

**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS**

Kristina Paulavičienė

**LIETUVOS UŽIMTUMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS: JONAVOS
TERITORINĖS DARBO BIRŽOS ATVEJIS**

Baigiamasis magistro projektas

Vadovas
Prof. dr. A. Junevičius

KAUNAS, 2017

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS

LIETUVOS UŽIMTUMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS: JONAVOS
TERITORINĖS DARBO BIRŽOS ATVEJIS

Baigiamasis magistro projektas

Viešoji politika (kodas 621L22008)

Vadovas

Prof. dr. Algis Junevičius

Recenzentas

Prof. Gediminas Merkys

Projektą atliko

SMTV-4/3 gr. studentė
Kristina Paulavičienė

KAUNAS, 2017



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS

Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų

(Fakultetas)

Kristina Paulavičienė

Viešoji politika, SMTV-4/3

(Studijų programos pavadinimas, kursas)

„ Lietuvos užimtumo politikos įgyvendinimas: Jonavos teritorinės darbo biržos atvejis “

AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA

20 17 m. sausio 9 d.
Kaunas

Patvirtinu, kad mano, Kristinos Paulavičienės, baigiamasis projektas tema „Lietuvos užimtumo politikos įgyvendinimas: Jonavos teritorinės darbo biržos atvejis“ yra parašytas visiškai savarankiškai ir visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

(parašas)

Paulavičienė, K. *Implementation of Employment Policy in Lithuania: Case of Jonava Territorial Labor Exchange*. Master's thesis in Political Science. Study programme **621L22008**. Supervisor prof. dr. A. Junevičius. Kaunas: Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, Kaunas University of Technology. Research area and field: 02 S

Key words: (5-7). Employment, Labor Exchange, policy, measures, unemployed, support. Kaunas, 2017. 67 p.

SUMMARY

The final Master's thesis analyses the implementation of the Lithuanian employment policy and the problems, faced, while implementing the measures of the employment policy. The project analyses the selected Jonava Department of Kaunas Local Labour Exchange. The relevance of the project – employment and unemployment of residents becomes one of the most pressing social issues in the world, preventing all social strata to take advantage of the results of market economy and economic reforms, as well as to reduce poverty and social disparities. The growth of unemployment as of unused employment opportunities disrupts economic and social processes in society. Acute social and economic disparities promote an increasing interest in ongoing processes. As unemployment rate reaches 11 percentage, there is a threat for public order, stability in society. Thus, in summary, it might be stated that the unemployed ones are one of the most vulnerable groups of labour market. Therefore, this project analyses what measures of the employment support policy would help to solve the issue of unemployment and would help the unemployed ones to enter the labour market. The scientific originality of the research is the fact that integration of unemployed persons in labour market depends on implementation of measures of the Lithuanian employment support policy. The aim of the paper is to analyse the implementation of the Lithuanian employment policy in Jonava Department of Kaunas Local Labour Exchange and to put forward the proposals and recommendations to improve the measures of employment support policy. The following objectives are set to achieve the aim: to examine theoretical aspects of employment and unemployment management, to analyse the regulation of the employment support policy in European Union and Lithuania, to identify the authorities, implementing the employment support policy, to assess the measures of employment support policy of Jonava Department of Kaunas Local Labour Exchange, while reducing unemployment. The first part of the paper analyses theoretical aspects and employment and unemployment, importance of employment policy measures, and presents the analysis of unemployment problem. The second part of this thesis examines strategic documents of employment support policy and implementation of employment support in European Union and Lithuania, as well as analyses the authorities, implementing the employment support policy. Following the qualitative research, the third part identifies the employment policy measures, which would contribute to faster integration of unemployed persons in labour market. The results of expert interviews, conducted during research, revealed that unsuccessful integration of unemployment persons in labour market is influenced not only by the employment support measures, implemented by labour exchange, but also by lack of motivation, low education of the unemployed, the proposed salary, equal to the unemployment insurance benefit.

TURINYS

LENTELĖS.....	6
PAVEIKSLAI IR PRIEDAI.....	7
ĮVADAS.....	9
1. DARBO RINKOS IR GYVENTOJŲ UŽIMTUMO TEORINIAI ASPEKTAI.....	11
1.1. Gyventojų užimtumo samprata ir nedarbas.....	11
1.2. Ilgalaikio nedarbo problemos analizė	16
1.3. Užimtumo politikos priemonių identifikavimas	19
2. UŽIMTUMO RĖMIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO ANALIZĖ	255
2.1. Užimtumo rėmimo politikos reglamentavimas Europos Sąjungoje.....	255
2.2. Užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimo Lietuvoje analizė	301
2.3. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo politikos įgyvendinančių institucijų identifikavimas	345
3. LIETUVOS UŽIMTUMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO KAUNO TERITORINĖS DARBO BIRŽOS JONAVOS SKYRIUJE TYRIMAS.....	401
3.1. Tyrimo metodika	401
3.2. Jonavos darbo biržos užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo analizė	434
3.3. Rekomendacijų ir pasiūlymų pateikimas	557
IŠVADOS	578
LITERATŪRA	590
ŠALTINIAI	63
PRIEDAI.....	655

LENTELĖS

1 lentelė. Užimtumo teorinės interpretuotės	21
2. lentelė. Prognozuojami Lietuvos užimtumo lygio rodikliai 2015 ir 2020 metais įgyvendinant strategiją „Europa 2020.....	33
3 lentelė. Darbo biržos UF pajamų ir išlaidų sąmatų vykdymas per 2016 m. 9 mėn.....	38
4 lentelė. Informantų duomenys	42
5 lentelė. Darbo rinkos rodikliai	43
6 lentelė. „Nekvalifikuotų asmenų kompetencijų didinimas“. Asmenų nusiuntimas į priemones Jonavos skyriuje. Projekto įgyvendinimo rezultatai	44
7 lentelė ESF projektų „Atrask save“ ir „Naujas startas“ įgyvendinimo rezultatai	45
8 lentelė. „Ilgalaikių bedarbių įdarbinimo rėmimas“. Asmenų nusiuntimas į priemones Jonavos skyriuje	46
9 lentelė. „Vyresnio amžiaus bedarbių rėmimas“ . Asmenų nusiuntimas į priemones Jonavos skyriuje....	47
10 lentelė. Darbo įgūdžių įgijimo priemonės įgyvendinimas Kauno TDB skyriuose	48
11 lentelė. Profesinio mokymo priemonės įgyvendinimas	50
12 lentelė. Remiamojo įdarbinimo priemonės įgyvendinimas	51

PAVEIKSLAI IR PRIEDAI

1. pav. Darbo išteklių formavimo schema	13
2. pav. Nedarbo masto schema	14
3 pav. Darbo rinka	15
4. pav. Ilgalaikio nedarbo priežastys	18
5 pav. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas Europos Sąjungoje	22
6.pav. 2020 m. Europos strategijos tikslai	28
7.pav. 2020 m. Europos strategijos pavyzdinės iniciatyvos	29
8 pav. Nauja darbo biržų valdymo schema	35
9. pav. Tyrimo metodika.....	41
10 pav. Nedarbo lygio žemėlapis	44
11 pav. Darbo įgūdžių įgijimo priemonė	48

PRIEDAI

1 priedas. 2016 m. 9 mėn. Užimtumo fondo išlaidų įvykdymas ir palyginimas su 2015 m. 9 mėn. duomenimis.....	65
2 priedas. Informacija apie per vienus metus gautinas sumas 2016 m.....	66
3 priedas. Interviu klausimai	67

SANTRUMPOS VARTOJAMOS DARBE

ADRP – Aktyvios darbo rinkos priemonės

BVP – Bendrasis vidaus produktas

DK – Darbo kodeksas

EEE – Europos ekonominė erdvė

ES – Europos Sąjunga

ESF – Europos Sąjungos fondas

KTDB – Kauno teritorinė darbo birža

LDB – Lietuvos darbo birža

LR – Lietuvos Respublika

MMA – Minimali mėnesinė alga

MTTP – Mokslinių tyrimų technologijų plėtra

NRP – Nacionalinė reformų programa

SADM – Socialinės apsaugos ir Darbo ministerija

UF – Užimtumo fondas

IVADAS

Tyrimo aktualumas. Nedarbo rodikliai yra vienas iš pagrindinių ekonomikos rodiklių, kurie atspindi bendrą šalies ekonomikos būklę. Gyventojų užimtumas ir nedarbas tampa viena opiausių socialinių problemų visame pasaulyje, trukdančių visiems socialiniams sluoksniams pasinaudoti rinkos ekonomikos ir ekonomikos reformų rezultatais, taip pat mažinti skurdą ir socialinius skirtumus (Danilaitienė, 2009). Pasak Matulevičienės (2006), „šalyje didėja regioniniai (lokaliniai) užimtumo skirtumai, auga materialinis atotrūkis tarp skirtingų socialinių sluoksnių. Nedarbo, kaip neišnaudotų užimtumo galimybių, augimas trikdo ekonominius bei socialinius procesus visuomenėje. Aštrėjantys socialiniai ir ekonominiai skirtumai skatina vis daugiau ir dažniau domėtis vykstančiais procesais“ (Matulevičienė, 2006). Tartilo (2005) teigimu, žodis „nedarbas“ daugeliui asocijuojasi su finansiniais sunkumais, tačiau tai tik viena problemos pusė. Žmogus, įstumtas į priverstinį nedarbą, kenčia psichologiškai. Nedarbas demoralizuoja žmogų, skatina psichikos ligų, nusikaltimų, savižudybių, skyrybų, alkoholizmo, narkomanijos ir kt. plitimą. Tačiau nedarbo nuostoliai nėra vien psichologinio ar finansinio pobūdžio. Darbo patirtis taip pat vertingas turtas. Praradęs darbą, žmogus ne tik nebekaupia naujų įgūdžių, bet atrofuoja ir tie jo sugebėjimai, žinios, kurie buvo įgyti“ (Tartilas, 2005). „Neoliberalizmo ideologai teigia, kad nedarbas, pasiekęs daugiau kaip 3 proc., tampa visuomenine problema: atsiranda papildoma našta krašto ekonomikai (dirbantys išlaiko bedarbius), nedirbantys žmonės žlunga kaip asmenybės, t. y. jie degradoja išgalėjus nedarbui, padidėja tikimybė, kad kils ekonominių krizių ir visuomenės neramumų. Nedarbo lygiui pasiekus 11 proc. ribą, kyla grėsmė valstybinei santvarkai, stabilumui“ (Tartilas, 2002) visuomenėje. Taigi apibendrinant galima teigti, kad bedarbiai – tai viena labiausiai pažeidžiamų darbo rinkos grupių. Beržinskienės ir Butvytytės-Gudienės (2010) teigimu, šiai asmenų grupei būtina skirti ypatingą dėmesį, nes svarbiausi darbo rinkos politikos uždaviniai: stabilizuoti darbo rinką, didinti įsidarbinimo galimybes siekiant užtikrinti atleistų darbuotojų reintegraciją į darbo rinką ir išvengti ilgalaikio nedarbo (SADM darbo departamentas, 2009).

Mokslinį tyrimo **naujumą** sudaro tai, kad darbo neturinčių asmenų integracija į darbo rinką priklauso nuo Lietuvos užimtumo rėmimo politikos priemonių įgyvendinimo. „Gyventojų užimtumo, darbo rinkos formavimosi bei nedarbo problemos yra ypač aktualios mūsų šalyje. Mokslo ir technikos pažanga, spartus darbo našumo ir intensyvumo augimas bei kiti socialiniai ekonominiai veiksniai didina nedarbą, aštrina užimtumo problemas tarp darbo ir kapitalo“ (Trepiaikienė, 2008). Todėl magistro darbe vertinama, kaip yra įgyvendinamos užimtumo rėmimo politikos priemonės, kuriomis siekiama mažinti ilgalaikio nedarbo pasekmes. Pasirinkta Kauno teritorinės darbo biržos Jonavos skyrius ir jos įgyvendinamos užimtumo rėmimo politikos priemonės siekiant mažinti nedarbą ir padėti asmenims įsilieti į darbo rinką.

Tyrimo problema. Kokios priežastys trukdo įgyvendinti užimtumo politikos priemones siekiant įtraukti darbo neturinčius asmenis į darbo rinką?

Tyrimo objektas – Lietuvos užimtumo politikos įgyvendinimas.

Tyrimo dalykas – Lietuvos užimtumo politikos įgyvendinimas Kauno teritorinės darbo biržos Jonavos skyriuje.

Tyrimo tikslas – išnagrinėti Lietuvos užimtumo politikos priemonių įgyvendinimą Kauno teritorinės darbo biržos Jonavos skyriuje ir pateikti pasiūlymus bei rekomendacijas užimtumo priemonėms tobulinti.

Tyrimo uždaviniai:

1. išnagrinėti gyventojų užimtumo ir nedarbo valdymo teorinius aspektus;
2. išanalizuoti užimtumo rėmimo politikos reglamentavimą Europos Sąjungoje ir Lietuvoje;
3. įvertinti užimtumo situaciją ir priemones mažinant nedarbą Kauno teritorinės darbo biržos Jonavos skyriuje.

Tyrimo metodai. Rengiant baigiamąjį magistrinį projektą naudoti šie metodai: mokslinės literatūros, teisės aktų, strateginių dokumentų, internetinių informacinių šaltinių analizė, ekspertų apklausa. Taikant mokslinės literatūros, strateginių dokumentų bei internetinių informacinių šaltinių analizės metodus, analizuojama Lietuvos užimtumo politikos teoriniai aspektai bei ilgalaikio nedarbo problemos. Nagrinėjamas Užimtumo rėmimo politikos reglamentavimas Europos Sąjungoje ir Lietuvoje. Taikant ekspertų apklausos metodą, apklausti specialistai įgyvendinantys Lietuvos užimtumo politikos rėmimo priemones Jonavos darbo biržoje. Darbo biržos specialistams – ekspertams buvo pateiktas anketos klausimynas apie užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą Kauno teritorinės darbo biržos Jonavos skyriuje.

Tyrimo struktūra. Magistrinį baigiamąjį projektą sudaro įvadas, trys struktūrinės dalys, rekomendacijos ir išvados. Įvade nurodomas darbo aktualumas, naujumas, tyrimo problema, nustatomas tyrimo objektas, iškeltas tikslas bei uždaviniai. Pirmajame darbo skyriuje nagrinėjami Lietuvos užimtumo rėmimo politikos teoriniai aspektai bei ilgalaikio nedarbo priežastys. Antrajame skyriuje analizuojama užimtumo rėmimo politikos reglamentavimas Europos Sąjungoje ir Lietuvoje. Trečiajame skyriuje nagrinėjamas ir tiriamas užimtumo rėmimo politikos priemonių įgyvendinimas Kauno teritorinės darbo biržos Jonavos skyriuje. Projektą sudaro 67 puslapiai, 12 lentelių, 11 paveikslų. Panaudoti 52 mokslinės literatūros šaltiniai ir 33 teisės aktų ir duomenų šaltinių.

1. DARBO RINKOS IR GYVENTOJŲ UŽIMTUMO TEORINIAI ASPEKTAI

Viena svarbiausių ekonominių problemų yra gyventojų užimtumas, nedarbo mažinimas, naujų darbo vietų kūrimas. Šie sprendimai yra susiję su valstybės ekonomikos lygio rodikliais. Pagal ekonominius gyventojų užimtumo rodiklius galima spręsti kokia esama būklė valstybėje. Tad vienas iš pagrindinių šalies tikslų pasiekti aukšto lygio užimtumą. Šiame darbo skyriuje nagrinėjami mokslinės literatūros šaltiniai, kuriuose autoriai nagrinėja užimtumo sampratą ir svarbą. Analizuojama darbo išteklių sąvoka, kokie ekonominiai veiksniai veikia darbo rinkos priemones, kokios pagrindinės priežastys įtakoja ilgalaikio nedarbo problemą. Nagrinėjamos darbo rinkos aktyvios ir pasyvios priemonės, kurias įgyvendinant didėtų darbas ir gyventojų užimtumas.

1.1. Gyventojų užimtumo samprata ir nedarbas

Darbas – yra tikslinga žmogaus veikla, kuria gamtos reiškiniai, objektai pritaikomi žmogaus poreikiams. Pasak Vanago (2009, p. 25), tai – pagrindinis darbo proceso elementas. Darbo rinkos valstybinio reguliavimo funkcija yra skatinti racionalią darbo jėgos paklausą ir palaikyti ją efektyvią, t. y. darbo rinkos poreikius atitinkančią darbo jėgos pasiūlą. Svarbiausias valstybinės užimtumo politikos tikslas – siekti pagal galimybes užtikrinti racionalų, efektyvų ir visišką gyventojų užimtumą (Navickas, 2003, p. 45). „Protinga darbo rinkos politika turi derinti du kriterijus: turi būti efektyvi ir socialiai teisinga“ (Gribauskaitė, 2008). „Socialinis užimtumo problemos aspektas yra jos orientacija į žmogų, į jo interesus ir poreikius darbo sferoje. Galima išskirti mažiausiai keturis socialinius užimtumo aspektus:

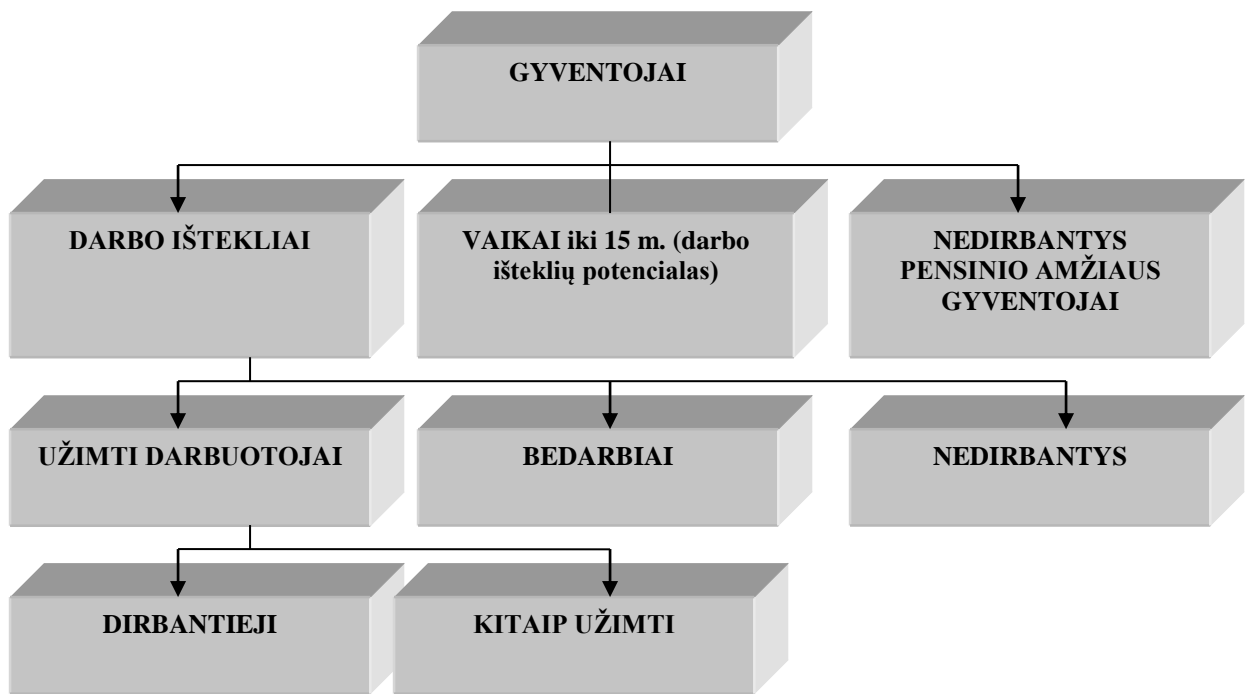
- neatskiriamas užimtumo ryšys su pagrindine konstitucine piliečių teise – teise į darbą;
- lemiamas užimtumo veiksnys užtikrinant tinkamą žmonių gyvenimo lygį;
- naujos darbinės orientacijos, kuri yra atskiro žmogaus ir visuomenės gerovės augimo pagrindas, ugdymas;
- darbinėje veikloje tobulėja žmogus kaip asmenybė, atsiskleidžia ir vystosi jo profesiniai sugebėjimai“. (Mykolo Romerio universitetas).

Taigi valstybės užimtumo politika suprantama kaip tiesioginio ir netiesioginio poveikio visuomenės socialinei ekonominei raidai priemonių visuma, siekiant tam tikrų apsibrėžtų tikslų. Socialinių tikslų realizavimas neturi riboti ekonominės pažangos, o ekonominiai tikslai – ignoruoti socialinių. Tai ir yra visas problemos sudėtingumas. Todėl neperdėtai galima tvirtinti, jog darbo rinkos reguliavimas yra vienas sudėtingiausių ir sunkiausiai realizuojamų socialinės ekonominės politikos uždavinių (Navickas, 2003, p. 46-47). Ruškytės, Rutkausko ir Navicko (2012, p. 119) teigimu, „darbas, kaip ir žemė bei kapitalas, yra

pirminis gamybos veiksnys. Be šio veiksnio darbo procese negali dalyvauti ir kiti gamybos veiksniai. Darbo ištekliai yra visuminė visuomenės darbo jėga kurią sudaro visi darbingi šalies gyventojai, turintys ūkiniai veiklai plėtoti būtinus fizinius, protinius, psichinius sugebėjimus, reikalingas žinias ir išsilavinimą“ (Navickas, 2013), todėl kalbant apie nedarbą, būtinas supratimas apie darbo išteklius. Pasak Martinkaus, Sakalo ir Savanevičienės (2006, p. 84), nedarbo kategorija glaudžiai susijusi su darbo išteklių sąvoka. Martinkaus (2003, p. 15) nuomone, darbo ištekliai ekonominiu požiūriu įvertinami, išskiriant kiekybinį ir kokybinį potencialą. Simanavičienė, Užkurytė (2009) teigia, kad „apibūdinant darbo išteklius ekonominiu aspektu, nustatomi jų panaudojimo efektyvumo kriterijai, sprendžiamos darbo išteklių kiekybinės ir kokybinės identifikacijos problemos, išskiriami ir apibrėžiami ryšiai tarp darbo išteklių ir visuomenės vystymosi rodiklių“ (Kinderis, 2004). Kiekybinį potencialą rodo gyventojų, darbo išteklių, darbo jėgos, bedarbių ir kitų kategorijų gyventojų skaičius, nors šių kategorijų gyventojų skaičiaus tarpusavio santykis jau yra kokybinis rodiklis. Kokybinį potencialą rodo struktūriniai techninio, ekonominio, teisinio išsimokslinimo – kvalifikacijos, kūrybingumo, demografiniai ir kiti rodikliai. Martinkaus ir kt. (2003, p. 75) teigimu, nedarbo lygis apskaičiuojamas užregistruotų bedarbių ir visos darbo išteklių santykiu procentais. Išteklius sudaro bendras dirbančiųjų, tinkamų darbuotis šalies ūkyje, skaičius. Pasak Simanavičienės, Užkurytės (2009), „remiantis šiuo aspektu, atliekant Lietuvos darbo rinkos tyrimą, pritaikyti statistiniai – ekonominiai duomenys ir rodikliai, kuriuos apskaičiavus atskleista situacija Lietuvos darbo rinkoje“ (Simanavičienė, Užkurytė, 2009).

$$\text{Nedarbo lygis} = \frac{\text{bedarbių skaičius}}{\text{darbo išteklių skaičius}} \times 100\%$$

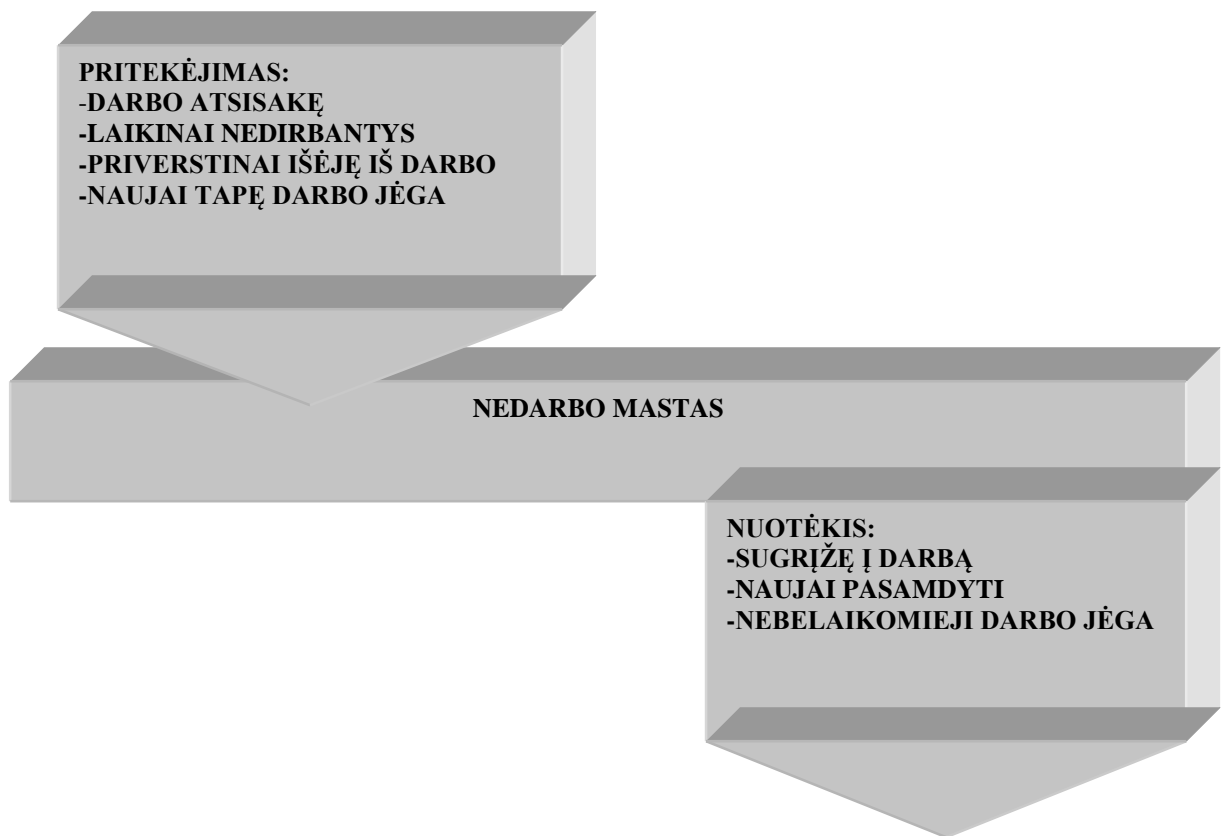
Darbo ištekliai yra skirstomi į aktyvius – faktiškai užimtus – ir pasyvius – tai mokinius, studentus, asmenis dirbančius namų ūkyje. Vaikai iki 15 metų amžiaus (nuo 2000 m.) priskiriami darbo išteklių potencialui (žr. 1 pav.). Svarbu paminėti, kad nedarbo kategorija glaudžiai susijusi su darbo išteklių ir bedarbių sąvokomis. Pasak Kinderio (2008, p. 88), nedarbo lygis, tai ekonominis rodiklis, nusakantis, kuri darbo išteklių dalis neužimta: tai asmenų, galinčių ir norinčių dirbti, tačiau neturinčių tinkamo darbo, santykio su visais darbingais gyventojų procentinė išraiška. Taigi nedarbo lygis parodo, koks yra bedarbių procentas nuo visos darbo jėgos. Nedarbo nuotėkio srutas susidaro, kai vieni asmenys sugrįžta į ankstesnes darbovietes, kiti – naujai parsisamdo, tretieji – pasiekia pensinį amžių arba ilgai ieškoję, bet neradę darbo, nusivilia, ir jau niekada nebedirba (Martinkaus ir kt. 2003, p. 75).



