

LRS Darbo grupė darbo rinkos problemoms spręsti

Rekomendacijos dėl ilgalaikės demografijos ir migracijos politikos

Šį dokumentą Darbo grupė, bendradarbiaudama su ekspertais, parengė LRS valdybos pavedimu.

Dokumento turinys

- I. Lietuvos probleminė demografinė situacija ir jos priežastys: 2–5 psl.**
- II. Depopuliacijos pasekmės: 5–8 psl.**
- III. Išvados ir rekomendacijos: 8–11 psl.**
- IV. Priedai: 11–19 psl.**
 - Nr. 1: Kelių Europos Sąjungos šalių patirtis dėl imigrantų iš trečiųjų šalių atvykimo
 - Nr. 2: Rekomendacijos dėl darbo jėgos imigracijos organizavimo

I. Lietuvos probleminė demografinė situacija ir jos priežastys

Lietuva XX a. pradžioje susidūrė su strateginiu demografiniu iššūkiu.

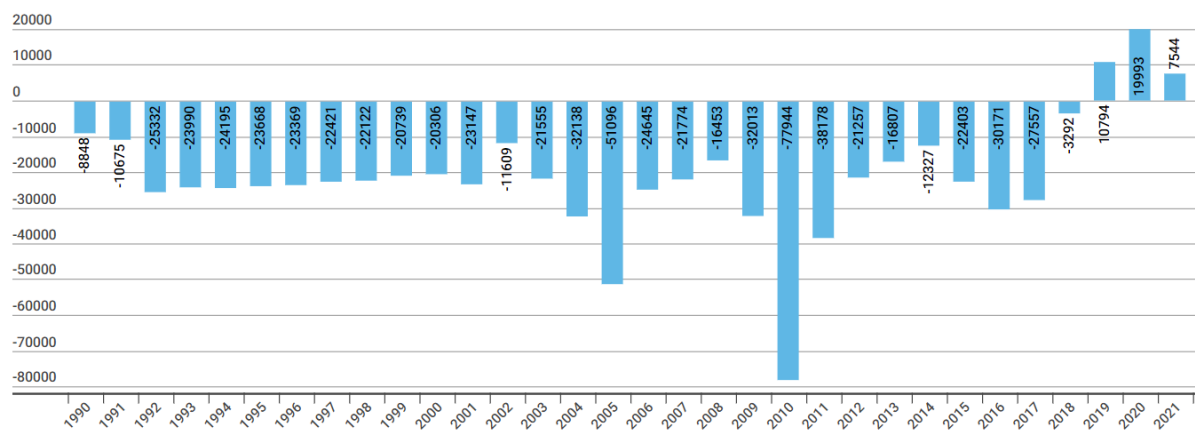
Lietuvos statistikos departamento duomenimis, nuo 1992 m., kai gyventojų skaičius Lietuvoje buvo pasiekęs maksimumą (3 706 299), iki 2021 m. lapkričio 1 d. gyventojų Lietuvoje sumažėjo 25,05 proc., arba 928 308 gyventojų, t. y. daugiau nei šiuo metu gyvena Vilniuje ir Kaune kartu sudėjus.



1 pav. Gyventojų skaičius Lietuvoje 1992–2022 m. (kiekvienų metų sausio 1 d.). Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.

Išskiriamos dvi pagrindinės gyventojų skaičiaus mažėjimo ilguoju laikotarpiu priežastys: neigiami gyventojų prieaugio ir migracijos balansai.

Tai, kad nuo 2018 m. stebimas lėtesnis gyventojų skaičiaus mažėjimas, o 2021 ir 2022 m. sausio 1 d. fiksuoti net didesni nei lygiai prieš metus gyventojų skaičiai, lėmė smarkiai sumažėjusi grynoji (neto) migracija. 2018 m. grynoji migracija buvo mažiausiai neigiama per visą Nepriklausomybės laikotarpį – per metus išvyko 3 292 gyventojais daugiau nei atvyko. 2019 m. grynoji migracija pagaliau perlipo į teigiamą pusę – atvyko 10 794 gyventojais daugiau nei išvyko, 2020 m. – 19 993 gyventojais daugiau, 2021 m. – 7 544.



2 pav. Lietuvos metinė grynoji (neto) migracija 1990–2021 m. Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.

2018 m. pirmą kartą daugiau gyventojų netekome dėl neigiamo natūralios gyventojų kaitos balanso (natūralus prieaugis=gimstamumas-mirtingumas) nei dėl emigracijos. Natūralus prieaugis išlieka neigiamas ir prastėja. 2021 m. mirusiųjų skaičius gimusiųjų skaičių viršijo 23,3 tūkst. Palyginimui, 2020 m. šis rodiklis buvo 18,4 tūkst. Taigi didesne problema tapo neigiamas gyventojų prieaugis, o ne migracijos balansas (kaip buvo kelis ankstesnius dešimtmečius).

Toliau stebimas Lietuvos visuomenės senėjimas. 2021 m. 65 m. ir vyresnių gyventojų skaičius didėjo 0,1 proc. ir sudarė 20 proc. populiacijos. Tuo pat metu 14 m. ir jaunesnių gyventojų mažėjo 0,2 proc. ir sudarė 14,9 proc. populiacijos. Eurostatas prognozuoja, kad Lietuvos gyventojų amžiaus mediana 2050 m. bus antra didžiausia tarp Europos Sąjungos (ES) šalių (po Italijos) ir sieks 51 metus.

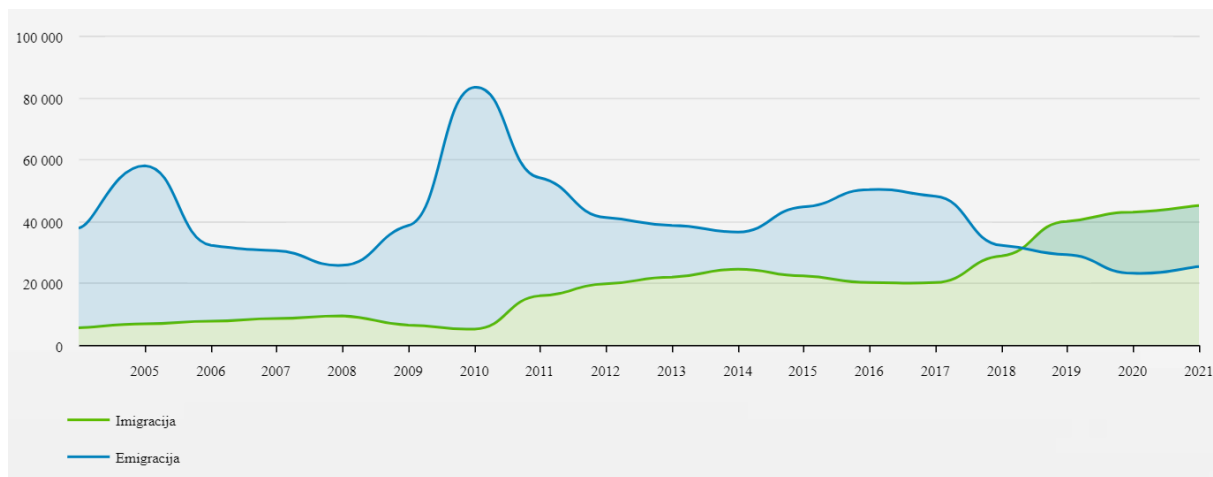
Senstanti visuomenė reiškia augantį spaudimą darbo rinkoje, apribotą verslų plėtros potencialą, didesnes sveikatos ir socialinės apsaugos išlaidas, tad ir didėjančią našta dirbantiems. Šiuo metu sveikatos ir socialinės apsaugos išlaidas dalinasi didesnė santykinė darbingo amžiaus gyventojų dalis negu ES vidurkis. 2021 m. vieną pensinio amžiaus gyventoją Lietuvoje išlaikė maždaug 3,1 dirbančio žmogaus (ES vidutiniškai – 2,9). Žvelgiant į konkrečias valstybes, geriausia situacija kol kas Liuksemburge, Islandijoje ir Airijoje – šiose šalyse vieną pensinio amžiaus žmogų išlaiko kiek daugiau nei 4,5 dirbančiojo. Prasčiausia situacija yra Italijoje ir Suomijoje, kur vienam pensinio amžiaus žmogui tenka 2,7 dirbančiojo.

Jeigu Lietuvos demografinė padėtis išliks tokia pati, šalies darbo jėgos potencialas ilgainiui mažės – prognozuojama, kad 2030 m. darbingo amžiaus gyventojų Lietuvoje bus 14 proc. mažiau, o 2050 m. jau 34 proc. mažiau negu yra dabar. Tai reiškia, kad 2050 m. vieno pensinio amžiaus žmogaus išlaikymo našta kris ant maždaug 1,8 dirbančių šalies gyventojų, atskleidžia Eurostato duomenys.

