



Vincent van Gogh, Brug te Arles (Pont de Langlois), 1888.

KAIP SUPAPRASTINTI ASMENŲ IŠ TREČIŲJŲ ŠALIŲ ĮTRAUKIMĄ Į LIETUVOS DARBO RINKĄ?

Sparčiai mažėjant gyventojų skaičiui, senstant visuomenei bei stebint rekordiškai aukštą laisvų darbo vietų lygį¹, dirbančių žmonių trūkumas tampa pagrindiniu Lietuvos ekonominės ir socialinės plėtros stabdžiu. Lietuvos gerovei ir socialiniam tvarumui užtikrinti reikalinga skaidri, konkurencinga migracijos politika, atitinkanti ekonomikos realijas bei ilgalaikius šalies gyvenimo poreikius. Jos pirmaeiliai uždaviniai turėtų būti:

- panaikinti perteklinę biurokratiją, ribojančią darbuotojų atvykimą, ir darbo rinką dubliuojančias procedūras;
- pripažinti globalią konkurencinę kovą dėl talentų ir darbo jėgos ir aktyviai į ją įsitraukti;
- sudaryti ypač palankias ir greitas atvykimo sąlygas žmonėms iš humanitarinę krizę patiriančių valstybių, o taip pat iš kultūriškai mums artimų kraštų;
- užtikrinti konkurencingas darbo migracijos sąlygas, kurios pritrauktų norinčius dirbti bei įgalintų nenutrūkstamas investicijas į šalies ūkį, leisiančias kurti naujas darbo vietas ir išsaugoti esamas;
- nukreipti valstybės institucijų pastangas atvykstančių žmonių integracijai, kalbos mokymui, šeimų įsikūrimui.

¹ Oficialiosios statistikos portalas, „Laisvų darbo vietų skaičius ir laisvų darbo vietų lygis“, žiūrėta sausio 14 d. 2022 m., <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=8bda952f-c3b2-4f39-980d-92527f3b44b5#/>

Lietuvos laisvosios rinkos institutas (LLRI), atlikęs išsamią asmenų iš trečiųjų šalių įdarbinimo reguliavimo analizę, nustatė, kad šiuo metu galiojančios migracijos procedūros neatitinka demografinės padėties bei ekonomikos siunčiamų signalų. Su darbuotojų, tiek kvalifikuotų, tiek nekvalifikuotų, trūkumu susiduria visi šalies ūkio sektoriai ir viešąsias paslaugas teikiančios institucijos, tačiau Lietuvos imigracijos politika atsilieka nuo visuomenės poreikių. Reguliavimai neleidžia efektyviai ir greitai įdarbinti žmonių iš trečiųjų šalių, valstybės įstaigos dubliuoja darbdavio funkcijas, o taikomos darbo migracijos procedūros neatitinka jiems keliamų tikslų.

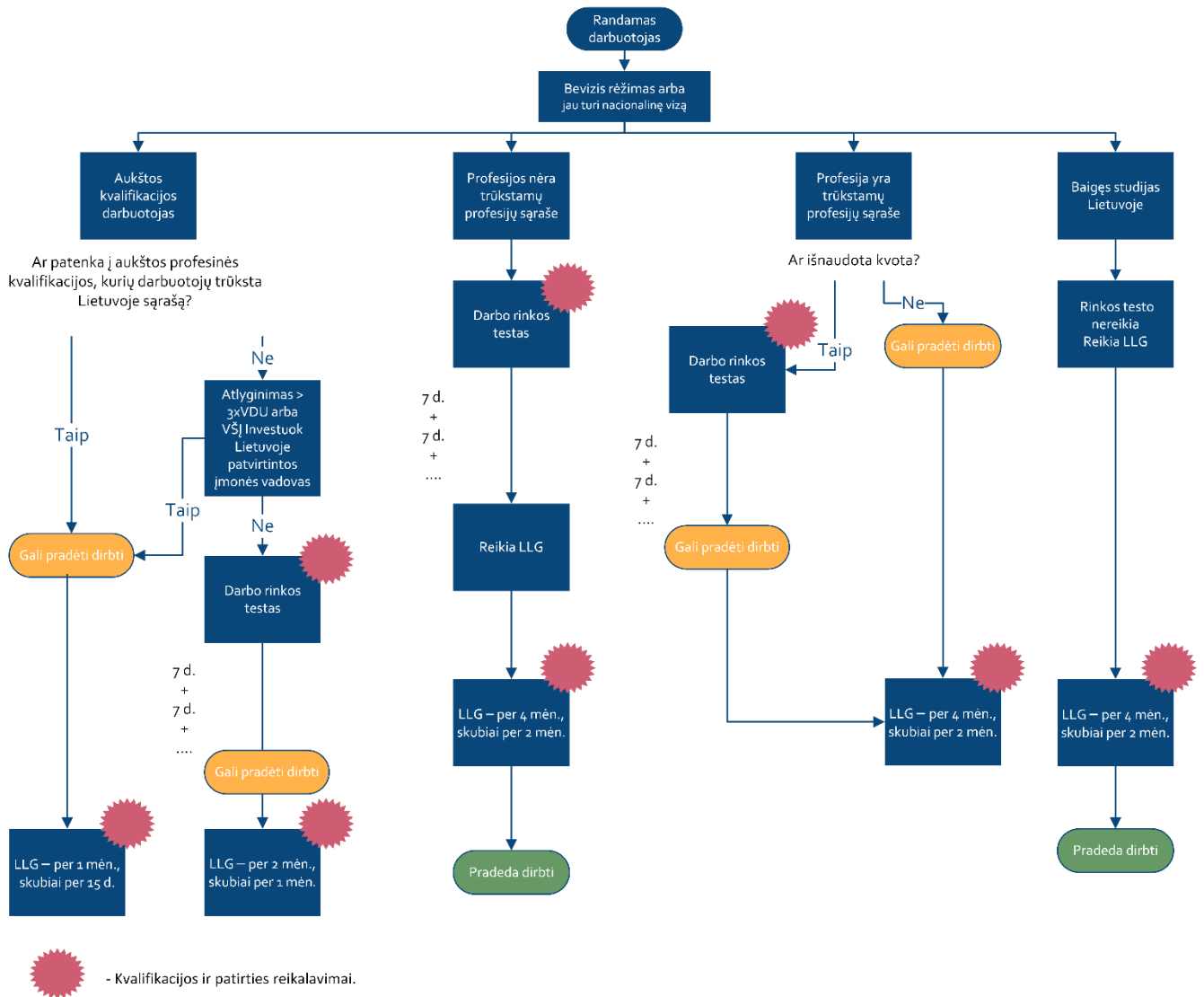
Stokodamos galimybių greitai įdarbinti trūkstamus darbuotojus, įmonės negali vykdyti įsipareigojimų, turi riboti

prisiimamų kontraktų ir užsakymų skaičių, išskyla grėsmė net ir esamų darbo vietų išsaugojimui. Dėl dirbančiųjų stokos stabdomos investicijos į šalies ūkį. Imigracijos procedūrų biurokратиškumas bei lėtumas yra visų migracijos sistemos vartotojų įvardijamos problemos²; jas pripažįsta ir šioje srityje dirbantys valstybės tarnautojai.

Nuolatinės pastangos įvesti dalinius palengvinimus patvirtina poreikį iš esmės tobulinti visą darbo imigracijos sistemą. Laikas įgyvendinti pribrendusius pokyčius, kurie pagerintų darbo imigracijos sąlygas, viešojo administravimo kokybę ir šalies konkurencingumą. Nuo pokyčių greičio ir taiklumo priklauso Lietuvos ekonominė ir socialinė ateitis, taip pat valstybės tarnybos reputacija.

