



**Veiklos
ataskaita
2024 m.**



4

Svarbiausios
veiklos kryptys



5

Tikslas – padėti
darbdaviams rasti
kvalifikuotų darbuotojų



7

Aukštas užsienio
šalių ekspertų
įvertinimas



19

Užimtumo tendencijos
ir ateities prognozės



23

NEOS – strategija
užimtumui ir tvarumui



24

Duomenų ir
informacijos sauga:
patirtis ir išmoktos
pamokos



26

Partnerysčių
valdymas – efektyvesnės
paslaugos



31

Padėti klientams
tapti savo karjeros
šeimininkais



37

Kokybės vadyba:
analizė, auditai ir
rekomendacijos



39

Kryptingas
bendradarbiavimas
su investuotojais



41

Padedame rinktis
mokymosi kryptis



43

Trečiųjų šalių piliečių
įdarbinimas ir pokyčiai

TURINYS



Padaugėjo elektroninių
paklausimų



Europos Sąjungos
fondų investicijų
programa 2021-2027 m.



Organizaciniai
gebėjimai ir veiklos
efektyvumas



Patikrinta daugiau nei
tūkstantis subsidijų gavėjų



Tobulinami procesai
finansų srityje



Tobulinti teisės
aktus, mažinti
administracinę naštą



Skaitmenizuojami
procesai ir paslaugos



Nauji efektyvesni
procesai



Gerinamos darbo ir
aptarnavimo sąlygos



Dokumentų
valdymas



Tarptautinė
komunikacija



Grįžtamoji migracija



Galimybė asmenims
laisvai judėti Europoje



Išorinė ir vidinė
komunikacija



Inga Balnanosienė,
Užimtumo tarnybos
direktorė

Pernai Lietuvos ir visos Europos Sąjungos darbo rinkoje išgyvenome kylančią dirbtinio intelekto technologinių sprendimų bangą. Ji prisidėjo prie vis ryškiau matomų tendencijų: į technologinius procesus, standartizaciją ir kitus dirbtiniu intelektu paremtus sprendinius investuojantiems darbdaviams vis mažiau reikia nekvalifikuotų darbuotojų. Taip pat darbuotojams svarbu sparčiai prisitaikyti prie technologinių pokyčių, vis labiau reikalinga pagalba tiems, kurie dar tik renkasi profesinį kelią arba susiduria su persikvalifikavimo būtinybe.

Šių tendencijų kontekste nedarbas Lietuvoje išlieka didesnis už Europos Sąjungos vidurkį ir yra dvi pagrindinės lokalsios to priežastys. Pirmiausia – fiksuojamas gana didelis jaunimo nedarbas. Tai susiję su teigiama grįžtama migracija bei į darbo rinką turinčia įsiliesti gausesne pačių jauniausių dirbančiųjų karta.

Antra – santykinai daug žmonių ieško nekvalifikuoto darbo. Didelė jų dalis aktyviai keičia darbo vietas, o tai reiškia, kad darbo rinkoje jiems neužtikrinamas tvarumas.

Visgi per 2024 metus Užimtumo tarnybai pavyko atliepti ypač reikšmingus šalies darbo rinkos poreikius: plėtėme atvejo

vadybos paslaugas, stiprinome bendradarbiavimą su savivaldybėmis ir drauge su socialiniais partneriais siekėme dar patrauklesnės darbo rinkos tiek darbuotojams, tiek darbdaviams.

Globalių dinamiškų pokyčių fone ir toliau išliko svarbu ieškoti būdų, kaip dar labiau įsikliausyti į darbuotojų ir darbdavių poreikius. Vienas į darbo rinką integruotas žmogus ne tik kuria pridėtinę vertę organizacijai, prisideda prie valstybės gerovės, bet ir aplink save sukuria socialinį burbulą, svarbų šeimos gerovei. Vienas neintegruotas – kuria socialinę atskirtį: patiria finansinių iššūkių, menksta žmogaus savivertė ir yra didesnė tikimybė, kad šeimoje nedarbo iššūkis rasis kitoje kartoje.

Visi šie elementai rodo, kad darbo rinkos koordinavimo procesuose – kaip pernai, taip ir šiemet – ieškome dermės tarp dviejų, rodos, priešingų polių: dirbtiniu intelektu paremtų technologijų įsigalėjimo ir darbuotojo, turinčio jas kurti, valdyti arba prie jų prisitaikyti.

Tačiau šie iššūkiai nekeičia pagrindinio Užimtumo tarnybos susitelkimo į klientą ir individualius jo poreikius. Kad mūsų misija, į kurią leidžiamės drauge su socialiniais partneriais – tvariai įdarbinti Lietuvą – neštų naudą šaliai, darbuotojui ir darbdaviui.



Giedrė Sinkevičė,
direktoriaus pavaduotoja

Tikslas – padėti darbdaviams rasti kvalifikuotų darbuotojų

Technologinė pažanga, skaitmenizacija, žaliąji ekonomika, ryškėjančios naujos verslo kryptys. Visa tai 2024 metais spartino poreikį prisitaikyti prie naujų darbo formų, dinamiškai atnaujinti turimas žinias ir tobulinti kompetencijas. Paramos mokymuisi priemonės – tai kelias, kai mokymosi būdu įgydami paklausias darbo rinkoje kvalifikacijas ir kompetencijas, klientai gali išlikti konkurencingais ir įsitvirtinti darbo rinkoje.

Pernai daugiau kaip 19,5 tūkst. asmenų dalyvavo paramos mokymuisi priemonėse. Šių priemonių apimtis išaugo daugiau nei 20 proc., palyginti su 2023 m. Didžiausią besimokančiųjų dalį sudarė jaunimas iki 29 metų – 28,4 proc., vyresni nei 50 m. – 16,2 proc. Ilgalaikių bedarbių per metus sumažėjo 5 proc. – mokėsi 5 proc. Persikvalifikuoti arba įgyti profesiją dažniau pageidavo moterys – 68,4 proc.

Populiariausia paramos mokymuisi priemonė buvo profesinis mokymas (7,5 tūkst.), o efektyviausia – aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų ir kompetencijų įgijimo. Integracija į darbo rinką po 6 mėn., baigus šios priemonės mokymo programas, siekė net 95,5 proc.

Įsibėgėjant automatizavimo ir skaitmenizavimo procesams, atsirado poreikis įgyti aukštą pridėtinę vertę kuriančias kvalifikacijas ir kompetencijas. Ši priemonė skirta padėti bedarbiams ir užimtiems asmenims įgyti IT sektoriaus, inžinerijos ir kitas perspektyvias kvalifikacijas ir kompetencijas, įtrauktas į sąrašą, kuriame galima rinktis iš 45 profesijų ir beveik 600 kompetencijų.

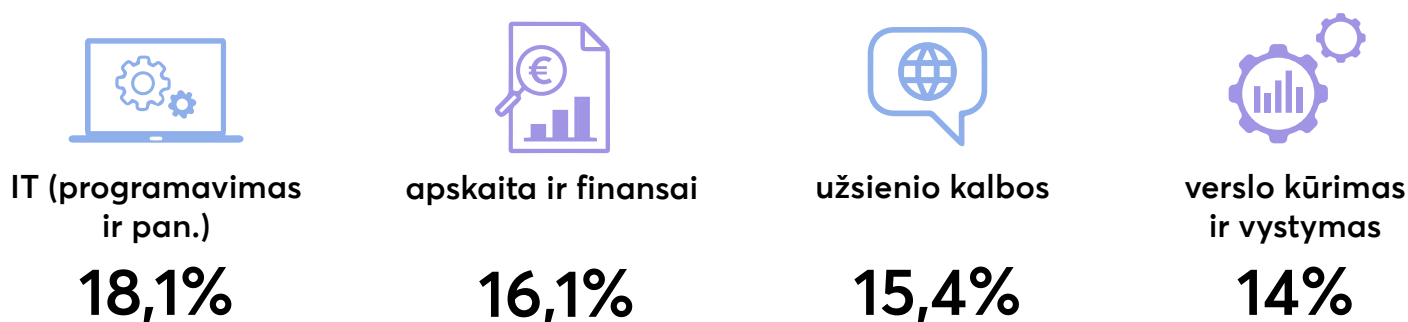
Pernai daugiau nei 6,6 tūkst. asmenų įgijo aukštas kvalifikacijas ir kompetencijas, tai – 1,6 karto daugiau nei 2023 m. Daugiau kaip pusė dalyvių (53,8 proc.) – užimti asmenys, siekiantys prisitaikyti darbo vietose. Daugiausiai – jaunimas iki 29 m. (35,4 proc.), kai 2023 m. – 21,4 proc. Vyresnių nei 50 m. asmenų dalyvavimas priemonėje išaugo 8,1 proc. (2023 m. – 3,3 proc.).

Paklausiausios yra IT sektoriaus mokymo programos, kurios apima dirbtinio intelekto, programavimo, duomenų analizės ir kibernetinio saugumo sritis, suteikia ne tik teorinį pagrindą, bet ir praktines žinias. Net 87,2 proc. dalyvių pasirinko mokymo programas, sąlygojančias skaitmenizaciją. Populiariausios mokymo programos – No-code ir robotinių procesų automatizavimo neformalioji programa, audiovizualinės produkcijos

kūrybos ir gamybos programa, skaitmeninė rinkodara – PPC ir SEO su dirbtiniu intelektu, programavimas III (pritaikymo sritis – duomenų analitika) ir kt.

Mokymo teikėjai aktyviai papildė jau turimą mokymo programų sąrašą, pateikdami daugiau kaip 350 naujų programų, susijusių su dirbtinio intelekto, programavimo, kibernetinio saugumo kompetencijų įgijimu.

Labiausiai dominančios mokymosi sritys



Populiariausi mokymosi motyvai



Užimtumo tarnybos užsakymu UAB „Vilmorus“ atliktos reprezentatyvios šalies gyventojų apklausos „Ar lietuviai yra besimokanti tauta?“ rezultatų pristatymas (2024 m.)



Gytis Darulis,
direktoriaus
pavadootojas

Aukštas užsienio šalių ekspertų įvertinimas

Europos Sąjungos valstybinių užimtumo tarnybų tinklas nuo 2014 m. įgyvendina vieną iš prioritetinių veiklos sričių – lyginamąjį mokymąsi. Pagrindinis tikslas – ES valstybinėse užimtumo tarnybose pradėti diegti nuolatinę, integracinę, įrodymais pagrįstą ir veiklos rezultatus matuojančią sistemą, sudarančią galimybę lyginti su kitomis ES valstybinėmis užimtumo tarnybomis, mokytis ir perimti gerąją patirtį. Taip siekiama paskatinti užimtumo tarnybas pagerinti veiklos rezultatus atliekant struktūrišką ir sistemingą veiklos valdymo ir rezultatų refleksiją. Lyginamosios analizės modelio ištakos yra Bendrasis vertinimo modelis, t.y. visuotinės kokybės vadybos įrankis viešajam sektoriui.

2024 metų pabaigoje pristatyti Lietuvos užimtumo tarnybos lyginamojo mokymosi (Benchlearning) 4-ojo išorinio vertinimo rezultatai.

Vertinimą sausio 16-18 d. atliko septynių išorės vertintojų komanda, kurią sudarė keturių Europos Sąjungos valstybinių užimtumo tarnybų – Austrijos, Kroatijos, Nyderlandų ir Vokietijos darbuotojai, ES valstybinių užimtumo tarnybų tinklo (PES) sekretoriato Lyginamosios analizės projekto vadovas bei du EK išorės rangovo ekspertai.

Objektyvi analizė ir šališkumo išvengimas, ekspertų pagalba identifikuojant stipriąsias ir tobulintinas veiklos kryptis, naujas požiūris ir inovatyvūs sprendimai, galimybė nustatyti potencialias rizikas – tai vos keli privalumai, kuriuos suteikia išorės ekspertų vertinimas kiekvienai organizacijai.

Išorinio Užimtumo tarnybos vertinimo rezultatai patvirtina mūsų įstaigos gebėjimą nuosekliai gerinti veiklą, diegti naujoves ir atliepti darbo rinkos poreikius. Ekspertų įžvalgos padeda aiškiai identifikuoti mūsų stiprybes ir atrasti tobulintinas sritis, todėl šis procesas įkvepia ir toliau siekti efektyvumo ir aukštesnės paslaugų kokybės. 2025 metais Lietuvos užimtumo tarnybos ekspertai taip pat vykdys kitų šalių užimtumo tarnybų išorinį veiklos vertinimą.

Kokios Užimtumo tarnybos stiprybės buvo įvardytos vertinimo metu?

1

2022–2026 m. Užimtumo tarnybos strategija „NEOS“:

2

Patobulinta veiklos efektyvumo valdymo sistema, suderinta su nauja strategija.

3

Patvirtinta nauja darbuotojų motyvavimo sistema.

4

Partnerių ekosistemos valdymas. Pirmą kartą per dešimtmetį partnerių identifikavimo srityje surinkome maksimalų balų skaičių.

5

Nuolatinio tobulėjimo ir inovacijų kultūros plėtra.

6

Patobulintos profesinio mokymo kokybės ir efektyvumo užtikrinimo veiklos.

7

Aiški darbo su darbdaviais strategija.

8

Nacionalinė aukštos kvalifikacijos specialistų atrankų komanda.

9

Viešas Veiklos gerinimo pasiūlymų registras Intranete.

10

Regioninių karjeros centrų „Karjeras“ tinklas.

11

Naujų darbuotojų – ir grįžusių po ilgalaikių atostogų ar ligos įtraukimo sistema.

Kokias sritis mums dar reikėtų patobulinti?

Siekiant užtikrinti suinteresuotų šalių lūkesčių atitikimą, įtraukti klientus ir partnerius į paslaugų ir (ar) priemonių kūrimo ir tobulinimo veiklas.

1

Tobulinti viešųjų kanalų valdymo strategiją: matuoti skirtingų kanalų efektyvumą atskiroms tikslinėms grupėms, vadovautis šiais įrodymais parenkant tinkamiausius paslaugų teikimo kanalus.

2

Atsižvelgiant į segmentą, nustatyti aiškias klientų prioritizavimo taisykles ir veiklos formas su jais.

3

Siekiant įgalinti darbuotojus ir skatinti savarankiškumą, daugiau atsakomybių už procesų kokybę ir rezultatus deleguoti klientų aptarnavimo departamentams ir klientų aptarnavimo skyriams.

4

Diegiant pokyčius, kur tai yra aktualu, organizuoti bandymus, įtraukiant į juos skyrius, dirbančius su reikšmingai skirtinga rinkos situacija.

5

Veiklos efektyvumo valdymo sistemą papildyti kaštų ir naudos aspektais, darbo rinkos paslaugų efektyvumo matavimais, be to, papildyti rodikliais apie darbo rinkai besirengiančių asmenų integraciją.

6

Diegti moderniai IT sprendimais paremtą laisvų darbo vietų ir darbo ieškančių asmenų atitikties vertinimo sistemą (angl. matching).

7

Darbdavių strategijoje peržiūrėti darbdavių segmentaciją – plėsti paslaugų spektrą ir (ar) paslaugų gylį strateginių ekonomikos – aukštos pridėtinės vertės – sektorių įmonėmis. Pavyzdžiui: finansai, IT, inžinerija ir kt.

8

Taikant aktyvios darbo rinkos politikos priemones, užtikrinti, kad būtų išvengta netiesioginių neigiamų padarinių: „grietinės graibstymo“, „pakeitimo“, „išstūmimo“ ir panašių efektų.

9

Svarstyti sukurti vidinę lyginamosios analizės koncepciją, paremtą kiekybiniu ir kokybiniu vertinimu bei lyginamuoju mokymusi.

10

Visuose procesuose užtikrinti pilną, kokybišką ir sistemingą „planuok – daryk – tikrink – veik“ ciklo įgyvendinimą.

11

Stiprinti vidurinės grandies vadovų suvokimą, kad kokybės užtikrinimas yra jų tiesioginė ir esminė darbo funkcija.

12

Siekiant užtikrinti vieną iš didžiausių Užimtumo tarnybos stiprybių – kokybišką veiklą nacionaliniu lygiu – stiprinti bendradarbiavimą tarp klientų aptarnavimo skyrių tarpininkavimo srityje.

13

Siekiant geriau pasiruošti krizėms, vykdyti tokių situacijų simuliacijas.

14



Jurgita Bražinskienė,
Vilniaus klientų aptarnavimo
departamento direktorė

Žvilgsnis į penkis regionus

Tikslinė duomenų analizė – klientų užimtumui didinti

2024 metai atspindi ne tik augančią darbo rinkos dinamiką, bet ir strateginius sprendimus, orientuotus į specifines tikslines grupes.

Į Vilniaus klientų aptarnavimo departamentą pernai kreipėsi 91 tūkst. darbo ieškančių asmenų – 9,3 proc. daugiau nei 2023 m. Iš jų – 78 tūkst. buvo suteiktas bedarbio statusas. Dalis sostinės gyventojų pageidauja nekvalifikuoto darbo. 2024 metais ši kryptis buvo prioritetinė. Pastebime, kad gerokai padidėjo nekvalifikuotų darbuotojų įdarbinimas: net 72,5 proc. daugiau nei 2023 m. sugrįžo į darbo rinką (21,5 tūkst.). Didžiausias tokių darbuotojų poreikis buvo administracinėje ir aptarnavimo srityje, didmeninėje ir mažmeninėje prekyboje bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuje. Nekvalifikuotų darbuotojų daugiausiai įdarbinta Vilniuje, paslaugų sektoriuje.

Darbuotojų poreikis regione išlieka didelis: darbdaviai ieško pardavėjų, tarptautinio krovininių vežimo transporto priemonės vairuotojų, IT srities specialistų, biologų, virėjų, krovikų, administratorių, apsaugos darbuotojų, automobilių šaltkalvių, grybų augintojų, slaugytojų padėjėjų, kiemsargių ir kt.

Vienas mūsų veiklos tikslų – sėkminga asmenų su negalia integracija darbo rinkoje. Pasiekėme geresnių rezultatų – turime 18,6 proc. augimą. Padėjome įsidarbinti 1,9 tūkst. asmenų su negalia – 297 daugiau nei 2023 m. Organizavome renginį „Galimybių tiltas“ asmenims su negalia ir darbdavių tinklaveikai, kuris suteikė platformą dialogui ir bendradarbiavimui.

Kryptingai dirbame moterų integracijos į darbo rinką srityje. Moterys dažnai susiduria su sunkumais derinant šeimos ir profesinį gyvenimą, todėl darbo vietos susikūrimas sau yra viena patraukliausių alternatyvų. Jau trečius metus iš eilės plėtojame „Moterų verslumo“ dirbtuves, kurios tapo svarbiu įrankiu moterims remti. Šių dirbtuvių dėka moterys gauna ne tik žinių, bet ir galimybių pasinaudoti praktinėmis konsultacijomis.

Tai skatina moterų aktyvumą versle ir padeda joms įgyti pasitikėjimo. Šių dirbtuvių renginiuose dalyvavo daugiau nei 700 moterų, iš jų – 23 proc. pradeda savo verslą, 12 proc. planuoja kurti verslą.

Nuosekliai analizuodami darbo rinką, siekėme efektyviai planuoti užimtumo priemones. Pastebime vis didėjantį susidomėjimą paramos mokymuisi priemonėmis: buvo nukreipta daugiau nei 6,1 tūkst. asmenų – 23 proc. daugiau nei 2023 m. Norėtusi išskirti, kad naujas kvalifikacijas ir kompetencijas įgijo 7,5 karto daugiau nekvalifikuotų asmenų – iš viso 439 klientai, iš jų – 120 rinkosi aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų ir kompetencijų įgijimą. Mokymus pasirinko ir 106 asmenys su negalia – šiek tiek mažiau (29) nei ankstesniais metais.

Regionie įdarbinta subsidijuojant 2,2 tūkst., tarp jų – 426 asmenys su negalia. Parama judumui pasinaudojo beveik 12 tūkst., iš jų – 80 asmenų su negalia ir 79 asmenys, neturintys kvalifikacijos. Šios priemonės buvo

veiksmingos įtraukiant asmenis, kuriems reikia papildomos pagalbos, kad įsiliėtų į darbo rinką.

Reikšmingą pokytį stebime paramos verslui kurti srityje. Pernai buvo patvirtintos 363 paramos verslui kurti paraiškos, kurias įgyvendinus planuojama sukurti 388 darbo vietas, kai 2023 m. pagal 23 paraiškas sukurtos 23 darbo vietos. Bendra paramos verslui kurti projektų vertė pernai siekė daugiau nei 10,2 mln. Eur, o subsidijų suma – daugiau nei 8,6 mln. Eur.

Skyrėme didelį dėmesį besirengiantiems darbo rinkai asmenims. Užimtumo didinimo programose dalyvavo didelis skaičius asmenų – beveik tūkstantis – trečdaliu daugiau nei 2023 m. Tai rodo, kad visuomenės informuotumas apie tokias programas auga, ir žmonės aktyviai ieško galimybių tobulėti bei integruotis į darbo rinką.

Toliau plėtosime šias iniciatyvas, kad užtikrintų tvarią socialinę ir ekonominę raidą Vilniaus regione.





Tautvydas Bielozarevičius
Kauno klientų aptarnavimo
departamento direktorius

Tobulėjimas – tai apie mus

2024-aisiais Kauno klientų aptarnavimo departamentas skyrė dėmesį svarbiausių veiklų tęstinumui užtikrinti. Mes patikimai vystėme gražios partnerystės su vietos savivaldomis, socialiniais partneriais ir bendruomenėmis tradicijas, stiprinome teikiamų paslaugų kokybę ir nuosekliu darbu puoselėjome komandos profesionalumą ir bendrystę. Siekėme būti atviri ir inovatyvūs aptarnaujamoje teritorijoje veikiančių valstybinių bei verslo institucijų partneriai, tobulinome įprastą ir taikėme naujas bendradarbiavimo, paslaugų teikimo ir viešinimo bei komandos stiprinimo formas.

Praėjusių metų pradžioje susitikimuose su visų 16 aptarnaujamos teritorijos savivaldybių merais, administracijų vadovais, numatėme aktualiausias bendradarbiavimo kryptis bei siektinus rezultatus. Nuolatinis bendradarbiavimas gyventojų užimtumo didinimo ir atvejo vadybos taikymo klausimais vyko su savivaldybių administracijos padaliniais, seniūnijomis. Regionų darbo rinkos problemas,

asmenų su negalia įtraukties į darbo rinką iššūkius, bendras veiklas bei sprendimo būdus aptarėme Alytaus, Kauno ir Marijampolės regionų plėtros tarybų renginiuose.

