



Lietuvos socialinių tyrimų centro
Etninių tyrimų institutas

Institute for Ethnic Studies at the
Lithuanian Social Research Centre

ETNIŠKUMO STUDIJS 2015/1 ETHNICITY STUDIES

**Darbo migrantai:
gyvenimo ir darbo sąlygos Lietuvoje**

**Labour migrants:
working and living conditions
in Lithuania**

UDK 323.15

Et-15

ETNIŠKUMO STUDIJS – Lietuvoje leidžiamas tęstinis recenzuojamas mokslinis leidinys, skirtas etniškumo problematikai ir tyrimų metodologijai.

ETHNICITY STUDIES is a series of ethnicity related studies and their methodology, published in Lithuania. The journal is peer-reviewed.

Redaktorių kolegija / Editorial Board

Vyriausioji redaktorė / Chief editor

Dr. Vita Petrušauskaitė (Lietuvos socialinių tyrimų centras / Lithuanian Social Research Center)

Nariai / Members

Dr. Felix Ackerman (Europos humanitarinis universitetas, Lietuva / European Humanities University, Lithuania)

Prof. dr. Dovilė Budrytė (Džordžijos Gvineto koledžas, JAV / Georgia Gwinnett college, USA)

Dr. Tadas Leončikas (Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (Eurofound), Airija / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), Ireland)

Prof. dr. Ingo W. Schröder (Marburgo universitetas, Vokietija, ir Vytauto Didžiojo universitetas, Lietuva / University of Marburg, Germany and Vytautas Magnus University, Lithuania)

Dr. Vladas Sirutavičius (Lietuvos istorijos institutas, Lietuva / Lithuanian Institute of History, Lithuania)

Dr. Kristina Šliavaitė (Lietuvos socialinių tyrimų centras ir Vytauto Didžiojo universitetas, Lietuva / Lithuanian social research centre and Vytautas Magnus University, Lithuania)

Prof. dr. Charles Woolfson (REMESO, Linšopingo universitetas, Švedija / REMESO, Linköping University, Sweden)

Sudarytojai / Issue editors

Dr. Karolis Žibas, dr. Vita Petrušauskaitė

Lietuvių kalbos redaktorės / Lithuanian language editors

Giedrė Junčytė, Giedrė Ramonė

Parengta Lietuvos socialinių tyrimų centro Etninių tyrimų instituto ir Centro tarybos rekomenduota spaudai (2015 07 02, protokolo Nr. MT–4).

Prepared by the Institute for Ethnic Studies at the Lithuanian Social Research Centre and recommended for publishing by the Board of the Centre (2 July, 2015, record No. MT–4).

Redakcijos adresas / Address of editorial board:

Lietuvos socialinių tyrimų centras

Etninių tyrimų institutas

A. Goštauto 11, LT-01108 Vilnius, Lietuva

Tel.: +370 5 272 20 63

El. paštas / e-mail: ces@ces.lt

© Autoriai / Authors, 2015

© Lietuvos socialinių tyrimų centras, Lietuva /

Lithuanian Social Research Centre, Lithuania, 2015

ISSN 1822-1041

TURINYS/CONTENTS

Karolis Žibas, Vita Petrušauskaitė

Pratarmė. Darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygų tyrimas Lietuvoje	5
---	---

Vita Petrušauskaitė, Karolis Žibas

Darbo migrantai Europoje ir Lietuvoje: gyvenimo ir darbo sąlygų problematika	11
Migrant workers in Europe and Lithuania: problematising working and living conditions	27

Vita Petrušauskaitė, Aleksandra Batuchina

Darbo migrantai iš ne Europos Sąjungos šalių Lietuvoje: migracijos struktūra ir apklausos organizavimo iššūkiai	28
Migrant workers from non-EU states in Lithuania: the structure of migration and challenges in survey research	47

Vita Petrušauskaitė, Karolis Žibas, Aleksandra Batuchina

Darbo migrantų Lietuvoje gyvenimo ir darbo sąlygų rodiklių sąvadas	48
Index of migrant workers' working and living conditions in Lithuania	78

Vija Platačiūtė

Darbo jėgos imigracijos reguliavimo modeliai: Lietuvos atvejo aptarimas	79
Regulatory models of labor immigration: Lithuanian case overview	106

Giedrė Blažytė

Visuomenės nuostatos imigracijos atžvilgiu ir jų atsiradimo prielaidos	107
Public attitudes towards immigration and their preconditions	134

PRATARMĖ

Darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygų tyrimas Lietuvoje

Vita Petrušauskaitė, Karolis Žibas

LIETUVOS SOCIALINIŲ TYRIMŲ CENTRO ETNINIŲ TYRIMŲ INSTITUTAS

A. GOŠTAUTO G. 11, LT-01108 VILNIUS

EL. PAŠTAS: KAROLIS@CES.LT, VITA@CES.LT

Etniškumo studijos, 2015/1. P. 5–9 © Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2015

Globalios migracijos klausimai, kurie apima ir darbo jėgos migracijos politiką, užima svarbią Europos Sąjungos (ES) politinės darbotvarkės dalį. Politiniu lygmeniu vis aiškiau suvokiama, kad norint didinti ES ekonomikos konkurencingumą, spręsti visuomenės senėjimo problemą ir kurti žiniomis paremtą ekonomiką būtina tobulinti darbo jėgos imigracijos politiką. Kartu pripažįstama, kad pereidamos nuo industrinės prie žinių ekonomikos daugelis valstybių narių susidurs su darbo jėgos poreikiu, kurio negalės patenkinti vien tik vietiniai darbuotojai (Sipavičienė ir Jeršovas 2010). Darbo jėgos poreikį iliustruoja pasaulinis ekonominės migracijos portretas. Šiuo metu pasaulyje yra apie 232 mln. migrantų; manoma, kad apie 90 proc. jų yra darbo migrantai ir jų šeimos nariai, siekiantys kitose šalyse užsitikrinti ekonominę ir socialinę saugumą (Tarptautinė darbo organizacija 2014). Globalizacija, demografinė kaita, konfliktai, pajamų skirtumai ir klimato kaita vis labiau didina darbo migrantų ir jų šeimų tarptautinį mobilumą. Vis dėlto didėjant darbo jėgos migracijai atsiranda naujų iššūkių. Nors darbo jėgos migracija tapo globalios ekonomikos augimo pamatu, nepaisant pastangų apsaugoti darbo migrantų teises, dauguma jų lieka pažeidžiami ir patiria didžiules rizikas (Koehler et al. 2010).

Šiame leidinyje pristatomi 2014–2015 m. įgyvendinto projekto „Darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygų tyrimas Lietuvoje“¹, kurį vykdant atlikta išsami į Lietuvą dirbti atvykusių ne ES piliečių situacijos, rezultatai. Atliekant tyrimą buvo analizuojama tikslinės grupės – darbo migrantų iš ne ES šalių, t. y. Lietuvoje dirbančių ne ES šalių piliečių, kuriems leidimas gyventi Lietuvoje

¹ Projektą įgyvendino Lietuvos socialinių tyrimų centro Etninių tyrimų instituto ir VšĮ *Diversity development group* darbuotojai, projektas finansuotas pagal Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai 2013 m. metinę programą, projekto Nr. EIF/2013/7/04/RM/1.

išduotas darbo pagrindais, – padėtis Lietuvos darbo rinkoje ir visuomenėje. Ši į Lietuvą gyventi ir dirbti atvykstančių migrantų grupė iš kitų išsiskiria savo teisinės padėties šalyje laikinumu ir nesaugumu – užsieniečiai, kuriems leidimas gyventi Lietuvoje išduodamas darbo pagrindais, teisę pasilikti šalyje turi tik tol, kol galioja jų darbo sutartis (išskyrus aukštos kvalifikacijos darbuotojus). Nutrūkus darbo santykiams (pvz., darbdaviui nutraukus sutartį) darbo migrantas praranda teisinį pagrindą gyventi šalyje ir privalo iš jos išvykti. Toks teisinis darbo migrantų padėties reguliavimas lemia didesnę darbuotojų pažeidžiamumo riziką Lietuvos darbo rinkoje – galios disbalansas tarp darbdavio ir darbuotojo iš užsienio sudaro sąlygas galimam darbdavių piktnaudžiavimui, o darbuotojų galimybės apginti savo teises nutrūkus darbo santykiams yra itin ribotos.

Per pastaruosius dešimt metų buvo atlikta keletas migrantų iš ne Europos Sąjungos šalių padėtį Lietuvoje analizuojančių tyrimų (Beresnevičiūtė, Leončikas ir Žibas 2009; Kaźmierkiewicz 2009; Darbo ir socialinių tyrimų institutas 2009², Sipavičienė ir Jeršovas 2010; IOM 2015 ir kt.), tačiau iki šiol dauguma tyrimų remdavosi teisinių dokumentų, oficialiosios statistikos ir antrinių šaltinių analize. Migrantų apklausos, apimančios įvairias migrantų grupes ir leidžiančias surinktus duomenis palyginti su bendrais šalies gyventojų rodikliais, Lietuvoje atliekamos retai – Lietuvoje gyvenančių ir dirbančių migrantų grupė nėra pakankamai didelė, kad būtų patikimai atspindėta atliekamuose statistiniuose tyrimuose, o tikslinės migrantų apklausos yra gana brangios ir kol kas neįtrauktos į migracijos ir integracijos politikos įgyvendinimo programas Lietuvoje. Atliekant pristatomą tyrimą atlikta darbo migrantų iš ne ES šalių apklausa (N = 321) – antroji didelė ir patikima Lietuvoje atlikta migrantų apklausa³, leidžianti surinkti išsamius duomenis apie darbo migrantų padėtį šalies darbo rinkoje ir visuomenėje ir papildanti valstybės institucijų renkamus statistinius duomenis. Per apklausą surinkta informacija apie darbo migrantų darbo ir gyvenimo sąlygas (galimybes derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, darbo laiką, karjeros galimybes, darbuotojų saugumą ir pasitenkinimą darbo vieta, galimybę naudotis socialinėmis garantijomis ir kt.), naudojimąsi socialinėmis paslaugomis ir požiūrį į gyvenimą

² *Trečiųjų šalių piliečių ir darbdavių (atskirų institucijų vadovaujančio personalo) tyrimų rezultatų analizė, išvadų rašymas.* Tyrimo ataskaita. Projektas *Trečiųjų šalių integracijos į darbo rinką tyrimas, gerinant žinias ir informacijos kaupimą apie jų poreikių įvertinimą* (projekto Nr. EIF/2007/1/09/RM/3). Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius, 2009. Su tyrimo rezultatais galima susipažinti Lietuvos socialinių tyrimų centro Darbo rinkos tyrimų institute.

³ Pirmoji didelė kiekybinė migrantų iš ne Europos Sąjungos šalių apklausa buvo atlikta 2009 m. Socialinių tyrimų institutui įgyvendinant projektą *Lietuvoje gyvenančių trečiųjų šalių piliečių integracijos politikos vertinimo principai ir rodikliai* pagal Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai 2007 m. metinę programą (sutarties Nr. D4-657/EIF/2007/1/11/RM/2/STI/ETC/ESFA/1). Vykdam šį tyrimą apklausta 510 Lietuvoje gyvenančių ne ES piliečių, tarp jų ir turintys darbo leidimus.

Lietuvoje leidžia pristatyti išsamesnį darbo migrantų grupės portretą, analizuoti atvykusių darbuotojų pažeidžiamumo ir izoliacijos ar marginalizacijos riziką, aptarti galimas socialinės integracijos kliūtis.

Siekiant pateikti išsamią darbo migrantų padėties Lietuvoje analizę, vykdamant pristatomą projektą „Darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygų tyrimas Lietuvoje“, be kiekybinės darbo migrantų apklausos, buvo pasitelkti ir kiti tyrimo metodai. Rengiantis kiekybinei apklausai ir formuojant tyrimo instrumentus buvo atlikta teisinių ir politinių dokumentų analizė, leidžianti įvardyti veiksnius, turinčius įtakos darbo jėgos migracijos struktūrai Lietuvoje, ir išanalizuoti darbo migrantų (kvalifikuotų ir aukštos kvalifikacijos darbuotojų) teisinį statusą šalyje. Interpretuojant apklausos rezultatus itin svarbios informacijos buvo gauta per interviu su migracijos ir užimtumo srityje dirbančiais ekspertais (N = 10) – ji leido pagilinti anketine apklausa gautų duomenų analizę, aiškiau identifikuoti galimas darbo santykių ar socialinės integracijos problemas. Taip pat buvo atlikta reprezentatyvi visuomenės nuostatų imigracijos atžvilgiu apklausa. Pagal projektą atliktas tyrimas pagrindžiamas ir išsamiai aptariamas Karolio Žibo ir Vitos Petrušauskaitės straipsnyje *Darbo migrantai Europoje ir Lietuvoje: gyvenimo ir darbo sąlygų problematika*, tiriant naudoti darbo migrantų apklausos instrumentai aptariami Vitos Petrušauskaitės ir Aleksandros Batuchinos straipsnyje *Darbo migrantai iš ne Europos Sąjungos šalių Lietuvoje: migracijos struktūra ir apklausos organizavimo iššūkiai*, apklausos rezultatai pristatomi Vitos Petrušauskaitės, Karolio Žibo ir Aleksandros Batuchinos straipsnyje *Darbo migrantų Lietuvoje gyvenimo ir darbo sąlygų rodiklių sąvadas*.

Vijos Platačiūtės straipsnyje *Darbo jėgos reguliavimo modeliai: Lietuvos atvejo aptarimas* pristatoma išsami darbo jėgos imigracijos politikos ir darbo migrantų teisinės padėties Lietuvoje analizė. Valstybės įgyvendinamos migracijos politikos ir jos tikslų analizė leidžia įvertinti šalyje taikomus darbo jėgos imigracijos reguliavimo modelius (priėmimo programas, darbuotojų atrankos kriterijus, atvykimo ir buvimo šalyje kontrolės metodus) bei darbuotojų iš užsienio pritraukimo svarbą įgyvendinant strateginius valstybės ūkio raidos tikslus. Teisinio darbo migrantų statuso reguliavimas yra svarbus vertinant galimą darbuotojų iš užsienio pažeidžiamumo riziką – straipsnio autorė aptaria, ar esamas darbo santykių reguliavimas leidžia darbuotojui tinkamai apginti save esant darbo teisės pažeidimams, kokios yra darbo migrantų galimybės naudotis darbuotojams Lietuvoje priklausančiomis socialinėmis garantijomis (ligos, nedarbo, motinystės (tėvystės) draudimu) ir viešosiomis paslaugomis (sveikatos, švietimo, socialine parama ir kt.), įvertina galimybes užtikrinti darbuotojų iš užsienio ekonominį saugumą (pvz., galimybę pakeisti darbdavį ar darbo vietą neišvykstant iš šalies).

Giedrės Blažytės straipsnyje *Visuomenės nuostatos imigracijos atžvilgiu ir jų atsiradimo priežastys* pristatomi 2014 m. atliktos visuomenės nuostatų apklausos rezultatai Lietuvos visuomenės nuostatas aptariant platesniame Europos Sąjungos šalių kontekste. Straipsnio autorė pateikia skirtingų šalių visuomenių požiūrį į imigraciją ir migrantų grupes, išskirdama galimas šių nuostatų atsiradimo priežastis. Lietuvos visuomenės nuostatų analizė yra svarbus instrumentas siekiant įvertinti aplinką, į kurią patenka į Lietuvą dirbti ir gyventi atvykę užsieniečiai, – leidžia iširti ne tik visuomenės atvirumą naujoms atvykstančioms migrantų grupėms, bet ir aplinką, kuri yra sukuriama tolesnei migrantų integracijai šalyje.

Vykdam tyrimą surinkti duomenys apie migrantų užimamas darbo vietas leidžia įvertinti jų padėtį Lietuvos darbo rinkoje, aptarti galimą darbo rinkos segmentavimąsi (pvz., darbo vietų, kurių vengia vietos darbuotojai, atsiradimą) ir darbuotojų pažeidžiamumo riziką (jų naudojimąsi darbuotojams priklausančiomis socialinėmis garantijomis, dalyvavimą profesinių sąjungų veikloje ir t. t.). Svarbu atkreipti dėmesį, kad tyrimo aprėptis apribota tik darbo pagrindu leidimą laikinai gyventi Lietuvoje gavusių migrantų padėties analize – visų Lietuvoje dirbančių užsieniečių padėtis šalies darbo rinkoje nebuvo analizuojama siekiant detaliau įvertinti galimas pažeidžiamumo rizikas, su kuriomis susiduria migruojantys darbuotojai. Vykdam tyrimą parengtas darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygų Lietuvoje rodiklių sąvadas yra svarbus instrumentas, leisiantis padėti tobulinti Lietuvoje kuriamą ir įgyvendinamą darbo jėgos imigracijos ir migrantų integracijos politiką, geriau suprasti darbo migrantų poreikius ir iššūkius šalyje bei stiprinti migrantų integracijos infrastruktūrą.

Leidinyje vartojami terminai

Darbo migrantai, darbuotojai iš užsienio – šie terminai leidinyje vartojami kalbant tik apie projekto tikslinę grupę⁴, t. y. į Lietuvą dirbti atvykusius ne Europos Sąjungos piliečius, kuriems leidimas laikinai gyventi Lietuvoje yra išduotas darbo pagrindais. Terminas apima tiek aukštos kvalifikacijos darbuotojus, tiek darbuotojus, atvykusius pagal Socialinės apsaugos ir darbo

⁴ Projekto tikslinė grupė – darbo migrantai iš ne ES šalių – buvo atrinkti remiantis Gairėse pareiškėjams pagal Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai metinę 2013 m. programą pateiktu EIF programos tikslinės grupės apibrėžimu, t. y. į tyrimo imtį (N=321) buvo įtraukti tik tie respondentai, kurie atitiko šiuos kriterijus:

- asmuo neturi ES valstybės narės pilietybės;
- asmuo turi laikiną leidimą gyventi Lietuvoje (teisėtai gyvena valstybėje narėje);
- asmens leidimas laikinai gyventi Lietuvoje yra išduotas darbo pagrindu, t. y. remiantis Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 40 straipsnio 1 dalies 4, 4¹ ir 13 punktais.

ministerijos patvirtintą trūkstamų profesijų sąrašą. Užsienio piliečiai, atvykę į Lietuvą pradėti verslo, nėra įtraukti į projekto tikslinę grupę.

Darbo jėgos migracija – žmonių judėjimas iš vienos valstybės į kitą siekiant įsidarbinti ir dirbti kitoje, nei turima pilietybė, šalyje.

Trūkstamų profesijų sąrašas – Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro kas pusmetį tvirtinamas Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašas. Sąrašas tvirtinamas vadovaujantis Leidimo dirbti užsieniečiui, jam esant Lietuvos Respublikoje, išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2004 m. rugsėjo 28 d. įsakymu Nr. A1-223 / 1V-310 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiui, jam esant Lietuvos Respublikoje, išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“, 2.4 papunkčiu.

Darbo leidimas – kvalifikuotiems trečiųjų šalių (t. y. ne ES šalių) piliečiams išduodamas dokumentas, suteikiantis užsieniečiui teisę dirbti Lietuvos Respublikoje jame nurodytą laiką.

Leidimas laikinai gyventi – dokumentas, suteikiantis užsieniečiui teisę laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje jame nurodytą laiką.

ŠALTINIAI

- Beresnevičiūtė, V., Leončikas, T., ir Žibas, K. (2009). Migrantų gyvenimas Lietuvoje: visuomenės nuostatos ir migrantų patirtys. Etniškumo studijos, 2009/2, p. 77–102.
- IOM (2015). *Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries in the EU*. EMN focused study. Prieiga: <http://emn.lt/category/tyrimai/studijos/>.
- Kaźmierkiewicz, P. (2009). *The situation of migrants from Belarus, Moldova and Ukraine on the Labour Markets of Latvia, Lithuania, Hungary, Poland, and the Slovak Republic*. Tarptautinė migracijos organizacija, Jungtinių Tautų vyriausiasis pabėgėlių reikalų komisaras, Švedijos migracijos tarnyba, Europos Komisija. Tyrimo ataskaita.
- Koehler, J., Laczko, F., Aghazarm, C., Schad, J. (2010). *Migration and economic crisis in the European Union: Implications for policy*. International Organisation for Migration.
- LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2015). *Įsakymas dėl profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašo pagal ekonominės veiklos rūšis 2015 m. I pusmečiui patvirtinimo*, Nr. A1-655, 2014 12 19.
- Sipavičienė, A., ir Jeršovas, M. (2010). *Darbo jėgos migracija: poreikis ir politika Lietuvoje*. Vilnius: Tarptautinė migracijos organizacija, Lietuvos socialinių tyrimų centras.
- Tarptautinė darbo organizacija (2014). Darbo migracija: Faktai ir skaičiai. Prieiga: <http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/lang--en/index.htm>.

Darbo migrantai Europoje ir Lietuvoje: gyvenimo ir darbo sąlygų problematika

Karolis Žibas, Vita Petrušauskaitė

LIETUVOS SOCIALINIŲ TYRIMŲ CENTRO ETNINIŲ TYRIMŲ INSTITUTAS

A. GOŠTAUTO G. 11, LT-01108 VILNIUS

EL. PAŠTAS: KAROLIS@CES.LT, VITA@CES.LT

Etniškumo studijos, 2015/1. P. 11–27 © Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2015

SANTRAUKA: Straipsnio tikslas – atskleisti darbo jėgos migracijos ypatumus, darbo migrantų socialinės ir ekonominės situacijos pokriziniu laikotarpiu problematiką ir aptarti pagrindinius darbo migrantų gyvenimo bei darbo sąlygų Lietuvoje ir Europoje aspektus. Straipsnyje analizuojamos sąsajos tarp darbo jėgos migracijos ir pasaulinių ekonomikos pokyčių, atkreipiamas dėmesys į darbo migrantų pažeidžiamumą. Straipsnio autoriai aptaria darbo jėgos poreikį ir darbo jėgos imigracijos procesus Lietuvoje ir pagrindžia darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygų tyrimo metodologiją.

Pagrindiniai žodžiai: darbo jėgos imigracija, darbo migrantai, darbo jėgos imigracijos politika, gyvenimo ir darbo sąlygos.

Įvadas

Darbo jėgos migracijos procesus įprasta analizuoti vertinant Vakarų Europos darbo rinkos situaciją – šios šalys yra pajėgios pritraukti ir išlaikyti kvalifikuotą darbo jėgą ne tik iš kitų Europos Sąjungos šalių, bet ir konkuruoti platesnėje pasaulinėje darbo jėgos rinkoje. Rytų Europos šalys, tarp jų ir Lietuva, dažniau tiriamos kaip šalys, susiduriančios su darbo jėgos emigracijos, o ne imigracijos procesais. Nors emigracijos srautai iš Lietuvos yra kelis ar net keliolika kartų didesni už į Lietuvą atvykstančių gyventi ir dirbti užsienio šalių piliečių skaičių, yra tikslinga analizuoti ne tik emigracijos, bet ir užsieniečių imigracijos bei integracijos procesus. Į Lietuvą atvykstančių migrantų problematikos tyrimai leidžia ne tik išryškinti iššūkius, su kuriais migrantai susiduria priimančiojoje visuomenėje, bet ir suteikia galimybę kitu žvilgsniu pažvelgti į Lietuvos visuomenės raidos procesus ir vietos darbo rinkos situaciją.

Radikali ekonomikos pertvarka ir po 1990-ųjų „šoko terapijos“ stabilumo neįgaunanti ekonominė plėtra Lietuvoje lėmė, kad šalyje visą Nepriklausomybės laikotarpį mažėjo gyventojų skaičius, o migracijos saldas išliko neigiamas – įsibėgant emigracijos procesams grįžtamosios (ar apykaitinės) migracijos

skaičiai išliko nedideli. Į Lietuvą gyventi ir dirbti atvykstančių užsienio šalių piliečių šiuo laikotarpiu buvo dar mažiau – 2015 m. Lietuvoje gyvenančių užsieniečių skaičius tesudarė kiek daugiau nei 1 proc., tai mažiausias skaičius Europos Sąjungoje (EMN 2015). Kasmet į Lietuvą gyventi ir dirbti atvyksta nuo 1 000 iki 5 000 užsienio šalių piliečių (2014 m. – 4 766, daugiausia nuo 2001 m.), jų dalis bendrame imigracijos sraute (įtraukiant ir grįžtančius Lietuvos Respublikos piliečius) 2008–2014 m. siekė 11–32 procentus (EMN 2015). Bendra užsieniečių imigracija į Lietuvą yra nedidelė⁵, tačiau pastaraisiais metais atvykstančių užsieniečių skaičius auga, ir tai didžiąja dalimi lemia didėjantys darbo migrantų iš ne ES šalių skaičiai. Po krizės lėtai, tačiau vis dėlto atsigaunanti ekonomika ir darbo jėgos šalyje trūkumas lemia, jog darbdaviai kvalifikuotų darbuotojų ieško ne tik šalies viduje, bet ir gretimose užsienio valstybėse – dauguma darbo migrantų į Lietuvą atvyksta iš Ukrainos ir Baltarusijos.

Nors Lietuvos ūkio augimas pastaraisiais metais yra sulėtėjęs, o dėl gilėjančios recesijos Rusijoje dalies ūkio šakų raidos perspektyvos išlieka gana pesimistinės (Lietuvos bankas 2015), geopolitinė situacija – tebesitęsiantis karinis konfliktas ir gilėjanti ekonominė krizė Ukrainoje – gali lemti migracijos procesų suintensyvėjimą regione. 2015 m. viduryje Ukrainoje buvo apie milijoną šalies viduje perkeltų asmenų (angl. *internally displaced persons*) (UNHCR 2015; IDMC 2015), dalis šių žmonių vis aktyviau ieško galimybių išvykti iš šalies pasinaudodami tradiciniais migracijos kanalais (migracija studijų, darbo ir verslo tikslais) (Ivashchenko-Stadnik 2015). Lietuvoje jau nuo 2012 m. sparčiai didėja Ukrainos piliečiams išduodamų darbo leidimų skaičius – 2014 m. šios šalies piliečiams išduoti leidimai jau sudarė 58 proc. visų darbo leidimų. Tikėtina, jog dėl tebesitęsiančios Ukrainos krizės vis daugiau šios šalies piliečių ieškos galimybių dirbti ir gyventi užsienio šalyse, tarp jų ir Lietuvoje. Vis dėlto galimybė dirbti kitoje šalyje ne visuomet padeda išvengti ekonominių ir socialinių sunkumų – migruojančių darbuotojų teisės tikslo šalyje neretai yra stipriai ribojamos (ribotas mobilumas darbo rinkoje, menkos galimybės pasinaudoti darbuotojams priklausančiomis socialinėmis garantijomis ir t. t.), o patys darbuotojai susiduria su didele pažeidžiamumo rizika. Siekiant įvertinti aplinką, į kurią patenka į Lietuvą dirbti atvykę užsieniečiai, būtina analizuoti tiek teisinį darbo jėgos migracijos reguliavimą, tiek darbo rinkos pobūdį šalyje, tiek visuomenės nuostatas imigracijos ir atvykstančių užsieniečių atžvilgiu.

⁵ Užsienio šalių piliečių migracijos saldas 2009–2013 m. buvo neigiamas, t. y. daugiau užsieniečių išvyko iš šalies, nei atvyko. Tik 2014 m. fiksuotas teigiamas užsieniečių migracijos saldas – į šalį atvyko 1 260 užsieniečių daugiau, nei išvyko (Migracijos departamentas 2015).

Migrantų padėtis darbo rinkoje ekonominio nuosmukio laikotarpiu

Nors darbo jėgos migracija tapo globalios ekonomikos augimo pamatu, neapsant pastangų apsaugoti darbo migrantų teises, dauguma jų lieka pažeidžiami ir patiria didžiules rizikas (Koehler et al. 2010). Didėjantį susirūpinimą dėl darbo jėgos migracijos procesų Europos Sąjungoje lemia dvi pagrindinės priežastys. Pirma, Europos Sąjungoje, pagal Europos Bendrijos sutartį dėl laisvo darbuotojų judėjimo, yra didžiausias vidinis (tarprejoninis) darbo migrantų srautas po Jungtinių Amerikos Valstijų (JAV). Antra, dauguma užsienio šalyse gimusių darbo migrantų dirba žemos kvalifikacijos darbą paslaugų sektoriuje ES valstybėse narėse – sektoriuje, kurio darbuotojai labiausiai nukentėjo pastarosios ekonominės krizės laikotarpiu (Kim 2010). Tarptautinės migracijos organizacijos (Koehler et al. 2010) tyrimas rodo, kad darbo migrantai, ypač per ekonominę krizę, yra itin pažeidžiami dėl tokių faktorių kaip amžius, išsilavinimas, laikinos darbo sutartys ir užimamas darbo rinkos sektorius (profesijos), kur, dažniausiai, pirmiausia pasireiškia neigiami ekonomikos recesijos padariniai.

Kaip pastebi Pastore (2010), pastaroji pasaulinė ekonominė krizė paskatino ES valstybės nares imtis griežto darbo jėgos imigracijos reguliavimo. Darbo jėgos imigracijos politikos sugriežtinimas, nors ir skyrėsi įvairiose ES valstybėse narėse, laikytinas atsaku į mažėjantį darbo jėgos poreikį ir augančią įtampą tarp vietos darbo jėgos ir darbo migrantų. Pastebėtina, kad per ekonominę krizę Lietuvoje taip pat buvo pritaikytos griežtos darbo jėgos imigracijos reguliavimo priemonės. Pavyzdžiui, kaip atsakas į darbo jėgos poreikio mažėjimą 2009 m. Lietuvoje Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos skelbiamas trūkstamų profesijų sąrašas, leidžiantis Lietuvos darbo rinkoje supaprastinta tvarka įdarbinti piliečius iš ne ES šalių, buvo sumažintas nuo 60 iki 7 profesijų (2015 m. I pusmetyje į sąrašą buvo įtrauktos tik 5 profesijos).

Žvelgiant į ES kontekstą galima pastebėti, kad per ekonominę krizę darbo migrantų situacija darbo rinkoje skirtingose ES valstybėse narėse pablogėjo labiau negu ES piliečių. 2008–2009 m. užsienio šalių piliečių nedarbas (įskaitant darbuotojus iš kitų ES valstybių narių) pastebimai išaugo, palyginti su vietos darbo jėga. Šis disbalansas buvo itin ryškus Estijoje, Ispanijoje, Portugalijoje, Latvijoje, Airijoje, Prancūzijoje ir Austrijoje (Koehler et al. 2010). Darbo migrantų padėtis darbo rinkoje prastėjo keliais aspektais: užsienio šalių darbuotojų darbo sąlygos pastebimai pablogėjo, darbo migrantų nedarbo lygis augo dvigubai greičiau negu vietos darbo jėgos. Analizuojant Lietuvos atvejį matoma, kad darbo migrantų situacija skiriasi nuo daugelio

kitų ES šalių. Lietuvos darbo jėgos imigracijos politika griežtai reglamentuoja darbo migrantų buvimą Lietuvoje: nutrūkus darbo santykiams tarp darbdavio ir darbo migranto, atvykusio į Lietuvą pagal darbo sutartį, pastarasis privalo išvykti iš šalies; todėl darbo migrantų nedarbo lygio Lietuvoje negalima įvertinti.

Nedarbo skirtumų tarp vietos ir iš užsienio atvykusios darbo jėgos atsiranda dėl darbo migrantų užimamų pozicijų darbo rinkoje – atvykę iš užsienio darbuotojai paprastai susitelkia keliuose konkrečiuose ūkio sektoriuose, dažniausiai – statybos ar mažmeninės prekybos (Koehler et al. 2010). Nors dauguma darbo migrantų koncentruojasi keliuose ūkio sektoriuose (priklausomai nuo ES valstybės narės darbo rinkos struktūros), ekonominė recesija atskirose šalyse padidino darbo migrantų judėjimą iš vieno sektoriaus į kitą migrantams ėmus ieškoti naujų užimtumo galimybių kitose ūkio srityse. Pavyzdžiui, yra duomenų, kad nemaža dalis užsieniečių, dirbusių statybų sektoriuje Ispanijoje, registravosi kaip žemės ūkio darbuotojai (Koehler et al. 2010). Reaguodami į didėjantį nedarbo lygį nemaža dalis atvykusių darbuotojų nusprendė tapti savarankiškai dirbančiais. Pavyzdžiui, Čekijos Respublikos ir Italijos institucijos 2009 m. užregistravo daug daugiau migrantų, pateikusių prašymus gauti savarankiškai dirbančiojo statusą nei ankstesniais metais (Koehler et al. 2010). Aptariant Lietuvos atvejį pastebėtina, kad tokio pobūdžio galimybės darbo migrantai čia neturi. Lietuvos darbo imigracijos politika neleidžia darbo migrantams keisti darbo vietos. Darbo migrantai yra „pririšti“ prie vienos darbo vietos (įmonės ir darbdavio), o tai savo ruožtu lemia didesnę migrantų pažeidžiamumą. Tyrimo „Migrantų integracijos politikos indeksas“ (MIPEX 2007, 2011, 20146) rezultatai atskleidžia, kad darbo migrantų ir jų šeimos narių statusas Lietuvoje yra vienas iš labiausiai pažeidžiamų visoje Europoje.

Darbo migrantų pažeidžiamumas pasireiškia ne tik darbo santykiuose (darbo teisės), bet ir per galimybę gauti ir / ar išsaugoti darbo vietą. Migruojančių darbuotojų įdarbinimas pasižymi itin dideliu nesaugumu ir laikinumu – ši darbo jėga neretai yra pasitelkiama siekiant greitai reaguoti į pokyčius rinkoje (pvz., didinant gamybos apimtį ar plečiant teikiamų paslaugų spektrą) ir norint išvengti socialinių kaštų ekonominio nuosmukio laikotarpiu. Darbo migrantai paprastai yra įdarbinami pagal trumpalaikes darbo sutartis, todėl jų darbo santykiai nėra saugūs. Socialiniu ir politiniu požiūriu, esant ekonominiam nesaugumui dėl augančio nedarbo, darbo migrantai neretai kaltinami užimantys darbo vietas, kurias gali užimti vietos darbuotojai, todėl neigiamos visuomenės nuostatos jų atžvilgiu pastebimai stiprėja (Taran 2009).

⁶ Plačiau žr. Migrantų integracijos politikos indeksas. Prieiga: <http://www.mipex.eu/>.

Tiek ekonominis, tiek socialinis migrantų pažeidžiamumas gali būti iliustruojamas Lietuvos atveju. Ekonominį pažeidžiamumą iliustruoja pasauliniai ekonominiai pokyčiai ir darbo imigracijos srautai Lietuvoje. Lietuvos darbo biržos duomenimis, prasidėjus ekonominei krizei Lietuvoje išduotų darbo leidimų trečiųjų šalių piliečiams skaičius sumažėjo nuo 7 819 (2008 m.) iki 1 808 (2010 m.). Tai rodo, kad esant ekonomikos recesijai absoliuti dauguma darbo migrantų turėjo išvykti iš šalies ir tik nedidelė dalis turėjo galimybę likti šalyje ar atvykti į Lietuvą. Socialinį ir politinį pažeidžiamumą iliustruoja visuomenės nuostatos darbo migrantų atžvilgiu. Lietuvoje atlikti visuomenės nuostatų tyrimai rodo, kad visuomenės nuostatos darbo migrantų atžvilgiu yra labiau neigiamos negu teigiamos. Nors didžioji dauguma apklaustųjų teigia, kad Lietuvoje gyvenantys ar į Lietuvą atvykstantys užsieniečiai dirba, tačiau daugiau nei pusė linkę sutikti, jog Lietuvoje gyvenančius ir į Lietuvą atvykstančius užsieniečius išlaiko mokesčių mokėtojai. Be to, vyraujanti gyventojų nuomonė atskleidžia tam tikrą nerimą dėl galimų socialinių neramumų ar potencialių grėsmių, kurias lemia užsieniečių buvimas Lietuvoje.

Greta nedarbo lygio ir ekonominio bei socialinio pažeidžiamumo svarbu atkreipti dėmesį į socialinės paramos prieinamumą darbo migrantams. Padidėjus socialiniam ir ekonominiam nesaugumui, kai didelė darbuotojų dalis neteko darbo, Europos valstybėse išaugo ir darbo migrantų, besiregistruojančių socialinėms išmokoms gauti, dalis. Ši tendencija iš dalies patvirtino visuomenės baimes, jog atvykę iš užsienio darbuotojai gali tapti papildoma našta mokesčių mokėtojams, tačiau svarbu atkreipti dėmesį, kad darbo migrantų sumokama mokesčių dalis yra didesnė nei jų gaunamų išmokų (Koehler et al 2010). Darbuotojų, atvykusių iš užsienio, sumokami pajamų ir socialinio draudimo mokesčiai paprastai nesiskiria nuo vietos darbuotojų mokamų mokesčių; Lietuvoje darbo migrantų mokesstinės prievolės nesiskiria nuo Lietuvos Respublikos piliečių. Vis dėlto dėl esamo teisinio imigracijos reguliavimo (nutraukus darbo sutartį darbo migrantas privalo išvykti iš šalies) darbo migrantai negali pasinaudoti dalimi darbuotojams priklausančių socialinių garantijų (pvz., nedarbo draudimu). Toks darbo migrantų socialinių teisių apribojimas yra ne tik socialiai neteisingas, bet ir sukuria papildomas migrantų pažeidžiamumo prielaidas.

Ekonomikos restruktūrizavimas globalioje rinkoje ir nesaugių darbo vietų skaičiaus augimas didina socialinę nelygybę ir skurdą. Tarptautinės darbo organizacijos teigimu, tik ketvirtadalis pasaulio darbuotojų turi ilgalaikės darbo sutartis. Net trys ketvirtadaliai pasaulio darbuotojų turi trumpalaikės darbo sutartis, dirba neoficialiai ir / ar neturi jokio darbo (Tarptautinė darbo organizacija 2015⁷). Kaip matoma iš anksčiau apibūdintos problematikos, darbo

⁷ *World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs*. International Labour Office. – Geneva: ILO, 2011. Prieiga: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf.

migrantų situacija darbo rinkos, darbo santykių ir darbo teisių atžvilgiu tampa kur kas sudėtingesnė todėl, kad darbo migrantai dažniausiai neturi nuolatinio darbo sutarčių; be to, jie susiduria ir su kitais integracijos iššūkiais: griežtomis šeimos susijungimo taisyklėmis, kalbos barjeru ir nesaugiomis darbo sąlygomis (Taran 2009).

Darbo jėgos poreikis ir darbo jėgos imigracija Lietuvoje

Po Nepriklausomybės atkūrimo Lietuva susidūrė su bene didžiausiais emigracijos srautais visoje ES, tačiau netapo darbo jėgos imigracijos traukos centru (net ir Centrinėje bei Rytų Europoje). Kaip pastebi Sipavičienė ir Jeršovas (2006), darbo jėgos imigracijos klausimai Lietuvoje pradėti svarstyti tik nuo 2006 m., kai dėl intensyvios Lietuvos piliečių emigracijos ir augančios ekonomikos šalyje imtas jausti darbo jėgos trūkumas. Politiniu lygmeniu darbuotojų iš užsienio šalių pritraukimas į Lietuvos darbo rinką svarstytas tik kaip gretutinė priemonė darbuotojų trūkumui mažinti, politinį prioritetą teikiant išvykusių Lietuvos piliečių sugrąžinimo priemonėms. Tiek 2007–2008 m. priimtuose strateginės politikos dokumentuose darbo jėgos imigracijos srityje (žr. LR Vyriausybė 2007 ir 2008), tiek 2014 m. patvirtintose Migracijos politikos gairėse (LR Vyriausybė 2014) darbuotojų iš ne Europos Sąjungos šalių įdarbinimo politika remiasi kompensavimo principu – darbuotojai iš šių šalių gali būti pasitelkiami kompensuojant trūkstamą darbo jėgą tik tuo atveju, kai šio trūkumo negali kompensuoti vietinė darbo jėga, grįžtantys iš emigracijos darbingi piliečiai arba ES valstybių narių piliečiai. Todėl analizuojant darbo jėgos migracijos procesus Lietuvoje būtina aptarti tiek Lietuvos piliečių emigracijos į kitas ES valstybes nares (vidinio ES mobilumo) priežastis, tiek darbo migrantų, atvykstančių iš ne ES šalių, padėtį Lietuvos darbo rinkoje.

Priežastys, dėl kurių Lietuvos gyventojai emigruoja, yra aptartos ne vienoje mokslinių publikacijų (Sipavičienė ir Stankūnienė 2011; Martinaitis ir Žvalionytė 2007; Maslauskaitė ir Stankūnienė 2007; Damulienė 2013, Gruževskis 2006; Stulgienė ir Daunorienė 2009 ir kt.). Nors neretai pagrindine Lietuvos piliečių emigracijos priežastimi yra įvardijamos blogesnės nei išsivysčiusiose Vakarų šalyse socialinės ir ekonominės sąlygos (ypač mažas darbo užmokestis), dalis mokslininkų teigia, kad tokio emigracijos priežastingumo vertinimo nepakanka siekiant suprasti didelį emigracijos iš Lietuvos mastą. Martinaitis ir Žvalionytė (2007) pabrėžia, kad būtina analizuoti struktūrinius veiksnius, lemiančius darbuotojų nepasitenkinimą darbu Lietuvoje. Tyrėjai atkreipia dėmesį į darbo pasiūlos ir paklausos disbalansą darbo rinkoje: nors pastaraisiais metais

parengiama nemažai aukštą kvalifikaciją turinčių specialistų, imliuose žinioms gamybos sektoriuose darbo vietų skaičius augo nesmarkiai (Martinaitis ir Žvalionytė 2007: 123). Sipavičienė ir Stankūnienė (2011) atkreipia dėmesį, kad jaunoje rinkos ekonomikos valstybėje darbo jėgos migracija yra svarbi ekonominės veiklos (ar „išgyvenimo“) strategija. Dėl ekonominės plėtros netolygumo (staigaus ekonominio augimo periodą lydint taip pat staigiems ekonomikos nuosmukiams – 1999 m. ir 2008 m. krizėms) šalyje itin svyruoja darbą turinčių gyventojų skaičius. Didelei daliai gyventojų staiga netekus darbo auga emigracijos mastas, o sprendimui emigruoti svarbios įtakos turi ir mikroekonominiai veiksniai (ekonomikos pakilimo laikotarpiu prisiimti finansiniai išsipareigojimai, paskolos ir kt.).

Per visą Nepriklausomybės laikotarpį bendras darbo jėgos skaičius (kaip ir bendras gyventojų skaičius) Lietuvoje mažėjo. Per dešimt metų (2004–2014 m.) bendras darbo jėgos skaičius Lietuvoje sumažėjo 9 procentais (1997–2014 m. – 19 proc.). Pagrindinės darbo jėgos mažėjimo priežastys – mažėjantis gimstamumas ir gyventojų emigracija (Karpavičius 2006). Nors pastarąjį dešimtmetį bendras darbo jėgos skaičius mažėjo, nedarbo lygis 2014 m. beveik atitiko 2004 m. lygį ir siekė 12,4 procentų. Ekonominio nuosmukio laikotarpiu sumažėjęs laisvų darbo vietų lygis pastaraisiais metais nesmarkiai augo, tačiau išlieka nedidelis – laisvos darbo vietos tesudaro nepilną 1 proc. visų esamų darbo vietų.

Laskienė (2009) teigia, kad, palyginti su kitomis labiau išsivysčiusiomis šalimis, Lietuvoje darbo rinka jautriau reaguoja į gamybos svyravimą. Mažėjant gamybos apimčiai Lietuvos įmonės dažniau renkasi darbuotojų atleidimą nei išsaugojimą (neatsižvelgiant į darbuotojų parengimo kainą), o teisiniai ir socialiniai apribojimai, skirti užimtumui reguliuoti, vaidina mažą vaidmenį darbo rinkoje (Laskienė 2009: 861). Dėl staigios ekonominių augimo periodų ir ūkio nuosmukių kaitos darbo rinkoje stabilumo buvo nedaug – per ekonomines krizes Lietuvoje staigiai augo nedarbo lygis (pvz., nuo 5 proc. 2008 m. iki 18 proc. 2010 m.); prastėjant makroekonominiams rodikliams smarkiai išauga ir emigracijos mastas, kai darbo neturintys asmenys pasirenka pasitraukimą iš Lietuvos darbo rinkos (Sipavičienė ir Stankūnienė 2011).

Iki šiol Lietuvoje nepavyko užtikrinti nuolatinio, pastovaus ir ilgalaikio ekonomikos augimo, kuris sudarytų sąlygas stabiliai darbo rinkos raidai. Šalies ekonomikai vystantis šuoliais atsiranda staigus darbo jėgos poreikis, kuris po kelerių metų lėtėjant ar krentant ekonomikai išnyksta, ir šalyje vėl išauga nedarbo lygis. Ekonominio augimo laikotarpiu darbo rinkoje jaučiamą darbuotojų stygių didžiają dalimi lemia darbo jėgos emigracija, vykusi ekonominio nuosmukio laikotarpiu. 2004–2008 m. ekonomikos augimo laikotarpiu šalies darbo rinkoje buvo jaučiamas vis didesnis darbo jėgos trūkumas, todėl

Lietuva tapo patrauklia tikslo šalimi ekonominiams migrantams tiek iš geografiškai artimų (Baltarusijos, Rusijos ir Ukrainos), tiek iš tolimų (Kinijos ir Turkijos) šalių (Žibas ir Platačiūtė 2009). Būtent ekonominio pakilimo laikotarpiu atsirado darbo jėgos imigracijos liberalizavimo reikalavimai – darbaviam nerandant tinkamų vietos darbuotojų, darbo jėgos imigracijos politika buvo pasitelkiama kaip laikina priemonė padėti verslui: „2007–2008 m. vykdytą darbo jėgos atsivežimo politiką galima apibūdinti kaip gaisrų gesinimą, kaip stambiojo verslo *čia ir dabar* poreikių tenkinimą. Dėl verslininkų spaudimo buvo supaprastinta ir pagreitinta užsieniečių, turinčių Lietuvoje trūkstamą profesiją, įdarbinimo tvarka.“ (Sipavičienė ir Jeršovas 2010: 60).

2004–2008 m. ekonominio pakilimo laikotarpiu darbo jėgos migracija į Lietuvą itin smarkiai išaugo – per ketverius metus išduota darbo leidimų kone 10 kartų daugiau (nuo 877 leidimų 2004 m. iki 7 819 leidimų 2009 m.) (Žibas 2009). Ekonominės krizės laikotarpiu išduodamų darbo leidimų užsieniečiams skaičius kelis kartus sumažėjo – 2009 m. buvo išduoti 2 239, o 2010 m. – tik 1 808 darbo leidimai užsieniečiams. Sipavičienė ir Jeršovas (2010: 33) teigia, kad Lietuvoje ekonominė migracijos politika paremta išimtinai paklausos pagrindu – darbo tikslais į Lietuvą atvykti buvo leidžiama ribotam laikui (iki 2 metų) ir tik tada, kai buvo aiškus darbuotojų trūkumas. Darbo migrantų padėtis darbo rinkoje yra dar nepastovesnė nei vietos darbuotojų – migrantai įdarbinami tik laikinai, nenumatant realių galimybių įsitvirtinti Lietuvos darbo rinkoje ir užsitikrinti pastovų darbą. Ekonominio nuosmukio laikotarpiu teisės pasilikti Lietuvoje darbo migrantai neturėjo – sumažėjus gamybos apimčiai ir įmonėms mažinant darbuotojų skaičių visi darbo migrantai, su kuriais buvo nutrauktos darbo sutartys, privalėjo išvykti iš Lietuvos. Sipavičienė ir Jeršovas (2010) pabrėžia, kad toks teisinis darbo jėgos migracijos reguliavimas sudaro sąlygas darbo migrantų pažeidžiamumui, o pati politika įteisina požiūrį į darbuotoją užsienietį tik kaip į darbo jėgą, o ne kaip žmogų.

Nuo 2011 m., atsigauant šalies ekonomikai, išduodamų darbo leidimų užsieniečiams skaičius vėl ėmė nuosekliai augti, nors bendras nedarbo lygis šalyje išliko aukštas (2014 m. – 12,4 proc.). Užsienio darbuotojai sudaro labai nežymią bendros darbo jėgos dalį (mažiau nei 1 proc.) ir yra pritraukiami tik į specifinius sektorius, kuriuose esančių laisvų darbo vietų neužpildo vietiniai darbuotojai. Lietuvos darbo biržos duomenimis, pokriziniu laikotarpiu labiausiai augo tolimųjų reisų vairuotojų poreikis – šios profesijos atstovams 2011–2014 m. laikotarpiu buvo išduodama daugiausia darbo leidimų (daugiau kaip 70 proc. visų išduotų darbo leidimų užsieniečiams). Pramonės sektoriuje dirbančių ne ES piliečių (daugiausia suvirintojų ir metalinių laivų korpusų surinkėjų) skaičius išliko gana pastovus ir sudarė kiek daugiau nei dešimtadalį (14–16 proc.) visų išduotų darbo leidimų. Darbuotojai iš ne ES šalių paprastai

įdarbinami tuose ekonomikos sektoriuose, kuriuose vyrauja didelės įmonės. Sipavičienė ir Jeršovas (2010) pažymi, kad tam įtakos turi tiek sudėtingos darbo leidimų išdavimo procedūros, tiek stambiųjų darbdavių lobistinė veikla. Lietuvoje vyraujantys darbo migrantų atrankos modeliai – *darbdavių interesų* ir *darbuotojų trūkumo* – atitinka didžiųjų darbdavių interesus, kadangi darbo leidimai išduodami atsižvelgiant į darbo rinką ir žmoniškųjų išteklių trūkumą konkrečiuose ūkio sektoriuose (išsamiau žr. Platačiūtė šiame numeryje). Nors darbdavių interesus atitinkantys darbuotojų atrankos metodai leidžia greitai reaguoti į pasikeitimus darbo rinkoje ir spręsti darbo jėgos trūkumo problemas, vis dėlto šiuo modeliu besiremianti politika yra orientuota tik į esamą padėtį darbo rinkoje ir neatsižvelgia į ilgalaikės šalies raidos perspektyvas (Žibas 2007; Sipavičienė ir Jeršovas 2010).

Pokriziniu laikotarpiu spartėjant ekonomikos augimui didelių pokyčių darbo jėgos imigracijos struktūroje neįvyko – į Lietuvą daugiausia atvyksta kvalifikuoti (vidurinės grandies) darbuotojai pagal Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos skelbiamą trūkstančių profesijų sąrašą. Aukštos kvalifikacijos darbuotojų ir specialistų atvyksta nedaug, jų pritraukimo politika pastaraisiais metais aktyviai nebuvo vykdoma. Galimybė įsivežti darbuotojus iš užsienio dažniau pasinaudoja didžiosios įmonės, susitelkusios keliuose ūkio sektoriuose. Tai gali lemti darbo rinkos išskaidymą (dvigubos darbo rinkos susiformavimą), kai konkretūs ūkio sektoriai (profesijos) tampa priklausomi nuo darbo jėgos iš užsienio. Pastebėtina, kad vidutinio ir smulkaus verslo įmonėse darbuotojų iš ne ES šalių praktiškai nėra.