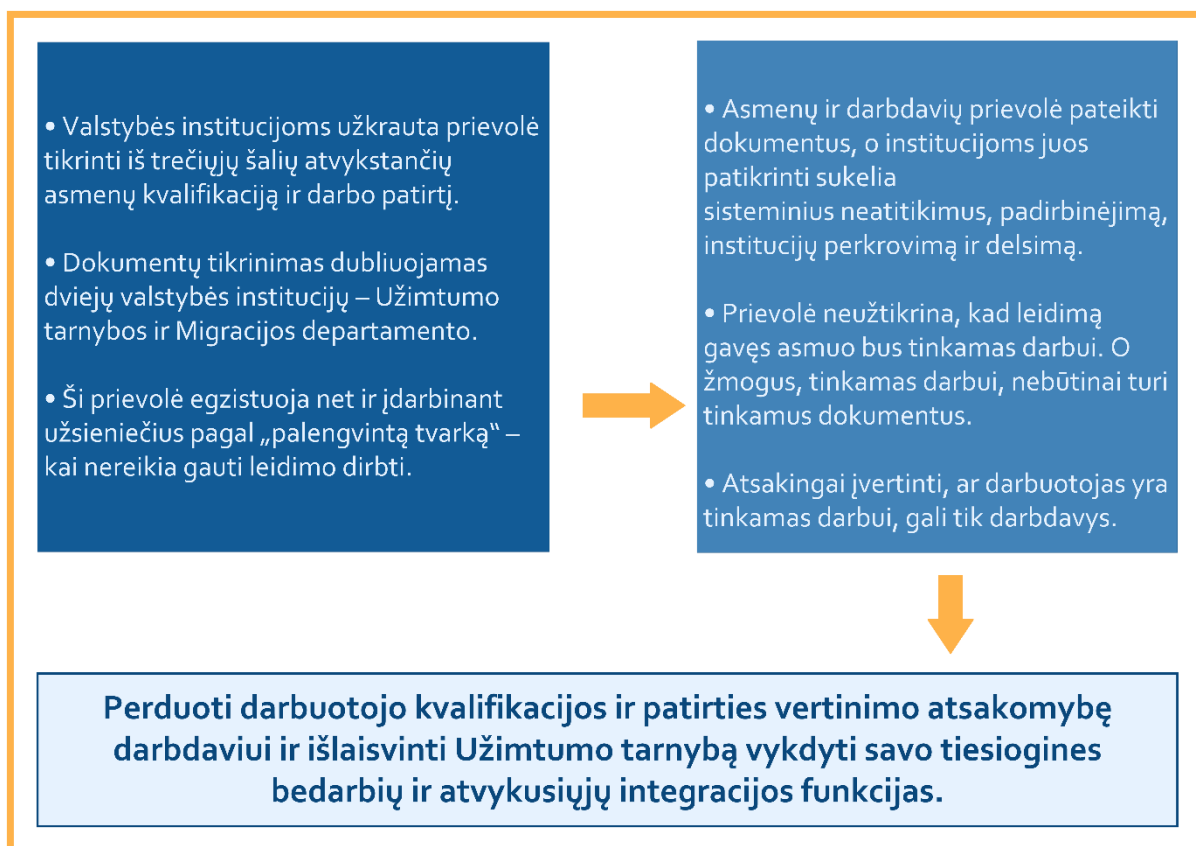
² Socialinės-demografinės prielaidos ir taikomi imigracijos iš trečiųjų šalių reguliavimo problematika išsamiau nagrinėjamos Lietuvos laisvosios rinkos instituto 2020 m. skelbtoje studijoje „Migracija: demografinės, socialinės ir darbo rinkos perspektyvos“, https://www.llri.lt/wp-content/uploads/2021/10/LLRI-studija_Migracija-demografines-socialines-ir-darbo-rinkos-perspektyvos_2021-10-13_4.pdf

Migracijos procedūros



1. Darbuotojų iš trečiųjų šalių kvalifikacijos ir patirties reikalavimas

2 pav. Darbuotojų iš trečiųjų šalių kvalifikacijos ir patirties reikalavimo taikymo problemos ir sprendimai



Norėdamas įdarbinti darbuotoją, kuriam pagal taisykles privaloma gauti leidimą dirbti, darbdavys turi pateikti informaciją apie užsieniečio turimą kvalifikaciją ir ne mažesnę negu vienerių metų darbo patirtį pagal turimą kvalifikaciją per pastaruosius penkerius metus.³ Ar kvalifikacija ir patirtis atitinka darbdavio siūlomą darbo vietą, šiuo metu įpareigota vertinti Užimtumo tarnyba. Vėlesniame etape tikrinimą kartoja ir Migracijos Departamentas. Tačiau atsakingai tai padaryti gali tik patys darbdaviai, tam jie gali pasitelkti ir įdarbinimo profesionalus. Darbdavys yra suinteresuotas, kad atvykstantis žmogus galėtų dirbti numatytą darbą, kad įmonė

būtų apsaugota nuo darbuotojų kaitos ir išteklių švaistymo, o investicijos į asmens atvykimą bei jo apmokymą ekonomiškai pasiteisintų.

Jeigu darbuotojo specialybė patenka į trūkstamų profesijų sąrašą, taikoma „palengvinta tvarka“. Tokiu atveju Užimtumo tarnybai informacijos apie kvalifikaciją ir darbo patirtį pateikti nereikia. Tačiau kvalifikaciją ir patirtį įrodantys dokumentai (diplomas ar pažymėjimas ir darbo knygelė, pažyma iš dabartinės ir/ar buvusios darbovietės ir pan.) vis tiek yra būtini vizai arba

³ Užimtumo tarnyba, „Leidimų dirbti užsieniečiams išdavimo tvarka“, žiūrėta vasario 7 d. 2022 m., <https://uzt.lt/darbdaviui/leidimu-dirbti-uzsienieciams-isdavimo-tvarka/>

leidimui gyventi gauti.⁴ Tad realiai, suradus tinkamą asmenį, pradedama nuo jo dokumentų atitikmens reikalavimams tikrinimo, o ne nuo žmogaus patikrinimo praktikoje, darbu.

Svarbu pastebėti, kad daugelio profesijų, įrašytų į trūkstamų profesijų sąrašą, kvalifikacijai įgyti net nėra formalių mokymų programų. Pavyzdžiui, mėsininko, žuvų pjaustytojo, fasuotojo ir daugelio kitų profesijų studijų nėra, šio amato žmogus apmokomas pradėjęs dirbti. Kvalifikacijos reikalavimas dažnai sukuria neišsprendžiamų problemų: kvalifikacija gali būti nepripažinta kaip tinkanti, kai ši pažodžiui nesutampa su nurodytomis trūkstamų profesijų sąrašė, net kai yra akivaizdu, jog žmogus galėtų atlikti darbą, kuriam yra samdomas. Žmogus turintis ilgametę patirtį ir gebantis dirbti konkretų darbą gali neturėti reikiamo diplomo ar pažymos, be kurio jo kvalifikacija nebus pripažinta. Taip pat iškyla problemų įrodant darbuotojo turimą patirtį, jei šis keitė darbovietes arba dirbo savarankiškai.