1. pav. Darbo išteklių formavimo schema.

Sudaryta autorės (remiantis Martinkumi, Sakalu, Savanevičiene, 2003, p. 11)

Toliau pateiktame paveiksle (žr. 2 pav.) matyti, kad nedarbo pritekėjimo srautas susidaro iš įvairių šaltinių. Moskvinos ir Okunevičiūtės-Neveauskienės (2011, p. 10) teigimu, „nedarbas taip pat susijęs su daugelio socialinių problemų. Vertinant šalies mastu nedarbo sąnaudos yra didelės – didėja socialinės apsaugos išlaidos, mažėja mokestinės įplaukos į biudžetą ir socialinį draudimą. „Nepaisant svarbos, kuriant socialinę politiką užimtumo priemonės daugelyje Europos valstybių gana ilgą laiką buvo nevertinamos. „Daug dėmesio buvo skiriama problemoms, atsiradusioms dėl aukšto nedarbo lygio, bet daug mažiau – priemonėms, kurios pirmiausia galėtų padėti šį lygį mažinti“ (Moskvina, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2011). Autorės teigia, kad „taip atsitiko todėl, kad nedarbas buvo traktuojamas kaip ekonomikos, o ne socialinės politikos problema, o užimtumo priemonės ir tarnybos – kaip ekonomikos politikos instrumentas, bet ne socialinių paslaugų teikimo dalis. Pastaruoju metu vis daugiau dėmesio skiriama užimtumo priemonėms, kurios taikomos socialinės paramos gavėjams“ (Moskvina, Okunevičiūtės-Neveauskienė, 2011). (Moskvina, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2011). Anot Simanavičienės ir Užkurytės (2009), „nedarbo ir užimtumo lygis kiekvienoje šalyje labai priklauso nuo tos šalies užimtumo politikos, kurios tikslas – formuoti racionalią gyventojų užimtumo struktūrą, didinti darbo ekonominį ir socialinį efektyvumą. Be to, užimtumo politika turi numatyti ir realizuoti nedarbo prevencijos ir profilaktikos priemones“ (Užkurytė, Simanavičienė, 2009).



2. pav. Nedarbo masto schema. Sudaryta autorės (remiantis Martinkumi, Savanevičiene, 2003, p. 75)

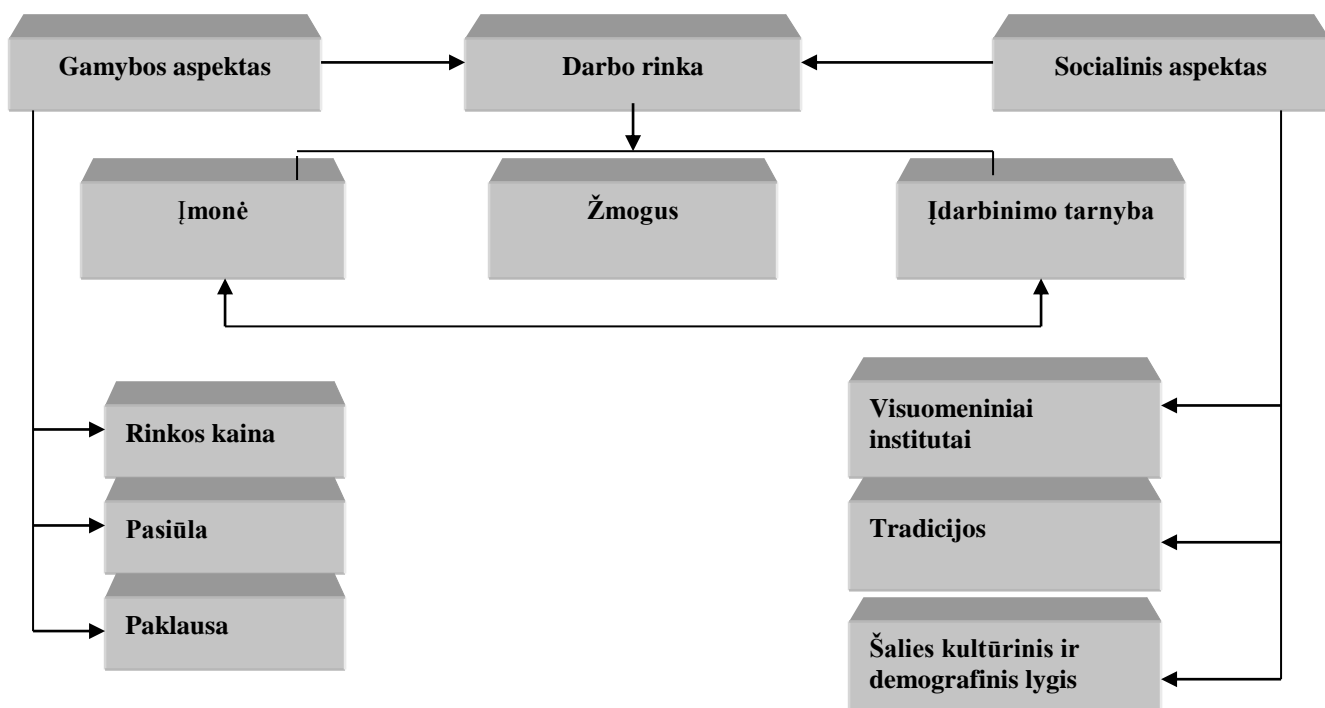
Rengiant užimtumo programą konkrečioje šalyje, pasak Simanavičienės ir Užkurytės ir (2009), „pirmiausia būtina įvertinti tos šalies darbo rinkos situaciją ir jos kitimo tendencijas bei bendrą ekonominę situaciją. Užimtumo politika negali būti atskirta nuo šalies ekonominės politikos“ (Simanavičienė, Užkurytė, 2009). Svarbu atsižvelgti į nedarbo augimo galimas pasekmes, kurios gali būti vertinamos keliais aspektais:

- siaurąja prasme nedarbas skaudžiai paliečia žmogų, plačiąja prasme – daro poveikį visai ekonomikai. „Nagrinėjant nedarbo pasekmes siaurąja prasme, pastebima, kad darbuotojai praranda darbo pajamas. Nedarbo pašalpos iš dalies kompensuoja pajamų netekimą nedarbo atveju, bet jų išmokėjimas turi griežtas išlygas, o išmokų dydis niekada nepasiekia turėtų pajamų lygio“ (Simanavičienė, Užkurytė 2009);

- „plačiąja prasme nedarbas gali būti nagrinėjamas kaip darbo jėgos ir kitų gamybos išteklių neefektyvaus panaudojimo priežastis. Kai ekonomika nepajėgi sukurti pakankamai darbo vietų tiems, kurie nori ir gali dirbti, kai užimtumas krinta žemiau apibrėžto lygio, šalis netenka dalies nacionalinio produkto, kuris lieka nepagamintas“ (Simanavičienė, Užkurytė, 2009).

Pasak Laužacko (1995), nepriklausomai nuo to, kiek bebūtų personifikuota darbo rinkos samprata, pačia bendriausia ir labiausiai suprantama forma ji reiškia darbo vietų pasiūlos bei paklausos santykius ir

jų sureguliuojimą. „Atsiradus darbo rinkai, atsirado ir nedarbas, kuris suprantamas kaip darbo pasiūlos ir paklausos disbalansas. Taigi darbo rinkoje vyksta nuolatinė konkurencija tarp darbuotojų, kurie stengiasi gauti darbo vietą ar geriau apmokamą darbą“ (Simanavičienė, Užkurytė, 2009). Pasak Martinkaus ir kt. (2003, p.15), darbo rinkoje darbuotojai konkuruoja tarpusavyje, stengdamiesi gauti darbo vietą ar geriau apmokamą darbą. Šioje rinkoje konkurencija būtinai susiduria su nedarbu, kaip neišvengiamu reiškiniumi rinkos sąlygomis. Nedarbo lygis svyruoja priklausomai nuo šalies išsivystymo ir darbo rinkos socializacijos laipsnio, kuris pasireiškia vyriausybei ir profsąjungoms aktyviai reguliuojant darbo rinkos procesus, ypač veikiant nedarbo lygį. Išsamiau darbo rinkos situacija pateikta paveiksle (žr. 3 pav.).



3 pav. Darbo rinka. Sudaryta autorės (remiantis Martinkumi, Sakalu ir Savanevičiene, 2003, p. 15)

Apžvelgus darbo rinkos situaciją, galima teigti, kad darbo rinką veikia ne tik rinkos kaina, pasiūla ir paklausa, bet ir egzistuoja socialinis aspektas, kuris suprantamas kaip veikiančių visuomeninių institutų (profsąjungos, vyriausybės, įstatymų, kuri svarbi tik tam tikroms grupėms žmonių, bet ne visai darbo rinkai) susiklosčiusių tradicijų kišamasis į darbo rinkoje vykstančius procesus. Analizuojant nedarbo problemą, Smalskis (2005) išskiria svarbų darbo rinkoje vykstančių procesų ir jų reguliavimo svarbos vaidmenį. Jis teigia, kad socialinė politika apima užimtumo ir socialinės rūpybos, pensijų ir šeimos politikos sistemas, o vertinat motyvacinį arba konservatyvųjį ir korporacinį valstybės gerovės modelį – socialinė politika suvokiama kaip „esminis ekonominės ir politinės tvarkos elementas, padedantis kelti

darbo našumą, skatinti darbuotojus kelti kvalifikaciją, siekti socialinio stabilumo ir pusiausvyros tarp darbo ir kapitalo“ (Smalskis, 2005).

Balvočiūtės ir Švėgždienės (2015) teigimu, „didelės socialinės išmokos mažina gyventojų motyvaciją dirbti, todėl yra patiriami ekonominiai nuostoliai. Šios paramos teikimo sąlygos turėtų skatinti užimtumą, o ne kurti priklausomybę nuo įvairių paramos formų, t. y. išmoka neturi tapti darbo pakaitalu, patenkinančiu pagrindinius finansinius poreikius“ (Balvočiūtė, Švėgždienė, 2015). Pasak Lazutkos (2013), vienu atveju – nedirbančiam socialinės pašalpos gavėjui neprasminga dirbti, nes dėl uždarbio prarandama teisė į pašalpas (neaktyvumo arba nedarbo sąpastai). Vetlovas ir Virbickas (2006), nedarbo sąpastus apibūdina kaip padėtį, kai neturintys darbo asmenys nepradedą dirbti, nes pajamos dirbant mažai skiriasi nuo pajamų, gaunamų būnant bedarbiu. Šis rodiklis yra skaičiuojamas kaip procentinė *bruto* pajamų dalis, kurios dirbantysis netenka, sumokėdamas pajamų mokesčius, socialines įmokas ir netekdamas bedarbio pašalpos. Kitu atveju – mažai uždirbančiam asmeniui neprasminga siekti didesnio uždarbio, nes daugiau uždirbant mažėja socialinė parama (mažos algos (arba skurdo) sąpastai).

„Darbo rinka nuolat kečiasi, tik, žinoma ne taip sparčiai, kaip prekių, paslaugu ar kitokių vertybių. Ekonomistai, nagrinėjantys darbo rinkas, paprastai išskiria tokias darbo rinkos pokyčių priežastis, kaip mokslinė – techninė revoliucija, darbo našumas ir intensyvumas, ekonominės krizės, struktūriniai ūkio pertvarkymai, gyventojų skaičiaus augimas ir pan.“ (Gervytė, 2008) dėl kurių šalyje paprastai atsiranda nedarbas (Pukelienė, Kazlauskienė, 2000, p. 348).

1.2. Ilgalaikio nedarbo problemos analizė

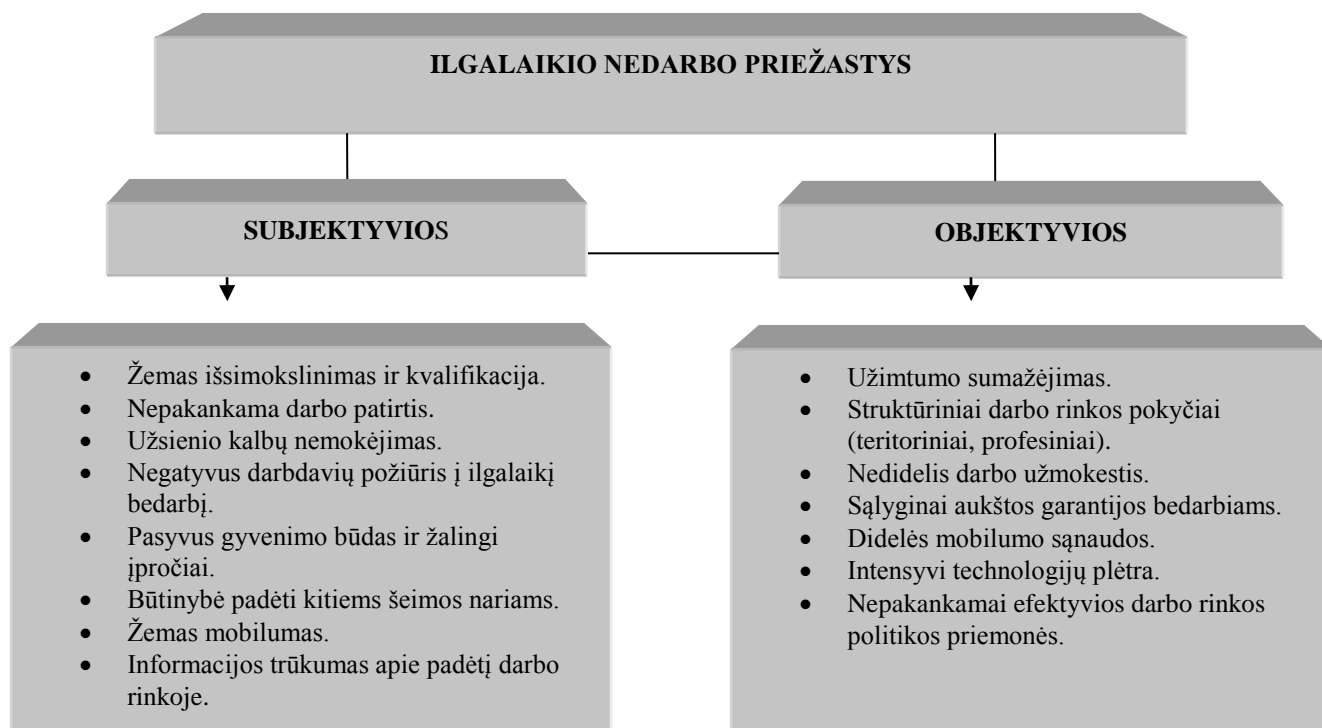
Viena iš aktualiausių nūdienos socialinių ekonominių problemų yra ekonomiškai aktyvių visuomenės narių priverstinis nedarbas, pasireiškiantis visose be išimties pasaulio valstybėse, neatsižvelgiant į jų politinę santvarką, pasiektą gamybos vartojimo lygį, egzistuojančias socialines vertybes ar kultūrinę raišką. Pasak Paulavičiaus ir Dužinsko (2010), nedarbas jau tapo įprastu ir kasdieniu visuomenės gyvenimo reiškiniu, kuris neišnyksta net ekonomikos bumo metu. Todėl į ekonomikos teoriją buvo įvestas „natūralaus nedarbo“ sąvoka, traktuojama kaip permanentinis darbo rinkos reiškinys, kuriam esant galima kalbėti apie visišką gyventojų užimtumą.

Anot Jegorovaitės (2009), „didelis ir efektyvus užimtumas yra vienas iš svarbiausių valstybės socialinės politikos tikslų, kuris gali būti sėkmingai sprendžiamas mažinant nedarbą, kuriant naujas darbo vietas“ (Jegorovaitė, 2009). Analizuojant užimtumo klausimus, pasak Valentinavičiaus (2001), daugelyje pasaulio šalių ypač daug dėmesio skiriama nedarbo problemai, kurios padarinius ir sąnaudas visuomenei galima vertinti mikroekonominiu ir makroekonominiu požiūriais. Mikroekonominiai nedarbo nuostoliai – tai nuostoliai, padaryti žmogui, „nes, netekęs darbo, jis praranda ne tik pajamų šaltinį, patiria gyvenimo

lygio smukimą, bet ir didžiulį psichologinį diskomfortą. Makroekonominiai nedarbo nuostoliai – tai nuostoliai plačiuoju požiūriu, juos patiria visa šalies ekonomika“ (Verkulevičiūtė, 2009). Šiuo požiūriu nedarbą galima traktuoti kaip vieną iš neefektyvaus darbo jėgos išteklių panaudojimo priežasčių. Jeigu nedarbo lygis šalies mastu yra labai aukštas ir viršija natūralųjį nedarbo lygį, tai nepagaminamas potencialus bendrasis vidaus produktas.

Pasak Beržinskienės ir Budvytytės-Gudienės (2010), "egzistuoja įvairios mokslinės teorijos, skirtingai analizuojančios ir aiškinančios procesus darbo rinkoje, tačiau nė viena jų negali įvardyti ir pagrįsti pagrindinių priežasčių, kurios lemia ilgalaikio nedarbo susidarymą" (Beržinskienė, Budvytytė-Gudienė, 2010). Autorės teigia, kad, viena iš "priežasčių, lemiančių ilgą paieškos procesą, nurodo žmogiškojo kapitalo nuvertėjimą pasitraukus iš darbo rinkos. Įvertinus, tai kad darbo jėga yra heterogeniška, o pati darbo rinka skaidoma į atskirus segmentus, žmogiškojo kapitalo verte bandoma aiškinti tiek pajamų skirtumus, tiek nedarbo trukmės pasiskirstymą tarp atskirų asmenų grupių" (Beržinskienė, Budvytytė-Gudienė, 2010). Investicijų į žmogiškąjį kapitalą grąža vyksta per išsilavinusių žmonių darbo užmokesčio augimą didėjant šių asmenų darbo produktyvumui. "Be to, sukauptas žmogiškasis kapitalas (įgytas išsilavinimas, profesija, įgūdžiai) dažnai lemia geresnes integracijos į darbo rinką sąlygas" (Beržinskienė, Budvytytė-Gudienė, 2010). Sutinkama ir gana kategoriška nuomonė, kad ilgalaikių bedarbių įsitvirtinimo šalies darbo rinkoje galimybės labai ribotos dėl ypač menkos jų dabartinės motyvacijos. Išsamiau apie pateiktas ilgalaikio nedarbo priežastis žiūrėti toliau pateiktame paveiksle (žr. 4 pav.). Nedarbo lygio įvertinimo praktinės problemos gana komplikotos ir ne visuomet statistikos darbuotojams pavyksta parodyti tikrąjį nedarbo vaizdą.

Kaip teigia autoriai, paslėptasis nedarbas ir neoficialusis užimtumas apima 15 – 20 proc. vekonomiškai aktyvių Lietuvos gyventojų (Martinkus, Sakalas ir Savanevičienė 2006, p. 87). Analizuojant ilgalaikio nedarbo pasekmes reiktų paminėti, kad mokslinės literatūros šaltiniuose būna išskirtos nekontroliuojamo nedarbo priežastys, „tačiau kaip teigia Daukantienė (2006), aiškių ribų tarp nekontroliuojamų ir kontroliuojamų ilgalaikio nedarbo priežasčių nėra, kadangi visai neaišku, koku mastu valstybinės institucijos pajėgios paveikti situaciją darbo rinkoje“ (Daukantienė, 2006). Struktūriniai pokyčiai gali būti susiję su darbo vietų stygiumi žemą kvalifikaciją turintiems darbuotojams, arba vyresnio amžiaus darbuotojų atleidimu (Vokietija, Airija). Kitos tokios nedarbo priežastys, susijusios su struktūrinių pokyčių pasekmėmis – nepakankamos kvalifikacijos ir patirties neturinčio jaunimo gausėjimas darbo rinkoje.



4.pav. Ilgalaikio nedarbo priežastys. Sudaryta autorės (remiantis Beržinskiene, Budvytyte-Gudiene 2010)

Okunevičiūtė-Neveauskienė ir Česnuitytė (2009, p. 70) teigia, kad skirtingo amžiaus ir išsilavinimo asmenų grupių nedarbo lygio rodiklių tendencijos rodo, kad pagrindinio ir vidurinio išsilavinimo neturintieji asmenys patiria daugiausia sunkumų darbo rinkoje, ypač jauname amžiuje (iki 25 metų). Verta pažymėti, kad yra ir kitų kliūčių, trukdančių įsidarbinti jauniems asmenims: motyvacijos stoka, priklausomybės problemos, jaunuolių delinkventinis elgesys. Rudžinskienės (2013) nuomone, prie ilgalaikio nedarbo formavimosi prisideda ir nepakankamas pasirengimas mokykloje ar profesinėje mokykloje, nežinojimas, kur ir ko mokytis, ir negalėjimas įsidarbinti. Pasak Okunevičiūtės-Neveauskienės ir Pociaus (2001), „jauno žmogaus elgsena darbo rinkoje priklauso nuo daugelio socialinių, ekonominių, demografinių veiksnių, kurie tarpusavyje yra labai susiję“ (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Pocius, 2001). Brazienės ir Mikutavičienės (2013) nuomone, „jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką problematiką, neabejotinai yra reikšmingi tiek makroekonominiai ir švietimo, darbo ir užimtumo politikos veiksniai ir prielaidos. Kaip greitai asmuo, įgijęs atitinkamą išsilavinimą, susiras darbą – tai labai svarbi charakteristika, pagal kurią galima spręsti apie švietimo sistemos efektyvumą ir kokybę rengiant specialistus bei palankias ar nepalankias darbo rinkos sąlygas jaunimui“ (Brazienė, Mikutavičienė, 2013).

„Kalbant apie socialinės politikos ir užimtumo ryšį, svarbu paminėti ir visuomenės struktūros pokyčius, ypač visuomenės senėjimo problemą ir besikeičiantį santykį tarp dirbančių ir nedirbančių žmonių“ (Moskvina ir Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2011). Mokslininkai teigia, kad stereotipai, kurie yra

plačiai paplitę visuomenėje, menkina vyresnio amžiaus asmenų galimybes darbo organizacijose ir darbo rinkoje (Laczko, Phillipson, 1991, cit. Brazienė, Mikutavičienė, 2015). Kalbėdami apie amžių, galime nagrinėti įvairius amžiaus aspektus, t. y. *biologinis amžius* *psichologinis amžius*, t. y. „individo gebėjimas pritaikyti savo elgesį prie aplinkos poreikių“ ir *socialinis amžius*, kuris nurodo „socialines normas ir vaidmenis, taikomus individui, priklausomai nuo kultūros ar visuomenės“. Pažymėtina ir tai, kad priklausomai nuo individualių veiksnių (lyties, sveikatos būklės ir t. t.), senėjimo procesų specifikos, užimtumo turinio ir kt., senėjantys darbuotojai darbo rinkoje sudaro labai heterogenišką grupę (Sterns, Miklos, 1995, cit. Brazienė, Mikutavičienė, 2015). Okunevičiūtės-Neveauskienės ir Moskvinos (2008) nuomone, „pagrindinė dėl gyventojų senėjimo darbo rinkoje išskylanti problema yra mažėjanti darbo jėgos pasiūla. Vykstant demografinio senėjimo procesui gyventojų aktyvumas, taigi ir bendrasis darbo jėgos skaičius, bus vis labiau priklausomas nuo vyresnio amžiaus asmenų aktyvumo. Buvo prognozuojama, kad jeigu užimtumas ES didės dabartiniais tempais, tai nepanaudoti darbingo amžiaus gyventojų ištekliai (t. y. bedarbių ir neaktyvių gyventojų skaičius) iki 2015 m. turėtų sumažėti perpus. Tačiau tai nereiškia, kad nedarbo problema išnyks. Nuo to, kaip sėkmingai neaktyvūs gyventojai bus įtraukiami dalyvauti darbo rinkoje, priklausys ar pagerės situacija kuriant naujas darbo vietas bei skatinant ekonomikos augimą“ (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Moskvina, 2008). Nepaisant to, kad mažėja darbo jėgos pasiūla, pagyvenusių asmenų galimybės dalyvauti darbo rinkoje lieka ribotos. 2006 m. Darbo ir socialinių tyrimų instituto atlikto tyrimo „Sunkiai integruojamų asmenų padėties darbo rinkoje analizė ir priemonės jų užimtumui didinti“ duomenys rodo, kad priešpensinio amžiaus Lietuvos gyventojų užimtumas padidėjo pirmiausiai dėl to, jog atsirado daugiau laisvų darbo vietų bei dėl intensyvios gyventojų emigracijos. Tačiau naujų darbo vietų labai nepadaugėjo, priešpensinio amžiaus gyventojų kvalifikacijos iš esmės nepakito, o nedarbas sumažėjo tik dėl emigracijos likus laisvoms darbo vietoms“ (Gruževskis ir kt., 2006, cit. Okunevičiūtė-Neveauskienė, Moskvina, 2008).

1.3. Užimtumo politikos priemonių identifikavimas

Užimtumo politika – tai valstybės intervenciniai veiksmai, kuriais siekiama padėti asmenims įsitraukti į darbo rinką ir (arba) joje išlikti. Užimtumo politika priklauso riboto taikymo sričiai ir aprėpia priemones, skirtas bedarbiams, darbo ieškantiems asmenims, įvairioms darbo rinkoje pažeidžiamoms socialinėms grupėms (Dromantienė, Česnaitė, 2011, p. 126). „Asmuo, siekiantis patenkinti savo asmeninius ir visuomeninius poreikius, sąmoningai renkasi darbą ne tik norėdamas save išreikšti, bet darbinė veikla tampa būtina kaip esminė individo ekonominio egzistavimo galimybė“ (Grybauskaitė, 2008). Dėl šių priežasčių, kaip teigia Ruškytė, Rutkauskas ir Navickas (2012, p. 135), užsiimti darbine veikla siekia kiekvienas sąmoningas asmuo, tačiau darbo rinkoje neretai susiformuoja situacijos,

ribojančios visišką užimtumą. Daugelis autorių skirtingai interpretuoja užimtumo sampratą (žr. 1 lent.) (Martinkus, Beržinskienė, 2015, p. 15 – 16, cit. Ruškytė ir kt. 2012, p. 135).

