

DĖL ĮSTATYMO „DĖL UŽSIENIEČIŲ TEISINĖS PADĖTIES“ NR. IX-2206 PAKEITIMO ĮSTATYMO (UTPĮ) PROJEKTO NR. XVP-1714

Įstatymo projektu siūloma įtvirtinti naują leidimo gyventi Lietuvoje darbo pagrindu rūšį – terminuoto darbo leidimą. Jis galiotų 2 metus, o po leidimo galiojimo pasibaigimo užsienietis privalėtų iš šalies išvykti bent 6 mėnesiams. Naujai siūlomas leidimas veiktų greta įprastinių leidimų laikinai gyventi Lietuvoje darbo pagrindu.

Šiuo metu, vadovaujantis Europos Sąjungos teisės aktais, nustatytas sąlygas atitinkančiam darbuotojui iš trečiųjų šalių po 2 metų gyvenimo Lietuvoje atsiranda teisė pasikviesti atvykti šeimos narius, o po 5 metų – tapti nuolatinio Lietuvos gyventoju. Išvykimo laikotarpį siūloma nustatyti siekiant, kad migrantai, atvykstantys dirbti į Lietuvą, šių teisių neįgautų dėl nutrūkusio nuolatinio buvimo šalies teritorijoje. Viliamasi, kad tai padėtų suvaldyti su migracija susijusias rizikas.

Siūlomi migracijos sistemos pakeitimai leistų dalį darbuotojų pasikviesti greičiau ir su sąlyginai mažesne administracine našta. Prašymų nagrinėjimo trukmė siektų 45 d. vietoje 90 d., taip pat nereikėtų pagrįsti darbuotojo kvalifikacijos ar patirties. Visgi, nekeičiant migracijos srauto reguliavimo pagrindų, ilgai siūlomi pakeitimai darbuotojų trūkumą gali tik padidinti, o paskatas integruotis – sumažinti.

1 LENTELE

Projekto aiškinamajame rašte pateikti terminuoto darbo leidimo ir įprastinio leidimo laikinai gyventi darbo pagrindu skirtumai

	Siūlomas terminuoto darbo leidimo modelis (apykaitinės migracijos modelis)	Įprastinių leidimų laikinai gyventi darbo pagrindu modelis
Paskirtis	Užsieniečiams, atvykstantiems laikinai dirbti į Lietuvą be ketinimo tapti nuolatiniais gyventojais, turintiems žemą kvalifikaciją	Šiuo metu – visiems darbo pagrindu atvykstantiems migrantams. Siūloma, kad modelis būtų skirtas ketinantiems gyventi, dirbti ir integruotis Lietuvoje, tapti nuolatiniais gyventojais, turintiems vidutinę kvalifikaciją.

Trukmė	2 metai. Pasibaigus leidimo galiojimui arba nutraukus darbo sutartį, užsienietis privalėtų išvykti iš Lietuvos bent 6 mėnesiams.	2 metai. Pasibaigus leidimo galiojimui, jis gali būti pakeistas neribotą skaičių kartų, užsienietis gali toliau likti dirbti pas darbdavį ar keisti darbdavį neišvykdamas iš šalies.
Kalbos reikalavimai, taikomi išduodant trečiąjį leidimą per 10 metų	A2 lygis	Šiuo metu, reikalavimas kalbos mokėjimui išduodant leidimą netaikomas. Siūloma – B1 lygis
Prašymo nagrinėjimo trukmė	45 d.	90 d.
Kvalifikacijos reikalavimai	Pasitikima darbdavio atliekamų tinkamumo vertinimu.	Darbuotojas turi turėti kvalifikaciją, susijusią su atliktinu darbu, arba ne mažesnę negu 1 metų darbo patirtį per pastaruosius 3 metus, susijusią su atliktinu darbu.
Teisė į nuolatinį gyvenimą ir šeimos susijungimą	Dėl taikomo išvykimo laikotarpio teisės į šeimos susijungimą ir nuolatinį leidimą gyventi nesuteikiamos.	Teisė po 2 metų, turint perspektyvas tapti nuolatiniu gyventoju, pasikviesti atvykti šeimos narius. Teisė po 5 metų, išlaikius lietuvių kalbos ir Konstitucijos pagrindų egzaminus, tapti nuolatiniu Lietuvos gyventojais.
Darbo santykių pabaiga	Darbo santykiams su darbdaviu nutrūkus, terminuoto darbo leidimo galiojimas baigiasi ir darbuotojas turi išvykti iš šalies	Darbo santykiams su darbdaviu nutrūkus, darbuotojas turi teisę per nustatytą terminą susirasti kitą darbdavį būdamas šalies teritorijoje.