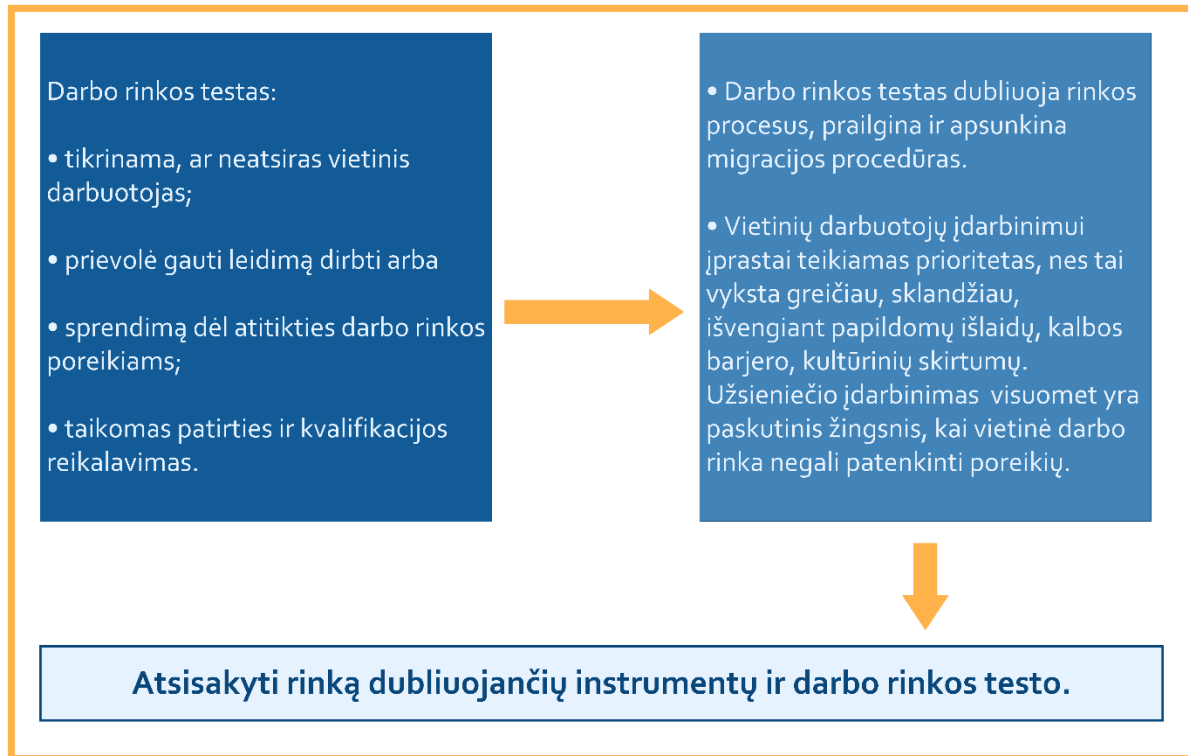
Diplomo ir patirties reikalavimas tarsi turėtų užtikrinti, kad į Lietuvą atvažiuos geriausi, kvalifikuoti ir pakankamą darbo patirtį turintys asmenys. Tačiau paaštrėjusios pasaulio konkurencijos dėl darbo rankų ir talentų kontekste ilgos ir painios procedūros lemia priešingą rezultatą – jos kaip tik neleidžia mūsų šaliai pritraukti reikalingų kandidatų.

Kvalifikacijos ir patirties vertinimas yra perteklinis reguliavimas, apsunkinantis ir užtęsiantis žmogaus įdarbinimą. Užimtumo tarnyba įtraukiama į migracijos procesus, kuriuose neturėtų dalyvauti, o turėtų būti išlaisvinta užsiimti bedarbių ir atvykusiųjų integracija. Riboti valstybės institucijų ištekčiai yra švaistomi tikrinant diplomus, sulyginant profesijų kodus ir t.t., nors visi pripažįsta, kad tai neapdraudžia nuo klaidų ir neleidžia pasiekti keliamų tikslų. **Tikslinga perduoti darbuotojo kvalifikacijos ir patirties vertinimo atsakomybę darbdaviui ir atsisakyti šioje srityje valstybės tarnybų funkcijų, išlaisvinant Užimtumo tarnybą vykdyti savo tiesiogines bedarbių ir atvykusiųjų integracijos funkcijas.**

⁴ MIGRIS Elektroninės migracijos paslaugos, „Ketinu dirbti pagal darbo sutartį ir mano profesija yra įtraukta į trūkstamų profesijų sąrašą“, žiūrėta 2022 vasario 7 d., <https://www.migracija.lt/ketinu-dirbti-pagal-darbo-sutarti-ir-mano-profesija-yra-itrukstamu-profesiju-sarasa>

2. Darbo rinkos testas

3 pav. Darbo rinkos testo taikymo problemos ir sprendimai



Įdarbinant užsieniečius Užimtumo tarnyba turi vykdyti darbo rinkos testą, kuriuo siekiama užtikrinti, kad į laisvas darbo vietas pirmiausia būtų įdarbinami vietiniai darbuotojai. Darbo rinkos testas netaikomas, kai užsienietis įdarbinamas pagal profesiją, įtrauktą į trūkstamų profesijų arba trūkstamų profesijų, kurioms būtina aukšta kvalifikacija,

sąrašus. Vykdamas darbo rinkos testą, darbdavys Užimtumo tarnybos informacinėje sistemoje turi registruoti laisvą darbo vietą ir penkis darbo dienas laukti, ar neatsiras tinkamas vietinis kandidatas darbo vietai užimti. Praėjus penkių dienų laikotarpiui reikia užpildyti prašymą dėl leidimo dirbti arba sprendimo dėl atitikties darbo rinkos poreikiams.

1 lentelė. Sąlygos, taikomos prašant leidimo dirbti ar sprendimo dėl atitikties darbo rinkos poreikiams

Leidimui dirbti išduoti ar sprendimui dėl atitikties darbo rinkos poreikiams taikomos šios sąlygos:

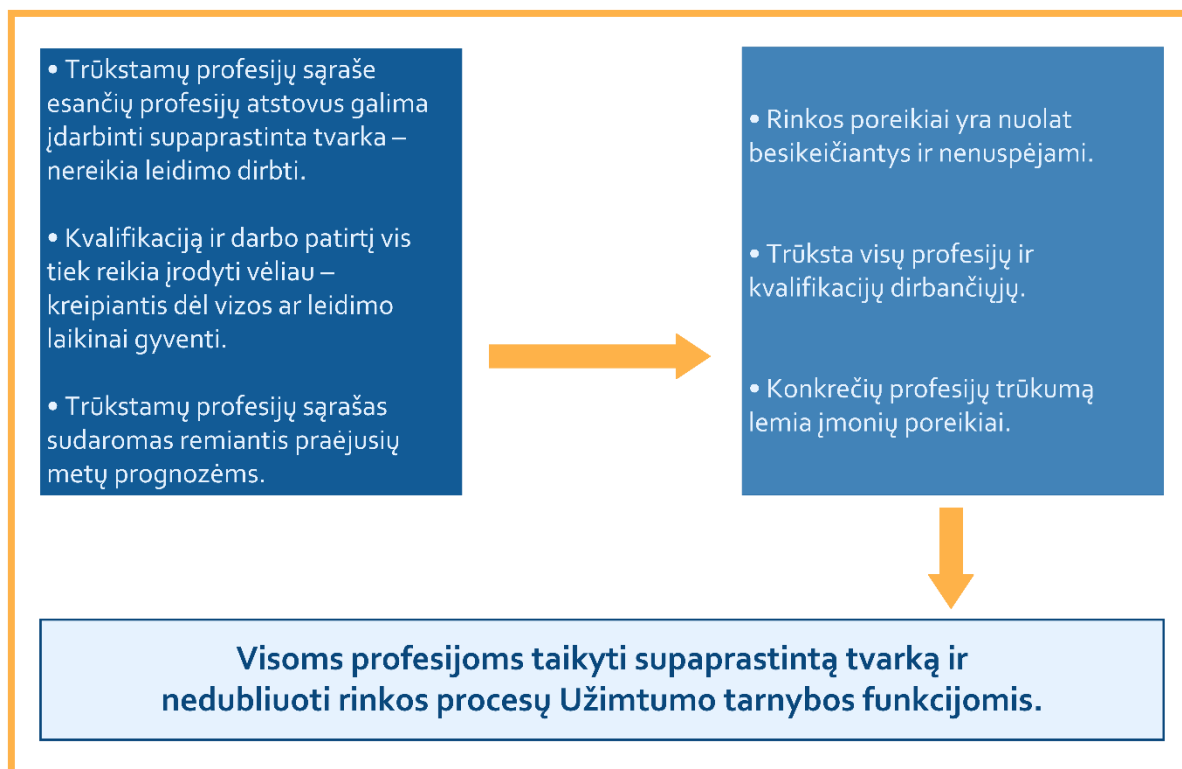
- Lietuvoje nėra specialisto, atitinkančio darbdavio keliamus kvalifikacinius reikalavimus;
- pateikiamas darbdavio įsipareigojimas įdarbinti užsienietį pagal darbo sutartį ne trumpesniame negu 6 mėnesių laikotarpiui;
- pateikiama darbdavio informacija apie užsieniečio turimą kvalifikaciją ir jos atitiktį darbo vietai ir ne mažesnę negu 1 metų darbo patirtį pagal turimą kvalifikaciją per pastaruosius 5 metus.

