo vietos ir darbuotojo pora. Pirmame poskyryje pateikiama trumpa šios srities tyrimų apžvalga, dėmesį teikiant skirtingiems rodikliams, kuriais matuojama poros kokybė. Antrame poskyryje pateikiamas šiame darbe naudojamas geros poros apibrėžimas, kuris remiasi aukščiau pristatyta gebėjimų koncepcija.

1.4.1. Įvairios darbo charakteristikos kaip mechanizmo pasekmė: literatūros apžvalga

Ankstyvieji tyrimai (1950-1980 metai) tyrė tik darbo paieškos būdų rezultatyvumą. Kitaip tariant, šiuose tyrimuose gera darbo vietos ir darbuotojo pora yra sukurta pora, o sėkmingas darbo paieškos būdas yra tas, kurio pagalba ši pora buvo sukurta. Deskriptyvūs Jungtinių Amerikos Valstijų darbo rinkos tyrimai rodo, kad draugų ir artimųjų pagalba darbą susiranda didžiausia dalis darbo ieškančių darbuotojų⁴⁸, o kreipimasis į draugus ir šeimos narius sugeneruoja daugiausia darbo pasiūlymų vienam kontaktui bei šis metodas pasižymi didžiausiu priimtų darbo pasiūlymų koeficientu nuo gautų darbo pasiūlymų⁴⁹. Nuo 1990-ųjų metų tyrimuose ryškėja tendencija įmančiau conceptualizuoti darbo paieškos būdo sėkmę. Dalis mokslininkų skaičiuoja tikimybę rasti darbą naudojant skirtingus darbo paieškos būdus⁵⁰, darbo trukmę⁵¹, darbo santykių stabilumą⁵²,

⁴⁷ Herbert A. Simon, „Rational Choice and the Structure of the Environment“. *Psychological Review*, 63(2), 1956, 136.

⁴⁸ Montgomery, 1409.

⁴⁹ Pavyzdžiui žr. Holzer, 1988, 3; David Blau ir Philip K. Robins, „Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed“, *The Journal of Political Economy*, 98(3), 1990, 637-655.

⁵⁰ Pavyzdžiui žr. Luigi Pistaferri, „Informal networks in the Italian labor market“. *Giornale degli Economisti*, Bocconi University, 58(3-4), 1999, 355-375; Giorgio Topa, „Social Interactions, Local Spillovers and Unemployment“. *Review of Economic Studies*, 68, 2001, 261-295; Jackie Whaba ir Yves Zenou, „Density, social networks and job search methods“ Theory and application to Egypt“. *Journal of Development Economics*, 78, 2005, 443-473; Alireza Behtoui, „Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market“. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34, 2008, 411-430; Paul Gregg ir Jonathan Wadsworth, „How Effective are State Employment Agencies? Job Centre Use and Job Matching in Britain“, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 58, 1996, 443-457; Harinder Battu et al, „Job contact networks and the ethnic minorities“. *Labour Economics*, 18, 2011, 48-56; Lars Osberg, „Fishing in Different Pools: Job-Search Strategies and Job-Finding Success in Canada in the Early 1980s“. *Journal of Labor Economics*, 11(2), 1993, 348-386; Thomas E. Wei et al., „A referral is worth a thousand ads: Job

tikimybę vėl grįžti į nedarbą⁵³ ar tikimybę palikti naują darbą⁵⁴. Kaip ir galima tikėtis, tokia darbo paieškos būdų matavimo rodiklių gausa taip pat pasižymi ir plačiu prieštaringų empirinių rezultatų spektru.

Tyrėjai išsamiausiai nagrinėja paieškos būdo poveikį atlyginimui. Empiriniai įvairių tyrimų rezultatai pasakoja dvi prieštaringas istorijas: neformalus darbo paieškos būdai gali vesti tiek prie geresnės, tiek prie blogesnės darbo vietos ir darbuotojo poros, lyginant su formaliais darbo paieškos būdais. Apibendrinant šią literatūrą, lyginant su formaliais darbo paieškos būdais, neformalus darbo paieškos būdai yra susiję su *aukštesniu atlyginimu* šiomis aplinkybėmis: 1) jei individą rekomendavo buvęs bendradarbis⁵⁵, 2) jei individą rekomendavo kitas įmonėje jau dirbantis aukšto produktyvumo⁵⁶ ar daug uždirbantis⁵⁷ darbuotojas, 3) jei šalyje formalūs darbo paieškos būdai yra neefektyvūs⁵⁸. Tuo tarpu neformalus darbo paieškos būdai susiję su *žemesniu atlyginimu* šiomis aplinkybėmis: 1) jei individas darbą susirado šeimos ar draugų pagalba⁵⁹, 2) jei individą rekomendavo kitas įmonėje už mažą atlyginimą dirbantis⁶⁰ darbuotojas, 3) jei šalyje formalūs darbo paieškos būdai yra efektyvūs⁶¹. Svarbu paminėti, kad keletas tyrimų darbo paieškos būdų poveikio atlyginimui nerado⁶².

Iš pirmo žvilgsnio nesunku pastebėti, kad gausioje darbo paieškos perspektyvos literatūroje nenagrinėjamas darbo paieškos būdo poveikis individo gebėjimams. Skaičiuodami tikimybę susirasti darbą autoriai nediferencijuoja tarp tikimybės susirasti bet kokį darbą ir individo turimus gebėjimus atitinkantį darbą. Taip pat ir prognozuodami darbo paieškos būdo poveikį naujo darbo trukmei ar modeliudami kitas naujo darbo savybes autoriai neskiria pakankamai dėmesio darbuotojo gebėjimams ir jų pritaikymui naujoje darbo vietoje. Tik nedidelė dalis aukščiau aptartų tyrimų autorių, nagrinėjantys paieškos būdo poveikį atlyginimams, atlyginimų skirtumus grindžia būtent (ne)atitikimais tarp individo ir naujam darbui reikalingų gebėjimų, profesijų ar išsilavinimo.

search methods and scientist outcomes in the market for postdoctoral scholars“. *Science and Public Policy*, 39, 2012, 60-73.

⁵¹ Linda Datcher Loury, „Some Contacts Are More Equal than Others: Informal Networks, Job Tenure, and Wages“. *Journal of Labor Economics*, 24(2), 2006, 299-318; Michele Pelizzari, „Do friends and relatives really help in getting a good job?“ *Industrial and Labor Relations Review*, 63(3), 2010, 494-510.

⁵² Carlsson et al., 14.

⁵³ Addison ir Portugal, 10.

⁵⁴ Christian Dustmann et al., „Referral-based Job Search Networks“. *Review of Economic Studies*, 83, 2016, 534.

⁵⁵ Antoninis, 144.

⁵⁶ Montgomery, 1411-1412.

⁵⁷ David Marmaros ir Bruce Sacerdote, „Peer and Social Networks in Job Search“. *European Economic Review*, 46, 2002, 870-879; Datcher Loury, 314-315.

⁵⁸ Pelizzari, 494.

⁵⁹ Antoninis, 144, Carlsson et al., 17.

⁶⁰ Datcher Loury, 314-315.

⁶¹ Pelizzari, 494.

⁶² Lancee, 349.

Šiame darbe toliau remiamasi tais darbo paieškos perspektyvos teoriniais aiškinimais, kurie leidžia susieti darbo paieškos būdą su individo gebėjimų pokyčiais naujame darbe.

1.4.2. *Gebėjimų rinkinio atitikmuo kaip mechanizmo pasekmė*

Individo gebėjimų rinkinio koncepcija suproblemina darbo jėgos judėjimą darbo rinkoje. Viena darbo vieta nėra lygi bet kuriai kitai darbo vietai, kadangi skirtingų ekonomikos sektorių ar net skirtingos įmonės tame pačiame sektoriuje kliaujasi vis kitokiu gebėjimų rinkiniu. Todėl bet koks perėjimas iš vienos darbo vietos į kitą pareikalaus gebėjimų rinkinio pokyčio. Investicijos į gebėjimus kainuoja⁶³, todėl gebėjimų rinkinio pokyčiai atspindi kaštus investicijas atliekančiam veikėjui (individui, įmonei, valstybei ar kt.). Toks gebėjimų konceptualizavimas leidžia įvertinti, kaip asmens gebėjimų rinkinys kinta jam judant tarp darbo vietų. Kadangi kiekvienai darbo vietai reikalingas unikalus gebėjimų rinkinys, kiekvienas perėjimas iš vienos darbo vietos į kitą reiškia ir asmens gebėjimų kaitą. Gebėjimų rinkinys gali pakisti keliais būdais⁶⁴:

- *Gebėjimų rinkinys pasipildo (angl. upskilling)*– toks gebėjimų rinkinio pokytis atsiranda situacijoje, kai naujame darbe asmuo atlieka užduotis, kurioms reikalingas gilesnis jo praeitame darbe taikyto(-ų) gebėjimo(-ų) lygis, arba darbui atlikti asmuo išmoksta daugiau gebėjimų (jo gebėjimų rinkinys pasipildo naujais gebėjimais);
- *Naudojamas giminingas gebėjimų rinkinys (angl. related skills)* – toks gebėjimų rinkinys nei praranda, nei pakeičia senojo gebėjimų rinkinio turinį. Individas pritaiko savo anksčiau naudotą gebėjimų rinkinį naujame darbe be reikšmingų jo turinio pokyčių;
- *Gebėjimų rinkinys pakinta, tačiau nei pasipildo, nei sumažėja (angl. reskilling)* – toks gebėjimų rinkinio pokytis atsiranda tada, kai asmuo naujame darbe nebetaiko dalies turėtų gebėjimų (juos praranda), tačiau vietoj jų įgyja kitų gebėjimų;
- *Gebėjimų rinkinys sumažėja (angl. deskilling)*– taip nutinka situacijoje, kai naujam darbui atlikti asmeniui visiškai pakanka dalies praeitame darbe naudoto gebėjimų rinkinio. Tai reiškia, kad asmuo naudoja ne visus anksčiau įgytus gebėjimus arba juos naudoja nepilna apimtimi (darbui atlikti pakanka seklesnių gebėjimų);
- *Gebėjimų rinkinys sunyksta (angl. skill destruction)* – taip nutinka tuo atveju, kai individas pasitraukia iš darbo rinkos (nebeužsiima produktyvia veikla) ir nebenaudoja savo turimo gebėjimų rinkinio.

Ši gebėjimų koncepcija suteikia naudingų įžvalgų tiriant struktūrinių ekonominių pokyčių poveikį individo lygiui. Keičiantis ekonomikos sandarai, individai iš nunykusių pramonės šakų juda

⁶³ Becker, 15-16.

⁶⁴ Martinaitis et al., 2017, 5-7; Martinaitis et al. 2018, 2-3.

į kitas pramonės šakas. Kuo didesni struktūriniai pokyčiai ištinka ekonomiką ir tuo pačiu ekonomikoje esamų darbų turinį, tuo kardinaliau keisis ir rinkoje geidžiamų gebėjimų rinkiniai⁶⁵. Gebėjimų koncepcija padeda „pagauti“ struktūrinių pokyčių kaštus individo lygmeniu, pasireiškiančius kaip nunykę ar nauji gebėjimai. Kadangi gebėjimai yra susiję su individo produktyvumu, nunykę gebėjimai žymi prarastą individo produktyvumą naujame darbe, o nauji gebėjimai žymi išaugusį produktyvumą, tačiau ir papildomus kaštus, kuriuos individas patyrė įgydamas naujus gebėjimus. Kitaip tariant, gebėjimų pokyčiai žymi individo prisitaikymo sėkmę naujomis darbo rinkos sąlygomis – kuo mažiau gebėjimų nunyksta, tuo sėkmingiau individas prisitaikė.

Ne visi gebėjimų rinkinio kaip prisitaikymo pasekmės variantai yra vienodai tikėtini perėjimo ekonomikos kontekste. Nykstant pramonės šakoms, individams tampa itin sudėtinga papildyti savo gebėjimų rinkinį, kadangi darbo rinkoje nebelieka darbų, kurie panaudotų gilią ir specifinę nykstančios pramonės šakos žinias. Evoliucinės ekonominės geografijos literatūra pateikia naudingų įžvalgų, padedančių geriau conceptualizuoti sėkmingą gebėjimų atitiktį. Giminingos atmainos ar rūšies (angl. *related variety*) sąvoka apibūdina kaitos trajektorijas, kai ekonomiką ištinka šokas – regionai prisitaiko prie šoko, perskirstydami iš ankstesnės sistemos „paveldėtus“ išteklius naujoms produktyvioms veikloms. Kadangi gebėjimų kaip ištekliaus vystymas yra imlus laikui ir resursams, kuo didesne apimtimi senieji gebėjimai yra pritaikomi, tuo didesnę konkurencinį pranašumą įgyja naujoji ekonominės veiklos šaka⁶⁶. Ši ekonominio persitvarkymo dinamika leidžia tikėtis, kad tiriamame Lietuvos pramonės sektoriuje *giminingas gebėjimų rinkinys* bus sėkmingiausia individų prisitaikymo trajektorija, kadangi dirbus itin specializuotomis žiniomis grįstame pramonės sektoriuje, pagilinti savo senąsias žinias yra mažai tikėtina.

1.5. Tyrimo hipotezės

Formalūs ir neformalūs darbo paieškos būdai individams suteikia priėjimą prie skirtingos informacijos resursų. Formalūs ir neformalūs paieškos būdai taip pat skiriasi informacijos įgijimo kaštais. Skirtinga informacija ir jos įgijimo kaštai veda prie nevienodų pasekmių – darbo vietos ir individo gebėjimų rinkinio atitikimo. Literatūroje išskiriami trys reikšmingai besiskiriantys informacijos rinkimo būdai – darbo paieška buvusių bendradarbių pagalba, paieška formaliais būdais, bei paieška draugų ir šeimos pagalba. Žemiau aptariama, kuo ypatinga informacija,

⁶⁵ Martinaitis et al., 2017, 5.

⁶⁶ Martinaitis et al., 2018, 2-3.

pasiekama kiekvienu iš šių būdų ir kodėl ji individui padės arba nepadės susirasti gebėjimus gerai atitinkantį darbą; suformuluojamos trys šiuos skirtumus apibendrinančios hipotezės.

1.5.1. Darbas, surastas bendradarbių pagalba

Jamesas Montgomery vienas pirmųjų formalizavo aiškinimą, kodėl individas, darbą susiradęs neformaliais darbo paieškos būdais, atsidurs geresnėje darbo vietos ir gebėjimų rinkinio poroje. Pasak jo, įmonės yra suinteresuotos samdyti žmones pagal rekomendacijas tik tuo atveju, kai individas turi „aukštus gebėjimus“ (darbe yra produktyvus), kadangi informacija apie „žemus gebėjimus“ turinčių individų gebėjimus yra lengviau pasiekama ir mažiau vertinga. Dėl tokio įmonės elgesio darbo rinkoje atsiranda įvaisos tendencija (angl. *inbreeding bias*) – visi produktyvūs (taigi, tam tikram darbui tinkami) individai bus samdomi pagal kitų produktyvių darbuotojų rekomendacijas⁶⁷.

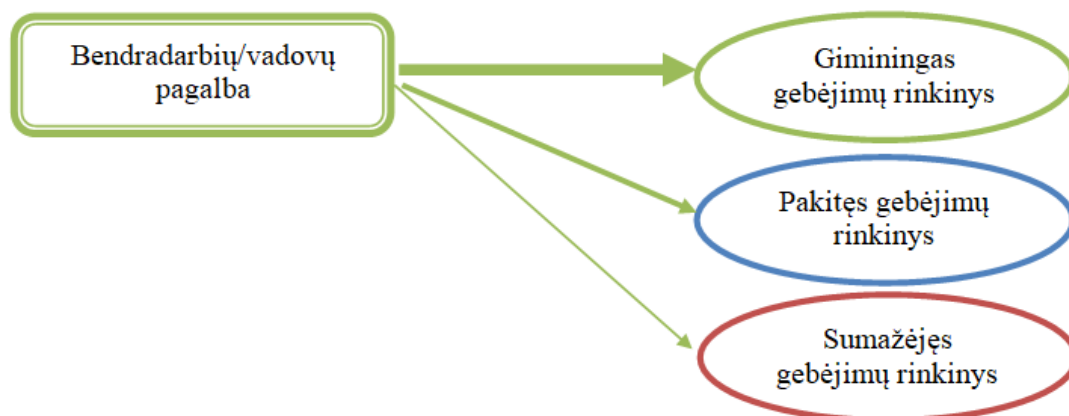
Manosas Antoninis papildo šį modelį sukonkretindamas, kokie darbuotojai gali suteikti darbdaviui reikalingos informacijos apie darbo ieškančią individą. Darbdaviui patikimą informaciją apie darbo ieškančio individo gebėjimus suteikti gali tik anksčiau su juo dirbęs žmogus. Tuo tarpu šeimos narių ar draugų rekomendacija jų darbdaviui samdyti individą gali būti naudinga tik tada, kai darbdavys samdo į siaurų ir seklių gebėjimų rinkinio reikalaujančią poziciją. Empiriniai rezultatai patvirtina šį aiškinimą – bendradarbių pagalba surastas darbas yra geriau apmokamas, nei formaliais kanalais ar šeimos ir draugų pagalba surastas darbas⁶⁸. Šie tyrimai leidžia iškelti pirmąją tyrimo hipotezę:

H1: buvusių bendradarbių pagalba surastas darbas gerai atitiks individo gebėjimų rinkinį dėl patikimos informacijos apie darbo vietas ir jas užpildyti galinčius individus sklaidos tarp „savų“.

⁶⁷ Montgomery, 1411-1412.

⁶⁸ Antoninis et al., 133-146.

2 paveikslėlis. Pirmosios hipotezės grafinis vaizdavimas



Šaltinis: sudaryta autorės. Pastaba: rodyklės storis rodo tikimybę, kad bendradarbių/vadovų pagalba rastas darbas ves prie skirtingo gebėjimų rinkinio atitikmens lygio. Storiausia rodyklė rodo labiausiai tikėtiną rezultatą, o ploniausia – mažiausiai tikėtiną rezultatą.

1.5.2. Darbas, surastas formaliais darbo paieškos būdais

Individas, neturėdamas socialinių kontaktų, galinčių pasiūlyti darbą, imsis skanuoti informaciją darbo rinkoje pats. Individas, neturėdamas geros informacijos apie darbo rinkoje siūlomas laisvas vietas, laisvas darbo vietas aptiks atsitiktinai, kadangi darbo paieška formaliais kanalais yra mažai sisteminga⁶⁹. Darbo skelbimai padeda šiek tiek susisteminti darbo paiešką⁷⁰, tačiau darbo paieška formaliais būdais bus prasčiau koncentruota, nei neformaliais darbo paieškos būdais gaunama informacija. Tyrimai rodo, kad darbo biržos taip pat dažniausiai neįgalios agreguoti didžiulį kiekį informacijos apie kiekvieno individo gebėjimų rinkinį ir tinkamai jį suporuoti su laisva darbo vieta – darbo biržos dažniausiai teikia mažai apmokamų darbų pasiūlymus, kuriuos individai linkę atmesti⁷¹.

Kadangi individas neturi papildomų resursų (t.y. bendradarbių), kurių pagalba sukcentruotų darbo paiešką toje rinkos dalyje, kur bendradarbiai keičiasi informacija apie individui tinkamus darbus (nes jie turi patikimos informacijos apie jo gebėjimų rinkinį), atrodytų, kad individui mažiau tikėtina rasti darbo pasiūlymą, gerai atitinkantį jo gebėjimų rinkinį. Tačiau dėl surenkamos informacijos atsitiktinio pobūdžio individas gali aptikti tiek gerai, tiek prastai jo gebėjimus atitinkantį darbo pasiūlymą. Šios įžvalgos leidžia iškelti antrąją tyrimo hipotezę:

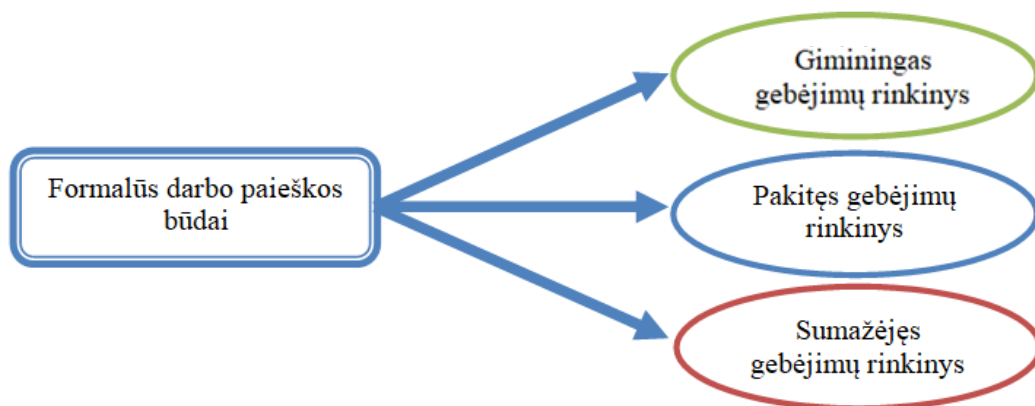
⁶⁹ Lawrence M. Kahn ir Stuart A. Low, „The demand of labor market information“, *Southern Economic Journal* 56(4), 1990, 1045.

⁷⁰ Andrea Weber ir Helmut Mahinger, „Choice and success of job search methods“, *Empirical Economics*, 35, 154.

⁷¹ Ten pat.

H2: formaliais darbo paieškos būdais rastas darbas gali vesti tiek prie sėkmingų, tiek prie nesėkmingų gebėjimų rinkinio ir darbo vietos porų dėl prastai koncentruoto paieškos lauko, atsitiktinio pobūdžio informacijos ir jos pagrindu priimamų ribotai racionalių sprendimų.

3 paveikslėlis. Antrosios hipotezės grafinis vaizdavimas



Šaltinis: sudaryta autorės. Pastaba: rodyklės storis rodo tikimybę, kad formaliais paieškos būdais rastas darbas ves prie skirtingo gebėjimų rinkinio atitikmens lygio. Storiausia rodyklė rodo labiausiai tikėtiną rezultatą.

1.5.3. Darbas, surastas šeimos ir draugų pagalba

Samuelio Bentolila et al. modelis remiasi teiginiu, kad visi individai turi produktyvumo pranašumą tam tikroje vienoje profesijoje. Kuo didesnis individo socialinių kontaktų ratas, tuo didesnė tikimybė, kad jo kontaktų turimas produktyvumo pranašumas nesutaps su jo paties turimu produktyvumo pranašumu. Todėl individas, ieškodamas darbo, turi pasirinkti – ar investuoti į formalią, tačiau daugiau kaštų reikalaujančią darbo paiešką toje profesijoje, kurioje jis turi produktyvumo pranašumą, ar priimti iš socialinių kontaktų atėjusį darbo pasiūlymą ir sutaupyti darbo paieškos sąskaita, tačiau prarasti produktyvumo pranašumą. Individas, kurio kontaktų ratas yra mažas, ieškos tinkamo darbo kitais būdais, tačiau didėjant kontaktų skaičiui, didėja ir tikimybė, kad individas paaukos savo produktyvumo pranašumą vardan to, kad greičiau susirastų darbą. Autoriai šį elgesį aiškina ne tik tuo, kad neformali darbo paieška yra „pigesnė“, tačiau ir tuo, kad socialiniai kontaktai, ypač draugai ir šeima, gal kurti spaudimą priimti jų darbo pasiūlymą⁷². Riboto racionalumo individas bus linkęs pasinaudoti „pigia“ informacija ir jos pagrindu priimti sprendimą – išsirinkti darbo vietą.

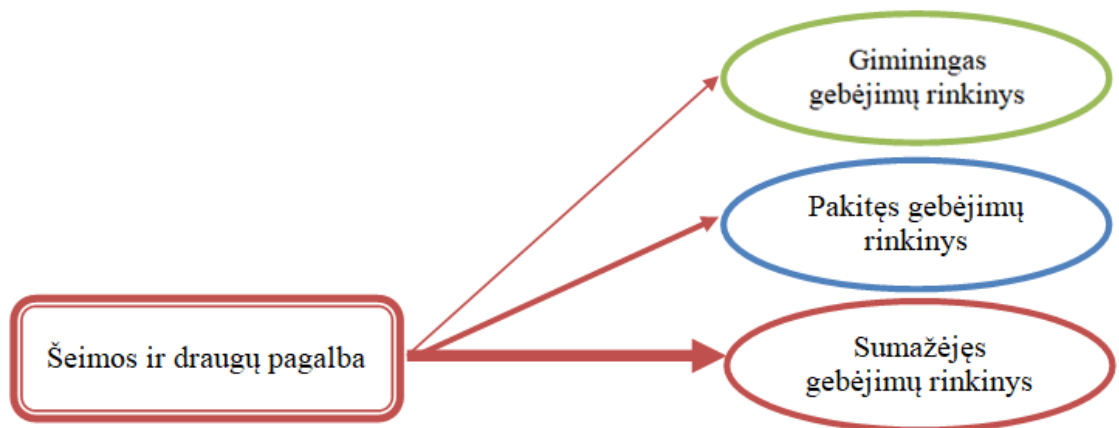
Autoriai šį modelį patikrina 1995-2001 metų 13 Europos Sąjungos valstybių duomenimis bei 1992-1994 metų JAV duomenimis ir jį patvirtina – darbas, surastas šeimos ir draugų pagalba yra susijęs su 2,5-3,5 proc. žemesne alga, lyginant su kitais darbo paieškos metodais (tiesioginiu

⁷² Bentolila et al., 20.

kontakto su darbdaviu, skelbimų publikavimu ir atsiliepimu į juos, viešos ir privačios darbo biržos pagalba ar kitais būdais⁷³⁾ ir kontroliuojant įvairias individo charakteristikas⁷⁴. Kadangi teorinis modelis atskleidžia, kad atlyginimas yra produktyvumo atitikimo išraiška, šie rezultatai leidžia iškelti trečiąją šio tyrimo hipotezę:

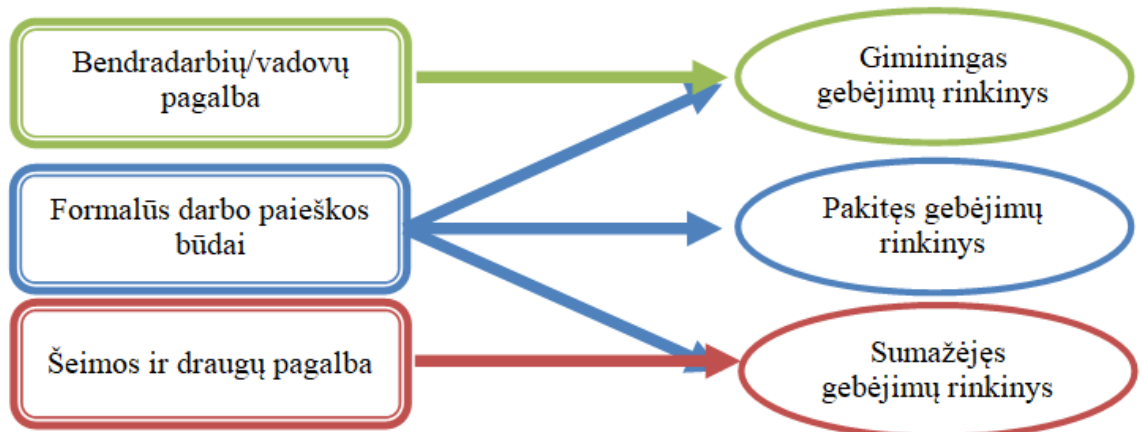
H3: Šeimos ir draugų pagalba surastas darbas blogai atitiks individo gebėjimų rinkinį, nes tikėtina, kad šeima ir draugai dirbs kitame sektoriuje/srityje ir pateiks darbo pasiūlymą savo srityje, o ribotai racionalus individas bus linkęs priimti sprendimą šios, lengvai prieinamos informacijos pagrindu.

4 paveikslėlis. Trečiosios hipotezės grafinis vaizdavimas



Šaltinis: sudaryta autorės. Pastaba: rodyklės storis rodo tikimybę, kad šeimos ir draugų pagalba rastas darbas ves prie skirtingo gebėjimų rinkinio atitikmens lygio. Storiausia rodyklė rodo labiausiai tikėtiną rezultatą, o ploniausia – mažiausiai tikėtiną rezultatą.

5 paveikslėlis. Labiausiai tikėtini ryšiai tarp darbo paieškos būdų ir gebėjimų rinkinio atitikmens.



Šaltinis: sudaryta autorės.

⁷³ Tyrime „kiti būdai“ nebuvo detalizuoti.

⁷⁴ Bentolila et al, 40.

