



VEIKLOS ATASKAITA

2023 M.



4

Trys svarbiausios
veiklos kryptys



6

NEOS – strategija
klientų užimtumui ir
tvarumui darbo rinkoje



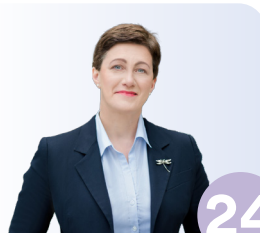
19

Kokybės vadyba:
analizė, auditai ir
rekomendacijos



21

Duomenų ir
informacijos sauga:
tapome atsparesni



24

Partnerysčių valdymas.
Kuriamą ekosistema
padės teikti
efektyvesnes paslaugas



26

Tikslas – padėti
darbdaviams rasti
kvalifikuotų
darbuotojų



28

Padedame rinktis
mokymosi kryptis



30

Trečiųjų šalių
piliečių įdarbinimo
dinamika



31

Klientų konsultavimas:
daugėja klausimų
anglų kalba



33

Užimtumo
tendencijos ir
ateities prognozės

TURINYS



37

Padėti klientams
tapti savo karjeros
šeimininkais



44

Europos socialinio
fondo projektai



47

Organizaciniai
gebėjimai ir veiklos
efektyvumas



48

Dokumentų
valdymas



49

Žmogiškųjų išteklių
valdymas ir vadyba



51

Tobulinti teisės
aktus, mažinti
administracinę naštą



52

Infrastruktūros ir
sistemų priežiūra



53

Efektyvesnis
organizacijos
turto valdymas



54

Finansų valdymas
ir apskaita



55

EURES – galimybė
laisvai judėti Europoje



57

Glaudus tarptautinis
bendradarbiavimas



59

Išorinė ir vidinė
komunikacija

”

*Klientų pasitikėjimas
Užimtumo tarnyba mums
formavo dar didesnius
lūkesčius ir skatino
koncentruotis į svarbiausius
veiklos tikslus – tobulinti
paslaugų kokybę ir
vidinius organizacijos
procesus.*

Inga Balnanosienė
Užimtumo tarnybos direktorė



”

Trys svarbiausios veiklos kryptys

2023 metus ženklinio išaugęs mūsų klientų – darbo ieškančiųjų, darbdavių – pasitikėjimas Užimtumo tarnyba. Tai mums formavo dar didesnius lūkesčius ir skatino koncentruotis į svarbiausius veiklos tikslus – tobulinti paslaugų kokybę ir vidinius organizacijos procesus.

Iš daugybės reikšmingų komandos darbų apie šiuos metus išskirtinai liudija šie:

- **veržlūs veiksmai skaitmeninės transformacijos kelyje;** šiuolaikinė organizacija be skaitmeninių procesų ir skaitmeninių paslaugų yra neįmanoma, todėl ne tik tobulinome šiandien jau turimus skaitmeninius įrankius, bet ir įtvirtinome stabilius pamatus ateities Užimtumo tarnybai – žaliajai organizacijai, dirbančiai be popieriaus, pasitelkiančiai dirbtinio intelekto sprendinius ir nenustojančiai mokytis bei kurti.

- **konstruktyvus dėmesys kibernetiniam saugumui;** peržengėme mums keltus lūkesčius – su visa komanda mokėmės atpažinti įvairius kibernetinius kenkėjiškus procesus ir objektus, reaguoti į juos ir užkardyti, taip pat sukūrėme organizacijos kibernetinio saugumo politiką ir didžiuodamasi galiau patvirtinti, kad mes šioje srityje sau keliame jau kitus, daug aukštesnius, lūkesčius.

- **šalies darbo rinkos koordinavimas užtikrinant darbo pasiūlos ir paklausos dermę;** priimdami kiekvieną darbo ieškančiąjį laikėmės nuostatos, kad geriau duoti meškerę – ne žuvį, siekėme įvertinti ne tik kliento jaučiamas jo ankstesnių žingsnių pasekmes, bet ir to priežastis, aktyviai dirbome su įmonėmis, drąsiai kalbančiomis apie talentus, jų pritraukimą ir išlaikymą.

Kiekvieną 2023 metų dieną dirbome su konstruktyviais reikliais klientais. Ir kone kiekvieną dieną galėjome džiaugtis komandai skiriamu žodžiu „ačiū“. Tai reiškia, kad mūsų kolektyvo pastangos buvo pastebėtos ir įvertintos.

Iš visų mūsų klientų grupių aktyvumu išsiskyrė jaunimas. Valdantys skaitmenines technologijas ir dirbtinį intelektą žmonės brėžia ateities Užimtumo tarnybos gaires ir lūkesčius – dar labiau stiprinti paslaugų vaidmenį organizacijoje. Su tuo susijęs ir metų pabaigoje įtvirtintas mūsų organizacijos struktūros pokytis – darbus pradėjo du atskiri departamentai: Paslaugų organizavimo ir Priemonių organizavimo. Šiandien mes galime savo paslaugas teikti iš bet kur. O rytojui turime už-

duotį stiprinti save kaip instituciją be vidinių sienų. Ir didžiuojamės priimtu sprendimu išlaikyti savo komandos perspektyvas regionuose.

Užimtumo tarnybos komandą vienijantys tikslai – tarnauti valstybei, kurti geresnę Lietuvą ir suteikti kokybiškas paslaugas kiekvienam į mus pagalbos besikreipiančiam žmogui. Tai yra ypatinga stiprybė. Ambicingas jos puoselėjimas, tikiu, prisidės prie tūkstančių mūsų klientų oraus gyvenimo.



Martynas Izokaitis,
Strategijos ir inovacijų
skyriaus vedėjas



NEOS – strategija klientų užimtumui ir tvarumui darbo rinkoje

Siekdama sistemingai valdyti pokyčius ir užtikrinti vieningą organizacijos plėtros kryptį, Užimtumo tarnyba antrus metus vadovaujasi strategija NEOS, kurios tikslas – didesnis ir tvaresnis gyventojų užimtumas. Ši strategija parengta atsižvelgiant į Lietuvos ir Europos Sąjungos užimtumo politikos kontekstą, planavimo dokumentus ir vadovaujantis gerosiomis Europos Sąjungos, kitų valstybinių užimtumo tarnybų praktikomis.

NEOS – tai organizacijos tikslų išdėstymas, paremtas tvirtu dešimties uždavinių sąryšiu. Strategija įgyvendinama 2022–2026 m.

MISIJA

Padėti darbo ieškantiems įsitvirtinti darbo rinkoje, o darbdaviams – rasti tinkamų darbuotojų bei juos išlaikyti siekiant darbo rinkos pusiausvyros.

VIZIJA

Pripažinta ir besimokanti, darbo rinką koordinuojanti organizacija.

VERTYBĖS

- **Patikimumas.** Esame darbo rinkos paslaugų ekspertai. Skatiname ir palaikome profesionalius pagarbius santykius su kolegomis, klientais, partneriais.
- **Atvirumas.** Mes vertiname individualius kolegos ir kliento poreikius. Dalijamės patirtimi ir žiniomis. Problemas įvardijame atvirai ir jas sprendžiame. Teikiame ir priimame grįžtamąjį ryšį. Lanksčiai prisitaikome prie pokyčių.
- **Inovatyvumas.** Skaitmenizuojame procesus ir paslaugas. Siekiame naujų ryšių ir abipusiškai naudingos partnerystės susitarimų. Puoselėjame tvarią pažangą.

Keturi NEOS tikslai

- **Didinti darbo ieškančių asmenų perėjimą į tvarų užimtumą įgalinant juos tapti savo karjeros šeimininkais**

Teikiant individualizuotas darbo rinkos paslaugas, efektyviai taikant aktyvios darbo rinkos politikos priemones darbo ieškantiems žmonėms, siekiama jiems padėti sugrįžti ar išlikti darbo rinkoje. Kaupiama ir viešinama patikima analitinė informacija apie darbo rinką ir jos pokyčius padės įgalinti klientus priimti informacija grįstus sprendimus. Planuojama investuoti į paslaugų darbo ieškantiems skaitmenizavimą.

- **Padėti darbdaviams tvariai apsirūpinti darbo jėga pritraukiant ir užpildant laisvas darbo vietas kvalifikuotais darbuotojais**

Teikiant individualizuotas darbo rinkos paslaugas ir taikant aktyvios darbo rinkos politikos priemones, siekiama padėti darbdaviui rasti arba pasirengti reikiamos kvalifikacijos ir kompetencijų darbuotoją arba steigti naują darbo vietą. Patikima nuosekli partnerystė su darbdaviu užtikrina aktyvią tikslingos informacijos sklaidą apie Užimtumo tarnybos teikiamas paslaugas ir išsamią pagalbą. Gerinant paslaugų kokybę numatoma investuoti į elektroninių paslaugų plėtrą.

- **Valdyti Užimtumo tarnybos partnerių ekosistemą sudarant galimybes klientams gauti profesionalią partnerių pagalbą**

Formuojant ir plėtojant partnerių tinklą didinamas jų įsitraukimas į Užimtumo tarnybos veiklos procesų modeliavimą ir paslaugų teikimą. Dalijantis patirtimi su kitomis organizacijomis, pritaikomos gerosios praktikos. Veikiant aktyviai su partneriais siekiama mažinti regioninę takoskyrą kartu ieškant sprendimų šalinti užimtumo kliūtims.

- **Tobulinti Užimtumo tarnybos organizacinius gebėjimus ir veiklos efektyvumą**

Įgyvendinama Užimtumo tarnybos skaitmeninė transformacija įgalina absoliučią daugumą paslaugų ir priemonių teikti skaitmeniniais kanalais. Daugiau investuojant į darbuotojų kompetencijų tobulinimą, didinamas jų įsitraukimas. Įstaigos valdymo procesų tobulinimas padės efektyviau naudoti turimus išteklius.

Strategijos žemėlapis

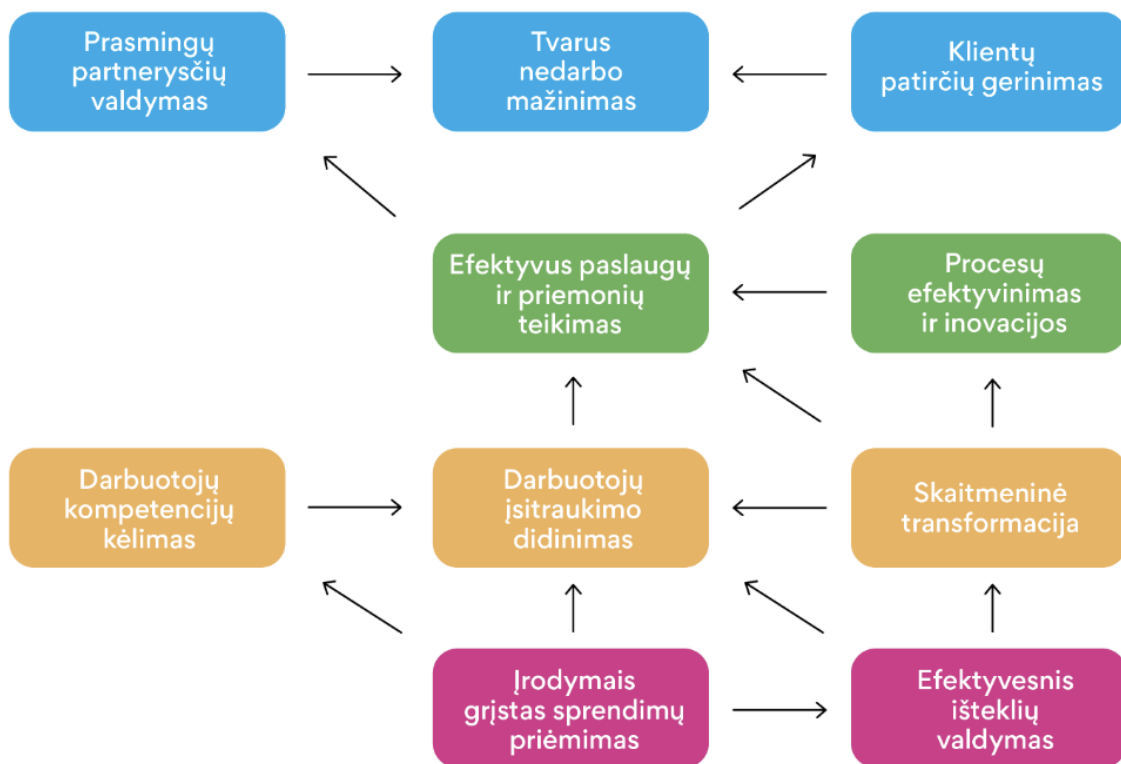
Sistemingam ir kokybiškam strateginių tikslų įgyvendinimui užtikrinti pasirinkta Subalansuotų rodiklių strateginio valdymo sistema (sutrumpintai – Subalansuotų rodiklių sistema). Ji leidžia visapusiškai matyti visų Užimtumo tarnybos veiklos sričių ir administracijos lygių progresą ir laiku priimant įrodymais grįstus sprendimus, padeda išlaikyti kryptingą veiklos tobulėjimą Strategijos įgyvendinimo laikotarpiu.

Subalansuotų rodiklių sistemos pagrindas – Užimtumo tarnybos strategijos žemėlapis, nubrėžiantis 10 mūsų strateginių uždavinių, skirtų strateginiams tikslams įgyvendinti, jų tarpusavio sąsajas ir priežastinius ryšius, pagrindines strategines iniciatyvas šiems uždaviniams įgyvendinti ir pagrindinius veiklos rodiklius.

Strateginiai uždaviniai suskirstyti į 4 grupes, vadinamas perspektyvomis: suinteresuotos šalys; vidiniai procesai; tobulėjimas ir plėtra; efektyvumas.



Strateginių uždavinių tarpusavio sąveika (strategijos žemėlapis)



Strateginio veiklos plano struktūra:

STRATEGINĖS PERSPEKTYVOS	ĮSTAIGOS STRATEGINIAI UŽDAVINIAI	ĮSTAIGOS STRATEGINĖS INICIATYVOS
Suinteresuotos šalys	01. Prasmingų partnerysčių valdymas	01.01. Partnerysčių valdymo strategija
		01.02. Karjeros centrų steigimas
		01.03. Tarptautinio bendradarbiavimo plėtra
	02. Tvarus nedarbo mažinimas	02.01. Nedarbo prevencija
		03.01. Individualizuotos paslaugos
	03. Klientų patirčių gerinimas	03.02. Paslaugų kanalų plėtra
Vidiniai procesai	04. Efektivas paslaugų ir priemonių teikimas	04.01. Klientų aptarnavimo modelio tobulinimas
	05. Procesų efektyvinimas ir inovacijos	05.01. Paslaugų ir priemonių kokybės didinimas
Tobulėjimas ir plėtra	06. Darbuotojų kompetencijų kėlimas	06.01. Darbuotojų profesinio tobulėjimo sistema
	07. Darbuotojų įsitraukimo didinimas	07.01. Žmogiškųjų išteklių valdymo strategija
	08. Skaitmeninė transformacija	08.01. Skaitmeninė transformacija
Efektyvumas	09. Įrodymais grįstas sprendimų priėmimas	09.01. Strateginio valdymo sistemos tobulinimas
	10. Efektivesnis išteklių valdymas	10.01. Įstaigos valdymo išlaidų optimizavimas
		10.02. UŽT „Žaliojo kurso“ planas
		10.03. Vidaus kontrolės gerinimas

Jurgita Bražinskienė
Vilniaus klientų aptarnavimo
departamento direktorė



Žvilgsnis į penkis regionus

Metus įprasmino nauji tikslai, iššūkiai ir įkurtuvės

Augančius klientų poreikius atliepiančios paslaugos – joms mes pernai skyrėme didžiausią dėmesį. Kiekvieną mėnesį analizavome klientų struktūrą ir stebėjome, kaip keičiasi pageidavimai darbui, kada intensyvėja registracija.

Dalis Vilniaus miesto gyventojų pageidauja ne kvalifikuoto darbo, tačiau turi pakankamai aukštą lūkestį darbo užmokesčiui ir darbo sąlygoms. Vilniaus regione žmonės nori dirbti įvairiose srityse, tačiau pastebima problema su darbo vietų pasiūlos įvairove ir galimybe dirbti arti namų. Mieste aktyvūs sektoriai – turizmas (viešbučiai – restoranai), transportas, socialinė sritis, inžinerinė pramonė, IT paslaugos. Regione ekonominių ūkio šakų įvairovė – Šalčininkuose dominuoja paslaugos, transportas, Širvintose – žemės ūkis, Ukmer-

gėje – pramonė, Švenčionyse – pramonė, Trakuose – paslaugos, Elektrėnuose – logistika, transportas, Vilniaus rajone – paslaugos, transportas, pramonė.

Įmonės noriai naudojasi remiamojo įdarbinimo priemonėmis, kurios kompensuoja įmonių patiriamas išlaidas integruojant socialiai pažeidžiamus asmenis. Kompetencijų trūkumą kompensuoja mokymo priemonės, iš kurių praėjusiais metais norėtusi išskirti aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų ir kompetencijų įgijimo mokymo programas.

Regionuose išlieka aktualios priemonės ilgalaikio nedarbo mažinimui ir nelegalaus darbo prevencijai. Todėl kartu su VMI, SODRA ir VDI rengėme informacinius renginius savivaldybėse, kviesdami seniūnus aktyviai įsitraukti į bendradarbiavimą didinant gyventojų užimtumą. Visus metus vyko informaciniai renginiai seniūnijose, į kurias kvietėme darbo ieškančius asmenis, darbdavius ir savivaldybių atstovus pokalbiui apie legalaus darbo naudą.

Kasdien teikėme paslaugas žmonėms su negalia, pabėgėliams, darbo rinkai besirengiantiems asmenims.

Pernai Vilniaus regione įsidarbino 1383 asmenys su negalia. Minėdami sostinės 700 metų gimtadienį sukvietėme asmenis su negalia ir darbdavius į netradicinę darbo mugę Vilniaus rotušėje. Vienas mūsų veiklos tikslų – sėkminga žmonių su negalia integracija darbo rinkoje. Prisijungėme prie #DUOday iniciatyvos, priėmėme darbo dienai du jaunus žmones su regos negalia. Vilniaus klientų aptarnavimo departamente, kaip ir visoje Taryboje, dirba kolegos su negalia. Labai vertiname jų kompetencijas ir gebėjimus.

Pernai aptarnavome 2658 pabėgėlius iš 18 šalių, tarp kurių 2344 asmenys yra karo pabėgėliai iš Ukrainos. 1382 asmenims pavyko surasti darbą. Daugiausiai užsieniečiai užpildo trūkstamų darbuotojų laisvas darbo vietas transporto ir statybos sektoriuose. Pabėgėlių integraciją skatino aktyvus lietuvių kalbos mokymasis.

Darbo rinkai besirengiantys asmenys dalyvavo savivaldybių Užimtumo didinimo programose, kurios buvo įgyvendinamos glaudžiai bendradarbiaujant su Vilniaus regiono savivaldybių administracijomis. Didelį dėmesį skyrėme žmonėms, kurie nori ir planuoja kurti verslą. 2023 m. gavome 189 paramos verslui kurti paraiškas (PVK). Finansavimui atrinktos 23 PVK paraiškos. Moterims, kurios patiria sunkumus integruojantis į darbo rinką ir svarsto apie savo verslą, organizavome „Moterų verslumo dirbtuves“.

Pernai Vilniaus miesto skyriai ir departamentų administracija persikėlė į naujas modernias patalpas, o metus užbaigėme mokiniams skirtu renginiu „Darbo mokykla“ – su Vilniaus „Ryto“ progimnazijos aštuntokais.



Tautvydas Bielozarevičius
Kauno klientų aptarnavimo
departamento direktorius



Stipri komanda – sėkmingos veiklos pagrindas

Didžiausią dėmesį ir pastangas pernai skyrėme mūsų komandai stiprinti. Ypač akcentavome tarpusavio bendravimą ir bendradarbiavimą, nes tai yra pagrindas sėkmingai veiklai ir klientų aptarnavimo aukščiausiems standartams pasiekti.

Vienas iš pokyčių – grįžome prie gyvų susitikimų ir pasitarimų organizavimo. Departamente didelį dėmesį skyrėme vidinei komunikacijai taikant sisteminius, nuolatinis visiems darbuotojams žinomus informacijos perdavimo kanalus: tiek iš vadovų administracijai, tiek iš priemonių koordinatorių skyrių specialistams.

Grįžtamojo ryšio vertinimas, įvairių nuomonių išklausymas, kolektyvo nuotaikų suvokimas ir bendruomeniška problemų sprendimų paieška buvo pagrindiniai tikslai. Tam buvo skirti nuolatiniai vadovų bei specialistų

susitikimai, vadovo vizitai į padalinius, metodiniai vidiniai mokymai darbuotojams, socialinių partnerių renginiai darbuotojų emocinei ir psichologinei savijautai gerinti. Geopolitinių įvykių sukeltam nerimui mažinti skirti elgsenos modelių krizių atvejais aptarimai, civilinės saugos bei pirmosios pagalbos teikimo mokymai.