Kvotos taikymas	Taikoma bendra metinė kvota abiem leidimų tipams – iki 1,4 proc. nuo visų Lietuvos gyventojų; Vyriausybė (ne socialinės apsaugos ir darbo ministras) nustatys metinę kvotą ir paskirstys ją tarp dviejų leidimų tipų. Ne mažiau kaip 50 proc. kvotos turi būti skirta terminuotiesiems darbo leidimams. Panaikinama išimtis netaikyti kvotos mokant 1,2 BDU siekiantį atlyginimą.
-------------------------------	--

Terminuoto darbo leidimas, anot projekto aiškinamojo rašto, būtų išduodamas 2 metams darbuotojui, atvykstančiam užsidirbti, bet nesiekiančiam nuolat įsikurti Lietuvoje. Kviečiantysis darbdavys neprivalėtų įrodinėti terminuotai samdomo užsieniečio kvalifikacijos ar darbo patirties. Leidimams laikinai gyventi darbo pagrindu ir terminuoto darbo leidimams būtų taikoma bendra, ne didesnė kaip 1,4 proc. Lietuvos gyventojų skaičiaus kvota. Jos dydį ir paskirstymą nustatytų Vyriausybė. Mažiausiai pusė kvotos turėtų tekti terminuoto darbo leidimams, o kartą per metus kvotą būtų galima patikslinti.

Leidimas būtų susietas su konkrečiu darbdaviu, o galimybė jį keisti – ribota. Pasibaigus dviejų metų leidimui arba anksčiau nutrūkus darbo sutarčiai, darbuotojas turėtų bent šešiams mėnesiams išvykti iš Lietuvos. Trečią leidimą per 10 metų gaunantis terminuotas darbuotojas turėtų mokėti lietuvių kalbą A2 lygiu. Saugumo išvadų pateikimo terminas būtų ilginamas nuo 14 iki 28 dienų, o dėl svarbių priežasčių pratęstas pateikimo terminas – nuo 28 iki 56 dienų. Kartu būtų panaikinta dalis skubos procedūrų, kurių nebeįmanoma suderinti su patikros trukme.

Darbo migracijos kvotos dydis turi atitikti Lietuvos ūkio plėtros poreikius

Nors užsieniečių Lietuvoje nuosaikiai daugėja, darbuotojų stoka išlieka opi problema – per pastaruosius penkerius metus laisvų darbo vietų skaičius išaugo perpus¹. 48 proc. smulkių ir vidutinių įmonių teigia, jog rasti darbuotojų, turinčių tinkamus įgūdžius, yra sudėtinga².