2. Metodika

Šiame skyriuje aprašoma tyrimo metodika. Atskiruose poskyriuose aptariamos duomenų rinkimo ir duomenų analizės strategijos – giluminiai interviu ir kokybinė turinio analizė. Pristatomi pagrindinių metodų privalumai ir trūkumai bei pagrindžiamas pasirinkimas juos taikyti ieškant atsakymo į tyrimo klausimą. Taip pat trumpai aptariamas kokybinės lyginamosios analizės metodas, kuris naudojamas kaip papildomas metodas patikrinti, ar hipotezių prognozuojami ryšiai nėra paveikti kintamųjų endogeniškumo problemos. Šiame skyriuje taip pat pristatomas duomenų rinkimo procesas, pateikiamos duomenų kodavimo taisyklės bei duomenų apžvalga.

2.1. Duomenų rinkimo strategija: giluminiai interviu

Empirinis tyrimas remiasi 50 giluminių, pusiau struktūruotų interviu su buvusiais darbuotojais iš keturių didžiausių Lietuvos vartotojiškos smulkiosios elektronikos pramonės gamyklų, gaminusių radijo bei televizinę įrangą – Vilniaus „Vingio“, Kauno „Bangos“, Panevėžio „Ekrano“ ir Šiaulių „Tauro“. Visi respondentai darbus gamyklose pradėjo prieš ekonomikos perėjimą iš planinės į rinkos sistemą arba perėjimo metu (1957–2000 m.), o darbus keitė jau vykstant ekonomikos perėjimui (1989–2008 m.). Šie duomenys buvo surinkti 2017 m. rugsėjo mėn. – 2018 m. kovo mėn. laikotarpiu Lietuvos mokslo tarybos finansuoto projekto „Deindustrializacijos ir reindustrializacijos poveikis gyventojų gebėjimams“⁷⁵ metu atliekant mokslinį tyrimą apie industrinės transformacijos poveikį Lietuvos vartotojiškos smulkiosios elektronikos darbuotojų gebėjimams. Minėtą tyrimą atlieka nevyriausybinis mokslinių tyrimų institutas UAB „Visionary Analytics“. Šio tyrimo autorė buvo atsakinga už interviu programos dizainą ir įgyvendinimą⁷⁶. Duomenys šiam tyrimui yra naudojami su raštišku tyrimo vadovo sutikimu (žr. priedą nr. 1)⁷⁷.

Giluminiai (kitai dar vadinami kokybiniais) interviu yra pranašumą turintis metodas tuo atveju, kai duomenys renkami apie mažai nagrinėtą objektą. Pusiau struktūruoti interviu yra lankstus giluminio interviu tipas, leidžiantis suderinti du tikslus. Visiems respondentams užduodami panašūs klausimai, leidžiantys surinkti duomenis apie tyrėją dominančius kintamuosius, tačiau tuo pačiu respondentai yra skatinami plėtoti ir temas, išeinančias už interviu gairių ribų. Pusiau struktūruotų interviu metu respondentai gali tyrėjui pasufleruoti apie dar neidentifikuotus, tačiau reikšmingus kintamuosius, kontekstinę ar kitokią informaciją⁷⁸.

⁷⁵Sutarties nr.S-MOD-17-20.

⁷⁶Autorė dėkoja kolegoms Matui Čipliui ir Elžbietai Jašinskaitei už pagalbą surenkant ir transkribuojant dalį interviu.

⁷⁷Šiame darbe interviu transkripcijos nėra teikiamos, kadangi interviu buvo surinkti kito projekto metu. Vietoj interviu transkripcijų ar jų santraukų kartu su šiuo darbu pateikiami MS Excel programos pagalba su koduoti interviu duomenys. Dėl prieigos prie išsamių interviu transkripcijų reikia kreiptis į darbo autorę.

⁷⁸Alan Bryman, *Social Research Methods*. 4 leid. Oxford: Oxford University Press, 2012, 470.

Giluminiai interviu reikalauja daugiau laiko nei kiti duomenų rinkimo metodai (pavyzdžiui, apklausos), tačiau leidžia surinkti duomenis, kuriuos kiekybiniais metodais surinkti būtų sudėtinga ar beveik neįmanoma. Giluminiai interviu leidžia tyrėjui įsigilinti į respondentams jautrias temas⁷⁹. Tiesioginiai (angl. *face-to-face*) interviu yra neatsiejami nuo žmogiško bendravimo, todėl turi pranašumą prieš kiekybinius duomenų rinkimo metodus tiriant jautrias temas⁸⁰. Giluminiai interviu taip pat pranašesni nagrinėjant sudėtingas sąvokas ar naujus jų apibrėžimus. Apklausos ar kiti kiekybiniai duomenų rinkimo būdai reikalauja klausimus pateikti aiškiai, griežtai ribojant paaiškinimų ir patikslinimų kiekį. Ilgi, sudėtingi klausimynai atgraso respondentus nuo dalyvavimo apklausoje⁸¹.

Šio tyrimo klausimui atsakyti reikalingi duomenys sunkiai pasiduoda kiekybinėms apklausoms. Ekonomikos perėjimo metu individai, dirbę vartotojiškos elektronikos pramonėje, prarado darbus, kai planinės ekonomikos laikais visuomenei buvo įprasta visą karjerą dirbti vienoje darbo vietoje⁸². Ekonominis perėjimas Lietuvoje taip pat siejamas su ekonominiu sunkmečiu – 1990 m. blokada, žlugusia valiutos sistema ir suirutė visose socialinio gyvenimo srityse. Klausimai apie individų karjerą šiuo laikotarpiu liečia jautrias temas, į kurias gilinantis tyrėjui reikia ypatingo atsargumo.

Individų prisitaikymo sėkmė yra ne tik jautrus, bet ir kompleksinis kintamasis, kurio operacionalizavimą sudėtinga pateikti respondentams apklausos forma ir gauti objektyviais faktais, o ne subjektyvia nuomone pagrįstus duomenis. Siekiant įvertinti individo gebėjimų pokytį, svarbu vengti duomenimis palaikyti subjektyvią individo savijautą pakeitus darbą. Gebėjimų rinkinio pokyčiui įvertinti reikalingi išsamūs duomenys apie prieš ir po perėjimo atliktą darbą, užduotis ir gebėjimus, būtinus tai užduočiai atlikti. Be to, kiekvieno individo darbui atlikti yra reikalingi vis skirtingi įgūdžiai ar žinios, kurias iš anksto apibrėžti sudėtinga, kai iš anksto yra žinomas tik potencialaus respondento profesijos lygmuo, o ne konkreti profesija, arba tokia informacija tyrėjui *a priori* iš viso nėra prieinama.

Šiame tyrime stengiamasi valdyti ir kitus, neišvengiamus interviu metodo trūkumus. Interviu metodas yra itin imlus laikui⁸³. Interviu metu apklausėjas ir respondentas sąveikauja galios

⁷⁹ Gillian Elam ir Kevin A. Fenton, Researching sensitive issues and ethnicity: lessons from sexual health”. *Ethnicity and Health*. 8(1), 2003, 15.

⁸⁰ Rakime Elmir ir Virginia Schmied, “Interviewing people on potentially sensitive topics”. *Nurse researcher*, 19(1), 2011, 13.

⁸¹ Bryman, 234.

⁸² Mansoor Rashid, et al. „Labor Markets“. Kn. Nicholas Barr (sud), *Labor Markets and Social Policy Central and Eastern Europe. The Accession and Beyond*, Washington, D.C.:The World Bank, 2005, 60

⁸³ Šį trūkumą siekta suvaldyti interviu respondentų skaičių apribojant prisotinimo taisykle ir tikslinės atrankos taisyklėmis. Kai respondentų pasakojama informacija pradeda kartotis, duomenys yra „prisotinti“ ir tyrėjas gali nuspręsti baigti interviu programą. Šaltinis: Ali Alsaawi, „A Critical Review of Qualitative Interviews“, *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(4), 2014, 152. Tikslinės atrankos taisyklės padeda ne tik apriboti interviu skaičių, bet ir užtikrinti kuo tikslesnį individų populiacijos atspindį, kai tikimybinės atrankos taikyti neįmanoma.

dinamikoje apklausėjo naudai, todėl apklausėjas rizikuoja daryti įtaką respondento atsakymams⁸⁴. Respondentų atsakymai taip pat gali būti paveikti atminties paklaidos (angl. *recall bias*)⁸⁵.

2.2. Duomenų analizės strategija

2.2.1. Kokybinė turinio analizė

Kokybinė duomenų rinkimo strategija diktuoja duomenų analizės strategijos pasirinkimą. Giluminių interviu transkripcijos yra duomenimis turtingi tekstai, kuriems susisteminti reikalingos griežtos taisyklės. Kokybinė turinio analizė yra mokslinio metodo taisyklėmis grįstas metodas, skirtas analitinių procedūrų pagalba duomenis paversti informacija. Kokybinės turinio analizės pagalba didelį duomenų masyvą galima paversti mažesne, lengviau suvokiama jo reprezentacija. Kokybinės turinio analizės privalumas – griežtos, teorija grįstos duomenų kodavimo taisyklės⁸⁶, kurios ir atskiria pozityvistinę kokybinę turinio analizę nuo hermeneutinių duomenų analizės metodų⁸⁷. Kokybinę turinio analizę sudaro penki žingsniai⁸⁸:

- 1) Teorijos pagalba suformuluojamos tyrimo hipotezės;
- 2) Suformuluojamos duomenų kodavimo taisyklės;
- 3) Duomenys analizuojami taikant tris analitines procedūras: apibendrinimą, išaiškinimą (eksplikaciją) ir struktūravimą⁸⁹;
- 4) Pateikiami analizės rezultatai – informacija;
- 5) Informacija yra interpretuojama.

Tiek kiekybinė, tiek kokybinė turinio analizė susiduria su išvadų darymo (angl. *inference*) ir patikimumo problemomis. Turinio analizės būdu atliekamos išvados turi atitikti vidinio ir išorinio

Šaltinis: Greg Guest et al., „How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability”. *Field methods*, 18(1), 2006, 59-82.

⁸⁴ Elmir ir Schmied, 13-14. Siekiant sumažinti apklausėjo įtaką respondento atsakymams, interviu laikas nebuvo griežtai ribojamas, buvo skiriama pakankamai laiko įvadiniam, įtampą mažinantiems pašnekiesiams. Apklausėjai iš anksto turėjo svarbiausių sąvokų kategorijų (išsilavinimo bei profesijų lygmens) lenteles ir užduodavo pasitikslinančius klausimus, jei iš respondento atsakymo nebuvo aišku, kaip informaciją koduoti. Taip siekta išvengti klaidingų tyrėjo interpretacijų. Apklausėjai interviu atliko pagal iš anksto paruoštą protokolą, buvo supažindinti su interviu ir tyrimų etika bei čia minimomis metodo rizikomis.

⁸⁵ Šią riziką buvo stengiamasi sumažinti respondentams užduodant tikslinamuosius klausimus tais atvejais, kai respondentas akivaizdžiai dvejojo dėl tikslaus atsakymo, tokioje padėtyje atsidūrę respondentai buvo neskubinami atsakyti į klausimą. Užduodant klausimus respondentai taip pat buvo skatinami naudotis įvairiais informacijos šaltiniais, pavyzdžiui, darbo knygelėmis, diplomais. Šie veiksmai sumažino, tačiau visiškai nepanaikino galimų atminties paklaidų.

⁸⁶ Philipp Mayring, *Qualitative Inhaltsanalyse, Grundlagen und Techniken*. 8 leid. Weinheim: Beltz, UTB, 2003, 42-46. Cituota iš Florian Kohlbacher, „The Use of Qualitative Content Analysis in Case Studies“. *Forum: Qualitative Social Research*, 7(1), 2006.

⁸⁷ Mayring, 114, cituota iš Kohlbacher.

⁸⁸ Kohlbacher.

⁸⁹ Apibendrinimo procedūra siekiama duomenis redukuoti į mažesnę ir lengviau valdomą tekstą, kuris atspindi svarbiausią turinį. Išaiškinimo procedūra siekiama duomenis papildyti kontekstine informacija. Struktūravimo procedūra siekiama duomenis struktūruoti pagal duomenų kodavimo taisykles. Šaltinis: Kohlbacher.

validumo kriterijus. Šiame darbe vidinio validumo kriterijus užtikrinamas atliekant papildomą kokybinę lyginamąją analizę, siekiant įvertinti, ar darbo paieškos būdų ir individų prisitaikymo darbo rinkoje sėkmės sąryšis nėra paveiktas iškraipiančio (angl. *confounding*) veiksnio. Išorinio validumo kriterijus patenkinamas išvadas generalizuojant tik tai populiacijai, kurią patikimai atspindi duomenys. Tuo tarpu patikimumo problemos yra susijusios su kodavimo taisyklių patikimumu⁹⁰. Šiame tyrime duomenys yra koduojami pasitelkiant aiškias kodavimo taisykles. Kodavimo taisyklės sudaro tyrimo vienetas, klasifikavimo kategorijos ir klasifikavimo kategorijų taikymo taisyklės. Kodavimo taisyklėse pateikiami pavyzdžiai, kokie duomenys priklauso ar nepriklauso kiekvienai kategorijai⁹¹. Klasifikavimo kategorijos yra vienadimensinės, tarpusavyje nesidubliuojančios (angl. *mutually exclusive*), tačiau visa apimančios (angl. *collectively exhaustive*)⁹². Siekiant didesnio tyrimo rezultatų patikimumo, kategorijos buvo tikslinamos ir peržiūrimos vykdant duomenų analizę. Duomenys buvo koduojami ir analizuojami MS Excel programos pagalba.

Kokybinės turinio analizės pagalba tyrėjas negali įrodyti priežastinio ryšio dėl pernelyg mažo stebėjimų skaičiaus. Tačiau kaip ir kitų kokybinių analizės metodų atveju (pavyzdžiui, proceso sekimo analizės), duomenų interpretacija remiasi teorijos prognozuojamais sąryšiais tarp kintamųjų. Tad kokybinės turinio analizės rezultatus verta laikyti vienu iš testų, kuriuos hipotezės gali atlaikyti arba neatlaikyti. Tuo pačiu kokybinė turinio analizė leidžia atrasti kitas vyraujančias temas ir papildyti tikrinamas hipotezes ar kelti naujas hipotezes.

2.2.2. Kokybinė lyginamoji analizė

Kokybinė lyginamoji analizė (KLA) šiame tyrime yra pasitelkiama kaip papildomas metodas, kurio pagalba patikrinama, ar hipotezių prognozuojami ryšiai nėra paveikti endogeniškumo problemos. KLA yra metodas, leidžiantis įvertinti, kurios sąlygos (nepriklausomi kintamieji) prisideda prie tam tikros baigmės (priklausomo kintamojo) pasireiškimo. Šis metodas yra pajėgus

⁹⁰Siekiant sumažinti išvadų darymo ir patikimumo problemas, turinio analizės kokybė turi atitikti keturis validumo ir tris patikimumo kriterijus. Semantinis kategorijų validumas susijęs su tinkamos turinio reikšmės atspindžiu, kuris užtikrinamas aiškiai apibrėžiant kategorijų kodavimo taisykles ir pateikiant kodavimo pavyzdžius. Imties validumas susijęs su skaidriomis imties atrankos taisyklėmis. Rezultatų koreliatyvus validumas nurodo, kad turinio analizės rezultatai turi koreliuoti su išoriniu kriterijumi, t.y. kitų metodų, tokių kaip testas, eksperimentas ar stebėjimas, rezultatais. Konstrukto validumas įvertinamas naudojamų sąvokų, teorijų ar modelių pripažinimu. Autoriai pateikia ir penktąjį validumo kriterijų, tačiau prognozavimo validumo kriterijus yra taikomas tik tiems tyrimams, kurių išvados yra prognostinio pobūdžio prognozuoti. Rezultatų stabilumas nurodo, ar iš naujo pritaikius analitinį įrankį, bus gaunami tie patys rezultatai. Rezultatų replikabilumas nurodo, ar rezultatai gali būti pakartojami kitų tyrėjų. Rezultatų tikslumas pasiekiamas, jei analizė buvo atlikta vadovaujantis metodinėmis taisyklėmis. Šaltinis: Kohlbacher.

⁹¹Satu Ello et al., „Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness“. *SAGE Open*, 2014, 2.

⁹²Ji Young Choo ir Eun-Hee Lee, „Reducing Confusion about Grounded Theory and Qualitative Content Analysis: Similarities and Differences“. *The Qualitative Report*, 19(32), 2014, 10.

nagrinėti daugiariopio ir konjunktūrinio priežastingumo modelius⁹³. Šiam tyrimui naudingiausia procedūra yra KLA pagalba atliekama Būlio minimizacija, kuri leidžia identifikuoti pirminius baigmės implikantus. Būlio minimizacija į vieną sandaugą pertvarko tokias dvi Būlio sandaugas, kurių baigmė yra tokia pati, bet kuriose vienas iš nepriklausomų kintamųjų įgyja skirtingą reikšmę („0“ arba „1“). Šis kintamasis yra laikomas nereikšmingu baigmės atžvilgiu ir yra pašalinamas iš priežastinių sąlygų kombinacijų⁹⁴. Šiame tyrime KLA yra naudojama patikrinti, ar aiškinant sėkmingą prisitaikymą darbo rinkoje darbo paieškos metodas nėra pašalinamas kaip nereikšmingas kintamasis. Jeigu kintamąjį implikuoja kiti pirminiai implikantai, tai reiškia, kad darbo paieškos metodas yra nereikšmingas prisitaikymo sėkmei nusakyti.

Šiame darbe atliekama neraiškiųjų aibių KLA, kadangi baigmė teoriškai gali įgyti keturias reikšmes (giminingą, pakitusį, sumažėjusį ar sunykusį gebėjimų rinkinį). Baigmės daugiareikšmiškumas nebeleidžia atlikti daugiareikšmių kintamųjų ar raiškiųjų aibių KLA⁹⁵. Neraiškiųjų aibių KLA atliekama programinės įrangos „fs/QCA“ pagalba.

2.3. Duomenų rinkimo procesas

Giluminiai pusiau struktūruoti interviu buvo vykdomi pagal trijų dalių klausimyną (žr. priedą nr. 2). Pirmąją klausimyno dalį sudarė klausimai apie individo socio-ekonominės charakteristikas – gimimo metus, išsilavinimą (instituciją, studijų kryptį, įgytą kvalifikaciją). Antroji klausimyno dalis buvo sudaryta iš klausimų apie respondento karjerą – visas turėtas pareigas iki įsidarbinimo gamykloje, gamykloje ir po išėjimo iš gamyklos, kiekvienose pareigose atliktas užduotis ir veiklas, joms atlikti reikalingus gebėjimus. Šių klausimų pagalba surinkti išsamūs duomenys apie individo gebėjimų rinkinio pokyčius kintant jo darbo vietai. Trečioji klausimyno dalis buvo sudaryta iš klausimų apie perėjimo laikotarpio patirtį – subjektyvų sektoriaus žlugimo pojūtį ir veiksmus, kurių buvo imtasi pajutus sektoriaus žlugimą, įskaitant ir sėkmingus bei nesėkmingus darbo paieškos būdus.

Respondentų imtis atrinkta taip, kad ji kaip įmanoma geriau atspindėtų visus keturių minėtų gamyklų darbuotojus. Respondentai buvo atrinkti tikslinės atrankos būdu, kuriuo buvo siekiama didžiausios įmanomos respondentų variacijos. Respondentų variacijai užtikrinti pasirinkti keturi kriterijai – gamykla, gamyklos padalinys, profesijos lygis bei lytis. Žemiau pateikiama tik argumentacija dėl šių keturių kriterijų pasirinkimo – detalus kriterijų kategorizavimas pateikiamas kodavimo taisyklių lentelėje (žr. 2.4.1 poskyrį, 1 lentelę).

⁹³ Charles Ragin, *The Comparative Method: Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies*. University of California Press, 1987, 71.

⁹⁴ Zenonas Norkus ir Vaidas Morkevičius, *Kokybinė lyginamoji analizė*. Kaunas, 2011, 70-71.

⁹⁵ Ten pat, 225.

Poreikį apylygiai paskirstyti respondentus pagal *gamyklą* diktuoja literatūra apie ekonominės restruktūrizacijos laiką ir greitį. Perėjimas VRE šalyse vyko dviem etapais. Pirmasis etapas (apie 1989-1995 m.) pasižymėjo sparčia gamybos grandinių, valiutos ir valstybinių įmonių dezintegracija. Pradinis šokas sukūrė pramonę ir sparčiai sukėlė didelę nedarbo bangą bei neigiamą BVP augimą. Tuo tarpu antruoju etapu (apie 1995-2000 m.), pagerėjus makroekonominėms sąlygoms ir išsiplėtus naujoms privataus sektoriaus šakoms, nedarbas sumažėjo ir stabilizavosi, o BVP augo teigiamai⁹⁶. Žlugusi gamykla vietinę darbo rinką prisotina darbo jėga, ieškančia naujo darbo. Individai, netekę darbo pirmuoju perėjimo etapu, patenka į darbo rinką, persotintą bedarbiais, kai tuo tarpu antruoju etapu darbo netekę individai turi palankesnes sąlygas susirasti naują, tinkamą darbą⁹⁷. Taip pat svarbu, koku būdu ir kaip greitai gamyklos žlugo. Staigus gamyklos bankrotas į darbo rinką vienu kartu paleidžia didelį skaičių bedarbių, kuriems bus sunkiau susirasti tinkamą darbą, priešingai nei darbuotojams iš palaipsniui yrančios gamyklos, kuri skyla į mažesnes struktūrines dalis ar jas uždaro⁹⁸. Šiaulių „Tauras“ užsidarė 1995-ais metais, Kauno „Banga“ – 1997-aisiais, , Vilniaus „Vingis“ – 2005-aisiais, o Panevėžio „Ekranas“ – 2006-aisiais metais. Pirmosios trys gamyklos nyko palaipsniui – restruktūrizavosi į mažesnes privačias įmones, o Panevėžio „Ekranas“ gamykla visą laiką išliko vientisa ir buvo uždaryta staiga paskelbus jos bankrotą⁹⁹.

Įvairūs *gamyklos padaliniai* buvo atsakingi už skirtingus gamybos procesus ar jų palaikymą. Skirtingoms sritims prižiūrėti buvo reikalingi labai skirtingi gebėjimų rinkiniai. Pavyzdžiui, konstruktorių biure dirbo aukštos kvalifikacijos specialistai, turintys galias technines žinias apie gaminių sandarą, kai tuo tarpu administracijoje dirbę žmonės turėjo kur kas bendresnius, į kitus sektorius lengviau perkeliamus gebėjimus, tokius kaip žmogiškųjų ar finansinių išteklių valdymas. Ekonomikos transformacija lėmė vartotojiškos elektronikos pramonės griūtį, todėl itin sektoriui specifiskas žinias turėjusiems darbuotojams buvo daug sunkiau pritaikyti savo gebėjimus kituose sektoriuose, lyginant su bendresnius gebėjimus turėjusiais darbuotojais.

Respondentų imtis apima skirtingų *profesijos* lygių atstovų – apylygiai respondentų prieš palikdami gamyklą užėmė vadovo, specialisto, jaunesniojo specialisto/techniko ir tarnautojo ar darbininko pareigas. Aukštos (angl. *white-collar*) ir žemos (angl. *blue-collar*) kvalifikacijos profesijos susijusios su skirtingomis gebėjimų rinkinių apimtimis (t.y. gebėjimų skaičiumi ir atskirų gebėjimų gyliu)¹⁰⁰. Skirtingo profesijos lygio atstovai taip pat turi skirtingą socialinio kapitalo lygį

⁹⁶ Blanchard ir Kramer, 1091-1126.

⁹⁷ Martinaitis et al., 2018, 3.

⁹⁸ Ten pat, 3-4.

⁹⁹ Ten pat, 9-10.

¹⁰⁰ Simon Commander ir Janos Kolo, “The changing demand for skills: Evidence from the transition“. *Economics of Transition*, 16(2), 2008, 199-221.

– darbo vietos socialinių tinklų tyrimai sufleruoja, kad aukštesnės kvalifikacijos darbuotojų socialiniai tinklai yra platesni ir padeda lengviau surasti tinkamą darbą¹⁰¹.

Lyties kriterijus tyrimuose yra standartinis. Tačiau Sovietų sąjungoje moterys pasižymėjo itin dideliu aktyvumu darbo rinkoje – 1949 metų pradžioje pusė visų užimtųjų Sovietų sąjungoje buvo moterys¹⁰², o 1980-ųjų pabaigoje daugiau nei 90 proc. darbingo amžiaus moterų dirbo arba dalyvavo švietime¹⁰³. Moterys intensyviai dalyvavo ir pramonėje – 1970-aisiais moterys sudarė trečdalį dizaino ir produktų inžinierių ir beveik pusę visų procesų inžinierių¹⁰⁴. Aktyvus moterų dalyvavimas pramonės sektorių darbo rinkose atsispindi ir šio tyrimo respondentų atrankos kriterijuose.

Respondentai buvo identifikuojami sniego gniūžtės metodo pagalba bei remiantis knygomis apie Vilniaus „Vingio“, Šiaulių „Tauro“ bei Panevėžio „Ekranų“ gamyklas¹⁰⁵, taip pat ir internete rasta informacija apie Kauno „Bangos“ senjorų klubą¹⁰⁶. Knygose buvo skelbiama įvairi informacija apie respondentus (vardas, pavardė, profesija, pareigos gamykloje, darbo gamykloje trukmė ir kita). Respondentai į interviu buvo kviečiami asmeniniu skambučiu arba elektroniniu laišku (kontaktų buvo ieškoma viešai prieinamuose internetiniuose tinklapiuose). Susisiekus su respondentu, buvo pasitikslinama, ar respondentas tikrai dirbo vienoje iš keturių gamyklų, kuriame gamyklos padalinyje jis dirbo, kada pradėjo ir baigė darbą gamykloje. Vykdam interviu programą buvo stebimas respondentų pasiskirstymas pagal kriterijus ir atitinkamai koreguojamas pasirinkimas, kuriuos asmenis kviesti į pokalbį. Susisiekus su potencialiu respondentu ir pokalbio metu paaiškėjus, kad jis nebus kviečiamas į pokalbį, būdavo pasiteiraujama dėl kitų potencialių respondentų. Tokiu būdu respondentai buvo pasiekiami žmogų identifikavusio asmens pagalba – kontaktinius duomenis asmuo perduodavo tyrėjui tik potencialiam respondentui sutikus.

Giluminiai interviu buvo atliekami tiesiogiai (42 interviu) bei telefonu (8 interviu). Interviu pokalbiai vyko asmeniškai su kiekvienu respondentu po vieną (išskyrus du atvejus, kai atitinkamai dviejų ir trijų respondentų grupės buvo apklausiamos vienu metu respondentų pageidavimu). Interviu truko apytiksliai 45 min. Interviu buvo įrašomi ir transkribuojami (išskyrus tris interviu, kurie nebuvo įrašyti – jie remiasi struktūruotais apklausėjo užrašais).

¹⁰¹ Joel M. Podolny ir James N. Baron, „Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace“. *The American Sociological Review*, 1997, 673-693.

¹⁰² Edmund Nash, „Women Workers in the Soviet Union“. *Monthly Labor Review*, 78(9), 1955, 1008.

¹⁰³ Martine Mespoulet, „Women in Soviet society“. *Communism from the viewpoint of societies*, 30, 2006, 7.

¹⁰⁴ Hilde Waldschmidt, „Soviet Women in the Urban Work Force“. *All-College Writing Contest*, 1986, 20.

¹⁰⁵ Grybkauškas ir Linartas, Bronius Kačkus, *Gamyba Panevėžyje 1940-1990 metais*. Vilnius: Margi raštai, 2015; Juozas Naujėkas, *Keturiasdešimt prasmingo darbo metų*, Vilnius: Margi raštai, 2002; Jonas Vaičys (sud.), *Mūsų istorija*. Vilnius, Ekspresyvus kontaktas, 2016.

¹⁰⁶ Pavyzdžiui žr. Lietuvos sporto muziejus, „Gražiai „Bangos Senjorų“ klubas pagerbė savo jubiliumą“. 2015 12 30. <<http://www.lietuvosportomuziejus.lt/news.php?readmore=22>> [Žiūrėta 2018-05-14].

