

Tarptautinė
migracijos
organizacija

Europos
migracijos
tinklas

Sezoninių darbuotojų iš trečiųjų šalių pritraukimas ir apsauga Lietuvos Respublikoje

2020/2

EMT STUDIJA

Šis tyrimas atliktas pagal Europos migracijos tinklo (EMT) 2019 – 2020 m. metinę programą.

EMT – tai ES valstybių narių, Norvegijos ir Europos Komisijos tinklas, skirtas rinkti, analizuoti ir dalintis naujausia, objektyvia ir palyginama informacija migracijos bei prieglobsčio srityje. Lietuvoje EMT veiklą LR Vyriausybės nutarimu vykdo Tarptautinės migracijos organizacijos (TMO) Vilniaus biuras.

Daugiau informacijos apie EMT: www.emn.lt

Kontaktai:

Europos migracijos tinklas Lietuvoje
A. Jakšto g. 12, 4 aukštas
LT-01105, Vilnius
Tel.: +370 5 2624897
El. paštas: emnlithuania@iom.int

© Tarptautinė migracijos organizacija (TMO), Europos migracijos tinklas (EMT), 2020

Studijoje pateikta informacija nebūtinai atspindi oficialią Lietuvos Respublikos, Europos Komisijos ar TMO ir jos šalių narių poziciją. Visos teisės saugomos. Kopijuoti visą ar dalimis, taip pat naudoti komerciniais tikslais be TMO Vilniaus biuro raštiško leidimo draudžiama.

Sezoninių darbuotojų
iš trečiųjų šalių
pritraukimas ir
apsauga Lietuvos
Respublikoje

2020/2

EMT STUDIJA

Turinys

SANTRAUKA	8
0. COVID-19 ĮTAKA	10
1. SEZONINIŲ DARBUOTOJŲ PROFILIS	12
2. SEZONINIŲ DARBUOTOJŲ PRITRAUKIMAS SIEKiant PATENKINTI DARBO RINKOS POREIKIUS	22
3. SEZONINIŲ DARBUOTOJŲ APSAUGA IR TEISĖS	30
IŠVADOS	38

Santrauka

Situacija ir sezoninių darbuotojų profilis. Sezoninių darbuotojų įdarbinimas yra Lietuvos migracijos politikos dalis, tačiau ši migrantų kategorija nėra minima strateginiuose dokumentuose kaip prioritetinga. 2017 m. kovo 16 d. į Lietuvos nacionalinę teisę perkėlus sezoninių darbuotojų direktyvą (2014/36/ES), ženkliai padidėjo atvykstančiųjų dirbti sezoninius darbus užsieniečių skaičius. 2017 m. atvyko 61, 2018 m. – 282, o 2019 – 723 sezoniniai darbuotojai užsieniečiai. Iki Direktyvos perkėlimo darbdaviai nesinaudojo sezoninių darbuotojų schema, nes atvykimo sąlygos buvotokios pačios kaip ir užsieniečiams, atvykstantiems darbo tikslais. Didžioji dauguma sezoninių darbuotojų atvyksta iš Ukrainos (75-80 proc.). Daugiausia sezoninių darbuotojų įdarbinama apgyvendinimo ir maisto paslaugų bei žemės ūkio sektoriuose. Pastebima, kad kasmet daugėja sezoninių darbuotojų moterų (2018 m. moterys sudarė 27 proc., o 2019 m. – 50 proc. visų sezoninių darbuotojų). 2018 m. vidutinis sezoninių darbuotojų darbo užmokestis siekė 580 eurų per mėnesį. Dėl Covid-19 pandemijos teisinis reguliavimas nesikeitė, tačiau karantino metu Užimtumo tarnyba nepriėmė prašymų dėl leidimų dirbti išdavimo.

Teisinė bazė. Sezoninių darbuotojų įdarbinimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 621 straipsnis bei Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. gegužės 15 d. įsakymas Nr. A1-253 „Dėl leidimų dirbti sezoninį darbą užsieniečiams išdavimo tvarkos aprašo ir sezoninių darbų sąrašo patvirtinimo“. Į sezoninių darbuotojų sąrašą įtraukta 14 ekonominės veiklos rūšių. Į sąrašą įtraukta veikla turi priklausyti nuo sezonų kaitos ir darbo jėgos poreikio (pvz., statybų sektoriui netaikoma, nes nėra sezoniškumo).

Atsakingos institucijos. Užimtumo tarnyba (toliau – UŽT) ir jos teritoriniai padaliniai atsakingi už leidimų sezoniniams darbuotojams išdavimą ir užtikrinimą, kad su užsieniečiu sudaryta darbo sutartis atitiktų visus sezoniniams darbuotojams nustatytus reikalavimus (dėl atlyginimo, atostogų, apgyvendinimo ir kt.). Lietuvos atstovybės užsienyje atsakingos už Šengeno ir nacionalinių vizų išdavimą. Valstybinė darbo inspekcija kontroliuoja, ar darbdaviai laikosi užsieniečių įdarbinimo tvarkos, ar sezoniniam darbuotojui suteikta gyvenamoji patalpa atitinka reikalavimus. Valstybinė darbo inspekcija taip pat vykdo nelegalaus darbo patikras įmonėse. Migracijos departamentas ir Valstybinė sienos apsaugos tarnyba atsakingos už užsieniečių kontrolę šalies teritorijoje.

Atvykimo procedūra. Darbdavys, norintis įdarbinti sezoninį darbuotoją užsienietį, turi UŽT registruoti laisvą darbo vietą (tai galima padaryti el. būdu) ir atvykęs pateikti reikiamus dokumentus. UŽT darbuotojas per 7 darbo dienas patikrina, ar nėra tinkamų kandidatų, norinčių užimti šią laisvą darbo vietą, ar darbdavys atitinka keliamus reikalavimus (nėra baustas už nelegalų užsieniečių įdarbinimą, neturi nepriemokų biudžetui ir kt.) bei ar su užsieniečiu sudaryta darbo sutartis atitinka keliamus reikalavimus (užsieniečio atlyginimas negali būti mažesnis nei Lietuvos gyventojo, dirbančio tokį patį darbą, taip pat užsienietis turi turėti tinkamą gyvenamąją vietą ir kt.). Leidimas dirbti sezoniniam darbuotojui išduodamas iki 6 mėnesių per 12 mėnesių laikotarpį. Šio leidimo galiojimas iki 6 mėnesių gali sudaryti vieną nepertraukiamą laikotarpį arba kelis trumpesnius laikotarpius, kurie negali viršyti nustatyto 6 mėnesių laikotarpio per 12 mėnesių laikotarpį. Gavęs leidimą dirbti sezoninį darbą, užsienietis turi kreiptis dėl Šengeno (jei atvyksta iki 90 dienų), nacionalinės ilgalaikės vizos (jei atvyksta ilgiau nei 90 dienų) arba atvykti pagal bevizį režimą (jei taikoma).

Sezoninių darbuotojų įtaka darbo rinkai. Sezoniniai darbuotojai prisideda prie Lietuvos darbo rinkos poreikio tenkinimo. Pagal šią schemą darbuotojai gali atvykti greitai, atvykimo procedūra yra paprasta ir lanksčios (nereikalaujama kvalifikacijos, darbo patirties), todėl darbdaviai naudoja šią schemą. Pastebima, kad darbuotojai metai iš metų linkę grįžti pas tuos pačius darbdavius. Visgi ekspertai pastebi, kad užsieniečių darbuotojų paieškos procesas užtrunka ir Lietuvos darbdaviai labiau linkę dirbti vietinius gyventojus. Lietuva nevykdo specialių priemonių trečioje šalyje, skirtų pritraukti sezoninius darbuotojus. Darbuotojų paiešką vykdo patys darbdaviai.

Alternatyvios schemos. Lietuva neturi alternatyvios schemos sezoniniams darbuotojams įdarbinti. Sezoniniai darbuotojai į Lietuvą atvyksta pagal Direktyvą. Tačiau darbdaviai gali atsivežti darbuotojų pagal įprastinę užsieniečių įdarbinimo procedūrą. Ši procedūra užtrunka ilgiau, tačiau pagal ją nėra ribojamas užsieniečio įdarbinimo laikotarpis. Dalis darbuotojų, kurie atvyksta dirbti darbų, įtrauktų į sezoninių darbuotojų sąrašą, gali atvykti ir pagal įprastinę įdarbinimo procedūrą. Kokią schemą rinktis, sprendžia pats darbuotojas ir darbdavys.

Sezoninių darbuotojų teisės ir apsauga. Lietuva nustatė mechanizmus, kurie leidžia užtikrinti, kad sezoniniai darbuotojai nebūtų diskriminuojami atlyginimo atžvilgiu (jiems mokamas atlyginimas negali būti mažesnis nei Lietuvos gyventojo, dirbančio tokį patį darbą) ir nebūtų išnaudojami darbo rinkoje (galimybė ginti savo teises pagal darbo kodeksą kaip ir Lietuvos gyventojams). Sezoniniams darbuotojams sudaryta galimybė vieną kartą pratęsti leidimą dirbti arba keisti darbdavį, jeigu nėra viršytas 6 mėnesių per 12 mėnesių laikotarpis. Lietuva taip pat nustatė sankcijas darbdaviams, kurie pažeidė Direktyvos reikalavimus (200 - 400 eurų bauda už kiekvieną pažeidimą). Kalbant apie išmokas, Lietuva pasirinko tokį teisinį reguliavimą, pagal kurį sezoniniai darbuotojai neturi teisės į nedarbingumo išmoką ar išmokas šeimai. Jie taip pat negali pretenduoti į švietimo ir mokymo paslaugas, o pasibaigus įdarbinimo laikotarpiui privalo išvykti.

0.

COVID-19 įtaka

Klausimas (toliau – K) 0a. Ar dėl COVID-19 keitėsi sezoninių darbuotojų atvykimo iš trečiųjų šalių teisinis reguliavimas Lietuvoje?

☐ Taip

☒ Ne

Dėl COVID-19 teisinis reguliavimas, susijęs su sezoniniais darbuotojais, Lietuvoje nesikeitė. Tačiau reikia pažymėti, kad nuo 2020 m. kovo 16 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė sprendimą uždrausti užsieniečiams atvykti į Lietuvos Respubliką, išskyrus specialius atvejus. O nuo 2020 m. kovo 19 d. UŽT laikinai neteikiama paslauga darbdaviams dėl naujų leidimų dirbti užsieniečiams išdavimo kol šalyje galioja karantino režimas. Taip pat svarbu atkreipti dėmesį, kad pasikeitus situacijai darbo rinkoje šiuo metu patys darbdaviai nesikreipia dėl leidimų dirbti sezoniniams darbuotojams išdavimo, nors nuo gegužės mėn. pabaigos UŽT sulaukia vis daugiau skambučių iš darbdavių dėl naujų leidimų dirbti užsieniečiams išdavimo, ypač sezoniniam darbui. Lietuvos ūkininkai tikisi, kad dėl COVID-19 galimą sezoninių darbuotojų trūkumą užpildys iš emigracijos grįžę arba darbą praradę lietuviai.

