

Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Sociologijos ir socialinio darbo institutas
Socialinės politikos katedra

Beatričė Kazakevičiūtė

Socialinės politikos studijų programa

Magistro baigiamasis darbas

Imigrantų darbo sąlygos ir gerovė antrinėje darbo rinkoje Lietuvoje

Darbo vadovė: Doc. Dr. Daiva Skučienė

Vilnius

2023

Turinys

Santrauka.....	3
Įvadas	7
1. Teorinė apžvalga	9
1.1. Migracijos samprata	9
1.2. Imigrantai Lietuvoje. Migracijos teorijos	10
1.3. Migracijos politika	14
1.4. Segmentavimo teorija. Dualistinė darbo rinka.....	15
1.5. Imigrantų darbo sąlygos	18
1.6. Subjektyvi gerovė	20
1.7. Dualistinė darbo rinka: užsienio atvejis.....	21
2. Tyrimo metodologija.....	24
3. Tyrimo rezultatai.....	27
3.1. Imigracija skaičiais	27
3.2. Migrantų integracija	28
3.3. Migracijos dokumentų tvarka Lietuvoje	31
3.3.1. Viza	31
3.3.2. Leidimas gyventi trečiųjų šalių piliečiams	32
3.3.3. Leidimas dirbti	33
3.3.4. Santuoka su kitataučiu Lietuvoje	33
3.4. Imigrantų darbo sąlygos ir gerovė antrinėje darbo rinkoje Lietuvoje.....	33
3.4.1. Darbo teisės pažeidimai	33
3.4.2. Įmigrantų įsidarbinimas	36
3.4.3. Dokumentai.....	37
3.4.4. Darbo sąlygos.....	41
3.4.5. Pažeidimai darbovietėse	45
3.4.6. Investicijos į imigrantų gerovę kaip galimybė Lietuvai.....	46
Diskusija ir išvados	47
Literatūra.....	49
Priedai	52