Svarbu aptarti asmenų, nesutikusių dalyvauti tyrime, charakteristikas. Asmenys atsisakydavo duoti interviu dėl kelių priežasčių – senyvo amžiaus, prastos lietuvių kalbos (pasiūlius interviu atlikti rusiškai respondentai vis tiek atsisakė dalyvauti pokalbyje) ar nenoro kalbėti apie buvusią darbovietę. Dalis respondentų emocingai sureagavo išgirdę, kad tyrimo objektas yra radijo ar televizorių gamykla ir griežtai atsisakė toliau kalbėti. Viena iš galimų to interpretacijų yra „nešvari“ sovietinių gamyklų praeitis. Gamyklų veikimo laikais vykdavo nemažai vagysčių – darbuotojai savindavosi detales ir konstruodavo įrenginius namuose. Dar didesnės vagystės vyko gamykloms byrant – nusavinamos buvo ne tik detalės, bet ir gamyklų aparatūra¹⁰⁷. Apie šiuos įvykius pasakojo ir sutikę duoti interviu respondentai, todėl duomenų tendencingumo šiuo atžvilgiu pavyko išvengti. Taip pat duomenų imtyje yra respondentų, interviu davimo metu sulaukusių garbaus amžiaus (vyriausiam respondentui buvo 82-eji), du respondentai „Bangoje“ pradėjo dirbti nepraėjus nei dvejiems metams nuo gamyklos atsidarymo, vienas respondentas „Taure“ pradėjo dirbti praėjus ketveriems metams nuo gamyklos atidarymo. Anksčiausiai „Vingyje“ ir „Ekrane“ pradėję dirbti respondentai į gamyklas atėjo praėjus atitinkamai 19-ai ir 12-ai metų po jos atsidarymo. Taip pat pavyko surinkti interviu iš ne lietuvių tautybės asmenų.

2.4. Duomenų kodavimo taisyklės

Šiame skyriuje pateikiamos duomenų kodavimo taisyklės. Šio tyrimo vienetas yra *individas*. Pirmajame poskyryje pristatomos klasifikavimo kategorijos, užkoduojančios individo socio-ekonominės ir darbo vietos charakteristikas. Antrajame ir trečiajame poskyriuose atskirai aptariamos kategorijos tų kintamųjų, ryši tarp kurių nusako tyrimo hipotezės – darbo paieškos būdas ir gebėjimų rinkinio atitikmuo. Kiekvienu atveju pristatomos klasifikavimo kategorijų taikymo taisyklės su pavyzdžiais (ten, kur jie reikalingi).

2.4.1. Individo socio-ekonominės ir darbo vietos charakteristikos

Kiekvienam individui buvo priskirtas unikalus respondento kodas ir užkoduojamos šios socio-ekonominės charakteristikos: gimimo metai ir amžius, lytis, išsilavinimo lygis, gamykla, kurioje individas dirbo, darbo gamykloje pradžios ir pabaigos metai, pirmoji ir paskutinė profesija, pirmosios ir paskutinės profesijos lygmuo, pirmosios ir paskutinės darbo vietos gamykloje padalinys, amžius individui palikus gamyklą, profesija ir profesijos lygis po gamyklos, darboviečių skaičius po gamyklos, darbovietės, kurioje respondentas dirbo ilgiausiai, sektorius. 1 lentelėje žemiau pateikiamos išsamios kodavimo taisyklės.

¹⁰⁷ Interviu transkripcijos.

1 lentelė. Socio-ekonominių ir darbo vietos charakteristikų kodavimo taisyklės

Kintamasis	Kodavimo kategorijos ir taisyklės
Gimimo metai	Nurodomi respondento gimimo metai (metų tikslumu). Jeigu respondentas nenurodė tikslių metų, gimimo metai buvo apskaičiuojami pagal išsilavinimo įgijimo metus ir išsilavinimo trukmę.
Amžius	Respondento amžius apskaičiuojamas pagal nurodytus respondento gimimo metus.
Lytis	Nurodoma respondento lytis.
Išsilavinimo lygis	Nurodomas respondento išsilavinimo lygis ¹⁰⁸ : 1. Pagrindinis ar žemesnis – į šią kategoriją įeina visos pagrindinės (septynmetės nuo 1949 m., aštuonmetės nuo 1959 m.) mokyklos, pradinės mokyklos (iki 1971 m. pradinis išsilavinimas truko 4 metus, po 1971 m. – 3 metus) bei asmenys, nebaigę pradinio išsilavinimo. Nuo 1971 m. baigus pagrindinę mokyklą buvo galima stoti į technikumą (trukmė – 3,5 – 4 metai) arba įgyti vidurinį išsilavinimą vidurinėje mokykloje. 2. Vidurinis – į šią kategoriją įeina visos vidurinės mokyklos (4 m. trukmė nuo 1949 m., 3 m. trukmė nuo 1959 m.). Baigus vidurinę mokyklą buvo galima stoti į technikumą (trukmė – 2 m.) arba aukštąją mokyklą. 3. Specialusis vidurinis – į šią kategoriją įeina profesinės technikos mokyklos, technikumai, politechnikumai, aukštesniosios žemės ūkio mokyklos ir kitos specialiosios vidurinės mokyklos. Įgijus specialųjį vidurinį išsilavinimą suteikiama profesinė kvalifikacija, individai gali dirbti ne tik techninį darbą, bet ir vadovauti. Baigus šias mokyklas ar technikumus buvo galima stoti į aukštąją mokyklą. Pavyzdžiai: Vilniaus prekybos technikumai, Vilniaus geležinkelių transporto technikumai, Kauno technologijos technikumai. 4. Aukštasis – į šią kategoriją įeina aukštosios mokyklos, suteikiančios universitetinį išsilavinimą (universitetai, aukštosios mokyklos, institutai, akademijos, konservatorijos). Aukštųjų mokyklų pavyzdžiai: Kauno politechnikos institutas (turėjo daug filialų įvairiuose miestuose), Kauno medicinos institutas, Vilniaus Vinco Kapsuko universitetas (Vilniaus universitetas), Vilniaus inžinerinis statybos institutas.
Gamykla	Nurodoma gamykla, kurioje respondentas dirbo: 1. Vilniaus „Vingis“; 2. Kauno „Banga“; 3. Panevėžio „Ekranas“; 4. Šiaulių „Tauras“.
Darbo pradžios gamykloje metai	Nurodomi respondento darbo pradžios gamykloje metai.
Pirmosios pareigos gamykloje	Nurodomos respondento pirmosios pareigos gamykloje. Respondento pareigos koduojamos pažodžiui taip, kaip respondentas jas nurodė (pavyzdžiui, gamybos dispečeris, kontrolierius, meistras, laborantas, komplektuotojas, inžinierius-konstruktorius ir t.t.).
Pirmųjų pareigų profesijos lygmuo	Respondento pažodžiui nurodytos pareigos koduojamos pagal Lietuvos profesijų klasifikatoriaus (LPK) pagrindines grupes: 1. Vadovai; 2. Specialistai; 3. Technikai ir jaunesnieji specialistai; 4. Tarnautojai; 5. Paslaugų sektoriaus darbuotojai ir padėjėjai;

¹⁰⁸ Diana Gabrilavičienė et al., „Švietimas ir mokykla Lietuvoje okupacijų metais“. Ugdymo sistemų referatas. Lietuvos edukologijos universitetas, 2014.

Kintamasis	Kodavimo kategorijos ir taisyklės
	6. Kvalifikuoti žemės, miškų ir žuvininkystės ūkio darbuotojai; 7. Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai; 8. Įrenginių ir mašinų operatoriai ir surinkėjai; 9. Nekvalifikuoti darbininkai; 10. Ginkluotųjų pajėgų profesijos. Respondento nurodytą profesiją prašyta patikslinti, nupasakojant darbo atsakomybes ir pareigas. Iškilus abejonėms, kuriam profesijų lygiui profesiją priskirti, respondentui buvo pateikiamas kelių profesijų lygių tipinių atsakomybių apibūdinimas (remiantis LPK grupių aprašymais) ir respondento buvo paprašoma nurodyti, kurios atsakomybės priklausė jo profesijai. Pavyzdžiui, kilus abejonėms dėl kontrolieriaus pareigų priskyrimo specialisto ar darbininko profesijų lygmeniui, respondento buvo klausama, ar jis buvo atsakingas už kitų darbuotojų priežiūrą (ši atsakomybė tenka specialisto lygmens kontrolieriui, tačiau nepriklauso darbininko lygmens kontrolieriui, kuris dirba prie gamybos linijos/konvejerio).
Pirmosios darbo vietos gamykloje padalinys	Nurodomas pirmasis padalinys, kuriame respondentas dirbo. Padaliniai skirstomi į grupes pagal šią klasifikaciją ¹⁰⁹ : 1. Administracija – į šią kategoriją įeina padaliniai, atsakingi už žmogiškųjų ir finansinių išteklių valdymą bei gamybos strategiją, pavyzdžiui, kokybės, rinkodaros skyriai; 2. Technologiniai biurai – į šią kategoriją įeina padaliniai, atsakingi už technologijų plėtrą, pavyzdžiui, konstruktorių biuras, vyr. technologo skyrius; 3. Pagrindinė gamyba – į šią kategoriją įeina surinkimo, derinimo cechai ir kiti gamybiniai cechai, ruošiantys galutinį produktą; 4. Paruošiamoji gamyba – į šią kategoriją įeina gamybiniai cechai, ruošiantys detales pagrindinės gamybos cechams; 5. Pagalbinė gamyba – į šią kategoriją įeina cechai, tiesiogiai netiekiantys detalių pagrindinei gamybai, tačiau gaminantys priemones, reikalingas sklandžiai gamyklos veiklai užtikrinti, pavyzdžiui, įrankių, remonto-mechaniniai cechai, eksperimentinis cechas, automatizacijos-konstravimo skyrius; 6. Gamybą aptarnaujančios tarnybos – į šią kategoriją įeina kiti struktūriniai negamybiniai padaliniai, užtikrinantys sklandžią gamyklos veiklą, pavyzdžiui, energetikos tarnyba/cechas, vyr. metrologo tarnyba, vyr. mechaniko tarnyba, ūkio skyrius.
Paskutinės pareigos gamykloje	Nurodomos respondento paskutinės pareigos gamykloje. Respondento pareigos koduojamos pažodžiui taip, kaip respondentas jas nurodė.
Paskutinių pareigų profesijos lygmuo	Respondento pažodžiui nurodytos pareigos koduojamos pagal Lietuvos profesijų klasifikatoriaus (LPK) pagrindines grupes (taisyklės analogiškos pirmosios profesijos lygmens kodavimui)
Paskutinės darbo vietos gamykloje padalinys	Nurodomas paskutinis padalinys, kuriame respondentas dirbo (taisyklės analogiškos pirmosios darbo vietos gamykloje padalinio kodavimui).
Darbo pabaigos gamykloje metai	Nurodomi respondento darbo pabaigos gamykloje metai.
Amžius individui palikus gamyklą	Respondento amžius apskaičiuojamas pagal nurodytus darbo pabaigos gamykloje metus ir respondento gimimo metus.
Darboviečių skaičius po gamyklos	Nurodomas respondento darboviečių skaičius po darbo gamykloje. Respondento pareigų toje pačioje darbovietėje pokytis traktuojamas kaip viena darbovietė.

¹⁰⁹ Sudaryta remiantis Grybkauskas ir Linartas, Kačkus, Vaičys.

Kintamasis	Kodavimo kategorijos ir taisyklės
Darbovietės, kurioje respondentas dirbo ilgiausiai, sektorius	Nurodomas respondento darbovietės, kurioje respondentas dirbo ilgiausiai, sektorius. Sektorius buvo koduojamas pagal Ekonominės veiklos rūšių klasifikatoriaus 2 redakciją (EVRK red. 2.): A. Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė; B. Kasyba ir karjerų eksploatavimas; C. Apdirbamoji gamyba; D. Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas; E. Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas; F. Statyba; G. Didmeninė ir mažmeninė prekyba, variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas; H. Transportas ir saugojimas; I. Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla; J. Informacija ir ryšiai; K. Finansinė ir draudimo veikla; L. Nekilnojamojo turto operacijos; M. Profesinė, mokslinė ir techninė veikla; N. Administracinė ir aptarnavimo veikla; O. Viešasis valdymas ir gynyba; privalomasis socialinis draudimas; P. Švietimas; Q. Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas; R. Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla; S. Kita aptarnavimo veikla; T. Namų ūkių, samdančių darbininkus, veikla; namų ūkių veikla, susijusi su savoms reikmėms tenkinti skirtų nediferencijuojamų gaminių gamyba ir paslaugų teikimu; U. Ekstrateritorinių organizacijų ir įstaigų veikla. Darbovietės buvo koduojamas remiantis EVRK red. 2 pateiktu išsamiu sąrašu veiklų, patenkančių ir nepatenkančių į kiekvieną sekciją.
Pareigos po gamyklos ilgiausiai išdirbtoje darbovietėje	Nurodomos respondento pareigos po gamyklos ilgiausiai išdirbtoje darbovietėje. Respondento pareigos koduojamos pažodžiui taip, kaip respondentas jas nurodė.
Profesijos lygis po gamyklos ilgiausiai išdirbtoje darbovietėje	Respondento pažodžiui nurodyta profesija koduojama pagal Lietuvos profesijų klasifikatoriaus (LPK) pagrindines grupes (taisyklės analogiškos pirmosios profesijos gamykloje lygmens kodavimui).
Respondento gebėjimų rinkinio pokytis	Gebėjimų, kuriais apibūdinamas respondento gebėjimų rinkinio pokytis (skirtumas tarp rinkinio, naudoto gamykloje ir darbe po gamyklos), koduojamas remiantis O*NET gebėjimų, įgūdžių ir žinių klasifikatoriumi (žr. priedą nr. 3). Paprastumo dėlei kiekvienu atveju koduojamas tik gebėjimų rinkinio pokytis, o ne konkretūs gebėjimai (koduojant gebėjimų rinkinio pokytį kiekvienu atveju įvertinama, ar individo nupasakoti naujame darbe naudojami gebėjimai yra gilesni ar seklesni/jų yra daugiau ar mažiau, nei gamykloje naudojami gebėjimai).

Šaltinis: sudaryta autorės remiantis Gabrilavičienė et al., Grybkauskas ir Linartas, Kačkus, Vaičys, Lietuvos profesijų klasifikatoriumi, 2013 (<<http://www.profesijuklasifikatorius.lt/>> [Žiūrėta 2018-05-14]) ir Ekonominės veiklos rūšių klasifikatoriumi red. 2, 2008 (<<https://osp.stat.gov.lt/static/evrk2.htm>> [Žiūrėta 2018-05-14]).

2.4.2. Nepriklausomas kintamasis – darbo paieškos būdas

Kiekvienam individui buvo užkoduojamas vienas iš dvylikos darbo paieškos būdų: darbą pasiūlė pažįstamas (klasiokas, kaimynas), neturėjęs bendros darbo patirties su respondentu, darbą pasiūlė šeimos narys, darbą pasiūlė buvęs kolega ar vadovas, darbą pasiūlė darbdavys, gavęs rekomendaciją iš individo verslo partnerių, individas tęsė darbą dukterinėje įmonėje (darbą pasiūlė vadovas), individas darbą gavo viešojo konkurso būdu, individas darbą surado teikdamas skelbimą ar atsakydamas į skelbimą žiniasklaidoje, individas darbą gavo iš darbo biržos, individas įkūrė savo verslą, individas darbą gavo prižiūrėdamas senos gamyklos patalpas (nuomininkai individą „paveldėjo“ su patalpomis), individas dirbo pagal kūrybinę sutartį, individas išvyko į užsienį. Šie darbo paieškos būdai suskirstomi į formalius, neformalius ir kitus darbo paieškos būdus. Neformalus darbo paieškos būdai suskirstomi į dvi grupes: darbą pasiūlo su individu darbo patirties turėjęs žmogus arba darbą pasiūlo pažįstamas, neturėjęs bendros darbo patirties su respondentu.

Žemiau lentelėje pateikiamos darbo paieškos kintamojo kodavimo taisyklės. Ne visos duomenis apibūdinančios kategorijos buvo identifikuotos literatūroje – kategorijos buvo peržiūrimos pagal jų atitiktį duomenims, remiantis „iš apačios į viršų“ požiūriu. Lentelėje pažymima, kurios kategorijos buvo pridėtos peržiūrėjus duomenis ir nesirėmė teorija grįstomis kodavimo taisyklėmis.

2 lentelė. Darbo paieškos kintamojo kodavimo taisyklės

Darbo paieškos kintamojo kategorijos	Kategorijų kodavimo taisyklės
Formalus darbo paieškos būdai	• Dalyvavimas konkurse į valstybės tarnybą • Atsiliepimas į darbo skelbimus laikraščiuose, internete, CV talpinimas darbo paieškos portaluose • Darbo paieška užsiregistruojant Darbo biržoje
Neformalus darbo paieškos būdai	Kategorijos sugrupuojamos į dvi grupes: • Darbą pasiūlo su individu darbo patirties turėjęs žmogus ○ Darbą pasiūlo buvęs kolega/vadovas ○ Darbą tęsti gamyklos pagrindu įsikūrusioje įmonėje pasiūlo vadovai („kolektyvinis perėjimas“) ○ Respondentą kitiems darbdaviams parekomenduoja respondento verslo partneriai • Darbą pasiūlo pažįstamas, neturėjęs bendros darbo patirties su respondentu ○ Darbą pasiūlo draugas (pvz. klasiokas, kaimynas) ○ Darbą pasiūlo šeimos narys
Kiti darbo paieškos būdai	• Respondentas įkuria savo verslą • Respondentas dirba pagal individualią veiklą/kūrybinę sutartį • Respondentas darbą gavo prižiūrėdamas senos gamyklos patalpas (nuomininkai individą „paveldėjo“ su patalpomis) • Respondentas darbą susiranda užsienyje (emigruoja)

Šaltinis: sudaryta autorės. Pastaba: raudonai pažymėtos kategorijos buvo pridėtos indukciniu būdu, peržiūrėjus duomenis.

2.4.3. Priklausomas kintamasis – prisitaikymo sėkmė

Gebėjimų rinkinio pokyčiai buvo matuojami keliais klausimyno klausimais: klausiant respondento, kokias užduotis atliko ir kokių įgūdžių joms atlikti reikėjo gamykloje turėtose pareigose ir kokių įgūdžių nebereikėjo ar užduočių nebeatliko pareigose išėjus iš gamyklos. 3 lentelėje žemiau pateikiamos išsamios kintamojo kodavimo taisyklės su pavyzdžiais (taip pat žr. priedą nr. 3, kur pateiktas gebėjimų klasifikavimas, kuriuo remiantis buvo vertinami gebėjimų rinkinio pokyčiai).

3 lentelė. Prisitaikymo sėkmės kintamojo kodavimo taisyklės

Prisitaikymo sėkmės kintamojo kategorijos	Kategorijų kodavimo taisyklės ir pavyzdžiai
Giminingas gebėjimų rinkinys	Respondentas gebėjimus, naudotus gamykloje, taikė kitoje darbovietėje. Pavyzdžiui, buvęs gamyklos cecho viršininko pavaduotojas tapo gamyklos cecho pagrindu susikūrusios įmonės direktoriaus pavaduotoju ir tęsė savo pareigas ir atsakomybes.
Pakitęs gebėjimų rinkinys	Respondentas dalį gebėjimų, naudotų gamykloje, pritaikė kitoje darbovietėje, o prarastą gebėjimų dalį pakeitė kitais gebėjimais. Pavyzdžiui, buvusi inžinierė-konstruktorė naujoje darbovietėje viešajame sektoriuje pritaikė gilius problemų sprendimo gebėjimus, tačiau technines žinias apie konstruojamą gaminį pakeitė žiniomis apie Darbo kodeksą ir kitus teisės aktus, susijusius su socialiniu draudimu.
Sumažėjęs gebėjimų rinkinys	Respondentas kitoje darbovietėje pritaikė tik dalį gebėjimų, naudotų gamykloje. Pavyzdžiui, buvęs vyr. inžinieriaus-konstruktoriaus pavaduotojas naujoje darbovietėje pritaikė tik mažą dalį techninių žinių apie įvairios technikos veikimo principus, dirbdamas inspektoriumi valstybinėje ne maisto produktų inspekcijoje.
Sunykęs gebėjimų rinkinys	Respondentas pasitraukė iš darbo rinkos (šiai kategorijai stebėjimų nėra).

Šaltinis: sudaryta autorės.

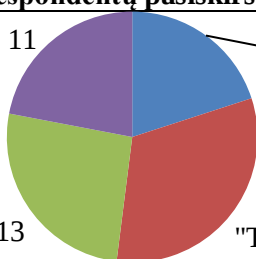
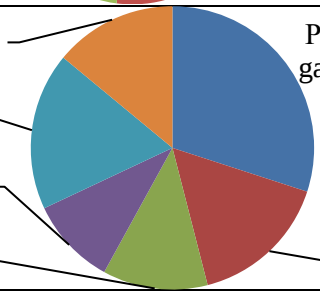
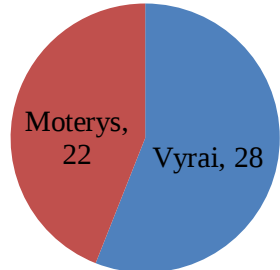
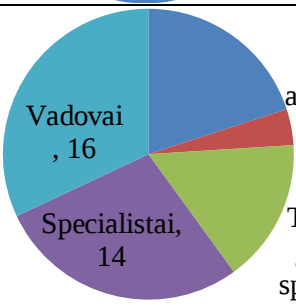
2.5. Duomenų apžvalga

Šiame skyriuje pristatoma duomenų apžvalga. Pirmiausia aptariama, kaip respondentai yra pasiskirstę pagal tikslinės atrankos kriterijus. Vėliau respondentų imtis trumpai aptariama pagal keletą svarbiausių socio-ekonominių ir darbo vietos charakteristikų. Poskyrio pabaigoje aptariami duomenų trūkumai.

Respondentai yra pakankamai tolygiai pasiskirstę pagal visus tikslinės atrankos kriterijus (žr. 4 lentelę) Respondentų iš „Tauro“ gamyklos yra daugiau nei respondentų iš kitų gamyklų – pirmoje interviu programos pusėje respondentai iš „Tauro“ gamyklos atstovavo aukštesnius profesijų lygmenis (vadovus bei specialistus) ir pernelyg didelė dalis jų buvo vyrai. Siekiant subalansuoti profesijų lygmens bei lyties pasiskirstymą tarp šios gamyklos respondentų, buvo atlikta daugiau interviu su moterimis ir žemesnių profesijų lygių atstovais iš „Tauro“ gamyklos. Respondentų pasiskirstymas pagal gamyklos padalinius atspindi tikrovę – didžioji dalis darbo jėgos

buvo sutelkta gamybiniuose cechuose. Taip pat kiekvienoje gamykloje bent vienas respondentas reprezentuoja administraciją, techninius biurus bei gamybos aptarnavimo tarnybas. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį taip pat yra pakankamai tolygus. Respondentai padengia beveik visas septynias taikytinas profesijų lygio kategorijas – gamyklose nedirbo paslaugų sektoriaus darbuotojai ir padėjėjai (5 profesijų grupė, profesijų grupių kodai pateikti 1 lentelėje aukščiau), kvalifikuoti žemės, miškų ir žuvininkystės ūkio darbuotojai (6 grupė) ir ginkluotųjų pajėgų profesijos (0 grupė). Tyrimo imtis neatspindi nekvalifikuotų darbuotojų (9 grupė) – šis ir kiti duomenų trūkumai aptariami poskyrio pabaigoje.

4 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal tikslinės atrankos kriterijus

Nr.	Kriterijus	Respondentų pasiskirstymas
1.	Gamykla	 "Ekranas", 11 "Banga", 10 "Tauras", 16 "Vingis", 13
2.	Gamyklos padalinys	 Administracija, 7 Technologiniai biurai, 9 Gamybą aptarnaujančios tarnybos, 5 Paruošiamoji gamyba, 6 Pagrindinė gamyba, 15 Pagalbinė gamyba, 8
3.	Lytis	 Moterys, 22 Vyrai, 28
4.	Profesijos lygmuo	 Vadovai, 16 Specialistai, 14 Technikai ir jaunesnieji specialistai, 8 Tarnautojai, 2 Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai, 10

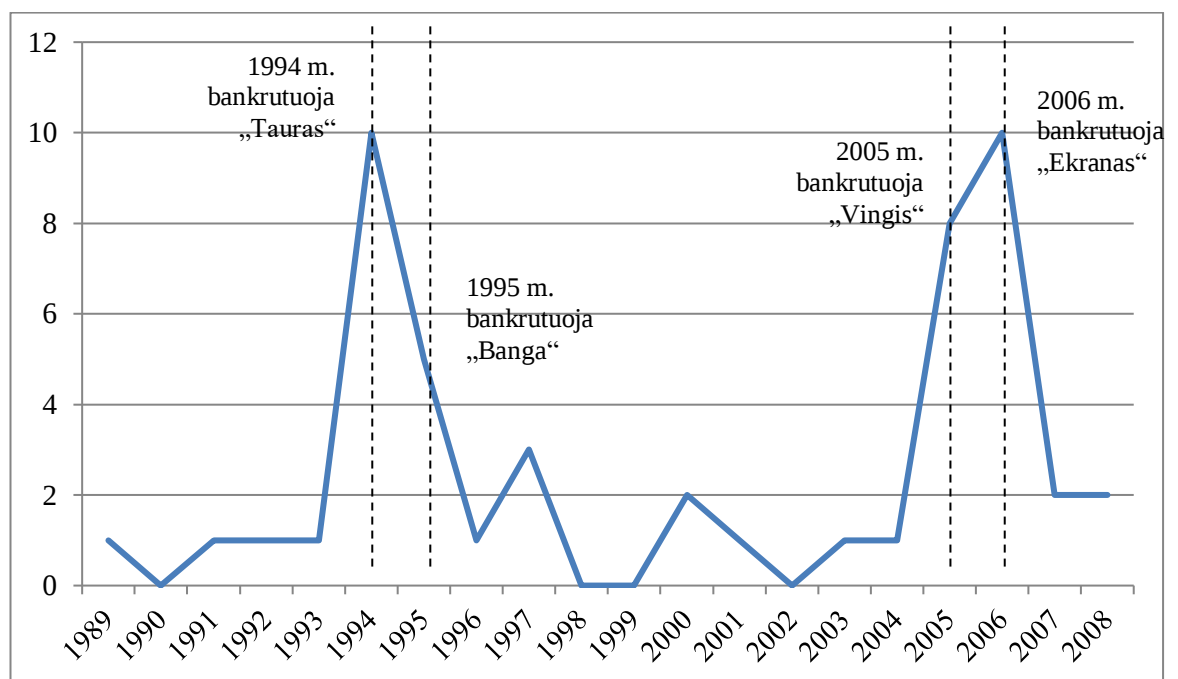
Šaltinis: sudaryta autorės.

Vidutinis respondentų amžius jiems keičiant darbą po gamyklos buvo 44,2 metai (mediana – 46,5 metai). 30 respondentų turėjo aukštąjį išsilavinimą, 12 respondentų turėjo specialųjį vidurinį

išsilavinimą, 8 respondentai – vidurinį išsilavinimą (iš kurių 5 respondentai turėjo vidurinį profesinį išsilavinimą). Profesinėse mokyklose, specialiosiose vidurinėse mokyklose ar aukštosiose mokyklose išsilavinimą įgiję respondentai visi turėjo specifines tikslųjų mokslų specialybes. Tarp aukštojo mokslo institucijų vienareikšmiškai dominavo Kauno politechnikos institutas, rengęs radioelektronikos inžinierius bei gamybos procesų automatizacijos ir kompleksinės mechanizacijos specialistus. Specialųjį vidurinį išsilavinimą turintys respondentai turėjo suvirinimo darbų technikos technologo, radiotechnikos, meistro-technologo, stiklo pramonės cheminės technologijos, radioelektroninės aparatūros montuotojo ir kitas panašias specialybes. Profesinėse mokyklose respondentai įgijo staliaus, televizorių remontininko, šaltkalvio-įrankininko ar radijo aparatūros montuotojo specialybes.

Respondentai darbą gamykloje baigė skirtingu laiku. Žemiau pateiktas dažnių grafikas (žr. 6 paveikslėlį) parodo, kad didžiausi darbo keitimo pikai šio tyrimo respondentų imtyje sutapo su visų keturių gamyklų bankroto paskelbimo metais.

6 paveikslėlis. Respondentų dažnis pagal metus, kuriais jie keitė darbą



Šaltinis: sudaryta autorės.

Respondentai užėmė pačias įvairiausias pareigas gamykloje. Kelios populiaresnės pareigos gamyklose buvo cecho viršininko (vadovo lygmuo) inžinieriaus-konstruktoriaus (specialisto lygmuo), meistro (techniko lygmuo), aparatūros derintojo (darbininko lygmuo) pareigos. Cecho viršininko pareigoms atlikti reikėjo gilių vadybinių gebėjimų: skirstyti finansinius ir žmogiškuosius išteklius gamybos planui įgyvendinti (cechuose dirbdavo nuo keliasdešimt iki kelių šimtų žmonių). Inžinieriai-konstruktoriai turėjo itin galias technines žinias, nes užsiimdavo produkto dizaino kūrimu

– ruošdavo produkto brėžinius gamybai, tobulindavo produktus (ieškodavo gedimų šaltinių ir juos šalindavo, gerindavo produkto veikimą). Meistrai sovietmečiu priklausė vidurinės grandies vadovo profesijai – meistrai vadovaudavo kelių dešimčių darbininkų grupei ir organizavo gamybos linijos darbą. Meistrai buvo atsakingi už jo vadovaujamo baro gamybos plano įgyvendinimą – skaičiuodavo, kiek darbininkų prireiks reikiamam detalių kiekiui pagaminti, kiekvienam darbininkui suformuluodavo užduotis/kvotas, rūpindavosi, kad brigadininkai tiektų reikiamą kiekį medžiagų. Tuo tarpu aparatūros derintojo gebėjimai dažniausiai apsiribodavo sekliais psichomotoriniais gebėjimais – rankų darbo miklumu, greita reakcija ir kitais įgūdžiais, kurių reikėjo rutininėms operacijoms prie gamybos linijos atlikti.

