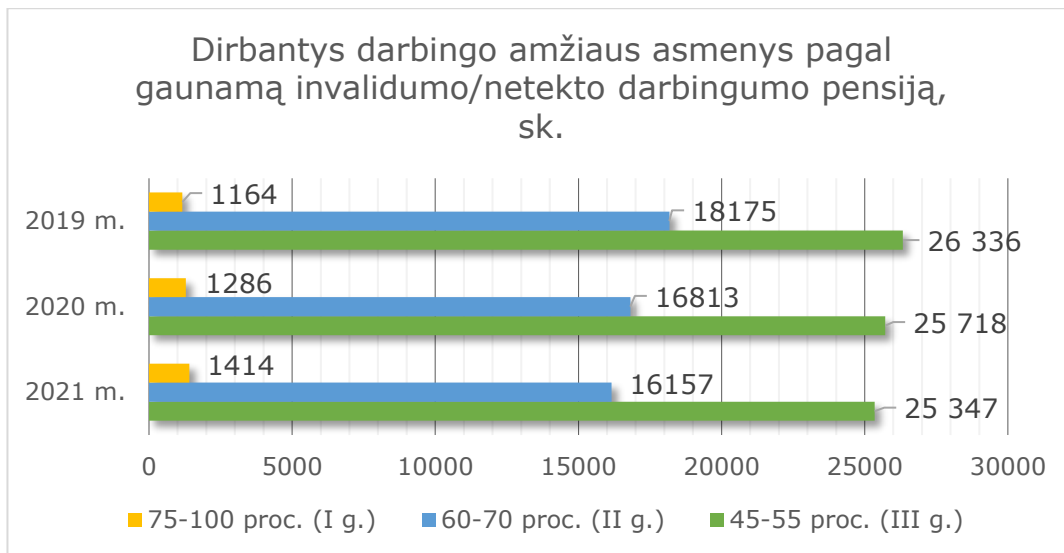


DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS UŽIMTUMO ĮSTATYMO NR. XII-2470 16, 20, 24, 25, 30(2), 35, 41, 42, 43, 44, 45, 47 STRAIPSNŲ PAKEITIMO ĮSTATYMO, LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINIŲ ĮMONIŲ ĮSTATYMO NR. IX-2251 PRIPAŽINIMO NETEKUSIU GALIOS ĮSTATYMO, LIETUVOS RESPUBLIKOS VIEŠŪJŲ PIRKIMŲ ĮSTATYMO NR. I-1491 23 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO, LIETUVOS RESPUBLIKOS VIEŠŪJŲ PIRKIMŲ, ATLIEKAMŲ GYNYBOS IR SAUGUMO SRITYJE, ĮSTATYMO NR. XI-1491 18 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMO, LIETUVOS RESPUBLIKOS NEĮGALIŪJŲ SOCIALINĖS INTEGRACIJOS ĮSTATYMO NR. I-2044 16 IR 18 STRAIPSNŲ PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTŲ

Lietuvos verslo konfederacija (toliau – LVK) susipažino su viešam derinimui pateiktais Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo Nr. XII-2470 16, 20, 24, 25, 30(2), 35, 41, 42, 43, 44, 45, 47 straipsnių pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pripažinimo netekusiu galios įstatymo, Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymo Nr. I-1491 23 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų, atliekamų gynybos ir saugumo srityje, įstatymo Nr. XI-1491 18 straipsnio pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo Nr. I-2044 16 ir 18 straipsnių pakeitimo įstatymo projektais bei juos lydintiais dokumentais.

Pritariame pagrindiniam įstatymų projektų tikslui – tobulinti ir tikslinti teisinį reguliavimą, siekiant skatinti negalią turinčių asmenų dalyvavimą atviroje darbo rinkoje, panaikinant atskiras neįgaliuosius įdarbinančių įmonių formas ir visiems nustatant vienodas sąlygas, užtikrinti aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumą, sudaryti teises prielaidas skatinti darbdavius pritaikyti darbo vietas ir jų aplinką negalią turintiems asmenims, didinti jų įdarbinimo tvarumą bei taikyti priemones, veikiančias prevenciškai ir padedančias išvengti negalią įgijusių darbuotojų išstūmimo iš darbo rinkos. Vis dėlto, **atsižvelgiant į pateiktų įstatymų projektų pakeitimus, manome, kad dalis įstatymų projektuose numatytų nuostatų turėtų būti tikslinamos, keičiamos ir labiau atliepiančios dabartinę darbo rinkos situaciją bei darbdavių poreikius.** Atsižvelgiant į tai, pateikiame savo argumentus bei siūlymus įstatymų projektų tobulinimui.

