

**2021–2030 METŲ PLĖTROS PROGRAMOS VALDYTOJOS LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS
ĮTRAUKIOS DARBO RINKOS PLĖTROS PROGRAMA**

**I SKYRIUS
PLĖTROS PROGRAMOS PASKIRTIS**

Valstybės veiklos sritis 9. SOCIALINĖ APSAUGA IR UŽIMTUMAS
2021–2030 metų nacionalinio pažangos plano (toliau – NPP) uždavinių įtraukimo į Programą logika
<p>Mažėjant vietinių žmogiškųjų išteklių pasiūlai ir esant kvalifikuoto darbo paklausai, svarbu sukurti palankias sąlygas visiems darbingo amžiaus asmenims įsitraukti į darbo rinką. Šiems pokyčiams būtina lankstesnė darbo rinka: dirbančių asmenų gebėjimas prisitaikyti prie naujų sąlygų ir darbdavių lankstumas. Įgyvendinant užimtumą didinančias priemones, reikia didinti įsidarbinimo galimybes, verslumą, skatinti karjeros planavimo ir konsultavimo priemones, padedančias prisitaikyti prie darbo rinkos. Žemos kvalifikacijos darbuotojai turi mažiau galimybių įsidarbinti nei darbuotojai kitose Europos Sąjungos (toliau – ES) valstybėse, asmenų įgyjamo išsilavinimo ir specializacijos pobūdis neatliepia darbo rinkos poreikių. Todėl toliau bus didinama individualizuotų aktyvios darbo rinkos politikos (toliau – ADRP) priemonių aprėptis ir tvarumas, skatinamas valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų tarpusavio ir išorės bendradarbiavimas su verslo struktūromis bei socialinio dialogo plėtra, siekiant prisidėti prie 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įtraukios darbo rinkos plėtros programos (toliau – Plėtros programa) 2.3 pažangos uždavinio „Didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo rėmimo sistemos veiksmingumą ir efektyvumą“, 2.8 pažangos uždavinio „Skatinti verslo atsakomybę“ ir 2.9 pažangos uždavinio „Stiprinti socialinį dialogą ir gerinti darbo vietų kokybę“ sėkmingo įgyvendinimo. Siekiant įgyvendinti NPP 2.3 pažangos uždavinį „Didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo rėmimo sistemos veiksmingumą ir efektyvumą“, 2.8 pažangos uždavinį „Skatinti verslo atsakomybę“ ir 2.9 pažangos uždavinį „Stiprinti socialinį dialogą ir gerinti darbo vietų kokybę“, bus kuriama įtraukesnė ir tvaresnė darbo rinkos sistema, skatinanti dirbančiųjų ir registruotų bedarbių, pažeidžiamų grupių užimtumą. Atsižvelgiant į COVID-19 ligos (koronaviruso infekcijos) sukeltas pasekmes darbo rinkai, padidėjusį nedarbo lygį, numatoma peržiūrėti tęstinėmis lėšomis finansuojamas laikinas paramos priemones ir pritaikyti jas nedarbo rizikai mažinti ir darbo vietoms išsaugoti.</p>
NPP uždavinys, kodas ir pavadinimas
2.3. Didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo rėmimo sistemos veiksmingumą ir efektyvumą
NPP uždavinio rodiklis ir (ar) tikslo rodiklis
2.3.1. Ilgalaikio nedarbo lygis, proc. (2020 m. – 2,5; 2025 m. – 1,7; 2030 m. – 1,5);
2.3.2. Pakartotinai per 12 mėnesių nuo neterminuoto į(si)darbinimo įregistruotų bedarbių dalis, proc. (2020 m. – 17,9; 2025 m. – 16; 2030 m. – 14).

1 problema: Nepaisant darbo ieškantiems asmenims teikiamų paslaugų ir užimtumui remti taikomų priemonių, 26 proc., 72 tūkst., registruotų bedarbių sudarė ilgalaikiai bedarbiai¹, iš jų 6,2 proc., 4,5 tūkst., nėra dirbę, 27,4 proc., 19,8 tūkst., – nedirbę ilgiau nei 2 metus

Spręstinios problemos priežastys (išdėstytos prioriteto tvarka):

1.1. Užimtumo rėmimo sistema yra fragmentiška ir neveiksminga:

- 1.1.1. nežinoma visa asmeninė situacija ir nedarbo priežastys asmenų, neregistruotų Užimtumo tarnyboje prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – UT), todėl nepasinaudojama šios informacijos teikiama galimybė atpažinti tokius asmenims ir juos įveikinti / įtraukti į darbo rinką;
- 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;
- 1.1.3. teikiant darbo rinkos paslaugas, neužtikrinamas tikslingas ADRP priemonių taikymas bei dalyvių motyvacija dirbti / mokytis;
- 1.1.4. ADRP priemonės taikomos neatsižvelgiant į individualias 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;
 - 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.);
 - 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.