Vadinasi, vienam dirbančiajam teks sukurti vis daugiau vertės, norint išlaikyti valstybės aparatą ir nedirbančių visuomenės grupių gerovę. Kartu tai reiškia, kad neišvengiamai turėsime keisti senatvės pensijų mokėjimo sistemą. Ilgametis modelis, kada senatvės pensijos mokamos iš čia ir dabar darbingo amžiaus žmonių uždirbamų pinigų, praranda aktualumą. Jau dabar ir ateityje vertėtų stipriau remtis modeliu, kai pensijos mokamos iš investicijų.

Pereinant prie privataus pensijų kaupimo buvo numatoma, kad žmonės laipsniškai vis didesnę įmokos dalį skirs privačiam kaupimui, tačiau šį perėjimą pakirto kelis kartus vykdytas įmokų į privatų kaupimą mažinimas. Demografinės tendencijos verčia grįžti prie privataus pensijų kaupimo reabilitavimo ir finansinių bei mokesčių sąlygų tam sudarymo.

Nors pastaraisiais metais atvykstančiųjų į Lietuvą yra daugiau nei išvykstančiųjų, imigracija yra per maža, kad stabilizuotų Lietuvos demografinę situaciją.

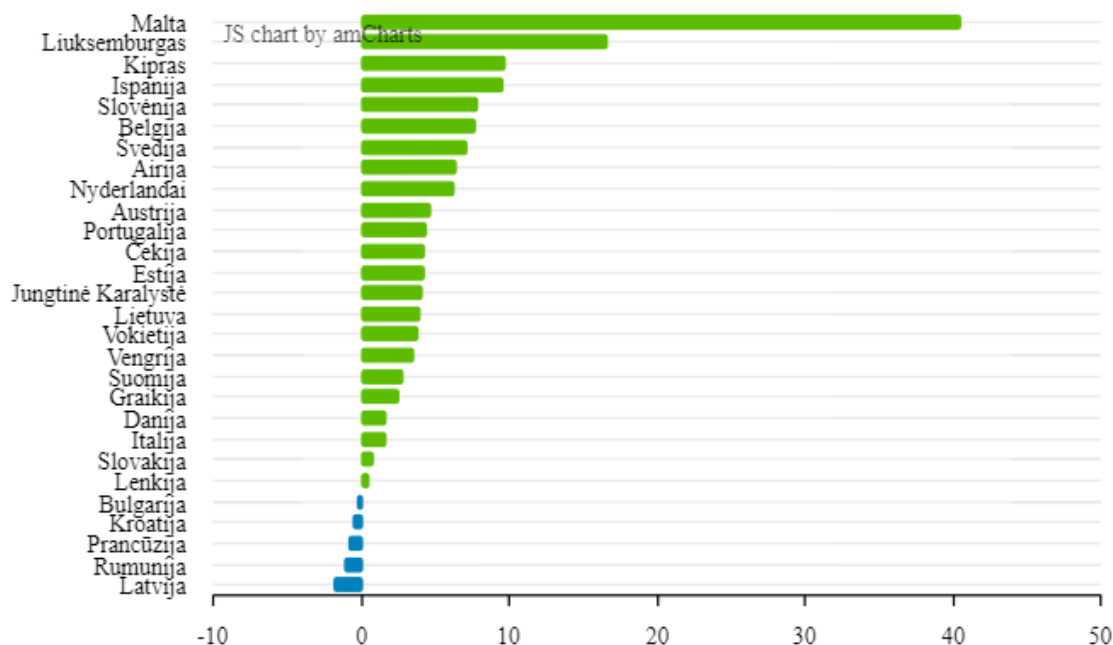


3 pav. Emigracijos ir imigracijos srautai Lietuvoje 2004–2021 m. Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.

Lietuva jau praityje prarado per daug žmonių, kad be esminių pokyčių būtų galima palaikyti bent panašią darbingo amžiaus žmonių dalį visuomenėje. Vien per 2010–2019 m. iš Lietuvos išvyko apie 458 tūkst. žmonių, o į ją atvyko vos apie 219 tūkst. žmonių.

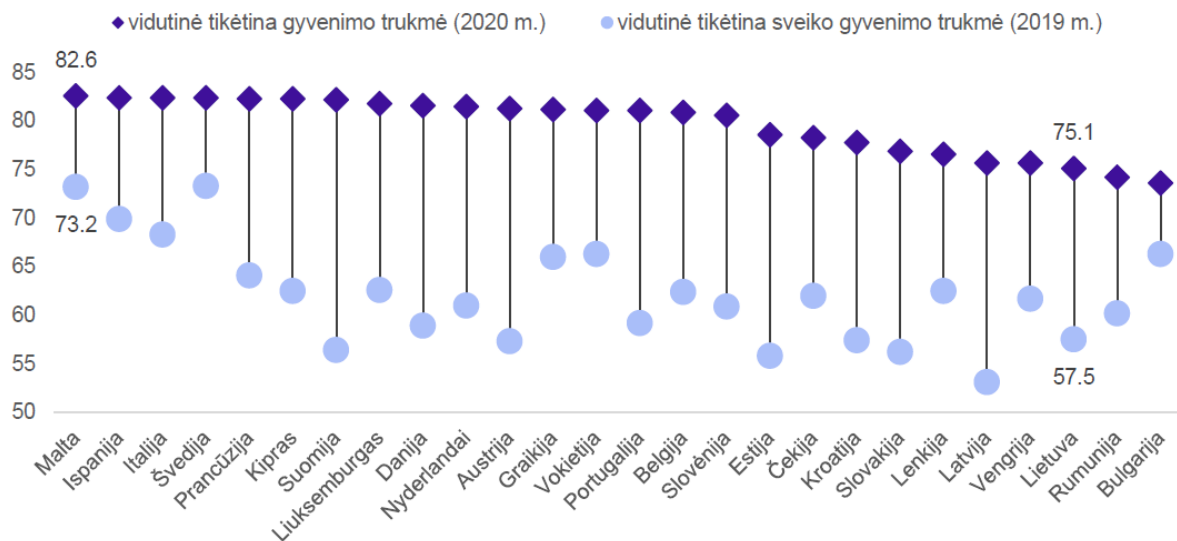
Maždaug pusė visų atvykusiųjų yra Lietuvos piliečiai. Ne ES piliečiai 2020 m. sudarė beveik 50 proc. visų imigrantų. Tik 2,5 proc. visų atvykusiųjų yra ES ir Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybių narių piliečiai, kurie galėjo tai padaryti laisvai, be vizų ar laikinų leidimų gyventi, jei atvykstama trumpiau nei trims mėnesiams.

Europos kontekste Lietuvos grynoji migracija bei imigrantų koncentracija yra palyginti nedidelė. Tarptautinės migracijos organizacijos Vilniaus biuro duomenimis, 2019 m. atėmus emigrantus, Lietuvoje tūkstančiui gyventojų teko 3,9 imigranto.



4 pav. Grynoji (neto) migracija 1000-iui gyventojų, Europos šalių palyginimas, 2019 m. Šaltinis: Tarptautinės migracijos organizacijos Vilniaus biuras.

Būtina kreipti dėmesį į Lietuvos sveikatos rodiklius. Šalies gyventojų vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė išlieka viena trumpiausių tarp ES šalių (2020 m. Lietuvoje – 75,1 m., ES27 – 82,6), ir toliau prarandama daugiausiai potencialių gyvenimo metų tarp Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) šalių (2019 m. šalies gyventojai prarado 7691 m. 100 tūkst. gyventojų). Nemažiau svarbus rodiklis – vidutinė tikėtina sveiko gyvenimo trukmė. Rodiklis parodo, kiek metų žmogus nugyvens būdamas geros sveikatos, t. y. be negalios ar kitų kasdienės veiklos apribojimų dėl sveikatos būklės, todėl rodikliu galima vertinti ne tik gyventojų sveikatos būklę, bet ir gyventojų galimybes savarankiškai ar be apribojimų dalyvauti darbo rinkoje. 2019 m. vidutinė sveiko gyvenimo trukmė Lietuvoje siekė 57,5 m., kai ilgiausiai tarp ES šalių sveikatą išsaugančios Maltos rodiklis siekia 73,2 m.



5 pav. Vidutinė tikėtina gyvenimo trukmė (2020 m.) ir vidutinė tikėtina sveiko gyvenimo trukmė (2019 m.) metais ES šalyse. Šaltinis: STRATA ir Eurostatas.

II. Depopuliacijos pasekmės

Besikeičianti visuomenės struktūra – mažėjantis darbingo amžiaus gyventojų, vaikų ir jaunimo, didėjantis vyresnio amžiaus žmonių skaičius – kelia grėsmę visai Lietuvos visuomenės sanklodai.

Mažėja prisidedančių prie valstybės biudžeto ir socialinių garantijų užtikrinimo tiems, kurie dirbti negali, bei valstybės aparato išlaikymo. Ateityje, stengiantis į biudžetą surinkti reikalingas sumas, galime tikėtis mažesnio pakeitimo koeficiento (asmens senatvės pensijos ar bedarbio gaunamos pašalpos dydis, palyginti su asmens gautu darbo užmokesčio dydžiu) tam tikru nustatytu laikotarpiu arba didėjančių mokesčių dirbantiesiems. Kartu mažėja galimybės finansuoti švietimo, sveikatos apsaugos, krašto apsaugos ir kitas svarbias viešojo valdymo sritis. Tačiau nei mokesčių kėlimo, nei mažų pensijų ar juo labiau sunkiai prieinamų viešųjų paslaugų juk niekas nenori.

