



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

Rūta Liutkevičienė

**AKTYVIOS DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ
TAIKYMAS: VILNIAUS MIESTO ATVEJIS**

Baigiamasis magistro projektas

Vadovas

Lekt. dr. Rimantas Rauleckas

KAUNAS, 2017

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS

**AKTYVIOS DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ
TAIKYMAS: VILNIAUS MIESTO ATVEJIS**

Baigiamasis magistro projektas
Viešasis administravimas (kodas 621N70001)

Vadovas

Lekt. dr. Rimantas Rauleckas

Recenzentas

Doc. dr. Irena Luobikienė

Projektą atliko

Rūta Liutkevičienė

KAUNAS, 2017



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS

Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų

(Fakultetas)

Rūta Liutkevičienė

(Studento vardas, pavardė)

Viešasis administravimas, II

(Studijų programa, kursas)

Baigiamojo projekto „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymas: Vilniaus miesto atvejis“

AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA

20 _____ 17 _____ m. _____ gegužės _____ 29 _____ d.
Kaunas

Patvirtinu, kad mano, **Rūtos Liutkevičienės**, baigiamasis projektas tema „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymas: Vilniaus miesto 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.

Liutkevičienė, Rūta. *Active Labor Market Policy Measures: Case Study of Vilnius City*: Master's thesis in Public Administration / supervisor assoc. lekt. dr. Rimantas Rauleckas. The Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, Kaunas University of Technology.

Research area and field: 03 S

Key words: Employment, unemployed, unemployment, Labor Market, Active Labor Market Policy, Active Labor Market Policy Measures.

Kaunas, 2017. 118 p.

SUMMARY

Subject: Active Labor Market Policy (ALMP) Measures: Case Study of Vilnius City. The relevance of the research. In recent years employment problem in European Union is named as one of the most pressing social and economic problems. In all EU countries ALMP Measures is applied to combat unemployment. In Lithuania since Labor Exchange started its operations in 1991, ALMP is applied. The novelty of the research. ALMP effectiveness evaluations were carried out in a number of EU and other European countries. Most researches in Lithuania about ALMP Measures were conducted by the scientists of Labor and Social Research Institute – Pocius, Okunevičiūtė Neverauskienė, Gruževskis and many others. However, ALMPs research topic still remains relevant. Scientific novelty of the study. The final Master's thesis analyses what ALMP Measures is applied to unemployed in Vilnius Territorial Labor Exchange of Vilnius City and what benefits unemployed experiences, in pursuance to partially repeat Okunevičiūtė Neverauskienės and others 2007 research and determine how unemployed opinion has changed about ALMP Measures applied to them. Research object: Active Labor Market Policy Measures. The aim of the research is to evaluate application of ALMP Measures in Vilnius Territorial Labor Exchange of Vilnius City. Tasks: 1) analyze content of ALMP Measures in the EU, objectives, funding and evaluation methods; 2) discuss ALMP Measures system in Lithuania; 3) to analyze ALMP Measures in Lithuania and in municipality of Vilnius City in 2012-2016; 4) to investigate the unemployed opinion about ALMPs applied to them in Vilnius. The main respondents difficulties when integrating into the Labor Market is: older age, the wrong profession or lack of it at all and having additional support in Labor Market. During Okunevičiūtė Neverauskienės and others 2007 research the most frequently applied measure of ALMP was subsidized employment, public works and job skills acquisition support, and Vilnius Territorial Labor Exchange of Vilnius City has applied vocational training, subsidized employment and public works. Most of the respondents hoped to stay in the same job for permanent work and find at least a temporary source of income. It follows that the respondents expectations were met. Participants welcomes the benefit of ALMPs, because participation in these measures gives them the material, psychological and social benefits. First of all, they emphasize the material benefits (payroll receipt), professional knowledge and skills acquisition, followed by psychological (improved mood, came the desire to change something in life, etc.) and social (there are more friends, acquaintances, improved relationships with others, and so on.) effect of measures. Identified different ALMP Measures, after which best employment results was observed: in the research Okunevičiūtės Neverauskienės and others 2007 – subsidised employment and job skills acquisition support and in this research – vocational training and subsidised employment. Application of public works gave the worst result in both researches. Revealed additional need of material, psychological and social support in ALMP. The obtained data can be used for further ALMPs researches to evaluate variation of ALMP Measures participants opinion about measures applied for them. The final Master's thesis consists of introduction, three structural parts, conclusions and recommendations. The first part considers the ALMP Measures in the EU, their objectives, funding and evaluation. Second part consist of employment support in Lithuania and institutions implementing it overview, ALMP measures performance, funding and conducted researches in Lithuania overview. The third part of the thesis consist of research methodology, ALMP measures analysis in Lithuania and municipality of Vilnius City 2012-2016, ALMP Measures Vilnius Territorial Labor Exchange Vilnius section results and their comparison to the results of Okunevičiūtė Neverauskienės and others 2007 research.

TURINYS

| | |
|---|-----|
| LENTELĖS | 6 |
| PAVEIKSLAI | 7 |
| PRIEDAI | 8 |
| SANTRUMPOS | 9 |
| ĮVADAS | 10 |
| 1. DARBO RINKOS POLITIKA | 13 |
| 1.1. Darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas | 14 |
| 1.2. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių tikslai | 22 |
| 1.3. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių finansavimas | 25 |
| 1.4. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių vertinimas | 29 |
| 2. UŽIMTUMO RĖMIMO SISTEMA LIETUVOJE | 32 |
| 2.1. Užimtumo rėmimo priemonės Lietuvoje | 34 |
| 2.2. Užimtumo rėmimą įgyvendinančios institucijos | 34 |
| 2.3. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės Lietuvoje | 37 |
| 2.4. Užimtumo rėmimo priemonių finansavimas Lietuvoje | 52 |
| 2.5. Lietuvoje atliktų aktyvios darbo rinkos politikos priemonių tyrimų rezultatų apžvalga | 54 |
| 3. AKTYVIOS DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ TAIKYMO ANALIZĖ | 61 |
| 3.1. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymo analizė Lietuvoje ir Vilniaus miesto savivaldybėje 2012–2016 m. | 61 |
| 3.2. Tyrimo metodika | 70 |
| 3.3. Tyrimo rezultatų aptarimas | 73 |
| IŠVADOS | 97 |
| REKOMENDACIJOS | 100 |
| LITERATŪRA | 101 |
| ŠALTINIAI | 108 |

LENTELĖS

| | |
|---|----|
| 1 lentelė. Išlaidos darbo rinkos politikai 2013–2015 m. ES šalyse (proc. nuo BVP) | 26 |
| 2 lentelė. ADRP išlaidų pasiskirstymas pagal atskiras priemones Lietuvoje 2014–2015 m. mln. Eur ir proc. nuo visų ADRP priemonių | 28 |
| 3 lentelė. Makro–ekonometriniai įrodymai apie ADRP poveikį nedarbui ir užimtumui | 30 |
| 4 lentelė. Užimtumo rėmimo politiką Lietuvoje įgyvendinančios institucijos ir jų funkcijos | 35 |
| 5 lentelė. Lietuvoje taikomų ADRP priemonių atitikimas „Eurostat“ klasifikacijai | 38 |
| 6 lentelė. Gyventojų užimtumo programų finansavimas Užimtumo fondo lėšomis 2008–2016 m. | 52 |
| 7 lentelė. Valstybės biudžeto lėšos aktyviam gyventojų užimtumo rėmimui 2008–2016 m. | 53 |
| 8 lentelė. Aktyviam gyventojų užimtumo rėmimui skirtos lėšos iš Užimtumo fondo 2008–2016 m. | 54 |
| 9 lentelė. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės Lietuvoje ir Vilniaus m. sav. 2012–2016 m. | 63 |
| 10 lentelė. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo efektyvumas Lietuvoje 2016 m. | 64 |
| 11 lentelė. Profesinio mokymo priemonės efektyvumo vertinimas 2016 m. Vilniaus teritorinėje darbo biržoje ir Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus miesto skyriuje | 66 |
| 12 lentelė. Užimtumo fondo lėšos 2012–2016 m. Lietuvoje, skirtos profesiniam mokymui | 67 |
| 13 lentelė. Viešųjų darbų procentas nuo visų ADRP priemonių 2012–2016 m. Lietuvoje ir Vilniaus m. sav. | 68 |
| 14 lentelė. Viešųjų darbų priemonės efektyvumo vertinimas 2016 m. Vilniaus teritorinėje darbo biržoje ir Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus miesto skyriuje | 69 |
| 15 lentelė. Darbo vietų steigimo (pritaikymo) subsidijavimo taikymo skaičius ir procentas nuo visų ADRP priemonių Lietuvoje ir Vilniaus m. sav. 2012–2016 m. | 69 |
| 16 lentelė. 2007 ir 2017 m. tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal amžių (proc). | 75 |
| 17 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal profesiją | 76 |
| 18 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo rinkoje papildomai remiamų požymių turėjimą . | 79 |
| 19 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal ADRP priemones ir darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupes | 83 |
| 20 lentelė. Darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų atsakymai apie naudą iš dalyvavimo ADRP priemonėse | 86 |
| 21 lentelė. Respondentų atsakymai apie naudą iš dalyvavimo skirtingose ADRP priemonėse | 87 |
| 22 lentelė. Respondentų veikla po taikytų ADRP priemonių pagal kiekvieną priemonę atskirai | 89 |
| 23 lentelė. Respondentų veikla po taikytų ADRP priemonių pagal kiekvieną priemonę atskirai (proc.) pagal 2007 m. tyrimo duomenis | 90 |
| 24 lentelė. Respondentų atsakymų į klausimą, kokias išbandytas aktyvios darbo rinkos politikos priemones, jie rekomenduotų kitiems asmenims (proc.) | 92 |

PAVEIKSLAI

| | |
|---|----|
| 1 pav. Darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas pagal veiklos būdą | 14 |
| 2 pav. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas ES | 17 |
| 3 pav. Išlaidos darbo rinkos politikai 2006–2015 m. Lietuvoje (proc. nuo BVP) | 28 |
| 4 pav. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės Lietuvoje | 37 |
| 5 pav. ADRP priemonės Lietuvoje, Vilniaus apskrityje ir Vilniaus m. sav. 2012–2016 m..... | 62 |
| 6 pav. Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas 2012–2016 m..... | 65 |
| 7 pav. Remiamojo įdarbinimo priemonės Vilniaus m. sav. 2016 m. | 68 |
| 8 pav. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas Lietuvoje 2012–2016 m. | 70 |
| 9 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį (proc.) | 74 |
| 10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (proc.)..... | 76 |
| 11 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal šeimos (namų ūkio) dydį (proc.) | 77 |
| 12 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal dirbančių skaičių šeimoje (namų ūkyje) (proc.)..... | 78 |
| 13 pav. Respondentų atsakymo į klausimą „Kokie veiksniai, Jūsų manymu, mažina Jūsų įsidarbinimo galimybes?“ pasiskirstymas (proc.) | 81 |
| 14 pav. Respondentų atsakymo į klausimą „Kokie veiksniai, Jūsų manymu, didina Jūsų įsidarbinimo galimybes?“ pasiskirstymas (proc.) | 81 |
| 15 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal taikytas / taikomas ADRP priemones (proc.)..... | 82 |
| 16 pav. Respondentų atsakymų į klausimą „Ko tikėjotės iš dalyvavimo aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse?“ pasiskirstymas (proc.) | 84 |
| 17 pav. Respondentų atsakymų į klausimą „Kokią naudą iš dalyvavimo priemonėje pastebite (pastebėjote)?“ pasiskirstymas (proc.) | 85 |
| 18 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal galėjimą pritaikyti ADRP priemonės metu įgytas žinias ir įgūdžius kitoje darbovietėje (proc.)..... | 88 |
| 19 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal veiklą po taikytų ADRP priemonių (proc.) | 88 |
| 20 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal aplinkybes, dėl kurių po taikytų ADRP priemonių nebedirbo (proc.) | 91 |
| 21 pav. Respondentų atsakymų į klausimą „Kaip manote, kuri aktyvios darbo rinkos politikos priemonė būtų Jums naudingiausia?“ pasiskirstymas (proc.) | 93 |
| 22 pav. Respondentų atsakymų į klausimą „Kaip pasikeistų Jūsų galimybės savarankiškai susirasti darbą, jeigu nedalyvautumėte darbo biržos organizuojamose priemonėse?“ pasiskirstymas (proc.) ... | 93 |
| 23 pav. Papildomos pagalbos poreikis (proc.) | 94 |
| 24 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pageidaujamos pagalbos pobūdį (proc. nuo respondentų, pažymėjusių, kad papildoma pagalba yra reikalinga) | 95 |

PRIEDAI

| | |
|--|-----|
| 1 PRIEDAS. Darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupės..... | 112 |
| 2 PRIEDAS. Prašymas Vilniaus teritorinės darbo biržos direktoriui dėl leidimo atlikti tyrimą Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus miesto skyriuje..... | 113 |
| 3 PRIEDAS. Tyrimo anketa..... | 114 |

SANTRUMPOS

ADRP – aktyvi darbo rinkos politika

BVP – bendras vidaus produktas

DRP – darbo rinkos politika

ES – Europos Sąjunga

ESF – Europos socialinis fondas

LDB – Lietuvos darbo birža

LR – Lietuvos Respublika

PDRP – pasyvi darbo rinkos politika

TDB – teritorinė darbo birža

Vilniaus m. sav. – Vilniaus miesto savivaldybė

Vilniaus TDB – Vilniaus teritorinė darbo birža

VUI projektai – Vietinių užimtumo iniciatyvų projektai

IVADAS

Temos aktualumas. Pastaraisiais metais užimtumo problema Europos Sąjungoje (toliau – ES) įvardijama kaip viena iš aktualiausių socialinių ir ekonominių problemų (Žvirelienė, Repečkienė, Glinskiene, Kvedaraitė, 2013, p. 70; Račinskaja, 2015, p. 52; Martinkus, Beržinskienė, 2005). Užimtumo didinimas yra nuolatinio Europos sąjungos institucijų ir valstybių narių dėmesio centre (Vilniaus universitetas ir kt., 2014). Europos Komisija (2015, p. 3) teigia, kad daugelio ES šalių ekonomikai ir toliau kyla ilgalaikių problemų dėl didelio ilgalaikio ir jaunimo nedarbu.

Europos Komisija (2006, p. 119) ataskaitoje *Employment in Europe 2006* pažymi, kad per paskutinius 10–15 metų buvo stebėtas didėjantis dėmesys aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms. Moskvinina ir Okunevičiūtė Neverauskienė (2011, p. 5) nurodo, kad „Europos Sąjungos šalys, įgyvendinančios Europos užimtumo strategijos siekius, pasirinko aktyvios darbo rinkos politikos (toliau – ADRP) priemones kaip vieną iš svarbių įrankių, kuriant konkurencingą žiniomis pagrįstą ekonomiką ir užtikrinant šalių narių visuomenių raidą“.

Pasak Jančiausko (2006, p. 36), „Lietuvos narystė Europos Sąjungoje ir globalizacijos procesai kelia vis naujus iššūkius valstybės darbo rinkos politikai“. Zabarauskaitė, Skačkauskienė (2014) pažymi, kad nors Lietuvos ekonomika grįžo į prieš krizę buvusį lygį, nedarbo lygis išliko beveik nepakitęs ir ilgalaikio nedarbo lygis per pastaruosius kelerius metus reikšmingai padidėjo.

Lietuvoje nuo pat Lietuvos darbo biržos veiklos pradžios (1991 m.) yra taikomos aktyvios užimtumo rėmimo priemonės (Moskvina, 2008a, p. 1). Račinskaja (2015, p. 60) nurodo, kad taikomos aktyvios užimtumo rėmimo priemonės didina gyventojų užimtumą, taip pat mažina teritorinius netolygumus ir skatina papildomai remiamų bedarbių įsiliejimą į darbo rinką. Pasak Okunevičiūtės Neverauskienės, Pocius (2015, p. 56) „Lietuvoje taikomos darbo rinkos politikos priemonės turėjo teigiamą įtaką bendram gyventojų užimtumui, o ypač sunkiau integruojamų darbo rinkoje gyventojų grupių atstovams (jaunimui, neįgaliesiems, vyresnio amžiaus gyventojams ir pan.)“.

Aktyvios darbo rinkos politikos efektyvumo vertinimų buvo nemažai atlikta ES ir kitose Europos šalyse (pavyzdžiui, Šveicarijoje ir Norvegijoje) ir juos atliko nepriklausomi mokslininkai, valdžios institucijų užsakyti tyrėjai. Kita dalis tyrimų yra Europos socialinio fondo (toliau – ESF) programų ir nacionaliniai tyrimai, kurie prisideda prie Europos užimtumo strategijos vertinimo (Kluve, 2006). Tyrėjai (Betcherman, Dar, Olivo, 2004) analizavo ADRP poveikį besivystančių ir pereinamojo laikotarpio šalyse, Martin (1998, 2014) analizavo aktyvią darbo rinkos politiką, Gagel (2008, 2009, 2010) dėmesį skyrė darbo rinkos politikos finansavimui ES, jo pokyčiams.

Daugelis autorių – Martin (1998), Gutierrez, Guillen (2000), Abrahart, Verme, (2001), De Koning (2001), Martinkus, Beržinskienė (2005), Kluve (2006), Vetlov, Virbickas (2006), Bukantaitė, Žiužnienė (2008), Laužadytė, (2010), Bilevičiūtė, Bilevičienė (2011), Repečkienė, Kvedaraitė, Žvirelienė, Glinskiene (2012, 2013), Sakiene (2012), Aleksandravičius, Raupelienė (2012), Kvedaraite,

Repeckiene, Glinskiene, Zvireliene (2012), Rudžinskienė (2013), Račinskaja (2015), Kvedaraitė, Repečkienė, Stanikūnienė, Žvirelienė (2016) – atliko tyrimus apie ADRP.

Daugiausia tyrimų Lietuvoje apie ADRP priemones atliko Darbo ir socialinių tyrimo instituto mokslininkai – Pocius, Okunevičiūtė Neverauskienė (2003, 2005), Gruževskis, Okunevičiūtė Neverauskienė, Žalimienė, Česnuitytė (2006), Gruževskis, Okunevičiūtė Neverauskienė, Kabaila, Moskvina (2006), Moskvina (2008a, 2008b), Okunevičiūtė Neverauskienė, Pocius, Gruževskis, Moskvina, Junevičius (2008), Okunevičiūtė Neverauskienė, Pocius, (2008, 2013), Gražulis, Gruževskis, (2008), Okunevičiūtė Neverauskienė, Moskvina (2008, 2010a, 2011, 2014, 2015), Gruževskis, Blažienė (2015), Pocius, Okunevičiūtė Neverauskienė (2015).

Vienas iš svarbiausių ir didžiausių tyrimų apie ADRP priemonių poveikį buvo 2007 m. mokslinis tyrimas „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaita“, atliktas Lietuvos darbo biržai įgyvendinant ESF finansuojamą projektą „Lietuvos darbo biržos paslaugų efektyvumo tyrimai ir personalo kompetencijų tobulinimas“. Šį mokslinį tyrimą atliko Okunevičiūtė Neverauskienė, Gruževskis, Moskvina, Šileika, Pocius, Šlekienė.

Mokslinis tyrimo naujumas. Magistro baigiamajame projekte analizuojama, kokios ADRP priemonės bedarbiams taikomos Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus miesto skyriuje ir kokią jų naudą patiria bedarbiai, siekiant iš dalies pakartoti Okunevičiūtės Neverauskienės ir kt. 2007 m. tyrimo „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaita“ 2 dalį „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių dalyvių apklausos rezultatų analize“ ir nustatyti, kaip pasikeitė bedarbių nuomonė apie jiems taikytas ADRP priemones.

Tema: aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymas: Vilniaus miesto atvejis.

Tyrimo problema: kokią naudą iš dalyvavimo aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse gauna bedarbiai?

Tyrimo objektas: aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymas.

Tyrimo dalykas: aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymas Vilniaus mieste.

Tyrimo tikslas: įvertinti aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymą Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus miesto skyriuje.

Uždaviniai:

- 1) išanalizuoti aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ES turinį, tikslus, finansavimo ir vertinimo būdus;
- 2) aptarti aktyvios darbo rinkos politikos priemonių sistemą Lietuvoje;
- 3) išanalizuoti aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymą Lietuvoje ir Vilniaus m. sav. 2012–2016 m.;
- 4) ištirti bedarbių nuomonę apie jiems taikytas / taikomas aktyvios darbo rinkos politikos priemones Vilniaus mieste.

Tyrimo metodai. Rengiant baigiamąjį magistro projektą buvo taikyti šie metodai: mokslinės literatūros analizė, teisinių dokumentų analizė, internetinių informacinių šaltinių analizė, apklausa, statistinė analizė, lyginamoji analizė. Taikant mokslinės literatūros analizės ir internetinių informacinių šaltinių analizės metodą išanalizuotas aktyvios darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas, tikslai, finansavimas, vertinimas, Lietuvoje atliktų aktyvios darbo rinkos politikos priemonių tyrimų rezultatų apžvalga ir šių priemonių taikymas Lietuvoje ir Vilniaus m. sav. 2012–2016 m. Pasitelkus teisinių dokumentų analizę, iširta užimtumo rėmimo sistema Lietuvoje, aktyvios darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas, taikymo ypatumai. Taikant apklausos metodą iširta bedarbių nuomonė apie jiems taikytas / taikomas aktyvios darbo rinkos politikos priemones Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus miesto skyriuje. Surinkti duomenys analizuojami aprašomosios statistikos metodu ir iš dalies lyginami su Okunevičiūtės Neverauskienės ir kt. (2007) tyrimo „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaitos“ 2 dalies „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių dalyvių apklausos rezultatų analize“ rezultatais.

Projekto struktūra. Baigiamąjį magistro projektą sudaro įvadas, trys struktūrinės dalys, išvados ir rekomendacijos. Pirmoje dalyje aptariamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės ES, jų tikslai, finansavimas ir vertinimas. Antroje dalyje pateikiama užimtumo rėmimo sistema Lietuvoje, ją įgyvendinančios institucijos, aktyvios darbo rinkos politikos priemonių charakteristikos, finansavimas ir Lietuvoje atliktų tyrimų apie šias priemones apžvalga. Trečioje projekto dalyje parengta tyrimo metodika, pateikta aktyvios darbo rinkos politikos priemonių analizė Lietuvoje ir Vilniaus m. sav. 2012–2016 m., pateikti tyrimo apie aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymą Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus miesto skyriuje rezultatai, išvados ir rekomendacijos. Projektą sudaro 118 puslapiai, 24 lentelės, 24 paveikslai, 3 priedai. Panaudota 99 mokslinės literatūros šaltinių ir 40 teisės aktų ir duomenų šaltinių.

1. DARBO RINKOS POLITIKA

Šiame skyriuje nagrinėjamas darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas, tų priemonių ypatybės, taikymo pavyzdžiai. Pateikiami aktyvios darbo rinkos politikos priemonių tikslai, jų finansavimas bei vertinimo būdai.

Istoriškai susiklostė, kad darbo rinkos politika (toliau – DRP) išsivystė spręsti darbo rinkos nepakankamumo problemą, politiškai nepriimtinių rezultatų darbo rinkoje (Bredgaard, 2017, p. 436). Gerai veikianti darbo rinka yra būtina sąlyga ekonomikos augimui (Schettkat, 1996). Europos užimtumo ir darbo rinkos politika yra viena iš prioritetinių ES politikų, kuria yra siekiama plėtoti ES darbo rinką, galinčią prisitaikyti prie kintančių ekonominių sąlygų (Peciukonytė, 2012, p. 4). Strategijoje „Europa 2020“ vienas iš iškeltų penkių sričių pagrindinių tikslų yra užimtumo didinimas. Siekiama užtikrinti, kad iki 2020 m. ES 20–64 metų amžiaus grupės žmonių užimtumo lygis būtų 75 proc. (turėtų išaugti nuo 69 proc. bent iki 75 proc., didinant moterų ir vyresnio amžiaus žmonių užimtumą, taip pat labiau integruoti migrantus į darbo rinką) (2020 m. Europa).

Remiantis Europos Komisija (2015), siekiant didinti užimtumą, reikia įvairių veiksmų nacionaliniu, ES ir tarptautiniu lygmeniu. Europos Komisija siūlo šią iniciatyvą: naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimą. Siūloma modernizuoti darbo rinkas, taip pat žmonėms sudaryti galimybes tobulinti įgūdžius bet kuriuo gyvenimo etapu, kad būtų didinamas darbo jėgos aktyvumas, darbo pasiūla labiau atitiktų paklausą, taip pat pasitelkiant darbo jėgos judumą (Europos Komisija, 2015).

Tyrėjai (Abrahart ir Verme, 2001) pažymi, kad pagrindinis darbo politikos tikslas yra mažinti darbo rinkos nelankstumą ir skatinti, kad darbo pasiūla atitiktų darbo paklausą. Pagrindinis darbo rinkos politikos tikslas yra ekonomikos augimo skatinimas, įtraukiant žmogiškąjį kapitalą ir darbo rinkos plėtra. Antrinis tikslas gali būti suprantamas kaip individo gebėjimų didinimas, siekiant, kad jie galėtų apsisaugoti nuo skurdo ir nepritekliaus (Abrahart ir Verme, 2001, p. 60-61).

Pagal tyrėjus (Eichhorst ir kt., 2014, p. 20), norint pasiekti aukštą užimtumo lygį, darbo rinka turi būti pakankamai lanksti ir pritaikyta prie profesinio švietimo ir mokymo, taip pat prie tęstinio mokymo politikos, aktyvios darbo rinkos politikos, nustatant darbo užmokestį, darbo rinkos reguliavimo ir mokesčių, išmokų sistemas. Labiausiai paplitusios darbo rinkos problemos yra neatitikimas tarp darbo pasiūlos ir darbo paklausos, ilgalaikis nedarbas, įgūdžių trūkumas, paramai skirtų pajamų trūkumas ir kita (Bredgaard, 2017, p. 436).

Okunevičiūtė Neverauskienė ir Moskvina (2008, p. 27) akcentuoja, kad „Viena iš integracijos proceso, kurio pagrindiniai bruožai įtvirtinti Europos užimtumo strategijoje, dalių yra skatinti užimtumo prieinamumą visiems galintiems dalyvauti darbinėje veikloje. Europos Komisijos Komunikate dėl darbo jėgos aktyvumo ir aktyvaus senėjimo skatinimo pabrėžiama, kad didinti individualias asmens galimybes / gebėjimus dalyvauti darbo rinkoje per visą gyvenimo ciklą yra vienas iš strateginių tikslų. Siekiama užtikrinti teigiamą ekonomikos, užimtumo ir socialinės politikos priemonių sąveiką, skatinant ilgalaikį

ir nenutrūkstamą dalyvavimą darbinėje veikloje bei sudarant sąlygas panaudoti visus žmogiškuosius išteklius“.

1.1. Darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas

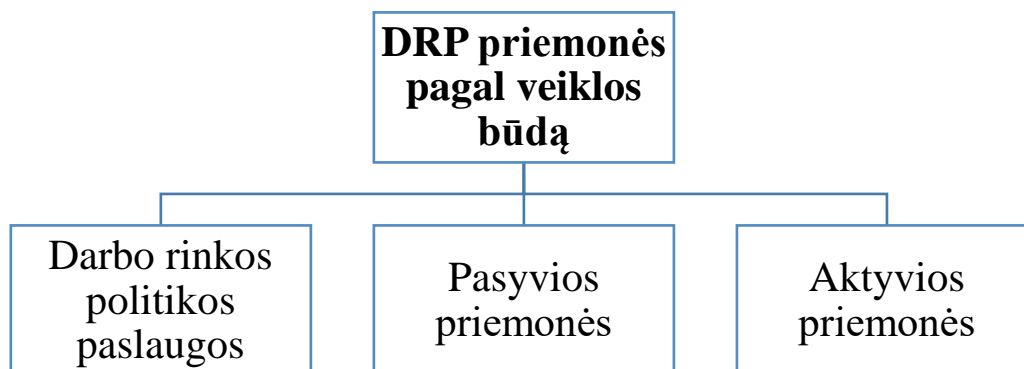
Rezultatai rodo, kad valstybės politika turi svarbų ir daugialypį poveikį žmonių asmeniniam gyvenimui ir šalių modelių socialinei sanglaudai (Anderson, 2009). Europos Komisija (2006, p. 120) ataskaitoje *Employment in Europe 2006* pažymi, kad siekiant rinkti ir kaupti tarp šalių duomenis apie darbo rinkos politikos įgyvendinimą, Europos Sąjungoje buvo suformuota darbo rinkos politikos duomenų bazė. Yra išskiriamas darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas pagal veiklos ir išlaidų būdą.

Darbo rinkos politikos priemonės pagal išlaidų būdą yra klasifikuojamos į tris grupes:

- 1) išmokos individams reiškia, kad valstybės išlaidos skiriamos tiesiogiai asmenims ir išmokamos grynaisiais ar per mokestinių prievolių sumažinimą;
- 2) išmokos darbdaviams yra tuomet, kai valstybės išlaidos skiriamos tiesiogiai darbdaviams ir išmokamos grynaisiais arba per mokestinių prievolių sumažinimą;
- 3) išmokos paslaugų teikėjams yra tuomet, kai valstybės išlaidos skiriamos tiesiogiai paslaugų teikėjams, kurie teikia įvairias paslaugas privatiems asmenims ir darbdaviams (Europos Komisija (2006, p. 122).

Lietuvoje išmokos taikomos ir individams (pavyzdžiui, profesinio mokymo stipendija), ir darbdaviams (pavyzdžiui, remiamo užimtumo priemonė) (Moskvina, Okunevičiūtė Neverauskienė, 2011, p. 20).

Pagal Beržinskienę, Juozaitienę (2011, p. 192) nedarbo problema gali būti išspręsta naudojant įvairias priemones: aktyvias, pasyvias ir bendrą institucinę darbo rinkos politiką. Pagal veiklos būdą darbo rinkos politikos priemonės jos yra klasifikuojamos į darbo rinkos politikos paslaugas, pasyvias ir aktyvias priemones (žr. 1 pav.) (Europos Komisija, 2006, p. 120).



1 pav. Darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas pagal veiklos būdą

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Europos Komisijos ataskaita *Employment in Europe 2006* (p. 121–122)

Darbo rinkos politikos paslaugos apima visas paslaugas ir veiklas vykdomas viešojo įdarbinimo agentūros kartu su kitomis įstaigomis, kurios palengvina bedarbių ir kitų darbo ieškančių asmenų integraciją darbo rinkoje arba padeda darbdaviams pasirinkti ir įdarbinti darbuotojus (Europos Komisija, 2006, p. 121). Tyrėjai (Ecorys, IZA, 2012, p. 24) pažymi, kad darbo rinkos paslaugos susideda iš įvairių paslaugų. Yra išskiriamos šios kategorijos: 1) informavimo paslaugos; 2) orientavimo ir konsultavimo paslaugos; 3) priemonių administravimas ir parama. Darbo rinkos politikos paslaugos yra skirstomos į dvi pagrindines dalis: a) paslaugos klientams; b) kitos veiklos (t. y. administracinės išlaidos aktyvioms ir pasyvioms priemonėms bei visos kitos paslaugos) (Europos Komisija, 2006, p. 121).

Pasyvios darbo rinkos politikos tikslas – teikti finansinę paramą bedarbiams arba anksčiau išėjusiems į pensiją. Bredgaard (2017, p. 438) pažymi, kad pasyvi darbo rinkos politika apima nedarbo draudimo išmokas, šalpos / pinigines išmokas, invalidumo ir ankstyvo išėjimo į pensiją išmokas. Čia priskiriamas:

- 1) nedirbančiųjų pajamų palaikymas ir parama jiems. Tai priemonės, kuriomis siekiama kompensuoti asmenims prarastą darbo užmokestį ar atlyginimą teikiant pinigines išmokas (Europos Komisija, 2006, p. 122). Visos ES šalys priėmė bedarbio pašalpų sistemą, siekdamas iš dalies suteikti vienodas sąlygas visiems darbuotojams ir įgyvendinti šią sistemą taikant valstybės pagalbą. Be teisingumo principo, čia yra siekis garantuoti bedarbiams minimalias pajamas (Ecorys, IZA, 2012, p. 15–16). Teigiama, kad nedarbo parama dažnai yra nemaža ir teikia bedarbiams pakankamai pajamų (Abrahart ir Verme, 2001).
- 2) ankstyvas išėjimas į pensiją. Tai priemonės, kurios leistų visiškai ar iš dalies anksčiau išėjusiems į pensiją vyresnio amžiaus darbuotojams, kurie turi mažiau galimybių rasti darbą, teikti pinigines išmokas (Europos Komisija, 2006, p. 122). Ankstyvo išėjimo į pensiją sistema yra panaši į bedarbio pašalpų mokėjimo priemonę, tačiau joje nėra reikalaujama ieškoti darbo (Ecorys, IZA, 2012, p. 22). Taikoma Vokietijoje, Prancūzijoje, Austrijoje, Portugalijoje ir kitur. Paminėtina tai, kad Jungtinė Karalystė niekada neturėjo tokios priemonės (Ecorys, IZA, 2012, p. 23).

Moskvina, Okunevičiūtė Neverauskienė (2011, p. 17) nurodo, kad „Pasyvios darbo rinkos politikos priemonės palaiko asmens pajamas ir suteikia galimybę ieškoti tinkamo darbo“. Jos apima nedarbo draudimo išmokas ir visas kitas išmokas (pavyzdžiui, ankstesnio išėjimo į pensiją išmokas, kurios mokamos, kai pretendentas ekonomiškai neaktyvus). Pasak Jančiausko (2006, p. 29), pasyvioji darbo rinkos politika – tai bedarbio pašalpų mokėjimas, jų administravimo reglamentavimas. Dažna diskusijų tema yra ryšys tarp motyvacijos dirbti ir socialinės paramos sistemos (PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting, 2011, p. 102). Sakiene (2010, p. 224) teigia, kad pasyvios darbo rinkos politikos priemonės, tokios kaip nedarbo draudimo išmokos, turi padėti tiems asmenims, kurie neteko darbo, bet yra taikomos trumpą laiką ir negarantuoja, kad bus rasta darbo vieta. Įvairūs autoriai nurodo, kad nedarbo

išmokos ne visada duoda teigiamų rezultatų (Sakiene, 2009, p. 276). Pažymima, kad bedarbių išmokomis galima piktnaudžiauti ir kartu sukelti fiskalines biudžeto problemas (Sakiene, 2010, p. 224). Bedarbio pašalpos santykinai sumažina nedarbo pasekmes, bet nesumažina nedarbo ir dažnai mažina bedarbių motyvaciją dirbti (Beržinskienė, Juozaitienė, 2011, p. 192). Tyrimo metu nustatyta (apklausti 500 respondentų), kad atlyginimas turėtų būti didesnis už nedarbo socialinio draudimo išmoką bent 204,8 Eur (707 Lt.), kad bedarbiai būtų motyvuoti dirbti (PricewaterhouseCoopers, ProBaltic Consulting, 2011, p. 102). Nors nedarbas turi didelį neigiamą poveikį gyvenimo pasitenkinimui visose 21 Europos šalyje, pagal Wulfgramm (2014) tyrimo rezultatus, dosni pasyvi darbo rinkos politika apriboja šį poveikį stebėtinai dideliu mastu: neigiamas nedarbo poveikis yra beveik dvigubas, jei bedarbio išmokos yra mažos.

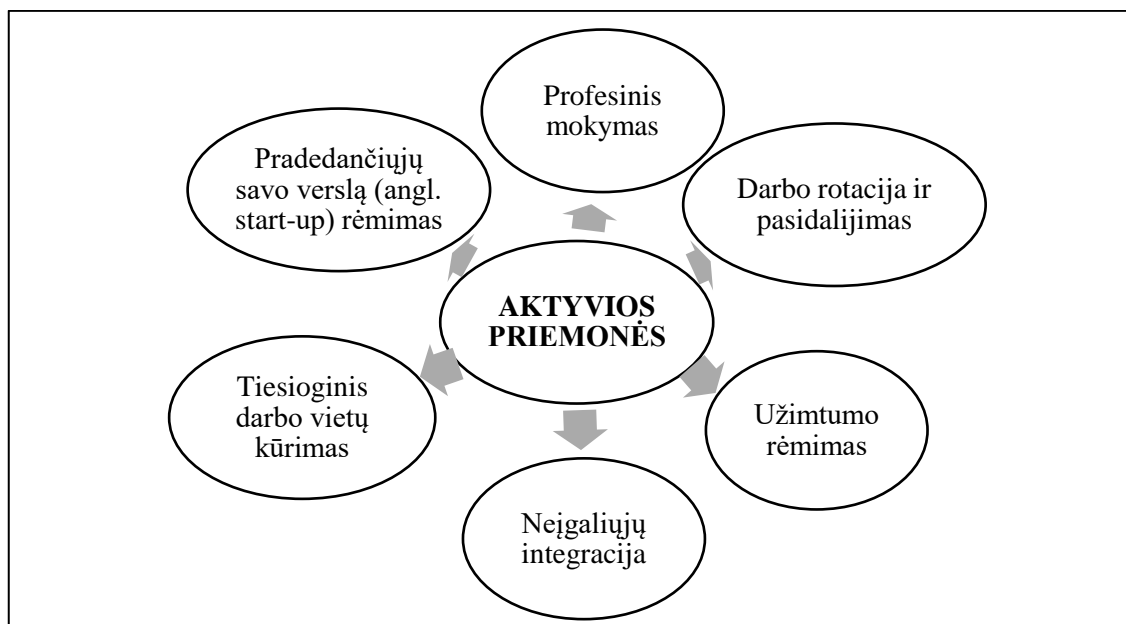
Moskvina, Okunevičiūtė Neverauskienė (2011, p. 12) pažymi, kad „XIX a. dešimtajame dešimtmetyje stiprėjo sutarimas, kad daugiau dėmesio turi būti skiriama aktyviai darbo rinkos politikai, didinant tiek šių priemonių kokybę, tiek apimtį“. Aktyvi darbo rinkos politika yra tik vienas elementas iš makroekonominių ir mikroekonominių priemonių, reikalingų sumažinti nedarbą. Nepaisant to, ji išlieka svarbi kovojant su nedarbu (Martin, 1998). Pagal Bonnolį (2010), aktyvi darbo rinkos politika buvo sukurta per pastaruosius du dešimtmečius visose Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) šalyse, kurios pasižymėjo dideliais tarpvalstybiniais skirtumais. Teigiama, kad ADRP vystėsi iš keturių skirtingų tipų: paskatų stiprinimo, užimtumo rėmimo, profesijų ir žmogiškojo kapitalo investicijų (Bonnoli, 2010).

Bilevičiūtė, Bilevičienė (2011, p. 347) pažymi, kad per pastaruosius 10–15 metų buvo pastebėtas perėjimas nuo pasyvios prie aktyvios darbo rinkos politikos priemonių, o prie šio perėjimo prisidėjo Europos užimtumo strategija (Olaf van Vliet, Koster, 2011). Moskvina, Okunevičiūtė Neverauskienė (2011, p. 6) pažymi, kad „Darbo neturinčių asmenų aktyvus įtraukimas į darbo rinką yra vienas iš svarbiausių visų šiuolaikinių išsivychusių šalių prioritetų“, o aktyvus dalyvavimas darbo rinkoje yra būtinas siekiant pagerinti gyvenimo kokybę (Bilevičienė, 2014).

Visose ES šalyse, kovojant su nedarbu, yra taikomos ADRP priemonės (Moskvina, Okunevičiūtė Neverauskienė, 2015, p. 22). ES valstybės narėse, aktyvi darbo rinkos politika sudaro pagrindinę dalį Europos užimtumo strategijoje (Kluve, 2006). ADRP priemonės naudojamos „siekiant padidinti gyventojų užimtumo galimybes ir sumažinti neatitikimą tarp darbo jėgos pasiūlos ir paklausos. Europos Komisija palaiko šalių narių iniciatyvas įgyvendinant ADRP priemones ir skatina jas plėtoti“ (Moskvina, Okunevičiūtė Neverauskienė, 2015, p. 22).

ADRP sėkmė priklauso ne tik nuo jai skirtų išlaidų kiekio, bet svarbiausia nuo priemonių, kurios bus įgyvendinamos (Europos Komisija, 2016, p. 7). Europos Komisija (2006, p. 121–122) ir Ecorys, IZA (2012, p. 14) pažymi, kad aktyvioms priemonėms priskiriama profesinis mokymas, darbo rotacija, užimtumo rėmimas, neįgaliųjų integracija, tiesioginis darbo vietų kūrimas ir pradedančiųjų savo verslą

(angl. start-up) rėmimas (žr. 2 pav.). Aktyvios priemonės leidžia bedarbiams keisti kvalifikaciją ir profesiją, padeda rizikos grupėms integruotis į darbo rinką (Sakiene, 2009, p. 276).



2 pav. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas ES

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Europos Komisija (2006, p. 121-122)

Profesinis mokymas apima profesinio mokymo priemones, kuriomis siekiama didinti bedarbių ir kitų tikslinių grupių įsidarbinimo galimybes mokymų pagalba, kurios yra finansuojamos iš valstybės šaltinių (Europos Komisija, 2006, p. 121). Profesinio mokymo tikslas yra suteikti asmenims naujų įgūdžių ar juos atnaujinti (Ecorys, IZA, 2012, p. 27; Vlandas, 2013). Pagal Okunevičiūtę Neverauskiene, Moskvina (2013, p. 48), populiariausios užimtumo didinimo priemonės vyresniojo amžiaus asmenims yra profesinis mokymas ir lankstus darbo organizavimas. Naujausi tyrimai rodo, kad profesinio mokymo teigiamas poveikis yra daug aiškiau matomas ilguoju laikotarpiu nei trumpuoju (Bollens, HIVA/KULeuven, 2010, p. 33). Pagal tyrėjų (Betcherman, Dar ir kt., 2004) apžvalgą, vertinant profesinio mokymo programos naudą, daroma išvada, kad jos dėka yra pasiekiamas didesnis užimtumas, bet ne didesnės asmenų pajamos. Ši priemonė yra labiau naudinga moterims nei vyrams (Betcherman, Dar ir kt., 2004). Bedarbių mokymas turi didžiausią teigiamą ilgalaikį poveikį, tačiau jis yra brangus (Europos Komisija, 2016, p. 7). Suomijoje ištyrus 24 įprastinių profesinių mokymo kursų dalyvių nuomonę (N=212), nustatyta, kad šie mokymai pagerino sveikatą ir gerovę tiems dalyviams, kurie buvo aukštesnio socialinio ir ekonominio statuso (Saloniemi, Romppainen ir kt., 2014). Tuo tarpu darbininkams (žemesnio socialinio sluoksnio) šie pokyčiai buvo neutralūs ar net žalingi. Rezultatai kelia klausimus apie ADRP priemonių poveikį kaip viešosios paslaugos (Saloniemi, Romppainen ir kt., 2014).

Darbo rotacija ir darbo pasidalijimas. Tai priemonės, kurios palengvina bedarbių ar kitų tikslinių grupių įsidarbinimą, priimant dirbti į jau esančias darbo vietas, siekiant pakeisti ten dirbusius asmenis (Europos Komisija, 2006, p. 121).

Užimtumo rėmimas. Jis apima priemones, kurios palengvina bedarbių ar kitų tikslinių grupių įsidarbinimą ar padeda išlikti darbo vietoje asmenims, kuriems gresia darbo praradimas (atleidimas) (Europos Komisija, 2006, p. 121). Tai dalinai subsidijuojamos darbo vietos (Ecorys, IZA, 2012, p. 42). Paprastai darbdavys padengia didžiausią dalį darbo sąnaudų (Europos Komisija, 2006, p. 121). Ši priemonė skatina darbdavius įdarbinti asmenis laikinam ar neterminuotam darbui (Ecorys, IZA, 2012, p. 30).

Neįgaliųjų integracija. Tai priemonės, kurios skatina neįgaliųjų integraciją į darbo rinką (neįgalieji yra tie asmenys, kuriems oficialiai atitinkamų įstaigų yra pripažintas neįgalumas) (Europos Komisija, 2006, p. 122).

Tiesioginis darbo vietų kūrimas apima priemones, kurios sukuria papildomas darbo vietas, siekiant įdarbinti ilgalaikius bedarbius ir kitus asmenis, kurie sunkiai integruojasi į darbo rinką (Europos Komisija, 2006, p. 122). Europos Komisija (2016, p. 7) teigia, kad tiesioginio darbo / darbo vietų kūrimo sistemos yra skirtos bedarbiams, kurie neturi darbo vidutinę ir ilgesnę trukmę. Šios priemonės metu yra visiškai ar didžiąja dalimi subsidijuojamas darbo vietų kūrimas. Taip pat ji skatina darbo ieškantiems asmenims suaktyvinti geresnės darbo vietos paieškas, nes siūlomos darbo vietos yra mažai patrauklios (pvz., viešieji darbai), o atsisakant siūlomo darbo, galima prarasti gaunamą naudą (Ecorys, IZA, 2012, p. 32-33). Vokietijoje daug dėmesio skiriama tiesiogiam darbo vietų kūrimui (Sommer, Rosenthal, 2012). Europos Komisija (2016, p. 3) teigia, kad mažiausiai efektyvi ADRP priemonė yra tiesioginis darbo vietų kūrimas valstybiniame sektoriuje (įskaitant viešuosius darbus).

Pradedančiųjų savo verslą (*angl. start-up*) rėmimas – tai priemonės, kurios skatina verslumą. Tai reiškia, kad jos skatina bedarbius ir kitas tikslines grupes pradėti nuosavą verslą arba susikurti sau darbo vietą (Europos Komisija, 2006, p. 122; Ecorys, IZA, 2012, p. 36). Pavyzdžiui, Bulgarijos žemės ūkio sektoriuje yra skatinama taikyti šią priemonę (Ecorys, IZA, 2012, p. 36).

Aktyvi darbo rinkos politika turi būti nukreipta į konkrečias grupes, norint pasiekti konkrečių rezultatų (McAllister, Nylén ir kt., 2015). Pasak Okunevičiūtės Neverauskienės, Moskvinos (2013, p. 49), ES išskiriamos šios dažniausiai remiamos bedarbių grupės: jaunimas, neįgalieji, žemos kvalifikacijos arba profesinio pasirengimo neturintys asmenys, taip pat vyresnio amžiaus asmenys bei kitos socialiai pažeidžiamos grupės. Ypač svarbu, kad ADRP priemonės būtų vykdomos kompleksiskai ir nuosekliai (Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas, Priedas Nr. II–2, 2014, p. 22). Europos Komisija pažymi (2015), kad suteikiant žmonėms reikiamų įgūdžių yra skatinamos inovacijos ir konkurencingumas, nes tai būtina didelio našumo sąlyga ir geriausias būdas užkirsti kelią asmenims tapti bedarbiais, taip pat sumažinti skurdo ir socialinės atskirties riziką. Pažymima, kad

įgyvendinant reformas pagrindinis dėmesys ir toliau turi būti teikiamas darbo vietų kūrimui (Europos Komisija, 2015, p. 10). Pagal tyrėjus (Abrahart, Verme, 2001, p. 88), kvalifikacijos kėlimo programos egzistuoja daugelyje Azijos ir Ramiojo vandenyno regiono šalyse. Nustatyta, kad žmonės, turintys aukštąjį išsilavinimą, paprastai turi gerus mokymosi įgūdžius ir gebėjimus bei gali lengvai persikvalifikuoti į kitą profesiją, o žemesnio išsilavinimo žmonėms reikia daugiau laiko persiorientuoti ar įgyti naują profesiją (Abrahart, Verme, 2001, p. 90). Tuo tarpu Lengvinienė, Rutkienė (2016, p. 40) nurodo, kad nuolatinis mokymasis yra būtinas, siekiant išlikti darbo rinkoje tiek jaunesniems, tiek vyresnio amžiaus asmenims. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimo Priede Nr. II–2 (2014, p. 31) nurodoma, kad vertinant užsienio tarnybų ekspertų apklausas, nustatyta, kad Rytų ir Vakarų Europos atstovai daugiausia dėmesio skiria bedarbių profesiniam mokymui ir pažeidžiamų asmenų užimtumo rėmimui.

