



EUROPOS SĄJUNGOS STRUKTŪRINIŲ FONDŲ INVESTICIJOS ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ PLĖTRAI

2007–2013 metų Europos Sąjungos struktūrinės paramos poveikio žmogiškųjų išteklių plėtrai
vertinimo rezultatai

EUROPEAN UNION STRUCTURAL FUNDS INVESTMENTS FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

Evaluation Results of the Impact of 2007-2013 European Union Structural Assistance on Human
Resource Development

INVESTICIJOS Į ŽMOGIŠKUOSIUS IŠTEKLIUS: KO BUVO SIEKIAMA IR KOKIE REZULTATAI?

2007–2013 metų Europos Sąjungos (ES) struktūrinės paramos panaudojimo strategijoje produktyvūs žmogiškieji ištekliai žinių visuomenei įvardinti kaip pirmoji prioritėtinė kryptis siekiant pagrindinio ES struktūrinių fondų investicijų tikslo – sparčiai gerinti sąlygas investuoti, dirbti ir gyventi Lietuvoje, kad ūkio augimo teikiama nauda pasiektų visus Lietuvos gyventojus.

Šios prioritėtinės krypties realizavimui keliami keturi pagrindiniai uždaviniai – pritraukti ir išlaikyti žmones darbo rinkoje, siekti aktyvaus mokymosi visą gyvenimą, plėtoti aukščiausios kvalifikacijos darbo jėgą ir siekti efektyvesnio viešojo administravimo.

Minėtiems uždaviniams įgyvendinti buvo pasitelktos 2007–2013 metų trijų veiksmų programų – Žmogiškųjų išteklių plėtros (ŽIP VP), Ekonomikos augimo (EA VP) ir Sanglaudos skatinimo (SS VP) – intervencijos. Analizuojamu laikotarpiu žmogiškųjų išteklių plėtrai iš viso buvo skirta 1,75 mlrd. EUR ES struktūrinių fondų lėšų.

Siekiant atsiskaityti už ES struktūrinės paramos panaudojimo strategijoje numatytų tikslų pasiekimą, buvo atliktas ES struktūrinių

fondų investicijų poveikio žmogiškųjų išteklių plėtrai vertinimas. Jo metu išanalizuotos LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, LR švietimo ir mokslo ministerijos, LR ūkio ministerijos ir LR vidaus reikalų ministerijos administruojamos 62 ŽIP VP, EA VP ir SS VP priemonės, prisidėjusios prie ES struktūrinės paramos panaudojimo strategijos pirmosios prioritėtinės krypties uždavinių įgyvendinimo.

Remiantis įvairiais duomenų rinkimo ir analizės metodais (pirminių ir antrinių šaltinių analize, statistinių duomenų analize, intervencijų logikos analize, duomenų grupavimu ir tipologizavimu, analize pagal specifinius požymius, giluminiais interviu, fokusuotomis grupinėmis diskusijomis, atvejo studijomis, teorija grįstu poveikio vertinimu, makroekonometrinio modeliavimu), buvo įvertintas investicijų į žmogiškųjų išteklių plėtrą tinkamumas, rezultatyvumas, pakankamumas, poveikis ir tvarumas. Veiksmų programų tikslų pasiekimui vertinti buvo naudojami strateginio konteksto rodikliai (toliau – konteksto rodikliai).

2007–2013 metų programavimo periodu į žmogiškųjų išteklių plėtrą iš viso investuota 1,75 mlrd. EUR ES struktūrinių fondų lėšų.

INVESTMENTS IN HUMAN RESOURCES: OBJECTIVES AND EVALUATION METHODS

In the Lithuanian Strategy for the use of EU Structural Assistance for 2007-2013, productive human resources for the knowledge society is determined as the first priority direction in pursuing the main aim of the EU structural funds investments - to rapidly improve the conditions of investing, working and living in Lithuania so that the benefit provided by the economic growth reaches all Lithuanian residents.

This priority direction is foreseen to be realized through the implementation of the four main objectives - to attract and to retain people in the labour market, to seek for more active lifelong learning, to develop the labour force of the highest qualification and to seek for more efficient public administration.

The achievement of the above-mentioned objectives was being pursued through the interventions of three operational programmes of the 2007-2013 programming period - Operational Programme for the Development of Human Resources (DHR OP), Operational Programme for Economic Growth (EG OP) and Operational Programme for Promotion of Cohesion (PC OP). In 2007-2013, the total of 1.75 billion EUR of EU structural funds was invested in human resource development.

In order to report on the achievement of the objectives set in the Strategy for the use of EU Structural Assistance, the evaluation of the impact of EU structural funds investments on human resource development has been carried out. The evaluation encompassed 62 DHR OP, EG OP and PC OP measures, administered by the Ministry of Social Security and Labour, Ministry of Education and Science, Ministry of Economy and Ministry of the Interior, contributing to the achievement of the objectives of the first priority direction in the Strategy for the use of EU Structural Assistance.

Wide range of data collection and analysis methods (analysis of primary and secondary data sources, statistical data analysis, analysis of the logic of intervention, data grouping and typologizing, analysis by specific features, in-depth interviews, focus group discussions, case studies, theory-based impact evaluation, macroeconomic modelling) was employed in assessing the relevance, effectiveness, sufficiency, impact and sustainability of the investments for human resource development. Strategic context indicators (hereinafter - context indicators) were used for evaluating the achievement of the operational programmes' objectives.

In 2007-2013, the total of 1.75 billion EUR of EU structural funds was invested in human resource development.