Jau dabar turime daug įtampos darbo rinkoje – norinčių dirbti nepakanka nei privačiam, nei viešajam sektoriams. Trūksta tiek aukštos, tiek žemos kvalifikacijos darbuotojų. Vadinasi, problema yra ne atskirų profesijų darbuotojų trūkumas, bet apskritai dirbančiųjų. Darbo jėgos

trūkumas ypač kelia įtampą regionuose, kurie labiausiai nukentėjo dėl emigracijos ir senėjimo.

Regionams tuštėjant, mažiau žmonių naudojasi esama fizine ir socialine infrastruktūra, tad sąlygų ją prižiūrėti ir plėtoti mažėja, jos išlaikymas savivaldybėms brangiau kainuoja. Viešosios ir netgi verslo paslaugos tampa sunkiau prieinamos atokiau gyvenantiems asmenims, o jų kokybė prastėja, nes trūksta specialistų.

Drastiškai trūkstant darbuotojų, darbdaviai priversti kelti atlyginimus, tačiau našumo augimas atsilieka, ir tai mažina Lietuvos ekonomikos konkurencingumą ir prisideda prie aukštos infliacijos.

Demografinės tendencijos, visų pirma, svarbios vietiniams verslams. Struktūrinių pokyčių globalioje rinkoje metu yra kaip niekada daug plėtros galimybių, gamybos perkėlimo arčiau vartojimo rinkų ir pan. Tačiau supraddamos, kad neturės darbuotojų veiklos plėtrai organizuoti, Lietuvos įmonės priverstos praleisti tokias progas.

Panašiai darbo jėgos trūkumas veikia ir investuotojus. Investicijos prasideda nuo ekonominės aplinkos tyrimo, o darbo jėgos trūkumas ir perspektyvų užpildyti tas spragas nebuvimas yra aiškus signalas investuotojams, kad tai yra pavojinga vieta investuoti. Ten, kur esminio išteklių deficitas neleidžia įmonei leisti šaknų ir sėkmingai plėtotis, investicijos nėra daromos. Tad norint skatinti investicijas, privalu pirmiausia užtikrinti, kad naujoms investicijoms atsirastų pakankamai darbo jėgos. Priešingu atveju investicijos tampa dideliu rizikos šaltiniu jau egzistuojančioms įmonėms, ypač tuo atveju, jeigu investuojama, naudojantis valstybės suteikiamomis lengvatomis: darbuotojai perviliojami iš esamų įmonių, suduodamas smūgis ekonomikos tvarumui. Į šiuos veiksmus būtina atsižvelgti, planuojant ekonomikos plėtrą ir pritraukiant į Lietuvą naujas investicijas. Tiesioginių užsienio investicijų plėtros agentūros „Investuok Lietuvoje“ leidinyje „Investicinė aplinka: prioritetai ir būtini pokyčiai“ rašoma: „Krentančios aukštos kvalifikacijos specialistų pasiūlos ir augančios paklausos darbo rinkos kontekste vienas svarbiausių uždavinių, siekiant šaliai išlikti konkurencingai: gerinti imigracijos procedūrų reglamentavimą, sudarant sąlygas pritraukti užsienio specialistus ir tokiu būdu tenkinant investuotojų poreikius“.

Kad Lietuvos darbo rinka išsibalansavusi, parodo ir laisvų darbo vietų skaičius. Laisvų darbo vietų lygis 2022 m. trečiąjį ketvirtį siekė 1,9 proc. nuo visų darbo vietų. Laisvų darbo vietų trečiąjį ketvirtį buvo registruota 26,2 tūkst. (nors būtina paminėti, kad ši statistika dėl sudarymo ypatumų neapima visų laisvų darbo vietų, o taip pat neįtraukia ir potencialių darbo vietų, kurios nebuvo sukurtos dėl darbuotojų stokos).

Nors laisvų darbo vietų yra, netrūksta ir bedarbių. Jų skaičius 2022 m. trečiąjį ketvirtį siekė 88 tūkst., iš jų 15–24 metų amžiaus – 10,8 tūkst. Per ketvirtį bedarbių skaičius padidėjo 8,7 tūkst. Nedarbo lygis 2022 m. trečiąjį ketvirtį siekė 5,7 proc. Ilgalaikių bedarbių buvo 33,4 tūkst., arba 37,9 proc. visų bedarbių. Per ketvirtį jų skaičius padidėjo 1,9 tūkst.

Ilgalaikiam nedarbui įtakos turi aukščiausias ES Lietuvos nedarbo spąstų rodiklis: Eurostato duomenimis, 2021 m. šis rodiklis Lietuvoje pirmą kartą viršijo 100 proc., pasiekė 105,8 proc. ES vidurkis tais pačiais metais buvo 74,2 proc. Nedarbo spąstų rodiklis parodo, kiek sistema motyvuoja ieškoti galimybių įsidarbinti. Kuo rodiklio reikšmė aukštesnė, tuo mažesnė finansinė paskata pradėti dirbti. Tai reiškia, kad Lietuvos socialinės paramos sistemoje susidaro atvejai, kuomet bedarbiui labiau apsimoka gauti socialines išmokas, nei dirbti už santykinai nedidelį atlygį. Kartu tai neužkerta kelio bedarbių šešėliniam darbui.

Darbo paklausos ir pasiūlos neatitikimui įtakos turėjo dėl COVID-19 pandemijos pakitusioje ekonomikoje persiskirstęs kvalifikacijų poreikis. Vienos profesijos ar įgūdžiai tapo mažiau paklausūs, kitų poreikis išaugo. Kadangi karantino metu nemažai žmonių mokėsi ir kėlė kvalifikaciją, tai leidžia tikėtis, kad palaipsniui jie grįš į darbo rinką ir tai sušvelnins atotrūkį. Visgi bendra tendencija yra tokia, kad darbuotojų trūksta, o priešasčių nedalyvauti darbo rinkoje lieka nemažai. Tad šiuo metu nėra prielaidų manyti, kad problema išsprends savaime ir nepadarys neigiamos poveikio šalies ekonomikos raidai ir žmonių galimybėms.

Tai, kad galintys dirbti žmonės nedirba, nors darbo yra, yra žalinga ne tik ekonomikai, bet visų pirma pačiam nedirbančiajam. Taip neišnaudojamas jo potencialas, prarandami profesiniai ir socialiniai įgūdžiai, po ilgesnio laikotarpio grįžti ir integruotis į darbo rinką yra gerokai sunkiau.

Darbo jėgos trūkumas turi didesnę poveikį ekonomikai, negu iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti. Kiekviena laisva ir laiku neužimta darbo vieta reiškia daug didesnius praradimus įmonei ir ekonomikai negu vieno žmogaus nesukurtoji vertė. Darbuotojų trūkumas reiškia nuolatinę riziką, kad kažkokios operacijos ar funkcijos nebus atliekamos arba bus atliekamos ne laiku, nekokybiškai, kad gali sutrikti būtinosios operacijų grandinės ir įmonė turi nuolat balansuoti ties savo įsipareigojimų vykdymu. Nuolat kyla rizika įmonės reputacijai, sutartims, įvairiausios darbinės įtampos. Darbuotojams tenka perimti kitus darbus, kuriems jie gali stokoti kvalifikacijos, ir nuolat susidurti su augančiu darbo krūviu.

Dėl darbuotojų stygiaus blogėja aptarnavimo kokybė ir vartotojams tenka skirti vis daugiau laiko elementarioms paslaugoms gauti. Kai tas pats darbuotojų trūkumas reiškiasi valdžios institucijose, lėtėja gyventojų aptarnavimas, lėtėja ir įvairių leidimų bei priežiūros reikalaujantis ekonominis gyvenimas, nekuriama pridėtinė vertė.

Jeigu nuolat trūksta darbo jėgos paprasčiausioms operacijoms (pavyzdžiui, fasavimui) atlikti, dalis vietinių gyventojų dirba šiuos darbus – nors pagal savo darbo stažą ir kompetenciją jau galėtų kilti karjeros laiptais. Kuo daugiau sąlygų sudaroma užpildyti žemiausios kvalifikacijos darbo vietas legaliais imigrantais, tuo geresnės sąlygos sudaromos nuolatiniam gyventojams pereiti prie aukštesnės pridėtinės vertės darbo ir atlygio. Žemos kvalifikacijos darbo jėgos trūkumą taip pat galima spręsti spartinant darbo vietų robotizaciją (automatizavimą), nes daugelį rutininių darbų (tą patį fasavimą) gali atlikti robotai. Tam reikia palankios investicijų ir mokesčių aplinkos. Taip būtų atlaisvinamas žmonių laikas kitoms, aukštesnės ar robotais nepakeičiamos kvalifikacijos darbams.