Ši respondentų imtis neatspindi dalies populiacijos – darbuotojų, kurie po gamyklos nesusirado darbo ir kurių gebėjimų rinkinys sunyko. Pavieniai įrodymai iš respondentų pasakojimo patvirtina intuiciją, kad tie individai, kurie nesusirado darbo, patyrė socialinę atskirtį (respondentai dažniausiai paminėdavo alkoholizmą tiek kaip atskirties priežastį, tiek kiek ir jos pasekmę). Kadangi respondentus buvo bandoma pasiekti sniego gniūžtės metodu arba ieškant knygose rastų darbuotojų viešai prieinamų kontaktinių duomenų internete, socialinę atskirtį patyrusių individų nepavyko pasiekti. Kiti respondentai tvirtino nebepalaikantys ryšių su atskirtyje esančiais individais arba užsiminė, kad dalies į socialinę atskirtį patekusių individų jau kurį laiką nebėra gyvųjų tarpe. Tikėtina, kad didelė dalis šių individų galėjo būti nekvalifikuoti darbininkai – tai paaiškintų, kodėl respondentų imtis neatspindi šio, žemiausio profesijų lygmens atstovų. Kadangi respondentų imtis neatspindi šios populiacijos dalies, šiame darbe įžvalgų apie šiuos individus nebus daroma.

3. Empirinio tyrimo rezultatai

Šiame skyriuje pristatomi empirinio tyrimo rezultatai. Analizės metu buvo siekiama atsakyti į pagrindinį tyrimo klausimą – *kokie mechanizmai paaiškina individų prisitaikymo darbo rinkoje sėkmę ir nesėkmę?* Analizės orientyrai buvo tyrimo hipotezės – stebėta, ar respondentų istorijose atsiskleidžia hipotezių numatytas santykis tarp darbo paieškos būdo ir gebėjimų atitikties kategorijų. Kokybinės lyginamosios analizės metodu buvo siekiama patikrinti, ar šis santykis nėra paaiškinamas kitų kintamųjų (kitais tariant, ar hipotezių prognozuojami ryšiai nėra paveikti endogeniškumo problemos). Kokybinės turinio analizės metu išryškėjo tiek hipotezių prognozuojami, tiek kiti, už darbo paieškos perspektyvos teorijos ribų išeinantys prisitaikymo mechanizmai. Žemiau pristatomi kokybinės lyginamosios analizės rezultatai, kokybinės turinio analizės rezultatai bei pateikiama gilesnė netikėtų rezultatų interpretacija kitų teorinių perspektyvų kontekste.

3.1. Kokybinės lyginamosios analizės rezultatai

Individai, patyrę ekonomikos transformaciją, pasižymėjo įvairiausiomis savybėmis – jie skyrėsi profesijų lygmeniu, lytimi, amžiumi. Šie kintamieji dažnai gali paaiškinti didelę dalį įvairių su darbo charakteristikomis susijusių rezultatų. Šiuo atveju kintamųjų endogeniškumo klausimas taip pat iškyla. Tokie scenarijai logiškai įtikina: galbūt tik aukštą kvalifikaciją turintys individai (vadovai, specialistai ar technikai) turėjo geresnes galimybes pritaikyti giminingą gebėjimų rinkinį naujame darbe? Galbūt, griūnant pramonei, giminingą gebėjimų rinkinį pavyko pritaikyti tik vyrams, kai moterys tuo tarpu buvo išstumtos iš pramonės į paslaugų sektorių, kur buvo priverstos persikvalifikuoti? Galbūt tik jaunesnio amžiaus individams pavyko sėkmingai susirasti naują darbą, arba priešingai – tik veteranai, ilgus metus išdirbę pramonėje, galėjo gauti panašių gebėjimų reikalaujantį darbą?

Kokybinės lyginamosios analizės rezultatai leidžia tvirtinti, kad darbo paieškos kintamasis nėra paaiškinamas kitų kintamųjų. Sėkmingą prisitaikymą (giminingo gebėjimų rinkinio taikymą) naujame darbe aiškinančių sąlygų kombinacijos įtraukia ir darbo paieškos kintamąjį kaip pirminį implikantą. Į KLA įtraukti 39 stebėjimai – iš analizės pašalinti 10 stebėjimų, kurių darbo paieškos būdas klasifikuotas kaip „kita“ (jų poveikio naujo darbo kokybei teorinis pagrindas nenagrinėja – jie tyrinėjami atliekant kokybinę turinio analizę) bei du stebėjimai, kurių prisitaikymo sėkmė nepasidavė griežtam priskyrimui vienai ar kitai gebėjimų atitikties kategorijai (vienas iš šių stebėjimų įėjo į aukščiau minėtus 10 stebėjimų). Kintamųjų kodavimas pateikiamas priede nr. 4.

Kompleksinis sprendinys¹¹⁰ rodo, kad giminingą gebėjimų rinkinio taikymą pakankamai nuosekliai paaiškina trys sąlygų kombinacijos – jaunas amžius perėjimo metu ir žema kvalifikacija, darbo paieška bendradarbių/vadovų pagalba ir buvimas vyru, bei aukšta kvalifikacija ir buvimas moterimi (žr. 5 lentelę). Kombinacija, įtraukianti darbo paieškos būdo kintamąjį, paaiškina 61,8 proc. visų stebėjimų, iš kurių 55,94 proc. stebėjimų paaiškina tik ši kombinacija. Tuo tarpu glaustasis sprendinys¹¹¹ rodo, kad giminingą gebėjimų rinkinio taikymą pakankamai gerai paaiškina trys kiek kitų sąlygų kombinacijos – jaunas amžius, darbo paieška bendradarbių/vadovų pagalba ir buvimas vyru, bei aukšta kvalifikacija ir buvimas moterimi. Kombinacija, įtraukianti darbo paieškos būdo kintamąjį, vėlgi paaiškina daugiausia visų stebėjimų, tačiau didelę dalį šių stebėjimų gali paaiškinti ir individų amžius (unikali kombinacijos danga sumažėja iki 27,4 proc.).

¹¹⁰Ieškant kompleksinio sprendinio neįtraukiami logiškai galimi, bet nestebimi atvejai.

¹¹¹Ieškant glaustojos sprendinio įtraukiami logiškai galimi, bet nestebimi atvejai.

5 lentelė. Kokybinės lyginamosios analizės rezultatai (priklausomas kintamasis – prisitaikymo sėkmė)

Kompleksinis sprendinys				Glaustasis sprendinys			
Dažnių slenkstis: 1.000000 Nuoseklumo slenkstis: 0.821869				Dažnių slenkstis: 1.000000 Nuoseklumo slenkstis: 0.821869			
	Bendroji danga	Unikali danga	Nuoseklumas		Bendroji danga	Unikali danga	Nuoseklumas
~amžius* ~profesija	0.190068	0.130761	1.000000	~amžius	0.605931	0.130761	0.980347
darbopaieska* ~lytis	0.618792	0.559486	0.928189	darbopaieska *~lytis	0.618792	0.274026	0.928189
lytis*profesija	0.214720	0.214720	0.601000	lytis*profesija	0.214720	0.084316	0.601000
Sprendinio danga: 0.964273 Sprendinio nuoseklumas: 0.835087				Sprendinio danga: 0.964273 Sprendinio nuoseklumas: 0.835087			

Šaltinis: sudaryta autorės. Pastaba: kintamųjų kodavimas KLA atlikti pateikiamas priede nr. 4. „~“ žymi kintamojo neiginį, „*“ žymi kintamųjų sandaugą (konjunkciją).

Papildomai atlikus būtinų sąlygų analizę, paaiškėja, kad darbo paieška bendradarbių/vadovų pagalba yra vienintelė priežastinė sąlyga, kurios nuoseklumas viršija 0,90 (0,916041)¹¹². Tuo pačiu jos danga yra pakankamai aukšta (0,845368) – tai reiškia, kad į jos aprėptį patenka tik keli atvejai, kai individai prisitaikė nesėkmingai (žr. 6 lentelę). Tai taip pat reiškia, kad darbo paieška bendradarbių/vadovų pagalba turi mažai nenuoseklių stebėjimų baigmės atžvilgiu (t.y. kai bendradarbiai suranda darbą, bet jis būna blogas gebėjimų atitikties atžvilgiu). Šie KLA rezultatai rodo, kad darbo paieška yra svarbus kintamasis aiškinant bent jau sėkmingą individų prisitaikymą. Nesėkmingą individų prisitaikymą aiškinančių sąlygų analizė nėra atliekama, kadangi „0“ reikšme užkoduotas sunykęs gebėjimų rinkinys yra teoriškai galima baigmė, tačiau tokių stebėjimų imtyje nebuvo.

6 lentelė. Būtinų sąlygų nuoseklumo ir dangos analizė (priklausomas kintamasis – prisitaikymo sėkmė)

	Nuoseklumas	Danga
amžius	0.629868	0.812442
darbopaieska	0.916041	0.845368
profesija	0.690604	0.715926
lytis	0.345481	0.568824
~amžius	0.605931	0.980347
~darbopaieska	0.249017	0.803922
~profesija	0.309396	0.721667
~lytis	0.654519	0.832727

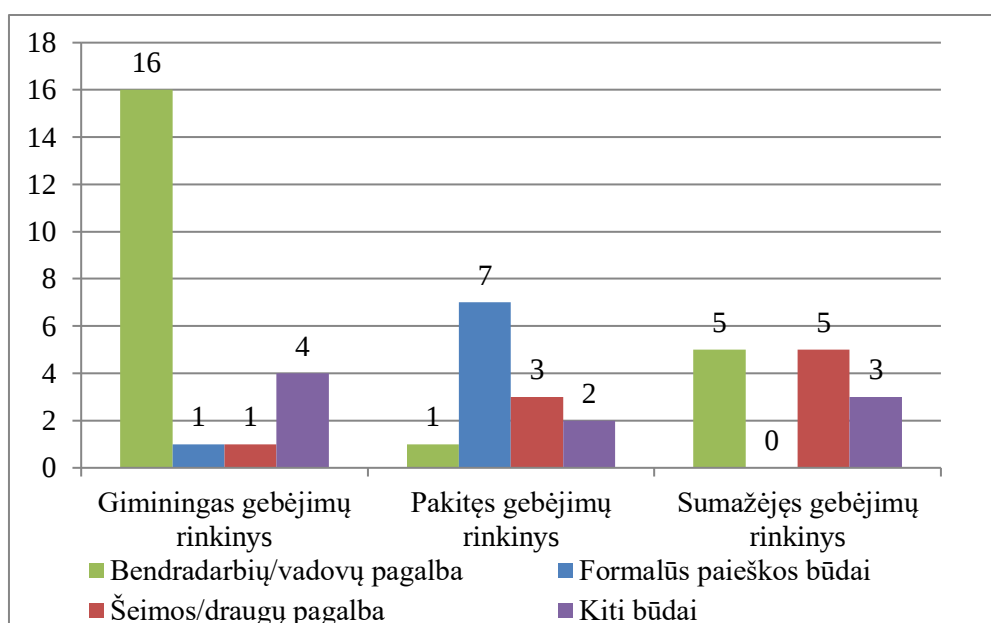
Šaltinis: sudaryta autorės. Pastaba: kintamųjų kodavimas KLA atlikti pateikiamas priede nr. 4. „~“ žymi kintamojo neiginį.

¹¹² Literatūroje rekomenduojamas slenkstis. Šaltinis: Norkus ir Morkevičius, 211.

3.2. Kokybinės turinio analizės rezultatai

Kintamųjų dažnių analizė atskleidžia tendenciją – skirtingą gebėjimų atitiktį patyrę žmonės yra charakterizuojami vieno-dviejų vyraujančio ir vieno-trijų ribinių darbo paieškos būdų (žr. 7 paveikslėlį ir 7 lentelę). Respondentai, naujame darbe naudojančys giminingą gebėjimų rinkinį, dažniausiai darbą susirasdavo buvusių bendradarbių, vadovų ar kitų žmonių, su kuriais yra turėję darbo patirties, pagalba. Respondentai, naujame darbe naudojančys pakitusį gebėjimų rinkinį, dažniausiai darbą susirasdavo formaliais darbo paieškos būdais. Tuo tarpu respondentai, kurių gebėjimų rinkinys sumažėjo, darbą dažniausiai susirasdavo draugų ar šeimos pagalba (žr. 7 paveikslėlį). Dviejų respondentų karjeros istorijos nepasidavė griežtam priskyrimui vienai ar kitai gebėjimų atitikties kategorijai – po darbo gamykloje jų gebėjimų rinkinys pakito, tačiau po dešimtmečio abu respondentai rado darbus, kuriuose naudojo paskutinėms gamyklos pareigoms giminingą gebėjimų rinkinį. Šie atvejai aptariami atskirai.

7 paveikslėlis. Respondentų pasiskirstymas pagal gebėjimų rinkinio pokyčius ir darbo paieškos būdą



Šaltinis: sudaryta autorės. Pastaba: į grafiką neįtraukti du respondentai, kurių gebėjimų rinkinio pokyčiai gali būti nusakomi dviem pokyčių kategorijomis.

7 lentelė. Vyraujančios ir ribinės darbo paieškos tendencijos respondentų grupėse pagal gebėjimų rinkinio pokytį

	Bendradarbių/vadovų pagalba	Formalūs paieškos būdai	Šeimos/draugų pagalba	Kiti būdai
Giminingas gebėjimų rinkinys	Vyraujantis	Ribinis	Ribinis	Ribinis
Pakitęs gebėjimų rinkinys	Ribinis	Vyraujantis	Ribinis	Ribinis
Sumažėjęs gebėjimų rinkinys	Vyraujantis	n/a	Vyraujantis	Ribinis

Šaltinis: sudaryta autorės. Pastaba: į lentelę neįtraukti du respondentai, kurių gebėjimų rinkinio pokyčiai gali būti nusakomi dviem pokyčių kategorijomis.

Trumpa respondentų socio-ekonominių ir darbo charakteristikų apžvalga dar kartą parodo, kad respondentų grupės pagal prisitaikymo sėkmę (gebėjimų rinkinį naujame darbe) ir darbo paieškos būdą nėra homogeniškos ir paaiškinamos kitų kintamųjų. Svarbu paminėti kelis bruožus, kuriais individai grupių viduje yra panašūs ir kuriais grupės skiriasi tarpusavyje – trumpa apžvalga pateikta 8 lentelėje žemiau.

8 lentelė. Vyraujančia darbo paieškos tendencija pasinaudojusių individų charakteristikos (pagal prisitaikymo sėkmę)

	Bendradarbių/vadovų pagalba	Formalūs paieškos būdai	Šeimos/draugų pagalba
Giminingas gebėjimų rinkinys	• Vyrai • Vadovai, specialistai, darbininkai • Darbo pabaiga – 1995-2006 m. • Amžiaus vidurkis: 43 m. • Apdirbamoji gamyba	Ribinis	Ribinis
Pakitęs gebėjimų rinkinys	Ribinis	• Moterys • Specialistės, darbininkės • Darbo pabaiga: 2005-2008 m. • Amžiaus vidurkis: 44 m. • Viešasis sektorius, prekyba	Ribinis
Sumažėjęs gebėjimų rinkinys	• Vyrai ir moterys • Įvairios profesijos • Darbo pabaiga: 1994-2006 m. • Amžiaus vidurkis: 47 m. • Prekyba, kiti sektoriai	n/a	• Vyrai ir moterys • Įvairios profesijos • Darbo pabaiga: 2000-2006 m. • Amžiaus vidurkis: 50 m. • Prekyba, kiti sektoriai

Šaltinis: sudaryta autorės. Pastaba: lentelėje nagrinėjamos tik tos respondentų grupės, kurias apibūdina vyraujantis darbo paieškos būdas.

Tolimesniuose poskyriuose respondentų atsakymai analizuojami trimis grupėmis pagal gebėjimų rinkinį, pritaikytą naujame darbe. Kiekviename poskyryje pristatoma trumpa respondentų grupės charakteristikų apžvalga ir reprezentatyviausio grupės respondento profilis. Vėliau pristatomi su kiekvienu gebėjimų rinkiniu susiję dominuojantys darbo paieškos būdai ir įvertinama, ar jie atitinka hipotezių prognozuotas tendencijas. Taip pat pristatomi ir ribiniai atvejai, kuriuose ieškoma užuominų apie kitus mechanizmus, galinčius paaiškinti darbo paieškos būdo ir gebėjimų rinkinio naujame darbe sąsajas. Kiekvieno poskyrio pabaigoje apibendrinami analizės rezultatai – pristatoma, ar atrasti tikėtini, hipotezių prognozuoti sąryšiai tarp kintamųjų, bei pateikiami netikėti rezultatai. Netikėti rezultatai apibendrinami ir interpretuojami praplečiant darbe naudojamas teorines įžvalgas kitame skyriuje.

3.2.1. Pirmoji grupė – giminingas gebėjimų rinkinys

Beveik visų respondentų darbovietė po gamyklos priklausė apdirbamosios gamybos sekcijai. Du respondentai perėjo dirbti į informacijos ir ryšių bei profesinės, mokslinės ir techninės veiklos sektorius. Šioje grupėje dominuoja vyrai (tik dvi respondentės buvo moteris). Sėkmingą prisitaikymą patyrė įvairių profesijų, amžiaus respondentai (respondentų amžius darbo keitimo metu – nuo 22 iki 59 metų, vidurkis – 41,2 metų, mediana – 40 metų), priklausę įvairiems gamyklos padaliniams. Beveik visi grupei priklausę darbininkai turėjo vidurinį profesinį išsilavinimą. Visi kiti respondentai turėjo aukštąjį arba specialųjį vidurinį išsilavinimą. Viena iš respondenčių moterų taip pat buvo vienintelė darbininkė, turinti aukštąjį išsilavinimą, tačiau ji darbą pakeitė būdama 22-jų metų ir jau po keleto metų naujoje darbovietėje užėmė vadovo lygmens pareigas.

Tipiniu respondentu, atspindinčiu grupę individų, kurie sėkmingai prisitaikė ir darbą susirado bendradarbių ar vadovų pagalba, galima laikyti respondentą nr. 4 (žr. 9 lentelę). Tai yra aukštą išsilavinimą turintis vyras, dirbęs vėlai suirusioje Vilniaus „Vingio“ gamykloje. Respondentas, būdamas 48-erių, 2005-ais metais paliko administracijai priklausiusį kokybės skyrių, kur užėmė kokybės direktoriaus pareigas, ir perėjo į kitą apdirbamosios gamybos įmonę, kuri gamino su vartotojiška elektronika nesusijusį gaminį. Įmonėje jis vėl užėmė kokybės vadovo pareigas. Būdamas kokybės direktoriumi, respondentas turėjo gilius kompleksinių problemų sprendimo gebėjimus. Juos respondentas naudojo vadovaudamas tyrimams, skirtiems ištirti su gaminio kokybe susijusioms problemoms ar skundams. Respondentas taip pat buvo atsakingas už tarptautinių kokybės vadybos standartų ir procesų diegimą. Darbe respondentas naudojo mažai specifinių, su gaminiu susijusių žinių. Naujoje įmonėje respondentas taikė tuos pačius problemų sprendimo gebėjimus.

9 lentelė. Tipinio respondento profilis: giminingas gebėjimų rinkinys ir darbo paieška bendradarbių pagalba

Lytis	Vyras
Išsilavinimas	Aukštasis
Gamykla	Vilniaus „Vingis“
Paskutinės pareigos gamykloje (profesijos lygmuo)	Kokybės direktorius (vadovas)
Darbo pabaigos gamykloje metai	2005 m.
Amžius individui palikus gamyklą	48 m.
Kitos darbovietės sektorius	Apdirbamoji gamyba
Pareigos po gamyklos ilgiausiai išdirbtoje darbovietėje (profesijos lygmuo)	Kokybės vadovas (vadovas)
Giminingas gebėjimų rinkinys – gebėjimų pavyzdžiai	Kompleksinių problemų sprendimas, kokybės vadybos standartų ir procesų išmanymas ir diegimas.

Šaltinis: sudaryta autorės.

3.2.1.1. Vyraujanti darbo paieškos tendencija

Šioje grupėje aiškiai dominuoja viena darbo paieškos tendencija – darbo paieška bendradarbių, vadovų ar verslo partnerių pagalba. Respondentai tvirtino, kad sėkmingą jų perėjimą į kitą darbovietę lėmė su kolegomis praleistas laikas dirbant kartu ir užsiauginta **gera reputacija apie jų gebėjimus**: „Jo, aš akcininkas. Susirinkau tokius pat žmones gabius ir mes įkūrėm tą [įmonę] (...) Tai čia visi tie žmonės kurie yra, tai jie čia principe „Bangoj“¹¹³ (Respondentas nr. 2, vadovas, apie respondentą nr. 3, darbininką, Kauno „Banga“¹¹⁴); „Aš nenorėjau išeit, pasilikau. Gerai dirbau. Valdžia pasiliko tuos, kurie gerai dirbo“ (Respondentas nr. 19, darbininkas, Kauno „Banga“); „Nu tai ir pasiliko tie rimtesni žmonės va visi, kas... Kas nerimti – atkrito, o kas rimtesni – pasiliko. Aišku, čia rinkosi tai vadai, viską rinkosi, kurį palikt, kurį atleist“ (Respondentas nr. 42, specialistas, Šiaulių „Tauras“).

Kitus respondentus į savo įmones kvietė buvę verslo partneriai, taip pat besivadovaujantys **gera bendro darbo patirtimi**: „R39: Ir ji pakvietė, ir mane, mane irgi pakvietė, čia reikėjo žmonių (...) vat aš ten Vingy stačiau tą pneumatiką, tai jie mane čia rekomendavo, nu ir priėmė, o paskui [R40 vardas], iškart paskui mane... R40: Ne, mane jau kalbino, [R39 vardas], prieš metus“ (Respondentas nr. 39, specialistas, Vilniaus „Vingis“ ir respondentas nr. 40, vadovas, Vilniaus „Vingis“).; „Šiaip [įmonė] iki tol nuomojosi patalpas Vilniaus „Vingyje“. Tiesiog buvo kita kompanija ir ji nuomojosi. O mes iš jų pirkdavom etiketes pagamintas. Tuo pačiu, kursuose kažkur direktorių buvom susipažinę, kontaktavom kelis kartus. Direktorių sužinojęs, kad nedirbu, kažkada

¹¹³ Interviu kalba čia ir toliau netaisyta.

¹¹⁴ Cituojant interviu transkripcijas, pateikiamas respondento kodas, paskutinė jo profesija gamykloje bei gamykla, kurioje jis dirbo.

pasikvietė, kad čia kažkokių problemų yra, laikinai man pagelbėk kokius metus. Nu aš taip ilgai dirbt neplanuodamas ir atėjau, ir gavosi..." (Respondentas nr. 4, vadovas, Vilniaus „Vingis“).

Šią tendenciją taip pat reikia interpretuoti atsižvelgiant į individų prisitaikymo kontekstą – **gamyklos irimo būdą**. Iš palaipsniui byrančių gamyklų ėmėsi formuotis „dukterinės“, privačios įmonės. Jos įprastai kūrėsi privatizavus atskirus gamyklos cechus. Šias įmones dažniausiai kurdavo buvusių cechų vadovai, kurie įmonėje palikdavo toliau dirbti norinčius ir galinčius darbuotojus. Kelių respondentų komentarai atspindi, kad dalis darbuotojų didelių pokyčių nepajuto ir **jautėsi tiesiog tęsiantys seną darbą**: „O paskui kai žlugo, beveik sugriuvo gamykla. Liko žmonės tik tokie... Paskui padarė kaip akcinę bendrovę (...) O paskiau prasidėjo, kai akcinė bendrovė tapo. Viskas šitas darbas, kaip ir tas pats“ (Respondentas nr. 17, darbininkas, Vilniaus „Vingis“); „Ne, aš tai negalvojau [išeiti iš gamyklos] (...) gamykla tai žlugo visa, bet buvo vis tiek ten, sakykim, ta, aišku, kad bus kuriami tie, nu bent jau taip aišku buvo, kad kažkas nežlugs, ne visiškai ten..." (Respondentas nr. 42, specialistas, Šiaulių „Tauras“); „Tiesiog taip ir... aš net neatsimenu, kaip ten viskas... nu savaime mum taip atrodo kad išėjo. Mes dirbom čia ir perėjom į tą [įmonę], man taip toks vaizdas, dabar man tai tikrai, aš neatsimenu kas tada buvo, bet man toks vaizdas, kadangi ir sandėlininkai, nu daug praėjo (...) man nebuvo tokio kad mane vat nepriima, aš jau iš anksto žinau, kad aš iš anksto žinau, kad niekur nepapulsiu ir drebu. O aš kažkaip dirbau ir tikėjausi, kad papulsiu ir man, sakau, aš net neprisimenu“ (Respondentas nr. 26, vadovas, Kauno „Banga“).

Vadovai, gamyklos pagrindu įkūrę privačią įmonę, patyrė visai kitokį prisitaikymo kelią, nei jų darbuotojai. Jų prisiminimuose apie sprendimą imtis privataus verslo atsispindi **idealizmo gaidelė** – noras keisti neefektyvią planinę sistemą į rinką pagrįsta, į rinkos paklausą orientuotą strategiją: „Gamykloj buvo anarchija (...) Medžiagų nėra – jie gamina tas, kas plane. O parduot... Sandėlys turi, bet nereikia. O atvyksta vartotojas, jis prašo produkto, o gamykla sako, kad to nėra plane. Nu toks požiūris buvo. Tada mes įkūrėm tą padalinį, kad gaminti tai, ką reikia. Greitai, operatyviai, kad nebebūtų to planinės [ekonomikos modelio]..." (Respondentas nr. 6., vadovas, Vilniaus „Vingis“); „[Direktorius] buvo labai imlus pokyčiams, naujovėms. Ir mes palaikėm tą iniciatyvą. Tam tarpe ir aš [direktoriaus pavaduotojas]. Mes padėjom. Ir tiesiog važiuodavom per savivaldybes, ieškodavom darbo, kaip gaminti, ką gaminti“ (Respondentas nr. 8, vadovas, Šiaulių „Tauras“). Vienos iš dukterinių įmonių vadovo kalboje atsispindi perėjimo laikotarpio sumaištis ir idealistinis vadovo polėkis išgelbėti bent dalį sparčiai ardamos gamyklos: „Tai aš, matydamas, kas aplinkui darosi, girdėdamas žmones ir tą neviltį, aš tikėjau, kad dalį galima išgelbėti šito, šitos įmonės (...) Nes tai buvo pardavinėjami įrengimai į šalį, milijoniniai, už... Iš kur atsirado paskui šitie visi garažiniai cechiukai plastmasių liejimo ir visokių kitų dalykų, turbūt neslėpsim, kad viskas buvo iš tų griauinančių įmonių, už ten, nežinau, kotletus turbūt pardavinėjama ar

atidavinėjama, ir tai buvo... Ir tai buvo jau daroma nebesislapstant ir, tiesiog, turbūt... Na, turbūt vidinis toks principas įsijungė, nežinau, pilietiškumas, kaip tą galima pavadinti... Nu ir toks... Nu tiesiog turbūt ir vertybes vidinės... Nes, nu, kaip taip galima... Kai pamatai... Matei tuos žmones vienokius, ir paskui tu pamatai jų tikrųjų veidus. Tai tiesiog buvo kova, tai buvo kova ir aš tikėjau ta kova, ir kai tiki, tada esi motyvuotas, ir tada tiesiog taip elgiausi“ (Respondentas nr. 22, vadovas, Kauno „Banga“).

Apibendrinant, šios respondentų grupės analizė atskleidė ir tikėtus, ir netikėtus rezultatus. Pirmosios hipotezės prognozės ir priežastinis mechanizmas tinkamai patvirtina didžiąją dalį šios respondentų grupės prisitaikymo darbo rinkoje sėkmės. Individai, kuriuos naujam darbdaviui rekomenduoja su juo anksčiau dirbęs kolega, vadovas ar verslo partneris, gerai pritaiko savo praeito darbo gebėjimų rinkinį naujame darbe. Šie individai tarsi sudaro uždarą, vidinį pramonės „savųjų“ ratą. Tačiau vadovų prisitaikymo istorijos išeina iš teorinio rėmo ribų. Šių vadovų istorijas vienija idėjinis įsipareigojimas savo gamyklai ir pramonės šakai. Išskirtinė vadovų motyvacija išsaugoti griūvančios gamyklos dalį yra įdomus atradimas, kurį verta išsamiau nagrinėti.

