

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

**I SKYRIUS
PLĖTROS PROGRAMOS PASKIRTIS**

Valstybės veiklos sritis - socialinė apsauga ir užimtumas

2021–2030 metų nacionalinio pažangos plano (toliau – NPP) uždavinių įtraukimo į Programą logika

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, reikalinga didinti įsidarbinimo galimybes, verslumą, skatinti karjeros planavimo ir konsultavimo priemones, padedančias prisitaikyti prie darbo rinkos.

Žemos kvalifikacijos darbuotojai turi mažiau galimybių įsidarbinant nei 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 plėtojimas, kuris vertinamas kaip prisidedantis prie 2021–2030 m. plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įtraukios darbo rinkos plėtros programos (toliau – plėtros programa) 2.3 uždavinio „Didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo rėmimo sistemos veiksmingumą ir efektyvumą“, 2.8 uždavinio „Skatinti verslo atsakomybę“ ir 2.9 uždavinio „Stiprinti socialinį dialogą ir gerinti darbo vietų kokybę“ sėkmingo įgyvendinimo.

Siekiant NPP 2.3 uždavinio „Didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes ir užimtumo rėmimo sistemos veiksmingumą ir efektyvumą“, 2.8 uždavinio „Skatinti verslo atsakomybę“ ir 2.9 uždavinio „Stiprinti socialinį dialogą ir gerinti darbo vietų kokybę“ įgyvendinimo, bus kuriama labiau įtrauki ir tvaresnė darbo rinkos sistema, skatinant dirbančiųjų ir registruotų bedarbių, pažeidžiamų grupių užimtumą.

Atsižvelgiant į COVID-19 (koronaviruso infekcijos) sukeltas pasekmes darbo rinkai, padidėjusį nedarbo lygį, numatoma peržiūrėti ir pritaikyti laikinas paramos priemones nedarbo rizikai mažinti ir darbo vietoms išsaugoti, kurios finansuojamos tęstinėmis lėšomis.

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. (2025 m. – 1,7; 2030 m. – 1,5).

2.3.2. Pakartotinai per 12 mėnesių nuo neterminuoto į(si)darbinimo įregistruotų bedarbių dalis, proc. (2025 m. – 16; 2030 m. – 14).

1 problema: Nepaisant darbo ieškančių asmenų užimtumui remti teikiamų paslaugų ir taikomų priemonių, 26 proc. registruotų bedarbių (72 tūkst.) 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.

Spręstinios problemos priežastys (išdėstytos prioriteto tvarka):**1. Užimtumo rėmimo sistema yra fragmentuota ir nėra veiksminga:**

1.1. nėra žinoma detali asmeninė situacija ir nedarbo priežastys asmenų, neregistruotų Užimtumo tarnyboje prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – UT) ir tokiu būdu nepanaudojamas šios informacijos potencialas, galintis padėti atpažinti tuos asmenims ir juos įveikinti/įtraukti į darbo rinką;

1.2. kompleksinis paslaugų teikimas nėra išplėtotas, komunikacija tarp skirtingų pagalbą teikiančių ar organizuojančių valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų ir organizacijų nėra efektyvi, trūksta informacijos apie jiems prieinamą pagalbą socialinės apsaugos ir užimtumo srityje;

1.3. teikiant darbo rinkos paslaugas, neužtikrinamas taiklus ADRP priemonių taikymas bei dalyvių motyvacija dirbti/mokyti;

1.4. ADRP priemonės taikomos nepriklausomai nuo individualaus asmens nedarbo priežasčių;

1.5. finansavimo trūkumas ir finansavimo būdas:

1.5.1. ADRP priemonėmis pasinaudoja mažiau nei 10 proc. registruotų bedarbių, nors ADRP priemonių poreikis - 32 proc., nes 68 proc. registruotų bedarbių įsidarbina be ADRP priemonių;

1.5.2. faktinė įdarbinimo subsidijuojant taikymo trukmė yra dvigubai trumpesnė nei Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nustatyta maksimali trukmė (vidutinė įdarbinimo subsidijuojant priemonės finansavimo trukmė sudaro tik virš 3 mėn., Užimtumo įstatyme nustatyta teikimo trukmė - iki 6 mėn.);

1.5.3. dėl nelankstaus ES lėšomis finansuojamų priemonių įgyvendinimo, registruoti UT darbo ieškantys asmenys ilgai (vidutiniškai 8 mėn.) laukia dalyvavimo ADRP priemonėse.

