

Priedas Nr. II-3

II-3 Europos šalių patirties kovoje su nedarbu apžvalga

Analizuojamų šalių nacionalinių reformos programų / Europa 2020 (2013 ir 2014) pagrindinės gairės kovoje su nedarbu

Tyrimui buvo pasirinktos šešios valstybės – Airija, Vokietija, Suomija, Lenkija, Latvija ir Estija. Analizuojamų šalių pasirinkimą lėmė šie veiksniai:

Airija – tai šalis, į kurią daugiausiai nukreipti Lietuvos emigrantų srautai. Tai mažos ir labai atviros ekonomikos šalis¹, kurios didžiąją BVP dalį sudaro paslaugų sektorius, tai panašaus dydžio pagal gyventojų skaičių valstybė (4 mln.), šalis, kuri sugebėjo tinkamai laiku įsisavinti ES paramą. Airiją taip pat, kaip ir Lietuvą, stipriai paveikė ir praėjusi finansinė krizė, neigiamą įtaką turėjusi ir būsto kainoms.

Vokietija – tai šalis, kuri taip pat pakankamai patraukti emigrantams iš Lietuvos, tai didžiausia ekonomika Europos Sąjungos šalyse². Nepaisant veikiančių didelių kompanijų šalyje, MVĮ sudaro Vokietijos ekonomikos branduolį.

Suomiją, Lenkiją, Latviją, Estiją ir Lietuvą sieja ne tik geografinė padėtis, panašios klimatinės sąlygos, bet ir istorinė praeitis – iki 1917 m. visos buvo vienos imperijos sudėtyje, kurios politinė ir ekonominė įtaka turi didelį poveikį šalių vystymuisi iki šiol.

Suomija – šalis, kuri, nepaisant istorinio palikimo, vienu žemiausių išsilavinimo lygiu pasižyminti Vakarų Europoje praėjusio šimtmečio viduryje, tapo viena tarp dvidešimties pasaulyje aukščiausiai vertinamų valstybių³. Apie 80 proc. viešojoje apyvartoje esančių įmonių akcijų dabar yra užsienio investuotojų rankose; ketvirtadalis veikiančių įmonių priklauso užsienio kapitalui, Suomijos investicijos užsienyje dar didesnės. 25 proc. gamybos Suomijoje užima elektronika.

Lenkija⁴, Estija ir Latvija – turi daugiau ar mažiau panašią istoriją, visos vienaip ar kitaip konkuruoja dėl tų pačių užsienio investicijų, Lenkija išsiskiria savo žymiai didesne rinka, tačiau panaši su Lietuva pagal daugelį rodiklių (ypač apibūdinančių valstybinių institucijų veiklą) bei mentalitetą. Estija, Latvija ir Lietuva – panašios pagal savo rinkos dydį, ekonomikos struktūrą 1991 m. Panašia linkme visos trys šalys vystėsi ir visą Nepriklausomybės laikotarpį. Latvija⁵ ir Lietuva vienodai kenčia nuo didelio korupcijos lygio.

Airija

Airijos Nacionalinėje reformų programoje 2013 m.⁶ numatyta eilė priemonių kovoje su nedarbu. Įdarbinimo veiksmų planas (*Action Plan for Jobs*) apima veiklas, kurios padės MVĮ gauti finansavimą, sukurti konkurencinį pranašumą, bus toliau gerinami gebėjimai, skatinamas verslumas, padės „start-up“ veikloms, pagelbės verslui augti, skatins ir gilins globalių investicijų galimybes.

2014 vasario mėn.⁷ Vyriausybės patvirtintoje programoje (*Action Plan for Jobs*) svarbiausiomis išskiriamos šios kryptys:

- Konkurencingumas (išlaidos, infrastruktūra, tyrimai ir plėtra, gebėjimai ir regionai);
- Verslumas;

- „Laimėjimai užsienyje“ (eksporto didinimas ir TUI);
- Parama krašto ekonomikai;
- Verslui teikiamos paramos panaudojimo gerinimas.

Programoje taip pat numatyta toliau remti ankstesnių metų programose numatytos sritis:

- Finansų prieinamumas;
- Airijos įmonių augimas;
- TUI vystymas ir gilinimas;
- Sektorių galimybės.

Siekiant sumažinti galimą diskriminaciją pagal įvairius požymius (amžiaus, rasės, šeimyninės padėties, dėl negalios) darbo rinkoje techniškai remiama:

- Darbuotojų lygiateisiškumas;
- Profesinio mokymo ir lavinimo teikėjai;
- Darbdaviai.

Pathways to Work strategija, kuri priimta 2012 vasarį, pristatė naują integruotą įdarbinimo ir pagalbos paslaugą, apimančią vietinių socialinio aprūpinimo tarnybų pertvarką į „vienos stotelės įstaigą“ leidžiančią ieškantiems darbo gauti pašalpas ir pagalbą, planuojant jų sugrįžimą į darbo rinką.

Ilgalaikių bedarbių atžvilgiu priimtos tokios priemonės:

- du kartus padidinti darbuotojų skaičių, rengiančių įdarbinimo planus;
- padėti kiekvienam Gyventojų registro klientui nustatyti prioritetus ir tiesiogines intervencijas;
- sukurti savais ištekliais departamentą, kuris teiktų perkamas paslaugas;
- padidinti vietinio įdarbinimo paslaugų panaudojimą;
- padidinti ilgalaikiams bedarbiams darbo ir mokymo vietų skaičių.

Darbo rinkos silpnosios vietos:

- ilgalaikiams bedarbiams, įskaitant jaunimą, pasiūlyta tinkama švietimo ir apmokymo programa (ko-finansuojama EU lėšomis), susidedanti iš keturių dalių. Trys padės įdarbinimo klasteriams, kurs paklausą ir laisvas vietas, identifikuos darbo rinkos sektorius, o ketvirta orientuota į specifinius bedarbių iki 25 m. amžiaus poreikius, padedanti jiems įeiti ir/ar sugrįžti į darbo rinką.

- vyriausybės įdarbinimo veiksmų planas apima įsipareigojimą peržiūrėti dabartinį verslumo skatinimo apmokymų modelį, siekiant pateikti atnaujintą apmokymų modelį, kuris suteiktų būtinus įgūdžius, atitinkančius greitai besikeičiančią ekonomiką, ir užtikrins tinkamą balansą tarp paklausos ir pasiūlos.

- atskira programa skirta moterų įgūdžių tobulinimui ir įsitraukimui į darbo rinką.

2014 m. patvirtintoje programoje ilgalaikių bedarbių problemoms spręsti numatytos šios kryptys:

JobPlus: tai iniciatyva, padrąsinanti darbdavius įdarbinti ilgalaikius bedarbius. Pagal šią iniciatyvą mokamos mėnesinės dviejų lygių skatinamosios išmokos: €7,500 už naujai įdarbintus daugiau nei 12 mėn., bet mažiau nei 24 mėn. išbuvusius bedarbius ir €10,000 už naujai įdarbintus daugiau nei 24 mėn. išbuvusius bedarbius (iki šios programos patvirtinimo tokia iniciatyva pasinaudojo 1,800 ieškančiųjų darbo ir 60 proc. iš jų buvo daugiau nei du metus nedirbę).

Pradėk savo nuosavą verslą. Pagal šią iniciatyvą suteikiama galimybė asmenims, nedirbusiems bent 12 mėn. iki verslo sukūrimo ir kurie įsteigė kokybišką verslą, nemokėti pajamų mokesčio (uždirbant iki €40,000 per metus) dvejus metus.

Vartai (Gateway) vietinės valdžios remiama darbo aktyvumo programa, pristatyta 2013 m. antroje pusėje, suteikianti ilgalaikiams bedarbiams (užsiregistravusiems prieš daugiau nei 2 metus) trumpalaikę galimybę dirbti ir mokytis profesijos. 2014 m. bus sudarytos tokios galimybės 3,000 asmenų.

Laikinas įdarbinimas. Tai Socialinės apsaugos departamento palaikoma galimybė ilgalaikiams bedarbiams laikinai įsidarbinti, teikiant paslaugas ir atliekant būtinus darbus vietos bendruomenei. 2013 m. gruodį šioje iniciatyvoje dalyvavo beveik 31,000 asmenų.

Be to, ilgalaikiai bedarbiai turėjo galimybę mokytis pagal SOLAS⁸ (Ypatingą įgūdžių mokymo programą), Springbroad programą (neakivaizdinių studijų vietos taikomos jau tik ilgalaikiams bedarbiams), IKT „absolventai“, Back to Education iniciatyvą ir kt.

Vienas pagrindinių SOLAS priimtų tikslų – parengti pasiūlymą penkerių metų strategijai dėl tolimesnio mokymo ir švietimo ir trejų metų SOLAS bendrąjį planą. SOLAS bendrasis planas – tai bendros tolimesnio švietimo ir mokymo suteikimo reformos dalis. SOLAS funkcijos bus:

- Valdyti, koordinuoti ir padėti suteikti integruotą tolimesnį švietimą ir mokymą, kurį atlieka Švietimo ir mokymo taryba (Education and Training Board);
- Valdyti lėšų paskirstymą ir suteikti lėšas remiantis patikimais, geros kokybės duomenimis ir siekiant teigiamų rezultatų;
- Remti tolimesnį švietimą ir mokymą, atitinkantį individualius besimokančiųjų poreikius ir nacionalinius įgūdžių poreikius. Tai apima verslo poreikius ir įgūdžių poreikius ateityje.

SOLAS finansavimas aiškiai parodys įsipareigojimą sukurti Tolimesnio švietimo ir mokymo (TŠM) sektorių, kuris užtikrins teisingus įgūdžius besimokantiems ir darbdaviams už kainą, atitinkančią mokesčių mokėtojų pinigų vertę. Darbdaviai vaidins lemiamą vaidmenį, nustatant TŠM įgūdžius, būtinus verslo klestėjimui. SOLAS labiau bendradarbiaus su darbdaviais nacionaliniu lygiu bei padės TŠM vietiniame lygmenyje suartėti su darbdaviais ir sudaryti sąlygas atnaujinti ir greičiau reaguoti į vietinių darbdavių poreikius ir besikeičiančius darbo rinkos žemėlapius.

Pagrindiniai SOLAS prioritetai:

- Stengtis įveikti ilgalaikę bedarbybę užtikrinant, įsidarbinimą dėka paklausių įgūdžių įgijimo;
- Pagerinti žemesnių įgūdžių ilgalaikių bedarbių kvalifikaciją;
- Padėti jauniems žmonėms (nesimokantiems, nedirbantiems ir nestudijuojantiems (NEET) dalyvauti programose, kuriose galėtų įgyti tinkamą darbo patirtį;
- Padidinti socialinį įtraukimą, teikiant atitinkamą pagalbą kvalifikacijos įgijimui.

Taip pat Nacionalinėje reformų programoje numatyta ir, taip vadinamoji, *JobPath* (darbo kelias) – nauja Vyriausybės pristatyta darbo rinkos aktyvinimo iniciatyva, kuri nukreipta į ilgalaikius bedarbius ir tuos bedarbius, kurie potencialiai gali tapti ilgalaikiais bedarbiais. Ją suteiks privatūs/trečiosios šalies įdarbinimo paslaugų teikėjai pagal kontraktą, pasirašytą su Socialinės apsaugos departamentu. Ši iniciatyva papildys veikiančią Departamento įdarbinimo programą. 2013 m. gruodį paskelbtas kvietimas įmonėms teikti tokias paslaugas ir tikimasi, kad pilnai pradės veikti iki 2014 m. pabaigos.

Darbdavio įtraukimas – numatyta stiprinti bendradarbiavimą su darbdaviais (tai ir pasitarimai, darbo mugės, į darbdavį orientuoti veiksmai ir tiesioginiai susitarimai su darbdaviais nacionaliniame ir regioniniame lygyje).

Jaunimo nedarbo problemos sprendimas. **Airijos** pirmininkavimo 2013 m. metu buvo priimtas susitarimas dėl Rekomendacijų ES jaunimo garantijų. Airija šių priemonių įgyvendinimo planą paskelbė 2014 m. sausio mėn. Trumpai Jaunimo garantija apims:

- Vystyti *Intero* procesą, užtikrinant ankstesnį ir intensyvesnį susitarimą su jaunais asmenimis,
- Pristatyti galimybes jaunimui per mokymo ir ugdymo programas,
- Paskirti vietų/galimybių kvotas jaunų žmonių įdarbinimo programoms,
- Keičiant sąlygas, pagal kurias jaunimas gali pasinaudoti šiomis programomis (pvz., kad jaunas žmogus turėtų galėtų pasinaudoti tokiosmis galimybėmis po 4 ar 6 mėn. bedarbystės vietoj bendro reikalavimo – 12 mėn. bedarbystės),
- Praplečiant galimybių skaičių jaunimui pasinaudoti praktikos, privataus sektoriaus subsidijuojama įdarbinimo forma bei parama besiverčiant privačia praktika (self-employed),
- Pristatant nedirbančiam jaunimui naujas galimybes verslumo ir tarptautinės praktikos ir gebėjimų ugdymo srityse.

