

Problema

Priežastis I lygmuo

Priežastis II lygmuo

Priežastis III lygmuo

2.9 uždavinys

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

4.1. Trūksta socialinio dialogo kultūros

4.2. Socialiniai partneriai nėra reprezentatyvūs

4.1.1. Ribotas visuomenės suvokimas apie socialinį dialogą

4.1.2. Trūksta pasitikėjimo tarp darbdavių ir darbuotojų

4.1.3. Darbdaviai ir darbuotojai stokoja suvokimo apie socialinio dialogo naudą

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

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

4.2.2. Darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijoms trūksta gebėjimų ir kompetencijų

5.1.1. Trūksta specialios informacijos apie konkrečias lanksčias darbo organizavimo formas

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

4.1.3.1. Darbdaviai nesupranta kolektyvinių sutarčių sudarymo naudos

4.1.3.2. Darbuotojams trūksta žinių apie socialinį dialogą

4.1.3.3. Lietuvos darbo santykiai yra individualizuoti

4.2.1.1. Labai mažų įmonių darbuotojai dažniausiai neturi poreikio būti atstovaujami profesinių sąjungų, o darbdaviai - priklausyti darbdavių organizacijoms

4.2.1.2. Profesinės sąjungos veikia daugiausia viešajame sektoriuje

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

4.2.2.1. Finansinių išteklių stoka ir jų netinkamas paskirstymas

4.2.2.2. Didelė socialinių partnerių tarpusavio fragmentacija

4.2.2.3. Privataus sektoriaus darbdavių organizacijos daugumą atveju neturi įgaliojimų iš savo narių sudaryti šakos kolektyvines sutartis

5.1.1.1. Informacija apie darbo lankstumo būtinumą šiuolaikinėse organizacijose nėra viešai prieinama

5.1.1.2. Informacijos sklaida nepakankamai rūpinasi asocijuotos darbdavių ir darbuotojų organizacijos

5.1.1.3. Sudarant lanksčias darbo sąlygas nesilaikoma

Šalies ūkyje neišnaudojami lankščių darbo formų suteikiami privalumai

5.1. Dalis darbdavių nėra pasirengę taikyti lankščias darbo organizavimo formų

5.1.2. Nėra rekomendacijų, kaip vykdyti kompleksinius pokyčius

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

5.1.3. Darbdaviai neturi galimybių aprūpinti darbuotojus darbo priemonėmis, reikalingomis taikant lankščias darbo organizavimo formas

5.1.3.1. Nėra techninių galimybių taikyti lankščias darbo organizavimo formas

5.1.3.2. Nėra finansinių galimybių aprūpinti būtinomis darbo priemonėmis

5.1.4. Darbdaviams trūksta lankstaus darbo organizavimo žinių ir įgūdžių

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

5.1.4.2. Darbdaviai neturi patirties planuoti ir vykdyti

5.1.5. Darbdavių neigiamos išankstinės nuostatos lankščių darbo organizavimo formų atžvilgiu

5.1.5.1. Darbdaviai "nemato" lankstaus darbo organizavimo privalumų darbo produktyvumui

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

5.2. Ne visi darbuotojai yra pasirengę dirbti lankščiai

5.2.1. Darbuotojai nepasiruošę pokyčiams, jaučia grėsmę

5.2.1.1. Kai kurios lankščios darbo organizavimo formos gali riboti darbuotojų socialinius kontaktus

5.2.1.2. Netinkamai organizuotos lankščios darbo formos kelia grėsmę darbuotojams

5.2.1.3. Baiminamasi, kad išnyks riba tarp darbo laiko ir poilsio laiko

5.2.1.4. Informacinių technologijų žinių ir

5.2.1.5. Įvairūs trukdžiai dirbant iš namų

6.1.1. Įmonių profesinės rizikos valdymo specialistų kompetencija neužtikrina profesinės rizikos vertinimo

6.1.1.1. Profesinės rizikos vertinimo veikla

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

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

6 Darbo aplinka vis dar kelia pavojų darbuotojų saugai ir sveikatai

6.1. Darbdaviai neefektyviai valdo profesinę riziką

6.1.2. Neužtikrinamas poreikis atitinkantis VDI inspektorių kompetencijų DSS klausimais tobulinimas

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

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

6.1.3. Įmonių lygmenyje nevykstoma DSS srities socialinė partnerystė (įsprendžiama per 2.9 uždaravimo 4 problemą).

6.2. Savarankiškai dirbantys asmenys neturi žinių apie profesinę riziką

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

6.3. Teisinės ir priežiūros sistemų mechanizmas nėra efektyvus skatinant darbdavius įgyvendinti DSS reikalavimus

6.3.1. Teisinė sistema neskatina darbdavių užtikrinti DSS reikalavimų

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

6.3.1.2. Trūksta išsamios analizės, kokia darbdavių sistema (skatinimas ir sankcijos) būtų veiksminga Lietuvoje

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

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

6.3.2.2. VDI inspektorių veikla nedraudžiama civilinės atsakomybės draudimu

7.1. Nepakankamas darbo užmokesčio augimas privačiame sektoriuje

7.1.1. Darbo užmokesčio pokyčiai dar nesiekia ES vidurkio, atotrūkis išlieka

7.1.1.1. N produktyvi ūkio struktūra, daugelyje ekonominės veiklos rūšių sukuriama žema pridėtinė vertė

7.1.1.2. Darbo jėgos kvalifikacija neatitinka darbdavių poreikių

7.1.2.1. Dalis ūkio subjektų neįgyvendina LR Darbo kodekso nuostatų, susijusių su darbo apmokėjimo

7

Mažas vidutinis šalies darbo užmokestis, palyginti su kitomis išsivysčiusiomis ES šalimis.

7.2. Mažėjantis darbo užmokesčio konkurencingumas viešajame sektoriuje

7.1.2. Ribotos darbo apmokėjimo reguliavimo galimybės privačiame sektoriuj

- 7.1.2.1. Nėra sukurta efektyvi darbo apmokėjimo sistemų nustatymo
- 7.1.2.2. Trūksta socialinio dialogo darbo apmokėjimo klausimais
- 7.1.2.3. Nustatant MMA atsižvelgiama ne į visus svarbius ekonominius rodiklius, pvz., perkamąją galią

7.2.1. Nevienodas viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reglamentavimas skirtinguose LR įstatymuose ir nesisteminiai šių įstatymų pakeitimai

- 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
- 7.2.1.2. Nepaskirta viena ministerija, atsakinga už viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo klausimų koordinavimą

7.2.2. Viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo disproporcijos

- 7.2.2.1. Nepakankamai sparti viešojo sektoriaus įstaigų funkcijų peržiūra
- 7.2.2.2. Viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio skirtumai dažnai nepagrįsti
- 7.2.2.3. Nenustatytas aiškus ir skaidrus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio indeksavimo mechanizmas

7.2.3. Nepakankamai konstruktyvus socialinių partnerių bendradarbiavimas

- 7.2.3.1. Ne visose viešojo sektoriaus organizacijose veikia profesinės sąjungos
- 7.2.3.2. Viešajame sektoriuje sudarytas mažas skaičius kolektyvinių sutarčių