Nuolatinis darbo jėgos stygius iškreipia darbdavio ir darbuotojo santykius. Tradicinei darbdavio funkcijai – ugdyti darbuotojus, formuoti darbo kultūrą ir puoselėti darbuotojų atsakomybę – sudaromos vis blogėjančios sąlygos. Kuo labiau trūksta darbo jėgos, tuo sunkiau yra reikšti teisėtus lūkesčius, reikalauti darbuotojų atsakomybės bei ugdyti komandos dvasią. Darbuotojams sudaroma dirva lengvai migruoti tarp įmonių, neprisiimant realios atsakomybės, griauinant prisiimtus įmonės įsipareigojimus ir tuo pačiu išlikti tame pačiame arba net augančiame atlyginimų slenkstyje. Darbuotojas gali piktnaudžiauti jam suteiktu pasitikėjimu, nesilaikyti reikalavimų, pavyzdžiui, daryti pravaikštas, dirbti neblaiviam ir daryti kitus nusižengimus. Darbdavys dėl darbo jėgos trūkumo priverstas tai toleruoti, ir tai tampa rimta ekonomine problema. Sveikas balansas tarp darbo jėgos pasiūlos ir paklausos yra būtinas tam, kad būtų palaikomi sveiki darbdavio ir darbuotojo santykiai, darbo kultūra ir visi rūpintūsi savo atsakomybėmis.

Kadangi visame išsivysčiusiame pasaulyje jaučiasi darbo jėgos trūkumas, konkurencija dėl pakeičiančiosios imigracijos (darbo rinką papildančių imigrantų) ateityje tik aštrės. Todėl svarbu įsijungti į šią konkurenciją laiku ir pasiūlyti palankias sąlygas – ypač tiems žmonėms, kurie atitiktų mūsų šalies interesus ir poreikius, ir turėtų geriausias galimybes įsilieti į darbo rinką, į bendruomenių gyvenimą, ketintų įsikurti drauge su šeimomis ir išreikštų norą ir gebėjimą integruotis.

Svarbu laiku sudaryti sąlygas veikti įvairioms kalbos mokymo, kvalifikacijos kėlimo ir integracijos programoms, kurias tikslinga organizuoti privačios ir bendruomeninės atsakomybės pagrindu, valstybei prisidedant lėšomis, diplomatijos ir kitomis jai deramomis pastangomis.

III. Išvados ir rekomendacijos

Eurostatas prognozuoja, kad 2030 m. Lietuvoje gyvens jau tik 2,4 mln. gyventojų, o 2045 m. – 2 mln. Toliau stebėsime neigiamą populiacijos prieaugį, sparčiai senstančios visuomenės procesus, todėl labai svarbu imtis priemonių, siekiant stabdyti depopuliaciją, valdyti jos pasekmes.

Šiuo metu Lietuvoje galiojanti imigracijos politika yra sudėtinga ir neatliepanti poreikių – ūkio subjektai negali lengvai įdarbinti jiems trūkstamos darbo jėgos, o norintys į Lietuvą atvykti gyventi, dirbti ir kurti šeimas negali lengvai to padaryti. Darbo rinkos tendencijos rodo, kad egzistuoja didelis darbuotojų poreikis, o vietiniai bedarbiai nėra linkę tų laisvų darbo vietų užpildyti. Sudėtingi darbo migracijos procesai skatina imtis šešėlio ir bandyti tuos procesus apeiti. Nuo tokių nelegalių praktikų nukenčia tiek patys ūkio subjektai, tiek užsieniečiai, kuriems neužtikrinamos socialinės garantijos, sąžiningi atlyginimai ar tinkamos darbo sąlygos. Dabartinė imigracijos politika neatliepia ir socialinių tikslų, nes darbo užmokestis šalyje kyla dėl globalios konkurencijos, tačiau visuomenei senėjant ir mažėjant darbingo amžiaus žmonių, ateityje bus vis sunkiau užtikrinti socialines garantijas negalintiems dirbti.

Nuosekli, aiški ir į ilgalaikius šalies gyvenimo poreikius įsiklausanti socioekonominė politika teigiamai veiktų visą Lietuvos gyvenimą tiek demografinėje, tiek socialinėje srityje. Lietuvos progresas turėtų būti nukreiptas į klestinčios valstybės, kurios pagrindas yra stipri piliečių tapatybė ir aukšta savivertė, kūrimą. Valstybės, iš kurios nesinori išvykti ir į kurią malonu sugrįžti, kuri yra patraukli norintiems čia gyventi ir dirbti.

Migracijos politikos posūkis į didesnę atvirumą ir lankstumą, galėtų greitai išspręsti dalį darbo rinkos problemų. Šiuo metu emigracijos mastai mažėja, o imigracijos – auga, tačiau dar nepakankamai. Legalios imigracijos didinimo kelias yra realistiškas ir efektyvus, jis padėtų sulėtinti neigiamą populiacijos prieaugį ir kompensuotų praeityje patirtus praradimus. Legali imigracija papildo vietinę šalies darbo rinką, daugeliui ekonomikos sektorių leidžia išlikti konkurencingiems. Imigracijos reiškinį galima vertinti teigiamai, jei į šalį atvyksta kvalifikuoti specialistai, kurių Lietuvai trūksta ir kurie sutinka šalyje legaliai dirbti ir mokėti visus mokesčius. Imigrantai gali užpildyti tiek aukštos, tiek vidutinės kvalifikacijos darbo vietas, įskaitant tas, kurių vietiniai gyventojai nebenori dirbti, ir taip spręsti darbuotojų trūkumo problemas, prisidėti mokant mokesčius bei, galiausiai, didinti ekonomikos augimą ir pajėgumus.

Laisvas darbuotojų judėjimas yra viena fundamentalių ES teisių. Tačiau trečiųjų šalių piliečiai ES šalyse narėse gali dirbti tik tuomet, jei atitinka teisės aktais įtvirtintus reikalavimus. Vieni iš šių reikalavimų yra perkelti iš ES direktyvų, kiti – suformuoti nacionalinės migracijos politikos sprendimu.

Į Lietuvą lengviausia imigruoti kitų ES šalių piliečiams: norint Lietuvoje gyventi ilgiau nei 3 mėnesius, jiems reikalingas leidimas laikinai gyventi, tačiau nereikalingas leidimas dirbti, priešingai nei užsieniečiams iš trečiųjų šalių. Tokie asmenys gali įsilieti į darbo rinką, tačiau, kaip rodo statistika, jų yra nedaug – vos 2,5 proc. nuo visų imigrantų per 2020 m.

Daug daugiau reikalavimų yra trečiųjų šalių piliečiams, kuriems tenka įveikti ne tik ilgas administracines procedūras, bet ir painius reikalavimus bei taisykles. Itin sudėtingas, nelankstus ir ekonomiškai nekonkurencingas šio proceso reguliavimas Lietuvoje sudaro kliūtis ekonomiškai reikalingam trečiųjų šalių piliečių įdarbinimui.

Ekspertai diskutuoja, ar įmanoma esmingai padidinti Lietuvos gyventojų skaičių, pavyzdžiui, iki 2050 metų šalyje atkurti buvusią 3,7 mln. gyventojų populiaciją. Darbo grupės nuomone, tai yra įmanoma, jei nedelsiant demografinė problema bus pripažinta strategine, ilgalaikė, viena svarbiausių šalies problemų, ir jai spręsti bus skirtas atitinkamas dėmesys.

Rekomenduojamos demografinės situacijos stabilizavimo priemonės:

1. Emigravusių Lietuvos gyventojų reemigracija (tautiečių grįžimas į Lietuvą) – konkrečių priemonių plano sukūrimas ir sąlygų sudarymas reintegracijai, įskaitant nuoseklią komunikacijos kampaniją emigravusiems Lietuvos gyventojams su žinute „Mes jūsų laukiame sugrįžtant“ bei priemonės siekiant išlaikyti emigravusių iš Lietuvos emocines, ūkines bei politines sąsajas su Lietuva (įskaitant dvigubos pilietybės, saugaus elektroninio balsavimo klausimus).
2. Progresyvi šeimos politika, kuria siekiama stabilizuoti ir padidinti gimstamumo lygį.
3. Dėmesys asmens sveikatos priežiūros kokybės gerinimui, ypač koncentruojantis į sveiko vyrų ir moterų gyvenimo trukmės ilginimą.
4. Ilgalaiškės imigracijos politikos suformavimas ir jos nuoseklus įgyvendinimas, siekiant pritraukti atvykti daugiau žmonių iš ES ir trečiųjų šalių, fokusuojantis į talentų (jaunų, gabių, gero išsilavinimo, turinčių paklausias profesijas) asmenų pritraukimą.
5. Užsieniečių laikino darbo ir rezidavimo Lietuvoje sąlygų gerinimas.

