



LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTRAS

**ĮSAKYMAS
DĖL SOCIALINIO DIALOGO IR KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ SKATINIMO
2024–2028 METŲ VEIKSMŲ PLANO PATVIRTINIMO**

Nr.
Vilnius

Vadovaudamasis Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos, kuriai pritarta Lietuvos Respublikos Seimo 2020 m. gruodžio 11 d. nutarimu Nr. XIV-72 „Dėl Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“, 131.2 papunkčiu, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. liepos 17 d. nutarimu Nr. 892 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“, 8.1.4 papunkčiu ir 2022 m. spalio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio 4 straipsnio 2 dalimi:

1. T v i r t i n u Socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų skatinimo 2024–2028 metų veiksmų planą (pridedama).
2. P a v e d u šio įsakymo vykdymo kontrolę viceministrui pagal veiklos sritį.
3. S i ū l a u socialinių partnerių organizacijoms dalyvauti įgyvendinant Socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų skatinimo 2024–2028 metų veiksmų planą.

Socialinės apsaugos ir darbo ministras

SOCIALINIO DIALOGO IR KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ SKATINIMO 2024–2028 METŲ VEIKSMŲ PLANAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų skatinimo 2024–2028 metų veiksmų plano (toliau – Veiksmų planas) tikslas – skatinti socialinį dialogą ir kolektyvinių sutarčių sudarymą.

2. Šiam tikslui įgyvendinti numatomi uždaviniai:

2.1. ugdyti socialiniame dialoge dalyvaujančių subjektų kompetencijas ir gebėjimus;

2.2. vykdyti visuomenės informavimą socialinio dialogo klausimais;

2.3. vykdyti socialinio dialogo situacijos ir pažangos stebėseną;

2.4. įgyvendinti teisėkūros iniciatyvas;

2.5. skatinti valstybės ir savivaldybių institucijų konsultavimąsi su socialiniais partneriais.

3. Veiksmų planas parengtas atsižvelgiant į 2021–2030 m. plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įtraukios darbo rinkos plėtros programos, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. lapkričio 10 d. nutarimu Nr. 929 „Dėl 2021-2030 m. plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įtraukios darbo rinkos plėtros programos patvirtinimo“, 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įtraukios darbo rinkos plėtros programos pažangos priemonės Nr. 09-001-02-09-01 „Skatinti socialinių partnerių įgalinimą dalyvauti socialiniame dialoge“ aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2022 m. gruodžio 30 d. įsakymu Nr. A1-910 „Dėl 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Įtraukios darbo rinkos plėtros programos pažangos priemonės Nr. 09-001-02-09-01 „Skatinti socialinių partnerių įgalinimą dalyvauti socialiniame dialoge“ aprašo patvirtinimo“, 2022 m. spalio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio ir 2023 m. birželio 12 d. Tarybos rekomendacijos dėl socialinio dialogo stiprinimo Europos Sąjungoje nuostatas.

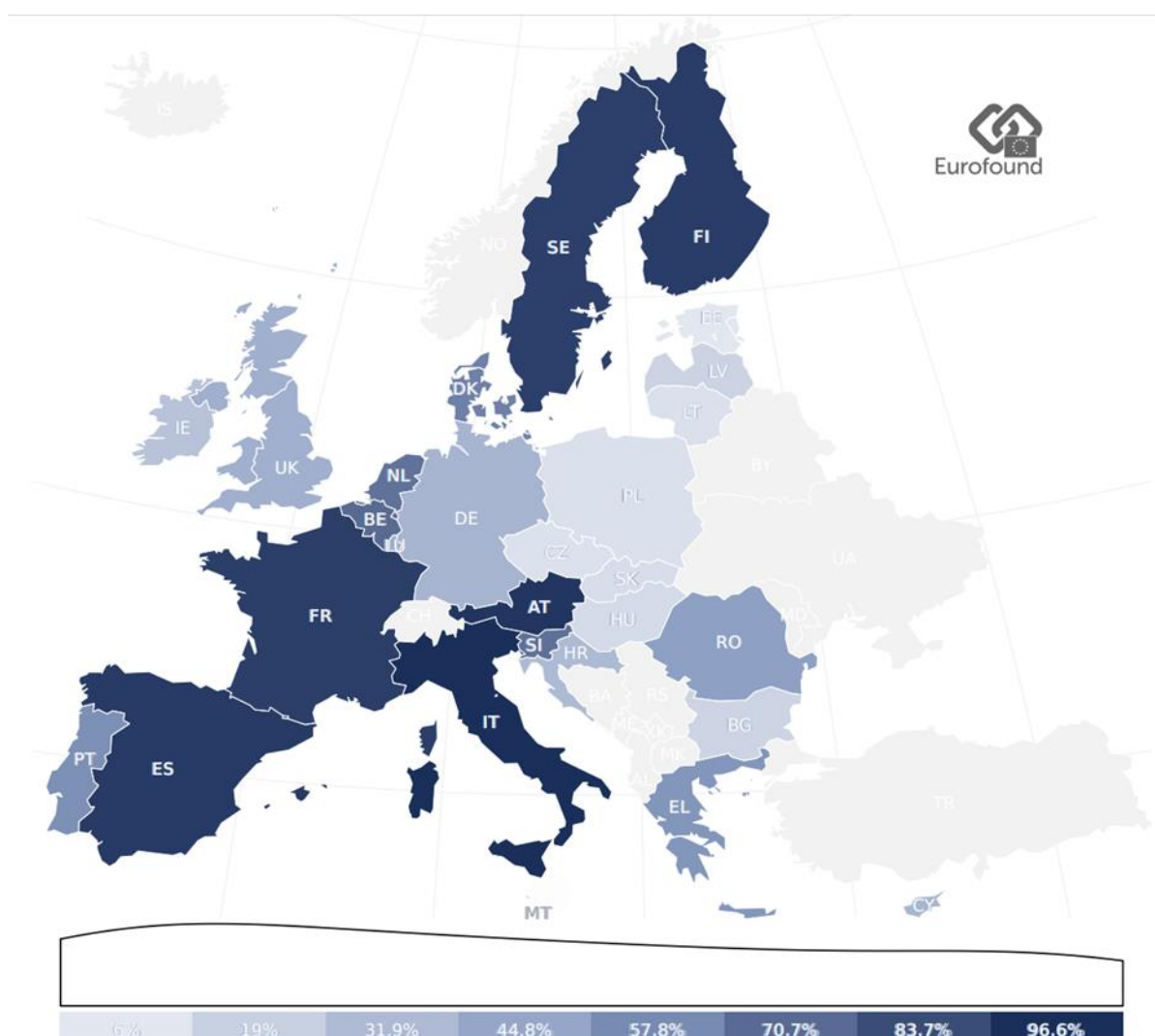
4. Veiksmų plane vartojamos sąvokos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – Darbo kodeksas), Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatyme.