K0b. Kokių priemonių buvo imtasi dėl sezoninių darbuotojų, atsižvelgiant į COVID-19 pandemiją?

Netaikoma.

1.

Sezoninių darbuotojų profilis

K1. Ar Lietuva pagal Sezoninių darbuotojų direktyvą yra priėmusi trečiųjų šalių sezoninius darbuotojus?

☒ Taip

Taip, Lietuva pagal 2014 m. vasario 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2014/36/ES dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir buvimo tikslu dirbti sezoniniais darbuotojais sąlygų (toliau – Direktyva) priima sezoninius darbuotojus iš trečiųjų šalių. Ši Direktyva į nacionalinę teisę buvo perkelta 2017 m. kovo mėn. 14 d. siekiant užtikrinti nuostatų suderinamumą su Europos Sąjungos teisės aktų reikalavimais ir pakeitė iki tol galiojusį sezoninių darbuotojų atvykimo reguliavimą.

Vadovaujantis 2004 m. balandžio 29 d. Lietuvos Respublikos įstatymo Nr. IX-2206 “Dėl užsieniečio teisinės padėties” 621 straipsnio 5 punktu, užsieniečiams leidimo dirbti sezoninį darbą išdavimo sąlygas, atsisakymo išduoti leidimą pagrindus bei sezoninių darbų sąrašą nustato Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras.

Direktyvos perkėlimas į nacionalinę teisę:

- nustatė saugesnes ir palankesnes sąlygas užsieniečiams, kurie ketina atvykti kaip sezoniniai darbuotojai;
- padidino darbo rinkos lankstumą, nes užsieniečiai gali greičiau atvykti į Lietuvą dirbti sezoninius darbus;
- padėjo aiškiau reglamentuoti ir užtikrinti tinkamas darbo ir gyvenimo sąlygas sezoniniams darbuotojams.

Sezoninių darbuotojų iš trečiųjų šalių atvykimo į Lietuvą procedūra:

1. Laisvos darbo vietos skelbimas ir vietinio darbuotojo paieška. Darbdavys, norintis įdarbinti sezoninį darbuotoją, privalo skelbti laisvą darbo vietą UŽT administracijos padalinyje (yra galimybė tai padaryti internetu). Laisvos darbo vietos trukmė nėra nustatyta. Todėl darbdavys užregistravęs laisvą darbo vietą sezoniniam darbui gali iš karto kreiptis dėl užsieniečio įdarbinimo. Prieš išduodant leidimą dirbti užsieniečiui, UŽT darbuotojas patikrina, ar nėra tinkamų kandidatų, norinčių užimti šią laisvą darbo vietą. Tik neradus tinkamo kandidato tarp Lietuvos ir ES piliečių, išduodamas leidimas dirbti sezoninį darbą. Užsieniečiui leidimas dirbti sezoninį darbą išduodamas per 7 darbo dienas.

2. Informacijos apie darbdavį tikrinimas. UŽT darbuotojas, gavęs dokumentus dėl sezoninio darbuotojo įdarbinimo, patikrina, ar darbdavys yra įtrauktas į Patvirtintų įmonių sąrašą. Jeigu darbdavys yra įtrauktas į Patvirtintų įmonių sąrašą, tuomet informacija apie darbdavį nėra tikrinama. Jeigu ne, tuomet tikrinama, ar darbdavys atitinka keliamus reikalavimus.¹

¹ Reikalavimai: a) yra Lietuvos Respublikoje įsteigtas juridinis asmuo arba fizinis asmuo, kuris yra nuolatinis Lietuvos Respublikos gyventojas; b) nėra likviduojamas, bankrutuojantis arba jam iškelta bankroto byla, arba nėra likviduotas, arba nevykdo ekonominės veiklos; c) neturi neatidėtų įsiskolinimų Lietuvos Respublikos valstybės biudžetui arba savivaldybių biudžetams ar fondams, į kuriuos mokamus mokesčius administruoja Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, ar Valstybinio socialinio draudimo fondui; d) darbdavio vadovas ar kitas atsakingas asmuo neturi galiojančios administracinės nuobaudos pagal Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 95 ir 540 straipsnius; e) darbdaviui per pastaruosius vienerius metus nebuvo skirta bauda už Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 56 ir 57 straipsniuose nustatytus pažeidimus.

3. Sąlygų sezoniniam darbui atitikimo tikrinimas. UžT darbuotojas tikrina, ar užsienietis atvyksta iš trečiosios šalies, ar atvyksta dirbti darbo įtraukto į sezoninių darbų sąrašą, ar tiesiogiai su darbdaviu yra sudaryta darbo sutartis, kurioje nurodoma darbo vieta ir sezoninio darbo veiklos rūšis, įdarbinimo trukmė, darbo užmokesčio dydis, darbo valandos per savaitę, mokamų atostogų trukmė, numatoma darbo pradžia, ar užsienietis turi reikiamą kvalifikaciją (jei ją būtina turėti), ar užsienietis turės tinkamą gyvenamąją patalpą (7 kv. m.) ir atitinka kitas sąlygas.

4. Leidimo dirbti išdavimas. Leidimą dirbti sezoninį darbą užsienietis privalo gauti iki atvykimo į Lietuvos Respubliką. Leidimas dirbti sezoniniam darbui išduodamas ne vėliau kaip per 7 darbo dienas nuo dokumentų gavimo. Leidimas dirbti sezoniniams darbuotojui gali būti išduotas iki 6 mėnesių per 12 mėnesių laikotarpį. Leidimo dirbti sezoninį darbą galiojimas iki 6 mėnesių gali sudaryti vieną nepertraukiamą laikotarpį arba kelis trumpesnius laikotarpius, kurių bendra trukmė negali viršyti nustatyto 6 mėnesių per 12 mėnesių laikotarpį. Užsienietis pratęsti leidimą dirbti arba pakeisti darbdavį gali tik vieną kartą, jei nebuvo viršytas 6 mėnesių leidimo dirbti galiojimas.

5. Vizos išdavimas. Užsienietis, gavęs leidimą dirbti iki 90 dienų, gali atvykti į Lietuvos Respubliką su Šengeno viza arba pagal bevizį režimą (jei jam taikoma) bei iš karto įsidarbinti pas tą darbdavį, kuris nurodytas leidime dirbti. Užsienietis, kuris gavo leidimą dirbti ilgesniam nei 90 dienų laikotarpiui, turi kreiptis į Lietuvos Respublikos diplomatinę atstovybę ar konsulinę įstaigą dėl nacionalinės vizos gavimo.



Ne

K2. Kuriems sektoriams Lietuvoje taikoma Direktyva dėl sezoninių darbuotojų?

Remiantis Direktyvos 3 straipsnio c punktu, nuo sezonų priklausanti veikla turi būti susijusi su konkrečiu metų laiku dėl pasikartojančio įvykio ar įvykių, susijusių su sezoninėmis sąlygomis, kai darbo jėgos reikia žymiai daugiau nei vykdant įprastą veiklą. Pagal Direktyvą sezoniniai darbai apibūrinami įvertinant du elementus: veiklos ryšį su laiku ir papildomo darbo jėgos poreikį.

Į Lietuvą pagal Direktyvą sezoniniai darbuotojai gali atvykti tik į tuos darbus, kurie įtraukti į Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintą sezoninių darbų sąrašą. Šis sąrašas patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. gegužės 15 d. įsakymu Nr. A1-253 „Dėl leidimų dirbti sezoninį darbą užsieniečiams išdavimo tvarkos aprašo ir sezoninių darbų sąrašo patvirtinimo“ (toliau – Aprašas). Tvirtinant (arba pildant) Aprašą vertinamas darbdavių pateiktas darbo poreikis, konsultuojamasi su socialiniais partneriais bei valstybinėmis institucijomis.

2017 m. į sezoninių darbų sąrašą įtrauktos 14 žemiau išvardintų ekonominių veiklos rūšių²:

1. Vienmečių augalų auginimas (01.1*).
2. Daugiamečių augalų auginimas (01.2).
- 2¹. Kitų daugiamečių augalų auginimas (01.29).
3. Augalų dauginimas (01.3).
4. Gyvulininkystė (01.4).

- 4¹. Pieninių galvijų auginimas (01.41).
5. Mišrusis žemės ūkis (01.5).
6. Žemės ūkiui būdingų paslaugų ir derliaus apdorojimo veikla (01.6).
- 6¹. Ūkio gyvulių šėrimas ir priežiūra (01.62).
- 6². Miško medžių auginimas ir kita miškininkystės veikla (02.10).
7. Medienos ruošą (02.2).
8. Laukinių nemedieninių produktų rinkimas (02.30).
9. Durpių gavyba (08.92).
10. Maisto produktų gamyba (10).
11. Kelių ir automagistralių tiesimas (42.11).
12. Apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla (I).
13. Kino filmų, vaizdo filmų ir televizijos programų gamyba (59.11).
14. Pagamintų kino filmų, vaizdo filmų ir televizijos programų meninis apipavidalinimas (59.12).

Sąraše numatytos veiklos priklauso nuo sezonų kaitos ir darbo jėgos poreikio. Nuo sezonų kaitos priklausanti veikla dažniausiai vykdoma tokiuose sektoriuose kaip žemės ūkis ir sodininkystė, visų pirma, kai sodinama arba nuimamas derlius, arba turizmo sektoriuje, visų pirma, atostogų laikotarpiu.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad remiantis Europos Parlamento pozicija, statybų sektoriui ši Direktyva netaikoma, nes pagal Direktyvą sezoniniai darbai apibūrinami įvertinant du elementus – veiklos ryšys su laiku ir papildomas darbo jėgos poreikis. Statybos darbai Lietuvoje vyksta ištisus metus nepriklausomai nuo sezono kaitos.

K2a. Kuriuose sektoriuose daugiausiai buvo darbinami sezoniniai darbuotojai 2018 m.?

2018 m. Lietuva išdavė 282 leidimus trečiųjų šalių piliečiams dirbti sezoninius darbus. Lietuvoje sezoniniai darbuotojai iš trečiųjų šalių daugiausiai buvo darbinami apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuose (37 proc.), žemės ūkio sektoriuje (24 proc.), maisto produktų gamyboje (20 proc.), kelių ir automagistralių tiesime (10 proc.), durpių gavyboje (9 proc.).

