

Dėl įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ Nr. IX-2206 21-1, 26, 28, 35, 36, 40, 44, 44-1, 49-5, 50, 53, 57, 57-1, 58, 59, 61, 62, 62-1, 63, 94, 95, 103, 128, 133, 137, 138, 139, 140-1, 140-5, 140-25, 140-26, 140-27 straipsnių pakeitimo ir 61-1 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymo projekto

Teikiame ekspertizę dėl Užsieniečių teisinės padėties įstatymo pakeitimo, kuriuo siūloma sugriežtinti darbo migracijos reguliavimą. Priėmus siūlomus pakeitimus, darbdaviai privalės pateikti informaciją apie užsieniečio kvalifikaciją ir darbo patirtį, susijusią su užsieniečio atliktinu darbu ir jo turimą ne mažesnę negu vienerių metų darbo patirtį per pastaruosius 3 metus, susijusią su atliktinu darbu. Be to, nustatoma metinė kvota užsieniečiams, kuriems tais metais buvo išduoti leidimai laikinai gyventi Lietuvoje.

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, o ne įvedinėti naujus, beprasmius ir brangiai kainuojančius reguliavimus.

Galiojanti tvarka, leidžianti darbdaviams pateikti informaciją apie užsieniečio kvalifikaciją arba darbo patirtį turėtų būti išlaikyta dėl šių priežasčių:

- **Papildoma administracinė našta valstybės institucijoms.** Migracijos departamentui atsiras prievolė tikrinti dokumentus, susijusius su darbuotojo kvalifikacija. Tai padidins personalo poreikį įstaigoje, taigi augs ir asignavimų poreikis. 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 siekiant maksimalią Maastrichto sutarties leidžiamą 3% deficito ribą bei atsirandant papildomo finansavimo poreikiui kitoms sritims, valdžios priimami reguliavimo pakeitimai turėtų siekti ne didinti, o mažinti išlaidas, skirtas viešajam administravimui bei prisitaikymui prie reguliavimo.
- **Papildoma administracinė našta verslui.** Darbdaviai turės rinkti dokumentus apie kiekvieno migranto darbuotojo patirtį ir kvalifikaciją, kurią turės teikti ir pagrįsti institucijoms. Tai pareikalaus 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, įmonės turės išleisti daugiau pinigų administracinėms išlaidoms užuot investavusios į produktyvią ekonominę veiklą.
- **Dokumentacijos tikrinimas.** 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, sprendimas dėl darbuotojo kvalifikacijos tinkamumo turėtų būti paliktas pačiam darbdaviui, kuris prisiima finansinę riziką samdydamas darbuotoją bei prisiima 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

- **Siūlome išlaikyti teisę darbdaviams įrodyti darbo migrantų kvalifikaciją arba patirtį, o ne abu,** arba atsisakyti šios prievolės ir išteklius nukreipti saugumo patikroms.
- **Siūlome svarstyti neįskaičiuoti į kvotos apimtį tų užsieniečių, kurių gyvenamoji vieta ir darbovietės vieta yra tose savivaldybėse, kuriose gyventojų priaugio 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.

Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos atliktos analizės¹ duomenimis, kai kurios šalys vykdo aktyvią darbo migracijos regioninę politiką. Pavyzdžiui, Japonijoje kai kuriose teritorijose darbo migrantams siūlomos paskatos atvykti arba likti kaimo regionuose. 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 pasiūlyta taikyti 1,2 BDU (vidutinio bruto darbo užmokesčio) dydžio reikalavimą, 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.**

¹ OECD (2020), Migration Policy Debates. <https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-21.pdf>