2021–2030 M. ĮTRAUKIOS DARBO RINKOS PLĖTROS PROGRAMOS PAGRINDIMAS[[1]](#footnote-1)

Plėtros programos valdytojas: LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJA

**Plėtros programos paskirtis**

|  |
| --- |
| **NPP uždavinys, kodas ir pavadinimas** (Nurodomas NPP uždavinio kodas, pvz. 3.2, kur 3 nurodo trečią NPP tikslą, 2 – antrą konkretaus NPP tikslo uždavinį. Nurodomi NPP uždaviniai, perkelti iš NPP, prie kurių įgyvendinimo prisideda Programa. Vienoje eilutėje nurodomas vienas NPP uždavinys.)  2.3. 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:** (Kiekviena NPP uždavinio lygio problema nurodoma atskiroje eilutėje. Nurodoma problema, kurią planuojama išspręsti arba sumažinti jos mastą įgyvendinant konkretų NPP uždavinį, pagrindžiamos uždavinio ir problemos sąsajos (detalizuojami informacijos bei objektyvios analitikos šaltiniai). Nurodoma, kokio pokyčio tikimąsi išsprendus aptariamą problemą. Problemos identifikavimas ar išskaidymas gali būti paremtas įvairiais parametrais (teritorija, veiklos srities sudedamosios dalys, rodiklių atotrūkiai, kiti požymiai). Tokiu atveju nurodoma kiekvienos išskaidytos problemos mastas (procentais) uždavinio atžvilgiu arba problema apibūdinama kiekybiškai*.*)  **Ribotas laisvų darbo išteklių įtraukimas į darbo rinką**  Palyginti su 2018 m., 2019 m. toliau augo kvalifikuotų darbuotojų ir mažėjo nekvalifikuotų darbuotojų poreikis. 2019 m. kvalifikuotiems darbuotojams skelbta 14,5 tūkst. daugiau, o nekvalifikuotiems darbuotojams 4,3 tūkst. mažiau laisvų darbo vietų nei 2018 m. [[2]](#footnote-2)  Lietuvos statistikos departamento duomenimis, bendrasis vidaus produktas1 (BVP) 2020 m. I ketvirtį, palyginti su 2019 m. IV ketvirčiu, pašalinus sezono ir darbo dienų skaičiaus įtaką, sumažėjo 0,2 proc. Neigiamos įtakos BVP pokyčiui turėjo pramonės (−0,21 proc.), nekilnojamo turto (−0,13 proc.) ir didmeninės ir mažmeninės prekybos, transporto ir saugojimo, apgyvendinimo, maitinimo (−0,12 proc.) įmonių veiklos rezultatai. Lietuvos statistikos departamento teigimu, tikėtina, kad dėl COVID-19 įtakos valstybė prarado apie 1,5 proc. BVP to meto kainomis.  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. Labiausiai augo Elektrėnuose ir Ignalinos r. – po 2,1 proc. punkto. Daugiausia darbingo amžiaus gyventojų 2020 m. balandžio 1 d., buvo registruota bedarbiais Ignalinos (16,6 proc.), Zarasų (15,5 proc.) ir Lazdijų (14,7 proc.) rajonų savivaldybėse. Aukščiausio nedarbo teritorijos – dažniausiai tai pasienio teritorijos, nutolusios nuo didžiųjų šalies miestų, kur ūkio plėtra spartesnė ir darbo jėgos poreikis bei įsidarbinimo galimybės didesnės. Vietos ūkio plėtra lėta, veikiančių ūkio subjektų skaičius mažas. Nėra didesnių darbdavių, kuriančių daugiau darbo vietų. Žemiausi registruoto nedarbo rodikliai šalies pajūryje: Neringoje – 5,5 proc., Klaipėdos r. – 5 proc., Kretingos r. – 6,5 proc. Iš didžiausių šalies miestų daugiausia darbo neturinčių asmenų buvo Kaune (10,4 proc.), mažiausiai – Šiauliuose (7,3 proc.). Aukščiausias moterų nedarbas 2020 m. balandžio 1 d. buvo Akmenės r. (14,6 proc.) ir Kalvarijos (14,4 proc.) savivaldybėse. Daugiausia neturinčių darbo vyrų buvo Ignalinos r. (18,7) ir Zarasų r. (17,1 proc.) savivaldybėse. Žemiausias moterų nedarbo rodiklis balandžio 1 d. buvo Birštone (4,8 proc.), vyrų - Neringoje (3,9 proc.).[[3]](#footnote-3)  Užimtumo tarnybos duomenimis, darbo rinkoje jaučiamas darbo jėgos pasiūlos ir paklausos neatitikimas: nekvalifikuotos darbo jėgos perteklius ir kvalifikuotos – trūkumas. Specialistų ir kvalifikuotų darbininkų pasiūla šių metų 2020 m. I ketvirtį buvo daugiau kaip 16 proc. mažesnė už paklausą, tuo tarpu norinčių dirbti nekvalifikuotą darbą 16 proc. daugiau negu tokios darbo jėgos poreikis.  Užimtumo tarnybos duomenimis darbo rinkoje jaučiamas darbo jėgos pasiūlos ir paklausos neatitikimas: nekvalifikuotos darbo jėgos perteklius ir kvalifikuotos trūkumas. 2019 m. vienam ieškančiam specialisto darbo asmeniui teko 1,4 laisvos darbo vietos, kvalifikuoto darbininko – 1,7, nekvalifikuoto darbininko – 0,9. Užimtumo tarnybos duomenimis 2019 m. įregistruotų bedarbių struktūroje pagal paskutinės darbovietės profesijų grupes 47,2 proc. sudarė kvalifikuoti darbininkai ir paslaugų darbuotojai, specialistai – 17,1 proc., nekvalifikuoti darbininkai – 35,7 proc. Tuo tarpu laisvų darbo vietų Užimtumo tarnybos informacinėje sistemoje kvalifikuotiems darbininkai ir paslaugų darbuotojai registruota 57,0 proc., specialistams – 18,1 proc., nekvalifikuotiems darbininkams – 24,7 proc.  Palyginti su 2018 m., 2019 m. toliau augo kvalifikuotų darbuotojų ir mažėjo nekvalifikuotų darbuotojų poreikis. 2019 m. kvalifikuotiems darbuotojams skelbta 14,5 tūkst. daugiau, o nekvalifikuotiems darbuotojams 4,3 tūkst. mažiau laisvų darbo vietų nei 2018 m. 2020 m. I ketvirtį specialistų ir kvalifikuotų darbininkų pasiūla buvo daugiau kaip 16 proc. mažesnė už paklausą, tuo tarpu norinčių dirbti nekvalifikuotą darbą 16 proc. daugiau negu tokios darbo jėgos poreikis.  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, aktualiu 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, 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.  Užimtumo tarnyba, siekdama derinti darbo jėgos pasiūlos atitikimą paklausai, kas pusmetį tvirtina profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą pagal ekonominės veiklos rūšis. Užsienietis atleidžiamas nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti, jeigu atvyksta į Lietuvos Respubliką dirbti ir jo profesija yra įtraukta į minėtąjį sąrašą. Į jį patenkančių profesijų atstovams viza ar leidimas gyventi  išduodamas paprastesne tvarka. 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). 2018 m – 52 tūkst, iš kurių 85 proc. buvo trūkstamų profesijų darbuotojai. Trečiųjų šalių piliečiams atvykstantiems pirmą kartą dirbti į Lietuvą ne pagal trūkstamų profesijų sąrašą, Užimtumo tarnyba 2019 m. išdavė 5,7 tūkst. leidimų dirbti. Pagal profesiją tai - virėjai, staliai, vairuotojai, mūrininkai, montuotojai, suvirintojai, elektrinio krautuvo vairuotojai ir kt. 2018 m. – 3,6 tūkst. leidimų dirbti, daugiausia virėjams, statybininkams staliams. |
| **Problemos priežastys:** (Kiekviena sprendžiamos problemos priežastis nurodoma atskiroje eilutėje.  Nurodomos visos pagrindinės identifikuotos problemos priežastys, kurių panaikinimas išspręstų problemą arba ją ženkliai sumažintų (pagrindžiama detalizuojant informacijos bei objektyvios analitikos šaltinius). Turi būti identifikuotos giluminės priežastys, sąlygojančios problemą. Kai numatoma nespręsti problemos priežasčių (ar spręsti jas iš dalies), bet yra svarbu spręsti problemos pasekmes, būtina pagrįsti, kodėl nėra galimybių spręsti problemos priežastis, ir paaiškinti, kaip pasekmių mažinimas prisidėtų prie problemos sprendimo.  Tuo atveju, jeigu problemą sąlygoja daug priežasčių, nurodomos tik svarbiausios ir didžiausią įtaką problemai turinčios priežastys, kurių panaikinimas prisidėtų prie NPP konkretaus uždavinio įgyvendinimo bei išspręstų problemą arba sumažintų jos mastą. Problemos priežastys nurodomos eilės tvarka nuo didžiausią iki mažiausią įtaką problemos mastui turinčių priežasčių. Rekomenduojama nurodyti kiekvienos priežasties įtakos dydį (pvz., procentine išraiška) problemos mastui ar priežastį apibūdinti kiekybiškai.  Nurodomos į priežasčių (ir problemos) analizę įtrauktos kitos institucijos, kurios nurodytos NPP prie atitinkamo uždavinio, taip pat institucijos, įtrauktos analizės metu, bei socialiniai ir ekonominiai partneriai. Nurodoma, ar sprendžiama problema ir jos priežastys susiję su teritoriniais apribojimais ir teritoriniais skirtumais (pvz., regioniniai, atskirų savivaldybių, ekonominiai, socialiniai, demografiniai ir kt. skirtumai).  **Nepakankama užimtumo rėmimo aprėptis**  1. Nepakankamai išvystyta aktyvios darbo rinkos politikos priemonių (toliau - ADRP) finansavimo sistema. Tai dar labiau apsunkina ilgalaikių bedarbių ir pažeidžiamų asmenų integraciją į darbo rinką. Darbo rinkos politikos priemonių aprėptis sumažėjo nuo 17 % 2018 m. iki mažiau nei 10 % 2019 m., išlaidos vienam dalyviui 2019 m., palyginti su 2018 m., labai padidėjo, o bendras priemonių biudžetas sumažėjo (EK šalies ataskaita LT 2020, 30 p.). Vis labiau ryškėjant tam tikrų profesijų kvalifikuotos jėgos trūkumui, didžiausia dalis aktyvios darbo rinkos politikos priemonių dalyvių mokosi pagal darbo rinkoje paklausių profesijų mokymo programas. 2019 m. apie 28 proc. remiamo užimtumo dalyvių buvo įdarbinti subsidijuojant. Darbo ieškantys asmenys aktyviai naudojasi paramos judumui priemonės teikiamomis kelionės kompensavimo galimybėmis. Bendras aktyvios darbo rinkos politikos priemonių dalyvių skaičius mažėjo, kadangi nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus Užimtumo įstatymo pakeitimams, Užimtumo tarnyba nebevykdo viešųjų darbų priemonės, o sunkiai integruojamiems asmenims šalies savivaldybės pagal Užimtumo didinimo programas organizuoja jų užimtumo veiklas. Aktyvios darbo rinkos politikos ir kitų užimtumo priemonių taikymas registruotą nedarbą 2019 m. vidutiniškai mažino 0,9 procentinio punkto. 2018 m. šios priemonės mažino registruotą nedarbą 1,1 procentinio punkto, 2017 m. – 1,3 procentinio punkto. 2018 m. aktyvios darbo rinkos politikos priemonių finansavimui buvo skirta 75,3 mln. Eur, iš jų 46,3 mln., Eur Europos Sąjungos (toliau – ES) Socialinio fondo lėšų ir apie 29 mln. Eur valstybės biudžeto lėšų. 2019 metais skirta ženkliai mažiau – 49,3 mln. Eur, iš jų 46,3 mln. Eur ES socialinio fondo lėšų.  Mažai asmenų dalyvauja profesinio mokymo programose. 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 profesinį mokymą pagal formaliojo profesinio mokymo ir neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas. Užimtumo tarnybos duomenimis 2019 m. profesiniame mokyme pradėjo dalyvauti 8,3 tūkst. darbo ieškančių asmenų, iš jų - 77 proc. mokėsi pagal formaliojo, 23 proc. – pagal neformaliojo profesinio mokymo programas. Tarp profesinio mokymo dalyvių 34 proc. vyresni nei 50 metų ir 33 proc. – ilgalaikiai bedarbiai. Vyresnio amžiaus asmenims dažniau reikia persikvalifikuoti, t.y. prisitaikyti prie greitai besikeičiančios darbo rinkos ir įgyti naujų įgūdžių bei kompetencijų. Du iš trijų Užimtumo tarnybos organizuojamų mokymų dalyvių įsidarbina per tris mėnesius po profesinio mokymo baigimo. Įgijus naujas kvalifikacijas, įgūdžius ir kompetencijas, darbo ieškantiems asmenims atsiranda didesnės galimybės įsidarbinti. Vykstant šalies demografiniams pokyčiams (emigracija, gyventojų senėjimas) ir sparčiai kintant šalies darbo rinkai net mažėjant nedarbui profesinio mokymo poreikis auga. Tačiau mažėjat lėšų aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms atitinkamai mažiau skiriama ir profesiniam mokymui. 2019 m. profesiniame mokyme dalyvavo tik 8,3 tūkst. darbo ieškančių asmenų (du kartus mažiau nei 2018 m.), kas trečias dalyvis siekė įgyti darbo rinkoje paklausią kvalifikaciją ar kompetencijas. Tuo tarpu 2018 m. profesiniame mokyme dalyvavo 16,6 tūkst., 2017 m. – 21,4 tūkst., darbo ieškančių asmenų. Aktyvios darbo rinkos politikos ir kitų užimtumo priemonių taikymas registruotą nedarbą 2019 m. vidutiniškai mažino 0,9 procentinio punkto. 2018 m. šios priemonės mažino registruotą nedarbą 1,1 procentinio punkto. 2019 m. aktyvios darbo rinkos politikos priemonių finansavimui buvo skirta 49,3 mln. Eur, beveik du kartus mažiau nei 2018 m., kai skirta 75,3 mln. Eur.  2. Ne visi asmenys, kuriems reikia pagalbos integruotis į darbo rinką registruojasi Užimtumo tarnyboje (dėl asmeninių priežasčių, nelegalaus darbo, atskirties).  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, nors ir nežymų lėmė, tai, kad nuo 2020 m. birželio 12 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 481 straipsnio pakeitimai ir pradėtos skirti darbo paieškos išmokos, siekiančios 0,33 arba 0,07 minimalios mėnesio algos, priklausomai nuo to, ar asmuo (ne)gauna nedarbo socialinio draudimo išmoką. |
| **Problemos priežastys:**  **Neigiami demografiniai pokyčiai** (emigracija, bendras gyventojų skaičiaus mažėjimas)  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.  2019 m. grynoji migracija tapo teigiama, tačiau demografinių iššūkių tebėra. Grynoji migracija tapo teigiama dėl trijų tendencijų: sumažėjusios Lietuvos piliečių emigracijos, padidėjusios imigracijos iš ES nepriklausančių šalių ir į šalį grįžtančių piliečių skaičiaus didėjimo. Tačiau darbo jėgos pasiūla toliau mažėja, o darbingo amžiaus gyventojų skaičius nuo 2010 m. sumažėjo 350 000 (16 %) (EK Šalies ataskaita LT 2020 p. 10).  1. Dėl didelės emigracijos ir mažo gimstamumo neužtikrinama natūrali gyventojų kaita:  1.1. Svarbiausia Lietuvos gyventojų mažėjimo priežastis yra didelė emigracija. Statistikos departamento duomenimis, 2014 m. iš Lietuvos emigravo apie 36,6 tūkst., 2015 m. – 44,5 tūkst., 2016 m. – 50,33 tūkst., 2017 m. – 47,92 tūkst. asmenų. Daugiausia emigruoja jauni, darbingo amžiaus gyventojai. 2015 m. kas trečias emigravęs vyras buvo 19–26 metų, kas penktas emigrantas – 27–34 metų. Į Lietuvą imigravusiųjų skaičius beveik dvigubai mažesnis negu emigravusiųjų. 2015 m. į Lietuvą imigravo 22 tūkst. žmonių, 2016 m. – 20,37 tūkst., 2017 m. – 20,16 tūkst. žmonių. Šiuo atveju yra svarbi kvalifikuotos darbo jėgos emigracija (surasti statistiką), daranti įtaką struktūriniam nedarbui.  1.1.1. Viena iš emigracijos priežasčių – maži darbuotojų darbo užmokesčiai lyginant su kitomis išsivysčiusiomis ES šalimis, ypač dirbant kvalifikuotą darbą (*prie 2.9 uždavinio*).  1.1.2. asmenys emigruoja dėl nelygybės ir korupcijos[[4]](#footnote-4)[[5]](#footnote-5)  1.1.3. siekiant išvengti diskriminacijos darbe. Darbdaviai renkasi asmenis, kurie yra ne per jauni, ne per seni ir neturintys negalios, nepriklauso pažeidžiamoms visuomenės grupėms[[6]](#footnote-6). 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 įgūdžiai nesusijusius, bruožus. Eurobarometro Nr. 493 tai pat parodė, kad respondentai Lietuvoje darbo vietoje yra priešiškiausiai 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 siekiat 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).  2019 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (toliau – LGKT) veiklos ataskaitoje nurodoma, kad 2019 m. į LGKT asmenys dažniausiai kreipiasi dėl galimos diskriminacijos darbo santykių srityje (36,5 proc. visų paklausimų). 2019 m. LGKT daugiausia paklausimų buvo sulaukta dėl diskriminacijos lyties ir negalios pagrindais.  1.1.4. didėjanti imigracija iš dalies mažina vietinių gyventojų darbo užmokestį[[7]](#footnote-7).  2. Mažas gimstamumas. Statistikos departamento duomenimis, nuo 1990 m. iki 2010 m. per metus gimstančių Lietuvoje vaikų skaičius sumažėjo nuo 56,7 tūkst. iki 30,4 tūkst. (mažiausias gimusiųjų skaičius buvo 2002 m. – 29,5 tūkst.). 2010–2016 m. gimusiųjų skaičius – apie 30 tūkst. per metus.  3. Nėra ilgalaikės imigracijos strategijos, suderintos su šalies užimtumo skatinimo politika (diskusijai, siūloma atsisakyti?) |
| **Problemos priežastys:**  **Dalyvavimo darbo rinkoje skirtumai tarp atskirų socialinių grupių**  Užimtumo tarnybos duomenimis 2020 m. sausio 1 d. šalyje buvo registruota 150,5 tūkst. darbo ieškančių asmenų.  2020 m. sausio 1 d. sumažėjo 30-49 m. amžiaus asmenų dalis, palyginti su 2019 m. sausio 1 d., bet išaugo jaunimo iki 29 m. skaičius. Keletą metų mažėja kaimo gyventojų skaičius. Esant aukštai darbo jėgos paklausai ir Užimtumo tarnybai įgyvendinant priemones, padedančias ilgai nedirbusiems asmenims integruotis į darbo rinką, ilgalaikių bedarbių dalis tarp visų darbo ieškančių asmenų 2019 m. sumažėjo daugiau nei ketvirtadaliu (7,2 proc. punkto). 2020 m. pradžioje ilgalaikių bedarbių registruota 30,7 tūkst. arba 11,8 tūkst. mažiau negu prieš metus. Nekvalifikuotų darbo neturinčių asmenų skaičius mažėja nežymiai. Profesinio pasirengimo neturi kas trečias bedarbis. Daugiausia nekvalifikuotų yra tarp jaunesnių nei 25 m. amžiaus asmenų.  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. Šios priežastys lemia, kad jiems sunkiau įsidarbinti, tarp jų buvo daugiau ilgalaikių bedarbių ir aukštesnis registruotas nedarbas.  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.  Darbo ir socialinių tyrimų instituto mokslininkų 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. Analizuojant skirtingo amžiaus bedarbių grupių nedarbo trukmę, galima teigti, kad vyresni nei 50 m. amžiaus asmenys labiausiai pažeidžiami ilgalaikio nedarbo atžvilgiu. 2008 m. ekonomikos nuosmukio padariniai atskiroms gyventojų grupėms buvo ypač skirtingi. 2008 m. krizės metu labiausiai nukentėjo samdomi darbuotojai, turintys žemą kvalifikaciją, dirbę pramonės ar statybos sektoriuose. Užimtumo lygio svyravimams pagal tikslines demografines grupes būdingos bangos pavidalo kreivės. Tai rodo didelį šalies ekonomikos ciklų poveikį skirtingų grupių padėčiai darbo rinkoje. Pokriziniu laikotarpiu darbo rinkos sąlygoms keičiantis palankia linkme, moterims yra sudėtingiau pereiti iš nedarbo į užimtumą, ypač jei jos yra nekvalifikuotos. Analizuojant pastarojo dešimtmečio moterų ir vyrų užimtumo tendencijas pagal ekonomines veiklos rūšis, buvo pastebėta, kad horizontali darbo rinkos segregacija faktiškai išliko tokio pat lygmens ar net pagilėjo. Pagrindinė kliūtis jaunimo dalyvavimui darbo rinkoje yra nepakankamas profesinis pasirengimas. Tačiau be jų egzistuoja daug subjektyvių veiksnių, apsunkinančių darbinės veiklos pradžią arba sugrįžimą į ją – bendrųjų kompetencijų ir socialinių įgūdžių trūkumas, priklausomybės, polinkis į deviantinį elgesį, nepakankamas informuotumas apie galimybes darbo rinkoje.  1. Moterų ir vyrų segregacija švietime ir darbo rinkoje.  Užimtumo tarnybos duomenimis, 2020 m. liepos 1 d. šalyjebuv*o* registruota 208,1 tūkst. darbo neturinčių asmenų – 69,6 tūkst. daugiau nei prieš metus ir 4,4 tūkst. daugiau nei šių metų birželio 1 d. Registruotas nedarbas 2020 m. liepos 1 d. siekė 12,1 proc.  Moterų nedarbo rodiklis 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.  1.1. Studijų srities bei krypties pasirinkimas pagal stereotipinius lyčių vaidmenis. Remiantis ES Lyčių lygybės instituto duomenimis, nevienoda moterų ir vyrų koncentracija skirtingose aukštojo mokslo studijų srityse tebėra iššūkis Lietuvai. 2019 metais apie 41 proc. Moterų studenčių ir tik 16 proc. Vyrų studentų studijuoja švietimą, sveikatą ir gerovę arba humanitarinius mokslus ir menus. Tuo tarpu, Statistikos departamento duomenimis, 2017-2018 metais tik 13,3 proc. moterų ir net 86,7 proc. vyrų rinkosi studijuoti inžineriją, informacines ir ryšio technologijas[[8]](#footnote-8).  Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (toliau – 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 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.  Trūksta profesinio orientavimo užsiėmimų, kurių metų mokiniai mokykloje gali tiesiogiai bendrauti su skirtingų profesijų atstovais, nepriklauso nuo lyties ir matyti tikrus, nestereotipinius, pavyzdžius darbo rinkoje.  