1.2. 32 proc. skirtingų socialinių grupių asmenų, registruotų UT, įsidarbintų tik taikant suderintas kompleksines paslaugas ir ADRP priemones:

1.2.1. ilgalaikių bedarbių įsidarbinimą riboja:

- 1.2.1.1. artimųjų slauga, nepilnamečių vaikų priežiūra (54,4 proc., 39,2 tūkst., vietoje darbo slaugo ar prižiūri artimuosius ar nepilnamečius vaikus);
- 1.2.1.2. žema kvalifikacija ar jos neturėjimas;
- 1.2.1.3. motyvacijos stoka (19,7 proc., 14,2 tūkst., neturi motyvacijos dirbti);
- 1.2.1.4. susisiekimo sunkumai (14,7 proc., 10,6 tūkst., neturi galimybės nuvykti į darbo vietą);
- 1.2.1.5. sveikatos problemos (8,8 proc., 6,3 tūkst., turi neįgalumą);
- 1.2.1.6. socialinių įgūdžių stoka (5 proc., 3,6 tūkst., neturi ar stokoja socialinių įgūdžių);
- 1.2.1.7. žalingi įpročiai ir priklausomybės (3,5 proc., 2,5 tūkst., nedirba dėl žalingų įpročių ar priklausomybių);

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

- 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);
- 1.2.2.2. neįgiamas visuomenės ir darbdavių požiūris;
- 1.2.2.3. neįgytas tinkamas išsilavinimas, žema kvalifikacija ar jos neturėjimas;
- 1.2.2.4. ribotas susisiekimas ir infrastruktūros nepritaikymas;
- 1.2.2.5. nepritaikytos darbo vietos;
- 1.2.2.6. baimė netekti išmokų;

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

- 1.2.3.1. diskriminacija dėl amžiaus integruojantis / išsilaikant darbo rinkoje;

¹ UT 2020 m. gruodžio 31 d. 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 UT dienos (Užimtumo įstatymo 25 str. 5 p.).

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);

1.2.3.3. žema kvalifikacija ar jos neturėjimas;

1.2.3.4. turimo išsilavinimo neatitiktis darbo rinkai;

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

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.);

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

1.2.4.3. sklاندus perėjimo iš mokyklos ar studijų į darbo rinką stoka (jaunimui iki 29 m. įsidarbinti vidutiniškai reikia 3,8 mėn. nuo registracijos UT pradžios²);

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

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

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 UT yra nedirbę);

1.2.5. **moterų ir vyrų segregacija švietime ir darbo rinkoje:**

1.2.5.1. profesijos pasirinkimas pagal stereotipinius lyčių vaidmenis;

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

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

1.2.5.4. darbo užmokesčio atotrūkis tarp moterų ir vyrų.

1.3. Beveik kas trečias UT 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:

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. registruotų 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));

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;

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;

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

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;

1.3.4.1.2. neužtikrinta profesinio mokymo kokybė;

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

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

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

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

² UT 2020 m. kovo 5 d. apžvalga „Iki 29 m. amžiaus asmenų nedarbo situacija“ <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2021/04/iki-29-m-bedarbiai-2021-03-05.pdf>.

1.3.4.3. norintiesiems mokytis Lietuvos aukštosiose mokyklose nepakankamai išplėtos formaliuotu ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo galimybės bei profesinių kvalifikacijų pripažinimo sistema;

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

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

1.4. Norintiesiems 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.

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 norintiesiems 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. Norintiesiems 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.

1.5. Asmenys, galintys išsitraukti į darbo rinką, atskiruose regionuose susiduria su kliūtimis, iš jų pagrindinės yra šios:

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 darbuotojų – dirbti lanksčiai, įskaitant galimybę rinktis nuotolinį darbą (plačiau analizuojama aptariant 2.9 uždavinio 5 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.

1.6. UT 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 registruotiems bedarbiams suteikiamos mažesnės galimybės greičiau susirasti darbą;

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

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);

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

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

1.6.5.1. nepakankami žmogiškieji ištekliai;

1.6.5.2. nepakankamas darbuotojų įsitraukimas ir skatinimas;

- 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.);
- 1.6.7. krizinėse situacijose paslaugoms, priemonėms ir informacinei sistemai pritaikyti vidutiniškai pririekia 4 savaitių:
- 1.6.7.1. nesisteminis kokybės valdymo ir rezultatų vertinimas;
 - 1.6.7.2. nepakankamas dėmesys vartotojų įpročių formavimo strategijoms;
 - 1.6.7.3. nepakankamas dėmesys darbo pobūdžio stebėsenai ir analizei;
 - 1.6.7.4. netobulinami vidiniai mechanizmai padidėjusio krūvio pasekmėms sumažinti.