ŽVILGSNIS IŠ ŽMOGIŠKOJO KAPITALO PERSPEKTYVOS

Atliekant ES struktūrinių fondų investicijų žmogiškųjų išteklių plėtrai vertinimą remtasi žmogiškojo kapitalo teorija. Žmogiškasis kapitalas apibrėžiamas kaip žinių, įgūdžių ir gebėjimų visuma, nuo kurios priklauso šalies žmogiškųjų išteklių ekonominė vertė. Visuotinai sutariama, kad žmogiškasis kapitalas yra valstybės ekonomikos augimo ir visuomenės gerovės kūrimo variklis.

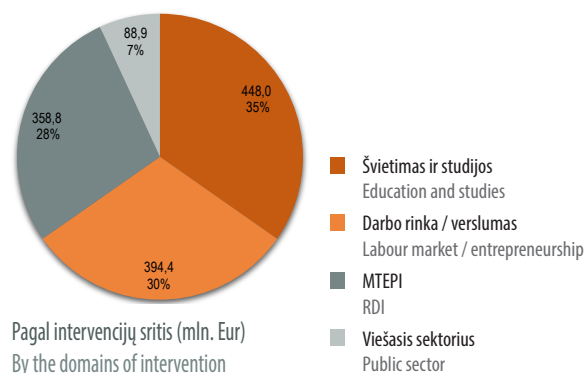
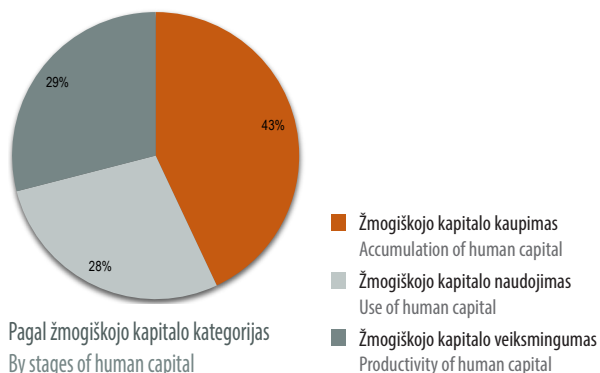
Pagal žmogiškojo kapitalo raidos etapus skiriamos trys pagrindinės žmogiškojo kapitalo kategorijos – rengimas, naudojimas ir veiksmingumas. Žmogiškojo kapitalo rengimas apima įvairių žinių ir įgūdžių įgijimą formaliojo ir neformaliojo švietimo bei mokymo metu. Tam, kad žmogiškojo kapitalo rengimo metu įgytos žinios ir įgūdžiai sukurtų pridėtinę vertę šalies ekonomikoje, būtinas efektyvus sukaupto žmogiškojo kapitalo naudojimas darbo rinkoje.

Žmogiškojo kapitalo veiksmingumas, savo ruožtu, priklauso ne tik nuo jo naudojimo darbo rinkoje masto, bet ir nuo sąlygų efektyvesniam žmogiškojo

kapitalo naudojimui kūrimo. Pastarosios apima darbo priemones ir metodus, kurių kokybė didele dalimi priklauso nuo investicijų į mokslinius tyrimus, eksperimentinę plėtrą ir inovacijas (MTEPI).

Žmogiškųjų išteklių plėtrai skirtos 2007–2013 metų ES struktūrinių fondų investicijos buvo vertinamos žmogiškojo kapitalo kategorijų pagrindu. Vertinimo metu atskirai analizuotas intervencijų į žmogiškųjų išteklių plėtrą poveikis keturių sričių – švietimo, darbo rinkos, MTEPI ir viešojo sektoriaus – konteksto rodikliams.

Žmogiškasis kapitalas – žinių, įgūdžių ir gebėjimų visuma, nuo kurios priklauso šalies žmogiškųjų išteklių ekonominė vertė. Tai – valstybės ekonomikos augimo ir visuomenės gerovės kūrimo variklis.



2007–2013 metų ES struktūrinių fondų investicijų į žmogiškųjų išteklių plėtrą pasiskirstymas
Distribution of 2007-2013 EU structural funds investments for the development of human resources

INVESTMENTS THROUGH THE PERSPECTIVE OF HUMAN CAPITAL

The evaluation of the impact of EU structural funds investments on human resource development was based on the human capital theory. Human capital is defined as knowledge, skills and abilities, upon which the economic value of the country's human resources depends. Human capital is generally agreed to be the engine of the country's economic growth and welfare.

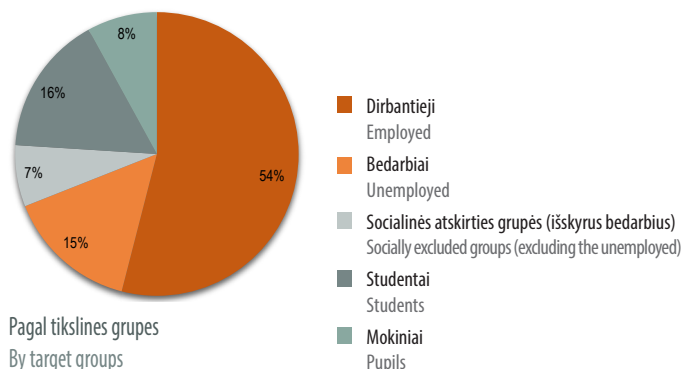
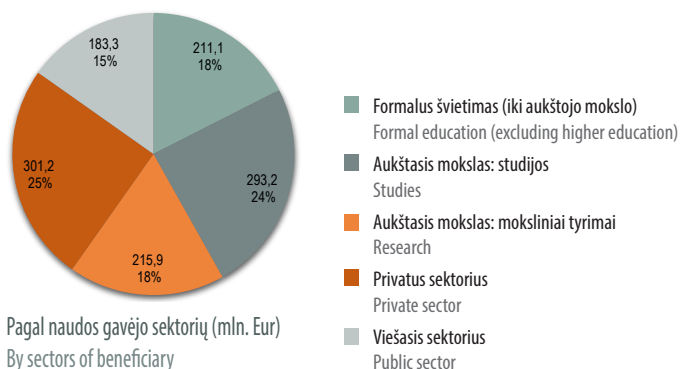
According to the human capital theory, there are three main stages of human capital development, namely accumulation, use and productivity. Accumulation of human capital refers to the acquisition of knowledge and skills through the formal and informal education and training. For acquired knowledge and skills to generate an added value in the country's economy, accumulated human capital has to be efficiently used in the labour market.