1.1.1. Stereotipinis ir visuomenės požiūris į tam tikrų profesijų priskyrimą („tinkamumą“) vienai ar kitai lyčiai (Spręstina ŠMSM PP);  1.1.1.1. nepakankamos priemonės, kuriomis būtų užtikrintas nešališkas švietimas ir mokymas visais lygmenimis, įskaitant aukštąjį mokslą, profesinį rengimą ir mokymą, mokymąsi visą gyvenimą, profesinį orientavimą ir vienodas galimybes visiems tuo naudotis (Spręstina ŠMSM PP);  1.1.1.2 trūkumas priemonių, kuriomis būtų skatinamas švietimas ir mokymas, įskaitant neformalųjį švietimą ir mokymą, taip pat visų amžiaus grupių informuotumo apie lyčių lygybę ir nesąmoningą šališkumą lyčių atžvilgiu didinimo veikla siekiant kovoti su darbo rinkos segregacija;  1.1.1.3. stereotipais pagrįstas lytims priskiriamų bruožų atvaizdavimas mokykliniuose vadovėliuose (Spręstina ŠMSM PP);  1.1.2. Teisinio reglamentavimo, aiškių metodikų ir priežiūros mechanizmo trūkumas.  1.2. Profesijos pasirinkimas pagal stereotipinius lyčių vaidmenis. Remiantis ES Lyčių lygybės instituto duomenimis, nevienoda moterų ir vyrų koncentracija skirtinguose darbo rinkos sektoriuose išlieka problema. Pasak LGKT švietimo srityje vis dar pastebima profesinė segregacija, kai moterys ir vyrai pasiskirsto skirtingose studijų srityse. Labiausiai feminizuotos bakalauro studijų sritys yra kalbų studijos (85 proc. studenčių), žurnalistika ir informacija (82 proc.), veterinarija (82 proc.), socialinė gerovė (80 proc.). Labiausiai maskulinizuotos – informacijos ir ryšio technologijų (86 proc. studentų), miškininkystės (80 proc.), inžinerijos (77 proc.), žuvininkystės (73 proc.) 26 sritys. Tačiau bakalauro ir magistro studijų absolventais moterys tampa dažniau negu vyrai: bakalauro programose 2018 m. absolventėmis tapo 61 proc. moterų, magistro – 65 proc.[[9]](#footnote-9) (Spręstina ŠMSM PP).  1.2.1. Su užimtumo tema susiję šeimos ir darbo derinimo rodikliai, nes 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. 10 proc. dirbančių moterų palyginti su 6 proc. vyrų dirba nepilną darbo dieną, kas parodo, kad moterys daugiau laiko skiria namams, vaikų ir artimųjų priežiūrai[[10]](#footnote-10). 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. 2019 m. LGKT sulaukė 318 skundų lyties pagrindu (32 proc. visų gautų skundų). Taip pat daugiausiai skundų sulaukta darbo santykių srityje[[11]](#footnote-11).  1.2.2. Mažesnis ir nekonkurencingas darbo užmokestis sektoriuose, kuriuose tradiciškai dirba daugiau moterų nei vyrų. Remiantis Lietuvos statistikos 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) srityse[[12]](#footnote-12). 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[[13]](#footnote-13).  2018 metais profesiniame mokyme pradėjo dalyvauti 42,4 proc. moterų, 2019 metais – 46,6 proc. Taigi į šią priemonę įsitraukia mažiau moterų nei vyrų. Tokią tendenciją galima būtų aiškinti tuo, kad nuo 2010 metų rinkoje auga paklausa IT sektoriaus ir inžinerinių profesijų, kuriose dominuoja vyrai. Pavyzdžiui, iš 2019 metais pradėjusių dalyvauti moterų, tik 3,3 proc. rinkosi IT sektoriaus profesijas. Palyginimui, vyrų dalis, pasirinkusi IT sektoriaus profesijas buvo 5,2 proc. Inžinerines profesijas rinkosi tik 0,2 proc. moterų, tuo tarpu vyrų, pasirinkusių inžinerines profesijas buvo 11,1 proc. Moterų įtrauktį lemia ir silpnas profesinio orientavimo paslaugų teikimas.  1.2.3. Kliūtys derinti profesinį ir šeimos/ asmeninį gyvenimą –menkas tėčių įsitraukimas į vaiko priežiūrą bei nesudaryta galimybė visą vaiko priežiūros laikotarpį dirbti (*Šeimos PP*).  1.2.3.1. Kokybiškų ir įperkamų vaikų institucinės priežiūros mechanizmų trūkumas (*Šeimos PP*).  1.3. Nepakankamas procentas moterų užimančių aukščiausias pareigas (viešajame ir privačiame sektoriuje) ir dalyvaujančių priimant sprendimus. Remiantis EIGE surinktais duomenimis, Lietuvoje vis dar yra aiškus lyčių lygybės trūkumas ekonominių bei politinių sprendimų priėmime. 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. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2019 m. Lietuvos Respublikos Seime buvo tik 30 moterų (21 proc.) visų Seimo narių. Lietuvos Respublikos Vyriausybėje 2020 m. yra 1 moteris ministrė. 2017 m. moterys ambasadorės ir tarptautinių misijų vadovės sudarė 29 proc.[[14]](#footnote-14) (EIGE, Lyčių lygybės indeksas, 2019 m.) Lietuvoje moterys linkusios daugiau laiko skirti šeimos poreikiams nei vyrai. Pasak EIGE suriktų 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 vaikus[[15]](#footnote-15). 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 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. moterų[[16]](#footnote-16). Naujoje ES lyčių lygybės strategijoje 2020–2025 atkreiptas dėmesys, kad kalbant apie didesnį moterų įsitraukimą į sprendimų priėmimą ir galimybes užimti aukščiausias pareigas, itin svarbus yra vienodas priežiūros pareigų bei neatlygintino darbo krūvio pasidalijimas namuose, taip pat vaikų priežiūros, socialinės priežiūros ir namų ūkio paslaugų prieinamumas, ypač asmenims vieniems auginantiems vaikus[[17]](#footnote-17). Nepakankamos galimybės naudotis kokybiškomis ir įperkamomis 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 vyrams[[18]](#footnote-18).  1.3.1. Mažas skaičius moterų vadovaujančiose pozicijose;  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. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2019 m. Lietuvos Respublikos Seime buvo tik 30 moterų (21 proc.) visų Seimo narių. Lietuvos Respublikos Vyriausybėje 2020 m. yra 1 moteris ministrė. 2017 m. moterys ambasadorės ir tarptautinių misijų vadovės sudarė 29 proc.[[19]](#footnote-19) (EIGE, Lyčių lygybės indeksas, 2019 m.).  1.3.1.1. Moterims tenkanti didesnė priežiūros ir pareigų namuose našta („neatlygintinas darbas“);  Lietuvoje moterys linkusios daugiau laiko skirti šeimos poreikiams nei vyrai. Pasak EIGE suriktų 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 vaikus[[20]](#footnote-20). (Šeimos PP).  1.3.1.2. Nepakankamas teisinis reguliavimas ir vaikų, pagyvenusių asmenų bei asmenų, kuriems reikalinga priežiūra, priežiūros mechanizmai;  1.3.1.3. Vyraujantys stereotipai, kad vyras – šeimos maitintojas, o moterys rūpinasi namais ir buitimi;  Tipiniai visuomenės lūkesčiai moterims, vyrams, mergaitėms ir berniukams yra skirtingi ir taikomi grindžiant nusistovėjusiomis normomis. 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. Remiantis 2017 m. Eurobarometro atliktu tyrimu apie lyčių lygybę, 73 proc. apklaustųjų Lietuvoje mano, kad svarbiausia moters pareiga yra rūpintis namais ir šeima, o 67 proc. apklaustųjų sutinka, kad vyrų pareiga yra išlaikyti šeimą finansiškai. (Šeimos PP).  1.3.1.3.1. žiniasklaidos priemonių formuojami standartai apie moterų ir vyrų pasirinkimus;  Pagal lytimi pagrįsto stereotipinio požiūrio paplitimo indeksą[[21]](#footnote-21), 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 (Problema aprašyta Šeimos PP ir spręstina per Švietimo PP).  1.3.1.4. Trūksta specialiųjų laikinųjų priemonių, kurios padėtų moterims, turinčioms reikiamą kvalifikaciją, užimti vadovaujančias pozicijas, į kurias tradiciškai skiriami vyrai (pvz., kvotos).  1.3.1.5. Mažas moterų, kuriančių savo verslus, skaičius. Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, savarankiškai dirbančių ir/ar turinčių savo verslą vyrų Lietuvoje yra kur kas daugiau nei moterų ir yra pastebima skaičiau 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. (Problema spręstina per EIMIN PP)  1.4. 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 vadovaujamose 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 ilgas 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 susitariant 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 Europos Komisijos duomenimis, dirbdamos tokį patį darbą, moterys uždirba mažiau negu vyrai. Remiantis Lietuvos statistikos departamento 2018 m. duomenimis, skirtumas tarp vidutinio vyrų ir moterų darbo užmokesčio Lietuvoje pramonės, statybos ir paslaugų sektoriuose buvo 13,0 proc. Bendras ES vidurkis – 16,2 proc. Statistikos departamento duomenimis, didžiausi moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai Lietuvoje užfiksuoti įmonėse, užsiimančiose finansine ir draudimo veikla – 37,3, informacijos ir ryšių – 27,8, o žmonių sveikatos ir socialinio darbo srityse – 26,9 procento. Privačiame sektoriuje vyrų ir moterų atlyginimų atotrūkis didesnis nei viešajame sektoriuje dėl to, kad dėl atlyginimo dažniausiai deramasi individualiai, jis nustatomas subjektyviu vadovo sprendimu, todėl nėra bendros darbo užmokesčio sistemos, kuri valstybiniame sektoriuje padeda šį atotrūkį labiau kontroliuoti. Didžiausias moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis buvo 35–44 metų amžiaus darbuotojų (19,1 proc.) grupėje, o mažiausias – 55–64 metų amžiaus darbuotojų (10,8 proc.) grupėje. Atkreiptinas dėmesys, kad nepakankamai efektyvus nuobaudų už moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimus taikymas. Atlikus tyrimus dėl galimos diskriminacijos, 2019 metais buvo nustatyti 29 lygių galimybių pažeidimo atvejai. Nustačiusi pažeidimus, Lygių galimybių kontrolierė 15 kartų siūlė nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus, panaikinti arba pakeisti administracinį aktą arba sprendimą, susijusį su lygių galimybių pažeidimu; 13 asmenų buvo įspėti; 1 kartą buvo teiktas įpareigojimas nutraukti neleidžiamos reklamos demonstravimą; 37 atvejais lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai buvo nutraukti arba diskriminaciją įtvirtinantis administracinis aktas buvo pakeistas savanoriškai, dar nebaigus atliekamo tyrimo. Pabrėžtina, kad tokiais atvejais tyrimas būna nutraukiamas. LGKT 2019 m. neskyrė nei vienos administracinės baudos.  1.4.1. priemonių, kuriomis būtų skatinama profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, ypatingai vyrų dominuojamuose sektoriuose, trūkumas; 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 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. moterų[[22]](#footnote-22).  1.4.2. konkrečių lyčių požiūriu neutralių darbo vertinimo priemonių, akcentuojant tokio vertinimo naudą darbdaviams, rekomendacijų darbdaviams dėl darbo apmokėjimo sistemų ir lygių galimybių politikos priemonių parengimo trūkumas[[23]](#footnote-23);  1.4.3. neefektyvus nuobaudų už Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių bei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymų pažeidimus taikymas; Atkreiptinas dėmesys, kad nepakankamai efektyvus nuobaudų už moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimus taikymas. Atlikus tyrimus dėl galimos diskriminacijos, 2019 metais buvo nustatyti 29 lygių galimybių pažeidimo atvejai. Nustačiusi pažeidimus, Lygių galimybių kontrolierė 15 kartų siūlė nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus, panaikinti arba pakeisti administracinį aktą arba sprendimą, susijusį su lygių galimybių pažeidimu; 13 asmenų buvo įspėti; 1 kartą buvo teiktas įpareigojimas nutraukti neleidžiamos reklamos demonstravimą; 37 atvejais lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai buvo nutraukti arba diskriminaciją įtvirtinantis administracinis aktas buvo pakeistas savanoriškai, dar nebaigus atliekamo tyrimo. Pabrėžtina, kad tokiais atvejais tyrimas būna nutraukiamas. LGKT 2019 m. neskyrė nei vienos administracinės baudos.  1.4.4. reguliarių darbo užmokesčio ir jo pokyčio bei priežasčių tyrimų ir informuotumo didinimo kampanijų trūkumas[[24]](#footnote-24);  1.4.5. viešų duomenų apie vidutinius moterų ir vyrų atlyginimų dydžius įmonėse, įstaigose trūkumas[[25]](#footnote-25), nepakankamas darbuotojų atstovų įsitraukimas[[26]](#footnote-26);  1.4.6. veiksmingo ir skaidraus stebėsenos ir atskaitomybės mechanizmo, kad būtų užtikrintas įstatymais įtvirtintų įsipareigojimų vykdymas darbdaviams, nebuvimas.  1.4.7.darbo užmokesčio atotrūkis lemia[[27]](#footnote-27):  1.4.7.1. moterų ir vyrų pensijų atotrūkį (2018 m. Lietuvoje atotrūkis tarp vidutinių moterų ir vyrų pensijų siekė 17 %)[[28]](#footnote-28);  1.4.7.2. moterų skurdo lygį senatvėje;  1.4.7.3. skurdo ir socialinės atskirties feminizacijos reiškinį.  2. Didelis ilgalaikis registruotas nedarbas. Vadovaujantis Statistikos departamento duomenimis ilgalaikių bedarbių 2020 m. pirmąjį ketvirtį buvo 36 tūkst., arba 33,9 proc. visų bedarbių. Per ketvirtį ilgalaikių bedarbių skaičius padidėjo 5,7 tūkst., per metus – 9 tūkst. Pastarųjų trijų metų tendencijos išlieka panašios. Esant aukštai darbo jėgos paklausai ir Užimtumo tarnybai įgyvendinant priemones, padedančias ilgai nedirbusiems asmenims integruotis į darbo rinką, ilgalaikių bedarbių dalis tarp visų darbo ieškančių asmenų 2019 m. sumažėjo daugiau nei ketvirtadaliu (7,2 proc. punkto). 2020 m. pradžioje ilgalaikių bedarbių registruota 30,7 tūkst. arba 11,8 tūkst. mažiau negu prieš metus. Tarp aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse pradėjusių dalyvauti asmenų 2019 m. ilgalaikiai bedarbiai sudarė 36,4 proc. 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: žema darbo ieškančių asmenų kvalifikacija ar jos neturėjimas, susisiekimo ir sveikatos problemos, artimųjų slauga, nepilnamečių vaikų priežiūra, socialinių įgūdžių stoka, žalingi įpročiai. Šias kliūtis nurodė kas ketvirtas darbo ieškantysis, kuriam nustatytos ribotos įsidarbinimo galimybės.  2.1. Pažeidžiamų grupių asmenys nedirba ar nesimoko, todėl praranda įgūdžius ar jų neįgyja.  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 pagalba[[29]](#footnote-29). Dėl paplitusios diskriminacijos ir išankstinių nuostatų prieš tam tikras socialines grupes, diskriminaciją patiriantys asmenys turi mažiau galimybių įsidarbinti bei mokytis. Eurobarometro Nr. 493 (2019 m.) duomenimis, žymi dalis respondentų Lietuvoje mano, kad Lietuvoje paplitusi diskriminacija dėl tautybės, seksualinės orientacijos, negalios, amžiaus.  Eurobarometro Nr. 493 (2019 m.) duomenimis, tik pusė respondentų mano, kad jų darbo vietoje imamasi pakankamai priemonių dėl lygybės skatinimo amžiaus ir lyties pagrindais. Mažiau nei pusė mano, kad jų darbo vietoje imamasi pakankamai priemonių dėl lygybės skatinimo religijos, etninės kilmės, negalios, LGBT+ atžvilgiu.  2.1.1. Lietuvoje nepakankamai išvystyta vieninga informavimo ir konsultavimo sistema, kurios objektas būtų ilgalaikiai bedarbiai ir jaunimas, kuris nedirba, nesimoko, neatlieka praktikos, nedalyvauja mokymuose.[[30]](#footnote-30)  2.2. Šie asmenys turi daugybines socialines problemas, kurių patys nepajėgia išspręsti.  2.2.1. nepakankamas tarpinstitucinis bendradarbiavimas sprendžiant asmenų socialines ir užimtumo problemas[[31]](#footnote-31);  2.2.2. nepakankamai teikiama individualizuota pagalba[[32]](#footnote-32);  2.2.3. savivaldybių užimtumo rėmimo programos nepadeda sukurti tvaraus (ilgalaikio) užimtumo[[33]](#footnote-33).  2.3. Žemas išsilavinimas (ypač vyrų grupėje). Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, santykis tarp 2018 metais aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą įgijusių moterų ir vyrų buvo 61 proc. (moterų) ir 39 proc. vyrų. Vyrų įgijusių profesinį išsilavinimą 2018 metais buvo beveik 50 proc. daugiau nei įgijusių aukštąjį išsilavinimą (Lietuvos statistikos departamentas, 2018 m.). Užimtumo tarnybos duomenimis tarp darbo neturinčių asmenų daugiau yra vyrų, tačiau jų nedarbas mažėja. 2020 m. sausio 1 d. darbo neturėjo 8,5 proc. šalies darbingo amžiaus vyrų arba 0,2 proc. punkto mažiau nei 2018 m. tuo pačiu laikotarpiu. Tarp darbingo amžiaus moterų 2020 m. sausio 1 d. darbo neturinčių buvo 8,3 proc. – tiek pat kiek 2018 m. tuo pačiu laikotarpiu. 2019 m. tarp įdarbintų asmenų vyrai sudarė 51,9 proc., 2018 m. – 52,8 proc. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse taip pat aktyviau dalyvauja vyrai: 2019 m. jie sudarė 51,8 proc., 2018 m. – 54,7 proc.  2.4. Paplitęs tradicinis šeimos modelis bei stereotipiniai lyčių vaidmenys, dėl to neužtikrinama lyčių lygybė. Remiantis Eurobarometro 2017 metais pateiktą ataskaitą, Lietuvoje net 73 proc. apklaustųjų mano, kad moters pagrindinė rolė yra rūpintis šeima bei namų ruoša. Tuo tarpu, 68 proc. apklaustųjų visiškai sutinka, kad vyro pagrindinė rolė šeimoje yra uždirbti pinigus (Eurobarometras (Report) 465, 2017).  3. Žemas neįgaliųjų ir jų šeimų užimtumas darbo rinkoje. Atlikti tyrimai[[34]](#footnote-34) 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.  3.1. Negalios nustatymo modelis neskatina neįgaliųjų visapusiško įsitraukimo į visuomenės gyvenimą ir į darbo rinką (Sutelkties PP)  3.2. Neįgalieji neįgyja tinkamo išsilavinimo ir paklausių darbo rinkoje profesijų, profesinio orientavimo, galimybių nustatymo, individualaus konsultavimo.  3.2.1. trūksta švietimo pagalbos paslaugų visų lygių švietimo lygmenyse, teikiama pagalba nėra individualizuota, trūksta paramos studijuojant aukštosiose ir profesinėse mokyklose. (ŠMSM PP).  3.2.2. nepritaikyta ugdymo įstaigų ir aukštųjų mokyklų infrastruktūra, įranga, priemonės, informacija. (ŠMSM).  3.2.3. nėra taikomi universalaus dizaino principai švietime (švietimo turinys, informacijos pateikimas, žinių patikrinimas, įtraukimas ir įgalinimas, tinkamas visų poreikių mokiniams). (ŠMSM PP)  3.3. Ribotas transporto, judėjimo trasų, viešosios infrastruktūros, viešųjų erdvių, informacijos ir produktų prieinamumas sveikatos sutrikimų ir negalią turintiems asmenims (Susisiekimo ministerijos ir AM PP).  3.3.1. bendrosios infrastruktūros bei transporto prieinamumas neįgaliesiems yra ypač žemas.  3.3.2. ribota aplinkos prieinamumo neįgaliesiems bei infrastruktūros atitikimo universalaus dizaino principams kontrolė.  3.4. Ribotas informacijos ir žinių, prekių, paslaugų prieinamumas neįgaliesiems.  3.4.1. gestų kalbų vertimo paslaugų trūkumas neužtikrina kurčiųjų teisės gauti informaciją.  3.4.2. nepakankamas informacijos prieinamumas internete bei susijusiose aplikacijose.  3.4.3. ribotas informacijos prieinamumas, nes nėra taikomas „*Easy-to read*“ - lengvai skaitomo teksto principas.  3.5. Darbo vietose nėra sudaromos tinkamos sąlygos neįgaliesiems.  3.5.1. egzistuoja neigiamas visuomenės ir darbdavių požiūris į neįgaliuosius ir jų galimybes priimti sprendimus, dirbti bei savarankiškai gyventi. (ŠMSM, SADM, EIMIN). Atliktas tyrimas[[35]](#footnote-35) parodė, kad didžiausią įtaką ir motyvaciją neįgaliajam dalyvauti darbo rinkoje lemia tinkamas darbdavių požiūris į neįgalius darbuotojus (58,2 proc.) bei galimybė užsidirbti pragyvenimui (44,8 proc.).  3.5.2. ribotai taikomos neįgaliųjų specifinius poreikius atitinkančios lanksčios darbo sąlygos, tokios kaip lankstus ar individualus darbo grafikai, nuotolinis darbas, darbo funkcijų skaidymas ir pan.  3.5.3. 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 įsigijimo[[36]](#footnote-36).  3.5.4. dirbančių neįgalių asmenų aprėptis per maža. Geresnio išsilavinimo stoka yra vienas iš veiksnių, lemiančių mažesnes pajamas. Žmonės su žemesniu išsilavinimu dažniau patiria skurdą nei aukštesnį išsilavinimą įgiję žmonės. LND (2018) atlikto Neįgaliųjų individualių specialiųjų poreikių tenkinimo tyrimo 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. Reikia paminėti, jog šalyje mažėjant bendram darbingo amžiaus asmenų su negalia skaičius, 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 asmenų[[37]](#footnote-37).  3.5.5. profesinės reabilitacijos sistema neefektyvi ir nepakankamai pritaikyta neįgaliesiems (Neišplėtota profesinės reabilitacijos paslaugų teikimo sistema).  4. Vyresnio amžiaus asmenų užimtumo problemos. Vyresnio amžiaus žmonių (50–59 m.) nedarbas, nors ir mažėja, yra didesnis nei ES vidurkis (6,7 %, palyginti su 5,2 % 2018 m.) (EK Šalies ataskaita LT 2020, 30 psl.). 