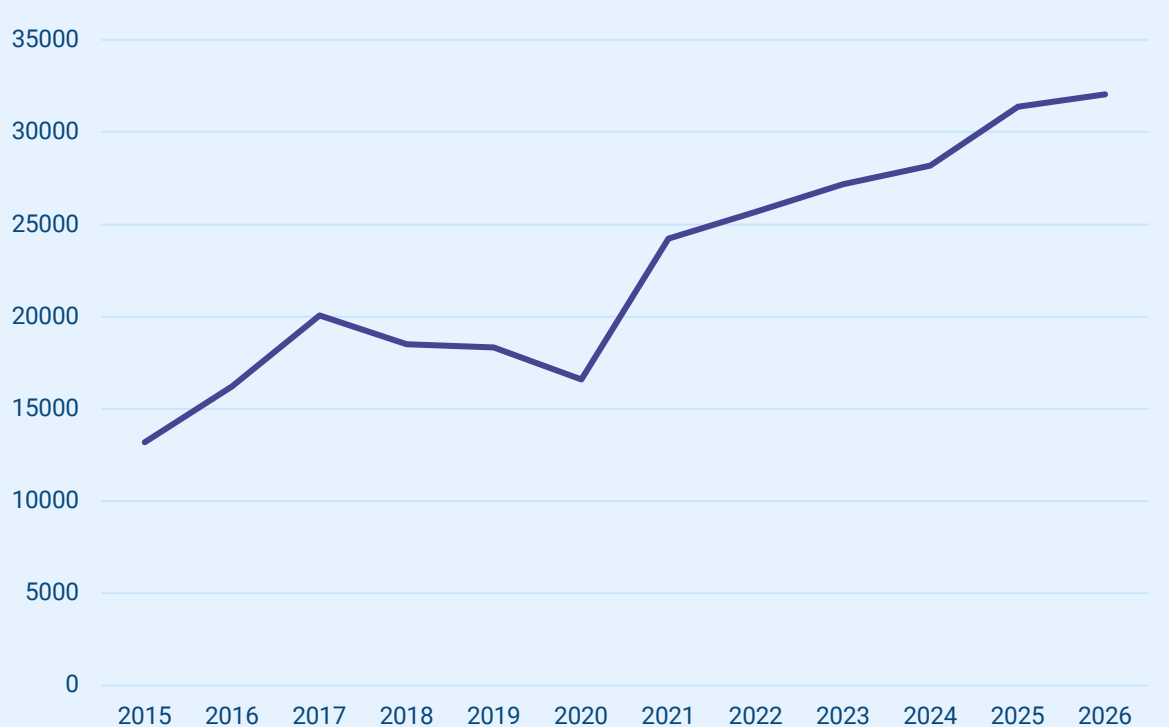
¹ Valstybės duomenų agentūra. „Rodiklių duomenų bazė“, Oficialiosios statistikos portalas.

<https://osp.stat.gov.lt/lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=ef59b2fd-877a-457c-b4e5-6c58b5a8bc4f>

² Europos Komisija. „Barriers for European SMEs in Recruiting Workers from Outside the EU: Lithuania“. 2026 m. vasaris.

1 PAVEIKSLAS (DYDIS – 11 PT)

Laisvų darbo vietų skaičius



Šaltinis: Oficialiosios statistikos portalas. 2026* - 2026 II ketv. duomenys.

Darbuotojų trūkumas riboja įmonių galimybes veikti visu pajėgumu. Neužpildytos darbo vietos reiškia nepagamintas prekes, nesuteiktas paslaugas ir prarastas pajamas tiek įmonėms, tiek valstybės biudžetui. Sunkumai, patiriami ieškant reikalingų darbuotojų, verčia atsisakyti plėtros ir investicijų, arba perkelti veiklą kitur. Todėl darbuotojų trūkumas mažina ne tik pavienių įmonių, bet ir visos Lietuvos ekonomikos konkurencingumą bei plėtros perspektyvas.

Darbuotojų trūkumą Lietuvoje aštrina jau griežtai suvaržyta darbo migracijos sistema – darbdaviai turi ribotas galimybes atsivežti jiems trūkstamų darbuotojų, ypač į tas darbo vietas, kurių šalies gyventojai nebenori rinktis. Nustatyta 24 706 asmenų dydžio Lietuvoje įdarbinamų užsieniečių kvota faktiškai išnaudota buvo jau liepos mėnesį³. Tai rodo, kad migracijos sistema neleidžia patenkinti darbo rinkos poreikių.

³ Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos. „Kvotos. MIGRIS. <https://www.migracija.lt/quotas?lang=lt>

Užimtumo tarnybos duomenimis, Lietuvoje pagal darbo sutartį dirba 168,7 tūkst. trečiųjų šalių piliečių⁴. Vienas darbuotojas, dirbdamas už minimalią mėnesio algą (MMA, 1153 eurus), per metus sumoka iš viso 3 917,4 eurų mokesčių, o dirbdamas už vidutinį darbo užmokestį (VDU, 2526,8 euro) – 12 336,5 eurų mokesčių. Vadinasi, trečiųjų šalių piliečiai prie biudžeto prisideda 660 mln. – 2 mlrd. eurų per metus. Dėl šios priežasties, priimant sprendimus, ribojančius migraciją, kartu turi būti mažinamos BVP ir biudžeto pajamų prognozės – neigiamos pasekmės turi būti skaidriai įvertintos ir atskleistos.