The productivity of human capital depends not only on the extent but also on the existence of the conditions for its efficient use in the labour market. The

latter encompass work tools and methods whose quality largely depends on the investments in research, development and innovations (RDI).

2007-2013 EU structural funds investments for human resource development have been assessed on the basis of the stages of human capital development. The impact of the interventions for the changes of context indicators has been assessed in four fields separately, namely education, labour market, RDI and public sector.

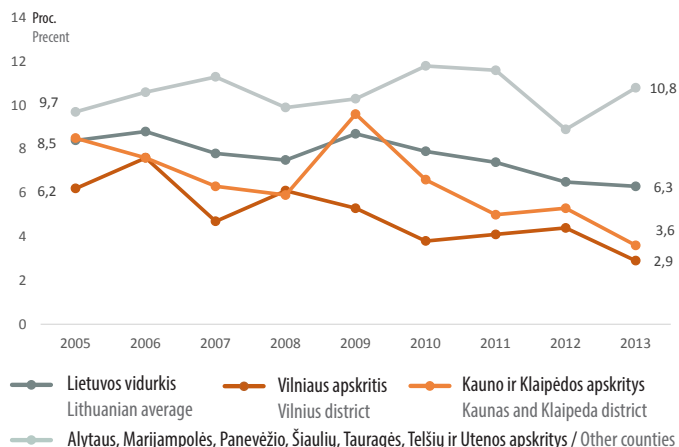
Human capital is defined as knowledge, skills and abilities, upon which the economic value of the country's human resources depends. Human capital is generally agreed to be the engine of the country's economic growth and welfare.



2007–2013 metų ES struktūrinių fondų investicijos, skirtos švietimui, apėmė mokytojų ir švietimo administracijos darbuotojų mokymo (kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo), alternatyvių ugdymo modelių diegimo, formaliojo ir neformaliojo švietimo paslaugų plėtros, švietimo paslaugų prieinamumo didinimo, psichologinės, specialiosios ir socialinės pedagoginės pagalbos teikimo plėtros, studijų kokybės gerinimo, tarptautiškumo didinimo, žinių apie technologijas ir mokslą tarp mokinių ir jaunimo gilinimo veiklas. Taip pat buvo investuojama į valstybinių ir nevalstybinių bendrojo lavinimo, profesinio mokymo, aukštųjų mokyklų (universitetų ir kolegijų) infrastruktūrą,

suaugusiųjų švietimo institucijų modernizavimą.

Analizuojamu laikotarpiu ankstyvojo pasitraukimo iš švietimo sistemos lygis (18–24 m. amžiaus asmenų, turinčių ne aukštesnį kaip pagrindinį išsilavinimą ir nesimokiusių per paskutines keturias savaites, skaičius) sumažėjo 1,5 proc. punkto, o jaunimo švietimo pasiekimų lygis (20–24 m. amžiaus asmenų, turinčių vidurinį išsilavinimą arba vidurinį išsilavinimą ir darbo rinkoje paklausią profesinę kvalifikaciją, skaičius) išaugo 1,7 proc. punkto. Remiantis interviu su paramos gavėjais metu surinkta informacija, individualiu lygmeniu ES struktūrinių fondų investicijos turėjo didžiulį poveikį šių rodiklių pokyčiams.

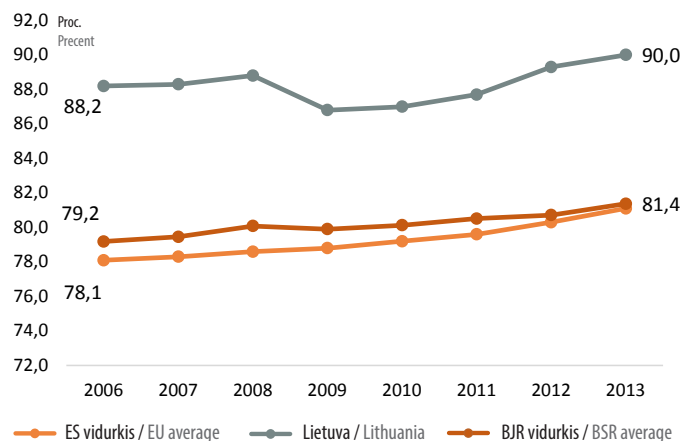


Ansptyvasis pasitraukimas iš švietimo sistemos pagal apskritis
Early school leavers per district

EDUCATION

2007-2013 EU structural funds investments for human resource development in the education field encompassed training and retraining of teachers and education administrators, establishment of alternative models of education, development of formal and informal education services, increasing availability of education services, development of psychological, special and social pedagogical assistance services, increasing the quality and internationalization of higher education, deepening the knowledge on technology and research among pupils and youth. Investments in the infrastructure of state and non-state schools of general education and vocational training, and institutions of higher education (colleges and universities) were also made, as well as in the modernization of institutions of adult education.

During the period analysed, the level of early withdrawal from education and training (population aged 18-24 with no higher than lower secondary education who have not participated in further education or training during the last four weeks) decreased by 1.5 per cent point, while youth education attainment level (proportion of population aged 20-24 who have acquired at least an upper secondary education attainment level or upper secondary education attainment level with professional qualification saleable in the labour market) increased by 1.7 per cent point. According to the information gathered during the interviews with the beneficiaries, EU structural funds investments have had a huge impact on individual level on the changes in the values of these context indicators.