2020 m. sausio 1 d. Užimtumo tarnyboje buvo registruota beveik 59 tūkst. vyresnių kaip 50 m. asmenų, t.y. 1,2 proc. daugiau nei tuo pačiu laikotarpiu praėjusiais metais. Vyresnio amžiaus darbo neturintys asmenys sudarė 40,9 proc. Visų Užimtumo tarnybos klientų. Iš visų vyresnių kaip 50 m. darbo ieškančių asmenų 35,2 proc. Buvo 50-54 m., 39,7 proc. – 55-59 m. ir 25,1 proc. – vyresni kaip 60 m. Keletą pastarųjų metų fiksuojamas vyresnių kaip 60 m. asmenų skaičiaus augimas. Tarp savivaldybių aukščiausiu vyresnio amžiaus gyventojų nedarbu išsiskiria Ignalinos r. (18,7 proc.), Kalvarijos (18,3 proc.) ir Zarasų (17,4 proc.) savivaldybės. Vyresnių darbo neturinčių asmenų daugiau gyveno kaime – apie 40 proc., tuo tarpu bendroje bedarbių struktūroje kaimo gyventojai kaimo gyventojai sudaro 36 proc. Beveik 29 proc. vyresnių kaip 50 m. asmenų neturi profesinio pasirengimo, beveik 11 proc. Yra įgiję aukštąjį išsilavinimą. Kas ketvirtas šios amžiaus grupės asmuo darbo ieškojo ilgiau nei metus. Vyresnių kaip 60 m. darbo neturinčių asmenų 2019 m. įdarbinta 6,6 tūkst. arba 24,5 proc. Daugiau negu 2018 m. Tarp aktyvios darbo rinkos politikos priemonių dalyvių vyresni nei 50 m. asmenys sudarė apie 30 proc., vyresni nei 60 m. – apie 6 proc. Populiariausios ir efektyviausios vyresnio amžiaus asmenų integravimo į darbo rinką priemonės - įdarbinimas subsidijuojant (38,4 proc. nuo visų dalyvių) ir profesinis mokymas (31,3 proc. nuo visų dalyvių). Užimtumo tarnybos duomenimis 2020 m. sausio 1 d. vyresni kaip 50 m. amžiaus darbo neturintys asmenys sudarė 11,3 proc. šalies tokio paties amžiaus gyventojų, 2019 m. sausio 1 d. – 11,5 proc., t.y. sumažėjo 0,2 proc. punkto. Vyresnio amžiaus asmenų registruoto nedarbo rodiklis 2020 m. sausio 1 d. 2,6 proc. punkto aukštesnis už bendrą registruotą nedarbą. Vyresnių nei 50 m. amžiaus gyventojų nedarbu išsiskyrė Ignalinos r. (19,2 proc.), Zarasų (18,5 proc.), Kalvarijos (18,1 proc.) ir Kazlų Rūdos (16,9 proc.) savivaldybės. Vyresnių kaip 50 m. amžiaus darbo neturinčių asmenų 2019 m. įdarbinta tūkst. 5,7 tūkst. arba 14,6 proc. daugiau negu 2018 m. Tarp aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse pradėjusių dalyvauti asmenų 2019 m. vyresni kaip 50 metų amžiaus asmenys sudarė 41,3 proc.  4.1. Nepritaikytos darbo vietos/sąlygos.  4.2. Suaugusiųjų mokymo sistema nepakankamai pritaikyta prie gyventojų senėjimui (ŠMSM PP)  4.3. Neigiamas požiūris į vyresnio amžiaus asmenis ir jų įgūdžių nuvertinimas (*ageism)[[38]](#footnote-38)*.  4.4. Persikertančioji nelygybė.  Apie 43 procentai Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (toliau – LGKT) visų tyrimų, atliktų dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu, buvo susiję ir su kitais pagrindais – lytimi (28 proc. visų daugialypės diskriminacijos atvejų, susijusių su amžiaus pagrindu), įsitikinimais ir pažiūromis (24 proc.), socialine padėtimi (12 proc.), lytine orientacija (12 proc.), tikėjimu (12 proc.), negalia (6 proc.), religija (6 proc.). Pažymėtina, kad LGKT buvo gauta pora skundų, kuriuose, be amžiaus pagrindo, buvo nurodyti dar keturi ar penki galimo diskriminavimo pagrindai.[[39]](#footnote-39)  5. Išlieka, daugybinės socialines problemas turinčio jaunimo užimtumo problemos.Užimtumo tarnybos duomenimis 2020 m. sausio 1 d. šalyje buvo registruota 150,5 tūkst. darbo ieškančių asmenų. 2020 m. sausio 1 d. sumažėjo 30-49 m. amžiaus asmenų dalis, palyginti su 2019 m. sausio 1 d., bet išaugo jaunimo iki 29 m. skaičius. 2020 m. sausio 1 d. 16–29 metų amžiaus darbo neturintys asmenys sudarė 5,9 proc. šalies tokio paties amžiaus gyventojų, o 2019 m. sausio 1 d. – 5,6 proc., t.y. išaugo 0,3 proc. punkto. 2020 m. sausio 1 d. tarp savivaldybių aukščiausiu 16–29 metų amžiaus asmenų registruotu nedarbu išsiskyrė Visagino m. (8,9 proc.), Alytaus m. (8,2 proc.), Kalvarijos (7,9 proc.) ir Lazdijų (7,8 proc.) savivaldybės. 16–29 metų amžiaus darbo neturinčių asmenų 2019 m. įdarbinta 3,1 tūkst. arba 6,8 proc. daugiau negu 2018 m. Tarp aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse pradėjusių dalyvauti asmenų 2019 m. 16–29 metų amžiaus asmenys sudarė 22,4 proc. Užimtumo tarnybos informacinėje sistemoje 2020 m. sausio 1 d. registruota 26,9 tūkst. 16–29 m. jaunuolių – tai 576 daugiau nei 2019 m. pradžioje. Jie sudarė 17,9 proc. visų darbo ieškančių asmenų (2019 m. sausio 1 d. – 17,0 proc.). 2019 m. sausio 1 d. žemiausias jaunimo iki 29 m. nedarbas fiksuotas Neringos – 1,9 proc., Skuodo r. – 2,0 proc., Pagėgių – 2,5 proc. ir Pakruojo r. – 2,5 proc. savivaldybėse. Aukščiausias nedarbas buvo registruotas Visagine – 8,9 proc., Alytuje – 8,2 proc., Kalvarijoje– 7,9 proc., Lazdijų r. – 7,8 proc., Kaune – 7,4 ir Zarasų r. – 7,2 proc. savivaldybėse.  Per metus jaunų 16–29 m. ilgalaikių bedarbių skaičius sumažėjo nuo 2,9 tūkst. iki 2,6 tūkst. 2020 m. sausio 1 d. buvo 2,6 tūkst. registruotų jaunų iki 29 m. ilgalaikių bedarbių. Jie sudarė 9,6 proc. visų ilgalaikių bedarbių.  2019 m. Užimtumo tarnyboje registruota jaunimo panašiai kaip 2018 m. (32 jaunuoliais daugiau). Dėl darbo paieškos, kreipėsi 78,8 tūkst. jaunų 16 - 29 m. asmenų, bet dėl didesnio besikreipusiųjų į Užimtumo tarnybą asmenų skaičiaus jie sudarė mažesnę dalį nei prieš metus – 29,6 proc. visų darbo ieškančių asmenų (2018 m. - 31,1 proc.). Jaunuolių iki 25 m. registravosi daugiau – jų buvo 43,5 tūkst. arba 16,4 proc. visų darbo ieškančių asmenų, 2018 m. – 43,0 tūkst. (17 proc.).  2019 m. 45,0 proc. 16–29 m. Užimtumo tarnyboje registruoto jaunimo neturėjo profesinio pasirengimo, 55,0 proc. – buvo įgiję profesiją ar specialybę. 2019 m. tarp Užimtumo tarnyboje registruotų jaunuolių daugiausia (96,4 proc.) be kvalifikacijos yra 16–19 m. amžiaus grupėje, 20–24 m. – 54,4 proc., 25–29 m. – 31,7 proc. Tarp 25–29 m. amžiaus jaunuolių, besikreipusių į Užimtumo tarnybą, turintys profesiją ar specialybę sudaro 68,3 proc. 2019 m. 0,4 proc. punkto sumažėjo profesiją ar specialybę turinčių asmenų, bet 0,4 proc. punkto padidėjo jaunuolių be kvalifikacijos.  Jaunimo nedarbas yra vienas didžiausių iššūkių šalies ekonomikai. Niekur nedirbantis, nesimokantis, nedalyvaujantis aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, neatliekantis praktikos jaunimas brangiai kainuoja ne tik dėl augančio poreikio socialinėms išmokoms bei kompensacijoms, bet ir dėl neišnaudojamo darbo jėgos potencialo. Užimtumo tarnyba pastebi, kad registruotiems jaunuoliams sudėtinga integruotis į darbo rinką, kadangi trūksta socialinių įgūdžių, darbo rinkoje paklausių įgūdžių ir kvalifikacijos. Mažinant jaunų asmenų nedarbo lygį šalyje, būtina ir toliau stiprinti paslaugų, skirtų Užimtumo tarnyboje registruotiems jaunuoliams, prieinamumą, lankstumą, patrauklumą, taip pat motyvuoti jaunuolius naudotis siūlomomis paslaugomis ir įgyti asmeninių bei socialinių įgūdžių, pasirinkti profesiją, sugrįžti į švietimo sistemą.  Planuodamas savo profesinę karjerą, registruodamasis Užimtumo tarnyboje, beveik kas šeštas jaunimo atstovas nurodo, kad ieško specialisto ar paslaugų sektoriaus darbuotojo darbo. Šiuos jaunimo lūkesčius atitinka 2019 m. jaunimo įdarbinimo situacija. Kas antras jaunuolis įsidarbino paslaugų, kas septintas – pramonės sektoriuose. Dažniausiai jaunimą įdarbina didmeninės ir mažmeninės prekybos, apdirbamosios gamybos, viešojo valdymo ir gynybos, administracinę ir aptarnavimo veiklą, statybos, transporto ir saugojimo veiklą vykdančios įmonės.  Top 10 profesijų, kuriose įdarbinama daugiausia jaunimo: pagalbinis darbininkas, pardavėjas, eilinis (karinės sausumos pajėgos), nekvalifikuotas apdirbimo pramonės darbininkas, administratorius, padavėjas, krovikas, nekvalifikuotas statybos darbininkas, virėjas, pardavimo vadybininkas.  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. Užimtumo tarnyboje jaunimas pakartotinai registruojasi vidutiniškai 4 kartus, vidutiniškai išdirbus dvejus metus. Beveik kas antras jaunuolis keičia savarankiškai susirastą darbo, kas devintas – įsidarbinęs 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.  5.1. Labai didelė dalis Užimtumo tarnyboje registruoto jaunimo neturi profesinio pasirengimo.  5.2. Užimtumo tarnyboje registruotiems jaunuoliams sudėtinga integruotis į darbo rinką, kadangi trūksta socialinių įgūdžių, darbo rinkoje paklausių įgūdžių.  6. Nepakankama prieglobstį gavusių užsieniečių integracija į darbo rinką. Nepaisant to, kad prieglobsčio gavėjams nereikia gauti leidimo dirbti, dirba tik nedidelė jų dalis (15 proc.).  6.1. Dėl įvairių priežasčių negali arba nenori dirbti. Asmenys atvyksta į priimančią šalį ne savo noru, gimtąją šalį palieka priverstinai, kilmės šalyje ar pakeliui patirtos psichologinės traumos, nepakankamas kalbos mokėjimas, nepaklausios specialybės, užsienyje įgytų diplomų ir kvalifikacijų nepripažinimas Lietuvoje, visuomenės nuostatos (2019 m. Lietuvos gyventojų apklausa inicijuota LSTC Etninių tyrimų instituto), taip pat nenoras, negebėjimas dirbti. Prieglobstį Lietuvoje gavusių užsieniečių integracija: teisinis reguliavimas ir situacija, Europos migracijos tinklo (toliau – EMT) tikslinė studija, 2015) [[40]](#footnote-40). Tyrimų analizė rodo, kad prieglobsčio gavėjai retai patys kreipiasi į darbdavius – tik apie 16,7 proc. apklaustųjų tiesiogiai kreipėsi į darbdavius. Susirasti darbą mažiausiai padėjo skelbimai spaudoje (8,3 proc.) ir Užimtumo tarnyba (2,8 proc.) (Žibas, Lietuvoje prieglobstį gavusių užsieniečių socialinės integracijos tyrimas, 2013). Dėl migracijos istorijos ir neturėjimo galimybių naudoti įgytų įgūdžių keliaujant link tikslo valstybės prieglobsčio gavėjams kyla papildomų sunkumų įsidarbinant tikslo šalyje (be to, Lietuvoje jie negali naudoti savo įgūdžių dar kurį laiką (bent 6 mėnesius patiria institucinį režimą), kol yra svarstoma, ar jam suteikti prieglobstį; Tuo laikotarpiu (kelionės ir prieglobsčio procedūros) turėti įgūdžiai sumenksta.  6.1.1. prieglobstį Lietuvos Respublikoje gavusių užsieniečių turimi darbiniai įgūdžiai ir kvalifikacija dažnai neatitinka šalies darbo rinkos poreikių. Užsieniečiai dirba mažiau kvalifikuotą darbą, nei dirbo savo kilmės šalyje. Kita dalis prieglobsčio gavėjų atvyksta turėdami pagrindinį, vidurinį arba nebaigtą pagrindinį / vidurinį išsilavinimą, tokiu atveju mokosi suaugusiųjų mokymo centruose, vakarinėse mokyklose ir vėliau dirba nekvalifikuotą darbą arba naudojasi profesinio mokymo galimybėmis (Prieglobstį Lietuvoje gavusių užsieniečių integracija: teisinis reguliavimas ir situacija, EMT tikslinė studija, 2015);  6.1.2. sunkumų įsidarbinant prieglobsčio gavėjams kyla dėl kalbos barjero. Dėl kalbos barjero sudėtingiau susikalbėti su darbdaviu, dėl stereotipinių ir išankstinių nuostatų neigiamai vertinamos prieglobstį gavusiųjų galimybės dirbti, nepaisant turimos profesijos, kvalifikacijos ir (ar) darbo stažo (Žibas, Lietuvoje prieglobstį gavusių užsieniečių socialinės integracijos tyrimas, 2013, p. 20–38);  6.1.3. viena iš priežasčių yra neigiamos priimančios visuomenės nuostatos. Neigiamos darbdavių ir darbuotojų nuostatos yra viena pagrindinių prieglobstį gavusių užsieniečių užimtumo ir integracijos kliūčių. 2019 m. Lietuvos gyventojų apklausos inicijuotos LSTC Etninių tyrimų instituto duomenimis – 24,5 % respondentų atsakė, kad nenorėtų dirbti vienoje darbovietėje su musulmonais, 14,7 %- su pabėgėliais. 55% nesutiktų, kad Lietuva priimtų gyventi karo pabėgėlius musulmonus, ir net 40, 6 % nesutiktų, kad Lietuva priimtų politinius pabėgėlius.  6.2. Nepakankama migrantų šeimos narių integracija į darbo rinką; Imigrantai, atvykę šeimos susijungimo pagrindu, susiduria su sunkumais integruojantis į darbo rinką dėl infrastruktūros trūkumo derinant šeimos gyvenimą ir darbą; Nėra pritaikytų sąlygų, kur palikti vaikus, nėra šeimos narių, kurie galėtų prižiūrėti, auklėms neturi pajamų, vaikų darželiuose nėra vietų;  6.2.1. vyrauja moterų nedarbas, susijęs su šeimos tradicijomis ir prastai išvystytais socialiniais ryšiais. ES valstybėse narėse atlikti tyrimai rodo, kad prieglobsčio gavėjų moterų galimybės aktyviai dalyvauti darbo rinkoje dažniausiai apribotos dėl vaikų priežiūros pareigų, šeimos tradicijų, kurios draudžia moterims dirbti, jeigu vyras yra bedarbis, ir stereotipų dėl lyties ir etniškumo[[41]](#footnote-41), todėl moterų nedarbas ypač didelis priimančiose šalyse tik atvykus į šalį ir išgyvenus joje iki 10 metų. Moterys dažniau nei vyrai patiria segregaciją socialinių ryšių prasme (jų socialiniai ryšiai paprastai yra susiję su vaikais – pažįstami iš vaikų darželio ar mokyklos, popamokinės veiklos būrelių ir kita) ir marginalizaciją darbo rinkos kontekste) [[42]](#footnote-42).  6.3. Užsieniečių, studijavusių Lietuvoje, ribotos apribotos galimybės dirbti. Nepaisant teigiamų pokyčių, užsieniečiams studentams yra apribotos galimybės įsidarbinti studijų metu, o pasibaigus studijoms išduodamas laikinas leidimas gyventi, kuris suteikia galimybę ieškoti darbo arba užsiimti individualia veikla, tačiau kuomet surandamas darbas, jie turi vėl išsiimti laikiną leidimą gyventi. Darbdavys negali laukti dviejų (ir daugiau mėnesių), kol bus priimtas sprendimas dėl laikino leidimo gyventi šalyje.  7. Integraciją į darbo rinką riboja nepakankamai palankios sąlygos derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus (Šeimos PP)  7.1. Nepakankama ikimokyklinės vaikų priežiūros aprėptis nepadeda asmenims „grįžti“ į darbo rinką(Šeimos PP). 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 vidurki (EK Šalies ataskaita LT 2020, psl. 36).  7.2. Ilgai trunkančios vaiko priežiūros atostogos susiję su tėvų daliniu kvalifikacijos praradimu (nėra darbdavius skatinančių priemonių gerinti darbuotojų kvalifikaciją vaiko priežiūros laikotarpiu).  8. Asmenų, priklausomų nuo psichoaktyvių medžiagų, socialinė atskirtis. Psichoaktyvios medžiagos apima alkoholį, narkotikus, tabaką bei kitas žmogaus psichiką veikiančias medžiagas.[[43]](#footnote-43) Alkoholio ir kitų psichoaktyvių medžiagų vartojimas ir priklausomybė nuo jų yra opi problema Lietuvoje – pirmaujama pagal alkoholio suvartojimą – Lietuva yra viena iš lyderių ES. Iš viso alkoholio vartojimo ekonominė našta kasmet galėjo siekti daugiau kaip 320 mln. eurų, o tai sudarė 0,85 proc. Lietuvos bendrojo vidaus produkto[[44]](#footnote-44). Sergamumo narkomanija rodiklis išlieka gana aukštas – 2017 m. 100 tūkst. šalies gyventojų teko 5,2 sergamumo narkomanija atvejai. Šalies medicinos įstaigose buvo registruoti 4077 asmenys, kuriems buvo nustatyti psichikos ir elgesio sutrikimai dėl narkotinių ir psichotropinių medžiagų, 1136 asmenims buvo taikytas pakaitinis gydymas. 2017 m. nuo narkotikų perdozavimo mirė 83 asmenys. Pagal ŽIV susirgimus, susijusius su injekcijomis, Lietuva pirmauja ES (47,8 atvejų milijonui gyventojų). [[45]](#footnote-45) Ligotumo psichikos ir elgesio sutrikimais vartojant alkoholį rodikliai dar didesni – 2017 m. užfiksuoti 38687 ligos atvejai, 100 tūkst. šalies gyventojų teko 1377 atvejų; Šiuo metu psichologinės socialinės (toliau - PS) reabilitacijos paslaugos finansuojamos 2014–2020 m. ES struktūrinių fondų lėšomis, vykdant projektą, ir numatytas iki 2020 m. lapkričio 30 d., o suplanuotos lėšos neužtikrins tolimesnio PS reabilitacijos paslaugų finansavimo.  8.1. Trūksta integracijos ir reintegracijos į darbo rinką priemonių asmenims, priklausomiems nuo psichoaktyvių medžiagų (toliau - PM). Daliai (apie 20 proc.) priklausomų nuo psichoaktyviųjų medžiagų asmenų sugrįžimas į visuomenę tampa tikru iššūkiu, todėl jų sėkmingai integracijai ir reintegracijai reikalinga tolesnė pagalba ir palaikymas. Įrodyta[[46]](#footnote-46), kad, teikiant specializuotas reintegracijos paslaugas, PS reabilitacijos programas baigusių asmenų įsidarbinimo rodikliai stipriai gerėja. Siekiant, kad priklausomi nuo psichoaktyviųjų medžiagų asmenys po PS reabilitacijos sėkmingai prisitaikytų prie naujų aplinkos sąlygų, įsitrauktų į visavertį gyvenimą ir darbo rinką, atstatytų socialinius ryšius, išvengtų atkryčio, būtina numatyti priemones bei išteklius jų reintegracijai.  8.1.1. žemas išsilavinimas (ypač vyrų grupėje), profesinės reabilitacijos mechanizmų stoka. Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, santykis tarp 2018 metais aukštąjį ir aukštesnįjį išsilavinimą įgijusių moterų ir vyrų buvo 61 proc. (moterų) ir 39 proc. vyrų. Vyrų įgijusių profesinį išsilavinimą 2018 metais buvo beveik 50 proc. daugiau nei įgijusių aukštąjį išsilavinimą *(Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas, 2018 m.);*  8.1.2. neigiamas darbdavių požiūris. 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;  8.1.3. netvari paslaugų finansavimo sistema – paslaugos turėtų būti finansuojamos ne projekto įgyvendinimo rėmuose. Terminuotas finansavimas neužtikrina tęstinės pagalbos projektų dalyviams. Projektinis finansavimas neretai trukdo ilgesnį laiką išlaikyti aušto profesinio lygio darbuotojus organizacijoje, kas turi neigiamos įtakos paslaugų kokybei. Atsižvelgiant į tai, kad praktikoje išbandytas PS reabilitacijos paslaugų priklausomiems nuo psichoaktyviųjų medžiagų asmenims teikimo modelis pasiteisino, būtina numatyti tvarią šių paslaugų finansavimo sistemą; Teikiamos socialinės integracijos paslaugos nepasiekia galutinio tikslo (įdarbinimo)[[47]](#footnote-47);  8.1.4. trūksta palydėjimo darbo vietoje. |
| **Problemos priežastys:**  **Dalyvavimo darbo rinkoje skirtumai tarp atskirų regionų**  Nedarbo lygis pagal savivaldybes skiriasi daugiau, kaip 5 kartus (NPP). Nedarbo lygis pagal savivaldybes skiriasi daugiau, kaip 5 kartus (NPP).  Užimtumo tarnybos duomenimis bedarbių dalis nuo darbingo amžiaus gyventojų, palyginti su 2019 m. sausio 1 d. mažėjo trisdešimt šešiose iš šešiasdešimties savivaldybių, dvidešimt dvejose – augo, dvejose – nepakito. Labiausiai registruotas nedarbas mažėjo Kelmės rajone (3,7 proc. punkto). Didžiausias augimas – 1,7 proc. punkto – Elektrėnų savivaldybėje. Daugiausia darbingo amžiaus gyventojų registruota bedarbiais Ignalinos (15,1 proc.) ir Zarasų (14,7 proc.) rajonų savivaldybėse. Mažiausiai darbingo amžiaus gyventojų registruota bedarbiais Klaipėdos rajone (4,5 proc.), Neringoje (4,7 proc.) ir Kretingoje (5,8 proc.). 2019 m. pabaigoje skirtumas tarp aukščiausio ir žemiausio nedarbo teritorijų buvo 10,6 proc. punkto, prieš metus siekė 10,1 proc. punkto. Esama situacijų, kai laisvos darbo vietos vienoje teritorijoje, o potencialūs darbuotojai koncentruojasi kitoje teritorijoje.  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: Neringoje (3,5 proc.), Klaipėdos r. (6,7 proc.) bei Kretingoje (7,7 proc.). Iš penkių didžiausių šalies miestų mažiausia darbo neturinčių asmenų buvo Šiauliuose (9,6 proc.), daugiausia – Panevėžyje (12,9 proc.).  Aukščiausias moterų nedarbas liepos 1 d. fiksuotas Kelmės r. (18,2 proc.), Kalvarijos (17,6 proc.) ir Rokiškio r. (17,3 proc.). Mažiausiai neturinčių darbo moterų Neringoje – 3,4 proc. Daugiausia bedarbių vyrų registruota Lazdijuose (19,9 proc.) ir Ignalinoje bei Zarasuose (18,9 proc.). Žemiausias vyrų registruoto nedarbo rodiklis fiksuotas Neringoje – 3,5 proc., tai yra daugiau nei 5,5 karto žemesnis nei Lazdijuose. Daugiausia jaunimo (16–29 m.) neturi darbo Kauno (12,4 proc.), Alytaus (11,5 proc.) ir Panevėžio (11,3 proc.) miestuose. Mažiausiai jaunų bedarbių – Neringoje (1,6 proc.). Aukščiausias vyresnių kaip 50 metų amžiaus asmenų nedarbas Kalvarijoje (22,1 proc.), Lazdijuose (21,8 proc.) ir Kazlų Rūdoje (21,6 proc.).  2020 m. liepos 1 d. tarp savivaldybių didžiausiu ilgalaikių bedarbių dalimi tarp visų registruotų bedarbių išsiskiria Zarasų (34,1 proc.), Lazdijų (33,9 proc.) ir Ignalinos r. (33,0 proc.) savivaldybės, mažiausiu – Kretingos (6,8 proc.), Gargždų (8,7) ir Skuodo (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) savivaldybėse. Daugiausia laisvų darbo vietų vienam darbo neturinčiam asmeniui registruota Šiaulių m. (2,2), Vilniaus m. (1,4), Klaipėdos m. (1,3), Širvintų (1,3), Palangos (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. 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.  Siekiant padėti darbo ieškantiems asmenims įsidarbinti, grįžti ar išlikti darbo rinkoje, taip pat siekiant optimalios darbo jėgos pasiūlos atitikties darbo rinkos poreikiams aktyviai taikyti aktyvios darbo rinkos politikos 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. Skirtingas regionų ekonominis išsivystymas.  1.1. Nepakankamai vystoma šalies regioninė politika (*VRM PP*).  2. Žemas darbo jėgos mobilumas. 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).  2.1. Nepakankamai įsitraukia savivaldybių administracijos.  2.1.1. didelė kliūtis įsidarbinti yra viešojo transporto trūkumas toliau nuo didžiųjų miestų, ypač kaimiškose teritorijose;  2.1.2. sąlyginai aukšti kelionės kaštai[[48]](#footnote-48).  2.2. Nėra nuolatinių paskatų sistemos į darbą važinėjantiems asmenims.  2.2.1. nepakankamai išplėtotos paramos judumui galimybės. Siekiant padėti darbo ieškantiems asmenims įsidarbinti darbo vietose nutolusiose nuo gyvenamosios teritorijos, ar darbdaviui kompensuoti išlaidas atsivežant darbuotojus iš atokesnių teritorijų, iš viso parama judumui 2019 m. buvo suteikta 5,1 tūkst. asmenų. (statistika apima ne tik kvalifikuotus darbuotojus) [[49]](#footnote-49). Manytina, kad yra nepakankamai išvystyta šios priemonės finansavimo sistema.  3. Trūksta verslumo (antreprenerystės ir intraprenerystės) įgūdžių ugdymo dar mokykloje, gebėjimų susikurti darbo vietą sau (nuotolinio darbo, paslaugų teikimo, produktų gamybos).  4. Neišnaudojama nuotolinio darbo galimybė, nors darbo funkcijos gali būti atliekamos ir nuotoliniu būdu[[50]](#footnote-50).  5. 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.[[51]](#footnote-51). |