Įstatymo projekte pateikti siūlymai, susiję su kvotos nustatymo tvarka problemos dėl kvotos dydžio pakankamumo nesprendžia. Socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatytas kvotos dydis – 0,9 proc. nuo Lietuvos nuolatinių gyventojų skaičiaus dydžio – yra žemesnis nei įstatymo leidžiamas maksimalus 1,4 proc. dydis, nors neužimtų darbo vietų skaičius toliau auga.

Į bendrą kvotos apimtį šiuo metu taip pat įskaičiuojami komandiruojami darbuotojai, kurie Lietuvoje sumoka mokesčius, bet dirba už Lietuvos ribų. Būdami užsienyje, jie nesinaudoja Lietuvos švietimo, sveikatos apsaugos ir kitomis viešosiomis paslaugomis. Komandiruojamų darbuotojų įtraukimas mažina kitoms ūkio šakoms prieinamą kvotos dalį, aštrindamas darbuotojų trūkumo problemą vietos rinkoje. Dėl šios priežasties, įskaičiuoti jų į bendrą kvotos apimtį netikslinga.

Siūlomas kvotos reguliavimas kuria teisinį neaiškumą

Įstatymo projekte numatyta, jog abejoms leidimų rūšims bus taikoma bendra kvota, o terminuoto darbo leidimai turės sudaryti ne mažiau kaip 50 proc. kvotos. Tačiau nenurodyta, pagal kokius kriterijus Vyriausybė nustatys konkrečią abiejų leidimų proporciją, taip pat kokią objektyvų tikslą šis padalijimas įgyvendina. Išnaudojus vienai leidimų rūšiai skirtą kvotos dalį, pareiškėjai gali rinktis kitą leidimo rūšį, todėl administracinis kvotos padalijimas nebūtinai atspindės projekto aiškinamajame rašte pateiktą tikslą – atskirti migracijos srautus pagal kvalifikaciją ar ilgalaikius ketinimus.

Be to, nustatoma tik minimali, bet ne maksimali terminuotųjų leidimų dalis, tad jiems galėtų būti skirta ir visa kvota. Taikant bendrą metinę kvotą abiem leidimų tipams darbuotojų trūkumo problema gali paaštrėti, nes didesnę migrantų srauto dalį sudarys darbuotojai, kurie pasibaigus leidimui turės išvykti iš Lietuvos bent šešiams mėnesiams.

⁴ Užimtumo tarnyba, „Darbuotojų trūkumą žemės ūkyje kompensuoja ir užsieniečiai“, 2026 m. liepos 16 d. https://uzt.lt/w/darbuotoj%C5%B3-tr%C5%ABkum%C4%85-%C5%BEem%C4%97s-%C5%ABkyje-kompensuoja-ir-u%C5%BESienie%C4%8Diai?utm_source=chatgpt.com

Aiškinamajame rašte deklaruojamos dvi skirtingos migrantų grupės (terminuotas leidimas susiejamas su žemos kvalifikacijos, o įprastasis – su vidutinės kvalifikacijos), tačiau projekte nėra teisiųjų kriterijų, pagal kuriuos jos būtų atskiriamos. Nėra aišku, kas ir kaip vertins kvalifikaciją, ketinimą tapti nuolatiniu gyventoju ir integruotis, taip pat kokiais kriterijais remiantis darbuotojui bus suteikiamas vienas ar kitas leidimas. Dėl šios priežasties kyla teisinis neapibrėžtumas, o nurodytam įstatymo projekto tikslui neatsispaudinti konkrečiose nuostatose, lieka neaiškus pats siūlomų pakeitimų prasmingumas.