Pasak Gervytės (2008), „darbo rinkos sistemoje dominuojantis reiškinys – užimtumas, skirtingai nei darbas, yra ne tik veikla, bet ir ekonominiai bei teisiniai santykiai tarp žmonių, dalyvaujančių darbo kooperacijoje. Žmogus laikomas užimtu ir tuomet, kai jis laikinai nedirba: atostogauja, poilsiauja, gydomi ir pan., svarbu, kad jis tam tikru būdu yra susijęs su konkrečia darbo vieta įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, savo versle ir pan.“ (Gervytė, 2008). Snieška ir Čiburienė (2001) teigia, kad mokslinės literatūros autoriai, apibrėždami užimtumo sąvoką, išskiria darbo užmokesčio reikšmingumo ir darbo paieškos motyvacijos veiksnius. „Užimtumas (aggregated job) – tai realiojo darbo užmokesčio ir žmonių, sugebančių susirasti darbą“ (Gervytė, 2008), sąryšis. Moskvinos ir Okunevičiūtės-Neveauskienės (2011, p. 11) manymu, „užimtumo priemonės yra vienas pagrindinių socialinės politikos klausimų. Milijonams žmonių darbas yra vienas svarbiausių, o kartais ir vienintelis pajamų šaltinis“ (Moskvina, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2011). Asmenys neturintys darbo, gali patirti sunkių padarinių ne tik materialine, bet ir moraline prasme: atsiranda didesnė tikimybė patirti skurdą, grėsmė prarasti vertės jausmą, demoralizaciją ir kt. Analizuojant užimtumo problemą, galima teigti, kad jos yra stipriai susipynusios su socialinėmis problemomis. Moskvinos, Okunevičiūtės-Neveauskienės (2011) teigimu, "glaudus socialinės politikos ir užimtumo ryšys atskleidžiamas nagrinėjant šiuolaikiniame pasaulyje vykstančius pokyčius“ (Moskvina, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2011). „Vis labiau populiarėjančios netipinės užimtumo formos (pvz., nuotolinis darbas, darbas ne visą darbo dieną ir pan.) taip pat verčia kalbėti apie suartėjusias socialinės politikos ir užimtumo politikos sritis“ (Moskvina, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2011). Būtina paminėti, kad užimtumo politikos formavimą komplikuoja būtinumas derinti efektyvias priemones ekonominiu, bet dažnai nepriimtinas socialiniu atžvilgiu, kada susilaukiama neigiamo požiūrio iš visuomenės tarpo. Todėl, nors daugelis išsivysčiusių šalių turi ilgą užimtumo reguliavimo istoriją, užimtumo problemos nuolat svarstomos jų vyriausybių ir tvirtinamos parlamentų. Siekiant bendro visiems aktualaus sprendimo priėmimo nedarbo atžvilgiu, valstybės darbo politika gali būti dvejopa: aktyvi ir pasyvi (Snieška ir kt., 2008, p. 407, cit. Vilimaitė, 2013, p. 23). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės (toliau - ADRP) jau ilgą laiką suvokiamos kaip pagrindinis ir efektyvus ne tik užimtumo, bet ir socialinės politikos įgyvendinimo įrankis. Paprastai ADRP apibrėžiamos kaip programos, įgyvendinamos valstybės mastu siekiant sumažinti nedarbą bei sušvelninti jo pasekmes.

1 lentelė. Užimtumo teorinės interpretuotės

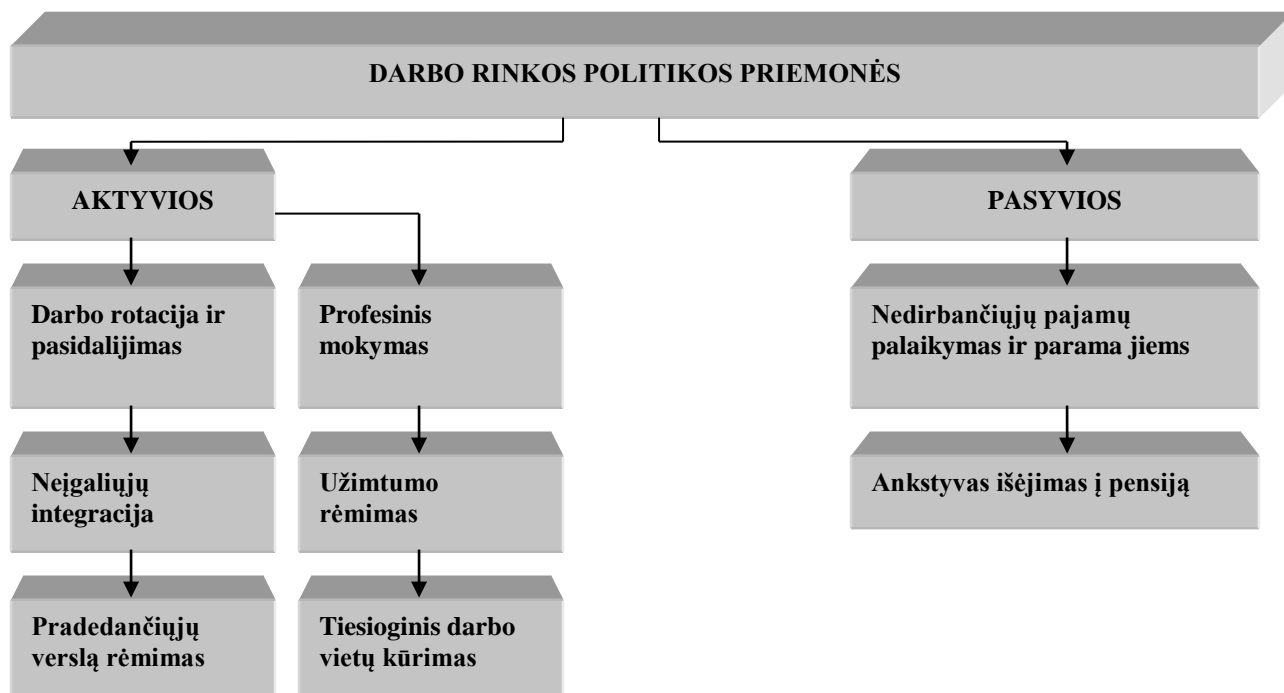
Autorius	<i>Apibrėžimas: Užimtumas – tai:</i>	<i>Komentarai</i>
Saruchanov G. (1993)	<i>..daugialypė kategorija, pasireiškianti visišku, nevisišku, daliniu funkcionavimu, kuriam būdingas savitas pobūdis, struktūra, formos, tipai ir pan.</i>	Užimtumo sąvoka grindžiama daugiamensiškumo principu.
Drilingas B. (1997)	<i>.. dirbantys visų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ir organizacijose, įskaitant dirbančių ūkininkų ūkiuose, atliekantys karinę tarnybą ar esantys įkalinimo įstaigose.</i>	Apibrėžiama užimtų gyventojų kategorija.
Juozapavičienė A. (2001)	<i>.. „realiojo darbo užmokesčio ir žmonių, sugebančių susirasti darbą, sąryšis“ (Šimkutė, 2011)</i>	Išskiriama darbo užmokesčio reikšmingumo ir darbo paieškos motyvacijos veiksnys.
Kulinevic I. (2001)	<i>.. darbingo amžiaus asmenų veikla siekiant patenkinti asmeninius bei visuomeninius poreikius ir teikianti pajamų.</i>	Tai makroekonominė kategorija, išreiškianti santykį tarp darbingo amžiaus dirbančių asmenų skaičiaus ir bedarbių skaičiaus tam tikrame ekonominiame regione.
Martinkus B., Savanevičienė A. (2000)	<i>.. tiriamosios užimtų gyventojų grupės ir tos amžiaus grupės gyventojų skaičiaus santykis procentine išraiška (užimtumo lygis).</i>	Šiai užimtų gyventojų kategorijai priskiriami ir per ataskaitinį laikotarpį nedirbę dėl ligų, traumų, atostogų, darbo trūkumo, prastovų ir kitų priežasčių, bet nenutraukę oficialių ryšių su darbovieta.

Sudaryta autorės (remiantis Martinkumi, Beržinskiene, 2005, p.15 – 16)

Apie darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimą žiūrėti toliau pateiktame paveiksle (žr. 5 pav.). Lietuvoje aktyvios darbo rinkos politikos priemonės suprantamos kaip šalies teisės aktų nustatytos priemonės, kuriomis siekiama padėti ieškantiems darbo asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir gerinti darbo vietų ir parengtų kvalifikuotų darbuotojų santykio pusiausvyrą (Nedarbo socialinio draudimo įstatymas 2006) (Moskvina, 2008). Literatūroje paprastai išskiriamos šios aktyvios priemonės: profesinis mokymas, darbo rotacija, užimtumo rėmimas, neįgalųjų integracija, tiesioginis darbo vietų kūrimas, pradedančiųjų savo verslą rėmimas. Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos kontekste ADRP įgauna išskirtinį vaidmenį realizuojant pirmąją strategijos užimtumo dalies tikslą – pritraukti į darbo rinką bei joje išlaikyti daugiau žmonių, užtikrinant kokybišką ir saugų užimtumą, modernizuojant darbo rinkos ir socialinės apsaugos sistemas. Kartu aktyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis siekiama gerinti darbuotojų ir įmonių gebėjimus prisitaikyti prie besikeičiančių sąlygų bei mažinti struktūrinį nedarbą daugiau investuojant į žmones.

„Lietuvos darbo birža (toliau – LDB), kaip pagrindinė šalies darbo rinkos politiką įgyvendinanti institucija, ieškantiems darbo asmenims gali pasiūlyti nemažai galimybių. Galima paminėti šias šalyje realizuojamas aktyvios darbo rinkos politikos priemonės: profesinis mokymas bei neformalus švietimas; įdarbinimas subsidijuojant; darbo įgūdžių įgijimo rėmimas; viešieji darbai; darbo vietų steigimo

subsidijavimas; vietinių užimtumo iniciatyvų projektai; savarankiško užimtumo rėmimas; darbo rotacija. Šios priemonės tarnauja ieškančių darbo asmenų užimtumo didinimui, nedarbo mažinimui bei neigiamų jų pasekmių švelninimui per darbo paklausos ir pasiūlos derinimą siekiant išlaikyti darbo rinkos pusiausvyrą bei per ieškančių darbo darbingo amžiaus asmenų užimtumo galimybių didinimą“ (Moskvina, 2008). ADRP yra traktuojamos, kaip svarbus gerovės valstybių bruožas, užtikrinantis apsaugą nuo nedarbo rizikos (Eichhorst, Konle-Seidl, 2005, cit. Okunevičiūtė-Neveauskienė, Moskvina, 2010). Šiuo metu tiek pasyvios, tiek aktyvios darbo rinkos politikos priemonės daugelyje šalių laikomos socialinės apsaugos sistemos dalimi ir apsaugo ne tik nuo nedarbo rizikos, bet ir nuo kitų socialinių rizikų (invalidumo, vyresnio amžiaus, skurdo) (Active labour 2003, Ahn, Garcia, Jimeno, 2004, cit. Okunevičiūtė-Neveauskienė, Moskvina, 2010).



5 pav. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas Europos Sąjungoje
Sudaryta autorės (remiantis „Eurostat“ darbo rinkos politikos duomenų baze)

Nors ADRP priemonių įgyvendinimo mastas Lietuvoje yra pakankamai platus, palyginus su kitomis ES šalimis, šioms priemonėms bei darbo rinkos priemonėms apskritai skiriamas mažiausias finansavimas, skaičiuojant procentais nuo bendrojo vidaus produkto (toliau – BVP): 2005 m. Lietuvos išlaidos DRP sudarė 0,34 %. Vidutiniškai išlaidos darbo rinkos politikos priemonėms apimant viešąsias užimtumo paslaugas ES šalyse narėse 1985–2004 m. siekė 2 % nuo BVP (Gagel, 2006, cit. Okunevičiūtė-Neveauskienė, Moskvina, 2010). Esant pakankamai darbo jėgos paklausai ADRP priemonių dalyviams

paprasciau įsitvirtinti darbo rinkoje. Taip pat akivaizdu, jog, mažėjant darbo jėgos paklausai, ADRP priemonių dalyvių įsidarbinimas, kaip pagrindinis šių priemonių efektyvumą charakterizuojantis rodiklis, sumažėja. ADRP priemonių teikiama socialinė nauda pateisina investicijas į šiose priemonėse dalyvaujančių asmenų užimtumą ne tik dėl savo trumpalaikio poveikio (sumažina nedarbo socialinio draudimo išmokų poreikį, padidina įsidarbinimo galimybes, leidžia palaikyti profesinius įgūdžius, kt.), bet ir sudaro pagrindą ilgalaikiai šių investicijų grąžai – švelnina griauinančias nedarbo pasekmes visuomenei ir individui, prisideda prie darbo jėgos efektyvios pasiūlos. Pasak Gulbinienės, Jankauskienės ir Šileikaitės (2011), aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra nukreiptos į aktyvumo didinimą ir bedarbių integraciją į darbo rinką. Pastaruoju metu didžioji dalis bedarbių yra nukreipiami į aktyvias darbo rinkos priemones, nes šios priemonės yra efektyvesnės už pasyvias, suteikia daugiau galimybių įsitvirtinti darbo rinkoje. „Nuolat kintant Lietuvos ir pasaulio ekonomikai bei darbo rinkoms, aktyvi darbo rinkos politika suvokiama plačiau nei darbo jėgos pasiūlos ir paklausos balanso gerinimas (Gaëlle, 1999, cit. Gulbinienė ir kt., 2011). Europos Sąjungos šalys, įgyvendinančios Europos užimtumo strategijos siekius, laiko aktyvios darbo rinkos politikos priemones svarbiu įrankiu, padedančiu kurti konkurencingą ir žiniomis pagrįstą ekonomiką“ (Gulbinienė, Jankauskienė, Šileikaitė, 2011).

„Pasyviają darbo rinkos politiką pasak Jančiausko (2006), iki šiol galima buvo apibūdinti kaip bedarbio pašalpų mokėjimo sąlygų, jų administravimo reglamentavimą, nustatytą vadovaujantis LR bedarbių rėmimo įstatymu ir lydimaisiais teisės aktais. Bedarbio pašalpos skyrimo ir mokėjimo sąlygos buvo labai konkrečios. Svarbiausios iš jų: reikiamas socialinio draudimo stažas, atleidimo iš darbo priežastys, registracija darbo biržoje, sutikimas (arba nesutikimas) dirbti siūlomą darbą (pagal kvalifikaciją ir kitus požymius) ir kita“ (Jančiauskas, 2006). „Daugiausia abejonių apskaičiuojant bedarbio pašalpos dydį kėlė maksimalaus dydžio ribojimas, o dar svarbiau – anksčiau gauto darbo užmokesčio ignoravimas. Iš viso dėl įvairių apribojimų bedarbio pašalpą gaudavo vos trečdalis šalies bedarbių. Daugelio iš jų pašalpos siekė 70–80 proc. nustatytos maksimalios sumos“ (Jančiauskas, 2006). Anot Jančiausko (2006), „pašalpa dažniausiai, išskyrus tam tikrus atvejus, buvo mokama 6 mėn. Išsivysčiusiose užsienio šalyse bedarbio pašalpos dydis, nors ir įvairiu lygiu, neišvengiamai priklauso nuo anksčiau gauto darbo užmokesčio (nuo kurio ir mokami socialinio draudimo mokesčiai). Be to, bedarbio pašalpos mokėjimo trukmė ten kur kas ilgesnė negu Lietuvoje – ji trunka vienus metus, o kai kur net pusantrų (Norvegijoje, Suomijoje, Švedijoje)“ (Jančiauskas, 2006). Suprantama, kad ir išlaidos šiai socialinio draudimo rūšiai finansuoti yra labai didelės. Išryškėjus bedarbių pašalpų skyrimo tvarkos trūkumams, Užimtumo fondo finansavimo problemoms, šiose srityse įvyko nemažai esminių pokyčių. Šiuo tikslu buvo parengtas LR nedarbo socialinio draudimo įstatymas (2003 m. gruodžio 16 d., Nr. IX – 1904) ir LR Vyriausybės nutarimas „Dėl nedarbo socialinio draudimo įstatymo nuostatų patvirtinimo“ (2004 m.

gruodžio 24 d., Nr. 1656), LR užimtumo rėmimo įstatymas (2006 m. birželio 15 d., Nr. X – 694). Nedarbo draudimo išmokos mokėjimo trukmė priklauso nuo bedarbio nedarbo draudimo stažo. Jei nedarbo draudimo stažas mažesnis kaip 25 metai, nedarbo draudimo išmoka mokama 6 mėn., jei jis yra 25 – 30 metų – 7 mėn., jei 30 – 35 metai – 8 mėn., jei 35 metai ir daugiau – 9 mėn. (Jančiauskas, 2006).

Apibendrinat skyrių galima teigti, kad užimtumas ir darbas tarpusavyje glaudžiai susiję. Užimtumas ir nedarbas yra viena svarbiausių problemų, kurios trukdo visuomenei, ekonomikai ir valstybei. Didėjant darbuotojų išitraukimui į darbo rinką, nepakankamai sukuriama darbo vietų, kad galėtų dirbti visi norintys asmenys. Taip pat nedarbą didina darbo netekę asmenys, priverstinis nedarbas dėl ištikusios ekonominės krizės šalyje, neturėjimas aukštos kvalifikacijos, gyventojų senėjimas ir nesugebėjimas prisitaikyti prie naujų darbo rinkos pokyčių. Anksčiau turėta profesija ir kvalifikacija sparčiai kintant darbo rinkai nebeturi paklausos, todėl atsiranda nedarbo problema. Daugeliui žmonių darbas yra ir vienintelis pajamų šaltinis, todėl darbo netekimas sukelia žmogui stresą, prarandami darbo įgūdžiai, apima nerimas dėl ateities. Pasikeitusios gyvenimo sąlygos sukelia neigiamus psichologinius reiškinius, žmogus nebeturi sąlygų tenkinti savo pagrindinius gyvenimo poreikius, atsiranda depresija, nusivylimas, kuri veikia žmogaus psichinę ir emocinę būklę. Pagal užimtumo lygį galima spręsti kokie yra šalies ekonominiai rodikliai. Todėl užimtumas priklauso nuo šalyje vykdomos politikos ir kokios programos yra rengiamos, kad didintų gyventojų užimtumą. Tam, kad, kad šalyje vykdoma užimtumo politika būtų efektyvi, valstybė įgyvendindama užimtumo programas, turi reaguoti į pasikeitusius darbo rinkos pokyčius, vykdyti darbuotojų persikvalifikavimą, mokymus, kurie padėtų gyventojams įsilieti į darbo rinką ir didintų gyventojų užimtumą. Užimtumo rėmimo politika įgyvendinama remiantis Europos Sąjungos teisės aktais, rekomendacijomis užimtumo politikos gairėmis, rengiamos reformų programos. Todėl būtina išanalizuoti kokie teisės aktai įgyvendina užimtumo rėmimą kuriant naujas darbo vietas ir kuriant palankią aplinką didinant užimtumą.

2. UŽIMTUMO RĖMIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO ANALIZĖ

Europos Sąjungoje bei Lietuvoje svarbiausias tikslas yra užimtumo strategijos įgyvendinimas. Todėl rengiamos nacionalinės reformų programos, bendros užimtumo ataskaitos, rekomendacijos šalims į kurias turi atsižvelgti valstybės narės rengiant nacionalines reformų programas. Šiame skyriuje analizuojami Užimtumo rėmimo politikos teisinių dokumentų reglamentavimas Europos Sąjungoje bei Lietuvoje. Identifikuojama užimtumo rėmimą įgyvendinanti institucija ir jos vaidmuo didinant gyventojų užimtumą ir mažinant nedarbą šalyje. Teisiniuose dokumentuose daug dėmesio skiriama užimtumo politikos priemonėms įgyvendinti. Siekiama steigti naujas darbo vietas, mažinti ilgalaikį nedarbą, padėti integruotis į darbo rinką specifinėms socialinėms grupėms.

2.1. Užimtumo rėmimo politikos reglamentavimas Europos Sąjungoje

„Kaip ir daugelis kitų pasaulio regionų, Europa išgyvena pokyčius. Pasaulinė ekonomikos krizė sudavė smūgį ekonominei ir socialinei pažangai, padarytai per daug metų ir atskleidė struktūrinius jos ekonomikos trūkumus“ (Europos Komisija). Užimtumo problema vyrauja ne tik Lietuvoje, bet ir Europos Sąjungos šalyse. Tai viena didžiausių šiuolaikinių problemų. Pasak Dromantienės (2002), "šiai Sąjungai priklausančiose šalyse ne tik trūksta darbo vietų, bet kai kurios socialinės grupės - jaunimas, vyresnio amžiaus žmonės, neįgalieji, tautinių mažumų atstovai - darbo rinkoje susiduria su ypatingais sunkumais" (Dromantienė 2002).

Analizuojant užimtumo rėmimo įgyvendinimo analizę, pasak Davulio (2012), „nors ES negali diktuoti valstybėms – narėms kaip joms tvarkyti savo socialinius reikalus, tačiau tam tikri pagrindiniai socialinės politikos principai, kurių šalys – narės privalo laikytis, yra nustatytos tarptautinėse sutartyse bei kituose ES teisės aktuose. Iš kitos pusės iš dalies šalių – narių socialinės politikos dalinis reguliavimas ES mastu vis tik vyksta per reguliavimą sričių, kurios susijusios su bendros rinkos veikimu kaip, pavyzdžiui, darbo teisė, darbo saugos reikalavimai, socialinės darbuotojų teisės ir kitokius reikalavimus, kurie nustatyti ES direktyvose“ (Davulis, 2012). Socialiniai aspektai nebuvo apeiti nuo pat Europos Bendrijos kūrimosi pradinių etapų. Socialinės politikos nuostatos jau buvo įrašytos Europos anglių ir plieno bendrijos sutartyse 1951 metais. Toliau jos buvo išplėtos 1957 metais kovo 25 d. Romoje pasirašytoje Europos bendrijos steigimo sutartyje, kurioje buvo numatoma užtikrinti šalių socialinę ir ekonominę pažangą, aukšto lygio užimtumą ir socialinę apsaugą, skatinti valstybių narių socialinę sanglaudą bei solidarumą. Autorius teigia, kad „šiems tikslams įgyvendinti 1960 metais buvo įkurtas Europos socialinis fondas, kurio tikslas – gerinti darbuotojų įsidarbinimo galimybes. 1961 metais Europos Tarybai priklausančios Europos šalių vyriausybės Turine pasirašė Europos socialinę Chartiją. Ši Chartija, kurioje

akcentuojamos darbuotojų socialinės teisės ir teisė į tinkamas darbo sąlygas, įnešė svarų indėlį plėtojant ir humanizuojant Europos valstybių ekonominius ir socialinius santykius. 1991 metais Turine vykusios Ministrų konferencijoje Europos socialinė Chartija buvo atnaujinta, atsižvelgiant į esminius socialinius pokyčius įvykusius po pirmojo chartijos pasirašymo“ (Davulis, 2012). „Be šio dokumento paminėtini Lisabonos ir Europos Sąjungos darnios plėtros strategijos, kuriose ryškiau pabrėžtos socialinės ir ekonominės politikos sąsajos. Europa, reaguodama į greitai besikeičiantį pasaulį, kuriame vyksta globalizacijos procesai, 2000 m. patvirtino Lisabonos strategiją. Joje buvo numatytas ambicingas tikslas – per 10 metų ES paversti labiausiai konkurencinga ir sparčiausiai augančia ekonomika. 2005 m., remdamasi Lisabonos strategijos įgyvendinimo penkerių metų patirtimi, Europos Vadovų Taryba nusprendė iš esmės atnaujinti strategiją, ji perskirstė prioritetus, daugiausia dėmesio skiriant ekonomikos augimui ir užimtumui, sutelkiant visus atitinkamus nacionalinius ir ES išteklius. Antra vertus Lisabonos strategijos įgyvendinimas laikomas svarbiu ES socialinės politikos įgyvendinimo priemonių bei prioritetų“ (Mykolo Romerio universitetas). „2000 m. Lisabonoje Europos Vadovų Taryba patvirtino naują strateginį ES tikslą tapti „pačia dinamiškiausia ir konkurencingiausia žiniomis grindžiama ekonomika pasaulyje“, kuris apima visišką užimtumą kaip esminį užimtumo ir socialinės politikos siekį, o iki 2010 m. buvo numatyta įvykdyti konkrečius uždavinius“ (Europos parlamentas) (Davulis, 2012).

„Europos užimtumo strategija buvo peržiūrėta 2002 m., o 2005 m. ji buvo atnaujinta daugiausia dėmesio skiriant ekonomikos augimui ir darbo vietų kūrimui, siekiant supaprastinti ir integruoti Lisabonos strategiją. Atliekant peržiūrą, be kita ko, buvo parengtas daugiametis tvarkaraštis (pirmasis veiklos ciklas – 2005–2008 m.). Nuo 2005 m. Europos užimtumo gairės įtrauktos į bendros ekonominės politikos gaires. 2005–2008 m. ir 2008–2010 m. laikotarpių integruotose gairėse iš viso pateiktos 23 gairės, 8 iš jų skirtos konkrečiai užimtumui didinti“ (Europos Parlamentas). Pasak Peciukonytės (2012), šioje strategijoje bendromis, normatyvinio ir imperatyvinio pobūdžio nuostatomis akcentuojama, jog valstybės turi vykdyti savo užimtumo politiką įgyvendindamos lankstisauogos principą. Davulis (2012) teigia, kad „strategija taip pat siekiama užtikrinti, kad daugiau žmonių turėtų darbą, kad ilgėjant gyvenimo trukmei būtų ilgiau tęsiama profesinė veikla, o taip pat pritaikyti socialinės apsaugos sistemas atsižvelgiant į naujas sąlygas ir globalizaciją, turėtų būti modernizuojamas Europos socialinis modelis, investuojama į žmones ir kuriama gerovės valstybė. „Būtinai naujas požiūris: lankstumas darbo rinkose turėtų būti suderintas su tvirtomis socialinės apsaugos garantijomis, t. y. turėtų būti užtikrinta darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra. Taigi vienas iš svarbių atnaujintos Lisabonos programos principų yra socialinės politikos, ekonomikos augimo bei užimtumo tikslų derinimas“ (Mykolo Romerio universitetas).

Pasak Dromantienės (2002), kadangi ES teisės aktai nenubrėžia bendrų reikalavimų valstybėms narėms dėl socialinės apsaugos lygio bei struktūros, socialinės apsaugos sistemai keliama reikalavimai

atsiranda kaip tam tikrų fundamentalių ES principų taikymo padariniai. Vienas iš tokių principų yra laisvas asmenų judėjimas, laikomas viena iš keturių ES vidaus rinkos atramų. ES vadovaudamasi subsidiarumo principu, sprendžia tik tuos klausimus, kurie aktualūs Europos Sąjungos lygmeniu. Iki šiol ES yra nustačiusi tik minimalius užtikrintus standartus ir teises, todėl valstybės narės gali savarankiškai nustatyti taisykles ir priimti norminius teisės aktus, kurių socialinę sritį reglamentuojančios nuostatos būtų pažangesnės negu galiojančios ES nustatytos normos. ES socialinės politika susiduria su trimis pagrindinėmis problemomis“ (Dromantienė (2002):

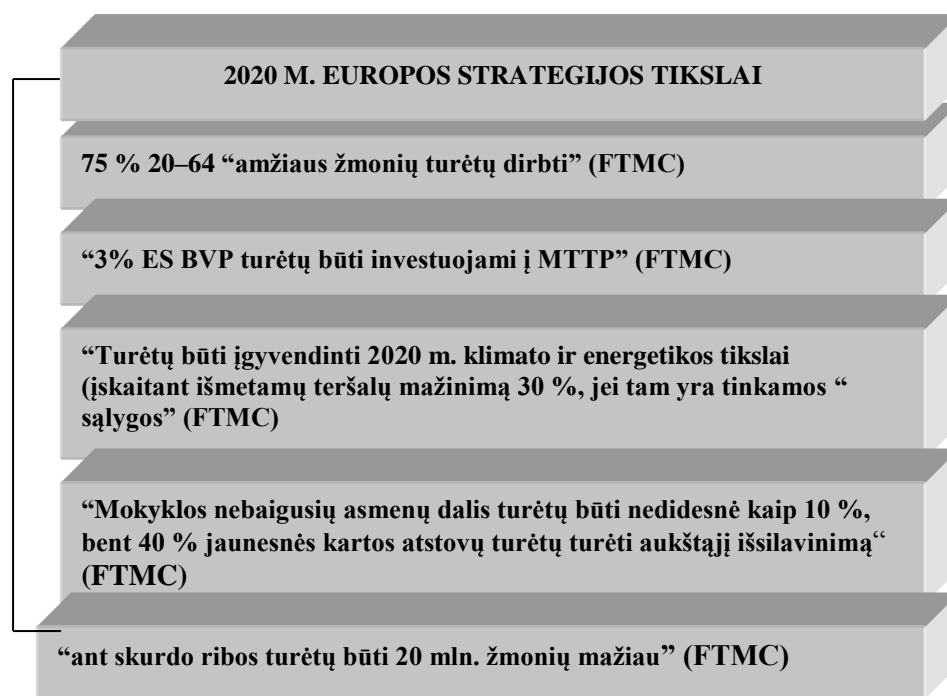
- pirma, ES vykdomoms socialinėms priemonėms nelengva pritaikyti sanglaudos politiką;
- antra, ES veikiantys instituciniai ir nacionaliniai interesai sudaro tam tikrų sunkumų siekiant konsensuso socialinės politikos srityje;
- trečia, sunkumų kyla dėl pačios Europos integracijos, kaip naujo institucinio režimo, priimamų sprendimų konteksto.

