



AUKŠČIAUSIOJI
AUDITO INSTITUCIJA

VALSTYBINIO AUDITO ATASKAITA

UŽIMTUMO TARNYBOS VEIKLA DIDINANT UŽIMTUMĄ

2021 m. gruodžio 22 d.

Nr. VAE – 8



Valstybės kontrolė – aukščiausioji valstybinio audito institucija – prižiūri, ar teisėtai ir efektyviai valdomas ir naudojamas valstybės turtas ir kaip vykdomas valstybės biudžetas. Valstybės kontrolė, teikdama audito pastebėjimus ir rekomendacijas, skatina teigiamą ir veiksmingą valstybinio audito poveikį valstybės finansų valdymo ir kontrolės sistemai bei į rezultatus ir visuomenės poreikius orientuotam viešajam valdymui. Daugiau apie Valstybės kontrolės veiklą ir valstybinio audito rezultatus – interneto svetainėje www.valstybeskontrolė.lt.

Auditą atliko: Eivida Šlamė (vyriausioji valstybinė auditorė-grupės vadovė), Gražina Voitkevičienė, Vita Želvienė, Violeta Butkienė, Rasa Cickevičiūtė-Rutkauskienė, Ieva Norušaitienė, Vytenis Žukas.

Valstybinio audito ataskaita pateikta: Lietuvos Respublikos Seimo Audito bei Socialinių reikalų ir darbo komitetams, Lietuvos Respublikos Vyriausybei.

TURINYS

PAGRINDINIAI FAKTAI	5
SANTRAUKA	6
ĮŽANGA	13
AUDITO REZULTATAI	15
1. UŽIMTUMO TARNYBAI REIKIA DAUGIAU POKYČIŲ	15
1.1. Veiklos kryptys turėtų būti peržiūrėtos ir naujai nustatytos	15
1.2. Veiklos vertinimo rodiklių sistema tobulintina	17
1.3. Pasiekama mažiau negu pusė planuojamų veiklos rezultatų	19
2. KONSULTANTAMS REIKIA TINKAMŲ MOKYMŲ, METODINĖS PAGALBOS IR INFORMACINIŲ SISTEMŲ	24
2.1. Mokymai ir metodinė pagalba turėtų atitikti konsultantų poreikius	24
2.2. Svarbu atnaujinti darbo metodus, informacines sistemas ir paslaugų teikimo kanalus	27
2.3. Konsultantų darbo krūvių matavimas turėtų būti sistemingas	30
3. PASLAUGOS DARBO IEŠKANČIUS ASMENIS ĮTRAUKTI Į DARBO RINKĄ GALĖTŲ BŪTI REZULTATYVESNĖS	31
3.1. Užimtumo veikla turėtų būti planuojama pagal individualius asmens poreikius	31
3.2. Asmenų profesinį parengimą reikėtų orientuoti į darbo rinkos poreikius	36
3.3. Tarpininkavimo įdarbinant paslaugos turėtų atitikti darbdavių poreikius	42
4. COVID-19 PRIEMONĖS DARBO VIETŲ IŠLAIKYMOI GALĖJO BŪTI TAIKLESNĖS	45
REKOMENDACIJŲ ĮGYVENDINIMO PLANAS	51
PRIEDAI	55
1 priedas. Santrumpos ir sąvokos	55
2 priedas. Audito apimtis ir metodai	56
3 priedas. Pokyčių rodiklių duomenys	61
4 priedas. Klientų aptarnavimo skyrių skaičius pagal 2019–2020 m. konsultantų rodiklių įgyvendinimą	63
5 priedas. 2021 m. paklausių profesijų, kurių mokytis per 2021 m. I pusr. nebuvo nusiųstas nė vienas darbo ieškantis asmuo, pavyzdžiai	64

6 priedas.	Problemy, su kuriomis konsultantai susiduria teikdami asmenims paslaugas įgyti kvalifikaciją, kompetenciją, persikvalifikuoti, pavyzdžiai	65
7 priedas.	Laisvų darbo vietų užpildymas pagal ekonominės veiklos rūšis	66
8 priedas.	Subsidijos už prastovas pagal ekonominės veiklos rūšis	70
9 priedas.	Subsidijos po prastovų pagal ekonominės veiklos rūšis	71

PAGRINDINIAI FAKTAI

654,8 tūkst.

darbo ieškančių asmenų registruota 2020-12-31, iš jų: 42 proc. bedarbiai, 58 proc. kitu statusu registruoti.

1 097 specialistai

Užimtumo tarnyboje, dirbantys su klientais – 85,7 proc. visų patvirtintų etatų, 7,7 – vadovaujantys, 6,6 – kiti specialistai, 2020-12-31.

18,5 proc.

arba apie 20 tūkst. ūkio subjektų, ieškojusių darbuotojų, naudojosį tarnybos paslaugomis 2020 m. (siekiama 25 proc.).

91 proc.

valstybės biudžeto lėšų tarnyboje panaudota pandemijos padariniams šalinti – 853,7 mln. Eur iš 937,5 mln. Eur 2020 m.

29 proc.

tarnybos pagrindinių veiklos vertinimo rodiklių pasiekta 2020 m. (48 proc. 2019 m.).

18 proc.

konsultantų nesinaudoja tarnyboje patvirtintomis darbo su klientais metodikomis, nes jos neatnaujintos.

53,5 proc.

konsultantų negali parinkti aktyvios darbo rinkos politikos priemonių, kai asmuo nepriklauso jokiai remiamai grupei.

49 proc.

tyrime dalyvavusių darbdavių teigia, kad tarnybos siūlomiems asmenims trūksta motyvacijos dirbti.

6,9 proc.

asmenų, gavusių tarnybos pasiūlymą, 2021 m. I pusem. įsidarbino į laisvas darbo vietas.

SANTRAUKA

Audito svarba

Užimtumas – vienas iš svarbiausių valstybės socialinės politikos tikslų, kuris gali būti sėkmingai sprendžiamas mažinant nedarbą. Nedarbas, ypač ilgalaikis, gali turėti sunkių neigiamų pasekmių asmeniui, visuomenei ir ekonomikos sistemai. Ilgalaikio nedarbo lygis yra vienas iš pagrindinių rodiklių, pagal kurį galima vertinti aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo tarnybų adekvatumą ir (arba) sėkmingumą.¹

Lietuvos statistikos departamento duomenimis gyventojų užimtumas mažėja. 2020 m. užimtumo lygis 71,6 proc. – 1,4 proc. punkto mažesnis negu 2019 m. Šalyje buvo 126 tūkst. 15–74 metų amžiaus bedarbių, o tai 34 tūkst. (37 proc.) daugiau nei prieš metus. 29 proc. visų bedarbių buvo ilgalaikiai, o ilgalaikio nedarbo lygis – 2,5 proc. (0,6 proc. punkto daugiau lyginant su 2019 m.).² Pandemija turėjo įtakos registruotam nedarbui, kuris 2021 m. pradžioje pasiekė piką – 16,4 proc., o lapkritį stebimas sumažėjimas 5,5 proc. punkto.³ Užimtumo tarnybos duomenimis, darbo rinkoje trūksta darbo jėgos pasiūlos ir paklausos suderinamumo⁴.

Pagal EBPO Lietuvos įgūdžių strategiją⁵, Lietuvoje užimtumo lygio skirtumas tarp aukšto ir žemo lygio išsilavinimą turinčių suaugusiųjų vienas didžiausių tarp EBPO šalių, o rodiklio reikšmė nuo EBPO vidurkio skiriasi du kartus⁶. Įgūdžių neatitiktis, trūkumai ir pertekliai darbo rinkoje dažnesni nei daugelyje kitų EBPO šalių. Europos valstybinių užimtumo tarnybų tinklo išorinio vertinimo išvados⁷ rodo, kad, Užimtumo tarnybai tobulinant veiklos procesus ir paslaugas, visais organizacijos lygmenimis turi būti įtvirtintas sistemingas orientavimasis į klientą.

Nacionaliniame pažangos plane siekiant ilgalaikio nedarbo lygio ir pakartotinai įregistruotų bedarbių⁸ dalies mažėjimo, numatyta didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo rėmimo sistemos veiksmingumą ir efektyvumą.⁹ Viena pagrindinių Vyriausybės iniciatyvų yra modernizuoti užimtumo politiką optimizuojant valstybės užimtumo ir perkvalifikavimo sistemas, sukoncentruojant visus išteklius, o atsakomybę už bendros užimtumo strategijos formavimą ir įgyvendinimą

¹ Europos semestro teminės informacijos suvestinė. Aktyvi darbo rinkos politika. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-active-labour-market-policies_lt.pdf (žiūrėta 2021-11-12).

² Lietuvos statistikos departamentas. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/darbo-rinka-lietuvoje-2021/uzimtumas-nedarbas-ir-laisvos-darbo-vietos/nedarbas> (žiūrėta 2021-11-23).

³ Lietuvos darbo rinka. 2021 m. spalio. Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2021/11/LIETUVOS-DARBO-RINKA-2021-10.pdf> (žiūrėta 2021-11-23).

⁴ Darbo rinkos tendencijos 2021 m. I pusmetį. Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2021/08/Darbo-rinkos-tendencijos-2021-I-pusmetis.pdf> (žiūrėta 2021-11-23).

⁵ OECD Skills Strategy Lithuania. Assessment and Recommendations, 2021-06-11. Prieiga per internetą: <https://www.oecd.org/publications/oecd-skills-strategy-lithuania-14deb088-en.htm> (žiūrėta 2021-11-12).

⁶ Prieiga per internetą: <https://stat.link/kejx1a> (žiūrėta 2021-11-23).

⁷ Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.

⁸ Per 12 mėn. nuo neterminuoto į(si)darbinimo.

⁹ 2021–2030 m. nacionalinio pažangos plano strateginių tikslų, uždavinių ir rodiklių sąrašas, 11 psl.

perduodant Užimtumo tarnybai. Numatoma veiksmingai įtraukti gyventojus į darbo rinką, skatinti konkurencingų darbo vietų kūrimą, ypač regionuose bei gerinti darbo rinkos stebėseną ir valdymą.¹⁰

Siekdami įvertinti, kaip Užimtumo tarnyba prisideda prie užimtumo didėjimo Lietuvoje, atlikome valstybinį veiklos auditą.

Audito tikslas ir apimtis

Audito tikslas – įvertinti, ar Užimtumo tarnybos veiklos rezultatai sukuria pakankamas sąlygas užimtumo didėjimui Lietuvoje.

Pagrindiniai audito klausimai:

- ar pasiekiami Užimtumo tarnybai keliami tikslai;
- ar sudarytos sąlygos organizuoti į rezultatus nukreiptą Užimtumo tarnybos veiklą;
- ar Užimtumo tarnybos paslaugos ir priemonės didina darbo ieškančių asmenų įtraukimą į darbo rinką;
- ar COVID-19 priemonės darbo vietų išlaikymui buvo taiklios.

Audituojamieji subjektai:

- Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, nes dalyvauja formuojant užimtumo rėmimo politiką;
- Užimtumo tarnyba, nes įgyvendina užimtumo rėmimo politiką.

Audito metu informaciją ir duomenis rinkome iš Užimtumo tarnybos, visų klientų aptarnavimo departamentų (5) ir atsirinktų skyrių (10 iš 70), Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Atlikome visų tarnybos įdarbinimo, karjeros ir paslaugų darbdaviams konsultantų apklausą ir 127 atsirinktų atvejų tyrimą.

Audituojamas laikotarpis – 2019–2021 m. I pusmetis. Siekiant įvertinti tendencijas ir pokyčius, kai kuriais atvejais naudojome ankstesnių metų duomenis.

Auditas atliktas pagal Valstybinio audito reikalavimus, galiojusius iki 2021 m. birželio 30 d., ir tarptautinius aukščiausiųjų audito institucijų standartus. Audito apimtis ir taikyti metodai išsamiau aprašyti 2 priede „Audito apimtis ir metodai“ (56 psl.).

Pagrindiniai audito rezultatai

Šalyje didinant užimtumą, svarbi visų užimtumo rėmimo sistemos dalyvių sinergija. Užimtumo tarnyba, vykdanči sistema uždavinius, kartu su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija inicijuoja pokyčius, kurie turėtų prisidėti siekiant geresnių rezultatų. Nustatėme, kad COVID-19 pandemijos metu tarnybai papildomos pavestos funkcijos turėjo įtakos pagrindinės veiklos vykdymui. Siekiant tobulinti tarnybos veiklą, turėtų būti peržiūrėtos ir naujai nustatytos veiklos kryptys, užtikrintas nuoseklus veiklos planavimas

¹⁰ Seimo 2020-12-11 nutarimu Nr. XIV-72 patvirtintos Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos, 130, 131.1 ir 131.3 p.

ir vertinimas, konsultantai labiau orientuoti į rezultatus, o klientams teikiamos paslaugos rezultatyvesnės.

1. Užimtumo tarnybai reikia daugiau pokyčių

- Esminis lūkestis iš Užimtumo tarnybos yra rezultatyvus užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimas ir indėlis didinant užimtumą. Audito metu Kauno technologijos universiteto atliktame tyrime, darbdaviai teigia, kad tarnybos veikla daugiau sietina su bedarbių registravimu dėl išmokų mokėjimo, negu jų įdarbinimu. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija bei tarnyba nesuplanavusios priemonių ir vertinimo kriterijų dėl darbo rinkos paslaugų ir taikomų užimtumo rėmimo priemonių kokybės gerinimo. Trūksta veiklos planavimo nuoseklumo nuo ministerijos, tarnybos iki klientų aptarnavimo departamentų ir skyrių, siekiant didinti darbo ieškančių asmenų užimtumo galimybes ir gebėjimus. Vykdam užimtumo didinimo programą, 2021 m. tarnyba įgyvendina dešimt priemonių, tačiau ne su visomis priemonėmis susietos departamentų užduotys. Naujai nustačius veiklos kryptis, pagal klientų poreikius bei esant nuosekliam planavimui, galima siekti geresnių veiklos rezultatų (1.1 poskyris, 15 psl.).
- Tarnyboje stebima daug veiklos rodiklių, pvz., 2021 m. buvo 12 pagrindinių, nuo 74 iki 155 departamentų ir nuo 9 iki 126 skyrių rodiklių. Padalinių stebimų rodiklių skaičius skiriasi iki 14 kartų, nors jų grupių pagal funkcijas veikla tokia pat. Visi penki departamentai nuo 4 iki 8 rodiklių nesuderino su tarnybos planu, o nuo 2 iki 11 – nenumatė skaitinių reikšmių, todėl jie nepamatuojami. Beveik visų rodiklių – 94 proc., skirtų padalinių vadovų bei įdarbinimo, karjeros ir paslaugų darbdaviams konsultantų rezultatams matuoti, siektinos reikšmės nustatomos nediferencijuotai – neatsižvelgiant į regiono ar savivaldybių ypatumus. Nėra rodiklių dėl paslaugų prieinamumo klientams. Esant optimaliems veiklos vertinimo rodikliams, duomenimis pagrįstam jų planavimui ir aiškumui darbuotojams, galima būtų nustatyti spragas tarp klientų lūkesčių ir pasiektų rezultatų (1.2 poskyris, 17 psl.).
- 2019 m. pasiekta 48 proc. tarnybos pagrindinių veiklos vertinimo rodiklių, 2020 m. – 29 proc. 2019–2020 m. nebuvo nė vieno iš 10 konsultantams nustatyto rodiklio, kurį pasiektų visi skyriai, stebimas netolygumas. Projekto „Užimtumo tarnybos veiklos efektyvumo tobulinimas, inovatyvių paslaugų kūrimas“ priemonių įgyvendinimas vėlavo iki dvejų metų. 2020 m. planuotas asmenybės bruožų identifikavimo įrankis dar nesukurtas ir neįdiegtas. Tarnyba pasiekė ne visus planuojamus veiklos rezultatus ir tikslus, o tai turi įtakos darbo pasiūlos ir paklausos disbalansui, mažėjančiam darbingo amžiaus asmenų užimtumui (1.3 poskyris, 19 psl.).

2. Konsultantams reikia tinkamų mokymų, metodinės pagalbos ir informacinių sistemų

- Paslaugos klientų aptarnavimo skyriuose teikiamos netolygiai kokybiškai ir priklauso nuo konsultantų rodomos iniciatyvos, noro bendradarbiauti. Darbdavių nuomone, trūksta taisyklių, procedūrų standartizavimo arba jos skirtingai interpretuojamos. 2021 m. Užimtumo tarnyboje aktyviau pradėti diegti nauji darbo metodai, bet ne visi konsultantai jais sistemingai naudojami. 18 proc. konsultantų patvirtintomis metodikomis nesivadovauja, nes jos nėra atnaujinamos keičiantis darbo sąlygoms. 59 proc. konsultantų pasigenda mokymų apie naujų darbo metodų taikymą, 52 proc. – apie klientų motyvacijos didinimą. Trečdalis nurodė, kad trūksta įgūdžių tobulinimo dėl duomenų analizės. Diegiant naujus darbo metodus, užtikrinant aktualios

metodinės pagalbos teikimą ir mokymus, galima būtų tikėtis geresnių darbo su klientais rezultatų (2.1 ir 2.2. poskyris, 24–27 psl.).

- Tarnybos paslaugų teikimo klientams kanalų veiksmingumas nėra matuojamas, neanalizuojamos priežastys dėl kanalų (ne) pasirinkimo tarp klientų. Nedidelei daliai – 8,9 proc. darbdavių paslaugomis patogiausia naudotis per el. paslaugų paskyrą. Pandemijos metu trečdalis konsultantų paslaugas teikė pasitelkdami vaizdo priemones (*Teams, Zoom* ir pan.), iš jų 4 proc. – kasdien. Turint duomenis, kurie kanalai veiksmingiausi pasiekiant skirtingas klientų grupes, būtų sukurtos sąlygos paslaugų teikimui gerinti ir klientų pasitenkinimui didinti (2.2 poskyris, 27 psl.).
- 2021 m. tarnyba yra identifikavusi veiklos rizikas dėl nematuojamo konsultantų darbo krūvio ir informacinių sistemų trikdžių, žemo automatizavimo lygio. Tarnybos darbuotojų ir darbdavių teigimu, sistemai trūksta funkcinių galimybių, ji nepatogi, lėtai veikia. 18 proc. konsultantų negali suvesti visų reikalavimų laisvai darbo vietai, 8 proc. – visos informacijos apie darbo ieškančio asmens kompetencijas, 7 proc. – visų duomenų apie kliento pageidavimus darbui, 11 proc. negali pagal pasirinktus kriterijus darbo ieškančiam asmeniui atrinkti laisvas darbo vietas. 2021 m. rugsėjo mėn. parengtas investicijų projektas ir planuojama per ketverius metus atlikti informacinės sistemos tobulinimą. Informacinė sistema galėtų būti labiau išnaudojama klientų poreikiams išsiaiškinti, konsultantų darbo krūviams mažinti ir klientų pasitenkinimui paslaugomis didinti (2.2 ir 2.3 poskyriai, 27–30 psl.).

3. Paslaugos darbo ieškančius asmenis įtraukti į darbo rinką, galėtų būti rezultatyvesnės

- Pandemijos metu dėl padidėjusio darbo krūvio, tarnybos sprendimu, įsidarbinimo galimybių vertinimas ir individualių užimtumo veiklos planų sudarymas nebuvo prioritetingos paslaugos. Nustatėme, kad per registracijos laikotarpį įsidarbinimo galimybės: 2020 m. neįvertintos 16,4, o 2021 m. I pusm. – 16,9 proc. asmenų. 7,9 proc. atvejo tyrimui atrinktų asmenų nebuvo įvertinti visi 9 analizuoti kriterijai. Individualūs užimtumo veiklos planai nebuvo sudaryti: 2020 m. – 27,0, o 2021 m. I pusm. – 32,4 proc. užsiregistravusiųjų. 37,8 proc. atvejo tyrimui atrinktų asmenų nebuvo atliktas jiems sudarytų planų pažangos vertinimas. Išsamiai įvertinus asmens įsidarbinimo galimybes, parengus planus ir atliekant jų pažangos vertinimą, būtų užtikrinamas visų įsidarbinimo kliūčių identifikavimas ir paslaugų joms pašalinti numatymas (3.1 poskyris, 31 psl.).
- Paslaugų diferencijavimas turintiems ir neturintiems motyvacijos dirbti asmenims teisės aktuose nenumatytas. Paslaugos darbo ieškantiems asmenims ne visuomet planuotos, atsižvelgiant į individualius įsidarbinimo galimybių vertinimo rezultatus: 61,8 proc. atvejo tyrimui pasirinktų asmenų, neturinčių profesijos (kvalifikacijos ir (ar) kompetencijų) ir 60,5 proc. neturinčių motyvacijos dirbti, per registracijos laikotarpį netaikytos priemonės bei paslaugos, šioms kliūtims pašalinti ir įsidarbinimo galimybės padidinti. 53,5 proc. konsultantų negali parinkti priemonių, kai asmuo nepriklauso jokiai remiamai grupei. 49 proc. tyrime dalyvavusių darbdavių teigia, kad tarnybos siūlomiems asmenims trūksta motyvacijos dirbti. Užtikrinant darbo ieškančiam asmeniui taiklių, jo poreikius atitinkančių priemonių bei paslaugų parinkimą, būtų didinamos įsidarbinimo galimybės (3.1 poskyris, 31 psl.).
- 2019m. 54,3 proc., 2020 m. 40,7 proc. asmenų savarankiška darbo paieška buvo įvertinta. 39,6 proc. konsultantų neskiria pakankamai laiko konsultacijoms dėl savarankiškos darbo paieškos, 10,4 proc. trūksta informacijos, kokie savarankiškos

darbo paieškos būdai yra rezultatyviausi, o 8,4 proc. – rekomendacijų, kaip šią konsultaciją teikti. Suteikiant tinkamas konsultacijas dėl savarankiškos darbo paieškos, didėtų tikimybė susirasti darbą (3.1 poskyris, 31 psl.).

- Profesinio konsultavimo ir karjeros planavimo paslaugas gavusių asmenų dalis mažėja: 2019 m. – 1,7, 2020 m. – 0,7, o 2021 m. I pusr. – 0,4 proc. Konsultuojant dėl profesijos įgijimo / persikvalifikavimo, penktadalis karjeros ir įdarbinimo konsultantų nenaudoja darbo rinkos stebėsenos rezultatų. 2021 m. I pusr. 12,3 proc. darbo ieškančių asmenų buvo nusiųsti į profesinio mokymo priemonę pagal sudarytas dvišales mokymosi sutartis įgyti profesijų, kurių nėra paklausių profesijų sąrašuose. Suteikus reikalingas konsultavimo paslaugas ir nukreipiant asmenis įgyti paklausias profesijas, integracija į darbo rinką būtų tvaresnė (3.2 poskyris, 36 psl.).
- Auditorių vertinimu, kas vienuolikto atvejo tyrimui pasirinkto asmens nurodytas pageidaujamas darbas, pagal kurį teikiami pasiūlymai įsidarbinti, neatitiko turimos kvalifikacijos ir (ar) kompetencijos ir (ar) darbo patirties; 7 proc. teiktų pasiūlymų įsidarbinti neatitiko pageidaujamo darbo. Darbo pasiūlymus teikiant pagal nurodytą pageidaujimą darbą, kuris neatitinka asmens turimos kvalifikacijos ir (ar) kompetencijos ir (ar) darbo patirties, darbdaviams pasiūlomi netinkami kandidatai (3.3 poskyris, 42 psl.).
- 2020 m. 60,7 proc. darbdavių buvo patenkinti Užimtumo tarnybos teikiamomis paslaugomis, nors siekiama 80 proc. Pusės darbdavių netenkino siūlomų kandidatų motyvacijos dirbti trūkumas. Auditorių skaičiavimu, 2021 m. I pusr. į laisvas darbo vietas įdarbinta 6,9 proc. tarnybos pasiūlytų kandidatų, užpildyta 9,2 proc. laisvų darbo vietų. Siūlant tinkamus kandidatus į laisvas darbo vietas, darbdaviai būtų labiau suinteresuoti naudotis tarnybos paslaugomis (3.3 poskyris, 42 psl.).
- Tarnyba skaičiuoja aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo rodiklius, tačiau rodikliai neapima panaudotų lėšų; duomenų, ar priemonių dalyviai įsidarbino pagal įgytą kvalifikaciją / kompetenciją. Patobulinus poveikio vertinimo metodiką, būtų galima nustatyti, ar finansavimas yra nukreipiamas labiausiai pasiteisinusioms ir efektyviausioms aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms (3.3 poskyris, 42 psl.).

4. COVID-19 priemonės darbo vietų išlaikymui galėjo būti taiklesnės

- Pandemijos metu Užimtumo tarnybai buvo pavestos papildomos funkcijos, susijusios su COVID-19 priemonių darbo vietų išlaikymui taikymu. Vertindami šias priemones orientavomės į jų rezultatyvumo aspektą. Skiriant subsidijas darbdaviams tarnybai nebuvo nustatyta pareiga vertinti, ar jiems draudžiama teikti paslaugas. Visoms 10 atrinktų subsidijuotų sričių buvo taikyti tam tikri apribojimai, pvz., draudžiama teikti paslaugas, kurių teikimo metu būtinas ilgesnis nei 15 minučių kontaktas. Tačiau 7 sričių visi 36 atrinkti darbdaviai per antrąjį karantiną gavo subsidijas už prastovas (7 256 tūkst. Eur), nors jiems nebuvo draudžiama teikti paslaugas. Atrinktose švietimo ir gydymo įstaigose dalis darbuotojų buvo išleisti į prastovas dėl darbo apimčių, krūvio, klientų srautų sumažėjimo, o ne dėl veiklos apribojimų. Auditorių vertinimu, nesant tinkamo reglamentavimo, darbdaviams subsidijos už prastovas buvo mokamos neatsižvelgiant į veiklos apribojimus (4 skyrius, 45 psl.).
- Tarnybai nebuvo nustatyta pareiga vertinti darbdavių, gavusių subsidijas už prastovas / po prastovų pajamas, pelną / nuostolį, kiek darbo vietų išlaikė ir pan. Nustatėme, kad 49 proc. atrinktų darbdavių, gavusių subsidijas po prastovų, pajamos išaugo arba sumažėjo ne daugiau kaip 5 proc., jie gavo panašią subsidijų sumą (47 proc.) kaip ir darbdaviai, kurių pajamos sumažėjo daugiau nei 5 proc. Ne visi darbdaviai, skelbę apie

grupinius atleidimus, iki 2021-09-01 išlaikė 50 proc. darbo vietų: gavę subsidijas už prastovas neišlaikė 5 iš 9 (56 proc.) darbdavių, gavę subsidijas po prastovų – 9 iš 39 (23 proc.). Taip pat, nebuvo nustatyta sąlyga, kad darbdavys paskelbęs prastovas, negali registruoti tų pačių profesijų grupių laisvų darbo vietų. 27 (iš 28) atrinktų darbdavių tuo pačiu metu buvo paskelbę prastovas ir registravo tų pačių profesijų grupių laisvas darbo vietas. Auditorių vertinimu, valstybės parama darbo vietų išsaugojimui galėjo būti taiklesnė, nes buvo skiriama ne tik nuo pandemijos labiausiai nukentėjusiems darbdaviams (4 skyrius, 45 psl.).

Rekomendacijos

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

1. Siekiant ilgalaikio nedarbo lygio ir pakartotinai per 12 mėn. nuo neterminuoto į(si)darbinimo įregistruotų bedarbių dalies mažėjimo, peržiūrėti ir naujai nustatyti Užimtumo tarnybos veiklos kryptis atsižvelgiant į darbo ieškančių asmenų ir darbdavių poreikius (1-asis pagrindinis audito rezultatas).

Užimtumo tarnybai

2. Siekiant ilgalaikio nedarbo lygio ir pakartotinai per 12 mėn. nuo neterminuoto į(si)darbinimo įregistruotų bedarbių dalies mažėjimo, nustatyti optimalius Užimtumo tarnybos, klientų aptarnavimo departamentų ir skyrių veiklos vertinimo rodiklius, kurie parodytų jų veiklos indėlį didinant užimtumą (1-asis pagrindinis audito rezultatas).
3. Siekiant didinti paslaugų prieinamumą ir darbo ieškančių asmenų ir darbdavių pasitenkinimo Užimtumo tarnybos paslaugomis lygį (2-asis pagrindinis audito rezultatas):
 - 3.1. Planuoti ir organizuoti mokymus apie naujus darbo metodus ir klientų motyvacijos didinimą užtikrinant, kad visi konsultantai kasmet juose dalyvautų.
 - 3.2. Sukurti konsultantų darbo krūvių matavimo sistemą.
 - 3.3. Nustatyti, kurie paslaugų teikimo kanalai yra tinkamiausi pasiekti skirtingas klientų grupes.
4. Siekiant per metus užimtais tapusių bedarbių ir ilgalaikių bedarbių lygių didėjimo (3-iasis pagrindinis audito rezultatas):
 - 4.1. Atlikti įsidarbinimo galimybių vertinimą visiems darbo ieškantiems asmenims.
 - 4.2. Planuoti paslaugas darbo ieškantiems asmenims atsižvelgiant į individualius įsidarbinimo galimybių vertinimo rezultatus.
 - 4.3. Atlikti individualaus užimtumo veiklos plane numatytų paslaugų pažangos vertinimą kiekvieno asmens vizito metu.
 - 4.4. Atlikti visų savarankiškos darbo paieškos rezultatų vertinimą.
5. Siekiant darbo ieškančių asmenų įdarbinimo / įsidarbinimo po dalyvavimo aktyvių darbo rinkos politikos priemonių tvarumo po 12 mėn. didėjimo, kartą per ketvirtį,

surinkus reikalingus duomenis, atlikti priemonių efektyvumo vertinimą apimant panaudotas lėšas (3-iasis pagrindinis audito rezultatas).

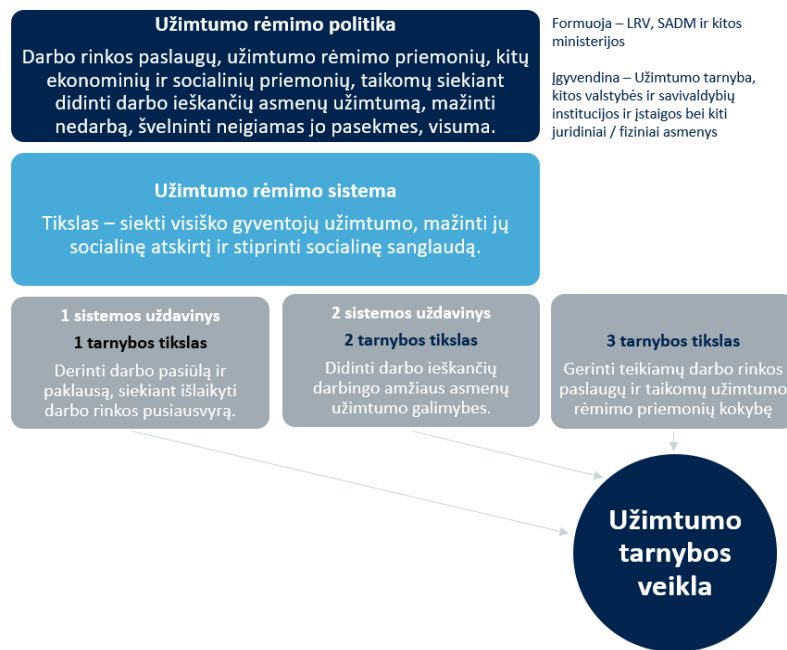
6. Siekiant laisvų darbo vietų užpildymo lygio didėjimo, nustatyti priemonės, kurios užtikrintų, kad būtų atrenkami ir darbdaviams pasiūlomi tinkami kandidatai (3-iasis pagrindinis audito rezultatas).