2019 m. išduotų leidimų dirbti sezoniniam darbui pasiskirstymas pagal ekonominės veiklos rūšis ženkliai pasikeitė. 19 proc. padidėjo įdarbinimas maisto produktų gamyboje bei 8 proc. sumažėjo kelių ir automagistralių tiesime.

² Čia ir toliau – Ekonominės veiklos rūšių klasifikatoriaus (EVRK 2 red.), patvirtinto Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės generalinio direktoriaus 2007 m. spalio 31 d. įsakymu Nr. DJ-226 „Dėl Ekonominės veiklos rūšių klasifikatoriaus patvirtinimo“, sekcija, skyrius ar grupė.

K2b. Ar esama sezoninio darbo sektorių, kuriems netaikoma Direktyva?

☒ Taip

Įdarbinimas pagal šią Direktyvą nėra taikomas statybos sektoriui, kadangi statybos darbai Lietuvoje vyksta ištisus metus ir nepriklauso nuo sezono kaitos.

☐ Ne

K3. Iš kurių 5 kilmės šalių 2018 m. į Lietuvą atvyko daugiausiai sezoninių darbuotojų?

2018 metais į Lietuvą atvyko 282 sezoniniai darbuotojai iš 7 šalių. Absoliuti dauguma atvyko iš Ukrainos (80 proc.). Ukrainos piliečiai Lietuvoje dažniausiai dirbo žemės ūkio bei apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų sektoriuose. 13 proc. darbuotojų atvyko iš Baltarusijos. Pastebima tendencija, kad kiekvienais metais daugiausiai užsieniečių atvyksta iš kaimyninių šalių (Ukrainos ir Baltarusijos). Tai aiškinama tuo, kad Ukrainos bei Baltarusijos piliečiai, atvykstantys į Lietuvą sezoniniam darbui, nesusiduria su kalbos barjeru, nes dauguma Lietuvos darbdavių susikalba rusų kalba.

Kita dalis sezoninių darbuotojų atvyko iš Moldovos Respublikos, Gruzijos, Bangladešo, Egipto ir Indijos.

Didžiausią poveikį atvykstančiųjų į Lietuvą srautams ir darbo rinkai turi nuo 2017 m. birželio 11 d. įsigaliojęs bevizis režimas Ukrainos piliečiams atvykti į Šengeno erdvės valstybes. Ukrainos piliečiai be vizos gali atvykti iki 90 dienų per 180 dienų laikotarpį.

Sezoninius darbuotojus dažniau samdo įmonės, kurios nėra įtrauktos į Patvirtintų įmonių sąrašą. 2018 metais 60 darbdavių kreipėsi dėl sezoninių darbuotojų įdarbinimo, iš jų tik 3 įmonės buvo įtrauktos į Patvirtintų įmonių sąrašą. Šios įmonės analizuojamu laikotarpiu įdarbino 40 asmenų sezoniniams darbams.

1 lentelė. Sezoninių darbuotojų, gavusių leidimus dirbti Lietuvos Respublikoje 2018 metais, pasiskirstymas pagal šalis.

Eil. Nr.	Šalis	Skaičius
1	Ukraina	225
2	Baltarusija	36
3	Moldovos Respublika	15
4	Gruzija	3
5	Bangladešas	1
6	Egiptas	1
7	Indija	1
	Iš viso:	282

K4. Kokia buvo pagrindinė sezoninių darbuotojų, 2018 m. gavusių leidimą dirbti Lietuvoje, amžiaus grupė?

Daugiausiai užsieniečių, atvykusių dirbti sezoninius darbus 2018 metais sudarė jauni asmenys. 38 proc. atvykusių buvo iki 30 metų. Vyresni nei 50 metų asmenys sudarė vos 11 proc. nuo visų atvykusių asmenų skaičiaus.

2 lentelė. Sezoninių darbuotojų, gavusių leidimus dirbti Lietuvos Respublikoje 2018 metais, pasiskirstymas pagal amžiaus grupę.

Amžiaus grupė	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Skaičius	1	61	45	39	34	40	32	13	13	4
Procentai	0.4	21.6	16.0	13.8	12.1	14.2	11.3	4.6	4.6	1.4

K5. Koks buvo lyčių pasiskirstymas tarp sezoninių darbuotojų, 2018 m. gavusių leidimą dirbti Lietuvoje?

Kiekvienais metais dauguma sezoninių darbuotojų sudaro vyrai. 2018 metais į Lietuvą atvyko 282 sezoniniai darbuotojai, iš jų 206 vyrai (73 proc.) ir 76 moterys (27 proc.). Dauguma vyrų dirba žemės ūkio sektoriuje bei kelių ir automagistralių tiesime. Moterys daugiausia dirbo apgyvendinimo ir maisto gamybos sektoriuose.

K6. Ar Lietuvoje įstatymu nustatytas minimalus atlyginimas sezoniniams darbuotojams?

☒ Taip

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečio teisinės padėties“ 62 straipsnio 3 dalimi, užsieniečio darbo užmokestis negali būti mažesnis nei Lietuvos gyventojo, dirbančio tokį patį darbą pas tą patį darbdavį, darbo užmokestį. Jeigu tokio darbuotojo nėra, užsieniečio darbo užmokestis negali būti mažesnis už Lietuvos statistikos departamento paskutinį paskelbtą kalendorinių metų vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį šalies ūkyje (įtraukiant ir individualių įmonių darbo užmokesčio duomenis) pagal atitinkamą ekonominės veiklos rūšį.

Sezoninių darbuotojų dažniausiai reikia tokiuose sektoriuose kaip žemės ūkis ar sodininkystė, kai sodinama arba nuimamas derlius. Tai yra mažai kvalifikuoti ar nekvalifikuoti darbai, todėl dažniausiai darbo užmokestis šiose veiklose siekė minimalią mėnesinę algą, kurios dydis prieš mokesčius 2018 metais sudarė 400 eurų už mėnesį³, arba - 2,45 eurų už valandą.

☐ Ne

³ Minimali mėnesinė alga nuo 2019 sausio 1 d. buvo 555 Eur. Nuo 2020 sausio 1 d. - 607 Eur.

K7. Koks buvo vidutinis ir minimalus sezoninių darbuotojų atlyginimas 2018 m.?

2018 metais sezoninių darbuotojų, atvykusių iš trečiųjų šalių, minimalus darbo užmokestis prieš mokesčius buvo 400 eurų už mėnesį arba 2,45 eurai už valandą, vidutinis – 580 eurų per mėnesį.

Reikia pabrėžti, kad dauguma Lietuvos darbdavių, kurie darbuoja sezoninius darbuotojus iš trečiųjų šalių, turi įdarbintų ir Lietuvos piliečių, todėl užsieniečių darbo užmokesčio dydis visada yra ne mažesnis nei Lietuvos piliečių, dirbančių tokį patį darbą. Darbdaviai teikdami dokumentus dėl sezoninių darbuotojų įdarbinimo teikia informaciją apie dirbančius jų įmonėje Lietuvos piliečius bei apie jiems mokamą darbo užmokesčio dydį. Ši nuostata numato, kad darbuotojas sezoninio darbo laikotarpiu turėtų pakankamai lėšų pragyventi, nepatirtų diskriminavimo.

K8. Kokia buvo vidutinė trečiųjų šalių piliečių, 2018 m. gavusių leidimą dirbti sezoninį darbą Lietuvoje, buvimo trukmė?

Užsieniečiui, kuris atvyksta į Lietuvos Respubliką dirbti sezoninio darbo, leidimas dirbti išduodamas iki 6 mėnesių per 12 mėnesių laikotarpį, skaičiuojant nuo pirmosios atvykimo į Lietuvos Respubliką dienos. Leidimo dirbti sezoninį darbą galiojimas iki 6 mėnesių gali sudaryti vieną nepertraukiamą laikotarpį arba kelis trumpesnius laikotarpius, kurių bendra trukmė negali viršyti nustatyto 6 mėnesių per 12 mėnesių laikotarpio (Įstatymo "Dėl užsieniečių teisinės padėties" 61 straipsnio 2 dalis).

55 proc. užsieniečių, kurie atvyko į Lietuvą dirbti sezoninius darbus, leidimai dirbti buvo išduodami 6 mėnesių laikotarpiui. Užsieniečiams, kurie atvyko dirbti sezoninį darbą trumpesniam nei 6 mėnesių terminui, leidžiama vieną kartą pratęsti sudarytą darbo sutartį arba vieną kartą sudaryti darbo sutartį su kitu darbdaviu, neviršijant nustatyto ilgiausio 6 mėnesių leidimo dirbti termino.

Pastebima tendencija, kad sezoniniai darbuotojai, kurie atvyko trumpesniam nei 6 mėnesių laikotarpiui labiau nori tęsti darbo santykius pas tuos pačius darbdavius negu keisti darbdavį.

3 lentelė. Sezoninių darbuotojų, gavusių leidimus dirbti Lietuvos Respublikoje 2018 metais, pasiskirstymas pagal leidimo dirbti trukmę.

Leidimo dirbti trukmė	1 mėn.	2 mėn.	3 mėn.	4 mėn.	5 mėn.	6 mėn.
Išduoti leidimai dirbti	-	8	92	15	11	156
Proc.	-	2.8	32.6	5.3	3.9	55.3

K9. Ar kuriuo nors konkrečiu metų laiku išauga sezoninių darbuotojų poreikis?

☒ Taip

Lietuvoje sezoninių darbuotojų poreikis labiausiai išauga pavasarį ir vasarą.

4 lentelė. Sezoninių darbuotojų, gavusių leidimus dirbti Lietuvos Respublikoje 2018 metais, pasiskirstymas pagal mėnesius.

Sausis	Vasaris	Kovas	Balandis	Gegužė	Birželis	Liepa	Rugpjūtis	Rugsėjis	Spalis	Lapkritis	Gruodis
1	5	9	33	60	68	37	30	4	5	23	7

☐ Ne

K10. Ar Lietuva renka informaciją apie sezoninių darbuotojų gebėjimų lygį (pvz., informaciją apie išsilavinimą ar kvalifikacijos lygį, kalbos lygį ar sezoninių darbuotojų patirties lygį)?

☒ Taip

Taip, Lietuva dalinai renka informaciją apie sezoninių darbuotojų gebėjimų lygį. Darbdaviai, pildydami prašymą dėl leidimo dirbti sezoniniam darbuotojui išdavimo, turi nurodyti užsieniečio profesinę kvalifikaciją, jeigu ją būtina turėti. Darbdavys pats sprendžia, ar sezoniniam darbuotojui būtina turėti profesinę kvalifikaciją. Apie būtinumą turėti profesinę kvalifikaciją darbdavys praneša skelbiant laisvą darbo vietą.