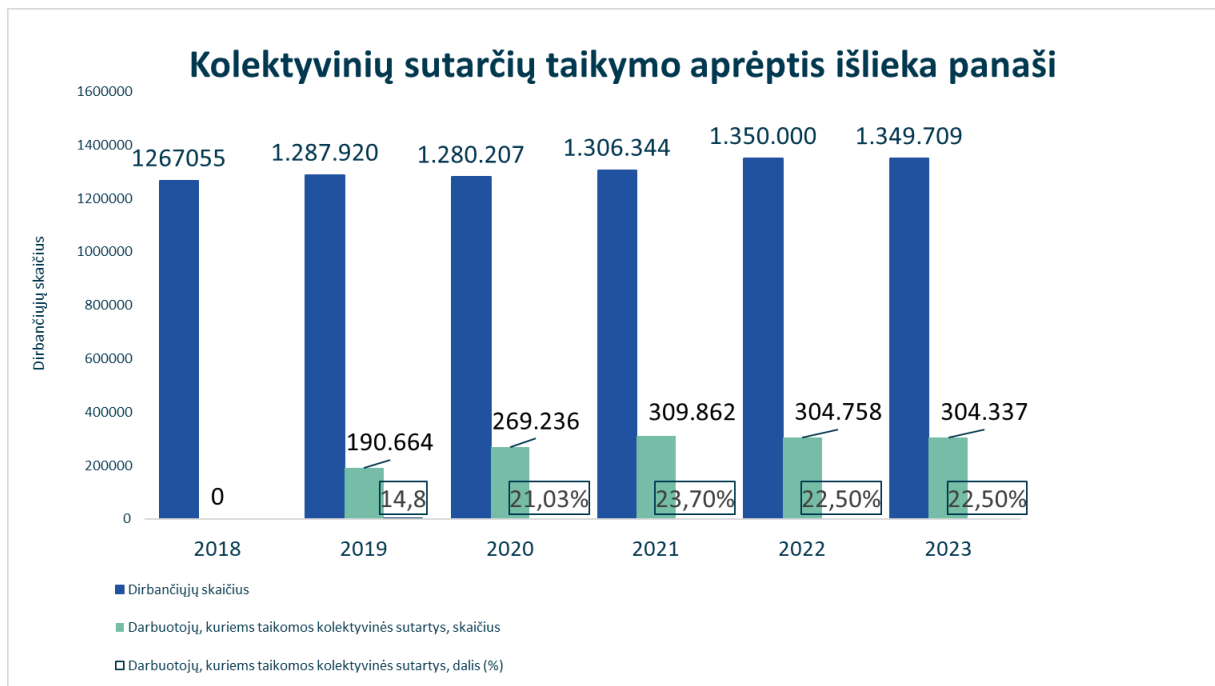
5. Veiksmų planas peržiūrimas pagal poreikį, bet ne rečiau kaip kartą per penkerius metus.