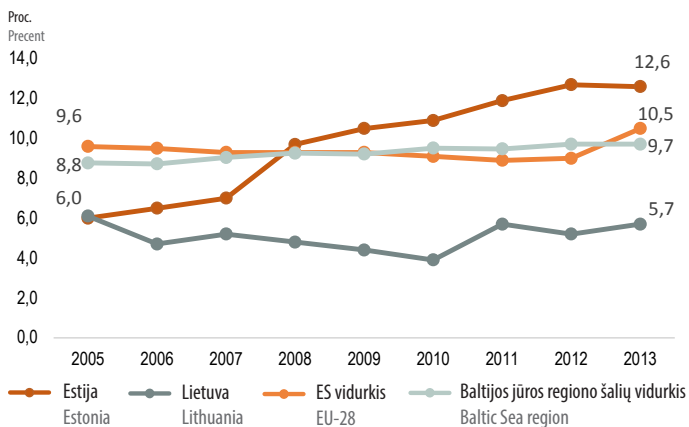
Jaunimo švietimo pasiekimų lygis
Youth education attainment level

Pavyzdžiui, visapusiškai gerų rezultatų padėjo pasiekti priemonė, pagal kurią diegti alternatyvūs ugdymo metodai, paremti individualiu darbu su jaunuoliais, patiriančiais riziką anksti palikti švietimo sistemą. Joje dalyvavusieji ne tik sėkmingai įgijo pagrindinio ugdymo baigimo pažymėjimus ir sustiprino bendrąsias kompetencijas, bet ir išsiugdė gebėjimą planuoti laiką, kelti ilgojo laikotarpio tikslus bei pasitikėti savimi.

Per 2007 – 2013 metų laikotarpį buvo apmokyta daugiau nei 324 tūkst. darbingo amžiaus asmenų, tačiau to nepakako pasiekti norimą mokymosi visą gyvenimą (25–64 m. amžiaus asmenų, dalyvavusių bet kokiaje formalioje arba neformalioje švietimo veikloje per paskutines keturias savaites, skaičiaus) lygio kaitą. Taip pat šių priemonių neužteko mokymosi

tęstinumui asmenine ar darbdavio iniciatyva užtikrinti. Be to, didelė dalis investicijų buvo skirta mokyti aukštesnės kvalifikacijos darbuotojus, kurie ir be ES struktūrinių fondų investicijų yra linkę mokytis daugiausiai.

Žemą mokymosi visą gyvenimą lygį galima lemti ir kiti, su intervencijomis nesusiję, veiksniai – asmeninių lėšų mokymuisi trūkumas, sunkumai derinant darbo ir šeimos įsipareigojimus, darbdavių iniciatyvos mokyti darbuotojus trūkumas bei šalyje vyraujantis klaidingas suvokimas, kad vertingas tik formalusis, diplomą ar sertifikatą suteikiantis mokymas. Dėl visų minėtų priežasčių mokymosi visą gyvenimą lygis Lietuvoje išlieka bene žemiausias visoje ES ir daugiau nei dvigubai žemesnis nei kaimyninėje Estijoje.



Mokymosi visą gyvenimą lygis
Lifelong learning

2007–2013 metų laikotarpiu apmokyta daugiau nei 324 tūkst. darbingo amžiaus asmenų, tačiau ES struktūrinių fondų lėšomis finansuotų švietimo srities priemonių nepakako mokymosi mokymosi tęstinumui asmenine ar darbdavio iniciatyva užtikrinti.

For example, a measure aimed at establishing alternative methods of education, based on individual work with youth at risk of leaving education and training early, has helped to achieve comprehensively positive results. Its beneficiaries have not only successfully acquired certificates of general education and strengthened their general competencies but have also learned to manage time, set long-term goals and gained more self-confidence.

In the period of 2007-2013 more than 324 thousand people of working-age received training, however these measures were not enough to attain the desired change of the level of lifelong learning (proportion of population aged 25-64 who have received some form of formal or informal education or training during the last four weeks). These measures were also insufficient to ensure

the continuity of lifelong learning on the initiative of a trainee or an employer. In addition, considerable amount of investments were allocated for training of qualified workers who are usually more eager to engage in lifelong learning, even without the EU structural funds investments.

Comparatively low level of lifelong learning might also be resulted by the factors unrelated to the interventions analysed. These include lack of private funds for training, difficulties in balancing work and family commitments, lack of employers' initiatives to train their employees, as well as widespread false perception claiming that only formal learning, granting diploma or certificate, is valuable. Due to all the above-mentioned reasons, the level of lifelong learning in Lithuania remains by far the lowest in the EU and more than twice lower than that of the neighbouring Estonia.

In 2007-2013, more than 324 thousand people of working-age received training. However, measures in the education field alone were insufficient to ensure the continuity of lifelong learning on the initiative of a trainee or an employer.