ADRP priemonės turi socialinę ir ekonominę prigimtį: padeda sumažinti nedarbo mastą, padidina gyventojų užimtumą, ekonominį aktyvumą ir kartu palaiko socialinės apsaugos sistemų veiklą. ADRP priemonės daro įtaką ir atskiroms darbo ieškančiųjų grupėms, ir kiekvienam jose dalyvaujančiam asmeniui, o šių priemonių orientacija į labiausiai pažeidžiamus asmenis sušvelnina visuomenėje vykstančius marginalizacijos procesus (Okunevičiūtė Neverauskienė, Moskvina, 2010a, p. 109). Didžiausias dėmesys turi būti skiriamas verslumo bei paramos smulkaus ir vidutinio verslo skatinimui, nes tai sukelia galimybes bedarbiams tapti savarankiškai dirbančiais asmenimis ir sukurti daugiau naujų darbo vietų (Sakiene, 2010, p. 224).

Europos Komisija (2006, p. 120) pažymi, kad aktyvi darbo rinkos politika vaidina svarbų vaidmenį daugeliui bedarbių, nes palengvina jų įsidarbinimą ir sukuria tinkamas sąlygas kai kuriems ekonomiškai neaktyviems gyventojams sugrįžti į darbo rinką, taip pat sprendžia socialiai pažeidžiamų darbuotojų problemas darbo rinkoje. Yra svarbus ne tik finansinių išteklių nukreipimas į aktyvias priemones, kad valstybės pasiektų didesnę gyventojų užimtumą, bet ir jų tikslus pritaikymas, kad jis atitiktų atitinkamus poreikius (Europos Komisija, 2006, p. 120). Sakiene (2010, p. 224) patiekia išvadą, kad ADRP yra labiau efektyvi nei PDRP ir suteikia ilgalaikį efektą. Sage (2015) tyrimo metu nustatė, kad dalyvavimas ADRP priemonėse pagerina bedarbių subjektyvios gerovės rodiklius (tai nėra susiję su sveikatos ir socialinio kapitalo poveikiu).

Moskvinos, Okunevičiūtės Neverauskienės (2015, p. 28) tyrimas atskleidė, kad skirtingos Europos Sąjungos šalys 2008–2011 m. daugiausia pasirinko dvi strategijas, taikant ADRP priemones:

- 1) „investicijos į žmogiškąjį kapitalą (daugiausia mokymas ir perkvalifikavimas) arba;
- 2) arba darbo vietų išlaikymas ir nedarbo (ilgalaikio nedarbo) mažinimas pasitelkiant subsidijuojamo įdarbinimo priemones“ (Moskvina, Okunevičiūtė Neverauskienė, 2015, p. 28).

Nustatyta, kad dėl sumažėjusių finansinių galimybių investuoti į darbo rinkos politikos priemones daugeliui šalių minėtu laikotarpiu teko rinktis vieną iš šių dviejų anksčiau nurodytų strategijų. Tai reiškia, kad padidėjusios išlaidos vienoms ADRP priemonėms reiškia sumažėjusias išlaidas kitoms priemonėms (Moskvina, Okunevičiūtė Neverauskienė, 2015, p. 28). Moskvina, Okunevičiūtė Neverauskienė (2015, p. 28) teigia, kad galima išskirti ir trečią kryptį, kurią buvo pasirinkusios Bulgarija, Vengrija ir Latvija krizės laikotarpiu – tai naujų darbo vietų kūrimas. Pavyzdžiui, Bulgarijoje darbo vietų kūrimui 2011 m. buvo skirta 70 proc. viso ADRP skirto biudžeto (Moskvina, Okunevičiūtė Neverauskienė, 2015, p. 28).

Europos Komisija (2016, p. 7) nurodo, kad subsidijos darbdaviams yra palyginti brangi priemonė ir paprastai skirta grupėms, kurioms kitos priemonės yra neveiksmingos. Subsidijos darbdaviams gali įtakoti teigiamą poveikį labiausiai pažeidžiamoms bedarbių grupėms, nes darbdaviai turi galimybę „išbandyti bedarbius“ mažesnėmis finansinėmis sąnaudomis. Nustatyta, kad konsultacijos ir pagalba ieškant darbo yra dažniausiai naudingos trumpalaikiams bedarbiams (Europos Komisija, 2016, p. 7).

Pagal Caswell, Kleif (2013), danų aktyvi darbo rinkos politika dėl lankstumo ir užimtumo garantijų, gavo tarptautinį dėmesį dėl gebėjimų sumažinti nedarbą ir tuo pačiu padidinti užimtumą. Laužadytės (2010, p. 23–24) tyrimas parodė, kad pagal Nacionalinę darbo rinkos tarnybą ADRP Danijoje yra skirstoma į keturias grupes:

- 1) remiamojo įdarbinimo programos su privačiais darbdaviais (mokymasis dirbti privačiame sektoriuje). Asmuo dirba privačiame sektoriuje 6–9 mėnesius, o darbdavys moka subsidiją apie 50 proc. minimalaus darbo užmokesčio;
- 2) remiamojo įdarbinimo programos su viešojo sektoriaus darbdaviais (viešojo darbo mokymas). Siūlomos laikinos 6–12 mėnesių trukmės darbo vietos viešojo sektoriaus institucijose;
- 3) švietimo / mokymo programos. Tai apima visų rūšių (dažniausiai trumpalaikias) mokymo programas, pritaikytas prie bedarbių;
- 4) kitos programos. Čia priskiriamos visos programos, kurių negalima priskirti pirmiau nurodytoms kategorijoms, pavyzdžiui, pagalba ieškant darbo, kompetencijų nustatymo programos ir kita (Laužadytė, 2010, p. 23–24).

Atliktas tyrimas Danijoje parodė, kad mokymosi dirbti privačiame sektoriuje poveikis buvo pakankamai didelis, kad sumažintų nedarbą, lyginant su kitomis trimis grupėmis. Tyrimo metu nustatyta, kad aktyvias darbo rinkos priemones finansiškai apsimoka pradėti taikyti antrame jų nedarbo pusmetyje. Taip pat nustatyta, kad asmenys virš 50 metų priskiriami jautriausiai grupei (tiek iš teigiamos, tiek iš neigiamos pusės), o ADRP ir privataus darbo mokymo programos jiems yra labai veiksmingos visais jų nedarbo laikotarpiais. Darytina išvada, kad privataus darbo mokymas turi būti aktyviai naudojamas pagyvenusiems darbuotojams (Laužadytė, 2010, 29–30).

Kitas ADRP priemonės taikymo pavyzdys taip pat iš Danijos. Siekiant sumažinti bedarbių skaičių, Danijoje buvo taikomos finansinės sankcijos ilgalaikiams bedarbiams, kurie nevykdo aktyvios darbo paieškos. Bedarbiams buvo mažinama bedarbio draudiminė išmoka vertinant tai, ar jie vykdo įvairius prisiimtinius įsipareigojimus: dalyvauja darbo pokalbiuose ir mokymuose, atnaujinama gyvenimo aprašymą ir kita. ADRP priemonių vertinimas nustatomas apskaičiuojant sutaupomų lėšų dydį ir esamų bedarbių skaičių. Nustatyta, kad įgyvendinant šią ADRP priemonę bedarbių skaičius sumažėjo du kartus (Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas, Priedas Nr. II–2, p. 18). Taigi galima teigti, kad finansinės nuobaudos bedarbiams padidina jų motyvaciją ieškoti darbo ir taip trumpesnį laiką būti bedarbiu.

Tuo tarpu Vokietijoje nuo 2003 m. buvo pradėta reformuoti ADRP priemonių taikymo sistema. Profesinis mokymas pradėtas organizuoti pagal „vaučerių“ sistemą, nes ankstesnė sistema buvo kritikuojama dėl nelankstumo, ribotų galimybių bedarbiui pasirinkti profesinio mokymo programą (Rinne, Uhlendorff, Zhao, 2008). „Vaučerių“ sistemai yra būdinga tai, kad asmuo pats pasirenka, kokios srities mokymų norėtų, o darbdavys prisideda prie poreikių nustatymo ir mokymo įstaigos pasirinkimo. Svarbu pažymėti, kad mokymų pasirinkimas turi atitikti rinkos poreikius. Bedarbis pats gali pasirinkti mokymų tiekėją rinkoje, o rūpybos darbuotojas, atsižvelgdamas į bedarbio pasirinkimo priežastis, turi patvirtinti jo pasirinkimą (Rinne, Uhlendorff, Zhao, 2008).

Olandijoje buvo įgyvendintas projektas „Self-employment“, kurio metu buvo siekiam padėti vyresnio amžiaus bedarbiams integruotis į darbo rinką pradėdant savo verslą arba užsiimti individualia veikla. Šios priemonės metu asmenims buvo siūlomas 6 mėn. kursas, kurio metu vyko įvairūs mokymai ir individualios konsultacijos (Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas, Priedas Nr. II–2, 2014, p. 23). Tyrėjai (Bekker, Wilthagen, 2014, p. 10) analizavę įdarbinimo subsidijas Olandijoje, pateikė išvadą, kad įdarbinimo subsidijos yra ypač naudingos tiems bedarbiams, kurie atitinka darbo rinkos poreikius. Kitoms grupėms šis poveikis yra mažesnis (Bekker, Wilthagen, 2014, p. 10).

Belgijoje, Bulgarijoje, Čekijoje, Estijoje, Graikijoje, Ispanijoje, Liuksemburge, Vengrijoje, Austrijoje, Rumunijoje, Slovėnijoje, Suomijoje ir Kroatijoje yra taikomos įdarbinimo subsidijos, siekiant įdarbinti jaunus žmones (European Employment Observatory Review, 2010, p. 18). Airijoje nedarbo mažinimui didelės pastangos yra skiriamos užimtumo programoms, kuriomis siekiama užtikrinti ilgalaikių bedarbių perėjimą į darbo rinką ir įgyti darbams reikalingus įgūdžius (Vilniaus universitetas ir kt., 2014). Suomijoje užsienio investuotojams yra skiriama įvairi Vyriausybės parama (vienodomis sąlygomis su Suomijos bendrovėmis), o Prancūzijoje gausu įgyvendinamų projektų, sukuriant darbo vietas gamybos ir paslaugų sektoriuose. Estija pasižymi lankstesnėmis ir efektyvesnėmis darbo rinkos sąlygomis, taip pat šalyje yra daug savarankiškai dirbančių asmenų ir paslaugų srityje vyrauja didelis užimtumas (Vilniaus universitetas ir kt., 2014). Kroatijoje dažniausiai taikomos šios

ADRP priemonės: profesinis mokymas, viešieji darbai ir užimtumo subsidijos (Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas, Priedas Nr. II–2, 2014, p. 33).

Latvijoje taikoma ADRP priemonė „Summer employment for pupils“, kurios tikslas – padėti mokiniams (13–18 m.) įgyti darbinės patirties vasaros atostogų metu. Priemonės metu Latvijos darbo birža atrenka galimus darbdavius ir potencialius darbuotojus iš esamų mokinių skaičiaus. Mokiniam galima dirbti pusę darbo dienos ir jiems mokama pusė minimalaus užmokesčio. Norvegijoje taikoma ADRP priemonė „Work experience“, kurios tikslas – padėti jauniems bedarbiams ir imigrantams įsidarbinti. Ši priemonė yra finansuojama iš Nacionalinio biudžeto lėšų ir ją įgyvendina darbo birža kartu su privačiais partneriais. Jos metu bedarbiams yra paskiriami mentorai, kurie padeda susirasti darbą, ir kartu su darbdaviu yra parengiamas karjeros planas. Ši priemonė trunka iki 12 mėnesių. Belgijoje siekiant įtraukti ilgalaikius bedarbius į darbo rinką, yra taikoma priemonė „Sevice Vouchers“, kurios metu jie yra įdarbinami įmonėje, kuri užsiima namų ruošos darbais (t. y. valymu, lyginimu, transporto paslaugomis ir kt.). Gyventojai gali įsigyti tam paruoštų namų ruošos talonų, kurių kaina yra subsidijuojama Belgijos valstybės. Priemonės esmė – ilgalaikiai bedarbiai gauna darbą, o gyventojai – pigesnes paslaugas, tuo pačiu paremdami buvusius ilgalaikius bedarbius. Vokietijoje taikomos ADRP priemonės „Integration subsidy“, kurių metu valstybė moka darbdaviams subsidijas nuo 30 iki 50 proc. darbo užmokesčio kaštų už įdarbintus ilgalaikius bedarbius. Subsidija mokama 3–12 mėnesių, bet gali būti pratęsta iki 36 mėn. Svarbu pažymėti, kad darbdaviams yra finansuojamos išlaidos už darbuotojų mokymus (Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas, Priedas Nr. II–2, 2014, p. 24–25).

Atsižvelgiant į taikomų ADRP programų analizę Europos šalyse, J. Kluve (2006) teigia, kad ji turi skirtingą poveikį darbo rinkos problemoms: paslaugos gali būti kaip perspektyvi priemonė, tiesioginis darbo vietų kūrimas viešajame sektoriuje dažnai sukelia neigiamą poveikį užimtumui, o mokymo priemonės rodo mažai teigiamą poveikį (Kluve, 2006). Politikos kryptys ir taikomos ADRP priemonės įvairiose šalyse skatina visą gyvenimą trunkantį mokymąsi, papildomą mokymą ir kvalifikacijos tobulinimą, įgūdžiams ir kompetencijoms įgyti, kurie yra būtini patekti į darbo rinką (Repečkienė, Kvedaraitė ir kt., 2012, p. 1403–1404). Tyrėjai (Ecorys, IZA, 2012) remdamiesi ES šalių patirtimi, pateikia išvadą, kad ADRP priemonės turi teigiamą poveikį.

1.2. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių tikslai

Pasak Okunevičiūtės Neverauskienės ir kt. (2007, p. 6–7) aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra taikomos siekiant platesnių makroekonominių, užimtumo ir socialinės politikos tikslų. Pasak Jančiausko (2006, p. 33) „Aktyviosios darbo rinkos politikos esminis tikslas yra siekti, kad naudojant įvairius instrumentus, pirmiausia finansinius, bedarbiams būtų daugiau rezervuota arba

sukurta naujų darbo vietų, kad jie būtų primami į darbą ir pagal savo kvalifikaciją galėtų prisitaikyti prie darbo jėgos paklausos pokyčių, pagaliau, kad jie imtųsi verslo ir pan.“.

Moskvina (2008a, p. 2; 2008b) nurodo, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra suprantamos kaip pagrindinis ir efektyvus ne tik užimtumo, bet ir socialinės politikos įgyvendinimo įrankis, kuris apima ekonominius, socialinius pokyčius mikro ir makro lygmenyse. Laužadytė (2010) teigia, nors aktyvios darbo rinkos politikos priemonių pagrindinis tikslas yra pagerinti ilgalaikių bedarbių įdarbinimą, tačiau svarbu nustatyti geriausią šių priemonių pritaikymo etapą individo darbo paieškose. Ataskaitoje Committee on Employment and Social Policy (2003, p. 1) išskiriami keturi ADRP tikslai: užimtumo augimas, saugūs pokyčiai (angl. security in change), teisingumas ir skurdo mažinimas. Europos Komisija (2016) akcentuoja, kad ADRP gali prisidėti prie užimtumo ir BVP augimo bei mažinti nedarbą. Tuo tarpu Bilevičienė (2014) pažymi, kad veiksmingiausia ekonomikos augimą ir socialinę įtrauktį skatinanti priemonė yra užimtumo lygio didinimas. Užimtumas prisideda prie visapusiško piliečių dalyvavimo ekonominiame, socialiniame ir kultūriniame gyvenime (Bilevičienė, 2014). Pagal Bredgaard (2017, p. 438), pagrindinis ADRP tikslas yra sumažinti nedarbą ir gerinti jos dalyvių įsidarbinimo galimybes.

Mokslinėje literatūroje išskiriami šie aktyvios darbo rinkos politikos priemonių tikslai:

- darbo vietų kūrimas. Orientuojantis į trumpalaikį efektą mažinant registruotų bedarbių skaičių arba kuriant darbo vietas, išliekančias ir po intervencijos periodo. Pavyzdžiui, darbas viešajame sektoriuje;
- darbo vietų perskirstymas. Remiantis lygybės principu visiems ieškantiems darbo (ypač ilgalaikiams bedarbiams) suteikti galimybę įsidarbinti į tas darbo vietas, kurios būtų pasiūlytos kitiems asmenims, tokiu būdu suteikiant rizikos grupėms galimybę įsijungti į darbo rinką;
- įgūdžių įgijimas ir žmogiškojo kapitalo stiprinimas. Tai sustiprins bedarbių darbinius įgūdžius, kurie yra sumažėję dėl ilgo nedarbo laikotarpio, pakels jų darbingumą bei produktyvumą, tačiau nebūtinai iš karto suteiks darbo vietą;
- elgsenos / nuostatų pokyčiai. Jie įveiks ieškančiųjų darbo nedrąsumą ir atitolimą / susvetimėjimą, taip stiprins jų motyvaciją ir norą dirbti, skatinant darbdavius atsakyti išankstinių nusistatymų;
- iš darbo gaunamų pajamų didinimas (trumpą ar ilgą laikotarpį). Tai mažins skurdą ir nedarbo spąstus, ypač žemas pajamas gaunančių ir nekvalifikuotos darbo jėgos grupės;
- platesni makroekonominiai tikslai. Tai potencialios darbo jėgos pasiūlos didinimas, struktūrinio nedarbo mažinimas ir kita;
- atsižvelgimas į platesnius socialinius tikslus, kaip visuomenės sveikatos gerinimas, socialinės sanglaudos skatinimas bendruomenėse, kova su nusikalstamumu (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 6–7).

Nors ADRP priemonių tikslų yra įvairių, Bilevičienė (2014, p. 88) pateikia išvadą, kad ADRP priemonės negarantuoja nuolatinio darbo. Tuo tarpu Okunevičiūtė Neverauskienė, Moskvina (2010a, p. 109) teigia, kad ADRP priemonės užtikrina pagrindinę asmens funkcionavimo visuomenėje sąlygą – tai materialinį pagrindą. PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting (2011, p. 70) galutinėje ataskaitoje pažymi, kad ADRP priemonėmis yra bandoma koreguoti darbo jėgos paklausos ir pasiūlos nesuderinamumą ir suformuotų socialinių įgūdžių būklę. Svarbu pažymėti, kad „Švietimo sistemos kokybė svarbi ir aktyvių darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo metu. Pavyzdžiui, nuo profesinio mokymo lygio šalyje priklauso bedarbių profesinio mokymo kokybė. Ne mažiau svarbi socialinės paramos Sistema, jos politika. Pašalpų dydžiai tiesiogiai koreliuoja su bedarbių motyvacija dirbti“ (PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting, 2011, p. 70). Taigi ADRP esmė yra aktyvi parama integracijai į darbo rinką (Committee on Employment and Social Policy, 2003, p. 3). Nustatyta, kad ADRP poveikis nedarbo lygiui labiau pasireiškia tada, kai yra palankesnės sąlygos darbo rinkoje, t. y., esant didesniai laisvų darbo vietų skaičiui (Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimo Priedas Nr. II–2, 2014, p. 7).

Teigiama, kad galutiniai aktyvios darbo rinkos politikos tikslai turėtų būti ne tik užimtumo rodiklių gerinimas, gyventojų ekonominio aktyvumo didinimas ir priklausančių nuo socialinių išmokų asmenų skaičiaus mažinimas, bet ir darbo vietų kokybės, produktyvumo bei socialinės sanglaudos didinimas (Europos Komisija, 2006, p. 119). Pagal Bilevičienę (2014), ADRP priemonės yra naudingos, norint sugražinti į darbo rinką šiuos asmenis: socialinės rizikos grupių atstovus, vyresnio amžiaus asmenis ir ilgalaikius bedarbius.

Bredgaard (2017, p. 439) išskiria tris svarbius tiesioginius ADRP poveikius:

- 1) motyvacijos poveikis: privalomi darbo paieškos reikalavimai ar įsipareigojimai dalyvauti ADRP priemonėse gali padidinti perėjimą iš nedarbo į darbo rinką;
- 2) užrakto poveikis: ADRP priemonių dalyviai gali sumažinti darbo paieškos intensyvumą priemonės metu, taip sumažinti perėjimą iš nedarbo į darbo rinką;
- 3) dalyvavimo poveikis: ADRP priemonių dalyviai gali pagerinti savo gebėjimus ir kompetencijas, taip padidindami įsidarbinimo galimybes.

Šie poveikiai gali būti tiesiogiai išmatuojami atitinkamais moksliniais tyrimo metodais ir būdais, pavyzdžiui, atsiktinės atrankos kontroliuojamų tyrimų, kvazi eksperimentų ir kt. Pažymima, kad yra išskiriami ir netiesioginiai ADRP poveikiai:

- 1) atrankos poveikis (tai reiškia, kad tikimybė rasti nuolatinį darbą negali būti reikšmingesnė programos dalyviams nei joje nedalyvaujantiems asmenims);
- 2) pakeitimo poveikis (programa gali turėti nenumatytą šalutinį poveikį, pavyzdžiui, įmonės, kuriose dirba subsidijuojamos programos dalyviai įgyja konkurencinį pranašumą prieš įmones, kuriose nedirba tokie darbuotojai);

3) išstūmimo poveikis (ADRP priemonės pagerina jos dalyvių užimtumo galimybes lyginant su tais, kurie šiose priemonėse nedalyvauja);

4) naštos poveikis (darbdaviai samdo subsidijuojamų programų dalyvius, nors jie būtų įdarbinami, net jei būtų nesubsidijuojami asmenys) (Bredgaard, 2017, p. 439).

Anderson (2009) teigia, kad ADRP suteikia galimybę pakeisti žmonių asmeninio gyvenimo kokybę, padidinant jų galimybes ir motyvus būti socialiai aktyviais. Pagal tyrėjus (Barbieri, Cutuli, 2016), bendri duomenys rodo neigiamą išbalansuotos pasyvios ir aktyvios darbo rinkos politikos poveikį, neigiamą tendenciją nuolatiniam darbui. Tuo tarpu, pasak Moskvinos, Okunevičiūtės Neverauskienės (2011, p. 29), iš esmės ADRP priemonės yra vertinamos teigiamai.

1.3. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių finansavimas

Tyrėjas Gagel (2008) teigia, kad geresnį šalies prisitaikymą prie šiuolaikinių ekonominių ir socialinių iššūkių rodo aktyvios darbo rinkos politikos priemonės. Jas taikant gyventojams garantuojama didesnė apsauga nedarbo atveju (Gagel, 2008). Europos Komisija 2006 (p. 127–129) pažymi, kad siekiant sumažinti nuolat augantį nedarbą, Europos šalys didina išlaidas, skirtas ADRP priemonėms.

Didžioji dauguma iš 14 tyrimų, peržiūrėtų Martino, rodo, kad išlaidos ADRP sumažina trumpalaikį ir ilgalaikį nedarbą (Bredgaard, 2017, p. 442). Empiriniai duomenys rodo, kad šalys, kuriose yra didesnis nedarbo draudimas ir didesnės išlaidos ADRP, pasiekia stabilesnę prieš tai nedirbusių darbuotojų integraciją (Wulfgramm, Fervers, 2015).

1995 m. vidutiniškai ES ADRP buvo skiriamas 1 proc. nuo BVP, 2004 m. – 0,5 proc. nuo BVP (Europos Komisija, 2006, p. 127), 2007 m. – 0,47 proc. nuo BVP (Gagel, 2009, p. 2). ES iš ADRP 2007 m. daugiausia buvo skiriama profesiniam mokymui ir užimtumo rėmimui (Gagel, 2009, p. 2). Tuo tarpu ES 2007 m. vidutiniškai pasyviajai darbo rinkos politikai (toliau – PDRP) buvo skiriamas 1 proc. nuo BVP (Gagel, 2009). 2011 m. ES ADRP buvo skiriama 0,46 proc. nuo BVP (panašiai kaip 2007 m.), o PDRP – beveik trigubai daugiau lėšų nuo BVP (1,2 proc.) (pagal Eurostato duomenis).

Šalyse, kuriose yra mažiausias ilgalaikio nedarbo lygis (Švedija, Austrija, Liuksemburgas, Danija, Suomija ir Vokietija) dalyvavimo lygis ADRP yra didžiausias (Europos Komisija, 2016, p. 3). Anderson (2009), išanalizavęs 17 Europos šalių duomenis, nustatė, kad žmonės jaučia didesnius socialinius ryšius ir mažesnę socialinę atskirtį tose šalyse, kurios pasižymi didesnėmis išlaidomis ADRP. Moskvinos, Okunevičiūtės Neverauskienės (2015, p. 21) analizė „Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas: ES ir Lietuvos Aktuali patirtis“ parodė, kad šalys, kurios yra finansiškai pajėgesnės, labiau orientuojasi į bedarbių mokymo priemones, o tos šalys, kurios skiria mažą BVP dalį ADRP priemonėms, krizės laikotarpiu daugiau investavo į subsidijuojamo įdarbinimo priemones. Daugiausia lėšų ADRP nuo BVP 2013–2015 m. skyrė Švedija, Suomija, Danija, mažiausiai – Rumunija, Malta, Estija (žr. 1 lentelė.ę, kur ADRP priemonės (2–7 kat.) – profesinis mokymas, darbo rotacija ir

pasidalijimas, užimtumo rėmimas, neįgaliųjų integracija, tiesioginis darbo vietų kūrimas ir pradedančiųjų savo verslą rėmimas, PDRP priemonės (8–9 kat.) – nedirbančiųjų pajamų palaikymas ir parama jiems, ankstyvas išėjimas į pensiją).

1 lentelė. Išlaidos darbo rinkos politikai 2013–2015 m. ES šalyse (proc. nuo BVP)

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Eurostato pateiktais duomenimis

| Šalys | Darbo rinkos paslaugos (1 kat.) | | | ADRP priemonės (2–7 kat.) | | | PDRP priemonės (8–9 kat.) | | |
|--------------------|------------------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------------|----------------------|-----------------------|
| | 2013 | 2014 | 2015 | 2013 | 2014 | 2015 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Belgija | 2,810 | 2,677 | 2,431 | 0,521 | 0,522 | 0,523 | 2,088 | 1,938 | 1,713 |
| Bulgarija | 0,801 | 0,621 | : | 0,331 | 0,175 | : | 0,436 | 0,410 | : |
| Čekija | 0,540 | 0,587 | 0,618 | 0,192 | 0,241 | 0,306 | 0,244 | 0,224 | 0,187 |
| Danija | 3,439 ^e | 3,319 ^e | 3,213 ^e | 1,323 ^e | 1,426 ^e | 1,431 ^e | 1,625 ^e | 1,399 ^e | 1,278 ^e |
| Vokietija | 1,640 ^e | 1,590 ^e | 1,512 ^e | 0,296 ^e | 0,289 ^e | 0,269 ^e | 0,998 ^e | 0,936 ^e | 0,880 ^e |
| Estija | 0,670 ^e | 0,586 ^e | : | 0,133 | 0,096 | : | 0,438 | 0,389 | : |
| Airija | 2,948 | 2,553 | : | 0,703 | 0,668 | : | 2,138 | 1,790 | : |
| Graikija | 0,847 ^(p) | 0,856 ^{(p)e} | : | 0,183 ^{(p)e} | 0,305 ^{(p)e} | : | 0,644 ^(p) | 0,515 ^(p) | : |
| Ispanija | 3,400 | 3,003 ^(p) | : | 0,422 | 0,449 ^(p) | : | 2,887 | 2,448 ^(p) | : |
| Prancūzija | 2,911 | 3,007 ^(p) | 2,982 ^(p) | 0,686 | 0,750 ^(p) | 0,756 ^(p) | 1,963 | 1,997 ^(p) | 1,975 ^(p) |
| Kroatija | 0,708 ^e | 0,618 ^e | : | 0,205 ^e | 0,171 ^e | : | 0,450 | 0,391 | : |
| Italija | 1,888 | 1,864 | 1,754 | 0,339 | 0,301 | 0,417 ^p | 1,519 | 1,536 | 1,292 |
| Kipras | 1,504 | 1,059 | 0,919 | 0,107 | 0,127 | 0,119 | 1,367 | 0,902 | 0,765 |
| Latvija | 0,552 | 0,549 | 0,556 | 0,194 | 0,147 | 0,105 | 0,313 | 0,357 | 0,411 |
| Lietuva | 0,461 ^e | 0,426 ^e | 0,533 ^e | 0,186 | 0,179 | 0,250 | 0,219 | 0,190 | 0,225 |
| Liuksemburgas | 1,397 | 1,306 | 1,276 | 0,503 ^e | 0,501 | 0,517 | 0,850 | 0,750 | 0,695 |
| Vengrija | 1,113 ^e | 1,115 ^e | : | 0,694 | 0,762 | : | 0,337 ^e | 0,261 ^e | : |
| Malta | 0,488 | 0,481 | : | 0,045 | 0,091 | : | 0,337 | 0,294 | : |
| Nyderlandai | 2,773 ^e | 2,804 ^e | 2,595 ^{(p)e} | 0,577 ^e | 0,551 ^e | 0,528 ^{(p)e} | 1,943 ^e | 1,975 ^e | 1,823 ^{(p)e} |
| Austrija | 2,163 | 2,202 | : | 0,586 | 0,621 | : | 1,403 | 1,403 | : |
| Lenkija | 0,836 | 0,789 ^e | : | 0,409 | 0,397 | : | 0,348 | 0,309 | : |
| Portugalija | 2,132 | 1,881 | 1,538 ^(e) | 0,461 | 0,532 ^e | 0,482 ^{(e)e} | 1,651 | 1,327 | 1,005 ^(e) |
| Rumunija | 0,251 ^e | 0,224 ^e | 0,185 ^{(p)e} | 0,026 | 0,023 | 0,019 ^(p) | 0,150 | 0,132 | 0,108 ^(p) |
| Slovėnija | 1,209 | 1,001 | 0,762 | 0,284 | 0,279 | 0,155 | 0,833 | 0,633 | 0,526 |
| Slovakija | 0,621 | 0,549 | 0,534 | 0,169 | 0,166 | 0,162 | 0,401 | 0,346 | 0,336 |
| Suomija | 2,576 | 2,837 | 2,898 | 0,863 | 0,906 | 0,853 | 1,609 | 1,818 | 1,934 |
| Švedija | 1,991 ^e | 1,905 ^e | 1,785 ^e | 1,068 ^e | 1,072 ^e | 1,014 ^e | 0,678 ^e | 0,614 ^e | 0,551 ^e |
| Jungtinė Karalystė | : | : | : | : | : | : | : | : | : |
| Norvegija | 0,835 | 0,886 | 0,975 | 0,375 | 0,377 | 0,386 | 0,330 | 0,379 | 0,459 |

: nėra duomenų, (p) – BVP negalutinis, e – numatytas

Vilniaus universiteto ir kt. (2014) tyrime nustatyta, kad Latvijai būdingas žemas dalyvavimo ADRP ir išlaidų lygis, o Estijai ir Čekijai – santykinai nedidelės išlaidos ADRP bei žemas aktyvavimo

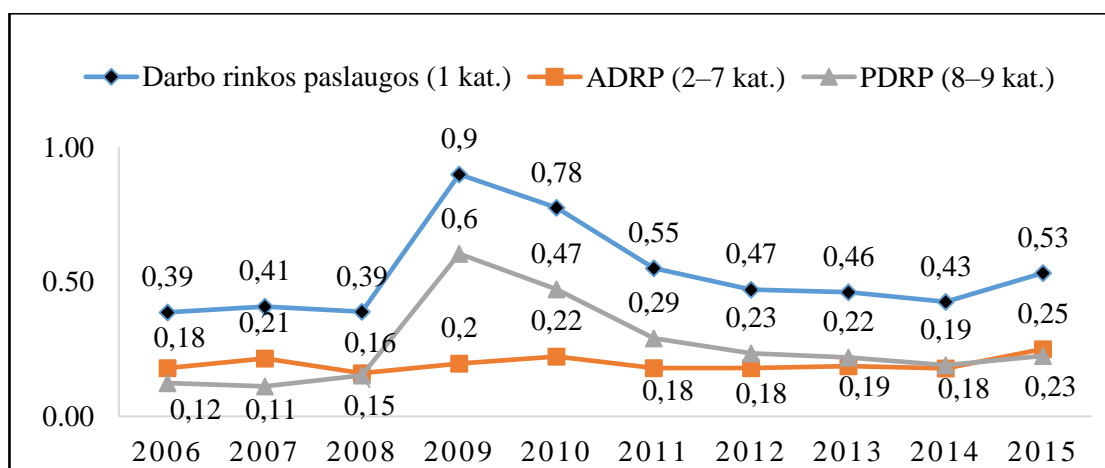
lygis. Tuo tarpu Švedija pasižymi gerais darbo rezultatais aktyvios darbo rinkos politikos srityje, būdingas žemas ilgalaikio nedarbo lygis. Suomijoje būdingas aukštas vyrų ir moterų dalyvavimo darbo rinkoje lygis (Vilniaus universitetas ir kt., 2014).

Atlikus analizę, galima daryti išvadą, kad Šiaurės ir kai kurios senosios kontinentinės Europos šalys pasižymi ir aukštomis išlaidomis aktyvioms darbo rinkos priemonėms, ir trumpiausiais nedarbo laikotarpiais. Centrinės ir Rytų Europos šalys bei kai kurios Pietų Europos šalys, pavyzdžiui, Graikija, aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms išleidžia mažiau, o nedarbo laikotarpiai trunka ilgai (Moskvina, Okunevičiūtė Neverauskienė, 2015, p. 34).

Svarbus ne tik pats ADRP priemonių parinkimas, bet ir įgyvendinimas. Lietuvoje ADRP priemonės yra finansuojamos panašiai kaip Centrinės ir Rytų Europos šalyse, tačiau žymiai mažiau nei Vakarų Europos ir Skandinavijos šalyse (PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting, 2011, p. 81). Moskvin, Okunevičiūtė Neverauskienė (2015, p. 34) Lietuvą priskiria tams šalims, kurios skiria mažą finansavimą ADRP priemonėms, nors nedarbo rodikliai yra palyginti aukšti. Tuo tarpu Europos Komisija (2006, p. 128) teigia, kad išlaidos aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms, kaip vienam svarbiausių užimtumo politikos įgyvendinimo mechanizmų, Lietuvoje sudaro nemažą valstybės skiriamų lėšų užimtumo priemonėms dalį, tačiau daug mažesnę nei kitose ES šalyse.

Nuo Lietuvos darbo biržos veiklos pradžios (t. y., nuo 1991 m.) yra taikomos ADRP programos ir visą laiką stebimas šių priemonių įgyvendinimas (Moskvina, 2008, p. 1). Lietuvoje ADRP priemonių įgyvendinimo mastas yra pakankamai platus, lyginant su kitomis ES šalimis (Okunevičiūtė Neverauskienė, Moskvina, 2010, p. 102). Tuo tarpu Vilniaus universiteto ir kt. (2014 p. 15) tyrime, pateikiama išvada, kad Lietuvoje yra nepakankamai numatyta tikslinių ir pritaikytų ADRP priemonių.

Lietuvoje išlaidos darbo rinkos politikai nuolat kito (žr. 3 pav.). Mažiausia išlaidų darbo rinkos politikai buvo skiriama ekonominės krizės metu, o nuo 2009 m. išlaidos didėjo. Akcentuojama, kad nuo 2012 m. išaugo ADRP priemonės paramos darbo vietoms steigti apimtys (t. y. 15 proc. visų nukreiptųjų, tačiau tokių priemonių kaip darbo rotacija, bedarbių teritorinio judumo rėmimo taikymas išlieka ribotas (Moskvina, Okunevičiūtė Neverauskienė, 2015, p. 31).



3 pav. Išlaidos darbo rinkos politikai 2006–2015 m. Lietuvoje (proc. nuo BVP)

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Eurostato pateiktais duomenimis

Analizuotu laikotarpiu (2006–2015 m.) daugiausia lėšų darbo rinkos politikai buvo skiriama 2009 m., tačiau PDRP buvo skirta triskart daugiau lėšų nei ADRP (atitinkamai 0,6 ir 0,2 proc. nuo BVP). 2015 m. lėšos ADRP ir PDRP skaičiuojant nuo BVP buvo beveik vienodos – 0,25 ir 0,23 proc. nuo BVP. Lietuvoje 2014 ir 2015 m. daugiausia ADRP priemonėms skirtų išlaidų buvo taikyta subsidijuojamam užimtumui, o mažiausiai – pradedančiųjų savo verslą skatinimui (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. ADRP išlaidų pasiskirstymas pagal atskiras priemones Lietuvoje 2014–2015 m. mln. Eur ir proc. nuo visų ADRP priemonių

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Eurostato duomenimis

| Priemonės | 2014 | 2015 |
|--------------------------------------|---------------|---------------|
| Profesinis mokymas | 5,59 (8,55) | 24,59 (26,31) |
| Subsidijuojamas užimtumas | 43,89 (67,10) | 52,37 (56,02) |
| Įdarbinimo rėmimas ir rehabilitacija | 3,91 (5,98) | 4,46 (4,77) |
| Tiesioginis darbo vietų kūrimas | 10,37 (15,85) | 10,68 (11,42) |
| Pradedančiųjų savo verslą skatinimas | 1,65 (2,52) | 1,38 (1,48) |
| Iš viso: | 65,41 | 93,48 |

Repečkienė, Kvedaraitė ir kt. (2012, p. 1404) pažymi, kad ADRP panaudojimo efektyvumas kelia problemų, susijusių su išlaidų / naudos, programų efektyvumo, politinio aktualumo ir platesnės apimties socialinių tikslų įgyvendinimo įvertinimu. Vertinant Europos šalių ADRP efektyvumą, sunku aptikti dėsniumus (Repečkienė, Kvedaraitė ir kt., 2012, p. 1404).

Apžvelgus lėšų, skirtų ADRP politikai kitimą, darytina išvada, kad ES šalys ateityje didins finansavimą šiai politikai, nes pripažįstamas jos efektyvumas. Lietuva skiria mažą BVP dalį ADRP lyginant su ES.

1.4. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių vertinimas

Pagal Bredgaard (2017, p. 437), ADRP vertinimas yra sudėtingas. ADRP priemonių vertinimas gali būti atliekamas naudojant įvairius būdais: makroekonominio ir mikroekonominio lygmeniu, ekonominiu ir socialiniu efektyvumu (Moskvina, Okunevičiūtė Neverauskienė, 2011, p. 97–121). Makroekonominis požiūris yra paremtas ADRP priemonių poveikio pasirinktiems makroekonominiams kintamiesiems nagrinėjimu (pvz., užimtumo pokyčiai, nedarbas, darbo užmokestis) ir taip pat analizuojami kintamieji, kurie apibūdina pačių priemonių raidą (pvz. dalyvių skaičius ar toms priemonėms skirtas finansavimas), o mikroekonominio lygmenio metu yra nustatoma konkrečios pasibaigusios ADRP priemonės įtaka atskirų individų situacijai, t. y. vertinama priemonių dalyvių statusas po dalyvavimo ADRP priemonėje (nustatomas įsidarbinimo ar neįsidarbinimo faktas tam tikru laikotarpiu) (Moskvina, Okunevičiūtė Neverauskienė, 2011, p. 97).

Pagal Moskvina, Okunevičiūtė Neverauskienę (2011, p. 109–111) ADRP priemonės gali būti vertinamos ir pagal ekonominį efektyvumą (jis paremtas kaštų (sąnaudų) / naudos metodu, t. y. vertinama kiekybiškai) ir pagal socialinį efektyvumą (jis suprantamas kaip programos dalyvių aukštesnis asmeninių poreikių tenkinimo laipsnis (fiziniai, dvasiniai, intelektualiniai ir socialiniai poreikiai), visuomenės gerovės kilimas). Vertinant mikrolygmeniu (individo) socialinio efektyvumo vertinimas yra apibūdinamas kaip subjektyvus programos dalyvio (plačiaja prasme kliento / paslaugos gavėjo) vertinimas (Moskvina, Okunevičiūtė Neverauskienė, 2011, p. 111; Gruževskis ir kt., 2010, p. 67). Pagal Bredgaard (2017, p. 440) vertinant ADRP, dažniausiai taikomi poveikio / rezultatų vertinimo ir kiekybiniai ekonominiai metodai.

Pagal Okunevičiūtė Neverauskienę ir kt. (2007, p. 7) atsižvelgiant į ADRP kitimą, tikslų ir grupių, kurios yra įtraukiamos į šias priemones, įvairovę, vertinimo proceso metu turi būti atsižvelgta į šiuos aspektus:

- 1) kaštų / naudos vertinimas. Reikia įvertinti, ar priemonėje dalyvauja maksimalus dalyvių skaičius, esant mažiausiems įmanomiems kaštams;
- 2) programos efektyvumas. Ar ši programa ilgalaikėje ar trumpalaikėje perspektyvoje padeda dalyviams pasiekti geresnių darbingumo rezultatų arba gauti didesnę darbo užmokestį?
- 3) politinis aktualumas / atitikimas politiniams tikslams. Ar programa atitinka platesnius politikos tikslus bei prisideda prie bendros politikos įgyvendinimo? Ar programos poveikis neprieštarauja kitų programų tikslams? Ar yra suderinamumas su kitų asmenų užimtumo galimybėmis?
- 4) platesnė socialinė vertė. Ar programa prisideda prie platesnių socialinių tikslų įgyvendinimo (socialinė sanglauda, skurdo mažinimas)? (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 7).

Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt. (2007, p. 7) nurodo, kad gali iškilti sunkumą įvertinant ADRP vertę dėl to, kad šios priemonės yra sukurtos siekti kelių tikslų tuo pačiu metu. Autoriai (Bekker, S.,

Wilthagen, L., 2014, p. 9) pažymi, kad vertinimai rodo įvairius rezultatus ir išvadas, kurios daug priklauso nuo priemonės, tikslinės grupės siekių, ir nuo to, ar tikimasi greitų rezultatų (t. y., ar ilgalaikiai pokyčiai yra priimtini). Caswell, Kleif (2013) analizė parodė, kad intensyvus naudojimasis ADRP priemonėmis kai kuriais atžvilgiais gali turėti neigiamų pasekmių (tyrimas atliktas Danijoje). 3 lentelėje pateiktas ADRP poveikis nedarbui ir užimtumui. Pagal Martino (2014, p. 11) atliktą analizę, ADRP išlaidos ir jų panaudojimas gali padėti sumažinti nedarbą.

3 lentelė. Makro–ekonometriniai įrodymai apie ADRP poveikį nedarbui ir užimtumui

Šaltinis: sudaryta pagal Martin (2014, p. 10)

| Tyrimai | Rezultatai | Komentarai |
|---|-------------------|--|
| Murtin, de Serres and Hijzen (2013) | * | ADRP išlaidos įdarbinimui, įdarbinimo tarnyboms ir užimtumo paskatoms, mažina bedarbių kiekį ir skatina užimtumą. |
| Murtin and Robin (2013) | ** | Toks pats rezultatas gaunamas su struktūriniu modeliu. |
| De Serres and Murtin (2013) | ** | ADRP išlaidos, ypatingai įdarbinimui ir įdarbinimo paslaugoms mažina nedarbą ir jo nuoseklumą laikui bėgant. |
| Estevão (2003) | ** | ADRP išlaidos padidino verslo sektoriaus užimtumo lygį 15 EBPO šalių 1990 metais. ADRP taip pat skatino realų darbo užmokestį. |
| Bassanini and Duval (2006, 2009) | ** | Išlaidos darbo rinkos mokymui mažina nedarbą; aukštos ADRP išlaidos taip pat sumažina nedarbo padidėjimą, susijusį su didelėmis bedarbio išmokomis ir neigiamais sukrėtimais. |
| Belot and Van Ours (2004) | ** | ADRP išlaidos iš esmės sumažina išlaidas darbo rinkos mokymams, sumažina neigiamą įtaką viešųjų užimtumo tarnybų išlaidoms ir nieko reikšmingo subsidijuojamiems darbams; didesnės išlaidos mokymams mažina bedarbių pašalpų įtaką kylančiam nedarbui. |
| Baker, Glyn, Howell and Schmitt (2005) | Ne | ADRP poveikis nereikšmingas. |
| Fitoussi, Jestaz, Phelps and Zoega (2000) | ** | ADRP išlaidos mažina nedarbą; koeficientas yra nereikšmingas, kai Švedija yra neįtraukiama į pavyzdį. |
| Blanchard and Wolfers (2000) | n.a. | Didesnės ADRP išlaidos sumažina nedarbo reakciją į neigiamus sukrėtimus. |
| Bertola, Blau and Khan (2002a, 2002b) | n.a. | ADRP yra įtraukta tik į bendradarbiavimo sąlygas, kurios iš esmės yra nereikšmingos. |
| Nickell (1997, 1998) | ** | Tik ilgalaikiams bedarbiams. |
| Elmeskov, Martin and Scarpetta (1998) | ** | Kaip ir Scarpetta, ADRP išlaidos turi mažą neigiamą įtaką nedarbui, bet daug didesnę poveikį, jei Švedija nepatenka į analizuojamas šalis. |
| Scarpetta (1996) | ** | Mažas poveikis mažinant nedarbą, kuris tampa didesnis ir svarbesnis, jei Švedija neanalizuojama. |
| EBPO (2009) | * | Peržvelgus ADRP įtaką nedarbo dinamikai, nustatyta, kad ADRP išlaidų efektyvumas mažinant nedarbo lygį priklauso nuo verslo ciklų; pagalbos darbo ieškantiems efektyvumas ir darbo paklausa mažėja darbo rinkose, kur pasiūla yra didesnė už paklausą. Tuo tarpu mokymai tampa labiau efektyvūs. |

Ne – nėra reikšmingos tiesioginės įtakos nedarbui

n.a. – nepasiekiamas

* – Reikšminga teigiama ar neigiama įtaka nedarbui, bet ne visais atvejais

** – Reikšminga neigiama įtaka nedarbui visais atvejais

Anderson (2009) nuomone, ADRP įtaka socialiniams ryšiams yra stipresnė tarp žmonių, kurių padėtis darbo rinkoje yra labiau nesaugi. Gruževskis ir kt. (2010b, p. 120) pažymi, kad net nustačius nepakankamą ADRP priemonių ekonominį efektyvumą, jų taikymas yra pateisinamas vadovaujantis teisingumo principais

Apibendrinant skyrių, galima teigti, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra darbo rinkos politikos rūšis, o šių priemonių pasirinkimas ES yra platus. Čia priskiriamas profesinis mokymas, darbo rotacija, užimtumo rėmimas, neįgaliųjų integracija, tiesioginis darbo vietų kūrimas ir pradedančiųjų savo verslą rėmimas. Visose ES šalyse yra taikomos ADRP priemonės. Įvairūs autoriai pažymi daug skirtingų ADRP priemonių tikslų, tačiau apibendrinus medžiagą, galima daryti išvadą, kad svarbiausias ADRP priemonių tikslas yra užimtumo didinimas naudojant įvairias priemones, kurių taikymo sąlygos ir tvarka yra reglamentuota kiekvienos šalies įstatymais. Atlikus išlaidų darbo rinkos politikai analizę, darytina išvada, kad ES šalys skiria daugiau lėšų pasyviajai darbo rinkos politikai nei aktyviai darbo rinkos politikai, nors yra įrodyta, kad ADRP priemonės mažina nedarbo lygį. Tačiau matoma tendencija, kad vis didesnis dėmesys ir finansavimas skiriamas ADRP. Taigi ADRP priemonės gali būti vertinamos naudojant įvairius metodus ir jų poveikis. Dėmesio centre yra ekonominis ir socialinis ADRP priemonių efektyvumo vertinimas.

