

**2021–2030 M. PLĖTROS PROGRAMOS VALDYTOJO LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO
MINISTERIJOS ĮTRAUKIOS DARBO RINKOS PLĖTROS PROGRAMOS PAGRINDIMAS**

PLĖTROS PROGRAMOS PASKIRTIS

2021–2030 metų nacionalinio pažangos plano (toliau – NPP) uždavinys 2.3. Didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo rėmimo sistemos veiksmingumą ir efektyvumą. Didinti nedirbančiųjų įtraukimą į darbo rinką, siekiant užtikrinti tinkamą darbą ir pajamų šaltinį, bei, tuo pačiu, geriau panaudoti laisvų darbo išteklių potencialą ir spręsti kvalifikuotų darbuotojų trūkumo problemą. Įgyvendinant uždavinį, didinamas užimtumo rėmimo sistemos efektyvumas, siekiant kuo didesnei daliai nedirbančiųjų ir kuo greičiau rasti tinkamą darbą bei užtikrinti jų užimtumo tvarumą, ilgalaikį išlikimą darbo rinkoje.

1 problema: Nepaisant darbo ieškančių asmenų užimtumui remti teikiamų paslaugų ir taikomų priemonių, 26 proc., 72 tūkst., registruotų bedarbių sudarė ilgalaikiai bedarbiai¹, iš kurių 6,2 proc., 4,5 tūkst. nėra dirbę, 27,4 proc., 19,8 tūkst., - yra nedirbę ilgiau nei 2 m.

Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Užimtumo tarnyba) duomenimis, 2020 m. metų balandžio 1 d. šalyje buvo registruota 169,4 tūkst. darbo neturinčių asmenų, ir jie sudarė 9,8 proc. visų šalies darbingo amžiaus gyventojų. Palyginti su 2019 m. balandžio 1 d., registruotų bedarbių skaičius didėjo 13,5 tūkst., o registruoto nedarbo rodiklis – 0,8 proc. punkto. Registruoto nedarbo rodiklis pasižymi sezoniškumu: žiemos mėnesiais didėjęs nedarbas prasidedant pavasariui paprastai mažėja. Nedarbo lygis 2020 m. I ketvirtį buvo 0,7 proc. punkto didesnis nei 2019 m. I ketvirtį.

Nedirbančių asmenų dalis nuo darbingo amžiaus gyventojų, palyginti su 2019 m. balandžio 1 d., mažėjo 14 iš 60 šalies savivaldybių, 1 – nepakito ir 45 – augo. Didžiausias, 1,1 proc. punkto, mažėjimas – Kelmės r. sav. Labiausiai augo Elektrėnų ir Ignalinos r. sav. – po 2,1 proc. punkto.

Užimtumo tarnybos duomenimis, darbo rinkoje jaučiamas darbo jėgos pasiūlos ir paklausos neatitikimas: nekvalifikuotos darbo jėgos perteklius ir kvalifikuotos – trūkumas. Specialistų ir kvalifikuotų darbininkų pasiūla 2020 metų I ketvirtį buvo daugiau kaip 16 proc. mažesnė už paklausą, tuo tarpu norinčių dirbti nekvalifikuotą darbą 16 proc. daugiau negu tokios darbo jėgos poreikis. Darbo vietas sunku užpildyti – pretenduojantys asmenys neturi tinkamos kvalifikacijos, kompetencijų ar patirties.

Mažėjant laisvų darbo vietų nekvalifikuotam darbui, darbo ieškantiems asmenims, neturintiems profesijos ar specialybės, konkurencija dėl darbo vietos didėja. Ateityje įmonėms diegiant inovacijas, efektyvinant veiklos procesus, daugelį darbų atliekant automatizuotiems įrenginiams, reikės mažiau nekvalifikuotų darbininkų, todėl siekiant tvaraus šių asmenų įsidarbinimo, **aktualiū tampa kvalifikacijos įgijimas**. Pastaruoju metu vis labiau trūksta ne tik darbininkiškų profesijų, bet ir specialistų – statybos vadovų, technologinių procesų technikų, specialiųjų poreikių ir ikimokyklinio ugdymo mokytojų,

¹ Užimtumo tarnybos 2020 m. gruodžio 31 duomenys. Ilgalaikiai bedarbiai iki 25 metų, kurių nedarbo trukmė ilgesnė kaip 6 mėnesiai, ir ilgalaikiai bedarbiai nuo 25 metų, kurių nedarbo trukmė ilgesnė kaip 12 mėnesių, skaičiuojant nuo įsiregistravimo Užimtumo tarnyboje dienos (LR užimtumo įstatymo 25 str. 5 p.).

mechanikos inžinerijos technikų. Šalies pramonės struktūra kinta, įsibėgėja automatizacijos ir skaitmenizacijos procesai, todėl svarbu, kad šalies gyventojai įgytų ir laiku atnaujintų turimus įgūdžius ir žinias.

Aktyvios darbo rinkos politikos (toliau – ADRP) ir kitų laikino užimtumo priemonių taikymas registruotą nedarbą 2020 m. I ketvirtį sumažino 0,7 proc. punkto, 2019 m. - 0,9 proc. punkto. 2018 m. šios priemonės mažino registruotą nedarbą 1,1 proc. punkto, 2017 m. – 1,3 proc. punkto.

2020 metais ADRP priemonėms buvo skirta viso 48,6 mln. Eur, 2019 m. 49,3 mln. Eur, 2018 m. 75,3 Eur.

Tvari ADRP priemonių finansavimo sistema sukurtų prielaidas kokybiškam pažeidžiamų grupių asmenų integravimui į darbo rinką sistemos funkcionavimui. Demografijos iššūkiai sprendžiami šalinant panašias priežastis.

Šalyje paskelbus ekstremaliąją situaciją ir karantiną, situacija darbo rinkoje keitėsi.

2020 m. II ketvirtį užimti buvo 1351,5 tūkst. šalies gyventojų, iš jų 1292,8 tūkst. – 15–64 m. amžiaus. Palyginti su 2019 m. II ketvirčiu, užimtųjų buvo 30,7 tūkst. mažiau. Per metus užimtų 15–64 m. amžiaus gyventojų skaičius mažėjo 32,7 tūkst., o užimtumo lygis siekė 71,4 proc. (1,6 proc. punkto mažiau nei 2019 m. II ketvirtį). Nedarbo lygis 2020 m. II ketvirtį buvo 2,6 proc. punkto didesnis nei 2019 m. II ketvirtį.

Užimtumo tarnybos duomenimis, 2020 metų liepos 1 d. šalyje buvo registruota 208,1 tūkst. darbo neturinčių asmenų, ir jie sudarė 12,1 proc. visų šalies darbingo amžiaus gyventojų. Palyginti su 2019 m. liepos 1 d., registruotų bedarbių skaičius didėjo 69,6 tūkst., o registruoto nedarbo rodiklis – 4,1 proc. punkto. Registruoto nedarbo rodiklis pasižymi sezoniskumu: žiemos mėnesiais didėjęs nedarbas prasidedant pavasariui paprastai mažėja.

2020 m. liepos 1 d. darbo neturėjo 40,6 tūkst. 16–29 m. amžiaus jaunuolių. Tai – 9,1 proc. tos pačios amžiaus grupės šalies gyventojų. Registruotas jaunimo nedarbas, palyginti su 2019 m. liepos 1 d., augo 4,1 proc. punkto. Augantį moterų ir jaunimo registruotą nedarbą labiausiai sąlygoja tai, kad įprastai didžioji šių grupių asmenų dalis dirba COVID-19 labiausiai paveiktuose prekybos, paslaugų ir aptarnavimo sektoriuose, kurie iš dalies arba visai buvo uždaryti karantino laikotarpiu. Šie paslaugų sektoriaus verslai dažniausia yra darbui imlūs, siūlantys žemos kvalifikacijos darbo vietas, nereikalaujančias daug patirties ir įgūdžių bei suteikiančias galimybę darbą derinti su kita veikla, dirbti ne visu etatu. Karantino laikotarpiu moterys dažniausia prisiėmė šeimos įsipareigojimus – ėmė nedarbingumą vaikų priežiūrai, kai darželyje arba mokykloje buvo paskelbtas karantinas. O dalis jaunuolių, ypač paskutinių kursų studentų, dėl karantino nespėjo įgyti darbo patirties ir ateityje turės konkuruoti su labiau kvalifikuotais, tačiau dėl susiklosčiusios ekonominės situacijos darbo netekusiais asmenimis.

Dar labiau padidėjo atotrūkis tarp nedarbo mieste ir kaime. 2020 m. II ketvirtį užimtumo lygis kaime buvo 9,4 proc. punkto žemesnis nei mieste (kaime – 65,1 proc., mieste – 74,5 proc.) Palyginti su 2019 m. liepos 1 d., tarp darbo neturinčių asmenų sumažėjo darbo ieškančių kaimo gyventojų ir turinčių negalią asmenų. Nors po karantino ir ekstremaliosios situacijos paskelbimo ilgalaikių bedarbių skaičius auga, jų dalis tarp visų įregistruotų darbo neturinčių asmenų šiemet yra mažesnė nei prieš metus. Daugiau registruota tiek turinčių aukštąjį universitetinį išsilavinimą, tiek neturinčių profesinio pasirengimo.

Daugėjant darbo neturinčių asmenų ir išliekant panašiam naujų laisvų darbo vietų skaičiui, įsidarbinti tampa vis sunkiau, todėl auga ilgalaikių bedarbių skaičius. Beveik kas penktas (19,5 proc.) Užimtumo tarnyboje registruotas darbo neturintis asmuo – ilgalaikis bedarbis. Jų 2020 m. liepos 1 d. buvo registruota 40,7 tūkst. – 8,3 tūkst. arba 25,8 proc. daugiau negu praėjusių metų liepos 1 d. Pernai jų buvo 32,3 tūkst. arba 23,3 proc. visų registruotų bedarbių.

1 problemos 1 priežastis: Užimtumo rėmimo sistema yra fragmentuota ir nėra veiksminga

1.1.1. nežinoma visa asmeninė situacija ir nedarbo priežastys asmenų, neregistruotų Užimtumo tarnyboje, todėl nepasinaudojama šios informacijos teikima galimybė atpažinti tokius asmenims ir juos įveiklinti/įtraukti į darbo rinką;

Tarp registruotų Užimtumo tarnyboje darbo neturinčių asmenų iki tol neaktyvūs darbo rinkoje buvo:

- iki 2020 m. kovo mėn. 4 proc. – nėra dirbę pagal darbo sutartis ar vykdę savarankišką veiklą, apie 17 proc. – nedirbo 2 ir daugiau metų.
- po 2020 m. po kovo 1 d.: 4,8 proc. – nėra dirbę pagal darbo sutartis ar vykdę savarankišką veiklą, apie 21 proc. – nedirbo 2 ir daugiau metų.

Situacijos pokytį lėmė, tai, kad nuo 2020 m. birželio 12 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 48¹ straipsnio pakeitimai ir pradėtos skirti darbo paieškos išmokos, kurios paskatino Užimtumo tarnyboje registruotis asmenis, kurie iki tol buvo neaktyvūs. Detali informacija apie asmenį yra surenkama ir įvertinama tik po registracijos Užimtumo tarnyboje, kuomet yra atliekamas įsidarbinimo galimybių vertinimas.

1.1.2. neišplėtotas kompleksinis paslaugų teikimas, neefektyvi skirtingų pagalbą teikiančių ar ją organizuojančių valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų bei organizacijų komunikacija, trūksta informacijos apie asmenims prieinamą pagalbą socialinės apsaugos ir užimtumo srityje;

Užimtumo tarnyba, teikdama informavimo ir konsultavimo paslaugas, gali nukreipti bedarbius asmenis pas socialinius partnerius vadovaujantis Socialinės pagalbos žemėlapiu² Socialines paslaugas teikiančios institucijos ir organizacijos informuoja asmenis apie Užimtumo tarnybos veiklą, bendradarbiavimas nėra pakankamai efektyvus ir neužtikrina paslaugų kompleksiskumo.

1.1.3. teikiant darbo rinkos paslaugas, neužtikrinamas tikslingas ADRP priemonių taikymas bei dalyvių motyvacija dirbti/mokytis;

Remiantis Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos išvada dėl korupcijos rizikos analizės Užimtumo tarnybos darbo rinkos paslaugų teikimo ir užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo veiklos srityse (analizuotas laikotarpis nuo 2019 m. sausio 1 d. iki 2020 m. gruodžio 31 d.), praktikoje informavimo, konsultavimo ir tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikimo būdą (tiesiogiai ar nuotoliniu būdu) pasirenka darbo ieškantis asmuo, o ar šios paslaugos jam bus teikiamos individualiai ar grupėmis, iš esmės nusprendžia įdarbinimo konsultantas, paslaugų teikimo būdo kriterijai nėra nenumatyti. Informavimo, konsultavimo ir tarpininkavimo įdarbinant paslaugos Užimtumo tarnyboje registruotam bedarbiui gali būti teikiamos neribotą skaičių kartų, tačiau Užimtumo tarnyba viešojoje erdvėje nepateikia informacijos apie šių paslaugų teikimą grupėms. Darbo ieškančiam asmeniui suteiktų darbo rinkos paslaugų faktą fiksuoja (dokumentuoja) jo įdarbinimo konsultantas. Užimtumo tarnybos atliekamas darbo ieškančio asmens įsidarbinimo galimybių vertinimas yra nepakankamai objektyvus, neužtikrina įsidarbinimo galimybių vertinimo rezultatų racionalumo ir labai priklauso nuo jį atliekančio asmens kompetencijos ir galimo suinteresuotumo. Užimtumo tarnyboje taikomi vidaus kontrolės mechanizmai nėra pakankami, darbo ieškantys asmenys gali būti priskiriami kitai įsidarbinimo galimybių grupei, nei buvo gautas įsidarbinimo galimybių vertinimo rezultatas pagal darbo ieškančio asmens įdarbinimo konsultantui vertinimo metu pateiktus atsakymus. Esamas teisinis reglamentavimas nenumato maksimalaus laikotarpio, per kurį įdarbinimo konsultantas bedarbio statusą turinčiam asmeniui turi pateikti bent vieną tinkamo darbo pasiūlymą bei nenumato jokių kontrolės priemonių tinkamo darbo pasiūlymo formavimo srityje ir taip sudaro palankias sąlygas rasti situacijoms, kai bedarbio statusą turinčiam asmeniui ne vienus metus neteikiami tinkamo darbo pasiūlymai arba tinkamo darbo pasiūlymai suformuojami taip, kad neatitiktų siūlomo darbo reikalavimų

1.1.4. ADRP priemonės taikomos neatsižvelgiant į individualias asmens nedarbo priežastis;

² Socialinės pagalbos žemėlapis soczemelapis.uzt.lt

Pagal Užimtumo įstatymo 29 straipsnį yra atliekamas Užimtumo tarnyboje registruotų asmenų įsidarbinimo galimybių vertinimas, kurio tikslas – nustatyti ir parinkti darbo ieškantiems asmenims tas darbo rinkos paslaugas ir (ar) ADRP priemones, kurios yra tinkamos tam darbo ieškančiam asmeniui atsižvelgiant į jo turimą kvalifikaciją ir (ar) kompetenciją, darbo patirtį, nedarbo laikotarpį, sveikatos būklę ir kitas aplinkybes, darančias įtaką darbo ieškančio asmens įsidarbinimo galimybėms ir sudaromas individualios užimtumo veiklos planas, tačiau praktikoje taikant ADRP priemones ne visada įmanoma atsižvelgti į visas individualus asmens nedarbo priežastis.

1.1.5. finansavimo trūkumas ir finansavimo būdas:

1.1.5.1. nors ADRP priemonių poreikis – 32 proc. (68 proc. jų įsidarbina nesinaudodami ADRP priemonėmis), ADRP priemonėmis pasinaudoja mažiau nei 10 proc. registruotų bedarbių;

Būtinybė Lietuvai skirti pakankamai lėšų ADRP priemonių įgyvendinimui yra nurodoma 2021 m. Europos Komisijos rekomendacijoje – „Dėl veiksmingos aktyvios paramos užimtumui po COVID – 19 sukeltos krizės (EASE rekomendacija), 2020 m. Europos Sąjungos Tarybos rekomendacijoje – „Švelninti krizės poveikį užimtumui. Didinti ADRP priemonių finansavimą bei aprėptį ir skatinti gerinti įgūdžius“ ir EBPO rekomendacijoje – „Didinti investicijas į ADRP priemones, vertinant jų efektyvumą, ypatingą dėmesį skiriant mokymui“.

Užimtumo tarnyba prognozuoja, kad 2021 m. į Užimtumo tarnybą kreipsis 288 tūkst. bedarbių, iš jų 65 % priklausys darbo rinkoje papildomai remiamiems asmenims. Vadovaujantis 2019-2020 m. teikiamų paslaugų stebėseną, 68 proc. bedarbių įsidarbina savarankiškai, 32 % iš besikreipusių bus reikalingos papildomos paslaugos ir priemonės, kadangi dalis jų turi darbo rinkoje nepaklausias profesijas, ilgą laiką nedirbo dėl vaiko priežiūros, yra vyresni nei 50 m. ir kt., iš jų 20 % į darbo rinką gali būti integruoti tik bendradarbiaujant su savivaldybėmis ir kompleksiskai išsprendus jų sveikatos, vaiko priežiūros, priklausomybių nuo psichotropinių medžiagų ir kitas problemas. Užimtumo tarnyboje lieka registruoti asmenys, kurių situacija yra sudėtingesnė, problemos - kompleksinės, o įsidarbinimo galimybės – ribotos. **Siekiant užtikrinti integraciją į darbo rinką, minimalus ADRP priemonių taikymo poreikis yra 10 proc. bedarbių.** 2021 m. tai sudarytų 120 mln. Eur, o nuo 2022 m. – apie 83 mln. Eur. per metus (žr. lentelę).

Metai	Prognozuojamas bedarbių sk.	Planuojami ADRPP dalyviai	ADRPP proc. nuo registruotų bedarbių	Lėšų poreikis bendras, mln. Eur
2022 m.	255.912	26.518	10,4	83,3
2023 m.	255.141	26.438	10,4	83,1
2024 m.	254.369	26.358	10,4	82,8
2025 m.	253.597	25.360	10,4	82,3
2026 m.	252.823	25.282	10,4	81,9
2027 m.	252.051	25.205	10,4	81,5
2028 m.	251.280	25.128	10,4	81,2
2029 m.	250.508	25.051	10,4	80,8

2030 m.	249.734	24.973	10,4	80,4
---------	---------	--------	------	------

Nepakankamai išvystyta ADRP finansavimo sistema apsunkina pažeidžiamų asmenų integraciją į darbo rinką, ypač ilgalaikių bedarbių. Išlaidos vienam dalyviui 2019 m., palyginti su 2018 m., labai padidėjo, o bendras priemonių biudžetas sumažėjo (EK šalies ataskaita LT 2020, 30 p.). 2017 m. ADRP priemonių finansavimui buvo panaudota 70,96 mln. Eur, iš jų 42 mln. Eur Europos socialinio fondo lėšų ir apie 28,9 mln. Eur Užimtumo fondo lėšų, 2018 m buvo panaudota atitinkamai 67,4 mln. Eur, iš jų 38,9 mln., Eur Europos socialinio fondo lėšų ir apie 28,5 mln. Eur valstybės biudžeto lėšų. 2019 metais panaudota ženkliai mažiau – 46,2 mln. Eur, iš jų 43,2 mln. Eur Europos socialinio fondo lėšų ir 3 mln. Eur valstybės biudžeto lėšų, o 2020 m. - 48,7 mln. EUR , iš jų – 22,0 mln. Eur Europos socialinio fondo lėšų ir 26,7 mln. Eur valstybės biudžeto lėšų (kartu su skolintomis lėšomis).

2020 m. I ketvirtį lyginant su 2019 m. tuo pačiu laikotarpiu, asmenų, neužtikrinus tinkamo finansavimo, dalyvaujančių ADRP priemonėse, sumažėjo 8,6 proc..2020 m. I ketvirčio ADRP priemonių efektyvumo analizė rodo, kad apie 75,3 proc. įdarbinimo subsidijuojant ir 84,6 proc. darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonių dalyvių pasilieka dirbti priemonei pasibaigus ir apie 62,5 proc. įdarbinimo subsidijuojant dalyvių bei 66,4 proc. darbo įgūdžių įgijimo rėmimo dalyvių tebedirba praėjus 2 metams. Apie 60 proc. dalyvavusių profesinio mokymo programose įsidarbina per 3–6 mėnesius ir darbo rinkoje lieka prabėgus 2 metams. Po 3 mėn. nuo dalyvavimo profesinio mokymo programose įsidarbina 62 proc. dalyvių, po 6 mėn. – 71,2 proc. 57,7 proc. profesinio mokymo dalyvių darbo rinkoje lieka prabėgus ir 2 metams. 75 –76 proc. dalyvavusių įdarbinimo pagal pameistrystės darbo sutartis priemonėje darbo rinkoje lieka ir po 3–6 mėn., o po 2 metų –šokteli net iki 83,3 proc.³

1.1.5.2. faktinė įdarbinimo subsidijuojant trukmė yra dvigubai trumpesnė (šiek tiek daugiau kaip 3 mėn.) nei Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nustatyta maksimali trukmė (iki 6 mėn.);

Vadovaujantis Užimtumo įstatymo nuostatomis, papildomai darbo rinkoje remiamiems bedarbiams įdarbinimo subsidijuojant priemonė finansuojama iki 6 mėn. (išskyrus neįgaliosius nuo 0 iki 40 proc. darbingumo lygio ir pabėgėlius). Iš 2021 m. aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms skirtų lėšų, 65 proc. sudaro Europos Socialinio Fondo (toliau - ESF) lėšos bei 35 proc. valstybės biudžeto lėšos. Užimtumo tarnybos įgyvendinamuose projektuose vidutinė įdarbinimo subsidijuojant priemonės finansavimo trukmė yra tik virš 3 mėn. (ESF finansuojamame projekte „Pasinaudok galimybe“ – 4 mėn., ESF finansuojamame projekte „TAPK“ – 3,2 mėn., ESF projekte „Jaunimo užimtumo skatinimas“ – 3,8 mėn.).

1.1.5.3. kadangi ES lėšomis finansuojamos priemonės įgyvendinamos nelanksčiai registruoti UT darbo ieškantys asmenys ilgai (vidutiniškai 8 mėn.) laukia, kad galėtų dalyvauti ADRP priemonėse.

Iš aktyvių darbo rinkos politikos priemonių, daugiausiai bedarbių dalyvauja įdarbinimo subsidijuojant ir profesinio mokymo priemonėse. Vidutinis bedarbio nukreipimo į ADRP priemonę nuo bedarbio registracijos Užimtumo tarnyboje pradžios laikotarpis: 2018 m. įdarbinimo subsidijuojant - 8,9 mėn., profesinio mokymo – 8,32 mėn., 2019 m. įdarbinimo subsidijuojant – 7,2 mėn., profesinio mokymo – 9,1 mėn., 2020 m. įdarbinimo subsidijuojant – 8,07 mėn., profesinio mokymo – 5,73 mėn.

³ <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2020/05/Darbo-rinkos-tendencijos-I-ketv.-2020-05-22.pdf> p. 20

1 problemos 2 priežastis: 32 proc. skirtingų socialinių grupių asmenų, registruotų Užimtumo tarnyboje, įsidarbintų tik taikant suderintas kompleksines paslaugas ir ADRP priemones

2020 m. sausio 14 d. Komisijos komunikate Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Tvirta socialinė Europa teisingai pertvarkai užtikrinti“ Nr. COM(2020) 14 final (toliau – Komunikatas „Tvirta socialinė Europa teisingai pertvarkai užtikrinti“⁴) teigiama, kad vien dėl dirbtinio intelekto ir robotikos per ateinančius 5 metus visame pasaulyje bus sukurta beveik 60 mln. naujų darbo vietų. Dėl skaitmeninimo, automatizavimo ir dirbtinio intelekto poveikio darbo vietos gali keistis. Kai kurios profesijos netrukus gali visai išnykti. Dar kitos profesijos pasikeis ir žmonėms reikės persikvalifikuoti. Naujos technologijos sukurs naujų darbo galimybių ir lankstesnes darbo sąlygas, tačiau reikia užtikrinti, kad žmonės turėtų tinkamų įgūdžių jas užimti. Atsižvelgiant į vis dažnesnius darbo rinkos pokyčius ir lanksčias darbo sąlygas, norint klestėti reikia nuolat toliau mokytis. Įgūdžiai suteikia žmonėms galimybę naudotis sparčiai kintančios darbo vietos teikiama nauda. Per ateinančius penkerius metus pusė dabartinių darbuotojų turės atnaujinti savo įgūdžius.

Siekiant pasiruošti ir įvertinti Pramonės 4.0 iššūkius Lietuvoje, buvo atlikta analizė⁵, kurios metu nustatyta, kad kol kas tik labai nedidelę dalį darbuotojų (5 proc.) pavyktų visiškai pakeisti robotais ir automatizuotais sprendimais, kur kas didesnės dalies darbuotojų (60 proc.) funkcijos galėtų būti iš dalies automatizuojamos arba jų veikla galėtų būti papildoma inovatyviais sprendimais. Visuose pramonės sektoriuose ateinančių dešimtmetį dėl Pramonės 4.0 pokyčių labiausiai sumažės poreikis darbuotojų, atliekančių fizines rutinines veiklas, kurios yra lengviausiai automatizuojamos. Daugiau nei per pusę sumažės paklausa darbuotojų, atliekančių rutinines kognityvines veiklas. Analizėje nurodoma, kad įvertinus ESF priemones pagal skirtų investicijų kiekį, teigiama, jog daugiausiai lėšų skiriama bazinėms arba žemos kvalifikacijos kompetencijoms įgyti ar tobulinti, o tęstinis aukštų kvalifikacijų tobulinimas remiamas mažiau. Analizės ataskaitoje pažymima, kad atsižvelgiant į darbo rinkos tendenciją, kai aukštos kvalifikacijos specialistų poreikis auga, o žemos – mažėja, valstybės prioritetą turėtų būti investicijos į aukštos kvalifikacijos kompetencijų įgijimą ir tobulinimą, siekiant, kad jomis galėtų pasinaudoti didesnę motyvaciją turintys ir didesnę pridėtinę vertę galintys sukurti darbuotojai.

Visi šių pokyčių sukelti iššūkiai turės įtakos bedarbių ir darbo ieškančių visų socialinių grupių asmenų įsidarbinimui ir išlikimui darbo rinkoje. Todėl siekiant žaliajo kurso tikslų, orientuotų į pažangias technologijas, efektyviai išteklius naudojančią ir konkurencingą ekonomiką, kintant technologijoms, įsibėgėjant automatizacijos ir skaitmenizacijos procesams, žiedinei ekonomikai, atsirandant vis daugiau nestandartinių darbo formų ir ilgėjant darbiniam amžiui, reikalingi sprendimai, įgyvendinant suaugusiųjų mokymąsi, pagal tikslines mokymo programas, kurios būtų skirtos padėti asmenims įgyti aukštą pridėtinę vertę kuriančias kvalifikacijas ir kompetencijas bei skaitmeninius gebėjimus, užtikrinant nuolatinį darbuotojų kvalifikacijos lygio palaikymą, jų profesinį mobilumą ir gebėjimą sparčiai persiorientuoti į kito ūkio sektoriaus veiklas, siekiant padidinti pažeidžiamų grupių užimtumą. Būtina suteikti galimybes platesnei šalies gyventojų savirealizacijai, reikiamų įgūdžių ugdymui ir didesniam konkurencingumui šalies bei tarptautinėje darbo rinkoje, teikti paramą darbo vietų steigimui, mokant darbo užmokesčio subsidijas skatinti įmones įdarbinti asmenis į laisvas darbo vietas.

⁴ <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2020/LT/COM-2020-14-F1-LT-MAIN-PART-1.PDF>

⁵ <https://www.esf.lt/data/public/uploads/2020/07/mvi-kompetenciju-poreikio-siekiant-pasiruosti-ir-iveikti-pramone-4.0-iss....pdf>

EBPO įgūdžių strategijos preliminariose rekomendacijose nurodoma, kad „Lietuvoje užimtumo lygio skirtumas tarp aukšto ir žemo lygio išsilavinimą turinčių suaugusiųjų Lietuvoje vienas didžiausių tarp visų EBPO šalių. Lietuvos darbo rinkoje įgūdžių neatitiktis, trūkumai ir pertekliai dažnesni nei daugelyje kitų EBPO šalių.

Visose EBPO šalyse žemesnio lygio raštingumo ir skaičiavimo įgūdžius įgiję suaugusieji turi mažiau galimybių gauti didelį darbo užmokestį ir įsidarbinti, dažniau nurodo, kad jų prasta sveikata, jaučiasi neįtraukti į politinius procesus ir mažiau pasitiki kitais nei aukštesnės kvalifikacijos suaugusieji. Dėl technologinių pokyčių, dažniau keičiant darbą, atsirandant vis daugiau nestandartinių darbo formų (ir taip mažėjant galimybėms dalyvauti darbdavio finansuojamuose mokymuose) ir ilgėjant darbingam amžiui suaugusiesiems, neatsižvelgiant į jų turimos kvalifikacijos lygį, kyla vis didesnis poreikis nuolat kelti kvalifikaciją arba persikvalifikuoti. Suaugusiųjų mokymasis (visų formų ir visuose kontekstuose) yra būtinas siekiant stiprinti suaugusiųjų įgūdžius ir gali teikti didelės asmeninės, ekonominės ir socialinės naudos. Dėl COVID-19 krizės reikės labai remti bedarbius, sudarant jiems sąlygas kelti kvalifikaciją ir persikvalifikuoti, kad jie greitai prisitaikytų prie kintančių ekonominių sąlygų ir sudėtingesnės darbo rinkos

1.2.1. ilgalaikių bedarbių įsidarbinimą riboja:

Remiantis Užimtumo tarnybos duomenimis, 2021 m. birželio 1 d. Užimtumo tarnyboje registruota 100,3 tūkst. ilgalaikių bedarbių – 41,9 proc. nuo visų registruotų darbo neturinčiųjų.

Žvelgiant retrospektyviai, ilgalaikių bedarbių skaičius ir jų dalis – didžiausia per pastarąjį dešimtmetį. Visgi prieš 11 metų (2011 m. birželio 1 d.) fiksuota, jog ilgalaikių bedarbių šalyje buvo 127,6 tūkst. arba daugiau nei pusė (52,4 proc.) visų Užimtumo tarnyboje registruotų darbo neturinčiųjų asmenų. 2011 m. pradžioje (vasarį-balandį) ilgalaikių bedarbių registruota daugiau nei 140 tūkst.

2010 m. birželio 1 d. ilgalaikių bedarbių buvo 93,5 tūkst. arba 28,8 proc. tarp visų darbo neturinčiųjų.

Abu atvejai (šis birželis ir 2010-2011 m.) – **neabejotini liekamieji reiškiniai po krizių, sąlygojusių lokalaus ir tarptautinio verslo gyvybingumą (šis birželis – Covid-19 pandemija, 2010-2011 m. rezultatai – ekonomikos recesijos dėl 2007-2008 m. finansų krizės pasekmės).**

Visgi ilgalaikių bedarbių skaičiaus dinamika indikuoja tai, kad ilgalaikis nedarbas – kompleksinis reiškinys, o ekonominė krizė – tik vienas jį sąlygojančių veiksnių.

Užimtumo tarnyboje registruota:

- 5 metai iki pandemijos sukeltos krizės (2015-2019 m.): vidutinis metinis ilgalaikių bedarbių skaičius – 39 tūkst. arba 26,5 proc. dalis tarp visų registruotų darbo neturinčiųjų. 2019 m. pabaigoje kelis mėnesius fiksuotas ilgalaikių bedarbių skaičiaus sumažėjimas, tačiau jis niekada nebuvo mažesnis nei 27 tūkst.
- 10 metų iki pandemijos sukeltos krizės (2010-2019 m.): vidutinis metinis ilgalaikių bedarbių skaičius – 59 tūkst. arba 30,29 proc. dalis tarp visų registruotų darbo neturinčiųjų.

Užimtumo tarnybai vykdant bendradarbiavimo kartu su savivaldybėmis projektus, 2019 m. atlikus išsamias klientų ir jų kliūčių užimtumui analizes, išryškėjo pagrindinės priežastys, trukdančios gyventojams integruotis į darbo rinką:

1.2.1.1. artimųjų slauga, nepilnamečių vaikų priežiūra (54,4 proc., 39,2 tūkst. vietoje darbo slaugo ar prižiūri artimuosius ar nepilnamečius vaikus);

Nepakankama ikimokyklinės vaikų priežiūros aprėptis nepadeda asmenims „grįžti“ į darbo rinką (šalinama per Šeimos politikos stiprinimo plėtros programą). 2017 m. šioje sistemoje dalyvavo 92 % vyresnių nei ketverių metų vaikų, tai yra 0,5 proc. punkto daugiau nei 2016 m., tačiau mažiau nei 95 % ES vidurkis. Oficialių priežiūros paslaugų, teikiamų jaunesniems nei trejų metų vaikams, rodiklis nekito ir 2018 m. išliko 21 % (20 % 2017 m.) ir yra vis dar gerokai mažesnis nei 35 % ES vidurkis (EK Šalies ataskaita LT 2020, psl. 36). Ilgai trunkančios vaiko priežiūros atostogos taip pat yra susiję su tėvų daliniu kvalifikacijos praradimu, nėra darbdavius skatinančių priemonių gerinti darbuotojų kvalifikaciją vaiko priežiūros laikotarpiu.

1.2.1.2. žema kvalifikacija ar jos neturėjimas;

35,5 proc., 25,5 tūkst. ilgalaikių bedarbių yra be kvalifikacijos, o aukštąjį išsilavinimą turi tik 24 proc. asmenų.

Nuo pandemijos pradžios registruotų laisvų darbo vietų ir darbo ieškančiųjų analizė rodo darbo pasiūlos ir paklausos disbalansą:

- Vienam kvalifikuoto darbininko darbo ieškančiajam teko 1,8 laisvos darbo vietos;
- Ieškančių specialisto ir vadovo darbo – 2,2 karto daugiau nei tokių darbo pasiūlymų;
- Į vieną laisvą darbo vietą aptarnavimo sektoriuje pretendavo 1,9 darbo ieškančiųjų;
- Nekvalifikuoto darbo ieškančiųjų registruota 30 proc. daugiau nei tokio darbo pasiūlymų.

Pasiūlos ir paklausos neatitiktys fiksuojamos ir tarp atskirų profesijų. Pvz., pandemijos laikotarpiu sunkiasvorių sunkvežimių ir krovinių transporto priemonių vairuotojams registruota 38 tūkst. darbo pasiūlymų, iš jų 34,6 tūkst. – tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonių vairuotojams. Tokio darbo ieškančiųjų registruota dešimt kartų mažiau – 3,7 tūkst., iš jų ieškančių tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonių vairuotojo darbo – 633.

Lengvųjų automobilių, taksi ir furgono vairuotojo darbo ieškančių registruota 16,2 tūkst., o tokio darbo pasiūlymų – 9,2 tūkst.

Kita priežastis – **regioninė darbo pasiūlos ir paklausos neatitiktis**. Pvz., pandeminiu laikotarpiu didžiausias kvalifikuotų darbininkų trūkumas fiksuotas Vilniaus apskrityje, tuo tarpu Marijampolės ir Panevėžio apskrityse tokio darbo ieškančiųjų registruota daugiau nei laisvų darbo vietų.

Pandeminiu laikotarpiu nekvalifikuoto darbo pasiūlymų Vilniaus apskrityje darbdaviai pateikė daugiau nei įregistruota tokio darbo ieškančiųjų. Tauragės ir Telšių apskrityse nekvalifikuoto darbo ieškančių – 3 kartus daugiau nei tokio darbo pasiūlymų, Marijampolės ir Panevėžio apskrityse – daugiau nei 2 kartus daugiau.

Kitos priežastys – žema kvalifikacija arba darbo rinkoje nepaklausi profesija, nepakankama profesinė darbo patirtis, konkrečių žinių trūkumas, nemokėjimas dirbti kompiuteriu, mažas mobilumas – visa tai skatina ilgalaikį nedarbą. Šią problemą galima sieti ir su asmeninėmis žmogaus savybėmis, ir su šalies socialine politika. Taip pat, nekonkurencingas darbo užmokestis bei darbdavių požiūris ar net nusistatymas prieš ilgai nedirbusius asmenis mažina jų galimybes grįžti į darbo rinką.

1.2.1.3. motyvacijos stoka (19,7 proc., 14,2 tūkst. neturi motyvacijos dirbti);

Tyrimai rodo, kad šie asmenys neįgyja įgūdžių ar kvalifikacijos, o jei ir turi įgiję - juos praranda, paranda motyvaciją, pasitikėjimą savimi, todėl jiems pradžioje reikalingos ne tik laikino įdarbinimo, bet ir kitos socialinės paslaugos ir kita pagalba⁶. Dėl paplitusios diskriminacijos ir išankstinių nuostatų prieš tam tikras socialines grupes, diskriminaciją patiriantys asmenys turi mažiau galimybių įsidarbinti bei mokytis.

⁶ Valstybės Kontrolės 2019 m. liepos 29 d. audito ataskaita Nr. Va-5 Ar socialinė parama užtikrina skurdžiai gyvenančių asmenų minimalius vartojimo poreikius ir skatina įsitraukti į darbo rinką.

1.2.1.4. susisiekimo sunkumai (14,7 proc., 10,6 tūkst. neturi galimybės nuvykti į darbo vietą);

Susisiekimo su periferiniais ir pasienio regionais trūkumai vis dar dideli, problemų tebekelia infrastruktūros kokybė. “Vilniaus regiono gyventojų, gyvenančių 120 km spinduliu, kurie gali būti pasiekti per trumpiau nei 90 minučių, yra maždaug 88,2 %. Kituose miestuose šis santykis svyruoja nuo 79,4 % (Kaune) iki 55,4 % (Šiauliuose). Be infrastruktūros trūkumų, trukdžių tebekelia nesusietos savivaldybių viešojo transporto sistemos, patogių viešojo transporto maršrutų ir tvarkaraščių trūkumas ir ribotos paskatos reguliariai į darbą važinėjantiems asmenims” (EK Šalies ataskaita LT 2020, p. 51)⁷.

Didelė kliūtis įsidarbinti yra viešojo transporto trūkumas toliau nuo didžiųjų miestų, ypač kaimiškose teritorijose. Sąlyginai aukšti kelionės kaštai⁸.

Savivaldybių administracijos įsitraukia nepakankamai, nėra nuolatinių paskatų sistemos į darbą važinėjantiems asmenims.

Siekiant padėti darbo ieškantiems asmenims įsidarbinti darbo vietose, nutolusiose nuo gyvenamosios teritorijos ar darbdaviui kompensuoti išlaidas atsivežant darbuotojus iš atokesnių teritorijų, iš viso paramą judumui 2019 m. Užimtumo tarnyba suteikė 5,1 tūkst. asmenų. (statistika apima ne tik kvalifikuotus darbuotojus)⁹. Manytina, kad vis dar yra nepakankamai išplėtotos paramos judumui galimybės ir nepakankamai išvystyta šios priemonės finansavimo sistema.

1.2.1.5. sveikatos problemos (8,8 proc., 6,3 tūkst. turi neįgalumą);

Ilgalaikės sveikatos problemos ir (ar) neįgalumas daugeliu atveju lemia ilgalaikį nedarbą.

1.2.1.6. socialinių įgūdžių stoka (5 proc., 3,6 tūkst. neturi ar stokoja socialinių įgūdžių);

Užimtumo tarnyba pastebi, kad daliai registruotų ilgalaikių bedarbių sudėtingiau integruotis į darbo rinką ir dėl socialinių įgūdžių stokos, o patiriant ilgalaikę bedarbystę, ši problema tik gilėja. Taip pat vis dar išlieka problema, kad asmenys neturi informacijos apie tai, kad pradėjus dirbti tam tikrą laikotarpį socialinė parama skiriama, siekiant paskatinti asmenis dirbti ir neprarasti garantijų ir pajamų. Lietuvoje nepakankamai išvystyta vieninga informavimo ir konsultavimo sistema, kurios objektas būtų ilgalaikiai bedarbiai ir jaunimas, kuris nedirba, nesimoko, neatlieka praktikos, nedalyvauja mokymuose¹⁰. Daugelis asmenų nėra pajėgūs išspręsti socialinių ir užimtumo problemų be išorės pagalbos, kadangi problemos yra kompleksinės. Institucijos, padedančios spręsti pažeidžiamų asmenų problemas, taip pat nėra pajėgios to padaryti kiekviena atskirai, jos gali spręsti problemas savo kompetencijos ribose, bet nebūtinai visą problemų kompleksą.¹¹

1.2.1.7. žalingi įpročiai ir priklausomybės (3,5 proc., 2,5 tūkst. nedirba dėl žalingų įpročių ar priklausomybių);

Psichoaktyvios medžiagos apima alkoholį, narkotikus, tabaką bei kitas žmogaus psichiką veikiančias medžiagas. Alkoholio ir kitų psichoaktyvių medžiagų vartojimas ir priklausomybė nuo jų yra opi problema Lietuvoje. Trūksta integracijos ir reintegracijos į darbo rinką priemonių asmenims, priklausomiems nuo psichoaktyvių medžiagų (toliau - PM). Daliai (apie 20 proc.) priklausomų nuo PM asmenų sugrįžimas į visuomenę tampa tikru iššūkiu, todėl jų sėkmingai integracijai ir reintegracijai reikalinga tolesnė pagalba ir palaikymas. Teikiant specializuotas reintegracijos paslaugas, PS reabilitacijos programas baigusiu asmenų įsidarbinimo rodikliai stipriai gerėja. Priklausomiems nuo PM asmenims būdingas žemas išsilavinimas (ypač vyrų grupėje), jie patiria neigiamą

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0514&from=EN>

⁸ <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2020/04/2019-metu-veiklos-ataskaita.pdf>, 21 psl.

⁹ <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2020/03/Lietuvos-uzimtumo-2019-m.-tendencijos-ir-ateities-prognozes.pdf>, p. 44

¹⁰ https://www.kpmc.lt/kpmc/wp-content/uploads/2018/07/Informavimo_konsultavimo-paslaugos_LT_ataskaita.pdf

¹¹ Valstybės Kontrolės 2019 m. liepos 29 d. audito ataskaita Nr. Va-5 Ar socialinė parama užtikrina skurdžiai gyvenančių asmenų minimalius vartojimo poreikius ir skatina įsitraukti į darbo rinką.

darbdavių požiūrį. PM vartojimo susijusių pasekmių, bei su vartojimu susijusio gyvenimo būdo, priklausomi, asmenys, tampa nepageidautini darbo rinkoje. Vyrauja požiūris, kad pažeidžiamas asmuo pats kaltas dėl susidariusios situacijos ir problemos atsiradimo. Egzistuoja profesinės reabilitacijos mechanizmų stoka. Priklausomiems nuo PM asmenims taip pat trūksta palydėjimo darbo vietoje paslaugų.

1.2.1.1-1.2.1.7 papunkčiuose išvardytas kliūtis nurodė kas ketvirtas darbo ieškantysis, kuriam nustatytos ribotos įsidarbinimo galimybės.

