

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMO „DĖL UŽSIENIEČIŲ TEISINĖS PADĖTIES“ NR. IX-2206 PAKEITIMO ĮSTATYMO (UTPĮ) PROJEKTO

Šiuo metu galiojančios UTPĮ nuostatos įpareigoja darbdavius, norinčius įdarbinti darbuotoją iš trečiųjų šalių, įrodyti, jog darbuotojas turi kvalifikaciją, susijusią su atliktinu darbu ir turi ne mažesnę negu 1 metų darbo patirtį per pastaruosius 3 metus, susijusią su atliktinu darbu.

Įstatymo pakeitimais siūloma atsisakyti reikalavimo Lietuvoje ketinančiam dirbti užsieniečiui atitikti UTPĮ nurodytas abi sąlygas, t. y., siūloma nustatyti, kad užsienietis privalo atitikti bent vieną iš sąlygų: turėti kvalifikaciją, susijusią su atliktinu darbu, arba turėti ne mažesnę negu 1 metų darbo patirtį per pastaruosius 3 metus, susijusią su atliktinu darbu.

Migracijos sistemoje naudojami įrankiai turi atliepti geopolitinę situaciją bei Lietuvos ūkio ir gyventojų poreikius. Šiuo laikotarpiu būtina sutelkti valstybės išteklius į atvykstančiųjų žmonių saugumo ir kitas dėl geopolitinių rizikų aktualias patikras ir atsisakyti administracinę naštą verslui ir valstybei kuriančių reguliavimų.

*Tvarka, leidžianti darbdaviams pateikti informaciją apie užsieniečio kvalifikaciją **arba** darbo patirtį yra racionali ir tikslinga*

- **Reikalavimas atitikti abi UTPĮ 44 straipsnio 1 dalies 2 punkto b papunktyje nurodytas sąlygas sukūrė papildomą administracinę naštą valstybės institucijoms.**

Priėmus minėtą reikalavimą, Migracijos departamentui atsirado prievolė tikrinti dokumentus, susijusius su darbuotojo kvalifikacija. Tai padidino personalo, informacinių sistemų ir valstybės biudžeto asignavimų poreikį įstaigoje¹. Pažymime, jog, nepaisant vykstančios skaitmenizacijos, pareigybių skaičius viešojo administravimo institucijose auga, kartu auga ir mokesčių mokėtojų lėšų pareikalavimas įstaigų veiklai bei darbo užmokesčiui mokėti.

Valstybės biudžetui susiduriant su papildomo finansavimo poreikiu kitoms sritims, ypač gynybai, valdžios priimami reguliavimo pakeitimai turėtų mažinti išlaidas, skirtas viešajam administravimui bei prisitaikymui prie reguliavimo. Ši kryptis atitinka XX-osios Vyriausybės

¹ 2021 m. įstaigoje dirbo apie 480 socialiniu draudimu apdraustų asmenų, 2025 m. įstaigoje dirbančių asmenų skaičius siekia apie 580. Atsižvelgiant į vidutinį atlyginimą įstaigoje, papildomas darbuotojų skaičius valstybės biudžetui kasmet atsieina apie 2,7 mln. eurų.

Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vidaus reikalų ministerijos, REKVIZITAI, prieiga 2025-09-10, https://rekvizitai.vz.lt/imone/migracijos_departamentas_prie_lr_vrm/.

programos nuostatą „sumažinti administracinę ir teisinio reguliavimo našą tiek gyventojams, tiek vietos ir užsienio verslams“².

- **Ir kvalifikacijos, ir patirties sąlygų reikalavimas sukūrė papildomą administracinę našą valstybės institucijoms bei verslui.**

Darbdaviai turi rinkti dokumentus apie kiekvieno užsieniečio patirtį ir kvalifikaciją, kurią būtina teikti ir pagrįsti institucijoms. Tai pareikalauja papildomų resursų, laiko sąnaudų ir papildomo personalo. Šioms administracinėms išlaidoms ypač jautrios jaunos ir augančios įmonės, dar nesukaupusios pakankamai vidinių resursų prisitaikymui prie biurokratinių reikalavimų. Taigi, iš įmonių tai pareikalauja daugiau finansinių ir laiko išteklių administracinėms išlaidoms, kurie galėtų būti nukreipti į investicijas ar produktyvią ekonominę veiklą.