Santrauka

Šiems laikams būdingos didelės gyventojų mobilumo galimybės, ypač Europos Sąjungoje, lemia migracijos procesus. Viena vertus, tai yra galimybė žmogui, kaip individui, ieškoti savęs, studijuoti ar susirasti geriau apmokamą darbą svetur, o galbūt valstybę, kurioje yra tinkamesnis klimatas gyventi. Kita vertus, toks žmonių mobilumas lemia migracijos procesus, su kuriais kiekviena valstybė savo teritorijos viduje turi susitvarkyti pati. Imigrantų užimama vieta darbo rinkoje, darbo sąlygos ir gerovė priklauso tiek nuo valstybės, į kurią atvykstama, vykdomos politikos, tiek nuo darbdavio, pas kurį dirbama. Jau kelerius metus iš eilės augant imigrantų Lietuvoje skaičiui, vis svarbiau tampa tinkamų, gerų sąlygų užtikrinimas dirbantiems imigrantams. Lietuvoje vyrauja duali darbo rinka, atvykstantys dirbti užsieniečiai dažnai patenka į antrinę darbo rinką – mažiau garantijų turinčią, nesaugią, nestabilią. Lietuvoje yra skelbiamas trūkstančių profesijų sąrašas, pagal kurį užsieniečiai gali atvykti dirbti, arba imigrantai patys savo nuožiūra pasirenka darbo poziciją. Šiuo magistro darbo tyrimu bus tiriamos imigrantų darbo sąlygos ir gerovė antrinėje darbo rinkoje Lietuvoje. **Tyrimo problema:** kokios imigrantų darbo sąlygos ir gerovė antrinėje darbo rinkoje Lietuvoje? **Tyrimo objektas:** imigrantų darbo sąlygos ir gerovė antrinėje darbo rinkoje Lietuvoje. **Tyrimo metodika:** Mokslinės literatūros analizė apie migraciją, migracijos teorijas, imigrantus, migracijos politiką, darbo rinkos segmentaciją, imigrantų darbo sąlygas ir subjektyvią gerovę; siekiant išsiaiškinti atvykstančiųjų į Lietuvą imigrantų srautus retrospektyviai bei išanalizuoti atvykstančiųjų darbovietes buvo atlikta Europos migracijos tinklo (EMT) duomenų antrinė analizė; analizuojant migrantų darbo sąlygas ir gerovę buvo atlikta Eurostat Migrantų integracijos statistikos antrinė duomenų analizė; norint išsiaiškinti reikalavimus atvykstantiems imigrantams buvo atlikta dokumentų analizė (duomenys analizuojami išskiriant 4 temas: viza; leidimas gyventi trečiųjų šalių piliečiams; leidimas dirbti; santuoka su kitataučiu Lietuvoje); norint išsiaiškinti imigrantų darbo sąlygas ir gerovę antrinėje darbo rinkoje Lietuvoje buvo atlikti individualūs pusiau sruktūruoti neformalizuoti interviu ir vėliau duomenys analizuoti programos Maxqda pagalba. **Rezultatai:** 1. Nėra vieningo migracijos apibrėžimo, o migracijos teorijų yra daug. 2. Lietuvoje migracijos dokumentų tvarka yra ilgai trunkanti ir gana sudėtinga, kainuoja brangiai. 3. Lietuvoje migrantų iš trečiųjų šalių užimtumas viršija ES vidurkį, tačiau sveikatos rodikliai verčia susimąstyti apie šalies sveikatos apsaugos politiką. 4. Atsiradus politiniams nestabilumams imigracijos skaičius tik augs, kaip ir dėl demografinių pokyčių – mažo gimstamumo ir spartaus gyventojų senėjimo, todėl svarbu užtikrinti saugią darbo rinką su tinkamomis dirbti darbo sąlygomis. 5. Imigrantų, kurie kreipiasi teisinės pagalbos dėl darbo teisės pažeidimų vis dar yra daug, tai reiškia, kad ne visose darbovietėse sudarytos geros darbo sąlygos, tačiau dėl įstatymų pakeitimų ir trūkstančių darbuotojų rinkoje situacija gerėja, ypač

stengiasi stambios verslo įmonės, kurios dedikuoja atskirus darbuotojus imigrantų integracijai darbovietėje. 6. Bendraujant su teisininkais, tik jie nurodo egzistuojančias prastas darbo sąlygas: ne laiku sumokamą darbo užmokestį, neapskaitytas darbo valandas, didelį fizinį darbo krūvį. 7. Imigrantų subjektyviai gerovei kenkia darbdavių darbo teisės pažeidimai; įdarbinimas Lietuvoje, tačiau iškomandiravimas į kitas valstybes, kuomet galima mokėti mažesnę darbo užmokestį, nes komandiruotpinigiai yra didesni, tai savo ruožtu lemia mažesnes darbuotojų socialines garantijas, o kartu kenkia subjektyviai gerovei – poreikių patenkinimui. Nutikus nelaimi socialines išmokas imigrantas gautų tik už tokį darbo užmokestį, kuris nurodytas darbo sutartyje.

