



Lietuvos
pramonininkų
konfederacija



Lietuvos
verslo
konfederacija

LR Vyriausybei
lrkanceliarija@lr.lt

2026-08-03

LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai
post@socmin.lt

LR Vidaus reikalų ministerijai
bendrasisd@vrn.lt

LR Ekonomikos ir inovacijų ministerijai
kanc@eimin.lt

KREIPIMASIS DĖL 2026 M. NUSTATYTOS KVOTOS, TAIKOMOS DARBO PAGRINDU Į LIETUVOS RESPUBLIKĄ ATVYKSTANTIEMS UŽSIENIEČIAMS, FAKTINIO IŠNAUDOJIMO

Lietuvos darbdavių konfederacija, Lietuvos pramonininkų konfederacija, Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacija ir Lietuvos verslo konfederacija (toliau kartu – **Organizacijos**) kreipiasi į Lietuvos Respublikos Vyriausybę bei atsakingas valstybės institucijas dėl itin ankstyvo 2026 metams nustatytos kvotos, taikomos darbo pagrindu į Lietuvos Respubliką atvykstantiems užsieniečiams, faktinio išnaudojimo ir ragina skubiai priimti sprendimus susidariusiai situacijai spręsti.

Migracijos departamento 2026 m. liepos 27 d. paskelbtais duomenimis, iš 24 706 šiems metams nustatytų kvotos vienetų jau buvo panaudotas 20 261 vienetas, o dar 4 147 prašymai buvo nagrinėjami. Taigi jau liepos mėnesį nagrinėjamų prašymų ir panaudotų kvotos vienetų skaičius iš esmės pasiekė visą 2026 metams nustatytą kvotos dydį.

Toks ankstyvas kvotos faktinis išnaudojimas reiškia ne tik galimybių pritraukti trūkstamus darbuotojus apribojimą likusiam metų laikotarpiui, bet ir realią grėsmę įmonių veiklos tęstinumui, suplanuotų užsakymų vykdymui, investicijoms ir Lietuvos verslo konkurencingumui.

Darbo rinkos poreikiai ir ekonominės pasekmės

Darbuotojų trūkumas Lietuvoje išlieka struktūrinė ir ilgalaikė problema. Valstybės duomenų agentūros skelbiama duomenimis, 2026 m. birželį Lietuvoje buvo 35 354 laisvos darbo vietos. Darbuotojų itin trūksta apdirbamosios gamybos, transporto ir saugojimo, statybos, administracinės ir aptarnavimo veiklos, apgyvendinimo ir maitinimo bei kituose verslo sektoriuose.

Daugelyje šių sektorių vietos darbo rinkoje nėra pakankamai darbuotojų, norinčių ir galinčių užimti siūlomas darbo vietas. Todėl darbuotojų iš trečiųjų šalių įdarbinimas nėra vietos darbuotojų pakeitimo priemonė – tai būtina sąlyga neužpildytoms darbo vietoms užimti, gamybos apimtims išlaikyti ir įmonių prisiimtiems įsipareigojimams vykdyti.

Galimybių įdarbinti užsieniečius sustabdymas ar reikšmingas apribojimas beveik pusmečiui gali lemti:

- gamybos ir paslaugų apimčių mažėjimą;
- užsakymų nevykdymą arba jų perkėlimą į kitas valstybes;
- darbo vietų Lietuvos darbuotojams praradimą;
- mažesnes įmonių investicijas;
- mažesnes valstybės biudžeto bei socialinio draudimo pajamas;
- Lietuvos įmonių konkurencingumo užsienio rinkose mažėjimą.

Tai ypač aktualu eksportuojantiems Lietuvos verslo sektoriams, kurie jau veikia sudėtingoje aplinkoje, veikiamoje geopolitinių įtampų, energetikos kainų svyravimų, išaugusių finansavimo kaštų ir nestabilumo tarptautinėse rinkose. Šių išorinių rizikos veiksnių sustiprinimas nacionaliniais reguliaciniais apribojimais darytų reikšmingą neigiamą poveikį Lietuvos ekonomikai.