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – SADM) parengtame įstatymų aiškinamajame rašte pateikiama statistinė informacija, kad 2022 m. sausio 1 d. iš viso darbingo amžiaus žmonių su negalia Lietuvoje buvo 147,5 tūkst. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, Lietuvoje dirba tik 29,1 proc. visų darbingo amžiaus neįgaliųjų. Aiškinamajame rašte taip pat teigiama, kad dirbančių atviroje darbo rinkoje žmonių su negalia skaičius reikšmingai nesikeičia jau keletą metų ir tai viena iš pagrindinių priežasčių, skatinanti negalią turinčių asmenų reformą. Pastebėtina, kad bendras dirbančių negalią turinčių asmenų skaičius pastaruoju metu mažėjo.



Pažymime, kad oficiali Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Užimtumo tarnyba) skelbiama statistika dažnai neatitinka realios situacijos darbo rinkoje ir, remiantis įvairių nepriklausomų tyrimų duomenimis¹, dauguma Lietuvos įmonių susiduria su darbuotojų trūkumu. Pritariame, kad viena iš galimybių spręsti tokią susidariusią situaciją galėtų būti intensyvesnis negalią turinčių asmenų įdarbinimas, tačiau įstatymų projektų argumentacijoje pasigendame aiškesnės analizės, kaip tai bus pasiekta keičiant minimus įstatymų projektus.

Per 2021 m. į Užimtumo tarnybą kreipėsi 9,6 tūkst. negalią turinčių asmenų, 2021 m. pabaigoje buvo registruota 13,5 tūkst. negalią turinčių bedarbių. Daugiausia yra turinčių profesinę kvalifikaciją, beveik kas trečias (31 proc.) – ne kvalifikuotas. Didžiausią dalį sudaro vyresnio amžiaus (nuo 55 m.) asmenys. Mūsų vertinimu, būtent tai yra vienas didžiausių iššūkių dėl ko negalią turinčių asmenų įdarbinimas vyksta nepakankamai aktyviai ir tik trečdalis iš negalią turinčių asmenų Lietuvoje apskritai dirba. Mūsų vertinimu, būtent žemos kvalifikacijos problema tarp negalią turinčių asmenų lemia tokią situaciją ir daugelis valstybės pagalbos priemonių turi būti nukreiptos į šią sritį siekiant kompleksiško problemos sprendimo. Taip pat turime atkreipti dėmesį, kad didžiausią dalį negalią turinčių asmenų sudaro vyresnio amžiaus žmonės, kurių persikvalifikavimo, mokymosi galimybės be papildomų skatinimo ir pagalbos priemonių taip pat yra ženkliai ribotos dėl nuolat besikeičiančios darbo rinkos situacijos, naujų technologijų naudojimo ir t.t.

Pritariame SADM įstatymų projektais keliamiems tikslams privačioms verslo įmonėms suvienodinti priemones, kuriomis jos galėtų pasinaudoti siekiant aktyviau įdarbinti negalią turinčius asmenis, tačiau pačiuose projektuose pasigendame nuoseklumo ir tam tikrų priemonių įgyvendinimo pagrindimo. Vienas iš pagrindinių pokyčių, kuris yra siūlomas tai Socialinių įmonių įstatymo atsisakymas ir tam tikrų paramos priemonių iš jo perkėlimas į Užimtumo įstatymą. Pritariame, kad tai galėtų pagerinti konkurenciją ir paskatinti visas įmones aktyviau įdarbinti turinčius negalią asmenis, tačiau SADM siūlo nustatyti, kad už įdarbintus neįgaliuosius, turinčius vidutinį neįgalumo lygį, ar neįgaliuosius, kuriems nustatytas 30-40 procentų darbingumo lygis, subsidija darbo užmokesčiui ir socialinio draudimo įmokoms būtų mokama 24 mėnesius, kai šiuo metu pagal Socialinių įmonių įstatymą tokią negalią turintiems asmenims subsidijavimas nėra terminuotas. Visa neįgaliųjų įdarbinimo sistema yra paremta individualiu vertinimu, tad siūlome svarstyti ne riboti

