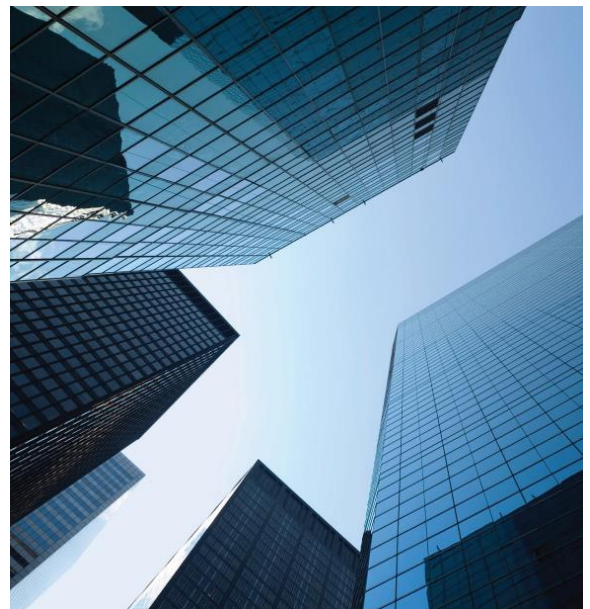
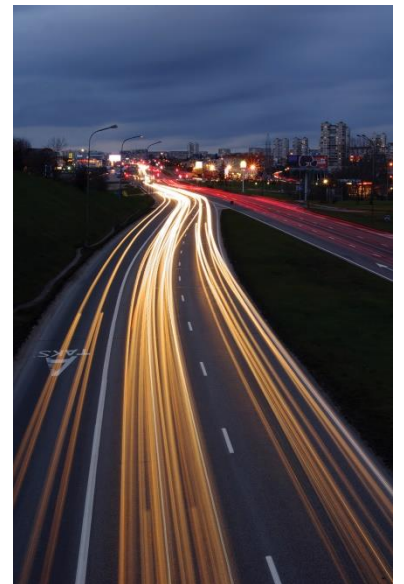




Investicinė aplinka: prioritetai ir būtini pokyčiai

VšĮ „Investuok Lietuvoje“, 2016 m. kovas



Turinys

SANTRAUKA	3
Ižanga	4
1. Švietimas: darbo rinkos tendencijas ir poreikius atliepiantis mokymas	6
2. Technologijos ir inovacijos: modernios ekonomikos pagrindas	10
3. Talentų pritraukimas: regiono talentų traukos centras	13
4. Migracija: išmanios imigracijos procedūros	15
5. Mokesčiai: tikslines TUI skatinanti mokesčių politika	18
6. Darbo santykių reguliavimas: „lankstisaugos“ principais grįstas reguliavimas	21
7. Infrastruktūra, teritorijų planavimas ir logistika: Lietuvos regionų konkurencingumo variklis	24



SANTRAUKA

Iki šiol Lietuva žengė tvirtus žingsnius siekdama įsitvirtinti tarp konkurencingiausių pasaulio valstybių – tai liudija verslo aplinką vertinantys reitingai. Pagal tiesioginių užsienio investicijų projektų skaičių Lietuva taip pat įsitvirtino tarp lyderiaujančių valstybių Centrinėje ir Rytų Europoje. Vėl „Investuok Lietuvoje“ nuomone, būtina toliau gerinti problemines Lietuvos investicinės aplinkos sritis naujame globaliosios ekonomikos pokyčių kontekste. Atsižvelgiant į tai, išskiriame 7 prioritetinius investicinės aplinkos blokus, kuriuose būtini pokyčiai.

1

ŠVIETIMAS:

Darbo rinkos tendencijas bei poreikius atliepiantis mokymas

- Valstybės finansavimą susieti su rinkos poreikių prognozėmis
- Užtikrinti studijų programų turinio ir rinkos poreikių atitikimą
- Skatinti STEM specialistų ugdymą
- Skatinti užsienio kalbų mokymąsi

2

TECHNOLOGIJOS IR INOVACIJOS:

Modernios ekonomikos pagrindas

- Sukurti vientisą Lietuvos MTEPI sistemos teisinį reglamentavimą
- Optimizuoti MTEPI sistemos institucinę sandarą
- Užtikrinti efektyvų MTEPI infrastruktūros naudojimą
- Orientuoti MTEPI veiklai skirtas mokesťines lengvatas į tyrėjų pritraukimą

3

TALENTŲ PRITRAUKIMAS:

Regiono talentų traukos centras

- Sukurti talentų pritraukimo ir išlaikymo ekosistemą:
 - ✓ Sukurti atskirą padalinį
 - ✓ Sukurti informacinę platformą
 - ✓ Inicijuoti dedikuotus rinkodaros veiksmus
 - ✓ Įtraukti Lietuvos atstovybes užsienyje

4

MIGRACIJA:

Išmanios imigracijos procedūros

- Išskirti verslą aptarnaujantį padalinį
- Įteisinti „Talentų vizą“
- Efektyvinti leidimų išdavimo tvarką ir ilginti galiojimo trukmę
- Nustatyti konkurencingų leidimų išdavimo terminus

5

MOKESČIAI:

Tikslinės TUI investicijas skatinanti mokesčių politika

- Mažinti darbo jėgos apmokestinimą
- Tobulinti opcijų apmokestinimo reglamentavimą
- Plėsti pelno mokesčio lengvatas
- Keisti mokesťinių nuostolių perkėlimo ribas
- Mažinti intelektinės nuosavybės teisės apmokestinimą

6

DARBO SANTYKIAI:

„Lankstisaugos“ principais grįstas reguliavimas

- Didinti darbo sutarčių įvairovę ir lankstumą
- Įtvirtinti lankstesnį darbo ir poilsio laiko reglamentavimą
- Mažinti administracinę naštą ir atsisakyti perteklinių suvaržymų
- Skatinti socialinę partnerystę, atitinkančią darbuotojų ir darbdavių interesus

7

INFRASTRUKTŪRA:

Lietuvos regionų konkurencingumo variklis

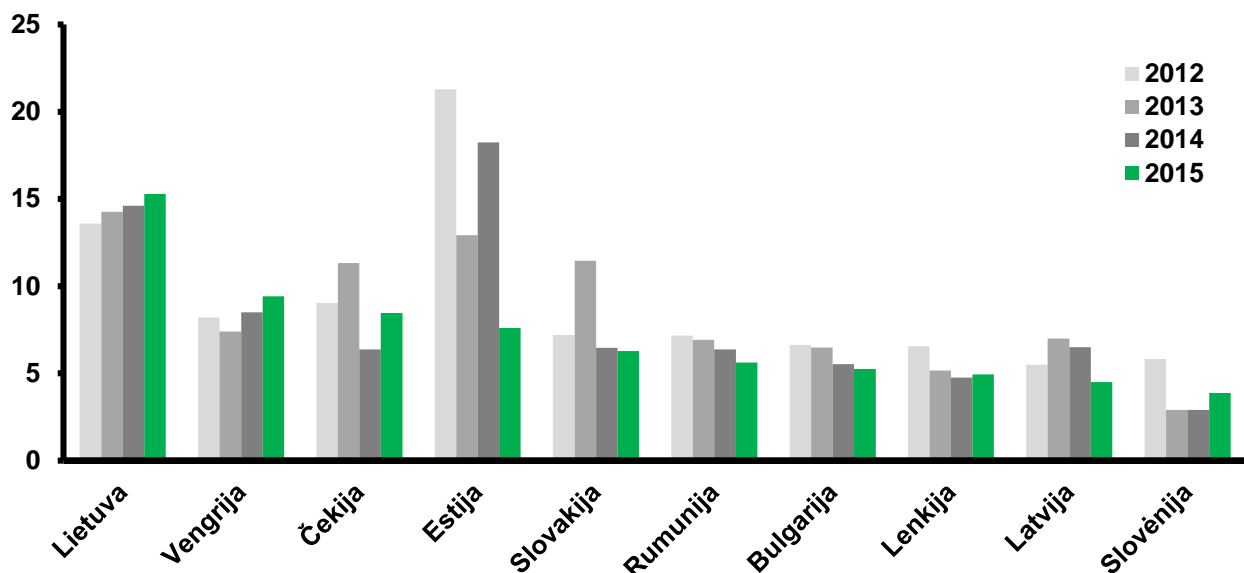
- Sutrumpinti gamyklos planavimo ir statybos ciklą
- Sumažinti infrastruktūros įrengimo kaštus
- Sukurti palankesnę reglamentavimą įmonėms LEZ teritorijose
- Pagerinti susisiekimą oro transportu su Lietuva



Ižanga

2012–2015 m. laikotarpiu Lietuvoje iš viso paskelbta apie 170 užsienio įmonių vykdomus investicinius projektus. Vykdam šiuos projektus planuota sukurti apie 14,2 tūkst. darbo vietų¹. Palyginti su kitomis Europos Sąjungos šalimis, Lietuva, įvertinus šalies populiacijos dydį, yra šešta pagal projektų skaičių ir suplanuotas darbo vietas. Lyginant su Centrinės ir Rytų Europos (toliau – CRE) regiono šalimis (1 pav.), Lietuva išlieka tarp regiono lyderių pagal tiesioginių užsienio investicijų (toliau - TUI) projektus vienam milijonui gyventojų.

1 pav. TUI projektų skaičius 1 mln. gyventojų CRE regione 2012–2015 m.



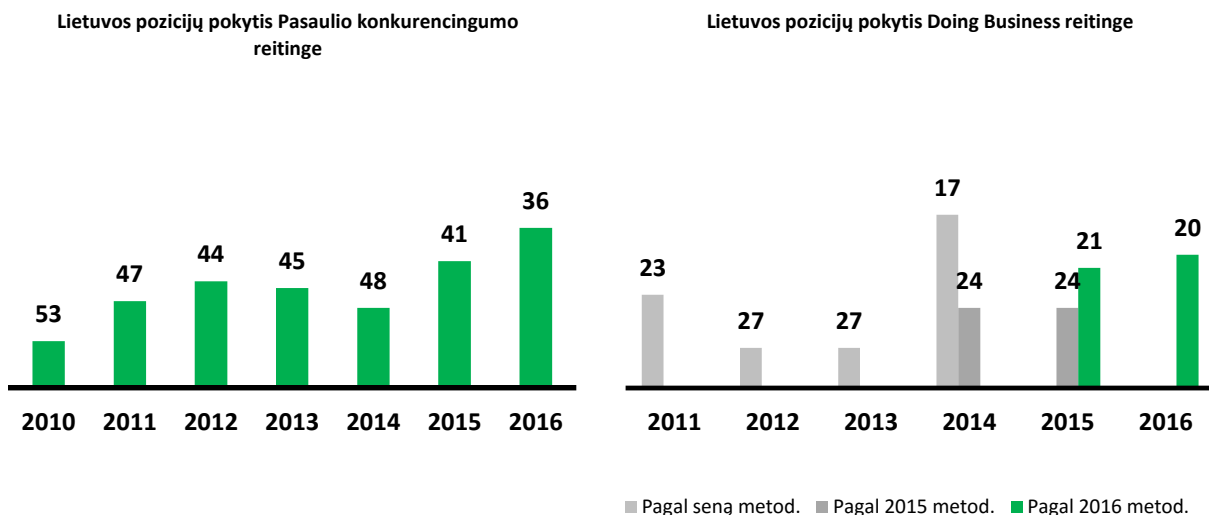
Šaltinis: fDi Markets, The Financial Times Limited paslauga 2016. Visos teisės saugomos (2016 m. kovo 4 dienos duomenys); Eurostat

Tai, kad Lietuva žengia link įsitvirtinimo tarp konkurencingiausių pasaulio valstybių, taip pat patvirtina ir Pasaulio ekonomikos forumo atliekamas konkurencingumo tyrimas. 2015 m. Lietuva pakilo 5 pozicijomis ir užima 36 vietą iš 140 valstybių (2 pav.). Estija iš 29 nukrito į 30 vietą, o Latvija – iš 42 į 44 vietą. Nepaisant kaimyninių šalių nuosmukio, Lietuva antrus metus iš eilės užtikrintai gerino pozicijas (remiantis 2014–2015 m. ataskaita, pakilta septyniomis pozicijomis) ir užėmė aukščiausią vietą savo istorijoje.

