

## Priedas Nr. II-2

### II-2 Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas

#### Kovos su nedarbu ir skurdo mažinimo strategijų tyrimų atlikimas

Vertinant aktyvių darbo rinkos politikos (ADRP) priemonių efektyvumą ir pateikiant siūlymus dėl jų tobulinimo, identifikuojant gerosios praktikos pavyzdžius Europos šalyse, bus taikomi šie analizės metodai: antrinių statistinių duomenų analizė (trend analysis, time series analysis, statistinis klasifikavimas); ES šalių taikomų ADRP priemonių turinio ir poveikio kritinė analizė (į tyrimą bus įtraukti skandinaviška, kontinentinės bei Pietų Europos, o taip pat ir liberalų gerovės valstybės modelius atstovaujančios šalys); užsienio užimtumo tarnybų atstovų ekspertinė apklausa; fokusuota Lietuvos užimtumo politikos ekspertų diskusija.

Naudojamos sąvokos	Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės (ADRP) Lietuvos darbo rinkos kontekste ADRP sąvoka vartojama taip, kaip ji apibrėžta Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatyme (Žin., 2006, Nr. 73-2762). ADRP - šiuo įstatymu nustatytos priemonės, kuriomis siekiama padėti darbo ieškantiems asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir derinti darbo pasiūlą ir paklausą) ES šalių padėties ir gerosios praktikos analizės metu, ADRP apibrėžiamos vadovaujantis Eurostat metodiką (Eurostat metadata 1) : LMP measures cover activation measures for the unemployed and other target groups including the categories of training, job rotation and job sharing, employment incentives, supported employment and rehabilitation, direct job creation, and start-up incentives.
Sutrumpinimai	ADRP - aktyvios darbo rinkos politikos priemonės BVP - bendras vidaus produktas DRP - darbo rinkos politikos priemonės (užimtumo tarnybų paslaugos, priemonės ir parama, kaip apibrėžiama Eurostat metadata 2) ES – Europos Sąjunga ILO – Tarptautinė darbo organizacija (TDO) LSTC - Lietuvos socialinių tyrimų centras

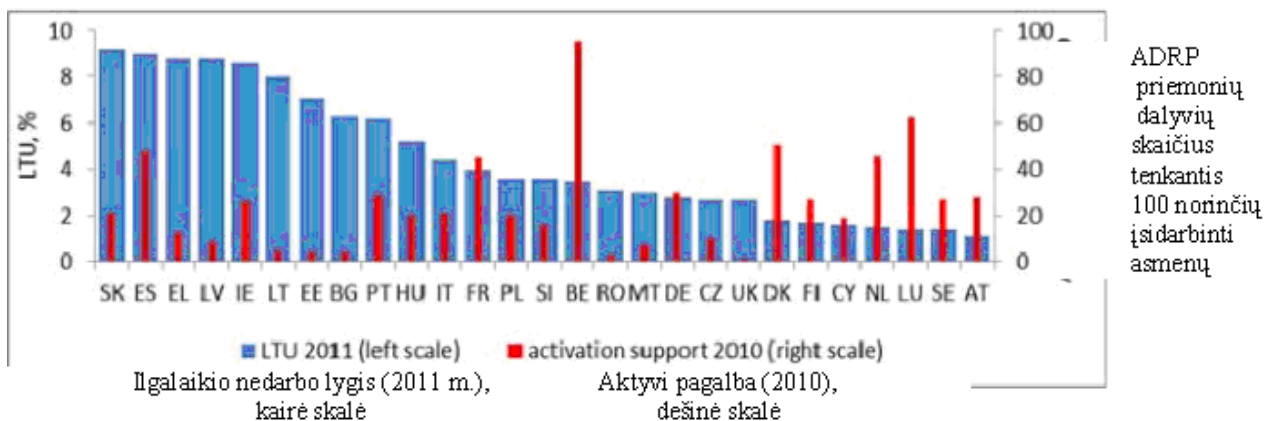
#### Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas ES ir Lietuvoje (antrinių statistinių duomenų analizė)

Analizuojant statistinius duomenis pagal ADRP priemones ir nedarbo lygio pokriziniu laikotarpiu tarp ES šalių galima pamantyti skirtingų scenarijų: pavyzdžiui, Ispanijoje ir Airijoje didelės išlaidos ADRP (viršija 3,5 proc. nuo BVP) kartu buvo lydimos aukštu nedarbu, tuo tarpu Lietuvoje ir Latvijoje kriziniu laikotarpiu nedarbas taip pat buvo pasiekęs aukšto lygio, tačiau išlaidos ADRP buvo vienos žemiausios ES (atitinkamai 0,7 ir 0,5 proc. nuo BVP). Ronkowski (2013) pastebi, kad ES mastu išlaidos DRP priemonėms yra aukštesnės narėse senbuvėse (atitinkamai vidutiniškai 2,4 proc. ES-15 ir 0,7 proc. naujai įstojusiose šalyse). Tokie skirtumai atsispindi ir nedarbo išmokų dosnyme ir aktyviose valstybės intervencijose į darbo rinką.

2008-2011 m. laikotarpiu iglalaikio nedarbo augimas tokiose šalyse kaip **Ispanija, Graikija, Airija, Latvija, Lietuva, Estija** buvo ypatingai ženklus (Eurostat, Labour Force Survey). Nedarbo trukmė yra vienas dažniausiai taikomų kriterijų dalyvauti ADRP priemonėse (tame

tarpe siekiant išvengti „tuščios eigos“ (dead-wight) efekto) (Ronkowski, 2013). Kaip parodė statistinių duomenų analizė (Active labour market policies, 20143) dalyvavimas ADRP priemonėse padeda mažinti ilgalaikį nedarbą palengvinant perėjimus iš nedarbo, o ne sustabdant patekimą į nedarbą (t.y. beveik neįtakoja ciklinių procesų). Šalyse, kur ilgalaikio nedarbo lygis yra žemiausias taip pat pastebimas ir didesnis dalyvavimas ADRP priemonėse (**Danija, Liuksemburgas, Suomija, Olandija, Austrija**). Kitose ES šalyse pastangos investuoti į ADRP priemones neatsispindi mažesniame ilgalaikio nedarbo lygyje.

**2-1 pav. Dalyvavimas aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse ir ilgalaikio nedarbo lygis (LTU) ES27**



Šaltinis: Eurostat (pagal Active labour market policies, 2014)

Pastebima, kad Šiaurės šalys ir kontinentinės Europos šalys paprastai pasižymi tiek aukštomis išlaidomis ADRP, tiek trumpiausiais nedarbo laikotarpiais. Tuo tarpu centrinės ir Rytų Europos atstovės, o taip pat kaip kurios Pietų Europos šalys, tokios kaip **Italija** ir **Graikija**, ADRP priemonėms išleidžia mažiausiai, o nedarbo laikotarpiai trunka ilgai. Lietuva priklauso šalių, skiriančių mažą finansavimą ADRP priemonėms, grupei, tačiau ir nedarbo rodikliai yra itin nepalankūs.

## ADRP priemonių taikymas Lietuvoje

### ADRP priemonių aprėptis

Ankstesniame skyriuje buvo pažymėta, kad **Lietuva** patenka tarp ES šalių, kurios tradiciškai ADRP priemonėms skiria palyginti mažą BVP dalį. Kalbant apie **Lietuvą**, yra pripažįstama, kad pasiekta pažanga mažinant nedarbą ir didinant aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumą. Tačiau aktyvios darbo rinkos politikos priemonių finansavimui skiriamų lėšų dalis nuo bendrojo vidaus produkto lieka viena žemiausių Europos Sąjungoje ir sąlygoja žemą aktyvios darbo rinkos politikos priemonių aprėptį (Lietuva: 2014 m. Nacionalinė reformų darbotvarkė, 20144; ES Taryba, 20135).

Žemiau pateikiami Eurostato duomenys, iliustruojantys tiek žemą investicijų į ADRP priemones lygį, tiek sąlyginai žemą dalyvavimo šiose priemonėse lygį **Lietuvoje**.

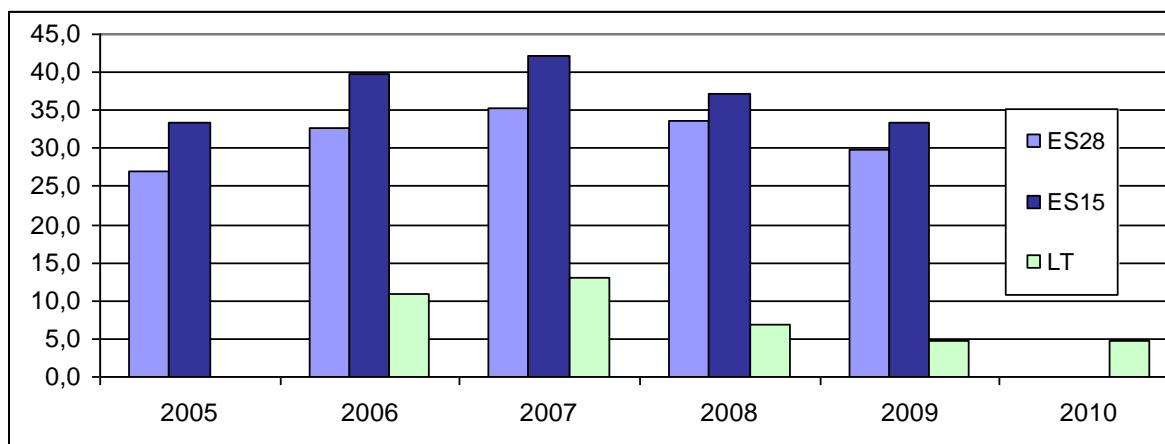
**2-1 lentelė. Išlaidos DRP priemonėms ir paslaugoms pagal kategorijas, mln. EUR**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011

Darbo rinkos paslaugos	6,92	7,73	14,88	20,08	23,84	25,03	26,63	22,47	25,08
Mokymas	11,21	11,13	10,77	17,67	24,97	21,17	22,19	20,10	6,95
Užimtumo subsidijavimas	6,64	7,43	9,12	13,16	17,62	14,70	15,36	15,16	21,62
Remiamas užimtumas ir rehabilitacija	:	:	0,02	1,22	14,11	11,72	10,24	13,78	12,76
Tiesioginis darbo vietų kūrimas	7,21	9,32	10,50	11,24	5,66	4,90	5,07	13,31	14,81
Paskatos savarankiškai veiklai pradėti	0,01	0,01	0,00	0,00	:	:	:	:	:
Pajamų palaikymas nedarbo laikotarpiu	18,87	13,44	21,74	28,48	32,43	49,62	162,75	132,46	90,89
Ankstyvas išėjimas į pensiją	6,94	6,47	3,72	1,27	:	:	:	:	:
Visos DRP (categories 1-9)	57,81	55,53	70,75	93,11	118,63	127,14	242,24	217,27	172,11
Visos ADRP (categories 2-7)	25,08	27,88	30,41	43,28	62,36	52,49	52,86	62,34	56,14
Visos PDRP supports (categories 8-9)	25,81	19,91	25,47	29,75	32,43	49,62	162,75	132,46	90,89

Šaltinis: Eurostat

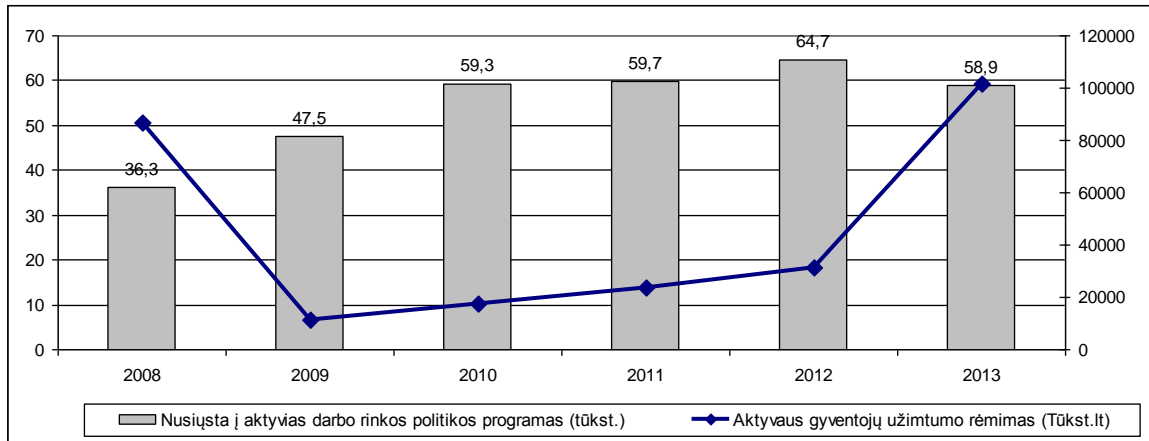
### 2-2 pav. ADRP dalyvių skaičius, tenkantis 100 asmenų, norinčių dirbti



Šaltinis: Eurostat

Išlaidų ADRP priemonėms apimtys ir šių priemonių dalyvių dinamikos analizė nerodo tiesioginio ryšio tarp šių dviejų rodiklių, tačiau darome prielaidą, kad nestabilus šių priemonių finansavimas yra vienas iš veiksnių, turinčių įtakos ribotam bedarbių įtraukimui į šias priemones.

### 2-3 pav. Aktyvaus gyventojų užimtumo rėmimas

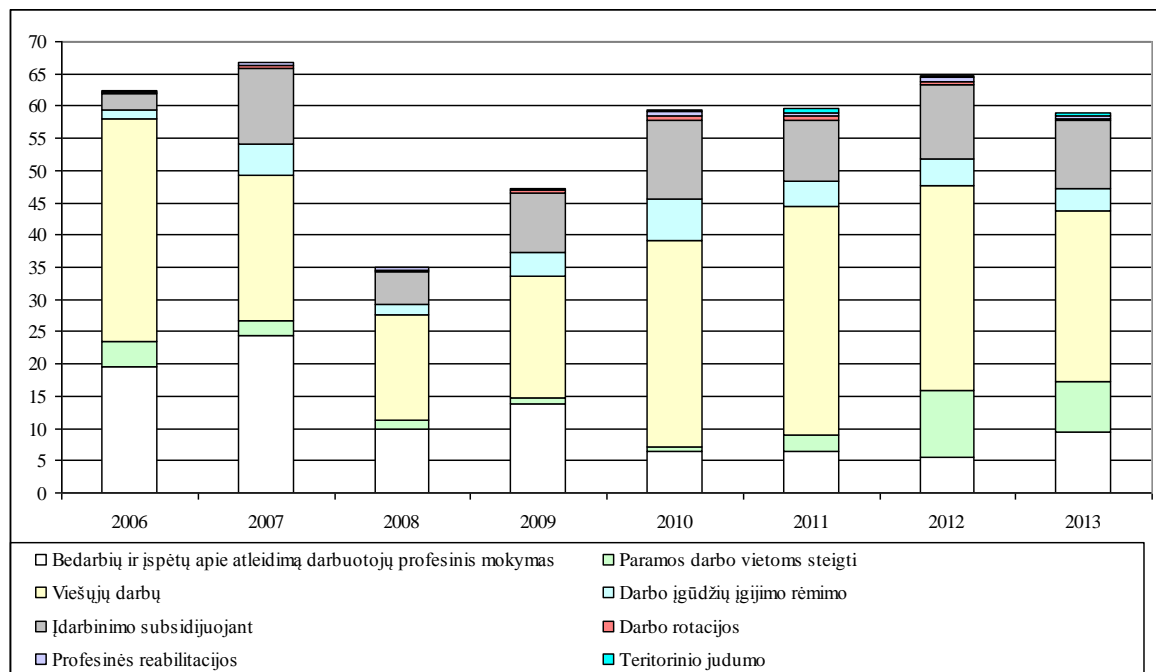


Šaltinis: Lietuvos darbo birža

### ADRP priemonių struktūros pokyčiai

Kaip rodo ADRP priemonių struktūros pokyčiai, kriziniu laikotarpiu ypatingai padaugėjo nukreipimų į viešuosius darbus. Tokia situaciją iš esmės atitinka 20 amžiaus Europos šalių ADRP įgyvendinimo praktikas, kuomet recesijos laikotarpiu nedarbo pasekmes buvo siekiama sumažinti remiant įdarbinimą valstybiniame sektoriuje (2012 m. nukreiptieji į viešuosius darbus sudarė 60 proc. visų nukreiptųjų į ADRP). 2012 m. itin užaugo paramos darbo vietoms steigti priemonių apimtys (15 proc. visų nukreiptųjų). Tokių priemonių, kaip darbo rotacija, profesinė rehabilitacija ir teritorinis bedarbių judumas taikymas išlieka ribotas.

### 2-4 pav. ADRP priemonių struktūros pokyčiai (nukreipta asmenų per metus, tūkst.)



Šaltinis: Lietuvos darbo birža

Nepaisant ryškaus viešųjų darbų priemonės dominavimo, Lietuvos ADRP priemonių struktūra iš esmės atitinka bendras ES tendencijas. ADRP struktūros pokyčiai, susiję su darbo rinkos konteksto sąlygomis, nurodo į jų finansavimo prioritizavimą priklausomai nuo ekonomikos raidos etapų. ESF finansuojamų užimtumą katinančių priemonių įgyvendinimo efektyvumo vertinimo metu buvo išskirtas optimistinis ir pesimistinis scenarijai, atitinkantys

ekonomikos augimo ir ūkio stagnacijos / recesijos laikotariu, o taip pat pristatomi siūlymai formuoti ekonominei situacijai adekvačių ADRP priemonių rinkinius.

Tikėtina, kad tokiems ADRP struktūros pokyčiams turėjo įtakos ne tik darbo rinkos priemonių planavimas, atsižvelgiant į darbdavių ir bedarbių poreikius, bet ir nestabilus šių priemonių finansavimas (žr. 2-6 lent.).

## 2-2 lentelė. Gyventojų užimtumo programų finansavimas 2006-2012 m.

Gyventojų užimtumo programų finansavimas 2006 - 2012 metais (tūkst. Lt)

Metai	Aktyviam gyventojų užimtumo rėimui									Užimtumo bendrosios paslaugos	ES projektai ir kiti tarptautiniai projektai užimtumo srityje	Pasyviam bedarbių rėimui
	Iš viso	Iš viso	Profesinis mokymas	Neformalūs švietimas	Remiamasis darbinimas	Parama darbo vietoms steigti	Teritorinis judumo rėimas	Darbo rotacija	Profesinė rehabilitacija			
2008	246878,9	86593,4	19557,4	1715,6	49332,1	12550,3	0,0	1251,9	2186,1	304,1	6862,9	153118,5
2009	557065,6	11242,5	386,9	0,0	93,1	10759,1	3,4	0,0	0,0	0,0	6497	539326
2010	418827,4	17282,1	2,4	0,0	8688,7	8534,1	56,9	0,0	0,0	0,0	6731	394814
2011	267050,2	23660,8	0,0	0,0	6945,1	16714,9	0,8	0,0	0,0	0,0	2925,1	240464
2012	266403,0	31498,4	0,0	0,0	9564,38	21934	0	0,0	0,0	0,0	199,3	234705
2013	101384,2	101345,8	5413,8	0,0	68205,8	27438,9	287,3	0,0	0,0	0,0	38,4	0,0

Šaltinis: Lietuvos darbo rinka skaičiais (2013)

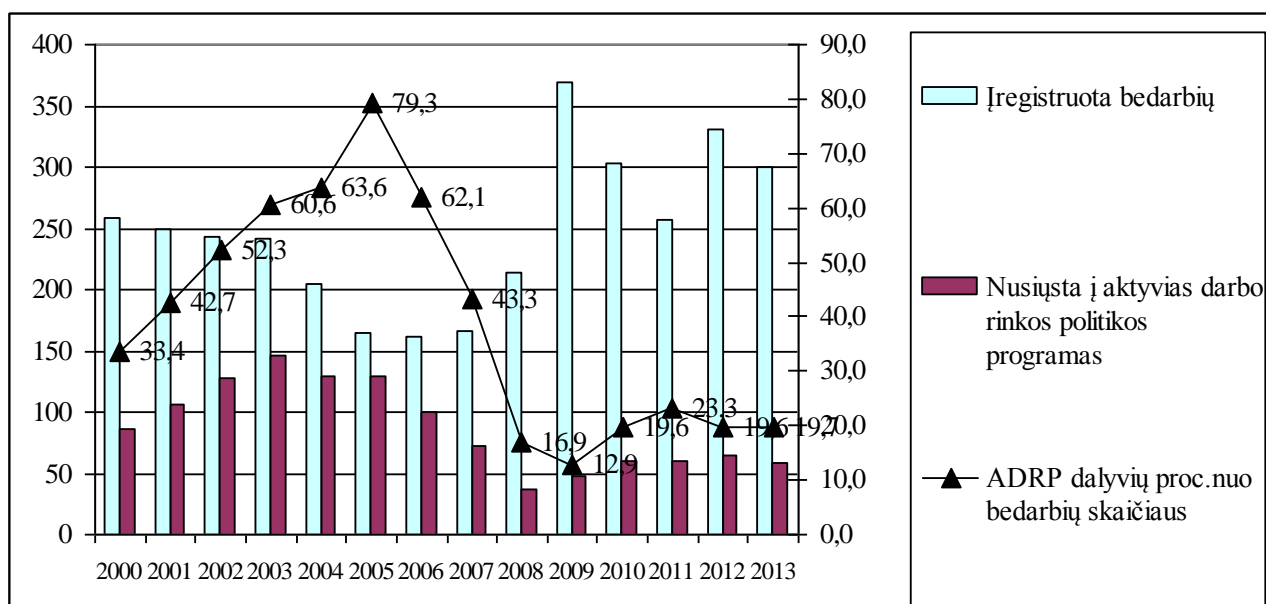
Kalbant apie ADRP priemonių finansavimą Lietuvoje tikslinga atsižvelgti į ESF vaidmenį. Projektinis priemonių finansavimo principas prisideda prie ADRP priemonių įgyvendinimo lankstumo, į smarkiai pastarosios krizės metu užaugusį bedarbių skaičių buvo reaguojama projektiniame lygmenyje, ir toks prisitaikymas prie situacijos neprieštaruoja priemonės tikslams, uždaviniams ir numatytoms veikloms bei užtikrina ADRP priemonių įgyvendinimo lankstumą.