Dėl minėtų priežasčių pasak Dromantienės (2002), ES piliečiai negali būti tikri dėl savo socialinių teisių pobūdžio, t. y. dėl to, kaip ES institucinė teisė koreliuoja su nacionalinėmis. Maastrichto sutarties (1993 m.) 8 – uoju straipsniu įvesta Sąjungos pilietybė, reiškianti, kad kiekvienas asmuo, turintis valstybės narės pilietybę, yra ir ES pilietis) ir naudojasi ES socialine apsauga. ES socialinės politikos reikalavimai pagrįsti keturių laisvių reikalavimais – laisvo prekių, asmenų, paslaugų ir kapitalo judėjimo – kurie ir yra Europos Bendrijos steigimo pagrindas. „Tokiai judėjimo laisvei, – rašoma sutarties 48 straipsnyje, – reikia panaikinti bet kokią valstybių narių darbuotojų diskriminaciją dėl jų pilietybės, kai tai susiję su darbu, atlyginimu ir kitomis darbo bei įdarbinimo sąlygomis“ (Dromantienė, 2002). „Kadangi Europos Bendrijos sutartyje teigiama, kad nė vienam ES teritorijoje darbo reikalais keliaujančiam žmogui negali būti sudarytos mažiau palankios sąlygos, ES buvo priversta pasirūpinti teisės aktais, skirtais apsaugoti migruojančią darbo jėgą ir pasienio teritorijose gyvenančius darbuotojus“ (Dromantienė, 2002).

„Užimtumo problema pasak Dromantienės (2002), pirmą kartą Europos lygiu buvo pripažinta garsiojoje Europos Komisijos pirmininko Ąako Deloro (Jacques Delors) knygoje „Konkurencingumas, augimas ir darbas“ (1993 m.). „Šis dokumentas tapo ideologiniu, politiniu ir analitiniu pagrindu koordinuojant valstybių narių požiūrį į užimtumą, ES užimtumo strategiją. Kadangi Europos Tarybos sprendimai reikalauja vienbalsiškumo, įstatymų priėmimo procesas nebuvo lengvas. Tačiau vadovaujantis Deloro Baltąja knyga Europos Tarybai 1994 m.“ (Dromantienė, 2002) Esene pavyko susitarti dėl kovos su nedarbu sričių, kuriomis turėtų vadovautis valstybės narės. Eseno strategija inicijavo ir pirmosios Europinio lygio institucijos, teikiančios rekomendacijas užimtumo klausimais Europos Tarybai“ (Dromantienė, 2002). „Eseno strategija buvo daugiau politinė, išreiškianti Europos Tarybos požiūrį į nedarbo problemą, tačiau stokojanti teisinės bazės ir ilgalaikės vizijos“ (Dromantienė, 2002).

„1997 metais pasirašytoje Amsterdamo sutartyje buvo įtvirtintas svarbus Europos Sąjungos socialinės politikos prioritetas – socialinė sanglauda, kurios strategiją 2001 metais patvirtino Ministrų Komitetas. Taigi nurodytuose ir kituose ES teisės aktuose akcentuojami šie ES socialinės politikos tikslai: investicijos į švietimą; mokslą; užimtumo politiką; socialines apsaugos sistemų pritaikymas prie inovacijų; deramų darbo sąlygų; teisės į pensiją ir kokybišką sveikatos priežiūrą užtikrinimas; socialinio dialogo bei socialinės atsakomybės plėtojimas; lygių galimybių užtikrinimas draudžiant bet kokią diskriminaciją dėl lyties, rasinės, etninės kilmės, negalios, socialinės orientacijos, amžiaus, religijos ar tikėjimo; judėjimo laisvės garantijos sudarant galimybes ES valstybių piliečiams dirbti, gyventi bet kurioje kitoje Sąjungos šalyje su teise gauti socialines išmokas bei sveikatos priežiūrą“ (Mykolo Romerio universitetas) (Davulis, 2012).

2010 m. ES Vadovų Taryba patvirtino naują strategiją „Europa 2020“ (2010–2020 m.), kurioje numatyta skatinti pažangų, tvarų ir integracinį ES augimą. Šioje dešimties metų trukmės darbo vietų kūrimo ir pažangaus, tvaraus bei integracinio augimo strategijoje pirmą kartą buvo nustatyta eilė pagrindinių tikslų. Pagrindiniai „Europa 2020“ strategijos tikslai nurodyti toliau pateiktame paveiksle (žr. 6 pav.).

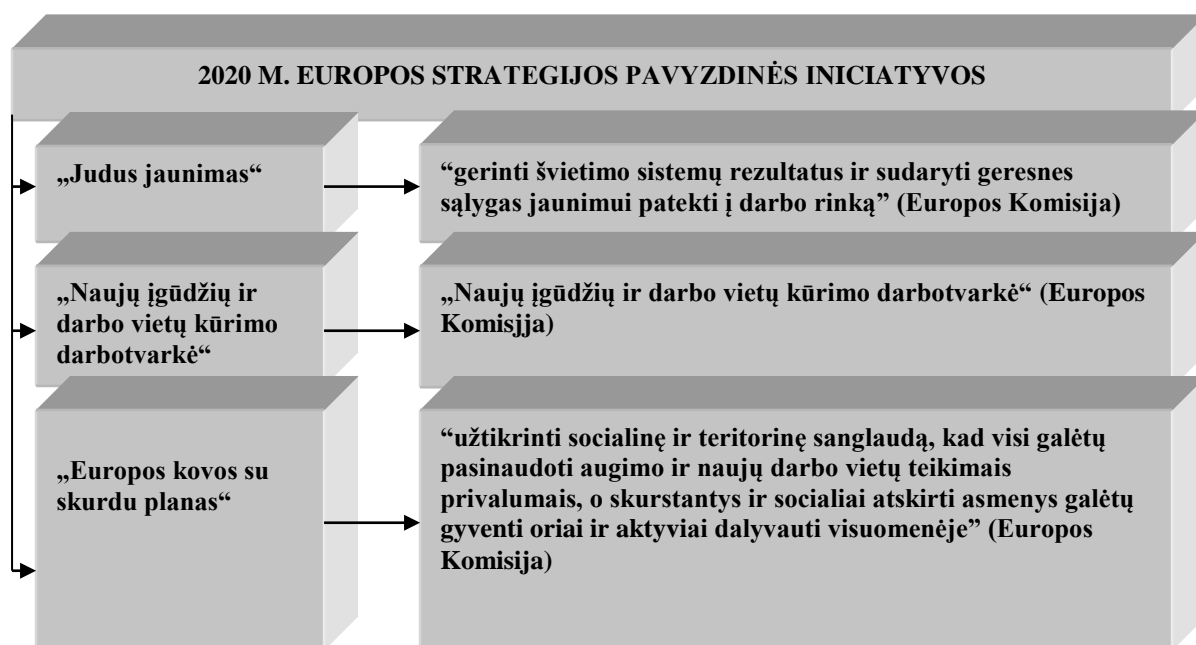


6. pav. 2020 m. Europos strategijos tikslai. Sudarytas autorės (remiantis 2020 m. ES strategijos tikslais)

ES penkiose pagrindinėse srityse nustatė ambicingus tikslus, kurie turėtų būti pasiekti iki 2020 m. Taigi geresnių darbo vietų kūrimas yra uždavinys, kurį šiuo metu ir laikotarpiu iki 2020 m. turi spręsti ES pasaulinės konkurencijos ir senėjančios visuomenės sąlygomis, kad išsaugotų Europos visuomenės

modelį, pagrįstą vienodomis galimybėmis, aukšta gyvenimo kokybe, socialine integracija ir sveika aplinka. „Šie tikslai yra tarpusavyje susiję ir itin svarbūs, kad visa strategija būtų sėkmingai įgyvendinta. Siekdama užtikrinti, kad kiekviena valstybė narė 2020 m. Europos strategiją pritaikytų prie savo konkrečios padėties, Europos Komisija siūlė šiuos ES tikslus paversti nacionaliniais tikslais ir gairėmis. Šie tikslai atspindi tris prioritetus – pažangų, tvarų ir integracinį augimą, tačiau nėra baigtiniai. Kad tikslai būtų įgyvendinti, reikės įvairių veiksmų nacionaliniu, ES ir tarptautiniu lygmeniu. Europos Komisija pristatė pavyzdines iniciatyvas, skirtas pažangai pagal kiekvieną prioritetinę temą paskatinti“ (Europos Komisija“):

Trys strategijos „Europa 2020“ užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties sričių pavyzdinės iniciatyvos nurodytos pateiktame paveiksle (žr. 7 pav.).



7. pav. 2020 m. Europos strategijos pavyzdinės iniciatyvos.

Sudaryta autorės (remiantis 2020 m. Europos strategijos pavyzdinėmis iniciatyvomis)

Iniciatyva „*Judus jaunimas*“, „siekiamo padėti jaunuoliams spręsti jiems kylančias problemas ir tapti sėkmingais žinių ekonomikos dalyviais“ (Europos Komisija) „*Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkė*“, "kaip pažangiam, tvariam ir integraciniam augimui skirtos strategijos „Europa 2020“ dalis, yra Komisijos indėlis siekiant, kad iki 2020 m. ES 20 – 64 amžiaus grupės moterų ir vyrų užimtumo lygis būtų 75 proc. Šioje strategijoje taip pat pabrėžiami ES tikslai sumažinti mokyklos nebaigusių asmenų skaičių iki mažiau nei 10 proc. ir padidinti aukštosiose mokyklose arba lygiavertėse profesinio mokymo įstaigose studijuojančių jaunuolių skaičių bent iki 40 proc.“ (Europos Komisija). „Europos kovos su skurdu ir socialine atskirtimi platforma“ iniciatyva, iki 2020 m. "bent 20 milijonų žmonių išbristų iš

skurdo ir integruotąsi visuomenėje" (Europos Komisija). Įgyvendinant ES užimtumo politikos tikslus ES valstybės narės turi parengti nacionalines reformų programas, kuriose būtų numatytos priemonės ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo tikslams siekti. Šios pavyzdinės iniciatyvos įpareigoja ir ES, ir valstybes nares. Kliūtims šalinti ir 2020 m. Europos strategijos tikslams įgyvendinti bus pasitelktos ES lygio priemonės – bendroji rinka, finansiniai svertai ir išorės politikos priemonės. Europos Komisija, kaip neatidėliotiną prioritetą, numato veiksmus, kurių būtina imtis rengiant pasitraukimo strategiją, pertvarkyti finansų sistemą, užtikrinti biudžeto konsolidavimą siekiant ilgalaikio augimo ir stiprinti veiksmų derinimą Ekonomikos ir pinigų sąjungoje.

2011 m. balandžio mėn. LR Vyriausybė, vykdydama savo įsipareigojimus ES, priėmė Nacionalinę reformų darbotvarkę. Ši darbotvarkė apibendrina pagrindines struktūrines reformas šalinant Lietuvos ekonomikos augimui trukdančias kliūtis ir siekiant kiekybinių strategijos „Europa 2020“ tikslų. Dokumentas parengtas atsižvelgiant į rengiamos Lietuvos pažangos strategijos „Lietuva 2030“ nuostatas ir įgyvendinant 2010 metų ES Vadovų Tarybos įsipareigojimus, integruotas ES ekonomikos augimo ir užimtumo politikos gaires, 2010 metais patvirtintą strategiją „Europa 2020“ ir atsižvelgiant į 2011 m. kovo mėn. ES Vadovų Tarybos patvirtintame „Euro plus“ pakte numatyti įsipareigojimai, kad būtų griežčiau ES vykdoma ekonominės ir fiskalinės politikos priežiūra ir naujos kovos su makroekonominiais sutrikimais priemonės bei kiti strateginio planavimo dokumentai užtikrinant geresnę darbo rinkos subalansavimą ir vykdant struktūrinio nedarbo prevenciją trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiu numatytos prioritetinės veiksmų kryptys pagal Nacionalinę reformų darbotvarkę yra šios:

- dalyvavimo darbo rinkoje didinimas;
- darbo patrauklumo didinimas;
- bedarbių grąžinimas į darbo rinką;
- darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros užtikrinimas.

Strategijos „Europa 2020“ prioritetai, kurių įgyvendinimas bus vertinamas kiekybiniais rodikliais – pažangus, tvarus ir integracinis ES socialinės rinkos ekonomikos augimas iki 2020 metų. Pasak Aleksandravičiaus ir Raupelienės (2012), šie prioritetai apima ir užimtumo didinimą, socialinės atskirties mažinimą bei kitas sritis ES lygmeniu.

2.2. Užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimo Lietuvoje analizė

Lietuvos Respublikos Konstitucijos IV skirsnio 48 straipsnyje skelbiama, „kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“ (Ažubalytė, Degėsys, Rimeikienė, 2009). „Pirmas teisės aktas, nustatęs užimtumo teisinius santykius, buvo 1991 m. įsigaliojęs Lietuvos

Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas, užtikrinęs gyventojų valstybines užimtumo garantijas“ (Darbo teisė).

Gražulio ir Gruževskio (2008) teigimu, „aplinka, formavusi Lietuvos darbo rinkos politiką 1990 – 1997 m. Lietuvai, patyrusiai planinio darbo išteklių naudojimą, nuo 1990 m. prasidėjo žmogiškųjų išteklių panaudojimo darbo rinkoje politikos pereinamasis laikotarpis, kuris formavosi kaip darbingų asmenų darbo išteklių sistemos tapimas žmogiškųjų išteklių, kaip šalies gyventojų darbo jėgos galios, sistema“ (Gražulis, Gruževskis, 2008). Pereinamuoju laikotarpiu buvo remtasi senąja teisine baze, kai pramonė, žemės ūkis, statyba ir kitos ūkio šakos buvo įtrauktos į sudėtingą, visą jungiantį valstybinio reguliavimo mechanizmą. Pasikeitus situacijai suiro centralizuota ūkio valdymo sistema, pirmosios to proceso pasekmės buvo:

- valstybinės įmonės prarado produkcijos ir žaliavų įsigijimo ir realizavimo rinkas;
- sumažėjo gamybos apimtys, dėl to prasidėjo įmonių prastovos bei atsirado apyvartinių lėšų (išigyti prekių bei darbuotojams apmokėti už darbus) stoka;
- sumažėjo darbo vietų;
- prasidėjo įmonių bankrotai ir masiniai atleidimai iš darbo“ (Gražulis, Gruževskis, 2008).

Visi minėtieji pokyčiai lėmė naujos darbo rinkos formavimosi tempus bei jos specifiką. Po nepriklausomybės atkūrimo sumažėjo ir aukštojo mokslo galimybės rengti tinkamus specialistus. Iki šiol juntama, kad prarastos sąsajos tarp ūkio struktūros, rinkos poreikių ir tuo metu rengiamų specialistų. Darbo pasiūla ėmė nebeatitikti darbo paklausos. Kai kurios specialybės, pavyzdžiui, ūkio planavimo, sunkiosios bei metalo apdirbimo pramonės inžinieriai, tapo nepaklausiomis, o dauguma jas įgijusių žmonių nespėjo arba nebesugebėjo persikvalifikuoti ir prisitaikyti prie besiformuojančios darbo rinkos poreikių. Pirmoji Vyriausybė išsikėlė tikslą sukurti gyventojų užimtumo reguliavimo sistemą, kurios pagrindas turėjo būti profesinio konsultavimo, mokymo ir perkvalifikavimo paslaugas teikianti nacionalinė įdarbinimo tarnyba (Lietuvoje, besivadovaujant prieškariniu analogu, pavadinta “darbo birža“). Asmenims, negalintiems lygiomis sąlygomis su kitais visuomenės nariais įgyvendinti savo teisę į darbą, buvo numatytos įvairios priemonės jų užimtumą remti (Gražulis, Gruževskis, 2008).

„Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungos erdvę ir vykstant globalizacijai iškyla vis naujų problemų, susijusių su užimtumo didinimu. Anot Aleksandravičiaus ir Raupelienės (2012), užimtumas buvo ir yra viena iš ES Lisabonos strategijos, kurios tikslas – paversti ES konkurencinga ir dinamiška pasaulio žinių ekonomika, gebančios išlaikyti darnų ekonomikos vystymą kuriant daugiau ir geresnių darbo vietų ir užtikrinant didesnę socialinę sanglaudą, svarbiausių sudedamųjų dalių“ (Aleksandro Stulginskio universitetas).

Institucija atsakinga už Lisabonos strategijos įgyvendinimo koordinavimą Lietuvoje ir ryšius su ES institucijomis Lisabonos strategijos klausimais, 2005 m. buvo paskirta Lietuvos Respublikos ūkio ministerija (toliau – Ūkio ministerija). Ūkio ministerija, kaip koordinuojanti institucija, taip pat yra atsakinga už vieną iš trijų Nacionalinės reformų programos (toliau – NRP) dalių (mikroekonominės politikos) įgyvendinimą, todėl svarstyta, ar užtikrinamas reikiamas tarpinstitucinio pobūdžio koordinavimas. 2006 m. buvo sukurta NRP įgyvendinimo ir stebėsenos struktūra, kurią sudaro 2 dalys: valstybinė ir visuomeninė. Europos Komisija (toliau – EK) 2006 m. šią struktūrą įvertino kaip naudingą pavyzdį, kuris galėtų būti pritaikytas ir kitose ES valstybėse narėse. Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos įgyvendinimo ir stebėsenos struktūros aprašas, parengtas 2005–2007 m. Lisabonos strategijos ciklui NRP įgyvendinimo ir stebėsenos struktūra nebuvo peržiūrėta, todėl šiuo metu nėra iki galo išnaudojamos visos koordinavimo galimybės, o sukurtos struktūros neveikia (pvz., Priežiūros komisija) arba veikia tik iš dalies (pvz., tikslinės darbo grupės). Valstybinei NRP įgyvendinimo ir stebėsenos daliai priskiriamos darbo grupės, kurių sudėtyje yra ministerijų ir institucijų atstovai. Sudaryta Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos rengimo ir įgyvendinimo Priežiūros komisija, kuriai pirmininkauja ūkio ministras. Jos funkcija – prižiūrėti, kaip rengiama ir įgyvendinama Nacionalinė programa, teikti Lietuvos Respublikos Vyriausybei siūlymus dėl sprendimų priėmimo Lisabonos strategijos klausimais. Priežiūros komisijos sudėtyje esančios ministerijų sekretorių pareigybės buvo panaikintos, o Priežiūros komisijos sudėtis nebuvo atnaujinta, todėl realiai ji neveikia ir nėra koordinavimo instrumentas (Balkytė, Tvaronavičienė, 2010).

Tarpžinybinės darbo grupės NRP įgyvendinimo ataskaitai rengti ir pasiūlymams dėl jos atnaujinimo Priežiūros komisijai teikti yra sudarytos Ūkio ministerijoje, Finansų ministerijoje, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje. Nors tarpžinybinėse darbo grupėse dalyvaujančioms institucijoms daugiausia atstovauja ministerijų specialistai, kurių galimybės suderinti bendras tarpinstitucines iniciatyvas yra ribotos, šios grupės, ypač veikianti Ūkio ministerijoje, suaktyvino keitimąsi informacija ir konsultavimąsi. Lietuvos nacionalinio Lisabonos strategijos koordinatoriaus (angl. „Ms./Mr. Lisbon“) pareigybė nebuvo patvirtinta teisės aktais. Finansų ministerija buvo paskirta atsakinga už makroekonominės politikos, Ūkio ministerija – už mikroekonominės politikos, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija – už užimtumo politikos priemonių įgyvendinimą. Lietuvos Respublikos Vyriausybė Nacionalinę Lisabonos strategijos įgyvendinimo programą patvirtino 2005 m. Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo programa nustatyti trys nacionaliniai prioritetai:

- makroekonomikos srityje – išlaikyti spartų ekonomikos augimą, makroekonominį stabilumą ir siekti visateisės narystės Ekonominėje ir pinigų sąjungoje;
- mikroekonomikos srityje – skatinti Lietuvos įmonių konkurencingumą;

- užimtumo srityje – skatinti užimtumą ir investicijas į žmogiškąjį kapitalą (VU TSPMI, 2006)

Pagal šiuos prioritetus numatytos priemonės, skirtos atitinkamiems tikslams ir uždaviniams pasiekti (Nakrošis, Barcevičius, 2007). Užimtumo politika Lietuvoje yra vykdoma atsižvelgiant į ES užimtumo politikos strategines gaires ir derinama prie iškeltų Lisabonos, o dabartiniu metu ir prie ES 2020 metų strategijos tikslų. Lietuva yra priėmusi programinius dokumentus, kuriuose yra išsikelti tikslai, užsibrėžti uždaviniai ir numatytos pagrindinės priemonės, kaip didinti gyventojų užimtumą bei mažinti nedarbą šalyje. Nacionalines reformų programas, kuriose būtų numatytos priemonės ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo tikslams siekti. 2011 m. balandžio mėn. LR Vyriausybė, vykdydama savo įsipareigojimus ES, priėmė Nacionalinę reformų darbotvarkę. Ši darbotvarkė apibendrina pagrindines struktūrines reformas šalinant Lietuvos ekonomikos augimui trukdančias kliūtis ir siekiant kiekybinių strategijos „Europa 2020“ tikslų. Dokumentas parengtas atsižvelgiant į rengiamos Lietuvos pažangos strategijos „Lietuva 2030“ nuostatus ir įgyvendinant 2010 metų ES Vadovų Tarybos įsipareigojimus, integruotas ES ekonomikos augimo ir užimtumo politikos gaires, 2010 metais patvirtintą strategiją „Europa 2020“ ir atsižvelgiant į 2011 m. kovo mėn. ES Vadovų Tarybos patvirtinto „Euro plus“ pakto principus bei kitus strateginio planavimo dokumentus. Įgyvendindama strategijos „Europa 2020“ integracinio augimo prioritetą, Lietuva sieks kiekvienam šalies gyventojui, norinčiam ir galinčiam dirbti, sudaryti galimybes bet kuriuo gyvenimo etapu išnaudoti savo darbo jėgos potencialą ir savo darbu užsitikrinti tinkamą gyvenimo lygį. Lietuva nustato nacionalinį tikslą – strategijos „Europa 2020“ įgyvendinimo laikotarpiu, 2020 metų pabaigoje, pasiekti, kad 20 – 64 m. gyventojų grupės užimtumo lygis pasiektų 72,8 proc. Užimtumo lygio rodiklis nustatytas atsižvelgiant į nedarbo ir užimtumo lygio raidą Lietuvoje 2000–2009 metais ir prognozes iki 2020 m., taip pat į neigiamų demografinių tendencijų ir darbo jėgos emigracijos keliamas grėsmes ir naujas užimtumo galimybes, atsirandančias augant ekonomikai. Užimtumo lygio prognozuojami rodikliai pateikti toliau esančioje lentelėje (žr. 2 lent.).

2. lentelė. Prognozuojami Lietuvos užimtumo lygio rodikliai 2015 ir 2020 metais įgyvendinant strategiją „Europa 2020“ (pagal Lietuvos konvergencijos, 2011)

Rodikliai	Užimtumo lygis, proc.		
	Esama situacija 2009 m.	Prognozė 2015 m.	Prognozė 2020 m.
Bendras (20–64 metų asmenų)	67,2	69	72,8
Moterų (20–64 metų)	-	68,5	69,5
Vyrų (20–64 metų)	-	71,2	76,5
Vyresnio amžiaus asmenų (55–64 metų)	-	52,5	53,4

Sudaryta autorės (remiantis Lietuvos užimtumo lygio rodikliai 2015 ir 2020 metais)

Nacionalinės reformos darbotvarkėje nurodoma, kad siekiant, jog atsigauanti šalies ekonomika leistų sukurti daugiau naujų darbo vietų, bus šalinamos kliūtys verslo plėtrai ir didinamas darbo rinkos lankstumas. Numatoma didinti darbdavių suinteresuotumą kurti naujas kokybiškas darbo vietas – mažinti darbdaviams tenkančią darbo apmokestinimo našta, darbo užmokesčio pokyčius sieti su darbo produktyvumo augimu, taikyti tikslines subsidijas naujų darbo vietų kūrimui didelio nedarbo teritorijose, plėtoti įmonių socialinę atsakomybę. Vykdamt socialinį dialogą numatoma modernizuoti darbo santykius – užtikrinti lanksčias darbo sutarčių sąlygas, darbo laiko reguliavimo ir darbo organizavimo galimybes (Aleksandravičius, Raupelienė, 2012). Svarbiausiu „Lietuvos Respublikos Vyriausybės užimtumo politikos tikslų yra 2001–05–08 patvirtinta Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001–2004 programa. Ši programa – tai Lietuvos Respublikos Vyriausybės programinis dokumentas, nustatantis valstybės užimtumo ir darbo rinkos politikos strategiją, jos vidutinės trukmės prioritetinius tikslus ir veiksmus (priemonės), kurių Lietuvos Respublikos Vyriausybė, kitos valstybės valdymo institucijos numato imtis didindamos gyventojų užimtumą. Ši programa sukonkretina Lietuvos Respublikos Seimo 2000 m. lapkričio 9 d. nutarimu Nr. IX – 20 (Žin., 2000, Nr. 98 – 3081) patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000–2004 metų programos pagrindines nuostatas dėl ekonomikos, darbo, socialinės, švietimo politikos bei kitų veiklos sričių, kurios daro įtaką gyventojų užimtumui. Programa parengta atsižvelgiant ir į Europos Sąjungos valstybių vadovų Amsterdamo konferencijoje (1997 metai) numatytas pagrindines nuostatas dėl bendros užimtumo politikos strategijos rengimo ir įgyvendinimo, ES Tarybos rekomendacijas valstybėms narėms dėl užimtumo kryptių, kurios įgyvendinamos rengiant kasmetinius nacionalinius užimtumo didinimo veiksmų planus. Programos struktūra atitinka ES valstybių nacionalinius užimtumo didinimo veiksmų planus“ (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas). Įgyvendinant užimtumo didinimo 2001–2004 metų programą, buvo patvirtintos Rekomendacijos lanksčioms darbo organizavimo formoms taikyti. Lanksčios darbo organizavimo formos turi didinti darbo rinkos lankstumą, sudarydamos didesnes gyventojų užimtumo galimybes ir palankesnes sąlygas derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, studijų, poilsio ir darbo laiką. Patvirtinta Darbo vietų stebėjimo sistemos koncepcija ir priemonių planas jai įgyvendinti. Naudojantis šia sistema, numatoma stebėti ir vertinti darbo vietų kokybinių ir kiekybinių rodiklių pokyčius įmonėse, įstaigose ar organizacijose, atskirose teritorijose, ūkio šakose bei šalyje ir tuo pagrindu analizuoti darbo rinkos būklę, vertinti užimtumo priemonių efektyvumą bei nustatyti naujų darbo vietų poreikį (Labonaitė, 2006).