Taip pat nepagrįstai siūloma panaikinti galimybę pasibaigus kvotai įdarbinti užsieniečių, jeigu jam mokamas ne mažesnis kaip 1,2 vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio (BDU)⁵ atlyginimas. Ši išimtis leidžia nestabdyti verslo plėtros vien dėl išnaudotos administracinės kvotos. Rizika, kad leidimą gavusiam darbuotojui atlyginimas vėliau bus sumažintas, turėtų būti valdoma tiesiogiai atsakingų institucijų – tikrinant, ar nustatytas atlyginimas faktiškai mokamas visą leidimo galiojimo laiką ir taikant atsakomybę už pažeidimus, o ne panaikinant šią išimtį visiems.

Reikalavimas išvykti iš šalies pusmečiui – perteklinis

Įstatymo projekte siūloma, jog pasibaigus dviejų metų trukmės terminuoto darbo leidimo galiojimui, darbuotojas bent pusmečiui turės išvykti iš šalies. Toks reikalavimas lemtų, kad šie darbuotojai neįgautų teisės į nuolatinį gyvenimą Lietuvoje po penkerių metų ir šeimos susijungimą po dviejų metų nuolatinio gyvenimo Lietuvoje. Šios teisės susijusios su Europos Sąjungos teisėje nustatytais reikalavimais. Visgi, siūlomas privalomas išvykimas – neproporcinga priemonė.

Tarybos direktyva 2003/109/EB 2003 m. lapkričio 25 d. dėl trečiųjų valstybių piliečių, kurie yra ilgalaikiai gyventojai, statuso

4 straipsnis

1. Valstybės narės suteikia ilgalaikio gyventojų statusą trečiųjų šalių piliečiams, kurie prieš pat paduodami atitinkamą pareiškimą yra **penkerius metus** teisėtai ir nuolat pragyvenę jos teritorijoje.

⁵ Gegužės mėn. duomenimis – 2 893,68 eurų. Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos. „Paskelbti nauji kalendorinių metų darbo užmokesčio dydžiai.“ 2026 m. gegužės 19 d. Atnaujinta 2026 m. gegužės 25 d. <https://migracija.lrv.lt/lt/naujienuos/paskelbti-nauji-kalendoriniu-metu-darbo-uzmokescio-dydziai-kgN/>

3. Buvimo už valstybės narės teritorijos laikas nepertraukia šio straipsnio 1 dalyje nurodyto laikotarpio ir įskaičiuojamas į jį, jei tokia išvyka netrunka ilgiau nei **šešis mėnesius** iš eilės ir iš viso per straipsnio 1 dalyje nurodytą laikotarpį nesudaro daugiau kaip 10 mėnesių.

Tarybos Direktyva 2003/86/EB 2003 m. rugsėjo 22 d. dėl teisės į šeimos susijungimą
8 straipsnis

Valstybės narės gali reikalauti, kad globėjas iki savo šeimos narių prisijungimo prie jo ar jos būtų teisėtai išbuvęs jų teritorijoje ne ilgiau kaip **dvejus metus**⁶.

Jei po dvejų metų darbuotojas tebėra reikalingas darbdaviui, priverstinis išvykimas pareikalaus darbdavio patirti naujo darbuotojo paieškos, samdymo ir apmokymo sąnaudas. Paprastai darbuotojas yra apmokomas ir ima nešti naudą įmonei ne iš karto, o praėjus tam tikram laikotarpiui. Dėl to, dirbtinis darbo santykių nutraukimas gali neigiamai atsiliiepti ekonomikos našumui. Taikomas pusmečio išvykimo laikotarpis taip pat mažins tikimybę, kad darbuotojas rinksis dar kartą atvykti dirbti į Lietuvą ir grįžti pas tą patį darbdavį.

Darbdaviams dažnai naudinga išlaikyti jau apmokytus darbuotojus, o Lietuvai – dirbančius ir integruotis pasirengusius žmones. Dėl šios priežasties 6 mėnesių išvykimo laikotarpio tikslinga atsisakyti, socialines rizikas sprendžiant tikslingesnėmis ir proporcingesnėmis priemonėmis.