Daugiau nei 300 susitikimų per metus surengėme su aptarnaujamos teritorijos darbdaviais, mokymo teikėjais, vyriausybėmis ir nevyriausybėmis organizacijomis, kitais socialiniais partneriais. Išgirdome vieni kitų lūkesčius, aptarėme bendradarbiavimo gaires ir tikslus. Galime pasidžiaugti, kad šis bendradarbiavimas ne tik padėjo įvykdyti mūsų departamentui numatytas 2024 m. užduotis, bet ir išlaikyti gana aukštą klientų pasitenkinimo mūsų teikiamomis paslaugomis rodiklį.

Pernai departamento koordinatoriai organizavo beveik 50 vidinių mokymų užsiėmimų aktualiomis paslaugų teikimo bei priemonių organizavimo temomis. Šie mokymai padėjo kolektyvui susitelkti, tinkamai atlikti savo darbą ir profesionaliai teikti informaciją mūsų klientams.

Jau tradicija tapo Vokietijos federalinės įdarbinimo agentūros aukštosios mokyklos studentų praktika mūsų departamente.

Tai ne tik praturtina žiniomis apie kitos šalies darbo rinkos specifiką, bet ir leidžia mums įvertinti ir išbandyti užsienio kolegų taikomus užimtumo skatinimo metodus.

Ankstesniais metais pasidžiaugę atnaujintais kontaktiniais departamento darbo pasitarimais, pernai juos papildėme tikslingo tarpininkavimo įdarbinant paslaugos gerinimo ir departamento komandos stiprinimo elementais. Pasitarimus organizuojame klientus aptarnaujančiuose padaliniuose kartu aplankydami vietos darbdavius, mokymo teikėjus ar socialinius partnerius.

Pažintinių vizitų metu įmonėse susipažįstame su darbo aplinka, poreikių specifika,

ieškome sąlyčio taškų, ypač įsimintini atstovų vizitai į AB „Achema“, AB „Astra LT“, Lietuvos kalėjimų tarnybos Alytaus kalėjimą.

Informacija apie vykdomą veiklą ir darbo rinką dalijomės interviu su LRT, LNK, Marijampolės televizija, Alytaus radiju. Tęsėme bendradarbiavimą su regioninės žiniasklaidos atstovais, kurie yra vieni svarbiausių mūsų veiklos ir paslaugų viešintojai nutolusiose kaimiškose teritorijose.

Stipri komanda, galimybė tobulėti, rezultatyvus bendradarbiavimas ir prasmingos veiklos tęstinumas yra nepavaldžios laikui vertybės, kurios ves mus į bendrą tikslą ir 2025-aisiais.





Jurgita Petraitiene
Klaipėdos klientų
aptarnavimo
departamento direktorė

Kai tradicijos susitinka su inovacijomis

Pajūrio regiono darbo rinkai būdingas stiprus sezoniškumo poveikis. Siekdami geriau suprasti darbdavių poreikius ir operatyviai reaguoti į situaciją, jau žiemos pabaigoje pradėdami aktyviai bendradarbiauti su apgyvendinimo ir maitinimo, turizmo, statybų bei žemės ūkio įmonėmis.

Kasmet stebėdami didelį darbuotojų poreikį apgyvendinimo ir maitinimo srityje suprantame, kad negalime apsiriboti vien Klaipėdos KAD aptarnaujama teritorija: darbas pajūryje pritraukia potencialius darbuotojus, moksleivius ir studentus iš visos Lietuvos. Todėl praėjusiais metais organizavome nuotolinių seminarų ciklą „leškai darbo vasarą? Gal į pajūrį?“, kur darbo galimybes Palangoje, Klaipėdoje ir Neringoje pristatėme visos šalies auditorijai.

Galime pasidžiaugti, kad regione kuriasi ir veikia plečia naujos, šiuolaikinės įmonės. 2023 m. šalia automagistralės Vilnius–Klaipėda įsikūrė robotizuotos SBA inovacijų

slėnio gamyklos, o 2024 m. greta duris atvėrė nauja UAB „VMG Technics“ moderni gamykla. Ši įmonė ne tik kuria ir diegia inovacijas VMG grupės įmonėms, bet ir bendradarbiauja su kitais Lietuvos bei pasaulio verslais.

Modernias technologijas taikančių įmonių plėtra patvirtina, kad mūsų teikiamos galimybės mokytis ar persikvalifikuoti pagal aukštos pridėtinės vertės kvalifikacijų ir kompetencijų įgijimo mokymo programas yra reikalingos ir svarbios, tad šiandien galime didžiuotis, kad prisidėjome prie daugiau nei 1000 klientų sėkmės, nukreipdamas juos į programas, kurias kuria aukštą pridėtinę vertę.

Populiariausios mokymų kryptys atskleidžia modernizacijos ir tvarios plėtros svarbą. Daugiausia Klaipėdos regiono klientų pernai rinkosi šias mokymosi kryptis: No-code ir robotinių procesų automatizavimą, skaitmeninį dizainą, skaitmeninę rinkodarą su AI (PPC ir SEO), audiovizualinės produkcijos kūrybą ir gamybą.

Taip pat sudarėme 30 trišalių sutarčių su bendrovėmis „Terekas“ ir „Meteltera“ dėl aukštos pridėtinės vertės kuriančių kompetencijų įgijimo. Net du mokymo teikėjai organizavo

mokymus – įmonės „Takoskyra“ ir UAB „IN RE“. Dalyviai mokėsi 3D projektavimo gamyboje bei CNC staklių valdymo kompetencijų.

Praėjusiais metais ypač daug dėmesio skyrėme gyvam bendravimui su darbdaviais, siekdami geriau pažinti įmonių darbo aplinką ir išsiaiškinti jų poreikius. Neretai kartu su mumis vyko ir klientai, besidomintys įsidarbinimo galimybėmis. Tokie susitikimai leido efektyviau spręsti darbo rinkos klausimus.

Augant darbdavių pasitikėjimui, vis labiau populiarėja atrankų renginiai, kai vienai ar kitai pozicijai ieškomi kandidatai suburiami Užimtumo tarnyboje ar pas darbdavį. Pernai organizavome daugiau negu 900 atrankų. Per metus pasirašėme 15 bendradarbiavimo susitarimų. Nuolat ieškome naujų socialinių partnerių, su kuriais galėtume įgyvendinti bendrus projektus ir suteikti klientams kokybiškas paslaugas.

Mums itin svarbus bendradarbiavimo susitarimas su „International House Klaipėda“: kartu siekiame pagrindinio tikslo – teikti centralizuotas „vieno langelio“ viešąsias paslaugas ir kurti pridėtinę vertę šalies darbo rinkoje kuriantiems užsieniečiams ir jų šeimos nariams.

Vertiname ne tik naujas iniciatyvas, bet ir pradėtus darbus: suprantame tęstinumo svarbą. Regiono savivaldybių ir Užimtumo

tarnybos atvejo vadybininkams surengėme susitikimus-diskusijas, aptarėme besirengiančių darbo rinkai asmenų klišių, ieškojome galimų sprendimų joms pašalinti ir kt.

Reikšmingą indėlį į klientų gerovę ir darbuotojų profesinį augimą pernai įnešė departamento psichologė Justina Pamataitienė, individualiai konsultavusi klientus, kuri per metus suteikė daugiau nei 100 konsultacijų. O kad mūsų komanda kuo geriau aptarnautų klientus, nuolat rūpinomės ir darbuotojų psichologine būsena: psichologė kiekvieną mėnesį vedė supervizijas atvejo vadybininkų grupėms, taip padėdama stiprinti jų profesines kompetencijas ir spręsti darbo metu kylančias sudėtingas situacijas. Ši veikla reikšmingai prisidėjo prie departamento teikiamų paslaugų kokybės gerinimo. Džiaugiamės, kad šioje srityje sugebėjome išlikti inovatyvūs: supervizijos pradėtos rengti ir skyrių vedėjams.

Pernai organizavome 38 metodinius susitikimus paslaugų darbdaviams, informavimo specialistams, atvejo vadybininkams, įdarbinimo konsultantams ir skyrių komandoms. Iš jų – 15 vyko kontaktiniu būdu siekiant sukurti ryšį ir efektyvesnį bendradarbiavimą.

2024-ieji parodė, kad aktyvus bendradarbiavimas, inovatyvūs sprendimai ir dėmesys individualiems klientų bei darbdavių poreikiams yra raktas į sėkmingą darbo rinkos plėtrą.





Daiva Čiegienė,
Šiaulių klientų aptarnavimo
departamento patarėja

11 savivaldybių – 11 skirtingų iššūkių

Tarpinstitucinis bendradarbiavimas, profesionali partnerystė su darbdaviais, stiprinamos tarpininkavimo įdarbinant paslaugos, dėmesys darbuotojams – tai pagrindinės Šiaulių klientų aptarnavimo departamento veiklos kryptys 2024 m.

Aptarnaujame 11 savivaldybių. Vienoms būdingas darbo rinkos sezoniškumas, kitoms – aktualus kvalifikuotų specialistų trūkumas, trečioms – surasti tinkamus būdus, kaip grąžinti į darbo rinką jaunuolius ir kvalifikacijos neturinčius klientus.

Užimtumo sprendimai atskiriems rajonams yra skirtingi. Su visais savivaldybių vadovais ir jų komandomis organizavome susitikimus nedirbančių gyventojų užimtumo klausimais, kartu aptarėme bendradarbiavimo formas, kaip gerinti teikiamas paslaugas.

Norime, kad Užimtumo tarnybos paslaugos būtų prieinamos kuo platesniam klientų ratui, todėl seniūnijose surengėme

septyniolika mobilių paslaugų pristatymų įtraukiant savivaldos atstovus, seniūnus ir socialinius partnerius.

Antrąjį pusmetį aktyviau pradėjome rengti kontaktinius klientų ir darbdavių susitikimus. Daugiau nei dvidešimtyje Kontaktų dienų dalyvavo per 600 darbo ieškančių ir 70 darbdavių. Pastebėjome, kad toks renginių formatas tapo puiki platforma: darbo ieškantys žmonės galėjo susipažinti su įvairių įmonių veiklomis, jų siūlomomis darbo pozicijomis ir vesti derybas dėl darbo iš karto su keliais darbdaviais, o verslui – tai būdas išspręsti darbuotojų trūkumo bei samdos kausimus.

Jau antrus metus iš eilės tęsiame susitikimus su darbdaviais. Pernai organizavome 66 pažintinius vizitus įmonėse, siekdami realiai pamatyti darbo vietas, kurias siūlome savo klientams. Pokalbiuose su įmonių vadovais norime išgirsti darbdavių lūkesčius bei numatyti galimus darbo rinkos pokyčius. Kitas svarbus susitikimų tikslas – kaip galėtume gerinti savo teikiamų paslaugų efektyvumą.

Prie sėkmingos žmonių su negalia integracijos prisideda organizacijos, partnerių

paslaugų viešinimas, todėl rengėme susitikimus su socialiniais partneriais, darbdaviais ir „Galimybių dienas“. Čia dalyvavo daugiau nei 150 žmonių su negalia. Gegužės mėnesį prisijungėme prie DUOday iniciatyvos, kai vieną dieną 9 žmonės su negalia atvyko susipažinti su mūsų organizacijos darbu, atliko tam tikras užduotis, bendravo su darbuotojais. Bendradarbiaudami su darbdaviais padėjome įdarbinti 1104 asmenis su negalia. Galime pasidžiaugti, kad kasmet įsidarbinusių žmonių su negalia skaičius auga.

Darbuotojų komandų – įdarbinimo konsultantų, atvejo vadybininkų, paslaugų darbda-

viam konsultantų subūrimas – dar vienas praėjusių metų tikslas. Jiems organizavome 8 metodines dienas, kuriose skyrėme dėmesį darbuotojų emocinei ir psichologinei savijautai gerinti. Akcentuojame tarpusavio bendradarbiavimą, skatiname dalintis gerąja patirtimi ir iššūkiais, su kuriais mūsų darbuotojai susiduria kasdienėje veikloje.

Išvardinti praėjusių metų veiklos prioritetai nėra baigtiniai. Visa tai bus tęsiama ir šiais metais. Tikimės, kad išsikeltiems tikslams nepritrūks tokio pat nuoseklumo bei komandinio įsitraukimo.



Audronė Biguzienė
Panevėžio klientų
aptarnavimo
departamento direktorė



Platesnis socialinių partnerių tinklas – daugiau paslaugų klientams

Plečiamas socialinių partnerių tinklas leido dar daugiau paslaugų pasiūlyti klientams, turintiems kliūčių užimtumui. Nuolatinuose susitikimuose su partneriais planavome paslaugas darbo rinkai besirengiantiems klientams, vertinome jau pasiektus rezultatus bei gerąsias praktikas.

Atvejo vadybininkai patirtimi dalijosi ne tik su šalies, bet ir užsienio kolegomis. Konstruktivus bendradarbiavimas su savivaldybėmis sąlygojo daug sklandesnį savivaldos organizuojamų užimtumo didinimo programų įgyvendinimą. Su merais ne tik aptarėme jau nuveiktus darbus, bet numatėme bendrus veiksmus gyventojų užimtumui skatinti.

Norėdami kuo geriau suprasti paslaugų teikimo specifiškumą asmenims su negalia,

dalyvavome diskusijose ir konferencijose, kurias organizavo šiuos klientus atstovaujanti arba jų užimtumu besirūpinanti organizacijos. Metų pradžioje atlikta išsami klientų su negalia analizė leido geriau suprasti šių klientų lūkesčius, pageidavimus bei planuoti tiksliausias veiklas.

Džiaugiamės prasidėjusiu sėkmingu bendradarbiavimu su Uncommon.It komanda. Mokymuose apie dirbtinio intelekto panaudojimą darbe bei kitose veiklose dalyvavo ne tik mūsų klientai, bet ir departamento, Panevėžio skyriaus bei regioninio karjeros centro darbuotojai. Šia iniciatyva siekiama padėti žmonėms regionuose atrasti naujas galimybes, suteikti technologinių žinių, ugdyti būtinus profesinius ir asmeninius įgūdžius. Programa buvo kuriama matant Lietuvos technologijų rinkos poreikį turėti daugiau specialistų, pasiruošusių greičiau įsilieti į darbo rinką.

Tobulindami tarpininkavimo įdarbinant paslaugas, pernai atnaujino „Kontaktų dieną“. Panevėžyje į susitikimus su darbo ieškančiais klientais pakvietėme iš karto po kelių darbavimų, atstovaujančių įvairias ekonominės veiklos sritis. Tokią galimybę teigiamai

įvertino darbo ieškantys žmonės. Darbdavių atstovams toks formatas taip pat patiko – po pirminių pokalbių su kandidatais tolesnės atrankos persikėlė į įmones.

Norėdami geriau susipažinti su būsimomis mūsų klientų darbo vietomis, organizavome pažintinius vizitus į įmones. Ir klientus aptarnaujantys specialistai, ir darbo ieškantys žmonės daugiau sužinojo apie įmonių veiklas, iš arti stebėjo darbo procesus, įmonių darbuotojai atsakė į rūpimus klausimus.

Kartu su mokymo teikėjais visus metus organizavome ir kontaktinius, ir nuotolinius renginius, kuriuose darbo ieškančius asmenis skatinome rinktis aukštą pridėtinę vertę kuriančias kvalifikacijas ir kompetencijas. Mūsų

klientai dažniausiai rinkosi metalo apdirbimo CNC staklių operatoriaus, No-code ir robotinių procesų automatizavimo, audiovizualinės produkcijos kūrybos ir gamybos, skaitmeninio dizaino, skaitmeninės rinkodaros (PPC ir SEO su dirbtiniu intelektu), duomenų analitikos ir Python programavimo, kibernetinio saugumo mokymo programas.

2024 m. Panevėžio apskrityje vidutinis metinis registruotas nedarbas buvo 0,6 proc. punkto aukštesnis nei prieš metus ir siekė 9,2 proc., Utenos apskrityje sumažėjo 0,4 proc. punkto (9,1 proc.). Pernai sulaukėme 3,2 proc. mažiau darbo ieškančių klientų, tačiau 14,3 proc. sumažėjo ir darbdavių siūlomų laisvų darbo vietų skaičius.



Jurgita Zemblytė,
Stebėsenos ir analizės
skyriaus vedėja



Užimtumo tendencijos ir ateities prognozės

Lietuvos darbo rinka 2024 m. buvo stabili, tačiau kai kuriose srityse stebimos struktūrinės problemos. Nors bendras užimtumas nesikeičia, tam tikruose sektoriuose jaučiamas specialistų trūkumas, o darbdaviai atsargiau ieškojo naujų darbuotojų. Dirbančių asmenų skaičius išlieka stabilus – apie 1,45 mln. žmonių dalyvauja darbo rinkoje. 2025 m. sausio 1 d. registruotas nedarbas siekė 9 procentus. Per metus pokytis nedidelis – 0,1 procentinio punkto mažiau. 2025 m. sausio 1 d. šalyje registruota 163,6 tūkst. bedarbių, 1,5 tūkst. daugiau nei prieš metus.

Darbuotojų paieška 2024 m. buvo pasyvesnė – paskelbta 172,4 tūkst. darbo pasiūlymų (mažiau 8 proc. lyginant su 2023 m.). Visgi tam tikruose sektoriuose paklausa nemažėjo, o kai kur net išaugo. Ypač didelis darbuotojų poreikis jaučiamas gamybos, sveikatos priežiūros ir žemės ūkio srityse. Nepaisant pasyvesnės darbuotojų paieškos, darbo rinkoje

išlieka įtampų dėl kai kurių profesijų ir kompetencijų trūkumo. Darbo rinkoje vis dar trūksta specialistų švietimo, statybos, inžinerijos, sveikatos ir paslaugų srityse.

Nepaisant šių iššūkių, Užimtumo tarnyba fiksuoja teigiamus pokyčius tarp darbo ieškančiųjų. 2024 m. įsidarbino 221,1 tūkst. Užimtumo tarnybos klientų, t. y. 8,7 proc. daugiau nei ankstesniais metais. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse dalyvavo 38 tūkst. asmenų, iš kurių daugiau nei pusė – beveik 19,5 tūkst. – rinkosi profesinių įgūdžių tobulinimą. Jaunimo įsidarbinimas augo sparčiausiai – beveik 9 proc., tuo tarpu vyresni nei 50 metų darbo rinkoje įsitvirtino nuosaikiau, jų įsidarbinimas didėjo 2,7 proc.

Žvelgiant į ateitį, prognozuojama, kad darbo rinka išliks stabili. Tikimasi nuosaikaus ekonomikos augimo, kuris labiausiai paveiks paslaugų ir gamybos sektorius. Tikėtina, kad didės eksportuojamų prekių ir paslaugų paklausa, o investicijos atsigautų dėl ES paramos fondų. Vis dėlto demografiniai iššūkiai išlieka – mažėjantis gimstamumas ir darbo jėgos senėjimas gali sukelti papildomų sunkumų darbo rinkai artimiausiais metais.

Darbdaviai apklausoje akcentavo nuosaikią plėtrą

Kasmetinė Užimtumo tarnybos darbdavių apklausa atskleidė atsargų optimizmą – mažiau nei ankstesniais metais tikisi didesnių veiklos apimčių ar augančio darbuotojų skaičiaus (21 proc.) Status quo išlaikyti besitinčių dalis – didžiausia per pastaruosius trejus metus.

Darbdavių nuomonės tyrimas vyko 2023 m. spalio-lapkričio mėnesiais. Jo metu apklausta 2,5 tūkst. šalies įmonių ir įstaigų, kuriose dirba 158,5 tūkst. darbuotojų.

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 tikėjosi kas ketvirtas darbdavys, mažesnes planavo kas vienuoliktas.

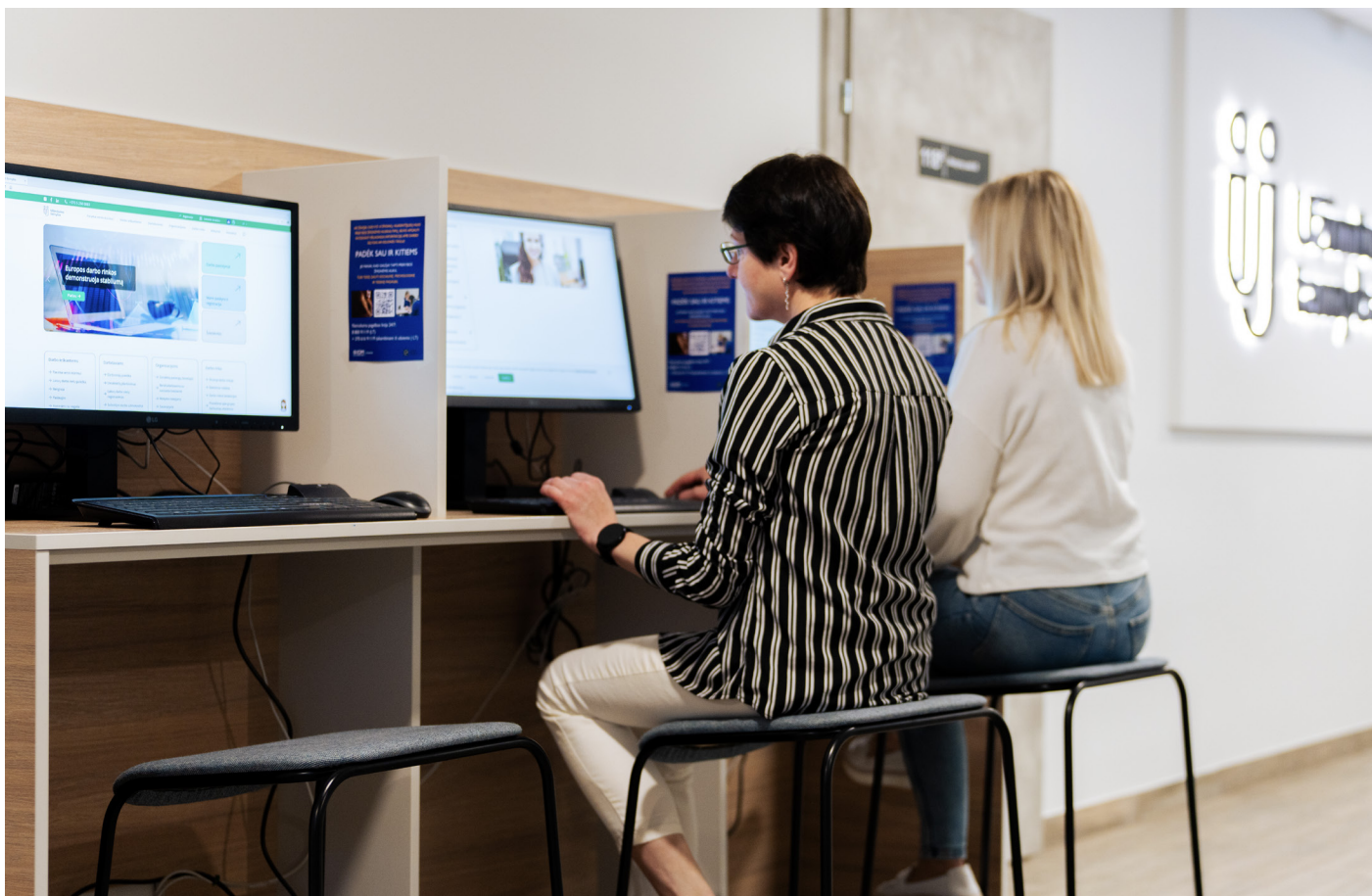
Darbuotojų skaičiaus keisti neketino 72 proc. apklaustų įmonių. Penktadalis planavo didinti darbuotojų skaičių, steigdami darbo vietas ar užpildydami esamus etatus. Personalo augimą daugiau numatė didžiausi šalies darbdaviai, kurių įmonėse dirba daugiau nei 250 darbuotojų (32,4 proc.)