2.3. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo politikos įgyvendinančių institucijų identifikavimas

Įstaiga įgyvendinanti užimtumo rėmimo politikos priemonės yra Vyriausybė, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, kitos ministerijos, kitos valstybės institucijos ir įstaigos, savivaldybių institucijos ir

įstaigos ir kiti juridiniai ir fiziniai asmenys (LR užimtumo rėmimo įst.). Atsakinga institucija už užimtumo rėmimo įgyvendinimą yra Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir jos 46 teritorinės darbo biržos. Savo veiklą pradėjo 1991 m. kovo 1 d. (Lietuvos TDB). Darbo birža savo veikloje vadovaujasi Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinėmis sutartimis, Europos Sąjungos teisės aktais, Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymu ir kitais Lietuvos Respublikos įstatymais, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais, Ministro Pirmininko potvarkiais, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymais, kitais teisės aktais bei šiais nuostatais (Lietuvos TDB).

Darbo biržos nauja struktūra pradėjo veikti nuo 2010 m. spalio 1 d. Po pertvarkos iš iki tol buvusių 46 liko 10 teritorinių darbo biržų Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Panevėžyje, Šiauliuose, Alytuje, Marijampolėje, Tauragėje, Plungėje ir Utenoje. Šios darbo biržos administruoja 49 klientų aptarnavimo skyrius, įsikūrusius savivaldybėse, kurie yra tiesiogiai pavaldūs Lietuvos darbo biržai (nauja darbo biržų schema žr. pav. 8.) Tokiu būdu sustiprinta darbo biržos padalinių kontrolė tiek administracine, tiek finansine prasme, ją suteikiant Lietuvos darbo biržos rankose. Tai padės išvengti neefektyvaus darbo ir neatsakingo lėšų naudojimo.



8 pav. Nauja darbo biržų valdymo schema.
Sudaryta autorės (remiantis Lietuvos darbo birža)

„Svarbiausia yra tai, kad pradeda nusistovėti modernesnis ir lankstesnis klientų aptarnavimo modelis, daugiau dėmesio skiriama bedarbiams ir darbdaviams, norintiems įdarbinti darbo ieškančius žmones. Taip pat stabilizuojasi nedarbo lygis, aktyvėja darbo ieškančių žmonių užimtumas, registruojama daugiau laisvų darbo vietų, aktyviau įsisavinamos Europos Socialinio Fondo lėšos. Buvo tobulinama teisinė bazė – papildyti keli įstatymai, Vyriausybės nutarimai ir tam tikrų įstatymų aprašai. Šios pertvarkos leidžia greičiau aptarnauti į darbo biržas besikreipiančius žmones“ (Audzevičiūtė, 2010). Lietuvos darbo biržoje (toliau – LDB) pradėtos įgyvendinti programos sudarė palankesnes galimybes didesniai bedarbių

skaičiui užsiimti individualia veikla pagal verslo liudijimus, dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. Papildomos priemonės yra numatytos ir jaunimui iki 29 metų, ypač pirmą kartą pradedantiems darbinę veiklą pagal įgytą kvalifikaciją. Stiprinant aktyvios darbo rinkos politiką, 2006 m. priimtas ir pradėtas įgyvendinti naujas Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas, sudarantis teisinės prielaidas reformuoti šalyje vykdomą užimtumo rėmimo politiką. Įgyvendinamos visiškai naujos užimtumo rėmimo plėtros politikos priemonės, sukuriančios papildomas galimybes visiems gyventojams, norintiems ir galintiems dirbti, grįžti į darbo rinką ir aktyviai joje dalyvauti. Šios priemonės padeda išlaikyti darbo rinkoje patyrusius darbuotojus, didinti jaunimo, socialinės rizikos asmenų užimtumą, darbo patrauklumą, gerinti darbo rinkos institucijų teikiamų paslaugų kokybę, stiprinti socialinę partnerystę užimtumo saugumui užtikrinti (Šlekaitis, 2006). LDB daug dėmesio skiria ilgalaikių bedarbių integravimui į darbo rinką ir siekia, kad kiekvienam ilgalaikiam bedarbiui būtų suteiktos tam tikros užimtumo rėmimo programos. Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinio mokymo, remiamojo įdarbinimo, paramos darbo vietoms steigti ir bedarbių teritorinio judumo rėmimo įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas“ (2009). Apraše pateikiami sąvokų apibrėžimai apie kiekvieną priemonę, kokių tikslu jos naudojamos, kokios jų įgyvendinimo sąlygos ir tvarka. Viena iš priemonių „*Tarpininkavimas įdarbinant*“. Priemonė skirta padėti įsidarbinti bei numatyti veiksmingiausius darbo paieškos būdus. Kartu su specialistu aptarti darbo galimybes, sudaryti individualų užimtumo veiklos planą, kuriame kryptingai būtų suplanuojami veiksmai įsiregistravusiam darbo biržoje bedarbiui. Kita svarbi priemonė „*Profesinis mokymas*“. Priemonės tikslas padėti bedarbiams ir išpėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams suteikti galimybę įgyti ar tobulinti kvalifikaciją arba (ir) įgyti kompetencijų, pagal formaliojo mokymo programas. Padėti įsidarbinti ir įsitvirtinti darbo rinkoje atskiroms įstatyme nustatytoms, darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupėms taikoma „*Įdarbinimas subsidijuojant*“ priemonė. Parama skirta, sunkią negalią turintiems asmenims sudaryti specialias sąlygas išlikti darbo rinkoje. Įdarbinimo subsidijuojant trukmė gali būti iki 6 mėn. ir iki 12 mėn. priklausomai nuo papildomai remiamų asmenų grupės arba neterminuotai per visą darbo laikotarpį neįgaliesiems, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis ir neįgaliesiems, kuriems nustatytas 30 – 40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis. „*Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas*“ parama skirta pirmą kartą pradedantiems darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją, ilgai nedirbusiems ir ilgalaikiams bedarbiams įgyti trūkstantus darbo įgūdžius tiesiogiai darbo vietoje. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo įgyvendinimo trukmė iki 12 mėnesių, kai įdarbinami pirmą kartą pradedantys darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją ir iki 5 mėnesių, kai įdarbinami kitoms tikslinėms grupėms priklausantys asmenys. „*Remiamojo įdarbinimo subsidijavimo*“ priemonė skirta darbo biržos siuntimu įdarbinusiems

darbdaviams darbo rinkoje papildomai remiamus bedarbius. Mokama subsidija darbo užmokesčiui, nurodytam įdarbinto asmens darbo sutartyje, ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms iš dalies kompensuoti. Subsidijos darbo užmokesčiui dydis negali viršyti 2 MMA dydžių. „*Bedarbių teritorinio judumo rėmimo priemonė*“ organizuojama teritorinėje darbo biržoje registruotiems bedarbiams, įsidarbinusiems darbo vietose, nutolusiose nuo jų gyvenamosios vietos (išskyrus atvejus, kai asmuo dirbti į kitą vietovę yra komandiruotas), kai teritorinė darbo birža negali jiems pasiūlyti tinkamo darbo. Teritorinė darbo birža teisės aktų nustatyta tvarka gali dalinai kompensuoti kelionės ir (ar) apgyvendinimo išlaidas, kai vykstama tolimojo ar (ir) vietinio (priemiestinio) susisiekimo transportu, traukiniais ar nuosavu transportu ir šios išlaidos per mėnesį viršija 20 procentų įsidarbinusio buvusio bedarbio gaunamo atlyginimo, jei šis atlyginimas mažesnis už dviejų Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių sumą asmeniui dirbant visą darbo laiką (atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 145 str. nuostatas)“ (Šiaulių TDB). „*Nedarbo socialinio draudimo išmoka*“, tai laikina materialinė parama asmenims netekusiems darbo. Nedarbo draudimo išmoka mokama kas mėnesį ir priklauso nuo bedarbio nedarbo draudimo stažo, įgyto iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos. Jei nedarbo draudimo stažas mažesnis negu 25 metai, nedarbo draudimo išmoka mokama 6 mėnesius, jei jis yra nuo 25 iki 30 metų – 7 mėnesius, jei nuo 30 iki 35 metų – 8 mėnesius, jei 35 metai ir daugiau – 9 mėnesius. Pastovi nedarbo išmokų dalis šiuo metu lygi 102 Eur. Kintama dalis priklauso nuo turėtų pajamų. Apskaičiuojant kintamą nedarbo išmokos dalį įvertinamos pajamos, turėtos per 36 mėnesius, praėjusius iki užpraėjo kalendorinio ketvirčio pabaigos nuo bedarbio įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos. Pirmus 3 mėnesius mokama visa nedarbo draudimo išmoka, likusį laikotarpį – pastovi nedarbo draudimo išmokos dalis ir pusė kintamos nedarbo draudimo išmokos dalies. Maksimali nedarbo socialinio draudimo išmoka yra 311,50 Eur. (Sodra).

Turintiems aukštą kvalifikaciją asmenims, LDB siūlo aukštos kvalifikacijos specialistų duomenų bazę „*Talentų bankas*“. Duomenų bazėje darbo ieškantys specialistai gali pateikti informaciją apie save bei greičiau susirasti tinkamą darbą, o darbdaviui – greičiau surasti reikalingą aukštos kvalifikacijos darbuotoją. Tapti Talentų banko dalyviais taip pat gali Lietuvoje ar užsienyje įgiję arba siekiantys aukštojo išsilavinimo motyvuoti aukštos kvalifikacijos darbo ieškantys asmenys. Vyresnio amžiaus asmenims siūloma galimybė pasinaudoti duomenų baze „*Senjorų bankas*“. Duomenų bazėje, kaupiama informacija apie darbo ieškančius vyresnio ir pensinio amžiaus asmenis. Senjorų banko tikslas – sudaryti galimybę vyresnio ir pensinio amžiaus asmenims gauti pageidaujamo pobūdžio darbą, darbdaviams operatyviai gauti informaciją apie darbo ieškančius pensinio amžiaus asmenis. Taip pat siūloma darbo ieškantiems asmenims naudotis elektroninėmis LDB paslaugomis. Užsiregistravus interneto svetainėje

adresu: <http://www.ldb.lt/epaslaugos> siūloma sukurti ir redaguoti savo CV, nusiųsti savo sukurtą CV darbdaviui, tvarkyti darbdaviams išsiųstus laiškus ir gautus darbo pasiūlymus, ieškoti darbo pasiūlymų pagal pasirinktus kriterijus. Ieškantiems darbo ES, siūlomas EURES bendradarbiavimo tinklas. Tinklą koordinuoja Europos Komisija. EURES bendradarbiavimo tikslas - padėti darbo neturintiems asmenims bei darbdaviams samdyti darbuotojus darbdaviams, ieškantiems darbuotojų kitose šalyse. Suteikti išsamią informaciją bei duoti patarimus apie gyvenimo ir darbo sąlygas ES, Europos Ekonominė Erdvės (toliau – EEE) šalyse narėse, Šveicarijoje. Skatinti naudoti EURES CV duomenų bazę kaip priemonę, padedančią darbdaviams rasti visus užsiregistravusius asmenis, norinčius dirbti ES, EEE šalyse narėse, Šveicarijoje

Užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo organizavimą ir kontrolę vykdo Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Organizuodama užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą, nustato metinius veiklos tikslus ir uždavinius užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančioms įstaigoms prie ministerijos, koordinuoja ir kontroliuoja jų veiklą (LR Užimtumo rėmimo įst., 35 str.). Visos Užimtumo rėmimo priemonės yra finansuojamos iš Užimtumo fondo, valstybės ir savivaldybių biudžetų, Europos Sąjungos struktūrinių ir kitų fondų, įmonių, įstaigų ir organizacijų lėšų bei kitų šaltinių. 3 lentelės (žr. 3 lent.) duomenimis, Darbo birža per 2016 m. 9 mėnesius į Užimtumo fondą gavo 2424,5 tūkst. Eur., tai 581,6 tūkst. Eur. daugiau, nei per tą patį 2015 m. laikotarpį.

3 lentelė. Darbo biržos UF pajamų ir išlaidų sąmatų vykdymas per 2016 m. 9 mėn.

Lėšos	Faktiškai gautos lėšos (tūkst. Eur)		Gautų lėšų pokytis +/- 2016 m. 9 mėn./2015 m. 9 mėn.
	2016-09-30	2015-09-30	
Gauta lėšų viso, iš jų	2424,5	1842,9	+581,6
Lietuvos darbo biržos pervestos UF lėšos:	2404,1	1835,1	+569,0
ADRP politikos priemonės	2404,1	1835,1	+569,0
Darbo biržos pajamos	0,4	0,07	+0,3
Kitos lėšos	20,0	7,7	+12,3

Sudaryta autorės (remiantis Kauno TDB 2016 m. finansinių ataskaitų rinkiniu)

Kaip matyti 3 lentelėje, per 2016 m. 9 mėn. ADRP finansuoti gauta 569,0 tūkst. Eur. daugiau lyginant su 2015 m. tuo pačiu laikotarpiu.

Aktyvioms darbo rinkos priemonėms Darbo birža per 2016 m. 9 mėnesius panaudojo 2357,4 tūkst. Eur. Užimtumo fondo lėšų, tai 625,6 tūkst. Eur. daugiau, nei per 2015 m. tą patį laikotarpį. 2016 m. 9 mėn. Užimtumo fondo išlaidų įvykdymą ir palyginimą su 2015 m. 9 mėnesių duomenimis žiūrėti 1 priede. Apie per vienus metus gautas finansuoti sumas iš biudžeto, Finansų ministerijos, Lietuvos darbo biržos, Europos Sąjungos bei kitų šaltinių vykdant programas ir projektus, žiūrėti 2 priedą (Kauno TDB 2016 m. finansinių ataskaitų rinkinys).

LDB siekdama išlaikyti darbo rinkos pusiausvyrą, siekia didinti darbo ieškančių darbingo amžiaus asmenų užimtumo galimybes, įgyvendina dvišalį ir trišalį socialinių ir darbo rinkos partnerių bendradarbiavimą užimtumui skatinti, prisideda prie socialinės atskirties mažinimo, rengia ir įgyvendina nedarbo prevencijos ir darbuotojų atleidimo iš darbo pasekmių švelninimo priemones, siekiant mažinti struktūrinį nedarbą, vykdo darbo rinkos stebėseną, vertina padėtį darbo rinkoje ir prognozuoja jos pokyčius, plėtoja viešąsias paslaugas ir gerina įgyvendinamų užimtumo rėmimo priemonių efektyvumą, įsisavina Europos Sąjungos struktūrinių, Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių ir kitų fondų finansinę paramą, siekiant užimtumo ir investicijų į žmogiškąjį kapitalą skatinimo bei užtikrinant lygias galimybes darbo rinkoje, aktyviai veikia Europos užimtumo tarnybų tinkle, kuriant vieningą ir skaidrią Europos Sąjungos darbo rinką, užtikrina ir modernizuoja teritorinių darbo biržų veiklą, skatinant užimtumą ir investicijas į žmogiškąjį kapitalą (Lietuvos darbo birža).

Apibendrinant skyrių galima teigti, kad Europos Sąjungos politiką įgyvendina ES Taryba, ES Komisija, Europos Vadovų Taryba. Užimtumo lygio didinimas yra vienas svarbiausių Europos Sąjungos prioritetų. Įgyvendinant užimtumo strategijas siekiama prisidėti prie ekonomikos augimo, darbo vietų kūrimo, socialinės atskirties, skurdo mažinimo. Lietuvoje rėmimo politika įgyvendinama atsižvelgiant į ES užimtumo politikos strategines gaires, Lisabonos steigimo sutartį. Įgyvendinamos nacionalinės reformų programos, kuriose pagrindiniai tikslai ir priemonės didinti gyventojų užimtumą bei mažinti nedarbą šalyje. Svarbiausias Lietuvos Respublikos Vyriausybės užimtumo politikos tikslų yra 2001–05–08 patvirtinta Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001–2004 programa. Programoje nustatyta valstybės užimtumo ir darbo rinkos politikos strategija, jos tikslai ir priemonės, kurių Lietuvos Respublikos Vyriausybė ir kitos valstybės imasi didinant gyventojų užimtumą. Užimtumo rėmimo politiką Lietuvoje įgyvendina Lietuvos darbo birža ir jos teritorinės darbo biržos. LDB ir jos teritorinės darbo biržos įgyvendindama užimtumo rėmimo planus siekia didinti darbingo amžiaus asmenų užimtumo galimybes, teikia viešąsias paslaugas ir gerina įgyvendinamų užimtumo rėmimo priemonių efektyvumą. Nedarbas Jonavos rajone sudarė daugiau kaip 8 proc., o tai galima teigti, kad nedarbo lygis šiame rajone išlieka pakankamai aukštas. Siekiant išanalizuoti kokios priežastys trukdo įgyvendinti užimtumo rėmimo priemones, toliau projekte vertinama užimtumo situacija Jonavos rajone ir Kauno teritorinės darbo biržos Jonavos skyriaus užimtumo priemonės mažinant nedarbą.

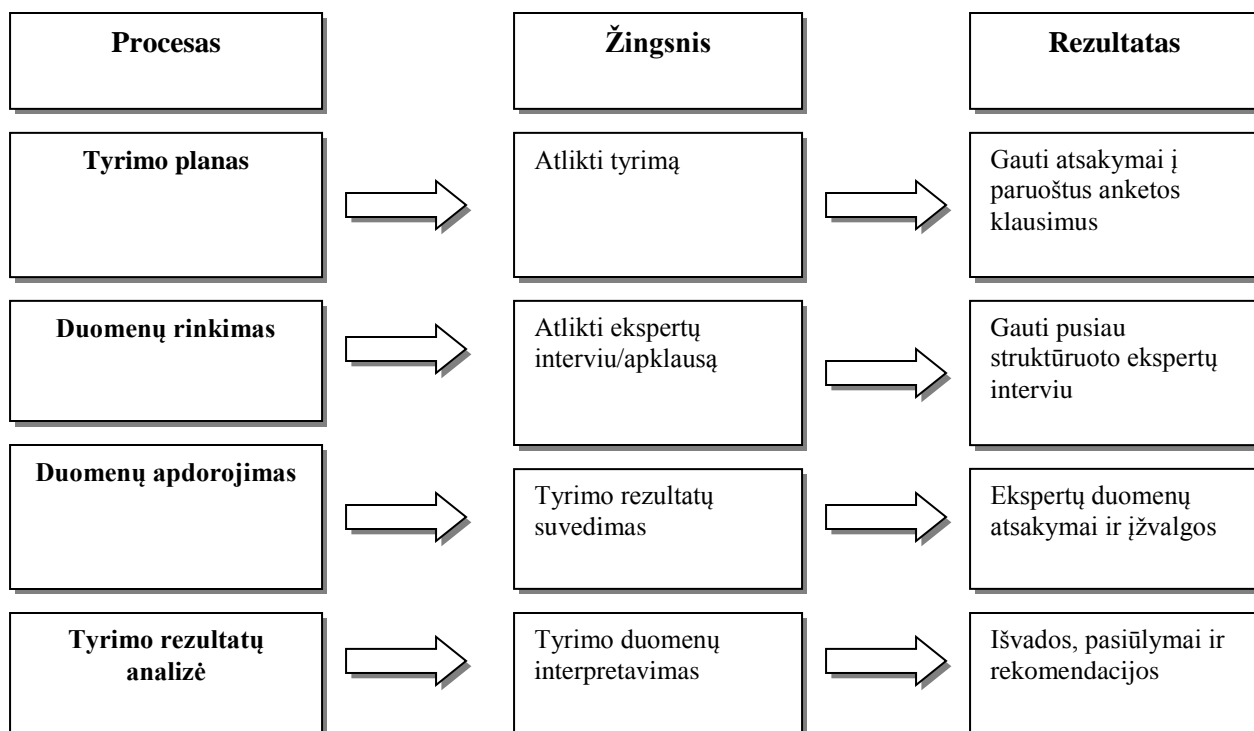
3. LIETUVOS UŽIMTUMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO KAUNO TERITORINĖS DARBO BIRŽOS JONAVOS SKYRIUJE TYRIMAS

Analizuojant Lietuvos užimtumo politikos įgyvendinimo priemones, svarbus vaidmuo atitenka Lietuvos teritorinėms darbo biržoms. Įgyvendinant užimtumo politikos priemones, darbo neturintys asmenys greičiau integruojasi į darbo rinką, o tai turi įtakos nedarbo mažėjimui, užimtumo rodiklių gerinimui. Todėl siekiant išnagrinėti su kokiomis problemomis susiduriama įgyvendinant užimtumo politikos priemones Kauno TDB Jonavos skyriuje, pasirinktas kokybinio tyrimo metodas. Kad tyrimo metu būtų gauti patikimesni duomenis, buvo pasirinktas pusiau struktūruotas ekspertų interviu. Skyriaus pabaigoje pateikiamos rekomendacijos ir pasiūlymai Kauno TDB Jonavos skyriui užimtumo politikos priemonėms tobulinti.

3.1. Tyrimo metodika

Siekiant nustatyti su kokiomis problemomis susiduria Kauno TDB Jonavos skyrius įgyvendinant užimtumo rėmimo priemones, pasirinktas kokybinio tyrimo metodas. Pasak Pranulio (2007, p. 116 – 118), kokybiniai tyrimai leidžia gauti originalią, naujausią ir naudingą informaciją. Jo ypatumas tas, kad čia tyrėjas turi palyginti daugiau kūrybinės laisvės ir naudojami tyrimo metodais, besiremiančiais psichologijos, sociologijos, etikos, sąmonės pažinimo mokslais ir specifinėmis techninėmis priemonėmis. „Renkant duomenis, kokybiniuose tyrimuose paprastai naudojami stebėjimo, pokalbio, dokumentų rinkimo ir analizės metodai. Tačiau jų taikymo metodologija šiek tiek kitokia nei kiekybiniuose tyrimuose. Kokybinių tyrimų metodologijoje pagrindinė idėja yra kontekstas – fizinė, socialinė ir materialinė aplinka, kurioje vyksta žmonių veikla. Kokybiniu metodu numatomos darbo hipotezės, registruojami visi aplinkos įvykiai ir ypatybės, galintys turėti įtakos nagrinėjamam reiškiniui. Be to, tyrėjas fiksuoja ir savo suvokimus bei emocijas“ (Kardelis, 2002). Tyrimui atlikti pasirinkta ekspertų apklausa – pusiau struktūruotas ekspertų interviu. Pusiau struktūruoto interviu metu laisvai formuluojant klausimus, galima lanksčiau vesti interviu, nes, atsižvelgiant į atsakymą, galima patikslinti klausimą, išsiaiškinti įvairius reiškinių aspektus, nuodugniau analizuoti studijuojamą reiškinį ir t.t. Pažymima, kad nors interviu yra pusiau struktūruotas, nes jo metu naudojamos parengtos tyrimo gairės – platesni klausimai, kuriuos lemia tyrimo tikslai, vis dėlto informantai gali laisvai formuluoti apibrėžimus, sąvokas ir reikšmes, pateikti savitą požiūrį nagrinėjama tema (Kardelis, 2005, cit. Rutkienė, Tandzegolskienė, 2014). „Pasak Kardelio (2002), manoma, kad jeigu interviu gavėjas yra pakankamai kvalifikuotas, o respondentas – nuoširdus ir nusiteikęs atsakyti į jam duodamus klausimus, yra didesnė tikimybė gauti patikimus duomenis“ (Vasiliauskaitė, 2014). Taigi pusiau struktūruotas interviu buvo

pasirinktas, nes yra galimybė duomenis rinkti iš nedidelės grupės informantų, galimi platesni klausimai tiriamuoju požiūriu. Apklausos tyrimo procesas buvo atliktas remiantis šiais proceso žingsniais (žr. 9 pav.).



9 pav. Tyrimo metodika. Sudaryta autorės (remiantis tyrimo metodika)

Kaip matyti iš 9 paveikslo, tyrimo metodika susideda iš 4 proceso dalių. Pirmą proceso dalį sudaro „tyrimo planas“. Plačiausia prasme planas apima visus tyrimo organizavimo ir jo atlikimo klausimus – nuo problemos identifikavimo iki numatymo, kur bus skelbiami ir publikuojami apklausos rezultatai (Butkevičienė, 2011). Tyrimo planas padeda sistemaiškai vykdyti tyrimą, daro jį aiškų ir atvirą visuomenei. Antrą proceso etapą sudaro „duomenų rinkimas“. Tai esminis apklausos organizavimo etapas. Šiame etape vykdomi tyrimo tikslai ir uždaviniai, nustatomi tinkami tyrimo klausimai, ryšys tarp duomenų ir uždavinių, atliekamas ekspertų interviu. Trečiame procese vykdomas „duomenų apdorojimas“. Tai tyrimo rezultatų duomenų ir analizės pateikimas ir aprašymas. Ekspertai pateikia savo nuomonę bei įžvalgas atsakydami į pateiktus anketos klausimus. Ketvirtą proceso etapą sudaro „tyrimo rezultatų analizė“. „Apklausos rezultatų analizė svarbi teoriniu ir taikomuoju požiūriu, nes tai leidžia patikrinti teorinius teiginius, išryškinti socialinių procesų bei reiškinių dėsningumus, tendencijas, taip pat – parengti moksliskai pagrįstas rekomendacijas“ (Butkevičienė, 2011). Šiame procese interviu metu gauti duomenys analizuojami naudojantis duomenų interpretavimo metodu. Išanalizavus gautus duomenys pateikiamos išvados, pasiūlymai bei rekomendacijos užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo tobulinimui.

Norint pasiekti išsikelto tikslą su kokiomis problemomis susiduriama įgyvendinant užimtumo politikos priemones, Kauno TDB Jonavos skyriuje buvo atliktas kokybinis tyrimas pusiau struktūruotas ekspertų interviu. Atsižvelgiant į didelį institucijos užimtumą, įgyvendinant valstybines užimtumo garantijas darbo rinkoje ir įvertinus tai, kad mokslinis tyrimas pareikalautų didesnių darbo ir laiko sąnaudų, dėl tyrimo atlikimo laiko ir datos su informantais buvo tariamasi iš anksto ir buvo apklausiami jiems patogiu laiku. Tyrimas buvo atliktas 2016 m. lapkričio 2 d. – lapkričio 15 d. laikotarpiu. Tyrimo imtį sudarė 4 informantai. Tyrimo apklausai buvo pasirinkti specialistai, kurie yra tiesiogiai susiję ir prisideda prie šios srities priemonių įgyvendinimo. Tai užimtumo rėmimo skyriaus aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo skyriaus vadovai ir specialistai (žr. 4 lent.) Atliekant apklausą ekspertams buvo pateikiami atviri klausimai, kurie padėtų įsigilinti ir išskirti su kokiomis problemomis susiduriama įgyvendinant užimtumo priemones.

