



UŽIMTUMO TARNYBOS VEIKLA DIDINANT UŽIMTUMĄ

2021 m. gruodžio 22 d.

Nr. VAE-8

SANTRAUKA

Audito svarba

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

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

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

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

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

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

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

Nacionaliniame pažangos plane siekiant ilgalaikio nedarbo lygio ir pakartotinai įregistruotų bedarbių⁸ dalies mažėjimo, numatyta didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo rėmimo sistemos veiksmingumą ir efektyvumą.⁹ Viena pagrindinių Vyriausybės iniciatyvų yra modernizuoti užimtumo politiką optimizuojant valstybės užimtumo ir perkvalifikavimo sistemas, sukoncentruojant visus išteklius, o atsakomybę už bendros užimtumo strategijos formavimą ir įgyvendinimą perduodant Užimtumo tarnybai. Numatoma veiksmingai įtraukti gyventojus į darbo rinką, skatinti konkurencingų darbo vietų kūrimą, ypač regionuose bei gerinti darbo rinkos stebėseną ir valdymą.¹⁰

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

Audito tikslas ir apimtis

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

Pagrindiniai audito klausimai:

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

Audituojamieji subjektai:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pagrindiniai audito rezultatai

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

1. Užimtumo tarnybai reikia daugiau pokyčių

- Esminis lūkestis iš Užimtumo tarnybos yra rezultatyvus užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimas ir indėlis didinant užimtumą. Audito metu Kauno technologijos universiteto atliktame tyrime, darbdaviai teigia, kad tarnybos veikla daugiau sietina su bedarbių registravimu dėl išmokų mokėjimo, negu jų įdarbinimu. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija bei tarnyba nesuplanavusios priemonių ir vertinimo kriterijų dėl darbo rinkos paslaugų ir taikomų užimtumo rėmimo priemonių kokybės gerinimo. Trūksta veiklos planavimo nuoseklumo nuo ministerijos, tarnybos iki klientų aptarnavimo departamentų ir skyrių, siekiant didinti darbo ieškančių asmenų užimtumo galimybes ir gebėjimus. Vykdanč užimtumo didinimo programą, 2021 m. tarnyba įgyvendina dešimt priemonių, tačiau ne su visomis priemonėmis susietos departamentų užduotys. Naujai nustačius veiklos kryptis, pagal klientų poreikius bei esant nuosekliam planavimui, galima siekti geresnių veiklos rezultatų (1.1 poskyris, 15 psl.).
- Tarnyboje stebima daug veiklos rodiklių, pvz., 2021 m. buvo 12 pagrindinių, nuo 74 iki 155 departamentų ir nuo 9 iki 126 skyrių rodiklių. Padalinių stebimų rodiklių skaičius skiriasi iki 14 kartų, nors jų grupių pagal funkcijas veikla tokia pat. Visi penki departamentai nuo 4 iki 8 rodiklių nesuderino su tarnybos planu, o nuo 2 iki 11 – nenumatė skaitinių reikšmių, todėl jie nepamatuojami. Beveik visų rodiklių – 94 proc., skirtų padalinių vadovų bei įdarbinimo, karjeros ir paslaugų darbdaviams konsultantų rezultatams matuoti, siektinos reikšmės nustatomos nediferencijuotai – neatsižvelgiant į regiono ar savivaldybių ypatumus. Nėra rodiklių dėl paslaugų prieinamumo klientams. Esant optimaliems veiklos vertinimo rodikliams, duomenimis pagrįstam jų planavimui ir aiškumui darbuotojams, galima būtų nustatyti spragas tarp klientų lūkesčių ir pasiektų rezultatų (1.2 poskyris, 17 psl.).

- 2019 m. pasiekta 48 proc. tarnybos pagrindinių veiklos vertinimo rodiklių, 2020 m. – 29 proc. 2019–2020 m. nebuvo nė vieno iš 10 konsultantams nustatyto rodiklio, kurį pasiektų visi skyriai, stebimas netolygumas. Projekto „Užimtumo tarnybos veiklos efektyvumo tobulinimas, inovatyvių paslaugų kūrimas“ priemonių įgyvendinimas vėlavo iki dvejų metų. 2020 m. planuotas asmenybės bruožų indentifikavimo įrankis dar nesukurtas ir neįdiegtas. Tarnyba pasiekė ne visus planuojamus veiklos rezultatus ir tikslus, o tai turi įtakos darbo pasiūlos ir paklausos disbalansui, mažėjančiam darbingo amžiaus asmenų užimtumui (1.3 poskyris, 19 psl.).