2. UŽIMTUMO RĖMIMO SISTEMA LIETUVOJE

Šiame skyriuje bus aptartos užimtumo rėmimo priemonės Lietuvoje, jas įgyvendinančios institucijos ir finansavimas bei aktyvios darbo rinkos politikos priemonės Lietuvoje. Taip pat analizuojami atlikti tyrimai Lietuvoje, apie aktyvios darbo rinkos politikos priemones, jų teikiamą naudą.

Pastaruoju metu didėjanti ekonominė / darbo migracija ir globalūs pokyčiai ekonominėje erdvėje visų pirma finansinėje turi vis didesnės įtakos Lietuvos darbo rinkos politikai. Todėl vis aktualesnis tampa būtinumas Lietuvoje sukurti stabilią, aktyvią, lanksčią ir saugią darbo rinką (Gražulis, Gruževskis, 2008, p. 46; Gražulis, Naujalienė, 2013, p. 23; Jegorovaitė, 2009, p. 4), atitinkančią nacionalinius interesus, ir po truputį tampančią bendra Europos užimtumo politikos, kuri skatina vidinių ir išorinių sistemų vientisumą, dalyve (Gražulis, Naujalienė, 2013, p. 23). Tam, kad būtų galima padidinti darbo rinkos lankstumą ir skatinti darbo jėgos dalyvavimą, yra būtina taikyti mokslu paremtus metodus, užtikrinti turimų priemonių įdiegimo į įvairias programas stebėjimą ir laiku pastebėti nereikalingus apribojimus ir administracines kliūtis, trukdančias sėkmingai įgyvendinti numatytas priemones (Gražulis, Naujalienė, 2013, p. 23).

Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė (2008, p. 3) pažymi, kad „Darbo rinka yra viena iš socialinės apsaugos politikos sričių. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos misija yra įgyvendinti efektyvią darbo ir socialinės apsaugos politiką, siekiant sukurti kokybiško užimtumo galimybes ir užtikrinti visuomenės socialinį saugumą ir socialinę sanglaudą“. Pagal Europos Komisijos šalies ataskaitą Lietuva 2016 (p. 1), Lietuvos darbo rinkoje nedarbas mažėja, o darbo užmokestis didėja. Nedarbo lygis 2015 m. sumažėjo iki 9,1 % ir numatoma, kad jis toliau mažės. Prognozuojama, kad 2017 m. nedarbo lygis sumažės ir bus 6,4 %, o tai lemia du veiksniai: auganti ekonomika, palaikanti darbo vietų kūrimą ir mažėjanti darbo jėga. Tačiau labai ilgo ir jaunimo nedarbo lygis Lietuvoje išlieka aukštas (Europos Komisija, 2016, p. 1).

Lietuvos pažangos strategijoje „Lietuva 2030“ vienoje iš trijų pagrindinių sričių – sumani ekonomika, siekiama sukurti palankiausią verslui aplinką Šiaurės ir Baltijos valstybių regione. Tam pasiekti norima supaprastinti verslo aplinką ir atsisakyti perteklinio, sudėtingo bei neskaidraus reguliavimo verslumą ir verslo plėtrą labiausiai ribojančiose srityse. Siekiama sukurti atvirą, skaidrią ir racionalią institucinę verslo aplinką, užtikrinti finansinių išteklių prieinamumą, kurti paprastą, skaidrią ir prognozuojamą mokesčių sistemą, užtikrinti gyventojų judumo poreikį (Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“, p. 14–16).

Pociaus (2016, p. 16–17) tyrimas „Demografinių grupių padėties pokyčiai Lietuvos darbo rinkoje ir metodinių skirtumų įtaka santykiniams nedarbo rodikliams“ atskleidė silpnąsias Lietuvos darbo rinkos puses: žemas jaunimo aktyvumo lygis (jie neturi motyvacijos, vangiai renkasi profesiją, atsitiktinai pasirenka siūlomas profesinio mokymo įstaigas, todėl daugelis jų, registruotų teritorinėje darbo biržoje,

neturi jokio profesinio pasirengimo), nepalanki pagyvenusių žmonių padėtis darbo rinkoje (ypač mažesniuose šalies regionuose ir kaimo vietovėse, reikia didinti jų aktyvumą).

Pasak Brazienės, Žalkauskaitės (2012, p. 86) asmenų išitraukimas į darbo rinką priklauso nuo šalies ekonominių ir politinių veiksnių, nuo švietimo sistemos ir darbo rinkos sąveikos bei nuo individualių veiksnių (žmogiškųjų išteklių, asmeninių iniciatyvių integruotis į darbo rinką). Pagal Gražulį ir Gruževskį (2008, p. 46), galima daryti išvadą, kad vieni iš svarbiausių veiksnių, darančių poveikį šalies darbo rinkos politikai yra:

- 1) „šalies ūkio raidos tendencijos, jo struktūra bei Lietuvos ūkio konkurencingumas;
- 2) darbo jėgos pasiūlos ir paklausos kaita, lemianti užimtumą bei turinti įtakos nedarbo lygiui ir jo trukmei;
- 3) nedarbas, ypač tada, kai visoje šalyje ar atskiruose regionuose jis tampa labai didelis;
- 4) darbo apmokėjimo tendencijos, taip pat ir minimalaus darbo užmokesčio politika, kuri gali skatinti gyventojų ekonominį aktyvumą arba jį slopinti, didinat žmonių ekonominį pasyvumą (socialinių išmokų sąskaita) bei darbo jėgos migraciją
- 5) švietimo ir aukštojo mokslo sistema, kuri turėtų veikti atsižvelgdama į darbo rinkos poreikius, rengiant darbo rinkos paklausą atitinkančius kvalifikuotus darbuotojus;
- 6) valstybės konsoliduoto biudžeto galimybės, kurios ne tik užtikrina darbo rinkos politikos priemonių finansavimą bet lemia visą darbo jėgos formavimo/rengimo procesą;
- 7) teisinis darbo santykių reguliavimas, socialinių partnerių bendradarbiavimo lygis bei įmonių / darbdavių socialinė atsakomybė“ (Gražulis, Gruževskis, 2008, p. 46).

Vienas iš svarbiausių Lietuvos strateginių tikslų ekonominės ir socialinės politikos srityje yra užimtumo didinimas (Račinskaja, 2015, p. 52). Pagal Gruževskį ir kt. (2006, p. 4) svarbi šalies ekonominės ir socialinės gerovės augima sąlyga yra visų darbingo amžiaus gyventojų įtraukimas į darbo rinką ir pagalba įsitvirtinant šioje rinkoje.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) 48 straipsnis nurodo pagrindines Lietuvos piliečių teises darbo santykių srityje: galimybė laisvai pasirinkti darbą bei verslą, teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, teisė į teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Jegorovaitė (2009, p. 4) akcentuoja, kad Konstitucija deklaruoja teisę į darbą, bet neužtikrina žmogaus teisės gauti konkretų darbą pagal profesiją ar veiklos sritį ir užimti tam tikras pareigas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Teisė į darbą yra reglamentuojama Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – Darbo kodekse). Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 2 punkte yra kalbama apie laisvę pasirinkti darbą, o 2 straipsnio 1 dalies 3 punkte akcentuojama valstybės pagalba asmenims, įgyvendinant teisę į darbą. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje yra pateikta aktyvių darbo rinkos politikos priemonių sąvoka. Tai „Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatytos priemonės, kuriomis siekiama padėti ieškantiems darbo asmenims padidinti jų užimtumo

galimybes ir gerinti darbo vietų ir parengtų kvalifikuotų darbuotojų santykio pusiausvyrą“ (LR nedarbo socialinio draudimo įstatymas).

2.1. Užimtumo rėmimo priemonės Lietuvoje

Pagrindinis teisės aktas, nustatantis darbo ieškančių asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisinius pagrindus, jos tikslą, uždavinius, užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų funkcijas, užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo ir darbo rinkos paslaugų teikimo organizavimą ir finansavimą yra Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (toliau – Užimtumo rėmimo įstatymas). Šio įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad užimtumo rėmimo sistemos tikslas yra „siekti visiško gyventojų užimtumo, mažinti jų socialinę atskirtį ir stiprinti socialinę sanglaudą“, o 3 dalyje yra išskiriamos trys užimtumo rėmimo priemonės:

- 1) „aktyvios darbo rinkos politikos priemonės;
- 2) užimtumo didinimo programos;
- 3) savanoriška praktika“ (Užimtumo rėmimo įstatymas, 2006).

Pagal Užimtumo rėmimo įstatymą, aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis siekiama padėti darbo ieškantiems asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir derinti darbo pasiūlą ir paklausą. Pagal šio įstatymo (2006) 3 straipsnio 6 dalį, šių priemonių įgyvendinimo sąlygas, tvarką ir darbo rinkos paslaugų teikimo sąlygas ir tvarką nustato Vyriausybė ar jos įgaliota institucija.

Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 34 straipsnio 1 dalyje yra nurodomos užimtumui remti rengiamos programos: nedarbo prevencijos, teritorinės užimtumo rėmimo, gyventojų teritorinio judumo skatinimo, imigrantų, tautinių mažumų integravimo į darbo rinką, darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų užimtumo rėmimo programos ir kitos programos.

2.2. Užimtumo rėmimą įgyvendinančios institucijos

Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 5 straipsnyje nurodoma, kad užimtumo rėmimo politiką konsultuojantis su socialiniais partneriais Lietuvoje įgyvendina:

- 1) „Vyriausybė;
- 2) Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, kitos ministerijos;
- 3) kitos valstybės institucijos ir įstaigos;
- 4) savivaldybių institucijos ir įstaigos;
- 5) kiti juridiniai ir fiziniai asmenys“ (Užimtumo rėmimo įstatymas, 2006) (žr. 4 lentelę).

4 lentelė. Užimtumo rėmimo politiką Lietuvoje įgyvendinančios institucijos ir jų funkcijos

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Užimtumo rėmimo įstatymu (2006)

| Užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančios institucijos: | Funkcijos |
|--|---|
| Vyriausybė | <ol style="list-style-type: none"> 1) ji teikia Seimui įvairius užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą reglamentuojančių įstatymų projektus; 2) tvirtina valstybės užimtumo rėmimo programas ir priima nutarimus, reikalingus užimtumo rėmimui užtikrinti; 3) koordinuoja ministerijų ir kitų valstybės institucijų bei įstaigų veiklą užimtumui remti. |
| Socialinės apsaugos ir darbo ministerija | <ol style="list-style-type: none"> 1) „teikia pasiūlymus Vyriausybei dėl užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimo; 2) koordinuoja, analizuoja ir vertina užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą pagal Europos Sąjungos užimtumo strategiją; 3) organizuoja ir finansuoja užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą; 4) dalyvauja kuriant žmogiškųjų išteklių plėtros politiką ir ją įgyvendina; 5) steigia, likviduoja ar reorganizuoja mokymo centrus darbo ieškantiems asmenims mokytis; 6) atlieka kitas teisės aktų jai nustatytas užimtumo rėmimo funkcijas“ (Užimtumo rėmimo įstatymas, 2006). |
| kitos ministerijos | pagal savo kompetenciją įgyvendina ir teikia darbo rinkos paslaugas. |
| kitos valstybės institucijos ir įstaigos | <p>Lietuvos darbo birža:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) “organizuoja teritorinių darbo biržų veiklą ir kontroliuoja, kaip jos įgyvendina užimtumo rėmimo priemones ir teikia darbo rinkos paslaugas; 2) vykdo šalies darbo rinkos stebėseną; 3) kartu su savivaldybių institucijomis, socialiniais partneriais vertina padėtį darbo rinkoje, svarsto priemones užimtumo problemoms spręsti; 4) teikia valstybės pagalbą socialinėms įmonėms Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymo ir jį įgyvendinančių teisės aktų nustatyta tvarka; 5) organizuoja, kad būtų įgyvendintos užimtumo ir socialinės garantijos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės atleidžiamiesiems darbuotojams Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymo ir jį įgyvendinančių teisės aktų nustatyta tvarka; 6) organizuoja ir koordinuoja profesinės rehabilitacijos paslaugų teikimą Lietuvos Respublikos neįgalųjų socialinės integracijos įstatymo ir jį įgyvendinančių teisės aktų nustatyta tvarka; 7) dalyvauja rengiant profesinės rehabilitacijos programas; 8) organizuoja profesinio orientavimo priemonių įgyvendinimą; 9) nustato bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus asmenų neformaliojo profesinio mokymo programų reikalavimus ir koordinuoja, kaip vykdoma mokymo kokybės stebėseną; 10) suderinusi su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, steigia, likviduoja ar reorganizuoja teritorines darbo biržas, koordinuoja, kontroliuoja ir metodiškai vadovauja jų veiklai; 11) atlieka kitas teisės aktų jai nustatytas funkcijas” (Užimtumo rėmimo įstatymas, 2006). <p>Teritorinės darbo biržos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) įgyvendina užimtumo rėmimo priemones ir teikia informavimo, konsultavimo, tarpininkavimo įdarbinant paslaugas, vykdo individualios užimtumo veiklos planavimą 2) vykdo darbo rinkos stebėseną jai priskirtose teritorijose; 3) registruoja jai priskirtose teritorijose veikiančių įmonių grupės darbuotojų atleidimus, rengia ir įgyvendina nedarbo prevencijos programas; 4) atlieka profesinio mokymo kokybės stebėseną; 5) atlieka kitas funkcijas. |

| Užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančios institucijos: | Funkcijos |
|---|---|
| savivaldybių institucijos ir įstaigos | dalyvauja vykdant viešuosius darbus, įgyvendinant Vietinių užimtumo iniciatyvų projektus, organizuojant savarankiško užimtumo rėmimą ir rengiant bei įgyvendinant užimtumo rėmimo programas |
| kiti juridiniai ir fiziniai asmenys | Socialiniai partneriai atstovauja savo interesams dalyvaujant LR trišalės tarybos ir trišalių tarybų prie užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių įstaigų veikloje. Organizacijos ir vietos bendruomenės atstovai , kurie atstovauja darbo ieškančių asmenų grupių interesams, gali dalyvauti patarimojo balso teise trišalių tarybų prie užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių įstaigų ir teikti užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančioms institucijoms pasiūlymus darbo ieškančių asmenų užimtumo klausimams spręsti. |

Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kartu su jai pavaldžiomis teritorinėmis darbo biržomis įgyvendina darbo rinkos ir užimtumo rėmimo politiką Lietuvoje. Darbo ieškantiems asmenims padeda greičiau įsidarbinti, suteikia jiems galimybių įgyti reikiamą kvalifikaciją ir sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje, o darbdaviams padeda susirasti kvalifikuotų darbuotojų (Lietuvos darbo birža, Darbo biržos veikla).

2010 m. buvo atliktas Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei jai pavaldžių teritorinių darbo biržų reorganizavimas ir struktūros pertvarkymai. Iš 46 teritorinių darbo biržų liko 10 teritorinių darbo biržų Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Panevėžyje, Šiauliuose, Marijampolėje, Alytuje, Tauragėje, Telšiuose ir Utenoje kartu su jiems priskirtais teritoriniais skyriais. Nauja darbo biržos struktūra pradėjo veikti nuo 2010 m. spalio 1 d. Vilniaus teritorinei darbo biržai priskiriami šie skyriai: Vilniaus miesto, Vilniaus rajono, Šalčininkų, Širvintų, Švenčionių, Trakų ir Ukmergės skyriai (Lietuvos darbo birža, Darbo biržos veikla).

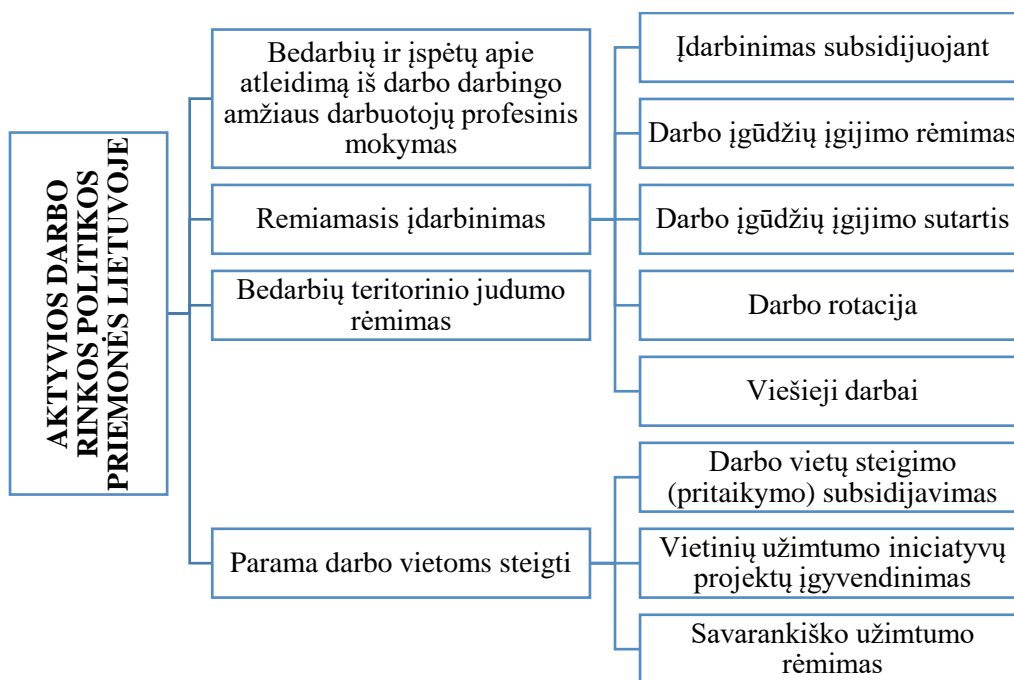
Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. liepos 22 d. įsakymu Nr. A1-373 „Dėl trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos nuostatų ir trišalės komisijos prie teritorinės darbo biržos nuostatų patvirtinimo“ nustatyta, kad aktyvios darbo rinkos politikos administravimo funkcijas vykdo Lietuvos darbo biržos bendradarbiaudamos su prie jų įsteigtomis trišalėmis komisijomis, kurios įtakoja aktyvių darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo, finansavimo, norminių teisės aktų tobulinimo klausimus.

Taigi įvairios institucijos Lietuvoje įgyvendina užimtumo rėmimo politiką. Svarbu, kad šios institucijos vykdytų joms pavestas funkcijas, būtų atsakingos už savo darbą, bendradarbiautų tarpusavyje, kad pagerintų užimtumą lygį šalyje ir patenkintų šalies gyventojų poreikius. Tačiau, įvertinus užimtumo sistemos situaciją Lietuvoje, darytina išvada, kad šių institucijų veikla yra tobulintina.

2.3. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės Lietuvoje

Aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms, kaip užimtumo politikos priemonėms, buvo suteiktas ypatingas dėmesys, sprendžiant socialines ir ekonominės problemas, su kuriomis susiduria Lietuvos darbo politika (Brazienė, 2013). Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 4 straipsnyje yra išskiriamos darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupės (pavyzdžiui, darbingi asmenys iki 29 metų, ilgalaikiai bedarbiai ir kiti), kurie turi ar gali patirti sunkumų įsitvirtinant darbo rinkoje (žr. 1 priedą). Šių asmenų grupės yra išskirtos tam, kad padėtų joms lengviau integruotis į darbo rinką, taikant tikslines aktyvios darbo rinkos politikos priemones. Moksliniai tyrimai rodo, kad darbo rinkoje sunkiau įsitvirtina ilgalaikiai bedarbiai, vyresnio amžiaus asmenys, taip pat nekvalifikuoti asmenys (Moskvina, Okunevičiūtė Neverauskienė, 2015, p. 34). Lietuvos ir užsienio mokslininkai teigia, kad neįgalūs asmenys susiduria su sunkumais švietimo, užimtumo srityse, nes dažnai jie suvokiami kaip priklausomi, pasyvūs, nekompetentingi bei nepatikimi (Šėporaitytė, Tereškinas, 2007, p. 3).

Lietuvoje aktyvios darbo rinkos politikos priemonės sudaro bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas, remiamasis įdarbinimas, bedarbių teritorinio judumo rėmimas ir parama darbo vietoms steigti (žr. 4 pav.) (Užimtumo rėmimo įstatymas, 2006).



4 pav. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės Lietuvoje

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Užimtumo rėmimo įstatymu (2006) ir Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašu (2009)

Moskvina, Okunevičiūtė Neverauskienė (2011, p. 68) remdamosios „Eurostato“ darbo politikos priemonių klasifikacija ir Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymu, Lietuvoje taikomas ADRP priemonės suskirstė pagal atitikimą „Eurostato“ klasifikacijai (žr. 5 lentelę).

5 lentelė. Lietuvoje taikomų ADRP priemonių atitikimas „Eurostat“ klasifikacijai

Šaltinis: sudaryta pagal Moskvina, Okunevičiūtė Neverauskienė, 2011, p. 68

| „Eurostato“ klasifikacija | Lietuvoje taikomos ADRP priemonės |
|--|---|
| Profesinis mokymas | bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas |
| Darbo rotacija ir darbo pasidalijimas | darbo rotacija |
| Užimtumo rėmimas | įdarbinimas subsidijuojant; darbo įgūdžių įgijimo rėmimas; viešieji darbai |
| Neįgaliųjų integracija | įdarbinimas subsidijuojant; darbo vietų steigimo subsidijavimas (kartu ir savarankiško užimtumo rėmimas); socialinės įmonės |
| Tiesioginis darbo vietų kūrimas | darbo vietų steigimo subsidijavimas; vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas |
| Pradedančiųjų savo verslą (angl. <i>start – up</i>) rėmimas | savarankiško užimtumo rėmimas |

Užimtumo rėmimo įstatyme (2006) pažymima, kad kiekviena ADRP priemonė skirta ieškančių darbo asmenų užimtumo didinimui, nedarbo mažinimui ir neįgiamų jų pasekmių švelninimui per darbo paklausos ir pasiūlos derinimą, siekiant išlaikyti darbo rinkos pusiausvyrą, taip pat per ieškančių darbo darbingo amžiaus asmenų užimtumo galimybių didinimą (Užimtumo rėmimo įstatymas, 2006). Rakauskienė, Okunevičiūtė Neverauskienė (2015) nurodo, kad užimtumo didinimui Lietuvoje turi būti naudojamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės ir mokymasis visą gyvenimą. De Koning (2001) pažymėjo, kad socialiai pažeidžiamoms grupėms ADRP politika yra naudingesnė nei kitoms grupėms. Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė (2008, p. 36) atliko auditą ir nustatė, kad „aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas yra tobulintinas“.

Apskaičiuota, kad vidutinės vieno dalyvio dalyvavimo ADRP priemonėse sąnaudos sudaro 1040 Eur (3594 litus). Nustatyta, kad mažiausiai kainuoja darbo ieškančio asmens įtraukimas į viešuosius darbus 474,4 Eur (1638 litus) ir į bedarbių teritorinio judumo priemonę 328,4 Eur (1134 litus). Tuo tarpu brangiausios priemonės yra parama socialinėms įmonėms 3149,9 Eur (10876 litai) ir profesinis mokymas 1998 Eur (6899 litai). Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonė kainuoja 1321,5 Eur (4563 Lt), darbo rotacija 1247 Eur (4306 Lt) ir įdarbinimas subsidijuojant 1021,5 Eur (3527 Lt). Pažymėtina, kad ADRP priemonių sąnaudos skiriasi priklausomai nuo priemonės specifikos, trukmės ir daugelio kitų aplinkybių (PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting, 2011, p. 107).

Darbo biržos siūlomos priemonės formuoja darbo įgūdžius ir stiprina savęs vertinimą, o tai sudaro pagrindą šių asmenų poreikių tenkinimui ilgalaikėje perspektyvoje (Okunevičiūtė Neverauskienė,

Moskvina, 2010a, p. 109). Darbdaviai, dalyvaudami darbo biržos organizuojamoje aktyvioje darbo rinkos politikoje, gauna paramą. Tyrimas parodė, kad didžiąją dalį aktyvią darbo rinkos politiką įgyvendinančių darbdavių yra smulkios ir vidutinės įmonės, kuriems dalyvavimas programoje leidžia sumažinti įmonės veiklos kaštus ir pajusti tam tikrą naudą (pavyzdžiui, išbandyti darbuotoją, pasijusti socialiai atsakingais) (Gruževskis ir kt. 2006, p. 75). Pagal Sakiene (2012, p. 1417), subsidijuojant specialių bedarbių grupių užimtumą, teikiant finansinę paramą įmonėms, kurios sukurs naujas darbo vietas ir įdarbina žmones, kurie buvo oficialiais bedarbiais ilgą laiką, organizuojant perkvalifikavimo ar mokymus bedarbiams, siekiant suteikti jiems specialių įgūdžių, žinių, Vyriausybė gali pasiekti teigiamų rezultatų verslo aplinkos reguliavime, o tai galiausiai padidins pajamas į valstybės biudžetą (Sakiene, 2012, p. 1417).

2.3.1. Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas

Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas yra reglamentuojamas Užimtumo rėmimo įstatyme (2006), Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos apraše (2009), Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatyme (1997) ir Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatyme (1998).

Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 23 straipsnyje pažymima, kad šios priemonės tikslas „padėti jiems įgyti ar tobulinti kvalifikaciją arba (ir) įgyti kompetenciją pagal formaliojo profesinio 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 išpėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams pasilikti dirbti jų darbovietėse“.

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo (2009) II skyriaus 21 punkte nustatyta bedarbių ir išpėto apie atleidimą iš darbo darbuotojų galimybė patiems pasirinkti profesinio mokymo teikėjus iš Lietuvos darbo biržos interneto svetainėje paskelbto profesinio mokymo teikėjų sąrašo. Pavyzdžiui, Vilniaus m. sav. vienas iš formaliojo profesinio mokymo teikėjų yra Viešoji įstaiga Vilniaus statybininkų rengimo centras, kuriame išskiriamos šios formaliojo profesinio mokymo pragramos: apskaitininko padėjėjo, stogdengio, baldų apmušėjo, dailidės, floristo, sekretoriaus ir kitos pragramos (Lietuvos darbo birža, Formaliojo mokymo pragramos). O iš neformaliojo profesinio mokymo teikėjų gali būti UAB Graičiūno aukštoji vadybos mokykla, kuriame išskiriamos šios neformaliojo profesinio mokymo pragramos: verslo logistika, marketingo vadyba, verslo planavimas ir organizavimas, buhalterio, transporto vadybininko bei kitos pragramos (Lietuvos darbo birža, Neformaliojo mokymo pragramos).

Pagal Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo (2009) II skyriaus 20 punktą: „mokyti pagal formaliojo ar neformaliojo profesinio mokymo pragramas gali būti

siunčiami profesinio mokymo programos reikalavimus, o Trišalės mokymo sutarties sudarymo atveju – ir darbdavių reikalavimus atitinkantys asmenys, jei jie ne anksčiau kaip prieš 3 metus baigė profesinio mokymo programą ir įgijo kvalifikaciją ar ne anksčiau kaip prieš 1 metus įgijo kompetenciją, išskyrus atvejus, kai dėl sveikatos būklės negali dirbti pagal įgytą kvalifikaciją ar (ir) kompetenciją arba kai neturi teisės dirbti pagal įgytą kompetenciją, nes neturi įgytą kvalifikaciją liudijančio dokumento:

- bedarbiai, kurių individualiame užimtumo veiklos plane numatytas profesinis mokymas;
- įspėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai, gavę įspėjimą apie atleidimą iš darbo ir nustatyta tvarka įsiregistravę darbo biržoje“.

Remiantis Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo (2009) II skyriaus 24 punktu, Lietuvos darbo birža profesinį mokymą gali organizuoti, jeigu yra sudaroma arba Trišalė mokymo sutartis (tarp darbo biržos, darbdavio ir bedarbio ar įspėto apie atleidimą iš darbo darbuotojo) arba Dvišalė mokymo sutartis (siunčiant bedarbius mokytis pagal tas profesinio mokymo programas, kurias baigę jie galėtų įsidarbinti į Lietuvos darbo biržos atliktų darbo rinkos prognozių metu nustatytas būsimas darbo vietas ar pradėti dirbti pačių bedarbių susirastose darbo vietose ar vykdyti individualią veiklą).

Svarbu paminėti, kad Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) penktojo skirsnio 23 straipsnio 10 dalyje yra įtvirtinta nuostata, kad bedarbiams per visą jų profesinio mokymosi laikotarpį kartą per mėnesį yra mokama stipendija, kurios dydis apskaičiuojamas taip: „0,6 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos padalijama iš to mėnesio profesinio mokymo valandų skaičiaus ir gautas rezultatas padauginamas iš lankytų valandų skaičiaus. Bedarbiui, kuriam priklauso nedarbo socialinio draudimo išmoka, jo pasirinkimu vietoj šioje dalyje nustatyta tvarka apskaičiuojamos mokymo stipendijos gali būti mokama nedarbo socialinio draudimo išmokos dydžio mokymo stipendija“, kuri apskaičiuojama vadovaujantis Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymu (Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) penktojo skirsnio 23 straipsnio 10 dalis).

Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas yra patrauklus ir todėl, kad jiems gali būti finansuojamos mokymo išlaidos. Tai kelionės, apgyvendinimo išlaidos ir visos privalomojo sveikatos tikrinimo ir skiepavimo nuo užkrečiamųjų ligų išlaidos (Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo (2009) II skyriaus 34 punktas). PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting (2011, p. 107–108) galutinėje vertinimo ataskaitoje pateikė profesinio mokymo sąnaudų struktūrą, t. y. 48,4 proc. sudaro mokymo stipendijos, 45,5 proc. profesinio mokymo programa, 6 proc. dalyvių kelionės ir nakvynės išlaidos, 0,1 proc. sveikatos patikrinimo išlaidos. Taigi didžiausią profesinio mokymo sąnaudų dalį sudaro dalyviams skiriamos mokymo stipendijos.

Mokslininkai Gruževskis ir Blažienė (2015, p. 9) išskyrė profesinio mokymo sistemos privalumus: aktyvus bendradarbiavimas su socialiniais partneriais, darbdavių dalyvavimas mokymo procese. Kitas

privalumas yra tas, kad teritorinės darbo biržos aktyviai ieško naujų darbdavių, kad jie dalyvautų užimtumo rėmimo priemonėse. Taip pat jos yra geriau pritaikomos žemos kvalifikacijos bedarbiams nei aukštos kvalifikacijos bedarbiams. Tyrimo metu nustatyta, kad žemos kvalifikacijos asmenys, dalyvaujantys profesiniame mokyme, sudaro šiek tiek didesnę dalį lyginant su aukštos kvalifikacijos asmenimis (2,1 proc. ir 1,9 proc. atitinkamai 2014 m.), nepaisant to, kad aukštos kvalifikacijos bedarbiams dažniau siūlomos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės lyginant su žemesnės kvalifikacijos bedarbiais (23,1 proc. ir 20,8 proc. atitinkamai 2014 m.) (Gruževskis, Blažienė, 2015, p. 9).

Taip pat buvo išskirti profesinio mokymo trūkumai: nepakankamas finansavimas, ribotas profesinio mokymo programų pasirinkimas, profesinio mokymo programų bedarbiams absolventams trūkumas, jos nepakankamai atspindi bedarbių poreikius, kurie priklauso konkrečioms grupėms (pavyzdžiui, neįgalūs asmenys, moterys, grįžtančios į darbo rinką po motinystės atostogų, grįžę emigrantai ir grįžę iš įkalinimo įstaigų asmenys). Taip pat išskiriamas profesinio mokymo programų nepakankamas prieinamumas mažų miestelių bei kaimo gyventojams, nes naujos darbo vietos vis labiau koncentruojasi didžiuosiuose miestuose ir didžiuosiuose miestuose daugėja profesinio mokymo galimybių. Nors Užimtumo rėmimo įstatyme (2006) yra nustatyta, kad profesinio mokymo dalyviams yra kompensuojamos profesinio mokymo kelionės išlaidos, bedarbiai iš atokesnių vietovių vistiek susiduria su sunkumais dalyvauti profesinio mokymo programose (Gruževskis ir Blažienė, 2015, p. 8).

Atlikus 2010 m. bedarbių apklausą telefonu, nustatyta, kad 32 proc. profesinį mokymą baigusiu asmenų, pagrindinę neįsidarbinimo priežastį nurodė, kad pagal įgytą profesiją jiems sunku rasti darbą. Tai yra dažniausia neįsidarbinimo priežastis pagal ieškančių darbo asmenų nuomonę. Galima išskirti bent dvi tai sąlygojančias priežastis: pirma, Lietuvos darbo biržos galimybes pasirinkti profesinio mokymo programas riboja viešųjų pirkimų metu įsigytų profesinio mokymo programų sąrašas ir antra, naudojama neefektyvi ūkio poreikių prognozavimo sistema. Interviu su bedarbiais metu nustatyta, kad profesinio mokymo programų sąrašas su apibrėžtu programų skaičiumi ir konkrečiomis paslaugų teikimo vietomis apriboja galimybes suteikti bedarbiams paslaugą pagal konkrečius poreikius (PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting, 2011, p. 84).

Pasak Račinskajos (2015, p. 60), asmenų profesinis mokymas ir perkvalifikavimas didina darbo jėgos pasiūlą. ADRP priemonių efektyvumo analizė Lietuvoje parodė, kad laikotarpiu, kai nedarbo lygis siekia rekordines aukštumas, profesinis mokymas nėra pati efektyviausia priemonė (pagal sąnaudų ir naudos požiūrį). Efektyvesnės priemonės buvo remiamo įdarbinimo priemonės. Apibendrinus galima teigti, kad profesinis mokymas ilguoju laikotarpiu yra laikomas tinkamiausia ADRP priemonė (PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting, 2011, p. 82).

Taigi bedarbių profesinio mokymo programos Lietuvoje turi būti nuolat tobulinamos, siekiant efektyviai naudoti finansinius išteklius ir patenkinti darbdavių bei darbo ieškančių asmenų poreikius (Gruževskis ir Blažienė, 2015, p. 8–9).

2.3.2. Bedarbių teritorinio judumo rėmimas

Bedarbių teritorinio judumo rėmimo tikslas yra skatinti bedarbius įsidarbinti darbo vietose, nutolusiose daugiau kaip 30 kilometrų nuo jų gyvenamosios vietos, kai teritorinė darbo birža negali pasiūlyti jiems tinkamo darbo (Užimtumo rėmimo įstatymas, 2006; Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas, 2009).

Siekiant skatinti bedarbių teritorinio judumo rėmimo priemonės naudojimą, bedarbiams, įsidarbinusiems įmonių, įstaigų, organizacijų ar kitų organizacinių struktūrų darbo vietose, nutolusiose nuo jų gyvenamosios vietos, yra kompensuojamos kelionės į darbą ir atgal bei apgyvendimo išlaidos ne ilgiau kaip 3 mėnesius nuo įsidarbinimo dienos (Užimtumo rėmimo įstatymas (2006) 33 straipsnio 2 dalis).

Pažymėtina, kad „Kelionės išlaidos kompensuojamos, kai vykstama į darbą tolimojo ar (ir) vietinio (priemiestinio) susisiekimo transportu, traukiniais ar nuosavu transportu ir šios išlaidos per mėnesį viršija 20 proc. įsidarbinusio buvusio bedarbio gaunamo atlyginimo, jei šis atlyginimas mažesnis už dviejų Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių sumą. Apgyvendinimo išlaidos kompensuojamos, kai vykstama į darbo vietą ne dažniau kaip vieną kartą per darbo savaitę“ (Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 33 straipsnio 3–4 dalys).

Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 33 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad vieno mėnesio šių išlaidų kompensavimo dydis negali viršyti 0,5 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio.

Yra numatytos prioritetinės tikslinės grupės asmenų, dalyvaujančių bedarbių teritorinio judumo rėmimo priemonėje:

- 1) asmenys, kurie įsidarbina nutolusiose darbo vietose pagal neterminuotas darbo sutartis;
- 2) ilgalaikiai bedarbiai;
- 3) bedarbiai iki 29 m. amžiaus;
- 4) vyresni nei 55 m. amžiaus bedarbiai;
- 5) niekada nedalyvavę priemonėje (Alytaus teritorinės darbo birža).

Šiai priemonei finansuoti naudojamos Užimtumo fondo ir Europos socialinio fondo lėšos. Pavyzdžiui, Vilniaus teritorinėje darbo biržoje 2016 m. bedarbių teritorinio judumo rėmimo priemonėje dalyvavo 151 asmuo, o iš jų finansuojami Europos socialinio fondo projektai „Ilgalaikių bedarbių įdarbinimo rėmimas“ ir „Vyresnio amžiaus bedarbių rėmimas“ lėšomis 39 asmenys, Užimtumo fondo lėšomis – 112 asmenų. (Vilniaus teritorinė darbo birža, Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės).

Pagal Lietuvos darbo biržos pateiktą statistinę informaciją, į šią aktyvios darbo rinkos politikos priemonę yra nukreipiamas mažiausias skaičius asmenų (Lietuvos darbo birža, Darbo rinka skaičiais 2016).

2016 m. Lietuvoje į bedarbių teritorinio judumo rėmimo priemonę buvo nukreipti 341 bedarbiai (tai 77 atvejais mažiau nei 2015 m.) (Lietuvos darbo birža, Darbo rinka skaičiais 2015 ir 2016). 2017 m. į šią priemonę planuojama nukreipti 410 asmenų. Daugiausia į šią priemonę planuoja nukreipti Vilniaus teritorinė darbo birža, t. y. 188 asmenis (2016 m. nukreipė 151 asmenį). Į bedarbių teritorinio judumo rėmimo priemonę Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus miesto skyriuje 2017 m. planuojama nukreipti 10 asmenų (Vilniaus teritorinė darbo birža, Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės). Taigi bedarbių teritorinio judumo priemonė Lietuvoje yra nepopuliari ir taikoma retai.

2.3.3. Remiamasis įdarbinimas

Nekrošius (2008) nurodo, kad remiamojo įdarbinimo priemonė – tai priemonė, kai teritorinė darbo birža padeda darbo ieškančiam asmeniui per minimalų laikotarpį surasti tinkamą darbą taip sutrumpindama asmens nedarbo periodą. Pagal Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 24 straipsnio 1 dalį, remiamojo įdarbinimo priemonei yra priskiriamas įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, darbo įgūdžių įgijimo sutartis, darbo rotacija ir viešieji darbai.

Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 24 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad įgyvendinant remiamojo įdarbinimo priemones: įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas ir darbo rotacija, darbdaviams, įdarbinusiems teritorinės darbo biržos siūstus asmenis, yra mokama subsidija darbo užmokesčiui, kuris nurodytas įdarbinto asmens darbo sutartyje ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotoms draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms iš dalies kompensuoti. Nurodoma, kad „Subsidijos darbo užmokesčiui dydis negali viršyti 2 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių“, o šis dydis „apskaičiuojamas procentais nuo įdarbinto asmens darbo užmokesčio ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų lėšų“ (Užimtumo rėmimo įstatymas (2006) 24 straipsnio 2 dalis).

2.3.3.1. Įdarbinimas subsidijuojant

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo (2009) III skyriaus 37 punkte yra pateiktas įdarbinimo subsidijuojant tikslas – padėti darbo rinkoje papildomai remiamiems bedarbiams, įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams, kurie yra registruoti darbo biržoje, įsitvirtinti darbo rinkoje arba įsidarbinti, o tiems asmenims, kuriems nustatytas iki 40 procentų darbingumo lygis ar sunkus neįgalumo lygis, sudaryti specialias sąlygas išlikti darbo rinkoje. Nurodoma, kad ši priemonė taikoma šiems asmenims:

„38.1. neįgaliesiems, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis;

38.2. neįgaliesiems, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis;

38.3. neįgaliesiems, kuriems nustatytas 45–55 procentų darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis;

38.4. rūpintiniams, kuriems iki pilnametystės buvo nustatyta rūpyba, kol jiems sukaks 25 metai;

38.5. pirmą kartą pradedantiems darbo veiklą pagal įgytą socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikaciją, kai jų užimtumo rėmimas sudaro sąlygas kitiems bedarbiams, turintiems įsipareigojimų šeimai, dirbti;

38.6. ilgalaikiams bedarbiams;

38.7. vyresniems kaip 50 metų darbingiems darbingo amžiaus asmenims;

38.8. nėščioms moterims, vaiko motinai (įmotei) arba tėvui (įtėviui), vaiko globėjui, rūpintojui ir asmenims, faktiškai auginantiems vaiką (įvaikį) iki 8 metų arba neįgalų vaiką (įvaikį) iki 18 metų (iki 2005 m. liepos 1 d. pripažintą vaiku invalidu), ir asmenims, prižiūrintiems sergančius ar neįgaliuosius šeimos narius, kuriems Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sprendimu nustatyta nuolatinė slauga ar priežiūra;

38.9. grįžusiems iš laisvės atėmimo vietų ir kurių laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip 6 mėnesiai;

38.10. iki įsiregistravimo darbo biržoje nedirbusiems dvejus ir daugiau metų;

38.11. priklausomiems nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigusiems psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas;

38.12. prekybos žmonėmis aukoms, baigusioms psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas;

38.13. grįžusiems į Lietuvą nuolat gyventi politiniams kaliniams ir tremtiniams bei jų šeimų nariams (sutuoktiniams, vaikams (įvaikiams) iki 18 metų);

38.14. turintiems teisę į papildomas užimtumo garantijas pagal Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymą;

38.15. darbingiems asmenims iki 29 metų;

38.16. įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams“ (Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo (2009) III skyriaus 38 punktas).

Tie darbdaviai, kurie pageidauja įgyvendinti įdarbinimą subsidijuojant, teritorinei darbo biržai pateikia pasiūlymus, kuriuose nurodo planuojamų įdarbinti asmenų skaičių, jų profesijas (pareigas), kvalifikacijai ir kompetencijai keliamus reikalavimus, siūlomas darbo ir darbo apmokėjimo sąlygas ir datas, nuo kurių planuojami įdarbinti asmenys. Darbo birža, gavusi darbdavio pasiūlymą dėl įdarbinimo subsidijuojant įgyvendinimo, gali priimti sprendimą dėl įdarbinimo subsidijuojant įgyvendinimo ir finansavimo sutarties sudarymo. Darbo birža subsidiją darbo užmokesčiui moka darbdaviui (Aktyvios

darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo (2009) III skyriaus 40–44 punktai).

Už kiekvieną įdarbintą asmenį numatytą laikotarpį mokama subsidija darbo užmokesčiui, kuri yra nurodyta įdarbinto asmens darbo sutartyje ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotoms valstybinio privalomojo socialinio draudimo įmokoms iš dalies kompensuoti. Svarbu pažymėti, kad subsidijos dydis negali viršyti 2 LR Vyriausybės patvirtintų minimaliosios mėnesinės algos dydžių ir sudaro 50 proc., 60 proc. ar 75 proc. apskaičiuotų lėšų, priklausomai nuo to, kokie asmenys yra įdarbinti. Subsidija darbo užmokesčiui gali būti mokama iki 6 mėn., iki 12 mėn. ar neterminuotai, priklausomai nuo to, kokie asmenys yra įdarbinti (Lietuvos darbo biržos informacija). Pavyzdžiui, įdarbinant neįgalųjį, kuriam nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis, subsidija darbo užmokesčiui sudaro 75 proc. apskaičiuotų lėšų ir mokama visą šio asmens darbo laikotarpį.

Taigi, taikant priemonę įdarbinimą subsidijuojant, darbdaviams sumažėja darbuotojo įdarbinimo sąnaudos. Darbdavys turi ir galimybę mažesnėmis sąnaudomis išbandyti naujus darbuotojus, tuo tarpu bedarbiui tai puiki galimybė įgyti darbo patirties, sustiprinti savo socialinius įgūdžius. Interviu su Lietuvos darbo biržos atstovais metu nustatyta, kad įdarbinimas subsidijuojant buvo nurodytas kaip darbdaviams patraukliausia priemonė (PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting, 2011, p. 90). Tačiau, pasak Europos Komisijos (2016, p. 6), yra rizika, kad darbdaviai gali būti orientuoti į darbuotojus, kurių darbo vieta yra subsidijuojama ir taip nepriimti tų asmenų, kurie nėra subsidijuojami arba laukti, kol darbo ieškantys asmenys bus priskiriami tiems, kuriems bus galimybė taikyti įdarbinimo subsidijas. Giriūnienės tyrimas (2013, p. 42) atskleidė, kad įdarbinimo subsidijuojant priemonės pabaigoje darbuotojai yra atleidžiami arba jų darbo užmokestis mažinamas. Todėl ši priemonė turi būti taikoma laikinai ir turi būti stengiamasi, kad darbdaviai išlaikytų darbuotojus po subsidijų pabaigos (Europos Komisija, 2016, p. 6).

Pagal Lietuvos darbo biržos informaciją, 2015 m. priemonė įdarbinimas subsidijuojant padėjo sugrįžti į darbo rinką beveik 22 tūkst. bedarbių, iš kurių 68,7 proc. turėjo profesiją, o 29 proc. buvo aukštos kvalifikacijos bedarbiai. Daugiau kaip 8 tūkst. darbdavių padėjo jiems integruotis į darbo rinką. Didžioji dalis priemonės dalyvių buvo jaunimas iki 29 m., vyresni kaip 50 m. bedarbiai ir ilgalaikiai bedarbiai (Lietuvos darbo biržos informacija, 2015 metų veiklos ataskaita).

Vilniaus teritorinė darbo birža 2017 m. planuoja nusiųsti 1447 asmenis į įdarbinimo subsidijuojant priemonę. 2016 m. Vilniaus teritorinė darbo birža į šią priemonę nusiuntė 1324 asmenis (tai 2,3 karto mažiau nei 2015 m.), o iš jų 65 asmenims buvo finansuota Užimtumo fondo lėšomis, o 1259 asmenims iš ESF projektų lėšomis. Vidutinė priemonės finansavimo trukmė 5,6 mėn. (Vilniaus teritorinė darbo birža, Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės).

PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting (2011, p. 90) galutinėje vertinimo ataskaitoje teigia, kad ADRP priemonė darbo įgūdžių įgijimo rėmimas dažnai yra derinama su profesiniu mokymu

(t. y. asmenys, baigę profesinio mokymo programas, yra siunčiami į darbo įgūdžių įgijimo rėmimo mokymus). Pavyzdžiui, projekte „Įsidarbinimo galimybių didinimas“ metu dalyvavo virš 14 tūkst. asmenų, o vidutinė darbo užmokesčio subsidijos mokėjimo trukmė buvo 2,8 mėnesiai, vidutinis subsidijos dydis 539 Lt/ mėn. (PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting, 2011, p. 90).

Taigi naujų įgūdžių įgijimas ir persikvalifikavimas sudaro galimybes greičiau įsidarbinti, o darbdaviai teigiamai vertina galimybes įdarbinti subsidijuojamus asmenis (Beržinskienė, Juozaitienė, 2011, p. 192).

2.3.3.2. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo ir darbo įgūdžių įgijimo sutarties tikslas yra „suteikti galimybes darbo ieškantiems asmenims trūkstamų darbo įgūdžių įgyti tiesiogiai darbo vietoje“ (Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo (2009) IV skyriaus 46 punktas). Ši priemonė organizuojama išpėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams ir turintiems kvalifikaciją bedarbiams, kuriems yra nustatytas įgūdžių įgijimo ar jų atstatymo poreikis:

- 1) pirmą kartą pradedantiems darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją;
- 2) iki įsiregistravimo darbo biržoje nedirbusiems 2 ir daugiau metų;
- 3) ilgalaikiams bedarbiams;
- 4) po profesinės reabilitacijos (Lietuvos darbo birža, Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės).