2018 metais dauguma sezoninių darbuotojų atvyko su vidutine profesine kvalifikacija, t. y. maisto pramonės fasuotojai, mechanizatoriai, virėjai, traktorininkai, kepėjai, žuvų darinėtojai. Jie dirbo fasuotojais maisto pramonėje, mechanizatoriais žemės ūkyje, kelio darbininkais.

☐ Ne

K11. Ar Lietuvoje yra kita alternatyvi (ne sezoninių darbuotojų) darbo migrantų kategorija, kuri atlieka laikino sezoninio pobūdžio darbus, ir kuriai netaikoma Direktyva dėl sezoninių darbuotojų, t. y. laikinus sezoninius darbus atlieka ne sezoniniai darbuotojai, o kita migrantų grupė? Prašome atsižvelgti tik į tas sezoninių darbuotojų kategorijas, kurių savybės yra tokios pačios ar labai panašios į tas, kurias turi kategorijos, kurioms taikoma Direktyva (buvimo Lietuvoje trukmė, ciklinis darbo pobūdis, pagrindinė gyvenamoji vieta – ne Lietuvoje ir t. t.).

☒ Taip

Iš dalies. Pastebima, kad įmonės, kurios užsiima apgyvendinimo veikla ir maisto gamyba Lietuvoje, dažnai darbuoja užsieniečius ne tik sezoniniam darbui, bet ir ilgesniam laikotarpiui, pvz. virėjai gali gauti leidimą dirbti Lietuvoje tiek sezoniniam darbui (iki 6 mėn.), tiek ir leidimą dirbti iki 1 metų su galimybe jį pratęsti. Jeigu užsienietis gavo leidimą dirbti iki 1 metų, tuomet tam pačiam laikotarpiui išduodama ir ilgalaikė nacionalinė darbo viza. Toks užsienietis po metų gali kreiptis dėl leidimo laikinai gyventi darbo pagrindu, gavęs UŽT sprendimą dėl atitikties Lietuvos darbo

poreikiams. Toks užsienietis privalo turėti kvalifikacijos pažymėjimą⁴ bei 1 metų darbo patirtį per 5 pastaruosius metus. Įdarbinant sezoninį darbuotoją nereikalaujama nei kvalifikacijos pažymėjimo, nei darbo patirties.

Leidimas dirbti užsieniečiui gali būti išduotas ir trumpalaikiam darbui (pvz., bevizio režimo laikotarpiui). Jeigu užsienietis atvyko į Lietuvą pagal bevizį režimą ir susirado darbdavį, jis gali gauti leidimą dirbti teisėto buvimo laikotarpiui ir iš karto įsidarbinti. Atvykęs pagal bevizį režimą, užsienietis negalėtų kreiptis dėl leidimo dirbti sezoninį darbą, nes leidimą dirbti sezoninį darbą užsienietis turi gauti iki atvykdamas į Lietuvą. Todėl dalį darbų, kuriuos dirbti atvyksta sezoniniai darbuotojai, gali dirbti ir užsieniečiai, kurie atvyksta pagal bevizį režimą arba kreipiasi dėl leidimo dirbti ilgesniam laikotarpiui su galimybe jį pratęsti.

2018 metais buvo išduoti 27 leidimai dirbti virėjams sezoniniam darbui bei 600 leidimų dirbti virėjams 1 metų laikotarpiui su teise tęsti darbo santykius Lietuvoje ir kreiptis dėl leidimo laikinai gyventi darbo pagrindu.

☐ Ne

K12. Jei taikoma, kokie yra pagrindiniai bendrosios informacijos (amžius, lytis, kilmės šalis) skirtumai tarp migrantų darbuotojų, kuriems taikoma Direktyva dėl sezoninių darbuotojų, ir tų, kuriems Direktyva netaikoma?

Pagrindiniai skirtumai tarp migrantų darbuotojų, kuriems taikoma Direktyva dėl sezoninių darbuotojų ir tų, kuriems ši Direktyva nėra taikoma, yra šie:

- **Trukmė.** Sezoniniai darbuotojai atvyksta iki 6 mėnesių per 12 mėnesių laikotarpį, o darbuotojai, atvykstantys pagal įprastinę užsieniečių įdarbinimo procedūrą laikinam darbui, gali atvykti iki 12 mėnesių su teise pratęsti savo darbo santykius Lietuvoje ilgesniam laikui.
- **Kvalifikacija.** Sezoniniai darbuotojai gali būti be jokios kvalifikacijos, o laikini darbuotojai privalo turėti kvalifikacijos pažymėjimą⁵ ir 1 metų darbo patirtį per pastaruosius 5 metus.
- **Apgyvendinimas.** Sezoniniai darbuotojai leidimo dirbti laikotarpiu privalo turėti tinkamą gyvenamąją patalpą, kurios gyvenamasis plotas yra ne mažesnis kaip 7 kvadratiniai metrai kiekvienam suaugusiam asmeniui. Ne sezoniniams darbuotojams toks reikalavimas netaikomas, išskyrus, jeigu jie kreipiasi dėl leidimo laikinai gyventi išdavimo.
- **Vizos.** Darbui iki 90 dienų sezoniniai darbuotojai atvyksta su Šengeno viza arba, jeigu taikomas bevizis režimas, vizos nereikia. Ilgesniam nei 90 dienų laikotarpiui sezoniniai darbuotojai atvyksta su ilgalaikė nacionaline viza. Laikini darbuotojai atvyksta su ilgalaikė nacionaline viza ir po metų gali kreiptis ir dėl leidimo laikinai gyventi.
- **Kreipimosi vieta.** Sezoniniai darbuotojai dėl leidimo dirbti ir vizos turi kreiptis savo kilmės šalyje, o dėl darbo leidimo ne sezoniniam darbui galima kreiptis ir teisėtai būnant Lietuvoje.

⁴ Atkreipiame dėmesį, kad nuo 2019 m. rusėjo 1 d. darbdaviai, norintys įdarbinti užsienietį pastoviam darbui teikia tik informaciją apie užsieniečio kvalifikaciją bei 1 metų darbo patirtį per 5 pastaruosius metus.

⁵ Atkreipiame dėmesį, kad nuo 2019 m. rusėjo 1 d. darbdaviai, norintys įdarbinti užsienietį pastoviam darbui teikia tik informaciją apie užsieniečio kvalifikaciją bei 1 metų darbo patirtį per 5 pastaruosius metus.

K13. Ar Lietuvoje esama sezoninio darbo, kurį, kaip žinoma, atlieka neteisėti migrantai?

☐ Taip

☒ Ne

2.

Sezoninių darbuotojų
pritraukimas siekiant
patenkinti darbo
rinkos poreikius

K14. Ar sezoninių darbuotojų iš trečiųjų šalių atvykimas ir buvimas yra Lietuvos politikos dalis?

☒ Taip

Lietuva į nacionalinę teisę perkėlė Direktyvą, sureguliuo sezoninių darbuotojų atvykimą ir kasmet išduoda vis daugiau leidimų dirbti šiai migrantų kategorijai, todėl laikytina, kad jų atvykimas yra Lietuvos migracijos politiko dalis, nors ši užsieniečių kategorija nėra minima strateginiuose migracijos dokumentuose, pvz., Lietuvos migracijos politikos gairėse. Reikia pažymėti, kad sezoninių darbuotojų atvykimas ir įdarbinimas priklauso nuo ekonomikos augimo bei nuo Lietuvos darbo rinkos poreikių. Dabartinis reguliavimas leidžia lanksčiau reaguoti į sezoninius darbo rinkos poreikius.

☐ Ne

K15. Ar Lietuva turi/kuria priemones, skirtas sezoniniams darbuotojams pritraukti?

☒ Taip

Taip, Lietuva turi priemones, skirtas sezoniniams darbuotojams pritraukti (pvz., paprastesnės užsieniečių sezoninių darbuotojų įdarbinimo procedūros). Šios priemonės sudaro galimybes darbdaviams greitai ir nesudėtingai įdarbinti užsieniečius dirbti sezoninį darbą, greičiau reaguoti į pokyčius darbo rinkoje. 2017 metais perkėlus Direktyvą, užsieniečių, atvykstančių dirbti sezoninį darbą, skaičius kiekvienais metais vis didėja ir tai padeda užpildyti darbo rinkos poreikius.

Svarbu paminėti, kad iki 2016 metų, kol nebuvo perkelta Direktyva, Lietuvos darbdaviai nesikreipė dėl sezoninių darbuotojų įdarbinimo. Sezoniniams darbuotojams buvo taikomos tokie pat reikalavimai kaip ir laikiniams darbuotojams. Todėl sezoninių darbuotojų įdarbinimas Lietuvoje nebuvo patrauklus.

Priemonių, taikomų trečiosiose šalyse, Lietuva neturi.

☐ Ne

K16. Ar Lietuvoje įdarbinami trečiųjų šalių sezoniniai darbuotojai padeda patenkinti darbo rinkos poreikius?

☒ Taip

Taip, sezoninių darbuotojų atvykimas prisideda prie Lietuvos darbo rinkos poreikių tenkinimo.

Lietuvos institucijos, prieš išduodamos leidimą dirbti sezoninį darbą, vertina, ar į darbo vietą negalima rasti darbo jėgos vidaus darbo rinkoje. Todėl darbdavys, kuris susiduria su darbo jėgos poreikiu ir kuris ketina įdarbinti užsieniečių dirbti pagal darbo sutartį, turi UŽT padalinyje registruoti laisvą darbo vietą (tai galima atlikti ir internetu) ir iš karto pateikti dokumentus dėl užsieniečio

įdarbinimo. UŽT darbuotojas patikrina, ar nėra tinkamo darbuotojo vietinėje darbo rinkoje ir per 7 darbo dienas išduoda leidimą dirbti sezoniniam darbuotojui. Praktikoje yra pasitaikę atvejų, kai atsisakoma išduoti leidimą dirbti užsieniečiui, kadangi darbdavys nepagrįstai atsisakė įdarbinti Lietuvos gyventojus. Tačiau tai gana retas atvejis. Atsisakytų (neišduotų) leidimų dirbti skaičius užsieniečiams sudaro vos 1 proc. nuo visų išduotų leidimų dirbti skaičiaus.

Užsieniečiui, kuris ketina dirbti Lietuvos Respublikoje sezoninį darbą, leidimas dirbti išduodamas, jeigu:

- Lietuvos Respublikoje nėra tinkamo darbuotojo dirbti sezoninį darbą;
- sezoninis darbas yra įtrauktas į socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintą Sezoninių darbų sąrašą;
- užsieniečio pagrindinė gyvenamoji vieta yra užsienio valstybėje;
- užsienietis ketina dirbti pagal darbo sutartį, kuri gali būti sudaryta tik tiesiogiai su darbdaviu;
- užsienietis Lietuvos Respublikoje turi tinkamą gyvenamąją patalpą, kurios gyvenamasis plotas, tenkantis kiekvienam pilnamečiui asmeniui, deklaruojamam joje gyvenamąją vietą, būtų ne mažesnis kaip 7 kvadratiniai metrai;

Sezoninių darbuotojų įdarbinimo procedūra yra pakankamai paprasta ir apsauganti sezoninį darbuotoją nuo išnaudojimo.