| **Problemos priežastys:**  **Kvalifikuotų darbuotojų ir reikalingų įgūdžių trūkumas**  Užimtumo tarnybos atlikto vertinimo „Lietuvos užimtumo 2019 m. tendencijos ir ateities prognozės“ duomenimis darbo rinkoje jaučiamas darbo jėgos pasiūlos ir paklausos neatitikimas: nekvalifikuotos darbo jėgos perteklius ir kvalifikuotos trūkumas.  2019 m. vienam ieškančiam specialisto darbo asmeniui teko 1,4 laisvos darbo vietos, kvalifikuoto darbininko – 1,7, nekvalifikuoto darbininko – 0,9. 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, aktualiu 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, mechanikos inžinerijos technikų.  2019 m. palyginti su 2018 m., augo kvalifikuotų darbuotojų ir mažėjo nekvalifikuotos darbo jėgos poreikis. Darbo pasiūlymai kvalifikuotiems darbininkams sudarė 57,2 proc. (2018 m. – 55,2 proc.), specialistams – 18,1 proc. (2018 m. – 17,6 proc.), nekvalifikuotiems darbininkams – 24,7 proc. (2018 m. – 27,2 proc.)[[52]](#footnote-52).  Šalies pramonės struktūra kinta, įsibėgėja 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 duomenimis[[53]](#footnote-53) jauni žmonės, kurie mokyklos suole turi praktinės verslumo (mokomųjų mokinių bendrovių) vykdymo patirties 20 % rečiau būna be darbo 8-15 m. po mokyklos baigimo.  1. Lietuvoje stiprios 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, Statistikos departamento duomenys:  Pagal ekonomines veiklas – statyba, transportas, prekyba, aptarnavimo veikla:  <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=464c768f-fd8d-4c46-84b7-b8dd7ae1e959#/>  Pagal profesijų grupes- paslaugų sektoriaus darbuotojai ir pardavėjai:  <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=088af837-46d1-458f-bf3c-475a60678289#/>  Tai rodo ir darbo imigracija iš trečiųjų šalių: daugiausiai koncentruojasi keliose 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). 2018 m – 52 tūkst., iš kurių 85 proc. buvo trūkstamų profesijų darbuotojai.  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. 2017 m. išduota 231 Mėlynoji kortelė, 2018 m. – 391, 2019 m. – 407. 2019 m. Mėlynųjų kortelių išduota aviacijos inžinieriams, mechanikos inžinieriams, konstruktoriams, chemijos inžinieriams, elektros inžinieriams, kompiuterių sistemų specialistams, verslo informacinių technologijų konsultantams, programinės įrangos kūrėjams, programuotojams, inžinieriams programuotojams, programinės įrangos testuotojams, kompiuterių sistemų inžinieriams, informacinių technologijų vadovams ir kt.  Trečiųjų šalių piliečiams atvykstantiems pirmą kartą dirbti į Lietuvą ir ne pagal trūkstamų profesijų sąrašą, Užimtumo tarnyba išduoda leidimus dirbti. (šie trečiųjų šalių piliečiai atvyksta su vizomis, t.y. patenka į bendrą išduotų vizų skaičių). Užimtumo tarnyba 2019 m. išdavė 5,7 tūkst. leidimų dirbti. Daugiausiai leidimų dirbti užsieniečiams taip pat buvo išduota paslaugų sektoriuje – 44 proc., statybos sektoriuje – 27 proc. ir pramonės sektoriuje – 24 proc. Pagal profesiją tai - virėjai, staliai, vairuotojai, mūrininkai, montuotojai, suvirintojai, elektrinio krautuvo vairuotojai ir kt. Tai yra taip pat vidutinių įgūdžių darbuotojai. Atitinkamai 2018 m. Užimtumo tarnyba išdavė 3,6 tūkst. leidimų dirbti, daugiausia virėjams, statybininkams staliams.  2. Spartūs rinkos pokyčiai lemia kitokios kvalifikacijos darbuotojų poreikį, tačiau trūksta kompleksinio vertinimo (planuojama parengti Įgūdžių strategiją).  3. Nėra nacionaliniu mastu įdiegtos ir instituciniu lygiu vieningai veikiančios ir visus asmens amžiaus tarpsnius apimančios profesijų planavimo sistemos.  3.1. Nėra paskirta atsakinga koordinuojanti institucija,  3.1.1. nepakankamas institucijų bendradarbiavimas,  3.1.2. nepriimti atitinkami teisės aktai;  3.2. Nėra sistemiškai įvertinami valstybės prioritetinių sričių bei regioninės plėtros poreikiai;  3.3. Neįdiegta bendrojo ugdymo mokyklų profesinio orientavimo koncepcija[[54]](#footnote-54)[[55]](#footnote-55);  3.3.1.trūksta tiesioginės švietimo įstaigų veiklos, susijusios su profesijų pažinimu, besimokančiųjų susitikimų su rinkos atstovais ir skirtingų sričių profesionalais.  3.3.1.1. trūksta praktinio verslumo (antreprenerystės, intraprenersytės) ugdymo mokyklose. Lietuvos Junior Achievement longditudinių tyrimų duomenimis, jaunimas, kuris turi bent 100 valandų praktinės verslumo patirties, kuriant mokomąsias mokinių bendroves dar mokykloje, rečiau nori emigruoti.[[56]](#footnote-56)  4. Nėra parengta darbo jėgos paklausos analizė, susijusi su planuojamu įgyvendinti Europos žaliuoju kursu, skaitmenizavimu ir automatizacija (*EIMIN, STRATA?*). |
| **Problemos priežastys:**  **Nepakankama švietimo ir mokymo bei mokymosi visą gyvenimą sistemos atitiktis darbo rinkos poreikiams**  Užimtumo tarnybos duomenimis, kas trečias darbo ieškantis asmuo neturi profesinio pasirengimo. Stebima teigiama tendencija, kad neturinčių profesinės kvalifikacijos darbo ieškančių asmenų dalis tarp visų darbo ieškančiųjų kelerius metus nuosekliai mažėja. Palyginti su 2016 m., nekvalifikuotų dalis sumažėjo 3,1 proc. punkto. Auga darbo ieškančių asmenų, įgijusių aukštąjį universitetinį ar profesinį išsilavinimą, skaičius. Kadangi nekvalifikuotam darbui laisvų darbo vietų registruojama mažiau nei tokį darbą norinčių dirbti asmenų, kvalifikacijos neturėjimas viena iš priežasčių kodėl nekvalifikuotiems asmenis įsidarbinti yra sunku. Ateityje įmonėms diegiant inovacijas, efektyvinant veiklos procesus, daugelį darbų atliekant automatizuotiems įrenginiams, reikės mažiau nekvalifikuotų darbininkų, todėl siekiant tvaraus šių asmenų įsidarbinimo, aktualiu tampa kvalifikacijos įgijimas.  Suaugusių dalyvavimas mokymosi programose 2018 m. sudarė 6,6 proc. ir buvo gerokai mažesnė už ES vidurkį (11,1 proc.). Dalyvavimo vidurinio profesinio rengimo ir mokymo programose rodiklis vienas žemiausių ES: 2017 m. pagal vidurinio profesinio rengimo ir mokymo programas mokėsi tik 27,4 % visų vidurinių mokyklų moksleivių, palyginti su 47,8 % ES vidurkiu. 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 Lietuvoje[[57]](#footnote-57).  1. 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.   * 1. Mokyklose trūksta 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.  1. Profesinių mokyklų pedagogai nepajėgūs parengti rinkai reikalingų kvalifikuotų specialistų[[58]](#footnote-58). 2. Lietuvoje nėra suteikiamos tinkamos ugdymo karjerai paslaugos. Profesinis orientavimas nėra pasiekiamas visoms visuomenės grupėms. Remiantis Valstybės kontrolės 2014 m. atlikto audito duomenimis, profesinio informavimo infrastruktūra apėmė ne visas mokyklas, dažnai profesinis orientavimas nebuvo vykdomas mažesnėse mokyklose. LMNŠC, 2015-2016 m. atlikto tyrimo duomenimis, ne mažiau kaip 30% mokinių mastu individualios PO konsultacijos suteikiamos tik 60% savivaldybių. 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.). 3. Nepakanka priemonių verslumui skatinti. Daugelis nacionaliniame ir savivaldybių lygmenyse veikiančių priemonių verslumui skatinti, yra nukreiptos į įvairią paramą jau apsisprendusiems pradėti verslą (informavimas, konsultavimas, mokymai verslo pradžiai) arba pradėjusiems verslą (mokymai, konsultavimas, mentorystė, 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 (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 įvairovę, tiek dalyvių skaičių kaime lemia ten gyvenančių šeimų žemas pajamų lygis ir galimybė papildomai primokėti už šias paslaugas. Trūksta suaugusiųjų švietimo programų, nukreiptų į vyresnių kaip 18 m. mažiau galimybių turinčio jaunimo ir kitų mažiau galimybių turinčių socialinių grupių kūrybiškumą ir verslumą. 4. Nepakanka priemonių kūrybiškumui skatinti. Lietuvos šalies situacija ir pažanga kūrybiškumo srityje vertintina kaip nepakankama. Pavyzdžiui, vienas svarbiausių strategijos „Lietuva 2030“ sumanios visuomenės rodiklių – visuomenės dalis, mananti, kad vaizduotė yra viena iš svarbiausių savybių, kurią vaikas turi įgyti namuose – Lietuvoje 2008 m. siekė vos 6% ir buvo žemiausias rodiklis ES (kartu su Slovėnija). Palyginimui, ES vidurkis buvo lygus 21%. Lietuva nepažengė šioje srityje: tas pats rodiklis 1990 m. siekė 6%, o 1999 m. – 5%. Šio rodiklio žemėlapis rodo, kad tokios žemos visuomenės nuostatos vienos esminių kūrybiškumo savybių atžvilgiu buvo pietų ir rytų Europoje. Lietuvos atotrūkis nuo kitų šalių yra ne tik pagal visuomenės nuostatas kūrybiškumui svarbių savybių kaip vaizduotė atžvilgiu, bet ir atotrūkis kūrybiškumo prielaidose ir rezultatuose. Nagrinėjant kūrybiškumo prielaidas (pavyzdžiui, kūrybiškumo klimatą) ar rezultatus (pavyzdžiui, suminį inovacijų ar kūrybiškumo indeksus) atskleidžiančius indeksus tenka konstatuoti, kad Lietuva nepakankamai išnaudoja savo kūrybinį potencialą – pagal minėtus rodiklius esame vieni paskutinių ES šalių narių, mus beveik visada lenkia kaimyninės Latvija ir Estija.[[59]](#footnote-59). (kurioje PP labiau tiktų?) 5. Nepakankamai sklandus perėjimas iš mokyklos ar studijų į darbo rinką. 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. 6. Tobulintini mechanizmai prognozuoti darbo jėgos poreikį, rinkoje vyrauja kvalifikuotų asmenų pasiūlos ir paklausos neatitiktis. 7. Dalis jaunų asmenų „iškrenta“ iš švietimo sistemos. 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. 2017 m. 27,4 proc. vidurinių mokyklų moksleivių lankė profesines programas, t.y. gerokai mažiau nei ES vidurkis (47,8 proc.). Mažiau nei 5% jų sudaro pameistrystė. Jaunuoliai iš nepalankios aplinkos yra daug labiau linkę į profesinio mokymo programas. Profesinio mokymo nebaigusių 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. 8. Maža profesinio mokymosi, pameistrystės aprėptis (EBPO *Skills*). 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 profesinį mokymą bei pameistrystę pagal formaliojo profesinio mokymo ir neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas. Užimtumo tarnybos duomenimis 2019 m. profesiniame mokyme pradėjo dalyvauti 8,3 tūkst. darbo ieškančių asmenų, iš jų - 77 proc. Mokėsi pagal formaliojo, 23 proc. – pagal neformaliojo profesinio mokymo programas. Tarp profesinio mokymo dalyvių 34 proc. vyresni nei metų ir 33 proc. – ilgalaikiai bedarbiai. Net 29 proc. siekiančių įgyti kvalifikaciją ar kompetenciją turi aukštąjį išsilavinimą, iš jų 44 proc. vyresni kaip 50 metų. Vyresnio amžiaus asmenims dažniau reikia persikvalifikuoti, t.y. prisitaikyti prie greitai besikeičiančios darbo rinkos ir įgyti naujų įgūdžių bei kompetencijų. Du iš trijų Užimtumo tarnybos organizuojamų mokymų dalyvių įsidarbina per tris mėnesius po profesinio mokymo baigimo. Augant neužpildytų darbo vietų skaičiui, įgijus naujas kvalifikacijas, įgūdžius ir kompetencijas, darbo ieškantiems asmenims atsiranda didesnės galimybės įsidarbinti.   Užimtumo tarnybos finansuojamo profesinio mokymo apimtys (tūkst. asm.)   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | 2015 m. | 2016 m. | 2017 m. | 2018 m. | 2019 m. | | 19,1 | 17,2 | 21,4 | 16,6 | 8,3 |   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.  Užimtumo tarnybos finansuojamos pameistrystės apimtys:   |  |  | | --- | --- | | 2018 m. | 2019 m. | | 362 | 294 |   9.1. Nepakankamai išvystyta finansavimo sistema. Mažėjat lėšų aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms atitinkamai mažiau skiriama ir profesiniam mokymui, 2019 metais profesiniame mokyme dalyvavo tik 8,3 tūkst. darbo ieškančių asmenų, kas trečias dalyvis siekė įgyti darbo rinkoje paklausią kvalifikaciją ar kompetencijas. Vykstant šalies demografiniams pokyčiams (emigracija, gyventojų senėjimas) ir sparčiai kintant šalies darbo rinkai net mažėjant nedarbui profesinio mokymo poreikis auga.  9.2. Neįvertinamas specialistų, reikalingų darbo rinkai, poreikis: nevykdoma nuolatinė darbo rinkos analizė (vertinimas).  10. Užimtumo tarnyboje registruota palyginti daug žemos kvalifikacijos asmenų, kurie sunkiau suranda darbą.  2018 m. žemos kvalifikacijos darbuotojų užimtumo lygis pakilo, tačiau tebėra gerokai žemesnis už ES vidurkį (48 %, palyginti su 57 % ES). Žemos ir vidutinės kvalifikacijos darbuotojų nedarbo lygis sumažėjo, tačiau vis dar viršija ES vidurkį ir dar nepasiekė iki krizės buvusio lygio.  2019 m. Užimtumo tarnyboje įregistruota 266,2 tūkst. Darbo ieškančių asmenų – 4,9 proc. daugiau nei 2018 m. Kas trečias darbo ieškantis asmuo neturi profesinio pasirengimo. Stebima teigiama tendencija, kad neturinčių profesinės kvalifikacijos darbo ieškančių asmenų dalis tarp visų darbo ieškančiųjų kelerius metus nuosekliai mažėja. Palyginti su 2016 m. nekvalifikuotų dalis sumažėjo 3,1 procentinio punkto. Kadangi nekvalifikuotam darbui laisvų darbo vietų registruota mažiau nei tokį darbą norinčių dirbti asmenų, kvalifikacijos neturėjimas viena iš priežasčių kodėl nekvalifikuotiems asmenims įsidarbinti darosi vis sunkiau. Užimtumo tarnyba padėjo įsidarbinti 49 tūkst. Nekvalifikuotų darbo ieškančių asmenų, t. y. 27 proc. visų įdarbintųjų. Užimtumo tarnybai vykdant bendradarbiavimo kartu su savivaldybėmis projektus, atlikus išsamias klientų ir jų kliūčių užimtumui analizes, išryškėjo pagrindinės priežastys, trukdančios gyventojams integruotis į darbo rinką: žema darbo ieškančių asmenų kvalifikacija ar jos neturėjimas, susisiekimo ir sveikatos problemos, artimųjų slauga, nepilnamečių vaikų priežiūra, socialinių įgūdžių stoka, žalingi įpročiai. Šias kliūtis nurodė kas ketvirtas darbo ieškantysis, kuriam nustatytos ribotos įsidarbinimo galimybės.  Užimtumo tarnybos duomenimis 2019 m. įregistruotų bedarbių struktūroje pagal paskutinės darbovietės profesijų grupes 47,2 proc. sudarė kvalifikuoti darbininkai ir paslaugų darbuotojai, specialistai – 17,1 proc., nekvalifikuoti darbininkai – 35,7 proc. 2019 m. darbo rinkoje mažėjo aukštos kvalifikacijos specialistų pasiūla ir augo žemesnės kvalifikacijos ar nekvalifikuotų darbininkų pasiūla.  Beveik kas trečias mažėjo aukštos kvalifikacijos specialistų pasiūla ir augo žemesnės kvalifikacijos ar nekvalifikuotų darbininkų pasiūla.  Beveik kas trečias (31,7 proc.) Užimtumo tarnybos klientų gyvena kaimo vietovėse. Tarp kaime gyvenančių darbo neturinčių asmenų daugiau vyresnių kaip 50 m. amžiaus asmenų ir neturinčių profesinio pasirengimo.  Užimtumo tarnybos duomenimis kas šešta siūloma darbo vieta - kvalifikuotiems darbininkams, 25 proc. – nekvalifikuotiems darbininkams, 18 proc. – specialistams. 2019 m. nekvalifikuotiems darbuotojams laisvų darbo vietų skelbta 4,3 tūkst. (arba 2,4 proc.) mažiau nei 2018 m.  Remiantis Užimtumo tarnybos parengta situacijos darbo rinkoje apžvalga 2019 m. (<https://uzt.lt/wp-content/uploads/2020/03/Lietuvos-užimtumo-2019-m.-tendencijos-ir-ateities-prognozės.pdf>), 2019 m. 45 proc. 16-29 m. jaunimo Užimtumo tarnyboje registruoto jaunimo neturėjo profesinio pasirengimo. 55 proc. buvo įgiję profesiją ar specialybę. 2019 m. tarp Užimtumo tarnyboje registruotų jaunuolių daugiausia (96,4 proc.) be kvalifikacijos yra 16-19 m. grupėje, 20-24 m. grupėje – 54,4 proc., 25-29 m. grupėje – 31,7 proc. Tarp 25-29 m. amžiaus jaunuolių, besikreipusių į Užimtumo tarnybą, turintys profesiją ar specialybę sudaro 68,3 proc. Daugėjant jaunuolių be kvalifikacijos, svarbios yra perkvalifikavimo programos, nes nekvalifikuotiems darbuotojams vis sunkiau rasti darbą.  Užimtumo tarnybos duomenimis, 2020 m. sausio 1 d. bedarbiais buvo registruota 26,9 tūkst. jaunimo iki 29 m. Neturintys darbo jaunuoliai sudarė 5,9 proc. 16-29 m. amžiaus šalies gyventojų.  Remiantis [Statistikos departamento duomenimis](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=1b09df6b-2026-456b-a532-a9afab9f4a74#/), nors 15-24 m. ir 15-29 m. jaunimo nedarbas nuo 2014 m. sparčiai mažėja (15-24 m. jaunimo nedarbas mažėjo nuo 19,3 proc. 2014 m. iki 11,1 proc. 2018 m., o 15-29 m. jaunimo nedarbas mažėjo nuo 14,7 proc. 2014 m. iki 7,5 proc. 2018 m.), tačiau jaunimas darbo rinkoje vis dar patiria iššūkių ir vienodomis sąlygomis nėra pajėgus konkuruoti su darbo patirtį turinčiais specialistais.  2019 m. Lietuvoje 15-24 m. jaunimo nedarbo lygis buvo 11,9 proc., 15-29 m. jaunimo nedarbo lygis buvo 8,7 proc., kai tuo tarpu 15-64 m. asmenų nedarbo lygis buvo 6,5 proc.  2019 m. 15-24 m. jaunimo užimtumo lygis buvo 32,9 proc., 15-29 m. jaunimo - 50,4 proc., kai tuo tarpu bendras 15-64 m. gyventojų užimtumo lygis buvo 73 proc.  2019 m. 15-24 m. darbo jėgos aktyvumo lygis buvo 37,3 (nepaisant to, kad nuo 2014 m. šios amžiaus grupės aktyvumo lygis išaugo nuo 34,2 iki 37,3 proc.), 15-29 m. – 55,2 proc., tuo tarpu 15-64 m. darbo jėgos aktyvumo lygis buvo 78 proc.  Svarbiausios jaunų asmenų nedarbo priežastys Lietuvoje neįgyta arba įgyta nepakankama profesinė kvalifikacija, įgytos kvalifikacijos neatitikimas darbo rinkos poreikiams, praktinės patirties stoka, jaunuolių darbo paieškos įgūdžių stoka, jaunuolių motyvacijos, socialinių kompetencijų stoka, praktinės verslumo kompetencijos patirties stoka, jaunuolių darbo paieškos įgūdžių stoka, jaunuolių motyvacijos, socialinių kompetencijų stoka. Jaunuoliai dar mokyklos suole turi ribotą galimybę ugdyti savo praktinio verslumo gebėjimus mokomųjų mokinių bendrovių veiklose, kuriose mokiniai kuria mokomąsias įmones, susipažįsta su organizacijų veiklos procesais, identifikuoja skirtingas profesijas, ugdyti antreprenerystės, intraprenerystės kompetencijas ir pažįsta save per praktinę patirtį.  10.1. Švietimo sistemos trūkumai lemia dalį pasekmių.  10.2. Profesijų planavimo sistema nesukuria prielaidų iš dalies spręsti šią problemą.  10.3. Kai kurios socialinės grupės susiduria su išankstiniu nusistatymu ir stereotipais bei nepakankama kompleksine pagalba ir dėl to negali kokybiškai įsilieti į darbo rinką. Pvz., žymi dalis romų bendruomenės neįgyja vidurinio išsilavinimo, todėl gali dirbti tik nekvalifikuotus darbus[[60]](#footnote-60).  10.4. Nepakankama kompleksine pagalba asmenims ir dėl to jie negali kokybiškai įsilieti į darbo rinką.  10.5. Asmenys neturi įgytų pakankamų bendrųjų kompetencijų[[61]](#footnote-61).  10.6. Asmenys gauna mažą darbo užmokestį, todėl paskata dirbti dar mažesnė/ arba palaipsniui prarandama socialinė parama, kurios dydis panašus į gaunamą darbo užmokestį. Užimtumo tarnybos duomenimis, vis labiau juntamas darbo jėgos pasiūlos ir paklausos nesuderinamumas. Trūksta tam tikrų kvalifikacijų / kompetencijų darbuotojų, jaučiamas teritorinis nesuderinamumas. Įsidarbinimo galimybėms 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. 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. Tuo tarpu 2018 m. darbdavių siūlytas užmokestis siekė 743 Eur prieš mokesčius, minimalus atlyginimas siūlytas kas šeštam darbo pasiūlymui.  10.7. Kompetencijų pripažinimas (prapažintos kompetencijos) ne visada atitinka darbdavių lūkesčius. |