Remiantis Pasaulio banko „Doing Business“ verslo sąlygų palankumo reitingu, 2016 m. Lietuva užima 20 vietą iš 189 valstybių (2 pav.). 2014–2015 m. atliktos reformos Lietuvai leido įsitvirtinti 2-oje pozicijoje CRE regione, kuriame pirmauja Estija, užimdama 16 vietą, o trečioji – Latvija (22 vieta pasaulyje). Visgi šiais metais buvo pakilta tik per 1 vietą, o šalys konkurentės nuolat gerina savo pozicijas. Taigi verslui tenkanti našta ir toliau turėtų būti mažinama – yra erdvės tiek mažinant procedūrų trukmę ir jų skaičių, tiek kaštus.

¹ fDi Markets, „The Financial Times Limited“ paslauga, 2016 m. Visos teisės saugomos. Duomenys preliminarūs ir bus tikslinami.

2 pav. Lietuvos pozicijos pagrindiniuose investicinę aplinką vertinančiuose reitinguose

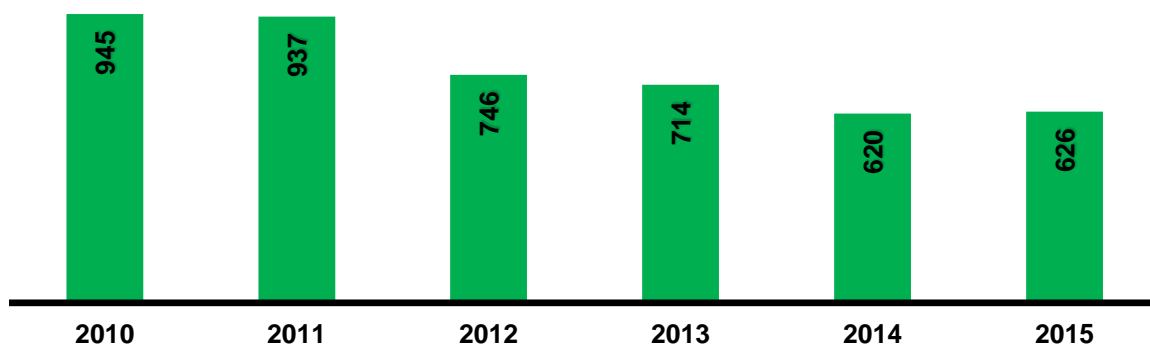


Šaltiniai: Pasaulio ekonomikos forumas, Pasaulio konkurencingumo ataskaitos; Pasaulio bankas, „Doing business“ ataskaitos

Šių metų Pasaulio ekonomikos forumo ataskaitoje akcentuojami fundamentalūs globalios ekonomikos pokyčiai – perėjimas nuo tradicinių gamybos industrijų link informacinių ryšių ir technologijų plėtros sukurtų visiškai naujų, kitas ūkio šakas ardančių industrijų. Ateityje konkurencingumo varžybas laimės tos valstybės, kurios sugebės prisitaikyti prie šių esminių pokyčių.

VšĮ „Investuok Lietuvoje“ vertinimu, naujame globalios ekonomikos pokyčių kontekste būtina gerinti problemines Lietuvos investicinės aplinkos sritis siekiant tapti konkurencinga ekonomika naujus iššūkius teikiančioje „4-osios industrinės revoliucijos“ aplinkoje. Poreikį įgyvendinti šiuos pokyčius sparčiai išryškina paskutiniųjų metų tendencijos ir pastebimas TUI projektų skaičiaus mažėjimas tiek visame pasaulyje, tiek regione (3 pav.). Tai reiškia, kad, nepaisant pastarųjų metų gerų Lietuvos rezultatų, konkurencija dėl TUI projektų tik didėja. Nesiimant aktyvių bei sparčių iniciatyvų, gerinančių investicinę aplinką, Lietuva ne tik susidurs su sunkumais stengdamasi išlaikyti dabartinius rezultatus, bet ir gali patirti pritraukiamų TUI projektų mažėjimą.

3 pav. TUI projektų skaičius ES šalyse, esančiose CRE regione



Šaltinis: fDi Markets, The Financial Times Limited paslauga 2016. Visos teisės saugomos. (2016 m. kovo 4 dienos duomenys)

1. Švietimas: Darbo rinkos tendencijas ir poreikius atliepantis mokymas

Pirmoji ir pati svarbiausia investicinės aplinkos gerinimo sritis – šalies švietimo sistema. Prioritetine sritimi švietimą reikėtų laikyti vien dėl to, kad tai yra absoliutus valstybės ateities sėkmės pamatas. Dabarties, o tuo labiau ateities, ekonomika grindžiama ne tik gamtos ištekliais ar geopolitine padėtimi, bet vis labiau žmonių žiniomis ir pamatiniais kūrybiniais gebėjimais. Lietuva pastaruosius ketverius metus CRE sėkmingai pritraukia investicijas dėl to, kad užsienio bendrovės randa čia jiems būtinų talentingų darbuotojų. Turimi žmogiškieji ištekliai sparčiai senka, tad palikus situaciją savieigai greitu laiku jų ims trūkti. Tai ne tik sulėtintų ir sumažintų pritraukiamų užsienio investicijų srautus, bet ir ženkliai apribotų Lietuvoje rengiamų talentų galimybes įsidarbinti pasaulinio lygio įmonėse bei tapti konkurencingais tarptautinėje rinkose. VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ atlikta apklausa atskleidė, kad didžioji dalis investuotojų Lietuvoje jau susidūrė su kvalifikuotų darbuotojų trūkumu, o 89% jų buvo nusivylę potencialių kandidatų gebėjimais taikyti turimas žinias praktiškai. Tad būtina ne tik užtikrinti tikslingą talentų rengimą, bet ir jų kompetencijų gerinimo aspektus.

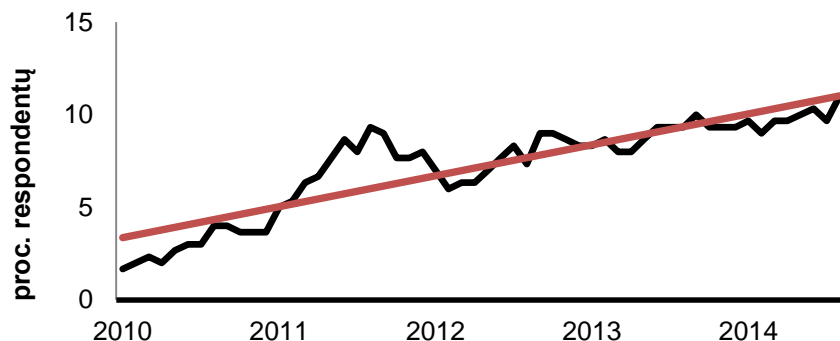
Tam, jog situacija keistųsi, būtina sisteminė švietimo reforma, apimanti universitetų konsolidavimo klausimus didinat studijuojančių mokslo, technologijų, inžinerijos ir matematikos srityse (toliau - STEM), bei mažinant socialiniuose moksluose. Taip pat, būtina užtikrinti studijų kokybės augimą, kuris iškeltų aukštąsias mokyklas į geriausiųjų pasaulio universitetų 400-uką. Paraleliai, būtina reformuoti visą švietimo sistemą – užtikrinant sparčią vidurinių mokyklų raidą atliepant tarptautines tendencijas bei technologinius poreikius ir tiksliųjų mokslų patrauklumą, kad vaikai galėtų artimiau susipažinti su tiksliaisiais mokslais ir matytų ne vien tik teorijas bei formules, bet ir galimybes jomis pasinaudojant kurti ir stebinti pasaulį. Šiuo metu taip pat trūksta mokytojų iš didžiosios raidės, kurie žengia koja kojon su pasaulio ateities išradimais ir sugeba tuo sudominti vaikus. Būtina skatinti glaudų verslo ir universitetų bendradarbiavimą, siekiant užtikrinti tolygią mokslo ir rinkos poreikių raidą.

Lietuvos situacija ir konkurencingumas švietimo srityje pagerėtų, įvykdžius šias rekomendacijas:

- **Valstybės finansavimą susieti su rinkos poreikių prognozėmis**
- **Užtikrinti studijų programų turinio ir rinkos poreikių atitikimą**
- **Skatinti STEM specialistų ugdymą**
- **Skatinti užsienio kalbų mokymąsi**

Remiantis 2015–2016 m. Pasaulio konkurencingumo ataskaitos švietimo srities duomenimis, Lietuva užima 21 poziciją pagal besimokančiųjų dalį vidurinio ir aukštojo mokslo institucijose, tačiau, vertinant švietimo sistemos kokybę, Lietuva yra tik 53-ioje vietoje. Taigi darbo rinkoje yra daug išsilavinusių asmenų, tačiau darbo rinkos poreikių neatitinka nei jų specializacijos kryptys, nei įgūdžiai. Šį faktą taip pat iliustruoja Pasaulio ekonomikos forumo atliekamos apklausos duomenys – respondentų, teigiančių, jog neadekvačiai išsilavinusių darbo jėga yra vienas iš svarbiausių verslų ribojančių veiksnių Lietuvoje, skaičius didėja. Tai rodo ir Lietuvos statistikos departamento pateikiamų duomenų tendencijos (4 pav.). O VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ 2015 m. rudenį atlikta investuotojų apklausa atskleidė, kad net 70% investuotojų, siekusių pasamdyti reikalingus darbuotojus, patyrė sunkumų.

4 pav. Darbdaviai Lietuvoje, teigiantys, kad darbo jėgos trūkumas yra verslą ribojantis veiksnys



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas, 2015 m.

Atsižvelgiant į tai, kad Lietuva siekia orientuotis į aukštą pridėtinę vertę kuriančių produktų gamybą ir paslaugų teikimą, ypač svarbi STEM specialistų pasiūla. Vis dėlto dabartinė kvalifikuotų specialistų pasiūla neatitinka rinkos poreikių. Pavyzdžiui, 2010–2014 m. STEM sektoriuose buvo papildomai įdarbinta apie 26 500 darbuotojų², tačiau per tą patį laikotarpį STEM krypties studentų sumažėjo 5 000³ ir tik apie 22% visų šalies absolventų baigia tiksliųjų ir technologinių studijų programas (tai yra mažiau negu CRE vidurkis)^{4,5}. Lietuvos darbo biržos duomenimis, 2014 m. 73% bedarbių sudarė socialinių mokslų srities studijų absolventai, o didžiausias įsidarbinimo galimybes turėjo tiksliųjų mokslų atstovai (IT specialistai, mechanikos inžinerijos technikai, matematikai, statistikai ir pan.).

