|  |  |
| --- | --- |
| EUROPOS SĄJUNGA  Europos fondas trečiųjų  šalių piliečių integracijai | DDG |
| LSTC_logotipas | etniniu_logo |

**DARBO MIGRANTŲ GYVENIMO IR DARBO SĄLYGŲ TYRIMAS LIETUVOJE**

Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai 2013 m. metinė programa

Paramos sutarties Nr. D4-86/EIF/2013/7/04/RM/1/PS-7

REKOMENDACIJŲ PAKETO, SKIRTO DARBO IMIGRACIJOS POLITIKOS, DARBO MIGRANTŲ INTEGRACIJOS IR DARBO MIGRACIJOS PROCESŲ VERTINIMUI, PARENGIMAS

Bendras rodiklių sąvadas

dr. Vita Petrušauskaitė

dr. Karolis Žibas

Vija Platačiūtė

Aleksandra Batuchina

Giedrė Blažytė

Vilnius, 2015

Siekiant įvertinti Lietuvoje kuriamą ir įgyvendinamą darbo imigracijos / 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.

Siūlomas rodiklių sąvadas parengtas remiantis šiais pagrindiniais šaltiniais: Lietuvos socialinių tyrimų centro Etninių tyrimų instituto projekto „Lietuvoje gyvenančių šalių piliečių integracijos politikos vertinimo principai ir rodikliai“ metu paruoštu trečiųjų šalių piliečių integracijos stebėsenos rodiklių sąvadu (Beresnevičiūtė, Leončikas ir Žibas 2009), Europos profesinių sąjungų instituto parengtu „Darbo vietos kokybės indeksu“ (Leschke ir Watt2 008), „Migrantų integracijos politikos indeksu“ (MIPEX) (Migrantų integracijos politikos indeksas 2011) ir Lietuvos socialinių tyrimų centro Etninių tyrimų instituto atliekamais visuomenės nuostatų apklausų tyrimais.

Rodiklių sąvadą sudaro aštuoni migrantų integracijos į darbo rinką analizės pjūviai: darbo imigracijos struktūra, įdarbinimo formos, darbo ir asmeninio gyvenimo santykis, darbo sąlygos ir saugumas, atlyginimas, įsidarbinimas, socialinių paslaugų prieinamumas, visuomenės nuostatos darbo migrantų atžvilgiu. Pagal šiuos analizės teminius pjūvius rodiklių sąvadas suskirstomas į konkrečias grupes.

*Darbo migrantų gyvenimo ir darbo sąlygos Lietuvoje: rodiklių sąvadas*

*Darbo migracijos struktūra*

Pirmoji rodiklių grupė– darbo migracijos struktūra – apima rodiklius, apibūdinančius darbo migrantų socialinį ir demografinį profilį, todėl vertinant darbo imigracijos politiką siūloma rinkti kiekybinio pobūdžio duomenis, susijusius su darbo imigracijos dinamika, darbo migrantų skaičiaus pokyčiu pagal sociodemografines charakteristikas (lytį, amžių, pilietybę ir išsilavinimą); stebėti darbo migrantų pasiskirstymą Lietuvos savivaldybėse ir ekonomikos sektoriuose. Tokio pobūdžio duomenis rekomenduojama rinkti kiekvienais metais, kadangi tiek bendra, tiek darbo imigracija pasižymi dinamiškumu, kuris, Lietuvos atveju, yra susijęs su darbo rinkos struktūros kaita. Duomenis apie darbo imigracijos dinamiką gali suteikti valstybinės institucijos ir privatus sektorius (Lietuvos gyventojų registro tarnyba, Lietuvos darbo birža, Statistikos departamentas, Migracijos departamentas; taip pat įmonės, kuriose dirba darbo migrantai).

2014 m. rengiantis darbo migrantų apklausai duomenys apie bendrą darbo migrantų struktūrą Lietuvoje buvo gauti iš Lietuvos darbo biržos. Ekonominės krizės laikotarpiu ženkliai sumažėję atvykstančių į Lietuvą darbo migrantų skaičiai vėl ėmė augti nuo 2011 m. Mažiausias skaičius leidimų dirbti ne Europos Sąjungos piliečiams Lietuvoje buvo išduotas 2010 m. – 1,808 darbo leidimų, 2011 m. – 3,327, 2012 m. – 4,627, 2013 m. – 5,036, o 2014 m. – 5,382. Dauguma darbo migrantų atvyksta iš kaimyninių šalių – Ukrainos (2014 m. – 59 proc. visų darbo leidimų buvo išduota Ukrainos piliečiams) ir Baltarusijos (2014 m. – 29 proc.). Darbuotojų iš kitų šalių (Rusijos Federacijos, Moldovos, Kinijos, Gruzijos ir kitų) migracija yra gana nedidelė – šių šalių piliečiams išduoti darbo leidimai tesudaro 1–3 proc. visų išduodamų darbo leidimų.

Analizuojant darbo migraciją į Lietuvą lyties aspektu, galima pastebėti, kad šis migracijos srautas yra stipriai maskulinizuotas – vyrai sudaro absoliučią daugumą (2014 m. – 97 proc.) visų į Lietuvą atvykusių dirbti migrantų. Tokią darbo migracijos struktūrą suformavo įgyvendinama Lietuvos darbo migracijos politika – kasmet skelbiant trūkstamų profesijų sąrašus sudaromos sąlygos atvykti vyrų darbo jėgai, o moterų darbo migracija į Lietuvą neskatinama. Erentaitė ir Pilinkaitė Sotirovič (2012) pastebi, kad tokia darbo migracijos struktūra išryškina priimančios visuomenės ekonominės ir socialinės sanklodos netolygumus – Lietuvoje staigios ekonomikos plėtros smaigalyje dažniau atsiduria vyrų dominuojamos profesinės sritys, o priemonės mažinti darbo rinkos segregaciją lyčių pagrindu ir skatinti moterų įsidarbinimą trūkstamose profesijose nėra įgyvendinamos. Tyrėjos taip pat pastebi, jog vidaus darbo rinkoje moterų darbo jėga yra pakankamai pigi, todėl darbdaviams nėra paskatos įsivežti dar pigesnės moterų darbo jėgos iš užsienio (Erentaitė ir Pilinkaitė Sotirovič 2012: 193).