### ADRP priemonių dalyvių dinamika

Dinaminių rodiklių (bedarbių skaičiaus ir nukreiptų į ADRP priemones asmenų skaičiaus per metus) analizė rodo akivaizdžias disproporcijas iki kriziniu ir pokriziniu laikotarpiu (t.y. iki ir po 2008 m.).

2-5 pav. pateikta informacija apie nukreiptųjų į ADRP priemones asmenų dalį nuo bendro bedarbių skaičiaus. Matyti, kad mažėjant bedarbių skaičiui 2000-2005 m. laikotarpiu, galimybės dalyvauti priemonėse nuosekliai didėjo ir 2005 m. beveik keturi iš penkių bedarbių (79,3 proc.) pasinaudojo ADRP teikiamomis galimybėmis. Tuo tarpu drastiškai išaugus bedarbių skaičiui, dalyvavimo atyviose priemonėse galimybės itin sumenko (nuo 12 iki 23 proc. bedarbių dalyvavo ADRP pradedant nuo 2009 m.).

2-5 pav. Bedarbių ir ADRP priemonių dalyvių dinamika



Šaltinis: Lietuvos darbo birža

Iš kitos pusės, minėtu kriziniu laikotarpiu (2009-2012 m.) absoliutūs nukreipimų į ADRP priemones rodikliai augo (žr. 2-8 lent.). 2008 – 2012 m. bedarbių skaičius išaugo nuo 214 iki 330 tūkst. (t.y. trečdaliu), tuo tarpu nukreiptųjų į ADRP – nuo 36 iki beveik 65 tūkst. (t.y. 44 proc.).

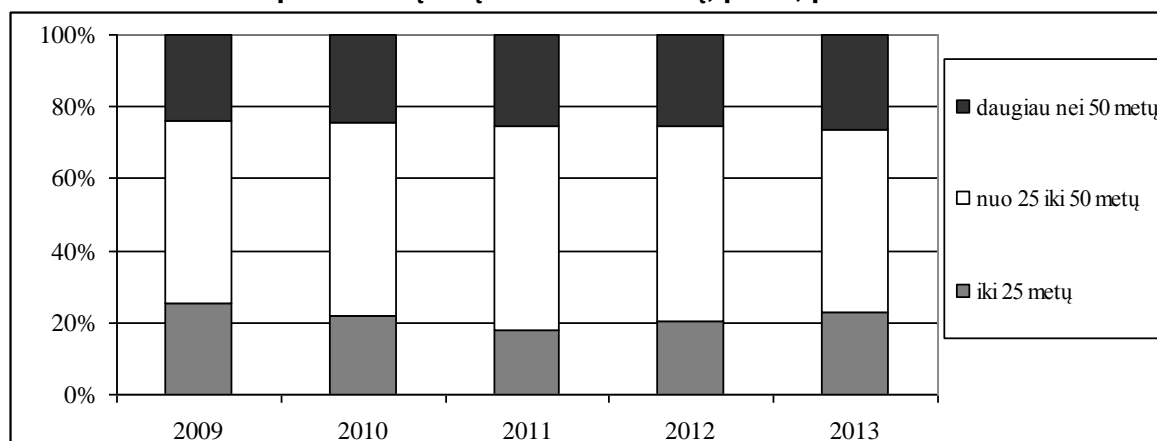
2-3 lentelė. Bedarbiai, įdarbinti ir nusiųsti į ADRP, tūkst.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Iregistruota bedarbių	214,2	369,4	303,1	256,7	330,8	299,6
Įdarbinta ieškančių darbo	122,6	121,8	191,2	218,8	202,6	197,4
Nusiųsta į aktyvias darbo rinkos politikos programas	36,3	47,5	59,3	59,7	64,7	58,9

Šaltinis: Lietuvos darbo birža

Nusiųstų į ADRP priemones bedarbių struktūroje dominuoja 25-50 m. asmenys, tačiau vyresnio amžiaus ir jaunų priemonių dalyvių svoris nežymiai didėja. Tai ypač svarbu atsižvelgiant į šių bedarbių grupių charakteristikas. Štai 2013 m. jauni asmenys sudarė 22,7 proc. visų įregistruotų bedarbių (0,3 proc. punkto daugiau nei 2012 metais). Du penktadaliai jų (26,7 tūkst.) darbo ieškojo pirmą kartą, kas antras jaunas bedarbis (33,0 tūkst.) neturėjo profesinės kvalifikacijos. Darbo rinkai nėra pasirengusi ir ženkliai priešpensinio amžiaus bedarbių: du iš penkių 50 m. ir vyresnio amžiaus bedarbių neturi kvalifikacijos

2-6 pav. Nusiųsta į ADRP bedarbių, proc., per metus



Šaltinis: Lietuvos darbo birža

Kaip parodė darbo jėgos pasiūlos ir paklausos suderinamumo analizės rezultatai (plačiau žr. Uždavinio 1-2 pirmą veiklą), darbo rinkoje sunkiau įsitvirtina ilgalaikiai bedarbiai, vyresnio amžiaus asmenys ir nekvalifikuoti asmenys. Lyginant gautus duomenys su bendromis bedarbių dinamikos tendencijomis, ADRP preimonių dalyvių struktūra, kurioje didėja vyresnio amžiaus asmenų dalis, yra dėsninga ir atitinka darbo pasiūlos skatinimo preimonių poreikį kalbant apie ilgalaikių ir nekvalifikuotų asmenų integraciją į darbo rinką. Taigi, minėtieji veiksniai, t. y. amžius, nedarbo trukmė ir kvalifikacijos lygis turėtų būti pagrindiniais, nustatant prioritetus ADRP priemonėms taikyti, siekiant pažeidžiamų bedarbių integracijos į darbo rinką.

### **ADRP priemonių įgyvendinimas priklausomai nuo ekonominio konteksto**

Gilesnė ADRP charakterizuojančių ir makroekonominių rodiklių analizė leido atskleisti ryšį tarp bedarbių aktyvinimo ir nedarbo. Nedarbo, tame tarpe ilgalaikio, lygio rodiklio dinamikos analizė, apimanti krizinį ir pokrizinį laikotarpį parodo, kad praktiškai nėra ryšio tarp išlaidų ADRP ir gyventojų nedarbo. Lietuvos socialinių tyrimų centro Darbo ir socialinių tyrimų instituto atlikti makroekonominiai skaičiavimai iš dalies patvirtina šias tendencijas: bedarbių dalyvavimas ADRP turi statistiškai reikšmingą poveikį nedarbo lygio mažinimui, tačiau didesnę poveikį nedarbo lygiui turi užimtų darbo vietų skaičius. Akivaizdu, kad kuo daugiau užimtų žmonių, tuo žemesnis nedarbas, tačiau palanki ekonominė aplinka sudaro ne tik geresnes finansines sąlygas didesnei bedarbių skaičių įtraukti į ADRP, bet ir gerokai geresnes santykinės galimybes įsidarbinti jose dalyvaujantiems asmenims užpildant laisvas darbo vietas. Tokiu būdu ekonominis nedarbo lygio komponentas yra svaresnis už aktyvios politikos (aktyvių priemonių) poveikio komponentą (LSTC, 2013<sup>6</sup>).

Anksčiau minėtas teiginys anaiptol nepaneigia ADRP efektyvaus poveikio mažinant nedarbo lygį. Tačiau sėkmingam ADRP taikymui būtina palanki minėtų komponentų tarpusavio sąveika – t. y. ADRP poveikis nedarbo lygiu labiau pasireiškia esant palankesnėms sąlygoms darbo rinkoje (esant didesniai skaičiui laisvų darbo vietų). Be to, darbo rinkos politikos efektyvumo požiūriu svarbu tai, kad santykinai palankiu nedarbo tendencijų kaitos laikotarpiu 2001–2007 m. bedarbių aktyvumas jiems dalyvaujant ADRP buvo gerokai aukštesnis nei nepalankiais laikotarpiais, kai ieškančių darbo žmonių integracijos į darbo rinką galimybės buvo labiau komplikotos.

Rezultatinio kintamuoju regresinėje analizėje pasirinkus bedarbių aktyvumą darbo rinkoje jiems dalyvaujant priemonėse, buvo suformuluota svarbi išvada, augant socialinių išmokų gavėjų skaičiui mažėja dalyvavimo aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse apimtys neturintys. Pati šalyje egzistavusi socialinės paramos sistema anaiptol neskatinė ieškančių

darbo žmonių aktyviai įsitraukti į darbo rinką. Tikėtina, jog pastarąją tendenciją ypač išryškino krizinė situacija praeito dešimtmečio pabaigoje, kai šalies darbo rinkoje gerokai sumažėjo kiek patrauklesnių darbo vietų skaičius (LSTC, 2013).

Būtina paminėti ir R. Lazutkos ir kt. (2013<sup>7</sup>) nedarbo spąstų, neaktyvumo spąstų ir mažo darbo užmokesčio spąstų reiškinių analizės išvadas – finansinės paskatos dirbti Lietuvoje, kai asmuo renkasi tarp nedarbo ir mažo darbo užmokesčio yra mažos.

Pateikiame dar keletą atliekamai analizei svarbių minėto LSTC (2013) tyrimo rezultatų: Darbo rinkos politikos efektyvumo požiūriu svarbu, kad kuo daugiau bedarbių susirastų darbą (t.y. būtų aukštesnis įsidarbinusių bedarbių dalies rodiklis). Bendras įsidarbinimo lygis po aktyvių priemonių ekonomikos pakilimo metu šalyje 2006–2008 m. žymiai išaugo – nuo 36 iki 56 proc. Tačiau šalies ūkio krizės metu (2009–2010 m.) įsidarbinimo galimybės gerokai sumažėjo (šiuo laikotarpiu buvo įdarbinta tik trečdalis šių priemonių dalyvių).

Ekonomikos cikliškumas žymiai įtakojo skirtingų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių dalyvių įsidarbinimo lygio rodiklio dinamiką. Remiantis LSTC (2013) atliktais skaičiavimais, prieš ekonominę krizę darbo įgūdžių įgijimo rėmimo, įdarbinimo subsidijuojant priemonių dalyvių įsidarbinimo augimas tęsėsi ilgesnį laikotarpį (2006–2008 m.), tuo tarpu profesinės rehabilitacijos ir viešųjų darbų dalyvių įsidarbinimo didėjimas buvo labiau trumpalaikis (2006–2007 m.). Be to, dėl ekonominės krizės poveikio viešųjų darbų priemonės dalyvių įsidarbinimo mažėjimas tęsėsi kiek ilgesnį laikotarpį (2006–2008 m.) nei daugelio kitų priemonių atveju, kuomet įsidarbinimo mažėjimo laikotarpis buvo kiek trumpesnis, o stebimi svyravimai dėl laikinų augimo protrūkių buvo ryškesni.

Skaičiavimai rodo, kad gerokai sumažėjo profesinio mokymo priemonės reikšmė įdarbinant bedarbius. Per visą stebimą laikotarpį 2006–2010 m. ypač nukentėjo profesinio mokymo priemonės dalyvių įsidarbinimo galimybės. Įsidarbinusių dalis po profesinio mokymo sumažėjo nuo 75 iki 39 proc., kitų priemonių dalyvių užimtumo pokyčiai buvo gerokai mažesni. 2006–2010 m. įsidarbinusių po profesinio mokymo asmenų dalis (bendroje užimtų priemonių dalyvių struktūroje) sumažėjo nuo 68 iki 23 proc. Kita vertus, aptariamam laikotarpiu labai sparčiai augo įdarbinimo subsidijuojant priemonės lyginamojo svorio įtaka bendroje įdarbintų bedarbių struktūroje (nuo 10 iki 42 proc.), taip pat išaugo darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonės lyginamojo svorio reikšmė įdarbinant bedarbius. Buvo stebimi gana dideli įsidarbinimo po viešųjų darbų rodiklio svyravimai (nuo 8 iki 28 proc.).

Atsižvelgiant į šiuo metu Lietuvos darbo rinkoje egzistuojančias problemas įgyvendinant ADRP priemones, tikslinga daugiau dėmesio skirti makroekonominėms priemonių įgyvendinimo sąlygoms. ADRP priemonių efektyvumas, matuojamas įsidarbinamumo ir išsilaikymo darbo rinkoje rodikliais, labai priklauso nuo prieinamų laisvų darbo vietų apimties. Taigi ADRP planavimui ir įgyvendinimui ypatingos reikšmės turi trumpalaikės ir ilgalaikės ūkio raidos ir darbo rinkos kaitos prognozės. Pavyzdžiui, tyrimai (LSTC, 2013) rodo, kad nuo ekonominės krizės poveikio labiausiai nukentčia ilgalaikiai bedarbiai, jaunimas bei vyrai, anksčiau dirbę statybų ar apdirbamosios pramonės sektoriuje. Tuo tarpu atsigauant ekonomikai viena iš esminių darbo pasiūlos ir paklausos neatitikimo formų ryškėja darbininkiškų profesijų darbuotojų trūkumas ir asmenų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, perteklius darbo rinkoje.

Šiuo metu darbo jėgos ir laisvų darbo vietų dinamikos analizė rodo didelę paklausą darbininkiškų profesijų atstovams (darbininkams, vairuotojams, virėjams, siuvėjams, plataus profilio statybininkams, padavėjams ir barmenams, autotransporto priemonių remonto šaltkalviams, suvirintojams, kepėjams ir konditeriams, miško ūkio darbininkams, elektrikams, medienos apdirbimo staklininkams, darbininkams izoliuotojams, baldžiams, metalinių laivų korpusų surinkėjams), o taip pat specialistams (pardavimo vadybininkams ir agentams, buhalteriams, IT sistemų specialistams, statybos inžinieriams, gydytojams, siuvimo



technologams) (Lietuvos darbo birža, 2014<sup>8</sup>). Lietuvos darbo biržos duomenimis šių metų balandžio 1 d. šalyje buvo registruota 198,6 tūkst. bedarbių. Per kovą bedarbių sumažėjo 10 tūkst., o palyginti su 2013 m. balandžio 1 d. – 31,7 tūkst. arba 13,7 proc. Vyrų nedarbas 2014 m. pradžioje mažėjo dvigubai sparčiau (0,8 proc. punkto) negu moterų, tačiau vis dar išlieka aukštesnis (sudaro 11,4 proc. nuo darbingo amžiaus gyventojų, o palyginimui moterų – 10,2) (Lietuvos darbo birža, 2014<sup>9</sup>). Ilgalaikiai bedarbiai šių metų pavasarį sudarė beveik 34 proc. bedarbių. Tuo tarpu jaunimo dalis bedarbių skaičiuje toliau mažėja: jaunimas 2014 m. sausio 1 d. sudarė 11,2 proc. visų bedarbių (2013 m. – 12,1 proc.)<sup>10</sup>.

2014 m. pavasarį ypatingai išryškėjo pozityvūs pokyčiai darbo rinkoje - šalies darbdaviai kovo mėnesį Lietuvos darbo biržos duomenų bazėje buvo įregistravę 26,8 tūkst. laisvų darbo vietų, o įregistruota 18,8 tūkst. bedarbių. Tačiau palankia linkme kintantis bedarbių ir laisvų darbo vietų santykis išryškina atskirų bedarbių grupių problemas, kurių sunkiausias yra nepasirengimas darbo rinkai ir žema motyvacija sugrįžti į darbo rinką. Darbo biržos duomenimis 2014 m. kovo mėn. „kas trečias bedarbiu tapęs asmuo buvo motyvuotas, bet sėkmingai integracijai į darbo rinką jam reikalinga pagalba, kadangi neturėjo profesinio pasirengimo, darbo patirties ar buvo praradęs darbinį įgūdžius dėl ilgos darbo pertraukos. Dviem iš penkių bedarbių ne tik trūksta pasirengimo konkuruoti darbo rinkoje, bet ir jų motyvacija siekti užimtumo yra žema“ (Lietuvos darbo birža, 2014).

### ***ADRP priemonių plėtros kryptys atsižvelgiant į ilgalaikes darbo jėgos pasiūlos ir paklausos prognozes***

ADRP priemonės, kurios be pagalbos pažeidžiamiesiems bedarbiams integruojantis į darbo rinką, skirtos mažinti darbo jėgos pasiūlos ir paklausos neatitikimus, turi būti siejamos su ilgalaikiu užimtumo ir nedarbo planavimu ir prognozavimu. Nesant šalyje pastoviai veikiančio ilgalaikės darbo rinkos stebėsenos ir prognozavimo mechanizmo, šiuo metu galima remtis pavieniais šalyje atliekamais tyrimais, pasaulio ir Europos lygmens ilgalaikėmis prognozėmis (pvz., ILO, OECD, Europos Komisijos, kt.<sup>11</sup>).

Svarbu pažymėti, kad ankščiau išryškintas kokybinio darbo jėgos pasiūlos ir paklausos neatitikimo aspektas (didėjanti paklausa darbininkų profesijų atstovams ir specialistams), turėtų labiau atsispindėti ADRP priemonių struktūroje. Cedefop (2012<sup>12</sup>) analizė ir prognozės patvirtina šias tendencijas: Lietuvoje palyginti su kitomis ES šalimis jaučiamas didesnis poreikis žemo ir vidutinio lygio kvalifikaciją (low- and medium-level) turintiems darbuotojams. Be to Lietuvos darbo rinką į darbo jėgos paklausos ir pasiūlos neatitikimus reaguoja taip, kad vidutinio lygio kvalifikaciją turintys darbuotojai išstumia kai kuriuos darbuotojus su žema kvalifikacija, o savo ruožtu vidutinio lygio kvalifikaciją turintys darbuotojai yra išstumiami aukštesnės kvalifikacijos darbuotojų. Minėtas didesnis poreikis žemo ir vidutinio lygio kvalifikacijoms prognozuojamas Lietuvai iki 2020 metų (Cedefop, 2012).

Kalbant apie šalyje taikomas ADRP galima pastebėti, kad aukščiau aprašytos tendencijos atsispindi ir aktyvių priemonių įgyvendinimo mechanizme: pvz., dirbti nekvalifikuotus darbus viešųjų darbų programoje vis dar gali būti pasirenkami amsenys, pagal savo kvalifikaciją galintys pretenduoti į geresnės kokybės darbo vietą. Taip pat mechanizmas, numatantis minimalaus darbo užmokesčio kompensavimą darbdaviams, įdarbinantiems asmenys baigusiems profesinio mokymo programas, nuvertina priemonės dalyvio įgytą kvalifikaciją. Atsižvelgiant į šį faktą, siūlome diferencijuoti darbo užmokesčio ir su juo susijusių išlaidų kompensavimo darbdaviams mechanizmą priklausomai nuo pareigų, į kuriuos yra įdarbinamas priemonės dalyvis (remiantis Lietuvos profesijų klasifikatoriumi: [http://www.sodra.lt/profesiju\\_klasifikatorius](http://www.sodra.lt/profesiju_klasifikatorius)). Minimalus darbo užmokestis būtų mokamas tik nekvalifikuotiems darbininkams (kodas 9 [http://www.profesijuklasifikatorius.lt/?q=lt%2Fmedziosarasas&field\\_kodas\\_value=9&name=&description=](http://www.profesijuklasifikatorius.lt/?q=lt%2Fmedziosarasas&field_kodas_value=9&name=&description=) ).

Tokiu būdu ADRP priemonės (remiamas įdarbinimas), per difirencijuoto darbo užmokesčio kompensavimo mechanizmą prisidėtų prie tvaraus, geros kokybės užimtumo skatinimo ir bedarbių socialinė įtraukties didinimo per:

- a) kvalifikacijų nuvertėjimo stabdymą;
- b) darbdavių motyvacijos mokėti didesnę nei minimalų darbo užmokestį stiprinimą.

Tai savo ruožtu padidintų bedarbių motyvaciją investuoti į savo profesinius gebėjimus, o makro lygmenyje prisidėtų prie struktūrinių pokyčių darbo rinkoje (nes kaip pažymi Cedefop (2012), Lietuvoje profesijų ir išsilavinimo struktūra įvairiuose ūkio sektoriuose nėra nusistovėjusi).

Kartu šis žingsnis prisidėtų prie Uždavinio 1-1 6 veikloje išvardytos rekomendacijos tobulinti darbo užmokesčio politiką, skatinant darbo vietas bei didinti darbo užmokestį, derinant jį su darbo našumo augimu, bei Uždavinio 1-1 2 veiklos rekomendacijos skatinti darbdavius mokėti didesnę darbo užmokestį savo įmonėje, skatinti darbdavių pagarbą dirbančiajam.

### ***ADRP priemonių plėtros kryptys atsižvelgiant į Europos Sąjungos strategines nuostatas užimtumo sferoje***

Planuojant ir įgyvendinant ADRP priemones šalies mastu taip pat būtina atsižvelgti ir į ES užimtumo plėtros gaires. Štai Europos ūkio plėtros strateginės kryptys numato (Annual Growth Survey, 2013/13), kad ekonomikos augimas turėtų būti siejamas su žinioms imliais ir aukšto našumo sektoriais. Tikimasi, kad daugiausia darbo vietų bus sukurta su ekologija, kompiuterinėmis technologijomis ir sveikatos priežiūros paslaugomis susijusiuose sektoriuose. Šiuo metu tiek Lietuvos darbo jėgos struktūra mažai atitinka šiuos galimus pokyčius (pvz., jau dabar jaučiamas didelis poreikis IT ir sveikatos priežiūros specialistams). Šiame kontekste planuojant ilgalaikės ADRP sistemos plėtros kryptis, būtina apibrėžti prioritetus dėl šių priemonių įgyvendinimo tam tikrose regionuose bei specifiniuose ūkio šakose.

