

Lietuvos Respublikos Seimo Pirmininkei
Viktorijai Čmilytei-Nielsen

2022 m. vasario 8 d., Nr. 22-027AR

Lietuvos Respublikos Seimo Ateities komiteto pirmininkui
Raimundui Lopatai

DĖL UŽIMTUMO PROBLEMŲ LIETUVOJE SPRENDIMO

Lietuvos verslo konfederacija (toliau – LVK) siekia atkreipti dėmesį į tai, kad vienas pagrindinių iššūkių, su kuriais šiandien susiduria verslas – darbuotojų trūkumo problema. Jaučiamas didelis trūkumas tiek kvalifikuotos, tiek nekvalifikuotos darbo jėgos, todėl būtini pokyčiai tiek užimtumo sistemoje, integruojant bedarbius į darbo rinką, tiek švietimo, įgyvendinant galimybes dalyvauti viso gyvenimo mokymosi programose, tiek migracijos sistemoje, supaprastinant galimybes atsivežti trūkstamą darbo jėgą iš kitų šalių.

1. Užimtumo sistema

Iniciatyvos pradėti užimtumo reformą ėmėsi Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (toliau – ministerija), parengusi Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 1, 16, 20, 22, 24, 28, 29, 30, 31, 36, 37, 38, 391, 40, 44, 46, 47 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo papildymo 39² ir 39³ straipsniais įstatymo projektą (toliau – Užimtumo įstatymo projektas). LVK reaguodama į ministerijos ketinimus mažinti bedarbių skaičių, palaiko pačią idėją, tačiau pasigenda efektyvių priemonių.

1. Ministerija yra linkusi mažinti nedarbo statistiką įvesdama naują sąvoką – „nedirbantis darbo rinkai nepasirengęs asmuo“. Minimi asmenys bus neįtraukiami į oficialių bedarbių sąrašus, tačiau ir toliau sėkmingai galės naudotis sveikatos draudimu valstybinėmis lėšomis ir kitomis garantijomis. Neaišku, kiek laiko prireiks identifikuoti, kad asmuo jau yra pasirengęs ieškoti darbo ir įsidarbinti ar vykdyti savarankišką veiklą, bei atitiks kitus keliamus reikalavimus, kad jo statusas pasikeistų į statusą „bedarbis“. Įteisinus naują statusą bus įteisinta galimybė neribotą laiką nauju statusu būti užregistruotu Užimtumo tarnyboje bei gauti tiek Užimtumo tarnybos teikiamas paslaugas, tiek savivaldybių įstaigų teikiamą socialinę paramą. Pažymėtina, kad nėra aiškūs finansavimo šaltiniai ir konkretus lėšų poreikis šioms asmenims siūlomoms paslaugoms ir priemonėms teikti, visa tai formuoja požiūrį, kad situacija negerės ir asmenys nebus greičiau integruojami į darbo rinką.

2. Reformuojant siūlėme įvertinti, ar tiems bedarbiams, kuriems suteikiamas nedirbančio darbo rinkai nepasirengusio asmens statusas, nebūtų tikslingiau kreiptis tiesiai į savivaldybės administraciją, taip pat siūlėme keisti Piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymą, numatant, kad norint gauti socialinę paramą, bedarbis turi aktyviai ieškotis darbo, o ne būti užsiregistravęs Užimtumo tarnyboj. Panašu, kad ministerija šiam siūlymui nepritaria, tačiau nepateikia alternatyvų, kaip užtikrinti, kad bedarbiai, norintys gauti socialinę paramą, nebūtų pasyvūs Užimtumo tarnybos „klientai“, o būtų suinteresuoti ir motyvuoti ieškotis darbo.

Gedimino pr. 2/1-28, LT-01103 Vilnius
Tel. +370 5 212 1111, info@lvk.lt, www.lvk.lt

Tarptautinių prekybos rūmų ICC oficialus atstovas
www.iccwbo.org

3. Vienas iš Užimtumo įstatymo projekto uždavinių – pakeisti tinkamo darbo nustatymo požymius. Įvedus pajamų kriterijų, darbo pasiūlymas būtų laikomas tinkamu, jeigu pirmus 3 mėnesius darbo skelbime siūlomas mėnesinis darbo užmokestis būtų ne mažesnis nei 80 proc., kitus 6 mėnesius – 60 proc. darbo ieškančio asmens gauto darbo užmokesčio. LVK nuomone, tai nėra geras siūlymas siekiant apsaugoti asmenis, kurie gavo didesnę darbo užmokesčių nuo staigaus pajamų kritimo. Paliekant siūlomą teisinį reguliavimą nėra jokių garantijų, kad bus orientuojamasi į pagalbą žmogui rasti jo poreikius atitinkantį ar geresnį darbą, o siūlomas beveik per pus mažesnis atlyginimas turės būti priimtinas darbo ieškančiam žmogui.