Rekomenduojamos darbo rinkos stabilizavimo priemonės:

1. Mobilizuoti darbo rinkos vidinius resursus:
 - vyresnio amžiaus žmonių ir žmonių su negalia integravimas į darbo rinką;
 - ilgalaikio nedarbo mažinimas;
 - prielaidų šešėlinei ekonomikai (nelegaliam darbui) mažinimas;
 - socialinių išmokų (nedarbo) sistemos peržiūrėjimas.
2. Panaikinti kvotas reikalingų profesijų darbuotojams ir *Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą*. Kvotos yra numatytos būtent į sąrašą įtrauktoms profesijoms. Nelogiška taikyti papildomus apribojimus sąrašuose nesančioms profesijoms, jei darbuotojų trūksta apskritai. Tikslinga sudaryti kuo

mažiau brangiai kainuojančių, ekonomikai žalingų biurokratinių kliūčių tarp potencialaus gyventojų-darbuotojų bei darbdavio. Kol lieka galioti *Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašas*, taikyti lengvesnes migracijos taisykles ir žemos bei vidutinės kvalifikacijos darbo jėgai (nereikalauti informacijos apie kvalifikaciją ar patirtį paliekant sprendimą apie atitikimą darbo vietos poreikiams darbdaviui).

3. Trumpinti visus migracijos procesus, nacionalinės vizos išdavimo ir laikino leidimo gyventi išdavimo terminus, atsižvelgiant į kaimyninių šalių praktiką. Nustatyti griežtą atsakomybę už terminų nesilaikymą, biurokratinį vilkinimą bei nekokybišką klientų aptarnavimą.
4. Naikinti penkių darbo dienų laikotarpį, kurį reikia išlaukti po darbo vietos skelbimo įregistravimo dienos, norint įdarbinti užsieniečių iš trečiosios šalies, jei ta profesija nepriklauso *Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašui*.
5. Sekti Lenkijos pavyzdžiu ir sudaryti šalių, kurių piliečiams taikomos lengvesnės migracijos taisyklės, sąrašą. Tokios valstybės, visų pirma, galėtų būti rytinės ir pietinės Lietuvos kaimynės, kurių piliečiai yra kultūriškai artimesni, motyvuoti dirbti ir jų atvykimo mastai į Lietuvą jau dabar yra didesni.
6. Netaikyti reikalavimo registruoti gyvenamąją vietą sezoniniams darbuotojams.
7. Optimizuoti ir padaryti į tikslą orientuotą už migraciją atsakingų institucijų darbą, kokybiškai konsultuoti ir pateikti informaciją anglų, ukrainiečių, baltarusių bei rusų kalbomis. Ekonomikos gaivinimo plano lėšas investuoti į skaitmenizavimą ir sistemų efektyvumą.
8. Įteisinti užsieniečių iš trečiųjų šalių, dirbančių kitose Europos Sąjungos valstybėse, laikiną įdarbinimą „nuomos“ pagrindu, nereikalaujant leidimo dirbti.
9. Panaikinti Užsieniečių teisinės padėties įstatyme esančias diskriminacines nuostatas, kurios gerokai apsunkina ar daro neįmanoma Lietuvos laikinojo įdarbinimo įmonėms pateikti darbo rinkai trūkstamų darbuotojų iš ne ES šalių.

Šių rekomendacijų įgyvendinimas detalizuotas dokumento prieduose.

Kas toliau:

1. Siūlome Darbo grupės parengtas rekomendacijas perduoti Vyriausybės strateginės analizės centrui ir pavesti parengti Demografinės problemos (depopuliacijos) sprendimo strategiją ir konkretų jos įgyvendinimo priemonių planą (iki 2023 m. rugsėjo mėnesio).
2. Siūlome šių rekomendacijų ir būsimos strategijos pagrindu įvertinti Nacionalinio susitarimo dėl Demografinės problemos pripažinimo esmine grėsme valstybei ir atitinkamo prioriteto bei resursų ją sprendžiant poreikį.
3. Siūlome įgalinti vieną instituciją įgyvendinti bei koordinuoti visą Demografijos problemos sprendimo priemonių plano įgyvendinimą.

4. Siūlome Vyriausybei ir Seimo nariams imtis įgyvendinti atskiras ir kompleksines šiame dokumente siūlomas priemones.
5. Siūlome Seimo komitetuose (Ekonomikos komitete, Socialinių reikalų ir darbo komitete, kt.) vykdyti periodinę parlamentinę kontrolę kaip valstybės institucijos sprendžia demografinę ir darbo rinkos problemas.

Priedas Nr. 1: Kelių Europos Sąjungoje šalių patirtis dėl imigrantų iš trečiųjų šalių atvykimo

Vokietija taiko paprastesnes nei Lietuvos imigrantų iš trečiųjų šalių atvykimo taisykles. Kaip nurodo Vokietijos užsienio reikalų ministerija, supaprastinta tvarka atvykti gali imigrantai su aukštuoju išsilavinimu (pripažįstamu Vokietijos institucijų) arba kvalifikuoti darbuotojai. Kvalifikuotų darbuotojų atvykimo taisyklės paprastesnės – nėra kvotų, atvykti gali visi, kurie randa darbą. Imigrantams su aukštuoju išsilavinimu užtenka susirasti poziciją, atitinkančią specialybę, ir metinės pajamos turi siekti 56 800 eurų arba 44 304 eurus, jei asmuo dirba tokiose srityse, kaip medicina, matematika, informacinės technologijos, inžinerija ar gamtos mokslai. Taip pat tokiuose sektoriuose, kaip informacinės technologijos, kur ypač trūksta darbuotojų, nereikia kvalifikacijos patvirtinimo, užtenka trejų metų darbo patirties. Jei darbdavio nepavyksta susirasti prieš atvykstant į Vokietiją, galima kreiptis dėl laikinos 6 mėn. galiojančios vizos ir jau esant Vokietijoje ieškoti darbo.

Tai yra gana didelis skirtumas nuo Lietuvoje galiojančios sistemos: imigrantas Lietuvoje priklauso nuo darbdavio, o Vokietijoje turi daugiau laisvės judėti darbo rinkoje. Vis dėlto, beveik visiems kandidatams reikia įrodyti vokiečių kalbos mokėjimo lygį (dažniausiai B1 lygiu, kartais užtenka ir žemiausio A1), tai tampa papildomu barjeru norintiems dirbti Vokietijoje, nes mokytis naują kalbą yra didelė investicija, ypač jeigu dar nežinoma, ar darbą pavyks gauti. Svarbu paminėti, kad šiuo metu Vokietija leidžia asmenims iš tam tikrų Balkanų šalių (Albanijos, Serbijos, Juodkalnijos ir kt.) aplikuoti į visus darbus ir neturint reikiamos kvalifikacijos. Toks supaprastinimas galioja nuo 2015 metų ir buvo pratęstas iki 2023 metų.

Lenkijoje imigrantų įdarbinimo taisyklės nuo galiojančių Lietuvoje taip pat skiriasi. Suprantant papildomas darbo jėgos iš užsienio poreikį, Lenkijos darbdaviams taikomi palengvinimai: buvo galima pildyti specialias deklaracijas dėl darbo patikėjimo užsieniečiui, kuriomis jie išreiškia poreikį darbo jėgai iš Armėnijos, Sakartvelo, Moldovos, Ukrainos, Baltarusijos ir Rusijos (buvo taikoma tik šioms šešioms šalims). Pastaraisiais metais šalių, iš kurių laukiami atvykstantieji, skaičius sumažėjo. Rusijai pradėjus karą Ukrainoje, imigrantai iš Rusijos ir Baltarusijos Lenkijoje tapo nepageidaujami, o atvykstantiems iš Ukrainos dar labiau supaprastintos sąlygos. Atvykęs užsienietis pagal šią deklaraciją dirbti gali 6 mėn. per 12 mėn. laikotarpį. Darbuotojui nėra taikomi patirties ar išsilavinimo kriterijai, darbdavys negali mokėti mažesnio nei minimalų atlyginimą. Tas pats darbuotojas, naudodamasis tokia deklaracija, į Lenkiją gali atvykti neribotą skaičių kartų per metus, pavyzdžiui, keisdamas darbo vietą ar poziciją įmonėje, svarbu, kad laikotarpis neviršytų 6 mėn., todėl ši priemonė yra itin populiari ir plačiai naudojama. Taip pat norint tęsti darbą pas tą patį darbdavį galima supaprastintomis sąlygomis kreiptis dėl leidimo dirbti išdavimo. Lietuvoje dažnai teigiama, kad imigracijos dirbti į Lenkiją procedūros yra lengvesnės, ši darbdavių deklaracijų priemonė tikrai palengvina užsieniečių iš trečiųjų šalių atvykimą, vis dėlto neskaitina investuoti į darbuotoją ir siekti didinti jo efektyvumą (pavyzdžiui, kad būtų mokomasi kalbos ar keliama kvalifikacija), nes deklaracija galioja tik 6 mėnesius.

Estijoje imigracijos taisyklės yra šiek tiek paprastesnės nei Lietuvoje. Remiantis Estijos vidaus reikalų ministerijos pateikiama informacija, trumpojo laikotarpio įdarbinimui (270 dienų per metus) nereikalingas leidimas gyventi. Tokio tipo darbui negalioja imigracijos kvotos. Darbuotojui nėra taikomi patirties ar išsilavinimo kriterijai, taip pat darbdavys negali mokėti mažiau nei vidutinį atlyginimą (tačiau kai kurie darbai, pavyzdžiui, sezoninis darbas arba mokytojo darbas atlyginimo apribojimo neturi). Įsidarbinimui ilgesniam laikotarpiui reikalingas leidimas gyventi, taip pat taikomi atvykstančiųjų ribojimai: per metus tokių leidimų skaičius negali viršyti 0,1 proc. Estijos nuolatinės populiacijos. Tačiau tokių specialybių, kaip informacinių ir komunikacinių technologijų, darbuotojams šie ribojimai negalioja.