☐ Ne

K16a. Jeigu taip, kokiuose sektoriuose?

Kaip jau buvo minėta, sezoniniai darbuotojai dažniausia atvyksta į apgyvendinimo ir paslaugų bei žemės ūkio sektorius, kuriuose sezono metu stipriai išauga darbo jėgos poreikis. Terminuotų įdarbinimų skaičius Lietuvoje paprastai auga balandžio, gegužės mėnesiais prasidėjus sezoniniams darbams. Pirmiausia sezoninius darbus Lietuvoje pradeda žemės ūkio, artėjant vasarai – paslaugų sektoriai (apgyvendinimo, maitinimo, prekybos).

K16b. Ar į Lietuvą 2016 - 2019 m. atvykusių sezoninių darbuotojų migracija padėjo patenkinti Lietuvos darbo rinkos poreikius?

- ☐ Taip
☐ Ne
☒ Iš dalies

Perkėlus Direktyvą į nacionalinę teisę, vis daugiau darbdavių pradėjo domėtis sezoninių darbuotojų iš trečiųjų šalių įdarbinimu, todėl sezoninių darbuotojų skaičius Lietuvoje nuolat auga. 2016 metais į Lietuvą nebuvo atvykęs nei vienas užsienietis sezoniniam darbui, nes sezoniniam darbuotojui buvo taikomi tie patys reikalavimai kaip ir kitiems darbuotojams. Tokia įdarbinimo procedūra nebuvo patraukli nei užsieniečiui, kuris norėjo atvykti dirbti sezoninius darbus, nei Lietuvos darbdaviui, kuris norėjo greitai ir kokybiškai pasamdyti darbuotoją iš trečiųjų šalių sezoniniam darbui. Pagrindinis skirtumas buvo tik dėl atvykimo termino.

2017-2019 metais sezoninių darbuotojų migracija jau iš dalies padėjo patenkinti Lietuvos darbo rinkos poreikius. Tačiau pastebima, kad darbdaviai yra linkę labiau dirbinti Lietuvos piliečius terminuotam darbui negu užsieniečius, nes užsieniečių darbuotojų paieškos procesas ir atvykimas užtrunka.

Taip pat pastebima, kad sezoniniai darbuotojai užsieniečiai yra linkę metai iš metų grįžti pas tą patį darbdavį, todėl yra svarbi tinkama darbdavio komunikacija. Sezono pabaigoje darbdaviai jau pradeda su darbuotoju tartis dėl kitų metų galimybių. Daugelis įmonių sezoninius darbuotojus stengiasi pritraukti ne tik finansiniu atlygiu, bet ir suteikiamu apgyvendinimu, pietumis, transportavimu į darbą.

K17. Ar Lietuvoje sezoniniams darbuotojams taikoma metinė kvota?

- ☐ Taip
☒ Ne

K18. Kiek vidutiniškai užtruko leidimo dirbti sezoninį darbą gavimas ir kiek toks leidimas kainavo užsieniečiui 2018 m.?

2018 metais leidimai dirbti sezoniniams darbuotojams buvo išduodami per 7 kalendorines dienas nuo dokumentų gavimo UŽT dienos. Už leidimo dirbti išdavimą sezoniniam darbuotojui darbdavys privalo sumokėti 34 eurus į Lietuvos Respublikos Valstybinės mokesčių inspekcijos sąskaitą.

Sezoninis darbuotojas gavęs leidimą dirbti iki 90 dienų gali atvykti iš karto pagal bevizį režimą arba su Šengeno viza. Jeigu leidimas dirbti išduotas ilgesniam nei 90 dienų laikotarpiui, užsienietis turi kreiptis dėl nacionalinės vizos į Lietuvos Respublikos diplomatinės atstovybės ir konsulinės įstaigos, kurios per 15 kalendorinių dienų išduoda vizą. Prašymą išduoti nacionalinę vizą pateikiantys asmenys moka 120 eurų vizos mokestį.

K19. Jei Lietuvoje yra kita alternatyvi (ne sezoninių darbuotojų) darbo migrantų kategorija, kuri atlieka laikino sezoninio pobūdžio darbus ir kuriai netaikoma Direktyva dėl sezoninių darbuotojų, t.y. laikinus sezoninius darbus atlieka ne sezoniniai darbuotojai, o kita migrantų grupė (žr. 11 klausimą):

K19a. Ar Lietuvoje egzistuoja specialios nacionalinės schemos, skirtoms toms migrantų kategorijoms atvykti?

- ☐ Taip
☒ Ne

Alternatyvios schemos sezoniniams darbuotojams įdarbinti nėra, tačiau užsienietis gali būti įdarbintas pagal bendrą užsieniečių įdarbinimo tvarką (atvykti su leidimu dirbti ir su nacionaline

viza) arba atvykti pagal bevizį režimą ir kreiptis dėl leidimo dirbti. Tuomet jiems nėra taikoma sezoninio darbo Direktyva.

Iki 2019 m. rugsėjo 1 d. užsienietis leidimą dirbti galėjo gauti tik iki atvykimo į Lietuvą⁶. Tačiau nuo 2019 m. rugsėjo 1 d., liberalizavus užsieniečių įdarbinimą tvarką ir pasikeitus teisiniam reglamentavimui, užsienietis leidimą dirbti gali įsigyti būdamas teisėtai Lietuvos Respublikoje:

1. jis yra užsienietis, kuriam taikomas bevizis režimas, bet jo buvimas be vizos Lietuvos Respublikoje ir kitose Šengeno valstybėse trunka ne ilgiau negu 90 dienų per 180 dienų laikotarpį;
2. jis yra užsienietis, turintis Šengeno vizą, bet jo buvimas Lietuvos Respublikoje ir kitose Šengeno valstybėse trunka ne ilgiau negu 90 dienų per 180 dienų laikotarpį;
3. jis yra užsienietis, kuris turi vienos iš Europos Sąjungos valstybių narių išduotą ES leidimo gyventi kortelę ir jo buvimas Lietuvos Respublikoje be vizos trunka ne ilgiau negu 90 dienų per 180 dienų laikotarpį;
4. jis yra užsienietis, kuris turi kitos Šengeno valstybės išduotą leidimą gyventi ar nacionalinę vizą, leidimo gyventi ar nacionalinės vizos galiojimo metu turi teisę būti Lietuvos Respublikoje be vizos ir jo buvimas Lietuvos Respublikoje ir kitose Šengeno valstybėse trunka ne ilgiau negu 90 dienų per 180 dienų laikotarpį.

Užsieniečiui, nurodytam 1 - 4 punktuose, leidimas dirbti išduodamas jo teisėto buvimo Lietuvos Respublikoje laikotarpiui. Toks užsienietis, gavęs leidimą dirbti trumpam laikotarpiui, gali būti iš karto įdarbintas su galimybe pasilikti ir tęsti darbo santykius Lietuvoje.

K19b. Dėl kokios priežasties egzistuoja tokios nacionalinės schemos? Pvz., kodėl darbdaviai labiau linkę naudotis nacionalinėmis sistemomis, o ne Direktyvoje nustatyta sistema?

Lietuva neturi alternatyvios schemos sezoniniams darbuotojams priimti, tačiau darbdaviai gali atsivežti darbuotojų užsieniečių pagal įprastinę užsieniečių įdarbinimo procedūrą. Darbuotojai iš trečiųjų šalių turi teisę rinktis, ar jiems geriau atvykti pagal sezoninių darbų Direktyvą, ar atvykti pagal įprastinę įdarbinimo procedūrą, jeigu atitinka visas sąlygas numatytas dėl darbuotojo įdarbinimo nacionalinėse teisės aktuose. Atsižvelgiant į užsieniečio profesinę kvalifikaciją ir darbo patirtį, užsienietis pagal įprastinę įdarbinimo procedūrą jau iki atvykimo gali gauti leidimą dirbti 1 metų laikotarpiui su teise tęsti darbo santykius be pertraukų ir neatsižvelgiant į sezono kaitą.

Svarbu pabrėžti, kad pagal Direktyvą sezoninius darbuotojus darbdaviai gali įdarbinti greitai ir lanksčiai (nereikalaujama kvalifikacijos, darbo patirties ir kt.), bet tik ribotam laikotarpiui ir tik tiems darbams, kurie įtraukti į sezoninių darbų sąrašą. Jeigu norima darbuotoją įdarbinti ilgesniam laikui, tuomet naudojama įprastinė įdarbinimo schema pagal UTPĮ 40 str. 1 dalies 4 punktą.

⁶ Išskyrus atvejus, jei tai nustatyta Lietuvos Respublikos tarptautiniame susitarime dėl jaunimo mainų arba kai jis yra ar buvo prekybos žmonėmis arba nelegalaus darbo auka.

K20. Ar Lietuvoje taikomas darbo rinkos testas sezoniniams darbuotojams?

☒ Taip

Taip, Lietuvoje taikomas darbo rinkos testas sezoniniams darbuotojams. Darbdavys, kuris ketina įdarbinti užsienietį dirbti pagal darbo sutartį, UŽT turi registruoti laisvą darbo vietą. Laisvos darbo vietos skelbimui nėra taikomas 5 darbo dienų terminas, jeigu norima įdarbinti sezoninį darbuotoją. Darbdavys, paskelbęs laisvą darbo vietą, gali iš karto teikti dokumentus dėl sezoninio darbuotojų iš trečiųjų šalių įdarbinimo arba per 1 mėnesį.

☐ Ne

K21. Ar Lietuva sudaro palankesnes sąlygas pakartotinai atvykti sezoniniams darbuotojams?

☐ Taip

☒ Ne

Taikoma ta pati schema, kaip ir atvykstant pirmą kartą.

K22. Ar Lietuva bendradarbiauja su trečiosiomis šalimis tam, kad pritrauktų sezoninių darbuotojų (pvz., sudarydama dvišalius ar daugiašalius susitarimus)?

☐ Taip

☒ Ne

K23. Kurie subjektai/dalyviai dalyvauja sezoninių darbuotojų pritraukimo procese (pvz., įdarbinimo agentūros)?