Išlaidos skirtos nedirbančio jaunimo įdarbinimui, įgūdžių suteikimui bei tolimesnių studijų galimybėms bus skirta daugiau kaip €500 mln. per kiekvienus 2014 ir 2015 m.

Taip pat 2014 metų biudžete numatytos lėšos:

- Sumažinti tinkamą terminą (bedarbystės prasmė) dalyvauti JobPlus programoje nuo 12 mėn. iki 6 mėn. ar mažiau, tais atvejais, kai bedarbystės amžius yra 25 m. ar mažiau,
- Papildomas jaunimo įtraukimas į labai sėkmingą JobBridge⁹ (darbo tilto) praktikos programą,
- Užtikrinti Tus¹⁰ (teikiant paslaugas bendruomenei) programos vietas jaunimui,
- Vystyti bandomąją programą, suteikiančią galimybę nedirbančiam jaunimui pasinaudoti paslaugomis pagal Your First EURES JOB (tavo pirmas EURES darbas),
- Užtikrinti bent 2,000 vietų jaunimui iki 25 metų įgyti įgūdžius Mokymo ir lavinimo departamento vykdomose programose.

Darbo vietų įmonių ir inovacijų departamentas (the Department of Jobs Enterprise and Innovation) suteikia €2,5 mln. paramą, prieinamą jauniems verslininkams per Airijos Mikro finansus ir kitokias star-up programas. Ypatingas dėmesys bus skiriamas anksti palikusiems mokyklai (per įvairias programas).

Nacionalinėje reformų programoje **Airija** užsibrėžė tikslą sutelkti dėmesį į sektorių vystymą, didesnę dėmesį skiriant toms **šakoms, kurios garantuoja didesnę darbo vietų kūrimą**. Čia išskiriamos šios Airijos konkurencingos sritys:

- žemės ūkio maisto gamyba,
- tarptautinės finansinės paslaugos,
- žalioji ekonomika, turinti didelį eksporto potencialą.

Taip pat atkreipiamas dėmesys į tokias vietines šakas, kaip:

- mažmeninė prekyba,
- statyba,
- turizmas,
- informacinės komunikacinės technologijos (priimtas naujas IKT veiksmų planas bendradarbiavimui tarp Vyriausybės, gamybos ir mokymo sektorių),
- sveikatos apsauga (įkurtas Nacionalinis sveikatos inovacijų centras, kurio tikslas paskatinti sveikatos sistemos ir įmonių bendradarbiavimą, vystant ir komercializuojant sveikatos apsaugos technologijas, produktus ir paslaugas).

2014 m. kovo mėn. buvo pradėtas naujas Informacinių technologijų (IT) veiksmų planas (ICT Action Plan) bendradarbiaujant Vyriausybei, pramonei ir švietimo sistemai. Šio plano

tikslas – sukurti absolventų ir įgudusių profesionalų pasiūlą, turinčių IT ir elektronikos bei inžinierių elektrikų diplomą su pagyrimu ar aukštesnę kvalifikaciją. Tikimasi, kad šios pakraipos aukštos kvalifikacijos specialistų poreikis ateityje labai padidės tiek naujai kuriamoms darbo vietoms IT, tiek ir kituose sektoriuose. Airijos siekis – paversti šalį globalia lydere IT talentų srityje.

Pagal IT veiksmų planą (ICT Action Plan) Airijos Vyriausybė 2014 m. kovo 14 d. paskelbė, kad iki 2018 m. įdarbins 44,500 darbuotojų IT srityje¹¹. Tuo tikslu ministras paskelbė eilę būtinų reformų, siekiant užtikrinti didėjantį tokių absolventų poreikį:

- aprūpinti papildomai 1,250 vietų per metus IT bakalauro studijose aukštosiose mokyklose
- padidinti studentų rodiklį su informacinėmis technologijomis susijusiose kursuose
- pradėti naują IT įgūdžių suteikimo ciklą
- skatinti pradinio ir vidurinio lavinimosi mokyklose karjerą IT srityje su pramonės įmonių pagalba
- vykdyti skaitmeninio raštingumo, programavimo ir kt. susijusius kursus.

Vokietija

Vokietijos Nacionalinėje reformų programoje, patvirtintoje 2013 m.¹², nedaug rašoma apie kovos su nedarbu priemones. Esminiai darbo rinkos principai:

- funkcionuojanti konkurencija,
- atviros rinkos,
- patikima darbo teisės sistema,
- ekonominė laisvė ir
- asmeninė atsakomybė.

Viena esminių Vokietijos įdarbinimo strategijų – **užtikrinti kvalifikuotų darbuotojų pasiūlą**. Ši strategija apima ir galimybių tėvams derinti karjerą su šeima gerinimą. Vyriausybė skatina **šeimai draugišką darbinę aplinką**. Be to, vienas svarbiausių uždavinių - **padidinti moterų skaičių vadovaujamosiose pozicijose**. Tuo tikslu, beveik visos įmonės, įtrauktos į DAX 30 Indeksą, paskatintos Federalinės Vyriausybės, prisiėmė specifinius tikslus – skatinti moteris užimti vadovujančias pareigas, žemiau Valdybos lygio. Vyriausybė skatina ES jaunimo profesinį mobilumą, kurie nori dirbti Vokietijoje.

Vyresnio amžiaus žmonių atžvilgiu socialiniai partneriai raginami sudaryti sąlygas užsidirbti ir įsidarbinti vyresnio amžiaus darbuotojams.

Vokietija Nacionalinę reformų programą 2014 m. pateikia tik vokiečių kalba¹³, todėl ji šiame tyrime nebus analizuojama.

Lenkija

Žemiau pateikiama informacija, numatyta Lenkijos Nacionalinėje reformų programoje 2013 m.¹⁴ ir 2014 m.¹⁵ Informacija pateikiama pagal šiose programose išskiriamas tikslines grupes.

Jaunimas iki 30 m. 2013-2014 planuojamos įgyvendinti šios priemonės:

- Suteikiama galimybė darbdaviams nemokėti įmokų į Darbo fondą ir Bedarbių pašalpų garantinį fondą, kurie įdarbins bedarbjį iš Darbo biržos.
- Kompensuoti darbdaviui 60 mėn. įmokas į Socialinio draudimo fondą, jei jis įdarbins apmokintą darbuotoją iki 30 m. pirmą kartą, kurį atsiuntė Darbo birža.
- Suteikti galimybę bedarbiams ir paskutinių metų studentams, baigusiems studijas universitetuose bei aukštosiose mokyklose, ieškantiems darbo, prašyti lengvatinės

paskolos verslo pradžiai per 24 mėn. po diplomo gavimo, kuri padengs iki 100 proc. verslo kūrimo išlaidų, bet ne daugiau nei 20 vidutinių atlyginimų.

Ilgalaikiai bedarbiai virš 50 m. Pristatomas ko-finansavimas, ne daugiau kaip 30 proc. minimalaus atlyginimo, kiekvienam nuolatiniam darbui priimtam bedarbiui virš 50 m. Paramos laikotarpis priklauso nuo darbuotojo amžiaus ir susijęs su 12 mėn., jei darbuotojas yra 50-60 m. amžiaus ribose ir 24 mėn., jei darbuotojui virš 60 m. Darbdavys, įdarbinantis tokį darbuotoją, sutartimi įsipareigoja jį išlaikyti ne mažiau kaip pusę termino, pasibaigus lengvatiniam laikotarpiui.

Motinėms, sugrįžus po motinystės atostogų, suteikiama 6 minimalių atlyginimų dydžio suma darbo vietos įkūrimui arba vaiką prižiūrinčiam asmeniui, kuris galės pradėti tele-darbą. Taip įteisinamas lankstus darbo laikas, kuris padidins įmonių konkurencingumą, leis lengviau išlaikyti esamas ir įkurti naujas darbo vietas. Darbuotojams bus lengviau derinti profesinį ir privatų gyvenimą.

2014 m. pristatytoje Nacionalinėje reformų programoje Lenkija, atsižvelgdama į EK 2013 m. spalio mėn. rekomendacijas, pasiūlė tam tikrus pakeitimus kovoje su nedarbu atskirose prioritetinėse grupėse.

Jaunimo nedarbo sprendimai siejami su pagalba pabaigusiems mokslus jaunuoliams rasti pirmą darbą, iš vienos pusės, ir priemones, kurios padėtų pagerinti kompetencijas ir kvalifikaciją, įgyjamą studijų ir mokymo sistemoje, kad darbuotojų galimybės atitiktų darbdavių poreikius. Pabrėžiama, kad svarbu universitetams sustiprinti praktinius mokymo aspektus ir pritaikyti studijų dalykus rinkos sąlygoms, o taip pat sukurti modernias mokymo programas, kurios atspindėtų inovatyvios ekonomikos iššūkius, ypač apmokant tų sektorių specialistus, kurių įdarbinimo augimo potencialas yra didžiausias. Atsakant į jaunų žmonių poreikius dėl profesinių įgūdžių ir patirties, pasiruošimas darbui ir praktika sudaro esminę Jaunimo garantijų įgyvendinimo plano dalį.

Jaunimo garantijų įgyvendinimo Lenkijai planas buvo parengtas, apimant eilę veiksmų, kurie padės Viešajam įdarbinimo paslaugų biurui, Savanoriškojo įdarbinimo bendrovių organizacijoms vienėtams, BGK banko (Lenkijos valstybinis bankas), ne viešosioms darbo rinkos institucijoms pasiūlyti jaunimui iki 25 m. (BGK banko atveju iki 29 m.) padėti jiems, stengiantis įeiti į darbo rinką.

Programa „Jaunimas darbo rinkoje“ buvo įgyvendinta, siekiant sumažinti jaunimo nedarbą. Vienas svarbiausių šios programos komponentų – bandomoji programa „Tavo karjera – Tavo pasirinkimas“. Ji apima: individualią asistentų/konsultantų pagalbą bedarbiams, jaunimo profesinio aktyvumo politiką, apimančią „investicinį čekį“ mokymui, profesinį/ po vidurinės mokyklos mokymo „investicinį čekį“, magistrantūros „investicinį čekį“, stažuotės investicinį čekį, „investicinį čekį“ darbdaviams, sukuriantiems darbo vietą aukštojo mokslo absolventams, subsidijas darbo ieškantiems, kurie pakeičia savo gyvenamąją vietą siekdami įsidarbinti.

Šios programos tikslas – išbandyti ir išvystyti naują darbo rinkos instrumentą, skirtą bedarbiams iki 30 m. amžiaus. Šio eksperimentinio projekto pagrindu jauniems bedarbiams siūlomas kuratorius, kuris, remiantis individualiu planu, nustato veiksmus, kurių reikia imtis, siekiant padėti įsidarbinti kiekvienam jaunam ieškančiam darbo. Tai tam tikra suma, kuria gali pasinaudoti jaunas bedarbis parsirinktinai stažuotei, mokymui darbo vietoje ar studijoms pabaigusiems mokslus¹⁶.

Pagal „Jaunimo darbo rinkoje“ programą 2013 m. buvo paskirstyta 22,5 mln. zlotų specialių bedarbių programų įgyvendinimui. Tai padėjo užtikrinti beveik 3,5 tūkst. Jaunų žmonių profesinį aktyvumą.

Be to, svarbi Jaunimo garantijų Lenkijoje programa yra valstybinio banko (BGK) paskolų sistema, kurios tikslas – paremti studentus ir absolventus pagal pradėtą įgyvendinti programą „Mano pirmasis verslas – pagalba pradžiai“.

Programa apima dvi paskolų rūšis:

- Paskolos verslo pradžiai (pagrindinė paskola) – iki 20 kartų vidutinio atlyginimo dydžio,
- Paskolos bedarbiams darbo vietų kūrimui (papildomos paskolos) – iki 6 kartų vidutinio atlyginimo dydžio.