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

- Paslaugos klientų aptarnavimo skyriuose teikiamos netolygiai kokybiškai ir priklauso nuo konsultantų rodomos iniciatyvos, noro bendradarbiauti. Darbdavių nuomone, trūksta taisyklių, procedūrų standartizavimo arba jos skirtingai interpretuojamos. 2021 m. Užimtumo tarnyboje aktyviau pradėti diegti nauji darbo metodai, bet ne visi konsultantai jais sistemingai naudojami. 18 proc. konsultantų patvirtintomis metodikomis nesivadovauja, nes jos nėra atnaujinamos keičiantis darbo sąlygoms. 59 proc. konsultantų pasigenda mokymų apie naujų darbo metodų taikymą, 52 proc. – apie klientų motyvacijos didinimą. Trečdalis nurodė, kad trūksta įgūdžių tobulinimo dėl duomenų analizės. Diegiant naujus darbo metodus, užtikrinant aktualios metodinės pagalbos teikimą ir mokymus, galima būtų tikėtis geresnių darbo su klientais rezultatų (2.1 ir 2.2. poskyris, 24–27 psl.).
- Tarnybos paslaugų teikimo klientams kanalų veiksmingumas nėra matuojamas, neanalizuojamos priežastys dėl kanalų (ne) pasirinkimo tarp klientų. Nedidelei daliai – 8,9 proc. darbdavių paslaugomis patogiausia naudotis per el. paslaugų paskyrą. Pandemijos metu trečdalis konsultantų paslaugas teikė pasitelkdami vaizdo priemones (*Teams, Zoom* ir pan.), iš jų 4 proc. – kasdien. Turint duomenis, kurie kanalai veiksmingiausi pasiekiant skirtingas klientų grupes, būtų sukurtos sąlygos paslaugų teikimui gerinti ir klientų pasitenkinimui didinti (2.2 poskyris, 27 psl.).
- 2021 m. tarnyba yra identifikavusi veiklos rizikas dėl nematuojamo konsultantų darbo krūvio ir informacinių sistemų trikdžių, žemo automatizavimo lygio. Tarnybos darbuotojų ir darbdavių teigimu, sistemai trūksta funkcinų galimybių, ji nepatogi, lėtai veikia. 18 proc. konsultantų negali suvesti visų reikalavimų laisvai darbo vietai, 8 proc. – visos informacijos apie darbo ieškančio asmens kompetencijas, 7 proc. – visų duomenų apie kliento pageidavimus darbui, 11 proc. negali pagal pasirinktus kriterijus darbo ieškančiam asmeniui atrinkti laisvas darbo vietas. 2021 m. rugsėjo mėn. parengtas investicijų projektas ir planuojama per ketverius metus atlikti informacinės sistemos tobulinimą. Informacinė sistema galėtų būti labiau išnaudojama klientų poreikiams išsiaiškinti, konsultantų darbo krūviams mažinti ir klientų pasitenkinimui paslaugomis didinti (2.2 ir 2.3 poskyriai, 27–30 psl.).

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

- Pandemijos metu dėl padidėjusio darbo krūvio, tarnybos sprendimu, įsidarbinimo galimybių vertinimas ir individualių užimtumo veiklos planų sudarymas nebuvo prioritetingos paslaugos. Nustatėme, kad per registracijos laikotarpį įsidarbinimo galimybės: 2020 m. neįvertintos 16,4, o 2021 m. I pusr. – 16,9 proc. asmenų. 7,9 proc. atvejo

tyrimui atrinktų asmenų nebuvo įvertinti visi 9 analizuoti kriterijai. Individualūs užimtumo veiklos planai nebuvo sudaryti: 2020 m. – 27,0, o 2021 m. I pusr. – 32,4 proc. užsiregistravusiųjų. 37,8 proc. atvejo tyrimui atrinktų asmenų nebuvo atliktas jiems sudarytų planų pažangos vertinimas. Išsamiai įvertinus asmens įsidarbinimo galimybes, parengus planus ir atliekant jų pažangos vertinimą, būtų užtikrinamas visų įsidarbinimo kliūčių identifikavimas ir paslaugų joms pašalinti numatymas (3.1 poskyris, 31 psl.).