Nuo 2004 m., didėjant darbo imigracijos srautui, buvo pradėta diskutuoti ne tik apie socialines ir ekonomines emigracijos pasekmes, bet ir apie imigracijos poveikį valstybės ir visuomenės socialinei bei ekonominei raidai. Kartu su diskusijomis politiniu ir visuomeniniu lygmeniu atsirado poreikis analizuoti imigracijos ir migrantų integracijos procesus – ekonominės migracijos klausimai tyrimuose aktyviau imti analizuoti nuo 2006 metų. Vis dėlto tyrimų, skirtų išimtinai darbo jėgos migracijai analizuoti, Lietuvoje nėra daug, dauguma jų yra apžvalginio pobūdžio (žr. Sipavičienė ir Kanopienė 1999; Sipavičienė ir Jeršovas 2010; IOM 2015). Empirinių tyrimų, apimančių darbo migrantų situaciją darbo rinkoje, yra vos keli (Darbo ir socialinių tyrimų institutas 2009, 2011; Beresnevičiūtė, Leončikas ir Žibas 2009). Išsami iki šiol Lietuvoje atliktų darbo jėgos migracijos tyrimų apžvalga yra pateikiama tyrimo ataskaitoje (Petrušauskaitė et al. 2015), bendra svarbiausių imigracijos tyrimų apžvalga yra pateikiama Sipavičienės ir Jeršovo (2010) leidinyje.

Darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygų kokybės rodikliai: tyrimo modelio pagrindimas

Rengiantis įgyvendinti Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai finansuojamą projektą „Darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygų tyrimas Lietuvoje“ pagrindinis dėmesys buvo skiriamas rodiklių sąvado, leidžiančio patikimai vertinti darbo migrantų padėtį Lietuvos darbo rinkoje ir visuomenėje, sudarymui. Kadangi Lietuvoje gyvenančių ir dirbančių migrantų grupė nėra pakankamai didelė, kad būtų patikimai atspindėta kasmet atliekamuose statistiniuose tyrimuose, rengiant rodiklių sąvadą buvo vertinami galimi duomenų apie darbo migrantų padėtį Lietuvoje šaltiniai, atsižvelgta į duomenų apie šią grupę palyginamumą su bendrais gyventojų duomenimis, siekta užtikrinti renkamų duomenų palyginamumą su ankstesniais metais atliktomis ne ES piliečių, gyvenančių Lietuvoje, apklausomis. Parengtas rodiklių sąvadas papildė ir tikslinei darbo migrantų grupei pritaiko jau esamą trečiųjų šalių piliečių integracijos stebėsenos rodiklių sąvadą (Beresnevičiūtė, Leončikas ir Žibas 2009), įtraukdamas darbo vietos kokybei vertinti skirtus rodiklius (remiantis Europos profesinių sąjungų instituto parengtu „Darbo vietos kokybės indeksu“ (žr. Leschke ir Watt 2008) bei Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (*Eurofound*) „Europos darbo sąlygų tyrimu“).

Analizuojant darbo migrantų grupės padėtį Lietuvoje buvo išskirtos kelios svarbiausios analizės ašys: darbo migrantų padėties teisinis reglamentavimas, darbo migrantų užimamos darbo vietos kokybės vertinimas ir šios grupės asmenų socialinės integracijos aptarimas bei visuomenės nuostatų migrantų atžvilgiu analizė. Darbo vietos ir jos kokybės svarba vertinant asmens socialinį ir ekonominį statusą yra įtvirtinta daugelyje atliekamų statistinių tyrimų – Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (*Eurofound*) „Europos darbo sąlygų tyrimė“, Europos Sąjungos statistikos tarnybos (*Eurostat*) atliekamuose „Europos darbo jėgos tyrimė“ ir „Europos pajamų ir gyvenimo sąlygų tyrimė (*EU-SILC*)“. Nors dažniausiai vertinant darbo vietos ir asmens socialinio ekonominio statuso santykį pagrindinis dėmesys skiriamas darbo užmokesčio dydžiui, tiek akademinėje diskusijoje (žr. Green 2006; Burgess ir Connell 2008), tiek politiniuose dokumentuose⁸ didelis dėmesys skiriamas ir darbo vietos kokybės veiksniams, tokiems kaip darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimo galimybės, darbo laikas, asmeninio tobulėjimo ir karjeros galimybės, darbuotojų pasitenkinimas darbo

⁸ Darbo vietų skaičiaus didinimas ir jų kokybės gerinimas kaip vienas iš ūkio augimo tikslų įtvirtintas 2000 m. pasirašytoje Lisabonos strategijoje, daugiau ir geresnių darbo vietų kūrimas taip pat yra vienas iš pagrindinių strategijos „Europa 2020“ (2010 m. kovo 3 d., KOM(2010) 2020 galutinis) tikslų.

vieta, galimybė naudotis socialinėmis garantijomis ir kt. Sociologinių ir psichologinių tyrimų tradicijoje vertinant darbo vietos kokybę paprastai analizuojama keleto veiksnių visuma, turinti įtakos darbuotojo gerovei, – darbo kokybė yra analizuojama išskirtinai tik iš darbuotojo perspektyvos (Green 2006).

Remiantis Europos profesinių sąjungų instituto parengtu „Darbo vietos kokybės indeksu“ (Leschke ir Watt 2008), į darbo migrantų padėties Lietuvoje vertinimo rodiklių sąvadą buvo įtrauktos šios darbo kokybės vertinimo rodiklių grupės: įdarbinimo formos (terminuotos / neterminuotos darbo sutartys), darbo krūvis (darbo valandų skaičius, darbas savaitgaliais / pamainomis, darbo grafiko lankstumas), darbo sąlygos ir saugumas (darbo poveikis sveikatai, užgauliojimai / diskriminacija, karjeros ir kvalifikacijos galimybės ir t. t.) bei atlyginimas.

Vertinant darbo migrantų padėtį Lietuvos visuomenėje ir jų socialinės integracijos galimybes buvo remiamasi 2009 m. Lietuvos socialinių tyrimų centro (tuomet – Socialinių tyrimų instituto) mokslininkų parengtu migrantų integracijos politikos vertinimo rodiklių sąvadu (Beresnevičiūtė, Leončikas ir Žibas 2009). Kaip ir analizuojant darbo vietos kokybę, vertinant darbo migrantų padėtį Lietuvos visuomenėje pagrindinis dėmesys buvo skiriamas patiems migrantams ir jų užimamoms pozicijoms socialinėje erdvėje. Atliekant tyrimą siekta įvertinti, kokia yra į Lietuvą dirbti atvykstančių užsieniečių grupės struktūra (socialinės demografinės charakteristikos: lytis, amžius, išsilavinimas, šeiminių padėtis ir t. t.), kokie yra darbo migrantų socialiniai ryšiai ir galimybės jais naudotis sprendžiant iškylančias problemas migracijos tikslo šalyje, kiek prieinama informacija apie darbuotojams priklausančias socialines garantijas, Lietuvoje teikiamas socialines paslaugas, kiek darbo migrantai dalyvauja profesinių sąjungų veikloje ir t. t. Šie rodikliai padeda įvertinti darbo migrantų dalyvavimą Lietuvos visuomenės gyvenime, analizuoti atvykusių darbuotojų pažeidžiamumo ir izoliacijos ar marginalizacijos riziką, aptarti galimas socialinės integracijos kliūtis.

Darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygų Lietuvoje rodiklių sąvadas taip pat apima teisinio darbo migrantų statuso šalyje ir darbo jėgos imigracijos politikos analizę bei įtraukia visuomenės nuostatų imigracijos požiūriu rodiklius. Tyrėjų grupės atliktos darbo migrantų padėties studijos rezultatai yra išsamiai pristatomi šiame leidinyje. Gauti rezultatai atskleidžia, jog darbo migrantų padėtis vietos darbo rinkoje itin priklauso nuo teisinio darbo jėgos imigracijos reguliavimo ir konkretaus ūkio sektoriaus, kuriame įdarbinami atvykę užsieniečiai. Aukštos kvalifikacijos darbo migrantų pažeidžiamumas Lietuvos darbo rinkoje yra nedidelis ir pasireiškia tik biurokratinėmis kliūtimis išduodant darbo ir gyvenimo leidimus; o štai kvalifikuoti darbuotojai, į Lietuvą atvykstantys pagal trūkstančių profesijų sąrašą, susiduria su didesne pažeidžiamumo ir išnaudojimo darbo santykiuose rizika. Esama darbo jėgos

imigracijos reguliavimo politika ir visuomenės nuostatos imigracijos atžvilgiu nėra palankios atvykstančių darbo migrantų integracijai šalyje – dėl nestabilaus ekonomikos augimo darbo jėgos imigracija politikų yra vertinama tik kaip laikinas darbo jėgos trūkumo sprendimas, neatsižvelgiant į ilgalaikes šalies ūkio raidos perspektyvas.

Išvados

Tarptautiniai darbo jėgos migracijos procesai ir pasauliniai ekonominiai pokyčiai atskleidė, kad dažniausiai darbo migrantai ekonominės krizės padarinius pajaučia pirmieji. Darbo migrantai turi trumpalaikes darbo sutartis, dažnai yra „prišti“ prie vienos darbovietės, negali susijungti su savo šeimos nariais, todėl yra pažeidžiami tiek dėl nesaugių darbo santykių, tiek dėl nesaugaus teisinio ir ekonominio statuso.

Lietuva tarptautinės darbo jėgos migracijos kontekste nėra išimtis. Dėl Lietuvoje įgyvendinamos darbo jėgos imigracijos politikos šalies darbo rinka nėra patraukli darbo migrantams, norintiems pasilikti šalyje ir integruotis į jos visuomenę. Lietuvoje karjeros siekiantys darbo migrantai susiduria su ilgu ir nelanksčiu procesu. Atvykę į Lietuvą migrantai iš ne ES šalių tampa teisiškai „prišti“ prie pirmosios darbovietės be teisės ją pakeisti. Jei migrantai praranda darbą, nedelsiant privalo išvykti iš šalies. Tokiais atvejais valstybinės įdarbinimo agentūros ir konkrečios politikos priemonės tampa nepasiekiamos, todėl yra neveiksmingos. Be to, galimybę Lietuvoje gyventi su šeimos nariais turi tik aukštos kvalifikacijos darbo migrantai; darbo leidimus gavę kvalifikuoti darbo migrantai (pvz., suvirintojai, tolimųjų reisų vairuotojai, siuvėjos) tokios galimybės neturi.

Darbo migrantų pažeidžiamumą didina neigiamos visuomenės nuostatos. Pasireiškia tiek kultūrinio pobūdžio uždarumas „kitaip atrodančių“ migrantų atžvilgiu; tiek aiškus ekonominis aspektas, susijęs su daugumos ir migrantų konkurencija dėl ekonominių ir kitokio pobūdžio išteklių. Be to, vyraujanti gyventojų nuomonė atskleidžia visuomenės nerimą dėl galimų socialinių neramumų ar potencialių grėsmių, siejamų su migrantų buvimu Lietuvoje. Tokio pobūdžio nuostatos neužtikrina Europos Sąjungoje deklaruojamo integracijos kaip dvilypio proceso (kuriame dalyvauja migrantai ir daugumos visuomenė) efektyvumo.

Imigracijos politikos analizė atskleidė, kad Lietuvoje migrantai yra traktuojami tik kaip darbo jėga, o ne kaip žmonės su ekonominiais, socialiniais ir kultūriniais resursais. Tokio pobūdžio politinė nuostata neleidžia gvildinti ilgalaikio darbo jėgos poreikio problematikos, užkerta kelią efektyviai integracijai,

didina darbo migrantų išnaudojimo ir pažeidžiamumo potencialą. Atsižvelgiant į Lietuvoje įgyvendinamą darbo jėgos imigracijos politiką, ekonomikos svyravimą ir darbo jėgos imigracijos dinamiką galima teigti, kad darbo imigracija Lietuvoje iki šiol įgyvendinama *ad hoc* principu. Darbo imigracijos politikos modelis šiuo metu yra orientuotas ne į žmones (t. y. darbo migrantus) ir valstybę, bet į darbdavius bei jų ekonominius interesus.

Darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygų tyrimas Lietuvoje yra pirmasis bandymas į darbo jėgos imigracijos procesus pažvelgti kompleksiskai, taikant kiekybinius (darbo migrantų apklausos) ir kokybinius (ekspertų interviu) tyrimo metodus. Tokio pobūdžio analizė leidžia atskleisti darbo jėgos politikos formavimo(si) ypatumus, socialines ir demografines darbo migrantų charakteristikas, darbo teisės ir darbinių santykių problematiką, pažeidžiamumo ir išnaudojimo potencialą. Galiausiai, visuomenės nuostatų analizė įgalina giliau pažvelgti į kontekstinius darbo jėgos imigracijos veiksnius, lemiančius palankesnę ar mažiau palankios aplinkos kūrimą integracijos procesams vykti.

ŠALTINIAI

- Beresnevičiūtė, V., Leončikas, T., ir Žibas, K. (2009). Migrantų gyvenimas Lietuvoje: visuomenės nuostatos ir migrantų patirtys. *Etniškumo studijos*, 2009/2, p. 77–102.
- Burgess, J., ir Connell, J. (2008) Introduction to special issue. HRM and job quality: an overview. *The International Journal of Human Resource Management*, 19:3, p. 407–418. DOI: 10.1080/09585190801895494.
- Damulienė, A. (2013). Migracijos problema Lietuvoje ir jos įtaka šalies ekonomikai. *Business Systems and Economics*, 3 (1), p. 106–118.
- Darbo ir socialinių tyrimų institutas (2009). *Trečiųjų šalių piliečių ir darbdavių (atskirų institucijų vadovaujančio personalo) tyrimų rezultatų analizė, išvadų rašymas*. Tyrimo ataskaita. Projektas Nr. EIF/2007/1/09/RM/3 Trečiųjų šalių integracijos į darbo rinką tyrimas, gerinant žinias ir informacijos kaupimą apie jų poreikių įvertinimą. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
- Darbo ir socialinių tyrimų institutas (2011). *Įsidarbinusių trečiųjų šalių piliečių bei darbdavių (atskirų institucijų vadovaujančio personalo) tyrimų rezultatų analizė*. Tyrimo ataskaita. Projektas Nr. EIF/2009/3/18/RM/1. Trečiųjų šalių integracijos į Lietuvos darbo rinką galimybių vertinimas, informacijos apie šią tikslinę grupę kaupimas ir palyginimas. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
- Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (2010). *Penktojo Europos darbo sąlygų tyrimo (2010 m.) klausimynas*. Prieiga: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs/ewcs-2010/ewcs-2010-questionnaire>.

- EMN (2015). *Kiek užsieniečių gyvena tavo apskrityje?* Migracijos departamento duomenys. Prieiga: <http://123.emn.lt/lt/uzsienieciai-lietuvoje/kiek-uzsienieciu-gyvena-tavo-apskrityje>.
- Globalus vergovės indeksas (2014). *The global slavery index 2014*. Prieiga: <http://www.globallslaveryindex.org/>.
- Green, F. (2006). *Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Gruževskis, B. (2006). Lietuvos darbo migracijos iššūkiai. In: *Emigracija iš Lietuvos: padėtis, problemos, galimi sprendimo būdai. Konferencijos medžiaga* (p. 49–52). Vilnius, *Valstybės žinios*.
- Internal Displacement Monitoring Centre (IDMC) (2015). *Ukraine IDP figures analysis*. Prieiga: <http://www.internal-displacement.org/europe-the-caucasus-and-central-asia/ukraine/figures-analysis>.
- IOM (2015). *Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries in the EU*. EMN focused study. Prieiga: <http://emn.lt/category/tyrimai/studijos/>.
- Ivashchenko-Stadnik, K. (2015). *Ukraine one year on: the challenge of preventing a new migration crisis in central Europe*. Migration Policy Centre, Robert Schuman Centre for Advanced Studies, European University Institute. Prieiga: <https://blogs.eui.eu/migrationpolicycentre/ukraine-one-year-on-the-challenge-of-preventing-a-new-migration-crisis-in-central-europe/>.
- Kaźmierkiewicz, P. (2009). *The situation of migrants from Belarus, Moldova and Ukraine on the Labour Markets of Latvia, Lithuania, Hungary, Poland and the Slovak Republic*. Tarptautinė migracijos organizacija, Jungtinių Tautų vyriausiasis pabėgėlių reikalų komisaras, Švedijos migracijos tarnyba, Europos Komisija. Tyrimo ataskaita.
- Karpavičius, S. (2006). Emigracijos poveikis Lietuvos ekonomikai. *Pinigų studijos*, 2006/2, p. 21–41.
- Kim, A. M. (2010). Foreign labour migration and the economic crisis in the EU: ongoing and remaining issues of the migrant workforce in Germany. Discussion Paper No. 5134. Prieiga: <http://ftp.iza.org/dp5134.pdf>.
- Koehler, J., Laczko, F., Aghazarm, C., Schad, J. (2010). *Migration and economic crisis in the European Union: Implications for policy*. International Organisation for Migration.
- Komisijos komunikatas 2020 m. Europa*. Briuselis, 3.3.2010 KOM(2010) 2020 galutinis.
- Kovalenko, J., Mensah, P., Leončikas, T., Žibas, K. (2010). *New immigrants in Estonia, Latvia and Lithuania*. Legal Information Centre for Human Rights (Estija), AFROLAT (Latvija). Lietuvos socialinių tyrimų centras (Lietuva). Talinas. ISBN 978-9985-9967-1-3.
- Labanauskas, L. (2011). *Socialinės sanglaudos kūrimasis Lietuvoje: intelektinio kapitalo vaidmuo*. Daktaro disertacija. Lietuvos socialinių tyrimų centras.

- Laskienė, D. (2009). Nedarbo lygio ir gamybos augimo ryšys: Lietuvos atvejis. *Ekonomika ir vadyba*, 2009.14, p. 857–862.
- Leončikas, T., ir Žibas, K. (2010). Situation of new immigrants in Lithuania. In: *New immigrants in Estonia, Latvia and Lithuania*. Talinas: Legal Information Centre for Human Rights.
- Leschke, J., ir Watt, A. (2008). Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index. European Trade Union Institute for Research, Education, and Health and Safety (ETUI-REHS). Prieiga: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Putting-a-number-on-job-quality>.
- Lietuvos bankas (2015). *Lietuvos ekonomikos raida ir perspektyvos*. Makroekonominės prognozės. 2015 06 10. Prieiga: https://www.lb.lt/makroekonominės_prognozės.
- LR Vyriausybė (2007). *Dėl ekonominės migracijos reguliavimo strategijos ir jos įgyvendinimo priemonių 2007–2008 metų plano patvirtinimo*. Nutarimas Nr. 416, 2007 04 25.
- LR Vyriausybė (2008). *Dėl Lietuvos imigracijos politikos gairių patvirtinimo*. Nr. 1317, 2008 12 03.
- LR Vyriausybė (2014). *Dėl Lietuvos migracijos politikos gairių patvirtinimo*. Nutarimas Nr. 29, 2014 01 22.
- Martinaitis, Ž., ir Žvalionytė, D. (2007). Emigracija iš Lietuvos: Ką žinome, ko nežinome ir ką turėtume žinoti? *Politologija*, 3 (47), p. 112–134.
- Maslauskaitė, A., ir Stankūnienė, V. (2007). *Šeima abipus sienų. Lietuvos transnacionalinės šeimos genėzė, funkcijos, raidos perspektyvos*. Vilnius: Tarptautinė migracijos organizacija, Socialinių tyrimų institutas.
- Massey, D., Arango, J., Hugo, G., Kouaci, A., Pellegrino, A., ir Taylor, E. (1993). Theories of international migration: a review and appraisal. In: *Population and Development Review*, 19(3), p. 431–466.
- Matonytė, I., Klementjevienė, A. (2011). Ne Europos Sąjungos šalių mokslininkų integracija Lietuvos universitetuose. *Viešoji politika ir administravimas*, 10 (1), p. 79–90.
- Migracijos departamentas prie VRM (2015). *2014 m. migracijos metraštis*. Vilnius: Migracijos departamentas prie VRM. Prieiga: <http://www.migracija.lt/index.php?506240189>.
- Migrantų integracijos politikos indeksas*. Prieiga: <http://www.mipex.eu/>.
- Pastore, F. (2010). Managing migration through the crisis. Evolving patterns in European policies on labour migration and mobility. *FIERI working papers*. Forum internazionale ed europeo di ricerche sull'immigrazione. Prieiga: http://www.labmigov.eu/wp-content/uploads/2012/04/MIGRATION-IN-UNCERTAIN-TIMES-_Working-Paper-FIERI-Dec-2010_.pdf.

- Petrušauskaitė, V., Platačiūtė, V., Batuchina, A., ir Blažytė, G. (2015). *Teorinio darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygų bei visuomenės nuostatų rodiklių sąvado, skirto vertinti TŠP darbo migrantų integracijos politiką ir darbo imigracijos politiką, parengimas*. Tyrimo ataskaita. Prieiga: http://www.ces.lt/wp-content/uploads/2014/04/REZULTATAI_Tyrimo-ataskaita.pdf.
- Praktinis atsakas į neteisėtą migraciją Lietuvoje* (2011). Europos migracijos tinklo Lietuvos informacijos centras, Tarptautinė migracijos organizacija. Vilnius. Prieiga: http://emn.lt/wp-content/uploads/2011/06/Nelegali_migracija_LT_FINAL_final.pdf.
- Sipavičienė, A., ir Jeršovas, M. (2010). *Darbo jėgos migracija: poreikis ir politika Lietuvoje*. Vilnius: Tarptautinė migracijos organizacija, Lietuvos socialinių tyrimų centras.
- Sipavičienė, A., ir Jeršovas, M. (2012). *Fiktyvios santuokos kaip nelegalios migracijos kanalas*. Vilnius. Europos migracijos tinklas, Tarptautinė migracijos organizacija. Prieiga: http://www.iom.lt/images/publikacijos/failai/1427874227_LT%20EN%20Marriages-of-convenience-as-a-channel-for-Irregular-migration.pdf.
- Sipavičienė, A., ir Kanopienė, V. (1999). Foreign labour in Lithuania: immigration, employment, illegal work. *International migration Papers*. Geneva: International Labour Office. ISBN 92-2-111763-4 ISSN 1020-266832.
- Sipavičienė, A., ir Stankūnienė, V. (2011). Lietuvos gyventojų (e)migracijos dvidešimtmetis: tarp laisvės rinktis ir išgyvenimo strategijos. *Filosofija. Sociologija*, 22 (4), p. 323–333.
- Stulgienė, A., ir Daunorienė, A. (2009). Migracijos poveikis darbo jėgos rinkos pusiausvyrai. *Ekonomika ir vadyba*, 2009.14, p. 984–992.
- UNHCR (2015). *2015 UNHCR subregional operations profile – Eastern Europe*. Prieiga: <http://www.unhcr.org/pages/49e48d4d6.html>.
- Taran, P. (2009). *The impact of the financial crisis on migrant workers*. International Labour Office. Prieiga: <http://www.osce.org/eea/36454?download=true>.
- Tarptautinė darbo organizacija (2014). *Darbo migracija: Faktai ir skaičiai, 2014*. Prieiga: <http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/lang--en/index.htm>.
- Žibas, K. (2007). Darbo imigracija į Lietuvą: situacijos analizė. *OIKOS: Lietuvių migracijos ir diasporos studijos*, 2007/4, p. 16–30.
- Žibas, K. (2009). Tarptautinė migracija Lietuvoje: problematika ir sąvokos. *Etniškumo studijos*, 2009/2, p. 7–16.
- Žibas, K., ir Platačiūtė, V. (2009). Lietuvos imigracijos politika ir trečiųjų šalių piliečių integracijos prielaidos. *Etniškumo studijos*, 2009/2, p. 40–53.
- World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs*. International Labour Office. – Geneva: ILO, 201. Prieiga: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf.

Migrant workers in Europe and Lithuania: problematizing working and living conditions

Karolis Žibas, Vita Petrušauskaitė

LITHUANIAN SOCIAL RESEARCH CENTRE, INSTITUTE FOR ETHNIC STUDIES
A. GOŠTAUTO STR. 11, LT-01108 VILNIUS
E-MAIL: KAROLIS@CES.LT, VITA@CES.LT

Ethnicity Studies, 2015/1. P. 11–27 © Lithuanian Social Research Centre, 2015

ABSTRACT: The aim of this article is to examine distinctive features of labour migration and to present problematic issues in social and economic status of migrant workers. The article highlights connections between increase in labour migration and global economy changes and vulnerability of migrant workers, drawing attention to the research on work conditions and labour relations. The article provides background information and methodological justification for the research “Work and living conditions of migrant workers in Lithuania”, conducted by the team of researchers from the Lithuanian Social Research Centre and the *Diversity Development Group*.

Keywords: labour migration, migrant workers, policy of labour migration, research on working and living conditions.

Darbo migrantai iš ne Europos Sąjungos šalių Lietuvoje: migracijos struktūra ir apklausos organizavimo iššūkiai

Vita Petrušauskaitė

LIETUVOS SOCIALINIŲ TYRIMŲ CENTRO ETNINIŲ TYRIMŲ INSTITUTAS
A. GOŠTAUTO G. 11, LT-01108 VILNIUS
EL. PAŠTAS: VITA@CES.LT

Aleksandra Batuchina

VIEŠOJI ĮSTAIGA *DIVERSITY DEVELOPMENT GROUP*
Z. SIERAKAUSKO G. 15, LT-03105 VILNIUS
EL. PAŠTAS: ALEKSANDRA.RO@GMAIL.COM

Etniškumo studijos, 2015/1. P. 28–47 © Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2015

SANTRAUKA: Straipsnyje apžvelgiami darbo jėgos imigracijos pokyčiai po 2008 m. ekonominės krizės aptariant pagrindinius į Lietuvą dirbti atvykstančių migrantų socialinius ir demografinius bruožus (pilietybę, lytį, amžių, ūkio sektorių, kuriame dirbama). Darbo migrantų padėties stebėsenai Lietuvoje svarbūs tiek valstybinių institucijų (teritorinių darbo biržų, migracijos tarnybų) kaupiami duomenys, tiek specializuoti tyrimai, atliekami siekiant išsamiau įvertinti šių darbuotojų padėtį Lietuvos darbo rinkoje ir jų integracijos į šalies visuomenę galimybes. Igyvendinant Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai 2013 m. metinės programos finansuojamą projektą „Darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygų tyrimas Lietuvoje“ buvo atlikta Lietuvoje dirbančių ne ES piliečių apklausa (N = 321), jos organizavimo ir įgyvendinimo eiga yra išsamiai aptariama šiame straipsnyje. Pristatomi naudoti tyrimo metodai, apklausos imties formavimas, atrankos metodai, aptariami iššūkiai, su kuriais susidurta per apklausą, ir įvertinamas gautų duomenų patikimumas.

Pagrindiniai žodžiai: darbo jėgos imigracija, darbo migrantų tyrimas, Lietuva.

Įvadas

Ekonominės krizės laikotarpiu laikinai stabtelėję darbo jėgos migracijos į Lietuvą procesai šiuo metu vėl atsigauna – į Lietuvą dirbti atvykstančių užsieniečių skaičiai sparčiai auga ir artėja prie prieškrizinio lygio. Dalis Lietuvos ūkio sektorių net ir ekonominės krizės laikotarpiu rėmėsi darbo jėga iš užsienio – tokiuose sektoriuose kaip laivybos pramonė, transportas vietos darbuotojų trūkumas yra nuolatinis. Gyventojų skaičiaus mažėjimas Lietuvoje ir išliekantys nepakankami grįžtamosios migracijos srautai gali lemti, kad ir daugiau

ūkio sektorių susidurs su nuolatiniu vietos specialistų trūkumu. 2010 m. Darbo ir socialinių tyrimų instituto atlikta darbdavių apklausa parodė, kad dauguma darbdavių (62 proc.) manė, jog atsigauvant ekonomikai dėl kvalifikuotų specialistų trūkumo darbuotojų iš užsienio poreikis turėtų išaugti, o 20 proc. sutiko su teiginiu, kad pasibaigus ekonominei krizei užsienio darbuotojų poreikis Lietuvos mastu sparčiai didės (Darbo ir socialinių tyrimų institutas 2010). Darbdavių apklausos rezultatai taip pat rodo, kad nors darbuotojų iš užsienio įdarbinimas yra vertinamas kaip tinkama priemonė sprendžiant darbo jėgos trūkumo problemą ekonomikos pakilimo laikotarpiu (su šiuo teiginiu sutiko 58 proc. apklaustų darbdavių), darbuotojų integracijos į Lietuvos visuomenę priemonės darbdavių yra vertinamos labiau neigiamai nei teigiamai⁹. Tokie apklausos rezultatai nurodo, kad didesnė dalis darbdavių dirbti atvykstančių užsieniečių įdarbinimą vertina tik kaip laikiną darbo rinkos problemos sprendimą ir nesvarsto šių darbuotojų ilgalaikio gyvenimo Lietuvoje galimybių.

Lietuvos ekonomikos raida pasižymi itin dideliu nestabilumu – per pastarąjį dešimtmetį Lietuvos bendrasis vidaus produktas (BVP) ir krito, ir augo sparčiausiai visoje Europos Sąjungoje (Gruževskis ir Blažienė 2012). Tokia netolygi ekonomikos plėtra, kai ekonominio pakilimo laikotarpius keičia staigus nuosmukis ir nedarbo lygio augimas, skatina tiek darbdavius, tiek Lietuvos visuomenę atsargiai vertinti darbuotojų iš užsienio ilgalaikį gyvenimą Lietuvoje baiminantis papildomų socialinių išlaidų, valstybei tenkančių sulėtėjus ekonomikos augimui (žr. Blažytė šiame numeryje). Vis dėlto struktūrinių prielaidų, kurios garantuotų į Lietuvą gyventi ir dirbti atvykstančių užsieniečių skaičiaus didėjimą, nėra daug. Lietuvoje BVP dalis, tenkanti darbuotojams, yra viena mažiausių iš ES šalių, o darbuotojų darbo užmokesčio augimas vis dar smarkiai atsilieka nuo verslo ekonominio augimo masto (Gruževskis ir Blažienė 2012). Žemi darbo užmokesčio rodikliai Lietuvoje iš darbo rinkos ne tik išstumia vietos darbo jėgą, bet ir nėra patrauklūs darbuotojams iš užsienio šalių – Lietuva kol kas nėra konkurencinga pritraukiant ir išlaikant kvalifikuotą ir aukštos kvalifikacijos darbo jėgą (ypač iš kitų Europos Sąjungos šalių) (Janušauskas, Nedzinskas, Uleckas ir Vepšta 2009). Nepaisant šių gana probleminių dabartinės Lietuvos darbo rinkos aspektų, tikėtina, jog atskiruose ūkio sektoriuose darbuotojų iš užsienio, ypač ne ES šalių, įdarbinimas išliks viena iš svarbių priemonių sprendžiant darbo jėgos trūkumo klausimą ne tik trumpuoju, bet ir ilguoju ekonominės raidos laikotarpiu.

⁹ Didesnė dalis darbdavių (46–50 proc.) tokias priemones kaip trečiųjų šalių piliečių supažindinimas su Lietuvos visuomene, Lietuvos visuomenės pritarimo trečiųjų šalių piliečių integracijai stiprinimas, informacijos apie trečiųjų šalių piliečių poreikius rinkimas vertino vidutiniškai, šioms priemonėms pritarė tik 20–28 proc. apklaustųjų (Darbo ir socialinių tyrimų institutas 2010).

Šiuo metu didžiausią į Lietuvą gyventi atvykstančių asmenų dalį sudaro grįžtantys Lietuvos piliečiai, o užsieniečių imigracijos skaičiai išlieka nedideli – nuo 2011 m. užsienio šalių piliečiai sudaro apie dešimtadalį (11–12 proc.) į Lietuvą gyventi atvykstančių asmenų. Lietuvos migracijos politikos gairėse (LR Vyriausybė 2014) numatyta darbuotojų iš ne Europos Sąjungos šalių įdarbinimo politika remiasi kompensavimo principu – darbuotojai iš šių šalių gali būti pasitelkiami kompensuojant trūkstamą darbo jėgą tik tuo atveju, kai šio trūkumo negali kompensuoti vietinė darbo jėga, grįžtantys iš emigracijos darbingi piliečiai arba ES valstybių narių piliečiai. Grįžtamosios migracijos skatinimas išlieka svarbiausiu valstybės raidos prioritetu. Sipavičienė ir Jeršovas (2010) atkreipia dėmesį, kad grįžtantys Lietuvos piliečiai gali neturėti Lietuvoje trūkstamų profesinių kvalifikacijų ir būti nepajėgūs kompensuoti vietos darbo jėgos trūkumo. Tikėtina, jog darbuotojų iš ne Europos Sąjungos šalių poreikis išliks transporto ir pramonės sektoriuose, taip pat tuose sektoriuose, kuriuose dėl ekonomikos augimo sustiprės aukštos kvalifikacijos darbuotojų poreikis (pvz., informacinių technologijų), todėl šios politikos srities tobulinimas (tiek imigracijos, tiek integracijos) turėtų išlikti svarbiu Vyriausybės prioritetu užtikrinant tvarią darbo rinkos raidą Lietuvoje.

Siekiant įvertinti Lietuvoje kuriamą ir įgyvendinamą darbo jėgos imigracijos bei migrantų integracijos politiką, atskleisti darbo migrantų poreikius ir iššūkius, stiprinti migrantų integracijos infrastruktūrą būtina sistemingai rinkti informaciją apie darbo migrantų padėtį Lietuvos darbo rinkoje ir visuomenėje. Pastarųjų metų (2004–2008 ir 2011–2014) darbo jėgos imigracijos į Lietuvą tendencijos ir jas lydintys politiniai sprendimai¹⁰, viešos diskusijos¹¹ bei imigracijos tyrimų plėtra rodo, kad darbo jėgos imigracija pamažu tampa svarbiu mokslinių tyrimų ir viešų diskusijų objektu. Šiame straipsnyje, aptarus pagrindinius darbo jėgos migracijos struktūros pokyčius

¹⁰ Nuo 2001 iki 2008 m. (iki pasaulinių ekonominių pokyčių) imigracijos srautas į Lietuvą pamažu didėjo. Ypač ryškus darbo jėgos imigracijos augimas. Atsižvelgiant į darbo jėgos imigracijos augimą, 2007 m. buvo priimta Ekonominės migracijos reguliavimo strategija (EMRS) ir šios strategijos lydimieji teisės aktai (pvz., 2008 m. nutarimas „Dėl Lietuvos imigracijos politikos gairių patvirtinimo“). Dėl 2008 m. prasidėjusių pasaulinių ekonominių pokyčių minėti politiniai dokumentai šiuo metu nevisiškai įgyvendinami.

¹¹ Pabrėžtina, kad Lietuvoje, praėjus keleriems metams nuo stojimo į ES, susiformavo savarakiškas ekonominės migracijos diskursas, kuris spėjo užimti svarią vietą viešojoje erdvėje. Viešajame diskurse darbo jėgos imigracijos temos neretai aptariamos Lietuvos gyventojų emigracijos kontekste (pvz.: straipsnių antraštės „Emigrantus pakeis migrantais“, „Emigravusių lietuvių vietas užima užsieniečiai“, „Po emigracijos bangos – imigracijos potvynis“ ir kt.), vietos darbo jėgos ir darbdavių santykių kontekste (pvz.: „Statybininkų asociacija – prieš darbo jėgą iš užsienio“, „Vilkiko vairuotojo istorija: aišku, kodėl visi kratosi tokio darbo“ ir kt.) bei reaguojant į migrantų integracijos problemas, su kuriomis susiduria Vakarų Europos šalys (pvz.: „Migrantų nepasitenkinimas gresia ir Lietuvai“, „Ar mūsų laukia tas pats?“, „Globalizacijos išbandymai mūsų dar laukia“ ir kt.).

po 2008 m. ekonominės krizės, yra pristatoma atliktos apklausos metodologija (naudoti tyrimo instrumentai, imties formavimas) ir vykdymo eiga (respondentų atranka, tyrimo etapai), įvertinamas gautų duomenų patikimumas.

Darbo jėgos migracijos pokyčiai po 2008 m. ekonominės krizės

Statistikos duomenys rodo, kad 2008 m. prasidėjusios ekonominės krizės laikotarpiu staigiai kritus BVP augimui ir padidėjus nedarbo lygiui, emigracijos iš Lietuvos mastas itin išaugo 2010–2012 metais. Nors 2010 m. emigracijos šuolį iš dalies galėjo nulėmti ir pasikeitę teisės aktai dėl privalomojo sveikatos draudimo (paskatinę nedeklaruotos emigracijos įteisinimą), dideli iš šalies išvykstančių Lietuvos piliečių skaičiai 2011 ir 2012 m. leidžia fiksuoti naują emigracijos bangą. Sipavičienė ir Stankūnienė (2011) pabrėžia, kad ši emigracijos banga pasižymėjo ekonomine motyvacija ir gali būti apibūdinta kaip *išgyvenimo strategija* – didelė dalis gyventojų, staiga netekę darbo (nedarbo lygis šalyje išaugo nuo 5 proc. 2008 m. iki 18 proc. 2010 m.), sprendimą emigruoti neretai priimdavo siekdami minimizuoti ekonominius nuostolius (taip pat siekdami išlaikyti ekonomikos pakilimo laikotarpiu prisiimtus finansinius įsipareigojimus).

Užsieniečių gyvenančių Lietuvoje, emigracija iš šalies prasidėjo kiek anksčiau nei Lietuvos Respublikos piliečių – Migracijos departamento leidžiamų metraščių duomenys rodo, jog iš šalies išvykstančių užsienio šalių piliečių pikas buvo fiksuojamas 2009 m., o Lietuvos piliečių – 2010-aisiais. 2009 m. užsienio šalių piliečiai bendrame emigracijos sraute sudarė 25 proc. išvykstančiųjų, o vėlesniais metais (2010–2013 m.) jų dalis tesudarė 4–9 proc. bendrojo išvykstančiųjų skaičiaus. Pirmaisiais krizės metais taip pat gerokai keitėsi ir į Lietuvą gyventi atvykstančių užsieniečių skaičiai: 2007–2008 m. bendras užsieniečių migracijos saldas buvo teigiamas, o 2009–2010 m. fiksuotas didžiausias neigiamas šios grupės migracijos saldas – išaugus išvykstančiųjų skaičiui, sumažėjo ir atvykstančiųjų (atitinkamai –3 883 ir –2 782). 2011–2013 m. užsienio šalių piliečių migracijos srautai šiek tiek stabilizavosi, tačiau bendras šios grupės, kaip ir Lietuvos Respublikos piliečių, migracijos saldas išliko neigiamas (žr. 1 lentelę).

Analizuojant užsienio šalių piliečių imigracijos tendencijas remiantis išduotų leidimų laikinai gyventi Lietuvoje statistika matyti, jog ekonominė krizė labiausiai paveikė darbo jėgos migracijos srautus. 2008–2009 m. daugiausia naujų leidimų laikinai gyventi Lietuvoje buvo išduodama darbo pagrindu (2009 m. buvo išduota 1 257 leidimai), o 2010 m. tokių leidimų buvo išduota kelis kartus mažiau – tik 219. 2010–2011 m. šalyje buvo fiksuojamas itin

aukštas nedarbo lygis (17–18 proc.) ir mažas laisvų darbo vietų skaičius (žr. 2 lentelę). Ekonominės krizės laikotarpiu kitais pagrindais (šeimos susijungimo, studijų, teisėtos veiklos) išduodamų leidimų skaičiai mažėjo, tačiau ne taip smarkiai (žr. 3 lentelę). Naujų išduodamų leidimų laikinai gyventi Lietuvoje darbo pagrindu skaičiai augti ėmė tik 2012–2013 m. (atitinkamai 1 568 ir 1 650) ir vėl aplenkė iki tol dominavusį šeimos susijungimo pagrindą. Svarbu atkreipti dėmesį, kad nuo 2011 m. Lietuvos migracijos struktūroje buvo fiksuojama nauja tendencija – gerokai išaugęs užsieniečių, atvykstančių teisėtos veiklos pagrindu, skaičius. Būtent šiuo pagrindu 2012 ir 2013 m. naujų išduodamų leidimų skaičiai buvo didžiausi (atitinkamai 1 743 ir 2 681).

Migracijos departamento pateikiamą informaciją apie darbo jėgos migracijos tendencijas Lietuvoje papildė ir teritorinių darbo biržų kaupiama informacija apie išduodamus darbo leidimus užsieniečiams. Darbo biržos pateikti duomenys patvirtina, kad darbo migrantų (ne ES piliečių) skaičiai itin sumažėjo 2009–2010 m.: buvo išduota kelis kartus mažiau darbo leidimų, palyginti su ankstesniais metais (2008 m. – 7 819, 2009 m. – 2 239, 2010 m. – 1 808) (Lietuvos darbo birža 2015). Išduodamų leidimų dirbti Lietuvoje, kaip ir leidimų laikinai gyventi darbo pagrindu, skaičiai žymiau augti pradėjo tik nuo 2012 m., tačiau prieškrizinio lygio 2014 m. dar nebuvo pasiekę (išduotų darbo leidimų skaičius – 5 382).

Analizuojant pokriziniu laikotarpiu į Lietuvą atvykstančių užsieniečių grupę pagal pilietybę matyti, kad bendros tendencijos išlieka panašios – kaip ir ankstesniais metais, daugumą migrantų sudaro gretimų ne Europos Sąjungos šalių piliečiai (dauguma iš Rusijos, Baltarusijos, Ukrainos); antroje vietoje – iš Europos Sąjungos šalių atvykstantys užsieniečiai; kitų šalių piliečių skaičiai išlieka nedideli (žr. 1 pav.). Lietuvos darbo biržos pateikti duomenys apie leidimų dirbti išdavimą rodo, kad daugiausia darbo leidimų 2011–2014 m. buvo išduota Ukrainos ir Baltarusijos piliečiams (žr. 4 lentelę). Ukrainos piliečiams išduotų darbo leidimų dalis nuo 2012 m. ėmė sparčiai augti: 2011 m. šios šalies piliečiams išduoti leidimai sudarė 36 proc. visų darbo leidimų (Baltarusijos piliečiams – 43 proc.), o 2012 m. ši dalis jau siekė 41 proc., 2013 m. – 49 proc., o 2014 m. – 58 proc. visų darbo leidimų. 2014 m. Ukrainos ir Baltarusijos piliečiai (29 proc. visų darbo leidimų) sudarė didžiausią darbo migrantų dalį Lietuvoje; kitų šalių piliečiams išduotų darbo leidimų dalis yra nedidelė (Kinijos piliečiams – 3 proc., Moldovos ir Rusijos piliečiams – 2 proc. visų darbo leidimų).

Pagrindiniai ūkio sektoriai, kuriuose dažniausiai įdarbinami darbo migrantai, pokriziniu laikotarpiu taip pat smarkiai nesikeitė – daugiausia darbuotojų iš užsienio dirba transporto ir gamybos sektoriuose (žr. 5 lentelę). Ryškesnių pokyčių įvyko tik statybų sektoriuje – palyginti su ankstesniais metais, 2011–2014 m. sumažėjo darbo leidimų, išduodamų statybų sektoriuje dirbantiems

užsieniečiams¹², ir išaugo leidimų, išduodamų tolimųjų reisų vairuotojams, dalis (2011 m. – 68 proc., 2014 m. – 80 proc. visų darbo leidimų). Gamybos sektoriuje, kaip ir ankstesniais metais, daugiausia yra įdarbinama metalinių laivų korpusų surinkėjų ir suvirintojų, tačiau jiems išduodamų darbo leidimų dalis yra nedidelė ir siekia apie dešimtadalį (7–9 proc.) visų išduodamų darbo leidimų.

Lietuvos darbo biržos pateikti darbo leidimų išdavimo statistiniai duomenys rodo, kad ekonominėje (darbo) migracijoje ryškiai dominuoja vyrų migracija. Ši tendencija išlieka panaši, kaip ir ankstesniais metais, ir pokriziniu laikotarpiu nesikeitė (žr. Erentaitė ir Pilinkaitė Sotirovič 2012). 2011–2014 m. vyrams išduodamų darbo leidimų dalis sudarė 96–97 proc., moterims išduotų darbo leidimų dalis išlieka nedidelė (žr. 4 lentelę). Tokią darbo jėgos migracijos struktūrą suformavo įgyvendinama Lietuvos darbo jėgos imigracijos politika – kasmet skelbiami trūkstamų profesijų sąrašai sudaro sąlygas atvykti vyrų darbo jėgai, o moterų darbo jėgos migracija į Lietuvą neskatinama. Erentaitė ir Pilinkaitė-Sotirovič (2012) pastebi, jog ekonomikos plėtros smaigalyje dažniau atsiduria vyrų dominuojamos profesinės sritys, o vidaus darbo rinkoje moterų darbo jėga yra pakankamai pigi, todėl darbdaviams nėra paskatos įsivežti dar pigesnės moterų darbo jėgos iš užsienio. Vienintelis ūkio sektorius, kuriame darbo leidimai išduodami tik darbuotojoms moterims, – tai lengvoji pramonė, tačiau šiame sektoriuje išduodamų leidimų skaičius išlieka nedidelis (27–59 darbo leidimai per metus) ir apima praktiškai tik vieną siuvimo įmonę, kurioje įdarbintos Šri Lankos pilietės.

Daugiausia darbo leidimų užsieniečiams yra išduodama Vilniaus, Šiaulių ir Klaipėdos apskrityse (2014 m. atitinkamai 2 319, 1 213 ir 1 059). Pokriziniu laikotarpiu (2011–2014 m.) darbo migrantų skaičiaus augimu išsiskyrė Šiaulių apskritis: 2009 m. Šiauliuose buvo išduotas tik 141 leidimas laikinai gyventi darbo pagrindu (Žibas 2009), o 2014 m. išduotų darbo leidimų užsieniečiams skaičius buvo kone dešimt kartų didesnis¹³. Toks darbo migrantų skaičiaus augimas gali būti susijęs su itin sparčiu Šiaulių apskrities gyventojų skaičiaus mažėjimu pastarąjį dešimtmetį – Šiaulių miestas 2006–2015 m. neteko daugiausia gyventojų iš visų didžiųjų miestų (14,4 proc., Šiaulių apskritis – 17,5 proc.¹⁴); pagrindinė gyventojų mažėjimo priežastis – gyventojų emigracija.

¹² Šiuo laikotarpiu statybos sektoriuje dirbantiems užsieniečiams išduotų darbo leidimų dalis tesudarė 1–2 proc. visų išduotų darbo leidimų, tuo tarpu 2007 m. šiame sektoriuje dirbantiems ne ES šalių piliečiams buvo išduota 28 proc. visų darbo leidimų (Erentaitė ir Pilinkaitė Sotirovič 2012).

¹³ Lietuvos darbo biržos pateikti duomenys, 2015 05 19, rašto numeris SD–1386.

¹⁴ Lietuvos statistikos departamentas (2015). Gyventojų skaičius metų pradžioje. Oficialiosios statistikos portalas: <http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=302b354f-8511-4993-aeb6-b03fc86c6d3f> [paskutinį kartą žiūrėta 2015 05 18].

Kauno apskrityje darbo migrantų skaičius šiuo metu yra palyginti nedidelis (10 proc. visų 2014 m. atvykusių darbo migrantų) ir pokriziniu laikotarpiu, kitaip nei kituose didžiuosiuose Lietuvos miestuose, augo nesmarkiai. Vilnius ir Klaipėda, kaip ir ankstesniu laikotarpiu, išlieka vienais svarbiausių darbo migrantų traukos centrų (žr. 6 lentelę).

Darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygų tyrimo pristatymas

Igyvendinant Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai 2013 m. metinės programos finansuojamą projektą „Darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygų tyrimas Lietuvoje“ buvo atlikta išsami Lietuvoje dirbančių ne ES piliečių situacijos studija, kurios tikslas išanalizuoti į Lietuvą atvykstančių darbo migrantų teisinę ir socialinę padėtį, įvertinti pažeidžiamumo darbo rinkoje riziką bei surinkti informaciją apie jų darbo ir gyvenimo sąlygas šalyje. Svarbiausia studijos dalis – tai 2014 m. lapkričio 1 d.–2015 m. vasario 5 d. atlikta Lietuvoje dirbančių ne ES piliečių apklausa. Jos metu buvo apklaustas 321 laikiną leidimą gyventi (LLG) Lietuvoje turintis asmuo, kuriam LLG buvo išduotas darbo pagrindais (kartu su darbo leidimu arba kaip aukštos kvalifikacijos darbuotojui). Atlikto tyrimo rezultatai leidžia pateikti Lietuvoje dirbančių ne ES piliečių socialinį demografinį profilį, aptarti jų padėtį Lietuvos darbo rinkoje bei suformuluoti rekomendacijas dėl darbo migrantų padėties gerinimo.

Apklausa buvo atliekama siekiant surinkti duomenis dviem svarbiausioms analizės ašims – darbo migrantų užimamos darbo vietos kokybės vertinimui (remiantis Darbo kokybės indekso rodikliais, žr. Leschke, Watt ir Finn 2008) ir šios grupės asmenų socialinės integracijos aptarimui (Beresnevičiūtė, Leončikas ir Žibas 2009: 78). Duomenys apie migrantų užimamas darbo vietas leidžia įvertinti jų padėtį Lietuvos darbo rinkoje, aptarti galimą darbo rinkos segmentavimąsi (pvz., darbo vietų, kurių vengia vietos darbuotojai, atsiradimą) ir darbuotojų pažeidžiamumo riziką. Svarbiausi darbo vietos kokybės rodikliai – įdarbinimo formos (terminuotos / neterminuotos sutartys, įdarbinimo ir darbo Lietuvoje laikotarpis), darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybės (darbas savaitgaliais / pamainomis, viršvalandžiai, darbo grafiko pastovumas ir kt.), darbo sąlygos ir saugumas (darbo saugos priemonių naudojimas, darbo poveikis sveikatai, psichologinė atmosfera darbe) ir gaunamo atlyginimo dydis (siekiama palyginti su vidutiniu atlyginimu šalyje). Analizuojant Lietuvoje dirbančių ne ES piliečių socialinės integracijos perspektyvas buvo tiriami individo turimi išteklių – socialinis ekonominis statusas (išsilavinimas, užimtumas, profesija ir kt.), socialinių ryšių pobūdis ir galimybės jais naudotis (dalyvavimas profesinėse

sajungose, bendravimas su draugais Lietuvoje, galimybė gauti pagalbą iš šeimos narių ir kt.), viešų socialinių paslaugų pasiekiamumas ir naudojimasis (švietimo, sveikatos, socialinės paramos ir kt.), subjektyvus gyvenimo Lietuvoje ir saugumo vertinimas (pasitenkinimas darbu, gyvenimo sąlygomis; neigiamos visuomenės reakcijos ir kt.).