2. 32 proc. skirtingų socialinių grupių asmenų, registruotų UT, įsidarbintų tik taikant suderintas kompleksines paslaugas ir ADRP priemones:**2.1. ilgalaikių bedarbių įsidarbinimą riboja:**

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

2.1.2. žema kvalifikacija ar jos neturėjimas;

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

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

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

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

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

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

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);

2.2.2. neigiamas visuomenės ir darbdavių požiūris;

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

2.2.4. ribotas susisiekimas ir infrastruktūros nepritaikymas;

2.2.5. nepritaikytos darbo vietos;

¹ UT 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 UT dienos (Užimtumo įstatymo 25 str. 5 p.).

- 2.2.6. baimė netekti išmoky;
- 2.3. **vyresnių asmenų** (36,4 proc., 100,9 tūkst. iš visų registruotų bedarbių sudaro vyresni kaip 50 m. registruoti bedarbiai) įsidarbinimą riboja:
- 2.3.1. diskriminacija dėl amžiaus integruojantis/išsilaikant darbo rinkoje;
 - 2.3.2. pokyčių baimė, nenoras mokytis, keisti darbą, motyvacijos stoka (tik 2,6% vyresnių nei 55 m. asmenų pasiryžę įgyti/keisti kvalifikaciją);
 - 2.3.3. žema kvalifikacija ar jos neturėjimas;
 - 2.3.4. turimo išsilavinimo neatitikimas darbo rinkai;
- 2.4. **jaunimo iki 29 m.** (25,8 proc., 71,4 tūkst. registruotų bedarbių sudaro 16-29 m. registruoti bedarbiai) įsidarbinimą riboja:
- 2.4.1. ankstyvas iškritimas iš švietimo sistemos (5,6 proc. jaunuolių anksti pasitraukia iš švietimo sistemos, 2018 m. buvo 4,6 proc., 2019 m. - 4 proc.);
 - 2.4.2. žema kvalifikacija ar jos neturėjimas, turimo išsilavinimo neatitikimas darbo rinkai;
 - 2.4.3. sklandaus perėjimo iš mokyklos ar studijų į darbo rinką stoka (jaunuoliams iki 29 m. įsidarbinti vidutiniškai reikia 3,8 mėn. nuo registracijos UT pradžios²);
 - 2.4.4. kompleksinės socialinės problemos (13 proc. 15-29 m. jaunimo nedirba, nesimoko ir nedalyvauja mokymuose, 2019 m. buvo 10,9 proc.);
 - 2.4.5. motyvacijos ir socialinių įgūdžių stoka (5 tūkst., 7 proc. jaunimo iki 29 m. neturi motyvacijos, socialinių įgūdžių neturi 1,1 proc., 0,8 tūkst.);
 - 2.4.6. darbo patirties stoka (1,3 proc., 1 tūkst. jaunuolių iki 29 m. pirmą kartą pradeda darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją; 12,2 proc., 8,1 tūkst. jaunuolių iki 29 m. iki registracijos UT yra nedirbę);
- 2.5. **moterų ir vyrų segregacija švietime ir darbo rinkoje:**
- 2.5.1. profesijos pasirinkimas pagal stereotipinius lyčių vaidmenis;
 - 2.5.2. studijų srities bei krypties pasirinkimas pagal stereotipinius lyčių vaidmenis;
 - 2.5.3. nepakankamas procentas moterų užimančių aukščiausias pareigas (viešajame ir privačiame sektoriuje) ir dalyvaujančių priimant sprendimus;
 - 2.5.4. darbo užmokesčio atotrūkis tarp moterų ir vyrų.
- 3. 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 parodo Lietuvoje esant struktūrinį nedarbą:**
- 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. neįgalųjų neturi profesinio pasirengimo));
 - 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;
 - 3.3. nėra nacionaliniu mastu įdiegtos ir visus asmens amžiaus tarpsnius apimančios profesinio orientavimo sistemos bei informuotumo apie darbo pasiūlos ir paklausos vertinimo rezultatus, nesukuriamos palankios sąlygos ugdyti karjeros planavimui būtinas kompetencijas, egzistuoja kvalifikuotų karjeros specialistų stygius;
 - 3.4. švietimo ir mokymo problemos, turinčios įtakos struktūriniam nedarbui:
 - 3.4.1. profesinio mokymo metu įgytos kvalifikacijos, kompetencijos ir įgūdžiai netenkina tiek darbdavių, tiek besimokančiųjų;
 - 3.4.1.1. menkas profesinio mokymo patrauklumas dėl žemo visuomenės vertinimo;
 - 3.4.1.2. neužtikrinta profesinio mokymo kokybė;
 - 3.4.1.3. pameistrystė yra nepopuliari dėl papildomos administracinės naštos įmonėms organizuojant ir vykdant pameistrystės programas;
 - 3.4.1.4. profesinis mokymas nelankstus, nes nesudaromos sąlygos derinti mokymąsi su darbo ir šeiminiiais išsipareigojimais;
 - 3.4.1.5. nedidelės finansinės paskatos/stipendijos neskatina rinktis profesinio mokymo;
 - 3.4.2. aukštojo mokslo suteikiamos kvalifikacijos netenkina tiek darbdavių, tiek studijuojančių 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>