6. Veiksmų planas ir visi jo papildymai ir patikslinimai skelbiami viešai ir apie juos pranešama Europos Komisijai.

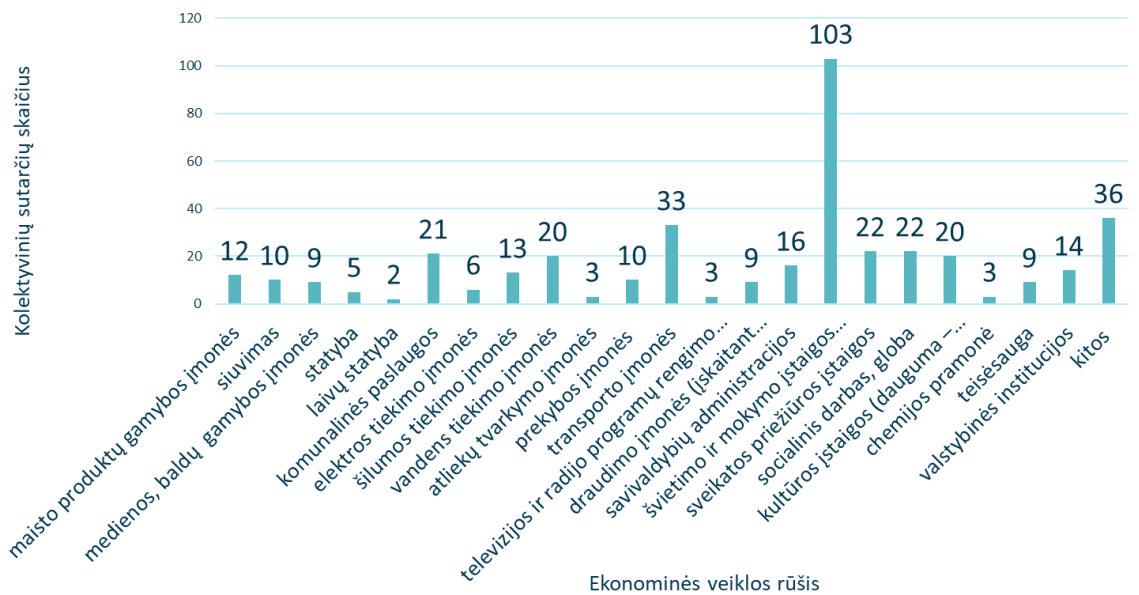
II SKYRIUS ESAMOS SOCIALINIO DIALOGO SITUACIJOS ANALIZĖ

7. Lietuvoje 2023 m. iš 1 349 709 dirbančiųjų 304 337 darbuotojams buvo taikomos kolektyvinės sutartys (22,5 proc.). Šis rodiklis yra vienas žemiausių Europos Sąjungoje. Nuo 2020 m. kolektyvinių sutarčių taikymo aprėptis reikšmingai nekito, kolektyvinės sutartys taikomos maždaug pėntadaliui Lietuvos darbuotojų.