DARBO RINKA

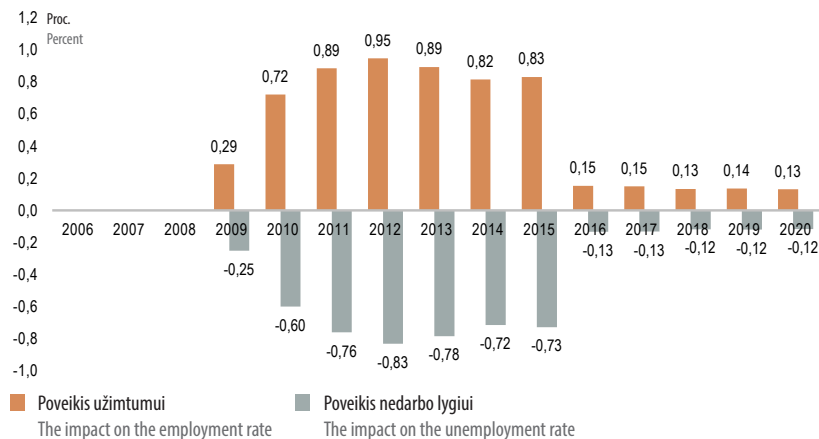
2007–2013 metų ES struktūrinių fondų investicijos žmogiškųjų išteklių plėtrai darbo rinkos srityje buvo skirtos darbuotojų įgūdžiams atnaujinti ir tobulinti, kvalifikacijai kelti, verslumui skatinti. Didžiausia lėšų dalis – apie pusė jų – teko kovos su nedarbu priemonių finansavimui, siekiant sušvelninti dėl ekonomikos nuosmukio susidariusią įtemptą situaciją darbo rinkoje. Investicijomis daugiausia buvo finansuojamas bedarbių ir įspėtų apie atleidimą asmenų profesinis mokymas bei remiamas jų užimtumas.

Investicijos į žmogiškųjų išteklių plėtrą sukūrė teigiamą poveikį užimtumo lygio – pagrindinio darbo rinkos srities konteksto rodiklio – pokyčiams. Šios investicijos jau 2009 metais prisidėjo prie neigiamų ekonominės krizės padarinių švelninimo. 2009 metais faktinis nedarbo lygis buvo 13,8 proc., nors be žmogiškųjų išteklių plėtos intervencijų būtų buvęs 0,25 proc. punkto didesnis ir siekęs

14,05 proc. Didžiausias poveikis užimtumo, taip pat ir nedarbo, lygiui veikslių programų įgyvendinimo laikotarpiu pasireiškė dėl reikšmingai išaugusių investicijų ekonomikos viduje.

Nepaisant to, kad ekonominė krizė sutrukdė pasiekti reikšmingesnį šio konteksto rodiklio teigiamą pokytį, prognozuojama, kad pasibaigus veikslių programų priemonių intervencijų įgyvendinimui išliks kuklus, tačiau ilgalaikis investicijų poveikis užimtumo lygiui.

2007–2013 metų ES struktūrinių fondų investicijos darbo rinkos srityje padėjo sušvelninti neigiamus ekonominės krizės padarinius. 2012 metais faktinis nedarbo lygis buvo 0,83 proc. punkto mažesnis nei būtų buvęs be intervencijų.



2007–2013 metų ES struktūrinių fondų investicijų į žmogiškųjų išteklių plėtrą poveikis užimtumo ir nedarbo lygiui

The impact of 2007-2013 EU structural funds investments for the development of human resources on the rates of employment and unemployment

LABOUR MARKET

2007-2013 EU structural funds investments for human resource development in the labour market field were used for upgrading skills, in-service training of workers, promotion of entrepreneurship. In order to mitigate the tense situation in the labour market caused by the economic recession, the majority of EU structural funds - approximately half of them - were allocated for measures aimed at fighting the unemployment. In particular, investments were used for funding training and supporting employment of the unemployed and employees warned about redundancy.

Investments for human resource development have generated positive impact on the changes in the employment rate – the main context indicator in the labour market field. As early as in 2009, these investments contributed to mitigating

the negative consequences of the economic crisis. In 2009, the real unemployment rate was 13.8 per cent, even though without the interventions analysed it would have been 0.25 per cent points higher, amounting to 14.05 per cent. At the time of the implementation of the operational programmes, the largest impact on the employment rate, as well as on the unemployment rate, occurred due to significantly increased investments within the economy.

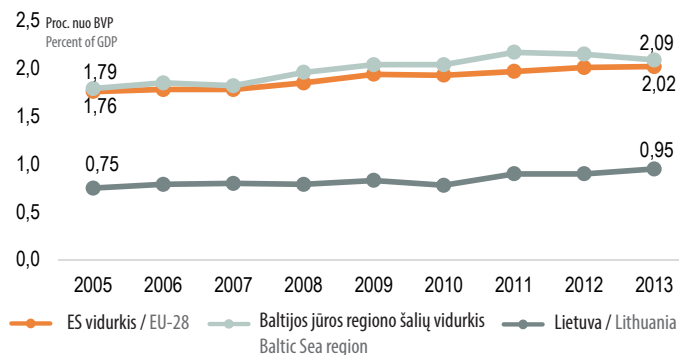
Even though the economic crisis impeded the achievement of more significant positive change in the values of this indicator, it is forecast that after full implementation of the operational programmes the EU structural funds investments will continue to generate modest but enduring impact on the employment level.

2007-2013 EU structural funds investments in the labour market field helped mitigating negative consequences of the economic crisis. In 2012, the real unemployment rate was 0.83 per cent points lower than it would have been without the interventions.

MTEPI

Siekiant paskatinti verslą padidinti išlaidas MTEP, kurios iki šiol buvo itin mažos, 2007–2013 metų ES struktūrinių fondų investicijos žmogiškųjų išteklių plėtrai MTEPI srityje buvo skiriamos įvairaus pobūdžio priemonėms. Vienos priemonės buvo nukreiptos į tyrėjų rengimą ir jų kvalifikacijos tobulinimą, mobilumo skatinimą, MTEPI veiklų, įskaitant aukšto lygio tarptautinius tyrimus, finansavimą, kitos buvo skirtos spręsti nepakankamos infrastruktūros bazės problemą atnaujinant MTEPI infrastruktūrą ir kuriant verslui aktualią atviros prieigos infrastruktūrą.