Summary in English

The high possibilities of population mobility characteristic of these times, especially in the European Union, lead to migration processes. On the one hand, it is an opportunity for a person, as an individual, to look for himself, study or find a better-paid job abroad, or perhaps a country with more suitable climate for living. On the other hand, such mobility of people determines the migration processes with which each country within its territory have to manage itself. Immigrants' place in the labor market, working conditions and well-being depend both on the policies of the country of arrival and on the employer they work for. As the number of immigrants in Lithuania has been growing for several years in a row, ensuring suitable, good conditions for working immigrants is becoming more and more important. A dual labor market prevails in Lithuania, which means that foreigners coming to work often end up in the secondary labor market - one with fewer guarantees, insecure and unstable. In Lithuania, a list of missing professions is published, according to which foreigners can come to work, or immigrants can choose a job position at their own discretion. This master's thesis will examine the working conditions and well-being of immigrants in the secondary labor market in Lithuania. **Problem of the research:** what are the working conditions and well-being of immigrants in the secondary labor market in Lithuania? **Object of the research:** working conditions and well-being of immigrants in the secondary labor market in Lithuania. **Methodology of the research:** Analysis of scientific literature on migration, migration theories, immigrants, migration policy, labor market segmentation, immigrant working conditions and subjective well-being; in order to find out the flows of immigrants arriving in Lithuania retrospectively and to analyze the workplaces of the arrivals, a secondary analysis of the data of the European Migration Network (EMT) was carried out; analyzing the working conditions and well-being of migrants, a secondary data analysis of the Eurostat Migrant Integration Statistics was performed; in order to find out the requirements for incoming immigrants, a document analysis was performed (the data is analyzed by distinguishing 4 topics: visa; residence permit for citizens of third countries; work permit; marriage with a foreigner in Lithuania); in order to find out the working conditions and well-being of immigrants in the secondary labor market in Lithuania, individual semi-structured informal interviews were conducted and then the data were analyzed with Maxqda program. **Results:** 1. There is no unified definition of migration, and there are many migration theories. 2. In Lithuania, the procedure for migration documents is long-lasting and quite complicated, and it costs a lot. 3. In Lithuania, the employment of migrants from third countries exceeds the EU average, but the health indicators make us think about the country's health protection policy. 4. With the emergence of political instability, the number of immigration will only increase, as well as due to demographic changes - low birth rate and

rapid aging of the population, therefore it is important to ensure a safe labor market with suitable working conditions. 5. There are still a lot of immigrants who apply for legal assistance due to violations of labor law, which means that not all workplaces have good working conditions, but due to changes in the law and the lack of workers in the market, the situation is improving, especially the efforts of large business enterprises that dedicate individual employees for the integration of immigrants in the workplace. 6. When communicating with lawyers, only they indicate the existing poor working conditions: wages not paid on time, unaccounted working hours, heavy physical workload. 7. Immigrants' subjective well-being is harmed by employers' violations of labor law; employment in Lithuania, but posting to other countries, when it is possible to pay a lower salary, because the secondment allowance is higher, this in turn leads to lower social guarantees for employees, and at the same time harms the subjective well-being - the satisfaction of needs. In the event of an accident, the immigrant would receive social benefits only for the salary specified in the employment contract.

Ivadas

Šiandieninėje multikultūrinėje visuomenėje tapo gana įprasta savo gyvenamoje šalyje sutikti kitataučių, vieni iš jų šalyje gyvena dėl susiklosčiusių istorinių aplinkybių, tačiau taip pat galime sutikti į šalį atvykusių imigrantų, kurie ieškodami geresnių gyvenimo sąlygų, vedini šeimyninių aplinkybių ar darbo tikslais, nutarė pakeisti savo gyvenamąją vietą. Europos migracijos centro duomenimis (2022), pastaruosius trejus metus po ilgos pertraukos Lietuvos neto tarptautinė migracija tapo teigiama, o tai reiškia, jog daugiau žmonių atvyksta į Lietuvą, nei išvyksta. Pastebėtina, kad į tokią statistiką patenka ir į mūsų šalį grįžtantys Lietuvos Respublikos piliečiai, tačiau taip pat statistikos duomenys rodo, kad pastaruosius trejus metus sparčiai augo atvykstančiųjų Ukrainos ir Baltarusijos piliečių skaičius, kurie sudaro beveik 50 procentų imigrantų Lietuvoje. Kadangi viena pagrindinių atvykimo priežasčių – darbas bei politiniai nestabilumai kilmės šalyse, atvykusiems žmonėms tenka darbą susirasti svečioje šalyje ir tokiu būdu įsilieti į vietinę darbo rinką ir realizuoti save. Kiekvienos valstybės darbo rinka turi jai pačiai būdingų savitumų, kuriuos nelemia valstybės vykdoma darbo rinkos politika, šalyje veikiančių verslo įmonių būklė ir į darbo rinką įsitraukę šalies piliečiai. Viena iš darbo rinkų, kuri būdinga pažangioms valstybėms (tuo pačiu ir Lietuvai), išskiriama pagal savo specifinį pobūdį, yra dualistinė arba dviguba darbo rinka. Dviguba darbo rinka susideda iš dviejų segmentų – pirminės ir antrinės darbo rinkų – pirminė yra saugesnė, stabilesnė, geriau apmokama, joje rečiau vyksta judėjimas, tuo tarpu antrinė yra mažiau saugi, mažiau apmokama, dažniausiai darbuotojų kaita yra didesnė nei pirminėje darbo rinkoje.