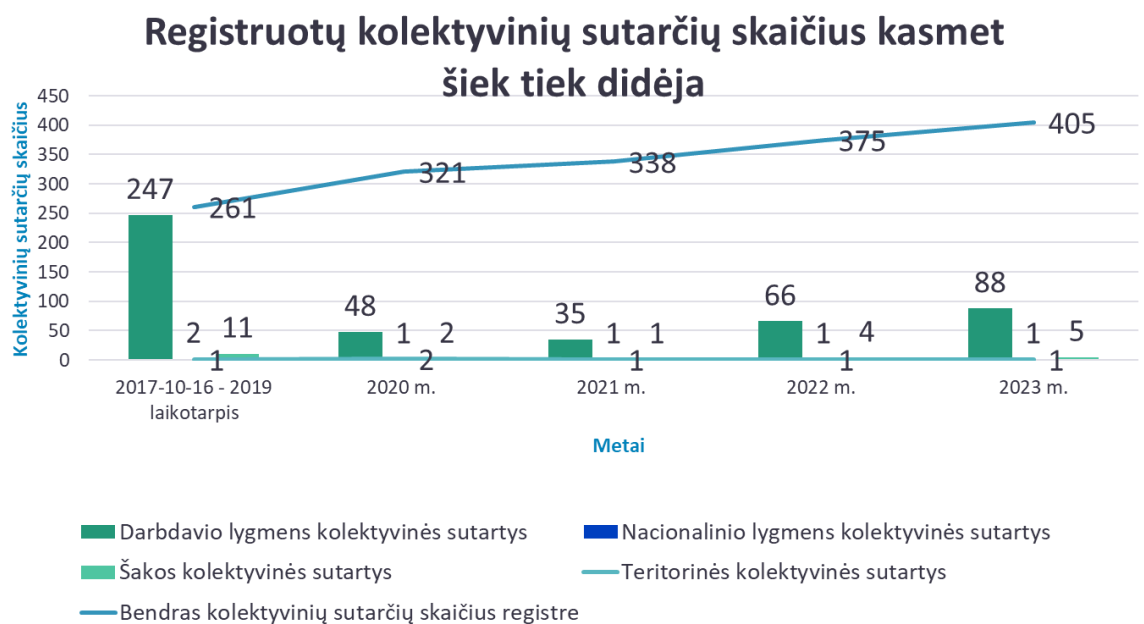




8. Didžioji dalis šių sutarčių sudaroma viešame sektoriuje – 70 proc., privačiame sektoriuje – 30 proc. Daugiausiai jų sudaryta švietimo ir mokymo bei socialines paslaugas teikiančiose įstaigose, taip pat kultūros, aplinkos apsaugos, sveikatos priežiūros, transporto, policijos ir kitose įstaigose, įmonėse ar institucijose. 2023 m. taip pat padaugėjo komunalinių paslaugų bei švietimo sektorių kolektyvinių sutarčių. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2023 m. atliktos kolektyvinių sutarčių Lietuvoje analizės duomenimis, kolektyvinėse sutartyse susitariama dėl įvairių nuostatų, naudingų darbuotojams, pavyzdžiui, lankstaus ir individualaus darbo laiko, palankesnio, nei nustatyta Darbo kodekse, mokymosi atostogų apmokėjimo, papildomų atostogų dienų, dienų sveikatai gerinti, darbuotojų atvežimo į darbą, socialinės partnerystės rėmimo priemonių, tokių kaip darbdavio skiriamos lėšos profesinių sąjungų veiklai, profesinių sąjungų nariams suteikiamas laisvas apmokamas laikas dalyvauti profesinių sąjungų renginiuose, taip pat naudingų darbdaviams, pavyzdžiui, kitokių ar didesnių viršvalandžių, nei nustatyta Darbo kodekse (dažniausiai susitariama, kad viršvalandžiai neturėtų viršyti 220-250 val. per metus), profesinių sąjungų įsipareigojimai atlikti įvairias savo narių apklausas dėl streso mažinimo darbe priemonių, įsipareigojimai skelbti savo narių skaičių ir kitos nuostatos.



9. 2023 m. užregistruotos 88 darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys, 5 šakos kolektyvinės sutartys, viena teritorinė kolektyvinė sutartis ir viena nacionalinė kolektyvinė sutartis. Kadangi daugiausiai kolektyvinių susitarimų sudaroma darbdavio lygmeniu, kolektyvinių derybų sistema Lietuvoje vertintina kaip itin decentralizuota. Šalys, kuriose kolektyvinės sutartys taikomos bent 80 proc. darbuotojų (Italija, Austrija, Prancūzija, Belgija, Suomija, Švedija ir Danija) pasižymi stipriomis šakos ar nacionalinio lygmens kolektyvinių sutarčių sudarymo tradicijomis.



10. Europos Sąjungos tendencijos rodo, jog paslaugų sektoriuje sudaroma mažiau

kolektyvinių sutarčių nei gamybos, komunalinių paslaugų ar transporto sektoriuose. Siekiant, kad kolektyvinės sutartys būtų taikomos 80 proc. visų dirbančiųjų, būtina atkreipti dėmesį į paslaugų sektorių, kuriame dirba vis daugiau darbuotojų.

11. 2022 metais buvo pasirašyta Nacionalinė kolektyvinė sutartis, kuri galioja trejus metus – iki 2025 metų pabaigos. 2024 metais Nacionalinė kolektyvinė sutartis taikoma apie 66 tūkst. viešojo sektoriaus darbuotojų, kai tuo tarpu 2023 m. buvo taikoma maždaug 58 tūkst. darbuotojų. Nacionalinės profesinių sąjungų organizacijos kartu su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija kasmet peržiūri šios sutarties nuostatas ir jas atnaujina bei taiko sutartį tiems profesinių sąjungų nariams, kurie jais tapo po sutarties pasirašymo. Kasmetinis sutarties atnaujinimas stiprina profesines sąjungas, gerėja bendradarbiavimas tarp Vyriausybės ir profesinių sąjungų organizacijų, taip profesinių sąjungų nariai gauna įvairias tiesiogines naudas, susijusias su didesnėmis poilsio, tobulėjimo ir kitomis galimybėmis.

12. Eurofound vertina socialinio dialogo kokybę pagal darbo santykių rodiklį, kurį sudaro keturi pagrindiniai aspektai: darbo santykių demokratija, pramonės konkurencingumas, socialinis teisingumas ir darbo bei užimtumo kokybė. Nuo 2008 m. Lietuvoje pastebima konvergencijos tendencija, t. y. šis rodiklis atsilieka nuo ES vidurkio, tačiau auga sparčiau. Iš 100 galimų balų, Lietuva 2018–2021 m. vertinime surinko 43,8 balus. Socialinis dialogas darbdavio lygmeniu, į kurį įeina darbuotojų atstovavimas darbovietėje, informacijos teikimas darbuotojų atstovams, šios informacijos kiekis, kaip dažnai vadovybė rengia susitikimus, per kuriuos darbuotojai gali išreikšti savo nuomonę apie organizaciją, ir darbuotojų atstovų poveikis kompanijos sprendimams, vertinamas sąlyginai pozityviai (61,0 balas). Žemiausi balai Lietuvai skirti už darbuotojų teises (32,7 balo), kurios matuojamos pagal darbuotojų atstovavimo teises juridinio asmens kolegialaus valdymo organe, darbo tarybų teises ir teisę į streiką.