Pažymėtina, kad darbo įgūdžių įgijimo rėmimo įgyvendinimo trukmė yra iki 12 mėnesių (tuo atveju, kai įdarbinami pirmą kartą pradedantys darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją) ir iki 5 mėnesių (tuo atveju, kai įdarbinami kitoms tikslinėms grupėms priklausantys asmenys) (Vilniaus teritorinė darbo birža, Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės). Subsidijos darbo užmokesčiui, mokamos darbdaviams, kurie organizuoja darbo įgūdžių įgijimo rėmimą ir įdarbinantiems anksčiau minėtus asmenis, dydis apskaičiuojamas remiantis Užimtumo rėmimo įstatymu.

Vilniaus teritorinė darbo birža 2017 m. planuoja nusiųsti 864 asmenis į darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonę. 2016 m. Vilniaus teritorinė darbo birža į šią priemonę nusiuntė 646 asmenis, o iš jų 29 asmenims buvo finansuota Užimtumo fondo lėšomis, o 639 asmenims iš ESF projektų lėšomis (Vilniaus teritorinė darbo birža, Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės).

2.3.3.3. Darbo įgūdžių įgijimo sutartis

Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 26 straipsnio 1 dalyje pažymima, kad darbo biržoje registruotų asmenų iniciatyva gali būti sudaroma dvišalė sutartis su teritorinėje darbo biržoje registruotu asmeniu ir darbdaviu, padedančiu įgyti darbo įgūdžių. Darbo įgūdžių įgijimo sutarčių 2016 m. Lietuvoje buvo sudaryta 234 (2015 m. – 451 sutartis), o Vilniaus m. sav. atitinkamai 77 ir 50 (Darbo rinka skaičiais, 2016). Tai viena iš rečiausiai taikomų ADRP priemonių Lietuvoje.

2.3.3.4. Darbo rotacija

Kita aktyvios darbo rinkos politikos priemonė yra darbo rotacija. Jos tikslas yra „suteikti galimybes darbo ieškantiems asmenims laikinai įsidarbinti, pakeičiant darbuotojus jų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais“ (Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo (2009) V skyriaus 55 punktas).

Šiuo atveju darbdaviui yra mokama subsidija darbo užmokesčiui, kurios trukmė iki 12 mėnesių. Subsidija darbo užmokesčiui apskaičiuojama:

- 1) „75 proc. apskaičiuotų lėšų, kai įdarbinami asmenys, kuriems nustatytas iki 25 proc. darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis;
- 2) 60 proc. apskaičiuotų lėšų, kai įdarbinami asmenys, kuriems nustatytas 30-40 proc. darbingumo lygis;
- 3) 50 proc. apskaičiuotų lėšų, kai įdarbinami kiti darbo rinkoje papildomai remiami darbingo amžiaus asmenys;
- 4) 40 proc. apskaičiuotų lėšų, kai įdarbinami kiti darbo biržoje registruoti asmenys“ (Vilniaus teritorinė darbo birža, Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės).

Nustatyta, kad taikant šią priemonę, daugiausia joje dalyvavo šių profesijų atstovų – pardavėjų, virėjų, administratorių, siuvėjų, pardavėjų–kasininkų, pardavėjų ir socialinių darbuotojų. Jaunimas iki 29 m. įsidarbino didmeninės ir mažmeninės prekybos, apdirbamosios gamybos, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų įmonėse (Vilniaus teritorinė darbo birža, Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės). Tai rodo šios ADRP priemonės naudingumą.

2.3.3.5. Viešieji darbai

Pagal Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 28 straipsnio 1 dalį, viešieji darbai yra organizuojami tam, kad suteiktų galimybę darbo ieškantiems asmenims užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų ir sudarytų sąlygas laikinai įsidarbinti ekonominių sunkumų patiriančių įmonių darbuotojams. Jie yra laikino pobūdžio darbai, kurie atliekami įstaigose, įmonėse ar organizacijose ir teikia socialinę naudą vietos bendruomenei, padeda palaikyti ir plėtoti vietos bendruomenės socialinę infrastruktūrą ir taip pat atliekami ekonominių sunkumų patiriančiose įmonėse, siekiant išsaugoti jose esančias darbo vietas (Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 28 straipsnio 2 dalis). Dažniausiai tai yra aplinkos tvarkymo, kvalifikacijos nereikalaujantys įvairūs statybos ir remonto darbai. Viešieji darbai dažnai sudaro galimybę laikinai išspręsti nedarbo problemą, bet nedaug pagerina darbo ieškančio asmens kvalifikaciją ir gebėjimus integruotis darbo rinkoje (PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting, 2011, p. 93).

Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 28 straipsnio 1 dalyje yra aiškiai išskirtos asmenų grupės, kuriems šie darbai gali būti taikomi: „1) bedarbiams; 2) įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams; 3) bendrojo ugdymo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokiniams, aukštųjų

mokyklų studentams, studijuojantiems pagal nuolatinės formos studijų programas, jų atostogų metu; 4) darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo laiką ekonominių sunkumų patiriančiose įmonėse“.

Teritorinės darbo biržos kartu su savivaldybėmis ir darbdaviais organizuoja viešuosius darbus. Darbdaviams, kurie pagal darbo sutartį viešiesiems darbams atlikti įdarbino darbo biržos siūstus bedarbius, mokamos subsidijos darbo užmokesčiui, skirtos visiškai ar iš dalies kompensuoti darbo užmokesčio išlaidas už įdarbinto asmens faktiškai dirbtą laiką, kuris apskaičiuojamas pagal tą mėnesį galiojantį Vyriausybės nustatytą minimalųjį valandinį atlygį, taip pat kompensuoti draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų išlaidas, o pasibaigus darbo sutarčiai viešiesiems darbams atlikti, išmokama piniginė kompensacija už nepanaudotas atostogas (Vilniaus teritorinė darbo birža, Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės). Taip pat gali būti kompensuojamos kelionės į darbą ir atgal išlaidos bei visos privalomojo sveikatos tikrinimo ir skiepijimo nuo užkrečiamų ligų išlaidos, jei tai numatyta darbuotojų saugą ir sveikatą darbe reglamentuojančiuose teisės aktuose (išskyrus asmenis, dirbančius ekonominius sunkumus patiriančiose įmonėse) (Vilniaus teritorinė darbo birža, Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės).

Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 28 straipsnio 9 dalyje yra nustatyta viešųjų darbų trukmė: per 12 mėnesių laikotarpį ji negali būti ilgesnė kaip 6 mėnesiai. O 28 straipsnio 10 dalyje pažymima, kad viešieji darbai gali būti finansuojami iš įvairių šaltinių: iš Užimtumo fondo, valstybės ir savivaldybių biudžeto lėšų, Europos Sąjungos struktūrinių fondų, kitų tarptautinių fondo lėšų, taip pat iš darbdavio lėšų bei kitų šaltinių

Autoriai (Abrahart ir Verme, 2001, p. 68) pažymi, kad viešieji darbai kartais yra vienintelė konkreti pagalba iš vyriausybės, kurią bedarbiai gauna gilios recesijos (nuosmukio) laikais. Pabrėžiama, kad viešieji darbai yra lengvai įgyvendinami ir jų taikymas gali būti greitai nutraukiamas (kai jų nebereikia), tačiau jie neturi ilgalaikio poveikio (Abrahart, Verme, 2001, p. 68). Kluve (2006) pateikia išvadą, kad viešieji darbai labiau tinka aukšto nedarbo sąlygomis, kai situacija darbo rinkoje yra bloga. Tačiau viešųjų darbų ekonominė nauda yra trumpalaikė ir santykinai maža. Pasak kitų tyrėjų (Betcherman ir kt., 2004), viešieji darbai gali būti efektyvūs naudojant trumpą laiką, bet ne siekiant pagerinti darbo rinkos situaciją ateityje. Tačiau Giriūnienės tyrimas (2013, p. 42) atskleidė, kad praktikoje efektyviausios buvo viešųjų darbų ir subsidijuojamo įdarbinimo priemonės. Pociaus, Okunevičiūtės Neverauskienės (2003, p. 45) tyrimo rezultatai atskleidė, kad asmenys, kurie yra nepasirengę tobulėti profesiniu atžvilgiu, arba apsiriboja tik viešaisiais darbais, arba atsisako bet kurių teritorinės darbo biržos siūlomų darbo rinkos politikos priemonių (t. y. jie nenori kelti kvalifikacijos, yra orientuoti į bedarbio pašalpų gavimą ir kitas įvairias socialines išmokas, jiems taip pat būdingas mažesnis darbo paieškos intensyvumas ir jie sulaukia mažiau pasiūlymų dirbti).

2.3.4. Parama darbo vietoms steigti

Paramą darbo vietoms steigti sudaro tyrs ADRP priemonės: darbo vietų steigimo (pritaikymo) subsidijavimas, vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas ir savarankiško užimtumo rėmimas. Šiuo atveju darbdaviams mokama subsidija darbo vietoms steigti (pritaikyti) (Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 29 straipsnio 1 dalis).

2.3.4.1. Darbo vietų steigimo (pritaikymo) subsidijavimas

Darbo vietų steigimo (pritaikymo) subsidijavimas yra organizuojama teritorinėje darbo biržoje registruotų darbo ieškančių asmenų „neterminuotam įdarbinimui remti steigiant naujas (pritaikant esamas prie neįgaliųjų negalios) darbo vietas“ (Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 30 straipsnis; Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo (2009) VII skyriaus 84 punktas). „Subsidija skiriama darbdaviams, įdarbinantiems asmenis pagal neterminuotas darbo sutartis, priklausantiems šioms darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupėms:

84.1. darbingo amžiaus neįgaliems, registruotiems darbo biržoje darbo ieškančiais asmenimis, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis;

84.2. darbingo amžiaus neįgaliesiems, registruotiems darbo biržoje bedarbiais asmenimis, kuriems nustatytas 30–55 procentų darbingumo lygis arba vidutinis arba lengvas neįgalumo lygis“ (Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo (2009) VII skyriaus 84 punktas).

Lietuvos darbo birža pažymi, kad subsidijos dydis vienai darbo vietai įsteigti arba pritaikyti negali viršyti 40 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos, galiojančios paraiškos pateikimo dieną, dydžių. Subsidija skiriama finansuoti darbo priemonėms ir techninės pagalbos priemonėms neįgaliesiems būtinoms darbo vietos funkcionavimui užtikrinti, pirkti, montuoti ir pritaikyti, taip pat mokymui (kai steigiamai darbo vietai reikalingos profesinės kvalifikacijos ar kompetencija) ir patalpų, reikalingų darbo vietai įrengti, remontui ir pritaikymui (tačiau subsidija šiai išlaidų rūšiai negali viršyti 50 proc. visos subsidijos dydžio) (Vilniaus teritorinė darbo birža, Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės). Tyrėjas Kluve (2006) pažymi, kad darbo užmokesčio subsidijos dažnai orientuojasi į ilgalaikius bedarbius ir daugiau socialiai remtinus asmenis.

2.3.4.2. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas

Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas – tai aktyvios darbo rinkos politikos priemonė, skirta bedarbių neterminuotam įdarbinimui remti steigiant naujas darbo vietas (Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 31 straipsnio 1 dalis). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo (2009) VIII skyriaus 115 punkte pažymima, kad yra telkiamos vietos bendruomenės ir socialinių partnerių pastangos didinti gyventojų užimtumą. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektai įgyvendinami tose teritorijose, „kuriuose bedarbių dalis, skaičiuojant nuo darbingo

amžiaus gyventojų, projektų įgyvendinimo laikotarpiu yra didesnė negu vidutiniškai šalyje, nedarbo pasekmėms švelninti“ (Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 31 straipsnio 3 dalis).

2.3.4.3. Savarankiško užimtumo rėmimas

Kita paramos darbo vietoms steigti priemonė yra savarankiško užimtumo rėmimas. Tiek Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 32 straipsnio 1 dalyje, tiek Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo (2009) IX skyriaus 162 punkte, nurodoma, kad „savarankiško užimtumo rėmimas yra organizuojamas darbo ieškantiems asmenims, registruotiems darbo biržoje, siekiant paremti darbo vietų steigimą sau ar kitiems bedarbiams įdarbinti. Savarankiško užimtumo rėmimas yra organizuojamas, kai asmenys darbo vietas steigia Smulkiojo ir vidutinio verslo plėtros įstatyme apibrėžtose labai mažose įmonėse arba kai jie pradeda individualią veiklą pagal verslo liudijimą“. Pasak Bilevičiūtės, Bilevičienės (2011, p. 356) smulkus ir vidutinio verslo plėtros skatinimas yra vienas iš didžiausių LR Vyriausybės ekonominės politikos. Vienas iš pagrindinių darbo vietų kūrimo šaltinių yra mažų ir vidutinių įmonių steigimas ir jų konkurencijos didinimas (Bilevičiūtė, Bilevičienė, 2011, p. 356).

Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 32 straipsnio 3 dalyje ir Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo (2009) IX skyriaus 163 punkte nurodomi asmenys, kuriems mokama subsidija darbo vietai steigti:

- 1) darbo vietą sau pirmą kartą steigia darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis, teritorinėje darbo biržoje registruoti kaip darbo ieškantys asmenys, ir darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis, taip pat darbingi asmenys iki 29 metų, teritorinėje darbo biržoje registruoti kaip bedarbiai;
- 2) „darbo vietą sau pirmą kartą steigia asmuo, kurio atleidimo iš darbo pasekmėms švelninti naudojamos Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondo lėšos;
- 3) buvęs bedarbis, pradėjęs savo verslą ne vėliau kaip per 30 mėnesių nuo paskutinės registracijos teritorinėje darbo biržoje nutraukimo dienos, pirmą kartą darbo vietą steigia teritorinės darbo biržos siūstam bedarbiui įdarbinti“ (Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 32 straipsnio 3 dalis; Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo (2009) IX skyriaus 163 punktas).

Subsidija negali būti didesnė kaip 40 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių. Savarankiško užimtumo rėmimas 2015 m. paskatino beveik 5,5 tūkst žmonių imtis smulkus verslo ar plėtoti jau turimą verslą (Vilniaus teritorinė darbo birža, Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės).

Taigi ne tik profesinis mokymas gali būti taikomas kaip ADRP priemonė žinių ir įgūdžių įgijimui, bet ir įdarbinimo subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo ar kitos priemonės (PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting, p. 82).

Siekiant integruoti asmenis į Lietuvos darbo rinką, kurie neturi pagrindinio išsilavinimo, tikslinga parinkti priemones, remiantis ES šalių patirtimi. Tai apima „suaugusiųjų mokymus kartu su mokymų sistemos tobulinimu; pinigines priemones, taikomas darbdaviams (subsidijos, mokesčių mažinimas, įmokų lengvatos) arba nekvalifikuotiems asmenims (įmokų lengvatos, minimalaus darbo užmokesčio bei minimalių pragyvenimo lėšų garantijos), specializuotas paslaugas ir kita“ (Okunevičiūtė Neverauskienė, Česnuitytė, Gruževskis, 2015, p. 93).

Tyrimo metu nustatyta, jog išryškėjęs nepakankamas šalyje taikomų ADRP priemonių patrauklumas ir vyraujančios neigiamos bedarbių nuostatos dėl mažo darbo apmokėjimo (mažas darbo užmokestis neskatina jų dirbti) leidžia daryti išvadą „apie šiuolaikines darbo rinkos sąlygas neatitinkantį ADRP priemonių potencialą“ (Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimo priedas Nr. II–2, 2014, p. 16). Nustatyta, kad „šiuolaikinė šalies ADRP sistema orientuota į taip vadinamą „antrinę darbo rinką“, kur dominuoja žemos kvalifikacijos darbo vietos ir minimalus atlyginimas“ (Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimo priedas Nr. II–2, 2014, p. 17). Aleksandravičiaus, Raupelienės tyrimas „Lietuvos strateginio planavimo dokumentų vertinimas užimtumo didinimo ir darnaus darbo vietų vystymo srityse“ (2012, p. 11), kuriuo nustatyta, kad viena pagrindinių kliūčių didinanti jaunimo, vyresnio ir priešpensinio amžiaus asmenų dalyvavimą darbo rinkoje yra nepakankama jų kvalifikacijų atitiktis darbo rinkos poreikiams. Dėl švietimo įstaigose įgytų įgūdžių ir rinkos poreikių neatitikimo, taip pat dėl darbo patirties trūkumo jaunimas negali rasti darbo. Vyresnio ir priešpensinio amžiaus asmenų galimybes integruotis į darbo rinką riboja menkas jų profesinis mobilumas ir nesugebėjimas prisitaikyti prie pokyčių dėl ribotų mokymosi galimybių. Pažymima, kad net ir esant aukštam nedarbo lygiui šalyje kai kurias laisvas darbo vietas sunku užpildyti, nes trūksta kvalifikuotos darbo jėgos. Dėl didelio nedarbo ir nepakankamos kvalifikacijos susidaro struktūrinio nedarbo ir ilgalaikio darbo rinkos nesubalansavimo grėsmė (Aleksandravičius, Raupelienė, 2012, p. 11). Skaistė ir Rėklys (2011, p. 225) pateikė išvadą, kad ADRP turi teigiamą poveikį nedarbo mažinimui, bet tai labiau jaučia ne jaunimas, o kitos darbo rinkos segmentinės grupės. Tuo tarpu Okunevičiūtė Neverauskienė ir Moskvina (2010, p. 109) teigia, kad šiuolaikinėmis sąlygomis ADRP priemonės palaiko bedarbių pajamas.

Lietuvos užimtumo rėmimo sistema, ADRP priemonės yra aiškiai reglamentuotos įstatymais ir įgyvendinamaisiais teisės aktais. Lietuvoje yra išskiriamos keturios ADRP priemonių grupės: bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas, bedarbių teritorinio judumo rėmimas, remiamasis įdarbinimas ir parama darbo vietoms steigti. Pagrindiniai teisės aktai, reglamentuojantys šių priemonių teikimo sąlygas, tvarką, apmokėjimo sąlygas yra Užimtumo rėmimo

įstatymas (2006) ir Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas (2009). Atitinkama ADRP priemonė gali būti taikoma tik tada, jei yra tenkinami jos taikymui nurodyti kriterijai.

2.4. Užimtumo rėmimo priemonių finansavimas Lietuvoje

Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 36 straipsnyje nurodoma, kad „užimtumo rėmimo priemonės ir darbo rinkos paslaugos finansuojamos iš Užimtumo fondo, valstybės ir savivaldybių biudžetų, Europos Sąjungos struktūrinių ir kitų fondų bei šaltinių“. Užimtumo fondo lėšas sudaro:

- 1) nedarbo socialinio draudimo lėšos aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms įgyvendinti, kurių dydis tvirtinamas Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto atitinkamų metų rodiklių patvirtinimo įstatymu;
- 2) pajamos, gautos iš užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių įstaigų;
- 3) valstybės biudžeto lėšos;
- 4) kitos lėšos (Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 38 straipsnio 1 dalis).

Pagal Lietuvos darbo biržos pateiktus duomenis, ji 2015 m. šalies gyventojų užimtumui didinti panaudojo 91,33 mln. Eur (2014 m. panaudota 65,57 mln. Eur), iš jų Užimtumo fondo lėšų – 28,45 mln. Eur (2014 m. 25,46 mln. Eur), valstybės biudžeto lėšų – 7,13 mln. Eur (2014 m. 7,47 mln. Eur), Europos socialinio fondo – 55,75 mln. Eur (2014 m. 32,64 mln. Eur) (Lietuvos darbo biržos 2014 ir 2015 metų ataskaitos). 6 lentelėje pateiktas Gyventojų užimtumo programų finansavimas Užimtumo fondo lėšomis 2008–2016 metais.

6 lentelė. Gyventojų užimtumo programų finansavimas Užimtumo fondo lėšomis 2008–2016 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Darbo rinka skaičiais 2015 ir 2016

| Metai | | Iš viso | Aktyviam gyventojų užimtumo rėmimui | ES projektai ir kiti tarptautiniai projektai užimtumo srityje |
|-------|------------|----------|-------------------------------------|---|
| 2008 | tūkst. Lt | 246878,9 | 86593,4 | 6862,9 |
| 2009 | | 557065,6 | 11242,5 | 6497 |
| 2010 | | 418827,4 | 17282,1 | 6731 |
| 2011 | | 267050,2 | 23660,8 | 2925,1 |
| 2012 | | 266403,0 | 31498,4 | 199,3 |
| 2013 | | 101384,2 | 101345,8 | 38,4 |
| 2014 | | 87816,2 | 87804,1 | 12,1 |
| 2015 | tūkst. Eur | 25984,0 | 25971,7 | 12,3 |
| 2016 | | 29172,2 | 29172,2 | - |

Kaip matyti iš 6 lentelės, Užimtumo fondo lėšos ir jo lėšos, skirtos aktyviam gyventojų užimtumo rėmimui, kiekvienais metais skyrėsi. Beveik visos Užimtumo fondo lėšos aktyviam gyventojų užimtumo rėmimui buvo skirtos 2013, 2014, 2015 metais, o 2016 m. visos Užimtumo fondo lėšos buvo skirtos

aktyviam gyventojų užimtumo rėmimui (Lietuvos darbo birža, 2015, 2016). Tai rodo, kad vis daugiau dėmesio yra skiriama aktyviai darbo rinkos politikai, siekiant mažinti nedarbo lygį šalyje.

Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, Lietuvos darbo birža (t. y., pagrindinė darbo rinkos politiką įgyvendinanti institucija) pradėjo aktyviai naudoti Europos socialinio fondo (toliau – ESF) lėšas siekdama ieškančių darbo asmenų integracijos į darbo rinką, paramos socialinėms įmonėms, neįgaliųjų profesinės reabilitacijos sistemos, aktyvios darbo rinkos politikos priemonių plėtros ir daugelio kitų tikslų (Okunevičiūtė Neverauskienė, Moskvina, 2014, p. 115). PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting (2011, p. 71) galutinėje ataskaitoje akcentuojama, kad 2007–2013 m. paramos laikotarpiu ADRP priemonėms finansuoti skirti 420 628 678 litai (t. y. 121 822 485 Eur) iš ESF. Lietuvos darbo biržos 2007–2013 m. paramos laikotarpiu įgyvendinamuose ESF finansuojamuose projektuose iš viso dalyvavo daugiau nei 65 tūkst. asmenų, o tai sudaro 47 proc. visų ADRP priemonių dalyvių šiame periode, finansuojamų ESF (PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting, 2011).

Aktyviam gyventojų užimtumo rėmimui valstybės biudžeto lėšų 2016 m. buvo panaudota beveik dvigubai daugiau tūkst. Eur nei 2015 m. (žr. 7 lentelę).

7 lentelė. Valstybės biudžeto lėšos aktyviam gyventojų užimtumo rėmimui 2008–2016 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Darbo rinka skaičiais 2015 ir 2016

| Metai | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---------------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Valstybės biudžeto lėšos | 69524,0 Tūkst. Lt | 22471,2 Tūkst. Lt | 8666,8 Tūkst. Lt | 22607,5 Tūkst. Lt | 16058,0 Tūkst. Lt | 20735,1 Tūkst. Lt | 25795,1 Tūkst. Lt | 7133,0 Tūkst. Eur | 14170,0 Tūkst. Eur |

Aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms įgyvendinti 2015 m. buvo panaudota apie 71,3 mln. Eur, tai sudaro 0,193 proc. 2015 metų bendrojo vidaus produkto (BVP) (2014 m. panaudota apie 48,08 mln. Eur, tai sudaro 0,133 proc. 2014 metų BVP). Užimtumą skatinančioms priemonėms 2015 m. buvo panaudota 20,03 mln. Eur ir tai sudaro 0,054 proc. nuo BVP (2014 m. panaudota 17,49 mln. Eur ir tai sudaro 0,048 proc. nuo BVP). Svarbu paminėti, kad Lietuvos darbo biržos veikla, įtraukiant darbo ieškančius asmenis į darbo rinką, 2015 m. į bendrą valstybės biudžetą sugrąžino apie 52,52 mln. Eur mokesčių (2014 m. – 43,44 mln. Eur. mokesčių) (Lietuvos darbo biržos 2014 ir 2015 metų ataskaitos).

Pagal Moskvina, Okunevičiūtę Neverauskienę (2015, p. 32) ADRP struktūros pokyčiams įtakos turėjo ne tik darbo rinkos priemonių planavimas, bet ir nestabilus šių priemonių finansavimas. Iš 8 lentelės matyti, kad iš aktyvaus gyventojų užimtumo rėmimo daugiausia lėšų buvo skiriama remiamojo įdarbinimo priemonėms ir paramai darbo vietoms steigti (iš Užimtumo fondo lėšų). O priemonės teritorinio judumo rėmimas finansavimas buvo menkas lyginant su kitomis priemonėmis. Tuo tarpu profesinio mokymo priemonės finansavimas 2016 m. lyginant su 2015 m. išaugo dvigubai.

8 lentelė. Aktyviam gyventojų užimtumo rėmimui skirtos lėšos iš Užimtumo fondo 2008–2016 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Darbo rinka skaičiais 2015 ir 2016

| Metai | | Aktyviam gyventojų užimtumo rėmimui | | | | |
|-------------|------------|-------------------------------------|--------------------|------------------------|------------------------------|----------------------------|
| | | Iš viso | Iš jų: | | | |
| | | | Profesinis mokymas | Remiamasis įdarbinimas | Parama darbo vietoms steigti | Teritorinio judumo rėmimas |
| 2008 | tūkst. Lt | 86593,4 | 19557,4 | 50584,0 | 12550,3 | 0 |
| 2009 | tūkst. Lt | 11242,5 | 386,9 | 93,1 | 10759,1 | 3,4 |
| 2010 | tūkst. Lt | 17282,1 | 2,4 | 8688,7 | 8534,1 | 56,9 |
| 2011 | tūkst. Lt | 23660,8 | 0 | 6945,1 | 16714,9 | 0,8 |
| 2012 | tūkst. Lt | 31498,4 | 0 | 9564,38 | 21933,98 | 0 |
| 2013 | tūkst. Lt | 101345,8 | 5413,8 | 68205,8 | 27438,9 | 287,3 |
| 2014 | tūkst. Lt | 87804,1 | 15901,7 | 49222,9 | 22374,7 | 304,8 |
| 2015 | tūkst. Eur | 25971,7 | 1208,3 | 15826,2 | 8885,7 | 51,5 |
| 2016 | tūkst. Eur | 29172,2 | 2405,3 | 15281,8 | 11422,3 | 62,8 |

Taigi užimtumo rėmimo priemonių finansavimui yra naudojami įvairūs fondai ir šaltiniai. Atlikus analizę galima išskirti du pagrindinius ADRP priemonių finansavimo šaltinius: Užimtumo fondo lėšos ir ES fondų lėšos.

2.5. Lietuvoje atliktų aktyvios darbo rinkos politikos priemonių tyrimų rezultatų apžvalga

Šiame skyriuje bus aptarti Lietuvoje atlikti tyrimai, apie aktyvios darbo rinkos politikos priemones, jų teikiamą naudą.

Gruževskio, Okunevičiūtės Neverauskienės ir kt. ataskaitoje (2006a) „Užimtumo rėmimo programų efektyvumo įvertinimas“ nustatyta, kad dažniausiai taikoma ADRP priemonė buvo remiamasis įdarbinimas – joje dalyvavo daugiau kaip pusė programos dalyvių. Ketvirtadalis apklaustųjų neturėjo profesinės kvalifikacijos. Tyrimo metu nustatyti ADRP priemonių dalyvių bruožai: daugiau kaip pusė subsidijuojamų darbo vietų ir remiamojo įdarbinimo programos dalyvių buvo 25–49 m. amžiaus, o viešųjų darbų programos dalyviai buvo vyresnio amžiaus, t. y. 50 ir daugiau metų, ir buvo prasčiau išsilavinę nei kitų programų dalyviai. Nustatyta, kad po dalyvavimo projekto metu vykdytose priemonėse įsidarbino 71,6 proc. (Gruževskis, Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt. 2006a, p. 71–73).

Gruževskio, Okunevičiūtės Neverauskienės ir kt. ataskaitoje (2006a, p. 73) pateikiama išvada, kad po programos geriau sekasi įsidarbinti tiems asmenims, kurie turi vidurinę su profesine kvalifikacija ir aukštąjį išsilavinimą turintiems bedarbiams, iki 25 m. ir 25–49 m. amžiaus grupės asmenims, kurie dalyvavo subsidijuojamų darbo vietų ir remiamojo įdarbinimo programose. Tuo tarpu sunkiausia įsidarbinti buvo žemesnio išsilavinimo asmenims (t. y., pagrindinį su profesine kvalifikacija išsilavinimą turintiems asmenims), 20 m. amžiaus ir vyresniems asmenims, bei tiems, kurie dalyvavo viešuosiuose darbuose.

Subsidijuojamų darbo vietų programos dalyviai neįsidarbinimo priežastį dažniau nurodė išorines neįsidarbinimo priežastis (pvz., netenkino darbo sąlygos), o viešųjų darbų ir remiamojo įdarbinimo programų dalyviai dažniau nurodė asmenines priežastis. Svarbu pažymėti, kad didžioji dauguma apklaustųjų tikėjosi susirasti nuolatinę darbo vietą. Tai parodo, kad asmenys yra motyvuoti įsidarbinti. Pažymėtina, kad didžiosios dalies darbdavių tikslas dalyvaujant užimtumo rėmimo priemonėse yra sumažinti įmonės, įstaigos ar organizacijos veiklos kaštus (Gruževskis, Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2006a, p. 73–75).

Bagdžiūnienės, Gruževskio ir kt. (2008) tyrime „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas“ apskaičiuota, kad projekto „Integracijos į darbo rinką galimybių plėtra“ lėšos investuotos į visų bedarbių darbo įgūdžių rėmimą atsiperka per 1,1 metų, o įdarbinimo subsidijuojant programa atsiperka per 1,6 metų.

Taip pat svarbi Gruževskio, Okunevičiūtės Neverauskienės ir kt. (2006b) ataskaita „Sunkiai integruojamų asmenų padėties darbo rinkoje analizė ir priemonės jų užimtumui didinti“, kurioje ADRP priemonės nurodomos kaip priemonė didinti vyresnio amžiaus, neįgaliųjų, neturinčių pagrindinio išsilavinimo asmenų užimtumą. Gruževskis, Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt. (2006, p. 26) tyrimo metu nustatė, kad aktyviose užimtumo priemonėse neįgalieji dalyvauja neaktyviai, o moterys tokiose priemonėse yra linkusios dalyvauti aktyviau, lyginant su vyrais.

Svarbiausias mokslinis tyrimas, suteikiantis daugiausia informacijos apie ADRP priemonių teikiamą naudą, yra 2007 m. Okunevičiūtės Neverauskienės ir kt. tyrimas „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaita“, atliktas Lietuvos darbo biržai įgyvendinant ESF finansuojamą projektą „Lietuvos darbo biržos paslaugų efektyvumo tyrimai ir personalo kompetencijų tobulinimas“. Nustatyta, kad geriausi įsidarbinimo rodikliai buvo po įsidarbinimo subsidijuojant ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonių, nes įsidarbinė beveik 80 proc. dalyvių. Tuo tarpu pagal apklausos duomenis, po viešųjų darbų įsidarbinė kas ketvirtas šios priemonės dalyvis, po darbo rotacijos – du trečdaliai dalyvių. Pažymima, kad didžioji dalis po priemonių įsidarbinusių asmenų su darbdaviu pasirašė neterminuotą darbo sutartį (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 24–25). Remiantis šiuo tyrimu, Okunevičiūtė Neverauskienė, Moskvina (2010) parengė straipsnį „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių socialinė nauda“, kuriame pristatė šio tyrimo rezultatus. Okunevičiūtė Neverauskienė, Moskvina (2010, p. 109) patvirtino, kad ADRP priemonės padeda darbo ieškantiems asmenims integruotis į darbo rinką ir siekti geresnių socialinių garantijų.

Bukantaitės ir Žiužnienės (2008) tyrimas „Darbo biržos teikiamų paslaugų naudingumas bedarbiams ir darbdaviams. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos“ parodė, kad darbo biržos priemonės skatina ilgalaikius bedarbius priimti sprendimą dėl profesijos įgijimo, mokymosi ir aktyvios darbo paieškos, o bedarbių naudojimas darbo biržos organizuojamomis priemonėmis yra naudingas (jie dalyvauja profesiniame mokyme, viešuosiuose darbuose) (Bukantaitė, Žiužnienė, 2008, p. 24).

Okunevičiūtės Neverauskienės, Pocius ir kt. (2008) tyrimas „Neįgaliesiems taikomų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių vertinimas ir pasiūlymų parengimas projekte įgyvendinamų priemonių efektyvumui didinti“ atskleidė, kad žemesnio darbingumo lygio asmenys yra žymiai pasyvesni dalyvaujant darbo biržos siūlomose įvairiose priemonėse, nors nustatyta, kad neįgalųjų dalyvavimas aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse padeda jiems neprarasti ryšių su darbo rinka ir visuomene. Žinios, gautos profesinio mokymo metu, ir įgyta (patobulinta) kvalifikacija padeda programoje dalyvavusiems asmenims sėkmingiau integruotis į darbo rinką. Pažymėtina, kad stebima nauda ir darbdaviams, nes jiems atsiranda daugiau galimybių priimti į darbą aukštesnę kvalifikaciją turinčius darbuotojus (Okunevičiūtė Neverauskienė, Pocius ir kt., 2008, p. 11–12).

Okunevičiūtės Neverauskienės, Pocius (2008) tyrimas „Jaunimo padėties šalies darbo rinkoje raidos tendencijos ir ją įvertinančių rodiklių metodinės skaičiavimo problemos“ atskleidė, kad vyresnio amžiaus asmenys tvirčiau įsitvirtina darbo rinkoje, jų poreikis mokytis (keisti specialybę) ar ieškoti darbo užsienyje sumažėja, o jaunimo mobilumas yra gerokai didesnis nei vyresnio amžiaus žmonių (Okunevičiūtė Neverauskienė, Pocius, 2008, p. 148). Todėl didinant jaunimo užimtumą svarbu taikyti tinkamas priemones.

Okunevičiūtė Neverauskienė, Moskvina (2008) tyrimu „Vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje galimybių vertinimas“ nustatyta, kad svarbiausias veiksnys, skatinantis jaunesnius vyresniosios kartos atstovus ir pensinio amžiaus asmenis įsidarbinti yra siekis pagerinti materialinę padėtį (t. y. užsidirbti pajamų). Tuo tarpu tiek pat respondentų nurodė kitus motyvus, t. y. socialinių kontaktų trūkumas, noras būti naudingais, visaverčiais visuomenės nariais. Nustatyta, kad siekiant pritaikyti vyresnio amžiaus asmenų užimtumo galimybes šiuolaikiniams šalies darbo rinkos poreikiams yra būtinos specialios pastangos ir tikslinės investicijos, taip pat būtina gerinti sveikatos būklę (ypatingai vyrų), profesinio mokymo, informavimo ir konsultavimo paslaugų prieinamumą bei didinti jų įvairovę (Okunevičiūtė Neverauskienė, Moskvina, 2008, p. 34).

Gruževskio, Okunevičiūtės Neverauskienės ir kt. atliktos mokslinio tyrimo „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ir profesinės reabilitacijos programos efektyvumo vertinimas“ antrojo, trečiojo etapo ataskaitos (2010a, 2010b, 2010c). Trečiojo etapo ataskaitoje nustatyta, kad didžioji dauguma apklaustųjų įsidarbino per tris mėnesius po ADRP priemonės baigimo. Apie trys ketvirtadaliai darbo rotacijos ir du trečdaliai darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonės dalyvių įsidarbino per tris mėnesius po ADRP priemonės baigimo, o į darbo rinką integrovosi apie šeši iš dešimties įdarbinimo subsidijuojant ir trečdalis profesinio mokymo dalyvių, tuo tarpu įsidarbino tik kas dešimtas viešųjų darbų priemonės dalyvių. Gruževskis, Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt. (2010c, p. 288) tyrimo metu nustatė, kad ADRP priemonės padeda integruotis į darbo rinką įvairiomis socialinėms gyventojų grupėms: neįgaliesiems, socialinės atskirties žmonių grupėms, psichologinių problemų turintiems asmenims ir kt.

Vertinant profesinio mokymo programos naudą, nustatyta, kad 85 proc. jos dalyvių įgijo naujų profesinių žinių bei įgūdžių (Gruževskis, Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2010c, p. 288).

Okunevičiūtė Neverauskienė, Moskvinos (2010b) tyrimas „Darbo rinkos profesinio mokymo socialinė nauda“, kuriame buvo apibendrinti 2005–2008 m. Lietuvoje atliktų mokslinių tyrimų išvados apie profesinio mokymo naudą parodė, kad profesinis mokymas yra ekonomiškai efektyvus ir socialiai naudingas darbo rinkai, šaliai ir asmeniui (Okunevičiūtė Neverauskienė, Moskvinos, 2010b, p. 164–165). Atlikus analizę, nustatyta, kad profesinis mokymas yra veiksminga priemonė mažinant trumpalaikį ir ilgalaikį nedarbą. Okunevičiūtė Neverauskienė, Moskvinos (2010b, p. 160) pažymi, kad įvertinus atskirų tyrimų duomenis, po profesinio mokymo baigimo įsidarbino nuo 45 proc. iki 70,4 proc. apklaustų asmenų. Tai parodo, kad profesinis mokymas padeda asmenims įsidarbinti. Svarbu pažymėti, kad tyrimų rezultatai parodė, kad investavus 1 Lt į profesinį mokymą, įsidarbinus bedarbiui, Valstybės ir socialinio draudimo fondo biudžetai kiekvienais kitais metais turėtų gauti nuo 0,45 iki 0,49 Lt pajamų net ir tuo atveju, kai įsidarbinusiam asmeniui yra mokams tik minimalus atlyginimas. Taigi Valstybės ir socialinio draudimo fondo biudžetai dėl darbo rinkos profesinio mokymo gauna papildomų pajamų ir neturi nuostolių (Okunevičiūtė Neverauskienė, Moskvinos, 2010b, p. 159).

Okunevičiūtės Neverauskienės, Pocius ir kt. (2010) tyrimo „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo vertinimas“ atliktas įgyvendinant projektą „Įsidarbinimo galimybių didinimas“ metu nustatyta, kad po profesinio mokymo įsidarbino šiek tiek daugiau nei pusė jo dalyvių, taikant ADRP priemonę įdarbinimas subsidijuojant įsidarbino 68 proc. apklaustųjų, po darbo įgūdžių įgijimo rėmimo ir darbo vietų steigimo subsidijavimo priemonės – po tris ketvirtadalius dalyvių, po viešųjų darbų priemonės – trečdalis apklaustųjų, po vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimo – beveik pusė dalyvių, po savarankiško užimtumo rėmimo priemonės – dirbo praktiškai visi šios priemonės dalyviai (85 iš 86 respondentų), po darbo rotacijos – 83,5 proc. dalyvių.

Taip pat nustatyta ADRP priemonių teikiama nauda: įgyjamos naujos žinios ir gebėjimai (profesinio mokymo, įdarbinimo subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo, vietinių užimtumo iniciatyvų projektų (toliau – VUI projektai), darbo vietų steigimo subsidijavimo, darbo rotacijos priemonių dalyviams), patobulinamos jau turimos profesinės žinios ir gebėjimai (profesinio mokymo, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo, darbo vietų steigimo subsidijavimo, darbo rotacijos priemonių dalyviams), įgytas žinias ir įgūdžius apklaustieji galėjo panaudoti kitoje darbovietėje (viešųjų darbų, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo, darbo rotacijos priemonių dalyviams), suteikė užimtumo galimybę (įdarbinimo subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo, VUI projektų, darbo vietų steigimo subsidijavimo, savarankiško užimtumo rėmimo, darbo rotacijos priemonių dalyviams), tapo pajamų šaltiniu (VUI projektų, darbo vietų steigimo subsidijavimo, savarankiško užimtumo rėmimo priemonių dalyviams), o svarbiausią naudą – galimybę užsidirbti – teigė viešųjų darbų priemonės dalyviai (Okunevičiūtė Neverauskienė, Pocius ir kt., 2010).

Svarbu paminėti, kad profesijos neturintys asmenys daugiausia dalyvavo viešųjų darbų, VUI projektų, įdarbinimo subsidijuojant, darbo rotacijos priemonėse, o darbo įgūdžių įgijimo rėmimo ir savarankiško užimtumo rėmimo priemonėse dalyvavo daugiau aukštesnįjį ar aukštąjį išsilavinimą turintys asmenys (Okunevičiūtė Neverauskienė, Pocius ir kt., 2010).

Kitas tyrimas yra PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting (2011) parengta „ESF finansuojamų užimtumą skatinančių priemonių įgyvendinimo efektyvumo vertinimas. Galutinė vertinimo ataskaita“ (užsakovas Lietuvos Respublikos Finansų ministerija). Ataskaitoje nustatyta ir apskaičiuota, kad remiamojo įdarbinimo priemonės yra net 2–3 kartus efektyvesnės (pagal sąnaudų ir naudos požiūrį) nei profesinis mokymas, nes jų finansinės sąnaudos yra mažesnės ir įsidarbinimo rodikliai yra geresni nei profesinio mokymo. Nustatyta, kad viešieji darbai mažai prisideda prie įsidarbinimo, bet dėl mažų finansinių sąnaudų šios priemonės efektyvumas yra panašus kaip įdarbinimo subsidijuojant ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimo. Vertinimo ataskaitoje pažymima, kad remiantis užsienio šalyse atliktais tyrimais, ekonomikos augimo sąlygomis daugiausia taikoma ADRP priemonė turėtų būti profesinis mokymas (PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting, 2011, p. 106–108).

Nustatyta, kad asmenų, kurie turi aukštesnį išsilavinimą, įsidarbinimo procentas yra geresnis, pasireiškė profesinio mokymo, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo ir įdarbinimo subsidijuojant priemonėse. Tyrimo metu nustatyta, kad „Asmenų su aukštuoju arba aukštesniu išsilavinimu įsidarbinimo procentas viršija 53 proc. ir yra beveik 20 procentinių punktų aukštesnis nei asmenų su pradiniu ar pagrindiniu išsilavinimu“ (PricewaterhouseCoopers ir ProBaltic Consulting, 2011, p. 99).

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimo Priede Nr. II–2 (2014) buvo analizuota 2014 m. registruotų bedarbių apklausa (apklausti 1591 bedarbiai) ir nustatyta, kad dažniausiai taikoma ADRP priemonė buvo viešieji darbai, t. y., kas trečias apklaustasis nurodė, kad dalyvavo viešųjų darbų priemonėje, nors jos menkai didina asmens galimybes įsidarbinti. Analizuojant tyrimo duomenis, galima sudaryti viešųjų darbų dalyvių portretą: dažniausi dalyviai 50 m. ir vyresni, kvalifikacijos neturintys asmenys. Apklauskos metu nustatyta, kad vertinant ADRP priemonių teikiamą naudą, bedarbiai dažniausiai nurodė, kad jos užtikrina pajamas pragyvenimui, įgijami ir išsaugomi darbiniai įgūdžiai. Svarbu pažymėti, kad net pusė respondentų nenorėtų dalyvauti darbo biržos siūlomose ADRP priemonėse (Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimo Priede Nr. II–2, 2014, p. 13–15).

Taip pat yra svarbus Vilniaus universiteto ir kt. (2014) „Užimtumo didinimo priemonių tyrimas“, kuriama akcentuojama, kad šalia ADRP priemonių yra išskirtina užsienio šalių geroji praktika, kuria siekiama:

- 1) „plačiau taikyti nestandartines darbo formas;
- 2) ieškoti būdų aktyviai reaguoti į darbuotojų atleidimą įmonių pertvarkymo atvejais;
- 3) didinti jaunimo užimtumą;

4) reformuoti vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimą darbo rinkoje“ (Vilniaus universitetas ir kt., 2014, p. 29).

Lengvinienės, Rutkienės, Tandzegolskienės (2014, p. 135) tyrime „Vyresnio amžiaus asmenų išlikimo darbo rinkoje teoriniai aspektai“ teigiama, kad siekiant gerinti vyresnio amžiaus asmenų išlikimą darbo rinkoje, jiems galėtų būti taikomi mokymai ar perkvalifikavimo kursai. Okunevičiūtė Neverauskienė, Moskvina (2014, p. 125) tyrimu „Pažeidžiamos gyventojų grupės: iššūkiai užimtumui“ nustatė, kad „Atskirų gyventojų grupių padėties darbo rinkoje svyravimai rodo mažą jų įtrauktumo į šalies darbo rinką laipsnį. Išskirtinė yra jaunimo ir neįgaliųjų patekimo ir / ar grįžimo į darbo rinką problema. Gyventojų senėjimo ir besitraukiančios darbo jėgos kontekste vis aktualesnės tampa vyresnio amžiaus asmenų išlaikymo darbo rinkoje problemos“ (Okunevičiūtė Neverauskienė, Moskvina, 2014, p. 125). Svarbu taikyti ADRP priemones šių grupių užimtumui didinti.

Okunevičiūtės Neverauskienės, Pocius (2015, p. 56) atlikta analizė „Tikslinių grupių integracijos į darbo rinką galimybių vertinimas“ parodė, kad šalyje vykdant ADRP, kaimo žmonėms turėtų būti skiriamas didesnis dėmesys lyginant su miesto žmonių padėtimi darbo rinkoje. Analizė išryškino jaunimo darbinės motyvacijos trūkumą: neturėdami motyvacijos jie nepasirenka profesijos arba atsitiktinai pasirenka profesinio mokymo įstaigas, todėl net apie 50 proc. LDB registruotų jaunų bedarbių neturi profesinio pasirengimo. Okunevičiūtė Neverauskienė, Pocius (2015, p. 56) pažymi, kad bedarbiai, kurie nesėkmingai įsidarbino, toliau aktyviai integruotusi į darbo rinką vėl ieškodami darbo arba dalyvaudami ADRP priemonėse.

Lietuvos mokslininkų yra atlikti šie tyrimai: Pocius, Okunevičiūtės Neverauskienės (2003) „Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje“, Pocius, Okunevičiūtės Neverauskienės (2005) „Ekonominio nuostolio dėl Lietuvos darbo rinkos pokyčių įvertinimas“, Šėporaitytės, Tereškino (2007) tyrimo ataskaita „Neįgaliųjų įsidarbinimo ir mokslo galimybės Lietuvoje“, Gražulio, Gruževskio (2008) „Lietuvos darbo rinkos politikos raidos ypatumai: situacijos analizė ir raidos perspektyvos“, Okunevičiūtės Neverauskienės (2010) tyrimas „Tautinių mažumų integracijos į darbo rinką aspektai“, Bajorūnienės ir kt. (2011) „Kaimo jaunimo nedarbas ir jo pasekmės“, Bilevičiūtės, Bilevičienės (2011) „Influence of active social policy on small and medium business“, Kvedaraitės ir kt. (2012) „Youth employment and measures that facilitate inclusion into the labour market“, Žvirelienės ir kt. (2013) „Akademinio jaunimo įtrauktis į darbo rinką ir verslininkystės galimybės: kokybinis vertinimas“, Mikutavičienės, Brazienės (2013) „Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: švietimo, darbo ir užimtumo politikos aspektas“, Okunevičiūtės Neverauskienės, Moskvinos (2014) tyrimas „Pažeidžiamos gyventojų grupės: iššūkiai užimtumui“, Rudžinskienės, Rudokaitės (2014) „Neįgalaus jaunimo karjeros projektavimo kompetencijų ypatumų atskleidimas žinių visuomenės kontekste“, Visockaitės, Urmanavičienės (2015) „Youth Employment Trends and Prospects in the European Union: A Comparative Analysis“, Okunevičiūtės Neverauskienės ir kt. (2015) „Asmenų,

neturinčių pagrindinio išsilavinimo, integracijos į Lietuvos darbo rinką problemos“, Rutkienės, Lengvinienės (2016) „Learning as precondition to stay active in labour market for elder people“ ir kiti tyrimai.