Tyrimo metodai

Atliekant į Lietuvą dirbti atvykusių ne ES piliečių situacijos tyrimą buvo remiamasi dviem socialinių tyrimų metodais – darbo migrantų anketine apklausa (N = 321) ir ekspertų apklausa (N = 10), naudojant pusiau struktūruoto interviu metodą:

- **Į Lietuvą dirbti atvykusių ne ES piliečių anketinė apklausa** buvo atliekama per tiesioginius interviu, respondentus apklausiant jų darbo, gyvenimo ar laisvalaikio leidimo vietose. Nedidelė respondentų dalis buvo apklausta naudojant internete parengtą klausimyną, kurį respondentas galėjo užpildyti savarankiškai (šis apklausos metodas naudotas tik tais atvejais, kai respondentui dėl jo užimtumo buvo sunku surasti laiko tiesioginiam interviu; anketą internete dažniau pildė aukštos kvalifikacijos darbuotojai). Apklausiai naudotas parengtas klausimynas, kuris apėmė visas tyrimui aktualias temas (respondento socialines demografines charakteristikas, gyvenimo ir darbo sąlygas, darbo saugą, įdarbinimą, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybes, atlyginimą, socialinių paslaugų prieinamumą ir pasitenkinimą gyvenimu Lietuvoje). Vieno interviu trukmė – 20–40 minučių. Galutinėje duomenų bazėje, atmetus tyrimui netinkamas anketas, surinktas 321 respondento atsakymas (įtraukiant ir per žvalgomąjį tyrimą užpildytas anketas).
- **Ekspertų apklausa** buvo atliekama siekiant pagilinti anketinėmis apklausomis gautų rezultatų analizę, aiškiau suprasti Lietuvoje dirbančių ne ES piliečių padėtį darbo rinkoje ir identifikuoti galimas problemas. Apklausa buvo atliekama naudojant pusiau struktūruoto interviu metodą, iš viso apklausta 10 ekspertų iš valstybinių institucijų (teritorinių darbo biržų), socialines paslaugas migrantams teikiančių nevyriausybinių organizacijų (paramos migrantams centrų, profesinių sąjungų), įdarbinimo ir teisinio atstovavimo paslaugas teikiančių įstaigų (įdarbinimo tarpininkavimo agentūros, advokatų kontoros), darbdavių (darbuotojus iš ne ES šalių įdarbinančios transporto įmonės vadovas, investicijų skatinimo programos vadovas) bei pačių migrantų atstovų. Vienas interviu truko apie 30–40 minučių, dauguma interviu vyko apklausiamų ekspertų darbo vietose.

Tyrimo tikslinė grupė ir imtis

Vykdamas tyrimą numatytos atlikti anketinės apklausos tikslinė grupė – Lietuvos dirbantys ne ES šalių piliečiai, kuriems leidimas gyventi Lietuvoje išduotas darbo pagrindais. Rengiantis numatyta darbo migrantų apklausai buvo išsiųstos užklauskos teritorinėms darbo biržoms prašant pateikti duomenis apie 2014 m. Lietuvoje išduotus darbo leidimus ne ES piliečiams. Gauta informacija suteikė pagrindinės informacijos apie darbo migrantų generalinę visumą Lietuvoje – gautas bendras darbuotojų skaičius, jų kilmės šalys, ūkio sektoriai, kuriuose dirbama, pasiskirstymas Lietuvos savivaldybėse ir iš dalies – darbuotojų lytis ir amžius (šią informaciją atsiuntė ne visos teritorinės darbo biržos). Remiantis šia informacija buvo suformuota apklausos imtis – numatyta apklausti ne mažiau kaip 300 respondentų imtį formuojant taip, kad ji proporcingai atspindėtų šiuos generalinės visumos kriterijus: kilmės šalis, ūkio sektorius ir lytis. Geografinio pasiskirstymo kvotų tyrimo imtyje atsisakyta įvertinus tai, kad dauguma darbo leidimų (80 proc.) 2014 m. buvo išduota tolimųjų reisų vairuotojams, kurie didžiąją laiko dalį praleidžia kelyje ir šalyje retai turi pastovią stipriais socialiniais ryšiais saistomą gyvenamąją vietą.

Atliekant tyrimą, numatytą respondentų atrankos metodą (per darbuotojus iš ne ES šalių įdarbinusias įmones) teko koreguoti – nors visoms įmonėms buvo išsiųsti laiškeliai kviečiant bendradarbiauti vykdomoje apklausoje, geranoriškai bendradarbiauti sutiko tik pavienės. Dauguma įmonių į gautus laiškus visai neatsakė, o papildomai susisiekus telefonu griežtai atsisakė tarpininkauti susisiekiant su darbuotojais. Koreguojant respondentų atrankos metodą išlaikyti apklausos reprezentatyvumą buvo sunku – darbo migrantai Lietuvoje yra itin sunkiai pasiekiamą grupę (didžioji dalis – tolimųjų reisų vairuotojai, kurie šalyje būna tik trumpą laiką; dalis darbo migrantų apklausoje nesutiko dalyvauti baimindamiesi galimos darbdavio reakcijos, dalis – dėl kalbos barjero). Atsižvelgiant į iškilusius tyrimo organizavimo sunkumus nuspręsta koreguoti atrankos metodą pasirenkant netikimybinės atrankos metodus – kvotinę ir sniego gniūžtės atranką. Kvotinė atranka buvo taikoma siekiant užtikrinti tinkamą respondentų atstovavimą pagal kilmės šalį, ūkio sektorių (šiek tiek sumažinant transporto sektoriaus darbuotojų dalį) ir lytį, o sniego gniūžtė – pasiekiant aukštos kvalifikacijos darbuotojus Lietuvoje (jų skaičius šalyje itin nedidelis). Buvo nuspręsta apklausti 150 transporto sektoriuje dirbančių ne ES šalių piliečių ir 150 – kituose ūkio sektoriuose dirbančių ne ES šalių piliečių, tačiau vykdamas tyrimą apklausos imtis ir atskirų kategorijų santykis buvo koreguojamas dėl respondentų pasiekiamumo. Tyrime dalyvavusių respondentų imtis, palyginti su darbo migrantų generaline visuma, pristatoma lentelėje straipsnio prieduose (žr. 6 lentelę).

Iš viso buvo apklaustas 321 Lietuvoje dirbantis ne ES šalies pilietis (įtraukiant ir per žvalgomąjį tyrimą surinktas anketas). Didžiąją respondentų dalį sudarė vyrai (93 proc.), dirbantys paslaugų sektoriuje (82 proc.), atvykę iš Ukrainos (47 proc.) ir Baltarusijos (28 proc.). Darbo migrantų pasiskirstymas apklausos imtyje pagal lyties ir ūkio sektoriaus kategorijas tik nesmarkiai skiriasi nuo generalinės visumos (žr. 6 lentelę). Imtyje kiek didesnė nei generalinėje visumoje asmenų dalis dirbo pramonės sektoriuje (atitinkamai 9 ir 15 proc.), imtyje nebuvo įtrauktas nė vienas statybų sektoriuje dirbantis ne ES šalių pilietis (generalinėje visumoje – 2 proc.). Vertinant apklausos imtį pagal pilietybę matyti keletas skirtumų – į apklausos imtį buvo įtraukta kiek didesnė Rusijos ir kitų šalių piliečių dalis ir mažesnė Ukrainos piliečių dalis (žr. 6 lentelę). Nepaisant šių skirtumų, apklausos imtis gana objektyviai atspindi bendrą darbo migrantų grupę Lietuvoje.

Tyrimo instrumentai ir žvalgomasis tyrimas

Darbo migrantų apklausai buvo parengta anketa (klausimynas), kurią sudarė 75 klausimai: socialinės demografinės respondentų charakteristikos (17 klausimų), informacija apie darbo vietą (10 klausimų), įsidarbinimą (8 klausimai), darbo sąlygas (10 klausimų), darbo sąlygas ir saugumą (15 klausimų), atlyginimą (8 klausimai), socialinę paramą ir socialines paslaugas (7 klausimai). Siekiant užtikrinti gautų duomenų palyginamumą, klausimynas buvo parengtas remiantis Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (*Eurofound*) Darbo ir gyvenimo sąlygų tyrimui naudojama metodika (įtraukti klausimai iš darbo sąlygų ir saugumo, atlyginimo, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybių klausimų grupių) (žr. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas 2010) bei 2009 m. Lietuvos socialinių tyrimų centro atlikto Lietuvoje gyvenančių ir dirbančių ne ES piliečių tyrimo metodika (įtraukti klausimai apie migrantų socialines demografines charakteristikas, socialines paslaugas ir socialinės paramos tinklus, žr. Beresnevičiūtė, Leončikas ir Žibas 2009). Klausimynas yra viešai publikuojamas Lietuvos socialinių tyrimų centro Etninių tyrimų instituto interneto svetainėje (žr. skiltį „Darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygų tyrimas Lietuvoje“).

Prieš pradėdant darbo migrantų apklausą klausimynas buvo išbandytas žvalgomoju tyrimu, kurį vykdant buvo siekiama įvertinti tyrimo instrumento tinkamumą apklausai – buvo tikrinama, ar klausimai yra aiškūs ir suprantami respondentams, kiek trunka vienas interviu, ar tinkamai parinktos frazės ir suformuluoti klausimai. Pagal žvalgomąjį tyrimą buvo apklausti 27 Lietuvoje dirbantys ne ES šalių piliečiai. Atsižvelgiant į gautus rezultatus klausimynas buvo truputį pakoreguotas (atsisakyta kelių klausimų, pridėti papildomi atsakymų

variantai prie atitinkamų klausimų ir kt.). Dalis žvalgomojo tyrimo duomenų vėliau buvo įtraukti į bendrą duomenų masę ir naudoti analizuojant duomenis.

Parengtas klausimynas buvo išverstas į anglų ir rusų kalbas. Klausimyną per tiesioginį interviu pildė apklausėjas (lietuvių, rusų ir anglų kalbomis). Taip pat buvo parengta elektroninė lietuviška, angliška ir rusiška klausimyno versijos, kurias respondentai galėjo užpildyti savarankiškai patogiu metu. Elektroninė anketa buvo naudojama tik tuo atveju, jei dėl respondento užimtumo nebuvo galimybės atlikti tiesioginio interviu; šiuo būdu gauti duomenys buvo įtraukti į bendrą duomenų masę.

Respondentų atranka

Apklausa vyko pagrindiniuose Lietuvos miestuose, kuriuose tikslinei grupei išduotų darbo leidimų skaičius yra didžiausias: Klaipėdoje, Vilniuje, Šiauliuose ir Kaune. Apklausa taip pat buvo vykdoma ir kituose miestuose (Radviliškyje, Kretingoje), kuriuose pavyko susisiekti su ten gyvenančiais ir / ar dirbančiais darbo migrantais iš ne ES šalių. Atrenkant respondentus imtis buvo skaidoma į dvi dalis: transporto sektoriuje dirbančių tolimųjų reisų vairuotojų grupę ir kituose ūkio sektoriuose dirbančių darbo migrantų grupę, šioms grupėms taikant skirtingus respondentų paieškos ir atrankos metodus.

Pirmoji grupė – tolimųjų reisų vairuotojai. Dėl darbo specifikos tai yra itin sunkiai pasiekiami respondentai. Darbuotojai tik nedidelę savo darbo ir poilsio laiko dalį praleidžia Lietuvoje – paprastai nuo kelių dienų iki savaitės tarp reisų į užsienio šalis, dalis vairuotojų šį poilsio laiką leidžia grįžę į savo kilmės šalį. Įmonėms atsisakius tarpininkauti susisiekiant su jų darbuotojais tolimųjų reisų vairuotojų apklausa buvo vykdoma susisiekiant su vairuotojais tiesiogiai. Apklausėjai lankėsi respondentų susibūrimo vietose – muitinės skyriuose didžiausiuose Lietuvos miestuose (Klaipėdoje, Vilniuje, Kaune), mašinų stovėjimo aikštelėse, krovinių automobilių paslaugų centruose, vairuotojų poilsio vietose (moteliuose, svečių namuose, poilsio aikštelėse), atskirais atvejais – uždaroje įmonių mašinų stovėjimo aikštelėse. Buvo apklausiami visi kriterijus atitinkantys (ne ES šalies pilietis, turintis darbo leidimą Lietuvoje) ir apklausoje dalyvauti sutikę respondentai, apklausą atliekant tiesioginiu interviu (užpildant anketą rusų ar anglų kalba).

Antrosios grupės respondentų (pramonės, paslaugų sektoriuje dirbančių kvalifikuotų darbuotojų, aukštos kvalifikacijos darbuotojų, dėstytojų / tyrėjų) atranka vyko naudojant keletą respondentų paieškos metodų. Pramonės srityje (laidų statyboje) dirbantys migrantai buvo pasiekti lankantis jų darbo ir poilsio vietose, taip pat remiantis socialines paslaugas migrantams teikiančio centro

turimais kontaktais, papildomus respondentus atrenkant sniego gniūžtės metodu. Paslaugų sektoriuje (masažo salonuose, restoranuose) dirbantys migrantai buvo pasiekiami jų darbo vietose (darbo vietos buvo atrinktos remiantis teritorinių darbo biržų pateikta informacija). Aukštos kvalifikacijos darbuotojai apie vykdomą apklausą buvo informuojami socialiniuose tinkluose (*Facebook* profilyje „Foreigners in Vilnius“), taip pat pasiekiami naudojant sniego gniūžtės metodus bei remiantis socialines paslaugas migrantams teikiančių centrų informacija. Buvo apklausiami visi kriterijus atitinkantys (ne ES šalies pilietis, turintis darbo leidimą Lietuvoje) ir apklausoje dalyvauti sutikę respondentai. Šios respondentų grupės apklausa vyko tiek respondentų darbo vietose, tiek kitose vietose (kavinėse, paslaugų centruose), dėl ko su respondentais susitarta iš anksto. Nedidelė dalis aukštos kvalifikacijos migrantų apklausos anketą užpildė internete (rusų arba anglų kalba).

Duomenų rinkimas: pagrindiniai iššūkiai

Dėl sudėtingo tikslinės grupės pasiekiamumo nebuvo galimybės taikyti tikimybinės atrankos metodus. Net ir taikant netikimybinę atranką (apklausiant visus asmenis, kurie atitinka tikslinės grupės kriterijus, sutinka dalyvauti apklausoje ir neviršija nustatytos kvotos), atliekant apklausą buvo susiduriama su sunkumais ieškant tinkamų respondentų: nuvykus į numatytą apklausos vietą (stovėjimo aikštelę, poilsio namus, motelį) ne visuomet pavykdavo rasti tinkamų respondentų, ilgą laiką reikėdavo laukti tikintis, kad vairuotojai atvyks į apklausos vietą. Dalis respondentų neturėdavo laiko ar atsisakydavo dalyvauti apklausoje (bendras neatsakymo lygis visoje imtyje apie 30 proc., vairuotojų grupėje – 25 proc.). Dalis respondentų apklausoje dalyvauti atsisakydavo dėl baimės pakenkti darbdaviui, prarasti darbą ar sulaukti patikrinimo iš valstybinių institucijų, kita dalis – dėl to, kad nemanė, jog atliekamas tyrimas galėtų iš esmės pagerinti jų situaciją darbo rinkoje ar esamas darbo sąlygas.

Svarbi problema, su kuria susidūrė apklausą vykdančios apklausėjai, – tai kalbos barjeras. Nors anketa buvo pritaikyta respondentų grupei ir išversta į rusų bei anglų kalbas, dalis respondentų negalėjo dalyvauti šioje apklausoje be vertėjo pagalbos (vertimo paslaugos vykdant tyrimą nebuvo numatytos), ypač darbo migrantai, atvykę iš Kinijos, Šri Lankos, Brazilijos ir kitų ne gretimų šalių, todėl jie į apklausos imtį nebuvo įtraukti.

Išvados: gautų duomenų patikimumas

Analizuojant darbo jėgos imigracijos į Lietuvą tendencijas svarbu pabrėžti, kad nors atvykstančių dirbti užsieniečių skaičius nėra didelis, dalyje ūkio sektorių (transporto ir laivybos pramonės) užsienio darbo jėgos poreikis yra nuolatinis. Nepaisant to, darbuotojų iš ne ES šalių įdarbinimą dauguma darbdavių ir politikų vertina tik kaip laikiną priemonę darbo jėgos trūkumui kompensuoti ekonominio pakilimo laikotarpiu – teisės aktai neužtikrina darbo migrantų ir jų šeimų nuolatinio gyvenimo perspektyvų Lietuvoje. Nors Lietuvos migracijos politikoje pirmenybė teikiama grįžtamajai Lietuvos piliečių migracijai, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad pokriziniu laikotarpiu iš ne ES šalių į Lietuvą dirbti atvykstančių darbuotojų skaičiai augo, ypač transporto sektoriuje. Tiek darbo jėgos imigracijos (darbo ir gyvenimo leidimo išdavimo, užsieniečių teisinio statuso šalyje reglamentavimo), tiek migrantų integracijos (viešųjų paslaugų pasiekiamumo, apsaugos nuo išnaudojimo) politikos formavimas turi išlikti svarbiu Vyriausybės prioritetu užtikrinant tvarią darbo rinkos raidą Lietuvoje.

Darbo migrantų padėties stebėsenai Lietuvoje svarbūs tiek valstybinių institucijų (teritorinių darbo biržų, migracijos tarnybų) kaupiami duomenys, tiek specializuoti tyrimai, atliekami siekiant išsamiau įvertinti šių darbuotojų padėtį Lietuvos darbo rinkoje ir jų integracijos į Lietuvos visuomenę galimybes. Valstybinių registrų kaupiami duomenys leidžia nustatyti bendrąsias darbo jėgos migracijos tendencijas – atvykstančių iš užsienio darbuotojų skaičių, jų pasiskirstymą pagal kilmės šalis, ūkio sektorius, kuriose įsidarbinama, lytį ir išdalyes – amžių. Tikslinės apklausos leidžia surinkti svarbių papildomų duomenų apie šią migrantų grupę, ypač apie jų užimamų darbo vietų kokybę (įdarbinimo formą, darbo valandas, gaunamą atlyginimą, darbo sąlygas ir saugumą, ir kt.) bei jų socialinės integracijos šalyje galimybes. Šie duomenys yra svarbūs formuojant ir įgyvendinant darbo jėgos imigracijos ir migrantų integracijos politiką, atskleidžiant darbo migrantų poreikius ir iššūkius bei stiprinant migrantų integracijos infrastruktūrą.

Nedidelės ir sunkiai pasiekiamos tikslinės grupės apklausos naudojant tikimybinės atrankos metodus yra itin sudėtingos ir brangios. Įgyvendinant projektą „Darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygų tyrimas Lietuvoje“ buvo atlikta darbo migrantų iš ne Europos Sąjungos šalių apklausa pasitelkiant netikimybinės atrankos (kvotinės ir sniego gniūžtės) metodus. Šių metodų pasirinkimas leido efektyviai ir palyginti greitai pasiekti reikiamą respondentų skaičių dirbant sunkiomis lauko sąlygomis. Gautą duomenų masyvą palyginus su generaline darbo migrantų visuma pagal pagrindines kategorijas (kilmės šalis, ūkio sektorius ir lytis) buvo fiksuojami keletas neatitikimų, tačiau šie nuokrypiai nėra esminiai, o apklausos rezultatai gali būti vertinami kaip

patikimi ir tinkamai reprezentuojantys darbo migrantų grupę Lietuvoje. Tyrimo rezultatai yra palyginami tiek su svarbiausiais darbo jėgos tyrimų rezultatais (Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (*Eurofound*) atliekamu „Europos darbo sąlygų tyrimu“, Europos Sąjungos statistikos tarnybos (*Eurostat*) atliekamu „Europos darbo jėgos tyrimu“), tiek su ankstesniais metais atliktomis Lietuvoje gyvenančių ir dirbančių ne ES piliečių apklausomis (žr. Beresnevičiūtė, Leončikas ir Žibas 2009). Siekiant palyginti darbo migrantų ir vietos darbuotojų padėtį atskiruose ūkio sektoriuose būtų tikslinga atlikti specializuotas atvejo studijas (pvz., įvertinant transporto sektoriuje dirbančių darbuotojų darbo sąlygas ir pažeidžiamumą¹⁵), taip praplečiant ir pagilinant turimas žinias apie darbuotojų iš užsienio padėtį Lietuvos darbo rinkoje.

ŠALTINIAI

- Beresnevičiūtė, V., Leončikas, T., ir Žibas, K. (2009). Migrantų gyvenimas Lietuvoje: visuomenės nuostatos ir migrantų patirtys. *Etniškumo studijos*, 2009/2, p. 77–102.
- Darbo ir socialinių tyrimų institutas (2010). *Įsidarbinusių trečiųjų šalių piliečių bei darbdavių (atskirų institucijų vadovaujančio personalo) tyrimų rezultatų analizė*. Projektas „Trečiųjų šalių integracijos į Lietuvos darbo rinką galimybių vertinimas, informacijos apie šią tikslingą grupę kaupimas ir palyginimas“ (projekto Nr. EIF/2009/3/18/RM/1) (ataskaitą perdavė projekto vykdytojai).
- Erentaitė, R., ir Pilinkaitė-Sotirovič, V. (2012). Lyties aspektas migracijos procesuose: trečiųjų šalių piliečių situacijos Lietuvoje analizė. *Etniškumo studijos*, 2012/1–2, p. 178–203.
- Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (2010). *Penktojo Europos darbo sąlygų tyrimo (2010 m.) klausimynas*. Prieiga: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs/ewcs-2010/ewcs-2010-questionnaire> [žiūrėta 2015 06 09].
- Gordon, W. (2013). Mobile livelihoods: a case study of Lithuanian international long-haul truck drivers. *Lietuvos etnologija*, 13 (22), p. 81–102.

¹⁵ 2013 m. paskelbtame Willo Gordono straipsnyje, skirtame tolimųjų reisų vairuotojų kasdienybės ir namų sampratų aptarimui, vairuotojų darbo santykiai nėra išsamiai analizuojami. Straipsnyje tik trumpai paminima, kad vieno iš tyrime dalyvavusių vairuotojų darbo užmokestis gerokai vėlavo (važiavo į trečią reisą be užmokesčio). Straipsnyje kiek išsamiau aptariamos vairuotojų gyvenimo sąlygos (skyrus „Gyvename būdoje, myžam ant rato“), šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo galimybės (kelis kartus minimas noras daugiau laiko praleisti namuose, sudėtingas dalyvavimas auklėjant vaikus ir su jais bendraujant). Išsamiau žr. Gordon 2013.

- Gruževskis, B., ir Blažienė, I. (2012). *Ekonominė ir socialinė raida Baltijos šalyse: Lietuva*. Briuselis: Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas. Prieiga: http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/lithuania_etude_fin_lt.pdf [žiūrėta 2015 06 09].
- Janušauskas, A., Nedzinskas, E., Uleckas, A., ir Vepšta, P. (2009). Šiuolaikiniai migracijos procesai ir jų įtaka Lietuvos darbo rinkai. *Vadyba. Journal of Managment*, 14 (2), p. 19–25.
- Leschke, J., ir Watt, A. (2008). *Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index*. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS). Prieiga: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Putting-a-number-on-job-quality>.
- Lietuvos darbo birža (2015). *Lietuvos socialinių tyrimų centro prašymu pateikti duomenys*. 2015 05 19, rašto numeris SD–1386.
- LR Vyriausybė (2014). *Dėl Lietuvos migracijos politikos gairių patvirtinimo*. Nutarimas Nr. 29, 2014 01 22.
- Sipavičienė, A., ir Jeršovas, M. (2010). *Darbo jėgos migracija: poreikis ir politika Lietuvoje*. Vilnius: Tarptautinė migracijos organizacija, Lietuvos socialinių tyrimų centras.
- Sipavičienė, A., ir Stankūnienė, V. (2011). Lietuvos gyventojų (e)migracijos dvidešimtmetis: tarp laisvės rinktis ir išgyvenimo strategijos. *Filosofija. Sociologija*, 22 (4), p. 323–333.

PRIEDAI

1 lentelė. LR piliečių ir užsieniečių atvykimas į Lietuvą, išvykimas ir saldas (2009–2013 m.)

	2009 m.	2010 m.	2011 m.	2012 m.	2013 m.
LR piliečiai					
atvyko	4 821	4 153	14 012	17 357	18 975
išvyko	16 421	79 315	51 505	38 479	35 492
saldas	-11 600	-75 162	-37 493	-21 122	-16 517
Užsieniečiai					
atvyko	1 666	1 060	1 673	2 486	3 036
proc. nuo bendro atvykusiųjų skaičiaus	26 %	20 %	11 %	13 %	14 %
išvyko	5 549	3 842	2 358	2 621	3 326
proc. nuo bendro išvykusiųjų skaičiaus	25 %	5 %	4 %	6 %	9 %
saldas	-3 883	-2 782	-685	-135	-290
Iš viso					
atvyko	6 487	5 213	15 685	19 843	22 011
išvyko	21 970	83 157	53 863	41 100	38 818
saldas	-15 483	-77 944	-38 178	-21 257	-16 807

Šaltinis: Migracijos metraštis (2009, 2010, 2011, 2012 ir 2013 m.)

2 lentelė. Lietuvos darbo jėgos kaita

Metai	Darbo jėga, tūkst.	Bedarbiai, tūkst.	Nedarbo lygis, proc.	Laisvų darbo vietų lygis, proc.
2008	1 490,6	74,2	5	1,7
2009	1 513,3	183,4	12,1	0,5
2010	1 494,1	272,2	18	0,6
2011	1 488,0	255,1	17	0,9
2012	1 464,1	212,7	14,5	0,9
2013	1 458,4	191,2	13	0,9
2014	1 478,7	183,4	12,4	0,9

Šaltinis: Statistikos departamento duomenys (I metų ketvirčio duomenys)

3 lentelė. Užsieniečiams išduotų leidimų laikinai gyventi LR skaičius pagal atvykimo pagrindą

Leidimo išdavimo pagrindas	2009 m.	2010 m.	2011 m.	2012 m.	2013 m.
Užsienietis atvyksta šeimos susijungimo pagrindu	774	639	1 207	1 355	1 521
Užsienietis ketina dirbti Lietuvos Respublikoje	1 257	219	670	1 568	1 650
Užsienietis ketina užsiimti teisėta veikla	429	373	993	1743	2 681
Užsienietis ketina įgyti išsilavinimą, mokytis švietimo įstaigoje	433	426	584	651	781

4 lentelė. Išduoti leidimai dirbti užsieniečiams Lietuvoje pagal pilietybę ir lytį

	2011 m.		2012 m.		2013 m.		2014 m.	
Iš viso	3 327		4 627		5 036		5 382	
Šalis	Vyrai	Mo- terys	Vyrai	Mo- terys	Vyrai	Mo- terys	Vyrai	Mo- terys
Iš viso	3 185	142	4 494	133	4 875	162	5 236	146
Baltarusija	1 404	27	1 910	32	1 859	23	1 519	23
Ukraina	1 200	8	1 914	2	2 472	15	3 147	12
Kinija	166	7	163	15	105	8	141	16
Moldavija	117	1	115		111		128	
Rusija	105	24	126	22	108	28	88	10
Gruzija	47	3	44	4	46	6	67	8
Indija	57	6	58	5	52	5	32	1
Šri Lanka		29	4	26	3	59	Nėra duomenų	Nėra duomenų
Kitos šalys	89	37	160	27	119	18	114	79

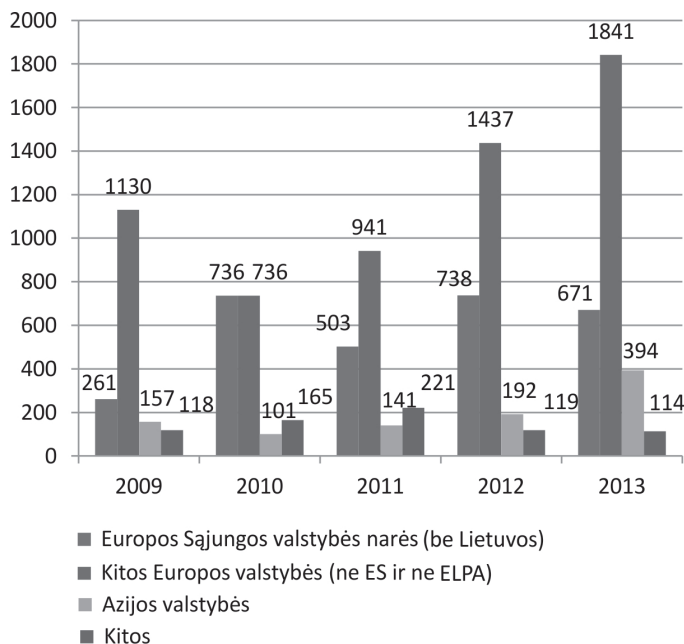
Šaltinis: Lietuvos darbo birža (2015)

5 lentelė. Išduoti leidimai dirbti užsieniečiams Lietuvoje pagal ūkio sektorių ir lytį

	2011 m.		2012 m.		2013 m.		2014 m.	
Iš viso	3 327		4 627		5 036		5 382	
Sektorius	Vyrai	Mo- terys	Vyrai	Mo- terys	Vyrai	Mo- terys	Vyrai	Mo- terys
Iš viso	3 185	142	4 494	133	4 875	162	5 236	146
Paslaugų	2 609	115	3 669	107	4 118	103	4 621	100
Pramonės	512	-	738	-	718	-	502	-
Statybos	64	-	87	-	39	-	113	-
Lengvosios pramonės	-	27	-	26	-	59	-	46

Šaltinis: Lietuvos darbo birža (2015)

1 paveikslas. Užsienio šalių piliečių, kurie atvyko gyventi į Lietuvos Respubliką, skaičius pagal pilietybę 2009–2013 m.



Šaltinis: Migracijos metraštis (2009, 2010, 2011, 2012 ir 2013 m.)

6 lentelė. Darbo migrantų generalinės visumos (remiantis teritorinių darbo biržų duomenimis) ir tyrimo imties palyginimas pagal pilietybę ir lytį

	Generalinė visuma	Apklausoje imtis
Iš viso (N)	5 382	321
Lytis		
Vyrai	97 proc.	93 proc.
Moterys	3 proc.	7 proc.
Pilietybė		
Baltarusija	29 proc.	28 proc.
Ukraina	59 proc.	47 proc.
Kinija	3 proc.	3 proc.
Moldavija	2 proc.	2 proc.
Rusija	2 proc.	8 proc.
Gruzija	1 proc.	0,4 proc.
Indija	1 proc.	1 proc.
Kitos šalys	4 proc.	11 proc.
Ūkio sektoriai		
Paslaugų	88 proc.	82 proc.
Pramonės	9 proc.	15 proc.
Statybos	2 proc.	-
Lengvosios pramonės	1 proc.	1 proc.

Šaltinis: Lietuvos darbo birža (2015), apklausoje „Darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygos Lietuvoje“ duomenys

Migrant workers from non-EU states in Lithuania: the structure of migration and challenges in survey research

Vita Petrušauskaitė

LITHUANIAN SOCIAL RESEARCH CENTRE, INSTITUTE FOR ETHNIC STUDIES
A. GOŠTAUTO STR. 11, LT-01108 VILNIUS
E-MAIL: VITA@CES.LT

Aleksandra Batuchina

NON-GOVERNMENTAL ORGANISATION DIVERSITY DEVELOPMENT GROUP
Z. SIERAKAUSKO STR. 15, LT-03105 VILNIUS
E-MAIL: ALEKSANDRA.RO@GMAIL.COM

Ethnicity Studies, 2015/1. P. 28–47 © Lithuanian Social Research Centre, 2015

ABSTRACT. The authors analyse changes in migration processes after the economic crisis of 2008 in Lithuania – the links of economic development and migration flows are highlighted focusing on impact of economic recession on labour migration to Lithuania. Based on the official data (provided by the Department of Migration and Territorial Labour Exchanges), the structure of labour migration is analysed – the distribution of migrant workers by nationality, sex and economic sectors is presented. This information is important for understanding migration trends in recent years and for preparing to research work and living conditions of migrant workers in Lithuania. The survey of migrant workers (N = 321) was conducted under the framework of the project *Work and living condition of migrant workers in Lithuania*, funded by the European Fund for Integration of Third-Country Nationals (project No. EIF/2013/7/04/RM/1). The authors present the methodology of the survey, survey sample and instruments used in the research, discuss challenges in conducting the survey and evaluate reliability of the survey data.

Keywords: labour migration structure, migrant workers, research on work and living conditions.

Darbo migrantų Lietuvoje gyvenimo ir darbo sąlygų rodiklių sąvadas

Vita Petrušauskaitė, Karolis Žibas

LIETUVOS SOCIALINIŲ TYRIMŲ CENTRO ETNINIŲ TYRIMŲ INSTITUTAS
A. GOŠTAUTO G. 11, LT-01108 VILNIUS
EL. PAŠTAS: VITA@CES.LT, KAROLIS@CES.LT

Aleksandra Batuchina

VIEŠOJI ĮSTAIGA DIVERSITY DEVELOPMENT GROUP
Z. SIERAKAUSKO G. 15, LT-03105 VILNIUS
EL. PAŠTAS: ALEKSANDRA.RO@GMAIL.COM

Etniškumo studijos, 2015/1. P. 48–78 © Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2015

SANTRAUKA: Straipsnyje išsamiai pristatomi 2014–2015 m. atlikto darbo migrantų (į Lietuvą dirbti atvykusių ne ES piliečių) darbo ir gyvenimo sąlygų tyrimo rezultatai. Didžiausią duomenų masyvą sudaro į Lietuvą dirbti atvykusių užsieniečių (ne ES piliečių) apklausa (N = 321). Atlikto tyrimo duomenys rodo, kad Lietuvos darbo jėgos migracijos struktūroje dominuoja jauni, profesinę kvalifikaciją įgiję vyrai, atvykstantys iš šalių kaimynių – Ukrainos ir Baltarusijos; jie Lietuvoje dažniausiai įdarbinami transporto sektoriuje. Darbo migrantų užimamos darbo vietos kokybė (galimybė derinti darbo ir šeimos išpareigojimus, atlyginimo dydis, darbo sauga) respondentų grupėje įvairuoja ir priklauso nuo ūkio sektoriaus, kuriame įsidarbinama (pvz., smarkiai skiriasi tolimųjų reisų vairuotojų ir aukštos kvalifikacijos IT specialistų darbo sąlygos). Apklauskos rezultatai rodo, kad didelė dalis darbo migrantų neturi pakankamai informacijos apie darbuotojams priklausančias socialines garantijas ir retai jomis naudojasi. Darbo migrantų socialiniai ryšiai Lietuvoje yra silpnai išplėtoti, o socialinės paslaugos jiems menkai prieinamos. Siekiant mažinti darbo migrantų pažeidžiamumą ir išnaudojimo riziką, tikslinga stiprinti profesinių sąjungų teikiamų socialinių paslaugų darbuotojams infrastruktūrą, skatinti migrantams paslaugas teikiančių centrų ir profesinių sąjungų bendradarbiavimą.

Pagrindiniai žodžiai: darbo jėgos migracija, darbo migrantai Lietuvoje, darbo ir gyvenimo sąlygų tyrimas.

Įvadas

Lietuvos socialinių tyrimų centro Etninių tyrimų institutas ir VšĮ *Diversity Development Group*, įgyvendindami Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai 2013 m. metinės programos finansuojamą projektą „Darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygų tyrimas Lietuvoje“ (projekto Nr. EIF/2013/7/04/

RM/1), atliko studiją, kuria siekiama įvertinti darbo migrantų padėtį Lietuvos darbo rinkoje ir jų socialinės integracijos Lietuvos visuomenėje galimybes. Studiją sudarė šie tyrimai: į Lietuvą dirbti atvykusių užsieniečių (ne ES piliečių) apklausa (N = 321), ekspertų, dirbančių migracijos ir darbo rinkos srityse, interviu (N = 10), į Lietuvą dirbti atvykstančių užsieniečių (ne ES piliečių) teisinio statuso analizė ir reprezentatyvi visuomenės nuostatų migracijos ir migrantų integracijos atžvilgiu apklausa. Šiame straipsnyje studijos rezultatai pristatomi pagal vykdant projektą sudaryto rodiklių sąvado struktūrą. Parengtas rodiklių sąvadas ir surinkti duomenys leidžia įvertinti darbo migrantų padėtį Lietuvos darbo rinkoje ir visuomenėje – pristato darbo migrantų grupės Lietuvoje socialinį ir demografinį profilį, gyvenimo ir darbo sąlygas, socialinių ryšių tinklą, naudojimąsi darbuotojų socialinėmis garantijomis bei socialinėmis paslaugomis ir darbo migrantų pasitenkinimą darbu bei gyvenimu Lietuvoje. Tyrimų rezultatai leidžia daryti išvadas apie darbo migrantų padėtį Lietuvos darbo rinkoje, darbuotojų pažeidžiamumo riziką ir socialinės integracijos iššūkius bei pateikia ateities tyrimų gaires.

Rodiklių sąvadą sudaro devyni migrantų integracijos į darbo rinką analizės pjūviai: darbo jėgos migracijos struktūra, įdarbinimo formos, darbo ir asmeninio gyvenimo santykis, darbo sąlygos ir saugumas, atlyginimas, įsidarbinimas, socialinių paslaugų prieinamumas, gyvenimo sąlygos ir visuomenės nuostatos darbo migrantų atžvilgiu. Atliktos darbo migrantų padėties Lietuvos darbo rinkoje ir visuomenėje studijos rezultatai yra pristatomi pagal šias išskirtas rodiklių grupes.

Darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygos Lietuvoje: rodiklių sąvadas

Darbo jėgos migracijos struktūra

Pirmoji grupė – darbo jėgos migracijos struktūra – apima rodiklius, apibūdinančius darbo migrantų socialinį ir demografinį profilį, todėl vertinant darbo jėgos imigracijos politiką siūloma rinkti kiekybinio pobūdžio duomenis, susijusius su darbo jėgos imigracijos dinamika, darbo migrantų skaičiaus pokyčiais pagal sociodemografines charakteristikas (lytį, amžių, pilietybę ir išsilavinimą); stebėti darbo migrantų pasiskirstymą Lietuvos savivaldybėse ir ekonomikos sektoriuose. Tokio pobūdžio duomenis rekomenduojama rinkti kiekvienais metais, nes tiek bendrai, tiek darbo jėgos imigracijai būdingas dinamiškumas, kuris Lietuvoje yra susijęs su darbo rinkos struktūros kaita.

2014 m. rengiantis darbo migrantų apklausai duomenys apie bendrą darbo migrantų struktūrą Lietuvoje buvo gauti iš Lietuvos darbo biržos. Ekonominės krizės laikotarpiu smarkiai sumažėję atvykstančių į Lietuvą darbo migrantų skaičiai vėl ėmė augti nuo 2011 metų. Mažiausias skaičius leidimų dirbti ne Europos Sąjungos piliečiams Lietuvoje buvo išduotas 2010 m. – 1 808 darbo leidimų, tačiau vėlesniais metais jų skaičius kasmet augo: 2011 m. išduota 3 327 darbo leidimai, 2012 m. – 4 627, 2013 m. – 5 036, o 2014 m. – 5 382. Dauguma darbo migrantų atvyksta iš šalių kaimynių: Ukrainos (2014 m. – 59 proc. visų darbo leidimų buvo išduota Ukrainos piliečiams) ir Baltarusijos (2014 m. – 29 proc.).

Darbo jėgos imigracijos srautas į Lietuvą yra stipriai maskulinizuotas – vyrai sudaro absoliučią daugumą (2014 m. – 97 proc.) visų į Lietuvą dirbti atvykusių migrantų. Tokią darbo migracijos struktūrą suformavo įgyvendinama Lietuvos darbo migracijos politika – kasmet skelbiant trūkstančių profesijų sąrašus sudaromos sąlygos vyrų darbo jėgai, o moterų migracija į Lietuvą neskatinama. Erenkaitė ir Pilinkaitė Sotirovič (2012) teigia, kad tokia darbo migracijos struktūra išryškina priimančiosios visuomenės ekonominės ir socialinės sanklodos netolygumus – Lietuvoje staigios ekonomikos plėtros smailyje dažniau atsiduria vyrų dominuojamos profesinės sritys, o priemonės mažinti darbo rinkos segregacijai lyčių pagrindu ir skatinti moterų įsidarbinimui trūkstančių profesijų sektoriuje nėra įgyvendinamos.

Didieji Lietuvos miestai išlieka pagrindiniu darbo migrantų traukos centru – daugiausia darbo migrantų 2014 m. atvyko į Vilniaus (43 proc. visų darbo migrantų), Šiaulių (23 proc.) ir Klaipėdos (20 proc.) apskritis. Pokriziniu laikotarpiu (2011–2014 m.) darbo migrantų skaičius itin sparčiai augo Šiaulių apskrityje – 2009 m. Šiauliuose buvo išduotas tik 141 leidimas laikinai gyventi darbo pagrindu (Žibas 2009), o 2014 m. išduotų darbo leidimų užsieniečiams skaičius siekė 1 213¹⁶. Kauno apskrityje darbo migrantų skaičius šiuo metu yra palyginti nedidelis (10 proc. visų 2014 m. atvykusių darbo migrantų) ir pokriziniu laikotarpiu, kitaip nei kituose didžiuosiuose Lietuvos miestuose, augo nesmarkiai. Kitose apskrityse darbo migrantų nėra daug – itin mažai darbuotojų iš užsienio yra Tauragės, Panevėžio, Alytaus ir Utenos apskrityse (2014 m. išduota mažiau kaip 50 darbo leidimų), Marijampolės ir Telšių apskrityse 2014 m. buvo išduota atitinkamai 71 ir 76 darbo leidimai.

Darbo jėgos migracija Lietuvoje yra labai specializuota – 2011–2014 m. laikotarpiu absoliuti dauguma darbo migrantų buvo įdarbinama paslaugų sektoriuje, tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojais (2011 m. – 68 proc., 2014 m. – 80 proc. išduotų darbo leidimų)¹⁷. Kituose ūkio sektoriuose

¹⁶ Lietuvos darbo biržos pateikti duomenys, 2015 05 19, rašto numeris SD–1386.

¹⁷ Lietuvos darbo biržos pateikti duomenys, 2015 05 19, rašto numeris SD–1386.

darbo migrantų skaičius yra nedidelis – pramonės sektoriuje 2014 m. buvo išduota 9 proc. darbo leidimų užsieniečiams. Statybos sektoriuje darbuotojų paklausa išlieka nedidelė (2 proc. visų darbo leidimų), tačiau darbo migrantų skaičius šiame sektoriuje nesmarkiai auga. Darbo migrantų poreikį viename – transporto paslaugų – sektoriuje, tyrimo metu apklaustų ekspertų nuomone, lemia ne tik vietos darbo jėgos trūkumas, bet ir tarptautinių vežimų vizų režimas (ne ES piliečiams, dirbantiems Rytų rinkoje, yra paprasčiau sutvarkomi dokumentai), vairuotojų kompetencijos klausimai (galimybė bendrauti vietos kalba, žinoti vietines tradicijas). Krovinių vežimo srityje dirbantys darbo migrantai dėl darbo specifikos Lietuvoje praktiškai nebūna, todėl kalbant apie šią grupę svarbesni tampa ne tiek integracijos, kiek apsaugos nuo išnaudojimo ir pažeidžiamumo darbo santykiuose klausimai.

Teritorinės darbo biržos sistemingsi nerenka informacijos apie į Lietuvą atvykstančių darbo migrantų amžių ir išsilavinimą (tokią informaciją galėjo pateikti tik kelios teritorinės darbo biržos). Darbo migrantų amžiaus ir išsilavinimo struktūra aptariama remiantis projekto įgyvendinimo metu atliktos darbo migrantų iš ne Europos Sąjungos šalių apklausos (N = 321) duomenimis¹⁸. Darbo migrantų grupėje didžiausią dalį (68 proc.) sudaro jauni, 25–44 metų, žmonės – tai jau baigę studijas ir turintys darbo patirties migrantai. 2015 m. apklausos duomenimis, 79 proc. darbo migrantų turėjo panašaus darbo patirties prieš atvykdami į Lietuvą, beveik trečdalis (28 proc.) yra dirbę kitose užsienio šalyse (ne Lietuvoje, bet kitose nei gimtoji šalis). Dauguma (61 proc.) darbo migrantų Lietuvoje dirba įgytą profesiją atitinkantį darbą.

Dauguma į Lietuvą atvykstančių darbo migrantų yra kvalifikuoti darbuotojai, atvykstantys dirbti samdomo darbo, į numatytą darbo vietą. 2015 m. apklausos duomenys rodo, kad daugumos darbo migrantų išsilavinimas yra praktinio pobūdžio (profesinis ir aukštesnysis – 46 proc.), aukštąjį išsilavinimą nurodė turintys penktadalis (20 proc.) apklaustųjų, vidurinį išsilavinimą yra įgiję 26 proc. darbo migrantų. Aukštos profesinės kvalifikacijos darbuotojų, atvykstančių pagal Mėlynosios kortelės sistemą¹⁹, Lietuvoje nėra daug. 2013 m., Lietuvos darbo biržos skelbiamais duomenimis, buvo priimti 65 sprendimai dėl užsieniečio aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams, o darbdaviai įregistravo 41 darbo sutartį, sudarytą su užsieniečiais, gavusiais Mėlynąją kortelę²⁰ (palyginimui, 2013 m. iš viso buvo

¹⁸ Išsamų tyrimo pristatymą žr.: Petrušauskaitė ir Batuchina (šiam numeryje).

¹⁹ ES mėlynoji kortelė (EU Blue Card) – tai leidimas teisėtai apsigyventi ir dirbti ES valstybės narės teritorijoje bei persikelti į kitą valstybę narę dirbti aukštos kvalifikacijos darbą.

²⁰ Lietuvos darbo birža (2014). *Kiek Lietuvoje dirba aukštos profesinės kvalifikacijos užsieniečių?* Pranešimas spaudai, prieiga: <http://www.ldb.lt/informacija/veikla/naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=6886> [žiūrėta 2015 05 18].

išduoti 5 036 darbo leidimai užsieniečiams). Nors aukštos kvalifikacijos darbuotojai yra itin svarbūs kuriant žinių ekonomiką šalyje, Martinaitis ir Žvalionytė (2007) pabrėžia, kad, nepaisant deklaruojamų siekių, imliuose žinioms gamybos sektoriuose darbo vietų skaičius Lietuvoje auga nesmarkiai. Tyrėjai atkreipia dėmesį į egzistuojantį aukštos kvalifikacijos darbo jėgos paklausos ir pasiūlos disbalansą vidaus darbo rinkoje (specialistų parengiama daugiau, nei sukuriama darbo vietų); autorių nuomone, tai yra vienas iš veiksnių, lemiančių didelius darbo jėgos emigracijos iš Lietuvos mastus.

Įdarbinimo formos

Antroji rodiklių grupė – įdarbinimo formos – leidžia fiksuoti statistiką apie darbo migrantus, dirbančius pagal terminuotas ir neterminuotas sutartis, nustatyti, kuri dalis migrantų yra atvykusi kaip komandiruoti darbuotojai, o kuri įdarbinta įprastai. Darbo sutarties forma yra vienas svarbiausių veiksnių, turinčių įtakos tolesnėms darbo migrantų integracijos šalyje galimybėms. Pagal terminuotas sutartis dirbančių darbo migrantų galimybės pasilikti šalyje ilgesnį laiką yra ribotos – nutrukus darbo santykiams, užsienio darbuotojai savarankiškai ieškoti kito darbdavio šalyje negali ir privalo išvykti iš šalies. 2015 m. įsigalioję Užsieniečių teisinės padėties įstatymo pakeitimai numato kiek palankesnes sąlygas tiems darbuotojams, kurių poreikis Lietuvos darbo rinkoje yra nuolatinis – pasibaigus dvejų metų laikotarpiui, kuriam gali būti išduodamas darbo leidimas, darbuotojas nebeprivalo išvykti iš šalies prieš atnaujinant darbo leidimą. Šie pakeitimai gali turėti teigiamų pokyčių darbo migrantų galimybėms įgyti nuolatinį leidimą gyventi šalyje, tačiau daug kas priklausys ir nuo praktinio šios teisės normos įgyvendinimo.

Analizuojant darbo jėgos migracijos ir darbuotojų integracijos galimybes svarbus ir darbo sutarčių turinys, galintis parodyti, kokiomis sąlygomis yra įdarbinti ir dirba darbo migrantai Lietuvoje. 55 proc. 2015 m. atliktos apklausos respondentų nurodė dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis, iš jų dauguma turėjo sutartis 1 metams (41 proc.) ir 2 metams (24 proc.). Palyginimui, vietos darbo jėga dažniau yra įdarbinama pagal neterminuotas darbo sutartis – 2010 m. tokią įdarbinimo formą nurodė 87,5 proc. Lietuvos darbuotojų (Eurofound 2010). Dauguma darbo migrantų nurodė dirbantys privačiame sektoriuje (87 proc.), samdomais darbuotojais (95 proc.). Didžioji dalis darbo migrantų yra įdarbinama Lietuvos kapitalo įmonėse (76 proc.), dauguma darbo migrantų (66 proc.) dabartinėje įmonėje / organizacijoje dirba iki dvejų metų. Tik nedidelė dalis respondentų nurodė, kad yra keitę darbovietę Lietuvoje: vienoje įmonėje nurodė dirbę 74 proc., dviejose – 18 proc. darbo migrantų.

Į(si)darbinimas

Trečioji rodiklių grupė – į(si)darbinimas – apima informaciją apie kvalifikacijos ir dirbamo darbo atitikimą, išsilavinimo pripažinimą, naudojimąsi įdarbinimo tarpininkais.