Kad Lietuva sėkmingai pritrauktų TUI, darbo jėgai taip pat būtinas reikiamas užsienio kalbų kompetencijų lygis, nes daugumoje užsienio kapitalo įmonių ir visuose paslaugų bei kompetencijų centruose reikalingos užsienio kalbos. Lietuva CRE regione atsilieka pagal daugiakalbystės lygį. Šalyje tik 18 % gyventojų moka 3 ar daugiau užsienio kalbų. Nors paslaugų ir kompetencijų centrai norėtų plėsti savo veiklą Lietuvoje ir ieško kvalifikuotų specialistų, plėtrą riboja Šiaurės šalių kalbas mokančių specialistų trūkumas. VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ 2014 m. vykdytos apklausos metu paaiškėjo, kad paslaugų ir kompetencijų centrai – vieni didžiausių investuotojų Lietuvoje – užsienio kalba kalbančių specialistų ieškojo ilgiausiai. Tai stabdo verslo plėtrą Lietuvoje ir galimai daro neigiamą įtaką ekonomikos augimui.

REKOMENDACIJOS:

1. Valstybės finansavimą susieti su rinkos poreikių prognozėmis:

- Užtikrinti, kad nuo 2017 m. pradžios pradėtų veikti dedikuotas padalinys, kuriam įstatymiškai būtų užtikrintas reikiamas informacijos prieinamumas ir kuris būtų atsakingas už darbo rinkos stebėseną ir poreikių prognozavimą.
- Nuo 2017 m. pradžios įstatymiškai susieti valstybės finansavimą studijoms ir mokymui su darbo rinkos poreikių prognozėmis.
- Nuo 2017 m. pradžios švietimo įstaigų finansavimo mechanizmus susieti su veiklos kiekybiniais ir kokybiniais rodikliais (pvz.: 70 % programą baigusią studentų įsidarbinamumas pagal profesiją,

² Lietuvos statistikos departamentas, 2014 m.

³ Švietimo informacinė sistema, 2014 m.

⁴ LINPRA, 2014 m.

⁵ Eurostatas, 2014 m.



tarptautinis programos pripažinimas, 50 % dėstytojų su praktine patirtimi, ne mažiau kaip 10 % universiteto pajamų turi sudaryti mokslo rezultatų pagrindu pasiektos komercinės veiklos pajamos).

- Kasmet didinti finansavimą pagrindinėms mokykloms, kad iki 2020 m. mokytojo atlyginimas viršytų vidutinį šalies darbo užmokestį bent 10 %, taip siekiant didinti mokytojo profesijos prestižą ir pritraukti talentus.
- Nuo 2017 m. taikyti finansinės paramos priemonę mokymosi įstaigoms, siekiant padengti vizituojančių užsienio dėstytojų bei mokytojų išlaidas ir optimizuoti dėstytojų pritraukimo procesą.
- Nuo 2017 m. pradžios įstatymiškai nustatyti, kad į valstybei reikalingų specialistų rengimo programų užsakymą ir šių specialistų rengimą bei su tuo susijusį finansavimą pretenduojančios aukštosios mokyklos turi bendradarbiauti su konkrečios studijų krypties užsienio investuotojais ir verslo atstovais bei pagal jų poreikius gerinti studijų programų turinį.

2. Užtikrinti studijų ir mokymo programų turinio bei rinkos poreikių atitikimą:

- Iki 2020 m. užtikrinti visų studijų ir mokymo kryptių bei svarbiausių programų peržiūrą tiesiogiai įtraukiant verslo atstovus ir užsienio investuotojus, kad programos turinys atitiktų rinkos poreikius, o mokymo įstaigų siūlomoms programoms būtų optimizuotos.
- Iki 2018 m. inicijuoti naujų verslo poreikius atliepančių mokymo bei studijų programų kūrimo procesus.
- Iki 2017 m. sukurti diplomų registrą, leidžiantį apibendrintai stebėti ir analizuoti šalies kompetencijų ir kvalifikacijų pasiūlą.
- Plėtoti profesinį mokymą pameistrystės forma, kad 2020 m. bent 30 % profesinio mokymo programų būtų vykdomos pameistrystės būdu.
- Sudaryti palankias sąlygas verslui naudotis pameistrystės priemone: reglamentuoti pameistrystės darbo sutartis ir užtikrinti finansinių priemonių prieinamumą.
- Skatinti modulinio ir teminio mokymo taikymą mokymo įstaigose, ugdant besimokančiųjų tarpdiscipliniškumą, ir mažinti dalykinių pakraipų studijas.
- Siekiant skatinti tarpdiscipliniškumą ir kurti tarpuniversitetinius kompetencijų centrus, prioritetą teikiant STEM studijų kryptims, skirti finansavimą tarpuniversitetinėms tarpdisciplininėms programoms kurti.
- Skatinti Lietuvos ekonominiuose regioniniuose centruose esančių mokymo įstaigų rengiamų specialistų specializaciją, atsižvelgiant į dominuojančius ūkio klasterius bei regioninės plėtros prioritetus.
- Numatyti veiksmų planą ir iki 2020 m. pradėti jį įgyvendinti, kad bendrojo lavinimo mokyklose būtų pereita nuo dalykinio prie teminio mokymo.
- Įvertinti ir reformuoti dabartinę bendrojo lavinimo mokyklų egzaminų sistemą, pereinant prie šiuolaikiškų žinių testavimo sistemų, vertinančių gebėjimus taikyti žinias, o ne tik pačias žinias.



3. Skatinti STEM specialistų ugdymą:

- Skirstyti valstybės finansavimą atsižvelgiant į aukštųjų mokyklų veiklos rodiklius STEM srityje.
- Kasmet didinti studentų priėmimą į STEM (įskaitant IT ir gyvybės mokslų) studijų programas ir joms skiriamą valstybės finansavimo dalį, kad iki 2020 m. bent 50 % visų absolventų įgytų STEM srities kvalifikaciją.
- Parengti ir iki 2018 m. pradėti įgyvendinti užsienio studentų pritraukimo į prioritetines STEM studijų ir mokymo sritis programas.
- Įtraukti socialinių bei humanitarinių mokslų sričių dalykus į STEM studijų programas, siekiant skatinti tarpdiscipliniškumą ir įgūdžių įvairovės ugdymą.
- Skatinti moksleivius rinktis STEM studijų programas, juos supažindinant su karjeros galimybėmis šiose srityse bei sudarant galimybes praktiškai išbandyti STEM profesijų užduotis projektinėse veiklose.

4. Skatinti užsienio kalbų mokymąsi:

- Paskatinti aukštąsias mokyklas sudaryti sąlygas mokytis antrosios užsienio kalbos ir siekti, kad baigdami bakalauro ir magistrantūros studijas studentai įgytų antrosios užsienio kalbos mokėjimo B1–B2 lygį.
- Aukštosiose mokyklose sudaryti sąlygas informacinių ir ryšių technologijų, finansų apskaitos, žmogiškųjų išteklių valdymo ir vadybos studijų programose sukurti ir studentams leisti pasirinkti Šiaurės šalių kalbų ir kultūros mokymo modulius.
- Aukštosiose mokyklose, kuriose jau yra mokoma Šiaurės šalių kalbų, sudaryti sąlygas ne filologinių studijų sričių studentams rinktis šias kalbas kaip papildomus studijų dalykus.
- Panaudoti Švietimo ir mokslo ministerijos kuruojamas Europos Sąjungos (toliau – ES) mokymosi visą gyvenimą programas, mokant būsimus profesinių ir aukštųjų mokyklų absolventus užsienio kalbų.
- Parengti naujas ir plėtoti esamas priemones, skirtas investuotojų darbuotojų mokymui ir kvalifikacijos tobulinimui, įskaitant užsienio kalbų mokymą.

2. Technologijos ir inovacijos: modernios ekonomikos pagrindas

Europos inovacijų sąjungos švieslentėje pagal inovacijų diegimo rezultatus Lietuva yra vos 4-oje vietoje nuo galo ir, nepaisant ES vidurkį siekiančių viešojo sektoriaus investicijų į mokslą ir technologijas, inovacijų poveikis ekonomikai Lietuvoje yra mažiausias ES. Prestižinės ekspertų organizacijos pabrėžia, kad mažos šalys neturi kito pasirinkimo – tik valstybės lyderystė ir aiškiai įgaliota institucija gali sukelti proveržį šioje srityje. Izraelyje tokia institucija yra „Office of the Chief Scientist“, Suomijoje – „Tekes“, Singapūre – „A*STAR“, Estijoje – „ArenuFond“. Savaimė inovacijų ekosistema nesusikurs, tam reikia išteklių ir lyderystės. Izraelio pavyzdys rodo, kad pažangiausi šalies universitetai intensyviai plėtoja tiek pradedančiosios įmonės tipo verslo inkubatorius, tiek stambesnio „kalibro“ mokslo institutus, kuriančius rimtus išradimus ir juos užpatentuojančius. Tam, kad mokslininkams nereikėtų mokytis bendrauti su tarptautinio verslo korporacijoms, įsteigta atskira institucija, kuri rūpinasi šių išradimų komercializacija. Visa tai prižiūri Vyriausybei pavaldus „vyriausiasis mokslininkas“, puoselėjantis šią ekosistemą ir stiprinantis silpnas grandinės dalis. Siekiant ilgalaikio teigiamo pokyčio šalies ūkiui, būtina priimti ne tik esamos infrastruktūros efektyvumą didinančius sprendimus, bet ir inicijuoti sisteminius pokyčius esamoje institucinėje santvarkoje:

- **Sukurti vientisą Lietuvos MTEPI⁶ sistemos teisinį reglamentavimą**
- **Optimizuoti MTEPI sistemos institucinę sandarą**
- **Užtikrinti efektyvų MTEPI infrastruktūros naudojimą**
- **Orientuoti MTEPI veiklai skirtas mokesčines lengvatas į tyrėjų pritraukimą**

Lietuvos pozicija Inovacijų sąjungos švieslentėje nesikeičia nuo 2011 metų. Tai įrodo, kad, nepaisant ilgalaikių pastangų tobulinti Lietuvos mokslo, inovacijų ir technologijų (toliau – MIT) sistemą, pokyčiai šioje srityje vyksta pernelyg lėtai ir fragmentiškai. Pagrindinė priežastis – nėra aiškaus inovacijų sistemos „šeimininko“ ir netiksliai apibrėžtos institucijų atsakomybės. Lietuvos MTEPI srities strateginį valdymą ir koordinavimą šiuo metu dalijasi dvi skirtingų tikslų siekiančios ministerijos (Švietimo ir mokslo bei Ūkio) ir kitų sektorių ministerijų (Žemės ūkio, Sveikatos apsaugos, Krašto apsaugos) MTEPI tarybos ir padaliniai. Tokiu būdu kyla interesų nesuderinamumas, tarpinstitucinio koordinavimo stoka, funkcijų dubliavimas ir savo prigimtimi skirtingų tikslų bei interesų protegavimas per atskaitingų institucijų tinklą, pvz., Lietuvos mokslo tarybą (toliau – LMT), Mokslo, inovacijų ir technologijų agentūrą (toliau – MITA) ir Lietuvos verslo pramos agentūrą (toliau – LVPA) bei kt.