3.2.1.2. Ribinių atvejų analizė

Individai, naujame darbe naudojantys giminingą gebėjimų rinkinį, tačiau darbą susiradę kitu būdu nei buvusių vadovų, kolegų ar verslo partnerių būdu, sėkmę pasiekė įkurdami savo verslą ir savo gebėjimų rinkinį sėkmingai pritaikė kituose sektoriuose nei apdirbamoji gamykla.

Artimiausią televizorių gamybai sritį pasirinko respondentas nr. 2, įkūręs įmonę informacijos ir ryšių sektoriuje. Respondentas Kauno „Banga“ paliko būdamas 35-erių, 1989-ais metais, o individualiu verslu pradėjo užsiimti dar 1985-aisiais. Šio respondento istorija panaši į kitų vadovų, norėjusių tęsti gamyklos padalinių kaip privačių įmonių veiklą. Respondentas savo norą išeiti iš gamyklos grindė gamyklos darbo neefektyvumu, kuris jam buvo nepriimtinas, noru produktyviai pritaikyti savo technines konstravimo žinias: „Aplamai ten į tą darbą nuėjęs galėdavai išvis nieko nedirbt. Ten kur kontrolieriai, dauguma žmonių aplamai nieko.. Jie ten visą dieną trinas, trinas, trinas. Kas kur šachmatais žaidžia įlindęs, kas ten dar ką, eina, rūko. Vienoj komandoj parūko, kitoj vietoj. Nu nėr kas veikt, o tu turi atbūt laiką (...) Aš jau negalėjau būt. Man reikėjo čia kažką organizuot, buvo didelis tas konstravimo poreikis“ (Respondentas nr. 2, specialistas, Kauno „Banga“).

Respondentas nr. 36, iš gamyklos išėjęs 1992-ais metais, būdamas 27-erių, įkūrė įmonę, užsiimančią automobilių atsarginių dalių prekyba. Savo motyvaciją išeiti iš gamyklos grindė tokiu pačiu nepasitenkinimu sustabarėjusiais gamyklos procesais, kaip ir iki šiol nagrinėti respondentai, įkūrę savo verslą: „Buvau ir susipykęs su savo viršininku... ten kokiais 92-ais metais. Sako „nu

kažką tai dar darom“, sakau, „realizacijos“, sako, „reikia“, sakau „nu viską tą galim padaryt bet sakau viską ta reikia apibendrint“, sakau“ nors kokį kompiuterį, aš rankom tai čia“... „nu pirma tu rankom“, sako, „padaryk, o paskui jau matysim“ (juokiasi). Nu tai čia va tie žlugimai šitokių gamyklų vyko, todėl kad tie seni direktoriai buvo labai užsistabarėję, sunku jiems buvo persilaužti“ (Respondentas nr. 36, specialistas, Šiaulių „Tauras“).

Respondentė nr. 24 gamyklos išėjo 2001-aisiais metais, sulaukusi 55-erių. Keletą metų prieš palikdama darbą ji privatizavo dalį gamyklos patalpų ir jose įkūrė kavinę. Respondentės pasakojimu, griūnant gamyklai, vyko spartus teritorijos privatizavimas ir gamyklos darbuotojai vystė įvairius verslo planus. Kavinę respondentė įkūrė po to, kai pirmasis jos verslo planas – laidotuvių namai – nebuvo įgyvendintas (gamyklos patalpas privatizavo kiti asmenys). Gamykloje ilgą laiką dirbusi ūkio skyriaus vadove, moteris buvo atsakinga už visą gamyklos ūkį, įskaitant ir gamyklos valgyklos aprūpinimą inventoriumi. Pirmoji verslo idėja taip pat rėmėsi ankstesniu įdirbiu – ūkio skyriaus vadovei priklausė organizuoti oficialias laidotuves mirus darbuotojui ar vadovui. Respondentė aiškių motyvų, kodėl nusprendė įkurti savo verslą, nepateikė – pasak jos, įkvėpimas atidaryti kavinę atėjo po netikėto susitikimo su kitu tolimu kolega, kuris respondentę netikėtai užklupo valgančią atsineštus naminius pietus ir, jų paragavęs, rekomendavo atidaryti kavinę ir konkuruoti su gamyklos valgykla (Respondentė nr. 24, vadovė, Šiaulių „Tauras“).

Visi trys respondentai, įkūrę verslą, pasinaudojo įvairiais specifiniais **ištekliais, sukauptais darbo gamykloje metu**. Respondentas nr. 2, įkūręs įmonę informacijos ir ryšių sektoriuje, prisitraukė gabių darbuotojų. Respondentas nr. 36 pasinaudojo ryšiais, kuriuos išplėtojo su rytų Europos tiekėjais keliaudamas į tarnybines komandiruotes; šių ryšių pagrindu operuoja visas jo verslas – prekyba rusiškų automobilių atsarginėmis dalimis. Tuo tarpu respondentė nr. 24 kavinę įkūrė privatizuotose gamyklos patalpose – savo buvusiam kabinete ūkio skyriuje –, be to, pravertė ir ankstesni ryšiai valgyklos aprūpinimui inventoriumi (pavyzdžiui, indais). Šie ribiniai atvejai išryškina gebėjimą pasinaudoti sugriuvusios pramonės šakos ištekliais – dominuojančios tendencijos grupei priklausantys vadovai elgėsi taip pat, tik jų verslas rėmėsi kur kas labiau klovėsi senosios pramonės ištekliais.

Dar viena netipinė sėkmės istorija – respondentas, darbą gavęs dėka senos gamyklos patalpų, kurias prižiūrėjo. Respondento sėkmės istoriją nulėmė jo darbo pobūdis – informacinių tinklų (IT) administratorius. Respondentas karjeros gamykloje metu palaipsniui keitė pareigas iš mašinų operatoriaus į skaičiavimo mašinų specialistą – profesija, kuri kito kartu su technologine kaita. Respondentas buvo vienas paskutinių Vilniaus „Vingio“ gamyklos darbuotojų, gamyklą palikęs tik 2007-ais metais. Jam tebedirbant Vilniaus „Vingyje“, į gamyklos patalpas jau pradėjo keltis kiti nuomininkai, kuriems prireikė naudotis tais IT tinklais, kuriuos respondentas

administravo: „Kadangi toj teritorijoj kur buvo gamyklą.. Nu vis tiek tą pastatą atidavė ten, viską išvartė, vistiek buvo krūvos nuomininkų, išsinuomos patalpos buvo. Buvo tinkliukai, reikėjo interneto. Buvo išskirstyta, jau buvo galvojama kaip paduot internetą“ (Respondentas nr. 5, specialistas, Vilniaus „Vingis). Po trijų metų respondentas perėjo dirbti IT specialistu į kitą įmonę, kuri taip pat buvo įsikūrusi gamykloje: „Vieni išsinuomojo patalpas visas, iš jų aš ten nieko nepažinojau. Ir gavosi taip, kad man būnant kabinete sudirbo signalizacija (...) pradėjau aiškintis kas ten yra. Užsikėliau į ten. O ten pasirodo nešė sekciją ir trinkelėjo į sieną. Sieną buvo dalis gipskartonio, pakilo dulkės ir taip suveikė priešgaisrinė. Taip susipažinau su keliais žmonėmis ir tada aš 5 metus atidirbau [įmonėje]“ (Respondentas nr. 5, specialistas, Vilniaus „Vingis).

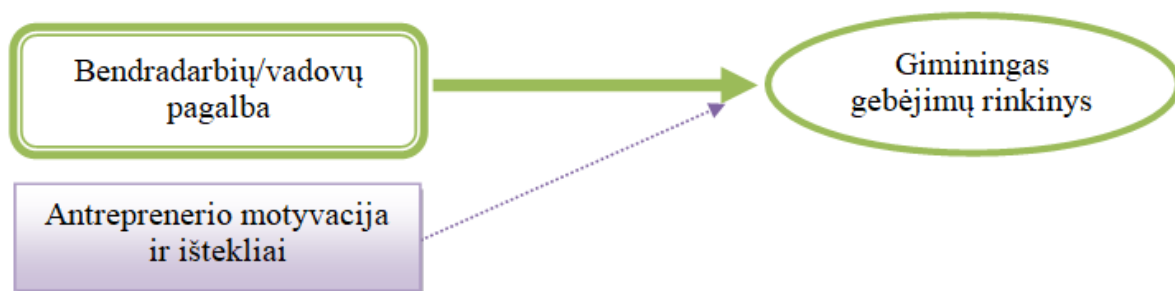
Šio respondento darbo istorija turi panašumų su kitų respondentų, kurie plėtojo nuosavą verslą, darbo istorijomis. Respondentas abiejuose darbuose po darbo gamykloje dirbo trumpus periodus, o jo darbo pobūdis buvo panašesnis į subteikėjo, nei į samdomo darbuotojo (tikslios informacijos apie darbo sutarties tipą interviu metu nebuvo klausama). Respondentas taip pat pasinaudojo suirusios gamyklos **ištekliais** – patalpomis – ieškodamas naujų verslo galimybių.

Kelis į šią grupę patenkančius atvejus buvo sudėtinga koduoti pagal darbo paieškos būdą. Respondento nr. 35 sėkmės istoriją interpretuoti sudėtinga – respondentas neatskleidė, ar pažįstami, kurių pagalba susirado darbą, buvo jo bendradarbiai. Pirmasis darbas po gamyklos reikalavo pakitusio gebėjimų rinkinio, tačiau jame respondentas praleido tik 8 mėnesius, po kurių perėjo į kitą apdirbamosios gamybos gamyklą dirbti darbo, panašaus į senąją gamyklinį darbą. Respondentas, paklaustas, ar neteko susidurti su sunkumais ieškant darbo Panevėžyje, atsakė, kad sunkumų neturėjo tikriausiai todėl, kad yra „užsirekomendavęs“, be to, naujoje darbovietėje dirba dauguma jo buvusių kolegų (Respondentas nr. 35, darbininkas, Panevėžio „Tauras“). Nors panašu, kad šis respondentas taip pat darbą gavo buvusių kolegų rekomendacijų pagalba, tačiau atsargumo dėlei jo prisitaikymo trajektorija interpretuojama kaip pažįstamų pagalba surastas darbas. Platesnių išvadų, remiantis šia istorija, nedaroma, vengiant daryti tiksliais duomenimis nepagrįstas prielaidas apie respondentų ir darbą padėjusių susirasti pažįstamų ryšių pobūdį.

Respondentas nr. 31 pirmąjį darbą po gamyklos gavo darbo ieškodamas formaliais būdais – pagal skelbimus. Iš gamyklos išėjęs būdamas 35-erių, nuo 2006-ųjų iki 2010-ųjų jis dirbo statybos pramonėje technologu ir buvo atsakingas už vykdomų technologinių procesų kokybės kontrolę tiek gamykloje, tiek naujoje darbovietėje. Interviu metu nebuvo užfiksuota, kokių būdu respondentas susirado antrąjį darbą statybinių produktų gamybos įmonėje. Nors tikėtina, kad individas ir šį darbą susirado formaliais būdais (taip ir koduojamas jo darbo paieškos būdas), tačiau taip pat vengiama daryti prielaidų ir aiškinti jo prisitaikymo sėkmę.

Detalesnė ribinių atvejų analizė padeda sujungti dalį atvejų su dominuojančios tendencijos rezultatais. Tiek šiame, tiek ankstesniame poskyryje nagrinėtuose respondentų pogrupiuose buvo individų, įkūrusių savo verslą – dalis verslininkų buvo paslėpti po „kolektyvinio perėjimo“ kategorija, kai iš tiesų jie veikė labiau kaip antreprenieriai, nei kaip darbą gamykloje tęsiantys darbuotojai.

8 paveikslėlis. Giminingą gebėjimų rinkinį naujame darbe taikiusių respondentų prisitaikymo mechanizmai



Šaltinis: sudaryta autorės. Pastaba: violetinės rodyklės žymi hipotezių neprognozuotus ryšius. Taškinėmis rodyklėmis žymimi ribiniai atvejai, vientisomis rodyklėmis – dominuojanti tendencija. Į grafiką neįtrauktos įžvalgos apie respondentus nr. 35 ir 31 dėl informacijos patikimam darbo paieškos kodavimui trūkumo.

3.2.2. Antroji grupė – pakitęs gebėjimų rinkinys

Šiai grupei priklausantys respondentai po gamyklos perėjo į vieną iš penkių sektorių – viešąjį sektorių, didmeninę ir mažmeninę prekybą (po keturis respondentus į kiekvieną sektorių), apdirbamąją gamybą (trys respondentai), po vieną respondentą perėjo apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veiklą ir į statybą. Lyginant su giminingą gebėjimų rinkinį išlaikiusia grupe, šioje grupėje dominuoja moterys (trys iš trylikos respondentų buvo vyrai). Respondentai darbą keitė sulaukę šiek tiek vyresnio amžiaus, lyginant su giminingą gebėjimų rinkinį išlaikiusia grupe (respondentų amžius darbo keitimo metu – nuo 33 iki 52 metų, amžiaus vidurkis – 43 metai, mediana – 44 metai). Pakitusį gebėjimų rinkinį naujame darbe patyrė įvairių profesijų ir išsilavinimo žmonės, priklausę įvairiems gamyklos padaliniams.

Tipiniu respondentu, atspindinčiu grupę individų, kurie naujame darbe taikė pakitusį gebėjimų rinkinį ir darbą susirado formaliais paieškos būdais, galima laikyti respondentę nr. 16 (žr. 10 lentelę). Tai yra aukštą išsilavinimą turinti moteris, dirbusi vėlai bankrutavusioje Panevėžio „Ekran“ gamykloje. Respondentė, būdama 38-erių metų, 2006-ais metais paliko žmogiškųjų išteklių skyrių, kur dirbo personalo specialiste, ir perėjo dirbti į viešąjį sektorių, kur užėmė vyresniosios specialistės pareigas (vėliau pakilo į vyriausiosios specialistės pareigas). Būdama

personalo specialiste, respondentė buvo atsakinga už darbo normų sudarymą, atostogų suteikimą, darbuotojų atleidimo įgyvendinimą ir kitus panašius personalo klausimus. Perėjusi į viešąjį sektorių, respondentė pritaikė dalį gebėjimų (pavyzdžiui, darbo užmokesčio skyrimo pažymų rengimo žinias), tačiau turėjo gilinti Darbo kodekso ir pensijų skyrimo žinias.

10 lentelė. Tipinio respondento profilis: pakitęs gebėjimų rinkinys ir darbo paieška formaliais būdais.

Lytis	Moteris
Išsilavinimas	Aukštasis
Gamykla	Panevėžio „Ekranas“
Paskutinės pareigos gamykloje (profesijos lygmuo)	Personalo specialistė (specialistas)
Darbo pabaigos gamykloje metai	2006 m.
Amžius individui palikus gamyklą	38 m.
Kitos darbovietės sektorius	Viešasis
Pareigos po gamyklos ilgiausiai išdirbtoje darbovietėje (profesijos lygmuo)	Vyresnioji specialistė (technikas)
Pakitęs gebėjimų rinkinys – pritaikytų senų ir įgytų naujų gebėjimų pavyzdžiai	Seni gebėjimai: darbo užmokesčio pažymų rengimas. Nauji gebėjimai: Darbo kodekso, pensijų skyrimo proceso žinios.

Šaltinis: sudaryta autorės.

3.2.2.1. Vyraujanti darbo paieškos tendencija

Individai, darbą susiradę formaliais būdais – remdamiesi Darbo biržos ar skelbimų teikiama informacija – išties aptikdavo gana atsitiktinę informaciją apie darbo rinkoje esančias laisvas darbo vietas. Neturėdami žinių apie visą darbo rinką, individai rinkosi darbą labai ribotos informacijos sąlygomis.

Respondentė nr. 16, darbą praradusios po Panevėžio „Ekranos“ bankroto, perėjo dirbti į viešąjį sektorių, darbą gavusios viešųjų konkursų pagalba. Gamykloje dirbusi personalo specialiste, respondentė nr. 16 teigė, kad darbą rasti buvo sunku, nes Panevėžyje buvo didelė bedarbystė užsidarius gamyklai. Ši respondentė darbo biržoje praėjo persikvalifikavimo – verslo organizavimo – kursus, kuriuose ji išmoko naudotis kompiuteriu ir taip gana atsitiktinai praplėtė darbo paieškos lauką bei susirado naują darbą viešajame sektoriuje, socialinio draudimo srityje (Respondentė nr. 16, specialistė, Panevėžio „Ekranas“).

Buvusi sandėlininkė respondentė nr. 33 tvirtino, kad „Ekranos“ bankrotas atėjo netikėtai, „kaip perkūnas iš giedro dangaus“, vadovai darbuotojus guodė, kad gamybos sunkumai tik laikini. Po atleidimo respondentė registravosi į Darbo biržą, kur jai pasiūlė sudalyvauti buhalterių kursuose. Kursų pabaigoje viena iš dėstytojų kursų dalyviams pranešė apie verslininką, ieškančią apskaitininko. Respondentė **pasinaudojo atsivėrusiu galimybių langu** ir sėkmingai gavo darbą. Kad respondentė sprendimą dėl darbo paieškos priėmė labai ribotos informacijos spaudžiama, atspindi šie jos

žodžiai: „O sakau kas nori imt be patirties ir be praktikos [darbuotojus], kas ima? Kad ir anksčiau, bet ir šiais laikais, kur nori kas imt be praktikos, be patirties, niekam nereikia, nesvarbu, tu penkis aukštuosius baigi... Sakau, labai gerai kad čia va kai papuolė, nes aš nu net neįsivaizduoju kur aš dabar galėčiau būt ir ką aš galėčiau veikt. Nu nes specifinė ta specialybė, specifinė ta vakuumininkė–montuotoja ir tas sandėlis... Nu... Aišku, gal kažkur kažką būčiau, bet labai sunkiai, nes nieko nepasiūlė per tą laiką kol biržoj buvau“ (Respondentė nr. 33, darbininkė, Panevėžio „Ekranas“).

Respondentė nr. 48 po Vilniaus „Vingio“ bankroto keletą metų dirbo dukterinėje įmonėje, kol sumažėjus gamybos apimtims ji prarado darbą ir du metus gyveno iš Darbo biržos pašalpų. Respondentė teigė, kad darbo pradėjo ieškoti savarankiškai, kai nustojo gauti pašalpas. Naują darbą rado skelbimų internete pagalba. Respondentė teigė, kad nenorėjo dirbti gamyboje žemesnio profesijos lygio pareigose – tai galėtų paaiškinti, kodėl ji pasirinko prasčiau jos techninių žinių kupiną gebėjimų rinkinį prasčiau atitinkantį kavinės vadybininkės darbą: „Pradėti nuo nulio, kaip aš pradėjau vyniotoją, aš nenorėjau tokio darbo. Nu, vot tokio darbo aš irgi, tiek daug metų aš buvau, šita, vadovė, ten, vadovauju žmonėms, ir dabar vėl už šito konvejerio aš nenorėjau“ (Respondentas nr. 48, technikas, Vilniaus „Vingis“). **Riboto racionalumo sąlygomis** priimtą sprendimą parodo ir respondentės tvirtinimas, kad **svarbiau susirasti bet kokį darbą, nei neuždirbti atlyginimo**: „Darba[s] yra darba[s]. Jeigu reikia, tai aš galiu ir valytoja būti. Jeigu aš, pagal, daleiskim, aš irgi neturiu pinigų, jeigu reikia, aš galiu valytoja būti. Jeigu aš galiu, aš galiu ir viršininkas būti, aš galiu meistre būti, aš galiu vadybininke būti, nu aš... tai vat, man nesvarbu“ (Respondentė nr. 48, technikė, Vilniaus „Vingis“).

Respondentė nr. 18 gamykloje dirbo kokybės inžiniere ir naujo darbo pradėjo ieškoti pajutusi, kad Vilniaus „Vingyje“ mažėja užsakymų. Respondentė pasakoja jautusi **netikrumą** darbo paieškos metu: „Kad buvo pasiūlymų, bet kažkaip tai vis tiek jau aš gana ilgai dirbau, apie 20 metų, nelabai išdrįsau. Galvojau, gal kas nors dar bus“ (Respondentė nr. 18, specialistė, Vilniaus „Vingis“). Respondentė teigė, kad sėkmingai susirasti darbą jai padėjo tuo metu įmonėse populiarėjusi ISO kokybės vadybos sistema, už kurios diegimą respondentė buvo atsakinga gamykloje. Respondentė į vieną iš darbo paieškos portalų buvo įdėjusi savo gyvenimo aprašymą ir greitai gavo pasiūlymą iš statybos įmonės dirbti administratore.

Panašią motyvaciją pereiti į kone pirmą pasitaikiusį tenkinantį darbą pateikė ir kita respondentė: „Man reikėjo darbo, o tuo metu buvo darbo [viename iš didžiųjų mažmeninės prekybos parduotuvių tinklų], nu tai ir nusprendžiau pereiti“ (Respondentė nr. 51, darbininkė, Vilniaus „Vingis“). Ši respondentė taip pat **nesitikėjo rasti jos specialybę atitinkančio darbo**: „Tada irgi buvo, tokiais metais [kalba apie vyresnį savo amžių] jauėjai dirbti ten kur tave ima, ten

kur yra uždarbis, kur galima uždirt, nelabai jau galvojai tada... ir taip tokių jau nebuvo, gi visos tos gamyklos tada bankrutavo gi“ (Respondentė nr. 51, darbininkė, Vilniaus „Vingis“).

3.2.2.2. Ribinių atvejų analizė

Ribinių atvejų analizė atskleidžia, kad ir kitais nei formaliais darbo paieškos būdais darbą susiradę individai neturėjo išskirtinai geros informacijos apie tinkamas laisvas darbo vietas. Ribinius atvejus padeda paaiškinti įžvalgos apie šeimos ir draugų teikiama iškreipta informacija apie darbo rinką. Šioje grupėje taip pat yra verslininkų istorijų, kurių motyvacija kurti ar tęsti įkurtą privatų verslą skiriasi nuo samdomų darbuotojų.

Respondentė nr. 37 atskleidė, kad inžinierės-programuotojos specialybę iškeitė į buhalterės darbą vyro prašymu padėti jo kuriamoje įmonėje: “[Ieškoti] tokį pagal specialybę darbą? (...) Galvojau. Bet vyras paprašė, kad reik pagalbos, reik va, gal buhalteriją galėsi padėt, nes kažkiek čiupinėjai“ (Respondentė nr. 37, specialistė, Šiaulių „Tauras“). Respondentė nr. 14 darbą viešajame sektoriuje susirado pažįstamų pagalba, kol į jos specialybę dar nebuvo rengiamas viešas konkursas. Po „Ekranos“ gamyklos bankroto, buvusi gamybos meistrė **nesitikėjo gauti darbo pagal specialybę** Darbo biržos pagalba: „Darbo biržoj aš kai įstojau, aš gal išvis mėnesį stovėjau. Pagal mano specialybę jie nelabai kažką ir galėjo pasiūlyti“ (Respondentė nr. 14, technikė Panevėžio „Ekranas“). Respondentei nr. 28 pasiūlymas pereiti dirbti į dukterinę įmonę taip pat buvo būdas **sumažinti netikrumą ir išlaikyti darbo vietą** – respondentei pasiūlė pereiti iš inžinierės-technologės į direktoriaus padėjėjos personalo klausimais pareigas: „Vis dėlto, aišku, buvo daugiau norinčių pasilikti, bet kažkaip buvo, nežinau, pagal ką čia rinkosi kaip, bet išrinko, aišku, pačius tokius jau kas lietė specialistus, tai tikrai tokius pačius rimčiausius specialistus, be abejo, daug kas norėjo, nes liko jie, nu kaip, liko be darbo skaitykit (...) [Mane] taip paskyrė [į kitas pareigas], jau čia nieko... nu... tiesiog tokia pareigybė buvo ir tokia paskyrė“ (Respondentė nr. 28, specialistė, Kauno „Banga“).

Respondentė nr. 34 pateikė dvi skirtingas versijas – interviu pradžioje teigė, kad darbą susirado pagal skelbimus, tačiau pabaigoje tą paneigė ir teigė, kad darbą gavo pažįstamų pagalba. Respondentė po „Ekranos“ žlugimo virš pusmečio laukė Darbo biržoje, tačiau darbo pasiūlymų negavo. Respondentė, gamykloje savo darbą prilyginusi sekretorei, susiradusi naują darbą stojo į kolegiją ir baigė buhalterinės apskaitos programą, kurios reikėjo dirbant apskaitininke naujoje darbo vietoje. Respondentė interviu pabaigoje tvirtino, kad gerą darbą jos kaip administratorės specialybei gauti reikėjo turėti **pažįstamų, kurie būtų galėję apie tokį darbą informuoti**: „Administratorėm, tai žinokit, galiu pasakyti, tais laikais išsilavinimas nevaicino rolės, jeigu tu neini kažkokiu tai labai

jau į superinę kompaniją ir superinėm pareigom. Viską lemia pažįstami. Lietuva giminių kraštas, švo gerių kraštas“ (Respondentas nr. 34, tarnautojas, Panevėžio „Ekranas“).

Respondentė nr. 44 iš Šiaulių „Tauro“ buvo atleista kartu su pagrindiniu žmonių srautu – prieš bankrotą mėnesiui paleista neapmokamų atostogų moters sakė apsidžiaugusi, kadangi norėjo laiko skirti savo hobiams, siuvimui ir mezgimui, kuriems dirbdama gamykloje laiko turėjo nedaug: „Nu kadangi mėnesį gavau, nu tai aš, pavyzdžiui, aš netgi apsidžiaugiau (...) Sugebėdavau megzt dar iki 3 nakties, aš po darbo dar sėdėdavau megzdavau, paskiau pamiegi kelias valandas ir leki į darbą (...) Apsidžiaugiau, galvojau oi, aš turiu mėnesį laiko, aš galiu sau prisisiūti, aš galiu sau pasidaryti, nes aš, dar dirbdama gamykloj ir pabaigus institutą, tai aš dar sugebėjau pabaigt ir mezgimo kursus, ir siuvimo kursus“ (Respondentė nr. 44, vadovė, Šiaulių „Tauras“). Respondentė teigė turėjusi pakankamai stažo pensijai, tačiau galvojo, kad „dėl viso pikto dar reikia to stažo“, todėl pažįstamų pagalba 1997 m. mėnesiui buvo įsidarbinusi sekretore, po to apdirbamosios gamybos įmonėje du metus periodiškai dirbdavo gamykloje darbų paskirstytoja. Moteris šį darbą metė, kadangi buvo labai nepatenkinta darbo nestabilumu: „pasityčiojimas iš žmonių, priima savaitei, mėnesiui, dviem mėnesiam... jeigu pas mane va čia toj knygutėj tik keli tie užrašai, ane, tai čia, per per... du metus... visa krūva“ (Respondentė nr. 44, vadovė, Šiaulių „Tauras“).

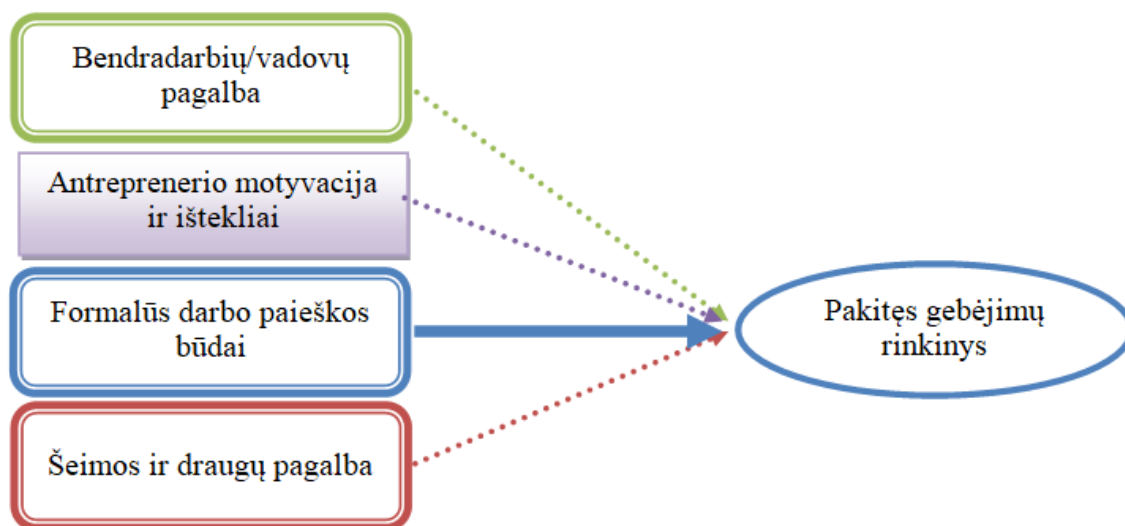
Nuo pat gamyklos žlugimo respondentė užsiregistravo Darbo biržoje – dėl šios priežasties respondentė periodiškai padirbėdavo atsitiktiniuose darbuose: „Jeigu tu neatidirbsi, jeigu tu atsisakai, viskas, tave išmeta iš Darbo biržos, o kaip paskiau pas gydytoją patekt, o kaip paskiau ką? Nu tai vat, tai vat dirbau netgi ir viešuosius darbus dirbau“. Respondentė teigė nenorėjusi pragyventi iš siuvimo, tačiau pajuto, **kad tinkamo darbo nesusiras**: „Norėjau, aišku, aš įsidarbinti dirbt, nenorėjau aš būt siuvėja, bet, nu kaip pas mus gi, per pažįstamus, tiktai per pažįstamus. Netgi gamyklos... tie bendradarbiai, vat tie cecho, nu ne cecho viršininkas, viršininko pavaduotojas, ten kitas pavaduotojas, ten inžinierius, kurie susirado tuoj pat šiltas, geras vieteles, pabandžiau į vieną kreiptis, į antrą, bet... taip pajutau, kad aš nereikalinga niekam (...) niekam nereikalinga, tuo labiau amžius“ (Respondentė nr. 44, vadovė, Šiaulių „Tauras“). Taip respondentė pradėjo verstis siuvimu – amatu, kuriam **užsakymus respondentė gaudavo labai lengvai**: „Nu gerai, dabar va tai draugei, dabar tai draugei, dabar ta paskiau draugė per draugę, nu ir išėjo taip, kad aš vos ne 20 metų aš prasėdėjau ir prasiuvau (...) [užsakymai atėdavo] iš draugų, draugių, draugė per draugę, niekur nerašiau, jokio skelbimo, niekur nesiskelbiau...“ (Respondentė nr. 44, vadovė, Šiaulių „Tauras“).