2023 metais labiau pajutome, kad darbdaviai ėmė reikalauti tokių kompetencijų, apie kurias anksčiau, mes, kaip darbo rinką koordinuojanti organizacija, masiškai negalvojome ir tokiam poreikiui tikslingai tarsi nesirengėme – tai su žaliaja ekonomika ir žaliaja energetika susijusių kompetencijų. Šiomet tokius darbdavių poreikius jau turėjome atliepti – ieškoti vėjo jėgainių specialistų, saulės elektrinių montuotojų.

Be to, siekiame nuolat tobulinti mūsų klientų aptarnavimo procesus bei vidaus veiklą. Reikia pripažinti, sprendimų ieškoti verčia ir nepakankamas mūsų klientų, kuriuos nukreipiame pas darbdavius, įsidarbinimo lygis. Šiam procesui tobulinti ir geresniam rezultatui pasiekti eksperimentavome su naujais veiklos gerinimo modeliais, į sprendimo priėmimus

įtraukdami mažas klientus aptarnaujančių specialistų darbo grupes ir turėdami vieną tikslą – ambiciją pažinti, įnorinti bei įgalinti savo klientą. Tai leido mums išsamiau suprasti mūsų procesų stipriąsias ir silpnąsias puses bei surasti būdus, kaip efektyviau teikti paslaugas ir pagerinti mūsų veiklos rezultatus.

Tik pasirengę reaguoti į pokyčius, mes patiriame mažiau streso ir galime ramiai kalbėti apie tai, kas mums svarbu. Mūsų visų pastangos tobulėti visose srityse leido pasiekti gerų rezultatų. Kiekvienas komandos narys, suprasdamas bendrą tikslą ir aiškiai suvokdamas savo indėlį į bendrai siekiamą rezultatą augo, tobulėjo ir tai leidžia džiaugtis 2023 metų pasiekimais.



Jurgita Petraitienė

Klaipėdos klientų aptarnavimo
departamento direktorė



Prioritetas – regiono socialinė partnerystė

Bendradarbiaudami su partneriais, regione įgyvendiname 15 skirtingų iniciatyvų – pristatėme socialinių partnerių paslaugas, tam tikrų profesijos karjeros galimybes, rengėme priklausomybių konsultanto, verslumo skatinimo užsiėmimus, skaitmeninio raštingumo mokymus ir kt.

Kartu su savivaldybėmis įgyvendiname užimtumo didinimo programas, o klientai, kuriems reikalinga kompleksinė pagalba, buvo nukreipti pas socialinius partnerius individualioms konsultacijoms.

Plėtojant bendradarbiavimą ir skatinant bendrų iniciatyvų kūrimą per metus įvyko 98 susitikimai/renginiai su visų aptarnaujamų teritorijų savivaldos atstovais, 121 – su švietimo, profesinio mokymo ir profesinės reabilitacijos paslaugų teikėjais, 325 – su vyriausybėmis ir nevyriausybėmis organizacijomis, bendruomenėmis ir kitais socialiniais partneriais.

Renginio „Klaipėda Manifesto: Blue Economy Conference“ diskusijoje apie jūrinio vėjo energetikos galimybes pasidalinta įžvalgomis, kaip kuriant jūrinės ir atsinaujinančios energetikos ekosistemas svarbu užtikrinti sklandų darbuotojų perėjimą iš kitų energetikos sektorių, taršių pramonės ir energetikos šakų.

Čia pristatėme aukštą pridėtinę vertę kuriančią kvalifikacijų ir kompetencijų įgijimo priemonę, kuri sudaro prielaidas energetikos sektoriaus plėtrai. Taip pat akcentavome teikiamas profesinio orientavimo paslaugas Užimtumo tarnybos regioniniuose karjeros centruose prioritetai teikiant inžinerinėms profesijoms – su jomis supažindinti klientus ir realiai išbandyti darbo vietose. Šiuo laikotarpiu svarbu verslui, mokslo įstaigoms ir Užimtumo tarnybai ne tik turėti bendrą koncepciją-planą, bet ir jį vykdyti, atsižvelgti į abiejų pusių poreikius ir dirbti kartu.

Birželį Klaipėdoje veiklą pradėjo „International House Klaipėda“. Dabar Lietuvoje gyvenantys užsienio piliečiai vienoje vietoje rūpimais klausimais gali konsultuotis su įvairių institucijų darbuotojais, tarp jų – ir su mūsų departamento atstovais.

Nuo centro atidarymo pradžios beveik 100 užsieniečių suteiktos konsultacijos apie įsidarbinimo galimybes, verslo kūrimą, savarankišką veiklą mūsų šalyje.

Renginyje „Tavo karjeros startas“ birželį pristatytos sezoninio darbo bei savanorystės galimybės absolventams ir abiturientams. Dalyvavo ne tik darbdaviai, bet ir Klaipėdos dvasinės pagalbos jaunimui centro, VMI ir VDI, Priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos ir Lietuvos policijos atstovai.

Susitikime su 13 savivaldybių atstovais rugsėjį pasidalijome gerąja užimtumo didinimo programų, teikiamų paslaugų įgyvendinimo patirtimi pažeidžiamiesiems darbo rinkoje asmenims. Visi vienbalsiai pritarė užimtumo didinimo programų (paslaugų) teikiamai naudai – tai padeda suteikti asmenims reikalingiausią pagalbą, skatina institucijų bendradarbiavimą, stiprina nevyriausybinių organizacijų veiklą, mažina atskirtį bendruomenėje, augina visuomenės pasitikėjimą socialinių paslaugų verte ir nauda.

Siekiant tęstinumo metų pabaigoje organizavome susitikimą-diskusiją tarp savivaldybių ir Užimtumo tarnybos atvejo vadybininkų.

Šį kartą buvo pasidalinta patirtimis sprendžiant kylančius iššūkius. Dalyviai diskutavo apie teikiamų paslaugų įvairovę ir įrankius, kurie galėtų tapti papildoma pagalba siekiant tikslų įgyvendinimo.

Bendradarbiaujant su mokymo įstaigomis išplėtos galimybės Užimtumo tarnybos klientams mokytis – patvirtinta 13 naujų mokymo programų: duomenų bazių kūrimo, e. parduotuvės-konsultanto, e-komercijos valdymo, grafinio dizaino ir animacijos, maketuotojo, multimedijos techniko, reklamos produktų kūrimo, transporto priemonių remontininko, WEB puslapio kūrimo, žemės ūkio įmonės (patalinio) veiklos organizatoriaus.

Mokymo programas patvirtino ne tik Klaipėdos mokymo įstaigos (SMK Aukštoji mokykla, VšĮ Lietuvos verslo kolegija, UAB „Klaipėdos apskaitos mokykla“, Klaipėdos technologijų mokymo centras, Klaipėdos Ernesto Galvanausko profesinio mokymo centras), tačiau ir Tauragės profesinio rengimo centras bei Smalininkų technologijų ir verslo mokykla.

Esu įsitikinusi, kad tik dirbdami kartu su partneriais galime pasiekti geriausių rezultatų.



Raimondas Šukys
Šiaulių klientų aptarnavimo
direktorius



Nuoseklus dėmesys klientams: ir darbo ieškantiems, ir darbdaviams

Po kelerių metų, paženklintų įvairiais apribojimais ir įtampos, 2023 metais grįžome prie nuoseklaus ir sistemingo darbo organizavimo, dėmesio klientams – darbo ieškantiems bei darbdaviams.

Dar metų pradžioje išsikėlėme konkrečius uždavinius. Išskirtinį dėmesį sutelkėme darbui su darbdaviais, organizuodami pažintinius vizitus į strateginę reikšmę regionams turinčias įmones. Norėjome realiai pamatyti ir susipažinti su darbo vietomis, kurias siūlome savo klientams. Kitas siekis – išgirsti darbdavių lūkesčius ir numatyti galimus darbo rinkos pokyčius, gerinti savo teikiamų paslaugų efektyvumą. Iš viso organizuota 14 pažintinių vizitų į įmones.

Kitas išsikeltas tikslas – tęsti bendravimą ir bendradarbiavimą su rajonų savivaldybių

vadovais, darbdavių asociacijomis, socialiniais partneriais ir nevyriausybėmis organizacijomis. Organizuotose darbo rinkos dienose siekėme mobilies paslaugas suteikti kuo arčiau darbo ieškančių žmonių – seniūnijose ir vietos bendruomenėse juos supažindinome su teikiamomis paslaugomis, įsidarbinimo bei profesinio mokymo galimybėmis.

Aktualūs užimtumo didinimo klausimai, galimos bendradarbiavimo formos nedarbo problemoms spręsti konstruktyviai aptartos susitikimuose su visų aptarnaujamos teritorijos savivaldybių, Šiaulių regiono darbdavių asociacijų vadovais ir atstovais. Darbo ieškančių asmenų grįžimo į darbo rinką klausimai buvo sprendžiami daugiau nei 30 įvairių renginių.

Siekiant didinti pasiūlos ir paklausos pagal profesinį pasirengimą suderinamumą, išsiaiškinti darbdavių poreikius bei mokymo teikėjų galimybes juos patenkinti, organizuotas jau tradiciniu tampa susitikimas su regiono profesinio mokymo teikėjais, verslo ir darbdavių asociacijų atstovais. Diskusijoje „Parama mokymuisi – pokyčiai ir galimybės“ dalyvavo 15 profesinio mokymo teikėjų, darbdavius atstovavo Šiaulių prekybos,

pramonės ir amatų rūmų bei Šiaulių pramoninių asociacija.

Žmonių su negalia įtraukimas į darbo rinką reikalauja didesnių pastangų – ieškojome socialinių partnerių, darbdaviams aktyviau pristatėme asmenų su negalia poreikius ir galimybes dirbti. Su šiais asmenimis dirba stipri Šiaulių klientų aptarnavimo departamento atvejo vadybininkų komanda. Organizavome keturis pažintinius vizitus į įmones, įsitraukėme į „DOUday“ iniciatyvą, o dvylikoje sureng-

tų „Galimybių dienų“ dalyvavo 253 asmenys. Su darbdaviais ir neįgaliųjų asociacijomis organizuota 16 tikslinių renginių asmenims su negalia.

Šiaulių klientų aptarnavimo departamentas administruoja Atvykimo išmoką. 2023 metais gauti 1255 prašymai dėl Atvykimo išmokos iš užsienio pritrauktiems darbuotojams, buvo skirtos 429 išmokos. Taip pat buvo gauti 107 prašymai iš darbdavių, pritraukusių darbuotoją iš užsienio, jiems skirtos 34 išmokos.



Audronė Biguzienė
Panevėžio klientų aptarnavimo
departamento direktorė



Kryptingos veiklos užtikrina kokybiškas paslaugas

2023 metai pasižymėjo geresne situacija darbo rinkoje – Panevėžio apskrityje vidutinis metinis registruotas nedarbas buvo 0,7 proc. punkto žemesnis nei prieš metus ir sudarė 8,3 proc. Utenos apskrityje sumažėjo dar labiau – 1,3 proc. punkto (9,5 proc.). Regione aukščiausio ir žemiausio nedarbo teritorijos skyrėsi 5,1 proc. punkto: Ignalinos rajone sudarė 12,7 proc., o Panevėžio ir Utenos rajonų savivaldybėse – po 7,6 proc.

Pernai sulaukėme 7,8 proc. mažiau darbo ieškančių klientų, tačiau 24,5 proc. mažėjo ir darbdavių siūlomų laisvų darbo vietų skaičius.

Dvi svarbiausios kryptys, į kurias departamento veikloje orientavomės – paslaugų darbo rinkai besirengiantiems asmenims užtikrinimas bei aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų ir kompetencijų įgijimo priemonės viešinimas.

Norint gerinti paslaugas kliūčių užimtumui turintiems asmenims, plėtėme socialinių partnerių tinklą. Susitikimai su socialines paslaugas teikiančiomis, asmenis su negalia atstovaujančiomis arba jų užimtumu besirūpinančiomis įstaigomis ir organizacijomis įgalino pasiūlyti mūsų klientams daug platesnį paslaugų spektrą.

Aktyvus ir konstruktyvus bendradarbiavimas su savivaldybėmis sąlygojo daug sklandesnį savivaldos organizuojamų užimtumo didinimo programų įgyvendinimą. Nuo 2023 metų visos departamento aptarnaujamos teritorijos savivaldybės taikė atvejo vadybos modelį.

Kartu su mokymo teikėjais visus metus organizavome tiek kontaktinius, tiek ir nuotolinius renginius, kuriuose skatinome rinktis aukštą pridėtinę vertę kuriančias kvalifikacijas ir kompetencijas. Susitikimuose dalyvavo darbo ieškantieji ir darbdaviai. Informacijos apie galimybę mokytis įmonių darbuotojams sklaidą išplėtė ir socialiniai partneriai, pavyzdžiui, Panevėžio prekybos, pramonės ir amatų rūmai.

Suaktyvėjęs įsidarbinimas, susidomėjimas laisvomis darbo vietomis bei profesiniu

mokymu – vizitų į įmones rezultatas. Klientų aptarnavimo specialistai ir klientai aplankė 20 didžiųjų Panevėžio ir Utenos apskričių įmonių. Sudarėme galimybes susipažinti su labai įvairiais potencialiais darbdaviais – nuo mėsos perdirbimo ir konservavimo įmonių iki siuvyklų, nuo metalo konstrukcijų ir jų dalių gamybos iki medienos, statybinių medžiagų ir sanitarinių įrenginių didmeninės prekybos. Vizitai leido mūsų klientams iš arti susipažinti

su įmonių veikla ir aptarti įdarbinimo klausimus.

Pernai nepatyrėme didesnės darbuotojų kaitos, todėl galėjome į visus vykstančius pasikeitimus reaguoti greitai ir profesionaliai. Ilgamečiai darbuotojai gerai žino visus darbo procesus, pažįsta vietos darbdavius, todėl klientams – tiek darbo ieškantiems žmonėms, tiek darbdaviams – siūlome laiku suteikiamasir kokybiškas paslaugas.



Vygintas Morkūnas,
Kokybės vadybos
skyriaus vedėjas



Kokybės vadyba: analizė, auditai ir rekomendacijos

Kokybės vadybos sistema (KVS) skatina nuolatinį procesų tobulinimą, standartizuoja veiklas, skatina greitesnį problemų sprendimą, mažina klaidų atsiradimo tikimybę. Perna sertifikavimo paslaugų bendrovės „Sertika“ ekspertų atliktas KVS auditas patvirtino, kad Užimtumo tarnyboje įdiegta KVS veikia ir iš esmės atitinka standarto LST EN ISO 9001:2015 reikalavimus. Išorės auditoriai pateikė 7 rekomendacijas veiklai gerinti ir rado 16 gerosios praktikos pavyzdžių.

Siekiant įvertinti įstaigos veiklos efektyvumą, nustatyti stipriąsias ir silpnąsias sritis bei įvertinti KVS sistemos suderinamumą su įstaigos strategine kryptimi, pernai buvo vykdoma KVS Vadybos vertinamoji analizė, kurios metu buvo priimta 18 nutarimų, susijusių su įstaigos veiklos gerinimu, iš jų – 12 pernai įgyvendinta.

Išorės konsultantai, atlikę Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo procesų analizę, identifikavo pagrindines problemas ir pateikė galimus sprendimus klientų aptarnavimo procesų probleminėms sritims tobulinti. Atlikti du procesų vidaus auditai kompleksškai stebint susijusius procesus bei veiklas. Šiose išvardintose srityse pateiktos 24 rekomendacijos veikloms gerinti.

- Atvejo vadybos srityje įvertintas darbuotojų darbo organizavimas (darbuotojų funkcijos/atsakomybės, darbo krūvis ir kt.) bei veiklos organizavimas (komunikacija, veiklos vykdymas, stebėsena, grįžtamojo ryšio rinkimas).
- Tarpininkavimo įdarbinant srityje – aprėptas procesų veiklų valdymas (strateginis planavimas, veiklos ir priemonių planavimas), informavimo ir registravimo, kliento identifikavimo, tarpininkavimo įdarbinant organizavimas (klientų aptarnavimo modelio taikymas, darbo su darbdaviais metodikos įgyvendinimas, veiklos koordinavimas klientų aptarnavimo departamentuose ir kt.).

Apklausa

Užimtumo tarnybos darbuotojai yra skatunami išsakyti nuomonę apie veiklos kokybę, teikti pasiūlymus, kaip ją gerinti, ir padėti surasti esamas ar galimas problemas bei neatitiktis. Veiklos gerinimo pasiūlymų registre pernai įregistruotas 141 gerinimo pasiūlymas, iš kurių 23 – įgyvendinti, o Neatitikčių registre užfiksuota 11 neatitikčių, iš jų – 8 ištaisytos.

Siekiant išsiaiškinti klientams teikiamų paslaugų atitiktį jų keliamiems lūkesčiams diegta nuolatinė klientų (fizinių asmenų) pasitenkinimo po paslaugos suteikimo apklausa.

Išsiųsta daugiau nei 80 tūkst. grįžtamojo ryšio anketų. Teikiamos paslaugos atitinka beveik 95 proc. klientų lūkesčius (vertinimas labai gerai ir gerai), konsultanto darbas – 96,1 proc.

Metų pabaigoje išorės paslaugų teikėjas atliko kasmetinį klientų – darbo ieškančių asmenų ir darbdavių – pasitenkinimo Užimtumo tarnybos paslaugomis vertinimą. Apklausoje dalyvavo per 3,5 tūkst. darbo ieškančių asmenų – jų pasitenkinimas paslaugomis siekia 95,1 proc. bei 2 tūkst. darbdavių – 93,8 proc.



Edvinas Eidukaitis,
Duomenų saugos įgaliotinis

Rugilė Norušitė,
Korupcijos prevencijos specialistė

Evaldas Bračiulis,
Duomenų apsaugos pareigūnas



Duomenų ir informacijos sauga: tapome atsparesni

Duomenų sauga – techninės ir organizacinės priemonės, skirtos saugiam asmens duomenų tvarkymui, siekiant užtikrinti jų konfidencialumą, vientisumą ir prieinamumą. Asmens duomenys sudaro didžiąją dalį Užimtumo tarnybos informacijos. Kibernetinis saugumas – neatsiejama organizacijų gyvybingumo ir plėtros dalis. Kibernetinio saugumo užtikrinimas – pažangios ir socialiai atsakingos įstaigos būtinybė.

Kibernetinis saugumas nėra baigtinis procesas, todėl metų tikslai ir uždaviniai lieka tie patys. Jokia organizacija negali užtikrinti visiško atsparumo kibernetinėms grėsmėms. Tai – nesibaigiantis procesas, nėra šimtaprocentinės apsaugos nuo visų galimų kibernetinių įvykių. Kibernetinio saugumo incidentai gali sukelti įvairialypę žalą organizacijai: sutrikdyti organizacijos veiklą, paslaugų teikimą,

nutekinti juridinių ir fizinių asmenų duomenis, užtraukti teisinę atsakomybę bei sulaukti baudų už netinkamą asmens duomenų saugojimą.

Informacinių technologijų saugos atitiktis ir rizika

Atlikus informacinių technologijų saugos rizikos vertinimą, parengtas rekomendacijų įgyvendinimo planas, kad organizacija taptų atsparesnė kibernetinėms grėsmėms. Kibernetiniam saugumui užtikrinti pernai įdiegta dviejų faktorių autentifikacija visiems Užimtumo tarnybos vartotojams, jungiantis iš išorinių tinklo prieigų. Įdiegtos biometrijos autentifikavimo funkcinės galimybės ir sugriežtinta slaptažodžių politika (12 ir daugiau simbolių). Užimtumo tarnybos resursais galima naudotis tik jungiantis iš tarnybinių įrenginių.

Taip pat įgyvendinta MAM (angl. Mobile Application Management; liet. Mobilųjų įrenginių aplikacijų valdymas) politika Android ir iOS mobiliems įrenginiams. Šios

funkcijos leidžia organizacijai valdyti tarnybines aplikacijas ir apsaugoti tarnybines informacijas darbuotojų asmeniniuose įrenginiuose (angl. Bring your own device – BYOD). Pernai atliktas Užimtumo tarnybos valdomų internetinių svetainių pažeidžiamumų ir įsilaužimų testavimas. Įdiegti visi atnaujinimai pagal auditorių rekomendacijas.

Įgyvendinant rekomendacijų įgyvendinimo planą, surengtas vidinis patikrinimas dėl fizinių duomenų, laikmenų (dokumentai, diskai, atmintinės ir pan.) saugos ir patekimo į kontrolės patalpas. Patikrinimo metu siekta nustatyti, kaip laikomasi Švaraus stalo ir darbastalio politikos, turėti atskaitos tašką situacijos pokyčiui vertinti.