Dalis reguliavimų ES šalyse narėse skiriasi ir nėra reguliuojami bendrai, tačiau šiuo metu Lietuvoje taikomi reguliavimai, palyginus su kitomis kaimyninėmis šalimis, toli gražu nėra paprasti ir darbdaviams trūkstant darbuotojų, norint įdarbinti asmenį iš trečiosios šalies, egzistuoja daug barjerų.

Priedas Nr. 2: Rekomendacijos dėl darbo jėgos imigracijos organizavimo

A) Komunikacija su atvykstančiais

Lietuva patraukliausia imigrantams iš kaimyninių Rytų valstybių, tačiau galimybių jiems sudaroma nepakankamai. Migracijos departamentas, kuris yra pagrindinė įstaiga, kuruojanti migracijos procesus, neturi savo internetinės svetainės baltarusių ar rusų kalba. Taip yra ne tik sukuriama kalbos barjeras norintiems atvykti į Lietuvą, bet ir mažinamas pačių imigrantų informuotumas, taigi, ir jų gebėjimas įvykdyti reikalavimus bei apribojama jų apsauga. Anglų kalba dažniau suprantama Vakarų europiečiams, tačiau ES piliečiai tarp visų imigrantų 2020 m. sudarė vos 2,5 proc. Tačiau net ir su oficialiai naudojama anglų kalba yra rimtų problemų. Kaip rodo „Kurk Lietuvai“ vykdyta apklausa apie pasitenkinimą Migracijos departamento darbu, ypatingai blogai vertinamos konsultacijos anglų kalba, personalui trūksta gebėjimų laisvai kalbėti ir bendrauti angliškai.

Darytina išvada, kad Migracijos departamentas naudoja komunikacijos priemones (kalbą), kurios nėra aktualios vartotojams ir sunkiai įveikiamos patiems departamento darbuotojams, tačiau apriboja tų priemonių, kurios būtų suprantamos potencialiems vartotojams ir kuriomis pats Migracijos departamentas gebėtų suteikti kokybišką paslaugą, vartojimą. Ukrainiečių, baltarusių bei rusų kalbos naudojimas užtikrintų abipusiai priimtina paslaugą, potencialių imigrantų teisių laikymąsi ir deramą apsaugą – daug mažesniais kaštais ir gerokai efektyviau – o tai tiesiogiai atitiktų valstybės interesus.

Dabartinis komunikacijos standartas gali skatinti piktnaudžiavimus ir sudaryti palankią dirvą nusikaltimams migracijos ir imigrantų įdarbinimo srityse. Atsižvelgiant į tai, tikslinga suteikti paslaugas tokiomis priemonėmis ir tokia kalba, kurios užtikrintų didžiausią savitarpio supratimą ir leistų kuo aiškiau komunikuoti sąlygas bei reikalavimus norintiems atvykti į Lietuvą, apsaugotų juos nuo galimų tarpininkų piktnaudžiavimų, nuo savo teisių bei pareigų nežinojimo.

B) Reguliaciniai įrankiai darbuotojams iš trečiųjų šalių:

- a) Aukštos profesinės kvalifikacijos darbuotojams – taikomi lengvesni reikalavimai atvykstant;

- b) Kvotos ir *Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašas* – taikoma tiems, kurių kvalifikacija nėra aukšta, bet tos profesijos darbuotojų Lietuvoje trūksta. Tai reguliacinis įrankis, kartą metuose tvirtinamas Užimtumo tarnybos direktoriaus, atsižvelgiant į Užimtumo tarnybos vertinimą apie darbo rinkos poreikius, apie tai, kokių profesijų darbuotojų trūksta labiausiai. Tokio įrankio naudojimas neleidžia pasiekti Migracijos departamentui keliamo tikslo – atsiranda laiko bei informacijos perdavimo, apdorojimo ir interpretavimo spragų, dėl kurių sąrašas neatitinka ir negali atitikti realių poreikių. Taip sukuriama biurokratinis mechanizmas, kuris brangiai kainuoja valstybei – pirma, dėl atliekamų tyrimų, apklausų ir jų apdorojimo kaštų, antra, dėl užprogramuojamo nuolatinio vėlavimo ir sisteminio negebėjimo atsilipti į realius rinkos poreikius.
- c) Darbo rinkos testas – taikomas tiems imigrantams, kurių kvalifikacija nėra aukšta bei kurių profesija nėra įtraukta į trūkstamų sąrašą. Imigrantui leidžiama įsidarbinti, jei į tą darbo vietą nepretenduoja Lietuvos piliečiai. Šio įrankio naudojimas, visų pirma, sukuria laiko barjerą, kadangi reikia gauti Užimtumo tarnybos leidimą dirbti. Atsižvelgiant į tai, kad trūksta įvairios kvalifikacijos darbuotojų įvairiuose sektoriuose, leisti įsidarbinti tik tose pozicijose, į kurias daugiau nei savaitę nerandama tinkamo darbuotojo kainuoja tiek ūkio subjektams, tiek valstybei, nes nesukuriamas vertė, nemokami mokesčiai.
- d) ES mėlynoji kortelė (JAV žaliosios kortos atitikmuo ES) – ja pasinaudojant skubos tvarka leisti gyventi ir dirbti Lietuvoje talentams iš trečiųjų šalių. Mėlynoji kortelė taikoma visoje ES, bet kol kas jos privalumai dar nėra pakankamai išnaudojami, trūksta viešinimo.

1 lentelė (žr. žemiau) vaizduoja reguliacinių įrankių aktualumą ir prieinamumą. Vis dėlto, tai neatspindi pilnos situacijos ir neparodo tikrojo prieinamumo, nes dalis ūkio subjektų apskritai galėjo nesugebėti kreiptis į Migracijos departamentą, pateikti pirminių dokumentų, kad pakliūtų į oficialiai pateikiamą statistiką.

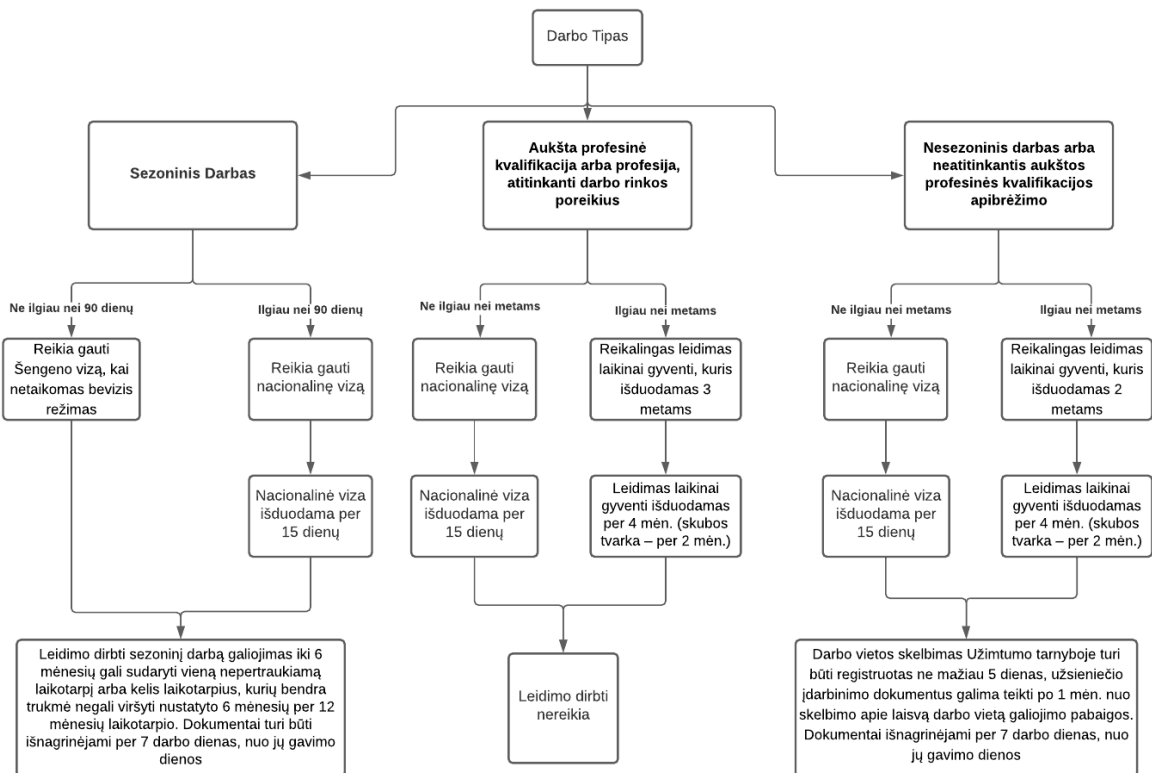
Kriterijus, pagal kurį atvykstama	LR trūkstamų profesijų darbuotojų sąrašas	Darbo rinkos testas	Aukštos profesinės kvalifikacijos darbuotojai	Patvirtintas įmonių sąrašas (iš įmonės pusės)
Aktualumas (kiek naudojasi)	20 278	2 496	254	333
Prieinamumas (kiek atsisakyta išduoti arba pakeisti LLG*)	299	29	2	-
Terminai Užimtumo tarnyboje	-	7 d.d.	-	-
Terminai Migracijos departamente	Nacionalinei vizai 15-45 kalendorinės dienos. LLG - 4 mėn. (skubos tvarka - per 2 mėn.)			1 mėn.
Reikalavimų kiekis	7 nacionalinei vizai gauti			16

*LLG - laikinas leidimas gyventi

1 lentelė. Reguliacinių įrankių palyginimas. Šaltinis: Migracijos metraštis 2020.