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 – jei 2009 m. Šiauliuose buvo išduotas tik 141 leidimas laikinai gyventi darbo pagrindu (Žibas 2009), tai 2014 m. išduotų darbo leidimų užsieniečiams skaičius siekė 1,213[[1]](#footnote-1). Toks darbo migrantų skaičiaus augimas gali būti susijęs su itin sparčiu Šiaulių apskrities gyventojų skaičiaus mažėjimu pastarąjį dešimtmetį – Šiaulių miestas 2006–2015 m. neteko daugiausiai gyventojų tarp visų didžiųjų miestų (14,4 proc., Šiaulių apskritis – 17,5 proc.),[[2]](#footnote-2) pagrindinė gyventojų mažėjimo priežastis – gyventojų emigracija. Kauno apskrityje darbo migrantų skaičius šiuo metu yra palyginti nedidelis (10 proc. visų 2014 m. atvykusių darbo migrantų) ir pokriziniu laikotarpiu, skirtingai nei kituose didžiuosiuose Lietuvos miestuose, augo nežymiai. Kitose apskrityse darbo migrantų nėra daug – itin nedaug 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 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).[[3]](#footnote-3) Kitose ūkio sektoriuose 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), nors ir stebimas nežymus darbo migrantų skaičiaus šiame sektoriuje augimas. Priežastys, nulėmusios darbo migrantų poreikį viename – transporto paslaugų sektoriuje, – tyrimo metu apklaustų ekspertų nuomone, remiasi ne tik vietos darbo jėgos trūkumu, bet ir vizų režimu tarptautiniuose pervežimuose (ne ES piliečiams, dirbantiems Rytų rinkoje, yra paprasčiau sutvarkomi dokumentai), vairuotojų kompetencijos klausimais (galimybe bendrauti vietos kalba, žinoti vietines tradicijas). Krovinių pervežimo 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 sistemingai 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) duomenimis.[[4]](#footnote-4) 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 jų įgytą profesiją atitinkantį darbą.

Dauguma į Lietuvą atvykstančių darbo migrantų yra kvalifikuoti darbuotojai, atvykstantys į Lietuvą 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 sistemą[[5]](#footnote-5), 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 kortelę[[6]](#footnote-6) (palyginimui – 2013 m. iš viso buvo 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 nežymiai. Tyrėjai atkreipia dėmesį į egzistuojantį aukštos kvalifikacijos darbo jėgos paklausos ir pasiūlos disbalansą vidaus darbo rinkoje (specialistų parengiama daugiau nei sukuriama darbo vietų), kuris, jų nuomone, 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, matyti kuri dalis migrantų yra atvykusi kaip komandiruoti darbuotojai, o kuri – įdarbinta įprastai. Darbo sutarties forma yra vienas svarbiausių veiksnių, turinčių įtakos tolimesnėms darbo migrantų integracijos šalyje galimybėms. Pagal terminuotas sutartis dirbantys darbo migrantai turi ribotas galimybes pasilikti šalyje ilgesnį laiką – nutrūkus darbo santykiams, užsienio darbuotojai savarankiškai ieškotis 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 migracijos ir darbuotojų integracijos galimybes, svarbus ir darbo sutarčių turinys, galintis parodyti kokiomis sąlygomis yra įdarbinti ir dirba darbo migrantai Lietuvoje. Duomenis apie darbo sutarčių specifiką ir darbo statusą gali suteikti valstybinės institucijos (Lietuvos darbo birža, Valstybinė darbo inspekcija) ir privatus sektorius (įmonės, kuriose dirba darbo migrantai). Kylant papildomiems iššūkiams renkant minėtus duomenys, tikslinga pasitelkti kiekybinius ir kokybinius tyrimus, kurių metu reikiamą informaciją gali suteikti patys Lietuvoje dirbantys darbo migrantai.

2015 m. atliktoje apklausoje 55 proc. respondentų nurodė dirbantys pagal terminuotas darbo sutartys, 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 dviejų metų. Tik nedidelė dalis respondentų nurodė, kad yra keitę darbovietę Lietuvoje: vienoje įmonėje nurodė dirbę 74 proc., dvejose – 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. Duomenis apie įsidarbinimo procesus gali suteikti valstybinės institucijos (Lietuvos darbo birža, Valstybinė darbo inspekcija) ir Lietuvoje dirbantys darbo migrantai.

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 nesusidūrė su sunkumais 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 dažnai gauna klaidinančią informaciją, yra 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 paraiškos 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 klausimai ir visada kreipsiuosi su asmeninio teisininko pagalba (S2\_darbo migrantas\_2015\_02).

Jie dažnai būna nustebę – „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).

Kvalifikuotiems darbo migrantams, į Lietuvą atvykstantiems dirbti į trūkstamų profesijų sąrašą įtrauktus darbus, darbo leidimais paprastai pasirūpina darbdaviai ir dėl to didesnių problemų nekyla, tačiau aukštos kvalifikacijos migrantai tvarkydamiesi dokumentus savarankiškai neretai susiduria su problemomis. Nors aukštos kvalifikacijos migrantai paprastai turi gebėjimus 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 remtis 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 dalis, dirbančių žemesnės kvalifikacijos nei jų turimas išsilavinimas darbą, 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*

Ketvirtasis rodiklių blokas – darbo krūvis– vertina darbo laiką, palankų derinti šeimos ir kitiems socialiniams įsipareigojimams. Itin ilgos darbo valandos (daugiau nei 48 val. per savaitę) ir netipinis darbo laikas (darbas sekmadieniais ar šeštadieniais, naktimis, vakarais, taip pat darbas pamainomis) yra laikomi žalingais šeimos ir socialiniams įsipareigojimams (Leschke ir Watt 2008: 11). Galimybė pasirinkti dirbti pusę darbo dienos laikomu teigiamu indikatoriumi, vertinant šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo galimybes. Taip pat šio aspekto stebėseną papildo subjektyvus darbo atitikimo šeimos ir socialiniams įsipareigojimams vertinimas. Be to, darbo krūvis yra tiesiogiai susijęs su darbo ir gyvenimo sąlygomis, sveikata, laisvalaikiu, psichologine būkle ir kt. veiksniais. Duomenis apie darbo ir asmeninio gyvenimo santykį gali suteikti tiek valstybinės institucijos (Lietuvos darbo birža, Valstybinė darbo inspekcija) ir privatus sektorius (įmonės, kuriose dirba darbo migrantai), tiek, pasitelkus kiekybinius ir kokybinius tyrimų metodus, Lietuvoje dirbantys darbo migrantai.

