

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

Vaida KAZOKAITYTĖ

**AKTYVIOS DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ
EFEKTYVUMO VERTINIMAS PAKRUOJO RAJONE**

Magistro darbas

Šiauliai, 2008

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

Vaida KAZOKAITYTĖ

**AKTYVIOS DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ
EFEKTYVUMO VERTINIMAS PAKRUOJO RAJONE**

**Magistro darbas
Socialiniai mokslai, vadyba ir verslo administravimas (03S1)**

Magistro darbo autorius.....
(vardas, pavardė, parašas)

Vadovas
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Recenzentas
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

SANTRAUKA

Vaida Kazokaitytė

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo vertinimas Pakruojo rajone.

Magistro darbas

Magistro darbe yra suformuluotos Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių (profesinio mokymo, viešųjų darbų, įdarbinimo subsidijuojant, įgūdžių įgijimo rėmimo) efektyvumo vertinimo problemos, mažinant nedarbo riziką ir keliant darbo jėgos poreikį, įtakojant darbo rinkos funkcionavimą.

Pirmojoje magistro darbo dalyje analizuojamas Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių vertinimo metodikos, užimtumo politika ir jos poveikio kryptys Lietuvoje. Teoriniame ir praktiniame lygmenyje analizuojamas nevienareikšmiškas ADRP priemonių poveikio vertinimas jos dalyviams – bedarbiams ir darbdaviams, bei tiriamas socialinis ir ekonominis efektyvumas. Analizė, paremta dalyvių nuomonėmis ir ADRP vykdymo vertinimu patvirtina autoriaus suformuluotą mokslinio tyrimo hipotezę, kadangi ADRP priemonės įtakoja svarbius socialekonominius efektus, padeda mažinti nedarbą ir kaip išaiškėjo atliekant tyrimą, yra naudingos daugumai dalyvių gerinant jų įsidarbinimo galimybes, įgaunant daugiau praktinės patirties bei socialinę ir ekonominę naudą.

SUMMARY

Vaida Kazokaitytė

The Evaluation of Active labour market programs in the district of Pakruojis.

Master's work.

This master's final paper formulates problems of how effective are Active labour market programs (particular interventions include training, public works, employment subsidies, practice acquisition sponsorship), reducing the risk of unemployment and increasing the labour demand, improving functioning of the labour market.

In the first part of the work there are analyzed the ALMPs evaluation methods, the labour market policy and its implementation in Lithuania. The theoretical and practical approach analyse polar evaluation positions of ALMP impact for workers, employers and economical effectiveness. The analysis, based on a thorough evaluations of evidence finds out that ALMP's have important social, as well as economic effects, as a panacea for reducing unemployment and useful for most of the participants increasing their abilities to work, getting more working experience and social – economical benefit.

TURINYS

IVADAS.....	5
1. UŽIMTUMO POLITIKA, JOS PRIEMONĖS LIETUVOJE IR EFEKTYVUMO VERTINIMO METODIKOS.....	8
1.1. Užimtumo politikos tikslai ir jos reguliavimas	8
1.2. Darbo biržos vaidmuo realizuojant užimtumo politiką	11
1.3. Užimtumo gebėjimų didinimas per aktyvios darbo rinkos politikos priemones	13
1.4. Bedarbių dalyvavimo programoje tikslai ir motyvacija	19
1.5. Vertinimo tyrimų tikslai ir procesas	23
1.6. Efektyvios vertinimo praktikos kriterijai.....	25
1.7. Veiklos vertinimas viešajame sektoriuje	27
2. EKONOMINIS AKTYVIOS DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ EFEKTYVUMO VERTINIMAS BEI POLITINIS PAGRĪSTUMAS.....	36
2.1. Ekonominis aktyvių darbo rinkos priemonių vertinimas	36
2.2. Aktyvių darbo rinkos priemonių efektyvumas Pakruojo rajone	39
2.3. Aktyvių darbo rinkos priemonių pagrįstumas politiniams tikslams.....	44
3. TYRIMO REZULTATAI, JŲ ANALIZĖ IR APIBENDRINIMAS.....	50
3.1. Tyrimo organizavimas ir metodika	50
3.2. Socialiniai demografiniai ADRP priemonių dalyvių duomenys.....	51
3.3. Dalyvavimo programoje lūkesčių išsiaiškinimas.....	56
3.4. ADRP priemonių organizavimo vertinimas	59
3.5. Dalyvių nuomonė apie ADRP priemonių naudingumą/efektyvumą.....	65
3.6. Progamas įgyvendinačių darbdavių apklausos analizė.....	75
IŠVADOS.....	80
REKOMENDACIJOS.....	83
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	85
PRIEDAI.....	89

ĮVADAS

Esant nedideliam nedarbo lygiui, darbo biržos vaidmuo ekonominiame šalies gyvenime įgijo naujų bruožų, todėl nedarbo lygio rodiklis prarado aktualumą ir praktinę vertę. Pagrindinės darbo rinkos problemos šiandien yra emigracija ir kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas, tačiau bedarbių kontingentas anot darbo biržos atstovų yra itin problematiškas. Apie 80 proc. teritorinėse darbo biržose užsiregistravusių žmonių yra nepasirengę darbui. Jie yra praradę motyvaciją dirbti ir tobulintis bei kelti ar keisti savo kvalifikaciją. Žmonės neretai linkę gauti bedarbio pašalpą, o ne ieškoti darbo.

Atsižvelgiant į situaciją iškyla būtinumas didinti darbo pasiūlą, tiksliau įvertinant grįžtančių į darbo rinką asmenų poreikius, didinant jų užimtumo galimybes. Kai bedarbis yra ekonomiškai neaktyvus, gerokai padidėja kaštai ir paslaugos bei darbo biržos darbuotojų pastangos siekiant tokių žmogų grąžinti į ekonominę sistemą, didinti gebėjimus konkuruoti darbo rinkoje, stiprinti jų socialinę ir profesinę integraciją, padidinti neįgalųjų galimybes rasti jų gebėjimus atitinkantį darbą, diegti ilgalaikio nedarbo prevencines priemones. Būtent aktyvios darbo rinkos priemonės yra naudojamos papildomai remiamų bedarbių darbo rinkoje nedarbo mažinimui bei galimybių užsidirbti didinimui. Jos signalizuoja susirūpinimą nedarbu, darbo jėgos turtine padėtimi ir pristato apčiuopiamus politinius sprendimus.

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės tapo neatskiriama dalimi standartinių priemonių rinkiniu, stengiantis įveikti bedarbybę ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos šalyse, kurios skiria apie 40% bendrų darbo rinkos išlaidų aktyvios darbo rinkos priemonių realizavimui. Tačiau didelės valstybinės išlaidos programoms kai kada kelia pasipiktinimą, todėl tikslus aktyvių darbo rinkos programų vertinimas yra svarbus. Stengiantis tęsti socialinių priemonių tobulinimą ir sutelktumą į efektyvumą, būtina iškelti aktyvios darbo rinkos programų tyrimo svarbą. Reikalinga žinoti, ką programa įvykdo, kokios yra išlaidos, ir kaip jos turėtų būti sukurtos, kad pasiektų didžiausią efektyvumą ir išlaidų atsiperkamumą, be to, sulauktų pačių dalyvių teigiamų vertinimų.

Programos ir projektai yra efektyvūs, jei jų rezultatai atitinka lauktuosius, t.y. jeigu jų poveikis visuomenei, situacijai, procesams ar problemoms atsveria investicijas, sunaudotus išteklius, daro realią įtaką kuriai nors visuomenės struktūrai, interesų grupei, programa efektyvi, jei ji pasitvirtina kaip teisinga, pozityvi, vertinant iš visuomenės pozicijų. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės turi prisidėti prie praradusių darbą asmenų profesinių įgūdžių atgavimo ir jų tobulinimo

Lietuvoje užimtumo ir nedarbos problemos nedaug tyrnėtos, o aktyvios darbo rinkos politikos priemonių vertinimas pradėtas tik prieš keleta metų. Statistikos departamentas ir Lietuvos darbo birža dažniausiai pateikia tik statistinius duomenis, be gilesnės analizės. Šia tema parašyti

B. Gruževskio, B. Martinkaus darbai, kurie apima įvairias užimtumo problemas ir susiję su aktyvios darbo rinkos politikos priemonių reikalingumu ir įgyvendinimu. Užsienio mokslininkų darbuose A.D.Z. Tzannatos, P. Johansson, N. Meager N., C. Evans ADRP priemonių efektyvumas yra plačiau išanalizuotas, pateiktos priemonių tikslų analizė ir vykdymo rezultatai.

Darbo objektas

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumas ekonominiu ir socialiniu požiūriu.

Darbo tikslas

Išanalizuoti darbo biržos užimtumo rėmimo programų efektyvumo ir naudingumo vertinimą ekonominiu aspektu, tiriant programos dalyvių nuomones apie tikslų įgyvendinimą, programos organizavimą ir pasiektus rezultatus.

Darbo hipotezė – Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės darbdavių ir bedarbių požiūriu vertinamos kaip efektyvios ir gerai organizuotos, teikiančios finansinę, socialinę naudą, bei įgyvendinančios Lietuvos užimtumo politikos joms išskeltus tikslus.

Darbo uždaviniai

1. Išanalizuoti programų efektyvumo vertinimo metodiką, vertinimo pritaikymą viešajame sektoriuje bei įgyvendinant aktyvios darbo rinkos priemones.
2. Išsiaiškinti darbo rinkos politikos tikslus, priemonių reikšmingumą gerinant užimtumo galimybes.
3. Atlikti ekonominių programų efektyvumo vertinimą.
4. Kiekybinio tyrimo metu, ištirti dalyvavusių priemonėse nuomonę apie dalyvavimo programoje tikslus, programų poveikį, organizavimo kokybę ir suteiktą naudą.
5. Numatyti strateginius sprendimus didinant aktyvios darbo rinkos politikos programų efektyvumą.

Tyrimo metodika

Panaudota mokslinės literatūros analizė, statistinių duomenų sisteminimas, Pakruojo darbo biržos ataskaitos, anoniminė anketinė apklausa, statistiniai tyrimo metodai, lyginamoji analizė.

Tyrimo praktinė reikšmė

Magistrinio darbo rezultatai naudingi nedarbo prevencijos aktyvinimui per ADRP priemones, gali inicijuoti didesnę ADRP priemonių vykdymo kontrolę bei didesnę dėmesį skirti dalyvio pasitenkinimo priemone svarbos supratimui ir programos tobulinimo perspektyvoms.

1. UŽIMTUMO POLITIKA, JOS PRIEMONĖS LIETUVOJE IR EFEKTYVUMO VERTINIMO METODIKOS

1.1. Užimtumo politikos tikslai ir jos reguliavimas

Žmogaus socialinės raidos tikslai tampa vis svarbesni numatant pasaulio ir kai kurių šalių politikos kryptis, tačiau iš tikrųjų priimant sprendimus žmonės ne visada esti dėmesio centre. A. Valackienė ir R. Vasiliauskienė (2006) pastebi, kad tiek pavienėse šalyse, tiek visame pasaulyje didėja socialinė nelygybė. Nedarbas, skurdas ir socialinė atskirtis meta iššūkį ekonomikos pasiekimams. Valstybės tikslas modeliuojamas svarbiausiam socialiniam argumentui – žmogaus gyvenimo kokybės plėtrai ir visavečiam dalyvavimui šalies socialiniame ir ekonominiame gyvenime įtvirtinti.

D. Beržinskaitė (2004) analizuodama mokslininkų darbus teigia, kad užimtumas – daugialypė kategorija, pasireiškianti visiška, nevisiška, daliniu funkcionavimu, turint charakterį, struktūrą, formas, egzistuojant visoms ekonominėms formoms bei pasireiškianti per istoriškai susiformavusias užimtumo koncepcijas. J. Pulmickaitė, K. Matuzevičiūtė (2004) papildo, kad nedarbo ir užimtumo lygis šalyje labai priklauso nuo tos šalies užimtumo politikos, kurios tikslas - formuoti racionalią gyventojų užimtumo struktūrą, didinti darbo ekonominį ir socialinį efektyvumą. Be to, užimtumo politika turi numatyti ir realizuoti nedarbo prevencijos profilaktikos priemones. Lietuvoje užimtumo valstybinis reguliavimas daugiausia apsiriboja nedarbo reguliavimu: darbuotojų masiniu atelidimų ribojimu ir besikreipiančių į darbo biržas nedirabnčiųjų aptarnavimu.

Užimtumo vaidmuo – šiuolaikinėje visuomenėje labai padidėjo, teigia B. Gruževskis (2002). Kylant valstybės gerovei, kartu su ekonomine stiprėja ir socialinė darbo funkcija. Kita vertus, konkretaus asmens gerovė pirmiausia sukuriama darbu. Žmogaus socialinės raidos teorija teigia, kad sveika ir kvalifikuota darbo jėga yra geriausias plėtros pagrindas, o žmonėms turi būti suteikta daugiau galimybių dalyvauti rinkos ekonomikoje ir konkuruoti jos sąlygomis bei turėti iš to naudos.

Užimtumas tampa svarbiausia ekonomine galimybe, teikiančia žmonėms pajamų, leidžiančių įsigyti prekių ir paslaugų, būtinų jiems normaliai gyventi. Žmonės vertina darbą dėl daugelio priežasčių, ne tik dėl uždarbio. Darbas leidžia jiems būti naudingiems visuomenei, tobulinti kvalifikaciją, pritaikyti savo kūrybines galias. Jis suteikia visuomenės pripažinimą, kuris skatina orumą ir savigarbą, teikai galimybių bendradarbiauti, veikti vienas kitą.

Kaip mano J. Bagdonavičius (2002), nežiūrint šalies išsivystimo lygio, žmogus privalo turėti galimybę pasirinkti tris svarbiausius dalykus: ilgai ir sveikai gyventi, įgyti žinių, apsirūpinti ištekliais, reikalingais normaliam gyvenimo lygiui pasiekti. Nesant šių pagrindinių dalykų, daugelis kitų pasirinkimo galimybių lieka neprieinamos. Lyginant su investicijomis į kitas kapitalo formas,

investicijos į žmogiškąjį kapitalą yra labiausiai naudingos kaip atskiro žmogaus, taip ir visos visuomenės požiūriu. Sėkmingas ekonomikos vystymas vis daugiau priklauso nuo to, kokios bus investicijos į žmones ir intelektualinio potencialo išsaugojimą bei plėtrą, kadangi tai didina darbo našumą ir pajamų augimą, užtikrina socialinių poreikių geresnį patenkinimą.

Pakankamų našaus užimtumo galimybių ir nuolatinių gyvenimo šaltinių užtikrinimas yra viena iš svarbiausių ir sudėtingiausių kiekvienos visuomenės užduočių. Kaip teigia B. Gruževskis (2002), sprendžiant iš patirties, pagrindiniai nacionalinės užimtumo strategijos elementai gali apimti tokias sritis:

- *Išsilavinimas ir profesinis pasirengimas.* Tam, kad galėtų sėkmingai konkuruoti sparčiai besiplėtojančio pasaulio ekonomikos sąlygomis, šalis turi daug investuoti į gyventojų švietimą, profesinį rengimą ir persikvalifikavimą.
- *Aplinkos gerinimas.* Rinka nebus efektyvi, jei valstybė neužtikrins palankios ekonominei veiklai aplinkos, t.y. deramo politinio, makroekonominio, teisinio pagrindo stabilumo.
- *Aktyvų prieinamumas.* Teisingesnis gamtos išlaidų paskirstymas ir laisvesnis gamybos priemonių prieinamumas dažnai yra labai svarbu užtikrinant stabilius gyvenimo šaltinius.
- *Darbai imlios technologijos.* Galimybė veiksmingiausiu būdu naudoti savo gamybos pajėgumą ir naudotis savo sąlyginiu pranašumu, kuris pasireiškia gausia darbo jėga. Mokesčių ir kainų politika turi skatinti darbui imlų užimtumą visur, kur tikslinga.
- *Viešųjų darbų programos.* Nepakankant darbo vietų konkrečiuose regionuose, taip pat skirtingomis metų laikų sąlygomis, valstybė turėtų pasiūlyti užimtumą viešųjų darbų programose, tam, kad žmonės galėtų išgyventi.
- *Diskriminuojamos grupės.* Šioms grupėms iš valstybės gali būti reikalaujama tikslingai įsikišti arba sukurti programą šiai problemai spręsti.
- *Darbo pasidalijimas.* Reikia peržiūrėti darbo vietos sąvoką ir įdiegti šiuolaikiškesnį, lankstesnį požiūrį į įdarbinimą, įskaitant ir darbo pasidalijimą.

Žmogaus teisių deklaracijoje atskirai kalbama apie teisę į darbą. Jos 23 straipsnyje sakoma, kad „kiekvienas turi teisę dirbti, laisvai pasirinktą darbą, turėti tinkamas darbo sąlygas ir būti apsaugotas nuo nedarbo“. Efektyvus išteklių naudojimas reiškia, kad kiekvienas, norintis dirbti turės darbą. Tiek ilgalaikėje, tiek trumpalaikėje perspektyvoje visiškas užimtumas yra svarbus uždavinys teigia A. J. Isachsen, (1992), tačiau B. Gruževskis (2002) prieštarauja, kad nepakanka kurti laisvas darbo vietas, tikslas turėtų būti siekti padidinti visų darbuotojų atlyginimą ir našumą, pamažu įdiegiant aukštesnes technologijas ir pereinant prie sektorių, reikalingų aukštesnės kvalifikacijos.

Užimtumo politikos tikslas – formuluoti racionalią gyventojų užimtumo struktūrą, didinti darbo ekonominę ir socialinę efektyvumą. Užimtumo politika turi reaalizuoti ir nedarbo prevencijas, profilaktikos priemones. Navickas V. (2005) teigia, kad protinga darbo rinkos politika turi derinti du kriterijus: turi būti efektyvi ir socialiai teisinga. Galima išskirti keturis socialinius užimtumo aspektus tokius kaip: užimtumo ryšys su pagrindine konstitucine piliečių teise į darbą, užtikrinantis tinkamą žmonių gyvenimo lygį, naujos darbinės orientacijos, kuri yra atskiro žmogaus ir visuomenės gerovės augimo pagrindas ugdymas.

Pagrindinės užimtumo politikos kryptys Lietuvoje anot Rakauskienės O.G. (2006) yra šios:

- Užimtumo stabilizavimo ir žemo infliacijos lygio suderinimas;
- Darbo jėgos paklausos ir pasiūlos pusiausvyros užtikrinimas;
- Nuolatinis ilgalaikio nedarbo mažinimas;
- Aktyvios politikos kryptingumo užtikrinimas;
- Nuolatinis įdarbinimo tarnybų ir informacinės sistemos darbo tobulinimas.

Šalies gyventojų užimtumas, jų nedarbas – viena opiausių šiandienos ekonominių ir socialinių problemų. Nuo jų išsprendimo priklauso ekonominis krašto potencialas, vyriausybės viešosios įgyvendinimo rezultatas teigia B. Martinkus ir D. Beržinskaitė (2005). Ypač tai aktualu tapo Lietuvai įstojus į Europos sąjungą.

D. Beržinskaitė (2004) pastebėjo, kad besiformuojanti Lietuvos darbo rinka susidūrė su tokiais įvairiais šalies ūkį veikiančiais procesais, kaip atskirų ūkio šakų struktūros pokyčiai, techninės bei technologinės pažangos plėtotė, gamybos apimtys ir gamybos tempų kaita, konkurencija vidaus ir užsienio rinkose ir kt. Asmenys, susidūrę su nedarbu, patiria ne tik materialinių nuostolių, bet ir neadekvačiai stumiami link socialinės degradacijos, pasireiškiančios didėjančiu nusikalstamumu, skurdo, asocialių šeimų skaičiaus augimu ir t.t.

Kaip teigiama Darbo ir socialinio instituto atliktame tyrime (2007), Lietuva, kaip ir kitos ES šalys, formuodama ES struktūrinių fondų panaudojimo 2007–2013 m. politiką, ypatingai akcentuoja užimtumo lygio didinimą, visų darbingo amžiaus gyventojų dalyvavimą darbo rinkoje, palankias sąlygas pensinio amžiaus asmenų užimtumui, investicijų į žmonių žinias, gebėjimus, aktyvumą, verslumą didinimą. Kita vertus, užimtumo didinimas yra svarbi sąlyga socialinės atskirties mažinimui, gyvenimo kokybės ir socialinės sanglaudos didinimui. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programai Lietuvoje naujuoju programavimo laikotarpiu numatoma skirti 3,7 mlrd. Lt. struktūrinių fondų lėšų. Šiame kontekste neabejotinai svarbiu tampa sunkiau integruojamų į darbo rinką socialinių grupių, tokių kaip vyresnio amžiaus žmonės, neįgalieji, asmenys, neturintys pagrindinio išsilavinimo, įtraukimas į darbo rinką, pagalba įsitvirtinant joje. Darbo rinkos aktyvi politika dažniausiai diferencijuojama atsižvelgiant į atskiras gyventojų grupes, kurių padėtis darbo

rinkoje ypač nepalanki. Efektyviausia, specialistų niomone, yra tokia darbo rinkos politika, kuri apskritai gerina visų subjektų padėtį darbo rinkoje, tačiau ypatingą dėmesį skiria silpnai apsaugotoms gyventojų grupėms, analizuoja V. Navickas (2005).

M.Jankauskaitė (2007) mano, kad 2005 m. pradėjus įgyvendinti Lisabonos strategiją, valstybės narės, tarp jų ir Lietuva parengė programas, kuriose numatyta trejų metų augimo ir darbo vietų kūrimo strategija. Metinėje pažangos ataskaitoje patvirtinta, kad užimtumas ES didėja, o nedarbas mažėja, tačiau produktyvumo augimas ir darbo vietų kokybė vis dar neatitinka Europos poreikių. Esminė problema išlieka Europos darbo rinkų pajėgumas atremti globalizacijos ir visuomenės senėjimo iššūkius.

Europos Komisijos vertinimu, visos valstybės narės pažengė į priekį, tiesiog pažanga nėra vienoda ir tolygi. Ji kviečia valstybes nars sutelkti pastangas dvejose prioritetinėse užimtumo politikos srityse: daugiau investuoti į žinias ir užtikrinti didesnę prisitaikymą darbo rinkoje per darbo santykių lankstumą ir užimtumo saugumą. Kaip svarbus faktorius, įgyvendinantis Lisabonos strategiją, įvardintas bendradarbiavimas su ekonominiais ir socialiniais partneriais.

Užimtumo reguliavimo vertinimas. O.G. Rakauskienė (2006) analizuoja neoklasicistų nuomonę, kuri teigia, kad nedarbas atsiranda todėl, kad jo funkcionavimas ribojamas (darbo sąnaudų, neatitinkantis darbo užmokestis, nelanksti mokėjimo už darbą politika, santykinai didelės nedarbo pašalpos, menkas darbo jėgos mobilumas). Neoklasicistų nuomone, nereikalingos valstybinės užimtumo programos, darbo vietų išsaugojimo finansavimas ir kt., o būtina apriboti tik tai, kas trukdo laisvajai rinkai funkcionuoti. Siekiant mažinti struktūrinį nedarbą, reikėtų tobulinti įdarbinimo įstaigų informacinę sistemą, organizuoti profesinį mokymą bei suaugusiųjų permokymą.

Keinsistai teigia, kad pati rinka užimtumo problemos išspręsti negali. Nedarbo priežastys yra nepakankama prekių ir paslaugų paklausa, todėl, norėdama sumažinti nedarbą, valstybė turi imtis priemonių, didinančių benrąją paklausą. Tai galima pasiekti mažinant mokesčius ir didinant vyriausybės išlaidas (vykdant valstybės viešuosius pirkimus, teikiant subsidijas atskiroms darbuotojų grupėms, skatinant viešųjų darbų organizavimą ir kt.).

Laisvosios rinkos šalininkai kritikuoja įvairias užimtumo programas, nes ilgalaikiu laikotarpiu jos nėra ypač veiksmingos. Kritikuojamas ir valstybės remiamų gyventojų socialinių grupių išskyrimas. Juos esą geriau įdarbinti, nes dalį darbo užmokesčio jiems mokėtų valstybė. Tačiau dėl to kiltų užimtumo diskriminacija.

1.2. Darbo biržos vaidmuo realizuojant užimtumo politiką

Užimtumas – vienas iš efektų, ypač svarbus kalbant apie darbo biržos veiklą ir užimtumo politikos tikslus. Ekonominis efektas – daugiau ministerijos ir agentūros interesus, kad pinigai

funkcionuotų efektyviai. Socialinis efektas – bendros žmogaus nuostatos, pasitenkinimas, dalyvio santykis su šeimos nariais, nuostata darbo rinkos atžvilgiu ir pan. Darbo išteklių valdyme labai svarbus vaidmuo tenka darbo biržai, teigia B. Martinkus, A. Sakalas, A. Savanevičienė (2006). Autoriai išskiria šiuos pagrindinius darbo biržos uždavinius:

- Organizuoti ir teikti bedarbiams ir ieškantiems darbo asmenims paslaugas bei paramą, remiantis užimtumo rėmimo įstatymu, jį lydinčiais teisės aktais;
- Įstatymo nustatyta tvarka skirti ir mokėti bedarbio pašalpas ir kitas numatytas pinigines išmokas;
- Teikti paslaugas bei paramas darbdaviams, ieškantiems reikiamos kvalifikacijos darbuotojų;
- Įgyvendinti socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nustatytus darbo rinkos politikos tikslus ir uždavinius;
- Įgyvendintomis darbo rinkos politikos priemonėmis siekti šalies ir jos teritorinių vienetų darbo rinkos paklausos ir pasiūlos suderinamumo;
- Užtikrinti Lietuvos darbo biržos bei jos teritorinių darbo biržų veiklos efektyvumą, skaidrumą ir atsakingumą.

Apibendrinant prielaidas, sąlygojusias užimtumo struktūros įvairovę, galima teigti, kad nacionaliniam gyventojų užimtumui pasiekti užimtumo tarnybų veiklos erdvėje taikoma adaptuota darbo rinkos priemonių sistema, galinti užtikrinti darbo jėgos pasiūlos ir paklausos balansą. Pastarųjų metų šalies užimtumo tarnybų veikla orientuota į aktyvių darbo rinkos priemonių įgyvendinimą. Tai rodo bedarbių dalyvavusių aktyviose užimtumo programose skaičiaus kitimo tempai.

D. Šalkauskienė (2007) pastebi, kad šiuo metu svarbiausias dėmesys teritorinėse darbo biržose skiriamas darbu su tais, kuriems sunkiausia konkuruoti darbo rinkoje. Šiandien tarp ieškančių darbo trys iš keturių yra darbo rinkoje remtini, spręsti šių žmonių problemą, padėti jiems grįžti ir sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje, tik iš šalies atrodo labai paprasta ir lengva. Anot M. Kojelienės (2007) Lietuvoje daugėja vyresnio amžiaus žmonių, todėl būtina įvertinti jų užimtumo ir sugebėjimo konkuruoti darbo rinkoje galimybes, gyvenimo kokybę ir statusą visuomenėje. Šalies gyventojų senėjimas – opi problema, nes daugelis vyresnių žmonių nesugeba prisitaikyti prie naujų rinkos ir ekonomikos poreikių, jų kvalifikacija nebeatitinka šiandienos reikalavimų. Darbo birža, įvertinusi visuomenės senėjimo procesus, vyresnio amžiaus asmenims sudaro sąlygas nuolat tobulėti, ir siekti visavertės profesinės veiklos, todėl Lietuvos darbo biržos 2006 – 2008 metų strateginiame veiklos plane numatytas uždavinys – didinti vyresnio amžiaus bedarbių užimtumą.

Lietuvos darbo biržos vadovo, V. Šlekaičio teigimu, atsižvelgiant į padėtį darbo rinkoje, būtina

atkreipti dėmesį į kai kuriuos svarbius aspektus, kurie padėtų sugrąžinti į darbo rinką pasyvius žmones, padidintų užimtumo galimybes. Pirmiausia tai būtų klientams teikiamų paslaugų profiliavimas ir karjeros planavimas, kas padėtų pasiekti iškeltus uždavinius. Kaip svarbų dalyką LDB vadovas įvardina paslaugų plėtrą vietovėse, kur darbo birža dar neteikia paslaugų.

D. Šalkauskienė (2008) cituoja Socialinės apsaugos ir darbo ministrės V. Blinkevičiūtės mintis, kad šiandieninėje situacijoje darbo rinkoje reikia investuoti į tai, kad kvalifikuoti žmonės liktų Lietuvoje, kad būtų rengiami specialistai tų profesijų, kurių reikia. Vertindama darbo biržos veiklos rezultatus, SADM vadovė kalbėjo, kad užimtumas išaugo. 2007 m. jis pasiekė 65,1 proc. – didžiausią lygį per pastarąjį laikotarpį. Labai svarbu, jog sistemoje vyktų situacijos stebėseną, bendradarbiaujant ir koordinuojant veiklą su teritorijomis.

1.3. Užimtumo gebėjimų didinimas per aktyvios darbo rinkos politikos priemones

Įsidarbinimo politikos priemonės, skatinančios užimtumo augimą, imtos naudoti 1973, po spartaus nedarbo lygio augimo Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos šalyse teigia A.D.Z. Tzannatos (1999). Pavadinimas „Aktyvios darbo rinkos programos“ įtraukė tris elementus:

- Mobilizuota parama darbo jėgai, kuriant darbo vietas, subsidijas ir t.t.;
- Įsidarbinimui reikalingų įgūdžių ugdymas, perkvalifikavimas;
- Darbo rinkos ir įdarbinimo agentūrų veiksmingumo rėmimas.

Kaip teigia autorius, ADRP tiesiogiai kuria darbo vietas, padeda bedarbiais užpildyti esamas laisvas darbo vietas arba pagerinti darbo rinkos funkcionavimą. Teoriškai, ADRP politika, gali sumažinti struktūrinę bedarbystę dviem būdais: siekiant efektyvesnio suderinamumo tarp bedarbių ir darbo vietų, ir įtraukiant į darbo rinką nesėkmės prislėgtus ir socialiai atskirtus bedarbius. Planuojamas kvalifikacijos keitimas, mokymas, ir įdarbinimo paslaugos padidintų jų galimybes sugrįžti į darbo rinką ir efektyviai konkuruoti dėl darbo vietų.

B. Martinkus ir D. Beržinskienė (2005) teigia, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonių veiksmai apima valstybės socialinių ir ekonominių priemonių sistemą, kurios paskirtis, veikti vidinius pusiausvyros veiksnius – apsaugoti darbuotojus nuo nedarbo arba sumažinti nedarbo lygį, reguliuojant darbo rinkoje pasiūlos ir paklausos santykį.

Valstybinė darbo rinkos politika taikomomis priemonėmis sąlygoja neišnaudotų užimtumo galimybių realizavimo sėkmę, t.y. mažina nedarbo lygį ir trukmę bei socialiai apsaugo bedarbius. G. Betcherman, K. Olivas, A. Dar (2004) išanalizavę teigia, kad valdžia turi mažą pasirinkimą, naudojant programas kaip instrumentą, kadangi jų atsakomybė ekonomikai ir socialinėms problemoms yra susijusi su nedarbu, skurdu. Jie turėtų būti realistiški galvodami apie tai, ką ADRP gali įvertinti ir teisingai paskirstyti šaltinius išlaidų efektyvumui. Iššūkis yra išmokti iš

esamos patirties, investuojant į programas tai, kas turi teigiamą gražą ir pakeičiant arba nebenaudojant programas kurios to nedaro.

Anot A.D.Z Tzannatos (1999), aktyvios programos varijuoja priklausomai nuo jų tikslų:

- Kai kurios programos akcentuoja efektyvumą, pvz. siekia darbo atlikimo efektyvumo.
- Susitelkę į paskirstymo aspektus, pvz. viešieji darbai, gali būti nukreipti į specifines vietas, ypač paliečiant skurdą.
- Politinis rėmimas, pvz. mokymas yra siūlomas kai kurioms atleistų darbuotojų grupėms.

Remiantis O.G. Ragauskiene (2006), vienas iš svarbiausių didelio užimtumo ir nedarbo mažinimo tikslų siekimo ir ekonomikos augimo užtikrinimo prielaidų – kvalifikuota, prie rinkos pokyčių gebanti prisitaikyti darbo jėga. Tam reikia atitinkamos žmogiškųjų išteklių plėtotės sistemos, apimančios ir profesinio švietimo bei mokymo sistemos tobulinimą, ir užtikrinančios nuolatinio mokymosi galimybes visiems norintiems aktyvios ir tikslingos darbo rinkos politikos, bei efektyvios darbo rinkos institucijų veiklos, socialinių partnerių dalyvavimo.

Darbo rinkos politika turi būti skirta darbo paklausos ir pasiūlos subalansavimui, darbo jėgos ir kvalifikacijų trūkumų identifikavimui bei šių trūkumų šalinimui ir struktūrinio nedarbo mažinimui. D. Goldenytė (2004) teigia, kad dabartiniu metu Lietuvoje, kaip ir visame pasaulyje, vyksta spartūs socialiniai ir ekonominiai pokyčiai, kurie kelia naujus profesinius, kvalifikacinius reikalavimus įvairių sričių specialistams. Globalizacija ir Lietuvos integracija į ES kelia naujus iššūkius, kurių vienas – prisitaikyti prie naujos situacijos darbo rinkoje. G. Betcherman, K. Olivas, A. Dar (2004) išanalizavę programų tikslus pastebi, kad šios programos yra įgyvendinamos didinant paramą darbo jėgai, padidinant darbo jėgos paklausą (viešieji darbai, subsidijos) ir pagerinant pačios darbo jėgos funkcionavimą. Jų tikslai pirmiausia yra ekonominiai – dažniausiai, padidinti bedarbiams galimybes susirasti darbą, didinant asmenų produktyvumą ir uždarbį.

Kalbėdamas apie aktyvios darbo rinkos politikos priemones socialinės atskirties rizikų valdymo sistemoje, B. Gruževskis (2008) aiškina, kad jeigu turime nedarbą, galime judėti į dvi puses – į užimtumą, jei žmogus yra pažeistas, turi problemų, tam skirtos ADRP priemonės, kurios garantuoja žmogui užimtumą ir atitinkamą socialinę integraciją ir pilnavertį gyvenimą ir priešingai - iš nedarbo galima judėti į ilgalaikį nedarbą, o jo aplinkoje formuojasi socialinė atskirtis ir pasėkmės – neoficialus užimtumas, priklausomybės (alkoholizmas ir pan.) nusikalstama veikla, sveikatos sutrikimai ir kiti. Tai gana aiškios dimensijos ir viskas priklauso nuo to, kaip paskirstysime prioritetus. Investavimo požiūriu yra tos priemonės, kurių pagrindinis tikslas – darbo vietų steigimas. Socialinės paramos išlaidų kontekste šių priemonių finansavimas yra apie 40 proc.

efektyvesnis, be multiplikacinio efekto ir 80 proc. efektyvesnis nedirbančiam asmeniui įsidarbinus po dalyvavimo priemonėje.

ADRP priemonių tikslai. Pagrindinis ADRP priemonių ekonominis tikslas yra padidinti užimtumą ir pajamas. G. Betcherman, K. Olivas, A. Dar (2004) analizuoja, kad mokymas, mobilumo skatinimas, ir kitos užimtumo paslaugos, tokios kaip konsultavimas grupėse, gali sumažinti struktūrinį disbalansą, gerinant santykį tarp darbuotojų ir darbo. ADRP taip pat gali padidinti užimtumą mažinant kylantį atlyginimo spaudimą. Užimtumo ir pajamų efektai aktyvių programų taip pat gali būti perduoti per padidėjusius įgūdžius ir produktyvumą. Efektai gali būti ir ne tokie žymūs nes jie gali padidinti ilgalaikių bedarbių įsidarbinimo galimybes ir sumažinti jų priklausomybę nuo nedarbo draudimo išmokų ir kitos socialinės paramos.

1 lentelė

ADRP priemonių pritaikymas pagal tikslus

TIKSLAI	PROGRAMOS ORIENTACIJA	PLANUOJAMA ORIENTACIJA
Nuosmukių vengimas	<ul style="list-style-type: none"> • Tiesioginis darbo vietų kūrimas (viešieji darbai) • Darbo užmokesčio subsidijos • Mokymas (subsidijos arba stipendijos darbdaviams arba darbuotojams) • Parama organizuojant savo verslą 	Pažeidžiamos grupės, regionai ir pramonė
Struktūrinio disbalanso mažinimas	<ul style="list-style-type: none"> • Užimtumo didinimo paslaugos (informacija, pagalba darbo paieškoje, mobilumo didinimas) • Mokymas • Darbo užmokesčio subsidijos 	Artimiausi regionai, pramonė, užimtumas
Darbo jėgos funkcionavimo gerinimas	<ul style="list-style-type: none"> • Įdarbinimo paslaugos • Mokymas 	Įeina visos grupės
Įgūdžių produktyvumo didinimas	<ul style="list-style-type: none"> • Mokymas ir kvalifikacijos kėlimas (įskaitant mokymą darbe) 	Rizikos grupės arba „nuostolingos“ darbuotojų kategorijos.
Parama rizikos grupių darbuotojams	<ul style="list-style-type: none"> • Užimtumo didinimo paslaugos (informacija, pagalba darbo paieškoje, mobilumo didinimas) • Mokymas • Darbo užmokesčio subsidijos 	Rizikos grupės arba „nuostolingos“ darbuotojų kategorijos

Šaltinis: G. Betcherman, K. Olivas, A. Dar (2004)

Mokslinėje literatūroje pažymima, jog aktyvios darbo rinkos politikos priemonės turi apimti

daugelį tikslų:

- *Darbo vietų kūrimas.* Mažinant registruotų bedarbių skaičių orientuojantis į trumpalaikį efektą arba kuriant darbo vietas, išliekančias ir po intervencijos periodo, pavyzdžiui, darbai viešajame sektoriuje.
- *Darbo vietų persikirstymas.* Vadovaujantis lygybės principu visiems ieškantiems darbo, o ypač ilgalaikiams bedarbiams, suteikti galimybę įsidarbinti į tas darbo vietas, kurios būtų pasiūlytos kitiems asmenims, taip suteikiant rizikos grupėms galimybę įsijungti į darbo rinką.
- *Ilgūdžių įgijimas ir žmogiškojo kapitalo stiprinimas.* Tai nebūtinai iš karto suteiks darbo vietą, tačiau sustiprins bedarbių, kurių ilgūdžiai nukentėję nuo ilgo nedarbo laikotarpio, darbinis ilgūdžius, pakels jų darbingumą ir produktyvumą.
- *Elgsenos / nuostatų pokyčiai,* įveikiantys ieškančiųjų darbo nedrašumą ir atitolimą / susvetimėjimą, taip stiprinant jų motyvaciją ir norą dirbti, tuo pačiu ir skatinant darbdavius atsisakyti išankstinių nusistatymų ir vengiant stigmatizacijos.
- *Iš darbo gaunamų pajamų didinimas* (trumpą ar ilgą laikotarpį), įveikiant skurdą ir nedarbo spąstus, ypač žemas pajamas gaunančiųjų ir nekvalifikuotos darbo jėgos segmentuose.
- *Platesni makroekonominiai tikslai,* tokie kaip potencialios darbo jėgos pasiūlos didinimas, struktūrinio nedarbo mažinimas bei didėjančios „atlyginimų spaudimo“ infliacijos (wage push inflation).
- *Atsižvelgimas į platesnius socialinius tikslus,* tokius kaip visuomenės sveikatos gerinimas, kova su nusikalstamumu ir socialinės sanglaudos skatinimas bendruomenėse.

Šiuo metu, Lietuvos darbo birža, didindama bedarbių integracijos į darbo rinką galimybes realizuoja šias aktyvios darbo rinkos politikos programas:

1) Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas, apima profesinio mokymo priemones, kuriomis siekiama mokymų pagalba didinti bedarbių ir kitų tikslinių grupių įsidarbinimo galimybes ir kurios yra finansuojamos iš valstybinių šaltinių. Išanalizavę programų efektyvumą, A.D.Z. Tzannatos (1999) teigia, kad mokymo programos gali padėti kai ekonomika kyla. Dažnai programa nukreipta į moteris ir vyresnio amžiaus asmenis, duoda geriausią „grąžą“. Profesinio mokymo programa dažniausiai vertinama kaip didžiausios lėšų dalies reikalaujanti programa, siekianti nuo 40% iki 77% visų aktyvios darbo rinkos priemonių lėšų ES šalyse. Kaip pastebi mokslininkas, profesinio mokymo priemonės buvo veiksmingesnės, kada jos buvo pradamos vykdyti tuo metu, kai ekonomika buvo išplėtotą. N.

Meager ir C. Evans (1998) teigia, kad išilginiai tyrimai nurodo įvairius rezultatus – kai kuriais atvejais teigiami rezultatai išsiskleidė per metus ar du po programos užbaigimo, kai kuriais atvejais, poveikis išliko. Pavyzdžiui, Švedijoje, darbo jėgos mokymas suteikė bedarbiams galimybę padidinti atlyginimą trumpalaikėje perspektyvoje, tačiau ilgalaikis poveikis (du metai), buvo neigiamas.

Anot O.G. Rakauskienės (2006), svarbus vaidmuo Lietuvos užimtumo politikoje tenka profesiniam mokymui ir perkvalifikavimui. Tinkamai oprganizuotas nedarbančių žmonių mokymas, esant dideliame struktūriniam nedarbui, ne tik sušvelnina nedarbo pasekmes, bet ir paruošia darbo jėgą ekonominiame augime. Visų pirma, profesinio rengimo sistema turi laiduoti gerą profesinio orientavimo ir konsultavimo bei mokymo prieinamumą, teikiamų kvalifikacijų atitiktį darbo rinkos poreikiams. Goldenytė D. (2004) teigia, kad darbo rinkos profesinis mokymas – tai vienas būdų, kaip įvairių amžiaus grupių asmenys gali įgyti ir pakelti jau turimą kvalifikaciją ir sėkmingai integruotis darbo rinkoje. Labai svarbu, kad profesinis mokymas atitiktų reikalavimus, kuriuos kelia darbo rinka, kad būtų rengiami paklausių specialybių darbuotojai, kad parengti specialistai turėtų žinių, įgūdžių bei gebėjimų dirbti nuolat besikeičiančioje aplinkoje.

2) bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalus švietimas - organizuojamas siekiant bedarbiams ir išpėtiems apie atleidimą iš darbo darbuotojams padėti tobulinti turimą kvalifikaciją, atnaujinti profesines žinias ir (ar) praktinius įgūdžius, reikalingus įsidarbinti, supažindinti su profesijomis bei verslo pradmenimis.

3) remiamasis įdarbinimas:

- Įdarbinimas subsidijuojant - mažiausiai remiama aktyvi darbo rinkos programa Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos šalyse. Ši programa pritraukia mažiau nei 10% išlaidų, aktyvioms darbo rinkos programoms, pvz. JAV ir Didžiojoje Britanijoje, šių programų finansavimas labai nežymus. Subsidijuojamo įdarbinimo priemonės yra naudojamos ilgalaikių bedarbių įdarbinimui, esančių iš aukšto nedarbingumo vietovių. Jomis siekiama sumažinti socialinę atskirtį ir padėti žmonėms atgauti ryšius su darbo rinka.

- Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo tikslas – suteikti darbo ieškantiems asmenims trūkstamų darbo įgūdžių tiesiogiai darbo vietoje ir sudaryti galimybę darbdaviui pasirinkti tinkamiausią darbuotoją. Ši priemonė skatina darbdavius, nes jiems darbo birža padeda surasti reikiamos specialybės darbuotojus, o juos įdarbinus, darbdaviai iki 6 mėnesių gauna ne didesnę nei minimalaus mėnesinio atlyginimo dydžio subsidiją, taip pat kompensuojamos darbo įgūdžių įgijimo rėmimo vietoje organizavimo išlaidos.

- Viešieji darbai. Remiantis Betcherman G., Olivas K., Dar A. (2004) analize,

tai socialinio aprūpinimo sistema, teikianti trumpalaikę naudą, gali būti naudinga priemonėmis, kovojant su skurdu, siūlant trumpalaikį įdarbinimą. A.D. Z. Tzannatos (1999) teigia, kad kaip aktyvios darbo rinkos priemonė, viešųjų darbų programa yra mažiausiai efektyvi. Pagrindiniai vertinimai išsivysčiusiose ir pereinamojo laikotarpio šalyse parodo, kad padariniai dalyviams gali būti ne geresni, o prastesni susirandant darbą po programos. G. Betcherman, K. Olivas, A. Dar (2004) pastebėjo, kad daugelis politinių debatų dėl viešųjų darbų efektyvumo susitelkė į saugumo ir skurdo prevencijos tikslus, ypatingai į tai, ar dalyviui programa turėjo įtakos pagerinant savo įsidarbinimo bei užmokesčio galimybes ateityje. Visi šie projektai turi daugiopus tikslus, įskaitant pajamų suteikimą neturtingoms šeimoms, ypatingai per sunkius laikotarpius, aprūpinant infrastruktūrą arba paslaugų sektorių ir sukuriant darbus. Vienas iš vertinimų atskleidė dalyvių, kaip mažo produktyvumo stigmatizavimo padarinius, rytų europos šalyse pastebima, kad viešųjų darbų priemonė neturėjo jokio poveikio nei uždarbio nei savarankiško įsidarbinimo užimtumo galimybėms.

4) Parama darbo vietoms steigti – tai buvusių bedarbių ir darbdavių skatinimas steigti darbo vietas teritorinėse darbo biržose, įregistruotų neįgaliųjų ir kitų bedarbių grupių neterminuotam įdarbinimui remti ir (ar) bedarbių ir neįgaliųjų skatinimui sau darbo vietai steigti. A.D.Z. Tzannatos (1999), analizuodamas tarptautinę patirtį, teigia, kad verslumo skatinimo programos dažniausiai naudojamos tik nedidelės dalelės bedarbių, ir asocijuojasi su didele našta ir pakeitimo efektais. Nesėkmės rizika šio verslo yra gana aukšta.

5) Darbo rotacija - ieškančių darbo, registruotų teritorinėse darbo biržose, įdarbinimas darbuotojų laikinam pakeitimui jų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais.

Reziumuojant programas A.D.Z. Tzannatos (1999) teigia, kad ADRP yra veiksmingai įsikišančios: jos dažniausiai remiamos viešomis lėšomis ir mokesčiais siekia padidinti paskirstytas darbo rinkos funkcijas (pvz. pagalba darbo paieškoje), tiesiogiai su paskirstymo rezultatais darbo rinkoje (taikantis į neturtingus, per viešųjų darbų programą), arba padidinti politinį reformų priimtimumą.

Oponentų požiūris į ADRP priemones. B. Gruževskis (2002) pastebi, kad valstybės kišimosi į ekonomiką šalininkai teigia, kad užuot nenaudingai duodant darbo šimtams tūkstančių per užimtumo programas, būtų galima daugiau dėmesio skirti viešojo susisiekiimo sektoriui ieškant modernesnių darbo formų: galėtų būti geriau prižiūrima aplinka, miestuose palaikoma tvarka, padidintas auklėtojų skaičius ir gerinamas visuomeninių paslaugų teikimas.

Analizuodami mokslininkų darbus, P. Fredriksson P. Ir P. Johansson (2003), aiškina, kad

aktyvios darbo rinkos programos dažnai lemia „išstūmimo“ ir „užrakinimo“ efektus, kurie egzistuoja, jei dalyvavimas aktyvios darbo rinkos priemonėse sutrumpina darbo paieškos laiką arba jei ADRP sumažina paskatą pakeisti profesiją arba gyvenamą vietą. G. Betcherman, K. Olivas, A. Dar (2004) analizuodami Pasaulio Banko ankstesnius poveikio vertinimo tyrimus, priėjo prie išvados, kad ADRP turėtų nebūti panacėja nedarbui, bet kai kurie būdai intervencijos, tinkamai suprojektuoti, galėtų būti efektyvūs kai kuriems bedarbiams. Vertinant efektyvumo rezultatus, Pasaulinis bankas prieina prie išvados, kad „išmokos dažnai yra nedidelės ir išlaidų pelningumo analizė parodo, kad socialiniai koeficientai gražos efektyvių programų kartais yra neigiamos“ . Tyrimais norima pasakyti, kad ADRP nėra panacėja dideliame nedarbe mažinti ir kad lūkesčiai turi būti realistiški.

Remdama labiausiai nepasiturinčius darbuotojus, ADRP priemonės gali suardyti potencialiai neigiamas pasėkmes, susijusias su „atskirties“ fenomenu. Viešieji darbai visų pirma aprūpina trumpalaikėmis pajamomis ir yra tarsi laikinas saugumas, tačiau neveiksmingas gerinant ilgalaikio įdarbinimo perspektyvą. A. Dar ir A.D.Z. Tzannatos (1999) pastebi, kad jos nedarą įtakos įsidarbinimo galimybėms ateityje. Tai neefektyvus instrumentas kaip išsigelbėjimas laikinam užimtumui.

Programų šalininkai įrodo, kad ADRP programos yra naudingos ir būtinos mažinant bedarbystę ir apsaugant darbininkus, tačiau programų oponentai rūpinasi be ilgų svarstymų atmesti programas, kaip valstybės pinigų švaistymą, kartu su kitomis brangiomis socialinėmis programomis. Vertinamieji tyrimai atskleidžia, kad programa vienoje šalyje gali pasiteisinti, kitoje nelabai. Tyrimai rodo, kad programos nukreiptos į ilgalaikius bedarbius, dažniausiai nusistovi ir yra efektyvios, kada ekonomika kyla.

ADRP oponentai teigia, kad griežtos ir tikslios programų išlaidų pelno analizės retai vykdomos. Dažnai jos įrodo, kad tikras programos pelnas yra retai teigiamas, ir šios programos nėra efektyvios - jos nėra sėkmingesnės už pagalbą darbo paieškoje. Atlyginimo ir įdarbinimo rezultatas dalyviams yra taip pat neigiamas, kaip ir lyginant su kontroline grupe nedalyvavusių programoje. Kaip bebūtų, daugelis asmenų neturi reikalingų įgūdžių, kurie juos padaro patraukliais darbdaviams, kitaip jie būtų įdarbinti be subsidijuojamo įdarbinimo programos.

1.4. Bedarbių dalyvavimo programoje tikslai ir motyvacija

O.G. Rakauskienė (2006) analizuodama nedarbo pasėkmes teigia, nedarbas sukelia ne tik ekonominių, bet ir psichologinių sunkumų – nepasitikėjimą ateitimi, savo sugebėjimais, nevisavertiškumo jausmą ir kt. Ekonomikos nuosmukio ir išaugusio nedabro sąlygomis padaugėja

nusikaltimų, savižudybių, skrybių, trumpėja gyvenimo trukmė. Be to, reikia įvertinti ir nedarbo pasėkmes. Šiuo atveju nedarbą galima traktuoti kaip vieną svarbiausių neefektyvaus darbo jėgos ir kitų gamybos išteklių panaudojimo priežasčių. Kai bendrasis nedarbo lygis itin aukštas, viršijantis natūralų nedarbo lygį, šalyje nepagaminamas potencialusis nacionalinis produktas. Nedarbas, mažindamas pajamas, keisdamas žmogaus nuostatas ir dienos ritmą, didindamas psichologinę įtampą daugeliui gyventojų labai apsunkina kasdienį gyvenimą, mažina jų socialinį ir ekonominį aktyvumą, o neretai lemia ir socialinę atskirtį, kuri yra nesuderinama su žmogaus socialine raida. Remiantis šiais faktais, B. Gruževskis (2002) prieina prie išvados, kad nedarbas yra vienas iš pagrindinių veiksnių, ribojančių pasirinkimo galimybes, darančių įtaką materialiajai bedarbio ir jo šeimos padėčiai.

Socialinę atskirtį lemiantis ilgalaikis nedarbas yra kompleksinė problema, kurios sprendimas priklauso nuo trijų veiksnių:

- Teigiamos motyvacijos (ją formuoja šeima, mokykla, profesinio rengimo įstaigos, žiniasklaida, socialinės ir ekonominės gyvenimo sąlygos).
- Žinių ir įgūdžių.
- Užimtumo galimybių ir darbo rinkos priemonių.

Nedarbas veikia įvairius psichinės sveikatos aspektus: mažina savigarbą, aktyvina stresą, didina nevirtį ir panašiai. Tad silpnėja nedirbančio asmens ekonominio ir socialinio aktyvumo motyvacija ir, jeigu nedabro poveikis užsitęsia, žmogui gresia ilgalaikis nedarbas. Lietuvoje kol kas nėra išsamesnių šių problemų tyrimų, todėl trumpai aptarsime užsienio šalyse atliktų tyrimų rezultatus.

Kaip teigia R. Matiušaitytė (2001) „darbas – tai žmonių fiziniai ir protiniai sugebėjimai, panaudoti gėrybių gamyboje siekiant ekonominių tikslų). Darbas suprantamas kaip nepertraukiamai atsinaujinantis procesas, kaip „visuomeninių santykių sistema, aktyviai veikianti visuomenę“. Tačiau dėl aukšto nedarbo lygio, nepaklausių profesijų ir nenoro persikvalifikuoti, dalis darbininkų susitaiko su ekonominė situacijos nepalankumu šalyje ir tampa abejingi.

Motyvacija. Visuotinai pripažįstama kad darbuotojai yra skirtingų charakterių egzistuoja nevienodi veiklos ir elgsenos motyvai, todėl reikalingos ir skirtingos motyvavimo priemonės, kurios užtikrintų pasitenkinimą darbu. L. Marcinkevičiūtės (2005) atlikta literatūros analize (Bučiūnienė, 1996, Delay, 1986, Riley, 1993) išskirtos pagrindinės veiklos motyvų rūšys.

Pagrindinės veiklos motyvų rūšys

Motyvų grupės ir rūšys	Motyvų charakteristika
Gamtiniai/ aukštesnieji	Skirstomi pagal turinio formą: gali pasireikšti vaizdo, sąvokos, minties, idealo ir t.t. forma; kad motyvas realiai sužadintų veiklą, reikalingos sąlygos, kurios leistų suformuluoti atitinkamą tikslą ir veikti, kad tas tikslas būtų pasiektas
Veiksmingi/ neveiksmingi	Psichologinis motyvų skirtumas yra susijęs su sudėtingomis veiklos rūšimis atitinkančiomis ne kokį nors vieną, bet keletą tuo pat metu veikiančių motyvų
Intelektiniai	Aukšto sąmoningumo ir kuriamosios vaizduotės tikslai bei tikslus realizuojančios priemonės.
Regresyviniai	Neabstrahuoti, nenukelti į ateitį, turi mažiau intelektualinių elementų, jų pasirinkimą lemia atskirų poreikių stiprumas ir emociniai elementai
Įgimti	Biologiniai motyvai (alkis, troškulys, miegas, skausmo vengimas ir t.t.) bendrieji motyvai (smalsumo, sveiklos aktyvumo, prierašumo).
Įgyti	Poreikiai manipuluoti žmonėmis, dirbti pagal aukščiausius standartus, jaustis priimtiems grupėje, apsaugoti save ir artimus žmones nuo nemalonių darbo atsitiktinumų, užimti tam tikrą vietą grupėje, įmonėje, visuomenėje
Vidiniai	Vidiniai motyvai – biologiniai poreikiai, įvairios besiformuojančios nuostatos
Išoriniai	Formuojami socialinės aplinkos (interesų, vertybinių orientacijų, aspiracijų, idealų)

Šaltinis: Bučiūnienė, 1996, Delay, 1986, Riley, 1993

A. Šerikova ir I. Matuzienė (2006) teigia, kad kuo daugiau darbuotojai motyvuoti dirbti, tuo geriau jie dirba. Sėkmingai parinkti motyvavimo priemonės galima tik tada, kai yra žinomi darbuotojų poreikiai. Poreikiai – tai tokia individo jaučiama vidinė įtampa, kurią žmogus paprastai išreiškia mintimi „man reikia“. Poreikiai tenkinami pagal bendrą schemą: ko nors trūkumas skatina elgtis tam tikru būdu, gautas rezultatas lyginamas su iškeltais tikslais ir įvertinama, ar reikalingi tolesni veiksmai.

Kadangi **darbuotojo poreikiai** yra pagrindiniai elgesio intensyvumą ir kryptį lemiantys faktoriai, tai būten jų pažinimas sudaro realias prielaidas adekvačiai reaguoti į darbuotojų norų patenkinimą. Štai todėl kyla būtinumas išryškinti poreikių prioritetus, kurie leistų parinkti tokias motyvavimo priemones, kurios duotų tinkamiausią skatinamąjį efektą dirbantiesiems. V. Gražulis (2005) pateikia susistemintas įvairių autorių motyvacijos teorijas. Remiantis Maslow teorija, galimas toks poreikių patenkinimas darbe:

- *Saviraiška.* Galimybė mokytis, eiti aukštesnes pareigas, tobulėti, reikštri kūribingumą ir pasididžiavimą darbu, teise priimti svarbius sprendimus.
- *Pagarba.* Siekti pripažinimo, aukštesnio statuso, norimos atsakomybės ir kt.

- *Socialinis*. Buvimas darbo grupės (komandos nariu, geri darbo santykiai, galimybė nedrauti su organizacijos partneriais, klientais, bendradarbiais, vadovais, pavaldiniais).
- *Saugumas*. Garantuoja darbo vietą, saugus darbas, socialinės garantijos draudimas, ekonominio skatinimo programos ir papildomos lengvatos, finansinė nepriklausomybė.
- *Fiziologiniai*. Normalios darbo sąlygos, tvarkinga įranga, bazinis atlyginimas, individualus premijavimas, kasmetinės atostogos ir kt.

K. Adlerfer poreikių teorijoje išskirti šie:

- *Egzistenciniai poreikiai* – siejasi su pagrindiniais materialiniais poreikiais, reikalingais vien tik individo egzistencijai palaikyti.
- *Priklausomybės poreikis* – susijęs su žmonių troškimu palaikyti asmeninius ir kitokius santykius.
- *Tobulėjimo poreikis* – visą dėmesį sutelkia į visapusišką individo plėtojimą ir tobulėjimą.

K. Adlerfer savo teorijoje pateikia modelį, kuriam individas siekia patenkinti įvairius savo poreikius. Vis dėlto naujoji poreikių klasifikacija akivaizdžiai rodo, jog vienu metu individą gali stimuliuoti daugiau nei vienas poreikis. Maslow ir Adlerfer modeliai gerai paaiškina darbuotojų poreikių motyvaciją. Šių teorijų apžvalga suteikia galimybę pabandyti atsakyti į klausimą, kaip geriausia motyvuoti žmones produktyviai dirbti.

Darbdavio įtaka motyvacijai. A. Vasiljevas ir R. Pučėtaitė (2005) pastebi, kad kuo toliau, tuo daugiau atlyginimas nėra vienintelis veiksnys, galintis motyvuoti sėkmingesnę veiklos vykdymą ir pridėtinės vertės kūrimą. Tai, kad darbdavys piktnaudžiauja savo galia, dažnai yra stipresnis demotivatorius nei mažas atlyginimas.

Kaip teigia šiuolaikinės vadybos mokslo klasikas P. Drucker, nuo bendros organizacijos dvasios priklauso, ar žmogus padarys viską, ką gali, ar tik privalomą minimumą. Sveikas mikroklimatas motyvuoja darbuotoją, mobilizuoja jo psichines bei fizines galias.

Rosen D. E. (2007) Darbinio gyvenimo kokybės programa teigia, kad organizacijas reikia suprojektuoti taip, kad jos palaikytų teigiamas žmonių savybes:

- Pinigai: jais galima patenkinti pagrindinius, fiziologinius poreikius, tokius kaip maistas, rūbai ir pastogė. Reguliarus, to paties dydžio užmokestis, gaunamas vienodu dažnumu nepriklausomai nuo rezultatų, produktyvumo nemotyvuoja. Piniginis atlygis efektyvus, tik kai jis priklauso nuo rezultatų.
- Saugumas: darbovietėje darbuotojai gali susidurti su baime prarasti darbą, bejėgiškumu išnaudojimo akivaizdoje, fiziniais sužalojimais ir imlumu ligoms arba jautrumu dėl senyvo amžiaus.

- Priklausymas: Žmonės nori priklausyti, jaustis priimti ir vertinami. Stiprių socialinių poreikių turintiems žmonėms – tai pagrindinė motyvavimo priemonė; jiems svarbiau su kuo jie dirba, nei ką tiksliai jie daro. Asmeninė sąveika ir grupės tapatybė kiekvienam padeda susisiekti su didele, abstrakčia organizacija.

- Galios suteikimas: svarbiausiai motyvavimo priemonei – darbuotojo savirealizacijai – reikia, kad radikaliai psichologiškai pasikeistų ir darbuotojai ir vadovai. Reikia laiko ir atkakliai siekti tikslo, kad būtų nugalėtas skepticizmas, paskatinta ir vėliau įtvirtinta nauja elgsena bei sukurti nauji mechanizmai ir nauja kultūra, kurioje darbuotojas gali teisėtai ir laisvai dalyvauti valdant operacijas bei priimant sprendimus.

- Savirealizacija: darbuotojo autonomiją verta suvokti dviem prasmėmis ir autonomiją abiem prasmėmis gali suteikti organizacija.

Prasta darbuotojų motyvacija pasireiškia bloga morale, susvetimėjimu, idėjų trūkumu, priešišku, pasipriešinimu ir kasdienio darbo rezultatais teigia D.E. Rosen (2007). Šie vidiniai jausmai tampa organizacijos klimato dalimi ir gali paaiškėti ne iš karto, nors juos įmanoma nustatyti atidžiai stebint arba tiriant darbuotojų požiūrį.

Tačiau ne tik dėl pačių darbuotojų, bet ir dėl darbdavių kaltės, mažėja darbuotojų motyvacija darbui, nes akivaizdžiai įtempta padėtis šalies darbo rinkoje, kvalifikuotų darbuotojų stygius, tebetrunkanti emigracija susiklostė ne tik dėl netenkinamos ekonominės situacijos, valdininkų savivalės, bet ir dėl darbdavių kaltės: atlyginimų politikos ir susiklosčiusių darbo rinkoje standartų neatitiktis, nenoras rūpintis socialinėmis darbuotojų problemomis profesiniu ugdymu, mano G. Drūteikienė, A. Marčinskas, L. Paulauskaitė (2007). Jie teigia, kad Lietuvos darbdavio įvaizdis tampa tikra nacionaline problema, galinčia nepalankiai atsiliepti mūsų ekonominei plėtrai.

1.5. Vertinimo tyrimų tikslai ir procesas

Žmonės vertina kiekvieną dieną. Visi mūsų sprendimai reikalauja faktiškai pagrįstų vertinimų. Šis procesas apima kokybinius ir kiekybinius metodus. D.A. Daync, D.R. Motete, ir T.I. Sullivan (1994) savo tyrimuose teigia, kad vertinamasis tyrimas aprūpinama pagrįstumu ir patikimais įrodymais, ryšium su socialinių programų ar nešališkos praktikos veikimu. Vertinimo tyrimo rezultatai turi neatidėliojamą praktinę naudą vertinant einamąsias programas. Remiantis juo, galima manyti kad programa yra „sėkminga“ arba „nesėkminga“ atsižvelgiant kaip gerai ji įvertino savo tikslus ir šio nuosprendžio kokybė gali būti šaltinis įtampos tarp vertintojo ir vertinimo sponsoriaus.

Vertinimo tyrimai susifokusuoja į vertinimą, arba naudojimą mokslinių tyrimų metodų (Tipinė vertinimo pastanga gali įtraukti tokias kombinacijas kaip interviu, klausimynai, stebėjimas, medžiagos analizė, eksperimentas), kad egzistuojančioms programoms galėtų suplanuoti

intervencijos programas, kontroliuotą įgyvendinimą ir naudojimą naujų programų, nustatytą kaip efektyviai programos arba nešališka praktika vertina jų tikslus. Vertinimo procesas taip pat gali nustatyti ar programa turi nenumatytus padarinius kurie yra laukiami arba ne. Vertintojai turi išsiaiškinti, koks būtų pasaulis, jei programa neegzistuos

Įvertinimo tikslai. D.A. Dyanc, analizuodamas mokslininkų darbus teigia, kad vertinimas atlieka daugybę vaidmenų:

1. Programos koregavimas jos kūrimo metu. Yra akcentuojama formalaus vertinimo svarba. Stipriosios ir silpnosios programos gali būti identifikuotos ir išskirtos arba sustiprintos;

2. Kompetetingų programų racionalus palyginimas. Aprašymas ir lyginimas alternatyvių programų gali lemti racionalių sprendimų priėmimą;

3. Efektyvus programos tyrimo metodas. Laisvi nuo suvaržymų formalios hipotezės tikrinimo, vertintojai yra laisvi ištirti priežastis, susijusias su dalyviu ir jo aplinkos interakcija.

4. Valdymo tikslus pamini D.R. Monete, ir T.I. Sullivan (1994) ir išskiria paslaugų klientams gerinimo naudą, gerinant programos vykdymo efektyvumą. Toks vertinimas ne tik suteikia informacijos apie tam tikrą praktinę intervenciją be ir prisideda prie lėšų paskirstymo, kurios gali būti naudingos kuriant naujas strategijas.

5. Sukeliamų efektų numatymas. Tipiškai programa matuojama pagal tai, kaip gerai ji įvertina tuos tikslus. Poveikio įvertinimo rezultatai yra naudojami sprendžiant ar reikia išplėsti, pakeisti, apriboti/sutrumpinti programą. Bingham R.D., Feldbinger C.L. (2002) teigia, kad vertinant programą svarbiausia sužinoti ar ji pasiekė savo pageidaujama efektą

Anot M. Išoraitės (2004), veiklos vertinimas ir principai yra:

1. Susitelkimas. Susikoncentravimas į organizacijos tikslus ir uždavinius
2. Tinkamumas. Nauda dalyviams, kurie naudosis ja. Dyans (1994) tiria, ar visi ryškūs vertinimo aspektai yra įtraukti į vertinimo planą, įskaitant pastangas, procesus.
3. Subalansuotumas. Pateikiamas pagrindinės organizacijos darbo srities vaizdas.
4. Stiprumas. Reikalingas atlaikyti organizacijos pokyčius.
5. Integralumas. Integruota į organizacijos veiklos planavimą ir valdymą sistema.
6. Išlaidų efektyvumas. Informacijos naudos subalansuotumas lyginant su išlaidomis.
7. Svarbumas/ tinkamumas: Ar visi surinkti duomenys yra atsakomieji į reikalingą informaciją ir tiesiogiai susijęs su programos uždaviniais
8. Lankstumas: ar planas pakankamai atviras pokyčiams?
9. Įvykdomumas: Praktiniai svarstymai turėtų būti susiję su tokiais faktoriais kaip

tvarkaraštis, biudžetas, asmeninės ir duomenų galimybės.

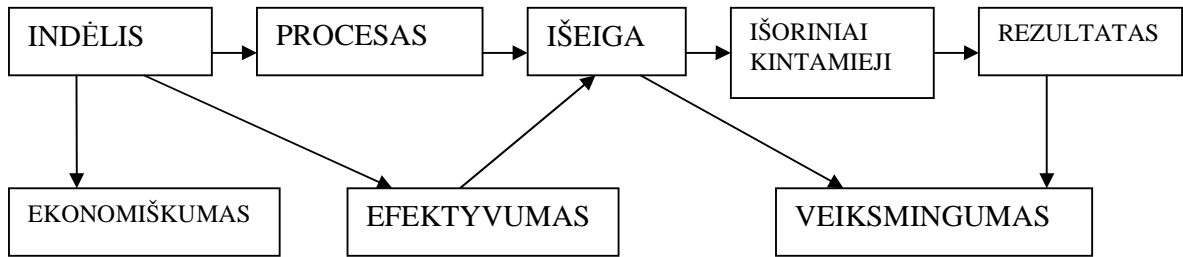
Efektyvumas taip pat svarbi dimensija, pasireiškianti santykiu tarp pagamintų prekių, paslaugų ir išteklių. Proceso, organizacijos arba projekto išlaidų efektyvumo patikrinimas numato nustatyti išlaidų ir išėigų santykį. Išlaidų efektyvumas – tik vienas iš daugelio efektyvumo komponentų. Veiksmingumo vertinimas yra susijęs su iš anksto numatytais tikslais (specifiniai planuoti pasiekimai) ar uždaviniais ir su faktišku poveikiu lyginant su numatytu poveikiu (tikslu).

1.6. Efektyvios vertinimo praktikos kriterijai

R.D. Bingham, C.L.Feldbinger (2004) išskiria vykdymo vertinimo pagrindinius žingsnius:

1. Apibrėžti misiją ir norimus rezultatus:
 - Įtraukti tarpininkus;
 - Įvertinti aplinką;
 - Surinkti veiklas, pagrindinius procesus, ir išteklius;
2. Vykdyti matavimus:
 - Sukurti matavimus kiekviename organizacijos lygmenyje kurie parodytų rezultatus;
 - atsakyti į daugiopus prioritetus;
 - sujungti atsakingas programas;
 - Surinkti duomenis;
3. Naudoti vykdymo informaciją:
 - Identifikuoti vykdymo spragas;
 - Atsiskaityti su informacija;
 - Naudoti informaciją

Kaip pagrindines vertinimo priemones, Audit Commission (2000) skiria: indėlių: ištekliai (personalas, medžiagos, patalpos ir pinigai), kurie yra naudojami teikiant paslaugas; išėigą: paslaugos teikiamos visuomenei, siekiant užbaigti darbą ir rezultata: teikiamos paslaugos faktiškas poveikis ir vertė.



1 pav. Pagrindinės vertinimo priemonės. (Audit Commission, 2000)

Tarpininkų nustatymas. Suvokiant programą kaip nuolatinį mokymosi procesą reikalaujama nustatyti vaidmenis ir įsipareigojimus. Kaip teigia F. Hakon, L. Morten, N. Tore (1999), tyrėjai turi paaiškinti daugeliui asmenų savo darbo rezultatus, šiuo atveju, svarbu išskirti skirtingus tarpininkus ir jų interesus, poziciją, susijusią su programa. Daugelis organizacijų ir žmonių bus suinteresuoti vertinimo rezultatais. Jie varijuos įvairiuose lygmenyse, bet įsiklausymas padės vertintojui nusibrėžti teisingus klausimus, kurie ves link aktualiausios informacijos, kuri pakels tikimybę, kad šie rezultatai bus panaudojami.

Įvairumas potencialių tarpininkų, sprendimų priėmėjų, ir auditorija yra pakankamai atstovaujama sąraše sudarytame P.H. Rossi ir H.E. Freeman (1989) - „Tarpininko“ terminas nurodo asmenis, kurie susidomėjo išlaidomis ir vykdymu:

- Politikai ir sprendimų priėmėjai. Asmenys, kurie yra atsakingi už sprendimus ar programa yra pradėta, tęsiama, nutraukta, išplėsta, sutrumpinta;
- Pramos rėmėjai. Organizacijos, kurios inicijuoja ir remia programos įvertinimą;
- Vertinimo sponsorai: Organizacijos, kurios inicijuoja ir remia vertinimą;
- Planiniai dalyviai asmenys, tarpininkai ar kiti vienetai, kurie dalyvauja programoje arba gauna intervencijos paslaugas vertinant;
- Programos vadovai. Grupė, atsakinga už priežiūrą ir koordinaciją intervencijos programų;
- Programos personalas – personalas, atsakingas už intervencijosi teikimą;
- Vertintojai: grupės arba asmenys atsakingi už dizainą ir /arba vadovavimą vertinimui;
- Programos varžovai: organizacijos ir grupės, kurios varžosi dėl galimų resursų;
- Konteksto tarpininkai: organizacijos, grupės, asmenys ir kiti vienetai artimiausioje programos aplinkoje;
- Vertinimo bendruomenė – kiti vertintojai, organizuoti arba ne, kurie skaito ir vertina vertinimą jų techninę kvalifikaciją.

Vertinamojo tyrimo ir kitų tiriamųjų metodų palyginimas. Programos vertinimo tyrimai dažnai reikalauja daugiau dėmesio papildomiems paaiškinimams, išvadoms, kaip teigia S.R. Dale, K. E. Fiore (2000) pagrindiniai vertinamųjų tyrimų požymiai, lyginant su kitais tyrimais yra:

- Vertinamųjų tyrimų rezultatai turi tiesioginį praktinį panaudojimą įvertinant programas.
 - Vertinimas pagal savo prigimtį vertina kokybę, kas dažniausiai visiškai nedaroma eiliniame tyrime, įvertinus galima teigti kad programa sėkminga, arba ne, remiantis tuo, kaip gerai buvo pasiekti rezultatai, atsižvelgiant į dalyvių ir programos sponsorių tikslus.
- Vertinimo tyrimai gali pasiekti du pagrindinius uždavinius:

Formuojantys vertinimo tyrimai susitelkia į informacijos aprūpinimą, kad būtų valdomas programos planavimas, vystymas ir realizavimas. Pirmiausia būtina surinkti duomenis apie numatytą populiaciją ir jos charakteristiką. Kokia jų problemos aplinka, skaičius potencialių programos naudotojų, jų vietą bendruomenėje ir kitą demografinę informaciją, kuri bus taip pat būtina planuojant gerą programą. Svarbu žinoti apie egzistuojančią paslaugas kurias programa po patobulinimo gali atkartoti, arba kuria gali pasikliauti atsarginės, papildomos paslaugos. Programos planuotojai turi žinoti apie specifines įgyvendinimo strategijas kurios gali būti panaudotos problemoms spręsti.

Apibendrinantis vertinimo tyrimas. Labiausiai susijęs su programos padariniais. Pagrindiniai tikslai susicentravę į efektyvumo ir veiksmingumo vertinimą ir mastas kuriame išlaidos projektui yra apibendrinamos kitai aplinkai ir populiacijai. Geras apibendrinantis vertinimas dažniau tiria dalykus, kurie susiję su programos procesu. Šio tipo tyrimų rezultatai naudojami politinių sprendimų priėmimui, taip pat testui, išplėsti, arba atšaukti programą ir apibendrinti duomenis kitoms projekto populiacijoms ir aplinkai.

1.7. Veiklos vertinimas viešajame sektoriuje

D.E. Rosen (2007) teigia, kad viešojo produktyvumo sritį labiausiai domina, kaip geriau panaudoti mokesčių mokėtojų pinigus didinant institucijų efektyvumą. Matuojant produktyvumą, gaunama informacija, kurios reikia pareigūnams, kad skirstydami išteklius jie galėtų priimti racionalius ir pateisinamus sprendimus. Rūpinimasis paslaugų kokybe ir jų gavėjo pasitenkinimu šiandien yra pagrindinės su produktyvumu siejamos temos. Nagrinėjant viešąjį produktyvumą, pabrėžiamas demesys darbuotojų išvalgumui ir jų potencialui kurti bei įgyvendinti produktyvumo didinimo priemones. Viešojo sektoriaus produkcija – tai viešosios paslaugos, sukurtos ir įstaigų suteiktos jų „klientams“. Produktyvumo didinimas šiandienos politinėje arenoje tebėra svarbi tema. Viešųjų paslaugų paklausa nuolat auga. Produktyvumas didėja tuomet, kai naudojant tiek pat

išteklių sukuriama daugiau arba geresnių paslaugų. Tai gali lemti vienas pasikeitęs veiksnys:

- Padidėja produkcijos kiekis.
- Pagerėja produkcijos kokybė.
- Mažiau sunaudojama sąnaudų.
- Darbo procesų keitimas
- Darbuotojo keitimas
- Valdymo metodų keitimas.

Kaip teigia A. Raipa (2007) sėkmingai veikiančios viešosios institucijos privalo tobulinti mišrius veiklos metodus, papildomas galimybes, integruojant vadybos ir administravimo technologijas, plačiai pasitelkiant kokybės vadybos principus, kontroles ir vertinimo sistemas kaip vadybos, sprendimų tobulinimo priemonę. Viešosios organizacijos siekia sistemingai dirbti motyvuojant darbuotojus, taikant naujas technologijas, kaupiant ir skirstant įvairias išteklių rūšis ir vystant viešųjų institucijų ir privačių struktūrų interesus. Žinoma, valdžios institucijų neveiklumą, nekompetingą viešųjų programų ir projektų rengimą ir jų įgyvendinimą lemia viešojo sektoriaus aplinka, tradicijos, piliečių interesų išraiška.

Veiklos vertinimas kasdien tampa vis labiau svarbesnė Lietuvos viešųjų paslaugų valdymo dalis. Iš pradžių veiklos vertinimo pagrindu buvo finansų valdymas pradedant vertinti vieneto išlaidas. Produkcijos vienetą ir veiklą vertinti pradėta nuo išėigos, paskui prieita prie rezultatų, o dabar koncentruojasi į viešųjų paslaugų veiklos valdymą. Viešojo sektoriaus valdymo principai, taisyklės, skirti viešųjų programų finansavimui, planavimui, koordinavimui, personalo atrankai ir jų mokymui dažnai neįgalina užtikrinti operatyvios ir efektyvios veiklos, nors jais ir stengiamasi siekti teisingų sprendimų išvengti visuomenę dezorganizuojančių politinių įtakų.

J. Solnyškienė (2006) pastebėjo, kad viešojo administravimo teoretikai, vertindami viešojo sektoriaus veiklą be efektyvumo rodiklio taip pat naudoja atskaitomybės, valdžios pasidalijimo, atvirumo, atsakomybės lygio ir kitus specifinius rodiklius. M. Išoraitė (2004) mano, kad valdžia ieško būdų parodyti, kad valstybės pinigai buvo tinkamai naudojami ir kad gerėja viešosios paslaugos, taip pat didėja ir veiklos vertinimas. Visoms institucijoms, teikiančioms viešąsias paslaugas, reikia turėti veiklos rodiklius tam, kad galėtų įvertinti savo darbą ir kartu įvertinti save. A. Raipa (2007) savo darbuose priduria, kad viešojo sektoriaus organizacijos, siekiančios efektyvios veiklos, prisiima atsakomybę už vartotojams teikiamų paslaugų kokybę, siekia įvaldyti naujausius valdymo metodus ir techniką, siekia sistemingai mokyti ir lavinti personalą, įtraukti organizacijos narius į strateginių sprendimų rengimą ir įgyvendinimą, organizacinės kultūros normavimą, veiklos procesų vertinimą. Efektyvios viešųjų institucijų veiklos tikisi mokesčių mokėtojai, finansuojantys viešąsias programas ir projektus.

Nuo viešųjų institucijų gebėjimo planuoti, efektyviai parengti ir priimti sprendimus, koordinuoti, priklauso:

- visuomenės ekonominė situacija,
- valstybės pajėgumas ir įvaizdis integracijos procesuose,
- galimybė naudotis pasaulio politinių finansinių institucijų parama.

Svarbu įvertinti rezultatyvumą, kuris skatina siekti kokybinių tikslų. Institucijos vertinimas – tai sistemingas jos veiklos apibūdinimas ir pokyčių nuodugnus matavimas, remiantis jų vertės nustatymo kriterijais. Tiriant veiklos efektyvumą, svarbu atsižvelgti į sistemos kontekstą, įvertinti jos visumą, ir jos struktūrinius elementus. Vertinimo metu turi būti nustatyta, ar veiklos kokybė atitinka standartus.

M. Išoraitė (2005) teigia, kad institucija, vertindama savo veiklą, turi atsakyti sau į klausimus

- Kokių tikslų siekia?
- Ar sėkmingai jų siekia?
- Ką reikia tęsti arba pakeisti jos veikloje?
- Ar pokyčiai, laiduojantys ugdymo kokybę yra rezultatyvūs?

S.R. Dale, K. E. Fiore (2000) analizuodami kitų mokslininkų darbus pastebėjo, kad programos vertinimo metodai buvo naudojami daugelį metų nepelno siekiančiose organizacijose ir viešajame sektoriuje, kur atskaitomybė programos rezultatų yra pirmaeilis tolimesniam rėmimui. Norint pasitenkinti programų rėmimu, organizacijos turi žinoti ar jos gauna laukiamą efektą. Šiems teiginiams artimos ir D.R. Monete ir T.I. Sullivan (1994) mintys, kurie teigia, kad daugėjant ir augant socialinėms programoms, kilo didėjantis susirūpinimas jų rezultatais (Ar jos įvertina savo numatomus tikslus?). Šios programos yra brangios ir kai kurioms reikalinga įvertinti ar ištekčiai yra naudojami efektyviai. Taip pat svarbi programa, kuriai nepasisieka pasiekti savo tikslų ir palieka neišspręstą problemą, arba nesuteiktas paslaugas.

Viešosiose institucijose sprendimams, programoms bei projektams parengti reikia žymiai daugiau laiko, koordinuojančių pastangų, išteklių ir procedūrų. Praktika patvirtina, kad viešosios institucijos, vykdydamos reikalingus ir naudingus visuomenei projektus bei programas ir siekdamas paspartinti jų realizavimą, nepakankamai dėmesio skiria jų koordinavimui, ignoruoja procedūrinius elementus, o kartais ir viešumą. Politikos ir programų efektyvumo įvertinimas – daugiau praktinė veikla, kurią indikuoti gali audito ir vertinimo struktūros, ekspertai ir piliečių grupės.

D. E. Rosen (2007) teigia, kad viešojo sektoriaus politika ar programa yra efektyvi, jei ji pasiekia laukiamus rezultatus, t.y. jei ji daro poveikį situacijai arba problemai, kuriai spręsti ji skirta. Efektyvumas yra susijęs su rezultatu, ir kaip teigiama tai atspindi priemonių pasirinkimą ir taikymą. Efektyvumas šia prasme nustatomas pagal poveikį, gautą atlikus tai, ką reikia, ir taip, kaip reikia.

Igyvendinimo efektyvumas atspindi programos realizavimo t.y. koku mastu sukurtos ir suteiktos paskirtos paslaugos. Čia svarbiau paslaugos, o ne rezultatai. Paslaugų kiekybė ir kokybė tai bendri veiksniai, į kuriuos atsižvelgiama nustatant įgyvendinimo efektyvumą.

Viešojo sektoriaus literatūra produktyvumo matavimą apibrėžia įvairiai: kaip efektyvumo, veiksmingumo, išlaidų sumažinimo, sąnaudų bei produkcijos, geresnio vadovavimo, rezultatų, metodų tobulinimo, darbo standartų ir programų vertinimo matavimą. Valdžios produktyvumas – tai efektyvus išteklių panaudojimas veiksmingai teikiant viešąsias paslaugas.

1.8. Aktyvios darbo rinkos politikos ir jos priemonių vertinimas

V. Navickas (2005) mano, kad aktyvi darbo rinkos politika – tai kompleksas priemonių, didinančių bedarbių konkurentiškumą darbo rinkoje, padedančių jiems greičiau grįžti į aktyvią darbinę veiklą. Ji grindžiama principu, jog žmogus pats turi užsidirbti savo ir šeimos gyvenimui, o valstybė sudaro prielaidas jo užimtumui: tarpininkauja įdarbinant, remia profesinį mokymą, savarankišką užimtumą ir pan.

Lietuvos darbo rinkos politika yra orientuota į prioritetinį aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymą. Siekiama kiekvienais metais didinti užsiregistravusių bedarbių dalyvavimą aktyvios integracijos į darbo rinką programose. Ypač daug dėmesio skiriama jaunimui (Pirmo žingsnio programa, Talentų banko programa, Remiamo įdarbinimo programa ir intensyvus konsultavimas bei tarpininkavimas) rašo B.Gruževskis, L. Okunevičiūtė – Neverauskienė (2003).