Pagal šiuos rodiklius, Lietuva priskiriama prie „į rinką orientuoto valdymo“ grupės. Grupės rezultatai darbo santykių demokratijos srityje yra labai prasti, o kolektyvinių derybų sistemos – nekoordinuotos ir decentralizuotos. Šiai grupei priskiriamos ekonomiškai liberalios šalys¹ (Kipras, Airija ir Malta), Baltijos šalys (Estija, Latvija ir Lietuva), Bulgarija ir Lenkija. Darbo tarybos ar darbuotojų atstovaujantieji organai yra savanoriški (net jei jie yra įpareigoti įstatymu, nėra teisinių sankcijų už jų nesilaikymą). Be to, daugumoje šios grupės valstybių darbuotojų atstovai neskiriami į juridinių asmenų valdymo organus.

13. Užsienio šalių, kuriose kolektyvinių sutarčių aprėptis viršija 80 proc., patirtis:

13.1. Prancūzija taiko mechanizmą, vadinamą „dekretu dėl išplėtimo“, kuris leidžia Vyriausybei išplėsti kolektyvinės sutarties taikymą visai pramonės šakai. Tai reiškia, kad net ir tos

¹ Ekonomiškai liberalios šalys pasižymi žemais mokesčiais kapitalui, silpna rinkos reguliacija, palankiomis sąlygomis prekybai.

įmonės, kurios tiesiogiai nedalyvavo derybose, privalo laikytis šios sutarties sąlygų. Dėl šio mechanizmo daugiau nei 98 proc. darbuotojų Prancūzijoje taikomos kolektyvinės sutartys, nepaisant to, kad tik apie 8 proc. darbuotojų yra profesinių sąjungų nariai (Lietuvoje – 8,5 proc. yra profsąjungų nariai). Lietuvos teisinėje bazėje taip pat yra numatyta galimybė išplėsti kolektyvines sutartis, tačiau Tarptautinė darbo organizacija įvardija Lietuvą tarp šalių, kurioje ši teisinė galimybė dar nėra panaudota². Kolektyvinių sutarčių išplėtimas yra vienas efektyviausių būdų pasiekti aukštą kolektyvinių sutarčių aprėptį, ypač kai sąlyginai nedaug darbuotojų priklauso profesinėms sąjungoms. Nepaisant to, siekiant užtikrinti socialinio dialogo ir kolektyvinių sutarčių kokybę, yra svarbu paraleliai kelti darbuotojų atstovų kompetencijas;

13.2. Švedijoje, kurioje kolektyvinės sutartys taikomos 88 proc. darbuotojų, yra įteisinti antriniai arba solidarumo streikai, kai darbuotojų organizacijos imasi veiksmų ne dėl savo tiesioginių interesų ar darbdavio veiksmų. Pavyzdžiui, 2023 m. elektromobilių gamintojui „Tesla“ atsisakius pasirašyti Švedijos pramonės kolektyvinę sutartį, kiti „Tesla“ partneriai skelbė antrinius streikus, atsisakydami iškrauti „Tesla“ automobilius, valyti biuro erdves ir t. t.

13.3. Suomijoje, kurioje kolektyvinės sutartys taikomos 90 proc. darbuotojų,—yra leidžiami solidarumo streikai ir politiniai streikai;

13.4. Slovėnijoje, kurioje kolektyvinių sutarčių aprėptis siekia 80 proc., streiką skelbti galima ne tik dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, bet ir dėl platesnių socio-ekonominių klausimų. Taigi, šalyse, kuriose kolektyvinių sutarčių aprėptis viršija 80 proc., teisė į streiką yra laikoma esmine kokybiško socialinio dialogo dalis.

Lietuvoje streiko teisė yra apribota, nes streiką gali skelbti tik profesinė sąjunga, įvykus kolektyviniam ginčui dėl interesų, t. y. kai nepavyksta susitarti dėl kolektyvinės sutarties sudarymo arba jau galiojančios sutarties pakeitimo. Streikas yra *ultima ratio*, todėl Darbo kodeksas (243 straipsnis) įpareigoja šalis, pirmiausia, rasti sprendimą alternatyviais ginčų sprendimo būdais – pasitelkiant ginčų komisiją, tarpininkavimą arba arbitražą. Be to, streikui būtinas ketvirtadalis darbuotojų palaikymas. Nuo 2000 m., kai buvo pradėta rinkti streikų statistinė informacija, iki 2022 m. pabaigos Lietuvoje surengti 1 374 streikai, iš jų 739 – išpėjamieji, 635 – tikrieji. 2020 ir 2021 m. streikai nebuvo organizuojami. Daugiausia (99,2 proc.) streikų surengė švietimo įstaigų darbuotojai. Europos Sąjungoje 2010–2017 m. vidutiniškai 1 000 darbuotojų teko 17 nedirbtų dienų dėl kolektyvinių streikų. Tuo laikotarpiu Kipre dėl streikų vidutiniškai nedirbta daugiausiai dienų – 316. Prancūzija užėmė antrąją vietą – 125 nedirbtos dienos. Tuo tarpu Lietuvoje – tik 5 nedirbtos dienos.