Tarpininkavimo įdarbinant paslaugas darbo ieškantiems asmenims nemokamai teikia:

- 1) UŽT. Darbdaviai bendradarbiauja su UŽT, kuri teikia visą reikalingą informaciją apie sezoninių darbuotojų atvykimą bei jų įdarbinimą Lietuvoje. Darbdaviai visą reikalingą informaciją gali gauti 50 UŽT klientų aptarnavimo skyriuose. Taip pat visą reikalingą informaciją skelbiama UŽT puslapyje⁸. UŽT taip pat teikia konsultavimo paslaugas trečiųjų šalių piliečiams, atvykstantiems

⁷ Šiame klausime turimos omenyje priemonės, nurodytos Direktyvos 16 str. bei visos kitos priemonės. Direktyvos dėl sezoninių darbuotojų 16 str. nustato, kad valstybės narės sudaro palankesnes sąlygas pakartotinai atvykti trečiųjų šalių piliečiams, kurie buvo priimti į tą valstybę narę sezoniniam darbui bent kartą per ankstesnius penkerius metus ir kurie kiekvienu buvimo laikotarpiu visapusiškai laikėsi pagal šią direktyvą nustatytų sąlygų, taikomų sezoniniams darbuotojams. Palankesnių sąlygų sudarymas gali apimti, pavyzdžiui, tokias priemones: darant išimtį reikalavimui pateikti vieną arba daugiau priėmimui būtinų dokumentų; išduodant vienu administraciniu aktu kelis sezoninio darbuotojo leidimus; taikoma paspartinta procedūra, siekiant priimti sprendimą dėl prašymo išduoti sezoninio darbuotojo leidimą arba ilgalaikę vizą; prašymai dėl priėmimo dirbti sezoninį darbą nagrinėjami teikiant prioritetą.

⁸ <https://uzt.lt/leidimai-dirbti-sezonini-darba-uzsienieciams/>.

į Lietuvos Respubliką dirbti sezoninių darbų rusų ir anglų kalbomis;

2) Lietuvos Respublikoje įsteigtas juridinis asmuo ar jo filialai, kurių steigimo dokumentuose nurodytas veiklos tikslas – tarpininkavimo įdarbinant paslaugų teikimas;

3) kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje įsteigtas juridinis asmuo ar kita organizacija, ar jo filialai, įsteigti Lietuvos Respublikoje ar kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje, kuriems tokia teisė suteikta pagal tos valstybės narės teisės aktus;

4) Lietuvos Respublikos ar kitos Europos Sąjungos valstybės narės pilietis, kitas fizinis asmuo, kuris naudojasi Europos Sąjungos teisės aktuose jam suteiktomis judėjimo valstybėse narėse teisėmis ir verčiasi šia veikla.

Svarbu paminėti, kad įdarbinimo agentūros paslaugas darbuotojams privalo teikti nemokamai. Jos mokestį gali imti tik iš darbdavių. Taip pat svarbu paminėti, kad dažniausiai sezoninius darbuotojus įdarbina patys darbdaviai tiesiogiai nesinaudodami tarpininkų paslaugomis.

K24. Kaip darbdaviai informuojami apie sezoninių darbuotojų samdymo procedūrą?

Darbdaviai informuojami apie sezoninių darbuotojų samdymo procedūrą 50 UŽT klientų aptarnavimo skyriuose, 5 UŽT klientų aptarnavimo departamentuose. Taip pat visą reikalingą informaciją lietuvių, rusų ir anglų kalbomis gali gauti paskambinę į UŽT skambučių centrą tel. 1883. Informaciją apie leidimų dirbti sezoniniams darbuotojams išdavimą yra skelbiama UŽT interneto svetainėje.

K25. Ar Lietuvoje sezoniniai darbuotojai gali teikti prašymą dėl imigracinio statuso pakeitimo (t. y., jei jie susiranda kitą darbą, sudaro nuolatinę sutartį ir pan.)?

☒ Taip

Taip, sezoniniai darbuotojai gali pakeisti teisinį statusą Lietuvos Respublikoje.

☐ Ne

K26. Ar Lietuvoje vykdomas Direktyvos dėl sezoninių darbuotojų įgyvendinimo vertinimas nacionaliniu lygiu? Jei taip, ar jo metu buvo įvertinta, ar nustatytos priemonės buvo pakankamos pritraukti sezoniniams darbuotojams?

☐ Taip

☒ Ne

K27. Ar Lietuvoje žinoma apie kokį nors piktnaudžiavimą taikant Direktyvą (pvz., darbdaviai, samdantys trečiosios šalies sezoninius darbuotojus nesezoniniam darbui)?

☐ Taip

☒ Ne

K28. Ar Lietuvoje esama gerosios praktikos, susijusios su sezoninių darbuotojų pritraukimu į Lietuvą, pavyzdžių?

☐ Taip

☒ Ne

Nors Direktyva ir numato galimybę valstybėms narėms sezoniniams darbuotojams taikyti palankesnes atvykimo sąlygas pakartotiniam atvykimui, tačiau Lietuvoje tokios išlygos netaikomos.

3.

Sezoninių darbuotojų apsauga ir teisės

K29. Ar Lietuvoje sezoniniams darbuotojams taikomi vienodo požiūrio principo apribojimai lyginant sezoninius darbuotojus su Lietuvos piliečiais, atliekančiais panašų darbą, konkrečiai dėl:

- a. Išmokų šeimai;⁹
 - ☐ Taip
 - ☒ Ne
- b. Bedarbio pašalpų;
 - ☐ Taip
 - ☒ Ne
- c. Švietimo ir profesinio mokymo, kuris nėra tiesiogiai susijęs su konkrečiu darbu;¹⁰
 - ☐ Taip
 - ☒ Ne
- d. Mokesčių lengvatų, kai sezoninio darbuotojo šeimos narių, kuriems sezoninis darbuotojas prašo skirti išmokas, registruota arba įprastinė gyvenamoji vieta nėra Lietuvos teritorijoje.¹¹
 - ☐ Taip
 - ☒ Ne
- e. Ar esama kokių nors praktinių kliūčių užtikrinti vienodo požiūrio principo taikymą Direktyvoje apibrėžtose srityse?
 - ☐ Taip
 - ☒ Ne

Lietuva pasirinko tokį teisinį reglamentavimą, kuris yra leidžiamas pagal Direktyvą.

K30. Kurie subjektai Lietuvoje yra svarbiausi užtikrinant sezoninių darbuotojų teisių apsaugą ir koks jų vaidmuo? Prašome paaiškinti. Prašome savo atsakyme atskirti viešuosius ir privačius subjektus (pvz., profesinės sąjungos, prekybos rūmai ir pan.).

Lietuvoje yra keli subjektai, kurie užtikrina sezoninių darbuotojų teisių apsaugą:

- UŽT su teritoriniais padaliniais atsakinga už leidimų dirbti išdavimą. UŽT tikrina, ar darbdavys atitinka įstatymų reikalavimus, ar laisva darbo vieta negali būti užimta vietinio darbuotojo,

⁹ Direktyvos dėl sezoninių darbuotojų 23 str. 2 d. i) p. nustato, kad valstybės narės gali apriboti vienodų sąlygų taikymą pagal 1 dalies pirmos pastraipos d punktą, jų netaikant išmokų šeimai ir bedarbio pašalpų atveju, nedarant poveikio Reglamentui (ES) Nr. 1231/2010.

¹⁰ Direktyvos dėl sezoninių darbuotojų 23 str. 2 d. ii) p. nustato, kad valstybės narės gali apriboti vienodų sąlygų taikymą pagal 1 dalies pirmos pastraipos g punktą, taikydamos jas tik švietimui ir profesiniam mokymui, kuris yra tiesiogiai susijęs su konkrečiu darbu, ir neįtraukdamos stipendijų ir paskolų studijoms bei pragyvenimui, taip pat kitų stipendijų ir paskolų.

¹¹ Direktyvos dėl sezoninių darbuotojų 23 str. 2 d. iii) p. nustato, kad valstybės narės gali apriboti vienodų sąlygų taikymą pagal 1 dalies pirmos pastraipos i punktą mokesčių lengvatų atžvilgiu, taikydamos jas tik tais atvejais, kai sezoninio darbuotojo šeimos narių, kuriems darbuotojas prašo skirti išmokas, registruota arba įprastinė gyvenamoji vieta yra atitinkamos valstybės narės teritorijoje.

įvertina, ar užsienietis įdarbinamas pagal keliamus reikalavimus ir išduoda leidimą dirbti sezoninį darbą.

- Valstybinė darbo inspekcija kontroliuoja, ar leidimo dirbti sezoniniam darbui galiojimo laikotarpiu užsieniečiui suteikta gyvenamoji patalpa atitinka nustatytus reikalavimus. Užsieniečio gyvenamasis plotas turi būti ne mažesnis kaip 7 kvadratiniai metrai. Valstybinė darbo inspekcija tikrina, ar darbdavys laikosi užsieniečių įdarbinimo tvarkos reikalavimų bei ar užtikrina užsieniečiui darbo sąlygas, atitinkančias teisės aktuose nustatytus reikalavimus (Aprašo 35 punktą). UŽT informuoja Valstybinę darbo inspekciją apie kiekvieną išduotą leidimą dirbti sezoniniam darbuotojui.

K31. Ar egzistuoja sistema, leidžianti perkelti pensijų įmokas į kilmės šalį?

- ☐ Taip
☒ Ne

K32. Jei Lietuvoje yra kita alternatyvi (ne sezoninių darbuotojų) darbo migrantų kategorija, kuri atlieka laikino sezoninio pobūdžio darbus ir kuriai netaikoma Direktyva dėl sezoninių darbuotojų, ar šios migrantų kategorijos turi tokias pačias teises, kaip tos, kurias užtikrina Direktyva?

- ☐ Taip
☒ Ne

Alternatyvios schemos sezoniniams darbuotojams įdarbinti nėra, tačiau užsienietis gali būti įdarbintas pagal įprastą užsieniečių įdarbinimo tvarką. Iki 2019 m. rugsėjo 1 d. užsienietis leidimą dirbti galėjo gauti tik iki atvykimo į Lietuvą, išskyrus tam tikrus įstatyme nustatytus atvejus¹². Tačiau jau nuo 2019 m. rugsėjo 1 d. liberalizavus užsieniečių įdarbinimą tvarką ir pasikeitus teisiniam reglamentavimui, užsienietis leidimą dirbti gali įsigyti teisėtai būdamas Lietuvos Respublikoje (išskyrus užsieniečius, kurie atvyksta pagal sezoninio darbo Direktyvą). Tokie užsieniečiai gauna leidimus dirbti teisėto buvimo laikotarpiui su galimybe tęsti darbo santykius ir kreiptis dėl leidimo dirbti pratęsimo ir nacionalinės vizos gavimo arba dėl leidimo laikinai gyventi gavimo darbo pagrindu.