Socialinės migracijos rizikas sukuria socialinių išmokų ir nemokamų viešųjų paslaugų prieinamumas

Darbuotojų trūkumo problemą sprendžia tik tie migrantai, kurie dirba. Todėl į Lietuvą atvykstantys žmonės turėtų patys save išlaikyti, o sveikatos draudimas turi būti finansuojamas su darbo santykiais susietomis privalomojo sveikatos draudimo įmokomis.

Tam, kad ES teisės aktais garantuojama teisė į šeimų susijungimą ar kiti migracijos keliai nepaskatintų į Lietuvą atvykti įsidarbinti neketinančių asmenų, pakaktų peržiūrėti socialinių išmokų ir valstybės lėšomis apmokamų paslaugų prieinamumą trečiųjų šalių piliečiams. Sveikatos draudimo įmokas už į Lietuvą atvykstančius darbuotojo išlaikytinius turėtų mokėti ne valstybė, o pats darbuotojas.

⁶ Angl.: "Member States may require the sponsor to have stayed lawfully in their territory for a period not exceeding **two years**, before having his/her family members join him/her".

Tarybos Direktyva 2003/86/EB 2003 m. rugsėjo 22 d. dėl teisės į šeimos susijungimą

7 straipsnis

1. Tuo metu, kai yra pateiktas prašymas susijungti su šeima, atitinkama valstybė narė gali reikalauti, kad prašymą pateikęs asmuo pateiktų įrodymus, kad globėjas turi:

a) panašiai šeimai tame pačiame regione normaliomis laikomas gyvenamąsias patalpas, atitinkančias atitinkamoje valstybėje narėje galiojančius bendrus sveikatingumo ir saugos standartus;

b) sau ir savo šeimos nariams skirtą ligos draudimą nuo bet kurios rizikos, nuo kurios atitinkamoje valstybėje narėje įprastai apdraudžiami savi piliečiai;

c) pastovių ir nuolatinių lėšų, kurių pakanka sau ir savo šeimos nariams išlaikyti nesinaudojant atitinkamos valstybės narės socialinės paramos sistema. Valstybės narės įvertina šias lėšas atsižvelgdamos į jų pobūdį ir reguliarumą bei minimalų nacionalinį darbo užmokestį ir pensijas, taip pat šeimos narių skaičių.

Pastebėjus atvejus, jog piktnaudžiaujama gyvenamosios vietos deklaravimu, šeimos susijungimo, prieglobsčio ar kitomis procedūromis su tikslu gauti prieigą prie socialinių išmokų ar kitų mokesčių mokėtojų lėšomis finansuojamų viešųjų paslaugų, reikia skubiai taisyti būtent teisės į išmokas kriterijus ir kontrolės priemones. Dėl pasitaikančių galimo piktnaudžiavimo atvejų nėra proporcinga apsunkinti visų darbdavių galimybes rasti pakankamai reikalingų darbuotojų ir taip stabdyti ekonomikos augimą.

Danija turi ES sutartyse nustatytą išimtį, dėl to nėra įpareigota laikytis dalies ES lygmens teisės aktų, įskaitant vidaus reikalų srityje. Dėl šios priežasties Danija neprivalo taikyti „vienodo požiūrio“ nuostatos, dėl kurios trečiųjų valstybių piliečiams privaloma suteikti visas socialines išmokas, kurios prieinamos šalies piliečiams⁷. Dėl to, pirmuosius 6 metus nuo atvykimo mokamos mažesnės išmokos vaikams (vaiko pinigai). Pirmuosius pusantrų metų jos siekia mažiau ketvirtadalio įprasto dydžio. Gauti pilietybę ar naudotis šeimos susijungimo teise galima tik jei pastaruosius 3 metus žmogus negavo socialinių išmokų.