Rekomendacijų įgyvendinimo priemonės ir terminai pateikti ataskaitos dalyje „Rekomendacijų įgyvendinimo planas“ (51 psl.).

ĮŽANGA

Užimtumo tarnyba veiks gairėse iki 2025 m. pateikia savo misiją – didinti darbo ieškančių asmenų kompetencijas siekiant tvaraus užimtumo ir padėti darbdaviams rasti tinkamų darbuotojų, ir viziją – šiuolaikiška ir pripažinta darbo rinkos paslaugas teikianti organizacija. Gairės apima siekį didinti paslaugų kokybę.¹¹ Užimtumo įstatyme numatyta, kad užimtumo rėmimo sistemos tikslo siekiama įgyvendinant du uždavinius¹², kurie pavesti tarnybai kaip vieni svarbiausių tikslų. Taip pat pavesta gerinti teikiamų darbo rinkos paslaugų ir taikomų užimtumo rėmimo priemonių kokybę¹³ (1 pav.).

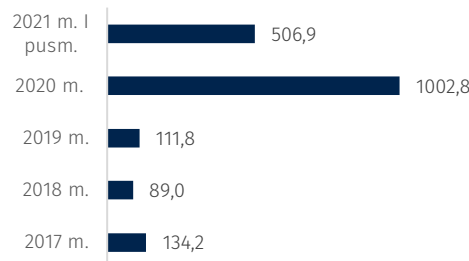
1 pav. Užimtumo tarnybos tikslai užimtumo rėmimo sistemoje



Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Užimtumo įstatymą ir Užimtumo tarnybos nuostatus

2020 m. ir 2021 m. I pusm. tarnyba panaudojo daugiau lėšų negu ankstesniais metais (2 pav.), nes papildomai skirta ir panaudota pandemijos padariniams šalinti. UT išlaidymui ir plėtrai 2020 m. panaudota 25,3 mln. Eur, iš jų 82,2 proc. – darbo užmokesčiui.

2 pav. 2017–2021 m. I pusm. panaudotas finansavimas, mln. Eur



Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Užimtumo tarnybos duomenis

¹¹ Užimtumo tarnybos veiklos ataskaita 2020, 5 psl.

¹² Užimtumo įstatymas, 11 str. 1 ir 2 d.

¹³ Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-11-13 įsakymu Nr. A1-306 patvirtinti Užimtumo tarnybos nuostatai, 9 p.

2020 m. pabaigoje tarnyboje buvo patvirtinta 1 280 etatų (2,3 proc., arba 35 neužimti), iš jų 7,7 proc. vadovaujantys, o 92,3 proc. specialistai, iš kurių 92,9 proc. dirba su klientais (3 pav.). 2021 m. rugsėjo mėn. dirbo 450 – įdarbinimo, 45 – karjeros ir 85 – paslaugų darbdaviams konsultantai¹⁴.

3 pav. Užimtumo tarnybos klientai



Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Užimtumo tarnybos ir Lietuvos statistikos departamento duomenis

Užimtumo tarnyboje veikia penki klientų aptarnavimo departamentai, apimantys 70 skyrių, teikiančių paslaugas klientams visoje Lietuvoje.

Darbo ieškantiesiems asmenims teikiamos paslaugos, pvz., konsultacijos darbo paieškos, profesijos įgijimo, persikvalifikavimo klausimais, atliekamas įdarbinimo galimybių vertinimas ir individualaus užimtumo veiklos plano sudarymas, tarpininkavimas įdarbinant, o darbdaviams – laisvų darbo vietų registravimas ir skelbimas Užimtumo tarnybos svetainėje, darbuotojų paieška ir atranka, atsižvelgiant į darbuotojams keliamus reikalavimus bei kitos. Pandemijos metu pagrindinės funkcijos nebuvo vykdomos visa apimtimi dėl priskirtų COVID-19 priemonių ir karantino apribojimų šalyje, nors Užimtumo tarnybos veikla ypač svarbi mažinant pandemijos padarinius darbo rinkai, skatinant jos atsigavimą ir mažinant nedarbą.¹⁵

Užimtumo tarnybai, siekiant didinti užimtumą, svarbūs ir kiti elementai, pvz., teikiamos individualius asmens poreikius atitinkančios socialinės paslaugos, socialinių išmokų adekvatumas ir tvarumas, darbo ir šeimos reikalų derinimas, lygios galimybės, nelegalaus darbo mažinimas, ir kitų sričių rezultatai: rinkos poreikius atitinkantis profesinis ugdymas, mokymasis visą gyvenimą, kultūros svarba asmens raidai, visuomenės sveikatos stiprinimas, paprastesnė verslo aplinka, regionų patrauklumo didinimas.

2018 m. įvyko tarnybos pertvarka, tačiau dėl COVID-19 pandemijos sudėtinga įvertinti, ar veikla tapo efektyvesnė. Pasikeitus darbo rinkos poreikiams, svarbu greitai ir sklandžiai organizuoti veiklą naujomis sąlygomis, todėl reikia daugiau pokyčių.

¹⁴ 20 konsultantų pareigybės dubliavosi.

¹⁵ Public employment services in the frontline for jobseekers, workers and employers, OECD, 2020-04-28.

AUDITO REZULTATAI

1. UŽIMTUMO TARNYBAI REIKIA DAUGIAU POKYČIŲ

1. Tarptautinė darbo organizacija praktiniame vadove užimtumo tarnyboms pažymi, kad veiklos valdymas padeda nustatyti etalonus ir veiklos rodiklius, aiškiai apibrėžiant visų šalių lūkesčius ir įsipareigojimus, leidžiant lengvai įvertinti gautus rezultatus ir nustatyti spragas tarp lūkesčių ir pasiektų rezultatų. Sukurta veiklos valdymo sistema turi užtikrinti galimybes atsakyti į pagrindinius klausimus apie veiklos rezultatyvumą: ar visiems klientams prieinamos paslaugos, ar pasiekiami laukiami rezultatai, ar klientai patenkinti paslaugomis, ar jos teikiamos efektyviai.¹⁶

1.1. Veiklos kryptys turėtų būti peržiūrėtos ir naujai nustatytos

2. Atlikdami auditą laikėme, kad Užimtumo tarnybos veiklos tikslai orientuoti į užimtumo didinimą, kai: tarnyba prisideda prie valstybės strateginio planavimo dokumentuose nustatytų užimtumo didinimo tikslų¹⁷; SADM strateginiame veiklos plane numatyti uždaviniai apima tarnybos veiklos tikslus, o tarnybos veiklos plane yra numatytos priemonės tikslams pasiekti, KAD planuose visos užduotys susietos su tarnybos plano priemonėmis, o KAS – su departamentų užduotimis¹⁸. Taip pat, kad Užimtumo tarnyba ne rečiau kaip kartą per pusę metų teikia pasiūlymus dėl veiklos tobulinimo¹⁹.
3. Išnagrinėję nacionalinio lygio strateginius planavimo dokumentus²⁰ nustatėme, kad Vyriausybės programoje numatyta atsakomybę už užimtumo strategijos formavimą ir įgyvendinimą perduoti tarnybai, bet nėra aišku, koks yra jos indėlis didinant užimtumą. Tarnybai nustatyti trys veiklos tikslai, tačiau nenustatytos veiklos kryptys pagal klientus. Visų penkių KAD teigimu, užimtumo sistemoje dalyvauja ir kitos atsakingos institucijos²¹, todėl užimtumo didėjimas priklauso nuo jų visų sinergijos.

¹⁶Practitioners' guides on employment service centres: operating employment service centres (Volume 2) / International Labour Organization. – Bangkok: ILO, 2016.

¹⁷Vyriausybės 2002-06-06 nutarimu Nr. 827 patvirtinta Strateginio planavimo metodika, 25 p., Practitioners' guides on employment service centres, International Labour Organisation, 2016 m., Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.

¹⁸Vyriausybės 2002-06-06 nutarimu Nr. 827 patvirtinta Strateginio planavimo metodika, 25 ir 35 p., Užimtumo įstatymas, 11 str., socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-11-13 įsakymu Nr. A1-306 patvirtinti Užimtumo tarnybos nuostatai, 9 p., Klientų aptarnavimo departamentų ir skyrių nuostatai.

¹⁹ Užimtumo tarnybos nuostatai, 10.1 ir 14 p.

²⁰ Pvz., Lietuva 2030, Užimtumo didinimo 2014–2020 m. programa, 2021–2030 m. Nacionalinis pažangos planas, 18-osios Vyriausybės programa ir jos priemonių įgyvendinimo planas, 2021–2030 m. Įtraukios darbo rinkos plėtros programa.

²¹ Ekonomikos ir inovacijų, Sveikatos apsaugos, Vidaus reikalų ministerijos ir kt.

4. Pagal Užimtumo įstatymą²², UT nuostatus²³ ir SADM strateginį planą²⁴ matyti, kad esminis lūkestis iš UT yra, kad jos veiklos rezultatai sukurtų sąlygas užimtumo didėjimui, tačiau SADM numatytos priemonės neapima vieno iš UT veiklos tikslų dėl darbo rinkos paslaugų ir taikomų užimtumo rėmimo priemonių kokybės gerinimo, nenumatyti ir vertinimo kriterijai.
5. Išnagrinėję SADM, UT ir visų penkių KAD bei 70 KAS planus²⁵ nustatėme, kad 2021 m. UT yra numatytos dešimt priemonių SADM uždaviniui įgyvendinti, tačiau su UT priemonėmis susietos ne visos KAD užduotys. Suskaičiavome, kad 10 atsitiktų KAS²⁶ planuose nuo 19 proc. iki 80 proc. užduočių nesusieta su KAD. Veiklos planavimo nuoseklumas, siekiant didinti ieškančių darbo asmenų užimtumo galimybes ir gebėjimus, nuo SADM iki KAS nėra užtikrinamas.
6. Siekiant gerinti UT veiklą buvo sukurta Užimtumo taryba iš šešių valstybės institucijų ir šešių darbdavių atstovų. Išanalizavę tarybos²⁷ posėdžių protokolus bei UT ir SADM pateiktą informaciją nustatėme, kad 2019–2021 m. nepateikė nė vieno pasiūlymo UT veiklai gerinti.²⁸ Per laikotarpį iki 2021-11-08 posėdžiauta tris kartus. SADM, UT ir Asociacijos „Investors’ Forum“ atstovų teigimu bei mūsų atlikta analizė rodo, kad į tarybą deleguojami tie patys atstovai kaip ir į Trišalę tarybą prie UT. 2021 m. pagal patvirtintus narių sąrašus dubliuojasi du darbdavių atstovai (Asociacija „Investors’ Forum“ ir Lietuvos Respublikos žemės ūkio rūmai) ir trys valstybinių institucijų atstovai (Socialinės apsaugos ir darbo, Švietimo, mokslo ir sporto bei Ekonomikos ir inovacijų ministerijų). Kadangi tie patys atstovai gali daryti poveikį būdami Trišalėje taryboje, svarstyтина galimybė atsisakyti perteklinės Užimtumo tarybos.
7. KTU darbdavių tyrimas²⁹ rodo, kad UT reputacija labiau sietina su bedarbių registravimu dėl išmokų mokėjimo nei jų įdarbinimo. Todėl būtinas aiškus UT funkcijų apibrėžimas – ar kaip įdarbinimo paslaugas teikianti, ar bedarbius administruojanti institucija. Rezultatai suponuoja UT įvaizdžio „perkūrimo“ poreikį. Tyrėjų nuomone, vienas iš prioritetinių UT darbų turėtų būti kontakto su darbdaviais sukūrimas bei reguliarių ryšių palaikymas ir plėtojimas. Nuolatinis priminimas apie paslaugas renginiuose bei „sėkmės istorijų“ viešinimas gali sudaryti prielaidas darbo ieškantiems asmenims aktyviau kreiptis į UT, o darbdaviams – registruoti laisvas darbo vietas.

²² Užimtumo įstatymas, 11 str. 1 ir 2 d.

²³ Užimtumo tarnybos nuostatai, 9 p.

²⁴ Ministerijos strateginiame plane užimtumo didinimo programai numatyta ir tarnybai priskirtą uždavinį didinti darbo ieškančių darbingo amžiaus asmenų užimtumo galimybes.

²⁵ KAD ir KAS veiklos planus 2021 m. rengė pirmą kartą, nes anksčiau rengiami nebuvo.

²⁶ Audito procedūroms atlikti iš visų 5 klientų aptarnavimo departamentų atsitiktinai išrinkome 10 skyrių: Marijampolės JUS, Vilniaus JUS, Šilalės, Kelmės, Pakruojo, Utenos, Šiaulių m. 1-ąjį, Šiaulių m. 2-ąjį, Kauno m. 1-ąjį, Kauno m. 3-įjį.

²⁷ Užimtumo įstatyme 2018 m. įtvirtinta taryba, turinti posėdžiauti ne rečiau kaip kartą per pusm. bei svarstyti tarnybos veiklos organizavimo, atskaitomybės visuomenei ir užimtumo didinimo klausimus ir šiais klausimais teikti išvadas bei pasiūlymus tarnybai ir ministerijai.

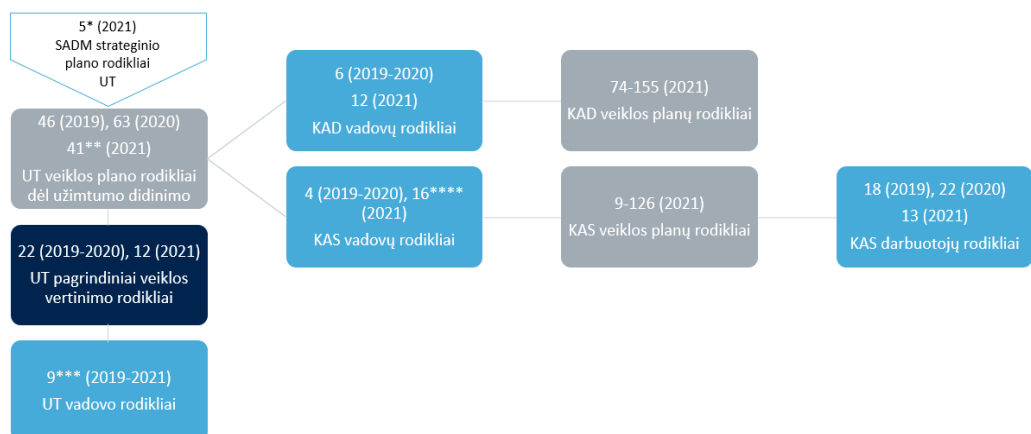
²⁸ Užimtumo įstatymas, 16 str.

²⁹ Kokybinio tyrimo duomenų rinkimui naudotas interviu metodas. Dalyvavo 51 organizacijai atstovaujantys informantai. Organizacijų charakteristikos: sektorius: verslas – 45, viešasis sektorius – 6; veiklos sritis: gamyba – 20, švietimas – 6, prekyba – 5, paslaugos – 16, žemės ūkis – 2, statyba – 2; radimosi vieta: didmiestis – 31, didmiestų rajonas – 3, miestas – 15, kaimiška vietovė – 2; darbuotojų skaičius: <10 – 8, 11-50 – 8, 51-250 – 15, 251-500 – 9, >500 – 11; darbo su Užimtumo tarnyba patirtis: didelė – 39, minimali – 8, jokios – 4.

1.2. Veiklos vertinimo rodiklių sistema tobulintina

8. Laikėmės nuostatos, kad veiklos vertinimo rodikliai sudaro sąlygas pamatuoti rezultatus, kai ministerija kartą per ketvirtį vertina tarnybos veiklos rezultatus, pasiektus įgyvendinant numatytus uždavinius³⁰; tarnybos pagrindiniai veiklos vertinimo rodikliai yra susieti su ministerijos nustatytais uždaviniais³¹; konsultantų rodikliai parodo jų veiklos rezultatus³², siektinos reikšmės nustatomos remiantis duomenimis³³.
9. Išanalizavę UT, penkių KAD ir 70 KAS metinės veiklos planus bei rodiklių pasiekimo ataskaitas, nustatėme, kad nuo atsiskaitymo SADM, UT pagrindinės veiklos vertinimo iki KAS stebima labai daug rodiklių (4 pav.). 2019–2020 m. UT buvo nusistačiusi 22 pagrindinius veiklos vertinimo rodiklius, 2021 m. sumažinta iki 12. 2021 m. pirmą kartą KAD ir KAS parengtų planų analizė rodo, kad padaliniai įtraukė skirtingus rodiklius. Tarp KAD rodiklių skaičius skiriasi iki 2 kartų, o tarp KAS – iki 14 kartų, nors visų penkių KAD ir KAS grupių (pvz., jaunimo užimtumo skyrių) veiklos iš esmės nesiskiria.

4 pav. Užimtumo tarnybos rodiklių skaičius nuo ministerijos iki tarnybos klientų aptarnavimo skyrių, 2019–2021 m.



* rodiklis „Neįgaliųjų bedarbių, kurie dalyvavo aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse ir po 6 mėn. dirba pagal darbo sutartį arba savarankiškai nuo visų dalyvavusių neįgaliųjų bedarbių (procentai), 2021 m. – 60 proc.“ neperkeltas į tarnybos planą

**4 rodikliai perkelti ne į visų klientų aptarnavimo departamentų veiklos planus

***7 rodikliai yra iš pagrindinių veiklos vertinimui

****2 rodikliai sutampa su klientų aptarnavimo departamentų direktorių

Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Užimtumo tarnybos duomenis

10. Išanalizavę visų 70 KAS 2021 m. planus suskaičiavome, kad 11 skyrių į juos įtraukė 81–90 rodiklių, o aštuoni – daugiau kaip 100 (1 lentelė). Turint skirtingus veiklos rodiklių sąrašus, galimybė atlikti regioninių ir vietos padalinių palyginimą – ribota.

³⁰ Vyriausybės 2002-06-06 nutarimu Nr. 827 patvirtinta Strateginio planavimo metodika, 44–57 p.; Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinio vertinimo 3-iojo ciklo ataskaita; Vyriausybės 1998-07-17 nutarimu Nr. 892 patvirtinti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatai, 7.2 ir 8.2 p.; Pavedimas Užimtumo tarnybai 2021 metais.

³¹ Practitioners' guides on employment service centres, International Labour Organisation, 2016 m., Vyriausybės 2002-06-06 nutarimu Nr. 827 patvirtintos Strateginio planavimo metodikos, 44-57 str.; Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.

³² Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašas; Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.

³³ Practitioners' guides on employment service centres, International Labour Organisation, 2016 m., Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.

1 lentelė. Klientų aptarnavimo skyrių skaičius pagal 2021 m. veiklos planuose nustatytų rodiklių skaičių

Rodiklių skaičius	1-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100	>100
KAS skaičius	7	9	7	9	8	4	7	11	0	8

Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Užimtumo tarnybos duomenis

11. Tarnybos ir departamentų vadovai pateikė nuomonių dėl tarnybos rodiklių (pavyzdys).

Užimtumo tarnybos ir klientų aptarnavimo departamentų vadovų nuomonės dėl rodiklių

Užimtumo tarnyba nurodė, kad orientuojamasi ne į rodiklių skaičių, o į kokybę. Nustatant rodiklius vertinama ES šalių praktika, įprasti sektoriaus rodikliai.

Vienas departamentas pateikė, kad veiklos rezultatams matuoti nereikia daug rodiklių, svarbu, kad būtų identifiukuoti kertiniai, atspindintys pagrindinį tikslą.

Vienas departamentas nurodė, kad sudėtinga išgryninti svarbiausius rodiklius, todėl būtų naudinga atlikti tyrimą.

Vieno departamento nuomone, UT 2021 m. veiklos rodikliai ir jų skaičius optimalūs iš dalies, nes nebuvo įvertintas pandemijos ir karantino poveikis.

12. Įvertinę UT, KAD ir KAS planus pastebėjome, kad nėra nustatytų uždavinių ir rodiklių dėl paslaugų prieinamumo klientams, informacija apie klientų naudojimąsi, pvz. el. paslaugomis gaunama iš kasmet vykdomų tarnybos klientų apklausų, tačiau neturima informacijos apie galimus klientus – darbdavius ir darbo ieškančius asmenis, kurie nesikreipė į tarnybą.

13. Aiškinomės, ar UT 12 pagrindinių veiklos vertinimo rodiklių yra nuosekliai perkelti į 2021 m. UT veiklos planą ir nustatėme, kad pusės rodiklių UT plane nėra, o tik KAD ir KAS³⁴, todėl nesusplanuotos priemonės jiems pasiekti.

14. Kadangi aukštesnio lygmens planavimo dokumentuose numatyti vertinimo kriterijai bei jų siektinos reikšmės turėtų būti perkeltami į žemesnio lygmens veiklos planus³⁵, vertindami rodiklių nuoseklumą nuo SADM iki UT analizavome, ar 2021–2023 m. SADM strateginiame veiklos plane UT nustatyti penki rodikliai apima visas 2021 m. UT numatytas priemones dėl užimtumo didinimo ir nuosekliai pereina į UT planą. Nustatėme, kad neapimamos 7 iš 10 priemonių³⁶, skirtų didinti ieškančių darbo asmenų užimtumo galimybes ir gebėjimus, trys iš penkių rodiklių neperkelti bent į vieno KAD planą. Visų KAD planuose nuo 4 iki 8 rodiklių nesuderinti su UT, o nuo 2 iki 11 – nepamatuojami, nes nenumatytos skaitinės reikšmės (pavyzdys).

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Užimtumo tarnybos planuose nenuoseklumo pavyzdžiai

Priemonėms „Derinant darbo pasiūlą ir paklausą remti bedarbių integraciją į darbo rinką“ ar „Organizuoti ieškančių darbo asmenų, įskaitant ir vyresnio amžiaus asmenis, profesinį konsultavimą ir motyvavimą“ nenumatyta nė vieno rodiklio.

³⁴ „Darbdavių ir darbo ieškančių asmenų pasitenkinimo tarnybos paslaugomis lygiai, proc.“, „Kokybiškų (siūloma alga yra lygi ar didesnė už savivaldybės vidurkį) laisvų darbo vietų lygis, proc.“, „Bedarbių perėjimo į užimtumą per 6 mėn. nuo registracijos dienos lygis, proc.“, „Laisvų darbo vietų užpildymo lygis, proc.“, „Elektroninių dokumentų srauto lygis, proc.“

³⁵ Strateginio valdymo praktinės rekomendacijos, 2020 m.

³⁶ Du rodikliai numatyti priemonei „Sudaryti sąlygas Užimtumo tarnybos veiklai“, po vieną – priemonėms „Remti socialiai pažeidžiamų asmenų įdarbinimą socialinėse įmonėse“ ir „Taikyti papildomas socialines ir užimtumo garantijas atleistiems ir atleidžiamiems Ignalinos atominės elektrinės darbuotojams ir jų šeimos nariams“.

Rodiklis „Neįgaliųjų bedarbių, kurie dalyvavo aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse ir po 6 mėn. dirba pagal darbo sutartį arba savarankiškai nuo visų dalyvavusių neįgaliųjų bedarbių“ į tarnybos planą neįtrauktas numatant atsakingus vykdytojus ir terminus.

15. Išanalizavę 2019–2020 m. I pusr. ministerijai UT teiktas ataskaitas dėl užimtumo didinimo programos vertinimo kriterijų nustatėme, kad tarnyba kas ketvirtį atsiskaito³⁷ pagal penkis ministerijos strateginiame plane nustatytus programos kriterijus, iš kurių UT nė vieno nėra priskyrusi prie 12 pagrindinių rodiklių. Taip nesudaroma galimybė įvertinti pokytį svarbiausiose tarnybos veiklos srityse, nes, pvz., trys iš penkių – susiję su ADRPP, kuriose per metus dalyvauja apie 5–6 proc. bedarbių.
16. Išanalizavę 2019–2020 m. KAD ir KAS rodiklių ataskaitas bei 2021 m. planus matome, kad rodiklių reikšmės nustatomos nesiremiant veiklos stebėsenos duomenimis, nediferencijuojama atsižvelgiant į regiono/savivaldybių ypatumus, nors periodiškai atliekama darbo rinkos apžvalga, sudaromi nedarbo žemėlapiai. 2019–2020 m. 94 proc. (18 iš 19) visiems KAD ir KAS vadovams bei įdarbinimo, karjeros bei paslaugų darbdaviams konsultantams nustatytų rodiklių siektinos reikšmės suplanuotos vienodos³⁸. UT teigimu planuojant rodiklius KAS, laikomasi nuostatos, kad jie būtų šiek tiek aukštesni, kas skatintų skyrių veiklos tobulinimą. KAD ir KAS rodiklių reikšmių pasiekimui turi įtakos klientų skaičius, jų struktūra, regiono specifika, todėl siektinos reikšmės turėtų būti nustatytos remiantis stebėsenos duomenimis.
17. Konsultantų apklausos duomenimis³⁹, 13 proc. apklaustųjų atsakė, kad visi jiems nustatyti rodikliai parodo jų veiklos rezultatus, 55 proc. – kad rodo ne visi rodikliai, nes įgyvendinimui negali daryti įtakos, likusieji teigia, kad neparodo.
18. Ekspertai⁴⁰ konstatavo, kad UT rodikliai nėra aiškūs KAS konsultantams ir ne visi atspindi konsultavimo paslaugų kokybę. Galimybė atlikti padalinių palyginimą yra ribota, nes ne visi turi vienodus veiklos rodiklius. Rodiklių skaičiaus sumažinimas padarytų juos aktualesniais ir duotų didesnę naudą vertinant organizacijos efektyvumą. KTU darbdavių tyrimo metu darbdaviai pažymėjo reikalingą UT veiklos pagrindinių veiklos vertinimo rodiklių peržiūrą, akcentuojant ne procesą, o rezultatą. Siekiant įvertinti rezultatus ir nustatyti spragas tarp lūkesčių ir pasiektų rezultatų, svarbu parinkti optimalius veiklos rodiklius, duomenimis pagrįsti jų planavimą ir visapusiškai paaiškinti darbuotojams jų tikslingumą.

1.3. Pasiekama mažiau negu pusė planuojamų veiklos rezultatų

19. Laikėme, kad UT pasiekia planuojamus rezultatus, kai, visi rodikliai pasiekti⁴¹, kartą per ketvirtį atliekama rodiklių įgyvendinimo analizė⁴², aiškinantis priežastis dėl

³⁷ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2020–2022 m. strateginio veiklos plano vertinimo kriterijų vykdymo 2020 m. ataskaita, 2 priedas.

³⁸ Paslaugų darbdaviams konsultantų rodiklio „Darbdavių, besinaudojančių el. paslaugomis, dalis, proc.“ siektinos reikšmės nustatytos skirtingos.

³⁹ Apklausėme 287 įdarbinimo, karjeros ir paslaugų darbdaviams konsultantus.

⁴⁰ Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.

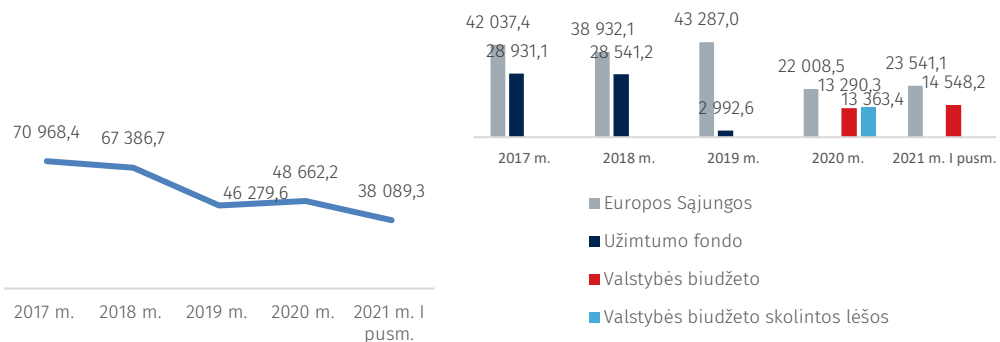
⁴¹ Vyriausybės 2017-04-05 nutarimu Nr. 254 patvirtintas Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašas.

⁴² Practitioners' guides on employment service centres, International Labour Organisation, 2016 m.; Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.

rodiklių reikšmių pasiekimo ir, remiantis atlikta analize, nustatytos priemonės rezultatams gerinti⁴³. Taip pat, ADM ir UT atliekami „Užimtumo skatinimo ir motyvavimo paslaugų nedirbantiems ir socialinę paramą gaunantiems asmenims modelio“ rezultatų tarpiniai vertinimai⁴⁴.

20. Peržiūrėję UT ministerijai teiktą 2020 m. ataskaitą⁴⁵ nustatėme, kad du iš penkių rodiklių nepasiekti, vienas iš jų – „Bedarbių, dalyvavusių ADRPP, dalis nuo visų įregistruotų bedarbių, proc.“ (5,71 proc., siekta 7,0 proc.), kitas – „Bedarbių, kurie dalyvavo aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse ir po 6 mėn. dirba pagal darbo sutartį arba vykdo savarankišką veiklą, dalis nuo visų dalyvavusių, proc.“ (65,6 proc., siekta 69 proc.). Išanalizavę UT pateiktus 2017–2020 m. duomenis matome, kad priemonėms panaudotos lėšos mažėjo 1,5 karto (5 pav.), o dalyvaujančių asmenų – 1,7 karto (6 pav.). ADM ir UT duomenimis 2020 m. iš viso 5,7 proc. bedarbių dalyvavo priemonėse, siekiama 10 proc. 2017–2020 m. ADRPP įtaka nedarbui mažėjo nuo 1,3 iki 0,93 proc.⁴⁶ Dėl priemonių finansavimo ES lėšomis bedarbiai dalyvavimo laukia vidutiniškai 8 mėn. Tai rodo, kad ADRPP nesudaro reikšmingos įtakos nedarbo mažėjimui.

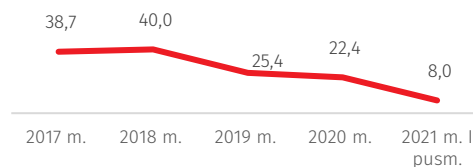
5 pav. 2017–2021 m. I pusm. aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms panaudotos lėšos* iš viso ir pagal finansavimo šaltinius, tūkst. Eur



* Aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms panaudotos lėšos, išskyrus pandemijos padariniams šalinti 2020 ir 2021 m.

Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Užimtumo tarnybos pateiktus duomenis

6 pav. 2017–2021 m. I pusm. aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse dalyvavusių asmenų skaičius, tūkst.



Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Užimtumo tarnybos pateiktus duomenis

21. EK teigimu, Lietuva yra šalis, skirianti ADRPP vieną mažiausių procentinių dalių savo BVP, taip pat pažymima, kad tose valstybėse, kurios mažiausiai investuoja į ADRPP,

⁴³ Practitioners' guides on employment service centres, International Labour Organisation, 2016 m.

⁴⁴ Užimtumo tarnybos Projektų valdymo skyriaus nuostatai, 8 p.

⁴⁵ 2020–2022 m. strateginio veiklos plano vertinimo kriterijų vykdymo 2020 m. ataskaita.

⁴⁶ 2021–2030 m. Įtraukios darbo rinkos plėtros programa.

didelę dalį sudaro ES lėšos, todėl kyla abejonių dėl ilgalaikio tokios sistemos tvarumo.⁴⁷ Išanalizavę ADRPP finansavimą pagal šaltinius pastebėjome, kad per visą laikotarpį ES lėšos sudarė didžiausią dalį (5 pav.): 2017 ir 2018 m. apie 60 proc., 2019 m. – 93,5 proc., o 2020 m. – 45,2 proc. 2021 m. I pusm. – 61,8 proc. (pavyzdys).