Darbo rinkos testas yra perteklinis reguliavimas, kuris prailgina ir apsunkina migracijos procedūras. Pats pavadinimas „rinkos testas“ yra klaidinantis, rinka savo „testą“ įvykdo pati – jei darbdavys išreiškia norą įdarbinti užsienietį, vadinasi, vietinė darbo rinka negali patenkinti poreikių. Be to, darbdaviai patys yra linkę pirmiausia rinktis vietinius darbuotojus, nes juos galima įdarbinti greičiau ir lengviau, išvengiama su užsieniečio įdarbinimu susijusių papildomų išlaidų ir problemų dėl kalbos barjero ar kultūrinių skirtumų. Darbo rinkos testas yra perteklinis ir dėl to, kad didžioji dalis darbo ieškančių vietinių gyventojų nesinaudoja Užimtumo tarnybos

informacine sistema ir darbo ieško pasitelkdami privačius paslaugų tiekėjus ir platformas. Esant reikalavimui mokėti užsieniečiui ne mažesnę atlyginimą negu už tokį patį darbą pas tą patį darbdavį dirbančio Lietuvos Respublikos gyventojų (arba vidutinį mėnesinį darbo užmokestį šalies ūkyje pagal atitinkamą ekonominės veiklos rūšį), netenka prasmės argumentas, kad palengvintomis imigracijos procedūromis siekiama sudaryti sąlygas įdarbinti „pigescnę darbo jėgą“. **Tikslinga atsisakyti rinkos dubliavimo, darbo rinkos testo ir susijusių Užimtumo tarnybos funkcijų.**

3. Trūkstatų profesijų sąrašas

4 pav. Trūkstatų profesijų sąrašo taikymo problemos ir sprendimai



Trūkstatų profesijų sąrašu siekiama nustatyti, kokių profesijų šiuo metu trūksta Lietuvos ūkiui. 2022 m. į sąrašą įtrauktos

163 profesijos. 2021 m. sąrašė buvo 96 profesijos, tad jis išsiplėtė net 70 proc. Jei užsieniečio profesija įtraukta į šį sąrašą, jis

atleidžiamas nuo prievolės gauti leidimą dirbti, nereikalingas Užimtumo tarnybos sprendimas dėl atitikties šalies darbo rinkos poreikiams.

Sąrašą sudarinėja Užimtumo tarnyba bendradarbiaudama su Ekonomikos ir inovacijų ministerija metams į priekį,

remdamasi praėjusių metų tendencijomis. Užimtumo tarnybai paskelbus sąrašo projektą, per 5 darbo dienas Užimtumo tarnybos interneto tinklalapyje darbdaviai bei darbdavių asocijuotos struktūros gali teikti siūlymus dėl papildomų profesijų įtraukimo.

2 lentelė. Sąlygos, taikomos sudarant trūkstamų profesijų sąrašą

Tam, kad profesija būtų įtraukta į sąrašą, ji turi atitikti šiuos kriterijus:

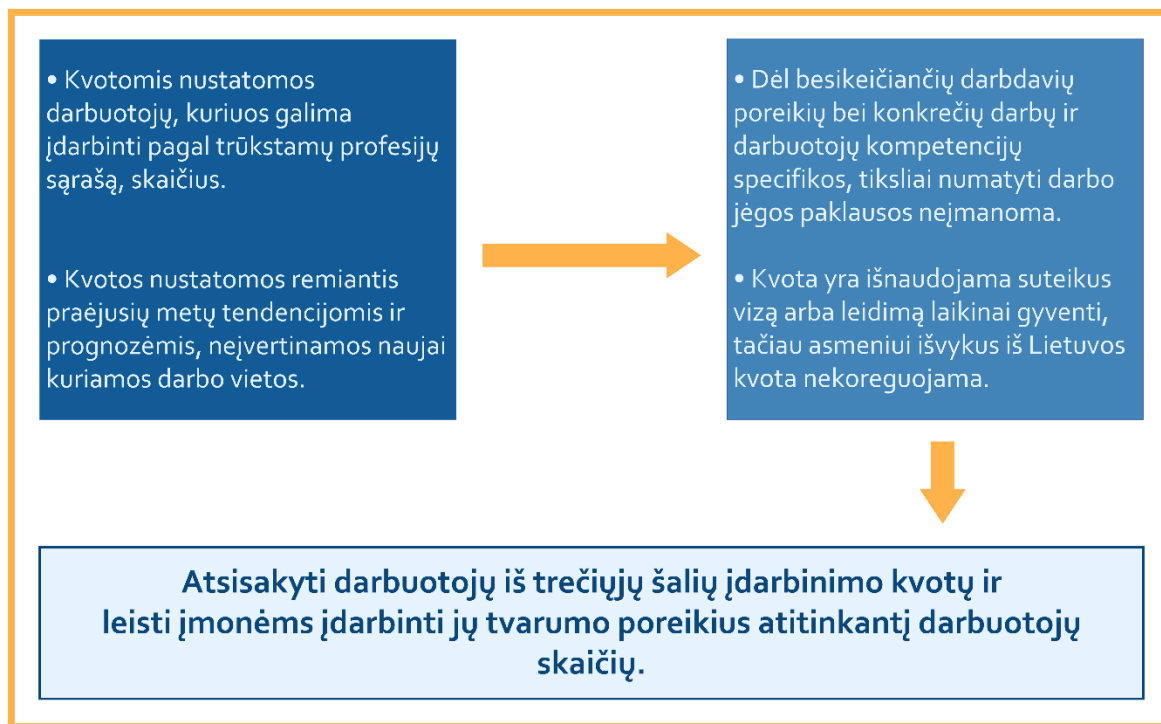
- oficialiai registruota profesijos darbo jėgos paklausa pramonės, statybos ir žemės ūkio sektoriuose per metus viršija darbo pasiūlą ne mažiau kaip du kartus, paslaugų sektoriuje – ne mažiau kaip penkis kartus;
- profesija įsidarbinimo galimybių barometre priskirta didelių įsidarbinimo galimybių profesijų grupei;
- registruotos laisvos darbo vietos pagal profesiją sudaro ne mažiau kaip 5 proc. nuo dirbančiųjų pagal tą profesiją skaičiaus, remiantis Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenimis.

Trūkstamų profesijų sąrašo vėlavimas yra užprogramuotas, jis negali atspindėti realių darbo rinkos poreikių, ypač greitų pokyčių metu, Sąrašas tampa tampa diskriminavimo įrankiu ir sukuria betikslę biurokratiją: jį reikia sudarinėti specialaus stebėjimo pagrindu, administruoti, o tai brangiai kainuoja valstybei ir skaudžiai veikia šalies ekonomiką.