Respondentas nr. 23 save priskyrė mechanikų branduoliui, kurie atsiskyrė nuo byrančios gamyklos ir tęsė dukterinės įmonės veiklą. Respondentas tvirtino, kad iš inžinieriaus-konstruktoriaus pareigas pakeisti į pirkimų skyriaus vadovo pareigas privertė aplinkybės – įmonės veiklą tęsę darbuotojai iš pradžių tikėjosi nesirūpinti užsakymų pritraukimu: „Pradžiai taip oriai,

aha, mes čia UAB'as, viską darysim, gausim užsakymų, bet po to praktiškai pamatėm, kad ne taip lengva išsilaikyt tik mechanikam likus... tai buvo sunkoka, sunkoka (...) nu specifika visiškai pasikeitė, mes sakom, mes mechanikai, mes viską mokam, viską žinom... pasirodo, mes ne viską mokam ir žinom“ (Respondentas nr. 23, specialistas, Vilniaus „Vingis“). Respondentas, apibūdindamas savo naujas pareigas, sufleravo, kad teko dirbti sunkiai vardan to, kad įmonė išsilaikytų: „Nu galima sakyti, pirkimų skyrių ir viršininkas ir pavaduotojas, ir vadybininkas, ir vairuotojas, ir sandėlininkas (...) visi labai pavydi, kad pirkimuose labai lengva dirbti, bet iš tikro, pabėga jaunimas“ (Respondentas nr. 23, specialistas, Vilniaus „Vingis“). Šis respondentas demonstravo **atsakomybę už įkurto verslo sėkmę** ir tuo jo istorija yra panaši į respondentų, įkūrusių savo verslą.

Greta hipotezės prognozuotų įžvalgų, šių pogrupių analizė sufleruoja, kad individai pasirinks prasčiau gebėjimus atitinkantį darbą net jei pasiūlymas ateina iš bendradarbių ar vadovų. Individai, kurie jaučiasi esantys **stipraus netikrumo** dėl jų karjeros ateities sąlygomis, bus labiau linkę priimti gebėjimų neatitinkantį darbą. Tuo tarpu pirmosios grupės respondentų, įkūrusių savo verslą, istorijų analizė parodė, kad šie individai pasižymi kitokia motyvacija dirbti nei samdomi darbininkai. Jų darbo istorijų aiškinimai nepaklūsta hipotezėmis prognozuotiems aiškinimams ir reikalauja kitokių teorinių įžvalgų.

9 paveikslėlis. Pakitusį gebėjimų rinkinį naujame darbe taikiusių respondentų prisitaikymo mechanizmai



Šaltinis: sudaryta autorės. Pastaba: violetinės rodyklės žymi hipotezių neprognozuotus ryšius. Taškinėmis rodyklėmis žymimi ribiniai atvejai, vientisomis rodyklėmis – dominuojanti tendencija.

3.2.3. Trečia grupė – sumažėjęs gebėjimų rinkinys

Šiai grupei priklausantys respondentai po gamyklos išsibarstė po įvairiausius sektorius – apdirbamąją gamybą, didmeninę ir mažmeninę prekybą, žmonių sveikatos priežiūrą ir socialinį darbą, elektros, dujų, garo tiekimą ir oro kondicionavimą (šilumos tinklus), statybą, profesinę, mokslinę ir techninę veiklą, administracinę ir aptarnavimo veiklą, viešąjį sektorių ir kitą aptarnavimo veiklą. Šiai grupei priklauso tiek vyrai, tiek moterys. Sumenkusį gebėjimų rinkinį naujame darbe patyrė įvairių profesijų ir išsilavinimo žmonės. Didžioji dalis šiai grupei priklausančių respondentų dirbo gamybiniuose – paruošimo, pagalbinės ir pagrindinės gamybos – cechuose. Likę du respondentai dirbo technologiniuose biuruose. Šiai grupei priklausantys respondentai darbą keitė sulaukę vyriausio amžiaus, lyginant su kitomis dviem grupėmis (respondentų amžius darbo keitimo metu – nuo 40 iki 60 metų, amžiaus vidurkis – 49 metai, mediana – 48,5 metai).

Tipiniu respondentu, atspindinčiu grupę individų, kurie naujame darbe taikė sumažėjusį gebėjimų rinkinį ir darbą susirado bendradarbių pagalba, galima laikyti respondentą nr. 10 (žr. 11 lentelę). Tai yra vidurinį profesinį išsilavinimą turintis vyras, dirbęs anksti skilusioje Šiaulių „Tauro gamykloje. Respondentas, būdamas 48-erių metų, 1995-ais metais paliko studijinės įrangos cechą, kur dirbo studijinės aparatūros derintoju, ir perėjo dirbti remontininku į šilumos tinklus. Būdamas studijinės aparatūros derintoju, respondentas buvo atsakingas už sumontuotos studijinės aparatūros derinimą – ieškoti gedimų ar nekokybiškai sumontuotų dalių ir juos šalinti. Perėjęs dirbti remontininku, respondentas pritaikė tik nedidelę dalį senųjų gebėjimų – reguliuodavo šilumos mazgų aparatūrą gyvenamuosiuose namuose, kur aparatūra buvo gerokai paprastesnė negu derinant studijinę aparatūrą.

11 lentelė. Tipinio respondento profilis: sumažėjęs gebėjimų rinkinys ir darbo paieška bendradarbių pagalba.

Lytis	Vyras
Išsilavinimas	Vidurinis profesinis
Gamykla	Šiaulių „Tauras“
Paskutinės pareigos gamykloje (profesijos lygmuo)	Studijinės aparatūros derintojas (technikas)
Darbo pabaigos gamykloje metai	1995 m.
Amžius individui palikus gamyklą	48 m.
Kitos darbovietės sektorius	Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas
Pareigos po gamyklos ilgiausiai išdirbtoje darbovietėje (profesijos lygmuo)	Remontininkas (darbininkas)
Sumažėjęs gebėjimų rinkinys – pritaikytų senų gebėjimų pavyzdžiai	Nuo sudėtingos studijų aparatūros derinimo prie nesudėtingų gyvenamųjų namų šilumos mazgų aparatų derinimo.

Šaltinis: sudaryta autorės.

Tuo tarpu tipiniu respondentu, atspindinčiu grupę individų, kurie naujame darbe taikė sumažėjusį gebėjimų rinkinį ir darbą susirado draugų ar šeimos pagalba, galima laikyti respondentę nr. 50 (žr. 12 lentelę). Tai yra specialųjį vidurinį išsilavinimą turinti moteris, dirbusi vėlai skilusioje Vilniaus „Vingio“ gamykloje. Respondentė, būdama 51-erių metų, 2005-ais metais paliko pagrindinės gamybos cechą, kur dirbo vyniotoja, ir perėjo dirbti į vieną iš didžiųjų prekybos tinklų, kur dirbo krovėja, o vėliau – virtuvės pagalbininke. Būdama vyniotoja, respondentė atliko rutinines procedūras prie gamybos konvejerio (vyniojo rites). Perėjusi į prekybą, respondentė pritaikė tik labai nedidelę dalį gebėjimų – krovėjo ir virtuvės pagalbininko darbas reikalavo tik psichomotorinių gebėjimų ir nereikalavo jokio techninio proceso išmanymo.

12 lentelė. Tipinio respondento profilis: sumažėjęs gebėjimų rinkinys ir darbo paieška draugų ar šeimos pagalba.

Lytis	Moteris
Išsilavinimas	Specialusis vidurinis
Gamykla	Vilniaus „Vingis“
Paskutinės pareigos gamykloje (profesijos lygmuo)	Vyniotoja (darbininkas)
Darbo pabaigos gamykloje metai	2005 m.
Amžius individui palikus gamyklą	51 m.
Kitos darbovietės sektorius	Prekyba
Pareigos po gamyklos ilgiausiai išdirbtoje darbovietėje (profesijos lygmuo)	Krovėja, virtuvės pagalbininkė (nekvalifikuotas darbininkas)
Sumažėjęs gebėjimų rinkinys – pritaikytų senų gebėjimų pavyzdžiai	Pritaikyti tik psichomotoriniai gebėjimai, prarastos seklios techninio gamybos proceso žinios.

Šaltinis: sudaryta autorės.

3.2.3.1. Vyraujančios darbo paieškos tendencijos

Šią grupę vienodai gerai charakterizuoja dvi darbo paieškos tendencijos – ieškoti darbo draugų ir pažįstamų pagalba bei darbo paieška buvusių bendradarbių pagalba. Nemaža šios grupės respondentų dalis pasirinko kitus darbo paieškos būdus. Tyrinėjant panašumus tarp pogrupių atrandama, tiek draugų ir pažįstamų, tiek bendradarbių pagalba pasinaudoję individai kėlė labai žemus reikalavimus naujam darbui, kadangi netikėjo galintys susirasti jų gebėjimus atitinkantį darbą.

Darbo ieškoję ir susiradę draugų ir pažįstamų pagalba respondentai tvirtino, kad **abejojo galimybėmis susirasti gebėjimus atitinkantį darbą** žlungant šiam sektoriui. Tokiomis abejonėmis dalinosi vyr. konstruktoriaus pavaduotojas, dirbęs su specializuotų įrenginių konstravimu: „jokių perspektyvų, kad būt įdomu ir kažką užsidirbt (...) praktiškai lengviausia buvo mechanikam, kurie gamino tas detales, tie visi pritapo. Kadangi brėžiniai, gamyba, detalės, kur tą produktą, kažkaip sunkiau. Todėl nieko tokio ir neradau“ (Respondentas nr. 1, vadovas, Panevėžio „Ekranas“). Kita,

vynioja dirbusi respondentė perėjo dirbti nekvalifikuoto darbo kaip krovėja, vėliau – kaip virtuvės pagalbininkė viename didžiųjų prekybos centrų. Apie pasirinkimą įsidarbinti prekybos sektoriuje respondentė atsako trumpai: „Tai ten pagrinde daug kas [į prekybos centrą dirbti] atėjo, vat po parduotuves. Kad daugiau nebuvo kur eit“ (Respondentė nr. 50, darbininkė, Vilniaus „Vingis“). Taip pat svarbu paminėti, kad bendradarbiai tik vienam iš keturių respondentų pasiūlė darbą apdirbamosios gamybos sektoriuje – šių respondentų buvę bendradarbiai patys keitė savo darbų pobūdį. Tikėtina, kad dėl prastos sektoriaus padėties buvę bendradarbiai nebegalėjo naudotis informacijos apie „savus“ pranašumus, kadangi nebeliko sektoriaus, kuriame visi „savi“ buvo susitelkę.

Iš atlenkimo sistemų derintojos perėjusi dirbti nekvalifikuoto darbo į labdaros rūšiavimo centrą, taip pat pridūrė, kad galimybes persikvalifikuoti riboja **brandus amžius**: „Viskas nutrūko, po to labai gailėjausi, kad nuėjau, bet jau viskas, metai aišku jau buvo, 50, nelabai ką pašokinėsi, specialybės nebekeisi, o jau mano specialybės kaip montuotojos jau nebe, nebereikia šiais laikais principu, tokių kaip jau plačiai, anksčiau tai galėjau gal, ir gal pakeisti kokią specialybę, jeigu man būtų 30, bet ne 50“ (Respondentė nr. 49, darbininkė, Vilniaus „Vingis“). **Sumažėjusi produktyvumą** kaip priežastį dirbti atsitiktinius darbus iš viso paminėjo trys respondentai: „Gavau invalidumą, nu padirbdavau visokių tokių darbų, dar gal ir, jau į senatvę dabar visai nedirbu, užtenka man to, fizinio užtekdamo“ Respondentas nr. 30, specialistas, Panevėžio „Ekranas“); „Aišku nuėjau labai į fizinį darbą, į rūšiavimo centrą labdaros, ten sveikatą praradau ir dabar invalidumą gaunu“ (Respondentė nr. 49, darbininkė, Vilniaus „Vingis“). Trečiasis respondentas, darbą pakeitęs sulaukęs 48-ių metų, teigė tiesiog pavargęs nuo intensyvaus, komandiruotėmis į užsienį gausaus darbo: „Nieko negalvojau. Kaip susiklostė taip. Buvo pasiūlymų ir prekyboj ten (...). Ai, kažkokia ramybė, tu jau nebe klajoklis. Klajonės jau per 20 su virš metų buvo atsibodė“ (Respondentas nr. 13, technikas, Šiaulių „Tauras“).

Darbą bendradarbių pagalba susiradę respondentai tvirtino jautę, kad **gamyklos padėtis sparčiai blogėja**: „Mes pakliuvom į tą nelaimėlių [atleistų žmonių] bangą, mūsų gi 12 tūkst. darbuotojų buvo“ (Respondentė nr. 21, technikė, Kauno „Banga“); „Gal porą metų taip buvo, kad ten mažėjo [gamyba], ten jau visi bėgo ieškojo kaip žiurkės iš laivo skęstančio“ (Respondentė nr. 25, vadovė, Kauno „Banga“); „Nebuvo užsakymų. Pradėjo viršininkai sakyti, kad nebereiks. Liks keli žmonės, tai ieškokitės kažką“ (Respondentas nr. 10, technikas, Šiaulių „Tauras“). Buvusi sandėlininkė pasiliko dirbti dukterinėje įmonėje, tačiau jos profesijai gamykloje nebebuvo vietos: „Sandėly dirbau biškį, o daugiau valytoja išėjau (...) sandėlį jau, faktiškai, parėmė meistrai, nebelaikė sandėly, jeigu nori – valytoja eik“ (Respondentė nr. 46, darbininkė, Šiaulių „Tauras“). Vienam respondentui po darbo gamykloje 2006-aisiais metais pabaigos, buvusių bendradarbių

kvietimu pavyko įsidarbinti kitoje gamykloje meistru – technologui giminingoje profesijoje. Tačiau 2011-ais bankrutavus ir šiai gamyklai, respondentas tvirtino, kad sulaukus vyresnio amžiaus, specialybę atitinkantį darbą susirasti gerokai sunkiau (2011-ais respondentas buvo sulaukęs 49-ių metų): „Ieškojau tokių darbų, bet kažkaip jau neradau aš tokio darbo, kad, metai tada truputį jau... Būtent gamyboj aš visuomet norėjau dirbt (...) nu tai ieškai žmogus, kur yra tau geriau ir... Pasirenki tą. Bet kaip, nu, kaip buvo Ekrane, ten nebus niekur“ (Respondentas nr. 32, technikas, Panevėžio „Ekranas“). Nepalankus pramonės šakos, kurioje dirbo, vertinimas galėjo paveikti jų lūkesčius susirasti gebėjimų rinkinį atitinkantį darbą ir paskatinti juos priimti jų gebėjimų rinkinio neatitinkantį pasiūlymą.

Keli respondentai pabrėžė, kad jų pasirinkimą intensyviai ieškoti kito darbo įtakėjo būtinybė **sukaupti stažą pakankamai pensijai gauti**: „Aš pirmiausia nuėjau į darbo biržą, stojau į darbo biržą (...) Mum išvis visiems atlyginimą paskyrė po 50 Litų, ir norėjo taip – kas nereikalingas, taip išeis, paskui ką priims, ko nepriims vienu žodžiu, o man buvo paskutiniai metai iki pensijos, aš šito negalėjau leist sau, kadangi galėjai du-tris mėnesius [dirbti už mažą atlyginimą], o paskui labai būtų maža pensija, tai aš iš karto pasiluosavau ir perėjau dirbt į firmą“ (Respondentė nr. 25, vadovė, Kauno „Banga“). Viena respondentė taip pat pabrėžė, kad maža tikimybė susirasti silpnos sveikatos žmogui tinkamą darbą, pastūmėjo ją išeiti į **priešlaikinę pensiją**: „geriau sako eit į priešlaikinę, tai ką čia gali žinot! Bet tai nebuvo, vietos užimtose. Užimtose vietose, kad į tą budinčią kokią ar sargo vietą, a kokią pavalyt kad lengviau, ne taip kaip čia kad laiptines. Sunku ir kibirus tampyt, jeigu plaut valyt irgi negaliu. Rankos... man matyt nuo švino gamykloj ten. Gavos taip kad blogai su sveikata buvo...“ (Respondentė nr. 46, darbininkė, Šiaulių „Tauras“).

Abiejų pogrupių respondentų atsakymai sufleruoja netikėtą atradimą – tai, kokius lūkesčius individas turi apie darbo paieškos būdo kaštų ir naudos santykį, turi įtaką individo pasirinkimui, kiek laiko skirti darbo paieškai. Šie respondentai pasižymėjo itin stipria nuojauta, kad jų turimos specializuotos žinios ir įgūdžiai darbo rinkoje nebebuvo reikalingi sužlugus gamykloms. Be to, šie respondentai gamyklą paliko būdami gana brandaus amžiaus – ne vienas respondentas jautė spaudimą kuo greičiau susirasti darbą ir „atidirbti“ likusį laiką iki stažo, reikalingo pensijai gauti. Taigi, **žlunganti pramonė atėmė „savų“ informacijos pranašumą tarp buvusių bendradarbių, o spaudžiantis poreikis kaupti pensijos stažą dar labiau paskatino priimti pirmą pasitaikiusį darbo pasiūlymą, nesvarbu, koku būdu jis atėjo**. Taip pat svarbu įvardinti, kad šioje grupėje atsiskleidė žmonės, kurie sulaukė brandaus amžiaus, su kuriuo atėjo ir **natūralus darbo produktyvumo mažėjimas**.

3.2.3.2. Ribinių atvejų analizė

Respondentas nr. 11 Šiaulių „Tauro“ gamyklą paliko 1996-aisiais metais, sulaukęs 60-ies metų. Buvęs gamybinio cecho viršininkas tvirtino, kad darbą tęsė todėl, kad kitaip nuobodžiautų. Keletą metų padirbęs įmonėje, pradėjusioje gaminti studijinę aparatūrą privačiai, iš to darbo išėjo, norėdamas išsaugoti pensiją: „Mane Paksas išvarė. Tada padarė, kad jeigu dirbi tai pensijos nemoka“ (Respondentas nr. 11, vadovas, Šiaulių „Tauras“). Tačiau po to jis dar vis tęsė darbą pagal kūrybines sutartis – kaip inžinierius-elektrikas perprojektavo senąją gamyklos cechą, kuriam vadovavo, naujos dukterinės įmonės reikmėms. Taigi, nors šis respondentas ir nebepritaikė savo senojo gebėjimų rinkinio, tačiau jis **dirbo sulaukęs garbingo amžiaus**, kai individo produktyvumas natūraliai mažėja.

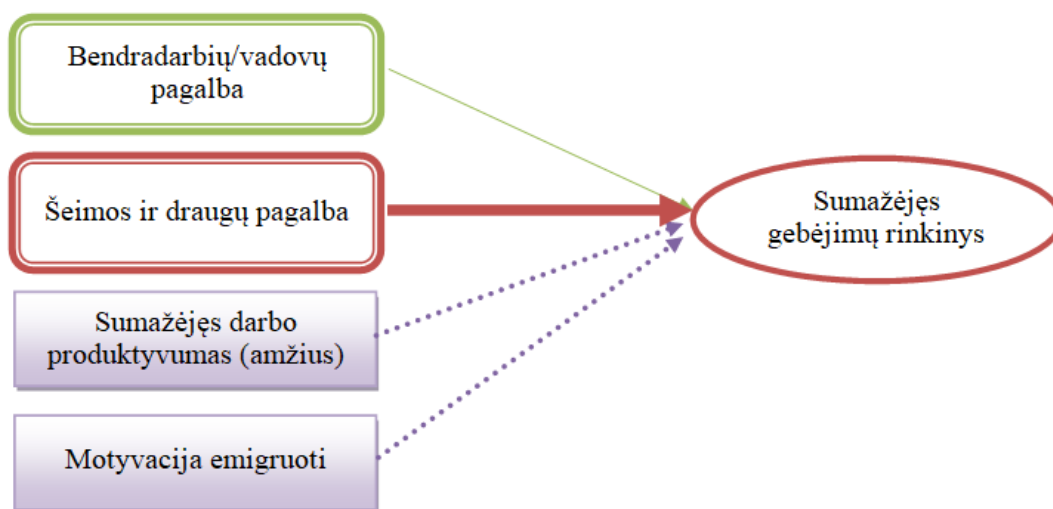
Dvi į šią grupę patenkančios respondentės išvyko dirbti į užsienį. Respondentė nr. 27 pirmą kartą sužinojo apie galimybę išvykti į Jungtines Amerikos Valstijas iš ten jau esančios draugės. Pirmą kartą ji išvyko į JAV dirbti slauge 1995-aisiais ir ten praleido vienerius metus – tokiam laikui gavo vizą. Grįžusi į Kauną respondentė pasakojo pajutusi prastą darbo rinkos padėtį: „Tai aš grįžau po metų, ir tada, nu, vis tiek matau, kad čia blogi reikalai (...) Kai jau aš nuėjau po metų laiko, tai tiek kiek aš mačiau 94-ais laimingų žmonių, tiek aš, kaip aš pažiūrėjau prie tos kasos [kurios išmokėjo išėjimo iš gamyklos kompensacijas]... Ant kiek, nu ant kiek žmonės pasikeitė, jie susmukę, jie nežino ką daryt, todėl, kad jie niekam nereikalingi. Va tada aš pamačiau tokį kiekį nelaimingų žmonių. Ir ten tų pinigėlių duodavo cik-cik-cik...“ (Respondentė nr. 27, technikė, Kauno „Banga“). Mėnesį Lietuvoje padirbusi vaikų aukle, ji vėl išvyko į JAV dirbti slauge ir ten pradirbo iki 2005-ųjų. Grįžusi į Lietuvą ji pažįstamų pagalba tęsė darbą valytoja, nors jau buvo sulaukusi pensinio amžiaus. Respondentė keliavo į užsienį dirbti aukle ir vėliau dirbo valytoja todėl, kad **nesitikėjo rasti gebėjimus atitinkantį darbą**: „Miela mano! Nebuvo tokių darbų. Inžinieriai ėjo valyt gatves (...) Aš supratau, kad apie normalų darbą nėra kalbos“ (Respondentė nr. 27, technikė, Kauno „Banga“).

Respondentė nr. 41 po Šiaulių „Tauro“ gamyklos žlugimo ketverius metus tęsė savo kaip technologės karjerą vienoje iš atskilusių įmonių, tačiau darbo neteko 1998-aisiais, kai įmonė patyrė sunkmetį: „Aš išėjau vat tada buvo tas žlugimas didžiulis, vat jau viskas ten jau... jau kalbų jokių, kad visi turės išeit. Paliko ten vieną technologą, va, vyriškį, ir viskas“ (Respondentė nr. 41, technikė, Šiaulių „Tauras“). Respondentė ilgą laiką turėjo neoficialų darbą – atliko, o vėliau ir koordinavo apklausas. Šį darbą ji paliko 2001-aisiais metais, nepatenkinta ne laiku mokamu atlyginimu. Apie galimybę važiuoti į Vokietiją ir dirbti aukle amerikiečių šeimose iš nuogirdų: „girdėjau (...) kad visi važiuoja, nu ir nežinai, kaip tau pasiseks, visokių tų atvejų ir tada buvo. Nu ir

ką, ir pradėjau vat ten...” (Respondentas nr. 41, technikas, Šiaulių „Tauras“). 2009-aisiais grįžusi į Lietuvą moteris susižeidė, gavo invalidumo pensiją ir nusprendė nebedirbti.

Ribinių atvejų analizė atskleidė dvi išvagas. Pirma, respondentų gebėjimų rinkinio sumažėjimą gali lemti ne tik darbo paieškos būdas, bet ir natūralus produktyvumo sumažėjimas žmogui senstant. Antra, dvi respondentės pasirinko emigruoti iš šalies ir darbo ieškoti svetur. Tikėtina, kad pasirinkimą emigruoti skatina įvairūs motyvai, kuriems nagrinėti reikalingos papildomos teorinės išvagos.

10 paveikslėlis. Sumažėjusį gebėjimų rinkinį naujame darbe taikiusių respondentų prisitaikymo mechanizmai



Šaltinis: sudaryta autorės. Pastaba: violetinės rodyklės žymi hipotezių neprognuotus ryšius. Taškinėmis rodyklėmis žymimi ribiniai atvejai, vientisomis rodyklėmis – dominuojanti tendencija.

3.2.4. Individai, po dešimtmečio susigrąžinę giminingą gebėjimų rinkinį

Respondentas nr. 20 1991-ais metais paliko Kauno „Banga“, kur dirbo inžinieriumi-konstruktoriumi. Respondentas pasakojo, kad eksperimentiniame konstravimo biure kūrė ir tobulino naujas technologijas, kurias knietėjo išnaudoti ne planine tvarka organizuotoje gamyboje, bet rinkoje: „Stūmėmės su tom naujienom, tai man ir buvo tokia pradžia (...) Prasidėjo tie pirmieji surinkimai tokios gamybinės partijėlės, jau modernių kanalų selektorių. Čia pat 1990 m. ir labai rūpėjo kas čia darėsi, kas bus toliau. Ir rūpėjo išbandyti dar kitur. Tiesiog tas idėjas savo pritaikyt verslo aplinkoj“ (Respondentas nr. 20, specialistas, Kauno „Banga“). Šis respondentas pasižymėjo panašia verslininko gyslele, kaip ir pirmoje grupėje aptarti respondentai įkūrę savo verslą: „T: O kas jum tą tokį jausmą suteikė, kad išsisuksit? R20: Vidinė ramybė, gal čia nuo žmogaus priklauso.

Žiūri kas vyksta ir ką galima padaryt. Bet kurioj vietoj kažką gali daryt“ (Respondentas nr. 20, specialistas, Kauno „Banga“).

Po 10-ies metų respondentas nusprendė ieškoti darbo pagal ankstesnę specialybę ir kreipėsi į vienos iš atskilusių įmonių vadovą: „Po 10 metų aš sugrįžau, man parūpo tas techninis darbas, visgi man rūpi tas, nu, kad ten uždirbi daugiau, vien tik pinigų gamyba kažkodėl netraukė, nu nelabai. Ir tada berods 2001 m. savo tiesioginiam viršininkui, kuris buvo, pasiskambinau: ar dar toks senas tinka? Man buvo 43 metai, nuo techninio darbo aš kaip ir nutolęs, nes 10 metų aš tokius organizacinius sprendžiau, iššūkis nuo iššūkio, pavargau. Užėjo toks drebulys techniniam darbui“ (Respondentas nr. 20, specialistas, Kauno „Banga“). Respondentas pasakojo, kad savo idėjas į verslo aplinką perkelti nepavyko: „Tos verslo aplinkos nebuvo. Tai norai geri, bet verslo aplinkos reikėjo turėt gerų draugų, pažįstamų ir gerą finansavimą ir tik išsišokėlis toj vietoj nelabai gali būt kažkoks erelis“ (Respondentas nr. 20, specialistas, Kauno „Banga“).