Augant imigrantų skaičiui tampa aktualu ir įdomu iš ekspertinės pusės išgirsti, kaip sekasi tiems, kurie pakliūva į antrinę darbo rinką? Su kokiais sunkumais susiduriama? Kaip pavyksta rasti darbą? Kokios to darbo sąlygos? Ar valstybės vykdoma socialinė politika ir jos priemonės pateisina atvykstančiųjų lūkesčius? Imigranto gerovei be galo svarbus yra kalbos aspektas, ar prieinami yra kalbos kursai? Nepaisant to, kad imigrantų skaičius kasmet auga, o į Lietuvą atvyksta vis daugiau baltarusių ir ukrainiečių, duomenų, kaip jiems čia sekasi – itin trūksta. Žiniasklaidoje tėra fragmentiškai nušviečiami neigiami faktai – netinkamas darbdavių elgesys, neapskaičiuotos darbo valandos, socialinių garantijų nebuvimas, netolerancija, blogos darbo sąlygos ir kita. Nėra aišku, ar tai atsitiktinai parinktos vienetinės istorijos, ar tikrai visiems atvykusiems čia sekasi blogai. Dėl šių priežasčių svarbu atlikti empirinį tyrimą ir remiantis statistikos duomenimis, iki šiol atliktais tyrimais, segmentavimo ir dualistinės darbo rinkos teorijomis, pusiau struktūruotais giluminiais ekspertiniais interviu, išanalizuoti tyrimo duomenis ir išsiaiškinti imigrantų darbo sąlygas ir gerovę antrinėje darbo rinkoje Lietuvoje.

Šalies institucijų formuojama socialinė politika yra nukreipta į gyventojų gerovės šalyje formavimą, rūpinimąsi darbo klausimais, instrumentų, skirtų didinti užimtumą kūrimą, darbo sąlygų gerinimą, taigi – šalies institucijų vykdoma socialinė politika yra susijusi ir su dirbančių imigrantų gerove antrinėje darbo rinkoje, jų darbo sąlygomis ir jų bendrine gyvenimo kokybe. Socialinės politikos tikslai – socialinė apsauga, investicijos į žmogaus gerovę – taip pat tiesiogiai susiję su migrantais, juk migracijos politika – tai vienas iš valstybės interesų. Taigi, pasitelkiant ekspertines įžvalgas, šis tyrimas prisidės prie socialinės politikos, migracijos, užimtumo tyrimo laukų, atskleis esamą imigrantų padėtį, darbo sąlygas, gerovę antrinėje darbo rinkoje.

Tyrimo objektas: imigrantų darbo sąlygos ir gerovė antrinėje darbo rinkoje Lietuvoje.

Tikslas: išanalizuoti imigrantų darbo sąlygas ir gerovę antrinėje darbo rinkoje Lietuvoje.