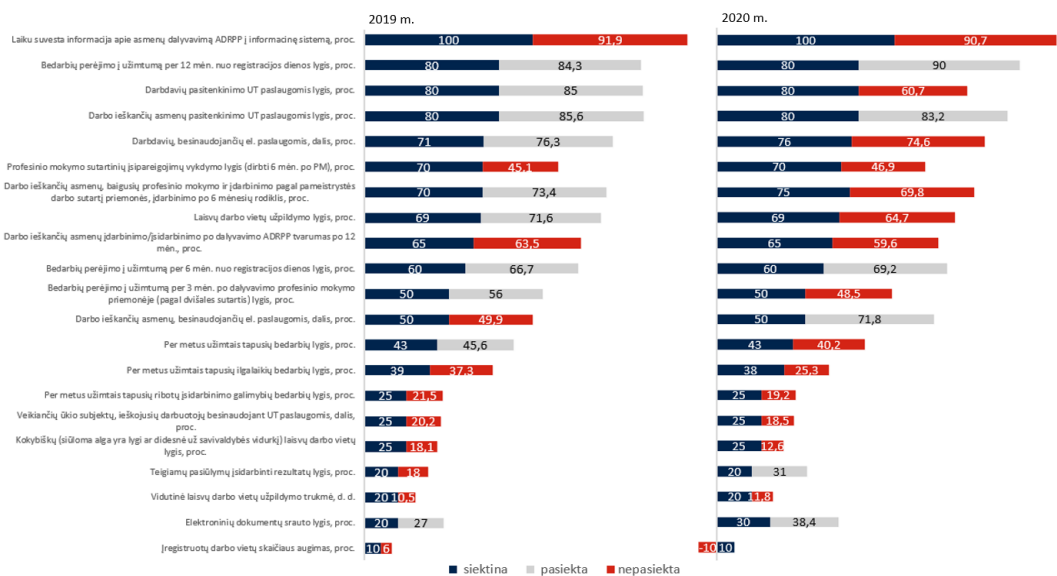
Ministerijos ir klientų aptarnavimo departamentų nurodytos problemos dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių finansavimo šaltinio

Ministerijos teigimu priemonėmis pasinaudoja mažiau nei 10 proc. bedarbių, nors siekiant užtikrinti integraciją į darbo rinką poreikis – 32 proc., nes 68 proc. bedarbių įsidarbina be aktyvios darbo rinkos politikos priemonių. Dėl nelankstaus ES lėšomis finansuojamų priemonių įgyvendinimo, registruoti UT darbo ieškantys asmenys ilgai (vidutiniškai 8 mėn.) laukia dalyvavimo priemonėse.

Vienas departamentas nurodė, kad priemonių finansavimas iš ES lėšų yra organizuojamas projektiniu principu. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės nėra inovacijos, todėl turi turėti biudžeto finansavimą, o ne projektinį. Pasibaigus projektui, ne vieną mėnesį reikia laukti kito. Kiekvieno naujo projekto integravimas į procesą užtrunka, nes reikia paskirstyti lėšas, užduotis.

22. UT duomenimis, 2019–2020 m. buvo darbo jėgos pasiūlos ir paklausos disbalansas.⁴⁸ Išnagrinėję UT duomenis nustatėme, kad 2019 m. nepasiektos 52 proc. (11 iš 21⁴⁹) pagrindinių veiklos vertinimo rodiklių reikšmės, 2020 m. – 71 proc. (15 iš 21). UT teigimu, 2020 m. rodikliai nepasiekti dėl karantino ir šalyje taikytų apribojimų, bet, auditorių vertinimu, 60 proc. (9 iš 15) rodiklių nebuvo pasiekti ir ankstesniais metais (7 pav.).

7 pav. Užimtumo tarnybos pagrindinių veiklos vertinimo rodiklių pasiekimas, 2019–2020 m.



Rodiklio „Darbuotojų pasitenkinimo darbu Užimtumo tarnyboje lygis, proc.“ siektina reikšmė nesuplanuota, todėl nepateikta.

Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Užimtumo tarnybos duomenis

23. Pagal UT ir visų penkių KAD pateiktą informaciją nustatėme, kad padaliniai kartą per ketvirtį atsiskaito už veiklos užduočių įgyvendinimą, yra sukurta

⁴⁷ Pasiūlymas dėl Europos Komisijos ir Europos Tarybos bendros užimtumo ataskaitos pridedamas prie komunikato „2020 m. metinė tvaraus augimo strategija“, Briuselis, 2019-12-17 COM(2019) 653

⁴⁸ Lietuvos užimtumo 2019 ir 2020 m. tendencijos ir ateities prognozės. Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2020/03/Lietuvos-u%C5%BEimtumo-2019-m.-tendencijos-ir-ateities-prognoz%C4%97s.pdf>; <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2021/02/Lietuvos-u%C5%BEimtumo-2020-m.-tendencijos-2021-02-19.pdf> (žiūrėta 2021-06-15).

⁴⁹ Rodiklio „Darbuotojų pasitenkinimo darbu Užimtumo tarnyboje lygis, proc.“ siektina reikšmė nebuvo suplanuota, todėl nevertinome jo pasiekimo/nepasiekimo. 2021 m. naudojamas kitas rodiklis – Užimtumo tarnybos darbuotojų įsitraukimo indeksas (penkiabalė sistema) – siekiama 3,75.

automatizuota 11 rodiklių stebėsenos programa, kurią, vieno KAD nuomone, yra poreikis išplėsti, įtraukiant daugiau stebimų rodiklių. Rezultatams gerinti tvirtinami, pvz., nedarbo mažinimo, projektų vykdymo gerinimo, darbo su darbdaviais priemonių planai, tačiau 2019–2020 m. nebuvo nei vieno iš 10 įdarbinimo, karjeros ir paslaugų darbdaviams konsultantams nustatyto rodiklio, kurį pasiektų visi KAS (4 priedas). Tarp skyrių stebimas netolygumas (pavyzdys).

Rodiklių reikšmių netolygumo 2019–2020 m. analizės pavyzdžiai

„Laisvų darbo vietų užpildymo lygis, proc.“ pasiekta reikšmė 2019 m. nuo 59,4 proc. iki 85,9 proc.; 2020 m. – nuo 51,1 iki 91,9 proc. (2019–2020 m. siekiama 70 proc.).

„Bedarbių perėjimas į užimtumą per 6 mėn. nuo registracijos dienos, proc.“ pasiekta reikšmė 2019 m. nuo 40,5 iki 86,8 proc.; 2020 m. – nuo 48,1 iki 86,2 proc. (2019–2020 m. siekiama 60 proc.).

„Ilgalaikių bedarbių perėjimas į užimtumą, proc.“ pasiekta reikšmė 2019 m. nuo 14,0 iki 61,0 proc.; 2020 m. – nuo 15,3 iki 37,1 proc. (2019–2020 m. siekiama 39 proc.).

„Kokybiškų (siūloma alga lygi ar didesnė už savivaldybės vidurkį) laisvų darbo vietų lygis, proc.“ pasiekta reikšmė 2019 m. nuo 8,9 iki 38,3 proc.; 2020 m. – nuo 5,7 iki 30,1 proc. (2019–2020 m. siekiama 25 proc.).

24. UT departamentų ir skyrių atstovai pateikė priešasčių, dėl kurių nepavyksta pasiekti rodiklių, pavyzdžių (pavyzdys).

Klientų aptarnavimo departamentų ir skyrių vadovų bei konsultantų nurodytų priešasčių dėl nepasiektų rodiklių pavyzdžiai

Pastangos pasiekti rodiklį „Laisvų darbo vietų užpildymo lygis“ iškreipia realią situaciją, pvz., darbdavys registruoja laisvą darbo vietą pastoviam darbui, išduodama rekomendacija, o paskui persigalvoja ir įdarbina pagal terminuotą, ir užpildymas dingsta; arba turi kelias įmones, darbo vieta užregistruota vienoje, o įdarbina kitoje; turim vesti „įsidarbino savarankiškai“.⁵⁰

Rajone registruota viena didžiausių šalies vežėjų įmonių, jie registruoja labai daug laisvų darbo vietų vairuotojams, tačiau nėra darbuotojų pasiūlos, todėl pasiekti rodiklio „Laisvų darbo vietų užpildymo lygis“ nėra galimybių.

Rodiklis „Bedarbių, dalyvavusių aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, dalis, nuo visų įregistruotų bedarbių, proc. – 7“ nerodo tarnybos rezultatyvumo, nes priklauso nuo finansavimo galimybių.

25. Išnagrinėję UT pateiktą informaciją apie veiklai gerinti ES lėšomis vykdytą projektą „Užimtumo tarnybos veiklos efektyvumo tobulinimas, inovatyvių paslaugų kūrimas“ pastebėjome, kad vėlavo priemonių įgyvendinimas: ADRPP ir įdarbinimo tvarumo stebėsenos sistemos ir statistinio profiliavimo modelio sukūrimas buvo planuoti 2019 m., tačiau sukurti 2021 m., o 2020 m. planuotas asmenybės bruožų indentifikavimo įrankis 2021-11-01 dar nesukurtas ir neįdiegtas (pavyzdys).

Užimtumo tarnybos pateiktos priešastys dėl veiklos gerinimo priemonių neįgyvendinimo

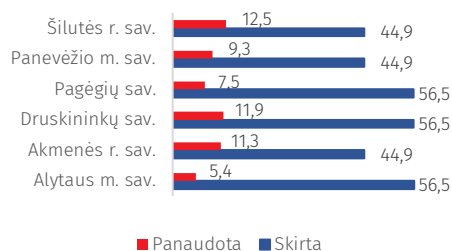
Paskelbus šalyje karantiną ir apribojus judėjimą ir dalyvavimą viešoje erdvėje, tarnyba perorientavo savo veiklą į paslaugų teikimą nuotoliniu būdu. Tarnyba pandemijos laikotarpiu vykdė specialių (COVID-19) išmokų administravimą, anksčiau suplanuotų priemonių įgyvendinimas visa apimtimi ir numatytu laiku tapo neįmanomas.

26. Išanalizavę UT ir SADM pateiktą informaciją apie „Užimtumo skatinimo ir motyvavimo paslaugų nedirbantiems ir socialinę paramą gaunantiems asmenims modelio“ ir įvertinę 2020 m. skirtą ir panaudotą finansavimą nustatėme, kad ES lėšomis finansuojamos šešios savivaldybės panaudojo 19 proc. (57,9 iš 304,2 tūkst.

⁵⁰ Užimtumo tarnybos vertinamosios veiklos analizės protokolas, 2021-03-16.

Eur) skirtų lėšų (8 pav.). Tuo pat metu nuo 2020 m. įtrauktos 24⁵¹ valstybės biudžeto lėšomis finansuojamos savivaldybės – 33,7 proc. (645,1 iš 1915,5 tūkst. Eur) valstybės biudžeto lėšų. Negalėjome įvertinti savivaldybėms skirtų ir panaudotų valstybės biudžeto lėšų, nes 17 iš 23 savivaldybių ataskaitose pateikė duomenis apie bendras lėšas vykdant užimtumo didinimo programas neišskiriant modelio įgyvendinimo. Abi institucijos kaip pagrindinę priežastį nurodė karantiną, kada užtruko naujų darbuotojų priėmimas, asmenų atrankos procedūros, nebuvo galima teikti kontaktinių paslaugų. SADM tvirtinimu galutinis valstybės lėšomis finansuojamo projekto vertinimas planuojamas atlikti iki 2022 m. II ketv., atsižvelgiant į rekomendaciją⁵², pateiktą dėl ES lėšomis vykdomo modelio ir siekiant palyginti abiejų modelių įgyvendinimo praktikas.

8 pav. 2020 m. Europos Sąjungos lėšos savivaldybėms modeliui įgyvendinti, tūkst. Eur



Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Užimtumo tarnybos duomenis

27. Ministerija informavo, kad iki metų pabaigos planuoja parengti Užimtumo įstatymo pakeitimus ir naują užimtumo modelį. Siekiama identifikuoti darbo rinkai nepasirengusių asmenų grupę, kuriai bus teikiamos paslaugos apribojimams pašalinti. Asmenys į UT patektų pasirenkę darbo rinkai ir motyvuoti įsidarbinti. UT, siekdama vertinti veiklos efektyvumą ir parodyti kiekvieno darbuotojo indėlį į visos organizacijos rezultatus, kuria subalansuotų rodiklių sistemą, atlieka procesų rezultatyvumo rodiklių peržiūrą, nes naudojami rodikliai daugiau matuoja ne pasiekimus, o procesus. Audito metu tarnyba inicijavo projektą su Vilniaus universitetu dėl regionų rodiklių, planuojama derinti vieningą rodiklių skaičiavimo metodiką su ministerija.
28. Tarnybos veiklai reikia pokyčių, ne visos veiklos yra matuojamos, ne visi rodikliai yra suprantami darbuotojams, o jų reikšmės nustatomos nerealiai. Pasiekiami ne visi rezultatai. Siekiant didinti ieškančių darbo asmenų užimtumo galimybes ir gebėjimus, tikslinga nustatyti veiklos kryptis pagal klientus ir jiems teikiamas paslaugas. Siekiant, kad rodikliai sudarytų sąlygas pamatuoti rezultatus, svarbu tobulinti stebėseną, išanalizuoti visus rodiklius, jų nepasiekimo priežastis bei padalinių rodiklių reikšmes nustatyti įvertinus regiono ar savivaldybių ypatumus. Turėtų būti užtikrintas rodiklių nuoseklumas nuo ministerijos iki tarnybos klientų aptarnavimo skyrių.

⁵¹ Radviliškio r. sav. 2020 m. I ketv. pabaigoje atsisakė dalyvauti nurodę, kad dėl „didelių Projektų darbų apimties, Radviliškio r. savivaldybės administracija atsisako dalyvauti Užimtumo skatinimo ir motyvavimo paslaugų nedarbingiems ir socialinę paramą gaunantiems asmenims modelio įgyvendinime, taip pat, išanalizavus pateiktą apibendrintą informaciją apie Modelio įgyvendinimą pilotinėse savivaldybėse, matyti, kad modelis neefektyvus“.

⁵² Valstybinio audito ataskaita „Ar socialinė parama užtikrina skurdžiai gyvenančių asmenų minimalius vartojimo poreikius ir skatina įsitraukti į darbo rinką“, 2019-07-29 Nr. VA-5.

2. KONSULTANTAMS REIKIA TINKAMŲ MOKYMŲ, METODINĖS PAGALBOS IR INFORMACINIŲ SISTEMŲ

29. Teigiamoms permainoms reikalingos visų darbuotojų koordinuotos pastangos. Reikia ne tik stiprinti konsultavimo ir lyderystės įgūdžius, bet ir aktyvaus bei sistemingo darbuotojų įtraukimo į esamų pertvarkos procesų tobulinimą, reikia ir toliau skatinti naujoves⁵³. Tinkama metodinė ir informacinių technologijų pagalba konsultantams būtina siekiant rezultatų.

2.1. Mokymai ir metodinė pagalba turėtų atitikti konsultantų poreikius

30. Laikėmės nuostatos, kad konsultantai orientuojami siekti veiklos rezultatų, jei visi apklausti konsultantai (įdarbinimo, karjeros, paslaugų darbdaviams) bent kartą per metus dalyvavo mokymuose, tiesiogiai susijusiuose su darbu su klientais⁵⁴, juose įgijo žinių apie naujus darbo metodus⁵⁵ ir įgytas žinias taiko praktikoje⁵⁶, bent kartą per pusę metų yra atliekama gerosios darbo patirties ir praktikos sklaida tarp padalinių⁵⁷. Taip pat visi apklausti konsultantai, atlikdami funkcijas, naudojami patvirtintomis metodikomis, sutinka, kad metodikos yra aktualios⁵⁸, yra informuojami apie praktinį atnaujintų metodikų taikymą⁵⁹.

Daugiau nei pusė konsultantų pasigenda mokymų apie naujus darbo metodus ir klientų motyvacijos didinimą

31. Tarnybos duomenimis, įgyvendinant ES projektą, 2019 m. – 2020 m. I ketv. mokymuose dalyvavo 800 dalyvių. Konsultantų apklausos duomenimis⁶⁰, 83 proc. atsakiusiųjų 2019–2021 m. bent kartą dalyvavo darbu su klientais mokymuose, iš jų 58 proc. teigia įgiję žinių apie inovatyvių darbo metodų taikymą (9 pav.).

⁵³ 2021–2030 m. Įtraukios darbo rinkos plėtros programa.

⁵⁴ Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.; EBPO gairės užimtumo tarnyboms; EK Bendroji užimtumo ataskaita apie Užimtumo tarnybas.

⁵⁵ Planas „Naujos kartos Lietuva“; EBPO gairės užimtumo tarnyboms.

⁵⁶ Practitioners' guides on employment service centres, International Labour Organisation, 2016 m.; Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.; EBPO gairės užimtumo tarnyboms.

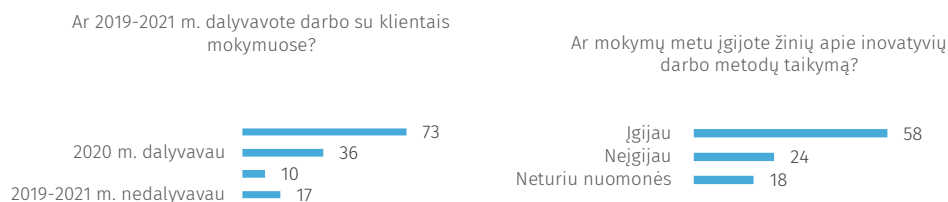
⁵⁷ Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.

⁵⁸ UT Klientų aptarnavimo modelis ir jo taikymo metodika.

⁵⁹ EBPO gairės tarnyboms; Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.

⁶⁰ Apklausėme 287 įdarbinimo, karjeros ir paslaugų darbdaviams konsultantus.

9 pav. Apklaustų konsultantų, dalyvavusių darbo su klientais mokymuose, dalis proc.



Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal konsultantų apklausos duomenis

32. Atsakydami į klausimus 74 proc. konsultantų nurodė, kad žinias pritaiko praktikoje, atlikdami tiesiogines funkcijas, 17 proc. neturėjo nuomonės, o 9 proc. pasirinko, kad mokymuose įgytos žinios praktikoje nepritaikomos. Vykdytos apklausos ir interviu su devynių KAS konsultantais metu pateikta pastebėjimų dėl organizuojamų mokymų (pavyzdys).

Konsultantų apklausos ir interviu metu pateikti pastebėjimai dėl organizuojamų mokymų

- Domina mokymai, susiję su klientų motyvacijos didinimu, jų gebėjimų įvertinimu, kaip pasiegti sudėtingose situacijose.
- Jaučiu poreikį reguliariems darbo su klientais mokymams, ypač karjeros konsultanto pozicijoje, ypač aktualu būtų psichologinė kryptis.
- Norėtųsi praktinių mokymų, kuriuose būtų modeliuojami sudėtingų situacijų sprendimai.
- Beveik visų mokymų tema labai panaši ir rezultatas vienas – nagrinėjamos problemos neišsprendžiamos, todėl belieka jas kažkaip apeiti. Kyla klausimas, kokia nauda tokių mokymų.
- Lietuvoje nėra mokymo įstaigos, kuri ruošytų specialistus Užimtumo tarnybai, todėl būtina kelti ir palaikyti jų kvalifikaciją. Kaip pavyzdys pateikta Vokietija, kurioje yra universitetai ruošiantys užimtumo specialistus.

33. Tarnyba pateikė informaciją, kad metiniai personalo kvalifikacijos tobulinimo planai sudaromi išanalizavus darbuotojų veiklos vertinimo anketose nurodytas kompetencijas, įvertinus padalinių vadovų pateiktą darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo poreikį. Konsultantų apklausos duomenimis, 59 proc. nurodė, kad pasigenda mokymų apie naujų darbo metodų taikymą, 52 proc. – apie klientų motyvacijos didinimą, 32 proc. apklaustųjų norėtų gilinti žinias apie informacinių sistemų duomenų analizę (10 pav.).

10 pav. Apklaustų konsultantų, nurodžiusių, kokių įgūdžių tobulinimo labiausiai trūksta, dalis proc.



Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal konsultantų apklausos duomenis

34. Įvertinę UT pateiktą ir interviu su darbuotojais metu surinktą informaciją nustatėme, kad bent kartą per pusę metų yra atliekama gerosios darbo patirties ir praktikos sklaida tarp padalinių, buvo pateiktas vienas konkretus pavyzdys dėl perduotos ar perimtos praktikos (pavyzdys).

Gerosios darbo praktikos klientų aptarnavimo skyriuje pavyzdys

Organizuojami tiksliniai susirinkimai, kuriuose į grupinius susirinkimus kviečiami paklausių profesijų darbdaviai, kad jie darbo ieškantiems asmenims plačiau papasakotų apie profesiją, darbo galimybes, privalumus ir iššūkius.

Konsultantams trūksta aktualios metodinės pagalbos

35. Konsultantų apklausos duomenimis⁶¹, 18 proc. nesinaudoja patvirtintomis metodikomis, nes jos nėra atnaujinamos keičiantis darbo sąlygoms, 10 proc. – nes nežino kaip jas taikyti praktiškai, 8 proc. – nes trūksta informacijos, kokios metodikos UT yra patvirtintos, o 4 proc. nurodė, kad UT nėra patvirtintų konkrečių metodikų (pavyzdys).

Konsultantų apklausos metu dėl metodikų trūkumų pateikti pavyzdžiai

- Trūksta aiškios metodikos dirbant su klientais, atliekant veiksmus dėl statuso suteikimo, nutraukimo ir kt., kai kuriais atvejais vadovaujames tik įstatymu.
 - Apie metodikas, procesus nelabai žinau, nes atėjus dirbti, kolegė pasidalino savo pačios kurtomis instrukcijomis.
 - Reikia atnaujinti įsadarbinimo galimybių vertinimo anketą (arba jos netaikyti) užimtiems darbo ieškantiems asmenims.
 - Karjeros konsultantų darbas ilgą laiką nėra koordinuojamas ir jau kurį laiką iš Užimtumo tarnybos laukiama postūmio šioje srityje, kokią metodinę medžiagą naudoti, nes dabar kiekvienas konsultantas dirba kaip išmano.
 - Individualaus užimto veiklos plano sudarymo metodika turi būti keičiama iš esmės arba visiškai atsisakyta.
 - Trūksta atnaujintos metodikos grupinėms konsultacijoms (vyresnio amžiaus asmenims, jaunimui, pirmąkart siekiantiems kurti savo verslą).
-

36. KTU darbdavių tyrime⁶² darbdavių nuomone trūksta aprašytų taisyklių, procedūrų standartizavimo arba jos skirtingai interpretuojamos konsultantų, nes paslaugų kokybė skiriasi ir priklauso nuo konsultantų iniciatyvos ir noro bendradarbiauti su darbdaviu.

37. Ekspertai pažymi, kad naujų technologijų įdiegimas bei taikymas pareikalaus gebėjimų įsisavinti naujus darbo metodus, todėl svarbu investuoti į konsultantų, ypač tų, kurie teikia standartizuotas paslaugas pažeidžiamiesiems darbo ieškantiems asmenims, įgūdžių tobulinimą. Akcentuojama, kad inovacijas ir kūrybiškumą galima skatinti padaliniais sistemingai keičiantis patirtimi⁶³. Siekiant užtikrinti, kad visi konsultantai kasmet dalyvautų mokymuose, susijusiuose su jų funkcijų vykdymu, planuoti ir organizuoti mokymus apie naujus darbo metodus klientų, motyvacijos didinimą.

⁶¹ Apklausėme 287 įdarbinimo, karjeros ir paslaugų darbdaviams konsultantus.

⁶² Užimtumo tarnybos paslaugų darbdaviams portfelio vystymo galimybės. KTU, 2021 m.

⁶³ Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.; Planas „Naujos kartos Lietuva“; EBPO gairės užimtumo tarnyboms.

2.2. Svarbu atnaujinti darbo metodus, informacinės sistemas ir paslaugų teikimo kanalus

38. Laikėmės nuostaty, kad darbo metodai, informacinės sistemos ir paslaugų teikimo kanalai padeda siekti rezultatų, kai: per metus įdiegtas bent vienas naujas metodas darbui su klientais⁶⁴, konsultantai turi galimybę IS suvesti visus UT turimus duomenis apie klientus⁶⁵, UT kartą per ketvirtį analizuoja, kokie paslaugų prieinamumo kanalai yra veiksmingiausi⁶⁶. Taip pat, kad visi konsultantai, esant socialinės pagalbos poreikiui, naudojami socialinės pagalbos žemėlapiu⁶⁷ ir UT konsultantai turi galimybę savo klientams pateikti aktualią informaciją iš privačių įdarbinimo paslaugų teikėjų duomenų bazių⁶⁸.

Nepakankamai išnaudojamos informacinių sistemų ir darbo metodų galimybės

39. Išnagrinėję UT pateiktą informaciją apie 2019–2021 m. įdiegtus naujus darbo metodus, nustatėme, kad 2019 m. jų nebuvo įdiegta, o 2021 m. pradėta naujoves diegti aktyviau (pavyzdys).

Užimtumo tarnyboje naujai įdiegtų darbo metodų pavyzdžiai

2020 m. patvirtinta Darbo metodika atvejo vadybininkams.

2021 m. įdiegtas statistinio profiliavimo modelis; pradėta teikti įdarbinimo su pagalba paslauga vidutinių ir ribotų įsidarbinimo galimybių neįgaliesiems; patvirtinta Kliūčių asmens užimtumui identifikavimo ir priemonių joms valdyti taikymo ir Potencialių profesinės reabilitacijos dalyvių identifikavimo metodikos.

40. UT sukurtas socialinės pagalbos žemėlapis, kuriuo remdamiesi konsultantai, dirbantys su klientais, susiduriančiais su kompleksinėmis problemomis, gali surasti ir nukreipti juos pas reikalingų paslaugų teikėjus. Karjeros ir įdarbinimo konsultantų apklausos rezultatai parodė, kad 25 proc. jų žemėlapio nenaudojo, nes nebuvo supažindinti su praktinio jo taikymo galimybėmis, 14 proc. apie žemėlapį negirdėjo, 30 proc. nurodė, kad neteko naudotis, nes jis neseniai įdiegtas. Atvejo tyrimo metu⁶⁹ nustatėme, kad trims asmenims reikėjo socialinės pagalbos, bet žemėlapio nepasinaudota. Mažesnėse savivaldybėse dirbantys konsultantai nurodė, kad neturi poreikio juo naudotis, nes ir taip žino visus reikalingų paslaugų teikėjus.

41. Apklausti konsultantai nurodė, kad trūksta galimybių IS suvesti visą reikiamą informaciją (duomenis, kurie padeda nustatyti darbo ieškančių asmenų tinkamumą laisvai darbo vietai), pvz., 11 proc. pagal pasirinktus kriterijus darbo ieškančiam asmeniui negali atrinkti LDV (11 pav.).

⁶⁴ EBPO gairės užimtumo tarnyboms; EK Bendroji užimtumo ataskaita apie Užimtumo tarnybas.

⁶⁵ Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.

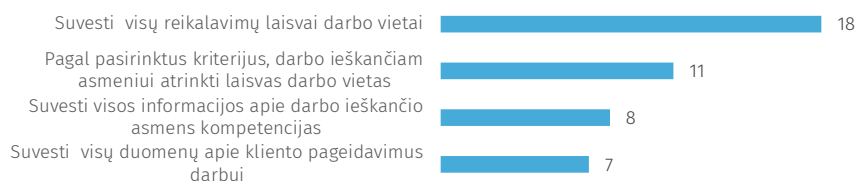
⁶⁶ EBPO gairės užimtumo tarnyboms; Planas „Naujos kartos Lietuva“. Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.

⁶⁷ Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.

⁶⁸ Pasaulio užimtumo tarnybų asociacijos ir EBPO ataskaita: Viešųjų užimtumo tarnybų pasaulis; Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.

⁶⁹ Atlikta 127 atvejų analizė.

11 pav. Apklaustų konsultantų dalis proc., kurie nurodė, kad neturi galimybės informacinėje sistemoje:



Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal konsultantų apklausos duomenis

42. Visų KAD direktoriai interviu su auditoriais metu nurodė, kad UT IS sistema yra nefunkcionaliai ir nepatogi, lėta, turi daug langų, besikartojančios informacijos ir specialistams reikia kelis kartus tą pačią informaciją suvesti skirtingose vietose. Pastebėjimus dėl IS pateikė konsultantai apklausos ir devynių KAS interviu metu (pavyzdys).

Konsultantų apklausos ir interviu metu dėl informacinių sistemų trūkumų pateikti pavyzdžiai

- Būtina tobulinti specialybių klasifikatorių: papildyti jį tokiomis apibendrinančiomis pareigybėmis, kaip gamybos darbuotojas, valstybės tarnautojas, šalinti neegzistuojančias pareigybes kaip: tarnas skalbinių tvarkytojas, transporto priemonių medinių kėbulų meistras ir kt.
- Laisvų darbo vietų atranka klientui nepatogi ir užima daug laiko atrenkant tinkamiausią darbą.
- Visa informacinė sistema yra pasenusi ir ją reikėtų keisti iš esmės. Darbuotojas turi turėti galimybę matyti visus duomenis vienoje vietoje, ne tik duomenis apie darbo ieškančią asmenį, bet ir informaciją, kas su juo nuveikta.
- „eDbirža“ reikalauja tobulinimo, nepatogi, neatidaromas informatyvus darbo paieškai skirtas kliento duomenų laukas, užtrunkama daug laiko "vaikščiojimui" po skiltis. Tai turėtų būti sisteminis darbas ypač palengvinantis įrankis.
- Yra tobulintinių sričių, kurios sudėtingai užpildomos, pvz., gyvenimo aprašymo pildymas, darbdavio pildomos laisvos darbo vietos kortelė ir pan.

43. KTU darbdavių tyrime⁷⁰ nurodoma, kad skelbiamų LDV registravimo ir darbuotojų paieškos sistemą galima apibūdinti kaip labiausiai naudojamą UT paslaugą, bet jos efektyvumas diskutuotinas. Vertėtų atkreipti dėmesį į techninį problemų sprendimą. Darbdaviai nurodė šias UT darbuotojų paieškos portalo ir LDV registravimo problemas: neveikianti, stringanti sistema, neteisingi duomenys apie darbuotojus, sudėtinga, ilgai trunkanti darbuotojų paieška, nepatogus, ilgai trunkantis darbo vietos registravimas (pavyzdys).

Kauno technologijos universiteto darbdavių tyrimo ataskaitoje pateikti pavyzdžiai

- Informacijos apie laisvas darbo vietas talpinimas nepatogus, daug žingsnių, viskas šabloniškai, nėra galimybės sukurti patrauklų pasiūlymą darbo ieškantiems asmenims.
- Jų paieškos sistema yra labai nevykusi. Ir teko aiškintis su Užimtumo tarnybos darbuotojais – tai jiems jau seniai buvo žinoma ta problema – ten tokia, kad bandai ieškoti darbuotojų pagal vietovę ir mato vis tiek visą Lietuvą – neveikia vietovės filtras.

44. Ekspertai UT siūlo skirti daugiau dėmesio moderniai ir efektyviai informacinei sistemai ir nurodo, kad ji turi teikti UT darbuotojams praktinę ir efektyvią pagalbą.⁷¹ 2021–2030 m. Įtraukios darbo rinkos plėtros programoje kaip problema nurodoma, nepakankamas Užimtumo tarnybos paslaugų skaitmenizavimas ir automatizavimas.

⁷⁰ KTU darbdavių tyrimas „Užimtumo tarnybos paslaugų darbdaviams vystymo galimybės“.

⁷¹ Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.