Taip lieka ypatingai svarbūs klausimai, susiję su veiksmais, didinančiais moterų, asmenų 50+ ir kitų, neturinčių palankių sąlygų asmenų, įsidarbinimo lygį.

Kalbant apie moterų įdarbinimo lygio didinimą išskiriamos šios priemonės:

- Lankstus darbo laikas, dalinė darbo diena.
- Tele darbas (siūloma subsidija iki 6 kartų neto minimalaus atlyginimo, asmenims, turintiems bent vieną vaiką 6 ar daugiau metų, ar asmenims, kurie turėjo nutraukti savo darbą dėl artimo žmogaus (su negalia) priežiūros).
- Vaikų iki 3 m. priežiūros sistema.

Be to, numatoma vienkartinė išmoka 12 (1/2 minimalaus atlyginimo dydžio) ar 18 mėnesių (1/3 minimalaus atlyginimo dydžio) bedarbiui tėvui/motina ar asmeniui, prižiūrėjusiam neįgalų artimąjį, susikurti darbo vietą.

Vaikų priežiūros įstaigų kūrimas – tai viena iš esminių sąlygų, padėsiančių motinoms įsitraukti į darbo rinką. Tai apima vaikų nuo 3 metų priežiūrą (dienos priežiūros centrus, vaikų klubus, dienes aukles) bei ikimokyklinį ugdymą, kuris iki 2017 m. rugsėjo 1 d. bus prieinamas visiems 3-5 metų vaikams, kurio mokesčio lubos bus nustatytos įstatymu.

Taip pat, 2013 m. gegužės 28 d. buvo atlikti Darbo kodekso ir kitų teisės aktų pakeitimai, kurie įteisino tėvų apmokamas atostogas. Atostogos apima laikotarpį nuo vaiko gimimo apima 20 savaitių motinystės atostogas, 6 papildomų atostogų savaites ir 26 savaites tėvystės atostogas. Tėvas, nusprendęs pasinaudoti 6 savaitių vaiko priežiūros atostogomis, turi gauti 100 proc. savo ankstesnio 6 mėnesių darbo užmokesčio kompensaciją. Jei tas darbuotojas nuspręs pratęsti vaiko priežiūros atostogas dar 6 mėn., tuomet jo kompensacija turi būti 60 proc. jo buvusio atlyginimo. Jei tėvas/motina nusprendė iš karto pasinaudoti 12 mėn. atostogomis, tuomet kompensacija turi būti 8 proc. buvusio atlyginimo visą laikotarpį. Šie pakeitimai įteisino galimybę tėvams pasidalinti atostogas tarpusavyje – po 14 savaitių mamos vaiko priežiūros atostogų, vaiko tėvas gali pasinaudoti galimybe likusį laiką prižiūrėti vaiką; tėvystės atostogos gali būti taip pat derinamos su daline darbo diena.

Kitų asmenų, neturinčių palankių įsidarbinimo sąlygų, įsidarbinimo skatinimas susijęs su Viešojo įdarbinimo paslaugų (įdarbinimo biuro) bendradarbiavimu su socialinio aprūpinimo institucijomis, ne vyriausybinėmis organizacijomis ir įdarbinimo agentūromis, siekiant užtikrinti efektyvų darbo jėgos rėmimą.

2013 m. gruodžio 24 d. Ministrų taryba priėmė dokumentų paketą, numatantį pagelbėti vyresniojo amžiaus žmonėms profesinėje veikloje. Buvo svarstomi programų „Solidarumas tarp kartų. Priemonės skirtos padidinti 50+ asmenų ekonominį aktyvumą“, „Pagyvenusių žmonių ilgalaikės politikos Lenkijoje 2014-2020 m. principai“ ir Vyriausybės programos Pagyvenusių žmonių socialinio aktyvumo 2014-2020 m. patikslinimai. Be to, projekto „In Plus in Time – Training for Entrepreneurs“ tikslas – užtikrinti, kad įmonės būtų pasirengusios įgyvendinti amžiaus valdymo standartus, taip pat, kaip ir programa „Aktyvus pensininkas“, numatanti skatinti efektyvų ir aktyvų asmenų 50+ amžiaus gyvenimo būdą.

„Solidarumas tarp kartų. Priemonės skirtos padidinti 50+ asmenų ekonominį aktyvumą“ programos įgyvendinimas siejamas su išskirtais naujais šešiais ypatingais tikslais:

- Reguluojant kompetencijas ir didinant kvalifikaciją asmenims 45+ pagal darbo rinkos poreikius,
- Vystant draugiškesnę organizacinę kultūrą ir darbo aplinką 50+ amžiaus asmenims,
- Didinant veiklos efektyvumą, siekiant skatinti užimtumą ir profesinį aktyvumą,
- Paremiant aktyvaus ir sveiko senėjimo idėją,
- Vystant bendradarbiavimą, siekiant užtikrinti 50+ amžiaus asmenų įsidarbinimo lygio didėjimą,
- Socialinio perdavimo laidumas link tęstinio prieš pensinio amžiaus asmenų profesinio aktyvumo.

Taip pat numatytos galimybės paremti darbo rinkos institucijas, siūlančias įdarbinti 50+ amžiaus asmenis. Remiantis priimtinu susitarimu seniūnas galės suteikti verslininkui ar darbdaviui darbo užmokesčio ko finansavimą iš Darbo fondo, neviršijant 50 proc. minimalaus atlyginimo dydžio. Ko finansavimas bus galimas įsidarbinusiems 50+ amžiaus bedarbiams tokiam laikotarpiui:

- 12 mėn., jei bedarbiui 50-60 metų,
- 24 mėn., jei bedarbiui daugiau nei 60 m.

Tokiu atveju, darbdavys įsipareigos sutartimi garantuoti nepertraukiamą darbą tam asmeniui periodui, ne mažesniai kaip pusei to, kuriam buvo suteiktas ko finansavimas, t.y. atitinkamai 6 ar 12 mėn. Taip pat planuojama įkurti Nacionalinį mokymų fondą. Pirmaisiais dvejais metais šis fondas padės darbuotojų ir darbdavių virš 45 metų amžiaus tęstinio mokymo procesui. Vėliau ši schema bus paplėsta, įtraukiant kitus suaugusius darbuotojus ir darbdavius.

Įsigaliojo 2013 m. rugpjūčio 23 d. priimtų Darbo kodekso ir kitų teisės aktų pakeitimai, kurie pasiūlė sprendimus padėsiančius įsidarbinimui per apsirūpinimą darbo užmokesčiu per priedus darbuotojui, kuris atsiduria ties atleidimo rizika tais atvejais, kai jo darbdavys susiduria su trumpalaikiais sunkumais.

Taip pat atliktas integruoto prognozavimo ir informacinės sistemos tyrimas, kuris leis prognozuoti darbo paklausą. Jo tikslas – nustatyti prognozuojamą darbuotojų poreikį iki 2020 m. Lenkijos ekonomikai, grupuojant pagal profesijas, ekonomikos sektorius ir vietas. Jis turi pradėti veikti 2014 m. II ketvirtyje.

Suomija

Suomijos Nacionalinėje reformų programoje 2013 m.¹⁷ nurodyta, kad ilgalaikių bedarbių ir jaunimo problemos turi būti sprendžiamos per pameistrystės programas. Pagal priimtą programą įmonės sudarys apmokymų planus, kuriuos vertins galimi bedarbiai ir vyresnio amžiaus darbuotojai. Tai bus atliekama, atsižvelgiant į kiekvienos kompanijos poreikius. Darbdaviui bus taikoma **papildoma mokesčių lengvata darbuotojų profesiniam mokymui**, pagal atitinkamą mokymų planą. Mokesčių lengvata bus 50 proc. darbuotojo dienos įkainio, įskaitant socialinio draudimo išlaidas, padauginus iš mokymo dienų skaičiaus. Maksimali lengvata bus trys dienos per darbuotojo darbo metus.

Nuo 2013 m. pradžios išplėstos 2005 m. įsigaliojusios socialinės garantijos jaunimui iki Visapusės Jaunimo Garantijos. Kiekvienam jaunuoliui iki 25 m. ir naujiems absolventams iki 30 m. amžiaus per tris mėnesius nuo registravimo, kaip ieškantis darbo, bus pasiūlyta:

- studijuoti,
- darbo bandomasis laikotarpis,
- stažuotė ar

- darbo vieta.

Šiai Jaunimo Garantijai kasmet bus rezervuojama 56 mln. eurų.

Įdarbinimo planas privalo būti sudarytas kiekvienam jaunam bedarbiui **per dvi savaites nuo įsiregistravimo darbo paieškai**. Planas turi apimti abipusiai sutartus tikslus ir paslaugas. Pagal tokį planą jaunuolis įsipareigos siekti laipsnį suteikiančio išsilavinimo. Įdarbinimo ir ekonominio vystymo tarnyba (The Employment and Economic Development Office) privalo pasiūlyti profesines konsultacijas ir karjeros planavimo paslaugas, darbo ir studijų galimybes, „star-up“ pinigus ir profesinį lavinimą.

Nekvalifikuotam jaunimui iki 30 m. pagal šią Jaunimo Garantijų programą siūloma pameistrystės programa – galimybė įgyti pilną profesinį išsilavinimą, ar bent jau dalį.

Reformuojama įdarbinimo ir ekonominio vystymo tarnyba (The Employment and Economic Development Office) į:

1. įdarbinimo ir verslo paslaugas,
2. kompetencijų vystymo,
3. paslaugas, susijusias su subsidijuojamu įdarbinimu.

Ilgalaikiams bedarbiams, kurie ilgiau nei 500 dienų gavo bedarbio pašalpą ir kuriems pasiūlytos papildomos paslaugos, kad jie susirastų darbo, bus taikomas bandomasis laikotarpis. Jis taip pat galės apimti ir tuos, kurie ieško darbo bent jau 12 mėn. ir kurie rizikuoja „iškristi“ iš darbo rinkos. Tokie ilgalaikiai bedarbiai skatinami įsidarbinti su įsidarbinimo priemoka – įsidarbinus, vieną mėnesį jam bus teikiama bedarbio pašalpa.

2014 m. Nacionalinėje reformų programoje¹⁸ **Suomijos** Vyriausybė numatė pratęsti darbinę karjerą. Šiuo tikslu socialiniai partneriai turi parengti pensijų reformą, atitinkamai su tikslais, patvirtintais 2012 m. Darbinės karjeros susitarime. Vyriausybė taip pat numatė imtis tolimesnių veiksmų pratęsti darbinę karjerą darbingo amžiaus pradžioje. Tai yra finansinės pagalbos studentams reforma, aukštojo mokslo finansavimo skatinimo reforma, aukštojo mokslo studentų atrankos pratęsimas, paraiškų dėl aukštojo mokslo baigimo laiko įsiskolinimų ir sutrumpinimų tvarkymas. Be to, numatyta pakeisti tinkamumo reikalavimus ir mokymosi formą, derinant profesinį aukštesnį vidurinį išsilavinimą ir verslininkystės mokymus. Vyriausybė taip pat rengiasi pratęsti karjeros laiką viduriniame darbiname amžiuje, skatinant dalyvavimą darbo rinkoje asmenų su daliniu darbingumu.

Darbo karjeros laiko reforma apima taip pat ir vaikų priežiūros įstaigų ir darbo pakeitimo leidimo sąlygų reformą. Namų priežiūros išmokoms bus nustatyta kvota – pusė tėvui, pusė motinai.

Bus patobulintas darbo rinkos funkcionavimas, padidinant darbo pasiūlymus bedarbiams, nuosekliai pritaikant sankcijas, apsaugant bedarbio saugumą, ir padidinant ieškančiųjų darbo mobilumą. Tikslas – **sumažinti struktūrinį nedarbą ir ilgalaikį nebarbą**, įgyvendinant įdarbinimo centrų tinklo išdėstymą ir perkeltiant dalį darbo rinkos paramos finansavimo atsakomybės iš centrinės valdžios vietos valdžiai. 2014 m. pradžioje buvo nustatyta 300 eurų draudžiama nedarbo suma. Be to, bus nagrinėjama ilgalaikio darbo užmokesčio subsidija ir viešosios sutartys, įdarbinant žmones „silpnoje“ darbo rinkos dalyje.

Jaunimo pozicijų darbo rinkoje gerinimas.

2013 m. jaunimo garantijos buvo sustiprintos švietimo garantijomis. 2013 m. liepos mėn. buvo aprūpintas aukštesnysis vidurinis išsilavinimas ir kvalifikaciniai mokymai 2014-2016 metams. Šių priemonių dėka pagerintas profesinio išsilavinimo rėmimas tose srityse, kuriose jaunimui daugiausiai reikia išsilavinimo, ir kur yra darbo jėgos paklausa. Buvo pagerinta studentų atranka, siekiant galimybę greičiau įgyti aukštesnį išsilavinimą.