| **2 problema:**  **Nepakankamas užimtumo tvarumas**  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 dvejopo 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.[[62]](#footnote-62) |
| **Problemos priežastys:**  **Nepakankama darbo vietų kokybė**  *PP Uždavinys 2.9*  Vyriausybės strateginės analizės centro parengtoje apžvalgoje „Žmogiškasis kapitalas Lietuvoje 2020, 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. (UŽT, 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. |
| **Problemos priežastys:**  **Nepakankamas užimtų asmenų prisitaikymas prie darbo rinkos**  STRATA (2020 m. gegužės mėn. 18 d. Ateities ekonomikos DNR plano pirminė analizė) Lietuva susiduria su darbo rinkai aktualių 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.  Neatitikčių 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.  1. 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 augimo skatinimo sąlyga. Pavyzdžiui, vertinant aukštąjį išsilavinimą turinčių gyventojų ir BVP, sukuriamo 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 (Aleknevičiūtė, 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 kokį 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 gebėjimų strategijoje, tiek Europos gebėjimų darbotvarkėje. Tam tikro lygmens neatitiktis yra neišvengiama – nėra tobulos 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. Tyrimai rodo, kad individualiame lygmenyje tai susiję su mažesniu pasitenkinimu darbu ir turi įtakos atlyginimų dydžiui, pvz., aukštesnę kvalifikaciją, nei reikia einamoms pareigoms, turintys asmenys uždirba 20 proc. mažiau nei asmenys, dirbantys kvalifikaciją atitinkantį darbą (Quintini, 2011). Aukštesniame lygmenyje tai susiję su mažesniu produktyvumu, didesne darbuotojų kaita, o struktūriniame 35 lygmenyje gali būti siejama su didesniu struktūriniu nedarbu ir mažesniu BVP augimu dėl pakankamai neišnaudojamo žmogiškųjų išteklių potencialo (OECD, 2019d).  Preliminariose EBPO Lietuvos įgūdžių strategijos metmenyse, rekomendacijose 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.   1. Ribotos darbuotojų persikvalifikavimo ir tobulinimosi galimybės.   Vertinant užimtumo tvarumą, taip pat reikėtų išnagrinėti mokymosi visą gyvenimą ir persikvalifikavimo, ypatingai vyresniame amžiuje, poreikį. Užimtumo tarnyboje 2018 metais buvo registruota daugiau nei 38 tūkstančiai vyresnių nei 55 metai amžiaus asmenų, kurie neteko darbo dėl šeimos aplinkybių, pasikeitus situacijai įmonėje, bankrotų ir kitų priežasčių. Dauguma šių asmenų buvo kvalifikuoti darbuotojai, tačiau kvalifikaciją įgiję daugiau nei prieš 20 metų. Pastebėtina, kad tik 8,2 proc. visų šios tikslinės grupės Užimtumo tarnybos klientų išreiškė sutikimą persikvalifikuoti. 2019 metais buvo registruotas panašus asmenų skaičius, o mokytis pageidavo tik 5,8 proc. vyresnio amžiaus žmonių. 2020 metų pavasarį paskelbtas karantinas ir ekstremali situacija šalyje lėmė tai, kad atleista buvo dar daugiau vyresnio amžiaus darbuotojų, jų užimtumo tarnyboje registravosi apie 49 tūkstančius ir tik 2,6 proc. visų užsiregistravusiųjų yra pasiryžę įgyti/keisti kvalifikaciją.  EBPO teigimu, Lietuvoje gana žemas suaugusiųjų dalyvavimas formaliajame ir neformaliajame mokyme palyginus su ES ar kaimyninėmis šalimis. Ypač mažai bedarbių dalyvauja mokymuose. Preliminariuose EBPO Lietuvos įgūdžių strategijos metmenyse, 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.   1. Žmogiškieji ištekliai neatitinka darbo rinkos poreikių.   Vyriausybės strateginės analizės centro parengtoje apžvalgoje „Žmogiškasis kapitalas Lietuvoje 2020, nagrinėjamas Lietuvos žmogiškasis kapitalas, analizuojant 2019 m. ir senesnius gyventojų gebėjimų ugdymo, įgytų ir įgimtų gebėjimų panaudojimo darbo rinkoje ir gyventojų sveikatos būklės duomenis.  Taigi nuo žmogiškojo kapitalo kokybės ir to, kaip asmenų turimi įgūdžiai ir žinios pasitelkiami darbo rinkoje, didele dalimi priklauso sėkmingas šalies vystymasis.  Statistikos departamento duomenimis, 2019 m. Lietuvoje fiksuotas 6,3 proc. nedarbo lygis, taigi, palyginti su 2018 m., nedarbo lygis šalyje pakilo 0,1 procentinio punkto. Nors toks pokytis nėra reikšmingas, visgi nedarbo lygis paaugo, nepaisant to, kad šalies ekonomikos augimas praėjusiais metais buvo vienas iš sparčiausių Europos Sąjungoje (BVP augimas – 3,9 proc., ES vidurkis – 1,5 proc.), o registruotų laisvų darbo vietų skaičius išlieka nemažas – Užimtumo tarnybos duomenimis, darbo jėgos paklausa, palyginti su 2018 m., išaugo 6,0 proc. (UŽT, 2020). Taip pat pažymėtina, kad nedarbo lygis nepasiekė prieškrizinio, 2008 m. fiksuoto lygio (5,8 proc.), nors jau ilgą laiką pastebimas gana spartus šalies ūkio augimas. Tai gali reikšti struktūrinio nedarbo problemas, kai darbo ieškančių asmenų kvalifikacija ir įgūdžiai neatitinka darbo rinkos Žmogiškasis kapitalas ir darbo rinka yra glaudžiai susiję dalykai. Būtent darbo rinkoje asmenys dažniausiai įgalina turimus gebėjimus, žinias, praktinius įgūdžius ir taip prisideda prie visos šalies ekonominės ir socialinės raidos. Taigi nuo žmogiškojo kapitalo kokybės ir to, kaip asmenų turimi įgūdžiai ir žinios pasitelkiami darbo rinkoje, didele dalimi priklauso sėkmingas šalies vystymasis. Pagal Užimtumo tarnybos duomenis trečdalis ieškančiųjų darbo neturi kvalifikacijos, o darbdaviai daugiausia ieško kvalifikuotų darbininkų (UŽT, 2020). Ankstesnė privačių darbo skelbimų analizė parodė, kad didelėje dalyje skelbimų ieškoma aukštos kvalifikacijos specialistų (STRATA, 2019). Taigi kvalifikacijos ir įgūdžių trūkumas tampa rimta kliūtimi dalyvauti darbo rinkoje.  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.  3. Nepakankamai vystomi strategiškai reikšmingi įgūdžiai sėkmingam darbui.  „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.“ (Preliminari EBPO *Skills* analizė).  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. |
| **Problemos priežastys:**  **Nepakankamas socialinis dialogas ir darbdavių socialinė atsakomybė**  *PP Uždavinys 2.8* |
| **Problemos priežastys:**  **Žema darbuotojo motyvacija ar paskatos dirbti**   1. Sveikatos problemos ir negalia *1 problemos 3 priežastis* (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 įsidarbindami, 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.[[63]](#footnote-63)   1. Nepakankama švietimo ir mokymo bei mokymosi visą gyvenimą sistemos atitiktis darbo rinkos poreikiams (ypač dėl žemos kvalifikacijos ir žemo darbo užmokesčio). *1 problemos 6 priežastis* 2. Dalyvavimo darbo rinkoje skirtumai tarp regionų (ypač dėl darbo užmokesčio skirtumų). *1 problemos 4 priežastis* |
| **Problemos priežastys:**  **Diskriminacija**  Eurobarometro Nr. 493 (2019 m.) parodė, kad respondentai Lietuvoje darbo vietoje yra priešiškiausiai 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 siekiat 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, susijusius 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 sprendžiama per Švietimo PP). Atsižvelgiant į tai, turi būti likviduojami švietimo sistemos trūkumų padariniai, taikant pagalbines lygių galimybių bei nediskriminavimo tikslines priemones darbdaviams ir darbuotojams.  2019 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (toliau – LGKT) veiklos ataskaitoje nurodoma, kad 2019 m. į LGKT asmenys dažniausiai kreipiasi dėl galimos diskriminacijos darbo santykių srityje (36,5 proc. visų paklausimų). 2019 m. LGKT daugiausia paklausimų buvo sulaukta dėl diskriminacijos lyties ir negalios pagrindais.   1. Moterų ir vyrų segregacija švietime ir darbo rinkoje. *1 problemos 2 priežastis* 2. Diskriminacija dėl amžiaus   Diskriminacija dėl amžiaus dažnai asocijuojama tik su vyresnių žmonių diskriminacija. Kokio amžiaus sulaukęs žmogus yra „vyresnio amžiaus“, priklauso nuo daugelio aspektų, tačiau skunduose išdėstytų aplinkybių visuma leidžia teigti, jog mažiau palankias sąlygas dėl amžiaus gali patirti tiek jaunesnio, tiek vyresnio amžiaus asmenys.  2019 m. didžiąją dalį Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (toliau – LGKT) tyrimų dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu sudarė tyrimai, susiję su darbo santykių sritimi (62 proc. visų tyrimų dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu) (2018 m. – 57 proc.). .  Atkreiptinas dėmesys, kad nemaža dalis (apie 43 procentai) visų tyrimų, atliktų dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu, buvo susiję ir su kitais pagrindais – lytimi (28 proc. visų daugialypės diskriminacijos atvejų, susijusių su amžiaus pagrindu), įsitikinimais ir pažiūromis (24 proc.), socialine padėtimi (12 proc.), lytine orientacija (12 proc.), tikėjimu (12 proc.), negalia (6 proc.), religija (6 proc.). Pažymėtina, kad LGKT buvo gauta pora skundų, kuriuose, be amžiaus pagrindo, buvo nurodyti dar keturi ar penki galimo diskriminavimo pagrindai.[[64]](#footnote-64) |
| **Problemos priežastys:**  **Mažėjantis užimtumas dėl COVID-19 pandemijos pasekmių**  1. COVID-19 daro neigiamą įtaką laisvų darbo išteklių įtraukimui į darbo rinką.  Lietuvos statistikos departamento duomenimis, bendrasis vidaus produktas (BVP) 2020 m. I ketvirtį, palyginti su 2019 m. IV ketvirčiu, pašalinus sezono ir darbo dienų skaičiaus įtaką, sumažėjo 0,2 proc. Neigiamos įtakos BVP pokyčiui turėjo pramonės (−0,21 proc.), nekilnojamo turto (−0,13 proc.) ir didmeninės ir mažmeninės prekybos, transporto ir saugojimo, apgyvendinimo, maitinimo (−0,12 proc.) įmonių veiklos rezultatai. Lietuvos statistikos departamento teigimu, tikėtina, kad dėl COVID-19 įtakos valstybė prarado apie 1,5 proc. BVP to meto kainomis.  2020 m. liepos 1 d. registruotas nedarbas siekė 12,1 proc., tai yra 4,1 proc. punkto daugiau prieš metus. Registruoto nedarbo rodiklis pasižymi sezoniškumu: žiemos mėnesiais didėjęs nedarbas prasidedant pavasariui kovo mėnesį paprastai pradeda mažėti. 2020 m. kovo 16 d. LR vyriausybei paskelbus ekstremalią situaciją ir karantiną, situacija iš esmės pasikeitė – tiek bendras, tiek pagal amžiaus grupes nedarbas augo. Paskelbus karantiną sumažėjusi darbo jėgos paklausa bei išaugęs į Užimtumo tarnybą besikreipiančių darbo neturinčių asmenų skaičius lėmė, kad visų amžiaus grupių registruoto nedarbo rodikliai augo. Palyginti su kovo 1 d. labiausiai (2,9 proc. punkto) augo jaunimo (16-29 m.) registruotas nedarbas, vyresnių kaip 50 m. amžiaus – 2,5 proc. punkto. Taip pat dėl spartaus moterų nedarbo augimo karantino laikotarpiu, moterų nedarbo rodiklis pralenkė vyrų – 2020 m. liepos 1 d. darbo neturi 12,1 proc. šalies darbingo amžiaus moterų ir 12,0 proc. tos pačios amžiaus grupės vyrų.  2020 m. liepos 1 d. 16–29 metų amžiaus darbo neturintys asmenys sudarė 9,1 proc. šalies tokio paties amžiaus gyventojų. 2020 m. birželio 1 d. jaunimo registruotas nedarbas siekė 8,8 proc., 2019 m. liepos 1 d. – 5 proc. 2020 m. liepos 1 d. Užimtumo tarnyboje buvo registruota 40,6 tūkst. jaunuolių (16–29 m.). Birželio mėnesį darbo neturinčio jaunimo skaičius augo 1,3 tūkst., o palyginti su 2019 m. liepos 1 d. – beveik 18 tūkst.  Vyresni nei 50 m. metų darbo neturintys asmenys sudarė 14,9 proc. šalies tokio paties amžiaus gyventojų. 2020 m. liepos 1 d. jų buvo registruota 81,9 tūkst.  2020 metų liepos 1 d. šalyje buvo 40,7 tūkst. ilgalaikių bedarbių, ir jie sudarė 19,5 proc. visų registruotų darbo neturinčių asmenų. Nors ilgalaikių bedarbių skaičius, palyginti su 2019 m. liepos 1 d., augo 8,3 tūkst., tačiau jų dalis tarp visų registruotų darbo neturinčių asmenų 3,8 proc. punkto mažesnė nei prieš metus.  Esant darbo jėgos paklausos ir pasiūlos disbalansui, mažam laisvų darbo vietų skaičiui, įsidarbinti yra sunkiau, todėl mažiau asmenų palieka Užimtumo tarnybą įsiliedami į darbo rinką. Per 2020 m. I pusmetį bedarbių Užimtumo tarnyboje įregistruota 159,1 tūkst., t.y. 36,7 proc. daugiau negu per tą patį laikotarpį 2019 m. Tuo tarpu darbdaviai 2020 m. I pusmetį Užimtumo tarnybos informacinėje sistemoje registravo 97,0 tūkst. laisvų darbo vietų, t.y. 12,8 proc. mažiau negu per tą patį laikotarpį 2019 m.  Tvyrant neapibrėžtumui, daugelis įmonių atsisako plėtros planų bei koreguoja darbo jėgos apimtį, mažindamos darbo trukmę ir atlyginimą, išleisdami darbuotojus į prastovas ar atostogas ir pan. Taip pat karantino metu atskiros verslų šakos, paslaugų, aptarnavimo srityse, visiškai arba dalinai nevykdo veiklos. Šie uždaryti paslaugų sektoriaus verslai tikėtina pasibaigus karantinui atsigaus lėčiau nei mažiau krizės paliesti. Tokiomis aplinkybėmis, jaunimas bei moterys greičiau neteko darbo, nes dauguma dirba koronaviruso skaudžiai nuskriaustuose prekybos, paslaugų ir aptarnavimo sektoriuose, o susirasti naują, papildomą darbą bus sunkiau nei ankstesniais metais. Moterys dažniau prisiima šeimos įsipareigojimus ir karantino metu ima nedarbingumą vaikų priežiūrai, todėl ateityje kyla didesnė grėsmė netekti darbo. Darbo rinkoje jaunimui neturinčiam darbo patirties teks konkuruoti su kvalifikuotais, darbo patirtį turinčiais, tačiau dėl ekstremalios situacijos darbo netekusiais asmenimis. Kita vertus, ekstremali situacija sustiprino IT žinių vertę, dėl kurių jaunimas lengviau rasdavo darbą. Visgi, Užimtumo tarnyboje karantino ir ekstremalios situacijos laikotarpiu įregistruojama beveik 2 kartus daugiau darbo neturinčiųjų nei įdarbinta – todėl nedarbo rodikliai nemažėja.  Darbo neturinčių asmenų registraciją Užimtumo tarnyboje paskatino 2020 m. birželio 12 d. įsigaliojęs Užimtumo įstatymo 481 straipsnio pakeitimas, suteikiantis teisę bedarbio statusui gauti kriterijus atitinkantiems asmenims kreiptis į Užimtumo tarnybą ir gauti darbo paieškos išmoką. Iki 2020 m. liepos 20 d. Užimtumo tarnyboje prašymus gauti šią išmoką pateikė 135,5 tūkst. darbo neturinčių asmenų.  16–29 m. amžiaus asmenų registracijos Užimtumo tarnyboje didėjimui įtaką galėjo daryti ir teisinės bazės pakeitimai – studijuojantiems jaunuoliams, besiregistruojantiems Užimtumo tarnyboje, suteikiamas nebe besimokančio asmens, o bedarbio statusas. Turintiems reikiamą socialinio draudimo stažą yra skiriama nedarbo socialinio draudimo išmoka.  1.1. Mažiau laisvų darbo vietų, didėja nedarbas, mažėja įsidarbinimo galimybės.  1.2. Dėl COVID-19 metu lengvai dalijamų nemažo dydžio išmokų asmenys nemotyvuoti dirbti.  2. Mažėja užimtumo tvarumas dėl COVID-19 pasekmių, 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 liepos 20 d. 95,8 tūkst. savarankiškai dirbančių asmenų negalinčių užtikrinti sau darbo vietos, netekusių pajamų į Užimtumo tarnybą kreipėsi finansinės paramos 257 Eur/mėn. išmokai gauti. Dėl karantino ir ekstremalios situacijos mažėjo samdomų darbuotojų užimtumas – 190 tūkst. unikalių darbuotojų, esančių prastovose, 24 tūkst. unikalių Lietuvos darbdavių prašė finansinės paramos iš Užimtumo tarnybos administruojamos valstybės finansinės paramos. |
| **NPP uždavinys, kodas ir pavadinimas**  **2.8. Skatinti atsakingą verslą, stiprinti įmonių atsakomybę už jų veiklos poveikį aplinkai ir visuomenei** |
| **1 problema:**  **Žema verslo (ypač smulkaus ir vidutinio) socialinė atsakomybė** |
| **Problemos priežastys:** **Įmonių vadovų strateginio požiūrio dėl socialiai atsakingo verslo principų taikymo savo veikloje trūkumas.**  Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2019 metais atlikto tyrimo, kuriame buvo apklausiami įmonių vadovai, duomenimis, įvairius socialinės atsakomybės ir kitus veikti atsakingai skatinančius standartus yra įsidiegusi 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 internetiniame puslapyje. 18,4 proc. respondentų teigė, kad jų įmonėje yra asmenys, atsakingi už socialinę atsakomybę.  1. Socialinės atsakomybės naudos suvokimo trūkumas.  Socialinės atsakomybės principai taikomi fragmentuotai, o ne sistemiškai. *Visionary Analytics* atlikto tyrimo „Socialiai atsakingas verslas: kur link judame?“ (2015 m. liepos mėn.) ĮSA nauda sunkiai išmatuojama bei įprastai pasireiškia tik ilguoju laikotarpiu. Tiek visuomenės, tiek verslo atstovai yra linkę orientuotis į momentinę, lengvai pasiekiamą ekonominę naudą, dažnai pamirštant ĮSA principų visumą.  1.1. Nepakankama informacijos sklaida ir kitų įmonių gerųjų ĮSA pavyzdžių sklaida.  Visionary Analytics atlikto tyrimo duomenimis, informacinė sklaida ĮSA klausimais Lietuvoje yra nepakankama. Nedidelė dalis Lietuvos visuomenės atstovų jaučiasi gaunantys pakankamai informacijos apie ĮSA. Tik 31 proc. apklaustų lietuvių jaučiasi pakankamai informuoti apie įmonių vykdomą socialiai atsakingą veiklą ir beveik dvigubai didesnė dalis (67 proc.) jaučiasi nepakankamai informuoti. Pagal šį įvertį Lietuva atsilieka nuo bendro ES vidurkio (36 proc. visų apklaustųjų įvardijo esantys pakankamai informuoti apie ĮSA, o 62 proc. – ne) (Europos Komisija, 2013). Tačiau Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu 2020 m. vasario 18 – kovo 3 d. Spinter atlikto tyrimo „Visuomenės nuomonės tyrimas dėl įmonių socialinės atsakomybės“ duomenimis, 80 proc. respondentų teigia, kad jiems atrodo svarbu, kad įmonės veiktų ne tik siekdamos pelno, bet ir paisydamos socialinės atsakomybės principų (pavyzdžiui, atsakingai elgtųsi savo darbuotojų, klientų, vartotojų atžvilgiu, stengtųsi savo veiksmais kuo mažiau kenkti aplinkai ir pan.): 42 proc. teigia, kad jiems tai labai svarbu, 38 proc. – greičiau svarbu[[65]](#footnote-65).  Lietuvoje trūksta savanoriškai viešinamų gerųjų tiek Lietuvos, tiek užsienio pavyzdžių ĮSA srityje. Žiniasklaidos dėmesys socialiai atsakingo verslo klausimams taip pat nepakankamas. *Visionary Analytics* tyrimo respondentų nuomone, konkrečių gerųjų pavyzdžių sklaida yra vienas iš efektyviausių būdų diegti ĮSA reikšmės ir ilgalaikės naudos suvokimą, todėl būtina tai skatinti.  1.1.1. nedidelis procentas įmonių rengia ir viešai skelbia savo socialinės atsakomybės ataskaitas.  *Visionary Analytics* tyrimo duomenimis, Lietuvos verslas nėra pakankamai atskaitingas visuomenei, o atskaitingumo reguliavimas nėra pakankamai išsamus ir griežtas. Pagal privataus sektoriaus audito bei ataskaitų standartų galios įvertį, Lietuva užima tik 21-ą vietą iš 28 ES šalių narių (*World Economis Forum*, 2014). Lietuvoje vis dar egzistuoja iš seniau išlikęs požiūris, kad skaidrumas ir atskaitomybė yra išpildomi viešinant tik metines finansines įmonių ataskaitas. Dėl oficialių ataskaitų trūkumo ir sisteminio požiūrio į ĮSA stokos, sunku išmatuoti ĮSA mastą Lietuvoje, įvertinti jo teikiamą naudą.  Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 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 internetiniame puslapyje.  1.1.1.1. nežinomybė ir aiškumo trūkumas, kaip rengti ĮSA ataskaitas.  Kaip teigiama 2019 m. UAB „Ekonominės konsultacijos ir tyrimai“ atliktame tyrime „Įmonių socialinės atsakomybės vertinimas: pasaulinės praktikos ir Lietuvos patirties apžvalga“, 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.  1.1.1.1.1. kol kas nėra realiai veikiančios, konkrečiai mūsų šaliai pritaikytos ĮSA pažangos vertinimo sistemos.  Tokia sistema jau yra sukurta, tačiau kol kas nėra viešai prieinama visoms Lietuvos įmonėms. Vykdant Europos Sąjungos 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.  2. Dalis verslo neįgyvendina ir netaiko socialinės atsakomybės dėl išankstinių nuostatų, ypač nuostatų, kurios nukreiptos prieš tam tikras socialines grupes (diskriminacija). Eurobarometro Nr. 493 (2019 m.) duomenimis, apie pusė respondentų iš Lietuvos nurodo, kad Lietuvoje yra plačiai paplitusi diskriminacija dėl tautybės, seksualinės orientacijos, amžiaus, negalios. |