45. Penkių KAS paslaugų darbdaviams konsultantai auditoriams nurodė, kad, tik tuo atveju, jei darbdavys yra užsiregistravęs UT, jo atstovas turi galimybę UT duomenų bazėje matyti informaciją (CV, pageidaujama darbą ir pan.) apie darbo ieškančius asmenis, o darbdavio skelbiamos LDV prieinamos visiems ir konsultantams, ir darbo ieškantiems asmenims. Dėl IS funkcionalumo ribotumo nėra priegios prie privačių įdarbinimo paslaugų teikėjų duomenų bazių. Sujungus Užimtumo tarnybos turimą informaciją su minėtais duomenimis, darbo ieškantiems asmenims būtų sudaryta galimybė, naudojantis UT paslaugomis, tapti matomais praktiškai visuose darbo paieškos ir pasiūlos šaltiniuose padidinant galimybes įsidarbinti.⁷²
46. UT pateikė informaciją, kad jos užsakymu 2021 m. rugsėjo mėn. parengtas informacinės sistemos tobulinimo investicijų projektas „Užimtumo tarnybos informacinės sistemos sukūrimas“, kurį įgyvendinus bus įdiegti darbo ieškančių asmenų ir laisvų darbo vietų registravimo bei jų paieškos, atvaizdavimo ir tarpininkavimo įdarbinant sprendimai, duomenų analizės priemonės, pritaikytas procesų automatizavimas ir kt. Projektą planuojama įgyvendinti per ketverius metus, bendras biudžetas – 5,67 mln. Eur.⁷³

Paslaugų prieinamumo kanalai gali būti labiau išnaudoti

47. Susipažinę su UT kasmet atliekamų darbdavių ir darbo ieškančių asmenų apklausų, apimančių klausimus apie paslaugų prieinamumą, rezultatais⁷⁴ nustatėme, kad taip išsiaiškinama, kokiais kanalais (UT el. paslaugų paskyra, el. paštu, telefonu, tiesioginio vizito metu) klientai naudojami daugiausiai, bet nematuojamas kiekvieno jų veiksmingumas, nerenkama informacija apie priežastis, kodėl pasirenkamas vienas ar kitas kanalas, neišsiaiškinami jų privalumai ir trūkumai, todėl nesužinoma apie tobulintinas sritis. Tyrimo duomenimis, 2020 m. 8,9 proc. (2019 m. 4,1 proc.) darbdavių nurodė, kad patogiausia UT paslaugomis naudotis per UT tarnybos el. paslaugų paskyrą. Tik 0,43 proc. darbo ieškančių asmenų 2019 m. nurodė, kad jiems patogiausia naudotis UT tarnybos el. paslaugų paskyra, 2020 m. tokia dalis siekė 14,2 proc.
48. Konsultantų apklausos duomenimis⁷⁵, visi nuotolines konsultacijas dažniausiai atlieka telefonu. 97 proc. apklaustųjų tai daro kasdien. 31 proc. konsultacijas teikia pasitelkę vaizdo priemones (*Teams, Zoom* ir pan.), kasdien tai darantys nurodė 4 proc. apklaustųjų.
49. Devynių KAS atstovai interviu metu auditoriams nurodė, kad dažniausiai nuotolines konsultacijas teikia telefonu, nes taip patogiausia klientui. UT teigimu, ne visi darbo ieškantys asmenys turi galimybę naudoti vaizdines priemones. Atvejo tyrimo metu⁷⁶ nustatėme, kad iš 127 atvejų, vaizdinėmis priemonėmis konsultacijos teiktos keturis kartus.

⁷² Planas „Naujos kartos Lietuva“.

⁷³ Investicijų projektas „Užimtumo tarnybos informacinės sistemos sukūrimas“, 2021-09-06.

⁷⁴ Užimtumo tarnybos atliekama kasmetinė darbdavių apklausa. Prieiga per internetą: <https://heyzine.com/flip-book/38ef3a5ea0.html#page/15>; <https://heyzine.com/flip-book/1c42033fc8.html#page/4> (žiūrėta 2021-11-12).

⁷⁵ Apklausėme 287 įdarbinimo, karjeros ir paslaugų darbdaviams konsultantus.

⁷⁶ Atlikta 127 atvejų analizė.

50. Ekspertai atkreipė UT dėmesį⁷⁷, kad prieinami ir naudojami daug skirtingų kanalų, bet nėra nustatyti prioritetai ir nėra pasirinkta strategija. Siekiant didinti paslaugų prieinamumą ir klientų pasitenkinimą, svarbu identifikuoti paveikiausius paslaugų teikimo kanalus nusistačius prioritetus pagal klientų skirtingų grupių naudojimą.

2.3. Konsultantų darbo krūvių matavimas turėtų būti sistemingas

51. Laikėmės nuostatyti, kad konsultantų darbo krūvis sistemingai matuojamas, kai: UT atlieka jų darbo krūvių analizę⁷⁸, klientams teikiama ne trumpesnė kaip 30 min. konsultacija⁷⁹, o pandemijos metu, konsultantams priskyrus funkcijas dėl COVID-19 priemonių vykdymo, pagrindinės funkcijos buvo vykdomos visa apimtimi⁸⁰.
52. 2021 m. UT rizikos valdymo plane numatyta rizika, kad neaiškus, sistemingai nematuojamas darbuotojų darbo krūvis, dabartinės kontrolės priemonės mažai efektyvios. Pokalbių su auditoriais metu septynių KAS vedėjai nurodė, kad darbo krūvis skirstomas atsižvelgiant į turimų klientų skaičių, bet jis neatspindi tikrojo krūvio, nes klientų poreikiai skirtingi. Pagal UT pateiktą informaciją matome, kad darbo krūvio skaičiavimo metodikos nėra, tačiau planuojama ją parengti.
53. Konsultantams nėra nustatyta rekomenduojama konsultacijų trukmė. Pokalbių su auditoriais metu, konsultantai nurodė, kad konsultacijų trukmė priklauso nuo kiekvieno kliento poreikių, skiriama tiek laiko, kiek reikia klientui, todėl tai yra viena iš priežasčių dėl konsultantų darbo krūvių tarp skyrių netolygumo (pavyzdys).

Klientų aptarnavimo departamentų direktorių pateiktų siūlymų pavyzdžiai⁸¹

- Procesuose yra daug biurokratinių veiksmų, kurie niekaip neveikia paslaugos teikimo kokybės. Jei programa gali siųsti asmenims pranešimus apie darbo vietas, atvykimo laiko pasikeitimus, tai galėtų būti automatiškai generuojami atsakymai apie paramos judumui išmokos skyrimą, nerengiant laiškų asmenims informuoti. Galėtų būti supaprastinama įsakymų rengimo tvarka.
- Atsisakyti perteklinių, rankinių darbų, lentelių, formų pildymų, informacijos vedimo.

54. Ekspertų vertinimas⁸² parodė, kad kai kurie konsultantai IS mato kaip administracinę naštą, kuri reikalauja daug laiko įvedant duomenis į sistemą, o tai mažina skiriamą laiką bendravimui su klientu, bei didina darbo krūvį.
55. Pandemijos metu pagrindinės funkcijos nebuvo vykdomos visa apimtimi dėl priskirtų COVID-19 priemonių ir karantino apribojimų šalyje. Interviu su auditoriais metu devynių KAS konsultantai nurodė, kad, priskyrus funkcijas dėl COVID-19 priemonių vykdymo, esant dideliame darbo krūviui, darbų kokybė nebuvo tolygi. Konsultacijos vyko, bet nebuvo galimybės klientams skirti pakankamai laiko, nevyko grupiniai užsiėmimai su klientais, darbo mugės, mažiau darbdavių kreipėsi dėl darbuotojų paieškos. Siekiant kokybiškai administruoti COVID-19

⁷⁷ Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.

⁷⁸ Užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 pakeitimo projekto aiškinamasis raštas; EBPO rekomendacija, prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/seimas-patvirtino-darbo-birzos-pertvarka> (žiūrėta 2021-10-04).

⁷⁹ Practitioners' guides on employment service centres, International Labour Organisation, 2016 m.

⁸⁰ Planas „Naujos kartos Lietuva“; EBPO gairės užimtumo tarnyboms.

⁸¹ 2021-03-16 Užimtumo tarnybos Vadybos vertinamosios analizės posėdžio protokolas.

⁸² Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.

priemonės, UT direktoriaus įsakymu buvo nurodyta paslaugas teikti pagal prioritetus, poreikį teikiamoms paslaugoms vertinant individualiai.⁸³

56. Planuojant ir organizuojant kvalifikacijos tobulinimą, reikėtų daugiau dėmesio skirti naujų darbo metodų taikymo ir klientų motyvacijos didinimo mokymams. Siekiant tolygiai kokybiško paslaugų teikimo, visi konsultantai turėtų periodiškai kelti kvalifikaciją mokymuose, susijusiuose su tiesioginių jų funkcijų vykdymu, taip pat svarbus sistemingas darbo krūvio matavimas pagal parengtą metodiką. Reikėtų identifikuoti paveikiausius paslaugų teikimo kanalus ir nusistatyti prioritetus dėl jų naudojimo atsižvelgiant į skirtingas klientų grupes.

3. PASLAUGOS DARBO IEŠKANČIUS ASMENIS ĮTRAUKTI Į DARBO RINKĄ GALĖTŲ BŪTI REZULTATYVESNĖS

57. 2021–2030 m. Nacionalinio pažangos plano vienas uždavinių – didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo rėmimo sistemos veiksmingumą ir efektyvumą. Intensyvus darbas su klientais padeda teikti individualizuotas ir tikslines paslaugas, palengvinančias bedarbių integraciją į darbo rinką⁸⁴.

3.1. Užimtumo veikla turėtų būti planuojama pagal individualius asmens poreikius

58. Audito metu laikėmės nuostatos, kad asmens užimtumo planavimo paslauga teikiama atsižvelgiant į kiekvieno darbo ieškančio asmens galimybes, jeigu: visų darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybės įvertinamos remiantis nustatytais kriterijais⁸⁵; kiekvienam bedarbiui sudaromi individualūs užimtumo veiklos planai⁸⁶; visų pasirinktų bedarbių individualiame užimtumo veiklos plane numatytų paslaugų pažangos vertinimas atliekamas kiekvieno asmens vizito UT metu⁸⁷; UT remiantis savarankiškos darbo paieškos rezultatų vertinimu, teikia gaires darbuotojams dėl paslaugos tobulinimo⁸⁸, paslaugos planuojamos diferencijuotai pagal darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybių vertinimo rezultatus⁸⁹; darbo ieškančių asmenų pasitenkinimo Užimtumo tarnybos paslaugomis lygis – ne mažiau 80 proc.⁹⁰

⁸³ Užimtumo tarnybos veiksmų ekstremaliosios situacijos, kilusios dėl covid-19, suvaldymo planas, patvirtintas tarnybos direktoriaus 2020-09-18 įsakymu Nr. V-371.

⁸⁴ Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.

⁸⁵ Užimtumo tarnybos direktoriaus 2019-04-01 įsakymu Nr. V-163 patvirtintas Paslaugų teikimo darbo ieškantiems asmenims tvarkos aprašas, 15 p.

⁸⁶ Užimtumo įstatymas, 31 str.

⁸⁷ Paslaugų teikimo darbo ieškantiems asmenims tvarkos aprašas, 22 p.

⁸⁸ Ten pat, 47 p.

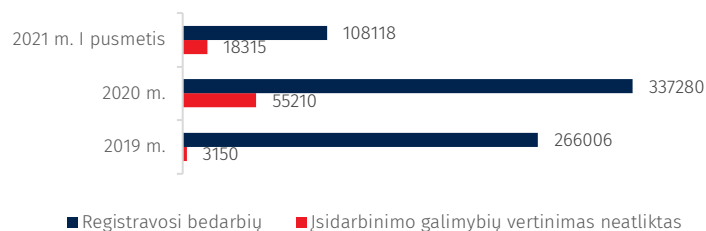
⁸⁹ Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017-07-21 įsakymu Nr. A1-394 patvirtintas Darbo rinkos paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašas, 31.1 p.

⁹⁰ Užimtumo tarnybos 2020 m. veiklos planas.

Nevertintos kas šešto bedarbio įsidarbinimo galimybės ir nesudaryti kas trečio bedarbio individualūs planai

59. Pagal UT pateiktą informaciją, buvo įvertintos ne visų bedarbio statusu registruotų asmenų įsidarbinimo galimybės: 2019 m. – 1,2, 2020 m. – 16,4, o 2021 m. I pusm. – 16,9 proc. asmenų vertinimas neatliktas (12 pav.). Įsidarbinimo galimybės nebuvo įvertintos per registracijos laikotarpį penkių iš 127 (3,9 proc.) atvejo tyrimui atrinktų bedarbių. Septyniuose iš aštuonių apšauktų KAS konsultantai karantino metu įsidarbinimo galimybes vertino ne visada – priklausomai nuo darbo krūvio, nes prioritetas buvo skiriamas COVID-19 priemonių (darbo paieškos išmokų ir išmokų savarankiškai dirbantiems asmenims) administravimui.

12 pav. 2019 m. – 2021 m. I pusm. Užimtumo tarnyboje užsiregistravusių bedarbių, kuriems per registracijos laikotarpį nebuvo atliktas įsidarbinimo galimybių vertinimas, skaičius



Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Užimtumo tarnybos pateiktus duomenis

60. Išanalizavę UT pateiktą informaciją nustatėme, kad dalies asmenų įsidarbinimo galimybių vertinimas atliekamas ne pagal visus kriterijus: 10 iš 127 (7,9 proc.) atvejo tyrimui atrinktų asmenų 27 kartus nebuvo įvertinti visi 9 analizuoti kriterijai. Šešių kriterijų (įskaitant „Darbo pertrauka“) administravimo sistema leidžia nevertinti, visų kitų – leidžia nevertinti, jeigu parašomas komentaras. 2021 m. Specialiųjų tyrimų tarnyba⁹¹ konstatavo, kad UT atliekamas asmens įsidarbinimo galimybių vertinimas sudaro sąlygas subjektyvaus vertinimo rizikai rasti, nes jis nepakankamai objektyvus, priklauso nuo jį atliekančio asmens kompetencijos ir galimo suinteresuotumo, o tarnyboje taikomi vidaus kontrolės mechanizmai nėra pakankami, kad identifikuotų ir užkardytų įsidarbinimo galimybių vertinimo neatitiktis. Nuo 2021 m. liepos mėn. tarnyboje taikomas statistinio profiliavimo modelis, leidžiantis automatiškai įvertinti asmens įsidarbinimo galimybes. Tai pirmas iš dviejų etapų, nes reikalingas giluminis interviu su klientu.

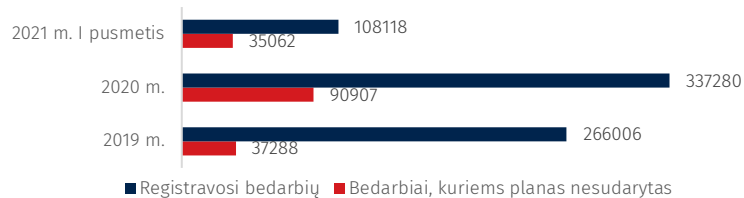
61. Individualaus užimtumo veiklos planas sudaromas, siekiant bedarbio statusą turinčio asmens įsitraukimo į darbo rinką ir tvaraus užimtumo, todėl plane numatoma užimtumo tikslas, konkretūs veiksmai, priemonės bei laikotarpis jam pasiekti⁹². UT duomenimis, planai buvo sudaryti ne visiems bedarbiams: 2019 m. 14,0, 2020 m. – 27,0, o 2021 m. I pusm. – 32,4 proc. užsiregistravusių bedarbių per registracijos laikotarpį planai nesudaryti (13 pav.). Nustatėme, kad keturiems iš 127 (3,1 proc.) atvejo tyrimui atrinktų bedarbių per registracijos laikotarpį nebuvo

⁹¹ „Dėl korupcijos rizikos analizės Užimtumo tarnybos darbo rinkos paslaugų teikimo ir užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo veiklos srityse“. Prieiga per internetą: <https://www.stt.lt/data/public/uploads/2021/08/uzimtumo-tarnybos-kra-2021-08.pdf> (žiūrėta 2021-10-04).

⁹² Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017-07-21 įsakymu Nr. A1-394 patvirtinto Darbo rinkos paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašo, 33 p.

sudarytas nė vienas planas, nors jį sudaryti privaloma. Pandemijos metu išaugus darbo krūviams, UT priimtu sprendimu, planų sudarymas nebuvo prioritetinga paslauga.

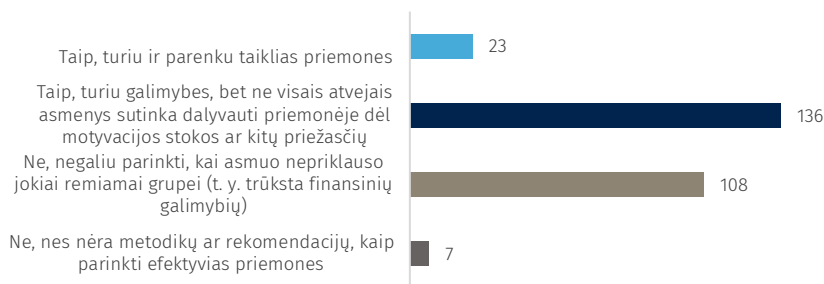
13 pav. 2019 m. – 2021 m. I pusm. Užimtumo tarnyboje užsiregistravusių bedarbių, kuriems per registracijos laikotarpį nebuvo sudarytas Individualaus užimtumo veiklos planas, skaičius



Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Užimtumo tarnybos pateiktus duomenis

62. Siekiant rezultatyviai didinti asmens įsidarbinimo galimybes, svarbu stebėti ir laiku reaguoti į parinktų priemonių tinkamumą ar netinkamumą. Ne visų atvejo tyrimui pasirinktų bedarbių individualiame užimtumo veiklos plane numatytų paslaugų pažangos vertinimas buvo atliekamas kiekvieno asmens vizito tarnyboje metu: nebuvo atliktas 48 iš 127 pasirinktų bedarbių pažangos vertinimas 79 jiems sudarytiems planams. UT vadovybė pateikė informaciją, kad karantino laikotarpiu buvo priimtas sprendimas darbus atlikti prioriteto tvarka ir IUVP pažangos vertinimas ir jų pažangos kontrolė atliekama nebuvo.
63. Išanalizavę atvejo tyrimui UT pateiktus duomenis nustatėme, kad paslaugos asmenims ne visuomet buvo planuotos, atsižvelgiant į individualius asmens įsidarbinimo galimybių vertinimo rezultatus: 61,8 proc. (34 iš 55) pasirinktų asmenų, neturinčių profesijos (kvalifikacijos ir (ar) kompetencijų) ir 60,5 proc. (23 iš 38) neturinčių motyvacijos dirbti, netaikytos priemonės bei paslaugos, kad būtų pašalintos kliūtys šiose srityse ir padidėtų asmenų įsidarbinimo galimybės. UT nurodė, kad paslaugos nėra diferencijuojamos turintiems motyvaciją ir jos neturintiems. Įtraukios darbo rinkos plėtros programoje nurodoma, kad ADRPP taikomos nepriklausomai nuo individualaus asmens nedarbo priežasčių, neužtikrinamas taiklus ADRPP taikymas bei dalyvių motyvacija dirbti ar mokytis. Geresnis kliento pažinimas, jo poreikių nustatymas leistų atitinkamai grupuoti ir individualizuoti teikiamas paslaugas, kurti paslaugų rinkinius.
64. Įdarbinimo konsultantų apklausos rezultatai rodo, kad 67,3 proc. turi galimybes parinkti asmenims ADRPP įsidarbinimo galimybėms didinti, bet ne visais atvejais asmenys sutinka dalyvauti priemonėje dėl motyvacijos stokos ar kitų priežasčių. 53,5 proc. nurodė, kad negali parinkti priemonių, kai asmuo nepriklauso jokiai remiamai grupei (t. y. trūksta finansinių galimybių) (14 pav.). Apklausoje metu įdarbinimo konsultantai įvardijo problemas, kylančias parenkant priemones įsidarbinimo galimybėms didinti (pavyzdys).

14 pav. Įdarbinimo konsultantų nuomonė, ar visada turi galimybes parinkti darbo ieškantiems asmenims taiklias aktyvios darbo rinkos politikos priemones įsidarbinimo galimybės didinti



Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Užimtumo tarnybos konsultantų apklausos duomenis

Įdarbinimo konsultantų apklausoje įvardytos problemos parenkant priemones įsidarbinimo galimybės didinti

Įsidarbinimo galimybes didinti galima tik kontaktiniu būdu, nuotoliu rezultato ir veiksmingumo nebus.

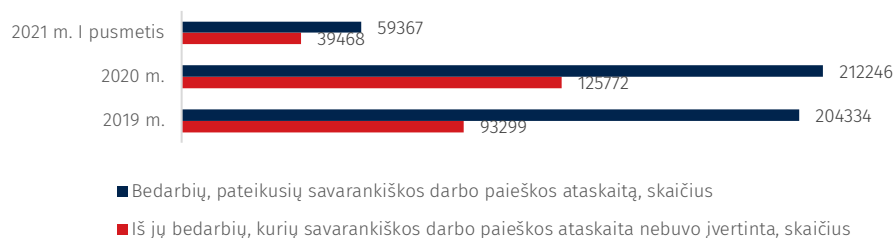
Kai kurie asmenys, kurie nori įgyti specialybę (ne kompetenciją), atsisako dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, nes Užimtumo įstatymas apriboja tokias galimybes dėl išsilavinimo neatitikties.

Tikslinių grupių skirstymas pagal amžių nėra tinkamas.

Daugiau negu pusės bedarbių nevertinta savarankiška darbo paieška

65. Viena bedarbio pareigų – ieškoti darbo savarankiškai, o apie rezultatus informuoti aptarnaujantį specialistą ir pateikti nustatytos formos ataskaitą⁹³. Išanalizavę UT duomenis nustatėme, kad 2019 m. tokios ataskaitos nebuvo įvertintos 45,7 proc. bedarbių, 2020 m. – 59,3 proc., o 2021 m. I pusm. – 66,5 proc. (15 pav.). UT informavo, kad atsirinktų asmenų savarankiškos darbo paieškos rezultatų vertinimas atliekamas nebuvo ir suplanuota vertinti 2021 m. IV ketvirtį. Specialiųjų tyrimų tarnyba konstatavo⁹⁴, kad esamas reglamentavimas nesudaro sąlygų patikrinti savarankiškos darbo paieškos rezultatų vertinimą.

15 pav. Bedarbiai, kurių 2019 m. – 2021 m. I pusm. pateiktos savarankiškos darbo paieškos ataskaitos nevertintos



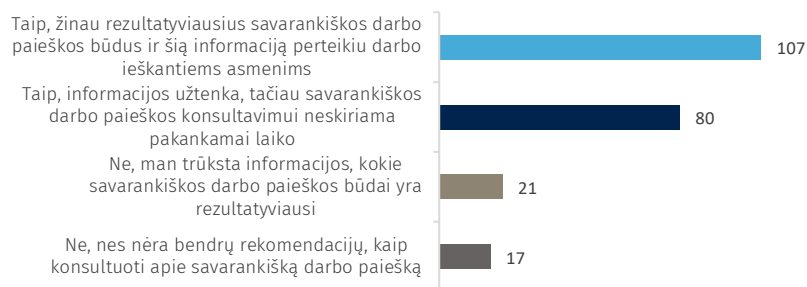
Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Užimtumo tarnybos pateiktus duomenis

⁹³ Užimtumo tarnybos direktoriaus 2019-04-01 įsakymu Nr. V-163 patvirtintas Paslaugų teikimo darbo ieškantiems asmenims tvarkos aprašas, 45 p.

⁹⁴ Specialiųjų tyrimų tarnyba, išvada „Dėl korupcijos rizikos analizės Užimtumo tarnybos darbo rinkos paslaugų teikimo ir užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo veiklos srityse“, 2021 m.

66. Apklausėme 202 įdarbinimo konsultantus, iš jų 39,6 proc. mano, kad teikiant savarankiškos darbo paieškos konsultacijas, informacijos apie rezultatyvius paieškos būdus užtenka, tačiau konsultavimui neskiriama pakankamai laiko. 10,4 proc. apklaustųjų trūksta informacijos, kokie savarankiškos darbo paieškos būdai rezultatyviausi, o 8,4 proc. – rekomendacijų, kaip šią konsultaciją teikti (16 pav.).

16 pav. Įdarbinimo konsultantų nuomonė, ar teikiant savarankiškos darbo paieškos konsultacijas, užtenka informacijos apie rezultatyvius darbo paieškos būdus



Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Užimtumo tarnybos konsultantų apklausos duomenis

67. Motyvacijos trūkumas – viena iš pagrindinių problemų⁹⁵, kurią nurodė 49 proc. tyrime dalyvavusių darbdavių. Tyrimas atskleidė, kad stebima žema bedarbių siekio įsidarbinti motyvacija ir jų orientacija į pašalpas. Būtina atkreipti dėmesį į žmogaus motyvacijos nustatymą ir aktyvų darbą su motyvuotaisiais, juos nukreipti darbdaviams. Tikslinga inicijuoti programas ir priemones didinti motyvacijai, pirmiausia paruošti šiuos žmones darbo rinkai ir tik tada siūlyti darbdaviams.
68. Darbo ieškančių asmenų pasitenkinimo Užimtumo tarnybos paslaugomis lygis 2020 m. viršijo planuotą rodiklį (80 proc.)⁹⁶ ir siekia 83,2 proc., tačiau yra 2,4 p. p. mažesnis nei 2019 m. Daugiausiai jie buvo nepatenkinti teikiamų darbo pasiūlymų tinkamumu, teigiamai paslaugas įvertino 64,5 proc., o 2019 m. buvo 6,4 p. p. daugiau. Tai rodo, kad teikiant paslaugas svarbu visapusiškai atsižvelgti į individualius asmens poreikius.
69. Nuo 2021 m. liepos mėn. įdiegtas statistinio profiliavimo modelis, kuris, UT teigimu, reikalingas prognozuojant darbo ieškančio asmens įsidarbinimo galimybes. Visi 8 kalbinti įdarbinimo konsultantai sakė, kad įdiegus šį modelį sisteminis ir konsultanto vertinimai dažnai nesutampa. Konsultantų nuomone, jų vertinimas yra tikslesnis, nes bendraujant su asmeniu įsigilinama į visas aplinkybes.
70. Tikslinga atlikti įsidarbinimo galimybių kriterijų vertinimo praktikos analizę, siekiant identifikuoti vertinimo gerosios praktikos pavyzdžius tarp padalinių ar konsultantų ir jais pasidalyti. Remiantis analize, būtina parengti gaires darbuotojams. Atsižvelgiant į UT konsultantų apklausos rezultatus ir interviu su KAS darbuotojais metu gautą informaciją reikėtų parengti savarankiškos darbo paieškos konsultavimo tobulinimo gaires, nuolat jas atnaujinti, remiantis rezultatų vertinimu.

⁹⁵ Kauno technologijos universiteto darbdavių tyrimo „Užimtumo tarnybos paslaugų darbdaviams portfelio vystymo galimybės“ ataskaita, 2021 m.

⁹⁶ Užimtumo tarnybos 2020 m. veiklos planas.

3.2. Asmenų profesinį parengimą reikėtų orientuoti į darbo rinkos poreikius

71. Mažėjant laisvų darbo vietų nekvalifikuotam darbui⁹⁷, darbo ieškantiems asmenims, neturintiems profesijos ar specialybės, konkurencija dėl darbo vietos didėja⁹⁸. Pastaruoju metu vis labiau trūksta ne tik darbininkiškų profesijų, bet ir specialistų – statybos vadovų, technologinių procesų technikų, specialiųjų poreikių ir ikimokyklinio ugdymo mokytojų, mechanikos inžinerijos technikų. Šalies pramonės struktūra kinta, įsibėgėja automatizacijos ir skaitmenizacijos procesai, todėl svarbu, kad šalies gyventojai įgytų ir laiku atnaujintų turimus įgūdžius ir žinias.⁹⁹
72. Laikėmės nuostatų, kad: nustačius visų darbo ieškančių asmenų poreikį, teikiamos profesinio konsultavimo ir profesinės karjeros planavimo paslaugos; asmenų kvalifikacijos įgijimo ar perkvalifikavimo poreikis nustatomas atsižvelgiant į darbo rinkos stebėsenos rezultatus; ¹⁰⁰ parama asmenims įgyjant kvalifikaciją, kompetencijų ar įgūdžių suteikiama toms profesijoms, kurių darbuotojų trūksta¹⁰¹; visiems ribotas, vidutines ir dideles įsidarbinimo galimybes turintiems asmenims užtikrinamos galimybės gauti paramą mokymuisi¹⁰²; bent viena profesinio mokymo programa buvo atnaujinta pagal UT pateiktus siūlymus¹⁰³; UT kas ketvirtį renka duomenis, reikalingus paramos mokymuisi priemonių efektyvumo vertinimui¹⁰⁴.

Reikia daugiau dėmesio profesinio konsultavimo paslaugoms

73. Išanalizavę UT duomenis nustatėme, kad per 2021 m. I pusm. 0,4 proc. UT įsiregistravusių bedarbių buvo suteiktos konsultavimo (profesinio konsultavimo ir profesinės karjeros planavimo) paslaugos, nors, 2021-07-01 duomenimis, 35,6 proc. UT registruotų asmenų neturėjo jokios kvalifikacijos, 43,6 proc. buvo ilgalaikiai bedarbiai, 11,4 proc. asmenų, kuriems buvo atliktas įsidarbinimo galimybių vertinimas, nustatytos ribotos įsidarbinimo galimybės. Nuo 2020 m. sumažėjo konsultavimo paslaugas gavusiųjų skaičius (2 lentelė). UT teigimu, tai

⁹⁷ Užimtumo tarnybos duomenimis, 2020 m. rugsėjo mėn. pasiūlymai nekvalifikuotiems darbininkams sudarė 26,5 proc. visų tarnyboje registruotų darbo pasiūlymų, 2021 m. rugsėjo mėn. – 22,9 proc. (sumažėjo 3,6 proc. p.).

⁹⁸ 2021–2030 m. Įtraukios darbo rinkos plėtros programa.

⁹⁹ Ten pat, 1–2 psl.

¹⁰⁰ Užimtumo įstatymas, 28 str. 1 d.; Užimtumo tarnybos direktoriaus 2019-04-01 įsakymu Nr. V-163 patvirtintas Paslaugų teikimo darbo ieškantiems asmenims tvarkos aprašas, 9, 17.8, 23 p.; socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017-07-21 įsakymu Nr. A1-394 patvirtintas Darbo rinkos paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašas, 31, 40.2.1 p.

¹⁰¹ Profesijų, kurių darbuotojų trūksta, sąrašas pagal ekonominės veiklos rūšis; Paslaugų teikimo darbo ieškantiems asmenims tvarkos aprašas, 17.8, 51.1, 51.2.1 p.; Darbo rinkos paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašas, 38.2. p.; EBPO gairės užimtumo tarnyboms.

¹⁰² Paslaugų teikimo darbo ieškantiems asmenims tvarkos aprašas, 9.2, 17.8, 51 p.; EK rekomendacijos „On an Effective Active Support to Employment following the COVID-19 Crisis (EASE), 2021-03-04.

¹⁰³ Priemonių įgyvendinimo organizavimo skyriaus nuostatai, 8.2.5.p

¹⁰⁴ Ekonominės naudos analizės atlikimo metodikos gairės (Investicinių projektų kaštų-naudos analizės vadovas); Užimtumo įstatymas, 12 str. 3 d. 2 p., 13 str. 4 d., 33 str. 1 d.; Darbo rinkos paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašas, 25, 26 p.; Išlaidų aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms peržiūra, BGI consulting, 2020 m., 57 psl.; Vokietijos užimtumo tarnybos veiklos patirtis, pateikta Managing Workforce Potential A 20/20 Vision on the Future of Employment Services, 40 psl.

lėmė padidėjęs darbo krūvis, nuotolinis bendravimas su klientais, sunkiau buvo nustatyti asmenims konsultavimo paslaugų poreikį.

2 lentelė. Bedarbių, gavusių konsultavimo paslaugas, skaičius ir dalis, 2019–2021 m. I pusm.