Respondentė nr. 45 po Šiaulių „Tauro“ skilimo vadovų kvietimu perėjo dirbti į vieną iš atskilusių įmonių – iš vyr. meistrės perėjo į meistrės pareigas. Padirbusi 2,5 metų iš šio darbo ji buvo atleista kartu su didele banga darbuotojų. Po šio darbo metus laiko respondentė dirbo parduotuvėje pardavėja buvusios kolegės kvietimu, tačiau parduotuvei bankrutavus, respondentei teko vėl ieškoti darbo. Reklamos vadybininkės poziciją respondentė rado skelbimų pagalba. Šiame darbe respondentė jautėsi nekaip, darbo specifiškai nepatiko: „Man tas darbas nebuvo prie širdies. Nes aš žinau, kiek tų įmonių reikalauja, nu žmogus, įmonė moka pinigus, visai kita... Ir kuri gerai laikos, tai ta nenori reklamos (...)Aš dabar reklamų tai tikrai nemėgstu, nes aš žinau, kas... Aišku, reikia žmogui įteigt, kad tu sutiktum, ar kaip pirkti, ar... o paskui kada... nu būdavo, kad reikia pratęsti [paslaugų sutartį] ir prasitęsi, tikrai, stengdavaisi tų klientų savo nenuskriausti, kad tikrai jie pajustų, kad mes padedam“ (Respondentė nr. 45, vadovė, Šiaulių „Tauras“).

Respondentę atgal į ankstesnę darbovietę sugrįžti pakvietė įmonei atsigaunant: „Jie ten jau pradėjo atsigaut, ir mane, dabar galvoju, kuriais metais, aš sugrįžau vėl, mane pakvietė, sužinojo, kad reikia, ir mane pakalbino, ir sugrįžau“ (Respondentė nr. 45, vadovė, Šiaulių „Tauras“). Respondentė, sugrįžusi į dukterinę gamyklos įmonę dirbti, džiaugėsi susiklosčiusia padėtimi. Sugrįžusi į gamyklą ji dirbo meistre, o vėliau – sandėlių ūkio vedėja. 2015-ais metais įmonei bankrutavus respondentė kito darbo nebeieškojo, kadangi jau 2010-aisias jau buvo sulaukusi pensinio amžiaus.

Šių respondentų istorijos sufleruoja intuicijai prieštaraujančias išvalgas – nenaudojama seno darbo gebėjimų rinkinio dalis gali išlikti „mieganti“ ir būti „pažadinta“ net ir po dešimtmečio. Ši išvalga verčia permąstyti individų gebėjimų ilgaamžiškumą ir tirti sąlygas, kuriomis gebėjimai gali būti išsaugojami ir vėl pritaikomi po ilgo neaktyvumo periodo.

3.3. Rezultatų interpretacija

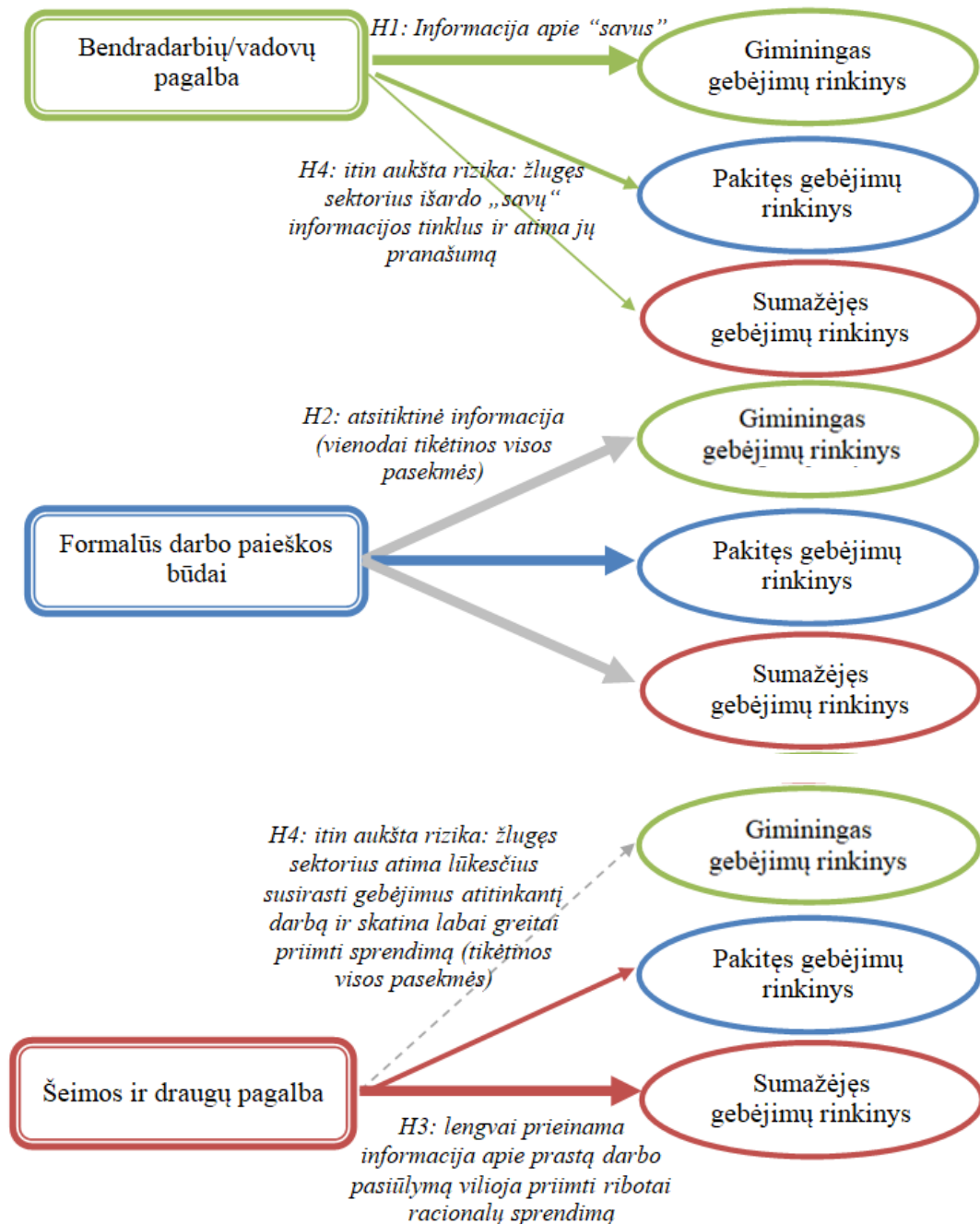
Kokybinės turinio analizės rezultatai atskleidė tiek hipotezių prognozuotus ryšius, tiek ir kitus mechanizmus, kurie išeina iš už šio darbo teorinio darbo rėmų. 11 paveikslėlyje iliustruojama, kad respondentų prisitaikymo istorijos sekė visais labiausiai tikėtinais hipotezių prognozuojamais mechanizmais, išskyrus du – kai formalūs darbo paieškos būdai veda prie sumažėjusio arba giminingo gebėjimų rinkinio. Įdomu ir tai, kad respondentai prisitaikė ir mažiausiai tikėtinais hipotezių prognozuotais ryšiais – kai bendradarbių ar vadovų pagalba individai susirado darbą, kuriame pritaikė pakitusį ar sumažėjusį gebėjimų rinkinį arba kai draugų ar šeimos pagalba surastame darbe individai pritaikė pakitusį gebėjimų rinkinį.

Šio darbo hipotezėse eksplicidiškai nėra suformuluojamas priežastinis aiškinimas, kuris nurodytų, kodėl individai pasirenka eiti šiais mažiausiai tikėtinais keliais, tačiau tai padeda paaiškinti tas pats *riboto racionalumo* modelis. Individai, kurie mažiau toleruoja riziką (angl. *risk averse*), bus linkę greičiau priimti darbo pasiūlymą, kadangi jų darbo kokybės „kartelė“ tinkamam darbui yra žemesnė, nei labiau riziką toleruojančių asmenų. Šiame darbe aptariamų respondentų istorijos parodo kaip tik šią logiką – individai buvo linkę priimti prastesnį darbą iš bendradarbių ar vadovų, nes nesitikėjo rasti darbo, atitinkančio jų gebėjimus žinodami, kad sektorius žlunga, bijodami nesukaupiti reikiamo stažo pensijai, bei jausdami, kad jų gebėjimai yra nuvertėję. Mažos rizikos tolerancijos vedami individai šeimos ar draugų pasiūlytą darbą, kuriame naudojo pakitusį gebėjimų rinkinį, priėmė dėl tos pačios priežasties – baimės nesusirasti geriau gebėjimus atitinkantį darbą.

Remiantis empiriniais duomenimis, šio tyrimo hipotezės būtų galima patikslinti tolimesniems tyrimams. Hipotezių prognozuojami ryšiai geriausiai nusako *labiausiai tikėtiną* mechanizmo ir prisitaikymo sėkmės sąryšį. *Mažiau tikėtiną* rezultatą darbo ieškant bendradarbių pagalbą nusako *individo rizikos tolerancijos lygis*. Todėl tyrimo hipotezės būtų galima papildyti ketvirtąją hipoteze apie rizikos tolerancijos lygį:

H4: Itin netolerantiški rizikai individai bus linkę kuo greičiau priimti sprendimą dėl darbo, todėl toleruos jų gebėjimus prastai atitinkantį darbą, nepriklausomai nuo to, koku būdu individai gavo darbo pasiūlymą.

11 paveikslėlis. Pasireiškę ir nepasireiškę hipotezių prognozuoti ryšiai bei papildomos hipotezės aiškinami ryšiai



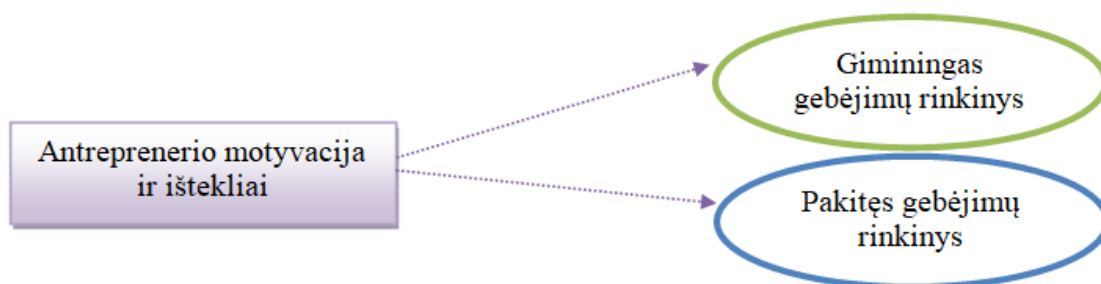
Šaltinis: sudaryta autorės.

Kitiems atrastiems mechanizms interpretuoti reikia pasitelkti kitokius teorinius aiškinimus. Su *antreprenerių* motyvacijos įkurti savo įmonę ypatumais susidūrė ir Harminderio Battu et al. tyrimas, kur trys Jungtinės Karalystės darbo jėgos apklausoje naudojamos darbo paieškos būdų kategorijos nebuvo priskirtos nei formaliems, nei neformaliems darbo paieškos būdams. Šios kategorijos apėmė darbo paieškas ieškant patalpų ar įrangos, siekiant įgyti įvairius

leidimus ir ieškant finansavimo šaltinių. Battu et al. nurodė, kad šios kategorijos yra glaudžiai susijusios su verslo kūrimu¹¹⁵.

Antreprenerių pasirinkimą pakeisti savo gebėjimų rinkinį atliekant kitokias užduotis gali padėti paaiškinti ekonomikos teorijoje plėtojama perskyra tarp antreprenerio ir vadovo. Kol vadovo užduotis yra prižiūrėti tęstinių įmonės procesų efektyvumą, antrepreneris nebūtinai užsiima tik vadovavimu. Jo rolė įmonėje yra lyderiauti, ieškoti naujų idėjų ir jas pritaikyti praktikoje¹¹⁶. Tai galėtų paaiškinti, kodėl savo įmones kuriantys individai pasirenka keisti ar net sumažinti savo gebėjimų rinkinį – jie prisiima visas atsakomybes, kurių reikia jo idėjai įgyvendinti, nesvarbu, ar tai būtų vadovo, ar darbininko lygmens užduotys.

12 paveikslėlis. Papildomos įžvalgos apie respondentų antreprenerių prisitaikymo sėkmę



Šaltinis: sudaryta autorės.

Prie sumažėjusio gebėjimų rinkinio individą privesti gali ne tik darbo paieškos metodo pasirinkimas, bet ir su *vyresniu amžiumi* natūraliai mažėjantis individo produktyvumas. Tyrimai rodo, kad vyresni darbuotojai yra labiau pažeidžiami ekonominių pokyčių metu¹¹⁷. VRE šalių perėjimo laikotarpio tyrimai rodo, kad vyresnių išsilavinusių darbuotojų gebėjimai nuvertėja daug sparčiau, nei po 1989 metų išsilavinimą įgijusių individų¹¹⁸. Prastesnį prisitaikymą darbo rinkoje nulemia ir su vyresniu amžiumi vis mažėjanti motyvacija susirasti naują darbą po prarasto senojo¹¹⁹.

Šio tyrimo respondentų imtyje du respondentai pasirinko darbo ieškoti užsienyje. Racionalaus pasirinkimo teorija besiremiantis tikėtinos migracijos vertės teorija aiškintų, kad individai sprendimą *emigruoti* priima įvertindami, kurioje šalyje jie gaus didesnę naudą, išreikštą įvairiomis dimensijomis, tokiomis kaip turtas, statusas, gyvenimo komfortas ar priklausymas grupei. Vienos naudos dimensijos gali užgožti kitas – pavyzdžiui, individas gali emigruoti, jeigu jaučiasi nepriklausantis ar nereikalingas toje bendruomenėje, kurioje gyvena. Individo norą

¹¹⁵ Battu, 49.

¹¹⁶ William J. Baumol, „Entrepreneurship in Economic Theory“, *The American Economic Review*, 58(2), 1968, 64-65.

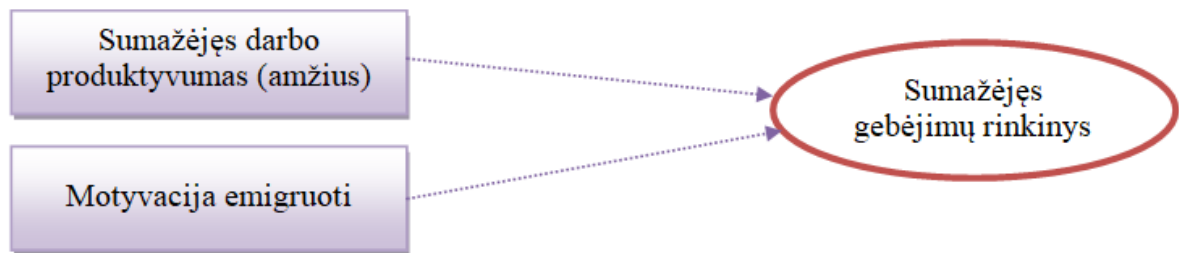
¹¹⁷ John C. Haltiwanger ir Milan Vodopivec, “Gross worker and job flows in a transition economy: an analysis of Estonia”. *Labour Economics*, 9(5), 2002, 601-630.

¹¹⁸ Gábor Kertesi ir Janos Kollo, „Economic Transformation and the Revaluation of Human Capital - Hungary, 1986-1999“. *Budapest Labour Market Working Paper No. BWP 2001/4*, 2001, 1.

¹¹⁹ Jeanne Prial Gordus, “The Human Resource Implications of Plant Shutdowns”, *ANNALS, AAPS*, 475, 1984, 66.

emigruoti gali sustiprinti ir draugų ar šeimos emigracija¹²⁰. Noras susirasti darbą užsienyje yra tik viena iš motyvacijų emigruoti – turto ar geresnio darbo naudą gali užgožti siekis emigruoti ten, kur gyvena šeima ar draugai. Gilesni respondentų motyvacijos emigruoti tyrimai galėtų geriau paaiškinti, kodėl šie du respondentai buvo pasiryžę užsienyje dirbti darbą, kuriame jų gebėjimų rinkinys sumažėjo.

13 paveikslėlis. Papildomos įžvalgos apie vyresnio amžiaus ir emigravusių respondentų prisitaikymo sėkmę



Šaltinis: sudaryta autorės.

¹²⁰ Sonja Haug, „Migration Networks and Migration Decision-Making“, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(4), 2008, 587-588.

Išvados

Šiame tyrime siekta išsiaiškinti, kaip individai prisitaiko darbo rinkoje vykstant plataus masto struktūriniais ekonomikos pokyčiams. Šis darbas užima iki šiol menkai išplėtotą tyrimų nišą – darbo jėgos judėjimo darbo rinkoje analizę mikro lygiu. Nagrinėtas išskirtinio masto ekonomikos perėjimą patyręs atvejis – Lietuvos vartotojiškos elektronikos pramonės sektoriaus darbo jėga 1989-2008 metais.

Remiantis darbo paieškos perspektyvos įžvalgomis buvo sukonstruotas individų prisitaikymo darbo rinkoje mechanizmas, kuris remiasi skirtingomis informacijos asimetrijos darbo rinkoje sprendimo strategijomis – formaliais (institucionalizuotais) ir neformaliais (besiremiančiais socialiniais tinklais) darbo paieškos būdais. Individų prisitaikymo mechanizmo pasekmės konceptualizuojamos individų gebėjimų (angl. *skills*) perspektyvos pagalba. Individo prisitaikymo darbo rinkoje sėkmę leidžia įvertinti individo gebėjimų rinkinys (angl. *skill-set*), kurį nusako kiekvienam darbui reikalingų atlikti gebėjimų skaičius ir jų gylis. Kuo didesniu mastu naujame darbe reikalingas gebėjimų rinkinys atitinka sename darbe naudotą gebėjimų rinkinį, tuo sėkmingesnis individo prisitaikymas, kadangi nepanaudoti gebėjimai reiškia prarastą individo produktyvumą, o naujų gebėjimų įgijimas reikalauja didelių kaštų. Remiantis darbo paieškos ir gebėjimų perspektyvų įžvalgomis, iškeltos trys tyrimo hipotezės, numatančios darbo paieškos būdą ir individo prisitaikymo sėkmės sąsajas.

Empirinė analizė rėmėsi 50 giluminių interviu su buvusiais šio pramonės sektoriaus darbuotojais. Respondentai atrinkti tikslinės atrankos būdu, siekiant užtikrinti maksimalią respondentų variaciją ir kuo tikslesnį visos populiacijos atspindį. Interviu metu surinkti išsamūs, kokybinio pobūdžio duomenys apie individų socio-ekonominės charakteristikas ir jų darbo istoriją – gamykloje užimtas pozicijas, karjerą po gamyklos, kiekviename darbe naudotus gebėjimus ir sėkmingus darbo paieškos būdus. Duomenų analizė atlikta pasitelkus du metodus. Kokybinė lyginamoji analizė panaudota siekiant įvertinti, ar darbo paieškos būdas yra reikšmingas kintamasis aiškinant individo prisitaikymo darbo rinkoje sėkmę. Kokybinė turinio analizė panaudota siekiant išnagrinėti mechanizmus, kuriuos individai panaudojo ieškodami kito darbo kai gamyklos ėmė žlugti.

Atlikta empirinių duomenų analizė išryškino skirtumus tarp skirtingo darbo paieškos būdo ir individo prisitaikymo sėkmės. Visos trys hipotezės buvo naudingos siekiant išryškinti šiuos skirtumus. Kaip prognozuota pirmosios hipotezės, bendradarbių ar buvusių vadovų pagalba susiradę darbą individai naujame darbe dažniausiai pritaikydavo giminingą (nepakitęs nuo sename darbe naudoto) gebėjimų rinkinį. Kaip teorija ir numato, respondentai prisitaikymo sėkmę aiškino tuo, kad bendradarbiai ar buvę vadovai yra turėję darbo patirties su konkrečiu respondentu, todėl turi itin

gerą informaciją apie individo gebėjimų rinkinį. Tuo pačiu bendradarbiai ar buvę vadovai dažniau rekomenduoja geriau atitinkančius individo gebėjimų rinkinį darbus ir todėl, kad jiems yra prieinama geresnė informacija ir apie darbdavius, ieškančius sektoriaus „savųjų“.

Antrosios hipotezės įžvalgos taip pat atspindėjo realybę tų individų, kurie naudojo formalius darbo paieškos būdus. Respondentai formaliais darbo paieškos būdais naudojosi todėl, kad jiems nebuvo prieinami neformalūs, laikui gerokai mažiau imlūs darbo paieškos būdai. Dėl prastai sukoncentruoto paieškos lauko ir sudėtingo apsikeitimo išsamia ir patikima informacija apie individo gebėjimų rinkinį ir darbdavio siūlomos laisvos vietos reikalavimus, respondentai buvo vedami riboto racionalumo ir priimdavo pirmą pakankamai gerą sprendimą dėl aukštų informacijos rinkimo kaštų. Šį paieškos būdą pasirinkę individai dažniausiai pritaikydavo pakitusį gebėjimų rinkinį naujame darbe.

Tuo tarpu sumažėjusį gebėjimų rinkinį naujame darbe pritaikę respondentai rinkosi tiek bendradarbių, tiek draugų ar šeimos pagalbą. Nuo sėkmingai prisitaikiusiųjų šie respondentai, pasirinkę bendradarbių pagalbą, išsiskyrė itin dideliu nerimu ir skepsiu dėl galimybių susirasti savo gebėjimus atitinkantį darbą. Itin mažos rizikos tolerancijos tendencija vienija daugumą atvejų, kai individo darbo paieškos mechanizmas atnešė mažiausiai tikėtiną rezultatą pagal hipotezės prognozę. Todėl ateityje vertėtų įtraukti ketvirtąją hipotezę apie itin mažos rizikos toleranciją – tokie individai yra linkę priimti pirmą pasitaikiusį darbo pasiūlymą, nepaisant, kokių būdu jį surado.

Nepaisant to, kad prasčiau prisitaikiusių individų trajektorijas aiškinančios hipotezės turėtų būti toliau tikslinamos, šis darbas atneša unikalų teorinį indėlį į akademinę diskusiją – į vieną aiškinimą buvo sistemingai sujungtos dvi atskiros *darbo paieškos* ir *gebėjimų* teorijos, tobulinančios neoklasikinės darbo rinkos ekonomikos trūkumus. Šis tyrimas dalyvauja platesnėje diskusijoje apie darbo jėgos gebėjimus ir iššūkius, atsirandančius dėl gebėjimų atitikties stokos darbo rinkoje. Toks darbo jėgos prisitaikymo sėkmės konceptualizavimas skatina siekti ne didesnio užimtumo kaip tikslo savaime, o kokybiškos darbo vietų ir darbuotojų atitikties, kuri leistų pilnai išnaudoti darbo jėgos produktyvumą.

Remiantis šio darbo rezultatais, pora įžvalgų yra naudingos siekiant formuluoti geresnę sumanios specializacijos ir užimtumo politiką Lietuvoje ir kitose valstybėse: 1) Vykstant struktūriniams ekonomikos pokyčiams ir nykstant vienoms pramonės šakoms, svarbu skatinti darbo jėgą ir verslą „perrūšiuoti“ senosios pramonės šakos resursus, įskaitant ir darbo jėgos gebėjimus, ir jų pagrindu plėtoti ekonominę veiklą. Senujų gebėjimų panaudojimas yra kur kas efektyvesnis transformacijos kelias nei investicijos į visiškai naujus sektorius, kadangi individų gebėjimų rinkinio pokyčiai vyksta pakankamai lėtai ir reikalauja didelių investicijų. Be to, senosios pramonės pagrindu susiformavę darbo jėgos tinklai keičiasi patikima informacija apie darbuotojų gebėjimų

rinkinius ir padeda pasieki produktyvią darbuotojo ir darbo vietos porą; 2) Formaliais darbo paieškos būdais individai taip pat teoriškai gali gerai prisitaikyti darbo rinkoje, todėl informacijos perdavimo būdai turėtų būti efektyvinami – formalios institucijos turėtų kaupti išsamesnius duomenis apie individų gebėjimo rinkinį ir laisvoms darbo vietoms reikalingas darbo vietas. Kadangi informaciją, kuria keičiamasi darbo rinkoje, rinkti individams ir darbdaviams yra labai brangu, o ne visiems individams yra prieinami privilegijuoti, sektoriaus „savųjų“ informacijos šaltiniai, valstybė turėtų imtis iniciatyvos investuoti į geresnių duomenų bazių kūrimą ir kurti paskatas dalintis informacija tiek darbuotojus, tiek darbdavius. Išsamesnė vieša informacija padėtų sukurti produktyvesnes darbuotojų ir darbo vietų poras.

Šio darbo trūkumai sudaro nišas ateities tyrimams. Visų pirma, verta gilintis į iš darbo rinkos pasitraukusių individų istorijas ir klausti, kaip sugrąžinti juos į darbo rinką ir užkirsti kelią brangių gebėjimų sunykimui ateityje. Taip pat verta peržiūrėti šiame tyrime naudotas hipotezes ir į teorinį modelį įtraukti individų rizikos tolerancijos lygio poveikį darbo paieškos procesui. Kiti individų prisitaikymo mechanizmai, išeinantys už darbo paieškos perspektyvos, taip pat galėtų būti plėtojami, mechanizmų pasekmes konceptualizuojant gebėjimų perspektyvos pagalba. Verta išsiaiškinti, kodėl vieni antreprenieriai pritaiko giminingą gebėjimų rinkinį įgyvendindami savo verslo idėjas, o kiti – ne. Per pasekmių individų gebėjimams prizmę verta nagrinėti ir emigracijos procesus. Taip pat verta mąstyti, kaip padėti vyresniems darbuotojams kuo geriau prisitaikyti darbo rinkoje, kai su metais jų turimų gebėjimų vertė krenta. Paskutinis, tačiau ne ką lengvesnis klausimas, kurį siūloma nagrinėti ateityje – ar visi gebėjimai gali „užmigti“ ir būti atgaivinti po dešimtmečio produktyviai veiklai? Atsakymai į šiuos klausimus prisidėtų prie geresnio supratimo, kaip užtikrinti, kad visi individai galėtų pilnai realizuoti savo potencialą darbo rinkoje.