1.2.2. asmenų su negalia (iš visų darbingo amžiaus asmenų su negalia dirba tik apie 29 proc., 43,8 tūkst.) įsidarbinimą riboja:

Dirbančių neįgalių asmenų aprėptis per maža. Šalyje mažėjant bendram darbingo amžiaus asmenų su negalia skaičiui, mažėja dirbančiųjų darbingo amžiaus asmenų su negalia skaičius, bet dirbančių asmenų su negalia dalis nuo visų darbingo amžiaus asmenų su negalia skaičiaus išlieka panaši – apie 29 proc., todėl, manytina, kad reikėtų keisti asmenų su negalia įdarbinimo sistemą, siekiant didesnės dalies dirbančiųjų darbingo amžiaus asmenų¹².

1.2.2.1. negalios sukelti apribojimai ir sveikatos sutrikimai (Lietuvoje skirtumas tarp asmenų su negalia (21.9 proc.) ir asmenų be negalios (6.1 proc.) nedarbo lygių yra bene didžiausias visoje (ES);

Pasaulio banko ir Europos Komisijos struktūrinių reformų rėmimo generalinio direktorato ataskaitoje (2020) „Negalios politika ir negalios vertinimo sistema Lietuvoje“ konstatuojama, kad asmenų su negalia dalyvavimas darbo rinkoje ir užimtumas Lietuvoje yra žemi, daug mažesni nei visų darbingo amžiaus gyventojų. 2018 m. iš 160 000 darbingo amžiaus asmenų su negalia dirbo 47 200 asmenų (29,4 proc.), darbo ieškojo 13 200 (8,2 proc.) tokių asmenų. Didžioji dalis – 62,3 proc. – darbo rinkoje nedalyvavo. Taikant standartinį TDO metodą darbo rinkos rodikliams apskaičiuoti, neįgaliųjų užimtumo lygis būtų 78,1 proc., o jų nedarbo lygis būtų 21,9 proc. – daugiau nei dvigubai didesnis nei visų gyventojų (kai vardiklis yra darbo jėga – dirbantieji ir ieškantys darbo). Ribotas darbo rinkos prieinamumas dėl negalios ar jos progresavimo. Neįgalieji neįdarbinami ar spaudžiami išeiti iš darbo dėl negalios progresavimo, dažno nedarbingumo ir pan. Asmenys su negalia taip pat susiduria su ribotomis galimybėmis kreiptis dėl individualizuoto ir lankstaus tinkamo sąlygų pritaikymo priemonių pagal konkretaus žmogaus poreikius ir negalią, ne tik fizinio darbo vietos steigimo (pritaikymo) ar pagalbos priemonių įsigijimo¹³.

1.2.2.2. neigiamas visuomenės ir darbdavių požiūris;

Egzistuoja neigiamas visuomenės ir darbdavių požiūris į neįgaliuosius ir jų galimybes priimti sprendimus, dirbti bei savarankiškai gyventi. Didelę įtaką ir motyvaciją neįgaliajam dalyvauti darbo rinkoje lemia tinkamas darbdavių požiūris į neįgalius darbuotojus bei galimybė užsidirbti pragyvenimui. Užimtumo tarnybos užsakymu (2021) atliktas tyrimas „Neįgaliųjų asmenų įdarbinimą Lietuvos darbo rinkoje skatinantys ir ribojantys veiksniai“ parodė, kad darbuotojai su negalia jaučiasi skriaudžiami darbdavių, o darbdaviai jaučiasi patekę į darbuotojų su negalia pernelyg didelių reikalavimų pinkles. Darbuotojas su negalia teigia, kad darbdavys turi išankstinę neigiamą nuostatą ir nenori priimti darbuotojo su negalią į darbą, nes jam priklauso daug lengvatų. Darbdavys nori gero darbuotojo, tačiau bijo rizikuoti, nes darbuotojui su negalia nėra bandomojo laikotarpio. Problema, turbūt, slypi nepasitikėjime, kuris susiformavo per dešimtmečius

1.2.2.3. neįgytas tinkamas išsilavinimas, žema kvalifikacija ir jos neturėjimas;

¹² http://www.ndt.lt/wp-content/uploads/JT_neigaliuju_teisiu_konvencijos_stebesenos_ataskaita_GALUTINE.pdf

¹³ http://www.ndt.lt/wp-content/uploads/2019_Diskriminacijos_del_salygu_nepritaikymo_analize_visas-galutinis.pdf

33,2 proc., 6,5 tūkst. neįgaliųjų neturi profesinio pasirengimo. Atlikti tyrimai¹⁴ leidžia teigti, kad statistiškai reikšmingai asmenų, turinčių negalią (arba auginančių vaikus su negalia) materialinė padėtis priklauso nuo jų gyvenamosios vietos, išsilavinimo ir ar jie dirba. Respondentai, turintys aukštesnįjį ir aukštąjį išsilavinimą gyvena geriau, nei turintys žemesnį išsilavinimą, dirbantys respondentai yra geriau materialiai apsirūpinę, nei nedirbantys. Žmonės su žemesniu išsilavinimu dažniau patiria skurdą nei aukštesnį išsilavinimą įgiję žmonės. Neįgaliųjų reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2018) atlikto tyrimo²² rezultatai rodo, kad respondentų užimtumas (tai, ar jie dirba), statistiškai reikšmingai priklauso ne tik nuo amžiaus, bet ir nuo išsilavinimo. Turintys pradinį išsilavinimą dirba 10,6 proc. respondentų, vidurinį – 23,8 proc., turintys profesinę kvalifikaciją – 36 proc., aukštesnįjį ir aukštąjį išsilavinimą – 50,6 proc. 5,3 proc. (53) nedirbančiųjų respondentų, kaip priežastį, kodėl nedirba, įvardijo darbui reikalingos kvalifikacijos ir išsilavinimo trūkumą. Profesinės rehabilitacijos sistema neefektyvi ir nepakankamai pritaikyta neįgaliesiems^{15,16}.

1.2.2.4. ribotas susisiekimas ir infrastruktūros nepritaikymas;

Bendrosios infrastruktūros bei transporto prieinamumas neįgaliesiems yra ypač žemas. Valstybinio audito ataskaitoje (2020) „Asmenų su negalia socialinė integracija“ pateikta išvada, kad viešojo transporto prieinamumas neužtikrinamas, nes: savivaldybėms nėra numatytų prieinamumo kriterijų, pagal kuriuos būtų įsigyjamos viešojo transporto priemonės ar vežimo paslaugos, vietinio susisiekimo parkas atnaujinamas lėtai, Susiekimo ministerija neatlieka visų rūšių transporto prieinamumo stebėsenos.

Atliktų tyrimų duomenimis¹⁷, 2018 m. pritaikyta buvo tik 19 proc. apklaustų sveikatos (gydymo) įstaigų. Didžiąją dalį visų 65 pritaikytų sveikatos (gydymo) įstaigų sudaro ligoninės – 17 (22,7 proc. visų ligoninių), ambulatorijos – 16 (15,5 proc. bendro ambulatorijų skaičiaus), pirminės sveikatos priežiūros centrai (PSPC) – 13 (17,3 proc. viso PSPC skaičiaus).

2018 m. Neįgaliesiems laisvai judėti pastato viduje ir jo prieigose buvo pritaikyta 66,6 proc. socialinių paslaugų centrų, 32 proc. nevyriausybinų organizacijų, teikiančių socialinę pagalbą, 18,3 proc. socialinės paramos skyrių, 4,5 proc. seniūnijų. Kultūros įstaigų pritaikyta tik 16,6 proc.: 26 bibliotekos, 22 muziejai, 11 teatrų, 9 dvarai, 9 kino centrai, 7 kultūros centrai, 1 botanikos sodas. Švietimo valdymo informacinės sistemos duomenimis, 2020 m. mokiniams su fizine negalia (judantiems su vežimėliais) buvo visiškai pritaikyta 10 proc. mokyklų. Apie 60 proc. mokyklų yra iš dalies pritaikytos priimti tokius vaikus. Tik 3 mokyklos yra visiškai pritaikytos regos negalių turintiems žmonėms.

2020 m. iš 667 apklaustų ikimokyklinio ugdymo įstaigų, 5,1 proc. (34) yra pritaikytos vaikams su fizine negalia, judantiems neįgaliojo vežimėliu, o 2,1 proc. (14) – pritaikytos asmenims su regėjimo negalia (pažymėtos durys, laiptų pakopos, yra įspėjamieji paviršiai ir kiti pažymėti statinio elementai).

Aukštųjų mokyklų bei profesinio mokymo įstaigų kartu paėmus 2019 m. buvo pritaikyta tik apie 20 proc. (47): 76 proc. kolegijų, 67 proc. universitetų, 61 proc. profesinio mokymo centrų ir 25 proc. profesinių mokyklų. 2018 m. tik 13,5 proc. policijos komisariatų buvo visiškai pritaikyti neįgaliesiems savarankiškai judėti pastato viduje, 50 proc. turėjo automobilių statymo vietas neįgaliesiems, 47,3 proc. turi įrengtus ir neįgaliesiems visiškai pritaikytus pandusus arba keltuvus (liftus), 66,2 proc. durys yra visiškai pritaikytos neįgaliesiems, 43,2 proc. pritaikytas bent vienas sanitarinis mazgas.

¹⁴ 2018-2019 m. Neįgaliųjų reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu Lietuvos neįgaliųjų draugijos atlikti tyrimai: (1) „Neįgaliųjų individualių specialiųjų poreikių tenkinimo tyrimas, įvertinant Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos nuostatų įgyvendinimo efektyvumą Lietuvoje“. 2018 m. (2) „Neįgaliųjų moterų padėties analizė, įvertinant Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos nuostatų įgyvendinimo efektyvumą Lietuvoje“. 2018 m. (3) „Neįgalaus vaiko teisių užtikrinimo ir pagalbos šeimai tyrimas, įvertinant Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos nuostatų įgyvendinimo efektyvumą Lietuvoje“. 2019 m.

¹⁵ SADM 2019 m. balandžio 12 d. atlikto audito ataskaita.

¹⁶ Valstybės kontrolės 2015 m. liepos 22 d. audito Nr. FA-P-10-5-11-1 ataskaita; Valstybės kontrolės 2012 m. gruodžio 20 d. audito Nr. VA-P-10-1-18 ataskaita.

¹⁷ Ten pat

atliktų tyrimų duomenys ir išvados rodo, kad neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje, socialiniame, visuomeniniame, kultūriniame gyvenime yra ribojami, dėl daugumos fizinės infrastruktūros priemonių nepritaikymo. Šios problemos priežasties panaikinimas leis neįgaliesiems savarankiškai pasinaudoti fizine infrastruktūra, nebus reikalinga kito asmens pagalba, o taip pat neįgalieji galės savarankiškai patys priimti sprendimus pasinaudoti įvairiomis, jiems reikalingomis paslaugomis, kuriomis iki šiol negalėjo pasinaudoti dėl nepritaikytos fizinės infrastruktūros. Fizinės infrastruktūros pritaikymas sąlygos neįgaliųjų geresnes įsidarbinimo ir išsilavinimo galimybes.

Atliktų tyrimų duomenys ir išvados rodo, kad neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje, socialiniame, visuomeniniame, kultūriniame gyvenime yra ribojami, dėl daugumos fizinės infrastruktūros priemonių nepritaikymo. Šios problemos priežasties panaikinimas leis neįgaliesiems savarankiškai pasinaudoti fizine infrastruktūra, nebus reikalinga kito asmens pagalba, o taip pat neįgalieji galės savarankiškai patys priimti sprendimus pasinaudoti įvairiomis, jiems reikalingomis paslaugomis, kuriomis iki šiol negalėjo pasinaudoti dėl nepritaikytos fizinės infrastruktūros. Fizinės infrastruktūros pritaikymas sąlygos neįgaliųjų geresnes įsidarbinimo ir išsilavinimo galimybes.

1.2.2.5. nepritaikytos darbo vietos;

Valstybinio audito ataskaitoje (2020) „Asmenų su negalia socialinė integracija“ pateikiamos Lietuvos darbdavių, verslo asociacijų atstovų nurodytos priežastys, kodėl mažai steigama (pritaikoma) darbo vietų – nesukurtas metodinės ir konsultacinės pagalbos mechanizmas, pritaikant darbo vietas asmenims su negalia. Darbdaviai neturi žinių ir kompetencijų, reikalingų tinkamai pritaikyti darbo vietas pagal neįgaliųjų funkcinis poreikius, negali įvertinti ir tinkamai parinkti įrenginius ir kt. Ribotai taikomos neįgaliųjų specifinius poreikius atitinkančios lanksčios darbo sąlygos, tokios kaip lankstus ar individualus darbo grafikai, nuotolinis darbas, darbo funkcijų skaidymas ir pan. Ribotai taikoma Individualizuota pagalba įdarbinant neįgalius asmenis yra ribotai taikoma.

1.2.2.6. baimė netekti išmokų;

Valstybinio audito ataskaitoje (2020) „Asmenų su negalia socialinė integracija“¹⁸ rašoma, kad tyrimai rodo, kad nedideli skirtumai tarp socialinių išmokų ir minimalaus atlygio juos nemotyvuoja dirbti, jiems tenka manipuliuoti darbingumo statusu sprendžiant, ar rinktis sunkų neįgalumo / iki 25 proc. darbingumo lygį ir kartu gauti didesnę valstybės pašalpą, ar rinktis didesnio lygio darbingumą, gauti mažesnę pašalpą ir tikėtis įsidarbinti. NVO nuomone, šiuo metu veikianti sistema nemotyvuoja grįžti į darbo rinką, bijoma prarasti socialinę paramą ypač dėl galimybės prarasti teisę į socialinio būsto nuomą. Darbo ir socialinių tyrimų instituto mokslininkų 2015 m. atliktas tyrimas parodė, kad, nepaisant pesimistiškai vertinamų įsidarbinimo galimybių, po ADRP priemonių neįgaliųjų tikslinė grupė parodė geriausius įsidarbinimo rezultatus iš visų priemonėse dalyvavusių pažeidžiamų grupių. Tyrimai taip pat parodė, kad žmonių su negalia dalyvavimas ADRP priemonėse turi labai aukštą teigiamą socialinį ir psichologinį efektą, tačiau šie veiksniai nėra vertinami nacionalinėje darbo rinkos politikoje

1.2.3. vyresnių asmenų (36,4 proc., 100,9 tūkst. iš visų registruotų bedarbių sudaro vyresni kaip 50 m. bedarbiai) įsidarbinimą riboja:

¹⁸ 2017-2019 m. Neįgaliųjų reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu atlikti tyrimai: 2017 m. Lietuvos žmonių su negalia sąjungos „Fizinės aplinkos pritaikymo neįgaliesiems valstybės ir savivaldybių sveikatos (gydymo) paskirties įstaigose vertinimo tyrimas“, 2018 m. Lietuvos žmonių su negalia aplinkos pritaikymo asociacijos „Socialinės paramos skyrių, socialinių paslaugų centrų, seniūnijų prieinamumo apklausa, įvertinant Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių konvencijos nuostatų įgyvendinimo efektyvumą Lietuvoje“, „Kultūros objektų (teatrų, kino centrų, muziejų ir kt.) ir turizmo objektų aplinkos prieinamumo vertinimas, įvertinant Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių konvencijos nuostatų įgyvendinimo efektyvumą Lietuvoje“, „Policijos komisariatų ir teismų aplinkos prieinamumo apklausa, įvertinant Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių konvencijos nuostatų įgyvendinimo efektyvumą Lietuvoje“ ir 2019 m. Lietuvos žmonių su negalia sąjungos: „Aukštųjų mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų fizinės aplinkos prieinamumo neįgaliesiems vertinimo tyrimas“.

Analizuojant darbo ieškančiųjų struktūrą pagal amžiaus grupes, stebima, kad tarp vyresnių kaip 50 m. amžiaus asmenų didesnė dalis yra kaimo gyventojai, mažiau turinčių aukštąjį universitetinį išsilavinimą, didesnė dalis turinčių negalią ar kitų sveikatos problemų. Sunkiau įsidarbinti kaime gyvenantiems asmenims, tarp jų ilgalaikių bedarbių dalis buvo didesnė nei tarp miesto gyventojų: atitinkamai 27,1 proc. ir 20 proc. Tarp kaime gyvenančių darbo ieškančių asmenų didesnis neturinčių profesinio pasirengimo skaičius ir beveik tris kartus mažiau turinčių aukštąjį universitetinį išsilavinimą, mažiau jaunimo ir daugiau vyresnio amžiaus asmenų. Šios priežastys lemia, kad jiems sunkiau įsidarbinti, tarp jų buvo daugiau ilgalaikių bedarbių ir aukštesnis registruotas nedarbas. Vyresnio amžiaus asmenų registruoto nedarbo rodiklis 2020 m. sausio 1 d. 2,6 proc. punkto aukštesnis už bendrą registruotą nedarbą. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, vyresnių nei 55 m. asmenų užimtumo lygis yra žemesnis negu 25-54 m. asmenų. Analizuojant skirtingo amžiaus bedarbių grupių nedarbo trukmę, galima teigti, kad vyresni nei 50 m. amžiaus asmenys labiausiai pažeidžiami ilgalaikio nedarbo atžvilgiu. Kiek daugiau nei dešimtadaliui (12,3 proc.) nustatytas ribotas darbingumas dėl negalios.

	Iš viso pagal amžiaus grupes	Užimtumo lygis proc.												
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Miestas ir kaimas, vyrai ir moterys	25–54	80,9	75,9	73,6	76,9	78,5	79,6	80,8	81,6	82,7	83,3	84,6	85,1	83,7
	55–64	53	51,2	48,3	50,2	51,7	53,4	56,2	60,4	64,6	66,1	68,5	68,4	67,6

1.2.3.1. diskriminacija dėl amžiaus integruojantis/išsilaikant darbo rinkoje;

Kaip ir kasmet, 2020 metais į LGKT daugiausia kartų buvo kreiptasi dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu – 242, tai sudaro beveik 26 proc. visų kreipimųsi, negalios pagrindu – 123 (13 proc.), amžiaus pagrindu – 121 (12,8 proc.). Dėl galimos diskriminacijos kitais pagrindais kreiptasi gerokai mažiau: dėl tautybės – 33 kartus, dėl socialinės padėties – 30 kartų, dėl lytinės orientacijos – 20 kartų; dėl pilietybės – 18 kartų, dėl įsitikinimų ar pažiūrų – 12 kartų, (žr. 5 pav.). Atkreiptinas dėmesys, jog beveik 6 procentai kreipimųsi 2020 metais buvo dėl daugialypės diskriminacijos, t. y. buvo kreiptasi dėl diskriminavimo daugiau nei vienu pagrindu.¹⁹ Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2020 m. veiklos ataskaitoje nurodoma, kad 2020 m. gauta 40 skundų, 71 paklausimas ir pradėti 4 tyrimai dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu. Dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu pradėtų skundų ir tyrimų skaičius 2020 m., palyginus su 2019 m. padidėjo nuo 29 iki 44. Tyrimai dėl diskriminacijos darbo santykių srityje sudaro 36 procentus Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos atliekamų tyrimų dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu. Didžioji dalis tyrimų, sietinų su darbo santykių sritimi, buvo atlikta dėl darbo sąlygų (6 iš 16 tyrimų); taip pat po 4 tyrimus – dėl priėmimo į darbą bei diskriminacinių darbo skelbimų. Be to, buvo gauta po vieną skundą dėl priekabiavimo amžiaus pagrindu ir atleidimo dėl amžiaus.

1.2.3.2. pokyčių baimė, nenoras mokytis, keisti darbą, motyvacijos stoka (tik 2,6 proc. vyresnių nei 55 m. asmenų pasiryžę įgyti/keisti kvalifikaciją);

Dėl vyresnės kartos jaunystėje susiformavusių įpročių ir požiūrio, kad išsilavinimas įgyjamas visam gyvenimui, o darbo vietoje siekiama įsitvirtinti ilgam laikui, dalis vyresnių asmenų pokyčius priima kaip grėsmę prarasti darbo vietą, tačiau tuo pačiu nėra motyvuoti mokytis, kelti kvalifikaciją, išdrįsti keisti darbą. Vyriausybės strateginės analizės centro 2020 m. parengtoje analitinėje apžvalgoje “Senstanti Lietuvos visuomenė”, (toliau – STRATA apžvalga)

¹⁹ LGKT 2020 veiklos ataskaita https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2020/03/Ir_lygiu_galimybiu_kontrolieriaus_2019_m_veiklos_ataskaita.pdf 37-42 psl.

akcentuojama, kad dažniausiai įvardijamos vyresnio amžiaus žmonių nesimokymo priežastys pats amžius, sunkumai padengti mokymosi išlaidas, pažymima ir tai, kad vyresnio amžiaus žmonės rečiau sulaukia pasiūlymų mokytis. STRATA apžvalgoje taip pat nurodoma, kad 40 proc. 50-54 m. ir 53 proc. 55-59 m. vyresnio amžiaus asmenų neieškojo darbo dėl asmeninių šeiminių priežasčių, arba manė, kad neįmanoma rasti darbo.

1.2.3.3. žema kvalifikacija ar jos neturėjimas;

Vyresni asmenys susiduria su didesnėmis problemomis, kurias būtina spręsti. Du penktadaliai (41,4 proc.) vyresnių nei 50 m. asmenų yra įgiję profesinį, dešimtadalis (11 proc.) – aukštąjį universitetinį išsilavinimą. 29,4 proc. neturi formaliai įgytos kvalifikacijos 2020 m. daugiausia 50+ asmenų įsidarbino nekvalifikuotose arba mažai kvalifikuotose darbo vietose: pagalbinais darbininkais, valytojais, pardavėjais, virėjais, plataus profilio statybininkais, nekvalifikuotais statybos darbininkais, apsaugos darbuotojais, nekvalifikuotas apdirbimo pramonės darbininkais, vairuotojais ekspeditoriais, sunkvežimio vairuotojais, automobilio vairuotojais. STRATA apžvalgoje nurodoma, kad 55 m. ir vyresni yra rečiau įgiję aukštąjį išsilavinimą. Aukštąjį išsilavinimą įgijusių šios vyresnio amžiaus asmenų grupės dalis svyruoja nuo 24 iki 30 proc. Tuo tarpu 35-39 m. asmenų amžiaus grupėje aukštąjį išsilavinimą įgijusių žmonių dalis sudaro 59 proc.

1.2.3.4. turimo išsilavinimo neatitikti darbo rinkai;

Vyresnio amžiaus asmenys dažnai būna įgiję išsilavinimą prieš daug metų ir tokiose srityse, kurios, atsižvelgiant į globalizaciją, robotizaciją, automatizaciją, skaitmenizaciją bei kitas globalias tendencijas darbo rinkoje, tampa nebeaktualios, nepaklausios ir jiems trūksta žinių bei įgūdžių, kad galėtų įsidarbinti tose darbo vietose, kurios yra siūlomos darbdavių dabartinėje darbo rinkoje. STRATA apžvalgoje nurodoma, kad vyresnio amžiaus asmenys prasčiau nei kitos asmenų grupės vertina skaitmeninius įgūdžius bei skaitmeninį raštingumą (patikimai ir kritiškai naudotis informacinėmis, komunikacijų technologijomis, ieškant informacijos, bendraujant ir sprendžiant problemas). Gerai ir labai gerai savo skaitmeninius įgūdžius ir skaitmeninį raštingumą vertinančių vyresnio amžiaus 60 m. ir vyresnių asmenų dalis svyruoja nuo 26,1 iki 48 proc. Tuo tarpu 30-49 m. amžiaus grupėje gerai ir labai gerai savo skaitmeninį raštingumą vertina net 72 proc. Asmenų. Profesinei veiklai, darbui reikalingus įgūdžius gerai ir labai gerai vertinančių vyresnio amžiaus 60 m. ir vyresnių asmenų dalis svyruoja nuo 46,9 iki 66,3 proc., o 30-49 m. asmenų amžiaus grupėje ši dalis sudaro 74,2 proc.

1.2.4. jaunimo iki 29 m. (25,8 proc., 71,4 tūkst. registruotų bedarbių sudaro jaunimas iki 29 m.) įsidarbinimą riboja:

Jaunimo nedarbas yra vienas didžiausių iššūkių šalies ekonomikai. Niekur nedirbantis, nesimokantis, nedalyvaujantis ADRP priemonėse, neatliekantis praktikos jaunimas brangiai kainuoja ne tik dėl augančio poreikio socialinėms išmokoms bei kompensacijoms, bet ir dėl neišnaudojamo darbo jėgos potencialo. 2020 m. balandžio 1 d. 5,2 tūkst. daugiau 16–29 m. darbo ieškančių jaunuolių nei 2019 m. balandžio 1 d. – atitinkamai 31,6 tūkst. ir 26,4 tūkst. Tai sudarė 18,7 proc. visų darbo neturinčių asmenų (2019 m. balandžio 1 d. – 16,9 proc.). 2020 m. I ketv. jaunimo nedarbas siekė 11,2 proc. – 1,8 proc. punkto daugiau nei 2019 m. I ketv. 16–29 m. amžiaus darbo neturintys jaunuoliai sudarė 19,5 proc. visų 2020 m. liepos 1 d. šalyje registruotų darbo neturinčių asmenų. Palyginti su 2019 m. liepos 1 d., registruotų darbo neturinčių jaunuolių dalis tarp visų darbo neturinčiųjų didėjo 3,1 proc. punkto.

1.2.4.1. ankstyvas pasitraukimas iš švietimo sistemos (5,6 proc. jaunimo iki 29 m. anksti pasitraukia iš švietimo sistemos, 2018 m. - 4,6 proc., 2019 m. - 4 proc.);

“Ankstyvasis iškritimas iš švietimo Lietuvoje: Nacionalinė studija ir statistika”²⁰ analizės duomenimis, iškritimas gali reikšti įvairius pasitraukimo iš mokyklos būdus: nelankymą, išėjimą savo noru, asmens pašalinimą iš mokyklos. Iškritę iš mokymosi sistemos asmenys – vaikai ir suaugusieji, palikę mokyklą, bet neįgiję pagrindinio ar vidurinio išsilavinimo, taip pat mokiniai ir studentai, iškritę iš profesinio mokymo įstaigų, mokslo ir studijų įstaigų ir neįgiję kvalifikacijos, reikalingos patekti į darbo rinką. Anksti pasitraukiantieji iš švietimo sistemos dažnai tapatinami su šios rizikos grupėmis: iš asocialių šeimų jaunuoliai, kuriems stinga socialinių įgūdžių; nepriklausomi kūrybingi jaunuoliai, kurie atmeta akademinę struktūrą; į praktinę veiklą orientuoti jaunuoliai, besidomintys nekvalifikuotu darbu; tautinių mažumų atstovai, sunkiai pritampantys mokyklos aplinkoje; kritinėse situacijose esantys vaikai, kurių tėvai jais mažai domisi. Ankstyvojo pasitraukimo iš švietimo sistemos priežastys yra kompleksiskai susijusios, veikia viena kitą ir dažnai lemia viena kitą. Vienos jų, pavyzdžiui, emocinis nesaugumas, mokymosi sunkumai, besimokančio asmens darbinė veikla gali tiesiogiai lemti pamokų praleidinėjimą ir mokyklos nelankymą. Kitos priežastys yra gilesnės, sietinos su nepakankamu prevenciniu darbu, švietimo pagalbos sistemos neveiksmingumu. Sprendimą nelankyti mokymo institucijos nulemia ne tik asmeninės savybės, situacija šeimoje, bet ir netinkamas ugdymo organizavimas, priverstinis mokyklos keitimas, alternatyvių ugdymo formų nebuvimas ir pan. Mokyklos mikroklimatas, santykiai su mokytojais ir bendramoksliais gali sukelti mokymosi ir psichologinių sunkumų. Dauguma asmenų, kurie iškrenta iš mokymo institucijos, keletą mėnesių ar net metų „siunčia signalus“ prieš visai atsisveikindami. Šie signalai gali būti labai skirtingi, tačiau dažniausiai pirmieji išpėjamieji ženklai būna tokie: pamokų praleidinėjimas; blogas elgesys; prasti visi įvertinimai (pažymiai); prasti kai kurių dalykų įvertinimai; kurso nebaigimas; kurso kartojimas; patekimas į socialinių tarnybų ar teisėsaugos akiratį ir pan. Ugdymo institucijos vadovai, mokytojai, pagalbos specialistai turi mokėti atpažinti tokius pavojaus signalus, atrasti tuos rizikos zonoje esančius mokinius, įvertinti jų poreikius ir suteikti reikiamą pagalbą.

Dėl asmenų, kurie neįgyja išsilavinimo, didėja nekvalifikuotų asmenų skaičius. Šie asmenys turi mažą motyvaciją įgyti profesiją, dirbti, atitinkamai tai lemia prastą socializaciją, didelę atskirtį. Preliminariuose EBPO Lietuvos įgūdžių strategijos metmenyse, rekomendacijose nurodyta, kad profesinis mokymas nėra labai populiarus. Jaunuoliai iš nepalankios aplinkos yra daug labiau linkę į profesinio mokymo programas. Profesinio mokymo nebaigusiu asmenų dalis mažėja, tačiau visgi išlieka beveik dvigubai didesnė nei bendrojo lavinimo. Nepalankioje situacijoje esantys jaunuoliai rečiau įstoja ir įgyja aukštąjį mokslą. Lietuva yra viena iš šalių, kurioje yra mažiausia aukštąjį išsilavinimą turinčių suaugusiųjų su žemą išsilavinimą turinčiais tėvais dalis.

1.2.4.2. žema kvalifikacija ar jos neturėjimas, turimo išsilavinimo neatitiktis darbo rinkai;

Nemaža dalis jaunimo neturi profesinio pasirengimo (45 proc. 2020 m. kovo – gegužės mėn. Užimtumo tarnyboje įregistruotų jaunuolių neturėjo profesinio pasirengimo, tuo tarpu neturintieji profesinės kvalifikacijos tarp visų bedarbių sudarė 31,5 proc.). 2020 m. liepos 1 d. duomenimis didžiausią darbo neturinčio jaunimo dalį sudarė vidurinį išsilavinimą įgiję jaunuoliai (56,1 proc.). Aukštąjį išsilavinimą turinčiųjų dalis tarp nedirbančio jaunimo buvo 23,8 proc., profesinį pasirengimą – 54,2 proc. Palyginti su praėjusių metų tuo pačiu laikotarpiu, 5,5 proc. punktais išaugo darbo neturinčių 16–24 m. jaunuolių dalis tarp nedirbančio jaunimo. Jaunimo nedarbo struktūroje augo vidurinį išsilavinimą turinčiųjų dalis (2,7 proc. punktais) ir profesinio pasirengimo neturinčiųjų dalis (4,1 proc. punktu)²¹. Jauni žmonės dažniau ryžtasi keisti darbą, tačiau darbo rinkoje, jaunimui, neturinčiam darbo patirties, tenka konkuruoti su kvalifikuotais,

²⁰ [https://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiC-](https://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiC-PORmPTyAhWpw4sKHfbrDaQQFnoECAUQAQ&url=http%3A%2F%2Fliba.lt%2Fwp-content%2Fuploads%2F2018%2F06%2Fankstyvasis-iskritimas-is-mokyklos-Lietuvoje.docx&usq=AOvVaw1yE9UCVEPeSbHtBHeln_6B)

[PORmPTyAhWpw4sKHfbrDaQQFnoECAUQAQ&url=http%3A%2F%2Fliba.lt%2Fwp-content%2Fuploads%2F2018%2F06%2Fankstyvasis-iskritimas-is-mokyklos-Lietuvoje.docx&usq=AOvVaw1yE9UCVEPeSbHtBHeln_6B](https://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiC-PORmPTyAhWpw4sKHfbrDaQQFnoECAUQAQ&url=http%3A%2F%2Fliba.lt%2Fwp-content%2Fuploads%2F2018%2F06%2Fankstyvasis-iskritimas-is-mokyklos-Lietuvoje.docx&usq=AOvVaw1yE9UCVEPeSbHtBHeln_6B)

²¹ <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2020/08/Darbo-rinkos-tendencijos-2020-I-pusm..pdf> p. 9-10.

darbo patirtį turinčiais, tačiau dėl ekstremaliosios situacijos darbo netekusiais asmenimis²². Planuodamas savo profesinę karjerą, registruodamasis Užimtumo tarnyboje, beveik kas šeštas jaunimo atstovas nurodo, kad ieško specialisto ar paslaugų sektoriaus darbuotojo darbo. Dažniausiai jaunimą įdarbina didmeninės ir mažmeninės prekybos, apdirbamosios gamybos, viešojo valdymo ir gynybos, administracinę ir aptarnavimo veiklą, statybos, transporto ir saugojimo veiklą vykdančios įmonės. Jaunimo lūkesčius bei dažną įsidarbinimą žemos kvalifikacijos arba nekvalifikuotose darbuose, tikėtina, lemia tiek darbo rinkos veiksniai, tiek studijų kokybės aspektai, tiek tai, kad pusė darbo neturinčio jaunimo neturi kvalifikacijos. Visgi, įmonėms ruošiantis dirbtinio intelekto, robotizacijos ir skaitmenizacijos plėtrai, investuojant į technologijas ir įrengimus, rutininių techninių darbų mažės ir profesijos, kuriose dabar dažnai įsidarbina darbo neturintis jaunimas, greičiausiai išnyks. Jei ši jaunimo grupė nesieks karjeros specialistų darbuose ir neįgis naujų įgūdžių, tikėtina, jog ateityje vėl susidurs su sunkumais darbo rinkoje.

1.2.4.3. sklandaus perėjimo iš mokyklos ar studijų į darbo rinką stoka (jaunimui iki 29 m. įsidarbinti vidutiniškai reikia 3,8 mėn. nuo registracijos Užimtumo tarnyboje pradžios);

Užimtumo tarnybos duomenimis, Užimtumo tarnyboje jaunimas pakartotinai registruojasi vidutiniškai 4 kartus, vidutiniškai išdirbus dvejus metus. Beveik kas antras jaunuolis keičia savarankiškai susirastą darbo, kas devintas – įsidarbines tarpininkaujant Užimtumo tarnybai, kas šeštas – nutraukus savo verslą. Taigi, jaunimas „neprisiriša“ prie organizacijos ir aktyviai migruoja, ieškodamas galėjimo save realizuoti, gero darbo kolektyvo ar didesnės algos. Demografijos, migracijos ir integracijos politikos 2018–2030 metų strategijoje yra minima, kad siekiant mažinti didelę jaunimo emigraciją, būtina stiprinti sklandų perėjimą iš mokyklos ar studijų į darbo rinką, vykdant jauniems žmonėms skirtą aktyvią darbo rinkos politiką. Tai lemia neatitikimai tarp jaunimo turimų kvalifikacijų ir darbo rinkos poreikių, sudėtingas perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką ir darbdavių nesuinteresuotumas įdarbinti patirties ir įgūdžių neturintį jaunimą. Jaunimas turi ribotas galimybes įgyti praktinės verslumo ugdymo patirties (bent 100 valandų, kurios būtinos poveikiui pasiekti), kas padeda suformuoti darbo rinkai būtinus gebėjimus: darbą komandoje, atsakomybę, iniciatyvumą, kritinį mąstymą, savarankiškumą ir kt. Apibendrinant pateiktą informaciją galima teigti, kad dabartinės tendencijos riboja jaunimo galimybes sėkmingai integruotis į darbo rinką ir turi tiesioginę įtaką jaunimo nedarbui.

1.2.4.4. kompleksinės socialinės problemos (13 proc. jaunimo iki 29 m. nedirba, nesimoko ir nedalyvauja mokymuose, 2019 m. buvo 10,9 proc.);

Eurostat duomenimis, 2019 m. buvo 8,6 proc. 15-24 m. jaunų žmonių, kurie nedirbo, nesimokė ir nedalyvavo mokymuose (toliau – NEET). Galima išskirti tokius šios tikslinės grupės pogrupius: bedarbiai – nedirbantys ir darbo ieškantys asmenys. Tai – didžiausia NEET grupė, apimanti trumpalaikius ir ilgalaikius bedarbius; nepasiekiami – sveikatos problemų ar negalią turintys, šeimos įsipareigojimų turintys asmenys, pavyzdžiui, slaugantys artimuosius ar prižiūrintys vaikus; atskirtieji – ekonomiškai neaktyvūs, nesimokantys, tačiau neapriboti sveikatos problemų ar įsipareigojimų. Ši grupė apima ir socialinės rizikos jaunimą; galimybių ieškotojai – asmenys, aktyviai ieškantys darbo ar siekiantys dalyvauti mokymuose, tačiau laukiantys patrauklių galimybių, atitinkančių jų poreikius ir įgūdžius; savanoriškai tapę NEET – keliaujantys, taip pat – dalyvaujantys neformaliose veiklose, tokiose kaip savanorystė, menas, saviugda. Su šita tiksline grupe dirbama Jaunimo garantijų iniciatyvos rėmuose, kurios projektai finansuojami iš Europos Sąjungos struktūrinių fondų. Tačiau BGI consulting atliktos galutinės vertinimo ataskaitos²³ „Europos Sąjungos investicijų ir jaunimo „Padidinti dirbančių žmonių užimtumo iniciatyvos

²² Užimtumo tarnybos apžvalga „Jaunimo situacija darbo rinkoje“ <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2020/06/Jaunimo-situacija-darbo-rinkoje-2020-06-22.pdf>

²³ BGI consulting ataskaitos <https://www.esinvesticijos.lt/lt/dokumentai/euopos-sajungos-investiciju-ir-jaunimo-uzimtumo-iniciatyvos-veiksmingumo-efektyvumo-ir-poveikio-iskaitant-jaunimo-garantiju-iniciatyvos-igyvendinima-vertinimas-1>

veiksmingumo, išteklių konkurencingumą, efektyvumo ir poveikio, įskaitant jaunimo užtikrinant galimybes prisitaikyti garantijų iniciatyvos įgyvendinimą, prie ūkio poreikių“ įgyvendinimo pažangos vertinimas“ duomenimis įgyvendinant Jaunimo garantijų iniciatyvos projektus „Atrask save“ ir „Naujas startas“ teiktos paslaugos nebuvo pakankamai kompleksinės, galėjo padėti spręsti tik daliai NEET jaunuolių kylančius iššūkius. Projektų įgyvendinimo metu siūlytos veiklos galėjo padėti spręsti iššūkius, kylančius motyvacijos dirbti ar mokytis, informacijos apie galimybes tai daryti pakankamai neturintiems jaunuoliams, taip pat tiems, kurie neturi darbo rinkoje paklausios kvalifikacijos ar darbinės patirties. Tačiau jaunuoliams, susiduriantiems su kitomis objektyviomis kliūtimis, trukdančiomis įsitraukti į švietimo sistemą ar darbo rinką (pvz. neįgaliems jaunuoliams, turintiems šeimyninių įsipareigojimų, įvairių priklausomybių, itin žemą išsilavinimo lygį) kylantys iššūkiai projektų finansuotomis veiklomis nebuvo sprendžiami visai (pvz. projekto „Atrask save“ Lietuvos darbo biržos (nuo 2018 m. spalio – Užimtumo tarnyba) vykdytų veiklų atveju bei projekto „Naujas startas“ veiklų atveju) arba jų sprendimas nebuvo pakankamai efektyvus (pvz. projekto „Atrask save“ Jaunimo reikalų departamento vykdytų veiklų atveju). Vieningai sutariama, kad priklausymas NEET grupei sukuria neigiamą poveikį tolimesnėms asmens ekonominėms perspektyvoms ir didina socialinės atskirties grėsmę. NEET statusas turi neigiamų padarinių ne tik trumpuoju, bet ir ilguoju laikotarpiu. Žmogiškojo kapitalo, įgūdžių ir potencialo švaistymas sukuria milžiniškus ekonominius kaštus.

1.2.4.5. motyvacijos ir socialinių įgūdžių stoka (5 tūkst., 7 proc. jaunimo iki 29 m. neturi motyvacijos, 1,1 proc., 0,8 tūkst. - socialinių įgūdžių);

Užimtumo tarnyba pastebi, kad pagrindinė kliūtis jaunimo dalyvavimui darbo rinkoje yra nepakankamas profesinis pasirengimas. Tačiau egzistuoja daug subjektyvių veiksnių, apsunkinančių darbinės veiklos pradžią arba sugrįžimą į ją, tokių kaip bendrųjų kompetencijų ir socialinių įgūdžių trūkumas nepakankamas informuotumas apie galimybes darbo rinkoje.

1.2.4.6. darbo patirties stoka (1,3 proc., 1 tūkst. jaunimo iki 29 m. pirmą kartą pradeda darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją; 12,2 proc., 8,1 tūkst. jaunimo iki 29 m. iki registracijos Užimtumo tarnyboje yra nedirbė);

Užimtumo tarnybos duomenimis, jaunuoliai vis dar patiria iššūkių darbo rinkoje konkuruodami su darbuotojais, turinčiais didesnę profesinę patirtį, jaunuoliams be darbo patirties yra sunku įsidarbinti. Pirmasis jauno asmens darbas neretai yra mažiau kvalifikuotas, taip pat siūlomas mažesnis darbo užmokestis.

1.2.5. moterų ir vyrų segregacija švietime ir darbo rinkoje (šalinama per Šeimos politikos stiprinimo plėtros programą):

Moterų nedarbo rodiklis 2020 m. birželio mėnesį augo sparčiau nei vyrų ir jį pralenkė. Liepos 1 d. Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyriuose buvo registruota 103,8 tūkst. darbo neturinčių moterų ir 104,3 tūkst. vyrų. Bedarbių moterų skaičius, palyginti su 2019 metų liepos 1 d., augo 34,4 tūkst., vyrų – 32,2 tūkst. Darbo neturinčios moterys liepos 1 d. sudarė 12,1 proc. šalies darbingo amžiaus moterų, tai yra 0,4 proc. punkto daugiau prieš mėnesį. Registruotas vyrų nedarbas per birželį augo 0,1 proc. punkto - iki 12,0 proc. Palyginti su praėjusių metų liepos 1 d., vyrų ir moterų nedarbo rodiklis yra 4 proc. punkto aukštesnis.

1.2.5.1. profesijos pasirinkimas pagal stereotipinius lyčių vaidmenis;

Remiantis Europos sąjungos Lyčių lygybės instituto (toliau – EIGE) duomenimis, nevienoda moterų ir vyrų koncentracija skirtinguose darbo rinkos sektoriuose išlieka problema. Pasak Lyčių galimybių kontrolieriaus tarnybos (toliau – LGKT) 2020 m. ataskaitos, švietimo srityje vis dar pastebima profesinė segregacija, kai moterys ir vyrai pasiskirsto skirtingose studijų srityse. 2019–2020 m. labiausiai feminizuotos buvo kalbų (85 proc. moterų), veterinarijos (82

proc. moterų), žurnalistikos ir informacijos (81 proc. moterų), socialinės gerovės (76 proc. moterų) studijų programos. Labiausiai maskulinizuotos – informacijos ir ryšio technologijų (87 proc. vyrų), žuvininkystės (78 proc. vyrų), inžinerijos ir inžinerinių profesijų (77 proc. vyrų) programos.