Metai	Registruojami bedarbių	Iš jų:			
		gavo profesinio konsultavimo paslaugas		gavo profesinės karjeros planavimo paslaugas	
		Asmenų skaičius	Proc.	Asmenų skaičius	Proc.
2019 m.	266 006	1 945	0,7	2 642	1
2020 m.	337 280	922	0,3	1 207	0,4
2021 m. I pusm.	108 118	191	0,2	234	0,2

Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Užimtumo tarnybos duomenis

74. Atvejo tyrimo metu nustatėme, kad ne visais atvejais IUVP suplanuotos¹⁰⁵ konsultavimo paslaugos bedarbiams buvo suteiktos: iš suplanuotų 80 profesinio konsultavimo paslaugų atvejų neįgyvendinti du (2,5 proc.); iš suplanuotų 50 profesinės karjeros planavimo atvejų neįgyvendinti septyni (14 proc.); iš 84 motyvavimo veiksmingai integruotis į darbo rinką atvejų neįgyvendinti septyni (8,3 proc.); iš 112 pasiruošimo pokalbiui su darbdaviu atvejų neįgyvendinta 11 (9,8 proc.)¹⁰⁶.
75. Interviu su aštuonių KAS atstovais metu buvo išsakytos problemos, su kuriomis susidūrė konsultantai per karantiną, ir nustatytas gerosios praktikos pavyzdys (pavyzdys).

Klientų aptarnavimo skyrių atstovų išsakyti pastebėjimai bei pateiktas gerosios praktikos pavyzdys

Karantino metu sutriko karjeros konsultantų paslaugų teikimas: keturių iš aštuonių skyrių atstovai nurodė, kad grupiniai užsiėmimai yra naudingi, tačiau karantino metu nevyko; vieno – kad karantino metu tik išimties tvarka teikė individualias paslaugas, nes karjeros konsultantė dirbo su išmokomis dėl prastovų, tačiau kam labai reikėjo galėjo susisiekti telefonu, el. paštu.

Ne visada pavyksta susisiekti su nemotyvuotais asmenimis.

Nuotolinės konsultacijos tinkamos ne visiems asmenims (pvz., netinkamos nemotyvuotiems, ilgalaikiams, turintiems įvairių priklausomybių asmenims).

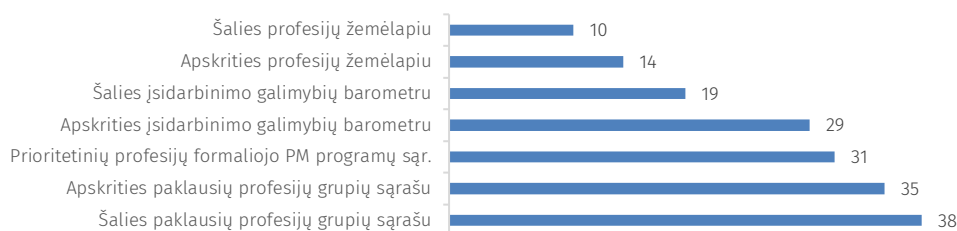
Geroji praktika: karjeros konsultantas su darbo ieškančių asmenų grupe eina į mokymo centrus arba kviečiami profesinio mokymo įstaigų atstovai, arba grupinių užsiėmimų metu nuotoliniu būdu prisijungia mokymo centrai, tokiu būdu yra pristatomos mokymo programos, profesijos.

76. Apklausę 231 įdarbinimo ir karjeros konsultantus nustatėme, kad 20 proc. nesinaudoja darbo rinkos stebėsenos rezultatais, 13 proc. nuomone, jie netiksliai atspindi padėtį regione, 3 proc. nurodė, kad trūksta informacijos, kaip naudotis. Mažiausiai naudojamasi šalies ir apskrities profesijų žemėlapiais (17 pav.).

¹⁰⁵ Neįgyvendinti atvejai individualaus užimtumo veiklos plane buvo suplanuoti laikotarpiu nuo 2014-12-04 iki 2021-08-23.

¹⁰⁶ Skaičiuoti atvejai, nes tam pačiam asmeniui konsultavimo paslauga galėjo būti planuota daugiau nei vieną kartą.

17 pav. Konsultantų, kurie naudojami stebėsenos rezultatais, dalis, proc.



Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal konsultantų apklausos duomenis

77. Interviu metu visų aštuonių KAS konsultantai nurodė, kad konsultuojant asmenį dėl profesijos įgijimo, aiškinasi jo gebėjimus dirbti tam tikrą darbą, galimybes, poreikius, atsižvelgia į pageidavimus, todėl yra atvejų, kai pasirenkamos ir nepaklausios profesijos, be to, žiūrima kokios PM programos yra UT sudarytame sąrašė. Pateikta pavyzdžių, kai nedideles teritorijas aptarnaujančių KAS konsultantai nesinaudoja stebėsenos rezultatais, nes pažįsta jų savivaldybėje veikiančius darbdavius, žino jų poreikius (pvz., ūkininkai periodiškai ieško darbuotojų). Karjeros konsultantai išsakė tokias problemas: trūksta veiklos koordinavimo, atnaujintų metodikų (pvz., metodikos kaip organizuoti ir vesti grupinius užsiėmimus: „Mano pasiekimo aplankalas“, „Darbo klubas“ yra pasenusios), patys rengia skaidres pagal savo kompetenciją, keičiasi tarpusavyje skaidrėmis, anketomis, testais, todėl skirtinguose KAS neužtikrinamos tolygiai kokybiškos konsultavimo paslaugos.

Svarbu orientuotis į paklausių profesijų darbuotojų parengimą

78. Efektyvesnio ir intensyvesnio ADRPP įgyvendinimo siekis užtikrintų, jog į kvalifikacijos kėlimą nukreipta šių priemonių dalis būtų įgyvendinta suteikiant dalyviams darbo rinkoje paklausias, aukštą pridėtinę vertę kuriančias kvalifikacijas ir kompetencijas.¹⁰⁷
79. UT duomenimis, 2020 m. palyginti su 2019 m. 35 proc.¹⁰⁸ sumažėjo siūstų į profesinį mokymą asmenų skaičius. Atlikę atvejo tyrimą nustatėme, kad 39 proc.¹⁰⁹ (50 iš 127) atsirinktų bedarbių nekvalifikuoti, t. y. tik su pradiniu, pagrindiniu arba viduriniu išsilavinimu. Nė vienam jų nebuvo suplanuotos paramos mokymuisi priemonės, nė vienas į jas nusiųstas nebuvo, o 9 iš 15 (60 proc.) registravosi UT tikėdamiesi įgyti kvalifikaciją ir (arba) kompetenciją.
80. Pagal UT duomenis nustatėme, kad per 2021 m. I pusm. siunčiant darbo ieškančius asmenis (2105 asmenų) į profesinį mokymą pagal sudarytas dvišales mokymosi sutartis iš dalies atsižvelgta į 2021 m. įsidarbinimo galimybių barometre¹¹⁰ pateiktą

¹⁰⁷ „Išlaidų aktyvios darbo rinkos politikos priemonių peržiūra“, UAB „BGI Consulting“, 2020-11-13.

¹⁰⁸ 2019 m. į profesinį mokymą nusiųsti 7 853 asmenys, 2020 m. – 5 131, 2021 m. I pusm. – 2 323.

¹⁰⁹ Iš jų 44 proc. jaunimas, 28 proc. vyresni nei 29 m., 18 proc. ilgalaikiai bedarbiai, 10 proc. vyresni nei 55 m.

¹¹⁰ Užimtumo tarnyba kasmet sudaro įsidarbinimo galimybių barometrą šalies ir 10 apskričių mastu, jame išskiriamos dvi profesijų grupės: specialistų ir vadovų bei kvalifikuotų darbininkų ir paslaugų darbuotojų. Kiekvienoje jų nurodomos profesijos, kurioms prognozuojamos vidutinės, aukštesnės nei vidutinės ir žemesnės nei vidutinės įsidarbinimo galimybės. Barometras grindžiamas tarnyboje atliekamos kasmetinės darbdavių apklausos metu surinktais duomenimis bei tarnybos specialistų ir darbo rinkos ekspertų nuomone apie tikėtiną atskirų profesijų darbuotojų paklausą šalies savivaldybėse.

kvalifikuotų darbininkų ir paslaugų darbuotojų, kuriems įsidarbinimo galimybės nustatytos didesnės nei vidutinės, sąrašą, nes į dalį paklausių profesijų (pvz.: asmens sveikatos priežiūros padėjėjai, vandentiekininkai ir vamzdinių montuotojai, metalinių konstrukcijų ruošėjai ir montuotojai) nebuvo nusiųstas mokytis nei vienas asmuo (5 priedas). Kai kurių paklausių kvalifikacijų (pvz., sveikatos priežiūros padėjėjų) įgijimui UT neturi galimybių siųsti asmenų, nes nėra UT siūlomų programų sąrašė.

81. Nustatėme, kad 12,3 proc. (259 iš 2105) darbo ieškančių asmenų buvo nusiųsti į profesinio mokymo priemonę įgyti profesijų, kurių nėra nei profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvoje, sąrašė¹¹¹ nei barometro aukštesnių nei vidutinių įsidarbinimo galimybių profesijų sąrašė (3 lentelė). Nustatėme, kad 11 proc. (8 iš 72) darbo ieškančių asmenų, nusiųstų į įdarbinimo pagal pameistrystės darbo sutartį priemonę, ir 12,3 proc. (9 iš 73) asmenų, nusiųstų į stažuotę, taip pat mokėsi vienos iš profesijų, kurios nėra paklausių profesijų sąrašė. Asmenys, baigę šiuos mokymus, dažniausiai užsiima savarankiška veikla.

3 lentelė. Darbo ieškančių asmenų, nusiųstų mokytis profesijų, kurių nėra paklausių profesijų sąrašė, skaičius, dalis, proc.

Kirpėjo, kosmetiko, vizažisto, naminių gyvūnų kailio kirpimo, masažuotojo profesinio mokymo programos	184 / 8,7
Floristo, dekoratyvinio želdinimo ir aplinkos tvarkymo verslo darbuotojo modulinės programos, dekoratyvinių augalų auginimo ir želdynų įrengimo bei priežiūros neformaliojo profesinio mokymo programa	65 / 3,1
Fotografo modulinė programa	10 / 0,5

Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Užimtumo tarnybos duomenis

82. Aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų ir kompetencijų sąrašė¹¹² - 30 aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų ir 537 aukštą pridėtinę vertę kuriančių kompetencijų. UT duomenimis, per 2021 m. I pusr. asmenys buvo siųsti įgyti jaunesniojo programuotojo (83 asmenys), jaunesniojo testuotojo (4 asmenys) kvalifikaciją ir įgyti kompetencijas kurti programinę įrangą, projektuoti ir programuoti žiniatinklio puslapių vartotojo sąsajas (44 asmenys). Asmenų siuntimą įgyti aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų riboja tai, kad tokių mokymo programų¹¹³ trūksta, ne visi darbo ieškantys asmenys jas pasirenka.

83. Interviu metu visų 8 atrinktų KAS konsultantai nurodė, kad neturėjo galimybės kvalifikacijos neturinčių asmenų siųsti į formalųjį profesinį mokymą, o galėjo siųsti tik kvalifikaciją turinčius į tęstinį profesinį mokymą. Nuo 2021 m. birželio mėn., suderinus su Švietimo, mokslo ir sporto ministerija, sudaryta galimybė pirminiame mokyme dalyvauti nekvalifikuotiems asmenims. UT teigimu, šalyje patvirtintos 65 pirminio mokymo programos, tačiau KAS atstovai nurodė, kad

¹¹¹ Užimtumo tarnybos direktoriaus 2020-10-30 įsakymu Nr. V-430 patvirtintas Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašas pagal ekonominės veiklos rūšis 2021 metams.

¹¹² Patvirtinta Užimtumo tarnybos direktoriaus 2020-11-04 įsakymu Nr. V-438.

¹¹³ Mokymo paslaugų teikėjų užregistruotų formalių mokymo programų, priskirtų prie aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų, yra tik 8, iš kurių 7 kompiuterinio projektavimo, programavimo, programinės įrangos testuotojo įvairios formalios modulinės mokymo programos ir 23 neformalios mokymo programos, kurias baigus suteikiama aukštą pridėtinę vertę kurianti kompetencija.

trūksta programų, kurios būtų įtrauktos į UT finansuojamų programų sąrašą¹¹⁴. Profesinio mokymo teikėjų ir profesinio mokymo programų sąrašas sudaromas pagal teikėjų pateiktas tarnybos direktoriaus nustatytos formos pažymas.¹¹⁵ Interviu metu KAS atstovai informavo, kad kreipiasi į mokymo teikėjus ir siūlo inicijuoti darbo rinkoje paklausių profesijų darbuotojų rengimą.

84. 11 proc. įdarbinimo ir karjeros konsultantų nurodė, kad nesusiduria su sunkumais, darbo ieškančius asmenis siūsdami į paramos mokymuisi priemones, kai nustatytas kvalifikacijos ar perkvalifikavimo poreikis. 54 proc. nurodė, kad dalis nekvalifikuotų asmenų atsisako dalyvauti priemonėse, o 38 proc., kad tenka siųsti nemotyvuotus asmenis, priklausančius vienai iš darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupei (6 priedas). KAS konsultantai interviu metu patvirtino, kad asmenims, neturintiems papildomo rėmimo požymių, nepriklausantiems ES struktūrinių fondų lėšomis finansuojamų projektų asmenų tikslinėms grupėms (pvz., ilgalaikiai, nekvalifikuoti, vyresni nei 55 m. amžiaus asmenys, jaunimas), dažniausiai 30–45 m. amžiaus grupės asmenims UT neturi ko pasiūlyti, negali jiems pritaikyti ADRPP, nors norinčių yra.
85. Kad asmenys sėkmingai integruotųsi į darbo rinką, labai svarbu neapsisprendusiams dėl profesijos pasirinkimo padėti išsiaiškinti jų galimybes įgyti konkrečią profesiją ar persikvalifikuoti, todėl didesnis dėmesys turi būti skiriamas nustatant asmens konsultavimo poreikį ir užtikrinant kokybišką paslaugą. Svarbu atnaujinti ar parengti naujas metodikas, parengti pavyzdinę grupinių užsiėmimų metu teikiamą medžiagą, paskirti konsultantų darbą koordinuojantį asmenį. Konsultantai turėtų labiau orientuoti asmenis įgyti paklausias profesijas.

Tobulintinas paramos mokymuisi priemonių efektyvumo vertinimas

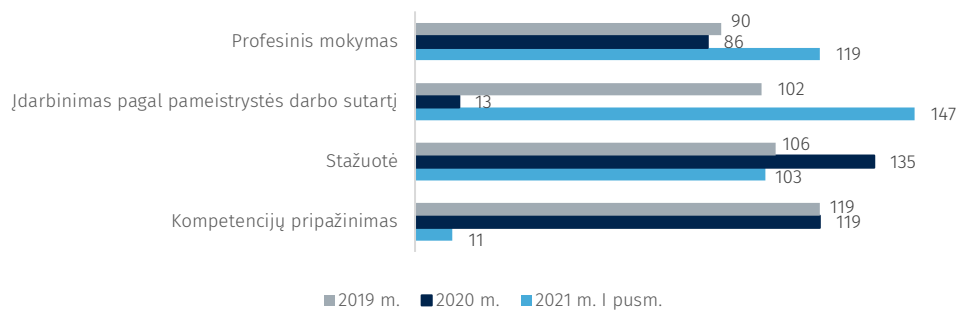
86. EBPO teigimu, Lietuvoje žemas suaugusiųjų dalyvavimas formaliajame ir neformaliajame mokyme, palyginti su ES ar kaimyninėmis šalimis. Dalyvavimas mokymuose gali padidinti galimybes įsidarbinti, gauti geresnį darbo užmokestį, kilti karjeros laiptais, o įmonėms – padidinti produktyvumą.¹¹⁶ Nustatėme, kad 2019 m. vienos iš keturių paramos mokymuisi priemonių pusmečio užduotis neįgyvendinta (į profesinį mokymą nusiųsta 90 proc. planuotų nusiųsti darbo ieškančių asmenų), 2020 m. – dviejų, 2021 m. I pusm. – vienos (18 pav.).

¹¹⁴ Profesinio mokymo teikėjų ir profesinio mokymo programų sąrašas sudaromas pagal profesinio mokymo teikėjų pateiktas UT direktoriaus nustatytos formos pažymas (Užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo, patvirtinto SADM ministro įsakymu Nr. A1-348, 12 p.).

¹¹⁵ Užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas, 12 p.

¹¹⁶ 2021–2030 m. Įtraukios darbo rinkos plėtros programos pagrindimas, 23 psl.

18 pav. Paramos mokymuisi priemonių užduočių vykdymas. 2019–2021 m. I pusr., proc.



Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Užimtumo tarnybos duomenis

87. Išanalizavę 2021 m. I pusr. paramos mokymuisi priemonių efektyvumo rodiklius nustatėme, kad, palyginti su 2020 m., sumažėjo penkių iš 12 (42 proc.) paramos mokymuisi priemonių integracijos į darbo rinką rodiklių reikšmės, padidėjo devynių iš 16 (56 proc.) reikšmės (buvęs dalyvis liko registruotas UT). UT teigimu, vadovaujantis metodika¹¹⁷ skaičiuojami ADRPP efektyvumo rodikliai. Tačiau išnagrinėję metodiką matome, kad UT skaičiuojami rodikliai neapima lėšų panaudojimo; duomenų, ar buvusių ADRPP dalyvių įsidarbino pagal įgytą kvalifikaciją / kompetenciją. Patobulinus skaičiavimo metodiką, būtų galima įvertinti, ar finansavimas yra nukreipiamas labiausiai pasiteisinusioms ir efektyviausioms ADRPP.
88. Išlaidų ADRPP peržiūrą atlikę ekspertai¹¹⁸, rekomendavo, siekiant sudaryti galimybes tinkamai atlikti išlaidų ADRPP peržiūrą, tobulinti stebėsenos sistemą, įvedant papildomus UT renkamų duomenų apie ADRPP efektyvumą pįvius. Ekspertai¹¹⁹ pasiūlė UT planuojant biudžetą daugiau dėmesio skirti efektyvumui: kokią integraciją būtų galima pasiekti (esamoms tikslinėms grupėms viename vietiniame padalinyje) taikant skirtingas ADRPP.
89. Karantino laikotarpiu mažėjo profesinio mokymo dalyvių skaičius, tačiau šiuo metu yra tikslinga skatinti tiek nekvalifikuotų asmenų, tiek tų, kurie siekia persikvalifikuoti ir įgyti darbo rinkoje paklausių profesijų, profesinį mokymąsi. Reikalingas aktyvus ir efektyvus UT bei profesinio mokymo įstaigų įsitraukimas bei tikslingas lėšų nukreipimas į efektyviausias ADRPP ir kokybišką profesinį mokymą galinčių pasiūlyti programų plėtrą.¹²⁰ Tam, kad būtų sudarytos galimybės tinkamai atlikti UT išlaidų ADRPP peržiūrą, būtina tobulinti ADRPP įgyvendinimo stebėsenos sistemą, rinkti duomenis, reikalingus priemonių efektyvumui vertinti.
90. Ministerija informavo, kad nuo 2021 m. kartu su UT dalyvauja įgyvendinant jungtinį ES ir EBPO projektą, kurio tikslas – pasirinktų ADRPP poveikio vertinimas Lietuvoje (įgyvendinimo laikotarpis 2021 m. I ketv. – 2022 m. II ketv.). Planuojama, kad atliktas vertinimas leis užtikrinti visapusišką ne tik bedarbių, dalyvavusių priemonėse, bet ir kitų asmenų įsidarbinimo, darbo tvarumo įvertinimą.

¹¹⁷ Užimtumo tarnybos direktoriaus 2020-09-07 įsakymu Nr. V-353 patvirtinta Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo vertinimo rodiklių apskaičiavimo metodika.

¹¹⁸ „Išlaidų aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms peržiūra“, UAB „BGI Consulting“, 2020-11-13.

¹¹⁹ Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.

¹²⁰ „Išlaidų aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms peržiūra“, UAB „BGI Consulting“, 2020-11-13.

3.3. Tarpininkavimo įdarbinant paslaugos turėtų atitikti darbdavių poreikius

91. Audito metu laikėmės nuostatų, kad: pasiūlymai įsidarbinti visiems atrinktiems darbo ieškantiems asmenims teikiami tik įvertinus tinkamumą laisvai darbo vietai¹²¹; visi padaliniai pasiekia įdarbinimo priemonių rezultatus¹²²; darbdavių pasitenkinimo UT paslaugomis lygis – ne mažiau 80 proc.¹²³

Pasiūlymai įsidarbinti turėtų būti teikiami įvertinus asmenų tinkamumą

92. Vertinome, ar darbo ieškantiems asmenims pasiūlymai įsidarbinti teikiami atsižvelgiant į jų nurodytą darbo pageidavimą, kuris turi atitikti asmens turimą kvalifikaciją, kompetenciją, darbo patirtį, įvertinama, ar yra gauta oficiali informacija apie su asmens sveikata ar kitomis aplinkybėmis susijusius apribojimus dirbti siūlomą darbą bei kelionės į darbą išlaidų dydį. Atvejo tyrimo rezultatai¹²⁴ rodo, kad 9 proc. (11¹²⁵ iš 127) asmenų pageidaujamas darbas neatitinka turimos kvalifikacijos, kompetencijos, darbo patirties (pavyzdys). UT teigimu, profesijų klasifikatorius tobulintinas, siekiant identifikuoti darbo ieškančių asmenų bei darbdavių pageidavimus.

Atvejo tyrimo, kai asmenų pageidaujamas darbas neatitinka turimos kvalifikacijos, kompetencijos, darbo patirties, pavyzdžiai

Teisininko darbo pageidauja asmuo su viduriniu išsilavinimu, darbo patirtis, išskyrus, kad asmuo nuolat vykdo savarankišką veiklą su verslo liudijimu, nenurodyta.

Veterinarijos felčerio darbo – asmuo su viduriniu išsilavinimu, patirtis nenurodyta.

Lopšelio-darželio auklėtojos padėjėjo darbo – asmuo su viduriniu išsilavinimu, patirtis – pardavėjos.

Mechanikos inžinieriaus darbo – asmuo su viduriniu išsilavinimu, patirtis – prekių krovėjas į lentynas.

Kelių eismo inžinieriaus darbo – asmuo su viduriniu išsilavinimu, dirbęs statybose.

93. Atvejo tyrimo duomenimis, asmenims pateikti 26 pasiūlymai įsidarbinti (vienam galėjo būti pateiktas daugiau nei vienas pasiūlymas) neatitiko pageidaujamo darbo ir pagal šiuos pateiktus pasiūlymus įdarbinti nebuvo. 35 proc. (44¹²⁶ iš 127) bedarbių nebuvo teiktas nė vienas pasiūlymas įsidarbinti, kitiems – iki 51¹²⁷ (pavyzdys).

¹²¹ Užimtumo tarnybos direktoriaus 2019-04-01 įsakymu Nr. V-163 patvirtinto Paslaugų teikimo darbo ieškantiems asmenims tvarkos aprašo 23 p., 25 p.; Užimtumo įstatymas, 30 str. 2 d.; Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017-07-21 įsakymu Nr. A1-394 patvirtinto Darbo rinkos paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašo 8.3. p., 49.4 p.; Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017-06-22 įsakymu Nr. A1-314 patvirtinto Darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos aprašo 6.3. p.; Užimtumo tarnybos rizikos valdymo planas; planas „Naujos kartos Lietuva“, 326 psl.

¹²² Klientų aptarnavimo skyrių 2020 m. rodiklių įvykdymo ataskaitos.

¹²³ Užimtumo tarnybos 2020 m. veiklos planas.

¹²⁴ Vertinome tik bedarbių, kurie neturi jgiję jokios kvalifikacijos (tik su pradiniu, pagrindiniu ar viduriniu išsilavinimu) nurodytus darbo pageidavimus.

¹²⁵ Bedarbiai, pageidaujantys kvalifikuoto darbo, nors visi tik su viduriniu išsilavinimu ir neturi atitinkamos darbo patirties, nėra ir informacijos, kad jie studijuoja arba mokosi pagal pageidaujimą darbą.

¹²⁶ Iš jų 36 proc. vyresni nei 29 m., 34 proc. – jaunimas, 30 proc. – vyresni nei 55 m.

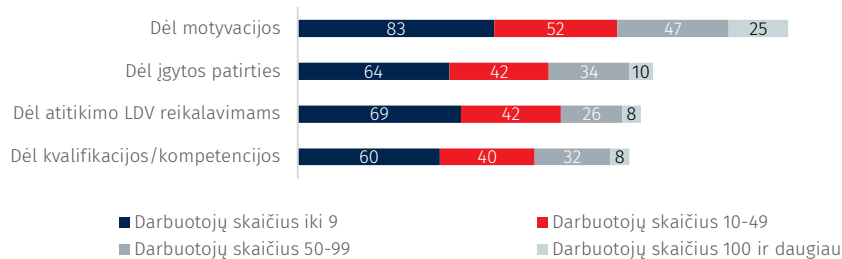
¹²⁷ Nustatytas atvejis, kai ilgalaikiam bedarbiui nuo 2013 m. buvo pateiktas 51 pasiūlymas įsidarbinti. Pastabose yra įrašas, kad asmuo nėra motyvuotas dirbti. Jis siunčiamas pas darbdavius, nors jam reikalinga motyvavimo veiksmingai integruotis į darbo rinką paslauga, kuri nebuvo planuota ir suteikta.

Atvejo tyrimo, kai pasiūlymai įsidarbinti neatitiko asmens pageidaujamo darbo, pavyzdžiai

Geografijos mokytojo darbo pageidaujančiam pasiūlytas pardavimo vadybininko darbas.
 Programuotojo darbo ieškančiam – personalo vadybininko.
 Pagalbinio darbuotojo darbo ieškančiam – virėjo darbą.
 Teisininko padėjėjo darbo ieškančiam – sandėlininko, apsaugos darbuotojo.
 Valytojo darbo ieškančiam – šaltkalvio surinkėjo.

94. Pagal tarnybos 2020 m. atliktos kasmetinės darbdavių apklausos rezultatus¹²⁸ dėl siūlomų kandidatų tinkamumo daugiau negu pusė darbdavių netenkino motyvacijos dirbti trūkumas (19 pav.).

19 pav. Nepatenkintų ir labai nepatenkintų darbdavių dėl Užimtumo tarnybos siūlomų kandidatų tinkamumo dalis, proc.



Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Juridinių asmenų pasitenkinimo Užimtumo tarnybos paslaugomis 2020 m. tyrimo rezultatus

95. Specialiųjų tyrimų tarnyba atkreipė dėmesį į įdarbinimo konsultantų atliekamą gražinto nekvalifikuoto darbo pasiūlymo vertinimą, kai nurodoma, kad tinkamo darbo pasiūlymas atmestas su pateisinama priežastimi – nepakanka kvalifikacijos, trūksta leidimų, licencijų ir pan., bet konkrečių priežasčių (trūkstamos kvalifikacijos, leidimų, licencijų ir pan.) nenurodo, todėl sudėtinga objektyviai įvertinti aplinkybių tikrumą.¹²⁹

96. UT vykdoma potencialių darbuotojų pasiūla darbdaviams yra labai specifinė. Viena vertus, tarp UT klientų vyrauja žemos kvalifikacijos darbuotojai. Antra vertus, stebima bedarbių žema siekio įsidarbinti motyvacija ir jų orientacija į pašalpas. Darbdaviai pasisakė apie netikslius, formalius arba neatnaujintus duomenis apie darbo ieškančius asmenis (pavyzdys).

Kauno technologijos universiteto darbdavių tyrimo ataskaitoje pateikti Užimtumo tarnybos neatsižvelgimo į darbdavio poreikius pavyzdžiai

- „<...>vasaros pradžioje pradėjome dirbti aktyviai su UT, darėm pasitarimus, žiūrėjom ko mums reikia, kokie tie skelbimai, ką jie gali padėti, bet greitai nutraukėme visą tą veiklą, nes pradėjo siųsti mums žmones, kurie nenori dirbti ir mums tekdavo jų atsakyti.
- „Kitas dalykas – kokius galbūt jie patys mums rekomenduoja, siūlo įsidarbinti žmones – tai tikrai ne visada atitinka mūsų keliamus reikalavimus. Dažnai tenka atmesti juos ir būna nesusipratimas: tarsi ir yra žinomi mūsų reikalavimai, bet vis tiek į juos neatsižvelgiama ir siūlo įsidarbinti visiems neatrinktiems žmonėms.
- Reikėtų truputėlį daugiau darbo įdėti ir pasistengti kas liečia darbuotojų siūlymą įmonėms, tuos vadinamus su rekomendacijom. Kartais atrodo, kad net neskaitę skelbimo atsiunčia žmogų.
- Siunčia žmones, kurie atsisako dirbti.

¹²⁸ Juridinių asmenų pasitenkinimo Užimtumo tarnybos teikiamomis paslaugomis tyrimo rezultatai, prieiga per internetą: <https://heyzine.com/flip-book/38ef3a5ea0.html> (žiūrėta 2021-11-12).

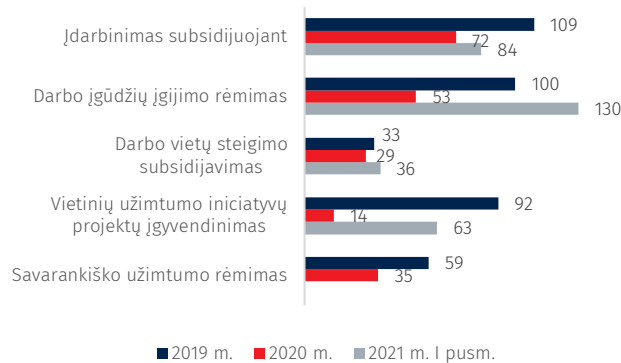
¹²⁹ 2021 m. Specialiųjų tyrimų tarnybos išvada „Dėl korupcijos rizikos analizės Užimtumo tarnybos darbo rinkos paslaugų teikimo ir užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo veiklos srityse“.

97. Tyrimo metu darbdaviai ypač atkreipė dėmesį į konsultavimo svarbos didinimą darbuotojų paieškoje, nustatant galimų darbuotojų kvalifikacijos atitiktį, atliekant atitikties darbdavių poreikiams ir motyvacijos įvertinimą. Šiuo metu UT konsultantų teikiamos potencialių kandidatų rekomendacijos nėra orientuotos į realų įsidarbinimą, todėl reikalinga esminė šios paslaugos dalies peržiūra.

Užpildoma kas vienuolikta laisva darbo vieta

98. Analizavome, kaip UT vykdė nustatytas bedarbių nusiuntimo į remiamo įdarbinimo priemonių ir paramos darbo vietoms steigti priemonių įgyvendinimo užduotis. UT duomenimis, per 2021 m. I pusm. trijų (iš penkių) priemonių užduotys neįgyvendintos: darbo vietų steigimo subsidijavimas – 36 proc., vietinių užimtumo iniciatyvų projektai – 63 proc., įdarbinimo subsidijuojant – 84 proc. (20 pav.).

20 pav. Remiamo įdarbinimo priemonių ir paramos darbo vietoms steigti priemonių užduočių įgyvendinimas 2019–2021 m. I pusm., proc.



Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Užimtumo tarnybos duomenis

99. Analizavome, kiek 2021 m. I pusm. siūsta ir įdarbinta asmenų į registruotas LDV pagal įmonių veiklos rūšis. Rezultatai rodo, kad 2021 m. I pusm. UT įregistruota 167 918 LDV, labiausiai darbuotojų trūko šiose veiklos srityse: transportas ir saugojimas, apdirbamoji gamyba, didmeninė ir mažmeninė prekyba, variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, administracinė ir aptarnavimo veikla, statyba. Auditorių skaičiavimu, į vieną LDV nusiūsta vidutiniškai 1,3 bedarbių, iš jų 6,9 proc. įdarbinta, LDV, užpildytų registruotais bedarbiais, dalis – 9,2 proc.¹³⁰ (7 priedo 1–3 lentelės). Iš rezultatų matyti, kad įdarbinimo ir LDV užpildymo lygis nėra aukštas.