Šiuos veiksmus diktuoja ne tik šiuolaikinė šalies ūkio raidos situacija, bet ir numatomos Europos užimtumo politikos raidos kryptys. Kaip pažymima Uždavinio 1-1 6 veiklos aprašyme, „darbo vietų kūrimo srityje Lietuvai būtų labai naudinga atkreipti dėmesį į EK siūlomas šias galimybes:

- svarbiausių užimtumo ekologiškoje ekonomikoje veiksmų rinkinį;
- užimtumo sveikatos priežiūros srityje veiksmų planą;
- svarbiausių užimtumo IRT srityje veiksmų rinkinį“.

Žemiau, atsižvelgiant į šalies ADRP priemonių infrastruktūros analizę bei Europos Sąjungos užimtumo politikos plėtros gaires, pateikiame pagrindines tobulinimo kryptis, išplėčiant užimtumo sveikatos priežiūros srityje aspektą į socialinių paslaugų ir tvarios socialinės raidos sferą.

### ***ADRP ir ekologiška ekonomika***

Planuojant ADRP priemonių tobulinimo kryptis Lietuvoje, „ekologiškumo“ dimensija atrodo itin aktuali dėl šių priežasčių:

- didelė miesto ir kaimo darbo rinkų segmentacija;
- didesnis nedarbas kaimo regionuose;
- atsinaujinančių energijos šaltinių diegimo problemos aktualumas;
- skirtingo „eko“ judėjimų populiarumas ir paklausa „eko“ prekėms ir paslaugoms;
- darbo santykių „ekologiškumo“ problema.

Minėti tiek gamtos, tiek darbo santykių ekologiškumo problematika atsispindi tokiose Europos Komisijos rekomendacijose (plačiau žr. Uždavinio 1-1 6 veiklos aprašymą), kaip „ekologiška ekonomika ir žaliųjų darbo vietų kūrimas“, „ekošakų bei ekoveiklų plėtra“.

ADRP priemonių įgyvendinimo kontekste, kuomet kaimo bedarbiai turi itin menkas galimybes įsidarbinti dėl laisvų samdomų laisvo vietų prieinamumo, ekologiškų veiklų plėtra šalies regionuose (ypatingai atokiausiose) yra aktuali vietos darbo rinkos plėtra. Šiuo atveju siūlytume, kad „eko“ veiklomis atokiauose teritorijose užsiimantiems darbdaviams būtų sudarytos palankesnės sąlygos organizuoti ADRP priemones (pvz., ilgesnį laiką bei didesniam bedarbių skaičiui vykdyti remiamo įdarbinimo priemones; didesnį prioritetą skirti VUI, nukreiptoms į „eko“ veiklas; derinti remiamo įdarbinimo priemones su specializuotų mokymu, leidžiant jį organizuoti darbo vietoje; atsisakyti perteklinių apribojimų ADRP priemonėse siekiantiems organizuoti darbdaviams (plačiau 4 priede, „Dokumentų tvarkymo naštos mažinimas“)). Kalbant apie savarankiško verslo skatinimą kaimo vietovėse, „eko“ verslo plėtra tai pat turėtų būti skiriama pirmenybę.

Kaip jau buvo minėta, ekologiškumo dimensija Europos strateginiuose dokumentuose praplečiama iki santykių darbo rinkoje. Uždavinio 1-1 6 veiklos remiantis strateginių dokumentų analize yra siūloma „Paversti investicijas į „žmogiškųjų išteklių ir užimtumo ekologizavimą“, orų darbą ir socialinę integraciją darnaus vystymosi centriniu elementu, pamatu“. Atsižvelgiant į tai siūlome sudaryti palankesnes sąlygas dalyvauti ADRP priemonėse socialiai atsakingoms įmonėms, o taip pat socialinėms įmonėms. Šios prioritetinės krypties išskyrimas taip pat atitinka Europos Komisijos nuostatas daugiau investuoti į socialinį verslą ir socialinį verslumą (plačiau žr. Uždavinio 1-2 3 veiklą).

Taip pat tikslinga apsvarstyti galimybę su atsakingų institucijų atstovais apsvarstyti kaimo vietovėse taikomų ADRP priemonių derinimo galimybes su Europos žemės ūkio fondo kaimo plėtra (EŽŪFKP) veiklomis, prioritetą skiriant šio fondo remiamus projektus įgyvendinančioms organizacijoms/darbdaviams.

### **ADRP ir socialinė raida**

Kabant apie ADRP priemonių įgyvendinimą, būtina prisiminti, kad jų finansavimas yra didžia dalimi grįstas ESF parama (ESF finansuojamų užimtumą skatinančių priemonių..., 2011). Kaip pažymima Uždavinio 1-2 3 veikloje, ESF parama turi būti „veiksmingai nukreipta į: vietos ir regioninių skirtumų mažinimą, kovą su socialine atskirtimi, galimybių įsidarbinti suteikimą, ypač pažeidžiamiausioms grupėms ir jaunimui“.

Atsižvelgiant į šias nuostatas, tikslinga ADRP priemones labiau nukreipti į:

1. Ypatingai ekonomiškai atsiliekančių teritorijų (savivaldybių ir net seniūnijų lygmeniu) socialinę ir ekonominę plėtrą.
2. Pažeidžiamų gyventojų grupių įsidarbinimo galimybių didinimą.

Kabant apie prioritetą ADRP priemonėse dalyvauti itin pažeidžiamoms bedarbių grupėms, būtina apibrėžti „pažeidžiamo bedarbio“ sąvoką, siejant ją su aukščiau išvardytais įsidarbinimo galimybėmis (employability) lemiančiais veiksniais ir Uždavinio 1-1 2 veikloje numatytu bedarbio profiliavimo mechanizmu.

Šiuo metu atspirties tašku ADRP priemonių taikime skirtingoms bedarbių grupėms laikomas Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnis tik iš dalies atspindi atskirų bedarbių grupių įsidarbinimo galimybes:

- a) sarašas neatspindi teritorinės dimensijos (pvz., gyvenamosios vietos, atstumo nuo ekonomiškai palankių regionų/miestų),
- b) tuo tarpu 9, 11-14 punktų dalyviai sudaro itin mažą ADRP priemonių dalyvių procentą,
- c) socialinės adaptacijos problemų turintys asmenys tik iš dalies aprėpti minėtais straipsnio punktais.

Atsižvelgiant į tai, jog bedarbių įsidarbinimo galimybės (mikro lygmenyje) labiausiai priklauso nuo tokių veiksnių kaip amžius, gyvenamoji vieta, išsilavinimas ir kvalifikacija, sveikata, nedarbo trukmė, socialinės adaptacijos sunkumai, tikslinga profiliavimo mechanizmą grįsti rodikliais, atspindinčiais minėtus požymius.

Dėl itin sumažėjusių įsidarbinimo galimybių pažeidžiamoms bedarbių grupėms itin sudėtinga be paramos priemonių integruotis į užimtumą. Kaip rodo užsienio šalių patirtis, bei specialiųjų palaikomųjų priemonių (pvz., psichologinės pagalbos, grupinių užimtumo gebėjimų atstatymo užsiėmimų, psichosocialinių paslaugų ir kt.) jiems praktiškai nėra galimybių savarankiškai pasiekti atitinkamoje teritorijoje ir atitinkamoje ūkio šakoje priimto produktyvumo lygio. ADRP priemonės pažeidžiamiesiems bedarbiams turi būti lydimos specialiųjų psichologinės socialinės reabilitacijos paslaugų. Lietuvoje profesinės reabilitacijos paslaugų reglamentavimas, kuomet šiomis paslaugomis gali pasinaudoti tik neįgalieji asmenys (Žin., 2013-03-16, Nr. 28-1338<sup>14</sup>), o taip pat nepakankamai aiškus socialinės reabilitacijos paslaugų reglamentavimas<sup>15</sup> šiuo metu nesudaro galimybių atkurti ir/ar stiprinti pažeidžiamų bedarbių grupių profesinius gebėjimus pasinaudojant šiomis paslaugomis. Tad Užimtumo rėmimo įstatymo projekte (2014)<sup>16</sup> numatyta Psichologinė socialinė reabilitacijos priemonė yra itin savalaikė.

### ***ADRP ir darbo jėgos pasiūlos ir paklausos balansas augančiuose ūkio sektoriuose***

Kaip pažymėta Uždavinio 1-2 1 veiklos aprašyme, šiuo metu didžiausią paklausą turi darbininkų profesijų atstovai ir speciliastai maisto ir gėrimų, tekstilės ir drabužių, medienos ir baldų bei chemijos pramonės sektoriuose, o itin dažnai kalbama apie IT specialistų trūkumo problemą.

Atsižvelgiant į augantį darbo jėgos pasiūlos ir paklausos disbalansą, o taip pat į Europos Komisijos rekomendacijas daugiau investuoti į mokymosį visą gyvenimą veiklas, kaip jau buvo minėta, tikslinga didinti profesinio mokymo priemonių aprėptį tuo pačių didesnį prioritetą. Iš kitos pusės, profesinio mokymo priemonių aprėpties augimas turėtų būti siejamas su aktualia situacija darbo rinkoje bei ilgalaikiais šalies ir regionų ūkio plėtros planais.

Siekiant išnaudoti pagrindinių sektorių darbo vietų kūrimo potencialą, aukščiau minėtos nuostatos taip pat taikytinos nustatant prioritetus Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimui bei savarankiško užimtumo rėmimo priemonei. Taip pat tikslinga apsvarstyti galimybę su atsakingų institucijų atstovais apsvarstyti kaimo vietovėse taikomų VUI ir savarankiško užimtumo rėmimo derinimo galimybes su Europos mikrofinansų priemone „Progress“, kuri yra skirta savarankiškai dirbantiems asmenims ir labai mažoms įmonėms remti, veiklomis, prioritetą skiriant šio fondo remiamus projektus įgyvendinančioms organizacijoms/darbdaviams.

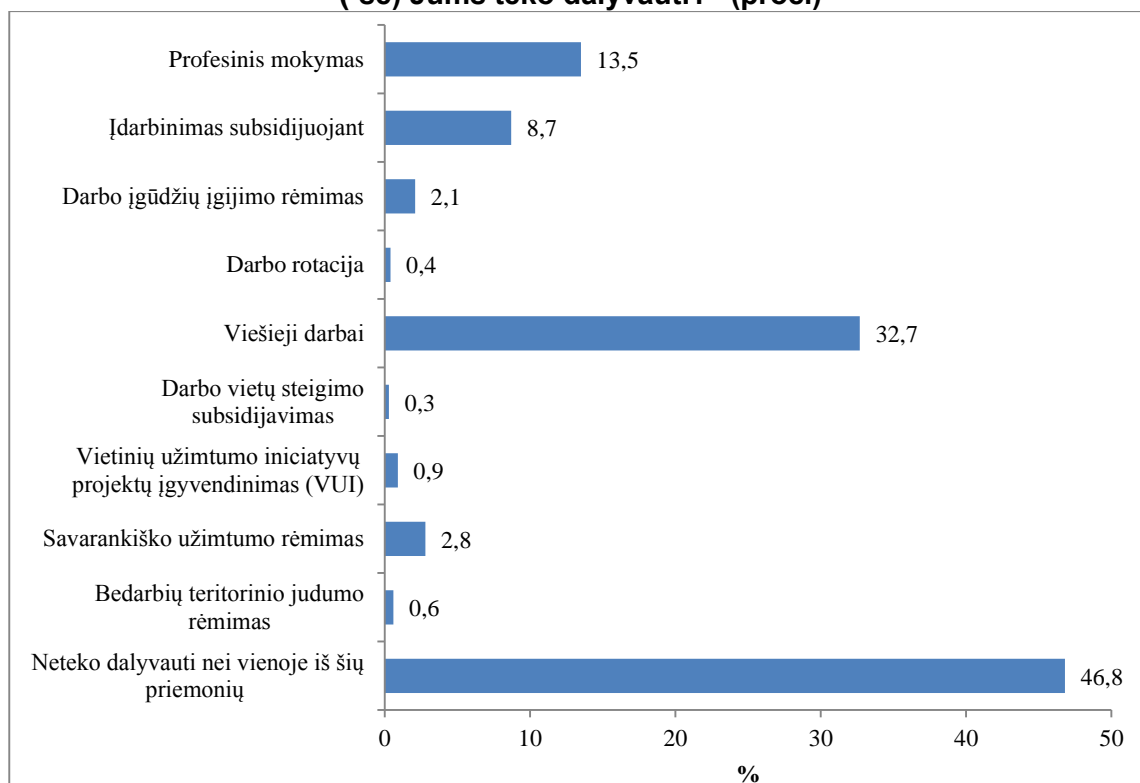
Atsižvelgiant į demografinės situacijos pokyčius Lietuvoje – ypač spartėjančius gyventojų senėjimo tempus ir didėjančią poreikį asmeninės priežiūros paslaugos vyresnio amžiaus ir neįgaliems žmonėms, tikslinga vienu iš ADRP priemonių įgyvendinimo prioritetų nustatyti paslaugų asmenims sferą.

### **Subjektyvus ADRP priemonių vertinimas (remiantis bedarbių apklausos duomenimis)**

2014 m. gegužės-balandžio mėnesiais vyko registruotų bedarbių apklausa.  
Apklausos imtis: N – 1591 (išsamiau – Uždavinio 1-1 2 veikla).

Remiantis registruotų bedarbių pateiktas atsakymais, matyti didelės disproporcijas bendroje ADRP dalyvių struktūroje – kas trečia apklaustasis nurodė, kad jam teko dalyvauti viešųjų darbų programoje, kitos priemonės minimos rečiau nei galima spręsti iš LDB statistinių duomenų apie aktyvių priemonių struktūrą. Šis faktas nurodo į dvi svarbias aplinkybes: viešųjų darbų dalyviai palyginus rečiau įsidarbina po priemonės ir finansavimui pasibaigus sugrįžta į darbo biržą tęsti registraciją. Kitos priemonės suteikia daugiau galimybių bedarbiams ilgam laikui įsitvirtinti darbo rinkoje, tad jas baigę jie nebegrįžta į darbo biržą (ir atitinkamai apklausoje nedalyvavo).

**2-7 pav. Respondentų atsakymų pasiskirstymas į klausimą „Kokioje (-se) priemonėje (-se) Jums teko dalyvauti?“ (proc.)**



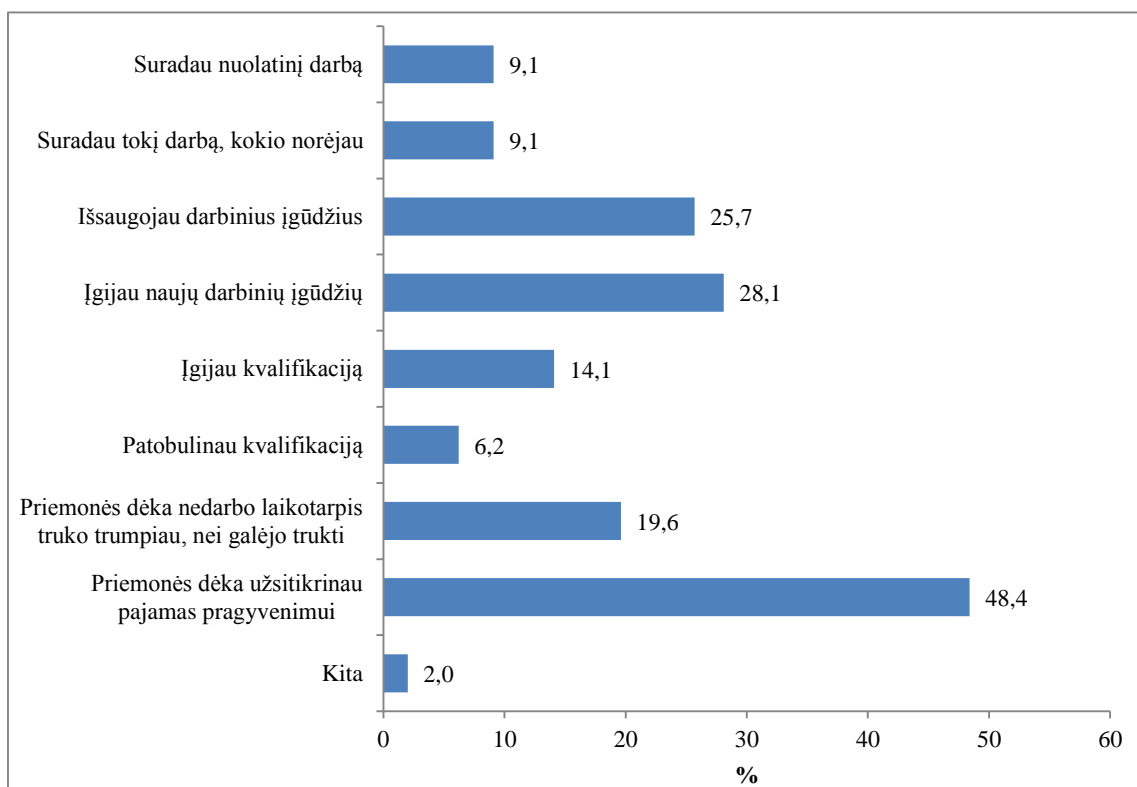
Apklausos duomenys parodė, kad didelę dalį viešųjų darbų priemonės dalyvių sudaro 50 m. ir vyresni bedarbiai (47 proc.), tačiau net 23 proc. asmenų iki 25 m. amžiaus nurodė, kad jiems irgi teko dalyvauti šioje priemonėje. Taip pat apklausa patvirtina, kad viešuosiuose darbuose dažniau dalyvauja kvalifikacijos neturintys asmenys, tačiau 20 proc. aukštą ir aukštesnį išsilavinimą turintys taip pat nurodė dalyvavę šioje programoje. Kadangi LDB taikoma politika siekiant vengti žmogiškųjų išteklių eikvojimo ir jaunimo atveju pirmenybę teikti į profesinių gebėjimų stiprinimą nukreiptoms priemonėms, tokius atsakymus galima interpretuoti dvejopai: jaunimas išties dalyvauja viešuosiuose darbuose. Tokiu atveju ADRP dalyvių tiklinis pasirinkimas laikytinas neefektyviu; atsakymą „viešieji darbai“ pažymėję respondantai išties dalyvavo kitose užimtumo rėmimo priemonėse, tačiau pagal darbo turinį jiems teko dirbti nekvalifikuotą darbą, kas dažniausiai būdingą viešųjų darbų turiniui.

Tarp apklaustų viešųjų darbų priemonės dalyvių tarpe yra daug daugiau sutinkančių dirbti 1000 litų ir mažesnę atlyginimą.

Kalbant apie ADRP naudos vertinimą individų lygmenyje, apklausa rodo, kad beveik pusė į klausimą atsakiusių bedarbių pažymėjo, kad „Priemonės dėka užsitikrinau pajamas

pragyvenimui“. Kitas svarbus veiksnys – darbinių įgūdžių įgijimas (28 proc.) ar išsaugojimas (26 proc.). Šie aspektai aktualesni jaunesnei bedarbių grupei. Dar 20 proc. nurodė, kad priemonės dėka nedarbo laikotarpis truko trumpiau, nei galėjo trukti. Šis atsakymas yra itin svarbus atsižvelgiant į ilgalaikio nedarbo prevencijos klausimą. Pastarasis naudos aspektas kaip ir galimybė užsidirbti pragyvenimui svarbesnės 50+ apklaustų bedarbių grupei.

**2-8 pav. Respondentų atsakymų pasiskirstymas į klausimą „Kokią naudą iš dalyvavimo priemonėje gavote?“**



Sprendžiant iš apklausos rezultatų analizės, ADRP priemonės pačių bedarbių vertinimais tampa „paskutine viltimi“ užsidirbti pragyvenimui itin menką išsilavinimą turintiems bei už minimalią algą sutinkantiems dirbti asmenims (šį atsakymą pažymėjo pusė žemą išsilavinimą turinčių respondentų; taip pat pusė už 1000 Lt ir mažesnį atlyginimą sutinkantys dirbti asmenys). Tačiau ir aukštąjį ar aukštesnį išsilavinimą turintys apklaustieji šį atsakymą irgi pasirinko kaip populiariausią (44 proc.).

Svarbu pažymėti, kad itin menką išsilavinimą/profesinį pasirengimą turintiems bedarbiams pačių respondentų vertinimais, dalyvavimas ADRP priemonėse leidžia išsaugoti darbinius įgūdžius (kiek rečiau – įgyti naujų), taip pat dažniau prisideda prie šios respondentų grupės ilgesnio iškritimo iš darbo rinkos.

Ilgą laiką nedarbančių socialinės paramos gavėjų aktyvumo skatinimo priemonių aprėpties didinimo būtinumą pabrėžia Europos Komisija savo rekomendacijose Lietuvai. Be to, apklausos duomenys patvirtina EK išreikšiamą susirūpinimą dėl viešųjų darbų: „priemonės vis dar daugiausiai sutelktos į viešųjų darbų programas ir nors jomis remiamos pajamos, jos nedidina paramos gavėjų galimybių įsidarbinti“. Viešųjų darbų, kaip tam tikros socialinės paramos formos (suteikia pragyvenimo šaltinį, tačiau neskatina integracijos į atvirą darbo rinką) patvirtina ir apklausos metu išryškintas sąryšis tarp šios priemonės ir tikrosios socialinės paramos sistemos – 68 proc. viešuosiuose darbuose dalyvavusių respondentų patvirtino, kad darbo biržoje jie registruojasi, nes kitaip neturėtų galimybės gauti sveikatos draudimo / socialinės pašalpos (dar 17 proc. labiau sutinka nei nesutinka su šiuo teiginiu).