Sektoriai, kuriuose tradiciškai dirba daugiau moterų nei vyrų, neretai pasižymi ir mažesniu ir nekonkurencingu darbo užmokesčiu. Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, yra matyti aiški moterų ir vyrų profesinio sektoriaus pasirinkimo ir koncentracijos tendencija. 2019 m. 27 proc. moterų dirbo švietimo, sveikatos ir socialiniame darbe, palyginti su tik 6 proc. vyrų. Tačiau tik 8 proc. moterų, palyginti su 33 proc. vyrų dirbo mokslo, technologijų, inžinerijos ir matematikos (STEM) srityse²⁴. Atsižvelgiant į vidutinio metinio atlygio pagal sektorius duomenis, 2019 metais, asmenys dirbantys švietimo sektoriuje per metus vidutiniškai uždirbo – 14,4 tūkst. Eur., sveikatos – 16,7 tūkst. Tuo tarpu asmenų užsiimančių profesine, moksline ir technine veikla vidutinis atlygis per metus siekė - 19,9 tūkst. Eur., informaciniais ryšiais – 28 tūkst. Eur. , finansine ir draudimo veikla – 28 tūkst. Eur.²⁵.

Taip pat, su užimtumo tema yra glaudžiai susiję šeimos ir darbo derinimo rodikliai. Europos Sąjungos (toliau – ES) kontekste Lietuva išskiria didžiausiu atotrūkiu tarp moterų ir vyrų skiriamo laiko artimųjų priežiūrai bei namų ruošai. Paprastai tariant, kol moteris rūpinasi namais ir artimaisiais, ji nebeturi laiko papildomam darbui, kvalifikacijos kėlimui, profesinių kontaktų mezgimu ir pan. Moterys daugiau laiko skiria namams, vaikų ir artimųjų priežiūrai. Lietuva neigiama prasme išsiskiria ES kontekste ir tuo, kad dauguma tiek vyrų, tiek moterų neturi galimybės daryti įtakos savo darbo laikui, kas apsunkina darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimą. Situacijai gerinti reikia mažinti kliūtis derinti profesinį ir šeimos/ asmeninį gyvenimą, didinti tėčių įsitraukimas į vaiko priežiūrą. Taip pat, sudaryti galimybes visą vaiko priežiūros laikotarpį dirbti didinant socialinių paslaugų, suteikiančių galimybę artimuosius ir/ar vaikus prižiūrintiems asmenims, ypač moterims, integruotis į darbo rinką bei didinti kokybiškų ir įperkamu vaikų institucinės priežiūros paslaugų kiekį.

1.2.5.2. studijų srities bei krypties pasirinkimas pagal stereotipinius lyčių vaidmenis;

Nevienoda moterų ir vyrų koncentracija skirtingose aukštojo mokslo studijų srityse tebėra iššūkis Lietuvai. 2019 metais apie 41 proc. moterų studentų ir tik 16 proc. vyrų studentų studijavo švietimą, sveikatą ir gerovę arba humanitarinius mokslus ir menus. Tuo tarpu, Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2017–2018 metais tik 13,3 proc. moterų ir net 86,7 proc. vyrų rinkosi studijuoti inžineriją, informacines ir ryšio technologijas. Siekiant kovoti su darbo rinkos segregacija yra reikalingos priemonės, kuriomis būtų užtikrintas nešališkas švietimas ir mokymas visais lygmenimis, įskaitant aukštąjį mokslą, profesinį rengimą ir mokymą, mokymąsi visą gyvenimą, profesinį orientavimą ir vienodos galimybės visiems tuo naudotis. Taip pat, turi būti aktyviau skatinamas švietimas ir mokymas, įskaitant neformalųjį švietimą ir mokymą, bei turi būti didinamas visų amžiaus grupių informuotumas apie lyčių lygybę ir nesąmoningą šališkumą.

LGKT 2019 m. atlikta „Vadovėlių ir kitų mokymo(si) priemonių vertinimo lyčių aspektu apžvalga“ parodė, kad berniukai arba vyrai vis dar tebėra neproporcingai dažnai vaizduojami kaip netinkamai besielgiantys, agresyvūs, o moterys – jautrios, teisingos, užjaučiančios ir pan. Mokymo medžiagoje trūksta bendro suvokimo, kas yra žmogaus teisės, tame tarpe ir moterų ir vyrų lygybė. Nors Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 metų programos įgyvendinimo veiksmų plane 2018–2021 metams yra numatytas uždavinys, kuriuo skatinamas nediskriminacinis požiūris į moteris ir vyrus vadovėliuose ir kitoje mokymo medžiagoje ir tuo pagrindu Nacionalinė švietimo agentūra kasmet atlieka pasirinktų tam tikrų klasių dalykų vadovėlių patikrą

²⁴ EIGE, Lyčių lygybės indeksas

²⁵ <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?theme=all#/>

ir parengia rekomendacijas, į ką atkreipti dėmesį, rengiant mokymo medžiagą, kad būtų išvengta neigiamų lyčių stereotipų vaizdavimo, tačiau LGKT atliktos vadovėlių apžvalgos rezultatai aiškiai parodė, kad to nepakanka, nes stereotipinės nuostatos vis dar sutinkamos labai dažnai. Norint efektyviai sumažinti lyčių segregaciją darbo rinkoje, turi būti daugiau dėmesio skiriama darbui su stereotipiniu visuomenės požiūriu į tam tikrų profesijų priskyrimą („tinkamumą“) vienai ar kitai lyčiai. Mokymo medžiagoje turi mažėti stereotipais pagrįstų lytims priskiriamų bruožų atvaizdavimo atvejų, taip pat tobulinamas mokymo medžiagos peržiūros teisinis reglamentavimas, parengtos aiškios metodikos ir nustatytas peržiūros mechanizmas.

1.2.5.3. nepakankamas procentas moterų užimančių aukščiausias pareigas (viešajame ir privačiame sektoriuje) ir dalyvaujančių priimančias sprendimus;

Remiantis 2019 m. EIGE surinktais duomenimis, Lietuvoje vis dar yra aiškus lyčių lygybės trūkumas ekonominių bei politinių sprendimų priėmimo. Lietuvoje moterys sudaro tik 13,5 proc. visų didžiausių kotiruojamų bendrovių valdybų, stebėtojų tarybos ar direktorių valdybos narių, tarp Centrinio banko valdybos narių – tik 7,7 proc. moterų, viešosios žiniasklaidos priemonių valdybos narių – 30,5 proc. moterų. Įvykus Lietuvos Respublikos Seimo rinkimams, išrinktos 38 moterys (27 proc.) ir 103 vyrai (73 proc.). Ankstesniuose rinkimuose 2016 m. buvo išrinkta 30 moterų (21,3 proc.) ir 111 vyrų (78,7 proc.). LGKT 2020 ataskaitos duomenimis, naujoji Vyriausybė pasižymėjo didesne lyčių pusiausvyra nei buvusioji: ministrų pareigas šiuo metu eina 6 moterys (42,9 proc.) ir 8 vyrai (57,1 proc.). Nors Vyriausybėje lyčių balansas ženkliai pagerėjo, tačiau savivaldos lygmenyje situacija yra gerokai blogesnė, nes po 2019 m. savivaldybių tarybų rinkimų tik 5 iš 60 Lietuvos savivaldybių merų yra moterys. Taip pat, Lietuvoje yra mažas moterų, kuriančių savo verslus, skaičius. Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, savarankiškai dirbančių ir/ar turinčių savo verslą vyrų yra kur kas daugiau nei moterų ir yra pastebima skaičiaus mažėjimo tendencija. 2018 metų pabaigoje, savarankiškai Lietuvoje dirbo 91300 vyrų ir 58700 moterų. Tuo tarpu 2019 metų pabaigoje, savarankiškai dirbančių vyrų skaičius padidėjo 6,9 proc. t.y. iki 97600 vyrų ir moterų skaičius sumažėjo per 8,2 proc. t.y. iki 53900.

Lietuvoje moterys taipogi yra linkusios daugiau laiko skirti šeimos poreikiams nei vyrai. Pasak EIGE 2019 m. surinktų duomenų, 41 proc. moterų palyginti su 24 proc. vyrų priežiūros veiklai skiria bent valandą per dieną. Taip pat žymiai daugiau moterų – 79 proc. nei vyrų – 29 proc. praleidžia bent vieną valandą per dieną maisto ruošimui ir namų ūkio reikalams. Šis lyčių atotrūkis dar didesnis tarp porų, turinčių vaikus²⁶. Galimybę pasiimti bent vieną laisvą dieną nenaudojant kasmetinių atostogų paprastai galintys nurodė 19 proc. vyrų ir 25,6 proc. moterų, o negalintys – 34 proc. vyrų ir 30,1 proc. moterų²⁷. Naujoje ES lyčių lygybės strategijoje 2020–2025 atkreiptas dėmesys, kad kalbant apie didesnę moterų įsitraukimą į sprendimų priėmimą ir galimybes užimti aukščiausias pareigas, itin svarbus yra vienodas priežiūros pareigų bei neatlygintino darbo krūvio pasidalijimas namuose, kurio didesnioji dalis šiuo metu tenka moterims. Taip pat ypatingai svarbu - vaikų priežiūros, socialinės priežiūros ir namų ūkio paslaugų (valymas, skalbimas, maisto ruošimas, sodininkystė, smulkus namų remontas, privačios pamokos ir kt.) prieinamumas, ypač asmenims vieniems auginantiems vaikus²⁸. Nepakankamos galimybės naudotis kokybiškais ir įperkamos institucinės priežiūros paslaugomis yra vienas pagrindinių veiksnių, lemiančių lyčių nelygybę darbo rinkoje. Todėl siekiant remti moterų dalyvavimą apmokamame darbe ir jų profesinį tobulėjimą svarbu investuoti į priežiūros paslaugas. Tai gali padėti kurti darbo vietas tiek moterims, tiek vyrams²⁹.

²⁶ EIGE, Lyčių lygybės indeksas

²⁷ Lietuvos Statistikos departamento informacija

²⁸ Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, „Striking a balance: Reconciling work and life in the EU“, 2018 m., žr. infografikus.

²⁹ ES lyčių lygybės strategija 2020–2025

Situaciją taip pat blogina ir tipiniai visuomenės lūkesčiai moterims, vyrams, mergaitėms ir berniukams. Lūkesčiai neretai yra taikomi grindžiant nusistovėjusiomis normomis. 2019 m. Eurobarometro duomenimis 44 proc. Europos gyventojų vis dar mano, kad pagrindinis moters vaidmuo yra rūpintis šeima ir namais, o 43 proc. mano, kad pagrindinis vyro vaidmuo yra uždirbti pinigų. Pagal lytimi pagrįsto stereotipinio požiūrio paplitimo indeksą³⁰, Lietuva įvertinta, kaip viena iš Europos valstybių kurioje stereotipinis požiūris yra ypatingai paplitęs. Nusistovėję socialiniai ir kultūriniai moterų ir vyrų elgesio modeliai toliau daro įtaką visuomenės požiūriui. Šią problematiką ypatingai sustiprina lyčių stereotipų, susijusių su vyro ir moters pareigomis šeimoje, buityje, laisvo laiko praleidimu formavimas reklamose bei žiniasklaidoje, atvaizdavimas mokykliniuose vadovėliuose.

1.2.5.4. darbo užmokesčio atotrūkis tarp moterų ir vyrų.

Remiantis ES Tarybos 2019 m. priimtomis išvadomis „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo panaikinimas. Pagrindinė politika ir priemonė“, vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas yra įvairių lyčių nelygybės atvejų darbo rinkoje rezultatas. Tai nulemia ne skirtingas išsilavinimo lygis, nes iš esmės ES, kaip beje ir Lietuvoje, išsilavinusių moterų yra daugiau negu vyrų. Tačiau tai nulemia tokie veiksniai kaip lyčių segregacija švietimo, mokymo ir užimtumo srityse, horizontalioji ir vertikalioji darbo rinkos segregacija, lyčių nelygybė vadovaujamosiose ir sprendimų priėmimo pareigose, žemesnės moterų užimamos pareigos, dažnesnis moterų pasirinkimas dirbti ne visą darbo dieną ir dažnesnės bei ilgesnės trukmės karjeros pertraukos dėl nevienodo dalijimosi namų ūkio, šeimos ir priežiūros pareigomis, tarp moterų ir vyrų ir nepakankamas moterų atliekamo darbo įvertinimas. Organizaciniai veiksniai, įskaitant ilgą darbo valandas ir lūkesčius dėl fizinio buvimo darbo vietoje ir buvimo joje neįprastomis darbo valandomis, taip pat gali turėti tam tikrą vaidmenį. Galimybės derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą susitaria dėl lankstaus ar individualaus darbo laiko, nuotolinio darbo. Visi šie minėti veiksniai yra besitęsiančio nesąmoningo šališkumo lyties atžvilgiu ir diskriminacijos, įskaitant diskriminaciją darbo užmokesčio srityje, padariniai, kurie rodo, kad nėra tinkamai taikomas vienodo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą principas.

Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2019 metais vyrų ir moterų atlygimų skirtumas Lietuvoje siekė 12,4 proc. ir buvo mažesnis nei ES vidurkis, nors ankstesniais metais siekė 14 proc. Ekonomistai ir lyčių lygybės ekspertai šį pagerėjimą sieja su makroekonominėmis priežastimis – padidėjusiu vyrų nedarbu (ypač regionuose), moterų ir vyrų nedarbo lygių skirtumu, taip pat – augusiais viešojo sektoriaus darbuotojų, kurių daugumą sudaro moterys, atlyginimais.

Darbo užmokesčio tarp vyrų ir moterų skirtumas, visų pirma, susidaro dėl horizontaliosios ir vertikaliosios darbo rinkos segregacijos. Trumpai tariant, egzistuoja „moteriškos“ ir „vyriškos“ profesijos, pavyzdžiui, vyrai dažniausiai dirba IT srityje, moterys – švietimo, sveikatos priežiūros srityje ir t. t. Vyrų taip pat dominuoja tarp užimančių aukštas pareigas. Kita priežastis – moterys kuriam laikui iškrenta iš darbo rinkos dėl vaiko priežiūros atostogų, artimųjų slaugos. 2020 metais buvo nustatyti 37 lygių galimybių pažeidimo atvejai. Kontrolierė 15 kartų siūlė nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus, panaikinti arba pakeisti administracinį aktą arba sprendimą, susijusį su lygių galimybių pažeidimu; 10 asmenų buvo įspėti; 12 atvejų lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai buvo nutraukti arba diskriminaciją įtvirtinantis administracinis aktas buvo pakeistas geranoriškai, dar nebaigus atliekamo tyrimo. Vieną kartą, nustačius galimų nusikalstamos veikos požymių, tyrimo medžiaga buvo perduota ikiteisminio tyrimo įstaigai³¹.

Trūksta profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, ypatingai vyrų dominuojamuose sektoriuose, skatinimo; Lietuvos statistikos departamento 2018 m. duomenimis, atostogas vaikui prižiūrėti kol jam sueis 3 metai, kartu su nėštumo ir gimdymo atostogomis ėmė 70,2 proc. moterų ir tik 14 proc. vyrų. Tarp

³⁰ EIGE, Lyčių lygybės indeksas

³¹ <https://www.lygybe.lt/lt/veikla/metines-ataskaitos/405>

asmenų, įvardijusių, kad keisti darbo laiko pradžią ir pabaigą paprastai gali 17,7 proc. moterų ir 13,5 proc. vyrų, negalintys to daryti buvo 48,5 proc. vyrų ir 41 proc. moterų. Galimybę pasiimti bent vieną laisvą dieną nenaudojant kasmetinių atostogų paprastai galintys nurodė 19 proc. vyrų ir 25,6 proc. moterų, o negalintys – 34 proc. vyrų ir 30,1 proc. moterų³².

Konkrečių lyčių požiūriu neutralių darbo vertinimo priemonių, akcentuojant tokio vertinimo naudą darbdaviams, rekomendacijų darbdaviams dėl darbo apmokėjimo sistemų ir lygių galimybių politikos priemonių parengimo trūkumas³³; LGKT 2020 m. ataskaitos duomenimis, analizuojant gautų skundų tematikos pasiskirstymą pagal sritis, pastebima, jog didžioji dalis tyrimų (17) buvo atlikta dėl galimų moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimų darbo santykių srityje (45 proc.);

Neefektyvus nuobaudų už Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių bei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymų pažeidimus taikymas.

Reguliarių darbo užmokesčio ir jo pokyčio bei priežasčių tyrimų ir informuotumo didinimo kampanijų trūkumas³⁴;

Viešų duomenų apie vidutinius moterų ir vyrų atlyginimų dydžius įmonėse, įstaigose trūkumas³⁵, nepakankamas darbuotojų atstovų įsitraukimas³⁶;

Veiksmingo ir skaidraus stebėsenos ir atskaitomybės mechanizmo, kad būtų užtikrintas įstatymais įtvirtintų įsipareigojimų vykdymas darbdaviams, nebuvimas.

1 problemos 3 priežastis: Beveik kas trečias Užimtumo tarnyboje registruotas asmuo yra nekvalifikuotas, apie penktadalis Lietuvos dirbančiųjų dirba žemesnės kvalifikacijos darbą nei leidžia įgyta kvalifikacija, trečdalis dirbančiųjų dirba su savo studijų sritimi nesusijusį darbą, darbdaviams trūksta reikiamos kvalifikacijos darbuotojų, tai rodo Lietuvoje esant struktūrinį nedarbą (šalinama per Švietimo plėtros programą)

STRATA 2020 m. gegužės mėn. 18 d. atliktoje Ateities ekonomikos DNR plano pirminėje analizėje teigiama, jog Lietuva susiduria su darbo rinkai aktualiu įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitikties iššūkiu. Lietuvoje trūksta aukštos kvalifikacijos darbuotojų aukštesnių įgūdžių reikalinguose sektoriuose, tokiuose kaip IRT, finansai. Be to, apie penktadalis Lietuvos dirbančiųjų dirba žemesnės kvalifikacijos darbą nei įgyta kvalifikacija.

Neatitiktį priežasčių galima įžvelgti tiek švietimo (absolventų gebėjimai neatitinka egzistuojančios darbo rinkos poreikių), tiek sukuriamų darbo vietų ypatumuose (Lietuvoje sukuriama mažai darbo vietų, kurioms reikia aukštesnio lygio įgūdžių, žemi vykdomų darbuotojų mokymų rodikliai, darbo vietų kokybės aspektai). Dar prieš COVID-19 pandemiją EBPO prognozavo, kad ateityje daugiau nei 70 proc. Lietuvos darbų gali būti priskiriami kaip patenkantys į aukštą riziką dėl galimos procesų automatizacijos. Žemesni už EBPO vidurkį mokinių pasiekimai neaktyvus dalyvavimas suaugusiųjų mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo programose žemesni už Europos Sąjungą skaitmeninių gebėjimų rodikliai.

Apie penktadalis Lietuvos dirbančiųjų dirba žemesnės kvalifikacijos darbą nei įgyta kvalifikacija (Eurostato duomenys). Trečdalis dirba su savo studijų sritimi nesusijusį darbą. Lietuva pagal aukštąjį išsilavinimą įgijusių asmenų dalį yra tarp pirmaujančių ES ir smarkiai lenkia Sąjungos šalių vidurkį, be to, pirmauja pagal aukštąjį išsilavinimą turinčių asmenų užimtumo lygį. Dažnai keliama hipotezė, jog didesnė aukštąjį išsilavinimą įgijusių gyventojų dalis turėtų tiesiogiai prisidėti prie spartesnio ekonomikos augimo. Vis dėlto tyrimai rodo, kad išsilavinę žmonės yra būtina, tačiau nepakankama ekonomikos

³² Lietuvos Statistikos departamento informacija

³³ VDI tyrimas apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį: https://www.vdi.lt/Forms/Naujienos_Archyvas.aspx

³⁴ Lietuvos įmonių ir įstaigų darbuotojų ir darbdavių tyrimo ataskaita, Mykolo Romerio universitetas, Lyčių tyrimų laboratorija, 2019

³⁵ Lietuvos įmonių ir įstaigų darbuotojų ir darbdavių tyrimo ataskaita, Mykolo Romerio universitetas, Lyčių tyrimų laboratorija, 2019

³⁶ VDI tyrimas apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį: https://www.vdi.lt/Forms/Naujienos_Archyvas.aspx

augimo skatinimo sąlyga. Pavyzdžiui, vertinant aukštąjį išsilavinimą turinčių gyventojų ir BVP, sukuriama per valandą, ryšį EBPO valstybėse nenustatyta stiprios tiesioginės priklausomybės tarp išsilavinusių gyventojų skaičiaus ir ekonomikos našumo. Valstybėse, kuriose aukštąjį išsilavinimą turinčių gyventojų skaičius panašus kaip Lietuvoje, pavyzdžiui, Danijoje ar Belgijoje, našumas beveik dvigubai didesnis. O toks našumas, koks yra Lietuvoje, Čekijoje, Slovakijoje ar Portugalijoje, pasiekiamas su perpus mažesne aukštąjį išsilavinimą įgijusių gyventojų dalimi (Aleksnevičiūtė, 2020). Suprantama, aukštojo išsilavinimo nauda negali būti matuojama vien iš ekonominės naudos perspektyvos, aukštasis išsilavinimas teikia naudą ir daugeliui kitų visuomenės gyvenimo sričių – nuo teigiamo poveikio socialiniam kapitalui iki geresnės visuomenės ir individų sveikatos (BIS, 2013). Visgi vertinant iš siauresnės darbo rinkos perspektyvos ne mažiau svarbus klausimas ne tik kokią išsilavinimą ir kvalifikaciją asmenys įgyja, bet kaip įgytas išsilavinimas, kvalifikacija, gebėjimai dera su jų užimamomis pozicijomis darbo rinkoje. Kitaip tariant, kokia yra kvalifikacijos ir gebėjimų atitiktis.

Tikslas efektyviai išnaudoti asmenų gebėjimų potencialą darbo rinkoje ir visuomenėje ir gauti kuo didesnę ekonominę bei socialinę grąžą iš investicijų į asmenų gebėjimų ugdymą akcentuojamas tiek EBPO įgūdžių strategijoje, tiek Europos įgūdžių darbotvarkėje. Tam tikro lygmens neatitiktis yra neišvengiama – nėra tobulo darbo rinkos, kurioje visi dirbtų darbus, atitinkančius kvalifikaciją, ir išnaudotų visą savo gebėjimų potencialą. Visgi ilgalaikiai ir didesnio lygmens neatitikimai turi neigiamų pasekmių tiek individualiame (darbuotojų), tiek aukštesniame (įmonių ir struktūriniame visos ekonomikos) lygmenyje. Individualiame lygmenyje tai susiję su mažesniu pasitenkinimu darbu ir turi įtakos atlyginimų dydžiui, pvz., aukštesnę kvalifikaciją, nei reikia einamoms pareigoms, turintis asmenys uždirba 20 proc. mažiau nei asmenys, dirbantys kvalifikaciją atitinkantį darbą. Aukštesniame lygmenyje tai susiję su mažesniu produktyvumu, didesne darbuotojų kaita, o struktūriniame lygmenyje gali būti siejama su didesniu struktūriniu nedarbu ir mažesniu BVP augimu dėl pakankamai neišnaudojamo žmogiškųjų išteklių potencialo (OECD, 2019d).

EBPO Lietuvos įgūdžių strategijos vertinime ir rekomendacijose³⁷ nurodyta, kad Lietuva yra viena iš EBPO šalių, kurioje daugiausia jaunų asmenų įgyja aukštąjį išsilavinimą. Tai reiškia, kad jauni žmonės iš esmės yra pakankamai kvalifikuoti, kad galėtų dirbti aukštos kvalifikacijos reikalaujančius ir gerai apmokamus darbus. Tačiau, dauguma absolventų turi arba per didelę kvalifikaciją arba netinkamą kvalifikaciją konkrečiam darbui.

Reikia tęsti sistemingas pastangas, kad profesinis ir techninis išsilavinimas Lietuvoje taptų patrauklesnis jauniems žmonėms, taip pat, kad profesinis mokslas labiau atitiktų įgūdžių poreikius. Reikia geresnio profesinio orientavimo. Tai pat teigiama, kad švietimo įstaigos turi ruošti programas, kurios atitiktų darbo rinkos poreikius ir užtikrintų aukštą kokybę.

EBPO teigimu, Lietuvoje gana žemas suaugusiųjų dalyvavimas formaliajame ir neformaliajame mokyme palyginus su ES ar kaimyninėmis šalimis. Ypač mažai bedarbių dalyvauja mokymuose. EBPO Lietuvos įgūdžių strategijos rekomendacijose nurodyta, kad motyvuoti dalyvauti suaugusiųjų mokymuose asmenys ir įmonės susiduria su įvairiomis kliūtimis. Atskiriems asmenims pagrindinės kliūtys yra ribotos galimybės suderinti mokymąsi su kitais įsipareigojimais ir didelė kaina. Abi kliūtys lietuviams dar didesnę įtaką nei kitose ES šalyse. Darbdaviams pagrindinės priežastys, stabdančios nuo darbuotojų mokymo yra nuomonė, kad darbuotojų darbo jėgos įgūdžiai yra tinkami, didelės mokymo išlaidos bei sunkumas įvertinti mokymų poreikį. Tuo tarpu EBPO nuomone, dalyvavimas mokymuose asmenims gali padidinti galimybes įsidarbinti, gauti geresnį darbo užmokestį, kilti karjeros laiptais, o įmonėms – padidinti produktyvumą.

³⁷ <https://www.oecd.org/publications/oecd-skills-strategy-lithuania-14deb088-en.htm>

STRATA parengtoje apžvalgoje³⁸ nagrinėjamas Lietuvos žmogiškasis kapitalas, analizuojant 2019 m. ir senesnius gyventojų gebėjimų ugdymo, įgytų ir įgimtų gebėjimų panaudojimo darbo rinkoje ir gyventojų sveikatos būklės duomenis. Teigiama, jog nuo žmogiškojo kapitalo kokybės ir to, kaip asmenų turimi įgūdžiai ir žinios pasitelkiami darbo rinkoje, didelė dalimi priklauso sėkmingas šalies vystymasis. Kvalifikacijų, įgūdžių pritaikymą darbo rinkoje taip pat leidžia įvertinti Europos profesinio mokymo plėtros centro (CEDEFOP) rengiamas Europos įgūdžių indeksas (CEDEFOP, 2020). Šiame indekse gyventojų įgūdžiai vertinami iš skirtingų perspektyvų – įgūdžių ugdymo, įgūdžių įdarbinimo (aktyvavimo) ir įgūdžių atitikties. Įgūdžių įdarbinimo (aktyvavimo) srityje Lietuva rikiuojasi gan aukštai – 7 vieta tarp vertinamų šalių (ES+4)³. Tai daugiausia lemia aukštas užimtumo lygis (25– 54 m. amžiaus grupėje) ir maža asmenų, per anksti pasitraukiančių iš mokymo sistemos, dalis. Vis dėlto įgūdžių ugdymo ir atitikties srityse Lietuvos rezultatai yra prastesni – 17 vieta tarp vertinamų šalių. Lietuvos rezultatui teigiamos įtakos turi tai, jog šalyje didelė dalis dirbančiųjų dirba visą darbo laiką. Tačiau kiti rodikliai yra prastesni, tarp jų ir asmenų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, bet dirbančių žemesnės kvalifikacijos darbus, dalis. Lietuvai taip pat būdinga didelė aukštąjį išsilavinimą įgijusių asmenų, kurie uždirba mažai, dalis – pagal šį rodiklį ji rikiuojasi 27 vietoje.

Profesinio ir aukštojo mokslo įstaigos turi sutelkti savo dėmesį į įgūdžius, reikalingus sėkmingam darbui ir gyvenimui XXI amžiuje. Tam reikia, kad institucijos reaguotų į esamus ir numatomus darbo rinkos poreikius, įskaitant strateginius reikšmingus įgūdžius Lietuvos ekonominei plėtrai ir specializacijos tikslus.“ (EBPO įgūdžių strategija).

Trumpuoju laikotarpiu suaugusiųjų mokymosi sistema gali padėti asmenims, praradusiems darbą, tobulėti ir pereiti prie naujų profesijų. Siekdama palengvinti šiuos perėjimus, Užimtumo tarnyba greitai prisitaikyti prie naujos situacijos ir lanksčiai reaguoti, kad būtų galima reaguoti į greitai besikeičiančius pokyčius, pasitelkiant skaitmenines priemones ir karjeros konsultavimo paslaugas. Ilgalaikėje perspektyvoje suaugusiųjų dalyvavimas mokymuose priklauso nuo egzistuojančių kliūčių pašalinimo, t. y. skatinant supratimą apie suaugusiųjų mokymosi svarbą ir mokymosi naudą, finansines paskatas asmenims ir įmonėms bei padarant mokymąsi lankstesniu.

Šalies pramonės struktūra kinta, išibėgėja automatizacijos ir skaitmenizacijos procesai, todėl svarbu, kad šalies gyventojai įgytų ir laiku atnaujintų turimus įgūdžius ir žinias. Trūksta praktinio pasirengimo darbo rinkai ir verslumo (antreprenerystės, intraprenerystės gebėjimų) kompetencijos ugdymo ankstyvajame amžiuje. Lietuvos Junior Achievement longditurinių tyrimo duomenimis³⁹ jauni žmonės, kurie mokyklos suole turi praktinės verslumo (mokomųjų mokinių bendrovių) vykdymo patirties 20 % rečiau būna be darbo 8-15 m. po mokyklos baigimo.

Lietuvoje vyrauja tokios ekonominės veiklos (sektoriai), kuriose reikalingi vidutinių įgūdžių darbuotojai: statyba, transportas, prekyba, aptarnavimo veiklos (angl. middle-skill occupations). Šių įgūdžių darbuotojų tendencijos yra augančios, tai patvirtina ir Lietuvos statistikos departamento duomenys^{40 41}. Tai rodo ir darbo imigracija iš trečiųjų šalių: daugiausiai koncentruojasi keliuose ūkio šakose – absoliuti dauguma darbuotojų iš trečiųjų šalių įdarbinami paslaugų, pramonės ir statybos sektoriuose. 2019 m. į Lietuvą dirbti atvyko beveik 67 tūkst. trečiųjų šalių piliečių, iš kurių virš 80 proc. sudarė trūkstamų profesijų darbuotojai (vairuotojai, suvirintojai, statybininkai).

³⁸ „Žmogiškasis kapitalas Lietuvoje 2020“

³⁹ <http://icee-eu.eu/component/attachments/?task=download&id=623:ICEE-final-report>

⁴⁰ Pagal ekonomines veiklas – statyba, transportas, prekyba, aptarnavimo veikla: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=464c768f-fd8d-4c46-84b7-b8dd7ae1e959#/>

⁴¹ Pagal profesijų grupes- paslaugų sektoriaus darbuotojai ir pardavėjai: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=088af837-46d1-458f-bf3c-475a60678289#/>

Pažymėtina, kad tvirtinamas Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašas pagal ekonominės veiklos rūšis, tačiau lieka neįvertinta, koks yra konkretus trūkumas ir realus darbuotojų poreikis, kuris turėtų būti kompensuotas darbuotojais iš trečiųjų šalių. Siekiant stabdyti neribotą vizų išdavimą trečiųjų šalių piliečiams pagal trūkstamų profesijų sąrašą, Vyriausybė nusprendė įvesti kvotas užsieniečiams, kuriems netaikomas atitikties Lietuvos darbo rinkos poreikiams vertinimas (nereikia gauti leidimo dirbti ir nėra priimamas Užimtumo tarnybos sprendimas dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos darbo rinkos poreikiams), kai jie atvyksta dirbti pagal profesiją, kuri įtraukta į Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą pagal ekonominės veiklos rūšis.

Nuo 2020 m. liepos 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ pakeitimai, reglamentuojantys kvotas nustatymą užsieniečiams, kurie atvyksta į Lietuvą dirbti pagal profesiją, kuri įtraukta į Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą pagal ekonominės veiklos rūšis, kurie atleidžiami nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti ir dėl kurių darbo atitikties Lietuvos darbo rinkos poreikiams Užimtumo tarnyba neturi priimti sprendimo, ir naudojimą (57¹ str.). Įgyvendinant šio įstatymo nuostatas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, suderinęs su Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministru, 2020 m. birželio 12 d. įsakymu A1-545 patvirtino Kvotos nustatymo kalendoriniams metams tvarkos aprašą. 2021 m. nustatyta kvota - 32 200. Ją patvirtino Socialinės apsaugos ir darbo ministras suderinęs su Vidaus reikalų ministru (2020 m. lapkričio 20 d. įsakymas Nr. A1-1131).

Pažymėtina, kad aukštos profesinės kvalifikacijos užsieniečių (palyginus su kitomis ekonomiškai stipriomis ES valstybėmis narėmis, kuriose didesni atlyginimai ir geresnės sąlygos) į Lietuvą atvyksta labai mažai, nepaisant to, kad nuolat paprastinamos leidimų laikinai gyventi (Mėlynosios kortelės) išdavimo sąlygos ir procedūra užsieniečiams, kurie ketina dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantį darbą.

1.3.1. kvalifikacijos trūkumas riboja visų socialinių grupių įsidarbinimo ir išsilaikymo darbo rinkoje galimybes (laisvų darbo vietų nekvalifikuotiems darbininkams yra beveik dvigubai mažiau negu norinčių įsidarbinti, 38,3 proc., 106 tūkst. bedarbių neturi profesinio pasirengimo (35,5 proc., 25,5 tūkst. ilgalaikių bedarbių, 29 proc., 29,3 tūkst. vyresnių nei 50 m. asmenų, 62,6 proc., 44,7 tūkst. 16-29 m. asmenų, 33,2 proc., 6,5 tūkst. neįgaliųjų neturi profesinio pasirengimo));

Konkrečios socialinės grupės, susiduriančios su kvalifikacijos trūkumu ar profesinio pasirengimo stoka yra plačiau įvardijamos ir aprašomos 1 problemos 2 priežastyje.

1.3.2. Europos žaliasis kursas, skaitmenizacija, automatizacija, robotizacija ir globalizacija lemia atitinkamos kvalifikacijos darbuotojų poreikį, tačiau, siekiant jį patenkinti, trūksta kompleksinio darbo rinkos vertinimo, žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir prognozavimo;

Žmogiškasis kapitalas – gyventojų gebėjimų ir žinių kokybė, nusako valstybės konkurencingumą ateityje, gebėjimą dalyvauti globalioje rinkoje. Siekiant laiku reaguoti į galimus struktūrinius profesijų darbo rinkoje pokyčius, reikalinga analizuoti ir **prognozuoti darbo rinkos paklausą bei pasiūlą**. Žmogiškojo kapitalo pokyčiai kaip, pavyzdžiui, naujų žinių ir gebėjimų formavimas formaliose švietimo programose, ir jų įsiliejimas į darbo rinką gali užtrukti keletą metų. Tokioms gebėjimų politikos sritims kaip užimtųjų ar bedarbių perkvalifikavimas ypatingai svarbi informacija apie galimą darbo jėgos struktūros pasikeitimą. Migracijos klausimams, darbuotojų iš užsienio pritraukimo politikai spręsti reikalinga informacija apie gebėjimus ir žinias, kurias turinčių darbuotojų vidaus rinkoje jau trūksta ar truks netolimoje ateityje. Žmogiškųjų išteklių stebėseną tampa ypač reikšminga įvertinant EBPO rekomendacijas dėl būsimų ES veiksmų programos priemonių, susijusių su žmogiškųjų išteklių plėtra – jos turi būti pagrįstos įrodymais/duomenimis. Nacionalinės žmogiškųjų

išteklių stebėsenos pagrindų aprašas patvirtintas Vyriausybės 2016 m. vasario 18 d. nutarimu Nr. 162 „Dėl Nacionalinės žmogiškųjų išteklių stebėsenos pagrindų aprašo patvirtinimo“. Nacionalinės žmogiškųjų išteklių stebėsenos (toliau – NŽIS) tikslas – rinkti ir teikti duomenis bei atlikti analizę, padedančią valstybės institucijoms vertinti Lietuvos gyventojų užimtumo būklę, kaitą ir tendencijas, prognozuoti kvalifikacijų poreikį bei priimti įrodymais grįstus sprendimus. Nacionalinę žmogiškųjų išteklių stebėseną vykdo Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija (toliau - ŠMSM), Lietuvos Respublikos Ekonomikos ir inovacijų ministerija (toliau – EIMIN), SADM, Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija ir jų įgaliotos įstaigos, STRATA, taip pat Vyriausybės kanceliarija. Tuo pačiu nutarimu patvirtintas NŽIS pagrindų rodiklių sąrašas. Pagal juos Švietimo valdymo informacinėje sistemoje (toliau – ŠVIS) kaupiami ir apjungiami duomenys iš kelių registru: Gyventojų, Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos (toliau – VMI), Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Sodra), Užimtumo tarnybos, Lietuvos statistikos departamento ir kt. Šie duomenys sudaro galimybę gyventojų užimtumą vertinti tokiais detalumo lygmenimis ir pjūviais, kurie iki šiol nebuvo galimi.

NŽIS veikia ir nuolat vystoma, tačiau tam, kad atliepti darbo paklausos iššūkius, tikslinga ją vystyti toliau. Gerai veikianti NŽIS būtina, nes tai vienas iš svarbiausių veiksmų, reikalingas efektyviai reaguoti į situacijas nuolat besikeičiančioje darbo rinkoje.

Nėra parengta darbo jėgos paklausos analizė, susijusi su planuojamu įgyvendinti Europos žaliuoju kursu, skaitmenizavimu ir automatizacija tuo pačiu neįvertinta sąsaja su šalies **imigracijos politika**. Bendrą Lietuvos demografinę situaciją blogina didelė emigracija, mažas gimstamumas, didelis mirtingumas. Dėl šių priežasčių mažėja gyventojų skaičius, bendroje gyventojų amžiaus struktūroje mažėja vaikų ir darbingo amžiaus asmenų dalis, didėja išlaikomų vyresnio amžiaus gyventojų dalis. Šios tendencijos yra glaudžiai susijusios ir sustiprina viena kitą, nes dėl mažo gimstamumo ir intensyvios jaunų žmonių emigracijos mažėja vaikų, jaunimo, taip pat ir vidutinio amžiaus asmenų dalis, didėja vyresnio amžiaus asmenų dalis, ateityje prognozuojamas gimstančių vaikų skaičiaus mažėjimas, nes mažės moterų skaičius svarbiausiose reprodukcinio amžiaus grupėse, mažės darbingo amžiaus gyventojų skaičius. Remiantis Lietuvos statistikos departamento išankstiniais duomenimis, 2019 m. Lietuvoje pirmą kartą po 28 – erių metų padidėjo nuolatinių gyventojų skaičius. 2020 m. sausio 1 d. Lietuvoje gyveno 2 mln. 794,3 tūkst. nuolatinių gyventojų. Tai 145 daugiau, negu 2018 m. Nuolatinių Lietuvos gyventojų skaičiaus padidėjimą lėmė teigiama neto migracija – 10,8 tūkst. daugiau žmonių imigravo, negu emigravo, tačiau natūrali gyventojų kaita, kuri taip pat įtakoja gyventojų skaičiaus pokyčius išliko neigiama, 2019 m. 10,8 tūkst. daugiau žmonių mirė, negu gimė. Gyventojų skaičiaus mažėjimas neigiamai veikia Lietuvos gamybos potencialą, ekonomikos augimą, šalies investicinį patrauklumą, sunkina regionų plėtrą, brangina regionų infrastruktūros išlaikymą. Lietuvoje per pastaruosius 10 metų Lietuvos gyventojų sumažėjo apie 12,2 procento. Demografinės prognozės rodo gyventojų skaičiaus ateityje mažėjimo tendencijas. Remiantis Eurostato prognozėmis, iki 2030 m. Lietuvos gyventojų gali sumažėti apie 13 proc.

Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2020 m. iš Lietuvos emigravo 23,1 tūkst. šalies nuolatinių gyventojų, 2019 m. - 29,3 tūkst. Daugiau negu pusė emigrantų buvo vyrai: 2020 m. - 61,2 proc. (2019 m. - 55,2 proc.). Pagal profesiją prieš išvykimą daugiausia išvykusiųjų dirbo vidutinės, mažiau – aukštos ir mažiausiai žemos kvalifikacijos darbus.

Atsižvelgiant į tai, kad kas antras emigrantas dirbo vidutinės kvalifikacijos darbus, emigracija turi įtakos struktūriniam nedarbiui Lietuvos darbo rinkoje. Didelės darbo migracijos atveju valstybė patiria neigiamas pasekmes, nes vienpusiai darbo jėgos srautai daro įtaką darbo rinkos struktūrai.

Migracijos informacijos centro „Renkuosi Lietuvą“ 2020 m. pradžioje surinktais Europos migracijos tinklo duomenimis, nuo 1990 m. gyventojų skaičius Lietuvoje sumažėjo 899,5 tūkst. – tai sudaro apie 24 proc. gyventojų. Dėl natūralios žmonių kaitos (gimimų/mirčių) gyventojų skaičius sumažėjo 189 tūkst., o dėl emigracijos – net 710 tūkst. Nors emigracija pati savaime nėra neigiamas reiškinys, tačiau Lietuvos atveju dideli emigracijos ir neproporcingai maži imigracijos mastai kelia šaliai nemažai iššūkių: kinta šalies demografinė struktūra (visuomenė sensta), ima trūkti darbo jėgos, nuteka protai.

Beveik 74 proc. emigrantų yra 15 - 44 metų. Tarp Lietuvos gyventojų tokio amžiaus žmonės sudaro tik apie 36 proc. visų gyventojų. Ilgainiui emigracijos nulemtas jaunų žmonių skaičiaus mažėjimas, sukelia rimtas demografines problemas – mažėja santuokų skaičius, gimstamumas, pradeda trūkti darbo jėgos, vis mažesnis dirbančiųjų skaičius turi išlaikyti didėjantį nedirbančiųjų skaičių.

Kaip teigiama Demografijos, migracijos ir integracijos politikos 2018-2030 m. strategijoje, patvirtintoje Seimo 2018 m. rugsėjo 20 d. nutarimu Nr. XIII-1484 „Dėl Demografijos, migracijos ir integracijos politikos 2018-2030 m. strategijos patvirtinimo“ (toliau – Demografijos, migracijos ir integracijos politikos 2018–2030 metų strategija), mažėjant darbingo amžiaus gyventojų skaičiui, mažėjanti darbo jėga gali tapti esminiu trukdžiu sėkmingai šalies ūkio raidai. Dėl gyventojų senėjimo bus reikalingos papildomos investicijos, siekiant užtikrinti visų kartų gyvenimo kokybę, tai gali reikšti didesnę mokestinę naštą dirbantiems ir savo ruožtu mažinti pajamas bei tapti papildoma priežastimi, skatinančia emigraciją. Neigiamos demografinės tendencijos mažina Lietuvos investicinį patrauklumą, apsunkina regionų plėtrą, didina regionų infrastruktūros išlaikymo kaštus. Mažėjantis gyventojų skaičius ilgalaikėje perspektyvoje mažina vidaus paklausą, kelia prekių ir paslaugų kainas, apsunkina viešųjų sveikatos ir kitų paslaugų pasiekiamumą, kelia viešųjų paslaugų kainą, mažina kokybę, o visa tai tampa emigraciją skatinančiais veiksniais.