Šia Struktūrinės politikos programa Vyriausybė nusprendė pratęsti privalomąjį mokymąsi mokykloje nuo 16 iki 17 metų amžiaus. Ši priemonė atidės jaunimo darbinę karjerą ir stengsis įveikti socialinę atskirtį, užtikrinant visų jaunų žmonių perėjimą nuo bazinio išsilavinimo prie aukštesniojo vidurinio išsilavinimo. Vyriausybė pateiks svarstymui įstatymo projektą dėl privalomojo mokyklinio mokymosi pratęsimo 2014 m. rudenį ir tai įsigalios 2015 m. pradžioje.

Ilgalaikių bedarbių pozicijų darbo rinkoje gerinimas.

Vyriausybės programoje ir Struktūrinės politikos programoje numatytos reformos apima bendradarbiavimo tarp vietos ir centrinės valdžios gerinimą, savivaldybių atsakomybės, skatinant įsidarbinimą, didinimą, planinį atlyginimo subsidijavimą ir kitas įdarbinimo paslaugas asmenims sudėtingose pozicijose darbo rinkoje. Šių reformų įstatymų pataisos bus pateiktos 2014 m. rudenį.

Minėtas įdarbinimo paslaugų centras apims tas įdarbinimo ir ekonominio vystymo centro, savivaldybių ir Suomijos Socialinės apsaugos institucijos paslaugas, kurios skatina ilgalaikių bedarbių įdarbinimą. Bendradarbiavimas tarp centrinės ir vietos valdžios bus pagerintas, praplečiant įdarbinimo paslaugų centrų veiklas nacionaliniu mastu. Šio centro paslaugų veikla bus paremta teisės aktais ir užtikrintas jo finansavimas.

Vietos valdžios pastangos siekiant sumažinti ilgalaikį nedarbą įgyvendinamos 2012-2015 m. Iš viso įtraukta 61 savivaldybė ir 26 projektai. Bandymo metu įgyvendinamos įdarbinimo skatinimo paslaugos per multi profesinį bendradarbiavimą, kuris peržengė sektoriaus ribas. Šioje veikloje savivaldybės koordinuoja paslaugų ilgalaikiams bedarbiams derinimą ir atsako, kad paslaugos veiktų kaip vientisos.

Estija

Estija planuojamus veiksmus išdėstė Nacionalinėje reformų programoje¹⁹ ir Vyriausybės patvirtintame Veiksmų plane²⁰. Priemonės, susijusios su kova su nedarbu, išdėstytos keliuose skyriuose. Svarbiausia, reikėtų paminėti Numatytas Vyriausybės politikos priemones, kurių pirmoji įvardinta – „Švietimo kokybė, prieinamumas ir efektyvumas“, o antroji „Darbo jėgos pasiūla“.

Analizuojant numatomas priemones pagerinti švietimo sistemos kokybę ir jos atitikimą demografiniams pokyčiams, siekiama užtikrinti pusiausvyrą tarp švietimo kokybės ir prieinamumo – pagrindinis išsilavinimas turi būti įmanomas kuo arčiau namų, aukštesnis vidurinis išsilavinimas ir kitos studijos turi būti telkiamos didesnės populiacijos centruose.

Viena svarbiausių aukštojo mokslo sistemos reformos tikslų – atskirti aukštojo mokslo institucijų darbą ir kompetencijas, tuo tikslu turi būti aiškus institucijų atskyrimas, užtikrinantis didesnį vieno studento finansavimą. Pereiti nuo anksčiau taikyto pagalbos sistemos prie veiklos stiprinimo sistemos. Didėjantys pinigai, skirti išlaikymui ir stipendijoms padės padidinti aukštojo mokslo prieinamumą ir motyvuos jaunos žmones rinktis augančių ekonomikos sektorių specialybes.

Profesinio mokymo didinimas, siekiant užtikrinti pakankamą specialistų kiekį.

Siekiant sumažinti jaunimo, nebaigusį mokyklą, skaičių, numatoma vystyti pagalbos sistemą, apimančią studijų orientavimo ir karjeros paslaugas (karjeros studijos, karjeros informavimas ir profesinio orientavimo). Didelis dėmesys turi būti skiriamas neformaliai švietimui ir jaunimo darbui, siekiant užtikrinti jų raštingumą ir gebėjimą įveikti būsimas problemas. Todėl būtina vystyti kūrybingumą, iniciatyvumą ir modeliuoti studentų kitas esmines socialines savybes. Svarbu sukurti mokyklų finansavimo modelius labiau orientuotus į rezultatus. Tam būtina parengti tinkamus specialistus.

Mažėjantis absolventų skaičius lemia mažesnę profesinių mokyklų ir bakalauro studijų studentų skaičių. Todėl aukštojo mokslo institucijoms tai reiškia, kad labiau svarbios tampa mokymosi visą gyvenimą galimybės magistrantūros studijų pakopoje, taip pat kaip ir programų skaičiaus mažinimas.

Mokytojų mokymas turi užtikrinti galimybes įgyvendinti bendrus mokymo programų tikslus ir ugdyti studentų esmines kompetencijas. Mokytojų švietimo ir pirminio mokymo kokybinis lygis turi pakilti ir tolimesnė karjera turi būti paremta pagrindiniais kvalifikacijos kėlimo kursais neatsitraukiant nuo darbo, atitinkančiais besivystančius poreikius. Mokytojų darbo užmokesčio sistema turi skatinti iniciatyvų, kūrybingą ir profesinį mokytojų vystymąsi, apimant mokytojo profesijos įvertinimą.

Nepaisant mažėjančio mokinių skaičiaus, išlaidos švietimui liko nepakitusios. Būtina padidinti vieno studento profesinėje mokykloje finansavimą bei peržiūrėti visų mokinių ir studentų finansavimo proporcijas, atsižvelgiant į efektyvumą.

Atkreipiamas dėmesys į IT infrastruktūros užtikrinimą švietimo institucijose.

Akcentuojamas poreikis pasiruošti galimų imigrantų vaikų mokymui dėl didėjančio tarptautiškumo. Tarptautinių ikimokyklinio bendrojo lavinimo švietimo įstaigų prieinamumas – būtina sąlyga aukštos kvalifikacijos darbuotojams, atvykstantiems dirbti į **Estiją**.

Svarbiausia reforma, kuri planuojama šioje srityje – tai bendras tinklo optimizavimas ir aiškesnis atskyrimas pagrindinių mokyklų ir aukštesniųjų vidurinės mokyklos klasių, pilnai įgyvendinant jų mokymo programas, didinant profesinių mokymo įstaigų kokybę, jo atitikimą darbo rinkos poreikiams, plečiant tarptautines bendrojo lavinimo galimybes ir įkuriant Europos mokyklą.

Kalbant apie darbo jėgos atitikimo šiuolaikinės darbo rinkos poreikiams paminėtinas įvairių sektorių bendradarbiavimas (viešojo ir privataus sektoriaus ir universitetų), siekiant suteikti aukštos kokybės praktinius įgūdžius studijų metu, įskaitant praktikas studentams iš kitų šalių, paremiant „talentų politiką“ ir motyvuoti aukščiausio laipsnio specialistus, pabaigus studijas, pasilikti Estijoje.

Yra svarbi aukšto lygio ikimokyklinio švietimo programa, užtikrinanti, kad visi vaikai yra vienodai pasirengę pradėti mokyklą. Būtina skirti daugiau dėmesio atskleisti vaikų talentą ir galimybes, skatinti jų mąstymą ir remti jų vystymąsi.

Priemonės kovoje su jaunimo nedarbu ir ilgalaikiais bedarbiais:

- Bendradarbiavimas su vietos valdžios institucijomis.
- Aukštojo mokslo ir tyrimų ministerijos, Socialinių reikalų ministerijos, Nedarbo draudimo fondo ir vietos valdžios institucijų atsakomybės apibrėžimas. Svarbu spręsti nedarbo prevencijos problemas, nes nedarbo pasekmių problemų sprendimas yra brangesnis.
- Būtina sustiprinti sąsajas tarp aktyvios darbo rinkos priemonių nuostatų ir pašalpų. Esmė, kad **pašalpų gavėjai prisiimtų įsipareigojimą aktyviai ieškotis darbo**.
- Aprūpinti priemoneis, padedančiomis vyresnio amžiaus žmonėms grįžti į darbo rinką ir palengvinti jų darbingą gyvenimą.
- Svarbus trukdis įsitraukti į darbo rinką – poreikis prižiūrėti vaiką, neįgalų asmenį, ar senyvo amžiaus šeimos narius. Tuo tikslu turi būti **padidintos investicijos į gyvenimo aplinkos ir pagalbos paslaugas** neįgaliųjų ir senyvo amžiaus žmonių.

- Svarbu aprūpinti tinkamomis aukštos kokybės, įperkamos, lanksčiomis ikimokyklinio ugdymo ir dienos priežiūros paslaugomis. Vaikų priežiūros įstaigos turi būti kuriamos pagal regioninius poreikius.

Tarp prioritetinių veiksmų Vyriausybė numatė tęstinį laipsnišką darbo jėgos ir pelno mokesčių mažinimą ir vartojimo bei gamtos mokesčių didinimą. Didesnis atlyginimų ir pelno apmokestinimas stabdys ekonominį augimą daugiau nei atitinkami vartojimo bei gamtos išteklių mokesčiai. Todėl būtina tęsti kiekviename lygyje apmokestinimo perkėlimą nuo darbo jėgos (tiesioginių mokesčių) prie vartojimo ir gamtos išteklių apmokestinimo (netiesioginių mokesčių). Be geografinės padėties ir valstybės reputacijos, mokesčių dydis – vienas iš svarbiausių veiksnių lemiančių tiesioginių užsienio investicijų pritraukimą į šalį. Patrauklūs mokesčiai yra svarbiausias dalykas teigiamiems investavimo sprendimams tai atvejais, kai kitos prielaidos (esminė infrastruktūra, švietimas, saugumas) yra pakankamos, palyginus su kitomis šalimis.

Būtina stengtis toliau harmonizuoti netiesioginius mokesčius, kurie turi svarbią įtaką ES tarptautinės rinkos funkcionavimui ir panaikinti išimtis ES. Tiesioginiai mokesčiai ir mokesčių sistema (tarifai) atspindi kiekvienos šalies ypatingas ir unikalias socialines ir politines galimybes.

Estija turi tapti 28 mokesčių sistema, užtikrinanti nekintančią konsoliduotą pajamų mokesčių bazę, sąlygojančią verslo aplinkos funkcionavimo supaprastinimą ir užtikrinančią dabartinius įmonių pajamų mokesčių principus. Paprastumas, skaidrumas, mažos administravimo išlaidos – svarbiausios Estijai, siekiant ir didinant verslo aplinkos konkurencingumą.

Latvija

Latvijos Nacionalinėje reformų programoje²¹ numatyti šie svarbiausi įdarbinimo politikos Latvijoje elementai:

- skatinti darbo paklausą – remti ekonominį aktyvumą ir verslininkystę, apimant darbo mokesčių mažinimą, stengtis įveikti neregistruotą darbą, netiesiogines ir tiesiogines valstybės paramos priemones verslininkams, priemones sumažinti administracinius barjerus, įgyvendinant paramos priemones mikro įmonėms, verslo inkubatoriams, kt.
- stiprinti darbo pasiūlą – asmenų, kuriems gresia nedarbas rinkoje konkurencingumo didinimas, apimant įgūdžių tobulinimą, kad jie atitiktų darbo rinkos poreikius (tęstinis profesinis mokymas, neformalus bedarbių mokymas, konsultacijos ir profesinis mobilumas), mokymosi visą gyvenimą priemonės, konsultacijos verslo kūrimo klausimais, kt.
- remti darbo paklausos ir pasiūlos atitikimą, apimant mokymo sistemos tobulinimą, darbdavių organizacijų įtraukimą į mokymo kokybės gerinimą, nuoseklų darbo paklausos ir pasiūlos prognozavimą, apmokant darbo rinkos dalyvius, tame tarpe ir mokinius bei studentus darbo rinkos ir karjeros klausimais.
-

2013 m. Latvija tęsė aktyvios darbo rinkos priemones, kurias apėmė:

- darbo paieškos sistemos ir paramos priemonių tobulinimą,
- bendradarbiavimo tarp įdarbinimo paslaugų ir socialinių paslaugų, siekiant suteikti pagalbą ilgalaikiams bedarbiams, rėmimą,
- bedarbių profiliavimo sistemos pristatymą,
- jaunimo įdarbinimo ir nedarbo mažinimo rėmimą.