Nustatytas kvotos dydis neatitiko faktinio darbo rinkos poreikio

2026 metams nustatyta 24 706 vienetų kvota sudaro tik 0,9 procento Valstybės duomenų agentūros paskelbto Lietuvos nuolatinių gyventojų skaičiaus. Tuo tarpu Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ (toliau – UTPĮ) 57¹ straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad kvotos dydis kalendoriniams metams negali būti didesnis negu 1,4 procento Lietuvos nuolatinių gyventojų skaičiaus. Taigi nustatant 2026 metų kvotą nebuvo išnaudota visa įstatyme leidžiama maksimali jos apimtis.

Tai, kad kvota faktiškai išnaudota jau liepos mėnesį, rodo, jog ją nustatant nebuvo tinkamai įvertintas realus darbo rinkos poreikis, jau nagrinėjamų prašymų skaičius, ankstesniais metais pradėtų procedūrų poveikis ir struktūrinis darbuotojų trūkumas atskiruose Lietuvos ūkio sektoriuose.

Organizacijos mano, kad kvotos dydžio nustatymas turėtų būti grindžiamas ne vien bendro pobūdžio migracijos ribojimo tikslais, bet ir objektyviais darbo rinkos duomenimis, darbdavių poreikiais, laisvų darbo vietų skaičiumi, konkrečių profesijų trūkumu bei Lietuvos ekonomikos augimo ir konkurencingumo interesais.

Kvotos apskaita neatspindi realaus naujai atvykstančių darbuotojų skaičiaus

Ypač spartų kvotos išnaudojimą nulėmė ne tik verslo poreikių neatitinkantis jos dydis, bet ir šiuo metu taikomas kvotos vienetų apskaitos principas.

Remiantis Migracijos departamento vadovybės Organizacijoms pateikta informacija, reikšminga kvotos dalis panaudojama ne pirmą kartą į Lietuvą atvykstantiems užsieniečiams, bet asmenims, kurie anksčiau jau dirbo Lietuvos įmonėse ir po tam tikros pertraukos grįžta į Lietuvos darbo rinką.

Taip pat pasitaiko atvejų, kai vienas užsienietis per tuos pačius kalendorinius metus panaudoja daugiau negu vieną kvotos vienetą. Taip gali atsitikti, pavyzdžiui, nutrūkus leidimo laikinai gyventi

galiojimui, pasikeitus darbdaviui, pakartotinai pateikus prašymą arba dėl kitų administracinių aplinkybių.

Todėl 24 706 kvotos vienetų skaičius savaime nereiškia, kad būtent tiek naujų užsieniečių 2026 metais buvo įdarbinta Lietuvos įmonėse. Realus unikalių ir pirmą kartą į Lietuvos darbo rinką atvykusių užsieniečių skaičius gali būti gerokai mažesnis.

Tokia apskaitos sistema neatitinka kvotos paskirties ir sudaro klaidingą įspūdį apie realų naujai į Lietuvą darbo pagrindu atvykstančių asmenų skaičių. Kvota turėtų būti apskaitoma pagal unikalių asmenų skaičių, o ne pagal tam pačiam asmeniui atliekamų administracinių procedūrų ar išduodamų leidimų skaičių.

Todėl tikslinga nustatyti principą „vienas užsienietis – vienas kvotos vienetas per kalendorinius metus“, nepriklausomai nuo leidimo laikinai gyventi galiojimo nutrūkimo, pakartotinio prašymo pateikimo, grįžimo po pertraukos ar darbo santykių pasikeitimo. Taip pat siūlytina įtvirtinti, kad kvotos vienetas būtų siejamas su faktine užsieniečio darbo Lietuvos Respublikoje pradžia, o ne su leidimo laikinai gyventi išdavimu. Toks reguliavimas tiksliau atspindėtų kvotos paskirtį – reguliuoti užsieniečių įsidarbinimą Lietuvos darbo rinkoje, o ne migracijos procedūrų trukmę ar administracinius sprendimus dėl leidimo išdavimo.