- Paslaugų diferencijavimas turintiems ir neturintiems motyvacijos dirbti asmenims teisės aktuose nenumatytas. Paslaugos darbo ieškantiems asmenims ne visuomet planuotos, atsižvelgiant į individualius įsidarbinimo galimybių vertinimo rezultatus: 61,8 proc. atvejo tyrimui atrinktų asmenų, neturinčių profesijos (kvalifikacijos ir (ar) kompetencijų) ir 60,5 proc. neturinčių motyvacijos dirbti, per registracijos laikotarpį netaikytos priemonės bei paslaugos, šioms kliūtims pašalinti ir įsidarbinimo galimybės padidinti. 53,5 proc. konsultantų negali parinkti priemonių, kai asmuo nepriklauso jokiai remiamai grupei. 49 proc. tyrime dalyvavusių darbdavių teigia, kad tarnybos siūlomiesiems asmenims trūksta motyvacijos dirbti. Užtikrinant darbo ieškančiam asmeniui taiklių, jo poreikius atitinkančių priemonių bei paslaugų parinkimą, būtų didinamos įsidarbinimo galimybės (3.1 poskyris, 31 psl.).
- 2019m. 54,3 proc., 2020 m. 40,7 proc. asmenų savarankiška darbo paieška buvo įvertinta. 39,6 proc. konsultantų neskiria pakankamai laiko konsultacijoms dėl savarankiškos darbo paieškos, 10,4 proc. trūksta informacijos, kokie savarankiškos darbo paieškos būdai yra rezultatyviausi, o 8,4 proc. – rekomendacijų, kaip šią konsultaciją teikti. Suteikiant tinkamas konsultacijas dėl savarankiškos darbo paieškos, didėtų tikimybė susirasti darbą (3.1 poskyris, 31 psl.).
- Profesinio konsultavimo ir karjeros planavimo paslaugas gavusių asmenų dalis mažėja: 2019 m. – 1,7, 2020 m. – 0,7, o 2021 m. I pusr. – 0,4 proc. Konsultuojant dėl profesijos įgijimo / persikvalifikavimo, penktadalis karjeros ir įdarbinimo konsultantų nenaudoja darbo rinkos stebėsenos rezultatų. 2021 m. I pusr. 12,3 proc. darbo ieškančių asmenų buvo nusiųsti į profesinio mokymo priemonę pagal sudarytas dvišales mokymosi sutartis įgyti profesijų, kurių nėra paklausių profesijų sąrašuose. Suteikus reikalingas konsultavimo paslaugas ir nukreipiant asmenis įgyti paklausias profesijas, integracija į darbo rinką būtų tvaresnė (3.2 poskyris, 36 psl.).
- Auditorių vertinimu, kas vienuolikto atvejo tyrimui atrinkto asmens nurodytas pageidaujamas darbas, pagal kurį teikiami pasiūlymai įsidarbinti, neatitiko turimos kvalifikacijos ir (ar) kompetencijos ir (ar) darbo patirties; 7 proc. teiktų pasiūlymų įsidarbinti neatitiko pageidaujamo darbo. Darbo pasiūlymus teikiant pagal nurodytą pageidaujama darbą, kuris neatitinka asmens turimos kvalifikacijos ir (ar) kompetencijos ir (ar) darbo patirties, darbdaviams pasiūlomi netinkami kandidatai (3.3 poskyris, 42 psl.).
- 2020 m. 60,7 proc. darbdavių buvo patenkinti Užimtumo tarnybos teikiamomis paslaugomis, nors siekiama 80 proc. Pusės darbdavių netenkino siūlomų kandidatų motyvacijos dirbti trūkumas. Auditorių skaičiavimu, 2021 m. I pusr. į laisvas darbo vietas įdarbinta 6,9 proc. tarnybos pasiūlytų kandidatų, užpildyta 9,2 proc. laisvų darbo vietų. Siūlant tinkamus kandidatus į laisvas darbo vietas, darbdaviai būtų labiau suinteresuoti naudotis tarnybos paslaugomis (3.3 poskyris, 42 psl.).
- Tarnyba skaičiuoja aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo rodiklius, tačiau rodikliai neapima panaudotų lėšų; duomenų, ar priemonių dalyviai įsidarbino pagal įgytą kvalifikaciją / kompetenciją. Patobulinus poveikio vertinimo metodiką, būtų

galima nustatyti, ar finansavimas yra nukreipiamas labiausiai pasiteisinusioms ir efektyviausioms aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms (3.3 poskyris, 42 psl.).