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 nurodyti[[7]](#footnote-7). Eurofound (2010) tyrimo duomenimis, tik penktadalis (20 proc.) Lietuvos darbuotojų nurodė dirbantys daugiau nei 40 val. per savaitę. 2015 m. darbo migrantų apklausos duomenys rodo, kad dalis darbo migrantų norėtų dirbti mažesnį 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 krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojais – profesijoje, kurioje šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas yra sudėtingas. Reiso metu, kuris gali trukti nuo kelių dienų iki kelių savaičių, vairuotojai neturi galimybės dalyvauti šeimos gyvenime, bendrauti su vaikais, perimti dalies įsipareigojimų 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, ypatingai dirbantys vairuotojais, negalėjo nurodyti tikslaus savo darbo grafiko, darbo valandų skaičiaus per savaitę – anketos komentaruose neretai pažymėta pastaba, kad reiso metu vairuotojas darbuotojas dirba visą laiką ir darbo valandų skaičių nurodyti yra sudėtinga. Vertinant darbo migrantų padėtį vietos darbo rinkoje, svarbu įvertinti ir 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 galimą 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 matuoti svarbi informacija apie galimybę pasirinkti darbo metodus, darbų atlikimo tvarką ir tempą. Fiziniai faktoriai – poveikį darbuotojo kūnui turintys kenksmingi darbo vietos elementai, kaip pavyzdžiui, vibracijos, triukšmo, cheminių medžiagų, radiacijos patyrimas darbo vietoje, varginančių kūno pozicijų dirbant užėmimas 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, galimybes tobulinti profesinius įgūdžius ir siekti karjeros. Duomenis apie darbo sąlygas ir saugumą gali suteikti profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos (dirbančios imigracijos ir migrantų integracijos srityje), valstybinės institucijos (Lietuvos darbo birža, Valstybinė darbo inspekcija), privatus sektorius (įmonės, kuriose dirba darbo migrantai) ir Lietuvoje dirbantys darbo migrantai.

2015 m. atliktoje apklausoje matuoti tik keli rodikliai iš šios plačios rodiklių grupės – respondentams buvo užduoti klausimai apie žeminančio elgesio darbe patirtis, darbo poveikį sveikatai, asmens saugos įrangos naudojimąsi darbe bei (ne)pasitenkinimą darbu, galimybes tobulinti profesinius įgūdžius ir siekti karjeros. Tyrimo metu 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, lėmusius didesnius rodiklius darbo migrantų grupėje yra sunku įvardinti – tai galėjo nulemti ne tik darbo migranto statusas, bet ir darbo vietų, kuriuose 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 nesunaudojantys asmens saugos įranga, 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 žemesni 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.), neišnaudoju savo įgūdžių ar patirties (16 proc.). Pasirinkę atsakymą „Kita“ respondentai minėjo nesutarimus su darbdaviais („nesiskaito su darbuotojais“), nesąžiningą darbo apskaitą („apgauna“, „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 puiki karjeros galimybė.

Vertindami svarbiausius su darbo vieta susijus 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 apgyvendino 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, didesnė 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, panašiai kaip ir vietos darbo jėga vertino savo darbo vietos saugumą – 38 proc. apklaustų respondentų sutiko su teiginiu, kad jie gali netekti darbo per artimiausius šešis mėnesius (palyginimui, Lietuvos darbuotojai – 40 proc., Eurofound 2010). Vis tik, 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 netekus ar išėjus iš dabartinio darbo, jiems susirasti naują darbą nebūtų sudėtinga. 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 turi ilgalaikes pasekmes individo socialiniam saugumui ir, apskritai, lemia galimybes dalyvauti visuomenėje (Leschke ir Watt 2008: 10). Duomenis apie atlyginimą gali suteikti profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos (dirbančios imigracijos ir migrantų integracijos srityje), valstybinės institucijos (Lietuvos darbo birža, Valstybinė darbo inspekcija), privatus sektorius (įmonės, kuriose dirba darbo migrantai) ir Lietuvoje dirbantys darbo migrantai.

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 komandiruotpinigių, dalis respondentų minėjo, jog gaunamas atlyginimas kas mėnesį skiriasi ir tikslios sumos įvardinti negalėjo. Tikslesnius duomenis galėtų pateikti valstybiniai registrai (Sodros, Valstybinės mokesčių inspekcijos ar teritorinių darbo biržų renkami duomenys), o šios apklausos duomenis reikėtų laikyti tik pilotiniais 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 1000 EUR per mėnesį. Mažesnį 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 1001–2000 EUR ribose. Daugiau nei 2000 EUR nurodė gaunantys 9 proc. respondentų.

Transporto sektoriuje tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojais dirbantys darbo migrantai (N=147) pateikė gana plačias gaunamo darbo užmokesčio 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 500–1000 EUR, o 18 proc. minėjo, kad uždirba daugiau nei 1000 EUR per mėnesį. Vidutinis neto darbo užmokestis transporto ir saugojimo veiklos srityje privačiose įmonėse 2014 m. pabaigoje siekė 478 EUR[[8]](#footnote-8). Kokybinio tyrimo metu apklaustas ekspertas (S3\_profesinės sąjungos\_2015\_04) pastebėjo, jog tarptautinių krovinių pervežimo įmonėse dirbantys darbuotojai (tiek vietos darbo jėga, tiek darbo migrantai) neretai nežino tikslios jų 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 komandiruotpinigių 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 1500 EUR. Tarp 1000–1500 EUR. Jie matote, komandiruotpinigių daug uždirba, nes jie pastoviai kažkur Europoje. [Čia su komandiruotpinigiais darbo užmokestį skaičiuojate?] Taip, taip. Į rankas, galutinė suma (S6\_įdarbinimo agentūra\_2015 04).

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

Tyrimo duomenys didžiąja dalimi 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, kad „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 pavedimu į banko sąskaitą, 16 proc. teigė, kad su jais atsiskaitoma grynais pinigais. Visuomet laiku gaunantys darbo užmokestį nurodė 65 proc. respondentų, 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. tarptautinių pervežimų įmonėse dirbančių darbo migrantų. Svarbu atkreipti dėmesį, kad nors atlyginimų vėlavimas kelia panašias problemas tiek vietos, tiek atvykusiems darbuotojams (negali vykdyti turimų finansinių įsipareigojimų (apmokėti paskolų, kreditų), gali pritrūkti lėšų kasdieniams poreikiams), darbo migrantų galimybės apginti savo teises atlyginimo vėlavimo atveju yra labiau ribotos dėl kalbos barjero, darbo teisės žinių trūkumo ir menkesnių socialinių išteklių (savitarpio pagalbos ryšių, teisinės ir darbuotojų apsaugos sistemos išmanymo) migracijos tikslo šalyje.