100. Pagal UT darbdavių apklausą, 2020 m. lyginant su 2019 m. 24,3 proc. sumažėjo ir buvo tik 60,7 proc. patenkintų UT teikiamomis paslaugomis darbdavių, nors siekiama 80 proc. Blogesniai 2020 m. rezultatui turėjo įtakos ir ekstremalios situacijos šalyje paskelbimas: UT registravosi asmenys dėl išmokų, nesuinteresuoti įsidarbinti, žymiai išaugo UT specialistų darbo krūvis dėl papildomų funkcijų, todėl mažesnis dėmesys buvo skirtas darbui su darbdaviais.

¹³⁰ Auditorių apskaičiuota pagal formulę: $100 * (\text{įdarbintų į registruotas LDV bedarbių skaičius} / \text{įregistruotų LDV skaičius})$.

101. Vienas prioritetinių UT darbų – pirminio kontakto su darbdaviais sukūrimas bei tolimesnis reguliarių ryšių palaikymas ir plėtojimas. Nuolatinis priminimas apie UT paslaugas renginiuose bei „sėkmės istorijų“ viešinimas gali sudaryti prielaidas neturintiems darbo asmenims kreiptis į UT, o darbdaviams – registruoti LDV.¹³¹
102. Siekiant darbdaviams pasiūlyti tinkamus kandidatus, reikėtų daugiau dėmesio skirti jų į LDV atrankai, vykdyti pasiūlymų įsidarbinti stebėseną ir kontrolę, periodiškai analizuoti neįsidarbinimo priežastis, analizės pagrindu teikti konsultantams siūlymus, kaip gerinti darbą su darbdaviais.

4. COVID-19 PRIEMONĖS DARBO VIETŲ IŠLAIKYMO GALĖJO BŪTI TAIKLESNĖS

103. Išplitus koronaviruso COVID-19 sukeltai pandemijai, daugelis pasaulio šalių, įskaitant Lietuvą, susidūrė su beprecedenčio masto sunkumais ekonomikos, sveikatos ir socialinės apsaugos srityse, kuriems įveikti buvo būtinas greitas ir visapusiškas atsakas, reikalaujantis didelių finansinių išteklių¹³². Lietuvoje paskelbus ekstremaliąją padėtį¹³³ ir 2020-03-16 įvedus pirmąjį karantiną¹³⁴, Vyriausybė nustatė darbo rinkos aktyvinimo priemones, tarp kurių buvo už prastovas ir po prastovų mokamos subsidijos. Jų tikslas – užtikrinti darbo vietų išsaugojimą. Subsidijas po prastovų galėjo gauti darbdaviai, skelbę darbuotojams prastovas per karantiną, po karantino įdarbinę remiamus asmenis ar įtraukti į Valstybinės mokesčių inspekcijos sudarytą nukentėjusių nuo COVID-19 įmonių sąrašą¹³⁵. Subsidijos už prastovas buvo mokamos už laikotarpį iki 2021-08-31. Subsidijos po prastovų buvo mokamos dviem etapais: iki 2020-12-31 (nauja Vyriausybė priėmė sprendimą priemonės netęsti 2021 m., nes po prastovų subsidijų mokėjimo priemonė nebuvo tikslinga¹³⁶), nuo 2021-07-01 atnaujintas subsidijų darbdaviams už prastovose buvusius ir į darbą sugrįžusius darbuotojus mokėjimas. Iš viso iki 2021-08-31 išmokėta 519 479 tūkst. Eur subsidijų už prastovas (31 113 darbdavių) ir 639 892 tūkst. Eur subsidijų po prastovų (29 096 darbdavių) (21 pav.).

¹³¹ „Užimtumo tarnybos paslaugų darbdaviams vystymo galimybės“, ataskaita, 2021-09-29.

¹³² Seimo Audito komiteto pažyma „Dėl 2020 m. mokėtų subsidijų po prastovų skyrimo kriterijų įteisinimo“, 2021-06-21. Prieiga per internetą: https://www.lrs.lt/sip/portal.show?p_r=36600&p_k=1 (žiūrėta 2021-06-30).

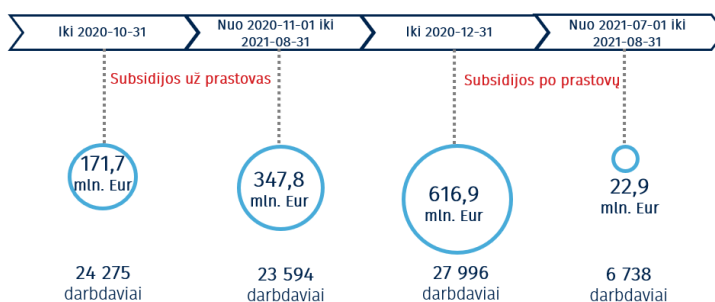
¹³³ Vyriausybės 2020-02-26 nutarimas Nr. 152 „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“.

¹³⁴ Ten pat.

¹³⁵ Valstybinės mokesčių inspekcijos sudaryto nukentėjusių nuo COVID-19 sąrašo tikslas – mokesčių pagalbos priemonių taikymas nuo COVID-19 nukentėjusiam verslui. ADK pažyma „Dėl 2020 m. mokėtų subsidijų po prastovų skyrimo kriterijų įteisinimo“, 2021-06-21. Prieiga per internetą: https://www.lrs.lt/sip/portal.show?p_r=36600&p_k=1 (žiūrėta 2021-06-30).

¹³⁶ Seimo Audito komiteto posėdis. Prieiga per internetą: <https://www.youtube.com/watch?v=ff03s0-im1I> (žiūrėta 2021-04-14).

21 pav. Darbdavių, gavusių subsidijas, skaičius ir išmokėtų subsidijų suma



Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Užimtumo tarnybos duomenis

104. Laikėmės nuostatų, kad COVID-19 priemonės darbo vietų išlaikymui yra taiklios (padeda pasiekti tikslą), kai visiems pasirinktiems darbdaviams subsidijos už prastovas mokamos tik esant jų veiklos apribojimams karantino metu; visi darbdaviai, kurie gavo subsidijas už prastovas neregistravo LDV; visi darbdaviai, kurie gavo subsidijas už prastovas ar po prastovų, išlaikė darbo vietas ne mažiau kaip 50 proc. darbuotojų iki 2021-09-01; visų atrinktų darbdavių, gavusių subsidijas po prastovų, pajamos 2020 m. lyginant su 2019 m. mažėjo daugiau nei 5 proc.¹³⁷

Subsidijos už prastovas mokėtos darbdaviams, kurių veikla nebuvo draudžiama

105. Atlikę teisės aktų analizę, pastebėjome, kad UT nebuvo nustatyta pareiga, todėl, mokėdama subsidijas už prastovas, nevertino, ar darbdavio veiklai karantino metu buvo nustatyti apribojimai, ar veiklos buvo leidžiamos. Iš vertinimui atrinktų 10 veiklos sričių¹³⁸ visoms buvo nustatyti tam tikri apribojimai, pvz., draudžiama teikti paslaugas, kurių teikimo metu būtinas ilgesnis nei 15 minučių kontaktas tarp paslaugos teikėjo ir paslaugos gavėjo¹³⁹. Trys – meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla; apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų teikimas (su tam tikromis išimtimis); didmeninė ir mažmeninė prekyba (su tam tikromis išimtimis) – buvo draudžiamos antrojo karantino metu¹⁴⁰. Likusių septynių sričių visi 36 atrinkti darbdaviai per antrąjį karantiną gavo subsidijas už prastovas. Iš viso jiems išmokėta 7 256 tūkst. Eur, arba 23 proc. visų atrinktų sričių visų atrinktų darbdavių (8 priedas).

¹³⁷ Darbo kodeksas, 47 str.; Užimtumo įstatymas, 41 str., 2 ir 4 d.; Lietuvos ekonomikos apžvalga, 2021 m., Lietuvos bankas. Prieiga per internetą: https://www.lb.lt/uploads/publications/docs/28812_5408764bfbea3dc6b1e19c7e4c3205f0.pdf (žiūrėta 2021-06-30); Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond, OECD. Prieiga per internetą: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135415-6bardplc5q&title=job-retention-schemes-during-the-COVID-19-lockdown-and-beyond&_ga=2.141401074.1536301166.1635258919-808260810.1635258919 (žiūrėta 2021-06-10); Proposal for a Joint Employment Report 2021, European Commission. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=lt&catId=89&newsId=9834&furtherNews=yes>, (žiūrėta 2021-06-10).

¹³⁸ Administracinė ir aptarnavimo veikla; apdirbamoji gamyba; apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų teikimas; didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas; meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla; nekilnojamojo turto operacijos; statyba; transportas ir saugojimas; žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas; kita aptarnavimo veikla.

¹³⁹ Vyriausybės 2021-02-10 nutarimas Nr. 77 „Dėl LR Vyriausybės 2020-11-04 nutarimo Nr. 1226 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ pakeitimo“.

¹⁴⁰ Žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srityje buvo ribojama sveikatinimo paslaugų centrų, teikiančių poilsio paslaugas, veikla, nuo 2021 m. vasario mėn. nebetaikomas draudimas medicininės reabilitacijos paslaugoms.

106. Atlikę atsirinktų šešių kolegijų ir aštuonių gydymo/sveikatos priežiūros įstaigų analizę nustatėme, kad dalis jų darbuotojų buvo išleisti į prastovas dėl darbo apimčių, darbo krūvio, klientų srautų sumažėjimo, o ne dėl veiklos apribojimų (pavyzdys).

Priežasčių, dėl kurių buvo skelbiamos prastovos antro karantino laikotarpiu, pavyzdžiai

A įstaiga skelbė prastovas gydytojams ir sveikatos specialistams sumažėjus planinių paslaugų teikimui; siekiant išsaugoti darbuotojus koronaviruso grėsmės atveju ir išvengti masinio darbuotojų praradimo <...>.

B įstaiga skelbė prastovas buhalteriams, vadovams, švietimo metodų specialistams ir pan. dėl sumažėjusių veiklos apimčių, nes vykstant studijoms nuotoliniu būdu, nebuvo vykdomi pirkimai, studentai nemokėjo už pragyvenimą, nevyko kitų paslaugų teikimas (odontologinių, suaugusių mokymo, kosmetologijos, kineziterapijos ir kt.).

C įstaiga skelbė prastovas dėl sumažėjusio pacientų kontaktinių paslaugų, skaičiaus, sumažėjusio registratūros darbuotojų, slaugos specialistų, klinikos vadovų darbo krūvio.

107. Nuo 2021 m. gegužės mėn.¹⁴¹ darbdaviai turėjo informuoti Valstybinę darbo inspekciją, dėl kokių priežasčių paskelbta prastova. 2021 m. rugpjūčio pabaigoje¹⁴² UT įsipareigojo sustabdyti prašymo išmokėti subsidiją nagrinėjimo procedūrą tais atvejais, kai inspekcija praneša, kad prastova paskelbta nepagrįstai ir dėl to yra surašytas administracinio nusižengimo protokolas¹⁴³. UT pateikė informaciją apie 10 atvejų, kai inspekcija surašė administracinių nusižengimų protokolus, nustačius, kad prastova paskelbta nepagrįstai (pavyzdžiai).

Valstybinės darbo inspekcijos surašytų administracinio nusižengimo protokolų dėl prastovų paskelbimo nepagrįstai, pavyzdžiai

„Patikrinimo metu nustatyta, kad <...> pasibaigus ribojimams toliau tęsė prastovą ir neatšaukė prastovos darbuotojams <...> pažeidė <...> nuostatas, kadangi karantinas neriboja darbdavio veiklos“¹⁴⁴.

„Paskelbusi darbuotojai <...> prastovą <...> pažeidė <...> nuostatas, kadangi karantinas neriboja darbdavio veiklos ir situacija, kad buvo pratęsta prastova, nes sumažėjusi darbo apimtis ir sumažėjęs finansinių dokumentų srautas leido visas su tuo susijusias funkcijas atlikti kitam asmeniui nėra pagrįstos ekstremalios situacijos reguliavimu“¹⁴⁵.

Darbdavių, kurie skelbė prastovas, nevertinimo pavyzdys

Darbdavių tyrimo metu pateikta nuomonė: „Užimtumo tarnyba kontrolės nevykdė, užtekdavo tik įsakymo, kad yra prastovose, mato Sodroje ir viskas. Tik vėliau pradėjo prašyti, kodėl negali atlikti pareigų, nes pradėjo mažinti išmokas. Tai ką parašėme tas tiko. <...> bet iš kitos pusės atsiranda piktnaudžiavimo galimybė“.¹⁴⁶

¹⁴¹ Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2020-04-06 įsakymu Nr. EV-92 patvirtintas Pranešimų apie paskelbtas prastovas teikimo Valstybinei darbo inspekcijai tvarkos aprašas.

¹⁴² Užimtumo tarnybos direktoriaus 2021-08-26 įsakymas Nr. V-355.

¹⁴³ Šis įsakymas buvo priimtas dėl to, kad Užimtumo tarnyba pradėjo gauti informaciją iš Valstybinės darbo inspekcijos apie kai kurių darbdavių nepagrįstai paskelbtas prastovas DK 47 str. 1 d. 2 p. pagrindu. Anksčiau tokios informacijos tarnyba negaudavo.

¹⁴⁴ Nr. VDI-ANR_P-1417-2021.

¹⁴⁵ Nr. VDI-ANR_P-1390-2021.

¹⁴⁶ Kauno technologijos universiteto darbdavių tyrimo ataskaita „Užimtumo tarnybos paslaugų darbdaviams portfelio vystymo galimybės“, 2021, 34 psl.

108. Darbdaviams subsidijos už prastovas buvo mokamos neatsižvelgiant į veiklos apribojimus, į tai, jog veikla nebuvo draudžiama, o priimti teisės aktų pakeitimai nebeturėjo reikšmingos įtakos efektyviam subsidijų už prastovas išmokėjimui.

Subsidijas gavę darbdaviai išlaikė ne visas darbo vietas ir registravo laisvas

109. Reikalavimas išlaikyti darbo vietas darbuotojams, už kuriuos buvo išmokėtos subsidijos už prastovas / po prastovų, jau pirmojo karantino pradžioje buvo sumažintas nuo 100 proc. iki 50 proc.¹⁴⁷ Išanalizavę 73 darbdavių, gavusių subsidijas už prastovas per antrąjį karantiną, duomenis nustatėme, kad iki 2021-09-01 iš jų penki (7 proc.) išlaikė mažiau nei 50 proc. darbo vietų, o 47 (64 proc.) – daugiau nei 75 proc. darbo vietų tiems darbuotojams, kurių darbo užmokesčiui kompensuoti buvo išmokėtos subsidijos už prastovas. Iš atrinktų 40 darbdavių, gavusių subsidijas po prastovų, iki 2021-09-01 du (5 proc.) išlaikė mažiau nei 50 proc. darbo vietų ir 28 (70 proc.) – daugiau nei 75 proc. darbo vietų tiems darbuotojams, kurių darbo užmokesčiui kompensuoti buvo išmokėtos subsidijos po prastovų. Auditorių vertinimu, nustatyti 50 proc. nebuvo ambicinga, siekiant užtikrinti, kad subsidijas gavę darbdaviai išlaikytų kuo daugiau darbo vietų tiems darbuotojams, kuriems buvo paskelbtos prastovos.

110. Nustatėme, kad UT nebuvo įpareigota vertinti, kiek darbo vietų išlaikė darbdaviai, gavę subsidijas už prastovas ar po jų. Tarnyba pagal grupės darbuotojų atleidimų pranešimą negalėjo identifikuoti, ar atleidžiamiesiems asmenims buvo mokamos subsidijos. Įvertinome informaciją apie atsirinktus darbdavius, skelbusius apie grupinius atleidimus, ir nustatėme, kad iki 2021-09-01 penki iš devynių (56 proc.) darbdavių, gavusių subsidijas už prastovas, išlaikė mažiau nei 50 proc. darbo vietų, vienas (11 proc.) – daugiau nei 75 proc. tiems darbuotojams, kuriems buvo paskelbtos prastovos, devyni iš 39 (23 proc.) darbdavių, gavusių subsidijas po prastovų, išlaikė mažiau nei 50 proc. darbo vietų ir 21 (54 proc.) – mažiau nei 75 proc. tiems darbuotojams, kurių darbo užmokesčiui kompensuoti buvo išmokėtos subsidijos po prastovų¹⁴⁸.

111. 4 326 (16 proc.) iš 30 988 darbdavių, gavusių subsidijas už prastovas nuo 2020 m. kovo mėn. iki 2021 m. balandžio mėn. UT registravo LDV. Išanalizavome informaciją apie 28 atsirinktus darbdavius ir nustatėme, kad iš jų 27 (96 proc.) bent kartą tuo pačiu metu (tą patį mėnesį) buvo paskelbę prastovas ir registravo tokių pačių profesijų grupių LDV (4 lentelė).

4 lentelė. Darbdavių, tą patį mėnesį paskelbusių prastovas ir registravusių tokių pačių profesijų grupių laisvas darbo vietas, pavyzdžiai

Profesijų grupė	Laisvų darbo vietų registravimo ir prastovų išmokėjimo laikotarpis	Laisvų darbo vietų skaičius	Paskelbtų prastovų skaičius
Padavėjas (a)	2021 m. gegužės mėn.	91	109
Valytojas (a)	2021 m. vasario mėn.	18	17

¹⁴⁷ Užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 51, 13, 24, 35, 37, 38, 39, 41, 42, 44, 49 ir 50 str. pakeitimo įstatymas.

¹⁴⁸ Darbdavių atranka buvo atlikta pagal šiuos kriterijus: per 2020 m. (nuo 2020 m. kovo mėn., t. y. nuo karantino pradžios) subsidijas po prastovų gavę ir apie grupinius atleidimus paskelbę darbdaviai; nuo 2021 m. lapkričio mėn. iki gegužės mėn. gavę subsidijas už prastovas ir apie grupinius atleidimus paskelbę darbdaviai. Analizei atsirinkti visi atrankos kriterijus atitikę darbdaviai: pagal 1-ąjį – 39, pagal 2-ąjį – 9.

Izoliuotojas (a)	2021 m. gegužės mėn.	15	19
Kasininkas ir parduotuvės kasininkas (-ė)	2020 m. gruodžio mėn.	31	20

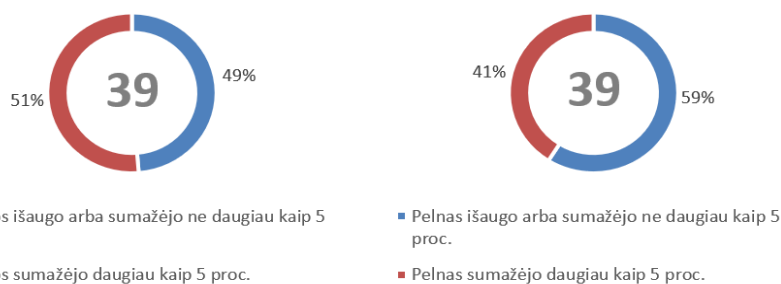
Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal UT pateiktus duomenis

112. UT informacinėje sistemoje nėra informacijos apie prastovose esančių darbuotojų pareigas, UT nebuvo įpareigota vertinti, ar darbdavys, kuris kreipėsi dėl prastovų subsidijos, yra registravęs LDV. Tokiu atveju nėra galimybės palyginti su tuo pačiu metu darbdavių registruojamomis LDV ir nustatyti galimus piktnaudžiavimo atvejus dėl skelbiamų prastovų.

Subsidijos po prastovų skirtos darbdaviams, kurių pajamos ar pelnas nemažėjo

113. Lietuvos banko atliktoje ekonomikos apžvalgoje, nurodyta, kad 20 proc. visos subsidijų po prastovų sumos, išmokėta ekonominių veiklų, kurių pardavimo pajamos krito daugiau nei 10 proc., įmonėms¹⁴⁹. Išanalizavę 39 darbdavių (9 priedas) finansines ataskaitas¹⁵⁰ nustatėme, kad lyginant 2020 m. su 2019 m. 16 (41 proc.) atrinktų darbdavių pelnas sumažėjo daugiau nei 5 proc., 20 (51 proc.) darbdavių pajamos sumažėjo daugiau kaip 5 proc. (22 pav.).

22 pav. Darbdavių, gavusių subsidijas po prastovų, pasiskirstymas pagal pajamas/pelną (lyginant 2020 m. su 2019 m.)



Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal atrinktų darbdavių finansines ataskaitas

114. Pusė atrinktų darbdavių nebuvo nukentėję nuo COVID-19 ir šie reikšmingai nenukentėję ir net pelningai dirbę darbdaviai gavo panašią subsidijų po prastovų sumą, kaip ir tie darbdaviai, kurių pajamos sumažėjo reikšmingai, t. y. daugiau nei 5 proc. Iš viso 19 (49 proc.) darbdavių, kurių pajamos išaugo arba sumažėjo ne daugiau kaip 5 proc., gavo 31 750 tūkst. Eur subsidijų po prastovų, t. y. 47 proc. visų atrinktų darbdavių gautos sumos. Be to, 9 darbdavių pajamos augo reikšmingai, t. y. nuo 5 iki 42 proc.

¹⁴⁹ Prieiga per internetą: https://www.lb.lt/uploads/publications/docs/28812_5408764bfbea3dc6b1e19c7e4c3205f0.pdf (žiūrėta 2021-06-30). „Beveik pusę visų subsidijų sumos gavo veiklų, kurių pardavimo pajamos smarkiai nekito (metinis pokytis sudarė nuo – 5 iki 5 proc.), įmonės. Tiek reikšmingai nukentėjusios, tiek pastebimiau nepaveiktos veiklos gavo panašias subsidijų po prastovų sumas. Pagal Lietuvos banką, pajamos augo reikšmingai – kai augo daugiau nei 5 proc.“

¹⁵⁰ Iš visų atrinktų 40 darbdavių Registrų centrui iki 2021-09-27 vienas nebuvo pateikęs 2020 m. finansinės ataskaitos.

115. SADM atliko 2020 m.–2021 m. I ketv. priemonių įgyvendinimo ir taikumo vertinimą: kokie sektoriai, kiek darbdavių pasinaudojo parama ir kam ji atiteko didžiausia, kiek buvo subsidijuota darbuotojų, kaip pasiskirstė lėšos per laikotarpį. Vertinimas rodo, kad nebuvo įvertintos darbdavių, gavusių subsidijas už prastovas ar po prastovų pajamos, pelnas ar nuostolis, kiek darbo vietų išlaikė darbdaviai ir pan. UT patvirtino, kad kaštų ir naudos analizė nebuvo atlikta, nes subsidijos už prastovas ar po jų laikinos priemonės, taikomos tik COVID-19 sukeltiems padariniams šalinti. UT vertinimu, subsidijų po prastovų išmokėjimas nebuvo būtinas darbdaviams, įtrauktiems į Valstybinės mokesčių inspekcijos sąrašą, nes jo sudarymo paskirtis buvo kita – mokestinės pagalbos priemonių taikymas (atleidimas delspinigių, nepriemokų išieškojimo stabdymas ir kt.)¹⁵¹.

¹⁵¹ Seimo Audito komiteto pažyma „Dėl 2020 m. mokėtų subsidijų po prastovų skyrimo kriterijų įteisinimo“, 2021-06-21.

REKOMENDACIJŲ ĮGYVENDINIMO PLANAS

Laukiamas audito poveikis: bus peržiūrėtos ir naujai nustatytos Užimtumo tarnybos veiklos kryptys, patobulinta rodiklių sistema rezultatams matuoti. Paslaugos ir priemonės parenkamos taikliau pagal ieškančių darbo asmenų ir darbdavių poreikius. Išplėstas vykdomų aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo vertinimas. Taip tarnyba rezultatyviau prisidės prie užimtumo didinimo Lietuvoje.

Pagrindinis audito rezultatas	Rekomendacija (pokytis, kurio siekiama)	Pokyčio vertinimo rodikliai ir jų reikšmės*			Pokyčio rodiklio matavimo data ir periodiškumas pagal poreikį**	Subjektas, kuriam pateikta rekomendacija	Rekomendacijos įgyvendinimo terminas (pokyčio pasiekimo terminas)**	
		rodiklis	pradinė reikšmė	siektina reikšmė				
1-asis pagrindinis audito rezultatas Užimtumo tarnybai reikia daugiau pokyčių: -veiklos kryptys turėtų būti peržiūrėtos ir naujai nustatytos; -veiklos planavimas turėtų būti nuoseklus; -veiklos vertinimo rodiklių sistema tobulintina; -2019 m. pasiekta 48 proc. pagrindinių veiklos vertinimo rodiklių, 2020 m. – 29 proc.	Didelės svarbos 1. Siekiant ilgalaikio nedarbo lygio ir pakartotinai per 12 mėn. nuo neterminuoto į(si)darbinimo įregistruotų bedarbių dalies mažėjimo, peržiūrėti ir naujai nustatyti Užimtumo tarnybos veiklos kryptis, atsižvelgus į darbo ieškančių asmenų ir darbdavių poreikius.	Ilgalaikio nedarbo lygis	1,9 proc.	1,7 (2025 m.) 1,5 (2030 m.)	Vertinant pokytį	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija	2025-12-31, 2030-12-31	
		Pakartotinai per 12 mėn. nuo neterminuoto į(si)darbinimo įregistruotų bedarbių dalis	24,5 proc.	16 (2025 m.) 14 (2030 m.)	Vertinant pokytį	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija	2025-12-31, 2030-12-31	
		Priemonės**					Subjektas, įgyvendinantis priemones	Priemonių įgyvendinimo ir informavimo apie jį terminas***
		Parengti teisės aktų pakeitimus, susijusius su pasirengusių ir nepasirengusių dirbti asmenų identifikavimu:						
		1. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo pakeitimo projektą.					Socialinės apsaugos ir darbo ministerija	2023 m. I ketv.
		2. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. liepos 21 d. įsakymo Nr. A1-394 „Dėl Darbo rinkos paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo projektą.					Socialinės apsaugos ir darbo ministerija	2023 m. I ketv.
		Didelės svarbos 2. Siekiant ilgalaikio nedarbo lygio ir pakartotinai per 12 mėn. nuo neterminuoto į(si)darbinimo		Ilgalaikio nedarbo lygis	1,9 proc.	1,7 (2025 m.) 1,5 (2030 m.)	Vertinant pokytį	Užimtumo tarnyba
Pakartotinai per 12 mėn. nuo neterminuoto	24,5 proc.			16 (2025 m.) 14 (2030 m.)	Vertinant pokytį	Užimtumo tarnyba	2025-12-31, 2030-12-31	

Pagrindinis audito rezultatas	Rekomendacija (pokytis, kurio siekiama)	Pokyčio vertinimo rodikliai ir jų reikšmės*			Pokyčio rodiklio matavimo data ir periodiškumas pagal poreikį**	Subjektas, kuriam pateikta rekomendacija	Rekomendacijos įgyvendinimo terminas (pokyčio pasiekimo terminas)**
		rodiklis	pradinė reikšmė	siektina reikšmė			
	įregistruotų bedarbių dalies mažėjimo, nustatyti optimalius Užimtumo tarnybos, klientų aptarnavimo departamentų ir skyrių veiklos vertinimo rodiklius, kurie parodytų jų veiklos indėlį didinant užimtumą.	į(si)darbinimo įregistruotų bedarbių dalis					
		Priemonės**				Subjektas, įgyvendinantis priemones	Priemonių įgyvendinimo ir informavimo apie jį terminas***
		1.	Patvirtinti Užimtumo tarnybos 2022–2026 m. strategiją.			Užimtumo tarnyba	2022 m. II ketv.
		2.	Nustatyti ir patvirtinti Užimtumo tarnybos administracijos padalinių veiklos vertinimo rodiklius pagal Užimtumo tarnybos strateginius tikslus.			Užimtumo tarnyba	2022 m. II ketv.
		3.	Sukurti naują stebėsenos rodiklį, parodantį tiesioginį Užimtumo tarnybos veiklos poveikį laisvų darbo vietų užpildymui.			Užimtumo tarnyba	2022 m. IV ketv.
2-asis pagrindinis audito rezultatas	Vidutinės svarbos	Darbdavių pasitenkinimo Užimtumo tarnybos paslaugomis lygis	60,7 proc.	80 proc.	Vertinant pokytį	Užimtumo tarnyba	2026-12-31
Konsultantams reikia tinkamų mokymų, metodinės pagalbos ir informacinių sistemų:	3. Siekiant didinti paslaugų prieinamumą ir darbo ieškančių asmenų ir darbdavių pasitenkinimo Užimtumo tarnybos paslaugomis lygį:	Darbo ieškančių asmenų pasitenkinimo Užimtumo tarnybos paslaugomis lygis	83,2 proc.	90 proc.	Vertinant pokytį	Užimtumo tarnyba	2026-12-31
- mokymai ir metodinė pagalba turėtų atitikti konsultantų poreikius;	3.1. Planuoti ir organizuoti mokymus apie naujus darbo metodus ir klientų motyvacijos didinimą užtikrinant, kad visi konsultantai kasmet juose dalyvautų.	Priemonės**				Subjektas, įgyvendinantis priemones	Priemonių įgyvendinimo ir informavimo apie jį terminas***
-svarbu atnaujinti darbo metodus, informacines sistemas ir paslaugų teikimo kanalus;	3.2. Sukurti konsultantų darbo krūvių matavimo sistemą.	1.	Parengti darbo su darbdaviais paslaugų standartus (apimant paslaugos turinį ir rekomenduojamus paslaugų teikimo kanalus).			Užimtumo tarnyba	2022 m. III ketv.
-konsultantų darbo krūvių matavimas turėtų būti sistemingas.	3.3. Nustatyti, kurie paslaugų teikimo kanalai yra tinkamiausi pasiekti skirtingas klientų grupes.	2.	Parengti darbuotojų, aptarnaujančių darbdavius, mokymų, susijusių su naujų darbo metodų (paslaugų standartų) įdiegimu, grafika.			Užimtumo tarnyba	2022 m. IV ketv.
		3.	Parengti darbo su darbo ieškančiais asmenimis paslaugų standartus (apimant paslaugos turinį ir rekomenduojamus paslaugų teikimo kanalus).			Užimtumo tarnyba	2022 m. III ketv.
		4.	Parengti darbuotojų, aptarnaujančių darbo ieškančius asmenis, mokymų, susijusių su naujų darbo metodų (paslaugų standartų) įdiegimu, grafika.			Užimtumo tarnyba	2022 m. IV ketv.