Stebimi ženklūs 2007–2013 metų laikotarpiu įvykę MTEPI srities konteksto rodiklių pokyčiai: išaugo tyrėjų skaičius, tenkantis tūkst. užimtųjų (nuo 5,6 tyrėjo 2006 metais iki 6,6 tyrėjo 2013 metais), tyrėjų dalis versle (nuo 10,71 proc. 2006 metais iki 21,21 proc. 2013 metais), jaunų tyrėjų (turinčių daktaro laipsnį amžiaus grupėse iki 45 metų, be verslo sektoriaus) dalis (nuo 34,5 proc. 2006 metais iki 45 proc. 2013 metais) ir mokslinių publikacijų skaičius, tenkantis 1 mln. gyventojų



Bendros išlaidos MTEP
R&D Expenditure

(nuo 554 publikacijų 2006 metais iki 916 publikacijų 2013 metais).

Analizuojamos ES struktūrinių fondų investicijos turėjo apčiuopiamą poveikį šių rodiklių pokyčiams. Be to, veiksmų programų intervencijos pasižymėjo investicijų objektų įvairove, todėl rezultatai ir poveikis atitinka pakankamai plataus tikslinių grupių rato poreikius ir interesus.

Vis dėlto įgyvendinimo lygmenyje išlieka problemų, dėl kurių Lietuvos verslo išlaidų MTEP lygis ir eksperimentinės plėtros būdu kuriamų naujų produktų apimtys išlieka itin žemos. Tai nustelbia aukščiau paminėtus teigiamus ES struktūrinių fondų investicijų poveikio aspektus. Vykdydamas ribotų apimčių eksperimentinės plėtros veiklas Lietuvos verslas sukuria nepakankamai naujų produktų, kuriais galėtų būti grindžiamas jo konkurencinis pranašumas ir augimas. Mažos Lietuvos verslo išlaidos MTEP taip pat yra pagrindinis veiksnys, lemiantis išliekantį daugiau nei dvigubą Lietuvos atsilikimą pagal bendras išlaidas MTEP nuo ES ir Baltijos jūros regiono šalių vidurkio.

2007–2013 metų ES struktūrinių fondų investicijos MTEPI srityje turėjo apčiuopiamą poveikį tūkstančiui užimtųjų tenkančio tyrėjų skaičiaus (2006 metais – 5,6, 2013 metais – 6,6), tyrėjų dalies versle (2006 metais – 10,71 proc., 2013 metais – 21,21 proc.), jaunų tyrėjų dalies (2006 metais – 34,5 proc., 2013 metais – 45 proc.) ir publikacijų skaičiaus 1 mln. gyventojų (2006 metais – 554, 2013 metais – 916) pokyčiams.

With an aim to encourage business to increase expenditure on R&D, which had previously been very low, 2007-2013 EU structural funds investments in human resource development in the field of RDI were allocated to a wide range of measures. Some of them were focused on improving the researchers' qualification and competence and encouraging their mobility, funding of RDI activities, including high level international research, while other measures were oriented towards solving the problem of insufficient RDI infrastructure by renewing RDI infrastructure and creating open access infrastructure for business.

In the period of 2007-2013, significant changes in the values of RDI context indicators were observed: there was an increase in the number of researchers per thousand employed persons (from 5.6 researchers in 2006 to 6.6 researchers in 2013), share of researchers in business (from 10.71 per cent in 2006 to 21.21 per cent in 2013), share of young researchers (those in age groups up to 45 years with a doctoral degree, excluding business sector) (from 34.5 per cent in 2006 to 45 per cent in 2013) and number of scientific publications per 1 million residents (from 554 publications in 2006 to 916 publications in 2013).

The analysed EU structural funds investments have had an observable impact on the changes in the values of these indicators. In addition, the interventions of the operational programmes highly varied in terms of investment object, thus, the results and impacts correspond to the needs and interests of the wide range of target groups.

However, due to the problems at the implementation level, Lithuanian business expenditure on R&D, as well as volumes of new products developed as a result of experimental development, remain very low. This negative aspect outweighs the above-mentioned positive aspects of the impact created by the EU structural funds investments. By carrying out rather limited-scope experimental development activities, Lithuanian business does not manage to create sufficient number of new products that could provide the base for its competitive advantage and growth. Low Lithuanian business expenditure on R&D is also the main reason why the country more than twice lags behind both the EU-28 and the Baltic Sea Region average, in terms of total expenditure on R&D.

2007-2013 EU structural funds investments in the RDI field have had an observable impact on the changes in the number of researchers (5.6 in 2006, 6.6 in 2013), share of researchers in business (10.71 per cent in 2006, 21.21 per cent in 2013), share of young researchers (34.5 per cent in 2006, 45 per cent in 2013) and the number of scientific publications per 1 million residents (554 in 2006, 916 in 2013).

ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ PLĖTRA VIEŠAJAME SEKTORIUJE

2007–2013 metų ES struktūrinių fondų investicijos žmogiškųjų išteklių plėtrai viešajame sektoriuje buvo daugiausia skirtos finansuoti veiklas, orientuotas į viešojo sektoriaus darbuotojų žmogiškojo kapitalo kaupimą. Šios srities intervencijos apėmė valstybės tarnautojų ir kitų viešojo sektoriaus darbuotojų mokymo (kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo) veiklų organizavimą, tyrimų ir studijų, skirtų identifikuoti mokymo poreikius ir įvertinti įgyvendintas mokymo veiklas, rengimą, mokymo programų, metodinės medžiagos, personalo rengimą bei informacinių sistemų diegimą.