Darbdaviai renkasi asmenis, kurie yra ne per jauni, ne per seni ir neturintys negalios, nepriklauso pažeidžiamoms visuomenės grupėms⁴². Eurobarometro Nr. 493 (2019 m.) duomenis, žymi dalis respondentų iš Lietuvos mano, kad priimant į darbą atsižvelgia į kandidato išvaizdą, amžių, negalią, tautybę ir kitus, su darbo pobūdžiu ar įgūdžiais nesusijusius, bruožus. Eurobarometro Nr. 493 tai pat parodė, kad respondentai Lietuvoje darbo vietoje yra priešiškesniai nusiteikę prieš romus (34 proc.), LGBT+ asmenis (39-42 proc.), religines ir rasines mažumas. Eurobarometro Nr. 493 rezultatai rodo, kad Lietuvoje respondentai mano, kad jų darbo vietoje nėra pakankamai daroma siekiant skatinti įvairovę. Vos daugiau nei pusė respondentų mano, kad jų darbo vietoje pakankamai įvairovė skatinama dėl lyties ir amžiaus. Dėl visų kitų tapatybių dauguma respondentų pasisako, kad priemonės nėra pakankamos (pvz., etninės ir tautinės mažumos, LGBT+ bendruomenė).

Vienas iš Demografijos, migracijos ir integracijos politikos strategijos tikslų yra užtikrinti valstybės poreikius atitinkantį migracijos srautų valdymą, prioritetą teikiant tiek aukštos, tiek žemesnės kvalifikacijos Lietuvos piliečių ir šeimos narių grįžtamajai migracijai ir užtikrinant aktyvią integracijos į Lietuvos visuomenę politiką.

Ekspertai sako, kad lietuviai grįžta dėl gerėjančios ekonominės padėties, bet pabrėžia, jog tautiečiai sprendimą grįžti ar likti užsienyje dažniausiai priima gimus vaikams. Kaip teigia VŠĮ „Versli Lietuva“, ekspertai sako, kad grįžusieji padeda gaivinti regionus. Kas penktas, kuriantis verslą ne didmiesčiuose – grįžęs iš užsienio. Migracijos informacijos centro „Renkuosi Lietuvą“ duomenimis, daugiau nei pusė išvykusiųjų svarsto apie galimybę grįžti, o 16 procentų sako esantys tvirtai apsisprendę gyventi Tėvynėje. Daugiausia emigrantų - beveik pusė (46 proc.) - grįžta iš Jungtinės Karalystės – iš ten, kur daugiausia ir emigravo. Kita didelė dalis (apie 26 proc.) – iš Norvegijos, Airijos, Vokietijos. Grįžę Lietuvos piliečiai pagal visas amžiaus grupes: 2020 m. - 20 804, 2019 m. - 20 412, 2018m. - 16 592, 2020 m. į Lietuvą atvyko 43 096 imigrantai, 2019 m. - 40 067, 2018 m. - 28 914. Didėjantis imigrantų skaičius esant teigiamai neto migracijai prisideda prie spaudimo darbo rinkoje mažėjimo, nes papildoma atitinkamos kvalifikacijos darbuotojų pasiūla. Siekiant sklandesnės integracijos darbo rinkoje, atvykusiesiems reikia profesinio konsultavimo, karjeros paslaugų ir informacijos apie Lietuvos darbo rinkos struktūrą. Taip pat svarbu užtikrinti, kad jiems būtų prieinama informacija apie paslaugų, susijusių su sveikatos apsauga, švietimu, karjera, mokesčių sistema, gavimą ir naudojimą. Sklandesnė integracija atvykus, tinkama kultūrinė ir socialinė aplinka gali lemti motyvaciją ir apsisprendimą Lietuvoje pasilikti ilgesniam laikui.⁴³

⁴² Eurobarometras, diskriminacija ES: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2251>

⁴³ STRATA. Žmogiškasis kapitalas Lietuvoje 2020 m.

Per 2020 metų I ketvirtį į Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyrius kreipėsi 454 Lietuvos Respublikos piliečiai, gyvenę užsienyje. 2019 m. I ketvirtį įregistruoti 427 iš užsienio grįžę asmenys. Pagal išsilavinimą tarp jų daugiau kaip pusė turėjo vidurinį išsilavinimą, apie 17 proc. – pagrindinį, kas dešimtas – baigęs universitetą. 40,7 proc. Užimtumo tarnyboje registruotų iš užsienio grįžusių asmenų neturi profesinio pasirengimo. Tarp registruotų iš užsienio grįžusių darbo neturinčių asmenų daugiau jaunimo ir mažiau vyresnio amžiaus asmenų. Jaunimas iki 29 metų sudarė 43,2 proc., 30–49 metų amžiaus - 42,3 proc., vyresni kaip 50+ – 14,5 proc.

1.3.3. neįdiegta nacionalinė visus asmens amžiaus tarpsnius apimanti profesinio orientavimo sistema, trūksta informacijos apie darbo pasiūlos ir paklausos vertinimo rezultatus, nesukurtos palankios sąlygos ugdyti karjeros planavimui būtinas kompetencijas, egzistuoja kvalifikuotų karjeros specialistų stygius;

Lietuvoje nėra suteikiamos tinkamos ugdymo karjerai paslaugos. Profesinis orientavimas nėra pasiekiamas visoms visuomenės grupėms. Mažai savivaldybių įsijungia į jaunimo ugdymo karjerai veiklas. Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis 2019 m. iš 60 savivaldybių tik 25 savivaldybės vykdė jaunimo verslumo skatinimo veiklas ir programas (pvz. verslo idėjų konkursai, darbas vasarą ir kt.).

Neįdiegta bendrojo ugdymo mokyklų profesinio orientavimo koncepcija^{44 45} (Švietimo PP). Trūksta tiesioginės švietimo įstaigų veiklos, susijusios su profesijų pažinimu, besimokančiųjų susitikimų su rinkos atstovais ir skirtingų sričių profesionalais, trūksta praktinio verslumo (antreprenerystės, intraprenerystės) ugdymo mokyklose. Lietuvos Junior Achievement longitudinių tyrimų duomenimis, jaunimas, kuris turi bent 100 valandų praktinės verslumo patirties, kuriant mokomąsias mokinių bendroves dar mokykloje, rečiau nori emigruoti.⁴⁶

1.3.4. švietimo ir mokymo problemos, turinčios įtakos struktūriniam nedarbui:

Švietimo sistema nėra pritaikyta visiems amžiaus tarpsniams, skirtingos institucijos nepakankamai bendradarbiauja, nėra sistemiškai įvertinami valstybės prioritetinių sričių bei regioninės plėtros poreikiai. Suaugusių dalyvavimas vidurinio profesinio rengimo ir mokymo programose rodiklis vienas žemiausių ES. Tai rodo, kad labai neišnaudojamas profesinio rengimo ir mokymo sistemos potencialas prisidėti prie su įgūdžiais susijusių nacionalinių ir regioninių problemų sprendimo bei įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitikties mažinimo Lietuvoje⁴⁷. Švietimo sistema nėra orientuota į valstybės ekonominius poreikius. Ruošiami specialistai, kurių darbo rinkoje poreikis labai mažas arba jo nėra. Tai parodo ir aukštųjų mokyklų reforma. Aukštųjų mokyklų skaičius Lietuvoje yra per didelis, todėl norėdamos išsilaikyti, jos ruošia specialistus neatsižvelgiant į valstybės vystymosi poreikius. Dėl to neefektyviai naudojamos švietimo lėšos. Taip pat, ribotas mokinių pasirengimo darbo rinkai ir verslumo (antreprenerystės, intraprenerystės) kompetencijų ugdymas bendrojo ugdymo mokyklose, profesinėse mokyklose. Mokyklose trūksta verslumo ugdymo programų prieinamumo ir mokytojų parengimo dirbti šiomis temomis. Tik dalis mokyklų sistemiškai dirba ties pasirengimo darbo rinkai ir verslumo ugdymu. Nėra numatyta pakankamai ugdymo valandų formaliajame ugdyme šiomis sritims (ekonomikos ir verslumo ugdymo pamokoms). Šios temos dažnai paliekamos neformaliajam ugdymo procesui, projektinei veiklai kas neužtikrina sisteminio pokyčio valstybėje. Nepakanka priemonių verslumui skatinti. Daugelis nacionaliniame ir savivaldybių lygmenyse veikiančių priemonių verslumui skatinti yra nukreiptos į jau apsisprendusius pradėti verslą (informavimas, konsultavimas, mokymai verslo pradžiai) arba pradėjusius verslą (mokymai,

⁴⁴ [Valstybinio](#) audito ataskaita 2014 m. lapkričio 27 d. Nr. VA-P-50-1-16 „kaip organizuojamas ir vykdomas mokinių profesinis orientavimas

⁴⁵ http://kurklt.lt/wp-content/uploads/2018/03/Teminio-tyrimo-ataskaita_PO.pdf

⁴⁶ <http://icee-eu.eu/component/attachments/?task=download&id=623:ICEE-final-report>

⁴⁷ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european-semester-country-report-lithuania_lt.pdf, p. 36-37

konsultavimas, mentorstė, subsidijos, paskolos ir t.t.). Tačiau trūksta priemonių, skirtų mažiau galimybių turinčių, socialinių grupių (mažiau galimybių turinčio jaunimo, daugiavaikių šeimų, jaunų mamų, neįgaliųjų ir kt.), dar neapsisprendusių imtis verslo, kūrybiškumo ir verslumo skatinimui. Neformaliojo vaikų švietimo (toliau – NVŠ) krepšeliui skiriamos lėšos padengia tik nedidelę dalį tokių kompetencijų vystymui skirtų būrelių ir kitų užsiėmimų kainos, todėl atsižvelgiant į ŠVIS 2020 m. statistiką, tarp NVŠ būrelių dominuoja muzikinės ir sporto veiklos, o remiantis Aukščiausiosios Audito institucijos 2019 m. duomenimis, mieste NVŠ programose dalyvauja 2,3 karto daugiau mokinių negu kaime, kadangi tiek siūlomų NVŠ veiklų įvairovė, tiek dalyvių skaičių kaime lemia ten gyvenančių šeimų žemas pajamų lygis ir galimybė papildomai primokėti už šias paslaugas. Trūksta suaugusiųjų švietimo programų, nukreiptų į vyresnio kaip 18 m. mažiau galimybių turinčio jaunimo ir kitų mažiau galimybių turinčių socialinių grupių kūrybiškumą ir verslumą.

1.3.4.1. profesinio mokymo metu įgyta kvalifikacija, kompetencijos ir įgūdžiai netenkina tiek darbdavių, tiek besimokančiųjų:

1.3.4.1.1. menkas profesinio mokymo patrauklumas dėl žemo visuomenės vertinimo;

Kaip teigiama STRATA parengtoje apžvalgoje apie profesinio mokymo būklę 2019 m.⁴⁸ Profesinio mokymo patrauklumas išlieka iššūkiu, labiausiai – dėl struktūrinių pokyčių bendrojo ugdymo sistemoje. Mokinių, vidurinių išsilavinimą įgyjančių profesinio mokymo įstaigose, dalis išlieka santykinai nedidelė – 26,0 proc. (0,6 procentinio punkto mažesnė negu 2017–2018 m. m.) – ir daugiau nei 7 proc. punktais atsilieka nuo Švietimo strategijoje nustatytų tikslų (2017 m. – 33 proc.; 2022 m. – 35 proc.). Rodiklio reikšmė yra tarp mažiausių Europos Sąjungoje (ES vidurkis – 47,3 proc. 2015 m). Vertinant pagal apskritis, pasirinkusių siekti vidurinio išsilavinimo profesinio mokymo sistemoje, dalis skiriasi apie 1,8 karto. 2019 m. STRATA tyrimo duomenimis, tik keturi iš dešimties 10 klasių moksleivių turėjo teigiamą nuomonę apie profesinį mokymą, trys iš dešimties jį vertino neutraliai, o penktadalis – neigiamai.

1.3.4.1.2. neužtikrinta profesinio mokymo kokybė;

Profesinis mokymas organizuojamas nepakankamai efektyviai, su modernia įranga mokosi tik trečdalis mokinių, mažėjant mokinių skaičiui, neskubama atsakyti nenaudojamų profesinių mokyklų patalpų, o mokymo kokybės užtikrinimas dar nepakankamai veiksmingas, rodo aukščiausiosios audito institucijos – Valstybės kontrolės – atliktas auditas „Ar profesinis mokymas organizuojamas efektyviai“⁴⁹. Profesinio mokymo išorinės kokybės užtikrinimo sistema dar tik kuriama, o vidinės kokybės užtikrinimo sistemos neturėjo keturios profesinės mokymo įstaigos. Profesinių mokyklų pedagogai nepajėgūs parengti rinkai reikalingų kvalifikuotų specialistų⁵⁰.

1.3.4.1.3. pameistrystė yra nepopuliari dėl papildomos administracinės naštos įmonėms organizuojant ir vykdam pameistrystės programas;

Darbo ieškantiems asmenims, kurie neturi profesinio pasirengimo ar kurių profesija darbo rinkoje nepaklausi, įsidarbinti yra sunku. Todėl Užimtumo tarnyba, siekdama padidinti darbo ieškančių konkurencines galimybes ir aprūpinti darbdavius trūkstama darbo jėga, organizuoja ne tik profesinį mokymą, bet pameistrystę pagal formaliojo profesinio mokymo ir neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas.

⁴⁸ Profesinis mokymas Lietuvoje 2019, STRATA, 14-15 psl., <https://strata.gov.lt/images/tyrimai/2020-metai/svietimo-politika/20200424-profesinis-mokymas-lietuvoje-2019.pdf>

⁴⁹ Valstybės kontrolės pranešimas spaudai „Ar profesinis mokymas organizuojamas efektyviai“, audito ataskaita <https://www.valstybeskontrolė.lt/LT/Post/15454/profesinio-mokymo-kokybe-uztikrinama-nepakankamai-mokiniu-mazeja-patalpos-ir-iranga-isnaudojamos-neeefektyviaihttps://www.valstybeskontrolė.lt/LT/Product/23902/ar-profesinis-mokymas-organizuojamas-efektyviai>

⁵⁰ <https://www.upc.smm.lt/naujienos/europa/apzvalga/Svietimas-Lietuvoje-EBPO-.pdf>

Užimtumo tarnybos duomenimis, 2019 m. pameistrystėje pradėjo dalyvauti 294 darbo ieškantys asmenys, iš jų - 60 proc. mokėsi pagal formaliojo, 40 proc. – pagal neformaliojo profesinio mokymo programas. Tarp pameistrystės dalyvių 18 proc. vyresni nei 50 metų, 20 proc. – ilgalaikiai bedarbiai, net 37 proc. jaunimo iki 29 m. 16 proc. siekiančių įgyti kvalifikaciją ar kompetenciją turi aukštąjį išsilavinimą. 75 proc. Užimtumo tarnybos organizuojamos pameistrystės dalyvių įsidarbina per tris mėnesius po mokymo pameistrystės forma baigimo. 2019 m. pagal ADRP 108 jaunuoliai 16-29 m. amžiaus įsidarbino pagal pameistrystės sutartį, 2020 m. – 77. Pameistrystės, kaip profesinio mokymo formos, sudėtingumą lemia tai, jog susiklosto dvejopi– darbo ir mokymosi - teisiniai santykiai. Šio teisinio santykio šalys pasirašo su darbo teisiniais santykiais ir su mokymo procesu susijusias sutartis, darbdavys skiria iš savo darbuotojų pameistriui meistrą ir net 70 proc. mokymo programos vyksta realioje darbo vietoje. Darbdavys šiuo atveju gali daryti tiesioginę įtaką mokymo turiniui, pasirengti sau tinkamą darbuotoją, tačiau taip pat – kartu su mokymo teikėju dalinasi mokymo kokybės atsakomybe. Visos šios aplinkybės pameistrystę paverčia gana sudėtinga mokymosi forma, kurios organizavimo sklandumas ir kokybė labai priklauso nuo to, kiek plėtojama pameistrystės organizavimo kultūra šalyje bei kiek noriai į tai įsitraukia ir mokymo įgūdžius pameistrystės forma gilina darbdaviai.

1.3.4.1.4. profesinis mokymas nelankstus, nes nesudaromos sąlygos derinti mokymąsi su darbo ir šeiminiiais įsipareigojimais;

EBPO Lietuvos įgūdžių strategijos vertinime ir rekomendacijose⁵¹ nurodoma, kad net aukštą motyvaciją dalyvauti suaugusiųjų mokymosi programose turintys asmenys dažnai susiduria su kliūtimis. Didelė dalyvavimo suaugusiųjų švietimo ir mokymo programose kaina – kliūtis, su kuria susiduria fiziniai asmenys. Vadinasi, kad norinčių, bet neišgalinčių mokytis suaugusiųjų būtų mažiau, reikia gerinti finansines paskatas fiziniams asmenims. Tačiau siekiant sumažinti suaugusiųjų mokymosi kliūtis, tik finansinių paskatų greičiausiai nepakaks. Lietuvoje su laiku susiję mokymosi aspektai, kaip antai sunkumai, patiriami derinant mokymąsi su asmeniniais ir darbiniais įsipareigojimais, yra dar viena didelė suaugusiųjų mokymosi kliūtis. Net motyvuoti suaugusieji nedalyvautų suaugusiųjų mokyme, jei jie negalės suderinti mokymosi su šeiminiiais ir darbo įsipareigojimais. Taigi, norint sudaryti geresnes sąlygas naudotis suaugusiųjų mokymosi galimybėmis, labai svarbu didinti suaugusiųjų mokymosi paslaugų lankstumą. Tai patvirtina tarptautiniai įrodymai, leidžiantys manyti, kad lankstus formatas (pvz., ne visą darbo dieną, internetu) ir dizainas (moduliai, kreditai) padeda įveikti su laiku susijusias kliūtis, ypač vidutinės ir aukštos kvalifikacijos darbuotojams.

1.3.4.1.5. nedidelės finansinės paskatos/stipendijos neskatina rinktis profesinio mokymo;

Kaip teigiama Valstybės kontrolės atliktame audite „Ar profesinis mokymas organizuojamas efektyviai“⁵², mokymosi galimybių užtikrinimas asmenims iš nepalankios socialinės ekonominės aplinkos ar turintiems specialiųjų poreikių vis dar yra iššūkis: 2018–2019 mokslo metais mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, turėjo 26-ios profesinės mokymo įstaigos (iš 67-ių), mokyklose trūksta švietimo pagalbos specialistų, o stipendijų ir materialinės paramos dydžiai nepadeda mažinti socialinės atskirties.

Didelės dalyvavimo suaugusiųjų mokyme išlaidos taip pat yra kliūtis asmenims. Lietuvoje 43% suaugusiųjų, norinčių, bet nedalyvaujančių mokymuose, nurodo savo nedalyvavimo priežastis, palyginti su ES vidurkiu-32% (3.11 pav.). Norint sumažinti finansines paskatas asmenims, reikės sumažinti suaugusiųjų skaičių, kurie nori, bet negali sau leisti dalyvauti mokymuose.

1.3.4.2. aukštojo mokslo suteikiamos kvalifikacijos netenkina tiek darbdavių, tiek studijuojančių poreikių;

⁵¹ <https://www.oecd.org/publications/oecd-skills-strategy-lithuania-14deb088-en.htm>

⁵² Ten pat.

1.3.4.3. norintiems mokytis Lietuvos aukštosiose mokyklose nepakankamai išplėtotos formaliuoju ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo galimybės bei profesinių kvalifikacijų pripažinimo sistema;

EBPO Lietuvos įgūdžių strategijos vertinime ir rekomendacijose⁵³ nurodoma, kad Lietuvoje, kaip ir kitose EBPO šalyse, didžioji dalis suaugusiųjų mokymosi vyksta neformaliojo švietimo srityje. Neformalusis švietimas yra svarbiausia suaugusiųjų mokymosi sistemos dalis, nes jo trukmė ir organizavimas yra lankstesni nei daugumos formaliojo mokymosi formų. Neformaliojo mokymo programos paprastai trumpesnės nei formaliojo. Šis mokymasis gali būti organizuojamas kaip mokymasis darbo vietoje, atvirasis ir nuotolinis mokymasis, kursai ir privačios pamokos, seminarai ir praktiniai seminarai, taip pat mokymasis profesinio mokymo ir aukštojo mokslo įstaigose. Dėl didelės neformaliojo mokymosi pasiūlos įvairovės gali kilti sunkumų siekiant užtikrinti, kad mokymosi rezultatai būtų pripažįstami, o mokymai būtų kokybiški. Besimokantiems asmenims mokymasis yra naudingiausias, kai jų pasiekimus vertina ir pripažįsta darbdaviai.

Lietuvoje per pastaruosius kelerius metus buvo žengti svarbūs žingsniai kuriant nacionalinę kompetencijų pripažinimo sistemą, tačiau skirtingų mokymo paslaugų teikėjų neformaliojo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo proceso kokybė vis dar nevienoda. Užtikrinti aukštą neformaliojo suaugusiųjų švietimo programų kokybę taip pat gali būti sudėtinga. Nors ir aukštojo, ir profesinio mokymo srityse Lietuvoje įdiegti tvirti formaliojo mokymosi kokybės užtikrinimo mechanizmai, jie netaikomi valstybės finansuojamose neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose. Lietuvoje turėtų būti svarstoma galimybė stiprinti ex ante ir ex post kokybės užtikrinimo mechanizmus, siekiant gerinti valstybės finansuojamo neformaliojo švietimo kokybę.

1.3.5. darbdaviai nesudaro galimybių darbuotojams mokytis darbo vietoje, nes nenori tam skirti laiko ir išteklių arba neteikia tam prioriteto;

EBPO Lietuvos įgūdžių strategijos vertinime ir rekomendacijose⁵⁴ nurodoma, kad daugelis įmonių Lietuvoje nemato poreikio skatinti suaugusiųjų mokymąsi, nurodydamos, kad darbuotojų įgūdžiai pakankami. Tačiau daug įmonių Lietuvoje taip pat nurodo dideles tęstinio profesinio mokymo išlaidas ir sunkumus įvertinti mokymo poreikius kaip priežastis, dėl kurių darbuotojams nesuteikiamos mokymo galimybės. Maždaug 64% Lietuvos įmonių mano, kad didelės kursų kainos trukdo joms organizuoti mokymus savo darbuotojams, tai yra dvigubai daugiau nei vidutiniškai kitose ES šalyse panašias problemas nurodančių įmonių (29%). Lietuvoje didelės mokymo išlaidos yra kliūtis įvairaus dydžio įmonėms. Tarp įmonių, kurios organizuoja mokymus, daugiau kaip 60% mažų (10–49 darbuotojų), vidutinių (50–249) ir didelių (daugiau nei 250) įmonių nurodė dideles išlaidas kaip ribojančią veiksnį. Tai rodo, kad reikia gerinti finansinių paskatų įmonėms sistemą siekiant paskatinti darbuotojų mokymą, o tai turėtų būti derinama su parama mokymosi poreikių įvertinimui.

1.3.6. trūksta informacijos apie suaugusiųjų mokymosi naudą ir galimybes, tai daro įtaką asmens motyvacijai tobulinti savo kvalifikaciją.

EBPO Lietuvos įgūdžių strategijos vertinime ir rekomendacijose⁵⁵ nurodoma "Nepakankamas informuotumas apie suaugusiųjų mokymosi naudą ir galimybes gali lemti motyvacijos, reikalingos dalyvauti suaugusiųjų mokymosi programose, trūkumą ir rodo, kad Lietuvoje reikia aktyviau bendrauti su suaugusiaisiais populiarinant suaugusiųjų mokymosi naudą", taip pat įvardijama, kad "ne mažiau svarbu didinti įmonių informuotumą apie suaugusiųjų švietimo ir mokymo programų naudą".

⁵³ <https://www.oecd.org/publications/oecd-skills-strategy-lithuania-14deb088-en.htm>

⁵⁴ <https://www.oecd.org/publications/oecd-skills-strategy-lithuania-14deb088-en.htm>

⁵⁵ <https://www.oecd.org/publications/oecd-skills-strategy-lithuania-14deb088-en.htm>

1 problemos 4 priežastis: Norintiems pradėti savo verslą neprieinamos finansų įstaigų (veikiančių rinkos sąlygomis) verslo kreditavimo galimybės, trūksta pradinio kapitalo, neretai – žinių, taip pat metodinės-konsultacinės pagalbos bei kitos paramos pradiniam savo verslo kūrimo etape

Kaip nurodoma Verslo finansavimo 2014–2020 metų Europos Sąjungos struktūrinių fondų lėšomis išankstinio vertinimo ataskaitoje⁵⁶, galimybės norintiems pradėti savo verslą gauti paskolas rinkos sąlygomis yra ribotos dėl lėšų ar turto stokos užstatui, verslo patirties stokos ir todėl finansų įstaigoms nepriimtinos rizikos.

1.4.1. Lietuvoje tik kas dešimtas (11,1 proc.) užimtas šalies gyventojas dirbo savarankiškai. Žemą verslumo lygį lemia tai, kad:

1.4.1.1. gyventojai, ypač susiduriantys su sunkumais darbo rinkoje ir socialiai pažeidžiami (jaunimas iki 29 m., neįgalieji, vyresni nei 50 metų asmenys), dažnai nepasitiki savo jėgomis, neturi patirties, reikiamų verslumo įgūdžių bei gebėjimų, stokoja verslo idėjų;

1.4.1.2. galimybės norintiems pradėti savo verslą gauti paskolą rinkos sąlygomis yra ribotos dėl lėšų ar turto, reikalingų užstatui, stokos, verslo patirties trūkumo ir finansų įstaigoms nepriimtinos rizikos, todėl kreditų, išduotų įmonėms, portfelis mažėjo nuo 2019 m. pirmojo pusmečio. Panašų kaip ir 2019 m. kredito rizikos vertinimą lemia ir gana stabilus atmestų paraiškų dėl naujo kredito suteikimo mažoms ir vidutinėms įmonėms arba esamo kredito sąlygų keitimo skaičius: 2020 m. pirmąjį pusmetį bankai atsisakydavo tenkinti 30 proc. verslo paraiškų, o mažų įmonių atmestų paraiškų dalis siekė net 60 proc.;

1.4.2. išlieka didelis ne tik verslo (ypač pradedančio) finansavimo šaltinių trūkumas.

Norintiems pradėti savo verslą neretai trūksta žinių ir gebėjimų, taip pat palaikymo, mentorystės, kitos pagalbos įsitvirtinant darbo rinkoje. Ypač tai pasakytina apie sunkumų darbo rinkoje patiriančius asmenis, kuriems savarankiškos veiklos pradžia rinkoje įprastomis sąlygomis yra ypač sunki.

1 problemos 5 priežastis: Asmenys, galintys įsitraukti į darbo rinką, atskiruose regionuose susiduria su kliūtimis (šalinama per Regionų plėtros programą, priemonės nustatant regionų plėtros planuose)

Nedarbo lygis pagal savivaldybes skiriasi daugiau, kaip 5 kartus (NPP).

Daugiausia darbingo amžiaus gyventojų 2020 m. liepos 1 d. buvo registruota bedarbiais Lazdijų r. (18,3 proc.), Kalvarijos (17,6 proc.), Zarasų r. (17,4 proc.) ir Ignalinos r. (17,3 proc.) savivaldybėse. Mažiausias nedarbas šalies pajūryje: Neringos (3,5 proc.), Klaipėdos r. (6,7 proc.) bei Kretingos r. (7,7 proc.) savivaldybėse. Iš penkių didžiausių šalies miestų mažiausia darbo neturinčių asmenų buvo Šiauliuose (9,6 proc.), daugiausia – Panevėžyje (12,9 proc.).

2020 m. liepos 1 d. tarp savivaldybių didžiausiu ilgalaikių bedarbių dalimi tarp visų registruotų bedarbių išsiskiria Zarasų r. (34,1 proc.), Lazdijų r. (33,9 proc.) ir Ignalinos r. (33,0 proc.) savivaldybės, mažiausiu – Kretingos r. (6,8 proc.), Klaipėdos r. (8,7) ir Skuodo r. (9,3) savivaldybės.

2019 m. vienam darbo neturinčiam asmeniui Užimtumo tarnybos informacinėje sistemoje buvo registruota 0,9 laisvos darbo vietos. Mažiausia laisvų darbo vietų vienam darbo neturinčiam asmeniui registruota Alytaus r. (0,2), Kalvarijos (0,3), Pagėgių (0,3), Rietavo (0,4), Šiaulių r. (0,4), Panevėžio r. (0,4)

⁵⁶ <https://www.esinvesticijos.lt/lt/dokumentai//verslo-finansavimo-2014-2020-metu-europos-sajungos-strukturiniu-fondu-lesomis-isankstinis-vertinimas>

savivaldybėse. Daugiausia laisvų darbo vietų vienam darbo neturinčiam asmeniui registruota Šiaulių m. (2,2), Vilniaus m. (1,4), Klaipėdos m. (1,3), Širvintų r. (1,3), Palangos m. (1,3), Birštono (1,2), Neringos (1,1) savivaldybėse.

Dažnai įsidarbinimo neskatina darbdavių siūlomi atlyginimai ar darbo sąlygos. 2019 m. kas trečiame Užimtumo tarnybos informacinėje sistemoje registruotame darbo pasiūlyme nurodomas darbo užmokestis minimalus ar nežymiai didesnis (iki 10 proc.) už minimalų, kai kuriose savivaldybėse toks darbo užmokestis siūlomas iki 73 proc. laisvų darbo vietų.

Siekiant padėti darbo ieškantiems asmenims įsidarbinti, grįžti ar išlikti darbo rinkoje, taip pat siekiant optimalios darbo jėgos pasiūlos atitikties darbo rinkos poreikiams aktyviai taikyti ADRP priemonės: parama mokymuisi (profesinis mokymas, įdarbinimas pagal pameistrystės sutartį, stažuotė, kompetencijų pripažinimas), parama judumui, remiamas įdarbinimas (įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas), parama darbo vietoms steigti.

1.5.1. 14,7 proc., 10,6 tūkst. neturi galimybės nuvykti į darbo vietą - regionuose prastas visuomeninis susisiekimas, neturi asmeninio transporto, darbdaviai neorganizuoja pavėžėjimo į darbo vietą;

1.5.2. finansinių paskatų į darbą važinėjantiems asmenims trūkumas;

1.5.3. dalis darbdavių nepasirengę taikyti lanksčių darbo organizavimo formų, įskaitant nuotolinį darbą, o dalis darbuotojai – dirbti lanksčiai, įskaitant galimybę rinktis nuotolinį darbą (plačiau analizuojama aptariant 2.9 uždavinio 7 problemą);

1.5.4. darbdavių siūlomas darbo užmokestis neskatina dirbti - ketvirtadalyje (26,9 proc.) registruotų darbo pasiūlymų nurodytas darbo užmokestis – iki 700 Eur, pusėje (49,9 proc.) – iki 800 Eur.

Statistikos departamento duomenimis 2020 m. Vilniaus m. savivaldybėje vidutinis darbo užmokestis (šalies ūkyje su individualiomis įmonėmis) siekė 1643 eurų, o Zarasų r. savivaldybėje- 993 eurais, skirtumas 650 eurų. Molėtų r., Ignalinos r., Šilalės r., Šiaulių r., Radviliškio r. savivaldybėse VDU nesiekė net 1100 eurų. Kauno m. savivaldybėje VDU siekė-1467 eurų, Klaipėdos m. savivaldybėje- 1460 eurų. Skirtumai gaunasi 350-650 eurų arba 33-66 proc. Vilniaus m. savivaldybėje 2020 m. MMA nuo VDU sudarė 36,9 proc., o Zarasų r. savivaldybėje-61 proc.

1 problemos 6 priežastis: Užimtumo tarnybos teikiamų paslaugų kokybė ir įvairovė neatliepia darbo ieškančių asmenų ir darbdavių poreikių

1.6.1. UT paslaugomis naudojasi mažiau nei 20 proc. darbdavių (iš jų tik 60,7 proc. yra patenkinti paslaugomis), o UT informacinėje sistemoje yra skelbiama tik 40 proc. laisvų darbo vietų, todėl bedarbiams suteikiamos mažesnės galimybės greičiau susirasti darbą;

2020 m. mėnesio pabaigoje vidutiniškai buvo neužpildoma 10 tūkst. darbdavių registruotų laisvų darbo vietų, nors per 2020 m. Užimtumo tarnyboje registravosi 337,2 tūkst. darbo neturinčių asmenų. Vidutinė laisvų darbo vietų užpildymo trukmė 11,8 d. Per 2020 metus užimtais tapusių bedarbių lygis sudarė 40,2 proc.

Siekiant tvaraus užimtumo, būtina padėti darbdaviui greitai rasti tinkamą ilgalaikį darbuotoją, o darbuotojui - tinkamą ilgalaikį darbą. Vyraujant struktūriniam nedarbui, esant didelei įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitikčiai, darbdaviams kyla problemų surasti darbuotojų, turinčių reikiamų gebėjimų.

Europos Komisijos Užimtumo tarnybų tinklo lyginamojo mokymosi iniciatyvos išorinio vertinimo (3-ojo ciklo) išvadose⁵⁷ nurodoma, kad Užimtumo tarnyba tobulindama veiklos procesus ir paslaugas, turi visais organizacijos lygmenimis įtvirtinti sistemingą orientavimąsi į klientą.

STRATA apžvalgoje⁵⁸ nurodoma, kad:

- Nepakankamas pateikiamos informacijos aiškumas
- Nepakankama darbo rinkos paslaugų teikimo vietų įvairovė

Svarstant apie konsultavimo formas, verta galvoti ir apie įvairesnes paslaugos teikimo vietas, neatmetant galimybės konsultuoti kitose, dažnai klientų lankomose vietose. Tokiu būdu būtų didinamas žinomumas, paslaugų prieinamumas – institucija taptų artimesnė klientui. Problematika siejama su Lietuvos respublikos teritorijos bendrojo plano (toliau LRBP) sprendiniu dėl paslaugų prieinamumo: 66.1. Kokybiškos vietinės paslaugos (1). Užtikrinti kokybiškų darbo, mokslo, pramogų ir sveikatos įstaigų įvairovę, skatinti vietos bendruomenių iniciatyvumą paslaugų teikimui. **Užtikrinti viešų paslaugų prieinamumą visiems gyventojams pagal paslaugų pasiekiamumo hierarchiją.** Viešosiomis investicijomis skatinti mišraus pobūdžio partnerystes, teikiant paslaugas tarp privačių verslų, viešų paslaugų teikėjų ir vietos bendruomenių.

- Neatliekamas nuolatinis tikslinių auditorijų identifikavimas

Aktualus išlieka reguliarus tikslinių auditorijų identifikavimo procesas. Svarbu ne tik žinoti visas savo klientų grupes, tačiau ir gebėti jas prioritetizuoti. Geresnis kliento pažinimas, jo poreikių nustatymas leistų atitinkamai grupuoti ir individualizuoti teikiamas paslaugas, kurti paslaugų rinkinius. Gilesnis darbas su tikslinėmis grupėmis padėtų formuojant institucijos įvaizdį ir ilgainiui pasiekti klientų grupes, kurios su institucija iki šiol neturėjo kontakto arba jų patirtis nebuvo pozityvi. Svarbu identifikuoti kliento bendruosius lūkesčius ateičiai. Viena iš krypčių galėtų būti klientų savianalizės įrankių kūrimas ir atsiliėpimų skatinimo sistema – atsakydamas į klausimus apie save ar gautas paslaugas, klientas geriau pažintų save, o gauta informacija padėtų tobulinti Užimtumo tarnybos veiklą.

1.6.2. nepritraukiami kokybiškas darbo vietas kuriantys darbdaviai ir aukštos kvalifikacijos darbo ieškantys asmenys dėl neigiamo visuomenės požiūrio į UT teikiamas paslaugas;

Dabartinė UŽT informacinė sistema nėra pakankamai lanksti ir kokybiška, kad galėtų patenkinti aukštos kvalifikacijos darbuotojų ir darbdavių lūkesčius, kurių jie tikisi pagal dabartinius darbo skelbimų portalų standartus (nėra galimybės savarankiškai skelbti individualizuoto vizualinio turinio skelbimus ir CV, operatyviai automatizuotai gauti taiklią informaciją darbo vietas ir darbo ieškančius asmenis, pateikti paraiškas visoms Užimtumo tarnybos paslaugoms gauti). Atsižvelgiant į tai aukštos kvalifikacijos darbo ieškantys asmenys ir juos potencialiai galintys įdarbinti darbdaviai dažniausiai naudojami privačių tarpininkavimo įdarbinant agentūrų bei darbo paieškos portalų paslaugomis arba ieško savarankiškai.

1.6.3. nepakankamas UT teikiamos informacijos aiškumas ir prieinamumas klientams (tik 46,2 proc. darbdavių ir 63,6 proc. darbo ieškančių asmenų nurodė, kad informacija yra aiški ir greitai randama);

⁵⁷ Benchlearning Initiative External Assessment Summary report 3rd cycle –Lithuania, 2020.

⁵⁸ COVID-19 iššūkius patyrusių valstybinių institucijų užimtumo ir socialinės politikos srityse atvejų analizė: išmoktos pamokos ir inovatyvūs sprendimai atsparesnio viešojo sektoriaus link, STRATA, 2020.

Siekiant, jog klientai geriau suprastų, kaip veikia institucijos, reikėtų daugiau dėmesio skirti pateikiamos informacijos aiškumo aspektui – jei informacija struktūruota ir vizualizuota, klientas greičiau ją suvokia, o tai didina supratimą apie institucijos teikiamas paslaugas ir veiklos naudą. Ateityje išlieka svarbu balansuoti tarp informacijos pertekliaus ir stygiaus, atskiriant esminę informaciją, nenaudojant specifinių (teisinių, srities) sąvokų arba jas paaiškinant per paprastus pavyzdžius, daugiau taikant vizualines raiškos priemones ir didinant prieinamumą skirtingoms klientų grupėms.

1.6.4. žemas paslaugų skaitmenizavimo ir automatizavimo lygis (skaitmeniniai dokumentai UT siekia tik 38,4 proc.);

Europos Komisijos Užimtumo tarnybų tinklo lyginamojo mokymosi iniciatyvos išorinio vertinimo (3-ojo ciklo) išvadose⁵⁹ rekomenduojama Užimtumo tarnybai skirti daugiau dėmesio moderniai ir efektyviai IKT sistemai. Iki šiol padaryta pažanga turi būti tęsiama – IKT sistema turi teikti Užimtumo tarnybos darbuotojams praktinę ir efektyvią pagalbą. Šiuo metu dalis darbuotojų IKT sistemą laiko administracine našta, kuriai reikalinga skirti nemažai laiko – renkant duomenis ir keliant juos į sistemą limituojamas praktinio darbo laikas.

Silpnos sąsajos tarp darbo rinkos dalyvių, pasireiškiančios duomenų neprieiga. Užimtumo tarnybos vertinimu, sąsajos tarp skirtingų darbo rinkos dalyvių trūkumas, kai darbo ieškančiojo asmens pagal jo kompetencijas ir įgūdžius sugretinimo su darbdavių keliamais reikalavimais darbo vietai procesas menkai automatizuotas, sąlygoja mažai efektyvų tvarios darbo paieškos ir nedarbo mažinimo užtikrinimo procesus.

Užimtumo platformos bei jos duomenų mainų integracijos su kitais valstybės registrais ir informacinėmis sistemomis nebuvimas, silpnina gebėjimus automatiškai rinkti ir kaupti viešojoje erdvėje prieinamą aktualią darbo rinkos informaciją, Užimtumo tarnybos analitinius gebėjimus bei neigiamai veikia turimų duomenų kokybę apie situaciją darbo rinkoje, taikomų intervencijų poveikį bei prognozuojamus pokyčius. Tokia duomenų prieinamumo stoka valstybės reikmėms, negalėjimas efektyviai dalintis su verslu bei mokslu, kuriant bendrąjį gėrį, trukdo įstatymų leidėjams, vykdomajai valdžiai, Užimtumo tarnybai ir kitoms suinteresuotoms šalims greičiau reaguoti į situaciją, priimti kokybiška ir patikima informacija grįstus sprendimus, siekiant spręsti struktūrinio nedarbo, kompetencijų trūkumo, horizontalaus bei vertikalios kompetencijų nesuderinamumo bei geografinės darbo ieškančių asmenų ir laisvų darbo vietų atskirties problematiką. Šiuo metu Užimtumo tarnybos paslaugų gavėjai neturi galimybės dalies paslaugų užsisakyti ir gauti skaitmeniniu būdu ar (ir) paslaugomis naudotis savarankiškai. Paslaugų gavėjams tenkanti administracinė našta turi būti minimizuota arba visai pašalinta. Šiuo metu, neturint pažangių skaitmeninių sprendimų nėra galimybės pritraukti auštos kvalifikacijos darbo ieškančių asmenų ir aukštą pridėtinę vertę kuriančių darbdavių, kurie šiuo metu nesinaudoja Užimtumo tarnybos paslaugomis. Pavyzdžiui, Užimtumo tarnybos duomenimis, 2020 m. Užimtumo tarnyboje darbdavių pateiktų darbo pasiūlymų apie 50 proc. yra kvalifikuotiems darbininkams (LPK 4-8 grupės). Specialistams ir vadovaujančiam personalui skirti darbo pasiūlymai sudarė 16,7 proc.

Tai taip pat galėtų padidinti darbo ieškančiųjų asmenų galimybių identifikavimo tikslumą, sutrumpinti darbdaviams reikiamos kvalifikacijos darbuotojų paieškos laiką, pagal poreikius individualizuoti paslaugų teikimą bei paspartinti darbo ieškančiųjų integraciją į darbo rinką.

1.6.5. žmogiškųjų išteklių trūkumas (2018-2019 m. vidutiniškai vienam UT konsultantui vienu metu priskirtų konsultuoti bedarbių skaičius buvo 300, 2020 m. dėl pandemijos šis skaičius išaugo iki 450-500 bedarbių) bei dėl didelio darbo krūvio nepakankamas darbuotojų išitraukimas, skatinimas ir kvalifikacija (turint ribotus žmogiškuosius išteklius, individualizuotos paslaugos klientams labiausiai priklauso nuo tinkamos konsultantų kvalifikacijos):

⁵⁹ Benchlearning Initiative External Assessment Summary report 3rd cycle –Lithuania, 2020.

1.6.5.1. nepakankami žmogiškieji ištekliai;

2018 m. EBPO Lietuvos ekonominėje apžvalgoje⁶⁰ nurodyta, kad turint ribotus žmogiškuosius išteklius, individualizuotos paslaugos klientams labiausiai priklauso nuo tinkamos konsultantų kvalifikacijos.