4 lentelė. Informantų duomenys

Nr.	Informantai	Lytis	Darbo stažas užimtumo įgyvendinimo srityje (m.).
1.	Informantas 1	Moteris	16
2.	Informantas 2	Vyras	20
3.	Informantas 3	Moteris	17
4.	Informantas 4	Moteris	17

Sudaryta autorės (remiantis informantų duomenimis)

Į klausimus informantams nebuvo sunku atsakyti, nes informantai turi nemažą patirtį, darbo stažą užimtumo įgyvendinimo srityje ir puikiai suprato klausimų esmę.

Darbo autorė nekvestionuoja priemonių, kurias teikia darbo birža, nes ji nėra jų kūrėja. Darbo birža įgyvendina tarpininko vaidmenį siekdama integracijos į darbo rinką. Priemonės, skirtos užimtumui didinti pripažįstamos efektyviomis ir veiksmingomis, atitinkančios Lietuvos darbo rinkos užimtumo sistemos poreikius. Darbo autorė nenagrinėja pasyvios darbo rinkos priemonių (bedarbio pašalpos), kadangi tai neskatina susirasti darbo.

Toliau darbe nagrinėjamas užimtumo rėmimo politikos priemonių įgyvendinimas Kauno TDB Jonavos skyriuje. Remiantis interviu metu gauta specialistų informacija, nagrinėjama ir vertinama užimtumo rėmimo politikos priemonių įgyvendinimo Jonavos skyriuje problema.

3.2. Jonavos darbo biržos užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo analizė

Lietuvos darbo biržos duomenimis šių metų lapkričio 1 d. šalyje buvo registruota 130,1 tūkst. bedarbių. Darbo biržoje registruoti neturintys darbo asmenys sudarė 7,3 proc. šalies darbingo amžiaus gyventojų. Baigiantis rudens sezonui ir mažėjant darbo jėgos paklausai, registruotas nedarbas palyginti spalio 1 d. padidėjo 0,1 proc. punkto. 2015 m. lapkričio 1 d. registruotas nedarbas buvo 1 proc. punkto aukštesnis – 8,3 proc. Nedarbas Kauno teritorinės darbo biržos aptarnaujamoje teritorijoje ir toliau išlieka mažesnis nei šalies vidurkis (7,3 proc.) ir vienas mažiausių Lietuvoje (mažesni tik Vilniaus ir Klaipėdos regionuose – 6,2 proc.). Jonavos rajone registruotas nedarbas per rugpjūtį sumažėjo 0,3 proc. punkto, nuo 9,0 iki 8,7 proc. (žr. 5 lent.). Per mėnesį darbo biržoje naujai užsiregistravo 340 darbo neturinčių asmenų, mėnesio pabaigoje registruotų bedarbių sudarė 2289 asmenys. 92 darbo biržos klientai nukreipti dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. Darbo biržos duomenimis per mėnesį įsidarbino 252 rajono gyventojai (Lietuvos DB).

5 lentelė. Darbo rinkos rodikliai

Teritorija, apskritis, savivaldybė	Registruota bedarbių		Įdarbinta	Nusiųsta į aktyvios darbo rinkos politikos priemones	Bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų		
	Per mėnesį	mėnesio pabaigoje			2016 08 01	2016 09 01	Pokytis +/-
Kauno apskritis	4146	24390	2719	528	6,9	6,9	0
<i>Jonavos</i>	<i>340</i>	<i>2289</i>	<i>252</i>	<i>92</i>	<i>9</i>	<i>8,7</i>	<i>-0,3</i>

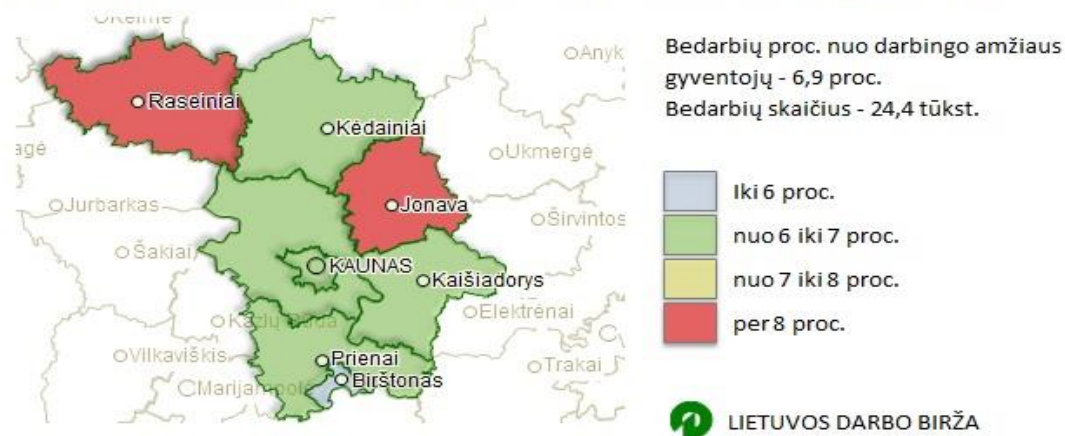
Sudaryta autorės (remiantis Kauno teritorinė darbo biržos darbo rinkos rodikliais)

Daugiausiai laisvų darbo vietų Kauno TDB Jonavos skyriuje buvo siūloma pardavimo ir verslo paslaugų vadybininkams, administratoriams, statybos inžinieriams, bendrosios praktikos slaugytojams, elektrotechnikams, tarptautinių pervežimų ir kitiems vairuotojams, pardavėjams, virėjams, statybininkams, siuvėjams, šaltkalviams, suvirintojams, padavėjams, barmenams, staliams, elektrikams, krovikams, baldžiams ir kitiems.

Mažiausio nedarbo teritorija Kauno apskrityje išlieka Birštono, Prienų, Kėdainių ir Kauno rajonų savivaldybėse. Didžiausio nedarbo rajonai, viršijantys šalies vidurkį – Raseinių ir Jonavos rajonai. Kaip matyti iš paveikslo (žr. 10 pav.), kuriame pateikta situacija darbo rinkoje 2016 m. rugsėjo 1 dieną, nedarbas Jonavos rajone siekė daugiau kaip 8 proc. visų darbingų rajono gyventojų, todėl galima teigti, kad nedarbo lygis Kauno regione toliau išlieka aukščiausias.

Kauno TDB Jonavos skyrius siekdamas sudaryti palankias sąlygas darbo neturintiems asmenims dalyvauti darbo rinkoje, įgyvendina įvairius Europos Sąjungos finansuojamus projektus (toliau – ESF).

Bedarbiai, registruoti Kauno teritorinėje darbo biržoje, 2016 m. rugsėjo 1 d.



10 pav. Nedarbo lygio žemėlapis. Sudaryta autorės (remiantis Kauno TDB)

Igyvendinat ESF projektus siekiama kovoti su nedarbu, plėtoti žmogiškuosius išteklius ir integraciją į darbo rinką, mažinti socialinę atskirtį, skatinti aukštesnį užimtumo lygį, gerinti įsidarbinimo sąlygų galimybes, aktyviau dalyvauti darbo rinkoje. Siekiant gyventojų užimtumo didinimo ir padėti asmenims įsilieti į darbo rinką, Kauno TDB Jonavos skyrius dalyvauja ESF projekte „*Nekvalifikuotų asmenų kompetencijų didinimas*“. Toliau pateiktoje lentelėje matyti (žr. 6 lent.) kiek nukreipta asmenų ir kokios išlaidos skirtos projekto įgyvendinimui.

6 lentelė. „Nekvalifikuotų asmenų kompetencijų didinimas“. Asmenų nusiuntimas į priemones Jonavos skyriuje. Projekto įgyvendinimo rezultatai.

Priemonės	2016 m. rugpjūčio mėn.	Nuo projekto pradžios
Darbo rotacija	0	1
Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	1	60
Profesinis mokymas ir neformalus švietimas	9	236
Konsultavimas ir profesinis orientavimas	0	100

Sudaryta autorės (remiantis „Nekvalifikuotų asmenų kompetencijų didinimas“ projekto rezultatais)

Projekto tikslu siekiama padidinti nekvalifikuotų bedarbių, registruotų teritorinėje darbo biržoje, motyvaciją įsidarbinti, padėti įgyti ar patobulinti kvalifikaciją ar įgyti kompetencijų, trūkstamų darbo įgūdžių tiesiogiai darbo vietoje. Jonavos skyriuje 2016 m. rugpjūčio mėn. į priemones buvo nusiųsta: darbo rotacija rugpjūčio mėnesį asmenų nenusiūsta, nuo projekto pradžios nusiųstas 1 asmuo. Į profesinį mokymą ir neformalų švietimą rugpjūtį nusiųsta 9 asmenys, nuo projekto pradžios 236 asmenys. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas – rugpjūtį nusiųstas 1 asmuo, nuo projekto pradžios 60 asmenų. Konsultavimas ir profesinis orientavimas – į priemonę asmenų rugpjūčio mėnesį nenusiūsta, nuo projekto pradžios nusiųsta – 100 asmenų.

Kitas svarbus įgyvendinamas projektas „Atrask save“. Jaunimo garantijų pirminės intervencijos projekto „Atrask save“ dalyviai, negavę kokybiško darbo, mokymosi ar praktikos pasiūlymo atviroje rinkoje, įgyti norimą ir paklausią darbo rinkoje profesiją, įtvirtinti trūkstamus darbo įgūdžius tiesiogiai darbo vietoje bei pasisemti darbinės patirties galės dalyvaudami antrinės intervencijos projekte „Naujas startas“. Šiuo projektu siekiama jaunimui suteikti kuo optimalesnę pagalbą integruojantis į darbo rinką, atsižvelgiant į tai, kokios aktyvios darbo rinkos politikos priemonės asmeniui bus efektyviausios. Projekto įgyvendinimo rezultatus žiūrėti 7 lentelėje. Numatomi projekto „Naujas startas“ rezultatai Jonavos skyriuje: registruoti darbo biržoje 16 – 29 m. nedirbantys, nesimokantys ir mokymuose nedalyvaujantys asmenys, dalyvavę Jaunimo garantijų iniciatyvos pirminės intervencijos projekte „Atrask save“, dalyvaus projekto veiklose: profesinio mokymo – 136 asmenys, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo, baigę profesinio mokymo veiklą – 44 asmenys, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo – 40 asmenų, įdarbinimas subsidijuojant – 22 asmenys.

7 lentelė ESF projektų „Atrask save“ ir „Naujas startas“ įgyvendinimo rezultatai

ESF projektas „Naujas startas“ projekto rezultatai			
Priemonės		Numatomi projekto rezultatai	
Profesinis mokymas		136 asmenys	
Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo, baigę profesinio mokymo veiklą		44 asmenys	
Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo		40 asmenų	
Įdarbinimas subsidijuojant		22 asmenys	
ESF projektas „Atrask save“ projekto rezultatai			
Pasirengę darbo rinkai asmenys			
KTDB skyrius	Planuojama nukreipti projekto metu asmenų sk.	Nukreipta nuo projekto pradžios asmenų sk.	Nukreipta rugpjūčio mėn. asmenų sk.
Jonavos	86	15	0
Nepasirengę darbo rinkai asmenys			
KTDB skyrius	Planuojama nukreipti projekto metu asmenų sk.	Nukreipta nuo projekto pradžios asmenų sk.	Nukreipta rugpjūčio mėn. asmenų sk.
Jonavos	300	30	15

Sudaryta autorės (remiantis projektų „Atrask save“ ir „Naujas startas“ įgyvendinimo rezultatais)

Per pirmus tris projekto mėnesius į įdarbinimo subsidijuojant veiklą nukreipti 3 asmenys. Projekto „Atrask save“ metus bus įgyvendinamos ankstyvos intervencijos ir aktyvumo skatinimo priemonės, numatytos jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo plane. Projekto „Atrask save“ tikslinė grupė – 15 – 29 m. amžiaus jauni asmenys, kurie nedirba, nesimoko, nedalyvauja mokymuose. Bus sudarytos sąlygos dalyvauti savanoriškoje veikloje ar jaunimo motyvaciją integruotis į darbo rinką, švietimo sistemą

skatinančiose veiklose, kurios padės įgyti asmeninių, socialinių, profesinių kompetencijų. Į aktyvumo skatinimo priemonės pasirengusius darbo rinkai asmenys, planuojama projekto metu nukreipti 86 asmenys, nuo projekto pradžios buvo nukreipta 15 asmenų, rugpjūčio mėnesį asmenų nenukreipta. Nepasirengę darbo rinkai asmenys – projekto metu planuojama nukreipti 300 asmenų, nukreipta buvo 30 asmenų, o rugpjūtį – 15 asmenų. Baigę papildomų gebėjimų ir kompetencijų ugdymo užsiėmimus, 6 jaunuoliai nukreipti į neformalų mokymą, 3 – pradėjo dalyvauti antrinės intervencijos projekte „*Naujas startas*“ įdarbinimo subsidijuojant priemoneje, 4 – įsidarbino į laisvą darbo vietą.

Norint padėti ilgalaikiams bedarbiams ir ilgą laiką nedirbusiems asmenims, registruotiems teritorinėse darbo biržose, integruotis į darbo rinką ir joje išsilaikyti, vykdomas ESF projektas „*Ilgalaikių bedarbių įdarbinimo rėmimas*“. Projekto įgyvendinimo metu projekto veikloje gali dalyvauti teritorinėse darbo biržose registruoti ilgalaikiai ir ilgą laiką nedirbę asmenys, t.y. iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje nedirbusių 2 metus ir ilgiau. Ilgalaikiai bedarbiai turės galimybę dalyvauti profesinio mokymo, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo, įdarbinimo subsidijuojant ir bedarbių teritorinio judumo rėmimo priemonėse. Projekto „*Ilgalaikių bedarbių įdarbinimo rėmimas*“ eiga pateikta lentelėje (žr. 8 lent.).

8 lentelė. „*Ilgalaikių bedarbių įdarbinimo rėmimas*“. Asmenų nusiuntimas į priemones Jonavos skyriuje.

Priemonės	2016 m. rugpjūčio mėn.	Nuo projekto pradžios
Įdarbinimas subsidijuojant	0	80
Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	1	24
Profesinis mokymas	93	2
Teritorinis judumas	1	13

Sudaryta autorės (remiantis asmenų nusiuntimu į priemones Jonavos skyriuje)

Pateiktoje lentelėje matyti, kad į priemonę įdarbinimas subsidijuojant per rugpjūčio mėnesį asmenų nenusiūsta, nuo projekto pradžios – nusiūsta 80 asmenų. Darbo įgūdžių įgijimas – nusiūstas 1 asmuo, nuo projekto pradžios – 24 asmenys. Į profesinį mokymą nusiūsta 93 asmenys, nuo projekto pradžios – 2 asmenys. Teritorinio judumo priemonę nusiūstas rugpjūtį 1 asmuo, nuo projekto pradžios – 13 asmenų.

Taip pat svarbus projektas vykdomas vyresnio amžiaus asmenims. ESF projekto „*Vyresnio amžiaus bedarbių rėmimas*“ tikslas – padėti vyresnio amžiaus asmenims, integruotis į darbo rinką ir joje išsilaikyti. Projekto dalyviams bus suteikta galimybė įgyti naują kvalifikaciją ar patobulinti jau turimas kompetencijas, sudarytos sąlygos grįžti į darbo rinką, darbdaviams mokant subsidiją darbo užmokesčiui ir susiradusiems darbą toliau nuo gyvenamosios vietos, bus kompensuojamos kelionės ar apgyvendinimo išlaidos dalyvaujant bedarbių teritorinio judumo rėmimo priemoneje. Projekte gali dalyvauti asmenys

vyresni negu 54 metų bedarbiai (turi būti suėję 55 metai), registruoti teritorinėse darbo biržose. Numatomi projekto rezultatai Kauno miesto ir rajono skyriuose pateikti lentelėje (žr. 9 lent.).

9 lentelė. „Vyresnio amžiaus bedarbių rėmimas“. Asmenų nusiuntimas į priemones Jonavos skyriuje.

Priemonės	2016 m. rugpjūčio mėn.	Nuo projekto pradžios
Įdarbinimas subsidijuojant	6	119
Teritorinis judumas	0	10
Profesinis mokymas	9	236

Sudaryta autorės (remiantis asmenų nusiuntimu į priemones Jonavos skyriuje)

Pagal pateiktus 9 lentelės duomenis matyti, kad į priemonę „Įdarbinimas subsidijuojant“ rugpjūtį buvo nusiųsta 6 vyresnio amžiaus asmenys, nuo projekto pradžios – 119 asmenų. Teritorinis judumas nuo projekto pradžios sudarė 10 asmenų. Į profesinio mokymosi priemonę rugpjūtį nusiųsti 9 asmenys, nuo projekto pradžios – 236 asmenys. Išnagrinėjus Europos Sąjungos projektų įgyvendinamų priemonių svarbą ir naudą vykdant darbo neturinčių asmenų integraciją į darbo rinką, toliau darbe analizuojami informantų apklausos duomenys nustatyti kokios priežastys trukdo įgyvendinti užimtumo rėmimo priemones.

Informantų apklausos tyrimo duomenų analizė

Siekiant nustatyti su kokiomis problemomis susiduriama Jonavos darbo biržos skyriuje įgyvendinant užimtumo rėmimo priemones, darbe naudojami apklaustų šios srities specialistų atsakymai, kurie padėtų nustatyti pagrindines priežastys ir problemas užimtumo priemonių įgyvendinime. Tyrimo metu informantams buvo pateiktas klausimas, kaip jie vertina „užimtumo politikos priemones vykdant bedarbių integraciją į darbo rinką“. Pagal gautus duomenis, visi informantai užimtumo politikos priemones vertino teigiamai. Informantai minėjo, kad ADRP padeda darbo neturintiems asmenims, kuriems sunku konkuruoti darbo rinkoje, persikvalifikuoti, įsidarbinti. Kiti informantai išskyrė viešųjų darbų programą, kurią vertino teigiamai, ypatingai vyresnio amžiaus bedarbių grupei, kurie gyvena kaimo teritorijoje, neturintys mobilumo galimybių bei riboto įsidarbinimo galimybių asmenims. Taip pat vertino teigiamai paramą darbdaviui vykdant aktyvias užimtumo priemones, nes finansinė parama, motyvuoja įdarbinti darbo biržos klientus, įgyvendinant remiamojo įdarbinimo priemones, darbdaviams, įdarbinusiems darbo biržos siūstus asmenis, mokamos subsidijos darbo užmokesčiui, tai skatina registruoti daugiau laisvų darbo vietų, organizuoti darbo mugės. Palankiai vertinama informantų „Darbo įgūdžių įgijimo priemonė“. Priemonė suteikia galimybes darbo ieškantiems asmenims trūkstantis darbo įgūdžius

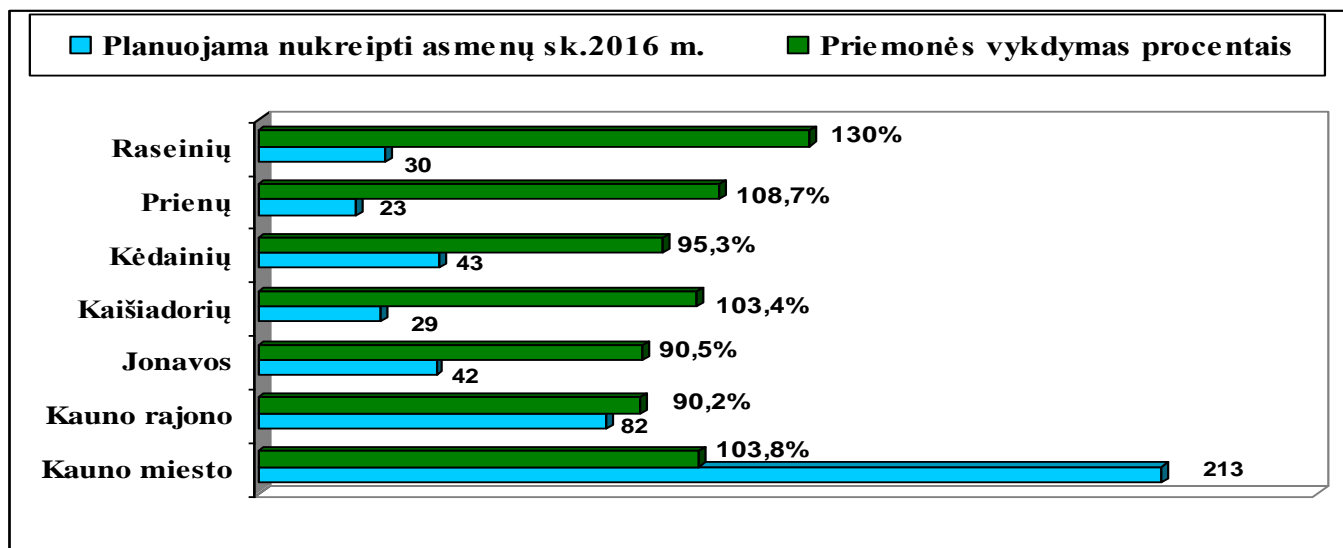
įgyti tiesiogiai darbo vietoje, o darbdaviams – pasirinkti tinkamiausią darbuotoją. Toliau lentelėje pateiktas asmenų skaičius nukreiptas į „Darbo įgūdžių įgijimo priemonę“ Kauno TDB skyriuose (žr. 10 lent.)

10 lentelė. Darbo įgūdžių įgijimo priemonės įgyvendinimas Kauno TDB skyriuose

Kauno TDB skyrius	Planuojama nukreipti 2016 m.	Nukreipta nuo metų pradžios	iš jų rugpjūčio mėn.	Panaudota lėšų
<i>Asmenų sk.</i>				<i>Eur</i>
Kauno miesto	213	221	9	254724,90
Kauno rajono	82	74	3	113997,41
Jonavos	42	38	2	33816,82
Kaišiadorių	29	30	1	30737,10
Kėdainių	43	41	0	32076,41
Prienų	23	25	3	34165,47
Raseinių	30	39	6	32991,15
Iš viso:	462	468	24	532509,26

Sudaryta autorės (remiantis darbo įgūdžių įgijimo priemonės įgyvendinimu Kauno TDB skyriuose)

Kaip matyti 10 lentelėje į „Darbo įgūdžių įgijimo priemonę“ Kauno TDB Jonavos skyriuje planuojama nukreipti 42 asmenys, nuo metų pradžios buvo nukreipta 38 asmenys, iš jų per rugpjūtį – 2 asmenys, priemonei panaudota 33816,82 Eur. lėšų. Pateiktame paveiksle (žr. 11 pav.) priemonės įvykdymas išreikštas procentine išraiška. Jonavos skyriuje lyginant su kitais rajonais „Darbo įgūdžių įgijimo priemonę“ įvykdyta 90,5 proc.



11 pav. Darbo įgūdžių įgijimo priemonė. Sudaryta autorės (remiantis Kauno TDB Jonavos skyriumi)

Nors rėmimo priemonės vertinamos teigiamai, tačiau vienas informantas minėjo, kad „blogai yra tai, kad Europos Sąjungos projektai parašyti atskiroms bedarbių grupėms, pavyzdžiui jei pagalbos reikia įsidarbinant 54 metų asmeniui, padėti negalime, nes į priemonę galime nukreipti tik vyresnius kaip 55 metų asmenis“.

Į klausimą „*kaip vertinama informacija apie skelbiamas laisvas darbo vietas*“, tyrimo rezultatai parodė, kad informantai paslaugą vertina teigiamai. Informacijos apie laisvas darbo vietas galima rasti, spaudoje, stenduose. Žmonės, kurie naudojami elektroninėmis paslaugomis, apie laisvas darbo vietas gauna informacijos iš internetinių informacinių šaltinių. Buvo pažymėta, kad bedarbiai, kurie naudojami el. paslaugomis, turi daug platesnes galimybes vykdyti darbo paiešką. Vyresnio amžiaus žmonėms, nemokantiems naudotis informacinėmis technologijomis, kurie neskaito spaudos, neturi prieigos prie interneto, ar juo nesinaudoja, suteikia informaciją darbo biržos specialistai, kurie informuoja apie darbo vietas, kad informaciją apie laisvas darbo vietas gali rasti Darbo biržos informaciniuose stenduose, kuri atnaujinama kiekvieną dieną, taip pat galima nuvykti į informavimo centrą kur bus suteikta reikalinga informacija. Vienas iš apklaustųjų informantų minėjo, kad nesiregistruojant biržoje galima ieškoti informacijos savarankiškos paieškos terminaluose, čia darbo vietos pateikiamos tiesiai iš biržos duomenų bazės. „*Manau, kad tik reikia intensyviai domėtis ir tikrai yra galimybė kažką rasti, o jei žmogus ateina į Darbo biržą tik 1 kartą per 2 mėn. tik tada kai jam įrašė apsilankymą, tai, ko jis tada tikisi??? Tarpininkė turėdama po keletą šimtų žmonių tikrai visiems nepaskambins ir nepasakys asmeniškai kiekvieną dieną, kad atsirado jo specialybei vieta, nes tai fiziškai neįmanoma. Jei ieškot darbo, turite atlikti tai sąžiningai kiekvieną dieną ir intensyviai*“.

Atsakydami į klausimą „*su kokiomis problemomis susiduriama informuojant bei konsultuojant darbo neturinčius asmenis*“, pagal atsakytus informantų klausimus, išsiskyrė įvairios nuomonės. Vienas iš apklaustųjų informantų minėjo, kad informuojant bei konsultuojant darbo neturinčius asmenis problemų nekyla. Beveik visi klientai turi mobilų ryšio telefoną, jaunesni turi el. paštą, taigi pagal jų pageidavimus skiriami tiksliniai informaciniai susitikimai, kurių metu klientai informuojami apie situaciją darbo rinkoje, paslaugas, ESF projektus. Kiti informantai atsakė, kad didžiausia problema yra motyvacijos stoka. Nemaža dalis asmenų neieško darbo. Identifikuoti tokius asmenis kartais užtrunka ir kelis mėnesius. Kita darbo ieškančių asmenų grupė, neturi ne tik kvalifikacijos, bet turi labai žemą pradinį išsilavinimą, t.y. nebaigę net 10 klasių. Menkus įgūdžius turintys asmenys darbo rinkoje turi mažiau galimybių, jiems iškyla didesnė rizika tapti ilgalaikiais bedarbiais, mažėja galimybės grįžti į darbo rinką, mažesni atlyginimai ir kt. Taip pat sunku konsultuoti tuos asmenis, kuriems nereikia darbo, t.y. registruojasi darbo biržoje dėl sveikatos draudimo, nes nedirbančiam darbingo amžiaus asmeniui, užsiregistravus teritorinėje darbo biržoje, privalomojo sveikatos draudimo įmokų mokėti nereikia nuo to mėnesio, kada jis registruojasi teritorinėje darbo biržoje, nes yra draudžiamas privalomuoju sveikatos draudimu valstybės lėšomis. Dar viena sudėtinga ieškančių darbo asmenų grupė – kaimo gyventojai – jų įsidarbinimo galimybes riboja susisiekimo problemos, neturintys mobilių galimybių, taip pat tai ilgą laiką vienoje įmonėje ilgą laiką dirbę ir dėl nuo jų nepriklausančių aplinkybių, darbo netekę asmenys. Kaimo

gyventojai ypač vyresnio amžiaus asmenys, nemoka naudotis šiuolaikinėmis technologijomis, žemas išsilavinimas, nepaklausi profesija, susisiekimo problemos mažina galimybes įsidarbinti. Dar viena paminėta ypač didelė problema registruotų darbo biržoje asmenų grupė, kuriai padėti beveik neįmanoma – asmenys, turintys žalingų įpročių. Taip pat informantai minėjo, kad problemos iškyla, kai užsiregistravęs asmuo neturi gyvenamos vietos yra asocialus ir tokio žmogaus negali siųsti pas darbdavį. Kita problema – valstybinės kalbos nemokėjimas. Iškyla problemų ir su jaunais asmenimis, kurie neturi net pradinio išsilavinimo ir motyvacijos dirbti. Dažniausiai tokių asmenų pageidavimai būna nepamatuoti nei darbui nei darbo užmokesčiui.