Ankstesniais metais pradėtų procedūrų poveikis

2025 metų pabaigoje, 2025 metų kvotai artėjant prie išnaudojimo, Migracijos departamentas, gavęs Vidaus reikalų ministerijos rekomendaciją, sudarė galimybę įmonėms teikti prašymus, kurie buvo nagrinėjami 2026 metų kvotos sąskaita.

Organizacijos teigiamai vertina šį sprendimą, nes jis leido išvengti visiško užsieniečių įdarbinimo procesų sustabdymo 2025 metų pabaigoje. Tačiau nustatant 2026 metų kvotos dydį nebuvo tinkamai įvertinta, kad dalis jos bus panaudota dar 2025 metais pradėtoms procedūroms užbaigti.

Todėl dalis 2026 metų kvotos buvo faktiškai rezervuota dar iki prasidedant 2026 metams. Kadangi papildomi kvotos vienetai šiam poveikiui kompensuoti nebuvo skirti, 2026 metų kvota verslui buvo realiai mažesnė negu oficialiai paskelbti 24 706 kvotos vienetai.

Šių procedūrų poveikis turėtų būti įvertintas atskirai, o 2025 metais pateiktiems arba pradėtiems nagrinėti prašymams panaudoti kvotos vienetai neturėtų mažinti 2026 metais faktiškai prieinamos kvotos.

Išnaudojus kvotą taikomos alternatyvos praktikoje nėra veiksmingos

Nors kvotos išnaudojimas formaliai neuždaro visų galimybių užsieniečius įdarbinti, likusios UTPĮ numatytos alternatyvos didžiąjai daliai darbuotojų trūkumą patiriančių sektorių praktikoje nėra ekonomiškai pritaikomos.

Išnaudojus kvotą leidimas laikinai gyventi darbo pagrindu gali būti išduodamas, jeigu darbdavys įsipareigoja mokėti užsieniečiui ne mažesnę kaip 1,2 paskutinio paskelbto kalendorinių metų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžio darbo užmokestį.

Šiuo metu paskelbtas vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis yra 2 411,40 Eur, todėl 1,2 šio dydžio sudaro 2 893,68 Eur bruto per mėnesį.

Toks darbo užmokesčio reikalavimas gerokai viršija daugelyje darbuotojų trūkumą patiriančių sektorių už atitinkamas darbo funkcijas mokamą rinkos darbo užmokestį. Reikalavimas nėra susietas nei su konkrečia profesija, nei su atitinkamo ekonominės veiklos sektoriaus darbo užmokesčiu, nei su darbuotojo kvalifikacija ar darbo vietos regionu.

Vien tik naujai priimamiems užsieniečiams mokant gerokai didesnę darbo užmokestį negu tokį patį ar analogišką darbą atliekantiems esamiems darbuotojams, būtų išbalansuotos įmonių darbo apmokėjimo sistemos, pažeidžiamos Skaidrumo direktyvos nuostatos, sukuriama sunkiai objektyviai pagrindžiama atlygio diferenciacija ir didinama darbuotojų kaitos bei darbo ginčų rizika.

Todėl praktikoje darbdaviai būtų priversti peržiūrėti gerokai platesnės darbuotojų grupės darbo užmokestį. Įmonėms, turinčioms keliasdešimt, kelis šimtus ar kelis tūkstančius darbuotojų, toks reikalavimas reikštų neproporcingą ir daugeliu atvejų ekonomiškai nepakeliamą finansinę naštą, grėsmę tapti nekonkurencingais.

Organizacijų vertinimu, išnaudojus kvotą taikomas darbo užmokesčio kriterijus turėtų būti siejamas ne su bendru šalies BDU, bet su konkrečios profesijos, ekonominės veiklos sektoriaus ar atitinkamo regiono darbo užmokesčio rodikliais. Taip pat galėtų būti nustatomas procentinis priedas prie atitinkamo sektoriaus ar profesijos medianinio darbo užmokesčio.