| **Problemos priežastys:** **Smulkios įmonės yra mažiau motyvuotos įgyvendinti socialinės atsakomybės principus.**  Lietuvoje vyrauja smulkios įmonės. 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.  1. Investicijoms imli sritis įmonėms.  Kaip teigiama *Visionary Analytics* tyrime, ĮSA išsiskiria tuo, kad dažnai reikalauja nemažų pradinių finansinių (nebūtinai) bei žmogiškųjų išteklių. Jos nauda sunkiai išmatuojama bei įprastai pasireiškia tik ilguoju laikotarpiu. Verslo atstovai yra linkę orientuotis į momentinę, lengvai pasiekiamą ekonominę naudą, dažnai pamirštant ĮSA principų visumą.  1.1. Priemonių skatinančių socialiai atsakingas įmones, trūkumas. Socialiai atsakingoms įmonėms nėra teikiamos lengvatos valstybės lygiu.  *Visionary Analytics* tyrimo respondentai pabrėžė, kad valstybė pakankamai reguliuoja aplinkos sritį, tačiau kitose ĮSA srityse vis dar nėra realiai jaučiamas nuoseklus reguliavimas, kuris prisidėtų prie ĮSA principų įtvirtinimo – trūksta sisteminio požiūrio ĮSA principų taikyme valstybės mastu.  Taip pat būtina akcentuoti viešųjų pirkimų reikšmę. Vykdydamos viešuosius pirkimus, valstybinės institucijos įgauna galią nuspręsti, kurių įmonių ar įstaigų veiklos bus skatinamos, pripažįstamos kaip atitinkančios Lietuvos standartus. Lietuvos valdžios institucijos vis daugiau vykdo ir informuoja apie vadinamųjų „žaliųjų pirkimų“ naudą (Viešųjų pirkimų tarnyba, 2014). Tačiau socialinė ar ekonominė įmonių atsakomybė viešaisiais pirkimais skatinama itin retai.  1.1.1. Socialiai atsakingų įmonių vertinimo ir įmonių atskaitingumo trūkumas. Atskaitingumas privalomas tik įmonėms, kurių darbuotojų skaičius yra daugiau nei 500 darbuotojų.  Socialinė atsakomybė nėra reglamentuojama imperatyviai, todėl nėra mechanizmų, padedančių nustatyti, ar įmonė yra socialiai atsakinga (kaip minėta, 2019 m. yra sukurtas Lietuvos verslo tvarumo ir atsakingumo indeksas, bet jis dar nėra prieinamas viešai). Socialinė atsakomybė yra savanoriškas procesas, todėl įmonės galėtų matuotis pažangą tik savanoriškai.  Kaip teigiama UAB „Ekonominės konsultacijos ir tyrimai“ 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. |
| **NPP uždavinys, kodas ir pavadinimas**  **2.9. 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** |
| **1 problema: Socialinio dialogo, įskaitant kolektyvines sutartis, trūkumas** |
| **Problemos priežastys: Socialiniai partneriai stokoja reprezentatyvumo**  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).  Remiantis SADM Kolektyvinių sutarčių registro duomenimis, 2019 m. kolektyvinių sutarčių taikymas dirbančiųjų atžvilgiu siekė 15 proc., t. y. vienas žemiausių rodiklių ES.  71 proc. visų kolektyvinių sutarčių yra sudaromos viešajame sektoriuje.  1. Maža narystė profesinėse sąjungose  1.1. Ūkio subjektų struktūra  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 nėra poreikio turėti profesines sąjungas.  1.2. Profesinės sąjungos vis dar siejamos su postsovietiniu palikimu  Sovietinės okupacijos laikotarpiu kiekviena įmonė, įstaiga ar organizacija turėjo turėti profesinę sąjungą, t. y. rėmėsi principu 1 organizacija – 1 profesinė sąjunga. Dėl šios priežasties 90 proc. organizacijų veikė profesinės sąjungos ir 95 proc. darbo jėgos joms priklausė, nes priklausymas iš esmės buvo privalomas[[66]](#footnote-66).  Esant planinei ekonomikai, profesinės sąjungos nebuvo laisvos, nepriklausomos darbuotojų teisių gynėjos. Dėl šios priežasties visuomenėje iki šiol profesinės sąjungos siejamos su sovietiniu paveldu[[67]](#footnote-67).  1.3. Profesinės sąjungos nėra aktyvios, siekdamos pritraukti naujų narių  Šiuo atžvilgiu vertinami kitų šalių pavyzdžiai. Pvz., Italijos profesinės sąjungos, siekdamos pritraukti naujų narių, organizavo informacines kampanijas, skirtas konkrečioms darbuotojų grupės (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.[[68]](#footnote-68)  Lietuvoje yra vykdomos profesinių sąjungų veiklos, skirtos šviesti visuomenę apie jų svarbą ir indėlį prisidedant prie darbuotojų teisių gynimo ir darbo santykių reguliavimo, tačiau nėra atskirų profesinių sąjungų veiklų, kurios būtų skirtos tam tikroms labiau pažeidžiamoms dirbančiųjų grupėms, pvz., platforminiai darbuotojai, migrantai arba tam tikroms probleminėms darbo santykių temoms, pvz., psichologinis smurtas darbe, įvairaus pobūdžio diskriminacija.  2. Priklausymas darbdavių organizacijoms vis dar siejamas su lobistiniais, o ne kolektyvinių derybų tikslais  2.1. Darbdavių organizacijos daugumą atvejų neturi įgaliojimų iš savo narių sudaryti kolektyvines sutartis  Dažnai šakos lygmeniu profesinių sąjungų organizacijos neturi su kuo derėtis. SADM Kolektyvinių sutarčių registre yra užregistruotos 2 privataus sektoriaus šakos lygmens kolektyvinės sutartys (10 užregistruotų šakos kolektyvinių sutarčių yra viešajame sektoriuje).  2.2. Trūksta pasitikėjimo profesinėmis sąjungomis, siekiant reguliuoti darbo santykius kolektyvinėmis sutartimis  Darbdavių organizacijos vis dar nelinkusios pasitikėti profesinėmis sąjungomis kaip socialiniu partneriu. Pavyzdžiui, norėdamos keisti darbo teisės aktus, pirmiausia, darbdavių organizacijos linkusios kreiptis į Vyriausybę nei inicijuoti derybas ir susitarimus su profesinėmis sąjungomis.  2.3. Darbdaviai aukštesniu nei darbdavio lygmeniu socialinį dialogą vis dar supranta kaip trišalį, o ne dvišalį bendradarbiavimą  Socialinis dialogas vyksta per valstybės lygiu įkurtas trišales tarybas, pvz., Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje ir Trišalėje taryboje prie Užimtumo tarnybos. Viena iš efektyviausių socialinio dialogo formų, t. y. socialinis dialogas per dvišales tarybas, kuriose dalyvautų tik darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų atstovai, Lietuvoje nevyksta. |
| **Problemos priežastys: Darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijoms trūksta kompetencijų ir gebėjimų**  Eurofound ataskaitos (*Exploring how to support capacity building for effective social dialogue*, 2019) duomenimis, Lietuvos socialiniai partneriai nurodė, kad jiems nepakanka finansinių išteklių ir neturi pakankamai personalo, siekiant plėtoti socialinį dialogą  1. Finansinių išteklių stoka  1.1. Dėl mažos narystės profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijose nepakanka finansinių galimybių  1.2. Esami finansiniai instrumentai (ES parama) nėra tikslingai nukreipiami  Jie yra nukreipti iš esmės į įvairaus pobūdžio mokymus. Tai iš esmės nieko nesprendžia, nes kad ir mokymuose darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijos įgyja naujų įgūdžių, jiems vis tiek trūksta žmogiškųjų išteklių, siekiant aktyviau dalyvauti socialiniame dialoge.  2. Valdžios institucijos nepakankamai įtraukia socialinius partnerius  2.1. Regioniniu lygiu  Veiklą realiai vykdo penkios trišalės regioninės tarybos prie savivaldybių. Savivaldybių tarybos nelinkusios konsultuotis su vietos socialiniais partneriais dėl darbo, socialinių ir ekonominių klausimų. Taip pat jose dažnai nevyksta realus socialinis dialogas, t. y. iš esmės vyksta klausimų pristatymas nei apsikeitimas nuomonėmis, diskusija.  2.2. Lietuvos socialiniai partneriai nėra tinkamai įtraukiame į Europos socialinį dialogą[[69]](#footnote-69). |
| **Problemos priežastys: Trūksta socialinio dialogo kultūros[[70]](#footnote-70)**  1. Trūksta dirbančiosios visuomenės suvokimo apie socialinį dialogą.  1.1. Švietimas socialinio dialogo klausimais nėra pakankamas.  1.2. Informacijos apie socialinį dialogą pateikimas nėra patrauklus.  Informacijos pateikimui tiek formos, tiek turinio prasme neišnaudojamos naujos formos.  2. Didžioji dalis Lietuvos dirbančiųjų neturi paskatų būti atstovaujami profesinių sąjungų.  Tai, kad jiems bus taikomos kolektyvinėje sutartyje nustatytos papildomos garantijos ir geresnės darbo sąlygos dažnai nėra pakankama paskata. Nepakankamas skaičius darbuotojų mano, kad kolektyvinė sutartis jiems yra reikalinga. 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.  2.1. Profesinės sąjungos nepakankamai siūlo paslaugų darbuotojams, ypač naujų.  Profesinės sąjungos valstybėse, kuriose darbuotojų narystė jose yra aukštesnė, orientuojasi į papildomų paslaugų darbuotojams teikimą, pvz., teisinė pagalba, arba į atskiras labiau pažeidžiamų darbuotojų grupes, pvz., profesinės sąjungos jungia dirbančius platformose.  3. Nėra įprasta darbo santykių reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis  3.1. 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. |
| **2 problema:** Š**alies ūkyje nepakankamai naudojamasi lanksčių darbo formų suteikiamais privalumais** |
| **Problemos priežastys: Daug darbdavių ir darbuotojų vis dar nežino apie esamas galimybes taikyti lanksčias darbo organizavimo formas.**  Sparčiai kintanti globali ekonomika keičia darbo pobūdį, reikalauja daugiau lankstumo darbo rinkoje. Šiuolaikinis darbo pobūdis kinta dėl informacinių technologijų paplitimo, augančios konkurencijos, neapibrėžtumo ir pan. Tradicinis darbo modelis nebeatliepia nei darbdavių, nei darbuotojų poreikių.  Lankstus darbas apima naujoviškų darbo organizavimo būdų įvairovę, naudojamą darbuotojų ir darbdavių, siekiant patenkinti ir verslo, ir darbuotojų poreikius. 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 įsilieti į darbo rinką. Darbdavys už tai gauna darboviete patenkintus darbuotojus, kurie dirba produktyviau ir yra lojalesni.  Praktikoje gali būti taikomos tokios lankstaus darbo formos:  - Nuotolinis darbas (angl. *remote work / telework*) – 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 ir naudojant informacines technologijas (teledarbas); darbas nuotoliniu būdu gali būti atliekamas tiek iš dalies (pavyzdžiui, tam tikrą dienų skaičių per savaitę ar mėnesį), tiek nuolatos;  - Lankstus darbo laiko režimas - lanksti darbo laiko pradžia ir pabaiga (angl. *flexitime*) – darbas gali būti pradedamas anksčiau / vėliau ir atitinkamai anksčiau / vėliau baigiamas. Taip pat gali būti ilginamos ar trumpinamos pietų pertraukos, atitinkamai anksčiau arba vėliau baigiant darbą;  - Individualus darbo laiko režimas – individualiai darbuotojo darbo laiko paskirstymas per savaitę; vienas iš galimų variantų - suspausta darbo savaitė (angl. *compressed working week*) – 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 (angl. *reduced hours / part-time work*) – atitinkamai gaunamas mažesnis piniginis atlyginimas už darbą;  - Nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti. Galima susitarti dėl darbo laiko perkėlimo į kitą darbo dieną.  - Naujos darbo sutarčių rūšys: projektinio darbo sutartis, darbo vietos dalijimosi sutartis, darbo keliems darbdaviams sutartis.  Darbo lankstumą mūsų šalyje reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas) ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ patvirtintas Darbo laiko režimo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustatymo aprašas.  Nežiūrint Darbo kodekse įtvirtintų nuostatų, leidžiančių lanksčiai organizuoti darbą, praktikoje suteiktos galimybės nebuvo plačiai naudojamos. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2019 metais apklausė 69 įmones, kuriose dirba 12584 darbuotojai, ir nustatė, kad tik 3 proc. naudojasi nuotoliniu darbu, 5 proc. naudojasi lanksčiu ar individualiu darbo laiko grafiku.  1. Trūksta specialios informacijos apie konkrečias lanksčias darbo organizavimo formas ir apie galimybes jas įdiegti organizacijoje, skirtas darbdaviams bei darbuotojams.  Apie darbo lankstumo būtinumą šiuolaikinėse organizacijose dažniausiai galima sužinoti akademinei visuomenei skirtuose leidiniuose, kurių nei darbdaviai, nei darbuotojai neskaito. Informacijos sklaida nepakankamai rūpinasi asocijuotos darbdavių ir darbuotojų organizacijos.  2. Sudarant lanksčias darbo sąlygas įmonėje nesilaikoma visapusiško ir sisteminio požiūrio.  2.1. Pokyčiai dažnai neapima naujos organizacijos kultūros, lankstaus darbo įmonėje politikos formavimo, darbo kolektyvo žinių ir įgūdžių tobulinimo.  Trūksta specialios informacijos apie konkrečias lanksčias darbo organizavimo formas ir apie galimybes jas įdiegti organizacijoje, skirtas darbdaviams bei darbuotojams. Apie darbo lankstumo būtinumą šiuolaikinėse organizacijose dažniausiai galima sužinoti akademinei visuomenei skirtuose leidiniuose, kurių nei darbdaviai, nei darbuotojai neskaito. Informacijos sklaida nepakankamai rūpinasi turėtų daugiau rūpintis asocijuotos darbdavių ir darbuotojų organizacijos. |
| **Problemos priežastys:** **Ne visi darbdaviai yra pasirengę taikyti lanksčias darbo organizavimo formas**  1. Darbdaviai neturi techninių galimybių taikyti lanksčias darbo organizavimo formas. Norint taikyti nuotolinį darbą, darbdavys turėtų aprūpinti darbuotojus nešiojamaisiais kompiuteriais, mobiliaisiais telefonais, saugia prieiga prie darbdavio duomenų bazės ir pan. Norint taikyti lanksčius darbo laiko režimus, reikalinga kitokia darbo laiko apskaita. 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 tyrimas[[71]](#footnote-71).  2. 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.  3. Neigiamos išankstinės nuostatos lanksčių darbo organizavimo formų atžvilgiu. Lėta lanksčių darbo organizavimo formų plėtra susijusi su darbdavių nuostata, jog lankstus darbas gali sumažinti darbo produktyvumą ir organizacijos veiklos rezultatyvumą.  3.1. Darbdaviai „nemato“ lankstaus darbo organizavimo privalumų ir naudos.  3.2. Darbdaviai vis dar mano, kad darbuotojai kitoje nei darbovietė vietoje nedirbs, o poilsiaus, o gavę progą išbandyti lankstų ar individualų darbo grafiką - neišdirbs visų sutartų darbo valandų.  2019 m. rugsėjo mėn. Spinter atliktas tyrimas parodė, kad darbdavių pasitikėjimas darbuotojais vis dar nėra pakankamas, kad atlieptų dirbančiųjų poreikį dirbti lanksčiai[[72]](#footnote-72). |
| **Problemos priežastys: Ne visi darbuotojai yra pasirengę dirbti lanksčiai**  1. Neigiama nuomonė ar patirtis.  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. Sprinter 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 veikloje.[[73]](#footnote-73).  1.1. Ne visi darbuotojai moka naudotis nuotolinio darbo priemonėmis.  4 procentai Sprinter atlikto tyrimo respondentų kaip neigiamą nuotolinio darbo aspektą nurodė informacinių technologijų žinių ir įgūdžių stoką.  1.2. Darbuotojams trūksta žmogiško bendravimo, jaučiasi nutolę nuo bendradarbių, vieniši. Sprinter tyrimo duomenimis, itin didelė respondentų dalis (38 proc.) nepajuto didesnio darbdavio rūpesčio darbuotojais.  1.3. Įvairūs trukdžiai dirbant iš namų. Nepaisant kai kurių darbo namuose privalumų, vis tik kai kurių darbuotojų produktyvumas sumažėjo – namuose atsirado iki šiol rečiau pasitaikančių trukdžių. 36 proc. respondentų teigė, kad dirbant iš namų dažniausiai trukdo buities rūpesčiai. Dalis apklaustųjų (33 proc.) nuogąstauja dėl sumažėjusio fizinio aktyvumo, 23 proc. tyrimo dalyvių dirbant iš namų labiausiai vargina namuose esantys vaikai.  1.4. Išnykusi riba tarp darbo laiko ir poilsio laiko. 23 proc. apklaustųjų 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.  2. Darbuotojai nepasiruošę pokyčiams, jaučia grėsmę. Praktinis lankstaus darbo organizavimo formų taikymas priklauso nuo darbo pobūdžio, konkrečios profesijos, todėl dažniausiai yra nulemtas pramonės poreikių, o ne darbuotojų norų. Kita vertus, galimybė konkretų darbą dirbti pagal lanksčius darbo modelius priklauso ir nuo asmeninių įgūdžių, išsilavinimo, patirties.  Manoma, jog 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.  3. Ne visas darbo laikas yra nepatrauklus dėl per mažo darbo užmokesčio. Lietuvos statistikos departamento duomenimis ne visą darbo laiką 2020 m. I ketv. dirbo 17,8 proc. dirbančiųjų. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2019 metais apklausė 69 įmones, kuriose dirba 12584 darbuotojai, ir nustatė, kad tik 6 proc. darbuotojų dirba ne visą darbo laiką. |
| **3 problema: Nepakankamai užtikrinama saugi ir sveika darbo aplinka** |