ADRP priemonių teikiama nauda pripažįsta ir tie bedarbiai, kuriems buvo tekę įsidarbinti šių priemonių dėka, ir tie, kurie pasibaigus priemonės finansavimo laikotarpiui sugrįžo į darbo biržą. Egzistuoja akivaizdus, tačiau nelabai žymus skirtumas - respondentai su įsidarbinimo po priemonės patirtimi kiek palankiau vertino visus naudos aspektus.

Nepakankama ADRP priemonių aprėptis Europos Komisijos yra pripažįstama kaip šių priemonių taikymo tobulintina sfera Lietuvoje. Taip yra pažymima Europos Komisijos rekomendacijoje dėl 2014 m. Lietuvos nacionalinės reformų programos (SWD(2014) 416 final17): „Būtina padidinti šiuo metu gana ribotą aktyvios darbo rinkos politikos aprėptį, jos veiksmingumą ir spartą“. Tačiau apklausos duomenys rodo, kad bedarbių suinteresuotumas dalyvauti ADRP priemonėse yra daug menkesnis. Puse apklausoje dalyvavusių bedarbių nenorėtų dalyvauti darbo biržos siūlomuose priemonėse. Išimtį sudaro įdarbinimo subsidijuojant priemonė, kurioje norėtų dalyvauti 63 proc. apklaustų bedarbių. Gauti rezultatai leidžia daryti šias prielaidas: a) dalis bedarbio statusą turinčių bedarbių gauna pajamų iš nedeklaruotos veiklos; b) bedarbiai aiškiai skiria įsidarbinimą atviroje darbo rinkoje ir įsidarbinimą pagal ADRP priemones; c) užimtumas ADRP priemonės metu jiems atrodo mažiau patrauklus nei dalyvavimas atviroje darbo rinkoje. Tačiau būtina atsižvelgti į detalesnės analizės rezultatus:

Profesinio mokymo priemonėje norėtų dalyvauti daugiau nei kas trečias bedarbis. Dauguma norinčių – jaunimas iki 25 m. amžiaus, ypatingai neturintis darbo patirties.

Įsidarbinimo subsidijuojant priemonėje norėtų dalyvauti dauguma (63 proc.) apklaustųjų (ypatingai vyresnio amžiaus bei asmenys, kurie jau turėjo įsidarbinimo patirtį pasinaudojus šia priemone, yra geriau išsilavinę, tačiau pasiruošę gauti 1000 litų atlyginimą).

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonėje dalyvauti arba nedalyvauti norėtų tiek pat bedarbių (po 41 proc. atsakiusių). Tarp norinčių daugiausiai jaunimo (merginų) iki 25 m. amžiaus, turinčių auštą ar aukštesnį išsilavinimą, tačiau su manka praktinio darbo patirtimi, tad pasiruošusių pradėti nuo minimalaus atlyginimo.

Darbo rotacijos priemonėje norėtų dalyvauti 36 proc. apklaustų bedarbių. Dažniau apie šią priemonę galvoja išsilavinusios brandaus ir vyresnio amžiaus bedarbės moterys, turinčios įsidarbinimo patirties per ADRP priemones, ir pasiruošusios dirbti už minimalų darbo užmokestį.

Viešieji darbai, kuriuose norėtų dalyvauti beveik kas antras bedarbis, yra „mėgstamiausia“ 50 m. ir vyresnių bedarbių su itin menku išsilavinimu priemonė. Be to daugiau nei pusė norinčių jų jau turėjo dalyvavimo šioje priemonėje patirtį. Dalyvaujant viešuosiuose darbuose bedarbiai tikisi ne didesnio kaip minimalus atlyginimas.

Darbo vietų steigimo subsidijavimas yra patraukli priemonė 27 proc. bedarbių, daugiausiai su aukštu/aukštesniu išsilavinimu.

Vietinių užimtumo iniciatyvų projektai (viso juose norėtų dalyvauti 32 proc. apklaustų bedarbių) kiek labiau patrauklūs moterims, turinčioms aukštą/aukštesnį išsilavinimą, numatančių gauti 1000 litų atlyginimą.

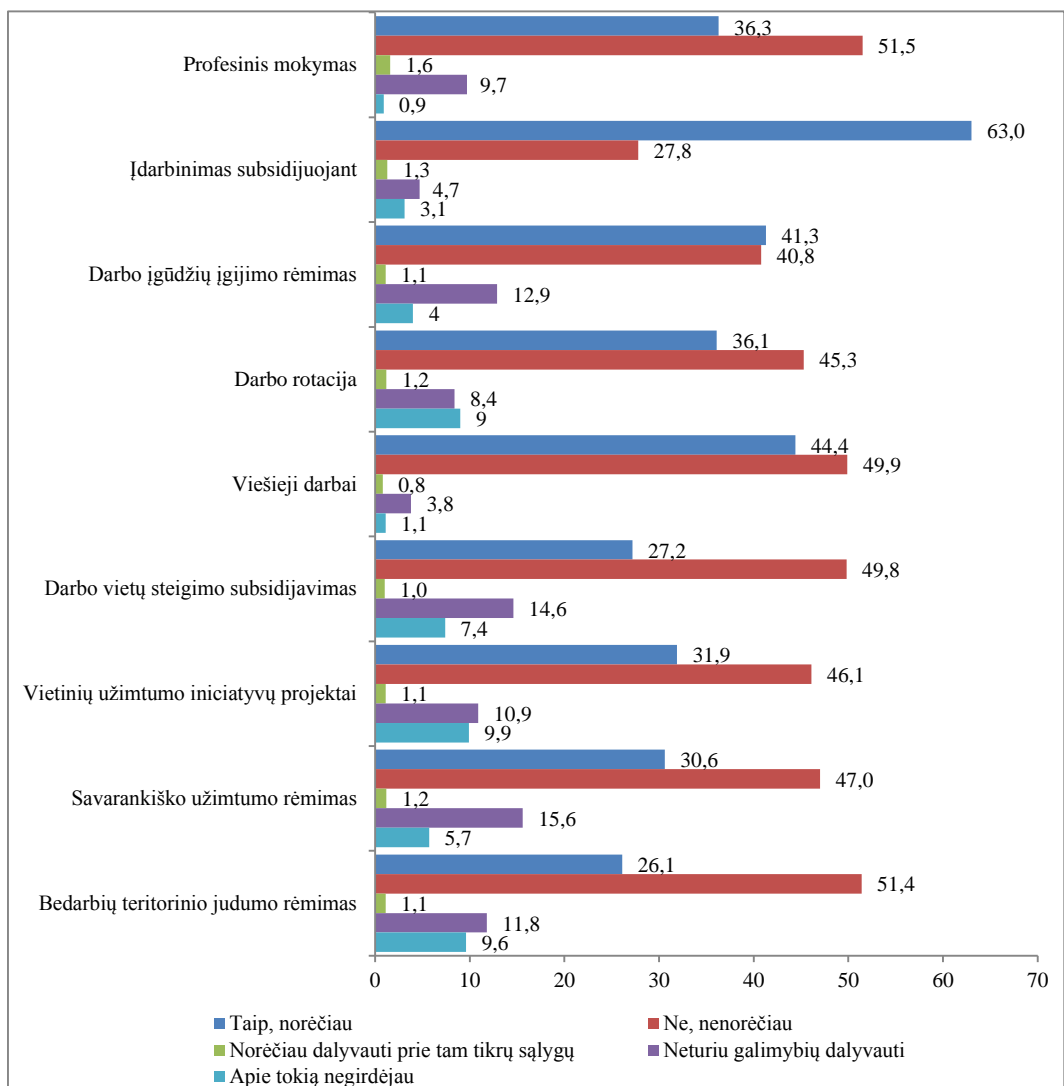
Savarankiško užimtumo rėmimo priemone norėtų pasinaudoti 31 proc. apklaustų bedarbių. Labiausiai apie tai galvoja jauni bedarbiai (kiek dažniau vyrai), asmenys su aukštesniu ar aukštesniu išsilavinimu. Dažniausiai jie neturėjo įsidarbinimo per ADRP priemones patirties. Dauguma jų tikisi gauti didesnes, nei 1500 litų atlyginimą.

Bedarbių teritorinio judumo rėmimo priemone norėtų pasinaudoti kas penktas apklaustas bedarbis (pažymėtina, kad ši priemonė yra mažiausiai žinoma bedarbių tarpe). Mažiausiai ši priemonė patraukli vyresniems nei 50 m. amžiaus bedarbiams. Kiek dažniau keliauti į kitą vietą dėl darbo pasiryžę vyrai, taip pat asmenys, kuriems jau teko dalyvauti ADRP priemonėse. Tokios priemonės kaip bedarbių teritorinio judumo rėmimas, darbo rotacija ar vietinių užimtumo iniciatyvų projektai iš viso nėra žinomi beveik kas dešimtam bedarbiui. Aukščiau pristatyti duomenys nurodo į pakankamai žemą ADRP priemonių paslaugų prestižą.

Apklausos metu išryškintas nepakankamas šalyje taikomų ADRP priemonių patrauklumas bei vyraujančios neigiamos bedarbių nuostatos dėl menko darbo apmokėjimo (didžioji dauguma sutinka, kad mažas darbo užmokestis neskatina dirbti – plačiau Uždavinio 1-1 2 veiklos aprašyme) leidžia daryti išvadas apie šiuolaikines darbo rinkos sąlygas neatitinkantį ADRP priemonių (labiausiai užimtumo rėmimo priemonių) potencialą.

**2-9 pav. Respondentų atsakymų pasiskirstymas į klausimą „Ar norėtumėte dalyvauti darbo biržos siūlomose priemonėse?“, proc.**





Remiantis tiek statistinių ir administracinių duomenų analize, tiek ankstesnių tyrimų duomenimis, o taip pat aukščiau aprašytais apklausos rezultatais, darome išvadą, kad šiuolaikinė šalies ADRP sistema orientuota į taip vadinamą „antrinę darbo rinką“, kur dominuoja žemos kvalifikacijos darbo vietos ir minimalus atlyginimas. Tai savo ruožtu nurodo, kad Lietuvos ADRP politika šiuo metu gali įtakoti darbo jėgos pasiūlos ir paklaus balansą tik žemo darbo užmokesčio ir žemos kvalifikacijos (arba kvalifikacijos nereikalaujančios) darbo rinkos segmente.

## **ES šalių taikomų ADRP priemonių turinio ir poveikio kritinė analizė**

### **ADRP priemonių taikymo gerųjų praktikų pavyzdžių analizė**

#### 1) Metodologija

Darbe pateikiamas Europos valstybėse taikomų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių (ADRP) spektras. Šios priemonės susistemintos pagal tikslines grupes, dominuojančias aktyvių darbo rinkos politikos priemonių grupes ir aktualumą Lietuvos darbo rinkos sąlygoms. ADRP analizė atlikta remiantis Europos Komisijos parengta duomenų baze (angl.: WEESP – Web-tool for Evaluated Employment Services Practices), kurioje sukaupti ir įvertinti ADRP gerųjų praktikų pavyzdžiai. WEESP yra pateikiami 133 gerųjų praktikų pavyzdžiai iš 32 Europos valstybių. WEESP duomenų bazėje įrašų paieška galima pagal ADRP pobūdį, priemonės tikslinę grupę ir valstybę, kurioje ši priemonė buvo įgyvendinama. Šiame darbe buvo atlikta visų 133 WEESP duomenų bazėje pateiktųjų gerųjų praktikų analizė.

WEESP duomenų bazė buvo sukurta įgyvendinant Europos Komisijos darbotvarkę „Nauji įgūdžiai naujiems darbams“ (angl.: New Skills for New Jobs), kurios tikslas yra pasiekti, kad 2020 m. 75% visų darbingo amžiaus Europos Sąjungos gyventojų (20-64 m. amžiaus) turėtų darbą. Viena iš šios darbotvarkės priemonių yra PARES programa (angl.: PARES – Partnership between Employment Services). WEESP duomenų bazė buvo sukurta įgyvendinant PARES programą. PARES programos tikslai:

Stiprinti įdarbinimo paslaugas teikiančių sektorių bendradarbiavimą (viešojo, privataus ir ne pelno siekiančių sektorių) ES valstybėse.

Apibrėžti sritis, kuriose paslaugų teikėjai galėtų suteikti papildomas paslaugas.

#### 2) Gerųjų praktikų pavyzdžių turinio ir poveikio analizės rezultatų pristatymas

Europos Komisijos parengta duomenų bazėje yra patiekama ne tik ADRPP aprašymas, tačiau ir jų rezultatų įvertinimas. Atliekant ADRPP vertinimą dažniausiai kreipiamas dėmesys į dalyvių skaičių, darbdavių ir darbuotojų pasitenkinimą konkrečiomis ADRPP, įdarbintų asmenų skaičių po projektų. Dalies ADRPP gerųjų pavyzdžių vertinimas yra išsamus, tačiau apie kai kurių pavyzdžių vertinimą pateikiamas labai mažai informacijos, apsiribojant dalyvių skaičiumi. Dalies ADRPP įvertinimas nėra pateiktas, nes projektai vis dar tęsiasi arba vertinimas nėra baigtas.

Atkreiptinas dėmesys, kad visų ADRPP galutinis tikslas yra darbą turintis asmuo, todėl kiekvienos ADRPP galutinis vertinimas galėtų būti atliekamas atsižvelgiant į galutinį rezultatą – įdarbintų asmenų skaičių. Kai ADRPP yra įgyvendinamos valstybės ar savivaldybės mastu, jų efektyvumas gali būti vertinamas analizuojant užimtumo rodiklių pokyčius konkrečiame regione arba konkrečioje sociodemografinėje kategorijoje. Viena iš ADRPP buvo įgyvendinama Danijoje visos šalies mastu. Šios priemonės tikslas – sumažinti bedarbių skaičių. Priemonės esmė – finansinės sankcijos ilgalaikiams bedarbiams, kurie nevykdo aktyvios darbo paieškos. Darbo biržoje užsiregistravusiems asmenims bedarbio draudiminė išmoka yra mažinama atsižvelgiant į tai, ar bedarbis vykdo prisiimtus įsipareigojimus: atnaujina gyvenimo aprašymą, dalyvauja darbo pokalbiuose, mokymuose ir pan. Šiose ADRPP vertinimas atliekamas apskaičiuojant sutaupomų lėšų dydį ir bedarbių skaičių. Remiantis atliktais skaičiavimais įgyvendinant šią ADRPP bedarbių skaičius sumažėjo du kartus.

Šioj analizėje ADRPP gerieji pavyzdžiai taip pat yra vertinami. Pagrindinis vertinimo kriterijai yra šie:

- kaip darbdaviai ir darbuotojai vertina šios priemonės efektyvumą ir teikiamą naudą;
- ar konkrečios ADRPP įgyvendinimas pasibaigė realiu asmenų įdarbinimu;
- kiek procentų asmenų buvo įdarbinta;
- kiek procentų asmenų liko dirbti po pusės metų ar ilgesnio laikotarpio.

WEESP duomenų bazėje pristatomos ADRPP buvo vertinamos taikant skirtingas metodologijas. Ne visuose WEESP gerųjų praktikų pavyzdžiuose pateikiama informacija, pagal kurią galima įvertinti kiek procentų asmenų, dalyvavusių ADRPP, buvo įdarbinta ar dirbo po pusės metų. Aprašant dominuojančias ADRPP pagal tikslines grupes (2.13 lentelė) ir vertinant jų efektyvumą, akcentuojamos tos ADRPP, kurios pagal šios analizės autorių pasirinktus kriterijus, pasiekė geriausių rezultatų.

Kai kurios WEESP duomenų bazėje pateikiamos priemonės projekto auditorių yra įvertintos neigiamai, nes įgyvendinant konkrečius projektus nebuvo pasiekti laukti rezultatai. Pavyzdžiui, Danijoje įgyvendintas projektas (Guidance and competence development for young women of minority background), kurio metu jaunos imigrantės moterys buvo mokomos darbo rinkos įgūdžių. Įvertinus šios priemonės įgyvendinimo rezultatus, nustatyta, kad nė viename iš 4 projektų, vykdytų pagal šią priemonę, tikslai nebuvo pasiekti, o kai kurių projektų rezultatai buvo gerokai mažesni negu tikėtasi. Viena iš tokio ADRPP nesėkmingo įgyvendinimo priežasčių, galėtų būtų taikytų priemonių nenuoseklumas. Šiuo atveju ADRPP įgyvendinimas Danijoje baigėsi ne realiu projekto dalyvių įdarbinimų ar praktika potencialioje darbo vietoje, bet apsiribojo tik darbo įgūdžių tobulinimu.

Žemiau aprašant dominuojančias ADRPP pagal tikslines grupes ir vertinant jų efektyvumą, akcentuojamos tos ADRPP kategorijos, kurios remiantis turinio analize buvo rezultatyviausios išsirtoms bedarbių tikslinėms grupėms. Analizėje taip pat aptariamos kitos su ADRPP susijusios bendros įdarbinimo paslaugos, kurios yra pristatomos WEESP duomenų bazėje kaip gerieji pavyzdžiai, ir prisideda prie ADRP priemonių efektyvumo.

**2-3 lentelė. Dominuojančios ADRPP ir jas lydintios priemonės pagal tikslines grupes**

Bedarbių kategorija	Taikomos ADRPP
Žmonės su negalia	<p>Sveikatinimo paslaugos skirtos žmonėms turintiems sveikatos problemų. Kartu su įdarbinimo paslaugomis darbo biržoje yra teikiamos sveikatinimo paslaugos: matuojamas kraujospūdis, sudaroma dieta, atliekama fizioterapiniai pratimai. Vyksta konsultacijos dėl sveikos gyvensenos, psichologo konsultacijos. Sveikatinimo paslaugos taip pat teikiamos ilgalaikiams bedarbiams, vyresnio amžiaus žmonėms. Priemonė tiesiogiai neprisideda prie naujų darbo vietų kūrimo, tačiau yra ypač aktuali žmonėms su negalia. Ši priemonė galėtų būti taikoma kaip svarbi kompleksinių ADRPP dalis. Tokius projektus finansuoja Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, o įgyvendina teritoriniai darbo biržos padaliniai.</p> <p>Mentorystės programų metu socialiniai darbuotojai ir darbo biržos specialistai sudaro įdarbinimo programas žmonėms su negalia. Įdarbinimo programos, mokymų poreikis, praktikos galimybės ir visi kiti su mentoryste susiję klausimai yra sprendžiami individualiai, priklausomai nuo kliento poreikių. Kiekvienas žmogus su negalia gauna individualų mentorių, kuris nuosekliai rūpinais žmogaus su negalia sugrįžimu ar įsijungimu į darbo rinką.</p> <p>Kompleksinės priemonės (taikomos visos kartu, nuosekliai):</p> <p>Mokymai: skirti perkvalifikuoti bedarbius, konsultacijos dėl darbo, konsultacijos su psichologais siekiant padėti spręsti psichologinės problemas, susijusias su socialinėmis pasekmėmis, kurios kyla dėl ilgalaikio nedarbo.</p> <p>Praktika. Žmonių su negalia praktiniai užsėmimai potencialioje ilgalaikėje darbo vietoje. Praktikos metu darbdavys apmoko darbuotoją ir įsitikina, ar šis tinkamas būsimam darbui.</p>

Bedarbių kategorija	Taikomos ADRPP
	<p>Subsidijos darbdaviams. Įmonėms, kurios įdarbina žmones su negalia, vyriausybė moka subsidijas, taip siekdama padėti rasti bedarbiams nuolatinį darbą. Dažnai valstybės subsidijos darbdaviui neterminuotos ir mokamos visą žmogaus su negalia įdarbinimo laikotarpį.</p> <p>Kompleksinės priemonės dažniausiai įgyvendinamos per teritorinius darbo biržos padalinius. Šios priemonės, įgyvendinant jas nuosekliai, duoda geriausius rezultatus. Tačiau ADRPP taikymas mažinant žmonių su negalia nedarbą pasižymi tam tikra specifika. Pasiiekti rezultatai (dirbančių asmenų procentas po ADRPP įgyvendinimo) dažnai būna mažesni negu kitos rizikos grupėse (ilgalaikių bedarbių, imigrantų ir pan.). Todėl siekiant užtikrinti neįgalių žmonių integraciją į rinką, darbdaviams yra mokamos subsidijos ne tik pirmuosius 6 mėn. ar metus, bet visą asmens su negalia darbo laiką.</p>
Ilgalaikiai bedarbiai	<p>Įvairūs mokymai skirti perkvalifikuoti ilgalaikius bedarbius, konsultacijos dėl darbo, konsultacijos su psichologais siekiant padėti spręsti psichologines problemas, susijusias su socialinėmis pasekmėmis, kurios kyla dėl ilgalaikio nedarbo.</p> <p>Praktika. Valstybe remia ilgalaikių bedarbių mokymus ir praktiką būsimoje darbo vietoje. Praktikos metu darbdavys apmoko darbuotoją ir įsitikina, ar šis tinkamas būsimam darbui. Po valstybės remiamos praktikos darbdavys su darbuotoju gali pasirašyti darbo sutartį.</p> <p>Viešųjų darbų programos. Valstybė remia ilgalaikių bedarbių įdarbinimą į viešuosius darbus. Dažniausiai viešieji darbai susiję su aplinkos ar patalpų tvarkymu savivaldybės. Viešųjų darbų programos dažniausiai trunka nuo kelių iki keliolikos mėnesių.</p> <p>Sankcijos ilgalaikiams bedarbiams, kurie nevykdo aktyvių darbo paieškos veiksmų. Sankcijos dažniausiai būna susijusios su finansinės paramos mažinimu arba visišku sustabdymu. WEESP duomenų bazėje pabrėžiamas šios priemonės efektyvumas. Įvertinus sankcijų ilgalaikiams bedarbiams poveikį, nustatyta, kad tie bedarbiai, kuriems buvo taikomos sankcijos, darbą susirado dvigubai greičiau negu tie, kuriems sankcijos nebuvo taikomos.</p> <p>Kompleksinės priemonės (taikomos visos kartu, nuosekliai):  Mokymai: skirti perkvalifikuoti ilgalaikius bedarbius, konsultacijos dėl darbo, konsultacijos su psichologais siekiant padėti spręsti psichologines problemas, susijusias su socialinėmis pasekmėmis, kurios kyla dėl ilgalaikio nedarbo.</p> <p>Praktika. Bedarbių praktiniai užsėmimai potencialioje ilgalaikėje darbo vietoje. Praktikos metu darbdavys apmoko darbuotoją ir įsitikina, ar šis tinkamas būsimam darbui. Po valstybės remiamos praktikos darbdavys su darbuotoju gali pasirašyti darbo sutartį.</p> <p>Subsidijos darbdaviams. Įmonėms, kurios įdarbina bedarbius, priklausančius probleminės bedarbių grupėms, vyriausybė moka subsidijas, taip siekdama padėti rasti bedarbiams nuolatinį darbą.</p> <p>Ilgalaikiams bedarbiams kompleksinės ADRPP pasiekia geriausių rezultatų, kai baigiasi subsidijuojamu įdarbinimu arba subsidijuojama praktika, su galimybe pasilikti dirbti po praktikos laikotarpio. Subsidija dažniausiai būna mokama nuo 3-6 mėn. iki vienerių metų.</p>