Numatytos šios pagrindinės politikos kryptys ir priemonės:

- *gerinti bedarbių mokymo priemonės* (2013 m. 3 ketv. pristatyta bedarbių profiliavimo programa; 2014 m. pradėtas bedarbių profesinio mokymo bandomasis projektas; 2014 m. planuojamos diskusijos dėl dalyvavimo mokymuose dydžio paramos (ankstesnė peržiūra buvo 2009 m., todėl planuojama, kad bus paremti tie bedarbiai, kurie studijuoja toli nuo savo gyvenamosios vietos);
- *įgyvendinti jaunimo nedarbo mažinimo paramos priemonės* (konkurencingumo gerinimo priemonės, trumpalaikes mokymo programas, pagerinti darbo paieškos įgūdžius, karjeros konsultacijas, profesinio mokymo programas įgyti naują kvalifikaciją ar pagerinti turimą, praktika pas darbdavį arba darbdavio pageidavimu, neformalios mokymo programas).

Įgyvendintos šios išimtinai tik jaunimui skirtos programos:

- Darbo vieta jaunimui, Jaunimo savanorystės pagalba,
- Jaunimo seminarai pasikeisti patyrimu (susipažinti su įvairių sričių profesijomis) bei Valstybinės įdarbinimo agentūros darbuotojų mokymai ir praktika).

Atskiros Jaunimo garantijos programos priemonės skirtos jaunimui 25-29 metų amžiaus – skirtos:

- padėti susirasti darbą,
- dalyvauti priemonėse didinant konkurencingumą,
- karjeros konsultavimas,
- pagalba verslo ar savęs įdarbinimo pradžiai,
- subsidijuojamos priemonės ir
- įtraukimas į vienerių metų ir pusantrų metų profesinio mokymo programas.

Nuo 2011 m. pagal **Latvijos** ir Šveicarijos bendradarbiavimo programą Pagalba jaunimo iniciatyvai periferiniuose ir nepatogiuose rajonuose jaunimas gali dalyvauti pastoviose mokymo programose, siekiant paskatinti aktyvų dalyvavimą ir socialinių kompetencijų vystymą.

- *ilgalaikių bedarbių ir socialiai remtinų klientų efektyvus grįžimas ir regioninio mobilumo parama* (tikslas – suaktyvinti ekonomiškai iniciatyvias gyventojų grupes, ypač socialiai remtinas, ilgalaikius bedarbius, skatinant geografinį darbo jėgos mobilumą, skiriant finansinę paramą).
- *valstybinės įdarbinimo agentūros darbo efektyvinimas* (apima ir trumpalaikes, labiausiai paklausių darbo rinkos profesijų, prognozes; suteikti ieškantiems darbo tinkamas konsultacijas, praplėstas individualių, į klientą orientuotų, paslaugų ratas ir sumažintos grupinės konsultacijos karjeros klausimais; Valstybinė įdarbinimo agentūra pradėjo bendradarbiauti su ne vyriausybėmis organizacijomis, teikiant karjeros konsultacijas. 2014 m. pristatytas nauja priemonė „Pagalbos priemonės darbo ieškantiems“, siekiant padėti bedarbiams ir ieškančiams darbo aktyviai vykdyti paieškas ir integruotis į darbo rinką (individualaus darbo paieškos plano parengimas bendradarbiaujant su bedarbiu, bedarbio profiliavimas, geriausio darbo identifikavimas, informacijos apie darbo paieškos metodus suteikimas, darbo paieškos dokumentų parengimas ir kitos priemonės, skatinančios aktyvią darbo paiešką).
- *besiverčiančių privačia praktika (save įdarbinančių) ir verslininkystės skatinimas*.

Siekiant paskatinti mikro įmonių atsiradimą 2010 m. buvo įgyvendintos paramos priemonės:

- Komerčinio įstatymo pakeitimas (2010 m. gegužės mėn.), kuriame numatyta galimybė įsteigti ribotos atsakomybės įmonę su sumažintu nuosavu kapitalu ir sumažintais valstybės mokesčiais, tokiu būdu sumažinant bendras verslo įsteigimo išlaidas.
- 2010 m. rudenį pristatytas Mikro įmonių mokesčių įstatymas, kuris paskatino mikro įmonių kūrimąsi (šiuo metu mikro įmonės įdarbina virš 8 000 registruotų darbuotojų).
- Mokesčių už patentus reguliavimas paskatino jų aktyvumą.

Siekiant padėti įmonėms jų ankstyvojo vystymosi stadijoje ir suteikiant infrastruktūrą bei konsultacijos paslaugas, įgyvendinta Verslo inkubatorių ko-finansuojama programa nuo 2012 m. Verslo inkubatorių paslaugos galimos 20 Latvijos miestų. Inkubatoriuose sukurta 1 514 darbo vietų.

Siekiant paskatinti darbingo amžiaus gyventojų ekonominį aktyvumą bei bedarbių, kurie išreiškė norą pradėti nuosavą verslą ar užsiimti privačia praktika, bei paskatinti naujų įmonių kūrimąsi ESF ko-finansuojama programa Pagalba save įdarbinantiems ar verslo įkūrimui tęsiama ir apima kompleksinę pagalbą, t.y. konsultacijas, paskolas nuosavo verslo kūrimui.

2012 m. patvirtinti Paskolų programos žemės ūkio paskirties žemės pirkimui nuostatai. Galimos paskolos iki 426,9 tūkst. eurų vienam gavėjui nupirkti žemę ir gaminti žemės ūkio produkciją bei nupirkti esančius pastatus toje žemėje, jei kadastrinė to pastato vertė neviršija 30 proc. kadastrinės žemės vertės. Šiam tiksliau skirta viso 24,2 mln. eurų biudžetas.

Aukščiau pateiktos tik esminės pasirinktų šalių Nacionalinėse reformų programose pažymėtos gairės kovoje su nedarbu pagal tose programose išskirtas tikslines grupes. Ne visos šalys savo dokumentuose mini visas Lietuvai aktualias tikslines gyventojų grupes kovoje su nedarbu ir ne visų analizuotų šalių dokumentuose analogiškos tikslinės grupės vienodai suprantamos. Pvz., **Lenkijoje** „jaunimas“ apibrėžiamas iki 30 m., Airijos dokumentuose rašoma apie „jaunimą“ iki 25 m. **Suomija** turi atskiras programas „jaunimui“ iki 25 m. ir iki 30 m. **Vokietijos** Nacionalinėje reformų programoje apie jaunimą, neapibrėžiant konkretaus amžiaus, minimas tik kitų ES šalių jaunimo mobilumas darbui **Vokietijoje**, o apie savo piliečius jaunuolius jokių specifinių priemonių nemini. Tačiau **Vokietija** išskiria moteris – kaip specifinę tikslinę grupę, skatinant jų įdarbinimą vadovaujančioje pareigose bei šeimoms palankesnes sąlygas derinant darbą su šeimos priežiūra. Motinos, grįžusios po motinystės atostogų į atskirą tikslinę grupę išskiriamos ir **Lenkijoje**, kurioje jos skatinamos įsidarbinti į specifines sritis, kad galėtų darbą derinti su vaiko priežiūra, bei apie moterų problemas dar kalbama **Airijos** nacionalinėje reformų programoje.

Lenkija kitaip apibūdina ir ilgalaikius bedarbius, kaip specifinę tikslinę grupę, atsižvelgiant į amžių – atitinkamas sąlygas siūlant ilgalaikiams virš 50 m. amžiaus bedarbiams. Suomiai ilgalaikius bedarbius apibūdina nedarbo dienų skaičiumi – t.y. siūlo paramą tiems, kurie nedirbo ilgiau nei 500 dienų bei tiems, kurie nesusiranda darbo ilgiau nei 12 mėn.

Apibendrinant visų analizuotų šalių numatytas priemones kovai su nedarbu, nepriklausomai, ar tai tikslinės grupės (ilgalaikiai, nekvalifikuoti, jaunimas, vyresnio amžiaus žmonės), ar sprendžiant visų darbo ieškančių gyventojų problemas, visas numatytas priemones galima sugrupuoti į tris grupes:

1. Kvalifikacijos / persikvalifikavimo programos.
2. Verslo kūrimo skatinimo priemonės.
3. Priemonės, padėsiančios greičiau susirasti darbą (valstybinių įdarbinimo agentūrų darbo tobulinimas).

Pirmąsias dvi galima apibūdinti kaip „darbo prevencijos priemonės“, kurių sprendimas valstybei kainuoja mažiau, nei nedarbo pasekmių šalinimas. Visos šios priemonės tinkamos ir **Lietuvos** sąlygomis.

Pasirinktų šalių pagrindinių rodiklių palyginimas

Toliau analizuojami pasirinktų šalių – **Airijos, Vokietijos, Suomijos, Lenkijos, Latvijos, Estijos** pagrindiniai rodikliai (makro bei kiti, sąlygojantys verslo vystymo galimybes) ir lyginami su **Lietuva**. Nagrinėjami The Global Talent Competitiveness Index (2013) bei The Global Competitiveness Index Report 2013–2014.

G20 narės viršūnių susitikime Seule 2010 pripažino „lemiamą privataus sektoriaus vaidmenį, kuriant darbo vietas ir gerovę, ir politinės aplinkos, kuri paremtų tvarų privataus sektoriaus vadovavimą investicijoms ir augimui, poreikį“²². Ataskaitoje akcentuojamos šios strateginės rekomendacijos:

- pagerinti užsienio ir vietinėms investicijoms verslo klimatą ir priežiūros sistemą;
- padėti besivystančioms ekonomikoms pritraukti labiausiai pridėtinę vertę kuriančias investicijas;
- skatinti atsakingą investavimą į vertės grandines;
- skatinti investicijas į vietos įmonių kūrimą.

Pirmoji **Visuotinio talentų konkurencingumo indekso ataskaita** buvo pristatyta 2013 m.²³. Pasirinktų šalių palyginimas pagal eilę rodiklių pateiktas. Bendras pasirinktų šalių vertinimas tarp analizuotų 103 pasaulio pateiktas 1 lentelėje. Lyginant šalių pozicijas su Aukštų pajamų grupės vidurkiu (pagal Pasaulio banko klasifikaciją, kuriam priklauso ir **Lietuva**) **Suomija, Vokietija** ir **Airija** pagal agreguotus rodiklius viršija minėtą lygį, **Estija** viršija pagal pritraukimo (atvirumo), augimo rodiklius, pagal darbo jėgos ir profesinį lygį bei užtikrinimo (reguliavimo, rinkos klimato) rodiklius – ties vidurkiu, o pagal visuotiną žinių lygį ir išlaikymą (socialinės paslaugos, saugumas ir pan.) yra žemiau vidurkio. **Latvija, Lenkija** pagal agreguotus rodiklius yra žemiau Aukštų pajamų grupės vidurkio, tačiau **Lietuvoje** bendras atotrūkis yra didžiausias (3-1 lentelė)²⁴.

3-1 lentelė. Apibendrintas šalių vertinimas

Valstybė	Padėtis (kategorija)
Suomija	8
Vokietija	16
Airija	18
Estija	23
Latvija	30
Lenkija	32
Lietuva	39

Pateikiamas analizuojamų valstybių vertinimas pagal atskirus rodiklius, kurie vienaip ar kitaip sąlygoja verslo plėtrą bei darbo vietų kūrimą. Vieni pateikti rodikliai susiję su konkrečiais statistiniais duomenimis, kiti – tai tam tikrų organizacijų atliktų vertinimų, o dalis – tai atliktos ekspertų apklausos rezultatai.

