



LIETUVOS
PROFESINIŲ
SĄJUNGŲ
KONFEDERACIJA

J. Jasinskio 9, LT- 01112, Vilnius
tel. +370 646 67621, el. p. info@lpsk.lt, www.lpsk.lt
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre,
kodas 195752790

Lietuvos Respublikos Prezidentui Gitanui Nausėdai

Ministrui Pirmininkui Mindaugui Sinkevičiui

Vidaus reikalų ministrui Martynui Katėlynui

Socialinės apsaugos ir darbo ministrei Ingai Ruginienei

Lietuvos Respublikos Seimo nariams

2026-10-05 Nr. 91

Lietuvos Respublikos Seimo nariams

DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMO „DĖL UŽSIENIEČIŲ TEISINĖS PADĖTIES“ NR. IX-2206 PAKEITIMO ĮSTATYMO PROJEKTO

Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (LPSK), įvertinusi Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ Nr. IX-2206 pakeitimo įstatymo projektą, **kategoriškai nepritaria siūlymui įteisinti naują terminuoto darbo leidimo institutą ir juo grindžiamą atskirą darbo migracijos modelį.**

LPSK vertinimu, šiuo projektu siūloma ne tik nauja techninė leidimo rūšis. Iš esmės kuriama atskira darbuotojų migrantų kategorija, kurios teisė gyventi ir dirbti Lietuvoje būtų itin glaudžiai susieta su konkrečiu darbdaviu, o darbuotojo galimybės laisvai judėti Lietuvos darbo rinkoje būtų reikšmingai apribotos. LPSK nepritaria pačiai tokio modelio koncepcijai, todėl manome, kad atskirų projekto nuostatų koregavimas neišspręstų esminės jo problemos.

Projektu numatoma, kad terminuoto darbo leidimas suteiktų užsieniečiui teisę atvykti į Lietuvą dirbti iki dvejų metų ir tuo tikslu gyventi Lietuvos Respublikoje. Tačiau kartu nustatoma, kad toks darbuotojas galėtų dirbti tik pas tą darbdavį, kuris įsipareigojo jį įdarbinti, ir atlikti tik tą darbo funkciją, kuriai buvo įdarbintas. Norėdamas pakeisti darbdavį, darbuotojas turėtų gauti Migracijos departamento leidimą, o paprastai prašymą leisti pakeisti darbdavį galėtų pateikti tik praėjus ne mažiau kaip šešioms mėnesiams nuo darbo pas esamą darbdavį pradžios. LPSK vertinimu, toks reguliavimas sukuria neproporcingą darbuotojo priklausomybę nuo konkretaus darbdavio ir silpnina jo padėtį darbo santykiuose. Darbuotojas, kurio galimybė ne tik dirbti, bet ir teisėtai gyventi Lietuvoje priklauso nuo darbo santykių su konkrečiu darbdaviu, objektyviai turi mažesnę derybinę galią reikalauti tinkamo darbo užmokesčio, saugių darbo sąlygų, darbo ir poilsio laiko reikalavimų laikymosi bei kitų jam priklausančių garantijų.

Darbuotojo galimybių nutraukti jo netenkinančius darbo santykius ribojimas negali būti darbo migracijos politikos priemonė. **Lojalumas darbdaviui turi būti kuriamas tinkamu darbo**

užmokesčiu, geromis darbo sąlygomis, pagarba darbuotojui ir socialiniu dialogu, o ne ribojant darbuotojo galimybę pasirinkti kitą darbdavį.