3.4.3. norintiems mokytis aukštojo mokslo institucijose nėra pakankamai išplėtotos formaliuoju ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo galimybės bei profesinių kvalifikacijų pripažinimo sistema;

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

3.6. informuotumas apie suaugusiųjų mokymosi naudą ir galimybes tebėra menkas, tai daro įtaką asmens motyvacijai tobulinti savo kvalifikaciją.

4. 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.

5. Asmenys, galintys įsitraukti į darbo rinką, atskiruose regionuose susiduria su kliūtimis, iš kurių pagrindinės yra šios:

5.1. 14,7 proc., 10,6 tūkst. neturi galimybės nuvykti į darbo vietą, kadangi regionuose neišvystytas visuomeninis susisiekimas, neturi asmeninio transporto, darbdaviai neorganizuoja atvežimo į darbo vietą;

5.2. finansinių paskatų į darbą važinėjantiems asmenims trūkumas;

5.3. dalis darbdavių nėra pasirengę taikyti lanksčias darbo organizavimo formas, įskaitant nuotolinį darbą, o ne visi darbuotojai – dirbti lanksčiai, įskaitant rinktis nuotolinį darbą (plačiau analizuojama 2.9 uždavinio 2 problemoje);

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.

6. UT teikiamų paslaugų kokybė ir įvairovė neatliepia darbo ieškančių asmenų ir darbdavių poreikių:

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;

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

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);

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

6.5. žmoniškųjų 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 žmoniškuosius išteklius, individualizuotos paslaugos klientams labiausiai priklauso nuo tinkamos konsultantų kvalifikacijos):

6.5.1. nepakankami žmogiškieji ištekliai;

6.5.2. nepakankamas darbuotojų įsitraukimas ir skatinimas;

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

6.7. krizės situacijose paslaugoms, priemonėms ir informacinei sistemai pritaikyti vidutiniškai prireikia 4 savaičių:

6.7.1. nėra kokybės valdymo ir rezultatų vertinimo sistemingumo;

6.7.2. nepakankamas dėmesys vartotojų įpročių formavimo strategijoms;

6.7.3. nepakankamas dėmesys darbo pobūdžio stebėsenai ir analizei;

6.7.4. netobulinami vidiniai mechanizmai padidėjusio krūvio pasekmių sumažinimui.

Priemonės, kuriomis sprendžiama problema:

- Užtikrinti ADRP priemonių finansavimą, veiksmingumą ir efektyvumą (šalina 1 priežastį, prisideda prie 3 priežasties šalinimo)
- Didinti pažeidžiamų asmenų grupių užimtumą (šalina 2 priežastį, prisideda prie 3 priežasties šalinimo)
- Skatinti verslumą (šalina 4 priežastį)

- Efektyvinti UT veiklos procesus ir funkcijas (šalina 6 priežastį, prisideda prie 1 priežasties šalinimo)
Kitos priemonės numatytos:
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės tvirtinamoje Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos valdomoje Šeimos politikos stiprinimo plėtros programoje (toliau – Šeimos politikos stiprinimo plėtros programa) (prisideda prie 2.1 priežasties šalinimo, šalina 2.5 priežastį)
- Vyriausybės tvirtinamoje Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos valdomoje Socialinės sutelkties plėtros programoje (toliau - Socialinės sutelkties plėtros programa) (prisideda prie 2.1 priežasties šalinimo, šalina 2.5 priežastį)
- Vyriausybės tvirtinamoje Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos valdomoje švietimo plėtros programoje (toliau – Švietimo plėtros programa) (šalina 3 priežastį)
- Vyriausybės tvirtinamoje Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos valdomoje regionų plėtros programoje (toliau – Regionų plėtros programa), priemonės nustatant regionų plėtros planuose (šalina 5 priežastį)

2 problema: Užimtumas šalyje nėra tvarus

Spręstinos problemos priežastys (išdėstytos prioriteto tvarka):

1. Darbo vietų kokybės stoka

Priežastys įvardintos 2.9 uždavinyje.