⁷ Europos Parlamentas ir Europos Sąjungos Taryba. 2024 m. balandžio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2024/1233 dėl vienos prašymų išduoti vieną leidimą trečiųjų šalių piliečiams gyventi ir dirbti valstybės narės teritorijoje pateikimo procedūros ir dėl valstybėje narėje teisėtai gyvenančių trečiųjų šalių darbuotojų bendrų teisių (nauja redakcija). Europos Sąjungos oficialusis leidinys L 2024/1233, 2024 m. balandžio 30 d.
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401233

Lietuvos Pirmininkavimas ES Tarybai – galimybė inicijuoti diskusiją dėl ES lygmens teisės aktų keitimo, kurie leistų valstybėms pasirinkti taikyti tokius pat saugiklius, kuriuos dabar taiko Danija. Sumažinus socialinių išmokų prieinamumą, būtų galima atsisakyti šešių mėnesių išvykimo iš šalies taisyklės. Jeigu laikomasi pozicijos, jog laikinas leidimas dirbti neturėtų suteikti teisės į nuolatinį gyvenimą ar šeimų susijungimą – tai derėtų įteisinti tiesiogiai.

Užuoat varžant migracijos srautą, dėmesį reikalinga sutelkti į proaktyvią integracijos politiką

Pagrindinė darbo migrantų integracijos priemonė – darbo santykiai. Dirbdamas žmogus užsidirba pragyvenimui, bendrauja su bendradarbiais, perpranta vietos darbo kultūrą ir užmezga socialinius ryšius. Todėl migracijos sistema pirmiausia turi skatinti teisėtą ir stabilų užimtumą, o paskatos atvykti dėl socialinių išmokų ar nemokamų viešųjų paslaugų – pašalintos.

Siūlomas terminuoto darbo leidimo modelis (apykaitinės migracijos modelis) neskatina integracijos – jeigu darbuotojas iš anksto žino, kad po dvejų metų bet kuriuo atveju turės išvykti, paskatos mokytis lietuvių kalbos, kurti ilgalaikius ryšius ir įsitvirtinti visuomenėje mažėja. Toks reguliavimas neatsižvelgia ir į darbdavio interesą išlaikyti jau apmokytą bei darbo vietoje prisitaikiusį darbuotoją. Priverstas išvykti žmogus gali nebegrįžti į Lietuvą ir pasirinkti kitą Europos Sąjungos valstybę.

Atsižvelgiant į demografinę situaciją, stabiliai dirbančiam ir nustatytus reikalavimus atitinkančiam darbuotojui turi būti sudaryta reali galimybė, neišvykstant iš Lietuvos, pereiti į ilgalaikį gyvenimą ir darbo Lietuvoje kelią. Įstatyme turi būti aiškiai nustatytos tokio perėjimo sąlygos ir procedūra, o faktinė žmogaus integracija neturėtų būti paneigiama vien dėl to, kokios rūšies leidimas jam buvo išduotas atvykimo metu. Žmogaus ketinimai gali pasikeisti: atvykęs trumpam jis gali nuspręsti likti, o Lietuvai dėl demografinės padėties gali būti naudinga išlaikyti dirbančius, šeimas kuriančius ir integruotis pasirengusius žmones.

Administracinę naštą migracijos sistemoje reikia mažinti plačiau

Darbuotojų trūkumą aštrina ir su migracijos procedūromis susijusi administracinė našta. Pavyzdžiui, šiuo metu galiojančios UTP į nuostatos įpareigoja darbdavius, norinčius įdarbinti darbuotoją iš trečiųjų šalių, įrodyti, jog „darbuotojas turi kvalifikaciją, susijusią su atliktinu darbu, arba turi ne mažesnę negu 1 metų darbo patirtį per pastaruosius 3 metus, susijusią su atliktinu darbu“. Tai iš įmonių pareikalauja papildomų resursų, laiko sąnaudų ir papildomo personalo, kurie galėtų būti vertingiau nukreipti į investicijas ar produktyvią ekonominę veiklą.

Darbdavys, kviesdamas darbuotojus yra labiausiai suinteresuotas jų gebėjimu tinkamai atlikti konkretų darbą. Dėl to atsakomybė už darbuotojo kvalifikacijos tinkamumą turėtų būti palikta pačiam darbdaviui, kuris prisiima finansinę bei reputacinę riziką samdydamas ir apmokydamas konkretų darbuotoją.