Darbo rinką galima apibūdinti kaip rinkos posistemį arba jos sudėtinę dalį kur pirkimo – pardavimo objektas yra specifinė prekė – potencialus darbuotojas teigia A. Šileika ir D. Andriušaitienė (2007). Taigi ši darbo rinka – tai specifinė mainų forma, prekiniais ir piniginiiais santykiais įtraukianti potencialų darbuotoją į darbo procesą ir formuojant atitinkamų ekonominių santykių sistemą tarp pagrindinių ekonominių veiksnių – darbo ir kapitalo.

Yra skirtingų programos vertinimo tipų, G. Betcherman, K. Olivas, A. Dar (2004) išskiria šiuos pagrindinius tipus:

- *Vertinimo procesas* - orientuotas į tai, kaip gerai programa yra pateikta
- *Atlikimo kontrolė* - susijusi su indikatoriais, kurie parodo, kaip gerai programos tikslai buvo pasiekti.
- *Poveikio vertinimas* - vadovaujamas griežtais standartais, gali nustatyti programos efektus dalyviams. Gauta informacija sujungta su išlaidomis, gali atskleisti gryną pelną programos dalyviams, valdžios finansams ir kai kuriais atvejais ribinei darbo rinkai ir visuomenei.

Šios yra labai svarbios taisyklės, gerinant programos efektyvumą ir gali būti naudojamos šalyse su nedidelėmis administracinėmis ir analitinėmis kompetencijomis. Kaip bebūtų, didėjanti programų vertė ir išlaidų efektyvumas gali būti paskaičiuoti per poveikio vertinimą.

Pagrindiniai klausimai vertinant ADRP poveikį yra:

1. Koks yra dalyvavimo programoje poveikis žvelgiant į būsimą darbo rinkos situaciją ir jos dalyvius.
2. Koks yra programos išlaidų efektyvumas?
3. Poprograminiai užimtumo dažniai ir uždarbis?
4. Kaip kinta socialiniai indikatoriai?

Deja, daugelis vertintojų susitelkia tikta į pirmąjį klausimą, tik labai nedaug, adekvačiai vertina išlaidų klausimą.

J. Pulmickaitė ir K. Matuzevičiūtė (2004) analizavusios mokslininkų nuomones pastebėjo, kad nors pasyvios ir aktyvios užimtumo politikos tikslai ir priemonės labai skiriasi, tačiau jos vienos kitoms neprieštarauja. Šių priemonių tarpusavio santykis kai kuriose šalyse skiriasi ir kinta atsižvelgiant į situaciją darbo rinkoje, ekonomines ir politines nuostatas. Įvairių priemonių naudojimas gali duoti skirtingus rezultatus. Rengiant užimtumo programą, pirmiausia būtina įvertinti tos šalies darbo rinkos situaciją ir jos kitimo tendencijas, bendrą ekonominę situaciją.

Darbo rinka – sudedamoji rinkos ekonomikos dalis - be savo pagrindinės funkcijos – darbo jėgos tarp ekonominių veiklų, profesijų, teritorijų, įmonių paskirtymo, atlieka dar dvi socialines ekonomines funkcijas: paskirsto gyventojų pajamas darbo apmokėjimo forma ir tokiu būdu skatina darbinę veiklą, visiems formaliai sudaro vienodas galimybes pasinaudoti teise į darbą ir profesinį tobulėjimą. Kaip teigia V. Navickas (2005) darbo rinkos valstybinio reguliavimo priemonės diferencijuojamos pagal objektus, kryptį, formas, pobūdį, poveikio lygį, pagal turinį, finansavimo šaltinius, taip pat pagal metodus:

- Pagal poveikio kryptį – priemonės didinančios darbo pasiūlą arba paklausą.
- Pagal poveikio formą – tiesioginės ir netiesioginės (pvz. Naujų darbo vietų steigimas ir profesinis bedarbių mokymas);
- Pagal poveikio pobūdį – išskiriamos stimuliuojančios ir ribojančios, draudžiamosios ir ginamosios.
- Pagal turinį – ekonominės ir administracinės arba vienu ir kitu derinys (ekonominės – viešieji darbai, parama savarankiškam verslui ir pan.; administracinės – pensinio amžiaus mažinimas, darbo dienos trumpinimas)
- Pagal poveikio lygį – bendravalstybinės, regioninės, šakinės ir firmos viduje.
- Pagal finansavimo šaltinius – biudžetinės, nebiudžetinės, užimtumo fondo,

komercinių organizacijų

Lietuvos darbo birža valdo 121mln. Lt Tai nemaža suma. Didžiausią lėšų dalis skirta dirbančiųjų gebėjimams ugdyti, infrastruktūros projektams, kuriuos Lietuvos darbo birža sėkmingai pradeda įgyvendinti. Specialiosios užimtumo politikos priemonės dažniausiai nukreiptos į laikinojo ir stukturinio nedarbo mažinimą. Paprastai taikomos šios priemonės:

- Įvairių atskirų darbuotojų grupių darbo užmokesčio subsidijos;
- Bedarbių perkvalifikavimo finansavimas
- Socialiai naudingų (viešųjų) darbų organizavimas;
- Įdarbinimo įstaigų veiklos tobulinimas
- Smulkią ir vidutinį verslo rėmimas.

Vertinimai parodo, kad programos efektyviausios kai ekonomika yra auganti ir programos yra teisingai orientuotos, teigė A.D.Z.Tzannatos (1999), kai kada tyrimai parodo, kad programos vykdomos privataus sektoriaus atstovų yra daugiau efektyvesnės nei viešojo sektoriaus.

Užimtumo programų efektyvumo vertinimą B. Martinkus, D. Beržinskienė (2005) analizuoja trimis aspektais atsižvelgiant į tai, ar:

- Tokios programos ar paslaugos gali būti naudingos individualiu lygmeniu, nes geba konkretų bedarbį integruoti į darbo rinką arba tarp jo ir darbo rinkos palaikyti kontaktą. Taigi, galima teigti, kad individuali nauda, paprastai neturi didelės įtakos darbo rinkai arba iš esmės nekeičia darbo jėgos pusiausvyros rinkoje.
- Neatmetant individualios naudos reikšmingumo, būtina adaptuoti tokias užimtumo programas, kurių efektas būtų reikšmingas visai darbo rinkai arba darbo jėgai. Skirtingos užimtumo programos gali duoti vienodą rezultatą integruojant bedabrius ar jų grupes į darbo rinką, tačiau ištekliams šiemis rezultatams pasiekti gali būti skirtingi.
- Bet kokie veiksmai, nukreipti bedarbių integracijos į darbo rinką linkme, turi pateisinti išlaidas, skirtas užimtumo plėtrai.

G. Betcherman, K. Olivas, A. Dar (2004) teigia, kad nepaisant įvairiapusiško vertinimo, valdžia, susidūrusi su ekonominėmis ir socialinėmis problemomis, susijusiomis su aukštu nedarbu ir vargšais darbininkais, turi mažą pasirinkimą naudojant aktyvų programavimą. Jie turėtų būti realistiškai vertinant ADRP ir paskirstant išteklius susitelkiant į išlaidų efektyvumą. Iššūkis yra mokytis iš egzistuojančios patirties, investuojant į programas, kurios turi teigiamą pelną ir keičiant arba pristatant programas, kurios to neatlieka.

A.D.Z.Tzannatos (1999) pateikė klausimus, kurie lemia, ADRP pasirenkamą vertinimo tipą:

- Vykdytojų kontrolė: Šis vertinimas suteikia informaciją, kaip sistema ar programa vykdoma, kokia jos apimtis ir kurie tikslai yra vertinami. Pavyzdžiai ADRP

atlikimo indikatoriai yra: įdarbintų programos dalyvių proporcija, mėnesinis programos dalyvių uždarbis, programos kaina ir t.t. Rezultatai yra naudojami politiniam programos įvertinimui ir įvykdymui;

- Poveikio vertinimas: Šis vertinimas susitelkia į priežastinio ryšio išsiaiškinimą. Ar programa pasiekia numatytus rezultatus? Kokia buvo šio efekto svarba? Ar programa turi nenumatytų padarinių: teigiamų, ar neigiamų? Šie vertinimai gali būti naudojami palyginti programos rezultatą su matavimais, kas būtų atsitikę, jei nebūtų programos.

- Išlaidų ir jų pelningumo vertinimas: Šie vertinimai nustato, kokia programos kaina, lyginant su pinigų panaudojimo alternatyva, bei naudą, kurią įtakojo programa.

- Proceso vertinimas: Šis vertinimas atsako į klausimus, kaip programa veikia, ir dokumentuoja procedūras ir veiklą, vykdančią programą. Tokie vertinimai padeda nustatyti problemas, kurios iškyla teikiant paslaugas ir strategijas.

Ekonominis efektyvumas. Įvertinant darbo rinkos politikos priemones svarbu vertinti jų tikslus, įgyvendinimo priemones bei laukiamą efektyvumą. Kaip teigia J. Pulmickaitė, K. Matuzevičiūtė (2004) numatyti programų tikslus ir jų realizavimo priemones nėra sudėtinga, tačiau to negalima pasakyti apie programų ekonominį efektyvumą. Ekonominį efektyvumą galima apibūdinti kaip optimalios paslaugų kombinacijos suteikimą geriausiai panaudojant turimus išteklius. Ekonominį efektyvumą galima įvertinti lyginant ekonominės veiklos rezultatus su sąnaudomis. Analizuojant darbo rinkos programų efektyvumą, apibendrinamuoju rodikliu galima laikyti įsidarbinusių bedarbių skaičių. Tačiau norint atlikti programų efektyvumo analizę būtina palyginti programų gautą naudą ir įgyvendinimo kaštus. Programos veikia efektyviai, jei pajamos, gautos diegiant programas, padengia jų įgyvendinimo kaštus. Todėl reikia analizuoti valstybės biudžeto išlaidas, skirtas programų įgyvendinimui, bei valstybės savivaldybių ir socialinio draudimo fondo biudžeto pajamas, kurias galima gauti iš įgyvendintų programų. Išvados dėl ekonominio efektyvumo remiantis darbo ir socialinio tyrimų instituto duomenimis, lėšos, kurios buvo panaudotos programoms finansuoti – 1 Litas investicijų duoda 0,89 centų grąžą pirmaisiais metais. Per antrus metus atsiperka, jei žmogus išlieka darbo rinkoje. Kaip teigia autorės, finansuojant darbo rinkos politikos priemones, konsoliduotas šalies biudžetas ne tik neturi nuostolių, bet netgi gali gauti pajamų. Kuo ilgesniam laikui bedarbis yra įdarbinamas tuo daugiau lėšų mokesčių pavidalu grįžta į biudžetą. Be to, skaičiuojant nebuvo įvertinta, kiek mokesčių bedarbis netiesiogiai sumoka uždirbtas pajamas leisdamas vartojimui. T.y. PVM akcizų pavidalu, arba sumokėdamas kitus įvairius mokesčius. Užimtumo priemonių finansavimo bei bedarbių dalyvavimo programose koreliacinių ryšių analizė parodė, kad esama pastebimai teigiamo koreliacinio ryšio tarp šių rodiklių,

vadinas, didėjant finansavimo apimčiai, realiai didėja galimybė dalyvauti užimtumo programose. Determinacijos koeficientas rodo kad sėkmingą įsidarbinimą lemia bedarbių dalyvavimas aktyviose užimtumo priemonėse. Vadinas, gerėja neišnaudotų užimtumo galimybių realizavimas, integruojant į darbo rinką bedarbius.

Kaip teigia anksčiau minėtieji G. Betcherman, K. Olivas, A. Dar (2004), jei ADRP ekonominis efektyvumas bus naudingas politiškai, labai svarbu, kad valdžia atsargiai įvertintų programas, ir suderintų įsikišimą į darbo rinkos politiką ateinančiais metais.

Socialinis efektyvumas. Darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas duoda ne tik ekonominį, bet ir socialinį efektyvumą. Peržiūrėjus įgyvendintos nedarbo mažinimo programos J. Pulmickaitė, K. Matuzevičiūtė (2004) pastebi, kad efektyvi socialinės politikos priemonė, gerinanti ekonomikos būklę, įgalinanti spręsti skurdo ir socialinės atskirties problemas. Tai yra gyventojų nedarbo mažinimo priemonės, leidžiančios mažinti nedarbo lygį apskrityje. Atskiros programos, tokios kaip vietinių užimtumo iniciatyvų projektai, savo verslo programa, leidžia atskiroms vietovėms, ypač kaimo, mažinti regioninius nedarbo skirtumus, socialines bei ekonomines problemas, prisideda prie jų plėtros.

Apibendrinant galima teigti, kad įgyvendintos nedarbo mažinimo programos didina užimtumą, mažina nedarbą, socialinės paramos gavėjų skaičių, regioninę diferenciaciją, skatina smulkaus ir vidutinio verslo plėtrą, duoda nemažą socialinę naudą. Vykdamas šias programas konsoliduotas šalies biudžetas ne tik neturi nuostolių, bet ir gauna papildomų pajamų, Netgi nevertinant socialinių nedarbo pasekmių matoma, kad nedarbui nors vienu procentu viršijus natūralųjį nedarbo lygį prarandamos mokestinės pajamos į valstybės biudžetą, sumažėja valandinis darbo užmokestis, įmonių pelnas, padidėja valstybės transferinės išmokos.

Mokslininkų siūlymai ADRP vertinimui. A.D.Z.Tzannatos (1999) išanalizavęs ADRP vertinimų įtaką pateikė siūlymus:

- Jei šalis ruošiasi pradėti naudoti aktyvios darbo rinkos politikos programas, patartina pradėti nuo paprastesnių programų.
- Vertinimo technikos turėtų būti naudojamos pradedant nuo programų įsteigimo. Pasitikėjimas vien tik nemoksliniais vertinimais gali lemti neteisingas politines išvadas. Geras mikrovertinimas įtrauks programos dalyvių ir kontrolinės grupės sulysinimą pagal gautas darbo rinkos pasėkmes. Tai padės atsakyti į svarbius klausimus:
 1. Koks programos poveikis?
 2. Ar poveikis yra didelis ir kaina pakankamai žema, pelningai spręsti socialinius laimėjimus?
 3. Ar tai geriausias rezultatas kuris galėjo būti pasiektas už išleistus pinigus?

- Remiantis vertinimais, programos turi būti tiesiogiai skirtos tiems, kuriems jos būtų naudingiausiai panaudotos. Jei vertinant išvelgiama, kad programa neefektyvi, ji turi būti pakeista arba nebenaudojama.

Vertinant aktyvias darbo rinkos programas, L. Okunevičiūtė – Nevarauskienė, B. Gruževskis ir J. Moskvina (2007) sutaria, kad sutariama, kad vertinimo proceso metu turi būti atsižvelgta į šiuos aspektus

- *Kaštų / naudos vertinimas.* Ar priemonėje dalyvauja maksimalus dalyvių skaičius esant mažiausiems įmanomiems kaštams?
- *Programos efektyvumas.* Ar programa ilgalaikėje ar trumpalaikėje perspektyvoje padeda dalyviams pasiekti geresnių darbingumo rezultatų ar gauti didesnę darbo užmokestį?
- *Politinis aktualumas / atitikimas politiniams tikslams.* Ar programa atitinka platesnius politikos tikslus ir prisideda prie bendros politikos įgyvendinimo? Ar programos poveikis neprieštarauja kitų programų tikslams? Ar yra suderinamumas su kitų asmenų užimtumo galimybėmis?
- *Platesnė socialinė vertė.* Ar programa prisideda prie platesnių socialinių tikslų įgyvendinimo, tokių kaip socialinė sanglauda, skurdo mažinimas, demokratija ir dalyvavimas sprendimų priėmime?

Pasiklivimas tik nemoksliniais vertinimais gali lemti netikslias politines išvadas. Geras mikro vertinimas lygina darbo rinkos pasėkmes asmenims, kurie dalyvavo tam tikroje programoje, su kontrolinės grupės bendraamžiais, ir taip pat panaudoja duomenis programų išlaidoms, stengiantis atsakyti į klausimus:

- Kaip dalyviai vertina programos poveikį?
- Ar poveikis pakankamas suteikti socialinius laimėjimus?
- Ar tai geriausias rezultatas, kuris galėjo būti gautas išleidus pinigus?.

Įverinimas rodo, kad yra labai sunku spręsti didelio nedarbo problemas, per aktyvias darbo rinkos programas, kurios gali veikti specifines grupes, specifinėmis aplinkybėmis, jos turi būti atsargiai nukreiptos į vertinimo išvadas. Aišku, kad programos, kurios veikia vienas grupes vienoje šalyje, gali neveikti tos pačios grupės kitose. Tai parodo, kad šios programos neturėtų būti analizuojamos izoliuotai, o kontekste makro ekonominių rėmų.

Jei sprendžiama analizuoti ADRP priemones, turi būti pradama nuo nedidelių programų, vertinti šias programas griežtai naudojant mokslines tyrimo technikas, ir tada jas nukreipti tiems, kuriems jos bus efektyviausiai naudingos.

2. EKONOMINIS AKTYVIOS DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ EFEKTYVUMO VERTINIMAS BEI POLITINIS PAGRĪSTUMAS

2.1. Ekonominis aktyvių darbo rinkos priemonių vertinimas

Darbo rinkoje – vienoje iš svarbiausių socialinės sferos sričių, bendras įgyvendinamos darbo rinkos politikos efektyvumas yra skaičiuotinas tiek kiekybine, tiek kokybine išraiška. Taigi darbo biržos įgyvendinamų aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų efektyvumas vertintinas kaip kiekvienos priemonės bei programos ekonominis bei socialinis efektyvumas. J. Bagdonavičius (2002) analizėje apie žmogiškąjį kapitalą teigia, kad investicijų į žmogiškąjį kapitalą efektyvumą galima įvertinti pelno normos rodikliu, kuriam esant, būsimų pajamų vertė lygi vertei, padarytų išlaidų vertei. Ji padeda apskaičiuoti pajamas, kurias galima gauti realizavus investicinį projektą.

Analizuojant integravimo į darbo rinką darbo biržos programų efektyvumą, atsižvelgiant į šių programų tikslus, galime laikyti įsidarbinusių bedarbių skaičių, tačiau norint atlikti ilgesnę ekonominio efektyvumo analizę, reikia gauti vertinę efektyvumo išraišką, t.y., palyginti programos įgyvendinimo pasekoje gautą naudą (pajamas) bei įgyvendinimo sąnaudas (kaštus), kiek vienas litas, išleistas bedarbio įdarbinimui „uždirbo“ pajamų, t.y. kiek mokestinių pajamų pervesta į šalies konsoliduotą biudžetą, o taip pat kiek Lietuvos darbo biržos (toliau – LDB) sistemoje sutaupyta lėšų dėl bedarbių įdarbinimo, realizuojant tiriamas aktyvios darbo rinkos politikos priemones.

Ekonomikos teorijoje, tam dažniausiai naudojamas efektyvumo rodiklis, kuris skaičiuojamas:

$$\text{Ekonominis efektyvumas (E)} = \frac{\text{Rezultatai}}{\text{Sąnaudos}} \times 100\% = \frac{\text{Pajamos (P)}}{\text{Kaštai (K)}} \times 100\%$$

Bedarbių užimtumo rėmimo sąnaudos.

Remiantis 2007 metų darbo biržos veiklos ataskaitos duomenis, Lietuvos darbo birža, šalies gyventojų užimtumui didinti panaudojo 380 mln. litų. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms įgyvendinti panaudota 232, 8 mln. Litų. Tai sudaro 0,24 proc. BVP. Kaip teigiama ataskaitoje, išaugo darbo rinkos programų efektyvumas. Vienas litas, išleistas darbo ieškančiam žmogui įdarbinti nuolatiniam ar terminuotam darbui 2007 metais, 1,41 Lt Mokesčiais grįžo į bendrąjį valstybės biudžetą.

Remiantis A.D.Z. Tzannatos (1999) patirtimi, Daugelyje šalių, mokymo programa bedarbiams, yra „didžiausios kategorijos iš aktyvių darbo rinkos programų, ir dažniausiai siūloma kaip

pagrindinė alternatyva reguliuoti nedarbo išmokas. Faktas tas, kad mokymas ilgalaikiams bedarbiams, jaunimui apima iš viso 50% visų aktyvioms programoms skirtų išlaidų. Šalys dažniausiai išleidžia mažiau nei 10% išlaidų aktyvioms darbo rinkos programoms mikro įmonių vystymui arba uždarbio subsidijoms, išskyrus Lenkiją, kur apie 30% išlaidų skirtos aktyvioms programoms, paskirstomos būtent šioms programoms.

Sąnaudos užimtumo rėmimui didinti susideda iš Užimtumo fondo ir ES socialinio fondo lėšos, tiesiogiai skirtos projektui. Skaičiuojant tam tikros Užimtumo rėmimo programos ekonominę efektyvumą į kaštus turėtų būti įtraukiamos ne tik šios programos įgyvendinimui skirtos lėšos, tenkančios vienam dalyviui, bet taip pat ir vienam bedarbiui per mėnesį tenkančios gyventojų užimtumo rėmimo paslaugoms ir programoms panaudotos lėšos. 2007 m. sausio – liepos mėn. remiantis 2007 m. pirmojo pusmečio Užimtumo fondo lėšų panaudojimo ataskaitos duomenimis ir Užimtumo fondo 2007 metų lėšų sąmata, gyventojų užimtumo rėmimo paslaugoms ir programoms panaudota 33478,93 tūkst. Lt. Vidutiniškai vienam bedarbiui (2007 m. I pusm. vidutinis metinis bedarbių skaičius – 72,9 tūkst. asmenų) per 2007 m. septynis mėnesius tenkančios išlaidos yra 459,24 Lt. per mėnesį - 65,61 Lt/ mėn. LDB išlaikymui ir vystymui panaudota 33753,8 tūkst. Lt. Vidutiniškai vienam bedarbiui per 2007 m. septynis mėnesius tenkančios išlaidos yra 463,02 Lt. Per mėnesį - 66,15 Lt/ mėn.

Kompensacija darbdavio išlaidoms, patirtoms įdarbinto asmens darbo užmokesčio išlaidoms. Šios subsidijos dydis negali viršyti Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos dydžio. Iki liepos 1 dienos 600Lt. nuo 2007 m. liepos 1 d. – 700 Lt. Taigi, kompensacija darbo užmokesčiui imant bendrai 2007 metų vidurkį – 650Lt. mėn. Už faktiškai dirbtą laiką pagal Vyriausybės patvirtintą minimalų valandinį atlygį apskaičiuoto darbo užmokesčio kompensacija. Šiuo atveju vidutiniškai kompensacija už vieną įdarbintą asmenį per mėnesį, kai nagrinėjamu laikotarpiu MVA dydis kito nuo 2007 m. sausio – birželio mėn. – 3,66 Lt/val., nuo 2007 m. liepos 1 d. – 4,19 Lt/val.

Kompensacija darbdavio mokamoms VSD įmokoms, apskaičiuotoms nuo įdarbinto asmens darbo užmokesčio. Darbdavio mokamos VSD įmokos 2006 – 2007 m. sudaro 30,7% darbuotojui priskaičiuoto atlyginimo. Taigi įdarbinus vieną asmenį darbdavio sumokėtos VSD įmokos per mėnesį yra 214,9 Lt;

Kompensacija darbdavio išmokoms už įdarbinto asmens nepanaudotas kasmetines atostogas. Nepanaudotų kasmetinių minimaliųjų atostogų dienų skaičius per mėnesį sudaro: 2,3 dienos, neįgaliojo - sudaro 2,9 dienos. Kai įdarbinto asmens darbo užmokestis lygus MMA, vidutinis vienos dienos darbo užmokestis sudaro 28,97 Lt; Kai įdarbinto asmens darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal MVA - 29,6 Lt; Apskaičiavus, išmoka už nepanaudotas kasmetines atostogas per mėnesį (kai mokama MMA) yra 46,64 Lt; (kai mokama pagal MVA): 47,66 Lt;

Kompensacija įdarbintų asmenų ir bedarbių kelionės išlaidoms į darbo vietą ir atgal. Profesinio mokymo, neformalaus švietimo, viešųjų darbų dalyviams kelionės išlaidos į darbą/ mokymo įstaigą/praktikos vietą ir atgal yra kompensuojamos pagal pateiktus kelionės bilietus arba pagal gyvenamoje teritorijoje galiojančius vieno kilometro paprastuoju autobusu ar paprastuoju traukiniu įkainius.

Bedarbių užimtumo rėmimo pajamos

Įdarbinto asmens sumokėtas gyventojų pajamų mokestis, už kiekvieną bedarbį, dalyvavusį programose, mokamas į Valstybės biudžetą 2007m., tai yra - 1231,2 per metus. ($700-320 \times 12 \times 0,27 = 1231,2$). Taigi, iš fizinių asmenų pajamų mokesčio už vieną bedarbį dalyvavusį programose ir įsidarbinusį pastoviam darbui, Valstybės biudžetas į mėnesį gauna 102,6 Lt. Valstybinio socialinio draudimo įmokos už vieną dirbantįjį, patenkančios į socialinio draudimo fondą, yra: Darbuotojo mokamos VSD įmokos 3% jo darbo užmokesčio+ darbdavio mokamos VSD įmokos sudaro – 30,7% darbuotojo darbo užmokesčio = 214,9, viso 235,9 Lt.

Sumokėtos įmokos į Garantinį fondą sudaro 0,2% nuo priskaičiuoto darbuotojams darbo užmokesčio. Kadangi ADRP priemonių dalyviams yra mokamas minimalus darbo užmokestis, todėl įmokos į Garantinį fondą yra lygios 1,40Lt. Taigi, sumokėtos įmokos, kai mokamas MMA per mėnesį sudaro: 339,9Lt/mėn.

Lėšų ekonomija

Užimtumo rėmimo programų finansavimui skirtų lėšų ekonomija yra suma, kiek vidutiniškai vienam bedarbiui būtų išleista gyventojų užimtumo programoms skirtų lėšų per nagrinėjamą laikotarpį, jei bedarbis nebūtų įdarbintas.

Remiantis leidinyje „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2001 – 2006 metais pateiktais duomenimis, 2006 m. į aktyvias darbo rinkos priemones buvo nusiųsta 99815 asmenų, o gyventojų ADRP priemonių finansavimui 2006 m. išleista 96120,7 tūkst. Lt. Taigi vidutiniškai vienam bedarbiui ADRP priemonėms finansuoti per metus skiriama: 962,99 Lt, o per mėnesį vienam bedarbiui tenka 80,25 Lt/mėn.

Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto išlaidų ekonomija apskaičiuojama remiantis Statistikos departamento skelbiamais duomenimis apie Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto (toliau – VSDF biudžetas) išlaidas ir tam tikrų socialinių išmokų gavėjus.

VSDF biudžeto išlaidų ekonomija per mėnesį = socialinių pašalpų ekonomija + kompensacijų būsto šildymo išlaidoms ir išlaidoms vandeniui ekonomija + iš savivaldybių biudžeto mokamų vienkartinį pašalpų socialiai remtiniams asmenims ekonomija + nedarbo socialinių draudimo išmokų ekonomija.

2006 m. išlaidos socialinėms pašalpoms sudarė 43800,1 tūkst. Lt, o socialinių pašalpų gavėjų

buvo 37849. Taigi vienam asmeniui per mėnesį tenkanti socialinių pašalpų suma sudarė: 43800,1 Lt / 37849 / 12 mėn. = 96,44 Lt / mėn. Savivaldybių biudžeto mokamas vienkartinės pašalpas socialiai remtiniams asmenims: 2006 m. išlaidos minėtoms pašalpoms sudarė 8372,4 tūkst. Lt, o jas gavo 49034 asmenys. Taigi vienam remtinam asmeniui tenkanti vienkartinė pašalpa iš savivaldybių biudžetų sudarė 170,74 Lt.

Dar viena VSDF biudžeto išlaidų, kurios gali būti sutaupomos įgyvendinamų aktyvias darbo rinkos priemonės, ir jų metu įdarbinant bedarbius - *nedarbo socialinio draudimo išmokų* ekonomija. Remiantis leidinyje „Lietuvos darbo rinka skaičiais 2001 – 2006 metais“ pateiktais duomenimis, 2006 m. nedarbo socialinio draudimo išmokos buvo mokamos 15532 bedarbiams, o tai nuo visų 2006 m. bedarbių (73235) sudaro 21,2%. Pakruojo rajone, buvo paskirta 201 nedarbo draudimo išmoka. 2006 m. šalyje vidutinė nedarbo draudimo išmokos mokėjimo trukmė buvo 3,6 mėn., o vidutinė nedarbo draudimo išmoka sudarė 399,7 Lt skaičiuojant pagal socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenis.

Susumavę apskaičiuotus rodiklius, gauname bendrą VSDF biudžeto išlaidų ekonomiją per mėnesį = 292,6 Lt.

2.2. Aktyvių darbo rinkos priemonių efektyvumas Pakruojo rajone

Vidutinis metinis bedarbių procentas, nuo darbingo amžiaus gyventojų Pakruojo rajone, 2006 metais lygus 3,4 (Lietuvos darbo rinka skaičiais 2001-2006). Į aktyvias darbo rinkos priemones, nusiųsti 1324 klientai. Remiantis Pakruojo darbo biržos 2007 metų veiklos ataskaita, 2007 metais į ADRP priemones buvo nukreipti 599 asmenys, iš jų – 2007 metais įsidarbino 575.

Profesinio mokymo programos efektyvumas: Į Kaštus įskaičiuojami šie rodikliai

- Programos kaina (3 lentelė);
- Mokymosi stipendija;
- Vieno asmens apgyvendinimo kaina;
- Kelionės išlaidos;
- vienam bedarbiui tenkančios Užimtumo fondo lėšos, panaudotos gyventojų užimtumo rėmimo paslaugoms ir programoms: 63,41 Lt / mėn
- LDB išlaikymui ir vystymui panaudotos lėšos, tenkančios vienam bedarbiui: 69,46 Lt/mėn.

Pakruojo darbo biržos profesinio mokymo programos įgyvendinimo kaštai

	Prog ramos trukmė. Sav.	Vieno asmens apgyvendini mo kaina	Fiksuotas, vieno asmens įkainis už mokymo programą	Mokymo stipendijos dydis, viso mokymosi laikotarpiu (lankant visas dianas)	Viso (be apgyvendinimo)+U F lėšos prgr.įgyvend+LDB vystymui
Kompiuterio vartotojo	5	9,00 lt	750,00 Lt.	612,5Lt.	1495,37 Lt
Duonos gaminių kepėjo	20	9,00 lt	1980,00 Lt.	2870 Lt.	4955,97Lt
Siuvėjo - operatoriaus	16	9,00 lt	2130,00 Lt.	2170 Lt.	4405,87 Lt
Apdailininko	30	9,00 lt	3990,00 Lt.	4620 Lt.	8365,97Lt
Padavėjo	28	9,00 lt	3112,00 Lt.	4270 Lt.	7487,87Lt
Padavėjo – barmeno	26	9,00 lt	2990,00 Lt.	3920 Lt.	7015,87Lt
Virėjo	32	9,00 lt	3780,00 Lt.	4970 Lt.	8855,87
Pardavėjo	22	9,00 lt	3780,00 Lt.	3220 Lt.	7105,87 Lt
Gaterininko ir medienos apdirbimo staklininko	20	9,00 lt	3060,00 Lt.	2870 Lt.	6035,87 Lt
Mūrininko tinkuotojo	24	9,00 lt	3540, 00 Lt.	3570 Lt.	7215,87 Lt.

Remiantis 2007 metų Pakruojo darbo biržos veiklos ataskaita, 2007 metais profesinio mokymo programai panaudoti 857,1 tūkst. Lt., liko nepanaudotos kelionės išlaidos ir mokymo stipendijos, nes dalis dalyvių nutraukė mokymo sutartis, ne visas dienas lankė paskaitas.

Lėšų, naudojamų profesinio mokymo programai rodikliai.

Rodikliai	Viso
Asmenų skaičius	208
Planuota panaudoti	900,7 tūkst. Lt
Viso lėšos profesiniam mokymui:	857,1 tūkst. Lt
Mokymo programos	473,2 tūkst. Lt
Mokymo stipendijos	302,97 tūkst.Lt
Kelionė	40,1 tūkst.Lt
Apgyvendinimas	4,1 tūkst.Lt
Sveikatos patikrinimas	0,6 tūkst.Lt

Iš viso, į profesinio mokymo programą, buvo nukreipti 234 asmenys, iš jų – 18 iškrito iš profesinio mokymo programos, jos nebaigę (7,6%). Po profesinio mokymo programos, įsidarbino 198 asmenys, vadinasi, programos tikslą pasiekė 84, 61% klientų

Pritaikius ekonominio efektyvumo skaičiavimo formulę (pav. skaičiuojant virėjos prof. Mokymo kaštus 8 mėn.) gauname: Remiantis 2007 metų Pakruojo darbo biržos duomenimis, iš baigusią prof. mokymo programą, 82% visų dalyvavusių prof. Virėjos mokymo programoje įsidarbino.

$$E = \frac{339,9 \times 8 + 28,97}{8 + 80,25 \times 8 + 124,94 \times 8} \times 0,821 \times 100\% = 42,57\%.$$

Šis rodiklis rodo, kad investavus 1 Lt iš šalies konsoliduotos biudžeto profesiniam virėjos mokymo įgyvendinimui, į jį mokestinių pajamų ir išlaidų ekonomijos būdu, „sugrąžinama“ 0,42 Lt.

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programos ekonominis efektyvumas.

Šios subsidijos dydis negali viršyti Vyriausybės patvirtintos MMA dydžio. Taip pat darbdaviui iš dalies kompensuojamos darbo įgūdžių įgijimo tiesiogiai darbo vietoje organizavimo išlaidos, bet ne daugiau kaip 20% visos mokamos subsidijos.

Skaičiuojant ekonominį efektyvumą į kaštus (K) įtraukiami šie rodikliai:

- kadangi maksimali subsidijos mokėjimo trukmė – 6 mėn., vienam bedarbiui tenkančios Užimtumo fondo lėšos, panaudotos gyventojų užimtumo rėmimo paslaugoms ir programoms: 65,61 Lt × 6 mėn. = 393,7 Lt;

- LDB išlaikymui ir vystymui panaudotos lėšos, tenkančios vienam bedarbiui: 66,15 Lt × 6 mėn. = 396,9 Lt;

- Subsidijos dydis negali viršyti MMA, į kaštus (K) įskaičiuojama darbdaviui per 6 mėn. išmokėta subsidija: 650 Lt (apskaičiuota 1.3.1 punkte) × 6 mėn. = 3900 Lt;

Į pajamas (P) įskaičiuojami šie rodikliai:

- laikantis prielaidos, kad darbo sutartyje nurodytas darbo užmokestis lygus MMA, visi sumokėti mokesčiai, apskaičiuoti nuo darbo užmokesčio (GPM, VSD įmokos ir įmokos į Garantinį fondą): 6 mėn. = 1773,18 Lt;

- visi sumokėti mokesčiai, apskaičiuoti nuo išmokos už nepanaudotas kasmetines atostogas = 174,16 Lt. Šie mokesčiai įtraukiami į pajamas, nes darbdaviui nėra kompensuojamos išmokos darbuotojams už kasmetines atostogas;

- ADRP priemonių finansavimui skirtų lėšų ekonomija per 6 mėn.: 80,25 Lt × 6 mėn. = 481,5 Lt;

Į darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programą, remiantis 2007 metų Pakruojo darbo biržos veiklos ataskaita, buvo nukreipta 53 bedarbiai baigę darbo rinkos profesinio mokymo programą, kurie sudaro 42 proc. nuo visų baigusių profesinį mokymą ir 2 absolventai, kurie sudaro 4,9 proc. nuo įsiregistravusių absolventų. Pastoviam darbui po programos buvo įdarbinti 21 asmenys 39,6 proc. Vidutinė darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programos trukmė buvo 2,7 mėnesiai. 2007 metais programos išlaidos – 102, 26 tūkst. Lt.

Pritaikę ekonominio efektyvumo skaičiavimo formulę, įtraukiant įsidarbinimo koeficientą

(0,804) gauname:

$$E = \frac{1773,18 + 174,16 + 481,5}{393,7 + 396,9 + 3900} \times 0,396 \times 100\% = 20,5\%.$$

Pakruojo darbo birža, remiant darbo rinkai pasirengusių asmenų įdarbinimą po profesinio mokymo, į šalies konsoliduotą biudžetą per metus susigrąžina apie 20,5 proc. lėšų, išleidžiamų darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonei įgyvendinti, nes tik apie 40 proc. Dalyvių po programos įsidarbina, nors turėtų pasilikti toje pačioje darbo vietoje daug ilgiau. Galime prieiti prie išvados, kad neįdarbinimo rezultatas gali būti nulemtas darbdavių pasinaudojimo programa finansiniais tikslais faktas. Aišku, tikslinga būtų skaičiuoti, kiek ilgai po įdarbinimo pasilieka asmenys dirbti toje pačioje darbo vietoje.

Įdarbinimo subsidijuojant programos ekonominis efektyvumas. Pagal neterminuotas sutartis, 2007 metais, Pakruojo darbo rinkoje įdarbinta 124 bedarbiai, arba 74 % nuo sudarytų sutarčių. Pagal terminuotas sutartis įdarbinta 16 bedarbių: pasibaigus sutarties terminui 2 bedarbiai (arba 12,5 %) liko dirbti įmonėje pastoviam darbui, 2 terminuotos sutartys baigsis 2008 m., tikimasi įdarbinimo pastoviam darbui. Trys bedarbiai nutraukė numatytą terminuotos sutarties laikotarpį nepasibaigus terminui. Vidutinis įmonėse mokamas atlyginimas 645 Lt. Vidutinė finansavimo trukmė 2007m. 4,6 mėn., panaudota - 453.8 tūkst. litų. Lėšos panaudotos 100%.

Kaštai : Kai darbdaviui subsidija neterminuotai įdarbinto asmens darbo užmokesčiui kompensuoti mokama 12 mėnesių = 9981,12

Į pajamas (P) įskaičiuojami šie rodikliai: visi sumokėti mokesčiai, apskaičiuoti nuo darbo užmokesčio = 4188Lt. + visi sumokėti mokesčiai, apskaičiuoti nuo išmokos už nepanaudotas kasmetines atostogas = 340,86 Lt +ADRP priemonių finansavimui skirtų lėšų ekonomija per metus =963 Lt. +VSDF išlaidų ekonomija per metus = 1499,28 Lt;

Remiantis Darbo ir socialinių tyrimų instituto atliktos ADRP priemonių dalyvių apklausos duomenimis, po dalyvavimo šioje ADRP priemonėje 71,3% asmenų buvo įsidarbinę, o 28,7% asmenų nedirbo.

Pritaikę ekonominio efektyvumo skaičiavimo formulę, įtraukiant įdarbinimo koeficientą (0,713) gauname:

$$E = \frac{4188 + 340,86 + 963 + 1499,28}{9981,12} \times 0,713 \times 100\% = 49,94\%.$$

Šis rodiklis rodo, kad investavus 1 Lt. iš šalies konsoliduotos biudžeto priemonės įdarbinimo subsidijuojant įgyvendinimui, į jį mokestinių pajamų ir išlaidų ekonomijos būdu „sugrąžinama“ 0,5

Lt. Tai reiškia, kad įdarbinimo subsidijuojant programos įgyvendinimo laikotarpiu į šalies konsoliduotą biudžetą yra „sugražinama“ (mokestinių pajamų ir išlaidų ekonomijos pavidalu) beveik pusė priemonei įgyvendinti patirtų išlaidų.

Viešųjų darbų programos ekonominis efektyvumas.

Statistika Šiaulių rajone, anot Šiaulių darbo biržos direktorės G. Kuprevičienės (2007). rodo, kad po 3-6 mėn viešųjų darbų programos, dirbti lieka pastoviam laikui tik 8 proc. darbuotojų. Dirbantiems kompensuojama 100% kelionės į darbą ir atgal išlaidos, pagal pateiktus išlaidas patvirtinančius dokumentus, apmokamos sveikatos tikrinimo išlaidos, darbdaviui iš dalies kompensuojamos su viešųjų darbų atlikimu susijusios išlaidos, mokant kompensaciją, kurios dydis neviršija 3% nustatytos savivaldybės darbdaviui kompensuojamos lėšų sumos.

Iš viso 2007 metais, Pakruojo rajone viešųjų darbų pagalba laikinai sukurtos 496 laikinos darbo vietos, iš jų:

- 249 bedarbiams ir 247 moksleiviams.
- Ilgalaikiams bedarbiams – 40 vietų arba 16% dalyvių,
- Kaimo gyventojams – 181 vieta arba 72,7% dalyvių
- Vyresniems kaip 50 metų – 98 vietos arba 39,4%,
- Galimybę užsidirbti senatvės pensijai reikalingą darbo stažą – 47 darbo vietos arba 18,9%.

Pastoviam darbui po programos įsidarbino 39 dalyviai (arba 15,7 % nuo dalyvavusiųjų skaičiaus.). Programos vertė 701.1 tūkst.lt. iš jų savivaldybės įgyvendintiems projektams savivaldybės panaudotos lėšos 428.4 tūkst.lt., darbdavių lėšų panaudota 45,9 tūkst lt. užimtumo fondo lėšų panaudota 216,3 tūkst. litų. Užimtumo fondo lėšos pasiskirstė sekančiai: savivaldybės projektams 172 tūkst.lt. darbdavių projektams 44,3 tūkst.lt.