² ILO

(2022) Extension of collective agreements: Evidence from the updated IRLex database. Factsheet. <https://www.ilo.org/publications/extension-collective-agreements-evidence-updated-irlex-database>

13.5. Norvegijoje pagal naujausius Viešųjų pirkimų įstatymo pakeitimus perkančiosios organizacijos privalo užtikrinti, kad įmonėse, dalyvaujančiose viešųjų pirkimų konkursuose, darbo užmokesčio ir įdarbinimo sąlygos būtų ne mažiau palankios darbuotojams nei tos, kurios nustatytos visuotinai taikomose kolektyvinėse sutartyse arba nacionalinėse atitinkamų pramonės šakų kolektyvinėse sutartyse. Panašios taisyklės egzistuoja Kroatijoje, Kipre, Čekijoje, Airijoje ir Nyderlanduose. Tais atvejais, kai nėra atitinkamų šakos ar nacionalinių kolektyvinių sutarčių, viešuosiuose pirkimuose pirmenybė gali būti teikiama įmonėms, kurios yra pasirašiusios įmonės lygmens kolektyvinę sutartį. Tokios taisyklės nustatytos Kroatijoje ir Slovėnijoje – šalyse, turinčiose didžiausią kolektyvinių sutarčių aprėptį Rytų Europoje (Kroatija – 47 proc., Slovėnija – 80 proc.). Tai skatina įmones įsitraukti į kolektyvines derybas ir laikytis kolektyvinių sutarčių reikalavimų, kartu nevyksta socialinis dempingas ir nekonkuruojama pigia darbo jėga.

14. Nestandartinių darbo formų augimas daro didelį poveikį profesinių sąjungų organizavimuisi, nes laikini darbuotojai, dėl to, kad netrukus gali palikti įmonę, dažnai nenoriai jungiasi į profesines sąjungas ar dalyvauja profesinių sąjungų veikloje. Darbo rinkos perreguliavimas, susijęs su nestandartinių darbo formų mažinimu (pvz., Nyderlanduose, Slovakijoje, Švedijoje), viešojo sektoriaus privatizavimo stabdymu (pvz., Nyderlanduose, Švedijoje), kova su nedarbu (pvz., Švedijoje), kova su fiktyviu savarankišku darbu (pvz., Švedijoje) ir politikos priemonių, kuriomis siekiama sumažinti kai kurių kategorijų darbuotojų, pavyzdžiui, migrantų, prieglobsčio prašytojų ir dokumentų neturinčių darbuotojų, nesaugumą (pvz. Švedijoje), galėtų paskatinti darbuotojus aktyviau jungtis į profesines sąjungas.

15. Kolektyvinių sutarčių nuostatos, kai tai numato įstatymai ir kolektyvinės sutartys, gali būti taikomos ne tik profesinių sąjungų nariams, bet ir joms nepriklausantiems darbuotojams. Tokiu atveju profesinei sąjungai nepriklausantis darbuotojas gali laisvai naudotis profesinės sąjungos narių pastangomis ir ištekliais, įdėtais į kolektyvines derybas. Vienas būdų spręsti „zuikių“ problemą ir skatinti priklausymą profesinėms sąjungoms yra mažinti įstojimo kaštus. Belgijoje profesinių sąjungų nario mokesčiai iš dalies kompensuojami metinėmis neapmokestinamomis profesinių sąjungų išmokomis. Šios išmokos gali padengti didelę dalį metinių nario mokesčių. Šiuo metu dėl jų paprastai deramasi šakos arba įmonės kolektyvinėse sutartyse, todėl jas finansuoja darbdavys.

16. Siekiant skatinti socialinį dialogą ir kolektyvinių sutarčių pasirašymą, 2024 m. pradėtas įgyvendinti Europos Sąjungos lėšomis finansuojamas projektas „Vystyti socialinį dialogą, siekiant kurti kokybiškas darbo vietas ir didinti konkurencingumą“ Nr. 07-022-P-0001.

Projekto tikslas – plėtoti socialinį dialogą, siekiant kurti kokybiškas darbo vietas ir didinti konkurencingumą: ugdyti darbdavių ir profesinių sąjungų kompetencijas ir gebėjimus; keisti darbdavių organizacijų ir valdžios institucijų požiūrį į socialinį dialogą ir jo svarbą; daugiau dėmesio skirti švietimui socialinio dialogo klausimais; skatinti narystę profesinėse sąjungose ir kolektyvinių sutarčių sudarymą. Prioritetas teikiamas privačiam sektoriui. Taip pat numatoma skatinti narystę darbdavių asociacijose. Projekto įgyvendinimo laikotarpis – 2024–2027 m.