1.6.5.2. nepakankamas darbuotojų įsitraukimas ir skatinimas;

Europos Komisijos Užimtumo tarnybų tinklo lyginamojo mokymosi iniciatyvos išorinio vertinimo (2-ojo ciklo) išvadose⁶¹ nurodoma, jog tam, kad įvyktų pozityvios permainos, reikalingos visų darbuotojų koordinuotos pastangos. Tam reikia ne tik įgūdžių, tokių kaip konsultavimo ir lyderystės, stiprinimo, bet ir aktyvaus bei sistemingo darbuotojų įtraukimo į esamų pertvarkos procesų tobulinimą, taip pat tolesnių naujovių skatinimą. Siekdama toliau palaikyti darbuotojų įsitraukimą, Užimtumo tarnyba turėtų apsvarstyti galimybę parengti karjeros plėtros planą, kuris darbuotojams padėtų organizacijoje augti, taigi ir skatintų jų individualaus tobulėjimo siekį. Galiausiai Užimtumo tarnybai būtų verta apsvarstyti naujus būdus, skatinančius naujovės – „iš apačios į viršų“ – išbandymą, pavyzdžiui, įsteigiant „idėjų kambarį“ klientų aptarnavimo skyriuose.

Užimtumo tarnyba nepakankamai investuoja į įdarbinimo ir karjeros konsultantų, ypač tų, kurie teikia paslaugas pažeidžiamiesiems darbo ieškantiems asmenims, kuriems standartizuotos paslaugos gali neužtikrinti pageidaujamos reintegracijos į darbo rinką, įgūdžių tobulinimą.⁶²

Europos Komisijos Užimtumo tarnybų tinklo lyginamojo mokymosi iniciatyvos išorinio vertinimo (3-ojo ciklo) išvadose⁶³ rekomenduojama tobulinti žmogiškųjų išteklių valdymo strategiją, į rezultatus orientuotą valdymo sistemą bei skatinti bendradarbiavimą ir veiklų integraciją su vietiniais partneriais.

STRATA pažymi⁶⁴, kad „galvojant apie institucijos veikimą ateityje, reikėtų daugiau dėmesio skirti motyvacijos, emocinės būklės ir psichikos sveikatos gerinimo veikloms, valdymo kompetencijų tobulinimui. Perėjimas į nuotolinio darbo formą išryškino darbuotojų tarpusavio ryšių ir darbo valstybės institucijoje reikšmę. Institucijų veikimas buvo įmanomas daugiausiai dėl darbuotojų mobilizacijos gebėjimų, kurie anksčiau nebuvo specialiai ugdomi. Sukrėtimo metu išryškėjo emocinės darbuotojo būklės bei psichologinės sveikatos svarba, todėl rekomenduotina numatyti nuoseklų jų stiprinimą. Ateityje, stiprinant darbuotojų kompetencijas, reikėtų daugiau dėmesio skirti valstybės tarnautojo arba pareigybės prestižo formavimui, siekti rodyti pavyzdį visuomenei krizinės situacijos metu. Taip pat išlieka svarbus aukštesnių valdymo, pavyzdžiui, užduočių pasiskirstymo, problemų sprendimų, darbų prioritetizavimo, struktūravimo, kompetencijų ugdymas.“

1.6.6. nepakankamai taiklus ADRP priemonių taikymas, įgyvendinimo veiksmingumas ir efektyvumas (2020 m. asmenys, kurie baigę dalyvauti ADRP priemonėse, pradėjo dirbti, įskaitant savarankišką darbą, ir praėjus 24 mėn. nuo įsidarbinimo pradžios vis dar dalyvauja darbo rinkoje, sudarė 59 proc.);

Šiuo metu galiojančiuose teisės aktuose numatyta ADRP galinčių dalyvauti asmenų tikslinės grupės yra pakankamai plačios, nėra sąsajų su šiose grupėse esančių asmenų individualiomis įsidarbinimo galimybėmis, dėl to kyla rizika, kad ADRP bus panaudotos tiems asmenims, kuriems šios priemonės nėra reikalingos/būtinios, todėl nepasiekiamas maksimalus galimas investicijų veiksmingumas:

⁶⁰ <http://www.oecd.org/economy/surveys/Lithuania-2018-OECD-economic-survey-overview.pdf>

⁶¹ Lyginamojo mokymosi iniciatyva. Išorinis vertinimas. 2-jo ciklo ataskaita – Lietuva, 2017.

⁶² Benchlearning Initiative External Assessment Summary report 3rd cycle –Lithuania, 2020.

⁶³ Benchlearning Initiative External Assessment Summary report 3rd cycle –Lithuania, 2020.

⁶⁴ COVID-19 iššūkius patyrusių valstybinių institucijų užimtumo ir socialinės politikos srityse atvejų analizė: išmoktos pamokos ir inovatyvūs sprendimai atsparesnio viešojo sektoriaus link, STRATA, 2020.

- Investuojama į asmenis, kurie ir be jokios pagalbos būtų įsidarbinę;
- Valstybės parama gali netiesiogiai skatinti darbdavius priimti darbuotojus tik su parama, dėl ko darbdavys gal nebeįdarbinti į tikslines grupes nepatenkančių asmenų bei atleisti darbuotojus paramai pasibaigus;
- Tam pačiam asmeniui laikui bėgant taikomos pakartotinos ADRP, tačiau tvari integracija į darbo rinką nepasiekiamą;

Taip pat, asmens dalyvavimo ADRP metu dažniausiai nebetęsiamas darbo rinkos paslaugų taikymas, dėl ko gali pailgėti integracijos į darbo rinką laikas po priemonės pabaigos – aktualiausia paramos mokymuisi priemonių atveju.

1.6.7. krizinėse situacijose paslaugoms, priemonėms ir informacinei sistemai pritaikyti vidutiniškai prireikia 4 savaičių:

Europos Komisijos Užimtumo tarnybų tinklo lyginamojo mokymosi iniciatyvos išorinio vertinimo (3-ojo ciklo) išvadose⁶⁵ nurodoma, kad Užimtumo tarnybai kiekvieną kartą peržvelgiant savo paslaugas reikalinga taikyti sisteminių požiūrį į procesus ir užtikrinti orientaciją į klientus.

1.6.7.1. nesisteminis kokybės valdymo ir rezultatų vertinimas;

Rekomenduotina rizikų valdymą paversti sisteminiu krizių valdymu, kuris apimtų daugiau ne tik rizikos valdymą bet ir jos prevenciją. Sistemingas kokybės valdymas bei pasiektų rezultatų vertinimas turėtų tapti nuolatiniu Užimtumo tarnybos įrankiu planuojant tolimesnius veiklos procesus, paslaugų ir ADRP priemonių įgyvendinimą.

1.6.7.2. nepakankamas dėmesys vartotojų įpročių formavimo strategijoms;

STRATA apžvalgoje⁶⁶ nurodoma, kad Covid –19 pandemijos sukelta krizė privertė atsisakyti dalies paslaugų teikimo ir paspartino naujų elektroninių paslaugų plėtrą, todėl didesnę dėmesį reikėtų skirti vartotojų įpročių formavimo strategijoms. Nors šio sukrėtimo sąlygomis buvo galimybė išbandyti naujus veikimo procesus ir tokiu būdu pakeisti vartotojų nusistovėjusius, tačiau pokyčio reikalavusius įpročius (pvz.: registracija netekus darbo), tačiau vienašališkas paslaugų atnaujinimo procesas, nedalyvaujant paslaugos gavėjui, ilgainiui gali sukelti pasekmių – suardyti pasitikėjimą arba, apskritai, atstumti klientą. Sukrėtimo laikotarpiu įgyvendintos naujovės nebūtinai bus palankiai vertinamos ilgalaikėje perspektyvoje ar įprastinėmis sąlygomis. Galvojant apie atsparumo didinimą, rekomenduotina atkreipti dėmesį, kad staigūs pokyčiai ir įpročių kaita kuria ne tik teigiamus rezultatus, todėl klientų įpročių sferoje rekomenduotina taikyti nežymius poslinkius (geriausia, klientui nepastebimus), nesudarančius nesusipratimų, nepatogumų.

STRATA apžvalgoje taip pat akcentuojama, kad Covid – 19 pandemijos sukelta krizė susiaurino teikiamų konsultacijų formų įvairovę, tačiau ilgainiui rekomenduotina išlaikyti galimybę konsultuotis skirtingais būdais. Nors gyvas kontaktas atvykstant į skyrių dažniausiai reikalingas nesinaudojantiems informacinėmis komunikacinėmis technologijų priemonėmis, visgi, reikėtų atkreipti dėmesį, kad gyvo kontakto metu vyksta ne tik informacijos apsikeitimas, tokiu būdu vartotojas didina saugumo, užtikrintumo jausmą ir kartu taip auga pasitikėjimas institucija. Gyvas kontaktas atvykstant nėra būtinas visais atvejais: dalį paslaugų galima teikti telefonu, internetu, todėl galvojant apie veiklos tvarumą, vertėtų atskirti funkcijas, kurioms reikalingas gyvas susitikimas su vartotoju.

⁶⁵ Benchlearning Initiative External Assessment Summary report 3rd cycle –Lithuania, 2020.

⁶⁶ COVID-19 iššūkius patyrusių valstybinių institucijų užimtumo ir socialinės politikos srityse atvejų analizė: išmoktos pamokos ir inovatyvūs sprendimai atsparesnio viešojo sektoriaus link, STRATA, 2020.

1.6.7.3. nepakankamas dėmesys darbo pobūdžio stebėsenai ir analizei;

STRATA siūlo daugiau dėmesio skirti sparčiai besikeičiančio darbo pobūdžio stebėsenai ir analizei. Siekiant atpažinti ir lokalizuoti globalias tendencijas bei analizuoti institucijose kaupiamus duomenis skirtingais vertinimo pjūviais, svarbus tvarių bendradarbiavimo formatų kūrimas su kitomis darbo, užimtumo, socialinės politikos klausimus sprendžiančiomis institucijomis, mokslo ir tyrimų organizacijomis.

1.6.7.4. netobulinami vidiniai mechanizmai padidėjusio krūvio pasekmėms sumažinti.

STRATA pateikia įžvalgą, kad siekiant didesnio atsparumo, vertėtų tobulinti vidinius mechanizmus, amortizuojančius padidėjusį užklausų ir teisės aktų srautą. Sistemos sukūrimo metu dėl išaugusio naujų teisės aktų ir užklausų (iš klientų, kitų institucijų) skaičiaus padidėjo darbuotojų darbo krūvis. Padidėjusį užklausų skaičių reikėtų traktuoti kaip naują *status quo* ir ieškoti sprendimų, kaip efektyviai valdyti išaugusią informacijos kiekį. Tai padėtų ne tik sistemos sukūrimo atveju – sklandesnis teisinių pakeitimų integravimas institucijoje gerintų ir institucijos veiklos rezultatus, todėl, mąstant apie atsparumo didinimą ir inovacijų kryptis, reikėtų svarstyti ir labiau išstobulintas naujų teisės aktų priėmimo ir pavertimo sprendimais schemas. Šiuo metu Užimtumo tarnybos informacinė sistema nėra pakankamai lanksti prisitaikyti prie vidinių ir išorinių klientų lūkesčių pokyčių bei įstaigos veikimo aplinkos pokyčių. Investicijos į esamą informacinę sistemą tobulinimą ir naujų kūrimą reikalauja daug papildomų lėšų.

2 problema: Užimtumas šalyje netvarus

Gyventojų senėjimas kelia grėsmę valstybių gebėjimui ateityje finansuoti gerovės valstybes ir socialinės apsaugos sistemas. Atitinkamai turi būti priimti sprendimai, didinantys užimtumo lygį ir padedantys ilgiau išlikti darbo rinkoje. Siekiant šio dvejojo tikslo reikia parengti naujus sprendimus, susijusius su darbo sąlygų pritaikymu, karjeros planavimu. Tai padėtų darbuotojams išlaikyti savo fizinę ir psichinę sveikatą, motyvaciją ir produktyvumą darbo vietoje. Kitaip tariant, darbas turi būti tvarus per visą žmogaus gyvenimą. Pirmiausia reikia įvertinti gyvenimo etapus ir darbo pokyčius priklausomai nuo gyvenimo etapo. Antra, darbo kokybė turėtų būti vertinama iš žmogaus gyvenimo perspektyvos: reikia pripažinti, kad ilgainiui gali išryškėti tam tikrų darbo sąlygų poveikis darbuotojų gerovei, jis gali priklausyti nuo individo savybių ir kitų aplinkybių. Trečia, šiuolaikinis darbinis žmogaus gyvenimas gali apimti keletą darbo vietų, gali kisti asmens darbo statusas tiek savanoriškai, tiek ir priklausyti nuo būtinybės keisti darbą. Todėl reikia atkreipti dėmesį į sklandų „judėjimą“ darbo rinkoje ir su tuo susijusios rizikos mažinimą.⁶⁷

Kokybiškas ir prieinamas užimtumas, ypač labiausiai pažeidžiamoms gyventojų grupėms, tiek dirbantiems, tiek ir bedarbiams galimybės ir paskatos dalyvauti mokymosi visą gyvenimą procese, persikvalifikuoti sąlygoja išlikimą darbo rinkoje. Darbdaviai taip pat gali patirti naudą pritaikydami darbo vietas, skatinama jų socialinė atsakomybė ir socialinis dialogas.

Šios problemos sprendimui didelę įtaką daro lanksčių darbo formų plėtotė, mokymosi visą gyvenimą proceso stiprinimas, tame tarpe – daugelis šio uždavinio 1 problemos sprendimo priemonių.

Tačiau didžiulę neigiamą įtaką padarė COVID-19 laisvų darbo išteklių įtraukimui į darbo rinką. Mažėjo laisvų darbo vietų, didėjo nedarbas, mažėjo įsidarbinimo galimybės. Dėl COVID-19 metu lengvai dalijamų nemažo dydžio išmokų asmenys tampa nemotyvuoti dirbti.

⁶⁷ Sustainable work over the life course: Concept paper. Authors: Eurofound, 13 December 2019

COVID-19 mažina užimtumo tvarumą, stabdoma veikla, dalis įmonių bankrutuoja ir atleidžiami darbuotojai. 2020 m. kovo 16 d. Vyriausybei paskelbus ekstremalią situaciją ir karantiną įmonės patyrė nuostolių, sustabdė arba apribojo savo veiklą. Iki rugsėjo 2 d. 100,3 tūkst. savarankiškai dirbančių asmenų negalinčių užtikrinti sau darbo vietas, netekusių pajamų į Užimtumo tarnybą kreipėsi finansinės paramos 257 Eur/mėn. išmokai gauti. Dėl karantino ir ekstremalios situacijos mažėjo samdomų darbuotojų užimtumas – 200,6 tūkst. unikalių darbuotojų, esančių prastovose, 24,1 tūkst. unikalių Lietuvos darbdavių prašė finansinės paramos iš Užimtumo tarnybos administruojamos valstybės finansinės paramos.

2 problemos 1 priežastis: Darbo vietų kokybės stoka

STRATA parengtoje apžvalgoje⁶⁸ nurodoma, kad labai svarbus aspektas yra siūlomas darbo užmokestis. Užimtumo tarnybos duomenimis, kas penktame registruotame darbo pasiūlyme siūlomas minimalus mėnesinis užmokestis, o regionuose minimalaus darbo užmokesčio darbo pasiūlymai sudaro iki 40 proc. (Užimtumo tarnyba, 2020). Toks darbo užmokestis neskatina nedarbo išmokas gaunančių asmenų greičiau sugrįžti į darbo rinką. Kaip vieną iš priežasčių galima įvardyti ir technologinę pažangą ir su tuo sietiną sumažėjusią darbo paklausą, palyginti su prieškriziniu laikotarpiu.

Užimtumo tarnybos atliktoje analinėje Lietuvos užimtumo 2019 m. tendencijos ir ateities prognozės nurodoma, kad 2019 m. darbdavių siūlytas vidutinis atlyginimas, neatskaičius mokesčių, siekė 910 Eur. Kas penktame įregistruotame darbo pasiūlyme nurodytas minimalus darbo užmokestis, kas trečiame – 600 Eur ir mažiau iki mokesčių.

STRATA ekspertai nustatė, kad Lietuvoje veikiančių užsienio kontroliuojamų įmonių darbuotojai uždirba vidutiniškai 1662 Eur prieš mokesčius – 52 proc. daugiau negu šalies vidurkis (1093 Eur). Įmonės didesnius negu vidutinis sektoriaus darbo užmokestis moka visose ekonominės veiklos srityse. Eksportuojančios ir inovatyvios įmonės taip pat išsiskiria didesniais negu vidutinis atlyginimais šalyje.

Išsamiau priežastys analizuojamos 2.9 uždavinyje.

2 problemos 2 priežastis: Užimtų asmenų neprisitaikymas prie darbo rinkos (šalinama per Švietimo plėtros programą)

Užimtų asmenų neišsilaikymo prie darbo rinkos priežastys yra tokios pačios kaip ir priežastys, ribojančios asmenų patekimą į darbo rinką, jos įvardintos 2.3. uždavinio 1 problemos 1.3.1-1.3.6 priežastyse.

2 problemos 3 priežastis: Žema darbuotojo motyvacija ar paskatos dirbti (šalinama ir per Švietimo plėtros programą, Regionų plėtros programą)

2.3.1. sveikatos problemos ir negalia (ypač dėl žemo neįgaliųjų ir jų šeimų užimtumo darbo rinkoje);

Ilgesnis nedarbingumo laikotarpis siejamas su prastesne sveikata ir mažesne tikimybe grįžti į darbą. Onkologinę ligą išgyvenę asmenys ≈1,4 karto dažniau susiduria su sunkumais įsidarbinti, lyginant su sveikais asmenimis.

Higienos instituto 2018 – 2019 m. atlikto tyrimo, kuriuo siekta atskleisti darbuotojų, grįžtančių į darbą po onkologinės ligos, patirtis ir grįžti kliudančius ir skatinančius veiksnius. rezultatai parodė, kad grįžimo į darbą procesą sunkina tinkamų darbo sąlygų nesudarymas, neatsižvelgimas į darbuotojų neįgalumą, aplinkinių nesupratingumas ir etikos aspektai, susiję su konfidencialumo pažeidimu ir vėžio stigma.⁶⁹

⁶⁸ „Žmogiškasis kapitalas Lietuvoje 2020“

⁶⁹ http://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/2020/Rekom._Grizimas_i_darba_po_onkol._ligos.pdf

2.3.2. beveik kas trečias UT registruotas asmuo yra nekvalifikuotas, apie penktadalis Lietuvos dirbančiųjų dirba žemesnės kvalifikacijos darbą nei įgyta kvalifikacija, trečdalis dirbančiųjų dirba su savo studijų sritimi nesusijusį darbą, darbdaviams trūksta reikiamos kvalifikacijos darbuotojų, tai rodo Lietuvoje esant struktūrinį nedarbą (2.3 uždavinio 1 problemos 1.3 priežastis);

2.3.3. asmenys, galintys įsitraukti į darbo rinką, atskiruose regionuose susiduria su kliūtimis (2.3 uždavinio 1 problemos 1.5 priežastis);

2.3.4. nepakankamas darbo užmokesčio augimas privačiame sektoriuje (2.9 uždavinio 7 problemos 7.1 priežastis);

2.3.5. mažėjantis darbo užmokesčio konkurencingumas viešajame sektoriuje (2.9 uždavinio 7 problemos 7.2 priežastis).

2 problemos 4 priežastis: Diskriminacijos, priekabiavimo darbe apraiškos (šalinama per Socialinės sutelkties plėtros programą)

Eurobarometro Nr. 493 (2019 m.) parodė, kad respondentai Lietuvoje darbo vietoje yra priešiškesniau nusiteikę prieš romus (34 proc.), LGBT+ asmenis (39-42 proc.), religines ir rasines mažumas. Rezultatai rodo, kad Lietuvoje respondentai mano, kad jų darbo vietoje nėra pakankamai daroma siekiant skatinti įvairovę. Vos daugiau nei pusė respondentų mano, kad jų darbo vietoje pakankamai įvairovė skatinama dėl lyties ir amžiaus. Dėl visų kitų tapatybių dauguma respondentų pasisako, kad priemonės nėra pakankamos (pvz., etninės ir tautinės mažumos, LGBT+ bendruomenė).

Švietimo sistemoje esant trūkumų dėl informacijos, susijusių su diskriminacija, prevenciškai nėra užkertamas kelias išankstinių nuostatų susiformavimui. Šios nuostatos lydi asmenį tolimesniame gyvenime ir daro įtaką galimai diskriminacijai prieš atitinkamas socialines grupes (turi būti prevenciškai šalinama per Švietimo PP). Atsižvelgiant į tai, turi būti likviduojami švietimo sistemos trūkumų padariniai, taikant pagalbines lygių galimybių bei nediskriminavimo tikslines priemones darbdaviams ir darbuotojams.

2020 m. LGKT veiklos ataskaitoje nurodoma, kad 2020 m. į LGKT asmenys dažniausiai kreipiasi dėl galimos diskriminacijos darbo santykių srityje (45,0 proc. visų paklausimų, 2019 m. - 36,5 proc.). Atkreiptinas dėmesys, kad LGKT 2020 m. dažniausiai sulaukė paklausimų lyties ir negalios pagrindu. Siek teik rečiau – amžiaus bei rasės, tautybės, kabos, kilmės, etninės priklausomybės, pilietybės pagrindais⁷⁰.

Smurtas dėl lyties ir priekabiavimas, įskaitant seksualinį priekabiavimą, yra nesuderinamas su tinkamu darbu, tačiau vis dar yra paplitęs visame pasaulyje, nepaisant sektoriaus ar pajamų lygio. Visuotiniai daugiau nei 30 proc. moterų, vyresnių nei 15 metų, patyrė fizinį ir (arba) seksualinį smurtą, maždaug 50 proc. patyrė seksualinį priekabiavimą ir 10 proc. priekabiavimą internete.⁷¹ ES nuo 40 iki 50 proc. moterų pranešė patyrę tam tikrą seksualinį priekabiavimą darbo vietoje. Smurto ir priekabiavimo apraiškos, įskaitant smurtą artimoje aplinkoje pareikalauja didelių išlaidų šalies ekonomikai. COVID-19 pandemija taip pat padarė didelę įtaką smurto ir priekabiavimo apraiškoms.⁷² Pasaulio sveikatos organizacijos duomenimis, dėl judėjimo ribojimo priemonių, finansinio nesaugumo, nedarbo, sunkumų pasinaudojant sveikatos priežiūros paslaugomis ir kitų su COVID-19 pandemija susijusių dirgiklių padaugėjo smurto artimoje

⁷⁰ LGKT 2020 veiklos ataskaita https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2020/03/Ir_lygiu_galimybiu_kontrolieriaus_2019_m_veiklos_ataskaita.pdf

⁷¹ ILO, 2019. A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all, Geneva.

⁷² European Commission, 2019 Report on equality between women and men in the EU, Brussels.

aplinkoje atvejų, neproporcingai veikiančių moteris.⁷³ ES Parlamento pranešime nurodoma, kad nuo 2020 m. vasario mėnesio skambučių į pagalbos nuo smurto tarnybas ES šalyse išaugo 20–40 proc.⁷⁴

2.4.1. socialinis-emocinis ugdymas ne visada atliepia lygių galimybių bei nediskriminavimo principų integravimo poreikius (šalinama ir per Švietimo plėtros programą);

Valstybė, atsižvelgdama į geriausius vaiko interesus, turi imtis tinkamų priemonių siekiant užtikrinti švietimą be diskriminacijos. Atsižvelgiant į tai, kad pagrindinė diskriminacijos priežastis yra išankstinės asmenų nuostatos prieš tam tikras visuomenės grupes, švietimo programose turi būti užtikrinta objektyvios informacijos apie pažeidžiamas visuomenes grupes teikimas.

2019 m. Eurobarometras Nr. 493 dėl diskriminacijos ES parodė, kad dauguma respondentų iš Lietuvos teigiamai pasisako apie medžiagos įtraukimą į pamokos mokykloje ir mokamąją medžiagą apie negalią, etninę kilmę, religiją ir įsitikinimus, tautines mažumas, LGBT+ bendruomenę.

2.4.2. švietimo priemonių, taikomų tikslinėms grupėms (pvz., darbuotojams, darbdaviams ir kitoms asmenų grupėms), trūkumas, lemiantis diskriminaciją, priekabiavimą darbe;

Švietimo sistemoje esant trūkumų dėl informacijos, susijusius su diskriminacija, prevenciškai nėra užkertamas kelias išankstinių nuostatų susiformavimui. Šios nuostatos lydi asmenį tolimesniame gyvenime ir daro įtaką galimai diskriminacijai prieš atitinkamas visuomenės grupes.

2.4.3. socialinės partnerystės lygių galimybių srityje trūkumai;

Nediskriminavimo principas privalo būti užtikrintas priimant sprendimus visais lygiais, tačiau Lietuvoje šiuo metu vis dar neegzistuoja bendradarbiavimo mechanizmas, kuris užtikrintų pozicijų derinimą ir ekspertinių žinių dalijimąsi tarp institucijų bei socialinių partnerių nacionaliniu ir vietos lygiu.

2.4.4. viešojo sektoriaus problematika, lemianti lygių galimybių neužtikrinimą (tobulintini teisės aktai ir šalintini lygybės duomenų rinkimo sistemos trūkumai);

Šiuo metu Lietuvoje lygybės duomenys (angl. *equality data*) yra prieinami tik kai kuriais pagrindais (dažniausi – lytis, amžius, negalia, tautybė), tačiau statistinių duomenų segregacija pagal galimus diskriminacijos pagrindus ir kitus bruožus nėra pakankama. Lygybės duomenų trūkumas lemia tai, kad nacionaliniu ir vietos lygmeniu nesudaroma galimybė priimti duomenimis grįstus sprendimus, įskaitant sprendimus dėl užimtumo politikos ir su ja susijusių sričių. Taip pat dėl lygybės duomenų nepakankamumo, teismams ir kitoms institucijoms bei įstaigoms nesudaroma galimybė nagrinėti galimas diskriminacijos situacijas, grindžiant savo tyrimą bei sprendimą dėl galimos diskriminacijos statistiniais duomenimis. Šiuo metu Lietuvoje galiojantis teisinis reglamentavimas ne visada sudaro sąlygas renkant statistiką ją segreguoti pagal skirtingus diskriminacijos pagrindus, todėl būtina tobulinti teisinį reglamentavimą. Statistinių duomenų rinkimas ir jų segregacija skirtingais diskriminacijos pagrindais reikalauja papildomų finansinių ir žmogiškųjų resursų, todėl būtina palaiapsniui didinti institucijų ir įstaigų pajėgumus rinkti lygybės duomenis bei juos apdoroti. Kai kurių institucijų ir įstaigų duomenų rinkimo būdai bei laikymas nėra modernizuoti ir atnaujinami, todėl tai sudaro kliūtis integruojant skirtingus statistikos šaltinius.

⁷³ <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19-violence-against-women>.

⁷⁴ European Parliament, 2020. The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period, Strasbourg.

Tam tikrais atvejais asmenys patiria diskriminaciją dėl šiuo metu galiojančių teisės aktų nesuderinamumo su tarptautiniais Lietuvos įsipareigojimais lygių galimybių srityje arba dėl to, kad teisės aktai rengimo procese nebuvo suderinti su atitinkamų socialinių grupių atstovais ir nesinaudota bendradarbiavimo lygių galimybių srityje galimybėmis. Priimant teisės aktus nėra atliekamas išankstinis vertinimas, siekiant įvertinti kaip teisės akto priėmimas paveiks skirtingas visuomenės grupes, ypač koks bus poveikis pažeidžiamoms visuomenės grupėms. Pvz., Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas šiuo metu neatliepia naujausios Konstitucinio Teismo, Europos Žmogaus Teisių Teismo, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikos lygių galimybių srityje ir todėl asmenims ne visais atvejais suteikiama ombudsmeninė apsauga, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas nėra tinkamai suderinti tarpusavyje ir iš dalies reglamentuoja skirtingas sritis, taip sudarant sąlygas egzistuoti skirtingiems apsaugos nuo diskriminacijos lygiams įstatyminiu lygmeniu.

2.4.5. persikertančioji nelygė (diskriminacija keliais pagrindais);

Atsižvelgiant į tai, kad lygios galimybės yra kompleksinė problema, įgyvendinant lygybės skatinimo priemones nacionaliniu ir vietos lygmenimis šiuo metu neretai neatsižvelgiama į jų poveikį ir prieinamumą įvairioms visuomenėms grupėms, ypatingą dėmesį skiriant tiems, kurių tapatybės gali lemti diskriminaciją keliais pagrindais, pvz., moterys su negalia, migrantės moterys, translyčiai tautinių mažumų atstovai ir kita.

2.4.6. nepakankama apsauga nuo smurto ir priekabiavimo.

Sprendžiant vis didėjančią smurto, ypač psichologinio, su darbo susijusioje aplinkoje problemą, nėra reglamentuota kiekvieno asmens teisė į darbo aplinką, kurioje nėra smurto ir priekabiavimo ir nėra nustatyta aiški prevencijos ir kovos su tuo sistema, grindžiamą įtraukiu, integruotu ir į lytį orientuotu požiūriu. Nors įgyvendinant teises reformas smurtui ir priekabiavimui darbo pasaulyje padaryta didelė pažanga, vis dar lieka apsaugos ir prevencijos spragų. Teisinė sistema turėtų apimti įvairių smurto ir priekabiavimo, kurį patiria darbuotojai, apibrėžimus, įskaitant fizinį ir psichologinį smurtą, smurtą dėl lyties, įskaitant seksualinį smurtą ir priekabiavimą, patyčias, mobingą ir smurtą artimoje aplinkoje. Be to, turėtų būti apibrėžta valstybės institucijų, darbdavių ir darbuotojų atsakomybė, įgalinant juos imtis atitinkamų veiksmų.

2 problemos 5 priežastis: Nelegalaus ir nedeklaruoto darbo paplitimas

Nelegalaus darbo sąvoka⁷⁵ apibrėžiama Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme, kuris įsigaliojo 2017 m. liepos 1 d. Šio įstatymo nuostatomis išplečiama nelegalaus darbo sąvoka ir numatoma atsakomybė už nelegalų ir nedeklaruotą darbą, nedeklaruotą savarankišką veiklą, užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimus. Nelegalus darbas yra vienas didžiausių žalą keliančių darbo teisės normų pažeidimų ne tik darbuotojui (kadangi nėra apibrėžiamos jo teisės darbe (darbo užmokestis, darbo laiko norma ir t.t.), dėl nemokamų mokesčių jis netenka teisės į socialines garantijas ir pan.), tačiau ir valstybei, visuomenei – dėl nelegalaus darbo gaunamos mažesnės valstybės, savivaldybių biudžetų, socialinio draudimo fondo pajamos, kurios galėtų būti skiriamos socialinėms, sveikatos, švietimo ir panašioms reikmėms. Nelegalus darbas taip pat kenkia sąžiningai dirbančiųjų įmonių konkurencinei padėčiai rinkoje.

Nedeklaruotas darbas taip pat apibrėžiamas Užimtumo įstatyme.

Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) prioritetinga veiklos sritis yra nelegalaus, nedeklaruoto darbo ar nedeklaruotos savarankiškos veiklos kontrolė ir prevencija. VDI aktyviai vykdo rizikingų ūkio subjektų tikslinius tikrinimus siekiant išsiaiškinti nelegalaus darbo faktus bei darbo ir poilsio laiko apskaitos pažeidimus.

⁷⁵ <http://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/darbo-teise/nelegalus-ir-nedeklaruotas-darbas>

VDI, vykdydama nelegalaus darbo (toliau – ND) kontrolę, atliko patikrinimus ir nustatė nelegaliai, nedeklaruotą darbą dirbančius asmenis ar asmenų, įdarbintų nesilaikant užsieniečių įdarbinimo tvarkos:

Laikotarpis	ND patikrinimų skaičius	Nustatytų asmenų, dirbusių nelegaliai/nedeklaruotą darbą/ įdarbintų nesilaikant užsieniečių įdarbinimo tvarkos, skaičius	Nelegaliai dirbusių asmenų skaičius	Nedeklaruotą darbą dirbančių asmenų skaičius	Įdarbintų nesilaikant užsieniečių įdarbinimo tvarkos asmenų skaičius
2020 m. I pusmetis	1391	1222	572	637	13
2019 m. I pusmetis	3599	1493	1010	478	5
2019 m. II pusmetis	3542	3130	1151	1977	2
2018 m. II pusmetis	3864	1994	1213	767	14

Analizuojant pateiktus duomenys matyti, kad per pusmetį vidutiniškai VDI atlieka apie 3400 patikrinimų. 2020 m. I pusm. buvo atlikta apie 50 proc. mažiau patikrinimų, nei kitais nurodytais laikotarpiais, ir tai paaiškinama tuo, kad dėl šalyje kilusios Covid-19 pandemijos ir karantino 2020 m. kovo-birželio mėnesiais buvo apribota arba visai sustabdyta daugumos įmonių veikla, taip pat karantino metu VDI nevykdė planinių ūkio subjektų patikrinimų, buvo vykdomi tik neplaniniai patikrinimai pagal gautus pranešimus, skundus, visuomenės informavimo priemonėse publikuotą ar kitaip paviešintą arba kitais būdais gautą ar išaiškintą informaciją bei VDI inspektoriai nedalyvavo kitų priežiūros įstaigų inicijuojamuose ūkio subjektų planiniuose ir neplaniniuose patikrinimuose.

2020 m. I pusmetį dėl paskelbto karantino buvo apribota arba uždrausta daugumos įmonių veikla, taip pat VDI sumažėjo nelegalaus darbo patikrinimų apimtys, todėl nustatyta mažiau asmenų, dirbusių nelegaliai, nedeklaruotą darbą, įdarbintų nesilaikant užsieniečių įdarbinimo tvarkos. Surašyti administracinių nusižengimų protokolai:

2018 m. II pusm.	2019 m. I pusm.	2019 m. II pusm.	2020 m. I pusm.
1415	1175	1481	890

Surašyti administracinės teisės pažeidimų protokolai pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso (toliau – ANK) straipsnius:

	2018 m. II pusm.	2019 m. I pusm.	2019 m. II pusm.	2020 m. I pusm.
ANK 96 straipsnis „Darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimai“	289	239	311	275
ANK 99 str. „Darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimai“	32	55	64	51
ANK 100 str. 1 d. „Darbo laiko apskaitos pažeidimai“	78	38	66	64
ANK 150 str. 1 d. „Komerčinės ar ūkinės veiklos tvarkos pažeidimai“	687	601	756	248
ANK 95 straipsnio 1 d. „Nelegalus darbas“	193	169	157	106

2020 m. I pusmetį ženkliai sumažėjo protokolų, surašytų pagal ANK 150 straipsnio 1 dalį. Tai taip pat gali būti paaiškinama karantino metu sumažėjusiu VDI atliktų patikrinimų skaičiumi bei apribota ūkio subjektų veikla.

Lentelė. Priimti nutarimai skirti baudą, baudų suma:

	2018 m. II pusm.	2019 m. I pusm.	2019 m. II pusm.	2020 m. I pusm.
Nutarimai	224	150	262	189
Baudų suma (eur)	143880	111096	171326	161760

VDI skirtų baudų suma palyginus su 2019 m. II pusmečiu išliko labai panaši, nors nutarimų skirti baudas priimta mažiau. Tai galimai susiję su tuo, kad 2020 m. I pusmetį buvo priimti ANK pakeitimai, kuriais, be kita ko, buvo praplėstas sąrašas veiklų, už kurias gali būti skirta bauda bei padidintos minimalios baudos už ANK 96 straipsnio „Darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas“ nuostatų pažeidimą.

Nelegaliai dirbusių asmenų pagal rizikingiausius ekonominės veiklos sektorius nustatymas

2020 m. I pusm. daugiausia ND inspektavimų atlikta statybos sektoriuje – 679 (2019 m. I pusm. – 2 062; 2018 m. I pusm. – 1 679), ir tai sudaro 55,42 proc. visų atliktų ND inspektavimų (2019 m. I pusm. – 57,29 proc.; 2018 m. I pusm. – 47,83 proc.). Taip pat statybos sektoriuje buvo nustatyta ir daugiausiai nelegaliai dirbusių asmenų – 317 asmenų (2019 m. I pusm. – 665; 2018 m. I pusm. – 539;). Nustatytų nelegaliai dirbusių asmenų skaičius statybų sektoriuje 2020 m. I pusm. sudarė 55,42 proc. (2019 m. I pusm. – 65,84 proc. 2018 m. I pusm. – 59,10 proc.). Atkreiptinas dėmesys, kad 2020 m. I pusm., lyginant su 2019 m. I pusm., pastebimai padidėjo nelegaliai nustatytų asmenų skaičius transporto sektoriuje bei apdirbamojoje gamyboje.

Nelegaliai dirbusių užsieniečių nustatymas

2020 m. I pusm. nustatytų nelegaliai (neteisėtai) dirbusių užsieniečių skaičius, lyginant su 2019 m. I pusm. (102), sumažėjo labai neženkliai, t. y. buvo nustatyta tik 11 asmenų mažiau. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad iš 91 nustatyto nelegaliai dirbusio užsieniečio, 51 asmuo nelegaliai (neteisėtai) dirbo statybose, iš kurių 42 nelegaliai dirbo statybos įmonėse. Tai rodo, kad Lietuvoje pakankamai didelis skaičius trečiųjų šalių piliečių, kaip pigi darbo jėga, nelegaliai dirba statybos įmonėse, nors statybininko profesija yra įtraukta į sąrašą profesijų, kurių trūksta Lietuvoje ir galimybės jiems gauti nacionalines vizas yra supaprastintos.

Lietuvoje statybų sektoriuje dirba apie 95 tūkst. darbuotojų; iš jų – 25 tūkst. dirba pagal verslo liudijimą ir 14 tūkst. pagal veiklos pažymą. Lietuvos šešėlio dydžiai: 1) statybose – 1/5 šešėlio; 2) šešėlis iš viso 15-23 proc. BVP; 3) neapskaitytos verslo pajamos – apie 1,35 mlrd. eurų (kai šešėlis 15 proc. BVP); Netektos įplaukos į valstybės biudžetą – apie 400 mln. (mokesčių ir BVP santykis arti 1/3).

Nedeklaruoto darbo pažeidimų nustatymas

Darbo ir poilsio laiko pažeidimai 2020 m. I pusm. sudarė 36 proc. nustatytų pažeidimų (2019 m. I pusm. – 49 proc.; 2018 m. I pusm. – 64 proc.), tuo tarpu darbo apmokėjimo (neteisingo viršvalandinio ir nakties darbo bei už darbą poilsio ir švenčių dienomis apmokėjimo – 42 proc. (2019 m. I pusm. – 42 proc.; 2018 m. I pusm. – 25 proc.), o darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo pažeidimai sudarė 14 proc. nustatytų pažeidimų (2019 m. I pusm. – 5 proc.; 2018 m. I pusm. – 11 proc.)

Iš visų 2020 m. I pusem. nustatytų nelegaliai dirbusių asmenų 49 proc. sudarė nelegaliai dirbę fiziniai asmenys, kurie vykdė neregistruotą individualią veiklą (patikrinimų – 30 proc.), įmonėse – 48 proc. (patikrinimų – 66 proc.), o pas ūkininkus – 3 proc. (patikrinimų – 4 proc.).

VDI, vykdančios nelegalaus darbo kontrolę, atliktų patikrinimų statybos sektoriuje rezultatai - nustatyti pažeidimai:

Laikotarpis	Patikrinimų skaičius	Patikrinimų skaičius proc.	Nelegaliai dirbančių asmenų skaičius	Nelegaliai dirbančių asmenų skaičius proc.
2020 m. I pusmetis	679	55,42	317	55,42
2019 m. I pusmetis	2062	57,29	665	65,84
2018 m. II pusmetis	1 679	47,83	539	59,10

.Kontrolės institucijos (VDI, VMI, Finansinių nusikaltimų tyrimų tarnyba prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos (toliau – FNTT)), vykdydamos statybų sektoriaus nelegalaus (neteisėto) darbo kontrolę, vis dažniau susiduria su problema, kai statybvietyje, nustačius nelegaliai dirbančius asmenis, neįmanoma nustatyti, kokių įmonių naudai jie dirbo, o statybos objekto generaliniai rangovai negali paaiškinti, kada į statybvietyje atėjo asmenys, kokioje įmonėje ir kokius darbus jie dirbo. Dažnai nustatyti nelegaliai (neteisėtai) dirbę asmenys pašalinami iš statybvietyje arba teigia tiksliai nežiną, kokioje įmonėje dirba, nurodo tik fizinių asmenų vardus, kurie jiems nurodė kur ir ką dirbti. Dažnu atveju tokie asmenys yra užsieniečiai, nežinantys valstybinės kalbos. Tokiais atvejais, atliekant nelegalaus darbo tyrimus, generalinių rangovų vadovai ar jų įgalioti atstovai pateikia VDI inspektoriams statybos rangos darbų sutartis su kitomis įmonėmis. Būna atvejų, kad ir šios įmonės taip pat pateikia sudarytas rangos sutartis, o su jų vadovais arba nepavyksta susisiekti arba joms būna pradėtos bankroto procedūros, arba tai įmonės, kurios daug kartų baustos už įvairius darbo teisės pažeidimus. Tokie atvejai, kai generaliniai rangovai nedisponuoja jokia informacija apie subrangos pagrindais dirbančias įmones, yra dažni, o sudaryti darbuotojų sąrašai (jeigu tokie yra apskritai), leidžiantys patekti į statybos objektą, yra tik formalūs ir realios situacijos neatspindi, t. y. generaliniai rangovai nedisponuoja pakankama informacija apie subrangovus. Pastebėtina ir tai, kad generaliniai rangovai nekontroliuoja subrangos pagrindais dirbančių įmonių. Pabrėžtina, kad pagal šiuo metu galiojančius teisės aktus VDI turi labai ribotas galimybes bausti generalinius rangovus už statybos objekte nustatytus nelegaliai dirbusius asmenis, kurie galimai dirbo subrangovų naudai. Pažymėtina, kad VDI vis sunkiau efektyviai kontroliuoti nelegalų darbą statybų sektoriuje, prevencinėmis ir teisinėmis priemonėmis atgrasinti nuo šešėlio darbo rinkoje.

VDI inspektoriams ir kitų institucijų (VMI, FNTT) pareigūnams, atliekantiems nelegalaus, nedeklaruoto darbo ar vykdomos nedeklaruotos savarankiškos veiklos patikrinimus, dažnai sudėtinga nustatyti galimus pažeidimus ir rinkti įrodymus. Šių pažeidimų ypatumai – abipusė nauda (pasipelnymas, vengimas mokėti privalomuosius mokesčius į valstybės biudžetą, vengimas įteisinti savo teisinius santykius darbo sutartimi, vengimas turėti teisės aktuose nustatytus leidimus arba veiklos atlikimas, neturint verslo liudijimo arba individualios veiklos pažymos) juos darantiems asmenims ir sąmoningas jų darymas, pavyzdžiui, darbdaviai nelegaliai leidžia dirbti asmeniui, turinčiam bedarbio statusą ir gaunančiam valstybės jam mokamas išmokas; fizinis asmuo, vykdančias nedeklaruotą savarankišką veiklą, atlieka remonto darbus kitam fiziniam asmeniui nuosavybės teise priklausančiame bute.