Buvo tikrinamas dokumentų ir atminties laikmenų prieinamumas trečiosioms šalims, kompiuterinės darbo vietos ekrano užrakinimas, kai kompiuterine įranga nesinaudojama, atspausdintų dokumentų, kuriuose yra jautri ir/ar konfidenciali informacija, palikimas prie bendro naudojimo spausdintuvų. Visi šie veiksniai kelia asmens duomenų, konfidencialios informacijos, prieigos prie informacinių technologijų praradimo riziką.

Kibernetinio saugumo pratybos

Kibernetinių ir duomenų apsaugos incidentų priežastis dažniausiai būna žmogiškojo faktoriaus klaida – fiksuoti asmens duomenų saugumo pažeidimai Lietuvoje 2023 m. sudarė 72 proc.

Žmonių elgesio klaidas ne visada galima išspręsti vien technologiniais sprendimais, kurie proporcingai trikdytų įprastinį darbą naudojantis informacinėmis ir ryšio technologijoms. Šiai rizikai valdyti reguliariai mokomi darbuotojai apie kibernetinį saugumą, IT sistemų saugumo reikalavimus bei asmens duomenų apsaugą ir kt. Užimtumo tarnyba jau trejus metus dalyvauja Nacionalinio kibernetinio saugumo centro organizuojamose kibernetinio saugumo pratybose „Kibernetinis skydas“. Pernai Užimtumo tarnyba įsitraukė į visus pratybų etapus.

Asmens duomenų tvarkymo organizavimas

Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas (BDAR) įpareigoja duomenų valdytojus ir tvarkytojus, tarp jų ir Užimtumo tarnybą, įgyvendinti tinkamas technines ir organizacines priemones, kurios užtikrintų teisėtą ir saugų duomenų tvarkymą.

Siekiant nuoseklesnio BDAR taikymo ir atitikties jam įrodomumo, buvo patvirtintos Asmens duomenų tvarkymo Užimtumo tarnyboje taisyklės, kurios leis darbuotojams bei klientams užtikrinti asmens duomenų tvarkymą, suderinamą su BDAR, bei tinkamai įgyvendinti duomenų subjektų teises.

2023 m. buvo gilinamos darbuotojų žinios ir ugdomas sąmoningumas asmens duomenų saugos srityje.

Prevenција – darbuotojų mokymai

Statistika ir patirtis rodo, jog viena iš svarbiausių priežasčių, kodėl įvyksta duomenų saugumo pažeidimai ar kibernetiniai incidentai – žmogiškasis faktorius. Žinių trūkumas susidūrus su apgaulingomis užklausomis arba nevisapusiškas IT įrankių funkcijų supratimas gali nulemti jų veiksmus, dėl kurių jie asmeniškai ar kaip organizacijos dalis gali prarasti duomenis arba gali būti sutrikdyta įstaigos veikla.

Nuolatiniai darbuotojų mokymai ir konsultacijos – svarbiausia priemonė minimizuojant žmogiškąsias klaidas ir siekiant išvengti kibernetinių incidentų bei skirtingo teisės aktų ar vidaus taisyklių interpretavimo tvarkant asmens duomenis.

Mokymai apie duomenų apsaugą ir saugumo procedūras (pavyzdžiui, Švaraus stalo ir darbastalio politika, prieigų prie IT resursų, duomenų teikimo prašymų vertinimas) yra neatsiejama nustatytų organizacinių ir techninių saugumo priemonių įgyvendinimo užtikrinimo dalis bei prevencija.

2023 metais surengta 14 teminių susitikimų su tikslinėmis darbuotojų grupėmis, organizuoti mokymai darbuotojams asmens duomenų tvarkymo ir saugumo užtikrinimo temomis.

Korupcijai atsparios aplinkos kūrimas

Korupcijai atsparios aplinkos kūrimas ir darbuotojų antikorupcinio sąmoningumo didinimas yra vieni iš kertinių elementų, užtikrinančių darnios organizacijos vystymąsi, todėl ir pernai pagrindinis dėmesys buvo skiriamas darbuotojų antikorupcinėms žinioms didinti.

Organizuojant korupcijos prevencijos mokymus pirmą kartą Lietuvos Respublikos Specialiųjų tyrimų tarnybos (STT) elektronine mokymo platforma naudotasi jau 2022 metais.

Užimtumo tarnybos darbuotojai pernai buvo aktyviausi STT e. mokymo platformos naudotojai. Išklausius mokymų programą ir atlikus patikrinimo testus, Užimtumo tarnybos darbuotojams išduota

beveik 2,4 tūkst. sertifikatų, 2022 metais – 2,3 tūkst.

Siekiant nustatyti Užimtumo tarnybos darbuotojų toleranciją korupcijai ir korupcinę patirtį, antrą kartą organizuota anoniminė darbuotojų korupcijos tolerancijos apklausa, kurioje dalyvavo 676 darbuotojai – tai 53,14 proc. visų darbuotojų. Dauguma (611) nurodė, kad, susidūrę su korupcijos atveju, žinotų kur kreiptis norėdami apie jį pranešti, 42 darbuotojai – greičiausiai nepraneštų, o 3 – visiškai nepraneštų ir jį nuslėptų. Išsamūs apklausos rezultatai buvo paskelbti Užimtumo tarnybos interneto svetainėje.

Darbuotojams nuolat komunikuojama apie tinkamą ir netinkamą elgesį, naujas arba atnaujintas korupcijos prevencijos priemones, įsitraukimą į iniciatyvas, skatinimą pranešti apie pastebėtus pažeidimus skelbiant pranešimus vidiniame tinkle.

Užimtumo tarnyba pernai prisijungė prie Prezidento inicijuotos ir Specialiųjų tyrimų tarnybos organizuojamos iniciatyvos „Skaidrumo akademija“. Aktyviai dalyvaujant šiose veiklose gaunama ne tik tiesioginė projekto ekspertų pagalba, bet ir pasinaudojama galimybe dalyvauti diskusijose, mokymuose ir seminaruose bei pasisemti tikslinės kolegų iš kitų institucijų patirties.



Brigita Blavaščiūnienė,
Paslaugų organizavimo
departamento direktorė



Partnerysčių valdymas. Kuriama ekosistema padės teikti efektyvesnes paslaugas

Nacionaliniu ir regioniniu lygiu palaikomas socialinis dialogas su daugiau nei tūkstančiu socialinių partnerių. Pernai su savivaldybėmis, seniūnijomis, seniūnais ir socialiniais darbuotojais pradėta dar intensyviau keistis informacija, nuolat aptariama situacija darbo rinkoje, sprendžiami darbo ieškančių asmenų grįžimo į darbo rinką klausimai, dalyvaujama darbo grupių, komisijų veiklose bei institucijų renginiuose.

Toliau plėtojamas bendradarbiavimas su šalies nevyriausybėmis organizacijomis, psichikos ir sveikatos, krizių centrais, bendruomeniniais šeimoms namais, žmonių su negalia draugijomis, įvairiomis jaunimo organizacijomis kuriant kryptingai veikiantį paslaugų tinklą sunkumų turintiems asmenims, sudarant jiems galimybes dalyvauti motyvacinė-

se, savanorystės ir įvairiose kitose projektinėse veiklose.

Su valstybinėmis institucijomis VMI, VDI ir „Sodra“ organizuojami bendri nuolatiniai kontaktiniai ir edukaciniai renginiai darbo ieškantiems asmenims sprendžiant jų integracijos problemas, siekiant ugdyti mokesčių mokėtojų sąmoningumą bei skatinti savanorišką ir sąžiningą mokesčių mokėjimą, planuojant vykdyti individualią veiklą pagal individualios veiklos pažymą ar verslo liudijimą.

Kartu su VMI ir „Sodra“ organizuotuose seminaruose apie individualios veiklos organizavimą dalyvavo daugiau nei 1 tūkst. darbo ieškančių asmenų, mažųjų bendrijų klausimai domino 178 klientus. Tokio pobūdžio seminarų poreikis didelis, tad 2024 m. rudenį bus rengiamas papildomas seminaras jaunimui. Renginiai su VDI vyksta prevenciniu pagrindu siekiant apsaugoti asmenis nuo darbo santykių pažeidimų, išvengti galimų rizikų.

Bendradarbiavimas regionuose

Panevėžio regione daug dėmesio skirta kontaktams su įmonėmis, kurios galėtų teikti paslaugas darbo rinkai besiren-giantiems asmenims. Suaktyvėjo

bendradarbiavimas su visuomenės sveikatos biurais, žmonėms su negalia atstovaujančiais arba šiai klientų grupei užimtumo, pagalbos paslaugas teikiančiais socialiniais partneriais. Tarp instituciniuose renginiuose sutarta telkti bendras pastangas siekiant suteikti paslaugų kompleksą klientams. Vėl „Septynios akimirkos“ rengtuose „Socialiniuose pusryčiuose“ su NVO, Vėl, bendruomenių, savivaldos atstovais aptarta, kaip geriau spręsti asmenų su negalia socialinius iššūkius.

Šiaulių klientų aptarnavimo departamento renginyje su socialiniais partneriais dalyvavo 17 organizacijų atstovų. Diskutuota apie vykdomas veiklas ir projektus, kurie galėtų padėti darbo rinkai besirengiantiems asmenims, žmonėms su negalia, ukrainiečiams, vyresnio amžiaus asmenims. Birželį surengtas renginys „Judedė savo tikslo link“, kuriame dalyvavo 120 dalyvių – daugiau nei 50 darbo ieškančių žmonių, 11 darbdavių, 10 socialinių partnerių ir 3 mokymo įstaigų atstovai. Darbo ieškantys žmonės bendravo su darbdaviais, konsultavosi su mokymo tiekėjais, socialiniais partneriais bei aiškino verslo kūrimo sąlygų galimybes.

Projektas „Socialinių paslaugų žemėlapis“ (<https://soczemelapis.uzt.lt>), skirtas padėti specifinių problemų turintiems klientams, įtraukia vis daugiau Užimtumo tarnybos turimų socialinių partnerių, organizacijų, kurios teikia pagalbą skirtingose srityse. Įstaigos kviečiamos skelbti savo duomenis šio žemėlapio duomenų bazėje. Kasdien sulaukiama nuo 40 iki 132 lankytojų. Metų pabaigoje registruota 450 socialinių partnerių visoje šalyje, kurie teikia psichologinę (245), teisinę pagalbą (83), maitinimo paslaugas (107), medicininę pagalbą (49), apgyvendinimo paslaugas (88), mokymo paslaugas (195) ir kitą socialinę pagalbą (390).

Trišalė taryba

Pernai įvyko du Trišalės tarybos prie Užimtumo tarnybos posėdžiai – gegužės 30 d. ir

lapkričio 9 d. Taip pat lapkričio 16 d. buvo organizuotas neeilinis Trišalės tarybos posėdis.

Pirmojo posėdžio metu buvo renkamas Trišalės tarybos pirmininkas. Naująja pirmininke išrinkta Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ pirmininko pavaduotoja Jovita Pretzsch. Taip pat buvo keičiamas Trišalės tarybos reglamentas. Posėdžio temos – darbo rinkai besirengiančių asmenų individualizuotas aptarnavimas, regioninių karjeros centrų kūrimas ir plėtros etapai, praktiniai atvejo vadybos aspektai (sėkmės istorijos).

Antrajame Trišalės posėdyje pristatyta šalies darbo rinkos apžvalga, užimtumo didinimo programų 2024 metams projektas, taip pat aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų ir kompetencijų įgijimo priemonė bei jos organizavimas. Neeilinio Trišalės tarybos posėdžio metu buvo tvirtinamos užimtumo didinimo programų projektų 2024 metams rekomendacijos ir siūlymai savivaldybėms.

Užimtumo taryba prie Užimtumo tarnybos

Per metus organizuoti trys Užimtumo tarybos posėdžiai. Kovo 2 d. pristatyta situacija šalies darbo rinkoje ir prognozė, supažindinta su Užimtumo tarnybos parengta darbo paslaugų darbdaviams metodika išskiriant pagrindinius paslaugų teikimo tikslus, jų svarbą ir veikimo schemas. Aptartos užsieniečių iš trečiųjų šalių įdarbinimo aktualijos, diskutuota dėl kvotų užsieniečiams, kurie atvyksta dirbti pagal profesiją, įtrauktą į Trūkstančių profesijų sąrašą, veikimo mechanizmo tobulinimą. Ši diskusija buvo tęsiama ir kovo 29 d., posėdžio nariams susirinkus į mišrų (kontaklinį ir nuotolinį) posėdį.

Gruodžio 11 d. posėdyje pristatyta darbo rinkos prognozė ir dokumentų, leidžiančių užsieniečiams dirbti Lietuvoje išdavimo organizavimo tvarka. Pagal išankstinį Užimtumo tarybos narių poreikį, organizacijos specialistai parengė pristatymus apie priemones talentams pritraukti ir išsamių diskusijų susilaukusią temą – profesinio mokymosi priemonės bedarbiams, užsieniečių lietuvių kalbos mokymąsi.

Giedrė Sinkevičė,
direktoriaus pavaduotoja



Tikslas – padėti darbdaviams rasti kvalifikuotų darbuotojų

Aukštos kvalifikacijos atrankų kompetencijos centras

Bendradarbiavimas su investuotojais 2023 m. išliko išskirtinė šio centro veiklos sritis, kuri ne tik padeda kurti Užimtumo tarnybos reputaciją tarptautiniu lygiu, tačiau ir suteikia galimybę jos klientams pretenduoti į investuotojų siūlomas aukštos kvalifikacijos laisvas darbo vietas.

Sėkmingai plėtojamas bendradarbiavimas su Norvegijos pramoninių tvirtinimo detalių vėjo jėgainėms gamintoja „Dokka Fasteners“, tarptautine IT konsultacijų ir programinės įrangos kūrimo bendrove „Birkle IT“, fintech įmone UAB „Paystrax“, norvegų trąšų milžine „Yara Lietuva“, paslaugų centru „Continental Tires Business Services“, pasauline dviračių pramonės lydere „Pon.Bike Lithuania“, Nyderlandų IT ir inžinerinių sprendimų padaliniu

Lietuvoje „Centric IT Solutions Lithuania“, aptarnaujančiu klientus Nyderlandų, Skandinavijos ir kitose Europos rinkose, JAV biotechnologijų įmone „Memel biotech“, kurioje bus gaminami vaistiniai preparatai klinikiniams tyrimams, Maltos kapitalo talko perdirbimo bendrove „Finegri“ ir kt.

Didinant Aukštos kvalifikacijos atrankų kompetencijų centro teikiamų paslaugų žinomumą ir jo kuriamą vertę verslui išplėstas bendradarbiavimas ir specialistų atrankos su aukštą pridėtinę vertę kuriančiomis įmonėmis, kurios orientuojasi į technologiškai sudėtingas ar specializuotas rinkas ir dažnai turi unikalią arba pažangią technologiją. Tai įmonės, kurios kuria naujas technologijas, programinę įrangą, teikia informacinių technologijų paslaugas, debesų kompiuterijos sprendimus, kurios dalyvauja plėtojant oro ir kosmoso technologijas, įskaitant gamybą, inžineriją ir tyrimus.

Šiomis veiklomis užsiimančios įmonės ieško jo teisininkų, analitikų, IT sistemų kūrėjų, programuotojų, projektų vadovų, inžinierių, padalinių vadovų, įmonių vadovų, povandeninių jūros kabelių inžinieriaus (jūros vėjo jėgainės), meteorologinių ir okeanografinių

sąlygų darbui jūroje analitiko, auditorių, finansų analitikų. Tai – „Ryanair“, „FL Technics“, „Ignitis grupė“, EPSO-G grupė, „Thermo Fisher Scientific Baltics“, kosmoso pramonės įmonės „Konsberg NanoAvionics“ ir „Black Swan Space“, AB „Lietuvos oro uostai“, „Softeq Development“, „Iron Cat“, „Omnisend“, „Asseco Lietuva“, „Jotron“, TGW Lietuva, TGW Limited filialas ir kt.

Aukštos kvalifikacijos atrankų komanda pernai padėjo įdarbinti fintech, IT, energetikos, gamtos mokslų, pramonės, aviacijos ir kitų sektorių įmonėse 173 aukštos kvalifikacijos specialistus, kurių darbo pozicijos – kokybės departamento direktorius, įterptinių sistemų programuotojas, finansų analitikai, duomenų analitikai, klimato kaitos valdymo centro duomenų analitikas, inžinieriai, projektų vadovai, vadybos efektyvumo koordinatorius, įvairių sričių gydytojai ir kt. Centro teikiamos paslaugos pristatytos 304 naujoms įmonėms, šalyje organizuotos 1042 aukštos kvalifikacijos specialistų atrankos.

Parama mokymuisi

Užimtumo tarnyba organizuoja paramą mokymuisi dalyvaujant profesinio mokymo, įdarbinimo pagal pameistrystės darbo sutartį, stažuotės, neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo, neformaliojo suaugusiųjų švietimo, bei aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų ir kompetencijų įgijimo mokymuisi priemonėse. Naujos verslo kryptys ir technologijų pažanga reikalauja nuolatinio tobulėjimo ir naujų įgūdžių. Mokymosi priemonės – įrankiai Užimtumo tarnybos klientams išlikti konkurencingais ir įsitvirtinti darbo rinkoje.

Parama mokymuisi pasinaudojo 15,4 tūkst. asmenų – 9,8 proc. daugiau nei 2022 m. Populiariausias – profesinis mokymas (5,6 tūkst.).

Didžiausią besimokančių dalį, įgijusių kvalifikacijas ir kompetencijas, sudarė vyresni nei 45 metų asmenys (28,5 proc.), jaunimas iki 29 metų – 27,8 proc. (2022 m. – 26,2 proc.),

vyresni nei 55 m. – 19,5 proc., (2022 m. – 15,5 proc.). Ilgalaikių bedarbių dalyvavimas mažėjo 4,7 proc. nuo 18,5 proc. 2022 m. iki 13,8 proc. 2023 m. persikvalifikuoti arba įgyti profesiją labiau pageidavo moterys – 61,4 proc. (7 proc. punkto daugiau nei 2022 m.).

Didžiausias trumpalaikis integracijos į darbo rinką efektyvumo rodiklis po 6 mėn. buvo dalyvavusių aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų ir kompetencijų įgijimo mokymo priemonėje – siekė 91,6 proc.

Kurti aukštą pridėtinę vertę

Dirbtinis intelektas, skaitmenizacija, žaliaji ekonomika – tik kelios globalios sritys, verčiančios šiandienos pasaulį greičiau keistis, reikalaujančios įgyti aukštą pridėtinę vertę kuriančias kvalifikacijas ir kompetencijas. Pernai 2,7 karto daugiau klientų nei 2022 m. dalyvavo aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų ir kompetencijų įgijimo priemonėje, iš viso – 4,2 tūkst. asmenų. Beveik pusę dalyvių – 47 proc. sudarė užimti asmenys, siekiantys patobulinti jau turimą kvalifikaciją ar kompetenciją arba norintys įgyti naują.

Daugiausiai aukštą pridėtinę vertę kuriančią kvalifikaciją ar kompetenciją siekė įgyti 30-44 m. amžiaus asmenys – 47,8 proc. ir jaunimas iki 29 m. – 40,4 proc. Populiariausia – programuotojo profesija, net 89,3 proc. dalyvių pasirinko mokymo programas sąlygojančias skaitmenizaciją.

Praėjusiais metais į Užimtumo tarnybos Mokymo teikėjų ir mokymo programų sąrašą buvo įtraukta daugiau nei 500 naujų mokymo programų paklausioms kvalifikacijoms ir kompetencijoms įgyti. Naujos mokymo programos orientuotos į inovacijas, skaitmenizaciją, inžinerinę sritį, atliepiančios darbo rinkos poreikius. Tai – inovacijų ir projektų valdymas, dirbtinis intelektas, orlaivių mechaniko mokymo programa; ICA tarptautinis pinigų plovimo prevencijos sertifikatas pažengusiems (ICA 4 lygis) ir kt.

Dalė Čičelienė,
planavimo ir monitoringo
skyriaus vedėja



Padedame rinktis mokymosi kryptis

Profesinis mokymas

Darbo rinkai reikalingas profesines kvalifikacijas ir kompetencijas pernai įgijo 5,6 tūkst. darbo ieškančių asmenų. Daugiausiai iš jų – 30-44 m. asmenys (40,1 proc.), vyresni 45 metų amžiaus sudarė 38,2 proc., ilgalaikiai bedarbiai – 16 proc., jaunimas iki 29 m. – 21,8 proc.

Populiariausia profesija tarp darbo ieškančių asmenų – individualios priežiūros darbuotojo. Transporto paslaugų švietimo sritį pasirinko 22,3 proc. dalyvių, 19,2 proc. – socialinės gerovės, 16,9 proc. – paslaugų asmenims sritį. Profesinio mokymo trumpalaikiai ir ilgalaikiai integracijos rodikliai, palyginti su 2022 m., išliko tokie pat ir siekė daugiau nei 70 proc.