*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.. Specifiniuose veiksmuose (pvz., ieškant darbo ar keičiant 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, šia rodiklių grupe svarbu stebėti ir vertinti migrantų informuotumą ir naudojimąsi 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. Duomenis apie darbo migrantų socialinius išteklius ir prieinamumą prie socialinių paslaugų sektoriaus gali suteikti valstybinės institucijos (Valstybinė darbo inspekcija), nevyriausybinės organizacijos (dirbančios imigracijos ir migrantų integracijos srityje), profesinės sąjungos ir Lietuvoje dirbantys darbo migrantai (kiekybinių ir kokybinių tyrimų metodų pagalba).

2015 m. atliktos apklausos duomenimis, iškilus problemoms, darbo migrantai yra linkę patys spręsti įvairius klausimus arba ieškoti pagalbos pas specialistus – 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 spręstų 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 apie nuo penktadalio iki trečdalio (16–35 proc.) respondentų. Itin silpni pagalbos ryšiai sprendžiant iškylančias 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 likę šeimos nariai nėra matomi kaip galimas pagalbos šaltinis – daugumą klausimų migrantai siekia išspręsti patys, su specialistų pagalba.

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 įvardinti į ką kreiptųsi pagalbos šiais klausimais.

Tik nedidelė dalis (15 proc.) darbo migrantų nurodė, kad žino apie jų įmonėje veikiančią profesinę sąjungą ir 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 naudojamasi 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 rodo, kad laikinai į Lietuvą atvykę dirbti darbuotojai iš užsienio darbo santykiuose yra labiau pažeidžiami – dėl žinių apie Lietuvoje galiojantį darbo santykių reguliavimą trūkumo, migrantai ne visuomet gali pasinaudoti visomis jiems priklausančiomis garantijomis, o darbdaviai gali šiuo nežinojimu pasinaudoti siekdami sau finansinės naudos.

Paklausti apie šiuo metu jiems aktualiausias paslaugas, daugiausia (36 proc.) respondentų nurodė „leidimo gyventi (dirbti) pratęsimą“. Kitos aktualios paslaugos buvo šios – susirasti šeimos gydytoją (9 proc.), susirasti būstą (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 teikiamomis socialinėmis paslaugomis neturi galimybės. 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 įtraukiant ir darbo migrantus, tačiau kol kas pasiekiama tik labai nedidelė dalis 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. Duomenis apie darbo migrantų gyvenimo sąlygas gali suteikti profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos (dirbančios imigracijos ir migrantų integracijos srityje), privatus sektorius (įmonės, kuriose dirba darbo migrantai) ir Lietuvoje dirbantys darbo migrantai.

2015 m. atliktos darbo migrantų apklausos metu buvo klausiama, kokiame gyvenamajame būste migrantai šiuo metu gyvena siekiant sužinoti apie jų gyvenimo sąlygas Lietuvoje. Vis tik, apklausos metu respondentai ne visuomet tiksliai suprato klausimo formuluotę ir neretai pateikdavo informaciją apie tą gyvenamąjį būstą, kuriame gyvena nuolat (t.y. kilmės šalyje). Dėl šios priežasties apklausos duomenis reikėtų vertinti tik kaip pilotinius ir esant galimybei – patikslinti atliekant naujus tyrimus.

Gautais duomenimis, daugiau nei pusė darbo migrantų nurodė gyvenantys laikino tipo būstuose – vagonėliuose/ mašinos kabinoje (21 proc.), viešbutyje/ motelyje (26 proc.), bendrabučio tipo kambaryje (8 proc.) ir darbo vietoje (2 proc.). Atskirą butą (namą) ar kambarį bute nurodė turintys atitinkamai 35 ir 9 proc. respondentų, šioje grupėje didesnioji dalis atsakiusiųjų nurodė gyvenantys kartu su sutuoktiniu (partneriu) arba vieni. Dauguma darbo migrantų, 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. apklaustųjų.[[9]](#footnote-9) Vagonėlyje ar mašinos kabinoje gyvenantys darbo migrantai dažniausiai teigė gyvenantys vieni (70 proc.) arba su bendradarbiais (17 proc.).

Kokybinio tyrimo metu apklausti ekspertai išskyrė dvi darbo migrantų grupes Lietuvoje – nedidelę grupelę 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 tik, 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 pernakvoti įmonės apmokamame gyvenamajame būste:

Kai kuriose [transporto] įmonėse yra galimybė pernakvoti, 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 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, ir ten ir valgyti gaminasi, po tom *fūrom*. (S3\_profesinės sąjungos\_2015\_04).

Tuo tarpu aukštos kvalifikacijos tiek darbo, tiek gyvenimo sąlygos paprastai yra aukštos kokybės ir didesnių problemų dėl to nekyla:

Tų aukštos kvalifikacijos specialistų, jeigu Lietuvoje nėra jiems prilygstančių ar ant 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 sprendžiasi greičiau ir paprasčiau. [...] Labai daug problemų atkrenta todėl, kad jų socialinė klasė yra pakankamai aukšta – [vaikai eina į privačius darželius ar mokyklas, naudojasi privačios medicinos paslaugomis ir t.t.]. (S8\_darbdaviai\_2015\_04).

Darbo migrantų, atvykstančių dirbti į Lietuvą, gyvenimo kokybė didele dalimi priklauso tiek nuo darbo vietos specifikos (darbo užmokesčio, darbo pobūdžio ir sąlygų), tiek nuo darbdavio pasirengimo padėti užtikrinti kokybiškas darbo ir gyvenimo sąlygas atvykstančiam darbuotojui. Darbuotojų iš užsienio darbo sąlygas turi teisę tikrinti teritorinės darbo biržos, tačiau atliekamų patikrų metu yra tikrinami tik administraciniai dokumentai (darbo sutartys, buhalterinė apskaita). Patikrų metu su darbuotojai nėra kalbama, nėra tikrinamos jų darbo vietos (S4\_teritorinės darbo biržos\_2014 03). Darbo migrantų gyvenimo sąlygų kokybę turi galimybę kontroliuoti migracijos tarnybos, suteikiančios leidimą 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).[[10]](#footnote-10) Tikrinant gyvenamųjų sąlygų tinkamumą, būtų tikslinga vertinti ne tik formalų gyvenamojo ploto reikalavimą, bet ir pačio būsto kokybę bei darbuotojo iš užsienio galimybes gyventi saugiame 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, į kurioje migrantams tenka adaptuotis. Šie rodikliai taip pat apima ir 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), užsieniečių, gyvenančių Lietuvoje, apklausos.