Baltarusijos piliečiams dėl šiuo metu ten susiklosčiusios politinės situacijos taikoma supaprastinta schema, atvykstant ilgalaikiam buvimui. Baltarusijos piliečiai ir jų šeimos nariai turi galimybę supaprastinta tvarka gauti 6 mėn. galiojančią daugkartinę nacionalinę vizą. Ši visa užsieniečiui leidžia atvykti ir būti Lietuvoje iki 6 mėn. Ją turėdamas Baltarusijos pilietis gali kreiptis dėl leidimo laikinai gyventi arba dirbti. Su nacionaline visa leidimas dirbti Baltarusijos piliečiams yra išduodamas supaprastinta tvarka per trumpesnę laiką. Norint įdarbinti baltarusius, turinčius lengvatine tvarka išduotas mūsų šalies daugkartinės nacionalines vizas, reikia, kad laisva darbo vieta būtų užregistruota Užimtumo tarnyboje. Darbdaviai gali įdarbinti ir kvalifikacijos bei darbo patirties neturinčius Baltarusijos piliečius, kitiems trečiųjų šalių piliečiams yra taikomi profesijos ir patirties reikalavimai. Vis dėlto, tokios supaprastintos sąlygos didelei daliai norinčiųjų yra neprieinamos: Baltarusijos Vyriausybės reikalavimu sumažinus Lietuvos diplomatinį atstovavimą Baltarusijoje, vizos Baltarusijoje yra išduodamos tik išimtiniais atvejais, todėl toks reikalavimų supaprastinimas neišsprendė problemos ir nėra reikšmingas ekonomine prasme.

C) Skirtingų darbuotojų tipų atvykimo dirbti į Lietuvą reguliavimas:



6 pav. Skirtingų darbuotojų tipų atvykimo dirbti į Lietuvą reguliavimas. Šaltinis: Migracijos metraštis 2020.

*Terminai 6 pav. nurodomi tokie, kokie pateikiami Migracijos departamento ir Užimtumo tarnybos svetainėse, realybėje situacija yra kitokia, laukimas užtrunka 2–3 kartus ilgiau.

Trečiųjų šalių dirbti atvykstančius asmenis (ne Baltarusijos piliečius) galima suskirstyti į keturias grupes:

- a) Atvykstantieji dirbti sezoninio darbo;
- b) Aukštos profesinės kvalifikacijos atvykstantieji arba tokios *profesijos, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje*, kuriems taikomos Užimtumo tarnybos nustatytos kvotos;
- c) Atvykstantieji dirbti, tačiau neturintys aukštos profesinės arba atitinkančios darbo rinkos poreikius kvalifikacijos – šiai grupei yra sudaryta daugiausia kliūčių.

Pavyzdys. Kazachstano pilietis nori įsidarbinti paslaugų sektoriuje. Į *Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvoje, sąrašą* paslaugų sektoriuje 2021 įtraukta tik Tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojo profesija, kuriai 2021 m. kvota jau buvo išnaudota gegužės mėnesį, todėl bet kokios profesijos atstovui paslaugų sektoriuje galioja bendra, nesupaprastinta tvarka. Jei Kazachstano pilietis nori atvykti laikotarpiui iki metų:

- Užsienietis turi gauti nacionalinę vizą. Nacionalinė viza turi būti išduodama per 15–45 dienų laikotarpį*;
- Užsieniečiui turi gauti leidimą dirbti. Kad užsienietis jį gautų, darbdavys turi kreiptis į Užimtumo tarnybą;
- Darbo vieta Užimtumo tarnyboje turi būti registruota ne mažiau kaip 5 dienas;
- Dokumentai turi būti išnagrinėjami per 7 darbo dienas nuo jų gavimo dienos.

*Čia ir kitur terminai nurodomi pagal teisės aktus, ne faktą, kaip vyksta realiai.

Pavyzdys. Kazachstano pilietis nori įsidarbinti pramonės srityje. Į *Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvoje, sąrašą* yra įtraukta nemažai profesijų pramonėje, kvotos atitinkamoms profesijoms neišnaudotos, todėl sąlygos užsieniečiui įsidarbinti būtų lengvesnės nei paslaugų sektoriaus atveju:

- Jei atvykstama ne ilgiau negu metams, reikalinga nacionalinė viza (išduodama per 15–45 dienas);
- Jei atvykstama ilgiau nei metams, reikalingas ir leidimas laikinai gyventi, kuris išduodamas dvejiems metams.
- Užsieniečio įdarbinimo dokumentus galima teikti po 1 sav. nuo paskelbimo apie laisvą darbo vietą. Dokumentai išnagrinėjami per 7 d. d. nuo jų gavimo dienos.

Jei Kazachstano pilietis norėtų keisti darbdavį ir įsidarbinti pramonės srityje ne pagal *Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą*, jam vėl reikėtų naujo leidimo dirbti, kuris galėtų būti išduotas, tik jei į tą darbo vietą nėra norinčio įsidarbinti Lietuvos piliečio.

Toliau aptariami skirtingi reguliaciniai įrankiai pagal anksčiau išskirtas darbuotojų, atvykstančių į Lietuvą, grupes:

a) Atvykstantieji dirbti sezoninio darbo

Norint Lietuvoje įdarbinti užsienietį sezoniniam darbui, nereikalaujama, kad jis turėtų kvalifikaciją ar darbo patirties, tačiau šis darbas turi būti įtrauktas į oficialiai patvirtintą *Sezoninių darbų sąrašą*. Užsieniečiui, kuris ketina dirbti pagal sutartį su darbdaviu, leidimas išduodamas, jeigu Lietuvoje nėra tinkamo darbuotojo dirbti šį sezoninį darbą. Prašymai dėl leidimo dirbti sezoninį darbą Užimtumo tarnybai gali būti pateikti tą pačią darbo dieną, kai užregistruojama laisva darbo vieta (laisvos darbo vietos skelbimui nėra taikomas 5 d. d. registracijos terminas), tačiau dokumentus darbdavys pagal tą patį laisvos darbo vietos skelbimą gali teikti Užimtumo tarnybai dar 1 mėn. po to, kai baigia galioti užregistruotos

laisvos darbo vietos skelbimas. Darbdaviui prašyme reikia nurodyti užsieniečio duomenis ir kur jis gyvens (gyvenamasis plotas, tenkantis kiekvienam pilnamečiam asmeniui, deklaruojamam joje gyvenamąją vietą, turi būti ne mažesnis kaip 7 kv. metrai).

Leidimas dirbti sezoninį darbą išduodamas iki 6 mėn. per 12 mėn. laikotarpį. Leidimas galioja vienam nepertraukiamam arba keliems trumpesniems laikotarpiams, tačiau jų bendra trukmė negali viršyti nustatyto 6 mėn. laikotarpio.

Sezoninio darbuotojo įdarbinimo eiga:

- Paskelbiama apie laisvą darbo vietą;
- Laukiama 5 d. d.;
- Užpildomas prašymas dėl leidimo dirbti;
- Prašymas nagrinėjamas 7 d. d.;
- Užpildomas prašymas dėl nacionalinės vizos;
- Prašymas nagrinėjamas 15–45 dienas.

Įdarbinant sezoninius darbuotojus didžiausia problema yra terminai, kadangi sezoninių darbuotojų reikia greitai, tik atėjus sezonui, kuris nebūtinai kiekvienais metais sutampa. Papildoma našta kyla dėl gyvenamosios vietos darbuotojui suradimo ir įregistavimo.

b) Aukštos profesinės kvalifikacijos atvykstantieji arba tokios profesijos, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje

Užsienietis atleidžiamas nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti, jeigu:

– jis ketina dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantį darbą

arba

– užsieniečio profesija patenka į Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje sąrašą pagal ekonominės veiklos rūšis. Atvykstant pagal *Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą*, reikia pateikti dokumentą apie pakankamą pragyvenimo lėšų šaltinį (viena minimali alga mėnesiui, pagrindžiant banko sąskaitos išrašu ar darbo sutartimi), dokumentą, patvirtinantį užsieniečio turimą kvalifikaciją (kvalifikacija turi tiksliai atitikti profesijos pavadinimą, įtrauktą į sąrašą), arba sukauptą darbo patirtį bei sveikatos draudimą patvirtinantį dokumentą. Tokie reikalavimai atrodo pertekliniai, turint omenyje, kad atvykstama pagal trūkstamų profesijų darbuotojų sąrašą ir užsienietis darbą tikrai gaus, dažnu atveju apmokamą daugiau nei minimalus mėnesinis atlyginimas. Trūkstant tos profesijos darbuotojų yra svarbu darbuotojo kvalifikacija, nepilnai atitinkantis pavadinimas profesijos pavadinime ir trūkstamų profesijų darbuotojų sąraše neturėtų būti kliūtis įdarbinti reikiamas kompetencijas turintį užsienietį.