Tam, kad Lietuvoje būtų sukurtas tarptautinio lygio mokslo, studijų ir žinių ekonomikos branduolys bei paspartintas žinių visuomenės kūrimasis, 2007 m. buvo pradėtos įgyvendinti MTEPI infrastruktūros ir integruotų mokslo, studijų ir verslo centrų, kitaip vadinamų slėniais, plėtros programos. Šiam tikslui pasiekti buvo skirta beveik 456 mln. Eur. Programos metu Lietuvoje įsteigti 5 mokslo slėniai, 10 veiklą vykdančių mokslo ir technologijų parkų bei 25 Atvirosios prieigos centrai (APC). Vis dėlto slėniai dar tik baigiami kurti, o apčiuopiama nauda kol kas nedidelė – 2014 m. iš APC veiklos gauta tik kiek daugiau nei 2,8 mln. Eur pajamų. Turimai MTEPI infrastruktūrai ir naujai įrengtoms laboratorijoms reikalingos didelės išlaidos sąnaudoms ir investicijoms į jų atnaujinimą ateityje. Tam, kad sukurtą infrastruktūrą atsipirktų ir padėtų kurti inovatyvius produktus bei pritrauktų didelio intelektualinio potencialo reikalaujančias užsienio investicijas, būtinas didesnis verslo susidomėjimas mokslo paslaugomis.

⁶ MTEPI – moksliniai tyrimai, eksperimentinė plėtra ir inovacijos



ES ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo strategijos „Europa 2020“ vienas iš penkių pagrindinių siekių iki 2020 m. yra užtikrinti, kad investicijų dydis į MTEPI veiklą sudarytų ne mažiau nei 3 % ES BVP⁷. Šiuo metu šis rodiklis siekia 2,1 % ir, remiantis 2015 m. Statistikos departamento pateiktais duomenimis, yra dvigubai didesnis už Lietuvoje MTEPI veiklai skiriamą BVP dalį (1,01 %). Didžiausias atotrūkis nuo ES valstybių pastebimas verslo sektoriuje. Nepaisant ryškaus ūgtelėjimo praėjusiais metais (0,06 % viso Lietuvos BVP), šalies įmonių skiriamos išlaidos MTEPI veiklai, sudarančios 0,3 % viso Lietuvos BVP, daugiau nei 4 kartus atsilieka nuo ES vidurkio (1,29 %)⁸. Be to, vos 6 % Lietuvoje veikiančių įmonių vykdo MTEPI veiklą, o tai yra prasčiausias rezultatas ES. Siekiant didinti verslo investicijas į MTEPI veiklą, būtina atsižvelgti į pagrindinius veiksnius, skatinančius privataus sektoriaus atstovus didinti išlaidas MTEPI veiklai. Pagal 2015 m. parengtą „Deloitte“ įmonių apklausą ir studiją, pagrindinis veiksnys, lemiantis įmonių pasirinkimą vykdyti MTEPI veiklą yra aukštos kvalifikacijos ir patyrusių tyrėjų prieinamumas⁹. Verta pažymėti, kad didžioji dalis verslo įmonių išlaidų MTEPI veiklai (net 36 %) būtent ir yra skiriama tyrėjų darbo užmokesčiui. Atkreiptinas dėmesys, kad tyrėjų atlyginimai Lietuvoje yra 53 % mažesni nei ES vidurkis¹⁰. Dėl šių priežasčių, siekiant didinti išlaidas MTEPI veiklai, būtina orientuoti mokesťines lengvatas į tyrėjų darbo užmokesčio dalies kompensavimą, kad būtų sudarytos sąlygos MTEPI veiklą norinčioms vykdyti įmonėms mokėti konkurencingą atlyginimą ir pritraukti kompetentingus tyrėjus.

Pagrindinis veiksnys, lemiantis darbo vietos kainą, yra darbdavio mokamos socialinio draudimo įmokos (30,98 %). Panašus kaip Lietuvoje darbo vietos apmokestinimas yra ir Belgijoje, kur darbdaviui tenkanti socialinio draudimo įmokų dalis siekia 34,58 %. Dėl šių priežasčių valstybė, siekdama mažinti su darbo užmokesčio mokėjimu susijusią mokesťinę naštą ir gerinti kvalifikuotų tyrėjų prieinamumą, numatė mokesťines lengvatas:

- Atleisdama darbdavius nuo 80 % tyrėjų atlyginimams tenkančių socialinio draudimo įmokų.
- Numatydamą neapmokestinamų metinių išmokų užsienio valstybių tyrėjams dydį, siekiantį iki 29 750 Eur.

REKOMENDACIJOS:

1. Sukurti vientisą Lietuvos MTEPI sistemos teisinį reglamentavimą:

- Iki 2017 m. liepos mėn. parengti ir priimti teisinį reglamentavimą, kuris vienodai apibrėžtų skirtingų MTEPI sričių koordinavimą tarp susijusių institucijų.
- Iki 2017 m. liepos mėn. atnaujintą teisinį reglamentavimą suderinti su Biudžeto sandaros įstatymu, kuris užtikrintų efektyvų MTEPI finansavimą.

2. Optimizuoti MTEPI sistemos institucinę sandarą:

- Iki 2018 m. sausio mėn. Vyriausybėje sukurti Vyriausiojo patarėjo mokslo klausimais instituciją, kuri būtų atsakinga už MTEPI politikos formavimą ir koordinavimą.

⁷ „Europa 2020“ strategija

⁸ Lietuvos Statistika, 2015 m.

⁹ Deloitte, MTEPI tyrimas 2015 m.

¹⁰ fDi Markets, The Financial Times Limited 2016



- Siekiant atsisakyti funkcijų dubliavimosi ir išgryninti institucines atsakomybes, iki 2018 m. sausio mėn. peržiūrėti MTEPI strateginės tarybos, LMT, MITA, LIC ir LVPA funkcijas ir jas perskirstyti pagal šias atsakomybių sritis:
 - ✓ Nacionalinės inovacijų politikos formavimas ir koordinavimas.
 - ✓ Inovacijų finansavimas.
 - ✓ Inovacijų politikos įgyvendinimas.
- Įpareigoti sektorinius atskirų ministerijų MTEPI komitetus konsultuotis su inovacijų politiką formuojančia ir koordinuojančia institucija.

3. Užtikrinti efektyvų MTEPI infrastruktūros naudojimą:

- Iki 2017 m. liepos mėn. įvertinti APC finansavimo bei valdymo efektyvumą ir parengti APC administravimo ir paslaugų komercializacijos modelį.
- Sukurti „vieno langelio“ principu veikiančią nacionalinę verslo aptarnavimo sistemą, kuri užtikrintų efektyvų konsultavimą ir prieigą prie APC, bei atlikti intelektinės nuosavybės inventORIZaciją.

4. Orientuoti MTEPI veiklai skirtas mokesťines lengvatas į tyrėjų pritraukimą:

- Atsižvelgiant į panašų darbo vietos apmokestinimą Lietuvoje ir Belgijoje, sukurti analogišką mechanizmą, sudarantį sąlygas įmonėms pritraukti kompetentingus tyrėjus, turinčius MTEPI veiklos patirties užsienio valstybėse, kuriuo nuo 2018 m. sausio mėn. būtų:
 - ✓ Kompensuojamos iki 80 % socialinio draudimo įmokos, mokamos nuo pritrauktų tyrėjų atlyginimų.
 - ✓ Nustatomos neapmokestinamų metinių darbdavio išmokų tyrėjui „lubos“ iki 10 tūkst. Eur siekiant kompensuoti pritraukto tyrėjo relokacijos kaštus.



3. Talentų pritraukimas: regiono talentų traukos centras

Šiuo metu Lietuvoje, priešingai nei daugelyje kitų išsivysčiusių šalių, vis dar nėra išnaudojama imigracijos procesų nauda šalies ekonomikai, stinga programų ir priemonių, kuriomis naudojantis pavyktų pritraukti reikalingus aukštos kvalifikacijos specialistus, nėra organizacijos, kuri būtų atsakinga už aktyvų talentų pritraukimą. Beveik visos pažangiausios valstybės ar miestai pasaulyje dirba siekdami pritraukti užsienio talentus. Tai reiškia aktyviai kviešti, reklamuoti tokią galimybę, o galbūt net padengti dalį įsikūrimo išlaidų, kad žmogus priimtų tokį svarbų sprendimą. Airijoje veikiančiame „Google“ biure daugiau nei 70 % darbuotojų yra ne airiai (dalis lietuvių, lenkų, čekų). Ši investicija tikrai nebūtų įvykdyta, jei į Airiją būtų neįmanoma sukviesti žmonių iš kitų valstybių. JAV kaip supervalstybė iš esmės atsirado dėl išpuoselėto gebėjimo pritraukti gabiausius pasaulio žmones. Tai padėjo sukurti inovatyviausias pasaulio bendroves. Mėginimai pritraukti talentus į Lietuvą dažniausia yra privačios iniciatyvos, tačiau stinga bendros šalies vizijos ir politikos, numatančios veiksmus ir priemones, kuriomis būtų galima pritraukti aukštos kvalifikacijos specialistus. Strategijos talentams į Lietuvą pritraukti poreikį iliustruoja ir 2015–2016 m. Pasaulio konkurencingumo indeksas, kuriame pagal gebėjimą išlaikyti talentus Lietuvai skirta tik 108 vieta, o pagal gebėjimą pritraukti naujus talentus – 116 vieta¹¹. Siekiant sistemaiškai pažvelgti į šią problemą reikia:

- **Sukurti talentų pritraukimo ir išlaikymo ekosistemą**

Protų nutekėjimas ir visuomenės senėjimas, aukštųjų mokyklų studentų pasirinktų studijuoti specialybių neatitiktis darbo rinkos paklausai lemia tai, kad Lietuvoje vis labiau pastebimas aukštos kvalifikacijos specialistų trūkumas, dėl kurio užkertamas kelias šalies ūkio plėtrai. Pagal IMD „World Talent Report 2015“ Lietuva yra 53 vietoje iš 61 vertinamos valstybės pagal neigiamą protų nutekėjimo poveikį šalies ekonomikai.

Kitas didelis iššūkis Lietuvos darbo rinkos situacijai – visuomenės senėjimas. Pagal „Eurostat“ prognozes iki 2060 m. Lietuvoje liks tik apie 1,8 mln. gyventojų, o 2025 m. didžiausią dirbančiųjų grupę šalyje sudarys 60–64 m. amžiaus žmonės¹². Kvalifikuotų darbuotojų stygius nėra tik ateities problema – 2014 m. net 7 iš 10 įmonių pristigo reikiamas kvalifikacijas turinčių specialistų, o 6 iš 10 įmonių kvalifikuotų darbuotojų trūkumas užkirto kelią plėsti veiklą¹³.

Reikiamas kvalifikacijas turinčių specialistų stoka neigiamai veikia šalies patrauklumą investicijoms, nes daugiau nei 40 % užsienio įmonių šalį investicijoms pasirenka įvertinę kvalifikuotų specialistų pasiūlą šalyje¹⁴. Deja, „The Human Capital Report 2015“ duomenimis, pagal tai, ar paprasta šalyje rasti kvalifikuotų darbuotojų, Lietuva užima tik 87 vietą iš 124 valstybių¹⁵, o tai atskleidžia, kad aukštos kvalifikacijos specialistų pasiūla šalyje nepakankama.