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

- Pandemijos metu Užimtumo tarnybai buvo pavestos papildomos funkcijos, susijusios su COVID-19 priemonių darbo vietų išlaikymui taikymu. Vertindami šias priemones orientavomės į jų rezultatyvumo aspektą. Skiriant subsidijas darbdaviams tarnybai nebuvo nustatyta pareiga vertinti, ar jiems draudžiama teikti paslaugas. Visoms 10 atrinktų subsidijuotų sričių buvo taikyti tam tikri apribojimai, pvz., draudžiama teikti paslaugas, kurių teikimo metu būtinas ilgesnis nei 15 minučių kontaktas. Tačiau 7 sričių visi 36 atrinkti darbdaviai per antrąjį karantiną gavo subsidijas už prastovas (7 256 tūkst. Eur), nors jiems nebuvo draudžiama teikti paslaugas. Atrinktose švietimo ir gydymo įstaigose dalis darbuotojų buvo išleisti į prastovas dėl darbo apimčių, krūvio, klientų srautų sumažėjimo, o ne dėl veiklos apribojimų. Auditorių vertinimu, nesant tinkamo reglamentavimo, darbdaviams subsidijos už prastovas buvo mokamos neatsižvelgiant į veiklos apribojimus (4 skyrius, 45 psl.).
- Tarnybai nebuvo nustatyta pareiga vertinti darbdavių, gavusių subsidijas už prastovas / po prastovų pajamas, pelną / nuostolį, kiek darbo vietų išlaikė ir pan. Nustatėme, kad 49 proc. atrinktų darbdavių, gavusių subsidijas po prastovų, pajamos išaugo arba sumažėjo ne daugiau kaip 5 proc., jie gavo panašią subsidijų sumą (47 proc.) kaip ir darbdaviai, kurių pajamos sumažėjo daugiau nei 5 proc. Ne visi darbdaviai, skelbę apie grupinius atleidimus, iki 2021-09-01 išlaikė 50 proc. darbo vietų: gavę subsidijas už prastovas neišlaikė 5 iš 9 (56 proc.) darbdavių, gavę subsidijas po prastovų – 9 iš 39 (23 proc.). Taip pat, nebuvo nustatyta sąlyga, kad darbdavys paskelbęs prastovas, negali registruoti tų pačių profesijų grupių laisvų darbo vietų. 27 (iš 28) atrinktų darbdavių tuo pačiu metu buvo paskelbę prastovas ir registravo tų pačių profesijų grupių laisvas darbo vietas. Auditorių vertinimu, valstybės parama darbo vietų išsaugojimui galėjo būti taiklesnė, nes buvo skiriama ne tik nuo pandemijos labiausiai nukentėjusiems darbdaviams (4 skyrius, 45 psl.).

Rekomendacijos

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai

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

Užimtumo tarnybai

2. Siekiant ilgalaikio nedarbo lygio ir pakartotinai per 12 mėn. nuo neterminuoto į(si)darbinimo įregistruotų bedarbių dalies mažėjimo, nustatyti optimalius Užimtumo tarnybos, klientų aptarnavimo departamentų ir skyrių veiklos vertinimo rodiklius, kurie parodytų jų veiklos indėlį didinant užimtumą (1-asis pagrindinis audito rezultatas).

3. Siekiant didinti paslaugų prieinamumą ir darbo ieškančių asmenų ir darbdavių pasitenkinimo Užimtumo tarnybos paslaugomis lygį (2-asis pagrindinis audito rezultatas):
 - 3.1. Planuoti ir organizuoti mokymus apie naujus darbo metodus ir klientų motyvacijos didinimą užtikrinant, kad visi konsultantai kasmet juose dalyvautų.
 - 3.2. Sukurti konsultantų darbo krūvių matavimo sistemą.
 - 3.3. Nustatyti, kurie paslaugų teikimo kanalai yra tinkamiausi pasiekti skirtingas klientų grupes.
4. Siekiant per metus užimtais tapusių bedarbių ir ilgalaikių bedarbių lygių didėjimo (3-iasis pagrindinis audito rezultatas):
 - 4.1. Atlikti įsidarbinimo galimybių vertinimą visiems darbo ieškantiems asmenims.
 - 4.2. Planuoti paslaugas darbo ieškantiems asmenims atsižvelgiant į individualius įsidarbinimo galimybių vertinimo rezultatus.
 - 4.3. Atlikti individualaus užimtumo veiklos plane numatytų paslaugų pažangos vertinimą kiekvieno asmens vizito metu.
 - 4.4. Atlikti visų savarankiškos darbo paieškos rezultatų vertinimą.
5. Siekiant darbo ieškančių asmenų įdarbinimo / įsidarbinimo po dalyvavimo aktyvių darbo rinkos politikos priemonių tvarumo po 12 mėn. didėjimo, kartą per ketvirtį, surinkus reikalingus duomenis, atlikti priemonių efektyvumo vertinimą apimant panaudotas lėšas (3-iasis pagrindinis audito rezultatas).
6. Siekiant laisvų darbo vietų užpildymo lygio didėjimo, nustatyti priemones, kurios užtikrintų, kad būtų atrenkami ir darbdaviams pasiūlomi tinkami kandidatai (3-iasis pagrindinis audito rezultatas).

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