Uždaviniai:

- Išanalizuoti mokslinę literatūrą apie migraciją, imigrantus, migracijos teorijas, migracijos politiką, darbo sąlygas, subjektyvią gerovę, antrinę darbo rinką;
- Išanalizuoti imigracijos statistinius duomenis, migrantų integraciją, migracijos dokumentų tvarką Lietuvoje;
- Išsiaiškinti, koks valstybės ir verslo pasirengimas priimti atvykstančiuosius, atsižvelgiant į subjektyvią gerovę ir darbo sąlygas;
- Išsiaiškinti imigrantų darbo sąlygas ir gerovę antrinėje darbo rinkoje.

Darbo aktualumas. Šiems laikams būdingos didelės gyventojų mobilumo galimybės, ypač Europos Sąjungoje, lemia migracijos procesus. Viena vertus, tai yra galimybė žmogui, kaip individui, ieškoti savęs, studijuoti ar susirasti geriau apmokamą darbą svetur, o galbūt valstybę, kurioje yra tinkamesnis klimatas gyventi, tačiau kita vertus, toks žmonių mobilumas lemia migracijos procesus, su kuriais kiekviena valstybė savo teritorijos viduje turi susitvarkyti pati. Imigrantų užimama vieta darbo rinkoje, darbo sąlygos ir gerovė priklauso tiek nuo valstybės, į kurią atvykstama, vykdomos politikos, tiek nuo darbdavio, pas kurį dirbama. Jau kelerius metus iš eilės augant imigrantų Lietuvoje skaičiui, vis svarbiau tampa tinkamų, gerų sąlygų užtikrinimas dirbantiems imigrantams. Svarbu nepamiršti bei įsivertinti šioms laikams aktualias aplinkybes – nelegitimus prezidento rinkimus Baltarusijoje (2020), Rusijos pradėtą karą Ukrainoje (2022) – nors ir iki šių įvykių didžiausia dalis imigrantų į Lietuvą atvykdavo iš Baltarusijos ir Ukrainos, tačiau po pastarųjų dviejų įvykių skaičiai tikėtina ir toliau stabiliai augs. Dėl šios priežasties darbo tematika yra itin aktuali bei svarbi šiandienai, norint kuo sėkmingesnės atvykusiųjų integracijos Lietuvoje, turime susirūpinti mūsų siūlomomis darbo sąlygomis, darbo rinka ir gerove joje.

1. Teorinė apžvalga

1.1. Migracijos samprata

Migracijos procesai daugiau ar mažiau pasireiškia visose šiuolaikinėse visuomenėse, o pats reiškinytis turi ilgametę istoriją, mat egzistavo nuo seniausių laikų. Toks žmonių judėjimas darė ir tebedaro įtaką žmonijos raidai, tautų formavimuisi ir judėjimui. Sparčiau šių laikų migraciją lemia socio-ekonominiai iššūkiai, ekologiniai pokyčiai, politinis nestabilumas. Šiuolaikinėje literatūroje aptinkami įvairūs migracijos sąvokos apibrėžimai, tuo tarpu emigracijos apibrėžimo turinys didele dalimi priklauso nuo to, kokiam kontekste – politiniame, socialiniame ar ekonominiame – jis vartojamas (Adamonienė, Solnyškienė, 2017). Pasak Tarptautinės migracijos organizacijos (toliau – TMO), migranto sąvoka atspindi visuotinį supratimą apie asmenį, kuris laikinai ar visam laikui ir dėl įvairiausių priežasčių išvyksta iš savo nuolatinės gyvenamosios vietos šalies viduje arba svetur. Ši sąvoka apima kelias aiškiai teisiškai apibrėžtas žmonių kategorijas, pavyzdžiui, darbuotojus migrantus; asmenis, kurių konkrečios judėjimo rūšys yra teisiškai apibrėžtos – nelegaliai gabenami migrantai; asmenis, kurių statusas ar judėjimo priemonės nėra konkrečiai apibrėžtos pagal tarptautinę teisę, pavyzdžiui, tarptautiniai studentai. TMO pabrėžia, kad tarptautiniame lygmenyje nėra visuotinai priimto „migranto“, „imigranto“ ar „emigranto“ apibrėžimo. Dabartinį apibrėžimą TMO sukūrė pati savo tikslams ir tuo nesieka sukurti kokios nors naujos teisinės kategorijos. Skirtingi autoriai pateikia skirtingas migracijos sampratas, kurios pateikiamos 1 lentelėje.