Ekonomiškai stipriose valstybėse talentų arba aukštos kvalifikacijos specialistų ekonominė migracija tarp šalių yra veiksminga priemonė, leidžianti ne tik spręsti opias žmoniškųjų išteklių stygiaus problemas, bet ir reikšmingai prisidedanti prie šalies ekonominės plėtros, gerinanti šalies patrauklumą investicijoms, padedanti ne tik išlaikyti, bet ir užsitikrinti šalies konkurencinį pranašumą ateityje. Talentų pritraukimą ir išlaikymą skatinančios programos vis dažniau pasaulyje vertinamos kaip viena iš prioritetinių šalies sričių.

Dauguma pažengusių užsienio valstybių jau nuo XX amžiaus pabaigos įvertino būtinybę pritraukti išsilavinusius ir aukštą kvalifikaciją turinčius žmones kaip vieną iš valstybės raidos procesų. Lietuva galėtų

¹¹ Pasaulio konkurencingumo indeksas 2015–2016 m.

¹² Eurostatas, 2015 m.

¹³ Investuotojų forumas, 2015 m. „Dėl trečiųjų šalių specialistų ir įmonių vadovų imigracijos procedūrų“.

¹⁴ fDi Markets, „The Financial Times Limited“ paslauga, 2016 m. Visos teisės saugomos.

¹⁵ „The Human Capital Report“, 2015 m.

nemažai išmokti iš laiko patikrintų talentų pritraukimą ir išlaikymą užtikrinančių metodikų, kurios yra sėkmingai vykdomos ir jau daugiau nei du dešimtmečius reikšmingai prisideda prie šalies ekonomikos augimo, pagerina šalies konkurencingumą, skatina inovacijų plėtrą.

Naujojoje Zelandijoje ypač daug išteklių ir pastangų sutelkiama talentingiems žmonėms iš užsienio pritraukti, kad būtų sėkmingai užpildytos didžiausią paklausą turinčios sritys. Šalyje yra identifikuotos prioritetinės specialybės, kuriomis pagrįsta visa darbo migracijos sistema, o pati migracijos sistema nuolat kinta, priklausomai nuo šalies poreikių. Naujojoje Zelandijoje talentų pritraukimas yra itin daug dėmesio sulaukianti sritis, todėl šalyje veikia institucijos, vykdančios talentų pritraukimo priežiūrą. Nustatytos specialistų pritraukimo procedūros leidžia šaliai būti vienai iš lyderių talentų pritraukimo ir išlaikymo reitinguose.

Singapūras, po nepriklausomybės atgavimo patyręs ypač spartų užsienio investicijų augimą, grindė savo ekonomiką ir jos vystymąsi puikia imigracijos sistema ir talentų pritraukimo procedūromis. Šalis yra puikus pavyzdys, kad valstybės institucijų ir verslininkų bendradarbiavimas, siekiant pritraukti reikalingus žmogiškuosius išteklius, yra labai efektyvus. Dauguma iniciatyvų, kurios buvo pradėtos dar XX amžiaus pabaigoje, nuolatos tobulėdamos veikia ir dabar. Vyriausybė, norėdama, kad imigrantai jaustųsi laukiami šalyje, pradėjo įgyvendinti užsieniečių apgyvendinimo politiką, pagal kurią atvykėliai gali pigiau ir paprasčiau rasti aukštos kokybės gyvenamąjį plotą, iš dalies subsidijuojamą valstybės.

Naujoji Zelandija ir Singapūras išsiskiria tuo, jog turi gerai išvystytą informacijos sklaidos kanalų tinklą. Abi šios šalys pateikia su atvykimu ir darbu šalyje susijusią informaciją kuo paprastesniu principu, kurio šiuo metu Lietuvoje pasigendama. Norint įsitraukti į suaktyvėjusią kovą dėl talentų pritraukimo, Lietuvai būtinas kuo efektyvesnis institucijų ir verslininkų bendradarbiavimas. Kaip rodo Naujosios Zelandijos pavyzdys, į reikalingus žmogiškuosius išteklius orientuota imigracijos sistema padeda suaktyvinti talentų atvykimą į šalį.

REKOMENDACIJOS:

1. Sukurti talentų pritraukimo ir išlaikymo ekosistemą:

- Sukurti organizaciją arba išskirti atskirą padalinį šiuo metu veikiančioje organizacijoje, kurios pagrindinis tikslas būtų Lietuvos diasporos ir užsienio aukštos kvalifikacijos talentų pritraukimas ir išlaikymas.
- Sukurti informacinę platformą ir atlikti rinkodaros veiksmus, orientuotus į talentų pritraukimą. Geroji užsienio šalių patirtis atskleidžia, kad talentų pritraukimas šalyje visuomet pradedamas nuo informacinės platformos, kurioje pateikiama ne tik informacinė medžiaga, aktuali nusprendus persikelti į kitą šalį, bet ir suteikiama galimybė gauti informaciją apie konkrečius darbo pasiūlymus. Informacinį kanalą reguliuoja specialiai šiems tikslams įsteigta organizacija arba padalinys, kuris yra atsakingas už talentų pritraukimą į šalį.
- Įtraukti į talentų pritraukimo ekosistemą Lietuvos atstovybes užsienyje. Remiantis apklausos ir analizės rezultatais, Lietuvos atstovybės užsienyje gali tapti vertingais partneriais skleidžiant informaciją apie iniciatyvas, siekiančias pritraukti talentus į šalį. Atstovybės užsienyje turi daug neišnaudoto potencialo, nes, apklausos duomenimis, užsienio talentai, norintys gauti informacijos apie savo perspektyvas užsienio šalyse, būtų linkę kreiptis būtent į užsienio šalies atstovybę savo šalyje.



4. Migracija: išmanios imigracijos procedūros

Išsilavinusios darbo jėgos pasiūla yra itin svarus Lietuvos konkurencinis pranašumas, kurį pažymi net 41 % investuotojų¹⁶. Kita vertus, Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (toliau – EBPO) vertinimu, kvalifikuotos darbo jėgos stygius Lietuvoje jaučiamas labiausiai CRE regione¹⁷. Krentančios aukštos kvalifikacijos specialistų pasiūlos ir augančios paklausos darbo rinkos kontekste (pvz., IRT įmonės 2016-2018 m. planuoja įdarbinti beveik 4500 specialistų¹⁸) vienas svarbiausių uždavinių, siekiant šaliai išlikti konkurencingai, – gerinti imigracijos procedūrų reglamentavimą, sudarant sąlygas pritraukti užsienio specialistus ir tokiu būdu tenkinant investuotojų poreikius. Net 73 % ekspertų nurodo, kad verslo ir investicijų pritraukimas į Lietuvą priklauso nuo migracijos politikos¹⁹. Kita vertus, net 79 % tos pačios apklausos dalyvių teigia, kad Lietuvos migracijos politikoje net nenumatytas tikslas pritraukti užsieniečių verslininkų ir investuotojų.

Siekiant užtikrinti, kad migracijos politika būtų labiau orientuota į tiesioginių užsienio investicijų pritraukimą, būtina atsižvelgti į šiuos aspektus:

- **Išskirti verslą aptarnaujantį padalinį**
- **Sudaryti sąlygas elektroniniam dokumentų ir prašymų pateikimui**
- **Įteisinti „Talentų vizą“**
- **Efektyvinti leidimo laikinai gyventi darbo tikslais išdavimo tvarką**
- **Ilginti leidimų laikinai gyventi galiojimo trukmę**
- **Nustatyti konkurencingus leidimų laikinai gyventi išdavimo terminus**
- **Sudaryti palankesnes sąlygas aukštos kvalifikacijos specialistams, užsieniečiams, siekiantiems leidimo laikinai gyventi teisėtos veiklos ar šeimos susijungimo pagrindais**

Imigracijos politiką apibrėžia trys vienodai svarbios sudedamosios dalys: nacionalinis saugumas, darbo rinkos apsauga ir ekonominė imigracija. Lietuvos imigracijos politika pasižymi tuo, kad dėmesys sutelktas į nacionalinį saugumą ir darbo rinkos apsaugą, už šias dalis atitinkamai atsakingos Vidaus reikalų bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Pagrindinė Lietuvos imigracijos politikos problema – neišnaudotas ekonominės imigracijos potencialas šalies ūkio plėtrai skatinti. Šalyje nėra institucijos, kuri būtų atsakinga už ekonominės imigracijos politikos segmento formavimą. Net vykstančios Migracijos departamento reformos metu kalbama tik apie institucinių funkcijų perdavimą Policijos departamentui ir Valstybės sienos apsaugos tarnybai (toliau – VSAT), tačiau nesvarstoma bendra Lietuvos imigracijos politikos vizija. Formuojant Lietuvos imigracijos politiką neskiriamas prioritetas dėmesys tokiems ekonomikos plėtrai aktualiams aspektams kaip pridėtinę vertę Lietuvai kuriančių specialistų, investuotojų ar įmonių vadovų pritraukimas. Šalis negali pasigirti nacionaliniu lygmeniu reglamentuojamomis patraukliomis imigracijos procedūromis, kurios paskatintų atvykti į Lietuvą. Netgi priešingai – praktikoje neretai pasitaiko kuriozinių atvejų, kai su investuotojais iš JAV ar Izraelio elgiamasi kaip su potencialiais nusikaltėliais. Tai lemia, kad net 58,4 %

¹⁶ fDi Markets, „The Financial Times Limited“ paslauga, 2016 m. Visos teisės saugomos.

¹⁷ EBPO Lietuvos ekonomikos apžvalga, 2015 m.

¹⁸ „Infobalt“ tyrimas, 2015 m.

¹⁹ Tarptautinės imigracijos organizacijos Lietuvoje tyrimas, 2015 m.



apklaustų veikiančių didžiųjų JAV bendrovių Lietuvoje nėra patenkintos šalies migracijos sistema ir ją apibūdina kaip blogą arba labai blogą²⁰.

Lietuvos migracijos politikos gairėse įtvirtinta, kad efektyvi imigracijos politika, sudaranti sąlygas užsieniečiams integruotis, skatina ekonominį, socialinį ir kultūrinį valstybės stiprinimą, todėl būtina siekti, kad Lietuvos imigracijos politika prisidėtų prie Lietuvos ūkio plėtros. Pažymėtina, jog Lietuva yra per maža šalis, kad galėtų užtikrinti TUI projektams įgyvendinti būtinų specialistų, turinčių specifines kompetencijas (pvz., įvairiomis kalbomis kalbantys specialistai ar specifinę IT sritį išmanantys profesionalai), pasiūlą vien iš vidinių išteklių, todėl konkurencingas imigracijos procedūrų reglamentavimas tampa vienu iš prioritetų, siekiant tapti TUI projektų CRE regione lyderiu.