Ypač nepriimtina tai, kad projektu darbo sutarties nutraukimas tiesiogiai siejamas su terminuoto darbo leidimo panaikinimu. Darbuotojas darbą gali prarasti dėl daugelio nuo jo nepriklausančių aplinkybių – darbdavio veiklos nutraukimo, bankroto, darbuotojų skaičiaus mažinimo, licencijos praradimo ar paties darbdavio sprendimo nutraukti darbo santykius. Todėl migracinis darbuotojo statusas neturi tapti papildomu darbdavio galios instrumentu. Sistema, kurioje darbo netekimas kartu kelia tiesioginę grėsmę darbuotojo teisei likti Lietuvoje, gali turėti ir stiprų atgrasomąjį poveikį darbuotojams, susiduriantiems su jų teisių pažeidimais. Darbuotojas gali vengti kreiptis į profesinę sąjungą, Valstybinę darbo inspekciją, Darbo ginčų komisiją ar kitas institucijas, jeigu supranta, kad konfliktas su darbdaviu gali baigtis ne tik darbo, bet ir teisės gyventi Lietuvoje praradimu. LPSK atkreipia dėmesį ir į Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2024/1233 nustatomas garantijas. Direktyvoje numatyta, kad nedarbas savaime negali būti priežastis panaikinti vieną leidimą, jeigu bendras nedarbo laikotarpis neviršija joje nustatytų terminų. Todėl siūlomas darbo sutarties nutraukimo ir terminuoto darbo leidimo panaikinimo susiejimas turi būti vertinamas ir jo atitikties Europos Sąjungos teisei požiūriu.

LPSK nuomone, siūlomas modelis taip pat sudaro prielaidas formuoti **dviejų lygių darbo rinkai** – vieniems darbuotojams suteikiant realią galimybę rinktis darbdavį ir derėtis dėl darbo sąlygų, o kitų darbuotojų mobilumą apribojant dėl jų migracinio statuso. Trečiųjų šalių piliečiai, teisėtai dirbantys Lietuvoje, nėra atskira darbo jėgos kategorija. Jie yra darbuotojai, kuriems turi būti užtikrinamos realios, o ne vien formaliai deklaruojamos darbo teisės. Vienodų Darbo kodekso garantijų nepakanka, jeigu migracijos taisyklėmis darbuotojas pastatomas į tokią padėtį, kurioje jam tampa sunkiau šiomis teisėmis praktiškai pasinaudoti. Toks reguliavimas kelia ne tik migrantų darbuotojų išnaudojimo riziką. Jis gali daryti poveikį visai Lietuvos darbo rinkai, sudarydamas sąlygas konkuruoti ne darbo vietų kokybe, darbo užmokesčiu ir produktyvumu, bet galimybę pasitelkti mažesnę derybinę galią ir ribotesnį mobilumą turinčius darbuotojus.

LPSK supranta Lietuvos ekonomikos ir atskirų jos sektorių darbuotojų poreikį, tačiau darbo jėgos trūkumas savaime negali pateisinti tokio migracijos modelio. Prieš konstatuojant darbuotojų trūkumą konkrečiame sektoriuje turi būti vertinama, kokį darbo užmokestį ir darbo sąlygas siūlo darbdaviai, kokia darbuotojų kaita, kokios galimybės pritraukti Lietuvoje jau esančius darbuotojus, bedarbius ir ekonomiškai neaktyvius asmenis, investuoti į jų kvalifikaciją ir darbo našumo didinimą.

Darbo jėgos trūkumas negali būti tapatinamas su darbuotojų, sutinkančių dirbti darbdavio siūlomomis sąlygomis ir už jo siūlomą darbo užmokestį, trūkumu.

LPSK papildomą susirūpinimą kelia tai, kad projektu ne tik sukuriamas terminuoto darbo leidimo institutas, bet ir iš anksto numatomas reikšmingas jo mastas – siūloma nustatyti, kad terminuoto darbo leidimų dalis negalėtų būti mažesnė kaip 50 procentų bendros metinės kvotos. Tai rodo, kad kalbama ne apie išimtinį ar ribotą instrumentą. Įstatymu iš anksto programuojamas reikšmingas būtent tokio darbo migracijos modelio mastas. LPSK nemato pakankamo pagrindimo, kodėl ne mažiau kaip pusė kvotos turėtų būti rezervuojama darbuotojams, kuriems būtų taikomas labiau jų mobilumą ribojantis statusas.