Bedarbių kategorija	Taikomos ADRPP
Jaunimas	<p>Įvairūs mokymai siekiant padėti jauniems žmonėms patekti į darbo rinką, pasiruošti darbo pokalbiui, konsultacijos rengiant įdarbinimui reikalingus dokumentus, ruošiantis pokalbiui dėl darbo.</p> <p>Darbo paieškos plano sudarymas ir jo vykdymo priežiūra. Pirmą kartą įsiregistravus darbo biržoje yra sudaromas darbo paieškos planas, kurio metu nustatoma tvarka, kaip darbo neturintis jaunas žmogus ieškos darbo, kokia paramą kokiam etape gaus ir kokios bus sankcijos (mažinama parama) neatlikus vieno ar kito darbo paieškos plane numatyto uždavinio. Ši priemonė pasiekia gana gerų rezultatų, nes ADRPP yra taikomos iš karto – pirmą kartą tapus bedarbiu.</p> <p>Stažuotės, praktikos, kurias subsidijuoja valstybė. Šios priemonės – tai pagalba jaunam žmogui pereinant iš švietimo sistemos į darbo rinką. Dažnas jaunas žmogus prieš patekdamas į darbo rinką neturi darbo patirties, kurios reikalauja darbdaviai. Priemonė suteikia galimybę atlikti stažuotę, praktiškai išbandyti savo įgytas kompetencijas profesinėje srityje.</p> <p>Karjeros plano parengimas ir jo vykdymo priežiūra. Paskutiniųjų klasių mokiniai, kuriems dėl prastų mokymosi rezultatų gresia nebaigti mokyklos, yra suteikiamas mentorius. Socialinis darbuotojas ar karjeros konsultantas padeda mokiniui sudaryti karjeros planą ir jo laikytis. Šie priemonė padeda problemų dėl pažangumo turintiems mokiniams sėkmingai pradėti savo karjerą.</p> <p>Vasaros darbų programa mokiniams. Priemonė suteikia galimybę mokiniams dirbti vasaros atostogų metu. Darbo birža atrenka potencialius darbdavius ir potencialius darbuotojus iš mokinių tarpo. Mokiniams leidžiama dirbti pusę darbo dienos ir mokama pusę minimalaus darbo užmokesčio. Mokiniai dar prieš baigdami mokyklą įgyja praktinės patirties darbo rinkoje, užsidirba pinigų, įgyja reikalingos patirties.</p>
Nekvalifikuoti darbuotojai	<p>Įdarbinimas valstybinėse ir savivaldybių įstaigose. Jauni nekvalifikuoti darbuotojai neturintys darbo patirties ir užsiregistravę darbo biržoje yra įdarbinami valstybės ir savivaldybių įstaigose nekvalifikuotiems darbams. Priemonė taikoma tik jaunesniems negu 26 metų bedarbiams ir apmokama vyriausybės lėšomis. Ši priemonė – tai galimybė įgyti darbo patirties.</p>
Vyresnio amžiaus asmenys	<p>Subsidijos darbdaviams. Įmonėms, kurios įdarbina vyresnius negu 50 metų darbuotojus vyriausybė moka subsidijas, taip siekdama padėti vyresniems žmonėms nepalikti darbo rinkos per anksti.</p> <p>Kompleksinės priemonės (taikomos visos kartu, nuosekliai):</p> <p>Mokymai: skirti perkvalifikuoti bedarbius, konsultacijos dėl darbo, konsultacijos su psichologais siekiant padėti spręsti psichologinės problemas, susijusias su socialinėmis pasekmėmis, kurios kyla dėl ilgalaikio nedarbo. Kai kuriose kompleksinėse ADRPP vyresnio amžiaus asmenims konsultacijos ir mokymai vedami kartu su sveikatinimo priemonėmis.</p> <p>Praktika. Bedarbių praktiniai užsėmimai potencialioje ilgalaikėje darbo vietoje. Praktikos metu darbdavys apmoko darbuotoją ir įsitikina, ar šis tinkamas būsimam darbui. Po valstybės remiamos praktikos darbdavys su darbuotoju gali pasirašyti darbo sutartį.</p> <p>Subsidijos darbdaviams. Įmonėms, kurios įdarbina bedarbius, priklausančius probleminės bedarbių grupėms, vyriausybė moka subsidijas, taip siekdama padėti rasti vyresnio amžiaus asmenims nuolatinį darbą. Priešingai negu jaunimas ar ilgalaikiai bedarbiai,</p>

Bedarbių kategorija	Taikomos ADRPP
	vyresnio amžiaus asmenys kartu su neįgaliais asmenimis nėra labai patrauklūs potencialiems darbdaviams. Šių dviejų bedarbių grupių įdarbinimo kaštai gali išaugti dėl didelės galimo nedarbingumo rizikos. Darbdaviai nėra linkę investuoti į senyvo amžiaus asmenų apmokymus, nes tikėtina, kad jų karjera įmonėje bus trumpesnė negu kitoms rizikos grupėms priklausančių asmenų. Dėl šių priežasčių subsidijos gali tapti tą priemone, kuri užtikrina ilgalaikį senyvo amžiaus asmenų įdarbinimą.
Kitos probleminės grupės (buvę narkotikų vartotojai, kaliniai, buvę kaliniai ir kitos pažeidžiamos grupės)	Kompleksinės priemonės (taikomos visos kartu, nuosekliai): Mokymai: skirti perkvalifikuoti bedarbius, konsultacijos dėl darbo, konsultacijos su psichologais siekiant padėti spręsti psichologinės problemas, susijusias su socialinėmis pasekmėmis, kurios kyla dėl ilgalaikio nedarbo. Praktika. Bedarbių praktiniai užsėmimai potencialioje ilgalaikėje darbo vietoje. Praktikos metu darbdavys apmoko darbuotoją ir įsitikina, ar šis tinkamas būsimam darbui. Po valstybės remiamos praktikos darbdavys su darbuotoju gali pasirašyti darbo sutartį. Subsidijos darbdaviams. Įmonėms, kurios įdarbina bedarbius, priklausančius probleminės bedarbių grupėms, vyriausybė moka subsidijas, taip siekdama padėti rasti bedarbiams nuolatinį darbą.

Absoliuti dauguma ADRPP yra įgyvendinama Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos arba teritorinių darbo biržos padalinių. Šie projektai dažniausiai finansuojami iš Europos Sąjungos socialinio fondo arba valstybės biudžeto lėšų. Privačios lėšos yra pritraukiamos tuose projektuose, kuriuose dalyvauja stambiosios verslo kompanijos arba jų asociacijos. Tokie projektai dažniausiai būna skirti konkrečios pramonės ar verslo šakos darbuotojų įgūdžių tobulinimui ir kvalifikacijos kėlimui bei sprendžiant tam tikro ekonomikos sektoriaus problemas.

Vis dėlto, kai kurie ADRPP projektai buvo įgyvendinti NVO. Šios organizacijos veiklą vykdo jaunimu užimtumo, neįgalių integracijos į visuomenę ar įvairių rizikos grupių integracijos į darbo rinką srityje. Remiantis WEESP pateiktais duomenimis, teigti, kad projektų, kuriuos įgyvendino NVO, rezultatai buvo geresni, lyginant su teritorinių darbo biržos padalinių ar savivaldybių projektais, negalima. Autoriai dar kartą pabrėžia, kad WEESP sistemoje pateiktuose ADRPP projektų pavyzdžiuose taikomos labai skirtingos rezultatų vertinimo metodikos.

### ***Efektivos ADRPP remiantis užsienio šalių patirtimi***

ADRPP rezultatų kokybinis vertinimas rodo, kad efektyviausios yra tos priemonės, kurios yra vykdomos kompleksiskai ir nuosekliai. Labiausiai paplitus ir viena iš geriausių rezultatų rodančių kompleksinė ADRPP, kuria sudaro keletas pagrindinių elementų: potencialių darbuotojų ir darbdavių paieška ir jų poreikių bei galimybių analizė; mokymai, kuriuose lavinamos bendrosios tikslinės grupės kompetencijos; individualūs bei grupiniai užsiėmimai, kuriuose teikiamos psichologinės konsultacijos ir atliekami fizinio lavinimo pratimai; mokymai, kurių metu gilinamos konkrečios srities profesinės žinios; profesinė praktika; subsidijuojamas bandomasis laikotarpis pasirinktoje profesinėje veikloje.

Daugelis sėkmingų kompleksinių ADRPP sudarytos iš visų arba kelių aukščiau išvardintų priemonių. Sėkmingiausios ir geriausių rezultatus pasiekia tos priemonės, kurios baigiasi subsidijuojamu bandomuoju laikotarpiu. Tokia priemonė yra patraukli ne tik darbuotojui, kuris

žino kad gaus stabilų valstybės remiamą atlyginimą, bet ir darbdaviui, kuris žino, kad dalį įdarbinimo kaštų padengs valstybė ar savivaldybė. Pažymėtina, kad potencialių darbuotojų ir darbdavių paieška ir jų poreikių bei galimybių analizė negali būti laikoma atskira ADRPP. Vertinant ADRPP efektyvumą išskirta labiausiai paplitusi ir viena iš geriausių rezultatų rodančių kompleksinių ADRPP, kuria sudaro keletas pagrindinių elementų, o darbdavių poreikių analizė yra vienas iš pagrindinių daugelio ADRPP elementų.

Jeigu kompleksinė ADRPP apsiriboja tik pirmosiomis keturiomis priemonėmis ir nesibaigia profesine praktika ar įdarbinimu, tuomet labai sunku įvertinti teigiamus šios priemonės įgyvendinimo rezultatus. Kai kurių priemonių vertinime pateikiamas priemonės dalyvių procentas, kurie baigė kursus, išklausė paskaitas, dalyvavo seminaruose ar gavo pažymėjimus. Vis dėlto šis rodiklis gali neatspindėti tikrųjų ADRPP rezultatų, nes neparado tų mokymų efektyvumo.

ADRPP analizė rodo, kad efektyviausios yra tos priemonės, kurios baigiasi profesine praktika ir įdarbinimu. Tokiu atveju galima įvertinti priemonės efektyvumą apskaičiuojant, kiek procentų dalyvių baigė programą įsidarbindami, kokia dalis iš jų dirbo po pusės metų, kaip sumažėjo bedarbių skaičius regione ar savivaldybėje.

Priemonės skirtos jaunimo įdarbinimui daugiausiai skirtos sėkmingai susirasti pirmąjį darbą. Viena iš pagrindinių problemų, su kuriomis susiduria jaunimas ieškodamas pirmojo darbo yra patirties stoka. Ši problema galėtų būti sprendžiama organizuojant vasaros darbus mokiniams ir studentams. Taip pat svarbi priemonė yra įvairios stažuotių ir praktikų programos, skirtos jaunimui.

Kita svarbi problema, su kuria jaunimas susiduria ieškodamas pirmojo darbo – įgūdžių, reikalingų sėkmingai darbo paieškai trūkumas. Čia galėtų padėti kompleksinės programos, kurios padeda įsidarbinti jauniems bedarbiams, tik ką baigusiems mokyklas ir universitetus. Vos užsiregistravus į darbo biržą kiekvienam jaunam bedarbiui galėtų būti sudaromas jo karjeros planas, kurį bedarbis, norėdamas gauti valstybės paramą, privalo įgyvendinti. Remiantis šiuo planu bedarbis gali gauti konsultacijas ir pagalbą ruošiantis įdarbinimo pokalbiui, įvairius mokymus, stažuotes ir praktikas bei subsidijas darbdaviui. Neįgyvendinus šio plano, parama bedarbiui mažinama.

Dalis ADRPP yra skirta savarankiško užimtumo ar verslumo didinimui. Šios priemonės dažniausiai susijusios su parama kuriant naują verslą ar užsiimant individualią veiklą. Viena dažniausių ADRPP darbo jėgos pasiūlai ir paklausai didinti yra parama verslo kūrimui (start-up). Ši parama dažniausiai teikiama kaip lengvatinės paskolos ar valstybės subsidijos steigiant naują verslą ar kuriant naujas darbo vietas. Tačiau WEESP duomenų bazėje yra pateikiama ir kitokių ADRPP, kurios prisideda prie darbo jėgos pasiūlos didinimo. Olandijoje buvo įgyvendintas projektas (Self-employment), kurio tikslas padėti vyresnio amžiaus asmenims įsijungti į darbo rinką pradėdant savo verslą ar užsiimant individualia veikla. Priemonė siūlo pusės metų kursą, kurio metu vyksta įvairūs mokymai ir individualios konsultacijos. Priemonės dalyviai aktyviai įsitraukia į bendrą veiklą, įsijungia į asmenų, užsiimančių individualia veikla ar pradėdančių savo verslą, tinklą.

**2-4 lentelė. Aktyvių darbo rinkos priemonių ir jas lydinčių priemonių pavyzdžiai**

Tikslinė grupė	Priemonės pavadinimas	Veiklos	Tikslas	Šalis
Jaunimas	Career entry supervision	Paskutiniųjų klasių mokiniai (dažniausiai 15-16 m amžiaus), kuriems dėl prastų mokymosi rezultatų gresia nebaigti mokyklos, yra sutiekiamas mentorius. Socialinis darbuotojas ar karjeros konsultantas padeda mokiniui sudaryti karjeros	Padėti mokiniams įgyti profesinį išsilavinimą	Vokietija

Tikslinė grupė	Priemonės pavadinimas	Veiklos	Tikslas	Šalis
		planą ir jo laikytis. Šie priemonė padeda problemų dėl pažangumo turintiems mokiniams sėkmingai pradėti savo karjerą.		
	Summer employment for pupils	Priemonė suteikia galimybę mokiniams (13-18 m.) dirbti vasaros atostogų metu. Darbo birža atranka potencialius darbdavius ir potencialius darbuotojus iš mokinių tarpo. Mokiniais leidžiama dirbti pusę darbo dienos ir mokama pusę minimalaus darbo užmokesčio.	Suteikti galimybę mokiniams įgyti darbinės praktikos vasaros atostogų metu	Latvija

	Youth Job Programme (also: Youth Guarantees Programme)	Priemonės tikslinė grupė yra 16-24 metų bedarbiai. Priemonė finansuojamas nacionalinio biudžeto lėšomis, už jo įgyvendinimą atsakinga darbo birža ir jos regioniniai padaliniai. Priemonėje gali dalyvauti bedarbiai, kurie ilgiau negu tris mėnesius neranda darbo. Jo metu yra vykdomos kompleksinės įtraukimo į darbo rinką priemonės: dirbant individualiai yra nustatomi jauno bedarbio įgūdžiai ir galimybės, jiems yra suteikiamos karjeros konsultantų paslaugos. Po trijų mėnesių dalyvavimo programoje priemonės dalyviai gauna galimybę atlikti darbinę praktiką. Atlikus priemonės vertinimą nustatyta, kad tikimybė gauti darbo po trijų mėnesių dalyvavimo programoje buvo nuo 54 iki 61 proc. didesnė (2008-2010 m.).	Padėti jauniems bedarbiams įsitraukti į darbo rinką	Švedija
Jaunimas, imigrantai	Work experience	Priemonės tikslinė grupė yra jauni bedarbiai, asmenys naujai patenkantys į darbo rinką, imigrantai. Priemonė finansuojama nacionalinio biudžeto lėšomis, už jo įgyvendinimą atsakinga darbo birža ir privatus partneriai. Priemonės trukmė – iki 12 mėn. Bedarbiai gauna mentorius, kurie padeda susirasti darbą ir, dalyvaujant darbdaviui, parengia karjeros planą. Dirbdami priemonės dalyviai dalyvauja įvairiuose praktiniuose mokymuose	Padėti asmenims įsitraukti į darbo rinką.	Norvegija
Ilgalaikiai jauni bedarbiai	Youth guarantee	Priemonės tikslinė grupė yra 20-24 metų ilgalaikiai bedarbiai. Priemonė finansuojama nacionalinio biudžeto lėšomis, už jo įgyvendinimą atsakinga nacionalinė darbo birža. Priemonės metu yra nustatomi bedarbio poreikiai ir galimybės, suteikiama galimybė dalyvauti įvairiuose mokymuose ir praktiniuose užsiėmimuose, padedama parengti įdarbinimui reikalingus dokumentus. Po dalyvavimo priemonėje tikimybė gauti darbą ilgalaikiams bedarbiams padidėjo 35 proc.	Padėti jauniems ilgalaikiams bedarbiams įsitraukti į darbo rinką	Norvegija
Probleminiai paaugliai	Activity Agreements Pilot (AA)	Priemonės tikslinė grupė – 16-17 metų paaugliai, kurie pastarąsias 20 savaičių neužsiėmė jokia aktyvia veikla: nedirbo, nesimokė, neatliko praktikos (angl. NEET). Priemonę finansavo Jungtinės Karalystės vyriausybė, įgyvendino – Vaikų, Mokyklų ir Šeimų Departamentas. Kiekvienas priemonės dalyvis gaudavo asmeninį mentorį, kuris konsultuodavo ir padėdavo susirasti darbą, praktiką ar mokymus. Priemonės metu jo dalyviai gaudavo 20-30 svarų dydžio savaitinę stipendiją, tokio pat dydžio parama buvo mokama ir priemonės dalyvio tėvams.	Įtraukti probleminius paauglius į darbo rinką	Jungtinė Karalystė
Jauni kvalifikuoti bedarbiai	Subsidised work experiences for young graduates	Priemonės tikslinė grupė – universitetų ar profesinių mokyklų absolventai iki 25 metų ir bedarbiai iki 26 metų be profesinės patirties. Priemonė finansuojama iš nacionalinio biudžeto ir Europos socialinio fondo lėšų. Priemonę įgyvendina	Suteikti galimybę jaunimui po profesinės mokyklos ar universiteto	Slovakija



		regioniniai darbo biržos padaliniai. Priemonės dalyviai yra įdarbinami nuo 3 iki 6 mėn. po 20 darbo valandų per savaitę. Priemonės dalyviams yra suteikiama galimybė po profesinės mokyklos ar universiteto baigimo įgauti profesinės patirties. Darbdaviams, kurie įdarbina priemonės dalyvius, yra mokamos subsidijos.	baigimo įgauti profesinės patirties	
--	--	--	-------------------------------------	--