Taigi daugelis mokslininkų tyrė darbo rinkos politiką, ADRP priemonių taikymą ir jų teikiamą naudą. Apibendrinus tyrimų analizę, galima daryti išvadą, kad dažniausiai taikomos ADRP priemonės Lietuvoje yra bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas ir remiamojo įdarbinimo priemonės (įdarbinimas subsidijuojant ir viešieji darbai).

Apibendrinant skyrių, pažymėtina, kad užimtumo rėmimo sistema Lietuvoje yra reglamentuota įstatymais ir kitais įgyvendinamaisiais teisės aktais. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra vienas iš užimtumo rėmimo politikos įrankių, kuriuos įgyvendina Vyriausybė, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, kitos valstybės institucijos ir įstaigos (Lietuvos darbo birža kartu su teritorinėmis darbo biržomis), savivaldybių institucijos ir kitos įtaigos bei fiziniai ir juridiniai asmenys. Aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms Lietuvoje priskiriamos keturios priemonės: bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas, bedarbių teritorinio judumo rėmimas, remiamasis įdarbinimas (įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, darbo įgūdžių įgijimo sutartis, darbo rotacija ir viešieji darbai) ir parama darbo vietoms steigti (darbo vietų steigimo (pritaikymo) subsidijavimas, veitinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas ir savarankiško užimtumo rėmimas). Šios priemonės yra taikomos Lietuvoje, siekiant integruoti asmenis į darbo rinką.

3. AKTYVIOS DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ TAIKYMO ANALIZĖ

Šiame skyriuje bus atlikta ADRP priemonių taikymo analizė Lietuvoje ir Vilniaus miesto savivaldybėje 2012–2016 m. (pagal viešai prieinamus darbo biržos duomenis), pateikta tyrimo metodika ir išanalizuoti bedarbių apklausos duomenys.

3.1. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymo analizė Lietuvoje ir Vilniaus miesto savivaldybėje 2012–2016 m.

Kalbant apie ADRP priemonių taikymą, svarbu nustatyti bedarbių, kurie registravosi teritorinėje darbo biržoje tikslą. Nuo bedarbių tikslo priklauso ADRP priemonių parinkimas, taikomų ADRP priemonių kiekis ir gaunama nauda. Atlikti tyrimai atskleidė įvairius bedarbių motyvus.

Gruževskis ir Blažienė (2015, p. 3) teigia, kad darbo biržos klientai yra skirstomi į keturias grupes:

- 1) pasiruošę darbo rinkai, motyvuoti (turi profesiją, darbo patirtį ir yra pasirengę kuo greičiau dirbti);
- 2) pasiruošę darbo rinkai, nemotyvuoti (turi profesiją ir darbo patirtį, bet nenori/negali greitai grįžti į darbo rinką);
- 3) nepasiruošę darbo rinkai, motyvuoti (neturi profesijos, bet nori ją įgyti ir įsidarbinti);
- 4) nepasiruošę darbo rinkai, nemotyvuoti.

Zabarauskaitės, Skačkauskienės (2014) tyrimas atskleidė, kad bedarbių, kurie registravosi teritorinėje darbo biržoje, tikslas yra ne tik darbo paieškos, bet ir galimybė nemokėti privalomojo sveikatos draudimo įmokų arba gauti socialines išmokas. Tuo tarpu Gataulino, Zabarauskaitės (2014, p. 57) tyrimas atskleidė, kad dažniausia bedarbių priežastis, registruotis darbo biržoje yra nuolatinė darbo paieška (76,7 proc.) ir sveikatos draudimas (52,2 proc.). Todėl galima teigti, kad apklausti respondentai iš esmės yra motyvuoti dirbti. Pasak respondentų, svarbiausi motyvaciniai veiksniai dirbti yra finansinis aspektas, palankus darbo laikas ir palankios darbo sąlygos. Be to, tyrimas atskleidė respondentų nusivylimą valdžios institucijomis ir darbdaviais (Gataulinas, Zabarauskaitė, 2014, p. 57–58).

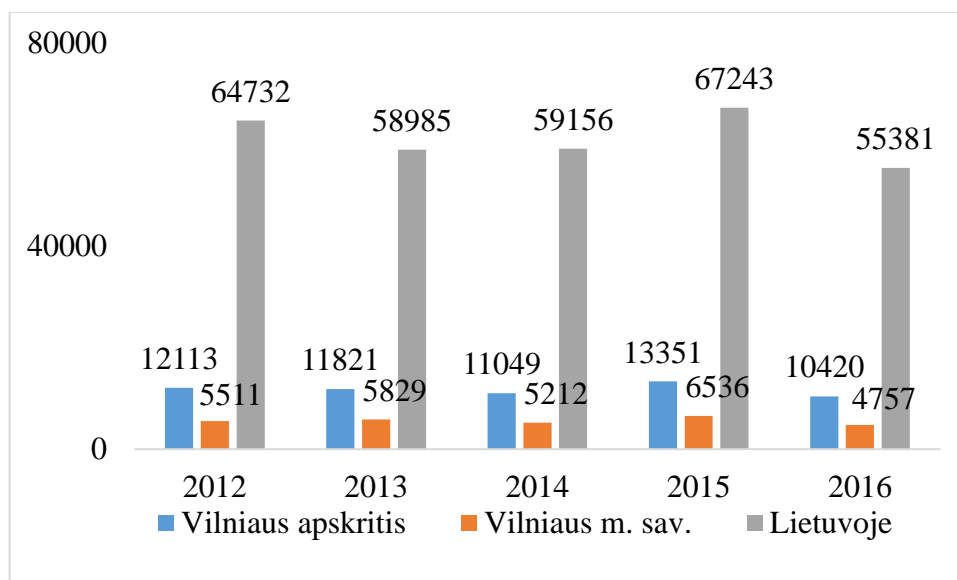
Pagal Vilniaus universiteto ir kt. (2014, p. 7) galutinę ataskaitą, atlikus bedarbių apklausas, nustatyta, kad daugiau nei penktadalis jų (23,3 proc.) kaip pagrindinę registravimosi teritorinėje darbo biržoje priežastį nurodė kitą siekį nei susirasti nuolatinį darbą. Sounders (2007) nurodo, kad bedarbiai nori dirbti, kai nedarbo išmokos tampa mažiau patrauklios nei darbo pajamos. Sakienės (2012, p. 1421) tyrimo metu nustatyta, kad keletas įmonių nurodė, kad kai kurie bedarbiai nori palaukti, kol baigsis nedarbo pašalpos mokėjimo laikotarpis ir tik tada priimti darbo pasiūlymą. Tai reiškia, kad dalis bedarbių nėra suinteresuoti dirbti ir piktnaudžiauja esama sistema.

Bukantaitės, Žiužnienės (2008, p. 21) tyrimo metu nustatyta, kad ilgalaikų bedarbių tikslas yra susirasti nuolatinį darbą (36 proc.), įgyti specialybę ar persikvalifikuoti (21 proc.), gauti sveikatos

pažymą, dirbti viešuosius darbus ir gauti nemokamą gydymą (19 proc.), gauti pažymą, kuri reikalinga socialinei paramai gauti (18 proc.) ir 6 proc. nurodė, kad siekia galimybes gauti nedarbo socialinio draudimo išmoką.

Taigi yra nustatyti įvairūs teritorinėje darbo biržoje registruotų bedarbių tikslai. Apibendrinus galima teigti, kad didžioji dalis jų yra motyvuoti, nes siekia rasti tinkamą darbą (tačiau motyvuotų bedarbių dalies bedarbių populiacijoje įvertčiai labai skiriasi: nuo 23,3 iki 76,7 proc.), o dalis yra nemotyvuoti, nes siekia gauti sveikatos draudimą ir socialines išmokas.

Analizuojant ADRP priemonių taikymą Lietuvoje 2012–2016 m. (žr. 5 pav.), matyti, kad 2016 m. taikomų ADRP priemonių skaičius Lietuvoje buvo mažiausias lyginant su 2012, 2013, 2014, 2015 metais ir buvo taikyta 55381 priemonė. Vilniaus apskrityje analizuotais laikotarpiais buvo taikyta daugiausia ADRP priemonių lyginant su kitomis apskritimis. Tuo tarpu Vilniaus m. sav. 2016 m. buvo taikyta 1779 ADRP priemonėmis mažiau nei 2015 m.



5 pav. ADRP priemonės Lietuvoje, Vilniaus apskrityje ir Vilniaus m. sav. 2012–2016 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis LDB duomenimis (Darbo rinka skaičiais, 2015 ir 2016)

Iš 9 lentelės matyti, kad Lietuvoje 2012–2016 m. dažniausiai taikoma aktyvios darbo rinkos politikos priemonė buvo remiamojo įdarbinimo priemonė viešieji darbai, o Vilniaus m. sav. – profesinis mokymas. Lietuvoje profesinis mokymas 2016 m. buvo taikomas 3 kartus daugiau lyginant su 2012 m. Analizuotais laikotarpiais Lietuvoje ir Vilniaus m. sav. mažiausiai populiarios ADRP priemonės buvo bedarbių teritorinio judumo, remiamojo įdarbinimo priemonės: darbo rotacija, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo ir darbo įgūdžių įgijimo sutartis.

9 lentelė. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės Lietuvoje ir Vilniaus m. sav. 2012–2016 m., tūkst.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis LDB duomenimis (Darbo rinka skaičiais 2016)

| Metai | Lietuvoje | | | | | Vilniaus m. sav. | | | | |
|--|-----------|------|------|------|------|------------------|------|------|------|-------|
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Profesinis mokymas | 5,6 | 9,4 | 5,8 | 19,1 | 17,2 | 0,6 | 1,7 | 0,8 | 2,4 | 1,8 |
| Parama darbo vietoms steigti | 10,2 | 7,8 | 7,2 | 7,0 | 7,1 | 1,4 | 1,2 | 0,8 | 0,8 | 0,8 |
| Remiamojo įdarbinimo: viešųjų darbų | 31,8 | 26,6 | 21,9 | 21,9 | 19,3 | 1,2 | 0,9 | 0,8 | 0,9 | 0,9 |
| Remiamojo įdarbinimo: darbo įgūdžių įgijimo rėmimo | 4,2 | 3,5 | 2,8 | 3,5 | 3,2 | 0,6 | 0,5 | 0,3 | 0,5 | 0,3 |
| Remiamojo įdarbinimo: darbo įgūdžių įgijimo sutartis | – | – | – | 0,5 | 0,2 | – | – | – | 0,08 | 0,05 |
| Remiamojo įdarbinimo: įdarbinimo subsidijuojant | 11,5 | 10,4 | 20,3 | 14,1 | 7,1 | 1,5 | 1,3 | 2,3 | 1,8 | 0,7 |
| Remiamojo įdarbinimo: darbo rotacijos | 0,4 | 0,3 | 0,5 | 0,3 | 0,09 | 0,06 | 0,06 | 0,06 | 0,02 | 0,004 |
| Teritorinio judumo | 0,4 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,3 | – | – | – | – | – |

– nėra duomenų

Lietuvoje 2017 m. sausio–balandžio mėn. į ADRP priemones buvo nusiųsti 17036 asmenys. Balandžio mėn. nusiųsti į ADRP priemones 6364 asmenys: iš jų 24,4 proc. į profesinį mokymą, 66,4 proc. į remiamojo įdarbinimo priemones (daugiau kaip pusė iš jų į viešuosius darbus), 7,5 proc. paramą darbo vietoms steigti ir 0,7 proc. teritorinio judumo priemonę (Lietuvos darbo birža, 2017a).

Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus miesto savivaldybėje 2017 m. sausio–balandžio mėn. į ADRP priemones buvo nusiųsti 2005 asmenys. Balandžio mėn. nusiųsti į ADRP priemones 540 asmenų: iš jų 22,4 proc. į profesinį mokymą, 47,6 proc. į remiamojo įdarbinimo priemones (beveik pusė pusė iš jų į viešuosius darbus ir į įdarbinimą subsidijuojant), 13,5 proc. paramai darbo vietoms steigti ir nė vieno į teritorinio judumo priemonę (Vilniaus teritorinė darbo birža, 2017a).

2012 m. tyrimas apie aukštųjų ir profesinio mokymo įstaigų absolventų, registruotų Vilniaus teritorinėje darbo biržoje, motyvaciją ir įsidarbinimo galimybes, atskleidė, kad 62 proc. apklaustų absolventų registracijos darbo biržoje metu norėtų dalyvauti darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonėje, 39 proc. subsidijuojamo įdarbinimo priemonėje, 36 proc. profesinio mokymo priemonėje, 25 proc. darbo rotacijos priemonėje, 8 proc. viešųjų darbų priemonėje, o 19 proc. nenorėtų dalyvauti jokiaje priemonėje (Vilniaus teritorinė darbo birža, 2012a).

Asmenų įsidarbinimas priemonėms pasibaigus yra vienas svarbiausių ADRP priemonių socialinio efektyvumo rodiklių (Okunevičiūtė Neverauskienė, Moskvina, 2010, p. 109). Pripažįstant aktyvių darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo svarbą, būtina užtikrinti ir jų efektyvumą (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 7–8). 10 lentelėje pateiktas aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo efektyvumas Lietuvoje 2016 m. Iš jos matyti, kad integracijos į darbo rinką lygis per 14 d. (proc.) visais ketvirčiais buvo didžiausias taikant įdarbinimą subsidijuojant ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimą (2017 m. I ketvirtį – darbo rotaciją, darbo įgūdžių įgijimo rėmimą ir įdarbinimą subsidijuojant). Tuo tarpu integracijos į darbo rinką lygis 2016 m. per 6 mėn. visais ketvirčiais buvo maždaug vienodai efektyvus taikant profesinį mokymą, įdarbinimą subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimą ir darbo rotaciją (2017 m. I ketvirtį – darbo rotaciją, įdarbinimą subsidijuojant ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimą) (Lietuvos darbo biržos duomenys, 2017b).

10 lentelė. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo efektyvumas Lietuvoje 2016 m. (proc.)

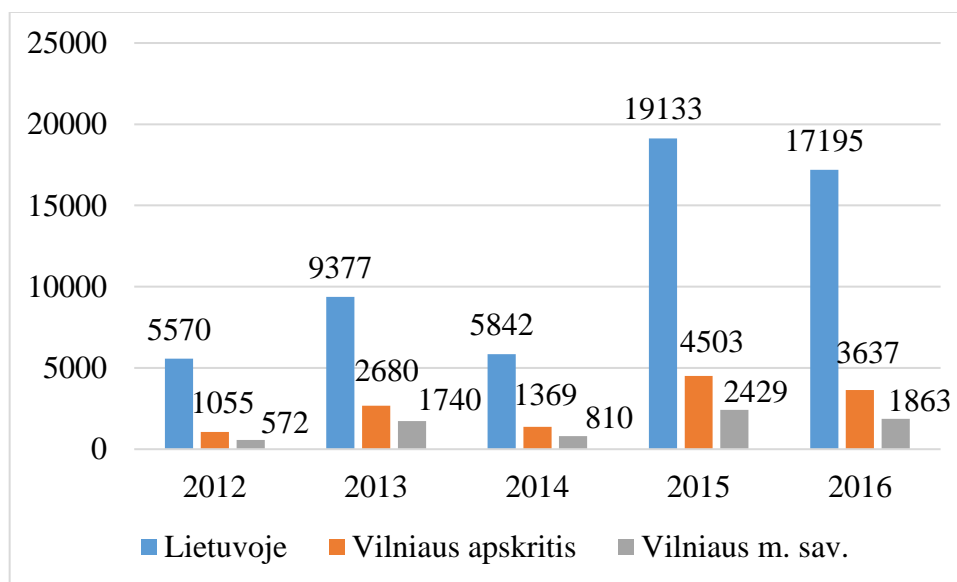
Šaltinis: Lietuvos darbo biržos duomenys (2017b)

| Priemonės pavadinimas | Ataskaitinis laikotarpis | Integracijos į darbo rinką lygis per 14 d. | Integracijos į darbo rinką lygis per 3 mėn. | Integracijos į darbo rinką lygis per 6 mėn. |
|--------------------------------------|--------------------------|--|---|---|
| Profesinis mokymas | I ketv. | 28,5 | 79,8 | 93,2 |
| | II ketv. | 33,6 | 77,6 | 89,7 |
| | III ketv. | 29,2 | 77,8 | 87,6 |
| | IV ketv. | 30,1 | 77,8 | 90,5 |
| Įdarbinimas subsidijuojant | I ketv. | 78,7 | 88,3 | 91,1 |
| | II ketv. | 76,7 | 86,9 | 91,1 |
| | III ketv. | 80,7 | 85,4 | 90,5 |
| | IV ketv. | 82,4 | 86,6 | 89,7 |
| Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas | I ketv. | 83,4 | 91,4 | 94,0 |
| | II ketv. | 75,0 | 91,2 | 93,6 |
| | III ketv. | 80,8 | 88,0 | 92,7 |
| | IV ketv. | 83,3 | 89,8 | 93,2 |
| Darbo rotacija | I ketv. | 68,8 | 96,2 | 94,7 |
| | II ketv. | 77,2 | 87,5 | 97,4 |
| | III ketv. | 78,3 | 81,8 | 87,5 |
| | IV ketv. | 79,7 | 90,2 | 93,3 |

2016 m. Vilniaus teritorinė darbo birža apklausė 733 ieškančius darbo asmenis ir nustatė, kad vertindami aktyvios darbo rinkos politikos priemonių kokybę, jose dalyvavę asmenys geriausiai atsiliepė apie įdarbinimo subsidijuojant ir paramos darbo vietoms steigti priemones (2015 m. apklausos dalyviai geriausiai atsiliepė apie viešuosius darbus) (Vilniaus teritorinė darbo birža, 2016). 2016 m. Vilniaus teritorinės darbo birža interviu būdu apklausė 512 darbdavius, dalyvavusius aktyvios darbo rinkos politikos priemonių organizavime. Nustatyta, kad daugiausiai apklaustųjų palankiai vertino įdarbinimo subsidijuojant ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemones (2015 m. darbdavių apklausa parodė tas pačias palankiai vertinamas ADRP priemones, nes jos, pasak darbdavių, yra pačios naudingiausios). Taip pat

iš 512 apklaustų darbdavių, 87,7 proc. apklaustųjų labai gerai ir gerai vertino dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse atsiųstų kandidatų kompetenciją (Vilniaus teritorinė darbo birža, 2017b).

Gruževskis ir Blažienė (2015) tvirtino, kad atsižvelgiant į didesnę finansavimą, 2015–2016 m. bedarbių, dalyvausiančių profesinio mokymo programose Lietuvoje, bus dvigubai ar trigubai daugiau (iki 15 000 ar daugiau) dėl didėjančio kvalifikuotos darbo jėgos trūkumo, su kuriuo susidurs auganti ekonomika. Profesinio mokymo programos bus orientuotos į bedarbius be jokios kvalifikacijos, ilgalaikius bedarbius, vyresnio amžiaus bedarbius (virš 50 metų) ir į kaimo bedarbius (Gruževskis ir Blažienė, 2015). Galima teigti, jog Gruževskio ir Blažienės teiginys pasitvirtino (žr. 6 pav.). Lietuvoje 2015 ir 2016 m. bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesiniame mokyme dalyvavo 3 kartus daugiau asmenų nei 2014 m. Vilniaus m. sav. 2016 m. šioje priemonėje 2,3 karto daugiau dalyvavo bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų nei 2014 m.



6 pav. Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas 2012–2016 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis (Darbo rinka skaičiais 2015 ir 2016)

Vilniaus teritorinė darbo birža į profesinio mokymo priemonę 2016 m. nukreipė 3160 asmenis. Iš jų 173 asmenys buvo finansuoti iš Užimtumo fondo lėšų, o 2987 asmenys – iš Europos socialinio fondo lėšų. 2016 m. profesinio mokymo priemonei finansuoti panaudota 5924,2 tūkst. Eur, o iš jų didžioji dalis 5396,4 tūkst. Eur iš Europos socialinio fondo lėšų, o kita dalis – 527,8 tūkst. Eur – iš Užimtumo fondo lėšų (Vilniaus teritorinė darbo birža).

Vilniaus teritorinė darbo birža, išanalizavusi bedarbių struktūros pokyčius, 2017 m. numatė prioritėtines tikslines grupes, kurioms bus taikomas profesinis mokymas. Tai ilgalaikiai bedarbiai,

nekvalifikuoti bedarbiai, jaunimas iki 29 m. amžiaus ir bedarbiai, vyresni kaip 54 m. amžiaus. Vilniaus teritorinė darbo birža 2017 m. planuoja nusiųsti į šią priemonę 3463 asmenis, o iš jų Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus miesto skyrius – 2093 asmenis. Planuojama panaudoti iš viso 8499363 Eur: finansuojant iš Užimtumo fondo 1182588 Eur ir didžiąją dalį iš Europos socialinio fondo lėšų – 7316775 Eur. (Vilniaus teritorinė darbo birža).

Profesinis mokymas yra viena efektyviausių priemonių. Lietuvos darbo biržos duomenimis, 2015 m. 92 proc. įgijusių profesiją bedarbių įsidarbino (Darbo rinka skaičiais 2015). Didžiausias integracijos į darbo rinką rodiklis 2016 m. yra stebimas Vilniaus teritorinėje darbo biržoje ir Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus miesto skyriuje tų dalyvių, kurie įsidarbino per 3 mėnesių laikotarpį ir dirbo ne trumpiau nei 6 mėn. nuo įsidarbinimo dienos (atitinkamai 79,37 ir 77,36 proc.) (žr. 11 lentelę).

11 lentelė. Profesinio mokymo priemonės efektyvumo vertinimas 2016 m. Vilniaus teritorinėje darbo biržoje ir Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus miesto skyriuje

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Vilniaus teritorinės darbo biržos duomenimis

| Teritorinė darbo birža | Profesinis mokymas | | | |
|---------------------------------|--|--|--|---|
| | Integracijos į darbo rinką rodiklis (dalis profesinio mokymo dalyvių, kurie įsidarbino praėjus 14 dienų po profesinio mokymo pabaigos) | Integracijos į darbo rinką rodiklis (dalis profesinio mokymo dalyvių, kurie įsidarbino per 3 mėnesių laikotarpį ir dirbo ne trumpiau nei 6 mėn. nuo įsidarbinimo dienos) | Integracijos į darbo rinką rodiklis (dalis profesinio mokymo dalyvių, kurie įsidarbino per 6 mėnesių laikotarpį ir dirbo ne trumpiau nei 6 mėn. nuo įsidarbinimo dienos) | Registracijos rodiklis (dalis buvusių profesinio mokymo dalyvių, kurie registravosi VTDB pakartotinai per 12 mėn. nuo priemonės pabaigos) |
| Vilniaus teritorinė darbo birža | 46,29 | 79,37 | 79,13 | 21,26 |
| Vilniaus m. skyrius | 49,09 | 77,36 | 76,16 | 23,49 |

Visose Lietuvos teritorinėse darbo biržose 2016 m. buvo atlikta bedarbių, baigusių profesinį mokymą, apklausa. Tyrimo metu nustatyta (N=4000), kad po profesinio mokymo įsidarbino 100 proc. respondentų (64,5 proc. įsidarbino pagal įgytą profesiją), o geriausiai vertinamos buvo įgytos teorinės žinios (Lietuvos darbo birža, 2016). Analogiškas tyrimas buvo atliktas 2015 m. (apklausti 2,1 tūkst. bedarbių, baigusių profesinį mokymą). Tyrimas atskleidė kiek kitokius rezultatus: po profesinio mokymo įsidarbino mažiau respondentų (75,3 proc.), o iš jų 98 proc. įsidarbino pagal įgytą profesiją. Tuo tarpu taip pat geriausiai vertinamos buvo įgytos teorinės žinios (Lietuvos darbo birža, 2015).

2014 m. iš visų 227 apklaustų respondentų, kurie įsidarbino po profesinio mokymo priemonės baigimo, 224 apklausos dalyviai (98,7 proc.) įsidarbino pagal profesinio mokymo kursuose įgytą profesiją. Daugiausiai iš visų apklaustų profesinio mokymo priemonės dalyvių buvo baigę C ir CE kategorijų motorinių transporto priemonių vairuotojo, apskaitininko, slaugytojo padėjėjo,

manikiūrininko, metalų suvirintojo ir pjaustytojo elektra ir dujomis mokymo programas (Vilniaus teritorinė darbo birža, 2014).

Asmenų, baigusių profesinio mokymo kursus, 2011 m. apklausos rezultatai atskleidė (apklausti 314 asmenų, apklausą atliko Vilniaus teritorinės darbo biržos darbuotojai), kad pagrindinės neįsidarbinimo po profesinio mokymo baigimo priežastys buvo:

- 1) galimybė įsidarbinti buvo, bet netenkino darbo sąlygos (atlyginimas, darbo laikas, kelionės išlaidos ir kita; 41 proc. nedirbančių);
- 2) nepakankama kvalifikacija (teorinių ar praktinių įgūdžių trūkumas, darbo patirties stoka; 34 proc.);
- 3) o dalis darbo apskritai neieškojo; 16 proc. (Vilniaus teritorinė darbo birža, 2012b).

2010 m. apklausus 2,4 tūkst. bedarbių, baigusių profesinį mokymą, nustatyta, kad 74 proc. įsidarbinusių sėkmingai įsidarbino pagal mokymų metu įgytą profesiją. Iš neįsidarbinimo priežasčių, svarbiausia buvo nepakankama kvalifikacija. Dauguma respondentų, dalyvavusių apklausoje, nurodė, kad trūko darbo patirties ir praktinių įgūdžių. (Lietuvos darbo birža, 2010).

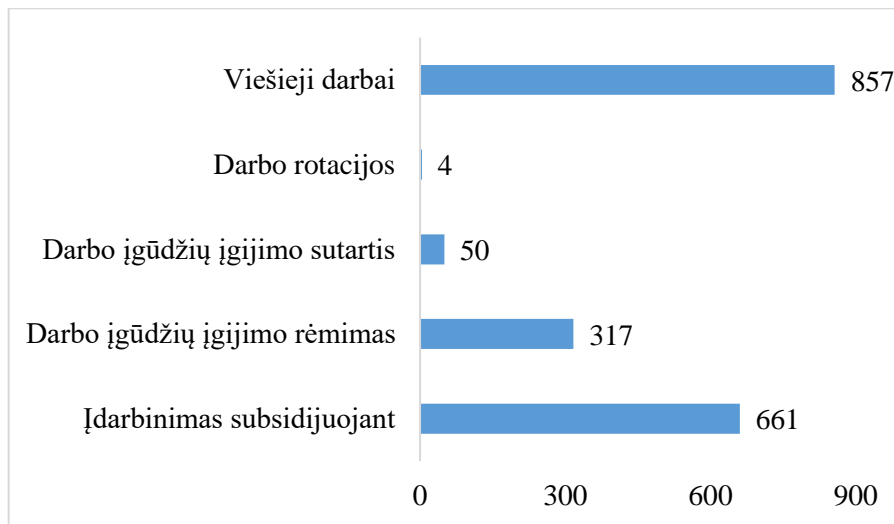
Užimtumo fondo lėšų, skirtų profesiniam mokymui, 2016 m. buvo skirta dvigubai daugiau nei 2015 m. (žr. 12 lentelę). Tai rodo, kad skiriamas vis didesnis dėmesys užimtumo problemoms Lietuvoje spręsti.

12 lentelė. Užimtumo fondo lėšos 2012–2016 m. Lietuvoje, skirtos profesiniam mokymui

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis LDB duomenimis (Darbo rinka skaičiais, 2015, 2016)

| Metai | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------|------|------------------|-------------------|-------------------|------------------|
| Užimtumo fondo lėšos | 0 | 5413,8 tūkst. Lt | 15901,7 tūkst. Lt | 1208,3 tūkst. Eur | 2405,3 tūkst. Lt |

Iš remiamojo įdarbinimo priemonių Vilniaus m. sav. 2016 m. dažniausiai taikomi buvo viešieji darbai ir įdarbinimas subsidijuojant (žr. 7 pav.). Priemonė įdarbinimas subsidijuojant 2016 m. buvo taikyta 2,6 karto mažiau nei 2015 m. (2015 m. ši priemonė taikyta 1750 bedarbiams). Viešieji darbai 2016 m. ir 2015 m. Vilniaus m. sav. buvo taikyti beveik tokiam pat skaičiui bedarbių (atitinkamai 857 ir 852), o 2012 m. ši priemonė buvo taikyta 311 bedarbių daugiau (Vilniaus TDB informacija).



7 pav. Remiamojo įdarbinimo priemonės Vilniaus m. sav. 2016 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Darbo rinka skaičiais, 2016

Priemonė darbo įgūdžių įgijimo rėmimas Vilniaus m. sav. 2016 m. buvo taikyta 317 bedarbių, tai beveik du kartus mažiau nei 2012 m. (2012 m. rodiklis 603). ADRP priemonė darbo rotacija Lietuvoje 2016 m. buvo taikoma retai (86 bedarbiams), kai tuo tarpu 2012 m. – 390 bedarbių. Vilniaus m. sav. 2016 m. ši priemonė buvo taikyta tik 4 bedarbiams.

Lietuvoje 2012–2016 m. viešieji darbai buvo daugiausia taikoma ADRP priemonė (žr. 13 lentelę). Lietuvoje 2016 m. viešieji darbai sudarė 34,5 proc. visų taikytų ADRP priemonių; lyginant su 2012 m. jų taikymas mažėjo. Tuo tarpu Vilniaus m. sav. jų taikymas (proc.) buvo mažesnis lyginant su Lietuva (Darbo rinka skaičiais 2016).

13 lentelė. Viešųjų darbų procentas nuo visų ADRP priemonių 2012–2016 m. Lietuvoje ir Vilniaus m. sav.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Darbo rinka skaičiais 2016

| Viešieji darbai | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|------------------|------|------|------|------|------|
| Lietuvoje | 49,1 | 45 | 37 | 32,5 | 34,5 |
| Vilniaus m. sav. | 21,2 | 16 | 14,9 | 13,0 | 18,1 |

Tačiau viešųjų darbų efektyvumas buvo mažas. Kaip matyti iš 14 lentelės, per 3 mėnesius po viešųjų darbų priemonės baigimo Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus m. skyriaus bedarbių įsidarbino tik ketvirtadalis asmenų. Vilniaus teritorinė darbo birža 2017 m. planuoja nusiųsti į šią priemonę 620 asmenų, o iš jų Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus miesto skyrius – 200 asmenų (Vilniaus teritorinė darbo birža).

14 lentelė. Viešųjų darbų priemonės efektyvumo vertinimas 2016 m. Vilniaus teritorinėje darbo biržoje ir
Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus miesto skyriuje

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Vilniaus teritorinės darbo biržos duomenimis

| Teritorinė darbo birža | Integracijos į darbo rinką lygis, proc. | | |
|---------------------------------|--|--|--|
| | Praėjus 14 dienų po viešųjų darbų priemonės pabaigos | Per 3 mėnesius po viešųjų darbų priemonės pabaigos | Per 6 mėnesius po viešųjų darbų priemonės pabaigos |
| Vilniaus teritorinė darbo birža | 7,56 | 18,55 | 27,51 |
| Vilniaus m. skyrius | 10,23 | 25,81 | 39,18 |

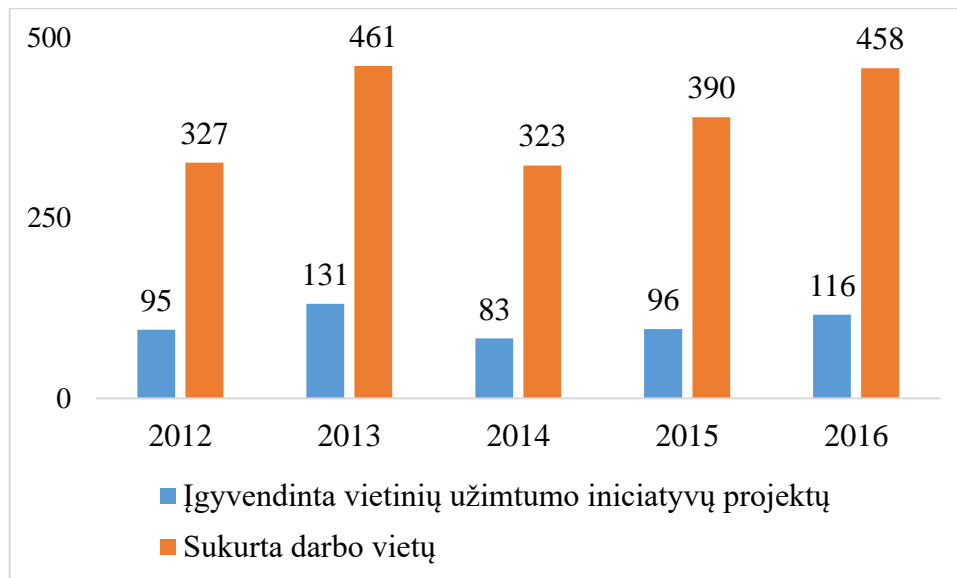
Darbo vietų steigimo (pritaikymo) subsidijavimo priemonė Lietuvoje 2012–2016 m. buvo nepopuliari (žr. 15 lentelę). 2016 m. ji buvo taikyta 12,3 proc. nuo visų ADRP priemonių (tai 3,3 proc. mažiau lyginant su 2012 m.). Vilniaus m. sav. ši priemonė analizuotas laikotarpiais buvo taikoma dažniau (proc. nuo visų priemonių) lyginant su Lietuvos taikymu (proc.).

15 lentelė. Darbo vietų steigimo (pritaikymo) subsidijavimo taikymo skaičius ir procentas nuo visų ADRP priemonių Lietuvoje ir Vilniaus m. sav. 2012–2016 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Darbo rinka skaičiais 2016

| Darbo vietų steigimo (pritaikymo) subsidijavimas | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Lietuvoje | 10233 (15,6) | 7841 (13,3) | 7187 (12,1) | 7034 (10,5) | 7148 (12,3) |
| Vilniaus m. sav. | 1438 (26,1) | 1201 (20,6) | 825 (15,8) | 803 (12,3) | 773 (16,2) |

Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimo metu buvo sukurta naujų darbo vietų (Darbo rinka skaičiais 2016). 2016 m. buvo įgyvendinta 116 vietinių užimtumo iniciatyvų projektų ir sukurta 458 naujų darbo vietų (žr. 8 pav.). Analizuotu laikotarpiu daugiausia vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinta ir sukurta darbo vietų buvo 2013 m. (atitinkamai 131 ir 461). Ši priemonė aiškiai parodė jos teikiamą naudą. Vilniaus m. sav. 2012–2016 m. ši priemonė buvo netaikyta.



8 pav. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas Lietuvoje 2012–2016 m.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Darbo rinka skaičiais, 2016

Apibendrinus analizę, nustatyta, kad Lietuvoje 2012–2016 m. dažniausia taikoma ADRP priemonė buvo profesinis mokymas ir viešieji darbai. Darytina išvada, kad po ADRP priemonės įdarbinimas subsidijuojant įsidarbino daugiausiai asmenų, o mažiau – po profesinio mokymo, o mažiausiai – po viešųjų darbų (pagal tyrimų analizę). Kiekviena ADRP priemone siekiama didinti užimtumą ir tinkamas jos panaudojimas bedarbiams užtikrina sėkmingą jų integraciją į darbo rinką.

3.2. Tyrimo metodika

Siekiant išsiaiškinti bedarbių nuomonę apie jiems taikytas / taikomas aktyvios darbo rinkos politikos priemones Vilniaus miesto savivaldybėje ir gautus rezultatus palyginti su Okunevičiūtės Neverauskienės ir kt. (2007) tyrimo „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaitos“ 2 dalies „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių dalyvių apklausos rezultatų analize“ rezultatais (toliau – 2007 m. tyrimas), buvo parengta anketinė apklausa.

Anketos sudarymas. Tyrimo anketą sudarė 27 klausimai (žr. 3 priedą). Anketos 1–10, 13–17, 19, 25–27 klausimai sudaryti pagal Okunevičiūtės Neverauskienės ir kt. (2007) tyrimo rezultatus. 11, 12, 18, 20 klausimai sudaryti, vadovaujantis Moskvinos, Okunevičiūtės Neverauskienės (2011) monografijoje „Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika“ pateiktais tyrimų rezultatais (p. 168–174), o 21–24 klausimai parengti autorės.

Siekiant išsiaiškinti respondentų socialinius ir demografinius duomenis, anketoje buvo pateikti klausimai apie lytį, amžių, išsilavinimą, profesiją, šeimos (namų ūkio) dydį, dirbančiųjų skaičių šeimoje (namų ūkyje), nuolatinės priežiūros reikalaujančių vaikų / neįgalių žmonių skaičių šeimoje (namų ūkyje), t. y., anketos, 1–4, 7–9 klausimai. 5 klausimu siekta išsiaiškinti, ar respondentai yra papildomai

darbo rinkoje remiami asmenys, o 6 klausimu – kokius užimtumo rėmimo požymius turi. 10 klausimas buvo skirtas nustatyti, kiek laiko asmenys nedirba, o respondentų nuomonė, apie veiksnius, mažinančius ir didinančius jų įsidarbinimo galimybes, pateikta atitinkamai 11 ir 12 klausimuose. 13 klausimu siekta sužinoti, ar asmenys dalyvavo ADRP priemonėse, 14 klausimu – kiek kartų dalyvavo ADRP priemonėse per paskutinius du metus, o 15 klausimu – į kokias ADRP priemonės asmenys buvo nukreipti. 16 klausimu siekta išsiaiškinti, ko asmenys tikėjosi dalyvaudami ADRP priemonėse, o 17 klausimu – kokią naudą jie gavo dalyvaudami šiose priemonėse. Svarbi ADRP priemonių teikiama nauda yra tai, ar įgytas žinias ir įgūdžius dalyviai gali pritaikyti kitoje darbovietėje (18 anketos klausimas), o 19 klausimas „Ką po taikytų aktyvios darbo rinkos politikos priemonių veikėte?“ parodė tiesioginę šių priemonių naudą. 20 klausimas buvo skirtas išsiaiškinti aplinkybes, kodėl po taikytų ADRP priemonių asmenys nebedirbo, o 21 klausimas – ar tų priemonių dalyviai rekomenduoja šias priemones kitiems asmenims. 22 klausimas „Ką Lietuvos darbo birža, taikydama aktyvios darbo rinkos politikos priemones, galėtų padaryti kitaip ar geriau?“ buvo paliktas atviras ir respondentai šiuo atveju galėjo išsakyti savo nuomonę. 23 klausimas buvo skirtas išsiaiškinti, kokia, pasak respondentų, aktyvios darbo rinkos politikos priemonė yra naudingiausia, o 24 klausimas skirtas nustatyti, ar bedarbiai ateityje dalyvaus šiose priemonėse. 25 klausimu norėta išsiaiškinti bedarbių nuomonę apie tai, ar pasikeistų jų galimybės savarankiškai susirasti darbą, jei jie nedalyvautų darbo biržos organizuojamose priemonėse. 26 ir 27 klausimai buvo skirti išsiaiškinti, ar respondentams reikia papildomos pagalbos ir kokios pagalbos jie pageidauja prieš priemonę, priemonės įgyvendinimo metu ar priemonei pasibaigus.

Tyrimo organizavimas. 2017 m. kovo 22 d. raštu buvo kreiptasi į Vilniaus teritorinės darbo biržos direktorių dėl leidimo atlikti anoniminę anketinę bedarbių apklausą, siekiant išsiaiškinti bedarbių nuomonę apie jiems taikytas / taikomas aktyvios darbo rinkos politikos priemones Vilniaus miesto savivaldybėje (žr. 2 priedą). Vilniaus teritorinė darbo birža (toliau – Vilniaus TDB) leido atlikti tyrimą ir Vilniaus teritorinės darbo biržos direktorių vizavo Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus miesto skyriaus pavaduotojai V. Rasimavičienei organizuoti šį tyrimą. Direktorius pavaduotoja V. Rasimavičienė nurodė, kad siekiant išlaikyti bedarbių konfidencialumą, mažiau trukdyti jų skyriaus darbuotojų darbą ir klientų laiką, taip pat vadovaujantis duomenų apsaugos taisyklėmis, bedarbių, kuriems buvo taikytos ar šiuo metu taikomos ADRP priemonės, apklausą atliks jų skyriaus darbuotojai. Svarbu pažymėti, kad Vilniaus miesto skyrius nustatė maksimalų respondentų skaičių apklausoje 100 – bedarbių, t. y., buvo užtikrinta, kad tyrimo pabaigoje bus surinkta apie 100 užpildytų anketų. 2017 m. kovo mėn. Vilniaus TDB Vilniaus miesto skyriui buvo nusiųstos anketos.

Tyrimo atlikimas. Duomenys buvo surinkti per 2017 m. balandžio mėn. Vilniaus TDB Vilniaus miesto skyriuje. Tyrimą atliko Vilniaus TDB Vilniaus miesto skyriaus Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo poskyrio darbuotojos (užpildyta 40 anketų) ir Darbo rinkos paslaugų poskyrio darbuotojos (užpildytos 68 anketos).

Apklauso būdas – telefonu pagal pateiktus anketos klausimus (tiems asmenims, kuriems buvo / yra taikomos ADRP priemonės) ir tiesiogiai apklausus bedarbi, atvykusį į Vilniaus TDB Vilniaus miesto skyrių (tiems, kuriems anksčiau buvo taikytos ADRP priemonės). Tie asmenys, kurie dalyvavo ADRP priemonėse 2016 m., 2017 m., ar šiuo metu dalyvauja šiose priemonėse, į apklausą pateko Vilniaus TDB Vilniaus miesto skyriaus darbuotojų nuožiūra pagal suformuotus sąrašus ir jie buvo apklausti telefonu pagal pateiktus anketos klausimus.

Anketas pildė Vilniaus miesto skyriaus darbuotojos, tiesiogiai darbo vietoje ar telefonu apklausiant bedarbius. Į visus bedarbiams iškilusius klausimus atsakė Vilniaus TDB Vilniaus miesto skyriaus darbuotojos. Daugiausia neaiškumų bedarbiams kilo dėl jų turimų užimtumo rėmimo požymių (6 klausimas), taip pat jiems sunkiai sekėsi atsakyti į klausimą, kiek laiko nedirba (10 klausimas). Taip pat, respondentai į 17 anketos klausimą „Kokią naudą iš dalyvavimo priemonėje pastebite (pastebėjote)?“ dažnai neturėjo tinkamiausio atsakymo varianto (jie buvo linkę pasirinkti atsakymo variantą „Kita“), o atsakant į 27 klausimą: „Kokio pobūdžio pageidaujate pagalbos prieš priemonę, priemonės įgyvendinimo metu arba priemonei pasibaigus?“ respondentams trūko atsakymo variantų (jie buvo linkę pasirinkti atsakymo variantą „Kita“).

Anketos pildymas užtruko 10–15 min. ir visi apklausti bedarbiai noriai dalyvavo apklausoje (apklausti respondentai sutiko dalyvauti apklausoje, nes juos apklausė Vilniaus TDB Vilniaus miesto skyriaus darbuotojos, t. y. jiems tai atrodė privalomas dalykas).

Tyrimo metu buvo susidurta su šiais sunkumais:

- 1) pilotinis (bandomasis) tyrimas negalėjo būti atliktas. Dėl Vilniaus TDB Vilniaus miesto skyriaus iškeltų reikalavimų pilotinis (bandomasis) tyrimas nebuvo vykdomas (t. y. dėl asmens duomenų apsaugos taisyklių, bedarbių konfidencialumo reikalavimų, TDB darbuotojų ir bedarbių laiko trūkumo). Todėl tyrimo autorei nebuvo galimybės patobulinti anketos klausimų ir atsakymo formuluočių;
- 2) respondentų apklausa atlikta ne autorės. Siekiant išsaugoti bedarbių konfidencialumą, asmens duomenų apsaugą, tyrimą atliko Vilniaus TDB Vilniaus miesto skyriaus darbuotojos, kas neleido tyrimo autorei tiesiogiai susipažinti su bedarbių nuomone apie jiems taikytas / taikomas ADRP priemones. Respondentų atsakymai į kai kuriuos klausimus galėjo būti ne iki galo nuoširdūs (pavyzdžiui, vertinant ADRP priemonių naudą);
- 3) ribotas respondentų skaičius. Vilniaus TDB Vilniaus miesto skyrius nurodė, kad studentams, atliekantiems tyrimus Vilniaus TDB Vilniaus miesto skyriuje, yra leidžiama apklausti iki 100 respondentų, todėl atliekant tyrimą buvo griežtai apibrėžtas tyrimo dalyvių skaičius;
- 4) ribotas informacijos pateikimas apie tyrimo atlikimą Vilniaus TDB Vilniaus miesto skyriuje. Vilniaus TDB Vilniaus miesto skyriaus direktoriaus pavaduotoja, kuriai buvo pavesta organizuoti tyrimą, ir skyriaus darbuotojos, atlikusios tyrimą, negalėjo pateikti išsamios

informacijos, kaip buvo atliktas tyrimas (motyvavo asmens duomenų apsaugos taisyklėmis), bedarbių sąrašų, kuriems taikytos / taikomos ADRP priemonės, todėl tyrimo atlikimo tvarka pateikta bendrais bruožais, nepažeidžiant taisyklių reikalavimų. Nepaisant šių aplinkybių, nėra priežasčių manyti, kad respondentai buvo atrinkti tendencingai, nereprezentatyviai. Toliau darbe tariame, kad bedarbių imtis buvo sudaryta taikant paprastą atsitiktinę atranką, kadangi tikėtina, kad duomenų surinkimo laikotarpis niekuo neišsiskiria iš kitų laikotarpių, o apklausiami buvo visi iš eilės apsilankę arba sąraše esantys bedarbiai, kol buvo surinktas nustatytas skaičius respondentų. Tai leidžia apibendrinti tyrimo duomenis visiems Vilniaus TDB Vilniaus miesto skyriaus bedarbiams, kuriems yra / buvo taikytos ADRP priemonės.

Apklauso duomenų apdorojimas. Gautos anketos buvo patikrinamos, duomenys suvedami ir apdorojami statistiniu paketu IBM SPSS v. 17.0. Apdoroti duomenys pateikiami lentelėse ir paveiksluose. Paveikslai sudaryti MS Excel programa. Iš 108 anketų tinkamomis analizuoti buvo pripažintos 102 anketos. 6 anketos buvo pildytos tų bedarbių, kurie nedalyvavo ADRP priemonėse (pildyta tik dalis anketos klausimų), todėl jos buvo pripažintos neatitinkančios tyrimo tikslo ir toliau neanalizuotos.

Tyrimo metu gauti duomenys analizuojami įvairiais pjūviais:

- 1) pateikiamos bendrosios respondentų charakteristikos;
- 2) duomenys analizuojami pagal atskiras ADRP priemones;
- 3) duomenys analizuojami pagal užimtumo rėmimo požymius turinčias bedarbių grupes (ilgalaikiai bedarbiai, darbingi asmenys iki 29 metų ir vyresni kaip 50 metų darbingo amžiaus darbingi asmenys).

Svarbu pabrėžti, kad ADRP priemonių efektyvumas buvo įvertintas anketinės apklauso duomenų pagrindu, t. y., pateikiamas subjektyvaus socialinio efektyvumo vertinimas (Moskvina, Okunevičiūtė Neverauskienė, 2011, p. 118), paremtas ADRP priemonių dalyvių nuomone. Dėl mažos tyrimo imties (N=102) tyrimo rezultatai bus tik iš dalies lyginami su Okunevičiūtės Neverauskienės ir kt. (2007) tyrimo rezultatais, kurie buvo gauti apklausus 2313 teritorinėse darbo biržose užsiregistravusių ieškančių darbo asmenų, dalyvavusių ADRP priemonėse 2005 – 2006 metais (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 10).