2. Užimtų asmenų neprisitaikymas prie darbo rinkos

Priežastis yra tokia pati kaip 2.3 uždavinio 1 problemos 3 priežastis.

3. Žema darbuotojo motyvacija ar paskatos dirbti:

- 3.1. sveikatos problemos ir negalia;
- 3.2. kita priežastis yra tokia pati kaip 2.3 uždavinio 1 problemos 3 priežastis;
- 3.3. kita priežastis yra tokia pati kaip 2.3 uždavinio 1 problemos 5 priežastis.

4. Diskriminacijos, priekabiavimo darbe apraiškos:

- 4.1. formaliojo ir neformaliojo švietimo programose nėra atspindima pažeidžiamų socialinių grupių patirtis, ir tai lemia tęstinę šių socialinių grupių diskriminaciją;
- 4.2. švietimo priemonių tikslinėms grupėms (pvz., darbuotojams, darbdaviams ir kt.) trūkumas;
- 4.3. socialinės partnerystės lygių galimybių srityje trūkumai;
- 4.4. viešojo sektoriaus problematika, lemianti lygių galimybių neužtikrinimą (tobulintini teisės aktai ir lygybės duomenų rinkimo sistemos trūkumai);
- 4.5. persikertančioji nelygybė (diskriminacija keliais pagrindais);
- 4.6. nepakankama apsauga nuo smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje.

5. Nelegalus ir nedeklaruoto darbo paplitimas (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 darbo rinkoje. Lietuvos šešėlio dydžiai: statybose – 1/5 šešėlio; šešėlis iš viso 15-23 proc. bendrojo vidaus produkto (toliau – BVP); neapskaitytos verslo pajamos – apie 1,35 mlrd. eurų (kai šešėlis 15 proc. BVP); Lietuvos Respublikos valstybės biudžetas neteko apie 400 mln. (mokesčių ir BVP santykis arti 1/3)):

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, nustačius nelegaliai dirbančius asmenis, neįmanoma nustatyti, kokių įmonių naudai jie dirbo;

5.2. VDI žmogiškieji ir materialieji ištekliai neatitinka nelegalaus ir nedeklaruoto darbo kontrolės poreikių;

5.3. taikomos administracinės nuobaudos nėra veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios, nepasiekama administracinės nuobaudos paskirtis; Vidutinis administracinės baudos dydis 2020 m. I pusr. už kiekvieną atvejį, kai buvo nustatytas nelegalaus darbo faktas, buvo 1 064 Eur. Teismai pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 95 straipsnį vis dar skiria minimalią piniginę baudą už nelegalų darbą, neatsižvelgdami į pažeidimo pobūdį, jo mastą ir padarytą žalą valstybei, dėl ko ne tik nepasiekama administracinės nuobaudos paskirtis, bet ir gaunamas atvirkštinis rezultatas – darbdavys nėra atgrasomas nuo tolesnių pažeidimų, nes teismo paskirta administracinė nuobauda yra mažai reikšminga, palyginus su gauta nauda;

5.4. žemas darbo užmokestis. Regionuose darbo pasiūlymai su minimaliu ar vos didesniu (iki 10 proc.) darbo užmokesčiu 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.

Priemonės, kuriomis sprendžiama problema:

- 2.9 uždavinio priemonės (šalina 1 priežastį)
- Didinti pažeidžiamų asmenų grupių užimtumą (prisideda prie 2 ir 3.2 priežasčių šalinimo)
- Tobulinti kovos su nelegaliu ir nedeklaruotu darbu priemones (šalina 5 priežastį)
Kitos priemonės numatytos:
- Švietimo plėtros programoje (šalina 2 priežastį, prisideda prie 3 priežasties šalinimo)
- Regionų plėtros programoje, priemones nustatant regionų plėtros planuose (prisideda prie 3.3 priežasties šalinimo)
- Socialinės sutelkties plėtros programoje (šalina 4 priežastį)

NPP uždavinys, kodas ir pavadinimas

2.8 „Skatinti verslo atsakomybę“

NPP uždavinio rodiklis ir (ar) tikslo rodiklis

2.8.1. Įmonių, kurios matuoja pažangą socialinės atsakomybės srityje pagal verslo tvarumo ir atsakingumo indeksą, skaičius (2025 m. – 75; 2030 m. – 100)