Kitos institucijos, vykdančios nelegalaus darbo, nedeklaruoto darbo ir nedeklaruoto savarankiško darbo kontrolę (pavyzdžiui, VMI), tikrinant galimas neapskaitytas pajamas, susijusias su statybininkų realiai dirbtu darbo laiku ir už jį mokamą darbo užmokestį, susiduria su tuo, kad atvykę į statybvietyje ne visada randa ten dirbančius įmonės, vykdančios pagal paslaugų teikimo ar rangos sutartį statybos darbus, darbuotojus, nes jie, anot įmonės vadovų, yra

„pakeliui“ tarp statyviečių. Taip pat VMI darbuotojai, vertindami įmonės pateiktus dokumentus, Sodros duomenis apie įdarbintus darbuotojus ir vykdomų / įvykdytų darbų mastus, pastebi, kad deklaruojamas darbuotojų skaičius jų deklaruotu darbo laiku negali / negalėjo realiai atlikti tokio masto darbų kiekio.

2.5.1. trūksta skaidrios veiklos užtikrinimo priemonių, kurios leistų nustatyti darbuotojo ir darbdavio tapatybes, padėtų vykdyti kontrolę (ypač aktualu statybos sektoriui, kur nelegalaus darbo mastas didžiausias - Valstybinės darbo inspekcijos nustatyti nelegaliai dirbę asmenys statybos sektoriuje sudaro beveik 70 proc.). Kontrolės institucijos, vykdydamos statybos sektoriaus nelegalaus (neteisėto) darbo kontrolę, vis dažniau susiduria su problema, kai statybvietėje nustačiusios nelegaliai dirbančius asmenis, negali nustatyti, kokių įmonių naudai jie dirbo;

2.5.2. VDI žmogiškieji ir materialieji išteklių neatitinka nelegalaus ir nedeklaruoto darbo kontrolės poreikių;

VDI priskirtina išskirtinai plati funkcijų aprėptis, išskyla naujų iššūkių, kurie įgyvendinami iš turimų VDI žmogiškųjų išteklių, pvz.,

- 1) dėl ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino darbdavių paskelbtų prastovų kontrolė;
- 2) dėl nuo 2020 m. rugpjūčio 20 d. įsigaliojusio Reglamento (ES) 2020/1054, kuriuo pakeičiamas Reglamentas (ES) 561/2006 dėl vairavimo ir poilsio taisyklių, nuostatų, kurios reikalauja užtikrinti griežtesnę ir intensyvesnę darbo ir poilsio laiko reikalavimų laikymosi kontrolę krovinių kelių transporto ekonominės veiklos sektoriaus įmonėse;
- 3) dėl įsigaliojusių ir taikomų ES darbo jėgos judumo teisės aktų, pirmiausia, darbuotojų komandiravimo srityje (1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje su paskutiniais pakeitimais, padarytais 2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2018/957) ir 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2019/1149, kuriuo įsteigiama Europos darbo institucija, iš dalies keičiami reglamentai (EB) Nr. 883/2004, (ES) Nr. 492/2011 ir (ES) 2016/589 ir panaikinamas Sprendimas (ES) 2016/344, nuo 2019 m. birželio 20 d. įsteigtos Europos darbo institucijos tikslo koordinuoti ir remti suderintus ir bendrus patikrinimus;
- 4) atsižvelgiant į tai, kad 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus Lietuvos Respublikos darbo kodeksui ir DGK buvo perduoti iki 2017 m. birželio 30 d. teisme nagrinėjami ginčai, susiję su darbo teisinių santykių nutraukimu, nušalinimu nuo darbo ir žalos atlyginimu, DGK pirmininkų skaičius 2017 m. buvo 17, 2018 m. buvo 19, 2019 m. – 21, 2020 m. – 23. Pažymėtina, kad 2020 m. buvo gauta ir išnagrinėta DGK 7044 prašymų / skundų, t. y. kiekvienam DGK pirmininkui apytiksliai teko išnagrinėti apie 306 prašymų / skundų.

2.5.3. taikomos administracinės nuobaudos nėra veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios, nepasiekiami administracinės nuobaudos paskirtis;

Traukdami administracinę atsakomybę asmenis pagal ANK 95 straipsnį, teismai taikė įvairių dydžių baudas. Vidutinis administracinės baudos dydis 2020 m. I pusr. už kiekvieną atvejį, kai buvo nustatytas nelegalaus darbo faktas, buvo 1 064 Eur. Atkreiptinas dėmesys, kad nuobaudos vidurkis lyginant su 2019 m. I pusr. ženkliai sumažėjo.

ANK 22 straipsnyje nustatyta administracinės nuobaudos paskirtis yra siekti atgrasyti asmenis nuo administracinių nusižengimų ar nusikalstamų veikų darymo ir paveikti administracinius nusižengimus padariusius asmenis, kad jie laikytųsi įstatymų ir vėl nedarytų administracinių nusižengimų. Nelegalaus darbo veika pažeidėjas siekia nuslėpti asmens darbo pagal darbo sutartį faktą turėdamas tikslą nemokėti mokesčių į valstybės biudžetą, įmokų į socialinio draudimo fondą, išvengti prievolių darbuotojui ir valstybei, kylančių iš darbo sutarties teisinių santykių. Pažeidimas paprastai lemia didelę materialinę naudą pažeidimą darančiam asmeniui, nes mokėtini mokesčiai į valstybės biudžetą bei įmokos į socialinio draudimo fondą, palyginus su darbuotojui išmokamu darbo užmokesčiu, yra pakankamai dideli. Pažeidimu daroma didelė žala dirbančiųjų teisei pasinaudoti teisinėmis ir socialinėmis garantijomis, iškreipiama

konkurencija tarp įmonių bei darbo rinka. Pagal nuo 2017 m. sausio 1 d. įsigaliojusį ANK administracinė nuobauda skiriama ne už kiekvieną nelegaliai nustatytą asmenį, o už nelegalaus darbo faktą, t. y. nepriklausomai nuo to kiek buvo nustatyta nelegaliai dirbusių asmenų.

Šiuo metu, vadovaujantis ANK 95 ir 150 straipsniais, egzistuoja žymus skirtumas tarp administracinės nuobaudos, skiriamos už nelegalų darbą juridinio asmens vadovui ar įgaliotam asmeniui ir nuobaudos, skiriamos fiziniam asmeniui už neregistruotą individualią veiklą – pagal ANK 95 straipsnio 1 dalį pažeidėjui skiriama bauda nuo 1 iki 5 tūkst. eurų, tuo tarpu pagal ANK 150 straipsnį – nuo 390 iki 1100 Eur. Be to, atsižvelgiant į tai, kad paprastai už nedeklaruotą savarankišką veiklą asmeniui surašomas administracinis nurodymas ir skiriama pusė minimalios baudos – 195 Eur, o pagal 95 straipsnį administracinis nurodymas negalimas, sankcijų dydis už šiuos pažeidimus skiriasi daugiau nei 5 kartus.

2.5.4. mažas darbo užmokestis.

Siūlomas darbo užmokestis neskatina įsidarbinti legaliai, grįžti į darbo rinką, ypač regionuose.

Problematika siejama su LRBP sprendiniu dėl valstybės konkurencingumo didinimo: 16.1. transformuoti šalies ekonominę struktūrą iš naudojančios pigią darbo jėgą ir kuriančią žemą pridėtinę vertę į grįstą žiniomis, aukštosiomis ir klimatui neutraliomis technologijomis. Teikti prioritetą žmogiškųjų išteklių ir gyvenimo kokybei; taip su 21 p. dalimi, numatančia skatinti investicijas, kurios didina neutralumą klimato kaitai, vidaus vartojimą, palaiko užimtumą ir perorientuoja arba kuria aukštesnės pridėtinės vertės darbo vietas bei prisideda prie tiesioginių užsienio investicijų pritraukimo.

STRATA parengtoje apžvalgoje⁷⁶, nurodoma, kad labai svarbus aspektas yra siūlomas darbo užmokestis⁷⁷.

Užimtumo tarnybos duomenimis, vis labiau juntamas darbo jėgos pasiūlos ir paklausos nesuderinamumas. Trūksta tam tikrų kvalifikacijų / kompetencijų darbuotojų, jaučiamas teritorinis nesuderinamumas. Įsidarbinimo galimybės įtakos turi žemas darbo ieškančiųjų mobilumas. Dažnai įsidarbinimo neskatina darbdavių siūlomi atlyginimai ir darbo sąlygos. Kas trečiame registruotame darbo pasiūlyme nurodomas darbo užmokestis minimalus ar nežymiai didesnis (iki 10 proc.) už minimalų, kai kuriose savivaldybėse toks darbo užmokestis siūlomas tik 73 proc. laisvų darbo vietų. Apie 9 proc. laisvų darbo vietų – darbas tik komandiruotėse, iš jų 7 proc. – darbo vieta užsienyje. Vienuolikoje savivaldybių (iš šešiasdešimties) 2019 m. registruotos laisvos darbo vietos, kurių darbo vieta užsienyje sudarė nuo 15 iki 30 proc. 2019 m. darbdavių siūlytas vidutinis atlyginimas neatskaičius mokesčių siekė 910 Eur.

Egzistuoja darbo užmokesčio skirtumai regionuose. Įsidarbinimo neskatina darbdavių siūlomi atlyginimai. Regionuose kas penktame įregistruotame darbo pasiūlyme nurodomas minimalus darbo užmokestis, kas trečiame – 600 Eur ir mažiau iki mokesčių. Regionuose darbo pasiūlymai su minimaliu ar vos didesniu darbo užmokesčiu sudaro apie 40 proc.⁷⁸

NPP uždavinys 2.8. Skatinti verslo atsakomybę. Skatinti atsakingą verslą, stiprinti įmonių atsakomybę už jų veiklos poveikį aplinkai ir visuomenei

3 problema: Atsakingo verslo principus taiko mažiau nei 50 proc. Lietuvos įmonių, kurių daugiau kaip 90 proc. sudaro labai mažos ir mažos įmonės (iki 49 darbuotojų)

⁷⁶ „Žmogiškasis kapitalas Lietuvoje 2020“

⁷⁷ <https://strata.gov.lt/images/tyrimai/2020-metai/zmogiskojo-kapitalo-politika/20200511-zmogiskasis-kapitalas-Lietuvoje.pdf>, 28 psl.

⁷⁸ <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2020/04/2019-met%C5%B3-veiklos-ataskaita.pdf>, 21 psl.

SADM 2019 metais atlikto tyrimo, kuriame buvo apklausiami įmonių vadovai, duomenimis, įvairius socialinės atsakomybės ir kitus veikti atsakingai skatinančius standartus yra įsidiėgusios tik nedidelė dalis iš apklaustų įmonių: Socialinės atsakomybės gairių standartas ISO 26000 (10,9 proc.), Socialinės atsakomybės standartas SA 8000 (6,1 proc.), Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) gairės daugiašalėms įmonėms (5,5 proc.), Aplinkosaugos vadybos sistema ISO 14001 (27,1 proc.), Aplinkosaugos vadybos ir audito sistema EMAS (18,7 proc.).

Tik 13,9 proc. visų apklaustųjų teigė, kad jų įmonėje yra rengiamos socialinės atsakomybės ataskaitos, o 20,7 proc. apklaustųjų teigė, kad tokios ataskaitos yra skelbiamos įmonės interneto svetainėje. 18,4 proc. respondentų teigė, kad jų įmonėje yra asmenys, atsakingi už socialinę atsakomybę.

Nors Lietuvoje vyrauja smulkios įmonės, įvairius atsakingo verslo principus taiko tik mažiau nei pusė jų.

Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2020 metų pradžioje labai mažos ir mažos įmonės (iki 49 darbuotojų) sudarė 96,7 proc. visų Lietuvoje veikiančių įmonių, vidutinės įmonės (50–249 darbuotojų) sudaro 2,79 proc., o didelės įmonės (250 ir daugiau darbuotojų) tesudaro 0,46 proc. Minėto 2019 metais SADM atlikto tyrimo duomenimis, įvairius atsakingo verslo principus taikė didesnis procentas didelių įmonių, pavyzdžiui, galimybės dirbti nuotoliniu būdu: smulkiose įmonėse (iki 50 darbuotojų) – 45,5 proc., stambiose (daugiau nei 250 darbuotojų) – 73,4 proc.

3 problemos 1 priežastis: Atsakingo verslo neskaitina nei darbuotojai, nei visuomenė

Socialinės atsakomybės principai taikomi fragmentuoti, o ne sistemiškai. Įmonių socialinės atsakomybės (toliau – ĮSA) nauda yra sunkiai išmatuojama bei įprastai pasireiškia tik ilguoju laikotarpiu. Tiek visuomenės, tiek verslo atstovai yra linkę orientotis į momentinę, lengvai pasiekiamą ekonominę naudą, dažnai pamirštant ĮSA principų visumą.

UAB „Ekonominės konsultacijos ir tyrimai“ 2018 m. parengtoje metodinėje priemonėje „Įmonės transformavimas į darnią įmonę“ teigiama, kad atsižvelgiant į vykdomą ĮSA politiką, Lietuvoje dažnai vis dar pastebimas įmonių pasyvumas, t. y. įmonės daugiausiai laikosi tik elementarių nuostatų, pavyzdžiui, etiško Darbo kodekso ar mokesčių mokėjimo. Šios įmonės užsiima tik prevenciniais veiksmais, o ne aktyvia ĮSA veikla, kuri generuotų aukštą pridėtinę vertę.

3.1.1. nepakankama informacijos sklaida ir kitų įmonių gerųjų socialinės atsakomybės pavyzdžių sklaida;

UAB „Ekonominės konsultacijos ir tyrimai“ 2019 m. atlikto tyrimo⁷⁹ duomenimis, informacinė sklaida ĮSA klausimais Lietuvoje yra nepakankama. Daugelis yra girdėjęs socialinės atsakomybės terminą (SADM užsakymu 2020 m. vasario 18 – kovo 3 d. Spinter atlikto tyrimo⁸⁰ duomenimis, šį terminą yra girdėję 66 proc. respondentų, o 34 proc. nėra girdėję šios sąvokos), tačiau dar nelabai gali paaiškinti, kaip tai konkrečiai įgyvendinti.

To pačio tyrimo duomenimis, 80 proc. respondentų teigia, kad jiems atrodo svarbu, kad įmonės veiktų ne tik siekdamos pelno, bet ir paisydamos socialinės atsakomybės principų (pavyzdžiui, atsakingai elgtusi savo darbuotojų, klientų, vartotojų atžvilgiu, stengtusi savo veiksmais kuo mažiau kenkti aplinkai ir pan.): 42 proc. teigia, kad jiems tai labai svarbu, 38 proc. – greičiau svarbu⁸¹.

3.1.2. nedidelis procentas įmonių rengia ir viešai skelbia savo socialinės atsakomybės ataskaitas:

⁷⁹ „Įmonių socialinės atsakomybės vertinimas: pasaulinės praktikos ir Lietuvos patirties apžvalga“

⁸⁰ „Visuomenės nuomonės tyrimas dėl įmonių socialinės atsakomybės“

⁸¹ <http://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/imoniu-socialine-atsakomybe-isa/projektas-imoniu-socialines-atsakomybes-skatinimas>

SADM 2019 metais atlikto tyrimo, kuriame buvo apklausiami įmonių vadovai, duomenimis, tik 13,9 proc. visų apklaustųjų teigė, kad jų įmonėje yra rengiamos socialinės atsakomybės ataskaitos, o 20,7 proc. apklaustųjų teigė, kad tokios ataskaitos yra skelbiamos įmonės interneto svetainėje.

3.1.2.1. nežinomybė ir aiškumo trūkumas, kaip rengti socialinės atsakomybės ataskaitas;

Kaip teigiama 2019 m. UAB „Ekonominės konsultacijos ir tyrimai“ atliktame tyrime⁸², atsakomybė versle gali būti pamatuojama, įvertinama įmonėse, pasinaudojant daugeliu metodologinių priemonių – jų priskaičiuojama per 200. Dauguma metodinių priemonių skirtos įmonių aplinkosauginiam ir socialiniam veiksmingumui pamatuoti, įvertinti poveikį, esamą situaciją ir tolesnes veiklas.

Vienos ĮSA gairės tinkamesnės padėti išsigryninti politikas, elgesio ir etikos kodeksus, kitos gairės ar standartai – kontroliuoti procesą, nusistatyti tikslus, stebėti pažangą, informuoti apie pasiektus rezultatus. Pagal šiuos tikslus ĮSA gaires ir standartus galima suskirstyti į strategijos (gairės), proceso valdymo (įsivertinimo įrankiai) ir atskaitomybės (raportavimo metodikos, vertinimo indeksai).

Indeksai, kurie taikomi pasimatuoti ĮSA lygį rinkoje savo verslo sektoriuje tarptautiniu ar nacionaliniu lygiu, dažniausiai tinka bet kuriai pramonės sričiai ir apima visas tvarumo temas. Tačiau dėl savo sudėtingumo jie turi svarų minusą – dažniausiai taikomi stambiam verslui. Verslo įmonės gali rinktis – taikyti tarptautinį indeksą arba taikyti savo šalies ĮSA indeksą. Nacionaliniai indeksai dažnai susieti su šalies ĮSA apdovanojimais.

3.1.2.2. iki šiol nebuvo realiai veikiančios, konkrečiai mūsų šaliai pritaikytos įmonių ir organizacijų socialinės atsakomybės vertinimo sistemos;

Vykdamas ES struktūrinių fondų lėšomis finansuojamą projektą „Įmonių socialinės atsakomybės skatinimas“ 2019 m. sukurtas Verslo tvarumo ir atsakingumo indeksas, skirtas pačiai įmonei ir / ar pasitelkus ekspertų pagalbą įvertinti savo pažangą ĮSA srityje. Šis indeksas buvo išbandytas 10-tyje įmonių. Numatoma, kad šis įrankis bus viešai įmonėms prieinamas 2021 metais.

3.1.3. dalis verslo neįgyvendina ir netaiko socialinės atsakomybės dėl išankstinių nuostatų, ypač nuostatų, kurios nukreiptos prieš tam tikras socialines grupes (diskriminacija) (šalinama per Socialinės sutelkties plėtros programą);

Eurobarometro Nr. 493 (2019 m.) duomenimis, apie pusę respondentų iš Lietuvos nurodo, kad Lietuvoje yra plačiai paplitusi diskriminacija dėl tautybės, seksualinės orientacijos, amžiaus, negalios.

3.1.4. dalis darbdavių atstovų nepakankamai bendradarbiauja su darbuotojų atstovais.

SADM užsakymu 2020 m. vasario 18 – kovo 3 d. Spinter atlikto tyrimo⁸³ duomenimis, tik 24 proc. apklaustųjų, kurių darbovietės turi darbuotojų atstovus, teigia, kad bendradarbiavimo procesas su darbdaviu yra sklandus, t. y. abi pusės noriai keičiasi informacija ir leidžiasi į kompromisus. 58 proc. nurodė, kad procesas yra iš dalies sklandus, 8 proc. – nesklaidus. 44 proc. apklausos dalyvių, kurių darbovietės turi darbuotojų atstovus, teigia, kad darbuotojų atstovai yra įtraukiami į įmonės sprendimų, susijusių su darbuotojų darbo sąlygomis, funkcijomis ir kitų sprendimų, turėsiančių įtakos darbuotojams, priėmimo procesus: 10 proc. nurodė, kad visada, 34 proc. – dažniausiai įtraukiami, 23 proc. nurodė, kad atstovai įtraukiami kartais, 12 proc. – retai, 7 proc. – niekada. 46 proc. respondentų, kurių darbovietėse yra darbuotojų atstovai, teigia, kad darbuotojų atstovų ir darbovietės sutarti dalykai yra įgyvendinami: 10 proc.

⁸² „Įmonių socialinės atsakomybės vertinimas: pasaulinės praktikos ir Lietuvos patirties apžvalga“

⁸³ „Visuomenės nuomonės tyrimas dėl įmonių socialinės atsakomybės“

respondentų teigimu, visada įgyvendinami, 36 proc. – dažniausiai įgyvendinami. 28 proc. nurodė, kad sutarimai yra kartais įgyvendinami, kartais ne, 11 proc. – retai, 2 proc. – niekada.

3 problemos 2 priežastis: Įmonės laikosi nuostatų, kad priemonės, skirtos socialinių poreikių tenkinimui, didina papildomas išlaidas

UAB „Ekonominės konsultacijos ir tyrimai“ 2018 m. parengtoje metodinėje priemonėje „Įmonių atsakingo valdymo teorija ir praktika“ pateikiamos tarp įmonių vis dar egzistuojančios nuostatos, kad dalies pelno lėšų skyrimas socialinėms reikmėms mažina pelno didinimo principo veiksmingumą, taip pat, kad priemonės, skirtos socialinių poreikių tenkinimui, didina papildomas išlaidas. Įmonių vadovai vis dar dažnai laikosi išankstinės nuostatos, kad jų įmonė negali sau to leisti. Taip pat yra manoma, kad įmonės personalas neturi patirties, reikalingos socialinėms problemoms spręsti.

3.2.1. nėra paskatų (visų pirma, mokestinių) verslui būti socialiai atsakingam;

Kaip teigiama UAB „Ekonominės konsultacijos ir tyrimai“ 2019 m. atliktame tyrime⁸⁴, augant susidomėjimui ĮSA pasauliniu mastu atsirado siūlymų įtraukti socialinius ir aplinkos apsaugos aspektus į viešųjų pirkimų konkursų vertinimo kriterijus ir dar daugiau iniciatyvų, kurios būtų išorinė ĮSA varomoji jėga. Nepaisant teigiamos pastarųjų metų pažangos įmonių veikloje, visuomenė ir valstybė toliau išlieka nepakankamai įsitraukę į ĮSA principų plėtrą.

3.2.2. socialiai atsakingų įmonių vertinimo ir įmonių atskaitingumo trūkumas. Socialinės atsakomybės ataskaita privaloma tik didelėms viešojo intereso įmonėms, kurių darbuotojų skaičius yra daugiau nei 500.

Socialinė atsakomybė nėra reglamentuojama imperatyviai, todėl nėra mechanizmų, padedančių nustatyti, ar įmonė yra socialiai atsakinga. Socialinė atsakomybė yra savanoriškas procesas, todėl įmonės galėtų matuoti pažangą tik savanoriškai.

Kaip teigiama UAB „Ekonominės konsultacijos ir tyrimai“ 2019 m. atliktame tyrime, informaciją apie vykdomas atsakingas veiklas verslas turi pateikti skaidriai, laiku ir aiškiai. Pateikiami duomenys taip pat turėtų būti patikimi – t. y. patikrinti trečios šalies. Tačiau Lietuvoje ĮSA veiklos auditavimas dar nėra populiarus.

Vykdamas ES struktūrinių fondų lėšomis finansuojamą projektą „Įmonių socialinės atsakomybės skatinimas“ 2019 m. sukurtas Verslo tvarumo ir atsakingumo indeksas, skirtas pačiai įmonei ir / ar pasitelkus ekspertų pagalbą įvertinti savo pažangą ĮSA srityje. Šis indeksas buvo išbandytas 10-tyje įmonių. Numatoma, kad šis įrankis bus viešai įmonėms prieinamas 2021 metais.

NPP uždavinys 2.9. Stiprinti socialinį dialogą ir gerinti darbo vietų kokybę. Stiprinti socialinį dialogą, remiant kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą, stiprinant profesines sąjungas, o taip pat kitais būdais gerinti darbo vietų kokybę – skatinti darbo užmokesčio augimą, plačiau taikyti lanksčias darbo formas, kurti saugią ir sveiką darbo aplinką, mažinti nelaimingus atsitikimus darbe

4 problema: Ribotas socialinių partnerių įsitraukimas sprendžiant darbo, socialinius ir ekonominius klausimus

⁸⁴ „Įmonių socialinės atsakomybės vertinimas: pasaulinės praktikos ir Lietuvos patirties apžvalga“

SADM Kolektyvinių sutarčių registro duomenimis, 2020 m. gruodžio mėn. buvo galiojančios 309 darbdavio, 12 šakos, 3 teritorinio ir 1 nacionalinio lygmens kolektyvinė sutartis. Šių kolektyvinių sutarčių aprėptis yra 15-20 proc., t. y. vienas žemesnių rodiklių ES.

71 proc. visų kolektyvinių sutarčių yra sudaromos viešajame sektoriuje.

Iš 2020 m. Visionary Analytics atlikto socialinio dialogo kokybės ir plėtros Lietuvoje vertinimo⁸⁵ (toliau – Visionary Analytics vertinimas) matyti, kad socialinio dialogas nėra tolygus atskirose ūkio šakose. Geriausiai socialinis dialogas vertinamas finansinėje ir draudimo ūkio šakoje ir profesinėje, mokslinėje ir techninėje veikloje, kuriose dėl gerų darbo sąlygų formalios socialinio dialogo struktūros neatrodo reikalingos. Labai gerai socialinis dialogas vertinamas – žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės, informacijos ir ryšių šakose, gerai – švietimo, vidutiniškai – apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų šakoje, gana palankiai – statybų šakoje, pramonės ir gamybos šakos atskiruose segmentuose yra kolektyvinių derybų tradicija, nors socialinio dialogo reguliarumas ir kokybė vertinti itin prastai. Vandens tiekimo, nuotekų valymo, atliekų tvarkymo ir regeneravimo ūkio šakoje, nepaisant to, kad šioje šakoje yra nemažai įmonių, kurios turi galiojančias kolektyvines sutartis, socialinio dialogo kokybė vertinama itin neigiamai. Taip pat viešojo valdymo ir gynybos ūkio šakoje itin prastai vertinama socialinio dialogo kokybė. Socialinio dialogo kokybė tarp Lietuvos ir užsienio kapitalo įmonių reikšmingai nesiskiria.

Minėto vertinimo duomenimis, regioniniu aspektu socialinio dialogo vertinimas didžiuosiuose miestuose neturi ryškių skirtumų nuo likusios Lietuvos. Situacija Vilniuje ir Klaipėdoje vertinama prastai, o Kaune – vidutiniškai, ypač geru vertinimu pasižymi Tauragės apskritis. Socialinis dialogas gerai vertinamas ir Panevėžio bei Telšių apskrityse, prasčiausiai – Utenos apskrityje.

Socialinio dialogo plėtra laikytina daugelio 2021–2030 m. plėtros programos valdytojo Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įtraukios darbo rinkos plėtros programos priemonių kontekstu, ypač prisideda prie 2.3 uždavinio problemos dėl nepakankamo užimtumo tvarumo sprendimo. Socialinio dialogo kultūros vystymas ir socialinių partnerių stiprinimas yra glaudžiai tarpusavyje susiję sprendimo būdai.

4 problemos 1 priežastis: Trūksta socialinio dialogo kultūros⁸⁶

4.1.1. ribotas visuomenės suvokimas apie socialinį dialogą:

2017 m. VDI užsakymu atliktos gyventojų apklausos duomenimis, 43 proc. apklaustųjų nebuvo girdėję „socialinio dialogo“ sąvokos, o 31 proc. girdėjo tokią sąvoką, bet nieko apie ją nežino. Visionary Analytics vykdytų interviu respondentai vieningai teigė, kad šiuo metu socialinis dialogas dar nėra tapęs viešojo diskurso dalimi – apie tai nepakankamai diskutuojama žiniasklaidoje ir darbovietėse (Visionary Analytics vertinimas, p. 72).

4.1.1.1. nepakankamas švietimas socialinio dialogo klausimais;

4.1.1.2. socialinio dialogo viešinimo veiklos ne visuomet tinkamos tiek formos, tiek turinio prasme (Visionary Analytics vertinimas, p. 75-77);

4.1.2. trūksta pasitikėjimo tarp darbdavių ir darbuotojų;

⁸⁵ <https://www.esinvesticijos.lt/lt/dokumentai//socialinio-dialogo-kokybes-ir-pletros-lietuvoje-vertinimas>

⁸⁶ Inga Blažienė. Kolektyvinės derybos: teoriniai ir praktiniai aspektai. Iš Lietuvos socialinė raida. Darbo rinkos pokyčiai: problemos ir galimybės, p.117-132. Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2017 Nr. 6

Visionary Analytics vertinimo metu atliktos apklausos rezultatai parodė: beveik penktadalis visų darbuotojų (19 proc.) pažymėjo menkai pasitikintys savo darbdaviais, o dauguma darbdavių teigė pasitikintys savo darbuotojais ar jų atstovais (82 proc.); net trečdalis darbdavių (30 proc.) teigė visiškai pasitikintys savo darbuotojais ar jų atstovais. Vertinant atskiras ūkio šakas, darbuotojų pasitikėjimas vadovybe menkas vandens tiekimo, nuotekų valymo, atliekų tvarkymo ir regeneravimo, sveikatos priežiūros ir socialinio darbo, viešojo valdymo ir gynybos, švietimo, transporto ūkio šakose (Visionary Analytics vertinimas, p. 42, 48).

4.1.3. darbdaviai ir darbuotojai stokoja suvokimo apie socialinio dialogo naudą:

2020 m. Spinter atlikto tyrimo „Visuomenės nuomonės tyrimas dėl įmonių socialinės atsakomybės“ duomenimis, 58 proc. visų tyrimo dalyvių nuomone, įmonės kolektyvinė sutartis yra reikalinga, trečdaliui (33 proc.) respondentų sutartis neatrodo svarbi ir naudinga.

4.1.3.1. darbdaviai nesupranta kolektyvinių sutarčių sudarymo naudos;

Darbdaviai nėra suinteresuoti pasirašyti kolektyvinę sutartį, nes mano, jog tai nėra naudinga įmonei ar įstaigai. Dalis Visionary Analytics atliktos apklausos respondentų nurodė, kad darbdaviai yra iš principo neigiamai nusistatę prieš kolektyvinę sutartį, su darbuotojais nesileidžia į dialogą šiuo klausimu, nesutinka dėl sutarties sąlygų ir kategoriškai atsisako pasirašyti (Visionary Analytics vertinimas, p. 21). Tokia situacija taip pat lemia, kad dalis darbdavių nėra pasirengę taikyti lanksčias darbo organizavimo formas.

4.1.3.2. darbuotojams trūksta žinių apie socialinį dialogą;

Kai kuriais atvejais darbuotojai turi pernelyg mažai žinių ir supratimo, kodėl jiems tai būtų naudinga, arba nežino, kaip inicijuoti derybas (Visionary Analytics vertinimas, p. 21).

4.1.3.3. Lietuvos darbo santykiai yra individualizuoti;

Visuomenėje darbo teisiniai santykiai dažniausiai suprantami kaip individualūs santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo, kurių teisinis pagrindas yra jų sudaryta darbo sutartis. Darbuotojai savęs neidentifikuoja kaip kolektyvo dalies.

4.1.4. valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos nepakankamai įtraukia socialinius partnerius į politikos formavimą.

Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo duomenimis, Lietuvos socialiniai partneriai nėra patenkinti jų įtraukimu į politikos formavimą tiek Europos semestro kontekste⁸⁷, tiek nacionalinės politikos kontekste⁸⁸. Taip pat Europos Komisija pažymi, kad būtų galima socialinius partnerius konstruktyviau įtraukti į Europos semestro procesą⁸⁹.

4 problemos 2 priežastis: Socialiniai partneriai nėra reprezentatyvūs

4.2.1. profesinių sąjungų narystė 2019 m. siekė 7,33 proc., vos 12,7 proc. visų veikiančių ūkio subjektų priklausė darbdavių organizacijoms:

⁸⁷ Involvement of national social partners in policymaking – 2019, 2020

⁸⁸ The involvement of social partners in national policymaking, 2019

⁸⁹ Europos Komisija. Šalies ataskaita 2020

Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2019 m. profesinėms sąjungoms priklausė 89,6 tūkst. narių, taigi nuo samdomųjų darbuotojų skaičiaus, profesinių sąjungų narystė 2019 m. siekė 7,33 proc. (vienas iš žemiausių rodiklių ES). Verslininkų ir darbdavių asociacijų atstovavimo mastas yra šiek tiek didesnis, tačiau taip pat santykinai mažas – 2019 m. vos 12,7 proc. visų veikiančių ūkio subjektų priklausė darbdavių organizacijoms⁹⁰.

4.2.1.1. labai mažų įmonių darbuotojai dažniausiai neturi poreikio būti atstovaujami profesinių sąjungų, o darbdaviai – priklausyti darbdavių organizacijoms;

Lietuvoje dauguma ūkio subjektų yra labai maži, turintys iki 10 darbuotojų (pagal Lietuvos statistikos departamento duomenis, iš 2020 metų pradžioje 107 444 veikusių ūkio subjektų, tokių ūkio subjektų, kuriuose dirbo iki 10 darbuotojų buvo 88 407), todėl tokiose įmonėse yra tiesiogiai tariamasi su darbuotojais ir dažniausiai darbuotojai neturi poreikio būti atstovaujami profesinės sąjungos (Visionary Analytics vertinimas, p. 58). Taip pat labai mažos ir mažos įmonės dėl savo dydžio dažnai nepriklauso darbdavių organizacijoms.

4.2.1.2. profesinės sąjungos veikia daugiausia viešajame sektoriuje;

Po 1990-ųjų ekonominių permąnų išliko stiprios profesinės sąjungos tik dalyje viešojo sektoriaus darbuotojų, todėl atitinkamose ūkio šakose lig šiol yra pasirašomos kolektyvinės sutartys (pvz., švietimo, sveikatos srityse). Prekybos, pramogų, statybų ar maitinimo bei apgyvendinimo šakos naujai susiformavo po 1990-ųjų, todėl jose socialinio dialogo tradicija lig šiol išlieka silpna (Visionary Analytics vertinimas, p. 47).

4.2.1.3. profesinės sąjungos mažiau dėmesio skiria naujų narių, neatitinkančių tradicinio darbuotojo sampratos, pritraukimui;

Šiuo atžvilgiu vertinami kitų šalių pavyzdžiai. Pvz., Italijos profesinės sąjungos, siekdamos pritraukti naujų narių, organizavo informacines kampanijas, skirtas konkrečioms darbuotojų grupėms (jaunimas; labiau pažeidžiami darbuotojai darbo rinkoje), kurie dažniausiai vengia jungtis į profesines sąjungas dėl kultūrinių ar struktūrinių priežasčių; Prancūzijoje, kurioje profesinių sąjungų narystė yra taip pat labai maža, profesinės sąjungos, siekdamos pritraukti naujų narių, ypač jaunimą, vysto naujas paslaugas savo nariams per skaitmenines platformas ir tiesioginio ryšio (*online*) bendruomenes. Taip pat jos vysto kitas naujas paslaugas, pvz., sveikatos draudimas, atostogų ir laisvalaikio veiklos, siekiant pritraukti ir išlaikyti narius mažose įmonėse. Estijos profesinės sąjungos išvystė veiksmų planą, paremtą motyvacijos sistema, kurio tikslas pritraukti naujų narių, taip pat pradėjo informacines kampanijas, skirtas profesinių mokyklų studentams.⁹¹

Lietuvoje yra vykdomos profesinių sąjungų veiklos, skirtos šviesti ir informuoti visuomenę apie jų svarbą ir indėlį prisidedant prie darbuotojų teisių gynimo ir darbo santykių reguliavimo, tačiau trūksta atskirų profesinių sąjungų veiklų, kurios būtų skirtos tam tikroms labiau pažeidžiamoms dirbančiųjų grupėms, pvz., platforminiams darbuotojams ar migrantams.

4.2.2. darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijoms trūksta kompetencijų ir gebėjimų:

⁹⁰ Tačiau šiuo atžvilgiu reikia įvertinti ir tai, kad asocijuoti Lietuvos darbdaviai įdarbina apie 50 proc. Lietuvos dirbančiųjų 2018 m. SADM rinkti darbdavių organizacijų duomenys, pretenduojant joms patekti į Trišalę tarybą pagal Darbo kodekso 185 straipsnį.

⁹¹ Dominique Anxo. Strengthening the representativeness of the social partners and their institutional capacity to shape labour market through social dialogue. In: Enhancing social partners' and social dialogue's role in the new world of work, ILO, 2020, p. 23-40

Nepaisant to, kad Visionary Analytics vertinimo metu atliktoje apklausoje didžioji respondentų dalis buvo linkusi sutikti, kad tiek darbuotojų atstovai, tiek darbdaviai ar jų atstovai turi pakankamai gebėjimų ir žinių, reikalingų dalyvauti socialiniame dialoge (Visionary Analytics vertinimas, p. 40)⁹², tačiau 2019 m ir 2020 m. Eurofound ataskaitų⁹³ duomenimis, Lietuvos socialiniai partneriai nurodė, kad jiems nepakanka finansinių išteklių ir jie neturi pakankamai personalo, siekiant plėtoti socialinį dialogą. Socialiniai partneriai vangiai dalyvauja regioniniu lygmeniu vykstančiame socialiniame dialoge (Visionary Analytics vertinimas, p. 56).

Lietuvos socialiniai partneriai taip pat mažai dalyvauja ES lygmeniu vykstančiame socialiniame dialoge.

4.2.2.1. finansinių išteklių stoka ir jų netinkamas paskirstymas;

Dėl mažos narystės profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijose nepakanka finansinių galimybių, o esami finansiniai instrumentai (pvz., ES parama) ne visuomet tikslingai nukreipiami. Jie yra nukreipti iš esmės į įvairaus edukacines veiklas, kurios ne visuomet yra tikslingos (Visionary Analytics vertinimas, p. 73). Taip pat dauguma profesinių sąjungų yra viešajame sektoriuje, todėl finansiniai ištekliai į ten ir nukreipiami, nepaisant to, kad privačiame sektoriuje socialinis dialogas yra gerokai prastesnis.

4.2.2.2. didelė socialinių partnerių tarpusavio fragmentacija;

2021 metų nacionalinė kolektyvinė sutartis yra pasirašyta su penkiomis profesinių sąjungų organizacijomis, kurios save identifikuoja kaip nacionalines profesinių sąjungų organizacijas. Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje darbuotojams atstovauja 3 nacionalinės profesinių sąjungų organizacijos, o darbdaviams net šešios skirtingos darbdavių organizacijos. Tokia tiek profesinių sąjungų, tiek darbdavių organizacijų fragmentacija lemia, kad jų daroma įtaka išlieka itin nedidelė. Pavyzdžiui, švietimo šakoje yra dvi pagrindinės, tačiau viena kitai prieštaraujančios profesinės sąjungos – Lietuvos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga bei Lietuvos švietimo ir mokslo profesinė sąjunga (Visionary Analytics vertinimas, p. 39, 52).

4.2.2.3. privataus sektoriaus darbdavių organizacijos daugeliu atvejų neturi įgaliojimų iš savo narių sudaryti šakos kolektyvinių sutarčių (Visionary Analytics vertinimas, p. 43, 47).

Privačiame sektoriuje dažnai šakos lygmeniu profesinių sąjungų organizacijos neturi su kuo derėtis. 2020 m. gruodžio mėn. duomenimis, SADM Kolektyvinių sutarčių registre yra užregistruotos 2 privataus sektoriaus šakos lygmens kolektyvinės sutartys (10 užregistruotų šakos kolektyvinių sutarčių yra viešajame sektoriuje).

5 problema: Šalies ūkyje neišnaudojami lanksčių darbo formų suteikiami privalumai

Lanksčių darbo organizavimo formų poreikį plačiąja prasme lemia politiniai, socialiniai, ekonominiai ir technologiniai pokyčiai. Tradicinis darbo modelis kartais nebeatliepia nei darbdavių, nei darbuotojų poreikių. Sparčiai tobulėjančios šiuolaikinės technologijos leidžia padidinti darbo našumą, sudaro prielaidas atlikti savo darbą bet kada ir bet kur.

⁹² Kita vertus, nurodoma, kad apklausoje daugiausia dalyvavo tie darbuotojai bei darbdaviai, kurie jau buvo informuoti apie socialinį dialogą ir galimybes į jį įsitraukti.

⁹³ Exploring how to support capacity building for effective social dialogue; Capacity building for effective social dialogue in the European Union

Darbo lankstumą mūsų šalyje reglamentuoja Darbo kodeksas ir Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašas, patvirtintas Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“.

Praktikoje gali būti taikomos tokios lankstaus darbo organizavimo formos:

- Nuotolinis darbas, kai darbo funkcijos ar jų dalis reguliariai atliekamos nuotoliniu būdu už įmonės ribų su darbdaviu suderinta tvarka, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje nei darbovietė vietoje. Taip pat naudojant informacines technologijas – teledarbas. Darbas nuotoliniu būdu gali būti atliekamas tiek iš dalies (tam tikrą dienų skaičių per savaitę ar mėnesį), tiek nuolatos;
- Lankstus darbo laiko režimas (lanksti darbo laiko pradžia ir pabaiga), kai darbas pradedamas anksčiau ar vėliau ir atitinkamai anksčiau ar vėliau baigiamas. Taip pat gali būti ilginamos ar trumpinamos pietų pertraukos, atitinkamai anksčiau arba vėliau baigiant darbą;
- Individualus darbo laiko režimas, kai individualus darbuotojo darbo laiko paskirstomas per savaitę; vienas iš galimų variantų - suspausta darbo savaitė, kai darbo savaitės valandos „suspaudžiamos“ dirbant mažiau darbo dienų (pavyzdžiui, keturias darbo dienas dirbama po 10 valandų, penktą dieną nedirbama).
- Suskaidytos darbo dienos laiko režimas, kai pietų pertraukos laikas ilgesnis nei 2 valandos.
- Darbas ne visą darbo dieną, kai gaunamas atitinkamai mažesnis piniginis atlyginimas už darbą;
- Nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti, kai su darbdaviu susitariama dėl darbo laiko perkėlimo į kitą darbo dieną.
- Naujos darbo sutarčių rūšys: projektinio darbo sutartis, darbo vietos dalijimosi sutartis, darbo keliems darbdaviams sutartis.

Nežiūrint Darbo kodekse įtvirtintų nuostatų, leidžiančių lanksčiai organizuoti darbą, praktikoje suteiktos galimybės nėra plačiai naudojamos.

Šeiminio ir profesinio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimo srityje Lietuva yra gana pažangi. Vaikus auginančioms šeimoms numatytos tėvystės atostogos (30 k. d. trukmės nepertraukiamos tėvystės atostogos), gana ilgos vaiko priežiūros atostogos (iki 3 m.), teisė į nemokamas atostogas (ne trumpesnes nei 14 dienų trukmės nemokamas atostogas darbdavys privalo suteikti darbuotojui, auginančiam vaiką iki keturiolikos metų; taip pat iki trijų mėnesių trukmės nemokamas atostogas vaiko tėvui ar motinai – vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir vaiko priežiūros atostogų metu tėvui jo pageidavimu (motinai – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu)), numatytas papildomas poilsio laikas darbuotojams, auginantiems vaikus („mamadieniai“ bei „tėvadieniai“, kuriuos darbdavys privalo suteikti – darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų, suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę), o auginantiems tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų, – dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę), mokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį).

Nepaisant to, nepakankamai naudojamos lanksčiomis darbo formomis, kad šeimos galėtų derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus. Remiantis Lietuvos statistikos departamento 2018 m. duomenimis, 32,2 proc. 18-64 m. amžiaus gyventojų teigia turintys sunkumų derindami pagrindinį darbą ir priežiūros pareigas. Dažniausiai įvardijamos to priežastys – nenusipėjamas arba sudėtingas darbo grafikas, daug pastangų reikalaujantis, varginantis darbas, ilgos darbo valandos ir kt.