Vykstant globalioms varžyboms dėl talentų, tarptautinės organizacijos akcentuoja konkurencingo imigracijos reglamentavimo svarbą. EBPO pabrėžia, kad konkurencinga ir lanksti imigracijos politika leidžia prisivilioti talentus ir užtikrinti pakankamą kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlą šalims, savo ekonomiką grindžiančioms inovacijomis ir žiniomis²¹. Pasaulio bankas yra įvardijęs kvalifikuotos darbo jėgos imigracijos procedūrų supaprastinimą kaip vieną pagrindinių veiksnių skatinant TUI²². Todėl ir ES strategijoje „Europa 2020“ konkurencingos imigracijos procedūras išskiria kaip priemones pritraukti aukštos kvalifikacijos specialistus ir patenkinti išaugusią darbo jėgos paklausą. Airiją galima paminėti kaip vieną geriausių pavyzdžių – konkurencingai reglamentuodama imigracijos procedūras, šalis pritraukia globalius talentus ir išnaudoja ekonominį imigracijos potencialą. Tai lemia, kad šalis šiuo metu yra TUI projektų lyderė.

Konkurencingų imigracijos procedūrų reglamentavimo svarbą jau pastebi ir Lietuvos kaimynai – Latvija ir Estija. Pastaroji pradėjo save pozicionuoti kaip šalį, sudarančią palankias sąlygas angliškai kalbantiems užsieniečiams siekti karjeros aukštumų, ir supaprastinusi imigracijos procedūras vykdo iniciatyvas, skirtas užsienio talentams ir investuotojams pritraukti. Latvija savo ruožtu jau sėkmingai įgyvendina specialią procedūrą leidimams laikinai gyventi įgyti, kuri užtrunka vos 5 dienas.

REKOMENDACIJOS:

1. Išskirti verslą aptarnaujantį padalinį:

- Vykdam Migracijos departamento reformą, būtina išskirti padalinį, kuris aptarnautų užsienio įmonių vadovus, akcininkus, investuotojus ir aukštos kvalifikacijos specialistus, taip sudarant pamatines sąlygas siekiant pritraukti tokius užsieniečius į Lietuvą.

2. Sudaryti sąlygas elektroniniam dokumentų ir prašymų pateikimui:

- Vienas pagrindinių veiksnių, lemiančių ilgą (iki 4 mėn.) prašymo dėl leidimo laikinai gyventi išdavimo nagrinėjimo trukmę, yra tas, kad šiuo metu nėra galimybės pateikti dokumentus elektroniniu būdu, todėl užsienietis iki leidimo laikinai gyventi įgijimo bent 3 kartus (įskaitant ir dokumentų įforminimo procesą) turi apsilankyti diplomatinėje atstovybėje arba Migracijos tarnyboje. Be to, dėl dokumentų persiuntimo iš vienos valstybės įstaigos į kitą, užsieniečiui pateikus dokumentus diplomatinėje atstovybėje, šis negali kreiptis dėl prašymo nagrinėjimo skubos tvarka. Galimybė elektroniniu būdu pateikti dokumentus vizoms ir leidimams gyventi galėtų labai sutrumpinti prašymų nagrinėjimo trukmę ir sumažinti administracinę našta, tenkančią tiek institucijoms, tiek užsieniečiui.

²⁰ Amerikos prekybos rūmų apklausa, 2015 m.

²¹ OECD 2014 m., „International Migration Outlook“ (OECD Publishing)

²² D. DeSmet, „Employing Skilled Expatriates: Benchmarking Skilled Immigration Regimes across Economies“ („The World Bank Policy Research Working Paper“ No 6708)



3. Įteisinti „Talentų vizą“:

- Trūkstantiems aukštos kvalifikacijos specialistams numatyti specialią vizų išdavimo procedūrą, kurios pagrindu išduodama Nacionalinė viza (D), galiojanti 6 mėnesius ir suteikianti teisę atvykti į šalį bei ieškoti darbo.

4. Efektyvinti leidimo laikinai gyventi darbo tikslais išdavimo tvarką:

- Pagal šiuo metu galiojančią tvarką užsieniečiui, siekiančiam leidimo laikinai gyventi darbo tikslais, būtina gauti Lietuvos darbo biržos sprendimą arba leidimą dirbti. Siekiant mažinti užsieniečiui tenkančią administracinę naštą, siūlytina atsisakyti šiuo metu galiojančių leidimų dirbti ar Lietuvos darbo biržos sprendimo reikalavimo, sukuriant vieną leidimą laikinai gyventi su teise dirbti.

5. Ilginti leidimų laikinai gyventi galiojimo trukmę:

- Praktikoje leidimo laikinai gyventi pratęsimas dažnai tampa formalia procedūra, todėl siūlytina numatyti, kad visi leidimai laikinai gyventi galiotų 5 metus. Atsisakius leidimų laikinai gyventi pratęsimo nagrinėjimo procedūrų, institucijų žmogiškieji ištekliai galėtų būti skiriami užsieniečių, turinčių leidimus gyventi, *ex post* kontrolei.

6. Nustatyti konkurencingus leidimų laikinai gyventi išdavimo terminus:

- Šiuo metu terminai tarp trumpiausios ir ilgiausios migracijos procedūrų skiriasi iki 8 kartų. Siekiant sudaryti palankesnes sąlygas užsienio investuotojus, įmonių vadovus ir kvalifikuotus specialistus pritraukti į Lietuvą, būtina trumpinti esamus prašymų leidimams laikinai gyventi išdavimo procedūrų terminus.

7. Sudaryti palankesnes sąlygas aukštos kvalifikacijos specialistams, užsieniečiams, siekiantiems leidimo laikinai gyventi teisėtos veiklos ar šeimos susijungimo pagrindais:

- Mažinti esamą minimalią atlyginimo kartelę besikreipiantiems dėl ES mėlynosios kortelės ir nustatyti 1,5 vidutinio šalies atlyginimo (bruto) dydžio kartelę, kuri atitiktų direktyvoje įtvirtintus reikalavimus.
- Atsisakyti reikalavimo, pagal kurį įmonė turi vykdyti veiklą bent 6 mėn. iki dokumentų leidimui laikinai gyventi teisėtos veiklos pagrindu pateikimo, o vietoj minimalaus trijų įdarbintų LR piliečių arba nuolat gyvenančių užsieniečių LR reikalavimo numatyti, kad įmonėje turi būti įsteigtos ne mažiau nei trys darbo vietos.
- Užsieniečiai, norintys į šalį atvykti su šeima, privalo bent 2 metus būti pragyvenę Lietuvoje ir turėti „pagrįstų perspektyvų gauti nuolatinį leidimą gyventi“. Šie reikalavimai neretai užkerta kelią šalyje veikiančioms darbdaviams prisivilioti kvalifikuotus specialistus. Be to, dažnai specialistai atvyksta arba yra atsiunčiami į Lietuvą laikinam darbui (pvz., iki 5 m. laikotarpiui) ir neturi tikslo likti Lietuvoje gyventi nuolat. Dėl šių priežasčių siūlytina numatyti, kad teisė į šeimų susijungimą visais atvejais gali būti suteikiama nuo gyvenimo Lietuvoje pradžios.

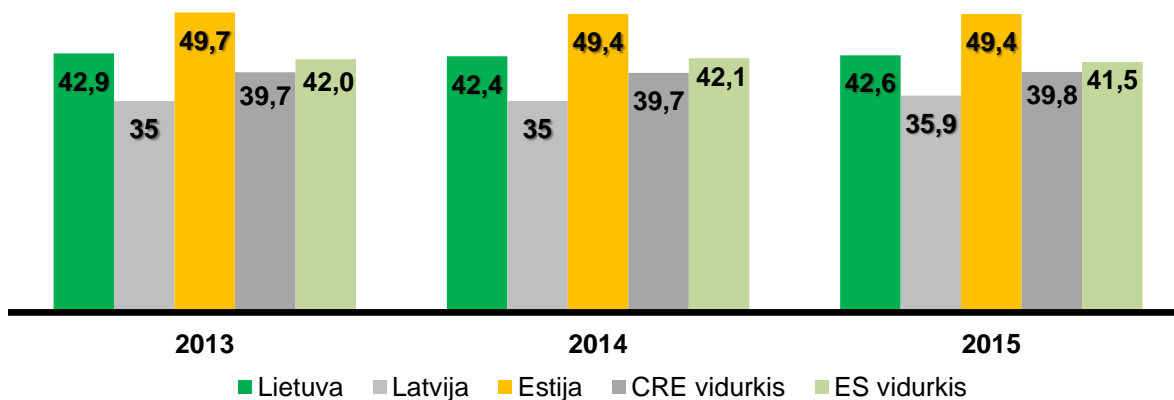


5. Mokesčiai: tikslines TUI skatinanti mokesčių politika

Mokestinė aplinka išlieka viena iš labiausiai ribojančių sričių kuriant ar plėtojant verslą Lietuvoje, o šalies mokestinės sistemos efektyvumas, atsižvelgiant į pasaulinius konkurencingumo reitingus, pažymimas kaip vienas iš prasčiausių. Remiantis Pasaulio konkurencingumo 2015–2016 m. ataskaita, Lietuva pagal bendrą visų sumokamų mokesčių tarifą užima tik 91 vietą, o pagal mokestinės aplinkos poveikį investicinėms paskatoms – 83 vietą iš 140 šalių²³. Bendras mokestinis tarifas Lietuvoje taip pat išlieka didesnis nei ES ar CRE vidurkiai (5 pav.). EBPO duomenimis, 1 % sumažinus bendrą mokesčių tarifą tikėtinas investicijų padidėjimas siektų iki 5 %. Siekiant gerinti investicinę aplinką Lietuvoje, būtina atsižvelgti į šiuos mokesčių sistemos aspektus:

- **Mažinti darbo jėgos apmokestinimą**
- **Tobulinti pasirinkimo sandorių apmokestinimo reglamentavimą**
- **Atsisakyti pelno, skirto reinvesticijoms, apmokestinimo**
- **Plėsti pelno mokesčio lengvatas LEZ**
- **Keisti mokestinių nuostolių perkėlimo ribas**
- **Panaikinti dividendų ir pajamų apmokestinimą akcijų perleidimo atvejais**
- **Mažinti intelektinės nuosavybės teisės apmokestinimą**
- **Didinti mokestinės sistemos administravimo efektyvumą**

5 pav. Bendras mokesčių tarifas, %



Šaltinis: Statistiniai duomenys pagal Pasaulio banko bei „Doing Business“ apžvalgas. CRE vidurkis – be Baltijos šalių, įtrauktos Lenkija, Čekija, Slovakija, Slovėnija, Vengrija, Bulgarija ir Rumunija.

²³ Pasaulio konkurencingumo indeksas 2015–2016 m.



Palyginti su Lietuvos kaimynėmis Latvija ir Estija, bendra mokestinė našta didžiausia Estijoje, kuri pasauliniame reitinge pagal bendrą mokestinį tarifą užima 110 vietą, tačiau pagal mokestinės aplinkos poveikį investicijoms ši šalis yra 15 vietoje pasaulyje. Tai reiškia, kad Estijoje mokestinė sistema sukuria įmonėms konkurencingas sąlygas naujoms investicijoms skatinti bei pridėtinei vertei didinti. Vienas iš Estijos gerosios patirties pavyzdžių yra galimybė įmonėms visiškai kompensuoti savo kapitalo investicijas (tiek gamybines, tiek struktūrines) uždirbamu pelnu tais pačiais metais, kai tokių investicijų kaštai yra panaudojami. O daugelyje Europos šalių kapitalo investicijos turi būti išskaidomos keleriems metams. Taip pat Estijoje apmokestinamas tik įmonių paskirstomasis pelnas dividendams, tai sukuria įmonėms galimybes reinvestuoti į naujus ir plėtros projektus mažinant reikiamų naujų investicijų kieki. Remiantis Estijos ir Lietuvos centrinių bankų duomenimis, vidutinės užsienio reinvesticijos Estijoje yra 73 %, Lietuvoje – 37 %; tai parodo didelį Lietuvos atsilikimą šioje srityje.

