

# 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 imigracijos 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 įsipareigojimus, 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 smaigalyje 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 1 213<sup>16</sup>. 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)<sup>17</sup>. Kituose ūkio sektoriuose

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

<sup>17</sup> 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) duomenimis<sup>18</sup>. 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 sistemą<sup>19</sup>, 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<sup>20</sup> (palyginimui, 2013 m. iš viso buvo

---

<sup>18</sup> Išsamų tyrimo pristatymą žr.: Petrušauskaitė ir Batuchina (šiam numeryje).

<sup>19</sup> 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.

<sup>20</sup> 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 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 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. Nurodė, 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 nurodyti<sup>21</sup>. Eurofound (2010) tyrimo duomenimis, tik penktadalis (20 proc.) Lietuvos darbuotojų nurodė dirbantys daugiau

<sup>21</sup> 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 darbu, 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 Eur<sup>22</sup>. 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).

<sup>22</sup> 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 naudojamą 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 teikiamomis 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 atsakiusiųjų 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. apklaustųjų<sup>23</sup>. 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

<sup>23</sup> 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)<sup>24</sup>. 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

---

<sup>24</sup> 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 šalies 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 galimybes 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. Galimybes 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 gretimos 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 optimistiškiau 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

<b>Analizės aspektas</b>	<b>Rodikliai</b>	<b>Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija</b>
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

<b>Analizės aspektas</b>	<b>Rodikliai</b>	<b>Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija</b>
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

<b>Analizės aspektas</b>	<b>Rodikliai</b>	<b>Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija</b>
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

<b>Analizės aspektas</b>	<b>Rodikliai</b>	<b>Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija</b>
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



<b>Analizės aspektas</b>	<b>Rodikliai</b>	<b>Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija</b>
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

<b>Analizės aspektas</b>	<b>Rodikliai</b>	<b>Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija</b>
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

<b>Analizės aspektas</b>	<b>Rodikliai</b>	<b>Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija</b>
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

<b>Analizės aspektas</b>	<b>Rodikliai</b>	<b>Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija</b>
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

<b>Analizės aspektas</b>	<b>Rodikliai</b>	<b>Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija</b>
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

<b>Analizės aspektas</b>	<b>Rodikliai</b>	<b>Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija</b>
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

<b>Analizės aspektas</b>	<b>Rodikliai</b>	<b>Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija</b>
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, nevyriausybinių 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, nevyriausybinių 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, nevyriausybinių 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, nevyriausybinių organizacijos / Kiekybiniai ir kokybiniai tyrimai

## 8. Gyvenimo sąlygos Lietuvoje

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

### 9. Visuomenės nuostatos darbo migrantų atžvilgiu

Analizės aspektas	Rodikliai	Galimi duomenų šaltiniai / tyrimų metodologija
Ekonominis nuostatų aspektas	<p><b>Respondentų, sutinkančių su teiginiu, dalis:</b></p> <p>„Daugumą į Lietuvą atvykstančių / čia gyvenančių migrantų išlaiko Lietuvos mokesčių mokesčiai“</p> <p>„Dauguma 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><b>Respondentų, sutinkančių su teiginiu, dalis:</b></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	<p>„Kokius politinius sprendimus turėtų priimti Lietuvos Vyriausybė dėl į Lietuvą dirbti atvykstančių migrantų iš mažiau išsivysčiusių šalių?“</p> <p>„Ar Jūs pritariate ar nepritariate, kad migrantai į Lietuvą atvyktų gyventi ir dirbti iš išvardytų šalių?“</p> <p>„Valstybė turėtų skirti daugiau dėmesio Lietuvoje gyvenančių / į Lietuvą atvykstančių migrantų integracijai“</p>	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.