*Lietuvos gyventojų nuostatos apie Lietuvoje gyvenančius ir dirbančius ne ES piliečius*

Nuo 2009 m. atliekamų 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 socialinius neramumus (54 proc.), daugiau kaip pusė manė, kad daugumą į Lietuvą atvykstančių/ čia gyvenančių migrantų išlaiko Lietuvos mokesčių mokėtojai (57 proc.) (žr. 7 ir 11 pav. prieduose). Lietuvos gyventojų nuomonės yra gana poliarizuotos kalbant apie migrantų naudą Lietuvos visuomenei – 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 (žr. 9 ir 12 pav. prieduose). Šios nuostatos per pastaruosius penkerius metus nors ir šiek tiek svyravo, tačiau keitėsi nežymiai.

Nors visuomenės nuostatų apklausos rezultatai rodo, kad Lietuvos gyventojai yra linkę įžvelgti 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 atvykusius migrantus asmeniškai pažįsta tik 4–7 proc. Lietuvos gyventojai. Labiausiai matoma ir žinoma grupė – tai Lietuvoje studijuojantys užsieniečiai (4 proc. Lietuvos gyventojų juos 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 (žr. 17 pav. prieduose). 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 (šiame 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, kad imigracija gali padidinti nedarbo lygį šalyje), tiek imigracijos srautų struktūra (neigiamos nuostatos migracijos atžvilgiu buvo stipriausios šalyse, kuriose dominavo nereguliari (neteisėta) migracija). Vis tik, išskirti vieną ar kelis veiksnius, lemiančius visuomenės nuostatų formavimąsi yra sudėtinga – požiūrio į migraciją susiformavimui įtaką turi keleto mikro ir makro veiksnių 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 matoma kaip grėsmė šalies kultūriniam vientisumui bei galimam socialinių problemų stiprėjimui.

*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 įvardino kalbėdami apie gyvenimą Lietuvoje – tai atstumas tarp 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 jų atžvilgiu migrantai teigė, kad dažniau susiduria darbe (27 proc.), taip pat ieškant būsto (20 proc.), mažiau – ieškant darbo (14 proc.) ar bendraujant 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 yra migrantas. Nedidelė dalis respondentų, nurodžiusių, kad vengia lankytis tam tikrose vietose dažniausiai minėjo nesaugias miesto vietas – stoties rajono, turgaus, kavinių, kuriose gali kilti muštynės ir t.t. Svarbu atkreipti dėmesį, kad dauguma šioje apklausoje dalyvavusių darbo migrantų yra vyrai, atvykę iš kaimyninių šalių (Ukrainos, Baltarusijos, Rusijos). Šių šalių atžvilgiu Lietuvos gyventojų nuostatos yra gana palankios – migrantų iš šių šalių atvykimui pritaria 48–63 proc. Lietuvos gyventojų (žr. 15 pav. prieduose).