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

Spręstinos problemos priežastys (išdėstytos prioriteto tvarka):

1. Atsakingo verslo neskaitina nei darbuotojai, nei visuomenė:

- 1.1. nepakankama informacijos sklaida ir kitų įmonių gerųjų socialinės atsakomybės pavyzdžių sklaida;
- 1.2. nedidelis procentas įmonių rengia ir viešai skelbia savo socialinės atsakomybės ataskaitas:
 - 1.2.1. nežinomybė ir aiškumo trūkumas, kaip rengti socialinės atsakomybės ataskaitas;
 - 1.2.2. iki šiol nebuvo realiai veikiančios, konkrečiai mūsų šaliai pritaikytos įmonių ir organizacijų socialinės atsakomybės vertinimo sistemos;
- 1.3. dalis verslo neįgyvendina ir netaiko socialinės atsakomybės dėl išankstinių nuostatų, ypač nuostatų, kurios nukreiptos prieš tam tikras socialines grupes (diskriminacija);
- 1.4. dalis darbdavių atstovų nepakankamai bendradarbiauja su darbuotojų atstovais.

2. Įmonės laikosi nuostatų, kad priemonės, skirtos socialinių poreikių tenkinimui, didina papildomas išlaidas:

- 2.1. nėra paskatų (visų pirma, mokesčių) verslui būti socialiai atsakingam;
- 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.

Priemonė, kuria sprendžiama problema:

- Didinti informuotumą apie atsakingo verslo principus (šalina 1 ir 2 priežastis)
- Kitos priemonės numatytos:
- Socialinės sutelkties plėtros programoje (šalina 1.3 priežastį)

NPP uždavinys, kodas ir pavadinimas**2.9 „Stiprinti socialinį dialogą ir gerinti darbo vietų kokybę“****NPP uždavinio rodiklis ir (ar) tikslo rodiklis**

2.9.1. Darbuotojų, kuriems taikomos kolektyvinės sutartys, dalis nuo visų šalies darbuotojų, proc. (2025 m. – 25; 2030 m. – 30).

2.9.2. Darbo vietos ir užimtumo kokybės įvertis, balais (iš 100) (2025 m. – 56,4; 2030 m. – 59,75).

1 problema: Ribotas socialinių partnerių įsitraukimas sprendžiant darbo, socialinius ir ekonominius klausimus**Spreštinios problemos priežastys (išdėstytos prioriteto tvarka):****1. Trūksta socialinio dialogo kultūros:**

1.1. ribotas visuomenės suvokimas apie socialinį dialogą:

1.1.1. švietimas socialinio dialogo klausimais nėra pakankamas;

1.1.2. socialinio dialogo viešinimo veiklos ne visuomet yra tinkamos tiek formos, tiek turinio prasme.

1.2. trūksta pasitikėjimo tarp darbdavių ir darbuotojų;

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

1.3.1. darbdaviai nesupranta kolektyvinių sutarčių sudarymo naudos;

1.3.2. darbuotojams trūksta žinių apie socialinį dialogą;

1.3.3. Lietuvos darbo santykiai yra individualizuoti;

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

2. Socialiniai partneriai nėra reprezentatyvūs:

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

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

2.1.2. profesinės sąjungos veikia daugiausia viešajame sektoriuje;

2.1.3. profesinės sąjungos skiria mažiau dėmesio naujų narių, neatitinkančių „tradicinio darbuotojo“ sampratos, pritraukimui;

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

2.2.1. finansinių išteklių stoka ir jų netinkamas paskirstymas;

2.2.2. didelė socialinių partnerių tarpusavio fragmentacija;

2.2.3. privataus sektoriaus darbdavių organizacijos daugumą atvejų neturi įgaliojimų iš savo narių sudaryti šakos kolektyvinių sutarčių.

Priemonė, kuria sprendžiama problema:

Skatinti socialinių partnerių įgalinimą dalyvauti socialiniame dialoge (šalina 1 ir 2 priežastis)

2 problema: Šalies ūkyje neišnaudojami lanksčių darbo formų suteikiami privalumai. Lietuvoje kas dešimtas (11,6 proc.) užimtas gyventojas gali pats nustatyti savo darbo laiko pradžią ir pabaigą (ES vidurkis – 20 proc.), 9,7 proc. (ES vidurkis taip pat 20 proc.) – gali nustatyti savo 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. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija atliko apklausą (buvo apklaustos 69 įmonės, kuriose dirba 12584 darbuotojų), pagal kurią tik 3 proc. naudojami nuotoliniu darbu, 5 proc. naudojami lanksčiu ar individualiu darbo grafiku. COVID-19 (koronaviruso infekcija) lėmė, kad nuotoliniu darbu pradėta naudotis dažniau, tačiau vis dar nėra išnaudojamos kitos lanksčios darbo organizavimo formos.