Be to, siūlytina grąžinti darbo rinkos testą: nustačius, kad Užimtumo tarnyboje registruoto atitinkamos kvalifikacijos darbuotojo nėra, konkrečiai darbo vietai turėtų būti išduodamas leidimas įdarbinti užsienietį, mokant jam tokį patį darbo užmokestį, koks mokamas toje darbo vietoje jau dirbantiems (esamiems) darbuotojams.

Papildoma kvota pagal šakos kolektyvinę sutartį problemos neišsprendžia

UTPI 57¹ straipsnio 3¹ dalyje numatyta, kad abi šakos kolektyvinės sutarties šalys kartu gali vieną kartą per kalendorinius metus siūlyti socialinės apsaugos ir darbo ministrai nustatyti papildomą kvotą. Tokios papildomos kvotos dydis gali būti ne didesnis kaip 20 procentų darbuotojų, kuriems taikoma atitinkama šakos kolektyvinė sutartis.

Organizacijos supranta ir palaiko valstybės siekį stiprinti socialinį dialogą, profesinių sąjungų vaidmenį bei kolektyvinių sutarčių aprėptį.

Tačiau kolektyvinių sutarčių aprėptis Lietuvos privačiame sektoriuje yra nedidelė ir jos plėtra priklauso ne tik nuo darbdavių, bet ir nuo darbuotojų, profesinių sąjungų bei valstybės institucijų ilgalaikio bendro darbo. Kai kuriuose didžiausių darbuotojų iš užsienio poreikį turinčiuose sektoriuose šakos kolektyvinės sutartys apskritai nėra sudarytos.

Mažai tikėtina, kad ši struktūrinė, ne vienus metus besitęsianti situacija galėtų būti iš esmės pakeista per keletą mėnesių. Todėl papildomos kvotos susiejimas išimtinai su šakos kolektyvine sutartimi negali būti laikomas realia ir pakankama priemone 2026 metais susidariusiai problemai spręsti.

Be to, papildomos kvotos dydžio siejimas su profesinės sąjungos narių skaičiumi reiškia, kad net ir esant šakos kolektyvinei sutarčiai papildomos kvotos apimtis gali būti itin maža ir neatitikti faktinio sektoriaus darbuotojų poreikio.

Socialinio dialogo skatinimas yra svarbus valstybės politikos tikslas, tačiau jis neturėtų būti įgyvendinamas darbo rinkos ir šalies ekonomikos konkurencingumo sąskaita arba naudojamas kaip vienintelė sąlyga įmonėms gauti galimybę pritraukti objektyviai trūkstamus darbuotojus.

Būtina apsaugoti jau pradėtus procesus ir teisėtus darbdavių lūkesčius

Ypač svarbu užtikrinti darbdavių ir užsieniečių, kurie prašymus pateikė arba darbuotojų pritraukimo procedūras pradėjo iki kvotos faktinio išnaudojimo, teisėtų lūkesčių apsaugą.

Dalis darbdavių jau yra atrinkę darbuotojus, sudarę preliminarinius susitarimus ar darbo sutartis, patyrę dokumentų rengimo, vertimo, kelionių, apgyvendinimo, atrankos ir tarpininkavimo išlaidas. Procesai dažnai pradedami likus keliems mėnesiams iki numatomos darbuotojo atvykimo datos.

Darbdaviai ir užsieniečiai neturėtų patekti į blogesnę padėtį vien todėl, kad jų prašymų nagrinėjimas dėl nuo jų nepriklausančių administracinių terminų užsitęsė iki kvotos išnaudojimo.

Todėl turėtų būti nustatyta pereinamoji tvarka, pagal kurią iki oficialaus pranešimo apie kvotos faktinį išnaudojimą pateikti prašymai būtų baigiami nagrinėti pagal jų pateikimo metu galiojusias sąlygas.

Taip pat turėtų būti įvertinta galimybė pereinamąją tvarką taikyti ir iki šios datos realiai pradėtiems bei objektyviais dokumentais pagrįstiems darbuotojų pritraukimo procesams.