Pameistrystė

Pameistrystė – tai mokymo priemonė, kurios metu teorinės žinios įgyjamos mokymo įstaigoje, o praktinis mokymas vyksta darbo vietoje. Klientas realioje darbo vietoje gali įgyti reikiamų profesinių įgūdžių. Pernai 198 darbo ieškantys asmenys įsitraukė į įsidarbinimo pagal pameistrystės darbo sutartį priemonę, daugiausiai ją rinkosi 30-44 m. amžiaus asmenys (37,9 proc.), vyresni nei 45 metų sudarė 31,8 proc., jaunimas iki 29 m. – 30,3 proc.

Šioje srityje populiariausios mokymo programos buvo paslaugų sektoriuje – slaugytojo padėjėjo modulinė profesinio mokymo programa (24), individualios priežiūros darbuotojo (20), pardavimų vadybininko (18), draudimo produktų pardavimo (16), kosmetiko (11). Integracijos į darbo rinką rodiklis po 6 mėn. – 80,6 proc. (2022 m. – 75,1 proc.).

Stažuotė

Ši priemonė – tai neatlygintinas darbo praktikos laikotarpis pas darbdavį, kurios metu galima atkurti ar patobulinti darbo įgūdžius pagal turimą profesinę kvalifikaciją. Ji organizuojama asmenims, kurie ne mažiau kaip 6 mėnesius iš eilės nedirbo pagal turimą profesinę kvalifikaciją ar kompetenciją.

Šioje priemonėje dalyvavo 165 asmenys ir daugiausiai (42,4 proc.) – vyresni nei 45 metų. Trečdalį dalyvių sudarė ilgalaikiai bedarbiai ir jaunimas iki 29 m. (atitinkamai – 30,9 proc. ir 27,3 proc.). Stažuotę įgyvendino 149 darbdaviai, daugiausiai – didmeninės ir mažmeninės prekybos, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų teikimo, profesinės, mokslinės ir techninės veiklos, apdirbamosios gamybos įmonių.

Kompetencijų pripažinimas

Neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo priemonėje dalyvavo 2,9 karto mažiau klientų nei 2022 m. Tarp dalyvių daugiausiai – 50 proc. asmenų – nuo 45 metų. Kompetencijos pripažintos 62 asmenims pagal 25 mokymo programas. Daugiausiai kompetencijas pasitvirtino elektrinių krautuvų vairuotojai pagal elektrinių krautuvų eksploatavimo programą. Integracijos į darbo rinką rodiklis po 6 mėn. siekė 60 proc.

Neformalusis suaugusiųjų švietimas

Jis skirtas bedarbiams ir užimtiems asmenims kvalifikacijai tobulinti arba kompetencijoms įgyti pagal neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas, tarp jų – ir pagal aukštojo mokslo studijų programos dalį (studijų modulį), taip pat užsieniečiams mokytis valstybinės kalbos.

Pernai buvo stebima neformaliojo mokymo apimčių augimo tendencija, susijusi

su vis didesniais reikalavimais, keliamais darbo jėgai bei naujų kompetencijų poreikiu. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo trukmė pakankamai trumpa, todėl asmuo, įgijęs atitinkamą kompetenciją, gali greitai pradėti dirbti. Šioje priemonėje dalyvavo 5,1 tūkst. klientų – tai 9,3 kartus daugiau nei 2022 m. Daugiausiai – 30-44 m. amžiaus klientai (48,5 proc.), jaunimas iki 29 m. – 29,8 proc.

Tarp pradėjusių dalyvauti neformaliojo švietimo priemonėje dalyvių populiariausi buvo lietuvių kalbos mokymai, kuriuos pasirinko 75,6 proc. Valstybinės lietuvių kalbos pernai mokėsi daugiau nei 2,8 tūkst. ukrainiečių. Taip pat buvo paklausūs įvairių kategorijų vairuotojų mokymai – 16,4 proc. dalyvių. Integracijos į darbo rinką po 6 mėn. rodiklis buvo 62,7 proc.

Profesinio mokymo efektyvumo švieslentė

Sukurtas naujas įrankis, kuris padės įvertinti ir pasirinkti geriausią mokymo teikėją ir tvariausią mokymo programą Užimtumo tarnybos klientams, planuojantiems įgyti kvalifikaciją ar kompetenciją.

Šioje švieslentėje pateikta informacija apie mokymo teikėjus ir mokymo programas pagal savivaldybes, suteikta galimybė įvertinti mokymo programos paklausą, matyti įsidarbinusių asmenų skaičių ir įvertinti dirbančių pagal darbo sutartį darbo užmokestį.

Ernesta Varnaitė,
Paslaugų užsieniečiams
skyriaus vedėja



Trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo dinamika

Užimtumo tarnyba išdavė daugiau nei 4,7 tūkst. dokumentų, leidžiančių užsieniečiams iš trečiųjų šalių dirbti Lietuvoje – 736 leidimus dirbti ir 4 tūkst. sprendimų dėl užsieniečio darbo atitikties šalies darbo rinkos poreikiams. Tai buvo 4,9 karto mažiau dokumentų nei 2022 metais, kai jų išduota beveik 23 tūkst.

Gerokai mažesnį išduodamų šių dokumentų skaičių lėmė galiojanti kvota paslaugų sektoriuje pagal Trūkstamų Lietuvos Respublikoje profesijų pagal ekonominės veiklos rūšis sąrašą, todėl nebuvo gauta darbdavių prašymų dėl leidimų dirbti/sprendimų dėl darbo atitikties išdavimo paslaugų sektoriuje nurodytas profesijas turintiems užsieniečiams (2022 m. kvotos dalis paslaugų sektoriuje baigėsi 2022 m. rugpjūčio 26 d.).

Pernai į Trūkstamų profesijų sąrašą buvo įtraukta daugiau profesijų, palyginti su ankstesniais metais (atitinkamai 175 ir 163 profe-

sijos), todėl nuo leidimo dirbti/sprendimo dėl darbo atitikties įsigijimo buvo atleista daugiau užsieniečių, turinčių sąraše nurodytas profesijas. Be to, Ukrainos piliečiams tebegaliojo supaprastinta įsidarbinimo pagal darbo sutartį tvarka atleidžiant juos nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti, išskyrus komandiruotus į Lietuvą laikinai dirbti Ukrainos įmonių darbuotojus.

Sumažėjusiam išduodamų leidimų dirbti skaičiui didelę įtaką turėjo tai, kad įsigaliojus įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ pakeitimams 2023 m. liepos 1 d., nacionalinės vizos darbo pagrindais buvo išduodamos tik sezoniniams arba komandiruotiems darbuotojams iš trečiųjų šalių.

Daugiausiai dokumentų dėl užsieniečių įdarbinimo, kaip ir 2022 metais, buvo išduota paslaugų sektoriaus įmonėms (68 proc.), pramonės – 13 proc., statybos –17 proc., žemės ūkio, miškininkystės, žuvininkystės – 2 proc. Dominavo užsieniečiai, ketinantys dirbti tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojais, plataus profilio statybininkais, virėjais, tinkuotojais, vairuotojais ekspeditoriais, pardavimo vadybininkais.

Vaida Urbanskienė,
Klientų aptarnavimo
ir paslaugų valdymo
skyriaus vedėja



Klientų konsultavimas: daugėja klausimų anglų kalba

Daugiau nei 169,4 tūkst. skambučių – tiek per metus Užimtumo tarnyba fiksavo telefonu besikreipusių šalies gyventojų. Klientų aptarnavimo ir paslaugų valdymo skyriaus specialistai suteikė 166,6 tūkst. konsultacijų. Vidutinis konsultacijos laikas – 2,35 min.

Didžioji skambinančių klientų dalis – fiziniai asmenys. Daugiausiai – 120 tūkst. kreipėsi dėl informacijos ieškantiems darbo. Tokių konsultacijų poreikis gerokai išaugo – besidominčių darbo rinkos paslaugomis buvo 18 tūkst. daugiau nei 2022 m. Darbdaviams teikiamomis paslaugomis domėjosi 47,5 tūkst. klientų.

Daugumai skambinusių gyventojų (53,4 tūkst.) aktualiausi registracijos Užimtumo tarnyboje klausimai. Dėl bedarbio statuso suteikimo, panaikinimo konsultuota daugiau nei 19,1 tūkst. asmenų. Užimtumo tarnybos elektroninėmis paslaugomis domėjosi

daugiau nei 14,2 tūkst. klientų. Kiek mažiau – 10,7 tūkst. asmenų konsultavosi laisvų darbo vietų registravimo klausimais.

Telefonu buvo suteikta 8,4 tūkst. konsultacijų užsienio kalbomis: daugiausiai – 7,5 tūkst. asmenų pageidavo konsultacijos rusų kalba. Ukrainos piliečius dominančiais klausimais buvo suteikta 1,4 tūkst. konsultacijų. Anglų kalba konsultacijų skaičius išaugo beveik dvigubai – nuo 453 (2022 m.) iki 829 (2023 m.).

Elektroninių paklausimų dinamika

Elektroninių paklausimų skaičius per metus didėjo – gauta 27,2 tūkst. elektroninių paklausimų, kai ankstesniais metais – 18,3 tūkst. Antrąjį ketvirtį jų buvo mažiausiai – 5,2 tūkst., daugiausiai – ketvirtą (10,1 tūkst.).

Gerokai išaugo trečiųjų šalių piliečių paklausimų skaičius – jie sudarė 36 proc. visų raštu gautų laiškų. Užsieniečius domino galimybės atvykti ir dirbti Lietuvoje. Kiek mažiau gauta klausimų apie mokymo paslaugas (21 proc.) ir apie registraciją Užimtumo tarnyboje

(14 proc.). Mažiausiai klausimų sulaukta apie tarpininkavimo įdarbinant paslaugas – buvo tik 44 paklausimai.

2023 metais buvo registruoti 190 skundai. Daugiausiai skundų sulaukta trečiąjį ketvirtį – 57 ir ketvirtą – 54.

Viešojo sektoriaus darbo pasiūlymai

Metų pabaigoje įdiegta naujovė – automatiškai gaunami darbo viešajame sektoriuje skelbimai iš Viešojo valdymo agentūros (Valstybės tarnybos portalų).

Nuo šiol darbo ieškantys asmenys Užimtumo tarnybos laisvų darbo vietų platformoje gali susipažinti su visomis viešajame sektoriuje skelbiamomis laisvomis darbo vietomis ir rasti norimą darbo pasiūlymą valstybės ar pakaitinio valstybės tarnautojo pareigoms užimti ar darbui viešajame sektoriuje pagal darbo sutartį.

Tai padeda Užimtumo tarnybos specialistams pasiūlyti platesnį spektrą darbo pasiūlymų viešajame sektoriuje darbo ieškantiems asmenims ir jiems padėti greičiau susirasti dominančią informaciją.



Jurgita Zembylė,
Stebėsenos ir analizės
skyriaus vedėja



Užimtumo tendencijos ir ateities prognozės

Šalies darbo rinkoje 2023 metų pabaigoje buvo 1,44 mln. užimtų gyventojų – 20,3 tūkst. daugiau nei 2022 m. Užimtumo lygis 15-64 metų amžiaus gyventojų grupėje sumažėjo 0,6 procentinio punkto ir sudarė 73,2 proc. Aukščiausias šalies gyventojų užimtumo lygis per visą stebėjimo laikotarpį nuo 1998 m. buvo fiksuotas 2022 m. trečiąjį ketvirtį – 75,2 proc.

Išaugusios energijos ir žaliavų kainos, tiekimo grandinių sutrikimai, padidėję skolinimosi kaštai turėjo įtakos darbo paklausos sumažėjimui bei darbo ieškančių asmenų įsitraukimui į darbo rinką. Nepaisant šių priežasčių ir lėtėjimo ženklų, situacija darbo rinkoje išliko atspari – reikšmingai nekito.

2024 m. sausio 1 d. Užimtumo tarnyboje buvo registruota 162 tūkst. darbo ieškančių asmenų. Tai – 3,8 proc. daugiau nei prieš metus. Registruotas nedarbas siekė 9,1 proc. Šis rodiklis per metus padidėjo 0,2 proc. punkto.

Mažiausias nedarbas fiksuotas Neringos (4 proc.), Klaipėdos r. (5,9 proc.), Skuodo r. (6,9 proc.) bei Birštono (po 7,1 proc.) savivaldybėse. Didžiausias – Kalvarijos (13,8 proc.), Igalinės r. (13 proc.), Biržų r. ir Šalčininkų r. (po 11,7 proc.). Didėjo skirtumas tarp aukščiausio ir žemiausio nedarbo teritorijų: metų pabaigoje skirtumas buvo 1,4 proc. punkto didesnis nei 2022 m. pabaigoje.

Darbo jėgos paklausa

Pernai Užimtumo tarnyboje registruota 187,5 tūkst. laisvų darbo vietų – beveik trečdaliu (31,6 proc.) mažiau nei ankstesniais metais. Darbuotojų pasyviau ieškota visuose veiklos sektoriuose, išskyrus finansinę ir draudimo bei viešojo valdymo veiklas. Laisvų darbo vietų skaičius nedaug traukėsi švietimo bei žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuose – skelbta apie 5 proc. mažiau nei 2022 m., tačiau daugiau nei 2018-2021 m.

Darbuotojų labiausiai trūko didmeninės ir mažmeninės prekybos bei variklinių transporto priemonių remonto, apdirbamosios gamybos bei administracinės ir aptarnavimo veiklas vykdančioms darbdaviams – per

metus jie įregistravo po 30 tūkst. laisvų darbo vietų. Į penketuką pateko ir transporto ir saugojimo bei statybos sektoriai – per metus jie įregistravo atitinkamai 21,1 tūkst. ir 18,6 tūkst. darbo skelbimų.

Kokių darbuotojų ieškojo?

Kvalifikuoto darbo pasiūlymai specialistams, technikams ir įstaigų tarnautojams sudarė apie tris ketvirtadalius registruotų laisvų darbo vietų (19 proc.), 15,1 proc. – paslaugų darbuotojams ir pardavėjams, kvalifikuotiems darbininkams ir įrenginių bei mašinų operatoriams – 37,3 proc., vadovams – 1,2 proc. Nekvalifikuoto darbo pasiūlymai sudarė apie ketvirtadalį (27,4 proc.).

Per pastaruosius penkerius metus daugiausiai laisvų darbo vietų buvo gydytojams specialistams, slaugos ir akušerijos specialistams, fizioterapeutams, psichologams, medicinos ir dantų technikams, finansų analitikams, duomenų bazių projektuotojams ir administratoriams, socialiniams darbuotojams, IT ir ryšių sistemų eksploatavimo technikams, specialiųjų poreikių mokytojams, pagrindinio ir vidurinio ugdymo mokytojams, mokytojų padėjėjams, įkalinimo įstaigų sargybiniams, asmens priežiūros namuose darbuotojams, virtuvės pagalbininkams, greitojo maisto ruošėjams.

2023 m. specialiųjų poreikių mokinių mokytojams, elektros inžinierių ir elektros inžinerijos technikams, gydytojams specialistams, psichologams, slaugos specialistams, mechanikos inžinerijos technikams, ikimokyklinio, pradinio bei vidurinio ir pagrindinio ugdymo mokytojams skirtų darbo pasiūlymų skelbta pusantro karto daugiau nei per tą patį laikotarpį į Užimtumo tarnybą kreipėsi atitinkamo darbo ieškančių asmenų.

Laisvų tokio darbo vietų paskelbta du kartus daugiau nei per tą patį laikotarpį įregistruota tokio darbo ieškančių asmenų maisto produktų gamybos mašinų operatoriams, plastikinių gaminių gamybos mašinų operatoriams, mėsos ir žuvies darinėtojams,

sunkiasvorių sunkvežimių ir krovinių transporto priemonių vairuotojams, kepėjams ir konditeriams, autobusų ir troleibusų vairuotojams, metalo apdirbimo staklių operatoriams, kasininkams, siuvėjams, elektromechanikams ir elektromonteriams bei virėjams.

Mažėjo klientų užimtumas

Į darbo rinką padėta sugrįžti 337,7 tūkst. asmenų – 5,5 proc. mažiau nei 2022 m. Nepaisant ekonomikos stagnavimo, įdarbinimas tarpininkaujant Užimtumo tarnybos specialistams mažėjo nedaug – tik 1,7 proc. ir padėta įsidarbinti 203,3 tūkst. klientų. Labiau traukėsi remiamo užimtumo apimtys – 21 proc. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse pradėjo dalyvauti 34,7 tūkst. asmenų. Mažiau nei 2022 m. klientų rinkosi veiklą pagal verslo liudijimus – 97,4 tūkst. (-7,7 proc.).

Apklausoje – darbdavių įžvalgos 2024 metams

Kasmetinis darbdavių nuomonės tyrimas vyko spalio-lapkričio mėnesiais. Jo metu apklausta 2,5 tūkst. šalies įmonių ir įstaigų, kuriose dirba 158,5 tūkst. darbuotojų. Baigiantis metams – atsargus darbdavių optimizmas. Mažiau nei ankstesniais metais jie tikisi didesnių veiklos apimčių ar augančio darbuotojų skaičiaus (21 proc.). Status quo išlaikyti besitikinčių dalis – didžiausia per pastaruosius trejus metus.

Visgi teigiamai nusiteikusių darbdavių dalis didesnė nei prognozuojančių gamybos ar paslaugų masto ir darbuotojų skaičiaus mažėjimą. Bent šiek tiek didesnių nei pernai gamybos ar paslaugų apimčių tikisi kas ketvirtas darbdavys, mažesnes planuoja kas vienuoliktas.

Darbuotojų skaičiaus šiais metais keisti neketina 72 proc. apklaustų įmonių. Penktadalis tikisi didinti darbuotojų skaičių, steigdami darbo vietas ar

užpildydami esamus etatus. Personalo augimą daugiau numato didžiausi šalies darbdaviai, kurių įmonėse dirba daugiau nei 250 darbuotojų (32,4 proc.).

Svarbiausi veiklos vystymo iššūkiai 2024 metais – minimalaus darbo užmokesčio augimas, energijos sąnaudos, žaliavų brangimas ir darbuotojų trūkumas. Šiuos veiksnius laukiamomis kliūtimis veiklai vystyti nurodė kiek daugiau nei trečdalis apklaustų įmonių ir įstaigų.

Jaunų specialistų pritraukimas ir talentų išlaikymas svarbus penktadaliui, o nekvalifikuotos darbo jėgos stygius – septintadaliui apklaustų darbdavių. 45,8 proc. nurodė, kad gali kilti sunkumų dėl kvalifikuotų darbuotojų trūkumo, 14,7 proc. – dėl nekvalifikuotų. Visgi už nekvalifikuotų darbuotojų stoką darbdaviams aktualiau bus jaunų specialistų pritraukimas, talentų išlaikymas ir darbuotojų motyvavimas.

Visose šalies apskrityse kvalifikuotų darbuotojų trūkumas įvardintas laukiamu žmogiškųjų išteklių valdymo iššūkiu, išskyrus Vilniaus regioną. Čia daugiau darbdavių nurodė galimybes pasiūlyti konkurencingą darbo užmokestį.

Jaunimo situacija darbo rinkoje

Pernai į Užimtumo tarnybą kreipėsi beveik 81,2 tūkst. jaunuolių iki 29 metų. Jaunimo per metus buvo registruota šiek tiek daugiau (0,3 proc.) nei 2022 m. (81 tūkst.). Užimtumo tarnybai tarpininkaujant pernai įdarbinta 57,6 tūkst. jaunuolių – 5 proc. daugiau nei 2022 metais. Šių metų sausio 1 d. darbo ieškojo 31,8 tūkst. 16-29 m. jaunuolių – tai 7,3 proc. daugiau nei prieš metus. Registruotas nedarbas siekė 7,9 proc. Analogišku laikotarpiu prieš metus šios amžiaus grupės

nedarbas buvo 0,6 proc. punkto mažesnis – sudarė 7 proc.

Mažiausias jaunimo iki 29 m. nedarbas – Neringoje (3,4 proc.), Skuodo r. (4,1 proc.), bei Šakių r. ir Pagėgiuose (po 4,8 proc.).

Didžiausias – Kaune (10,9 proc.), Klaipėdoje ir Visagine (po 9,3 proc.) ir Jonavos r. (9,1 proc.).

Užimtumo tarnybai tarpininkaujant pernai įdarbinta 57,6 tūkst. jaunimo, 2022 m. – beveik 55 tūkst. Tai – 5 proc. daugiau (2,7 tūkst.).