Didelis darbo jėgos apmokestinimas Lietuvoje taip pat yra vienas didžiausių mokestinės sistemos trūkumų. Mokestiniai tarifai yra panašūs kaip Švedijoje ir didesni nei Jungtinėje Karalystėje, todėl ribojamos darbdavių galimybės mokėti konkurencingus atlyginimus ir didinama šešėlinės ekonomikos sritis. Remiantis konkurencingumo reitingu, Lietuva užima tik 123 vietą iš 140 šalių pagal mokestinės aplinkos poveikį įsiliejimo į darbo rinką paskatoms. Atsižvelgiant į tai, kad darbo užmokestis Lietuvoje yra 4–5 kartus mažesnis nei Vakarų Europoje, esamas darbo jėgos apmokestinimo lygis turi didelę įtaką potencialių darbuotojų sprendimui tapti darbo rinkos dalimi.

REKOMENDACIJOS:

1. Mažinti darbo jėgos apmokestinimą:

- Sumažinti darbdaviui tenkančią „Sodros“ įmokų mokestinę našta 12 procentinių punktų.
- Nustatyti 5 vidutinio LR darbo užmokesčio dydžio „Sodros lubas“.

2. Tobulinti pasirinkimo sandorių apmokestinimo reglamentavimą:

- Keisti darbuotojų pasirinkimo sandorių apmokestinimo reglamentavimą, įstatymiškai įtvirtinant galimybes atleisti nuo „Sodros“ įmokų mokėjimo prievolės.

3. Atsisakyti pelno, skirto reinvesticijoms, apmokestinimo:

- Apmokestinti tik skirstomąjį įmonių pelną (pvz., dividendams), o ne pelną, kuris panaudojamas naujoms investicijoms generuoti.

4. Plėsti pelno mokesčio lengvatas LEZ:

- Atsisakyti esamo reguliavimo, pagal kurį numatomas baigtinis LEZ veiklų, kurioms yra taikoma pelno mokesčio lengvata, sąrašas, ir nustatyti, kad pelno mokesčio lengvata būtų taikoma visoms ekonominėms veikloms, kurios nėra draudžiamos vykdyti LEZ.

5. Keisti mokestinių nuostolių perkėlimo ribas:

- Panaikinti dabartinę 70 % mokestinių nuostolių perkėlimo ribą.



- Inicijuoti mokestinių nuostolių perkėlimo lengvatą ne tik metų skaičiui į priekį, bet ir atgal.

6. Panaikinti dividendų ir pajamų apmokestinimą akcijų perleidimo atvejais:

- Panaikinti dabartinį mokestinį tarifą užsienio kapitalo (holdingo) įmonėms už gautus dividendus ir pajamas dėl turto vertės padidėjimo akcijas perleidžiant kitam verslo vienetui.

7. Mažinti intelektinės nuosavybės teisės apmokestinimą:

- Mažinti esamą 5–10 % mokestį honorarams, gautiems už intelektinės nuosavybės naudojimą, suteikiant teigiamas paskatas potencialiai naujoms MTEPI veikloms.

8. Didinti mokestinės sistemos administravimo efektyvumą:

- Sujungti darbdavio ir darbuotojo valstybinio socialinio draudimo įmokas į vieną, pagerinant skaidrumą bei aiškumą, kiek mokesčių yra sumokama.
- Taikyti lankstesnes nekilnojamojo turto lengvatas ir efektyvesnę mokėjimo mechanizmą.



6. Darbo santykių reguliavimas: „lankstisaugos“ principais grįstas reguliavimas

Darbo santykius Lietuvoje reglamentuojantis pagrindinis teisės aktas – Darbo kodeksas – iš esmės nesikeitė jau daugiau nei dešimtmetį. Keičiantis ekonominei situacijai ir darbuotojų bei darbdavių poreikiams, išliekant aukštam šešėlinės ekonomikos lygiui ir augant tarptautinei konkurencijai dėl talentų ir investicijų, kyla poreikis prie besikeičiančios ekonominės tikrovės pritaikyti ir Lietuvos Respublikos darbo teisės normas. Šiuo tikslu 2015 m. pavasarį Vyriausybei buvo pateiktas „Socialinis modelis“ – teisės aktų paketas, numatantis darbo santykių reglamentavimo bei socialinio draudimo ir užimtumo politikos esminius pokyčius. Šiuo paketu Lietuvoje siekiama plačiu mastu įgyvendinti „lankstisaugos“ (angl. flexicurity) modelį, kurio esmė – lankstūs darbo santykiai, santykinai dosni nedarbo draudimo sistema ir efektyvus aktyvių darbo rinkos priemonių įgyvendinimas, sinergiškai kuriantys ekonomikos augimui palankią aplinką, bet tuo pat metu užtikrinantys darbuotojų gerovę. Ši iniciatyva sulaukė nevienareikšmiškų vertinimų, tačiau, siekiant įgyvendinti veiksmingą naująjį socialinį modelį, būtina užtikrinti jo atitiktį investicinės ir verslo aplinkos gerinimo perspektyvai. Subalansuotą darbo santykių reguliavimą būtina užtikrinti remiantis šiais pagrindiniais principais, kurių įgyvendinimas skatina investicinės ir verslo aplinkos gerėjimą:

- **Didinti darbo sutarčių įvairovę ir lankstumą**
- **Įtvirtinti lankstesnį darbo ir poilsio laiko reglamentavimą**
- **Mažinti administracinę naštą ir atsisakyti perteklinių suvaržymų**
- **Skatinti socialinę partnerystę, atitinkančią darbuotojų ir darbdavių interesus**

Siekdama įsilieti į pasaulines rinkas ir pritraukti investicijas, Lietuva turi užtikrinti, kad mūsų investicinė aplinka, apimanti ir darbo santykių reglamentavimą, yra konkurencinga kaimyninių šalių atžvilgiu. Nors Lietuva yra konkurencinga savo išsilavinusiais ir talentingais darbuotojais, darbo santykių reguliavimo srityje CRE regione atsilieka.

Remiantis Pasaulinio konkurencingumo 2015–2016 m. ataskaita, Lietuva pagal darbo rinkos reguliavimo lankstumą užima tik 106 vietą, o pagal darbuotojų samdymo ir atleidimo kriterijų – 125 vietą iš 144. Latvija pagal darbo rinkos lankstumą yra 32, Estija – 13 vietoje. Remiantis „Heritage Foundation“ 2014 m. sudarytu Ekonominės laisvės indeksu, Lietuvos pozicija gerėjo arba nesikeitė visais aspektais, išskyrus darbo santykių lankstumą, kur situacija blogėjo.

Europos industrinių santykių stebėsenos ataskaitoje²⁴ teigiama, kad nors Lietuvoje buvo įgyvendinti tam tikri „lankstisaugos“ (angl. flexicurity) principai, tačiau trūksta plačių reformų, skirtų darbo santykiams subalansuoti. Pavyzdžiui, Lietuvoje apribota savaitės darbo trukmė ir viršvalandžiai, numatytos griežtos darbo sutarčių nutraukimo sąlygos ir kt. Vienodos nuostatos galioja ir darbininkams, ir aukštos kvalifikacijos specialistams. ES Taryba, reaguodama į aukštą nedarbo lygį Lietuvoje, rekomendavo „identifikuoti nereikalingus apribojimus ir administracines kliūtis, trukdančias nustatyti lanksčias sutarčių sąlygas, atleidimo nuostatas ir lanksčią darbo laiko tvarką“²⁵.

²⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/lithuania/lithuania-flexicurity-and-industrial-relations>

²⁵ Tarybos rekomendacija dėl 2013 m. Lietuvos nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2012–2016 m. Lietuvos konvergencijos programos, 2013 05 29



Lietuva taip pat vis aktyviau dalyvauja globalioje rinkoje, todėl šalies įmonės vis dažniau turi būti pasiruošusios suteikti paslaugas bet kuriuo paros metu arba pagaminti produktus tam tikram sezonui. Lietuvoje įsikūrę paslaugų centrai ir daugelis gamybos įmonių privalo prisitaikyti prie šios pasaulinės rinkos specifikos.

Be to, šiuolaikinis gyvenimo būdas sukuria poreikį lanksčiau derinti darbą ir laisvalaikį: VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ užsakymu „Spinter tyrimai“ atlikta darbuotojų apklausa rodo, jog net 74 % pasisako už galimybę dirbti lanksčiu darbo grafiku²⁶. Šie duomenys patvirtina, kad Lietuvos darbuotojai yra linkę dirbti jiems patogiausiomis formomis, jiems tam tikrą dieną tinkamiausioje vietoje ir perskirstant savo darbo krūvį pagal kitus įsipareigojimus. Besikeičianti ekonominė realybė taip pat diktuoja dažno darbo keitimo tendencijas. Apklausos rodo, kad nuo 1977 iki 1997 m. gimę darbuotojai darbą vidutiniškai keičia kas 4,4 metų²⁷. Jaunesnių darbuotojų darbo kaita yra dar didesnė. Šios pasaulinės tendencijos pastebimos ir Lietuvoje, tai sukuria poreikį modernizuoti Darbo kodeksą, sudarant sąlygas lanksčiau keisti darbovietę, lengviau samdyti ir atleisti darbuotojus.

Taigi, Lietuvoje egzistuoja didelis atotrūkis tarp darbo teisės nuostatų ir situacijos realioje darbo rinkoje. Tai atsispindi tarptautiniuose investicinės aplinkos ir ekonominės laisvės reitinguose, kurie formuoja investuotojų požiūrį į verslo plėtros galimybes skirtingose valstybėse. Prasti Lietuvos įvertinimai aiškiai rodo, kad būtina tobulinti šią sritį, nes nelankstus darbo santykių reguliavimas investuotojui sukuria papildomus kaštus, galinčius nulėmti sprendimą vykdyti investicinį projektą kitoje valstybėje.

REKOMENDACIJOS:

1. Didinti darbo sutarčių įvairovę ir lankstumą:

- Terminuotų sutarčių sudarymas turi būti taikomas ir nuolatinio pobūdžio darbams. Lietuvoje – mažiausiai terminuotų sutarčių Europoje (2,7 %). Jei vykdoma „visapusiška“ darbo santykių reforma (taikoma visų tipų sutartims), terminuotos sutartys neišbalansuos darbo rinkos.
- Įteisinti nenustatytos apimties darbo sutartis. Lietuvoje žemiausi ne visą darbo laiką dirbančių asmenų rodikliai. Lankstesnės darbo formos didina ekonomikos atsparumą nuosmukių metu ir geriau tenkina individualius darbuotojų poreikius. Jungtinėje Karalystėje ši darbo sutarties forma yra itin sėkminga: darbuotojai tuo patenkinti, o darbdaviams suteikiamas reikiamas lankstumas.
- Įteisinti darbo sutarties nutraukimą darbdavio valia. Šiuo metu darbuotojai daugiausia atleidžiami šalių susitarimu arba „darbuotojo iniciatyva“ ir praranda išeitines išmokas. Ši galimybė – nutraukti darbo santykius nesant siaurų DK apibrėžtų priežasčių tokiais sąlygomis, kurios daugeliu atvejų tenkins abi sutarties šalis.
- Atsižvelgiant į CRE valstybių praktikas, sumažinti išeitines išmokas ir įspėjimo terminus, tokiu būdu užtikrinant reglamentavimo konkurencingumą ir priartinant reglamentavimą prie praktikos.