Minėtos intervencijos turėjo teigiamą poveikį gyventojų pasitikėjimui valstybės ir savivaldybių institucijomis ir įstaigomis – pagrindiniam šios srities konteksto rodikliui. Ženklaus pasitikėjimo prieaugis stebimas 2012

metais, kai pradėti fiksuoti pirmieji intervencijų rezultatai. Dėl ŽIPVP 1, 2 ir 4 prioritetų priemonių intervencijų sėkmingai mokymus baigė daugiau nei 286 tūkst. viešojo sektoriaus darbuotojų. Išlaugęs pastarųjų žmogiškasis kapitalas sąlygojo aukštesnę viešojo sektoriaus darbuotojų darbo kokybę, kurią palankiai įvertino šalies gyventojai, išreikšdami didesnę pasitikėjimą valstybės ir savivaldybių institucijomis ir įstaigomis.

Atkreiptinas dėmesys, kad analizuojamos intervencijos – tik vienas iš daugelio pasitikėjimo lygį potencialiai lemiančių veiksnių. Be to, siekiant užkirsti kelią dėl intervencijų įgyto žmogiškojo kapitalo praradimui ar nusidėvėjimui, būtina reguliariai vykdyti viešojo sektoriaus ir visuomenės poreikius atitinkančias viešojo sektoriaus darbuotojų mokymo veiklas.



Poveikis gyventojų pasitikėjimui valstybės ir savivaldybių institucijomis ir įstaigomis
The impact on public confidence in state and municipal institutions and bodies

2007–2013 metų laikotarpiu sėkmingai mokymus baigė daugiau nei 286 tūkst. viešojo sektoriaus darbuotojų. Išlaugęs pastarųjų žmogiškasis kapitalas sąlygojo aukštesnę viešojo sektoriaus darbuotojų darbo kokybę, kurią palankiai įvertino šalies gyventojai, išreikšdami didesnę pasitikėjimą valstybės ir savivaldybių institucijomis ir įstaigomis.

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN THE PUBLIC SECTOR

2007-2013 EU structural funds investments for human resource development in the public sector were mostly allocated for funding activities oriented towards accumulation of human capital of public sector workers. Interventions in this field encompassed training and retraining of civil servants and other public sector workers, preparation of research and studies identifying training needs and evaluating completed training activities, preparation of training programmes and methodology, training of training personnel, as well as establishment of information systems.

These interventions have had a positive impact on the public confidence in state and municipal institutions and bodies - the man context indicator in this field. Significant increase in the public

confidence was observed in 2012, when the achievements of the interventions were recorded for the first time. Due to the interventions of measures under 1, 2 and 4 priorities of the DHR OP, more than 286 thousand public sector workers successfully completed the training. The increased quality of human capital in public sector conditioned higher quality of work, which was appreciated by the public, expressing higher confidence in state and municipal institutions and bodies.

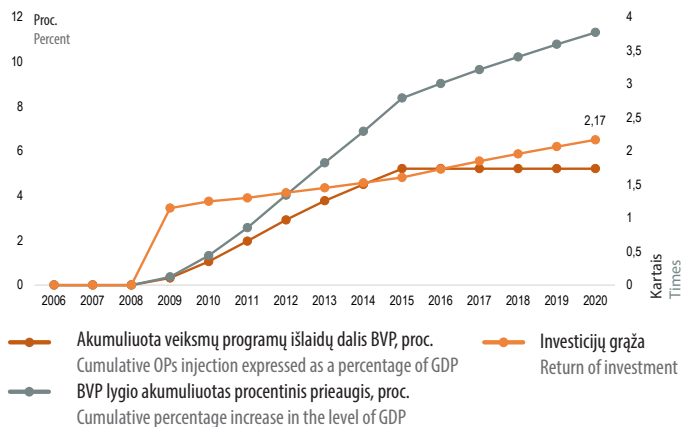
In 2007–2013, more than 286 thousand public sector workers successfully completed the training. The increased quality of human capital in public sector conditioned higher quality of work, which was appreciated by the public, expressing higher confidence in state and municipal institutions and bodies.

POVEIKIS MAKROEKONOMINIAMS RODIKLIAMS

Greta 2007–2013 metų ES struktūrinių fondų investicijų į žmogiškųjų išteklių plėtrą poveikio atskiriems anksčiau įvardytų sričių konteksto rodikliams, taip pat buvo įvertintas šių investicijų poveikis šalies ekonomikai. Intervencijos pagal 62 veiksmų programų priemonės sukūrė tiek trumpalaikį, tiek ilgalaikį poveikį, kurį galima pademonstruoti pasitelkus atskirus makroekonominis rodiklius.

Investicijos į žmogiškųjų išteklių plėtrą prisidėjo prie ekonomikos sektorių kuriamos pridėtinės vertės augimo. ES struktūrinių fondų lėšų panaudojimo metu stebimas padidėjusių užsakymų verslui sukeltas trumpalaikis poveikis, kuris labiausiai padidino statybos ir rinkos paslaugų sektorių pridėtinę vertę. Šis trumpalaikis poveikis baigiasi kartu su veiksmų programų įgyvendinimu.

Pasibaigus veiksmų programų įgyvendinimui, išlieka kuklesnis, tačiau ilgalaikis, išaugusio Lietuvos verslo konkurencingumo



Veiksmų programų investicijų į žmogiškųjų išteklių plėtrą teikiama grąža
Return on operational programmes investments in human resource development

nulemtas teigiamas poveikis šalies ekonomikoje kuriamos produkcijos apimtims.