Regioninių karjeros centrų (RKC) veiklos nuo rugsėjo 1 d. perduotos ir tęsiamos Užimtumo tarnyboje. Jų tikslas – teikti ir koordinuoti profesinio orientavimo paslaugas, skirtas bendrojo ir profesinio ugdymo moksleiviams, darbo ieškantiems žmonėms ar galimybių dirbti neturintiems, savo noru nedirbantiems ir nesimokantiems asmenims padėti pasirinkti ar keisti karjerą. RKC karjeros konsultantai pernai suteikė informavimo ir konsultavimo paslaugų daugiau nei 62,3 tūkst. jaunuolių nuo 14 iki 29 metų amžiaus. RKC organizuotose užsiėmimuose dalyvavo 54,5 tūkst., iš jų – išvažiuojamuosiuose užsiėmimuose – 38,3 tūkst., individualiose konsultacijose – 7,8 tūkst. lankytojų.

Pažintinių ir individualių vizitų įmonėse metu veiklinimo paslaugos suteiktos 15,4 tūkst. klientų. Bendradarbiaujant su Lietuvos mokinių neformaliojo švietimo centru pasirašytos 167 naujos bendradarbiavimo sutartys su šalies įmonėmis siekiant ateityje teikti veiklinimo paslaugas.

Jaunimo darbo centrai (JDC) pernai 12,3 tūkst. jaunuolių suteikė informavimo ir konsultavimo paslaugas, iš jų – 6,6 tūkst. mokiniams. Jaunimo konsultantai padėjo parengti 987 lankytojams gyvenimo aprašymus. 4,8 tūkst. jaunuolių dalyvavo išvažiuojamuose užsiėmimuose, 2,6 tūkst. lankytojų konsultuota individualiai.

Kuo galime jums padėti?

Individualiose konsultacijose ir bendruose užsiėmimuose jaunuoliams pristatomos įvairios temos: CV ir motyvacinio laiško rašymo ypatumai, pasiruošimas darbo pokalbiui, įsidarbinimo galimybės vasarą, darbo rinkos situacija. Analizuojamos savęs pažinimo, įvaizdžio kūrimo elektroninėje erdvėje ir kitos aktualios temos.

Lankytojai konsultuojami, kaip naudotis Užimtumo tarnybos elektroninėmis paslaugomis, nuolat informuojami apie galimybę apsilankyti renginiuose, dalyvauti verslumo bei motyvacijos skatinimo užsiėmimuose, įvairiose savanoriškose veiklose, įgyti kompetencijų socialinių partnerių organizuojamuose mokymuose.

Jaunimas informaciją apie regioninių karjeros centrų teikiamas paslaugas gali rasti socialiniuose tinkluose „Facebook“ ir „Instagram“.

Regioninių karjeros centrų tinklo „Karjeras“ internetiniame puslapyje <https://karjerastau.lt> pateikiama informacija apie organizuojamus renginius. Čia galima ne tik užsiregistruoti į siūlomą pažintinį vizitą įmonėje, dalyvauti individualioje konsultacijoje ar renginyje, bet ir iš arčiau susipažinti su regioninių karjeros centrų veikla visoje šalyje.

Karjeros dienų renginiuose mokyklose mokiniai kvieisti susipažinti su skirtingomis profesijomis realioje aplinkoje – specialistai vykde pažintinius vizitus įmonėse, vedė užsiėmimus apie ateities profesijas, šiuolaikinės darbo rinkos tendencijas, savęs pažinimo svarbą renkantis profesiją ir t.t.

Klientai taip pat supažindinami su savanorystės Lietuvoje ir užsienyje galimybėmis, pristatomos jaunimo savanoriškos tarnybos programa ir naudos.

Pirmąjį pusmetį siekiant skatinti mokinių ir studentų darbą vasaros atostogų metu suorganizuoti 368 renginiai visoje Lietuvoje. Jaunuoliai turėjo galimybę ne tik konsultotis vasaros darbo paieškos klausimais, bet ir bendrauti su Valstybinės mokesčių inspekcijos ir Valstybinės darbo inspekcijos atstovais. Taip pat susipažinti su savo regionų darbdaviais, konsultavosi su savanorišką veiklą vykdančiomis organizacijomis – 34 jaunuoliai įsitraukė į savanoriškas veiklas. Jie rinkosi trumpalaikes savanoriškas veiklas teatre, gyvūnų prieglaudose, senelių globos namuose, organizuodami renginius ir kt.

Kovo 30–31 d. RKC ir JDC atstovai dalyvavo „Litexpo“ organizuojamoje parodoje „Karjera ir studijos 2023“, o spalio 19 dieną – KTU WANTED karjeros dienose, didžiausiame karjeros planavimo renginių Baltijos šalyse. Specialistai konsultavo šalies studentus ir moksleivius, susipažino su įmonėmis bei pristatė vykdomas veiklas.



Vaida Kamandulienė,
Priemonių organizavimo
departamento direktorė



Padėti klientams tapti savo karjeros šeimininkais

Užimtumo didinimo programos skirtos darbo rinkoje socialiai pažeidžiamiems asmenims, kurie ilgą laiką negali susirasti darbo arba turi pamatinių kliūčių užimtumui, kliudančių pradėti ieškoti darbo, sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje bei joje išsilaikyti. Šių programų esmė – psichologų, teisininkų, socialinių darbuotojų paslaugos ir gydymas nuo priklausomybių bei laikinas užimtumas. Nuo praėjusių metų pradžios visos šalies savivaldybės pradėjo įgyvendinti užimtumo didinimo programas, o didžioji jų dalis ėmė taikyti atvejo vadybos principus darbui su ne kvalifikuotais žmonėmis, ilgalaikiais bedarbiais, besirengiančio darbo rinkai statusą turinčiais, asmenims su negalia.

2023 metais Užimtumo didinimo programose pradėjo dalyvauti 5,4 tūkst. asmenų, iš jų – beveik 3,4 tūkst. turėjo darbo rinkai besirengiančio statusą. Suteikus įvairias kompleksines paslaugas, daugiau nei 4 tūkst. besiren-

giančių darbo rinkai asmenų suteiktas bedarbio statusas ir jie pradėjo darbo paieškas, 1,7 tūkst. asmenų padėta įsidarbinti, dar 50 pradėjo savarankišką veiklą pagal verslo liudijimą.

Padėti stokojantiems motyvacijos

2024 metais numatyta 6,5 tūkst. asmenų įtraukti į užimtumo didinimo programas. Dalis šių klientų vengia dirbti, nes turi skolų, priklausomybių, rūpinasi vaikais ar tėvais, neturi kaip atvykti į darbo vietą arba dirba nelegaliai. Kiti stokoja motyvacijos ir aktyvumo ieškant darbo ar naujų karjeros galimybių. Kai kurie nebeteori socialinių įgūdžių, nes nedirba jau ilgą laiką.

Darbo rinkai besirengiantiems asmenims, stokojantiems motyvacijos dirbti ir turintiems įsiskolinimų, nuo 2024 metų bus teikiamos profesionalios konsultavimo paslaugos. Per dvejus metus šiomis paslaugomis galės pasinaudoti beveik 2,6 tūkst. darbo rinkai besirengiančių asmenų.

Šiose programose žmonės mokomi krizių valdymo, sveikos gyvensenos, finansinio ir kompiuterinio raštingumo, taikoma priklausomybių prevencija.

Jiems teikiamos teisininko konsultacijos, psichologo, karjeros konsultanto, pavėžėjimo ir kitos socialinės paslaugos, krizių įveikimo specialistų pagalba. Kad geriau būtų įgyvendinamos šios programos, sukurta Užimtumo tarnybos ir savivaldybių bendradarbiavimo schema. Taip pat pradėjo funkcionuoti Tarnybos duomenų apsikeitimo su savivaldybėmis įrankis, kuris padeda klientus aptarnaujančioms specialistams gauti grįžtamąjį ryšį iš savivaldybių apie asmenų apsisprendimą dalyvauti programoje.

Su savivaldybių atvejo vadybininkais ir priemonių koordinatoriais organizuotas nuotolinis susitikimas, kuriame supažinta su situacija darbo rinkoje, regionų problematika, pasidalinta lūkesčiais, išgryninti bendri tikslai.

Regionuose aktyviai įsitraukė Klaipėdos, Šiaulių ir Vilniaus klientų aptarnavimo departamentai ir jų aptarnaujamos savivaldybės sprendžiant kompleksinių kliūčių turinčių gyventojų problemas. Renginiuose buvo aptiriamos įvairios situacijos, siekiama sukurti patogius bei efektyvius bendradarbiavimo mechanizmus. Stiprinant visų savivaldybių atvejo vadybininkų darbo įgūdžius dalintasi praktikomis ir patirtimi, taip pat jie supažindinti su darbo rinkai besirengiančio asmens portretu, taikoma atvejo vadyba, pateikti praktiniai pavyzdžiai bei situacijos.

Patirtimi šioje srityje išsiskiria savivaldybės, kuriose po užimtumo didinimo programos suteiktų atvejo vadybos paslaugų asmenų įsidarbinimas pernai buvo vienas didžiausių. Tai – Vilniaus m., Elektrėnų, Jonavos r., Druskininkų ir Utenos r. savivaldybės. 2024 metais vien šios savivaldybės padės daugiau kaip 800 sunkiausiai į darbo rinką integruojamų asmenų. Numatyta, kad atvejo vadyba Vilniaus mieste bus taikoma 500 asmenų, Druskininkuose ir Elektrėnuose – po 100, Utenos r. – 94, Jonavos r. – 50.

Įvertinusi skirtingų savivaldybių patirtį ir rezultatus, Užimtumo tarnyba parengė specia-

lias rekomendacijas. Socialiniams partneriams siūloma toliau taikyti atvejo vadybos principus ir šalinti pagrindines besirengiančių asmenų darbo rinkai nedarbo priežastis, atvejo vadybai skirti ne mažiau kaip 70 proc. lėšų, o trumpalaikiams darbams – ne daugiau nei 30 proc.

Metų pabaigoje užimtumo didinimo programų projektų 2024 metams rekomendacijos buvo pristatytos ir patvirtintos Trišalės tarybos prie Užimtumo tarnybos posėdyje.

Atvejo vadyba

Atvejo vadybos srityje realizuoti reikšmingi pokyčiai: aiškiai apibrėžtos tikslinės asmenų grupės, kurioms specialistai taiko atvejo vadybos principą, išgrynintos atvejo vadybininkų funkcijos, sukurti paslaugų organizavimo kliūčių užimtumui turintiems klientams procesai, parengtos darbo rinkai besirengiančių bei asmenų su negalia aptarnavimo schemos, sukurta ribotų įsidarbinimo galimybių asmenims paslaugų poreikio identifikavimo sistema.

Identifikuotas pagal kliūtis užimtumui paslaugų poreikis leido planuoti Užimtumo tarnybos veiklos kryptis, tiek paslaugas teikiant savarankiškai, tiek pasitelkiant išorės partnerius – savivaldybes, kurios įgyvendina užimtumo didinimo programas, nevyriausybines organizacijas ir kitus partnerius, galinčius pasiūlyti reikalingas paslaugas.

Paslaugų poreikis yra pateikiamas savivaldybių švieslentėje. Tai patogus ir informatyvus, lengvai prieinamas įrankis savivaldybėms bei socialiniams partneriams. Švieslentėje yra galimybė stebėti paslaugų poreikio pasiskirstymą kiekvienoje savivaldybėje pasirinktu periodu, lyginti savivaldybes tarpusavyje, numatyti įgyvendinamų užimtumo didinimo programų apimtį bei atsižvelgti į didžiausią problematiką ir taip stiprinti pajėgumus tam tikrose srityse.

Atvejo vadybos procesas – tai išsami ribotų galimybių kliento situacijos analizė, individualus poreikių bei galimybių įvertinimas, detalus darbo su klientu plano sudarymas bei jo įgyvendinimas.

Atvejo vadybininkų darbas reikalauja specifinių asmeninių savybių, papildomų žinių, todėl Užimtumo tarnybos atvejo vadybininkams buvo nuolat organizuojami vidiniai bei pasitelktų paslaugų teikėjų mokymai. Metų pabaigoje buvo įsteigta 118 atvejo vadybininkų etatų.

Paslaugos pabėgėliams iš Ukrainos

Dvejus metus Užimtumo tarnyba teikia darbo rinkos paslaugas nuo karo pasitraukusiems ukrainiečiams. 2024 m. sausio 1 d. Užimtumo tarnyboje registruoti 5,2 tūkst. nuo karo pasitraukę Ukrainos piliečiai, iš jų – 3,1 tūkst. suteiktas bedarbio statusas. Tokį statusą turi 0,6 tūkst. mažiau ukrainiečių nei prieš metus. Šalyje metų pradžioje dirbo beveik 30 tūkst. ukrainiečių, iš jų – 18,5 tūkst. padėjo įdarbinti Užimtumo tarnyba.

Dirbančių ukrainiečių per metus padaugėjo 39 proc. (8,4 tūkst.). Jų skaičius augo visose pagrindinėse profesijų grupėse – nuo vado-

vų iki nekvalifikuotų darbininkų. Pastarųjų skaičius augo mažiausiai (0,9 proc.).

Daugiausia jų dirba transporto ir saugojimo (7,9 tūkst.), apdirbamosios gamybos (6,4 tūkst.) ir statybos (6 tūkst.) sektoriuose. Didžiausias augimas per metus fiksuotas transporto ir saugojimo sektoriuje – čia dirbančių ukrainiečių skaičius išaugo du kartus.

Pernai ukrainiečiams skirtų darbo pasiūlymų skelbta ketvirtadaliu mažiau nei 2022 m. Daugiausia darbo pasiūlymų jiems teikė administracinės ir aptarnavimo veiklos, apdirbamosios gamybos, transporto ir saugojimo, statybos, didmeninės ir mažmeninės prekybos, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų įmonės.

Ieškantiems kvalifikuoto darbo daugiausiai siūlymų buvo dirbti tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojais, vėrinėjais, plataus profilio statybininkais, elektrikais, siuvėjais, vairuotojais ekspeditoriais, betonuotojais, suvirintojais, automobilių šaltkalviais. Ieškantiems nekvalifikuoto darbo daugiausiai laisvų darbo vietų buvo valytojams.



Beveik 4,3 tūkst. ukrainiečių įsitraukė į aktyvios darbo rinkos politikos priemones – jie sudarė 12,3 proc. visų priemonių dalyvių. Dažniausiai pasirenkamos priemonės – neformalusis suaugusiųjų švietimas (2,7 tūkst.), įdarbinimas subsidijuojant (1,4 tūkst.). Profesinio mokymo priemonę pasirinko 103 ukrainiečiai, paramą judumui – 43. Kiek rečiau Užimtumo tarnyboje užsiregistravę ukrainiečiai sudaro darbo pagal pameistrystės sutartį – 11.

Pernai gerokai išaugo ukrainiečių susidomėjimas lietuvių kalbos mokymais. Šį pokytį lėmė esminiai faktoriai: augantis poreikis darbo vietose mokėti valstybinę kalbą, Ukrainos piliečių apsisprendimas integruotis Lietuvoje ilgesniam laikui dėl užsitęsusių karo veiksmų Ukrainoje. Lietuvių kalbos pradėjo mokytis 2,8 tūkst., kai 2022 metais – 100.

Tarp ukrainiečių integracijos į darbo rinką kliūčių ir toliau dominuoja socialinės: šeimos narių (vaikų, pagyvenusių artimųjų) priežiūra, stereotipai dėl lyties ir etniškumo, motyvacijos stoka, emocinis pažeidžiamumas, ateities planų neapibrėžtumas ir kultūriniai skirtumai. Taip pat profesinės: kalbinių įgūdžių stoka, išsilavinimo ir (ar) kvalifikacijos neturėjimas, nepaklausios profesijos, užsienyje įgytų diplomų ir kvalifikacijų nepripažinimas Lietuvoje, netinkamos darbo sąlygos (siūlomas atlyginimas, darbo krūvis, darbo grafikas), susisiekti problemos, noras dirbti tik pagal įgytą profesiją. Visų šių priežasčių įveikimas – sudėtingas ir ilgas procesas.

Užimtumo tarnybos paslaugomis pasinaudojusių ukrainiečių apklausa parodė, jog 34 proc. respondentų savo ateities planus sieja su Lietuva, t. y. norėtų čia gyventi ir dirbti, ir tokių asmenų, palyginti su 2022 m., padaugėjo 17 proc., o tuo tarpu ketinančių grįžti į Ukrainą sumažėjo 26 proc.

Asmenų su negalia aptarnavimas

Reforma asmenų su negalia užimtumo didinimo srityje, prasidėjusi 2022 metais, susijusi ne tik su socialinių įmonių panaikinimu, bet ir

naujų paramos priemonių atsiradimu, pernai įsibėgėjo. Reformos tikslas – sukurti platesnes galimybes žmonėms su negalia aktyviai įsitraukti į darbo rinką, o darbdaviams teikti valstybės paramą juos įdarbinant ar išlaikant darbo vietą, darbuotojui įgijus negalią, nepriklausomai nuo statuso.

Siekiant panaikinti visuomenėje vyraujančius stereotipus, baimes dėl darbuotojo su negalia galimybių, buvo svarbu atkreipti visuomenės dėmesį, kad šalia gyvena žmonės, kuriems reikia šiek tiek mūsų pagalbos, kad galėtume pažinti jų galimybes. 2023 m. vyko nuolatinė informacijos sklaida, dalijimasis patirtimi, organizuojami renginiai, susitikimai su darbdaviais ir žmonių su negalia organizacijos.

Užimtumo tarnyba žmonėms su negalia teikia individualias paslaugas, kurios padeda pašalinti kliūtis įsidarbinti. Vidutinių ir ribotų įsidarbinimo galimybių klientus aptarnauja atvejo vadybininkai, kurie vertina jų poreikius ir galimybes, koordinuoja pagalbos priemonių organizavimą, pasitelkdami savivaldybių, socialinių partnerių ar nevyriausybinių organizacijų siūlomas paslaugas. Tik visiškai ar iš dalies pašalinus kliūtis užimtumui, asmeniui siūlomas darbas.

Užimtumo tarnyba didelį dėmesį skyrė buvusių socialinių įmonių darbuotojams – kiekvieną mėnesį mokėjo subsidijas darbo užmokesčiui toliau dirbantiems buvusiose socialinėse įmonėse, vertino atleistų iš socialinių įmonių ir pakartotinai įdarbintų situaciją, atliko atleidimo priežasčių analizę, galimai pasitaikančių piktnaudžiavimo valstybės parama atvejų analizę.

Buvusiose socialinėse įmonėse pernai pasiliko dirbti 4 tūkst. tikslinėms grupėms priklausančių asmenų (iš jų – 190 specialiųjų poreikių). Panaikintos socialinės įmonės 2023 m. atleido per 1,3 tūkst. darbuotojų su negalia (33 proc. nuo pasilikusių dirbti 2022 m. pabaigoje), iš jų – 700 (54 proc.) įsidarbino arba vykdė savarankišką veiklą. Daugiau nei 70 proc. atleistųjų – buvę valymo veiklą vykdančių įmonių darbuotojai. Po atleidimo iš socialinių įmonių dažniausiai tolesnei

darbinei veiklai renkasi panašią veiklą vykdančias įmones, neretai kitas buvusias socialines įmones.

Darbuotojams, kuriems aktuali pagalba vykdančiam darbo funkcijas, darbdavys gali skirti darbo asistentą. Užimtumo tarnyba tokiomis atvejais gali skirti subsidiją darbo asistento išlaidoms, kuri iš dalies kompensuoja darbdavio patiriamas išlaidas.

Profesinė rehabilitacija

Profesinės rehabilitacijos tikslas – padėti asmenims su negalia integruotis į darbo rinką atkuriant jų darbingumą ir įgyjant naujų profesinių kompetencijų bei įsidarbinti. Profesinės rehabilitacijos dalyvių skaičius buvo beveik toks pat kaip ir 2022 m. (334). Pernai šioje programoje pradėjo dalyvauti 339 asmenys su negalia. Dalyvauti profesinėje rehabilitacijoje galimai nemažą įtaką turėjo asmenų motyvacijos stoka ir baimė, kad po šios priemonės pakartotinai įvertinus darbingumo lygį (nuo 2024 m. sausio 1 d. – dalyvavimo lygį), bus nustatytas aukštesnis darbingumo lygis.

Siekiant pagerinti profesinės rehabilitacijos paslaugų kokybę ir efektyvumą, į profesinės

rehabilitacijos procesą įtraukta daugiau paslaugų asmenims su negalia, 2023 m. pradėtas kurti naujas profesinės rehabilitacijos modelis. Užimtumo tarnyba dalyvavo viešojoje diskusijoje „Profesinė rehabilitacija: kaip sukurti veiksmingą modelį“, teikė pasiūlymus, dalinosi praktiniais patarimais. Tikimasi, kad atsisakius profesinio mokymo programų pasirinkimo viešųjų pirkimų būdu, profesinės rehabilitacijos dalyviai galės laisvai, pagal poreikį pasirinkti profesinio mokymo programas bet kurioje mokymo įstaigoje. Pradėjus individualiai vertinti kiekvieno profesinės rehabilitacijos dalyvio poreikius, bus lanksčiau teikiamos profesinės rehabilitacijos paslaugos, į profesinės rehabilitacijos procesą įtraukiant specialistų pagalbą mokymosi metu ar darbo funkcijų pritaikymą specialiųjų poreikių turintiems asmenims.