Ilgalaikiai bedarbiai	Service Vouchers	Bedarbiai yra įdarbinami įmonėje, užsiimančioje namų ruošos darbais: valymu, lyginimu, transporto paslaugomis, pirktinių pristatymo paslaugomis. Gyventojai gali įsigyti namų ruošos talonų, kurių kaina yra subsidijuojama valstybės. Taip ilgalaikiai bedarbiai gauna darbą, o paprasti gyventojai gauna pigesnes paslaugas, kartu patys paremdami buvusius bedarbius.	Įtraukti ilgalaikius bedarbius į darbo rinką.	Belgija
	Activation and job search support	Bedarbio pašalpos mokėjimas yra terminuotas. Kiekvienas ilgalaikis bedarbis gauna laišką iš darbo biržos. Bedarbis turi kelis susitikimus – konsultacijas, kurių metu yra sudaromas individualus planas. Susitikimų metu bedarbis papasakoja, kokių aktyvių veiksmų ėmėsi ieškodamas darbo. Ilgalaikiam bedarbiui neįrodžius, kad jis pats aktyviai ieško darbo, arba nesilaikant numatyto darbų plano, pašalpos mokėjimas yra nutraukiamas arba sumažinamas.	Belgijoje bedarbių mokėjimo pašalpų laikas nėra ribojamas, todėl atsiranda esant dideliame neužimtų darbo vietų skaičiui bedarbių skaičius išlieka gana aukštas.	Belgija
	Education is a winning way	Priemonės tikslinė grupė yra ilgalaikiai bedarbiai. Priemonė finansuojama nacionalinio biudžeto lėšomis, už jos įgyvendinimą atsakinga darbo birža ir jos regioniniai padaliniai bendradarbiaujant su mokymo įstaigomis. Priemonės metu ilgalaikiams bedarbiams buvo suteikta galimybė išklausti kursus vidurinėje mokykloje, išlyginamuosius kursus stojant į universitetą ar kitą mokyklą. Priemonės dalyviai gaudavo bedarbio pašalpą, o mokymosi išlaidos buvo padengtos iš priemonės lėšų. Vidutiniškai studijų nebaigdavo tik 16,7 proc. priemonės dalyvių.	Padėti ilgalaikiams bedarbiams įgyti išsilavinimą.	Islandija
Ilgalaikiai bedarbiai kaimo vietovėse	Life changing – Life shaping programme	Priemonės tikslinė grupė yra ilgalaikiai bedarbiai, gyvenantys kaimo vietovėse. Priemonė finansuojama Nacionalinio įdarbinimo fondo lėšomis. Pirmoji priemonės dalis – tai 8-9 mėn. personalizuoti mokymai, kurių metu bedarbiai įgijo patirties ir įgūdžių, būtinų dirbant žemės ūkio darbus. Po mokymų bedarbiai buvo įdarbinti žemės ūkio įmonės vienerių arba dvejų metų laikotarpiui. Įdarbinimas buvo subsidijuojamas. Priemonėje dalyvavo 214 bedarbių iš kurių 81 proc. dalyvavo visose priemonės veiklose.	Padėti ilgalaikiams bedarbiams, gyvenantiems kaimo vietovėse, sugrįžti į darbo rinką.	Vengrija
Ilgalaikiai bedarbiai, vyresnio amžiaus bedarbiai, neįgalieji, asmenys priklausantys probleminėms socialinėms grupėms.	Public works programme	Viešųjų darbų programa, kurios trukmė iki 12 mėn. Bedarbiai yra įdarbinami valyti visuomeninės ar viešosios paskirties pastatus, tvarkyti viešąsias erdves. Mokamas atlyginimas yra didesnis negu bedarbio pašalpa, todėl yra patrauklus ilgalaikiams bedarbiams. Pasekmės – ilgalaikiai bedarbiai sugrįžta į darbo rinką ir nepraranda darbo rinkai reikalingų įgūdžių. Bedarbius atrenka regioninės darbo biržos iš registruotų bedarbių sąrašo. Valstybė subsidijuoja šią programą iki 100 proc. visų su įdarbinimu susijusių išlaidų.	Padėti sugrįžti į darbo rinką ilgalaikiams bedarbiams.	Čekija
	Path to Change	Kompleksine programa ilgalaikiams bedarbiams, kurią sudaro: informaciniai seminarai potencialiems programos dalyviams, motyvaciniai seminarai, individualios konsultacijos, mėnesio trukmės darbinė praktika gaunant algą su galimybe pasirašyti ilgalaikę darbo sutartį.	Padėti sugrįžti į darbo rinką ilgalaikiams bedarbiams.	Čekija

	Integration subsidy	Valstybė moka darbdaviams subsidijas nuo 30 – 50 proc. darbo užmokesčio kaštų už įdarbintus asmenis, kurie priklauso socialinės rizikos grupėms. Subsidija mokama nuo 3 iki 12 mėn., tačiau gali būti pratęsta ir iki 36 mėn. Papildomai yra padengiamos darbdavio išlaidos susijusios su darbuotojų mokymu.	Padėti sugrįžti į darbo rinką ilgalaikiams bedarbiams.	Vokietija
	IMPULS 50plus	Vyresnio amžiaus žmonės ir žmonės su negalia dažnai susiduria su sveikatos problemomis, kurios tampa jų nedarbingumo priežastis. Šis projektas integruoja tradicines įdarbinimo priemones su sveikatinimo priemonėmis. Kartu su darbo paieškos paslaugomis darbo biržoje yra teikiamos sveikatinimo paslaugos: matuojamas kraujospūdis, sudaroma dieta, atliekama fiziniai pratimai. Projektą finansuoja Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, o įgyvendina darbo biržos padaliniai.	Padėti vyresniems žmonėms ir žmonėms su negalia nepalikti darbo rinkos per anksti, gerinti vyresnio amžiaus žmonių sveikatą	Vokietija
	Exercise as a warm-up for reintegration	Ilgalaikiams bedarbiams ir žmonėms su negalia kyla daug problemų dėl fizinio aktyvumo trūkumo. Šią priemonę sudaro fiziniai pratimai, seminarai ir individualūs pokalbiai sveikos gyvensenos temomis. Priemonės dalyviai 3 kartus per savaitę dalyvauja fizinio lavinimo treniruotėse, kurios trunka po 3,5 val. kiekviena.	Skatinti ilgalaikių bedarbių ir žmonių su negalia aktyvumą per dalyvavimą fizinio lavinimo treniruotėse.	Olandija
	Self-employment	Priemonė skirta padėti vyresnio amžiaus žmonėms sukurti savo verslą. Priemonė siūlo pusės metų kursą, kurio metu vyksta įvairūs mokymai ir individualios konsultacijos. Priemonės dalyviai aktyviai įsitraukia į bendras veiklas, įsijungia į asmenų, užsiimančių individualia veikla ar pradedančių savo verslą, tinklą.	Skatinti ilgalaikių vyresnio amžiaus bedarbių verslumą	Olandija

Nekvalifikuoti bedarbiai	Step 2 Work	Projekto priemonės buvo organizuojamos energetikos sektoriuje. Priemonės dalyviams buvo taikomos pameistrystės, stažuotė, vadovavimo darbo vietoje (job coaching) priemonės. Prie priemonės kofinansavimo prisidėjo vietos savivaldybė (priemonę įgyvendino vietos įdarbinimo tarnybą pagal ESF finansavimą). Energetikos sektoriaus įmonė, kurioje vyko projektas, pasitelkė turimus darbo išteklių specialistus stebint projekto dalyvių pažangą ir suteikiant reikalingą pagalbą. Po 3 dalyvavimo priemonėje mėnesių vidutiniškai įsidarbino 65-75 proc. bedarbių.	Skatinti žemos kvalifikacijos ir nekvalifikuotų jaunų ir suaugusiųjų iki 45 m. amžiaus asmenų perkvalifikavimą ar kvalifikacijos kėlimą (ISCED 0-4 lygmeniu)	Olandija
Nekvalifikuoti ar kalfikaciją praradę jauni 20-30 m. amžiaus jauni bedarbiai	Internship Abroad	Priemonė leido tikslinių grupių bedarbiams atlikti stažuotę pasirinktoje Europos ar pasaulio šalyje, siekiant patobulinti profesinius, kalbinius, kultūrinius ir asmeninius įgūdžius. Priemonės metu dalyviams buvo suteikiama stipendija, kuri padengė kelionės, gyvenimo išlaidas bei darudimo kaštus. Dalyviai įsipareigojo savarankiškai ar su įdarbinimo tarnybos specialisto pagalba surasti stažuotės vietą 6 mėn. periodui. Priemonės vertinimai rodo, kad 76 proc. dalyvių po stažuotės įsidarbino ar pradėjo mokytis (palyginus su 53 proc. kontrolinėje grupėje).	Suteikti ilgalaikiam 20-30 m. amžiaus bedarbiams jaunimui galimybę atlikti stažuotę užsienio šalyse.	Švedija
Bedarbiai asmenys, siekiantys kvalifikacijos	Apprenticeship for the unemployed	Priemonė apima profesinį mokymą ar dalyvavimą kitose švietimo grandyse, siekiant įgyti formaliai pripažintą kvalifikaciją. Priemonės metu sudaroma sutartis tarp besimokančio ir darbdavio. Darbdavys moka nustatytą atlyginimą ir tuo pačiu suteikia galimybę dalyviui ruoštis egzaminams pasirinktoje mokymo institucijoje. Pats mokymas suteikiamas licenzijuotų institucijų, bet dažniausiai vyksta pačioje darbo vietoje. Tais atvejais, jei mokymas vyksta	Bedarbiai, siekiantys profesinės kvalifikacijos. Dažniausiai jauni bedarbiai	Suomija

		<p>institucijoje – dalyviai gauna mokymosi kaštų dengimo išmoką.</p> <p>Priemonė tęsiasi priklausomai nuo mokymosi trukmės (2-3 metai švietimo sistemoje, 4-12 mėn. profesinio mokymo sistemoje).</p> <p>Ilgalaikiams bedarbiams mokymosi metu yra numatyta užimtumo rėmimo priemonė (subsidija darbdaviui).</p>		
Nepaklausių profesijų bedarbiai, asmenys užimti ne visą darbo dieną	Career change - your chance	<p>Norintys dalyvauti priemonėje kaimo bedarbiai arba dirbantys ne visą darbo dieną gavo informavimo paslaugą, taip pat buvo atliktas profesinių poreikių nustatymas ir įgūdžių įvertinimas. Nustačius poreikius, atskiriems dalyviams buvo taikomos profesinės reabilitacijos paslaugos (ypatingai sunkų fizinį darbą dirbantiems).</p> <p>Individualiai pritaikytas (tailored) profesinis mokymas buvo derinamas su bendraisiais mokymais (užsienio kalbos, karjeros planavimo).</p> <p>Projekto dalyviai galėjo dalyvauti sunkiųjų įrengimų, suvirintojų ir medkirčio profesinio mokymo programose.</p>	Neregistruotų kaimo bedarbių ar dirbančių ne visą darbo dieną asmenų perkvalifikavimas, siekiant mažus ūkininkus pritraukti darbiu labiau paklausiuose žemės ūkio sektoriuose.	Lenkija

Dirbantieji, kuriems gresia atleidimas dėl ekonominės recesijos, įmonės susiduriačios su ekonomine sunkumais	Get Trained!	<p>Ekonominės recesijos laikotarpiu dalis įmonių susidūrė su pardavimų ir pajamų mažėjimu, dėl to dalis samdomų darbuotojų buvo atleidžiami iš darbo arba trumpinamos jų darbo valandos. Siekiant išvengti masinio darbuotojų atleidimo valstybė pasiūlė paramą įmonėms, susiduriančioms su finansinėmis problemomis. Darbuotojai darbo metu galėjo lankyti įvairius kursus, už kuriuos darbdaviui buvo mokama subsidija. Darbuotojai gaudavo atlyginimą, bei kėlė savo kvalifikaciją. Buvo siūlomi šie mokymosi moduliai: kalbų, kompiuterinio raštingumo, vadybos, teisės pradžios ir pan.</p>	Sumažinti dirbančiųjų atleidimo riziką ekonominės recesijos laikotarpiu	Čekija
Visi registruoti bedarbiai	Training and Integration Contract (PFI)	<p>Vyriausybė remia 1-6 mėn. mokymus bedarbiams, kurių metu bedarbiai įgyja naujų įgūdžių, naudingų darbo rinkoje. Dalį mokymų (mažiausiai 2 sav.) sudaro praktiniai užsėmimai darbo vietoje, kurių metu potencialus darbuotojas gali įgyti naujų įgūdžių reikalingų būsimam darbiui. Po šių mokymų darbdavys su darbuotoju gali pasirašyti darbo sutartį.</p>	Padėti sugrįžti į darbo rinką registruotiems bedarbiams.	Belgija
	Financial sanctions imposed on unemployment insurance benefit recipients	<p>Šios priemonės tikslas – sumažinti bedarbių skaičių. Priemonės esmė – finansinės sankcijos ilgalaikiams bedarbiams, kurie nevykdo aktyvios darbo paieškos. Darbo biržoje užsiregistravusiems asmenims bedarbio pašalpa yra mažinama atsižvelgiant į tai, ar bedarbis vykdo prisiimtus įsipareigojimus: atnaujina gyvenimo aprašymą, dalyvauja darbo pokalbiuose, mokymuose ir pan.</p>	Mažinti mokamų bedarbių pašalpų skaičių	Danija
	Job matching	<p>Darbdavio ir darbuotojo „suvedimas“. Sukuriama darbdaviams reikalingų darbuotojų (laisvų darbo vietų) duomenų bazė, kurios pagrindu yra ieškoma darbuotojų. Potencialiems darbuotojams yra padedama sukurti savo karjeros planą ir susisiekti su potencialiais darbdaviais.</p>	Mažinti bendrą nedarbo lygį	Ispanija
Moterys	FiT – Women in crafts and technology	<p>Mokymai ir praktiniai užsėmimai „vyriškose“ profesijose. Šios priemonės tikslas įtraukti moteris į mokymus susijusius persikvalifikavimu ir paskatinti</p>	Įtraukti moteris į „vyriškas“ profesijas	Austrija

		moteris rinktis „vyriškas“ profesijas. Priemonės metu rengiami mokymai, praktiniai užsiėmimai.		
	Start-up grant for the Enhancement of Female Entrepreneurs hip	Pradedančioms verslininkėms yra suteikiama parama iki 50 proc. išlaidų, skirtų verslo pradžiai. Priemonės dalyviams yra organizuojamo 4-6 sav. trukmės mokymai, susiję su verslo pradžia.	Skatinti moterų verslumą	Kipras
Iš įkalinimo įstaigos išėję asmenys	Labour market re-insertion of ex-offenders	Iš įkalinimo įstaigos išėjusių asmenų integracijos į darbo rinką priemonę sudaro trys pagrindiniai etapai: 1) profesiniai mokymai, kuriuos kaliniai mokosi įvairių amatų; 2) profesinė praktika, dažniausiai susijusi su praktika skalbykloje ar virtuvėje; 3) karjeros plano parengimas; konkrečios darbo vietos paieška	Kalinių integracija į visuomenę	Ispanija
Asmenys užsiimantys individualia veikla	Promotion of self-employment in Castilla-La Mancha	Priemonė skirta padėti sukurti savo verslą, sukurti darbo vietą sau ir kitiems darbuotojams. Priemonę sudaro 7 pagrindinės veiklos: 1) finansinė parama ir mikro kreditai naujam verslui; 2) finansinė parama asmenims užsiimantiems individualia veikla; 3) finansinė parama kooperatyvams, įdarbinantiems ilgalaikius bedarbius ir sezoninius darbininkus; 4) finansinė parama asmenims užsiimantiems individualia veikla, kuria kuria naujas darbo vietas; 5) išmokos, garantuojančios minimalias pajamas asmenimis, užsiimantiems individualia veikla ir įdarbinantiems savo artimuosius; 6) mokymai ir konsultacijos verslo kūrimo klausimais; 7) išmokos asmenims užsiimantiems individualia veikla, kurių darbuotojos išėjo motinystės atostogų ar augina vaikus.	Skatinti verslumą, darbo vietų kūrimą	Ispanija
Visi darbuotojai	Flexibility Coaching for companies	Verslo konsultantai – ekspertai kartu su įmonės darbuotojais atlieka įmonės analizę ir parengia strategiją, kaip tobulinti įmonės veiklą.	Padėti prisitaikyti vidutinėms įmonėms prie kintančių rinkos poreikių, sezoniškumo.	Austrija

Gerosios užsienio šalių praktikos leido išskirti šiuos Lietuvos ADRP priemonių įgyvendinimui aktualius aspektus:

- Bedarbių poreikių nustatymas. Tikslinių bedarbių grupių išskyrimas pagal įsidarbinimą stabdančius požymius.
- Didelis prevencinio darbo svoris (dirbama ne tik su darbingo amžiaus asmenimis, bet ir su paaugliais, mokiniais).
- Ypatingai ankstyvos intervencijos kalbant apie jaunimo bedarbių ar potencialių bedarbių grupę (pvz., dirbama su asmenimis, kurie neįsidarbino po 3 mėn.).
- Didelis praktinio mokymo svoris.
- Ankstyvas mokinių įtraukimas į užimtumą, derinant jį su mokymusi.
- Jaunimo bedarbių grupės detalizavimas pagal poreikius ir patiriamas rizikas užimtumo sferoje (pvz., prastai besimokantys, „probleminiai“ paaugliai).
- Ypatingai išskirtinas didelis individualaus darbo su bedarbiu svoris.
- Integracijos į darbo rinką procese dalyvauja mišri aukštos kvalifikacijos specialistų komanda: mentorai, socialiniai darbuotojai, karjeros konsultantai, kt.
- Didelis veiklų, nukreiptų į pagrindinių asmens gebėjimų atstatymą prieš įsitraukiant į užimtumą, svoris (pvz., motyvacijos atkūrimas, sveikatinimo veiklos)
- Gana didelis svoris užimtumo veiklų, kurios Lietuvoje neapreptos įstatymiškai apibrėžtais darbo santykiais – praktikos, trumpalaikiai vasaros darbai.

- Daug ilgesnė negu Lietuvoje intervencijų trukmė (iki 6-12 mėn., atskirais atvejais iki 36 mėn. (Vokietijos atvejis ilgalaikiams bedarbiams)).
- Aktyvus bendruomenės įtraukimams į priemonių įgyvendinimą (pvz., pasaukų pirkimas / pardavimas iš vietinių teikėjų / vietos gyventojams).
- Palyginti aukštas remiamo užimtumo komensavimo darbdaviams lygis kau kuriose valstybėse (net iki 100 proc.).
- Taikomų priemonių nuoseklumas: pvz., pradedant motyvacijos atstatymu ir baigiant mokymu ir remiamų įdarbinimu.
- Individualizuotai parinktas profesinis mokymas.
- Tikslinis įmonių ir ūkio šakų parinkimas organizuojant profesinio mokymo veiklas.
- Didelis mokymo darbo vietoje svoris.
- Mokymosi priemonių derinimas su kitomis priemonėmis (bendrujų gebėjimų stiprinimu, praktika, remiamu įdarbinimu).
- Atsižvelgiama į ilgalaikius ūkio procesus. Iš anksto pasiruošiama restruktūrizavimui: taikomos ankstyvosios prevencijos priemonės įmonėse (Austrijos atvejis).

### ***Priemonės, išskirtos kaip tinkamos Lietuvos ADRP priemonių tobulinimui***

Atsižvelgiant į mūsų šalies situaciją darbo rinkoje, tikslinga atsižvelgti į tokių priemonių ar jų elementų įgyvendinimą, kaip:

- Darbinės veiklos ir profesinio mokymo derinimas, pilnai kompensuojant darbdaviui už darbuotojo laiką, praleistą kursuose („Integration subsidy“, Vokietija).
- Jaunimo bedarbių grupės detalizavimas pagal įsidarbinimą stabdančius veiksnius ir amžiaus grupes: nekvalifikuotas jaunimas, nebaigę mokyklos, socialinės adaptacijos problemų turintys jauni asmenys, kvalifikuotas jaunimas be darbo patirties (Švedijos, Norvegijos, Slovakijos jaunimo garantijų atvejai).
- Ankstyvos intervencijos jaunimui, negalinčiam susirasti darbo ar pradėti mokytis per 3 mėn. (Švedijos atvejis). Šią priemonę siūlome taikyti asmenims iki 18 m. amžiaus.
- Psichologinės, socialinės, sveikatos priežiūros paslaugų suteikimas pažeidžiamei bedarbiams prieš ADRP arba kartu su šiomis priemonėmis („Career entry supervision“, Vokietija, „IMPULS“ Vokietija, „Exercise as a warm-up for reintegration“ Olandija). Šių paslaugų pirkimą siūloma numatyti iš vietos socialinių paslaugų teikėjų, organizuojant konkursus. Ypatingą prioritetą siūlome skirti socialinės reabilitacijos paslaugas teikiančioms vietos nevyriausybinėms organizacijoms.
- Psichologinės, socialinės ir medicininės (sveikatinimo) pagalbos paslaugų pirkimas iš vietos teikėjų suteiks teigiamą multiplikacinį efektą, kuriant naujas darbo vietas paslaugų asmenims sferoje.

### ***Dalyvavimo ADRP priemonėse nustatymas (targeting)***

ADRP priemonės pagal savo esmę ir apibrėžimą<sup>18</sup> yra pagalbinis įrankis darbo jėgos paklausos ir pasiūlos reguliavimui, pasitelkiant laikinąsias priemones pažeidžiamų gyventojų grupių įsidarbinimo galimybėms padidinti. Kaip parodė darbo jėgos pasiūlos dinamikos analizė (plačiau žr. Uždavinio 1-2 1 veiklą), nepaisant besikeičiančio darbo jėgos pasiūlos ir paklausos balanso, Lietuvoje išlieka dalis gyventojų, kurie net esant palankioms sąlygoms darbo rinkoje (t. y. didelei laisvų darbo vietų pasiūlai), išlieka bedarbių gretose. Ankstesnėje analizėje bei kitose ataskaitos skyriuose (plačiau žr. Uždavinio 1-2 1 veiklą) buvo pažymėta, kad šalies darbo rinkoje sunkiausia yra įsitvirtinti asmenims, turintiems ilgą pertrauką profesinėje veikloje, nekvalifikuotiems, vyresnio amžiaus asmenims, kaimo gyventojams, bei asmenims, kurie turi kompleksinius, užimtumo galimybes mažinančius požymius (pvz., Užimtumo rėmimo įstatymo (Žin., 2006-06-30, Nr. 73-2762) 4 straipsnyje išvardyti papildomo užimtumo rėmimo požymiai, o taip pat priklarusomybės, socialinės ir psichologinės problemos). Minėti veiksniai ypatingai padidina ilgalaikio nedarbo tykymbę.

Mokslinėje literatūroje pažymimą, kad praktiniame lygmenyje taikomi trys pagrindiniai ilgalaikio nedarbo rizikos individualiame lygmenyje nustatymo metodai:

1. giluminis interviu su bedarbiu (itin ilgas ir didelių žmogiškųjų kaštų reikalaujantis metodas);
2. rizikos grupių apibrėžimas;
3. profiliavimas, paremtas statistiniu modeliavimu, kur kiekvienam bedarbiui nustatoma įsidarbinimo tikimybė per tam tikrą laikotarpį (pvz., 6 ir 12 mėn.). Šiuo atveju nustatoma, ar konkretus bedarbis turėtų dalyvauti ADRP.