Pagrindinis audito rezultatas	Rekomendacija (pokytis, kurio siekiama)	Pokyčio vertinimo rodikliai ir jų reikšmės*			Pokyčio rodiklio matavimo data ir periodiškumas pagal poreikį**	Subjektas, kuriam pateikta rekomendacija	Rekomendacijos įgyvendinimo terminas (pokyčio pasiekimo terminas)**	
		rodiklis	pradinė reikšmė	siektina reikšmė				
		5. Sukurti skaitmeninę konsultantų kvalifikacijos vertinimo ir kėlimo platformą.				Užimtumo tarnyba	2022 m. IV ketv.	
		6. Parengti ir patvirtinti darbo krūvių valdymo klientų aptarnavimo skyriuose politiką/gaires.				Užimtumo tarnyba	2022 m. III ketv.	
3-iasis pagrindinis audito rezultatas	Vidutinės svarbos	Per metus užimtais tapusių ilgalaikių bedarbių lygis	25,3 proc.	39 proc.	Vertinant pokytį	Užimtumo tarnyba	2030-12-31	
Paslaugos darbo ieškančius asmenims įtraukti į darbo rinką, galėtų būti rezultatyvesnės:	4. Siekiant per metus užimtais tapusių bedarbių ir ilgalaikių bedarbių lygių didėjimo:	Per metus užimtais tapusių bedarbių lygis	40,2 proc.	60 proc.	Vertinant pokytį	Užimtumo tarnyba	2030-12-31	
-užimtumo veikla turėtų būti planuojama pagal individualius asmens poreikius;	4.1. Atlikti įsidarbinimo galimybių vertinimą visiems darbo ieškantiems asmenims.	Priemonės**					Subjektas, įgyvendinantis priemones	Priemonių įgyvendinimo ir informavimo apie jį terminas***
-asmenų profesinį parengimą reikėtų orientuoti į darbo rinkos poreikius;	4.2. Planuoti paslaugas darbo ieškantiems asmenims atsižvelgiant į individualius įsidarbinimo galimybių vertinimo rezultatus.	1. Parengti giluminio interviu formą, kuria naudojantis konsultantai turės visiems naujai registruotiems darbo ieškantiems asmenims įvertinti įsidarbinimo galimybes, kliūtis užimtumui, motyvaciją dirbti, darbo paieškos gebėjimus.				Užimtumo tarnyba	2022 m. III ketv.	
-tarpininkavimo įdarbinant paslaugos turėtų atitikti darbdavių poreikius.	4.3. Atlikti individualaus užimtumo veiklos plane numatytų paslaugų pažangos vertinimą kiekvieno asmens vizito metu.	2. Parengti individualių užimtumo veiklos planų sudarymo bei pažangos vertinimo gaires, siekiant paslaugas ir priemones numatyti pagal kliento individualius poreikius.				Užimtumo tarnyba	2022 m. III ketv.	
	4.4. Atlikti visų savarankiškos darbo paieškos rezultatų vertinimą.	3. Patikslinti Paslaugų teikimo darbo ieškantiems asmenims tvarkos aprašą, užtikrinant atsiskaitymą už savarankišką darbo paiešką ir jos rezultatų vertinimą.				Užimtumo tarnyba	2022 m. III ketv.	
	Vidutinės svarbos	Darbo ieškančių asmenų įdarbinimo/įsidarbinimo po dalyvavimo ADRPP tvarumas po 12 mėn.	59,6 proc.	65 proc.	Vertinant pokytį	Užimtumo tarnyba	2026-12-31	
	5. Siekiant darbo ieškančių asmenų įdarbinimo/įsidarbinimo po dalyvavimo aktyvių darbo rinkos politikos priemonių tvarumo po 12 mėn. didėjimo, kartą per ketvirtį, surinkus reikalingus duomenis, atlikti priemonių efektyvumo	Priemonės**					Subjektas, įgyvendinantis priemones	Priemonių įgyvendinimo ir informavimo apie jį terminas***
		Patikslinti Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo vertinimo rodiklių apskaičiavimo metodiką, įtraukiant priemonių atsiperkamumo rodiklį (-ius).				Užimtumo tarnyba	2022 m. IV ketv.	

Pagrindinis audito rezultatas	Rekomendacija (pokytis, kurio siekiama)	Pokyčio vertinimo rodikliai ir jų reikšmės*			Pokyčio rodiklio matavimo data ir periodiškumas pagal poreikį**	Subjektas, kuriam pateikta rekomendacija	Rekomendacijos įgyvendinimo terminas (pokyčio pasiekimo terminas)**
		rodiklis	pradinė reikšmė	siektina reikšmė			
	vertinimą apimant panaudotas lėšas.						
	Vidutinės svarbos						
	6. Siekiant laisvų darbo vietų užpildymo lygio didėjimo, nustatyti priemonės, kurios užtikrintų, kad būtų atrenkami ir darbdaviams pasiūlomi tinkami kandidatai.	Laisvų darbo vietų, užpildytų registruotais bedarbiais, dalis	9,2 proc.	30 proc.	Vertinant pokytį	Užimtumo tarnyba	2026-12-31
		Priemonės**				Subjektas, įgyvendinantis priemones	Priemonių įgyvendinimo ir informavimo apie jį terminas***
		Tobulinti Užimtumo tarnybos valdomą informacinę sistemą, įdiegiant automatizuotą tarpininkavimo įdarbinant algoritmą, gebantį pagal laisvos darbo vietos aprašyme nustatytus reikalavimus atrinkti tinkamus kandidatus ir juos struktūruota forma pateikti darbdaviui.				Užimtumo tarnyba	2022 m. IV ketv.

* Detalūs pokyčių rodyklių duomenys pateikti 3 priede „Pokyčių rodyklių duomenys“.

** Priemonės ir terminus joms įgyvendinti, pokyčiui pasiekti ir rodikliams pamatuoti pateikė Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Užimtumo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

*** Rekomendacijų įgyvendinimo stebėsenos metu gali būti tikslinamos arba keičiamos rekomendacijų įgyvendinimo plane nurodytos priemonės ar pokyčių vertinimo rodikliai Valstybinio audito rekomendacijų įgyvendinimo stebėsenos tvarkos aprašo nustatyta tvarka. Aktualus priemonių ir pokyčių vertinimo rodiklių sąrašas yra pateikiamas Valstybės kontrolės atviruose duomenyse adresu www.valstybeskontrolė.lt.

Atstovas ryšiams, atsakingas už Valstybės kontrolės informavimą apie priemonių įgyvendinimą ir kai kurių rodiklių reikšmes plane nustatytais terminais:

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo rinkos skyriaus patarėja, Milda Kojelienė, +370 861127348, el. p. milda.kojeliene@socmin.lt

Užimtumo tarnybos direktoriaus pavaduotojas, Gytis Darulis, tel. +370 5 236 0784, +370 670 45 223, el. p. gytis.darulis@uzt.lt.

Veiklos audito 2-ojo departamento vadovė

Vilma Maslauskienė

Veiklos audito 4-ojo departamento vyriausioji valstybinė auditorė-audito grupės vadovė

Eivida Šlamė

PRIEDAI

Valstybinio audito ataskaitos
„Užimtumo tarnybos veikla didinant
užimtumą“
1 priedas

Santrumpos ir sąvokos

ADRPP – aktyvios darbo rinkos politikos priemonės

EBPO – Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija

IUVP – Individualus užimtumo veiklos planas

KAD – klientų aptarnavimo departamentas

KAS – klientų aptarnavimo skyrius

KTU – Kauno technologijos universitetas

LDV – laisva darbo vieta

NPP – Nacionalinis pažangos planas

PP – Įtraukios darbo rinkos plėtros programa

SADM – Socialinės apsaugos ir darbo ministerija

UT – Užimtumo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos

Bedarbis – nedirbantis 15–74 metų amžiaus asmuo, kuris pastarąsias keturias savaites aktyviai ieško darbo ir gali pradėti dirbti per dvi savaites.¹⁵²

Darbo ieškantis asmuo – bedarbis arba kitu statusu UT registruotas asmuo. Kitu statusu registruotas asmuo – užimtas, pensinio amžiaus, besimokantis, praradę bedarbio statusą, laikino užimtumo dalyvis, gaunantis išankstinę senatvės pensija pagal Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymą ir asmenys, kuriems Užimtumo tarnyboje dar nesuteiktas joks statusas (registruoti paskutinėmis metų dienomis, kurių asmens duomenys dar neatėjo iš kitų registru).¹⁵³

Ilgalaikis bedarbis – iki 25 metų, kurio nedarbo trukmė ilgesnė kaip 6 mėn., o nuo 25 metų, kurių nedarbo trukmė ilgesnė kaip 12 mėn., skaičiuojant nuo įsiregistravimo Užimtumo tarnyboje dienos.¹⁵⁴

Užimtumas – atlygintina arba neatlyginta teisėta fizinio asmens savarankiška, iš dalies savarankiška arba priklausoma veikla, kuria asmuo užsidirba pragyvenimo lėšų, taip pat veikla, kuria asmuo užsiima siekdamas įgyti darbinių ar profesinių įgūdžių, arba kita tęstinė veikla, kurią asmuo vykdo įstatymų nustatytais atvejais ir tvarka.¹⁵⁵

¹⁵² Lietuvos statistikos departamentas. Gyventojų užimtumo statistinio tyrimo metodika.

¹⁵³ Užimtumo tarnybos pateikti duomenys.

¹⁵⁴ Užimtumo įstatymas, 25 str. 1 d. 5 p.

¹⁵⁵ Ten pat, 2 str. 1 d.

Valstybinio audito ataskaitos
„Užimtumo tarnybos veikla didinant
užimtumą“
2 priedas

Audito apimtis ir metodai

Audito apimtis

Audito tikslas – įvertinti, ar Užimtumo tarnybos veiklos rezultatai sukuria pakankamas sąlygas užimtumo didėjimui Lietuvoje.

Pagrindiniai audito klausimai – ar pasiekiami Užimtumo tarnybai keliami tikslai; ar sudarytos sąlygos organizuoti į rezultatus nukreiptą Užimtumo tarnybos veiklą; ar Užimtumo tarnybos paslaugos ir priemonės didina darbo ieškančių asmenų įtraukimą į darbo rinką; ar COVID-19 priemonės darbo vietų išlaikymui buvo taiklios.

Audituojami subjektai – Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Užimtumo tarnyba.

Audituojamas laikotarpis – 2019–2021 m. I pusmetis. Siekiant įvertinti tendencijas ir pokyčius, kai kuriais atvejais naudojome ankstesnių metų duomenis.

Auditas atliktas pagal Valstybinio audito reikalavimus¹⁵⁶ ir tarptautinius aukščiausiųjų audito institucijų standartus¹⁵⁷.

Audito duomenų rinkimo ir vertinimo metodai

Audito ataskaitos skyrius / poskyris	Taikyti duomenų rinkimo ir vertinimo metodai	Tikslas
<i>1. Užimtumo tarnybai reikia daugiau pokyčių</i>		
1.1. Veiklos kryptys turėtų būti peržiūrėtos ir naujai nustatytos	<p><u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome: strateginius dokumentus: Lietuva 2030, Užimtumo didinimo 2014–2020 m. programa, 2021–2030 m. Nacionalinis pažangos planas, 2021–2030 metų nacionalinio pažangos plano strateginių tikslų, uždavinių ir rodiklių sąrašas, Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programa ir jos priemonių įgyvendinimo planas, 2021–2030 įtraukios darbo rinkos plėtros programa; Užimtumo įstatymą, Strateginio planavimo metodiką, 2019–2021 m. UT planus, 2021 m. KAD ir KAS planus, 2017–2021 m. I pusm. rodiklių įgyvendinimo ataskaitas, 2019–2020 m. UT veiklos ataskaitas, UT ministerijos 2020–2022 metų strateginio veiklos plano programų ir priemonių vykdymo bei asignavimų, skirtų šioms priemonėms įgyvendinti, nepanaudojimo priežasčių ir vertinimo kriterijų vykdymo 2020 m. ataskaitos, UT, KAD ir KAS nuostatai, Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m., EBPO gairės Užimtumo tarnyboms, 2020 m., Practitioners' guides on employment service centres: operating employment service centres (Volume 2) / International Labour Organization. – Bangkok: ILO, 2016, KTU tyrimas „Užimtumo tarnybos paslaugų darbdaviams portfelio vystymo galimybės“ (2021-09-29).</p> <p><u>Duomenų analizė.</u> Analizavome SADM, UT ir KAD pateiktą informaciją.</p> <p><u>Interviu su: 5 KAD direktoriais.</u></p> <p><u>Pokalbiai su: SADM, UT ir personalo atrankos kompanijos „Alliance for Recruitment“ atstovais.</u></p>	Įvertinti, ar UT veiklos planavimas yra nuoseklus – priemonės ir užduotys nuo SADM perkeliama į UT, nuo UT – į KAD ir KAS planus siekiant užimtumo didinimo.

¹⁵⁶ Valstybės kontrolieriaus 2002-02-21 įsakymas Nr. V-26 „Dėl Valstybinio audito reikalavimų patvirtinimo“ (galiojo iki 2021-06-30).

¹⁵⁷ 3000-asis TAAIS „Veiklos audito standartas“, prieiga per internetą: <https://www.valstybeskontrolė.lt/LT/post/15649/> (žiūrėta 2021-11-12).

Audito ataskaitos skyrius / poskyris	Taikyti duomenų rinkimo ir vertinimo metodai	Tikslas
	<p><u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome: Trišalės tarybos darbo reglamentą ir sudėtį, Užimtumo tarybos veiklos nuostatus ir narių sąrašus, abiejų tarybų 2019-2021 m. posėdžių protokolus.</p> <p><u>Duomenų analizė.</u> Analizavome Užimtumo tarybos posėdžių protokolus, tarybų pateiktus pasiūlymus UT veiklai gerinti bei jų įgyvendinimą, UT ir SADM pateiktą informaciją apie tarybų veiklą.</p> <p><u>Interviu su:</u> 5 KAD direktoriais.</p> <p><u>Pokalbis su:</u> UT, SADM bei asociacijos „Investor’s Forum“ atstovais.</p>	<p>Įvertinti, ar Užimtumo taryba ir Trišalė taryba reguliariai svarsto ir teikia pasiūlymus UT dėl veiklos gerinimo, ar imamasi konkrečių veiksmų juos įgyvendinti</p>
<p>1.2. Veiklos vertinimo rodiklių sistema tobulintina</p>	<p><u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome: 2021-2030 m. Nacionalinis pažangos planas, Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programa ir jos priemonių įgyvendinimo planas, 2021-2030 Įtraukios darbo rinkos plėtros programa, Strateginio planavimo metodiką, Strateginio valdymo praktinės rekomendacijos, 2020 m., SADM, UT, KAD, KAS planus, UT, KAD ir KAS ataskaitas, Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Practitioners’ guides on employment service centres, International Labour Organisation, 2016 m, Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m. UT vertinamosios veiklos analizės protokolas, 2021-03-16.</p> <p><u>Duomenų analizė.</u> Audito procedūroms atlikti pasirinkome 10 KAS, iš visų 5 KAD: Marijampolės ir Vilniaus jaunimo užimtumo skyriai, Šilalės, Kelmės, Pakruojo, Utenos, Šiaulių m. 1-asis, Šiaulių m. 2-asis, Kauno m. 1-asis, Kauno m. 3-asis.</p> <p>Analizavome SADM, UT, 10 pasirinktų KAS pateiktą informaciją, KAS konsultantų internetinės apklausos duomenis.</p> <p><u>Apklausa.</u> KAS visų įdarbinimo, karjeros ir paslaugų darbdaviams konsultantų internetinė (anoniminė) apklausa. Atsakė 287 konsultantai (50 proc. visų konsultantų): iš jų – 202 įdarbinimo (45 proc. visų įdarbinimo konsultantų), 29 – karjeros (64 proc. visų karjeros konsultantų), 54 – paslaugų darbdaviams (63,5 proc. visų paslaugų darbdaviams konsultantų) konsultantai.</p> <p><u>Interviu su:</u> 5 KAD direktoriais, 9 KAS vedėjais ir konsultantais.</p> <p><u>Pokalbiai su:</u> SADM, UT atstovais ir personalo atrankos kompanijos „Alliance for Recruitment“ atstovais.</p>	<p>Įvertinti, ar rodikliai nuo SADM perkeliama į UT, nuo UT į KAD ir KAS planus, ar aiškūs konsultantams, ar nustatant reikšmes remiamasi duomenimis.</p>
<p>1.3. Pasiekiamas mažiau negu pusė planuojamų veiklos rezultatų</p>	<p><u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome: Užimtumo įstatymą, SADM ministro bei UT direktoriaus įsakymus, UT, KAD ir KAS nuostatus, SADM, UT, KAD ir KAS veiklos planus, UT veiklos, KAD ir KAS ataskaitas, Užimtumo tarybos vertinamosios veiklos analizės protokolas, 2021-03-16, 20210 – 2030 m. Įtraukios darbo rinkos plėtros programą, Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.; UT interneto svetainėje skelbiamas 2019-2021 m. darbo rinkos apžvalgas.</p> <p><u>Duomenų analizė.</u> Analizavome SADM, UT, KAD ir KAS pateiktą informaciją.</p> <p><u>Interviu su:</u> 5 KAD direktoriais ir 9 KAS vedėjais bei konsultantais.</p> <p><u>Pokalbis su:</u> SADM, UT atstovais.</p>	<p>Įvertinti, ar UT, KAD, KAS pasiekia rezultatus, ar analizuoja priežastis ir remiantis duomenimis nustato siekiamas rodiklių reikšmes</p>
	<p><u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome: Užimtumo skatinimo ir motyvavimo paslaugų nedirbantiems ir socialinę paramą gaunantiems asmenims modelio įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašą, Užimtumo didinimo programos, skirtos modeliui įgyvendinti, rengimo tvarkos aprašą, ES lėšomis finansuojamą projektą „Užimtumo skatinimo ir motyvavimo paslaugų nedirbantiems ir socialinę paramą gaunantiems asmenims modelis“, finansavimo sutartį iš ES lėšų bendrai finansuojamo projekto, UT įgyvendinamų ES finansuojamų projektų valdymo komiteto bei SADM projektų portfelio komisijos posėdžių protokolus, savivaldybių modelio vykdymo ataskaitas.</p> <p><u>Duomenų analizė.</u> Analizavome modelio vykdymo sistemą, UT, savivaldybių ir nevyriausybinių organizacijų įsipareigojimus, projekto planuojamus ir pasiektus rezultatus, biudžetą, panaudotas lėšas, dalyvavusių modelyje ir jį baigusių asmenų skaičių.</p> <p><u>Pokalbis su:</u> UT ir SADM atstovais.</p>	<p>Įvertinti, ar įgyvendinant „Užimtumo skatinimo ir motyvavimo paslaugų nedirbantiems ir socialinę paramą gaunantiems asmenims modelį“ yra atliekami tarpiniai rezultatų vertinimai</p>
	<p><u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome: 2021-2030 Įtraukios darbo rinkos plėtros programą, UT veiklos 2020-2021 m. planus, UT 2017-2021 m. (I pusm. ir 9 mėn.) finansinių ataskaitų rinkinius, kitus UT pateiktus finansinius duomenis, Pasiūlymas dėl Europos Komisijos ir Europos</p>	<p>Išanalizuoti 2017-2021 m. I pusm. UT skirtų ir panaudotų lėšų pokyčius (išskyrus</p>

Audito ataskaitos skyrius / poskyris	Taikyti duomenų rinkimo ir vertinimo metodai	Tikslas
	<p>Tarybos bendros užimtumo ataskaitos pridedamas prie komunikato „2020 m. metinė tvaraus augimo strategija“, Briuselis, 2019-12-17 COM(2019) 653.</p> <p><u>Duomenų analizė.</u> Analizavome UT 2017–2021 m. (I pusm. Ir 9 mėn.) finansavimo pokyčius, pagal finansavimo šaltinius, pagal ADRPP.</p> <p><u>Pokalbis su:</u> UT ir SADM atstovais.</p>	<p>ADRPP lėšas pandemijos padariniams šalinti)</p>
2. Konsultantams reikia tinkamų mokymų, metodinės pagalbos ir informacinių sistemų		
<p>2.1. Mokymai ir metodinė pagalba turėtų atitikti konsultantų poreikius</p>	<p><u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome: EBPO gaires tarnyboms, EK Bendrąją užimtumo ataskaitą apie Užimtumo tarnybas, Planą „Naujos kartos Lietuva“, Practitioners’ guides on employment service centres, UT Klientų aptarnavimo modelį ir jo taikymo metodiką, „Užimtumo tarnybos paslaugų darbdaviams portfelio vystymo galimybės“, KTU, 2021-09-29, Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m., Pasaulio užimtumo tarnybų asociacijos ir EBPO ataskaita: Viešųjų užimtumo tarnybų pasaulis, 2021 – 2030 m. Įtraukios darbo rinkos plėtros programos projektą.</p> <p><u>Duomenų analizė.</u> Analizavome UT pateiktą informaciją, KAS konsultantų apklausos duomenis, interviu su KAS vedėjais ir konsultantai metu gautus atsakymus.</p> <p><u>Apklausa.</u> Internetinė (anoniminė) KAS konsultantų apklausa.</p> <p><u>Interviu su:</u> 9 KAS vedėjais ir konsultantais.</p> <p><u>Pokalbis su:</u> UT atstovais.</p>	<p>Įvertinti, ar užtikrinamas nuolatinis konsultantų kvalifikacijos kėlimas</p>
	<p><u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome: KTU 2021 m. atlikto tyrimo „Užimtumo tarnybos paslaugų darbdaviams portfelio vystymo galimybės“ ataskaitą.</p> <p><u>Duomenų analizė.</u> Analizavome UT pateiktą informaciją, KAS konsultantų apklausos duomenis.</p> <p><u>Apklausa.</u> Internetinė (anoniminė) KAS konsultantų apklausa.</p> <p><u>Pokalbis su:</u> UT atstovais.</p>	<p>Įvertinti, ar apklausti konsultantai, atlikdami funkcijas, naudojami patvirtintomis metodikomis</p>
<p>2.2. Svarbu atnaujinti darbo metodus, informacines sistemas ir paslaugų teikimo kanalus</p>	<p><u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome KTU 2021 m. atlikto tyrimo „Užimtumo tarnybos paslaugų darbdaviams portfelio vystymo galimybės“ ataskaitą, Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m., Investicijų projektą, Užimtumo tarnybos prie LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos informacinės sistemos sukūrimas.</p> <p><u>Duomenų analizė.</u> Analizavome UT pateiktą informaciją, KAS konsultantų internetinės apklausos duomenis, interviu metu gautus atsakymus.</p> <p><u>Apklausa:</u> internetinė (anoniminė) KAS konsultantų apklausa.</p> <p><u>Atvejo tyrimas.</u> 8 atrinktuose tarnybos klientų aptarnavimo skyrių, kuriuose registruojami darbo ieškantys asmenys, pasirinkome 127 bedarbius, iš jų: ilgalaikius – 35, vyresnius negu 55 m. – 29, vyresnius negu 29 metai – 33, iki 29 m. amžiaus – 30. 2020 m. Valstybės kontrolė atliko auditą „Asmenų su negalia socialinė integracija“¹⁵⁸, todėl visose grupėse asmenys su negalia nebuvo atrenkami.</p> <p>Analizavome 127 pasirinktų bedarbių duomenis. Nagrinėjome, ar nuotolinės konsultacijos teikiamos naudojant vaizdo priemones (Teams, Zoom ir pan.), ar darbo ieškantiems asmenims nustatius socialinės pagalbos poreikį, buvo naudojamos socialinės pagalbos žemėlapiu.</p> <p><u>Interviu su:</u> 9 KAS vedėjais ir konsultantais, 5 KAD direktoriais.</p> <p><u>Pokalbis su:</u> UT, personalo atrankos kompanijos „Alliance for Recruitment“ ir Švedijos Aukščiausiosios audito institucijos atstovais.</p>	<p>Įvertinti, ar naudojami darbo metodai ir IS tikslų</p>
	<p><u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome UT kasmet atliekamų darbdavių ir darbo ieškančių asmenų apklausų, apimančių klausimus, apie paslaugų prieinamumą, rezultatus.</p> <p><u>Duomenų analizė.</u> Analizavome UT rodiklių įgyvendinimo ataskaitas, KAS konsultantų internetinės apklausos duomenis.</p>	<p>Įvertinti, ar UT analizuoja kokie paslaugų kanalai klientams yra prieinamiausi, taip pat kokia dalis klientų</p>

¹⁵⁸ 2020-09-07 valstybinio audito ataskaita Nr. VAE-9 „Asmenų su negalia socialinė integracija“

Audito ataskaitos skyrius / poskyris	Taikyti duomenų rinkimo ir vertinimo metodai	Tikslas
	<p><u>Atvejo tyrimas.</u> Analizavome 127 atsirinktų bedarbių, kurie buvo registruoti UT audituojamu laikotarpiu, duomenis. Aiškinomės, ar nuotolinėms klientų konsultacijoms naudojamos vaizdo priemonės.</p> <p><u>Pokalbis su:</u> UT ir personalo atrankos kompanijos „Alliance for Recruitment“ atstovais.</p>	<p>naudojasi el. paslaugomis</p>
<p>2.3. Konsultantų darbo krūvių matavimas turėtų būti sistemingas</p>	<p><u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome: Užimtumo įstatymo pakeitimo projekto aiškinamąjį raštą, EBPO gaires užimtumo tarnyboms, EBPO rekomendaciją, Planą „Naujos kartos Lietuva“, Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m.</p> <p><u>Duomenų analizė.</u> Analizavome UT pateiktą informaciją, interviu su KAS vedėjais ir konsultantai metu gautus atsakymus.</p> <p><u>Interviu su:</u> 9 KAS vedėjais ir konsultantais, 5 KAD direktoriais.</p> <p><u>Pokalbis su:</u> UT ir kompanijos „Alliance for Recruitment“ atstovais.</p>	<p>Ivertinti ar, atliekama konsultantų darbo krūvio analizė, ar pandemijos metu pagrindinės funkcijos buvo vykdomos visa apimtimi</p>
<p>3. Paslaugos darbo ieškančius asmenis įtraukti į darbo rinką, galėtų būti rezultatyvesnės</p>		
<p>3.1. Užimtumo veikla turėtų būti planuojama pagal individualius asmens poreikius</p>	<p><u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome: Užimtumo įstatymą, SADM ministro bei UT direktoriaus įsakymus, UT veiklos planus, Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m., 20210 – 2030 m. Įtraukios darbo rinkos plėtros programos projektą, 2021 m. Specialiųjų tyrimų tarnybos išvadą „Dėl korupcijos rizikos analizės UT darbo rinkos paslaugų teikimo ir užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo veiklos srityse“, KTU 2021 m. atlikto tyrimo „Užimtumo tarnybos paslaugų darbdaviams portfelio vystymo galimybės“ ataskaitą, darbo ieškančių asmenų pasitenkinimo UT teikiamomis paslaugomis tyrimo rezultatus.</p> <p><u>Duomenų analizė.</u> Analizavome UT pateiktą informaciją, KAS konsultantų apklausos duomenis, interviu metu gautus atsakymus.</p> <p><u>Apklausa.</u> Internetinė (anoniminė) KAS konsultantų apklausa.</p> <p><u>Interviu su:</u> 8 atsirinktų KAS įdarbinimo konsultantais ir vedėjais, 5 KAD direktoriais.</p> <p><u>Atvejo tyrimas.</u> Analizavome 127 atsirinktų bedarbių, kurie buvo registruoti UT audituojamu laikotarpiu (nuo 2019-01-01 iki 2021-07-01), duomenis. Nagrinėjome, ar įvertintos šių asmenų įsidarbinimo galimybės, ar sudaryti IUVP, ar atliktas IUVP pažangos vertinimas, ar įvertintos savarankiškos darbo paieškos ataskaitos, kokias paslaugas gavo, kokios priemonės taikytos šiems asmenims, ar jos parinktos atsižvelgiant į nustatytas kliūtis, ribojančias įsidarbinimo galimybes.</p>	<p>Ivertinti, ar asmens užimtumo planavimo paslauga teikiama atsižvelgiant į kiekvieno darbo ieškančio asmens galimybes</p>
<p>3.2. Asmenų profesinį parengimą reikėtų orientuoti į darbo rinkos poreikius</p>	<p><u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome: Užimtumo įstatymą, SADM ministro bei UT direktoriaus įsakymus, UT veiklos planus, EBPO gaires užimtumo tarnyboms, Planą „Naujos kartos Lietuva“, Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-iojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m., 2021 – 2030 m. Įtraukios darbo rinkos plėtros programos pagrindimą, „BGI Consulting“ atliktą Išlaidų ADRPP peržiūrą, KTU 2021 m. atlikto tyrimo „Užimtumo tarnybos paslaugų darbdaviams portfelio vystymo galimybės“ ataskaitą.</p> <p><u>Duomenų analizė.</u> Analizavome UT pateiktą informaciją, KAS konsultantų apklausos duomenis, interviu metu gautus atsakymus.</p> <p><u>Apklausa.</u> Internetinė (anoniminė) KAS konsultantų apklausa.</p> <p><u>Interviu su:</u> 10 atsirinktų KAS įdarbinimo, karjeros ir paslaugų darbdaviams konsultantais ir vedėjais, 5 KAD direktoriais.</p> <p><u>Atvejo tyrimas.</u> Analizavome 127 atsirinktų bedarbių, kurie buvo registruoti UT audituojamu laikotarpiu (nuo 2019-01-01 iki 2021-07-01), duomenis. Nagrinėjome, ar visiems bedarbiams IUVP suplanuotos konsultavimo paslaugos buvo suteiktos.</p>	<p>Ivertinti, ar visiems darbo ieškantiems asmenims, nustatčius poreikį, teikiamos konsultavimo paslaugos, ar asmenų kvalifikacijos įgijimo /perkvalifikavimo poreikis nustatomas ir parama suteikiama atsižvelgiant į darbo rinkos stebėsenos rezultatus, ar visiems ribotas, vidutinės, didelės įsidarbinimo galimybės turintiems darbo ieškantiems asmenims užtikrinamos galimybės gauti paramą mokymuisi</p>
	<p><u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome: Užimtumo įstatymą, SADM ministro bei UT direktoriaus įsakymus, UT veiklos planus, UT veiklos ataskaitas, 20210 – 2030 m. Įtraukios darbo rinkos plėtros programos pagrindimą, „BGI Consulting“ atliktą Išlaidų aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms peržiūrą.</p> <p><u>Duomenų analizė.</u> Analizavome UT pateiktą informaciją, interviu metu gautus atsakymus.</p> <p><u>Interviu su:</u> 10 atsirinktų KAS įdarbinimo, karjeros ir paslaugų darbdaviams konsultantais ir vedėjais, 5 KAD direktoriais.</p>	<p>Ivertinti, ar UT kas ketvirtį renka duomenis, reikalingus paramos mokymuisi priemonių efektyvumo vertinimui atlikti.</p>

Audito ataskaitos skyrius / poskyris	Taikyti duomenų rinkimo ir vertinimo metodai	Tikslas
3.3. Tarpininkavimo įdarbinant paslaugos turėtų atitikti darbdavių poreikius	<p><u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome: Užimtumo įstatymą, SADM ministro bei UT direktoriaus įsakymus, UT veiklos planus, Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 3-jojo ciklo ataskaita – Lietuva, 2021 m., 2010–2030 m. Įtraukios darbo rinkos plėtros programos pagrindimą, EBPO gaires užimtumo tarnyboms, 2021 m. Specialiųjų tyrimų tarnybos išvadą „Dėl korupcijos rizikos analizės UT darbo rinkos paslaugų teikimo ir užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo veiklos srityse“, KTU 2021 m. tyrimo „Užimtumo tarnybos paslaugų darbdaviams portfelio vystymo galimybės“ ataskaitą, Juridinių asmenų pasitenkinimo UT teikiamomis paslaugomis tyrimo rezultatus.</p> <p><u>Duomenų analizė.</u> Analizavome UT pateiktą informaciją, interviu metu gautus atsakymus.</p> <p><u>Interviu su:</u> 10 atsitiktinių KAS įdarbinimo, karjeros ir paslaugų darbdaviams konsultantais ir vedėjais, 5 KAD direktoriais.</p> <p><u>Atvejo tyrimas.</u> Analizavome 127 atsitiktinių bedarbių, registruotų UT audituojamu laikotarpiu (nuo 2019-01-01 iki 2021-07-01), duomenis. Nagrinėjome, ar asmenų pageidaujamas darbas atitinka jų turimą kvalifikaciją ir (ar) kompetenciją ir (ar) turimą darbo patirtį, ar asmenims pateikti pasiūlymai įsidarbinti atitinka jų pageidaujamą darbą.</p>	Įvertinti, ar pasiūlymai įsidarbinti visiems atrinktiems darbo ieškantiems asmenims teikiami tik įvertinus tinkamumą laisvai darbo vietai
	<p><u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome: Užimtumo įstatymą, SADM ministro bei UT direktoriaus įsakymus, UT veiklos planus, UT veiklos ataskaitas, KTU 2021 m. atlikto tyrimo „Užimtumo tarnybos paslaugų darbdaviams portfelio vystymo galimybės“ ataskaitą, Juridinių asmenų pasitenkinimo UT teikiamomis paslaugomis tyrimo rezultatus.</p> <p><u>Duomenų analizė.</u> Analizavome UT pateiktą informaciją, duomenis.</p> <p><u>Interviu su:</u> 10 atsitiktinių KAS įdarbinimo, karjeros ir paslaugų darbdaviams konsultantais ir vedėjais, 5 KAD direktoriais.</p>	Įvertinti, ar visi padaliniai pasiekia nustatytus įdarbinimo priemonių rezultatus, ar darbdavių pasitenkinimo UT paslaugomis lygis – ne mažiau 80 proc.
4. COVID-19 priemonės darbo vietų išlaikymui galėjo būti taiklesnės	<p><u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome: Užimtumo įstatymą, Vyriausybės nutarimą „Dėl valstybės lygio ekstremaliosios situacijos paskelbimo“, Vyriausybės nutarimus dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo ir jų pakeitimus, aiškinamuosius raštus, Vyriausybės nutarimą „Dėl Vyriausybės 2020-11-04 nutarimo Nr. 1226 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ pripažinimo netekusiu galios, Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymo darbdaviams tvarkos aprašą, ADK pažymą „Dėl 2020 m. mokėtų subsidijų po prastovų skyrimo kriterijų įteisinimo“, KTU 2021 m. atlikto tyrimo „Užimtumo tarnybos paslaugų darbdaviams portfelio vystymo galimybės“ ataskaitą.</p> <p><u>Duomenų analizė.</u> Analizavome UT, SADM pateiktus duomenis ir atsakymus, UT interneto svetainėje skelbiamus duomenis, Valstybinės darbo inspekcijos pateiktus duomenis, administracinių nusizengimų protokolus dėl nepagrįstai paskelbtų prastovų, ADK posėdžių, susijusių su prastovų subsidijomis, informaciją, 6 kolegijų ir 8 sveikatos priežiūros įstaigų pateiktus duomenis ir atsakymus.</p> <p><u>Pokalbis su:</u> UT ir SADM atstovais.</p>	Įvertinti, ar visiems atsitiktiniams darbdaviams subsidijos už prastovas mokamos tik esant jų veiklos apribojimams karantino metu
	<p><u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome: Užimtumo įstatymą, Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymo darbdaviams tvarkos aprašą.</p> <p><u>Duomenų analizė.</u> Analizavome UT pateiktus duomenis ir atsakymus, UT interneto svetainėje skelbiamus duomenis, UT pateiktus SODROS duomenis.</p> <p><u>Pokalbis su:</u> UT ir SADM atstovais.</p>	Įvertinti, ar visi darbdaviai, gavę subsidijas, išlaikė darbo vietas ne mažiau kaip 50 proc. darbuotojų iki 2021-09-01, ar visi, gavę subsidijas už prastovas, neregistravo LDV
	<p><u>Dokumentų peržiūra.</u> Nagrinėjome: Užimtumo įstatymą ir jo pakeitimus, Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymo darbdaviams tvarkos aprašą, Lietuvos banko atliktą ekonomikos apžvalgą, ADK pažymą „Dėl 2020 m. mokėtų subsidijų po prastovų skyrimo kriterijų įteisinimo“.</p> <p><u>Duomenų analizė.</u> Analizavome UT ir SADM pateiktus duomenis, atsakymus, SADM COVID-19 poveikio mažinimo priemonių įgyvendinimo ir taikumo vertinimą, atrinktų darbdavių finansines ataskaitas iš Registrų centro.</p> <p><u>Pokalbis su:</u> UT ir SADM atstovais.</p>	Įvertinti, ar visų atrinktų darbdavių, gavusių subsidijas po prastovų, pajamos 2020 m. lyginant su 2019 m. mažėjo daugiau nei 5 proc.