Apibendrinant pirmosios Visuotinio talentų konkurencingumo indekso ataskaitos, pristatytos 2013 m., duomenis, Lietuvos situacija, nors ir ne visose srityse yra bloga, tačiau, lyginant pasirinktas šalis (Suomiją, Vokietiją, Airiją, Estiją, Latviją ir Lenkiją), pagal daugelį rodiklių yra paskutinėje arba priešpaskutinėje vietoje:

- Apibendrintas šalių vertinimas paskutinė vieta
- Vyriausybės efektyvumo indeksas priešpaskutinė vieta (prieš Lenkiją)

- Verslo kūrimo paprastumo indeksas paskutinė vieta
- Kvalifikuotos darbo jėgos pritekėjimas paskutinė vieta
- Apmokestinimo mastas ir poveikis paskutinė vieta
- Inovatyvios produkcijos sub-indeksas priešpaskutinė vieta (prieš Lenkiją)
- Verslo aktyvumas naujų produktų gamyboje paskutinė vieta

Lietuva aukštesnėje pozicijoje tarp analizuotų pasirinktų šalių yra šiose srityse:

- Rizikos kapitalo prieinamumas 5 vieta (iš 7 šalių arba 68 iš 103 šalių)
- Bendros išlaidos tyrimams ir plėtrai 5 vieta (iš 7 šalių arba 38 iš 103 šalių)
- Darbo rinkos lankstumas 2 vieta (iš 7 šalių arba 25 iš 103 šalių)
- Tiesioginės užsienio investicijos 4 vieta (iš 7 šalių arba 46 iš 103 šalių)

Iš pateiktų duomenų matyti, kad Lietuva pralošia beveik pagal visas pozicijas tarp nagrinėjamų šalių, išskyrus darbo rinkos lankstumą 2010 m. duomenimis. Blogiausioje pozicijoje Lietuva yra pagal Apmokestinimo masto ir poveikio (88 iš 103 pasaulio valstybių) ir kvalifikuotos darbo jėgos pritekėjimo (85) rodiklius.

Toliau analizuojami Pasaulio ekonomikos forumo pateikti **Visuotinio konkurencingumo ataskaitos** 2013-2014 duomenys²⁵. Nors, palyginus tris pastarąsias VKI ataskaitas, Lietuvos rezultatas yra tas pats (4,4 iš 7), tačiau bendrame analizuojamų 148 valstybių sąrašė Lietuva nukrito iš 44 pozicijos (2011-2012 m.) į 45 (2012-2013 m.) ir, galiausiai, į 48 poziciją 2013-2014 m. Palyginus su kitomis Rytų Europos valstybėmis per 1990-2012 m. laikotarpį Lietuvoje BVP vienam gyventojui nuo 2000 m. pradėjo lenkti minėtų šalių vidurkius.

VKI ataskaitoje šalys įvertintos pagal 114 rodiklių, kurie yra tarpusavyje sugrupuojami pagal tam tikrus parametrus.

Analizuojant rodiklius, kurių pagrindu sudaromas Visuotinis konkurencingumo indeksas, iš ataskaitoje pateiktų 148 valstybių Lietuva užima žemiau nei šimtą vietą pagal šiuos rodiklius:

- Pirkėjų išprusimas 101
- Vyriausybinių reguliavimo našta 107
- Paskolų prieinamumas 109
- Klasterių išsivystymo būklė 109
- Vyriausybinių pažangių technologinių produktų viešieji pirkimai 109
- Bankų pagrįstumas 111
- Verslo taisyklių poveikis TUI 111
- Atleidimo sąnaudos, atlygis savaitėmis 111
- Apmokestinimo poveikis paskatai investuoti 114
- Apmokestinimo poveikis paskatai dirbti 120
- Šalies galimybės pritraukti talentus 127
- Įdarbinimo ir atleidimo praktika 130
- Šalies galimybės išsaugoti talentus 135
-

Ypatingai įdomūs verslo kūrimui, o tuo pačiu ir kovai su nedarbu yra taip vadinami „prekių rinkos efektyvumo rodikliai“, apimantys vietos konkurencingumo efektyvumą, rinkos dominavimo apimtį (Lietuva užima 96 vietą), antimonopolinės politikos efektyvumas (98 vieta), bendras apmokestinimo rodiklis, procentas nuo pelno (96 vieta), procedūrų kiekis verslo pradėjimui (74 vieta), dienų skaičius verslo pradėjimui (88 vieta), užsienio nuosavybės paplitimas (92 vieta).

Beveik visi aukščiau paminėti rodikliai vienaip ar kitaip turi poveikį kovai su nedarbu – ar tiesiogiai įdarbinant pagal darbo sutartį, ar per verslo plėtros galimybes. Visos paminėtos problemos yra koreguotinos, t. y. jų nesaisto objektyvios prielaidos (kaip, kad vietinės rinkos dydis, kurio jokiais priemonėmis negalima pakeisti).

Analizuojant žemiausius agreguotus rodiklius, **Lietuvoje** išskirtini:

- Inovacijos 3,6
- Rinkos dydis 3,6
- Finansų rinkų išsivystymas 3,8
- Darbo rinkos efektyvumas 4,3
- Verslo išmanymas 4,3
- Prekių rinkos efektyvumas 4,4

Pagal agreguotus rodiklius, įtrauktus į analizuojamą Visuotinį konkurencingumo indeksą, **Lietuva** turi aukščiausią įvertinimą šiose grupėse (ir lyginama su pereinamųjų ekonomikų šalimis):

- „Sveikata ir pradinis mokymas“ (6 rezultatas iš 7), tačiau nelenkia pereinamųjų ekonomikų vidurkio
- „Aukštojo mokslo ir mokymo“ pozicija antroje vietoje (5,2 rezultatas iš 7) ir lenkia pereinamųjų ekonomikų vidurkį
- „Makroekonominė aplinka“ trečioje vietoje (4,9 iš 7), tačiau nelenkia pereinamųjų ekonomikų vidurkio
- „Technologinis pasirengimas“ ketvirtoje vietoje (4,8 iš 7) ir lenkia pereinamųjų ekonomikų vidurkį
- „Infrastruktūra“ penktoje vietoje (4,7 iš 7) ir lenkia pereinamųjų ekonomikų vidurkį.

Tuo tarpu **Estija**, pagal visus pristatytus agreguotus rodiklius, išskyrus rinkos dydį (objektyviai žemą rodiklį), lenkia pereinamųjų ekonomikų šalis ir yra aukštesnėje pozicijoje nei Lietuva net ir pagal mūsų aukščiausiai įvertintą rodiklį – „Sveikata ir pradinis mokymas“ (6,2 palyginus su mūsų 6).

Pateiktoje VKI ataskaitoje išskiriami ir pagrindiniai probleminiai veiksniai, sąlygojantys verslumą. Lietuvoje svarbiausi yra šie:

- neefektyvi vyriausybė biurokratija – 17,2,
- mokesčių tarifai – 13,1,
- darbo įstatymų suvaržymai – 13,0,
- mokesčių reglamentavimas – 11,1,
- finansų prieinamumas – 9,1,
- korupcija – 8,5,
- netinkamai išsilavinusi darbo jėga – 6,6,
- vyriausybės nestabilumas – 4,5,
- nepakankamos galimybės inovacijoms – 3,1,
- politikos nestabilumas – 3,7,

Pirmieji šeši paminėti veiksniai, trukdantys verslo plėtrai, tiesiogiai priklauso nuo valdžios veiksmų. *Siekiant spręsti šias problemas, tikslinga:*

- mažinti valdininkų skaičių, nustatant konkrečius (kokybinius ir kiekybinius) rodiklius, kuriais remiantis turi būti vertinama valstybės tarnautojų darbo kokybė;
- peržiūrėti egzistuojančius mokesčių tarifus, atsižvelgiant į jų poveikį naujų įmonių kūrimui bei esamų įmonių išlaikymui;
- suderinti su darbdaviais darbo įstatymus, kad jie padėtų darbo vietų kūrimui ir išsaugojimui;
- supaprastinti mokesčių sistemą, siekiant padidinti tiek naujų verslų kūrimąsi, tiek ir sumažinti aptarnaujančių darbuotojų skaičių;

- aktyviau informuoti (pasinaudojant nacionalinio transliuotojo galimybėmis) apie finansavimą verslo pradžiai, skatinti naujų kredito įstaigų, orientuotų į MVĮ finansavimą, plėtrą;
- įvairių sprendimų priėmimą perkelti į elektroninę erdvę – stengiantis užkirsti kelią korupciniams reiškiniams.

3.2 APIBENDRINIMAS

Kaip pasakyta G20 narių viršūnių susitikime Seule 2010, lemiamą vaidmenį, kuriant darbo vietas ir gerovę, **vaidina privatus sektorius ir politinė aplinka**, kuri turi paremti tvarų privataus sektoriaus vadovavimą investicijoms ir augimui. Ataskaitoje buvo paminėtos ir pagrindinės strateginės rekomendacijos. Būtent į verslo kūrimą ir būtų tikslingą orientotis kovoje su ne darbu Lietuvoje. Čia svarbus valstybės institucijų „teigiamas“ požiūris į verslo įmones, garantuotas stabilumas mokesčių srityje.

I dalyje nagrinėtose Nacionalinėse reformų programose tik Airija išskiria atskirą programą (Action Plan for Jobs), kuri apima atitinkamas priemones SVĮ finansavimo gerinimui, verslumo skatinimui, start-up kūrimąsi ir pan. Reikėtų išskirti Estijos ir Latvijos Nacionalinėse reformų programose numatytus veiksmus, tokius kaip Latvijos konkurencingumo didinimas, Estijoje šios programos pirmuoju punktu įrašytas švietimo sistemos reikšmė kovoje su nedarbu.

Kvalifikacijos įgijimo problemos sprendimas, visų pirma, turi būti pradėtas nuo **švietimo sistemos** (Estija). Panašu, kad tokį požiūrį estai perėmė iš kaimyninės Suomijos, kurioje švietimo sistemos reforma buvo pradėta dar 1979 m. ir ji vis dar aukščiausiai vertinama pasaulyje.

Švietimo sistemos reformą Estija supranta kaip:

- Mokytojų padėtis visuomenėje:
 - „Mokytojų švietimo ir pirminio mokymo kokybinis lygis turi pakilti ir tolimesnė karjera turi būti paremta pagrindiniais kvalifikacijos kėlimo kursais neatsitraukiant nuo darbo, atitinkančiais besivystančius poreikius.“
 - „Mokytojų darbo užmokesčio sistema turi skatinti iniciatyvų, kūrybingą ir profesinį mokytojų vystymąsi, apimant mokytojo profesijos įvertinimą.“
- Mokyklose būtina:
 - „Vystyti kūrybingumą, iniciatyvumą ir kitas socialines savybes“.
 - „Svarbu sukurti mokyklų finansavimo modelius labiau orientuotus į rezultatą. Tam būtina parengti tinkamus specialistus.“
 - Užtikrinti pagrindinį išsilavinimą „kuo arčiau namų“
 - IT infrastruktūros užtikrinimą švietimo sistemoje
 - įdiegti verslumo skatinimo apmokymų modelį, „kuris suteiktų būtinus įgūdžius, atitinkančius greitai besikeičiančią ekonomiką“ (Airija).
 - Įtraukti į mokyklos programas studijų dalyką - karjeros konsultacijos, karjeros planavimas. Karjeros konsultavimo mokytojai turi dirbti ne tik su vaikais, bet ir su tėvais, derinant vaikų individualią karjerą, informuojant apie pirmaujančių sektorių vystymosi tendencijas.

Visų analizuotų šalių programose didelis dėmesys skiriamas **išsilavinimo didinimui**. Suomijos Nacionalinėje reformų programoje numatyta „kiekvienam jaunuoliui iki 25 m. ir naujiems absolventams iki 30 m. amžiaus bus pasiūlyta studijuoti...“ Čia išskirtinos tokios kryptys:

- Atlikti darbo paklausos prognozes (Latvija numato nuoseklų darbo paklausos ir pasiūlos prognozavimą; Lenkija tai numato padaryti, grupuojant pagal profesijas, ekonomikos sektorius ir vietas).
- Skatinti profesinį mokymą (tai pameistrystės programos, tęstinis profesinis mokymas, praktika pas darbdavį ar darbdavio pageidavimu neformalios mokymo programos, profesinio aukštesnio vidurinio išsilavinimo ir verslo mokymų derinimas, profesinio

išsilavinimo rėmimas tose srityse, kur yra darbo jėgos paklausa, profesinio mokymo įstaigų kokybės didinimas ir tarptautinių galimybių plėtra).