Pažymėtina, kad tinkamas darbo pakeitimas grindžiamas Estijos praktika, tačiau nėra paaiškintas tokio pasiūlymo tikslingumas ir kokia tokio reguliavimo nauda nustatyta Estijoje.

4. Vienas iš Užimtumo įstatymo projekto tikslų – praplėsti užimtųjų asmenų galimybes mokytis pagal formaliojo ir neformaliojo profesinio mokymo arba neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas, taip pat mokytis ir įgyti aukštą pridėtinę vertę kuriančias kvalifikacijas ir kompetencijas. Palaikome mokymosi galimybių plėtrą, pastangas atrasti erdvės darbo rinkoje tiems, kurie šiuo metu yra iš jos dėl tam tikrų priežasčių išėję, tačiau nėra aišku, kiek tiksliai žmonių norėtų ir galėtų persikvalifikuoti, ar bus skiriamas reikiamas ir adekvatus finansavimas. Aktyvios darbo rinkos priemonės orientuotos į pridėtinės vertės darbą bei aukštą išsilavinimą turinčius asmenis kelia abejonių dėl nepaaiškinto aukštųjų mokyklų siūlomo mokymo modelio. Manome, kad tai turėjo būti išdiskutuota ir suderinta ne tik su Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija, taip pat su Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija, mokymo įstaigomis bei socialiniais partneriais, kad tobulinama užimtumo sistema būtų orientuota į kvalifikuotos darbo jėgos parengimą ir esamų laisvų resursų panaudojimą.

5. Užimtumo įstatymo projekte numatoma sudaryti galimybę užsieniečiams mokytis valstybinės kalbos, nes kalbos barjeras sukelia nemažai trukdžių jiems įsidarbinti, užtikrinti darbo sąlygų kokybę, derėtis dėl darbo laiko ir užmokesčio bei užkirsti kelią galimam išnaudojimui darbe. Dėl to sutinkame, tačiau atsižvelgiant į tai, kad kalbos nemokėjimas yra pagrindinė integracijos problema trečiųjų šalių piliečiams ir jų sutuoktiniams, manytume, kad mokytis valstybinės kalbos turėtų būti siunčiami ne tik tik bedarbiai ir užimti asmenys, kurie yra Europos Sąjungos ar Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybių narių piliečiai ir jų šeimos nariai, gyvenantys Lietuvoje, bet ir trečiųjų šalių piliečiai, jų sutuoktiniai.

II. Kiti pasiūlymai

Pažymėtina, kad Lietuvoje vis dar probleminė sritis yra talentų ugdymas, auginimas, skatinimas ir pritraukimas. Turėtų būti keliamas svarbus uždavinys ugdyti trūkstantus specialistus šalies aukštosiose mokyklose, tikslas susigrąžinti iš Lietuvos išvykusius talentus ir pritraukti aukštos kvalifikacijos specialistų iš užsienio.

1. Darbuotojų kvalifikacijos trūkumo problemą galėtų padėti spręsti didesnis ir geriau paskirstytas švietimo finansavimas. Sistema šiuo metu neapima mokymosi visą gyvenimą bei nėra veikiančios profesinio orientavimo sistemos. Atsižvelgiant į tai, kad moderniai ekonomikai aktualūs įgūdžiai nuolat kinta, svarbu stiprinti mokymosi visą gyvenimą kultūrą ir įgyvendinti tikslines perkvalifikavimo programas į aukštos pridėtinės vertės ekonomikos sektorius.