Didžiausią poreikio augimą darbdaviai prognozavo kvalifikuotiems darbininkams ir operatoriams – 23 proc. numato didėsiantį tokių darbuotojų skaičių įmonėje. Mažiausią darbuotojų skaičiaus dinamiką darbdaviai žada vadovams: 94 proc. apklaustų įmonių ir įstaigų nurodė, kad vadovų skaičius per artimiausius 12 mėnesių nesikeis.

Daugiausiai darbdavių nurodė planuojantys inžinerijos specialistų (elektros, mechanikos, statybos, technologijų ir gamybos, elektronikos inžinierių), pardavimo atstovų, slaugos specialistų, apskaitos ir buhalterijos tarnautojų, socialinių darbuotojų, reklamos ir rinkodaros specialistų, IT specialistų, specialiųjų poreikių mokinių mokytojų, statybininkų, sunkiasvorių sunkvežimių ir krovinių transporto priemonių vairuotojų, elektrikų, variklinių transporto priemonių mechanikų ir taisytojų, elektromechanikų ir elektromonterius, suvirintojų, dažytojų, šaltkalvių, kelininkų, baldžių, vandentiekininkų ir vamzdinių montuotojų, metalo apdirbimo staklių operatorių poreikio augimą.

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.





Žmogiškųjų išteklių valdymo srityje daugiau nei du penktadaliai darbdavių nurodė, kad gali turėti sunkumų apsirūpinant kvalifikuotais darbuotojais ir pasiūlant jiems konkurencingą darbo užmokestį.

Jaunų specialistų pritraukimas ir talentų išlaikymas svarbus buvo 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.

Grupės darbuotojų atleidimai

Pernai gauta 70 pranešimų apie numatomus grupės darbuotojų atleidimus ir tokiomis sąlygomis atleidžiamus 3297 dirbančiuosius. Gauta keturiais pranešimais daugiau ir įspėtų darbuotojų skaičius 479 buvo didesnis nei 2023 m.

Daugiausiai pranešimų – po aštuonis vasarį (įspėti 383 darbuotojai), rugpjūtį (įspėti 263) ir lapkritį (įspėti 434). 2023 m. kovo mėnesį informuota apie 10 grupės darbuotojų pranešimų ir įspėtus 400 darbuotojų.

Daugiausiai pranešimų grupės darbuotojų atleidimą (31) ir įspėtą 1591 darbuotoją, kaip ir 2023 m., pateikė įmonės, kurių pagrindinė veikla yra apdirbamoji gamyba. Iš jų – 14 pranešimų apie 821 darbuotojo atleidimą buvo gauta iš drabužių siuvimo įmonių. Neatlaikius konkurencijos ir importo, tekstilės pramonėje buvo daugiausiai mažinamos darbo vietos, kaip ir 2023 m., šis reiškinys stebimas baldų pramonėje.

Pagal įmonių pateiktus pranešimus, didžiausi 2024 m. grupės darbuotojų atleidimai, kai buvo numatoma atleisti daugiau nei šimtą darbuotojų, fiksuoti įmonėse „Visatex“ (320), „Kauno Baltija“ (115), „Fazer Lietuva“ (182), „Lumifast“ (140), „Telia Global Services Lithuania“ (153), „Telia Lietuva“ (102).

Dažniausiai grupės darbuotojų atleidimo pranešimuose darbdavių nurodytos priežastys – darbo organizavimo pakeitimai ir struktūrinės pertvarkos (restruktūrizacijos ir reorganizacijos). Tokią priežastį nurodė 40 įmonių, kurios įspėjo 1750 darbuotojų.

Šias priežastis sąlygojo ekonominės sąlygos ir rinkos pokyčiai, kurie reikalavo mažinti sąnaudas, įmonių veiklos optimizavimas, efektyvumo didinimas, naujų technologijų įdiegimas, procesų automatizavimas ir struktūriniai pokyčiai, susiję su įmonių restruktūrizavimu ar reorganizavimu. Apie bankrotą pranešė 25 įmonės (1369 atleidžiami darbuotojai), o apie įmonės likvidavimą 5 įmonės (178 atleidžiami darbuotojai).

Užimtumo tarnyba, gavusi iš įmonių pranešimus apie numatomus grupės darbuotojų atleidimus, ėmėsi prevencinių priemonių švelninti grupės darbuotojų atleidimų pasekmes, teikdama paslaugas įspėtiems darbuotojams. Suderinus su įmonės atstovais, organizuojami bendri informaciniai – konsultaciniai susirinkimai. Įvyko 15 susirinkimų su darbdaviais ir atleidžiamais darbuotojais įmonėse arba Užimtumo tarnyboje.

Jei nėra galimybės organizuoti susirinkimų, informacija siunčiama įmonių atstovams el. paštu. Tai atlikta 55 grupės darbuotojų atleidimų atvejais, kad atleidžiami darbuotojai būtų informuoti apie Užimtumo tarnybos teikiamas paslaugas. Informacija suteikta 3,1 tūkst. įspėtų darbuotojų.

Esant poreikiui, susitikimų dalyviai buvo supažindinami su regioninių karjeros centrų „Karjeras“ paslaugomis – kviečiami pasinaudoti savo galimybių pažinimo įrankiais, konsultuotis apie ateities profesijas. Aukštos kvalifikacijos atrankų komanda teikė paslaugas įspėtiems aukštos kvalifikacijos specialistams, kad padėtų jiems įsidarbinti, o darbdaviams – surasti pridėtinę vertę kuriančius darbuotojus.

Septynių grupės darbuotojų atleidimo atvejais buvo informuojamos rinkoje veikiančios įmonės apie grupės darbuotojų atleidimą, nurodant darbdavį ir profesijas. Organizuoti 3 potencialių darbdavių prisistatymai įspėtiems apie atleidimą darbuotojams, o 522 įspėti darbuotojai planavo registruotis Užimtumo tarnyboje.





Martynas Izokaitis,
Strategijos ir inovacijų
skyriaus vedėjas

NEOS – strategija užimtumui ir tvarumui

Užimtumo tarnyba dar 2022 m. yra patvirtinusi strategiją NEOS, kurios tikslas – didesnis ir tvaresnis gyventojų užimtumas. Jai įgyvendinti parengtas veiklos planas, kad organizacija kryptingai siektų numatytų tikslų. Per NEOS įgyvendinimo laikotarpį vykdomos iniciatyvos, skirtos pagerinti klientų patirtis Užimtumo tarnyboje. Sukurtas regioninių karjeros centrų tinklas, didinamas darbo rinkos politikos priemonių taiklumas atsižvelgiant į paslaugų veiksmingumą ir klientų grįžtamąjį ryšį.

Paslaugų prieinamumui gerinti diegiamos inovacijos. Interneto svetainėje įdiegtas pokalbių robotas EMA, kuris padeda klientams

rašti reikiamą informaciją. Plečiamos šio įrankio galimybės siekiant sukurti karjeros konsultavimo įrankį.

Nuosekliai įgyvendinama skaitmeninė transformacija, kuri užtikrins darbdaviams galimybę gauti paslaugas elektroninėje erdvėje, o darbo ieškantiems asmenims – 90 proc. paslaugų bus pasiekiamos skaitmeniniais kanalais.

Stiprinamos bendradarbiavimo veiklos su vietos ir užsienio partneriais siekiant užtikrinti trūkstamų paslaugų poreikį ir skatinti abipusį mokymąsi bei dalijimąsi gerąja patirtimi ir inovacijomis. Parengta ir įgyvendinama žmogiškųjų išteklių valdymo strategija, kurios pagrindinės kryptys yra ugdyti darbuotojų kompetencijas ir įgūdžius bei stiprinti jų įsitraukimą. Tam sukurta vidinė mokymosi platforma ir atnaujinta motyvacinė sistema.

Edvinas Eidukaitis,
Duomenų saugos įgaliotinis

Rugilė Norušitė,
Korupcijos prevencijos specialistė

Evaldas Bračiulis,
Duomenų apsaugos pareigūnas



Duomenų ir informacijos sauga: patirtis ir išmoktos pamokos

Duomenų sauga – techninės ir organizacinės priemonės asmens duomenų saugiam tvarkymui, t.y. užtikrinant jau tvarkomų duomenų konfidencialumą, vientisumą ir prieinamumą. Asmens duomenys yra didžioji dalis visos Užimtumo tarnybos tvarkomos informacijos. Kibernetinis saugumas – neatsiejama organizacijų gyvybingumo ir plėtros dalis. Kibernetinių incidentų padariniai gali būti itin skaudūs, kartais netgi pražūtingi organizacijai. Tad kibernetinio saugumo užtikrinimas – pažangios ir socialiai atsakingos įstaigos būtinybė.

Kibernetinis saugumas nėra baigtinis procesas. Jokia organizacija negali užtikrinti visiško atsparumo kibernetinėms grėsmėms – tai nesibaigiantis procesas, nėra šimtaprocentinės apsaugos nuo visų galimų kibernetinių

jvykių. Kibernetinio saugumo incidentai gali sukelti įvairialypę žalą organizacijai: gali būti sutrikdyta organizacijos veikla, paslaugų teikimas, nutekinti juridinių bei fizinių asmenų asmens duomenys, teisinės atsakomybė bei baudos už netinkamą asmens duomenų saugojimą.

Valstybės informacinių išteklių svarba

Užimtumo tarnybos informacinė sistema ir joje tvarkomi duomenys laikytini ypatingos svarbos. Kitų vidaus administravimo informacinių sistemų ir jose tvarkomų duomenų – vidutinės ir mažos svarbos.

Kibernetiniam saugumui užtikrinti sugriežtintas privilegijuotos prieigos vartotojų valdymas, atliktas Užimtumo tarnybos valdomų internetinių svetainių pažeidžiamumų ir įsilaužimų testavimas. Įdiegti visi atnaujinimai pagal auditorių rekomendacijas, taip pat atliktas išorinės ir vidinės infrastruktūros pažeidžiamumų ir įsilaužimų testavimas.

Asmens duomenų tvarkymo organizavimas

Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas (BDAR) įpareigoja duomenų valdytojus ir tvarkytojus, t.y. ir Užimtumo tarnybą, įgyvendinti tinkamas technines ir organizacines priemones, kad užtikrintų ir galėtų įrodyti, jog duomenys tvarkomi laikantis šio reglamento. BDAR taip pat įpareigoja šias priemones įgyvendinti atsižvelgiant į duomenų tvarkymo pobūdį, aprėptį, kontekstą bei tikslus, taip pat į įvairios tikimybės ir rimtumo pavojus fizinių asmenų teisėms ir laisvėms.

2024 m. birželio mėnesį įvyko asmens duomenų saugumo pažeidimas, kurio metu išorės adresatams per klaidą buvo išsiųstas vidaus naudojimo dokumentas su asmens duomenimis. Reaguojant į šį pažeidimą, liepą pradėtos taikyti duomenų praradimo prevencijos (DLP) priemonės, kurių diegimas nebuvo sėkmingas iš pat pradžių, dėl ko buvo neužkirstas kelias pakartotiniam identiško pobūdžio duomenų saugumo pažeidimui. Visos klaidos buvo ištaisytos nedelsiant identifikavus trūkumus.

Rugsėjį visos organizacijos mastu pradėta taikyti papildoma DLP priemonė – duomenų klasifikavimas visiems elektroniniams dokumentams pagal jų konfidencialumo lygį bei įdiegti apribojimai dalintis jautria informacija su išorės gavėjais elektroninėmis priemonėmis. Vykdoma nuolatinė šių priemonių taikymo stebėseną.

Pratybos „Kibernetinis skydas“

Kibernetinio ir duomenų saugumo kultūra organizacijoje – vienas esminių jos sėkmingos veiklos požymių. Praktika parodė, jog viena iš svarbiausių priežasčių, kodėl įvyksta duomenų pažeidimai – žmogiškasis faktorius. Žinių trūkumas arba neatidumas gali nulemti veiksmus, dėl kurių prarandamas duomenų konfidencialumas. Darbuotojų švietimas, kaip tinkamai naudotis turimais informacinių technologijų resursais, yra vienas iš prioritetų siekiant apsaugoti, kad duomenų saugumo pažeidimai nepasikartotų ateityje. Jau ketverius

metus darbuotojai dalyvauja Nacionalinio kibernetinio saugumo centro organizuojamose kibernetinio saugumo pratybose „Kibernetinis skydas“.

Mokymai apie duomenų apsaugą ir saugumo procedūras (pvz., švaraus stalo ir darbastalio politiką, prieigas prie IT resursų, duomenų teikimo prašymų vertinimas) yra neatsiejama nustatytų organizacinių ir techninių saugumo priemonių įgyvendinimo užtikrinimo priemonių bei prevencija nuo netyčinio duomenų sunaikinimo, praradimo, pakeitimo, atskleidimo be leidimo ar neteisėtos prieigos prie jų suteikimo.

NKSC organizuojamuose „Kibernetinės higienos“ nuotoliniuose mokymuose dalyvavo 527 darbuotojai. Kontaktiniai „Kibernetinės higienos“ mokymai vyko 10 klientų aptarnavimo skyrių atsižvelgiant į naujai diegiamus technologinius sprendimus, vykdomas darbuotojų instruktažas konkrečiu klausimu.

Korupcijos prevencijos kryptis

Praėjusiais metais buvo tęsiamos įprastos korupcijos prevencijos veiklos ir įgyvendinamos naujos iniciatyvos bei stiprinami vidiniai procesai. Didelis dėmesys buvo skiriamas skaidrumo kultūros plėtrai, darbuotojų sąmoningumui ugdyti ir prevencijos mechanizms tobulinti.

Darbuotojų mokymai išlieka viena pagrindinių korupcijos prevencijos kryptų. Surengėme tris vidinius mokymus, kurie buvo orientuoti į korupcijos rizikų atpažinimą, prevencines priemones ir tinkamą reagavimą į pažeidimus. Apklausų duomenys parodė, kad po mokymų didžioji dalis darbuotojų žino, kur kreiptis susidūrus su galimais korupcijos atvejais, taip pat vis daugiau jų geba atpažinti korupcijos rizikas. Tai rodo teigiamą pokytį ir stiprėjantį darbuotojų sąmoningumą.

Taip pat buvo parengtos naujos dovanų teikimo ir priėmimo gairės, kurios padės darbuotojams tinkamai įvertinti sudėtingas situacijas ir užtikrinti tinkamą etikos principų laikymąsi tarnyboje. Šios gairės tampa svarbia prevencijos priemone, skatinančia atsakingą ir skaidrų darbuotojų elgesį.



Brigita Blavaščiuonienė,
Paslaugų organizavimo
departamento direktorė

Partnerystių valdymas – efektyvesnės paslaugos

Siekdama spręsti darbo rinkos iššūkius, Užimtumo tarnyba intensyviai bendradarbiauja su įvairiomis organizacijomis nacionaliniu ir regioniniu lygiu užtikrinant veiksmingų paslaugų prieinamumą, kurios padėtų asmenims, susiduriantiems su sunkumais įsidarbinant, įsitraukti į motyvacines veiklas, savanorystę ar įvairius projektus. Ypač didelis dėmesys skiriamas užimtumo klausimų aptarimui su savivaldybėmis, seniūnijomis, nevyriausybinėmis organizacijomis, psichikos ir sveikatos centrais, krizių centrais, bendruomeniniais šeimos namais bei asmenų su negalia asociacijomis.

Pernai pasirašyta 70 naujų bendradarbiavimo sutarčių, kurios sustiprino partnerystes su įvairiomis organizacijomis, padėjo plėsti paslaugų prieinamumą darbo ieškantiems asmenims ir prisidėjo prie tikslingesnio darbo rinkos poreikių tenkinimo. Nacionaliniu lygiu

pasirašėme tris bendradarbiavimo susitarimus, regioniniu lygiu – 67 (Vilniuje – 4, Kaune – 35, Klaipėdoje – 15, Šiauliuose – 6, Panevėžyje – 7).

Su VMI, „Sodra“ ir VDI nuolat organizuojami bendri nuotoliniai ir edukaciniai renginiai, kuriuose sprendžiamos darbo ieškančių asmenų integracijos problemos, siekiama ugdyti jų, kaip mokesčių mokėtojų, sąmoningumą bei skatinti savanorišką ir sąžiningą mokesčių mokėjimą. Planuojantiems vykdyti individualią veiklą suteikiamos žinios apie individualios veiklos pažymos ar verslo liudijimo gavimą, veiklos organizavimo principus, mokesčių apskaičiavimą bei teisinius įsipareigojimus.

„Women Go Tech“ mentorystės programa padeda didinti moterų įsitraukimą į technologijų sektorių sudarant sąlygas prisidėti prie moterų persikvalifikavimo ir skaitmeninės integracijos. Jau 158 klientės, iš jų – 133 lietuvės ir 25 ukrainietės, dvidešimt savaikių dalyvavo 15-oje nuotolinių sesijų, išverstų į lietuvių bei ukrainiečių kalbas. Mokymuose moterys susipažino su skirtingomis programavimo kalbomis, išsigrynino savo stiprybes ir silpnybes, kurios svarbios IRT ar inžinerijos karjeroje.

Metų pabaigoje pasirašytas bendradarbiavimo susitarimas su Lietuvos kalėjimų tarnyba (LKT), kurio tikslas – teikti kokybiškesnes paslaugas asmenims, grįžusiems ar besiruošiantiems grįžti iš įkalinimo įstaigų, skatinti sklandesnę nuteistųjų socialinę ir profesinę reintegraciją po bausmės atlikimo.

Bendradarbiavimas regionuose

Regioniniu lygiu bendradarbiaujama su įvairiais socialiniais partneriais.

Panevėžyje Uncommon.lt teikia informacinių technologijų žinias regiono darbo ieškantiems žmonėms nemokamuose renginiuose apie dirbtinio intelekto ir naudingų programų panaudojimą darbo paieškoje, darbe ir kitose veiklose. Dalyvauja ne tik klientai, bet ir departamento bei Panevėžio skyriaus darbuotojai.

Klaipėdoje kartu su „International House Klaipėda“ teikiamos centralizuotos, vieno langelio principu viešosios paslaugos pridėtinę vertę šalies darbo rinkoje kuriantiems užsieniečiams ir jų šeimos nariams.

Šiaulių departamento visuose skyriuose Tarptautinės kliento dienos proga vyko 15 renginių ir susitikimų. Su regiono Valsstybinės mokesčių inspekcijos, Valstybinės darbo inspekcijos ir Šiaulių regiono plėtros tarybos atstovais aptartos užimtumo problemos, bendradarbiavimo formos ir iniciatyvos.

Vilniaus klientų aptarnavimo departamentas bendradarbiauja su Nacionaline asociacija prieš prekybą žmonėmis. Mokymuose apie prekybą žmonėmis klientai buvo skatinami gebėti įvertinti rizikas, atpažinti galimą neteisėtą veiklą, išmokti naudotis apsaugos įrankiais. Darbuotojai turėjo galimybę didinti kompetencijas prekyba žmonėmis srityje.

Karjeros galimybių skatinimas

Sprendžiant aukštos kvalifikacijos darbuotojų trūkumą grįžtamajai talentų migracijai skatinti per „Zoom“ platformą ir tiesiogiai „Gal į Lietuvą?“, „Facebook“ paskyroje vyko nuotoliniai renginiai „Karjera Lietuvoje – nuo specialisto iki vadovo: pažintis su verslo sektorių darbdaviais“. Užsienyje gyvenantys lietuviai galėjo susipažinti su karjeros galimybėmis gimtinėje.

Šiuose renginiuose dalyvavo 23 darbdaviai iš inžinerijos, medicinos, aviacijos, finansų, logistikos, pramonės ir paslaugų sektorių: EPSO-G grupė, „KN Energies“, „SBA Home“ grupė, Vakarų laivų gamykla, „Ryanair“, „FL Technics“, Lietuvos bankas, „Western Union“, „Antėja“ ir kt.

Diskusijose dalyvavo 600 asmenų. Įrašai paskelbti „Youtube“ platformoje ir toliau sulaukia peržiūrų.

Kitame nuotolinių renginių cikle „Karjeros galimybės Lietuvos regionuose“ pristatyti regionų ypatumai bei karjeros galimybės ne tik mūsų klientams, bet ir užsienyje gyvenantiems lietuviams, svarstantiems apie grįžimą į Lietuvą. Čia dalyvavo 20 įmonių iš įvairių sektorių: energetikos, gyvybės mokslų, IRT ir inžinerinės pramonės: „Omega 365“, „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, „Inno Line“, „Klaipėdos baldai“, „Innovo logistika“, „ORLEN Lietuva“, „Žemaitijos pienas“, „Artilux NMF“, „Dexcom“, „Axioma Metering“, „Teltonika Networks“, „Aconitum“, „Komfovent“ ir kt. Užduoti klausimus ir sulaukti atsakymų realiu laiku galėjo 420 dalyvių, o įrašai taip pat buvo patalpinti „Youtube“.

Šios iniciatyvos padeda ne tik spręsti aukštos kvalifikacijos darbuotojų trūkumą, bet ir aktyviai prisideda prie diasporos grįžtamumo skatinimo bei sėkmingo jų įsiliejimo į šalies darbo rinką.