2019 m. balandžio mėn. SADM atliko apklausą (buvo apklaustos 69 įmonės, kuriose dirba 12584 darbuotojų), pagal kurią tik 3 % naudojasi nuotoliniu darbu, 5 % naudojasi lanksčiu ar individualiu darbo grafiku.

2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES perkėlimas į nacionalinę teisę, pagal kurią profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politika turėtų prisidėti prie lyčių lygybės užtikrinimo skatinant moteris dalyvauti darbo rinkoje, vyrus ir moteris lygiai dalytis priežiūros pareigomis bei taip mažinant vyrų ir moterų pajamų ir darbo užmokesčio skirtumus. Siekiant paskatinti darbuotojus, kurie yra tėvai, ir prižiūrinčiuosius asmenis likti darbo rinkoje, tokiems darbuotojams turėtų būti suteikta galimybė savo darbo grafikus suderinti su asmeniniais poreikiais ir prioritetais. Tuo tikslu ir daugiausia dėmesio skiriant darbuotojų poreikiams jie turi teisę prašyti susitarimų dėl lanksčių darbo sąlygų, kad priežiūros teikimo tikslais jie galėtų koreguoti savo darbo režimą, įskaitant, kai įmanoma, naudojantis susitarimais dėl nuotolinio darbo, lanksčiu darbo grafiku ar ne visu darbo laiku. Sudarant palankesnes sąlygas tėvams ir prižiūrintiesiems asmenims derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą, turėtų būti prisidedama prie vyrų ir moterų lygybės, susijusios su galimybėmis darbo rinkoje ir požiūriu darbe, tikslų įgyvendinimo ir aukšto užimtumo lygio skatinimo (įgyvendinama per Šeimos politikos stiprinimo plėtos programą).

Lanksčių darbo formų skatinimas prisideda ir prie 2.3 uždavinio problemos dėl nepakankamo užimtumo tvarumo sprendimo.

5 problemos 1 priežastis: Dalis darbdavių nepasirengę taikyti lanksčių darbo organizavimo formų

Nors Lietuvoje galioja visos ES įmanomos lanksčios darbo formos, dalis darbdavių bei darbuotojų neturi aiškaus supratimo apie įvairius darbo lankstumo aspektus. Šiuo atžvilgiu išsiskiria tik socialiai atsakingos įmonės, jų darbdaviai ir darbuotojai.

Lankstus darbas apima naujoviškų darbo organizavimo būdų įvairovę, naudojamą darbuotojų ir darbdavių, siekiant patenkinti ir verslo, ir darbuotojų poreikius.

Kad lankstus darbo modelis būtų kokybiškas, darbdaviui jis turėtų užtikrinti galimybę turėti tinkamą darbo jėgą reikiamu laiku ir patiriant mažiausias išlaidas pasiekti geriausių rezultatų. Lankstus darbo modelis padeda darbdaviams išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus, skatinti jų darbo našumą, užpildyti kvalifikacinių įgūdžių trūkumo įmonėje spragas, didinti darbuotojų lojalumą, taip pat priklausomai nuo darbo pobūdžio spręsti darbo vietos ir priemonių trūkumo problemas. Kad lankstus darbo modelis būtų tinkamas darbuotojui, jis neturi daryti neigiamos įtakos darbuotojo pajamoms, karjeros raidai ir reguliarių atostogų galimybei. Lankstus darbas suteikia darbuotojui galimybes lanksčiai organizuoti savo darbą: daryti įtaką, kada, kur ir kaip atliekamos su darbu susijusios užduotys ir todėl tampa galimybe darbuotojams ne tik siekti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, bet ir efektyviau bei produktyviau dirbti, įgyjant daugiau laisvės ir autonomijos.

Lankstus darbo modelis padidina vyresnio amžiaus, lėtinėmis ligomis sergančių, kaime gyvenančių asmenų, moterų ir vienišų asmenų, auginančių vaikus, taip pat asmenų, namuose prižiūrinčių sergančius artimuosius ir kt., įsidarbinimo galimybes bei padeda jiems pilnai įsiliesti į darbo rinką. Darbdavys už tai gauna darbovietėje patenkintus darbuotojus.

Dalis šalies darbdavių taiko lanksčias darbo organizavimo formas, tokias kaip lankstus darbo laiko grafikas, lanksti darbo vieta, darbas ne visą darbo dieną bei darbo pasidalijimas su kitu darbuotoju.

Darbdaviai teigiamai vertina palankios lankstaus darbo politikos priemones ir šių priemonių taikymo naudą darbovietėje, tačiau dauguma jų išvelgia įvairias kliūtis jų taikymui. Viena svarbiausių priežasčių, kodėl darbdaviai darbovietėje nėra linkę taikyti lankstaus darbo organizavimo priemonių – poreikio

nebuvimas. Darbdaviai mano, jog jų darbuotojams tai neaktualu, kadangi patys darbuotojai neprašo taikyti jiems kokių nors nuolaidų. Kai kurie darbdaviai nėra tikri dėl tokių priemonių įgyvendinimo ateityje, kadangi mano, jog darbuotojai gali piktnaudžiauti lanksčiomis priemonėmis (nuotolinio darbo, darbas keliems darbdaviams ir pan.).

Dalis darbdavių nenori susidurti su įvairiomis išorinėmis kliūtimis – VDI, VMI reikalavimais turėti darbo grafikus, painia bei sudėtinga norminių aktų sistema; negeranoriškomis kontroliuojančiųjų institucijų nuostatomis ir kt. Darbdavių požiūriu, reikalinga daugiau valdžios pastangų paskatinant ir sudarant palankias sąlygas darbdaviams taikyti lankstaus darbo priemones.

Nežiūrint Darbo kodekse įtvirtintų nuostatų, kurios leidžia derinti darbo ir šeiminius įsipareigojimus (įvesti net penki darbo laiko režimai; sudaryta galimybė sulygti su darbdaviu dėl darbo ne visu darbo laiku, sugrįžti į visą darbo laiką - darbuotojai, auginantys vaiką iki trejų metų, vieni auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios darbuotojos, taip pat darbuotojai pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl jų sveikatos būklės, neįgalumo ar būtinybės slaugyti sergantį šeimos narį; tėvams (vyrams) užtikrinamos palankesnės galimybės pasinaudoti 30 kalendorinių dienų nepertraukiamomis tėvystės atostogomis; įtvirtintos įvairios sutarčių rūšys, kurios darbuotojams leidžia lengviau derinti šeiminius ir darbinius įsipareigojimus; tėvams (vyrams) užtikrinamos palankesnės galimybės pasinaudoti 30 kalendorinių dienų nepertraukiamomis tėvystės atostogomis; teisė pasirinkti pamainą per dvi darbo dienas nuo jų pranešimo turi asmenys, auginantys vaiką iki trejų metų amžiaus, o asmenys, auginantys vaiką iki septynerių metų amžiaus, jei yra tokia galimybė; ilgesnės trukmės atostogos darbuotojams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 m. arba neįgalų vaiką iki 18 m.; didesnė vaikų auginančių darbuotojų apsauga atleidimo atveju ir ilgesni išpėjimo terminai; ir kt.), praktikoje kai kurios galimybės nėra plačiau taikomos ir naudojamos.

5.1.1. trūksta specialios informacijos apie konkrečias lanksčias darbo organizavimo formas, jų privalumus ir apie galimybes jas įdiegti organizacijoje, skirtos darbdaviams bei darbuotojams:

5.1.1.1. informacija apie darbo lankstumo būtinumą šiuolaikinėse organizacijose nėra viešai prieinama suinteresuotiems subjektams;

Apie darbo organizavimo lankstumo būtinumą šiuolaikinėse organizacijose dažniausiai galima sužinoti akademinėi visuomenei skirtuose leidiniuose. Dažnai informacija apie darbo organizavimo lankstumą nepasiekia suinteresuotų organizacijų.

5.1.1.2. informacijos sklaida nepakankamai rūpinasi asocijuotos darbdavių ir darbuotojų organizacijos;

Asocijuotos darbdavių ir darbuotojų organizacijos savo veikloje vadovaujasi nustatytais prioritetais, tarp kurių nėra informacijos sklaidos apie lankstų darbo organizavimą.

5.1.1.3. sudarant lanksčias darbo sąlygas įmonėje nesilaikoma visapusiško ir sisteminio požiūrio;

Vykdomi pokyčiai dažnai neapima naujos organizacijos kultūros, lankstaus darbo organizavimo įmonėje politikos formavimo, darbo kolektyvo žinių ir įgūdžių tobulinimo.

Didžiulė problema - darbdavių ir darbuotojų bendravimo stoka diegiant lanksčias darbo formas organizacijoje.

5.1.2. nėra rekomendacijų, kaip, diegiant lanksčias darbo organizavimo formas, vykdyti kompleksinius pokyčius organizacijos kultūroje, darbo kolektyvo žinių ir įgūdžių tobulinime.

Prieš keliolika metų įvairios valstybės institucijos ir mokslinės organizacijos rengė rekomendacijas apie lanksčias darbo organizavimo formas, jų taikymą organizacijose. Tačiau vėliau rekomendacijų lankstaus darbo organizavimo klausimais niekas nebeatnaujino ir nesuaktualino.

5.1.2.1. nėra parengtų, paskelbtų ir prieinamų rekomendacijų apie lankstų darbo organizavimą;

Neapibendrinama įmonių ir organizacijų patirtis formuojant lankstaus darbo politiką, nesurinkti ir nepaviešinti geros praktikos pavyzdžiai, taikant lankstaus darbo organizavimo formas. Nėra valstybės institucijos, įpareigos kaupti, sisteminti ir viešinti geros praktikos pavyzdžius.

5.1.3. darbdaviai neturi galimybių aprūpinti darbuotojus darbo priemonėmis, reikalingomis taikant lanksčias darbo organizavimo formas:

5.1.3.1. nėra techninių galimybių taikyti lanksčias darbo organizavimo formas;

Norint taikyti nuotolinį darbą, darbdaviui svarbu numatyti, kokių darbo priemonių gali prireikti darbuotojams, bei pasirengti patenkinti šiuos poreikius, pavyzdžiui, telefono, kompiuterio ar kitų informacinių technologijų suteikimas darbo tikslais. Darbdavys privalo aprūpinti darbuotojus nešiojamaisiais kompiuteriais, mobiliaisiais telefonais, saugia prieiga prie darbdavio duomenų bazės ir pan. Karantino laikotarpio metu iš gautų skambučių ir paklausimų paaiškėjo, kad ne visi darbdaviai yra aprūpinę darbuotojus reikalingomis nuotoliniam darbui darbo priemonėmis. Tą patvirtino ir Spinter atliktas tyrimas⁹⁴.

5.1.3.2. nėra finansinių galimybių aprūpinti būtinomis darbo priemonėmis;

Norėdami taikyti lanksčias darbo organizavimo formas, darbdaviai privalo suteikti darbuotojams mobilųjį telefoną, nešiojamąjį kompiuterį ar kitą išmanųjį įrenginį. Dalis darbdavių stokoja finansinių išteklių, aprūpinti darbuotojus lankščiam darbui būtinomis darbo priemonėmis.

5.1.4. darbdaviams trūksta lankstaus darbo organizavimo žinių ir įgūdžių:

Tam, kad lanksčiai organizuoti darbą, nepakanka suteikti darbuotojams darbo priemones. Reikia mokėti kontroliuoti ne darbuotojų darbo laiką, bet darbo rezultatus. Tam būtini užduočių delegavimo, informacijos teikimo ir kontrolės įgūdžiai. Taip pat, būtina nuolat informuoti darbuotojus apie darbo organizavimo pokyčius ir kitus svarbius klausimus, liečiančius darbuotojų darbą. Darbdavys turi sudaryti galimybes darbuotojams bendrauti ir bendradarbiauti su kitais kolektyvo nariais. Tam reikia turėti specialių žinių ir įgūdžių.

5.1.4.1. darbdaviai neturi lankstaus darbo bei jo rezultatų apskaitos ir kontrolės įgūdžių;

Darbdaviams gali būti neaišku, kaip praktiškai diegti lankstaus darbo politiką, kaip efektyviai vadovauti lanksčiai dirbantiems darbuotojams, kaip užtikrinti darbo laiko ir rezultatų apskaitą, kai dirbama kitoje nei įmonės patalpos vietoje. Darbdaviai gali imtis perteklinio darbuotojų kontroliavimo, skirti daugiau darbo nei įprastai, nesuteikti svarbios informacijos, nepakankamai bendrauti ar susisiekti su darbuotojais jų poilsio metu.

Norint taikyti lanksčius darbo laiko režimus, reikalinga kitokia darbo laiko apskaita. Kad darbdaviai galėtų kontroliuoti darbuotojų lankstaus darbo rezultatus, būtini užduočių delegavimo, informacijos teikimo, rezultatų apskaitos ir kontrolės įgūdžiai.

⁹⁴ https://spinter.lt/site/lt/vidinis_noslide/menutop/9/home/publish/MTMwODs5Ozsw

Lietuvos statistikos departamento duomenimis ne visą darbo laiką 2020 m. I ketv. dirbo 17,8 proc. dirbančiųjų. SADM 2019 metais apklausė 69 įmones, kuriose dirba 12584 darbuotojai, ir nustatė, kad tik 6 proc. darbuotojų dirba ne visą darbo laiką.

5.1.4.2. darbdaviai neturi patirties planuoti ir vykdyti darbo organizavimo pokyčius;

Siekiant efektyvių rezultatų svarbu formuoti lanksčių darbo sąlygų politiką organizacijoje. Organizacija veikia dinamiškoje, nuolat kintančioje aplinkoje. Tai sąlygoja, kad organizavimas yra kintantis procesas. Jis kinta, nes organizacija nuolat turi prisitaikyti prie aplinkos pokyčių ir keisti, modifikuoti savo strategijas. Diegiant lanksčias darbo sąlygas įmonėje svarbu išsikelti konkrečius tikslus ir apgalvoti, kaip tokios sąlygos padėtų jų siekti bei užtikrintų geresnius darbo rezultatus. Kai organizacijoje svarstoma galimybė priimti sprendimą dėl lanksčių darbo organizavimo formų įdiegimo, pirmiausia reikia vadovautis tradiciniais vadybos veiksmais - planavimas, organizavimas, sprendimo būdų suformulavimas bei įvertinimas ir geriausio sprendimo priėmimas. Be to, dirbant nuotoliniu būdu arba iš namų turėtų būti iš anksto planuojami darbo uždaviniai, darbo krūvis ir darbo vertinimo sistema. Daliai darbdavių šioje srityje trūksta žinių ir patirties vadovautis šiais metodais.

5.1.5. darbdavių neigiamos išankstinės nuostatos lanksčių darbo organizavimo formų atžvilgiu:

Lėta lanksčių darbo organizavimo formų plėtra susijusi su išankstinėmis darbdavių nuostatomis, jog lankstus darbas gali sumažinti darbo produktyvumą ir organizacijos veiklos rezultatyvumą, kad darbuotojai kitoje nei darbovietė vietoje nedirbs, o poilsiaus, nustačius lankstų ar individualų darbo grafiką - neišdirbs visų sutartų darbo valandų.

5.1.5.1. darbdaviai „nemato“ lankstaus darbo organizavimo privalumų darbo produktyvumui padidinti ir greitos naudos;

Dalis darbdavių palankiai vertina lanksčias darbo formas, tačiau šių darbo formų praktikoje netaiko, nes abejoja jų įtaka produktyvumui, be to, nemato greitos naudos, įdiegus jas savo organizacijoje. Lanksčių darbo sąlygų taikymo ekonominis efektas išryškėja ilgalaikėje perspektyvoje. Darbdaviai turi per mažai motyvacijos taikyti lanksčias darbo organizavimo formas, nes nėra tokio pageidavimo iš pačių darbuotojų. 2019 m. spalio mėn. Spinter atliktas tyrimas⁹⁵ parodė, kad darbdavių pasitikėjimas darbuotojais vis dar nėra pakankamas, kad atlieptų dirbančiųjų poreikį dirbti lanksčiai. Nepasitikėjimas darbuotojais gali kelti sunkumų bendraujant ir sietis su darbuotojų patiriamu stresu bei perdegimu. Todėl svarbu kurti pasitikėjimu grįstą bendravimo kultūrą organizacijoje. Pasitikėjimo darbuotojais stoka gali būti viena didžiausių kliūčių, trukdančių sudaryti lanksčias darbo sąlygas. Darbdavių nepasitikėjimą darbuotojais jiems dirbant nuotoliniu būdu rodo ir 2020 m. rugsėjo mėn. pakartotas Spinter atliktas tyrimas⁹⁶.

5.1.5.2. darbdaviai mano, kad lankstus ar individualus darbo grafikas skatina darbuotojus neišdirbti visų sutartų darbo valandų.

Kai kurie darbdaviai baiminasi, kad lanksčios darbo formos, ypač nuotolinis darbas, gali pakenkti darbuotojų darbo laiko kontrolei, jų darbo intensyvumui ir našumui. Ši baimė ypač jaučiama tradicinėje pramonėje, kur nuo to, ar darbuotojas nustatytu laiku yra savo darbo vietoje, priklauso ir kitų darbuotojų darbas. Darbdaviai neretai vengia suteikti darbuotojams lanksčias darbo sąlygas, bijodami susidurti su vadovavimo sunkumais, kai nėra galimybės matyti darbuotojų ir kontroliuoti darbo proceso. Darbdaviai gali abejoti, ar lanksčiai dirbantys darbuotojai (ypač dirbantys ne įmonės patalpose) yra pakankamai darbingi ir produktyvūs, kai yra tiesiogiai nestebimi.

⁹⁵ https://spinter.lt/site/lt/vidinis_noslide/menu/top/9/home/publish/MTIyMDs5Ozsw

⁹⁶ https://spinter.lt/site/lt/vidinis_noslide/menu/top/9/home/publish/MTM4Mjs5Ozsw

5 problemos 2 priežastis: Ne visi darbuotojai yra pasirengę dirbti lanksčiai

COVID-19 pandemijos laikotarpiu ženkliai padidėjo nuotolinio darbo galimybės ir daug darbuotojų dirbo tokiu būdu ir tai pasiteisino, didžiausia dalis darbuotojų tai vertino tik teigiamai. Tačiau kai kurios lanksčios darbo organizavimo formos nors ir mažos dalies darbuotojų, tačiau vertinamos kontraversiškai, nes manoma, kad netipinės darbo formos, kelia grėsmę finansiniam stabilumui, socialiniams kontaktams, karjerai. Nuotolinį darbą kaip neigiamą padarinį nurodo daugiausia – 61% 2020 m. Spinter atlikto tyrimo respondentų. Bet būtent jį apklaustieji išskiria ir kaip teigiamą aspektą: 50,5% teigia išmokę naudotis nuotolinio darbo priemonėmis. Kalbant apie prognozes ir veiksmus ateičiai, nuotolinio darbo ir jų priemonių diegimas taip pat dažno respondento nurodomas kaip planuojamas ilgalaikis pokytis įmonės veikloje⁹⁷.

5.2.1. darbuotojai nepasiruošę pokyčiams, jaučia grėsmę:

Šiuolaikinis darbo pobūdis kinta dėl informacinių technologijų paplitimo, augančios konkurencijos, neapibrėžtumo ir kitų pokyčių. Tradicinis darbo modelis nebeatliepia nei darbdavių, nei darbuotojų poreikių. Kintanti ekonomika keičia darbo pobūdį, reikalauja diegti lanksčias darbo organizavimo formas. Bet kai kurie darbuotojai, ypač žemos kvalifikacijos ir mažas pajamas gaunantys darbuotojai, yra nesuinteresuoti naujų darbo formų įdiegimu organizacijoje, nes yra pernelyg neužtikrinti dėl savo darbo vietos ir ateities, todėl priešinasi naujovėms kaip darbdavio „užgaidai“.

Lanksčiai organizuojamas darbas yra dvejopas – priderintas prie įmonės reikmių ir prie darbuotojo poreikių.

5.2.1.1. kai kurios lanksčios darbo organizavimo formos gali riboti darbuotojų socialinius kontaktus;

Lanksčiai dirbantiems darbuotojams gali trūkti bendravimo ir tiek kolegų, tiek vadovų paramos. Todėl svarbu užtikrinti tinkamą komunikaciją organizacijoje. Atitolintai dirbantiems darbuotojams gali trūkti žmogiško bendravimo, gali pasijausti nutolę nuo bendradarbių. Spinter tyrimo duomenimis, itin didelė respondentų dalis (38 proc.) nepajuto didesnio darbdavio rūpesčio darbuotojais. Socialinių kontaktų trūkumas nurodomas ir darbuotojų atsakymuose 2020 m. rugsėjo mėn. pakartotiniame Spinter atliktame tyrime⁹⁸

5.2.1.2. netinkamai organizuotos lanksčios darbo formos kelia grėsmę darbuotojams;

Lanksčiai dirbantys darbuotojai gali būti vertinami kaip nemotyvuoti ar nepatikimi, todėl kartais jiems mažinamos kvalifikacijos kėlimo ir karjeros galimybės, kyla grėsmė jų išlikimui ar darbo vietos saugumui. Netinkamai organizuotas lankstus darbas gali lemti įvairias psichosocialines problemas, susijusias su socialine izoliacija, neaiškiais ribomis tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, patiriamu stresu, depresija, perdegimu ir kt.

Gali susiformuoti situacija, kai tradicinės darbo vietos bus panaikintos, o prie naujų, lanksčiai organizuotų darbo vietų, kuriose taikomos šiuolaikinės informacinės technologijos, dalis darbuotojų nesugebės prisitaikyti, taps pertekliniai. Riziką užimti silpnesnę padėtį gali moterys, vyresnio amžiaus, taip pat jauni, patirties neturintys darbuotojai, nekvalifikuoti arba žemos kvalifikacijos darbuotojai, ypač regionuose, dirbantys tradicinėse darbo vietose ir gaunantys mažą darbo užmokestį.

5.2.1.3. baiminamasi, kad išnyks riba tarp darbo laiko ir poilsio laiko;

⁹⁷ https://spinter.lt/site/lt/vidinis_noslide/menutop/9/home/publish/MTMwODs5Ozsw

⁹⁸ https://spinter.lt/site/lt/vidinis_noslide/menutop/9/home/publish/MTM4Mjs5Ozsw

Spinter atlikto tyrimo duomenimis, 23 proc. respondentų susiduria su darbo valandų nepaisymu – trukdymu pietų metu ar po darbo valandų. Pastarasis aspektas – itin svarbus, nes produktyviam darbui reikalingas ne tik atkaklus, greitas bei kruopštus užduočių atlikimas, bet ir kokybiškas poilsis bei emocinis atsistatymas po dienos darbų.

5.2.1.4. informacinių technologijų žinių ir įgūdžių stoka;

Ne visi darbuotojai moka naudotis informacinėmis technologijomis, stokoja informacinio raštingumo. Spinter atlikto tyrimo metu 4 procentai respondentų kaip neigiamą nuotolinio darbo aspektą nurodė informacinių technologijų žinių ir įgūdžių stoką.

Darbdaviai privalo išmokyti darbuotojus tinkamai naudotis lanksčiam darbui būtinomis darbo priemonėmis.

5.2.1.5. įvairūs trukdžiai dirbant iš namų.

Nepaisant kai kurių darbo namuose privalumų, Spinter atlikto tyrimo duomenimis, kai kurių darbuotojų produktyvumas sumažėjo – namuose atsirado iki šiol rečiau pasitaikančių trukdžių. 36 proc. respondentų teigė, kad dirbant iš namų dažniausiai trukdo buitės rūpesčiai. Dalis apklaustųjų (33 proc.) nuogaustauja dėl sumažėjusio fizinio aktyvumo, 23 proc. tyrimo dalyvių dirbant iš namų labiausiai vargina namuose esantys vaikai.

6 problema: Darbo aplinka vis dar kelia pavojų darbuotojų saugai ir sveikatai (toliau – DSS)

2020 m. Lietuvos Respublikoje įvyko 4058 nelaimingi atsitikimai darbe (toliau – NAD), iš jų: 3892 – lengvi, 132 sunkūs ir 34 mirtini. Pastarųjų 5 metų laikotarpiu sunkių NAD rodiklių tendencijos nekito (12,2 atvejai 100 000 darbuotojų tiek 2016 m., tiek 2020 m.), o mirtinų NAD rodikliai šiek tiek sumažėjo (nuo 4,2 (2016 m.) iki 3,1 (2020 m.) atvejo 100 000 darbuotojų)⁹⁹. Tuo tarpu siektina, kad tokių įvykių darbe apskritai nebūtų.

6 problemos 1 priežastis: Darbdaviai neefektyviai valdo profesinę riziką (2020 m. penktadalį sunkių ir mirtinų NAD sąlygojo nepakankamas profesinės rizikos vertinimas įmonėse)

6.1.1. įmonių profesinės rizikos valdymo specialistų kompetencijos neužtikrina profesinės rizikos vertinimo:

Remiantis darbuotojų saugos ir sveikatos (toliau – DSS) užtikrinimo principais, įtvirtintais 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva Nr. 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo ir ją Lietuvoje įgyvendinančiu Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu, profesinės rizikos vertinimas yra viena iš esminių priemonių, užtikrinančių saugesnių ir geriau pritaikytų darbo vietų kūrimą. Jo tikslas – nustatyti ir įvertinti esamą ar galimą riziką darbe, ją pašalinti, o jei negalima pašalinti, įdiegti prevencines priemones, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo rizikos. Lietuvoje pagrindiniai profesinės rizikos vertinimą įmonėse organizuojantys ir atliekantys subjektai yra darbdavį atstovaujantis ar jo įgaliotas asmuo bei DSS specialistas. Būtent minėtų asmenų žinių ir patirties apimtis sąlygoja (ne)tinkamą profesinės rizikos vertinimo atlikimą, prevencijos priemonių parinkimą ir įdiegimą, tokiu būdu – NAD ir profesinių ligų prevencijos kokybę.

⁹⁹ Šaltinis: VDI 2020 metų ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę ir Darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse

VDI atliktų įmonių patikrinimų duomenimis, 2020 m. penktadalį (20,23 proc.) nustatytų DSS reikalavimų pažeidimų sudarė profesinės rizikos vertinimo neatitikimai nustatytiems teisės aktų reikalavimams. Taip pat VDI atliktų įvykių darbe tyrimai rodo, kad 2020 m. penktadalį (20,0 proc.) sunkių ir mirtinų NAD sąlygojo vidinės kontrolės (profesinės rizikos vertinimo) nepakankamumas įmonėse.

6.1.1.1. profesinės rizikos vertinimo veikla reikalauja nuolatinio žinių atnaujinimo;

Pažymėtina, kad darbas ir darbo vietos nuolat keičiasi dėl diegiamų naujų technologijų, naudojamų medžiagų ir darbo procesų, darbo jėgos ir darbo rinkos struktūros pokyčių bei naujų įdarbinimo ir darbo organizavimo formų. Dėl šios priežasties kyla nauja rizika ir uždaviniai DSS. Tam tikros DSS sritys reikalauja ypatingo dėmesio: psichosocialiniai profesinės rizikos veiksniai (ir stresas darbe), ergonominiai profesinės rizikos veiksniai (ir raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai), kancerogenai, mutagenai ir kitos pavojingos cheminės medžiagos (ir su darbu susijęs vėžys)¹⁰⁰.

6.1.1.2. specialistų, įgijusių atitinkamą kvalifikaciją profesinės rizikos valdymo srityje, išlaikymas bei jų kvalifikacijos kėlimas – per didelė finansinė našta labai mažoms ir mažoms įmonėms;

Ypač profesinės rizikos vertinimo problema aktuali labai mažoms (2020 m. – 25,7 proc. visų profesinės rizikos vertinimo pažeidimų) ir mažoms (2020 m. – 53,54 proc.) įmonėms, t. y. įmonėms, kuriose dirba iki 49 darbuotojų, nes joms ypač trūksta žmogiškųjų ir materialinių išteklių, DSS žinių ir patirties, galimai finansinių išteklių.

6.1.1.3. nepasinaudojama galimybėmis pritraukti ES fondų lėšas profesinės rizikos vertinimą organizuojančių ir atliekančių subjektų kompetencijų kėlimui;

6.1.2. neužtikrinamas poreikius atitinkantis VDI inspektorių kompetencijų DSS klausimais tobulinimas:

VDI yra valstybės institucija, kuriai pavesta tiek kontroliuoti, tiek ir konsultuoti darbdavius, DSS specialistus. VDI inspektoriai, kurie kontroliuoja DSS reglamentuojančių teisės aktų įgyvendinimą įmonėse (toliau – VDI DSS inspektoriai), privalo nuolat tobulinti kompetenciją tiek tradicinių rizikos veiksnių, tiek (ypač) naujų ar naujai atsirandančių rizikos veiksnių vertinimo, prevencinių priemonių parinkimo srityse.

Pradėjęs eiti pareigas VDI DSS inspektorius, išskyrus santykinai neilgą periodą, kai jam skiriamas didesnę patirtį turintis inspektorius-mentorius, iš esmės mokosi savarankiškai ir vidutinius veiklos efektyvumo rodiklius pasiekia po 2-3 metų.

6.1.2.1. Lietuvoje sunku surasti kokybiškas ir poreikius atitinkančias mokymo paslaugas teikiančius mokymo teikėjus, kurie galėtų tobulinti VDI DSS inspektorių kompetenciją:

6.1.2.1.1. aukštosios mokyklos nepakankamai aktyvios šioje srityje;

VDI, organizuodama mokymus VDI DSS inspektoriams, susiduria su problema surasti mokymo tiekėją. Mokslo tiriamosios įstaigos, kuri galėtų tiek VDI DSS inspektoriams, tiek ir DSS tarnybų paslaugas teikiantiems subjektams teikti moksliniais tyrimais pagrįstas rekomendacijas (ypač dėl naujai atsirandančių

¹⁰⁰ Tarybos išvados „Nauja ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. Veiksmų darbuotojų saugos ir sveikatos srityje įgyvendinimo ES stiprinimas“

rizikos veiksnių) rizikos dydžiui ir priimtinumui nustatyti bei prevencijos priemonių pakankamumui įvertinti (išskyrus gal tik ergonominių rizikos veiksnių tyrimą), Lietuvoje nėra.

6.1.2.1.2. nebuvo įvertintas poreikis ir išanalizuotos galimybės dėl VDI DSS inspektorių kompetencijų tobulinimo (mokymo bazės sukūrimo ar kito mechanizmo) *(būtina sąlyga – atlikti analizę, veikla finansuotina ne iš pažangos lėšų)*;

6.1.2.2. neišnaudojamos galimybės įsigyti VDI DSS inspektorių kompetencijų kėlimo paslaugas iš užsienio mokymo teikėjų:

6.1.2.2.1. neišvystyta tikslingo ir sistemiško valstybinio finansavimo VDI DSS inspektorių kompetencijoms kelti sistema;

6.1.2.2.2. nepakankamai pritraukiamos ES fondų lėšos;

6.1.3. įmonių lygmenyje neplėtojama DSS srities socialinė partnerystė (šalinama sprendžiant 2.9 uždavinio 4 problemą).

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 13 straipsnyje yra įtvirtintos darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai pareigos, tačiau šių ypač svarbių užtikrinant DSS vidinės kontrolės įgyvendinimą įmonėse subjektų vaidmuo šiuo metu yra mažai reikšmingas. Tai sąlygoja žemą NAD tyrimo kokybę, prevencijos priemonių parinkimo trikdžius, nors daugelis prevencijos priemonių įmonėse gali būti įgyvendinamos minimaliais ištekliais, jei kūrybiškai apjungiama inžinerinė mintis, DSS žinios ir darbinė praktika.

6 problemos 2 priežastis: Savarankiškai dirbantys asmenys neturi žinių apie profesinę riziką

Kintančioje darbo rinkoje, atsirandant naujoms darbo formoms, DSS reikalavimų taikymo visiems darbinėje veikloje dalyvaujantiems subjektams klausimas, siekiant išvengti NAD ir profesinių ligų, tampa vis svarbesnis. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2021 m. I ketv. Lietuvos Respublikoje savarankiškai dirbo 151,9 tūkst. šalies gyventojų (daugiau kaip 10 proc. visų užimtų gyventojų). Daug savarankiškai dirbančių asmenų teikia paslaugas didelės rizikos sektoriuose: 2021 m. I ketv. statybos, apdirbamosios gamybos, miškininkystės, žemės ūkio bei žuvininkystės ekonominės veiklos sektoriuose paslaugas teikė 69,1 tūkst. savarankiškai dirbančių asmenų.

6.2.1. Lietuvos Respublikos teisės aktai neįpareigoja savarankiškai dirbančių asmenų turėti žinių apie profesinę riziką;

6.2.2. savarankiškai dirbantys asmenys nemotyvuoti savanoriškai įgyti žinių apie profesinę riziką.

Neorganizuojamas savarankiškai dirbančių asmenų nemokamas žinių apie profesinę riziką teikimas, nepasinaudota ES fondų lėšomis; nepakankamas visuomenės informuotumas šioje srityje.

6 problemos 3 priežastis: Teisinės ir priežiūros sistemų mechanizmas nėra efektyvus, skatinant darbdavius įgyvendinti DSS reikalavimus (DSS reikalavimų pažeidimai sudaro tris ketvirtadalius VDI nustatomų pažeidimų; 2020 m. – 76,4 proc.¹⁰¹)

6.3.1. teisinė sistema neskatina darbdavių užtikrinti DSS reikalavimų įgyvendinimo:

6.3.1.1. sankcijų už DSS pažeidimus taikymo sistema neskatina darbdavių užtikrinti DSS reikalavimų laikymąsi įmonėse;

Atsakomybė už DSS reikalavimų pažeidimus įtvirtinta ANK. Įprastai tokia atsakomybė yra taikoma fiziniams asmenims – darbdavį atstovaujančiam ar jo įgaliotam asmeniui. Juridiniams asmenims už DSS reikalavimų pažeidimus sankcijų taikymo teisės aktai nenumato, išskyrus Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatyme numatytą tam tikrą sankciją – perkėlimą į aukštesnę nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įmokų tarifų grupę. Tačiau toks perkėlimas praktikoje taikomas tik santykinai labai nereikšmingai įmonių grupei – padidintą tarifą moka tik apie 0,3 proc. įmonių. Kitoms įmonėms skaičiuojamas bazinis įmokos tarifas. Taip pat tai, kad mokamų įmokų dydis skaičiuojamas nuo priskaičiuoto darbo užmokesčio, sąlygoja ženklų šio instrumento selektyvumą – įmokų dydis absoliutiniais skaičiais juntamai auga tik įmonėms, kuriose dirba santykinai daug (pavyzdžiui, virš 100) darbuotojų (priskaičiuojamos didelės darbo užmokesčio sąnaudos), nors šių įmonių mokamo mokesčio suma pakankamai ženkli. Labai mažoms ir mažoms įmonėms (nedidelis darbuotojų skaičius sąlygoja santykinai nedideles darbo užmokesčio sąnaudas) šio instrumento taikymas nėra efektyvus.

6.3.1.2. trūksta išsamios analizės, kokia darbdavių motyvavimo sistema (skatinimas ir sankcijos) būtų veiksminga Lietuvoje (būtina sąlyga – atlikti analizę, veikla finansuotina ne iš pažangos lėšų);

6.3.2. VDI žmogiškieji ir materialieji ištekliai galimai nebeatitinka prevencinės (priežiūros) veiklos poreikių:

Nelaimingų atsitikimų darbe makro rodikliai rodo, kad VDI vykdoma prevencinė veikla DSS srityje, atsižvelgiant į šią veiklą vykdančių inspektorių skaičių, parenkamas prevencijos kryptis ir priemonės, yra efektyvi, tačiau naujai kylančios problemos (kylanti nauja rizika, naujos darbo formos, numatoma savarankiškai dirbančių asmenų DSS reikalavimų laikymosi kontrolė ir priežiūra), nuolat kelia iššūkių VDI veiklos efektyvumui ir reikalauja prisitaikymo kaštų. 2021 m. pradžioje Lietuvos Respublikoje veiklą vykdė 108,2 tūkst. įmonių, įstaigų, organizacijų ir kitų organizacinių struktūrų (neįskaičiuojant ūkininkų), kuriose dirbo 1191,0 tūkst. samdomų darbuotojų, kai VDI DSS inspektorių skaičius yra apie 90. Tokiu būdu vienam VDI DSS inspektoriui tenka apie 1200 įmonių ir/ar 13000 darbuotojų.

6.3.2.1. tiksliai nežinomas VDI žmogiškųjų išteklių (etatų) ir infrastruktūros poreikis;

Siekiant VDI atliekamos įmonių veiklos priežiūros efektyvumo NAD ir profesinių ligų prevencijos srityje, ypač svarbus proporcingas VDI žmogiškųjų išteklių paskirstymas skirtingoms poveikio kryptims (švietimui, konsultavimui, fiziniams ūkio subjektų patikrinimams), tačiau išsamus VDI išteklių, atsižvelgiant į pavestas funkcijas, vertinimas nebuvo atliktas (būtina sąlyga – atlikti analizę, veikla finansuotina ne iš pažangos lėšų).

6.3.2.2. VDI inspektorių veikla nedraudžiama civilinės atsakomybės draudimu.

¹⁰¹ Šaltinis: VDI 2020 metų ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę ir Darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse (DSS teisės aktų pažeidimų analizė teikiama vadovaujantis VDI atliktų įmonių patikrinimų rezultatais)

7 problema: Mažas vidutinis šalies darbo užmokestis, palyginti su kitomis išsivysčiusiomis ES šalimis

Lietuvos, kaip besivejančios ES narės ilgalaikis ekonominės ir socialinės raidos tikslas – artėti prie išsivysčiusių ES valstybių. Darbo užmokestis – ne išimtis. Lietuva, du dešimtmečius nuosekliai didindama darbo užmokestį, jau gali fiksuoti proveržį: skaičiuojama, kad VDU augimas buvo vienas sparčiausių ES. Nors vidutinis darbo užmokestis Lietuvoje artėja prie ES vidurkio, šiuo metu jis dar negali jam prilygti. Problematika siejama su LRBP sprendiniu dėl valstybės konkurencingumo didinimo: 16.1. transformuoti šalies ekonominę struktūrą iš naudojančios pigią darbo jėgą ir kuriančią žemą pridėtinę vertę į grįstą žiniomis, aukštosiomis ir klimatui neutraliomis technologijomis. Teikti prioritetą žmogiškųjų išteklių ir gyvenimo kokybei; taip su 21 p. dalimi, numatančia skatinti investicijas, kurios didina neutralumą klimato kaitai, vidaus vartojimą, palaiko užimtumą ir perorientuoja arba kuria aukštesnės pridėtinės vertės darbo vietas bei prisideda prie tiesioginių užsienio investicijų pritraukimo.

2019 m. vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, įskaitant individualiąsias įmones, sudarė 1 296,2 EUR ir, palyginti su 2018 m., pašalinus darbo užmokesčio indeksavimo dėl įsigaliojusių mokesčių pasikeitimo įtaką, padidėjo 8,8 proc.

Vidutinis mėnesinis neto (atskaičius mokesčius) darbo užmokestis sudarė 822 EUR ir buvo 14,2 proc. (102 EUR) didesnis nei prieš metus.

Vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pokyčiams 2019 m. įtakos turėjo nuo 2019 m. sausio 1 d. įsigalioję mokesčių sistemos pakeitimai (pakeisti darbdavio ir darbuotojo mokamų valstybinio socialinio draudimo įmokų tarifai, bruto darbo užmokestis indeksuotas 1,289 karto ir kt.), patikslinta nauja valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis biudžetinėse įstaigose darbo apmokėjimo sistema, padidinta MMA, taip pat padidintas pareiginės algos bazinis dydis.

Darbo užmokesčio augimas šalyje nesumažino jo atsilikimo nuo ES šalių vidurkio.

Darbo užmokesčio augimas Lietuvoje yra svaraus ilgalaikio ekonomikos augimo rezultatas. 2019 m. realus BVP pokytis sudarė 3,9 proc. VDU pokytis sudarė 8,8 proc. Tai reiškia, kad metinis darbo užmokesčio augimas 2019 m. beveik 2,3 kartus lenkė BVP augimą. 2020 m. ekonomikos augimas šalyje lėtėjo, tačiau darbo užmokestis ir toliau augo.

Šios problemos sprendimas glaudžiai susijęs su 2.3 uždavinio problemos dėl nepakankamo užimtumo tvarumo sprendimu.

7 problemos 1 priežastis. Nepakankamas darbo užmokesčio augimas privačiame sektoriuje (šalinama per Pajamų nelygybės mažinimo plėtros programą)

2019 m. 2,8 proc. visų visą darbo laiką dirbusių privataus sektoriaus darbuotojų gavo MMA. Daugiau kaip 1600 Eur gavo 9,5 proc. visų visą darbo laiką dirbusių privataus sektoriaus darbuotojų. Daugiau kaip 2000 Eur gavo 8,4 proc. visų visą darbo laiką dirbusių privataus sektoriaus darbuotojų. Daugiau kaip 3000 Eur gavo 4,3 proc. visų visą darbo laiką dirbusių privataus sektoriaus darbuotojų.

Nuo 2015 m. darbo užmokestis privačiame sektoriuje augo sparčiau, nei viešajame sektoriuje. Tačiau 2018 m. II ketvirtyje tendencija pasikeitė – vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio augimas viešajame sektoriuje (10,8 proc.) aplenkė vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pokyčius privačiame sektoriuje (10,4 proc.). 2019 m. vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio metinis pokytis sudarė 7,3 proc.

Tai, kad šalies privačiame sektoriuje atlyginimai yra mažesni nei viešajame, gali rodyti, kad privačiame sektoriuje egzistuoja neoficialios pajamos (dalis atlyginimo privačiame sektoriuje mokama vokeliuose). Projekte Gerovės visuomenė „Tarpusavio ryšiai tarp nedarbo lygio ir šešėlinės ekonomikos Lietuvos

regionuose“ mokslininkų komanda pirmą kartą atliko šešėlinės ekonomikos lygio apskaičiavimą visose 60 Lietuvos savivaldybių (iki tol nebuvo rasta tyrimų, kuriuose būtų apskaičiuotas šešėlinės ekonomikos mastas pagal regionus). Skaičiavimams imtas 2001-2019 m. laikotarpis. Tyrimu siekta išsiaiškinti, kiek bedarbiai linkę dalyvauti šešėlinėje veikloje. Atsakymų rezultatai atskleidė, kad daugiau nei pusė (56 proc.) respondentų žino 1-2 žmones, kurie dirba nedeklaruodami visų ar dalies savo pajamų mokesčių socialinės apsaugos institucijoms, o daugiau nei trečdalis (36 proc.) žino jų du ar daugiau. Tyrimas taip pat parodė, kad daugiausiai respondentų (43 proc.) pateisina pajamų nedeklaravimą, kai privatus ar savarankiškai dirbantis asmuo išvengia mokesčių nedeklaruodamas visų ar dalies savo pajamų ir kai firma samdo privatų asmenį ir dalį atlyginimo jam moka neoficialiai (41 proc.). Pagrindinės nedarbo priežastys yra per mažas darbo užmokestis (65 proc.) bei aukštas nedarbo lygis regionuose (64 proc.), taip pat beveik pusė respondentų (49 proc.) mano, kad įgyta kvalifikacija neatitinka darbo vietų pasiūlos.

