

Lietuvos Respublikos Prezidento kanceliarijai

2026 m. gegužės 26 d., Nr. 26–085AR

**DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMO „DĖL UŽSIENIEČIŲ TEISINĖS PADĖTIES“ NR. IX–2206 PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO NR. 26–6818**

Lietuvos verslo konfederacija (toliau – LVK), susipažinusi su viešam derinimui pateiktu Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ Nr. IX–2206 pakeitimo įstatymo projektu Nr. 26–6818 (toliau – Įstatymo projektas), iš esmės palankiai vertina siūlomą iniciatyvą kurti atskirą terminuoto darbo leidimų (toliau – TDL) modelį laikinai į Lietuvos Respubliką darbo tikslais atvykstantiems trečiųjų šalių piliečiams.

LVK vertinimu, siūlomas modelis atspindi poreikį aiškiau diferencijuoti skirtingus migracijos tikslus ir kurti nuoseklesnę sistemą, atskiriančią ilgalaikės integracijos migraciją nuo laikino darbo ar apykaitinės migracijos. Dalis darbo migrantų į Lietuvą atvyksta ne siekdami ilgalaikės integracijos į Lietuvos visuomenę, o laikinam darbui pagal konkrečius darbdavių poreikius, todėl vienodo teisinio režimo taikymas visoms darbo migracijos formoms ne visais atvejais yra proporcingas ir pagrįstas. Atsižvelgiant į tai, valstybės siekis kurti atskirą apykaitinės migracijos modelį vertintinas kaip sistemiškai pagrįstas sprendimas, leidžiantis tiksliau subalansuoti darbo rinkos poreikius, migracijos valdymo tikslus ir nacionalinio saugumo interesus.

Kartu svarbu užtikrinti, kad naujasis modelis netaptų vien alternatyvia administracine procedūra, bet iš tiesų sukurtų aiškų, skaidrų ir prognozuojamą laikino darbo migracijos režimą. LVK nuomone, kuriant TDL sistemą itin svarbu užtikrinti, kad darbuotojo atvykimą į Lietuvą lemtų realus Lietuvos darbdavio poreikis, o migracijos procesas būtų aiškiai administruojamas ir kontroliuojamas.

LVK teigiamai vertina Įstatymo projekte siūlomą spartesnę TDL išdavimo procedūrą. Vis dėlto praktinis šių nuostatų veiksmingumas priklausys nuo realių administracinių pajėgumų užtikrinimo. Šiuo metu verslas susiduria su reikšmingais praktiniais sunkumais rezervuojant vizitus išorės paslaugų teikėjų padaliniuose bei dėl užsitęsiančių prašymų nagrinėjimo terminų. Atsižvelgiant į tai, svarbu ne tik nustatyti trumpesnius terminus įstatyme, bet ir užtikrinti efektyvų jų įgyvendinimą praktikoje.

Taip pat pritartina siūlymui sudaryti galimybę peržiūrėti metinį kvotos dydį bent vieną kartą per metus. Darbo rinkos poreikiai ir ekonominė situacija yra dinamiški, todėl pernelyg statiškas kvotų modelis neužtikrina nei efektyvaus darbo rinkos poreikių tenkinimo, nei racionalaus migracijos valdymo. Spartesnis TDL išdavimas savaime lems greitesnį kvotų panaudojimą, todėl būtina išlaikyti galimybę lanksčiai reaguoti į realią situaciją darbo rinkoje. Atitinkamai siūlome nustatyti, kad kartą per metus gali būti peržiūrėtas tiek bendras kvotos dydis, tiek TDL skiriama jos dalis.

Įstatymo projekto 23<sup>2</sup> straipsnio 2 dalyje siūloma nustatyti, kad dėl naujo TDL užsienietis galėtų kreiptis tik praėjus ne mažiau kaip 6 mėnesiams nuo ankstesnio TDL galiojimo pabaigos. Tuo tarpu Įstatymo projekto 23<sup>6</sup> straipsnio 2 dalyje numatyta, kad toks prašymas būtų nagrinėjamas iki 30 dienų, o skubos tvarka – iki 15 dienų. Atsižvelgiant į tai, praktikoje susidarytų situacija, kai užsienietis negalėtų sugrįžti dirbti į Lietuvą ne trumpiau kaip apie 7 mėnesius, kadangi prašymas dėl naujo TDL galėtų būti teikiamas tik pasibaigus privalomam 6 mėn. pertraukos laikotarpiui. Manome, kad visgi būtų tikslinga numatyti galimybę prašymą dėl naujo TDL pateikti ir išnagrinėti dar iki privalomo pertraukos laikotarpio pabaigos, kad nebūtų susidarantių perteklinių laikotarpių, kai darbuotojas faktiškai negali sugrįžti į darbą vien dėl administracinių procedūrų trukmės.