Pernai asmenys su negalia rinkosi 51 mokymo programą, iš jų – 35 modulinės. Populiariausios – individualios priežiūros darbuotojo (54), apskaitininko (32) modulinės mokymo programos, virėjo padėjėjo neformaliojo profesinio mokymo programa (27), patalpų valymo darbų neformalioji mokymo programa (21), floristo modulinė mokymo programa (19). Baigę profesinės rehabilitacijos programą po 6 mėn. darbo rinkoje išliko 59,6 proc. asmenų su negalia.



Užimtumo skatinimo priemonės

Pernai 34,7 tūkst. darbo ieškančių asmenų dalyvavo aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse – 9,2 tūkst. mažiau nei 2022 m. Paramos mokymuisi priemonėse – 15,4 tūkst. (44,4 proc.), remiamo užimtumo – 14,2 tūkst. klientų. Parama judumui suteikta 4,6 tūkst. ir parama darbo vietoms steigti – 519 asmenų.

Užimtumo priemonėmis daugiausiai pasinaudojo moterys (58 proc.), trečdalį bedarbių sudarė vyresni nei 50 m. asmenys, ketvirtadalį – jaunimas iki 29 metų ir septintadalį (14,1 proc.) – ilgalaikiai bedarbiai.

Įdarbinimas subsidijuojant

Įdarbinimo subsidijuojant priemone pasinaudojo 7,8 tūkst. darbdavių. Į darbo rinką padėta sugrįžti 13,8 tūkst. asmenų – 2,2 tūkst. mažiau nei 2022 m. Iš jų daugiausiai buvo vyresni nei 50 metų žmonės – 4 tūkst., jaunimas iki 29 m. – 2,6 tūkst., ilgalaikiai bedarbiai – 1,8 tūkst., žmonės su negalia – 2,6 tūkst.

Daugiausiai šie klientai įsidarbino valytojais (948), pagalbiniais darbininkais (755), parduėjais (418), virėjais (394), pardavimo vadybininkais (317) ir kt. Po 24 mėn. dirbo net 68,0 proc. baigusią šią priemonę.

Nuo praėjusių metų pradžios, panaikinus socialinių įmonių įstatymą, šios priemonės pagalba į atvirą darbo rinką integruoti 3464 (užimti asmenys) buvę socialinių įmonių darbuotojai, asmenys su negalia.

Subsidija darbo asistento išlaidoms

Nuo 2023 m. sausio 1 d. mokama subsidija pasinaudojo 405 asmenys su negalia, iš jų – 233 turėjo sunkiausią negalią. Dažniausiai darbo asistento pagalba pasinaudojo Vilniaus m. savivaldybėje dirbantys asmenys (213).

Parama judumui

Nors paramos judumui priemonės populiarumas buvo šiek tiek mažesnis nei 2022 m., kai įsigaliojo Užimtumo įstatymo pakeitimai, leidžiantys kompensuoti bedarbių vykimo į darbo pokalbį kelionės išlaidas, tačiau ši priemonė išlieka populiari tarp darbo ieškančių asmenų dėl susisiekimo problemų nutolusiose šalies teritorijose.

Pernai šioje priemonėje dalyvavo 4,6 tūkst. darbo neturinčių asmenų. Daugiausiai šia priemone pasinaudojo vyresni nei 45 metų amžiaus asmenys – 47,3 proc., jaunimas iki 29 metų – 21,3 proc., asmenys su negalia sudarė 12 proc.

Parama verslui kurti

Startavo nauja priemonė – parama verslui kurti (PVK), kurios parama teikiama, jei sukurtos darbo vietos prisideda prie skaitmeninės ir žaliosios transformacijos tikslų, skatina žiedinę ekonomiką ar mažina Covid-19 poveikį. Priemonės tikslas – remti smulkaus verslo kūrimąsi finansuojant naujas bedarbių ir dirbančių asmenų nuolatiniam darbui sukurtas darbo vietas. Subsidijos dydis negali viršyti 31 MMA – 28644 Eur vienai darbo vietai sukurti. Finansuojamos išlaidos įrangai, reikalingai funkcijoms darbo vietoje atlikti bei patalpų remontui (iki 50 proc. subsidijos).

Paskelbtos dvi PVK paraiškų atrankos: pirmasis etapas – birželio mėnesį, antrasis – gruodžio. Pirmosios atrankos etape atrinkti 57 PVK projektai, juose planuojama įsteigti 60 naujų darbo vietų, iš jų – 16 steigiamų darbo vietų padeda įgyvendinti skaitmeninės transformacijos tikslą (pvz., grafikos dizaineris darbe naudos skaitmeninėmis technologijomis grįstus dirbtinio intelekto įrankius arba diagnostinėje ir ratų balansavimo įrangoje įdiegti specialūs moduliai, įgalinti dirbtiniu intelektu, gerokai supaprastina variklinių transporto priemonių mechaniko kasdienybę).

Dar 44 steigiamos darbo vietos susijusios su žaliosios transformacijos tikslų įgyvendinimu ir (arba) skatina žiedinę ekonomiką. Pavyzdžiui, mezgėjo darbo procese užtikrinamas gamybos liekanų pakartotinis panaudojimas. Kiekvieną gaminį galima pataisyti ar atnaujinti taip pratęsiant jo naudojimą. Sukurtus gaminius galima nuomoti, nes odinių dirbinių gamintojo gaminiai yra ilgaamžiai ir dažniausiai tarnauja ne vienerius metus, taip pat sudėvėti gaminiai gali būti perdirbami, gamnamų gaminių sudėtį sudaro 98-100 proc. natūrali augalinio rauginimo oda, kuri yra biologiškai suyrantis produktas.

Paskelbus antrojo etapo atranką, paraiškas galima buvo teikti ir 2024 m. sausio pradžioje. Iki gruodžio pabaigos buvo pateiktos 89 paraiškos.

PVK paraiškų teikėjai be galimos gauti valstybės paramos verslo idėjoms realizuoti, privalėjo dalyvauti verslo kūrimo mokymuose viešosios įstaigos Inovacijų agentūros verslo mokymų platformoje „Verslo e. gidas“ ir gauti mokymų baigimo pažymėjimą. Taip jie galėjo ne tik pretenduoti į skiriamą valstybės subsidiją, bet jiems buvo suteiktos ir verslumo žinios, kurios padėtų įsteigti tvarias darbo vietas.

Darbo vietų pritaikymo subsidijavimas

Pernai darbo vietų pritaikymo subsidijavimas asmenims su negalia ne itin sudomino darbdavius. Įgyvendinantiems šią priemonę teikiama valstybės subsidija techninės pagalbos priemonėms, reikalingoms darbo vietai pritaikyti žmonėms su negalia, arba darbo procese naudojamiems specialiams įrenginiams ar kitiems specialioms reikmenims, kurių reikia darbuotojui su negalia darbo funkcijoms atlikti, projektuoti, gaminti, pirkti ir montuoti. Taip pat darbdaviai galėjo gauti valstybės subsidiją pastatui (patalpai, patal-

poms) remontuoti siekiant užtikrinti aplinkos prieinamumą asmenims su negalia. Pritaikytos tik dvi darbo vietos Vilniaus regione žmonėms su negalia.

Vietinių užimtumo iniciatyvų projektai

Vietinės užimtumo iniciatyvos (VUI) įgyvendinamos aukščiausio nedarbo teritorijose. Telkti vietos bendruomenės ir socialinius partnerius, didinti užimtumą neterminuotai įdarbinant bedarbius į įsteigtas naujas darbo vietas, švelninti nedarbo padarinius aukščiausio nedarbo teritorijose – tokie tikslai siekiami įgyvendinant vietinių užimtumo iniciatyvų projektus.

Valstybės paramai padedant skatinama ir plėtojama gamyba bei kuriamos naujos paslaugos gyventojams, suteikiant realią pagalbą darbo neturintiems asmenims. Pernai darbdaviai įsteigė 27 naujas darbo vietas – 103 mažiau nei 2022 m. Daugiausiai Vilniaus (12) ir Utenos (5) apskrityse. Darbo vietos sukurtos metalinių gaminių surinkėjams, krautuvo vairuotojams, operatoriams pakuotojams, guminių gaminių, gamybos mašinų operatoriams ir kt. Iš viso į įsteigtas naujas ir stebimas anksčiau įkurtas darbo vietas buvo įdarbinti 383 bedarbiai, daugiausiai (57,7 proc.) – vyresni nei 45 metų asmenys. Praėjus 36 mėn. nuo įsteigimo, išlieka net 97,1 proc. nepanaikintų darbo vietų.

Užimtumo tarnyba, kaip ir kiekvienais metais, iki gruodžio 1 dienos paskelbė gyvenamųjų vietovių, kuriose ateinančiais metais bus įgyvendinami vietinių užimtumo iniciatyvų projektai, sąrašą. Galimybes turės 12 aukščiausio nedarbo savivaldybių teritorijų darbdaviai, kurie galės pretenduoti į valstybės subsidiją, skiriamą naujoms darbo vietoms steigti. Maksimalus dydis vienai darbo vietai įsteigti šiuo metu siekia 28644 eurų.

Edita Mackevič,
Projektų valdymo
skyriaus vedėja



Europos socialinio fondo projektai

Baigėsi 2014-2020 m. ES finansavimo laikotarpio projektai. Pernai įgyvendinti 7 projektai. Trumpai apie jų prasmę ir naudą Lietuvos žmonėms.

„Jaunimo užimtumo skatinimas“

Šis projektas truko nuo 2019 m. kovo 15 d. iki 2023 m. kovo 31 d. Ketverius metus vykusio projekto tikslas buvo didinti nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio 16–29 metų jaunimo integraciją į darbo rinką. Tai padėjo užtikrinti antrinės intervencijos paslaugų teikimą Užimtumo tarnyboje registruotam jaunimui atsižvelgiant į individualius jaunų žmonių poreikius bei siekiant kuo sklandesnio jų įsiliejimo į darbo rinką.

Profesinio mokymo priemonėje dalyvavo 3,2 tūkst. asmenų, įdarbinimo pagal pameistrystės darbo sutartį – 255, stažuotės – 372, neformaliojo švietimo ir savišvietos bū-

du įgytų kompetencijų pripažinimo – 165, įdarbinimo subsidijuojant – 2,1 tūkst. ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimo – 955 žmonės.

„Būk verslus“

Projekto įgyvendinimo laikotarpiu buvo suteikta parama darbo vietoms steigti arba jas pritaikyti 1,8 tūkst. projekto dalyviams – jaunuoliams iki 29 m., asmenims su negalia ir vyresniems nei 45 metų.

Šio projekto dalyvių sėkmės istorijos nominacijoms gauti buvo teikiamos Europos socialinio fondo agentūros organizuojamame konkurse „Žingsniai“. Trejus metus Užimtumo tarnybos sėkmės istorijos šiame konkurse pateko tarp 15 geriausių ir labiausiai įsimintinų istorijų.

„Pasinaudok galimybe“

Šis projektas skirtas padėti lengviau integruotis į darbo rinką itin pažeidžiamai visuomenės grupei – vyresniems nei 54 metų asmenims. Didinant jų užimtumą buvo pasiūlytos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės: profesinio mokymo priemonėje dalyvavo daugiau nei 7,2 tūkst. asmenų, įdarbinti

subsidijuojant – 8,3 tūkst. Projekto įgyvendinimo trukmė – 2017 m. gruodžio 14 d. – 2023 m. birželio 30 d.

„TAPK (Tavo ateities perspektyvų kūrimas)“

Per šešerius metus projekte dalyvavo daugiau nei 37 tūkst. asmenų, iš jų – 18,9 tūkst. ilgalaikių bedarbių. Daugiausiai jų dalyvavo įdarbinimo subsidijuojant priemonėje – 16,3 tūkst. ir profesiniame mokyme – 15,6 tūkst.

Per įgyvendinimo laikotarpį šis projektas turėjo nemažai iššūkių – padedant šalinti Covid-19 pandemijos sukeltas pasekmes, darbdaviams buvo kompensuojama darbo užmokesčio dalis už darbuotojus prastovose. Pagalba suteikta daugiau nei 196 tūkst. asmenų. Projekto trukmė – nuo 2017 m. gruodžio 14 d. iki 2023 m. liepos 31 d.

„Parama karo pabėgėliams iš Ukrainos“

Tai – išskirtinis projektas, kurio tikslinė grupė – asmenys, kuriems dėl Rusijos Federacijos karinės agresijos suteikta laikinoji apsauga Lietuvos Respublikoje. Užimtumo tarnyba kartu su Lietuvos „Caritu“, Lietuvos Raudonojo Kryžiaus draugija, labdaros ir paramos fondu „Maisto bankas“, Maltos ordino pagalbos tarnyba, Pabėgėlių priėmimo centru įgyvendino projektą „Parama karo pabėgėliams iš Ukrainos“. Integracija į darbo rinką buvo vykdoma ukrainiečius įtraukiant į neformalaus suaugusiųjų švietimo veiklas, organizuojant valstybinės kalbos mokymą bei vykdant įdarbinimo subsidijuojant priemonę.

Pagalba suteikta beveik 3,8 tūkst. asmenų, iš jų – 3,2 tūkst. ukrainiečių, atvykusių į Lietuvą dėl karinių veiksmų Ukrainoje. Lietuvių kalbos mokymus baigė 2,5 tūkst., o 65 asmenims buvo pasiūlytos dar dvi priemonės – įdarbinimas subsidijuojant ir neformalusis suaugusiųjų švietimas. Projekto trukmė – 2022 m. lapkričio 1 d. – 2023 m. lapkričio 30 d.

„Nauja pradžia“

Šiame projekte visos veiklos buvo skirtos COVID-19 pandemijos sukeltai krizei įveikti siekiant didinti asmenų užimtumą ir socialinę įtrauktį, taikant aktyvios darbo rinkos politikos priemones. Tai padėjo dalyviams prisitaikyti prie kintančios darbo rinkos ir pandemijos sukeltų iššūkių.

Projekto metu buvo įgyvendinamos bedarbių kvalifikacijos įgijimo, kompetencijų tobulinimo ir integravimo į darbo rinką veiklos – profesinis mokymas, įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimas, stažuotė, pamėistrystė ir kompetencijų pripažinimas. Per visą projekto realizavimo laikotarpį paklausiausia išliko įdarbinimo subsidijuojant priemonė, kurioje dalyvavo per 13,6 tūkst. asmenų. Projekto įgyvendinimo trukmė – 2021 m. rugpjūčio 16 d. – 2023 m. gruodžio 29 d.

„Užimtumo tarnybos veiklos efektyvumo tobulinimas, inovatyvių paslaugų kūrimas“

Tai vienas ilgiausiai vykusių projektų, kurio veiklos buvo vykdomos 8 metus. Panaudojant paramą buvo ugdomi darbuotojų specialieji gebėjimai, kuriamos paslaugų kokybę gerinančios priemonės, orientuojantis į teikiamų paslaugų kokybę ir rezultatus, renčiamos metodikos Užimtumo tarnybos specialistams, tobulinamos EURES veiklų paslaugos.

Viena iš reikšmingiausių šio projekto įgyvendintų veiklų – Asmenybės bruožų ir profesinio kryptingumo ryšio nustatymo įrankio sukūrimas. Šis įrankis susijęs su anksčiau įgyvendintais ESF finansuojamais projektais jaunimui „Atrask save“ ir „Jaunimo socialinių kompetencijų didinimas“. Tada psychologams buvo suteikta galimybė darbui pasitelkti asmenybės bruožų testus. Naudojant šį testavimo įrankį jaunuolių konsultacijos tapo daug efektyvesnės ir labiau atitinkančios klientų poreikius, įgalino specialistus jaunuoliams pateikti pagrįstas rekomendacijas dėl skirtingų darbo pozicijų.

Nuspręsta, kad toks testavimas gali padėti ne tik su jaunimu dirbantiems psichologams projekte, bet ir visiems mūsų komandos specialistams. Tokiu būdu iš sutaupytų projekto lėšų su mokslininkų komanda pradėtas kurti asmenybės bruožų ir profesinio kryptingumo ryšio nustatymo įrankis. Projekto veiklos įgyvendintos nuo 2016 m. sausio 12 d. iki 2023 m. gruodžio 29 d.

Nauji ESF projektai

2021-2027 m. Europos Sąjungos fondų investicijų programa pradeda naują etapą Lietuvoje. Ši programa skirta didinti bedarbių įsidarbinimo galimybes, skatinti asmenų su negalia užimtumą, įdarbinti vyresnio amžiaus žmones, skatinti savarankišką užimtumą, kurti socialinį dialogą ir saugesnę darbo aplinką. Nuo 2023 m. liepos 1 d. įgyvendinami du projektai – „Kita stotelė – darbas“ ir „KarjerON“.

„Kita stotelė – darbas“ skirtas didinti Užimtumo tarnyboje registruotų bedarbių, ypač ribotas ir vidutines įsidarbinimo galimybes turinčių nekvalifikuotų, ilgalaikių, vyresnio amžiaus, migrantų, niekur nedirbančio ir nesimokančio jaunimo grįžimą į darbo rinką.

Bedarbiams suteikiama optimali pagalba integruojantis į darbo rinką – profesinis mokymas, įdarbinimas pagal pameistrystės darbo sutartį, stažuotės, neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimas, dalyvavimas neformaliojo suaugusiųjų švietimo, paramos judumui, įdarbinimo subsidijuojant bei vietinių

užimtumo iniciatyvų projektų priemonėse. Numatyta, kad šiose priemonėse dalyvaus beveik 42,5 tūkst. žmonių.

„KarjerON“ skirtas didinti 18-29 metų jaunimo užimtumą. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse dalyvaus 19 tūkst. jaunuolių.

„Naujos kartos Lietuva“ – žalioji pertvarka ir skaitmeninė transformacija

Taip vadinasi 2021-2026 m. Ekonomikos gavinimo ir atsparumo didinimo planas, kurio vienas prioritetų – darbo rinkoje ir socialinėje sferoje skatinti aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų ir kompetencijų įgijimą, subsidijomis remti darbo vietų bedarbiams steigimą. Nuo 2023 m. birželio 29 d. Užimtumo tarnyba įsitraukė į šio plano įgyvendinimą ir pradėjo vykdyti projektą „Kryptis – ateitis“.

Projekto tikslas – suteikti galimybes bedarbiams ir užimtiems asmenims įgyti aukštą pridėtinę vertę kuriančias kvalifikacijas ir kompetencijas, skatinti darbo vietų, kurios prisidėtų prie skaitmeninės ar žaliosios pertvarkos ir remtų žiedinės ekonomikos tikslus, kūrimą.

Projekto įgyvendinimo metu 19,7 tūkst. asmenų įgis aukštą pridėtinę vertę kuriančias kvalifikacijas ir kompetencijas, 1,3 tūkst. sukurs darbo vietas, kurios prisidės prie skaitmeninės ar žaliosios pertvarkos ir remės žiedinės ekonomikos tikslus.



Lijana Vaitkuvienė,
Priemonių ir paslaugų
priežiūros skyriaus vedėja



Organizaciniai gebėjimai ir veiklos efektyvumas

Patikrinimai ir stebėseną

Pernai surengta 15 planinių vidinių ir 1207 ūkio subjektų patikrinimų, kurie buvo vykdomi atlikus kiekvienos srities rizikos vertinimą. Atliekant išorinius planinius ir neplaninius patikrinimus, nustatyti 267 (22,1 proc.) ūkio subjektai, kurie netinkamai vykdė sutartinius įsipareigojimus.

Subsidijos gavėjams pateiktos 146 rekomendacijos pažeidimams pašalinti, iš jų 122 buvo įvykdytos. Neįvykdžius teiktų rekomendacijų, ūkio subjektams inicijuotas suteiktos valstybės finansinės paramos susigrąžinimas. Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyriai po atliktų patikrinimų subsidijų gavėjams pateikė pretenzijas už 622 911,48 Eur dėl sutartinių įsipareigojimų nevykdymo.

Apibendrinus 2023 metų patikrinimų ir stebėsenos rezultatus, identifikuotos bendros rizikos, kurias bus siekiama mažinti arba eliminuoti 2024 metais. Tai – suvedamų duo-

menų kokybė, bendri darbuotojų profesiniai įgūdžiai, komunikacija ir iniciatyvos stoka. Pažymint vidinius patikrinimus, fiksuoti teigiami pokyčiai visose tikrintose srityse, palyginti su 2022 ir 2023 metų patikrinimų rezultatais, tačiau didžiausia rizikos sritimi išlieka tarpininkavimas įdarbinant, tai yra šios paslaugos nerezultatyvumas.