Pažangos priemonės, kuriomis sprendžiama problema:

- 09-001-02-03-01 Užtikrinti ADRP priemonių finansavimą, veiksmingumą ir efektyvumą (*šalinama 1.1 priežastis, prisidedama prie 1.3 priežasties šalinimo*)
- 09-001-02-03-02 Didinti pažeidžiamų asmenų grupių užimtumą (*šalinama 1.2 priežastis, prisidedama prie 1.3 priežasties šalinimo*)
- 09-001-02-03-03 Skatinti verslumą (*šalinama 1.4 priežastis*)
- 09-001-02-03-04 Efektyvinti UT veiklos procesus ir funkcijas (*šalinama 1.6 priežastis, prisidedama prie 1.1 priežasties šalinimo*)

Priemonės, numatytos kitose plėtros programose:

- Lietuvos Respublikos Vyriausybės tvirtinamoje Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – SADM) valdomoje Šeimos politikos stiprinimo plėtros programoje (toliau – Šeimos politikos stiprinimo plėtros programa):*
- 09-004-02-05-04 Užtikrinti vaikų priežiūros paslaugų įvairovę ir prieinamumą (*prisidedama prie 1.2.1 priežasties šalinimo*)
- 09-004-02-05-09 Užtikrinti stereotipais pagrįsto požiūrio į moterų ir vyrų vaidmenis šeimoje bei visuomenėje paplitimo mažėjimą (*šalinama 1.2.5 priežastis*)
- Vyriausybės tvirtinamoje SADM valdomoje Socialinės sutelkties plėtros programoje (toliau – Socialinės sutelkties plėtros programa):*
- 09-003-02-02-01 Plėtoti kompleksinę neįgaliųjų socialinės integracijos sistemą (*prisidedama prie 1.2.1 priežasties šalinimo*)
- Vyriausybės tvirtinamoje Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos valdomoje švietimo plėtros programoje (toliau – Švietimo plėtros programa) (šalinama 1.3 priežastis)*
- Vyriausybės tvirtinamoje Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos valdomoje regionų plėtros programoje (toliau – Regionų plėtros programa), priemonės nustatant regionų plėtros planuose (šalinama 1.5 priežastis)*

2 problema: Užimtumas šalyje netvarus

Spręstinios problemos priežastys (išdėstytos prioriteto tvarka):

2.1. Darbo vietų kokybės stoka

Priežastys įvardytos 2.9 uždavinyje.

2.2. Užimtų asmenų neprisitaikymas prie darbo rinkos

Priežastys įvardytos 2.3 uždavinio 1 problemos 1.3.1-1.3.6 priežastyse.

2.3. Žema darbuotojo motyvacija ar paskatos dirbti:

2.3.1. sveikatos problemos ir negalia;

2.3.2. beveik kas trečias UT 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 (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).

2.4. Diskriminacijos, priekabiavimo darbe apraiškos:

- 2.4.1. socialinis-emocinis ugdymas ne visada atliepia lygių galimybių bei nediskriminavimo principų integravimo poreikius;
 2.4.2. švietimo priemonių, taikomų tikslinėms grupėms (pvz., darbuotojams, darbdaviams ir kitoms asmenų grupėms), trūkumas;
 2.4.3. socialinės partnerystės lygių galimybių srityje trūkumas;
 2.4.4. viešojo sektoriaus problematika, lemianti lygių galimybių neužtikrinimą (tobulintini teisės aktai ir šalintini lygybės duomenų rinkimo sistemos trūkumai);
 2.4.5. persikertančioji nelygybė (diskriminacija keliais pagrindais);
 2.4.6. nepakankama apsauga nuo smurto ir priekabiavimo.

2.5. Nelegalaus ir nedeklaruoto darbo paplitimas (nelegalus darbas yra darbo teisės normų pažeidimas, darantis žalą ne tik darbuotojui (neapibrėžiamos jo teisės darbe (darbo užmokestis, darbo laiko norma ir kt.), dėl nemokamų mokesčių jis netenka teisės į socialines garantijas ir pan.), bet ir valstybei, visuomenei – dėl nelegalaus darbo gaunamos mažesnės valstybės, savivaldybių biudžetų, Valstybinio socialinio draudimo fondo pajamos, kurios galėtų būti skiriamos socialinėms, sveikatos, švietimo ir kitoms reikmėms. Nelegalus darbas kenkia sąžiningai dirbančių ir socialiai atsakingų įmonių konkurencinei padėčiai darbo rinkoje. Šešėlis Lietuvoje: statybu sektoriuje sudaro apie 20 proc. legalaus darbo; iš viso šešėlis sudaro 15–23 proc. bendrojo vidaus produkto (toliau – BVP); neapskaiytos verslo pajamos – apie 1,35 mlrd. eurų (15 proc. BVP); Lietuvos Respublikos valstybės biudžetas neteko apie 400 mln. eurų (mokesčių ir BVP santykis beveik 1:3)):

- 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, – Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) 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 ištekliai neatitinka nelegalaus ir nedeklaruoto darbo kontrolės poreikių;
 2.5.3. taikomos administracinės nuobaudos nėra veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios, nepasiekiamas administracinės nuobaudos tikslas; Kiekvienu atveju, kai buvo nustatytas nelegalaus darbo faktas, vidutinis administracinės baudos dydis 2020 m. I pusr. pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 95 straipsnį buvo 1 064 eurai. Darbdavys neatgrasomas nuo tolesnių pažeidimų, nes paskirta administracinė nuobauda, palyginti su gauta nauda, yra nereikšminga;
 2.5.4. mažas darbo užmokestis. Regionuose darbo pasiūlymai nurodant minimalų ar vos didesnę (iki 10 proc.) darbo užmokestį sudaro apie 40 proc. Siūlomas darbo užmokestis neskatina įsidarbinti legaliai, grįžti į darbo rinką, ypač regionuose. Kas trečiame UT registruotame darbo pasiūlyme nurodomas darbo užmokestis minimalus ar nežymiai didesnis (iki 10 proc.) už minimalų.