Pažymima, kad atsižvelgiant į šių metodų kaštus, dažniausiai bedarbių rizikos grupių apibrėžimas remiasi įdarbinimo tarnybų duomenų bazių stebėjimu. Siūlome pritaikyti šią nuostatą ir Lietuvos atveju. Taigi, remiantis mūsų šalies statistiniais duomenimis, siūlome, kad pažeidžiamai bedarbių grupei, kuriai būtų teikiama pirmenybė dalyvauti ADRP priemonėse, būtų priskirti asmenys turintys 2 ir daugiau požymių:

- asmenys be profesinio pasirengimo;
- asmenys, kurių kvalifikacija nepaklausi vietos darbo rinkoje;
- asmenys, kurių nuolatinio nepertraukiamo darbo patirtis nesiekia 3 mėnesių arba 6 mėnesių esant pertraukoms;
- asmenys, gyvenantys kaimo vietovėse;
- neįgalieji;
- asmenys 50 m. amžiaus ir vyresni;
- ilgalaikiai bedarbiai (kaip apibrėžiama Užimtumo rėmimo įstatyme (Žin., 2006-06-30, Nr. 73-2762);
- asmenys, patiriantys socialinės adaptacijos problemas (remiantis Uždavinio 1-1 2 veiklos metu atlikta analize).

## ***Užsienio užimtumo tarnybų atstovų ekspertinė apklausa***

### ***Ekspertinės apklausos metodologija***

Nepaisant sparčiai besikeičiančių sąlygų ES šalių narių darbo rinkose, daugelyje šalių užsitęsusių aukšto nedarbo, tame tarpe ilgalaikio nedarbo, periodo, ADRP vaidina svarų vaidmenį valstybių gyventojų užimtumo politikoje. Be to, kaip rodo ES patirties analizė, šiuo metu taikomos ADRP priemonė turi didesnį ar mažesnį teigiamą poveikį (Ecorys, IZA, 2012/19), tačiau išskirti vienos ar keleto labiausiai efektyvių priemonių nėra galimybės. Taip pat tyrimų autoriai perspėja apie galimus neigiamus priemonių šalutinius efektus.

Atsižvelgiant į šiuos veiksnius, tyrimo metu buvo nuspręsta išanalizuoti populiariausias ADRP priemones, atsižvelgiant į dalyvaujančių juose asmenų skaičių (darant prielaidą, kad šalys narės labiausiai investuoja į išbandytas, stabiliai teigiamus rezultatus rodančias priemones). Kiti ekspertinės apklausos metu iškelti klausimai nukreipti į ADRP priemonių efektyvumo rezultatų ir metodų nustatymą.

Išskirtinis atliekamo tyrimo aspektas – Užsienio įdarbinimo tarnybų ekspertų buvo prašoma pagal galimybes nurodyti taikomų ADRP priemonių teigiamą ir neigiamą šalutinį poveikį.

Taigi, atsižvelgiant į tyrimo metu iškeltus tikslus ir uždavinius, apklausos metu ekspertų buvo prašoma nurodyti:

- Populiariausias aktyvios darbo rinkos politikos priemonės (atsižvelgiant į dalyvių skaičių)
- Nurodyti, į kokią bedarbių ar ieškančiųjų darbo asmenų grupę šios priemonės yra nukreiptos
- Pagal galimybę pateikti informaciją apie finansines sąnaudas (išreikštas per kaštus vienam priemonės dalyviui)
- Remiantis vėliausiai atlikto priemonių efektyvumo vertinimo rezultatais, nurodyti pagrindinius priemonių įgyvendinimo rezultatus.
- Pagal galimybes nurodyti, kokiais metodais buvo atliktas vertinimas (vertinimai)
- Nurodyti, ar šalyje buvo atlikti priemonių šalutinio poveikio vertinimai ir pagal galimybes aprašyti jų rezultatais (tiek teigiamus, tiek neigiamus).
- Ekspertų buvo prašoma pateikti savo kritines arba tikslinančias pastabas aukščiau nurodytais klausimais.

### ***Ekspertų apklausos eiga***

ES statistinių duomenų analizė ir palyginamosios studijos įgalino pamatyti ryšį tarp išlaidų ADRP ir nedarbo lygio. Europos Komisijos atlikti tyrimai (Active labour market policies, 2014)<sup>20</sup> leido išskirti šalių klasterius, atspindinčius skirtingas ES šalių narių strategijas ADRP priemonių įgyvendinimo atžvilgių ir jų sąryšį su nedarbo lygiu. Atsižvelgiant į išryškintas tendencijas, ekspertinio tyrimo metu buvo nuspręsta ypatingą dėmesį skirti šiuos klasterius atstovaujančių valstybių patirčiai.

Atsižvelgiant į tyrimo metu iškeltus tikslus ir uždavinius 2014 m. balandžio 2 – 18 d. buvo atliktas pasirinktų ES šalių narių įdarbinimo tarnybų atstovų ekspertinė apklausa. Viso kvietimas dalyvauti ekspertinėje apklausoje buvo išsiųstas 28 įdarbinimo tarnybų, atstovams. Ekspertinės apklausos metu buvo gauti iš Austrijos, Švedijos, Kroatijos, Latvijos, Lenkijos, Estijos ir Bulgarijos.

### ***Ekspertų apklausos duomenų analizė ir jos rezultatai***

Užsienio tarnybų ekspertų apklausa rodo, kad tiek Rytų, tiek Vakarų Europos atstovai ADRP priemonėse labiausiai akcentuoja bedarbių profesinį mokymą bei pažeidžiamų asmenų užimtumo rėmimo priemones.

## **Belgija**

Belgija priklauso ES šalių narių grupei, kur nedarbo rodikliai yra vieni žemiausių. Tačiau Belgijos darbo rinka pasižymi didesne segmentacija, ypač regioniniame lygmenyje. 2012 m. nedarbo lygis šalyje siekė 7.6%, tuo tarpu didesniu nedarbu pasižymėjo Valonijos regionas (10,1 proc.) ir Briuselio miestas (17,5 proc.). Ekspertai pažymėjo, kad užimtumo tarnybos veikla apima platų spektrą aktyvinimo veiklų. Tarp jų paminėtini kolektyviniai užsiėmimai ir konsultavimas dėl darbo (job coaching), t.y. priemonės, kurios pripažįstamos kaip efektyvios ir būtinos. Jų pagrindu „Le Forem“ įdarbinimo specialistai sudaro individualizuotas, į konkrečius poreikius orientuotas subsidijavimo priemones. Atsižvelgiant į didžiausią dalyvių skaičių, ekspertų buvo atrinktos trys priemonės: „Mokymo plano įdiegimas“ (Plan de formation insertion (PFI)), „Saugumo pagalbė“ (AIRBAG – Support program to facilitate professional transitions towards principal self-employment) ir „SESAM“ (SESAM - Support employers of retail sector). Į profesinių įgūdžių formavimą nukreiptos veiklos yra vienos skaitlingiausių atsižvelgiant į dalyvių skaičių. Mokymo ir sekancio po jo įdarbinimo priemonė „Plan de formation insertion“ (PFI) skirta bedarbiams nepriklausomai nuo gyvenamosios vietos Belgijoje. Naujausiais duomenimis (2013 m.) ši priemonė vienam dalyviui kainuoja 395 eurų. Tačiau realūs priemonės kaštai yra didesni, nes jie neapima administracinių išlaidų (žmogiškųjų išteklių, kompiuterinės įrangos diegimo ir naudojimo ir pan.). 2013 m. buvo pasirašyta 7712 PFI sutarčių iš kurių 73,9 proc. pasibaigė tolesniu įdarbinimu. 94,6 proc. priemonės dalyvių dirbo po priemonės įsipareigojimų pasibaigimo praėjus 6 mėnesiams. Priemonės efektyvumas vertinamas pasitelkiant PFI sutarčių stebėsenos duomenų bazę (Pflow) bei derinant gautus duomenis su nacionalinės socialinės apsaugos tarnybos (Dimona) duomenimis.

Be įsidarbinimo rodiklių vertinimo, Le Forem taip pat nustato šalutinius priemonės įgyvendinimo efektus. Ekspertų teigimu, prie teigiamų efektų priskirtinas ilgalaikis darbo jėgos integravimasis į užimtumą net ir pasibaigus formaliems priemonės įgyvendinimo įsipareigojimams. Tuo tarpu galimas neigiamas efektas įvardijamas „tuščios eigos“ efektas, kuomet dalyviai dėl palankios situacijos darbo rinkoje įsidarbintų ir nedalyvaujant priemonėje. Tačiau konkrečių įrodymų pateikti sudėtinga dėl skaičiavimų sudėtingumo.

Kita populiari priemonė AIRBAG skirta palengvinti perėjimą į savarankišką užimtumą. Taikant šią priemonę yra išskiriamos šios tikslinės grupės:

- asmenys, kurie dirba savarankišką darbą šalia samdomo darbo ne mažiau kaip 3 metus
- pirmą kartą pradėdantys savarankišką veiklą
- antrą kartą pradėdantys savarankišką veiklą
- vadybos, komercijos ir ekonomikos studijų krypties absolventai
- 50 m. ir vyresni asmenys, turintys vadybos kvalifikaciją patvirtinantį dokumentą ir turintys bent 3 metus sferoje, kur planuojama pradėti savarankišką veiklą.

Priemonės kaštai siekia 12,5 tūkst. eurų per 2 metų priemonės trukmės laikotarpį. Nustatyta, kad 85 proc. norinčių pradėti savarankišką verslą (o taip sudaro 242 iš 283 dalyvių) pasiekė teigiamų rezultatų. Priemonės efektyvumui nustatyti naudojami įdarbinimo tarnybos renkami duomenys. Informacija apie šalutinius priemonės efektus kol kas neprieinama.

SESAM priemonė nukreipta į mažmeninės prekybos sektoriaus įmones. Priemonėje turi teisę dalyvauti mažos ir vidutinės įmonės (iki 50 darbuotojų), kurie norėtų įdarbinti užimtumo tarnybos klientus. Nors konkrečius priemonės kaštus yra sunku apskaičiuoti dėl kintančio paramos dydžio. Taip pirmais metais priemonė kainuoja 10 tūkst. eurų, 7,5 tūkst. antraisiais ir 5 tūkst. trečiaisiais metais. Be to įmonėms yra galimybė gauti papildomą paramą (pvz., 2013 m. 43 proc. priemonėje dalyvaujančių įmonių gavo po 5 tūkst. papildomo finansavimo, 47 proc. – po 2,5 tūkst. papildomo finansavimo). Apie priemonės efektyvumą bus galima spręsti pasibaigus dviems metams nuo priemonės įgyvendinimo (kol kas tokių duomenų nepateikiama).



## **Kroatija**

Kroatijos darbo rinka pasižymi labai žemais tiek gyventojų aktyvumo, tiek užimtumo lygiais (pvz., Eurostat (2013) duomenimis 2012 m. užimtumo lygis ES 27 siekė 68,5 proc., tuo tarpu Kroatijoje – 55,4 proc. ir tai yra vienas žemiausių rodiklių). Nedarbo lygis augo nuo 2009 m., itin nepalanki yra jaunimo situaciją darbo rinkoje. Situaciją sunkina sparčiai senėjanti darbo jėga, gana aukšti darbo jėgos kaštai, dideli nedeklaruoto užimtumo mastai, menka darbo vietų kokybė. Nepalanki situacija darbo rinkoje prisideda prie aukšto skurdo lygio šalyje<sup>21</sup>. Kroatijos ekspertai dažniausiai taikoma priemone įvardino profesinį mokymą darbo vietoje (neįdarbinant). Reikia pažymėti, kad teisę į mokymus įgauna registruoti bedarbiai praėjus 30 dienų nuo registracijos pradžios, tačiau iki registracijos įdarbinimo tarnyboje neturėjo darbo stažo pagal turimą specialybę daugiau nei 1 metus. Mokymai suteikia galimybę asmenims, kurie per vienerius metus prarado darbo pagal specialybę gebėjimus įgyti darbo patirties arba sudaryti sąlygas patobulinti kvalifikaciją ir gauti patvirtinantį pažymėjimą. Per metus vidutiniškai vienam asmeniui priemonė kainuoja 4300 eurų. Nuo 2010 m. priemonės dalyvių skaičius auga, 2012 m. ši priemonė pagal dalyvaujančių skaičių buvo gausiausia (N=9585 žmonių). 2013 m. dalyvių skaičius dar labiau išaugo iki 19322 asmenų. Reikia pažymėti, kad bendras ADRP dalyvių skaičius 2013 m. Kroatijoje siekė 53 656 asmenų. 2011 m. duomenimis 49,2 proc. dalyvių pasibaigus daugiau negu metams nuo priemonės baigimo įsidarbino. 2012 m. rezultatai dar labiau pagerėjo – praėjus daugiau kaip 12 mėn. nuo priemonės baigimo darbą surado 53,5 proc. asmenų. Šie duomenys renkami įdarbinimo tarnybos, tačiau 2014 m. rudenį yra numatytas plataus masto išorinis šios priemonės vertinimas, kurio metu yra numatyta taikyti standartinį kvaziekperimentinį metodą. Kalbant apie šalutinius priemonės efektus, ekspertai pažymėjo, kad mokymai darbo vietoje suteikia dalyviams praktinių įgūdžių ir žinių, kas padidina jų įsidarbinamumo galimybes, gebėjimus konkuruoti atvirjoe darbo rinkoje, sumažina ilgalaikio nedarbo, skurdo ir socialinės atskirties riziką. Iš kitos pusės priemonės metu su dalyviais nesudaroma darbo sutartis ir jie negauna nuolatinio darbo užmokesčio, tad (ypatingai krizės laikotarpiu) atsiranda grėsmė, kad darbdaviai gali išnaudoti besimokančius darbo vietoje ir nepriimti į darbą asmenų, nedalyvaujančių priemonėse (pakeitimo replacement efektas).

Kroatijoje tikslinėmis grupėmis viešuosiuose darbuose dalyvauti yra registruoti romų tautybės bedarbiai, jaunimas iki 29 m. amžiaus, ilgalaikiai bedarbiai nedirbę ilgiau nei 3 metus, kitos itin socialiai pažeidžiamos bedarbių grupės. Viešieji darbai organizuojami kuriant darbo vietas valstybiniame ir nevyriausybiniam sektoriuose. Pažymima, kad dalyvavimas priemonėje prisideda prie socialinės įtraukties, stiprina bedarbių individualias kompetencijas, profesines žinias ir įgūdžius, kt. Sąnaudos viešiesiems darbams siekia 3200 eurų per metus vienam asmeniui. 2013 m. viešuosiuose darbuose Kroatijoje dalyvavo daugiau nei 15 tūkst. asmenų. Kompleksinis viešųjų darbų vertinimas bus atliktas 2014 m., tačiau ekspertai pažymi, kad teigiamas šalutinis viešųjų darbų poveikis pasireiškia per teikiamą naudą vietos bendruomenei, o taip pat socialinės atskirties prevenciją (stiprinant dalyvių motyvaciją, suteikiant jiems laikiną užimtumą). Neigiamam šalutiniam poveikiui yra priskiriamas asmenų, turinčių kvalifikaciją / išsilavinimą, dalyvavimas viešuosiuose darbuose. Taigi, reikalinga šios priemonės peržiūra siekiant taiklesnio jos taikymo pažeidžiamiesiems bedarbiams.

Kita pagal dalyvių skaičių ADRP priemonė yra užimtumo subsidijos, kuomet darbdaviui dalinai yra padengiami sunkumų darbo rinkoje turinčių asmenų įdarbinimo kaštai. Dalyvauti šioje priemonėje gali registruoti įdarbinimo tarnyboje jauni bedarbiai, neturintys darbo patirties, ilgalaikiai bedarbiai iki 29 m. amžiaus, su daugiau kaip 6 mėn. nedaroma laikotarpiu ir ilgalaikiai bedarbiai (12 mėn.) vyresni kaip 29 m. amžiaus, nedirbę ilgiau kaip 12 mėn., neįgalieji, bedarbiai, turintys kitų specifinių poreikių. Subsidijavimo priemonė skirta sumažinti tikslinių grupių socialinės atskirties riziką. Priemonės kaštai siekia 4000 eurų per metus vienam asmeniui. Darbdaviams, įdarbinusiems tikslinėms grupėms priklausančius asmenis suteikiama subsidija, siekianti iki 50 proc. darbo užmokesčio.

Priemonės dalyvių skaičius, kaip ir mokymo darbo vietoje priemonės atveju, kasmet auga. 2013 m. subsidijuojamo užimtumo priemonės galimybėmis pasinaudojo 9413 asmenų. Ankstesnių vertinimų duomenimis ilgalaikis įsidarbinamumo priemonės efektas sudaro iki 13 iki 21 proc. Ši priemonė taip pat bus įvertinta taikant kvaziekperimentinį metodą 2014 m. rudenį. Prie teigiamų šalutinių veiksnių ekspertai priskyrė tai, kad viešųjų darbų priemonė skatina užimtumą privačiame sektoriuje. Taip pat buvo pastebėta, kad nors subsidijos yra nukreiptos tik į labiausiai pažeidžiamas darbo rinkoje bedarbių grupes, krizės laikotarpiu tikslinės dalyvių grupės buvo praplėstos, tad kol šį nuostata nėra nepanaikinta, vėl išlieka galimybė pakeitimo efektui pasireikšti (kuomet laisvas darbo vietas užima tikslinėms grupėms priklausantys asmenys, o ne priemonėje nedalyvaujantys pretendentai).

Apibendrintai užsienio tarnybų ekspertų pateiktus duomenys, galima teigti, kad konkrečių ADRP priemonių turinys skandinavišką, kontinentinės bei Pietų Europos, o taip pat ir liberalų gerovės valstybes atstovaujančiose šalyse gali būti labai panašus, tačiau darbo rinkos funkcionavimo sąlygos, tokios kaip darbo santykių reguliavimas, socialinės apsaugos lygis, profesinio mokymo paslaugų prieinamumas, gyventojų teritorinio ir profesinio mobilumo skatinimo priemonės ir pan. turi didesnę reikšmę aktyvavimo priemonių aprėpčiai ir šių svariui užimtumo politikoje. Ypatingai pabrėžtinus skirtumas tarp senų ir naujų ES šalių narių ADRP priemonių organizavimo ir stebėsenos procedūrų išsivystymo. ADRP įgyvendinimo kontrolės mechanizmas taip pat prisideda prie šių priemonių efektyvumo. Analizuojamos šalys, atstovaujančios skirtingus ADR politikos modelius, nagrinėjamas priemonės daugiausiai taiko mažas įsidarbinimo galimybes turintiems bedarbiams.

#### ***Fokusuota Lietuvos užimtumo politikos ekspertų apklausa***

2014 m. kovo 3-17 d. vyko Lietuvos darbo biržos atstovų ekspertinė apklausa, kurios metu buvo siekiama išsiaiškinti teritorinių padalinių vadovų nuomonę dėl:

- bedarbių registravimo ir bedarbio statuso suteikimo ir nutraukimo;
- bedarbių pasirengimo darbo rinkai vertinimo kriterijų;
- paslaugų paketo ypatingų sunkumų grįžti į darbo rinką turintiems bedarbiams;
- ADRP priemonių prieinamumo, jų planavimo, organizavimo ir įgyvendinimo.

Savo nuomonę minėtais klausimais išreiškė 13 ekspertų, atstovaujančių visas teritorines darbo biržas.

Apibendrintus gautus atsakymus galima išskirti šias neatidėliotino sprendimo reikalaujančias problemų grupes:

- a) su ADRP įgyvendinimu tiesiogiai susijusios darbo biržos veiklos sąlygos bei
- b) su pačiu ADRP priemonių įgyvendinimu susijusios kliūtys.

Analizuojant ADRP įgyvendinimą įtakojančias sąlygas buvo išskirtos šios svarbios problemos:

Bedarbio statuso nepakankamas apibrėžimas ir su juo susijusios bedarbio statuso suteikimo/ nenutraukimo/ sustabdymo reglamentavimo spragos.

Čia pirmiausiai akcentuojamas bedarbio apibrėžimas ir bedarbio statuso suteikimo sąlygos. Darbo biržos specialistai pripažįsta dažną neatitikimą tarp besiregistruojančių darbo biržoje asmenų charakteristikų ir faktinio bedarbio, kaip nedribančio ir aktyviai ieškančio darbo asmens, apibrėžimo (remiantis TDO). Pripažįstama, kad tarp taip vadinamų bedarbių pasitaiko faktiškai užimtų asmenų. Apie galimą nelagaulaus darbo paplitimą galima spręsti tiek iš darbo biržos atstovų teikiamos informacijos, tiek iš bedarbių apklausos duomenų (žr. Uždavinio 1-1 2 veiklą). Taip pat bedarbių apklausa patvirtino didelės dalies bedarbių mokytuvaciją registruotis darbo biržoje dėl sveikatos draudimo ar teisės į socialinę paramą.

Siekiant užkirsti kelią darbo biržos paslaugomis, tame tarpe ADRP priemonėmis, naudotis faktiškai tam teisės neturintiems asmenims, būtina:

- a) patikrinti bedarbio apibrėžimą;
- b) aiškiau reglamentuoti sankcijas bedarbio statuso reikalavimus pažeidžiantiems asmenims.

Bedarbių pasirengimo darbo rinkai vertinimas (išskiriant socialinės integracijos problemų turintys bedarbiai) siekiant didesnio ADRP priemonių efektyvumo. Darbo biržose registruotų bedarbių struktūra yra marga atsižvelgiant į tokias charakteristikas, kaip profesinis pasirengimas, motyvacija darbui, kvalifikacijos atitikimas darbo rinkos poreikiams, socialiniai gebėjimai ir t.t. Tikslinis šių charakteristikų identifikavimas ir pasirengimo darbo rinkai kriterijų įvertinimas įgalina teikiamų paslaugų ir priemonių atitikimą bedarbių ir darbdavių poreikiams. Toks tikslinis paslaugų taikymas pažymimas Europos Komisijos rekomendacijose. Tikslinis paslaugų ir priemonių taikymas leidžia efektyviai panaudoti bedarbių užimtumo skatinimui skiriamas lėšas ir išvengti neigiamų šalutinių efektų.