Pastangos kurti papildomas išimtis patvirtina poreikį supaprastinti ir palengvinti migracijos procedūras. **Tikslinga visoms profesijoms taikyti supaprastintą tvarką ir nedubliuoti rinkos procesų Užimtumo tarnybos funkcijomis.**

4. Darbuotojų iš trečiųjų šalių įdarbinimo kvotos

5 pav. Darbuotojų iš trečiųjų šalių įdarbinimo kvotų taikymo problemos ir sprendimai



Užsieniečių įdarbinimui taikomos kvotos nustato darbuotojų, kuriuos galima įdarbinti pagal trūkstamų profesijų sąrašą, skaičių. Kvotos yra nustatomos ekonomikos sektoriams vadovaujantis prognozėmis ir atnaujinamos kartą per metus. Vis tik dėl besikeičiančių darbdavių poreikių bei konkrečių darbų ir darbuotojų kompetencijų specifikos, tiksliai numatyti darbo jėgos paklausos neįmanoma. Todėl vienos rūšies kvotos išnaudojamos itin greitai (2021 m. paslaugų sektoriaus kvota buvo išnaudota dar gegužės mėnesį⁵), o prie kitų net nepriartėjama.

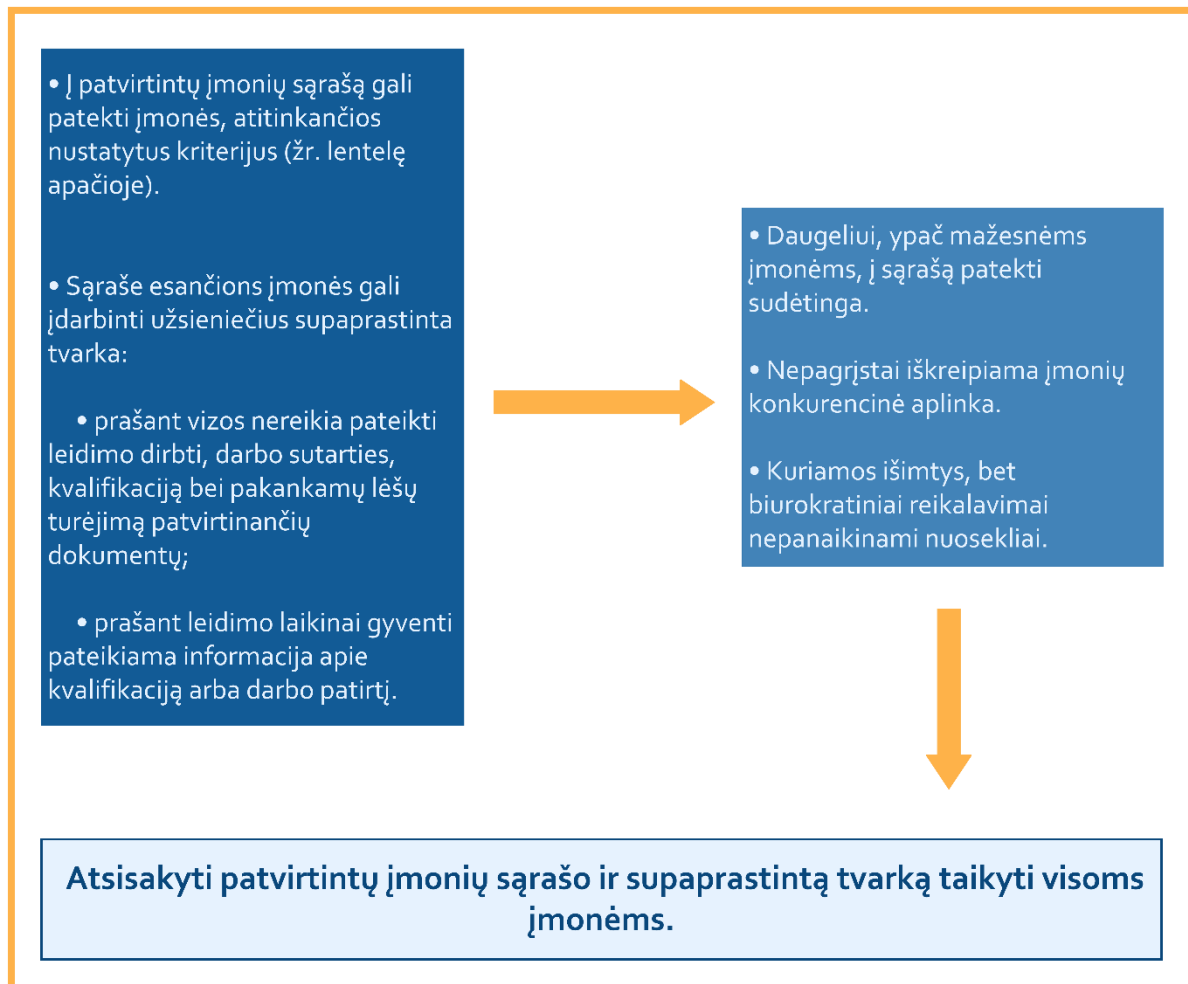
Kvotos yra nepagrįstas ir netikslingas ribojimas. Kvota yra išnaudojama suteikus vizą ar leidimą laikinai gyventi arba apie įdarbinimą pranešus Užimtumo tarnybai, tačiau ne visuomet įdarbintas asmuo lieka

dirbti Lietuvoje. Darbo sutartis dėl įvairių priežasčių gali būti nutraukiama darbuotojo arba darbdavio iniciatyva. Taip pat pasitaiko atvejų, kai gavęs vizą darbuotojas net nepradedą darbo ir išvyksta į kitą šalį. Tad kvota išnaudojama ir nekoreguojama, o darbdaviui vis tiek reikalingas darbuotojas. Be to, apskaičiuojant kvotas nėra įvertinamos naujai per kalendorinius metus sukuriamos darbo vietos. Kvotų taikymas riboja ne tik užsieniečių, bet ir vietinių žmonių įsidarbinimo ir darbdavių veiklos plėtojimo galimybes. **Tikslinga atsisakyti užsieniečių įdarbinimo kvotų ir leisti įmonėms įdarbinti jų poreikius ir galimybes atitinkantį dirbančiųjų iš trečiųjų šalių skaičių.**

⁵ MIGRIS Elektroninės migracijos paslaugos, „Nuo gegužės 20 d. paslaugų sektoriaus kvota bus išnaudota“, žiūrėta 2022 sausio 17 d., <https://www.migracija.lt/-/nuo-gegu%C5%BE%C4%97s-20-d.-paslaug%C5%B3-sektoriaus-kvota-bus-i%C5%A1naudota>

5. Patvirtintų įmonių sąrašas

6 pav. Patvirtintų įmonių sąrašo taikymo problemos ir sprendimai



Patvirtintų įmonių sąraše esančios įmonės gali įdarbinti užsieniečius supaprastinta tvarka: teikiant prašymą dėl nacionalinės vizos užsieniečiui nereikia leidimo dirbti, darbo sutarties, kvalifikaciją bei pakankamų lėšų turėjimą patvirtinančių dokumentų. Prašant išduoti leidimą laikinai gyventi, kai įdarbina sąraše patvirtinta įmonė, pateikiama informacija apie užsieniečio turimą kvalifikaciją ir jos atitiktį darbo vietai arba ne mažesnę negu vienerių metų darbo patirtį pagal darbdavio nurodytą profesiją per pastaruosius

penkerius metus. Jei įmonė nėra įtraukta į patvirtintų įmonių sąrašą, jai iš karto reikia pateikti informaciją ir apie kvalifikaciją, ir apie darbo patirtį.⁶

Patekti į patvirtintų įmonių sąrašą daugeliui įmonių yra labai sudėtinga dėl taikomų specifinių reikalavimų ir kriterijų. Pavyzdžiui, įgyti užsieniečių įdarbinimo patirtį, kuri yra viena iš būtinų sąlygų, dar nesant sąraše smulkiai ar vidutinei įmonei yra praktiškai neįmanoma. Patvirtintų įmonių sąrašu siekiama sukurti palengvinančias išimtis, tačiau

⁶ MIGRIS Elektroninės migracijos paslaugos, „Noriu būti įtrauktas į patvirtintų įmonių sąrašą“, žiūrėta 2022 sausio 17 d., <https://www.migracija.lt/noriu-buti-itrauktas-i-patvirtintu-imoniu-sarasa>

biurokratiniai reikalavimai nepanaikinami nuosekliai, o pats sąrašas nėra efektyvus būdas palengvinti asmenų iš trečiųjų šalių įdarbinimą. Bendra sistema turėtų būti paprasta, lengvai suprantama bei leidžianti greitai įdarbinti trūkstamus darbuotojus.