Pažangos priemonės, kuriomis sprendžiama problema:

2.9 uždavinio priemonės (šalinama 1 priežastis)

09-001-02-03-02 Didinti pažeidžiamų asmenų grupių užimtumą (*prisidedama prie 2.2 ir 2.3.2 priežasčių šalinimo*)

09-001-02-03-05 Tobulinti kovos su nelegaliu ir nedeklaruotu darbu priemones (*šalinama 2.5 priežastis*)

Priemonės, numatytos kitose plėtros programose:

Socialinės sutelkties plėtros programoje:

09-003-02-02-06 Įgyvendinti lygių galimybių, lyčių lygybės principus (*šalinama 2.4 priežastis*)

Švietimo plėtros programoje (šalinama 2.2 priežastis, prisidedama prie 2.3 ir 2.4 priežasčių šalinimo)

Regionų plėtros programoje, priemonės nustatant regionų plėtros planuose (prisidedama prie 2.3.3 priežasties šalinimo)

<p>NPP uždavinys, kodas ir pavadinimas 2.8. Skatinti verslo atsakomybę</p>
<p>NPP uždavinio rodiklis ir (ar) tikslo rodiklis 2.8.1. Įmonių, kurios matuoja pažangą socialinės atsakomybės srityje pagal verslo tvarumo ir atsakingumo indeksą, skaičius (2019 m. – 10; 2025 m. – 75; 2030 m. – 100)</p>
<p>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)</p>
<p>Spręstinios problemos priežastys (išdėstytos prioriteto tvarka): 3.1. Atsakingo verslo neskatina nei darbuotojai, nei visuomenė: 3.1.1. nepakankama informacijos sklaida ir kitų įmonių gerųjų socialinės atsakomybės pavyzdžių sklaida; 3.1.2. nedidelis procentas įmonių rengia ir viešai skelbia savo socialinės atsakomybės ataskaitas: 3.1.2.1. nežinomybė ir aiškumo trūkumas, kaip rengti socialinės atsakomybės ataskaitas; 3.1.2.2. iki šiol nebuvo realiai veikiančios, konkrečiai mūsų šaliai pritaikytos įmonių ir organizacijų socialinės atsakomybės vertinimo sistemos; 3.1.3. dalis verslo neįgyvendina ir netaiko socialinės atsakomybės dėl išankstinių nuostatų, ypač nuostatų, kurios nukreiptos prieš tam tikras socialines grupes (diskriminacija); 3.1.4. dalis darbdavių atstovų nepakankamai bendradarbiauja su darbuotojų atstovais. 3.2. Įmonės laikosi nuostatų, kad priemonės, skirtos socialiniams poreikiams tenkinti, didina papildomas išlaidas: 3.2.1. nėra paskatų (visų pirma, mokesčių) verslui būti socialiai atsakingam; 3.2.2. socialiai atsakingų įmonių vertinimo ir įmonių atskaitingumo trūkumas. Socialinės atsakomybės ataskaita privaloma tik didelėms viešojo intereso įmonėms, kurių vidutinis metinis darbuotojų skaičius yra daugiau nei 500.</p>
<p>Pažangos priemonė, kuria sprendžiama problema: 09-001-02-08-01 Didinti informavimą apie atsakingo verslo principus (<i>šalinamos 3.1 ir 3.2 priežastys</i>)</p>
<p>Priemonė, numatyta kitoje plėtros programoje: <i>Socialinės sutelkties plėtros programoje:</i> 09-003-02-02-06 Įgyvendinti lygių galimybių, lyčių lygybės principus (<i>šalinama 3.1.3 priežastis</i>)</p>
<p>NPP uždavinys, kodas ir pavadinimas 2.9. Stiprinti socialinį dialogą ir gerinti darbo vietų kokybę</p>
<p>NPP uždavinio rodiklis ir (ar) tikslo rodiklis 2.9.1. Darbuotojų, kuriems taikomos kolektyvinės sutartys, dalis nuo visų šalies darbuotojų, proc. (2020 m. – 17; 2025 m. – 25; 2030 m. – 30). 2.9.2. Darbo vietos ir užimtumo kokybės įvertis, balais (iš 100) (2013-2017 m. – 53,62; 2025 m. – 56,4; 2030 m. – 59,75).</p>
<p>4 problema: Ribotas socialinių partnerių įsitraukimas sprendžiant darbo, socialinius ir ekonominius klausimus</p>
<p>Spręstinios problemos priežastys (išdėstytos prioriteto tvarka): 4.1. Trūksta socialinio dialogo kultūros: 4.1.1. ribotas visuomenės suvokimas apie socialinį dialogą: 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.</p>

- 4.1.2. trūksta pasitikėjimo tarp darbdavių ir darbuotojų;
- 4.1.3. darbdaviai ir darbuotojai stokoja suvokimo apie socialinio dialogo naudą:
 - 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;
- 4.1.4. valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos nepakankamai įtraukia socialinius partnerius į politikos formavimą.