Studentų praktika viešajame sektoriuje

Nuo 2024 metų Užimtumo tarnyba pradėjo koordinuoti Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų praktikų atlikimą viešojo sektoriaus organizacijose, taip skatindama jaunuosius talentus pradėti savo karjerą valstybiniame sektoriuje.

Šiuo metu jau bendradarbiaujama su 170 viešojo sektoriaus organizacijų visoje šalyje, įsitraukė ir 7 aukštosios mokyklos Vilniuje, Kaune ir Klaipėdoje.

Atlikta 20 informacijos sklaidos veiksmų, orientuotų į studentų praktikos koordinavimo veiklos viešinimą ir žinomumo didinimą.

Studentams išduota 180 praktikos viešojo sektoriaus organizacijose pasiūlymų. 52 proc. dėl praktikos užsiregistravusių studentų išreiškė norą pasinaudoti regioninių karjeros centrų „Karjeras“ veiklomis.

Pristatant praktikos viešajame sektoriuje temą dalyvauta partnerių organizuotuose penkiuose kontaktiniuose renginiuose: „Panevėžio studijų mugėje“, „KTU WantED karjeros dienoje 2024“, „VDU karjeros dienoje“, „Kauno kolegijos Praktikos ir karjeros dienoje 24“ ir „Panevėžio kolegijos karjeros dienoje“. Renginių metu suteikta apie 200 individualių konsultacijų studentams.

Jaunimas darbo rinkoje

Praėjusiais metais jaunimo registruotas nedarbas padidėjo dėl asmeninių, regioninių ir darbo rinkos problemų. Jauni žmonės dažnai neturėjo pakankamai darbo patirties ir praktinių įgūdžių, o darbdaviai teikė pirmenybę patyrusiems kandidatams. Be to, dažnai jaunimo išsilavinimas neatitiko darbo rinkos poreikių. Motyvacijos, aiškių tikslų stoka trukdė aktyviai įsiliesti į darbo rinką, o informacijos ir psichikos sveikatos problemos dar labiau apsunkino situaciją.

Jaunimas siekia greitų rezultatų, tačiau neskiria dėmesio savęs pažinimui ir studijų pasirinkimui. Jauni žmonės pasitiki savimi, žino savo teises ir turi aiškius reikalavimus darbdaviui. Greitai besikeičianti darbo rinka, kur kai kurios profesijos nyksta, o naujos atsiranda, taip pat apsunkina sprendimus.

Jauni žmonės dažnai nepažįsta savo stiprybių ir interesų, o baimė priimti netinkamą sprendimą kelia ilgalaikį stresą. Regionuose trūksta darbo vietų, atitinkančių jaunimo kvalifikaciją, o susisiekimo problemos riboja mobilumą. Dideli lūkesčiai dėl darbo sąlygų ir atlyginimų bei darbdavių nelankstumas taip pat apsunkina įsidarbinimą. Socialinių tinklų įtaka kuria nerealius karjeros lūkesčius, o atsakomybės perkėlimas tėvams dar labiau gilina problemas.

Pirmieji „Karjero“ veiklos metai

Regioniniai karjeros centrai „Karjeras“ per pirmuosius savo veiklos metus tapo reikšminga pagalbos ir konsultacijų platforma 8–12 klasių moksleiviams, studentams bei asmenims, ieškantiems krypties darbo rinkoje ir karjeroje.

„Karjeras“ stiprina savo bendradarbiavimo tinklą. Iš viso buvo pasirašyti 123 bendradarbiavimo susitarimai su įmonėmis, įstaigomis ir organizacijomis, taip pat 163 – su švietimo įstaigomis. Tai leido užtikrinti sėkmingą karjeros konsultacijų ir profesinio veiklinimo paslaugų prieinamumą, taip pat suteikė jaunimui galimybę įgyti praktinės patirties įvairiose darbo srityse.

Centrų veiklą organizuoja 56 karjeros konsultantai ir 11 profesinio veiklinimo koordinatorių, kurie padeda asmenims atrasti ir realizuoti savo profesinius tikslus. Per pirmuosius veiklos metus „Karjeras“

tapo erdve, kurioje asmenys gali gauti individualias konsultacijas, dalyvauti įvairiuose seminaruose ir mokymuose, susipažinti su naujausiomis darbo rinkos tendencijomis, išmokti naudotis karjeros planavimo įrankiais ir išbandyti save profesiniame veiklinime realioje darbo aplinkoje.

Pernai karjeros konsultantai suteikė informavimo ir konsultavimo paslaugų net 91,2 tūkst. asmenų individualiai ir grupėse. 1,3 tūkst. profesinių užsiėmimų dalyvavo daugiau nei 20 tūkst. asmenų. Šios veiklinimo sesijos buvo orientuotos į profesijų pasirinkimą atsižvelgiant į darbo rinkos tendencijas, savęs realizavimą darbo aplinkoje. Prioritetinės sritys: inžinerija, energetika, gamyba, statutinės įstaigos, paslaugos, kultūra, viešasis administravimas, informacinės technologijos, gyvybės mokslai, aplinkos apsauga.

Praėjusiais metais regioniniai karjeros centrai „Karjeras“ išplėtė savo veiklą,

tapdami dar svarbesne pagalbos ir konsultacijų platforma įvairaus amžiaus asmenims, kurie siekia sėkmingai įsilieti į darbo rinką ir užmegzti tvirtą profesinę karjerą. Šiuo laikotarpiu buvo nuveikta daug reikšmingų darbų, užtikrinant tiek moksleivių, tiek studentų ir kitų darbo rinkos dalyvių kvalifikacijos augimą, karjeros planavimą ir orientavimą.

Klientų informavimas – darbo rinkos paslaugų sritis

Gerinant informavimo paslaugas visuose klientų aptarnavimo skyriuose buvo įvertinta metodinė medžiaga, peržiūrėtas informavimo specialistų pareigybių aprašymas, pateikti papildymai. Įvertinus informavimo specialistų darbo vietų išdėstymą klientų matomumo zonose, pasiūlytos korekcijos bei papildomos informacinės priemonės, kad kiekvienas klientas iš karto būtų matomas ir gautų reikiamą dėmesį be jokio klaidžiojimo po patalpas.

Taip pat suplanuoti ir įrengti viešos prieigos kompiuteriai visuose skyriuose, kad klientai, norintys pasinaudoti kompiuteriu, turėtų galimybę tai padaryti.





Trišalė taryba prie Užimtumo tarybos

Pernai įvyko trys Trišalės tarybos prie Užimtumo tarnybos posėdžiai – kovo 21 d., rugsėjo 23 d. ir lapkričio 11 d. Pirmojo posėdžio metu svarstyta tinkamų finansuoti pateiktų vietinių užimtumo iniciatyvų projektų paraiškų sąrašas, pristatyta situacija šalies darbo rinkoje, parama verslo kūrimui, Užimtumo tarnybos strategija 2022-2024 m.

Antrajame posėdyje buvo renkamas naujas šios Tarybos pirmininkas. Į šias pareigas išrinkta Lietuvos verslo konfederacijos biuro vadovė Gintarė Boreikytė. Taip pat aptarta situacija šalies darbo rinkoje, regioninių karjeros centrų veikla, atvejo vadybos ir bendradarbiavimo su savivalda klausimai. Trečiojo posėdžio metu buvo aptarti Užimtumo didinimo programų projektai 2025 m.

Užimtumo taryba prie Užimtumo tarnybos

Per metus suorganizuoti 2 Užimtumo tarybos prie Užimtumo tarnybos posėdžiai – gegužės 7 d., birželio 6 d., o vienas perkeltas į 2025 metų sausio 15 d. dėl nesusidariusio kvorumo.

Pirmojo posėdžio metu aptarta darbo rinkos situacija ir prognozės, aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų ir kompetencijų įgijimo priemonė, pristatytas tyrimas – „Ar lietuviai yra besimokanti tauta“ bei trumpa apžvalga dėl užsieniečių įsidarbinimo tendencijų.

Antrojo posėdžio metu pristatytas leidimas laikinai gyventi darbo pagrindu bei dirbtinio intelekto (DI) poveikis darbo rinkai.



Vaida Kamandulienė,
Priemonių organizavimo
departamento direktorė

Padėti klientams tapti savo karjeros šeimininkais

2024 m. pradžioje įgyvendinus Užimtumo tarnybos struktūros pokyčius, pradėjo veikti du Paslaugų organizavimo ir Priemonių organizavimo departamentai. Administruojant aktyvios darbo rinkos politikos ir kitas užimtumą skatinančias priemones svarbiausi trys esminiai iššūkiai:

- ✓ priemonių įgyvendinimo organizavimo ir koordinavimo pokyčiai, sutelkiant ir stiprinant darbuotojų kompetencijas specializuotame struktūriniame padalinyje,
- ✓ naujo profesinės reabilitacijos paslaugų modelio kūrimas,
- ✓ Europos Sąjungos valstybės pagalbos taisyklių schemos įgyvendinant paramos mokymuisi ir remiamojo įdarbinimo priemones.

Išskirtos dvi sritys – klientams teikiamos paslaugos ir užimtumo rėmimo priemonės. Departamentų uždavinys – naujai sukurti veiklos, komunikacijos ir atsakomybių pasidalijimo procesus siekiant, kad paslaugų ir priemonių atskyrimas padėtų kiekvienam specialistui sutelkti dėmesį į savo atsakomybės sritį bei ieškoti efektyviausių sprendimų.

Metų eigoje nuolat tobuliname klientams teikiamų paslaugų bei priemonių administravimo procesus, vertiname galimybes tobulinti informacinės sistemos funkcionalumą taikant įvairias metodines priemones ir mokymus, siekėme aiškesnės komunikacijos, vieno nodo informacijos supratimo, taisyklių taikymo. Visa tai susiję su siekiu klientams teikti kokybiškesnes ir labiau prieinamas paslaugas, efektyviau koordinuoti veiklų vykdymą užtikrinant vienodą veikimą, supaprastinti procesus ir taikyti „vieno langelio“ principą, labiau susitelkti į individualius klientų poreikius.

Nors dar daug darbų laukia ateityje, bet jau dabar galima pasakyti, kad padėtas tvirtas pagrindas ateities uždaviniams spręsti bei tikslams įgyvendinti. Pirmiausia reikėjo sukurti naują profesinės reabilitacijos paslaugų

organizavimo tvarką. Buvo siekiama, kad profesinės reabilitacijos procesas geriau atitiktų kiekvieno asmens, kuriam būtina atkurti arba padidinti darbingumą, profesinę kompetenciją ir gebėjimą dalyvauti darbo rinkoje, individualius poreikius ir galimybes. Profesinės reabilitacijos paslaugos pagal naująjį modelį bus pradėtos teikti 2025 m.

Liepos 1 d. pradėtos taikyti ES valstybės pagalbos taisyklės paramos mokymuisi ir remiamojamajam įdarbinimo priemonėms. Šį pokytį pajuto mūsų klientai – darbdaviai ir Užimtumo tarnybos specialistai. Keitėsi reikalavimai priemonės įgyvendinti siekiantiems darbdaviams, išaugo darbdavių teikiamų dokumentų apimtis, pailgėjo darbdavių atitikimo nustatytiems reikalavimams vertinimo procesas.

Administruojant sutartis pagal ES valstybės pagalbos taisykles, padidėjo darbo apimtys ir atsakomybė dėl pateiktų dokumentų ir informacijos vertinimo bei dėl išaugusio poreikio konsultuoti darbdavius valstybės klausimais. Nuo 2024 m. vidurio patikrinta daugiau nei 10 tūkst. darbdavių atitikimas valstybės pagalbos taisyklių sąlygoms.

Parama verslui kurti – naujos idėjos ir prioritetai

2024 m. paskelbti dar du paramos verslui kurti paraiškų teikimo etapai. Teikiamos verslo idėjos turėjo atitikti bent vieną iš nustatytų prioritetų – skaitmeninės, žaliosios transformacijos arba žiedinės ekonomikos skatinimo tikslus. Klientai – būsimieji verslininkai turėjo būti išklause, baigę verslo kūrimo mokymus ir gavę pažymėjimus viešosios įstaigos Inovacijų agentūros verslo mokymų platformoje „Verslo e. gidas“. Paraiškos buvo teikiamos per administracinių ir viešųjų paslaugų portalą „Elektroniniai valdžios vartai“. Paskutinis paraiškų teikimo etapas baigėsi 2024 m. gruodžio 18 d.

Iš viso į finansuotinių paraiškų sąrašą įtraukta 1051 paraiška, planuojama sukurti 994 darbo vietas. Nuo priemonės įgyvendinimo pradžios iki 2024 m. pabaigos Užimtumo tarnyba gavo ir įvertino daugiau nei 3,6 tūkst.

paraiškų. Finansavimo sąlygas atitiko trečdalis paraiškų (1,1 tūkst.), kuriose pareiškėjai įsteigtų 1,2 tūkst. darbo vietų tiek sau, tiek ir kitiems Užimtumo tarnyboje registruotiems bedarbiams. Vis dėlto ne visi pareiškėjai tinkamai įvertino savo galimybes steigti verslą: 64 pareiškėjai, kurių paraiškos buvo pripažintos finansuojamomis, nusprendė keisti planus ir darbo vietų nusprendė nebestiegti.

Būsimieji verslininkai planuoja vykdyti su tvarumu ir inžineriniais sprendimais susijusias veiklas (pvz., techninė priežiūra, remontas, taisymas, informacinės technologijos). Kiti planuoja užsiimti kraštovaizdžio tvarkymo, baldų gamybos, restoranų ir pagaminto valgio teikimo, kino filmų, vaizdo filmų ar interjero dizaino kūrimo ir kitomis veiklomis. Taip pat planuojama steigti ir vykdyti veiklas tokias, kaip dailidės, staliai, grafikos ir multimedijos dizaineriai, fotografai ir pan.

Sulaukta ir išskirtinių verslo idėjų. Būsimasis muzikos mokytojas pirsks skaitmeninį fortepijoną ir nuotoliniu būdu mokys juo groti. Floristas gėles pasiūlys atsiimti pravėrus automobilio langą (DRIVE-IN principu). Fiziko atliekami matavimai ir akustiniai modeliavimai padės sumažinti skleidžiamo triukšmo lygį gyvenamosiose, komercinėse, valstybinėse įstaigose ar viešosiose erdvėse.

Iki 2024 m. pabaigos jau įsteigta 200 darbo vietų, iš jų – 35 atitinka skaitmeninę transformaciją, 38 – žaliąją transformaciją arba žiedinę ekonomiką, 127 – abu prioritetus. Į 29,5 proc. įsteigtų darbo vietų įsidarbino jaunimas iki 29 m., į 15 proc. įsteigtų darbo vietų – 50 m. ir vyresnio amžiaus asmenys. Įsteigtos darbo vietos įvairių profesijų atstovams: ekskavatoriaus mašinistams, transporto priemonių mechanikams, suvirintojams, geodezininkams, santechnikams, siuvėjams, baldžiams, matininkams, chemikui, virėjui, staliui, apskaitos specialistui, programuotojui ir pan.

Vietinių užimtumo iniciatyvų projektai. Aukščiausio nedarbo teritorijose darbdaviai turi galimybę kurti ar plėsti savo verslus. Į įsteigtas darbo vietas įdarbinta 119 asmenų, iš jų – 41,2 proc. buvo vyresni nei 50 m. Praėjus 36 mėn. nuo įsteigimo, išlieka 94 proc. nepanaiktų darbo vietų.



Padėti sugrįžti į darbo rinką

Įdarbinimas subsidijuojant ir subsidijos darbo asistento išlaidoms tikslas – skatinti socialiai pažeidžiamų grupių užimtumą, prisidėti prie jų tvaraus sugrįžimo į darbo rinką ir darbo vietų išlaikymo.

2024 m. viduryje įsigaliojus Užimtumo įstatymo pakeitimams, iš esmės buvo peržiūrėtas šio įstatymo 25 str., kuriuo naujai nustatytos papildomai remiamų darbo rinkoje asmenų grupės. Šio straipsnio redakcija įgalino dar tiksliau teikti pagalbą įdarbinant socialiai pažeidžiamas asmenų grupes.

Įdarbinimo subsidijuojant priemone pasinaudojo beveik 6,5 tūkst. darbdavių. Į darbo rinką padėta sugrįžti 12,8 tūkst. klientų, iš jų – 12 proc. asmenų su negalia. Iki liepos 1 d. daugiausiai įdarbinimo subsidijuojant priemone pasinaudojo jaunimas iki 29 m. ir vyresni kaip 45 metų asmenys. Antrąjį pusmetį, pasikeitus priemonės dalyvių tikslinėms grupėms bei pradėjus taikyti valstybės pagalbos taisykles, gerokai sumažėjo pradėjusių

dalyvauti įdarbinimo subsidijuojant priemone skaičius – beveik tris kartus mažiau nei pirmąjį pusmetį.

Įdarbinimas subsidijuojant ypač patrauklus įdarbinant vyresnius nei 50 m. asmenis, kuriems sunkiau sugrįžti į darbo rinką. Jaunimo iki 29 m. padedant subsidijoms įdarbinta 3,5 tūkst., asmenų su negalia – 1,8 tūkst., ilgalaiikių bedarbių – beveik 700. Daugiausiai šie klientai įsidarbino valytojais, pardavėjais, krovikais, virėjais, pardavimo vadybininkais, apsaugos darbuotojais ir kt. Po 24 mėn. dirbo 63,1 proc. baigusią šią priemonę.

2024 m. darbo asistento pagalba darbo vietoje naudojosi 213 asmenų su negalia. Daugiau kaip pusė – kuriems nustatytas iki 25 proc. dalyvumo lygis. Daugiausiai asmenų, kurie naudojosi darbo asistento pagalba, buvo Vilniaus ir Klaipėdos regionuose. Asistento pagalba darbo vietoje reikalinga įvairiausias profesijas turintiems ar pareigas užimantiems asmenims su negalia – nuo įmonės vadovo iki juvelyro ar staklių operatoriaus.

Pagalba žmonėms su negalia

Siekiant užtikrinti asmenų su negalia įsitraukimą į darbo rinką buvo kuriamos palankios sąlygos jų poreikiams patenkinti, skatinamos lygiavertės galimybės ir socialinis įsitraukimas. Aptarnaujant klientus su negalia vyksta nuolatinis bendradarbiavimas su savivaldybėmis ir socialiniais partneriais.

Su viešojo sektoriaus ir verslo atstovais dalintasi patirtimi, su kokiomis kliūtimis, stereotipais jie susiduria darbindami asmenis su negalia, kokia jų nuomonė apie Užimtumo tarnybos teikiamas paslaugas ir ką galime vieni kitiems patarti. Atsižvelgę į pastabas ir pasiūlymus, parengėme informacinį vienlapį darbdaviams su kvietimu stiprinti savo organizacijos komandą priimant dirbti asmenis su negalia.

Spalio 2 d. Lietuvos nacionalinėje Martyno Mažvydo bibliotekoje įvyko renginys „Galimybės ir iššūkiai kintančioje darbo rinkoje: įtraukianti ateitis visiems“. Renginio metu buvo aptarta žmonių su negalia įtrauktis į darbo

rinką, dalintasi sėkmės istorijomis ir diskutuota, kaip sukurti patrauklią ateitį visiems.

Naujovė – kvotos viešajame sektoriuje

Metų pradžioje įsigaliojus kvotų darbuotojams su negalia reikalavimui viešajame sektoriuje, šiai naujovei buvo pasirengta: turėjome veiksmų planą, visuomenę informavome apie galimybę dirbti viešajame sektoriuje, keliamus reikalavimus, atrankos sąlygas, mokytojų programų prieinamumą, laisvų darbo vietų viešajame sektoriuje registravimą ir skelbimą Užimtumo tarnybos interneto svetainėje pažymint, kad gali dirbti ir asmenys su negalia, taip pat viešojo sektoriaus įstaigų informavimas ir konsultavimas dėl asmenų su negalia įdarbinimo galimybių, sąlygų.

Prie sklandesnės darbo vietų paieškos viešosiose įstaigose prisidėjo ir naujovė Užimtumo tarnybos darbo pasiūlymų portale – klientams sudaryta galimybė ieškoti valstybės tarnybos konkursų, kuriuos organizuoja Viešojo valdymo agentūra.



Vykdam darbuotojų atrankas viešojo sektoriaus darbdaviams siūloma bendradarbiauti su Užimtumo tarnybos specialistais. Esant poreikiui, esame pasirengę organizuoti darbuotojų perkvalifikavimą, kad įgytų trūkstamų kvalifikacijų ar kompetencijų. Profesinio mokymo teikėjų sąrašas yra įtrauktas daugiau nei 160 mokymo paslaugų teikėjų, kurie siūlo daugiau kaip 400 formaliojo profesinio mokymo programų, tarp jų – įtrauktos ir mokymo programos, tinkamos dirbantiems viešajame sektoriuje.

Profesinė rehabilitacija

Gegužės 1 d. įsigaliojo nauja profesinės rehabilitacijos paslaugų teikimo ir finansavimo tvarka. Profesinės rehabilitacijos tikslas nepasikeitė – teikiant profesinės rehabilitacijos paslaugas atkurti arba didinti žmonių su negalia profesines kompetencijas ir pajėgumus dalyvauti darbo rinkoje. Tačiau pats profesinės rehabilitacijos procesas tapo labiau individualizuotas, atitinkantis asmens poreikius bei galimybes.

Žmogus, kuriam nustatytas profesinės rehabilitacijos poreikis, pats išreiškia norą dalyvauti profesinės rehabilitacijos programoje. Kartu su Užimtumo tarnybos atvejo vadybininku jis aptaria, kokios profesinės rehabilitacijos paslaugos jam gali būti suplanuotos. Profesinės rehabilitacijos dalyvis turi galimybę pats pasirinkti profesinio mokymo programą ir mokymo paslaugų teikėją.

Atsirado naujos profesinės rehabilitacijos paslaugos. Jei profesinės rehabilitacijos dalyviui dėl negalios pobūdžio gali kilti sunkumų dalyvauti mokymosi procese, jam teikiama pagalbė mokymosi paslauga. Asmeniui pagal poreikį gali būti teikiama pagalba nuvykti į mokymo paslaugų teikimo vietą, įsisavinti mokymo medžiagą arba išspręsti mokymo vietoje kylančias problemas ar konfliktines situacijas.