- Aukštojo (universitetinio) mokslo srityje būtina: sustiprinti praktinius mokymo aspektus, pritaikyti studijų dalykus rinkos sąlygoms, orientuotis į tuos sektorius, kuriuose įdarbinimo augimo potencialas yra didžiausias, aukštojo mokslo finansavimo skatinimo programa (Suomija), atskiriant aukštojo mokslo institucijų darbą ir kompetencijas, užtikrinti didesnį vieno studento finansavimą, didinant tiek stipendijas, tiek ir mokymo finansavimą, motyvuojant studentus rinktis augančių ekonomikos sektorių specialybes, plėsti mokymosi visą gyvenimą programas, ypač magistrantūroje, remti „talentų politiką“ ir motyvuoti aukščiausio laipsnio specialistus pabaigus studijas pasilikti dirbti Lietuvoje (Estija).
- Didinti tarptautiškumą (tiek profesiniame, tiek aukštajame moksle) – pvz., numatyti privalomai vieną semestrą studijuoti užsienyje.
- Karjeros konsultacijos, karjeros planavimas, neformalios mokymo programos.
- Visų studijų programose, ir ypač universitetuose, įtraukti dalykus, orientuotus į verslo kūrimo mokymus, didinti finansinį raštingumą.
- Siekti, kad visų rūšių studijų paskutinio kurso absolventai turėtų darbo pasiūlymą – derinant veiksmus tiesiogiai su potencialiais darbdaviais ar įdarbinimo agentūromis.

Priemonės, skirtos **ilgalaikiams bedarbiams, vyresniojo amžiaus asmenims**, siejamos su:

- kvalifikacijos įgijimu,
- perkvalifikavimu, profesiniu mobilumu, pameistrystės programos (ilgalaikiams bedarbiams)
- regioniniu mobilumu, skiriant finansinę paramą (Latvija)
- laikinu įdarbinimu (teikiant paslaugas bendruomenei (Airija)
- darbdavio įtraukimu (pasitarimai, darbo mugės, tiesioginiai susitarimai su darbdaviais nacionaliniame ir regioniniame lygyje (Airija)
- privačių įdarbinimo agentūrų įtraukimu į darbo paieškas (Airija, Lenkija)
- taikant ko-finansavimą, būtina užtikrinti, kad darbdavys išlaikytų tokį darbuotoją ne mažiau kaip pusę (remto) termino (Lenkija)
- savivaldybių atsakomybe, skatinant įsidarbinimo didinimą
- užtikrinti, kad pašalpų gavėjai prisiimtų įsipareigojimą aktyviai ieškoti darbo
- užtikrinti gyvenimo aplinkos ir pagalbos paslaugas – kad būtų kas pasirūpina artimaisiais, kuriems reikalinga globa.

Be to, daugelyje šalių, į atskirą tikslinę grupę, išskiriamos **moterų** įsidarbinimo problemos, ypač po vaiko priežiūros atostogų, tai būtų:

- lankstus darbo vietų kūrimas
- tele darbas (Lenkija, siūloma subsidija asmenims, turintiems, bent vieną vaiką 6 m. ar daugiau, bei asmenims, prižiūrintiems artimuosius namuose)
- vaikų iki 3 m. priežiūros sistema.
-

Vaikų priežiūros įstaigų kūrimas, tai – dieninės vaikų priežiūros įstaigos, vaikų klubai, auklės dienos, ikimokyklinio ugdymo įstaigos turi būti prieinamos visiems 3-5 metų vaikams, nustatant mokesčio lubas (Lenkija), aprūpinant tinkamos aukštos kokybės, įperkamas, lanksčias ikimokyklinio ugdymo ir dienos priežiūros paslaugomis, kuriant jas pagal regioninius poreikius, užtikrinant, kad visi vaikai būtų vienodai pasirengę pradėti mokyklą, skirti daugiau dėmesio atskleisti vaikų talentą ir galimybes, skatinti jų mąstymą ir remti jų vystymąsi (Estija), įteisinti atitinkamas pataisas darbo grafikui (Suomijoje), užtikrinti galimybes tėvams derinti darbą su vaikų priežiūra (Vokietija).

Vokietijos Nacionalinėje reformų programoje numatyta padidinti moterų skaičių vadovaujamose pareigose (beveik visos Vokietijos įmonės, kurių akcijos įtrauktos į DAX 30 indeksą prisiėmė tikslus, skatinti moteris užimti vadovaujančias pareigas, žemiau Valdybos lygio).

Verslumo skatinimas – tai svarbiausia priemonė, galinti padėti kovoje su nedarbu, o tiksliau, didinant darbo vietų kiekį. Čia galima būtų išskirti tokius pagrindinius aspektus:

- verslo sąlygų gerinimas (verslumo mokymai, konsultacijos, finansinė parama verslo kūrimui, paskolos verslo kūrimui, atleidimas nuo pajamų mokesčio pirmaisiais verslo metais, laipsniškai mažinti darbo jėgos ir pelno mokesčius, mokesčių paprastumas, skaidrumas, mažos administravimo išlaidos (Estija), skatinti verslo inkubatorius, mikro įmonių kūrimąsi, privati praktika)
- valstybinių įstaigų ir vietinės valdžios veiklos efektyvinimas (asmeninė darbuotojų atsakomybė už rezultatus, rezultatų pasiekimo rodikliai, privati ir viešoji partnerystė, savivaldybių atsakomybė, skatinant įsidarbinimą ir planinį subsidijavimą (Suomija)
- regioninė politika – orientuotis į miestelių nedarbo problemų sprendimą
- prioritetinių verslų skatinimas (didesnį dėmesį skirti tokioms konkurencingoms sritims, kurios garantuoja didesnį darbo vietų kūrimą (Airija), kaip žemės ūkiui, tarptautinėms paslaugoms, žaliajai ekonomikai, bei tokioms vietinėms šakoms, kaip mažmeninei prekybai, statybai, turizmui, informacinėms technologijoms, sveikatos apsaugai (tai – ir Lietuvoje galėtų tapti eksportine paslauga), o taip pat, aukštos pridėtinės vertės verslams, paslaugų sektoriaus plėtrai, „blue economy“, ekologiniai ūkiai – ypač kaimo vietovėse).

Priemonės, padėsiančios greičiau susirasti darbą (valstybinių įdarbinimo agentūrų darbo tobulinimas). Čia galima išskirti konkrečias priemones, kaip kad:

- vietinių socialinio aprūpinimo įstaigų tarnybų pertvarka į „vienos stotelės įstaiga („Intero“, Airija), t.y. ieškantiems darbo, gauti kartu ir pašalpą, ir visokeriopą pagalbą planuojant sugrįžimą į darbo rinką, padidinti galimybes įsidarbinti; individuali konsultantų pagalba bedarbiams)
- viešojo įdarbinimo paslaugų biuro bendradarbiavimas su socialinio aprūpinimo institucijomis, ne vyriausybiniomis organizacijomis, siekiant užtikrinti efektyvų darbo jėgos rėmimą
- įkurti Nacionalinį mokymų fondą (Lenkija), užtikinantį tęstinį darbuotojų ir darbdavių mokymą virš 45 m. amžiaus (vėliau, paimant ir kitus suaugusius darbuotojus ir darbdavius)
- įpareigoti darbo biržos darbuotojus, pvz., per dvi savaites sudaryti bedarbio „darbo planą“, abipusiai sutariant dėl tikslų ir paslaugų, bedarbio profiliavimas, geriausio darbo identifikavimas, informacijos apie darbo paieškos metodus suteikimas, darbo paieškos dokumentų parengimas (bedarbis įsipareigoja siekti laipsnį suteikiantį išsilavinimą, dalyvauti perkvalifikavimo programoje, stažuotėje, darbo biržos darbuotojas – konsultuoti, pasiūlyti darbo ir studijų galimybes, start-up pinigus ir profesinį lavinimą).
- Trumpalaikis labiausiai paklausių darbo rinkoje profesijų prognozavimas.

Dar paminėtina, kad Vokietija ir Estija išskiria būtinumą **skatinti kvalifikuotos darbo jėgos pritraukimą**, stažuotčių galimybę užsienio studentams, siekiant juos įdarbinti savo šalyje, bei poreikį rengtis tokių – aukštos kokybės – emigrantų gyvenimo sąlygų gerinimui, didėjant tarptautiškumui, pradedant nuo tarptautinių ikimokyklinio bendrojo lavinimo švietimo įstaigų steigimo.

Apibendrinant pateiktą medžiagą, galima teigti, kad:

1. Lietuvoje tikslinga pritaikyti tam tikras analizuotų šalių numatytas priemones kovai su nedarbu tikslinėse grupėse. Viena iš siūlomų veiklų – pavesti darbo biržos darbuotojams sudaryti įdarbinimo planus per atitinkamą laikotarpį (Suomijoje numatyta per dvi savaites), į kurį tikslinga įtraukti ir galimas bedarbio persikvalifikavimo ar kvalifikacijos kėlimo programas. Taip pat darbo biržos darbuotojus įpareigoti ieškoti darbo vietų pasiūlymų ne tik tarp biržai pateikiamų darbo pasiūlymų, bet taikyti įdarbinimo kompanijose taikomą praktiką – ieškoti galimų laisvų darbo vietų įmonių tinklalapių skelbimuose.

2. Vienas iš esminių kovos su ne darbu būdų – tai naujų darbo vietų bei naujų įmonių kūrimas. Todėl svarbu įvertinti trukdžius naujų verslų steigimuisi, palyginti sąlygas su

pasirinktomis šalimis, ypatingai atkreipiant dėmesį į kaimynines šalis, ir nustatyti silpnąsias vietas bei jų „gerinimo“ galimybes. Iš pateiktų duomenų matyti, kad naujų įmonių kūrimuisi neigiamą poveikį turi vyriausybinių reguliavimo našta (į tai atkreipia dėmesį ir Europos Komisija, diskutuojanti apie administracinės naštos priemonių programą ES šalyse²⁶) bei verslo finansavimo galimybės, apimančios finansų rinkų išsivystymą, kreditų prieinamumą²⁷ ir pan.

3. Analizuojant naujų įmonių kūrimosi prielaidas, būtina nustatyti veiksnius, lemiančius esamų įmonių „iškėlimo“ į užsienio šalis, o ypatingai atkreipti dėmesį į kaimyninėse šalyse esančią mokestinę ir veiklos aplinką, siekiant rasti būdus „išlaikyti“ dirbančias įmones Lietuvoje bei galimą „išsikėlusią“ įmonių susigrąžinimą į Lietuvos rinką.

3.4. IŠVADOS

Išanalizavus pasirinktų šalių (Airijos, Vokietijos, Suomijos, Lenkijos, Latvijos ir Estijos) Nacionalines reformų programas (2013 m. ir 2014 m.) bei palyginus šių šalių rodiklius, sąlygojančius verslo aplinką (Pirmoji Visuotinio talentų konkurencingumo indekso ataskaita, 2013 m. bei Visuotinio konkurencingumo ataskaita 2013-2014), rekomendacijos sugrupuotos į šešis blokus.

Estijos Nacionalinėje reformų programoje 2014 m. pažymima, kad būtina pradėti nuo **švietimo sistemos** (Suomijoje švietimo sistemos reforma buvo pradėta 1979 m. ir vis dar aukščiausiai vertinama pasaulyje). Mokytojui turi būti keliami ne tik kvalifikaciniai reikalavimai (ne mažiau magistro lygio, magistrinis darbas atliktas pedagogikos tema, nuolatinis kvalifikacijos kėlimas, neatsitraukiant nuo darbo), tačiau ir noras dirbti su vaikais. Būtina reformuoti pačias mokyklas, užtikrinti jų autonomiškumą, vaikų kūrybinį lavinimą, aukštą visų mokyklų techninį aprūpinimą. Mokinius būtina mokyti verslo pagrindų, finansinio raštingumo, karjeros planavimo.

Užtikrinant darbo jėgos pasiūlą, būtina didelį dėmesį skirti *išsilavinimo didinimui*:

- Užtikrinti didesnę vieno studento finansavimą, didinant tiek stipendijas, tiek ir mokymo finansavimą,
- didinti tarptautiškumą (pvz., numatyti privalomai vieną semestrą studijuoti užsienyje),
- motyvuoti rinktis augančių ekonomikos sektorių specialybes,
- teikti karjeros konsultacijas,
- visų studijų programose įtraukti verslo mokymus bei
- didinti finansinį raštingumą.

Profesinio mokymo įstaigoms:

- skatinti profesinį mokymą (ypatingai rajonuose),
- derinti profesinį aukštesnį vidurinį išsilavinimą ir verslo mokymus,
- didinti profesinio mokymo įstaigų kokybę ir plėsti tarptautines galimybes;

Aukštojo mokslo srityje būtina:

- sustiprinti praktinius mokymo aspektus,
- pritaikyti studijų dalykus rinkos sąlygoms,
- orientuotis į didžiausią potencialą turinčius sektorius.

Siekti, kad visų rūšių studijų paskutinio kurso absolventai turėtų darbo pasiūlymą – derinant veiksmus tiesiogiai su potencialiais darbdaviais ar įdarbinimo agentūromis.