Didžiausias dėmesys 2024 metais bus skiriamas rizikingiausios darbo rinkos paslaugų ir aktyvios darbo rinkos politikos priemonių sritims. Tai – veiksmams su registruotų ir išregistruotų asmenų statusu, paslaugų planavimui ir teikimui pagal asmens tikslinę grupę, tarpininkavimui įdarbinant, klientų nukreipimui į bendradarbiavimo iniciatyvas, konsultavimo grupėms užsiėmimų grįžtamajam ryšiui, remiamojo įdarbinimo, paramos mokymuisi ir profesinės reabilitacijos priemonių subsidijų mokėjimui ir skolų administravimui.

Išanalizuoti ūkio subjektų atsiliepimai grįžtamąjo ryšio sistemoje apie Užimtumo tarnybos atliktus patikrinimus. 2023 metais šioje sistemoje buvo užpildyti 578 (48,7 proc. nuo tikrintų ūkio subjektų) atsiliepimai: patikrinimus labai gerai įvertino dauguma – net 536 ūkio subjektai, gerai – 42. Palyginti su 2022 metais, pateikta 20,6 proc. atsiliepimų mažiau.

Vilma Eržikevičienė,
Dokumentų valdymo
skyriaus vedėja



Dokumentų valdymas

Augo skaitmeninių dokumentų srautas

Dokumentų valdymo srityje didžiausias dėmesys nuolat skiriamas naujų ir esamų darbuotojų švietimui dokumentų valdymo ir „Doclogix“ naudojimo klausimais, vidiniams procesams tobulinti, skaitmeninių dokumentų srautui didinti. Taip pat buvo optimizuojamos archyvinių dokumentų saugojimo patalpos, tvarkomi ilgai saugomi dokumentai.

Pernai sunaikinta daugiau nei 65 tonos popierinių dokumentų. Parengti 2020 ir 2021 m. užbaigtų nuolat ir ilgai saugomų popierinių dokumentų bylų apskaitos dokumentai, suderinti nuolat ir ilgai saugomų dokumentų apyrašų tęsiniai. Perduoti nuolat saugomi 2019-2020 m. elektroniniai dokumentai. Visi darbai vykdyti per „Doclogix“ integraciją su Elektroninio archyvo informacine sistema.

Dokumentų valdymo sistemoje „Doclogix“ sukurti 6 nauji vidiniai procesai, patobulinta 11 esamų. Vidinių automatizuotų procesų tikslas – kuo paprasčiau, efektyviau valdyti

įstaigos dokumentus taupant ne tik žmogiškuosius, tačiau ir materialinius išteklius.

Vis daugiau dokumentų klientai gali teikti naudodamiesi Užimtumo tarnybos informacinės sistemos paslaugomis arba per elektroninius valdžios vartus. 2023 m. sukurta galimybė teikti dokumentus per išorinį portalą pasirašymui naudojant SMART ID.

Skaitmeninių dokumentų srauto lygis nuo visų dokumentų siekia beveik 73 proc. Jis viršytas 13 proc. pagal numatytą rodiklį. Pernai Užimtumo tarnyboje apskaityta daugiau nei 545 tūkst. dokumentų, iš jų – 397 tūkst. buvo skaitmeniniai. Tai rodo, kad vis daugiau apskaitomų dokumentų, ne tik rengiamų įstaigos viduje, tačiau ir gaunamų, yra skaitmeniniai.

Gauti skaitmeniniai dokumentai sudarė 73,77 proc., vidaus – 64,46 proc., siunčiami – 95,63. Tai – 8,5 proc. punkto daugiau nei 2022 m. Tai rodo, kad vis daugiau apskaitomų dokumentų, ne tik rengiamų įstaigos viduje, tačiau ir gaunamų, yra skaitmeniniai.

Gauti skaitmeniniai dokumentai sudarė 73,77 proc., vidaus – 64,46 proc., siunčiami – 95,63. Tai – 8,5 proc. punkto daugiau nei 2022 m.

Aušra Drublionienė,
Žmogiškųjų išteklių
valdymo skyriaus vedėja



Žmogiškųjų išteklių valdymas ir vadyba

Siekiant motyvuoti geriausius darbuotojus ir pritraukti naujus talentus Užimtumo tarnyboje pernai pradėjo veikti inovatyvi motyvacinė sistema, kurioje atlygio elementų skirstymas ir principų nustatymas pagrįstas vidinio teisingumo, skaidrumo ir individualaus bei išorinio konkurencingumo principais.

Priklausomai nuo pareigybės ir darbuotojo sukuriama vertė, kiekviena pareigybė ar jų grupė turi apibrėžtus kompetencijų lygius. Motyvacinė sistema skatina ekspertškumą, savarankišką sudėtingų situacijų sprendimą, aktyvų darbą komandoje bei padeda imtis strateginių iniciatyvų darbo efektyvumui ir paslaugų kokybei gerinti. Motyvuoti darbuotojai labiausiai prisideda prie sėkmingų organizacijos rezultatų, todėl jų įsitraukimas yra kritinę reikšmę turintis rodiklis. Kasmet atliekamas tyrimas parodė sistemingą darbuotojų įsitraukimo indekso augimą: pernai jis siekė 3,93 (2022 m. – 3,88). Metinis darbuotojų kaitos rodiklis sumažėjo iki 9,25 proc. (2022 m. buvo 13 proc.)

Siekiant kurti organizacijos sėkmę pasitelkiant moderniausias technologijas ir naujausias vadybos bei žmogiškųjų išteklių valdymo pasiekimus, parengta žmogiškųjų išteklių valdymo strategija. Kad darbuotojai tobulėtų ir dar labiau įsitrauktų į veiklas, buvo išskirti pagrindiniai tikslai, orientuoti į išskirtines kompetencijas turinčių darbuotojų pritraukimą ir išlaikymą, į nuolatinį darbuotojų profesionalumo ir ekspertškumo ugdymą bei padalinių vadovų įgalinimą.

Darbuotojų mokymui skiriamas svarbus vaidmuo, nes tai padeda užtikrinti organizacijos gebėjimą lanksčiai ir efektyviai reaguoti į aplinkos pokyčius bei ugdyti darbuotojus, gebančius nuosekliai dalyvauti nuolatinio mokymosi procese. Kiekvienas norintis tobulėti darbuotojas yra siejamas su daugybe teigiamų veiksnių: geresne sveikata, savijauta, aukštesniu tarpusavio pasitikėjimu, didesniu įsitraukimu įgyvendinant organizacijos strateginius tikslus. Pernai mokymuose bent vieną kartą dalyvavo 96,4 proc., 2022 m. – 93,3 proc., 2021 m. – 56,2 proc. darbuotojų.

Praėjusiais metais prioritetinės kvalifikacijos tobulinimo kryptys buvo susijusios su atvejo vadybos komandos žinių ir įgūdžių atnaujinimu

bei paslaugų darbdaviams specialistų įgūdžių stiprinimu vykdant atrankas ir pristatant darbo pozicijas kandidatui. Karjeros konsultantai dalyvavo karjeros specialisto kvalifikacijos tobulinimo programoje. Didelis dėmesys skiriamas verslo kūrimo mokymams ir padalinių vadovų vadovavimo bei lyderystės kompetencijoms stiprinti.

Visi Užimtumo tarnybos darbuotojai dalyvavo STT skaitmeniniuose nuotoliniuose mokymuose „Pranešėjų apsauga“ ir „Personalo patikimumo užtikrinimas“ bei atliko žinių patikrinimo testą. Siekiant efektyvesnio bendravimo su priešiška nusiteikusiais klientais klientų aptarnavimo skyriuose buvo iškabinti lipdukai su kreipimuisi į klientus dėl mandagaus bendravimo, taip pat organizuoti išskirtinai komandai skirti mokymai su praktinių situacijų analizėmis.

Siekiant atrankų į laisvas darbo vietas efektyvumo Vilniaus klientų aptarnavimo skyriuose surengtos atvirų durų dienos besidomintiems darbu Užimtumo tarnyboje. Kandidatai galėjo susipažinti su įstaigos veikla, kuriama pri-

dėtine verte visuomenei ir „pasimatuoti“ tokio darbo tinkamumą. Po šio renginio septyni atvirų dienų dalyviai pradėjo dirbti Užimtumo tarnyboje.

Struktūros pasikeitimai

Nuo 2024 m. sausio 1 d. iš dalies pasikeitė organizacinės struktūra – atskirtos dvi strateginės veiklos sritys: darbo rinkos paslaugos (paslaugų teikimo koordinavimas, kokybės užtikrinimas ir inovacijų diegimas) bei užimtumą skatinančios priemonės (darbo rinkos stebėsena, aktyvios darbo rinkos politikos priemonių planavimas ir įgyvendinimas).

Šiais pokyčiais siekiama labiau sustiprinti darbo rinkos paslaugų kokybę ir efektyvinti šių paslaugų teikimo darbo ieškantiesiems ir darbdaviams kanalus bei kokybiškiau organizuoti ir administruoti priemones.



Inga Sutulaitė-Pryšmantė,
Teisės skyriaus vedėja



Tobulinti teisės aktus, mažinti administracinę naštą

Nuo 2023 metų pradžios buvo vykdoma asmenų su negalia reforma. Įsigaliojus Užimtumo įstatymo pakeitimams, orientuotiems į negalią turinčių asmenų užimtumo didinimą, tobulintos remiamojo įdarbinimo priemonės. Darbdaviams, įdarbinantiems asmenis su negalia, nustatyta galimybė gauti subsidiją darbo asistento išlaidoms, pradėjo veikti nauja paramos darbo vietoms pritaikymo priemonė. Šios reformos kontekste neteko galios Socialinių įmonių įstatymas.

Paramos mokymosi srityje taip pat vyko teisinio reguliavimo pokyčiai. Atsižvelgta į Užimtumo tarnybos siūlymą besimokantiems bedarbiams ir užimtiems asmenims stipendiją mokėti atsižvelgiant į lankytas valandas, o ne dienas.

Metų pabaigoje įsigaliojo Profesinio mokymo įstatymo pakeitimai, įteisinę mokymo teikėjų, teikiančių formaliojo profesinio mokymo paslaugas Užimtumo tarnybos klientams, teisę už įvykdytą profesinį mokymą kontaktiniu būdu gauti apmokėjimą ir už patirtas ūkio išlaidas.

Atsižvelgiant į struktūrinius pokyčius, atnaujinta didžioji dalis aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymo, darbo rinkos paslaugų teikimo tvarką nustatančių teisės aktų, kuriems priimti įgaliojimai suteikti Užimtumo tarnybos direktoriui.

Iš esmės atnaujinti informacinės sistemos nuostatai, parengtas Užimtumo tarnybos peticijų komisijos sudarymo ir peticijų nagrinėjimo tvarkos aprašas, patvirtinta praktikos ir savanoriškos veiklos organizavimo tvarka, ruošiantis valstybės tarnybos reformai peržiūrėtos vidaus tvarkos taisyklės bei motyvacinė ir darbo apmokėjimo sistema.

Aurimas Mališauskas,
Infrastruktūros ir
sistemų priežiūros
skyriaus vedėjas



Infrastruktūros ir sistemų priežiūra

IT srityje atnaujinta dokumentų valdymo sistema „Doclogix“, įdiegus tobulesnę, greitesnę versiją su naujomis funkcinėmis galimybėmis, ištaisytos senoje versijoje likusios klaidos. Dokumentų valdymo sistemoje pašalintos Lietuvos darbo biržos ir teritorinių darbo biržų bylos su galiojimo terminu nuo 1 iki 10 metų, kurių saugojimo terminas pasibaigęs. Patobulinta 11 jau esančių automatizuotų dokumentų derinimo procesų bylose ir sukurti 6 nauji, kad būtų užtikrinamas kuo didesnis darbo efektyvumas.

Siekiant sumažinti spaudinių kiekį įstaigoje, pradėta diegti atitinkama praktika: įgyvendinta spaudinių apskaita, kad būtų galima nustatyti kur ir kokių dokumentų yra spausdinama daugiausiai. Įdiegta programinė įranga, kuri skaičiuoja spausdinamus dokumentus. Duomenys perduoti dokumentų valdymo skyriui analizuoti.

Ateityje planuojama programos funkcijomis spausdinimą padaryti saugų ir patogų visuose skyriuose.

Šis projektas jau įgyvendintas naujose Vilniaus klientų aptarnavimo departamento patalpose – darbuotojas gali atspausdinti dokumentus tik patvirtinęs savo tapatybę kortele. Taip sumažinama rizika, kad bus atskleisti duomenys kitiems asmenims. Abejojant, ar tikrai reikia spausdinti dokumentą, procesą galima atšaukti. Šitaip prisidedama prie efektyvesnio išteklių naudojimo ir aplinkosaugos.

Naujose Vilniaus klientų aptarnavimo departamento patalpose kompiuterizuotos darbo vietos ir įrengta biuro įranga. Pirmą kartą buvo išbandomi spausdintuvai su rašalo funkcija. Tai – naujos kartos spausdintuvai, kurie suvartoja 10 kartų mažiau energijos dėl savo veikimo technologijos. Šie spausdintuvai atspausdina iki 50 tūkst. kopijų, tuo tarpu lazeriniai modeliai – tik iki 8 tūkst. Naujos kartos spausdintuvų kasetės galima utilizuoti su bendromis atliekomis, nes jos nėra kenksmingos gamtai ir suyra – taip įstaiga prisideda prie aplinkos ir išteklių saugojimo.

Arvydas Žebrauskas,
Turto valdymo
skyriaus vedėjas



Efektyvesnis organizacijos turto valdymas

Užimtumo tarnyba valstybės nekilnojamojo turto naudojimo optimizavimą vykdo nuo 2022 metų. Šis procesas buvo tęsiamas ir 2023 metais. Sumažinti naudojamų administracinių patalpų plotai atsisakant 4694.02 kv. m. perteklinio ploto Vilniaus, Kauno, Klaipėdos, Šiaulių, Panevėžio klientų aptarnavimo skyriuose. Tai numatoma daryti ir 2024 metais.

Siekiant gerinti aptarnavimo sąlygas klientams ir sudaryti tinkamas darbo sąlygas darbuotojams, Europos Sąjungos struktūrinių

fondų lėšomis kapitaliai suremontuotas administracinis pastatas Vilniuje, L. Asanavičiūtės g. 23.

Nuo rugpjūčio 1 d. naujose patalpose pradėjo dirbti Vilniaus klientų aptarnavimo departamento skyriaus darbuotojai.

Atnaujintas Užimtumo tarnybos naudojamų automobilių parkas: vietoj 15 metų senumo vienuolikos automobilių, veiklos nuomos pagrindais įsigyta ir pradėta eksploatuoti toks pats kiekis naujų automobilių. 2024 metais planuojama tęsti automobilių parko atnaujinimą.

Bendradarbiaujant su Turto banku renovuotos Ignalinos skyriaus patalpos. Gruodžio mėnesį šio skyriaus darbuotojai įsikėlė į naujai suremontuotas patalpas, tai pagerino darbuotojų darbo ir klientų aptarnavimo sąlygas.

Aistė Linkienė,
Veiklos finansų valdymo ir
kontrolės skyriaus vedėja



Finansų valdymas ir apskaita

Nuo birželio keitėsi viešojo sektoriaus finansinės apskaitos bendrasis posistemis iš FVAIS į FABIS. Sėkmingai įvaldyta naujos finansinės apskaitos sistemos specifika ir ypatumai.

Organizuojant buhalterinės apskaitos funkcijų perdavimą Nacionaliniam bendrųjų funkcijų centrui (NBFC), vyko parengiamieji darbai ir darbo grupių susitikimai. Rugsėjo 1 d.

perduotos buhalterinės apskaitos funkcijos NBFC, pakeisti Užimtumo tarnybos Veiklos ir Priemonių apskaitos skyrių procesai.

Atidarytos einamosios sąskaitos Valstybės išdo konsoliduoto sąskaitų valdymo sistemoje (VIKSVA), vadovaujantis Vyriausybės 2023 m. sausio 11 d. nutarimu Nr. 30 „Dėl įstaigų valdomų lėšų perkėlimo į įstaigų tvarkomas sąskaitas valstybės išde“ patvirtintu grafiku.

Pervestos įstaigos lėšos į VIKSVA sąskaitas ir informuotos suinteresuotos šalys apie pasikeitusias Užimtumo tarnybos banko sąskaitas. Dabar visi išmokų, subsidijų mokėjimai ir kiti atsiskaitymai vykdomi VIKSVA sistemoje.

Agnė Peciukevičienė,
EURES nacionalinio
koordinavimo
skyriaus vedėja



EURES – galimybė laisvai judėti Europoje

Daugiau nei 13 tūkst. Lietuvos žmonių pernai domėjosi Europos darbo rinka ir ES socialinėmis garantijomis, laisvo asmenų judėjimo klausimais. Darbdaviams padėta paskelbti daugiau nei 1,6 tūkst. laisvų darbo vietų. Daugiausia jų – Švedijoje, Norvegijoje, Vokietijoje ir Estijoje, Nyderlanduose, Suomijoje.

Nacionaliniu lygiu organizuoti 72 informaciniai renginiai besidomintiems darbo paieška ES, EEE šalyse ir Šveicarijoje, grįžimo į Lietuvą galimybėmis, darbo mobilumo programomis, nedarbo socialinio draudimo išmokos eksportu, taip pat darbdaviams, ieškantiems trūkstamos darbo jėgos. Renginiuose dalyvavo apie 3 tūkst. dalyvių.

Užimtumo tarnybos EURES (Europos užimtumo tarnybų tinklas) nacionalinio koordinavimo skyriaus specialistai konsultuoja Europos Sąjungos, Europos Ekonominės Erdvės ir Šveicarijos piliečius laisvo asmenų judėjimo klausimais.

ES socialinių garantijų užtikrinimas

EURES nacionalinio koordinavimo skyrius prisideda prie socialinės apsaugos sistemų koordinavimo – administruojami dokumentai, susiję su nedarbo socialinio draudimo išmokos (NSDI) eksportu.

2023 m gauti ir administruoti 547 U2 dokumentai, išsiųsti 2064 dokumentai per EESSI sistemą, skirtą ES/EEE valstybių narių elektroniniams struktūrizuotiems dokumentams pildyti, siųsti, saugoti bei apsikeisti informacija, susijusia su registracija Užimtumo tarnyboje, teise į NSDI išsaugojimą, darbo paieška ir kitais Užimtumo tarnybos kompetencijai priskirtais nedarbo išmokų koordinavimo klausimais, gauti 495 struktūrizuoti elektroniniai dokumentai (SED). Lyginant su 2022 m., pernai gautų dokumentų skaičius padidėjo 35,6 proc., o išsiųstų – 13,6 proc.

„Sezoninis darbas Europoje“

Balandį virtualioje erdvėje vykusioje darbo mugėje „Sezoninis darbas Europoje“ susitiko darbdaviai ir ES/EEE šalių narių piliečiai, kurie domisi sezoniniu darbu. Renginyje dalyvavo

daugiau nei 20 įmonių iš įvairių EURES tinklo šalių narių. Europos darbo dienų platformoje jos pateikė 75 laisvas darbo vietas, kurioms buvo ieškoma daugiau nei 2 tūkst. darbuotojų.

Dalyvauti renginyje užsiregistravo 997 darbo ieškantys asmenys, kurie renginio metu turėjo galimybę platformoje pateikti darbdaviui savo CV, tiesiogiai dalyvauti darbo pokalbiuose bei klausytis pranešimų.

EURES tikslinė judumo programa

EURES Lietuva tęsė bendradarbiavimą su Švedijos užimtumo tarnyba dėl tikslinės judumo programos Targeted Mobility Scheme (TMS) įgyvendinimo. Tai – profesinio judumo skatinimo priemonė ES piliečiams, kuriems reikia individualios pagalbos ar finansinės paskatos ieškant darbo galimybių kitoje ES šalyje, Norvegijoje arba Islandijoje.

Taip pat tai galimybė darbdaviams rasti motyvuotų ir kvalifikuotų darbuotojų visoje Europoje. Programos lėšomis gali būti finansuojamos kvalifikacijos pripažinimo paslaugos, vykimo į darbo pokalbį ar persikraustymo išlaidos, kalbos kursai, o darbdaviams – naujo darbuotojo integracijos išlaidos.

Europos dienos renginiai

Gegužę vyko „Europos dienos“ skirti renginiai. Lietuvoje į juos įsitraukę kolegos iš EURES nacionalinio koordinavimo skyriaus šventinę nuotaiką kūrė Užimtumo tarnybos padaliniuose ir įvairiuose renginiuose. Įveikę Europos egzamino klausimus, leidosi vykdyti skirtingų misijų: vieni pristatinėjo EURES veiklas, kiti organizavo viktorinas apie Europą. Panevėžio krašte sodino medžius, šitaip jungdamiesi prie Europos Komisijos tikslo iki 2030 metų pasodinti tris milijardus medžių Europos Sąjungoje.