Kai įgyti naują kvalifikaciją ar kompetencijų arba persikvalifikuoti asmeniui netekus, gali būti sukurta darbo vieta pertvarkant darbo funkcijas ar procesus pagal asmens gebėjimus ir poreikius. Profesinės rehabilitacijos paslaugos bus pradėtos teikti 2025 m.

Pagal ankstesnį profesinės rehabilitacijos modelį, pernai profesinės rehabilitacijos programose pradėjo dalyvauti beveik 100 asmenų su negalia, o metų eigoje – beveik pustučio šimto asmenų. Negalią turintys asmenys rinkosi 28 skirtingas mokymo programas. Populiariausios – individualios priežiūros darbuotojo, siuvėjo ir apskaitininko modulinės profesinio mokymo programos.

Įsidarbinusių asmenų skaičius, praėjus 6 mėn. po profesinės rehabilitacijos programos baigimo – 59,4 proc. Šis rodiklis, palyginti su 2023 m., šiek tiek sumažėjo. Žemesniam įsidarbinimui, pabaigus profesinės rehabilitacijos programą, labiausiai darė įtaką situacija darbo rinkoje – 8 proc. sumažėjusi laisvų darbo vietų paklausa (tarp jų – ir asmenims su negalia).

Atvejo vadyba – atliepti kliento poreikius

Visoje šalyje sunkumų darbo rinkoje patiriančius klientus konsultuoja 115 atvejo vadybininkų. Šie specialistai susiduria su nemažai iššūkių. Pirmiausia sunku identifikuoti klientų problemas (kliūtis užimtumui), ypač jeigu asmenys linkę jas neigti ir jei nenori gauti pagalbos. Kai kuriems klientams būdingi atkryčiai, kai pasiekta jau nemaža pažanga, tačiau žmogus dingsta, nusprendžia nebetęsti veiklą, persigalvoja.

Atvejo vadybos taikymo rezultatyvumas nėra greitai ir lengvai pasiekiamas, o rezultatų dažniausiai tikimasi čia ir dabar. Kai kuriuose rajonuose trūksta socialinių partnerių, teikiančių nemokamas socialines paslaugas. Dar viena aktuali problema – savivaldų veiklos kryptys ne visada sutampa su mūsų lūkesčiais (per mažas dėmesys atvejo vadybos taikymui, per silpnai išreikštas tikėjimas rezultatais).

Bendradarbiaujama su savivaldybėmis, kurios įgyvendina užimtumo didinimo programas besirengiantiems darbo rinkai asmenims: dalijamasi patirtimi, aptariami rezultatai ir organizuojami metodiniai renginiai.



Viena iš aktualijų – asmenų, turinčių susisiekimo problemų ir įsipareigojimų slaugant artimuosius ar šeimos narius klausimai. Tokiems asmenims skirtas paslaugas pristatė Zarasų, Joniškio ir Vilkaviškio savivaldybių atstovai. Su gerosiomis praktikomis dėl atvejo komandos darbo organizavimo ir veiklos supažindino dviejų savivaldybių ir Užimtumo tarnybos atstovai.

Atvejo vadybininkams nuolat organizuojami mokymai – daugiau kaip 100 atvejo vadybininkų mokėsi, kaip komunikuoti su klientais, organizuoti savo darbą, moderuoti pokalbių, išmokyti streso valdymo bendraujant su konfliktingais klientais ir kt. Su skolininkais dirbantis teisininkas pasidalijo praktiniais patarimais ir dažniausiai išylančių problemų sprendimais.

Konsultavimo paslaugas dėl motyvacijos dirbti ir socialinių įgūdžių stiprinimo pernai gavo 704 asmenys. Jiems buvo teikiama individualizuota teisinė pagalba siekiant suvaldyti bei grąžinti įsiskolinimus – kaip nesirinkti nelegalaus darbo ar nelegalios veiklos, kaip nedidinti įsiskolinimų, gebėti juos suvaldyti išsiaiškinant jų apimtį, skolų grąžinimo sąlygas konstruktyviai bendraujant su antstoliais. Konsultavimo paslaugas dėl įsiskolinimų ir apriboto disponavimo pinigėmis lėšomis suteiktos 523 asmenims.

Lapkričio 11 d. Trišalės Tarybos prie Užimtumo tarnybos posėdyje buvo apsparstytos ir patvirtintos rekomendacijos dėl užimtumo didinimo programų 2025 m. Šalies savivaldybėms pateiktos rekomendacijos dėl užimtumo didinimo programų rengimo.



Vyintas Morkūnas,
Kokybės vadybos
skyriaus vedėjas

Kokybės vadyba: analizė, auditai ir rekomendacijos

Gerindami paslaugų kokybę siekiame užtikrinti procesų skaidrumą bei efektyvumą. Klientų pasitenkinimo rodikliai rodo teigiamas tendencijas, tačiau yra sričių, kuriose būtina toliau stiprinti paslaugų pritaikymą darbo rinkos poreikiams. Šiuo metu yra patvirtinti 41 kokybės vadybos sistemos (KVS) procesai, užtikrinantys sklandų organizacijos veikimą.

Išorinio kokybės vadybos sistemos audito metu sertifikavimo bendrovė „Sertika“ pratęsė ISO 9001:2015 sertifikato galiojimą. Auditoriai pateikė 7 gerosios praktikos pavyzdžius, neatitikčių neužfiksuota. Organizacijos veiklos rezultatyvumas įvertintas vadybos vertinamosios analizės (VVA) susitikime. Priimta 14 strateginių nutarimų, iš jų – 92 proc. pernai įgyvendinti.

„Savarankiškos darbo paieškos“ (SDP) vidaus audite dalyvavo 15 darbuotojų, pateiktos 5 rekomendacijos procesams tobulinti. Taip pat

įvykdytas „Klientų patirties valdymo“ (skundų, gautų el. būdu) auditas, kurio išvados šiuo metu derinamos su veiklą koordinuojančiais darbuotojais.

Grįžtamasis ryšys – klientų pasitenkinimo vertinimas

Siekiant užtikrinti paslaugų kokybę svarbi sisteminga klientų grįžtamojo ryšio analizė. Beveik 95 proc. apklaustų darbo ieškančių asmenų yra patenkinti teikiamomis paslaugomis, tačiau didesnių miestų klientų aptarnavimo skyriai vertinami kiek prasčiau nei organizacijos vidurkis.

Nuotoliniu būdu aptarnauti klientai paslaugas vertina geriau, nei tie, kurie dalyvavo tiesiogiai susitikimuose su specialistais. Beveik kas penktą apsilankymą Užimtumo tarnyboje darbo ieškantys žmonės įvertino kaip netikslingą, kai tikslas nepasiekiamas arba jis net ir nebuvo nustatytas.

Apie 94 proc. apklaustų darbdavių yra patenkinti bendradarbiavimu su mūsų organizacija, tačiau kai kuriuose skyriuose pasitenkinimo lygis tesiekia 80 proc., tai yra beveik 14 proc. punktų mažiau nei bendras organizacijos

lygis. Pastaraisiais metais darbdaviai vis geriau vertina mūsų paslaugų turinį – pastebi, kad problemas sprendžiame pagrįstais ir skaidriais būdais, gebame reaguoti į poreikius ir pasižymime lanksčiu požiūriu. Išaugo darbdavių pasitenkinimas dėl tinkamų kandidatų siūlymų nuo 61,6 proc. (2021 m.) iki 88 proc. (2024 m.).

Pernai po kiekvienos klientui suteiktos ir sistemoje tinkamai pažymėtos paslaugos klientai gaudavo momentinę anketą ir galėjo vertinti paslaugas bei aptarnavimą. 94 proc. darbo ieškančių asmenų, užpildžiusių 74 tūkst. tokių anketų, paslaugas įvertino labai gerai arba gerai. O blogi arba labai blogi vertinimai palikti apie 3 proc. anketų. Konsultanto darbas labai gerai arba gerai įvertintas 92,5 proc. anketų, o blogai arba labai blogai – beveik 6 proc. anketų.

Darbdavių pildytose anketose – kiek silpnesnis rezultatas. Momentinės anketas iškart po paslaugos gavimo užpildė 1,8 tūkst. darbdavių. Labai gerai arba gerai paslaugos įvertintos beveik 86 proc. anketų, blogai arba labai blogai – beveik 8 proc. anketų. Konsultanto darbas labai gerai ir gerai įvertintas beveik 90 proc. anketų, blogai ir labai blogai – 6 proc. anketų.

Klientų atsiliepimai buvo renkami ir per Užimtumo tarnybos svetainę. 2024 m. pradžioje sulaukta 52 klientų atsiliepimų, iš jų – 42 buvo įvertinimai, o 10 – pastebėjimai ir pasiūlymai.

Užimtumo tarnybos darbuotojai taip pat skatinami teikti pasiūlymus ir dalyvauti kokybės užtikrinimo procesuose. Veiklos gerinimo pasiūlymų registre užregistruota 221 idėja, iš jų – 44 jau įgyvendintos.





Daiva Kniežienė,
Aukštos kvalifikacijos
atrankų skyriaus vedėja

Kryptingas bendradarbiavimas su investuotojais

Veikla, orientuota į užsienio investuotojų pritraukimą, prisideda prie šalies darbo rinkos konkurencingumo didinimo ir užtikrina, kad svarbios srities specialistai rastų patrauklias darbo sąlygas Lietuvoje. Tai kuria pridėtinę vertę ekonomikai, skatina naujų darbo vietų kūrimą ir mokslo bei inovacijų plėtrą, stiprinant šalies pozicijas tarptautiniu mastu. Aukštos kvalifikacijos atrankų skyrius analizuoja potencialių investuotojų rinką, kad padėtų šioms įmonėms aukštos kvalifikacijos specialistų paieškose.

Vienas bendradarbiavimo pavyzdžių – JAV kapitalo biotechnologijų įmonė „Memel Biotech“, kuri specializuosis kuriant ląstelių ir genų terapijos bei audinių inžinerijos produktus pagal griežtus gamybos geros praktikos (GMP) standartus. Aktyviai įsitraukėme į šiai įmonei reikalingų specialistų paiešką visoje Lietuvoje. Padėjome pritraukti specialistus

iš Vilniaus, Kauno, Panevėžio ir Telšių, kurie rimtai svarsto galimybę persikelti į Klaipėdą dėl naujų karjeros galimybių. Norime pritraukti ne tik vietinius talentus, bet ir svetur gyvenančius lietuvius, skatindami juos grįžti į gimtinę. Be to, „Memel Biotech“ atvejis įrodo, kad Lietuva turi galimybių susigrąžinti išvykusius specialistus – net du patyrę biotechnologai, šiuo metu dirbantys Stokholme, svarsto persikėlimo į Klaipėdą galimybę.

Kartu su VšĮ „Investuok Lietuvoje“ ėmėmės iniciatyvos pristatyti Lietuvos investicinę aplinką užsienio investuotojams. Susitikimas su Taivano įmone, kuriančia nanomedžiagas ličio jonų baterijoms, buvo vienas tokių žingsnių, kai potencialiam investuotojui suteikėme visapusišką informaciją apie investavimo galimybes, chemijos inžinerijos specialistų pasiūlą šalyje, jei įmonė nuspręstų plėsti veiklą Lietuvoje.

Dar vienas žingsnis siekiant sudaryti palankias sąlygas užsienio investicijoms – susitikimas su Prancūzijos biotechnologijų įmone, kuri specializuojasi vabzdžių auginimo ir jų pavertimo į baltymus gyvūnų mitybai srityje. Ši kompanija siekia įsikurti Lietuvoje ir plėsti

veiklą, orientuodamasi į tvarų, alternatyvų baltymų šaltinį. Nors investicijos dar nepri-trauktos, kartu su partneriais siekiame suteikti reikalingą informaciją apie Lietuvos darbo rinką, ypač biotechnologijų sektoriaus specialistų pasiūlą. Toks pasirengimas padeda kurti ilgalaikius santykius su potencialiais investuotojais, tuo pačiu stiprinant Lietuvos, kaip patikimos ir draugiškos verslui šalies, įvaizdį.

Siekiant skatinti investicijas Klaipėdos regione, Aukštos kvalifikacijos atrankų skyrius bendradarbiauja su Klaipėdos LEZ, taip aktyviai prisidėdamas prie investicinės aplinkos pristatymo ir kontaktavimo su tarptautiniais konsultantais.

Su „Global Location Strategies“ (GLS) atstovu buvo diskutuojama apie galimybes pritraukti specialistus į regioną, ypač dėmesį skiriant gamybos sektoriui ir inžineriniam personalui.





Dalė Čičelienė,
planavimo ir monitoringo
skyriaus vedėja

Padedame rinktis mokymosi kryptis

Pernai aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse dalyvavo beveik 38 tūkst. darbo ieškančių asmenų – 9,5 proc. daugiau nei 2023 m. Daugiau nei pusė (51,4 proc.) pasirinko paramos mokymuisi priemones – 19,5 tūkst. asmenų. Remiamas užimtumas suteiktas 12,8 tūkst., parama judumui – 5,3 tūkst. ir parama darbo vietoms steigti – 365 asmenims. Užimtumo priemonėmis daugiausiai pasinaudojo moterys (56,8 proc.), 27,1 proc. jaunimas iki 29 m., 26,5 proc. – vyresni nei 50 m. asmenys. ilgalaikių bedarbių tarp dalyvių buvo 9,4 proc., asmenų su negalia – 8,5 proc.

Paramos mokymuisi priemonių efektyvumas po 6 mėn. šiek tiek padidėjo, palyginti su ankstesniais metais, ir siekė 80,7 proc. (2023 m. – 76,1 proc.). Didžiausias trumpalaikis integracijos į darbo rinką efektyvumo rodiklis po 6 mėn. išlieka dalyvavusių aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų ir kompetencijų įgijimo mokymo priemonėje – 95,5 proc.

Profesinis mokymas, pameistrystė, stažuotė

Darbo rinkai reikalingas profesines kvalifikacijas ir kompetencijas įgijo 7,5 tūkst. darbo ieškančių asmenų – 34 proc. daugiau nei 2023 m.

Daugiausiai mokėsi 30-49 m. amžiaus asmenys (52,1 proc.), jaunimas iki 29 m. sudarė 24,1 proc., vyresni nei 50 m. asmenys – 23,7 proc. Tarp besimokančių ilgalaikiai bedarbiai sudarė 14,1 proc.

Populiariausia profesija – individualios priežiūros darbuotojo. Socialinės gerovės švietimo sritis sudomino 25,5 proc. dalyvių, 15,5 proc. – paslaugų asmenims, 15,4 proc. – transporto paslaugų sritį. Profesinio mokymo integracijos rodiklis po 6 mėn. siekė 81,9 proc., po 12 mėn. – 72,7 proc.

Pagal pameistrystės darbo sutarties priemonę praktikos įgūdžių darbo vietoje įgijo 425 darbo ieškantys asmenys – dvigubai daugiau nei 2023 m. Didžiausią dalyvių dalį – 52 proc. sudarė 30-49 m. amžiaus asmenys, 24,2 proc. – jaunimas iki 29 m., 23,8 proc. – 50 m. ir vyresnio amžiaus asmenys. Šioje priemonėje populiariausios mokymo programos išlieka

individualios priežiūros darbuotojo ir slaugytojo padėjėjo mokymo programos. Integracijos į darbo rinką rodiklis po 6 mėn. – 88,9 proc. (2023 m. – 80,6 proc.).

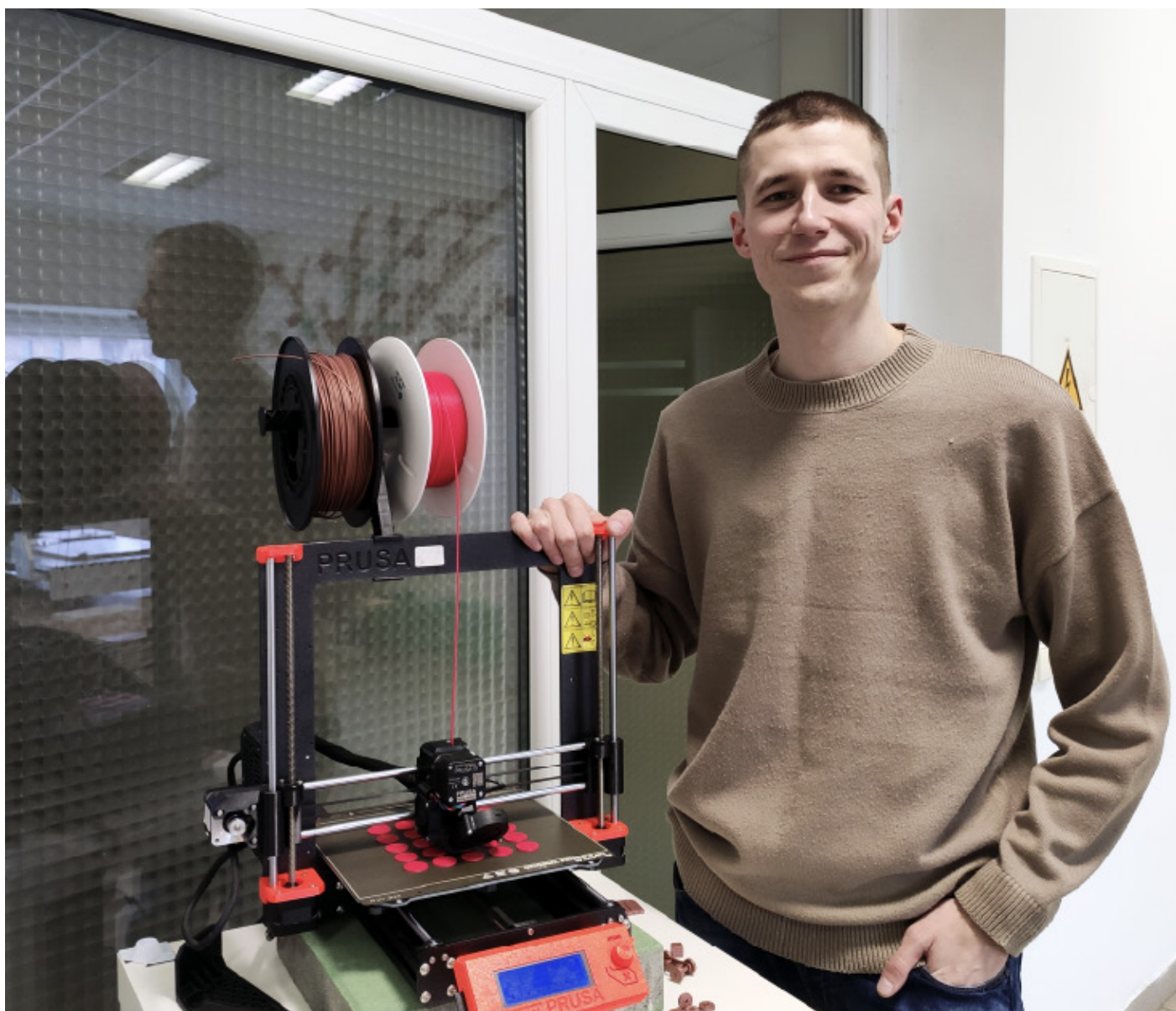
2,3 karto daugiau klientų dalyvavo šioje priemonėje nei 2023 m. – iš viso 384 asmenys. Ketvirtadalį dalyvių sudarė jaunimas iki 29 m., tiek pat – vyresnių nei 50 m. asmenų, trečdalis – ilgalaikių bedarbių. Stažuotę įgyvendino 334 darbdaviai, daugiausiai – iš didmeninės ir mažmeninės prekybos, apdirbamosios gamybos, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų teikimo, statybos, žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, profesinės, mokslinės ir techninės veiklos įmonių.

Kitų kompetencijų pripažinimas

Kompetencijos pripažintos 155 asmenims pagal 31 mokymo programą. Tai – 2,5 karto daugiau nei 2023 m. Trečdalį šios priemonės dalyvių sudarė vyresni 50 metų asmenys. Kaip ir 2023 m., daugiausiai kompetencijų pasitvirtino elektrinių krautuvų vairuotojai pagal elektrinių krautuvų eksploatavimo programą.

Neformalusis suaugusiųjų švietimas

Ši priemonė sulaukė 4,4 tūkst. klientų – 14 proc. mažiau nei 2023 m. Populiariausi buvo lietuvių kalbos mokymai, kuriuos pasirinko 78,2 proc. dalyvių. Lietuvių kalbos pradėjo mokytis 3,4 tūkst. užsienio šalių piliečių. Daugiausiai – 30-49 m. amžiaus asmenys – 60,7 proc., jaunimas iki 29 m. – 25,9 proc.





Ernesta Varnaitė,
Paslaugų užsieniečiams
skyriaus vedėja

Trečiųjų šalių piliečių įdarbinimas ir pokyčiai

Siekiant spręsti darbo jėgos trūkumo problemą Užimtumo tarnyba pernai išdavė daugiau nei 6,5 tūkst. dokumentų, leidžiančių užsieniečiams iš trečiųjų šalių dirbti Lietuvoje: 993 leidimus dirbti ir 5560 sprendimų dėl užsieniečio darbo atitikties šalies darbo rinkos poreikiams. Tai – 1,4 karto daugiau dokumentų nei 2023 m., kai jų buvo išduota 4,7 tūkst. Nacionalines vizas darbo pagrindu pradėjus išduoti tik sezoniniams arba komandiruotiems darbuotojams iš trečiųjų šalių, sprendimai dėl darbo atitikties sudarė net 85 proc. visų išduotų dokumentų dėl užsieniečių galimybės dirbti Lietuvoje.

Iš beveik tūkstančio išduotų leidimų dirbti daugiausiai buvo išduota sezoniniam darbui (878) – 3,2 karto daugiau nei 2023 m. (276). Tai didžiausias išduotų nurodytos rūšies leidimų dirbti skaičius per 5 pastaruosius metus. Priimtų sprendimų dėl užsieniečio darbo atitikties šalies darbo rinkos poreikiams skaičius (5560) buvo 1,4 karto didesnis nei 2023 m.

(4002). Atvyko piliečiai iš 61 šalies (2023 m. – 57). Kaip ir ankstesniais metais, daugiausiai sprendimų buvo priimta Baltarusijos (29 proc.), Uzbekistano (20 proc.) ir Kirgizijos (11 proc.) piliečiams.

Nuo rugsėjo 1 d. ukrainiečių, kaip ir kitų užsieniečių iš trečiųjų šalių, įdarbinimas reglamentuojamas bendrąja tvarka. Tad pernai ukrainiečiams priimti 232 sprendimai dėl atitikties darbo rinkos poreikiams, 2023 m. – nė vieno.