Tikslinga supaprastintą tvarką taikyti visoms įmonėms. Taip įmonės galėtų lengviau ir greičiau įdarbinti trūkstamus darbuotojus, būtų sutaupomi įmonių sąrašo sudarymo ir administravimo kaštai, nebūtų iškraipoma konkurencinė aplinka.

3 lentelė. Kriterijai, taikomi įmonėms, norinčioms patekti į patvirtintų įmonių sąrašą

Įmonė, norinti būti įtraukta į patvirtintų įmonių sąrašą, turi:

(i) vykdyti veiklą ne trumpiau kaip pastaruosius tris metus ir ne trumpiau kaip dvejus metus pagal ekonominės veiklos rūšį, pagal kurią prašo būti įtraukta į sąrašą;

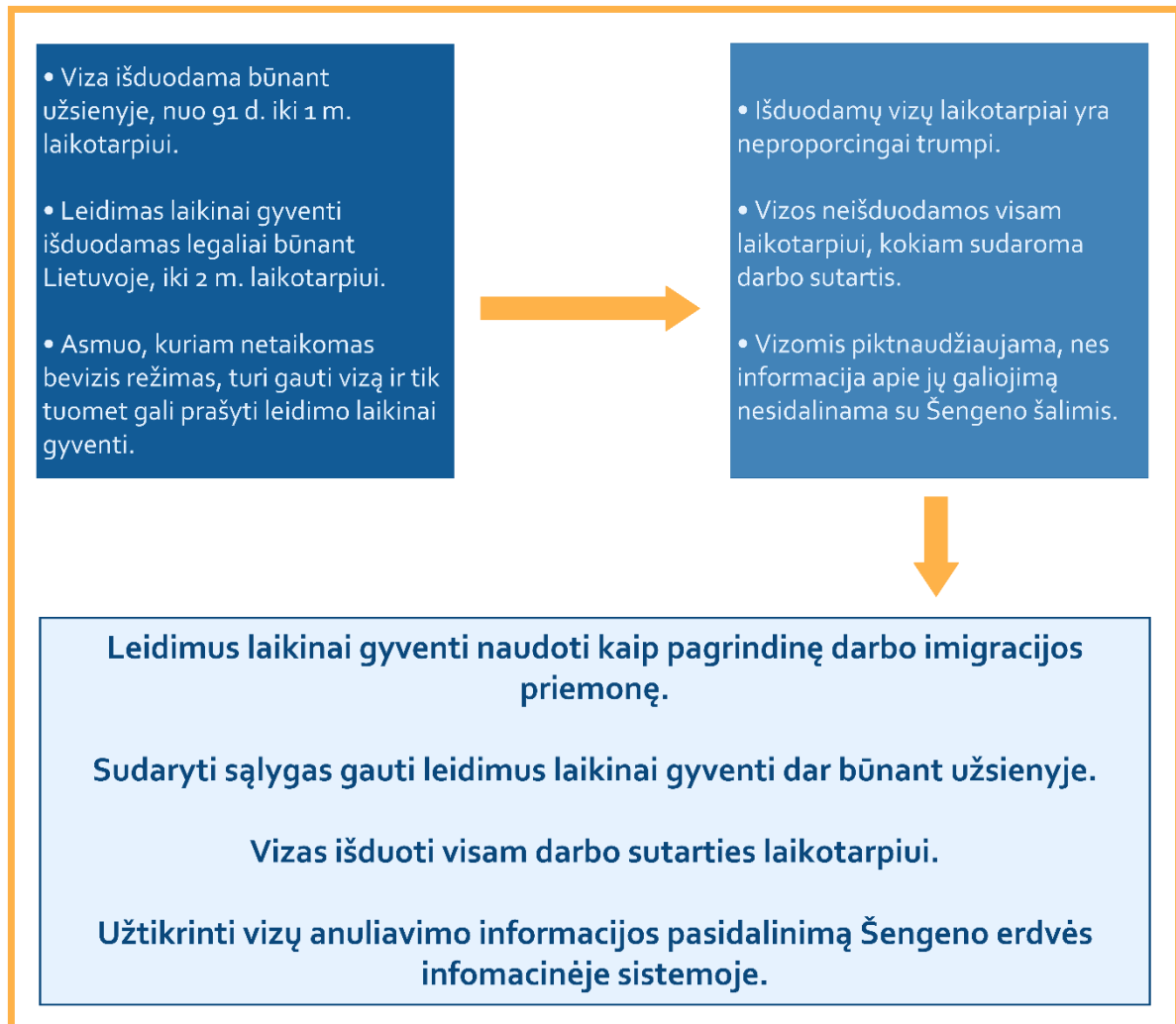
(ii) turėti pakankamą užsieniečių įdarbinimo patirtį: įmonėje, kurioje dirba iki 50 žmonių, per paskutinius 2 metus nepertraukiamai bent 6 mėn. turi dirbti 4 užsieniečiai, o jei įmonėje dirba daugiau nei 50 žmonių – 8 užsieniečiai;

(iii) atitikti vieną iš šių kriterijų:

- įmonės pajamos sudaro ne mažiau kaip 500 000 eurų per metus, o įdarbintiems užsieniečiams mokamas atlyginimas yra ne mažesnis nei minimali mėnesinė alga padauginta iš koeficiento 1,65 (šiuo metu tai būtų 1204,5 eurų per mėnesį);
- įmonės kapitalo investicijos pasiekusios ne mažesnę kaip 1 mln. eurų sumą;
- įmonė su Vyriausybe arba jos įgaliota institucija Lietuvos Respublikos investicijų įstatymo nustatyta tvarka yra sudariusi investicijų sutartį.

6. Vizos ir leidimai laikinai gyventi

7 pav. Vizų ir leidimų laikinai gyventi išdavimo problemos ir sprendimai



Užsieniečiams, ketinantiems dirbti Lietuvoje, reikalinga nacionalinė viza arba leidimas laikinai gyventi. Nacionalinė viza išduodama ne trumpesniai kaip 91 dienos laikotarpiui ir ne ilgiau kaip 1 metams.⁷ Tačiau net ir sudarant vienerių metų darbo sutartį, viza nebūtinai yra išduodama šiam laikui – dažnai darbuotojams yra išduodamos tik 4 mėnesių vizos. Per tokį trumpą laiką darbuotojas nespėja apsibrasti ir atskleisti savo potencialo. Pasibaigus vizos

galiojimo laikui darbuotojas turi išvykti iš šalies ir iš naujo teikti prašymą dėl vizos išdavimo. Įvykdyti sudėtingas procedūras ir apmokyti naują darbuotoją tik dėl 4 mėnesių darbo kainuoja neproporcingai daug laiko ir lėšų. Taigi vizos turėtų būti išduodamos visam laikotarpiui, kuriam yra sudaroma darbo sutartis (o pagal įstatymą jis negali būti trumpesnis negu šeši mėnesiai).