Spręstinios problemos priežastys (išdėstytos prioriteto tvarka):

1. Dalis darbdavių nėra pasirengę taikyti lanksčias darbo organizavimo formas.

Pasitikėjimo darbuotojais stoka yra viena didžiausių kliūčių, trukdančių sudaryti lanksčias darbo sąlygas - tai rodo ir 2020 m. rugsėjo mėn. Spinter atliktas tyrimas. Nors Spinter 2019 m. spalio mėn. tyrimas parodė, kad laisvai bet kada dirbti nuotoliniu būdu norėtų dirbti 81 proc. darbuotojų, tačiau tokią galimybę turėjo tik 5 proc.

Ne visi darbdaviai yra aprūpinę darbuotojus reikalingomis nuotoliniam darbui darbo priemonėmis. Tą patvirtino ir Spinter 2020 m. gegužę atliktas tyrimas ir VDI gauti skambučiai ir paklausimai.

2. Ne visi darbuotojai yra pasirengę dirbti lanksčiai.

2020 m. gegužę atliktas Spinter tyrimas parodė, kad 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 pamiegoti ilgiau. Darbuotojai kaip iššūkį įvardija ir socialinių kontaktų trūkumą.

Priemonė, kuria sprendžiama problema:

- Skatinti socialinių partnerių įgalinimą dalyvauti socialiniame dialoge (šalina 1 ir 2 priežastis)

Kitos priemonės numatytos:

- Šeimos politikos stiprinimo plėtros programoje (prisideda prie 1 ir 2 priežasčių šalinimo)

3 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)³. Tuo tarpu siektina, kad tokių įvykių darbe apskritai nebūtų.

Spręstinios problemos priežastys (išdėstytos prioriteto tvarka):

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

- 1.1. įmonių profesinės rizikos valdymo specialistų kompetencija neužtikrina profesinės rizikos vertinimo;
- 1.2. neužtikrinamas poreikius atitinkantis VDI inspektorių kompetencijų DSS klausimais tobulinimas;
- 1.3. įmonių lygmenyje nevystoma DSS srities socialinė partnerystė (sprendžiama per 2.9 uždavinio 1 problemą).

2. Savarankiškai dirbantys asmenys neturi žinių apie profesinę riziką:

- 2.1. Lietuvos Respublikos teisės aktai neįpareigoja savarankiškai dirbančių asmenų turėti žinių apie profesinę riziką;
- 2.2. savarankiškai dirbantys asmenys nemotyvuoti savanoriškai įgyti žinių apie profesinę riziką.

3. Teisinė ir priežiūros sistema nesudaro efektyvaus mechanizmo, skatinančio darbdavius įgyvendinti DSS reikalavimus (DSS reikalavimų pažeidimai sudaro tris ketvirtadalius VDI nustatomų pažeidimų; 2020 m. – 76,4 proc.⁴):

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)

- 3.1. teisinė sistema neskatina darbdavių užtikrinti DSS reikalavimų įgyvendinimą;
 3.2. VDI žmogiškieji ir materialieji ištekliai galimai nebeatitinka prevencinės (priežiūros) veiklos poreikių.

Priemonės, kuriomis sprendžiama problema:

- Efektyvinti profesinės rizikos valdymą įmonėse ir savarankiškai dirbant (šalina 1 ir 2 priežastis)
- Tobulinti mechanizmą, skatinantį darbdavius įgyvendinti DSS reikalavimus (šalina 3 priežastį)

4 problema: Mažas šalies vidutinis darbo užmokestis (toliau – VDU) lyginant su kitomis išsivysčiusiomis ES šalimis

Spręstinios problemos priežastys (išdėstytos prioriteto tvarka):

1. Nepakankamas darbo užmokesčio augimas privačiame sektoriuje:

- 1.1. darbo užmokesčio pokyčiai dar nesiekia ES vidurkio, atotrūkis išlieka. Lietuvos banko duomenimis erdvės darbo užmokesčio augimui yra:
- 1.1.1. neproduktyvi ūkio struktūra, daugelyje ekonominės veiklos rūšių sukuriama žema pridėtinė vertė;
 - 1.1.2. darbo jėgos kvalifikacija neatitinka darbdavių poreikių - yra vidutinės bei žemos kvalifikacijos arba ribotos galimybės dirbantiesiems tobulinti kvalifikaciją;
- 1.2. ribotos darbo apmokėjimo reguliavimo galimybės privačiame sektoriuje:
- 1.2.1. dalis ūkio subjektų neįgyvendina Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatų, susijusių su darbo apmokėjimo sistemų nustatymu;
 - 1.2.2. trūksta socialinio dialogo darbo apmokėjimo klausimais – maždaug trečdalyje kolektyvinių sutarčių nesusitarta dėl darbo apmokėjimo sistemos;
 - 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.