Taip pat siūlytina papildomai įvertinti Įstatymo projekte numatomus kvalifikacijos ir darbo patirties reikalavimus užsieniečiams, siekiantiems gauti leidimą dirbti Lietuvoje. Įstatymo projekto 7 straipsnyje siūlomas 44 straipsnio 1 dalies 2 punkto pakeitimas, kuriuos nustatoma, kad užsieniečiui, ketinančiam dirbti Lietuvoje, leidimas laikinai gyventi (toliau – LLG) išduodamas tik tuo atveju, jeigu jis turi ir su atliekamu darbu susijusią kvalifikaciją, ir ne mažesnę kaip 1 metų darbo patirtį per 3 pastaruosius metus, LVK vertinimu, yra perteklinis. Pažymėtina, kad naujausioje Įstatymo redakcijoje, kuri įsigaliojo š. m. gegužės 22 d., įtvirtintas reguliavimas, pagal kurį pakanka atitikti bent vieną iš šių kriterijų – turėti atitinkamą kvalifikaciją arba darbo patirtį, laikytinas labiau subalansuotu ir atitinkančiu praktinius darbo rinkos poreikius. Toks modelis sudaro galimybes įdarbinti kompetentingus užsieniečius, kartu išlaikant pakankamus darbuotojų kvalifikacijos vertinimo saugiklius, todėl siūlytina išlaikyti šiuo metu galiojantį alternatyvų kvalifikacijos arba darbo patirties vertinimo modelį.

Atsižvelgiant į tai, kad Įstatymo projekte nėra reglamentuota LLG keitimo į TDL bei TDL keitimo į LLG tvarka, siūlytina papildyti Įstatymo projektą nuostatomis, numatančiomis, kad keičiant vieną teisėto buvimo ir darbo pagrindą kitu nebūtų taikomas reikalavimas dėl privalomo laikotarpio, kurio metu užsienietis privalėtų būti išvykęs iš Lietuvos Respublikos ir negalėtų grįžti į šalį. LVK vertinimu, tais atvejais, kai užsienietis Lietuvoje yra teisėtai, laikosi migracijos ir darbo teisės reikalavimų bei faktiškai tęsia darbo santykius ar kitą teisėtą veiklą, toks ribojimas būtų neproporcingas ir neatitiktų teisėtų lūkesčių principo.

Papildomai pažymime, kad naujojo modelio praktinis veiksmingumas priklausys ir nuo jo realaus prieinamumo. Todėl svarbu užtikrinti galimybę pateikti prašymus dėl terminuoto darbo leidimų ir tais atvejais, kai užsieniečio kilmės valstybėje neveikia išorės paslaugų teikėjo padaliniai. Priešingu atveju dalis potencialių darbuotojų faktiškai netektų galimybės naudotis naujuoju teisiniu režimu, nors Lietuvos darbdavių poreikis jų darbui išliktų.

LVK vertinimu, tolimesnėje diskusijoje dėl Įstatymo projekto tikslinga plačiau įvertinti ir platesnį apykaitinės migracijos modelio diferencijavimo poreikį, ypač tais atvejais, kai tam tikrų kategorijų darbuotojų darbo pobūdis objektyviai nesusijęs su ilgalaikiu buvimu Lietuvoje ar integracija į šalies socialinę infrastruktūrą. Šiuo aspektu dėmesio verti socialinių partnerių pateikti siūlymai dėl specifinių mobiliųjų darbuotojų grupių reguliavimo modelių.

LVK nuomone, migracijos politika turi būti grindžiama ne vien formaliu užsieniečio teisiniu statusu, bet ir realiu jo darbo bei buvimo Lietuvos teritorijoje pobūdžiu. Praktikoje egzistuoja darbuotojų grupės, kurios formaliai patenka į bendrą darbo migracijos sistemą, tačiau faktiškai didžiąją darbo laiko dalį praleidžia už Lietuvos ribų, dirba tarptautinėje aplinkoje ir Lietuvos viešąją infrastruktūrą bei socialinėmis paslaugomis naudojami tik minimaliai. Todėl ilgalaikės integracijos logika tokiais atvejais ne visuomet atitinka faktinį migracijos tikslą ir ekonominį santykį su valstybe.

Atsižvelgiant į tai, LVK mano, kad tolimesniame teisėkūros procese būtų tikslinga svarstyti diferencijuotų migracijos režimų galimybę, kai atskiroms darbuotojų kategorijoms galėtų būti taikomi jų darbo pobūdį atitinkantys migracijos ir kontrolės mechanizmai. Toks požiūris leistų vienu metu pasiekti kelis tikslus: sudaryti aiškesnes ir skaidresnes sąlygas verslui planuoti darbo jėgos poreikį, stiprinti valstybės galimybes efektyviai stebėti migracijos procesus bei mažinti paskatas naudotis netinkamais ar formaliais migracijos pagrindais.

LVK vertinimu, toks diferencijuotas požiūris neprieštarautų valstybės siekiui išlaikyti efektyvią migracijos kontrolę. Priešingai – aiškesnis skirtingų migracijos tikslų atribojimas sudarytų sąlygas kurti

proporcingesnius kontrolės mechanizmus, aiškiau paskirstyti atsakomybę tarp valstybės institucijų ir darbdavių bei sumažinti neformalios ar fiktyvios migracijos rizikas. Ilgalaikėje perspektyvoje tai prisidėtų prie nuoseklesnės, ekonomiškai pagrįstos ir nacionalinio saugumo interesus atitinkančios migracijos politikos formavimo.

Tikimės, kad pateiktos pastabos ir pasiūlymai bus įvertinti toliau tobulinant Įstatymo projektą.

Dėkojame už bendradarbiavimą.

Pagarbiai

Generalinė direktorė



Ineta Rizgelė