4.2. 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:
 - 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 mažiau dėmesio skiria naujų narių, neatitinkančių tradicinio darbuotojo sampratos, pritraukimui;
- 4.2.2. darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijoms trūksta kompetencijų ir gebėjimų:
 - 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 daugeliu atvejų neturi įgaliojimų iš savo narių sudaryti šakos kolektyvinių sutarčių.

Pažangos priemonė, kuria sprendžiama problema:

09-001-02-09-01 Skatinti socialinių partnerių įgalinimą dalyvauti socialiniame dialoge (*šalinamos 4.1 ir 4.2 priežastys*)

5 problema: Šalies ūkyje neišnaudojami lanksčių darbo formų suteikiami privalumai. Lietuvoje kas dešimtas (11,6 proc.) užimtas gyventojas gali nusistatyti darbo laiko pradžią ir pabaigą (ES vidurkis – 20 proc.), 9,7 proc. (ES vidurkis – taip pat 20 proc.) – darbo laiką su tam tikrais apribojimais. Lietuvoje 78,7 proc. dirbančiųjų darbo laiką nustato darbdavys, įmonė, užduotys ar klientai.

Lanksčios darbo organizavimo formos yra nuotolinis darbas, darbas lanksčiu ar individualiu darbo grafiku, darbas ne visą darbo dieną. Nuotolinis darbas yra tik viena iš lankstaus darbo organizavimo formų. 2019 m. balandžio mėn. SADM atliko apklausą (buvo apklaustos 69 įmonės, kuriose dirba 12 584 darbuotojai), pagal kurią tik 3 proc. dirba nuotoliniu būdu, 5 proc. – lanksčiu ar individualiu darbo grafiku. COVID-19 ligos (koronaviruso infekcija) lėmė, kad nuotoliniu būdu pradėta dirbti dažniau, tačiau vis dar neišnaudojamos kitos lanksčios darbo organizavimo formos.

Spręstinios problemos priežastys (išdėstytos prioriteto tvarka):

5.1. Dalis darbdavių nepasirengę taikyti lanksčių darbo organizavimo formų.

- 5.1.1. trūksta specialios informacijos apie konkrečias lanksčias darbo organizavimo formas;
- 5.1.2. nėra rekomendacijų, kaip, diegiant lanksčias darbo organizavimo formas, vykdyti kompleksinius pokyčius;
- 5.1.3. darbdaviai neturi galimybių aprūpinti darbuotojus darbo priemonėmis, reikalingomis taikant lanksčias darbo organizavimo formas;
- 5.1.4. darbdaviams trūksta lankstaus darbo organizavimo žinių ir įgūdžių;
- 5.1.5. darbdavių neigiamos išankstinės nuostatos lanksčių darbo organizavimo formų atžvilgiu.

5.2. Ne visi darbuotojai yra pasirengę dirbti lanksčiai.

Darbuotojai nepasiruošę pokyčiams, jaučia grėsmę dėl socialinių kontaktų stokos, žinių ir įgūdžių stokos, įvairių trikdžių. 2020 m. gegužės mėn. *Spinter* atlikto tyrimo duomenimis, 39 proc. apklaustųjų skundėsi sumažėjusiu produktyvumu dirbant nuotoliniu būdu. Dažniausiu privalumu buvo įvardijama, kad sugaištama mažiau laiko kelionei į darbą. Taip sako 68 proc. respondentų, o beveik pusė (49 proc.) džiaugiasi galimybe skirti daugiau laiko poilsiui. Darbuotojai kaip iššūkį įvardija ir socialinių kontaktų trūkumą.

Pažangos priemonė, kuria sprendžiama problema:

09-001-02-09-01 Skatinti socialinių partnerių įgalinimą dalyvauti socialiniame dialoge (*šalinamos 5.1 ir 5.2 priežastys*)

Priemonė, numatyta kitoje plėtros programoje:

Šeimos politikos stiprinimo plėtros programoje:

09-004-02-05-04 Užtikrinti vaikų priežiūros paslaugų įvairovę ir prieinamumą (*prisidedama prie 5.1 ir 5.2 priežasčių šalinimo*)

6 problema: Darbo aplinka vis dar kelia pavojų darbuotojų saugai ir sveikatai (toliau – DSS). 2020 m. Lietuvos Respublikoje įvyko 4 058 nelaimingi atsitikimai darbe (toliau – NAD), iš jų: 3 892 – lengvi, 132 sunkūs ir 34 mirtini. Pastarųjų 5 metų laikotarpiu sunkių NAD rodiklių tendencijos nekito (12,2 atvejo 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)³. Siektina, kad tokių įvykių darbe apskritai nebūtų.