Skirtingose šalyse galioja skirtingi dokumentacijos standartai ir praktikos, susijusios su kvalifikacija ir darbo patirtimi. Darbdavys, kviesdamas darbuotojus yra labiausiai suinteresuotas jų gebėjimu atlikti konkretų darbą. Dėl to atsakomybė už darbuotojo kvalifikacijos tinkamumą turėtų būti palikta pačiam darbdaviui, kuris prisiima finansinę bei reputacinę riziką samdydamas darbuotoją bei pareigą darbuotoją apmokyti.

- **Darbuotojų trūkumas slopina ekonomiką ir Lietuvos konkurencingumą.**

Įmonės, susiduriančios su darbuotojų stygiu, negali veikti maksimaliu pajėgumu, dėl to šalies ekonomika netenka potencialios vertės, kurią būtų galima sukurti verslui dirbant maksimalia apimtimi, o valstybės biudžetas netenka potencialių mokestinių pajamų.

Dėl darbuotojų trūkumo mažėja Lietuvos konkurencingumas, nes įmonėms tampa patraukliau perkelti veiklą į šalis, kuriose darbuotojų prieinamumas didesnis. Dėl to ilginiui mažėja darbo vietų skaičius, auga nedarbas, tuštėja valstybės iždas.

Galimybės vertę Lietuvai kuriančiai darbo migracijos sistemai

- **Sveikiname siūlymą leisti darbdaviams įrodyti darbo migrantų kvalifikaciją arba patirtį, o ne abu.** Atsižvelgiant į darbdavių interesą įsivežti kvalifikuotą ir tinkamai darbą atlikti galintį darbuotoją, svarstyтина atsisakyti abiejų sąlygų atitikimo reikalavimo ir išteklius nukreipti saugumo patikroms.

² Lietuvos Respublikos Seimas, *Seimo nutarimo „Dėl Dvidešimtosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“ projektas*, projektas Nr. XVP-718, e-Seimas, prieiga 2025-09-10, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/57fd38a08d4811f0b351ee31aa0a26b8?positionInSearchResults=1&searchModelUUID=11ae314a-f06f-4f8c-8358-8beaacaea35e>

- **Siūlome svarstyti neįskačiuoti į kvotos apimtį tų užsieniečių, kurių gyvenamoji vieta ir darbovietės vieta yra tose savivaldybėse, kuriose gyventojų prieaugio tendencijos neigiamos.** Tai leistų regioniniam verslui lengviau rasti darbuotojų, kurių trūkumas ypač opus dėl neigiamų demografinių tendencijų. Be to, didesnis darbuotojų skaičius regionuose prisidėtų prie regioninių savivaldybių biudžetų dėl migrantų sumokėto Gyventojų pajamų mokesčio. Šis sprendimas atitiktų Vyriausybės programoje nurodytą tikslą skirti dėmesį „tolygiai regionų plėtrai“.

Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos atliktos analizės³ duomenimis, kai kurios šalys vykdo aktyvią darbo migracijos regioninę politiką. Pavyzdžiui, Japonijoje kai kuriose teritorijose darbo migrantams siūlomos paskatos atvykti arba likti kaimo regionuose. Pietų Korėja turi darbo jėgos migracijos programą sezoniniams darbuotojams kaimo vietovėse, administruojamą savivaldybių. Australijoje darbo migrantams kuriamos paskatos pasilikti ilgesniam laikui kaimo vietovėje, vėliau leidžiant persikelti į kitas šalies dalis.

- Žemesnės kvalifikacijos darbuotojams taikomas 1,2 BDU (vidutinio bruto darbo užmokesčio) dydžio reikalavimas, kad darbuotojo įvežimui būtų netaikoma kvota. Tai yra aukštesnė riba, nei siūloma aukštos pridėtinės vertės profesijoms – 1 BDU. Siekiant išlaikyti nuoseklumą, **žemesnės pridėtinės vertės profesijų darbuotojams siūlome nustatyti žemesnį reikalavimą nei aukštos pridėtinės vertės profesijoms – 0,8 BDU.**
- Palaikome siūlymus neįtraukti į kvotos aprėptį komandiruojamų darbuotojų, kurie moka mokesčius į Lietuvos biudžetą, tačiau didžiąją laiko dalį praleidžia ne Lietuvoje.

³ OECD. Migration Policy Debates (Issue 21). Paryžius: OECD Publishing, 2020. Prieiga 2025-09-10.
<https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-21.pdf>