III SKYRIUS VEIKSMŲ PLANO ĮGYVENDINIMAS IR FINANSAVIMAS

17. Veiksmų plano įgyvendinimą koordinuoja Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

18. Veiksmų plane nurodyti atsakingi vykdytojai pasibaigus kiekvienam kalendorinių metų ketvirčiui iki kito ketvirčio pirmojo mėnesio 15 d. teikia Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai informaciją, kaip vykdomas Veiksmų planas.

19. Veiksmų plano įgyvendinimo priemonės finansuojamos iš 2021–2027 metų Europos Sąjungos fondų investicijų programos lėšų ir Lietuvos Respublikos valstybės biudžete institucijoms, atsakingoms už Veiksmų plano priemonių įgyvendinimą, patvirtintų bendrųjų asignavimų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka gautų lėšų.

IV SKYRIUS VEIKSMŲ PLANO UŽDAVINIAI, PRIEMONĖS, ASIGNAVIMAI IR ATSAKINGI VYKDYTOJAI

Priemonės	Įgyvendinimo terminas	Preliminarus lėšų poreikis, tūkst. eurų					Atsakingi vykdytojai
		2024 m.	2025 m.	2026 m.	2027 m.	2028 m.	
1 uždavinys – ugdyti socialiniame dialoge dalyvaujančių subjektų kompetencijas ir gebėjimus							
1.1. Apskritojo stalo diskusijos darbuotojų ir darbdavių atstovams teritoriniu, šakos lygmenimis kolektyvinių derybų, derybinių gebėjimų, lyderystės, darbo teisės klausimais	2024–2027 m.	25,00	31,00	27,00	14,00	-	Lietuvos darbdavių konfederacija Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
1.2. Mokymai darbuotojų ir darbdavių atstovams	2024–2027 m.	135,00	156,00	149,00	127,00	-	Lietuvos darbdavių konfederacija

darbo teisės, saugos ir sveikatos, darbo sąlygų, darbo apmokėjimo dydžio, darbo normų bei darbo apmokėjimo sąlygų, kolektyvinių derybų, socialinių partnerių organizacijų steigimo ir kitomis temomis							Lietuvos pramonininkų konfederacija Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
1.3. Mokymai profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovams, orientuoti į skirtingoms šakoms ir savivaldybėms būdingas problemas, darbo sąlygų specifiką, darbo apmokėjimo sistemos ypatumus, taip pat gebėjimų stiprinimui socialinio dialogo srityje, darbo teisės, ekonomikos, finansinio raštingumo, skaitmeninių įgūdžių, nuotolinių darbo formų ir kitomis temomis	2024–2026 m.	61,00	214,00	211,00	202,00	-	Lietuvos darbdavių konfederacija Lietuvos pramonininkų konfederacija Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
1.4. Konferencijos socialinio dialogo, atskirų šakų specifikos, tvarumo ir kitomis temomis	2024–2026 m.	17,00	46,00	31,00	13,00	-	Lietuvos darbdavių konfederacija Lietuvos pramonininkų konfederacija Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
1.5. Konsultacijos socialinio dialogo klausimais (socialinės partnerystės sistema, darbuotojų ir	2024–2028 m.	67,00	132,00	132,00	66,00	-	Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“

darbdavių atstovavimas per kolektyvines derybas, darbo apmokėjimo sistemoms keliamų reikalavimų ir kitais darbo teisės klausimais) darbuotojų ir darbdavių atstovams, visuomenei							Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija Valstybinė darbo inspekcija Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
1.6. Konsultaciniai renginiai (seminarai) ir vaizdo konferencijos aktualiais darbo teisės klausimais	2024–2028 m.	-	-	-	-	-	Valstybinė darbo inspekcija Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
2 uždavinys – vykdyti informavimą socialinio dialogo klausimais							
2.1. Publikacijos žiniasklaidoje, socialiniuose tinkluose ir spaudoje, viešinant informaciją apie socialinio dialogo naudą ir geruosius socialinio dialogo pavyzdžius	2024–2028 m.	17,00	39,00	40,00	36,00	-	Lietuvos darbdavių konfederacija Lietuvos pramonininkų konfederacija Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
2.2. Radijo laidos socialinio dialogo temomis	2024–2027 m.	5,00	7,00	14,00	7,00	-	Lietuvos pramonininkų konfederacija Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
3 uždavinys – vykdyti socialinio dialogo situacijos ir pažangos stebėseną							
3.1. Socialinio dialogo situacijos Lietuvoje tyrimai	2024–2027 m.	15,00	11,00	18,00	20,00	-	Lietuvos darbdavių konfederacija Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija

							Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
3.2. Kolektyvinių sutarčių ir kolektyvinių derybų aprėpties Lietuvoje analizė	2024–2028 m.	-	-	-	-	-	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
4 uždavinys – įgyvendinti teisėkūros iniciatyvas							
4.1. Parengti Darbo įstatymų ir kitų teisės aktų, susijusių su kolektyvinėmis derybomis, pakeitimo projektą	2024 m.	-	-	-	-	-	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
5 uždavinys – skatinti valstybės ir savivaldybių institucijų konsultavimąsi su socialiniais partneriais							
5.1. Vykdyti valstybės ir savivaldybių institucijų informavimą apie konsultavimąsi su socialiniais partneriais	2024–2028 m.	-	-	-	-	-	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
Iš viso ES lėšų: 2 mln. 85 tūkst.	2024–2027 m.	342,00	636,00	622,00	485,00	-	

**V SKYRIUS
VEIKSMŲ PLANO VERTINIMO KRITERIJAI IR JŲ REIŠMĖS**

Uždavinių vertinimo kriterijai	Vertinimo kriterijų reikšmės					Atsakingi vykdytojai
	2024 m.	2025 m.	2026 m.	2027 m.	2028 m.	
1 uždavinys – ugdyti socialiniame dialoge dalyvaujančių subjektų kompetencijas ir gebėjimus						
P-1-1 Suorganizuotų apskritojo stalo diskusijų skaičius	ne mažiau nei 12	ne mažiau nei 19	ne mažiau nei 14	ne mažiau nei 6	-	Lietuvos darbdavių konfederacija Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
P-1-2 Suorganizuotų mokymų darbuotojų ir darbdavių atstovams skaičius	ne mažiau nei 50	ne mažiau nei 64	ne mažiau nei 56	ne mažiau nei 35	-	Lietuvos darbdavių konfederacija Lietuvos pramonininkų konfederacija Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija Socialinės apsaugos ir darbo ministerija

P-1-3 Suorganizuotų mokymų profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovams skaičius	ne mažiau nei 28	ne mažiau nei 74	ne mažiau nei 72	ne mažiau nei 64	-	Lietuvos darbdavių konfederacija Lietuvos pramoninkų konfederacija Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
P-1-4 Suorganizuotų konferencijų skaičius	ne mažiau nei 2	ne mažiau nei 6	ne mažiau nei 3	ne mažiau nei 1	-	Lietuvos darbdavių konfederacija Lietuvos pramoninkų konfederacija Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
P-1-5 Suteiktų konsultacijų socialinio dialogo klausimais skaičius	ne mažiau nei 160	ne mažiau nei 250	ne mažiau nei 250	ne mažiau nei 150	ne mažiau nei 50	Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
P-1-6 Suorganizuotų konsultacijų renginių skaičius	ne mažiau nei 5	ne mažiau nei 5	ne mažiau nei 5	ne mažiau nei 5	ne mažiau nei 5	Valstybinė darbo inspekcija Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
2 uždavinys – vykdyti informavimą socialinio dialogo klausimais						
P-2-1 Parengtų ir paviešintų publikacijų žiniasklaidoje, socialiniuose tinkluose ir spaudoje skaičius	ne mažiau kaip 2	ne mažiau kaip 12	ne mažiau kaip 15	ne mažiau kaip 11	-	Lietuvos darbdavių konfederacija Lietuvos pramoninkų konfederacija Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
P-2-2 Ištransliuotų radijo laidų skaičius	ne mažiau kaip 1	ne mažiau kaip 3	ne mažiau kaip 6	ne mažiau kaip 3	-	Lietuvos pramoninkų konfederacija Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
3 uždavinys – vykdyti socialinio dialogo situacijos ir pažangos stebėseną						
P-3-1 Atliktų socialinio dialogo situacijos Lietuvoje tyrimų skaičius	ne mažiau kaip 1	ne mažiau kaip 1	ne mažiau kaip 1	ne mažiau kaip 1	-	Lietuvos darbdavių konfederacija Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija

						Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
P-3-2 Atliktų kolektyvinių sutarčių ir kolektyvinių derybų aprėpties Lietuvoje analizių skaičius	ne mažiau kaip 1	ne mažiau kaip 1	ne mažiau kaip 1	ne mažiau kaip 1	ne mažiau kaip 1	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
4 uždavinys – įgyvendinti teisėkūros iniciatyvas						
P-4-1 Parengtų Darbo kodekso nuostatų, susijusių su kolektyvinėmis derybomis, pakeitimo projektų skaičius	ne mažiau kaip 1	-	-	-	-	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
5 uždavinys – skatinti valstybės ir savivaldybių institucijų konsultavimąsi su socialiniais partneriais						
P-5-1 Įvykdytų valstybės ir savivaldybių institucijų informavimo priemonių apie konsultavimąsi su socialiniais partneriais skaičius	ne mažiau kaip 1	ne mažiau kaip 1	ne mažiau kaip 1	ne mažiau kaip 1	ne mažiau kaip 1	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