7.1.1. darbo užmokesčio pokyčiai dar nesiekia ES vidurkio, atotrūkis išlieka:

Vidutinis darbo užmokestis (toliau – VDU) didėja, jei užtikrinamas nuolatinis darbo našumo augimas, tačiau šalyje VDU augimas viršija ūkio produktyvumo didėjimą.

2000–2008 m. metinis VDU augimas buvo apie 9 proc., o darbo našumas augo apie 12 proc. per metus, todėl Lietuvos konkurencingumas tuo laikotarpiu didėjo. 2009 m., krizei pasiekus Lietuvą, palyginus su 2008 m., darbo našumas krito 11 proc., o darbo užmokestis 5 proc. Po krizės 2011–2017 m. darbo našumo augimo tempai negrįžo į prieš krizę buvusį lygį. Metinis VDU augimas šiuo laikotarpiu buvo apie 6 proc., o darbo našumo – 5 proc. 2014-2018 metais realus darbo užmokestis šalyje augo 22,0 proc., o realus darbo našumas – 9,8 proc. Vadinasi, darbo užmokestis augo daugiau nei du kartus sparčiau už darbo našumą.

Spartus darbo užmokesčio augimas reiškia atotrūkį tarp darbo užmokesčio ir darbo našumo bei nutolimą nuo darbo rinkos ir pridėtinės vertės pasiskirstymo tarp verslo ir darbuotojų standartų, įprastų išsivysčiusiose ES šalyse.

Nors darbo užmokesčio augimas yra siektinas socialinės ir ekonominės politikos tikslas, tačiau kai jo didėjimas ilgą laiką pralenkia darbo našumo augimą, ekonomika gali susidurti su konkurencingumo praradimu. Jeigu darbo užmokestis ir toliau augs, tačiau nebus darbo našumo augimo proveržio, didės rizika Lietuvai tapti mažiau konkurencinga valstybe, be to, sulėtės ir šalies ekonomikos augimas.

EBPO ekspertai atkreipia dėmesį į nepakankamai sparčiai, palyginti su darbo užmokesčiu, augantį darbo našumą kaip vieną iš esminių iššūkių šalies verslo konkurencingumui.

7.1.1.1. neproduktyvi ūkio struktūra, daugelyje ekonominės veiklos rūšių sukuriama žema pridėtinė vertė:

VDU dydis šalyje priklauso ir nuo ekonomikos struktūros – kuo jos struktūra produktyvesnė, sukurianti didesnę pridėtinę vertę, tuo didesnė dalis BVP gali būti skiriama darbo užmokesčiui.

Šalies pramonės struktūra labiau panaši į besivystančių šalių pramonės struktūras nei išsivysčiusių. Šalies ūkyje dominuoja žemos ir vidutinės pridėtinės vertės sektoriai. Tik 18 proc. apdirbamosios gamybos įmonių priskiriamos prie turinčių aukštą arba vidutiniškai aukštą technologijų lygį. Aukštos pridėtinės vertės paslaugų ir aukštųjų technologijų sektoriai bendroje Lietuvos eksporto struktūroje kol kas sudaro tik 3 % viso eksporto vertės. Likusią dalį sudaro tradicinės pramonės produkcija. Kai šalies ūkyje dominuoja tradiciniai, žemą pridėtinę vertę kuriantys verslai, tai ir sukuriama pridėtinė vertė bus maža, lemianti palyginti žemą darbo užmokestį.

Dauguma Lietuvos įmonių dirba mažiausiai pelningose pridėtinės vertės kūrimo grandyse: yra žaliavų tiekėjos, gamina ar eksportuoja tarpines produktų dalis ar tiesiog yra didelių kompanijų užsakymų vykdytojos, nekuriančios didesnės pridėtinės vertės produktų. Dėl sparčiai augančio darbo užmokesčio žemesnės pridėtinės vertės sektoriai, kurių konkurencingumas didele dalimi grįstas žemomis darbo jėgos sąnaudomis, patiria rimtą grėsmę tapti nekonkurencingais. Siekiant, kad VDU šalyje artėtų prie ES vidurkio, turi būti didinamas ūkio struktūros modernumas, siekiant, kad kuo didesnę jos dalį sudarytų inovatyvus ir aukštą pridėtinę vertę kuriantis verslas. Turi būti pereinama prie skaitmeninės ir žiniomis grįstos ekonomikos, kurioje vyrauja gerai apmokamos ir aukštos kompetencijos reikalaujančios darbo vietos, vystomos inovacijos ir didelės vertės produktai.

Svarbu šalies ūkyje sukurti kuo daugiau kokybiškesnių, gerai apmokamų darbo vietų, sukuriančių didesnę pridėtinę vertę, reikalaujančių aukštesnės kvalifikacijos specialistų, kurie turi didesnę tikimybę ilgiau išlikti darbo rinkoje. Kokybiškų darbo vietų skaičiaus didėjimas leistų ne tik sukurti didesnę pridėtinę vertę šalies ūkyje, padidinti darbo našumą, bet ir prisidėtų prie gyventojų užimtumo didinimo, užtikrintų dirbantiesiems didesnes pajamas ir geresnę gyvenimo kokybę.

7.1.1.1.1. nepakankamai sparčiai steigiasi aukštą pridėtinę vertę kuriančios veiklos;

Aukšta pridėtinė vertė garantuotų stabilų, ilgalaikį konkurencingumą ir geresnę gyvenimo kokybę tik tuo atveju, jei pokyčių naudą pajustų visa ekonomika. Todėl svarbu pasiekti, kad pridėtinės vertės didinimo potencialas būtų išlaisvintas visuose ūkio sektoriuose. Turint ribotus išteklius, būtina susitelkti į strateginius prioritetus ūkio sektorių plėtroje, siekiant didžiausios pridėtinės vertės.

Kuriasi verslo subjektai, orientuoti į sudėtingesnių, aukštesnę pridėtinę vertę kuriančių produktų gamybą ir paslaugų teikimą, tačiau pokyčių greitis vertinamas kaip nepakankamas.

Pokyčių kokybę geriausiai iliustruoja eksportas. Nors palaiapsniui verslo subjektai specializuojasi eksportuojant aukštesniųjų ir aukštųjų technologijų prekes (pavyzdžiui, biotechnologijų, lazerių gamybos, mechatronikos ir informacinių technologijų), eksporto struktūra, vertinant pagal sudėtingumo lygį, dar atsilieka nuo ES vidurkio. Per pastaruosius kelerius metus pasikeitimų eksporto struktūroje nėra daug, todėl didžiąją eksporto dalį sudaro mažiau žinioms imlios paslaugos ir žemųjų arba žemesniųjų technologijų pramonės gaminiai.

Vienas iš būdų, galinčių paspartinti Lietuvos ūkio transformaciją į žiniomis ir aukšta pridėtinę vertę grįstą ekonomiką, yra augantis inovacinis šalies pajėgumas, kuris šiuo metu didėja, bet vis tiek išlieka per mažas.

7.1.1.1.2. silpna inovacinė aplinka ir nepakankamas produktyvių investicijų lygis;

Silpna inovacinė aplinka ir nepakankamas produktyvių investicijų lygis yra viena iš pagrindinių žemos pridėtinės vertės, tenkančios vienam darbuotojui, priežasčių.

2018 m. Europos inovacijų švieslentėje Lietuva pagal inovacijų sistemos veiklą užima 20 vietą tarp ES valstybių ir vis dar stipriai atsilieka nuo ES vidurkio, įvertinant 27 skirtingus inovacijų sistemos veiklos rodiklius.

Valstybė skiria nepakankamai priemonių, kurios padėtų pramonės įmonėms didinti inovacinius gebėjimus ir taip įsisavinti didesnę paramos dalį, skirtą inovacijoms kurti. Atsakomybė už mokslinių tyrimų ir inovacijų politikos įgyvendinimą išskaidyta skirtingoms įgyvendinančioms agentūroms ir priemonėms. Inovacijoms skatinti skirtos mokesčių paskatos yra sudėtingos, todėl jomis naudojamos nedaug.

Įmonėse trūksta inovacinių pajėgumų, t. y. žmogiškųjų resursų, turinčių gebėjimų ir patirties kurti ir vadovauti inovacijų procesams. Įmonių pajėgumas, kaip kritinis įgyvendinimo efektyvumo veiksnys, išskiriamas ne tik inovacijų, bet ir bendrai verslo augimo skatinimo politikoje.

Nepakankamas investicijų lygis yra viena iš pagrindinių žemos pridėtinės vertės, tenkančios vienam darbuotojui, priežasčių. Ypatingai investicijų trūksta regionuose. Žmogiškųjų išteklių trūkumas yra vienas iš pagrindinių kliuvinių investicijoms regione.

Investicijas stabdo kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas ir silpna inovacijų aplinka.

7.1.1.1.3. nediegiamos efektyvios darbo vietų praktikos;

EPBO Lietuvos įgūdžių strategijoje nurodoma, kad nepaisant to, kad Lietuva pradėjo įgyvendinti daugybę strategijų ir programų, kuriomis siekiama pagerinti verslo rezultatus ir pereiti prie aukštesnės pridėtinės vertės veiklų, tačiau politikos priemonėmis neskiriamas dėmesys įgūdžių naudojimui ir efektyvioms darbo vietų praktikoms. Lietuvoje trūksta paramos priemonių, skirtų įmonėms diegti efektyvias darbo vietų praktikas, pavyzdžiui: informuotumo apie įgūdžių panaudojimo aktualumą ir susijusias efektyvias darbo vietų praktikas, prieinamos ir tikslingos verslo paramos efektyvioms darbo vietų praktikoms, sprendimų, skirtų sektoriams, kurie skatintų darbdavių tinklus ir remtų sektorių bendradarbiavimą, siekiant padidinti efektyvių darbo vietų praktikų diegimą. „EBPO ekspertai Lietuvos įgūdžių strategijos projekte pažymi, kad:

- Žemą įgūdžių panaudojimo darbo vietose lygį Lietuvoje daugiausia lemia menkas efektyvių darbo vietų praktikų pritaikymas – jos naudojamos apie 15 proc. darbo vietų, palyginti su vidutiniškai 26 proc. visose EBPO šalyse (tik Turkijos ir Graikijos rodiklis yra mažesnis). Žvelgiant į konkrečius efektyvių darbo vietų praktikų tipus, visų pirma galėtų būti labiau sustiprinta praktika, susijusi su darbuotojų įsitraukimu, taip pat darbo autonomija ir personalo valdymu.
- Darbuotojų įsitraukimas yra laikomas vienu iš pagrindinių įgūdžių panaudojimo ir produktyvumo veiksnių, padedančių didinti darbuotojų darbo rezultatus. Tačiau įvairūs tyrimai rodo, kad Lietuvos įmonės galėtų pagerinti darbuotojų įsitraukimą. Pavyzdžiui, Lietuva pagal darbuotojų, kurie jaučiasi įsitraukę į įmonės darbo organizavimą ar darbo procesų tobulinimą, dalį yra netoli Europos Sąjungos reitingo apačios – 35 proc. jų nurodo, kad jaučiasi visada arba dažniausiai įsitraukę, palyginti su Europos Sąjungos vidurkiu – 49 proc.
- Be to, daugeliui įmonių Lietuvoje būdingas „iš viršaus į apačią“ valdymas, ir tik nedidelė dalis darbuotojų teigia, kad turi įdomų ir skatinantį darbą.
- Geresnis įgūdžių naudojimas taikant efektyvių darbo vietų praktikas gali pagerinti našumą, augimą ir inovacijas, todėl į tai galėtų būti atsižvelgiama remiant didesnę pridėtinę vertę kuriančias veiklas.”

7.1.1.2. darbo jėgos kvalifikacija neatitinka darbdavių poreikių:

Darbuotojų turimos žinios ir įgūdžiai (o ne kiekybiniai išsilavinimo rodikliai, kaip antai, darbuotojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, skaičius, pagal kurį Lietuva yra viena iš ES lyderių) leidžia ekonomikai sukurti daugiau su tais pačiais ištekliais, nes padidina darbuotojo gebėjimą per tokį patį laiką pasiekti geresnių rezultatų (didesnio produktyvumo).

Nuo 2010 m. vis daugėja įmonių, kurių veiklą riboja darbuotojų trūkumas. Nuo 2017 m. darbuotojų trūkumas pasireiškia beveik visose ekonominėse veiklose. 2018 m. su trūkumu susidūrė apie 20 proc. įmonių. Ši problema ryškiausia didžiuosiuose miestuose, kur nedarbo lygis buvo toks pat kaip praėjusį dešimtmetį ekonomikos pakilimui pasiekus aukščiausią tašką ir sudarė 3,8 proc.

Ne mažiau aktuali problema yra neatitikimas tarp darbo rinkoje reikalingų ir švietimo sistemoje ugdomų kompetencijų. Kompetencijų neatitikimas darbdavių poreikiams yra viena iš pagrindinių problemų, veikiančių užsienio investicijų pritraukimą, ekonomikos našumą ir ekonominę įtrauktį. Kompetencijų neatitikimą darbdavių reikmėms didina prasta švietimo kokybė. Nors Lietuva išsiskiria didele žmonių su aukštuoju išsilavinimu dalimi, tačiau net 40 proc.

darbdavių teigia susiduriantys su reikalingų kompetencijų stoka. Švietimo sistemos neatitikimas darbo rinkos poreikiams, žemas mokymo lygis visose švietimo grandyse (vidurinis, profesinis, aukštasis, suaugusių mokymas) neprisideda prie darbuotojų kvalifikacijos problemos sprendimo.

7.1.1.2.1. Dauguma darbuotojų yra vidutinės bei žemos kvalifikacijos;

Ilgą laiką buvo nesukurta žmogiškųjų išteklių pasiūlos ir paklausos prognozavimo sistema, kuri padėtų planuoti valstybės finansavimą profesiniame ir aukštajame moksle.

Šalyje yra žemas mokymosi visą gyvenimą lygis. Pagal mokymosi visą gyvenimą lygį Lietuva rikiuojasi tarp prasčiausių rodiklių turinčių ES šalių. Lietuvoje menkai įsitvirtinusi pameistrystės sistema.

7.1.1.2.2. ribotos galimybės dirbantiems tobulinti kvalifikaciją;

Nuolatinis dirbančiųjų kvalifikacijos kėlimas yra svarbi nuolatinio asmeninio tobulėjimo ir gebėjimo prisitaikyti prie kintančios darbo rinkos sąlyga. Švietimo sistema nepakankamai prisitaikiusi prie augančio poreikio teikti mokymosi visą gyvenimą paslaugas. Žemesnės kvalifikacijos darbuotojai mokymosi visą gyvenimą procese dalyvauja kelis kartus rečiau nei turintieji aukštesnę kvalifikaciją. Jų kvalifikacijos tobulinimas ir perkvalifikavimas – silpniausia švietimo sistemos dalis. Reikėtų labiau skatinti mokymo įstaigas dalyvauti teikiant mokymosi visą gyvenimą paslaugas, siekiant parengti aukštos kvalifikacijos specialistus.

Kvalifikacijos tobulinimas neįmanomas be mokymosi atsitraukus nuo gamybos. Darbuotojas susiduria su dilema: reikia rinktis tarp menkai kvalifikuoto darbo ir teikiamų pajamų tam tikru momentu bei mokslo, kuris įgalins dirbti kvalifikuotą darbą ateityje. Natūralu, kad, kitoms sąlygoms esant lygioms, darbuotojas atsisakytų pajamų šiandien dėl didesnių pajamų rytoj, tačiau šalyje stokojama kokybiškų persikvalifikavimo ir kvalifikacijos kėlimo galimybių.

7.1.2. ribotos darbo apmokėjimo reguliavimo galimybės privačiame sektoriuje;

Privačiame sektoriuje pagal darbo sutartis dirbančiųjų darbuotojų darbo apmokėjimas reglamentuojamas vadovaujantis Darbo kodeksu (nustatytas minimaliojo darbo užmokesčio tvirtinimas; įteisinti darbo apmokėjimo organizavimo principai; nustatytas apmokėjimas už viršvalandinį ir nakties darbą, darbą poilsio ir švenčių dienomis; nustatytos kitos darbo užmokesčio garantijos).

Darbo kodekse numatyta, kad darbo apmokėjimo sistema turi būti nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Kai nėra tai nustatančios kolektyvinės sutarties, darbovietėse, kuriose vidutinis darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau, darbo apmokėjimo sistemas privalo patvirtinti darbdavys ir tai padaryti prieinama susipažinti visiems darbuotojams.

Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros.

Darbo apmokėjimo sistemoje nurodomos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų apmokėjimo formos, darbo užmokesčio dydžiai; papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) skyrimo pagrindai ir tvarka; darbo užmokesčio indeksavimo tvarka.

Darbdaviai įpareigojami parengti darbo apmokėjimo sistemą taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokios diskriminacijos lyties pagrindu: už tokį pat ar lygiavertį darbą – vienodas darbo užmokestis. Apibrėžiama kas laikoma tokiu pačiu ir lygiavertiu darbu.

7.1.2.1. dalis ūkio subjektų neįgyvendina Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų, susijusių su darbo apmokėjimo sistemų nustatymu;

Dalis darbdavių nesilaiko Darbo kodekso reikalavimo parengti ir patvirtinti darbo apmokėjimo sistemą bei padaryti ją prieinama susipažinti visiems darbuotojams. Nesilaiko Darbo kodekso reikalavimo skatinti socialinį dialogą rengiant ir tvirtinant darbo apmokėjimo sistemą.

VDI, 2020 metų sausio – vasario mėn. atlikdama patikrinimus, nustatė, kad apie 12 procentų tikrintų įmonių neturi patvirtintos darbo apmokėjimo sistemos, apie 20 procentų įmonių darbo apmokėjimo sistemų neatitinka Darbo kodekse numatytų reikalavimų, 16 procentų tikrintų įmonių nebuvo įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros su darbuotojų atstovais, apie 14 procentų įmonių darbo apmokėjimo sistemose nebuvo išvengta diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais.

Darbdavių tarpe paplitusi nuomonė, kad organizacijos vadovo darbo užmokestis yra konfidenciali informacija, todėl šios kategorijos darbuotojų traukimas į darbo užmokesčio mokėjimo sistemą neprivalomas. Darbo kodeksas nenumato išimtinių darbuotojų kategorijų, kurių galima neįtraukti į darbo apmokėjimo sistemą. Iš kitos pusės, Darbo kodekso 140 straipsnio 5 dalies normos nereikia suprasti kaip informacijos atskleidimo apraiškas įteisinančios normos. Ši norma neįpareigoja darbo apmokėjimo sistemoje identifikuoti konkrečių darbuotojų, nurodant jų konkretų darbo užmokestį. Darbo apmokėjimo sistemoje turi atsispindėti tam tikrai kategorijai darbuotojų (ne asmeniui) taikomi darbo užmokesčio intervalai (ne konkreti suma), todėl vadovaujančio darbuotojo įtraukimas į darbo apmokėjimo sistemą neturėtų būti laikomas konkreto asmens darbo užmokesčio atskleidimu – konfidencialios informacijos paviešinimu.

7.1.2.1.1. dalis įmonių neturi aiškios ir skaidrios ir motyvuojančios darbo apmokėjimo sistemos;

Dalis įmonių sunkiai pereina prie skaidrios atlyginimų politikos, o ginčai dėl laiku neišmokėto uždarbio išlieka pagrindiniu klausimu DGK. Dalyje įmonių nėra patvirtintos darbo apmokėjimo sistemos arba ji tėra fiktyvi. Tai reiškia, kad atėjęs į tokią įmonę darbuotojas iš tiesų nežino, kokio dydžio alga už kokią pareigybę priklauso, kokios taikomos papildomos išmokos ir priedai, ar nustatytas atlyginimas nėra diskriminuojantis ir panašiai.

Darbo apmokėjimo sistema yra privaloma visoms įmonėms, kuriose dirba 20 ir daugiau darbuotojų. Sistemos įgyvendinimas turi būti aiškiai apibrėžtas įmonės kolektyvinėje sutartyje. Tačiau nors darbo apmokėjimo sistema privalo būti viešas įmonės dokumentas, visgi praktikoje tai gana sunkiai įgyvendinamas uždavinys.

Darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta taip, kad taikant ją būtų išvengta bet kokio diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais. Vyrams ir moterims už tokį pat darbą turi būti mokamas vienodas darbo užmokestis.

Taip pat svarbu paminėti, kad siekiant darbuotojų kvalifikacijos didinimo, trūksta motyvuojančių darbo užmokesčio sistemų, kurios atlygintų už darbuotojų pas darbdavį įgytas kvalifikacijas. Kaip pažymi Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (toliau – EBPO) ekspertai Lietuvos įgūdžių strategijos projekte:

- Kalbant apie įmonių darbo apmokėjimo sistemas, svarbu, kad be skatinamųjų premijų, pavyzdžiui, priedų už rezultatus, darbuotojams būtų papildomai atlyginama už darbo vietoje įgytus ir pripažintus įgūdžius.
- EBPO suaugusiųjų įgūdžių tyrimo duomenys rodo, kad įgūdžių (tiek raštingumo, tiek skaičiavimo) poveikis valandiniam darbo užmokesčiui Lietuvoje yra palyginti silpnas ir darbuotojo turimos darbo patirties įtaka valandinio užmokesčio įvairovei yra mažiausia iš visų EBPO šalių.
- Tai rodo, kad už darbo vietoje įgytus įgūdžius nėra pakankamai atlyginama arba bent jau mažiau nei kitose EBPO šalyse. Tai gali neigiamai paveikti darbuotojų motyvaciją įgyti naujų įgūdžių ir naudoti turimus. Kurdama pažangesnę mokymosi pasiekimų pripažinimo sistemą, Lietuva turėtų siekti adaptuoti darbo apmokėjimo sistemas tų įmonių, kuriose už darbo vietoje įgytus ir pripažintus įgūdžius yra atlyginama.

7.1.2.1.2. daugelyje įmonių nevykdomas darbuotojų informavimas ir konsultavimas darbo apmokėjimo sistemos klausimais;

Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą organizacijoje, turi būti įvykdytos darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūros. Jų tvarka nustatyta Darbo kodekse. Darbo apmokėjimo sistemoje turi būti nurodytos darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų

apmokėjimo formos ir darbo užmokesčio dydžiai (minimalus ir maksimalus), papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) skyrimo pagrindai ir tvarka, darbo užmokesčio indeksavimo tvarka.

Informavimo ir konsultavimo procedūroje kurią vykdo darbdavys aktyvus vaidmuo tenka ir darbuotojų atstovams.

7.1.2.2. trūksta socialinio dialogo darbo apmokėjimo klausimais:

Labai aktualu darbo užmokesčio sistemos sukūrimo bei įdiegimo yra socialinio bendradarbiavimo svarba. Darbdavys nustato darbo apmokėjimo sąlygas, dydžius, profesijos ir pareigų tarifinius ir kvalifikacinius reikalavimus, darbo normas, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarką kolektyvinėje sutartyje arba suderinęs su darbuotojų atstovais.

Todėl darbo apmokėjimo sistemų kūrimas yra darbdavio sprendimas, kurį realizuoja organizacijos valdymo padaliniai (jeigu jie turi pakankamą kompetenciją) arba šiam darbui samdomi profesionalai iš išorės. Tačiau jeigu įmonėse yra profesinės sąjungos, jos turi būti įtraukiamos į darbo apmokėjimo nuostatų kūrimo procesą. Socialinio dialogo procesas formuojant darbo apmokėjimo sistemą neturi vieno gero recepto, nes įmonės yra unikalios, tad kiekvienu atskiru atveju turi būti priimami individualūs sprendimai. Priklausomai nuo įmonės kultūros, komunikavimo politikos darbo apmokėjimo sistemos suformavimas gali trukti nuo pusės metų iki 3 metų.

Nuo 2017 m. spalio 17 d. iki 2019 m. spalio 18 d. vykdyta kolektyvinių sutarčių stebėseną parodė, kad iš registruotos 261 kolektyvinės sutarties 178 kolektyvinėse sutartyse buvo nustatyta arba paminėta darbo apmokėjimo sistema (35 kolektyvinėse sutartyse apmokėjimo sistemos buvo pridėtos prie kolektyvinių sutarčių; 34 kolektyvinėse sutartyse apmokėjimo sistema buvo kolektyvinėje sutartyje (nepridėta); 108 kolektyvinėse sutartyse nurodoma, kad darbo apmokėjimo sistemos patvirtintos įmonėse; 1 kolektyvinėje sutartyje darbo apmokėjimo sistema tik paminėta) ir atitinkamai 83 kolektyvinėse sutartyse nebuvo susitarta dėl darbo apmokėjimo sistemos.

7.1.2.2.1. daugelyje įmonių nėra profesinių sąjungų;

Darbuotojų dalyvavimas profesinėse sąjungose išlieka menkas, todėl jie neturi derybinės galios išsiderėti palankesnio darbo apmokėjimo, didesnio darbo užmokesčio.

Įmonėse, kur yra profesinės sąjungos, yra ir kolektyvinės sutartys, kuriose apibrėžta ir darbo apmokėjimo sistema. Kur profesinių sąjungų nėra – situacija liūdnė. Jei kurioje nors organizacijoje ar ūkio sektoriuje nėra profsąjungos, tai atskiram darbuotojui pakeisti darbo užmokesčio sąlygas yra sudėtinga. Susijungus daugeliui darbuotojų į profesinę sąjungą, jų galimybės veikti darbo užmokestį padidėja. Vienas iš pagrindinių jungimosi į profsąjungas tikslų yra siekimas padidinti narių darbo užmokestį virš darbo jėgos rinkos kainos. Tačiau šalyje darbuotojai vangiai buriasi į profsąjungas, nėra paplitęs kolektyvinių sutarčių sudarymas su darbdaviais, ypač mažai yra sudaromų šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių. Lietuvoje per menkai plėtojamas socialinis dialogas. Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, profesinių sąjungų narystė 2018 m. siekė 7,13 proc. (vienas iš žemiausių rodiklių ES). Darbdavių organizacijų narystė – 17 proc., tai yra trečia nuo galo iš ES valstybių narių (po Rumunijos ir Lenkijos).

7.1.2.2.2. nėra kolektyvinių sutarčių, kuriose nustatomas darbo užmokestis šakos mastu;

Remiantis SADM Kolektyvinių sutarčių registro duomenimis, 2019 m. kolektyvinių sutarčių taikymas dirbančiųjų atžvilgiu siekė 15 proc. (2015 m. 7 proc.), t. y. vienas žemiausių rodiklių ES.

Kolektyvinėse sutartyse vis dar per mažai deramasi dėl darbo apmokėjimo.

7.1.2.3. nustatant minimaliąją mėnesinę algą atsižvelgiama ne į visus svarbius ekonominius rodiklius, pvz., neatsižvelgiama į perkamąją galią, kaip siūlo Europos Komisija 2020 m. spalio 28 d. pasiūlyme dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje.

Trišalė taryba sutarė, kad minimalusis darbo užmokestis nustatomas atsižvelgiant į vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį šalies ūkyje, suderintą vartotojų kainų indeksą, nedarbo lygį, BVP, darbo našumą (BVP palyginamosiomis kainomis vienam užimtam gyventojui). Trišalės tarybos 2017 m. rugsėjo 21 d. posėdyje, siekiant depolitizuoti minimaliojo darbo užmokesčio dydžio nustatymą, buvo nutarta, kad minimaliojo darbo užmokesčio ir vidutinio darbo užmokesčio (toliau – VDU) santykis *neturi būti mažesnis kaip 45 proc. ir didesnis kaip 50 proc.*, jis turi atitikti ketvirtadalio didžiausią VDU ir minimaliosios mėnesinės algos (toliau – MMA) santykį turinčių Europos Sąjungos (toliau – ES) valstybių narių vidurkį, kuris nustatomas pagal Europos Sąjungos statistikos tarybos paskutinių trejų metų skelbiamus duomenis.

Siekiant oraus minimaliojo darbo užmokesčio, turėtų būti įvertintas ne tik šalies VDU, bet ir labiau atsižvelgiama į suderintą vartotojų kainų indeksą ir perkamąją galią. Darbuotojų organizacijos pabrėžė, kad minimalus darbo užmokestis turėtų būti padidintas iki tokio lygio, kuriuo būtų užtikrintas bent jau tinkamas pragyvenimo lygis. Įrodymai rodo, kad minimalus darbo užmokestis padeda sumažinti darbo užmokesčio nelygybę dėl dviejų padarinių: dėl neatidėliotino poveikio darbuotojų, kurie kitu atveju uždirbtų mažiau nei minimalus atlyginimas, atlyginimas padidinamas iki minimalaus darbo užmokesčio, todėl padidėja jų perkamoji galia. Be to, minimalus darbo užmokestis taip pat turi „šalutinį poveikį“ didesniai darbo užmokesčiui ir dar labiau sumažina darbo užmokesčio nelygybę.

7 problemos 2 priežastis. Mažėjantis darbo užmokesčio konkurencingumas viešajame sektoriuje

Viešasis sektorius yra didžiausias Lietuvos darbdavys, galintis daryti tam tikrą įtaką VDU kaitai šalyje. Tiek per daug spartus, tiek per lėtas viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio augimas gali turėti neigiamų padarinių. Spartus jo didėjimas gali skatinti VDU augti sparčiau už darbo našumą, o tai ilgainiui gali mažinti Lietuvos konkurencingumą. Savo ruožtu lėtas viešojo sektoriaus darbo užmokesčio augimas gali lemti vidinį „protų nutekėjimą“ iš viešojo į privatų sektorį, o tai gali bloginti viešųjų paslaugų kokybę.

2015 m. vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis viešajame sektoriuje sudarė 750,3 Eur. 2019 m. vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis viešajame sektoriuje sudarė 1370,0 Eur. Per 2015-2019 m. vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis viešajame sektoriuje išaugo 82,6 procentinio punkto. 2015 m. 5,9 proc. visų visą darbo laiką dirbusių viešojo sektoriaus darbuotojų gavo MMA. 2019 m. – 2,0 proc.

2015 m. daugiau kaip 1600 Eur gavo 4,3 proc. visų visą darbo laiką dirbusių viešojo sektoriaus darbuotojų. 2019 m. daugiau kaip 1600 Eur gavo 14,1 proc. visų visą darbo laiką dirbusių viešojo sektoriaus darbuotojų, daugiau kaip 2000 Eur gavo 9,9 proc. visų visą darbo laiką dirbusių viešojo sektoriaus darbuotojų, daugiau kaip 3000 Eur gavo 3,4 proc. visų visą darbo laiką dirbusių viešojo sektoriaus darbuotojų.

Nors viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokestis pastaruoju metu augo, darbo užmokesčio dydžiai piniginiėmis išraiškomis vis dar išlieka pastebimai mažesni nei kitų panašių šalių (pvz., tokių kaip Estija, Lenkija, Slovakija).

7.2.1. nevienodas viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reglamentavimas skirtinguose Lietuvos Respublikos įstatymuose ir nesisteminiai šių įstatymų pakeitimai (reglamentavimas fragmentiškas, trūksta sisteminio požiūrio):

Šiuo metu nėra priimto vieno dokumento, kuriame būtų apibrėžta ilgalaikė viso viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo politika valstybės mastu.

Viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimą Lietuvoje reglamentuoja įvairūs teisės aktai, kuriuose numatytos skirtingos darbo apmokėjimo sąlygos. Viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reglamentavimas fragmentiškas, trūksta sisteminio požiūrio, darbuotojams (tiek vadovams, tiek einantiesiems žemesnes pareigas) nustatytas gana didelis pareiginės algos koeficientų intervalas (vadinamosios „žirklės“). Viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio skirtumai dažnai nepagrįsti ir neparodo konkrečių pareigybių darbo sudėtingumo bei atsakomybės lygio, darbo užmokestis už tokio pat sudėtingumo ir tokios pat kvalifikacijos darbą – gerokai netolygus.

Valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų, valstybės politikų ir valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, vidaus tarnybos sistemos pareigūnų, teisėjų, prokurorų, Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnų, diplomatų, mokslo darbuotojų ir kitų darbuotojų darbo apmokėjimas reglamentuotas atskiruose įstatymuose. Toks išbalansuotas darbo apmokėjimo reglamentavimas sudaro prielaidas darbo užmokesčio disproporcijoms. Tos pačios specialybės, bet skirtinguose sektoriuose dirbančių darbuotojų darbas apmokamas skirtingai, dėl reguliuojančių teisės aktų nesuderinamumo. Būtina pasiekti, kad didinant vieno sektoriaus darbuotojų darbo užmokestį, atitinkamai būtų skiriamas finansavimas darbo užmokesčiui padidinti ir analogiškos specialybės darbuotojams, kurie dirba kitų sektorių finansuojamose įstaigose (pvz., sveikatos priežiūros darbuotojų, dirbančių kalėjimų įstaigose, sveikatos priežiūros įstaigose, kurių savininko teises ir pareigas įgyvendina Vidaus reikalų ministerija, ar socialinės globos įstaigose, socialinių darbuotojų, dirbančių sveikatos priežiūros įstaigose, kultūros darbuotojų, dirbančių švietimo įstaigose, ir kita). Valstybės politikų, valstybės pareigūnų, teisėjų darbo užmokestis nuo 2014 m., kai valstybės politikų (išskyrus merus ir jų pavaduotojus), valstybės pareigūnų (išskyrus prokurorus, žvalgybos pareigūnus ir Administracinių ginčų komisijos narius), teisėjų (išskyrus apylinkių teismų teisėjus, kurių pareiginės algos nuo 2019 m. sausio mėn. padidintos 3–14 proc.) pareiginių algų (atlyginimų) dydžiai buvo sugražinti į prieškrizinio laikotarpio lygį, jie nė karto nebuvo didinti.

7.2.1.1. tendencija atskirų viešojo sektoriaus sričių darbuotojų darbo apmokėjimą reglamentuoti atskirais Lietuvos Respublikos įstatymais ir darbo užmokestį sieti ne su bendru viso viešojo sektoriaus pareiginės algos baziniu dydžiu, o su kitais dydžiais, pvz., su šalies VDU ar atitinkamo sektoriaus VDU;

Esama viešojo sektoriaus darbo apmokėjimo sistema yra labai išbalansuota – dideli netolygumai tiek tarp atskirų sektorių, tiek kiekvieno sektoriaus viduje. Ryškūs skirtumai tarp tos pačios kvalifikacijos darbuotojų valstybės ir savivaldybių įstaigose – savivaldybių įstaigose yra kur kas daugiau darbuotojų, gaunančių darbo užmokestį, mažesnę už šalies VDU.

Darbo apmokėjimo netolygumai pačiame viešajame sektoriuje kur kas didesni nei privačiame sektoriuje.

7.2.1.2. nepaskirta viena ministerija, atsakinga už viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo klausimų koordinavimą;

Už atskirų viešojo sektorių darbuotojų darbo apmokėjimą atsakingos 6 ministerijos – ŠMSM, SADM, teisingumo, vidaus reikalų, sveikatos apsaugos bei kultūros ministerijos. Siekiant suvienodinti viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reglamentavimą skirtinguose Lietuvos Respublikos įstatymuose, tikslinga paskirti vieną iš ministerijų šio proceso koordinatorė.

7.2.2. viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo disproporcijos:

Paskutinis dešimtmetis pagal darbo užmokesčio kaitą gali būti suskirstytas į du laikotarpius. Pirmąjį laikotarpį (2008–2013 m.) tiek VDU, tiek viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokestis praktiškai nedidėjo, tik mokytojų darbo užmokestis per šį laikotarpį išaugo 11,2 proc. Kitoms viešojo sektoriaus

darbuotojų grupėms darbo užmokestis nedidėjo arba netgi mažėjo, pavyzdžiui valstybės tarnautojų darbo užmokestis sumažėjo 8,4 proc. Per antrąjį laikotarpį (2014–2018 m.) darbo užmokestis pradėjo augti – tiek visos ekonomikos mastu, tiek viešajame sektoriuje. Ypač sparčiai augo sveikatos apsaugos darbuotojų VDU (49,7 proc.), nedaug atsiliko kultūros darbuotojų VDU (išaugo 49,1 proc.). Mokytojų darbo užmokestis per šį laikotarpį išaugo 35 proc. Daugelio viešojo sektoriaus profesijų paslaugų kainos vis dar siekia tik apie 40 proc. ES vidurkio. Jei viešojo sektoriaus profesijų paslaugos kaina yra žema, žemas bus ir jų atlyginimas. Jei valstybė nustato žemą kultūros, švietimo, sveikatos apsaugos ar viešojo saugumo paslaugų kainą, tai reiškia, kad šias viešąsias paslaugas teikiančios institucijos gaus mažą finansavimą, o jų darbuotojai – mažus atlyginimus.

7.2.2.1. nepakankamai sparti viešojo sektoriaus įstaigų, kuriose dirba net 28 proc. visų užimtųjų, funkcijų peržiūra;

Lietuvos viešajame sektoriuje dirba 28 proc. visų užimtųjų. Tai daug daugiau nei daugelyje išsivysčiusių šalių, kur vidutiniškai viešajame sektoriuje dirba apie 20 procentų užimtųjų. Mažėjant gyventojų ir mokesčių mokėtojų skaičiui turėtų adaptuotis ir viešasis sektorius.

ES, Tarptautinio valiutos fondo, Valstybės kontrolės, EIMIN, vietinių konsultantų atliktuose viešojo sektoriaus vertinimuose metai iš metų buvo konstatuojama, kad viešajame sektoriuje reikalingos struktūrinės reformos siekiant didesnio efektyvumo, geresnės viešųjų paslaugų kokybės, efektyvesnio valstybės turto valdymo, kartu ieškant vidinių darbo užmokesčio didinimo rezervų, ypač švietimo, sveikatos apsaugos, kultūros srityse.

2018 m. priimti Valstybės tarnybos įstatymo ir Viešojo administravimo įstatymo pakeitimai įtvirtino teises galimybes mokėti didesnę darbo užmokesčių, atlikus įstaigų struktūrinę pertvarką ir optimizavus darbuotojų skaičių. Nepakankamai sparti viešojo sektoriaus įstaigų funkcijų peržiūra, vidinių procesų optimizavimas, taip pat viešųjų ir administracinių paslaugų peržiūra gali sulėtinti viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio pastarųjų metų augimo tempus. Pažymėtina, kad savivaldybių įstaigose yra kur kas daugiau darbuotojų, gaunančių darbo užmokesčių, mažesnių už šalies VDU.

7.2.2.2. viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio skirtumai dažnai nepagrįsti ir neparodo konkrečių pareigybių darbo sudėtingumo bei atsakomybės lygio, darbo užmokestis už tokio pat sudėtingumo ir tokios pat kvalifikacijos darbą – gerokai netolygus;

Dėl plačių pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų „šakučių“ (pareiginės algos pastoviosios dalies schemų maksimalių ir minimalių koeficientų skirtumas to paties lygio pareigybėje su ta pačia profesinio darbo patirtimi (intervalu) siekia net iki 6,3 (specialistų) ar 7,5 (vadovų) susidaro netolygumai, pvz., viename mieste tą patį darbą dirbančių tokios pat kvalifikacijos darbuotojų, turinčių tokią pat profesinę patirtį pareiginės algos pastoviosios dalies skirtumai gali būti net 1000 eurų.

Egzistuoja disproporcijos tarp skirtingų lygių (A, B, C), skirtingų grupių pareigybių pareiginės algos koeficientų. Didžiausią susirūpinimą kelia kvalifikuotų darbuotojų darbo užmokestis, kuris, nustačius minimalius pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus, yra neįtikėtina didesnis už MMA (MMA – mažiausias leidžiamas atlygis už nekvalifikuotą darbą) ir apie 1,5-1,8 karto mažesnis nei VDU. Minimalus A lygio pareiginės algos koeficientas šiuo metu yra 5 (885 eurais), B lygio – 4,4 (814,20 eurais) ir C lygio – 4,2 (743,40 eurais). Tuo tarpu, MMA – 642 eurais, viešojo sektoriaus VDU (2019 m.) – 1370 eurais. Pagal SADM 2020 m. surinktus duomenis, apie 25 000 biudžetinių įstaigų darbuotojų buvo nustatyti minimalūs pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai. MMA auga daug sparčiau nei pareiginės algos bazinis dydis, dėl ko kiekvienais metais tenka peržiūrėti kvalifikuotų darbuotojų (A, B ir C lygio) minimalius pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus, kad kvalifikuotų darbuotojų darbo užmokestis būtų didesnis už nekvalifikuotų, kurių pareiginės algos pastovioji dalis nustatoma MMA dydžiu.

7.2.2.3. nenustatytas aiškus ir skaidrus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio indeksavimo mechanizmas;

Tobulinant bazinio dydžio indeksavimo mechanizmą, reikėtų atsižvelgti į tai, kad bazinio dydžio kėlimas turėtų kompensuoti (visiškai arba iš dalies) perkamosios galios nuostolius, patiriamus dėl kainų pokyčių, tačiau automatinis darbo užmokesčio indeksavimas pagal infliaciją ar kitus nuo Vyriausybės priimamų sprendimų nepriklausomus kintamuosius gali kelti grėsmę vidutinio laikotarpio ir ilgalaikiam valdžios sektoriaus finansų tvarumui. Taigi būtina numatyti saugiklius, kurie užtikrintų, kad papildoma našta viešiesiems finansams dėl automatinio bazinio dydžio indeksavimo būtų suderinama su atsakinga fiskaline politika ir atitiktų Lietuvos Respublikos fiskalinės sutarties įgyvendinimo konstituciniame įstatyme ir ES teisės aktuose nustatytas fiskalinės drausmės taisykles.

7.2.3. nepakankamai konstruktyvus socialinių partnerių bendradarbiavimas - viešojo sektoriaus darbuotojai nepakankamai įtraukiami į socialinį dialogą:

Nors 71 proc. visų kolektyvinių sutarčių yra sudaromos viešajame sektoriuje, remiantis SADM Kolektyvinių sutarčių registro duomenimis, 2019 m. kolektyvinių sutarčių taikymas dirbančiųjų atžvilgiu siekė 15 proc. (2015 m. 7 proc.), t. y. vienas žemiausių rodiklių ES. 2020 m. gruodžio mėn. buvo galiojančios 309 darbdavio, 12 šakos, 3 teritorinio ir 1 nacionalinio lygmens kolektyvinė sutartis. Šių kolektyvinių sutarčių aprėptis yra 15-20 proc., t. y. išliko vienas žemesnių rodiklių ES.

7.2.3.1. ne visose viešojo sektoriaus organizacijose veikia profesinės sąjungos;

7.2.3.2. viešajame sektoriuje sudarytas mažas skaičius kolektyvinių sutarčių.

Kolektyvinių sutarčių aprėptis viešajame sektoriuje siekia apie 27 proc. Būtina ir toliau skatinti socialinius partnerius sudaryti nacionalines ir šakos kolektyvines sutartis ir jose pateikti viešojo sektoriaus darbuotojų atlyginimo (pareiginės algos) koeficientus, konstruktyviai bendradarbiaujant ieškoti sprendimų ir kompromisų, derantis dėl viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio finansavimo ir darbuotojų darbo kokybės gerinimo, ir taip prisidėti prie valstybės strateginių tikslų įgyvendinimo.