į kaštus skaičiuojant šešių mėnesių laikotarpį įtraukiami šie rodikliai:

- vienam bedarbiui tenkančios Užimtumo fondo lėšos, panaudotos gyventojų užimtumo rėmimo paslaugoms ir programoms =393,66
- LDB išlaikymui ir vystymui panaudotos lėšos, tenkančios vienam bedarbiui= 396,9Lt
- kompensacija darbdaviui, kurią sudaro 50% įdarbinto asmens darbo užmokesčio, skaičiuojamo pagal MVA. Laikantis prielaidos, kad įdarbintas asmuo dirba 21 dieną per mėnesį ir 8 val. per dieną, įvertinant tai, kad maksimali viešųjų darbų trukmė – 6 mėn., gauname, kad kompensacija darbdaviui sudaro 1864,8 Lt;
- kompensacija darbdaviui, kurią sudaro 50% draudėjo VSD įmokų nuo įdarbinto asmens darbo užmokesčio 572,49 Lt;
- kompensacija darbdaviui, kurią sudaro 50% išmokos už nepanaudotas kasmetines

atostogas, kai darbo užmokestis mokamas pagal MVA: 142,97 Lt;

- kompensacija dirbantiems viešuosius darbus asmenims, kurią sudaro 50% jų kelionės į darbą ir atgal išlaidų. Per 6 mėn. ši kompensacija sudarys: 504 Lt;

Į pajamas įtraukiami šie rodikliai:

- visi sumokėti mokesčiai, apskaičiuoti nuo įdarbinto asmens darbo užmokesčio per 6 mėn. 1773,18 Lt;

- visi sumokėti mokesčiai, apskaičiuoti nuo išmokos už nepanaudotas kasmetines atostogas 174,16 Lt; programos finansavimui skirtų lėšų ekonomija per 6 mėn. 481,5 Lt;

- VSDF išlaidų ekonomija per 6 mėn.: 124,94 Lt × 6 mėn. = 749,64 Lt.

Remiantis Pakruojo darbo biržos duomenimis, viešuosius darbus 2006 dirbo 629 klientai, iš kurių - 26,04% po viešųjų darbų įsidarbino neternimuotam arba terminuotam laikotarpiui ir 74,96% sugrįžo į darbo biržą. Pritaikę ekonominio efektyvumo skaičiavimo formulę, įtraukiant įsidarbinimo koeficientą (0,26), gauname:

$$E = \frac{3874,82}{3881,48} \times 0,2604 \times 100\% = \mathbf{25,99\%}.$$

Taigi, viešųjų darbų programa ekonominiu požiūriu nėra efektyvi, kadangi daugelis klientų po jos sugrįžta atgal į darbo biržą, į konsoliduotą valstybės biudžetą sugrįžta tik ketvirtadalis lėšų.

Tačiau investicijos į analizuotų užimtumo rėmimo programų įgyvendinimą yra vienos iš efektyviausių investicijų darbo rinkos politikoje. Be to, ir pasaulinė praktika patvirtina, kad investicijos, skirtos žmonių įdarbinimui, o plačiausia prasme – investicijos į žmogiškuosius išteklius, yra žymiai efektyvesnės nei kitose srityse. Gauti duomenys rodo, kad darbo rinkos politikos požiūriu yra labai naudinga finansiškai skatinti darbdavius įdarbinti darbo rinkoje papildomai remiamus asmenis, padedant šiems asmenims įsitvirtinti darbo rinkoje. Realizuojant progamas yra ne tik sumažinamas bedarbių skaičius, didėja užimtumas, bet tuo pat metu į šalies konsoliduotą biudžetą mokesčių pajamų ir išlaidų ekonomijos būdu per metus „susigrąžinama“ beveik pusė šių priemonių įgyvendinimui skirtų investicijų. Mažiausiai ekonomiškai efektyvi Pakruojo darbo rinkoje – darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programa, kadangi į šalies konsoliduotą biudžetą atgaunama tik penktadalis lėšų.

2.3. Aktyvių darbo rinkos priemonių pagrindumas politiniams tikslams

Per paskutinius 10-15 metų pastebimas didėjantis dėmesys aktyvios darbo rinkos politikos (toliau ADRP) priemonėms kaip užimtumo politikos instrumentui bei perėjimas nuo pasyvių

prie aktyvių priemonių. Paskutiniaisiais metais biudžetinių apribojimų, Europos gyventojų senėjimo, globalizacijos iššūkių, novatoriškumo ir naujų organizacinių modelių įtakoje imta orientotis į tai, kaip padaryti programas efektyvesnes, taip gerinant jų dalyvių perspektyvas darbo rinkoje.

Lisabonos strategijoje ADRP yra įvardinama kaip politiniai instrumentai, siekiantys šių tikslų:

18 gairė. Skatinti požiūrį į darbą kaip į visą gyvenimą trunkantį ciklą.

19 gairė. Užtikrinti imlias darbo rinkas, didinti darbo patrauklumą, padaryti darbą finansiškai patrauklų ieškantiesiems darbo, įskaitant socialiai nuskriaustus ir neveiklius žmones.

20 gairė. Gerinti darbo rinkos poreikių atitiktį.

23 gairė. Plėtoti investicijas į žmogiškąjį kapitalą ir gerinti jų panaudojimą.

24 gairė. Švietimo ir mokymo sistemas pritaikyti naujiems kompetencijų reikalavimams.

Kok W. (2004) analizuodama Lisabonos strategiją teigia, kad didesnis užimtumas yra geriausias kelias išsaugojant socialinę ir finansinę darną ir tolimesnis vystymasis Europos socialinio aprūpinimo sistemoms. Moderni ir veiksminga socialinė politika sudaro svarbų indėlį Europos darniam vystymuisi, kuris tampa esminis finansiniam Europos socialinio modelio įgyvendinimui. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2005–2008 metais vykdė užimtumo politiką, atsižvelgdama į Europos Bendrijos Steigimo sutarties 125 straipsnio nuostatas ir laikydamosi 2005 m. kovo 22–23 d. priimtų Europos Vadovų Tarybos išvadų, taip pat 2005 m. liepos 12 d. Tarybos sprendimu 2005/600/EB patvirtintų valstybių narių užimtumo politikos gairių. Įgyvendindama Nacionalinę Lisabonos strategijos įgyvendinimo programą, pagrindiniu užimtumo politikos prioritetu Lietuva įvardino – skatinti užimtumą ir investicijas į žmogiškąjį kapitalą. Atsižvelgiant į Europos Komisijos 2006 metinėje pažangos ataskaitoje išskirtas sritis, kurioms Lietuva turėtų skirti ypatingą dėmesį: reikalingas tolesnis aktyvios darbo rinkos politikos formavimas bei darbo jėgos mobilumo skatinimas.

Objektyviai įvertinus pagrindines užimtumo problemas, priimtus svarbiausius strateginius dokumentus, programas ir Europos Tarybos Lietuvai skirtas rekomendacijas, pateikiami pagrindiniai ES ir Lietuvos užimtumo iki 2010 metų ir tarpiniai 2005–2008 metų siekiai (5 lentelė).

5 lentelė

Pagrindiniai ES ir Lietuvos užimtumo iki 2010 metų ir tarpiniai 2005–2008 metų siekiai

Rodiklis (procentais)	ES siekis	Lietuvos siekis	2005 metai	2006 metai	2007 metai	2008 metai
Užimtumo lygis 15–64 metų gyventojų	70,0	68,8	62,5	64,0	65,0	66,0
iš jų:						
moterų	60,0	61,0	58,4	58,8	59,2	59,7
55–64 metų gyventojų	50,0	50,0	47,2	47,5	48,0	48,5

Rodiklis (procentais)	ES siekis	Lietuvos siekis	2005 metai	2006 metai	2007 metai	2008 metai
Naujos galimybės suteikimas bedarbiams (mokymas, darbo praktika, įdarbinimas)						
Per 6 nedarbo mėnesius jauniems (iki 25 metų) bedarbiams	100,0	100,0	85,0	88,0	91,0	94,0
Per 12 nedarbo mėnesių suaugusiesiems (25–64 metų) bedarbiams	100,0	100,0	83,0	87,0	91,0	94,4
Ilgalaikių bedarbių, dalyvavusių aktyviose priemonėse (mokymas, darbo praktika, įdarbinimas), dalis	25,0	25,0	16,0	18,0	20,0	22,0
25–64 metų gyventojų, per 4 paskutines savaites dalyvavusių švietimo ir profesinio mokymo veikloje, dalis (mokymosi visą gyvenimą lygis)	12,5	10,0	6,5	7,0	8,5	9,0
18–24 metų jaunimo, kuris nėra įgijęs vidurinio (ISCED 3 lygmens) išsilavinimo ir nesimoko	10,0	9,0	9,5	9,4	9,3	9,2
Išėjimo iš darbo rinkos amžius (metų)	64,9	64,5	3,5	63,8	64,4	64,3

Lietuva jau yra pasiekusi kai kuriuos Europos Tarybos 2000 metais priimtoje Lisabonos strategijoje Europos Sąjungos valstybėms nustatytus tikslus ir standartus:

- Moterų užimtumo lygis, kuris 2005 m. Lietuvoje siekė 59,4 proc., viršija Lisabonos strategijoje nustatytą tikslą 2005 metams ir visiškai priartėjo prie 2010 metams nustatyto tikslo (60 procentų):
 - Sparčiai augo pagyvenusių asmenų (55–64 m.) užimtumo lygis: 2005 m. jis padidėjo iki 49,2 proc. (siekis – 47,2 proc.).
 - 2006m. II ketv. Lietuvoje dirbo 1,9 proc. (28,6 tūkst.) gyventojų daugiau nei prieš metus, bedarbių sumažėjo 35,1 proc. (48 tūkst.). Nedarbo lygis sumažėjo iki 5,6 proc. (antrąjį 2005 m. ketvirtį siekė 8,5 proc.), jaunimo - iki 9,4 proc. (antrąjį 2005 m. ketvirtį siekė 16,5 proc.).

Įgyvendinant Nacionalinės Lisabonos strategijos tikslą – pritraukti į darbo rinką bei joje išlaikyti daugiau žmonių, užtikrinant kokybišką ir saugų užimtumą, modernizuojant darbo rinkos ir socialinės apsaugos sistemas, stiprinama aktyvios darbo rinkos politika ir didesnis dėmesys skirtas jos priemonių įgyvendinimui:

- Priimtas ir pradėtas įgyvendinti naujas Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas, sudarantis teisinę prielaidą reformuoti šalyje vykdomą užimtumo rėmimo politiką.
- Realizuojamos visiškai naujos užimtumo rėmimo plėtros politikos priemonės, kurios sudaro papildomas galimybes visiems gyventojams norintiems ir galintiems dirbti sugrįžti į darbo rinką ir aktyviai joje dalyvauti, išlaikyti darbo rinkoje patyrusius darbuotojus, padidinti jaunimo, socialinės rizikos asmenų užimtumą, darbo patrauklumą,

gerinti darbo rinkos institucijų teikiamų paslaugų kokybę, stiprinti socialinę partnerystę užimtumo saugumui užtikrinti. . Per laikotarpį nuo 2005 m. pradžios iki 2006 m. rugsėjo mėnesio į užimtumo rėmimo programas nusiųsta 82,4 tūkst. ieškančių darbo asmenų, jiems sukurta 4,4 naujų darbo vietų ir 72,3 tūkst. jų įdarbinti į užimtumo rėmimo programomis sukurtas laikinas darbo vietas.

- Vykdamas Valstybinę moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. rugsėjo 26 d. nutarimu Nr. 1042, didinamos moterų, ypač kaimo moterų, užimtumo galimybės, visų pirma galimybės imtis verslo ir jį plėtoti. 2005 m. 10,8 tūkst. būsimosioms ir esamoms verslininkėms suteiktos verslo informacijos ir konsultacijų paslaugos.

- Pakeisti darbo vietų steigimo bei pritaikymo papildomai remiamiems darbo rinkoje asmenims įdarbinti principai, numatytos naujos paramos savarankiškam užimtumui skatinti teikimo formos, taip pat numatytos naujos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės – darbo rotacija, naujų darbo vietų steigimo subsidijavimas.

- Iš esmės naujai reglamentuotas bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas, jo trukmė ir rėmimas mokymosi metu (pailgintos kai kurios prof. Mokymo programos, pakelta stipendija, nuo 490 Lt iki 700Lt per mėn.) Sureguliuotas teorinio ir praktinio mokymo (pirmiausia konkrečioje darbo vietoje) santykis, kas turėtų padėti pasiekti esminį persilaužimą gerinat mokymo kokybę.

- Sudaryta galimybė absolventams baigusiems aukštąsias, aukštesniasias ar profesines mokyklas bei kolegijas ir nerandantiems darbo, dėl darbo praktikos stokos, įgyti darbo įgūdžius konkrečioje darbo vietoje (darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programa).

6 lentelė

Numatomas ES struktūrinės paramos panaudojimas Lisabonos strategijos įgyvendinimo tikslams

<i>Įsidarbinimo ir išlaikymo darbo rinkoje galimybių didinimas</i>	Veiksmų programa	Bendrijos paramos dalis (mln. Lt)	Visa Bendrijos paramos dalis (mln. Lt)	Paramos dalis (%)
Darbo rinkos institucijų modernizavimas ir stiprinimas	Žmogiškųjų išteklių plėtros/ sanglaudos skatinimo	12,6	573,30	2,5
		560,64		
Aktyvių ir prevencinių darbo rinkos priemonių įgyvendinimas	Žmogiškųjų išteklių plėtros	177,23	177,23	0,8
Priemonės, skatinančios aktyvią senatvę ir darbinio gyvenimo pratęsimą	Žmogiškųjų išteklių plėtros	37,98	37,98	0,2
Parama savisamdai ir įmonių įkūrimui	Žmogiškųjų išteklių plėtros	31,5	157,25	0,7

	ekonomikos augimo	125,6		
Priemonės, didinančios įsidarbinimo galimybes ir moterų dalyvavimo bei pažangos darbo rinkoje galimybes, siekiant sumažinti darbo rinkos segregaciją lytiniu pagrindu ir sudaryti prielaidas derinti darbą ir asmeninį gyvenimą, tokias kaip vaikų ar nesavarankiškų asmenų priežiūros sąlygų palengvinimas	Žmogiškųjų išteklių plėtros	37,98	37,98	0,2
Specifinė veikla, kuria siekiama didinti migrantų užimtumą ir tokiu būdu skatinti jų socialinę integraciją	Ekonomikos augimo	12,66	12,66	0,1

Šaltinis: 2007-2013 m. ES struktūrinės paramos panaudojimo strategija

Atsižvelgiant į pagrindinius užimtumo politikos prioritetus ir tikslus vidutinės trukmės laikotarpiu, numatytos šios nacionalinės priemonės:

- Užtikrinti ieškantiems darbo asmenims mokymo prieinamumą, teikti jiems daugiau praktinių įgūdžių (26,6 mln. litų (pagal BPD));
- Didinti nekvalifikuotų ir ilgalaikių bedarbių užimtumo gebėjimus, jų integraciją į darbo rinką (126,9 mln. litų (pagal BPD));
- Gerinti bedarbių užimtumo gebėjimus siekiant ilgalaikio nedarbo prevencijos ir didinti darbo rinkos institucijų darbuotojų administracinius gebėjimus (115,0 mln. litų (pagal BPD));
- Atsižvelgiant į esamą padėtį, parengti teritorines užimtumo rėmimo programas darbingo amžiaus žmonėms, galintiems ir norintiems dirbti, grįžti į darbo rinką;
- Skatinti bedarbių verslumą; pradėjusiems verslą finansiškai padėti steigiant darbo vietas, priimant pirmuosius du samdomus darbuotojus (9,7 mln. litų (pagal BPD));
- Sudaryti palankesnes sąlygas įsidarbinti socialinėse įmonėse socialinės rizikos asmenims, skatinti šių įmonių steigimąsi ir stiprinti jų veiklą 29,6 mln. litų valstybės ir savivaldybių biudžetai (29,6 mln. litų (pagal BPD));
- Pritaikyti ir diegti profesinio mokymo ir konsultavimo programas mažai išsilavinusiems asmenims

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės laikomos svarbiu Lisabonos strategijos įgyvendinimo įrankiu. Pastaruoju metu jos vis dažniau taikomos siekiant platesnių makroekonominių, užimtumo bei socialinės politikos tikslų. Suprantama, kad ADRP vaidina svarbų vaidmenį daugeliui bedarbių palengvinant greitą įsidarbinimą ir sukuriant tinkamas sąlygas kai kuriems ekonomiškai neaktyviems gyventojams sugrįžti į darbo rinką, taip pat ir sprendžiant

socialiai pažeidžiamų darbuotojų problemas darbo rinkoje. Galutiniai ADRP tikslai turėtų būti ne tik užimtumo rodiklių gerinimas, gyventojų ekonominio aktyvumo didinimas bei priklausančių nuo socialinių išmokų asmenų skaičiaus mažinimas, bet taip pat ir darbo vietų kokybės, produktyvumo bei socialinės sanglaudos didinimas. Šiuo metu svarbiausia investavimas į žmones ir darbo rinkų modernizavimas. Tai yra darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra, kova su skurdu ir socialine atskirtimi, investicijos į švietimą visą gyvenimą, darbo metu įgytos kvalifikacijos pripažinimas Europoje, būsimų įgūdžių poreikių prognozavimas

3. TYRIMO REZULTATAI, JŲ ANALIZĖ IR APIBENDRINIMAS

3.1. Tyrimo organizavimas ir metodika

Siekiant išsiaiškinti ADRP vartotojų tikslus ir lūkesčius programų atžvilgiu, bei ADRP organizavimo ir naudos subjektyvius vertinimus, atlikta anketinė apklausa. Šiuo tikslu, buvo apklausti esami ir buvę bedarbiai, dalyvavę programose nuo 2006 iki 2008 metų, bei darbdaviai, besinaudojantys ir per programas ar po programų įdarbinantys buvusius bedarbius.

Anketos esamiems ir buvusiems bedarbiams buvo pateikiamos tiesiogiai, apklausiant juos darbo vietoje, arba atvykus į darbo biržą, pas konsultantą. Darbdavių apklausa buvo vykdoma telefonu.

Tyrimo anketa. Klausimyną ADRP dalyviams sudarė 4 pagrindiniai blokai, kuriais buvo siekiama išsiaiškinti kai kuriuos demografinius aspektus, registravimosi biržoje dažnį ir motyvaciją, dalyvavimo programoje tikslus, jos vertinimus, neįsidarbinimo priežastis, programos organizavimo vertinimą ir gautą naudą.

Demografiniam blokui priklauso šie klausimai:

- Lytis
- Amžius
- Tikslinė grupė
- Dėl kokių priežasčių registravosi darbo biržoje?
- Kelintą kartą?
- Kokioje ADRP programoje dalyvavo?

Dalyvavimo programoje lūkesčių išsiaiškinimas ar:

- Tikėjosi socialinių garantijų ?
- Siekė užimtumo?
- Tikėjosi ugdyti profesinius gebėjimus?
- Buvo aktyvus noras dalyvauti programoje?

Programos organizavimo vertinimas:

- Darbo sąlygų darbe vertinimas?
- Kosultantų suteikta informacija apie darbo vietą, pobūdį ir sąlygas, ADRP tikslus?
- Galimybė pasirinkti pageidaujama programą?
- Apmokymas dirbti?
- Registracijos laikas, iki dalyvavimo programoje pradžios?

- Programos trūkumų ir „pliusų“ vertinimas?

Mokymo programos naudingumo vertinimas?

- Ar įsidarbino/norėjo įsidarbinti po programos?
- Patirtos naudos atskleidimas?
- Ar pateisinti dalyvavimo lūkesčiai?
- Programos vertinimas siejant su integracijos į darbo rinką galimybėmis?
- Mokymo programos dalykų ir praktikos naudingumo vertinimas?
- Neįsidarbinimo priežastys?

Darbdaviams buvo užduodami atviri klausimai, kurių pagrindiniai tikslai buvo išsiaiškinti :

- Darbo biržos darbuotojų teikiamos informacijos ir programų organizavimo vertinimą?
- Darbdavio patiriamą naudą iš programų?
- Programos dalyvių patiriamą naudą darbdavio požiūriu?

Tyrimo imtis buvo formuojama atsitiktinai, atrenkant buvusius ar esamus bedarbius, dalyvavusius programose, konsultacijos pas darbo biržos konsultantą metu (anketos iš karto pildomos, arba taupant kliento laiką, išaiškinus anketos pildymo būdą, leidžiama parsinešti namo) apklausiant juos darbo vietoje (pateikiant anketas, susitariant dėl laiko, kada bus galima susigrąžinti užpildytas). Viso ADRP dalyviams, išdalinta 250 anketų, sugrįžo 206 anketos. Skambinta 24 darbdaviams, 4 iš jų, atsisakė dalyvauti apklausoje.

Anketos pradėtos dalinti nuo 2007 gruodžio iki 2008 kovo mėnesio. Darbdavių apklausa vyko 2008 sausio mėnesį.

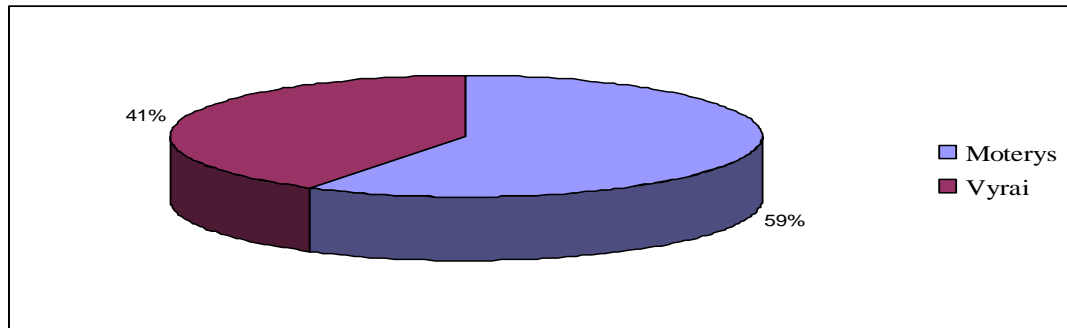
Tyrimo duomenų rezultatų apdorojimas. Informacijos apdorojimui buvo naudojama MS Excel programa.

Kiekvienam anketos klausimui pateikiamas atsakymų variantų skaičius ir jų pasiskirstymas procentais. Klausimuose, kuriuose buvo galimybė pasirinkti daugiau nei vieną atsakymą, pasiskirstymo procentas apskaičiuotas kiekvienam atsakymui.

3.2. Socialiniai demografiniai ADRP priemonių dalyvių duomenys

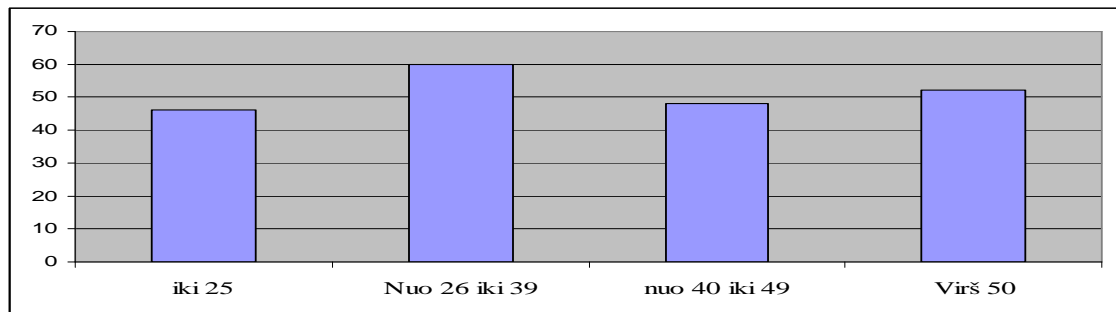
Tyrimo metu, apklausta 122 moterys, ir 84 vyrai. Daugiau apklausoje dalyvavo moterų, tai rodo bedarbių pasiskirstymo pagal lytį tendenciją, remiantis Pakruojo darbo biržos duomenimis, moterų registracija darbo biržoje yra didesnė, jos dažniau nei vyrai, turi papildomo rėmimo požymius ir aktyviau dalyvauja ADRP. Tą pačią situaciją galime stebėti ir Lietuvos mastu, paskaičiavus moterų ir vyrų registracijos vidurkį per 2007 metus, moterų darbo biržoje

užsiregistruoja 22.55% daugiau nei vyrų, todėl moterų įdarbinama daugiau negu vyrų. 2007-aisiais jos sudarė apie 57 proc. įdarbintųjų, be to, darbo politika kontroliuojama Lisabonos strategijos, kurioje išskelti tikslai vykdyti 59,4 proc. ir viršija numatytą tikslą.



2 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį

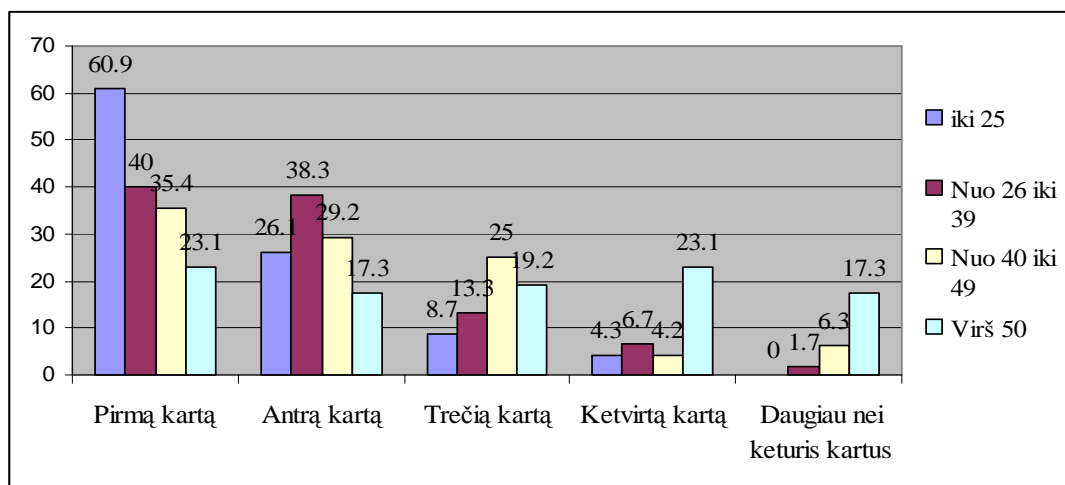
Respondentų amžiaus vidurkis -38,9 metų. Apklaustas panašus dalyvių skaičius amžiaus grupėse. Didžiausia apklaustųjų grupė – virš 50-ties, tai parodo didžiausią respondentų aktyvumą ADRP, kadangi turint šį papildomo rėmimo požymį bedarbiai dažniausiai įdarbinami per programas, dėl senyvo amžiaus, sveikatos, savijautos, prarastų įgūdžių ir t.t. Dar vienas rodiklis, įtakotas darbo rinkos politikos priemonių tikslų - aktyvus jaunimo dalyvavimas programose, nors asmenys iki 25-erių 2007 metais, sudarė tik 17,6 proc. Viso jų apklausta 46, kadangi atsižvelgiant į jaunimo integracijos tikslus, registruoti nekvalifikuoti asmenys iki 25 pirmumo prioritetu nukreipiami dalyvauti profesinio mokymo programoje (2007 metais dalyvavo 34,2 proc. Iš visų dalyvavusių).



3 pav. Respondentai pagal amžiaus grupes

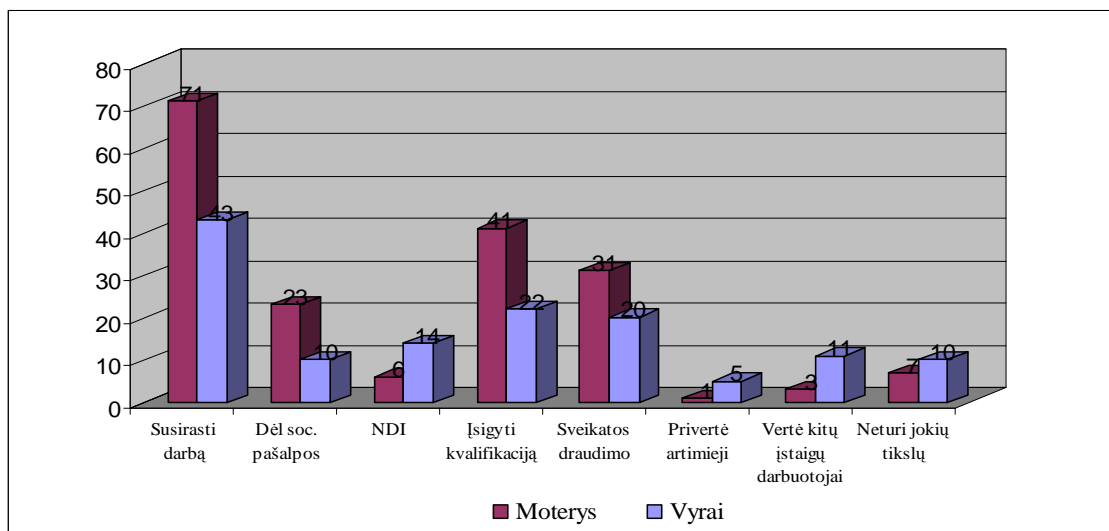
Su amžiaus grupėmis artimai susijęs registracijos darbo biržoje skaičiaus faktas, kuris parodo, kad jaunimas dažniausiai darbo biržoje registruojasi pirmą kartą, o ketvirtą kartą nėra užsiregistravusio nei vieno jaunuolio, žvelgiant į kitas amžiaus grupes, mažesnės registracijos skaičius palaipsniui mažėja. Analizuojant Pakruojo darbo biržos 2007 metų duomenis, pakartotinai į darbo biržą per metus sugrįžo apie 960 arba 76,3 % bedarbių, iš jų 276 pakartotinai užsiregistravo per 1 metų laikotarpį. Ketvirtą kartą ir daugiau, dažniausiai registruojasi respondentai virš 50, nors

nemažas procentas jų registruojasi pirmą kartą, dažniausiai neplanuotai nutrūkus ilgalaikiam darbo stažui.



4 pav. Registracijos darbo biržoje dažnis pagal amžių, proc.

Registracijos darbo biržoje motyvaciją atskleidžia registravimosi tikslų nurodymas. Remiantis respondentų duomenimis, išryškėjo didelė registracijos motyvacija darbui (71 proc. moterų ir 43 proc. vyrų) ir kvalifikacijos įsigijimui, tačiau nemažas skaičius respondentų registravosi biržoje tik dėl tam tikrų socialinių rėmimo formų – sveikatos draudimo bei socialinės pašalpos, nemokamo maitinimo vaikams (pav.5)



5 pav. Registravimosi darbo biržoje tikslai pagal lytį

Tik 9,7 % respondentų pažymėjo, kad registravosi dėl nedarbo draudimo išmokos. Bedarbių, neseniai nutraukusių darbinę veiklą užsiregistruoja vis mažiau ir trumpesniam laikui, kadangi šiandieninė darbo rinkos situacija, esant registruotoms laisvoms darbo vietoms gamybos ir paslaugų sektoriuje, suteikia galimybę iš karto įsidarbinti, tik trumpam nutraukus darbo stažą. Mažiausiai

įtakos registracijai turėjo aplinkiniai (pav. 5). Vis dėlto 8,9% bedarbių registravosi neturėdami visiškos motyvacijos ir nesuvokdami savo registracijos tikslų.

Analizuojant registraciją skirtingose tikslinėse ir papildomą rėmimo požymį turinčiose grupėse (7 lentelė), matoma, kad didžiausia dalis visose amžiaus grupėse, teigia, kad registracijos priežastis yra nuolatinio darbo poreikis, tačiau išaiškėja, kad antrasis prioritetas analizuojant skirtingų grupių aspektu, skiriasi: pvz. Vyresni nei 50 ir 2 metai iki registracijos nedarbą, antrą dažniausiai pasikartojančią priežastį žymi registraciją dėl sveikatos draudimo, po kurio, kaip ir tikėtina, socialinės pašalpos poreikis.

7 lentelė

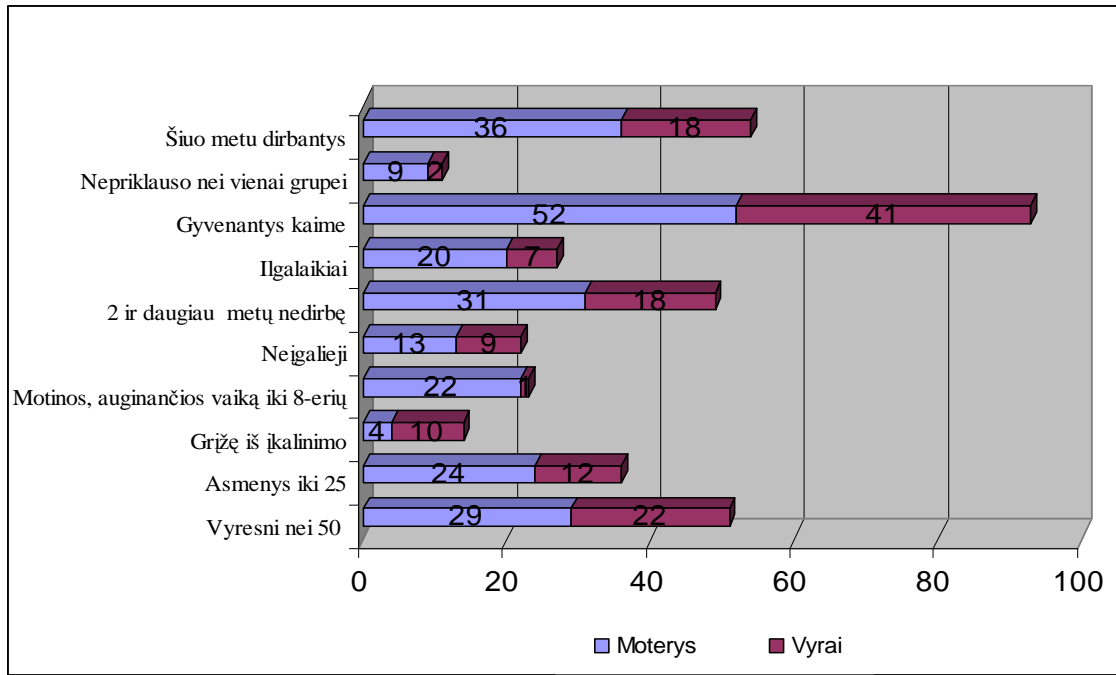
Registravimosi Pakruojo darbo biržoje tikslai, pagal tikslines grupes

Tikslinė grupė	Virš 50	Iki 25	Grįžę iš įkalinimo	Motinos	Neįgalieji	2 metai nedarbą	Įgaliečiai	Gyvena kaime	Dirbantys
Susirasti nuolatinį darbą	29	22	1	11	18	25	17	54	28
Dėl pažymos soc. pašalpai gauti	10	2	2	7	5	15	2	19	7
Dėl bedarbio pažymos	4	1	1	0	1	2	0	8	9
Įsigyti kvalifikaciją ir persikvalifikuoti	9	19	3	9	6	11	8	27	22
Dėl sveikatos draudimo	23	2	2	8	3	21	9	37	8
Privertė Artimieji	1	2	0	0	1	0	1	3	2
Reikalavo kitų įstaigų darbuotojai	1	1	11	1	1	6	0	6	4
Neturite jokių registravimosi tikslų	8	2	1	2	0	6	2	9	2

Jaunimas ir neįgalieji, mažiau galvoja apie socialinės rūpybos ir paramos privalumus, (jaunimas - dėl savo amžiaus ir pasitikėjimo savo jėgomis, sveikata, neįgaliesiems prieinamas nemokamas gydymas ir kt. lengvatos), todėl antrasis prioritetas šioms grupėms lieka kvalifikacijos įgijimas. Vienintelė grįžusių iš įkalinimo įstaigų tikslinė grupė išsiskyrė savo pirmuoju prioritetu, pažymėjusi, kad registruotis privertė kitų įstaigų darbuotojai (pataisos inspektorius), todėl, kad yra aktyviai kontroliuojami ir prižiūrimi inspektorių, neįsidarbinus, ir nedalyvaujant darbo rinkoje, grėsia grįžimas į įkalinimo įstaigą. 2 klientai nors ir nebuvo pažymėtas laukelis kitiems tikslams, pažymėjo, kad registravosi dėl išankstinės pensijos.

Apklausoje dalyvavo visų darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupių atstovai. Remiantis Pakruojo darbo biržos 2007 metų veiklos ataskaita, 2007 metais Pakruojo darbo biržoje užsiregistravo 68 proc. bedarbių, negalinčių konkuruoti darbo rinkoje, papildomai remiami bedarbiai sudarė 61,4 proc. visų bedarbių, iš jų didžiausia papildomo rėmimo grupės – iki registracijos nedarbą 2 metus, sudarė 41,6 proc., vyresni nei 50 – 37,2. Todėl ir tyrime

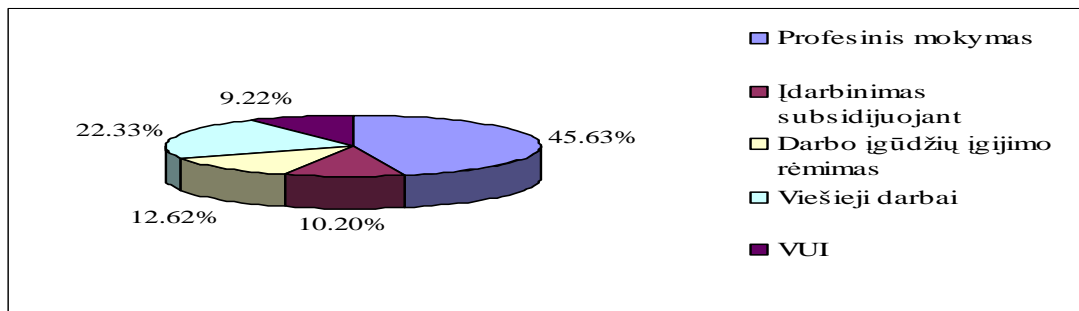
didžiausių tikslinių grupių atstovai turi būten šiuos papildomo rėmimo požymius (pav.6). Reikia paminėti, kad nemaža dalis respondentų, registruota 2006 – 2007 metais (apie trečdalį) ir dalyvavusių programose, turėjo daugiau negu vieną papildomą rėmimo požymį, kadangi remiantis 2006 06 15 Užimtumo rėmimo įstatymu, tik papildomai remiami bedarbiais, yra galimybė dalyvauti ADRP, kadangi atsižvelgiama į jų apribojimus efektyviai dalyvauti darbo rinkoje.



6

pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo rinkoje papildomai remiamus požymius

Daugiausia apklausti dalyvavę profesinio mokymo programoje respondentai, per 2007 metus, iš užimtumo fondo lėšų ir ESF projekto „integracijos į darbo rinką galimybių plėtra, buvo nukreipti 229 bedarbiai, todėl, profesinis mokymas, tapo didžiausia, pagal dalyvių skaičių programa. Panašus skaičius, net 208 bedarbiai, Pakruojo rajone, buvo nukreipti į viešųjų darbų programą, tačiau ši programa nėra naudinga vien ekonominio efektyvumo vertinimo atžvilgiu, kadangi yra terminuota, dažniausiai neįtakojanti kvalifikacijos ir bedarbių įgūdžių ugdymo.



7pav. Respondentų pasiskirstymas ADRP priemonėse, proc.

Analizuojant darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių pasiskirstymą ADRP (be gyvenančių kaime, nepriklausančių nei vienai grupei ir dirbančiųjų), (8 lentelė) vyresnio amžiaus asmenys dažniausiai dalyvauja viešųjų darbų programoje, 2007 metais, tai sudarė 34,1 proc. visų registruotų Pakruojo darbo biržoje šios grupės bedarbių, be to, šių asmenų grupė, sudaro didžiausią bedarbių dalį, net daugiau nei ketvirtadalį įdarbinimo subsidijuojant programos dalyvių. Remiantis 2006-2007 Pakruojo darbo biržos veiklos ataskaita net 50,7 proc. registruotų neįgaliųjų, dalyvavo įdarbinimo subsidijuojant programoje. Jaunimas dažniausiai nukreipiamas į profesinio mokymo ir įgūdžių įgijimo programas, tačiau pasitaiko išimčių, į viešųjų darbų programą ir įdarbinimą subsidijuojant per 2006-2007 metus, nukreipti tik tie jaunuoliai, kurie yra soc. remtini, jų materialinė padėtis labai sunki, auginantys vaikus, arba turintys protinį atsilikimą, kuris riboja galimybę dalyvauti ir įsisavinti profesinio mokymo programas.