Spręstinios problemos priežastys (išdėstytos prioriteto tvarka):

6.1. Darbdaviai neefektyviai valdo profesinę riziką (2020 m. penktadalį sunkių ir mirtinų NAD lėmė nepakankamas profesinės rizikos vertinimas įmonėse):

- 6.1.1. įmonių profesinės rizikos valdymo specialistų kompetencijos neužtikrina profesinės rizikos vertinimo;
- 6.1.2. neužtikrinamas poreikis atitinkantis VDI inspektorių kompetencijų DSS klausimais tobulinimas;
- 6.1.3. įmonių lygmeniu neplėtojama DSS srities socialinė partnerystė (sprendžiama per 2.9 uždavinio 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 (DSS reikalavimų pažeidimai sudaro tris ketvirtadalius VDI nustatomų pažeidimų (2020 m. – 76,4 proc.⁴):

- 6.3.1. teisinė sistema neskatina darbdavių užtikrinti DSS reikalavimų įgyvendinimo;
- 6.3.2. VDI žmogiškieji ir materialieji išteklių galimai nebeatitinka prevencinės (priežiūros) veiklos poreikių.

Pažangos priemonės, kuriomis sprendžiama problema:

09-001-02-09-03 Efektyvinti profesinės rizikos valdymą įmonėse ir savarankiškai dirbant (*šalinamos 6.1 ir 6.2 priežastys*)

09-001-02-09-04 Tobulinti mechanizmą, skatinantį darbdavius įgyvendinti DSS reikalavimus (*šalinama 6.3 priežastis*)

7 problema: Mažas šalies vidutinis darbo užmokestis (toliau – VDU), palyginti su kitomis išsivysčiusiomis ES šalimis**Spręstinios problemos priežastys (išdėstytos prioriteto tvarka):**

7.1. Nepakankamas darbo užmokesčio augimas privačiame sektoriuje:

- 7.1.1. darbo užmokesčio pokyčiai dar nesiekia ES vidurkio, atotrūkis išlieka. Lietuvos banko duomenimis, darbo užmokestis galėtų didėti ir toliau, jeigu ateityje keistųsi šios tendencijos:
 - 7.1.1.1. neproduktyvi ūkio struktūra, daugelyje ekonominės veiklos rūšių sukuriama žema pridėtinė vertė;

³ 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.

⁴ 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).

- 7.1.1.2. darbo jėgos kvalifikacija neatitinka darbdavių poreikių (yra vidutinė arba žema) arba sudarytos ribotos galimybės dirbantiems tobulinti kvalifikaciją;
- 7.1.2. ribotos darbo apmokėjimo reguliavimo galimybės privačiame sektoriuje:
- 7.1.2.1. dalis ūkio subjektų neįgyvendina Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų, susijusių su darbo apmokėjimo sistemų nustatymu;
- 7.1.2.2. trūksta socialinio dialogo darbo apmokėjimo klausimais – maždaug trečdalyje kolektyvinių sutarčių nesusitarta dėl darbo apmokėjimo sistemos;
- 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.

7.2. Mažėjantis darbo užmokesčio konkurencingumas viešajame sektoriuje:

- 7.2.1. nevienodas viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reglamentavimas skirtinguose Lietuvos Respublikos 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 užmokesčių sieti ne su bendru viso viešojo sektoriaus pareiginės algos baziniu dydžiu, o su kitais dydžiais, pvz., su šalies VDU ar atitinkamo sektoriaus VDU;
- 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 (daugelio viešojo sektoriaus profesijų paslaugų kainos vis dar siekia tik apie 40 proc. ES vidurkio. Jei viešojo sektoriaus darbuotojų teikiamų paslaugų kaina yra maža, mažas bus ir jų atlyginimas):
- 7.2.2.1. nepakankamai sparti viešojo sektoriaus įstaigų, kuriose dirba net 28 proc. visų užimtųjų, funkcijų peržiūra;
- 7.2.2.2. viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio skirtumai dažnai nepagrįsti ir neparodo konkrečių pareigybių darbo sudėtingumo bei atsakomybės lygio;
- 7.2.2.3. nenustatytas aiškus ir skaidrus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio indeksavimo mechanizmas.
- 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, 2019 m. kolektyvinių sutarčių taikymas darbuotojams siekė tik 15 proc.

Pažangos priemonės, kuriomis sprendžiama problema:

09-001-02-09-05 Didinti darbo užmokesčio konkurencingumą viešajame sektoriuje⁵ (šalinama 7.2 priežastis)

09-001-02-09-01 Skatinti socialinių partnerių įgalinimą dalyvauti socialiniame dialoge (prisidedama prie 7.1 ir 7.2 priežasčių šalinimo)

Priemonės, numatytos kitose plėtros programose:

Vyriausybės tvirtinamoje SADM valdomoje pajamų nelygybės mažinimo plėtros programoje:

09-002-02-01-11 Tobulinti minimaliosios mėnesinės algos nustatymo sistemą (šalinama 7.1 priežastis)

Vyriausybės tvirtinamoje Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos valdomoje viešojo valdymo plėtros programoje (prisidedama prie 7.2 priežasties šalinimo)

⁵ Nefinansinė priemonė.