2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 111 straipsnio 2 dalies 5 punktą nustato, kad kvalifikacijos tobulinimo darbdavio pavidimu laikas yra laikomas darbo laiku, tuo metu darbdavys moka vidutinį darbo užmokesčių. Tačiau analizuojant suaugusių asmenų 25-64 amžiaus grupėje

dalyvavimo mokymėsi statistiką, kur Lietuvoje tik apie 6,6 proc. suaugusių dalyvauja mokymėsi, mes gerokai atsiliegame nuo ES vidurkio, kuris yra 11,1 proc. Manome, kad reikėtų daugiau pastangų įtraukiant žmones į mokymosi procesą, kas padėtų jiems įgyti trūkstamas žinias ir kompetencijas bei išlikti darbo rinkoje. Todėl, siūlome ir valstybei prisidėti prie mokymosi visą gyvenimą skatinimo, pavyzdžiui, nustatant, kad ne daugiau nei penkias dienas per metus kiekvienas dirbantis ar dirbęs ir socialinio draudimo įmokas mokantis ar mokėjęs asmuo ne trumpiau nei 36 mėnesius, turi teisę į mokymo išlaidų kompensavimą iš Sodros, ne daugiau kaip tam tikrą nustatytą sumą, jei jis siekia įgyti kitą kvalifikaciją, ar papildomų kompetencijų. Tokiu atveju visą mokymosi kainą žmogus pasidengtų iš savo, darbdavio ir socialinio draudimo lėšų. Visos švietimo įstaigos, įskaitant ir aukštąsias mokyklas, turėtų būti pasirengusios modulines mokymo programas, kurių metu asmeniui būtų suteikta norima kvalifikacija, ar kompetencijos. Kuo greičiau bus priimti sprendimai dėl suaugusių asmenų aktyvaus įtraukimo į mokymąsi visą gyvenimą, tuo greičiau pasieksime geresnius rezultatus ir priartėsime prie ES vidurkio.

3. Esant tokiai darbuotojų trūkumo darbo rinkoje situacijai, reikia įvairių pastangų pritraukiant darbo jėgą ir vienas iš situacijos valdymo būdų yra darbo jėgos iš kitų šalių įsivežimas, tačiau tam, kad šis būdas būtų patikimesnis sprendžiant problemas, o taip pat ir pritraukiant talentus iš užsienio – svarbų vaidmenį vaidina imigracijos sąlygos. Manome, kad būtina peržiūrėti Lietuvos Respublikos užsieniečių teisinės padėties įstatymą, kitus, su migracijos procesais susijusius teisės aktus, kad būtų tinkamai paskirstyta administracinė našta, nesukuriamas neadekvatus krūvis institucijoms, galinčioms ilginti pačių procedūrų trukmę. Būtinai pokyčiai mažinant vizitų institucijose poreikį, didinant virtualių procedūrų skaičių, sprendžiant klausimus, susijusius su kvalifikacijos dokumentų pateikimu, užtikrinant užsienyje įgytų kompetencijų pripažinimą ir kt.

Siūlome skaitmenizuoti Migracijos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos procedūras – atvykstantiems dirbti išduoti leidimus, bet ne vizas, sudarant galimybę užsieniečiams teikti prašymus dėl leidimų laikinai gyventi išdavimo nuotoliniu būdu (bent jau tose valstybėse, kurių piliečiams netaikomas bevizis režimas, pvz., Baltarusija, Rusija, Indija ir t. t.);

4. Paminėtina, kad prie imigracijos procedūrų lengvinimo prisidėtų ir kvotų taikymo išplėtimas apimant daugiau trūkstamų profesijų, galinčių dengti didėjančią deficitą – tai būtų efektyvi ir administracinę naštą verslui mažinanti priemonė.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, siūlome:

1) konsultuojantis su visomis suinteresuotomis institucijomis, įskaitant socialinius partnerius, išdiskutuoti siūlomus Užimtumo įstatymo pakeitimus, kad galėtume kartu pasiekti, kad šie pakeitimai būtų realiai naudingi tiek darbo ieškantiems asmenims, tiek juos įdarbinantiems asmenims;

2) įvertinti siūlymus dėl poreikio pritraukti talentus, imigracijos į Lietuvą iš trečiųjų šalių procedūrų lengvinimą, kas prisidėtų prie darbuotojų trūkumo problemos sprendimo;

3) užtikrinti mokymosi visą gyvenimą priemonių įgyvendinimą.

Pagarbiai

Generalinė direktorė

Eglė Radišauskienė

Originalas nebus siunčiamas. Akvilė Razumienė, el.p.: akvile@lvk.lt, tel. +370 5 212 1111