Europos žaliojo kurso komanda

Nuolatinė klimato kaita suformavo vieną naujaujų žaliosios darbo rinkos tendencijų, o taip pat ir didėjančią naujų žaliosios techno-

logijos profesijų darbuotojų paklausą. EURES nacionalinio skyriaus specialistai kartu su Europos Komisijos ir Parlamento atstovybės Lietuvoje atstovais prisidėjo prie „žaliojo kurso“ iniciatyvos, skatinančios apsaugoti gamtą nuo žalingo išmetamųjų dujų ir pramoninės gamybos atliekų poveikį. Kartu su „žaliojo kurso“ komanda Vilniaus maratono metu buvo skleidžiama žinia apie Europos užimtumo tarnybų tinklo paslaugas.

Keitimasis informacija ir gerąja patirtimi

Pernai EURES nacionalinio koordinavimo skyriaus darbuotojai 171 kartą dalyvavo Europos Komisijos, Europos darbo institucijos, EURES tinklo šalių narių ir Lietuvos partnerių organizuojamuose renginiuose, pasikeitimo patirtimi seminaruose, darbo grupių posėdžiuose ir mokymuose. Organizuota 15 mokymų Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyriuose dirbantiems specialistams EURES paslaugų teikimo klausimais. Siekiant užtikrinti klientams teikiamų paslaugų kokybę ir efektyvumą, jiems pristatytas standartizuotas EURES veiklos procesas, metodinė medžiaga.

Išaugęs žaliųjų profesijų specialistų poreikis, vidutinės kvalifikacijos specialistų stoka, prognozės, kad ateityje kai kuriuos darbus perims dirbtinis intelektas – šie pokyčiai aktualūs Europai. Šiais klausimais diskutuota renginyje Bratislavoje – EURES tinklo dalyviai išgrynino reikšmingas įžvalgas apie šiandieninę Europos darbo rinką.

Siekiant plėsti bendradarbiavimą EURES tinkle organizuoti susitikimai su Suomijos, Nyderlandų, Švedijos EURES atstovais dėl sezoninio darbo galimybių. Dalyvauta EURES darbo grupės susitikimuose dėl ES specialistų rezervo bandomosios iniciatyvos įgyvendinimo Europoje, tai yra asmenų, kuriems taikoma laikinoji apsaugos direktyva. Specialistai dalyvavo EURES tinklo atstovų koordinaciniuose susitikimuose, komunikacijos, mokymų darbo grupių susitikimuose, Europos Komisijos, Europos darbo institucijos renginiuose. Dalintasi gerąja patirtimi Europos darbo institucijos organizuotame EURES komunikacijos renginyje „EURESinAction“.

Nijolė Dilbienė,
Direktoriaus patarėja



Glaudus tarptautinis bendradarbiavimas

Pernai buvo tęsiamos veiklos Vystomojo bendradarbiavimo ir Rytų partnerystės regione. Dalintasi gerąja patirtimi su Turkijos valstybinės užimtumo tarnybos (İŞKUR) atstovais susitikimuose Ankaroje ir Vilniuje.

Nepaisant didelio skirtumo tarp Lietuvos ir Turkijos darbo rinkos dalyvių skaičiaus, abi šalys susiduria su panašiomis problemomis – darbo rinkoms būdingas besikeičiantis kompetencijų ir įgūdžių poreikis, sparti automatizacija, persiorientavimas į kitas pramonės šakas. İŞKUR nuolatos teikia informaciją apie perduotas gerąsias praktikas, viena jų – pernai šios šalies tarnyba perėmė Lietuvoje įdiegtą darbo ieškančių asmenų profiliavimo sistemą.

Moldovos darbo ir socialinės apsaugos ministerijos, valstybinės užimtumo tarnybos ir Jungtinių Tautų plėtros Moldovoje atstovams organizuotas mokomasis vizitas. Šis bendradarbiavimas – tai ilgo šalių tarpinstitucinio bendradarbiavimo tęsinys.

Organizuojant aktyvios darbo rinkos politikos priemones Moldovoje perimta vertinga patirtis, tad dabar galima palyginti abiejų šalių darbo rinkoje taikomų priemonių efektyvumą.

Sakartvelo užimtumo rėmimo agentūros atstovai vizito Lietuvoje metu domėjosi, kaip dirba atvejo vadybininkai, kaip organizuojamas tarptautinis bendradarbiavimas, kaip Užimtumo tarnyboje koordinuojami, planuojami ir valdomi žmogiškieji ištekliai. Galimybė perimti Europos šalių patirtis – itin svarbi šios šalies užimtumo rėmimo agentūrai, žengiančiai pirmuosius žingsnius. Jos siekis – tapti pirmaujančia užimtumo organizacija savo šalyje.

Su Albanijos ir Turkijos užimtumo tarnybų atstovais inicijuoti du nuotoliniai seminarai. Albanijos atstovams pristatytas dabartinis įdarbinimo paslaugų verslo modelis, dirbtinio intelekto naudojimas teikiant paslaugas bei būsimos iniciatyvos tobulinant paslaugų procesus. Turkijos valstybinei užimtumo tarnybai pateiktos geriausios Lietuvoje taikomos praktikos – statistinio profiliavimo, darbo rinkos pokyčių prognozavimo procesai.

2024 metais ketinama inicijuoti naujas partnerystes su šalimis-kandidatėmis į Europos Sąjungą, o tęsiamose – dar labiau išgryninti į partneres labiausiai dominančias sritis ir atitinkamai organizuoti bendras veiklas.

Visuomenei aktuali projektinė veikla

Tarptautiniame jaunimo užimtumo projekte „INTERCEPT“ Užimtumo tarnyba kartu su Italijos ir Maltos institucijomis bei kitų šalių partneriais analizavo ir taikė tvariausius metodus skatinant jaunimą ugdyti žaliajai ekonomikai reikalingas kompetencijas. Stažuočių programos metu projekto dalyviams duris atvėrė daugiau nei 50 „žaliųjų“ Lietuvos įmonių. Iš viso jose jau stažavosi maždaug 150 mokymus apie žaliąją ekonomiką baigusių „INTERCEPT“ projekto dalyvių.

Didžiuosiuose šalies miestuose pagal šį projektą vyko jaunuoliams skirti mokymai apie žaliąją ekonomiką. Taip pat surengta konferencija „Diena po rytojaus: kaip žalioji ekonomika pakeis darbo rinką?“ Ši tema sulaukė didelio žiniasklaidos dėmesio.

Vilniaus ir Klaipėdos klientų aptarnavimo skyrių karjeros konsultantams surengti tarptautinio projekto „Erasmus + Included Education“ sukurti metodikos diegimo mokymai darbui su nedarbančiu ir nesimokančiu jaunimu. Gavus teigiamus metodikos testavimo atsiliepimus, ketinama 2024 metais ją perteikti ir kitų regionų karjeros konsultantams. Taip pat numatyta vykdyti baigiamuosius „INTERCEPT“ projekto darbus ir diegti parengtą metodiką.

Grįžtamoji migracija

Iniciatyva „Gal į Lietuvą?“ užsienyje gyvenantiems lietuviams pristatė užimtumo perspektyvas, paklausias darbo rinkoje profesines kvalifikacijas ir kompetencijas, mokymosi visą gyvenimą svarbą ir nuotolinio darbo galimybes, Užimtumo tarnybos teikiamas priemones ir darbo rinkos pokyčius Lietuvoje. Šiomis temomis organizuoti 8 kontaktiniai ir 3 nuotoliniai renginiai.

Susitikimai vyko pagrindinėse šalyse, kur daugiausiai susitelkusios lietuvių bendruomenės – Norvegijoje, Airijoje, Šiaurės Airijoje, Jungtinėje Karalystėje ir Ispanijoje. Šiose šalyse nuotoliniu ir kontaktiniu būdu organizuotose renginiuose suteikta 100 individualių konsultacijų, veiklos pristatytos apie 700 asmenų auditorijai. Į iniciatyvos veiklas įtrauktos 6 naujos užsienio lietuvių bendruomenės ir 8 diasporos srityje dirbančios Lietuvos ir užsienio institucijos bei organizacijos.

Grįžtamajai migracijai skatinti parengta informacinė medžiaga klientų aptarnavimo skyriams bei Klientų aptarnavimo ir paslaugų valdymo skyriui, konsultuojančiam klientus trumpuoju numeriu 1883. Taip pat kuriamas naujas skaitmeninis įrankis – Lietuvos regionų žemėlapis, orientuotas į grįžtančius lietuvius, kurį ketinama įgyvendinti 2024 metų pirmąjį ketvirtį. Sukurtas iniciatyvos „Gal į Lietuvą?“ informacinis pristatomasis vaizdo klipas, komunikacija organizuota socialiniame tinkle „Facebook“. Vasaros metu sugrįžtantiems buvo vykdoma informacinė akcija Vilniaus oro uoste. Bendradarbiaujant su partneriais VMI ir „Sodra“ buvo parengtas diasporai skirtas vienlapis apie nuotolinio darbo galimybes gyvenantiems užsienyje arba Lietuvoje.

Grįžtamosios migracijos kontekste atstovauta įvairiuose renginiuose: grįžusiųjų iš LR diplomatinių atstovybių ir konsulinių įstaigų sutuoktinių ir šeimos narių nuotoliniuose mokymuose, LR Seimo diskusijoje apie diasporos pritraukimą į darbo rinką, Jungtinės Karalystės Lietuvių Jaunimo Sąjungos (JKLJS) organizuotoje virtualioje Karjeros galimybių mugėje, LR Seimo ir PLB komisijos bei Seimo Ateities komiteto posėdyje, URM Ekspertų pasitarime dėl diasporos pritraukimo ir integracijos, URM mokymuose lietuvių diplomatinėms atstovybėms, ŠMPF organizuotoje įtraukties ir įvairovės konferencijoje „Erasmus + Lietuva indėlis integruojant grįžusiuosius iš emigracijos“, EIMIN, „Global Lithuanian Leaders“ ir PLB organizuotose diasporai draugiško darbdavio dirbtuvėse.

Spaudos konferencijoje pristatyti atlikto Emigrantų nuomonės tyrimo rezultatai, kurie sulaukė didelio žiniasklaidos ir visuomenės susidomėjimo.

Liudas Dapkus,
Komunikacijos
skyriaus vedėjas



Išorinė ir vidinė komunikacija

Organizacijos komunikacijos efektyvumas matuojamas bendrovės „Mediaskopas“ kokybiniais ir kiekybiniais parametrais. Pernai išanalizuota 17,8 tūkst. Lietuvos spaudos, interneto, radijo, TV bei naujienų agentūrų pranešimų, kuriuose minėta Užimtumo tarnyba, „Sodra“ ir VMI. Bendras informacijos srautas mažėjo 35,1 proc. – nuo 27,4 tūkst. pranešimų užpernai iki 17,8 tūkst. pernai. Tam didžiausią įtaką turėjo šios srities reformų ir kitų įvykių gausa 2022 metais.

Išorinėje komunikacijoje išryškėjo teigiama tendencija – Užimtumo tarnybos atžvilgiu lyginant su kitomis valstybės institucijomis užfiksuota daugiausia teigiamų paminėjimų (823). Šis skaičius augo, palyginti su 2022 metais, kai Užimtumo tarnybos atžvilgiu užfiksuota daugiausia teigiamų paminėjimų (777), palyginti su VMI ir „Sodra“. Populiariausias Užimtumo tarnybos pranešimas spaudai „Daugėja norinčiųjų grįžti į Lietuvą emigrantų“ buvo išplatintas 62-ose žiniasklaidos priemonėse. Šis pranešimas pasiekė 31,81 mln. kontaktų auditoriją.

Didelio žiniasklaidos dėmesio sulaukė pranešimai spaudai: „Darbo rinkos atsparumą palaiko sezoninės tendencijos“, „Lietuva – tarp sėkmingiausiai ukrainiečius įdarbinančių valstybių“, „Ekonominė situacija keičia darbo rinkos tendencijas“, „Daugiausiai planuojamų atleidimų – apdirbamojoje pramonėje“, „Užimtumo tarnyba įvardijo ryškėjančius švietimo sistemos iššūkius“, „Registruotas nedarbas sumažėjo iki 8,4 proc.“, „Darbo rinkoje daugėja aukštos kvalifikacijos užsieniečių“, „Apklausa atkleidė reikšmingai pasikeitusį lietuvių požiūrį į darbą užsienyje“, „Apgyvendinimo ir maitinimo sektorius atsigauna“ ir kt.

Užimtumo tarnybos komunikacijos efektyvumas siekė 23,9 proc., o daugiausia informacijos fiksuota darbo rinkos (42,2 proc.) tema, antrojoje vietoje atsidūrė ekspertinė komunikacija (21,9 proc.), o trečiojoje vietoje – valdymo paminėjimai (14,3 proc.).

Daugiausiai informacijos publikuota internetiniuose portaluose, labiausiai išsiskyrė Delfi.lt, kur 359 straipsniuose dominavo Užimtumo tarnybos informacija apie teikiamas paslaugas ir veiklą.

Kituose kanaluose: LRT.lt – 298 publikacijose, TV3.lt – 252, 15min.lt – 268, Lrytas.lt – 223, Vz.lt – 142, ELTA – 227, BNS/Lietuvos verslas – 153, Kl.lt – 164, Kaunodiena.lt – 158, Diena.lt – 158, Jp.lt – 151, Ve.lt – 123, Etaplus.lt – 140, Bns.lt – 81, Alfa.lt – 83, BNS/Lietuvos politika – 62, Respublika.lt – 88, 15min.lt Prenumerata – 38, LRT radijas / Ryto garsai – 45, LNK / Žinios – 39 ir kt.

Ryšiai su žiniasklaida

Palaikant ir užtikrinant aktyvią komunikaciją žiniasklaidoje vienas prioritetinių tikslų yra teikti visapusišką ir operatyvią informaciją apie Užimtumo tarnybos veiklą ir jos teikiamas paslaugas. Nacionaliniams dienraščiams, naujienų portalams internete, TV ir radijo laidoms bei regioninei žiniasklaidai pernai pateikta beveik 400 komentarų ir interviu įvairiais darbo rinkos ir organizacijos veiklos klausimais. Besikreipiančių žurnalistų srautas penktadaliu sumažėjo ir sugrįžo į priešpandeminį lygį, kai per metus kreipėsi 360–380 žiniasklaidos atstovų.

Regionuose aktyviausia žiniasklaida buvo Klaipėdoje – gauti 24 žurnalistų paklausimai, Šiauliuose – 17, Kaune ir Panevėžyje – po 14. Iš Vilniaus aptarnaujamos teritorijos kreipėsi mažiausiai žurnalistų – vos keletas. Dažniausiai didmiesčių žurnalistai kreipiasi tiesiogiai į Komunikacijos skyrių. Darbo rinkos tematika pernai buvo dominuojanti. Daugiausiai parengta komentarų darbo rinkos paklausos, tendencijų, perkvalifikavimo, sezoninio darbo, užsieniečių įdarbinimo, ukrainiečių integracijos ir jų lietuvių kalbos mokymų, taip pat kitų tikslinių grupių – vyresnių asmenų, jaunimo, asmenų su negalia situacijos – klausimais. Kaip ir įprasta kiekvienais metais, numatomi grupės darbuotojų atleidimai išliko tarp svarbiausių aktualijų. Šalyje rudenį lėtėjant darbo rinkai žurnalistai klausė, kokią įtaką tai daro žmonių užimtumui ir kokias tendencijas įžvelgia Užimtumo tarnyba.

Daugiausiai kreipėsi naujienų portalai – Delfi.lt, lrt.lt, TV3.lt, lrytas.lt, 15min.lt, vz.lt, televizija ir radijas – LNK/Info TV, Delfi TV, TV3, LRT („Panorama“, „Laba diena, Lietuva“, „Aktualijų studija“, „Ryto garsai“), M-1, Žinių

radijas, TVP Wilno, spauda – naujienų agentūros BNS ir ELTA, „Verslo žinios“, „Kurier Wilenski“, „Vakaro žinios“, „Kauno diena“, žurnalai „Reitingai“, „IQ“, „Savaitė“ ir kt.

Aktyvi išliko ir regioninė žiniasklaida, ypač Kėdainių „Rinkos aikštė“ ir portalas rinkosaikste.lt, „Klaipėda“, „Vakarų ekspresas“, Balticum TV Klaipėdoje ir Kėdainiuose, Panevėžio „Sekundė“, Jūsų Panevėžys“, Kėdainių „Rinkos aikštė“, Mažeikių rajono „Santarvė“, „Tauragės žinios“, etaplus.lt, jonavoszinios.lt.

Užimtumo tarnybos svetainėje www.uzt.lt rubrikoje „Naujienos“ per metus paskelbti 138 pranešimai, iš jų – 73 išplatinti spaudai.

Komunikacija skaitmeninėje erdvėje

Interneto svetainė pernai buvo visiškai pritaikyta žmonėms su negalia ir įvairiuose mokymuose buvo pristatoma kaip pavyzdinė. Skelbiama informacija lengvai suprantama, atnaujinta gestų kalba, pritaikyti raštų šablonai, darbuotojai supažindinti su pagrindinėmis prieinamumo skaitmeninėje erdvėje taisyklėmis.

Įdiegtame renginių kalendoriuje nuo rugsėjo vidurio iki metų pabaigos sukurti 125 renginiai, kuriuose galėjo dalyvauti ne tik Užimtumo tarnybos klientai.

Ypač didelis dėmesys skirtas socialiai pažeidžiamų grupių įtraukimui: renginių žmonėms su negalia, besirengiantiems darbo rinkai, mamoms su mažais vaikais viešinimui. Taip pat – bendradarbiavimo su savivalda ir kitais socialiniais partneriais stiprinimo iniciatyvoms.

Metų pabaigoje socialinio tinklo „LinkedIn“ sekėjų skaičius išaugo iki 2,3 tūkst. (2022 m. tuo pačiu laikotarpiu – 1,5 tūkst.); pasiekta metų auditorija – 77,5 tūkst.

„Facebook“ sekėjų skaičius išaugo iki 50,4 tūkst., o metų turinio pasiekiamumas buvo 287,9 tūkst. Regioninių karjeros centrų „Facebook“ socialiniame tinkle pasiekiamumas pernai išaugo 260 proc. – iki 75,5 tūkst.

Išorinei auditorijai – darbdaviams, socialiniams partneriams ir valstybinėms institucijoms kas mėnesį buvo siunčiami naujienlaiškiai apie situaciją ir pokyčius darbo rinkoje bei aktualijas užimtumo srityje. Įvairaus formato įrašai leido auginti ne tik kokybinius rezultatus, bet ir kiekybinius, nes pritraukė daugiau auditorijos. Daugiausia dėmesio sulaukė paramos verslui kurti aktualijos, buvusių klientų sėkmės istorijos ir ekspertinė komunikacija.

„Facebook“ socialiniame tinkle pasiteisino rubrika „Svarbu žinoti“, informuojanti apie svarbiausias Užimtumo tarnybos paslaugas ar atsakanti į dažniausiai užduodamus klausimus.

Vidinė komunikacija

Efektyvi vidinė komunikacija yra vienas iš svarbiausių sėkmingo organizacijos veikimo faktorių ir tiesiogiai turi įtakos jos rezultatams, darbuotojų motyvacijai ir pasitenkinimui bei organizacijos įvaizdžiui. Kad komanda lengviau susikalbėtų, vidinei komunikacijai buvo skirtas nuolatinis dėmesys. Pernai organizacijos intranete paskelbta daugiau

nei 250 pranešimų vidinei bendruomenei aktualiomis temomis.

Periodiniai naujienlaiškiai kolektyvui išskyrė svarbiausias savaitės aktualijas. Išaugo komandos aktyvumas administracijai pateikiant anoniminius klausimus. Palyginti su praėjusiais metais, jų gauta kone dvigubai daugiau. Į kiekvieną klausimą ar pastebėjimą skelbti administracijos atsakymai ir dalytasi bendruomenei svarbia informacija.

Administracijos sprendimų pristatymui ir argumentų išdėstymui rengta video rubrika „Pirmoji diena“. Neformaliai kolektyvo bendravimui paskatinti įdiegtas vidinis socialinis tinklas „Viva“.

Drauge su Žmogiškųjų išteklių valdymo skyriumi organizuota informacinė kampanija, skirta padėti kolektyvui dirbti su priešiška nusiteikusių klientų grupe. Ant klientus konsultuojančių specialistų kabinetų durų radosi lipdukai „Mandagų kalbėjimą girdime geriausiai“, o žinias, kaip konsultuoti šiuos klientus, atnaujino dviejų paskaitų ciklą pateikęs psichologas.



Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos
socialinės apsaugos ir darbo ministerijos

Geležinio Vilko g. 3A, LT-03131 Vilnius

+370 5 250 0883 | info@uzt.lt | www.uzt.lt