| **Problemos priežastys: Nepakankamai efektyvus profesinės rizikos valdymas**  1. Nepakankama įmonių profesinės rizikos valdymo specialistų kompetencija.  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. Siekiant tai užtikrinti, svarbu laiku 1) nustatyti (identifikuoti) rizikos veiksnius; 2) įvertinti nelaimingų atsitikimų darbe ir susirgimų rizikos laipsnį; 3) imtis būtinų techninių, organizacinių, medicininių ir higieninių apsaugos priemonių.  Remiantis Lietuvos Respublikos DSS teisine baze, pagrindiniai profesinės rizikos vertinimą organizuojantys ir atliekantys subjektai yra darbdavį atstovaujantis ar jo įgaliotas asmuo bei darbuotojų saugos ir sveikatos specialistas. Būtent minėtų asmenų žinių ir patirties apimtis sąlygoja (ne)tinkamą profesinės rizikos vertinimo atlikimą, prevencijos priemonių parinkimą ir įdiegimą, tokiu būdu – nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijos kokybę.  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: psichosocialinės rizikos veiksniai (ir stresas darbe) ergonominiai veiksniai (ir raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai), pavojingos medžiagos ir su darbu susijęs vėžys[[74]](#footnote-74).  Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – VDI) duomenimis, 2019 m. beveik ketvirtadalį (24,1 proc.) DSS reikalavimų pažeidimų struktūroje sudarė profesinės rizikos vertinimo neatitikimai nustatytiems teisės aktų reikalavimams. Ypač profesinės rizikos vertinimo problema aktuali labai mažoms (2019 m. – 35,2 proc. visų profesinės rizikos vertinimo pažeidimų) ir mažoms (2019 m. – 42,6 proc.) įmonėms, t.y. įmonėms, kuriose dirba iki 49 darbuotojų, nes joms ypač trūksta žmogiškųjų ir materialiųjų išteklių, DSS žinių ir patirties, galimai finansinių išteklių. Taip pat VDI inspektorių atliktų įvykių darbe tyrimai rodo, kad 2019 m. apie penktadalį (21 proc.) sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe sąlygojo vidinės kontrolės (profesinės rizikos vertinimo) nepakankamumas įmonėse.  2. Problematiškas VDI inspektorių kompetencijų tobulinimas, ypač atsižvelgiant į naujas rizikos rūšis.  VDI yra valstybės institucija, kuriai pavesta tiek kontroliuoti, tiek ir konsultuoti darbdavius, darbuotojų saugos ir sveikatos specialistus. Darbo inspektoriai privalo nuolat tobulinti kompetenciją tiek tradicinių rizikos veiksnių, tiek (ypač) naujų ar naujai atsirandančių rizikos veiksnių vertinimo, prevencinių priemonių parinkimo srityse. Lietuvoje nesant atitinkamos mokymo įstaigos, ypač sunku atrasti mokymo teikėjus, kurie galėtų tobulinti darbo inspektorių kompetenciją minėtose srityse. Pradėjęs eiti pareigas darbo inspektorius, išskyrus santykinai neilgą periodą, kai jam skiriamas didesnę patirtį turintis inspektorius-mentorius, iš esmės mokosi savarankiškai. Naujai priimtas DSS inspektorius vidutinius veiklos efektyvumo rodiklius pasiekia, kai įgauna tam tikrą patirtį – tai yra po 2-3 metų.  3. Savarankiškai dirbantys asmenys neturi žinių apie profesinę riziką ir profesinių ligų, nelaimingų atsitikimų darbe prevenciją.  Greitai kintančioje darbo rinkoje, atsirandant naujoms darbo formoms ir didėjant netikrumui dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų statuso, sveikatos ir saugos reikalavimų taikymo visiems darbinėje veikloje dalyvaujantiems subjektams klausimas, siekiant išvengti nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, tampa vis svarbesnis.  Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2020 m. sausio 1 d. Lietuvos Respublikoje savarankiškai dirbo 151,5 tūkst. šalies gyventojų (daugiau kaip 10 proc. visų užimtų gyventojų). Daug savarankiškai dirbančių asmenų teikia paslaugas didelės rizikos sektoriuose. 2020 m. pradžioje Lietuvos Respublikoje statybos, apdirbamosios gamybos, miškininkystės, žemės ūkio bei žuvininkystės ekonominės veiklos rūšyse paslaugas teikė 67,8 tūkst. savarankiškai dirbančių asmenų. Lietuvos teisės aktai neįpareigoja savarankiškai dirbančių asmenų turėti DSS žinių. Savarankiškai dirbantys asmenys patys organizuoja savo darbų atlikimą, todėl tokiems asmenims, neturint pamatinių DSS žinių, yra sudėtinga organizuoti savo darbą saugiai, nesukeliant rizikos sau ir tretiesiems asmenims.  4. Nevystoma įmonių lygmenyje socialinė partnerystė DSS srityje.  Nors 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 šiai dienai yra mažai reikšmingas, darbdaviai nesuvokia socialinės partnerystės DSS srityje teikiamų galimybių. Darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai selektyviai mokomi: jei įmonėje yra steigiamas darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas, tai jo nauji nariai privalomai mokomi mokyklose, mokymo įstaigose, teikiančiose mokymo darbuotojų saugos ir sveikatos srityje paslaugas. Tačiau labai mažose ir mažose įmonėse (iki 49 darbuotojų), kuriose DSS būklės užtikrinimo problemos yra aktualiausios, komitetas gali būti nesteigiamas, darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai mokomi darbdavio nustatyta tvarka, nors akivaizdu, kad jose trūksta kompetentingų asmenų, galinčių tai atlikti. Nepakankamas darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai žinių lygis sąlygoja žemą nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo kokybę, prevencijos priemonių parinkimo trikdžius – daugelis prevencijos priemonių įmonėse gali būti įgyvendinamos minimaliais ištekliais, jei kūrybiškai apjungiama inžinerinė mintis, DSS žinios ir darbinė praktika. |
| **Problemos priežastys: Ūkio subjektų veiklos priežiūros sistema nemotyvuoja darbdavių užtikrinti DSS reikalavimų įgyvendinimą** |
| 1. Nepakankamai subalansuota ūkio subjektų veiklos priežiūros metodų sistema.  Ūkio subjektų veiklos priežiūros metodai, reglamentuoti Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatyme – fizinė ūkio subjektų kontrolė ir ūkio subjektų konsultavimas (įskaitant ūkio subjektų ir visuomenės švietimą). Ūkio subjektų veiklos priežiūros kryptys prevencijos aspektu atitinkamai orientuotos į skirtingus poveikio laikotarpius:  - trumpąjį (imperatyvų momentinį) – fizinių ūkio subjektų patikrinimų metu nustatyti pažeidimai (tikėtinos nelaimingų atsitikimų darbe priežastys) šalinami nedelsiant ar per apibrėžtą santykinai neilgą terminą;  - vidutinį (liberalųjį) – konsultavimo išdavoje įmonės prevencijos priemonės gali įgyvendinti/neįgyvendinti pasirinktinai ir jei nusprendžia įgyvendinti, tai terminas gali svyruoti nuo kelių mėnesių iki kelių metų;  - ilgąjį (neapibrėžtąjį) – švietimo, o ypač jaunimo švietimo, veiklos rezultatai gali būti identifikuojami po kelių, ar net po kelių dešimčių metų.  Tokiu būdu, siekiant VDI veiklos efektyvumo nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijos srityje, ypač svarbus yra proporcingas VDI žmogiškųjų išteklių paskirstymas atitinkamoms poveikio kryptims, tačiau kokiomis proporcijomis turėtų būti paskirstomi VDI resursai fizinei ūkio subjektų kontrolei, konsultavimui ir švietimui, nėra aišku.  2. Nepakankamai efektyvi sankcijų už DSS pažeidimus taikymo sistema.  Nustatytas atsakomybės už DSS reikalavimų pažeidimus mechanizmas nepaveikus mažoms įmonėms.Atsakomybė už DSS reikalavimų pažeidimus įtvirtinta Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekse. 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 įstatyme numatytą tam tikrą administracinės atsakomybės porūšį – 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.  3. Teisės aktai nenustato DSS reikalavimų savarankiškai dirbantiems asmenims.  Naujų profesijų ir naujų darbo metodų atsiradimas, augantis naujų rūšių darbo vietų ir darbo formų skaičius (tokiose srityse kaip subranga, skaitmeninis darbas, visuomenės patalka, darbas pagal poreikį, dalijimosi ir platformų ekonomika), taip pat didelis savarankiškai dirbančių asmenų skaičius – iššūkis DSS sistemai. Savarankiškai dirbantys asmenys, nepriklausomai nuo to, ar jie dirba vieni, ar kartu su darbuotojais, gali patirti panašią riziką sveikatai ir saugai, kaip ir tie darbuotojai. Europos Sąjungos valstybės narės raginamos stiprinti savarankiškai dirbančių asmenų saugą ir sveikatą ir įtraukti juos į savo nacionalinius teisės aktus[[75]](#footnote-75). Lietuvoje teisės aktai DSS reikalavimų savarankiškai dirbantiems asmenims iš esmės nenustato, nėra ir kontrolės (priežiūros) mechanizmo.  4. Nepakankami VDI žmogiškieji ištekliai.  VDI priskirtina išskirtinai plati funkcijų aprėptis, kurią santykinai galima suskirstyti į 3 grupes: DSS reikalavimų užtikrinimo kontrolė, nelegalaus darbo kontrolė ir darbo ginčų nagrinėjimas. VDI inspektorių, kurie kontroliuoja DSS reglamentuojančių teisės aktų įgyvendinimą įmonėse (toliau – DSS inspektoriai) skaičius (netgi įskaičiuojant VDI administracijos Darbuotojų saugos ir sveikatos skyriaus darbo inspektorius) yra apie 80. 2019 metais Lietuvos Respublikoje veiklą vykdė 107,4 tūkst. įmonių, įstaigų, organizacijų ir kitų organizacinių struktūrų (neįskaičiuojant ūkininkų), kuriose dirbo 1221,7 tūkst. samdomų darbuotojų. Tokiu būdu vienam DSS inspektoriui 2019 m. teko apie 1500 įmonių ir/ar 16000 darbuotojų. Nelaimingų atsitikimų darbe makro rodikliai rodo, kad VDI vykdoma prevencinė veikla, atsižvelgiant į šią veiklą vykdančių inspektorių skaičių, parenkamas prevencijos kryptis ir priemones, yra efektyvi, tačiau siekiant didesnio veiklos efektyvumo, atsižvelgiant į naujai kylančias problemas (kylančią naują riziką, naujas darbo formas), reikalingi papildomi žmogiškieji ištekliai. Taip pat būtinas DSS inspektorių veiklos civilinės atsakomybės draudimas. |
| **4 problema: Mažas vidutinis šalies darbo užmokestis lyginant su kitomis išsivysčiusiomis ES šalimis. Darbuotojams mokamas mažas darbo užmokestis** |
| **Problemos priežastys: Spartus darbo užmokesčio augimas nuo 2016 m. nesumažino jo atsilikimo nuo ES šalių vidurkio.**  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 darbo užmokesčio sistema, padidinta minimalioji mėnesinė alga ir kitos priežastys.  2019 m. vidutinis mėnesinis bruto (iki mokesčių) 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.  Realusis darbo užmokestis (neto darbo užmokestis atsižvelgus į vidutinį vartotojų kainų pokytį – 2,3 proc.) per metus padidėjo 11,6 proc.  2019 m. bruto darbo užmokestis sparčiau didėjo viešajame sektoriuje. Per metus jis padidėjo 12,2 proc. ir sudarė 1 368,2 EUR, o privačiajame sektoriuje padidėjo 7,4 proc. ir sudarė 1 265 EUR.  2019 m. bruto darbo užmokestis šalies ūkyje didėjo visų ekonominės veiklos rūšių įmonėse ir įstaigose, ypač švietimo (apie 14 proc.), žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo (apie 13 proc.) bei viešojo valdymo ir gynybos; privalomojo socialinio draudimo (apie 11 proc.).  Didžiausią bruto darbo užmokestį gavo informacijos ir ryšių (apie 2 354 EUR), finansinės ir draudimo įmonių darbuotojai (apie 2 323 EUR), profesinės, mokslinės ir techninės veiklos įmonių darbuotojai (apie 1 660 EUR).  1. Lietuvoje BVP dalis, tenkanti darbo užmokesčiui, yra viena mažiausių ES.  Lietuvos, kaip besivejančios ES narės ilgalaikis ekonominės ir socialinės raidos tikslas – artėti prie išsivysčiusių Europos Sąjungos 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 VDU Lietuvoje artėja prie ES vidurkio, šiuo metu jis dar negali jam prilygti.  Darbo užmokesčio dydis priklauso nuo šalyje sukuriamo bendro vidaus produkto (BVP). Jei DU ir BVP santykis Lietuvoje būtų lygus ES vidurkiui, vidutinis darbo užmokestis būtų žymiai didesnis.  Darbo užmokesčio augimas Lietuvoje yra svaraus ilgalaikio ekonomikos augimo rezultatas. Palyginti su 2018 m., realus BVP pokytis sudarė 3,9 proc. VDU pokytis per tą patį laikotarpį sudarė 8,8 proc. Tai reiškia, kad metinis darbo užmokesčio augimas 2019 m. beveik 2,3 kartus lenkė BVP augimą. Ekonomikos augimas šalyje lėtėja, tačiau darbo užmokestis ir toliau auga.  Vidutinis darbo užmokestis didėja, jei užtikrinamas nuolatinis darbo našumo augimas, tačiau šalyje VDU augimas viršija ūkio produktyvumo didėjimą. Lietuvoje 2014-2018 metais realus darbo užmokestis augo 22,0% , o realus darbo našumas – 9,8%. Vadinasi, darbo užmokestis augo daugiau nei du kartus sparčiau už darbo našumą. 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.  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. Dabartinė ekonomikos struktūra nėra moderni, dominuoja tradicinės, žemą pridėtinę vertę sukuriantys ūkio sektoriai. Sukuriama maža pridėtinė vertė apsprendžia palyginti žemą darbo užmokestį. Siekiant, kad VDU šalyje artėtų prie ES vidurkio, turi būti didinamas ekonomikos pažangumas, 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. |
| **Problemos priežastys: Vidutinio darbo užmokesčio diferenciacija tarp darbuotojų grupių yra pakankamai netolygi**  2019 m. spalio mėn. šalies ūkyje (įskaitant individualiąsias įmones) minimaliąją mėnesinę algą (MMA) ir mažesnį [bruto darbo užmokest](https://osp.stat.gov.lt/statistikos-terminu-zodynas?popup=true&termId=766)į pagrindiniame gavusių [darbuotojų](https://osp.stat.gov.lt/statistikos-terminu-zodynas?popup=true&termId=2012) buvo 119,4 tūkst. (10,4 proc. visų darbuotojų). Palyginti su 2018 m. spalio mėn., jų sumažėjo 3,7 tūkst. (0,5 procentinio punkto). Dauguma (92,8 tūkst.) šių darbuotojų dirbo ne visą darbo laiką.  25,3 proc. visų, dirbusių visą ir nevisą darbo laiką, darbuotojų gavo daugiau kaip MMA, bet mažiau 800 erų. 13,6 proc. visų darbuotojų gavo 801-1000 eurų. 16,2 proc. visų darbuotojų gavo 1001-1300 eurų. 12,2 proc. darbuotojų gavo 1301-1600 eurų. 9,9 proc. darbuotojų gavo 1601-2000 eurų. 8,4 proc. darbuotojų gavo 2001-3000 eurų. 4,0 proc. darbuotojų gavo 3001 ir daugiau eurų.  2,6 proc. visų visą darbo laiką dirbusių darbuotojų gavo minimalią mėnesinę algą. Viešajame sektoriuje tokių darbuotojų buvo 2 proc. visų darbuotojų (6,4 tūkst.), o privačiame sektoriuje – 2,8 proc. visų darbuotojų (20,4 tūkst.).  Palyginti su tuo pačiu 2018 m. laikotarpiu, šių darbuotojų dalis beveik nepasikeitė: šalies ūkyje padidėjo 0,1 procentiniu punktu, viešajame sektoriuje – sumažėjo 0,2, privačiajame sektoriuje padidėjo 0,1 procentinio punkto.  1. Svarbiausias darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnys - kvalifikacija.  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. Savo įgūdžių kokybe susirūpinti turėtų ne tik vyresnio amžiaus, bet ir jaunesni Lietuvos gyventojai.  Kvalifikacijos tobulinimas neįmanomas be mokymosi atsitraukus nuo gamybos. Individas 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, individas atsisakytų pajamų šiandien dėl didesnių pajamų rytoj, tačiau šalyje stokojama kokybiškų persikvalifikavimo ir kvalifikacijos kėlimo galimybių.  2. Kitas svarbus darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnys – darbo sąlygos.  Jei skirtingo sunkumo darbai būtų apmokami vienodai, susidarytų lengvo darbo norinčių žmonių perteklius, palyginti su tokio darbo vietų skaičiumi, o sunkiems darbams atlikti darbuotojų trūktų. Ši disproporcija rinkos sąlygomis panaikinama santykinai didinant sunkių darbų ir mažinant lengvų darbų apmokėjimą. Didesniu darbo užmokesčiu kompensuojami ir darbai, atliekami esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų. Padidintas darbo užmokestis mokamas ir už darbą švenčių ar poilsio dienomis, darbą naktį ar už viršvalandinį darbą.  3. Trečias darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnys – atsakomybė. Tai sąlygos, užtikrinančios santykinai didelį darbo vietos indelį į ekonominius įmonių veiklos rezultatus, apibūdinamos atsakomybės terminu. Organizacijos suinteresuotos į atsakingas pareigas skirti gabiausius darbuotojus. Į šias pareigas dažniausiai organizuojami konkursai. Viena iš būtinų konkurso sąlygų yra atlyginimas, viršijantis tam tikros kvalifikacijos darbuotojams rinkoje nustatomą darbo užmokesčio lygį.  4. Ketvirtas darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnys – monopolizacija/oligopolizacija. Darbo užmokesčiui daro įtaką ir tai, ar gaminamos produkcijos pardavimo rinkoje įmonės padėtis yra monopolinė/oligopolinė. Monopolija siekia maksimizuoti pelną, ribodama gamybos apimtį ir didindama ribines pajamas virš lygio, būdingoms konkuruojančioms įmonėms. Ribinių pajamų augimas didina ir darbo užmokestį. Jis monopolizuotose šakose būna iki 20 % aukštesnis nei konkurencinėse. Monopolinis efektas pasiskirsto tarp monopolijos savininkų bei darbuotojų, dėl to pastarieji suinteresuoti remti monopolines ekonomikos tendencijas.  5. Penktas darbo užmokesčio diferenciacijos veiksnys – profsąjungos. 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).  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. |
| **Problemos priežastys: Darbo apmokėjimo reguliavimo privačiame sektoriuje galimybės yra ribotos, todėl dominuojančioje pozicijoje yra darbdavys.**  Darbuotojų, dirbančių įmonėse, įstaigose ir organizacijose pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimas reglamentuojamas vadovaujantis [Lietuvos Respublikos darbo kodeksu](https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalActEditions/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89):  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 lygiaverčiu darbu.  1. Darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio nustatomi sutartimi, kuria du asmenys laisva valia susitaria dėl abipusių teisių ir pareigų.  Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikrą darbą. Jame apibūdinamas tiesioginis darbuotojo dalyvavimas darbo procese, t.y. asmeninis darbo pobūdis. Darbo procesą organizuoja darbdavys, darbuotojas paklūsta nustatytai darbo tvarkai. Sudarius sutartį darbuotojas yra įtraukiamas į darbo kolektyvą ir todėl jam iškyla pareiga paklusti vidinei tos įmonės, įstaigos, organizacijos tvarkai. Darbas atliekamas už atlyginimą. Darbuotojas už atliktą darbą turi gauti sutartą atlyginimą.  Galimybė laisva valia individualiai darbuotojui susitarti su darbdaviu dėl darbo užmokesčio kelia abejonių dėl nelygiaverčių santykių tikimybės. Nelygiaverčiai santykiai gali susiklostyti dėl egzistuojančio nedarbo, darbo santykius kontroliuojančių institucijų nesugebėjimo užtikrinti darbo įstatymų laikymąsi, darbuotojų nenoro ginti savo teises, žemos darbuotojų kvalifikacijos ir žinių apie savo teises stokos. Esant nedarbo grėsmei, darbuotojai sutinka dirbti už mažesnį atlyginimą ar netgi kenksmingomis darbo sąlygomis.  1.2 Vadovaujantis Europos Sąjungos valstybių patirtimi, reguliuojant darbo apmokėjimo santykius stengiamasi suteikti kuo didesnį vaidmenį darbuotojo ir darbdavio sutartiniams santykiams ir mažinti valstybės galimybes reguliuoti šiuos santykius.  Būtent šiame procese prioritetas teikiamas socialinei partnerystei, kuri darbo apmokėjimo santykiuose pasireiškia kaip darbdavio ir darbuotojų atstovų derybos ir konsultacijos.  1.2.1. Darbuotojų dalyvavimas profesinėse sąjungose išlieka menkas, todėl jie neturi derybinės galios išsiderėti didesnius darbo užmokesčius. Kolektyvinėse sutartyse vis dar per mažai deramasi dėl darbo apmokėjimo. |
| **Problemos priežastys. Kiekvienais metais ateinantiems metams nustatomas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis priklauso nuo valstybės finansinės padėties ir politinės valios.**  Viešasis sektorius yra didžiausias Lietuvos darbdavys, galintis daryti tam tikrą įtaką vidutinio darbo užmokesčio (toliau – 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 sektorių, o tai gali bloginti viešųjų paslaugų kokybę.  Per Septynioliktosios Vyriausybės kadenciją darbo užmokestis visiems viešojo sektoriaus darbuotojams buvo didinamas sparčiausiai per dešimtmetį. Pavyzdžiui, per 2017–2018 m.  labiausiai didėjo sveikatos apsaugos darbuotojų darbo užmokestis – 20,4 proc., socialinės apsaugos darbuotojų darbo užmokestis padidėjo 16,6 proc., švietimo darbuotojų – 13,7 proc., kultūros ir meno darbuotojų – 11,2 proc., valstybės tarnautojų – 11,8 proc.  Viso viešojo sektoriaus, su nedidelėmis išimtimis, darbuotojų darbo užmokestis yra skaičiuojamas pareiginės algos koeficientus dauginant iš pareiginės algos bazinio dydžio (toliau – bazinis dydis), kuris iki ekonominės krizės 2008 m. buvo 142 eurai (2019 m. konsolidavus mokesčius  turėtų būti 183 eurai). Bazinis dydis 2009 m. buvo sumažintas ir iki šios dienos nėra visiškai atkurtas. Nuo 2019 m. sausio 1 d. galiojo 134,2 euro bazinis dydis (konsolidavus mokesčius – 173 eurai). Šiuo metu bazinis dydis yra 5,8 proc. mažesnis nei 2008 m., todėl siūlyta jį atkurti iki prieškrizinio lygio ir nuolat indeksuoti pagal pasirinktus principus.  Kiekvienais metais ateinantiems metams nustatomas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis, taikomas: valstybės politikų, bendrosios kompetencijos ir specializuotų teismų teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų pareiginėms algoms, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo teisėjų atlyginimams ir karių tarnybiniams atlyginimams, įstatymų pagrindais sudarytų komisijų narių atlygiui, kitoms teisės aktais nustatytoms išmokoms apskaičiuoti.  Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2020 metais, įstatymu Nr. [XIII-2608](https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/608d8cd022f611eabe008ea93139d588) patvirtintas pareiginės algos bazinis dydis - 176 eurai. Šis dydis tvirtinamas kasmet.  1. Nėra nustatytas aiškus ir skaidrus viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio indeksavimo mechanizmas.  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.  Smarkiai – net 5,6 karto (2018 m. *HAY Group* duomenys) Lietuvoje skiriasi vadovaujančių ir žemesnes pareigas einančių darbuotojų darbo užmokestis. Vakarų Europoje šis skirtumas – 3 kartai, Skandinavijoje – 2,5 karto. Darbuotojų, dirbusių visą darbo laiką ir uždirbusių mažiau nei VDU, dalis sudarė 61,90 proc. Sparčiai kylant vidutiniam darbo užmokesčiui ir didėjant MMA 2017 iki 2019 m. šis procentas nuo 2017 m. išlieka labai panašus- ties 61 proc.  2. Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydis nors formaliai susietas su konkrečiais (atsižvelgiama į praėjusių metų vidutinę metinę infliaciją (skaičiuojant nacionalinį vartotojų kainų indeksą) ir kitų vidutinio darbo užmokesčio viešajame sektoriuje dydžiui bei kitimui poveikį turinčių veiksnių įtaką), realybėje priklauso nuo politinio sprendimo Seime.  Valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų, valstybės politikų ir valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, vidaus tarnybos sistemos pareigūnų, teisėjų, prokurorų, 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. Pastebima tendencija atskirų viešojo sektoriaus sričių darbuotojų darbo apmokėjimą reglamentuoti atskirais įstatymais ir darbo užmokestį sieti ne su bendru viso viešojo sektoriaus pareiginės algos baziniu dydžiu, o su kitais dydžiais, pvz., su šalies vidutiniu darbo užmokesčiu ar atitinkamo sektoriaus vidutiniu darbo užmokesčiu.  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. Todėl 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. |