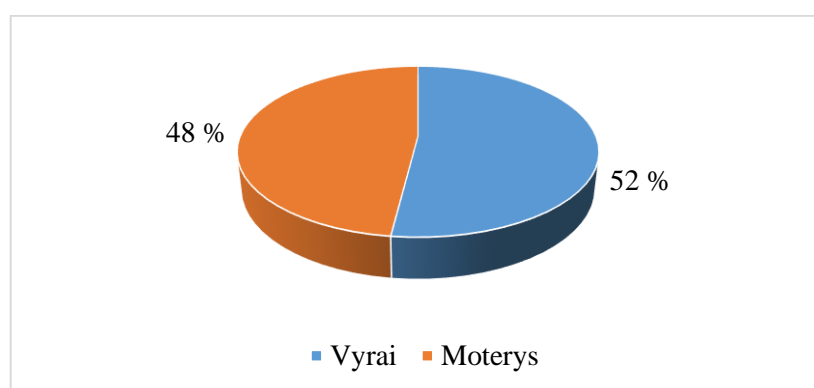
3.3. Tyrimo rezultatų aptarimas

Šioje dalyje pateikiama atlikto tyrimo analizė ir gautų tyrimo rezultatų palyginimas su Okunevičiūtės Neverauskienės, Gruževskio, Moskvinos, Šileikos, Pociaus, Šlekienės (2007) tyrimo „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaitos“ 2 dalies „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių dalyvių apklauso rezultatų analize“

rezultatais, kas leido iš dalies nustatyti, ar pasikeitė ADRP priemonių dalyvių charakteristikos ir šių priemonių teikiama nauda.

Pirmiausia buvo analizuojamos tyrimo imties charakteristikos (socialiniai ir demografiniai respondentų duomenys, t. y., anketos, 1–4, 7–9 klausimai), vėliau – darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų požymiai, nuomonė apie įsidarbinimo galimybes mažinančius ir didinančius veiksnius, asmenų dalyvavimas ADRP priemonėse, lūkesčius ir naudą gautus iš dalyvavimo ADRP priemonių metu, papildomos pagalbos poreikio analizė ir kiti tyrimo klausimai. Po atskirų klausimų rezultatų aptarimo, pateikiamas apibendrinimas, siejant gautus rezultatus tarpusavyje.

Analizuojant respondentų pasiskirstymą pagal lytį Vilniaus mieste, nustatyta, kad tiek vyrai, tiek moterys buvo aktyvūs ADRP priemonių dalyviai (atitinkamai 48 ir 52 proc.) (žr. 9 pav.). Tokį gana tolygų pasiskirstymą sąlygojo vyraujanti bedarbių struktūra Vilniaus m. sav. lyties aspektu. Pagal Vilniaus TDB statistinę informaciją, 2017 m. kovo ir balandžio mėn. įregistruota 48 proc. bedarbių moterų ir 52 proc. bedarbių vyrų (2016 m. moterys sudarė apie 51 proc., o vyrai – 49 proc. bedarbių) (Vilniaus teritorinė darbo birža, 2017a). Tuo tarpu 2007 m. atliktas tyrimas parodė, kad moterys buvo aktyvesnės ADRP priemonių dalyvės: moterys sudarė 62 proc., vyrai 38 proc. (pagal statistinę informaciją, bedarbių moterų buvo daugiau nei vyrų) (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 12).



9 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį (proc.) (sudaryta autorės)

Tiek 2007 m., tiek 2017 m. tyrimo metu, nustatyta, kad daugiausia respondentų priklausė 25–44 m. amžiaus grupei (atitinkamai 41,4 ir 40,2 proc.) (žr. 16 lentelę). Jaunimas iki 25 m. amžiaus sudarė dešimtadalį respondentų (2007 m. 10,9 proc., 2017 – 11,8 proc.), o 50 m. ir daugiau amžiaus grupės dalyviai sudarė trečdalį šių priemonių dalyvių (atitinkamai 33,5 ir 32,3 proc.) (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 11).

16 lentelė. 2007 ir 2017 m. tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal amžių (proc).

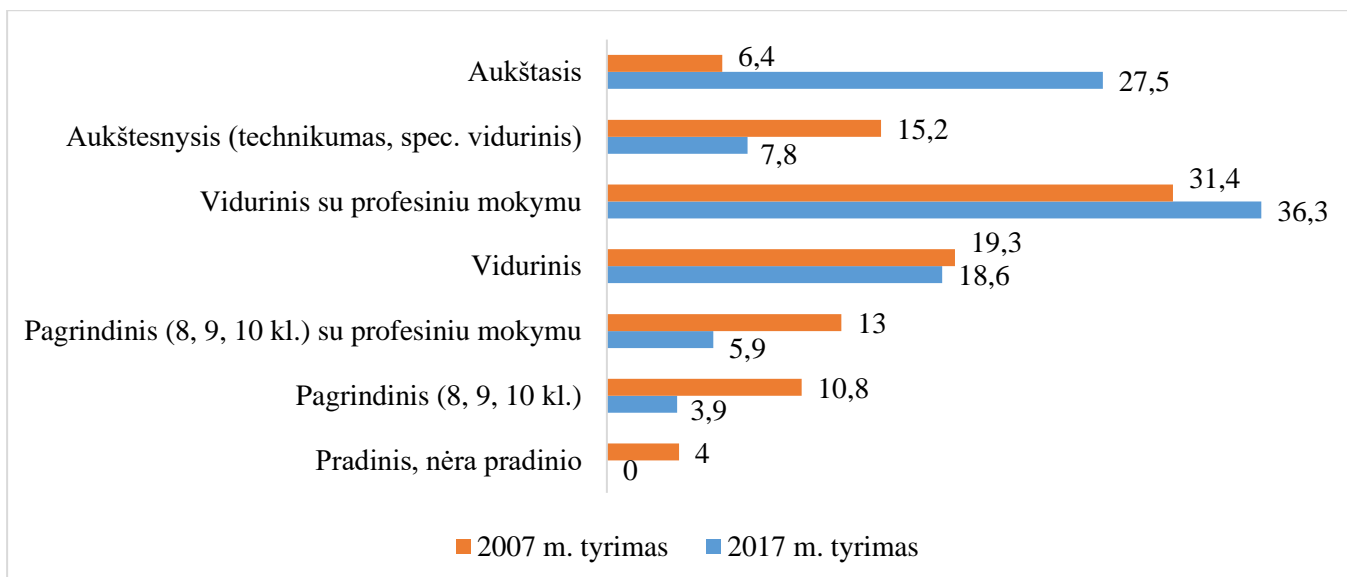
Šaltinis: sudaryta autorės ir pagal Okunevičiūtę Neverauskienę ir kt., 2007, p. 11

| Amžius | 2007 m. tyrimas (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 11) | 2017 m. tyrimas |
|------------------|---|------------------------|
| Iki 25 m. | 10,9 proc. | 11,8 proc. |
| 25–44 m. | 41,4 proc. | 40,2 proc. |
| 45–49 m. | 14,2 proc. | 15,7 proc. |
| 50 m. ir daugiau | 33,5 proc. | 32,3 proc. |

Tokia ADRP priemonių dalyvių amžiaus struktūra paaiškinama bendra bedarbių struktūra pagal amžių Lietuvoje ir Vilniaus m. sav. Pagal 2017-01-01 Lietuvos darbo biržos duomenis, Vilniaus m. sav. 46,6 proc. bedarbių priklausė 25–44 m. amžiaus grupei, 34,7 proc. – 50 m. ir daugiau, 12,4 proc. – 45–49 m. amžiaus ir 6,3 proc. – iki 25 m. amžiaus bedarbiams (proc. nuo visų registruotų). Tuo tarpu Lietuvoje 2007 m. bedarbių struktūra pagal amžiaus grupes buvo panaši kaip ir 2007 m. tyrimo rezultatai (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 11). Lengvinienė, Rutkienė (2016, p. 34) pažymi, kad vyresnio amžiaus asmenys jaučia riziką ir diskriminaciją, nes darbdaviai nenori investuoti į jų gebėjimus, o netekę darbo šie žmonės sunkiai įsidarbina dėl egzistuojančių stereotipų (ligos, energijos trūkumas, nesugebėjimas prisitaikyti prie naujų technologijų, užsienio kalbų nemokėjimas ir kita).

Analizuojant tyrimo dalyvių pasiskirstymą pagal išsilavinimą išryškėjo tam tikri požymiai. Tyrimo metu nustatyta, kad beveik trečdalis bedarbių turėjo aukštąjį išsilavinimą (27,5 proc.), kai 2007 m. tyrimo metu nustatyta, kad tik 6,4 proc. bedarbių buvo įgiję aukštąjį išsilavinimą (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 13). 2017 sausio 1 d. duomenimis, Vilniaus m. sav. 39 proc. registruotų bedarbių turėjo aukštąjį universitetinį / neuniversitetinį išsilavinimą, o Lietuvoje – 24,3 proc. (Lietuvos darbo birža, Darbo rinka skaičiais 2016). Taigi galima teigti, kad bedarbių su aukštesniu išsilavinimu padaugėjo, lyginant su 2007 m. ir tai rodo, kad tyrimo imtis gerai atspindi visą populiaciją, nes atitinka oficialios statistikos pateikiamus duomenis (Lietuvos darbo birža, Darbo rinka skaičiais 2016). Bedarbių skaičiaus didėjimą, kurie yra įgiję aukštąjį išsilavinimą, iš dalies galima paaiškinti įgyto išsilavinimo neatitikimu darbo rinkos poreikiams. Kvedaraitė ir kt. (2016, p. 35) tyrimo metu nustatė, kad jaunimo / aukštųjų mokyklų studentų integracijos į darbo rinką išorinės kliūtys yra susijusios su darbo rinkos ir švietimo sistemos neatitikimu.

Daugiausia respondentų buvo įgiję vidurinį išsilavinimą su profesiniu mokymu (t. y. 36,3 proc., žr. 10 pav.), o 2007 m. tyrimo metu – 31,4 proc. Pagrindinį ir pagrindinį su profesiniu mokymu išsilavinimą tyrimo metu turėjo beveik 10 proc. bedarbių, o 2007 m. – 23,8 proc. 2007 m. tyrimo metu priimta išvada, kad respondentai buvo nepasirengę darbo rinkai, nes neturėjo profesinio pasirengimo (arba jo nepakako) – tokie asmenys sudarė net trečdalį visų apklaustųjų (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 13).



10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (proc.)

Šaltinis: sudaryta autorės ir pagal Okunevičiūtę Neverauskienę ir kt., 2007, p. 13

Darytina išvada, kad respondentų imtis pagal savo charakteristikas (lytį, amžių, išsilavinimą) yra labai artima visai bedarbių, kuriems taikytos ADRP priemonės, populiacijai.

Analizuojant tyrimo dalyvių pasiskirstymą pagal profesijas (anketoje buvo pateiktas dažniausiai pasitaikančių profesijų sąrašas), matyti, kad daugiausiai tyrimo dalyvių buvo vairuotojai (11,8 proc.), vadybininkai (11,8 proc.), pardavėjai (9,8 proc.), virėjai, virėjai–konditeriai (7,8 proc.) (žr. 17 lentelę). 7,8 proc. respondentų pažymėjo pasirinkimą „Kita“: 2 proc. nurodė, kad yra architektai, po 1 proc. nurodė, kad yra dizaineris, teisininkas, ergoterapeutas, kosmetologė, geodezininkas ir vizualinės komunikacijos specialistas. 4,9 proc. apklaustųjų profesijos išvis neturėjo, o 2 proc. savo profesijos nenurodė. Tuo tarpu 2007 m. tyrimo metu nustatyta, kad net 29 proc. visų apklaustųjų profesijos neturėjo, kas sąlygojo jų nedarbą (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 13–14).

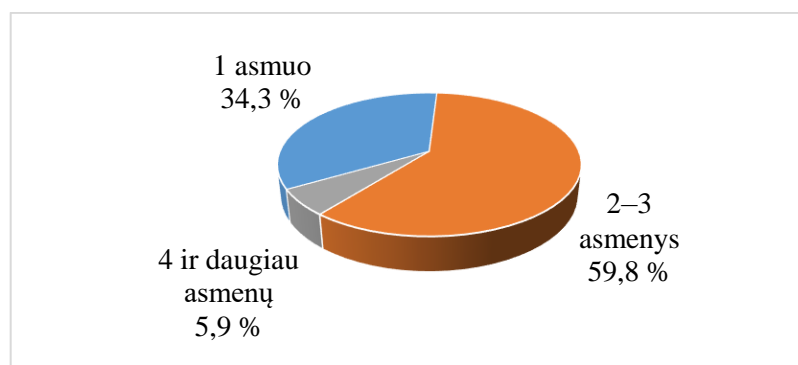
17 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal profesiją (sudaryta autorės)

| Profesija | Atsakymų pasiskirstymai | |
|---|-------------------------|--------------------------------------|
| | Skaičius | % (nuo bendro apklaustųjų skaičiaus) |
| Pardavėjas | 10 | 9,8 |
| Siuvėjas, siuvėjas–operatorius | 2 | 2 |
| Virėjas, virėjas–konditeris | 8 | 7,8 |
| Traktorininkas; traktorininkas–mašinistas | 3 | 2,9 |
| Buhalteris; apskaitininkas | 4 | 3,9 |
| Vairuotojas | 12 | 11,8 |
| Stalius, stalius–staklininkas | 1 | 1 |
| Med. sesuo, slaugytojas; slaugos specialistas; bendrosios praktikos slaugytojas | 1 | 1 |
| Šaltkalvis, autotransporto priemonių remonto šaltklavis | 1 | 1 |
| Technologas, maisto pramonės technologas | 2 | 2 |
| Barmenas–padavėjas, padavėjas | 1 | 1 |

| Profesija | Atsakymų pasiskirstymai | |
|--|-------------------------|--------------------------------------|
| | Skaičius | % (nuo bendro apklaustųjų skaičiaus) |
| Technikas, technikas mechanikas | 1 | 1 |
| Konditeris | 4 | 3,9 |
| Apdailininkas | 3 | 2,9 |
| Suvirintojas | 1 | 1 |
| Ekonomistas | 4 | 3,9 |
| Dažytojas | 1 | 1 |
| Inžinierius | 2 | 2 |
| Kirpėjas | 4 | 3,9 |
| Administratorius | 2 | 2 |
| Socialinis darbuotojas; jo padėjėjas | 2 | 2 |
| Mechanikas | 2 | 2 |
| Vadybininkas | 12 | 11,8 |
| Operatorius (krosnies, katilų, metalo apdirbimo įrenginių operatorius, telefonų) | 1 | 1 |
| Valytojas | 1 | 1 |
| Santechnikas | 1 | 1 |
| Elektros įrenginių priežiūros ir taisymo elektromonteris | 1 | 1 |
| Kita | 8 | 7,8 |
| Nenurodė | 2 | 2 |
| Profesijos neturi | 5 | 4,9 |

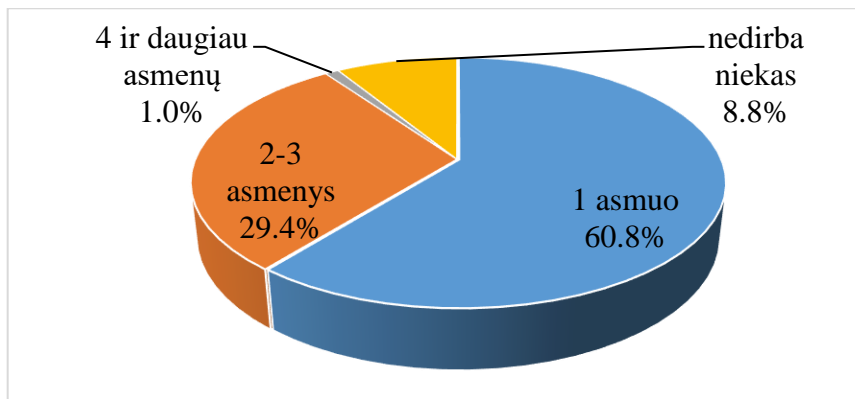
Vienas iš nedarbo problemos sprendimo būdų, pasak Pociaus, Okunevičiūtės-Neveauskienės (2003, p. 46), yra kvalifikacijos tobulinimas, persikvalifikavimas, o tie, kurie neturi profesijos – jos įgijimas. Svarbus rodiklis yra bedarbio noras mokytis, parodantis jo aktyvų nusiteikimą atsakingai spręsti nedarbo problemą (Pocius, Okunevičiūtė Neveauskienė, 2003, p. 46).

Daugiau kaip trečdalis tirtų respondentų gyveno vieni, t. y., buvo vieniši (34,3 proc.), o daugiau kaip pusė asmenų (59,8 proc.) gyveno šeimose, kuriose buvo 2–3 asmenys (žr. 11 pav.). 5,9 proc. apklaustųjų gyveno didelėse šeimose, kuriose buvo 4 ir daugiau asmenų. 2007 m. tyrimo metu gauti duomenys buvo gana panašūs, nes 2–3 asmenų šeimose gyveno beveik 60 proc. respondentų, o 4 ir daugiau asmenų – net 27 proc., o vieniši buvo 15 proc. asmenų (Okunevičiūtė Neveauskienė ir kt., 2007, p. 23–24).



11 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal šeimos (namų ūkio) dydį (proc.) (sudaryta autorės)

Apklaustųjų šeimoje (namų ūkiuose) daugiau kaip 60 proc. dirbo 1 asmuo, o beveik trečdalyje (29,4 proc.) – 2–3 asmenys (žr. 12 pav.). Tuo tarpu 8,8 proc. respondentų šeimoje (namų ūkiuose) nedirbo niekas. Apklaustųjų namų ūkiuose dirbančių asmenų skaičiaus vidurkis siekė 1,58 (panašiai kaip ir 2007 m. tyrimo metu 1,6) (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 24)



12 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal dirbančių skaičių šeimoje (namų ūkyje) (proc.) (sudaryta autorės)

89,2 proc. tyrimo dalyvių nurodė, kad jų šeimose nėra nuolatinės priežiūros reikalaujančių vaikų ar neįgalių žmonių, o 10,8 proc. šeimų tokie asmenys gyvena, kas gali riboti asmenų dalyvavimą ADRP priemonėse. 2007 m. tyrimo metu buvo nustatytas didesnis proc. šeimų, kuriose yra nuolatinės priežiūros reikalaujančių vaikų ar neįgalių žmonių, t. y., trečdalis tyrimo dalyvių nurodė šį faktą (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 23). Bukantaitės, Žiužnienės (2008, p. 21) tyrimas apie ilgalaikius bedarbius parodė, kad 9 proc. apklaustųjų negalėtų mokytis, nes augina vaikus, yra netinkamo amžiaus toliau mokytis ir gyvena toli nuo mokymo įstaigos. Pociaus, Okunevičiūtės Neverauskienės (2003, p. 46) tyrimas atskleidė, kad didėjant amžiui, daugiau bedarbių kaip priežastį, trukdančią toliau mokytis, nurodė didelį darbo krūvį namų ūkyje ir vis mažiau apklaustųjų tai siedavo su mažų vaikų priežiūra. Taip pat nustatyta, kad vyresnio amžiaus asmenims vis aktualesnė tampa senų tėvų priežiūros problema (Pocius, Okunevičiūtė Neverauskienė, 2003, p. 46).

5 anketos klausimas buvo skirtas sužinoti, ar asmenys yra papildomai remiami darbo rinkoje. Net 79,4 proc. apklaustųjų nurodė, kad yra papildomai darbo rinkoje remiami asmenys, o 20,6 proc. nurodė, kad nėra remiami. 18 lentelėje pateiktas respondentų pasiskirstymas pagal užimtumo rėmimo požymius. Nustatyta, kad daugiausia tyrimo dalyvių turėjo šiuos užimtumo rėmimo požymius: vyresni kaip 50 metų darbingo amžiaus darbingi asmenys (27,5 proc.), darbingi asmenys iki 29 metų (24,5 proc.) ir ilgalaikiai bedarbiai (18,6 proc.). Penktadalis (20,6 proc.) tiriamųjų neturėjo užimtumo rėmimo požymių.

18 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo rinkoje papildomai remiamų požymių turėjimą *

(sudaryta autorės)

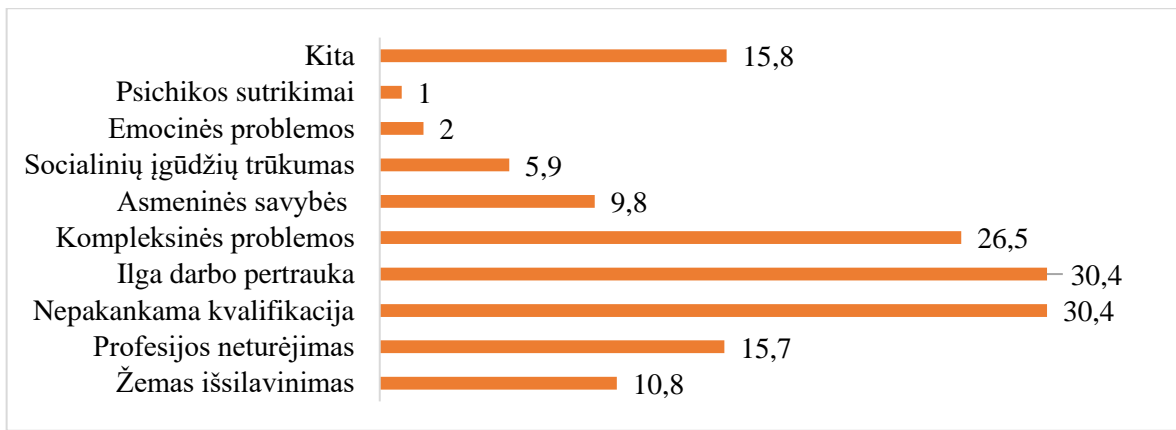
| Nurodykite, kokius užimtumo rėmimo požymius turite? | Atsakymų pasiskirstymai | |
|---|-------------------------|--------------------------------------|
| | Skaičius | % (nuo bendro apklaustųjų skaičiaus) |
| Darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis | 1 | 1 |
| Darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis | 4 | 3,9 |
| Darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas 45–55 procentų darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis | 3 | 2,9 |
| Rūpintiniai, kuriems iki pilnametystės buvo nustatyta rūpyba, kol jiems sukaks 25 metai | 0 | 0 |
| Pirmą kartą pradedantys darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją | 7 | 6,9 |
| Ilgalaikiai bedarbiai (asmuo iki 25 metų, kurio nedarbo trukmė viršija 6 mėnesius, ir asmuo nuo 25 metų, kurio nedarbo trukmė viršija 12 mėnesių, skaičiuojant nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos) | 19 | 18,6 |
| Vyresni kaip 50 metų darbingo amžiaus darbingi asmenys | 28 | 27,5 |
| Nėščios moterys, vaiko motina (įmotė) arba tėvas (įtėvis), vaiko globėjas, rūpintojas ir asmenys, faktiškai auginantys vaiką (įvaikį) iki 8 metų arba neįgalų vaiką (įvaikį) iki 18 metų (iki 2005 m. liepos 1 d. pripažintą vaiku invalidu), ir asmenys, prižiūrintys sergančius ar neįgaliuosius šeimos narius, kuriems Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sprendimu nustatyta nuolatinė slauga ar priežiūra | 4 | 3,9 |
| Grįžę iš laisvės atėmimo vietų ir kurių laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip 6 mėnesiai | 0 | 0 |
| Iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje nedirbę 2 ir daugiau metų | 4 | 3,9 |
| Priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigę psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas | 0 | 0 |
| Prekybos žmonėmis aukos, baigusios psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas | 0 | 0 |
| Grįžę į Lietuvą nuolat gyventi politiniai kaliniai ir tremtiniai bei jų šeimų nariai (sutuoktinis, vaikai (įvaikiai) iki 18 metų) | 0 | 0 |
| Turintys teisę į papildomas užimtumo garantijas pagal Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymą | 0 | 0 |
| Darbingi asmenys iki 29 metų | 25 | 24,5 |
| Požymių neturi | 21 | 20,6 |

* respondentai galėjo pažymėti kelis atsakymų variantus

Darbo ir socialinių tyrimų instituto 2011-2013 m. įgyvendintas tyrimas „Darbo rinkos politikos priemonių poveikis užimtumui įvairiomis ekonomikos raidos ciklo sąlygomis“ atskleidė nepalankias neįgaliųjų užimtumo tendencijas (Neverauskienė, Moskvina, 2014, p. 116). Tuo tarpu šio tyrimo metu, neįgalūs asmenys sudarė mažą dalį visų tiriamųjų (7,8 proc.), o tai gali būti dėl ne itin didelės tyrimo imties. 2007 m. tyrimo metu taip pat išryškėjo, kad daugiausia tiriamųjų buvo vyresni kaip 50 m. asmenys (29,9 proc.), ilgalaikiai bedarbiai (21,7 proc.), o 20,8 proc. sudarė pradedantys darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 15).

10 anketos klausimas: „Kiek laiko nedirbate (neskaitant Lietuvos darbo biržos taikomų aktyvios darbo rinkos politikos priemonių)?“ parodė, kad 40,2 proc. respondentų nedirbo iki 6 mėn., o ketvirtadalis nedirbo nuo 6 mėn. iki 1 metų ir nuo 1 metų iki 2 metų (atitinkamai 26,5 proc. ir 25,5 proc.). 7,8 proc. tiriamųjų nedirbo 2 metus ir ilgiau. Tai parodo, kad ilgalaikių bedarbių problema Vilniaus m. sav. yra aktuali ir darbo birža turi orientuoti priemones, spręsti šią problemą. 2007 m. tyrimas taip pat išryškino ilgalaikių bedarbių problemą (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 15). Rudžinskienės (2013, p. 35) atliktas tyrimas atskleidė, kad jaunų ilgalaikių bedarbių nedarbas didėja dėl išsilavinimo stokos ir motyvacijos trūkumo. Bukantaitė ir Žiužnienė (2008, p. 21) tyrimo metu nustatyta, kad daugumai ilgalaikių bedarbių trūksta tam tikrų bendrųjų gebėjimų, jų išsilavinimas nepakankamas, jiems trūksta darbo įgūdžių. Rudžinskienė (2013, p. 35) nurodo, kad darbo patirties neturėjimas, pasak jaunų ilgalaikių bedarbių, yra pagrindinė neįsidarbinimo priežastis.

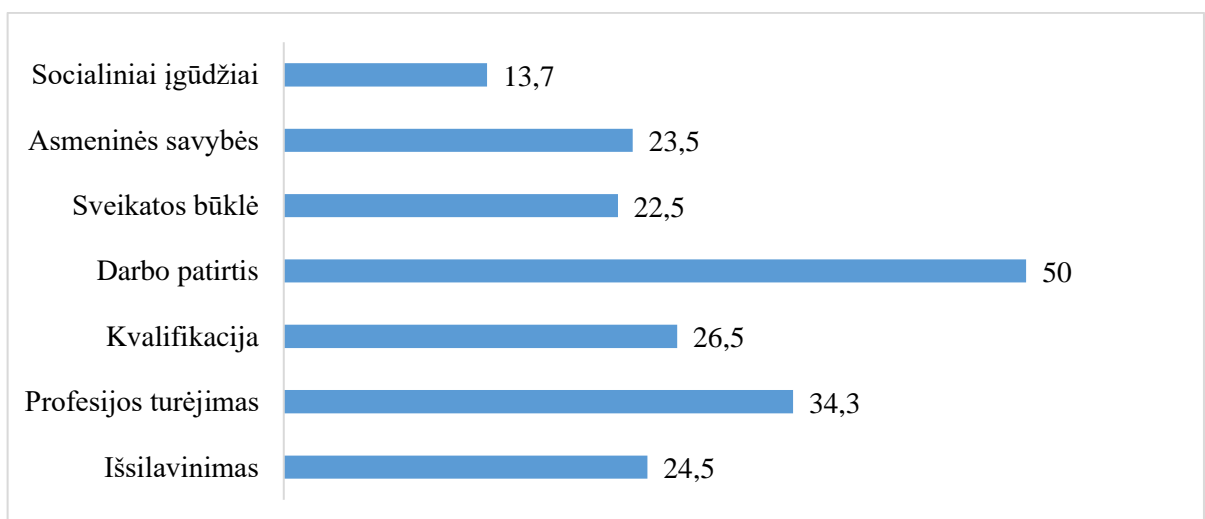
Pagal Brazienę, Merkį, Mikutavičienę (2014, p. 67–68) darbdavių reikalavimų būsimiems darbuotojams daugėja. Nepaisant pagrindinių pageidaujamų įgūdžių (aukštojo mokslo ar profesinio diplomo, užsienio kalbų mokėjimo, darbo patirties ir kita), vis didėja poreikis socialiniams įgūdžiams (bendravimo, tarpasmeninių, komandinio darbo įgūdžių ir kita) (Brazienė, Merkys, Mikutavičienė, 2014, p. 67–68). 11 klausimas buvo skirtas išsiaiškinti, kokie veiksniai, pasak respondentų, mažina jų įsidarbinimo galimybes. Nustatyta, kad dažniausiai tiriamieji nurodė ilgą darbo pertrauką ir nepakankamą kvalifikaciją (po 30,4 proc.) bei kompleksines problemas (26,5 proc.) (žr. 13 pav.). Atsakymą „Kita“ pažymėjo 15,8 proc. apklaustųjų. Iš jų 7,8 proc. nurodė amžių, po 2 proc. mažą atlyginimą ir sveikatos būklę ir po 1 proc. pažymėjo darbdavių požiūrį į vyresnį asmenį bei jų nenorą priimti, darbo patirties trūkumą bei nepaklausių profesiją. Asmenines savybes (motyvacijos dirbti stoką, atsakomybės jausmo trūkumą, nepasitikėjimą savimi) nurodė 9,8 proc. apklaustųjų.



13 pav. Respondentų atsakymo į klausimą „Kokie veiksniai, Jūsų manymu, mažina Jūsų įsidarbinimo galimybes?“ pasiskirstymas (proc.) * (sudaryta autorės)

* respondentai galėjo pažymėti kelis atsakymų variantus

Tuo tarpu 12 klausimu buvo siekta išsiaiškinti, kokie veiksniai, pasak respondentų, didina jų įsidarbinimo galimybes (žr. 14 pav.). Pusė tiriamųjų (50 proc.) nurodė darbo patirtį. Brazienės, Žalkauskaitės (2012, p. 86) tyrimo metu atlikta darbo pasiūlos skelbimų turinio analizė atskleidė, kad „įgyta darbo patirtis yra kiekvieno darbuotojo būtinybė, o ne privalumas darbo rinkoje“. Šio tyrimo metu nustatyta, kad trečdalis (34,3 proc.) respondentų nurodė profesijos turėjimą, 26,5 proc. kvalifikaciją ir 24,5 proc. išsilavinimą. Taip pat prie svarbių veiksnių, didinančių tiriamųjų įsidarbinimo galimybes, buvo akcentuotos asmeninės savybės (motyvacija dirbti, atsakomybės jausmas, pasitikėjimas savimi) ir sveikatos būklė (22,5 proc.). O socialiniai įgūdžiai (sugebėjimas bendrauti, komunikabilumas) respondentų buvo rečiausiai paminėti (13,7 proc.).



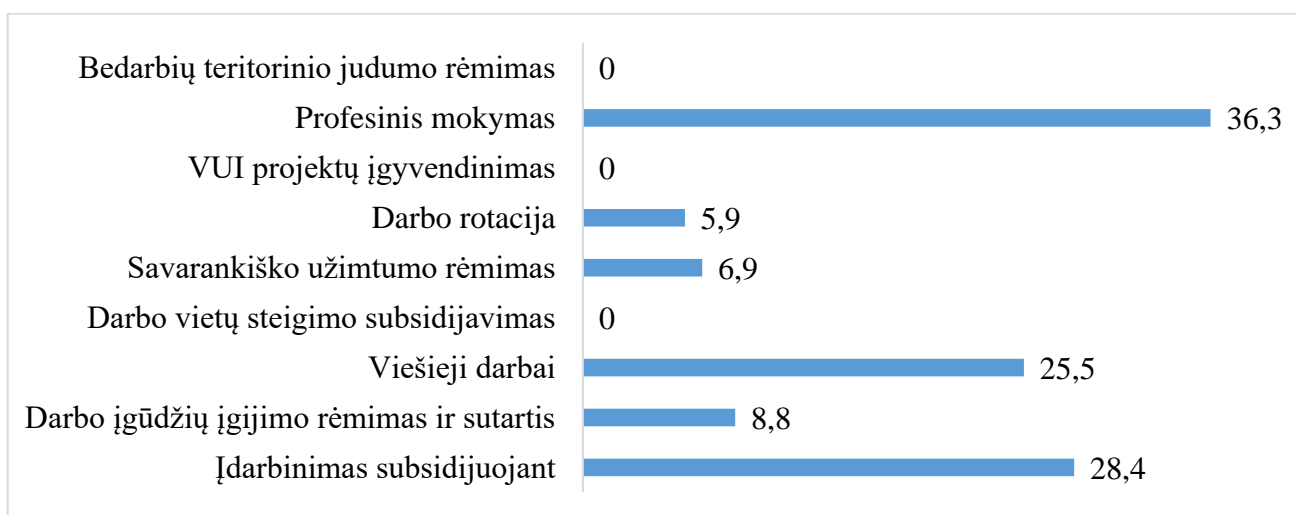
14 pav. Respondentų atsakymo į klausimą „Kokie veiksniai, Jūsų manymu, didina Jūsų įsidarbinimo galimybes?“ pasiskirstymas (proc.) * (sudaryta autorės)

* respondentai galėjo pažymėti kelis atsakymų variantus

Taigi mikrolygmenyje bedarbių įsidarbinimo galimybės labiausiai priklauso nuo šių veiksnių: amžiaus, gyvenamosios vietos, išsilavinimo ir kvalifikacijos, sveikatos, nedarbo trukmės ir socialinės adaptacijos sunkumų, ką patvirtina ir ankstesni tyrimai – Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas (Priedas Nr. II–2, 2014, p. 12). Nustatyta, kad darbdavių reikalavimai yra susiję su asmenų gebėjimais / žmogiškaisiais ištekliais (kompiuterinis raštingumas, užsienio kalbų mokėjimas bei kita) ir su asmeninėmis darbuotojų savybėmis (atsakingumas, pareigingumas, komunikabilumas). Darbdavių keliami reikalavimai yra susiję ir su amžiumi, sveikatos būkle ir lyties aspektu (Brazienė, Žalkauskaitė, 2012, p. 86).

Visi tirti respondentai (N=102) dalyvavo ar šiuo metu dalyvauja aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. 86,3 proc. nurodė, kad dalyvauja šiose priemonėse pirmą kartą, o 13,7 proc. – antrą kartą per paskutinius du metus. Pagal 2007 m. tyrimo metu gautus duomenis, 60 proc. apklaustųjų dalyvavo ADRP priemonėse ne pirmą kartą (viena, du ar daugiau kartų). Pažymėtina, kad 26,4 proc. nurodė, kad prieš priemonę dalyvavo profesinio mokymo kursuose (2007 m. tyrimo duomenys) (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 10–11).

Daugiau kaip trečdalis tyrimo dalyvių dalyvavo profesiniame mokyme (36,3 proc.), daugiau kaip ketvirtadalis (28,4 proc.) įdarbinime subsidijuojant ir ketvirtadalis (25,5 proc.) viešuosiuose darbuose (žr. 15 pav.). Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo ir darbo įgūdžių įgijimo sutartis (8,8 proc.), savarankiško užimtumo rėmimas (6,9 proc.) ir darbo rotacija (5,9 proc.) tarp tyrimo dalyvių buvai mažai populiaros ADRP priemonės Vilniaus mieste. Bedarbių teritorinio judumo, vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas, darbo vietų steigimo subsidijavimo priemonės tyrimo metu buvo netaikytos.



15 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal taikytas / taikomas ADRP priemones (proc.) * (sudaryta autorės)

* respondentai galėjo pažymėti kelis atsakymų variantus

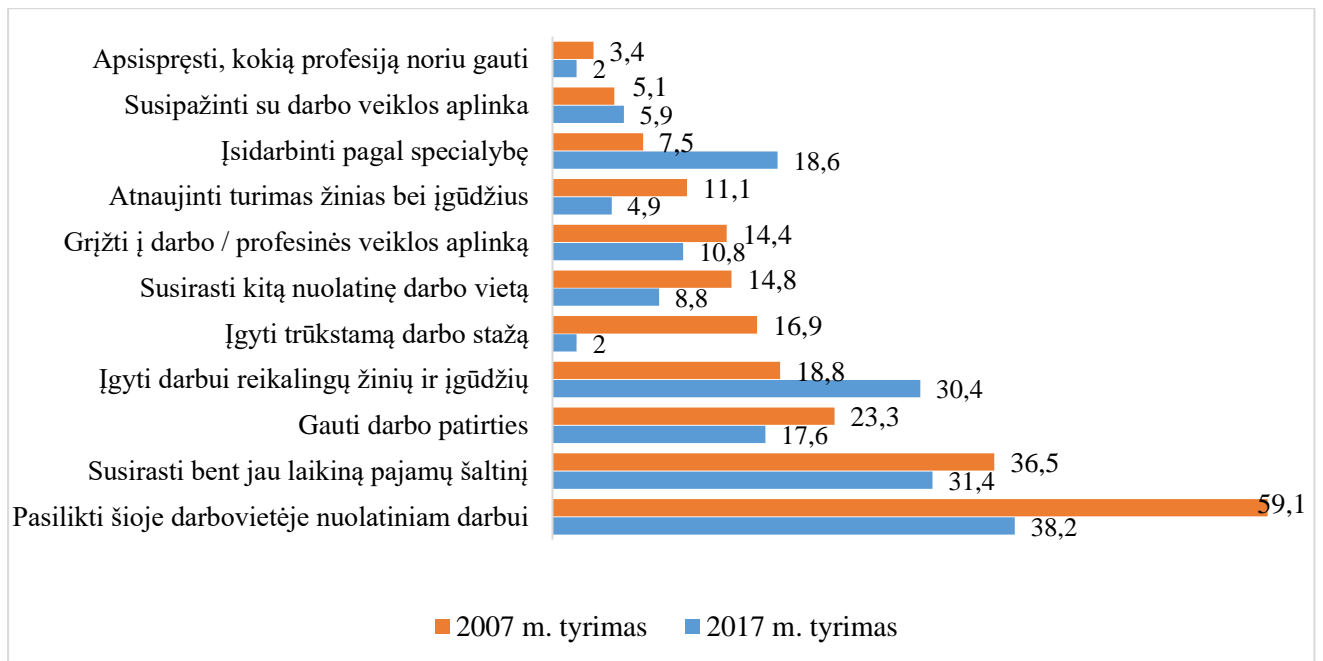
2007 m. tyrimo dalyviai dažniausiai buvo nukreipiami į įdarbinimą subsidijuojant (39 proc.), viešuosius darbus (27 proc.) ir į darbo įgūdžių įgijimo rėmimą (23 proc.). Toks pasiskirstymas paaiškinamas tuo, kad 2007 m. pirmąjį pusmetį nemaža dalis potencialių viešųjų darbų priemonės dalyvių buvo nukreipti į įdarbinimo subsidijuojant priemonę (2007 m. viešieji darbai tam tikru laikotarpiu buvo nevykdomi) (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 10).

Tyrimo metu į įdarbinimą subsidijuojant dažniausiai pateko asmenys vyresni kaip 50 metų darbingi asmenys, ilgalaikiai bedarbiai (kaip ir 2007 m. tyrimo metu), į darbo įgūdžių įgijimo rėmimo ir darbo įgūdžių įgijimo sutarties priemonę – pirmą kartą pradedantys darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją (kaip ir 2007 m. tyrimo metu), į viešuosius darbus – vyresni kaip 50 metų darbingi asmenys, ilgalaikiai bedarbiai (kaip ir 2007 m. tyrimo metu), į savarankiško užimtumo rėmimo ir darbo rotacijos – darbingi asmenys iki 29 metų ir į profesinį mokymą – vyresni kaip 50 metų darbingi asmenys (žr. 19 lentelę).

19 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal ADRP priemones ir darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupes (sudaryta autorės)

| ADRP priemonė | Užimtumo rėmimo požymis | Proc. |
|---|--|--------------|
| Įdarbinimas subsidijuojant | Vyresni kaip 50 metų darbingi asmenys | 34,5 proc. |
| | Ilgalaikiai bedarbiai | 31 proc. |
| | Darbingi asmenys iki 29 metų | 24,5 proc. |
| Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas ir darbo įgūdžių įgijimo sutartis | Pirmą kartą pradedantys darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją | 55,6 proc. |
| | Darbingi asmenys iki 29 metų | 22,2 proc. |
| Viešieji darbai | Vyresni kaip 50 metų darbingi asmenys | 42,3 proc. |
| | Ilgalaikiai bedarbiai | 19,2 proc. |
| | Darbingi asmenys iki 29 metų | 15,4 proc. |
| Savarankiško užimtumo rėmimas | Darbingi asmenys iki 29 metų | 57,1 proc. |
| Darbo rotacija | Darbingi asmenys iki 29 metų | 66,7 proc. |
| Profesinis mokymas | Vyresni kaip 50 metų darbingi asmenys | 29,7 proc. |
| | Darbingi asmenys iki 29 metų | 18,9 proc. |

16 anketos klausimas „Ko tikėjotės iš dalyvavimo aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse?“ buvo skirtas išsiaiškinti bedarbių poreikius (žr. 16 pav.). Nustatyta, kad tiek 2007 m., tiek 2017 m. tyrime apklausti respondentai, dalyvaudami ADRP priemonėse, dažniausiai tikėjosi pasilikti toje pačioje darbovietėje nuolatiniam darbui (atitinkamai 59,1 ir 38,2 proc.), susirasti bent jau laikiną pajamų šaltinį (užsidirbti) (atitinkamai 36,5 ir 31,4 proc.). Trečdalis respondentų (2017 m. tyrime) nurodė, kad tikėjosi įgyti darbui / profesinei veiklai reikalingų žinių ir įgūdžių (30,4 proc.), kai 2007 m. tyrime to tikėjosi mažiau dalyvių (18,8 proc.). Įvertinus gautus rezultatus, galima daryti išvadą, kad respondentai buvo motyvuoti sugrįžti į darbo rinką.



16 pav. Respondentų atsakymų į klausimą „Ko tikėjotės iš dalyvavimo aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse?“ pasiskirstymas (proc.) *

Šaltinis: sudaryta autorės ir pagal Okunevičiūtę Neverauskienę ir kt., 2007, p. 30

* respondentai galėjo pažymėti kelis atsakymų variantus

Tyrimo metu (2017 m.) gauti duomenys, kad ilgalaikiai bedarbiai ir vyresni kaip 50 metų darbingi asmenys dažniausiai tikėjosi pasilikti šioje darbovietėje nuolatiniam darbui ar susirasti bent jau laikiną pajamų šaltinį. Svarbu pažymėti, kad 2007 m. tyrime dalyvių siekis pasilikti toje pačioje darbovietėje nuolatiniam darbui buvo svarbiausias sunkesnę negalią turintiems asmenims ir pradedantiems darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 30–31).

Šio tyrimo metu buvo nustatyti kitokie darbingų asmenų iki 29 metų lūkesčiai: be siekio pasilikti darbovietėje nuolatiniam darbui, jie akcentavo lūkesčius įgyti darbui / profesinei veiklai reikalingų žinių ir įgūdžių bei gauti darbo patirties. Tuo tarpu 2007 m. tyrimo metu gauti rezultatai, kad noras įgyti darbo patirties buvo labiau būdingas jaunesnio amžiaus asmenims ir tiems, kurie turėjo ilgą darbo pertrauką (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 31).

Pasak Okunevičiūtės Neverauskienės ir Moskvinos (2010, p. 109) ADRP priemonės gali patenkinti bedarbių poreikius. Siekiant įvertinti šių priemonių efektyvumą pagal ADRP priemonių dalyvių nuomonę, anketoje buvo pateiktas klausimas, kokią naudą asmenys pastebi (pastebėjo) iš dalyvavimo priemonėje (žr. 17 pav.). Pagal šio ir 2007 m. tyrimo duomenis respondentai dažniausiai pažymėjo gaunamo darbo užmokesčio teikiamą naudą (atitinkamai 57,8 ir 78,7 proc.). Tačiau svarbu pažymėti, kad 2007 m. tyrimo dalyviai daug dažniau akcentavo gaunamo darbo užmokesčio naudą nei šio tyrimo dalyviai. Taip pat tyrimo dalyviai (šio ir 2017 m. tyrimo) dažnai nurodė, kad įgijo naujų profesinių žinių ir gebėjimų. Tokia ADRP priemonių teikiama nauda kaip pagerėjo nuotaika, pagerėjo

savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi, atsirado noras kažką keisti gyvenime buvo rečiau juntama tiek šio tyrimo, tiek 2007 m. tyrimo dalyvių (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 20–21).



17 pav. Respondentų atsakymų į klausimą „Kokią naudą iš dalyvavimo priemonėje pastebite (pastebėjote)?“ pasiskirstymas (proc.) *

Šaltinis: sudaryta autorės ir pagal Okunevičiūtę Neverauskienę ir kt., 2007, p. 20–21

* respondentai galėjo pažymėti kelis atsakymų variantus

20 lentelėje pateikti skirtingų darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų (ilgalaikių bedarbių, vyresnių kaip 50 metų darbingų asmenų ir darbingų asmenų iki 29 metų) atsakymai apie naudą iš dalyvavimo ADRP priemonėse šio tyrimo ir 2007 m. tyrimo metu. Nustatyta, kad tiek ilgalaikiai bedarbiai, tiek vyresni kaip 50 metų darbingi asmenys šio tyrimo ir 2007 m. tyrimo metu dažniausiai akcentavo finansinę ADRP priemonių teikiamą naudą, t. y. darbo užmokesčio gavimą. Ilgalaikių bedarbių ir vyresnių kaip 50 metų darbingų asmenų nuomonė apie šių priemonių teikiamą naudą beveik nesiskyrė šio tyrimo duomenis lyginant su 2007 m. tyrimo duomenimis, t. y. jie pabrėžė psichologinį šių priemonių poveikį: pagerėjo nuotaika, pagerėjo savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi, taip pat pažymima, kad įgyjama naujų profesinių gebėjimų.

20 lentelė. Darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų atsakymai apie naudą iš dalyvavimo ADRP priemonėse

Šaltinis: sudaryta autorės ir pagal Okunevičiūtę Neverauskienę ir kt., 2007, p. 31–32

| Kokią naudą iš dalyvavimo priemonėje pastebite (pastebėjote)? | 2007 m. tyrimo duomenys (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 31–32) | 2017 m. tyrimo duomenys |
|--|---|---|
| Ilgalaikiai bedarbiai | - Gaunu darbo užmokestį - Pagerėjo nuotaika - Pagerėjo savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi - Įgijau naujų profesinių gebėjimų | - Gaunu darbo užmokestį - Pagerėjo savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi - Įgijau naujų profesinių gebėjimų - Pagerėjo nuotaika ir bendravimo įgūdžiai |
| Vyresni kaip 50 metų darbingi asmenys | - Gaunu darbo užmokestį - Pagerėjo nuotaika | - Gaunu darbo užmokestį - Pagerėjo savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi - Įgijau naujų profesinių gebėjimų |
| Darbingi asmenys iki 29 metų | - * | - Gaunu darbo užmokestį - Įgijau naujų profesinių gebėjimų - Pagerėjo savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi - Pagerėjo nuotaika ir pradėję drąsiau žiūrėti į ateitį ir į savo galimybes darbo rinkoje |

* pagal Užimtumo rėmimo įstatymą 2007 m. tyrimo metu darbingi asmenys iki 29 metų nebuvo priskirti papildomai darbo rinkoje remiamiems asmenims (tik nuo 2010 m. darbingi asmenys iki 29 metų buvo įtraukti į papildomai remiamų asmenų sąrašą)

Darbingi asmenys iki 29 metų dalyvaudami / po dalyvavimo ADRP priemonėse be gaunamo darbo užmokesčio svarbos dažniausiai akcentavo naujų profesinių gebėjimų įgijimą, savęs vertinimo pagerėjimą, pasitikėjimą savimi, nuotaikos pagerėjimą ir gebėjimą drąsiau žiūrėti į ateitį ir į savo galimybes darbo rinkoje.