*Išvados ir rekomendacijos*

1. Darbo jėgos imigracijos struktūros analizė atskleidė, kad Lietuvoje dirbantys darbo migrantai – tai dažniausiai vyrai, kvalifikuoti darbuotojai, turintys darbo patirtį ir samdomi darbui pagal trūkstamą profesijų sąrašą į konkrečias darbo vietas. 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 apie darbo migrantų turimų įgūdžių praradimą (angl. *deskilling*).
2. Iš vienos pusės, darbo migrantai koncentruojasi didžiuosiuose Lietuvos miestuose, kurie išlieka pagrindiniu darbo migrantų traukos centru; iš kitos pusės, vyraujanti darbo migrantų koncentracija paslaugų ir logistikos sektoriuose liudija apie siaurą darbo jėgos imigracijos Lietuvoje specializaciją.
3. Apibendrintai galima teigti, kad darbo migrantų darbo ir gyvenimo sąlygoms įtaką daro įdarbinimo formos, darbo krūvis, saugumas darbo vietoje, atlyginimas, socialiniai ištekliai ir socialinių paslaugų prieinamumas, visuomenės (įskaitant darbdavių ir kolegų) nuostatos darbo migrantų atžvilgiu.
4. Įdarbinimo formų analizė atskleidė, kad didesnė dalis darbo migrantų turi terminuotas darbo sutartys. Tokio pobūdžio įdarbinimas liudija apie ribotas galimybes pasilikti šalyje ilgesnį laiką ir, atsižvelgiant į Lietuvoje įgyvendinamą darbo jėgos imigracijos politiką, migrantų pažeidžiamumą, kadangi nutraukus darbo sutartis užsienio darbuotojai savarankiškai ieškotis kito darbdavio šalyje negali ir privalo išvykti iš šalies. Tokia įdarbinimo forma iliustruoja darbo migrantų, kaip „buferio zonos“ vaidmenį darbo jėgos imigracijos procesuose, kuomet dėl ekonominių (ar darbo rinkos struktūros) pokyčių darbo migrantai yra tie asmenys, kurie bus paskutiniai pasamdyti ir, tuo pačiu, pirmieji atleisti iš darbo (pvz., beveik 40 proc. darbo migrantų jaučiasi nesaugūs dėl savo darbo vietos Lietuvoje). Nors nuo 2015 m. norint pakeisti darbo vietą atsiranda galimybė neišvykti iš šalies, tai iš esmės nesprendžia įdarbinimo formų ir, kartu, teisinio statuso „nesaugumo“.
5. Darbo krūvio analizė parodė, kad darbo migrantai Lietuvoje dirba ilgesnes darbo valandas nei vietos darbo jėga. Iš vienos pusės, dalis darbo migrantų norėtų dirbti mažesnį valandų skaičių nei dirba šiuo metu; iš kitos pusės, dalis pageidautų dirbti ilgiau nei dirba šiuo metu. Pirmuoju atveju, duomenys liudija apie tam tikrą darbo santykių subordinaciją, kuomet darbo migrantas iš esmės neturi kito pasirinkimo (pavyzdžiui, dėl pažeidžiamumo ir/ar nesaugaus teisinio statuso). Antruoju atveju, duomenys liudija apie darbo jėgos imigracijos specifiškumą, kuomet į konkrečią šalį atvažiuojama su tikslu užsidirbti, nekreipiant dėmesio į darbo krūvį ir darbo bei gyvenimo sąlygas.
6. Darbo sąlygų ir saugos analizė parodė, kad darbo migrantai (dažniau negu Lietuvos piliečiai) darbe patiria užgauliojimus žodžiu ir fizinį smurtą. Be to, beveik pusė teigė, kad darbas daro neigiamą poveikį jų sveikatai. Kita vertus, dauguma nurodė esantys tiek gerai informuoti apie pavojų jų sveikatai ir saugai darbo vietoje, tiek patenkinti savo dabartine darbo vieta Lietuvoje. Vis dėlto, daugiau darbo migrantų nei vietos darbuotojų nurodė, kad yra nepatenkinti dabartine darbo vieta. Pagrindinės to priežastys – per mažas darbo užmokestis. Nors darbo migrantai nėra mažiausiai uždirbantys (t. y. uždirba vidutinį ir aukštesnį atlyginimą), yra dideli atlyginimų skirtumai grupės viduje. Pavyzdžiui, logistikos srityje dirbančiu migrantų tarpe vyraujantys atlyginimų skirtumai gali rodyti šešėlinės ekonomikos potencialą. Tai patvirtina ir tyrime dalyvavę ekspertai, atskleidę neoficialius atlyginimo mokėjimo būdus logistikos sektoriuje (čia galima nuoroda į Cuzanauską).
7. Analizuojant darbo migrantų socialinius išteklius ir socialinių paslaugų prieinamumą, pabrėžtina darbo jėgos imigracijos politikos specifika. Dėl riboto šeimos susijungimo ir geografinės bei sektorinės koncentracijos, darbo migrantai nėra išvystę tiek išorinių socialinių ryšių su priimančia visuomene ir jos institucijomis, tiek vidinių socialinių ryšių su savo šeima ir jos nariais. Be to, dėl darbo specifikos (krūvio, koncentracijos ir robotų išteklių) darbo migrantai neturi ryšių su migrantų integracijos srityje dirbančiomis nevyriausybinėmis organizacijomis ir darbo teisę ginančiomis profesinėmis sąjungomis. Tai rodo, kad išnaudojimo atvejais darbo migrantai turi ribotas atstovavimo/pagalbos galimybes.
8. Duomenys apie darbo migrantų gyvenimo sąlygas rodo, kad aukštos kvalifikacijos migrantai galimybę susikurti geras gyvenimo sąlygas turi, tuo tarpu žemesnės kvalifikacijos darbo migrantų gyvenimo sąlygos dažnai priklauso nuo darbdavio. Atsižvelgiant į ribotą valstybinių institucijų įsikišimą tikrinant gyvenimo ir darbo sąlygas galima teigti, kad gyvenimo sąlygų klausimas išlieka probleminiu ir aktualiu.
9. Apibendrinant darbo migrantų Lietuvoje pažeidžiamumą, tikslinga išskirti kelis esminius aspektus: nežinojimas apie jiems priklausančias socialines garantijas darbe ir retas naudojimasis jomis, riboti socialiniai ištekliai ir socialinių paslaugų prieinamumas, atlyginimų skirtumai ir vėlavimas, gyvenamojo būsto klausimai, ribotos galimybės susijungti su šeima, ilgos darbo valandos, gyvenimas darbo vietoje, kt. Vis dėlto, aptariant darbo migrantų pažeidžiamumą svarbu atsižvelgti į darbo specifiką (pvz., tolimųjų reisų vairuotojai) ir duomenis lyginti su vietos darbo jėga.
10. Darbo migrantų pažeidžiamumą didina visuomenės nuostatos, kurios, darbo migrantų atžvilgiu, Lietuvoje yra labiau neigiamos negu teigiamos. Visuomenėje vyrauja įsitikinimas, kad Lietuvoje gyvenančius ir į Lietuvą atvykstančius migrantus išlaiko mokesčių mokėtojai. Be to, visuomenėje vyrauja nerimas dėl galimų socialinių neramumų ar potencialių grėsmių, kurias lemia migrantų buvimas Lietuvoje