Siekiant padėti darbo neturintiems asmenims integruotis į darbo rinką, bedarbiams ir įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams, Kauno TDB Jonavos skyriuje yra organizuojamos profesinio mokymo priemonės. Priemonės padeda įgyti ar tobulinti kvalifikaciją arba (ir) įgyti kompetencijų, pagal formaliojo mokymo programas, įtrauktas į Studijų, mokymo programų ir kvalifikacijų registrą ar neformaliojo profesinio mokymo programas, jeigu tai reikalinga norint įsidarbinti į laisvas darbo vietas, pradėti dirbti savarankiškai ar įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbuotojams pasilikti dirbti jų darbovietėse. Toliau pateiktoje lentelėje (žr. 11 lent.) matyti Jonavos skyriaus profesinio mokymo priemonės įgyvendinimas 2016 m. finansuojamas iš Europos socialinio fondo ir Užimtumo fondo lėšų.

11 lentelė. Profesinio mokymo priemonės įgyvendinimas

Kauno TDB	Planuojama nukreipti 2016 m.	Nukreipta sausio– rugpjūčio mėn.	Nukreipta rugpjūčio mėn.	Panaudota lėšų
	asmenu sk.			Eur
Jonavos skyrius	378	203	25	407064,92

Sudaryta autorės (remiantis profesinio mokymo priemonės įgyvendinimu)

Pagal 11 lentelėje pateiktus duomenis, į profesinio mokymo priemonę planuojama nukreipti 378 asmenys. Per sausio – rugpjūčio laikotarpį nukreipti 203 asmenys, rugpjūčio mėnesį į mokymo priemonę nukreipti 25 asmenys. Profesinio mokymo priemonėms įgyvendinti panaudota 407064,92 Eur. lėšų.

Į klausimą „*kaip vertina profesinio mokymo priemonės ir ar užimtumo priemonė pateisina lūkesčius*“, beveik visi informantai profesinio mokymo priemonę vertino teigiamai. Profesinio mokymo priemonė yra labai naudinga, kai ieškantis darbo asmuo neturi profesinės kvalifikacijos arba turi nepaklausią profesiją ir yra senai nedirbęs, jam siūloma dalyvauti šioje priemonėje ir įgyti darbo rinkoje paklausią profesiją, tai padidina asmens konkurencines galimybes. Kitas informantas paminėjo, kad „*Jei žmogus motyvuotas – mokymai pasiteisina. Yra atsiliepimų, kad mokymo kokybė ne visada pateisina besimokančiojo lūkesčius*“. Taip pat informantai išreiškė nuomonę, kad profesinio mokymo priemonė duoda naudos tiems, kurie rimtai žiūri į mokslus ir atsakingai pasirenką norimą įgyti specialybę. Buvo

paminėta, kad profesinis mokymas efektyvi priemonė bedarbių integravimui į darbo rinką ir kad dauguma bedarbių randa darbą pagal įgytą profesiją, tačiau buvo išsakyta ir neigiama informanto nuomonė apie profesinio mokymo priemonę „*problema yra ta, kad po profesinio mokymo kurso yra privalomas 6 mėnesių atidirbimas pagal įgytą specialybę, o tai nėra patrauklu darbo ieškantiems asmenims bei darbdaviams*“.

Papildomai remiamiems bedarbiams ir išpėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams, registruotiems darbo biržoje, įsitvirtinti darbo rinkoje arba įsidarbinti, o asmenims, kuriems nustatytas iki 40 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis, sudaryti specialias sąlygas išlikti darbo rinkoje, skiriama „Įdarbinimas subsidijuojant“ priemonė. Remiamojo įdarbinimo priemonių, finansuojamų Europos socialinio fondo ir Užimtumo fondo lėšomis, įgyvendinimas 2016 m. Jonavos skyriuje pateiktas lentelėje (žr. 12 lent.).

12 lentelė. Remiamojo įdarbinimo priemonės įgyvendinimas

Įdarbinimo subsidijuojant priemonė				
Kauno TDB	Planuojama nukreipti 2016 m.	Nukreipta sausio–	Nukreipta rugpjūčio	Panaudota lėšų
	<i>Asmenų sk.</i>			
Jonavos skyrius	82	92	8	107790,98

Sudaryta autorės (remiantis remiamojo įdarbinimo priemonės įgyvendinimu)

Į remiamojo įdarbinimo priemonę „Įdarbinimo subsidijuojant“ 12 lentelės duomenimis nukreipti 2016 metais planuojama 82 asmenys, per sausio – rugpjūčio laikotarpį nukreipta 92 asmenys, rugpjūčio mėnesį į priemonę nukreipta 9 asmenys. Panaudota lėšų – 107790,98 Eur.

Apklausoje metu informantams buvo užduotas klausimas „*su kokiomis problemomis susiduriama įdarbinant į subsidijuojamas darbo vietas*“. Informantų nuomonės šiuo klausimu išsiskyrė. Darbdaviai, kurie naudojami finansine parama turėtų atsižvelgti į darbo biržos remiamus bedarbius, trumpinti darbo laiką, pritaikyti jiems lankstesnę darbo grafiką. Buvo išsakyta nuomonė, kad trūksta lankstesnio požiūrio į darbo rinką – ne visi regionai, ne visi sektoriai yra vienodi, rinka keičiasi. Kitas informantas teigė, kad programa patraukli, tai gera parama veiklą pradedančioms įmonėms. „*Tai geras ir paprastas sprendimas padėti sunkiai įsidarbinantiems žmonėms. Naujoms įmonėms pradžia visuomet būna sunki, tad subsidijuojami darbuotojai yra ištis patrauklu. Be to, kai yra kompensuojama dalis darbuotojo atlyginimo, įmonė gali leisti investuoti į darbuotojo mokymą.*“ Taip pat buvo paminėta, kad jeigu darbo vietos yra patrauklios (laiku mokamas atlyginimas, gera darbo atmosfera kolektyve, tinkamas darbo laiko grafikas) problemų nekyla. Informantai teigė, kad problemų iškyla įdarbinant vyresnio amžiaus asmenį. Šios grupės asmenų gretose yra daug su aukštaisiais išsilavinimais, gerų specialistų, tačiau jie neatitinka

darbdavių keliamų reikalavimų dėl amžiaus. Darbdaviai labiau linkę priimti jauną, be patirties asmenį, naudojasi subsidijomis, kad nemokėti mokesčių. Pasitaiko atvejų, kai pasibaigus laikotarpiui, už kurį apmoka Darbo birža, įmonė darbuotoją atleidžia taip pasinaudodama subsidijomis. Problemos atsiranda ir įdarbinant neįgalų asmenį. Jei asmeniui yra nustatytas neįgalumo lygis ir jo darbingumas pvz., nuo 0 iki 25 proc., jis laikomas nedarbingu ir jam rekomenduojama dirbti tik pritaikytomis sąlygomis arba atitinkamą darbą, darbdavys, darbuotojo pažymoje pamatęs statusą „nedarbingas“, nenori įdarbinti tokio žmogaus, arba jei atsiranda tinkamas kandidatas, jis nepatenka pagal atrankos kriterijus, nes neturi papildomo rėmimo požymio, nes įdarbinimas subsidijuojant yra taikomas tik pagal formaliuosius ir neformaliuosius nurodytus ADRP priemonių įgyvendinimo atrankos kriterijus. Buvo paminėta, kad problema yra patys darbdaviai. Nemokūs darbdaviai, darbdaviai, kurie iki įsidarbinimo žada visai kitas darbo ir apmokėjimo sąlygas.

Turintiems profesiją, darbo praktikos ar planuojantiems kurti savo verslą asmenys gali kreiptis į darbo biržos specialistus dėl tarpininkavimo įdarbinant. Suplanuojami veiksmai, padedantys įsidarbinti bei numatyti veiksmingiausi darbo paieškos būdai. Informantai į klausimą „*ar išskyla problemų susidariusių dėl tarpininkavimo įdarbinant*“ teigė, kad pasitaiko atveju, kai ieškantis darbo asmuo savo aptarnaujamam specialistui teigia, kad labai ieško darbo, kad labai nori kuo greičiau įsidarbinti, tačiau nusiuntus pas darbdavį su rekomendacija, jis darbdaviui sako – „*man tik parašo reikia, aš darbo nenoriu, aš turiu nelegalų darbą.*“. Tokiu atveju, atrodo, kad darbo biržos specialistai siunčia nenorinčius dirbti asmenys, nors specialistui asmuo teigia, kad jam labai reikia darbo. Problema išskyla, nes darbdaviai skundžiasi, kad blogi bedarbiai ir nėra iš ko rinktis, trūksta profesinio pasirengimo ir darbo patirties. Dažniausiai akcentuojama profesinių įgūdžių dirbti tam tikrą darbą ir raštingumo stoką. Teigia, kad bedarbių nemokėjimą „pateikti save“, pasitikėjimo, atsakomybės nebuvimas, nesugebėjimas dirbti kolektyve. Buvo paminėta, kad žmonės atrato dirbti, nes gauna pašalpas. Taip pat vienas iš informantų teigė, kad būtų lengviau dirbti, jeigu asmenys būtų identifikuoti, kurie nori darbo ir kurie registruojasi tik dėl privalomojo sveikatos draudimo ar socialinės pašalpos. Problemų išskyla su jaunais asmenimis, kurie neturi praktikos ir ieškantys darbo dažnai pervertina savo galimybes, tik baigę studijas nenori pradėti nuo nulio, dauguma nori daug ir iš karto, nesutinka dirbti dėl mažo atlygio. Kita problema, kad dalis darbdavių neranda darbuotojų, nes moka per mažus atlyginimus. Buvo išsakyta nuomonė, kad šalyje itin žemas algų lygis, ir turintiems aukštą kvalifikaciją asmenims siūlomas atlygis nedaug skirias nuo darbininkų, todėl atsisako dirbti. Taip pat informantai minėjo, kad dažnai nėra atgalinio ryšio iš darbdavio. Pavyzdžiui asmuo nukreipiamas pas darbdavį, o jis nepraneša kaip sekėsi darbo pokalbis, nepraneša apie įsidarbinimą. Buvo paminėta, kad siūlomos laisvos darbo vietos, kurias talpina patys darbdaviai, būna su minimaliu darbo užmokesčiu, Kaune, pamaininiu darbu be kelionės išlaidų kompensavimo.

Paprašyti įvardinti su kokiomis problemomis susiduriama „*sudarant individualius užimtumo veiklos planus*“, informantai neįvardino labai didelių problemų. Beveik visų informantų nuomone, įsidarbinimo planas yra sudaromas kartu su asmeniu išsiaiškinus asmens poreikius, tikslus bei galimybes, todėl problemų rengiant planus nekyla. Jei žmogaus tikslai keičiasi, keičiamas ir individualus užimtumo planas, tačiau buvo paminėta, kad sunku pasakyti, kad planai yra individualūs, nes šie planai visiems bedarbiams yra vienodi ir panašūs, tik skiriasi viena kita planuojama priemonė. Problemų daugiau iškyla, kai asmuo neturi motyvacijos ir noro dirbti, nėra apsisprendę dėl savo ateities planų, todėl tokiam asmeniui sunku parengti užimtumo planą, kadangi nėra apibrėžtumo kokias priemones būtų tikslinga taikyti. Vienas iš informantų teigė, kad „*dauguma klientų nežino ko nori. Vieną dieną nori mokytis, kitą jau tik dirbti. Planavimo nemėgsta dauguma klientų, jie mano, kad ir be konkretaus plano jiems pavyks įsidarbinti*“.

Siekiant greičiau įsilieti į darbo rinką, Jonavos darbo biržos skyriuje siūloma naudotis elektroninėmis paslaugomis. Informantams buvo užduotas klausimas, *kaip jie vertina šių paslaugų kokybę, ir ar iškyla problemų naudojantis elektroninėmis paslaugomis*. Apklausti informantai el. paslaugas vertino teigiamai. Jie minėjo, kad paslauga yra kokybiška ir efektyvi. Pastoviai yra vykdomi atnaujinimai dėl elektroninių paslaugų kokybės ir informacijos, paslauga yra reikalinga, nes ieškant darbo privalu grįžtamasis ryšys tarp ieškančiojo darbo asmens ir darbdavio. Informantai teigė, kad darbdaviams patogiau tvarkyti išsaugotų kandidatų darbui CV sąrašą, išsiųsti kvietimus kandidatams atvykti pokalbiui dėl darbo, galima tiesiogiai bendrauti su darbo biržos specialistais užduodant jiems aktualius klausimus, užsakyti darbo muges, registruoti darbo pasiūlymus, atsisiųsti priemonių vykdymo užpildytas sutarčių formas, teikti pasiūlymus dėl dalyvavimo ADRP remiamam įdarbinimui. Informantai teigė, kad ieškantys darbo asmenys gali užsisakyti elektronines žinutes apie darbo pasiūlymus, susikurti CV ir ją nusiųsti darbdaviui, gali tiesiogiai bendrauti rūpimais klausimais, užsisakyti darbo biržos išduodamas pažymas, ieškoti darbo pasiūlymų. Nors paslauga yra vertinama teigiamai, vienas informantų teigė, kad „*elektroninės paslaugos yra labiau jaunimui skirta paslauga, nes vyresni asmenys dėl žinių stokos nesinaudoja informacinėmis technologijomis, nes jiems sunku priimti naujoves ir jie mano, kad nesugebės išmokyti naudotis kompiuteriu*“. Dažniausiai nenoras mokytis kompiuterinio raštingumo yra baimė, nepasitikėjimas savimi, išankstiniai asmeniniai nusistatymai, kiti bijo dėl asmeninių duomenų saugumo.

Paprašyti įvardinti, „*kokios yra ilgalaikės neįsidarbinimo priežastys*“, informantai nurodė daugybę priežasčių. Viena iš priežasčių yra motyvacijos stoka. „*Bedarbių netenkina siūlomos darbo sąlygos, mažas atlygis, kai kurie asmenys bedarbiais tampa sąmoningai – jie tiesiog nenori dirbti*“. Dažniausiai darbdavių siūlomas darbas ir atlygis priklauso nuo pasiektų rezultatų, tokie pasiūlymai yra nepatrauklūs darbo ieškantiems asmenims. Darbdaviai skundžiasi, kad atsiųsti darbo biržos asmenys, prašo darbdavio

pažymos, kad jie tam darbui yra netinkami. Kita priežastis įvardinta nedarbo draudimo išmoka. Nedarbo draudimo išmokos mokėjimo trukmė priklauso nuo bedarbio nedarbo draudimo stažo. Nedarbo draudimo išmoką sudaro dvi dalys – pastovi ir kintama: pastovi nedarbo išmokų dalis Lietuvoje šiuo metu lygi 102 Eur, t. y. valstybės remiamų pajamų dydis, maksimali nedarbo socialinio draudimo išmoka yra 311,50 Eur. Kintama dalis priklauso turėtų pajamų (Sodra). Tuo metu Vyriausybės nustatytas MMA, kuri specialios kvalifikacijos nereikalaujantį darbą darbuotojams dažniausiai siūlo darbdaviai, – 380 Eur., tam tikrais atvejais ne daug didesnis už nedarbo išmoką, tad yra mieliau renkama gyvenimą už bedarbio pašalpą. Kuo mažesnis skirtumas tarp atlyginimų ir pašalpos, tuo mažiau motyvacijos žmonės turi dirbti. Ilgalaikio neįsidarbinimo priežastimi įvardinama dėl kvalifikacijos neturėjimo, netinkamos kvalifikacijos. Anksčiau turėta profesija ir kvalifikacija kintant darbo rinkai nebeturi paklausos, prarasti darbo įgūdžiai dėl darbinės veiklos pertraukos. Problemų iškyla su asmenimis priklausančiais socialinės rizikos grupėms, kurie nesistengia ieškoti darbo ir niekur nedirba. Žmonės pripranta būti bedarbiais ir gauti socialines išmokas, nustoja dirbti. Informantai neįsidarbinimo priežastį įvardino priešpensinį amžių. Vyresnio amžiaus asmenys tampa nepaklausūs, darbdaviams į tokius asmenys neapsimoka investuoti, darbdaviai nori jaunų žmonių, tad įsidarbinti turint ne tokią paklausią profesiją yra vis sudėtingiau. Vyresnio amžiaus žmonėms trūksta pozityvumo, ne visi greitai prisitaiko prie pasikeitusių darbo sąlygų. Ypač didelę problemą informantai įvardino, kad nedarbas yra siejamas ir su kitomis socialinėmis visuomenės problemomis, tokiomis kaip alkoholizmas, narkomanija, nusikalstamumai. Turintys žalingų įpročių asmenys būna piktybiški, yra išrankūs ir neina dirbti. Buvo paminėta, kad problemų iškyla ir dėl susisiekiimo. Asmenims, kurie gyvena kaimo vietovėse, sudėtinga nuvykti į darbovietę dėl retai kursuojančio visuomeninio transporto, kiti neturi teisės vairuoti transporto priemonės. Kita priežastis įvardinta, kaip didelis atstumas. Taip pat ne visi darbdaviai nori priimti į darbą asmenų turinčių sveikatos sutrikimų, todėl tokiems žmonėms susirasti darbą užtrunka ilgesnį laiką.

Į klausimą „*kokias priemones, Jūsų nuomone reiktų įgyvendinti, kad darbo neturintys asmenys greičiau susirastų darbą?*“, informantai išsakė skirtingas nuomones. Jų teigimu, pirmiausiai pats asmuo turi būti motyvuotas ir norėti dirbti. Buvo minėta, kad visos priemonės padeda susirasti darbą, tačiau socialinė nedarbo pašalpa yra tokio pat dydžio kaip ir minimalus darbo užmokestis, kuris žmonių neskatina dirbti. Neretai tokie asmenys renkasi nelegalų darbą arba dirba savo namų ūkyje ir naudojami socialine pašalpa. Taip pat informantai teigė, kad reiktų įtraukti daugiau asmenų, kurie priklausytų tikslinei grupei ir galėtų dalyvauti rėmimo priemonėse, subsidijuoti darbdavius ir pritaikyti darbo grafikus prie įdarbinamo bedarbio atvykimo į darbą galimybių, kurti daugiau patrauklių darbo vietų, didinti atlyginimus. Buvo išsakyta nuomonė, kad reiktų išspręsti susisiekiimo problemas nutolusiuose rajonuose,

darbdaviams ieškoti galimybių pasiūlyti darbo namuose. Priežastimi įvardinta ir tai, kad rajone nėra gamybos įmonių plėtros.

Į klausimą „ar reiktų tobulinti rėmimo priemones, kad šios taptų efektyvesnės“, informantai manė, kad užimtumo rėmimo priemonių pilnai užtenka, kiti teigė, kad rėmimo priemonės efektyvios, o tobulumui ribų nėra ir viską galima tobulinti. Buvos išsakyta nuomonė, kad reiktų didinti darbdavio įsipareigojimus įdarbinant asmenį ir neatleisti jo iš darbo pasibaigus subsidijavimui, nes darbuotojo poreikis turėtų išlikti subsidijavimui pasibaigus. Kokybiškiau atlikti darbuotojų atranką, kad labiau kokybė, o ne kiekybė turėtų būti pagrindinis tikslas. Kita nuomonė, kad reiktų priemones taikyti ne tokioms specializuotoms bedarbių grupėms.

Apibendrinant gautus tyrimo duomenys, galima teigti, kad Darbo biržos įgyvendinamos politikos užimtumo rėmimo priemones informantai vertina teigiama, įgyvendinamų užimtumo priemonių pilnai pakanka, priemonės yra efektyvios ir skatina užimtumo didinimą. Problemų iškyla konsultuojant asmenys, kurie registruojasi darbo biržoje dėl sveikatos draudimo, galimybes riboja, neturinčių mobilių galimybių, susisiekimas, problemų iškyla konsultuoti asmenys, kurie neturi gyvenamosios vietos ir yra asocialūs, su tokiais asmenimis sunku susisiekti. Įdarbinant subsidijuojant ne visi darbdaviai linkę įdarbinti vyresnio amžiaus žmones, asmenys turinčius neįgalumo lygį. Su problemomis susiduriama tarpininkaujant įdarbinant. Įdarbinami asmenys neturi reikiamos kvalifikacijos, žemas išsilavinimas, raštingumo stoka. Darbdaviai moka mažą darbo užmokestį, todėl nėra motyvacijos dirbti, nes siūlomas atlygis yra nedaug didesnis už nedarbo išmoką. Kaip pagrindines neįsidarbinimo priežastys specialistai įvardino motyvacijos stoka darbui, siūlomas darbdavio atlygis prilygsta bedarbio pašalpai, turėta kvalifikacija neatitinka rinkos poreikių, neturi paklausos, nesugebėjimas prisitaikyti prie naujovių. Problemos su socialinės rizikos grupėmis, turinčių žalingų įpročių asmenimis. Problemų iškyla dėl susisiekimu, asmenims turintiems sveikatos sutrikimų, todėl yra sunkiau integruotis į darbo rinką.

3.3. Rekomendacijų ir pasiūlymų pateikimas

Tyrimo metu gauti duomenys buvo analizuojami siekiant išsiaiškinti Kauno TDB Jonavos skyriaus taikomų aktyvių darbo rinkos rėmimo priemonių teikiamų paslaugų mažinant nedarbą vertinimas. Išanalizavus ekspertų tyrimo duomenų atsakymus, galima teigti, kad Kauno TDB Jonavos skyriaus įgyvendinamos užimtumo rėmimo priemonių pakanka, jos yra efektyvios ir skatina užimtumo didinimą. Taip pat išskyrė užimtumo rėmimo sistemos trūkumus. Informantai teigė, kad reiktų taikyti užimtumo priemones ne tokioms specializuotoms bedarbių grupėms, atsižvelgti į darbo biržos remiamus bedarbius turinčius neįgalumo lygį, pritaikyti jiems lankstesnę darbo grafiką, mokėti darbo užmokestį koks buvo pažadėtas iki įsidarbinimo. Nepalankiai vertinama, kad po profesinio mokymo kurso yra privalomas 6

mėnesių atidirbimas pagal įgytą specialybę. Apibendrinus tyrimo duomenis – ekspertų interviu ir išanalizavus užimtumo rėmimo politikos priemones, galima daryti išvadas ir pateikti rekomendacijas bei pasiūlymus užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo tobulinimui.

Pasiūlymai ir rekomendacijos Kauno teritorinės darbo biržos Jonavos skyriui

1. Didinti darbo ieškančių darbingo amžiaus asmenų užimtumo galimybes. Atsižvelgti į individualius siunčiamų asmenų į rėmimo priemonę poreikius bei motyvaciją.
2. Rengti darbo mugės. Darbo mugėse vyksta pirminė atranka siūlomam darbui, dalyvaujama pokalbyje su darbdaviu, o tai suteikia daugiau galimybių susirasti darbą.
3. Tarpininkaujant įdarbinant siekti glaudesnių ryšių su darbdaviais ir socialiniais partneriais analizuojant darbuotojų profesinį rengimo poreikį įsidarbinant. Aktyviai bendradarbiauti su mokymo įstaigų atstovais bei dalyvauti dialoguose profesinio mokymo sistemos tobulinime.
4. Užimtumo rėmimo įstatyme reikėtų papildomai suteikti teisę įtraukti į įdarbinimo subsidijavimo priemonę asmenys, kurie nėra priskirti tikslinėms grupėms, siekiant jiems padėti įsitvirtinti darbo rinkoje arba laikinai įsidarbinti, kad galėtų pasinaudoti lengvata ir greičiau susirasti darbą.
5. Taikyti lankstesnius ilgalaikių ir žemą kvalifikaciją turinčių bedarbių perkvalifikavimo modelius, kad bedarbiai būtų apmokyti tam tikros specialybės; skatinti bedarbius pradėti savarankiškai dirbti, ypač kaimo gyvenamosiose vietovė.
6. Labiau viešinti informaciją apie darbo biržos teikiamas paslaugas, siekti, kad teikiama informacija būtų suprantama kiekvienam darbo neturinčiam asmeniui besikreipiančiam į darbo biržą.

IŠVADOS

1. Analizuojant įvairius mokslinius šaltinius, galima teigti, kad užimtumas – tai valstybės užimtumo politika veikianti tiesiogiai ir netiesiogiai visuomenės socialinės ekonomikos raidą. Nedarbo ir užimtumo lygis šalyje priklauso nuo šalies užimtumo politikos. Darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas duoda ne tik ekonominį, bet ir socialinį efektą, todėl įgyvendinant užimtumo rėmimo programas, būtina įvertinti darbo rinkos situaciją ir jos kitimo tendencijas bei bendrą ekonominę situaciją.

2. Išnagrinėjus Užimtumo rėmimo politikos teisinių dokumentų reglamentavimą, galima daryti išvadą, kad Europos Sąjungos politiką įgyvendina ES Taryba, ES Komisija, Europos Vadovų Taryba. Pagrindinės Europos Sąjungos rekomendacijos dėl užimtumo rėmimo politikos šalims narėms yra sumažinti nedarbo lygį, spręsti ilgalaikių bedarbių problemas, vykdyti nacionalines programas skirtas užimtumo didinimui. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo politika įgyvendinama atsižvelgiant į Europos Sąjungos strategines gaires, rekomendacijas, Europos Sąjungos 2020 m. strategijos tikslus. LR užimtumo rėmimą reglamentuoja „Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas“ priimtas 2006 m. birželio 15 d. Nr. X – 694. Lietuvos Respublikos Vyriausybės užimtumo rėmimo politikos tikslų yra 2001–05–08 patvirtinta Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001–2004 programa. Užimtumo didinimo programos pagrindiniai strateginiai tikslai didinti gyventojų užimtumą, mažinti nedarbą, subalansuoti darbo rinką.

3. Institucija atsakinga už užimtumo rėmimo įgyvendinimą yra Lietuvos darbo birža ir jos teritorijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Siekiant padėti asmenims integruotis į darbo rinką, Lietuvos darbo biržoje teikiamos informavimo ir konsultavimo paslaugos, rengiami individualūs užimtumo veiklos planai, tarpininkauja įdarbinant, remia bedarbių teritorinį judumą, įdarbina subsidijuojant, suteikia galimybę įgyti arba tobulinti kvalifikaciją, skiria paramą pirmą kartą pradedantiems savo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją, netekusiems darbo asmenims skiriama parama nedarbo socialinio draudimo išmoka. Didelis dėmesys skiriamas ilgalaikių bedarbių, socialiai pažeidžiamų bedarbių tikslinėms grupėms. Teikiama pagalba įsidarbinant ir padeda darbdaviams apsirūpinti darbo jėga.