Projektu taip pat numatoma, kad išnaudojus kvotą abi šakos kolektyvinės sutarties šalys kartu galėtų siūlyti nustatyti papildomą kvotą. LPSK palaiko socialinių partnerių dalyvavimą formuojant Lietuvos darbo migracijos politiką, tačiau kolektyvinės sutartys ir socialinis dialogas savo prigimtimi turi būti instrumentai darbuotojų darbo ir socialinėms garantijoms gerinti, o ne mechanizmas, leidžiantis plėsti darbuotojų, kuriems taikomas labiau ribojantis migracinis statusas, skaičių.

LPSK taip pat mano, kad Lietuvos darbo migracijos politikoje daugiau dėmesio turėtų būti skiriama **darbo jėgos mobilumui bendroje Europos Sąjungos darbo rinkoje skatinti**.

Pastarųjų metų Lietuvos darbo rinkos tendencijos rodo, kad Lietuva tampa patrauklesnė kitų Europos Sąjungos valstybių darbuotojams. Užimtumo tarnybos duomenimis, 2025 m. pagal darbo sutartis Lietuvoje pradėjo dirbti apie 12 tūkst. kitų ES valstybių piliečių – 25,3 procento daugiau nei 2024 metais. Didžiausią jų dalį sudarė Rumunijos, Latvijos ir Lenkijos piliečiai. LPSK vertinimu, šią tendenciją valstybė turėtų palaikyti ir skatinti. Darbuotojų judėjimas bendroje ES darbo rinkoje grindžiamas laisvo darbuotojų judėjimo principu ir nesukuria projektu siūlomam terminuoto darbo leidimui būdingos darbuotojo priklausomybės nuo konkretaus darbdavio. Augantis kitų ES valstybių darbuotojų susidomėjimas Lietuvos darbo rinka kartu yra svarbus signalas ir Lietuvos darbdaviams. Norėdami konkuruoti dėl darbuotojų bendroje Europos darbo rinkoje, turime konkuruoti darbo užmokesčiu, darbo sąlygomis, darbuotojų garantijomis ir darbo vietų kokybe.

Todėl valstybės politika turėtų būti nukreipta į Lietuvos, kaip patrauklios ir kokybiškas darbo vietas siūlančios Europos Sąjungos darbo rinkos, stiprinimą. Darbuotojų iš trečiųjų šalių pritraukimas gali papildyti Lietuvos darbo rinką ten, kur objektyviai trūksta darbuotojų, tačiau neturėtų tapti alternatyva darbo vietų kokybės ir darbo užmokesčio didinimui.

Naujos migrantų kategorijos, kurios mobilumas Lietuvos darbo rinkoje būtų ribojamas ir kurios teisė gyventi Lietuvoje būtų glaudžiai susieta su konkrečiu darbdaviu, sukūrimas formuotų priešingą paskatą – konkuruoti ne darbo vietų kokybe, o galimybe pritraukti labiau nuo darbdavio priklausomą darbo jėgą.

Atsižvelgdama į išdėstytus argumentus, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija **kategoriškai nepitaria terminuoto darbo leidimo instituto įteisinimui ir siūlo atsisakyti Įstatymo projektu siūlomo atskiro terminuoto darbo migracijos modelio.**

LPSK įsitikinimu, Lietuvos darbo migracijos politika turi būti grindžiama darbuotojų teisių apsauga, vienodų konkurencinių sąlygų darbo rinkoje užtikrinimu, socialinio dempingo prevencija, kolektyvinių derybų stiprinimu ir kokybiškų darbo vietų kūrimu. Jeigu Lietuvos ekonomikai reikalingi darbuotojai iš trečiųjų šalių, valstybė turi kurti tokią sistemą, kurioje **žmogus atvyksta dirbti į Lietuvos darbo rinką, o ne tampa konkrečiam darbdaviui priskirta darbo jėga.**

Lietuva turi konkuruoti dėl darbuotojų darbo vietų kokybe, darbo užmokesčiu ir socialinėmis garantijomis, o ne darbuotojo priklausomybe nuo darbdavio.

L. e. p. pirmininkė



Dalia Jakutavičė