8 Lentelė

Tikslinių grupių pasiskirstymas ADRP priemonėse

	Profesinis mokymas		Įdarbinimas subsidijuojant		Darbo įgūdžių įgijimas		Viešieji darbai		VUI	
	Sk.	%	Sk.	%	Sk.	%	Sk.	%	Sk.	%
Tikslinės grupės										
Vyresni nei 50 metų	11	7,48	8	19,51	3	5,56	21	21,21	8	20,51
iki 25-erių metų	24	16,33	3	7,32	7	12,96	1	1,01	1	2,56
iš įkalinimo įstaigų	5	3,40	3	7,32	3	5,56	1	1,01	2	5,13
Auginantys vaiką iki 8 metų	12	8,16	5	12,20	0	0	11	11,11	1	2,56
Neįgalieji	5	3,40	3	7,32	6	11,11	18	18,18	7	17,95
Iki įsiregistravimo nedirbo < 2 metus	15	10,20	0	0	3	5,56	4	4,04	4	10,26
Ilgalaikiai	11	7,48	4	9,76	4	7,4	6	6,06	2	5,13
Gyvena kaime	32	21,77	8	19,51	9	16,67	32	32,32	12	30,77

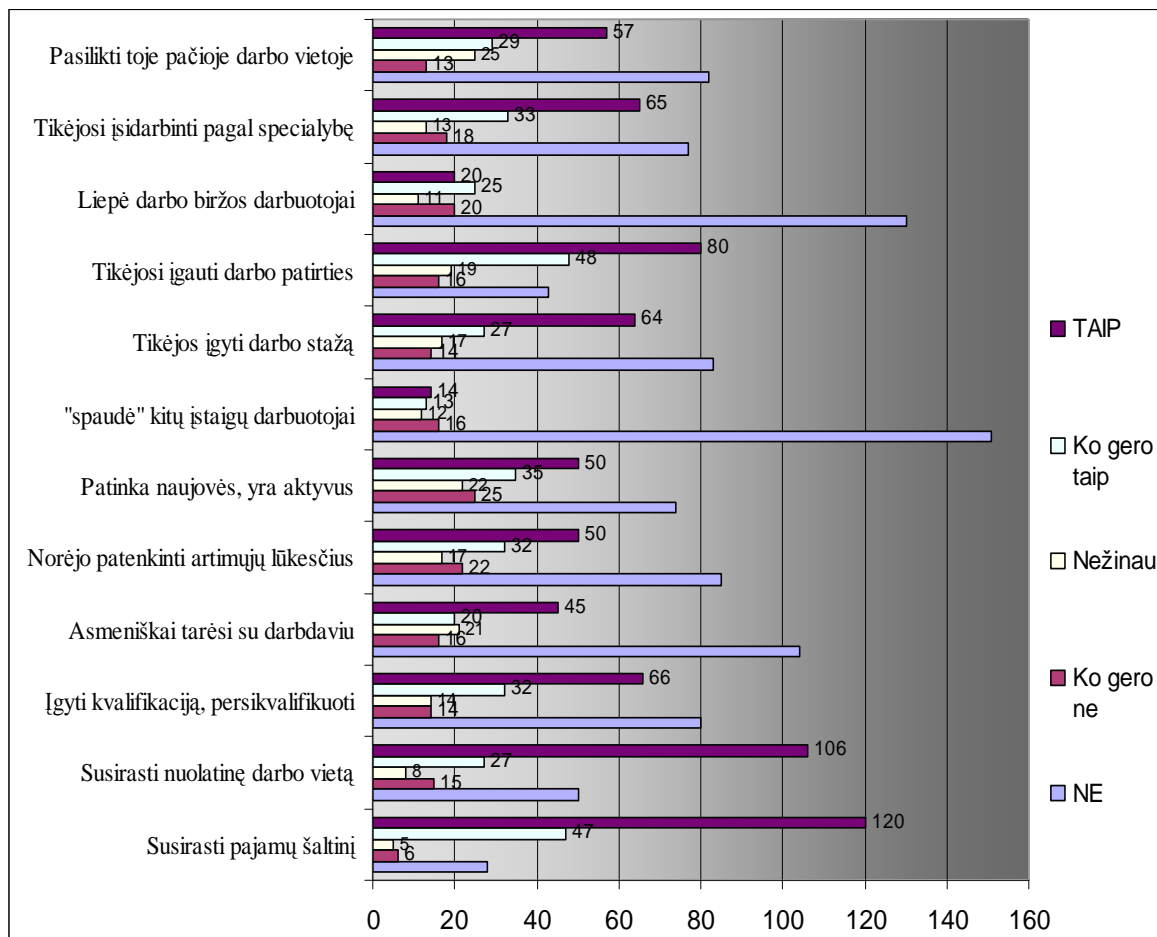
3.3. Dalyvavimo programoje lūkesčių išsiaiškinimas

Siekiant išsiaiškinti klientų dalyvavimo ADRP lūkesčius, buvo sudarytas uždaras ir atviras klausimynas, apie dalyvavimo tikslus, ir motyvaciją įsidarbinti po programos. Klausimai buvo suskirstyti į 3 sektorius:

- Socialinės garantijos ir užimtumas
- Profesinių gebėjimų ugdymas
- Aktyvus noras dalyvauti programoje

Analizuojant duomenis (pav. 8) nustatyta, kad daugiausia teigiamų atsakymų pasiskirstė socialinių garantijų ir užimtumo sektoriuje. Net daugiau kaip pusė, 120 respondentų atsakė tvirtai

TAIP, ir teigė, kad jų dalyvavimo programoje tikslas susirasti pajamų šaltinį, ir panašus skaičius, 106 dalyvavdami programoje tikėjosi susirasti nuolatinę darbo vietą. Antrasis pagal svarbą lūkestis - įgyti naujos patirties, įgūdžius, tačiau teigiamų atsakymų vos ne puse mažiau nei dėl įsidarbinimo.



8 pav. Tikslų pasiskirstymas pagal atsakymus, sk.

Daugiausiai neigiamų atsakymų susilaukė aplinkinių įtakos vertinimas, vadinasi, aplinkiniai mažai įtakoja kliento motyvaciją dalyvauti programoje. Išsiaiškinta, kad net 65 respondantai atsakė teigiamai į tai, kad prieš dalyvavimą ADRP, buvo tartasi su darbdaviu, tai parodo ne tik kliento aktyvumą, bet ir darbdavių ryšius su darbuotojais, nes dalį programos dalyvių darbdaviai išsirenka iš anksto, sumažindami kitų bedarbių galimybes įsidarbinti, kurie jau ilgą laiką registruoti, ir seniau praradę savo įgūdžius. Labiausiai klientai abejojo vertinant klausimus apie jų aktyvumą dalyvauti programoje bei naujovių lūkesčių.

Remiantis priedu nr. 5, analizuojant tikslų pasiskirstymą pagal skirtingas lytis, socialinių garantijų ir profesinių tobulėjimo tikslus vertino panašiai, tačiau kitose tikslų grupėse išvelgiamos skirtingos nuomonės. Akivaizdžiausias skirtumas vertinant aktyvumą, nes 47,5 proc. moterų tvirtina, kad priemonėje dalyvavo dėl savo aktyvumo/užimtumo poreikio patenkinimo, tuo tarpu tik 32 proc. vyrų teigė, kad norėjo patenkinti savo aktyvumo poreikį.

Moterų ir vyrų atsakymai išsiskyrė vertinant aplinkinių įtaką, ypatingai vyrai dažniau paminėjo teigiamai dalyvavimo programoje tikslus dėl kitų įstaigų darbuotojų, kurių pažymėjo net 20,2 proc. vyrų, (moterų tik 8.2 proc.), bei 11,2 proc. vyrų (viso 28,6 proc.) daugiau nei moterų pažymėjo, kad dalyvauti jie buvo priversti.

Išanalizavus tikslus pagal atskiras programas (pagal priedą nr. 5), kuriose dalyvavo respondentai, išaiškėjo, kad:

- Profesinio mokymo programos dalyvių tikslas dažniausiai buvo naujų profesinių gebėjimų įsigijimas ir nuolatinės darbo vietos suradimas. Tai bene vienintelė programa, kurioje gaunamas atlyginimas nėra svarbiausias veiksnys, apibrėžiantis dalyvavimo priemonėje naudą. Programos dalyviai dažniausiai neigė, kad dalyvauti programoje buvo priversti. Svarbu tai, kad mažiau nei pusė respondentų, 44,7 proc. nesitikėjo pasilikti toje pačioje darbo vietoje, kur atliko praktiką, kadangi daugelis, turinčių paklausias profesijas ir galimybes, išvyksta dirbti iš Pakruojo rajono, darbdavius dažna palikdami be specialistų, arba iš vis nemotyvuoti įsidarbinti. Pasirodo, dalyvaudami programoje, profesinio mokymo dalyviai, mažiau galvoja, apie trūkstamo darbo stažo įgijimą, kadangi dalyviai dažniausiai būna iki 50-ties, jiems šis klausimas kol kas nėra aktualus. Panašiai teigiami ir neigiami atsakymai pasiskirstė vertinant tik dalyvavimą programoje dėl aktyvaus būdo, bei siekiant naujovių
- Įdarbinimo subsidijuojant programos dalyvių dažniausiai minimų dalyvavimo tikslų labai mažai, ypatingai išskiriama pajamų šaltinio svarba kurią kaip tikslą, nurodė net 90,5% respondentų ir nuolatinio įsidarbinimo siekimą įvardijo net 66,6%. Visi kiti tikslai, susilaukė daugiau nei pusė respondentų neigiamų atsakymų, iš jų 76,2 % respondentų nesitiki įgyti kvalifikacijos darbo vietoje ir neigia, kad juos įtakojo aplinkiniai. Išaiškėjo, kad maža dalis tikėjosi įsidarbinti pagal specialybę, vadinasi, remiantis gautais rezultatais, daugelis pageidauja įsidarbinti nekvalifikuotam darbui, neturi išsikėlę tikslų pasikelti kvalifikaciją, įgyti naujus įgūdžius, pasyvūs naujovėms, svarbiausias tikslas užsidirbti.
- Vertinant Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programos motyvaciją, išsikelti, 2 pagrindiniai tikslai - 84,6% respondentų tikėjosi įgyti pajamų šaltinį, 73,1% tikėjosi po remiamo įdarbinimo susirasti nuolatinę darbo vietą. Pagrindinis šios programos tikslas – suteikti sąlygas bedarbiui įgyti darbo įgūdžius, tačiau tik 57,7% respondentų, dalyvavusių programoje pritarė, kad tai buvo vienas iš jų tikslų, ir tik 52,9% teigė, kad tikisi įsidarbinti pagal specialybę, šis rodiklis labai žemas, nepateisinantis programos tikslų, parodantis, kad klientai nelabai tikisi gauti darbą pagal specialybę, nors daugelis programos dalyvių, yra pabaigę prof. mokymo programas (nuo 2006 06 15 programoje gali dalyvauti tik asmenys,

pradedantys darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją, baigusieji profesinės reabilitacijos programas).

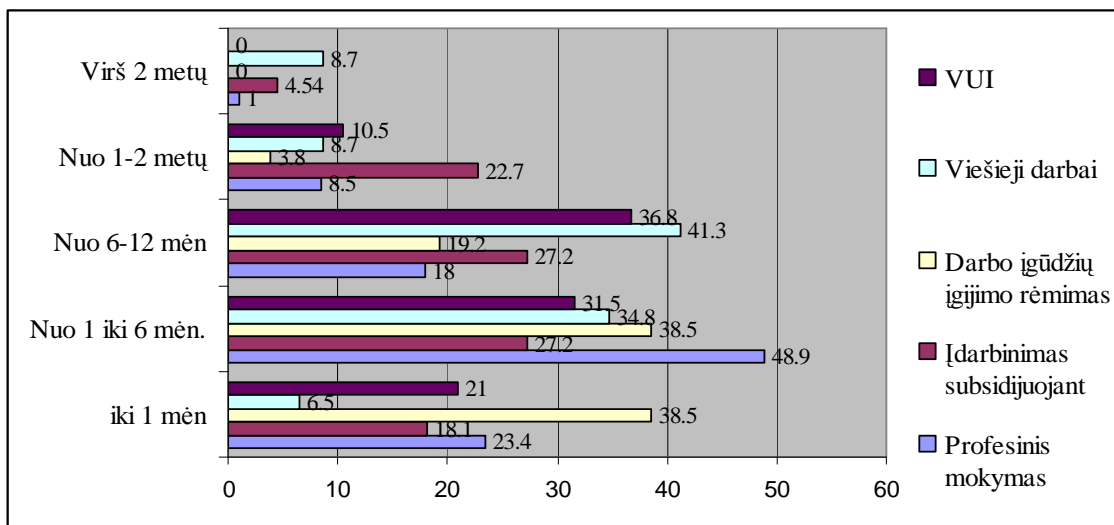
- Viešųjų darbų programos dalyvių pagrindiniai tikslai - susirasti pajamų šaltinį, su tuo sutiko, net 87 % dalyvių ir įsigyti darbo trūkstamą darbo stažą – 63,1 %. Šis tikslas atitinka vyresnio amžiaus žmonių rūpestį dėl artėjančios pensijos. Be šių tikslų, daugiau nei vienas neišsiskyrė, buvo paneigti arba surinko panašų pritarimo ir paneigimo skaičių. Įdomu ir tai, kad 41,3% dalyvių tikėjosi susirasti nuolatinę darbo vietą po šios programos, 45,6 % pasilikti toje pačioje darbo vietoje, vadinasi, klientai supranta, kad programa terminuotam laikotarpiui, ir kartais nebūna galimybių pasilikti toje pačioje darbo vietoje, tačiau beveik pusė iš jų nė neplanuoja po jos ieškoti nuolatinio darbo, tai rodo respondentų pasyvumą, menką motyvaciją.
- Viešųjų užimtumo iniciatyvų projektu dalyvių kaip ir jau analizuotų priemonių dalyvių tikslai – susirasti pajamų šaltinį (68,5) ir įgyti trūkstamą darbo stažą (73,7%). Be to, skirtingai, nei kitose programose, išaiškėjo, kad net 47,6 % dalyvių programoje nedalyvavo savo noru, o buvo spaudžiami darbo biržos darbuotojų. Nors programa vykdoma aukštos bedarbystės seniūnijose, matome, kad daugelis dalyvių nėra motyvuoti jose dalyvauti savo noru, net 57,9 respondentų teigė, kad nesitikėjo pasilikti toje pačioje darbo vietoje.

Respondentams buvo suteikta galimybė įvardinti nepaminėtus tikslus, šį laukelį papildė tik 10 ADRP dalyvių. Profesinio mokymo dalyviai paminėjo, kad jų vienas iš tikslų buvo pagilinti žinias, noras tobulėti ir dėl stipendijos (kas parodo kliento motyvacijos nebuvimą, dalyvavimą programoje tik dėl piniginių paramos) ir net 3 pareiškė, kad tikėjosi po profesinio mokymo programos susikurti savo verslą. Viešųjų darbų dalyviai, pažymėjo, kad dėl prastos šeimos materialinės padėties ir kompensacijos už šildymą – atskleidžia soc. remtinių asmenų poreikius, kadangi jie - pagrindinė grupė viešųjų darbų programos dalyvių. Vienintelis respondentas, dalyvavęs VUI pažymėjo, kad šioje programoje tikėjosi praleisti laiką, kol vėl po kelių mėnesių būtų įsidarbinęs buvusioje darbovietėje. Kadangi klausime nebuvo pateikti psichologinę būseną nusakantys faktoriai, nei vienas respondentas ir nepažymėjo, kad būtų tikėjęsi pagerinti savo nuotaiką, savivertę ir pan.

3.4. ADRP priemonių organizavimo vertinimas

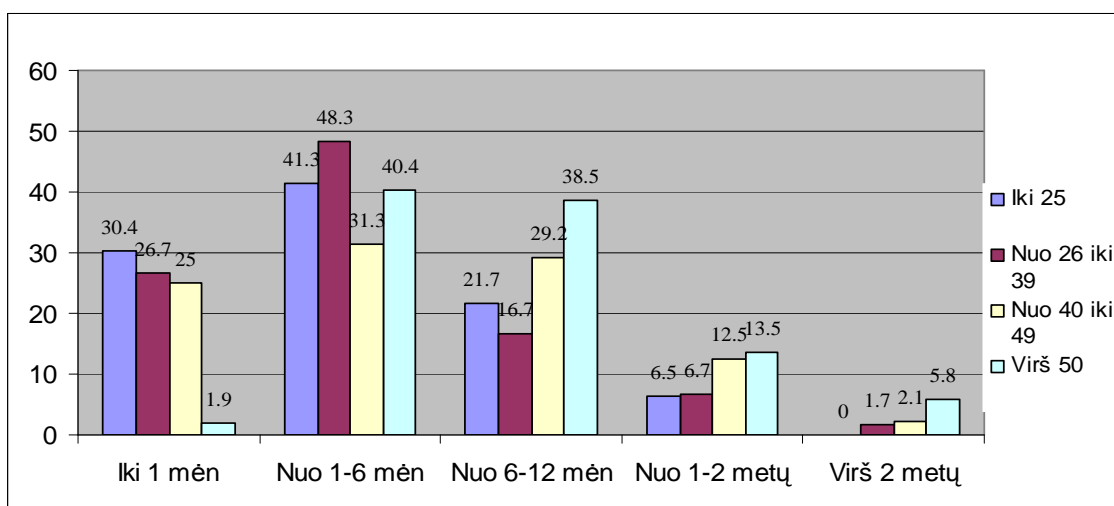
L. Marcinkevičiūtė (2005) teigia, jog vyrauja nuomonė, kad psichologinis pasitenkinimas darbu elementas yra geras darbo organizavimas. Blogas darbo organizavimas riboja darbininkų pasitenkinimą darbu, todėl svarbus, vertinant programos efektyvumą. Pirmiausia vertinamas programos prienamumas, kuris šiek tiek lemia ir pasitenkinimą programa motyvuotiems klientams, kadangi kartais nemotyvuotiems klientams, praleistas bedarbystės laikas yra privalumas.

Atlikus apklausą, išaiškėjo, kad greičiausiai įtraukiami į programas darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programos dalyviai (pav 9.)



9 pav. Registracijos laikas, iki dalyvavimo programoje proc.

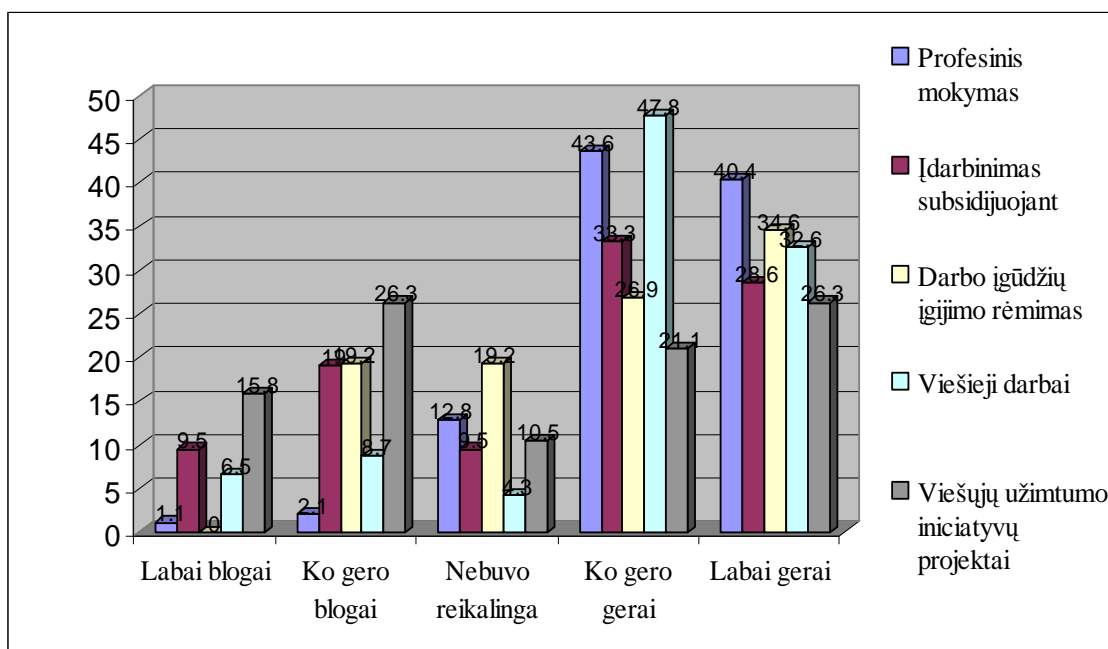
Priežastis aiški, baigę darbo rinkos profesinio mokymo programą, bedarbiai dažniausiai per kelių dienų laikotarpį, įdarbinami į darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programą iki 6 mėn., kadangi darbdaviai, yra suinteresuoti, kad bedarbis adaptuotųsi jų įmonėje, įvaldytų darbo metodus, todėl ši programa puikus šansas darbdaviui ir darbuotojui pažinti vienas kitą ir darbą. Nuo 1 iki 6 mėn dažniausiai trunka profesinio mokymo laukimas, bedarbiai, užsiregistravę darbo biržoje kartais turi laukti norimos profesinio mokymo programos ilgiau nei 6 mėn, kadangi pagal tikslinę Pakruojo darbo biržos profesinio mokymo programą, yra suplanuota, tikslus laikas, kokį mėnesį ji bus pradėta vykdyti. Ilgiausiai laukiamos programos – viešieji darbai ir įdarbinimas subsidijuojant. Ypatingai šios programos taikomos ilgalaikiams bedarbiams, kurie darbo biržoje jau virš vienerių metų, dėl prarastų integracijos galimybių ir profesinių įgūdžių, dažnai ir darbinės motyvacijos.



10 pav. Laikotarpis iki dalyvavimo ADRP priemonėje pagal amžių, proc.

Remiantis amžiaus rodikliu, matome, kad greičiausiai į programas nukreipiami asmenys, iki 25-erių, kadangi jie motyvuoti, pasiruošę įsigyti profesiją, arba įsidarbinti. Ilgiausiai programos tenka laukti vyresniems nei 50 metų asmenims, nukreipimas į ADRP kartais įvyksta net po 2 metų laikotarpio, kadangi jie dažniausiai dalyvauja viešųjų, įdarbinimo subsidijuojant programose, kurioje pagal tikslines grupes, atsižvelgiama ir į registracijos darbo biržoje datą, tad neseniai užsiregistravę biržoje turi mažiau galimybių, nei registruoti anksčiau.

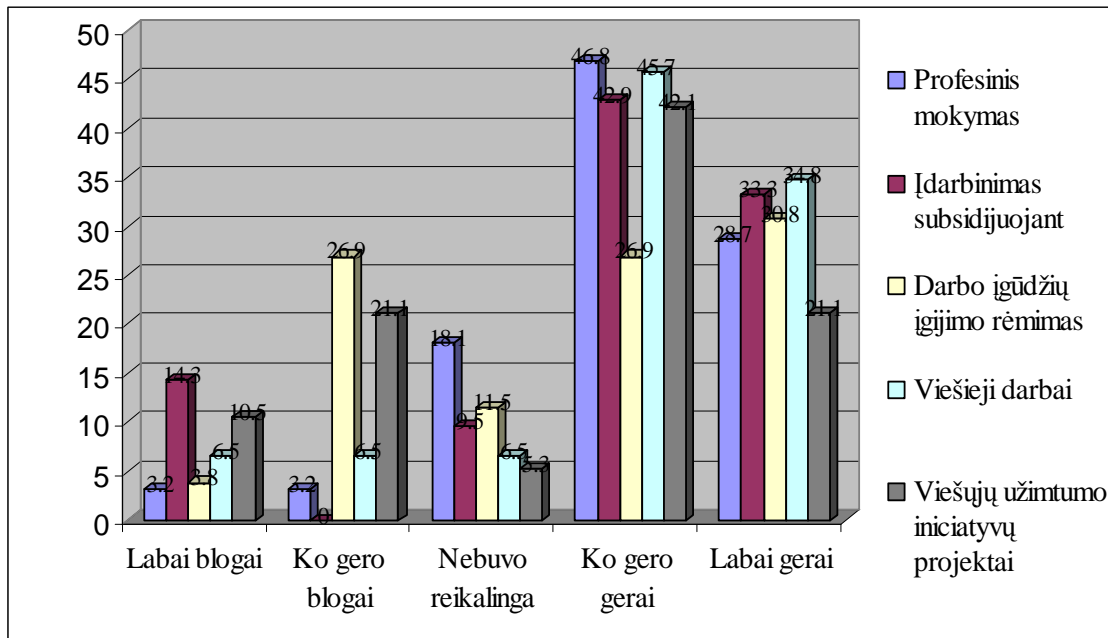
Vertinant Pakruojo darbo biržos darbuotojų indėlių, organizuojant programą, respondentų buvo prašoma įvertinti gautą informaciją apie ADRP tikslus, ir būsimą darbo vietą, darbo sąlygas ir pobūdį.



11 pav. Konsultantų informavimas apie ADRP priemonių tikslus, proc.

Kaip pastebima iš 11 pav. klientai informavimą dažniausiai vertina ko gero gerai, arba labai gerai. Analizuojant skirtingų ADRP požiūriu, daugiausia nepasitenkinimo informacija pareiškė VUI projektų dalyviai. Kaip išaiškėjo atviruose klausimuose, pokalbių metu konsultuojant klientus, klientams nebuvo aiškinama, kas tai per projektas, kokios sąlygos darbdaviams. Daugiausia teigiamų atsakymų pareiškė profesinio mokymo dalyviai, kadangi jie, vertinant paruošimą programai, būdavo geriausiai supažindinami su programa – vedami į mokymo įstaigą, Šiaulių darbo rinkos ir mokymo tarnybos psichologai, pravedavo motyvacinį pokalbį, atlikdavo asmenybės kryptingumo tyrimą. Viešųjų darbų programos vertinimas taip pat gana aukštas dėl to, kad ši programa vykdoma visose seniūnijose, didžioji dalis bedarbių, dalyvaujančių viešųjų darbų

programoje, joje dalyvauja daugiau nei 1-ą kartą, todėl jau supažindinta su programos tikslais.

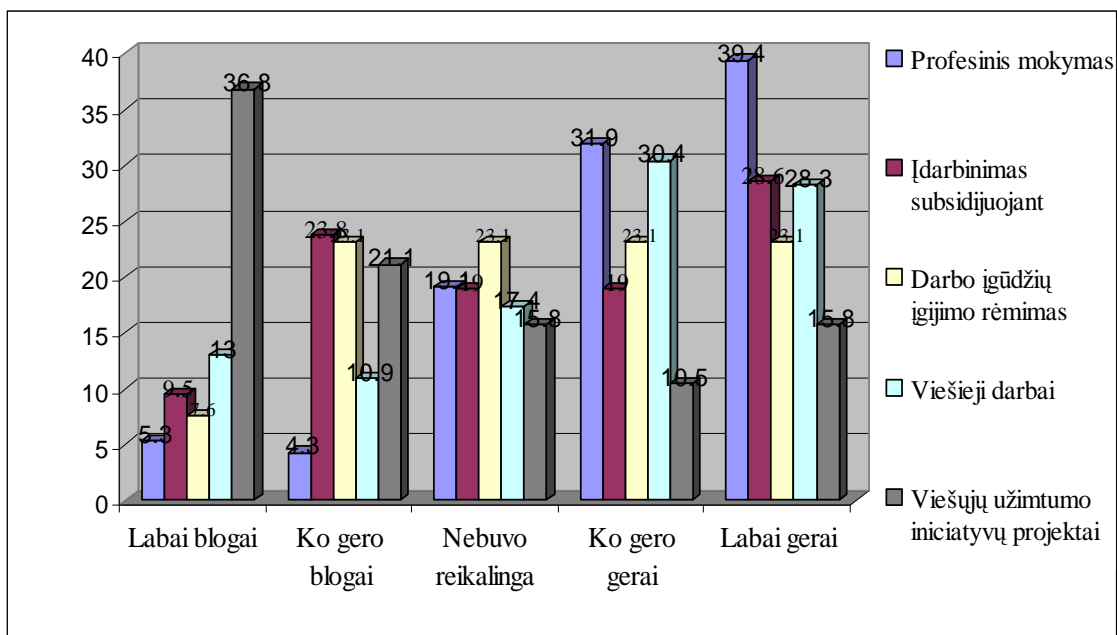


12 pav. Konsultantų informavimo apie darbo vietą skirtingose programose įvertinimas, proc.

Analizuojant informacijos suteikimo apie darbo vietos sąlygas ir pobūdį geriausiai informuojami viešųjų darbų dalyviai, kaip ir minėjau, šis vertinimas gali būti įtakotas pačių dalyvių turimų žinių apie programą, kadangi ji dažnam visuomenės nariui yra aiški, kadangi kasdien susiduria su darbininkais dirbančiais seniūnijos infrastruktūros gerinimo ir gražinimo darbus. Profesinio ir įdarbinimo subsidijuojant programų dalyvių vertinimai panašūs, kadangi remiantis 2007 metų Pakruojo darbo biržos duomenimis – 74 proc. profesinio mokymo dalyvių ir apie 50 proc. įdarbinimo subsidijuojant dalyvių, tiesiogiai prieš programą, buvo supažindinami su darbdaviais, ir darbo vieta, darbų pobūdžiu.

VUI projektų dalyviai, jaučiasi mažiausiai žinantys apie darbo vietą ir sąlygas. Kaip išsiaiškinta atviruose klausimuose, apie programos trūkumus, dalyviai pažymi, kad nebuvo minima apie ilgą darbo valandą, sunkias darbo sąlygas, didelį darbo krūvį.

Aiškinantis kliento motyvacijos ir galimybių realizavimą buvo pateiktas klausimas, apie galimybę pasirinkti pageidaujamą ADRP programą (pav. 13).

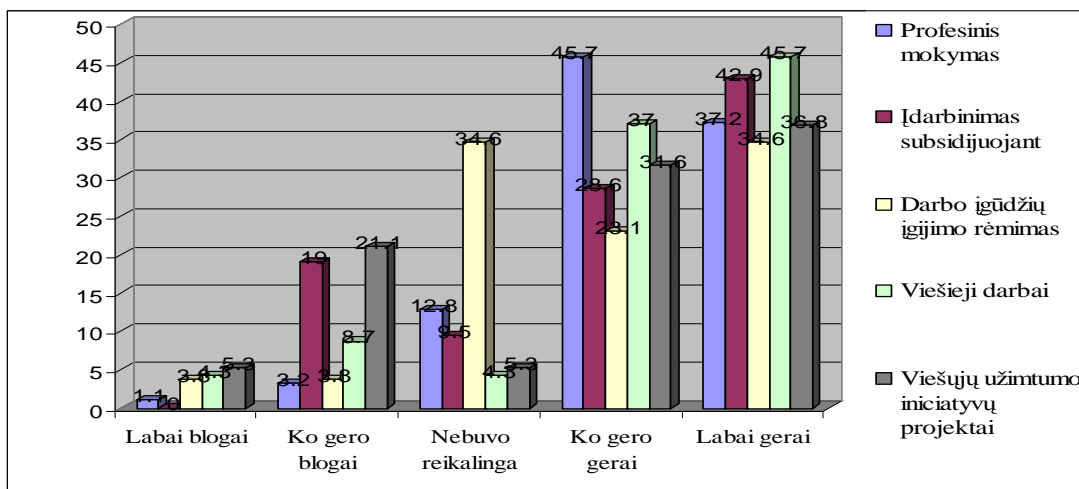


13 pav. Galimybės pasirinkti ADRP vertinimas, proc.

Mažiausias pasirinkimo galimybes turėjo VUI projektų dalyviai. Šie rezultatai paaiškina susiklosčiusią situaciją, ir ribotas galimybes, kadangi VUI projektai yra steigiami vietovėse, kuriose didžiausias nedarbas, mažai darbdavių, todėl kitose darbovietėje, bedarbiams, su ribotomis mobilumo galimybėmis, įsidarbinti kitur labai maža tikimybė. Aukščiausiai vertinamos profesinio mokymo programos pasirinkimo galimybės, net 71,3 proc., kadangi bedarbiai 2006-2007 metais Pakruojo darbo biržoje galėjo rinktis iš 11-12 profesinio mokymo programų. Be to, pastaraisiais metais, pakėlus stipendiją iki minimalaus pragyvenimo atlyginimo dydžio, vis daugiau suinteresuotų žmonių dalyvauti programoje. Įdarbinimo subsidijuojant programos dalyviams galimybės taip pat ribotos, kadangi su darbdaviais dažniausiai prieš metus būna suplanuota, kokios tikslinės grupės asmenį ir kokiam darbui nukreipti, todėl bedarbiui darbdavių pasirinkimo galimybės nėra didelės.

Analizuojant duomenis išaiškėjo, kad apie penktadalį visų programų dalyvių nebuvo reikalinga jokia pasirinkimo galimybė, tai gali lemti menka motyvacija ir suinteresuotumas savo karjeros/įsidarbinimo galimybėmis, savęs realizavimui.

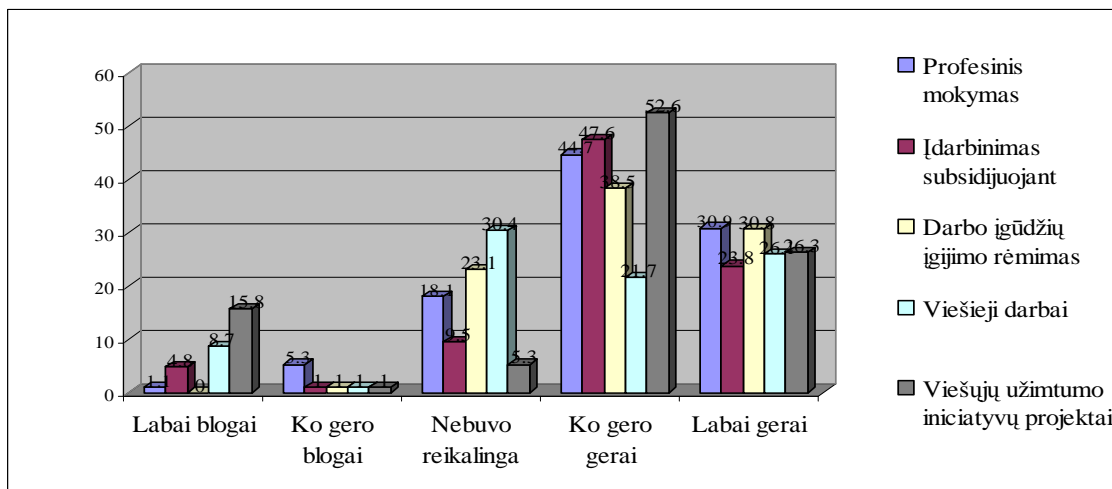
Tiriant darbdavio suteiktas sąlygas programų dalyviams buvo užduoti klausimai apie paruošimą dirbti ir darbo sąlygų sukūrimą (14 pav.). Vertinant išaiškėjo, kad būtinos darbo priemonės buvo suteiktos virš 80 proc. profesinio mokymo, viešųjų darbų, programos dalyvių.



14 pav. Aprūpinimo reikiamomis darbo priemonėmis vertinimas skirtingose ADRP priemonėse, proc.

Kaip ir ankstesnių organizacinių aspektų vertinime, VUI ir įdarbinimo subsidijuojant dalyviai buvo mažiausiai patenkinti suteiktomis darbo priemonėmis darbe. Kaip išaiškėjo atviruose klausimuose, respondantai gaudavo darbo įrankius, tačiau ne visada visus, nebūdavo vykdomi privalomosios darbo saugos reikalavimai (2 respondantai), bei prastos sąlygos darbe.

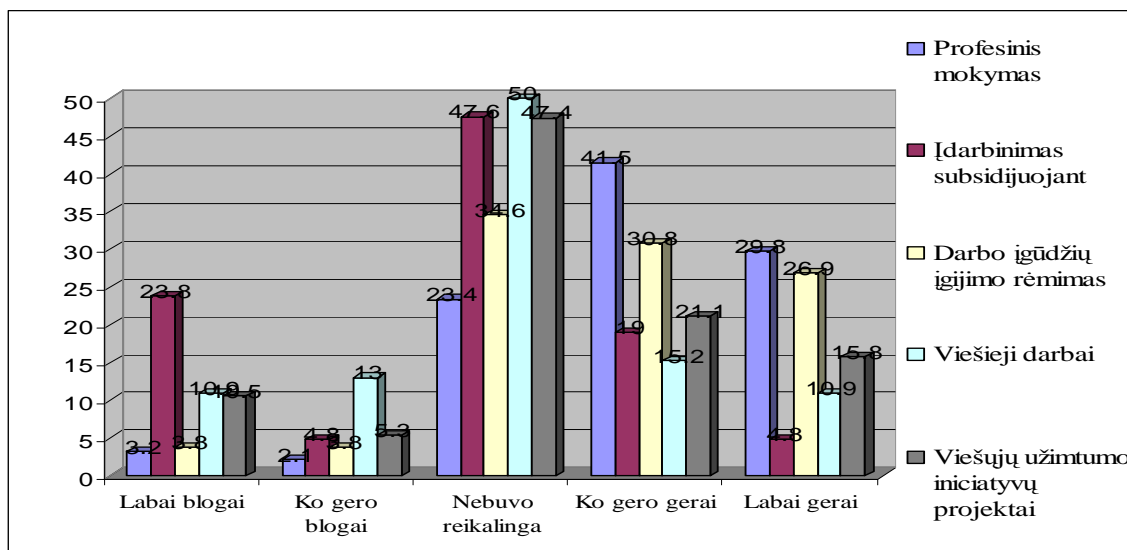
Apmokymą ir paruošimą dirbti skirtingose ADRP programose dalyviai vėlgi vertina skirtingai, ypatingai mažas vertinimo „labai gerai“ procentas, geriausiai įvertintas profesinio mokymo ir darbo įgūdžių įgijimo rėmime virš 30 proc. (pav. 15), tačiau aukštesni „ko gero gerai“, vertinimai.



15 pav. Apmokymo, paruošimo dirbti skirtingose ADRP priemonėse vertinimas, proc.

Pirmą kartą vertinant programos organizavimo aspektus, šį klausimą VUI projektų dalyviai įvertino aukščiau nei kitų programų, tai byloja, kad darbdaviai skiria didelį dėmesį darbuotojų paruošimui, tikėdamiesi efektyvių darbo rezultatų. Vertinant rezultatus, galima prieiti prie išvados

kad 75,6 proc. profesinio mokymo, ir 69,3 proc. darbo įgūdžių įgijimo programos dalyviai apmokymą ir paruošimą dirbti savarankiškai vertina teigiamai, tačiau didelė dalis beveik penktadalis abiejų programos dalyvių nurodė, kad tai jiems nebuvo reikalinga, nors būtent šių programų tikslai ir yra paruošti ir išugdyti asmenų profesines kvalifikacijas, įgūdžius, vadinasi, šiai dalyvių grupei, nėra svarbūs programos tikslai, kas parodo žemą motyvaciją ir tikslų nebuvimą.

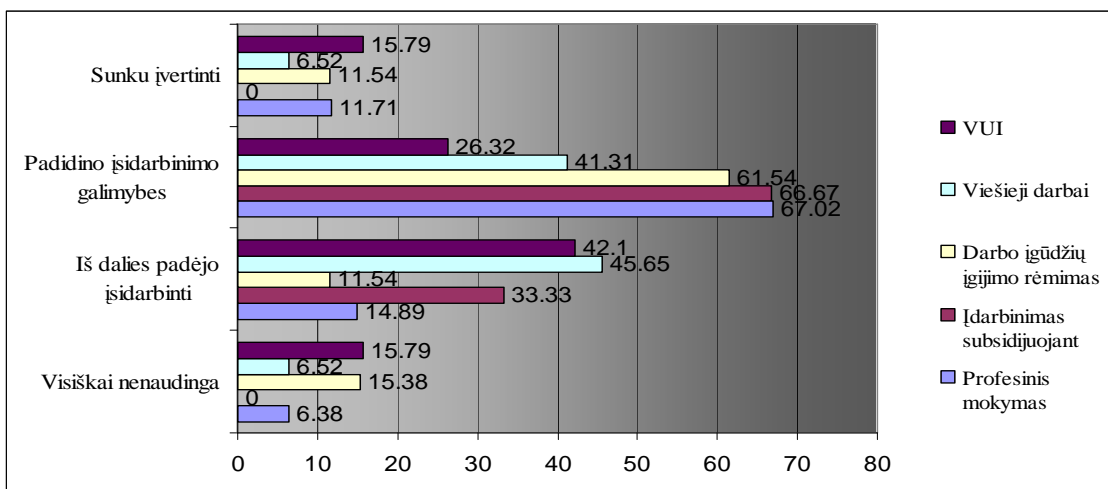


16 pav. Darbo vietoje suteiktų sąlygų dirbti pagal kvalifikaciją vertinimas, proc.

Vertinant pasitenkinimo programos organizavimo aspektus išaiškėjo, kad mažiausiai teigiamų atsakymų, surinko suteiktų sąlygų dirbti pagal kvalifikaciją vertinimas (16 pav.) nes daugumai programos dalyvių, darbas pagal kvalifikaciją nebuvo reikalingas, vadinasi ne tik darbdavių kaltė, kad nebuvo galimybių dirbti pagal kvalifikaciją, bet ir pačių darbuotojų. Tik trečdalis profesinio mokymo ir darbo įgūdžių įgijimo programų dalyvių įvertino suteiktas galimybes dirbti pagal kvalifikaciją kaip labai geras, tai rodo labai žemą rodiklį, kadangi būtent šių programų dalyviai pirmiausia visada programos metu ar po jos, turėtų dirbti pagal kvalifikaciją, tačiau vėlgi, apie trečdalis jų atsakė, kad tai nebuvo jiems būtina, tai rodo žemą motyvaciją ir įgytos kvalifikacijos svarbos neįvertinimą darbo rinkoje.

3.5. Dalyvių nuomonė apie ADRP priemonių naudingumą/efektyvumą

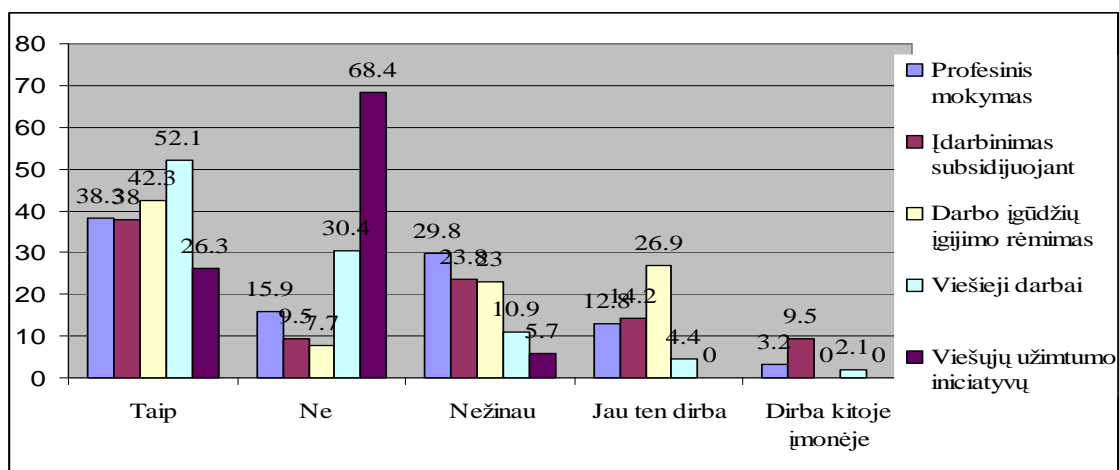
Pirmiausia aiškintasi, ar programa pakeitė dalyvio integracijos į darbo rinką galimybes. Kaip matyti iš 17 pav., ne visų programų dalyviai galėjo teigti, kad programa padidino jų įsidarbinimo galimybes.