4. Atlikus kokybinį tyrimą ir atsižvelgiant į gautus tyrimo duomenis Jonavos darbo biržos skyriuje, galima teigti, kad įgyvendinamos politikos užimtumo rėmimo priemonės vertinamos teigiamai, įgyvendinamų užimtumo priemonių pakanka, jos yra efektyvios ir skatina užimtumo didinimą. Pagrindinėmis neįsidarbinimo priežastimi įvardinama, kaip motyvacijos stoka, siūlomas atlygis už darbą prilygsta nedarbo draudimo išmokai, kvalifikacija neatitinka rinkos poreikių, neturi paklausos. Problemos su socialinės rizikos grupėmis, turinčių žalingų įpročių asmenimis. Problemų iškyla asmenims turintiems sveikatos sutrikimų, todėl yra sunkiau integruotis į darbo rinką.

5. Įgyvendinant įdarbinimo subsidijuojant priemonę, priemonė yra taikoma tik tiems asmenims, kurie atitinka formaliuosius ir neformaliuosius nurodytus aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo atrankos kriterijus. Darbdaviai, kurie naudojami finansine parama dėl įdarbinimo subsidijuojant, ne visada atsižvelgia į darbo biržos remiamus bedarbius turinčius neįgalumo lygį, kad pritaikytų jiems lankstesnį darbo grafiką, ar darbo laiko trumpinimą. Kita problema – nemokūs darbdaviai, darbdaviai, kurie iki įsidarbinimo žada visai kitas darbo ir apmokėjimo sąlygas.

6. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad problemos iškyla dėl tarpininkavimo įdarbinant priemonės. Problemos atsiranda, nes darbo ieškantiems asmenims trūksta profesinio pasirengimo ir darbo patirties, neatitinka keliamų darbdavio reikalavimų. Jauni asmenys neturintys praktikos ieškantys darbo dažnai pervertina savo galimybes nori daug ir iš karto, nesutinka dirbti dėl mažo atlygio. Turintiems aukštą kvalifikaciją asmenims siūlomas atlygis nedaug skiriasi nuo darbininkų, todėl atsisakoma siūlomo darbo. Dažnai bedarbių norai neatitinka jų galimybes, o keliami darbdavių reikalavimai laisvoms darbo vietoms užimti neadekvatūs siūlomam darbo užmokesčiui. Nėra atgalinio ryšio iš darbdavio, nepraneša apie darbo pokalbį, įdarbinimą.

7. Tyrimo duomenys atskleidė, kad problemų susidaro informuojant bei konsultuojant tuos asmenis, kuriems nereikia darbo, t. y. registruojasi darbo biržoje dėl privalomojo sveikatos draudimo. Problemų iškyla su asmenimis, kurie neturi nuolatinės gyvenamos vietos yra asocialūs ir tokio žmogaus negali siųsti pas darbdavį. Nemokėjimas valstybinės kalbos. Vyresnio amžiaus asmenims sunku prisitaikyti prie naujovių, nenoras mokytis kompiuterinio raštingumo, nepasitikėjimas savimi, išankstiniai asmeniniai nusistatymai. Taip pat iškyla problemų dėl profesinio mokymo priemonės. Profesinio mokymo priemonės sąlygos ir įsipareigojimai nėra patrauklūs nei darbdaviui nei asmenims ieškantiems darbo, nes po mokymo kurso yra privalomas 6 mėnesių atidirbimas pagal įgytą specialybę.

LITERATŪRA

1. Aleksandravičius, A., Raupelienė, A. (2012). Lietuvos strateginio planavimo dokumentų vertinimas užimtumo didinimo ir darnaus darbo vietų vystymo srityse. *Vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai*. = *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development: Mokslo Darbai* 1(30), 6-15.
2. Balkytė, A. Tvaronavičienė, M. (2010). Pasirengimas būsimai Europos Sąjungos strategijai „ES 2020“. *Socialinių mokslų studijos : Mokslo Darbai = Social Sciences Studies : Research Papers*, (2), 23-51.
3. Balvočiūtė, R., Švėgždienė, R. (2015). Piniginės socialinės paramos poveikis gyventojų dalyvavimui darbo rinkoje. *Lietuvos ekonomikos augimo ir stabilumo strateginės kryptys: nacionalinės mokslinės-praktinės konferencijos, vykusios 2015 m. spalio 22 d., Recenzuotų straipsnių rinkinys [elektroninis išteklius]*, 144-155.
4. Beržinskienė, D., Budvytytė-Gudienė, A. (2010). Ilgalaikio nedarbo dinamika ekonominio nuosmukio sąlygomis. *Ekonomika ir vadyba : aktualijos ir perspektyvos*, *Ekonomika ir vadyba : aktualijos ir perspektyvos*. 2010, Nr. 1 (17),. ISSN 1648-9098.
5. Brazienė, R., Mikutavičienė, I. (2013). Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: švietimo, darbo ir užimtumo politikos aspektas. *Viešoji politika ir administravimas*, 12(1), 108-120.
6. Brazienė, R., Mikutavičienė, I. (2015). Diskriminacijos dėl amžiaus raiška Lietuvos darbo rinkoje. *Filosofija. Sociologija = Philosophy. Sociology*, 26(2), 87-98.
7. Butkevičienė, E. (2011). Apklausų duomenų analizė. Seminaro medžiaga. [žiūrėta 2016-09-25]. Prieiga per internetą http://www.lidata.eu/files/mokymai/seminaras_20110129/Apklausu_duomenu_analize_20111111.pdf
8. Dambrauskienė, G. (2002). Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas. *Jurisprudencija*, *Jurisprudencija*. 2002, Nr. 30 (22),. ISSN 1392-6195.
9. Danilaitienė, V. (2009). *Žmonių turinčių virš 50 metų, ir ilgalaikių bedarbių situacija darbo rinkoje. Magistro darbas*. Vilnius: Vilniaus Gedimino technikos universitetas.
10. Davulis, G. (2012). Socialinės politikos principai Europos Sąjungoje ir Lietuvoje. *Societal Innovations for Global Growth [elektroninis išteklius]*, *Societal innovations for global growth [elektroninis išteklius]*. 2012, No. 1 (1),. ISSN 2335-2450.
11. Daukantienė, I. (2006). *Ilgalaikio nedarbo mažinimo galimybės: Magistro darbas*. Vilnius: Vilniaus universitetas.
12. Dromantienė, L. (2002). Užimtumo politika - socialinis garantas Europos Sąjungoje. *Socialinis darbas : Mokslo Darbai*, 1(1), 117-126.
13. Dromantienė, L., Česnuitytė, V. (2011). *Europos Sąjungos socialinė politika: Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras.
14. Gražulis, V., Gruževskis, B. (2008). Lietuvos darbo rinkos politikos raidos ypatumai: Situacijos analizė ir raidos perspektyvos. *Viešoji politika ir administravimas*, (26), 45-54.

14. Gulbinienė, N., Jankauskienė, A., Šileikaitė, G. (2011). Darbo rinkos plėtros galimybės kaimo vietovėse. *Ekonomika ir vadyba: Aktualijos ir perspektyvos*, Ekonomika ir vadyba : aktualijos ir perspektyvos. 2011, Nr. 4 (24),. ISSN 1648-9098
16. Jančiauskas, E. E. (2006). *Valstybės darbo rinkos politika: Studijų metodika*. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija.
17. Jegorovaitė, I. (2009). *Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų teisinis reguliavimas Lietuvoje: Magistro darbas*. Vilnius: Vilniaus universitetas.
18. Jokimčienė, A. [Gervytė, A.] (2008). *Lietuvos darbo rinka. Mikroekonominė analizė: Magistro darbas*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
19. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai: (Edukologija ir kiti socialiniai mokslai): Vadovėlis (2-asis patais. ir papild. leid. ed.)*. Kaunas: Judex.
20. Kinderis, R. (2008). *Lietuvos darbo išteklių: Metodinė knyga*. Vilnius: Ciklonas.
21. Labonaitė, A. (2006). *Lietuvos darbo rinkos politikos analizė. Magistro darbas*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
22. Laužackas, R. (1995). Darbo rinka ir profesinis rengimas kaip jos valdymo veiksnys. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, (1), 77-85.
23. Markauskienė, A., Nikitina, S. (2002). Gyventojų nedarbo ir užimtumo dinamika ir užimtumo perspektyvos. *ekonomika ir vadyba - 2002. Kn. 2. Ekonomikos Aktualijos : Tarptautinės mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga, [2002 m. balandžio 18 - gegužės 10 d.]*, 51-52.
24. Martinkus, B. (2003). *Darbo procesų valdymas: Vadovėlis*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
25. Martinkus, B. Sakalas, A. Savanevičienė, A. (2003). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija
26. Martinkus, B. Sakalas, A. Savanevičienė, A. (2006). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas: Vadovėlis (4-asis papild. ir patais. leid. ed.)*. Kaunas: Technologija.
27. Martinkus, B., Beržinskienė, D. (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai. Monografija*. Kaunas: Technologija.
28. Matulevičienė, M. (2006). *Bedarbystė ir nedarbo lygio teritorinė sklaida nepriklausomoje Lietuvoje. Magistro darbas*. Vilnius: Vilniaus universitetas.
29. Moskvina, J. (2008). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių vertinimas. Probleminiai klausimai. *Filosofija. Sociologija*, Filosofija. Sociologija. 2008, t. 19, Nr. 4, ISSN 0235-7186.
30. Moskvina, J. Okunevičiūtė Neverauskienė, L. (2011). *Aktyvi darbo rinkos politika: Teorija ir praktika: Monografija*. Vilnius: Technika.
31. Nakrošis, V., Barcevičius, E. (2007). Europos Sąjungos Lisabonos strategijos įgyvendinimas Lietuvoje: Tarp Vilniaus ir Briuselio. *Politologija*, Politologija. 2007, Nr. 3 (47), ISSN 1392-1681.
32. Navickas, V. (2003). *Europos Sąjungos rinkų ypatumai: Mokomoji knyga (2-asis patais. leid. ed.)*. Kaunas: Technologija.

33. Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Česnaitytė, V. (2009). *Socialiai pažeidžiamos grupės darbo rinkoje: samprata, vertinimas, integracija*. Vilnius: Technika
34. Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Moskvina, J. (2008). Vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje galimybių vertinimas. *Socialinis Darbas : Mokslo Darbai*, 7(1), 26-35.
35. Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Moskvina, J. (2010). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių socialinė nauda. *Filosofija. Sociologija*, Filosofija. Sociologija. 2010, t. 21, Nr. 2, ISSN 0235-7186.
36. Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Pocius, A. (2001). Jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybės. *Filosofija. Sociologija*, Filosofija. Sociologija. 2001, Nr. 4, ISSN 0235-7186.
37. Paulavičius, K. B., Dužinskas, R. (2010). Darbo rinka ekonominės krizės sąlygomis. *Lietuvos Ekonomikos konkurencingumas ir socialinė sanglauda: Mokslinių straipsnių rinkinys (VII)*, 123-145.
38. Peciukonytė, L. (2012). Politinių partijų ideologijos veiksnio poveikis lankstisaugos strategijos įgyvendinimui Lietuvos darbo rinkoje. *Politologija*, Politologija. 2012, Nr.4 (68), ISSN 1392-1681.
39. Pocius, A., Okunevičiūtė – Neverauskienė, L. (2003). Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje. *Filosofija. Sociologija*, Filosofija. Sociologija. 2003, Nr. 1., ISSN 0235-7186.
40. Pranulis, V. P. (2007). *Marketingo tyrimai. Teorija ir praktika*. Vilnius. Vilniaus universitetas.
41. Pukelienė, V., Kazlauskienė, A. (2000). Darbo rinkos pokyčiai ir migracijos tendencijos Europoje bei Lietuvoje. *Ekonomika ir vadyba - 2000: Aktualijos ir metodologija: Tarptautinės konferencijos pranešimų medžiaga. Kaunas, 2000 m., gegužės 4, 5, 348-349.*
42. Rudžinskienė R. (2013). Jaunų ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumai. *STEP : Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, (7), 24-37.
43. Ruškytė, D., Rutkauskas, A. Navickas, V. (2012). *Mokesčių ir darbo rinkos sąveika: Monografija* (Mokslinės monografijos: MM serija). Vilnius: Edukologija.
44. Rutkienė, A., Tandzegolskienė, I. (2014). *Studentų savarankiškumo skatinimas studijuojant universitete: Mokslo studija*. Kaunas: Vilnius: Vytauto Didžiojo universitetas, Versus Aureus.
45. Simanavičienė, A. Užkurytė, L. (2009). Pokyčiai darbo rinkoje ekonominio nuosmukio metu: Lietuvos atvejis. *Ekonomika ir vadyba - 2009 = Economics and Management - 2009 : Tarptautinės mokslinės konferencijos programa ir santraukų rinkinys*, 165-166.
46. Smalskys, V. 2005. "Gerovės valstybės" ir socialinės viešosios politikos krypčių teoriniai aspektai. *Viešojo politika ir administravimas = Public Policy and Administration*, (11), 86-94.
47. Snieška, V. Čiburienė, J.(2001). *Makroekonomika*. – Kaunas: Technologija.
48. Tartilas, J. (2005). Nedarbo problema. *Jurisprudencija*, t. 74(66); 30–38.
49. Trepiakienė, R. (2008). *Šiaulių miesto gyventojų integracijos į darbo rinką ekonominiai, socialiniai-psichologiniai aspektai: Magistro darbas*. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
50. Valentinavičius, S. (2001). Užimtumą ir nedarbą lemiantys ekonominiai veiksniai. *Ekonomika*, Ekonomika. 2001, t. 55-56., ISSN 1392-1258.

51. Vanagas, P. (2009). *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą: Vadovėlis*. Kaunas: Technologija

52. Vilimaitė, A. (2013). *Jaunimo užimtumo politikos priemonių įgyvendinimas Lietuvoje: Kauno teritorinės darbo biržos atvejis: Magistro darbas*. Kaunas: Kauno technologijos universitetas.

ŠALTINIAI

1. 2014–2020 m. ES ir Lietuvos strateginių dokumentų žemėlapis [žiūrėta 2016 09 13]. Prieiga internetu: http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/fm/failai/ES_paramos_ateitis/110517_3_Strateginiu_dokumentu_sa_saja.pdf
2. Bedarbių teritorinio judumo rėmimas žiūrėta [2016 09 08]. Prieiga internetu: https://www.ldb.lt/INFORMACIJA/PASLAUGOSASMENIMS/Puslapiai/bedarbiu_teritorinio_judrumo_remimas.aspx
3. Darbo biržos veikla [žiūrėta 2016 09 02]. Prieiga internetu: <https://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Puslapiai/default.aspx>
4. Darbo biržų reorganizavimas ir struktūrinė pertvarka [žiūrėta 2016 09 02]. Prieiga internetu: <http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Puslapiai/reorganizavimas.aspx>
5. Darbo rinka [žiūrėta 2016 10 18]. Prieiga internetu: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2993/LIETUVOS%20DARBO%20RINKA%202016-10.pdf>
6. Darbo rinka žiūrėta [2016 10 18]. Prieiga internetu: <http://www.ldb.lt/TDB/Kaunas/DarboRinka/Situacija/LastSituacija.aspx>
7. Didelio nedarbo priežastys ir pasekmės Lietuvoje žiūrėta [2016 09 13]. Prieiga internetu: <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.events-and-activities-baltic-employment-crisis-impact-speeches.11832>
8. Ekonomikos valdymas [žiūrėta 2016 09 13]. Prieiga internetu: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/priorities/economic-governance/index_lt.htm
9. Elektroninės paslaugos [žiūrėta 2016 06 03]. Prieiga internetu: <https://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Puslapiai/epaslaugos.aspx>
10. EURES Lietuva [žiūrėta 2016 09 25]. Prieiga internetu: <http://www.ldb.lt/eures/apie/Puslapiai/default.aspx>
11. Europos ekonomikos augimo strategija „Europa 2020“ [žiūrėta 2016 09 02]. Prieiga internetu: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_lt.htm
12. Faktų apie Europos Sąjungą suvestinės [žiūrėta 2016 09 13]. Prieiga internetu: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/lt/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.3.html
13. Informavimas ir konsultavimas [žiūrėta 2016 09 02]. Prieiga internetu: http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosAsmenims/Puslapiai/informavimas_konsultavimas.aspx
14. Išmokų dydis [žiūrėta 2016 12 19]. Prieiga internetu: <http://www.sodra.lt/lt/situacijos/informacija-gyventojams/ka-daryti-jei-netekau-darbo-1>
15. Jonavos jaunimui – Jaunimo darbo centras [žiūrėta 2016 09 02]. Prieiga internetu: <http://www.ldb.lt/tdb/kaunas/apie/naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=744>

16. Kauno TDB finansinių ataskaitų rinkinys 2016 09 30 žiūrėta [2016 12 20]. Prieiga internetu: <http://www.ldb.lt/TDB/Kaunas/Apie/Puslapiai/biudzetas.aspx>
17. Kauno teritorinė darbo birža. Naujienos. [žiūrėt 2016 09 25]. Prieiga internetu: <https://www.ldb.lt/TDB/Kaunas/Apie/Naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=1093> 2016-09-21
18. Kauno teritorinės darbo biržos nuostatai [žiūrėta 2016 09 02]. Prieiga internetu: <https://www.ldb.lt/TDB/Kaunas/Apie/Puslapiai/nuostatai.aspx>
19. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Žin.*, 1992, Nr. 33-1014
20. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Nr. X-694. *Žin.*, 2006, Nr. 73-2762
21. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo. *Žin.*, 2009, Nr. 98-4133
22. Naudojimosi el. paslaugomis vadovas ieškantiems darbo [žiūrėta 2016 09 25]. Prieiga internetu: http://www.ldb.lt/Informacija/Patarimai/PatarimaiIeskantiemsDarbo/Documents/epaslaugu_vadovas_ieskantiems.pdf
23. Naujoji darbo biržos sistema atitinka darbo rinkos poreikius [žiūrėta 2016 09 02]. Prieiga internetu: <http://www.socmin.lt/lt/naujienos/pranesimai-spaudai/archive/naujoji-darbo-birzos-48vy.html>
24. Nutarimas dėl Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 metų programos patvirtinimo. *Žin.*, 2001, Nr. 40-1404
25. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija 2020 m. [žiūrėta 2016 12 05]. Prieiga internetu: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:LT:PDF>
26. Senjorų bankas [žiūrėta 2016 09 03]. Prieiga internetu: https://www.ldb.lt/Informacija/Patarimai/PatarimaiIeskantiemsDarbo/Puslapiai/senjoru_bankas.aspx
27. Strategijos „Europa 2020“ iniciatyvos [žiūrėta 2016 09 02]. Prieiga internetu: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=lt&catId=956>
28. Talentų bankas [žiūrėta 2016 09 03]. Prieiga internetu: https://www.ldb.lt/Informacija/Patarimai/PatarimaiIeskantiemsDarbo/Puslapiai/talentu_bankas.aspx
29. Tarpininkavimas įsidarbinat [žiūrėta 2016 09 02]. Prieiga internetu: http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosAsmenims/Puslapiai/tarpininkavimas_idarbinant.aspx
30. Tarpininkavimo įdarbinat paslaugos [žiūrėta 2016 09 03]. Prieiga internetu: <http://www.socmin.lt/lt/darbo-rinka-uzimtumas/uzimtumo-ir-darbo-z6qc/tarpininkavimo-idarbinant-paslaugos.html>
31. Užimtumo rėmimo politika [žiūrėta 2016 09 03]. Prieiga internetu: <http://www.socmin.lt/lt/darbo-rinka-uzimtumas/uzimtumo-ir-darbo-z6qc/uzimtumo-remimo-politika-69fv.html>
32. Viešosios ir administracinės paslaugos [žiūrėta 2016 09 02]. Prieiga internetu: <http://www.ldb.lt/INFORMACIJA/PASLAUGOS/Puslapiai/default.aspx>
33. Vietinės užimtumo iniciatyvos žiūrėta [2016 09 03]. Prieiga internetu: https://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Puslapiai/vui_aprasymas.aspx

1 PRIEDAS

1 lentelė. 2016 m. 9 mėnesių Užimtumo fondo išlaidų įvykdymas ir palyginimas su 2015 m. 9 mėnesių duomenimis

Eil. Nr.	Rodiklis	Patvirtinta sąmata 2015 m. Eur.	2015 m. 9 mėn.			Patvirtinta sąmata 2016 m. Eur.	2016 m. 9 mėn.			Įvykd. % nuo metinės užduoties	Pasikeitimai Eur lyginant su 2015 m. laikotarpiais +/- (9-5eil)
			Patvirtinta periodui Eur	Kasinės išlaidos Eur	Įvykd. % periodui		Patvirtinta periodui Eur	Kasinės išlaidos Eur	Įvykd. % periodui		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Darbo rinkos ADRP finansuoti	2990,6	1964,6	1731,8	88,2	3598,4	2676,5	2357,4	88,1	65,5	+625,6
1.1.	Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas	170,0	100,5	64,5	64,2	737,0	552,7	486,9	88,1	66,1	+442,4
1.2.	Remiamasis įdarbinimas	1714,4	1187,5	1126,3	94,8	1453,1	947,7	910,3	396,1	62,6	-216,0
1.2.1.	Įdarbinimas subsidijuojant	434,1	341,5	333,0	97,5	170,8	103,3	93,8	90,8	54,9	-239,2
1.2.2.	Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	45,2	27,6	26,3	95,6	0,6	0,6	0,6	100,0	100,0	-25,7
1.2.3.	Viešieji darbai	1218,9	805,4	755,3	93,8	1281,8	843,9	815,9	96,7	63,7	+60,6
1.2.4.	Darbo rotacija	16,2	13,0	11,8	90,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	-11,8
1.3.	Parama darbo vietoms steigti	1102,5	673,4	537,9	79,9	1401,8	1169,6	954,4	81,6	68,1	+416,5
1.3.1.	Darbo vietų steigimo subsidijavimas	311,7	199,8	172,4	96,3	319,0	261,6	231,8	88,6	72,7	+59,4
1.3.2.	Vietinių užimt. Inicijatyvų projektų įgyv.	387,2	150,8	150,8	100,0	537,8	430,2	275,0	63,9	51,1	+124,2
1.3.3.	Savarankiško užimtumo rėmimas	251,8	206,7	123,0	59,5	402,1	347,5	330,1	85,0	82,1	+207,1
1.3.4.	Subsidija ind. veiklai pagal verslo liud.	151,8	116,1	81,7	79,0	143,0	130,0	117,5	90,2	82,2	+25,8
1.4.	Bedarbių terit. judumas	3,7	3,2	3,1	96,9	6,5	6,5	5,9	90,8	90,8	+2,8
	Iš viso išlaidų:	2990,6	1964,6	1731,8	88,2	3598,4	2676,5	2357,4	88,1	65,5	+625,6

2 lentelė. Informacija apie per vienus metus gautinas sumas 2016 m.

Eil. Nr.	Straipsnio pavadinimas	Paskutinė ataskaitinio laikotarpio diena			Paskutinė praėjusio ataskaitinio laikotarpio diena		
		Iš viso	Tarp jų iš viešojo sektoriaus subjektų	Tarp jų iš kontroliuojamų ir asocijuotųjų ne viešojo sektoriaus subjektų	Iš viso	Tarp jų iš viešojo sektoriaus subjektų	Tarp jų iš kontroliuojamų ir asocijuotųjų ne viešojo sektoriaus subjektų
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Gautinos finansavimo sumos, iš jų:	9672,45	1214,45	0,00	14096,00	0,00	0,00
1.1.	Iš Socialinio inovacinio fondo pagal ERASMUS programą	8458,00	0,00	0,00	14096,00	0,00	0,00
1.2.	Iš biudžeto, iš jų pagal vykdomas programas ir projektus:	592666,50	592666,50	0,00	292148,27	292148,27	0,00
1.2.1.	ESF projektas "Atrask save"	58736,84	58736,84	0,00	1324,31	1324,31	0,00
1.2.2.	ESF projektas "Vyresnio amžiaus bedarbių rėmimas"	27724,53	27724,53	0,00	26201,83	26201,83	0,00
1.2.3.	ESF projektas "Nekvalifikuotų asmenų kompetencijų didinimas"	0,00	0,00	0,00	48058,83	48058,83	0,00
1.2.4.	ESF projektas "Naujas startas"	12976,80	12976,80	0,00	0,00	0,00	0,00
2.	Kitos, iš jų:	720724,22	720724,22	0,00	856780,83	856780,83	0,00
2.1.	Iš Lietuvos darbo biržos	720521,44	720521,44	0,00	856780,83	856780,83	0,00
2.1.2.	Užimtumo fondo lėšos, iš jų:	117885,51	117885,51	0,00	17904,83	17904,83	0,00
2.1.2.1.	Darbo rinkos aktyvios politikos priemonėms	117885,51	117885,51	0,00	17904,83	17904,83	0,00
2.1.3.	ES lėšos, iš jų pagal vykdomus projektus	602635,93	602635,93	0,00	838690,48	838690,48	0,00
2.1.3.1.	ESF projektas "Atrask save"	22130,74	22130,74	0,00	40,49	40,49	0,00
2.1.3.2.	ESF projektas "Vyresnio amžiaus bedarbių rėmimas"	68279,87	68279,87	0,00	117117,12	117117,12	0,00
2.1.3.3.	ESF projektas "Nekvalifikuotų asmenų kompetencijų didinimas"	240427,74	240427,74	0,00	319699,18	319699,18	0,00
2.1.3.4.	ESF projektas "Naujas startas"	37304,18	37304,18	0,00	0,00	0,00	0,00
3.	Iš Finansų ministerijos, iš jų:	202,78	202,78	0,00	0,00	0,00	0,00
3.1.	PĮ Biudžetinių įstaigų pajamų įmokos (progr. 2.9 II VBL)	202,78	202,78	0,00	0,00	0,00	0,00

INTERVIU KLAUSIMAI

1. Kaip vertinate užimtumo politikos priemones vykdant bedarbių integraciją į darbo rinką?
2. Ar pakanka suteiktos informacijos darbo ieškantiems asmenims apie laisvas darbo vietas?
3. Su kokiais problemomis susiduriama informuojant bei konsultuojant darbo neturinčius asmenys Kauno teritorinės darbo biržos Jonavos skyriuje?
4. Kauno teritorinės darbo biržos Jonavos skyriuje yra organizuojami perkvalifikavimo, naujos specialybės įsigijimo kursai. Kokios naudos jie duoda ir ar pateisina minėta užimtumo priemonė lūkesčius?
5. Ar iškyla problemų įgyvendinant užimtumo iniciatyvų projektus įdarbinant subsidijuojamas darbo vietas?
6. Su kokiais problemomis susiduriate tarpininkavimo įdarbinant metu?
7. Registruotiems darbo biržoje asmenims yra sudaromi individualūs užimtumo veiklos planai. Ar iškyla problemų juos rengiant?
8. Ką manote apie elektroninių paslaugų kokybę, ar iškyla problemų naudojantis elektroninėmis paslaugomis?
9. Kaip manote, kokios yra pagrindinės ilgalaikės neįsidarbinimo priežastys?
10. Kokias priemones, Jūsų nuomone reiktų įgyvendinti, kad darbo neturintys asmenys greičiau susirastų darbą?
11. Kaip manote, ar reiktų tobulinti užimtumo rėmimo priemones, kad šios taptų efektyvesnės, padidintų paslaugų kokybę vykdant užimtumo rėmimo įgyvendinimą?