⁷ MIGRIS Elektroninės migracijos paslaugos, „Noriu gauti vizą“, žiūrėta 2022 sausio 17 d., <https://www.migracija.lt/darbas-noriu-gauti-viza>

Trumpas vizų išdavimo laikas yra grindžiamas tuo, jog gavę vizą darbuotojai gali nepasirodyti pas darbdavį arba išvykti į kitas šalis. Ši baimė pagrįsta – kaip paaiškėjo LLRI tyrimo metu, anuliuojant vizą tokiam užsieniečiui, kitų Šengeno šalių tarnybos šios informacijos negauna, nes nacionalinių vizų sistema nėra susieta su¹² Šengeno erdvės informacijos sistema. Būtent todėl susidaro ydinga situacija, kai vizą stengiasi gauti žmonės, neketinantys dirbti Lietuvoje. Tokių asmenų ir tarpininkų veikla sudaro didelį krūvį Lietuvos institucijoms ir apsunkina realiai Lietuvoje dirbti norinčių žmonių galimybes kreiptis dėl vizos. **Užtikrinti informacijos apie anuliuotas visas pasidalinimą su Šengeno erdvės informacinė sistema yra būtina, siekiant sumažinti piktnaudžiavimus ir sumažinti Lietuvos migracijos institucijų apkrovimą.**

Piktnaudžiavimo vizomis problema tikslinga spręsti ir kitu būdu – išduodant ne visas, o leidimus gyventi. Informacija apie leidimo gyventi galiojimą, taigi ir jo anuliuojimą, Šengeno šalis pasiekia jau dabar, tad šis instrumentas nėra

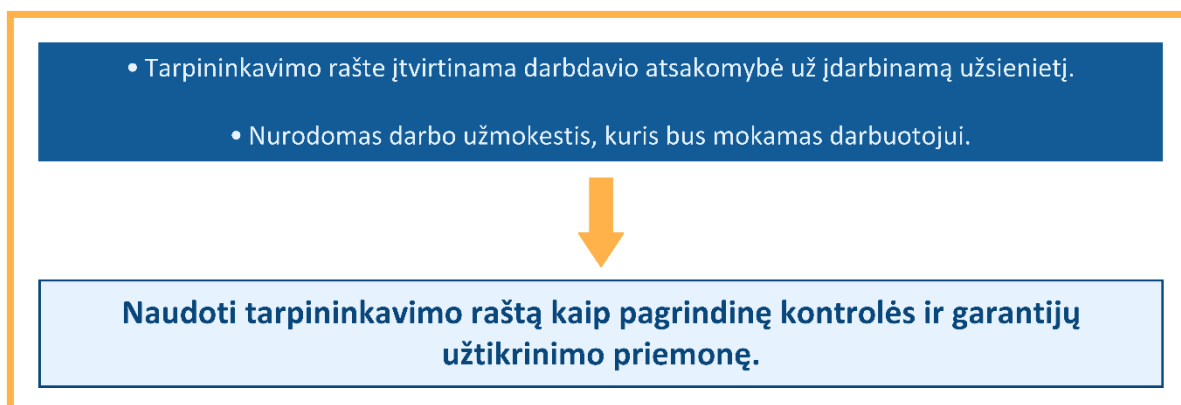
patrauklus norintiems sukčiauti. Leidimas laikinai gyventi yra tinkamesnė priemonė nei vizos siekiant, kad įdarbinami užsieniečiai liktų dirbti ir gyventi ilgesniam laikui: leidimą gyventi galima prasiųsti, vėliau galima pretenduoti gauti leidimą nuolat gyventi, atsivežti šeimą. **Leidimai laikinai gyventi turėtų būti naudojami kaip pagrindinė darbo migracijos priemonė.**

Ypač svarbu sudaryti sąlygas gauti leidimus laikinai gyventi dar būnant užsienyje. Šiuo metu leidimą laikinai gyventi galima gauti tik teisėtai būnant Lietuvoje. Asmuo, kuriam nėra taikomas bevizis režimas, pirma turi gauti vizą atvykti į Lietuvą ir tik tuomet galima aplikuoti laikinam leidimui gyventi. Procedūra tampa itin sudėtinga ir ilga, užsieniečiams iškyla neapibrėžtumas, ar pavyks gauti leidimą laikinai gyventi. Galimybė dar būnant užsienyje gauti leidimą laikinai gyventi leistų lengviau pritraukti užsieniečius, kurie nori gyventi ir dirbti Lietuvoje. Migracijos departamentas jau yra pasiūlęs projektą dėl leidimų gyventi Lietuvoje išdavimo per išorės paslaugų tiekėjus.

¹² Šią problemą sprendžiantis projektas jau yra numatytas. Oficiali Europos Sąjungos interneto svetainė, „Schengen Information System (SIS)“, žiūrėta 2022 m. vasario 9 d., https://ec.europa.eu/home-affairs/policies/schengen-borders-and-visa/schengen-information-system_lt

7. Tarpininkavimo raštas

8 pav. Tarpininkavimo rašto taikymas ir sprendimai



Prieš pildant prašymą dėl nacionalinės vizos ar leidimo laikinai gyventi, darbdavys turi per Lietuvos migracijos informacinę sistemą (MIGRIS) pateikti tarpininkavimo raštą. Tarpininkavimo rašte yra įtvirtinama darbdavio atsakomybė už įdarbinamą užsienietį bei įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties nuostatų vykdymą. Rašte yra nurodomas atlyginimas, kuris bus mokamas darbuotojui, taip pat yra patvirtinama, kad darbo užmokestis bus ne mažesnis už tokį patį darbą dirbančio Lietuvos Respublikos gyventojų.

Tarpininkavimo rašte yra įtvirtinamos pagrindinės darbdavio atsakomybės, tad yra tikslinga naudoti tarpininkavimo raštą kaip vieną pagrindinių priemonių, apsaugančių tiek užsieniečius, tiek vietinius darbuotojus. Tarpininkavimo raštas gali būti naudojamas vietoj leidimo dirbti ir sprendimo dėl atitikties darbo rinkos poreikiams.

Norint palengvinti migracijos procedūras, tarpininkavimo rašto paskirtį galima praplėsti remiantis Lenkijoje taikoma „darbo patikėjimo deklaracijos“ praktika (žr. 8 skyrių).

8. Užsieniečių įdarbinimo pagal bevizį režimą modelis

Geroji užsienio praktika

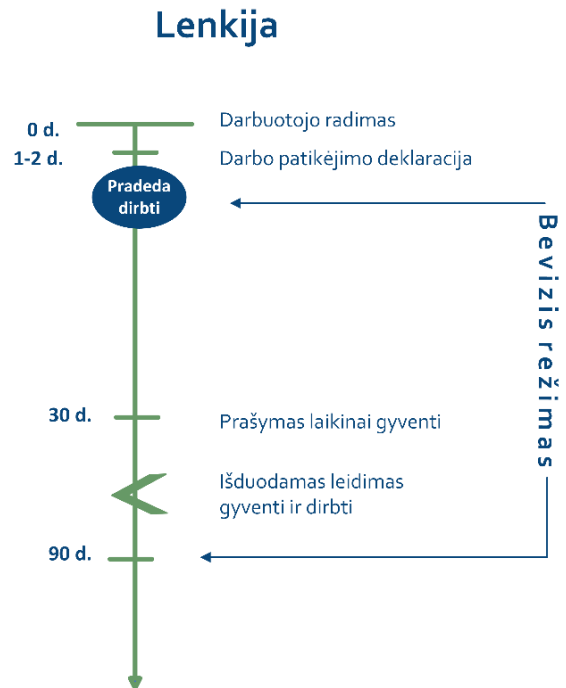
Lenkijoje trūkstamus darbuotojus darbdaviai gali įdarbinti greitai ir efektyviai pasinaudodami „darbo patikėjimo deklaracija“. Suradęs tinkamą darbuotoją, darbdavys kreipiasi į Lenkijos darbo biržą dėl „darbo patikėjimo deklaracijos“ išdavimo ir pateikia asmens, kurį nori įdarbinti, asmens dokumentų kopiją (kvalifikaciją ir darbo patirtį įrodančių dokumentų nereikalaujama). Vos per kelias dienas darbuotojas gauna „darbo patikėjimo deklaraciją“ ir iš karto gali atvykti bei pradėti darbą (jei šiam darbuotojui taikomas bevizis režimas iki 90 d). Praėjus vienam mėnesiui po darbo pradžios ir pateikus sumokėtą atlyginimą įrodančius dokumentus, užpildomas prašymas supaprastinta tvarka gauti leidimą laikinai gyventi.