Valstybinio audito ataskaitos
„Užimtumo tarnybos veikla didinant
užimtumą“
3 priedas

Pokyčių rodiklių duomenys

1 lentelė. Pokyčių rodiklių duomenys

Rodiklis	Ilgalaikio nedarbo lygis	Pakartotinai per 12 mėn. nuo neterminuoto į(si)darbinimo įregistruotų bedarbių dalis	Per metus užimtais tapusių bedarbių lygis
Matavimo vienetas	Procentai	Procentai	Procentai
Pradinė reikšmė	1,9	24,5	40,2
Pradinės reikšmės fiksavimo data	2019 m.	2019 m.	2020 m.
Siektina reikšmė	1,7 (NPP 2025 m.) 1,5 (NPP 2030 m.)	16 (NPP 2025 m.) 14 (NPP 2030 m.)	60 (PP 2030 m.)
Tolerancijos ribos	Gera	≤ 1,75	≥ 59
	Vidutiniškai	1,76–1,8	54–58
	Blogai	≥ 1,81	≤ 53
Siektinos reikšmės fiksavimo data	Tarpinis rezultatas įgyvendinant, 2025-12-01 ir galutinis rezultatas įgyvendinus NPP, 2030-12-31	Tarpinis rezultatas įgyvendinant, 2025-12-31 ir galutinis rezultatas įgyvendinus NPP, 2030-12-31	Galutinis rezultatas įgyvendinus PP, 2030-12-31
Duomenų šaltinis rodikliui skaičiuoti	Lietuvos statistikos departamentas	UT	UT
Duomenų pateikimo periodiškumas	Vertinant pokytį	Vertinant pokytį	Vertinant pokytį
Detalus skaičiavimo aprašymas	Lietuvos statistikos departamento skaičiuojamas rodiklis	UT skaičiuojamas rodiklis	UT skaičiuojamas rodiklis

2 lentelė. Pokyčių rodiklių duomenys

Rodiklis	Per metus užimtais tapusių ilgalaikių bedarbių lygis	Darbo ieškančių asmenų įdarbinimo/įsidarbinimo po dalyvavimo ADRPP tvarumas po 12 mėn.	Laisvų darbo vietų, užpildytų registruotais bedarbiais, dalis
Matavimo vienetas	Procentai	Procentai	Procentai
Pradinė reikšmė	25,3	59,6	9,2
Pradinės reikšmės fiksavimo data	2020 m.	2020 m.	2021 m. I pusm.
Siektina reikšmė	39 (PP 2030 m.)	65	30
Tolerancijos ribos	Gera	≥ 38	≥ 29
	Vidutiniškai	33–37	21–28
	Blogai	≤ 32	≤ 61
Siektinos reikšmės fiksavimo data	Galutinis rezultatas įgyvendinus PP, 2030-12-31	Įgyvendinus reformą „Į klientą orientuotas užimtumo rėmimas“, 2026-12-31	Įgyvendinus reformą „Į klientą orientuotas užimtumo rėmimas“, 2026-12-31
Duomenų šaltinis rodikliui skaičiuoti	UT	UT	UT
Duomenų pateikimo periodiškumas	Vertinant pokytį	Vertinant pokytį	Vertinant pokytį

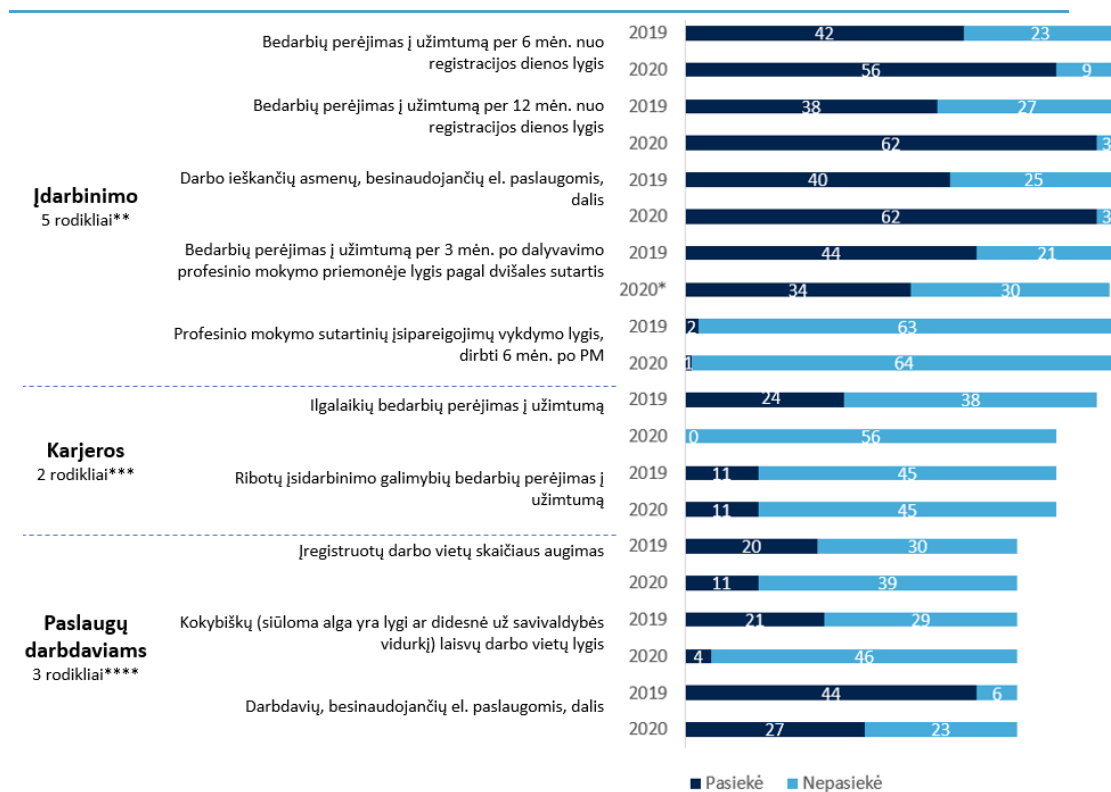
Rodiklis	Per metus užimtais tapusių ilgalaikių bedarbių lygis	Darbo ieškančių asmenų įdarbinimo/įsidarbinimo po dalyvavimo ADRPP tvarumas po 12 mėn.	Laisvų darbo vietų, užpildytų registruotais bedarbiais, dalis
Detalus skaičiavimo aprašymas	UT skaičiuojamas rodiklis	UT skaičiuojamas rodiklis	100*(įdarbintų į registruotas LDV bedarbių skaičius / Įregistruotų LDV skaičius

3 lentelė. Pokyčių rodiklių duomenys

Rodiklis	Darbdavių pasitenkinimo Užimtumo tarnybos paslaugomis lygis	Darbo ieškančių asmenų pasitenkinimo Užimtumo tarnybos paslaugomis lygis
Matavimo vienetas	Procentai	Procentai
Pradinė reikšmė	60,7	83,2
Pradinės reikšmės fiksavimo data	2020 m.	2020 m.
Siektina reikšmė	80	90
Tolerancijos ribos	Gera	≥ 79
	Vidutiniškai	76–78
	Blogai	≤ 75
Siektinos reikšmės fiksavimo data	Įgyvendinus reformą „Į klientą orientuotas užimtumo rėmimas“, 2026-12-31	Įgyvendinus reformą „Į klientą orientuotas užimtumo rėmimas“, 2026-12-31
Duomenų šaltinis rodikliui skaičiuoti	UT	UT
Duomenų pateikimo periodiškumas	Vertinant pokytį	Vertinant pokytį
Detalus skaičiavimo aprašymas	UT skaičiuojamas rodiklis	UT skaičiuojamas rodiklis

Valstybinio audito ataskaitos
„Užimtumo tarnybos veikla didinant
užimtumą“
4 priedas

Klientų aptarnavimo skyrių skaičius pagal 2019–2020 m.
konsultantų rodiklių įgyvendinimą



* vienas KAS nepateikė duomenų

**rodikliai nustatyti 65 KAS, kuriuose dirba įdarbinimo konsultantai

***rodikliai nustatyti 62 KAS (2019 m.) ir 56 KAS (2020 m.), kuriuose dirba karjeros konsultantai

****rodikliai nustatyti 50 Kas, kuriuose dirba paslaugų darbdaviams konsultantai

Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal UT duomenis

Valstybinio audito ataskaitos
„Užimtumo tarnybos veikla didinant
užimtumą“
5 priedas

2021 m. paklausių profesijų, kurių mokytis per 2021 m. I pusm. nebuvo nusiųstas nė vienas darbo ieškantis asmuo, pavyzdžiai

Vilniaus apskrščiai sudarytame barometre didesnes nei vidutines įsidarbinimo galimybes turi šių profesijų darbuotojai: pvz., asmens sveikatos priežiūros padėjėjai, troleibusų vairuotojai, betonuotojai ir betono apdailininkai, darbininkai izoliuotojai, IT ir ryšių sistemų įrengėjai ir taisytojai, metalinių konstrukcijų ruošėjai ir montuotojai, mėsininkai ir žuvų darinėtojai, plastikinių gaminių gamybos mašinų operatoriai, plytų mūrininkai, pramonės ir žemės ūkio mašinų mechanikai ir taisytojai, stogdengiai, tinkuotojai, vandentiekininkai ir vamzdynų montuotojai, tačiau Vilniaus apskrities teritorijoje veikiantys KAS nusiųstė šių profesijų mokytis nei vieno asmens.

Kauno apskrščiai sudarytame barometre didesnes nei vidutines įsidarbinimo galimybes turi šių profesijų darbuotojai: pvz., akmenų mūrininkai, akmenškaldžiai, akmentašiai ir raižytojai, asmens sveikatos priežiūros padėjėjai, baldžiai, baldų apmušėjai, darbininkai izoliuotojai, elektroninės įrangos mechanikai ir taisytojai, maisto ir panašių produktų gamybos mašinų operatoriai, metalinių konstrukcijų ruošėjai ir montuotojai, mėsininkai ir žuvų darinėtojai, pakavimo, pilstymo į butelius ir ženklinimo operatoriai, statybininkai montuotojai, stogdengiai, surinkėjai, vandentiekininkai ir vamzdynų montuotojai, žemės darbų ir panašių mašinų operatoriai, tačiau šių profesijų mokytis Kauno apskrityje paslaugas teikiantys KAS nusiųstė nei vieno asmens.

Klaipėdos apskrščiai sudarytame barometre didesnes nei vidutines įsidarbinimo galimybes turi šių profesijų darbuotojai: pvz. asmens sveikatos priežiūros padėjėjai, stogdengiai, skardininkai, plytų mūrininkai, baldžiai, dailidės ir staliai, dažytojai, elektromechanikai ir elektromonteriai, judamųjų žemės ir ūkio įrenginių operatoriai, medienos apdirbimo staklių derintojai ir operatoriai, mėsininkai ir žuvų darinėtojai, vandentiekio ir vamzdynų montuotojai, tačiau šių profesijų mokytis Klaipėdos apskrityje paslaugas teikiantys KAS nusiųstė nei vieno asmens.

Šiaulių apskrščiai sudarytame barometre didesnes nei vidutines įsidarbinimo galimybes turi šių profesijų darbuotojai: pvz. asmens sveikatos priežiūros padėjėjai, miškų ūkio darbuotojai, statybininkai montuotojai, judamųjų žemės ir miškų ūkio įrenginių operatoriai, pramonės ir žemės ūkio mašinų mechanikai ir taisytojai, betonuotojai ir betono apdailininkai, darbininkai izoliuotojai, elektromechanikai ir elektromonteriai, kranų, kėlimo įrenginių ir panašių mašinų operatoriai, medienos apdirbimo įrenginių operatoriai, medienos apdirbimo staklių derintojai ir operatoriai, elektrikai, tinkuotojai, variklinių transporto priemonių mechanikai ir taisytojai, tačiau šių profesijų mokytis Šiaulių apskrityje paslaugas teikiantys KAS nusiųstė nei vieno asmens.

Panevėžio apskrščiai sudarytame profesijų barometre didesnes nei vidutines įsidarbinimo galimybes turi šių profesijų darbuotojai: pvz., betonuotojai ir betono apdailininkai, darbininkai izoliuotojai, dažytojai, elektrinės ir elektroninės įrangos surinkėjai, elektromechanikai ir elektromonteriai, kepėjai, metalinių konstrukcijų ruošėjai ir montuotojai, plytų mūrininkai, tinkuotojai. Tačiau šių profesijų mokytis Panevėžio apskrityje paslaugas teikiantys KAS nusiųstė nei vieno darbo ieškančio asmens.

Valstybinio audito ataskaitos
„Užimtumo tarnybos veikla didinant
užimtumą“
6 priedas

Problemy, su kuriomis konsultantai susiduria teikdami asmenims paslaugas įgyti kvalifikaciją, kompetenciją, persikvalifikuoti, pavyzdžiai

- Besikeičiantys finansavimo šaltiniai, reikalavimai papildomiems rėmimo požymiams, per trumpas finansavimas arba jo nebuvimas.
- Dalis asmenų, pageidaujančių persikvalifikuoti negali būti finansuojami. Norintys persikvalifikuoti nepageidauja įsidarbinti.
- Dalis norinčiųjų dalyvauti profesinio mokymo priemonėje negali to padaryti, nes tuo metu nebūna finansavimo.
- Didelė dalis bedarbių nequalifikuoti ir jie negali dalyvauti pirminiame profesiniame mokyme (Profesinio mokymo įstatymas leidžia organizuoti tik antrinį (tęstinį) mokymą).
- Didelė dalis pandemijos metu neturėjo galimybės naudotis nuotoliniu mokymusi.
- Didžiausias sunkumas, kai negali motyvuotą asmenį, kuriems tikrai reikia kvalifikacijos, nukreipti dalyvauti profesinio mokymo priemonėje, nes jis nėra papildomai remiamas. Kita didelė problema, kad nequalifikuoti asmenys gali rinktis tik iš Neformalių mokymo programų, t. y. įgyti tik kompetenciją, o ne kvalifikaciją.
- Įgijusiems kvalifikaciją, persikvalifikavusiems ne visada pavyksta įsidarbinti po mokymo arčiau gyvenamos vietos. Bedarbiai baiminasi įsipareigojimo dirbti 6 mėn. pagal darbo sutartį arba savarankiškai pagal įgytą kvalifikaciją. Motyvuoti savo lėšomis įgyja reikalingas kvalifikacijas.
- Neleidžia mokytis klientams turintiems tik pagrindinį ir vidurinį išsilavinimą.
- Mažas pasirinkimas pirminio profesinio mokymo programų.
- Ne visi pageidaujantys gali dalyvauti profesiniame mokyme – tik tam tikros tikslinės grupės (pagal projektus).
- Nedideliame mieste kartais mokslų pradžios (kol surenkama grupė) tenka ilgai laukti.
- Negalim siųsti mokytis nequalifikuoto bedarbio, nes turim tik tęstinį mokymą.
- Negaliam padėti įgyti profesinės kvalifikacijos nequalifikuotam asmeniui. Mano praktikoje būtent nequalifikuoti asmenys labiausiai domisi kvalifikacijos įgijimo galimybėmis.
- Nequalifikuotiems asmenims nėra daug patvirtintų mokymo programų, kurias galėtų mokytis. Didelė dalis klientų visiškai nenori mokytis, sunkiai motyvuojami.

Valstybinio audito ataskaitos
„Užimtumo tarnybos veikla didinant
užimtumą“
7 priedas

Laisvų darbo vietų užpildymas pagal ekonominės veiklos rūšis

1 lentelė. Laisvų darbo vietų užpildymas pagal įmonių ekonominės veiklos rūšis

Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius	2021 m. I pusmetis					
	Įregistruota laisvų darbo vietų	Laisvų darbo vietų užpildymas, proc. ¹⁵⁹	Nusiųsta kandidatų (pateikti siūlymai)		Įdarbinta kandidatų	
			Skaičius	Vidutiniškai į 1 laisvą darbo vietą	Skaičius	Dalis, proc.
Administracinė ir aptarnavimo veikla	22269	7,4	25425	1,1	1653	6,5
Apdirbamoji gamyba	28006	14	49244	1,8	3925	8
Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų teikimas	6315	12,7	14177	2,2	804	5,7
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	22642	10,1	44023	1,9	2277	5,2
Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	458	14	576	1,3	64	11,1
Finansinė ir draudimo veikla	267	4,9	956	3,6	13	1,4
Informacija ir ryšiai	1220	4,9	1785	1,5	60	3,4
Kasyba ir karjerų eksploatavimas	289	52,6	804	2,8	152	18,9
Kita aptarnavimo veikla	1056	12,3	2617	2,5	130	5
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	1290	12,2	2044	1,6	158	7,7
Nekilnojamojo turto operacijos	1051	8	1883	1,8	84	4,5
Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	2609	8,9	3822	1,5	231	6
Statyba	20399	7,6	23278	1,1	1546	6,6
Švietimas	3153	10,5	5705	1,8	330	5,8
Transportas ir saugojimas	39568	1,6	12820	0,3	651	5,1
Vandens tiekimas, nuotekų valymas atliekų tvarkymas ir regeneravimas	2126	12,7	3556	1,7	270	7,6
Viešasis valdymas ir gynyba; privalomas socialinis draudimas	906	22,7	1056	1,2	206	19,5
Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė	7389	26,5	17227	2,3	1956	11,4
Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	3926	16,3	7847	2	639	8,1
N.D.	2979	10,6	3739	1,3	317	8,5
Suma / vidurkis	167918	9,2	222584	1,3	15466	6,9

Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal UT duomenis

1 KAS per 2021 m. I pusem. daugiausiai UT įregistruotų LDV buvo iš šių ekonominės veiklos sričių: didmeninė ir mažmeninė prekyba, transportas ir saugojimas, apdirbamoji gamyba, administracinė ir aptarnavimo veikla, statyba. Į vieną LDV buvo nusiųsta vidutiniškai po 2 kandidatus, iš jų įdarbinta apie 2 proc., neįdarbinti be

¹⁵⁹ Apskaičiuota pagal formulę: $100 * (\text{įdarbintų į registruotas laisvas darbo vietas bedarbių skaičius} / \text{įregistruotų laisvų darbo vietų skaičius})$.

pateisinamos priežasties sudarė 1 proc. nuo visų nusiųstų kandidatų. Daugiausiai kandidatų į vieną LDV nusiųsta į finansinės ir draudimo veiklos srities LDV (apie 11 kandidatų į vieną LDV), mažiausiai – transportas ir saugojimas (0,5). Užpildytų LDV dalis – 4 proc. (2 lentelė).

2 lentelė. 1-o klientų aptarnavimo skyriaus laisvų darbo vietų užpildymas pagal įmonių ekonominės veiklos rūšis

Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius	2021 m. I pusmetis								
	Įregistruota laisvų darbo vietų	Laisvų darbo vietų užpildymas, proc. ¹⁶⁰	Nusiųsta kandidatų (pateikti siūlymai)		Įdarbinta kandidatų		Neįdarbinta (be pateisinamos priežasties)		Neįdarbinta (su pateisinama priežastimi)
			Skaičius	Vidutiniškai į 1 laisvą darbo vietą	Skaičius	Dalis, proc.	Skaičius	Dalis, proc.	
Administracinė ir aptarnavimo veikla	3509	4,7	4922	1,4	166	3,4	30	0,6	4729
Apdirbamoji gamyba	3649	4,1	8076	2,2	148	1,8	97	1,2	7850
Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų teikimas	743	4	2485	3,3	30	1,2	20	0,8	2435
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	3790	4,7	9672	2,6	177	1,8	108	1,1	9409
Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	18	0	22	1,2	0	0	0	0	22
Finansinė ir draudimo veikla	47	4,3	513	10,9	2	1,4	4	0,8	507
Informacija ir ryšiai	168	4,8	706	4,2	8	1,1	10	1,4	689
Kita aptarnavimo veikla	225	7,6	1137	5,1	17	1,5	9	0,8	1112
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	101	4	355	3,5	4	1,1	2	0,6	349
Nekilnojamojo turto operacijos	143	0	234	1,6	0	0	3	1,3	231
Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	308	6,8	974	3,2	21	2,2	6	0,6	957
Statyba	2708	3,4	4973	1,8	93	1,9	57	1,1	4852
Švietimas	370	4,9	1479	4	18	1,2	4	0,3	1459
Transportas ir saugojimas	3672	0,9	1683	0,5	33	2	14	0,8	1638
Vandens tiekimas, nuotekų valymas atliekų tvarkymas ir regeneravimas	201	4,5	700	3,5	9	1,3	4	0,6	687
Viešasis valdymas ir gynyba; privalomas socialinis draudimas	12	0	31	2,6	0	0	0	0	31
Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė	58	1,7	169	2,9	1	0,6	1	0,6	167
Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	679	9,1	2182	3,2	62	2,8	17	0,8	2107
N.D.	257	7,4	704	2,7	19	2,7	10	1,4	693
Suma / vidurkis	20658	3,9	41017	2	808	2	396	1,0	39924

Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal UT duomenis

¹⁶⁰ Apskaičiuota pagal formulę: $100 * (\text{įdarbintų į registruotas LDV bedarbių skaičius} / \text{įregistruotų LDV skaičius})$.

2-o KAS per 2021 m. I pusm. daugiausiai UT įregistruotų LDV buvo iš šių ekonominės veiklos sričių: transportas ir saugojimas, apdirbamoji gamyba, administracinė ir aptarnavimo veikla, didmeninė ir mažmeninė prekyba, variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas, statyba. Į vieną LDV buvo nusiųsta vidutiniškai po 1,3 kandidato, iš jų įdarbinta 3,2 proc., neįdarbinti be pateisinamos priežasties sudarė 2,1 proc. nuo visų nusiųstų kandidatų. Užpildytų LDV dalis –4,1 proc. Daugiausiai užpildyta LDV iš elektros, dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimo veiklos sričių (33 proc. LDV), nei viena LDV nebuvo užpildyta iš finansinės ir draudimo veiklos srities, o 0,4 proc. – transporto ir saugojimo (3 lentelę).

3 lentelė. 2-o klientų aptarnavimo skyrių laisvų darbo vietų užpildymas pagal įmonių veiklos rūšis

Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius	2021 m. I pusmetis								
	Įregistruota laisvų darbo vietų	Laisvų darbo užpildymas, proc. ¹⁶¹	Nusiųsta kandidatų (pateikti siūlymai)		Įdarbinta kandidatų		Neįdarbinta (be pateisinamos priežasties)		Neįdarbinta (su pateisinama priežastimi)
			Skaičius	Vidutiniškai į 1 laisvą darbo vietą	Skaičius	Dalis, proc.	Skaičius	Dalis, proc.	
Administracinė ir aptarnavimo veikla	1802	7,2	2656	1,5	129	4,9	55	2,1	2472
Apdirbamoji gamyba	2262	7,9	5318	2,4	179	3,4	182	3,4	4966
Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų teikimas	306	7,2	948	3,1	22	2,3	22	2,3	905
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	1503	7,7	3884	2,6	115	3	77	2	3694
Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas	15	33,3	59	3,9	5	8,5	2	3,4	54
Finansinė ir draudimo veikla	7	0	9	1,3	0	0		0	9
Informacija ir ryšiai	112	5,4	211	1,9	6	2,8		0	208
Kasyba ir karjerų eksploatavimas	19	21,1	80	4,2	4	5	0	0	76
Kita aptarnavimo veikla	57	8,8	343	6	5	1,5	4	1,2	335
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	80	7,5	145	1,8	6	4,1	2	1,4	138
Nekilnojamojo turto operacijos	79	5,1	294	3,7	4	1,4	3	1	288
Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	115	4,3	261	2,3	5	1,9	1	0,4	257
Statyba	1391	4	1718	1,2	56	3,3	45	2,6	1624
Švietimas	309	4,2	813	2,6	13	1,6	6	1,7	794
Transportas ir saugojimas	7027	0,4	1168	0,2	27	2,3	13	1,1	1131
Vandens tiekimas, nuotekų valymas atliekų tvarkymas ir regeneravimas	114	9,6	263	2,3	11	4,2	2	0,8	250
Viešasis valdymas ir gynyba; privalomas socialinis draudimas	56	14,3	113	2	8	7,1		0	105
Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė	251	13,5	961	3,8	34	3,5	2	0,2	925

¹⁶¹ Apskaičiuota: 100*(įdarbintų į registruotas LDV bedarbių skaičius / įregistruotų LDV skaičius).

Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius	2021 m. I pusmetis								
	Įregistruota laisvų darbo vietų	Laisvų darbo užpildymas, proc. ¹⁶¹	Nusiųsta kandidatų (pateikti siūlymai)		Įdarbinta kandidatų		Neįdarbinta (be pateisinamos priežasties)		Neįdarbinta (su pateisinama priežastimi)
			Skaičius	Vidutiniškai į 1 laisvą darbo vietą	Skaičius	Dalis, proc.	Skaičius	Dalis, proc.	
Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	207	9,7	659	3,2	20	3	15	2,3	625
N.D.	81	3,7	180	2,2	3	1,7	0		179
Suma / vidurkis	15793	4,1	20083	1,3	652	3,2	431	2,1	19035

Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Užimtumo tarnybos duomenis

Valstybinio audito ataskaitos
„Užimtumo tarnybos veikla didinant
užimtumą“
8 priedas

Subsidijos už prastovas pagal ekonominės veiklos rūšis

Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius	Atrinktų darbdavių skaičius	Išmokėtų subsidijų už prastovas suma, tūkst. Eur	Išmokėtų subsidijų už prastovas dalis (proc.) nuo visiems atrinktiems darbdaviams išmokėtos subsidijų sumos
Administracinė ir aptarnavimo veikla	17	1 123	3,6
Apdirbamoji gamyba	6	1 405	4,5
Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų teikimas	10	8 660	27,8
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	13	7 726	24,8
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla	8	7 480	24,0
Nekilnojamojo turto operacijos	1	6	0,02
Statyba	5	1 122	3,6
Transportas ir saugojimas	4	2 631	8,5
Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	2	889	2,9
Kita aptarnavimo veikla	1	80	0,3
Iš viso	67	31 122	100

Šaltinis – Valstybės kontrolė pagal Užimtumo tarnybos pateiktus duomenis

Valstybinio audito ataskaitos
„Užimtumo tarnybos veikla didinant
užimtumą“
9 priedas

Subsidijos po prastovų pagal ekonominės veiklos rūšis

Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius	Darbdavių, gavusių subsidijas po prastovų, skaičius pagal veiklos sritis	Darbdavių, buvusių prastovose, skaičius	Darbdavių, įtrauktų į Valstybinės mokesčių inspekcijos sudarytą, nukentėjusių nuo COVID-19 sąrašą, skaičius	Darbdavių, kurių pajamos 2020 m. lyginant su 2019 m. išaugo arba sumažėjo ne daugiau kaip 5 proc., skaičius (proc. nuo tos srities atrinktų darbdavių)	Darbdavių, iki 2021-09-01 ne mažiau kaip 50 proc. darbuotojų išlaikiusių darbo vietas, skaičius (proc. nuo tos srities atrinktų darbdavių)
Administracinė ir aptarnavimo veikla	3	2	3	2 (67 proc.)	2 (67 proc.)
Apdirbamoji gamyba	21	21	12	10 (48 proc.)	21 (100 proc.)
Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų teikimas	4	4	4	1 (25 proc.)	3 (75 proc.)
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas	5	5	5	1 (25 proc. ¹⁶²)	5 (100 proc.)
Transportas ir saugojimas	5	5	3	3 (60 proc.)	5 (100 proc.)
Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas	2	2	2	2 (100 proc.)	2 (100 proc.)
Iš viso	40	39	29	19	37

¹⁶² Vienas darbdavys Registrų centrui iki 2021-09-27 nebuvo pateikęs 2020 m. finansinės ataskaitos, todėl nevertintas šiuo aspektu.