Literatūros sąrašas

1. Addison, John T. ir Pedro Portugal, „Job Search Methods and Outcomes“, *IZA Discussion Paper* No. 349, 2001, 1;
2. Agell, Jonas, „On the Benefits from Rigid Labour Markets: Norms, Market Failures, and Social Insurance“. *The Economic Journal*, 109(453), 1999, 143-164;
3. Alsaawi, Ali, „A Critical Review of Qualitative Interviews“, *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(4), 2014, 149-156;
4. Antoninis, Manos, “The wage effects from the use of personal contacts as hiring channels”. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 59, 2006, 133-146;
5. Aslund, Anders, „Lessons of the First Four Years of Systemic Change in Eastern Europe“. *Journal of Comparative Economics*, 19(1) 1994, 22-38;
6. Balcerowicz, Leszek, *Socialism, Capitalism, Transformation*. Central European University Press, 1995;
7. Barber, Alison E. et al., „Job Search Activities: An Examination of Changes Over Time“. *Personnel Psychology*, 47, 1994, 740;
8. Battu, Harmnder et al, “Job contact networks and the ethnic minorities”. *Labour Economics*, 18, 2011, 48-56;
9. Baumol, William J., „Entrepreneurship in Economic Theory“, *The American Economic Review*, 58(2), 1968, 64-65;
10. Becker, Gary, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3 leid. Chicago and London: The University of Chicago Press, 2009;
11. Behtoui, Alireza, „Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market“. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34, 2008, 411-430;
12. Bentolila, Samuel et al., „Social Contacts and Occupation Choice“. *Economica*, 77, 2010, 20-45;
13. Blanchard, Olivier ir Michael Kremer, “Disorganization”, *Quarterly Journal of Economics*, 112(4), 1997, 1091-1126;
14. Blanchard, Olivier, *The Economics of Post-Communist Transition*, Oxford: Clarendon Press, 1997;
15. Blau, David ir Philip K. Robins, „Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed“, *The Journal of Political Economy*, 98(3), 1990, 637-655;
16. Boeri, Tito ir Jan van Ours, *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 2008, 4-14;

17. Boeri, Tito ir Katherine Terrell, "Institutional determinants of labor reallocation in transition". *Journal of Economic Perspectives*, 16(1), 51-76;
18. Bryman, Alan, *Social Research Methods*. 4 leid. Oxford: Oxford University Press, 2012;
19. Campos, Nauro ir Dana Žlabkova, „The Wrong Mix: A First Look at Occupational Mobility during the Hungarian Transition“. *CERGE-EI Discussion Paper* No. 52, 2001;
20. Carlsson, Magnus et al., „Job Search Methods and Wages: Are Natives and Immigrants Different?“ *Labour Market and Discrimination Studies*, Linnaeus University, 2014;
21. Cazes, Sandrine ir Alena Nešporová, "Towards excessive job insecurity in transition economies?" *ILO Employment Paper* No. 2001/23, 2001;
22. Choo, Ji Young ir Eun-Hee Lee, „Reducing Confusion about Grounded Theory and Qualitative Content Analysis: Similarities and Differences“. *The Qualitative Report*, 19(32), 2014, 1-20;
23. Commander, Simon ir Janos Kolo, "The changing demand for skills: Evidence from the transition". *Economics of Transition*, 16(2), 2008, 199-221;
24. Datcher Loury, Linda, „Some Contacts Are More Equal than Others: Informal Networks, Job Tenure, and Wages“. *Journal of Labor Economics*, 24(2), 2006, 299-318;
25. Douglas, Paul H., „The Cobb-Douglas Production Function Once Again: Its History, Its Testing, and Some New Empirical Values". *American Economic Review*, 18(5), 1976, 903-915;
26. Dustmann, Christian et al., „Referral-based Job Search Networks“. *Review of Economic Studies*, 83, 2016, 514-546;
27. Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius, 2 red., 2008. <<https://osp.stat.gov.lt/static/evrk2.htm>>;
28. Elam, Gillian ir Kevin A. Fenton, Researching sensitive issues and ethnicity: lessons from sexual health". *Ethnicity and Health*. 8(1), 2003, 15-27;
29. Ello, Satu et al., „Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness“. *SAGE Open*, 2014, 1-10;
30. Elmir, Rakime ir Virginia Schmied, "Interviewing people on potentially sensitive topics". *Nurse researcher*, 19(1), 2011, 12-16;
31. European Bank for Restructuring and Development, *Transition Report 2000: Employment, skills and transition*, 2000;
32. European Bank for Restructuring and Development, *Transition Report 2008: Growth in transition*, 2008;
33. Fischer, Stanley ir Alan Gelb, "The Process of Socialist Economic Transformation". *The Journal of Economic Perspectives*, 5(4), 1991, 91-105;
34. Florian Kohlbacher, „The Use of Qualitative Content Analysis in Case Studies“. *Forum: Qualitative Social Research*, 7(1), 2006;

35. Gabrilavičienė, Diana et al., „Švietimas ir mokykla Lietuvoje okupacijų metais“. Ugdymo sistemų referatas. Lietuvos edukologijos universitetas, 2014;
36. Gigerenzer, Gerd ir Reinhard Selten (sud.), *Bounded Rationality: The Adaptive Toolbox*. Cambridge, MA, London: MIT Press, 2002;
37. Gordus, Jeanne Prial, “The Human Resource Implications of Plant Shutdowns”, *ANNALS, AAPS*, 475, 1984, 66-79;
38. Gregg, Paul ir Jonathan Wadsworth, „How Effective are State Employment Agencies? Job Centre Use and Job Matching in Britain”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 58, 1996, 443-457;
39. Grybkas, Saulius ir Algirdas Linartas, *Vilniaus Vingis istorijos vingiuose*. Vilnius: Mintis, 2004;
40. Guest, Greg et al., „How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability”. *Field methods*, 18(1), 2006, 59-82;
41. Haltiwanger, John C. ir Milan Vodopivec, “Gross worker and job flows in a transition economy: an analysis of Estonia”. *Labour Economics*, 9(5), 2002, 601-630;
42. Haug, Sonja, „Migration Networks and Migration Decision-Making“, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(4), 2008, 587-588;
43. Holzer, Harry J., „Job Search and Black Youth Unemployment“. *The American Economic Review*, 77(3), 1987, 446-452;
44. Holzer, James J., „Search Method Use by Unemployed Youth“. *Journal of Labor Economics*, 6(1), 1988, 1-20;
45. Kačkus, Bronius, *Gamyba Panevėžyje 1940-1990 metais*. Margi raštai: Vilnius, 2015;
46. Kahn, Lawrence M. ir Stuart A. Low, „The demand of labor market information“. *Southern Economic Journal*, 56(4), 1990, 1044-1058;
47. Kertesi, Gábor ir Janos Kollo, „Economic Transformation and the Revaluation of Human Capital - Hungary, 1986-1999“. *Budapest Labour Market Working Paper* No. BWP 2001/4, 2001;
48. Lamo, Ana et al. “Are Specific Skills an Obstacle to Labor Market Adjustment?” *Labour Economics*, 18(2), 240-256;
49. Lazear, Edward P., „Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weights Approach“, *Journal of Political Economy*, 117(5), 2009, 914-940;
50. Lehmann, Hartmut ir Jonathan Wadsworth, “Tenures that shook the world: worker turnover in Russia, Poland, and Britain”. *Journal of Comparative Economics*, 28(4), 639-664;
51. Lietuvos profesijų klasifikatorius, 2013. <<http://www.profesijuklasifikatorius.lt/>> ;

52. Lietuvos sporto muziejus, "Gražiai „Bangos Senjorų“ klubas pagerbė savo jubiliatų". 2015 12 30. <<http://www.lietuvosportomuziejus.lt/news.php?readmore=22>>;
53. Lin, Justin Yifu, "The Washington Consensus revisited: a new structural economics perspective". *Journal of Economic Policy Reform*, 18, 2017, 96-113;
54. Lipton, David ir Jeffrey Sachs, "Creating a Market Economy in Eastern Europe: The Case of Poland". *Brookings Papers on Economic Activity*, 1, 1990;
55. Marangos, John, "What happened to the Washington Consensus? The evolution of international development policy". *The Journal of Socio-Economics*, 38(1), 2009, 197-208;
56. Marmaros, David ir Bruce Sacerdote, „Peer and Social Networks in Job Search". *European Economic Review*, 46, 2002, 870–879;
57. Martinaitis, Žilvinas et al., „Impact of industrial change on skills during economic transition in Central and Eastern Europe". Paper presented at 29th Annual EAEPE Conference, held at Corvinus University of Budapest, 19-21 October 2017;
58. Martinaitis, Žilvinas, „Measuring skills in Europe". *European Journal of Training and Development*, 38(3), 2014, 198-210;
59. Martinaitis, Žilvinas et al., "Impact of industrial change on skills: longitudinal analysis of change in Lithuania". Paper presented at the 25th International Conference of Europeanists, Chicago, Illinois, March 28-30, 2018;
60. McCall, John J. „Economics of Information and Job Search". *The Quarterly Journal of Economics*, 84(1), 1970 113-126;
61. Mespoulet, Martine, „Women in Soviet society". *Communism from the viewpoint of societies*, 30, 2006;
62. Montgomery, James D., "Social Networks and Labor-Market Outcomes: Toward an Economic Analysis". *The American Economic Review*, 81(5), 1991, 1408-1418;
63. Nash, Edmund „Women Workers in the Soviet Union". *Monthly Labor Review*, 78(9), 1955, 1008-1010;
64. Naujėkas, Juozas, *Keturiasdešimt prasingo darbo metų*, Margi raštai: Vilnius, 2002;
65. Norkus, Zenonas ir Vaidas Morkevičius, *Kokybinė lyginamoji analizė*. Kaunas, 2011;
66. O*NET OnLine, „Find Occupations". <<https://www.onetonline.org/find/>>
67. Osberg, Lars, „Fishing in Different Pools: Job-Search Strategies and Job-Finding Success in Canada in the Early 1980s". *Journal of Labor Economics*, 11(2), 1993, 348-386;
68. Pelizzari, Michele „Do friends and relatives really help in getting a good job?" *Industrial and Labor Relations Review*, 63(3), 2010, 494-510;

69. Philipp Mayring, *Qualitative Inhaltsanalyse, Grundlagen und Techniken*. 8 leid. Weinheim: Beltz, UTB, 2003;
70. Pistaferri, Luigi, „Informal networks in the Italian labor market“. *Giornale degli Economisti*, Bocconi University, 58(3-4), 1999, 355-375;
71. Podolny, Joel M. ir James N. Baron, „Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace“. *The American Sociological Review*, 1997, 673-693;
72. Ragin, Charles; *The Comparative Method: Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies*. University of California Press, 1987;
73. Rashid, Mansoor, et al. „Labor Markets“. Kn. Nicholas Barr (sud), *Labor Markets and Social Policy Central and Eastern Europe*. The Accession and Beyond, Washington, D.C.: The World Bank, 2005, 59-87;
74. Rees, Albert, „Information Networks in Labor Markets“. *The American Economic Association*, 56(1/2), 1966, 559-566;
75. Rodrik, Dani, „Institutions for High-Quality Growth: What They are and How to Acquire Them“. *NBER Working Paper* No. 7540, February 2000;
76. Roland, Gerard, „On the Speed and Sequencing of Privatisation and Restructuring“. *The Economic Journal*, 104(426), 1994, 1158-1168;
77. Roland, Gerard, *Transition and Economics: Politics, Markets, and Firms*. Cambridge, MA: The MIT Press, 2004;
78. Schultz, Theodore, „Investment in Human Capital“. *The American Economic Review*, 51(1), 1961, 1-17;
79. Simon, Herbert A., „Rational Choice and the Structure of the Environment“. *Psychological Review*, 63(2), 1956, 129-138;
80. Topa, Giorgio, „Social Interactions, Local Spillovers and Unemployment“. *Review of Economic Studies*, 68, 2001, 261-295;
81. Vaičys, Jonas (sud.), *Mūsų istorija*. Vilnius, Ekspresyvas kontaktas, 2016;
82. Waldschmidt, Hilde, „Soviet Women in the Urban Work Force“. *All-College Writing Contest*, 1986;
83. Weber, Andrea ir Helmut Mahinger, „Choice and success of job search methods“. *Empirical Economics*, 35, 153-178;
84. Wei, Thomas E. et al., „A referral is worth a thousand ads: Job search methods and scientist outcomes in the market for postdoctoral scholars“. *Science and Public Policy*, 39, 2012, 60-73;
85. Whaba, Jackie ir Yves Zenou, „Density, social networks and job search methods” Theory and application to Egypt”. *Journal of Development Economics*, 78, 2005, 443-473.

Priedai

Priedas nr. 1

SUTIKIMAS

2018-05-11

Aš, Žilvinas Martinaitis, projekto „Deindustrializacijos ir reindustrializacijos poveikis gyventojų gebėjimams“ (sutarties nr. S-MOD-17-20) vadovas, sutinku, kad Vilniaus universiteto Tarptautinių santykių ir politikos mokslų instituto, Viešosios politikos analizės magistro studijų programos II kurso studentė Audronė Sadauskaitė naudotų projekto metu atliktų 50-ies interviu įrašus, transkripcijas, klausimyną bei kitus interviu atrankos ir atlikimo metodinius įrankius savo magistriniame darbe „Draugą nelaimėje pažinsi? Darbo paieškos būdų svarba gebėjimų atitikčiai: Lietuvos atvejis“, kurio vadovas esu aš pats. Sutikimą grindžiu tuo, kad Audronė Sadauskaitė dalyvavo projekto įgyvendinime ir buvo atsakinga už šių duomenų rinkimą: identifikavo respondentų atrankos kriterijus, parengė interviu klausimyną, atliko respondentų atranką, koordinavo visos interviu programos atlikimą bei pati atliko 16 interviu ir transkribavo 14 interviu iš 50-ies.

(parašas, vardas, pavardė)

Priedas nr. 2. Interviu klausimynas

Įvadinis protokolas

Kadangi norėtume daugiau laiko skirti pokalbiui, o ne užrašų darymui, norėtume mūsų pokalbį įrašyti. Noriu užtikrinti, kad šis įrašas bus prieinamas tik mūsų tyrimo komandos viduje, o baigę tyrimą šį įrašą sunaikinsime. Noriu paprašyti Jūsų pasirašyti šią formą *[paduoti dokumentą]*.

Mes siekiame, kad jūs nepatirtumėte rizikos dėl dalyvavimo šiame tyrime, todėl šia forma užtikriname, kad 1) visą informaciją laikysime konfidencialia, o 2) Jūsų dalyvavimas šiame pokalbyje yra visiškai savanoriškas ir pokalbį galime nutraukti bet kuriuo metu, jeigu pasijusite nemalonai.

[Duoti pasirašyti du egzempliorius, pačiam (-iai) pasirašyti abu, nurodyti savo kontaktus ant informuoto sutikimo formos, vieną iš jų palikti respondentui]

Ačiū, kad sutikote pasikalbėti. Mūsų pokalbis turėtų užtrukti iki vienos valandos. Per šį laiką norėtume aptarti kelis svarbius klausimus. Jeigu pradės trūkti laiko, duosiu ženklą mandagiai įsiterpdama(-s) į jūsų pasakojimą, kadangi norime pasikalbėti apie visus svarbius klausimus.

Įvadas

Pasirinkome pasikalbėti su jumis dėl jūsų darbo patirties gamykloje. Mūsų tyrimu norėtume išsiaiškinti, kaip keitėsi Tarybų Lietuvos laikais radioelektronikos sektoriuje dirbusių žmonių profesijos ir įsidarbinimo galimybės po šios pramonės šakos žlugimo. Žinome, kad po ekonomikos transformacijos 1988-2000-aisiais, dalis žmonių visiškai persikvalifikavo ir pakeitė savo profesiją, dalis žmonių pradėjo dirbti žemesnės kvalifikacijos darbą, o didelė dalis iš viso nusprendė nebedirbti oficialaus darbo. Norime atsekti, kokį poveikį Lietuvos ekonomikos pokyčiai turėjo šiame sektoriuje dirbantiems asmenims, jų darbo, mokymosi ir gyvenimo istorijoms.

Klausimai

Klausimų linija: *Išsilavinimas*

1. Papasakokite apie save, kur ir kada gimėte, kur užaugote, kur mokėtės? *[1 klausimas paprastas, kad žmogus pakalbėtų ir atsipalaiduotų]*
2. Papasakokite apie savo išsilavinimą, kur ir ką mokėtės? *[Žr. išsilavinimo klasifikatorių ir tikslintis]*

Klausimų linija: *Karjera iki darbo gamykloje* → Ką veikėte baigęs mokslus?

3. Kada ir kur įsidarbinote?

- a. *Jeigu dirbo kituose darbuose prieš gamyklą* → Kokios buvo jūsų pareigos? Kokias užduotis ar darbus atlikote? Kokių įgūdžių reikėjo tam darbui atlikti? Ar turėjote pakankamus įgūdžius darbui atlikti? Ar reikėjo daug papildomai mokytis, kad įgautumėte darbui reikalingų įgūdžių?

Klausimų linija: *Darbas gamykloje* → Kaip prisimenate įsidarbinimą gamykloje? Kada pradėjote ten dirbti? Kokiame skyriuje dirbote?

4. Apibūdinkite savo profesiją. Kokios buvo pradinės jūsų pareigos? [*Žr. profesijų klasifikatorių ir tikslintis*]
5. Kokias užduotis ar darbus atlikote?
6. Ar pakako žinių ir įgūdžių, įgautų mokantis aukštojoje mokykloje/technikume darbui atlikti? Jeigu ne, kiek laiko užtrukote, kol išmokote reikiamų žinių ir įgūdžių darbui?
7. Kaip atrodė eilinė Jūsų darbo diena? [*Klausimas, skirtas suprasti, kaip praktiškai atrodė respondento išvardintos užduotys darbai*]
8. *Jeigu papasakojo ne apie visas užduotis* → Kaip praktiškai atrodė užduotis X?
9. Kokių įgūdžių jums reikėjo atliekant tas užduotis? [*sakyti pavyzdžius, žr. gebėjimų pavyzdžius*]

Klausimų linija: *Pareigų pokyčiai* → Ar visuomet gamykloje dirbote tą patį darbą?

10. Kaip ir kada gamykloje keitėsi jūsų pareigos? [*Žr. profesijų klasifikatorių ir tikslintis*]
- a. *Jeigu keitėsi pareigos* → Kaip prisimenate perėjimą prie kitų pareigų? Kokių įgūdžių turėjote išmokti, kad galėtumėte jas atlikti? Kaip ilgai teko mokytis naujų įgūdžių?
- b. *Jeigu keitėsi pareigos* → ar buvote patenkintas pareigų pokyčiu, kaip jautėtės (pakilęs/nusileidęs karjeros laiptais)?
- c. *Jeigu nesikeitė pareigos* → Ar bandėte keisti pareigas? Kodėl (ne)?

Klausimų linija: *Gamyklos žlugimas* → Kada ir kodėl baigėte darbą gamykloje?

11. Kada sužinojote/pajautėte, kad sektorius žlunga? Kaip ilgai tęsėsi žlugimo periodas?
12. Ar ėmėtės kokių nors veiksmų, pajutę, kad gamykla žlunga – ieškojote kito darbo, bandėte persikvalifikuoti ar pan.?

Klausimų linija: *Darbas po gamyklos* → Ką veikėte išėjęs iš gamyklos?

[Klausimas yra jautrus – vengti tiesmukiškų klausimų, tokių kaip „kiek laiko neturėjote darbo?“. Klausimą formuluoti subtiliau, pavyzdžiui „ar ieškojote darbo“ ir „kaip/kur ieškojote“? Jeigu asmuo nedirbo ir neieškojo darbo, paklausti „kuo užsiėmėte“?]

13. Kokiu būdu ieškojote naujo darbo (per pažįstamus, giminaičius, klubus ir organizacijas, kurių buvote narys, Darbo biržą, kitas oficialias institucijas)? Kas padėjo rasti naują darbą?
14. *Jei įsidarbino kitoje darbovietėje* → Kada įsidarbinote naujoje darbovietėje? Kokios buvo jūsų pareigos? Kokių naujų įgūdžių reikėjo darbe? Kokių senų įgūdžių visai nebenaudojote? *[sakyti pavyzdžius iš anksčiau respondento paminėtų įgūdžių]*
15. *Jeigu nustojo dirbti (išėjo iš darbo rinkos)* → Kodėl nebeieškojote naujo darbo? Kodėl nepavyko rasti naujo darbo? Kokia veikla užsiėmėte?
16. Ar buvote patenkintas savo pareigomis po gamyklos, kaip jautėtės naujame darbe/užsiėmime? (darbą galėjau atlikti lengvai be papildomų pastangų/reikėjo išmokti naujų dalykų)?
- Aptarėme visus klausimus, kurie mus domino – ačiū Jums. Ar norėtumėte kažką pridurti?
- Siekiame pasikalbėti su apytiksliai 50-čia šiame sektoriuje dirbusių žmonių. Ar turite giminių, draugų ar buvusių kolegų, kurie dirbo kartu su Jumis ar kitoje gamykloje šiame sektoriuje? Būtume be galo dėkingi, jeigu nurodytumėte, kaip galime su jais susisiekti.

Interviu užbaigimas

Ačiū, kad sutikote pasikalbėti su mumis. Jeigu turėsite klausimų, susijusių su tyrimu ir savo dalyvavimu ar prisiminsite papildomos informacijos, kuria norėtumėte pasidalinti su mumis, galite kreiptis į mus ant sutikimo formos nurodytais kontaktais *[įsitikinti, kad respondentas suprato, kad informacija yra dokumente, kurį jis gavo interviu pradžioje]* arba skambinti asmeniškai man *[duoti vizitinę kortelę]*– su malonumu pasidalinsiu papildoma informacija su Jumis ar atsakysiu į Jūsų klausimus.

[Interviu pabaiga]

Priedas nr. 3. Gebėjimų klasifikavimas

13 lentelė. Gebėjimų (angl. *skills*) klasifikavimas

Nr.	Kategorija	Gebėjimai
1.	Kognityviniai gebėjimai (gebėjimai įgauti, apdoroti ir taikyti informaciją problemų sprendimui)	• Atsakymų sudėtingoms problemoms ieškojimas • Žinių sisteminimas ir apibendrinimas • Idėjų generavimas (<i>brainstorming</i>) • Tinkamų matematikos metodų taikymas • Skaičiavimas • Informacijos priėmimas ir pateikimas žodžiu (oratoriniai gebėjimai) • Informacijos priėmimas ir pateikimas raštu • Susitelkimas į vieną užduotį • Galimų ar esančių problemų nustatymas • Skirtingų užduočių atlikimas vienu metu
2.	Fiziniai gebėjimai	• Lankstumas • Nuolatinis fizinės jėgos naudojimas darbe • Trumpalaikis fizinės jėgos naudojimas • Rankų ir kojų judesių koordinavimas • Pusiausvyra • Fizinė ištvermė
3.	Psichomotoriniai gebėjimai	• Koordinuoti rankų, pirštų ar kitų kūno dalių judesiai • Darbas prie aparatūros, kai reikia paspausti mygtuką pasirodžius signalui, • Mažų detalių surinkimas • Greita reakcija • Judesių precizika
4.	Sensoriniai gebėjimai	• Dėmesio sutelkimas, erdvės suvokimas, rega, klausa.

Šaltinis: O*NET. *Pastaba:* protiniai gebėjimai pažymėti mėlynai, fiziniai gebėjimai pažymėti žaliai.

14 lentelė. Įgūdžių (angl. *abilities*) klasifikavimas

Nr.	Kategorija	Įgūdžiai
1.	Bendrieji įgūdžiai	• Kritinis mąstymas • Aktyvus klausymasis ir naujų žinių priėmimas • Gebėjimas mokytis ir mokytis • Bendrųjų matematikos žinių taikymas • Stebėsena • Komunikacija žodžiu ir raštu • Metodinis (sisteminis) problemų sprendimas (taikant taisykles ir metodus)
2.	Išteklių valdymo įgūdžiai	• Finansinių, materialinių, žmogiškųjų ir laiko išteklių priežiūra ir valdymas.
3.	Kompleksinių problemų sprendimas	• Sudėtingų problemų nustatymas ir tinkamų sprendimų ieškojimas.
4.	Socialiniai įgūdžiai	• Koordinavimas • Kitų darbuotojų apmokymas • Kompromiso ieškojimas • Įtaiga • Pagalba kitiems • Socialinis intelektas.
5.	Sisteminiai įgūdžiai	• Nuostolių ir naudos apskaičiavimas ir teisingo sprendimo priėmimas • Sistemų/įrenginių veikimo išmanymas • Gebėjimas patobulinti ir ištaisyti sistemų/įrenginių daromas klaidas.
6.	Techniniai įgūdžiai	• Įrangos priežiūra ir tinkamo jos darbo užtikrinimas (jei reikalingas įrangos taisymas, nustatymas kokio taisymo reikia) • Reikalingų įrankių (įrangos, laidų, programų) instaliacija • Programavimas • Įrangos taisymas • Kokybės užtikrinimas/kontrolė • Technologijų dizaino kūrimas • Procesų problemų sprendimas (troubleshooting)

Šaltinis: O*NET. *Pastaba:* protiniai įgūdžiai pažymėti mėlynai, fiziniai gebėjimai pažymėti žaliai.

Priedas nr. 4. Kintamųjų kodavimas kokybinei lyginamajai analizei atlikti

3 lentelė. Kintamųjų kodavimas kokybinei lyginamajai analizei atlikti

Kintamasis (kintamojo pavadinimas)	Kodavimas
Lytis (lytis)	0 – Vyras 1 – Moteris
Paskutinė gamykloje turėta profesija (profesija)	0 – Paslaugų sektoriaus darbuotojai ir padėjėjai (Lietuvos profesijų klasifikatoriaus (LPK) 5 lygis), kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai (LPK 7 lygis), įrenginių ir mašinų operatoriai ir surinkėjai (LPK 8 lygis), nekvalifikuoti darbininkai (LPK 9 lygis). N.B: LPK 6 ir 10 lygis šiame sektoriuje netaikomas 1 – vadovai, specialistai (LPK 1-2 lygiai), technikai ir jaunesnieji specialistai, tarnautojai (LPK 3-4 lygiai)
Darbo keitimo amžius (amžius)	0 – individas gamyklą paliko būdamas 30 metų arba jaunesnis. 0.33 – individas gamyklą paliko būdamas 31-40 metų imtinai. 0.67 – individas gamyklą paliko būdamas 41-54 metų imtinai 1 – individas gamyklą paliko būdamas 55 metų arba vyresnis.
Sėkmingas darbo paieškos būdas (darbopaieska)	0 – individas darbo neieškojo 0.33 – individas darbo ieškojo draugų ar šeimos pagalba 0.67 – individas darbo ieškojo formaliais paieškos būdais 1 – individas darbo ieškojo buvusių bendradarbių ar vadovų pagalba
Prisitaikymo sėkmė (prisitaikymosekme)	0 – gebėjimų rinkinys sunyko (individas pasitraukė iš darbo rinkos) 0.33 – gebėjimų rinkinys sumažėjo (naujame darbe naudoja tik dalį senų gebėjimų) 0.67 – gebėjimų rinkinys pakito (naujame darbe naudoja dalį naujų gebėjimų, o nenaudotus gebėjimus pakeičia kitais) 1 – gebėjimų rinkinys išliko giminingas (naujame darbe naudoja tuos pačius gebėjimus)

Šaltinis: sudaryta autorės.

Priedas nr. 5. Koduoti interviu duomenys

Pateikiama atskirai elektroninėje laikmenoje.

Summary

Is a Friend in Need a Friend Indeed? The Importance of Job Search Methods for a Skill Match: The Case of Lithuania

This thesis explores a paradox that occurred from the inability of dominant neoliberal theories to explain the changes that occurred in the labour markets of Central and Eastern European (CEE) countries during the economic transition of 1989-2004. The main purpose of this thesis is to explain the mechanisms via which individuals adapt to changing labour markets affected by large-scale changes in the structure of the economy, namely deindustrialisation. The case of Lithuanian consumer electronics sector labour force is explored, as it represents a country which experienced arguably the most rapid deindustrialisation and extreme economic stagnation, and a former high-tech sector that collapsed rapidly during the transition in CEE. The first section of the thesis explores the weaknesses of the dominant neoclassical labour economic theory which predicted that market forces will reallocate individuals from failing to emerging sectors. A theoretical model is constructed by relaxing two perfect market assumptions – perfect information and allocative and productive efficiency.

A *job search perspective* is used to understand how individuals and firms overcome information asymmetries in the labour market. Job search is understood as an information gathering activity. Formal job search methods (i.e. those involving formal intermediaries, e.g., private or government placement agencies, recruitment advertisements in newspapers or websites, etc.) differ from informal job methods (i.e. contacts through friends and relatives, direct applications to firms without referrals, contacts through former co-workers, etc.). Job search using formal methods is costly and poorly concentrated in terms of gathering information about a labour market segment relevant to individual's skills. Job search through informal channels is less costly as job offers tend to appear more quickly and with less search effort. However, former co-workers tend to have better information about industry “insiders” skills and jobs that they would fit well into. Similarly, family and friends often work in different sectors than the job seeker and thus do not possess the “insider” information relevant to the job seeker. Due to bounded rationality, job seekers tend to take these unfit job offers in order to avoid a long and costly information collection process.

A *skills perspective* is used to conceptualise the quality of the job-individual match. The larger the extent to which old skill-sets are used in a new job, the less productivity is foregone and/or the less new skills an individual has to invest in obtaining, the more successful the adaptation of an individual in the labour market. Three hypotheses about the relation between job search methods and the success of individual adaptation are formulated. Individuals that find a job with the

help of co-workers fare the best due to “insider” information (H1), those that find a job with the help of friends and family fare the worst as they do not have access to such privileged information (H3) and using formal methods may lead to all outcomes in terms of skill adaptation due to the randomness of the information acquired through formal search (H2).

The empirical analysis rests on 50 in-depth interviews with former employees of the Lithuanian consumer electronics sector. The data was analysed by using a Qualitative Comparative Analysis and a qualitative content analysis. The results of the analysis corroborate the hypotheses to a large extent. The dominant job search tendency of individuals that use a *related* (largely unchanged from their job at the factory) skill-set in a new job was obtaining job offers from former co-workers or bosses. The dominant job search tendency of individuals that had to *reskill* (obtain some new skills in lieu of some irrelevant old skills) was to find a job via formal means. Individuals that fared the worst and experienced *deskilling* (applied only a part of an old skill-set without obtaining new skills) tended to find jobs both via co-workers and via friends and family. An additional fourth hypothesis is formulated to explain this unexpected tendency by taking into account the *risk-averseness* of an individual – extremely risk-averse individuals will take the first job offer they get regardless of its quality. Other adaptation mechanisms of entrepreneurship, declining productivity with age and motivation to emigrate, and their outcomes in terms of skills were also explored in light of other relevant theoretical explanations.

The thesis contributes to both theoretical and practical discussions of skill mismatches in labour markets. On the one hand, this thesis constructs a unique theoretical explanation of individual adaptation mechanisms and their outcomes by linking together the insights from theoretical work on job search methods and skills. On the other hand, explaining how various adaptation mechanisms influence the skills of the labour market force offers insights on how to go about reducing the skill mismatch in the labour markets. For one, in light on industrial restructuring, “recycling” of old skills is a less costly way of transformation than reskilling of the labour force, which is often necessary when new sectors are emerging. This has important practical implications for the formulation of national economic specialisation strategies. The importance of improving the quality of information in the labour market is also relevant for governments, since public investment in better formal information transmission channels is necessary as information gathering costs are high for both job seekers and employers, and poor information leads to poor matches. These questions contribute to the discussion on how to ensure that all individuals are enabled to fully realise their productive potential in the labour market.