2015 m. atliktos apklausos duomenimis, darbo vietą Lietuvoje darbuotojai iš užsienio dažniausiai susiranda per draugus ar pažįstamus (43 proc.), nemaža dalis darbdavius susiranda patys kreipdamiesi į juos tiesiogiai (16 proc.) arba naudodamiesi įdarbinimo agentūrų paslaugomis (14 proc.). Dauguma apklaustų darbo migrantų (90 proc.) nurodė, kad nepatyrė sunkumų ieškodami informacijos apie įsidarbinimo galimybes. Nurodę, kad turėjo sunkumų darbinantis, minėjo komunikacijos problemas su darbdaviu (kalbos barjeras, netikslūs kontaktai) ir sudėtingą teisinių dokumentų tvarkymą valstybės institucijose (leidimų gyventi ir dirbti išdavimas, kvalifikaciją patvirtinančių dokumentų pripažinimas). Keletas apklaustų ekspertų (S8_darbdaviai_2015_04, S2_darbo migrantas_2015_02) nurodė sunkumus bendraujant su migracijos tarnybomis – darbuotojai (paprastai aukštos kvalifikacijos), kurie patys rūpinasi leidimais dirbti ir gyventi Lietuvoje, yra dažnai klaidingai informuojami, siuntinėjami iš vienos institucijos į kitą, o dokumentų išdavimas užsitęsia labai ilgai:

Teisinių dokumentų su darbo birža ir migracijos tarnyba tvarkymas buvo labai sudėtingas procesas, praktiškai nebuvo jokios pagalbos, sistemingo nukreipimo ir teisingo ir atviro informacijos suteikimo. [...] Bendravimas tarp migracijos tarnybos ir darbo biržos nuolat trūkinėjo, buvo suteikiama prieštaringa informacija ir sprendimas dėl mano paraiškų buvo labai ilgai nepriimamas. [...] Aš išsiaiškinau, kad mano atveju buvo galimi trys alternatyvūs situacijos sprendimai, bet jie niekada manęs neinformavo [apie juos]. [...] Nuo šiol aš niekada nepasitikėsiu niekuo šiais klausimais ir visada kreipsiuosi su asmeninio teisininko pagalba (S2_darbo migrantas_2015_02).

Jie dažnai būna nustebe: „Aš nesuprantu, kodėl ta jūsų migracijos politika yra tokia, kodėl jos įgyvendinimas toks nepalankus mums. Juk jums labiau mūsų reikia nei mums jūsų“. Jie tikrai galėtų darbus susirasti kažkur kitur. Patrauklūs ir unikalūs specialistai, tačiau kai dažnu atveju juos su didžiausiu nepasitenkinimu aptarnauja priimančios institucijos ar užvilkina procesus, ar problemą iškasa. Negražu ir nepalanku, verčia atsiprašinėti ir raudonuoti (S8_darbdaviai_2015_04).

Kvalifikuotų darbo migrantų, į Lietuvą atvykstančių dirbti į trūkstamų profesijų sąrašą įtrauktų darbų, darbo leidimais paprastai pasirūpina darbdaviai ir dėl to didesnių sunkumų nekyla, tačiau aukštos kvalifikacijos migrantai, kurie tvarkosi dokumentus savarankiškai, neretai susiduria su problemomis. Nors aukštos kvalifikacijos migrantai paprastai geba

savarankiškai susitvarkyti reikiamus dokumentus, jiems itin svarbus aiškus informacijos pateikimas ir skirtingų institucijų tarpininkavimas sprendžiant netipinius atvejus ar iškylančias problemas. Šiuo metu dalis aukštos kvalifikacijos migrantų dėl sudėtingos leidimų išdavimo sistemos (biurokratizmo) turi naudotis tarpininkų (įdarbinimo agentūrų) ar teisininkų paslaugomis.

Didžioji dalis apklaustų darbo migrantų nurodė, kad turi Lietuvoje galiojančius kvalifikaciją patvirtinančius dokumentus (75 proc.), dešimtadalis darbuotojų (9 proc.) nurodė, kad tokie dokumentai jiems nereikalingi. Tarp respondentų, nurodžiusių, kad neturi Lietuvoje galiojančių kvalifikaciją patvirtinančių dokumentų (16 proc., N = 47), buvo didesnė dalis teigiančių, kad jų turimi įgūdžiai leistų jiems atlikti gerokai sudėtingesnes užduotis (57 proc.). Kvalifikaciją įrodančius dokumentus turinčių grupėje ši respondentų dalis buvo mažesnė (34 proc.), tačiau bendra darbo migrantų, dirbančių žemesnės kvalifikacijos nei jų turimas išsilavinimas darba, dalis yra didesnė nei tarp vietos darbo jėgos – 39 proc. respondentų nurodė, kad jų turimi įgūdžiai leistų atlikti gerokai sudėtingesnes užduotis (palyginimui, Lietuvos darbuotojai – 21 proc., Eurofound 2010).

Darbo krūvis

Ketvirtoji rodiklių grupė – darbo krūvis – vertina darbo laiką, palankų derinti su šeimos ir kitais socialiniais įsipareigojimais. Itin ilgos darbo valandos (daugiau nei 48 val. per savaitę) ir netipinis darbo laikas (darbas sekmadieniais ar šeštadieniais, naktimis, vakarais, taip pat pamainomis) yra laikomi žalingais šeimos ir socialiniams įsipareigojimams (Leschke ir Watt 2008: 11). Galimybė pasirinkti dirbti pusę darbo dienos laikoma teigiamu indikatoriumi, vertinant šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo galimybes. Taip pat šio aspekto stebėseną papildoma subjektyvus darbo bei atitikimo šeimos ir socialinių įsipareigojimų vertinimas. Be to, darbo krūvis yra tiesiogiai susijęs su darbo ir gyvenimo sąlygomis, sveikata, laisvalaikiu, psichologine būkle ir kt. veiksniais.

2015 m. atliktos apklausos duomenimis, darbo migrantai Lietuvoje dirba ilgesnes darbo valandas nei vietos darbo jėga – daugiau nei 40 val. per savaitę nurodė dirbantys 72 proc. apklaustų darbo migrantų, dar 18 proc. tikslaus darbo valandų skaičiaus negalėjo nurodyti²¹. Eurofound (2010) tyrimo duomenimis, tik penktadalis (20 proc.) Lietuvos darbuotojų nurodė dirbantys daugiau

²¹ Tikslų darbo valandų skaičių per savaitę interviu metu sunkiau buvo nurodyti tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojams.

nei 40 val. per savaitę. 2015 m. darbo migrantų apklausos duomenys rodo, kad dalis darbo migrantų norėtų dirbti mažesnę valandų skaičių, nei dirba šiuo metu, – 27 proc. nurodė, kad norėtų dirbti mažiau nei 40 val. per savaitę (šiuo metu tiek valandų dirbantys nurodė 9,5 proc. apklaustųjų). Svarbu atkreipti dėmesį, kad ketvirtadalis (25 proc.) darbo migrantų nurodė pageidaujantys dirbti daugiau nei 50 val. per savaitę – šiuo metu tiek valandų per savaitę dirba mažiau apklaustųjų (20 proc.). Darbo migrantai dažniau nei vietos darbo jėga yra nepatenkinti esamu darbo krūviu – tik 27 proc. nurodė, kad pageidautų dirbti tokį patį valandų skaičių (Lietuvos darbuotojai – 61 proc., Eurofound 2010).

Dauguma darbuotojų užsieniečių yra įdarbinami tarptautinio krovininių vežimo transporto priemonės vairuotojais – pagal profesiją, kurios specifika komplikuoja šeimos ir darbo išsipareigojimų derinimą. Išvykę į reisą, kuris gali trukti nuo kelių dienų iki kelių savaičių, vairuotojai neturi galimybės dalyvauti šeimos gyvenime, bendrauti su vaikais, perimti dalies išsipareigojimų namuose. Sudėtingas ir laisvalaikio planavimas – tarptautinių reisų vairuotojai retai turi galimybę nedirbti savaitgaliais, dažnai turi praleisti svarbias šeimos ir draugų šventes. Tyrimo metu apklausti darbo migrantai nurodė, kad jie rečiau dirba pagal tą patį darbo tvarkaraštį su nustatytomis darbo pradžios ir pabaigos valandomis nei vietos darbo jėga (2015 m. apklausoje dalyvavę darbo migrantai – 39 proc., Lietuvos darbuotojai – 66 proc., Eurofound 2010). Dalis apklaustų darbuotojų, ypač dirbantys vairuotojais, negalėjo nurodyti tikslaus savo darbo grafiko, darbo valandų skaičiaus per savaitę – anketos komentaruose neretai pažymėta pastaba, kad reiso metu vairuotojas dirba visą laiką ir darbo valandų skaičių nurodyti yra sudėtinga. Vertinant darbo migrantų padėtį vietos darbo rinkoje, svarbu atsižvelgti ir į bendrą darbo sąlygų kokybę viename ar kitame ūkio sektoriuje, tačiau tokie specializuoti tyrimai Lietuvoje šiuo metu nėra atliekami.

Darbo sąlygos ir saugumas

Penktoji rodiklių grupė – darbo sąlygos ir saugumas. Europos profesinių sąjungų instituto parengtas Darbo vietos kokybės indeksas šį aspektą skaido į keturis smulkesnius aspektus – darbo intensyvumą, darbo autonomiškumą, fizinio darbo faktorius ir tikimybę netekti darbo per ateinančius šešis mėnesius (Leschke ir Watt 2008: 12). Darbo intensyvumas vertinamas remiantis informacija apie darbuotojų dalį, dirbančią dideliu tempu, pagal griežtus terminus, neturint pakankamai laiko atlikti užduotis. Darbo autonomiškumui vertinti svarbi informacija apie galimybę pasirinkti darbo metodus, darbų atlikimo tvarką ir tempą. Fiziniai faktoriai – poveikį darbuotojo kūnui turintys kenksmingi darbo vietos elementai, pavyzdžiui, vibracija, triukšmas, cheminės

medžiagos, radiacija darbo vietoje, varginančios kūno pozicijos dirbant ir kt. Paprastai darbo sąlygos ir saugumas aktualiausi pramonės ir paslaugų sektoriuje dirbantiems asmenims. Prie šios rodiklių grupės taip pat galima priskirti migrantų išnaudojimo atvejus, žeminančio elgesio patirtis, (ne)pasitenkinimą darbu, menkas galimybes tobulinti profesinius įgūdžius ir siekti karjeros.

2015 m. atlikta apklausa buvo įvertinti tik keli rodikliai iš šios plačios rodiklių grupės – respondentams buvo užduoti klausimai apie žeminančio elgesio darbe patirtis, darbo poveikį sveikatai, asmens saugos priemonių naudojimą darbe bei (ne)pasitenkinimą darbu, galimybes tobulinti profesinius įgūdžius ir siekti karjeros. Apklausti darbo migrantai šiek tiek dažniau nurodė darbe patyrę užgauliojimus žodžiu (18 proc.; palyginimui, Lietuvos darbuotojai – 13 proc., Eurofound 2010) bei fizinį smurtą (5 proc.; Lietuvos darbuotojai – 0,3 proc., Eurofound 2010). Priežastis, nulėmusias didesnius rodiklius darbo migrantų grupėje, yra sunku įvardyti – tai galėjo nulėmti ne tik darbo migranto statusas, bet ir darbo vietų, kuriose darbo migrantai paprastai įdarbinami, aplinka.

Beveik pusė darbo migrantų nurodė, kad darbas daro neigiamą poveikį jų sveikatai (42 proc.; palyginimui, Lietuvos darbuotojai – 39 proc., Eurofound 2010). Dauguma apklaustų darbo migrantų nurodė, kad jie yra labai gerai ar gerai informuoti apie pavojų jų sveikatai ir saugai darbo vietoje (87 proc.; palyginimui, Lietuvos darbuotojai – 92 proc., Eurofound 2010), tačiau net 27 proc. nurodė nesinaudojantys asmens saugos priemonėmis, kai to reikalaujama. Vertindami savo sveikatos būklę dauguma respondentų nurodė, kad ji yra gera arba labai gera (79 proc.), tik 3 proc. nurodė, kad jų sveikatos būklė yra bloga.

Dauguma darbo migrantų yra patenkinti savo dabartine darbo vieta Lietuvoje (57 proc.), tačiau pasitenkinimo darbu rodikliai yra mažesni nei vietos darbo jėgos. Daugiau darbo migrantų nei vietos darbuotojų nurodė, kad yra nepatenkinti dabartine darbo vieta (10 proc.; palyginimui, Lietuvos darbuotojai – 3 proc., Eurofound 2010), daugiau nurodė esantys patenkinti tik iš dalies (33 proc.; palyginimui, Lietuvos darbuotojai – 26 proc., Eurofound 2010). Pagrindinės priežastys, dėl kurių apklausti darbo migrantai nurodė esantys nepatenkinti dabartine darbo vieta, buvo šios: per mažas darbo užmokestis (40 proc.), darbas nėra norimas (25 proc.), neišnaudojami turimi įgūdžiai ar patirtis (16 proc.). Pasirinkę atsakymą „Kita“ respondentai minėjo nesutarimus su darbdaviais („nesiskaito su darbuotojais“), nesąžiningą darbo apskaitą („apgaua“, „daug nuskaičiuoja [nuo atlyginimo]“), nepasitenkinimą darbo sąlygomis („toli nuo namų“, „stresą keliantis darbas“).

Darbo migrantai dažniau nei vietos darbuotojai dirba žemesnės kvalifikacijos darbą, nei leistų jų įgytas išsilavinimas, – 39 proc. respondentų nurodė, kad jų turimi įgūdžiai leistų atlikti gerokai sudėtingesnes užduotis (palyginimui, Lietuvos darbuotojai – 21 proc., Eurofound 2010). Nors darbo migrantai

paprastai atvyksta į numatytą darbo vietą, didelė dalis jų nurodė, kad darbe jiems svarbi galimybė dalyvauti mokymuose, kelti savo kvalifikaciją (62 proc.) bei siekti karjeros (56 proc.). Tik penktadalis (21 proc.) respondentų sutiko, kad dabartinėje jų darbo vietoje yra puikios karjeros galimybės.

Vertindami svarbiausius su darbo vieta susijusius aspektus apklausti darbo migrantai nurodė, kad svarbiausias yra geras darbo užmokestis (svarbu – 35 proc., labai svarbu – 59 proc.), sudarytos geros darbo sąlygos (svarbu – 48 proc., labai svarbu – 38 proc.), galimybės įsitraukti į bendradarbių komandą (svarbu – 41 proc., labai svarbu – 29 proc.). Nemaža dalis darbo migrantų nurodė, kad svarbus ir apgyvendinimo klausimas (svarbu – 37 proc., labai svarbu – 19 proc.). Dalis respondentų minėjo ir papildomus veiksnius, kurie buvo svarbūs renkantis darbo vietą, – tai geri darbuotojų ir darbdavių santykiai, teigiamas darbdavio požiūris į darbuotoją. Vertindami dabartinę savo darbo vietą didesnę dalis (41 proc.) apklaustų darbo migrantų nurodė sutinkantys su teiginiais, kad jiems gerai mokama už jų darbą (nesutinka – 27 proc.), kad darbe turi labai gerų draugų (sutinka – 63 proc., nesutinka – 11 proc. respondentų). Tačiau tik kiek daugiau nei penktadalis (23 proc.) respondentų sutiko, kad organizacija, kurioje dirba, juos motyvuoja siekti geriausių darbo rezultatų.

Darbo migrantų dalyvavimas darbo rinkoje pasižymi dideliu mobilumu – dauguma jų dirba pagal terminuotas darbo sutartis, kurios retai suteikia nuolatinio darbo galimybę. Darbo migrantai vertino savo darbo vietos saugumą panašiai kaip ir vietos darbo jėga – 38 proc. apklaustų respondentų sutiko su teiginiu, kad jie gali netekti darbo per artimiausius šešis mėnesius (palyginimui, Lietuvos darbuotojai – 40 proc., Eurofound 2010). Vis dėlto svarbu atkreipti dėmesį, kad darbo migrantai optimistiškiau nei vietos darbo jėga vertino savo galimybes susirasti naują darbo vietą su panašiu darbo užmokesčiu – 36 proc. apklaustų darbo migrantų sutiko, kad netekę dabartinio darbo ar išėję iš jo jie nesudėtingai susirastų naują. Palyginimui – tik 15 proc. Lietuvos darbuotojų sutiko, kad jiems būtų lengva susirasti darbą su panašiu užmokesčiu; tai vienas mažiausių rodiklių Europos Sąjungoje (Eurofound 2010).

Atlyginimas

Šeštoji rodiklių grupė – atlyginimas. Darbo vietos kokybės indeksas atlyginimą pabrėžia kaip svarbiausią sritį vertinant darbo vietos kokybę. Atlyginimas yra vienas svarbiausių pajamų šaltinių, todėl yra tiesiogiai susijęs su galimybe apsirūpinti materialiomis gėrybėmis; taip pat kelia ilgalaikių pasekmių individo socialiniam saugumui ir apskritai lemia jo galimybes dalyvauti visuomenėje (Leschke ir Watt 2008: 10).

2015 m. atliktos apklausos duomenys apie darbo migrantų atlyginimą Lietuvos darbo rinkoje negali būti laikomi visiškai patikimais – duomenų apie savo atlyginimo dydį nepateikė 25 proc. respondentų; tolimųjų reisų vairuotojai dažnai negalėjo atskirti atlyginimo ir komandiruočių pinigų; dalis respondentų minėjo, jog gaunamas atlyginimas kas mėnesį skiriasi ir tikslios sumos įvardyti negalėjo. Tikslėsius duomenis galėtų pateikti valstybiniai registrai („Sodros“, Valstybinės mokesčių inspekcijos ar teritorinių darbo biržų renkami duomenys), o šios apklausos duomenis reikėtų laikyti tik žvalgomaisiais ir esant galimybei patikslinti, siekiant patikimiau atspindėti darbo migrantų padėtį Lietuvos darbo rinkoje. Atlikto tyrimo duomenimis, didžiosios dalies darbo migrantų (76 proc.) atlyginimas yra didesnis nei mėnesinis vidutinis darbo užmokestis (553,90 Eur) šalies ūkyje. Detaliau analizuojant pateiktus atsakymus matyti, jog didžiausia respondentų grupė (44 proc.) nurodė, kad jų atlyginimas svyruoja nuo 501 iki 1 000 Eur per mėnesį. Mažesni nei vidutinį darbo užmokestį (mažiau nei 500 Eur) nurodė gaunantys 24 proc. respondentų, tokia pat dalis respondentų (24 proc.) teigė, kad jų darbo užmokesčio dydis svyravo nuo 1 001 iki 2 000 Eur. Daugiau nei 2 000 Eur nurodė gaunantys 9 proc. respondentų.

Transporto sektoriuje tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojais dirbančių darbo migrantų (N = 147) pateikti atsakymai apie gaunamą darbo užmokestį apėmė gana plačias ribas: penktadalis (22 proc.) šiame sektoriuje dirbančių respondentų nurodė gaunantys mažiau nei 500 Eur per mėnesį, maždaug pusė (46 proc.) teigė, kad jų atlyginimas siekia 500–1 000 Eur, o 18 proc. minėjo, kad uždirba daugiau nei 1 000 Eur per mėnesį. Vidutinis neto darbo užmokestis transporto ir saugojimo veiklos srityje privačiose įmonėse 2014 m. pabaigoje siekė 478 Eur²². Kokybinio tyrimo metu apklaustas ekspertas (S3_profesinės sąjungos_2015_04) pastebėjo, jog tarptautinių krovinių vežimo įmonėse dirbantys darbuotojai (tiek vietos darbo jėga, tiek darbo migrantai) neretai nežino tikslios gaunamo darbo užmokesčio sumos – atlyginimas neretai priklauso ne nuo darbo dienų skaičiaus, bet nuo reiso metu nuvažiuotų kilometrų (laukiant krovinio ar stovint eilėje muitinėje darbo valandos ne visuomet skaičiuojamos), darbuotojai nežino jiems priklausančių komandiruočių pinigų sumų, nežino, kokią gaunamų pinigų sumą sudaro darbo užmokestis, ir t. t. Apklaustas įdarbinimo agentūroje dirbantis ekspertas paminėjo, kad:

[tolimųjų reisų vairuotojai] „į rankas“ gauna apie 1 500 Eur. Tarp 1 000–1 500 Eur. Jie, matote, komandiruočių pinigų daug uždirba, nes jie nuolat kažkur Europoje. [Čia su komandiruočių pinigais darbo užmokestį skaičiuojate?] Taip, taip. Į rankas, galutinė suma (S6_įdarbinimo agentūra_2015_04).

²² Statistikos departamentas (2015). Mėnesinis darbo užmokestis. 2014 m. IV ketvirčio rodikliai. Transportas ir saugojimas. Oficialiosios statistikos portalas: <http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniu-rodikliu-analize?portletFormName=visualization&hash=bfa1cb0e-fe9a-4b8e-b4cd-beeaef99cf38> [žiūrėta 2015 05 18].

Dėl šių priežasčių apklausos metu gautus duomenis apie darbo užmokesčio dydį reikėtų vertinti atsargiai ir pagal galimybę patikslinti naudojantis valstybinių registru duomenimis.

Tyrimo duomenys iš esmės atspindi oficialią darbo migracijos statistiką ir rodo, jog dauguma darbo migrantų atvyksta dirbti kvalifikuotą darbą Lietuvoje, už kurį paprastai mokamas vidutinis ar didesnis nei vidutinis darbo užmokestis šalyje. Beveik pusė apklausoje dalyvavusių respondentų (41 proc.) sutiko su teiginiu „Man gerai moka už mano darbą“, nesutiko – kiek daugiau nei ketvirtadalis (27 proc.), dar 26 proc. pasirinko atsakymą „Nei taip, nei ne“. Dauguma respondentų (81 proc.) nurodė, kad atlyginimą gauna į banko sąskaitą, 16 proc. teigė, kad su jais atsiskaitoma grynaisiais pinigais. 65 proc. respondentų nurodė, kad atlyginimą visuomet gauna laiku; kad atlyginimas kartais vėluoja nurodė 28 proc.; kad vėluoja dažnai – 5 proc. respondentų. Kad atlyginimas kartais arba dažnai vėluoja nurodė 46 proc. laivų statybos ir 35 proc. tarptautinio vežimo įmonėse dirbančių darbo migrantų.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad nors atlyginimų vėlavimas gali kelti panašių problemų tiek vietos, tiek atvykusiems darbuotojams (pvz., negalėjimas vykdyti turimų finansinių įsipareigojimų (apmokėti paskolų, kreditų), lėšų trūkumas kasdieniams poreikiams ir t. t.), darbo migrantų galimybės apginti savo teises atlyginimo vėlavimo atveju migracijos tikslo šalyje yra labiau ribotos dėl kalbos barjero, darbo teisės žinių trūkumo ir menkesnių socialinių išteklių (tarpusavio pagalbos ryšių, teisinės ir darbuotojų apsaugos sistemos išmanymo).

Socialiniai ištekliai ir socialinių paslaugų prieinamumas

Septintoji rodiklių grupė – socialiniai ištekliai ir socialinių paslaugų prieinamumas. Socialiniai ištekliai – tai „gėrybės“, įsitvirtinusios asmens socialiniuose santykiuose ir prieinamos per tiesioginius ar netiesioginius socialinius kontaktus tarp atskirų individų ar individų grupių. Atlikdamas specifinius veiksmus (pvz., ieškodamas darbo ar keisdamas darbovietę) asmuo gali mobilizuoti savo socialinius išteklius siekdamas pasikeisti informacija, kuri galėtų padidinti sėkmingų darbo paieškos rezultatų galimybę. Pagrindinė hipotezė, kylanti iš socialinių išteklių teorijos, teigia, kad priėjimas prie socialinių išteklių ir jų naudojimas lemia geresnius darbo paieškos rezultatus (Lin 1982). Taigi, remiantis šia rodiklių grupe, svarbu stebėti ir vertinti migrantų informuotumą ir naudojamąsi socialinėmis paslaugomis, svarbiausių paslaugų poreikį, kolektyvinių interesų atstovavimą, socialinio tinklo struktūrą, pasitenkinimą gyvenimu Lietuvoje. Dažnai migrantams trūksta informacijos apie paslaugas, kai kurios jų yra sunkiai prieinamos dėl nepakankamų lietuvių kalbos žinių.

2015 m. atliktos apklausos duomenimis, iškilus problemoms darbo migrantai yra linkę patys spręsti įvairius klausimus arba ieškoti specialistų pagalbos – maždaug 40 proc. respondentų kalbėdami apie įvairias galimas problemas (įsidarbinimo, sveikatos paslaugų gavimo, kvalifikacijos pripažinimo, darbo ginčų su darbdaviu, finansines problemas, gyvenamojo būsto paieškas ir kt.) nurodė, kad viską spęstų patys arba kreiptųsi į specialias įstaigas. Svarbiausia socialinių ryšių grupė – tačiau tik tarp dalies darbo migrantų – yra Lietuvoje gyvenantys draugai (tiek Lietuvos piliečiai, tiek užsieniečiai). Į juos pagalbos skirtingais klausimais kreiptųsi nuo maždaug penktadalio iki trečdaliao (16–35 proc.) respondentų. Itin silpni pagalbos ryšiai sprendžiant išylančias problemas nurodyti su šeimos nariais – į juos kreiptųsi tik pavieniai respondentai. Tokį atsakymų pasiskirstymą tikriausiai lėmė Lietuvos darbo migracijos politikos specifika – į šalį darbo migrantai gali atvykti tik laikinai, dauguma jų neturi teisės kartu atsivežti ir šeimos narių. Kilmės šalyje likusių šeimos narių migrantai nelaiko galimu pagalbos šaltiniu – daugumą klausimų jie siekia išspręsti patys, padedami specialistų.

Įdomu atkreipti dėmesį, kad šioje apklausoje respondentai nurodė gana silpnus socialinius ryšius su darbdaviais ir bendradarbiais. Į darbdavį kiek didesnė dalis migrantų (31 proc.) kreiptųsi pagalbos tik dėl darbo leidimo pratęsimo, kitais klausimais (sveikatos paslaugų, apgyvendinimo, kvalifikacijos pripažinimo, paskolos) į kolegas ar darbdavius kreiptųsi tik apie dešimtadalis (8–14 proc.) respondentų. Dalis paslaugų – socialinės pašalpos gavimas, švietimo įstaigos vaikams suradimas, kvalifikacijos pripažinimas ar tolesnis mokymasis, lietuvių kalbos mokymasis – šioje respondentų grupėje nebuvo aktualios ir nemaža dalis (24–34 proc.) apklaustų darbo migrantų negalėjo įvardyti, į ką kreiptųsi pagalbos šiais klausimais.

Tik nedidelė dalis (15 proc.) darbo migrantų nurodė, kad žino apie jų įmonėje veikiančią profesinę sąjungą. Tokia pat dalis nurodė, kad dalyvauja jos veikloje. Apklausos duomenys rodo, kad nemaža dalis apklaustų darbo migrantų nežino apie jiems priklausančias socialines garantijas darbe ir retai jomis naudojasi. Kasmetinėmis minimaliomis 28 kalendorinių dienų atostogomis nurodė besinaudoją tik apie trečdalis respondentų (30 proc.), atlyginimo kompensacija ligos atveju – tik 28 proc. apklaustųjų. Dar rečiau yra naudojamos tėvystės ir vaiko priežiūros atostogomis – tik apie penktadalis (18–20 proc.) teigė, kad naudojasi, daugiau kaip pusė (53–56 proc.) nežinojo, ar tokios garantijos jiems priklausytų. Didelė dalis darbo migrantų nurodė, kad jie nežino apie viršvalandžių ir darbo savaitgaliais apmokėjimo tvarką (40 proc.), trečdalis respondentų (32 proc.) nežinojo, ar jiems tokios socialinės garantijos priklausytų. Šie apklausos duomenys leidžia daryti prielaidą, jog laikinai į Lietuvą iš užsienio dirbti atvykę darbuotojai darbo santykiuose yra labiau pažeidžiami – dėl žinių apie Lietuvoje galiojančią darbo santykių reguliavimą trūkumo migrantai ne visuomet gali pasinaudoti visomis jiems priklausančiomis garantijomis, o darbdaviai gali šiuo nežinojimu pasinaudoti siekdami sau finansinės naudos.

Vardydami šiuo metu aktualiausias paslaugas daugiausia (36 proc.) respondentų nurodė „leidimo gyventi (dirbti) pratęsimą“. Kitos aktualios paslaugos buvo šios: šeimos gydytojo susiradimas (9 proc.), būsto susiradimas (11 proc.) ir lietuvių kalbos mokymasis (10 proc.). Kokybinio tyrimo metu apklaustas ekspertas (S5_migrantų centras_2015_03) atkreipė dėmesį, kad į Lietuvą laikinai dirbti atvykę migrantai visų pirma siekia užsidirbti kiek įmanoma daugiau pinigų, todėl jie neretai dirba ilgas darbo valandas, pamainomis ir naudotis migrantams teikiama socialinėmis paslaugomis neturi galimybių. Be to, tokios paslaugos kaip lietuvių kalbos mokymasis, vaikų mokymas tampa aktualios tik turint nuolatinio gyvenimo šalyje perspektyvą. Į Lietuvą dirbti atvykusiems migrantams socialinės paslaugos galėtų būti teikiamos per profesines sąjungas – sprendžiant iškilusius darbo santykių ginčus, padedant sutvarkyti gyvenimui ir darbui Lietuvoje būtinus dokumentus, užtikrinant migrantų teises į darbuotojams priklausančias socialines garantijas, teikiant kitas informavimo ir konsultavimo paslaugas (pvz., apie naudojimąsi gydymo paslaugomis, būsto susiradimą ir kt.). Šiuo metu profesinės sąjungos Lietuvoje siekia praplėsti savo veiklą įtraukdamos ir darbo migrantus, tačiau kol kas jų paslaugos pasiekia tik labai nedidelę dalį Lietuvoje dirbančių užsieniečių (S3_profesinės sąjungos_2015_04). Ekspertai teigė, jog aktyviau su darbo migrantais teikiant informavimo ir konsultavimo paslaugas turėtų dirbti teritorinių darbo biržų, migracijos tarnybų ir darbo inspekcijos darbuotojai.

Gyvenimo sąlygos

Aštuntoji rodiklių grupė – gyvenimo sąlygos – apima informaciją apie darbo migrantų gyvenimo sąlygas Lietuvoje. Privatumo užtikrinimas bei tinkamas ir saugus būstas už prieinamą kainą yra vienos svarbiausių žmogaus teisių. Ši rodiklių grupė apima tokius rodiklius kaip gyvenamojo būsto tipas, nuosavybės forma, kartu gyvenančių žmonių skaičius ir ryšys su darbo migrantu (t. y. šeimos nariai, bendradarbiai, draugai ir kt.). Informacija apie darbo migrantų gyvenamąjį būstą leidžia įvertinti darbuotojų iš užsienio socialinius ryšius, autonomiškumą nuo darbdavio, pažeidžiamumo riziką.

2015 m. atliktos darbo migrantų apklausos metu siekiant sužinoti apie migrantų gyvenimo sąlygas Lietuvoje buvo klausiama, kokiame būste jie šiuo metu gyvena. Gautais duomenimis, daugiau nei pusė darbo migrantų nurodė gyvenantys laikino tipo būstuose – vagonėliuose / mašinos kabinoje (21 proc.), viešbutyje / motelyje (26 proc.), bendrabučio tipo kambarielyje (8 proc.) ir darbo vietoje (2 proc.). Atskirą butą (namą) ar kambarį bute nurodė turintys atitinkamai 35 ir 9 proc. respondentų; šiose respondentų grupėse didesnioji dalis atsakiusių nurodė gyvenantys kartu su sutuoktiniu (partneriu) arba vieni. Dauguma darbo mi-

grantų, nurodžiusių, kad gyvena viešbutyje (motelyje) ar bendrabučio kambaryje, teigė, kad gyvena kartu su bendradarbiais ar kitais nuomininkais (69 proc.); kad gyvena vieni ar su partneriu (sutuoktiniu) nurodė tik 30 proc. apklaustųjų²³. Vagonėlyje ar mašinos kabinoje darbo migrantai dažniausiai teigė gyvenantys vieni (70 proc.) arba su bendradarbiais (17 proc.).

Kalbėdami apie darbo ir gyvenimo sąlygas kokybinio tyrimo metu apklausti ekspertai išskyrė dvi darbo migrantų grupes Lietuvoje – nedidelę grupę aukštos kvalifikacijos darbuotojų, atvykstančių į gerai apmokamas darbo vietas ir galinčių sau leisti naudotis aukštos kokybės privačiomis paslaugomis, ir kvalifikuotus darbuotojus, atvykstančius pagal trūkstamų profesijų sąrašą (tolimųjų reisų vairuotojai, laivų statybos įmonėse dirbantys darbuotojai ir kt.), kurių darbo užmokestis yra maždaug vidutinio darbo užmokesčio dydžio. Nors abi šios grupės nepatenka į mažiausiai apmokamų darbuotojų Lietuvoje grupę, vis dėlto jų galimybės susikurti kokybišką gyvenamąją aplinką itin skiriasi. Iš dalies tai lemia ir darbo specifika – tolimųjų reisų vairuotojai darbo metu paprastai nakvoja mašinoje, tik atskirose šalyse jiems suteikiama galimybė pernaktuoti įmonės apmokamame gyvenamajame būste:

Kai kuriose [transporto] įmonėse yra galimybė pernaktuoti, yra kambariai. Jie ne visai, sakykim taip, pritaikyti gyventi. Taip – yra lova, dar kažkas [...], tualetas kambario viduryje [...] arba kieme ir tau dar 100 metrų reikia eiti į kitą pastatą. [Tačiau taip pat svarbu atkreipti dėmesį ir į patogumus darbo metu] – pavyzdžiui, Lietuvos muitinė Vilniuje. Ten tualetas veikia – dušų net nėra – tualetas veikia tik darbo metu! Iki 17 valandos. Viskas. Ir [vairuotojas] laukia, kol išmuitins krovinį savaitę laiko. [...] Jis savaitę laiko gyvena mašinoje, gyvena mašinoje čia. [...] Taškosi viskas purvais, ten ir valgyti gaminasi, po tom *fūrom*. (S3_profesinės_sąjungos_2015_04).

Aukštos kvalifikacijos darbuotojų tiek darbo, tiek gyvenimo sąlygos paprastai yra geros kokybės ir didesnių problemų dėl to nekyla:

Tų aukštos kvalifikacijos specialistų, jeigu Lietuvoje nėra jiems prilygstančių ar jų yra tiek, kad vos ant rankų pirštų suskaičiuotum, tai jų darbo sąlygos natūraliai būna itin geros. Vienareikšmiškai. [Jų atlyginimas] vidutinį atlyginimą viršija 2–3 kartus ir tos sąlygos tikrai neturėtų būti nepalankios tiems užsieniečiams čia. [...] Šita grupė, aukštos kvalifikacijos, kurie uždirba tikrai didelius atlyginimus, jų poreikiai ir problemos sprendžiami greičiau ir paprasčiau. [...] Labai daug problemų atkrenta todėl, kad jų socialinė klasė yra pakankamai aukšta – [vaikai eina į privačius darželius ar mokyklas, naudojami privačios medicinos paslaugomis ir t. t.]. (S8_darbdaviai_2015_04).

Darbo migrantų, atvykstančių dirbti į Lietuvą, gyvenimo kokybė labiausiai priklauso tiek nuo darbo vietos specifikos (darbo užmokesčio, darbo pobūdžio ir sąlygų), tiek nuo darbdavio pasirengimo padėti užtikrinti kokybiškas darbo ir

²³ 2015 m. atliktos apklausos duomenimis, didžioji dalis darbo migrantų nurodė, kad yra susituokę (58 proc.) arba turi partnerį (14 proc.), kiek daugiau nei ketvirtadalis (27 proc.) šiuo metu yra vieniši (nevedę / netekę, išsituokę arba našliai).

gyvenimo sąlygas atvykstančiam darbuotojui. Darbuotojų iš užsienio darbo sąlygas turi teisę tikrinti teritorinės darbo biržos, tačiau atliekant patikras yra tikrinami tik administraciniai dokumentai (darbo sutartys, buhalterinė apskaita). Patikrų metu su darbuotojais nėra kalbama, nėra tikrinamos jų darbo vietos (S4_teritorinės darbo biržos_2014 03). Darbo migrantų gyvenimo sąlygų kokybę turi galimybę kontroliuoti migracijos tarnybos, suteikiančios leidimus gyventi Lietuvoje, – pateikiant dokumentus leidimui gauti yra numatytas reikalavimas įrodyti, jog užsienietis Lietuvos Respublikoje turi gyvenamąją patalpą, kurios gyvenamasis plotas, tenkantis kiekvienam pilnamečiam asmeniui, deklaravusiam joje gyvenamąją vietą, yra ne mažesnis kaip 7 kvadratiniai metrai (tolimųjų reisų vairuotojams šis reikalavimas nėra taikomas)²⁴. Tikrinant gyvenamųjų sąlygų tinkamumą būtų tikslinga vertinti ne tik formalų gyvenamojo ploto reikalavimą, bet ir paties būsto kokybę bei darbuotojo iš užsienio galimybes gyventi saugiai ir privatumą užtikrinančiame gyvenamajame būste.

Visuomenės nuostatos: Lietuvos gyventojai ir darbo migrantai

Devintoji rodiklių grupė – visuomenės nuostatos – parodo Lietuvos visuomenės požiūrį į darbo migrantus ir aplinką, kurioje migrantams tenka adaptuotis. Šie rodikliai taip pat apima pačių darbo migrantų požiūrį į Lietuvos visuomenę ir aplinką, jų pasitenkinimo įvairiais gyvenimo Lietuvoje aspektais lygį. Duomenis apie visuomenės požiūrį į imigraciją gali pateikti kasmet atliekamos reprezentatyvios visuomenės nuostatų apklausos (Lietuvos socialinių tyrimų centro Etninių tyrimų institutas), Lietuvoje gyvenančių užsieniečių apklausos.

Lietuvos gyventojų nuostatos apie Lietuvoje gyvenančius ir dirbančius ne ES piliečius

Nuo 2009 m. atliekamos visuomenės nuostatų apklausos rodo, kad Lietuvos gyventojai yra linkę įsivaizduoti labiau neigiamą nei teigiamą į Lietuvą atvykusių migrantų įtaką visuomenei ir valstybei. 2014 m. rudenį atliktos visuomenės nuostatų apklausos duomenimis, didesnė dalis Lietuvos gyventojų buvo linkę sutikti, kad į Lietuvą atvykstantys migrantai gali sukelti socialinių

²⁴ Migracijos departamentas prie LR vidaus reikalų ministerijos (2014). *Dokumentas, patvirtinantis, kad užsienietis LR turi gyvenamąją patalpą*. Informacija apie dokumentų pateikimą išduodant leidimą laikinai gyventi Lietuvoje Respublikoje. Prieiga: <http://www.migracija.lt/index.php?-1626493584> [žiūrėta 2015 05 18].

neramumų (54 proc.), daugiau kaip pusė manė, kad daugumą į Lietuvą atvykstančių / čia gyvenančių migrantų išlaiko Lietuvos mokesčių mokėtojai (57 proc.). Lietuvos gyventojų nuomonės vertinant migrantų naudą šaliai visuomenei yra gana poliarizuotos – 42 proc. nesutinka ir 39 proc. sutinka, kad migrantai naudingi šalies ekonomikai; 44 proc. sutinka ir 43 proc. nesutinka, kad migrantai praturtina šalies kultūrinį gyvenimą. Nors šios nuostatos per pastaruosius penkerius metus ir kito, tačiau nesmarkiai.

Nors visuomenės nuostatų apklausos rezultatai rodo, kad Lietuvos gyventojai yra linkę išvelgti galimas imigracijos grėsmes valstybei ir visuomenei, tyrimas taip pat atskleidžia, kad tokioms visuomenės nuostatoms didžiausią įtaką turi ne asmeninė patirtis, bet žiniasklaidos priemonės. Į Lietuvą atvykusių migrantų asmeniškai pažįsta tik 4–7 proc. Lietuvos gyventojų. Labiausiai pastebima ir žinoma grupė – tai Lietuvoje studijuojantys užsieniečiai (4 proc. Lietuvos gyventojų jų pažįsta asmeniškai, 22 proc. yra matę ar sutikę, 31 proc. apie juos skaitė žiniasklaidoje). Beveik pusė (48 proc.) Lietuvos gyventojų nurodė, kad nieko nežino apie šalyje dirbančius užsieniečius (tiek aukštos, tiek žemos kvalifikacijos darbus), 20–29 proc. apie juos girdėjo iš žiniasklaidos. Labai mažai informacijos turima ir apie migrantus, atvykusius šeimos susijungimo ar teisėtos veiklos pagrindu.

Užsienio piliečių migracija į Lietuvą išlieka nedidelė, todėl dauguma gyventojų savo kasdienybėje nesusiduria su čia gyvenančiais migrantais. Blažytė (šiam leidinyje), analizuodama skirtingų Europos valstybių gyventojų požiūrį į tarptautinę migraciją, daro prielaidą, kad neigiamoms visuomenės nuostatoms atsirasti įtakos turi tiek ekonominė padėtis šalyje (šalyse, kuriose nedarbo lygis aukštesnis, daugiau gyventojų buvo linkę teigti, kad imigracija gali padidinti nedarbo lygį šalyje), tiek imigracijos srautų struktūra (neigiamos nuostatos migracijos atžvilgiu buvo stipriausios šalyse, kuriose dominavo nereguliari (neteisėta) migracija). Vis dėlto išskirti vieną ar kelis veiksnius, lemiančius visuomenės nuostatų formavimąsi, yra sudėtinga – požiūrio į migraciją susiformavimui įtakos turi keletas mikro- ir makroveiksnių sąveika, kuri priklauso nuo specifinės šalies situacijos. Lietuvoje, kaip ir kitose Baltijos valstybėse, viešoji diskusija apie imigraciją dažnai siejama su emigracijos iš šių šalių problematika – dėl nestabilios ekonominės situacijos iš šalies išvykstant didelei daliai vietinių gyventojų naujų gyventojų grupių atvykimas matomas kaip grėsmė šalies kultūriniam vientisumui bei siejamas su galimu socialinių problemų stiprėjimu.

Lietuvoje dirbančių ne ES piliečių nuostatos Lietuvos visuomenės ir aplinkos atžvilgiu

2015 m. atliktos apklausos duomenimis, dauguma darbo migrantų yra patenkinti įvairiais gyvenimo aspektais Lietuvoje: aplinka ir klimatu (64 proc.), čia gyvenančiais žmonėmis (62 proc.), saugumu nuo nusikaltimų, smurto (61 proc.), būstu (54 proc.), paslaugų kokybe (56 proc.), santykiais tarp skirtingų etninių grupių (52 proc.). Apie penktadalis respondentų tvirtesnės nuomonės šiais gyvenimo Lietuvoje aspektais neturėjo („Nei patenkintas, nei nepatenkintas“). Pagrindinis trūkumas, kurį respondentai įvardijo kalbėdami apie gyvenimą Lietuvoje, – tai atstumas nuo šeimos (kilmės šalies); dėl šio aspekto gyvenimu Lietuvoje buvo nepatenkinti 48 proc. apklausoje dalyvavusių darbo migrantų. Kiek daugiau nei dešimtadalis respondentų nurodė, kad nėra patenkinti darbo sąlygomis ir būstu Lietuvoje (atitinkamai 12 ir 14 proc.). Paklausti, ar rekomenduotų kitiems užsieniečiams atvykti į Lietuvą gyventi ir dirbti, 69 proc. respondentų atsakė, kad tikrai ar iš dalies rekomenduotų, penktadalis (22 proc.) negalėjo atsakyti į šį klausimą, tik dešimtadalis (10 proc.) teigė, kad greičiausiai arba tikrai nerekomenduotų atvykti.

Ši apklausa rodo, kad dauguma į Lietuvą dirbti atvykusių migrantų yra patenkinti gyvenimo ir darbo sąlygomis Lietuvoje. Su neigiamomis žmonių reakcijomis savo atžvilgiu migrantai teigė dažniau susiduriantys darbe (27 proc.), taip pat ieškodami būsto (20 proc.), mažiau – ieškodami darbo (14 proc.) ar bendraudami su kaimynais (17 proc.). Absoliuti dauguma (94 proc.) respondentų nurodė, kad nebijo eiti į įvairias viešas vietas (kavines, parduotuves) ir nesibaimina, kad su jais gali būti blogai elgiamasi dėl to, kad jie yra migrantai. Nedidelė dalis respondentų, nurodžiusių, kad vengia lankytis tam tikrose vietose, dažniausiai minėjo nesaugias miesto vietas – stoties rajoną, turgus, kavines, kuriose gali kilti muštynės, ir t. t. Svarbu atkreipti dėmesį, kad dauguma šioje apklausoje dalyvavusių darbo migrantų yra vyrai, atvykę iš gretimų šalių (Ukrainos, Baltarusijos, Rusijos). Šių šalių atžvilgiu Lietuvos gyventojų nuostatos yra gana palankios – migrantų iš šių šalių atvykimui pritaria 48–63 proc. Lietuvos gyventojų.

Išvados

Remiantis atliktų tyrimų (į Lietuvą dirbti atvykusių užsieniečių (ne ES piliečių) apklausos (N = 321), ekspertų, dirbančių migracijos ir darbo rinkos srityse, interviu (N = 10), į Lietuvą dirbti atvykstančių užsieniečių (ne ES piliečių) teisinio statuso analizės ir reprezentatyvios visuomenės nuostatų apklausos) duomenimis, galima daryti šias pagrindines išvadas:

1. Darbo jėgos imigracijos struktūros analizė atskleidė, kad Lietuvoje dirbantys migrantai – tai dažniausiai vyrai, kvalifikuoti darbuotojai, turintys darbo patirties ir samdomi dirbti pagal trūkstamą profesijų sąrašą į konkrečias darbo vietas. Daugiausia darbo migrantų yra įdarbinama paslaugų sektoriuje tolimųjų reisų vairuotojais. Nors didelė dalis jų dirba kvalifikaciją atitinkantį darbą, darbo migrantai dažniau nei vietos darbuotojai dirba žemesnės kvalifikacijos darbą, nei leistų jų įgytas išsilavinimas, o tai liudija darbo migrantų turimų įgūdžių praradimą (angl. *deskilling*).
2. Įdarbinimo formų analizė atskleidė, kad dauguma darbo migrantų turi terminuotas darbo sutartis, kurių trukmė – nuo 1 iki 2 metų. Darbo migrantų galimybės pasilikti šalyje ilgesnį laiką yra ribotos, nes nutraukus darbo sutartį migrantas privalo išvykti iš šalies. Savarankiška darbo paieška nedarbo laikotarpiu darbo migrantams šalyje nėra leidžiama. Galimybės įgyti nuolatinį leidimą gyventi darbo migrantams yra labai ribotos net ir tuo atveju, kai konkrečios kvalifikacijos darbuotojų poreikis Lietuvoje yra ne laikinas, o nuolatinis. Esamas teisinis darbo migranto statuso šalyje reguliavimas sudaro galimybes darbdaviams piktnaudžiauti darbuotojo statusu ir, net esant nuolatiniam darbuotojų trūkumui, remtis tik apykaitine migracija, nesuteikiant darbo migrantams ilgalaikio gyvenimo perspektyvos šalyje.
3. Darbo krūvio analizė parodė, kad darbo migrantai Lietuvoje dirba ilgesnes darbo valandas nei vietos darbo jėga. Duomenys taip pat rodo, kad didesnė darbo migrantų dalis yra nepatenkinti esamu darbo valandų skaičiumi (dalis norėtų dirbti daugiau valandų, dalis – mažiau, nei šiuo metu dirba). Galima daryti prielaidą, kad darbo migrantų galimybės derėtis su darbdaviu dėl abiem pusėms priimtino darbo krūvio nėra pakankamos, o į darbuotojų pageidavimus atsižvelgiama retai.
4. Darbo sąlygų ir saugos analizė parodė, kad darbo migrantai kiek dažniau negu Lietuvos piliečiai darbe patiria užgauliojimus žodžiu ir fizinį smurtą – šiuos skirtumus galėjo lemti tiek darbo jėgos migracijos struktūra (vyrų grupė), tiek sektoriaus, kuriame dažniausiai yra įdarbinami darbo migrantai, specifika. Be to, beveik pusė respondentų teigė, kad darbas daro neigiamą poveikį jų sveikatai.
5. Didesnė dalis (57 proc.) darbo migrantų nurodė, kad yra patenkinti savo dabartine darbo vieta Lietuvoje, tačiau pasitenkinimo darbu rodikliai yra žemesni nei vietos darbo jėgos. Pagrindinė nepasitenkinimo darbo vieta priežastis – per mažas darbo užmokestis. Darbdaviai, norėdami efektyviai konkuruoti su gretimomis valstybėmis dėl kvalifikuotos darbo jėgos, turėtų įvertinti savo galimybes ne tik pritraukti, bet ir išlaikyti darbuotojus darbo vietose. Nors darbo migrantų iš ne ES šalių mobilumas Lietuvos darbo rinkoje yra mažesnis nei vietos darbo jėgos, apklausti darbo migrantai optimistiškai vertino savo galimybes susirasti naują darbo vietą su panašiu darbo užmokesčiu nei vietos darbuotojai.
6. Tyrimo duomenys iš esmės atspindi oficialią darbo jėgos migracijos statistiką ir rodo, jog dauguma darbo migrantų atvyksta dirbti kvalifikuotą darbą Lietuvoje, už kurį paprastai mokamas vidutinis ar didesnis nei vidutinis darbo užmokestis šalyje. Svarbu pastebėti, kad nemažai apklaustų respondentų nenorėjo nurodyti atlyginimo dydžio arba negalėjo nurodyti tikslios sumos, o tarp tame pačiame

- (transporto) sektoriuje dirbančių darbuotojų stebimi ryškūs atlyginimų dydžio skirtumai, todėl apklausos duomenys šiuo klausimu turėtų būti vertinami atsargiai ir, jei įmanoma, papildomi oficialiaja statistika.
7. Apklausa atskleidė ribotus darbo migrantų socialinius ryšius su priimančiąja visuomene Lietuvoje. Dauguma darbo migrantų nurodė, kad iškilusias problemas būtų linkę spręsti patys, kreipdamiesi tiesiogiai į atsakingas institucijas ir neprašydami pagalbos iš darbdavio, bendradarbių ir (ar) draugų bei šeimos narių. Nors tai atspindi darbo migrantų savarankiškumą, vis dėlto sudėtingose ar konfliktinėse situacijose galimybė remtis turimais socialiniais ryšiais yra itin svarbi ieškant geriausio sprendimo ir (ar) ginant savo pažeistas teises. Dėl ribotų šeimos susijungimo galimybių ir sektorinės koncentracijos darbo migrantai nėra išvystę pakankamai išorinių socialinių ryšių su priimančiąja visuomene ir jos institucijomis. Be to, dėl darbo specifikos (darbo laiko ir pobūdžio) darbo migrantai neturi ryšių su migrantų integracijos srityje dirbančiomis nevyriausybinėmis organizacijomis ir darbo teisę ginančiomis profesinėmis sąjungomis. Tai rodo, kad darbo migrantų išnaudojimo atvejais atstovavimo ar pagalbos galimybės yra ribotos.
 8. Duomenys apie darbo migrantų gyvenimo sąlygas rodo, kad aukštos kvalifikacijos migrantai dėl gaunamo didesnio atlyginimo turi galimybę susikurti kokybiškas gyvenimo sąlygas, o vidutinės kvalifikacijos darbo migrantų gyvenimo sąlygos dažnai priklauso nuo darbdavio. Didelė dalis darbo migrantų Lietuvoje nurodė gyvenantys laikino tipo būstuose (vagonėliuose / mašinos kabinose, bendrabučio, viešbučio / motelio kambariuose), kartu su bendradarbiais ar bendranuomininkiais.
 9. Lietuvos visuomenės žinios apie į Lietuvą dirbti atvykstančius migrantus yra menkos ir dažniausiai remiasi žiniasklaidoje pateikiama bendra informacija apie migrantus Lietuvoje. Lietuvos visuomenės nuostatos imigracijos atžvilgiu yra labiau neigiamos nei teigiamos, o darbo jėgos imigracijos atveju pritariama griežtoms darbo jėgos atvykimo reguliavimo priemonėms (beveik du trečdaliai Lietuvos gyventojų pritaria, kad „būtų griežtai ribojamas atvykstančių dirbti imigrantų skaičius“). Tokios priimančiosios visuomenės nuostatos didina darbo migrantų pažeidžiamumo riziką ir nurodo iš dalies nepalankią aplinką į Lietuvą dirbti atvykstantiems migrantams.
 10. Apibendrinant tyrimo apie darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygas Lietuvoje rezultatus tikslinga atkreipti dėmesį į kelis svarbiausius išryškėjusius aspektus: darbo migracijos srautai Lietuvoje yra itin maskulinizuoti ir koncentruoti tik keliuose ūkio sektoriuose, darbo migrantų padėtis Lietuvos darbo rinkoje yra *pusiau saugi* dėl terminuotų darbo sutarčių ir teisinio migranto statuso priklausomybės nuo darbdavio (tešiamų ar netešiamų darbo santykių), o darbo migrantų pažeidžiamumo riziką darbo rinkoje stiprina neišplėtoti socialiniai ryšiai Lietuvoje bei ribotos žinios apie darbuotojams priklausančias socialines garantijas. Nesant ilgalaikio gyvenimo šalyje perspektyvų, darbo migrantams dalis socialinių paslaugų (pvz., lietuvių kalbos mokymas ar da-

lyvavimas švietimo sistemoje) nėra aktualios, tačiau teisinių paslaugų (pvz., padedant sutvarkyti dokumentus darbo (gyvenimo) leidimui) svarbą nurodė daugiau kaip trečdalis respondentų. Siekiant didinti tikslinių paslaugų prieinamumą darbo migrantams reikėtų stiprinti profesinių sąjungų teikiamų socialinių paslaugų darbuotojams infrastruktūrą, skatinti bendradarbiavimą tarp migrantams paslaugas teikiančių centrų ir profesinių sąjungų.