2. Mažėjantis darbo užmokesčio konkurencingumas viešajame sektoriuje:

- 2.1. nevienodas viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reglamentavimas skirtinguose Lietuvos Respublikos įstatymuose ir nesisteminiai šių įstatymų pakeitimai:
- 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;
 - 2.1.2. nėra paskirtos vienos ministerijos, atsakingos už viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo klausimų koordinavimą;
- 2.2. disproporcijos viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjime (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):
- 2.2.1. nepakankamai sparti viešojo sektoriaus įstaigų, kuriose dirba net 28 proc. visų užimtųjų, funkcijų peržiūra;
 - 2.2.2. viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio skirtumai dažnai nepagrįsti ir neparodo konkrečių pareigybės darbo sudėtingumo bei atsakomybės lygio;
 - 2.2.3. nėra nustatytas aiškus ir skaidrus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio indeksavimo mechanizmas.
- 2.3. nepakankamai konstruktyvus bendradarbiavimas tarp socialinių partnerių: nepakankamai viešojo sektoriaus darbuotojai įtraukiami į socialinį dialogą. Nors 71 proc. visų kolektyvinių sutarčių yra sudaromos viešajame sektoriuje, 2019 m. kolektyvinių sutarčių taikymas dirbančiųjų atžvilgiu siekė tik 15 proc.

Priemonės, kuriomis sprendžiama problema:

- Didinti darbo užmokesčio konkurencingumą viešajame sektoriuje⁵ (šalina 2 priežastį)
 - Skatinti socialinių partnerių įgalinimą dalyvauti socialiniame dialoge (prisideda prie 1 ir 2 priežasties šalinimo)
- Kitos priemonės numatytos:

⁵ Nefinansinė priemonė

- Vyriausybės tvirtinamoje Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos valdomoje pajamų nelygybės mažinimo plėtros programoje (šalina 1 priežastį)
- Vyriausybės tvirtinamoje Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos valdomoje Viešojo valdymo plėtros programoje (prisideda prie 2 priežasties šalinimo)

II SKYRIUS FINANSINIŲ PROJEKCIJŲ DALIS

NPP uždavinys	Finansinės projekcijos ⁶ , tūkst. Eur	Finansavimo šaltiniai
1	2	3
2.3. 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 apmokėti ES fondų lėšomis netinkamą finansuoti pridėtinės vertės mokestį
	20	Kiti tarptautiniai finansavimo šaltiniai (Užimtumo ir socialinių inovacijų programa (toliau - EaSI), Teisių, lygybės ir pilietybės programa (toliau - REC) ir kiti)
2.9. Stiprinti socialinį dialogą ir gerinti darbo vietų kokybę	4 330,2	ESF+ (2021-2027)
	20	Kiti tarptautiniai finansavimo šaltiniai (EaSI, REC ir kiti)
Plėtros programos suma iš viso (tūkst. Eur)	437 927,2	

⁶ Pastabos:

1. Nurodant lėšas vadovaujamosi 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 plėtros programą bus stebimi Europos Komisijos ir kiti tarptautiniai kvietimai rengti projektus pagal plėtros programą ir vertinama galimybė prisidėti prie plėtros programos tikslų ir priemonių įgyvendinimo veiklomis.