Plėsti **mokymosi visą gyvenimą programas**²⁸. Kaip parodė Latvijos atlikti tyrimai, ilgalaikiai bedarbiai, dažniausiai, nesusiranda darbo dėl kvalifikacijos stokos ar netinkamos kvalifikacijos.

- Kiekvienam absolventui, nestudijuojančiam profesinėje ar aukštojoje mokykloje, turi būti suteikiama galimybė įgyti specialybę.

Su netinkama kvalifikacija susiduria ir turintys specialų ar aukštąjį išsilavinimą dirbantys asmenys, todėl būtina:

- sudaryti kvalifikacijos kėlimo programas, ne tik jau registruotiems bedarbiams, bet ir
- dar dirbantiems, suteikiant galimybę pasitobulinti ir privataus sektoriaus atstovams, suderinus su darbdaviais (studijas turėtų subsidijuoti valstybė, o darbdavys suteikti laisvas dienas, savo sąskaita).
- Ypatingai tai aktualu vyresnio amžiaus žmonėms (Lenkija juos apibūdina 45+, kitos šalys – 50+).

Remiantis Airijos ir Lenkijos pavyzdžiu, rekomenduojama įkurti Nacionalinį mokymų fondą, užtikinantį tęstinį darbuotojų ir darbdavių virš 45 m. amžiaus mokymą, vėliau praplečiant aprėptį jaunesniems.

Remiantis Airijos pavyzdžiu, tikslinga, kad tokias kvalifikacijos kėlimo paslaugas suteiktų atitinkamos mokymo įstaigos pagal kontraktą, pasirašytą su Socialinės apsaugos ministerija. Remiantis Suomijos pavyzdžiu rekomenduojama kurti pameistrystės programas, pagal kurias įmonės sudarytų apmokymų planus, kuriuos vertintų galimi bedarbiai ir vyresnio amžiaus darbuotojai, atsižvelgiant į kiekvienos įmonės poreikius. Darbdaviui rekomenduojama taikyti papildomą mokesčių lengvatą darbuotojų profesiniam mokymui, pagal atitinkamą mokymų planą. Mokesčių lengvata būtų 50 proc. darbuotojo dienos įkainio, įskaitant socialinio draudimo išlaidas, padauginus iš mokymo dienų skaičiaus. Maksimali lengvata galėtų būti trys dienos per darbuotojo darbo metus.

Verslumo skatinimas – tai svarbiausia priemonė. Pagrindiniai aspektai:

- verslo sąlygų gerinimas (atleidimas nuo pajamų mokesčio pirmaisiais verslo metais, laipsniškai mažinti darbo jėgos ir pelno mokesčius, mokesčių paprastumas, skaidrumas, mažos administravimo išlaidos (Estija), verslo inkubatorių, mikro įmonių, privačios praktikos skatinimas;
- Remiantis Airijos pavyzdžiu, rekomenduojama suteikti galimybę asmenims, nedirbusiems bent 12 mėn. iki verslo sukūrimo ir kurie įsteigė kokybišką verslą, nemokėti pajamų mokesčio (uždirbant iki 40,000 litų per metus) dvejus metus.
- prioritetinių verslų skatinimas (kurie garantuoja didesnę darbo vietų kūrimą (Airija), kaip žemės ūkio, tarptautinių paslaugų, žaliosios ekonomikos, bei tokių vietinių šakų, kaip mažmeninės prekybos, statybos, turizmo, informacinių technologijų, sveikatos apsaugos),
- o taip pat, aukštos pridėtinės vertės verslų, paslaugų sektoriaus plėtrai, „blue economy“), ekologiniams ūkiams – ypač kaimo vietovėse.

Ypatingai svarbu užkirsti kelią įsigaliojusiai Lietuvoje tendencijai - „verslo emigracijai“.

Kita dažna ilgalaikės bedarbystės priežastis – vaikų, artimųjų, tėvų **priežiūra, globa**. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos turi būti prieinamos visiems 3-5 metų vaikams, nustatant mokesčio lubas (Lenkija), aprūpinant tinkamos aukštos kokybės įperkamas (ne daugiau 20% minimalaus atlyginimo), lanksčias ikimokyklinio ugdymo ir dienos priežiūros paslaugas, kuriant jas pagal regioninius poreikius (užtikrinti, kad visi vaikai būtų vienodai pasirengę pradėti mokyklą (Estija). Slaugos namai turi būti aukštos kokybės įperkami (ne daugiau 80% pensijos) kiekvienai šeimai ir lengvai pasiekiami, jų tinklas turi būti pakankamas.

Savivaldybių/darbo biržos veiklos efektyvinimas. Savivaldybės turi aktyviai dalyvauti, sprendžiant bedarbystės problemas – tiek užtikrinant tinkamą gyvenimo aplinką (priežiūros įstaigas), tiek ir per finansines (skatinti ir subsidijuoti įsidarbinimą, Suomija), konsultacines priemones ar įtraukiant bedarbius laikinai į visuomenei naudingą darbą (atlygintinai ar neatlygintinai). Sutaupytos bedarbių pašalpų lėšos turi būti skiriamos gyventojų kvalifikacijos kėlimui ar priežiūros įstaigų finansavimui. Būtina įtraukti darbdavius (pasitarimai, darbo mugės, tiesioginiai susitarimai su darbdaviais (Airija) bei skatinti privačiąją ir viešąją partnerystę. Svarbu sudaryti sąlygas šeimos verslui, ypač mažesniuose miesteliuose. Darbo biržos darbuotojai turi būti atsakingi už kuo greitesnį bedarbio įdarbinimą – tai turi tapti ir jų darbo vertinimo rodikliu. Ieškantis darbo turi gauti kartu ir pašalpą, ir visokeriopą pagalbą,

planuojant sugrįžimą į darbo rinką. Nustatyti protingai trumpą laiką (pvz., per dvi savaites Suomijoje), per kurį būtina sudaryti bedarbio „darbo planą“, abipusiai sutariant dėl tikslų ir paslaugų, bedarbio profiliavimas, geriausio darbo identifikavimas, informacijos apie darbo paieškos metodus suteikimas, darbo paieškos dokumentų parengimas. Bedarbis įsipareigoja siekti laipsnį suteikiančio išsilavinimo, dalyvauti perkvalifikavimo programoje, stažuotėje ir aktyviai ieškoti darbo, darbo biržos darbuotojas – konsultuoti, pasiūlyti darbo ir studijų galimybes, start-up pinigus ir profesinį lavinimą. Tikslinga skirti finansinę paramą regioniniam mobilumui (Latvija), įtraukti privačias įdarbinimo agentūras į darbo paieškas (Airija, Lenkija).

Būtina aktyviai bendradarbiauti:

- su įmonėmis, nuolat atnaujinant laisvų darbo vietų duomenų bazę;
- su profesinėmis ir aukštosiomis mokyklomis – siūlant darbo vietas paskutinio kurso studentams;
- su kitomis – privačiomis įdarbinimo agentūromis, pasidalinant informacija apie laisvas darbo vietas ir ieškančius darbo;
- su įmonėmis, rengiant perkvalifikavimo kursus.

Sprendžiant *moterų* įsidarbinimo problemas, būtina užtikrinti lanksčias darbo vietas, tele darbą (Lenkija), įteisinti atitinkamas pataisas darbo grafikui (Suomijoje), užtikrinti galimybes tėvams derinti darbą su vaikų priežiūra (Vokietija).

¹ Irish Economy. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: http://www.esri.ie/irish_economy/ [žiūrėta 2014-05-13]

² Facts about Germany. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <http://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/en/content-home/facts-and-figures/economy.html> [žiūrėta 2014-06-20]

³ An Economic History of Finland. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <http://eh.net/encyclopedia/an-economic-history-of-finland/> [žiūrėta 2014-06-20]

⁴ Six Markets to Watch: Poland From Tragedy to Triumph. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <http://www.foreignaffairs.com/articles/140336/mitchell-a-orenstein/six-markets-to-watch-poland> [žiūrėta 2014-06-22]

⁵ Latvia. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <http://www.heritage.org/index/country/latvia> [žiūrėta 2014-06-22]

⁶ National Reform Programme for Ireland 2013. Upgrade under the Europe 2020 Strategy. 39 p. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/prgprep2013_ireland_en.pdf [žiūrėta 2014-03-28]

⁷ National Reform Programme Ireland April 2014. 60 p. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_ireland_en.pdf [žiūrėta 2014-05-28]

⁸ SOLAS Corporate Plan 2014-2016. 2014. 66 p. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <http://www.solas.ie/about.aspx> [žiūrėta 2014-05-30]

⁹ National Internship Scheme. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <http://www.jobbridge.ie/> [žiūrėta 2014-06-02]

¹⁰ Tús - community work placement initiative. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: http://www.citizensinformation.ie/en/employment/unemployment_and_redundancy/employment_support_schemes/tus.html [žiūrėta 2014-06-02]

¹¹ The Government today published its plan to fill 44,500 jobs for ICT professionals over the years to 2018. Department of Education and Skills. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <http://www.education.ie/en/Press-Events/Press-Releases/2014-Press-Releases/PR14-03-14.html> [žiūrėta 2014-06-20]

¹² National Reform Programme 2013. 36 p. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013_germany_en.pdf [žiūrėta 2014-03-28] [žiūrėta 2014-03-28]

¹³ Nationales Reformprogramm 2014. 2014 April. 72 p. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_germany_de.pdf [žiūrėta 2014-06-22]

¹⁴ National Reform Programme / Europe 2020 2013-2014 update. Republic of Poland. 93 p. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013_poland_en.pdf [žiūrėta 2014-03-28]

¹⁵ National Reform Programme / Europe 2020 2014-2015 update. Republic of Poland. 106 p. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_poland_en.pdf [žiūrėta 2014-05-28]

¹⁶ Local Implementation of Youth Guarantees: Emerging Lessons from European Experiences. OECD, 2014, 61 p. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <http://www.oecd.org/cfe/leed/Local-Implementation-Youth-Guarantees-draft.pdf> [žiūrėta 2014-06-28]

¹⁷ Europe 2020-Strategy. Finland's National Programme Spring 2013. Ministry of Finance. 52 p. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013_finland_en.pdf [žiūrėta 2014-03-28]

¹⁸ Europe 2020-Strategy. Finland's National Programme Spring 2014. Ministry of Finance. 54 p. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_finland_en.pdf [žiūrėta 2014-05-28]

-
- ¹⁹ National Reform Programme “ESTONIA 2020”. Approved by Government on 8th of May 2014. 34 p. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_estonia_en.pdf [žiūrėta 2014-06-02]
- ²⁰ Estonia 2020 Action Plan 2014-2018. Approved by Government on 8th of May 2014. 20 p. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/ap2014_estonia_en.pdf [žiūrėta 2014-06-09]
- ²¹ National Reform Program of Latvia for the Implementation of the „Europe 2020“ Strategy. Progress Report. Riga, April 2014. 90 p. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_latvia_en.pdf [žiūrėta 2014-06-09]
- ²² Measuring the Development and employment Impact of Investment. United Nations Conference on Trade and Development. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <http://unctad.org/en/Pages/DIAE/G-20/measuring-impact-of-investment.aspx> [žiūrėta 2014-04-20].
- ²³ The Global Talent Competitiveness Index 2013. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <http://global-indices.insead.edu/gtci/documents/gcti-report.pdf> [žiūrėta 2014-04-25].
- ²⁴ Ten pat.
- ²⁵ The Global Competitiveness Report 2013–2014 Full Data Edition, 2013. 137 p. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2013-2014> [žiūrėta 2014-05-28]
- ²⁶ COSME [Interaktyvus] Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/enterprise/initiatives/cosme/index_en.htm [žiūrėta 2014-05-02]
- ²⁷ Casey, E.; O'Toole, C. Bank-lending Constraints, Trade Credit and Alternative External Finance since the Financial Crisis: Evidence from European SMEs. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: http://www.esri.ie/publications/latest_publications/view/index.xml?id=4004 [žiūrėta 2014-05-18]
- ²⁸ kaip parodė atlikti tyrimai pagal mokymosi visą gyvenimą rodiklį Lietuva lenkia tik Bulgariją, Rumuniją, Kroatiją, Graikiją, Slovakiją, Vengriją ir Lenkiją – ir šiuo metu siekia 6%, tuo tarpu, kai ES vidurkis yra 9%, o sutarta šalių siekiamybė 2020 m. – 15 %.