**II SKYRIUS
FINANSINIŲ PROJEKCIJŲ DALIS**

NPP uždavinys	Finansinės projekcijos⁶, tūkst. Eur	Finansavimo šaltiniai
1	2	3
2.3 uždavinys „Didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo rėmimo sistemos veiksmingumą ir efektyvumą“	315 242,1	Europos socialinis fondas plus (toliau – ESF+) (2021–2027)
	110 110	Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo planas „Naujos kartos Lietuva“
	1 443	Valstybės biudžetas
	6 762	Valstybės biudžeto lėšos, skirtos ES fondų lėšomis netinkamam finansuoti pridėtinės vertės mokesčiui apmokėti
	20	Kiti tarptautiniai finansavimo šaltiniai (Užimtumo ir socialinių inovacijų programa (toliau – EaSI), Teisių, lygybės ir pilietybės programa (toliau – REC) ir kt.)
2.9 uždavinys „Stiprinti socialinį dialogą ir gerinti darbo vietų kokybę“	4 330,2	ESF+ (2021–2027)
	20	Kiti tarptautiniai finansavimo šaltiniai (EaSI, REC ir kiti)
Plėtos programos suma iš viso	437 927,3	

⁶ Pastabos:

1. Nurodant lėšas vadovaujama aktualiomis NPP finansinėmis projekcijomis 2021–2030 m. ir jų paskirstymu pagal NPP strateginius tikslus ir asignavimų valdytojus. Finansinės projekcijos bus reguliariai peržiūrimos ir pagal poreikį tikslinamos.
2. Įgyvendinant Plėtos programą bus stebimi Europos Komisijos ir kiti tarptautiniai kvietimai rengti projektus pagal Plėtos programą ir vertinama galimybė prisidėti prie Plėtos programos tikslų ir priemonių įgyvendinimo veiklomis.

III SKYRIUS
PAŽANGOS PRIEMONIŲ RINKINYS

Pažangos priemonės kodas	Pažangos priemonė	Pažangos priemonės įgyvendinimo NPP uždavinys	Kiti NPP uždaviniai	Būtinų sąlygų	Dalyvaujanti institucija	Pažangos priemonės rezultato rodiklio pavadinimas	Pažangos priemonės rezultato rodiklio reikšmės		Pažangos priemonės papildomas požymis ⁷ : LRV IP, HP, NRD
							Pradinė	2030 m.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.3 uždavinys „Didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo rėmimo sistemos veiksmingumą ir efektyvumą“									
09-001-02-03-01	Užtikrinti ADRP priemonių finansavimą, veiksmingumą ir efektyvumą	2.3. Didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo rėmimo sistemos veiksmingumą ir efektyvumą			Lietuvos Respublikos finansų ministerija	Per metus ADRP priemonėse dalyvavusių bedarbių dalis nuo UT registruotų bedarbių, proc.	5,7 (2020 m.)	10,4	
09-001-02-03-02	Didinti pažeidžiamų asmenų grupių užimtumą	2.3. Didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo rėmimo sistemos			UT	Per metus užimtais tapusių ilgalaikių bedarbių lygis, proc.	25,3 (2020 m.)	39	LRV IP, NRD, lygių galimybių visiems HP
						Darbo rinkoje užimtų darbingo amžiaus neįgaliųjų dalis nuo bendro darbingo amžiaus neįgaliųjų skaičiaus, proc.	28,4 (2020 m.)	47	
						Dalyviai, pasibaigus jų dalyvavimui įgyjantys kvalifikaciją, asm.	0 ⁸ (2021 m.)	23 096	

⁷ LRV IP – Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano priemonė; HP – priemonė, kuria prisidedama prie darnaus vystymosi, inovatyvumo (kūrybingumo) ir (ar) lygių galimybių visiems horizontaliojo principo įgyvendinimo; NRD – Nacionalinės reformų darbotvarkės įgyvendinimo priemonė; RPP – regioninė pažangos priemonė.