1 lentelė. Darbo migrantų Lietuvoje gyvenimo ir darbo sąlygų vertinimo rodikliai

1. Darbo jėgos imigracijos struktūra

Analizės aspektas	Rodikliai	Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija
Socialinės ir demografinės darbo migrantų charakteristikos	Šalyje gyvenančių darbo migrantų skaičius pagal lytį, amžių, pilietybę, išsilavinimą, gyvenimo Lietuvoje trukmę	Lietuvos darbo birža, Statistikos departamentas, Migracijos departamentas, įmonės, kuriose dirba migrantai / Kiekybiniai tyrimai, statistinių duomenų surinkimas ir analizė
Darbo jėgos imigracijos dinamika	Atvykusių darbo migrantų skaičius per metus	Lietuvos darbo birža, Statistikos departamentas, Migracijos departamentas, įmonės, kuriose dirba migrantai / Kiekybiniai tyrimai, statistinių duomenų surinkimas ir analizė
Darbo migrantų koncentracija	Lietuvoje gyvenančių darbo migrantų pasiskirstymas savivaldybėse	Lietuvos gyventojų registro tarnyba, Lietuvos darbo birža, Statistikos departamentas, Migracijos departamentas, įmonės, kuriose dirba migrantai / Kiekybiniai tyrimai, statistinių duomenų surinkimas ir analizė
Darbo jėgos imigracija ir darbo rinkos struktūra	Lietuvoje gyvenančių darbo migrantų pasiskirstymas pagal ekonomines veiklos rūšis ir pagrindines profesijų grupes	Lietuvos darbo birža, Statistikos departamentas, Migracijos departamentas, įmonės, kuriose dirba migrantai / Kiekybiniai tyrimai, statistinių duomenų surinkimas ir analizė

2. Įdarbinimo formos

Analizės aspektas	Rodikliai	Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija
Darbo santykiai: terminuotos darbo sutartys	Darbo migrantų dalis, dirbanti pagal terminuotas darbo sutartis / palyginimas su vietos darbo jėga	Lietuvos darbo birža, Statistikos departamentas / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai, statistinių duomenų surinkimas ir analizė
Darbo santykiai: neterminuotos darbo sutartys	Pagal neterminuotas sutartis dirbantys darbo migrantai / palyginimas su vietos darbo jėga	Lietuvos darbo birža, Valstybinė darbo inspekcija, Statistikos departamentas / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai, statistinių duomenų surinkimas ir analizė
Darbo santykiai: valandinis atlygis	Darbo migrantų dalis, dirbanti pagal valandinį tarifą (darbo užmokestį gaunanti už pradirbtas valandas) / palyginimas su vietos darbo jėga	Lietuvos darbo birža, Valstybinė darbo inspekcija, Statistikos departamentas / Statistinių duomenų surinkimas ir analizė

3. Darbo krūvis

Analizės aspektas	Rodikliai	Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija
Darbo valandų skaičius	Vidutinis darbo migrantų darbo valandų skaičius per dieną / savaitę / mėnesį / palyginimas su vietos darbo jėga	Lietuvos darbo birža, Valstybinė darbo inspekcija / Statistinių duomenų surinkimas ir analizė
Darbo valandų skaičius	Dirbančių daugiau nei 48 val. per savaitę darbo migrantų dalis / palyginimas su vietos darbo jėga	Lietuvos darbo birža, Valstybinė darbo inspekcija / Statistinių duomenų surinkimas ir analizė
Darbas savaitgaliais	Darbo migrantų dalis, dirbanti šeštadieniais ir sekmadieniais / palyginimas su vietos darbo jėga	Lietuvos darbo birža, Valstybinė darbo inspekcija / Statistinių duomenų surinkimas ir analizė
Darbo pamainos ir darbo grafiko lankstumas	Darbo pamainų ir darbo grafiko derinimas; norimas dirbti valandų skaičius, palyginti su dabartiniu darbo valandų skaičiumi	Lietuvos darbo birža, Valstybinė darbo inspekcija / Statistinių duomenų surinkimas ir analizė

4. Darbo sąlygos ir saugumas

Analizės aspektas	Rodikliai	Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija
Darbo vieta	Darbo migrantų pasiskirstymas pagal pagrindinę darbo vietą: darbdavio patalpos, klientų patalpos, automobilis, namai / palyginimas su vietos darbo jėga	Lietuvos darbo birža, Valstybinė darbo inspekcija / Statistinių duomenų analizė, kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Apsauginiai drabužiai	Darbo migrantų dalis, dėvinti apsauginius drabužius, palyginti su visais apsauginius drabužius dėvėti privalančiais darbuotojais / palyginimas su vietos darbo jėga	Lietuvos darbo birža, profesinės sąjungos, nevyriausybinių organizacijų, Valstybinė darbo inspekcija / Statistinių duomenų analizė, kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Informuotumas	Darbo migrantų informuotumas apie su darbu susijusias sveikatos ir saugumo grėsmes / palyginimas su vietos darbo jėga	Lietuvos darbo birža, profesinės sąjungos, nevyriausybinių organizacijų, Valstybinė darbo inspekcija / Statistinių duomenų analizė, kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Fiziniai faktoriai	Darbo migrantų dalis, dirbanti darbo vietose, kurios pasižymi kenksmingais fiziniais veiksniais (vibracija, triukšmas, aukšta, žema temperatūra, kvėpavimas dūmais, dulkėmis, garais, cheminės medžiagos, radiacija, varginančios ar skausmingos pozicijos, sunkių krovinių nešimas ar kėlimas, stovėjimas ar ėjimas, pasikartojantys rankų judesiai) / palyginimas su vietos darbo jėga	Lietuvos darbo birža, profesinės sąjungos, nevyriausybinių organizacijų, Valstybinė darbo inspekcija / Statistinių duomenų analizė, kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Darbo poveikis sveikatai	Darbo poveikio sveikatai subjektyvus vertinimas (darbas kelia pavojų sveikatai, darbas sveikatai pavojaus nekelia, kt.) / palyginimas su vietos darbo jėga	Lietuvos darbo birža, profesinės sąjungos, nevyriausybinių organizacijų, Valstybinė darbo inspekcija / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai

Analizės aspektas	Rodikliai	Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija
Autonomiškumas	Darbo migrantų dalis, dirbanti darbo vietose, kurioms būdingas autonomiškumas (galimybė rinktis, keisti užduočių seką, metodus, tempą) / palyginimas su vietos darbo jėga	Lietuvos darbo birža, Valstybinė darbo inspekcija / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Tikimybė prarasti darbą	Darbo migrantų dalis, matanti tikimybę prarasti darbo vietą per ateinančius šešis mėnesius / palyginimas su vietos darbo jėga	Lietuvos darbo birža, Valstybinė darbo inspekcija / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Darbas ligos metu	Per pastaruosius 12 mėn. ligos metu dirbusių darbo migrantų skaičius / palyginimas su vietos darbo jėga	Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Užgauliojimai / diskriminacija	Darbo migrantų, darbe patyrusių užgauliojimus, žeminančių elgesį, nepageidaujamą seksualinį dėmesį, fizinę prievartą, patyčias, skaičius / palyginimas su vietos darbo jėga	Valstybinė darbo inspekcija profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Nelaimingi atsitikimai	Nelaimingų atsitikimų darbe, kuriuos patyrė darbo migrantai, skaičius per metus / palyginimas su vietos darbo jėga	Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos / Statistinių duomenų analizė
Išnaudojimas / pažeidžiamumas	Darbo migrantų išnaudojimo darbe atvejai, skaičius per metus / palyginimas su vietos darbo jėga	Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos / Statistinių duomenų analizė
Ginčai	Teisinių ginčų dėl darbo santykių skaičius per metus / palyginimas su vietos darbo jėga	Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos / Statistinių duomenų analizė, kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Subjektyvus darbo vietos vertinimas	Darbo migrantų dalis, teigianti, kad jiems gerai moka už atliekamą darbą / palyginimas su vietos darbo jėga	Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Karjeros galimybės	Darbo migrantų dalis, pritarianti teiginiui, kad darbas suteikia geras karjeros galimybes / palyginimas su vietos darbo jėga	Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai

Analizės aspektas	Rodikliai	Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija
Kvalifikacijos kėlimo galimybės	Darbo migrantų dalis, teigianti, kad turi galimybę kelti profesinę kvalifikaciją / palyginimas su vietos darbo jėga	Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Darbo vieta ir socialiniai ryšiai	Darbo migrantų dalis, teigianti, kad jie darbe turi draugų / palyginimas su vietos darbo jėga	Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Mobilumas darbo rinkoje	Darbo migrantų dalis, teigianti, kad jei prarastų dabartinį darbą, jiems būtų paprasta susirasti darbą su panašiu atlyginimu / palyginimas su vietos darbo jėga	Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Motyvacija	Darbo migrantų dalis, teigianti, kad darbovietė, kurioje jie dirba, motyvuoja juos gerai atlikti savo darbą / palyginimas su vietos darbo jėga	Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai

5. Atlyginimas

Analizės aspektas	Rodikliai	Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija
Atlyginimas, palyginti su vidutiniu	Gaunamas atlyginimas, palyginti su vidutiniu atlyginimu Lietuvoje	Lietuvos darbo birža, Valstybinė darbo inspekcija, Statistikos departamentas / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai, statistinių duomenų analizė
Šešėlinė ekonomika / nelegalus darbas	Darbo migrantų dalyvavimas šešėlinėje ekonomikoje (nelegalus darbas) / palyginimas su vietos darbo jėga	Lietuvos darbo birža, profesinės sąjungos, Valstybinė darbo inspekcija, Statistikos departamentas / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai, statistinių duomenų analizė

Analizės aspektas	Rodikliai	Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija
Atlyginimas grynaisiais	Darbo migrantų dalis, teigianti, kad atlyginimą gauna grynaisiais / palyginimas su vietos darbo jėga	Profesinės sąjungos, Valstybinė darbo inspekcija / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Atlyginimo išmokėjimas	Darbo migrantų dalis, teigianti, kad atlyginimą gauna laiku / kartais vėliau / visuomet vėliau / pastaruoju metu negavo / palyginimas su vietos darbo jėga	Profesinės sąjungos, Valstybinė darbo inspekcija / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai

6. Į(si)darbinimas

Analizės aspektas	Rodikliai	Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija
Kvalifikacijos pripažinimas	Darbo migrantų dalis, kurių užsienyje įgyta kvalifikacija (diplomas) pripažinta Lietuvoje	Lietuvos darbo birža, Valstybinė darbo inspekcija / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai, statistinių duomenų analizė
Turimos kvalifikacijos ir darbo vietos santykis	Pagal turimą išsilavinimą ir kvalifikaciją dirbančių darbo migrantų skaičius / palyginimas su vietos darbo jėga	Lietuvos darbo birža, Valstybinė darbo inspekcija / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai, statistinių duomenų analizė
Įdarbinimo tarpininkų paplitimas	Darbo migrantų dalis, pasinaudojusių tarpininkų paslaugomis siekiant įsidarbinti	Lietuvos darbo birža, Valstybinė darbo inspekcija / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai, statistinių duomenų analizė

7. Socialiniai ištekliai ir socialinių paslaugų prieinamumas

Analizės aspektas	Rodikliai	Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija
Tėvystės / motinystės atostogos	Darbo migrantų dalis, informuota / besinaudojanti motinystės / tėvystės atostogomis	Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Vaiko priežiūros atostogos	Darbo migrantų dalis, informuota / besinaudojanti vaiko priežiūros atostogomis vaiko ligos atveju	Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai

Analizės aspektas	Rodikliai	Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija
Atostogos	Darbo migrantų dalis, informuota / besinaudojanti kasmetinėmis 28 (35) kalendorinių dienų atostogomis	Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinių organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Kompensacija ligos atveju	Darbo migrantų dalis, informuota ir besinaudojanti atlyginimo kompensavimu ligos atveju	Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinių organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Kompensacija už nepanaudotas atostogas	Darbo migrantų dalis, informuota ir pasinaudojusi kompensacija už nepanaudotas atostogas išeinant iš darbo	Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinių organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Užmokestis už viršvalandžius	Darbo migrantų dalis, informuota ir gaunanti užmokestį už viršvalandžius savaitgaliais	Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinių organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Kolektyvinis interesų atstovavimas	Darbo migrantų, priklausančių profesinėms sąjungoms, dalis / palyginimas su vietos darbo jėga	Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinių organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Socialinio tinklo struktūra	Darbo migrantų dalis, kurie siekdami pagalbos kreipiasi į specialistus / draugus, Lietuvoje gyvenančius užsieniečius / draugus, Lietuvos piliečius / šeimos narius / darbdavius, kolegas / sprendžia problemas patys / kitus	Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinių organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Svarbiausios paslaugos	Reikalingiausių paslaugų įvardijimas (socialinės paslaugos, sveikatos priežiūros paslaugos, teisinės paslaugos, darbo teisė, atstovavimas teisme ginant darbo teisę, vaikų švietimas, suaugusiųjų švietimas, kvalifikacijos pripažinimas, būstas, kt.)	Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinių organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai

Analizės aspektas	Rodikliai	Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija
Informacijos prieiga	Darbo migrantų dalis, turinti mažiausiai informacijos apie šiuos gyvenimo Lietuvoje aspektus: darbo, sveikatos paslaugų, socialinių paslaugų, verslo kūrimo, būsto, švietimo, lietuvių kalbos mokymosi, mokėsių mokėjimo, laisvalaikio	Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Pasitenkinimas gyvenimu Lietuvoje	Darbo migrantų dalis, patenkinta konkrečiais gyvenimo Lietuvoje aspektais: aplinka ir klimatu, žmonėmis, saugumu, darbo sąlygomis, švietimo sistema, ekonomine situacija, politine situacija, apgyvendinimo sąlygomis, paslaugų kokybe	Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Neigiamų nuostatų patirtis	Darbo migrantų dalis, vengianti tam tikrų viešų vietų dėl baimės, kad su jais bus blogai elgiamasi	Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Rekomendacijos atvykti, gyventi ir dirbti šalyje	Darbo migrantų dalis, kurie rekomenduotų užsieniečiams atvykti gyventi ir dirbti Lietuvoje	Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai

8. Gyvenimo sąlygos Lietuvoje

Analizės aspektas	Rodikliai	Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija
Būsto tipas	Darbo migrantų dalis, gyvenanti laikino tipo būstuose Lietuvoje (vagonėlyje / mašinos kabinoje, bendrabutyje, motelyje / viešbutyje)	Migracijos tarnybos, profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Būsto nuosavybė	Darbo migrantų dalis, gyvenanti darbdaviui priklausančiame būste	Migracijos tarnybos, profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai

Analizės aspektas	Rodikliai	Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija
Privatumas gyvenamajame būste	Darbo migrantų dalis, gyvenanti kartu su bendradarbiais / darbo migrantų dalis, gyvenanti kartu su ne šeimos nariais	Migracijos tarnybos, profesinės sąjungos, nevyriausybines organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai
Būste gyvenančių žmonių skaičius	Vienam žmogui tenkantis plotas (kv. m) gyvenamajame būste / būste gyvenančių žmonių skaičius	Migracijos tarnybos, profesinės sąjungos, nevyriausybines organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai

9. Visuomenės nuostatos darbo migrantų atžvilgiu

Analizės aspektas	Rodikliai	Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija
Ekonominis nuostatų aspektas	<p>Respondentų, sutinkančių su teiginiu, dalis:</p> <p>„Daugumą į Lietuvą atvykstančių / čia gyvenančių migrantų išlaiko Lietuvos mokesčių mokesčiai“</p> <p>„Daugumą į Lietuvą atvykstančių / Lietuvoje gyvenančių migrantų atvyksta dirbti“</p> <p>„Į Lietuvą atvykstantys migrantai yra naudingi Lietuvos ekonomikai“</p>	Lietuvos socialinių tyrimų centro Etninių tyrimų institutas / Visuomenės nuostatų apklausos
Kultūrinis nuostatų aspektas	<p>Respondentų, sutinkančių su teiginiu, dalis:</p> <p>„Lietuvoje gyvenantys / į Lietuvą atvykstantys migrantai praturtina šalies kultūrinį gyvenimą“</p> <p>„Į Lietuvą atvykstantys migrantai gali sukelti socialinių neramumų“</p> <p>„Aš nenorėčiau, kad mano vaikai mokytųsi vienoje klasėje su migrantų vaikais“</p>	Lietuvos socialinių tyrimų centro Etninių tyrimų institutas / Visuomenės nuostatų apklausos

Analizės aspektas	Rodikliai	Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija
Pritarimas migracijos ir integracijos politikos priemonėms	„Kokius politinius sprendimus turėtų priimti Lietuvos Vyriausybė dėl į Lietuvą dirbti atvykstančių migrantų iš mažiau išsivysčiusių šalių?“ „Ar Jūs pritariate ar nepritariate, kad migrantai į Lietuvą atvyktų gyventi ir dirbti iš išvadytų šalių?“ „Valstybė turėtų skirti daugiau dėmesio Lietuvoje gyvenančių / į Lietuvą atvykstančių migrantų integracijai“	Lietuvos socialinių tyrimų centro Etninių tyrimų institutas / Visuomenės nuostatų apklausa

ŠALTINIAI

- Beresnevičiūtė, V., Leončikas, T., ir Žibas, K. (2009). Migrantų gyvenimas Lietuvoje: visuomenės nuostatos ir migrantų patirtys. *Etniškumo studijos*, 2009/2, p. 77–102.
- Erentaitė, R., ir Pilinkaitė-Sotirovič, V. (2012). Lyties aspektas migracijos procesuose: trečiųjų šalių piliečių situacijos Lietuvoje analizė. *Etniškumo studijos*, 2012/1–2, p. 178–203.
- Eurofound / Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (2010). *Penktojo Europos darbo sąlygų tyrimo (2010 m.) rezultatai*. Prieiga: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/data-visualisation/european-working-conditions-survey-2010>.
- Leschke, J., ir Watt, A. (2008). *Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index*. European Trade Union Institute for Research, Education, and Health and Safety (ETUI-REHS). Prieiga: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Putting-a-number-on-job-quality>.
- Lin, N. (1982). Social resources and instrumental action. In: P. V. Marsden ir N. Lin (Ed.), *Social Structure and Network Analysis* (p. 131–145). Beverly Hills, CA: Sage.
- Martinaitis, Ž., ir Žvalionytė, D. (2007). Emigracija iš Lietuvos: Ką žinome, ko nežinome ir ką turėtume žinoti? *Politologija*, 3 (47), p. 112–134.
- Migrantų integracijos politikos indeksas*. Prieiga: <http://www.mipex.eu/>.
- Žibas, K. (2009). Tarptautinė migracija Lietuvoje: problematika ir sąvokos. *Etniškumo studijos*, 2009/2, p. 7–16.

Index of migrant workers' working and living conditions in Lithuania

Vita Petrušauskaitė, Karolis Žibas

LITHUANIAN SOCIAL RESEARCH CENTRE, INSTITUTE FOR ETHNIC STUDIES
A. GOŠTAUTO STR. 11, LT-01108 VILNIUS
E-MAIL: VITA@CES.LT, KAROLIS@CES.LT

Aleksandra Batuchina

NON-GOVERNMENTAL ORGANISATION DIVERSITY DEVELOPMENT GROUP
Z. SIERAKAUSKO STR. 15, LT-03105 VILNIUS
E-MAIL: ALEKSANDRA.RO@GMAIL.COM

Ethnicity Studies, 2015/1. P. 48–78 © Lithuanian Social Research Centre, 2015

ABSTRACT: The article presents results of research on work migrants' work and living conditions in Lithuania that was carried out in 2014–2015 by the Lithuanian Social Research Centre and NGO *Diversity Development Group*. The main research data comes from the survey of work migrants (citizens of non-EU countries) (N=321). The research results show that majority of migrants, coming to Lithuania to work, are young men with professional qualification, who are citizens of neighbouring countries – Ukraine and Belarus. Majority of work migrants in Lithuania are employed in transportation sector as long distance truck drivers. The quality of work place (i.e. balancing life and work commitments, wage rate, safety at work, etc.) differs among surveyed work migrants and depends on the economic sector, in which migrants are employed. Survey results show that work migrants do not have sufficient information on social security system in Lithuania and rarely apply for employee benefits. Work migrants in Lithuania have weak social networks and only limited access to social services in the host country. In order to reduce the vulnerability and risk of exploitation of work migrants in Lithuanian labour market it is important to increase accessibility of services provided by trade unions and to strengthen cooperation of trade unions and NGOs in provision of social services to migrants.

Keywords: labour migration, migrant workers in Lithuania, research of working and living conditions.

Darbo jėgos imigracijos reguliavimo modeliai: Lietuvos atvejo aptarimas

Vija Platačiūtė

VIEŠOJI ĮSTAIGA DIVERSITY DEVELOPMENT GROUP
Z. SIERAKAUSKO G. 15, LT-03105 VILNIUS
EL. PAŠTAS: V.PLATACIUTE@PMDF.VDU.LT

Etniškumo studijos, 2015/1. P. 79–106 © Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2015

SANTRAUKA: Straipsnio tikslas – remiantis teoriniais darbo jėgos imigracijos reguliavimo modeliais įvertinti Lietuvos darbo jėgos migracijos strategiją. Galimybė pasiekti strateginius Lietuvos darbo jėgos imigracijos politikos tikslus yra ribota, nes nėra jų įgyvendinimą užtikrinančių nuoseklių darbo migrantų priėmimo programų, aiškių atrankos metodų ir kriterijų, o nuolat besikeičiantis ir vis sudėtingesnis teisinis reguliavimas yra nepakankamai efektyvus. Lietuvoje dominuoja *darbdavių intereso* atrankos modelis, tačiau galima išskirti atskirus *darbuotojų trūkumo* ir *žmogiškojo kapitalo* atrankos modelių bruožus. Taikomi darbo migrantų atrankos metodai yra painūs ir nelankstūs, todėl neleidžia operatyviai reaguoti į darbo rinkos poreikius, įdarbinimą ap sunkina ilgos biurokratinės procedūros ir nenumatoma efektyvių darbo migrantų apsaugos mechanizmų. Bendros Europos Sąjungos migracijos politikos formavimas yra vienas pagrindinių išorinių veiksnių liberalizuojant darbo migrantų atvykimo sąlygas ir užtikrinant jų teises Lietuvoje.

Pagrindiniai žodžiai: darbo migrantų priėmimo programos, darbo migrantų teisės ir pažeidžiamumas, Lietuvos darbo jėgos imigracijos politika, europeizacija.

Įvadas

Darbo jėgos migracija yra neatsiejama ekonominių globalizacijos procesų dalis. Politikams supratus, jog nacionalinių valstybių siekis kontroliuoti darbo migrantų srautus be tarptautinio bendradarbiavimo ir sistemingos migrantų atrankos nepasiteisina, Europos Sąjungos (ES) lygiu stiprinant bendrą teisinį reguliavimą yra siekiama sukurti bendrą europinį imigracijos problemos sprendimą. Tačiau imigracijos politikos suderinimas ES susiduria su stipria nacionalinių valstybių ir jų interesų priešprieša (Ross 2013; Joppke 1996; Weiner 1996), o sprendžiant dėl darbo migrantų priėmimo, jų naudingumo šalies ekonomikai, įtakos turi ne tik globalus bei europinis, bet ir nacionalinis bei vietinis kontekstas.

Straipsnio tikslas – remiantis teoriniais darbo jėgos imigracijos reguliavimo modeliais ir sudaryta jų analizės schema, įvertinti Lietuvos darbo jėgos

imigracijos politikos strategiją. Straipsnyje darbo jėgos imigracijos politikos strategija suprantama kaip ilgalaikių darbo jėgos imigracijos politikos tikslų įgyvendinimas, apimantis darbo migrantų atrankos modelius, priėmimo programas ir jose apibrėžtus darbuotojų atrankos metodus bei kintamuosius (įtraukiant atvykimo, buvimo šalyje bei išvykimo ir teisių, suteikiamų darbo migrantams, reguliavimą).

Siekiant išsikelti tikslo, pirmoje straipsnio dalyje apžvelgiami teoriniai ir praktiniai skirtingose šalyse taikomi darbo jėgos imigracijos reguliavimo modeliai (vykdomos priėmimo programos, atvykimo kontrolės metodai ir priemonės) bei darbo migrantų teisių apsaugos ir pažeidžiamumo problemos, nulemtos migrantų teisinio statuso. Remiantis teoriniu darbo jėgos imigracijos reguliavimo modeliu, antroje straipsnio dalyje analizuojama Lietuvos darbo jėgos imigracijos politika. Aptariant šalyje taikomą reguliavimo modelį įvertinama jo daroma įtaka darbo migrantų pažeidžiamumo rizikai bei išskiriamas europeizacijos, kaip išorinio veiksnio, poveikis.

Lietuvoje pirmieji strateginės politikos dokumentai darbo jėgos imigracijos srityje buvo priimti 2007–2008 m.: *Ekonominės migracijos reguliavimo strategija* (EMRS, LR Vyriausybė 2007) ir *Imigracijos politikos gairės* (IMG, LR Vyriausybė 2008). Vis dėlto šių dokumentų įgyvendinimas neatspindėjo strateginio ir ilgalaikio požiūrio į darbo jėgos imigracijos politikos formavimą – išskirti strateginiai tikslai buvo tik fragmentiškai įgyvendinami keičiant teisinių atvykimo reguliavimą, stokojama įgyvendinimo planų ir priemonių. Ši situacija lėmė vis sudėtingesnę darbo migrantų atvykimo reguliavimą, o nuolat keičiami ir papildomi reikalavimai apsunkino šių teisinių nuostatų praktinį įgyvendinimą. 2014 m. priimtos *Migracijos politikos gairės* (MPG, LR Vyriausybė 2014) yra naujas rimtas Vyriausybės indėlis formuojant ilgalaikę ir kryptingą migracijos politiką Lietuvoje, tačiau išskeltų strateginių tikslų įgyvendinimas priklauso nuo politinės valios ir pasirinktų priemonių.

Darbo jėgos imigracijos (politikos) tendencijos

Jungtinių Tautų Organizacijos (JTO) ir Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) duomenimis, 2013 m. pasaulyje buvo 232 mln. tarptautinių migrantų, iš kurių 72 mln. gyvena Europoje (*World Migration in Figures* 2013). Tarptautinės migracijos organizacijos (TMO) duomenimis, 44 proc. migrantų buvo žemos kvalifikacijos (IOM 2013: 68), tačiau kvalifikuotų migrantų skaičius auga ir 2011 m. EBPO priklausančiose šalyse siekė 27 mln., iš kurių 30 proc. sudaro aukštos kvalifikacijos darbuotojai (*World Migration in Figures* 2013: 3). Jau prieš keletą dešimtmečių teigta, jog Europos

ekonomikai persiorientuojant nuo gamybos į paslaugų sektorių su laiku reikės vis didesnių darbo migrantų išteklių, taip pat aukštos kvalifikacijos, dėl kurių šalis varžysis pasauliniu lygiu (Piore 1979; Portes 1997).

Tradicinės priimančiosios valstybės (JAV, Kanada, Australija ir Naujoji Zelandija) nuo XX a. antrosios pusės plačiai taiko ir nuosekliai vykdo selektyvią darbo jėgos imigracijos politiką – darbo migrantų priėmimo programas, kurios tapo priemonėmis šios srities politikai sėkmingai įgyvendinti (Papademetriou ir O’Neil 2004; Schiff 2004; Martin 2003, 2006). Europos akademiniame bei politiniame diskurse darbo migrantų priėmimo programos dažniau yra vertinamos neigiamai ir įvardijamos kaip nepasiekusios tikslų (Vokietijoje 1955–1973 m. įgyvendintos dvišalės *Gastarbeiter* programos, 1942–1964 m. dvišalių susitarimų tarp JAV ir Meksikos pagrindu veikusi *Bracero* programa), nes dauguma laikinųjų darbo migrantų pasibaigus darbui neišvyko (Castles 1986, 2004; Martin ir Teitelbaum 2001). Ruhsas (2003) teigia, jog pirmosios darbo migrantų priėmimo programos turėjo neigiamos įtakos darbo rinkos segmentacijai, nes tam tikros darbo vietos ar užimtumo sektoriai (dažniausiai veiklos, apibūdinamos kaip purvinos, pavojingos ir alinančios; angl. „3D“ – *dirty, dangerous and demanding / difficult*) tapo išimtinai užpildomi migrantų ir vengiami vietinių darbuotojų, todėl migrantų poreikis šiuose sektoriuose yra nebe laikinas, bet nuolatinis (Castles 2006: 760).

Praėjusio dešimtmečio viduryje darbdaviai, nacionalinio lygmens politikai vėl ėmėsi aktyviau formuoti darbo migrantų priėmimo sistemas (sezonių ir laikinųjų priėmimo programų įgyvendinimas, neteisėtų migrantų legalizavimo programos) (Castles 2006). Kitaip nei tradicinės priimančiosios valstybės, dauguma Europos šalių taiko fragmentiškas politikos priemones: darbo migrantams atrinkti pristatomos atskiros programos kiekvienam užimtumo sektoriui ar darbuotojų grupei. Jungtinė Karalystė kol kas vienintelė Europos valstybė, kuri 2008 m. pristatė *taškais pagrįstą imigracijos sistemą* (plačiau apie šios politikos pasirinkimo priežastis ir sukurtos sistemos analizę žr.: Brau 2011; Murray 2011). Švedijoje 2008 m. priimtas naujas įstatymas panaikino darbo rinkos testus ir pristatė ne selektyvumu, o darbo rinkos poreikiais grįstą darbo migrantų priėmimą (darbdaviai atsirenka darbo migrantus). Ši sistema vertinama kaip viena atviriausių pasaulyje (Emilsson 2014; Emilsson et al. 2014).

Migracijos klausimai ilgą laiką ES buvo kiekvienos valstybės kompetencija ir tik Amsterdamo sutartis (1997) padėjo idėjinius pamatus bendroms šalių narių pozicijoms migracijos politikoje. Lisabonos sutartyje (2009) nurodoma, jog imigracijos politika valstybėse narėse turėtų būti reglamentuojama vadovaujantis solidarumo ir teisingo atsakomybės pasidalijimo principu, įskaitant finansavimą (Europos Sąjungos oficialusis leidinys 2012: 80 str.).

Europeizacija lemia, kad nacionalinės migracijos politikos formavimo procesas turi būti derinamas su ES bendros politikos principais bei teisinėmis normomis. Paprastai pokyčiai vyksta dviem būdais: keičiant valdymo modelius ir politikos strategijas savanoriškai (ES bendros migracijos politikos principai bei bruožai tampa valstybių nacionalinės politikos formavimo logika – procesas *iš viršaus į apačią*) arba keičiant teisinę bei institucinę sistemas (priimant ES teises normas į nacionalinę teisinę sistemą valstybių teisiniai dokumentai yra vienodinami, todėl valstybių teisinės sistemos supanašėja) (plačiau žr.: Thielemann 2001; Cavasola 2012; Romaniszyn 2003; Doomernik ir Jandl 2008; Fischer 2012). Apibendrinant galima išskirti šias bendros ES migracijos politikos kompetencijos sritis: teisėta migracija, migrantų integracija, kova su neteisėta migracija ir susitarimas dėl readmisijos.

Darbo jėgos imigracijos reguliavimo modeliai: analizės schema

Ruhsas (2008: 403) teigia, jog nacionalinė valstybė, formuodama darbo jėgos imigracijos politiką, turi priimti esminius sprendimus, kaip reguliuoti: 1) priimamų migrantų skaičių; 2) migrantų atranką; 3) priimtų migrantų teises. Praktikoje debatai dėl šių trijų elementų įtraukia itin platų ekonominių, socialinių, teisinių, moralinių ir politinių argumentų spektrą.

Šiame straipsnyje pristatoma autorės parengta darbo jėgos imigracijos reguliavimo modelių teorinės analizės schema, kurioje aptariami darbo jėgos imigracijos politikos modeliai, priėmimo programų tipai ir atvykimo kontrolės metodai (1 lentelė). Valstybių taikomos darbuotojų priėmimo programos paprastai yra skirtos konkrečiai migrantų grupei bei apibrėžia atvykimo ir buvimo teisinį reguliavimą. Analizės schema parengta remiantis teorine literatūra bei valstybių vykdomos darbo jėgos imigracijos politikos praktika.

1 lentelė. Darbo jėgos imigracijos reguliavimo metodai

Darbo migrantų atrankos modeliai	Darbo migrantų priėmimo programos	Atvykimo kontrolės metodai	Atrankos kintamieji	Migrantų tipas	Dažniausios sąlygos
Darbdavių intereso	Darbo leidimai	Kvotos; dvišaliai susitarimai; darbo rinkos testai; darbo sutartys	Migrantų skaičius; kilmės valstybė; kvalifikacija; patirtis; įgūdžiai; pramonės šaka	Pasirašantys darbo sutartį; kvalifikuoti	Turima darbo sutartis prieš atvykimą; negalima pakeisti darbdavio ir darbo vietos; darbdavys atsakingas už migranto išsiuntimą (kartais – užstatas); negalimas šeimos susijungimas; ribotas buvimo laikas; nustatyti darbo standartai
	Komandiruojami darbuotojai	Sutartis tarp darbdavių (įmonių); įdarbinimo laikotarpis	Atrenkama pagal darbdavio (įmonės) poreikius	Komandiruojami darbuotojai	Nustatyti darbo standartai; negalimas darbdavio keitimas
Darbuotojų trūkumo	Sezoninės žemės ūkio programos	Kvotos; dvišaliai susitarimai; darbo rinkos testai	Migrantų skaičius; kilmės valstybė; amžius, išsilavinimas; tarpininkavimo agentūros	Sezoniniai darbuotojai	Nustatytas darbo užmokesčio standartas; apgyvendinimas; sveikatos draudimas; grįžimas pasibaigus sezonui; negalimas šeimos susijungimas; negalimas statuso keitimas
	Jaunimo ar studentų programos			Aukštos kvalifikacijos; kvalifikuoti	Negalimas atleidimas anksčiau laiko; numatytas darbo užmokesčio standartas; negalima keisti darbdavio
	Trūkstančių profesijų sąrašas	Kvalifikacija; profesija; darbo rinkos testai; darbo sutartis	Profesija; kvalifikacija; pramonės šaka; išsilavinimas; patirtis	Aukštos kvalifikacijos	Galimas statuso keitimas iš laikinojo į nuolatinį; galimas šeimos susijungimas
Žmogiškojo kapitalo	Taškų sistema	Migranto savybės	Išsilavinimas; patirtis; kalbos žinios; amžius; šeiminei padėtis (retai)	Aukštos kvalifikacijos	Negalimas atleidimas anksčiau laiko; numatytas darbo užmokesčio standartas; negalima keisti darbdavio
	Specialiosios programos	Kvalifikacija; darbo rinkos testai; darbo sutartis	Profesija; kvalifikacija; pramonės šaka; išsilavinimas; patirtis; kalbos žinios; amžius; šeiminei padėtis (retai);	Nekvalifikuoti	Negalimas šeimos susijungimas; ribotas laikas; negalimas statuso keitimas
Be modelio	Darbo ir atostogų programos	Dvišaliai susitarimai; kvotos	Migrantų skaičius; kilmės valstybė; amžius		Minimali išmoka; patvirtintos praktikos vietos; ribotas laikotarpis; apgyvendinimas; grįžimas pasibaigus sutarčiai; negalimas statuso keitimas iš laikinojo į nuolatinį; negalimas šeimos susijungimas
	Profesinių praktikančių ar stažuotojų	Dvišaliai susitarimai	Kilmės valstybė; pramonės šaka; ankstesnė patirtis; amžius		

Sudaryta autorės

Nustatyti darbo migrantų priėmimo mechanizmai ir kriterijai įvardijami kaip migrantų atrankos modeliai, kurie yra sudėtinė darbo jėgos imigracijos politikos dalis. Papademetriou ir O'Neilas (2004: 9), Niessenas ir Schibelas (2007: 50–51) išskiria šiuos darbo migrantų atrankos modelius (kurie praktikoje iš dalies sutampa): 1) *darbdavių intereso* modelis, kai svarbesnė dabartinė, o ne būsimoji padėtis užimtumo srityje; priimami darbo migrantai, turintys konkrečią darbo vietą registruotoje įmonėje; 2) *darbuotojų trūkumo* modelis: priimami darbuotojai, turintys atitinkamą kvalifikaciją dirbti konkrečiame darbo rinkos sektoriuje, kurį nurodė valstybė; 3) *žmogiškojo kapitalo* modelis, kai būsimoji imigrantai vertinami pagal asmenines savybes ir atrenkami. Šiems modeliams įgyvendinti formuojamos darbo migrantų priėmimo programos, kuriose numatomi atrankos metodai ir kriterijai. Politikos tikslas rengiant priėmimo programas beveik visuomet yra patenkinti darbo rinkos poreikius, t. y. užpildyti sektorių, kuriame trūksta darbo jėgos. Išskiriami ir kai kurie tiksliniai siekiai: sumažinti neteisėtą imigraciją, išlaikyti buvusius kolonialinius, politinius, kultūrinius valstybių ryšius, migrantų mokymasis (rengiamos praktikantų ar stažuotojų, jaunimo ar studentų mainų, darbo atostogų programos, kurių pagrindinis tikslas – migrantų mokymasis ir praktikos įgijimas, tačiau neretai praktikoje darbdavių pasitelkiamos šių programų dalyvius įdarbinant už mažesnę darbo užmokestį (pvz., Japonijoje, Pietų Korėjoje) (Abella 2006: 26–27).

Darbo migrantų priėmimo programos paremtos įvairiais atvykimo kontrolės metodais ir atrankos kintamaisiais, atsižvelgiant į tikslus. Šiose programose paprastai yra nurodoma tikslinė migrantų grupė (pvz., pasienio ruožo gyventojai, sezoniniai darbuotojai, stažuotojai ir kt.), atvykimo laikotarpis (trumpalaikė ar ilgalaikė darbo migracija), darbuotojams keliami kvalifikacijos ir išsilavinimo reikalavimai, migrantų amžius, darbo rinkos sektorius, į kurį priimami atvykstantys darbuotojai. Toliau kiekvienas iš šių atrankos kintamųjų aptariami kartu su atvykimo kontrolės metodais, kurie gali būti: kvotos; dvišaliai (rečiau – daugiašaliai) susitarimai; darbo rinkos testai; darbo sutartys; migranto savybės. Kai kurie atrankos metodai sutampa su kintamaisiais (pvz., kvalifikacija ar amžius).

Atranką ir įdarbinimą vykdančios institucijos skiriasi pagal pasirinktą strategiją. Migrantų įdarbinimą konkrečioje darbo vietoje ir jų pasirinkimą paprastai vykdo patys darbdaviai. Kitais atvejais – viešosios institucijos, Australijoje ir Naujojoje Zelandijoje nevyriausybinis sektorius taip pat įtrauktas į migrantų atranką pagal nustatytus kriterijus. Martinas (2006: 2) teigia, jog dabartinė tendencija išsivysčiusiose šalyse yra suteikti daugiau galios darbdaviams (formuojant atrankos programas ir kriterijus), o valstybė minimaliai išitraukia į priežiūrą.

Pagal *darbdavių intereso* modelį darbuotojas atvyksta į konkrečią darbo vietą, o pagrindinį vaidmenį vykdant atranką vaidina darbdaviai. Šiuo atveju nėra kuriamos konkrečios atrankos programos, o atranka atliekama išduodant

darbo leidimus. Valstybės vaidmuo yra nustatyti darbo migrantų atvykimo teisinį reguliavimą, apibrėžti darbdavių galias, kontrolės ir vietinės darbo rinkos apsaugos mechanizmus (darbo rinkos testai). *Komandiruojamų darbuotojų* įdarbinimas taip pat priskiriamas prie *darbdavių intereso* modelio, kai tenkinamas darbuotojų trūkumas sudarant sutartis tarp įmonių ir įdarbinant bei perkeltiant darbuotojus konkrečiam laikotarpiui. Šis modelis leidžia greitai reaguoti į darbo rinkos poreikius. Sistema veikia efektyviai, nes sumažina biurokratinės procedūras ir laiko sąnaudas.

Pagal *darbdavių intereso modelį* darbo migrantas dirba konkrečioje darbo vietoje, tai leidžia vyriausybei kontroliuoti ir stebėti darbo sąlygas bei apsaugoti vietinę darbo rinką. Pagal šį modelį migranto įdarbinimas leidžiamas, tik jei nėra tinkamo vietinio darbuotojo, taip pat nustatomi darbo užmokesčio dempingo saugikliai. Siekiant kontroliuoti darbo migrantų skaičių gali būti nustatomos kvotos.

Šis modelis sulaukia daug kritikos dėl galimo darbdavių piktnaudžiavimo siekiant įdarbinti reikiamus specialistus už mažesnę darbo užmokesčių. Nustatomi darbo rinkos saugikliai apunkina ir pailgina įdarbinimo procedūras. Be to, šiam modeliui būdinga didelė darbo migrantų išnaudojimo rizika – migrantai turi teisę dirbti tik konkrečioje darbo vietoje, todėl darbo teisių apsauga tampa sudėtinga (nutraukus darbo sutartį, migrantas privalo išvykti iš šalies ir neretai neturi galimybių apginti savo teisių). Be to, darbdavių pageidaujamas darbo migrantų skaičius ne visuomet atitinka ekonominius šalies interesus ir neretai šis modelis yra darbdavių lobizmo instrumentas (Ruhs 2005: 6).

Darbuotojų atrankos modeliui praktiškai įgyvendinti reikalingos nuoseklios priėmimo programos, o atrankos metodai ir kintamieji priklauso nuo programos tikslų, tačiau ekonominiai valstybės interesai turėtų būti esminis veiksnys. Migrantai atrankami pagal vyriausybės nurodytus darbo rinkos sektorius, kuriuose trūksta darbo jėgos (dažniausiai kuriamos sezoninės žemės ūkio programos), arba pagal parengtus darbo rinkoje trūkstamų specialistų sąrašus, dažnai netaikant darbo rinkos testų. Kita vertus, pagal šias programas dažnai taikomos griežtos ir nelanksčios darbo sąlygos, o konkrečių trūkstamų profesijų sąrašas turi būti nuolat atnaujinamas bei atitikti darbo rinkos poreikius.

Taikant šį modelį migrantai turi galimybę patys susirasti darbo vietą ir įsidarbinti, tačiau jų priėmimas paprastai siejamas tik su laikinuoju darbu (apykaitinė ar laikinoji darbo jėgos imigracija). Dažniausiai šioms programoms taikomi atrankos kriterijai yra migrantų išsilavinimas ir (ar) kvalifikacija, o atrankos metodai – dvišaliai susitarimai²⁵, rečiau – daugiašaliai susitarimai, kurie grindžiami valstybės priklausymu konkrečiai ekonominei, politinei arba bendros rinkos

²⁵ Tarptautinės darbo organizacijos tyrimo duomenimis, 92 valstybės naudojo dvišalius susitarimus darbo migracijai reguliuoti (ILO 2003).

organizacijai ar bendrijai (pvz., ES piliečiai). Kvotos, kaip atrankos metodas, leidžiantis reguliuoti darbo migrantų skaičių, dažniausiai taikomos esant darbdavių intereso ir darbuotojų trūkumo atrankos modeliams. Kvotų sistema gali būti taikoma bendrai imigracijai, imigracijos tipui (pvz., darbo jėgos imigracijai), sektoriui, įmonei, specialybei, retais atvejais – dvišaliams susitarimams (Abella 2006: 25). Atskiros programos yra taikomos siekiant pakviesti stažuotojus, praktikantus ar studentus, norinčius dirbti per atostogas. Šių programų pagrindinis tikslas yra plėtoti kultūrinius mainus, o darbas nėra pagrindinis (vienintelis) imigracijos tikslas. Pagal šias programas migrantų amžius yra vienas svarbiausių atrankos kriterijų.

Pagal *darbuotojų atrankos* modelio programas numatomas laikinas migrantų atvykimas, todėl yra rizika, jog darbo migrantai liks šalyje, dažnai nelegaliai. Įgyvendinant šiam modeliui priskiriamas darbuotojų atrankos programos taikoma daug priemonių, mažinančių tikimybę, kad migrantai pasilikis šalyje pasibaigus darbo leidimo galiojimui (Ruhs 2006; Abella 2006). Kita vertus, laikinosios darbo migrantų priėmimo programos gali būti nesėkmingos būtent dėl ilgalaikio gyvenimo perspektyvos nebuvimo (pvz., Vokietijos *Žaliosios kortos* programos pavyzdys²⁶).

Žmogiškojo kapitalo modelis orientuotas į darbo migrantų atranką pagal įvairius kriterijus, o labiausiai paplitusios programos yra *taškų sistema* ir *specialiosios programos* (skirtos konkrečiam darbo rinkos sektoriui ar specialybei, skirtumas nuo kitų programų – migranto asmeninės savybės (dažnai netaikant darbo rinkos testų), o tikslinė grupė yra aukštos kvalifikacijos migrantai). Į šį modelį dažnai įtraukiami ir verslo pagrindu atvykstantys migrantai.

Įgyvendinant žmogiškojo kapitalo modelio programas darbdaviai nevidina esminio vaidmens, o darbo migrantai gali įsidarbinti savarankiškai. Migrantams, kurie atitinka išskeltus reikalavimus, suteikiama ilgalaikio gyvenimo šalyje perspektyva. Ruhsas (2005b) teigia, jog ilgalaikio gyvenimo perspektyva darbo migrantams suteikiama pagal nuožiūrą, t. y. išpildžius konkrečius kriterijus, bet ne pagal gyvenimo šalyje laikotarpį, todėl kai kurių programų darbo migrantams ilgalaikio gyvenimo perspektyva teisiškai negalima (pvz., sezoniniams, apykaitiniams, dirbantiems atostogų metu, nekvalifikuotiems darbuotojams ir kitiems). Užtikrinant ilgalaikio gyvenimo šalyje perspektyvą, paprastai suteikiama ir teisė į šeimos susijungimą.

²⁶ Vokietijoje 2000 m. pristatyta programa *Žalioji korta*, skirta informacinių ir komunikacijos technologijų specialistams be nuolatinio gyventojų statuso perspektyvos, todėl programa pasinaudojo tik 5 000 migrantų iš planuotų 20 000. 2004 m. teisiniai pakeitimai leido šiems migrantams iškart prašyti nuolatinio gyventojų statuso.

Taškų sistemos minusas – gali būti nustatyti diskriminaciniai kriterijai (etniniai, religiniai, seksualinės orientacijos). Be to, kriterijų atitikimas negarantuoja darbo vietos ir sėkmingos integracijos, todėl sistema veiksmingesnė ne atrenkant atvyksiančius migrantus, bet suteikiant ilgalaikio gyvenimo perspektyvą, kai migrantas turi stabilų darbą, moka mokesčius, legaliai pasikviečia šeimos narius, mokosi kalbą.

Darbo migrantų teisių apsaugos iššūkiai ir pažeidžiamumas

Aptariant migrantų teises galimi keli požiūriai: plačiausiai migrantų teisės traktuojamos pirmiausia kaip žmogaus teisės ir vadovaujamosi pagrindiniais principais – universalumo, vientisumo, neatimamumo, lygybės ir nediskriminavimo. Vadovaujantis šiuo požiūriu, darbo migrantų teisės neturėtų skirtis nuo darbuotojų piliečių teisių. Vis dėlto dauguma politinių, pilietinių ir socialinių teisių yra siejamos išimtinai su pilietybe (Marschall 1950; Ruhs 2009). Straipsnyje remiamasi siauresniu požiūriu: darbo migrantų teisės aptariamos tik migracijos kontekste vertinant šios grupės pažeidžiamumą, kurį lemia imigracijos politika ir teisinis atvykimo reguliavimas. Tokiai padėčiai įvardyti vartojamas Anderson et al. (2012: 409) pasiūlytas terminas *pusiau saugus statusas* (angl. *semi-compliance*)²⁷. Autoriai pabrėžia, kad (ne)legalumo apibrėžtis nebėra binarinė (t. y. tik legalu arba nelegalu), o darbo migrantai įtraukiami į (ne)legalumo erdvę (Guild 2004, iš: Anderson ir Ruhs 2007: 2), kuri leidžia darbo migrantams ir darbdaviams maksimizuoti ekonominę naudą kartu minimizuojant valstybės sankcijas dėl imigracijos ir darbo teisės pažeidimų.