Dėl šių priežasčių, reikalavimo pateikti informaciją apie darbuotojo kvalifikaciją ar patirtį atsisakymas išduodant terminuotą leidimą yra teisingas žingsnis. Jis sumažins administracines ir laiko sąnaudas tiek įmonėms, tiek valstybės institucijoms. Todėl, analogišką tvarką tikslinga taikyti išduodant ne tik terminuotus, bet ir įprastinius leidimus laikinai gyventi darbo pagrindu – darbdavys pats suinteresuotas darbuotojo gebėjimu tinkamai atlikti darbą. Sutaupytus valstybės institucijų išteklius būtų galima nukreipti atvykstančiųjų integracijai.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

- Priimant sprendimus, ribojančius galimybę patenkinti darbo rinkos poreikius, kartu turi būti mažinamos BVP ir biudžeto pajamų prognozės – neigiamos pasekmės turi būti skaidriai įvertintos ir atskleistos visuomenei.
- Darbo jėgos trūkumą sprendžia tik dirbantys žmonės, todėl reikia naikinti paskatas atvykti į Lietuvą dėl socialinių išmokų ir valstybės lėšomis finansuojamų viešųjų paslaugų. Sveikatos draudimo įmokas už į Lietuvą atvykstančius darbuotojo išlaikytinius turėtų mokėti ne valstybė, o pats darbuotojas. Kartu, Lietuvos pirmininkavimas ES Tarybai suteikia progą inicijuoti diskusiją dėl ES lygmens reguliavimo, siekiant leisti šalims narėms taikyti tokius migracijos saugiklius, kuriuos šiuo metu išimties teise taiko Danija.
- Kvotos dydis turi atitikti Lietuvos ūkio plėtros poreikius, o jos dydį tikslinga peržiūrėti tiek kartų, kiek tam iškyla poreikis. Reikalavimas terminuotiesiems darbo leidimams skirti ne mažiau kaip 50 proc. kvotos yra nepagrįstas ir gali dar labiau aštrinti darbuotojų trūkumą. Taip pat į kvotos apimtį neturėtų būti įskaičiuoti komandiruojami darbuotojai, kurie Lietuvoje moka mokesčius, bet dirba už Lietuvos ribų.
- Galimybę pasibaigus kvotai įdarbinti užsienietį, jeigu jam mokamas ne mažesnis kaip 1,2 BDU atlyginimas, tikslinga išlaikyti. Rizikos, susijusios su šios nuostatos taikymu, turėtų būti valdomos prižiūrint, kad nustatytas atlyginimas faktiškai mokamas visą leidimo galiojimo laiką.

- Darbdaviams dažnai vertingiausia išlaikyti jau apmokytus darbuotojus, o Lietuvai – dirbančius ir integruotis pasirengusius žmones. Dėl šios priežasties 6 mėn. išvykimo laikotarpio reikia atsisakyti, kartu minimizuojant paskatas į Lietuvą atvykti dėl socialinių išmokų ar nemokamų viešųjų paslaugų prieinamumo.
- Siekiant sutrumpinti saugumo išvadų pateikimo terminą ir pagerinti jų kokybę, derėtų glaudžiau bendradarbiauti su ūkio subjektais. Įmonės, ieškomamos darbuotojų, surenka reikšmingą kiekį aktualių duomenų apie konkretų asmenį, kurį kviečia į Lietuvą. Kviesdamos trečiųjų šalių pilietį įmonės dėl reputacinių, teisinių ir komercinių priežasčių taip pat yra suinteresuotos, kad atvykstantis darbuotojas atitiktų visus nustatytus saugumo reikalavimus.
- Siūlymą nereikalauti kvalifikaciją ar darbo patirtį pagrindžiančių dokumentų tikslinga taikyti ir įprastiniams leidimams laikinai gyventi darbo pagrindu. Kaip ir terminuotų leidimų atveju, darbdaviai patys yra suinteresuoti tinkama darbuotojo kvalifikacija ir gebėjimu atlikti darbą. Dėl šios priežasties valstybės institucijų įsitraukimas vertinant darbuotojo tinkamumą atlikti tam tikrą darbą yra perteklinis ir kuria nereikalingą administracinę naštą. Išlaisvintus išteklius galima panaudoti stiprinant atvykstančiųjų integraciją.