⁸ Preziumuojama, kad rodiklio įvertis priemonės įgyvendinimo pradžioje yra 0 proc.

		veiksmingumą ir efektyvumą				Dalyviai, pasibaigus jų dalyvavimui dirbantys, įskaitant savarankišką darbą, asm.	0 ⁸ (2021 m.)	26 270	
						Dalyviai, kurie per šešis mėnesius nuo dalyvavimo pabaigos pradėjo dirbti, įskaitant savarankišką darbą, asm.	0 ⁸ (2021 m.)	29 882	
						Dalyviai, turintys negalią, kurie sėkmingai baigė profesinės reabilitacijos programas, asm.	0 ⁸ (2021 m.)	4 554	
						55 metų ir vyresnių asmenų, kurie po dalyvavimo veiklose įgijo kompetencijas, dalis, proc.	88,63 (2020 m.)	90	
						Sėkmingai veikiančių subsidijos darbo vietai steigti gavėjų dalis, proc.	0 ⁸ (2021 m.)	80	
						Dalyvių, įgijusių aukštą pridėtinę vertę kuriančią kvalifikaciją ir (ar) kompetencijas, dalis, proc.	0 ⁸ (2021 m.)	90	
09-001-02-03-03	Skatinti verslumą	2.3. Didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo rėmimo sistemos veiksmingumą ir efektyvumą				Sėkmingai veikiančių paramą gavusių labai mažų, mažų ir vidutinių įmonių (įskaitant kooperatines įmones ir socialines įmones) dalis, proc.	0 ⁸ (2021 m.)	80	Lygių galimybių visiems HP
09-001-02-03-04		2.3. Didinti darbo			UT	Per metus užimtais tapusių bedarbių lygis, proc.	40,2 (2020 m.)	60	LRV IP

	Efektyvinti UT veiklos procesus ir funkcijas	ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo rėmimo sistemos veiksmingumą ir efektyvumą				Įgyvendinta UT skaitmeninė transformacija, proc.	30 (2020)	90	LRV IP
09-001-02-03-05	Tobulinti kovos su nelegaliu ir nedeklaruotu darbu priemonės	2.3. Didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo rėmimo sistemos veiksmingumą ir efektyvumą	2.8. Skatinti verslo atsakomybę		VDI	Nelegalaus darbo kontrolės rezultatyvumas, proc.	30,4 (2019 m.)	42	LRV IP
						Elektroninėmis priemonėmis identifikuojamų statybvietėse dirbančiųjų dalis nuo visų dirbančiųjų, proc.	0 ⁸ (2021 m.)	ne mažiau kaip 80	
2.8 uždavinys „Skatinti verslo atsakomybę“									
09-001-02-08-01	Didinti informavimą apie atsakingo verslo principus	2.8. <u>Skatinti verslo atsakomybę</u>				Pagal verslo tvarumo ir atsakingumo indeksą 65 ir daugiau balų surinkusių įmonių dalis nuo visų savo pažangą socialinės atsakomybės srityje matuojančių įmonių, proc.	Duomenų nėra ⁹	60	Darnaus vystymosi HP, lygių galimybių visiems HP
2.9 uždavinys „Stiprinti socialinį dialogą ir gerinti darbo vietų kokybę“									
09-001-02-09-01	Skatinti socialinių partnerių įgalinimą dalyvauti socialiniame dialoge	2.9. Stiprinti socialinį dialogą ir gerinti darbo vietų kokybę	2.3. Didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo		VDI	Organizacijų ir įmonių, kuriose per šešis mėnesius po dalyvavimo veiklose, skirtose socialiniam dialogui vystyti, pabaigos įvyko teigiamas pokytis, dalis, proc.	0 ⁸ (2021 m.)	30	LRV IP, darnaus vystymosi HP

⁹ Reikšmė bus nustatyta 2023 m.

			rėmimo sistemos veiksmingu-mą ir efektyvumą		VDI	Darbuotojų, galinčių nustatyti savo darbo laiko pradžią ir pabaigą, proc.	9,7 (2019 m.)	25	Lygių galimybių visiems HP
09-001-02-09-03	Efektyvinti profesinės rizikos valdymą įmonėse ir savarankiškai dirbant	2.9. Stiprinti socialinį dialogą ir gerinti darbo vietų kokybę	2.3. Didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo rėmimo sistemos veiksmingu-mą ir efektyvumą		VDI	Asmenų, kurie po dalyvavimo veiklose įgijo arba patobulino profesinės rizikos vertinimo ir priežiūros (kontrolės) kompetencijas, dalis, proc.	0 ⁸ (2021 m.)	95	
09-001-02-09-04	Tobulinti mechanizmą, skatinantį darbdavius įgyvendinti DSS reikalavimus	2.9. Stiprinti socialinį dialogą ir gerinti darbo vietų kokybę	2.3. Didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo rėmimo sistemos veiksmingu-mą ir efektyvumą		VDI	Sunkių ir mirtinų NAD, neįskaičiuojant įvykių, įvykusių dėl Kelių eismo taisyklių pažeidimų, skaičiaus, tenkančio 100 tūkst. darbuotojų, mažėjimas, proc.	0 ⁸ (2021 m.)	25	
09-001-02-09-05	Didinti darbo užmokesčio konkurencingumą viešajame sektoriuje	2.9. Stiprinti socialinį dialogą ir gerinti darbo vietų kokybę	2.3. Didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo rėmimo sistemos veiksmingu-mą ir efektyvumą			Pareiginės algos bazinio dydžio augimo (proc.) ir minimaliosios mėnesinės algos augimo (proc.) santykis	0,1 (2021 m.)	1	
						Pareiginės algos kintamoji dalis, proc.	40 (2021 m.)	20	