Išaugo laikinojo įdarbinimo įmonių, kurios kreipėsi į Užimtumo tarnybą dėl užsieniečių įdarbinimo, skaičius. 84 įmonėms suteikta daugiau kaip pusė (52 proc.) visų priimtų sprendimų dėl užsieniečio darbo atitikties – beveik 2,9 tūkst. Tai – 1,7 karto daugiau nei 2023 m. Daugiausiai sprendimų pagal laikinojo darbo sutartis buvo priimta Uzbekistano (29 proc.), Baltarusijos (26 proc.) ir Kirgizijos (14 proc.) piliečiams.

Daugiausiai dokumentų išduota asmenims, ketinantiems dirbti tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojais. Populiarios buvo ir tarptautinio keleivių vežimo transporto priemonės vairuotojų, kelininkų,

virėjų, maisto pusegaminių ruošėjų, vairuotojų ekspeditorių pareigos.

Paslaugos pabėgėliams iš Ukrainos

Jau trejus metus Užimtumo tarnyba teikia darbo rinkos paslaugas nuo karo pabėgusiems ukrainiečiams. 2025 m. sausio 1 d. Užimtumo tarnyboje buvo registruoti 3,2 tūkst. ukrainiečių, iš jų – 2,3 tūkst. suteiktas bedarbio statusas. Tai – 900 mažiau nei 2024 m. pradžioje.

Šalyje šiuo metu dirba beveik 35,7 tūkst. ukrainiečių, iš jų – 26,8 tūkst. buvo įdarbinti tarpininkaujant Užimtumo tarnybą. Dirbančių ukrainiečių per metus padaugėjo 19 proc. (5,7 tūkst.), o jų skaičius augo visose – aukštos, vidutinės ir žemos kvalifikacijos – darbų kategorijose. Aukštos kvalifikacijos darbuose didžiausias augimas fiksuotas tarp vadovų – jų skaičius per metus išaugo 31,3 proc.

Pastebimai didėjo ir technikų bei jaunesniųjų specialistų skaičius (24,8 proc.). Vidutinės kvalifikacijos darbuose daugiausiai augo tarnautojų skaičius (31,9 proc.), taip pat reikšmingai didėjo paslaugų sektoriaus darbuotojų ir pardavėjų gretos (19,6 proc.).

Žemos kvalifikacijos ir nekvalifikuotų darbų srityje užimtumas augo 23,5 proc. Šie pokyčiai patvirtina, kad ukrainiečiai sėkmingai įsivertina įvairiuose šalies darbo rinkos sektoriuose ir vis dažniau užima ne tik kvalifikuotas, bet ir vadovaujamas pareigas.

Daugiausiai ukrainiečiai dirba transporto ir saugojimo (9,1 tūkst.), apdirbamosios gamybos (7,4 tūkst.) ir statybos (7,1 tūkst.) sektoriuose. Šie trys sektoriai kartu apima 66 proc. visų dirbančių pagal darbo sutartis ukrainiečių. Transporto ir saugojimo sektoriuje pastebėtas didžiausias absoliutus darbuotojų skaičiaus augimas – jis išaugo 1,2 tūkst. (14,6 proc.).

Pernai ukrainiečiams skirtų darbo pasiūlymų Užimtumo tarnyboje buvo 9,3 tūkst. mažiau

nei 2023 m., tačiau jie vis dar sudarė ketvirtadalį visų laisvų darbo vietų. Daugiausiai pasiūlymų jiems teikė administracinės ir aptarnavimo veiklos, apdirbamosios gamybos, didmeninės ir mažmeninės prekybos, statybos, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, transporto ir saugojimo sektorių įmonės.

Beveik 2,9 tūkst. ukrainiečių įsitraukė į aktyvios darbo rinkos politikos priemones. Dažniausiai jie pasirinko neformaliojo suaugusiųjų švietimo (daugiau nei 2 tūkst.) ir įdarbinimo subsidijuojant (700) priemones. Naujas profesines kvalifikacijas įgijo 129 ukrainiečiai, paramą judumui gavo 61. Rečiau ukrainiečiai rinkosi pameistrystės (6) ir aukštos pridėtinės vertės kvalifikacijų įgijimo (4) programas.

Lietuvių kalbos mokymuose dalyvavusių ukrainiečių skaičius išliko didžiausias – mokėsi 2 tūkst. asmenų. Augantis poreikis darbo vietose mokėti valstybinę kalbą ir ukrainiečių apsisprendimas ilgesniam laikui įsitvirtinti Lietuvoje dėl užsitęsusių karo veiksmų, dar labiau sustiprino lietuvių kalbos mokymų poreikį darbo rinkoje ir visuomenėje.

Užimtumo tarnyba aktyviai dirbo padėdama ukrainiečiams įsitvirtinti Lietuvos darbo rinkoje – rengė mokymus, renginius, konsultacijas, skatino verslumą ir profesinį mokymą, ypač lietuvių kalbos kursus. Visgi išlieka nemažai kliūčių. Viena pagrindinių – kalbos barjeras, ypač siekiant aukštos kvalifikacijos darbų, nes tokiems darbams reikalingų įgūdžių įgijimas užtrunka. Sudėtingas ir diplomų pripažinimo procesas, dėl kurio dalis specialistų dirba žemesnės kvalifikacijos reikalaujančius darbus. Integraciją apsunkina ir socialiniai veiksniai – šeimos įsipareigojimai, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas, kultūriniai skirtumai, emocinis pažeidžiamumas, ateities planų neapibrėžtumas.

Nepaisant šių iššūkių, Užimtumo tarnybos iniciatyvos, bendradarbiavimas su įvairiomis institucijomis ir tarptautiniai projektai padeda ukrainiečiams sėkmingiau įsitvirtinti darbo rinkoje ir atrasti naujas galimybes.



Vaida Urbanskienė,
Klientų aptarnavimo
ir paslaugų valdymo
skyriaus vedėja

Padaugėjo elektroninių paklausimų

Bendruoju telefonu suteikta 154,4 tūkst. konsultacijų. Nepaisant didelio besikreipiančių asmenų skaičiaus, pavyko padidinti atsakytų skambučių dalį – atsakėme į 98,5 proc. visų sulauktų skambučių ir tik 1,5 proc. skambučių nukrito laukiant konsultacijos eilėje. Pastebimas ilgėjantis vidutinis teikiamos konsultacijos laikas, trunkantis iki 2:4 minutės.

Didžioji dalis besikreipiančiųjų – fiziniai asmenys. Nors jų aktyvumas sumažėjo 9 proc., palyginti su 2023 m., tačiau net 109,1 tūkst. klientų ieškojo informacijos, susijusios su darbo paieška ir kitomis paslaugomis. Daugiausia konsultacijų buvo teikiama registracijos (44,9 tūkst.) ir veiksmų su statusu (22 tūkst.) klausimais. Kiek mažiau sulaukta skambučių dėl aptarnaujančio specialisto (16,8 tūkst.) ir paramos mokymuisi (14,9 tūkst.).

Užimtumo tarnybos paslaugos aktualios ir darbdaviams – tai rodo 45,2 tūkst. konsultacijų. Jie siekė išsiaiškinti remiamojo įdarbinimo tvarką, užsieniečių įdarbinimo galimybes

ar gauti pagalbą ieškant darbuotojų. Pasikeitus įdarbinimo subsidijuojant priemonės reglamentuojantiems teisės aktams nuo liepos mėn., apie 20 proc. išaugo klientų, kurie domėjosi priemonės įgyvendinimo sąlygų pokyčiais, skaičius. Didžiausias skambučių augimas buvo rugpjūtį ir rugsėjį.

Nors sumažėjo skambučių skaičius dėl užsieniečių įdarbinimo iš trečiųjų šalių, visgi per metus sulaukta daugiau nei 8 tūkst. skambučių.

Darbdaviai noriai rinkosi laisvų darbo vietų registravimo paslaugą telefonu (9,7 tūkst.). Laisvų darbo vietų registracijos intensyvumas dėl sezoninių darbų gerokai išaugo balandžio, gegužės mėnesiais (iš viso 2,2 tūkst.).

Išliko aktualios konsultacijos užsienio kalbomis – sulaukta 8,3 tūkst. skambučių. Daugiausiai – 6,8 tūkst. klientų konsultuoti rusų kalba, iš jų – 534 konsultacijos suteiktos Ukrainos piliečiams aktualiais klausimais. Tris kartus daugiau klientų reikėjo konsultuoti anglų kalba – suteikta 1,4 tūkst. konsultacijų, kai 2022 m. – 453.

Nemažai klientų kreipėsi raštu. Per metus sulaukta 33,8 tūkst. laiškų el. paštu ir išnagrinėti

282 skundai. Stebima ryški el. paklausimų didėjimo tendencija. Nuo 2022 m. iki 2024 m. el. paklausimų kiekis padidėjo net 85 proc. Daugiausiai gauta pirmąjį ketvirtį – 10,5 tūkst., o ketvirtąjį – 7 tūkst.

Klientai labiausiai skundėsi registracijos, statuso suteikimo, aptarnavimo kokybės klausimais. Nors nuo 2022 m. skundų minėtomis temomis mažėjo, tačiau sulaukiama daugiausiai skundų, palyginti su kitomis.

Virtualioji padėjėja

Jau metus klientų konsultacijų poreikiui patenkinti pasitelktas dirbtinis intelektas – interneto svetainėje klientus konsultuoja virtuali asistentė Ema. Pradžioje ji teikė konsultacijas apie registraciją, mokymo paslaugas ir užsieniečių įdarbinimą, vėliau konsultacijų spektras praplėstas veiksmų su statusais ir remiamojo įdarbinimo klausimais.

Emos pagalba klientams išsiųsta daugiau nei 129 tūkst. žinučių, suteikta 35,3 tūkst. konsultacijų. Šiuo konsultacijų kanalu dominavo klausimai apie registraciją, paramą mokymuisi ir bedarbio statuso suteikimo sąlygas. Emos konsultacijos padidino paslaugų prieinamumą klientams – net 39,15 proc. žinučių ir 39,87 proc. konsultacijų teikta ne darbo laiku.

Visus metus matuojamas klientų pasitenkinimo rodiklis, kuris metų eigoje svyravo nuo 92,12 proc., o metų pabaigoje siekė 89,42 proc. – tai patvirtina aukštą Emos konsultacijų kokybę. Siek tiek sumažėjęs kokybės indeksas rodo paslaugų tobulinimo siekį ir kryptį, kaip užtikrinti geresnę klientų patirtį.

Daugiau lietuvių kalbos mokymo programų

Pernai kreipėsi 43 nauji mokymo teikėjai, iš jų – 4 pateikė 13 formalių profesinio mokymo programų, o 39 – 81 neformaliąją suaugusiųjų švietimo programą. Tarp pastarųjų dauguma (50,6 proc.) skirtos lietuvių kalbos mokymams, kai 2023 m. panašių programų registruota tik 15,8 proc. Sumažėjo teikiančių informacinių technologijų srities mokymo

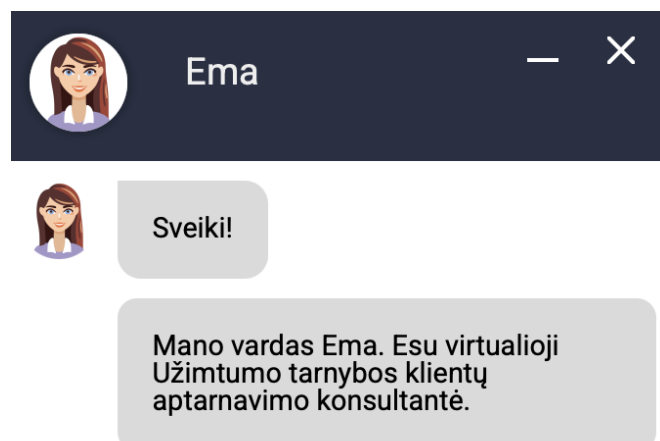
programas nuo 40,6 proc. 2023 m. iki 23,5 proc. 2024 m.

Stebimas naujų neformaliojo suaugusiųjų švietimo programų, kurias baigę įgyja, pvz., miškotvarkos grupės specialisto (taksatoriaus), girininkijos specialisto, transporto priemonių stiklų keitimo, garso dizainerio, vyrų plaukų ir barzdos kirpimo bei modeliavimo, kalvio ir kt. profesijas.

Keitėsi ir lietuvių kalbos mokymų programos. 2023 m. dažniausiai buvo teikiamos programos pradedantiesiems, o pernai jau nurodomas programos lygis (A1, A2, B1, B2), kas leidžia būsimam mokiniui pasirinkti norimą įgyti lietuvių kalbos mokėjimo lygį. IT srityje daugėjo mokymo programų, susijusių su dirbtiniu intelektu, kibernetiniu saugumu bei procesų automatizavimu.

Kad galėtume sumažinti telefono skambučių srautą ir optimizuoti klientų aptarnavimo procesus, svarbu labiau plėtoti ir stiprinti Užimtumo tarnybos skaitmenines konsultacijas. Aktualus uždavinys išlieka skatinti klientus aktyviau naudotis internetinėmis paslaugomis, tobulinti elektronines platformas, užtikrinant jų prieinamumą, patogumą ir funkcionalumą.

Svarbiausi konsultavimo tikslai išlieka – gerinti užsienio kalbų paslaugų prieinamumą, atliepiant augantį konsultacijų anglų ir rusų kalbomis poreikį, stiprinti prevencinį švietimą apie teikiamas paslaugas, mažinti pakartotinių užklausų skaičių, plėtoti informacinę sklaidą per skaitmeninius kanalus (socialinius tinklus, interneto svetainę), kurti interaktyvius gidus ir automatizuotus atsakymus, kurie užtikrintų savarankišką klientų informavimą.





Edita Mackevič,
Projektų valdymo
skyriaus vedėja

Europos Sąjungos fondų investicijų programa 2021-2027 m.

Užimtumo tarnyba ir toliau sėkmingai įgyvendina ES fondų finansuojamus projektus „Kita stotelė – darbas“ ir „KarjerON“, kurie skirti integruoti į darbo rinką nekvalifikuotus, ilgalaikius, vyresnio amžiaus asmenis, migrantus ir jaunimą iki 29 m.

Nuo projektų pradžios iki 2024 m. pabaigos beveik 31,5 tūkst. Užimtumo tarnybos klientų galėjome pasiūlyti dalyvauti profesinio mokymo, įdarbinimo pagal pameistrystės darbo sutartį, stažuotės, neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo, neformaliojo suaugusiųjų švietimo,

paramos judumui, įdarbinimo subsidijuojant priemonėse. Iš jų – 25,6 tūkst. dalyvių baigė projektų veiklas.

Įgyvendindami projektą „Kryptis – Ateitis“ projektą suteikėme galimybes darbo neturintiems ir užimtiems asmenims įgyti aukštą pridėtinę vertę kuriančias kvalifikacijas ir kompetencijas. Šioje veikloje iki 2024 m. gruodžio 31 d. pradėjo dalyvauti beveik 12 tūkst. asmenų.

Skatinome darbo vietų, kurios prisidėtų prie skaitmeninės ar žaliosios pertvarkos ir remtų žiedinės ekonomikos tikslus kūrimą. Verslumo skatinimo priemonėje iki metų pabaigos pradėjo dalyvauti 564 asmenys. Šiuo projektu siekiame, kad šalies gyventojai įgytų ir laiku atnaujintų turimus įgūdžius ir žinias, kurios leis jiems naudotis automatizacijos ir skaitmenizacijos procesais bei žaliosios pertvarkos darbo vietoje teikiama nauda.



Aušra Drublionienė,
Žmogiškųjų išteklių
valdymo skyriaus vedėja

Organizaciniai gebėjimai ir veiklos efektyvumas

Metų pabaigoje pirmą kartą Užimtumo tarnybos istorijoje pasirašyta Kolektyvinė sutartis, kurianti teisingą ir pagarbią darbo aplinką visiems darbuotojams, įtvirtinanti geresnes sąlygas darbo santykių, poilsio laiko, skatinimo, socialinio garantijų srityse. Visuotinio darbuotojų susirinkimo metu jai pritarė beveik 99 proc. darbuotojų.

LR vidaus reikalų ministerijos atliktoje viešojo administravimo įstaigų darbuotojų motyvacijos ir pasitenkinimo darbu nustatymo internetinėje apklausoje dalyvavo apie 200 viešojo administravimo įstaigų, ir bendras dalyvavimo apklausoje aktyvumas siekė 52 proc. Užimtumo tarnybos darbuotojų aktyvumas apklausoje siekė net 82 proc. (2023 m. – 60 proc.). Įgyvendinant valstybės tarnybos reformą, pernai buvo peržiūrėtos organizacijoje dirbančių valstybės tarnautojų pareigybių funkcijos ir nustatyta, kurias funkcijas vykdančios valstybės tarnautojai atlieka

vidaus administravimo funkcijas. 60 valstybės tarnautojų pareigybių, vykdančių vidaus administravimo funkcijas, gruodžio 31 d. panaikintos, vietoj jų įsteigtos darbuotojų pagal darbo sutartis pareigybės.

Šioje grupėje – strategijos ir planavimo, personalo administravimo, finansinės apskaitos, dokumentų tvarkymo, informacinių ir ryšių technologijų administravimo ir kitose techninio pobūdžio srityse dirbė valstybės tarnautojai. Nustačius pareigybių grupes, kurios atitinka valstybės tarnautojo sąvoką, jos buvo kryptingai didinamos siekiant, kad panašias funkcijas vykdančios darbuotojai, dirbtų tuo pačiu statusu. Atitinkamai buvo siekiama sulgyinti reikalavimus, keliamus pareigybei bei naudą, gaunamą kaip motyvacines priemones, dirbantiems pagal darbo sutartis ir valstybės tarnautojams.

Tinkamų darbuotojų atrankos buvo vykdomos ir tarp Užimtumo tarnyboje registruotų darbo ieškančių asmenų – darbą Užimtumo tarnyboje pernai pradėjo 32 klientai (2023 m. – 38). Lūkesčių tarp vadovų ir darbuotojų suderinimas yra vienas iš Užimtumo tarnybos sėkmės veiksnių, todėl siekiant stiprinti vadovų ir darbuotojų santykį, visose laisvos

darbuotojo darbo vietos atrankose dalyvavo ir tiesioginiai vadovai, kurie yra atsakingi už savo komandos valdymą ir formavimą.

Siekiant suteikti lanksčias darbo ir karjeros galimybes darbuotojams, buvo sudarytos sąlygos į atsilaisvinusias laisvas darbo vietas tiek centralizuotai funkcijas atliekančiuose administracijos padaliniuose, tiek į aukštesnes darbo pozicijas kandidatuoti pirmiausia mūsų organizacijos darbuotojams sudarant galimybę pakeisti darbo pobūdį ir, esant poreikiui, persikelti iš vieno miesto į kitą, dirbti iš nutolusių padalinių pagal galimybes bei įgyti naujos patirties. Pernai tokių vidinių atrankų buvo 17, 2023 m. – 11.

Darbuotojų kaitos rodiklis organizacijoje – 9,88 proc. (2023 m. – 9,25 proc.). Nedidelis

rodiklio pokytis vertinamas kaip natūrali organizacijos dinamikos dalis.

Darbuotojų mokymams buvo 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 veiksmų: geresne sveikata, savi-jauta, aukštesniu tarpusavio pasitikėjimu, didesniu įsitraukimu įgyvendinant organizacijos strateginius tikslus.

Pernai mokymuose bent vieną kartą dalyvavo 110 proc., 2023 m. – 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, informavimo konsultantų bei vadovų įgūdžių stiprinimu klientų aptarnavimo srityje, gerinant klientų aptarnavimo kokybę jų pasitenkinimą bei tinkamą sudėtingų situacijų valdymą.

Siekiant efektyvesnio bendravimo su priešiškausiteikusiais klientais buvo organizuoti tęstiniai mokymai, kurių metu buvo aptariama, kaip efektyviai bendrauti su priešiškausiteikusiais žmonėmis, nagrinėti emociniai klientų poreikiai ir kaip juos galima atliepti bendravimo procese bei kaip tai prisideda prie konfliktinių situacijų suvaldymo.

Apibendrinus grįžtamojo ryšio anketas, rezultatai rodo, kad mokymams kelti tikslai buvo įgyvendinti, nes jų vertinimo rodiklis – 4,5 proc. iš 5 galimų įverčių.

Užimtumo tarnyboje nuo 2022 m. po mokymų buvo vykdomas žinių patikrinimas. Žinių įsisavinimui pamatuoti buvo naudojami specialiai pagal ugdymo programos turinį parengti testai. 97,55 proc. darbuotojų gilino žinias Mokymosi platformoje ir įvertino įgytus įgūdžius ir kompetencijas sprendami žinių patikrinimo testus. Šis rodiklis rodo didelį įsitraukimą ir mokymosi kultūros stiprinimą tarnyboje.



Lijana Vaitkuvienė,
Priemonių ir paslaugų
priežiūros skyriaus vedėja

Patikrinta daugiau nei tūkstantis subsidių gavėjų

Užimtumo tarnyba atliko 1109 subsidijos gavėjų, įgyvendinančių paramos darbo vietoms steigti priemonę, taip pat darbdavių, kurie dalyvauja remiamojo įdarbinimo priemonėse, ir profesinio mokymo teikėjų patikrinimus. Iš jų – 1094 buvo planiniai ir 15 – neplaniniai. Didžiausią jų dalį (860) sudarė savarankiško užimtumo rėmimo priemonės patikrinimai, tai yra tie ūkio subjektai, kurie gavo valstybės paramą savo verslui kurti.

Iš 15 neplaninių ūkio subjektų patikrinimų 9 subjektai veiklą vykdė su pažeidimais, 8 ūkio subjektams buvo pateiktos pretenzijos dėl sutartinių įsipareigojimų nesilaikymo už 106 459,39 Eur. Pretenzijos grąžinti lėšas pateiktos dėl šių priežasčių: nesudarė sąlygų atlikti patikrinimo, nevykdė veiklos, dalį subsidijos panaudojo ne pagal paskirtį, nerastos už subsidijos lėšas įsigytos darbo priemonės, už subsidijos lėšas įsigytas turtas išnuomotas be Užimtumo tarnybos sutikimo, daugiau

kaip du mėnesius iš eilės nebuvo mokamas visas įdarbintam asmeniui priklausantis darbo užmokestis.