Aukštą ES struktūrinių fondų investicijų teikiamą grąžą atspindi ilgalaikis poveikis BVP lygiui, kuris didėjo augant metinėms veiksmų programų injekcijoms. 2009 metais BVP lygis buvo 0,37 proc., o 2012 metais – 1,46 proc. didesnis nei būtų buvęs neįgyvendinus intervencijų. Prognozuojama, kad dėl padidėjusio fizinės infrastruktūros, žmogiškųjų išteklių ir MTEP bazės lygio investicijų poveikis BVP išliks ir pasibaigus veiksmų programų įgyvendinimui. Dėl žmogiškųjų išteklių plėtros priemonių projektų poveikio iki 2020 metų sukurtas papildomas BVP 2,17 karto viršys šių projektų išlaidas, todėl intervencijos ilguoju laikotarpiu teiks realią naudą verslui ir visuomenei.

Poveikis makroekonominiams rodikliams buvo įvertintas pasitelkus makroekonometrinių modeliavimą HERLIT modeliu, grindžiamu kontrafaktinio poveikio vertinimo logika ir daugialybiais ekonominiais sąryšiais.

Dėl žmogiškųjų išteklių plėtros priemonių projektų poveikio iki 2020 metų sukurtas papildomas BVP 2,17 karto viršys šių projektų išlaidas, todėl ES struktūrinių fondų investicijos žmogiškųjų išteklių plėtrai ilguoju laikotarpiu teiks realią naudą verslui ir visuomenei.

IMPACT ON THE MACROECONOMIC INDICATORS

In addition to the impact of EU structural funds investments for human resource development on the context indicators in the previously-mentioned fields, the impact of these investments on the country's economy has also been assessed. Interventions under 62 measures have generated both short-term and long-term impact, visible in the changes of the values of particular macroeconomic indicators.

Investments for human resource development increased the benefit generated by economic sectors. At the time of absorbing EU structural funds, short-term impact generated due to increased number of order for business was observed. The latter mostly increased the benefit of construction and market services sectors. This short-term impact is limited to the period of implementation of the operational programmes.

Due to the increased competitiveness of Lithuanian business, modest but enduring positive impact on the volumes of production created in the country's economy remains even after the termination of the operational programmes.

High return on EU structural funds investments is reflected in the long-term impact on the level of GDP, which has been increasing in line with annual injections from the operational programmes. In 2009, the level of GDP was 0.37 per cent, while in 2012 - 1.46 per cent higher than it would have been without the interventions. As a result of the increased level of physical infrastructure, human resources and R&D base, it is forecast that the impact of the investments on the GDP will remain even after the termination of the operational programmes. Due to the impact of the projects under human resource development measures, additional GDP generated until 2020 will exceed the expenditures of these projects by 2.17 times. Therefore, the interventions analysed will benefit business and society in the long run.

The impact on the macroeconomic indicators has been evaluated using macroeconometric modelling with HERLIT model based on the logic of counterfactual impact evaluation and multiple economic interrelations.

Due to the impact of projects under human resource development measures, additional GDP generated until 2020 will exceed the expenditures of these projects by 2.17 times. Therefore, the interventions analysed will benefit business and society in the long run.

2007–2013 metų ES struktūrinių fondų investicijos žmogiškųjų išteklių plėtrai atnešė įvairiapusę naudą šalies visuomenei ir ekonomikai. Dėl intervencijų išaugo jaunimo švietimo pasiekimų lygis, padidėjo privataus ir viešojo sektorių darbuotojų žmogiškasis kapitalas, išaugo ūkio sektorių kuriama pridėtinė vertė, sumažėjo nedarbo lygis ir padidėjo gyventojų pasitikėjimas viešuoju sektoriumi.

Išlieka tam tikri iššūkiai, kuriuos svarbu spręsti pasitelkiant 2014–2020 metų programavimo periodo ES struktūrinių fondų ir nacionalinio biudžeto investicijas. Ypatingą dėmesį vertėtų skirti darbingo amžiaus žmonių mokymosi visą gyvenimą lygio didinimui, jaunimo nedarbo ir ilgalaikio nedarbo mažinimui, verslo skatinimui didinti išlaidas MTEP ir aktyviau užsiimti eksperimentine plėtra, verslo ir mokslo bendradarbiavimo, orientuoto į verslo konkurencingumo didinimą, skatinimui, pastangoms išlaikyti viešojo sektoriaus darbuotojus ir būdams užkirsti kelią jų įgyto žmogiškojo kapitalo nusidėvėjimui ar praradimui.

2007-2013 EU structural funds investments for human resource development have created many-sided benefit to the country's society and economy. Interventions funded by these investments have contributed to the increase in the education attainment level of youth, human capital of workers in both private and public sectors and benefit generated by economic sectors, decrease in the unemployment level, as well as higher public confidence in the public sector.

Some challenges that have to be addressed by the EU structural funds and national budget funds of 2014-2020 programming period remain. Particular attention has to be paid to increasing the level of lifelong learning of working-age population, reducing the level of youth and long-term unemployment, promoting business to increase expenditure on R&D and engage more actively in the experimental development, encouraging research-business cooperation oriented towards increasing the competitiveness of business, maintaining public sector workers and preventing the quality of their human capital acquired from depreciation or loss.



Leidiny parengtas naudojant ES struktūrinės paramos poveikio žmogiškųjų išteklių plėtrai vertinimo rezultatus. Vertinimo ataskaitą Lietuvos Respublikos finansų ministerijos užsakymu parengė UAB „BGI Consulting“.

2015 m.

The publication was based on the evaluation results of the impact of EU structural assistance on human resource development. The evaluation was commissioned by the Ministry of Finance of the Republic of Lithuania and carried out by BGI Consulting, UAB.

2015

UAB "BGI Consulting"
Didžioji g. 25-6
LT-01128 Vilnius, Lietuva
www.bgiconsulting.lt

LR finansų ministerija
Lukiškių g. 2
LT-01512 Vilnius, Lietuva
www.finmin.lt

www.esinvesticijos.lt