**III SKYRIUS
PAŽANGOS PRIEMONIŲ RINKINYS**

Pažangos priemonės kodas	Pažangos priemonė	Pažangos priemonės įgyvendinimo NPP uždavinys	Kiti NPP uždaviniai	Būtinės sąlygos	Dalyvaujanti institucija	Pažangos priemonės rezultato rodiklio pavadinimas	Pažangos priemonės rezultato rodiklio reikšmės		Pažangos priemonės papildomas požymis: LRV IP, HP, NRD
							Pradinė	2030 m.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.3 uždavinys									
09-001-02-03-01 (PN)	Užtikrinti ADRP priemonių finansavimą, veiksmingumą ir efektyvumą	2.3		-	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 (PP)	Didinti pažeidžiamų asmenų grupių užimtumą	2.3			UT	Per metus užimtais tapusių ilgalaikių bedarbių lygis, proc.	25,3 (2020 m.)	39	Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano priemonė (toliau – LRV IP), Nacionalinės reformų darbotvarkės įgyvendinimo priemonė, lygių
						Darbo rinkoje užimtų neįgaliųjų dalis, procentais nuo bendro neįgaliųjų skaičiaus	28,4 (2020 m.)	47	
						Dalyviai, pasibaigus jų dalyvavimui įgyjantys kvalifikaciją, asm.	0 (2021 m.)	23 096	
						Dalyviai, pasibaigus jų dalyvavimui, dirbantys, įskaitant savarankišką darbą, asm.	0 (2021 m.)	26 270	
						Dalyviai, kurie per šešis mėnesius nuo dalyvavimo pabaigos pradėjo dirbti, įskaitant savarankišką darbą, asm.	0 (2021 m.)	29 882	
						Dalyviai, turintys negalią, kurie sėkmingai baigė	0 (2021 m.)	4 554	

						profesinės reabilitacijos programos, asm.			galimybių visiems horizontalusis principas (toliau – HP)
						55 metų ir vyresnių asmenų, kurie po dalyvavimo įgijo kompetencijas, dalis, proc.	88,63 (2020 m.)	90	
						Sėkmingai veikiančių subsidijos darbo vietai steigti gavėjų dalis, proc.	0 (2021 m.)	80	
						Dalyvių, įgijusių aukštą pridėtinę vertę kuriančią kvalifikaciją ir (ar) kompetenciją(-as), dalis, proc.	0 (2021 m.)	90	
09-001-02-03-03 (PP)	Skatinti verslumą	2.3				Sėkmingai veikiančių paramą gavusių labai mažų, mažų ir vidutinių įmonių (įskaitant kooperatines įmones ir socialines įmones) dalis, proc.	0 (2021 m.)	80	Lygių galimybių visiems HP
09-001-02-03-04 (PP)	Efektyvinti UT veiklos procesus ir funkcijas	2.3			UT	Per metus užimtais tapusių bedarbių lygis, proc.	40,2 (2020 m.)	60	LRV IP
						Įgyvendinta UT skaitmeninė transformacija, proc.	30 (2020)	90	LRV IP
09-001-02-03-05 (PP)	Tobulinti kovos su nelegaliu ir nedeklaruotu darbu priemones	2.3	2.8		VDI	Nelegalaus darbo kontrolės rezultatyvumas, proc.	30,4 (2019 m.)	42	LRV IP
						Elektroninėmis priemonėmis identifikuojamų statybvietėse dirbančiųjų dalis nuo visų dirbančiųjų, proc.	0 (2021 m.)	ne mažiau kaip 80	
2.8 uždavinys									
09-001-02-08-01 (PN)	Didinti informuotumą apie atsakingo verslo principus	2.8				Verslo tvarumo ir atsakingumo indekse 65 ir daugiau balų surinkusių įmonių dalis nuo visų savo pažangą socialinės atsakomybės srityje matuojančių įmonių, proc.	⁷	60	Darnaus vystymosi, lygių galimybių visiems HP

⁷Reikšmė bus nustatyta 2021 m. II pusmetį

2.9 uždavinys									
09-001-02-09-01 (PP)	Skatinti socialinių partnerių įgalinimą dalyvauti socialiniame dialoge	2.9	2.3		VDI	Organizacijų ir įmonių, kuriose per šešis mėnesius po dalyvavimo veiklose, skirtose vystyti socialinį dialogą, pabaigos įvyko teigiamas pokytis, dalis, proc.	0 (2021 m.)	30	LRV IP, darnaus vystymosi HP
					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 (PP)	Efektyvinti profesinės rizikos valdymą įmonėse ir savarankiškai dirbant	2.9	2.3		VDI	Asmenų, kurie po dalyvavimo įgijo arba patobulino profesinės rizikos vertinimo ir priežiūros (kontrolės) kompetencijas, dalis, proc.	0 (2021 m.)	95	
09-001-02-09-04 (PN)	Tobulinti mechanizmą, skatinantį darbdavius įgyvendinti DSS reikalavimus	2.9	2.3		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 (PN)	Didinti darbo užmokesčio konkurencingumą viešajame sektoriuje	2.9	2.3			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	

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