Palyginti su 2023 m., pernai patikrinimų skaičius sumažėjo dėl besibaigiančių kontroliuojamų sutarčių, taip pat šių sutarčių skaičiui įtakos turi lėšų skyrimas įgyvendinamoms priemonėms, kurios yra finansuojamos iš įstaigos vykdomų projektų.

Pernai sumažėjo teiktų rekomendacijų skaičius nustatytiems neatitikimams ištaisyti – nuo 146 rekomendacijų (12 proc. nuo visų atliktų planinių patikrinimų) 2023 m. iki 35 (3 proc. nuo visų atliktų planinių patikrinimų) rekomendacijų 2024 m. Tikėtina, kad patikrinimo metu rastų neatitikimų ir teiktų rekomendacijų skaičiaus mažėjimui įtakos turėjo glaudesnis klientų aptarnavimo skyrių bendradarbiavimas su tikrinamais ūkio subjektais ir patikrinimo metu teikiamos konsultacijos dėl tinkamo sutarties vykdymo.

Kiekvienais metais prašoma ūkio subjektų užpildyti grįžtamojo ryšio anketą apie atliktą patikrinimą. Pernai atsiliepimų užpildyta 7 proc. daugiau nei 2023 m., taip pat padidėjo „labai gerai“ planinį patikrinimą įvertinusių

ūkio subjektų procentas – nuo 92,7 proc. iki 98,2 proc. Praėjusiais metais pakeista ūkio subjektų grįžtamojo ryšio pateikimo forma, kurioje dabar yra nurodomas specialistas, atlikęs planinį patikrinimą. Apibendrinus atliktus vidaus patikrinimus, buvo išgrynintos patikrinimų ir stebėsenos formos, kad būtų geriau organizuoti darbą ir skirstyti atsakomybes.

Įvertinus praėjusių metų visas patikrinimų sritis, parengtas 2025 m. tikrintinų bei stebimų sričių sąrašas, perskirstytos atsakomybės tarp visų Užimtumo tarnybos skyrių ir jų darbuotojų. 2025 m. numatoma skirti didesnę dėmesį darbuotojų kompetencijoms ugdyti, ypač koordinavimo veiksams tikrinant paramos mokymuisi tiekėjus bei paramos verslui kurti subsidijos gavėjus.



Ana Šanina,
Priemonių finansų valdymo
ir kontrolės skyriaus vedėja

Aistė Linkienė,
Veiklos finansų valdymo ir
kontrolės skyriaus vedėja



Tobulinami procesai finansų srityje

Finansų valdymo ir kontrolės srityje buvo tobulinami procesai tarp Užimtumo tarnybos ir Nacionalinio bendrųjų funkcijų centro, ieškomi geriausi sprendimų būdai, kad informacijos ir dokumentų apsikeitimas vyktų kuo sklandžiau. Dėl to buvo gerokai sumažinta klaidų ir rizikų tikimybė.

Taip pat buvo atnaujintos ir patobulintos finansų kontrolės taisyklės, kuriose įvestas didesnis aiškumas tarp Užimtumo tarnybos darbuotojų teisių, atliekamų pareigų bei atsakomybių finansų kontrolės srityje.

2024 m. priėmus Vyriausybei nutarimą, kad visos viešojo sektoriaus subjektams ir kitiems subjektams, kurie yra perkančiosios organizacijos, skirtos sąskaitos turi būti teikiamos per sąskaitų administravimo bendrąją informacinę sistemą (SABIS), finansų valdymo ir kontrolės skyriai nuo rugsėjo mėn. vykdė pasirengimo darbus, derino procesus, kad būtų galima priimti sąskaitas per SABIS ir testavo galimybę sąskaitas importuoti į Viešojo sektoriaus finansinės apskaitos bendrąją sistemą (FABIS).

Nuo 2025 m. sausio 1 d. visos gaunamos sąskaitos, nepriklausomai nuo jų sumos, bus teikiamos per SABIS. Bus vystomas FABIS Viešųjų pirkimų modulis su kitų skyrių pagalba, kad FABIS sistemoje prie sutarčių būtų suvedamos privalomos apskaitos dimensijos, susiejamos su sąskaitomis ir su mokėjimais.



Inga Sutulaitė-Pryšmantė,
Teisės skyriaus vedėja

Tobulinti teisės aktus, mažinti administracinę naštą

Užimtumo įstatymo pakeitimai atnešė pokyčius ir įstaigos veiklai, ir klientams. Pagrindiniai pokyčiai klientams ūkio subjektams – nuo metų vidurio išgrynintas Europos Sąjungos valstybės pagalbos taisyklių taikymas įgyvendinant šias aktyvios darbo rinkos politikos priemones: profesinio mokymo, neformaliojo suaugusiųjų švietimo, aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų ir kompetencijų įgijimo, jeigu jas įgyvendinant sudaroma trišalė sutartis dėl užimtų asmenų, įdarbinimo pagal pameistrystės darbo sutartį, remiamojo įdarbinimo, paramos darbo vietoms steigti ar pritaikyti.

Dar labiau apribotas dalyvavimas priemonėse, turintiems administracinių nuobaudų, pavyzdžiui, už finansinių ataskaitų nepateikimą laiku teisės aktų nustatytais atvejais ir tvarka Juridinių asmenų registrai – jau neskiriama subsidija darbo užmokesčiui.

Pagrindiniai pokyčiai klientams fiziniams asmenims: išplėstas paramos judumui priemonės taikymas. Nuo liepos 1 d. šia priemone gali pasinaudoti ne tik bedarbio, bet ir darbo rinkai besirengiančio asmens statusą turintys klientai.

Sugriežtintos pasekmės bedarbiams, dirbantiems nelegaliai ar vykdantiems nelegalią savarankišką veiklą. Atsisakyta stipendijos mokėjimo užimtiems asmenims, dalyvaujantiems aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų ir kompetencijų įgijimo priemonėje.

Suteikta teisė į bedarbio statusą asmenims, paskirtiems į apygardų, savivaldybių rinkimų, apylinkių rinkimų komisijas, į savivaldybių referendumo komisijas, apylinkių referendumo komisijas.

Paskutinį metų mėnesį startavo „skolų atostogos“. Patvirtinus Profesinės reabilitacijos paslaugų įgyvendinimo tvarkos aprašą, iš esmės patobulinta profesinės reabilitacijos paslaugų teikimo ir finansavimo tvarka. Taip pat patobulinti ir su užsieniečių įdarbinimu Lietuvoje susiję teisės aktai. Siekiant administracinės naštos mažinimo – nuolat ieškoma būdų, kaip mažinti teikiamų dokumentų apimtį, pereiti į elektroninę erdvę.



Darius Žalalis,
IT plėtros skyriaus
vedėjas

Skaitmenizuojami procesai ir paslaugos

Užimtumo tarnyba sėkmingai įvykdė bandomąjį dokumentų pasirašymo planšetiniuose kompiuteriuose projektą, kurio metu buvo pasirengta tolesniam popierinių dokumentų, kuriuos pasirašo klientai – darbo ieškantys asmenys, skaitmenizavimui atsisakant pasirašymo popieriniuose dokumentuose.

Toliau kuriama naujoji informacinė sistema (UŽTIS), kuri įgalins Užimtumo tarnybos klientus – darbo ieškančius asmenis ir darbdavius kompiuterių bei kitų išmaniųjų įrenginių technologijų pagalba patogiai ir suprantamai naudotis Užimtumo tarnybos teikiamomis paslaugomis 24/7.

UŽTIS kuriama etapais ir jau 2024 m. pabaigoje buvo pasirengta sukurtų sistemos funkcionalumų testavimui.

Pasirengta įsijungimui į vieningą tarpinstitucinę Individualių mokymosi paskyrų (IMP) sistemą, kurioje suaugusiems asmenims teikiama pasiūlymai mokytis pagal neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi programas, pretenduojantiems į valstybės finansavimą mokymuisi. Vykdomi Tarnybos informacinės sistemos ir IMP sistemos integracijos programavimo darbai.

Sukurta priemonė, kuri ypač operatyviai ir individualiai gali informuoti klientus apie veiklos naujienas, paslaugų teikimo pasikeitimus. Dabar Užimtumo tarnyba vienu klavišo paspaudimu srautiniu būdu gali informuoti bet kokį skaičių savo klientų ir tai gali padaryti individualizuojant pranešimo pristatymą į kiekvieno kliento el. pašto dėžutę.



Aurimas Mališauskas,
Infrastuktūros ir
sistemų priežiūros
skyriaus vedėjas

Nauji efektyvesni procesai

IT srityje buvo įgyvendinti aktualūs pokyčiai: modernizuota dokumentų valdymo sistema Doclogix, pertvarkyta serverio diskų sistema, kad disko dydis atitiktų Valstybės skaitmeninių sprendimų agentūros reikalavimus. Dalis diskų iškelta į atskirą serverį.

Taip pat pakoreguoti 5 procesai: eDBirža papildomo dokumento, eDBirža paraiškos, finansavimo šaltinio koregavimo, pranešimo dėl komandiruotės vizavimo ir tvirtinimo bei sąskaitos.

Valstybės archyvui perduotos nuolatinio saugojimo bylos. Panaikinti dokumentai, kurių saugojimo terminai pasibaigę. Įdiegtas naujas užduočių nukreipimo darbuotojams funkcionalumas, iš eDBirža gautiems dokumentams. Perduodant sutartį iš eDBirža į dokumentų valdymo sistemą yra patikrinama aptarnaujančio darbuotojo prisijungimo informacija, t. y. sistema pasitikrina, ar toks darbuotojas dirba ir nukreipia jam užduotį, o ne visai grupei darbuotojų.

Įdiegta galimybė pagal nutylėjimą nustatyti parašo paskirtį „Pasirašyti“ atliekant srautines užduotis.

Užimtumo tarnyba skiria dėmesį gamtos tvarumui ir siekia sumažinti spaudinių kiekį įstaigoje. Vykdam žaliąją politiką įgyvendinta spaudinių apskaita – nustatoma, kur ir kokių dokumentų daugiausiai spausdinama. Įdiegus programinę įrangą, skaičiuojančią spausdinamus dokumentus, paaiškėjo, kad spaudų skaičius, palyginti su 2023 m., sumažėjo 372429 – tai sudaro 4 proc. mažiau spaudų nuo viso kiekio.

2025 m. pasirengta visų dokumentų skaitmenizavimui. Nupirkto el. pasirašymo planšetės, kuriomis tikimasi sumažinti spaudų skaičių 50 proc.

Pernai buvo pabaigtas planas dėl darbuotojų darbo sąlygų gerinimo. Dabar 99 proc. Užimtumo tarnybos darbuotojų dirba su nešiojamaisiais kompiuteriais, kurie yra ne senesni nei 6 metai.



Arvydas Žebrauskas,
Turto valdymo
skyriaus vedėjas

Gerinamos darbo ir aptarnavimo sąlygos

Jau keletą metų optimizuojame administracinės paskirties valstybės nekilnojamojo turto naudojimą. Struktūriniuose padaliniuose Vilniuje, Raseiniuose, Jonavoje, Šilalėje, Vilkauiškyje, Mažeikiuose, Šakiuose ir Jurbarkė atsisakėme 2161,54 kv. m. perteklinio administracinių patalpų ploto. 2025 m. numatome toliau juos mažinti.

Gerinamos darbo ir aptarnavimo sąlygos klientams bei darbuotojams. Bendradarbiaujant su Turto banku buvo suremontuotos ad-

ministracinės patalpos Anykščiuose, Kupiškėje ir Klaipėdoje. Tarnybos administracija Vilniuje persikėlė iš senų patalpų Geležinio Vilko g. 3A į suremontuotas patalpas Vivulskio g. 13. Taip pat darbo organizavimui gerinti šalyje įrengta 11 regioninių karjeros centrų „Karjeras“.

Atnaujinome naudojamų automobilių parką: be veiklos nuomos pagrindais nuo 2023 m. eksploatuojamų 11 automobilių, įsigijome ir pradėjome eksploatuoti dar du automobilius. Ateityje toliau sieksime didinti veiklos nuomos pagrindu nuomojamų automobilių skaičių ir palaipsniui atnaujinsime senąjį automobilių parką.



Vilma Eržikevičienė,
Dokumentų valdymo
skyriaus vedėja

Dokumentų valdymas

Pernai didelis dėmesys buvo skirtas Užimtumo tarnybos centrinės administracijos padalinių archyvų tvarkymo darbams Vilniuje. Ruošiantis persikraustyti į naujas patalpas per du mėnesius sutvarkytos 6 archyvinės patalpos: dokumentai, kurių saugojimas dar tęsiamas, supakuoti ir pervežti saugojimui į Ukmergės skyriaus patalpas (pakavimui sunaudota apie 3000 archyvinių dėžių); į Lietuvos valstybės naująjį archyvą atiduota nuolatiniam saugojimui apie 46 bėginius metrus nuolat saugomų dokumentų; sunaikinta apie 18 tonų popierinių dokumentų.

Taip pat buvo tvarkomi ir regioniniai archyvai, juose sunaikinta apie 40 tonų popierinių dokumentų. Pirmą kartą istorijoje buvo sunaikinti Užimtumo tarnybos dokumentų valdymo sistemoje DocLogix saugomi skaitmeniniai pasibaigusio saugojimo dokumentai: sukurta 14 naikinimo darbų, sunaikinti 222254 dokumentai.

Regioniniams valstybės archyvams tolesniam saugojimui perduoti buvusių teritorinių darbo

biržų 2017-2018 m. nuolat saugomi elektroniniai dokumentai.

Elektroninio archyvo informacinėje sistemoje pernai suderinti 2022-2023 m. elektroninių Užimtumo tarnybos nuolat ir ilgai saugomų bylų apyrašų tęsiniai, parengti ir pateikti derinimui elektroninio archyvo informacinėje sistemoje 2022-2023 m. popierinių, nuolat ir ilgai saugomų bylų apyrašų tęsiniai, patvirtinti apyrašai.

Užimtumo tarnyboje apskaityti 715758 dokumentai – tai 23,8 proc. daugiau nei 2023 m., kada buvo apskaityti 545396 dokumentai. Iš visų apskaitytų dokumentų net 81,94 proc. yra skaitmeniniai.

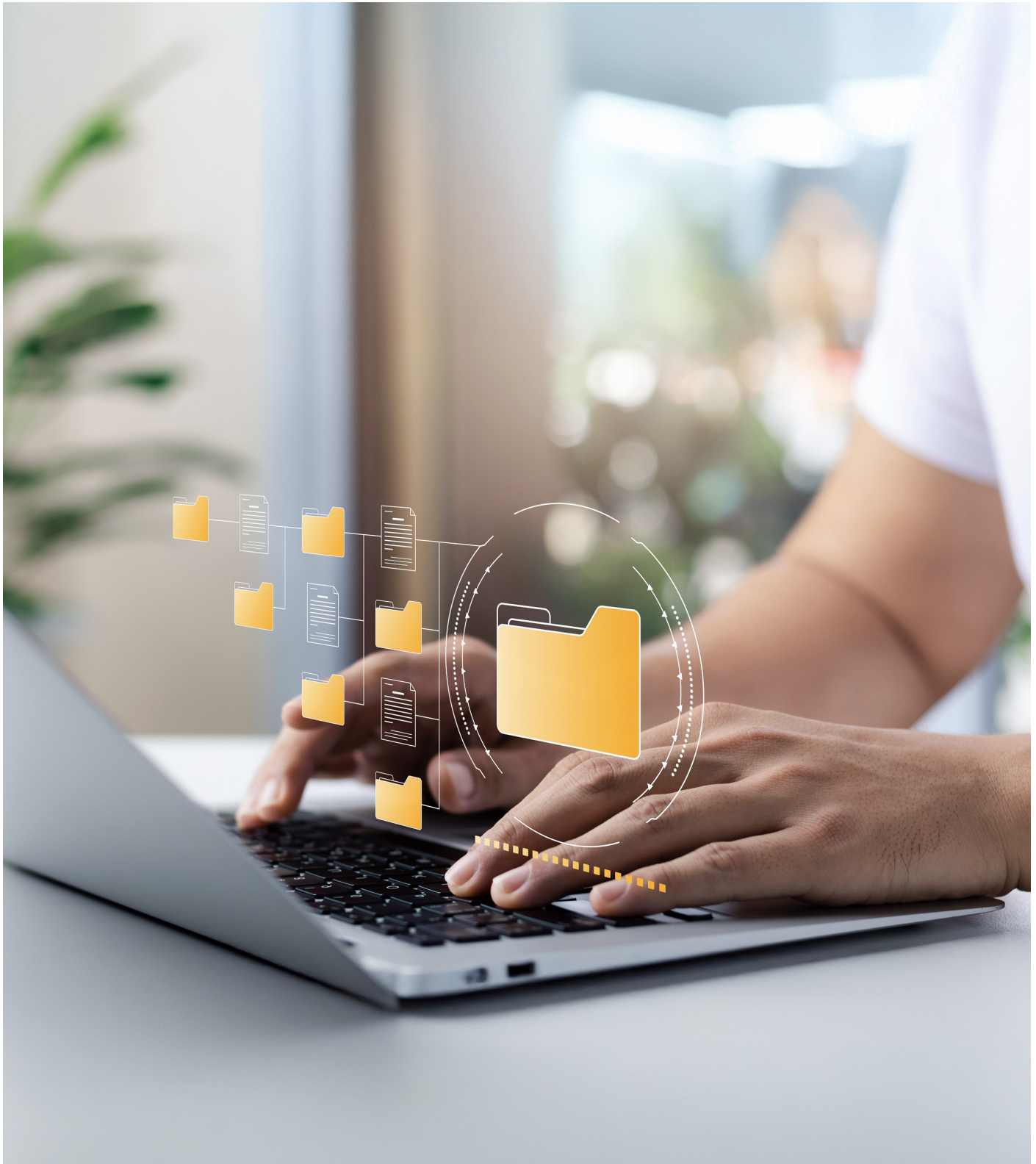
Siunčiamų skaitmeninių dokumentų skaičiai dar įspūdingesni – jų parengta net 98,97 proc. nuo visų siunčiamų dokumentų.

Nors Užimtumo tarnybai nepavyko pasiekti 2024 m. nustatyto 85 proc. skaitmeninių dokumentų srauto lygio rodiklio nuo visų dokumentų, tačiau pasiektas rezultatas, palyginti su 2023 m., dar paaugo 9,12 proc. punkto. 2023 m. buvo nustatytas 60 proc. skaitmeninių dokumentų srauto lygio rodiklis,

Dokumentų valdymo sistemoje DocLogix pernai sukurti 2 nauji vidiniai procesai, patobulinti 5 esami. Vidiniai procesai nuolat peržiūrimi, tobulinami ar kuriami nauji siekiant palengvinti darbuotojams tenkančią administracinę naštą.

2025 m. kryptis dokumentų valdymo srityje nesikeičia – ir toliau sieksime tų pačių tikslų:

skatinsime skaitmeninių dokumentų rengimą ir naudojimą, mokysime kolegas, dalinsimės turimomis žiniomis dokumentų valdymo klausimais, pagal poreikį tobulinsime esamus ir diegsime naujus procesus dokumentų valdymo sistemoje, rengsime pasibaigusio saugojimo dokumentų naikinimo aktus, naikinysime ne tik popierinius, tačiau ir dokumentų valdymo sistemoje esančius dokumentus.



Nijolė Dilbienė,
Direktoriaus patarėja



Tarptautinė komunikacija

Tarptautinio bendradarbiavimo veiklose buvo išskiriamos kelios pagrindinės veiklos kryptys. Užimtumo tarnyba nuo 2000 metų dalyvauja Europos Sąjungos valstybinių užimtumo tarnybų (VUT) tinklo veikloje. Pernai šio tinklo atstovai Vilniuje aptarė tarpusavio mokymosi, ankstyvosios intervencijos ir perėjimo iš vieno darbo į kitą klausimus. Lietuvos užimtumo tarnybos atstovai dalyvavo darbo grupėje „VUT parama žaliems įgūdžiams ir darbams“, taip pat kituose tinklo komitetuose.

„PES Baltic“ susitikimuose Lietuvos, Latvijos ir Estijos valstybinės užimtumo tarnybos nuolat keitėsi patirtimi: Taline kontaktiniame seminare aptarta skambučių centro veikla, nuotoliniame renginyje pasidalinta apie darbo krūvio skaičiavimo metodikas, o susitikus Latvijos Rezeknės mieste susipažinta su atvejo vadybos ypatumais.

Pernai tęsėsi INTERREG Europe fondo projekto „Work4NEETS“ veiklos, kuriose dalyvauja

ir Jaunimo reikalų agentūra. Susipažįstama su kitų šalių patirtimi, gerosiomis Jaunimo garantijų įgyvendinimo praktikomis, ieškoma būdų jas perimti ir įdiegti.

Inicijuotas bendradarbiavimas su Rytų partnerystės ir Vystomojo bendradarbiavimo regiono šalimi – Armėnija. Ilgalaikė partnerystė su Azerbaidžano ir bendradarbiavimas su Sakartvelo VUT neribotam laikui pristabdytas dėl pasikeitusių geopolitinių šalių partnerių interesų. Dėl nestabilios geopolitinės situacijos regione, struktūrinių pokyčių ir pasikeitusių prioritetų, kurie vyko partnerių įstaigose, dalis veiklų perkelta į 2025 metus, o kai kurie susitikimai planuojami nuotoliu.

Tarptautinėse nuotolinėse dirbtuvėse „PES role in Green Economy“ („VUT vaidmuo žaliojoje ekonomikoje“) savo gerosiomis praktikomis dalijosi Lietuvos, Turkijos bei Albanijos VUT atstovai.

Bendradarbiavimas plėtojamas su Ukrainos VUT ir kitomis šios šalies institucijomis. Pagal Ukrainos kolegų paklausimą, parengtas informacinis paketas apie Užimtumo tarnybos darbo vietų pritaikymo paraiškų vertinimą: kaip vyksta procesas, kokie kriterijai, kas

dalyvauja atrankose, kaip vertinama atitiktis gamybos procesams ir pan.

Nuotolinėse dirbtuvėse su Turkijos užimtumo tarnybos atstovais aktyvioje klausimų – atsakymų diskusijoje buvo siekiama išsiaiškinti pagrindinius žmonių su negalia integravimo į darbo rinką aspektus. Nuotoliniame susitikime su kolegomis iš Albanijos aptartas Jaunimo garantijų įgyvendinimas.