TDB specialistų apklausa patvirtina psichologinės pagalbos ir reabilitacijos programos poreikį asmenims, turintiems priklausomybės problemų (nesaikingai vartojantys alkoholinius gėrimus, valkataujantys, elgetaujantys asmenys, psichikos ir intelekto sutrikimų turintys asmenys). Programas turėtų įgyvendinti specialiai tam parengti specialistai, turintys psichologo kvalifikaciją. Šiai problemai spręsti pirmiausia būtina atsakyti į šiuos klausimus:

- a) bedarbių įsidarbinimo galimybių lygio nustatymo kriterijai ir tvarka (bedarbių profiliavimas)
- b) specializuotų psichologinės pagalbos ar/ir socialinės reabilitacijos paslaugų teikimo klausimas (kas teikia ir kas finansuoja).

Siekiant palengvinti dokumentų našumą tiek darbdaviams, tiek darbo biržos darbuotojams, siūloma supaprastinti procedūras, tuo pačiu atsisakant per girežtų reikalavimų darbdaviams, siekiantiems pakartotinai dalyvauti ADRP priemonėse (pvz., leisti dalyvauti įsiskolinimus SODRAI padengusiems darbdaviams). Taip pat siūloma atsisakyti darbdavių apmokėjimą įrodančių dokumentų už asmenis, dalyvaujančius ADRP priemonėse, teikimo, sudarant sąlygas darbo biržos specialistams gauti informaciją apie priskaičiuotas pajamas iš SODROS duomenų bazės.

Be to, nepaisant išvystytos elektroninių LDB paslaugų infrastruktūros siūloma aktyviau tobulinti informacinių sistemų panaudojimo galimybes, pateikiant pasiūlymus, finansavimo dokumentus, ataskaitas ir kt.

### ***Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės***

1. Kalbant apie pačias aktyvios darbo rinkos politikos priemones TDB specialistai akcentavo būtinumą tobulinti profesinio mokymo priemonę, didinant jos patrauklumą atsisakius išlaidų išieškojimo iš trišalią sutartį pasirašusių, tačiau programos įsipareigojimų ne dėl kaltų veiksmų neįvykdžiusiems asmenims. Toks palengvinimas padės padidinti asmens pasirinkimo galimybes po profesinio mokymo, nevaržant jo perėjimų („transitions“) aktyvioje darbo rinkoje. Taip pat padidins šios, dabartinėmis ūkio sąlygomis ypatingai aktualios, priemonės patrauklumą.

2. Palengvinant viešųjų darbų priemonės įgyvendinimą TDB specialistai siūlo keisti savivaldybių viešųjų darbų programų finansavimo mechanizmą. Parama turėtų būti suteikiama pateikus paskaičiavimus apie reikiamas darbo užmokesčiui, socialiniam draudimui, kompensacijoms lėšas, o ne patyrus visas šias išlaidas.

3. Teritorinių darbo biržų specialistai tobulinant darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonę siūlo supaprastinti asmenų įtraukimo tvarką numatant, kad priemonėje galėtų dalyvauti specialistai, turintys kvalifikaciją, nereikalaujant dvejų metų darbinės veiklos pertraukos iki registracijos.

4. Praktikoje dalis Vietinių užimtumo iniciatyvų (VUI) įgyvendinamų preimonių menkai prisideda prie probleminių regionų darbo rinkos dinamikos pagyvinimo; remiamas profesinis pasirengimas pagal šiuo metu darbo rinkoje paklausos neturinčias specialybes.

5. Tobulinant savarankiško užimtumo rėmimo priemonę pirmiausiai siūloma padidinti jų šios priemonės prieinamumą. Siekdami pasinaudoti teikiama valstybės parama, pretendentai privalo pateikti tiek banko garantą (ar draudimo bendrovės laidavimo raštą), tiek prisidėti nuosavomis lėšomis. Naujai įkurtai įmonei garantą gauti itin sudėtinga. Siūloma šį reikalavimą panaikinti.

Taip pat savarankiško užimtumo rėmimo priemonėje siūloma panaikinti reikalavimą neįgaliesiems, steigiantiems darbo vietą sau, įkurti įmonę. Siūlome steigiantiems darbo vietą sau neįgaliesiems asmenims, suteikti galimybę vykdyti individualią veiklą su verslo liudijimu ar individualios veiklos pažyma. Sudaryti sąlygas steigti darbo vietą sau, gaunant darbo biržos paramą, ne tik neįgaliesiems asmenims, bet ir kitiems bedarbiams, turintiems realią verslo idėją bei įkuriant mažąją bendriją. Tokia paramos forma taikyti teritorijose, kuriose vidutinis bedarbių procentas, skaičiuojant nuo darbingo amžiaus gyventojų, yra aukštesnis nei vidutiniškai šalyje

6. Bedarbių teritorinio judumo rėmimas taip pat yra mažiau patraukli priemonė bedarbiams dėl nepakankamo kelionės išlaidų kompensavimo lygio. Siūloma kelionės išlaidos kompensacijas mokėti, kai bedarbis įsidarbina darbo vietoje, nutolusioje daugiau kaip 20 km nuo jo gyvenamosios vietos (dabar yra 30 km). Kelionės išlaidas mokėti net ir tada, jei jos neviršija 20 proc. buvusio bedarbio atlyginimo (tai ypač aktualu gaunantiems tik MMA).

1.5. Įdarbinimo tarnybų paslaugų ir aktyvios darbo rinkos politikos (ADRP) priemonių sąsajos su socialinės paramos, socialinio draudimo ir gyventojų užimtumo teisinės apsaugos sistemomis

ADRP priemonių taikymas praktiniame lygmenyje tiesiogiai siejamas su bendrosiomis įdarbinimo tarnybos (Lietuvos darbo biržos, toliau LDB) teikiamomis paslaugomis ir atitinkamai su registracijos mechanizmu bei bedarbio arba darbo ieškančio asmens statuso suteikimu. Atsižvelgiant į tai pristatome LDB teikiamų paslaugų sąryšį su kitomis socialinės paramos teikimo, socialinio draudimo ir gyventojų užimtumo teisinės apsaugos sistemomis, o taip pat kitomis šių priemonių įgyvendinimą įtakančiomis sferomis.

### **Registracija darbo biržoje**

Pagal šiuo metu galiojančią tvarką darbo biržoje registruojasi asmenys be darbo rinkos paslaugų (arba kartu su šiomis paslaugomis) siekiantys gauti:

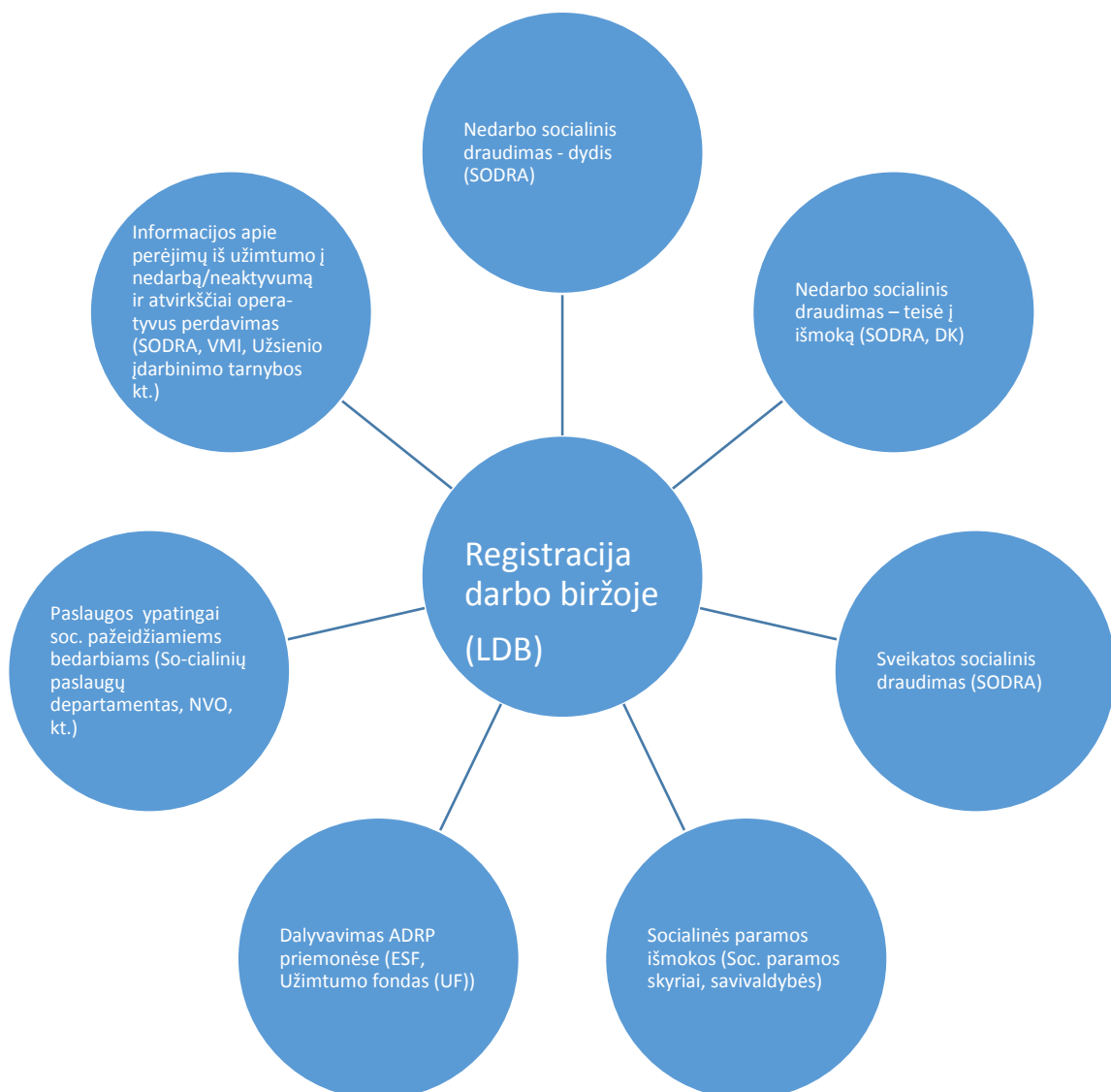
- nedarbo draudimo išmoką (nors nuo 2013 m. sausio 1 d. nedarbo socialinio draudimo išmokas administruoja ir skirsto „Sodra“, tačiau išmokų skaičiavimo tvarka, dydis, mokėjimo trukmė nesikeičia)
- sveikatos socialinį draudimą (tarp kitų gyventojų grupių apdraustaisiais, kurie draudžiami valstybės lėšomis laikomi nedirbantys darbingo amžiaus asmenys, užsiregistravę gyvenamosios vietos teritorinėje darbo biržoje kaip norintys ir galintys dirbti tam tikrą darbą)
- socialinės paramos išmokas (socialinę pašalpą; būsto šildymo išlaidų, išlaidų šaltam vandeniui bei išlaidų karštam vandeniui kompensacijos)

Taip pat į darbo biržą kreipiasi asmenys (tiesiogiai arba darbdavio skatinami), siekiantys pasinaudoti Užimtumo rėmimo įstatyme numatyta parama (ADRP).

Be darbo likęs asmuo, užsiregistravęs darbo biržoje patiria šias rizikas:

- Nedarbo spąstai tuo atveju, jeigu siūlomas mažas (minimalus) atlyginimas (iš Lazutka et al (201322): „finansinės paskatos dirbti Lietuvoje, kai asmuo renkasi tarp nedarbo ir mažo darbo užmokesčio yra mažos“).

- Dėl ADRP priemonių finansavimo mechanizmų (daugiau kaip 80 proc. finansuojama ESF), ne visi turintys formalią teisę dalyvauti šiose priemonėse pagal Užimtumo rėmimo įstatymą gali jose dalyvauti.
- Darbo vieta, siūloma ADRP priemonių rėmuose gali neatitikti turimos bedarbio kvalifikacijos, taip pat nėra užtikrinta jos kokybė.
- Nėra numatyta integracijos į darbo rinką mechanizmo ypatingų sunkumų darbo rinkoje turintiems bedarbiams (praradusiems socialinius įgūdžius, sergantiems priklausomybės ligomis, kt.); iškyla būtinybė derinti ADRP su socialinės reabilitacijos paslaugomis. Atviras klausimas – kas tokias paslaugas organizuoja, finansuoja, kontroliuoja efektyvumą.



### **ADRP organizavimas ir įgyvendinimas**

ADRP efektyvumas, turinys ir įgyvendinimo mastai priklauso nuo žemiau išvardytų makro ir mikro lygio veiksnių.

Makro lygio veiksniai:

darbo rinkos įtrauktumo (inclusiveness) laipsnis; potencialaus užimtumo kokybė ir prienamumas (daug ir kokybiškų darbo vietų).

ūkio (darbo rinkos) kontekstas: a) didesnio nedarbo laikotarpiu išauga poreikis darbo vietų išlaikymo, darbo vietų kūrimo ir žmogiškųjų išteklių (kvalifikacijos) palaikymo priemonėms; b)

esant didesnei darbo jėgos paklausai išauga poreikis į pažeidžiamų (sunkiai integruojamų) bedarbių žmogiškųjų išteklių stiprinimą orientuotoms priemonėms, aktyvacijos priemonėms ir kitoms į darbo jėgos pasiūlą orientuotoms priemonėms.

atitikimas strateginėms ūkio plėtros kryptims – ADRP, kaip vietos darbo rinkos balansą veikiantis mechanizmas, potencialiai gali būti naudojamas kaip pagalbinė priemonė prioritetinėms (tačiau privačių investicijų stokojančioms) ūkio šakoms vystyti.

**Mikro lygio veiksniai:**

individualus ADRP priemonių taikymas (įskaitant kompleksinius priemonių derinius).

ADRP organizavimo patrauklumas/paprastumas (darbdavio atžvilgiu).

bendradarbiavimas su vietos partneriais.

socialinių išmokų gavėjų kontrolė ir aktyvinimas – atsisakymas dalyvauti ADRP gali būti prielaida taikyti sankcijas socialinės paramos sąlytuose esantiems bedarbiams (tačiau toks sprendimas netenka prasmės, jei nepasiūlyta alternatyva – pakankamos pajamos ir /arba adekvačios socialinio darbo paslaugos).



Be to, ADRP įgyvendinimui nacionaliniame kontekste turi įtakos ir Europinis kontekstas (pvz., atitikimas Europos Komisijos direktyvoms dėl užimtumo rėmimo ir pan.).

**Apibendrinimas**

Kalbant apie LDB vaidmenį užtikrinant likusių be darbo asmenų socialinį saugumą ir prisidedant prie darbo rinkos lankstumo skatinant bedarbius grįžti į darbo rinką, būtina išskirti šias rizikas:

Kaip rodo pastarųjų metų ADRP priemonių dalyvių dinamika, dėl nepakankamo ir stabiliai neužtikrinto (daugiausiai paremto ESF projektine veikla) finansavimo apie 79 proc. bedarbių gali dalyvauti šiose priemonėse palankiu ūkio raidos laikotarpiu ir 12 proc. – kai bedarbių skaičius yra itin aukštas<sup>23</sup>.

Nedarbo laikotarpiui trunkant 12 ir daugiau mėn., kai pasibaigia arba nebuvo teisės į nedarbo socialinio draudimo išmoką ir pasibaigia socialinės pašalpos mokėjimas, ADRP (ypatingai trumpalaikis užimtumas viešuosiuose darbuose) tampa bedarbiams tam tikra materialinės paramos forma.

Dalis bedarbių lieka nepatrauklūs darbdaviams net pritaikant užimtumo rėmimo priemonės. Būtinoms papildomoms socialinės reabilitacijos paslaugoms.

ADRP organizavimas įmonėse, atstovaujančiose ūkio sektorius, kurių augimas neabejotinas (pvz., auga užimtųjų atlyginimai, sukuriama didesnė BVP dalis, kuriamos naujos darbo vietos), turėtų būti ribojamas, siekiant išvengti išstūmimo/pakeitimo efektų.

### **Išvados**

Esant liberaliai užimtumo apsaugos teisinei bazei, tikėtina išaugs poreikis ADRP paslaugoms. Rizika – ar ESF finansavimo mechanizmas bus pajėgus atlaikyti didėjantį poreikį šioms paslaugoms.

Ūkio raidos tendencijų analizė leidžia išskirti dar vieną riziką – ekonominis nuosmukis. Galimas sprendimas atliksžvelgiant į padidesiantį poreikį ADRP priemonėms – rezervo kūrimas.

<sup>1</sup> Eurostat metadata. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_SDDS/EN/Imp\\_esms.htm](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/EN/Imp_esms.htm)

<sup>2</sup> Eurostat metadata. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_SDDS/EN/Imp\\_esms.htm](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/EN/Imp_esms.htm)

<sup>3</sup> Active labour market policies, (2014) [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/24\\_almp\\_and\\_employment\\_services.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/24_almp_and_employment_services.pdf)

<sup>4</sup> Lietuva: 2014 m. Nacionalinė reformų darbotvarkė (2014)

[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014\\_lithuania\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_lithuania_lt.pdf)

<sup>5</sup> ES Taryba (2013) Strategija „Europa 2020“ 2013m. birželio mėn. Užimtumo rodiklių stebėseną. Briuselis, 2013 m. birželio 13 d. <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=LT&f=ST%2010373%202013%20REV%201>

<sup>6</sup> LSTC (2013) Darbo rinkos politikos priemonių poveikis užimtumui įvairiomis ekonomikos raidos ciklo sąlygomis. Tyrimo ataskaita. (Nr. SIN-04/2010), Vilnius.

<sup>7</sup> Romas Lazutka et al. Socialinis draudimas Lietuvoje: kontekstas, raida, rezultatai. Lietuvos socialinių tyrimų centras, Vilnius, 2013.

<sup>8</sup> Lietuvos darbo birža (2014). Paklausios profesijos. Prieiga per: [http://www.ldb.lt/INFORMACIJA/DARBORINKA/PuSlapiai/paklausios\\_profesijos.aspx](http://www.ldb.lt/INFORMACIJA/DARBORINKA/PuSlapiai/paklausios_profesijos.aspx)

<sup>9</sup> Lietuvos darbo birža (2014) Lietuvos darbo rinka 2014/03. Prieiga per: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2954/LIETUVOS%20DARBO%20RINKA%202014-03.pdf>

<sup>10</sup> Jaunimo užimtumo didinimas 2013 m. (2014) Lietuvos darbo birža. Prieiga per:

<http://www.ldb.lt/jaunimui/naudinga/tyrimai/Jaunimo%20u%C5%BEimtumo%20didinimas%202013.pdf>

<sup>11</sup> European Economic Forecast Spring 2013 (2013) European Economy 2|2013. European Commission. Prieiga per internetą: [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/eu/forecasts/2013\\_spring\\_forecast\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/eu/forecasts/2013_spring_forecast_en.htm)

OECD (2012), “Looking to 2060: A Global Vision of Long-Term Growth”, OECD Economics Department Policy Notes, No. 15 November 2012. Economically Active Population, Estimates and Projections (6th edition, October 2011) (2011) ILO. Prieiga per internetą: [http://laborsta.ilo.org/applv8/data/EAPEP/eapep\\_E.html](http://laborsta.ilo.org/applv8/data/EAPEP/eapep_E.html)

<sup>12</sup> CEDEFOP (2012) Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2012. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5526\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5526_en.pdf)

<sup>13</sup> Annual Growth Survey 2014 (2013) Brussels, 13.11.2013. COM(2013) 800 final.

[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/ags2014\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/ags2014_en.pdf)

<sup>14</sup> Profesinės reabilitacijos paslaugų poreikio nustatymo kriterijų aprašas. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. A1-302 (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. kovo 8 d. įsakymo Nr. A1-108 redakcija). Prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=444536](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=444536)

<sup>15</sup> Interviu su Lietuvos neįgalųjų formumo ekspertais (2014 04 09)

---

<sup>16</sup>Užimtumo rėmimo įstatymo Nr. X-694 1, 2, 3, 13, 23, 24, 26, 29, 32 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 26(1), <sup>34</sup>(1) straipsniais ir priedu įstatymo projektas.

[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=476636](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=476636)

<sup>17</sup> Recommendation for a Council Recommendation on Lithuania's 2014 national reform programme and delivering a Council opinion on Lithuania's 2014 convergence programme (SWD(2014) 416 final).

[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/csr2014\\_lithuania\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/csr2014_lithuania_en.pdf)

<sup>18</sup> Pavyzdžiui pateikiame Eurostat ir Lietuvos aktyvios darbo rinkos politikos priemonių apibrėžimus:

a) Intervencijos, užtikrinančios laikiną paramą darbo rinkoje pažeidžiamoms grupėms bei siekiančios bedarbių aktyvinimo, padedančios gyventojams pakeisti priverstinį ekonominį neaktyvumą darbine veikla arba prisidedančios prie esamų darbo vietų palaikymo asmenims, kuriems grėšia atleidimas iš darbo (Eurostat).

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_SDDS/EN/Imp\\_esms.htm](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/EN/Imp_esms.htm).

b) Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės – 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, Žin., 2004-01-07, Nr. 4-26).

<sup>19</sup> Ecorys, IZA, 2012. Analysis of costs and benefits of active compared to passive measures.

<sup>20</sup> Active labour market policies, (2014) [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/24\\_almp\\_and\\_employment\\_services.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/24_almp_and_employment_services.pdf)

<sup>21</sup> European Parliament (2013) The employment and social situation in Coratia. Note.

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/507478/IPOL-EMPL\\_NT%282013%29507478\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/507478/IPOL-EMPL_NT%282013%29507478_EN.pdf)

<sup>22</sup> Lazutka R. (2013) Socialinis draudimas Lietuvoje: kontekstas, raida, rezultatai. LSTC: Vilnius.

<sup>23</sup> Lietuvos darbo rinka skaičiais 2013 m. (2013) Lietuvos darbo birža.