Darbinant pagal įprastą schemą darbdaviai nėra įpareigoti pateikti UŽT informacijos apie jų apgyvendinimą Lietuvoje. Už užsieniečius, dirbančius su vizomis, lygiai taip pat kaip ir už sezoninius darbuotojus, darbdaviai nemoka sveikatos draudimo įmokų.

K33. Kai kalbama apie būstą, kas Lietuvoje laikoma „tinkamu gyvenimo lygiu“? Kaip Lietuvoje užtikrinama, kad sezoniniams darbuotojams jų buvimo laikotarpiu būtų „suteiktas būstas ir taip užtikrintas tinkamas gyvenimo lygis“?¹³

¹² Jei tai nustatyta Lietuvos Respublikos tarptautiniame susitarime dėl jaunimo mainų arba kai jis yra ar buvo prekybos žmonėmis arba nelegalaus darbo auka.

¹³ 20 str. 1 d. nustato, kad valstybės narės reikalauja įrodymų, kad buvimo laikotarpiu sezoninis darbuotojas turės būstą ir taip bus užtikrintas tinkamas gyvenimo lygis pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką. Kompetentinga valdžios institucija informuojama apie bet kokį sezoninio darbuotojo būsto pakeitimą.

Užsieniečiui, kuris ketina dirbti Lietuvos Respublikoje sezoninį darbą, leidimas dirbti gali būti išduodamas, jeigu yra užtikrinama, kad toks užsienietis turės ne mažesnę kaip 7 kvadratiniai metrai gyvenamąjį plotą¹⁴. Kai užsieniečiui tinkamą gyvenamąją patalpą parūpina darbdavys arba jis tarpininkauja surandant tinkamą gyvenamąją patalpą užsieniečiui, turi būti nurodomos nuomos sąlygos leidimo dirbti galiojimo laikotarpiu, o nuomos mokestis leidimo dirbti galiojimo laikotarpiu turi būti ne didesnis negu 30 procentų užsieniečio darbo užmokesčio, atskaičius mokesčius ir valstybinio socialinio draudimo įmokas, ir negali būti automatiškai atskaitomas iš užsieniečio darbo užmokesčio.

Užsienietis, turintis leidimą dirbti, arba darbdavys ne vėliau kaip per 7 kalendorines dienas privalo pranešti UŽT administracijos padaliniui, kuris išdavė leidimą dirbti, apie užsieniečio pakeistą tinkamą gyvenamąją patalpą, nurodymas jos adresą ir Nekilnojamojo turto registre įregistruotos atitinkamos sutarties ar kito dokumento registracijos numerį bei datą.

K33a. Ar esama gerųjų praktikų, susijusių su tinkamo būsto suteikimu, turint omenyje sezoninių darbuotojų buvimo laikiną pobūdį?

- ☒ Taip

Taip, Lietuvoje esama gerųjų praktikų, susijusių su tinkamo būsto suteikimu. Įmonės, kurios vykdo apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veiklą, apgyvendina sezoninius darbuotojus darbo laikotarpiu savo viešbučiuose, neatskaitydamos 30 procentų nuo darbo užmokesčio. Dauguma tokių sezoninių darbuotojų gyvena ir dirba Klaipėdos apskrityje.

- ☐ Ne

K34. Ar Lietuvoje egzistuoja procedūros ar mechanizmai, skirti užtikrinti, kad sezoniniai darbuotojai ir jų darbdaviai būtų informuoti apie savo teises ir pareigas?

- ☒ Taip

UŽT ir Valstybinė darbo inspekcija teikia konsultacijas tiek sezoniniams darbuotojams, tiek darbdaviams apie jų teises ir pareigas. UŽT interneto svetainėje yra pateikta informacija darbdaviui, kaip įdarbinti sezoninį darbuotoją iš trečiųjų šalių, kokie reikalavimai yra taikomi tiek darbdaviui, tiek sezoniniam darbuotojui.

¹⁴ Turi būti pateikti dokumentai, kad užsienietis Lietuvos Respublikoje nuosavybės teise turi tinkamą gyvenamąją patalpą, kurios gyvenamasis plotas, tenkantis kiekvienam pilnamečiam asmeniui, deklaruojamame joje gyvenamąjį vietą, būtų ne mažesnis kaip 7 kvadratiniai metrai, ar tokia patalpa naudojasi nuomos ar panaudos pagrindais (jei atitinkama sutartis sudaryta ne trumpesniai kaip leidimo dirbti galiojimo laikotarpiui ir yra įregistruota Lietuvos Respublikos nekilnojamojo turto registre) arba pateikia patvirtintą fizinio ar juridinio asmens įsipareigojimą leidimo dirbti galiojimo laikotarpiu suteikti jam tinkamą gyvenamąją patalpą, atitinkančią nurodytą vienam asmeniui tenkančio gyvenamojo ploto reikalavimą.

Valstybinė darbo inspekcija konsultuoja nelegalaus darbo klausimais bei gina sezoninių darbuotojų teises, tikrina ar sezoniniai darbuotojai yra tinkamai apgyvendinami.

☐ Ne

K35. Ar Lietuvoje egzistuoja konkrečios procedūros ar mechanizmai, skirti stebėti, vertinti ir vykdyti tikrinimus, skirtus nustatyti, ar:¹⁵

- a. Sezoniniai darbuotojai gali praktiškai pasinaudoti savo teisėmis į vienodo požiūrio principo taikymą bei kitomis suteiktomis teisėmis? Kaip tai veikia ir kokie subjektai dalyvauja?

☒ Taip

Užsieniečiui, kuris gauna leidimą dirbti Lietuvoje, yra taikomos tos pačios teisės ir pareigos kaip ir Lietuvos piliečiui pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą. Jeigu užsieniečio teisės yra pažeidžiamos, jis gali kreiptis į darbo ginčų komisiją. Darbo ginčų komisija – tai privaloma ikiteisminio darbo ginčų nagrinėjimo institucija, sprendžianti individualius darbo ginčus bei kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės. Lietuvoje veikia 22 darbo ginčų komisijos¹⁶.

Individualiu darbo ginču laikomas darbuotojo ir darbdavio nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio, kylantis sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo. Pavyzdžiui, ginčai gali kilti dėl neišmokėto darbo užmokesčio, neatlygintos materialinės žalos, nesuteiktų atostogų ir pan. Į darbo ginčų komisijas gali kreiptis tiek darbuotojai, tiek darbdaviai, tiek darbuotojų atstovai ar darbdavių organizacijos, jei jų teisės pažeidžiamos. Komisija privalo darbo ginčą išspręsti per vieną mėnesį nuo prašymo priėmimo. Atskirais atvejais šis terminas gali būti pratęstas dar vienam mėnesiui.

☐ Ne

- b. Sezoniniai darbuotojai paklūsta nustatytoms taisyklėms (pvz., nevirsija teisėto buvimo laiko)? Kaip tai veikia ir kokie subjektai dalyvauja?

☒ Taip

Užsieniečių buvimą ir gyvenimą Lietuvos Respublikoje kontroliuoja Migracijos departamentas ir Valstybės sienos apsaugos tarnyba. Nelegalaus darbo kontrolę ir prevenciją vykdo Valstybinė darbo inspekcija. Specialių priemonių sezoniniams darbuotojams nėra numatyta. Taip pat nepastebima, kad sezoniniai darbuotojai piktnaudžiautų nustatytomis taisyklėmis. Pasibaigus leidimo dirbti laikotarpiui užsienietis privalo išvykti iš Lietuvos. Išvykstant iš Lietuvos Respublikos Valstybės sienos

¹⁵ 24 str. nustato, kad valstybės narės patvirtina priemones, kad būtų užkirstas kelias galimam piktnaudžiavimui ir taikomos sankcijos už šios direktyvos pažeidimus. Priemonės apima stebėseną, vertinimą ir atitinkamais atvejais tikrinimą pagal nacionalinę teisę arba administracinę praktiką (Direktyva 2014/36/ES).

¹⁶ 8 – Vilniuje, 4 – Kaune, 3 – Klaipėdoje, 2 – Šiauliuose, 2 – Panevėžyje, 2 – Alytuje ir 1 Telšiuose. Utenos, Tauragės apskritys aptarnauja atitinkamai Panevėžio ir Telšių darbo ginčų komisijos, o Marijampolės, Birštono, Prienų ir Kalvarijos apskritys – Alytaus darbo ginčų komisija.

apsaugos tarnyba patikrina, ar nėra viršytas teisėto buvimo laikotarpis. Užsieniečio pase yra dedami antspaudai su atvykimo ir išvykimo datomis.

Sezoninis darbuotojas turi teisę vieną kartą pakeisti darbdavį, jei nėra viršytas įstatyme nurodytas 6 mėnesių leidimo dirbti galiojimo terminas. Pasibaigus teisėtam būvimo laikotarpiui užsienietis privalo išvykti iš Lietuvos Respublikos. Yra tik vienetiniai atvejai, kuomet sezoninis darbuotojas keistų darbdavį.

☐ Ne

- c. Darbdaviai paklūsta nustatytoms taisyklėms (pvz., neišnaudoja)? Kaip tai veikia ir kokos institucijos dalyvauja šiame procese? Ar kreipiamas dėmesys į konkrečius (labiau pažeidžiamus) sektorius?

☒ Taip

Perkėlus Direktyvą Valstybinei darbo inspekcijai numatyta papildoma funkcija: prižiūrėti, ar leidimo dirbti sezoniniam darbui galiojimo laikotarpiu užsieniečiui suteikta gyvenamoji patalpa atitinka nustatytus reikalavimus. Taip pat ši institucija vykdo nelegalaus darbo kontrolę, t. y. patikrina, ar užsienietis dirba pas tą darbdavį, kuris nurodytas leidime dirbti, bei ar atlieka tas darbo funkcijas, kurios nurodytos leidime dirbti. Oficialių sezoninių darbuotojų išnaudojimo atvejų nebuvo nustatyta.

☐ Ne

K36. Ar Lietuvoje renkama statistika apie 35 klausime aprašytas patikras?

☐ Taip

☒ Ne

K37. Kaip sezoniniai darbuotojai gali pateikti skundus prieš savo darbdavius?¹⁷ Ar Lietuva yra sukūrusi konkrečias procedūras, skirtas apsaugoti skundus teikiančius sezoninius darbuotojus?