2. Įtvirtinti lankstesnį darbo ir poilsio laiko reglamentavimą:

- Supaprastinti suminės darbo laiko apskaitos taikymą ir numatyti konkurencingą apskaitos laikotarpį.
- Numatyti lankstų ir ES direktyvas bei regiono praktikas atitinkantį viršvalandžių reglamentavimą.

²⁶ Visuomenės nuomonės tyrimas dėl darbo santykių reguliavimo taikymo praktikoje, 2013 m. vasaris.

²⁷ <http://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2012/08/14/job-hopping-is-the-new-normal-for-millennials-three-ways-to-prevent-a-human-resource-nightmare/>



3. Mažinti administracinę naštą ir atsisakyti perteklinių suvaržymų:

- Atsisakyti perteklinių suvaržymų nutraukiant darbo sutartį nesant darbuotojo kaltės.
- Atsisakyti prievolės viešinti darbuotojų pagal kategorijas atlyginimus, šią informaciją numatant teikti atsakingai institucijai.

4. Skatinti socialinę partnerystę, atitinkančią darbuotojų ir darbdavių interesus:

- Numatyti alternatyvius darbuotojų atstovų dalyvavimo įmonių valdyme būdus, atsisakant nuostatos dėl privalomų darbuotojų atstovų valdybose.
- Atsisakyti privalomų darbo tarybų steigimo, sudarant galimybes jas steigti darbuotojų iniciatyva.
- Numatyti kriterijus LR Trišalės tarybos atstovams, siekiant didinti atstovų reprezentatyvumą.



7. Infrastruktūra, teritorijų planavimas ir logistika: Lietuvos regionų konkurencingumo variklis

Vienas iš pagrindinių kriterijų, renkantis vietą gamybos investicijoms – gerai išvystyta infrastruktūra²⁸. 34 % investuotojų CRE regione nurodė išvystytą infrastruktūrą kaip svarbų motyvą, skatinantį investuoti. Norint pritraukti užsienio gamybos investicijas į Lietuvos regionus, reikalingi infrastruktūros, teritorijų planavimo ir logistikos srities investicinės aplinkos pokyčiai:

- **Sutruppinti gamyklos planavimo ir statybos ciklą**
- **Sumažinti infrastruktūros įrengimo kaštus**
- **Sukurti palankesnę reglamentavimą įmonėms LEZ teritorijose**
- **Pagerinti susisiekimą su Lietuva oro transportu**

VšĮ „Investuok Lietuvoje“ 2015 m. rudenį atliktame Lietuvos investicinės aplinkos tyrime didžiausiais iššūkiais įsirengiant gamybai reikalingą infrastruktūrą yra nurodoma statybos leidimų išdavimas, poveikio aplinkai vertinimo (toliau – PAV) ir teritorijų planavimo procedūros. Nepaisant pastaraisiais metais Lietuvoje atliktos pažangos teritorijų planavimo ir statybos leidimų išdavimo reglamentavimo srityje, būtinos tolimesnės priemonės gamyklos planavimo ir statybos ciklui Lietuvoje sutruppinti bei aplinkosaugos leidimų išdavimui supaprastinti. Remiantis Pasaulio banko tyrimo „Doing Business 2016“ duomenimis, Lietuva vis dar atsilieka biurokratinių procedūrų sparta ir kaštais infrastruktūros srityje – statybos leidimo išdavimu (18 vieta pasaulyje) ir prisijungimo prie elektros tinklų (55 vieta pasaulyje) tiek nuo Vakarų Europos šalių, tiek nuo regiono kaimynių (pavyzdžiui, Estijos, Čekijos, Lenkijos ar Slovakijos). PAV procedūros Lietuvoje trunka gerokai ilgiau negu kaimyninėse šalyse – vidutiniškai 16,7 mėn., o Estijoje tos pačios procedūros vidutiniškai trunka 4,75 mėn., Latvijoje – 6,5 mėn.

Šiuo metu gamyklos planavimo ir statybos ciklas Lietuvoje trunka mažiausiai 14 mėnesių (tačiau kai kuriais atvejais gali tęstis ir daugiau nei 36 mėnesius, t. y. 3 metus) ir susideda iš pagrindinių 6 etapų (6 pav.).

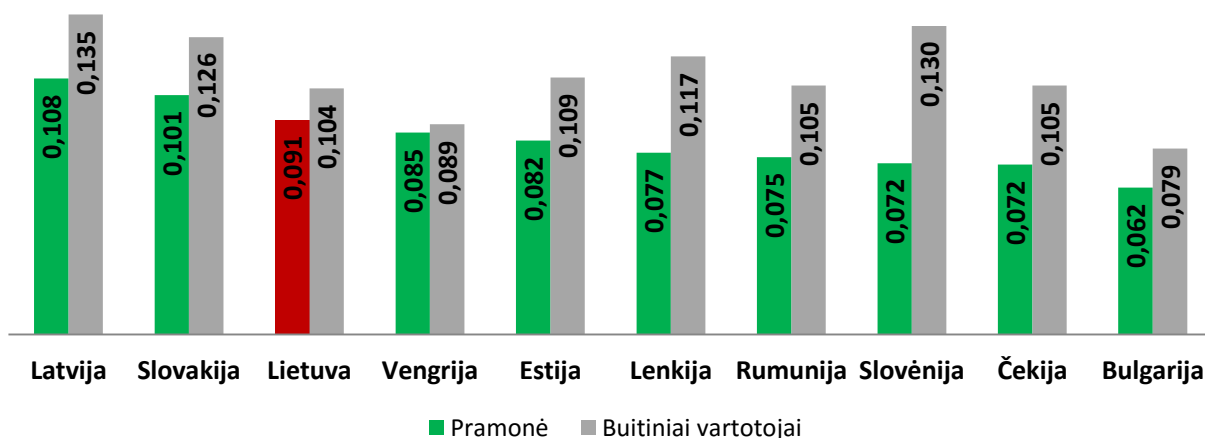
6 pav. Gamyklos planavimo ir statybos etapai Lietuvoje



²⁸ fDi Markets 2010–2014, „The Financial Times Limited“ paslauga, 2016 m. Visos teisės saugomos.

Kitas svarbus konkurencingumo užtikrinimo aspektas pritraukiant užsienio gamybos investicijas į Lietuvos regionus – konkurencingos energijos išteklių kainos. Remiantis tarptautinių tyrimų duomenimis²⁹, elektros energijos kaina yra vienas svarbiausių kriterijų gamybos įmonėms renkantis savo veiklos vietą. Pagal Eurostato pateikiamą statistiką turime vieną didžiausių elektros energijos tarifų pramonės vartotojams CRE regione (7 pav.). Tai smarkiai sumažina Lietuvos ir joje esančių pramonės zonų konkurencingumą pritraukiant užsienio investuotojus gamybos srityje.

7 pav. Elektros kaina CRE šalyse, Eur/kWh



Šaltinis: Eurostatas, 2015 m.

Siekiant padidinti Lietuvos konkurencingumą pritraukiant užsienio gamybos investicijas į Lietuvos regionus, reikalingos priemonės, leidžiančios įsirengti gamybai reikalingą infrastruktūrą su mažesniais ištekliais negu kitose CRE šalyse.

REKOMENDACIJOS:

1. Sutrumpinti gamyklos planavimo ir statybos ciklą:

- 40 % sutrumpinti planuojamos ūkinės veikos poveikio aplinkai vertinimo procedūrų trukmę ir administracinę našą.
- Atsisakyti sanitarinių apsaugos zonų nustatymo.
- Supaprastinti pramonės ir sandėliavimo objektų teritorijose tvarką išduodant statybos leidimus, atsisakant specialiųjų architektūrinių reikalavimų, sutrumpinant maksimalius terminus.
- Parengti vieną teisės aktą, reglamentuojantį ir standartizuojantį visą savivaldybės lygmens infrastruktūros planavimą ir statybą Lietuvoje.
- 50 % pagreitinti prisijungimą prie elektros tinklų ir dujų pramonės vartotojams.

²⁹ „Cushman & Wakefield Manufacturing Index“ 2015.



2. Sumažinti infrastruktūros įrengimo kaštus:

- Užtikrinti konkurencingas elektros energijos kainas pramonės vartotojams, sumažinant perdavimo tinklo ir viešąjį interesą atitinkančių paslaugų dalį.
- Pramonės vartotojams numatyti palankesnę prisijungimo prie elektros tinklų kainodarą: prisijungimo prie elektros tinklų atveju taikyti 20 % (įmonės dalis)–80 % (ESO dalis) kaštų apmokėjimo proporciją.
- Sukurti paramos priemonės LEZ inžinerinės infrastruktūros (kelių ir vandens, nuotekų bei kitų inžinerinių tinklų) įrengimui.
- Sukurti paramos priemonės užsienio įmonių infrastruktūrai įrengti pramonės teritorijose.
- Numatyti finansines paramos priemonės inžinerinės infrastruktūros sukūrimui duomenų centrų investicijoms pritraukti Kruonio pramonės parke.

3. Sukurti palankesnę reglamentavimą įmonėms LEZ teritorijose:

- Numatyti galimybę įmonėms įsigyti zonos teritorijoje esančius žemės sklypus.
- Nustatyti objektyvias sąlygas, kada tikslinga pratęsti LEZ veiklos laikotarpį.
- Iš anksto atlikti PAV atranką LEZ teritorijose.
- Bent 3 mėnesiais pagreitinti teritorijų planavimo procedūras LEZ teritorijose.
- Aiškiau reglamentuoti LEZ įmonės statuso įgijimo momentą. LEZ įmonės statuso įgijimą sieti su zonos valdymo bendrovės išduodamu leidimu vykdyti veiklą zonoje, kadangi naujuose LEZ nėra jokio pastato, kurio adresą įmonė galėtų nurodyti kaip savo registracijos adresą.
- Investuotojams numatyti mokesťines lengvatas, kol nėra įsteigta zonos valdymo įmonė.
- LEZ teritorijose statomiems pastatams numatyti supaprastintas statybos leidimų išdavimo procedūras.
- Atsisakyti sanitarinių apsaugos zonų nustatymo LEZ.
- Numatyti VIAP išimtį elektros tarifui LEZ veikiančioms įmonėms.

4. Pagerinti susisiekimą oro transportu su Lietuva:

- Sukurti ir numatyti stabilų finansavimą Maršrutų plėtros fondui.
- Pradėti vykdyti užsienio investuotojams aktualiausias skrydžių kryptis: Vilnius–Londonas (Heathrow/Gatwick); Kaunas–Mančesteris, Kaunas–Štutgartas ir Kaunas–Helsinkis.
- Užtikrinti tiesioginį susisiekimą su Skandinavijos ir pagrindinėmis Europos sostinėmis verslui patogiu skrydžių grafiku.