*Rekomendacijos:*

1. Darbo migrantai patenka į bendrą Lietuvos darbo rinką, todėl susiduria su tokia pačia problematika, kaip ir Lietuvos piliečiai. Pastebėtina, kad dėl kalbos barjero, darbo teisių nežinojimo ir teisinės bazės nesupratimo, darbo migrantų pažeidžiamumas darbo rinkoje yra didesnis nei Lietuvos piliečių, todėl būtina didinti bendrą darbuotojų apsaugos Lietuvoje mechanizmą, tokiu būdu didinant darbo migrantų darbo teisių ir santykių apsaugą.
2. Siekiant mažinti darbo migrantų pažeidžiamumą ir išnaudojimą, tikslinga stiprinti profesinių sąjungų veiklą darbo migrantų apsaugos srityje. Iš vienos pusės, būtina įtraukti darbo migrantus į profesinių sąjungų veiklą (didinti jų informuotumą apie darbo teises, nevyriausybinių organizacijų ir profesinių sąjungų veiklą Lietuvoje), iš kitos pusės, siekti efektyvaus socialinių paslaugų (teisinių, tarpininkavimo, atstovavimo darbo santykių ginčų sprendime) teikimo darbo migrantams per imigracijos ir migrantų integracijos srityje dirbančių organizacijų veiklą bei profesines sąjungas.
3. Teikiant socialines paslaugas būtina stiprinti bendradarbiavimą tarp paslaugas migrantams teikiančių centrų ir profesinių sąjungų. Tokiu būdu atsirastų galimybė stiprinti darbo migrantų apsaugos mechanizmus panaudojant egzistuojančia migrantų integracijos infrastruktūrą. Organizuojant skirtingus bendradarbiavimo modelius svarbu atsižvelgti į darbo jėgos imigracijos specifiką: darbo valandas (krūvį), ekonomikos sektorius ir profesijas (ypač atsižvelgti į tolimųjų reisų vairuotojų specifiką), geografinę būsto vietą, kt.
4. Stiprinant darbo migrantų atstovavimą svarbu inicijuoti ne tik bendradarbiavimą tarp nevyriausybinių organizacijų ir profesinių sąjungų, bet taip pat suformuoti tarpsektoriniu bendradarbiavimu grįstą darbo migrantų teisių apsaugos mechanizmą, į kurį būtų įtrauktos tiek nevyriausybinės organizacijos, kaip pagrindinės apsaugos priemonių teikėjos, tiek valstybinės institucijos (migracijos tarnybos, Valstybinė darbo inspekcija, Lietuvos darbo birža, Valstybinė mokesčių inspekcija), užtikrinančios efektyvią darbo ir gyvenimo sąlygų stebėseną ir darbo teisių apsaugą (įskaitant darbo vietų saugumą, atlyginimų ir socialinių garantijų kontrolę, kokybiškų gyvenimo sąlygų užtikrinimą, kt.).
5. Į darbo migrantų teisių stiprinimą svarbu įtraukti darbdavius, kurie privalo įvertinti, ar darbo migrantai yra reikalingi laikinam, ar nuolatiniam darbui. Jeigu yra nuolatinės darbo jėgos poreikis, tikslinga sudaryti sąlygas darbo migrantams likti Lietuvoje, siekti nuolatinio leidimo gyventi, užtikrinti karjeros galimybes (vietoje nuolat besikeičiančių darbo jėgos imigracijos srautų). Darbdaviai taip pat privalo sudaryti sąlygas darbo migrantams naudotis socialinėmis paslaugomis (lietuvių kalbos mokymasis, kvalifikacijos kėlimas, dokumentų pripažinimas, teisinės konsultacijos, kt.), kurias teikia nevyriausybinės organizacijos.
6. Svarbu užtikrinti adekvatų visuomenės informavimą apie darbo jėgos (politikos) procesus; t. .y. išsamiau pristatyti dirbti į Lietuvą atvykstančių migrantų paveikslą, remtis empiriniais duomenimis, o ne viešajame diskurse vyraujančiomis nuostatomis. Tikslinga atskleisti darbo migrantų sukuriamą naudą ir priežastis, kodėl negali būti panaudojama vietos darbo jėga. Lygiagrečiai darbo jėgos imigracijos procesams, būtina didinti Lietuvos gyventojų informuotumą apie šiuolaikinius migracijos procesus, juos skatinančių globalių veiksnių suvokimą. Tokio pobūdžio informacinės kampanijos padėtų šalinti stereotipus apie darbo migrantus, kaip mokesčių mokėtojų ir socialinės apsaugos sistemos išlaikytinius.
7. .

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1. Darbo 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 darbo migrantai / kiekybiniai tyrimai, statistinių duomenų surinkimas ir analizė |
| *Darbo imigracijos dinamika* | Atvykusių darbo migrantų skaičius per metus | Lietuvos darbo birža, Statistikos departamentas, Migracijos departamentas, įmonės, kuriose dirba darbo 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 darbo migrantai / kiekybiniai tyrimai, statistinių duomenų surinkimas ir analizė |
| *Darbo 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 darbo 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, lyginant 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, lyginant su visais privalančiais dėvėti darbuotojais / palyginimas su vietos darbo jėga | Lietuvos darbo birža, profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos, 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, nevyriausybinės organizacijos, Valstybinė darbo inspekcija / statistinių duomenų analizė, kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai |
| *Fiziniai faktoriai* | Darbo migrantų dalis, dirbanti darbo vietose, kurios pasižymi kenksmingais fiziniais faktoriais (vibracija, triukšmas, aukštos-žemos temperatūros, 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, nevyriausybinės organizacijos, 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, nevyriausybinės organizacijos, Valstybinė darbo inspekcija / kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai |
| *Autonomiškumas* | Darbo migrantų dalis dirbanti darbo vietose, pasižyminčiose autonomiškumu (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. dirbusių ligos metu 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, žeminantį 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 darbo santykių atžvilgiu skaičius 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 jų atliekamą darbą metus / palyginimas su vietos darbo jėga | Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai |
| *Karjeros galimybes* | Darbo migrantų dalis, pritarianti teiginiui, kad darbas suteikia geras karjeros galimybes metus / palyginimas su vietos darbo jėga | Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai |
| *Kvalifikacijos kėlimo galimybės* | Darbo migrantų dalis, teigianti, kad turi galimybę kelti profesinę kvalifikaciją metus / palyginimas su vietos darbo jėga | Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai |
| *Tikimybė prarasti darbą* | Darbo migrantų dalis, matanti tikimybę prarasti darbą per ateinančius šešis mėnesius metus / palyginimas su vietos darbo jėga | Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai |
| *Darbo vieta ir socialiniai ryšiai* | Darbo migrantų dalis, teigianti, kad jie darbe turi draugų, metus / 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 metus / 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 metus / palyginimas su vietos darbo jėga | Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai |
| **5. Atlyginimas** | | |
| **Analizės aspektas** | **Rodikliai** | **Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija** |
| *Atlyginimas, lyginant su vidutiniu* | Gaunamas atlyginimas, lyginant 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 metus / palyginimas su vietos darbo jėga | Lietuvos darbo birža, profesinės sąjungos, Valstybinė darbo inspekcija, Statistikos departamentas / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai, statistinių duomenų analizė |
| *Atlyginimas grynais* | Darbo migrantų dalis teigianti, kad atlyginimą gauna grynais metus / palyginimas su vietos darbo jėga | Profesinės sąjungos, Valstybinė darbo inspekcija / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai |
| *Atlyginimo išmokėjimas* | Dalis migrantų teigianti, kad atlyginimą gauna laiku / kartais vėliau / visuomet vėliau / pastaruoju metu negavo metus / 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 |
| *Atostogos* | Darbo migrantų dalis informuota / besinaudojanti kasmetinėmis 28 (35) kalendorinių dienų atostogomis | Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai |
| *Kompensacija ligos atveju* | Darbo migrantų dalis informuota ir besinaudojanti atlyginimo kompensavimu ligos atveju | Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai |
| *Kompensacija už nepanaudotas atostogas* | Darbo migrantų dalis informuota ir pasinaudojusi kompensacija už nepanaudotas atostogas išėjimo iš darbo atveju | Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai |
| *Užmokestis už viršvalandžius* | Darbo migrantų dalis informuota ir gaunanti užmokestį už viršvalandžius savaitgaliais | Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai |
| *Kolektyvinis interesų atstovavimas* | Darbo migrantų, priklausančių profesinėms sąjungoms, dalis/ palyginimas su vietos darbo jėga | Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinės 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, nevyriausybinės 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, nevyriausybinės organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai |
| *Informacijos prieiga* | Darbo migrantų dalis, mažiausiai informacijos turinti dėl šių gyvenimo Lietuvoje aspektų: darbo / sveikatos paslaugų / socialinių paslaugų / verslo kūrimo / būsto / švietimo / lietuvių kalbos mokymosi / mokesčių mokėjimo / laisvalaikio. | Valstybinė darbo inspekcija, profesinės sąjungos, nevyriausybinės organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai |
| *Pasitenkinimas gyvenimu Lietuvoje* | Darbo migrantų dalis, kurie patenkinti konkrečiais gyvenimo Lietuvoje aspektais: aplinka-klimatu, žmonėmis, saugumu, darbo sąlygomis, švietimo sistema, ekonomine situacija, politine situacija, apsigyvenimo 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 |
| *Privatumas gyvenamajame būste* | Darbo migrantų dalis, gyvenanti kartu su bendradarbiais  Darbo migrantų dalis, gyvenanti kartu su ne šeimos nariais | Migracijos tarnybos, profesinės sąjungos, nevyriausybinės 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, nevyriausybinės organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai |
| **9. Visuomenės nuostatos darbo migrantų atžvilgiu** | | |
| **Analizės aspektas** | **Rodikliai** | **Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija** |
| *Ekonominis nuostatų aspektas* | **Sutinkančių su teiginiu dalis respondentų:**  "Dauguma į Lietuvą atvykstančių/ čia gyvenančių migrantų išlaiko Lietuvos mokesčių mokėtojai"  "Dauguma į Lietuvą atvykstančių/ Lietuvoje gyvenančių migrantų atvyksta su tikslu dirbti"  "Į Lietuvą atvykstantys migrantai yra naudingi Lietuvos ekonomikai" | Lietuvos socialinių tyrimų centro Etninių tyrimų institutas / Visuomenės nuostatų apklausos |
| *Kultūrinis nuostatų aspektas* | **Sutinkančių su teiginiu dalis respondentų:**  "Lietuvoje gyvenantys/ į Lietuvą atvykstantys migrantai praturtina šalies kultūrinį gyvenimą"  "Į Lietuvą atvykstantys migrantai gali sukelti socialinius neramumus"  "Aš nenorėčiau, kad mano vaikai mokytųsi vienoje klasėje su migrantų vaikais" | Lietuvos socialinių tyrimų centro Etninių tyrimų institutas / Visuomenės nuostatų apklausos |
| *Pritarimas migracijos ir integracijos politikos priemonėms* | „Kokius politinius sprendimus turėtų priimti Lietuvos Vyriausybė dėl į Lietuvą atvykstančių dirbti migrantų iš mažiau išsivysčiusių šalių?“  „Ar Jūs pritariate ar nepritariate, kad migrantai į Lietuvą atvyktų gyventi ir dirbti iš išvardintų šalių?“  „Valstybė turėtų skirti daugiau dėmesio Lietuvoje gyvenančių/ atvykstančių migrantų integracijai“ | Lietuvos socialinių tyrimų centro Etninių tyrimų institutas / Visuomenės nuostatų apklausos |