☒ Taip

Jei užsieniečio teisės yra pažeidžiamos ir jam nepavyksta išsiaiškinti su darbdaviu darbo santykių taikiai, galima kreiptis į darbo ginčų komisiją. Užsienietis turi kreiptis į darbo ginčų komisiją pagal vietą, kur veikia įmonė. Jis turi pateikti prašymą, užpildyti formą. Per 5 darbo dienas paskiriamas posėdis, o ginčas turi būti išnagrinėtas per 1 mėnesį. Jei yra aplinkybių arba trūksta įrodymų, nagrinėjimas gali būti atidėtas 1 mėnesiui. Darbo ginčų komisija objektyviai nagrinėja ginčus neatsižvelgiant į pilietybę. Prašymo formos Valstybinės darbo inspekcijos puslapyje galima rasti ne tik rusų ar anglų, bet ir ukrainiečių kalba.

☐ Ne

¹⁷ 25 str. nustato, kad valstybės narės užtikrina, kad būtų sukurti veiksmingi mechanizmai, kuriais naudodamiesi sezoniniai darbuotojai galėtų pateikti skundus prieš savo darbdavius tiesiogiai arba per trečiuosius asmenis, kurie pagal jų nacionalinėje teisėje nustatytus kriterijus turi teisėtą interesą užtikrinti, kad būtų laikomasi šios direktyvos, arba per valstybės narės kompetentingą valdžios instituciją, jei ji numatyta pagal nacionalinę teisę.

K38. Ar Lietuvoje taikomos konkrečios sankcijos darbdaviams, kurie nėra įvykdę savo pareigų pagal Direktyvą dėl sezoninių darbuotojų?

☒ Taip

Taip. Lietuvoje yra taikomos konkrečios sankcijos darbdaviams, kurie nėra įvykdę savo pareigų pagal Direktyvą dėl sezoninių darbuotojų. Jeigu nustatoma, kad darbdavys nelegaliai įdarbino užsienietį, skiriama bauda darbdaviui nuo 200 iki 400 eurų už kiekvieną padarytą pažeidimą. Tokie patys veiksmai, padaryti darbdavio, jau bausto už šį pažeidimą per pastaruosius 3 metus, užtraukia baudą darbdaviui nuo 400 iki 800 eurų už kiekvieną padarytą pažeidimą. Kadangi Lietuvoje yra numatytos pakankami griežtos sankcijos darbdaviams už nelegalų užsieniečių įdarbinimą, todėl darbdaviai nėra linkę darbinti užsieniečių nelegaliai.

Taip pat darbdaviui neleidžiama darbinti sezoninių darbuotojų, jeigu:

- a) užsieniečių įdarbinimas neatitinka Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikių;
- b) darbdavys yra baustas už leidimą dirbti nelegalų darbą ar už leidimą dirbti nelegaliai trečiųjų šalių piliečiams ir nuo dienos, kurią skirta nuobauda baigta vykdyti, praėjo mažiau kaip vieni metai arba per pastaruosius 5 metus yra įsiteisėjęs apkaltinamasis teismo nuosprendis dėl Lietuvos Respublikoje nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbo;
- c) pateikiant prašymą dėl užsieniečio įdarbinimo užsieniečio darbo užmokestis neatitinka numatyto dydžio, t. y. užsieniečio darbo užmokestis negali būti mažesnis už tokį patį darbą pas tą patį darbdavį dirbančio Lietuvos Respublikos gyventojo, o jeigu tokio darbuotojo nėra, užsieniečio darbo užmokestis negali būti mažesnis už Lietuvos statistikos departamento paskutinį paskelbtą kalendorinių metų vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį šalies ūkyje (įtraukiant ir individualių įmonių darbo užmokesčio duomenis) pagal atitinkamą ekonominės veiklos rūšį;
- d) darbdavys yra likviduojamas, bankrutuojantis arba nevykdo ekonominės veiklos;
- e) darbdavys turi didesnę negu vieną bazinės socialinės išmokos mokestinę nepriemoką Lietuvos Respublikos biudžetui, savivaldybių biudžetams ar fondams, į kuriuos moka mokesčius (nuo 2020 m. sausio 1 d. – 39 Eur.).

☐ Ne

K39. Ar migracijos ir darbo institucijos bendradarbiauja vykdydamos sezoninių darbuotojų ir jų darbdavių stebėseną?

☒ Taip

Migracijos departamentas, Valstybinė darbo inspekcija ir UŽT bendradarbiauja tarpusavyje dėl užsieniečių teisėto buvimo bei dėl jų įdarbinimo stebėsenos. Valstybinė darbo inspekcija atlikdama patikras įmonėse, kurios įdarbina užsieniečius, gali kartu pasikviesti ir Migracijos departamento bei UŽT atstovus.

☐ Ne

K40. Ar Lietuvoje nustatyta sezoninių darbuotojų, kurie būtų išnaudojimo ar prekybos žmonėmis aukos?

☐ Taip

☒ Ne

K41. Ar esama gerosios praktikos pavyzdžių, tyrimų ar vertinimų išvadų apie tai, kaip Lietuvoje užtikrinamos sezoninių darbuotojų teisės?

☐ Taip

☒ Ne

Išvados

1. Perkėlus sezoninių darbuotojų Direktyvą į nacionalinę teisę, užsieniečių įdarbinimas sezoniniams darbams tapo paprastesnis ir patrauklesnis, todėl sezoninių darbuotojų skaičius nuolat auga. Pagal šią schemą reikalingi darbuotojai gali atvykti gana greitai, nereikalaujama įrodyti jų kvalifikacijos ar darbo patirties. Tačiau užsieniečiai atvykti gali tik tiems darbams, kurie yra įtraukti į patvirtintą sezoninių darbų sąrašą (14 profesijų). Sezoniniai darbuotojai turi gauti leidimą dirbti (išduodamas per 7 darbo dienas) ir Šengeno arba nacionalinę vizą.

2. Sezoninių darbuotojų įdarbinimas iš dalies padeda užpildyti Lietuvos darbo rinkos poreikius ir leidžia lanksčiai reaguoti į sezoninius svyravimus. Dažniausiai sezoniniai darbuotojai dirba žemės ūkio, apgyvendinimo ir maitinimo sektoriuose, kuriuose labiausiai jaučiama sezoniškumo įtaka. Pagal šią schemą daugiausia įdarbinama darbuotojų iš Ukrainos. Ekspertai pažymi, kad sezoniniai darbuotojais linkę metai iš metų grįžti dirbti pas tą patį darbdavį. Būtų galima svarstyti galimybę sudaryti palankesnes sąlygas atvykti tiems sezoniniams darbuotojams, kurie nepažeidė nustatytų reikalavimų ir nori atvykti sekantį kartą (pvz., leisti jiems dirbti ilgesnį laiką tarpą arba išduoti leidimus dirbti keliems metams į priekį).

3. Lietuva neturi alternatyvios sezoninių darbuotojų atvykimo schemos, bet dalis darbuotojų atvyksta dirbti į sezoninių darbų sąrašą įtrauktus darbus ne tik pagal sezoninių darbuotojų schemą, bet ir pagal įprastinę užsieniečių įdarbinimo schemą arba pagal bevizį režimą. Tokiems darbuotojams išduodamas leidimas dirbti jų teisėto buvimo laikotarpiui su galimybe jį tęsti. Patys darbuotojai ir darbdaviai gali rinktis, pagal kokią schemą jiems atvykti.

4. Perkėlus Direktyvą, sezoniniams darbuotojams sudarytos saugesnės ir palankesnės atvykimo ir buvimo sąlygos siekiant, kad sezoniniai darbuotojai turėtų pakankamai lėšų pragyventi ir nepatirtų skurdo rizikos bei išnaudojimo. Atsižvelgiant į sezoninių darbuotojų pažeidžiamą padėtį ir laikiną jų darbo pobūdį, užtikrinta, kad šiems darbuotojams būtų suteiktas tinkamas gyvenamasis plotas ir nemažesnis nei Lietuvos gyventojų atlyginimas už tokį patį darbą. Nustatyta atsakinga institucija (Valstybinė darbo inspekcija), kuri prižiūri, ar sezoniniai darbuotojai turi tinkamą gyvenamąją vietą, ar darbdaviai laikosi kitų užsieniečių įdarbinimo sąlygų. Sezoniniams darbuotojams sudaryta galimybė vieną kartą pratęsti leidimą dirbti arba keisti darbdavį, jeigu nėra viršytas 6 mėnesių per 12 mėnesių laikotarpis.

5. Lietuvoje vyksta tarpinstitucinis bendradarbiavimas ir nustatyti kontrolės mechanizmai, leidžiantys išvengti piktnaudžiavimo šia atvykimo schema ir užsieniečių išnaudojimo. UžT darbuotojas patikrina informaciją apie darbdavį ir įvertina darbo sutartį, sudarytą su užsieniečiu. Išdavusi leidimą dirbti sezoniniam darbuotojui, UžT informuoja Valstybinę darbo inspekciją apie išduotą leidimą dirbti, nurodyma užsieniečio gyvenamosios vietos adresą. Valstybinė darbo inspekcija kontroliuoja, ar darbdavys laikosi įdarbinimo sąlygų numatytų darbo sutartyje bei ar darbuotojas yra tinkamai apgyvendintas.

6. Valstybinė darbo inspekcija kontroliuoja nelegalių užsieniečių įdarbinimą ir baudžia nelegaliai užsieniečius įdarbinusius darbdavius. Ši institucija nustačiusi, kad darbdavys nelegaliai įdarbino užsienietį, skiria baudas. Jeigu užsieniečio teisės yra pažeidžiamos, jis gali kreiptis į darbo ginčų komisiją. Direktyvos perkėlimas padėjo kovoti su neteisėta migracija, nelegaliu darbu ir užtikrinti tinkamas darbo ir gyvenimo sąlygas sezoniniam darbuotojui Lietuvoje.

7. Nors sezoninių darbuotojų schema yra lanksti, tačiau darbdaviai labiau linkę įdarbinti Lietuvos gyventojus, nes sezoninių darbuotojų paieška užsienyje yra užtrunkantis procesas, o specialių priemonių, skirtų palengvinti tokių darbuotojų paiešką užsienyje, nėra vykdoma.

Europos migracijos tinklas (EMT) – tai Europos Komisijos, ES valstybių narių ir Norvegijos migracijos ekspertų tinklas, kurio tikslas rinkti, analizuoti ir dalintis naujausia, objektyvia, patikima ir palyginama informacija apie migraciją ir prieglobstį siekiant prisidėti prie Europos Sąjungos politikos formavimo ir visuomenės informavimo šiose srityse.

Lietuvoje EMT Nacionalinio informacijos centro (NIC) funkcijas LR Vyriausybės nutarimu vykdo Tarptautinės migracijos organizacijos (TMO) Vilniaus biuras glaudžiai bendradarbiaudamas su LR vidaus reikalų ministerija, Migracijos departamentu bei Valstybės sienos apsaugos tarnyba. EMT NIC bendradarbiauja ir su kitomis vyriausybėmis ir nevyriausybėmis institucijomis, dirbančiomis migracijos srityje.