17 pav. Programos naudingumo, didinant integracijos į darbo rinką galimybes vertinimas atskirose programose, proc.

Kaip matyti iš diagramos, tik trijų programų dalyvių didesnioji dalis (prof. mokymo - 67,2 proc, įdarbinimo subsidijuojant – 66,7 proc. ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimo – 61,5 proc.) dalyvių įvertino, kad programa padidino įsidarbinimo galimybes. Viešųjų darbų ir VUI projektų dalyviai daugiau teigė, kad programa tik iš dalies padėjo įsidarbinti. Šis požiūris viešųjų darbų programos vartotojų gali būti įtakotas terminuoto programos laiko, po programos dalyviams vėl tapus bedarbiais ir laukiančiais kol galės vėl pradėti tą pačią programą, nerodydami iniciatyvos įsidarbinti savarankiškai. Sunkiausia programos suteiktą naudą integracijai į darbo rinką buvo įvertinti VUI programos dalyviams, tai galėjo būti įtakota trumpai išdirbto laikotarpio programoje, įgūdžių neįsisavinimo, nepaklausios kvalifikacijos (pav. grybų skynėjo) įgijimo.

Integracijos į darbo rinką galimybių didinimas glaudžiai susijęs su motyvacija įsidarbinti, nes darbo rinkos situacijoje, kai trūksta darbo jėgos – bedarbystę dažniausiai lemia žema bedarbių motyvacija, arba tam tikri darbingumo apribojimai.



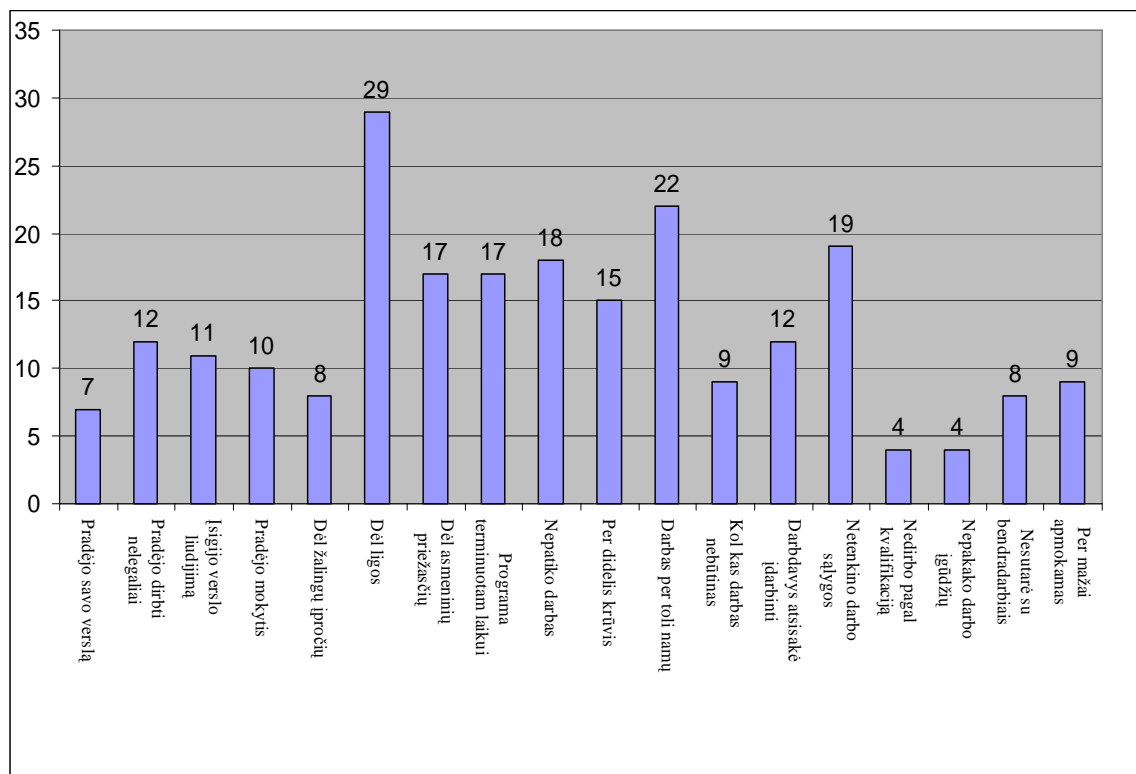
pav. Įsidarbinimo motyvacija po programos, proc.

Vertinant įsidarbinimo po programos motyvaciją, įsidarbinti labiausiai norėjo viešųjų darbų programos dalyviai, tačiau tik nedaugelis jų įsidarbina po viešųjų darbų programos (6,5 proc.), nors kaip anksčiau buvo nustatyta, programa vertinama kaip padidinanti įsidarbinimo galimybes, ar iš dalies padedanti įsidarbinti. Sugretinant duomenis su savo lūkesčių pateisinimu, klientai pažymi pagrindines priežastis, dėl ko jie nori pasilikti programoje: darbas lengvas, užsidirba pakankamai pinigų ir laikinai yra užimti.

Mažiausias noras įsidarbinti arba pasilikti VUI programos darbo vietoje (68,4proc.), analizuojant atsakymus į atvirus klausimus išaiškėjo, kad programa nepateisino lūkesčių, pagrinde dėl prastų darbo sąlygų (kiek proc.) ir per mažo atlyginimo, neišmokamo laiku.

Likusių programų rezultatai panašūs. Dažniausiai Darbo įgūdžių dalyviai (26,9 proc.) pasilieka pas tą patį darbdavį, pas kurį ir buvo nukreipti dalyvaujant programoje, be to šios programos dalyviai, mažiausiai nei kiti teigė, kad nenorėjo įsidarbinti.

Neįsidarbinimo po programos pagrindinės priežastys liga (29 respondentai), ribotas gyventojų mobilumas (22 respondentai), ir prastos darbo sąlygos (19 respondentų), nepatinkantis darbas (19 pav.)



19 pav. Neįsidarbinimo po ADRP, arba priemonių nutraukimo priežastys, sk.

Vertinant neįsidarbinimo priežastis (18 pav.) grafiką galime priėti prie išvados, kad dažniausios neįsidarbinimo priežastys yra paties respondento įsitikinimas apie darbą, jo svarbą,

mobilitumo nebuvimas ir svarbiausia – pakankamų sąlygų dirbti nesudarymas iš darbdavio pusės.

Analizuojant rezultatus išaiškėja, kad bedarbiai vis dar dirba „nelegaliai“, kaip jie patys teigia, dažnai darbdavys kitomis sąlygomis atsisako įdarbinti, arba patys bijo prarasti dalį pinigų, atiduodami juos mokesčiams.

Lyginant nuomonių dėl neišdarbinimo pasiskirstymą pagal lytį, vyrų ir moterų nuomonės buvo nevienareikšmės. Moterys dažniau nei vyrai žymėjo, kad neišdarbino dėl ligos, bei beveik dviem kartais dažniau nei vyrai atsakė, kad darbas šiuo metu nereikalingas (9,8 proc.), nepatenkintos darbu (9,8 proc.) nutraukė programą. Tai rodo žemą moterų motyvaciją darbui, poreikio užsidirbti nebuvimą. Tuo metu vyrai, trigubai dažniau nei moterys neišdarbino dėl žalingų įpročių (5,1 proc.) , kadangi iškrisdavo iš ADRP priemonės ir net keturis kartus daugiau vyrų, nei moterų atsakė, kad įsidarbindavo nelegaliai (8,4 proc.), vadinasi, vyrai labiau nei moterys motyvuoti darbui, nes neišdarbinimo priežastys nebuvo motyvacijos stoka, o ne gebėjimas valdyti neigiamų įpročių bei „geriau“ apmokamas darbas, be mokesčių mokėjimo, dažnai net pasilikus registruotam darbo biržoje.

Papildomai klientai paminėjo:

- pagal savo neįgalumo grupę negali susirasti darbo -2 respondentai;
- artimųjų ligos/prižiūri neįgalų žmogų -5 respondentai;
- tapo motinomis – 3 respondentai;
- neseniai baigė kursus – 3 respondentai;
- šiuo metu derinasi su darbdaviu dėl įdarbinimo -3 respondentai;
- padeda ūkininkauti vyro ūkyje – 1 respondentai;
- turėjo pradėti atlikti bausmę - 2 respondentai;
- visai nesieško darbo – 3 respondentai;

Vertinant klientų tikslų įgyvendinimą visose programose, buvo pateikti atviro tipo klausimai, norint geriau išsiaiškinti tikslų įgyvendinimo ir neįgyvendinimo priežastis. Remiantis gautais rezultatais, įgyvendinti tikslai suskirstyti į 5 semantinius blokus.

Analizuojant gautus rezultatus, apie tikslų įgyvendinimo priežastis ir faktus, net trijų programų dalyvių paminimas kvalifikacijos įgijimo/kėlimo blokas, iš jo daugiausiai įgyvendintas naujos informacijos gavimas - 53 proc., darbo patirties įgijimas -34,5 proc., ir apie 27,3 proc. atsakė, kad patinka įgyta profesija ir darbas.

Vertinant kiekvienos programos tikslų įgyvendinimo rezultatus (6 priedas) atskirai, išsiaiškinta kad:

- Profesinio mokymo programoje labiausiai vertinamas kvalifikacijos, naujų įgūdžių patirties įsigijimas bei darbo susiradimas, vadinasi dalyviai įvykdo ne tik savo tikslus, bet ir iškeltus

pačios programos.

- Įdarbinimo subsidijuojant programos dalyviams svarbiausia –socialinės garantijos, iš 47% teigiamų atsakymų, net 19% respondentų svarbiausias buvo uždirbtų lėšų faktas, bei 9,5 proc. džiaugiasi, kad programa padėjo susirasti darbą, kuris tiek pat proc. respondentų yra mėgiamas. Nei vienas nepaminėjo teigiamų programos organizavimo tikslų įgyvendinimo.
- Įgūdžių įgijimo rėmimo programos dalyviai, kaip ir tikėtina iš programos tikslų, įvertino naujų žinių, praktikos įgijimą. Be to, programa net 15% dalyvių įtakojo pasitikėjimo savimi įsidarbinant požiūrį.
- Viešųjų darbų programoje labiausiai įvykdyti tikslai - gautas pasitenkinimas darbu – 8,7% bei dalyviai džiaugėsi, kad buvo suteiktos geros darbo sąlygos ir net 34,8 proc. visų viešųjų programos dalyvių pažymėjo, kad uždirbo pragyvenimui , kaip jie ir tikėjosi.
- VUI programos dalyviai labiausiai įvertino tik įgytas žinias ir patirtį – 16,3 proc. respondentai, dalyvavę programoje pasyviai vertino teigiamą tikslų įgyvendinimo aspektą, 5,3 proc. džiaugėsi geromis darbo sąlygomis, pasitikėjimo savimi ir socialinių garantijų tikslų įgyvendinimas nebuvo paminėtas.

Vertinant nepateisintus lūkesčius išaiškėjo, kad didžiausia dalis respondentų buvo nepatenkinti savo atlyginimu 22,7 proc., nes programų dalyviai, pradėdami dirbti, gauna tik minimalų atlyginimą, bei 13,1 proc., visų programų dalyvių pažymėjo, kad nepateisino savo tikslų dėl asmeninių priežasčių – dėl ligos (artimo žmogaus ar savo), negalėjo baigti programos.

Daugiausiai programos organizavimu buvo nepatenkinti įdarbinimo subsidijuojant ir VUI projektų dalyviai. Įdarbinimo subsidijuojant programos dalyviai daugiausia liko nepatenkinti darbdavių savivaliavimu, t.y. pažymėjo, kad darbdaviai išsikviesdavo į darbą kada tik norėjo (9,6 proc.), neįgalieji pažymėjo, kad dirbo sutrumpintas valandas, nors būtų galėję ir ilgiau (4,8 proc.), ir skundėsi mažu atlyginimu (9,5proc.), bei savo kvalifikacijos realizavimo stoka, kadangi negaudavo darbo pagal turimą specialybę. VUI programos dalyviai dėl tikslų neįgyvendinimo kaltino prastas darbo sąlygas. Aktualiausi tikslų įgyvendinimo trukdžiai - darbo sąlygos (26,3proc.), ir pats atlyginimas (11 proc.) bei atlyginimo mokėjimo tvarka (11 proc.).

Viešųjų darbų programos dalyviai darbo sąlygomis patenkinti, išskyrus kelis paminėtus nusiskundimus dėl pačios darbo vietos kaitos, tačiau didžiausias nepasitenkinimas kilo dėl terminuoto darbo, kadangi viešųjų darbų patrauklumas bedarbiams įtakoja poreikį dirbti viešuosius darbus pastoviai (8,7 proc.)

Tik nedidelė dalis visų programų respondentų pažymėjo, kad po programos neįsidarbino 2,1 proc. arba įvertino, kad programa nedavė jokių prasmingų rezultatų. Tai rodo, kad dauguma neįgyvendintų tikslų nėra apibrėžti kaip visiška programos nesėkmė, vadinasi, arba klientų tikslai

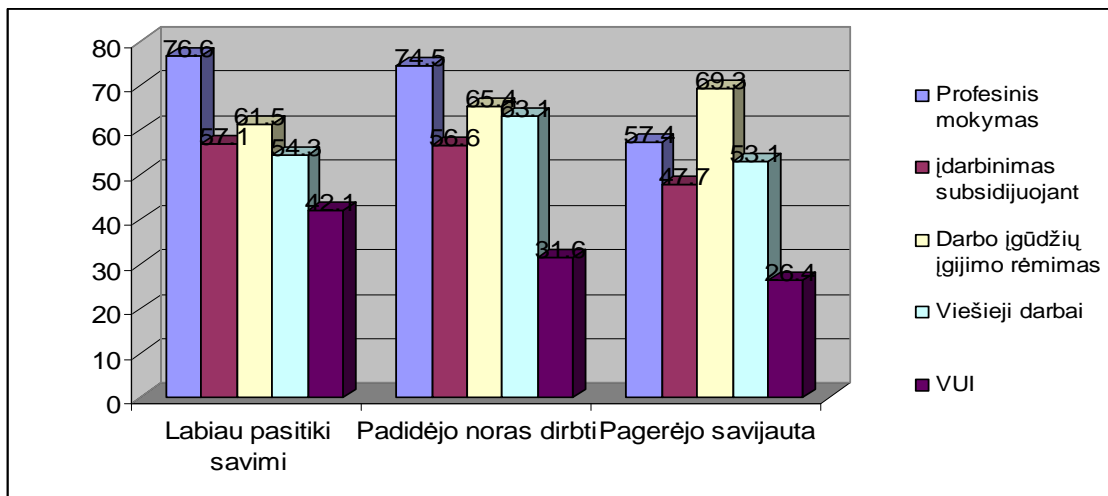
nebuvo dideli, arba jie patenkinti gautais rezultatais.

Dėl asmeninių priežasčių didžiausia dalis žmonių savo tikslų neįgyvendino VUI projektu dalyviai, svarbiausias faktas, trukdęs pasiekti rezultata, tolimas kelias iki darbo vietos (11 proc.), kadangi 2 iš trijų VUI darbo vietos yra sutelktos ne seniūnijų centruose, dėl prastų gyvenimo vietų neturinčių automobilių, todėl darbo vietas pasiekiančius tik dviračiais. Sekantis svarbiausias faktas – nepasitenkinimas dirbamu darbu (5,8 proc.) tai rodo, kad dalyviai prieš pradėdami dirbti, turi didesnius lūkesčius darbo atžvilgiu, tačiau pradėjus dirbti jie nepasiteisina.

Pagrindinės tikslų neįgyvendinimo priežastys, organizuojant profesinio mokymo programą – pasirinkta neįdomi programa (3,2 proc.), daugiausia dalyvių, kaip tikslų neįgyvendinimo priežastis pažymėjo tokias asmenines priežastis kaip nesutarimai su darbdaviu ir kolegomis – 4,8 proc. (prof. mokymo dalyvių). Nedidelė dalis teigė, kad neįgyvendino savo tikslų dėl pinigų trūkumo, kadangi nebeturėjo galimybės išsilaikyti egzamino (vairavimo kursų), bei mažą pačių motyvaciją, pamokų nelankymą. Be to, didelė dalis dalyvių – 6,5 proc. Teigė, kad programa neleido realizuoti jų gebėjimų ir nesuteikė galimybės dirbti pagal kvalifikaciją.

Tiriant programos suteiktą naudą respondentams, buvo prašoma įvertinti pokyčius, įvykusius po programos. Pokyčiai suskirstyti į 5 semantinius vienetus:

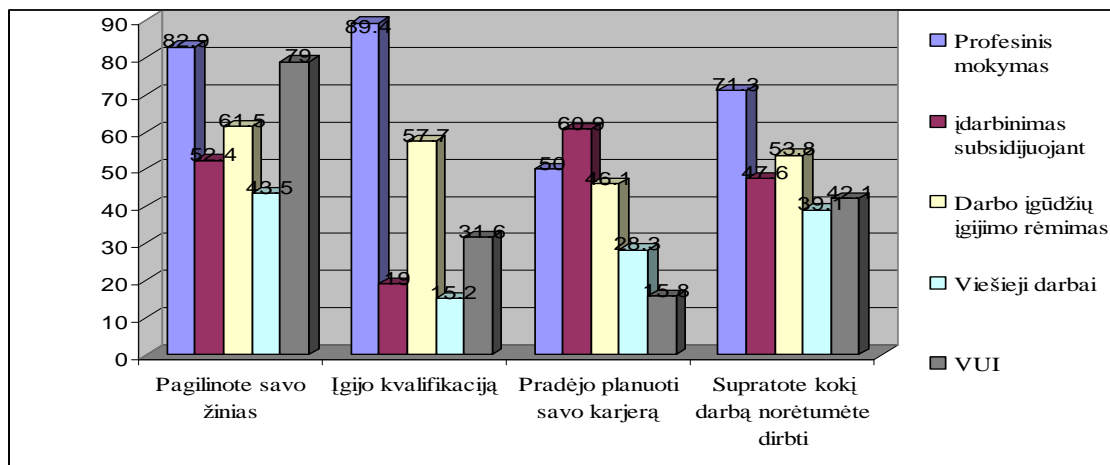
Psichologinės būsenos gerėjimas. Analizuojant gautus duomenis (pav.19), išaiškėjo, kad daugiausia pasitenkinimo po dalyvavimo programoje patyrė profesinio mokymo programos dalyviai, todėl galime priėti prie išvados, kad mokymo programa suteikia ne tik profesinių žinių ir įgūdžių, tačiau atneša naudos formuojant savimone, keičiant požiūrį ir nusinešiant teigiamai.



20 pav. Psichologinis pasitenkinimo vertinimas skirtingose programose, proc.

Mažiausiai naudos vertinant šiuos klausimus, patyrė VUI dalyviai, tai lemia ne tik jų asmeninis nusistatymas, bet ir kaip jau išsiaiškinta anksčiau, nepasitenkinimas programos

organizavimu, kuris gali lemti neigiamą požiūrį į visą programos įtaką. Vertinant visų programų rezultatus, šiame sektoriuje, dalyviai daugiau naudos patyrė keldami savo pasitikėjimą, bei motyvaciją darbui. Panašus vertinimas visuose psichologinio pasitenkinimo lygmenyse vyravo darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programoje nuo 61 proc iki 69 proc. Bei įdarbinimo subsidijuojant programoje vertinimas buvo nuo 47 proc. Iki 57 proc.



21 pav. Profesinis apsisprendimas ir tobulėjimas, proc.

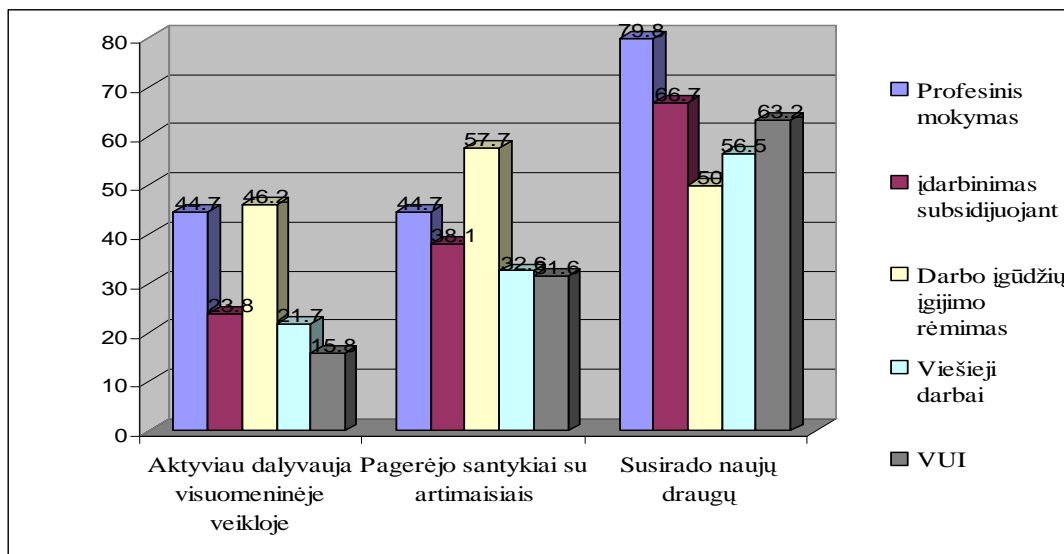
Vertinant programų įtaką dėl profesinio apsisprendimo ir tobulėjimo vėl daugiausia teigiamų atsakymų surinko ir nuo kitų išsiskyrė profesinio mokymo programa, tačiau keista, kad atsakyme apie karjeros planavimą, tik pusė respondentų atsakė, kad programa įtakojo jų apsisprendimą dėl karjeros, tolimesnius ateities planus, nors ir suprato, kokį darbą norėtų dirbti (71,3 proc.).

Nors įgūdžių įgijimo programos dalyviai pradeda dalyvauti jau po profesinio mokymo ir apsisprendimo, tačiau teigiamų rezultatų vertinimas šios programų dalyvių yra aukštas. 61,5 proc. Pagilino savo žinias, taigi, įvykdė programos tikslą, be to, teigė, kad įgijo kvalifikaciją, kas tikriausiai buvo profesinių žinių įprasminimas praktikoje, pradėjus dirbti savarankiškai.

Mažiausiai profesinį tobulėjimą įvertino viešųjų darbų programos dalyviai, nors programa dažniausiai siūlo dirbti nekvalifikuotus darbus, tačiau daugiau nei trečdalis dalyvių atsakė, kad pagilino savo žinias, ir net 15,2 proc. įgijo kvalifikaciją/ persikvalifikavo. Šie skaičiai būtent viešųjų darbų programai yra gan dideli, kadangi tikslai jos sutelkti ne į profesinį tobulėjimą o laikiną užimtumą, galimybę užsidirbti. Matome, kad viešųjų darbų dalyviai pažymėjo, kad buvo įtakotas jų supratimas apie darbinę ateities motyvaciją, remiantis iš respondentų atsakymų, kad norėtų pasilikti toje pačioje darbo vietoje, daugelis pageidauja ir toliau, atsiradus galimybei dalyvauti toje pačioje programoje.

Teigiamą profesinio apsisprendimo poveikį pajuto ir įdarbinimo subsidijuojant programos dalyviai. Net 69,9 proc. Teigė, kad pradėjo planuoti savo karjerą, vadinasi, programa suaktyvino dalyvių motyvacinius resursus, jie tapo aktyvesni dalyviai darbo rinkoje.

Didelis skaičius VUI programos dalyvių teigė, kad didžiausią naudą patyrė pagilindami savo žinias ir beveik pusė teigė, kad suprato kokį darbą norėtų dirbti ateityje. Galime prieiti prie išvados, kad klientams patiko dalyvauti programoje, ji lėmė jų profesinį apsisprendimą, kadangi bedarbiai per VUI projektus Pakruojo rajone dažniausiai įdarbinami kvalifikuotiems darbams –grybų skynėjais, medžio apdirbimo stkalininkais, autokrautuvo vairuotojais, ir mažesnė dalis darbininkais.

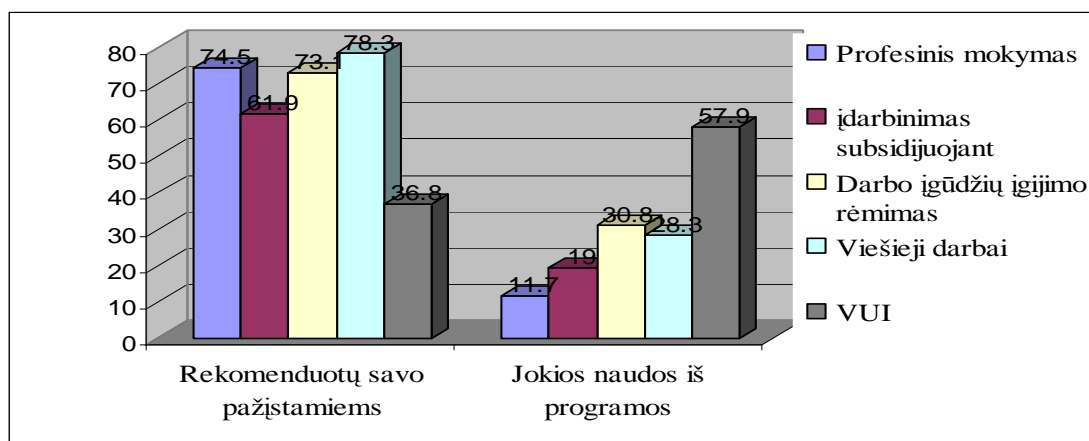


22 pav. Socialinių ryšių sustiprėjimas, proc.

Analizuojant socialinių ryšių sustiprėjimą po programos daugiausiai teigiamų vertinimų surinko profesinio mokymo programa. Analizuojant programos trūkumus ir privalumus, dalyviai buvo pažymėję, kad susipažino su kolegomis, palaiko atkvyvų ryšį su jais. Beveik pusei dalyvių, programa turėjo įtakos aktyviau dalyvaujant visuomeninėje veikloje, gerinant santykius su artimaisiais. Vadinasi, programos metu ir po jos vyksta aktyvi socializacija. Klientai pasijutę pilnaverčiais visuomenės nariais, ištraukia į naujas veiklas bei pradingus įtampai dėl nedarbo, pagerėja bendravimas su šalia esančiais.

Vėlgi, kaip ir ankščiau, panašus socialinių ryšių vertinimas ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programoje, tačiau žymiai skiriasi naujų ryšių atsiradimas, kadangi šioje programoje darbdavys įsidarbines darbovietėje, dažniausiai dirba individualiai, mažiau būna ir pažysta jį supančius bendradarbius.

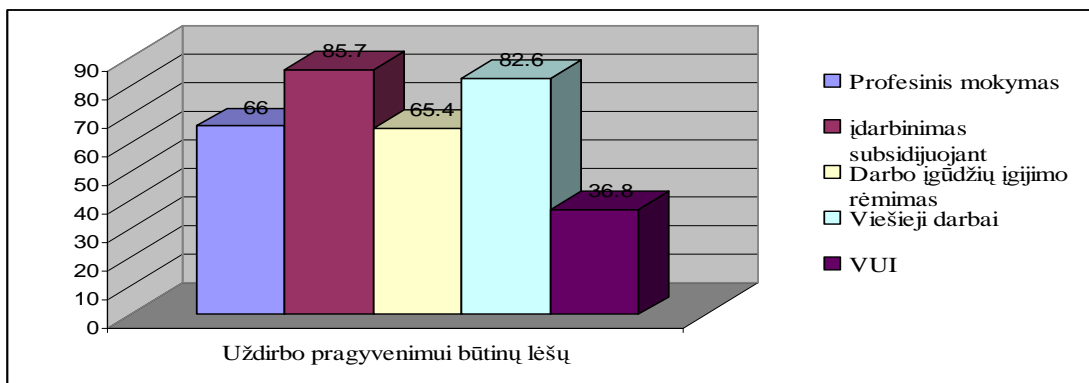
Mažiausiai šį socialinių ryšių gerinimo aspektą įvertino viešųjų darbų programų dalyviai. Nors dirba visuomenei naudingus darbus, tačiau neįsitraukia į visuomeninę veiklą, mažiau susiranda pažįstamų bei nedaugelis iš jų patenkina artimųjų lūkesčius, kadangi, kaip išaiškėjo ankstesniuose duomenyse, daugelis po programos tampa bedarbiais, lieka pasyvūs, nesistengia ieškotis darbo.



23 pav. Tiesioginis naudingumo vertinimas proc.

Tyrimo metu, aiškinausi, ne tik kokią naudą patiria dalyviai, bet ir kaip jie ją vertina, dar kartą buvo užduotas kontrolinis klausimas dėl programos efektyvumo vertinimo, tikintis, kad įvertinus programos įtaką, apibendrinami objektyviau įvertins ir bendrą programos suteiktą naudą.

Klausimu apie rekomendacijas pažįstamiems, norėjau atskleisti programos naudingumo vertinimo aspektus. Tikėjau, kad dalyviai, kuriems patiko dalyvauti programoje, atsakys, kad rekomenduotų savo artimiesiems, tačiau viešųjų darbų programoje šis vertinimas nepasiteisino, kadangi pildant anketas, dalis respondentų paminėjo, kad nerekomenduotų šios programos kitiems tik dėl to, kad patys vėl į ją galėtų patekti, dėl mažesnės konkurencijos; tai parodo, kokia svarbi tai yra programa jos dalyviams. Kaip matome rezultatuose atsiskleidžia teigiamas programos vertinimas, kadangi visų programų dalyviai, išskyrus VUI programą, rekomenduotų ją savo pažįstamiems, ir mano, kad ji nėra nenaudinga. VUI programos dalyvių tik 30 proc. Pažymėjo, kad rekomenduotų ją artimiesiems, šis požymis pasiteisino ir vertinant naudingumą, kadangi net 50 proc. dalyvių atsakė, kad programa yra nenaudinga. Šis požymis pateisina ankstesnius ir įrodo, kad mažiausiai pasitenkinimo programa turi VUI dalyviai.



24 pav. Finansinė nauda, proc.

Vertinant finansinę naudą dalyviams matome, kad remiantis vertinimais, dažniausiai programa suteikia galimybę užsidirbti, išskyrus VUI projektų dalyviams. Daugiausiai savo atlyginimu patenkinti įdarbinimo subsidijuojant ir viešųjų darbų dalyviai, galime daryti prielaidą, kad tai įtakojo pačių programos dalyvių tikslinės grupės, kadangi dažniausiai tai būna vyresnio amžiaus asmenys, sunkiai integruojami į darbo rinką, ilgalaikiai bedarbiai, todėl ilgą laiką neturėję pastovaus pragyvenimo šaltinio, dėl šių priežasčių aukštai vertinantys finansinę naudą.

Panašiai finansinės nauda, apie 60 proc., vertinama profesinio mokymo ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimo dalyvių, nors programų metu, uždirba minimumą, tačiau dar neturi pakankamai įgūdžių ir praktikos, kad galėtų patenkinti darbdavio tikslus, kurtų kokybišką produktą, dėl šių priežasčių, dar negalinčių užsidirbti daugiau.

Gautos naudos vertinimas neapsiribojo vien tik uždaro tipo klausimais, dalyvių buvo paprašyta įvertinti, ar dalyvaujant programoje trūko ko nors, ar norėtų kaip tik, paminėti kokį nors teigiamą faktą apie pačią programą. Vertinant dalyvių suvokimą apie programos teigiamas savybes, gauti atsakymai suskirstyti į 4 sektorius. Labiausiai dalyviai išreiškė pasitenkinimą pačiu programos organizavimu bei atneštu asmeniniu pasitenkinimu programa.

Daugiausia teigiamų programos vertinimų pateikė profesinio mokymo programos dalyviai, kuriems svarbiausi faktai buvo naudingos informacijos ir patirties įgijimas (9,6 proc.) bei pasitenkinimas gerais dėstytojais ir darbo biržos darbuotojais (7,3 proc.). Net 24, 5 proc. profesinio mokymo programos dalyvių pareiškė, kad viskas buvo gerai, ir daugiau nesiplėtė, tačiau kai kurie pažymėjo, programos įtaką teigiamiems socialinių ryšių pokyčiams tokiems kaip naujų žmonių pažinimas (3,2 proc.) bei teigia, kad įdomiai praleido laiką.

Panašus vertinimas ir įgūdžių įgijimo rėmimo programos dalyvių, kurie kaip svarbiausius faktus pažymėjo praktikos ir naujos informacijos įgijimą, 15,4 proc., bei džiaugėsi, kad buvo draugiškai priimti kolektyvo.

Įdarbinimo subsidijuojant ir VUI programos dalyviai pateikė labai nedaug pasitenkinimo programa faktų, nors lyginant abi šias programas, sutapo tik vienas – neinformatyvus atsakymas, kad viskas buvo gerai, jį šių programų dalyviai dažniausiai ir žymėjo. Įdarbinimo subsidijuojant dalyviams svarbiausi aspektai buvo tai, kad buvo patenkinti pačiu darbu (5 proc.), ir liko įvertinti kolektyvo (5 proc.). VUI projekto dalyviams daugiausia džiaugsmo teikė naujų žinių įgijimas, bei parodytas kolegų ir darbdavių dėmesys (5 proc.), viešųjų darbų programos dalyviai džiaugėsi naujomis pažintimis, darbu, kuris kėlė norą ir iniciatyvą dirbti.

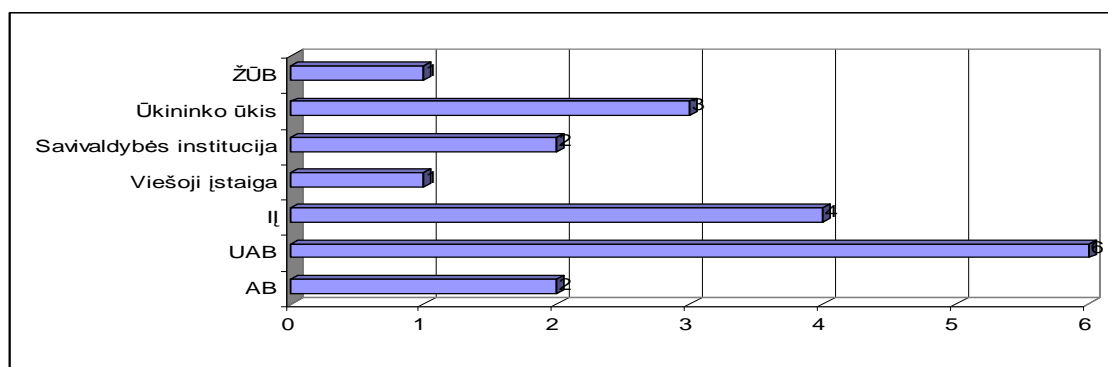
Pastebėta, kad mažiausiai dalyviai paminėjo įsidarbinimo galimybių vertinimą, svarbiausi jiems buvo asmeninio/socialinio pasitenkinimo aspektai, kurių svarbiausias visų programų dalyviams buvo naujų ryšių užmezgimas (viso 9, 8 proc.) bei pasitenkinimas dirbamu darbu (viso 11 proc.).

Nepasitenkinimas programa (9 priedas). kilo dėl įvairių priežasčių:

- Daugiausiai neigiamų vertinimų susilaukė programos organizavimas. Labiausiai dalyviai buvo nepatenkinti per mažu specialistų dėmesiu (16,4 proc.), t.y. profesinio mokymo programos dalyviai teigė, kad dėstytojai skyrė per mažai dėmesio, viešųjų darbų programos dalyviai – buvo nusivylę atsakingų seniūnijos darbuotojų prižiūrimu darbu, nes reikėdavo dirbti už kitus, bei VUI dalyviai per mažu apmokymu dirbti darbo vietoje. Net 20,5 proc. Dalyvių netenkina darbo valandos, vadinasi yra tikimybė, kad darbuotojai dirba per ilgas darbo valandas, per mažą darbo vietų kontrolę.
- Vertinant savirealizacijos galimybes, 19,8 proc. Buvo nusivylę atlyginimu, kuris riboja jų pasirinkimo ir kokybiškesnio gyvenimo galimybes, bei 10,2 proc. paminėjo pačių darbdavių neigiamą požiūrį į dirbančiuosius, kas įtakojo programų nutraukimą ir nepasitenkinimą savimi.
- Daugiausia neigiamų vertinimų pareiškė profesinio mokymo programos dalyviai, dažniausiai nepatenkinti programos organizavimu. Atliekant apklausą išaiškėjo, kad kartais programos dalyviai buvo stigmatizuojami pačių dėstytojų (vairavimo kursuose). Dalis pažymėjo nepasitenkinimą profesinio mokymo programos trukme, kadangi vertino, kad ji per trumpa, kad spėtų įgyti pagrindinius įgūdžius.

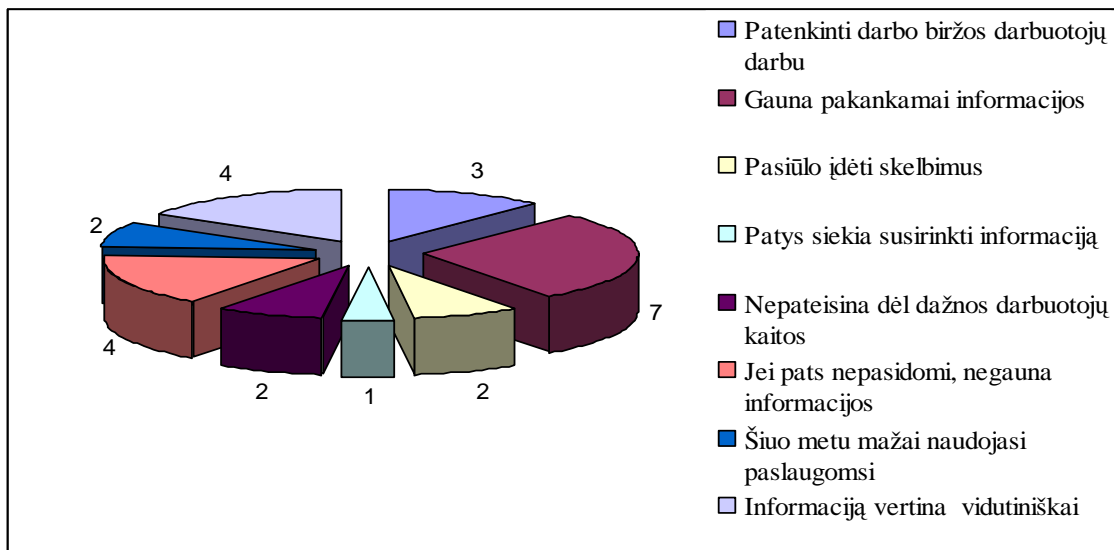
3.6. Programas įgyvendinančių darbdavių apklausos analizė

Tyrimo metu buvo apklausti dvidešimt ADRP įgyvendinantys darbdaviai. Tarp darbo biržos paslaugų naudotojų, įgyvendinančių programas, daugiausia pasitaikė uždarytų akcinių bendrovių, po vieną apklausiau žemės ūkio bendrovę bei viešąją įstaigą. Ne tik iš šio tyrimo rezultatų, tačiau apžvelgus ir Pakruojos darbo biržos 2006-2007 metų veiklos ataskaitas išaiškėja, kad darbo biržos programas įgyvendinančios įmonės pagal jų statusą pasiskirsto labai netolygiai ir įvairiapusiškai. Mažiausiai programomis naudojasi viešosios įstaigos.



25 pav. ADRP įgyvendinančių įmonių statusai

Norint įvertinti darbdavių nuomonę apie programos organizavimą, užduoti klausimai apie informacijos suteikimą ir programų organizacinius teigiamus ir neigiamus aspektus. Vertinant informaciją, išsiskyrė skirtingos darbdavių nuomonės kurios atsispindi pav. 24.



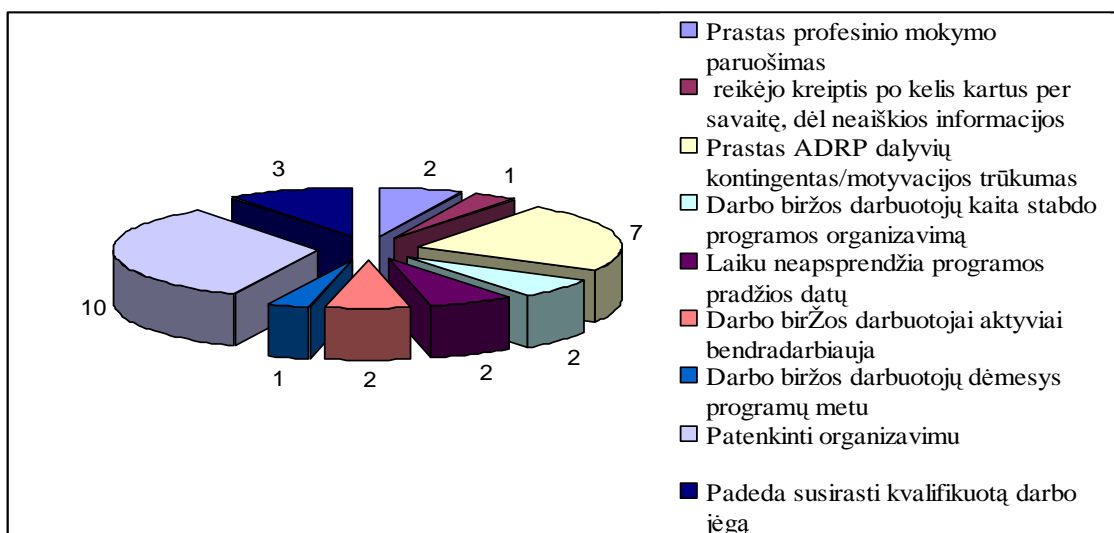
26 pav. Informacijos apie programas vertinimas

Galime teigti, kad įmonės, pagal informacijos vertinimą pasidalino į tris grupes:

- Įmonės, kurios gauna pakankamai informacijos ir paslaugas vertina gerai, (12 įm.)
- Įmonės, kurios paslaugas vertina vidutiniškai, patys veikia aktyviau arba jiems kol kas paslaugų nereikia dėl užpildytų darbo vietų (7);
- Nepatenkinti paslaugomis dėl dažnos darbuotojų kaitos ir pasyvaus darbo biržos darbuotojų informavimo (jei pats nepasidomi, tai nieko ir negausi), neigiamą aspektą pažymėjo net 6 įmonių vadovai.