ŠALTINIAI

Beresnevičiūtė, V., Leončikas, T. ir Žibas, K. (2009). Migrantų gyvenimas Lietuvoje: visuomenės nuostatos ir migrantų patirtys. *Etniškumo studijos,* 2009/2, 77–102.

Erentaitė, R., ir Pilinkaitė Sotirovič, V. (2012). Lyties aspektas migracijos procesuose: trečiųjų šalių piliečių situacijos Lietuvoje analizė. *Etniškumo studijos*. 2012/1–2, 178–203.

Eurofound / Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (2010). *Penktojo Europos darbo sąlygų tyrimo (2010 m.) rezultatai.* Prieiga internate: http://www.eurofound.europa.eu/surveys/data-visualisation/european-working-conditions-survey-2010 [paskutinį kartą žiūrėta 2015 06 09].

Leschke, J. ir Watt, A. (2008). *Putting a number on job quality?Constructing a European Job Quality Inde*x. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS). Prieiga internete: 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), 112–134.

*Migrantų integracijos politikos indeksas*. Prieiga internete: <http://www.mipex.eu/>

Žibas K. (2009). Tarptautinė migracija Lietuvoje: problematika ir sąvokos. *Etniškumo studijos*, 2009/2, 7–16.

1. Lietuvos darbo biržos pateikti duomenys, 2015 05 19, rašto numeris SD–1386. [↑](#footnote-ref-1)
2. 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]. [↑](#footnote-ref-2)
3. Lietuvos darbo biržos pateikti duomenys, 2015 05 19, rašto numeris SD–1386. [↑](#footnote-ref-3)
4. Dėl išsamaus tyrimo pristatymo žr. Petrušauskaitė ir Batuchina (šiame numeryje). [↑](#footnote-ref-4)
5. 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. [↑](#footnote-ref-5)
6. Lietuvos darbo birža (2014 ) *Kiek Lietuvoje dirba aukštos profesinės kvalifikacijos užsieniečių?* Pranešimas spaudai, prieiga internete: http://www.ldb.lt/informacija/veikla/naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=6886 [paskutinį kartą žiūrėta 2015 05 18]. [↑](#footnote-ref-6)
7. Tikslų darbo valandų skaičių per savaitę interviu metu sunkiau buvo nurodyti tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojams. [↑](#footnote-ref-7)
8. 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 [paskutinį kartą žiūrėta 2015 05 18]. [↑](#footnote-ref-8)
9. 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/ netekėję, išsituokę arba našliai). [↑](#footnote-ref-9)
10. Migracijos departamentas prie LR vidaus reikalų ministerijos (2014). *Dokumentas, patvirtinantis kad užsienietis LR turi gyvenamąją patalpą.* Informacija apie dokumentų pateikimą išduodant leidimą laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje. Prieiga internete: http://www.migracija.lt/index.php?-1626493584 [paskutinį kartą žiūrėta 2015 05 18]. [↑](#footnote-ref-10)