Darbo migrantų teisių pažeidimai ir išnaudojimas paprastai tyrinėjami pasitelkiant konkrečios šalies atvejo studijas ir (arba) atskiras migrantų grupes (pagal kilmės valstybę, lytį ar darbo sektorių) (Abu-Habib 1998; Jokinen et al. 2013; Anderson ir Rogary 2005; Hennebry ir Preibisch 2010; Martin ir Teitelbaum 2010; Newcombe 2004; Preibisch ir Binford 2007). Tyrimai parodė, jog esant pusiau saugiam statusui nėra laikomasi darbo sutartyje numatytų sąlygų, darbo migrantai paprastai dirba už mažesnę darbo užmokesčių, ilgesnes darbo valandas, neturi ir (ar) nesinaudoja sveikatos draudimu, atostogomis, taip pat dirba žemesnės nei jų turima kvalifikacija darbus, o gyvenimo sąlygos yra

²⁷ Šis skirstymas, kaip pabrėžia autoriai, nėra naudojamas teisėje ar kitose disciplinose, tačiau rodo tris skirtingas situacijas, susijusias su imigrantų statusu: 1) teisėtai gyvenantys šalyje darbo migrantai ir dirbantys pagal teisėtus darbo sąlygas (angl. *compliance*); 2) teisėtai gyvenantys šalyje, bet dirbantys pažeidžiant darbo teisę dėl migranto teisinio statuso (angl. *semi-compliance*); 3) neteisėtai gyvenantys ir dirbantys darbo migrantai (angl. *non-compliance*).

prastos (Craig ir Wilkinson 2011: 183; Jokinen ir Ollus 2013: 20–22). Migrantų ryžtas dirbti blogesnėmis sąlygomis yra siejamas su mažesniu jų dalyvavimu profesinių sąjungų veikloje (Rodriguez 2004; Craig ir Wilkinson 2011: 183), gyvenimu tikslo šalyje be šeimos ir neišplėtotais socialiniais ryšiais (Preibisch ir Binford 2007).

Darbo migrantams suteikiamos teisės skiriasi atsižvelgiant į priėmimo programą ir nustatytas atvykimo sąlygas, tačiau jų darbo sąlygos ir teisės negali skirtis nuo vietinių darbuotojų. Darbdaviai linkę rinktis darbuotojus migrantus būtent dėl suvaržymų, kurie susiję su jų statusu (Bloomekatz 2007; Anderson ir Ruhs 2007). Dažniausiai varžomos šios darbo migrantų teisės: teisė pakeisti darbo sutartį, atsivežti šeimą ir priėjimas prie viešųjų paslaugų (Ruhs 2005, 2005b, 2008).

Ruhsas (2005, 2008) teigia, jog būtent darbuotojo „pririšimas“ prie konkretaus darbdavio (darbo vietos) išduodant darbo leidimą ir efektyvios darbo migrantų išnaudojimo prevencijos stoka yra didžiausi darbo migrantų išnaudojimo rizikos veiksniai. Pagal *darbdavių intereso* bei *darbuotojų atrankos* modelius galimybės keisti darbo vietą paprastai nenumatomos. Siekiant užtikrinti šios grupės darbuotojų teisių apsaugą, nepaisant priėmimo programų ir teisinio reguliavimo, darbo migrantai turi turėti galimybę keisti darbo vietą ir darbdavį.

Priėjimas prie viešųjų paslaugų ir teisė į šeimos susijungimą paprastai yra ribojami ar negalimi laikiniešiams ir nekvalifikuotiems darbo migrantams (kuo trumpesnis buvimo šalyje laikotarpis – tuo mažiau teisių). Todėl taikant *darbuotojų trūkumo* modelį, kai atvykimo tikslas – laikinasis darbas, šeimos susijungimo ir ilgalaikio gyvenimo perspektyva migrantams nesuteikiama, taip pat ribojamas priėjimas prie viešųjų paslaugų. Zapata-Barrero et al. (2012) išskiria ypač pažeidžiamus *apykaitinius darbo migrantus*, kurie stokoja viešųjų institucijų pripažinimo. Tarptautinės organizacijos ir dalis mokslininkų pabrėžia, kad laikinosios darbo migrantų priėmimo programos remiasi būtent aiškiu kompromisu tarp žemos kvalifikacijos darbo migrantų priėmimo ir jų teisių suvaržymo (Rodrik 2002; World Bank 2005; Global Commission on International Migration 2005; Freeman 2006).

Daugiausia teisių migrantams suteikiama esant *žmogiškojo kapitalo modeliui*, kai migrantai gali savarankiškai ieškoti darbo bei keisti darbo vietą, turi teisę į šeimos susijungimą bei gali naudotis dauguma viešųjų paslaugų. Dėl šių priežasčių šitos grupės migrantų pažeidžiamumo rizika mažiausia.

Anderson ir Rogaly (2005: 59) pataria atskirti imigracijos kontrolę ir teisių apsaugą, taip pat užtikrinti konfidencialią pagalbą ir mechanizmą, kuriuo migrantai galėtų teikti skundus. Daugelis autorių (Martin 2006; Castles 2006; Anderson ir Rogaly 2005) teigia, jog priimti ir taikyti tarptautinius įsipareigojimus bei standartus yra vienas iš būdų užtikrinti pažeidžiamų grupių, tokių kaip darbo migrantai, teises ir apsaugą. Tarptautinė darbo organizacija (TDO)

pabrėžia, kad augant darbuotojų mobilumui turi būti užtikrinti teisiniai darbuotojų apsaugos mechanizmai, tarptautinis bendradarbiavimas ir valstybių atsakomybė (ILO 2010). TDO konvencijos apima darbuotojų teises, įskaitant darbuotojų migrantų, tačiau dvi jų skirtos darbo migrantams: *Konvencija dėl darbo migracijos* (TDO 1949) ir *Konvencija dėl pažeidimų migracijos srityje bei lygių galimybių ir vienodo požiūrio į darbuotojus migrantus skatinimo* (TDO 1975). Jos apibrėžia darbo migrantų teises atsižvelgiant į jų didesnę pažeidžiamumą dėl teisinio statuso. 1990 m. JTO *Konvencijoje dėl visų migruojančių darbuotojų ir jų šeimų narių teisių apsaugos* (UN 1990) pabrėžiama, jog pagrindinės žmogaus teisės turi būti užtikrinamos visiems darbuotojams migrantams ir jų šeimoms, neatsižvelgiant į tai, ar jie yra reguliarūs ar nereguliarūs.

Lietuvos darbo jėgos imigracijos politikos analizė

Lietuvoje migracijos srautas lėmė migracijos politikos raidą ir kryptį: dėl mažo imigracijos masto ši politikos sritis buvo formuojama *ad hoc* principu. Valstybės ilgalaikių strategijų²⁸ bei migracijos politiką formuojančių dokumentų analizė parodė, jog, prieš Lietuvai įstojant į ES ir vėliau išaugus Lietuvos gyventojų emigracijai, pagrindinės politikos formavimo kryptys buvo nukreiptos į emigracijos veiksmų valdymą ir reemigracijos procesus (plačiau žr. Žibas ir Platačiūtė 2009). Darbo migrantų pritraukimo politika Lietuvoje formavosi tik kaip atsakas į masinę Lietuvos piliečių emigraciją (Sipavičienė ir Jeršovas 2010: 26). Nuo 2007 m. pradėjus formuluoti strateginius migracijos politikos tikslus, darbo jėgos imigracija tapo viena svarbiausių imigracijos formų šioje politikos srityje, taip pat akademiniam imigracijos procesų diskurse. Šalies ekonomikai atsigauant po ekonominės krizės, darbo pagrindu atvykstančių trečiųjų šalių piliečių (toliau – TŠP²⁹) srautas nuo 2011 m. vėl ėmė sparčiai augti³⁰.

²⁸ Valstybės ilgalaikės raidos strategija (LR Vyriausybė 2002); Nacionalinė demografinė (gyventojų) politikos strategija (LR Vyriausybė 2004); Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 m. ilgalaikė strategija (LR Ūkio ministerija 2002).

²⁹ Toliau straipsnyje terminas TŠP išskiriamas, nes darbo migrantams iš trečiųjų šalių (t. y. ne ES ir ELPA valstybių narių) Lietuvoje taikomas nevienodas atvykimo ir darbo teisinis reguliavimas. Taip pat sinonimiškai vartojamas terminas „užsienietis“, nes ši sąvoka vartojama UTPĮ įstatyme.

³⁰ Didžiausias išduotų leidimų dirbti užsieniečiams Lietuvoje skaičius buvo 2008 m. – 7 819, kitais metais jis sumažėjo beveik tris kartus. 2010 m. buvo išduotas mažiausias darbo leidimų skaičius nuo Lietuvos įstojimo į ES – 1 808. Lietuvos ekonomikai atsigauant nuo 2011 m. išduotų darbo leidimų skaičius didėjo: 2011 m. – 3 327, 2012 m. – 4 627, 2013 m. – 5 036, 2014 m. – 5 382 (Lietuvos DB duomenys, prieiga: http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Tendencijos_list.aspx).

Pirmuosiuose migracijos politiką formuojančiuose dokumentuose (EMRS, IMG) buvo iškeltas darbo jėgos imigracijos politikos siekis patenkinti Lietuvos darbo rinkos poreikius, darbo migrantus pasitelkiant kaip antrinę priemonę. Šiuo metu galiojančiame migracijos politikos strateginiame dokumente – MPG – požiūris į darbo jėgos imigraciją iš pasyvaus keičiamas į aktyvų, formuojant darbo jėgos pritraukimo politiką (numatytos diferencijuotos darbo jėgos atrankos ir naudojimo schema). Išskiriami šie darbo jėgos imigracijos politikos prioritetai: kompensavimo, selektyvumo, apykaitos, lankstumo, aukštos kvalifikacijos darbuotojų imigracijos, integravimo ir bendros su ES migracijos politikos formavimas. Tik dalis šių strateginių tikslų yra fragmentiškai reglamentuoti pagrindiniame užsieniečių teisinę padėtį apibrėžiančiame įstatyme (Įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“, toliau – UTPI) ir šio įstatymo įgyvendinimą numatančiuose teisės aktuose.

Atkreiptinas dėmesys, jog užsieniečių atvykimo bei darbo teisinės nuostatos ir administravimas Lietuvoje dažnai keitėsi, todėl šiame straipsnyje aptariamas dabar galiojantis darbo jėgos imigracijos teisinis reguliavimas, remiantis darbo jėgos imigracijos reguliavimo modeliais (žr. 1 lent.) (plačiau apie darbo jėgos imigracijos politikos raidą žr. Imigracijos, migrantų integracijos ir pilietybės politikos teorinės ir empirinės sąsajos 2014).

Remiantis atlikta darbo jėgos migracijos teisinio reguliavimo analize, galima teigti, kad Lietuvoje dominuoja *darbdavių intereso atrankos modelis* (Žibas 2007; Žitkienė, Liakaitė 2010), paremtas *darbo leidimų* išdavimo sistema. Pagrindiniai taikomi darbuotojų atrankos metodai – darbo sutartys ir darbo rinkos testai. Darbo sutartys yra vienas svarbiausių metodų kontroliuojant darbo migrantų atvykimą (taikomas ir kituose darbo migrantų atrankos modeliuose). Prieš atvykdamas į Lietuvą darbo migrantas privalo gauti darbo leidimą ir leidimą laikinai gyventi darbo pagrindu (LLG), kuriems gauti reikalinga darbo sutartis (todėl savarankiška darbo paieška atvykus į šalį nėra galima) (LR Seimas 2014). Kitas atvykimo kontrolės metodas – darbo rinkos testas, Lietuvoje taikomas itin plačiai siekiant apsaugoti vietinę darbo rinką. TŠP įdarbinti galima tik paskelbus apie laisvą darbo vietą teritorinėje darbo biržoje (DB) ir per mėnesį neįdarbinus Lietuvos Respublikos ar kitos ES šalies piliečio. Darbdavys, likus ne mažiau nei 3 mėn. iki prašymo pateikimo, teritorinę DB turi informuoti apie prognozuojamą užsieniečių įdarbinimo poreikį³¹ (LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2015).

Kiti atrankos metodai (kvotos ir dvišaliai susitarimai) Lietuvoje praktiškai nėra taikomi. Kvotos panaikintos 1999 m., o dvišalis bendradarbiavimas migracijos klausimais nėra aktyvus (Europos migracijos tinklas 2010: 18). Pasirašytos dvi dvišalės sutartys dėl laikino darbuotojų įdarbinimo - 1995 m. su Ukraina (LR

³¹ Šis reikalavimas netaikomas darbdaviui, kuris per artimiausius 6 mėnesius planuoja įdarbinti ne daugiau kaip 5 tos pačios profesinės kvalifikacijos užsieniečius.

Vyriausybė ir Ukrainos Vyriausybė 1995) ir 1999 m. su Rusija (LR Vyriausybė ir Rusijos Federacijos Vyriausybė 1999) - nors ir numato socialines garantijas, bet dėl pasikeitusio teisinio atvykimo reguliavimo praktiškai taikomos ribotai, ir išsamiau nebuvo analizuotos.

Darbdavių intereso modeliui būdingi atrankos kintamieji – darbo migrantų patirtis ir kvalifikacija (turi atitikti darbo vietos reikalavimus³²). Patirties atrankos kintamasis liberalėjo nuo 2004 m., ir dabar reikalaujama 1 metų darbo patirtis (stažas) pagal turimą profesinę kvalifikaciją per pastaruosius 2 metus (LR Seimas 2014). Į šalį dirbti atvažiuavusiems TŠP LLG ir darbo leidimas išduodamas vieniems metams su galimybe pratęsti dar metams, bet ne ilgiau nei dvejiems metams (LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2015). Lietuvoje 2015 m. priėmus Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (2011), leidimų išdavimo sistema suvienodinta su ES teisės normomis ir supaprastintos LLG bei darbo leidimų išdavimo procedūros įvedant vieno langelio principą.

Lietuvoje dominuojančiam *darbdavių intereso modeliui* taip pat priskiriamas *komandiruojamų darbuotojų* atvykimo teisinis reguliavimas, kuris taikomas TŠP, atsiunčiamiems ilgesniam nei 30 d. laikotarpiui arba dirbti statybos darbus ir atvykstantiems iš ne ES šalių, dirbantiems trečiosios šalies ar ES šalies įmonėse (LR Seimas 2005). Įdarbinti šiems TŠP būtina tam tikra kvalifikacija, tačiau iš darbdavio nereikalaujama skelbti apie laisvą darbo vietą (netaikomas darbo rinkos testo atvykimo kontrolės metodas). Įdarbinant komandiruojamus darbuotojus numatytas trumpesnis darbo leidimo nagrinėjimo bei išdavimo terminas, o įdarbinimo atveju darbdavys turi papildomai pateikti pažymą, jog darbuotojas draustas socialiniu draudimu įmonėje, iš kurios yra siunčiamas (LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2005).

Remiantis atskiru teisiniu reguliavimu, taikomu konkrečioms darbo migrantų tipams, Lietuvoje galima išskirti *darbuotojų trūkumo atrankos modelį*. *Trūkstamų profesijų darbuotojų* įdarbinimas Lietuvoje vykdomas nuo 2007 metų. Kas pusmetį Socialinės apsaugos ir darbo ministerija tvirtina profesijų, kurių trūksta darbo rinkoje, sąrašą ir tokių specialistų įdarbinimas yra liberalesnis: galima atvykti į šalį turint D vizą ir LLG įgyti esant šalies teritorijoje, taip sutrumpinant administracines procedūras. Tačiau būtina kvalifikacija ir darbo stažas, išlieka darbo rinkos testas. Konkrečios programos, apibrėžiančios priėmimą ir sąlygas pasitelkiant išimtinį teisinį darbo leidimų išdavimo reguliavimą, nėra, todėl *darbdavių intereso* ir *darbuotojų trūkumo* atrankos modeliai Lietuvoje yra sutampantys.

Jaunimo ar studentų programos – Lietuvoje nauja ir reta praktika. Vienintelis dvišalis LR ir Kanados Vyriausybių susitarimas dėl jaunimo mainų pasirašytas

³² Studijų kokybės vertinimo centro nustatyta tvarka įforminto sprendimo dėl užsieniečio kvalifikacijos akademinio pripažinimo (LR Vyriausybė 2012).

2009 m. (LR Vyriausybė ir Kanados Vyriausybė 2009), rengiamas dvišalis susitarimas su Naująja Zelandija³³. Dėl įdarbinimo šiuo pagrindu gali kreiptis pats migrantas, iš jo nereikalaujama įgyti darbo leidimo iki atvykstant į šalį (netaikomas darbo rinkos testas), o pagrindiniai atrankos kriterijai yra amžius (18–35 metų) bei išsilavinimas (laikinoji imigracija siekiant įgyti darbo patirties, pagilinti specialybės žinias, tobulinti kalbos įgūdžius). Leidimo nagrinėjimo terminas yra trumpesnis (LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2015).

Lietuvoje nėra *darbuotojų trūkumo atrankos* modeliui būdingų *sezoninių žemės ūkio darbuotojų* programų. Šiai darbo migrantų kategorijai taikomas toks pat teisinis atvykimo ir įdarbinimo reguliavimas, kaip ir pagal darbo leidimų išdavimo sistemą, tačiau darbo leidimas išduodamas ne ilgiau kaip 6 mėnesiams per 1 metus (LR Seimas 2014).

Bendrai galima teigti, jog *darbdavių intereso* modeliui būdinga darbo leidimų išdavimo sistema Lietuvoje taikoma ir *darbuotojų atrankos* modeliui, darbo leidimų įgyti nereikalaujant tik *žmogiškojo kapitalo atrankos* modelio tikslinei grupei³⁴ ir LLG mokslo pagrindu turintiems TŠP, jei jie ketina atlikti praktiką, taip pat atskiroms bei išimtinėms darbo migrantų kategorijoms³⁵ (LR Seimas 2014). Savarankiška darbo paieška, darbo migrantui atvykus į šalį neturint darbo sutarties, teoriniame modelyje negalima tik esant darbo leidimų išdavimo sistemai, tad Lietuvoje netaikoma, išskyrus kelias migrantų grupes³⁶.

Žmogiškojo kapitalo modelio taškų sistemos ar kitos tikslinės priėmimo programos Lietuvoje nėra įgyvendinamos, tačiau su išlygomis *specialiuju programų* bruožų galima atpažinti kalbant apie aukštos kvalifikacijos darbo migrantų atvykimo ir gyvenimo teisinį reguliavimą.

Pagal šį darbo migrantų atrankos modelį, pagrindinis atvykimo kontrolės metodas yra TŠP turima kvalifikacija. Lietuvoje aukšta profesinė kvalifikacija nustatoma pagal turimą profesiją ir mokamą darbo užmokestį. 2009 m. UTPĮ atskirai reglamentuojamas aukštą profesinę kvalifikaciją turinčių TŠP darbas, nurodant, jog šios grupės TŠP turi teisę į šeimos susijungimą iškart atvykę į šalį (LR Seimas

³³ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tinklalapis. Prieiga: <http://www.socmin.lt/lt/trapautinis-bendradarbiavimas-ir-es/trapautines-sutartys.html>.

³⁴ Aukštos kvalifikacijos darbo migrantams ir TŠP, kurie ketina dirbti kaip dėstytojai, atlikti mokslinius tyrimus ir (arba) eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros darbus kaip tyrėjai (LR Seimas 2014).

³⁵ Turi LLG, išduotą pagal UTPĮ 40 straipsnio 1 dalies 1–3, 7, 9, 10 punktus (LR Seimas 2014).

³⁶ Išimties taikomos užsieniečiams: jaunimo mainų programų dalyviams, LLG mokslo pagrindu turintiems TŠP, jei jie ketina atlikti praktiką; TŠP negalima grąžinti į užsienio valstybę ar išsiųsti iš LR, jei jis (ji) yra ar buvo prekybos žmonėmis arba nelegalaus darbo auka ir bendradarbiauja su ikiteisminio tyrimo įstaiga arba teismu (LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2015).

2009). 2012 m. UTPĮ redakcijoje jau nurodoma aukštos profesinės kvalifikacijos apibrėžtis³⁷ ir atskiras LLG pagrindas, o mėnesinis darbo užmokestis – ne mažesnis nei 2 vidutiniai mėnesiniai darbo užmokesčiai (LR Seimas 2012). DB, nustatydamas darbo migranto kvalifikaciją, remiasi Statistikos departamento patvirtintu Lietuvos profesijų klasifikatoriumi³⁸ (Sipavičienė ir Jeršovas 2010: 17).

Kiti taikomi atvykimo kontrolės metodai yra darbo sutartis ir darbo rinkos testas. Priešingai nei pagal leidimų išdavimo sistemą, šios kategorijos darbo migrantams nereikia įgyti darbo leidimo, tačiau DB turi patvirtinti, jog darbo migrantas atitinka LR darbo rinkos poreikius (pirmas teisinis dokumentas, reglamentuojantis šią tvarką, priimtas 2012 m.; žr. LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2012). Pagal galiojančią tvarką (LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2014) Lietuvos DB sprendimo dėl atitikties darbo rinkos poreikiams nereikia, jei pateikiamas darbdavio išsipareigojimas įdarbinti užsienietį ne trumpiau negu 1 metus pagal darbo sutartį ir mokėti mėnesinį darbo užmokestį, ne mažesnę negu 3 Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto šalies ūkio darbuotojų vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, arba jei užsieniečio LLG, išduotas dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančią darbą, keičiamas ir jau yra praėję 2 metai, kai jis teisėtai dirba Lietuvoje (LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2014).

Be pirmiau minėtų teisinių nuostatų, šios kategorijos darbuotojams, palyginti su kitais darbo migrantais, numatytas liberalesnis atvykimo ir gyvenimo reguliavimas: LLG nagrinėjimo terminai trumpesni ir LLG išduodamas trejiems metams. Galimas šeimos susijungimas iškart atvykus. Taip pat turint LLG vieną kartą galima keisti darbdavį (gavus Migracijos departamento leidimą) ir būti bedarbiui (t. y. galima savarankiška darbo paieška). Numatyta galimybė įgyjant leidimą nuolat ne 5 metus, o 2 metus nepertraukiamai gyventi LR, likusius – kitoje ES valstybėje narėje; turint LLG (su išlygomis) taikomas ilgesnis gyvenimo kilmės valstybėje laikotarpis per vienus metus.

Minėti UTPĮ pakeitimai ir 2013 m. įsigaliojęs DB įsakymas (LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2012) užtikrino vadinamosios *ES mėlynosios kortelės direktyvos* (Europos Taryba 2009) perkėlimą į Lietuvos teisinę bazę.

³⁷ Kvalifikacija, kurią liudija aukštojo mokslo diplomai arba, kai tai numatyta Lietuvos Respublikos teisės aktuose, ne mažiau kaip penkerių metų profesinė patirtis, lygiavertė aukštojo mokslo kvalifikacijai, ir kuri yra būtina profesijai ar sektoriui, nurodytam darbdavio išsipareigojime įdarbinti užsienietį pagal darbo sutartį arba darbo sutartyje (LR Seimas 2012).

³⁸ Galiojanti klasifikatoriaus versija LPK 2012 yra parengta pagal Tarptautinį standartinį profesijų klasifikatorių ISCO-08. Aukštos kvalifikacijos darbuotojais vadinami užsieniečiai, kurie priskiriami tarptautinio standartinio profesijų klasifikatoriaus 1-os pagrindinės grupės 12–13 pogrupiams (Direktoriai ir vyriausieji valdytojai bei individualių įmonių savininkai) ir 2-ai pagrindinei grupei (specialistai) (plačiau žr.: <http://www.profesijuklasifikatorius.lt/?q=lt/node/13441>).

Nuo 2014 m. pabaigos numatoma galimybė dirbti TŠP, turinčiam ES mėlynąją kortelę, išduotą kitoje ES valstybėje narėje (LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2014).

Prie aukštos kvalifikacijos darbo migrantų priskiriami ir tyrėjai bei dėstytojai (šis atskiras LLG pagrindas turi *specialiųjų programų* bruožų, orientuotų į konkrečių darbo rinkos sektorių ir specialybę). 2008 m. UTPI redakcijoje (LR Seimas 2008) reglamentuojamas atskiras mokslinių tyrimų LLG pagrindas, o 2014 m. redakcijoje tikslinami eksperimentinės plėtros darbai, įtraukiant kultūrinius ir socialinius tyrimus bei įtraukiami dėstytojai kaip aukštos kvalifikacijos darbuotojai³⁹. Šiai grupei nereikia įgyti darbo leidimų, tačiau papildomi įsipareigojimai numatomi įdarbinančiai institucijai (LR Seimas 2014). UTPI tyrėjo termino neapibrėžia, todėl remiamasi *Mokslo ir studijų įstatymu*⁴⁰.

Šios kategorijos migrantų išskyrimą lėmė 2005 m. Europos Tarybos direktyvos (Europos Taryba 2005) perkėlimas, tačiau Lietuva tik iš dalies perkėlusi ją į teisinę bazę ir neužtikrina tinkamo įgyvendino (nedetalizuoja darbo sąlygų, socialinės apsaugos garantijų, šeimos narių padėties). Tyrėjų mobilumo studijos (Taljūnaitė et al. 2009) išvados atskleidžia struktūrinius tokią imigraciją ribojančius veiksnius (pitraukimo priemonių fragmentiškumas, maži mastai, taip neišnaudojant galimo potencialo Lietuva dažnai yra „tarpinė stotelė“, tyrėjai iš ne ES šalių dažniausiai užima „nesaugias“ darbo vietas).

Kitos programos. *Profesinių praktikantų / stažuotojų priėmimas* teisiškai reglamentuotas 2004 m. UTPI (LR Seimas 2004). Taikomas atrankos kintamasis amžius (18-30 metų) ir kvalifikacija. Papildomai nurodomas siekis pagilinti lietuvių kalbos žinias ar profesinę kompetenciją / įgyti papildomą kompetenciją. Vis dėlto reikalaujama įgyvendinti sąlygas, būtinas esant *darbdavių intereso* atrankos modelio darbo leidimų sistemai, tik taikomos trumpesnės administracinės procedūros. Šios kategorijos užsieniečiams Lietuvoje nėra atskirų priėmimo programų, o praktikoje pagal šias nuostatas įdarbinami ir TŠP, turintys LLG studijų pagrindą.

Lankstesnis teisinis reguliavimas, taikomas jaunimui ir stažuotojams ar praktikantams, siejamas su 2004 m. Europos Tarybos direktyvos (2004) nuostatų perkėlimu į nacionalinę teisę. Studijų pagrindu atvykstantiems TŠP 2006

³⁹ Jei ketina pagal darbo sutartį, sudarytą su LR įregistruota mokslo ir studijų institucija, dirbti kaip dėstytojas, atlikti mokslinius tyrimus ir (arba) eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros darbus kaip tyrėjas (LR Seimas, 2014: 40.13 str.).

⁴⁰ Eksperimentinė (socialinė, kultūrinė) plėtra – moksliniais tyrimais ir praktine patirtimi sukaupu pažinimu grindžiama sisteminga veikla, kurios tikslas – kurti naujas medžiagas, produktus ir įrenginius, diegti naujus procesus, sistemas ir paslaugas arba iš esmės tobulinti jau sukurtus ar įdiegtus, taip pat kurti, diegti arba iš esmės tobulinti moksliniais tyrimais ir praktine patirtimi sukaupu pažinimu grindžiamus žmogaus, kultūros ir visuomenės problemų sprendinius (LR Seimas 2009b: 4 str.).

m. UTPĮ pakeitimais (LR Seimas 2006) suteikta teisė nuo antrųjų studijų metų dirbti ne dieninių studijų metu ne daugiau kaip 20 valandų per savaitę, bei teisė į nuolatinį leidimą.

Darbo migrantų pažeidžiamumas. Darbo migrantų išnaudojimo rizika aptariama MPG (LR Vyriausybė 2014), tačiau nėra užtikrintas efektyvus apsaugos mechanizmas teisės aktuose, atsižvelgiant į jų didesnę pažeidžiamumą dėl teisinio statuso. Darbo migrantas Lietuvoje neturi teisės keisti darbo vietos ir darbdavio, o nutraukus darbo sutartį turi išvykti iš šalies. Tai svarbi teisinė spraga, neužtikrinanti darbo migrantų apsaugos ir išnaudojimo bei pažeidžiamumo prevencijos. Teisė į šeimos susijungimą darbo migrantams taip pat negalima, nes jie neturi pagrįstos perspektyvos įgyti nuolatinio gyventojų statusą (darbo leidimas išduodamas iki 2 metų). Šios nuostatos netaikomos tik aukštos kvalifikacijos darbo migrantams.

LR valstybinio socialinio draudimo įstatyme numatyta, jog asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis, yra apdrausti visomis socialinio draudimo rūšimis⁴¹ (LR Seimas 2004b: 4 str.). Tai reiškia, jog darbo pagrindu atvykę piliečiai iš ne ES šalių, mokantys tokius pat mokesčius, kaip ir LR piliečiai, yra apdrausti. Tačiau dėl teisinio imigracijos reguliavimo (nutraukus darbo sutartį darbo migrantas privalo išvykti iš šalies) dauguma paslaugų ir išmokų jie praktiškai negali pasinaudoti. Darbo pagrindu atvykę TŠP atskirai nėra išskiriami *LR ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatyme* (LR Seimas 2000): kad gautų ligos⁴², nėštumo ir gimdymo atostogų⁴³, tėvystės (iki vaikai sueis vienas mėnuo)⁴⁴ ir vaiko priežiūros atostogų pašalpas turi turėti darbo stažą tarp išimtinių atvejų TŠP nepatenka. *LR nedarbo socialinio draudimo* (LR Seimas 2004c) ir *LR nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų įstatyme* (LR Seimas 2003) atskirai TŠP taip pat nėra išskiriami: nutraukus darbo sutartį jie privalo išvykti iš šalies, todėl registruotis DB ir gauti bedarbio pašalpos negali (išskyrus atvejus, kai LLG yra pratęstas dėl vykstančio ikiteisminio tyrimo kovojant su nelegaliu darbu, kai dirbta ypač išnaudojamo darbo sąlygomis).

⁴¹ Lietuvoje išskiriamos socialinio draudimo rūšys: pensijų, ligos ir motinystės, sveikatos, nedarbo, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų.

⁴² „Iki laikinojo nedarbingumo pradžios dienos turi ne trumpesnę kaip 3 mėnesių per paskutinius 12 mėnesių arba ne trumpesnę kaip 6 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą“ (LR Seimas 2000: 16 str.).

⁴³ „Iki pirmosios nėštumo ir gimdymo atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą“ (LR Seimas 2000: 8 str.).

⁴⁴ „Per paskutinius 24 mėnesius iki pirmosios tėvystės atostogų dienos turi ne trumpesnę kaip 12 mėnesių per paskutinius 24 mėnesius ligos ir motinystės socialinio draudimo stažą“ (LR Seimas 2000: 8¹ str.).

Senatvės pensiją TŠP gauna iš kilmės valstybės, tačiau draustuojų Lietuvos valstybės lėšomis netampa, išskyrus aukštos kvalifikacijos darbo migrantus, kuriems pensijų srityje užtikrintos vienodos teisės, kaip ir LR piliečiams.

Pagal *LR sveikatos draudimo įstatymą* privalomuoju sveikatos draudimu yra draudžiami laikinai gyvenantys ir LR teisėtai dirbantys užsieniečiai bei jų nepilnamečiai šeimos nariai (LR Seimas 2014b: 6 str.).

Socialinių paslaugų prieinamumas migrantams svarbus dėl socialinės atskirties bei didesnio pažeidžiamumo prevencijos. 2006 m. *Socialinių paslaugų įstatyme* numatyta, jog gauti socialines paslaugas turi teisę ir užsieniečiai, turintys leidimus laikinai ar nuolat gyventi (LR Seimas 2006b: 5 str.). Į piniginę socialinę paramą laikinai gyvenantys TŠP nepretenduoja. LLG turintys užsieniečiai įgyja teisę į švietimą⁴⁵.

2012 m. įsigaliojusiais Baudžiamojo kodekso pakeitimais perkeliama Europos Tarybos direktyva (2009b), *kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai*. Šia direktyva siekiama veiksmingiau kovoti su neteisėtu TŠP įdarbinimu, gerinti mechanizmus tokio darbo atvejams nustatyti. Gruodytė (2012) teigia, jog Lietuvoje iš esmės direktyva yra įgyvendinama tiek, kiek tai susiję su baudžiamosios atsakomybės nustatymu, tačiau stokojama terminų apibrėžimo. Taip pat numatytos administracinės sankcijos, tačiau, kaip tvirtinama Komisijos komunikate (Komisijos komunikatas Europos Parlamentui ir Tarybai 2014) dėl direktyvos taikymo, Lietuvoje nėra numatyta subrangovo atsakomybė. 2013 m. Lietuvoje nustatyti 4 nelegaliai dirbantys TŠP (0,28 proc. visų nelegaliai dirbusių asmenų), 2012 m. – 3.

2014 m. stiprinama darbdavių kontrolė, įvedant papildomus administracinius reikalavimus ir privalomus darbdavių, kurie įdarbinę užsieniečius (Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2014) patikrinimus. Remiantis minėtu tvarkos aprašu, yra tikrinami įmonės dokumentai, tačiau su įdarbintu užsieniečiu nėra privalomai bendraujama.

Svarbus UTPI pakeitimas priimtas 2012 m. įgyvendinant Europos Tarybos direktyvą (Europos Taryba 2004b) kuria siekiama užtikrinti darbo migrantų teises: LLG gali būti nepanaikintas pasibaigus darbo sutarčiai, jei darbo migrantas yra nelegalaus darbo auka ir bendradarbiavo su ikiteisminio tyrimo įstaiga arba teismu kovojant su nelegaliu darbu, kai dirbta ypač išnaudojamo darbo sąlygomis (LLG išduodamas 6 mėn.); jei TŠP neturi pakankamai lėšų pragyventi, turi teisę gauti būtinąją medicinos pagalbą ir socialines paslaugas (LR Seimas 2012).

⁴⁵ LLG turintys užsieniečiai įgyja teisę į nemokamą pradinį, pagrindinį ir vidurinį ugdymą; specialiojo ugdymo, aukštesniųjų, aukštojo mokslo studijų arba profesinio mokymo, suteikiančio pirmąją kvalifikaciją, programų prieinamumą. (LR Švietimo įstatymas, LR Seimas 2003b: 25 str.).

Apibendrinimas

ES teisinė kompetencija reguliuojant migrantų srautą ir priėmimo sąlygas nuo 1997 m. didinama, o prioritetinė grupė – aukštos kvalifikacijos darbo migrantai. Europos valstybės vėl grįžta prie laikinųjų ar sezoninių priėmimo programų, ribodamos mažai kvalifikuotų ar nekvalifikuotų darbo migrantų skaičių. Siekiant išvengti laikinųjų darbo migrantų priėmimo programų nesėkmių, būtina darbo migrantams užtikrinti saugų teisinį statusą ir socialines garantijas, taip pat mažinti diskriminaciją ir socialinę atskirtį. Jungtinės Karalystės ir Švedijos (darbo) migracijos reformos iliustruoja įtvirtintą aktyvų požiūrį į darbo migrantų priėmimą.

Sėkminga, tikslus pasiekusi darbo jėgos imigracijos politika yra nuoseklios imigracijos politikos dalis, kai darbo migrantų priėmimo programos derinamos su kitais migracijos tipais. Programos yra priemonė pasiekti politikos tikslams, kurie iškeliami atsižvelgiant į ekonominius, socialinius ir politinius valstybės interesus, jose numatyti atrankos metodai ir kintamieji, užtikrinti darbo migrantų apsaugos mechanizmai ir darbdavių kontrolė. Vyriausybės vaidmuo – ne griežta darbo jėgos imigracijos kontrolė, bet aktyvus reguliavimas.

Lietuvos migracijos strateginiuose dokumentuose nurodyti darbo jėgos imigracijos politikos prioritetai gali būti įgyvendinti ribotai, nes nėra įgyvendinimą užtikrinančių nuoseklių darbo migrantų priėmimo programų, aiškių atrankos metodų ir kriterijų. Lietuvoje dominuoja *darbdavių intereso* atrankos modelis, kai vietoj konkrečių priėmimo programų pasitelkiama *darbo leidimų* sistema (pagrindinė darbo jėgos imigracijos valdymo priemonė). *Darbuotojų trūkumo* atrankos modelis, kuriam įgyvendinti reikalingos konkrečios darbo migrantų priėmimo programos, Lietuvoje taikomas nustatant *trūkstančių profesijų* sąrašą. *Jaunimo ar studentų* priėmimo programų bruožai nuo 2006 m. įtvirtinami teisinio reguliavimo priemonėmis, nors praktiškai yra riboti, pasirašyta tik viena jaunimo mainų sutartis su Kanada. *Žmogiškojo kapitalo* modelio bruožai yra europeizacijos proceso rezultatas. Nors Lietuvoje nėra aukštos kvalifikacijos pritraukimo programų, teisinis reguliavimas šiai kategorijai smarkiai liberalėjo. *Specialiujų programų* bruožai gali būti išskiriami kalbant apie tyrėjų atvykimo ir gyvenimo teisinį reguliavimą, nors sistemingai nėra taikomi ir į strateginius darbo migracijos politikos principus neįtraukti.

Lietuvos įstojimas į ES ir augantis imigracijos mastas lėmė ilgalaikės imigracijos politikos formavimo pradžią, kurią galima vertinti kaip *minikštąją (neformalią)* europeizaciją (ilgalaikių imigracijos politikos strateginių tikslų formavimas; migrantų integracijos praktikos ir priemonių pradžia; siekis formuoti bendrą su ES migracijos politiką; aukštos kvalifikacijos darbuotojų imigracijos prioritetas; *nepageidaujamų* darbo migrantų apibrėžtis). Siauraja

prasmė į nacionalinę teisę perkeltos privalomos įgyvendinti direktyvos bei kiti ES teisės aktai tiesiogiai lėmė šios politikos liberalėjimą Lietuvoje: pristatyti nauji LLG pagrindai ir lankstesnis atvykimo bei įėjimo į darbo rinką reguliavimas tyrėjams ir aukštos profesinės kvalifikacijos TŠP; liberalesnis ir platesnis LLG mokslo pagrindais reguliavimas (suteikiant studijuojantiems TŠP galimybę dirbti, įgyti ilgalaikio gyvenimo perspektyvą, pasilikti šalyje po studijų) bei lankstesnis stažuotojų ir praktikantų atvykimo reguliavimas.

Darbuotojų migrantų teisės neturi skirtis nuo vietinių darbuotojų, pašalinant teisinius pažeidžiamumo rizikos veiksnius, susijusius su migranto statusu (negalėjimas keisti darbdavio; šeimos susijungimo teisės nebuvimas; sudėtingas priėjimas prie socialinių paslaugų). Teisinis darbo jėgos imigracijos reguliavimas Lietuvoje neužtikrina šių pagrindinių darbo migrantų teisių (dėl vyraujančios leidimų išdavimo sistemos), todėl jų statusas yra *pusiau saugus*; taip pat nepriimtos pagrindinės tarptautinės darbo migrantų teisių apsaugos konvencijos. Kita vertus, perkeltos ES direktyvas į nacionalinę teisę, darbo migrantų apsaugos mechanizmai yra stiprinami.

LITERATŪRA

- Abella, M. (2006). Policies and Best Practices for Management of Temporary Migration. *International Symposium on International Migration and Development*. Italy: Turin, 28–30 June.
- Abu-Habib, L. (1998). The use and abuse of female domestic workers from Sri Lanka in Lebanon. *Gender & Development*, Vol. 6(1), p. 52–56.
- Anderson, B., Rogaly, B., Ruhs, M. (2012). Chasing ghosts: researching illegality in migrant labour markers. In: C. Vargas-Silva (ed.), *Handbook of Research Methods in Migration*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Anderson, B., Rogaly, B. (2005). *Forced Labour and Migration to the UK*. COMPAS in collaboration with the Trades Union Congress. Prieiga: <https://www.compas.ox.ac.uk/fileadmin/files/Publications/Reports/Forced%20Labour%20TUC%20Report.pdf>.
- Anderson, B., Ruhs, M. (2007). *The origins and functions of illegality in migrant labour markets: An analysis of migrants, employers and the state in the UK*. COMPAS, University of Oxford. Prieiga: https://www.compas.ox.ac.uk/fileadmin/files/Publications/Research_projects/Labour_markets/Changing_status/Illegality%20paper%20-%20Martin%20Ruhs%20and%20Bridget%20Anderson%201%20Dec%202007.pdf.
- Bloomekatz, R. (2007). Rethinking Immigration Status Discrimination and Exploitation in the low-wage workplace. *UCLA Law Review*, Vol. 54(6), p. 1963–2010.

- Brau, E. (2011). UK Immigration: Motivations behind the Introduction of the Points-Based System. *Migration Studies Unit Working Papers*, No. 201 1 /01. London School of Economics and Political Science Houghton Street London. ISSN 1758-499X.
- Castles, S. (1986). The Guest-Worker in Western Europe - an Obituary. *International Migration Review*, Vol. 20(4), p. 764–778.
- Castles, S. (2004). Why Migration Policies Fail. *Ethnic and Racial Studies*, Vol. 27 (2), p. 205–227.
- Castles, S. (2006). Guestworkers in Europe: A Resurrection? *IMR*, Vol. 40(4), p. 741–766.
- Cavasola, S. (2012). The Informal Europeanization of EU Member State Immigration Policies. *IAI Working Papers* 12 | 25. Istituto Affari Internazionali. ISSN 2280-4331.
- Craig, G., Wilkinson, M. (2011). Willful negligence: migration policy, migrants' work and the absence of social protection in the UK. In: E. Carmel, A. Cerami, and T. Papadopoulos (eds.), *Migration and Welfare in the New Europe: Social Protection and the Challenges of integration*. The Policy Press, University of Bristol.
- Doomernik, J., Jandl, M. (2008). Introduction. In: J. Doomernik, M. Jandl (eds.), *Modes of Migration Regulation and Control in Europe*. IMISCOE, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Emilsson, H. (2014). *Labour Migration in a Time of Crisis. Results of the New Demand-Driven Labour Migration System in Sweden*. MIM Working Papers Series No 14:1. Malmö Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare (MIM), Malmö University. Prieiga: <https://www.mah.se/upload/Forskningscentrum/MIM/Publications/WPS%2014.1%20Henrik%20Emilsson.pdf>.
- Emilsson, H., et al. (2014). *The world's most open country: Labour migration to Sweden after the 2008 law*. Malmö Institute for Studies of Migration, Diversity and Welfare (MIM), Malmö University, ISBN 978-91-7104-618-5.
- Europos migracijos tinklas (2010). *Apykaitinė ir laikinoji migracija*. Vilnius: Lietuvos nacionalinis informacijos centras.
- Fischer, R. (2012). The Europeanization of Migration Policy: The Schengen Acquis between the Priorities of Legal Harmonization and Fragmentation. *European University Studies*, Vol. 31/616. Frankfurt am Main: Internationaler Verlag der Wissenschaften.
- Freeman, R. (2006). People Flows in Globalization. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 20(2), p. 145–70.
- Global Commission on International Migration (2005). *Migration in an Interconnected World: New Directions for Action*. Geneva: Global Commission on International Migration.

- Gruodytė, E. (2012). Baudžiamosios atsakomybės už trečiųjų šalių piliečių darbą taikymo ypatumai ir problematika Lietuvoje įgyvendinant direktyvą 2009/52/EB. *Jurisprudencija*, 2012, 19(4), p. 1603–1618.
- Hennebry, J. L., Preibisch, K. (2010). A Model for Managed Migration? Re-Examining Best Practices in Canada's Seasonal Agricultural Worker Program. *IOM*. ISSN 0020-7985.
- ILO (2010). *International Labour Migration: A Rights-Based Approach*. Geneva: International Labour Office. Prieiga: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1086&context=intl>.
- Imigracijos, migrantų integracijos ir pilietybės politikos teorinės ir empirinės sąsajos (2014). Projekto *Trečiųjų šalių piliečių integracijos trajektorijos ir vertinimo mechanizmai* tyrimo ataskaita. Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai 2012 m. metinė programa. Paramos sutarties Nr. D4-121-EIF-2012/6/04/RM/1/13/05.
- Jokinen, A., Ollus, N. (2013). Recruitment, Exploitation of Migrant Workers and Labour Trafficking in Finland, Sweden, Estonia, and Lithuania: Introduction and Research Findings. In: A. Jokinen, M. Joutsen, N. Ollus (eds.), *Exploitation of migrant workers in Finland, Sweden, Estonia and Lithuania: Uncovering the links between recruitment, irregular employment practices and labour trafficking*. Helsinki, Finland: Hakapaino Oy.
- Joppke, Ch. (1996). Multiculturalism and immigration: A comparison of the United States, Germany and Great Britain. *Theory and Society*, Vol. 25(4).
- Marschall, T. H. (1950). Citizenship and Social Class. In: J. Manza, M. Sauder (eds.) (2009), *Inequality and Society*. W. W. Norton and Co., New York.
- Martin, P., Teitelbaum, M. (2001). The Mirage of Mexican Guest Workers. *Foreign Affairs*, Vol. 80(6), p. 117–131.
- Martin, Ph. (2003). *Managing Labour Migration: Temporary Worker programs for the 21st Century*. Special lecture on migration, International Institute for Labour Studies, International Labour Organisation, Geneva.
- Martin, Ph. (2006). *Managing Labour Migration: Temporary Worker Programs for the 21st Century*. UN/POP/MIG/SYMP/2006/07.
- Murray, A. (2011). *Britain's points based migration system*. CentreForum. ISBN 1-902622-82-0. Prieiga: <http://www.centreforum.org/assets/pubs/points-based-system.pdf>.
- Newcombe, E. (2004). Temporary migration to the UK as an au pair: cultural exchange or reproductive labour? *Sussex Migration Working Paper No 21*. University of Sussex.
- Niessen, J., Schibel, Y. (2007). *Integracijos vadovas politikos kūrėjams vykdytojams*. Antrasis leidimas. Europos Sąjungos leidinių biuras. ISBN 978-92-79-03334-6.

- Papademetriou G. D., O'Neil, K. (2004). *Efficient practices for the selection of economic migrants*. Washington DC: Migration Policy Institute.
- Piore, M. J. (1979). *Birds of Passage: Migrant Labour and Industrial Societies*. New York: Cambridge University Press.
- Portes, A. (1997). *Globalization from Below: The Rise of Transnational Communities*. Princeton University.
- Preibisch, K., Binford, L. (2007). Interrogating Racialized Global Labour Supply: An Exploration of the Racial / National Replacement of Foreign Agricultural Workers. *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, Vol. 44(1), p. 5–36.
- Rodrik, D. (2002). Feasible Globalizations. *CEPR Discussion Paper*, No. 3524.
- Romaniszyn, K. (2003). Migration, cultural diversification and Europeanisation. In: E. Spohn, A. Triandafyllidou (eds.), *Europeanisation, National Identities and Migration. Changes in boundary constructions between Western and Eastern Europe*. London and New York: Routledge.
- Roos, Ch. (2013). *The EU and Immigration Policies. Cracks in the Walls of Fortress Europe?* Palgrave Macmillan.
- Ruhs, M. (2003). Temporary Foreign Worker Programmes: Policies, Adverse Consequences and the Need to Make Them Work. *Perspectives on Labour Migration, International Migration Branch, International Labour Organisation (ILO)*. Geneva.
- Ruhs, M. (2005). *The potential of temporary migration programmes in future international migration policy*. A paper prepared for the Policy Analysis and Research Programme of the Global Commission on International Migration. Priega: https://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/policy_and_research/gcim/tp/TP3.pdf.
- Ruhs, M. (2005b). Designing viable and ethical labour immigration policies. *World Migration 2005, IOM*. Geneva.
- Ruhs, M. (2008). Economic research and labour immigration policy. *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 24(3), p. 403–426.
- Ruhs, M. (2009). Migrant rights, immigration policy and human development. *Human Development Research Paper*, 2009/23.
- Schiff, M. (2004). *When Migrants Overstay Their Legal Welcome: A Proposed Solution to the Guest-Worker Program*. IZA Discussion Paper 141. Bonn: Institute for the Study of Labour.
- Sipavičienė, A., Jeršovas, M. (2010). *Darbo jėgos migracija: poreikis ir politika Lietuvoje*. Europos migracijos tinklas, Tarptautinė migracijos organizacija, Lietuvos socialinių tyrimų centras. Vilnius.
- Taljūnaitė M., Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, D., Labanauskas, L. (2009). *Tyrėjų mobilumas ir jo socialiniai aspektai*. Tyrimo ataskaita. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas.

- Thielemann, E. R. (2006). The 'Soft' Europeanisation of Migration Policy: European Integration and Domestic Policy Change. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 29(4).
- Weiner, M. (1996). *Ethics, National Sovereignty and the Control of Immigration*. *IMR*, Vol. 30(1).
- World Bank (2005). *Global Economic Prospects 2006: Economic Implications of Remittances and Migration*. Washington DC: World Bank.
- Zapata-Barrero, R., Garcia, R. F., Sanchez-Montijano, E. (2012). Circular Temporary Labour Migration: Reassessing Established Public Policies. *International Journal of Population Research*, Vol. 2012.
- Žibas, K., Platačiūtė, V. (2009). Lietuvos imigracijos politika ir trečiųjų šalių piliečių integracijos prielaidos. *Etniškumo studijos* 2009/2. Migrantų integracija: trečiųjų šalių piliečiai Lietuvoje. Socialinių tyrimų institutas. Vilnius: Eugrimas.
- Žibas, K. (2007). Darbo migracija į Lietuvą: situacijos analizė. *OIKOS. Lietuvių migracijos ir diasporos studijos*, Nr. 4 (2007).
- Žitkienė, R., Liakaitė, A. (2010). Darbo jėgos imigracijos politikos formavimo dimensijos. *Contemporary Issues in Business, Management and Education*, Faculty of Business Management of Vilnius Gediminas Technical University. ISSN 2029-7963.

ŠALTINIAI

- Europos Parlamentas ir Taryba (2011). *Direktyva 2011/98/ES dėl vienos prašymų išduoti vieną leidimą trečiųjų šalių piliečiams gyventi ir dirbti valstybės narės teritorijoje pateikimo procedūros ir dėl valstybėje narėje teisėtai gyvenančių trečiųjų šalių darbuotojų bendrų teisių*. 2011 12 13.
- Europos Sąjungos oficialus leidinys (2012). *Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos*. OL 2012/C 326/01. Prieiga: https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/c_32620121026lt.pdf.
- Europos Taryba (2004b). *Direktyva 2004/81/EB dėl leidimo gyventi šalyje išdavimo trečiųjų šalių piliečiams, kurie yra prekybos žmonėmis aukos arba kurie dalyvavo vykdant nelegalios imigracijos skatinimo veiksmus, bendradarbiaujantiems su kompetentingomis institucijomis*. 2004 04 29.
- Europos Taryba (2005). *Direktyva 2005/71/EB dėl konkrečios leidimo trečiųjų šalių piliečiams atvykti mokslinių tyrimų tikslais tvarkos*. 2005 10 12.
- Europos Taryba (2009). *Direktyva 2009/50/EB dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sąlygų siekiant dirbti aukštos kvalifikacijos darbu*. 2009 05 25.
- Europos Tarybos (2004). *Direktyva 2004/114/EB dėl trečiosios šalies piliečių įleidimo studijų, mokinių mainų, neatlygintino stažavimosi ar savanoriškos tarnybos tikslais sąlygų*. 2004 12 13.