| **Problemos priežastys. Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo sistema turi trūkumų.**  2017 m. valstybės biudžetinių įstaigų darbuotojų VDU mediana buvo 745 eurai, viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra valstybė arba kur valstybė turi daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime (toliau šiame skyriuje – valstybės viešosios įstaigos), – 708 eurai. Savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų VDU mediana buvo 550 eurų, o viešųjų įstaigų, kurių savininkė yra  savivaldybė arba kur savivaldybė turi daugumą balsų visuotiniame dalininkų susirinkime (toliau šiame skyriuje – savivaldybių viešosios įstaigos), – 635 eurai.  2017 m. valstybės biudžetinių įstaigų darbuotojų VDU mediana buvo 89 eurais (11,9 proc.), o valstybės viešųjų įstaigų – 126 eurais (17,8 proc.) mažesnė negu privataus sektoriaus darbuotojų vidutinio darbo užmokesčio mediana.  Savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų VDU mediana buvo 284 eurais (51,6 proc.), o savivaldybių viešųjų įstaigų – 199 eurais (31,3 proc.) mažesnė negu privataus sektoriaus darbuotojų VDU mediana.  Tai rodo, kad darbo apmokėjimo netolygumai pačiame viešajame sektoriuje kur kas didesni nei privačiame sektoriuje. Be to, iš pateiktos statistikos matyti, kad savivaldybių įstaigose yra kur kas daugiau darbuotojų, gaunančių darbo užmokestį, mažesnį už VDU.  2018 m. priimti valstybės tarnautojų darbo užmokesčio reglamentavimo įstatymai įtvirtina teisines galimybes mokėti didesnį darbo užmokestį, atlikus įstaigų struktūrines pertvarkas ir optimizavus darbuotojų skaičių. Pažymėtina, kad 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.  Ypatingas dėmesys turėtų būti skirtas savivaldybių įstaigų efektyvumui didinti: nors vienam sąlyginiam savivaldybės administracijos darbuotojui teko aptarnauti 218 gyventojų, t. y. 7 gyventojais mažiau nei 2016 m., pareigybių skaičius savivaldybių administracijose didėjo, taip pat didėjo, palyginti su 2016 ir 2017 m., savivaldybių įstaigų darbo užmokesčio fondas (4,6 proc.). Pažymėtina, kad savivaldybių įstaigose yra kur kas daugiau darbuotojų, gaunančių darbo užmokestį mažesnį už šalies vidutinį darbo užmokestį.  1. Nustatytos pernelyg plačios pareigybių minimalios ir maksimalios pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų ribos, o tai lemia, kad nevisais atvejais nustatomas teisingas darbo užmokestis  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.  1.1. Koeficientų ribų „susiaurinimas“ reikalauja didelių valstybės biudžeto lėšų. |
| **Problemos priežastys. Pernelyg „laisvas“ socialinio draudimo įmokų mokėjimo teisinis reguliavimas savarankiškai dirbantiems asmenims.**  Galiojantis teisinis reguliavimas sukelia aibę problemų užtikrinant savalaikį ir teisingą trumpalaikių socialinio draudimo išmokų mokėjimą savarankiškai dirbantiems asmenims. Dėl galimybės savarankiškai dirbantiems asmenims deklaruoti pajamas metų eigoje arba pasibaigus metams, greito įsisteigimo ir galimybės greitai nutraukti veiklą iš asmenų socialinio draudimo taikymas yra gana sudėtingas. Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigos privalo užtikrinti, kad būtų tinkamai ir teisingai išmokėtos socialinio draudimo išmokos, todėl šių asmenų socialinio draudimo užtikrinimui dedamos nemažos pastangos.  1. Šiems asmenims sudarytos galimybės deklaruoti pajamas ir mokėti nuo jų įmokas praėjus metams, nors socialinę apsaugą (išmokas) turėtų gauti einamaisiais metais.  Atsižvelgiant į tai, kad savarankiškai dirbantiems asmenims sudarytos galimybės socialinio draudimo įmokas sumokėti už einamuosius metus ateinančiais metais, „įmokų – išmokų“ administravimo mechanizmas tampa labai sudėtingu. Norint paskirti trumpalaikes išmokas, reikia vertinti jau sumokėtas įmokas, o galimybė įmokas sumokėti po metų, atitinkamai nukelia ir išmokos paskyrimo galimybes, t.y. asmuo sirgdamas einamųjų metų viduryje, ligos išmoką galėtų gauti tik ateinančiais metais (jei būtų sumokėtos įmokos už metus, kai asmuo sirgo).  1.1. Tradiciškai savarankiškai dirbantys asmenys Lietuvoje ilgą laiką buvo draudžiami tik ilgalaikėms socialinio draudimo išmokoms. Plečiant socialinės apsaugos aprėptį jau nuo 2017 metų trumpalaikėms socialinio draudimo išmokoms pradėta drausti ir didesnioji dalis savarankiškai dirbančių asmenų. Pažymėtina, kad socialinio draudimo sistema savarankiškai dirbantiems asmenims buvo kuriama įvertinus šiems asmenims nustatytus mokesčių deklaravimo ypatumus. Kadangi minėti asmenys Valstybinei mokesčių inspekcijai metinę pajamų deklaraciją už praeitus metus teikia iki einamųjų metų gegužės 1 d., jiems yra sudaryta galimybė susimokėti socialinio draudimo įmokas iki jų pajamų deklaravimo. Taip pat pasakytina, kad savarankiškai dirbantys asmenys turi galimybę einamaisiais metais kiekvieną mėnesį deklaruoti savo pajamas, o metų pabaigoje tik atlikti šių pajamų ir sumokėtų socialinio draudimo įmokų sumokėjimo sutikslinimus.  1.2. Savarankiškai dirbančių asmenų pajamų deklaravimas vieną kartą metuose, nesudaro galimybės gauti socialinių draudimo išmokų laiku. Išmokos yra perskaičiuojamos. Vaiko priežiūros, tėvystės, motinystės išmoką šuo metu gali gauti ir savarankiškai dirbantys asmenys, kurie atitinka įstatymo nustatytas sąlygas. Šiuo metu savarankiškai dirbančių asmenų išmoka yra apskaičiuojama pagal sumokėtas įmokas, tačiau asmenys deklaruoti gautas pajamas ir sumokėti įmokas gali kiekvieną mėnesį, arba vieną kartą per metus deklaruojant pajamas. Asmenys, kurie pasirenka pajamas deklaruoti vieną kartą per metus, gimus vaikui gauna tik minimalią išmoką, jeigu atitinka sąlygas, o deklaravus pajamas išmokos yra perskaičiuojamos. Ši sąlygas sukuria šeimoms nepalankias situacijas, vaiko priežiūros metu (einamąjį mėnesį) kurių metu gaunamos labai mažos pajamos. Siekiant padėti šeimoms einamąjį mėnesį užtikrinti šeimos pajamas, reikalinga pakeisti teisinį reguliavimą ir įpareigoti savarankiškai dirbančius asmenis įmokas mokėti kiekvieną mėnesį.  2. Dalis savarankiškai dirbančių asmenų gauna pajamas, generuojamas verslo ir, tuo pačiu, gauna socialinio draudimo išmokas. Savarankiškai dirbantys asmenys, kurie kiekvieną mėnesį deklaruoja gaunamas pajamas, einamaisiais metais turi teisę gauti ligos bei motinystės išmokas.  Pagal 2018 metų duomenis, apie 5 proc. savarankiškai dirbančių asmenų gavo motinystės išmokas ir apie 20 proc. savarankiškai dirbančių asmenų gavo ligos išmoką. 2019 metų duomenų dar nėra, nes deklaravimo terminai šiais metais dėl COVID 19 pandemijos buvo pratęsti.  3. savarankiškai dirbantys asmenys draudžiami ne visomis socialinio draudimo rūšimis.  Dalis savarankiškai dirbančių asmenų draudžiami pensijų bei ligos ir motinystės socialiniu draudimu, dalis – pensijų, nedarbo, ligos ir motinystės socialiniu draudimu, o verslo liudijimus turintys asmenys tik pensijų socialiniu draudimu. Nei viena savarankiškai dirbančių asmenų grupė nėra privalomai draudžiama nuo nelaimingų atsitikimų.  3.1. Dėl veiklos pobūdžio, veiklos pajamų deklaravimo ypatumų ir verslų smulkumo savarankiškai dirbantiems asmenims iki šiol nėra galimybės nustatyti vienodų socialinio draudimo garantijų. Be to, esančios galimybės greitai pradėti ir greitai baigti savarankišką veiklą, mokesčius ir įmokas mokėti pasibaigus metams apsunkina nedarbo bei nelaimingų atsitikimų draudimo įteisinimą visiems savarankiškai dirbantiems asmenims. Taip pat reiktų aiškumo ir teisinio reglamentavimo tais atvejais, kai savarankiškai dirbantis asmuo vienu metu ir vykdo veiklą, ir serga arba yra motinystės atostogose. |

1. Teikiamas kartu su plėtros programos lydinčiaisiais dokumentais. [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2020/03/Lietuvos-užimtumo-2019-m.-tendencijos-ir-ateities-prognozės.pdf>, p. 26 [↑](#footnote-ref-2)
3. https://uzt.lt/wp-content/uploads/2020/05/Darbo-rinkos-tendencijos-I-ketv.-2020-05-22.pdf [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://www.vdu.lt/lt/tyrimas-atskleide-del-ko-emigruoja-lietuviai/> ; <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2251> [↑](#footnote-ref-4)
5. https://www.google.lt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiY2NOuuODqAhXhkYsKHYBECiwQFjAAegQIBxAB&url=https%3A%2F%2Fepilietis.lrv.lt%2Fuploads%2Fepilietis%2Fdocuments%2Ffiles%2FMigracijos%2520priezastys.odp&usg=AOvVaw1E08R\_GKs97Z4JjQ7gAZC8 (VDU tyrimas) [↑](#footnote-ref-5)
6. Eurobarometras, diskriminacija ES: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2251> [↑](#footnote-ref-6)
7. <https://www.lrytas.lt/verslas/rinkos-pulsas/2020/02/14/news/nerijus-maciulis-liudejome-del-emigracijos-dabar-bijosime-imigracijos--13645060/> [↑](#footnote-ref-7)
8. EIGE, Gender Equality index 2019, Lithiania) (Statistikos departamentas, 2018 m.) [↑](#footnote-ref-8)
9. https://lygybe.lt/data/public/uploads/2020/03/lr\_lygiu\_galimybiu\_kontrolieriaus\_2019\_m.\_veiklos\_ataskaita.pdf [↑](#footnote-ref-9)
10. *EIGE, Lyčių lygybės indeksas, 2019 m.* [↑](#footnote-ref-10)
11. <https://lygybe.lt/data/public/uploads/2019/12/lg-situacijos-apzvalga_sgm-2019.pdf> [↑](#footnote-ref-11)
12. *EIGE, Lyčių lygybės indeksas, 2019 m.* [↑](#footnote-ref-12)
13. https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?theme=all#/ [↑](#footnote-ref-13)
14. *EIGE, Lyčių lygybės indeksas, 2019 m.* [↑](#footnote-ref-14)
15. *EIGE, Lyčių lygybės indeksas, 2019 m.* [↑](#footnote-ref-15)
16. *Lietuvos Statistikos departamento informacija* [↑](#footnote-ref-16)
17. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas, „Striking a balance: Reconciling work and life in the EU“, 2018 m., žr. infografikus. [↑](#footnote-ref-17)
18. *ES lyčių lygybės strategija 2020–2025* [↑](#footnote-ref-18)
19. *EIGE, Lyčių lygybės indeksas, 2019 m.* [↑](#footnote-ref-19)
20. *EIGE, Lyčių lygybės indeksas, 2019 m.* [↑](#footnote-ref-20)
21. *EIGE, Lyčių lygybės indeksas, 2019 m.* [↑](#footnote-ref-21)
22. *Lietuvos Statistikos departamento informacija* [↑](#footnote-ref-22)
23. Valstybinės darbo inspekcijos tyrimas apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį: <https://www.vdi.lt/Forms/Naujienos_Archyvas.aspx> [↑](#footnote-ref-23)
24. Lietuvos įmonių ir įstaigų darbuotojų ir darbdavių tyrimo ataskaita, Mykolo Romerio universitetas, Lyčių tyrimų laboratorija, 2019 [↑](#footnote-ref-24)
25. Lietuvos įmonių ir įstaigų darbuotojų ir darbdavių tyrimo ataskaita, Mykolo Romerio universitetas, Lyčių tyrimų laboratorija, 2019 [↑](#footnote-ref-25)
26. Valstybinės darbo inspekcijos tyrimas apie moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkį: <https://www.vdi.lt/Forms/Naujienos_Archyvas.aspx> [↑](#footnote-ref-26)
27. <https://www.polygiai.lt/> [↑](#footnote-ref-27)
28. https://www.sodra.lt/lt/naujienos/julita-varanauskiene-atotrukis-tarp-vyru-ir-moteru-pensijuissukis-ne-tik-lietuvai [↑](#footnote-ref-28)
29. 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. [↑](#footnote-ref-29)
30. https://www.kpmpc.lt/kpmpc/wp-content/uploads/2018/07/Informavimo\_konsultavimo-paslaugos\_LT\_ataskaita.pdf [↑](#footnote-ref-30)
31. 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. [↑](#footnote-ref-31)
32. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ir socialinės paramos suderinimo integruojant nedirbančius asmenis į darbo rinką tobulinimo tyrimas. Civita, 2017 m. gruodžio 15 d. [↑](#footnote-ref-32)
33. Skurdas ir socialinė atskirtis Lietuvoje 2019. Apžvalga atlikta projekto „Nacionalinio skurdo mažinimo organizacijų tinklo stiprinimas ir plėtra“, finansuoto LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pagal „Nevyriausybinių organizacijų ir bendruomenių plėtros“ programą. [↑](#footnote-ref-33)
34. 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. [↑](#footnote-ref-34)
35. [↑](#footnote-ref-35)
36. http://www.ndt.lt/wp-content/uploads/2019\_Diskriminacijos\_del\_salygu\_nepritaikymo\_analize\_visas-galutinis.pdf [↑](#footnote-ref-36)
37. http://www.ndt.lt/wp-content/uploads/JT\_neigaliuju\_teisiu\_konvencijos\_stebesenos\_ataskaita\_GALUTINE.pdf [↑](#footnote-ref-37)
38. Eurobarometras, diskriminacija ES: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2251> [↑](#footnote-ref-38)
39. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2019 veiklos ataskaita <https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2020/03/lr_lygiu_galimybiu_kontrolieriaus_2019_m._veiklos_ataskaita.pdf> 37-42 psl. [↑](#footnote-ref-39)
40. Užsieniečių integracijos į visuomenę 2018-2020 metų veiksmų planas, patvirtintas Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2018-12-21 įsakymu Nr. A1-755 ([Nuoroda](https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/31d148100a1911e98a758703636ea610?positionInSearchResults=6&searchModelUUID=e27a4cd7-4ffa-4784-ba08-210980bd79ec&fbclid=IwAR1NSNs7gcW7ecN2juis0SaYJhRKQIDcpdIIRCs-dBa6lfjPUbcFyjqCcn0)) [↑](#footnote-ref-40)
41. Sansonetti, Female refugee and asylum seekers: the issue of integration. Study commissioned by the Department for Citizen‘s Rights and Constitutional Affairs of the European Parliament, 2016 [↑](#footnote-ref-41)
42. Blažytė, G. (2017) Imigracija dėl šeimos susijungimo Lietuvoje: lytis ir etniškumas socialinės adaptacijos procese [↑](#footnote-ref-42)
43. <https://www.who.int/substance_abuse/terminology/psychoactive_substances/en/> [↑](#footnote-ref-43)
44. „Alkoholio vartojimo sąlygojamas žalos Lietuvoje skaičiavimo metodikos parengimas ir žalos įvertinimas 2015 m. ir 2016 m.”, 2018 m. Doc. Dr. Mindaugas Štelemėkas ir kiti, VDU. [↑](#footnote-ref-44)
45. <http://www.emcdda.europa.eu/countries/drug-reports/2019/lithuania/eu-dashboard_en> [↑](#footnote-ref-45)
46. [↑](#footnote-ref-46)
47. <http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/fm/failai/Ataskaitos/BPD_vertinimo_ataskaitos/liepa_SADM_vertinimo_ataskaita_2011.pdf> [↑](#footnote-ref-47)
48. <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2020/04/2019-metų-veiklos-ataskaita.pdf>, 21 psl. [↑](#footnote-ref-48)
49. <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2020/03/Lietuvos-užimtumo-2019-m.-tendencijos-ir-ateities-prognozės.pdf>, p. 44 [↑](#footnote-ref-49)
50. <https://spinter.lt/site/lt/vidinis_noslide/menutop/9/home/publish/MTIyMDs5Ozsw> [↑](#footnote-ref-50)
51. <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2020/04/2019-metų-veiklos-ataskaita.pdf>. 21 psl. [↑](#footnote-ref-51)
52. <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2020/04/2019-metų-veiklos-ataskaita.pdf>, 21 psl. [↑](#footnote-ref-52)
53. <http://icee-eu.eu/component/attachments/?task=download&id=623:ICEE-final-report> [↑](#footnote-ref-53)
54. [Valstybinio](file:///C:\Users\AstaA\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\IE\G1MARVQ3\Ataskaita-profes-orientav.pdf) audito ataskaita 2014 m. lapkričio 27 d. Nr. VA-P-50-1-16 „kaip organizuojamas ir vykdomas mokinių profesinis orientavimas [↑](#footnote-ref-54)
55. http://kurklt.lt/wp-content/uploads/2018/03/Teminio-tyrimo-ataskaita\_PO.pdf [↑](#footnote-ref-55)
56. <http://icee-eu.eu/component/attachments/?task=download&id=623:ICEE-final-report> [↑](#footnote-ref-56)
57. <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2020-european_semester_country-report-lithuania_lt.pdf>, p. 36-37 [↑](#footnote-ref-57)
58. https://www.upc.smm.lt/naujienos/europa/apzvalga/Svietimas-Lietuvoje-EBPO-.pdf [↑](#footnote-ref-58)
59. Vaikų kūrybiškumo ugdymas namuose, mokykloje ir popamokinėje veikloje, 2014 m. lapkričio 14 d., p. 13-14; [↑](#footnote-ref-59)
60. Gyventojų ir būstų surašymų, atliktų 2001 ir 2011 metais, duomenys. [↑](#footnote-ref-60)
61. OECD (2019), Survey of Adults Skills (PIAAC) (2012, 2015, 2019) (database), <http://www.oecd.org/skills/piaac/> [↑](#footnote-ref-61)
62. Sustainable work over the life course: Concept paper. Authors: Eurofound, 13 December 2019 [↑](#footnote-ref-62)
63. <http://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Rekomendacijos/2020/Rekom._Grizimas_i_darba_po_onkol._ligos.pdf> [↑](#footnote-ref-63)
64. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2019 veiklos ataskaita https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2020/03/lr\_lygiu\_galimybiu\_kontrolieriaus\_2019\_m.\_veiklos\_ataskaita.pdf 37-42 psl. [↑](#footnote-ref-64)
65. http://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/imoniu-socialine-atsakomybe-isa/projektas-imoniu-socialines-atsakomybes-skatinimas [↑](#footnote-ref-65)
66. National Labour Law Profile: Lithuania, ILO https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\_158913/lang--en/index.htm [↑](#footnote-ref-66)
67. Markku Sippola. Ideological underpinnings of the development of social dialogue and industrial relations in the Baltic States**.** A report commissioned by the Council of Nordic Trade Unions (NFS) on Violations to Trade Union Rights in the Baltic States, presented at NFS Conference “Employees’ Rights in the Baltics”, Vilnius, 23 February 2017; Inga Blažienė, Boguslavas Gruževskis. Lithuanian trade unions: from survival skills to innovative solutions, ETUI, 2017 [↑](#footnote-ref-67)
68. Dominique Anxo. Strengthening the representativeness of the social partners and their insitutional capacity to shape labour marker through social dialogue. In: Enhancing social partners’ and social dialogue’s role in the new world of work, ILO, 2020, p. 23-40 [↑](#footnote-ref-68)
69. Europos Komisija. Šalies ataskaita 2020 [↑](#footnote-ref-69)
70. 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 [↑](#footnote-ref-70)
71. https://spinter.lt/site/lt/vidinis\_noslide/menutop/9/home/publish/MTMwODs5Ozsw [↑](#footnote-ref-71)
72. https://spinter.lt/site/lt/vidinis\_noslide/menutop/9/home/publish/MTIyMDs5Ozsw [↑](#footnote-ref-72)
73. <https://spinter.lt/site/lt/vidinis_noslide/menutop/9/home/publish/MTMwODs5Ozsw> [↑](#footnote-ref-73)
74. Tarybos išvados „Nauja ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa. Veiksmų darbuotojų saugos ir sveikatos srityje įgyvendinimo ES stiprinimas“ [↑](#footnote-ref-74)
75. 2003 m. vasario 18 d. Europos Sąjungos Tarybos rekomendacija „Dėl savarankiškai dirbančių darbuotojų sveikatos ir saugos darbe apsaugos gerinimo“ (2003/134/EB) [↑](#footnote-ref-75)