Kolegos iš Ispanijos, Andalūzijos regiono domėjosi paslaugomis verslui ir vykstančiais skaitmenizacijos procesais Lietuvoje. Skaitmeninių įrankių kūrimas ir jų diegimas buvo vienas iš tikslų ir atvykusios Vokietijos VUT delegacijos. Delegacijos iš Balkanų šalių susipažino su Lietuvos užimtumo tarnybos veikla.

WAPES

Pernai aktyviai dalyvauta pasaulinio WAPES tinklo organizuojamuose susitikimuose. Tūnise Užimtumo tarnybos direktorė Inga Balnanosienė skaitė pranešimą „Ilgūdžių kūrimas perėjimui į skaitmenizaciją ir žaliąją ekonomiką“.

Kiekvieną mėnesį organizuojamos dirbtuvės WAPES tinklo nariams: susipažinta su Slovėnijos, Ispanijos (SEPE), Šveicarijos (SECO), Švedijos (Arbetsförmedlingen), Austrijos (AMS) užimtumo tarnybų veiklomis, įdarbinimo paslaugomis ir kt.

Spalio 9 d. Lietuvos užimtumo tarnyba pristatė savo veiklą visai WAPES bendruomenei. Pristatymą stebėjo daugiau nei 100 kitų užsienio šalių atstovų.



Aivaras Pranaruskas,
Tarptautinio
bendradarbiavimo
skyriaus vedėjas



Grįžtamoji migracija

Užimtumo tarnyba skyrė didelį dėmesį grįžtamajai migracijai skatinti. Net 130 specialistų visuose klientų aptarnavimo skyriuose pradėjo teikti konsultacijas grįžusiems ir apie įsikūrimą Lietuvoje svarstantiems asmenims. Šie konsultantai susipažino su diasporos politika konferencijoje „Grįžusiųjų užimtumas ir integracija“, reguliariai jiems organizuojami koordinaciniai susitikimai.

Užimtumo tarnybos užsakymu atliktas ir visuomenei pristatytas „Darbdavių nuomonės tyrimas dėl grįžusių lietuvių įdarbinimo“. Apklausa parodė gerėjantį įmonių atstovų požiūrį į emigracinės patirties turinčius darbuotojus: teigiamai vertinama užsienyje įgyta patirtis ir išsilavinimas, iniciatyvumas ir noras įsitraukti į darbo procesus.

Įmonėmis pristatyta iniciatyva „Diasporai draugiškas darbdavys“ kartu bendradarbiaujant su Socialinės apsaugos ir darbo bei Ekonomikos ir inovacijų ministerijomis, Pasaulio lietuvių bendruomene ir organizacija „Global Lithuanian Leaders“, diasporos atstovais. Tai turėtų skatinti šalies darbdavius

deklaruoti draugišką požiūrį į grįžtančiuosius, o diasporos atstovus – rinktis karjeros galimybes Lietuvoje ir lengviau atrasti juos priimti pasirengusius darbdavius.

Įgyvendintas ir visuomenei pristatytas naujas skaitmeninis įrankis „Lietuvos regionų žemėlapis“, kuriame pateikiama daugiau nei 50 rodiklių apie kiekvieną šalies savivaldybę, įskaitant darbo, būsto, švietimo, makro ekonominius ir kitus rodiklius. Šis įrankis aktualus planuojantiems grįžimą į Lietuvą, vidinę migraciją bei investavimą skirtinguose šalies regionuose ir kt. Tai susilaukė teigiamo žiniasklaidos, visuomenės ir socialinių partnerių įvertinimo. Pirmosiomis savaitėmis šiuo įrankiu spėta pasinaudoti daugiau nei 7 tūkst. kartų.

Iniciatyvos „Gal į Lietuvą?“ metai buvo intensyvūs ir gausiomis veiklomis. Plečiant partnerių tinklą organizuotas 21 renginys diasporos atstovams apie Užimtumo tarnybos paslaugas ir priemones, karjeros galimybes skirtinguose šalies regionuose.

Su išvykusiais tautiečiais įvyko susitikimai Švedijoje (Stokholme), Belgijoje (Diufelyje), Jungtinėje Karalystėje (Londone),

Nyderlanduose (Hagoje), Danijoje (Kopenhagoje) ir Lietuvoje. Organizuoti du nuotolinių renginių ciklai (iš viso 10 renginių), kuriuose pristatyta daugiau nei 40 šalies įvairių sektorių ir regionų darbdavių, siūlančių karjeros galimybes specialistams ir potencialiems vadovams.

Daug dėmesio skirta ryšiams užmegzti su užsienyje studijuojančiu lietuvių jaunimu ir jų asociacijomis. Organizuotose darbdavių mugėse ir kituose darbo paieškos projektuose nuotoliniu būdu arba gyvai buvo suteikta

315 individualių konsultacijų. Per metus veiklos pristatytos apie 2,3 tūkst. asmenų.

Grįžtamosios migracijos skatinimo, karjeros galimybių Lietuvoje ir aktualių paslaugų komunikacija vykdyta „Delfi“ portale, regioninėse ir užsienio lietuvių žiniasklaidos priemonėse, TV žurnalo „Pasaulio Lietuva“ laidoje, transliuotose „Lietuvos ryto TV“, LRT radijo laidoje „Ryto garsai“, Vilniaus ir Kauno oro uostuose stenduose, interneto svetainėje www.galilietuva.lt.





Agnė Peciukevičienė,
EURES nacionalinio
koordinavimo
skyriaus vedėja

Galimybė asmenims laisvai judėti Europoje

Europos darbo rinka ir ES socialinėmis garantijomis, laisvo asmenų judėjimo klausimais pernai domėjosi gerokai daugiau gyventojų – beveik 18 tūkst. asmenų, 2023 m. – 13 tūkst.

Darbdaviams padėta paskelbti daugiau kaip 1,3 tūkst. laisvų darbo vietų – daugiausia jų Švedijoje, Norvegijoje, Vokietijoje ir Estijoje, Nyderlanduose, Suomijoje. Nacionaliniu lygiu organizuoti 95 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 4,7 tūkst. dalyvių, 2023 m. – 3 tūkst.

ES socialinių garantijų užtikrinimas

EURES nacionalinio koordinavimo skyrius koordinuoja dokumentus, susijusius su

nedarbo socialinio draudimo išmokos (NSDI) eksportu. Pernai gauti ir administruoti 505 U2 dokumentai, išsiųstas daugiau nei 2,1 tūkst. dokumentas per EESSI sistemą, susijęs su registracija Užimtumo tarnyboje, teise į NSDI išsaugojimą, darbo paieška ir kitais nedarbo išmokų koordinavimo klausimais. Gauti ir administruoti 453 elektroniniai dokumentai.

Darbo mugė „Sezoninis darbas Europoje“

Kaip ir kasmet, balandį vykusio darbo mugė „Sezoninis darbas Europoje“ pritraukė ES šalių darbdavius ir besidominčius sezoniniu darbu ES/EEE šalių narių piliečius.

Virtualioje erdvėje dalyvavo 43 įmonės iš įvairių EURES tinklo šalių narių. Europos darbo dienų platformoje jie pateikė 67 laisvas darbo vietas, į kurias buvo ieškoma beveik 500 darbuotojų. Renginyje užsiregistravę 1,6 tūkst. darbo ieškančių asmenų galėjo pateikti darbdaviui savo CV, tiesiogiai dalyvauti darbo pokalbiuose bei klausytis pranešimų.

EURES Lietuva – Švedijos programos Targeted Mobility Scheme (TMS) partnerė

EURES Lietuva tęsė bendradarbiavimą su Švedijos užimtumo tarnyba dėl tikslinės judumo programos Targeted Mobility Scheme (TMS) įgyvendinimo. Ši profesinio judumo skatinimo priemonė skirta ES piliečiams, kuriems reikia individualios pagalbos ar finansinės paskatos ieškant darbo galimybių kitoje ES šalyje, Norvegijoje arba Islandijoje. Darbdaviai per šią programą turi galimybę rasti motyvuotų ir kvalifikuotų darbuotojų visoje Europoje. Programos lėšomis gali būti finansuojamos kvalifikacijos pripažinimo paslaugos, vykimo į darbo pokalbį ar persikraustymo išlaidos, kalbos kursai. Darbdaviams – naujo darbuotojo integracijos išlaidos.

EYE Vilnius – vizijos neturi sienų

Daugiau nei 2,5 tūkst. jaunų žmonių, 20 diskusijų ir dvi dienos vizijų, kurios neturi sienų – taip galima apibendrinti gegužę vykusį Europos Parlamento inicijuotą renginį „EYE Vilnius“. EURES Lietuva komanda kartu su kitais ES iniciatyvų tinklais kūrė erdvę diskusijai, žaidimams, pažinčiai su viena iš pamatinių ES teisių – laisvu piliečių judėjimu. Renginyje buvo pristatytos EURES vykdomos veiklos, teikiamos paslaugos bei socialinės garantijos.

Europos Sąjungos plėtros ir EURES veiklos 20-metis Baltijos šalyse

Europos darbo institucijos (ELA) inicijuotas renginys Rygoje subūrė Baltijos šalių EURES tinklo atstovus ir svečius. EURES vadovai apžvelgė 20 metų veiklos, informavimo ir komunikavimo rezultatus, sėkmės istorijas ir indėlį didinant užimtumo augimą ir darbo vietų kūrimą Baltijos šalyse ir ES. Konferencijoje pristatytos darbuotojų judėjimo laisvės ir galimybės patekti į Europos bendrąją rinką, ko įtaką tai turėjo trimis Baltijos šalims bei aptarti iššūkiai taikant ES darbuotojų komandiravimo taisykles ir nacionalinius įstatymus ir kt.

Keitimasis informacija ir gerąja patirtimi

EURES nacionalinio koordinavimo skyriaus darbuotojai 103 kartus dalyvavo Europos Komisijos, Europos darbo institucijos, EURES tinklo šalių narių ir Lietuvos partnerių organizuojamuose renginiuose, pasikeitimo patirtimi seminaruose, darbo grupių posėdžiuose ir mokymuose. Organizuoti 57 mokymai Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyriuose dirbantiems specialistams EURES paslaugų teikimo klausimais.





Liudas Dapkus,
Komunikacijos
skyriaus vedėjas

Išorinė ir vidinė komunikacija

Organizacijos komunikacijos efektyvumas matuojamas bendrovės „Mediaskopas“ kokybiniais ir kiekybiniais parametrais. Pernai išanalizuota 28,4 tūkst. Lietuvos spaudos, interneto, radijo, TV bei naujienų agentūrų pranešimų, kuriuose minėta Užimtumo tarnyba, SODRA, Valstybinė darbo inspekcija bei VMI. 2023 metais tokių pranešimų buvo 17,8 tūkst. Bendras informacijos srautas augo 59,9 proc.

Analizė rodo, kad Užimtumo tarnybos pranešimų skaičius žiniasklaidoje augo, palyginti su 2023 m. Jie sudarė 22,3 proc. viso srauto – paskelbta 7,3 tūkst. pranešimų, susijusių su Užimtumo tarnybos veikla ir teikiamomis paslaugomis. 2023 m. – 6,7 tūkst.

Užimtumo tarnybos atžvilgiu pernai užfiksuota daugiausia teigiamų paminėjimų (927), palyginti su VMI, „Sodra“ ir VDI. Daugiausiai informacijos fiksuota darbo rinkos (34,4 proc.) temomis.

Daugiausiai žiniasklaidos dėmesio sulaukė naujienos: „Daugėja darbuotojų iš Azijos ir Afrikos“, „Ar lietuviai – besimokanti tauta?“, „Pasikeitęs darbdavių požiūris į emigrantus skatina intensyviau dirbti su diaspora“, „Prieš rugsėjį suintensyvėjo mokytojų paieškos“, „Vyresnių žmonių užimtumas Lietuvoje – vienas didžiausių Europoje“, „Nauji jaunimo nedarbo atspalviai: Užimtumo tarnyba fiksuoja pasikeitusią elgseną“, „Grįžtantiems į Lietuvą tautiečiams sukurtas specialus regionų žemėlapis“, „Dirbančių užsieniečių gretas labiausiai augina baltarusiai“ ir kt.

Pirmą kartą Užimtumo tarnybos istorijoje direktorė Inga Balnanosienė – tarp geriausia ekspertine komunikacija 2024 metais pasižymėjusių šalies organizacijų vadovų. Tai parodė žiniasklaidos stebėsenos ir analizės bendrovės „Mediaskopas“ bei kūrybinės integruotos komunikacijos agentūros „INK agency“ parengtas Lietuvos įmonių vadovų komunikacijos reitingas.

Viešieji ryšiai su visuomene

Siekdami aktyvios komunikacijos žiniasklaidoje, teikiame visapusišką ir operatyvią informaciją bei komentarus žiniasklaidos atstovams

Lietuvos įmonių vadovų komunikacijos reitingas: ekspertinė komunikacija

Dainius Dundulis		25,82 %
Inga Balnanosienė		23,41 %
Sonata Gutauskaitė-Bubnelienė		20,25 %
Arvydas Avulis		19,59 %
Rūta Ežerskienė		19,56 %
Vytenis Koryzna		19,48 %
Darius Snieška		18,25 %
Martynas Giga		17,56 %
Simonas Bartkus		17,16 %
Darius Maikštėnas		15,78 %

MEDIASKOPAS BMMG

ink



ir naujienų agentūroms apie Užimtumo tarnybos veiklą ir jos teikiamas paslaugas. Besikreipiančių žurnalistų srautas pernai padidėjo daugiau nei penktadaliu, palyginti su 2023 metais. Nacionaliniams dienraščiams, naujienų portalams, TV ir radijo laidoms bei regioninei žiniasklaidai pateikta 520 komentarų ir interviu įvairiais darbo rinkos, užimtumo ir organizacijos veiklos klausimais. Televizijose ir radijuje, taip spaudoje dažniau dalinasi ekspertiniais vertinimais ir įžvalgomis.

Regionuose aktyviausia žiniasklaida buvo Šiaulių regione – jai pateikti 29 komentarai (beveik dukart daugiau nei 2023 m.), iš jų – daugiausiai (16) televizijai ir radijui. Panašus paklausimų skaičius ir Klaipėdoje – 27 kartus domėtasi vietos darbo rinkos aktualijomis. Dvigubai mažiau paklausimų iš žurnalistų buvo Kaune Vilniuje ir Panevėžyje.

Darbo rinkos tematika, kaip ir kasmet, buvo dominuojanti – darbo rinkos tendencijos, ypač sezonų laikotarpiais, sulaukia didesnio besikreipiančių žurnalistų skaičiaus. Profesijų paklausa, ateities prognozė, perkvalifikavimas, sezoninis darbas, dirbantys užsieniečiai

ir jų įdarbinimo problemos, ukrainiečių integracija, užsieniečių lietuvių kalbos mokymai, vyresnių asmenų ir jaunimo padėtis, atskirų profesijų poreikis – vyraujančios žurnalistų temos. Daugiau klausta ir apie tam tikrų specialistų poreikį – mokytojų, IT darbuotojų, medikų, ypač bendrosios praktikos slaugytojų, slaugytojų padėjėjų ir individualios priežiūros specialistų situaciją darbo rinkoje.

Pernai dažniau nei anksčiau domėtasi Užimtumo tarnybos klientų statuso suteikimo, nutraukimo, darbo ieškančių teisių ir pareigų, jų aptarnavimo klausimais, laisvų darbo vietų registracijos, rusų kalbos mokėjimo reikalavimu darbo skelbimuose.

Kaip ir įprasta kiekvienais metais, numatomi grupės darbuotojų atleidimai išliko tarp svarbiausių aktualijų. Rudenį lėtėjant darbo rinkai žurnalistai klausė, kokią įtaką tai daro žmonių užimtumui ir kokias tendencijas įžvelgia Užimtumo tarnyba. Informacija grupės darbuotojų atleidimų klausimais nuolat buvo teikiama naujienų agentūroms BNS ir ELTA, taip pat portalui Delfi.lt.





Daugiausia per metus kreipėsi žurnalistai iš portalų Delfi.lt, lrt.lt, TV3.lt, vz.lt, lrytas.lt, 15min.lt, Alfa.lt, valstietis.lt, televizijos ir radijo – LNK/Info TV, TV3, LRT („Panorama“, „Laba diena, Lietuva“, „Aktualijų studija“, „Ryto garai“), Delfi TV, M1, Žinių radijo, spaudos – „Kurjer Wilenski“, „Vakaro žinios“, „Kauno diena“, žurnalo „Reitingai“, „Savaitė“ ir kt.

Aktyvi išliko ir regioninė žiniasklaida, ypač Kėdainių „Rinkos aikštė“ ir portalas rinkosaikste.lt, kasvykstaKaune.lt, „Klaipėda“, „Vakarų ekspresas“, Balticum TV Kėdainiuose, Panevėžio „Sekundė“, Mažeikių „Santarvė“, „Tauragės žinios“, „Biržiečių žodis“, etaplius.lt, „Kupiškėnų mintys“, jonavoszinios.lt, Šiaulių televizija, Alytaus radijas ir kt.

Komunikacijos skyrius Užimtumo tarnybos svetainės rubrikoje „Naujienos“ per metus paskelbė 132 pranešimus, iš jų – 93 išplatino

žiniasklaidai. Tai – net 20 pranešimų daugiau nei 2023 m. Vidutiniškai viešojoje erdvėje per mėnesį paskelbta 11 pranešimų ir kas aštuntas išsiųstas žiniasklaidai.

Viešinimo srityje prisidėta organizuojant Užimtumo tarnybos renginius: viešojoje erdvėje paskelbta apie 12 regioninių karjeros centrų „Karjeras“ atidarymus šalyje, konferenciją „Galimybės ir iššūkiai kintančioje darbo rinkoje: įtraukianti ateitis visiems“, skirtą asmenims su negalia ir kt.

Žurnalistų didelio dėmesio sulaukė surengtos dvi spaudos konferencijos – atvyko visų didžiausių šalies informavimo priemonių atstovai. Gegužės 2 d. pristatyta „Vilmorus“ atlikta Lietuvos gyventojų mokymosi (nemotyvacijos) apklausa, o rugsėjo 11 d. – šalies darbavimų apklausos rezultatai apie grįžusius iš užsienio lietuvius, kurią atliko „Sprinter tyrimai“.

Komunikacija skaitmeninėje erdvėje

Interneto svetainės atitikimas bendriesiems reikalavimams ir universalus dizainas buvo vertinamas ir praėjusiais metais. Išvadoje nurodyta, kad ji atitinka 100 proc. tikrintų WCAG (pasaulinių žiniatinklio prieinamumo gairių) kriterijų.

Renginių kalendoriuje paskelbti 92 renginiai, kuriuose galėjo dalyvauti ne tik Užimtumo tarnybos klientai. Išorinei auditorijai – darbdaviams, socialiniams partneriams ir valstybinėms institucijoms kas mėnesį buvo siunčiami naujienlaiškiai apie situaciją ir pokyčius darbo rinkoje bei aktualijas užimtumo srityje.

Metų pabaigoje socialinio tinklo „LinkedIn“ sekėjų skaičius pasiekė 5,2 tūkst. (2023 m. tuo pačiu laikotarpiu – 2,3 tūkst.). Tokį šuolį lėmė dėmesys turinio kokybei ir originalumui. Daug dėmesio skirta ekspertinei komunikacijai, sėkmės istorijoms, konferencijų ir regioninių karjeros centrų atidarymo viešiniui.

„Facebook“ sekėjų skaičius išaugo iki 52 tūkst., o metų turinio pasiekiamumas – 353,9 tūkst. (+40 proc.). Populiariausia naujiena – „Pasiūlyk darbą moksleiviams vasaros atostogų metu“ – pasiekė 97,8 tūkst. auditoriją.

Regioninių karjeros centrų „Facebook“ socialiniame tinkle pasiekiamumas pernai išaugo

51,3 proc. – iki 112,3 tūkst. Rezultatus žymiai pagerino video formato turinys, pasakojimai apie paslaugas ir renginių apžvalgos.

2024 m. išsiskyrė sėkmės istorijomis: jų parengta dvigubai daugiau – net 16. Pasakojimai apie tikrus žmones, jų pasiekimus ar gyvenimo pokyčius labiausiai prisidėjo prie Užimtumo tarnybos įvaizdžio gerinimo skaitmeninėje erdvėje.

Vidinė komunikacija

Pirmą kartą organizacijos istorijoje pirmininkavome Europos Sąjungos valstybinių užimtumo tarnybų tinklo Komunikacijos darbo grupei. Šios pareigos Lietuvai atiteko ypatingais metais – 2024-aisiais Europos Sąjungos valstybinių užimtumo tarnybų tinklas minėjo veiklos dešimtmetį.

Šiai sukakčiai pažymėti drauge su ekspertais iš visos Europos parengėme ir įgyvendinome komunikacijos priemonių tinklą. Jame – ir Europos Sąjungos valstybinių užimtumo tarnybų tinklo komunikacijos startas socialiniame tinkle „LinkedIn“.

O vasarą Vilniuje iš visos Europos susirinkę komunikacijos ekspertai gilinosi, kokias naujas galimybes bei rizikas atveria dirbtinio intelekto panaudojimas komunikacijoje.



Aktualiomis temomis išskirtinai mūsų bendruomenei vidinės komunikacijos kanaluose subūrėme kalbėti šalies universitetų mokslininkus ir kitus įvairių sričių ekspertus. Tai leido bendruomenei neformaliai praplėsti žinias perdegimo darbe prevencijos, smegenų senėjimo sulėtinimo ar amžėjimo klausimais. Taip pat daugiau sužinoti apie kitas organizacijas ar projektus, kurie dirba su tomis pačiomis ar panašiomis klientų grupėmis.

Pavyzdžiui, apie darbą su „iš sistemos iškritusiais“ jaunuoliais kalbėjo Jaunimo reikalų

agentūros atstovė, o ilgą laiką nedirbančiųjų ir socialinę paramą gaunančiųjų problematiką bei darbo su jais rekomendacijas pristatė mokslinį darbą šia tema apgynęs ekspertas.

Vidinės komunikacijos kanaluose bendruomenei aktualiomis temomis per metus paskelbėme maždaug 240 pranešimų (po 4 pranešimus per savaitę). Tarp šių žinučių – ir „Pirmosios dienos“ aktualijų ciklas. Tai kelintą sezoną gyvuojanti bendruomenės mėgstama video rubrika, kurioje vidiniai ekspertai ir išorės svečiai aptaria organizacijai svarbius klausimus.



© 2025



Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos
socialinės apsaugos ir darbo ministerijos

A.Vivulskio g.13 LT-03162 Vilnius

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