- IOM (2013). *World Migration Report, 2013. Migrant Well-being and Development*.
Prieiga: http://publications.iom.int/bookstore/free/WMR2013_EN.pdf.
- Komisijos komunikatas Europos Parlamentui ir Tarybai (2014). *COM(2014) 286 dėl 2009 m. birželio 18 d. Direktyvos 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai, taikymo*. 2014 05 22.
- Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2014). „*Dėl pavyzdinio darbdavių, kurie įdarbina užsieniečius pagal leidimus dirbti Lietuvos Respublikoje, patikrinimų atlikimo tvarkos aprašo patvirtinimo*“. 2014 02 21, Įsak. Nr. V-125, TAR 2014, Nr. 1909.
- LR Seimas (2000). *Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas*. 2000 12 21, Įsak. Nr. IX-110, Žin. 2000, Nr. 111-3574.
- LR Seimas (2002). *Sveikatos draudimo įstatymo pakeitimo įstatymas*, 2002 12 03, Įsak. Nr. IX-1219, Žin. 2002, Nr. 123-5512
- LR Seimas (2003). *Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų įstatymas*. 2003 11 11, Įsak. Nr. IX-1819, Žin. 2003, Nr. 114-5114.
- LR Seimas (2003b). *Švietimo įstatymas*. 2003 06 17, Įsak. Nr. IX-1630, Žin. 2003, Nr. 63-2853.
- LR Seimas (2004). *Įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“*. 2004 04 29, Įsak. Nr. IX-2206, Žin. 2004, Nr. 73-2539.
- LR Seimas (2004b). *Valstybinio socialinio draudimo įstatymas*. 2004-11-04, Įsak. Nr. IX-2535, Žin. 2004, Nr. 171-6295.
- LR Seimas (2004c). *Nedarbo socialinio draudimo įstatymas*. 2003 12 16, Įsak. Nr. IX-1904, Žin. 2004, Nr. 4-26.
- LR Seimas (2005). *Garantijų komandiruotiems darbuotojams įstatymas*. 2005 05 12, Įsak. Nr. X-199, Žin. 2005, Nr. 67-2406.
- LR Seimas (2006). *Įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 2, 6, 7, 8, 11, 17, 18, 21, 25, 26, 28, 33, 34, 35, 40, 43, 46, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 64, 79, 88, 90, 93, 97, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 113, 115, 127, 130, 131, 132, 136, 138, 140 straipsnių pakeitimo, įstatymo papildymo 49(1), 101(1), 140(1) straipsniais, 30, 105 straipsnių pripažinimo netekusiais galios, X skyriaus pavadinimo pakeitimo bei Įstatymo priedo pakeitimo ir papildymo įstatymas*. 2006 11 28, Žin. 2006, Nr. 137-5199.
- LR Seimas (2006b). *Socialinių paslaugų įstatymas*. 2006 12 19. Įsak. Nr. X-493. Žin. 2006, Nr. 17-589.
- LR Seimas (2008). *Įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 2, 5, 8, 26, 32, 35, 40, 43, 46, 50, 53, 71, 72, 90, 99, 104, 113, 124, 125, 126, 127, 131, 133, 134 straipsnių, III skyriaus pirmojo skirsnio ir priedo pakeitimo ir papildymo, Įstatymo papildymo 49(2) straipsniu ir 7 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymas*. 2008 02 01, Žin. 2008, Nr. 22-803.

- LR Seimas (2009). *Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 2, 4, 5, 8, 10, 11, 21, 26, 34, 35, 43, 45, 51, 53, 62, 63, 64, 80, 81, 93, 101, 102, 106, 125 ir 140-1 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir įstatymo papildymo 141-1 straipsniu įstatymas*. 2009 07 22, Įsak. Nr. XI-392, Žin. 2009, Nr. 93-3984.
- LR Seimas (2009b). *Mokslo ir studijų įstatymas*. 2009 04 30, Įsak. Nr. XI-242, Žin. 2009, Nr. 54-2140.
- LR Seimas (2012) *Įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 1, 2, 6, 9, 10, 11, 12(1), 17, 19, 21, 22, 24, 26, 33, 37, 38, 40, 43, 49(1), 50, 53, 54, 55, 57, 58, 89, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 113, 128, 131, 133, 139, 140(1), 141(1) straipsnių ir priedo pakeitimo ir papildymo, Įstatymo papildymo 44(1), 49(3), 98(1), 99(1), 103(1), 105, 105(1), 105(2), 105(3), 105(4), 106(1) straipsniais ir 12(2), 13, 14, 15, 16, 18, 20, 145 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymas*. 2012 06 30, Įsak. Nr. XI-2189, Žin. 2012, Nr. 85-4450.
- LR Seimas (2014). *Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ Nr. IX-2206 pakeitimo įstatymas*. 2014 12 09, Įsak. Nr. XII-1396, TAR 2014, Nr. 19923.
- LR Seimas (2014b). *Sveikatos draudimo įstatymas*. 2014 07 10, Nr. I-1343.
- LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2005). „*Dėl informavimo apie komandiruojamus darbuotojus tvarkos aprašo patvirtinimo*“. 2005 06 16, Įsak. Nr. A1-169, Žin. 2005, Nr. 77-2801.
- LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2012). „*Dėl Sprendimo dėl užsieniečio aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams priėmimo tvarkos aprašo patvirtinimo*“. 2012 12 28, Įsak. Nr. A1-587, Žin. 2012, Nr. 1-11.
- LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2014). „*Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. gruodžio 28 d. įsakymo Nr. A1-587 „Dėl sprendimo dėl užsieniečio aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujančio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams priėmimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo*“. 2014 11 10, Nr. A1-543, TAR 2014, Nr. 2014-16774.
- LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2015). „*Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. kovo 27 d. įsakymo Nr. A1-133 „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo*“. 2015 03 19, Įsak. Nr. A1-141, TAR 2015, Nr. 2015-04040.
- LR ūkio ministerija (2002). *Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 m. ilgalaikė strategija*. Vilnius.
- LR Vyriausybė (2002). *Valstybės ilgalaikės raidos strategija*. 2002 10 12, Įsak. Nr. IX-1187, Žin. 2002, Nr. 113-5029.
- LR Vyriausybė (2004). *Nacionalinė demografinė (gyventojų) politikos strategija*. 2004 10 28, Nr. 1350, Žin. 2004, Nr. 159-5795.
- LR Vyriausybė (2007). „*Dėl ekonominės migracijos reguliavimo strategijos ir jos įgyvendinimo priemonių 2007–2008 metų plano patvirtinimo*“. Įsak. Nr. 416, Žin. 2007, Nr. 49-1897.

- LR Vyriausybė (2008). „Dėl Lietuvos imigracijos politikos gairių patvirtinimo“. 2008 12 03, Įsak. Nr. 1317.
- LR Vyriausybė (2012). „Dėl išsilavinimo ir kvalifikacijų, susijusių su aukštesniu mokslu ir įgytų pagal užsienio valstybių ir tarptautinių organizacijų švietimo programas, pripažinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. 2012 02 29, Įsak. Nr. 212, Žin. 2012, Nr. 29-1290.
- LR Vyriausybė (2014). „Dėl Lietuvos migracijos politikos gairių patvirtinimo“. 2014 01 22, Įsak. Nr. 79, TAR 2014, Nr. 722.
- LR Vyriausybė ir Kanados Vyriausybė (2009). *Susitarimas dėl jaunimo mainų*. 2009 11 19, Žin. 2010, Nr. 92-4864.
- LR Vyriausybė ir Rusijos Federacijos Vyriausybė (1999). *Susitarimas dėl piliečių laikino darbo*. 1999 06 29, Žin., 2000, Nr. 5-132.
- LR Vyriausybė ir Ukrainos Vyriausybė (1995). *Susitarimas tarp Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Ukrainos Vyriausybės dėl abipusio piliečių įdarbinimo*. Žin. 1996, Nr. 315.
- Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (2009b). *Direktyva 2009/52/EB, kuria numatomi sankcijų ir priemonių nelegaliai esančių trečiųjų šalių piliečių darbdaviams būtiniausi standartai*. 2009 06 18.
- TDO (1949). Konvencija Nr. 97 *Dėl darbo migracijos*.
- TDO (1975). Konvencija Nr. 143 *Dėl pažeidimų migracijos srityje bei lygių galimybių ir vienodo požiūrio į darbuotojus migrantus skatinimo*.
- UN (1990). *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*. General Assembly Resolution 45/158. Prieiga: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/cmw.htm>.
- World Migration in Figures (2013). United Nations, Department of Economic and Social Affairs Population Division, OECD. Prieiga: <http://www.oecd.org/els/mig/World-Migration-in-Figures.pdf>.

KITA

- Jungtinės Karalystės vidaus reikalų ministerijos tinklalapis. Prieiga: <https://www.gov.uk/government/organisations/uk-visas-and-immigration>
- Lietuvos profesijų klasifikatorius. Prieiga: <http://www.profesijuklasifikatorius.lt/?q=lt/node/13441>
- Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tinklalapis. Prieiga: <http://www.socmin.lt/lt/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-sutartys/dviales-sutartys.html>
- Lietuvos darbo biržos tinklalapis. Prieiga: http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/Tendencijos_list.aspx

Regulatory models of labor immigration: Lithuanian case overview

Vija Platačiūtė

NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATION DIVERSITY DEVELOPMENT GROUP
Z. SIERAKAUSKO STR. 15, LT-03105 VILNIUS
E-MAIL: V.PLATACIUTE@PMDF.VDU.LT

Ethnicity Studies, 2015/1. P. 79–106 © Lithuanian Social Research Centre, 2015

ABSTRACT: The aim of this article is to assess the Lithuanian labour immigration policy strategy based on theoretical labour immigration regulatory models. The author argues that the achievement of strategic Lithuanian labour immigration policy aims is limited, because there is no consistent implementation of the policy, there are no migrant workers admission programs nor clear selection methods and criteria. Legal regulation is not sufficiently effective, because it is constantly changing and becoming more complex. *Employers interest* based selection model dominates in Lithuania, but particular features of *employees' shortage* and *human capital* selection models can be distinguished. Selection methods of migrant workers are complicated and inflexible, and does not promptly respond to the needs of the labour market, the employment is complicated by lengthy bureaucratic procedures and do not provide effective protection mechanisms for migrant workers. The common European Union (EU) immigration policy development is one of the main external factors in liberalizing conditions of migrant workers entry and ensuring their rights in Lithuania.

Keywords: admission of migrant workers, rights and vulnerability of migrant workers, Lithuanian labour immigration policy, europeanisation.

Visuomenės nuostatos imigracijos atžvilgiu ir jų atsiradimo prielaidos

Giedrė Blažytė

LIETUVOS SOCIALINIŲ TYRIMŲ CENTRO ETNINIŲ TYRIMŲ INSTITUTAS

A. GOŠTAUTO G. 11, LT-01108 VILNIUS

EL. PAŠTAS: GIEDRE@CES.LT

Etniškumo studijos, 2015/1. P. 107–134 © Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2015

SANTRAUKA: Visuomenės nuostatos yra neatsiejamas instrumentas migrantų integracijos procesams stebėti, svarbi formuojant migracijos politiką ir migrantų integracijos priemonės. Šio straipsnio tikslas – aptarti Europos Sąjungos ir Lietuvos gyventojų nuostatų imigracijos atžvilgiu formavimosi prielaidas. Straipsnyje analizuojami tarptautinio „Eurobarometro“ tyrimo ir nacionalinės visuomenės nuostatų apklausos duomenys, atspindintys nuostatas, vertybes ir elgsenos modelius migrantų bei etninių mažumų atžvilgiu. Iškeliama prielaidos, kad teigiamas ar neigiamas gyventojų suvokimo apie imigraciją tendencijas lemia tokie makrolygmens veiksniai kaip migracijos dinamika ir migrantų atvykimo į šalį motyvai bei socioekonominiai aspektai, susiję su nedarbu šalyje. Analizuojant Lietuvos gyventojų apklausos duomenis, pastebima, kad nuostatų formavimuisi įtakos turi ir tokie mikrolygmens veiksniai kaip respondentų išsilavinimas, o vyraujančią nuomonę apie šalyje gyvenančius ir į ją atvykstančius imigrantus daugiausia formuoja įvairios žiniasklaidos priemonės.

Pagrindiniai žodžiai: visuomenės nuostatos, apklausa, imigracija.

Įvadas. Teorinės visuomenės nuostatų atsiradimo prielaidos

Visuomenės nuostatų tyrimai yra tarpdisciplininiai, dažniausiai apimantys sociologijos ir politikos mokslų sritis, taip pat netiesiogiai susiję su ekonomika. Kiekviena šių disciplinų daugiau dėmesio skiria savo tyrimo laukui svarbiems aspektams, tad bendros visuomenės nuostatų sąvokos nėra, o pateikiamos apibrėžtytys kritikuojamos kaip turinčios trūkumų (OECD 2010; Gaidys, Tureikytė 1997). Apibendrinant, visuomeninė, arba viešoji, nuomonė yra „koku nors būdu konkrečiu klausimu išreikšta visuomenės narių nuomonių visuma“ (Gaidys, Tureikytė 1997: 115).

Literatūroje atkreipiamas dėmesys, kad skirtingų mokslo krypčių atstovai visuomenės nuostatas interpretuoja nevienodai. Politikos specialistai visuomenės nuostatas yra linkę suprasti kaip visuomenės narių individualių nuomonių

surinkimą konkrečiu atliekant apklausą iškeliamu klausimu. Sociologai linke manyti, kad nuostatos kyla savaime, visuomenės nariams sąveikaujant tarpusavyje. Tad iš vienos pusės, visuomenės nuostatos reiškia visuomenės narių racionaliai pasirinktų individualių nuomonių visumą. Tačiau žvelgiant iš sociologinės perspektyvos, joms priskiriamas ir socialinės kontrolės instrumento vaidmuo, nes visuomenės nuomonių pasireiškimas matomas kaip nacionalinio konsensuso ieškojimo rezultatas (OECD 2010).

Visuomenės nuostatų apklausos yra neatsiejama priemonė migrantų integracijos procesams stebėti. Šie tyrimai itin aktualūs šiandien, kai globalizacijos ir sparčios socialinės kaitos amžiuje vis daugiau valstybių susiduria su etninės įvairovės privalumais ir sudėtingais iššūkiais (Giddens 2005). Europos Sąjungos (ES) valstybės narės susiduria su ES gyventojų ir ne ES piliečių mobilumo kaita, neteisėtoms migracijos iššūkiais ir ne ES piliečių integracijos problemomis. Tad migracijos ir migrantų integracijos politikos formavimas ir jos įgyvendinimas yra vienas svarbiausių šiandieninės ES politinės darbotvarkės klausimų.

Mokslininkai teigia, kad visuomenės nuostatos turi įtakos formuojamoms migracijos politikos ir migrantų integracijos priemonėms, o kai kurie jų akcentuoja, kad migracijos politikai visuomenės nuostatos migracijos atžvilgiu yra svarbesnės nei faktinė informacija apie migracijos procesus šalyje (Dustmann, Preston 2007). Tai, kaip migrantus priimanti visuomenė suvokia migracijos procesus, yra svarbus rodiklis, atskleidžiantis visuomenės toleranciją, taip pat identifikuojantis, kokia aplinka yra sukuriama veiksmingai imigrantų integracijai, kuri yra sunkiai įmanoma be visuomenės supratingumo ir tolerantiško požiūrio (Žibas 2010).

Visuomenės narių požiūris į imigrantus ir išivaizduojamas imigracijos poveikis visuomenei bei valstybei formuojasi dėl įvairių aplinkybių. Mokslinėje literatūroje akcentuojama, kad gyventojų susirūpinimas dažniausiai yra susijęs su socioekonominiais ir kultūriniais veiksniais (OECD 2010; Dustmann, Preston 2007; Card et al. 2005).

Visų pirma manoma, kad nuomonė apie imigrantus yra susijusi su suvokimu apie imigracijos poveikį šalies darbo rinkai. Gyventojai jaučia baimę, kad dėl atvykstančių imigrantų gali prarasti darbą, taip pat bijo atsirandančios darbo užmokesčio konkurencijos. Tarptautinių tyrimų rezultatai atskleidžia, kad neigiamos nuostatos, kylančios dėl konkurencingumo baimės darbo rinkoje, yra artimai susijusios su asmenų išsilavinimu. Tokios tyrimų išvados patvirtina hipotezę, kad neigiamai imigrantų atžvilgiu yra labiau nusistatę žemesnės kvalifikacijos darbuotojai (Dustmann, Preston 2007: 1).

Kita neigiamų nuostatų formavimosi prielaida susijusi su socioekonominiais veiksniais – tai gyventojų susirūpinimas dėl išlaidų socialinėms programoms ir įsitikinimas, kad imigrantai yra papildoma našta valstybės gerovės sistemai (Dustmann, Preston 2007; Card et al. 2005).

Neigiamos nuostatos imigracijos atžvilgiu gali būti formuojamos ne tik socialinių ir ekonominių aplinkybių, bet ir išankstinio nusistatymo, kylančio dėl kultūrinių ir etninių imigrantų skirtumų. Gyventojus lydi baimė prarasti nacionalinius bruožus ir tapatumą – manoma, kad imigrantai neigiamai paveiks šalies kalbą, vyraujančią religiją ar tiesiog įprastą šalies gyventojų gyvenimo būdą (Card et al. 2005).

Visuomenės požiūriui į imigraciją labai svarbūs tiek socioekonominiai, tiek kultūriniai individo interesai. Tad sociologinės teorijos, aiškinančios galimas priimančiosios visuomenės baimių ar grėsmių imigrantų atžvilgiu atsiradimo priežastis, skirstomos į ekonomines ir kultūrinės. Priešiškus imigrantų atžvilgiu pagal ekonomines teorijas aiškinamas konkurencija dėl išteklių, o kultūrinės teorijos „iškelia simbolines visuomenės vertybes ir kultūros svarbą“ (Žibas 2010: 12).

Ekonominių teorijų grupei priskiriama realistinio konflikto teorija, kurios pradininku laikomas JAV socialinis psichologas Donaldas T. Campbellas (1965). Ši samprata paremta dviejų grupių konkurencingumo principu, kuris suvokiamas kaip grėsmė grupei ir veda prie išankstinio negatyvaus vienos grupės narių nusistatymo prieš kitos grupės narius (Card et al. 2005). Ši teorija praplečia požiūrį, kad migracija ir su ja susiję procesai gali kelti grėsmę ir žalą tik vienai priimančiosios visuomenės narių grupei. Pagal realistinio konflikto teoriją, grėsmė kyla visiems vietos gyventojams. Priimančiosios visuomenės nariai jaučia baimę, kad dėl konkurencijos su imigrantais gali prarasti politinę galią ir kontrolę, taip pat tokius ekonominius ir socialinius išteklius kaip darbas, socialinės paslaugos ar sveikatos apsauga (Žibas 2010; Card et al. 2005).

Socialinio tapatumo teorija priskiriama prie kultūrinių visuomenės nuostatas aiškinančių teorijų grupės. Ši samprata akcentuoja simbolinę grupės grėsmę, susijusią su jos narių statusu, vertybėmis, pagarba ir sanglauda. „Socialinio tapatumo teorija dažniausiai siejama su kultūrinėmis baimėmis, t. y. žmonių baimė dėl savo šalies etninės ir kultūrinės sanglaudos, kuriai įtaką gali daryti imigracijos procesai, didėjanti populiacija, skirtingos rasės, kalbos ir kultūrinės vertybės“ (Žibas 2010: 12, pagal Bloom et al. 2008: 5–6).

Remiantis šia teorija, taip pat pateikiamos išvalgos apie priimančiosios visuomenės požiūrį į imigrantus kaip potencialius kriminalinius nusikaltėlius ir socialinių neramumų kėlėjus. Teigiama: net jei imigrantai įvykdo nusikaltimus rečiau nei vietos gyventojai, įsitikinimas, jog būtent pirmieji yra pagrindinė nusikalstamumo priežastis, stiprina priimančiosios grupės tapatybę, nes taip atsakomybė permetama mažumos grupei, kartu pabrėžiamas atotrūkis tarp priimančiosios visuomenės ir imigrantų grupių (Card et al. 2005).

Vis dėlto siekis išlaikyti socialinį tapatumą gali būti ne tik priežastis formuoti neigiamoms nuostatomis imigrantų atžvilgiu. Pastebima, kad priimančiosios visuomenės, kurių socialinis tapatumas artimai susijęs su

sąvokomis „sąžiningumas, lygybė ir socialinis teisingumas“, yra atviresnės mažumos grupėms (Card et al. 2005). Ši aplinkybė svarbi analizuojant skirtingų šalių gyventojų nuostatų imigracijos atžvilgiu formavimosi prielaidas.

Tiek ekonominės, tiek kultūrinės visuomenės nuostatų formavimąsi aiškinančios teorijos pabrėžia, kad požiūris į migraciją ir su ja susijusius procesus priklauso nuo to, apie kokias imigrantų grupes klausiama respondentų; o analizuojant apklausų duomenis reikėtų atkreipti dėmesį į sociodemografinės respondentų charakteristikas, dėl kurių nuostatos gali sistemiškai skirtis.

Šio straipsnio tikslas – aptarti ES ir Lietuvos gyventojų nuostatų formavimosi prielaidas, remiantis tarptautinės ir nacionalinės apklausų, kuriomis matuotos nuostatos, vertybės ir elgsenos modeliai migrantų ir etninių mažumų atžvilgiu, duomenimis.

Pirmoje straipsnio dalyje, remiantis „Eurobarometro“ apklausos rezultatais ir atsižvelgiant į visuomenės nuostatų formavimąsi aiškinančias ekonomines ir kultūrinės teorijas, apžvelgiamos ES gyventojų nuostatos imigracijos atžvilgiu ir iškeliamos šių nuostatų atsiradimo prielaidos. Lietuvos gyventojų nuostatos imigracijos atžvilgiu ir šių nuostatų formavimosi prielaidos yra pristatomos antroje straipsnio dalyje. Apžvalga remiama naujausiais 2014 m. pabaigoje Lietuvos socialinių tyrimų centro Etninių tyrimų instituto užsakymu atliktos reprezentatyvios visuomenės nuostatų apklausos duomenimis, kurie lyginami su ankstesnių apklausų rezultatais. Straipsnis baigiamas išvadomis, kuriose trumpai pristatomos pagrindinės straipsnio išvalgos.

ES gyventojų nuostatos imigracijos atžvilgiu ir jų atsiradimo prielaidos

Klausimai, kuriais siekiama atskleisti visuomenės nuostatas migracijos atžvilgiu, įtraukiami į tokius svarbius ES įgyvendinamus tarptautinius tyrimus kaip Europos socialinė apžvalga (org. *European Social Survey*), Europos vertybių apklausa (org. *European Values Study*) ir „Eurobarometro“ tyrimas (org. *Eurobarometer*).

Šių tyrimų rezultatai atskleidžia, kad visuomenės nuostatos migracijos atžvilgiu priklauso nuo šalies, kurioje apklausa buvo įgyvendinta. Galimi gyventojų nuostatų skirtumai paprastai aiškinami pasitelkiant mikro- ir makrolygmens veiksnius, kurie susiję su anksčiau aptartomis sociologinėmis visuomenės nuostatų formavimąsi aiškinančiomis teorijomis.

Kaip mikrolygmens veiksniai dažniausiai minimi individualūs respondento bruožai: amžius, lytis, ypač darbinė veikla ir įgytas išsilavinimas. Teigiama, kad žmonės, turintys žemesnį išsilavinimą, yra labiau nusiteikę prieš imigraciją nei labiau išsilavinę asmenys. Pastarieji paprastai imigraciją vertina teigiamai,

pasisako už kultūrinę įvairovę ir dažniau įžvelgia ekonominę imigracijos naudą. Imigracijos grėsmes dažniau pabrėžia žemesnės kvalifikacijos darbininkai, įsitikinę, kad atvykstantys migrantai galėtų užimti jų darbo vietas ar su jais konkuruoti dėl geresnio atlygio už darbą (European Commission 2010).

Priimančiosios visuomenės narių nuostatų skirtumai aiškinami šiais makrolygmens veiksniais:

- migracijos mastas ir dinamika šalyje (migrantų skaičius ir jo kaita; atvykimo pagrindai ir pan.);
- migracijos sistemos bruožai (migracijos politikos įgyvendinimas šalyje; socialinės, teisinės ir politinės migrantų teisės šalyje);
- socioekonominiai veiksniai (priimančiosios šalies ekonominė situacija; migrantų indėlis į šalies ekonomiką ir pan.) (OECD 2010).

Šioje straipsnio dalyje ES gyventojų nuostatų formavimosi prielaidos aiškinamos atsižvelgiant į makrolygmens veiksnius. Analizei pasirinkti du nepriklausomi kintamieji: migracijos dinamika ir nedarbo lygis šalyse.

Kaip papildomas nepriklausomas kintamasis įtraukiamas ir šalies migracijos bei migrantų integracijos politikos vertinimas. Vertinant pasitelkiami tarptautinio tyrimo „Migrantų integracijos politikos indeksas“ (MIPEX) 2011 m. duomenys. MIPEX – tai tęstinis lyginamasis tyrimas, kuriuo vertinamas migrantų integracijos politikos įgyvendinimas ES ir Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) valstybėse narėse. Tyrimas apima tokias politikos sritis kaip darbo rinkos mobilumas, švietimas, politinis dalyvavimas, pilietybės gavimas, šeimos susijungimas ir antidiskriminacija. Pirmas žvalgybinis tokio pobūdžio tyrimas įgyvendintas 2004 m., studija taip pat išleista 2007 m., o šiuo metu vykdomas migrantų integracijos politikos vertinimas 38 pasaulio šalyse. Naujasis tyrimas ne tik apima daugiau šalių, bet ir iki šiol į tyrimą neįtrauktas laikino gyvenimo šalyje ir sveikatos politikos sritis. Šio tyrimo rezultatai bus viešinti antrojoje 2015 m. pusėje.

Kaip priklausomi kintamieji pasirinkti keturi tarptautinėje apklausoje respondentams pateikiami teiginiai, pagal kuriuos galima vertinti gyventojų nuomonę apie išsivaizduojamą migrantų ekonominę, socialinę bei kultūrinę naudą visuomenei ir valstybei.

Pristatant ES gyventojų nuostatas imigracijos atžvilgiu ir aiškinant galimas šių nuostatų atsiradimo priežastis, naudojami 2009 m. standartinės „Eurobarometro“ apklausos (Eurobarometer 71 „Future of Europe“) duomenys. Ši apklausa pasirinkta neatsitiktinai – tyrimas ekspertų vertinamas kaip „turingiausias informacijos šaltinis apie Europos Sąjungos šalių gyventojų nuomones“ (Gaidys 2009:118). Be to, 2009 m. vykdamas „Eurobarometro“ apklausą ypač daug dėmesio buvo skiriama gyventojų nuomonei apie migraciją ir su ja susijusius reiškinius.

Reikėtų pabrėžti, kad pristatomos nuostatų formavimosi prielaidos aptaria keletą, teigiamo ar neigiamo visuomenės požiūrio atsiradimo, priežasčių. Norint rasti vieną atsakymą į klausimą, kas lemia vienokių ar kitokių visuomenės nuostatų atsiradimą, reikėtų išsamesnių tyrimų. Kaip minėta anksčiau, nuostatų skirtumus sąlygoja ne tik šalių makrolygmens veiksniai, bet ir individualūs respondentų bruožai bei mikro- ir makrolygmens veiksmų sąveika.

Migrantų skaičiaus ir jų atvykimo motyvų ryšys su šalyje vyraujančiomis nuostatomis imigracijos atžvilgiu

Vienas iš veiksnių formuojantis priimančiosios visuomenės nuostatomis yra susijęs su migracijos srautu šalyje bei joje vyraujančiais imigracijos ir atvykstančių imigrantų tipais (teisėta ir neteisėta imigracija, pabėgėliai, prieglobsčio prašytojai ir pan.).

Analizuojant 2009 m. „Eurobarometro“ apklausos rezultatus ir apžvelgus tarptautinės migracijos dinamiką ES šalyse narėse, matyti, kad su dideliu neteisėtos migracijos srautu susiduriančių šalių gyventojai yra labiau linkę matyti neigiamą imigrantų įtaką visuomenei ir valstybei nei kitų šalių gyventojai.

Europos operatyvaus bendradarbiavimo prie ES valstybių narių išorės sienų valdymo agentūros (FRONTEX) duomenimis, su didžiausiais neteisėtų migrantų srautais susiduria Viduržemio jūros regiono valstybės: Graikija, Kipras, Italija, Malta (Frontex 2014) (taip pat 2009 m., kai buvo vykdoma „Eurobarometro“ apklausa). 2009 m. rytiniam Viduržemio jūros regionui priklausančios šalys (Graikija, Bulgarija ir Kipras) fiksavo daugiausia atvejų (39 975), kai ES valstybių narių sienos buvo kirstos nelegaliai (Frontex 2014: 31). Kiek mažiau neteisėtų migrantų 2009 m. atvyko į centrinio Viduržemio jūros regiono šalis (Italija, Malta) – 10 236 atvejai (Frontex 2014: 31).

„Eurobarometro“ apklausos duomenys atskleidžia, kad būtent šio regiono gyventojai buvo labiausiai linkę sutikti su teiginiu, kad kitų etninių grupių žmonių buvimas yra nesaugumo priežastis. Teiginiui pritarė 82 proc. apklausos dalyvių iš Kipro, 78 proc. – iš Graikijos ir 63 proc. – iš Maltos (European Commission 2009: QH1.3).

Minėtų valstybių gyventojai taip pat išsiskyrė iš kitų Europos gyventojų kaip mažiausiai pritariančios teiginiui, kad kitų etninių grupių žmonės praturtina šalies kultūrinį gyvenimą. Vidutiniškai su šiuo teiginiu sutiko daugiau nei pusė (54 proc.) ES gyventojų, o Maltoje teigiamą imigrantų indėlį šalies kultūrai buvo linkę išvelgti tik 7 proc. respondentų. Teiginiui pritarė apie trečdalis apklausos dalyvių iš Graikijos (28 proc.) ir Kipro (30 proc.), taip pat apie du penktadaliai italų (39 proc.) (European Commission 2009: QH1.1).

Kipro, Graikijos ir Maltos gyventojai taip pat buvo labiausiai linkę manyti, kad kitų etninių grupių žmonių buvimas didina nedarbą šalyje. Daugiausia šiam teiginiui pritariančių, „Eurobarometro“ apklausos duomenimis, buvo

Kipre (90 proc.) ir Graikijoje (81 proc.), kiek mažiau su teiginiu sutiko respondentų iš Maltos (69 proc.) (European Commission 2009: QH1.1).

Palyginti su kitomis ES valstybėmis, Maltos gyventojai taip pat buvo tarp Europos gyventojų, mažiausiai pritariančių teiginiui, kad imigrantų įnašas yra didesnis negu jų gaunama sveikatos apsaugos ir socialinė parama – tam pritarė 10 proc. apklausos dalyvių Maltoje. Graikijoje ir Kipre šiuo klausimu gyventojų nuomonės buvo kiek palankesnės – teiginiui pritarė apie penktadalis tyrimo respondentų (atitinkamai 17 proc. ir 20 proc.) (European Commission 2009: QH1.9).

Galima pastebėti, kad įsitikinimas, jog imigrantai yra našta šalies mokesčių mokėtojams, taip pat būdingas šalių, kurios išsiskiria dideliu gautų prieglobsčio prašymų skaičiumi, gyventojams. Tai ypač atspindi Vokietijos ir Liuksemburgo gyventojų apklausos rezultatai.

Remiantis „Eurobarometro“ apklausos duomenimis, galima teigti, kad Vokietijos ir Liuksemburgo gyventojai neišsiskiria neigiamomis nuostatomis imigrantų atžvilgiu, o jų nuostatos yra procentiškai aukštesnės už kitų ES šalių gyventojų nuostatų vidurkį. Teiginiui, kad kitų etninių grupių žmonių buvimas yra nesaugumo priežastis, pritarė 38 proc. Liuksemburgo ir 40 proc. Vokietijos gyventojų (ES vidurkis 45 proc.), o pritariančių, kad imigrantai praturtina šalies gyvenimą, – atitinkamai 59 proc. ir 61 proc. (ES vidurkis 54 proc.) (European Commission 2009: QH1.3). Tačiau teiginiui, kad imigrantų įnašas mokant mokesčius yra didesnis negu jų gaunama sveikatos apsaugos ir socialinė parama, pritarė tik 10 proc. Vokietijos ir 16 proc. Liuksemburgo gyventojų (2009: QH1.9).

Eurostato duomenimis (2014a), skaičiuojant absoliučiais skaičiais, Vokietija iš kitų ES valstybių išsiskiria didžiausiu gautų prieglobsčio prašymų skaičiumi, o Liuksemburgas yra antroje vietoje pagal milijonui gyventojų tenkantį pabėgėlių skaičių. 2013 m. Vokietijoje prieglobsčio prašytojų skaičius (127 000) buvo du kartus didesnis nei Prancūzijoje (66 000 prašymų) ir Švedijoje (54 000 prašymų). Pagal milijonui gyventojų tenkantį pabėgėlių skaičių 2011 m. Liuksemburgą (4 210 prašymų) lenkė tik Malta (4 286 prašymai), trečioje vietoje buvo Švedija (3 155 prašymai).

Analizuojant „Eurobarometro“ apklausos duomenis ir imigracijos į ES valstybes nares statistiką, matyti, kad net ir šalyse, kuriose, palyginti su kitomis ES valstybėmis narėmis, imigrantų skaičius yra mažiausias (skaičiuojant absoliučiais skaičiais), nuostatos imigracijos atžvilgiu atspindi ES gyventojų nuostatų vidurkį ir yra labiau neigiamos nei teigiamos.

Eurostato duomenimis (2014b), 2012 m. mažiausiai imigrantų sulaukė Estija (2 600), Slovakija (5 400) ir Malta (7 100). Tarp mažesnių imigracijos mastą fiksavusių šalių galima išskirti ir Latviją (13 300 imigrantų) bei Lietuvą (19 800 imigrantų). Svarbu paminėti, kad didžiąją dalį šių imigrantų sudarė į šalis grįžę

gyventi jų piliečiai. Daugiausia tokių asmenų 2012 m. buvo Rumunijoje, kurios piliečiai sudarė 93 proc. visų į šalį imigravusių asmenų, toliau eina Lietuva (88 proc.) ir Latvija (72 proc.); Estijos piliečiai sudarė 58 proc. visų į šalį 2012 m. atvykusių imigrantų (Eurostat 2014b).

Maltos gyventojų nuomonės imigracijos atžvilgiu jau aptartos ankstesnėje straipsnio dalyje. O Estijoje, Slovakijoje, Latvijoje ir Lietuvoje įgyvendintos „Eurobarometro“ apklausos rezultatai atskleidžia, kad, nepaisant nedidelio imigrantų skaičiaus, jose vyrauja neigiamos nuostatos imigracijos atžvilgiu, taip pat šių šalių gyventojai yra labiau linkę išvelgti imigracijos grėsmes visuomenei ir valstybei nei naudą.

Pavyzdžiui, teiginiui, kad kitų etninių grupių žmonių buvimas yra nesaugumo priežastis, pritarė beveik pusė Estijos bei Slovakijos (atitinkamai 48 proc. ir 46 proc.) ir du penktadaliai Lietuvos bei Latvijos (atitinkamai 38 proc. ir 39 proc.) gyventojų (ES vidurkis 45 proc.) (European Commission 2009: QH1.3). Šių šalių gyventojai nebuvo linkę pritari teiginiui, kad kitų etninių grupių žmonių praturtina šalies kultūrinį gyvenimą. Slovakijoje ir Lietuvoje su šiuo teiginiu sutiko mažiau nei pusė apklausos dalyvių (atitinkamai 48 proc. ir 46 proc.), Estijoje pritariančių dalis sudarė 52 proc. (ES vidurkis 54 proc.). Šiek tiek daugiau respondentų šiam teiginiui pritarė Latvijoje – 56 proc. (2009: QH1.1).

Lietuvos ir Slovakijos gyventojai ypač buvo linkę sutikti, kad kitų etninių grupių žmonių buvimas padidina nedarbą šalyje (po 59 proc.); Latvijoje teiginiui pritarė 56 proc. respondentų. O Estijos gyventojų nuomonė šiuo klausimu atspindi kitų Europos valstybių gyventojų nuomonių vidurkį – teiginiui pritarė 50 proc. respondentų (ES vidurkis 49 proc.) (European Commission 2009: QH1.4).

Estijos gyventojai taip pat labiau linkę išvelgti teigiamą imigrantų naudą šalies socialinei ir sveikatos apsaugos sistemai. „Eurobarometro“ apklausos duomenimis Estija buvo tarp ES valstybių, kurių gyventojai buvo labiausiai linkę pritari, kad imigrantų įnašas yra didesnis negu jų gaunama sveikatos apsaugos ir socialinė parama. Estijoje teiginiui pritarė 30 proc. respondentų (daugiau tik Danijoje – 37 proc., Ispanijoje – 35 proc. ir Kroatijoje – 34 proc.). (2009:QH1.9).

Tuo tarpu Slovakijos, Lietuvos ir Latvijos gyventojų nuomonės atspindi ES gyventojų nuomonių vidurkį – teiginiui pritarė apie penktadalis respondentų Slovakijoje (21 proc.) ir ketvirtadalis Lietuvoje ir Latvijoje (po 24 proc.) (ES vidurkis – 22 proc.) (2009:QH1.9).

Apžvelgus visuomenės nuostatas imigracijos atžvilgiu ir jų ryšį su imigracijos dinamika, matyti, kad imigrantų skaičius ir jų atvykimo į šalį motyvai yra tik vienas iš visuomenės nuostatas formuojančių veiksnių. Kitoje straipsnio dalyje dėmesys atkreipiamas į socioekonominius veiksnius ir tikrinama hipotezė, kad visuomenės nuostatos imigracijos atžvilgiu priklauso nuo situacijos šalies darbo rinkoje.

Visuomenės nuostatos imigrantų atžvilgiu ir socioekonominiai aspektai

Kaip teigta anksčiau, gyventojų nuostatas imigrantų atžvilgiu taip pat veikia socioekonominiai veiksniai. Gyventojai yra linkę manyti, kad atvykstantys imigrantai gali užimti jų darbo vietas, taip pat nuvertina imigrantų ekonominį įnašą į šalies socialinių paslaugų ir sveikatos priežiūros sistemą. Šiame skyriuje bus aptariami dviejų „Eurobarometro“ apklausoje pateiktų teiginių: „Imigrantų įnašas mokant mokesčius yra didesnis negu jų gaunama sveikatos apsaugos ir socialinė parama“ ir „Kitų etninių grupių žmonių buvimas padidina nedarbą šalyje“ – duomenys. Visuomenės nuostatų šiais klausimais formavimosi prielaidos pristatomos ieškant jų ryšio su nedarbo lygiu šalyse.

Eurostato (2015) duomenimis, 2009 m., kai buvo vykdoma „Eurobarometro“ apklausa, ES nedarbo lygis siekė 9 proc., o didžiausias buvo Ispanijoje (17,9 proc.), Slovakijoje (12,1 proc.) ir trijose Baltijos šalyse: Latvijoje (17,5 proc.), Lietuvoje (13,8 proc.) ir Estijoje (13,5 proc.). Mažiausias nedarbo lygis buvo Nyderlanduose (3,7 proc.), Austrijoje (4,8 proc.) ir Liuksemburge (5,1 proc.).

Analizuojant „Eurobarometro“ apklausos duomenis, pastebimas ryšys tarp nedarbo lygio ir šalies gyventojų dalies, pritariančios teiginiui, kad kitų etninių grupių žmonių buvimas padidina nedarbą. Vidutiniškai šiam teiginiui buvo linkę pritarti 49 proc. ES gyventojų. Šalių, vykdančių apklausą pasižymėjusių didžiausiu nedarbo lygiu ES, gyventojų nuomonės šiuo klausimu buvo vienos nepalankiausių, o teiginiui pritariančių procentas viršijo ES vidurkį. Beveik du trečdaliai respondentų Lietuvoje, Slovakijoje (po 59 proc.), Ispanijoje (57 proc.), Latvijoje (56 proc.) ir pusė respondentų Estijoje (50 proc.) pritarė, kad nedarbas šalyje yra susijęs su kitų etninių grupių žmonių atvykimu į šalį (European Commission 2009: QH1.4).

Žvelgiant į duomenis šalių, kuriose nedarbo lygis 2009 m. buvo mažiausias ES, matyti, kad jų gyventojai teigiamai vertino šį teiginį vidutiniškai rečiau nei ES gyventojų vidurkis (49 proc.), vis dėlto pritariančių, kad etninių grupių nariai padidina nedarbą šalyje, procentas buvo gana didelis. Mažiausiai pritariančių teiginiui iš minėtų šalių buvo Nyderlanduose – 38 proc., su teiginiu sutiko 42 proc. respondentų iš Austrijos ir 48 proc. iš Liuksemburgo.

Neigiamas gyventojų nuostatas šiuo klausimu sieti tik su nedarbu šalyje nebūtų visiškai teisinga. Kaip matyti iš paveikslėlio, kuriame pateikiami duomenys apie nedarbo lygį ir respondentų atsakymai į minėtą teiginį (žr. 1 pav.), reikėtų prisiminti ankstesnėje straipsnio dalyje minėtus faktus, susijusius su migrantų atvykimu į šalį motyvais. Pavyzdžiui, 2009 m. Kipre nedarbo lygis buvo vienas mažiausių ES (5,4 proc.), tačiau būtent šioje šalyje daugiausia pritariančių, kad

kitų etninių grupių žmonių buvimas padidina nedarbą (90 proc. respondentų). Mažiausiai pritariančių šiam teiginiui ES buvo Suomijoje ir Švedijoje (po 31 proc.), kurių nedarbo lygis buvo kiek mažesnis (Švedijoje – 8,3 proc., Suomijoje – 8,2 proc.) už 2009 m. nedarbo lygio ES vidurkį (9 proc.) (žr. 1 pav.).

Be to, apklausos duomenys rodo, kad nedarbo lygis šalyje yra ne vienintelė neigiamų nuostatų atsiradimo priežastis ir kitais klausimais. Pavyzdžiui, teiginiui „Imigrantų įnašas yra didesnis negu jų gaunama sveikatos apsaugos ir socialinė parama“ buvo linkę pritarti net didžiausią nedarbą tuo metu išgyvenančių šalių gyventojai. Teiginiui pritariančių Ispanijos ir Estijos gyventojų dalis buvo viena didžiausių iš visų apklausoje dalyvavusių ES valstybių. Daugiausia šiam teiginiui pritariančių respondentų buvo Danijoje (37 proc.), o Ispanijoje – 35 proc., Estijoje – 30 proc. apklausos dalyvių (European Commission 2009: QH1.9).

Apžvelgus „Eurobarometro“ apklausos rezultatus matyti, kad visuomenės nuostatų formavimąsi paprastai lemia keletas aplinkybių, o imigracijos į šalį srautas ir baimės, kylančios dėl sudėtingesnės šalies socioekonominės padėties, yra tik keletas iš daugelio veiksnių. Pastebima, kad pozityviau imigracijos atžvilgiu yra nusiteikę bei imigracijos naudą visuomenei ir valstybei labiau linkę įžvelgti sėkmingą migrantų integracijos politiką įgyvendinančių šalių gyventojai.

Tęstinio tyrimo MIPEX vertinimu, palankiausiai migrantų integracijos politika yra įgyvendinama Beniliukso (Belgijos, Nyderlandų), Šiaurės (Suomijos, Švedijos) ir Pietų Europos (Italijos, Portugalijos ir Ispanijos) šalyse. Šešiose integracijos srityse: darbo rinkos mobilumo, šeimos susijungimo, švietimo, politinio dalyvavimo, ilgalaikio gyvenimo šalyje, pilietybės įgijimo ir kovos su diskriminacija – šių šalių pastangos įvertintos kaip „palankios“ (Švedija) ir kaip „šiek tiek palankios“ (Portugalija, Suomija, Nyderlandai, Belgija, Ispanija, Italija ir Liuksemburgas). Anot MIPEX ekspertų, silpniausiai migrantų integracijos politika įgyvendinama Baltijos (Lietuvos ir Latvijos) ir Viduržemio jūros regiono (Kipro ir Maltos) šalyse, taip pat Slovakijoje. Šių šalių pastangos yra įvertintos kaip „šiek tiek nepalankios“.

Apžvelgus MIPEX vertinimu sėkmingiausiai integracijos politiką įgyvendinančių šalių gyventojų nuostatas dėl pirmiau aptartų „Eurobarometro“ teiginių matyti, kad dauguma jų yra gerokai palankiau nusiteikę imigrantų atžvilgiu nei kitų ES valstybių narių gyventojai.

Vienas tokių pavyzdžių – Švedija, kuri 2011 m. buvo įvertinta kaip geriausiai įgyvendinanti migrantų integracijos politiką iš 31 MIPEX tyrime dalyvavusios šalies. „Eurobarometro“ apklausos rezultatai atskleidžia, kad Švedijos gyventojai, palyginti su kitomis ES šalimis, buvo labiausiai linkę pritarti, kad kitų etninių grupių žmonės praturtina šalies kultūrinį gyvenimą (80 proc.), ir nesutikti, kad kitų etninių grupių žmonių buvimas padidina nedarbą šalyje (31 proc.). Šioje šalyje

apklausti tyrimo dalyviai taip pat buvo vieni iš ES valstybių gyventojų, labiausiai pritariančių, kad imigrantų įnašas mokant mokesčius yra didesnis negu jų gaunama sveikatos apsaugos ir socialinė parama (29 proc.).

Itin teigiamomis nuostatomis taip pat išsiskiria Nyderlandai ir Suomija. Šiose šalyse apklausti respondentai mažiau nei vidutiniškai kiti ES gyventojai buvo linkę sutikti, kad kitų etninių grupių žmonių buvimas padidina nedarbą šalyje (Suomijoje – 31 proc., Nyderlanduose – 38 proc., ES vidurkis – 59 proc.). Taip pat šių šalių gyventojai bene labiausiai pritarė, kad kitų etninių grupių žmonės praturtina šalies kultūrinį gyvenimą (Suomijoje – 72 proc., Nyderlanduose – 66 proc., ES vidurkis – 54 proc.).

Kita vertus, analizuodami net ir geriausiai vertinamų šalių gyventojų nuostatas imigrantų atžvilgiu galime aptikti išimčių, paprastai nuomonės vienu klausimu yra daug palankesnės, o kitu visiškai nesulaukia gyventojų pritarimo. Tad sėkmingas integracijos politikos vykdymas yra tik vienas iš teigiamų visuomenės nuostatų formavimosi veiksnių. O tai tik pagrindžia teiginį, kad visuomenės nuostatos formuojasi veikiamos įvairių aplinkybių.

Lietuvos gyventojų nuostatos šalyje gyvenančių ir į ją atvykstančių ne ES piliečių atžvilgiu

Šioje straipsnio dalyje apžvelgiamos Lietuvos gyventojų nuostatos į šalį atvykstančių ir joje gyvenančių ne ES piliečių atžvilgiu. Visuomenės nuostatų apklausos Lietuvos socialinių tyrimų centro Etninių tyrimų instituto iniciatyva įgyvendinamos nuo 2005 metų. Jų tikslas – iširti gyventojų nuomonę apie įvairių Lietuvoje gyvenančių socialinių ir etninių grupių padėtį šalyje. Atsižvelgiant į imigracijos tendencijas, nuo 2008 m. į kasmetines visuomenės nuostatų apklausas įtraukiami klausimai ir apie Lietuvoje gyvenančių ir į ją atvykstančių migrantų padėtį šalyje.

Lietuvos gyventojų nuostatų imigracijos atžvilgiu formavimosi prielaidoms aptarti naudojami 2014 m. lapkritį įgyvendintos reprezentatyviosios apklausos duomenys. Šioje apklausoje dalyvavo 1 096 respondentai, 15 metų ir vyresni, iš 127 skirtingų Lietuvos vietovių (atrankos tašku). Apklausa atliko viešosios nuomonės tyrimų kompanija „Baltijos tyrimai“. Rezultatų paklaida neviršija 3 proc., patikimumo riba 0,95.

Naujausi duomenys lyginami su 2010–2013 m. įgyvendintų apklausų duomenimis. 2010 m. apklausa pasirinkta todėl, kad nuo tų metų klausimyne vartojama sąvoka „užsienietis“ buvo pakeista į „imigrantas“. Analizuojant 2009 m. ir 2010 m. tyrimo duomenis, pastebėtas neigiamų nuostatų didėjimas. Apklausoje rezultatus analizavę mokslininkai (Vildaitė et al. 2010) buvo linkę daryti prielaidą, kad užsieniečio sąvoka yra neutralesnė, todėl ir nuostatos jų atžvilgiu buvo palankesnės.

Siekiant įvertinti Lietuvos gyventojų įsivaizduojamą imigrantų įtaką visuomenei ir valstybei, visuomenės nuostatų apklausos dalyvių prašoma pareikšti nuomonę apie jiems pateiktus teiginius, susijusius su socioekonominė ir kultūrinė imigrantų nauda. Šioje straipsnio dalyje pastarieji teiginiai pasirinkti kaip priklausomi kintamieji, pagal kuriuos galima atskleisti gyventojų suvokimo apie imigraciją teigiamas ar neigiamas tendencijas.

Tyrimo rezultatai atskleidžia, kad daugiau nei pusė Lietuvos gyventojų buvo linkę sutikti, kad „dauguma į šalį atvykstančių / Lietuvoje gyvenančių imigrantų yra išlaikomi Lietuvos mokesčių mokėtojų“ (57 proc.), „gali sukelti socialinius neramumus“ (54 proc.) ir „atvyksta su tikslu dirbti“ (52 proc.). Kiek mažiau nei pusė (44 proc.) gyventojų sutiko, kad „imigrantai praturtina šalies kultūrinį gyvenimą“, ir tik du penktadaliai (40 proc.) sutiko, kad „imigrantai yra naudingi Lietuvos ekonomikai“.

Kaip pristatyta pirmoje straipsnio dalyje, visuomenės nuostatų formavimąsi lemia įvairios aplinkybės, o tyrimuose rekomenduojama atsižvelgti į mikro- ir makrolygmens veiksnius. Kaip mikrolygmens veiksniai dažniausiai pasirenkami individualūs respondentų bruožai, vienas jų – apklausos dalyvių išsilavinimas. Straipsnio pradžioje užsiminta, kad turintys aukštesnį išsilavinimą asmenys yra atviresni kultūrinei įvairovei bei yra labiau linkę įžvelgti ekonominę imigracijos naudą. Tai atskleidžia ir Lietuvoje atliktas gyventojų nuostatų tyrimas.