Geriausiai informacijos perdavimą vertino seniūnai, kadangi informacija seniūnijų centruose pastoviai atnaujinama, pateikiama papildoma, aktyviai bendradarbiaujama su seniūnais. Kelios įmonės patenkintos, kad darbo birža operatyviai įdeda į vietinį laikraštį informaciją apie laisvas darbo vietas, bei buvo pateiktas pageidavimas – pasiūlymas, naują informaciją siųsti elektroniniu paštu, kad darbdaviai išsamiau ir greičiau su ja susipažintų.

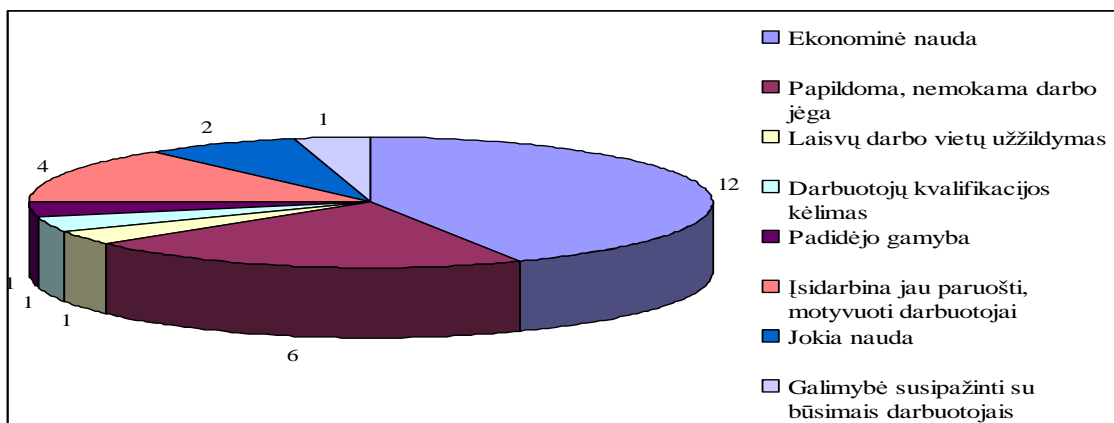
Vertinant programų organizavimą, nors 10 vadovų pažymėjo, kad patenkinti programos organizavimu, tačiau dažniausiai atsakymuose vyravo neigiamos nuomonės pagrindimas.



27 pav. Įmonių vadovų programos organizavimo vertinimas

Labiausiai ADRP vykdytojai buvo nepatenkinti siunčiamais darbuotojais (7 respondentai), dėl per mažos jų motyvacijos, kadangi tokie darbuotojai, kaip išaiškėjo kituose klausimuose, dažniausiai po programos nebeįsidarbina pastoviam laikui, bei didele problema laiko kai kurių mokymo įstaigų prastą profesinį paruošimą, skundžiasi, kad mokiniai neišbūna pilnų valandų, paskaitos vyksta ne kiekvieną dieną (konkrečiai vertino Joniškio žemės ūkio mokyklos paslaugų kokybę).

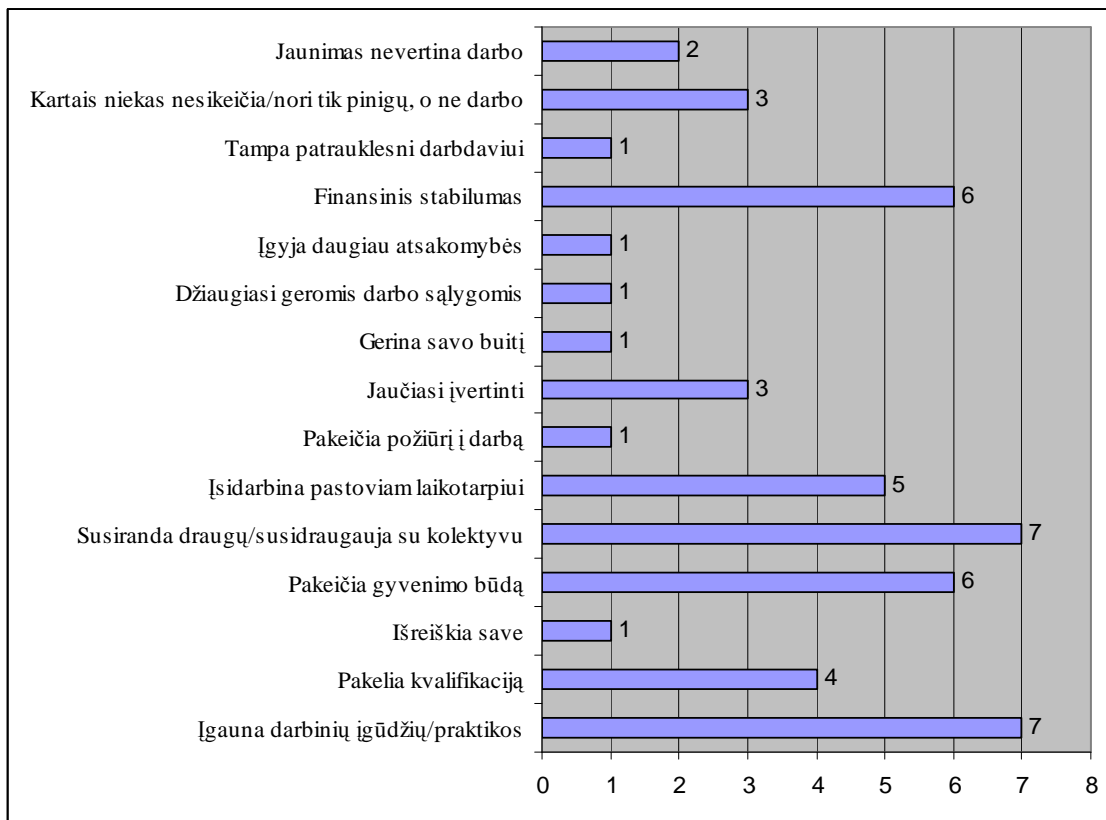
Labiausiai vadovai patenkinti (3 respondentai), tuo, kad programos padeda susirasti kvalifikuotą darbo jėgą, kadangi šiais laikais, esant kvalifikuotos darbo jėgos trūkumui provincijoje, surasti išlaikyti motyvuotą ir atsakingą darbuotoją sunku. Analizuojant vadovų gaunama nauda, išaiškėjo, kad daugiausiai vertinama finansinė nauda, iš to išeina ir papildomų vietų kūrimas. Be to, apklausiant paminėtas labai svarbus efektyvumo ir naudos aspektas – programa padidino gamybą, todėl įmonė plėtės, pradėjo specializuotis kitoje srityje.



28 pav. Darbdavių patiriamos naudos iš ADRP vertinimas

Realios naudos iš programos neižvelgė tik 2 respondentai, pasipiktinę, kad neatsiperka tas laikas, skirtas darbuotojų apmokymui, jei jie išeina iš darbo, neseniai pradėję programą. Dauguma darbdavių, didžiausią teigiamą naudą įvardijo kaip ekonominę (12 respondentų), kadangi gauna papildomą, nemokamą darbo jėgą. Svarbus faktas, nusakantis didelę įtaką – pasiketusių veiklos ir gamybos kryptis, kuri pažymėjo VUI prjektų vykdytojas.

Svarbus darbdaviams darbo vietų užpildymas, kadangi ne vienas darbdavys, atsakantis į programų organizavimo ir naudos klausimus paminėjo, kad šiuo metu sunku susirasti kvalifikuotos darbo jėgos, todėl gerai buvo vertinamas darbuotojų paruošimas ir kvalifikacija.



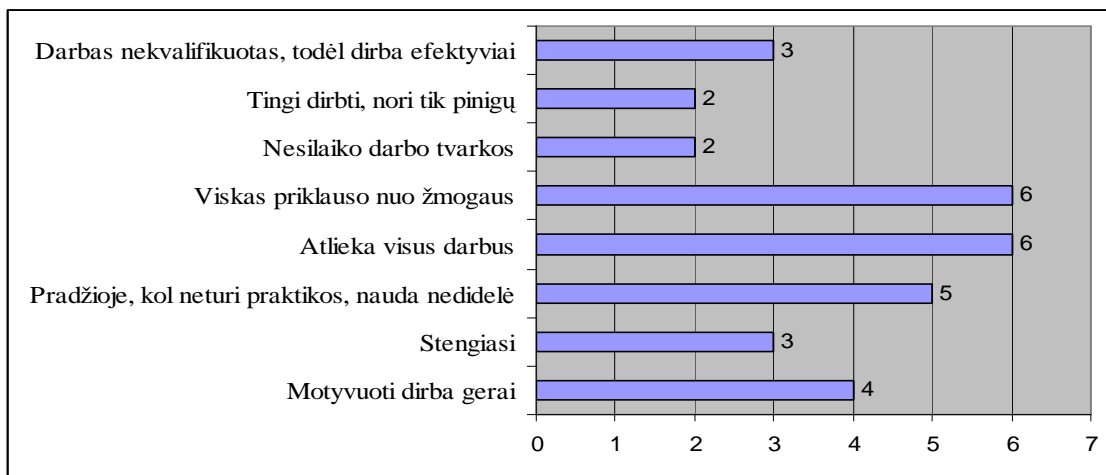
29 pav. Programos naudingumo bedarbiams vertinimas

Darbdaviai, vertindami programos įtaką bedarbiams, dažniausiai išvelgė įvairiapusę naudą. Tik 3 kategoriškai teigė, kad programa nieko neįtakoja, bedarbiai nori „pasiimti“ pinigus, ir kuo mažiau dirbti. Seniūnai pastebėjo tendenciją, kad darbuotojai nebesikeičia, keičiantis sezonams, ateina tie patys, pažįstami (niekur kitur neįsidarbina), jau dirbę ne kartą, todėl sukasi tas pats ratas, vadinasi, įsidarbina snkiausiai integruojami asmenys, kurie gali dirbti tik terminuotė, nekvalifikuotą darbą. Pora darbdavių pažymėjo, kad ypač jaunimas nesaugo darbo vietų, nevertina programos ir dažnai po kelių apsilankymų negrįžta į darbo vietą.

Teigiami įvertinti aspektai įvairiapusiški – darbdaviai pastebi ne tik finansinę naudą, tačiau ir

socializavimosi požymius - bedarbiai susipažįsta su naujais žmonėmis (7), įsidarbina pastoviam laikui (5) ir pakeičia gyvenimo būdą (6). Svarbus ir kvalifikacijos kėlimo faktas, nauji įgūdžiai ir pakelta kvalifikacija pastebėta net 11 darbdavių, be to manoma, kad jau dirbantys, jie savaime tampa patrauklesni ir kitiems darbdaviams (pav. per viešuosius darbus). Darbdaviai pastebi ir savirealizavimo poreikių įgyvendinimą - darbuotojai jaučiasi įvertinti (3), pakeičia gyvenimo būdą bei realizuoja save.

Paprašius įvertinti darbuotojų teikiamą naudą įmonei, darbdaviai pateikė nemažai siūlymų, kurie atneštų įmonei daugiau pridėtinės vertės, bei įvardino gaunamą naudą pav. 30.



30 pav. Programos dalyvio darbo efektyvumo vertinimas

Daugiau nei trečdalis apklaustų darbdavių atliekamą darbuotojų darbą vertina teigiamai, teigia, kad atliekami visi darbai. Be to, trečdalis pastebi, kad darbo efektyvumas labiausiai priklauso nuo to, koks yra žmogus, ar jis atėjo į įmonę motyvuotas, ar tik dėl to, kad buvo nukreiptas ir nenorintis dirbti. Svarbus faktas, kad vertindami profesinio mokymo programos dalyvių naudą, 5 darbdaviai teigia, kad neužtenka profesinio mokymo programos laikotarpio, visi pageidauja ilgesnio praktikos laikotarpio įmonėje, kadangi tik tokiu būdu būsiami darbuotojai įgauna pagrindinius įgūdžius, pradeda dirbti savarankiškai kurti kokybišką produktą, nuo kurio priklauso uždarbis (pav. siuvimo pramonėje). Dalis darbdavių teigė, kad užtektų tik įmonėje atliekamos praktikos, teorinio mokymo neverta mokytis tiek ilgai, kadangi atliekant praktiką, darbdavys darbuotoją paruošia numatytai, konkrečiai darbo vietai.

Paminėti ir keli neigiami faktai, įrodantys, kad įmonė negauna jokios naudos iš darbo – tai dėl nemotyvuotų, tingių darbuotojų, net 4 darbdaviai buvo nusivylę programų dalyvių darbu. Vertindami šią situaciją pažymi, kad anksčiau darbuotojai buvo atsakingesni, aukštesnė atliekamo darbo kokybė, o dabar darbuotojų kontrolei ir priežiūrai reikia skirti daugiau dėmesio, kadangi per programas darbinami nekvalifikuoti, sunkiau integruojami į darbo biržą asmenys.

IŠVADOS

Atlikus mokslinės literatūros analizę apie ADRP priemones ir jų efektyvumo vertinimą, galime daryti išvadą, kad ADRP priemonių efektyvumo vertinimas yra būtinas norint nustatyti jų tikslų įgyvendinimo, atlikimo kokybės ir poveikio nustatymui. Mokslinėje literatūroje jau daugiau nei trisdešimt metų egzistuojančių ADRP priemonių tema analizuojami programų tikslai bei ekonominis ir socialinis jos efektyvumas bei valdžios atsakomybė vykdant programas. Išsiskiria du efektyvumo požiūriai – tai ADRP priemonių šalininkai, kurie teigia, kad programa skatina integraciją į darbo rinką, mažina socialinę atskirtį, bei oponentai, kurie teigia, kad šioms programoms švaistomos valstybinės lėšos, bei mano, kad programos skatina asmenų stigmatizavimą. Kadangi Lietuva, įstojus į ES, vykdant Lisabonos strategiją, turi mažinti nedarbo rodiklius, didinti užimtumą, todėl 2007 metais, kai ADRP Lietuvoje sudaro 0,24 BVP, paskutiniu metu išaugo jų efektyvumo vertinimo aktualumas ir svarba.

Ekonominis efektyvumas. Tyrime ADRP priemonių ekonominis efektyvumas buvo vertinamas lyginant šalies konsoliduoto biudžeto pajamas ir išlaidas. Gauti ADRP priemonių ekonominio efektyvumo rodikliai svyravo nuo 20 proc. iki 49,94 proc. Tai reiškia, kad programų efektyvumas yra priklausomas nuo pačios programos, jos tikslų. Kaip bebūtų, įgyvendinant tam tikrą ADRP priemonę į šalies konsoliduotą biudžetą mokesčių pajamų ir išlaidų ekonomijos būdu „grįžta“ nuo beveik penktadalio iki pusės šios ADRP priemonės įgyvendinimui skirtų lėšų. Mažiausiai ekonomiškai efektyviausia Pakruojo darbo rinkoje yra darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programa (ekonominis efektyvumas tik 25,99 proc.), nes dažniausiai pasinaudoję programa, darbdaviai neįdarbina dalyvių pastoviam laikotarpiui. Efektyviausia – įdarbinimo subsidijuojant programa, kurios ekonominis efektyvumas 49,94 proc. Tai rodo, kad darbo rinkos politikos požiūriu yra labai naudinga finansiškai skatinti darbdavius įdarbinti darbo rinkoje papildomai remiamus asmenis neterminuotam laikotarpiui, padedant šiems asmenims įsitvirtinti darbo rinkoje.

ADRP priemonių dalyvių apklausų rezultatų analizės išvados. Didžioji dalis bedarbių registruojasi darbo biržoje tikėdamiesi įsidarbinti (117) arba įsigyti kvalifikaciją (63), tai rodo jų motyvacijos darbu tikslus. Vis dėlto nemaža dalis registruojasi tik dėl socialinių garantijų, sveikatos draudimo, vadinasi šie požymiai atsirado dėl to, kad ADRP dažniausiai dalyvauja papildomai darbo rinkoje remiami bedarbiai, kurių galimybės įsidarbinti ribotos, motyvacija susilpnėjusi (didžiausia dalis dalyvavusių - 2 metai nedirbė iki įsiregistravimo, arba virš 50), tai rodo, kad priemonėse dalyvaujantys asmenys turi nemažai sunkumų ne tik įsidarbinant, todėl priemonės daugeliui yra vienintelis būdas „sugrįžti“ į darbo rinką.

Dalyvaudami programose respondentai dažniausiai tikisi susirasti pajamų šaltinį bei įsidarbinti pastoviam laikotarpiui. Kaip vieni iš svarbesnių tikslų atsiskleidė – kvalifikacijos ir darbinės

patirties tobulinimas. Taigi, galime prieiti prie išvados, kad ADRP programų dalyvių tikslai atitiko ir pačių programų išskeltus tikslus, vykdant užimtumo politiką.

Organizaciniais aspektais ADRP priemonių dalyviai yra patenkinti, išskyrus suteikta galimybe dirbti pagal kvalifikaciją, kadangi apie pusė respondentų įvertino, kad tai jiems nebuvo būtina, arba vertinimas buvo neigiamas. Vadinasi, darbdaviai ne visada suteikia sąlygas dirbti pagal kvalifikaciją, be to gali būti ir pačių darbuotojų žemos motyvacijos įtaka. Konsultantų ir darbdavių paruošimas darbui vertinamas labai teigiamai, tačiau lyginant visų organizacinių aspektų analizę, didžiausias nepasitenkinimas organizavimu, atsiskleidė vertinant darbo sąlygas, kadangi jomis nepatenkinti buvo net 18,1 proc. dalyvių. Taigi remiantis dalyvių vertinimu, darbdaviai nesistengia vykdyti savo išipareigojimų programos dalyviams, taip pat, gali būti, kad per mažai darbdavius kontroliuoja darbo biržos atsakingi asmenys.

Vertinant ADRP priemonių efektyvumą išaiškėjo, jog beveik visų priemonių dalyviai dažniausiai teigia, kad programa padidino įsidarbinimo galimybes, išskyrus VUI projekto dalyviams, tik iš dalies padidino įsidarbinimo galimybes. Optimistiškiausiai savo galimybes po programos vertino profesinio mokymo ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonių dalyviai, šios priemonės rodo geriausius įsidarbinimo motyvacijos rezultatus, bei didžiausią efektyvumą, vertinant dalyvių nuomones. Dažniausiai nepasiteisinę tikslai – per mažas atlyginimas (22, 7 proc.) ir daugiau nei 13 proc. respondentų teigė, kad tikslus pasiekti kliudė pačių asmeninės priežastys. Vertinant priemonių naudą, dažniausiai akcentuota finansinė nauda, ypatingai, įdarbinimo subsidijuojant ir viešųjų darbų priemonių dalyvių (teigiamai įvertino virš 80 proc.), vadinasi pastarųjų programų dalyviams programa – vienintelis šansas užsidirbti. Profesinio mokymo, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo programos dalyviams svarbiausi – psichinės savijautos požymiai (virš 70 proc. minėtų programų respondentai pažymėjo pasitikėjimo savimi, padidėjusios motyvacijos darbui faktą) bei virš 80 proc. teigiamai vertino įgytas žinias ir kvalifikaciją, kas rodo aukštesnių, intelektualesnių poreikių ir tikslų iškėlimą, lyginant su kitais.

Didžiausia kliūtis užimtumui programos ar po programos yra dalyvių liga (29 respondentai) bei išaiškėjo, kad žemas teritorinis bei profesinis gyventojų mobilumas apsunkina efektyvų darbo išteklių panaudojimą, net 22 dalyviai pažymėjo, kad darbas per toli namų. Likusius atsakymus galima paaiškinti kryptingų motyvų stoka, dėl ko dauguma asmenų visą gyvenimą nesugeba realizuoti savo gebėjimų.

Apibendrinant gautus rezultatus, galima teigti, kad įgyvendinamos ADRP priemonės atitinka ir pasiekia joms keliamus tikslus. Šiose priemonėse dalyvaujantys asmenys padidina savo galimybes įsitvirtinti darbo rinkoje, nes visi dalyviai išvelgia po kelis teigiamus pokyčius priemonių metu ar po jų.

Darbdavių, įgyvendinančių ADRP priemones, apklausų rezultatų analizės išvados

Sprendžiant iš darbdavių apklausos duomenų, pusei ADRP priemonės įgyvendinantiems darbdaviams buvo ypač naudinga darbo biržos teikiama informacija apie šias priemones. Ketvirtadalis teigia, kad jei pats nesidomi, tai dažniausiai ir negauna, kas gali būti lemiamą dažnos darbuotojų kaitos Pakruojo darbo biržoje. Galime priėti prie išvados, kad darbdaviams teikiama informacija dažniausiai kokybiška, tačiau teikiama netolygiai, ne visiems skiriama pakankamai dėmesio.

Nors daugiau darbdavių teigiamai įvertino darbo biržos priemonių organizavimą, buvo patenkinti, kadangi ADRP priemonių dėka greičiau susiranda kvalifikuotus darbuotojus, tačiau prieštaravimui, didžiausias neigiamas vertinimas atsiskleidė dėl nemotyvuotų programos dalyvių bei prasto profesinio pasiruošimo. Tai rodo, kad organizaciniai priemonių aspektai darbdavius tenkina, tačiau pagrindinė problema lieka dalyviai, kurių motyvacija, gebėjimai trikdo visos programos vykdymą.

Vertinant priemonių naudą patiems darbdaviams, 60 proc. pažymėjo, kad naudingiausia yra programos metu geriau pažinti būsimus darbuotojus, bei trečdalis pažymėjo naudą, gaunamą iš papildomos, nemokamos darbo jėgos, kas rodo darbdavių suinteresuotumą gauti kuo didesnę pelną, taupant darbo jėgos sąnaudas. Aiškinantis programos dalyvių darbo efektyvumą, trečdalis darbdavių sutinka, kad atliekami visi pagrindiniai darbai, tačiau kai kurie pripažįsta, kad darbo pradžioje, kokybė nėra aukšta. Galima priėti prie išvados, kad darbo kokybė dažniausiai priklauso nuo pačio darbuotojo bei jo praktinių įgūdžių, kurie ateina ne iš karto.

Vertinant priemonių poveikį jos dalyviams, darbdaviai išvelgė įvairiapusę naudą. Pastebėta, kad jauni darbuotojai, lyginant su vyresniaisiais, nelabai vertina savo darbo vietas, stabilumą. Analizuojant darbdavių ir dalyvių nuomonės dalinai sutampa, tačiau kaip svarbiausius darbdaviai įvertino socializacijos - ryšių su aplinkiniais kūrimą ir įgūdžius, o ne finansinę naudą. Remiantis šiais faktais, galima priėti prie išvados, kad darbdaviai mato tik darbinėje aplinkoje esančius pokyčius, retai išvelgdami psichologinius savijautos požymius, mažai domisi darbuotojais.

Taigi, hipotezė pasitvirtino, kadangi ADRP priemonės jų dalyvių vertinamos kaip efektyvios, nes darbdaviai ir ADRP priemonių dalyviai dažniausiai teigiamai vertina jų organizavimo aspektus, bei jaučia naudą ir priemonių įtaką socialekonomie ir psichologine prasme. ADRP priemonės jos dalyviams įgyvendina užimtumo politikos išskeltus tikslus.

REKOMENDACIJOS

1. Remiantis dalyvių nepasitenkinimu programa priežastimis, būtina didesnė darbo vietų kontrolė, užtikrinanti, kad darbdaviai nepiktnaudžiauja programa. Akcentuojantis į tai ar: dirbama pagal kvalifikaciją, laikomasi darbo saugos reikalavimų bei dėmesys darbo laiko kontrolei. Taip pat svarbu sutelkti dėmesį į tikslų bei sąžiningą atsakingų darbo biržos darbuotojų darbą vykdant kontrolę.

2. Būtina daugiau dėmesio skirti nukreipimo į darbo rinkos programas eiliškumui pagal registraciją ir tikslines grupes, kadangi dalis bedarbių pažymėjo, kad vis dėlto prieš programą tariasi su darbdaviu dėl įsidarbinimo galimybės, kas sumažina kitų bedarbių galimybes, pakliūti į programą.

3. Po programos neįsidarbinusiems klientams, darbo biržos konsultantai būtinai turi skirti didesnę dėmesį, išsiaiškinant programos nutraukimo priežastis, jei ne dėl darbdavių kaltės, būtinas nukreipimas į motyvacijos kėlimo priemones – konsultavimą grupėse, individualias psichologo konsultacijas.

4. Reikalinga didesnė darbdavių kontrolė, užtikrinanti, kad įmonė nesinaudoja programos teikiama finansine nauda, kadangi pasitaiko atvejų, kai darbdaviai įsidarbina bedarbį tik iki to laikotarpio, kol gauna finansavimą, todėl būtina akcentuoti darbdavių įsipareigojimus, įdarbinimui po programos. Kaip išaiškėjo tyrime, dalis dalyvių liko nepatenkinti bei nusivylę programa bei savimi, kad nepasisekė įsidarbinti, nors ir ne dėl jų kaltės.

5. Kaip išaiškėjo tyrime, bedarbiai nutraukė programą dėl riboto mobilumo, todėl būtina ieškoti priemonių, kurios išspręstų kaimo vietovės gyventojų pagrindinę problemą, kuri riboja jų įsidarbinimą. Reikalinga papildomai finansuoti susisiekimą ne tik profesinio mokymo ir viešųjų darbų programos dalyviams. Finansavimas arba kelionės lengvatų pritaikymas naudingiausias būtų įsidarbinimo laikotarpio pradžioje, kol bedarbis užsidirbs susisiekimo išlaidoms būtinų lėšų.

6. Būtų tikslinga didinti ruošiamų profesijų Pakruojo darbo rinkoje įvairovę, labiau atsižvelgti į asmens interesus. Remiantis tyrimo rezultatais ir darbine patirtimi, galiu teigti, kad dalis bedarbių nepatenkinti ribotu profesinio mokymo programų pasirinkimu, kuris nerealizuoja jų gebėjimų ir lūkesčių. Šiuo metu dažniausiai ruošiamos profesijos – reikalingos Pakruojo darbo rinkos darbdaviams, tačiau neatsižvelgiama į pačių bedarbių verslumo galimybes, kadangi dalis po programos, įsigiję kvalifikaciją (kuri nebuvo numatyta tikslinėje programoje) pageidauja pradėti savo verslą.

7. Atsižvelgiant į darbdavių nuomonę, profesinio mokymo programos dalyviams reikėtų ilgesnio praktikos laikotarpio įmonėje, nes praktikos atlikimas įmonėje jos dalyviams suteikia darbui ir profesinėje veikloje reikalingų žinių ir įgūdžių tuo pačiu, padidėja ir ieškančio darbo asmens galimybės įsitvirtinti toje pačioje darbo vietoje.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Bagdanavičius, J. (2002). *Žmogiškasis kapitalas. Mokymo metodinė priemonė*. Vilnius. VPU ekonomikos katedra.
2. Bergemann, A., Berg G. (2006). *Active labor market policy effects for women in Europe: a survey*. Free University Amsterdam, Princeton University, IFAU Uppsala, CEPR, IFS and IZA Bonn.
3. Beržinskaitė, D.(2004). *Gyventojų užimtumo plėtros modeliavimas: Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos 2005*. Ernesto Galvanausko mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga. Šiauliai:Šiaulių universiteto leidykla.
4. Betcherman, G., Olivas, K., Dar, A. (2004). *Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries*. World Bank, Social Protection Discussion Paper Series No.0402.
5. Balčiūnas, P. (2008). *Mažėja dėmesio viešiesiems darbams*. Šiaulių kraštas, 2008.02.08
6. Bingham, R.D., Felbinger, C.L. (2002). *Evaluation in practice. A methodical approach*. Second edition. USA: American University.
7. Darbo ir socialinių tyrimo institutas. (2006). *Sunkiai integruojamų asmenų padėties darbo rinkoje analizė ir priemonės jų užimtumui didinti. Vyresnio amžiaus (45 metų ir daugiau), ieškančių darbo neįgaliųjų asmenų bei asmenų, neturinčių pagrindinio išsilavinimo, tyrimo duomenų analizė (Antrojo etapo ataskaita)*.Vilnius .
8. Darbo ir socialinių tyrimų institutas (2006). *Darbo rinkos profesinio mokymo ekonominis ir socialinis efektyvumas bei rekomendacijos profesinio mokymo vykdymo efektyvumo didinimui bei praktinio mokymo kokybės gerinimui*. Vilnius.
9. Daync, D.A. (2001) *Designing educational project and program evaluations. A practical overview. Base on research and experience*. American University.
10. Dale, S.R., Fiore, K. E. (1999). *Practical considerations and alterative research methods for evaluating HR programs*. Juornal of business and psichology. Volme 12/2 DePaul University.
11. Dėl nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos 2005 m. lapkričio 22 d. Nr. 1270. Vilnius
12. Drūteikienė, G., Marčinskas, A., Paulauskaitė, L. (2007) *Darbdavio įvaizdis Lietuvoje: ekonominis kontekstas*. Ekonomika. Nr. 77.
13. Glodenytė, D. (2004). *Darbo rinkos profesinio mokymo (II lygio) programų įvertinimas*. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. Ernesto Galvanausko mokslinės

- konferencijos pranešimų medžiaga. Šiauliai:Šiaulių universiteto leidykla.
14. Gruževskis, B., (2002). *Žmogaus socialinė raida. Užimtumas*. Vilnius. Justitia.
 15. Gruževskis, B., Okunevičiūtė – Neverauskienė, L. (2003). *Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos. Profesinis rengimas* [Žiūrėta 2007-12-20]. Internetė: http://www.vdu.lt/alearning2003/I%20Dalis/LT/Gruzevskis_neverauskiene_lt_kalb.DOC
 16. Gražulis, V. (2005). *Motyvacijos pasaulis – jų supratimo keliai ir klystkeliai*. Vilnius: Vilniaus kolegija.
 17. Hakon, F., Morten, L., Tore N., (1999). *Trailing Research. A model for Useful Program Evaluation*. London: Thousand Oaks.
 18. Isachsen, A. J., (1992). *Ekonomikos pagrindai. Perėjimas nuo plano prie rinkos*. Alma litera.
 19. Išoraitė, M. (2005). *Veiklos rezultatyvumo vertinimo ypatumai švietimo institucijose: Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos 2005*. Ernesto Galvanausko mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga. Šiauliai:Šiaulių universiteto leidykla.
 20. Išoraitė, M. (2004). *Efektyvių veiklos rodiklių panaudojimas vertinant vietos institucijų veiklą: Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos 2005*. Ernesto Galvanausko mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla
 21. Jankauskaitė, M. (2007). *Darbo rinkos tendencijos ir iššūkiai šalies ir ES kontekste* . Darbo biržos naujienos . Nr. 2 (111).
 22. Jankauskaitė, M. (2008). *Paslaugų kokybei gerinti – jų efektyvumo tyrimai ir personalo mokymai*. Lietuvos darbo biržos informacinis biuletėnis 2008m. Nr. 2(23)
 23. Kojelienė, M.(2007). *Vyresnis amžius – ne kliūtis dirbti ir mokytis*. Darbo biržos naujienos, Nr.5 (114), p.5-7
 24. Kok, W. (2004) *Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment*. Printed in Belgium European Communities
 25. Kurutienė, Z. (2006). *Organizacijos ir individo santykis socialinio identifikavimo požiūriu*.Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. 2006 Ernesto Galvanausko mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga. Šiauliai:Šiaulių universiteto leidykla
 26. *Lietuvos darbo rinka skaičiais 2001-2006* (2007). Parengė – Darbo paklausos ir pasiūlos skyrius.
 27. *Lietuvos ekonomikos tyrimas 2006/2007* (1). Vilnius, 2006
 28. *Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas* 2006 birželio 15d. Nr X-694. Vilnius
 29. Lileikienė, A., Šaparnis, G., Tamošiūnas, T., (2004). *Magistro darbo rengimo metodika*. Šiauliai:Šiaulių universiteto biblioteka.
 30. *Lietuvos darbo biržos 2007 metų veiklos ataskaita*. [Žiūrėta 2008.03.20] Internetė:

31. Marcinkevičiūtė, L.(2005). *Teoriniai ir praktiniai darbuotojų motyvavimo modeliai*. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai:2005,Nr. 34
32. Martinkus, B., Beržinskytė D., (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo aspektai*. Kaunas: Technologija.
33. Martinkus, B. (2003). *Darbo procesų valdymas*.Šiauliai. Šiaulių Universiteto leidykla
34. Martinkus, B., Sakalas, A., Savanevičienė A. (2006). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija.
35. Matiušaitytė, R. (2001). *Darbo rinkos probleminės grupės ir jų padėties gerinimas*. Ekonomikos daktaro disertacijos santrauka, VU.
36. Meager, N., Evans, C. (1998). *The evaluation of active labour market measures for the long-term unemployed*. Employment and training papers. International Labour Organization.
37. Monete, D.R., Sullivan T.I. (1994). *Applied social research. Tull for the human services*. Third edition. Printed in the USA.
38. Navickas, V., (2005) *Europos sąjungos rinkų ypatumai*. Kaunas: Technologija.
39. Okunevičiūtė – Neverauskienė, L., Gruževskis, B., Moskvina, J. ir kt. (2007). *Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas*. Vilnius.
40. *Pakruojo darbo biržos 2006-2008 metų strateginis veiklos planas*. (2006).Vilnius
41. *Pakruojo darbo biržos 2007 metų veiklos ataskaita*. (2008). Pakruojis
42. Fredriksson, P., Johansson, P. (2003). *Employment, mobility and active labor market programs*. Working Paper Series 2003:3, IFAU - Institute for Labour Market Policy Evaluation, revised.
43. Pulmickaitė, J., Matuzevičiūtė, K. (2004). *Darbo rinkos priemonių ekonominio efektyvumo įvertinimas Šiaulių apskrityje*. Ekonomika ir vadybą: aktualijos ir perspektyvos 2005. Ernesto Galvanausko mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga. Šiauliai:Šiaulių universiteto leidykla
44. Raipa, A. (2007). *Viešojo administravimo efektyvumas* /Antrasis leidinys. Kaunas: Technologija.
45. Rakauskienė, O.G. (2006). *Valstybės ekonominė politika*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
46. Rosen, D. E. (2007). *Viešojo sektoriaus produktyvumo didinimas*. Sąvokos ir praktika. Knygiai. Vilnius.
47. Rossi, P.H., Freeman, H.E. (1989). *A Systematic Approach, Fourth Edition*.Newbury Park, CA: Sage Publications.

48. Solnyškinienė, J. (2006). *Visuomenės lūkesčiai: efektyvumas nelygu teisingumas*. Socialiniai tyrimai. Nr. 1(7).
49. Šalkauskienė, D. (2007). *Pasitikėk savimi, planuok karjerą, konkuruok darbo rinkoje*. Darbo biržos naujienos, Nr. 5 (114). Vilnius.
50. Šalkauskienė D. (2008). *Lietuvos darbo birža – Europos Sąjungos darbo rinkoje*. Darbo biržos naujienos, Nr. 4 (125). Vilnius.
51. Šerikova A., Matuzienė I., (2006). *Darbuotojų poreikių stiprumo įvertinimas Šiaulių miesto privataus sektoriaus organizacijose*. Socialiniai tyrimai Nr. 2 (8).
52. Šileika, A., Andriušaitienė, D., (2007). *Istorinis metodologinis darbo rinkos sampratos aspektas*. Verslas: teorija ir praktika. Nr. 1.
53. Tzannatos, A.D.Z (1999). *Active Labor Market Programs: a review of the evidence from Evaluations*. Social protection Unit Human Development Network the World.
54. Valackaitė, A. (2004). *Profesinės karjeros procesas: teoriniai aspektai*. Vadyba ir ekonomika.
55. Valackienė, A., Vasiliauskienė, R. (2006). *Socialinė atskirtis: subjektyvus vertinimas verslininkų pavyzdžiu*. Socialiniai tyrimai, 2006 Nr.1 (7).
56. Vasiljevas, A., Pučėtaitė, R. (2005). *Socialinės įmonių atsakomybės ir efektyvaus žmoniškųjų išteklių valdymo įgyvendinimas dalykinės etikos priemonės*. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai: 2005.36. Kaunas. VDU
57. 2007 m. pirmojo pusmečio Užimtumo fondo lėšų panaudojimo ataskaitos duomenimis ir Užimtumo fondo 2007 metų lėšų sąmata. [Žiūrėta 2008.03.10]. Internetė: http://www.socmin.lt/l.php?tmpl_into=middle&tmpl_id=999

PRIEDAI

1 PRIEDAS

PAPILDOMAI DARBO RINKOJE REMIAMI BEDARBIAI

Remiantis užimtumo rėmimo įstatymu (2006 06 15) darbo rinkoje papildomai remiami šie asmenys:

- 1) neįgalieji, kuriems nustatytas iki 40 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. I ir II invalidumo grupė) arba sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis;
- 2) neįgalieji, kuriems nustatytas 45–55 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. III invalidumo grupė) arba lengvo neįgalumo lygis;
- 3) rūpintiniai, kuriems iki pilnametystės buvo nustatyta rūpyba šeimoje, šeimynoje ar vaikų globos institucijoje, – iki jiems sukaks 25 metai;
- 4) baigę profesinės rehabilitacijos programas;
- 5) pradedantys darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją;
- 6) ilgalaikiai bedarbiai;
- 7) vyresni kaip 50 metų darbingi asmenys;
- 8) nėščios moterys, šeimos pasirinkimu vaiko motina (įmotė) arba tėvas (įtėvis), vaiko globėjas, rūpintojas, faktiškai auginantis vaiką iki 8 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų (iki 2005 m. liepos 1 d. pripažintą vaiku invalidu);
- 9) grįžę iš laisvės atėmimo vietų, kurių laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip 6 mėnesiai;
- 10) iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje nedirbę 2 ir daugiau metų;
- 11) priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigę psichologinės socialinės ir (ar) profesinės rehabilitacijos programas;
- 12) prekybos žmonėmis aukos, baigusios psichologinės socialinės ir (ar) profesinės rehabilitacijos programas;

Integracijos į darbo rinką programų apibrėžimai

INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ PROGRAMA		Programos apibrėžimas	trukmė
Profesinis mokymas		Bedarbiams ir išpėtiems apie atleidimą iš darbo darbuotojams profesinis mokymas organizuojamas siekiant suteikti kvalifikaciją arba (ir) ugdyti profesinius gebėjimus. Profesinio mokymo tikslai:- padėti bedarbiams, visų pirma neturintiems profesinės kvalifikacijos, nekvalifikuotam jaunimui, įgyti paklausią darbo rinkoje profesiją; - padėti dirbantiesiems, išpėtiems apie atleidimą, išlikti darbo vietose toje pačioje ar kitoje įmonėje, suteikiant jiems aukštesnę arba naują kvalifikaciją.	Nenurodyta
Neformalus švietimas		Organizuojamas siekiant bedarbiams ir išpėtiems apie atleidimą iš darbo darbuotojams padėti tobulinti turimą kvalifikaciją, atnaujinti profesines žinias ir (ar) praktinius įgūdžius, reikalingus įsidarbinti, bei supažindinti su profesijomis.	Nenurodyta
Remiamasis įdarbinimas	Įdarbinimas subsidijuojant	Organizuojamas siekiant padėti socialiai atskirtiems asmenims įsitvirtinti darbo rinkoje ar net sudaryti specialias sąlygas išlikti darbo rinkoje.	Iki 12 mėn.
	Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	Organizuojamas asmenims siekiant trūkstamus darbo įgūdžius jiems suteikti tiesiogiai darbo vietoje.	Iki 6 mėn.
	Viešieji darbai	Organizuojami bedarbiams išpėtiems apie atleidimą iš darbo ir kitiems įtrauktiems į apskaitą ieškantiems darbo asmenims greičiau integruotis į darbo rinką ir būtų sudarytos jiems sąlygos užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų. Viešieji darbai organizuojami tik laikino pobūdžio darbams atlikti.	Iki 6 mėn.
Neterminuoto įdarbinimo rėmimas, steigiant darbo vietas	Darbo vietų steigimo subsidijavimas	Organizuojamas bedarbiams įdarbinti mikroįmonėje, neterminuotam įdarbinimui remti steigiant naujas (pritaikant esamas) darbo asmenų savarankiškam užimtumui remti.	Neterminuotai
	Vietinių užimtumo iniciatyvų projektai	Organizuojamas bedarbių neterminuotam įdarbinimui remti steigiant naujas darbo vietas.	