21 lentelėje pateikti dažniausi tyrimo dalyvių atsakymai apie naudą, gaunamą iš dalyvavimo skirtingose ADRP priemonėse (pradedama nuo reikšmingiausio faktoriaus, kuriuos nurodė ne mažiau nei ketvirtadalis ADRP priemonės dalyvių). Nustatyta, kad įdarbinimo subsidijuojant, viešųjų darbų ir savarankiško užimtumo rėmimo priemonės dalyviai svarbiausią faktorių nurodė gaunamą darbo užmokestį, o darbo įgūdžių įgijimo rėmimo ir darbo įgūdžių įgijimo sutarties bei darbo rotacijos – naujų profesinių žinių ir gebėjimų įgijimą. Beveik identiški tyrimo rezultatai buvo gauti lyginant su 2007 m. tyrimu, tik čia savarankiško užimtumo rėmimo priemonės dalyviai svarbiausią faktorių nurodė savęs vertinimo pagerėjimą, pasitikėjimą savimi, o darbo rotacijos – gaunamą darbo užmokestį (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 21).

21 lentelė. Respondentų atsakymai apie naudą iš dalyvavimo skirtingose ADRP priemonėse*

Šaltinis: sudaryta autorės ir pagal Okunevičiūtę Neverauskienę ir kt., 2007, p. 21

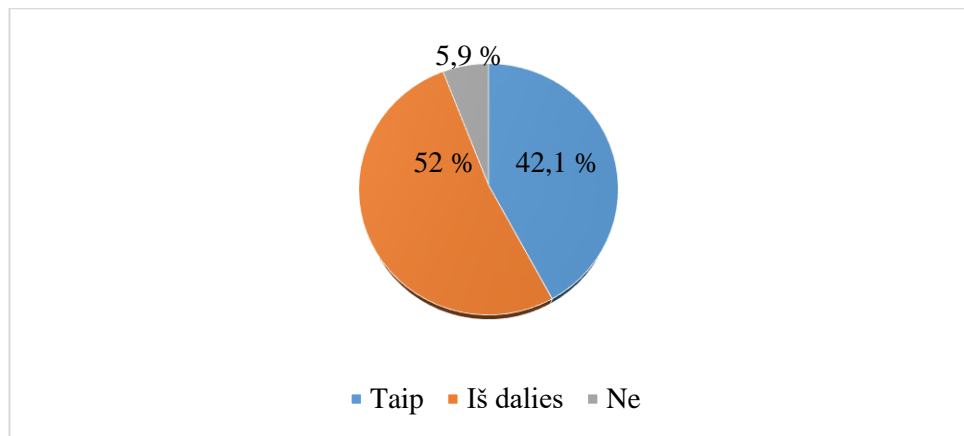
| ADRP priemonė | 2007 m. tyrimo duomenys (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 21) | 2017 m. tyrimo duomenys |
|---|--|--|
| Įdarbinimas subsidijuojant | 1. Gaunu darbo užmokestį 2. Įgijau naujų profesinių gebėjimų 3. Pagerėjo savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi | 1. Gaunu darbo užmokestį 2. Pagerėjo savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi 3. Įgijau naujų profesinių gebėjimų 4. Pagerėjo bendravimo įgūdžiai |
| Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas ir darbo įgūdžių įgijimo sutartis | 1. Įgijau naujų profesinių gebėjimų 2. Gaunu darbo užmokestį 3. Pagerėjo savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi | 1. Įgijau naujų profesinių gebėjimų 2. Gaunu darbo užmokestį |
| Viešieji darbai | 1. Gaunu darbo užmokestį 2. Pagerėjo nuotaika | 1. Gaunu darbo užmokestį 2. Pagerėjo savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi |
| Savarankiško užimtumo rėmimas | 1. Pagerėjo savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi 2. Pradėjau drąsiau žiūrėti į ateitį ir savo galimybes darbo rinkoje 3. Pagerėjo nuotaika | 1. Gaunu darbo užmokestį 2. Pagerėjo savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi 3. Atsirado noras kažką keisti gyvenime 4. Pagerėjo nuotaika ir pradėjau drąsiau žiūrėti į ateitį ir savo galimybes darbo rinkoje |
| Darbo rotacija | 1. Gaunu darbo užmokestį 2. Įgijau naujų profesinių gebėjimų 3. Pradėjau drąsiau žiūrėti į ateitį ir savo galimybes darbo rinkoje | 1. Įgijau naujų profesinių gebėjimų 2. Gaunu darbo užmokestį 3. Pagerėjo nuotaika, savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi ir atsirado noras įgyti profesiją / patobulinti kvalifikaciją / persikvalifikuoti |

* respondentai galėjo pažymėti kelis atsakymų variantus

Svarbu pažymėti, kad šio tyrimo metu gaunamo darbo užmokesčio svarbą dažniausiai akcentavo viešųjų darbų priemonės dalyviai (net 96,2 proc. apklaustųjų), o profesinio mokymo dalyviai – rečiausiai (tik 18,9 proc.). Nustatyta, kad profesinio mokymo dalyviai dažniausiai nurodė, kad šios priemonės metu įgijo naujų profesinių gebėjimų, o darbo užmokesčio naudą nurodė mažiau nei ketvirtadalis apklaustųjų (18,9 proc.).

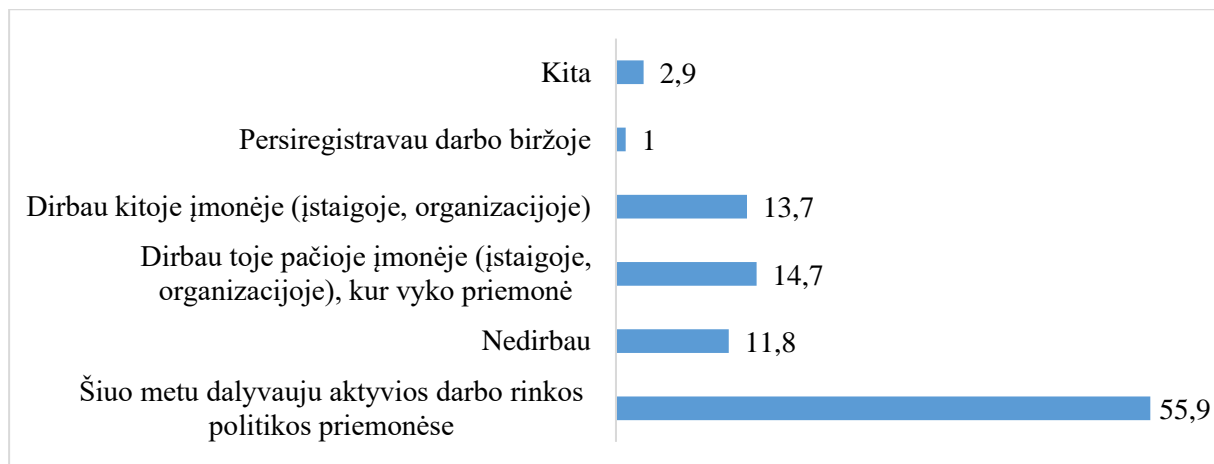
Taigi įvertinus gautus rezultatus, darytina išvada, kad respondentų lūkesčiai buvo įgyvendinti. ADRP priemonių dalyviai šių priemonių teikiamą naudą vertina palankiai, nes tyrimo metu nustatyta, kad dalyvavimas šiose priemonėse jiems suteikia materialinę, psichologinę ir socialinę naudą.

Kitas svarbus klausimas yra tai, ar ADRP priemonių metu įgytos žinios ir įgūdžiai gali būti pritaikomi kitoje darbo vietoje, kas sąlygoja asmens konkurencingumo didėjimą darbo rinkoje. Nustatyta, kad 42,1 proc. tiriamųjų nurodė, kad gali (galės) ADRP priemonių metu įgytas žinias ir įgūdžius pritaikyti kitoje darbo vietoje, o didesnė dalis, t. y. 52 proc. – iš dalies (žr. 18 pav.).



18 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal galėjimą pritaikyti ADRP priemonės metu įgytas žinias ir įgūdžius kitoje darbovietėje (proc.) (sudaryta autorės)

19 anketos klausimu buvo nustatyta respondentų veikla po taikytų ADRP priemonių (žr. 19 pav.). Daugiau kaip pusė (55,9 proc.) respondentų šiuo metu dalyvauja ADRP priemonėse, daugiau kaip ketvirtadalis po taikytų ADRP priemonių įsidarbino, t. y. dirbo toje pačioje įmonėje (įstaigoje, organizacijoje), kur vyko priemonė 14,7 proc. ir 13,7 proc. dirbo kitoje įmonėje (įstaigoje, organizacijoje). Nedirbo 11,8 proc. tirtų respondentų, 1 proc. persiregistravo darbo biržoje.



19 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal veiklą po taikytų ADRP priemonių (proc.) (sudaryta autorės)

Tuo tarpu 2007 m. tyrimo metu nustatyta, kad po taikytų ADRP priemonių įsidarbino 58,2 proc. priemonės dalyvių: 45,4 proc. dirbo toje pačioje įmonėje (įstaigoje, organizacijoje), kur vyko priemonė 12,8 proc. dirbo kitoje įmonėje (įstaigoje, organizacijoje). Svarbu paminėti, kad su dauguma respondentų, įsidarbinusių toje pačioje įmonėje, kur vyko priemonė, buvo sudaryta neterminuota darbo sutartis, o tai padidina tų asmenų socialinį saugumą (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 24).

Darytina išvada, kad ADRP priemonės turi teigiamą poveikį asmenų įsidarbinimui. 2017 m. tyrimo metu stebimas mažesnis įsidarbinusių asmenų procentas nei 2007 m. tyrime (2017 m. tyrime pusė

respondentų šiuo metu dalyvauja ADRP priemonėse). Tai galima paaiškinti 2017 m. mažesne tyrimo imtimi, kas galėjo sąlygoti tokį pasiskirstymą.

Šio tyrimo metu gauti duomenys, rodo (žr. 22 lentelę), kad geriausi įsidarbinimo rezultatai buvo stebimi po profesinio mokymo, t. y. įsidarbino beveik pusė priemonės dalyvių (45,9 proc.): 24,3 proc. dirbo kitoje įmonėje (įstaigoje, organizacijoje), 21,6 proc. – toje pačioje įmonėje (įstaigoje, organizacijoje), kur vyko priemonė ir po įdarbinimo subsidijuojant, nes įsidarbino daugiau nei trečdalis priemonės dalyvių (37,9 proc.): 27,6 poc. dirbo pačioje įmonėje (įstaigoje, organizacijoje), kur vyko priemonė, 10,3 proc. – kitoje įmonėje (įstaigoje, organizacijoje). Blogiausi įsidarbinimo rezultatai buvo stebimi po viešųjų darbų taikymo, nes įsidarbino tik šiek tiek daugiau nei dešimtdalis priemonės dalyvių (11,5 proc.). 22,2 proc. dalyvių nurodė atsakymą „Kita“, t. y. jie po taikytų ADRP priemonių vykdo savarankišką veiklą (žr. 22 lentelę).

22 lentelė. Respondentų veikla po taikytų ADRP priemonių pagal kiekvieną priemonę atskirai (proc.)
(sudaryta autorės)

| ADRP priemonė | Veikla po taikytų ADRP priemonių (proc.) | | | | |
|---|--|--|-----------------------|----------|--------------------------------|
| | Dalyvauju ADRP priemonėje | Dirbau toje pačioje įmonėje, kur vyko priemonė | Dirbau kitoje įmonėje | Nedirbau | Persiregistravau darbo biržoje |
| Įdarbinimas subsidijuojant | 51,8 | 27,6 | 10,3 | 10,3 | 0 |
| Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas ir darbo įgūdžių įgijimo sutartis | 44,5 | 22,2 | 11,1 | 0 | 0 |
| Viešieji darbai | 73,1 | 3,8 | 7,7 | 15,4 | 0 |
| Savarankiško užimtumo rėmimas | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Darbo rotacija | 66,7 | 33,3 | 0 | 0 | 0 |
| Profesinis mokymas | 37,9 | 21,6 | 24,3 | 13,5 | 2,7 |

2007 m. tyrimo metu nustatyta, kad įdarbinimo subsidijuojant ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonės parodė geriausius įsidarbinimo po taikytų ADRP priemonių rezultatus – atitinkamai įsidarbino 75,1 proc. ir 85 proc. dalyvių (žr. 23 lentelę). Pažymėtina, kad „atsižvelgiant į priemonių dalyvių struktūrą bei charakteristikas, įdarbinimo subsidijuojant priemonė yra viena efektyviausių, padedančių integruotis į darbo rinką asmenims, kurių įsidarbinimo galimybės yra labai mažos” (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 25). Po viešųjų darbų priemonės buvo stebimas didžiausias neįsidarbinimo procentas – daugiau kaip pusė respondentų (67,2 proc.) persiregistravo darbo biržoje. Tačiau vertinant tai, kad viešieji darbai yra laikino pobūdžio priemonė, net ir 32,7 proc. įsidarbinusių asmenų rodo gerą rezultatą (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 26).

23 lentelė. Respondentų veikla po taikytų ADRP priemonių pagal kiekvieną priemonę atskirai (proc.) pagal 2007 m. tyrimo duomenis

Šaltinis: sudaryta autorės ir pagal Okunevičiūtę Neverauskienę ir kt., 2007, p. 24–26

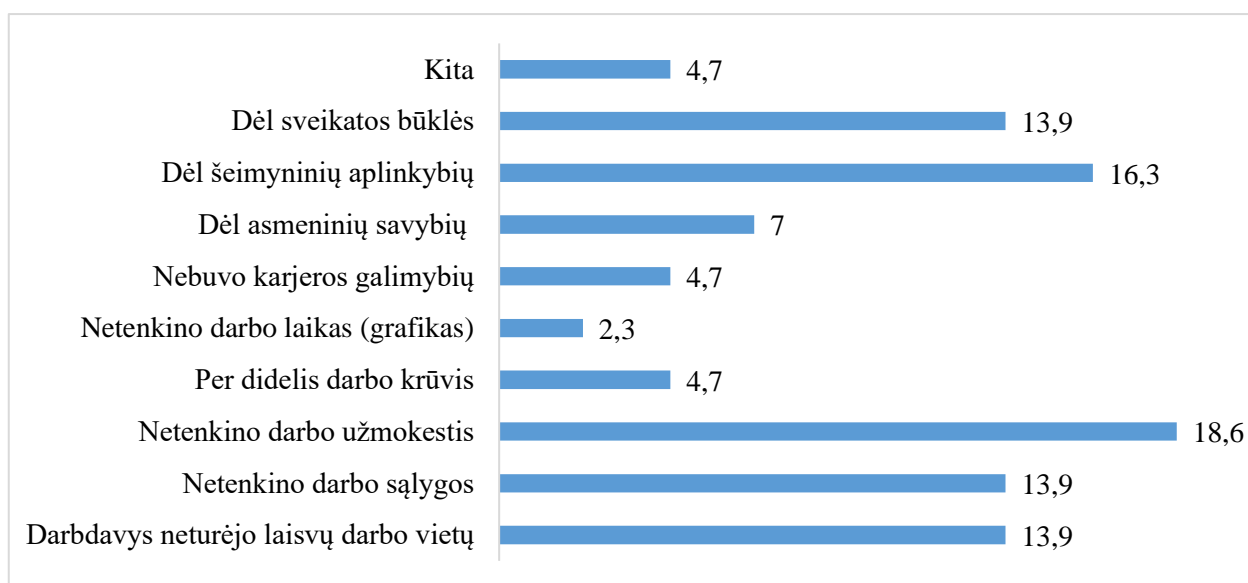
| ADRP priemonė | Kuo šiuo metu užsiimate? (proc.) | | | | | |
|-------------------------------|--|---|---|----------------------|------|---------------------------------|
| | Dirba (iš viso), įtraukiant atsakymą „Kita“: | Dirbu toje pačioje įmonėje, kur vyko priemonė, pagal terminuotą darbo sutartį | Dirbu toje pačioje įmonėje, kur vyko priemonė, pagal neterminuotą darbo sutartį | Dirbu kitoje įmonėje | Kita | Persiregi stravau darbo biržoje |
| Įdarbinimas subsidijuojant | 75,1 | 15,4 | 43,3 | 12,5 | 3,9 | 25 |
| Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas | 85 | 16 | 42 | 19 | 5 | 18 |
| Viešieji darbai | 32,7 | 8,6 | 8,6 | 8,8 | 6,7 | 67,2 |

Taigi 2017 m. ir 2007 m. tyrimai patvirtino, kad geriausiai sekėsi įsidarbinti įdarbinimo subsidijuojant priemonės dalyviams (2017 m. tyrime ir profesinio, o 2007 m. tyrime ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonės dalyviams), blogiausiai – viešųjų darbų priemonės dalyviams. Remiantis kitų atliktų tyrimų rezultatais, galima daryti išvadą, kad geriausi įsidarbinimo / neįsidarbinimo po priemonės rodikliai pagal atskiras ADRP priemones iš esmės nesikeičia (ar keičiasi nežymiai).

Šio tyrimo metu geriausiai po dalyvavimo ADRP priemonėse sekėsi įsidarbinti vyresniems kaip 50 metų darbingiems asmenims (įsidarbino 42,9 proc.). Tuo tarpu sunkiai sekėsi susirasti darbą ilgalaikiams bedarbiams (įsidarbino 26,3 proc.) ir darbingiems asmenims iki 29 metų (įsidarbino 20 proc.). 2007 m. tyrimo rezultatai atskleidė kitokius rezultatus: geriausiai po dalyvavimo ADRP priemonėse sekėsi įsidarbinti pradedantiems darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją ir neįgaliesiems, kuriems nustatytas 20–40 proc. darbingumo lygis (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 29). Apibendrinus šio tyrimo ir 2007 m. tyrimo rezultatus, galima daryti išvadą, kad įsidarbinimas po taikytų ADRP priemonių iš esmės atitinka LDB skelbiamus duomenis apie įsidarbinusius asmenis.

Pasak Vetlov ir Virbicko (2006, p. 8) darbo paklausai turi įtakos minimalaus darbo užmokesčio dydis, profesinių sąjungų veikla, įdarbinimo ir atleidimo iš darbo sąlygos. Pasak Kumpikaitės, Žičkutės (2012, p. 742), lankstesni darbo santykiai mažina nedarbo lygį. Išanalizavus atliktų tyrimų duomenis, darytina išvada, kad dažniausios po taikytų ADRP priemonių neįsidarbinimo priežastys yra šios: netenkina siūlomas darbo užmokestis ir darbo sąlygos, dėl asmeninių savybių. 20 anketos klausimas buvo skirtas sužinoti, dėl kokių aplinkybių po taikytų ADRP priemonių asmenys vėl nebedirbo (į klausimą atsakė tie tiriamieji, kurie šiuo metu nedalyvauja priemonėje, N=43). Tyrimo metu nustatyta, kad dažniausiai tiriamieji buvo nepatenkinti darbo užmokesčiu (18,6 proc.) ir dėl šeimyninių aplinkybių (16,3 proc.) (žr. 20 pav.). Vienodai dažnai tiriamieji įvardino šias priežastis: netenkina darbo sąlygos, darbdavys neturėjo laisvų darbo vietų ir dėl sveikatos būklės (po 13,9 proc.). Atsakymą „Kita“ pažymėjo

4,7 proc. tirtų asmenų ir čia buvo pažymima, kad nebuvo darbo patirties ir asmuo neatitiko darbdavio reikalavimų. Tyrimo metu gauti duomenis atitinka dažniausiai kitų tyrimu metu nustatytas neįsidarbinimo priežastis po taikytų ADRP priemonių.



20 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal aplinkybes, dėl kurių po taikytų ADRP priemonių nebedirbo (proc.)*
(sudaryta autorės)

* respondentai galėjo pažymėti kelis atsakymų variantus

Į klausimą: „Ar rekomenduotumėte kitiems Jūsų situacijoje esantiems ar atsidūrusiems žmonėms Jūsų išbandytas aktyvios darbo rinkos politikos priemones?“ trečdalis respondentų atsakė, kad tikrai rekomenduotų (33,3 proc.), o didžioji dalis (52 proc.) greičiausiai rekomenduotų. 7,8 proc. į šį klausimą negalėjo atsakyti, 4,9 proc. greičiausiai nerekomenduotų, o 2 proc. tikrai nerekomenduotų. Nustatyta, kad visi darbo rotacijos dalyviai (100 proc) šią priemonę rekomenduotų kitiems, o iš savarankiško užimtumo rėmimo dalyvių – daugiau kaip pusė (57,1 proc.) (žr. 24 lentelę). Toks darbo rotacijos ir savarankiško užimtumo rėmimo dalyvių atsakymų pasiskirstymas yra todėl, kad tyrimo metu mažiausiai respondentų dalyvavo šiose priemonėse.

Tuo tarpu daugiau kaip trečdalis įdarbinimo subsidijuojant (34,5 proc.), beveik trečdalis viešųjų darbų (30,8 proc.) ir profesinio mokymo (29,7 proc.) dalyvių ADRP priemones tikrai rekomenduotų kitiems asmenims. Tyrimo dalyviai dažniausiai buvo linkę pasirinkti atsakymą „Greičiausiai rekomenduočiau“, todėl, darytina išvada, kad jie patenkinti jiems taikytomis ADRP priemonėmis. Atsakymą „Tikrai nerekomenduočiau“ pasirinko tik 3,8 proc. viešųjų programos ir 2,7 proc. profesinio mokymo dalyvių.

24 lentelė. Respondentų atsakymų į klausimą, kokias išbandytas aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, jie rekomenduotų kitiems asmenims (proc.).

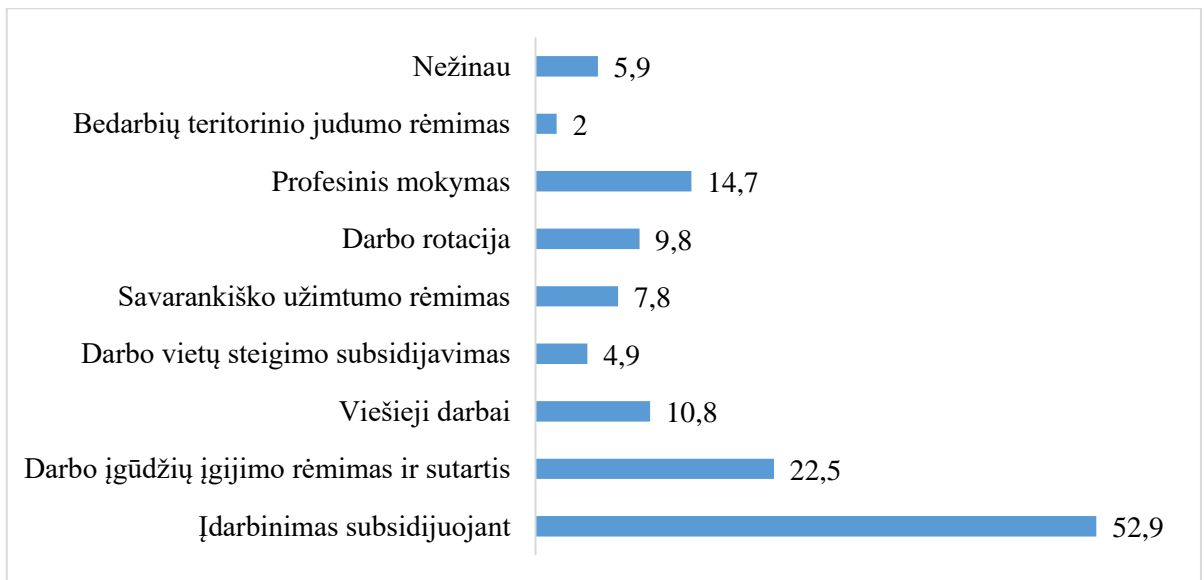
(sudaryta autorės)

| ADRP priemonė | Tikrai rekomenduočiau | Greičiausiai rekomenduočiau | Greičiausiai nerekomenduočiau | Tikrai nerekomenduočiau | Negaliu atsakyti |
|---|-----------------------|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------|------------------|
| Įdarbinimas subsidijuojant | 34,5 | 55,2 | 6,9 | 0 | 3,4 |
| Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas ir sutartis | 22,2 | 55,6 | 22,2 | 0 | 0 |
| Viešieji darbai | 30,8 | 57,7 | 0 | 3,8 | 7,7 |
| Savarankiško užimtumo rėmimas | 57,1 | 42,9 | 0 | 0 | 0 |
| Darbo rotacija | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Profesinis mokymas | 29,7 | 48,6 | 5,4 | 2,7 | 13,5 |

Įvertinus gautus rezultatus, darytina išvada, kad iš esmės respondentai buvo patenkinti (atsakymai tikrai rekomenduočiau ir greičiausiai rekomenduočiau) visomis jiems taikytomis ADRP priemonėmis (išskyrus darbo įgūdžių įgijimo rėmimo ir darbo įgūdžių įgijimo sutarties dalyvius, nes beveik ketvirtadalis jų (22,2 proc.) šios priemonės tikrai nerekomenduotų kitiems asmenims).

22 anketos klausimas buvo paliktas atviras ir juo siekta išsiaiškinti bedarbių nuomonę apie tai: „Ką Lietuvos darbo birža, taikydama aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, galėtų padaryti kitaip ar geriau?“. Į šį klausimą savo nuomonę pareiškė tik 10,8 proc. visų apklaustųjų. Nustatyta, kad tiriamieji dažniausiai skundėsi, kad per ilgai yra tvarkomi dokumentai. Taip pat pasiūlė suteikti daugiau informacijos tiek potencialiam darbuotojui, tiek darbdaviui apie esamą situaciją, atsižvelgti į žmogaus poreikius ir norus, tikrinti mokymo centrų darbo kokybę ir pagerinti ADRP priemonių įvaizdį.

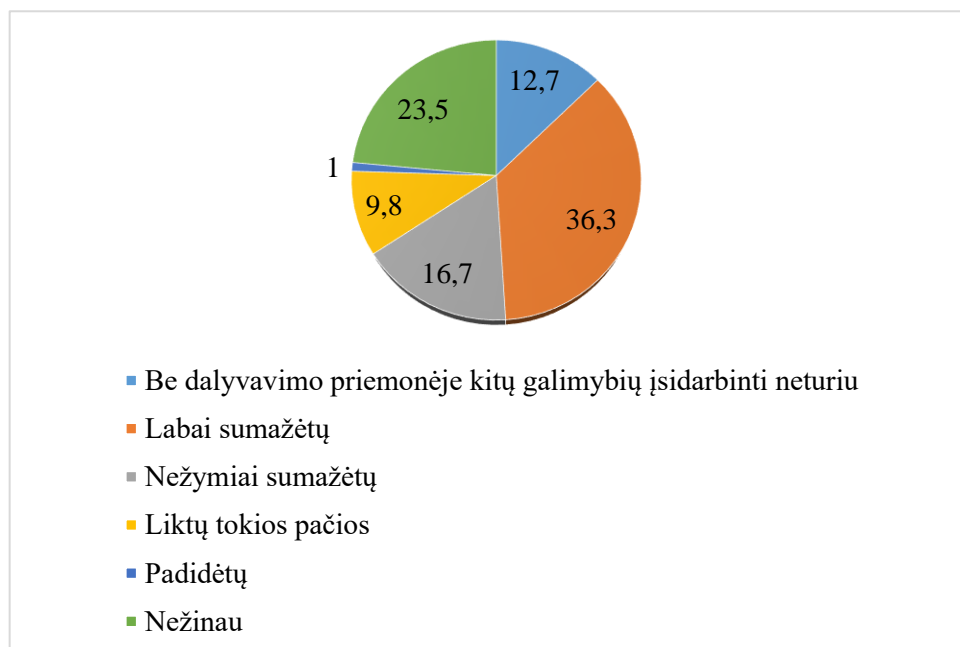
Tyrimo metu respondentai galėjo išsakyti nuomonę, kuri aktyvios darbo rinkos politikos priemonė jiems būtų naudingiausia (23 anketos klausimas). Nustatyta, kad daugiau kaip pusė tirtų asmenų nurodė įdarbinimą subsidijuojant (52,9 proc. ir šio tyrimo metu nustatyta, kad geriausi įsidarbinimo rezultatai buvo stebimi po įdarbinimo subsidijuojant), o beveik ketvirtadalis – darbo įgūdžių įgijimo rėmimo ir darbo įgūdžių įgijimo sutartį (22,5 proc.) (žr. 21 pav.). Nors šio tyrimo metu nustatyta, kad geriausi įsidarbinimo rezultatai buvo stebimi ir po profesinio mokymo, tačiau tik 14,7 proc. respondentų pažymėjo, kad ši ADRP priemonė jiems būtų naudingiausia.



21 pav. Respondentų atsakymų į klausimą „Kaip manote, kuri aktyvios darbo rinkos politikos priemonė būtų Jums naudingiausia?“ pasiskirstymas (proc.)* (sudaryta autorės)

* respondentai galėjo pažymėti kelis atsakymų variantus

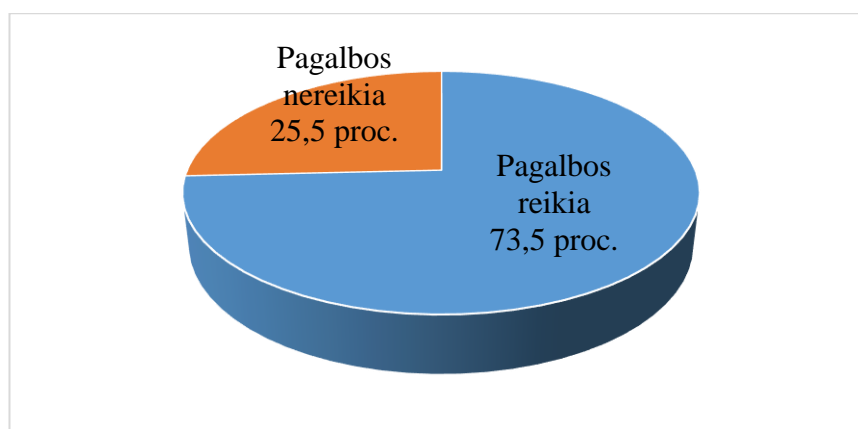
Trečdalis tirtų asmenų (33,3 proc.) ateityje žada dalyvauti ADRP priemonėse, daugiau kaip pusė (56,9 proc.) – nežino, o 9,8 proc. – nežada dalyvauti šiose priemonėse (24 anketos klausimas). Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, kaip pasikeistų bedarbių galimybės savarankiškai susirasti darbą, jeigu jie nedalyvautų darbo biržos organizuojamose priemonėse. Atsakymai pateikti 22 pav.



22 pav. Respondentų atsakymų į klausimą „Kaip pasikeistų Jūsų galimybės savarankiškai susirasti darbą, jeigu nedalyvautumėte darbo biržos organizuojamose priemonėse?“ pasiskirstymas (proc.) (sudaryta autorės)

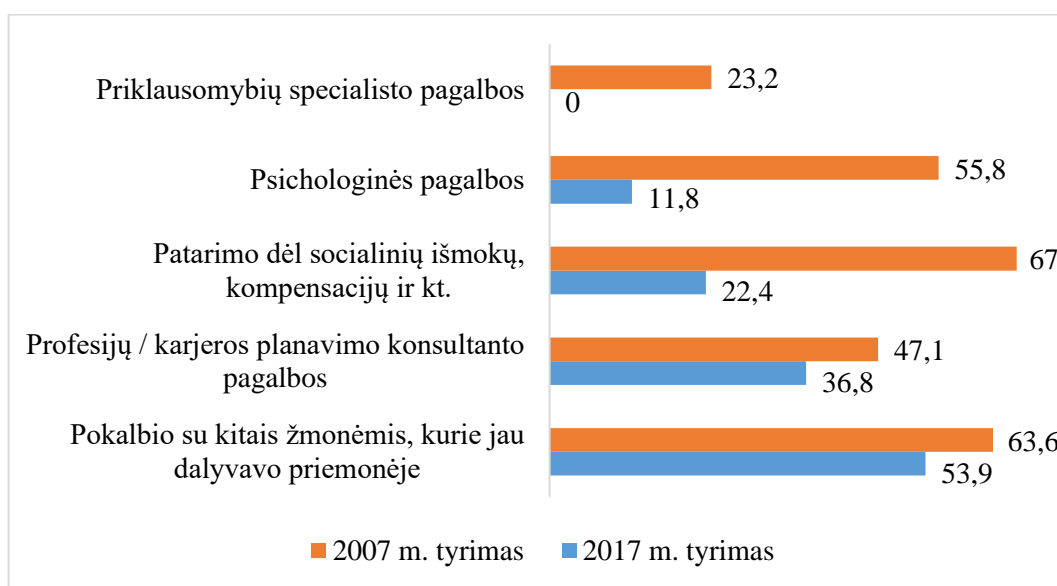
Tyrimo metu gauti šie duomenys: daugiau kaip trečdalis (36,3 proc.) pažymėjo, jog jų galimybės labai sumažėtų, beveik ketvirtadalis (23,5 proc.) – nežinojo, o 16,7 proc. nurodė, kad nežymiai sumažėtų. 12,7 proc. mano, kad be dalyvavimo priemonėse kitų galimybių darbo rinkoje neturi. Panašūs rezultatai buvo gauti ir 2007 m. tyrimo metu: beveik pusė (47 proc.) mano, kad jų galimybės labai sumažėtų, o 13 proc., kad be dalyvavimo priemonėse kitų galimybių darbo rinkoje neturi (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 21–22). Labiausiai darbo biržos siūlomos ADRP priemonės, dalyvių nuomone (atsakymai: be dalyvavimo priemonėje kitų galimybių įsidarbinti neturiu ir labai sumažėtų) buvo reikalingos darbo rotacijos (66,6 proc.), viešųjų darbų (57,7 proc.), savarankiško užimtumo rėmimo (57,2) ir profesinio mokymo (55,5 proc.) dalyviams. 2007 m. tyrimo metu – dalyvaujantiems viešuosiuose darbuose, darbo vietų steigimo subsidijavimo bei įdarbinimo subsidijuojant priemonėse (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 21). Išanalizavus 2007 ir 2017 m. tyrimo rezultatus, darytina išvada, kad viešųjų darbų priemonės dalyviams ADRP priemonėms buvo reikalingiausios. Įvertinus tai, kad „viešieji darbai yra organizuojami tam, kad suteiktų galimybę darbo ieškantiems asmenims užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų“ (Užimtumo rėmimo įstatymas, 2006), šis rezultatas buvo tikėtinas.

Šio tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, ar darbo biržos klientams reikia papildomos pagalbos prieš priemonę, priemonės įgyvendinimo metu ar jai pasibaigus. Bukantaitės ir Žiužnienės (2008, p. 23) tyrimo metu nustatyta, kad bedarbiams trūksta informacijos apie darbo rinką, darbo paieškos būdus ir jie neturi bendravimo su darbdaviais įgūdžių. Šio tyrimo metu nustatyta, kad net 73,5 proc. respondentų nurodė, jog jiems pagalbos reikia (žr. 23 pav.). 2007 m. tyrime gauti kitokie duomenys: čia pagalbos pageidavo tik daugiau kaip trečdalis dalyvių (39,7 proc.) (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 33–34). Tokį didelį pagalbos poreikį galima paaiškinti darbo biržos klientų išsilavinimo stoka, įstatymų pakeitimais, psichologinėmis ir socialinėmis problemomis.



23 pav. Papildomos pagalbos poreikis (proc.) (sudaryta autorės)

Toliau analizuojant, kokios pagalbos reikia ADRP priemonių dalyviams, nustatytas įvairios pagalbos poreikis (žr. 24 pav.). Šio tyrimo metu gauti tokie rezultatai, kad daugiau kaip pusė (53,9 proc.) respondentų pageidavo pokalbio su kitais žmonėmis, kurie jau dalyvavo priemonėje, daugiau kaip trečdalis (36,8 proc.) – profesijų / karjeros planavimo konsultanto pagalbos, šiek tiek daugiau nei penktadalis (22,4 proc.) – patarimo dėl socialinių išmokų, kompensacijų ir kt. klausimais. 2007 m. tyrimo metu daugiau kaip pusė respondentų pageidavo trejopo poveikio pagalbos: 67 proc. patarimo dėl socialinių išmokų, kompensacijų ir kt. klausimais, 63,6 proc. pokalbio su kitais žmonėmis, kurie jau dalyvavo priemonėje, 55,8 proc. psichologinės pagalbos (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt., 2007, p. 34). Taigi tiek šio tyrimo, tiek 2007 m. tyrimo metu respondentams reikėjo papildomos pagalbos prieš priemonę, priemonės įgyvendinimo metu ar jai pasibaigus.



24 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pageidaujamos pagalbos pobūdį (proc. nuo respondentų, pažymėjusių, kad papildoma pagalba yra reikalinga)*

Šaltinis: sudaryta autorės ir pagal Okunevičiūtę Neverauskienę ir kt., 2007, p. 34

* respondentai galėjo pažymėti kelis atsakymų variantus

Darytina išvada, kad pokalbis su kitais žmonėmis, kurie jau dalyvavo priemonėje, suteiktų respondentams praktinių žinių, padėtų apsispręsti, kokia ADRP priemonė naudingiausia. Taip pat suteiktų daugiau drąsos, nes tie asmenys, kurie anksčiau dalyvavo priemonėje, buvo panašioje situacijoje kaip ir šie respondentai.

Apibendrinant skyrių, pažymėtina, kad Lietuvoje taikomos įvairios aktyvios darbo rinkos politikos priemonės. Atlikus analizę, darytina išvada, kad dažniausiai taikomos ADRP priemonės Lietuvoje yra profesinis mokymas, remiamojo įdarbinimo priemonės: įdarbinimas subsidijuojant ir viešieji darbai. Geriausi įsidarbinimo rezultatai buvo stebimi po įdarbinimo subsidijuojant ir profesinio mokymo, o blogiausi – po viešųjų darbų taikymo. Svarbu paminėti, kad bedarbių asmenų integracija į darbo rinką

priklauso ne tik nuo taikomų ADRP priemonių, bet ypatingai ir nuo pačių bedarbių motyvacijos dirbti. Tyrimas metu nustatyta, kad trečdalis respondentų pažymėjo, kad ilga darbo pertrauka ir nepakankama kvalifikacija mažina jų įsidarbinimo galimybes, o penktadalis jų nurodė kompleksines problemas. Pusė tiriamųjų darbo patirtį ir trečdalis jų profesijos turėjimą priskyrė veiksniams, didinantiems jų įsidarbinimo galimybes. Darytina išvada, kad respondentai supranta veiksnius, sąlygojančius jų darbo / nedarbo priežastis. Tyrimas Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus miesto skyriuje atskleidė, kad respondentai, kuriems buvo taikytos ar šiuo metu yra taikomos ADRP priemonės, yra patenkinti šių priemonių teikiama nauda, o pirmiausia yra akcentuojama gaunamo darbo užmokesčio nauda. Tyrimo metu išryškėjo, kad respondentai pageidauja papildomos pagalbos prieš ADRP priemonę, priemonės įgyvendinimo metu ar priemonei pasibaigus.

IŠVADOS

1. Europos Sąjungoje aktyvioms priemonėms priskiriama profesinis mokymas, darbo rotacija, užimtumo rėmimas, neįgaliųjų integracija, tiesioginis darbo vietų kūrimas ir pradedančiųjų savo verslą rėmimas. Mokslinėje literatūroje yra išskiriama daug aktyvios darbo rinkos politikos priemonių tikslų, tačiau darytina išvada, kad pagrindinis jų tikslas yra užimtumo didinimas, naudojant įvairius instrumentus ir priemones. ES finansavimas aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms nuolat kinta priklausomai nuo šalies ekonominės situacijos. Tačiau stebima, kad vis daugiau dėmesio skiriama šių priemonių finansavimui sprendžiant užimtumo problemas. ADRP priemonės gali būti vertinamos makroekonominiu ir mikroekonominiu lygmeniu, ekonominiu ir socialiniu efektyvumu.

2. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra viena iš Lietuvos užimtumo rėmimo sistemos dalių, kuriomis siekiama didinti šalies gyventojų užimtumą. Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, veikdama kartu su jai pavaldžiomis teritorinėmis darbo biržomis, Lietuvoje įgyvendina darbo rinkos ir užimtumo rėmimo politiką Lietuvoje. Išskiriamos šios aktyvios darbo rinkos politikos priemonės Lietuvoje: bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas, remiamasis įdarbinimas (įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas ir darbo įgūdžių įgijimo sutartis, darbo rotacija, viešieji darbai), bedarbių teritorinio judumo rėmimas ir parama darbo vietoms steigti (darbo vietų steigimo (pritaikymo) subsidijavimas, vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas ir savarankiško užimtumo rėmimas). Visos šios priemonės šalyje yra įgyvendinamos.

3. Išanalizavus aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymą Lietuvoje ir Vilniaus m. sav. 2012–2016 m. daromos šios išvados:

1) Lietuvoje 2012–2016 m. dažniausiai taikoma aktyvios darbo rinkos politikos priemonė buvo remiamojo įdarbinimo priemonė viešieji darbai, o Vilniaus m. sav. – profesinis mokymas. Mažiausiai populiarios ADRP priemonės buvo bedarbių teritorinio judumo ir remiamojo įdarbinimo priemonės: darbo rotacijos ir darbo įgūdžių įgijimo sutartys.

2) Lietuvoje 2016 m. integracijos į darbo rinką lygis per 14 d. visais ketvirčiais buvo didžiausias taikant įdarbinimą subsidijuojant ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimą, o per 6 mėn. visais ketvirčiais buvo maždaug vienodai efektyvus taikant profesinį mokymą, įdarbinimą subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimą ir darbo rotaciją.

4. Darytina išvada, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonių dalyviai palankiai vertina ADRP priemonių poveikį. Pirmiausia jie akcentuoja materialinę naudą (darbo užmokesčio gavimą), naujų profesinių žinių ir gebėjimų įgijimą, po to psichologinį (pagerėjo nuotaika, atsirado noras kažką keisti gyvenime ir kt.) ir socialinį (atsirado daugiau draugų, pažįstamų, pagerėjo santykiai su aplinkiniais ir kt.) priemonių poveikį.

Šio tyrimo rezultatus lyginant su 2007 m. tyrimo rezultatais, galima padaryti šias išvadas:

- 1) bedarbių asmenų charakteristikos (pagal lytį, amžių, nedarbo laikotarpį, šeimos (namų ūkio) dydį ir šeimos (namų) ūkyje dirbančių asmenų skaičių) buvo gana panašios ir atitiko to laikotarpio Lietuvos darbo biržos skelbiamus statistinius duomenis apie vyraujančią bedarbių struktūrą atitinkamose teritorijose;
- 2) 2007 m. tyrimo metu nustatyta, kad respondentų profesinis pasirengimas buvo nepakankamas (trečdalis jų neturėjo jokio profesinio pasirengimo), kas sąlygojo jų nedarbą. Tačiau šio tyrimo respondentai tuo nepasižymėjo, o net trečdalis jų buvo su aukštuoju išsilavinimu. Galima daryti išvadą, kad dabartinė švietimo sistema neatitinka darbo rinkos poreikių ir aukštasis išsilavinimas negarantuoja asmens užimtumo fakto;
- 3) išskiriami šiuos respondentų sunkumai, integruojantis į darbo rinką: trečdalis jų buvo vyresnio amžiaus, jų profesija dažnai buvo neatitinkanti darbo rinkos poreikių ar jie išvis neturėjo profesinio pasirengimo, jie turėjo darbo rinkoje papildomai remiamų požymių (dažniausiai vyresni kaip 50 metų darbingo amžiaus darbingi asmenys, ilgalaikiai bedarbiai, o 2017 m. tyrime – ir darbingi asmenys iki 29 metų). Tai rodo, kad darbo rinkoje ir toliau išlieka asmenys, turintys šiuos pagrindinius papildomai remiamų asmenų požymius.
- 4) 2007 m. tyrimo metu dažniausia taikoma ADRP priemonė buvo įdarbinimas subsidijuojant, viešieji darbai ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, o šio tyrimo metu – profesinis mokymas, įdarbinimas subsidijuojant ir viešieji darbai. Tokį dažniausiai ADRP priemonių taikymo skirtingumą galėjo lemti Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimai, šio tyrimo maža imtis ar tuo laikotarpiu susiklosčiusi situacija darbo rinkoje, teritorinės darbo biržos pasiūlytos ADRP priemonės ir darbdavių, bendradarbiaujančių su teritorine darbo birža, pasiūlymai;
- 5) respondentų, kurie dalyvauja ADRP priemonėse, lūkesčiai nepakito: dažniausiai tikėjosi pasilikti toje pačioje darbovietėje nuolatiniam darbui ir susirasti bent jau laikiną pajamų šaltinį. Darytina išvada, kad respondentai buvo motyvuoti sugrįžti į darbo rinką;
- 6) darytina išvada, kad respondentų lūkesčiai buvo patenkinti. ADRP priemonių dalyviai šių priemonių teikiamą naudą vertina palankiai, nes tyrimo metu nustatyta, kad dalyvavimas šiose priemonėse jiems suteikia materialinę, psichologinę ir socialinę naudą;
- 7) nustatytos skirtingos ADRP priemonės, po kurių buvo stebimi geriausi įsidarbinimo rezultatai: 2007 m. tyrimo metu – po įdarbinimo subsidijuojant ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonių, o šio tyrimo metu – po profesinio mokymo ir įdarbinimo subsidijuojant. Blogiausi įsidarbinimo rezultatai buvo stebimi po viešųjų darbų taikymo (abiejų tyrimų metu). Remiantis kitų tyrimų rezultatų apžvalga, galima daryti išvadą, kad geriausi įsidarbinimo / neįsidarbinimo po priemonės rodikliai pagal atskiras ADRP priemones iš esmės nesikeičia (ar keičiasi nežymiai);

8) itin išryškėjo papildomos pagalbos poreikio kitimas lyginant šio tyrimo duomenis su 2007 m. tyrimo duomenimis. Net trys ketvirtadaliai šio tyrimo metu pageidavo papildomos pagalbos (materialinės, psichologinės, socialinės) prieš ADRP priemonę, priemonės įgyvendinimo metu ar priemonei pasibaigus, kai 2007 m. tyrimo – tik šiek tiek daugiau kaip trečdalis. Toks skirtumas atskleidė silpnąsias respondentų psichologines savybes.