Siekiant reguliuoti reikalingų profesijų darbuotojų atvykimą į Lietuvą socialinės apsaugos ir darbo ministras tvirtina kvotas, tačiau jos neatspindi ir negali atspindėti tikslų ir realių darbo rinkos poreikių. Štai, pavyzdžiui, net neįpusėjęs metams, 2021 m. gegužės 20 d., jau buvo išnaudota visų metų kvota tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojams. Kvotas galima peržiūrėti kartą į metus, tačiau taip kuriama papildoma biurokratija ir nėra garantijos, kad kvota bus tikrai padidinta ją išnaudojus, kaip, pavyzdžiui, yra šiuo metu su krovinių vežimo transporto priemonių vairuotojais. Jiems

papildoma kvota suteikta nebuvo, o tokio sprendimo argumentai nebuvo paviešinti, atsakomybės dėl padarinių ekonomikai niekas neprisiėmė.

Jeigu šio įrankio tikslas yra kuo greičiau, kuo sklandžiau ir kuo mažesnėmis sąnaudomis atsiliepti į rinkos poreikius, tai, matyt, nėra geresnio būdo kaip nustatyti tiesioginį kontaktą tarp įmonių, kurios patiria tos darbo jėgos trūkumus, ir išduodamų leidimų. Visa sukurta biurokratija yra betikslė, ji tarnauja kažkokiam kitam, paslėptam, viešai nedeklaruotam tikslui: ne įvežti reikalingus darbuotojus darbo rinkai, bet maksimaliai tam sukliudyti arba maksimaliai sulėtinti visus procesus.

Kvotos Lietuvoje įvestos nuo 2021 m. sausio 1 d., argumentuojant tuo, kad esą nededamos pastangos į tam tikrus sektorius ar pozicijas įdarbinti Lietuvos gyventojų. Tačiau, kaip jau aptarta, dabar netgi labiau nei prieš pandemiją, stebimas darbuotojų trūkumas, ką iliustruoja didelis laisvų darbo vietų skaičius, nors ir nedarbo rodiklis išlieka aukštesnis. Kaip darbuotojui renkantis tinkamą darbą, reikalingas darbo vietų pasirinkimas, taip ir darbdaviui, ieškančiam tinkamo darbuotojo konkrečiai darbo vietai, reikalingas pasirinkimas iš kelių kandidatų.

Kvotos yra taikomos toms profesijoms, kurių darbuotojų labiausiai trūksta, tačiau kartu ir riboja tų darbuotojų atvykimą dirbti Lietuvoje, todėl tai nėra tinkama priemonė tikslui pasiekti. Migracijos departamento direktorės Evelinos Gudzinskaitės teigimu 2021 m. sausio 18 d., „per visus praėjusius metus, atsižvelgiant ir į tai, kad koronaviruso pandemija pristabdė, o vėliau ir sustabdė užsieniečių atvykimą, tai kvotinių vizų ir leidimų gyventi išduota virš 45 tūkst., o kvota šiems metams nustatyta tik 32 tūkst.“. Vadinasi, net keliolika tūkstančių darbuotojų iš trečiųjų šalių, nors realiai galėtų atvykti supaprastintomis sąlygomis, turės atvykti sunkesniu keliu – gauti Užimtumo tarnybos leidimą dirbti ir kt.

Taigi, didžiausią apsunkinimą sukuria pačios reguliavimo priemonės – *Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašas* ir nustatytos kvotos, – nors šių priemonių pradinė funkcija buvo palengvinti tam tikrų darbuotojų atvykimą. Situacija paradoksali: atitinkamos profesijos darbuotojų trūksta, tačiau jiems neleidžiama atvykti dėl nustatytų ribojimų. Tokie ribojimai yra netikslingi ir netgi žalingi, nes kuria papildomą biurokratiją, iškraipo rinką ir sukuria papildomus laiko barjerus laisvoms darbo vietoms užpildyti.

Aukštos profesinės kvalifikacijos prašymo nagrinėjimas trunka iki 2 mėn.

c) Atvykstantieji dirbti, tačiau neturintys aukštos profesinės kvalifikacijos arba darbo rinkos poreikius atitinkančios profesijos.

Jei užsienietis, norintis įsidarbinti Lietuvoje neturi aukštos kvalifikacijos arba jo profesija nėra *Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašė*, jam galioja ilgesnės administracinės procedūros. Darbdavys, norėdamas įdarbinti užsienietį dirbti pagal darbo sutartį, Užimtumo tarnyboje turi registruoti laisvą darbo vietą. Laisvos darbo vietos skelbimo galiojimo trukmė negali būti trumpesnė nei 5 d. d. Užsieniečiui taip pat reikalingas leidimas dirbti, jam išduoti Užimtumo tarnyboje yra atliekamas darbo rinkos testas. Neturinčių aukštos profesinės kvalifikacijos arba darbo rinkos poreikius atitinkančios profesijos prašymų nagrinėjimas trunka iki 3 mėn.

Nors pripažįstama, kad tam tikrų profesijų darbuotojų Lietuvoje trūksta ir Lietuvos piliečius į tas profesijas pritraukti sunku, ūkio subjektams suradus tinkamą darbuotoją iš kitos šalies, jam įdarbinti keliami papildomi reikalavimai, kurie yra formalūs, biurokratiški ir nesprendžiantys jokių socialinių ar saugumo problemų. Taikomi

išsilavinimo bei darbo patirties kriterijai, kai dažnu atveju užsienietis turi arba viena, arba kita. Dažniausiai žmogaus gebėjimai ir motyvacija dirbti yra svarbesni už turimą kvalifikaciją bei darbo patirtį, o šių dalykų formalūs reikalavimai negali įvertinti. Užsieniečiams sunku įrodyti turimą kvalifikaciją, o darbdavys yra atsakingas už įdarbinamų asmenų dokumentų tikrumą, nors tam įgyvendinti neturi tinkamų įrankių.

Lietuvoje ribojamas laikinas užsieniečių iš trečiųjų šalių įdarbinimas. Rasti gerą ir kompetentingą specialistą yra sunkus uždavinys, o ypač pandemijos metu, kai situacija ypač greitai kinta, laikinas darbuotojas, turintis reikiamas kompetencijas konkrečiam darbui atlikti, įmonei gali būti gyvybiškai reikalingas. Laikiniai įdarbinti užsienietis gali garantuoti nenutrūkstamą darbdavio veiklą ir įsipareigojimų vykdymą. Tačiau laikinų, kaip ir ilgalaikių, darbuotojų trūksta.

Šiuo metu LR įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 62 straipsnis leidžia užsieniečių iš trečiųjų šalių laikiną įdarbinimą tik gavus laikiną leidimą dirbti Lietuvoje. Reikalavimas gauti leidimą dirbti reikalauja laiko išteklių, kurie yra neadekvatūs, turint omenyje, kad darbuotojo ūkio subjektui reikia laikinam darbui. Kai įmonės negali paprastai įdarbinti užsieniečių, atsiranda situacijų, kai migrantai iš trečiųjų šalių yra įdarbinami nuomos pagrindu iš kitų šalių, dažniausiai iš Lenkijos (įforminant jų komandiravimą ir taip apeinant ribojimus). Kadangi ES galioja laisvas darbuotojų judėjimas, tokios kliūtys bei nepasitikėjimas mažina pačių užsieniečių apsaugą, kadangi valstybinės institucijos negali nei suskaičiuoti, kiek, apeidinėjant įstatymus ir įforminant kaip komandiruotę, tokių darbuotojų Lietuvoje yra, nei užtikrinti jiems mokamą pakankamą atlygį. Sudaroma palanki dirva galimam darbuotojų išnaudojimui, o Lietuvos biudžetas praranda nuo atlyginimo mokėtinus mokesčius.

Pasak advokatų profesinės bendrijos „iLAW“ vyresniosios teisininkės, advokatės Svetlanos Naumčik, nustatyti, ar darbuotojas yra komandiruotas darbui Lietuvoje, o darbo funkcijas nuolat vykdo kitoje valstybėje galima pagal tris pagrindinius kriterijus: 1) darbas atliekamas Lietuvoje ribotą laikotarpį; 2) komandiruotas darbuotojas, pabaigęs darbus ar suteikęs paslaugas, dėl kurių jis buvo komandiruotas, grįžta nuolatiniam darbui į siunčiančio darbdavio įsisteigimo valstybę; 3) siunčiantis darbdavys kompensuoja kelionės, apgyvendinimo, maitinimo ar kitas su komandiravimu susijusias išlaidas. Neatitinkant šių kriterijų pripažįstama, kad darbuotojo komandiravimas yra fiktyvus.