Analizuojant 2014 m. apklausos duomenis pagal respondentų turimą išsilavinimą, pastebima, kad aukštesnio išsilavinimo asmenys yra labiau linkę įžvelgti kultūrinę ir socioekonominę imigrantų naudą visuomenei ir valstybei bei labiau pritaria, kad būtų įgyvendinamos imigrantų integracijos priemonės (žr. 2, 3, 4, 5, 6 pav.).

Nors universitetinį aukštąjį (toliau – aukštąjį) išsilavinimą turintys asmenys labiausiai nesutiko, kad dauguma į Lietuvą atvykstančių ar joje gyvenančių „imigrantų atvyksta su tikslu dirbti“ (45 proc. apklaustųjų), tačiau šiai grupei priklausantys asmenys labiausiai buvo linkę įžvelgti, kad „imigrantai yra naudingi Lietuvos ekonomikai“ (47 proc.), taip pat nepritari, kad daugumą į Lietuvą atvykstančių ar joje gyvenančių imigrantų „išlaiko Lietuvos mokesčių mokėtojai“ (38 proc.). Taip pat aukštąjį išsilavinimą turintys respondentai labiausiai pritarė, kad Lietuvoje gyvenantys ar į ją atvykstantys imigrantai „praturtina šalies kultūrinį gyvenimą“ (46 proc.) ir kad „valstybė turėtų skirti daugiau dėmesio Lietuvoje gyvenančių / į Lietuvą atvykstančių imigrantų integracijai“ (58 proc.) (žr. 2, 3, 4, 5, 6 pav.).

Labiausiai neigiamos nuostatos imigrantų atžvilgiu pastebimos tarp vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų. Mažiausią dalį respondentų, sutinkančių, kad imigrantai atvyksta su tikslu dirbti ir kad imigrantai yra naudingi šalies ekonomikai, sudarė šiai grupei priklausantys asmenys (atitinkamai 49 proc. ir 37 proc.). Taip pat vidurinį išsilavinimą įgiję respondentai labiausiai pritarė, kad imigrantai yra išlaikomi Lietuvos mokesčių mokėtojų (62 proc.), ir nesutiko su teiginiu, kad imigrantai praturtina šalies

kultūrinį gyvenimą (43 proc.). Šios grupės asmenys daugiausia pažymėjo, kad nesutinka, jog valstybė turėtų skirti daugiau dėmesio imigrantų integracijai (38 proc.) (žr. 2, 3, 4, 5, 6 pav.).

Toliau Lietuvos gyventojų nuostatų imigracijos atžvilgiu formavimosi prielaidos aptariamos pasitelkiant prie makrolygmens priskiriamus veiksnius. Analizei pasirinkti du nepriklausomi kintamieji: migracijos dinamika šalyje ir migrantų atvykimo į šalį motyvai bei nedarbo lygis šalyje.

Migracijos dinamika Lietuvoje ir migrantų atvykimo motyvų sąsajos su šalyje vyraujančiomis nuostatomis imigracijos atžvilgiu

Migracijos departamento (2015) duomenimis, 2015 m. pradžioje Lietuvoje gyveno 40 826 užsieniečiai (užsienio šalių piliečiai ir asmenys be pilietybės), kurie sudarė 1,4 proc. visų Lietuvos gyventojų. Užsienio šalių piliečių skaičius pastebimai auga nuo 2011 m., o per praėjusius metus padidėjo 15 proc. (žr. 7 pav.). Pagrindinę šio skirtumo dalį (77 proc.) sudarė ne ES šalių piliečiai (Migracijos departamentas 2015).

2013 m. duomenimis, ne ES piliečiai sudarė 76,4 proc. visų į šalį imigravusių užsieniečių. Kaip skelbia Migracijos departamentas (2015), 2014 m., palyginti su ne ES piliečiais, sparčiau augo ES ir Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybių narių piliečių skaičius, tačiau asmenų, turinčių laikiną leidimą gyventi šalyje, skaičius taip pat didėjo beveik trečdaliu. Palyginti su 2013 m., 2014 m. antrąjį pusmetį migrantų iš ne ES valstybių prašymų išduoti laikiną leidimą gyventi Lietuvoje išaugo 46 procentais.

Kaip rodo 2010–2014 m. visuomenės nuostatų apklausų rezultatai, augantis imigracijos mastas didelės įtakos gyventojų nuostatomis neturi ir jos kinta nesmarkiai. Tiesa, didėjančią imigraciją atspindi gyventojų nuostatos migrantų integracijos klausimu. Nuo tiriamojo laikotarpio pradžios (2010 m.) auga respondentų dalis, kuri sutinka, kad „valstybė turėtų skirti daugiau dėmesio Lietuvoje gyvenančių / į Lietuvą atvykstančių imigrantų integracijai“. 2014 m. šiam teiginiui pritarė beveik pusė (49 proc.) apklausos dalyvių – palyginti su 2010 m., pritariančių dalis išaugo beveik 18 procentinio punkto.

Pastaruosius ketverius metus nekinta gyventojų nuomonė, kad „į Lietuvą atvykstantys imigrantai gali sukelti socialinius neramumus“. Šiam teiginiui 2010–2014 m. pritarė apie pusę apklausų dalyvių.

Tyrimo dalyvių nuomonė taip pat išlieka beveik nepakitusi dėl vaikų mokymosi toje pačioje klasėje su imigrantų atžalomis. 2010–2014 m. apklausose gyventojai buvo labiau linkę nepritari ti nei pritari ti teiginiui „Nenorėčiau, kad mano vaikai mokytųsi vienoje klasėje su imigrantų vaikais“. Teiginiui pritarė apie trečdalis respondentų, o nesutiko apie pusę apklausos dalyvių. Vis dėlto pastebima, kad nuo 2012 m. nesmarkiai didėja teiginiui pritariančių apklausos dalyvių dalis.

Nepaisant to, kad mažėja pritariančių dėl imigrantų vaikų mokymosi vienoje klasėje su vietiniais, gyventojai yra linkę pritarti, kad „Lietuvoje gyvenantys / į Lietuvą atvykstantys imigrantai praturtina šalies kultūrinį gyvenimą“. Palyginti su ankstesnių metų apklausos duomenimis, 2014 m. respondentų, pritariančių teiginiui, dalis išaugo 5 procentiniais punktais. Gyventojų nuomonės šiuo klausimu nuolat svyruoja, bet teiginiui pritaria apie du penktadaliai respondentų (33 proc. 2011 m. ir 44 proc. 2014 m.).

Nors statistiniai duomenys rodo augančius darbo ir teisėtos veiklos pagrindais atvykstančių imigrantų skaičius, tačiau pastaraisiais metais mažėja manančių, kad „dauguma į Lietuvą atvykstančių / Lietuvoje gyvenančių imigrantų atvyksta su tikslu dirbti“. Nuo 2011 m. iki 2013 m. šiuo klausimu pritariančių respondentų dalis didėjo (nuo 55 proc. 2011 m. iki 58 proc. 2013 m.) (žr. 10 pav.). Tačiau 2014 m., palyginti su praėjusių metų apklausos duomenimis, sutinkančių su teiginiu dalis sumažėjo 6 procentiniais punktais, o tai galbūt susiję su sumažėjusia dalimi respondentų, sutinkančių, kad imigrantai yra naudingi šalies ekonomikai (– 6 procentinio punkto) ir truputį padidėjusia dalimi teigiančių, kad imigrantai yra išlaikomi šalies mokesčių mokėtojų (+ 3 procentinio punkto).

Kaip rašyta pirmoje straipsnio dalyje, įsitikinimas, kad imigrantai yra našta mokesčių mokėtojams, yra būdingas šalims, kurios išsiskiria dideliu gautų prieglobsčio prašymų skaičiumi ir kovoja su augančios neteisėtos migracijos mastais. Tačiau Lietuva neišsiskiria iš kitų ES valstybių nei priimtų prieglobsčio prašymų, nei neteisėtai į šalį atvykusių imigrantų skaičiumi. Taip pat matyti, kad, palyginti su 2012 m., 2013 m. gerokai sumažėjęs priimtų prieglobsčio prašymų skaičius (2012 m. – 627 prašymai, 2013 m. – 399 (Migracijos metraštis 2013 ir 2014)) nepakeitė gyventojų nuomonės, kad „daugumą į Lietuvą atvykstančių / Lietuvoje gyvenančių imigrantų išlaiko Lietuvos mokesčių mokėtojai“. Tiek 2012, tiek 2013 m. šiam teiginiui pritarė apie 61 proc. apklausos dalyvių.

Lietuvos gyventojų nuostatos imigrantų atžvilgiu ir socioekonominiai aspektai

Lietuvos gyventojai taip pat nėra linkę pritarti, kad „į Lietuvą atvykstantys imigrantai yra naudingi Lietuvos ekonomikai“. 2013 m., palyginti su 2012 m., 13 procentinių punktų išaugusi teiginiui pritariančių respondentų dalis 2014 m. sumažėjo beveik 6 procentiniais punktais. Mažiausiai šiam teiginiui pritarė 2010–2012 m. įgyvendintose apklausose dalyvavę respondentai. Tačiau tokias neigiamas gyventojų nuostatas labiau galima sieti ne su augančiu imigrantų srautu, o su 2009–2010 m. ekonominės krizės pasekmėmis.

Dar vienas argumentas, aiškinantis neigiamų gyventojų nuostatų imigrantų atžvilgiu priežastis, yra susijęs su nedarbu šalyje. Kaip buvo pristatyta pirmoje straipsnio dalyje, analizuojant ES valstybių gyventojų nuostatas buvo pastebėta koreliacija tarp nedarbo lygio šalyje ir vietinių gyventojų išveikiamos grėsmės, kad imigrantai gali užimti jų darbo pozicijas. Tai ypač išryškėjo pateikus teiginį „Kitų etninių grupių žmonių buvimas padidina nedarbą“. Jam labiausiai buvo linkę pritarti gyventojai iš didžiausių tuo metu nedarbą išgyvenusių Ispanijos, Slovakijos, taip pat Baltijos šalių: Latvijos, Lietuvos ir Estijos.

Tačiau ši tendencija nacionalinėje Lietuvos gyventojų apklausoje neatsispindi. Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis (2015), 2014 m. nedarbo lygis šalyje, palyginti su 2010 m., sumažėjo daugiau nei 7 proc. ir siekė 10,1 proc. (žr. 9 pav.). Pastebima, kad net gerėjant padėčiai darbo rinkoje gyventojų nuostatos dėl ekonominės imigracijos naudos visuomenei ir valstybei dar nesikeičia ir išlieka labiau neigiamos nei teigiamos. Kaip užsiminta pirmiau, pastaraisiais metais mažėja pritariančių, kad į Lietuvą atvyksta imigrantai su tikslu dirbti, jie yra naudingi šalies ekonomikai, bei auga dalis manančių, kad imigrantai yra išlaikomi šalies mokesčių mokėtojų.

Taip pat pastebima, kad teigiamas nedarbo lygio šalyje pokytis neturi didelės įtakos ir gyventojų nuostatoms migracijos politikos darbo migrantų atžvilgiu. Apklausoje metu respondentų buvo klausiama: „Kokius politinius sprendimus turėtų priimti LR Vyriausybė dėl į Lietuvą atvykstančių dirbti imigrantų iš mažiau išsivysčiusių šalių?“ Lyginant 2012-2014⁴⁶ m. apklausų dalyvių atsakymus, matyti, kad jų nuomonė išlieka pastovi beveik visais klausimais, tiesa, šiek tiek išsiskiria 2013 m. apklausos duomenys (žr. 10, 11, 12, 13 pav.). Lyginant 2013 m. ir 2014 m. respondentų atsakymus, matyti, kad pastaraisiais metais mažėja respondentų dalis, pasisakanti už griežtesnes darbo migracijos politikos priemones ir griežtus darbo imigrantų ribojimus.

2014 m. daugiau nei 5 procentiniais punktais sumažėjo sutinkančių, kad imigrantams būtų leidžiama atvykti į šalį „tik tuo atveju, jei jiems Lietuvoje yra darbo“ (2014 m. – 71 proc., 2013 m. – 77 proc.), ir pritariančių, kad būtų griežtai ribojamas atvažiuojančių dirbti imigrantų skaičius (2014 m. – 61 proc., 2013 m. – 66 proc.) (žr. 12, 13 pav.). Taip pat nežymiai didesnė dalis gyventojų nepritarė, kad būtų draudžiama svetimšaliams atvykti dirbti (2014 m. – 65 proc., 2013 m. – 63 proc.) (žr. 10 pav.). Respondentų, manančių, kad turėtų būti leidžiama „atvažiuoti visiems žmonėms, kurie nori dirbti Lietuvoje“, palyginti su 2013 m., skaičius nekito. 2014 m. teiginiui pritarė trečdalis (30 proc.) apklausos dalyvių (žr. 11 pav.).

Reikėtų pažymėti, kad nors gyventojų nuomonės svyruoja dėl pritarimo tokių politinių sprendimų priėmimui kaip „griežtai riboti atvažiuojančių dirbti

⁴⁶ Į 2010 ir 2011 m. apklausas klausimas „Kokius politinius sprendimus turėtų priimti LR Vyriausybė dėl į Lietuvą atvykstančių dirbti imigrantų iš mažiau išsivysčiusių šalių?“ nebuvo įtrauktas.

imigrantų skaičių“ (nuo 60 proc. 2012 m. iki 66 proc. 2013 m.) ir „leisti atvažiuoti žmonėms tik tuo atveju, jie jiems Lietuvoje yra darbo“ (nuo 71 proc. 2012 m. iki 77 proc. 2013 m.), tačiau nuostatos, kad būtų leidžiama „atvažiuoti visiems žmonėms, kurie nori dirbti Lietuvoje“, nekinta. 2012–2014 m. apklausų duomenimis, šiam teiginiui pritaria apie trečdalis apklausos dalyvių. Tačiau nors ir nežymiai, bet daugėja gyventojų nesutinkančių, kad imigrantams būtų uždrausta atvykti į šalį dirbti (nuo 62 proc. 2012 m. iki 65 proc. 2014 m.).

Žiniasklaidos įtaka visuomenės nuostatų imigracijos atžvilgiu formavimuisi

Nors tyrimo rezultatai rodo, kad gyventojai yra linkę išvelgti grėsmes visuomenei ir valstybei dėl imigrantų atvykimo ir gyvenimo šalyje, tačiau apklausa taip pat atskleidžia, kad tokia neigiama nuomonė paprastai yra susikuriama ne iš asmeninės patirties, o daugiausia iš žiniasklaidos priemonių.

Apklausos klausimyne buvo pateikti klausimai apie gyventojų tiesioginius ir netiesioginius santykius su įvairiomis Lietuvoje gyvenančių imigrantų kategorijomis. Tyrimo rezultatai atskleidžia, kad didžiąjai daliai respondentų nėra tekę girdėti, matyti ar bendrauti su imigrantais iš kitų nei ES šalių, o apie įvairias imigrantų kategorijas yra žinoma iš žiniasklaidos priemonių.

2014 m. apklausos duomenimis, beveik du trečdaliai respondentų teigė, kad jie negirdėjo, nematė ir nebendravo su imigrantais, „kurie į Lietuvą atvyko nelegaliai“ (62 proc.), „kurie Lietuvoje turi pabėgėlio statusą“ (59 proc.) ir „kurie į Lietuvą atvyko pas šeimos narius“ (56 proc.). Beveik pusė apklausos dalyvių nėra tiesiogiai susidūrę su imigrantais, „kurie Lietuvoje dirba aukštos kvalifikacijos darbą (gydytojais, dėstytojais, pan.)“ (48 proc.) ir „kurie Lietuvoje dirba žemos kvalifikacijos darbą (darbininkais, pardavėjais ir pan.)“ (48 proc.). Imigrantų „kurie Lietuvoje turi savo verslą“, nėra matę, girdėję ar su jais bendravę 42 proc., o Lietuvoje studijuojančių ne ES piliečių – 32 proc. respondentų.

Imigrantų grupės, kurios respondentams yra žinomas daugiausia iš žiniasklaidos, yra „imigrantai, kurie Lietuvoje turi pabėgėlio statusą“ (36 proc.), „imigrantai, kurie Lietuvoje turi savo verslą“ (33 proc.), „imigrantai, kurie į Lietuvą atvyko nelegaliai“ (33 proc.) bei „Lietuvoje studijuojantys imigrantai“ (31 proc.). Mažiausiai iš žiniasklaidos gyventojai žino imigrantus, „kurie į Lietuvą atvyko pas savo šeimos narius“ (23 proc.), ir imigrantus, „kurie Lietuvoje dirba žemos kvalifikacijos darbą“ (21 proc.).

Tačiau pastarosios imigrantų grupės (žemos kvalifikacijos darbininkai ir pas šeimos narius atvykę imigrantai) yra tarp labiausiai asmeniškai Lietuvos

gyventojų pažįstamų imigrantų kategorijų. Žemos kvalifikacijos darbą dirbančius respondentus pažymėjo pažįstantys 7 proc., o imigrantus, atvykusius pas šeimos narius, – 4 proc. apklausos dalyvių. Taip pat 4 proc. apklausos dalyvių teigė asmeniškai pažįstantys Lietuvoje studijuojančius imigrantus.

Išvados

Visuomenės nuostatų apklausos yra neatsiejamas migrantų integracijos procesų stebėjimo instrumentas. Pastebima, kad visuomenės nuostatos turi įtakos formuojant migracijos politiką ir migrantų integracijos priemones, o mokslininkai akcentuoja, kad neretai jos yra svarbesnės nei faktinė informacija apie migracijos procesus šalyje.

Moksliniuose šaltiniuose visuomenės narių požiūris dažniausiai siejamas su socioekonominiais ir kultūriniais veiksniais, o nuostatų formavimosi prielaidos aiškinamos remiantis realistinio konflikto ir socialinio tapatumo teorijomis. Šios teorijos pabrėžia, kad nuostatas lemia ne tik makrolygmens (migracijos mastas šalyje, migracijos sistemos bruožai ar socioekonominiai veiksniai), bet ir mikrolygmens veiksniai (sociodemografinės respondentų charakteristikos), taip pat mikrolygmens ir makrolygmens veiksnių sąveika.

Analizuojant ES gyventojų nuostatas imigracijos atžvilgiu ir šių nuostatų atsiradimo prielaidas, straipsnyje buvo remiamasi 2009 m. „Eurobarometro“ apklausos duomenimis. Rezultatai atskleidžia, kad migrantų skaičius ir jų atvykimo į šalį motyvai yra glaudžiai susiję su toje šalyje vyraujančiomis nuostatomis migrantų atžvilgiu. Labiausiai prieš imigraciją yra nusiteikę ir neigiamus jos kultūrinius ir socialinius aspektus yra labiau linkę išvelgti respondentai iš šalių, kovojančių su dideliais neteisėtos migracijos srautais (Graikija, Malta, Kipras) ir sulaukiančių daugiausiai prieglobsčio prašymų (Vokietija, Liuksemburgas).

Taip pat matyti, kad dideli migrantų srautai nėra vienintelis veiksnys, lemiantis neigiamą gyventojų požiūrį į imigrantus. Apžvelgiant „Eurobarometro“ apklausos duomenis, pastebėta, kad neigiamos nuostatos vyrauja ir šalyse, kurios nėra imigrantų tikslo valstybės (Latvija, Lietuva ir Estija). Šių valstybių gyventojų neigiamas nuostatas galima sieti su šalies ekonomine situacija bei tuo metu, kai buvo vykdoma apklausa, augusiu nedarbo lygiu. Apklausos duomenų analizė atskleidė, kad šių šalių (taip pat kaip ir kitų valstybių (Ispanijos ir Slovakijos), kurios apklausos metu pasižymėjo didžiausiu nedarbo lygiu ES) gyventojai buvo linkę sieti nedarbo situaciją su imigrantų atvykimu ir gyvenimu šalyje.

Dar viena galima visuomenės nuostatų atsiradimo prielaida yra susijusi su valstybėse įgyvendinama migracijos politika. Pastebėta, kad imigracijos atžvilgiu

pozityviau yra nusiteikę respondentai iš šalių, kurios vertinamos kaip įgyvendinančios sėkmingą imigrantų integracijos politiką (pvz., Švedija, Nyderlandai, Suomija).

Lietuvos gyventojų visuomenės nuostatos ir jų atsiradimo prielaidos buvo analizuojamos remiantis dviem nepriklausomais kintamaisiais: migracijos dinamika bei nedarbu šalyje, taip pat apžvelgta, koks požiūris vyrauja tarp skirtingą išsilavinimą turinčių gyventojų grupių.

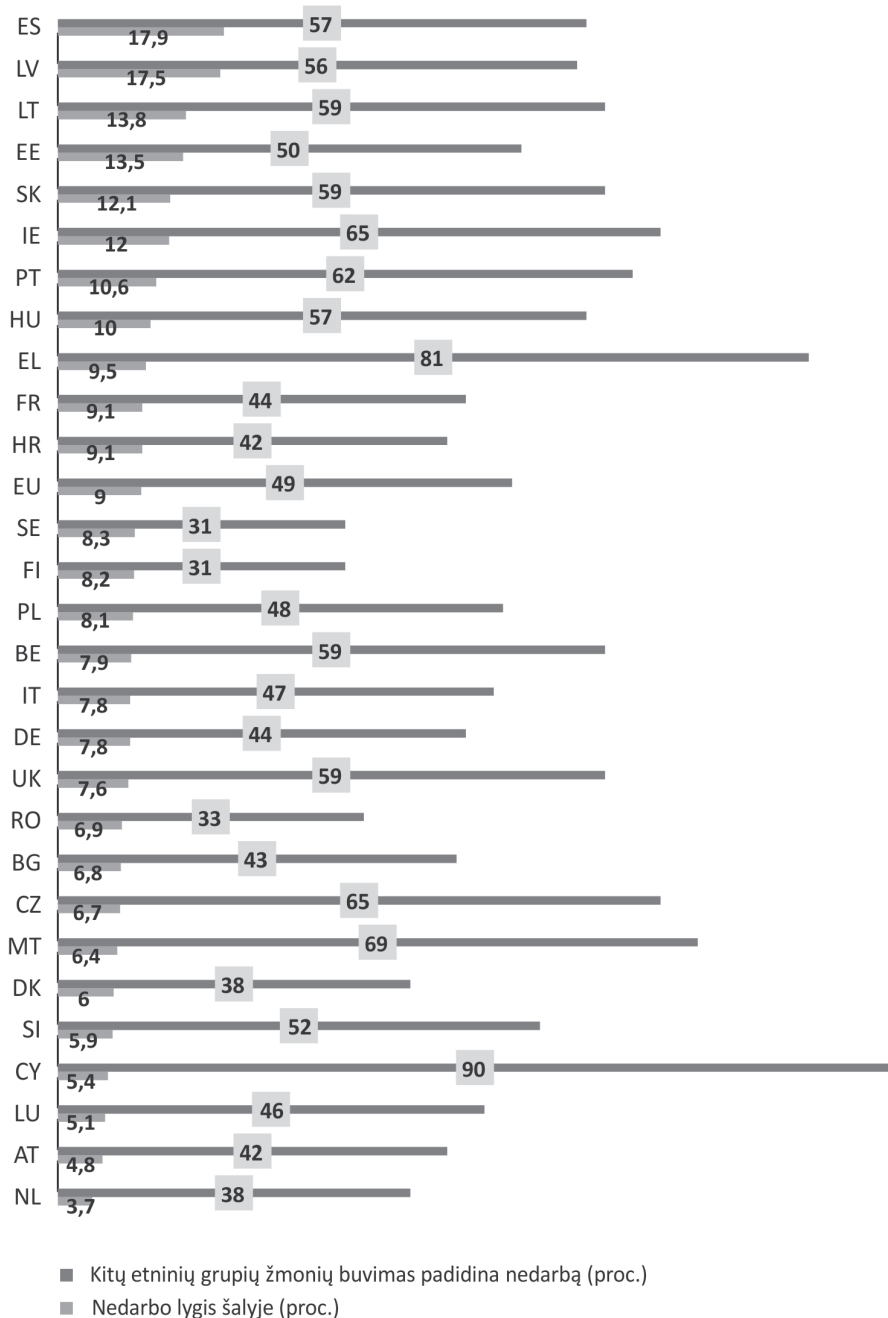
Analizei pasitelkti 2010–2014 m. Lietuvoje įgyvendintų visuomenės nuostatų apklausų rezultatai atskleidžia, kad aukštesnio išsilavinimo asmenys dažniau išvelgia kultūrinę ir socioekonominę migrantų naudą, tačiau nesutinka, kad dauguma atvykstančių imigrantų atvyksta į šalį dirbti. Neigiamos nuostatos imigrantų atžvilgiu pastebimos tarp vidurinį išsilavinimą turinčių asmenų.

Visuomenės nuostatų apklausos rezultatai atskleidžia, kad pastaraisiais metais Lietuvoje augantis imigracijos mastas didelės įtakos gyventojų nuostatų kaitai neturi ir jos išlieka labiau neigiamos nei teigiamos. Tiesa, daugėja respondentų, kurie sutinka, kad valstybė turėtų skirti daugiau dėmesio Lietuvoje gyvenančių ir į šalį atvykstančių imigrantų integracijai.

Įdomu, kad nors, Migracijos departamento duomenimis, šalyje daugėja darbo ir teisėtos veiklos pagrindais atvykstančių imigrantų, tačiau pastaraisiais metais sumažėjo pritariančių, kad imigrantai atvyksta su tikslu dirbti. Tokia gyventojų nuomonė taip pat susijusi su augančia dalimi respondentų, kurie neišvelgia ekonominės imigrantų naudos ir mano, kad jie yra išlaikomi šalies mokesčių mokėtojų. Tiesa, pastaraisiais metais mažėja apklausos dalyvių pasisakančių už griežtesnes darbo migracijos politikos priemones ir griežtus darbo migrantų ribojimus.

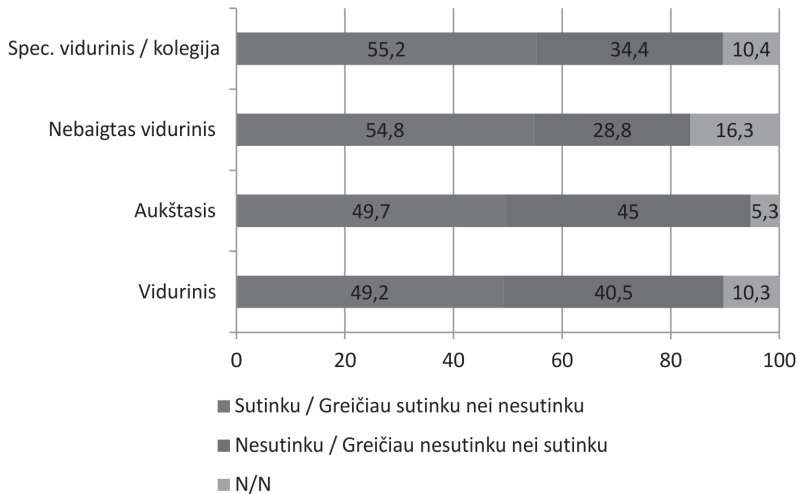
Apžvelgus visuomenės nuostatų tyrimo rezultatus matyti, kad teigiamų ar neigiamų visuomenės nuostatų atsiradimą lemia keletas veiksnių ir šių veiksnių sąveikos. Taip pat svarbu, kad nuomonė apie imigrantus paprastai yra susikuriama ne iš asmeninės patirties, o iš įvairių žiniasklaidos priemonių. Lietuvoje įgyvendintos visuomenės nuostatų apklausos rezultatai atskleidžia, kad daugumai respondentų nėra tekę girdėti, matyti ar bendrauti su imigrantais iš kitų nei ES šalių, o apie trečdalis apklausos dalyvių pažymėjo, kad įvairios imigrantų grupės jiems yra pažįstamos tik iš žiniasklaidos.

1 pav. „Kitų etninių grupių žmonių buvimas padidina nedarbą“ (sutinku), 2009 m. (proc.). Nedarbo lygis šalyje, 2009 m. (proc.)



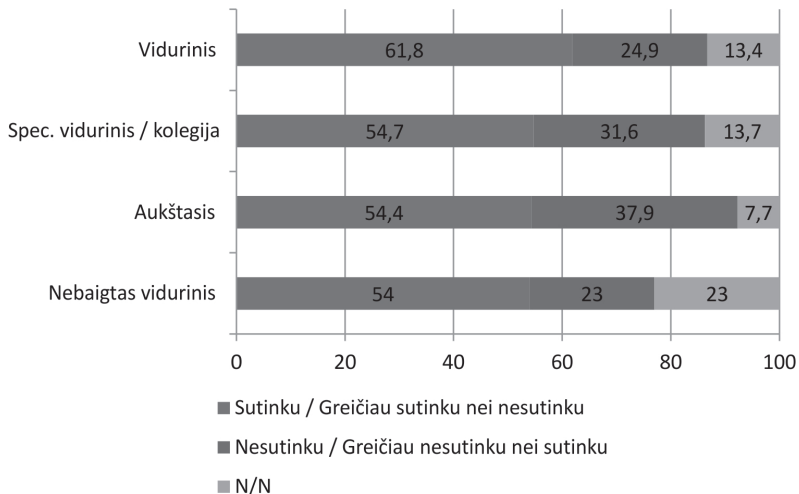
Šaltinis: Eurostat (2015); European Commission (2009)

2 pav. „Dauguma į Lietuvą atvykstančių / Lietuvoje gyvenančių imigrantų atvyksta su tikslu dirbti“. Pasiskirstymas pagal išsilavinimą, 2014 m. (proc.)



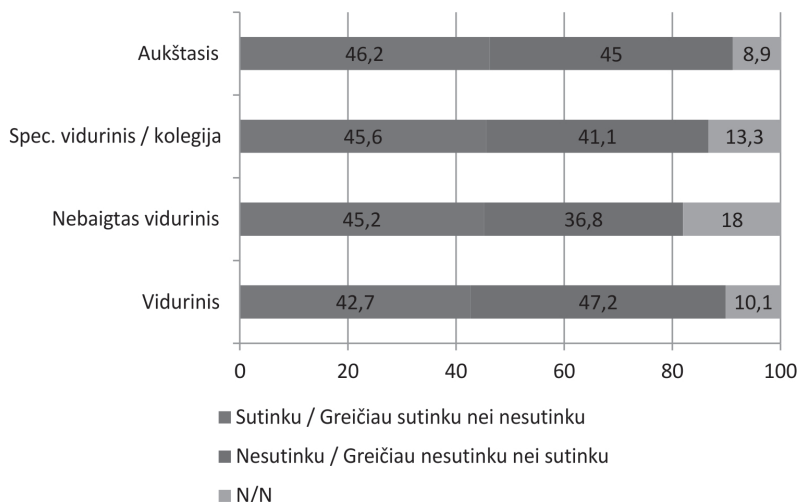
Šaltinis: 2014 m. Etninių tyrimų instituto užsakymu atliktas visuomenės nuostatų tyrimas

3 pav. „Dauguma į Lietuvą atvykstančių / Lietuvoje gyvenančių imigrantų išlaiko Lietuvos mokesčių mokėtojai“. Pasiskirstymas pagal išsilavinimą, 2014 m. (proc.)



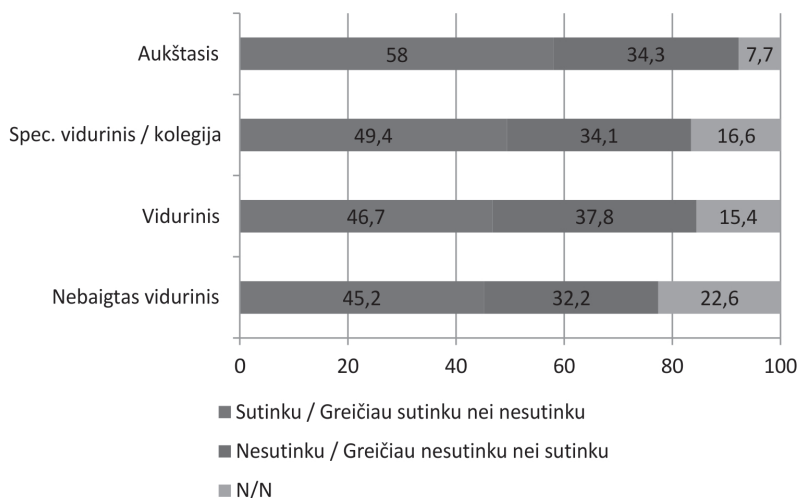
Šaltinis: 2014 m. Etninių tyrimų instituto užsakymu atliktas visuomenės nuostatų tyrimas

4 pav. „Lietuvoje gyvenantys / į Lietuvą atvykstantys imigrantai praturtina šalies kultūrinį gyvenimą“. Pasiskirstymas pagal išsilavinimą, 2014 m. (proc.)



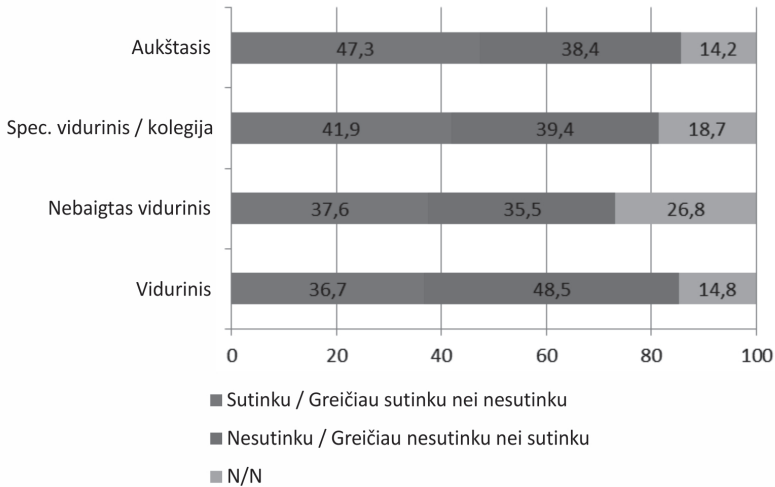
Šaltinis: 2014 m. Etninių tyrimų instituto užsakymu atliktas visuomenės nuostatų tyrimas

5 pav. „Valstybė turėtų skirti daugiau dėmesio Lietuvoje gyvenančių/ į Lietuvą atvykstančių imigrantų integracijai“. Pasiskirstymas pagal išsilavinimą, 2014 m. (proc.)



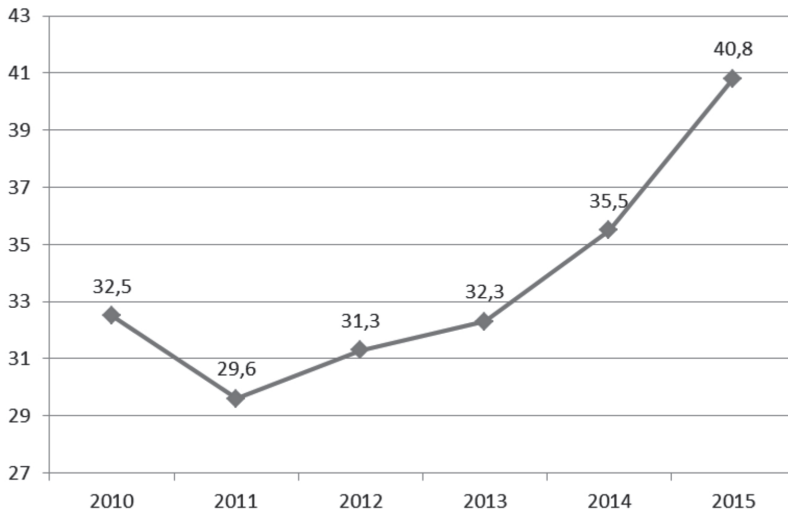
Šaltinis: 2014 m. Etninių tyrimų instituto užsakymu atliktas visuomenės nuostatų tyrimas

6 pav. „Į Lietuvą atvykstantys imigrantai yra naudingi Lietuvos ekonomikai“. Pasiskirstymas pagal išsilavinimą, 2014 m. (proc.)



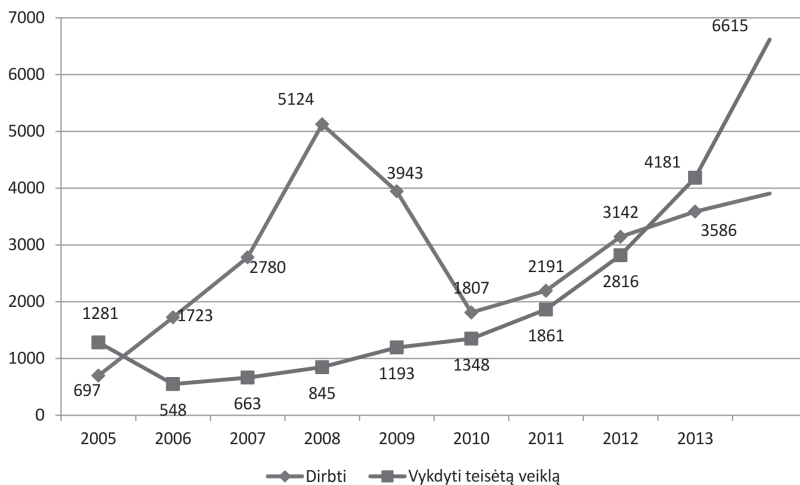
Šaltinis: 2014 m. Etninių tyrimų instituto užsakymu atliktas visuomenės nuostatų tyrimas

7 pav. Užsieniečiai Lietuvoje 2010–2015 m. (tūkst.)



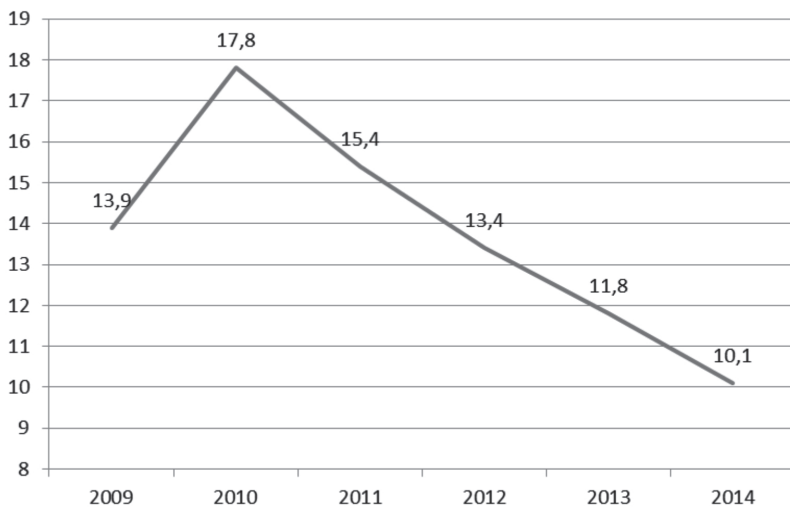
Šaltinis: Migracijos metraščiai (2010, 2011, 2012, 2013, 2014)

8 pav. Sprendimai išduoti ir pakeisti leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, priimti 2009–2014 m., pagal atvykimo pagrindą



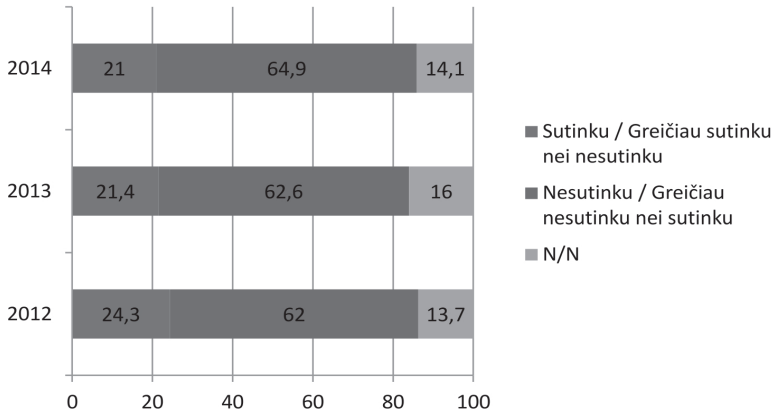
Šaltinis: Migracijos metraščiai (2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014)

9 pav. Nedarbo lygis Lietuvoje, 2010–2014 m. (proc.)



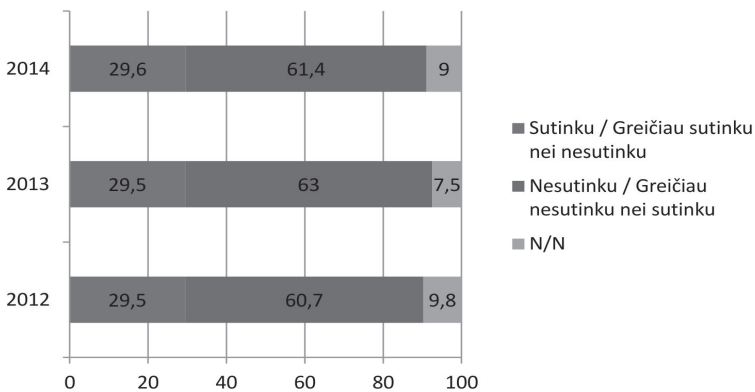
Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas (2015)

10 pav. Klausimas: „Jūsų nuomone, kokius politinius sprendimus turėtų priimti Lietuvos Vyriausybė dėl į šalį atvykstančių dirbti imigrantų iš mažiau išsivysčiusių šalių“. Atsakymas: „Uždrausti atvykti čia dirbti“. 2012–2014 m., proc.



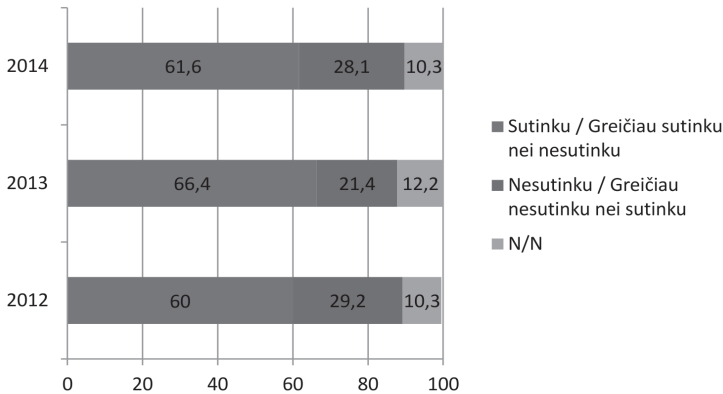
Šaltinis: 2012 m., 2013 m., 2014 m. Etninių tyrimų instituto užsakymu atlikti visuomenės nuostatų tyrimai

11 pav. Klausimas: „Jūsų nuomone, kokius politinius sprendimus turėtų priimti Lietuvos Vyriausybė dėl į šalį atvykstančių dirbti imigrantų iš mažiau išsivysčiusių šalių“. Atsakymas: „Leisti atvažiuoti visiems žmonėms, kurie nori dirbti Lietuvoje“. 2012–2014 m., proc.



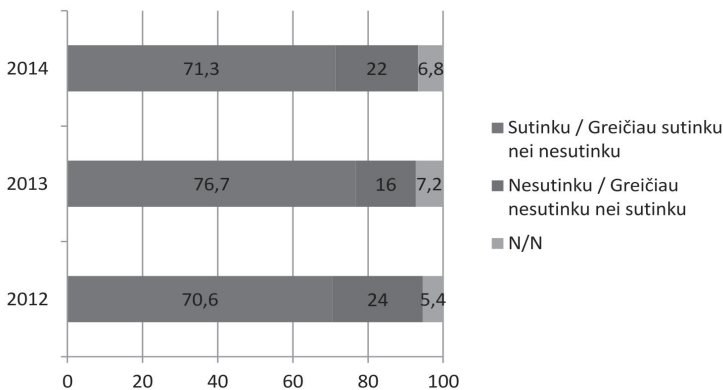
Šaltinis: 2012 m., 2013 m., 2014 m. Etninių tyrimų instituto užsakymu atlikti visuomenės nuostatų tyrimai

12 pav. Klausimas: „Jūsų nuomone, kokius politinius sprendimus turėtų priimti Lietuvos Vyriausybė dėl į šalį atvykstančių dirbti imigrantų iš mažiau išsivysčiusių šalių“. Atsakymas: „Griežtai riboti atvažiuojančių dirbti imigrantų skaičių“. 2012–2014 m., proc.



Šaltinis: 2012 m., 2013 m., 2014 m. Etninių tyrimų instituto užsakymu atlikti visuomenės nuostatų tyrimai

13 pav. Klausimas: „Jūsų nuomone, kokius politinius sprendimus turėtų priimti Lietuvos Vyriausybė dėl į šalį atvykstančių dirbti imigrantų iš mažiau išsivysčiusių šalių“. Atsakymas: „Leisti atvažiuoti žmonėms tik tuo atveju, jei jiems Lietuvoje yra darbo“. 2012–2014 m., proc.



Šaltinis: 2012 m., 2013 m., 2014 m. Etninių tyrimų instituto užsakymu atlikti visuomenės nuostatų tyrimai

LITERATŪRA

- Card, D., Dustmann, Ch., Preston, I. (2005). Understanding attitudes to immigration: the immigration and minority module of the first European Social Survey. CReAM Discussion Paper No. 03/ 05, p.1–43.
- Dustmann, Ch., Preston, P. I. (2007). Racial and economic factors in attitudes to immigration. *The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, Vol. 7 (2007), Iss 1 (Advances), Art. 62. The Berkeley Electronic Press, p. 1–39.
- European Commission (2010). Eurobarometer 71 „Future of Europe“. Standard Eurobarometer 71/ Spring 2009-TNS Opinion and Social. Prieiga: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb71/eb71_en.htm (žiūrėta 2015 05 22).
- European Commission (2009). Table of results. Standard Eurobarometer 71. Future of Europe. Public opinion in the European Union. Prieiga: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/eb71/eb713_anx_future.pdf (žiūrėta 2015 05 22).
- Eurostat (2015). Unemployment statistics. Prieiga: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics (žiūrėta 2015 05 22).
- Eurostat (2014a). Asylum statistics. Prieiga: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Asylum_statistics (žiūrėta 2015 05 22).
- Eurostat (2014b). Migration and migrant population statistics. Prieiga: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics (žiūrėta 2015 05 22).
- Frontex (2014). Annual risk analysis 2014, p. 1–81. Prieiga: http://frontex.europa.eu/assets/Publications/Risk_Analysis/Annual_Risk_Analysis_2014.pdf (žiūrėta 2015 05 22).
- Gaidys, V., Tureikytė, D. (1997). Visuomenės nuomonės tyrimai. *Sociologija. Mintis ir veiksmai* 1, p. 115–124.
- Giddens, A. (2005). *Sociologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
- Lietuvos statistikos departamentas (2015). 2014 m. IV ketvirčio nedarbo lygis.
- Lietuvos statistikos departamentas (2014).
- Lietuvos statistikos metraštis 2013.
- Migracijos departamentas (2015). 2014 m. II pusmečio pagrindiniai migracijos rodikliai Lietuvos Respublikoje. Prieiga: <http://www.migracija.lt/index.php?449969079> (žiūrėta 2015 05 22).

Migracijos departamentas (2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014). 2005 m., 2006 m., 2007 m., 2008 m., 2009 m., 2010 m., 2011 m., 2012 m., 2013 m. ir 2014 m. migracijos metraščiai, Vilnius. Prieiga: <http://www.migracija.lt/index.php?1357390560> (žiūrėta 2015 05 22).

OECD (2010). International Migration Outlook, Part III. Public opinions and immigration: individual attitudes, interest groups and the media, p. 115–156.

Vildaitė, D., Žibas, K. (2010). Etninių tyrimų instituto visuomenės nuomonės tyrimų apžvalga (2005–2010). *Etniškumo studijos 2010 1/2*, p. 121–137.

Žibas, K. (2010). Imigracijos suvokimai Lietuvos visuomenėje. *OIKOS 2010 Nr. 2(10)*, p. 9–30.

Public attitudes towards immigration and their preconditions

Giedrė Blažytė

LITHUANIAN SOCIAL RESEARCH CENTRE, INSTITUTE FOR ETHNIC STUDIES
A. GOŠTAUTO STR. 11, LT-01108 VILNIUS
E-MAIL: GIEDRE@CES.LT

Ethnicity Studies, 2015/1. P. 107–134 © Lithuanian Social Research Center, 2015

ABSTRACT: Public opinion polls towards immigration are an inherent tool for observation of migrants' integration processes, relevant for shaping migration policy and its measures for migrants' integration. The aim of the article is to present attitudes of the EU and Lithuanian citizens towards immigration and to propose some assumptions of their occurrence. Data of Standard Eurobarometer survey and national public opinion poll carried out in Lithuania is presented in the article. First of all, it is discussed that negative or positive preferences towards migration are influenced by such macro level factors as dynamics of migration and the reasons of arrival, as well as socioeconomic aspects related to unemployment rate in the country. While presenting results of national public opinion poll and looking for the reasons of their occurrence, besides macro level factors, micro level factor – respondents' education level – is also taken into account. Finally, in accordance to the data of national public opinion poll it is presented that the perception on migration is mostly shaped by the media.

Keywords: public opinion poll, attitudes, immigration.

Et-15 **Etniškumo** studijos 2015/1. Ethnicity Studies 2015/1.

Lietuvos socialinių tyrimų centras. – Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras, Vaibra 2015. – 136 p. iliustr.
Santr. lietuvių ir anglų k.

ISSN 1822-1041

Etniškumo studijos – Lietuvoje leidžiamas tęstinis recenzuojamas mokslinis leidinys, skirtas etniškumo problematikai ir tyrimų metodologijai. Nuo 2003 m. leidžiamame leidinyje nuosekliai analizuojami teoriniai nacionalizmo, etniškumo tarpetninių santykių ir jų tyrimų aspektai, pateikiamos aktualios konkrečiau laikotarpio realiųjų mokslinės interpretacijos.

Šiame leidinyje pristatomi 2014–2015 m. įgyvendinto projekto „Darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygų tyrimas Lietuvoje“, kurį vykdant atlikta išsami į Lietuvą dirbti atvykusių ne ES piliečių situacijos studija, rezultatai. Didžiausią duomenų masę sudaro į Lietuvą dirbti atvykusių užsieniečių (ne ES piliečių) apklausa (N = 321). Atliekant tyrimą buvo analizuojama tikslinė grupė – darbo migrantų iš ne ES šalių, t. y. Lietuvoje dirbančių ne ES šalių piliečių, kuriems leidimas gyventi Lietuvoje išduotas darbo pagrindais, – padėtis Lietuvos darbo rinkoje ir visuomenėje.

ETNIŠKUMO STUDIJS 2015/1
ETHNICITY STUDIES 2015/1

Dizainerė Regina Banevičienė
2015-08-10, Tiražas 250 egz.
Išleido UAB „Vaibra“
Tel./faks. (8 5) 233 11 34, info@vaibra.lt
Raugyklos g. 15, LT-01140 Vilnius