REKOMENDACIJOS

Rekomendacijos skirtos Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus miesto skyriui dėl ADRP priemonių taikymo:

- 1) tikslinga siūlyti bedarbiams įvairias aktyvios darbo rinkos politikos priemones ir atsižvelgiant į bedarbių poreikius, įvertinus jų situaciją ir galimybes darbo rinkoje, parinkti tinkamą aktyvios darbo rinkos politikos priemonę;
- 2) teritorinės darbo biržos specialistams suteikti daugiau informacijos bedarbiams apie taikomas ar galimas ADRP priemones, jų tvarką, teikiamą naudą, padėti priimti sprendimą bei juos motyvuoti dalyvauti šiose priemonėse;
- 3) būtina spręsti ilgai trunkantį (apie 2 savaites) bedarbio įdarbinimo dokumentų tvarkymo klausimą;
- 4) būtina spręsti ilgalaikių bedarbių problemą Vilniaus mieste;
- 5) suteikti bedarbiams papildomą pagalbą prieš ADRP priemonę, priemonės įgyvendinimo metu ar priemonei pasibaigus. Čia priskiriama socialinė, materialinė, psichologinė pagalba: pokalbis su kitais žmonėmis, kurie jau dalyvavo priemonėje, profesijų / karjeros planavimo konsultanto pagalba, patarimai dėl socialinių išmokų, kompensacijų ir kitais klausimais, psichologinė pagalba ar priklausomybių specialisto pagalba.

LITERATŪRA

1. Abrahart, A., Verme, P. (2001). Labor Market Policies: Theoretical Background. *Social Protection in Asia and the Pacific*, 59–112.
2. 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*, 1 (30).
3. Anderson, C. J. (2009). The private consequences of public policies: active labor market policies and social ties in Europe. *European Political Science Review*, 1(03), 341-373.
4. Bagdžiūnienė, D., Gruževskis, B., Junevičius R., Moskvina, J., Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Pocius, A. (2008). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas (įgyvendinant ESF finansuojamą projektą „Lietuvos darbo biržos paslaugų efektyvumo tyrimai ir personalo kompetencijų tobulinimas“ (BPD2004-ESF-2.1.0-02-05/0001) pagal Lietuvos 2004–2006 m. BPD II prioriteto „Žmogiškųjų išteklių plėtra“ 2.1. priemonę „Isidarbinimo gebėjimų ugdymas“).
5. Bajorūnienė, I. S., Patašienė, I., Bieliūnaitė, E., Stanionytė, S., Zaburaitė, D., Žitkienė, R. (2011). Kaimo jaunimo nedarbas ir jo pasekmės. *Kaimo raidos kryptys žinių visuomenėje*, 2, 46–60.
6. Barbieri, P., Cutuli, G. (2016). Employment Protection Legislation, Labour Market Dualism, and Inequality in Europe. *Eur Sociol Rev* 32 (4): 501–516.
7. Bekker, S., Wilthagen, L. (2014). Stimulating job demand: The design of effective hiring subsidies in Europe. The Netherlands. *European Employment Policy Observatory Review*, 1.
8. Beržinskienė, D., Juozaitienė, L. (2011). Impact of labour market measures on unemployment. *Engineering Economics*, 22(2), 186-195.
9. Betcherman, G., Dar, A., Olivas, K. (2004). Impacts of active labor market programs: New evidence from evaluations with particular attention to developing and transition countries. *Social Protection, World Bank*.
10. Bilevičienė, T. (2014). Effect of active labour market policies on employment and quality of life. *Intelektinė Ekonomika : Mokslo Darbų žurnalas = Intellectual Economics : Scientific Reserch Journal*, 8(1), 79-91.
11. Bilevičiūtė, E., Bilevičienė, T. (2011). Influence of active social policy on small and medium business. *Intelektinė ekonomika*, (5 (3)), 347–358.
12. Bollens, J., HIVA/KULeuven (2010). Training: an investment in the long term. *Active Labour Market Policies for the Europe 2020 Strategy–Ways to move forward*, Antwerp [žiūrėta 2017 04 25]. Prieiga internetu: http://www.werk.be/sites/default/files/ALMP2020_CONGRESS_BOOK_ENG.pdf
13. Bonnoli, G. (2010). The Political Economy of Active Labor–Market Policy. *Politics & Society*. Vol 38, 4, pp. 435–457.
14. Brazienė, R. (2013). Mapping youth unemployment in the border regions of the Baltic Sea and Barents Regions. Lithuania, National report.
15. Brazienė, R., Merkys, G., Mikutavičienė, I. (2014). Transition from the education system to labour market: challenges for higher education. *Social Sciences (1392-0758)*, 86(4).

16. Brazienė, R., Žalkauskaitė, U. (2012). Darbo rinkos reikalavimai ir jaunimo įsidarbinimo galimybės Lietuvoje: darbo pasiūlos skelbimų turinio analizės rezultatai. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos: mokslo straipsnių rinkinys*, (4), 77-88.
17. Bredgaard, T. (2017). Evaluating what works for whom in active labour market policies. *European Journal of Social Security*, 17, 4: pp. 436–452.
18. Bukantaitė, D., Žiužnienė L. (2008). Darbo biržos teikiamų paslaugų naudingumas bedarbiams ir darbdaviams. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 16.
19. Caswell, D., Kleif, H. B. (2013). Disability pensions and active labor market policy. *Journal of Social Service Research*, 39(4), 572–584.
20. Committee on Employment and Social Policy (2003). Active labour market policies. International Labour office GB.288/ESP/2, 288th Session.
21. De Koning, J. (2001). Aggregate impact analysis of active labour market policy: A literature review. *International Journal of Manpower*, 22(8), 707–735.
22. Ecorys, IZA (2012). Analysis of costs and benefits of active compared to passive measures. Final report. Rotterdam.
23. Eichhorst, W., Boeri, T., De Coen, A., Galasso, V., Kendzia, M., Steiber, N. (2014). How to combine the entry of young people in the labour market with the retention of older workers?. *IZA Journal of European Labor Studies*, 3(1), 19.
24. European Commission (2006). Employment in Europe 2006. Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D. 1, Brussels: European Communities.
25. European Employment Observatory Review (2010). Youth employment measures. European Commission 2011.
26. Gagel, S. (2008). Expenditure on Labour Market Policies, 2005. *EUROSTAT Statistics in focus*, 45, 2008.
27. Gagel, S. (2009). Labour market policies (LMP)–expenditure and participants 2007. *Eurostat Data in focus*, (23).
28. Gataulinas, A., Zabarauskaitė, R. (2014). Enhancing motivation to work in unemployed persons: Lithuania in the context of EU countries. *European Scientific Journal*. Azores: European Scientific Institute. Vol.10. No. 29. P. 47–60.
29. Giriūnienė, G. (2013). Public sector’s subsidies to business–suitability valuation of labor market support measures. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 1(1), 37-44.
30. Gražulis, V., Gruževskis, B. (2008). Lietuvos darbo rinkos politikos raidos ypatumai: situacijos analizė ir raidos perspektyvos. *Viešoji politika ir administravimas*, Nr. 26.
31. Gražulis, V., Naujalienė, J. (2013). Problems of administrative regulation of the labour market of Lithuania in the context of regional (rural) employment policy. Sixth international scientific conference “RURAL DEVELOPMENT 2013: INNOVATIONS AND SUSTAINABILITY” Conference Proceedings, Volume 6, Book 1, ISSN 2345-0916, (ISI WEB of science ir Business Source Complete-EBSCO), 2013, pp. 19–24.

32. Gruževskis, B., Blažienė, I. (2015). Upskilling unemployed adults. The organisation, profiling and targeting of training provision, EEPO review spring 2015. European Employment Policy Observatory (EEPO). European Commission, 12.
33. Gruževskis, B., Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Pocius, A., Moskvina, J. (2010a). Mokslinio tyrimo „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ir profesinės reabilitacijos programos efektyvumo vertinimas“ ataskaita. Vilnius.
34. Gruževskis, B., Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Pocius, A., Moskvina, J. (2010b). Mokslinio tyrimo „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ir profesinės reabilitacijos programos efektyvumo vertinimas“ antrojo etapo ataskaita. Tarpinės ataskaitos parengimas. Vilnius.
35. Gruževskis, B., Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Pocius, A., Moskvina, J. (2010c). Mokslinio tyrimo „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ir profesinės reabilitacijos programos efektyvumo vertinimas“ trečiojo etapo ataskaita. Galutinės ataskaitos parengimas. Vilnius.
36. Gruževskis, B., Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Kabaila, A., Moskvina, J., Junevičius, R., Šlekienė, K. (2006a). Užimtumo rėmimo programų socialinio ekonominio efektyvumo vertinimas bei rekomendacijos jų naudai didinti. Trečiojo tyrimų Užimtumo rėmimo programų efektyvumo įvertinimas etapo ataskaita. Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
37. Gruževskis, B., Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Žalimienė, L., Česnuitytė, V. (2006b). Sunkiai integruojamų asmenų padėties darbo rinkoje analizė ir priemonės jų užimtumui didinti. Vyresnio amžiaus (45 metų ir daugiau), ieškančių darbo neįgaliųjų asmenų bei asmenų, neturinčių pagrindinio išsilavinimo, tyrimo duomenų analizė. Antrojo etapo atsakaita, Vilnius.
38. Gutierrez, R., Guillen, A. M. (2000). Protecting the long-term unemployed. *European Societies*, 2(2), 195–216.
39. Jančauskas, E. (2006). Valstybės darbo rinkos politika. Studijų metodika. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija.
40. Jegorovaitė, I. (2009). Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų teisinis reguliavimas Lietuvoje: magistro darbas. Vilniaus universitetas, Vilnius.
41. Kluve, J. (2006). The effectiveness of European active labor market policy.
42. Kumpikaitė, V., Žičkutė, I. (2012). Emigracijai įtaką darančių veiksnių analizė. *Economics and management*, 17(2), 740-746.
43. Kvedaraitė, N., Repeckienė, A., Glinskiene, R., Zvireliene, R. (2012). Youth employment and measures that facilitate inclusion into the labour market. *Socialiniai tyrimai/Social Research*, (4), 29.
44. Kvedaraitė, N., Repečkienė, A., Stanikūnienė, B., Žvirelienė, R. (2016). The obstacles of Lithuanian higher education students' integration into labour market: quantitative and qualitative approach. *International scientific conference changes in social and business environment (CISABE)*, 29–36.
45. Laužadytė, A. (2010). The effects of active labour market programmes on unemployment duration. *Ekonomika* (89). Vilnius.
46. Lengvinienė, S., Rutkienė, A. (2016). Darbdavių požiūris į mokymosi reikšmę vyresnio amžiaus asmenims siekiant išlikti darbo rinkoje. *Andragogy*, 7, 33–48.

47. Lengvinienė, S., Rutkienė, A., Tandzegolskienė, I. (2014). Vyresnio amžiaus asmenų išlikimo darbo rinkoje teoriniai aspektai. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 2014, 25, 128–137.
48. Martin, J. P. (1998). What works among active labour market policies: evidence from. In *OECD Countries' experiences*, OECD Occasional Papers.
49. Martin, J. P. (2014). Activation and active labour market policies in OECD countries: stylized facts and evidence on their effectiveness.
50. Martinkus, B., Beržinskienė, D. (2005). Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai. Kaunas: Technologija.
51. McAllister, A., Nylén, L., Backhans, M., Boye, K., Whitehead, M., Burström, B. (2015). 'Flexicurity' policies for people with chronic illness in Denmark, the Netherlands, Sweden and the UK: Ashley McAllister. *Eur J Public Health* 2015; 25.
52. Mikutavičienė, I., Brazienė, R. (2013). Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: švietimo, darbo ir užimtumo politikos aspektas. *Viešoji politika ir administravimas*, (12 (1)), 108–119.
53. Moskvina, J. (2008a). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių vertinimas. *Probleminiai klausimai. Filosofija, sociologija. Lietuvos mokslų akademija*, T. 19, Nr. 4, 1–9.
54. Moskvina, J. (2008b). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įtaka bedarbių socialinei integracijai: daktaro disertacija. Vilniaus universitetas. Vilnius: Vilniaus universitetas.
55. Moskvina, J., Okunevičiūtė Neverauskienė, L. (2011). Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika, monografija. Vilnius: „Technika“.
56. Moskvina, J., Okunevičiūtė Neverauskienė, L. (2015). Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas: ES ir Lietuvos Aktuali patirtis (Implementation of active labour market policies: relevant experience from Lithuania and other EU countries). *Lietuvos socialinė raida. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras*, 4, 24–49.
57. Nekrošius, I. (2008). Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras.
58. Okunevičiūtė Neverauskienė, L. (2010). Tautinių mažumų integracijos į darbo rinką aspektai. *Filosofija, sociologija*, 21(4), 245–256.
59. Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Gruževskis, B., Moskvina, J., Šileika, A., Pocius, A., Šlekienė, K. (2007). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaita. Vilnius. [žiūrėta 2017 02 01]. Prieiga internetu: <https://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.pdf>
60. Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Česnaitytė, V., Gruževskis, B. (2015). Asmenų, neturinčių pagrindinio išsilavinimo, integracijos į Lietuvos darbo rinką problemos, 87–94.
61. Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Moskvina, J. (2014). Pažeidžiamos gyventojų grupės: iššūkiai užimtumui. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 9, 114–128.
62. Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Moskvina, J. (2010a). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių socialinė nauda. *Filosofija, Sociologija*, Vilnius, 101–111.
63. Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Moskvina, J. (2010b). Darbo rinkos profesinio mokymo socialinė nauda. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, (19), 158–167.

64. Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Moskvina, J. (2008). Vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimo darbo rinkoje galimybių vertinimas. *Socialinis darbas*, Nr. 7(1).
65. Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Moskvina, J. (2013). Vyresnio amžiaus asmenų situacijos pokyčiai. *Socialinis ekonominis kontekstas*, 14(1), 46–59.
66. Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Moskvina, J., Pocius, A. (2013). Darbo rinkos politikos priemonių poveikis užimtumui įvairiomis ekonomikos raidos ciklo sąlygomis. Mokslinio tyrimo ataskaita. Lietuvos socialinių tyrimų centro Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius.
67. Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Pocius, A. (2015). Tikslinių grupių integracijos į darbo rinką galimybių vertinimas. *Lietuvos socialinė raida*. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras, Nr. 4, 38 – 60.
68. Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Pocius, A. (2008). Jaunimo padėties šalies darbo rinkoje raidos tendencijos ir ją įvertinančių rodiklių metodinės skaičiavimo problemos. *Ekonomika/Economics*, 82, 147–163.
69. Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Pocius, A., Gruževskis, B., Moskvina, J., Junevičius, R. (2008). Neįgaliesiems taikomų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių vertinimas ir pasiūlymų parengimas projekte įgyvendinamų priemonių efektyvumui didinti. Tyrimo santrauka.
70. Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Pocius, A., Moskvina, J., Žalimienė, L., Junevičius, R. (2010). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo vertinimas. Tyrimo santrauka. Vilnius [žiūrėta 2016 01 28]. Prieiga internetu: https://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/Mokslinio_tyrimo_santrauka_2010-07-15.pdf
71. Olaf van Vliet, Koster, F. (2011). Europeanization and the political economy of active labour market policies. *European Union Politics*, 12, 2, pp. 217–239.
72. Peciukonytė, L. (2012). Politinių partijų ideologijos veiksnio poveikis lankstisauogos strategijos įgyvendinimui Lietuvos darbo rinkoje. *Politologija*, 4 (68).
73. Pocius, A. (2016). Demografinių grupių padėties pokyčiai Lietuvos darbo rinkoje ir metodinių skirtumų įtaka santykiniams nedarbo rodikliams. *Lithuanian Journal of Statistics*, 55(1).
74. Pocius, A., Okunevičiūtė Neverauskienė, L. (2003). Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje. *Filosofija. Sociologija*, (1), 43–48.
75. Pocius, A., Okunevičiūtė Neverauskienė, L. (2005). Ekonominio nuostolio dėl Lietuvos darbo rinkos pokyčių įvertinimas. *Pinigų studijos*, 2, 30–46.
76. Presidency, B. (2010). Active Labour Market Policies for the Europe 2020 Strategy–Ways to move forward, Antwerp [žiūrėta 2017 04 25]. Prieiga internetu: http://www.werk.be/sites/default/files/ALMP2020_CONGRESS_BOOK_ENG.pdf
77. Račinskaja, I. (2015). Globalizacijos iššūkiai ir teikiamos galimybės užimtumo sąlygomis ES šalyse (Challenges and possibilities of globalization for employment in European Union countries). Konferencijos straipsniai. *Verslas XXI amžiuje, Verslas 223*, 52–62.
78. Rakauskienė, O. G., Okunevičiūtė Neverauskienė, L. (2015). Strategic guidelines of increasing employment and reducing unemployment in the context of EU (Lithuanian case). *Transformation in Business & Economics*, 14(2), 224–253.

79. Repečkienė, A., Kvedaraitė, N., Žvirelienė, R., Glinskienė, R. (2012). Measures facilitating reduction of academic youth unemployment and transfer from educational institutions to labour market (Lithuanian case). *Economics and management*, 17(4), 1397–1409.
80. Rinne, U., Uhlendorff, A., Zhao, Z. (2008). Vouchers and Caseworkers in Public Training Programs: Evidence from the Hartz Reform in Germany.
81. Rudžinskienė, R. (2013). Jaunų ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumai. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 7, 24–37.
82. Rudžinskienė, R., Rudokaitė, J. (2014). Neįgalaus jaunimo karjeros projektavimo kompetencijų ypatumų atskleidimas žinių visuomenės kontekste. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 9, 94–104.
83. Rutkienė, A., Lengvinienė S. (2016). Learning as precondition to stay active in labour market for elder people. In *Society. Integration. Education. Proceedings of the International Scientific Conference*, 4, 132–143.
84. Sage, D. (2015). Do Active Labour Market Policies Promote the Subjective Well-Being of the Unemployed? Evidence from the UK National Well-Being Programme. *Journal of Happiness Studies*, Vol.16(5), pp.1281-1298.
85. Sakiene, H. (2009). Unemployment Regulation Policy Analysis in Lithuania. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, (1), 270–277.
86. Sakiene, H. (2010). Analysis of unemployment regulation tools in Lithuania. *Economics & Management*, 219–225.
87. Sakiene, H. (2012). Unemployment regulation by promoting establishment of new workplaces. *Economics and management*, 17(4), 1417–1422.
88. Saloniemi, A., Romppainen, K., Strandh, M., Virtanen, P. (2014). Training for the unemployed: differential effects in white- and blue-collar workers with respect to mental well-being. *Work, Employment & Society*, 28(4), pp. 533-550.
89. Saunders, P. (2007). Mutual Obligation, Unemployment and Well-Being. *Australian Journal of Labour Economics*, 10(3), 167.
90. Schettkat, R. (1996). *The Flow Analysis of Labour Markets*.
91. Skaistė, G., Rėklys, G. (2011). Jaunimo nedarbas Lietuvoje ir jo sprendimo būdai, 217–226.
92. Sommer, J., Rosenthal, P. (2012). Active labour market policy and direct job creation in Germany: Achievements, challenges, and pitfalls. *Local Economy*, 27, 5–6, pp. 494–501.
93. Visockaitė, A., Urmanavičienė, A. (2015). Youth Employment Trends and Prospects in the European Union: A Comparative Analysis. In *SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference (Vol. 3, pp. 444–454)*.
94. Vlandas, T. (2013). Mixing apples with oranges? Partisanship and active labour market policies in Europe. *Journal of European Social Policy*, 23, 1, pp. 3-20.
95. Vetlov, I., Virbickas, E. (2006). Lietuvos darbo rinkos lankstumas. *Pinigų studijos*, Nr. 1.
96. Wulfgramm, M. (2014). Life satisfaction effects of unemployment in Europe: The moderating influence of labour market policy. *Journal of European Social Policy*, Vol.24(3), pp.258-272.
97. Wulfgramm, M., Fervers, L.(2015). Unemployment and subsequent employment stability: does labour market policy matter?. *Socioecon Rev* 13 (4): 791–812.

98. Zabarauskaitė, R., Skačkauskienė, I. (2014). The Survey of Attitudes Toward Work by the Unemployed in Lithuania. *International Journal of Management-Theory and Applications (IREMAN)*, 2(4), 116–12
99. Žvirelienė, R., Repečkienė, A., Glinskiene, R., Kvedaraitė, N. (2013). Akademinio jaunimo įtrauktis į darbo rinką ir verslininkystės galimybės: kokybinis vertinimas. *Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai*, (7/1), 61v73.

ŠALTINIAI

1. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas. Priedas Nr. II-2 (2014) [žiūrėta 2017 04 15]. Prieiga internetu: <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/II-21.pdf>
2. Alytaus teritorinė darbo birža. Bedarbių teritorinio judumo rėmimas [žiūrėta 2017 03 28]. Prieiga internetu: http://www.ldb.lt/TDB/Alytus/Paslaugos/Puslapiai/Bedarbiu_teritorinio_judumo_remimas.aspx
3. Europos Komisija (2015). Komisijos Komunikatas Komisijos Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Centriniam bankui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui, Regionų komitetui ir Europos investicijų bankui. 2016 m. metinė augimo apžvalga. Ekonomikos atsigavimo stiprinimas ir konvergencijos skatinimas. Briuselis, COM(2015) 690 final [žiūrėta 2017 04 10]. Prieiga internetu: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52015DC0690&from=LT>
4. Europos Komisija (2016). Komisijos Tarnybų darbinis dokumentas. Šalies ataskaita. Lietuva 2016. Briuselis, 2016 02 26, SWD (2016) 83 final [žiūrėta 2017 01 15]. Prieiga internetu: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_lithuania_lt.pdf
5. European Commission (2016). Active labour market policies. European semester thematic factsheet [žiūrėta 2017 04 23]. Prieiga internetu: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_en.pdf
6. Eurostat duomenų bazė [žiūrėta 2017 02 10]. Prieiga internetu: http://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=med_ps421
7. Komisijos Komunikatas (2010). 2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo startegija. Briuselis 3.3.2010 KOM (2010) 2020 galutinis [žiūrėta 2017 04 17]. Prieiga internetu: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:LT:PDF>
8. Lietuvos darbo birža (a). Darbo biržos veikla [žiūrėta 2017 03 10]. Prieiga internetu: <https://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Puslapiai/default.aspx>
9. Lietuvos darbo birža (b). Neformaliojo mokymo programos [žiūrėta 2017 03 10]. Prieiga internetu: <https://www.ldb.lt/INFORMACIJA/PASLAUGOSASMENIMS/Puslapiai/MokProgramosNeformaliosiosSarasa.s.aspx>
10. Lietuvos darbo birža (c). Formaliojo mokymo programos [žiūrėta 2017 03 10]. Prieiga internetu: <https://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosAsmenims/Puslapiai/MokProgramosFormaliosiosSarasas.aspx>
11. Lietuvos darbo birža (2017a). Lietuvos darbo rinka 2017/04 [žiūrėta 2017 05 15]. Prieiga internetu: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/3000/LIETUVOS%20DARBO%20RINKA%202017-04.pdf>
12. Lietuvos darbo birža (2017b). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo efektyvumas [žiūrėta 2017 04 15]. Prieiga internetu: <http://www.ldb.lt/Informacija/Paslaugos/Puslapiai/AdrpEfektyvumas.aspx>
13. Lietuvos darbo birža (2016). Profesinio mokymo paslaugų vertinimas 2016 m. [žiūrėta 2017 02 10]. Prieiga internetu: http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Apklausa.aspx?AspXPage=g_74BA386F45D541BEA55864260B990FA9:%2540ID%3D42

14. Lietuvos darbo birža (2015). Profesinio mokymo paslaugų vertinimas 2015 m. [žiūrėta 2017 02 10]. Prieiga internetu:
http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Apklausa.aspx?AspXPage=g_74BA386F45D541BEA55864260B990FA9:%2540ID%3D41
15. Lietuvos darbo birža (2010). Asmenų, 2010 m. baigusių profesinio mokymo kursus, tyrimo rezultatai. [žiūrėta 2017 03 15]. Prieiga internetu:
http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Apklausa.aspx?AspXPage=g_74BA386F45D541BEA55864260B990FA9:%2540ID%3D30
16. Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. 2014 metų veiklos ataskaita [žiūrėta 2017 01 10]. Prieiga internetu:
http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Documents/LDB_2014%20metu%20ataskaita_web.pdf
17. Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. 2015 metų veiklos ataskaita [žiūrėta 2017 01 10]. Prieiga internetu:
<http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Documents/Ataskaitos/Lietuvos%20darbo%20bir%C5%BEos%20veikla%202015%20metais.pdf>
18. Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Darbo rinka skaičiais 2016 [žiūrėta 2017 03 10]. Prieiga internetu:
<https://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Documents/Darbo%20rinka%20skaiciais%202016.pdf>
19. Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Darbo rinka skaičiais 2015 [žiūrėta 2017 03 10]. Prieiga internetu:
<https://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Documents/Darbo%20rinka%20skaiciais%202015.pdf>
20. Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“ [žiūrėta 2017 02 10]. Prieiga internetu:
<https://www.lietuva2030.lt/lt/apie-lietuva-2030>
21. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas Nr. IX-926. TAR, 2002, Nr. 1021010ISTA00IX-926.
22. Lietuvos Respublikos Konstitucija. TAR, 1992, Nr. 0921010KONSRG922324.
23. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas Nr. IX-1904. TAR, 2003, Nr. 1031010ISTA0IX-1904.
24. Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymas Nr. VIII-822. TAR, 1998, Nr. 0981010ISTAVIII-822.
25. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas Nr. VIII-450. TAR, 1997, Nr. 0971010ISTAVIII-450.
26. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymas Nr. A1-499 „Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. TAR, 2009, Nr. 1092230ISAK00A1-499.
27. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. liepos 22 d. įsakymas Nr. A1-373 „Dėl trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos nuostatų ir trišalės komisijos prie teritorinės darbo biržos nuostatų patvirtinimo“. TAR, 2010, Nr. 1102230ISAK00A1-373.
28. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas Nr. X-694. TAR, 2006, Nr. 1061010ISTA000X-694.

29. Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė (2008). Valstybinio audito ataskaita darbo rinkos politikos priemonių įgyvendimas. Nr., VA-P-10-1-11 [žiūrėta 2017 02 18]. Prieiga internetu: [file:///C:/Users/Lokis/Downloads/darbo_rinka%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Lokis/Downloads/darbo_rinka%20(3).pdf)
30. Šėporaitytė, D., Tereškinas, A. (2007). Neįgaliųjų išdarbinimo ir mokslo galimybės Lietuvoje [žiūrėta 2017 03 25]. Prieiga internetu: <http://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2016/02/neigaliuju-isdarbinimo-ir-mokslo-galimybes-lietuvoje.pdf>
31. UAB „PricewaterhouseCoopers“, UAB „ProBaltic Consulting“ (2011). ESF finansuojamų užimtumą skatinančių priemonių įgyvendinimo efektyvumo vertinimas. Galutinė vertinimo ataskaita [žiūrėta 2017 05 24]. Prieiga internetu: http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/fm/failai/Vertinimas_ESSP_Neringos/Ataskaitos_2010MVP/ESF_uzimtumo_priemoniu_vertinimo_ataskaita_0516.pdf
32. Vilniaus teritorinė darbo birža [žiūrėta 2017 03 28]. Prieiga internetu: <http://www.ldb.lt/TDB/Vilnius/Puslapiai/default.aspx>
33. Vilniaus teritorinė darbo birža. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės [žiūrėta 2017 03 05]. Prieiga internetu: <http://www.ldb.lt/TDB/Vilnius/Paslaugos/Puslapiai/Aktyviosdarborinkospolitikospriemon%C4%97s.aspx>
34. Vilniaus teritorinė darbo birža (2017a). Situacija Vilniaus miesto savivaldybės darbo rinkoje 2017 metų balandžio mėn. [žiūrėta 2017 05 02]. Prieiga internetu: <http://www.ldb.lt/TDB/Vilnius/DarboRinka/Vilniaus%20m%20savivaldybe/LastSituacija.aspx#SituacijaDarboRinkosRodikliaiTeritorijose>
35. Vilniaus teritorinė darbo birža (2017b). 2016 m. darbdaviams teikiamų paslaugų vertinimo apklausos rezultatai [žiūrėta 2017 04 05]. Prieiga internetu: <http://www.ldb.lt/TDB/Vilnius/DarboRinka/Apklaus%20rezultatai/UserDispForm.aspx?ID=50>
36. Vilniaus teritorinė darbo birža (2016). Darbo biržos teikiamų paslaugų darbo ieškantiems asmenims kokybės vertinimas 2016 m. [žiūrėta 2017 04 05]. Prieiga internetu: <http://www.ldb.lt/TDB/Vilnius/DarboRinka/Apklaus%20rezultatai/UserDispForm.aspx?ID=48>
37. Vilniaus teritorinė darbo birža (2014). Asmenų, baigusių profesinio mokymo kursus, 2014 m. apklausos rezultatų apibendrinimas [žiūrėta 2017 03 05]. Prieiga internetu: <http://www.ldb.lt/TDB/Vilnius/DarboRinka/Apklaus%20rezultatai/UserDispForm.aspx?ID=42>
- 11.
38. Vilniaus teritorinė darbo birža (2012a). Absolventų, įregistruotų Vilniaus teritorinėje darbo biržoje, motyvacijos bei jų išdarbinimo galimybių tyrimas 2012 m. [žiūrėta 2017 04 05]. Prieiga internetu: <http://www.ldb.lt/TDB/Vilnius/DarboRinka/Apklaus%20rezultatai/UserDispForm.aspx?ID=31>
39. Vilniaus teritorinė darbo birža (2012b). Asmenų, baigusių profesinio mokymo kursus, 2011 m. apklausos rezultatų apibendrinimas [žiūrėta 2017 03 05]. Prieiga internetu: <http://www.ldb.lt/TDB/Vilnius/DarboRinka/Apklaus%20rezultatai/UserDispForm.aspx?ID=28>

40. Vilniaus universitetas, Mykolo Romerio universitetas, Socialinių tyrimų centras (2014). Užimtumo didinimo priemonių tyrimas. Galutinė ataskaita [žiūrėta 2017 02 24]. Prieiga internetu: <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/1-1-dalis-GALUTINE.pdf>

DARBO RINKOJE PAPILDOMAI REMIAMŲ ASMENŲ GRUPĖS

Užimtumo rėmimo įstatymo (2006) 4 straipsnyje yra išskiriamos darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupės, kurie turi ar gali patirti sunkumų įsitvirtinant darbo rinkoje:

- 1) „darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis;
- 2) darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis;
- 3) darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas 45–55 procentų darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis;
- 4) rūpintiniai, kuriems iki pilnametystės buvo nustatyta rūpyba, kol jiems sukaks 25 metai;
- 5) pirmą kartą pradedantys darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją;
- 6) ilgalaikiai bedarbiai;
- 7) vyresni kaip 50 metų darbingo amžiaus darbingi asmenys;
- 8) nėščios moterys, vaiko motina (įmotė) arba tėvas (įtėvis), vaiko globėjas, rūpintojas ir asmenys, faktiškai auginantys vaiką (įvaikį) iki 8 metų arba neįgalų vaiką (įvaikį) iki 18 metų (iki 2005 m. liepos 1 d. pripažintą vaiku invalidu), ir asmenys, prižiūrintys sergančius ar neįgaliuosius šeimos narius, kuriems Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sprendimu nustatyta nuolatinė slauga ar priežiūra;
- 9) grįžę iš laisvės atėmimo vietų ir kurių laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip 6 mėnesiai;
- 10) iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje nedirbę 2 ir daugiau metų;
- 11) priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigę psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas;
- 12) prekybos žmonėmis aukos, baigusios psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas;
- 13) grįžę į Lietuvą nuolat gyventi politiniai kaliniai ir tremtiniai bei jų šeimų nariai (sutuoktinis, vaikai (įvaikiai) iki 18 metų);
- 14) turintys teisę į papildomas užimtumo garantijas pagal Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymą;
- 15) darbingi asmenys iki 29 metų” (Užimtumo rėmimo įstatymas, 2006).

PRAŠYMAS VILNIAUS TERITORINĖS DARBO BIRŽOS DIREKTORIUI DĖL LEIDIMO
ATLIKTI TYRIMĄ VILNIAUS TERITORINĖS DARBO BIRŽOS VILNIAUS MIESTO SKYRIUJE

Kauno technologijos universiteto
Viešojo administravimo studentė Rūta Liutkevičienė
El.p. liutkeviciene.ruta@gmail.com, tel. 860248403

Vilniaus teritorinės darbo biržos direktoriui

PRAŠYMAS

atlikti tyrimą Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus miesto skyriuje

2017-03-22

Vilnius

Prašau leisti 2017 m. balandžio mėn. atlikti anoniminę anketinę bedarbių asmenų apklausą Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus miesto skyriuje, kurios tikslas - išsiaiškinti bedarbių nuomonę apie jiems taikytas/taikomas aktyvios darbo rinkos politikos priemones. Apklausą yra anoniminė, atsakymai konfidencialūs, jie bus naudojami tik statistiniams apibendrinimams.
PRIDEDAMA: anketinė apklausa.

Magistro baigiamojo projekto vadovas
KTU Viešojo administravimo studentė


dr. Rimatas Rauleckas

Rūta Liutkevičienė 

TYRIMO ANKETA

Labą dieną,

Esu Kauno technologijos universiteto Viešojo administravimo magistrantūros studijų studentė Rūta Liutkevičienė. Rengiu magistro baigiamąjį projektą tema „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymas: Vilniaus m. sav. atvejis“. Šio tyrimo tikslas – išsiaiškinti bedarbių nuomonę apie jiems taikytas/taikomas aktyvios darbo rinkos politikos priemones. Apklausa yra anoniminė, atsakymai bus naudojami tik statistiniams apibendrinimams.

Nuoširdus ačiū už jūsų skirtą laiką!

1. Jūsų lytis

- Vyras
 Moteris

2. Jūsų amžius

- Iki 25 m.
 25-44 m.
 45-49 m.
 50 m. ir daugiau

3. Koks Jūsų išsilavinimas?

- Pradinis, nėra pradinio
 Pagrindinis (8, 9, 10 kl.)
 Pagrindinis (8, 9, 10 kl.) su profesiniu mokymu
 Vidurinis
 Vidurinis su profesiniu mokymu
 Aukštesnysis (technikumas, spec. vidurinis)
 Aukštasis

4. Jūsų profesija / specialybė (pažymėkite)

| | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Pardavėjas | <input type="checkbox"/> Verpėjas |
| <input type="checkbox"/> Siuvėjas, siuvėjas–operatorius | <input type="checkbox"/> Kirpėjas |
| <input type="checkbox"/> Virėjas, virėjas–konditeris | <input type="checkbox"/> Administratorius |
| <input type="checkbox"/> Traktorininkas; traktorininkas–mašinistas | <input type="checkbox"/> Socialinis darbuotojas; jo padėjėjas |
| <input type="checkbox"/> Buhalteris; apskaitininkas | <input type="checkbox"/> Floristas |
| <input type="checkbox"/> Vairuotojas | <input type="checkbox"/> Elektrikas |
| <input type="checkbox"/> Stalius, stalius–staklininkas | <input type="checkbox"/> Sekretorius |
| <input type="checkbox"/> Med. sesuo, slaugytojas; slaugos specialistas; bendrosios praktikos slaugytojas | <input type="checkbox"/> Mechanikas |
| <input type="checkbox"/> Šaltkalvis, autotransporto priemonių remonto šaltkalvis | <input type="checkbox"/> Miško pjovėjas |
| <input type="checkbox"/> Technologas, maisto pramonės technologas | <input type="checkbox"/> Vadybininkas |
| <input type="checkbox"/> Agronomas | <input type="checkbox"/> Operatorius (krosnies, katilų, metalo apdirbimo įrenginių operatorius, telefonų) |
| <input type="checkbox"/> Zootechnikas | <input type="checkbox"/> Tekintojas |
| <input type="checkbox"/> Barmenas–padavėjas, padavėjas | <input type="checkbox"/> Verslo organizatorius |
| <input type="checkbox"/> Technikas, technikas mechanikas | <input type="checkbox"/> Sodininkas daržininkas |
| <input type="checkbox"/> Konditeris | <input type="checkbox"/> Plytelių klojėjas |
| <input type="checkbox"/> Apdailininkas | <input type="checkbox"/> Valytojas |
| <input type="checkbox"/> Suvirintojas | <input type="checkbox"/> Kompiuterių vartotojas |
| <input type="checkbox"/> Prekių žinovas | <input type="checkbox"/> Tinkuotojas |
| <input type="checkbox"/> Auklėtojas, ikimokyklinio ugdymo auklėtojas | <input type="checkbox"/> Santechnikas |
| <input type="checkbox"/> Ekonomistas | <input type="checkbox"/> Avalynininkas |
| <input type="checkbox"/> Dažytojas | <input type="checkbox"/> Mokytojas, pedagogas; edukologas |
| <input type="checkbox"/> Veterinaras, veterinaras felčeris | <input type="checkbox"/> Elektros įrenginių priežiūros ir taisymo elektromonteris |
| <input type="checkbox"/> Mūrininkas | <input type="checkbox"/> Automobilių mechanikas |
| <input type="checkbox"/> Medienos apdirbimo staklininkas | <input type="checkbox"/> Technikos technologas |
| <input type="checkbox"/> Inžinierius | <input type="checkbox"/> Kita (įrašykite)..... |

5. Ar esate papildomai darbo rinkoje remiamas asmuo (turite nustatytą darbingumo lygį, ilgalaikis bedarbis, vyresnis kaip 50 m., nėščia moteris, darbingi asmenys iki 29 m. ir kiti asmenys – žiūrėti 6 klausimą)

- Taip
- Ne

6. Nurodykite, kokius užimtumo rėmimo požymius turite? (galimi keli atsakymų variantai)

- Darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis;
- Darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis;
- Darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas 45–55 procentų darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis;
- Rūpintiniai, kuriems iki pilnametystės buvo nustatyta rūpyba, kol jiems sukaks 25 metai;
- Pirmą kartą pradadantys darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją;
- Ilgalaikiai bedarbiai (asmuo iki 25 metų, kurio nedarbo trukmė viršija 6 mėnesius, ir asmuo nuo 25 metų, kurio nedarbo trukmė viršija 12 mėnesių, skaičiuojant nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos);
- Vyresni kaip 50 metų darbingo amžiaus darbingi asmenys;
- Nėščios moterys, vaiko motina (įmotė) arba tėvas (itėvis), vaiko globėjas, rūpintojas ir asmenys, faktiškai auginantys vaiką (įvaikį) iki 8 metų arba neįgalų vaiką (įvaikį) iki 18 metų (iki 2005 m. liepos 1 d. pripažintą vaiku invalidu), ir asmenys, prižiūrintys sergančius ar neįgaliuosius šeimos narius, kuriems Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sprendimu nustatyta nuolatinė slauga ar priežiūra;
- Grįžę iš laisvės atėmimo vietų ir kurių laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip 6 mėnesiai;
- Iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje nedirbę 2 ir daugiau metų;
- Priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigę psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas;
- Prekybos žmonėmis aukos, baigusios psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas;
- Grįžę į Lietuvą nuolat gyventi politiniai kaliniai, tremtiniai bei jų šeimų nariai (sutuoktinis, vaikai (įvaikiai) iki 18 m.);
- Turintys teisę į papildomas užimtumo garantijas pagal Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymą;
- Darbingi asmenys iki 29 metų.

7. Nurodykite savo šeimos (namų ūkio) dydį:

- 1 asmuo
- 2–3 asmenys
- 4 ir daugiau asmenų

8. Kiek asmenų dirba Jūsų šeimoje (namų ūkyje)?

- 1 asmuo
- 2–3 asmenys
- 4 ir daugiau asmenų
- nedirba

9. Ar Jūsų šeimoje (namų ūkyje) yra nuolatinės priežiūros reikalaujančių vaikų/neįgalių žmonių?

- Taip
- Ne

10. Kiek laiko nedirbate (neskaitant Lietuvos darbo biržos taikomų aktyvios darbo rinkos politikos priemonių)?

- Iki 6 mėn.
- Nuo 6 mėn. iki 1 metų
- Nuo 1 metų iki 2 metų
- 2 metus ir ilgiau

11. Kokie veiksniai, Jūsų manymu, mažina Jūsų įsidarbinimo galimybes? (galimi keli atsakymų variantai)

- Žemas išsilavinimas
- Profesijos neturėjimas
- Nepakankama kvalifikacija
- Ilga darbo pertrauka
- Kompleksinės problemos
- Asmeninės savybės (motyvacijos dirbti stoka, atsakomybės jausmo trūkumas, nepasitikėjimas savimi)
- Socialinių įgūdžių trūkumas (sugebėjimo bendrauti, komunikabilumo stoka, kalbos sutrikimai, konfliktiškumas ir kt.)
- Emocinės problemos

- Priklausomybė nuo alkoholio ir kitų psichotropinių medžiagų
- Psichikos sutrikimai
- Kita (nurodykite).....

12. Kokie veiksniai, Jūsų manymu, didina Jūsų įsidarbinimo galimybes? (galimi keli atsakymų variantai)

- Išsilavinimas
- Profesijos turėjimas
- Kvalifikacija
- Darbo patirtis
- Sveikatos būklė
- Asmeninės savybės (motyvacija dirbti, atsakomybės jausmas, pasitikėjimas savimi)
- Socialiniai įgūdžiai (sugebėjimas bendrauti, komunikabilumas)
- Kokie, Jūsų nuomone, yra kiti Jūsų privalumai, didinantys Jūsų įsidarbinimo galimybes? (nurodykite).....

13. Ar per paskutinius du metus teko dalyvauti darbo biržos siūlomose priemonėse?

- Taip, anksčiau teko/dabar dalyvauju darbo biržos siūlomose aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse
- Ne, dalyvauti neteko (**pereikite prie 23 klausimo**)

14. Kiek kartų per paskutinius du metus dalyvavote aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse?

- 1 kartą
- 2 kartus
- 3 kartus
- 4 ir daugiau kartų

15. Į kokias aktyvios darbo rinkos politikos priemones per paskutinius du metus (įskaitant ir dabartinį laikotarpį) buvote nukreiptas? (galimi keli atsakymų variantai)

- Įdarbinimas subsidijuojant
- Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas ir darbo įgūdžių įgijimo sutartis
- Viešieji darbai
- Darbo vietų steigimo subsidijavimas
- Savarankiško užimtumo rėmimas
- Darbo rotacija
- Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas
- Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas
- Bedarbių teritorinio judumo rėmimas
- Kita (nurodykite).....

16. Ko tikėjotės iš dalyvavimo aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse? (galimi keli atsakymų variantai)

- Tikėjaisi pasilikti šioje darbovietėje nuolatiniam darbui
- Tikėjaisi susirasti bent jau laikiną pajamų šaltinį (užsidirbti)
- Tikėjaisi gauti darbo patirties
- Tikėjaisi įgyti darbui/profesinei veiklai reikalingų žinių ir įgūdžių
- Tikėjaisi įgyti trūkstamą darbo stažą, reikalingą senatvės pensijai gauti
- Tikėjaisi susirasti kitą nuolatinę darbo vietą
- Norėjau grįžti į darbo/profesinės veiklos aplinką
- Tikėjaisi atnaujinti turimas žinias bei įgūdžius
- Tikėjaisi įsidarbinti pagal specialybę
- Norėjau susipažinti su darbo/profesinės veiklos aplinka
- Tikėjaisi, jog po dalyvavimo priemonėje man bus lengviau apsispręsti, kokią specialybę, profesiją, kvalifikaciją norėčiau gauti

17. Kokią naudą iš dalyvavimo aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse pastebite (pastebėjote)? (galimi keli atsakymų variantai)

- Gaunu darbo užmokestį
- Įgijau naujų profesinių žinių ir gebėjimų
- Pagerėjo nuotaika
- Pagerėjo savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi
- Pagerėjo bendravimo įgūdžiai
- Pradėjau drąsiau žiūrėti į ateitį ir į savo galimybes darbo rinkoje
- Patobulinau jau turimus profesinius žinias ir gebėjimus
- Atsirado daugiau draugų, pažįstamų
- Atsirado noras kažką keisti gyvenime

- Pagerėjo santykiai su draugais, artimaisiais
- Atsirado noras įgyti profesiją/patobulinti kvalifikaciją/persikvalifikuoti

18. Ar aktyvios darbo rinkos politikos priemonės metu įgytas žinias ir įgūdžius galite (galėsite) pritaikyti kitoje darbovietėje?

- Taip
- Iš dalies
- Ne

19. Ką po taikytų aktyvios darbo rinkos politikos priemonių veikėte?

- Šiuo metu dalyvauju aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse (pereikite prie 21 klausimo)
- Nedirbau
- Dirbau toje pačioje įmonėje (įstaigoje, organizacijoje), kur vyko priemonė
- Dirbau kitoje įmonėje (įstaigoje, organizacijoje)
- Persiregistravau darbo biržoje
- Kita (įrašykite).....

20. Dėl kokių aplinkybių po taikytų aktyvios darbo rinkos politikos priemonių vėl nebedirbote (persiregistravote darbo biržoje)? (galimi keli atsakymų variantai)

- Baigėsi terminuota darbo sutartis
- Darbas buvo vienkartinis (sezoninis, laikinas, trumpalaikis)
- Darbdavys neturėjo laisvų darbo vietų
- Netenkino darbo sąlygos
- Netenkino darbo užmokestis
- Per didelis darbo krūvis
- Netenkino darbo laikas (grafikas)
- Darbas ne pagal specialybę
- Nebuvo karjeros galimybių
- Dėl asmeninių savybių
- Dėl šeimyninių aplinkybių
- Dėl sveikatos būklės
- Per didelis atstumas nuo gyvenamosios iki darbo vietos
- Taikyta aktyvios darbo rinkos politikos priemonė buvo neefektyvi (nurodyti priemonę).....
- Kita (nurodyti).....

21. Ar rekomenduotumėte kitiems Jūsų situacijoje esantiems ar atsidūrusiems žmonėms Jūsų išbandytas aktyvios darbo rinkos politikos priemones?

- Tikrai rekomenduočiau
- Greičiausiai rekomenduočiau
- Greičiausiai nerekomenduočiau
- Tikrai nerekomenduočiau
- Negaliu atsakyti

22. Ką Lietuvos darbo birža, taikydama aktyvios darbo rinkos politikos priemones, galėtų padaryti kitaip ar geriau?

23. Kaip manote, kuri aktyvios darbo rinkos politikos priemonė būtų Jums naudingiausia? (galimi keli atsakymų variantai)

- Įdarbinimas subsidijuojant
- Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas ir darbo įgūdžių įgijimo sutartis
- Viešieji darbai
- Darbo vietų steigimo subsidijavimas
- Savarankiško užimtumo rėmimas
- Darbo rotacija
- Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas
- Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas
- Bedarbių teritorinio judumo rėmimas
- Nežinau

24. Ar ateityje dalyvausite aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse?

- Taip
- Ne
- Nežinau

25. Kaip pasikeistų Jūsų galimybės savarankiškai susirasti darbą, jeigu nedalyvautumėte darbo biržos organizuojamose priemonėse?

- Be dalyvavimo priemonėje kitų galimybių įsidarbinti neturiu
- Labai sumažėtų
- Nežymiai sumažėtų
- Likėtų tokios pačios
- Padidėtų
- Nežinau

26. Ar Jums reikia papildomos pagalbos prieš priemonę, priemonės įgyvendinimo metu arba priemonei pasibaigus? (papildoma pagalba tai konsultacijos, patarimai, pokalbiai su kitais žmonėmis ir kita)

- Pagalbos reikia
- Pagalbos nereikia

27. Kokio pobūdžio pageidaujate pagalbos prieš priemonę, priemonės įgyvendinimo metu arba priemonei pasibaigus? (galimi keli atsakymų variantai)

- Pokalbio su kitais žmonėmis, kurie jau dalyvavo priemonėje
- Profesijų / karjeros planavimo konsultanto pagalba
- Patarimo dėl socialinių išmokų, kompensacijų ir kt.
- Priklausomybių specialisto pagalba (dirbančio su asmenimis, priklausomais nuo alkoholio, narkotikų ir kt.)
- Psichologinės pagalbos

Nuoširdus ačiū už jūsų skirtą laiką!