¹ <https://www.llri.lt/naujienos/ekonomine-politika/issivaduoti-is-jaukaus-bedarbystes-glebio/lrinka>

terminą, bet pagalbos priemonės ir jų trukmę atsižvelgiant į individualius poreikius bei įstatyme nustatytus kriterijus. Pažymėtina, kad darbuotojai skirtingai adaptuojasi darbo vietoje ir nepriklausomai nuo darbingumo lygio vieniems sekasi sunkiau, kitiems sekasi lengviau. Siūloma keisti sistema vėl remiasi tuo pačiu neįgaliųjų skirstymu, ir vėl nėra siūloma įvertinti individualius poreikius ir gebėjimus, o rišamasi prie darbingumo lygio. Todėl visiškai neaišku ir nėra pateikta argumentų, kodėl siūloma nustatyti būtent 24 mėnesių rėmimo terminą ir kuo remiantis būtent toks terminas būtų nustatomas. Nors toks reguliavimas nustatytas šiuo metu galiojančiame Užimtumo įstatyme, tačiau manome, kad siekiant paskatinti negalią turinčių asmenų įsidarbinamumą ir įtraukti į tai kuo daugiau rinkoje veikiančių privačių bendrovių, taip pat siekiant suvienodinti sąlygas, turėtų būti numatomi tokie terminai, kurie yra šiuo metu įtvirtinti galiojančiame Socialinių įmonių įstatyme, arba turėtų būti vertinami individualūs kiekvieno negalią turinčio asmens poreikiai ir galimybės. Nesuprantama, kodėl siekiant padėti negalią turintiems asmenims integruotis į darbo rinką subsidijos skyrimo laikotarpis yra mažinamas, o ne paliekamas toks pat. Verslui yra svarbu, kad darbuotojai turėtų kvalifikaciją, darbui tinkamas kompetencijas, tačiau verslui svarbi ir darbuotojo kaina, aplinkos įrengimas, saugių ir sveikų darbo sąlygų užtikrinimas, tą irgi būtina įvertinti, priimant sprendimą dėl negalią turinčių asmenų įdarbinimo.

Pažymime, kad įstatymus lydinčiuose dokumentuose taip pat pasigendame aiškumo, kaip bus užtikrina, kad verslas valstybės suteikiama pagalba įdarbinant negalią turinčius asmenis galės pasinaudoti nepertraukiamai. Šiuo metu dažnai pasitaiko tokios situacijos, kuomet atviroje darbo rinkoje veikiančios ir negalią turinčių asmenų siekiančios įdarbinti bendrovės kreipiasi į Užimtumo tarnybą, siekiant pasinaudoti Užimtumo įstatyme numatytais rėmimo priemonėmis, tačiau gauna atsakymą, jog paramai skirtos lėšos jau yra išnaudotos ir bendrovė pasinaudoti paramos priemone nebeturi galimybių. Kadangi SADM pateikti įstatymų projektai numato, jog Užimtumo įstatymo priemonėmis galės pasinaudoti visos įmonės (įskaitant ir socialines) nėra aišku, kaip bus užtikrinama nepertraukiama parama ir valstybės įsipareigojimų verslui laikymasis.

Taip pat pasigendame argumentų, kur planuoja įdarbinti negalią turinčius asmenis, kiek jiems naujų darbo vietų planuojama sukurti, kaip bus integruojama parama mokymuisi ir darbui.

Atsižvelgiant į mūsų pateiktus argumentus ir situacijos vertinimą bei siekiant lygių sąlygų verslui, **siūlome tikslinti pateiktus įstatymų projektus neatsisakant neterminuoto rėmimo, bet nustatant į negalią turinčių asmenų orientuotą paramą.** Taip pat siūlome įstatymų projektuose arba juos lydinčiuose dokumentuose **aiškiai nurodyti, kad valstybės parama įmonėms, kurios pasinaudos Užimtumo įstatyme numatytais priemonėmis bus skiriama nepertraukiamai ir valstybės biudžete bus užtikrintos lėšos efektyviam šių paramos priemonių įgyvendinimui.** Kitu atveju susidursime su situacija, kuomet reglamentavimas rodys puikias galimybes darbdaviams siekiant įdarbinti negalią turinčius asmenis, tačiau realybėje tokius asmenis siekiančioms įdarbinti bendrovėms nebus jokios galimybės pasinaudoti įstatymuose numatytais priemonėmis.

Taip pat pabrėžiame, kad rengiant šiuos įstatymų projektus, informacija asocijuotomis verslo struktūroms buvo pateikiama fragmentuotai, realaus konsultavimo nevyko, nors vienas iš pagrindinių įstatymų projektais keliamų tikslų tikslų yra būtent didesnis negalią turinčių asmenų įdarbinimas privačiame sektoriuje. Atsižvelgiant į tai ir siekiant nuoseklios bei efektyvios teisėkūros, prašytume LVK atstovus įtraukti į kitus viešus derinimus, aptarimus ir posėdžius, susijusius su šiais įstatymų projektais.

Pagarbiai

Generalinė direktorė

Eglė Radišauskienė

Originalas nebus siunčiamas. Akvilė Razumienė, el.p.: akvile@lvk.lt, tel. +370 601 51897