Atsižvelgdamos į išdėstytas aplinkybes, Organizacijos prašo Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir atsakingų institucijų:

1. Įvertinti galimybę padidinti 2026 metų užsieniečių įdarbinimo kvotą, neviršijant UTPĮ nustatytos 1,4 procento maksimalios ribos, arba inicijuoti tam būtinus teisės aktų pakeitimus.
2. Nustatyti pereinamąją tvarką, pagal kurią iki kvotos faktinio išnaudojimo pateikti prašymai būtų užbaigiami nagrinėti pagal jų pateikimo metu galiojusias sąlygas.
3. Įvertinti galimybę pereinamąją tvarką taikyti ir iki kvotos faktinio išnaudojimo realiai pradėtiems ir objektyviais dokumentais pagrįstiems darbuotojų pritraukimo procesams.
4. Pakeisti kvotos apskaitos principus, nustatant, kad vienas užsienietis per kalendorinius metus negalėtų panaudoti daugiau kaip vieno kvotos vieneto, o leidimo pakeitimas, pakartotinis įsidarbinimas ar grįžimas po pertraukos nebūtų automatiškai prilyginamas naujo užsieniečio atvykimui.

5. Atskirai įvertinti 2025 metais pradėtų ir 2026 metų kvotos sąskaita nagrinėtų procedūrų poveikį 2026 metų kvotos išnaudojimui ir kompensuoti šį poveikį papildomais kvotos vienetais arba kitu lygiaverčiu pereinamuoju sprendimu.
6. **Peržiūrėti išnaudojus kvotą taikomą 1,2 BDU reikalavimą** ir įvertinti galimybę darbo užmokesčio kriterijų siesti su atitinkamos profesijos, ekonominės veiklos sektoriaus ar regiono darbo užmokesčio rodikliais; arba **grąžinti darbo rinkos testą**.
7. Pateikti Organizacijoms informaciją, kiek iš 2026 metams nustatytos kvotos panaudojo:
 - a. pirmą kartą į Lietuvą darbo pagrindu atvykę užsieniečiai;
 - b. anksčiau Lietuvos įmonėse jau dirbę užsieniečiai;
 - c. tie patys asmenys, per 2026 metus panaudoję daugiau negu vieną kvotos vienetą;
 - d. asmenys, kurių įdarbinimo procedūros buvo pradėtos 2025 metais;
 - e. asmenys, kurie, panaudojus kvotos vienetą, faktiškai nepradėjo dirbti arba kurių darbo santykiai nutrūko per pirmuosius šešis mėnesius;
 - f. asmenys, kurie baigė darbo santykius Lietuvoje.

Kviečiame skubiai surengti kompetentingų institucijų ir socialinių partnerių susitikimą, kuriame būtų pristatyti išsamūs kvotos panaudojimo duomenys, aptarti galimi skubūs sprendimai 2026 metams ir sutarta dėl ilgalaikių teisinio reguliavimo pakeitimų.

Organizacijos yra pasirengusios aktyviai dalyvauti ieškant sprendimų, kurie suderintų valstybės migracijos kontrolės, nacionalinio saugumo ir darbuotojų apsaugos interesus su realiais Lietuvos darbo rinkos bei ekonomikos poreikiais.

Tikimės skubaus susidariusios situacijos įvertinimo, konstruktyvaus dialogo ir sprendimų, kurie leistų išvengti darbo rinkos faktinio įšaldymo likusiam 2026 metų laikotarpiui bei išsaugoti reikšmingą ekonominę naudą kuriančių Lietuvos ūkio šakų konkurencingumą.

Lietuvos darbdavių konfederacijos prezidentė

Aurelija Maldutytė

Lietuvos pramonininkų konfederacijos generalinė direktorė

Raminta Radavičienė

Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacijos generalinė direktorė

Giedrė Ražinskienė

Lietuvos verslo konfederacijos generalinio direktoriaus pavaduotojas

Emilis Ruželė