Užsieniečių įdarbinimas pagal bevizį režimą Lietuvoje

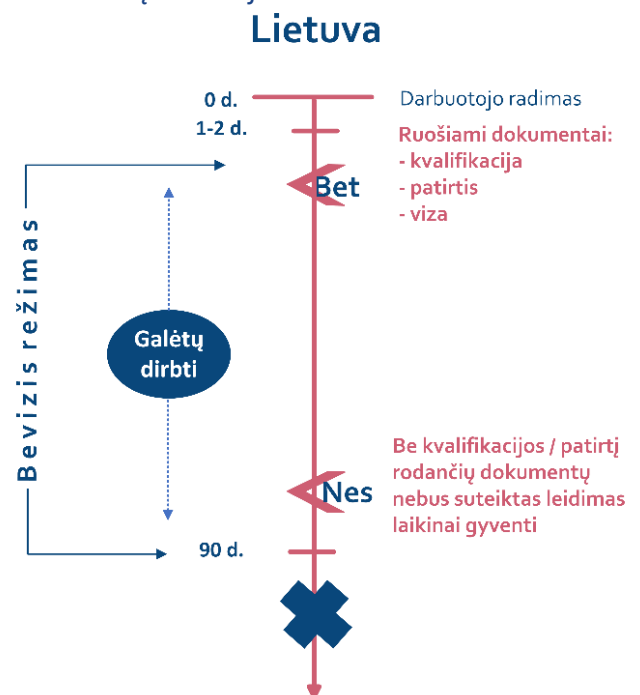
Analogišką praktiką galima taikyti ir Lietuvoje pasitelkus panašaus tipo darbo patikėjimo deklaraciją arba jau egzistuojantį tarpininkavimo raštą.

Tiesa, panašus modelis formaliai jau dabar galėtų būti taikomas Lietuvoje, tačiau jis įgyvendintas nenuosekliai ir todėl nėra taikomas. Užsienietis, kurio profesija yra įtraukta į trūkstamų profesijų sąrašą ir kuriam yra taikomas bevizis režimas, galėtų pradėti darbą iš karto sudarius sutartį ir darbdaviui pranešus apie įdarbinimą Užimtumo tarnybai. Tačiau ši galimybė neįgyvendinama, nes pasibaigus beviziam režimui darbuotojas turi gauti leidimą laikinai gyventi, kai darbdavys vis

9 pav. Užsieniečių įdarbinimas pagal bevizį režimą Lenkijoje



10 pav. Užsieniečių įdarbinimas pagal bevizį režimą Lietuvoje



tiesiogiai privalės pateikti informaciją apie užsieniečio turimą kvalifikaciją ir darbo patirtį. Nors šių įrodymų prireiks tik vėlesnėje stadijoje, darbdaviai renkasi nuo pat pradžių pasirūpinti reikiama

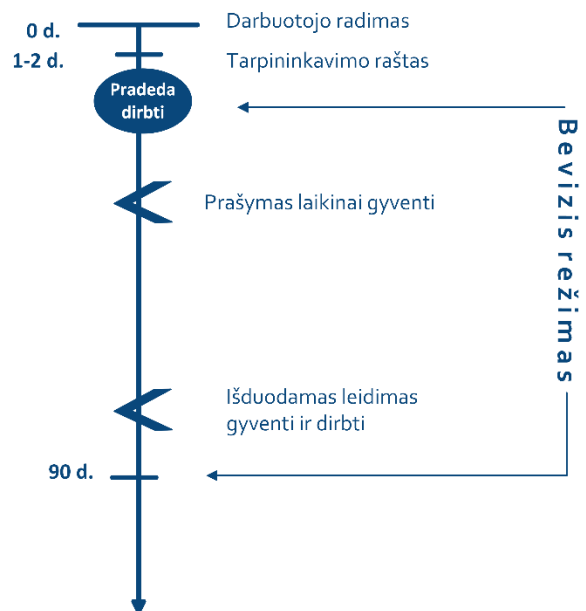
dokumentais, kadangi vežti darbuotoją neturint garantijų, kad jis galės dirbti ilgiau negu tris mėnesius, ekonomiškai nenaudinga.

Naujas užsieniečių įdarbinimo pagal bevizį režimą modelis

Perdavus darbdaviui atsakomybę dėl darbuotojo kvalifikacijos ir patirties atitikimo darbo poreikiams, būtų sudarytos sąlygos savalaikiam užsieniečių įdarbinimui, o migracijos tarnybos galėtų sutelkti savo finansinius ir žmogiškuosius išteklius valstybės saugumui bei žmogaus teisėms bei integracijai užtikrinti. Taip pat svarbu, kad paprastesnės užsieniečių įdarbinimo procedūros būtų taikomos nediskriminuojant dėl profesijos. Tarpininkavimo rašto, kuriame įtvirtinama darbdavio atsakomybė dėl užsieniečio įdarbinimo ir mokamo atlyginimo, paskirtį galima praplėsti ir naudoti Lenkijoje išduodamos „darbo patikėjimo deklaracijos“ funkcijoms atlikti. Tokiu būdu būtų įgyvendintas „vieno langelio principas“.

11 pav. Siūlomas užsieniečių įdarbinimo pagal bevizį režimą modelis

Siūlomas Lietuvos modelis



4 lentelė. Kitos nuostatos, reglamentuojančios užsieniečių įdarbinimą

Įstatyme „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ yra įtvirtinta, kad užsieniečio darbo užmokestis negali būti mažesnis už tokį patį darbą pas tą patį darbdavį dirbančio Lietuvos Respublikos gyventojo darbo užmokestį. Jeigu tokio darbuotojo nėra, užsieniečio darbo užmokestis negali būti mažesnis už Lietuvos statistikos departamento paskutinį paskelbtą kalendorinių metų vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį šalies ūkyje (įtraukiant ir individualių įmonių darbo užmokesčio duomenis) pagal atitinkamą ekonominės veiklos rūšį.

Šaltinis: Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“.

Apibendrinimas

Mūsų regioną ištikusios negandos dar labiau išryškina būtinybę atsisakyti perteklinės biurokratijos, kad valstybės institucijos galėtų susitelkti į savo išimtinių, svarbiausių funkcijų vykdymą. Tikslinga skubiai:

- perduoti asmenų kvalifikacijos ir darbo patirties įvertinimo funkcijas darbdaviui;
- atsisakyti iškeltų tikslų nepasiekiančio darbo rinkos testo ir rinką dubliuojančių Užimtumo tarnybos funkcijų;
- įgyvendinti informacijos apie anuliuotas visas pasidalinimą su Šengeno erdvės informacine sistema;
- sudaryti sąlygas leidimą laikinai gyventi gauti dar būnant užsienyje ir
- pereiti prie leidimo laikinai gyventi kaip pagrindinio darbo migracijos įrankio;
- praplėsti tarpininkavimo rašto funkcijas ir naudoti jį kaip pagrindinę kontrolės ir garantijų užtikrinimo priemonę;
- sutelkti Užimtumo tarnybos pastangas bedarbių įtraukimui į darbo rinką ir atvykstančiųjų integravimui į visuomenę;
- vykdyti kryptingą darbo imigracijos politiką, kad Lietuvos įmonės galėtų veikti pilnu pajėgumu ir atsilieptų į plėtros galimybes su pasitikėjimu, kad sukurtose darbo vietose bus dirbančiųjų ir bus kuriama gerovė.