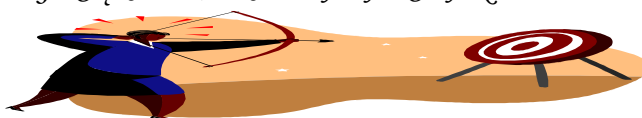
	Savarankiško užimtumo rėmimas	Organizuojamas ieškantiems darbo asmenims, siekiantiems pradėti savo verslą	
Darbo rotacija		Organizuojama darbuotojų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais darbuotojus laikinai pakeičiant ieškančiais darbo asmenimis	Iki 12 mėn.
Profesinė rehabilitacija		asmens darbingumo, profesinės kompetencijos ir pajėgumo dalyvauti darbo rinkoje atkūrimas arba didinimas ugdymo, socialinio, psichologinio, rehabilitacijos ir kitomis poveikio priemonėmis;	
Psichologinė socialinė rehabilitacija		kryptingai veikiančių psichologinių ir socialinių priemonių taikymas siekiant pakeisti priklausomo asmens mąstymą ir elgesį bei grąžinti jo sugebėjimą gyventi visuomenėje.	

**PAKRUOJO DARBO BIRŽOS AKTYVIŲ DARBO RINKOS
PROGRAMU EFEKTYVUMO VERTINIMO ANKETA**

Siekdami didinti Jūsų aktyvumą ir užimtumą, darbo biržos darbuotojai, tikriausiai ne kartą yra nukreipę Jus dalyvauti programose užimtumui didinti. Todėl kviečiame Jus, šių programų dalyvį ir ekspertą, įvertinti programų socialinį – ekonominį efektyvumą, padėti išsiaiškinti, ar jos Jums buvo veiksmingos ir naudingos.

(Apklausa anoniminė. Apklausą atlieka Šiaulių Universiteto magistrantė Vaida Kazokaitytė . Tel. Pasiteiravimui 862437658)

JŪSŲ NUOMONĖ LABAI SVARBI!



Tinkamus atsakymus žymėkite:

1. Jūsų Lytis? Moteris , Vyras

2. Jūsų amžius? _____

3. Pažymėkite, kokioms grupėms galėtumėte priskirti save:

Vyresni nei 50 metų	<input type="checkbox"/>
Asmenys iki 25-erių metų	<input type="checkbox"/>
Grižę iš įkalinimo įstaigų	<input type="checkbox"/>
Motinos auginančios vaiką iki 8 metų	<input type="checkbox"/>
Neįgalieji	<input type="checkbox"/>
Iki įsiregistravimo darbo biržoje nedirbote daugiau nei 2 metus	<input type="checkbox"/>
Darbo biržoje esate registruotas ilgiau nei 1-eri metai	<input type="checkbox"/>
Gyvenate kaime	<input type="checkbox"/>
Nepriklausau nei vienai iš nurodytų grupių	<input type="checkbox"/>
Šiuo metu esu dirbantis	<input type="checkbox"/>

4. Kiek laiko iki dalyvavimo programoje, Jūs buvote įsiregistravęs darbo biržoje?

<input type="checkbox"/> Iki 1 mėn.	<input type="checkbox"/> Nuo 1 iki 6 mėn.	<input type="checkbox"/> Nuo 6 iki 12 mėn.	<input type="checkbox"/> Nuo 1 -2 metų	<input type="checkbox"/> Virš 2 metų
-------------------------------------	---	--	--	--------------------------------------

5. Kelintą kartą esate/ buvote registruotas Pakruojo darbo biržoje?

<input type="checkbox"/> Pirmą	<input type="checkbox"/> Antrą	<input type="checkbox"/> Trečią	<input type="checkbox"/> Ketvirtą	<input type="checkbox"/> Daugiau nei keturis kartus
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------------	-----------------------------------	---

6. Dėl kokių priežasčių registravotės Pakruojo darbo biržoje?

Norėjote susirasti nuolatinį arba laikiną darbą	<input type="checkbox"/>	Dėl sveikatos draudimo	<input type="checkbox"/>
Dėl pažymos socialinei pašalpai gauti	<input type="checkbox"/>	Privertė artimieji	<input type="checkbox"/>
Dėl bedarbio pašalpos (nedarbo draudimo išmokos)	<input type="checkbox"/>	Buvote priverstas, kadangi reikalavo kitų institucijų darbuotojai (pav. pataisos inspektorius, socialinis darbuotojas ir kt.)	<input type="checkbox"/>
Norėjote įsigyti kvalifikaciją arba persikvalifikuoti	<input type="checkbox"/>	Neturite jokių konkrečių, registracijos darbo biržoje priežasčių	<input type="checkbox"/>

7. Kokiose programose dalyvavote ir kaip jas vertinate? (įvertinkite tik tas programas, kuriose dalyvavote, apibraukdami labiausiai tinkantį atsakymą pav. ☹️)

PROGRAMOS PAVADINIMAS	Visiškai nenaudinga	Iš dalies laikinai padėjo įsidarbinti	Padidino įsidarbinimo galimybes	Sunku įvertinti
Profesinis mokymas	☹️	😐	😊	?
Įdarbinimas subsidijuojant	☹️	😐	😊	?
Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	☹️	😐	😊	?
Viešieji darbai	☹️	😐	😊	?
Viešųjų užimtumo iniciatyvų projektai	☹️	😐	😊	?

8. Jūsų dalyvavimo programoje tikslai? (apibraukite kiekvieno teiginio labiausiai tinkantį atsakymą, pav. 😊)

Teiginiai	NE	Ko gero ne	Nežinau	Ko gero taip	TAIP
Susirasti pajamų šaltinį	☹️	🙄	?	👍	😊
Susirasti nuolatinę darbo vietą	☹️	🙄	?	👍	😊
Įsigyti kvalifikaciją, persikvalifikuoti	☹️	🙄	?	👍	😊
Asmeniškai tarėtės su darbdaviu dėl įdarbinimo, tačiau be darbo biržos „rėmimo“ Jūsų įdarbinti nenorėjo, todėl ir rinkotės programą.	☹️	🙄	?	👍	😊
Norėjote patenkinti artimųjų lūkesčius	☹️	🙄	?	👍	😊
Jums patinka naujovės, esate aktyvus, todėl norėjote išbandyti siūlomas programas	☹️	🙄	?	👍	😊
Buvote „spaudžiamas“ dalyvauti programose ir kuo greičiau įsidarbinti kitų įstaigų darbuotojų (pvz. Pataisos inspektorių, socialinių darbuotojų ir pan.)	☹️	🙄	?	👍	😊
Tikėjotės įgyti trūkstantį darbo stažą, senatvės pensijai gauti	☹️	🙄	?	👍	😊
Tikėjotės įgauti darbo patirties, darbinis įgūdžius	☹️	🙄	?	👍	😊
Neturėjote jokių tikslų dalyvauti programoje, „privertė“ darbo biržos darbuotojas, kadangi bijojote, kad neteksite bedarbio statuso	☹️	🙄	?	👍	😊
Įsidarbinti pagal specialybę	☹️	🙄	?	👍	😊
Pasilikti toje pačioje darbo vietoje, kur ir buvote nukreiptas pagal programą, arba atlikote praktiką	☹️	🙄	?	👍	😊
Kiti, nepaminti tikslai					

9. Ar programa pateisino Jūsų tikslus ir lūkesčius? (Prašome, jei galite atsakykite plačiau)

Taip, nes _____

Ne, nes _____

10. Ar baigę užimtumo rėmimo programą, norėtumėte/norėjote įsidarbinti įstaigoje ar organizacijoje, kurioje dirbote programos metu arba atlikote praktiką?

<input type="checkbox"/> TAIP	<input type="checkbox"/> NE	<input type="checkbox"/> NEŽINAU, SUNKU PASAKYTI	<input type="checkbox"/> JŪS JAU TEN DIRBATE Pažymėkite kiek mėnesių	<input type="checkbox"/> DIRBATE KITOJE ĮMONĖJE Pažymėkite kiek mėnesių.....
-------------------------------	-----------------------------	--	---	---

11. Jei po dalyvavimo programoje Jūs:

Neisidarbinote (jei neįsidarbinote pažymėkite langelyje) ,

nutraukėte programą (įsidarbinote ir vėliau netekote darbo) pažymėkite priežastis kodėl:

Pradėjote savo verslą	<input type="checkbox"/>
Pradėjote dirbti „nelegaliai“	<input type="checkbox"/>
Užsiėmėte veikla, pagal verslo liudijimą	<input type="checkbox"/>
Pradėjote mokytis	<input type="checkbox"/>
Dėl žalingų įpročių, nebenuvykote pas darbdavį arba mokymo įstaigą	<input type="checkbox"/>
Dėl ligos	<input type="checkbox"/>
Dėl asmeninių priežasčių, kurių nenorite įvardinti	<input type="checkbox"/>
Programa buvo terminuotam laikotarpiui	<input type="checkbox"/>
Nepatiko darbas, kurį dirbote	<input type="checkbox"/>
Per didelis darbo krūvis	<input type="checkbox"/>
Darbas per toli nuo gyvenamosios vietovės	<input type="checkbox"/>
Kol kas darbas nebūtinai	<input type="checkbox"/>
Darbdavys atsisakė jus įdarbinti	<input type="checkbox"/>
Netenkino darbo sąlygos	<input type="checkbox"/>
Nedirbote darbo pagal savo kvalifikaciją, specialybę	<input type="checkbox"/>
Nepakako darbo įgūdžių darbui, kurį dirbote	<input type="checkbox"/>
Nesutarėte su bendradarbiais	<input type="checkbox"/>
Atliekamas darbas buvo per mažai apmokamas (pav. dirbantys tą patį darbą kolegos, uždirbdavo daugiau nei Jūs).	<input type="checkbox"/>
Kita.....	<input type="checkbox"/>

12. Įvertinkite, ar esate patenkintas programos organizavimu ir vykdymu? (apibraukite kiekvieno teiginio labiausiai tinkantį atsakymą, pav. 😊)

Kaip vertinate?	Labai blogai	Ko gero blogai	Nebuvo reikalinga	Ko gero gerai	Labai gerai
Aprūpinimą reikiamomis darbo priemonėmis	☹	👎	?	👍	😊
Konsultantų – tarpininkų informavimą apie programą, jos tikslus	☹	👎	?	👍	😊
Konsultantų – tarpininkų suteiktą informaciją apie darbo vietą ir pobūdį, darbo sąlygas	☹	👎	?	👍	😊
Galimybę pasirinkti pageidaujama programą (galėjote pasirinkti, kokioje programoje, ir kur norite dirbti)	☹	👎	?	👍	😊
Darbo vietoje suteiktas sąlygas dirbti pagal kvalifikaciją	☹	👎	?	👍	😊
Apmokymą / paruošimą dirbti darbo vietoje	☹	👎	?	👍	😊

13. Ko Jūsų nuomone, Jums kaip dalyviui trūko dalyvaujant programoje? Kas Jūsų manymu buvo blogai, o galbūt kaip tik, norėtumėte pasidžiaugti? _____



14. Jūsų nuomonė, apie programą suteiktą naudą ir įtaką Jūsų gyvenimui (įvertinkite kiekvieną teiginį, žymėdami pav. ☹️)

Kaip vertinate, ar Jūs dalyvaudamas/a programoje....?	NE	KO GERO NE	Nežinau	KO GERO TAIP	TAIP
Supratote, kokį darbą norėtumėte dirbti	☹️	🗿	?	👍	😊
Uždirbote pragyvenimui būtinų lėšų	☹️	🗿	?	👍	😊
Pradėjote daugiau pasitikėti savimi	☹️	🗿	?	👍	😊
Aktyviau dalyvaujate visuomeninėje/ bendruomeninėje veikloje	☹️	🗿	?	👍	😊
Igijote kvalifikaciją arba profesines žinias	☹️	🗿	?	👍	😊
Pagerėjo santykiai su artimaisiais	☹️	🗿	?	👍	😊
Susiradote naujų bendraminčių/ draugų	☹️	🗿	?	👍	😊
Pagilinote savo žinias tam tikroje srityje, išmokote naujų dalykų	☹️	🗿	?	👍	😊
Padidėjo Jūsų noras dirbti	☹️	🗿	?	👍	😊
Pradėjote planuoti savo karjerą	☹️	🗿	?	👍	😊
Rekomenduotumėte savo artimiesiems, pažįstamiems bedarbystės atveju, dalyvauti šioje programoje	☹️	🗿	?	👍	😊
Manote, kad jokios naudos iš programos negavote	☹️	🗿	?	👍	😊
Pagerėjo Jūsų savijauta	☹️	🗿	?	👍	😊
Pažymėkite, jei gavote, klausimyne nepamintę naudą ir įtaką Jums.....					
.....					

15. Šis klausimas skirtas tik asmenims, dalyvavusiems profesinio mokymo programoje. (apibraukite kiekvienoje eilutėje labiausiai tinkantį atsakymą ☹️)

Įvertinkite, teorinius dalykus, ar jie buvo naudingi praktikai	Visiškai nenaudinga	Ko gero nenaudinga	šio dalyko mokymosi metu nebuvo	Ko gero naudinga	Labai naudinga
Darbų atlikimo technologijos	☹️	🗿	?	👍	😊
Materialinių vertybių apskaitos vedimas	☹️	🗿	?	👍	😊
Darbo teisės pagrindai	☹️	🗿	?	👍	😊
Higienos reikalavimai darbe	☹️	🗿	?	👍	😊
Verslo plano sudarymas	☹️	🗿	?	👍	😊
Supažindinimas su medžiagų asortimentu	☹️	🗿	?	👍	😊
Darbo saugos reikalavimai	☹️	🗿	?	👍	😊
Darbo įrengimų paruošimas darbui	☹️	🗿	?	👍	😊
Darbo įrengimų paskirtis, veikimas ir tipai	☹️	🗿	?	👍	😊
Darbas kompiuterine įranga	☹️	🗿	?	👍	😊
Užsienio kalbos profesinis žodyno mokymas	☹️	🗿	?	👍	😊

Įvertinkite, ar praktikos metu:

Pritaikėte teorines žinias	Tikrai ne	Ko gero ne	Nežinai	Ko gero taip	Tikrai taip
Pasirengėte savarankiškam darbui	Tikrai ne	Ko gero ne	Nežinai	Ko gero taip	Tikrai taip
Susiformavote darbui reikalingus įgūdžius	Tikrai ne	Ko gero ne	Nežinai	Ko gero taip	Tikrai taip
Išmokote paruošti įrengimus darbui	Tikrai ne	Ko gero ne	Nežinai	Ko gero taip	Tikrai taip

4 PRIEDAS

EFEKTYVUMO DARBO RINKOJE VERTINIMO OPERACIONALIZACIJA IR KLAUSIMYNAS
 (Paruošta pagal: Betcherman, G., Olivas, K., Dar, A. (2004), Bingham, R.D., Felbinger, C.L. (2002), Daync, D.A. (2001))

Sąvoka	Sąvokų empyriniai indikatoriai	KLAUSIMAI
Duomenys apie respondentą	Tikslinė grupė, kuriai rengiama programa	Amžius, bedarbystės trukmė, Išsilavinimas, Pajamos, neįsidarbinimo priežastys, gyvenamoji vieta
Tikslų ir uždavinių įgyvendinimas	Rezultatų atitikimas iškeltam tikslui Ilgalaikiškumas	Igūdžių įgijimas, integracija į darbo rinką? Įsitvirtinimas darbo rinkoje? Profesijos įgijimas?
Svarstomų problemų suvokimas	TEORINĖ ANALIZĖ	
Programos poveikis	Pajamų pokytis	Gaunamų pajamų naudingumo įvertinimas, atliekamo darbo atžvilgiu? Pragyvenimo šaltinis
	Pažiūrų pokytis	Ar keitėsi požiūris į dalyvavimą programoje, prieš ir po jos?
	Žinių pokytis	Ar užteko po programos įgytų igūdžių, gebėjimų? Ar padės įsidarbinant kitur?
	Elgsenos pokytis	motyvacijos stiprinimas, psichologinės perspektyvos
Programos prieinamumas	Paslaugų laukimo ir gavimo sąnaudos ir santykis	Kiek laiko buvo užsiregistravęs iki dalyvavimo programoje
Vartotojų poreikių identifikavimas	Dalyvio tikslai	Dėl kokių prežasčių dalyvauja programoje (Asmeniniai poreikiai arba priverstinis dalyvavimas)
	Dalyvio motyvacija	Asmeninė motyvacija, nuostatos dalyvavimo programoje atžvilgiu
	Dalyvavimo programoje efektyvumas	Ar pasiekė programos iškeltus tikslus? Pasitenkinimas, gautas dalyvavimo programoje metu. Darbdavių nuostatos apie įgyvendinamas programas, jų nuomonė apie dalyvių turimus igūdžius ir pasiūlymai dėl programų tobulinimo
Modernizavimo kryptys	Esamų trūkumų pašalinimas	Ar turėtų būti tęsiama? Pokyčiai, padėsiantys geriau įgyvendinti programos efektyvumą?
	Siūlymai patobulinimui	Programos papildomos galimybės, pagal klientų poreikius, kurie liko neįgyvendinti?

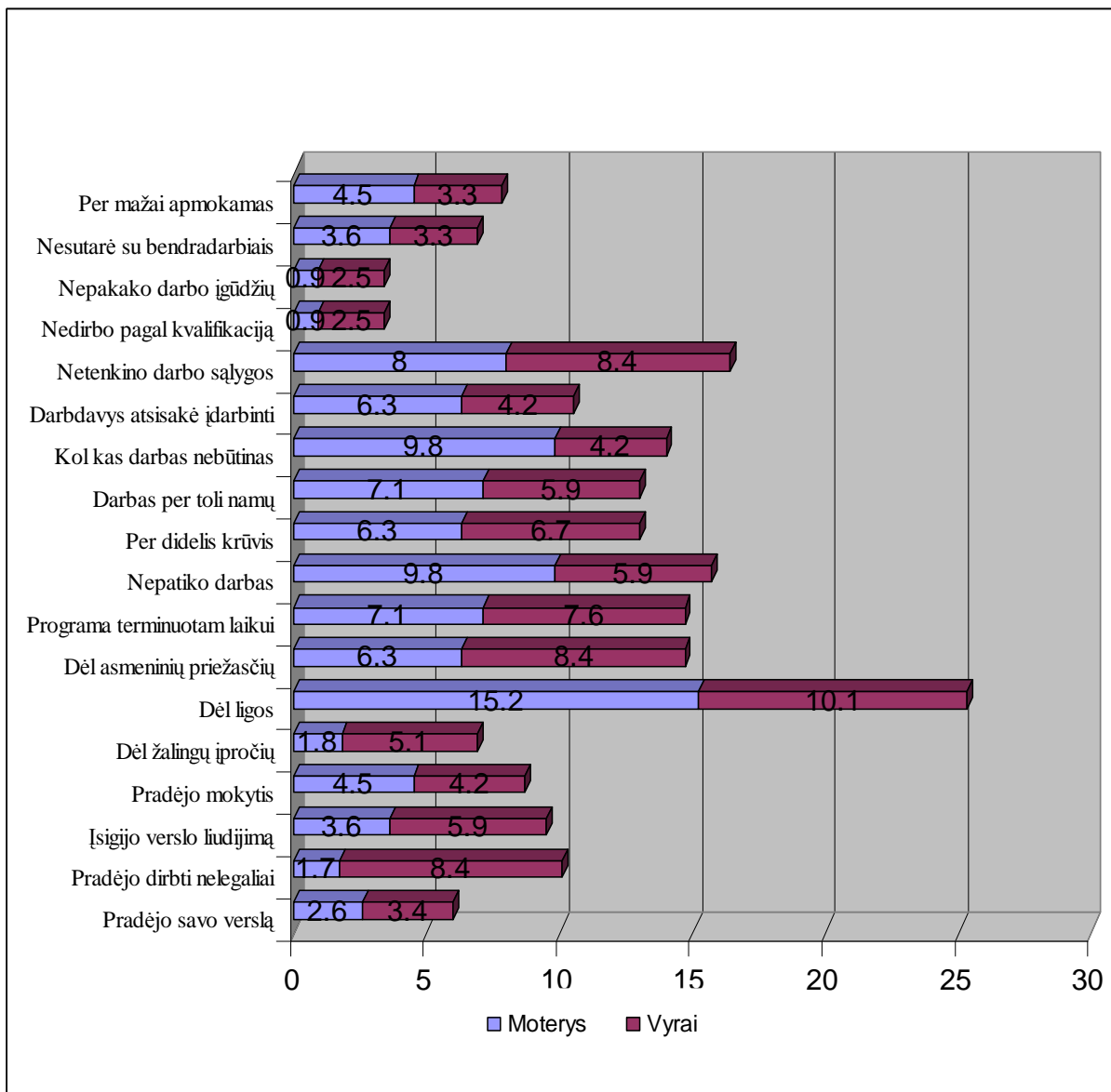
Tikslų ir uždavinių įgyvendinimas	Rezultatų atitikimas iškeltam tikslui	Remiantis statistika, anketų duomenimis, strateginiais planais
	Tikslingas įgyvendinimas	
	Programos prognozuojamo poveikio įvertinimas	
	Gauto efekto išmatavimas	
	Programos veiklos	
	Sprendimų priėmimas	
Ištekliai	Žmogiškieji 1. Žmogiškųjų išteklių sutelkimas 2. Savęs supratimas 3. apmokymazs 4. Kvalifikacijos kėlimas 5. Įgūdžių tobulinimas	Ar tenkina: Mikroklimatas dalyvaujant programoje? Karjeros įmonėje galimybes? Adaptacija darbo vietoje?
	Materialiniai Techninės inovacijos	Ar tenkina: Darbo sąlygos, darbo užmokestis?
	Informaciniai	Ar reikėtų daugiau informacijos apie dalyvavimo programoje galimybes?
Personalo tobulėjimas	Personalo lavinimo reikalavimai	Duomenys iš Darbo biržos dokumentų
	Komandos sudėtis, specialistų kvalifikacija	
Visuomenės įtraukimas	Informavimas visuomenėje	Duomenys apie informavimą apie vykdomas programas žiniasklaidoje
Programos išlaidos	Vystymo išlaidos	Analizė bus atlikta, remiantis statistiniais duomenimis
	Įgyvendinimo išlaidos	
	Veikimo išlaidos	
	Aprūpinimo išlaidos	
	Atnaujinimo išlaidos	
	Užbaigimo išlaidos	
Rezultatų analizė	Pozityvūs ir negatyvūs aspektai	
	Stiprybės ir silpnybės grindžiamos duomenų ir šaltinių įvairiapusiškumu	

5 PRIEDAS

Dalyvavimo ADRP priemonėse TIKSLŲ pasiskirstymas pagal lytį ir priemonę.

	Lytis	Prof. mok.		Įdarbinimas sub		Darbo įg. Įgijimo rėm.		Viešieji darbi		VUI	
		Sk.	Proc.	Sk.	Proc.	Sk.	Proc.	Sk.	Proc.	Sk.	Proc.
Socialinės garantijos/užimtumas											
Susirasti pajamų šaltinį	Moterys	16	13,12	4	3,28	3	2,46	31	25,41	68	55,74
	Vyrai	12	14,29	2	2,38	2	2,38	16	19,05	52	61,90
Darbo stažo pensijai įgijimas	Moterys	50	40,98	8	6,56	11	9,01	12	9,84	40	32,79
	Vyrai	33	39,29	6	7,14	6	7,14	15	17,86	24	28,57
Susirasti nuolatinę darbo vietą	Moterys	30	24,59	11	9,02	2	1,64	14	11,48	65	53,28
	Vyrai	20	23,81	4	4,76	6	7,14	13	15,48	41	48,81
Pasilikti toje pačioje darbo vietoje	Moterys	53	43,44	6	4,92	16	13,11	17	13,93	30	24,59
	Vyrai	29	34,62	7	8,33	9	10,71	12	14,29	27	32,14
Profesinių gebėjimų ugdymas											
Įgyti kvalifikaciją	Moterys	48	39,34	6	4,92	5	4,10	19	15,57	44	36,07
	Vyrai	32	38,10	8	9,52	9	10,71	13	15,48	22	26,19
Įgyti naujos darbo patirties, įgūdžius	Moterys	20	16,39	10	8,2	11	9,02	27	22,13	54	44,26
	Vyrai	23	27,38	6	7,14	8	9,52	21	25	26	30,95
Įsidarbinti pagal specialybę	Moterys	46	37,71	8	6,56	8	6,56	17	13,93	43	35,25
	Vyrai	31	11,91	10	5,95	5	5,95	16	19,05	22	26,19
Aplinkinių įtaka											
Reikalavo kitų įstaigų darbuotojai	Moterys	100	81,97	8	6,56	4	3,28	6	4,92	4	3,28
	Vyrai	51	60,71	8	9,52	8	9,52	7	8,33	10	11,9
„Privertė“ darbo biržos darbuotojas	Moterys	83	68,03	12	9,84	6	4,92	12	9,84	9	7,38
	Vyrai	47	55,95	8	9,52	5	3,57	13	15,48	11	13,10
Norėjo patenkinti artimųjų lūkesčius	Moterys	49	40,16	18	14,75	9	7,38	19	15,57	27	22,13
	Vyrai	36	42,86	4	4,76	8	9,52	13	15,48	23	27,38
Aktyvus noras dalyvauti programoje											
Tarėsi su darbdaviu	Moterys	66	54,1	10	8,2	9	7,38	12	9,84	25	20,49
	Vyrai	38	43,24	6	7,14	12	14,29	8	9,52	20	23,8
Patinka naujovės, yra aktyvus	Moterys	41	33,6	14	11,48	9	7,38	24	19,67	34	27,87
	Vyrai	33	39,29	11	13,10	13	15,48	11	13,10	16	19,05

Neįsidarbinimo po programos, ar nutraukimo priežastys diferencijuojant pagal lytį



Tikslų dalyvavimo ADRP priemonėse vertinimas atviruose klausimuose

1. TIKSLŲ ĮGYVENDINIMAS TEIGIAMAS VERTINIMAS	Profesinis mokymas	Įdarbinimas subsidijuojan t	DIJR	VD	VUI
KVALIFIKACIJOS ĮGIJIMAS/KĖLIMAS					
Išmoko naujų dalykų/įgijo žinias	23%	-	19%	-	11%
Įsigijo kvalifikaciją/persikvalifikavo	12%	4,8%	-	-	-
Įgijo naujus įgūdžius	9,6%	-	-	-	-
Patobulėjau	1,1%	-	-	-	-
Įgijau darbo patirties	12%	-	15%	2,17%	5,3%
Susipažinau daugiau su darbu	-	-	3,8%	-	-
Patinka įgyta profesija/darbas	5,3%	9,5%	3,8%	8,7%	-
TEIGIAMOS PROGRAMOS ORGANIZAVIMO SAVYBĖS					
Buvo įdomu	2,1%	-	-	-	-
Palaikė darbdavys ir kolegos	-	-	3,8%	-	-
Darbas buvo šalia namų	-	-	-	2,17%	-
Geros darbo sąlygos	-	-	-	4,35%	5,3%
Daugiau bendravau su žmonėmis	-	-	-	2,17%	-
Norėčiau dalyvauti ateityje	-	-	-	2,17%	-
Sužinojau daugiau apie programą	-	-	-	2,17%	-
ĮDARBINIMO GALIMYBIŲ DIDINIMAS					
Padėjo susirasti darbą	20%	9,5%	-	-	-
Padės sukurti savo verslą	4,3%	-	-	-	-
PASITIKĖJIMAS SAVIMI					
Labiau pasitikiu savimi, padidėjo galimybės įsidarbinti	1,1	-	15%	-	-
Buvau praradęs viltį įsidarbinti	1,1%	4,8%	-	-	-
Įgyvendinau savo tikslus	3,2%	-	-	-	-
Išbandžiau save			3,8%	-	-
Bijojau patyčių, bet viskas buvo gerai	-	-	-	2,17%	-
Jautiesi, kad esi reikalingas				2,17%	-
SOCIALINĖS GARANTIJOS/GYVENIMO KOKYBĖS KĖLIMAS					

Uždirbau pragyvenimui	-	19%	-	34,8%	-
Atsirado užimtumas	-	4,8%	-	13%	-
Galėsiu greičiau išeiti išankstinės pensijos	-	4,8%	-	-	-
Labai reikėjo šio darbo	-	-	-	4,35%	-
VISO (nuo visų programos dalyvių)	97%	57,1%	84,6%	80,3%	21%

8 PRIEDAS

Teigiamų ADRP priemonių požymių ir aspektų vertinimas atvirose klausimuose

TEIGIAMAI PROGRAMOS ASPEKTAI	Profesinis mokymas	Įdarbinimas subsidijuojant	DĮĮR	VD	VUI
ĮSIDARBINIMO GALIMYBĖS					
Po programos įsidarbinau	1,1%		3,8%		
Stengiuosi įgyvendinti naujas žinias	1,1%				
Kvalifikacijos kėlimas					
Daug naudingos informacijos	5,3%		7,7%		5%
Išmokau naujų dalykų	4,3%				
Susidomėjau nauja profesija	1,1%				
Įgijau praktikos	-		7,7%		
PROGRAMOS ORGANIZAVIMAS					
Dėmesingi dėstytojai/darbdaviai	5,2%				
Darbo biržos darbuotojai padėjo teisingai pasirinkti	2,1%				
Aiškliai išaiškinta programa	1,1%				
Puikiai organizuota	1,1%			8,7%	
Patiko darbas	-	5%	3,8%	2,2%	
Darbdavys ir kolegos rūpinosi	-		7,7%	2,2%	5%
ASMENINIS PASITENKINIMAS					
Džiaugiuosi geru darbu	1,1%				
Įdomiai praleidau laiką	4,3%				
Susidraugavau su kolegomis	3,2%		3,8%	2,2%	
Viskas buvo gerai	24,5%	19%	3,8%	15%	5%
Likau įvertinta darbdavio ir kolektyvo	-	5%		2,2%	
Dirbau savo iniciatyva	-			2,2%	
VISO	55,3%	28,5%	38,5%	35%	15%

9 PRIEDAS

Nepateisintų lūkesčių dalyvavimo ADRP priemonėse vertinimas atviruose klausimuose

NEPATEISINTI LŪKESČIAI	Profesinis mokymas	Įdarbinimas subsidijuojant	DĮIR	VD	VUI
PROGRAMOS ORGANIZAVIMAS					
Praktikos metu šalia nebuvo dėstytojo	1,1%	-	-	-	-
Konsultantas nepatenkino mano lūkesčių	1,1%	-	-	-	-
Nenorėjau dalyvauti, privertė	1,1%	-	-	-	-
Trūko informacijos, neįdomi programa	3,2%	-	-	2,2%	-
Norėjau dirbti neterminuotą laikotarpį	-	4,8%	-	8,7%	11%
Reikėjo dirbti trumpesnes valandas, nors galėjau ilgiau	-	4,8%	-	-	-
Darbdavys į darbą išsikviesdavo, kada tik norėjo/neskaičiavo darbo valandų	-	9,6%	-	-	-
Darbdavys nesuteikė sąlygų dirbti pagal specialybę	-	4,8%	-	6,5% Nekval.	-
Per mažas atlyginiams	-	9,5%	-	2,2%	11%
Darbdavys vengdavo mokėti atlyginimą	-	-	-	-	16%
Per didelė kontrolė	-	-	4%	-	-
Prastos darbo sąlygos	-	-	-	2,2%	26,3%
Darbdavys neparodė kaip dirbti	-	-	-	-	11%
Nebuvo pastovios darbo vietos	-	-	-	4,3%	-
Darbdavys nevykdė darbo sutarties	-	-	-	-	5,3%
ĮSIDARBINIMO GALIMYBĖS					
Po programos neįsidarbinau	2,1 %	-	-	-	-
Nesuteikė jokių prasmingų rezultatų	-	-	4%	-	-
ASMENINĖS PRIEŽASTYS					
Neturių pinigų išsilaikyti egzaminams	1,1%	-	-	-	-
Dėl ligos negalėjau baigti programos	1,1%	4,8%	-	2,2%	5,3%
Neturėjau laiko dalyvauti programoje	1,1%	4,8%	-	-	-
Nepatiko mokomasi specialybė/dirbamas darbas	1,1%	-	4%	-	5,3%
Nelankiau pamokų	1,1%	-	-	-	-
Nesutariau su darbdaviu/bendradarbiais	4,8%	-	4%	2,2%	-
Jaučiausi nepilnavertis	-	-	-	2,2%	-

Nieko nesitikėjau	-	-	-	2,2%	-
Per toli namų	-	-	-	-	11%
VISO (nuo visų programos dalyvių)	13,9%	47,6%	15,3%	35%	100%

10 PRIEDAS

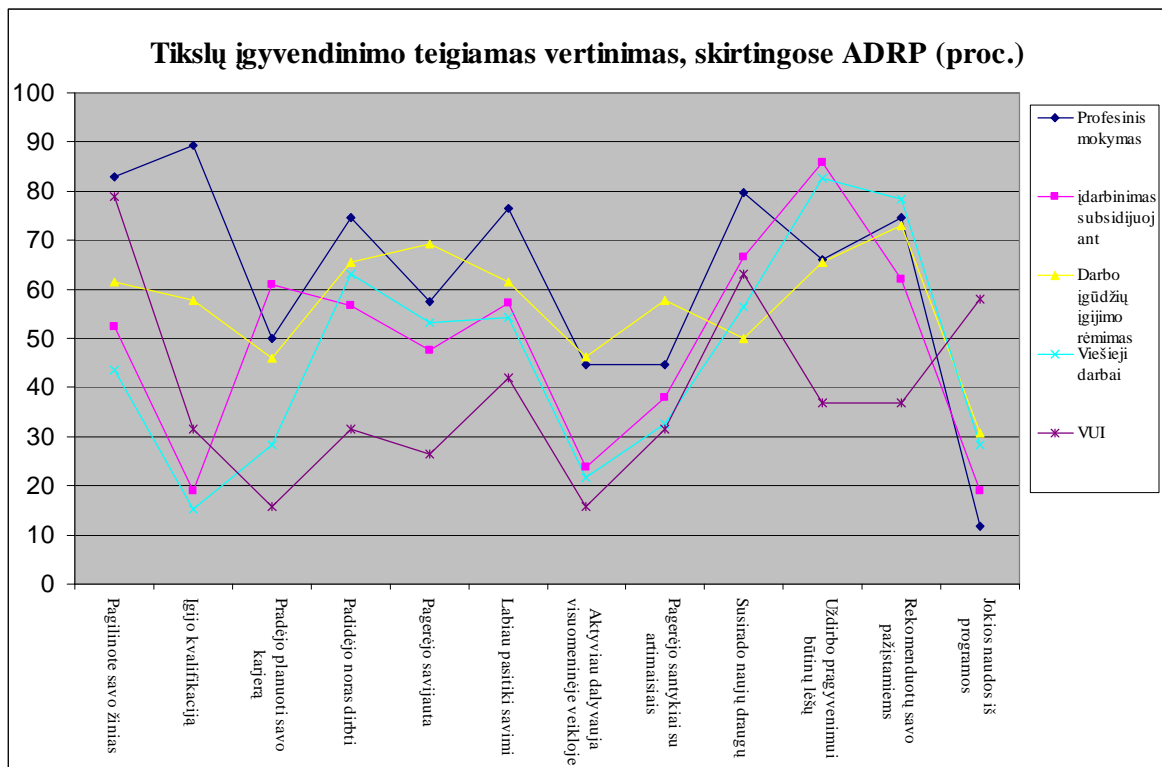
Nepasitenkinimo ADRP priemone vertinimas atviruose klausimuose

NEPASITENKINIMAS PROGRAMA	Profesinis mokymas	Įdarbinimas subsidijuojant	DĮJR	VD	VUI
ĮSIDARBINIMO GALIMYBĖS					
Trūko informacijos apie įsidarbinimą	2,1%	-	-	-	-
Kvalifikacijos kėlimas					
Darbas ne pagal kvalifikaciją	-	-	-	4,3%	-
PROGRAMOS ORGANIZAVIMAS					
Prastos praktikos/darbo sąlygos	2,1%	-	-	-	16%
Neigiamas dėstytojų požiūris į bedarbius	2,1%	-	-	-	-
Galėjo būti ilgesnė mokymo programa	5,3%	-	-	-	-
Darbo biržos darbuotojai, daro didelį spaudimą baigti programą	1,1%	-	-	-	-
Trūko specialistų pagalbos	1,1% (žina ntiems)	-	-	4,3%	11%
Ilgas laikas iki nukreipimo į programą	1,1%	-	-	-	-
Reikėtų daugiau konkretumo mokymo programoje (nereikalingos k.k paskait)	2,2%	-	-	-	-
Norėjau įsigyti kitą profesiją	1,1%	-	-	-	-
Mokymo programa nesudomino	1,1%	-	-	-	-
Reikėjo dirbti už kitus	-	4,8%	-	2,2%	-
Labai didelė kontrolė	-	4,8%	-	-	-
Per maža darbo vietos kontrolė	-	-	-	-	11%
Darbdavio savivaliavimas	-	4,8%	-	-	5%
Netenkinu darbo valandos	-	9,5%	-	-	21%
Netolygiai paskirstomi darbai, o mokama tiek pat	-	-	-	2,2%	-
Sunkios darbo sąlygos	-	-	-	2,2%	-
Nesilaikoma darbų saugos reikalavimų	-	-	-	-	5%
Nesilaikoma darbo sutarties	-	-	-	-	5%
KITI ASMENINIAI NEPASITENKINIMO PROGRAMA ASPEKTAI					

Tolimas kelias iki mokymo įstaigos/darbo vietos	1,1%	-	-	-	5%
Mažas atlyginimas	4,8%	-	4%	-	11%
Darbdavio neigiamas požiūris/neišklausymas	1,1%	-	8%	2,2%	-
Praktiką reikėtų atlikti kitame mieste	-	-	8%	-	-
Mokami pinigai tiems, kurių nebūdavo darbe	-	-	-	2,2%	-
Darbas ne pagal sveikatą	-	-	-	-	5%
Įsidarbinus praradau teisę į soc. lengvatas	-	-	-	-	5%
VISO (nuo visų programos dalyvių)	21,3%	28,6%	20%	20%	89,5%

11 PRIEDAS

Tikslų įgyvendinimo teigiamas vertinimas skirtingose ADRP priemonėse



PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ ANALIZĖ

A

Aktyvios darbo rinkos politika (ADRP) – Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta priemonė, kuriomis siekiama padėti ieškantiems darbo asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir gerinti darbo vietų ir parengtų kvalifikuotų darbuotojų santykio pusiausvyrą. (LR nedarbo socialinio draudimo įstatymas, 2003 m. gruodžio 16 d. Nr. IX-1904. Vilnius).

B

Bedarbis – nedirbantis darbingo amžiaus darbingas asmuo, nesimokantis pagal dieninę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravęs teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantis darbo ir pasirengęs dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

E

Efektyvumas - efektyvumas apibrėžiamas kaip išteklių panaudojimo veiksmingumas, kai norimas rezultatas pasiekiamas mažiausiomis įmanomomis sąnaudomis arba naudojant turimus išteklius pasiekiamas maksimalus įmanomas rezultatas (ekonomikos terminų žodynas).

D

Darbas – žmonių fizinių bei protinių gebėjimų naudojimas ekonominėms gerybėms gaminti.

Darbingo amžiaus asmenys – asmenys nuo 16 metų iki Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatyto senatvės pensijos amžiaus.

Darbo įgūdžių įgijimas – asmenų įgytų profesinių žinių įtvirtinimas bei trūkstamų darbo įgūdžių įgijimas tiesiogiai darbo vietoje.

Darbo paklausa – laisvos darbo vietos, pareigos ir joms keliami reikalavimai.

Darbo pasiūla – darbo rinkoje esantys asmenys ir jų gebėjimai atlikti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas.

Darbo rotacija – darbuotojų laikinas pakeitimas ieškančiais darbo asmenimis.

Darbo vietos įsteigimas – materialinių ir teisinių sąlygų naujai darbo vietai sukurti sudarymas ir teritorinėje darbo biržoje įregistruoto asmens įdarbinimas į sukurtą darbo vietą.

I

Įdarbinimas subsidijuojant – teritorinės darbo biržos pasiūsto asmens įdarbinimas, negrąžintinai

kompensuojant darbdaviui dalį šio asmens darbo užmokesčio išlaidų.

Ilgalaikiai bedarbiai – asmenys iki 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 6 mėnesius, ir asmenys nuo 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 12 mėnesių, skaičiuojant nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos.

M

Motyvacija - procesas suteikiantis žmogaus elgesiui energijos ir nukreipia ją tinkama linkme.

N

Neformalus švietimas – ADRP priemonė, siekianti bedarbiams ir išpėtiems apie atleidimą iš darbo darbuotojams padėti tobulinti turimą kvalifikaciją, atnaujinti profesines žinias ir (ar) praktinius įgūdžius, reikalingus įsidarbinti, bei supažindinti su profesijomis.

Nedarbo lygis – Bedarbių skaičiaus santykis nuošimčiais, palyginti su veikliųjų arba darbingo amžiaus gyventojų skaičiumi.

S

Struktūrinis nedarbas – ilgalaikis nedarbas, kurį sukelia struktūriniai ekonomikos pokyčiai, pav. technologijos, arba darbo jėgos pakitimai.

U

Užimtumo rėmimo politika – aktyvios darbo rinkos politikos, kitų ekonominių ir socialinių priemonių taikymas siekiant didinti ieškančių darbo asmenų užimtumą, mažinti nedarbą, švelninti neigiamas jo pasekmes.

Užimtumo rėmimo sistema – ieškančių darbo asmenų užimtumui remti taikomų teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių visuma.

V

Viešieji darbai – ADRP priemonė, padedanti bedarbiams, išpėtiems apie atleidimą iš darbo asmenims ir kitiems įtrauktiems į teritorinės darbo biržos apskaitą, ieškantiems darbo asmenims, greičiau integruotis į darbo rinką bei sudaryti sąlygas užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų. Viešieji darbai organizuojami tik laikino pobūdžio darbams atlikti.

Vietinės užimtumo iniciatyvos – naujų darbo vietų steigimo bedarbiams įdarbinti projektai,

padedantys sutelkti vietos bendruomenės ir socialinių partnerių pastangas didinti atskirų savivaldybių (seniūnijų) gyventojų užimtumą.