Autorius	Sąvokos apibrėžimas
<i>Ekonomikos terminų žodynas</i>	Migracija yra žmonių judėjimas į šalį (imigracija) ir iš jos (emigracija).
<i>Tarptautinių žodžių žodynas</i>	Migracija (lot. migratio – kėlimasis, kraustymasis), perėjimas iš vienos vietos į kitą; gyventojų kėlimasis iš vienos vietos į kitą.
<i>G. Babachinaitė</i>	Migracija – tai vienos valstybės gyventojų persikėlimas ilgam laikui į kitą valstybę; laikantis šį procesą reglamentuojančių teisės aktų.
<i>G. Kasnauskienė</i>	Migracija – tai ilgalaikis gyvenamosios vietos pakeitimas, kurio rezultatas – gyventojų skaičiaus ir struktūros pasikeitimai išvykimo ir atvykimo teritorijoje.
<i>A. Maslauskienė, V. Stankūnienė</i>	Migracija – tai asmenų persikėlimas santykinai ilgam laikui, gan dideliu atstumu; gyvenamosios vietos keitimas visam arba tam tikram laikui tarpui kertant šalies teritorines ribas. Migracija – tai individų ar

	grupių persikėlimas iš vienos gyvenamosios vietos į kitą, turint tikslą naujoje vietovėje pasilikti pakankamai ilgą laiką.
<i>Lietuvos laisvosios rinkos institutas</i>	Migracijos sąvoka apima bet kokį žmonių judėjimą – vienoje valstybėje ar kertant jų sienas; ilgam ar trumpam laikotarpiui; savanorišką arba priverstinę; ieškant kitos darbo ar bedarbystės vietos; legalią ir nelegalią; migraciją siekiant pakeisti politinę, socialinę, kultūrinę ar kitokią aplinką.
<i>Oxford dictionary</i>	Migracija – tai asmenų judėjimas į naują teritoriją arba šalį, siekiant geresnių gyvenimo sąlygų.

1 lentelė. Migracijos apibrėžimai. Sudaryta darbo autorės pagal Adamonienę ir Solnyškiene, 2017, p. 472.

Taigi, akivaizdžiai galime pastebėti, jog migracijos apibrėžimų yra daug ir įvairių, sąvokos esmė – žmonių judėjimas iš vienos teritorijos į kitą ilgesniam laikotarpiui. Lietuva susidūrė su ne viena migracijos banga. Iškart atgavus nepriklausomybę, emigracija buvo minima tarp pagrindinių socialinių-ekonominių problemų šalyje, o 2004-aisiais su naryste ES atsiradus galimybei laisviau judėti tarp šalių, Lietuva iškart užėmė pirmąsias pozicijas pagal santykinę emigraciją iš šalies (Karaša, Čiegis, 2020). Tačiau pastaruosius kelerius metus situacija yra kintanti – pastebimas imigracijos, o ne emigracijos augimas. Auganti ekonomika ir kylantis gyvenimo lygis, didėjantis darbo užmokestis bei atsirandantis darbo jėgos trūkumas tam tikruose sektoriuose, lemia poreikį diskutuoti ir analizuoti ne tik emigracijos, bet ir imigracijos poveikį mūsų šalies ekonomikai bei jos rodikliams (Karaša, Čiegis, 2020).

1.2. Imigrantai Lietuvoje. Migracijos teorijos

Lietuvoje imigrantais galime vadinti ne tik naujai imigruojančius asmenis, tačiau ir grįžtančius Lietuvos Respublikos piliečius, kurie prieš kurį laiką emigravo iš Lietuvos arba grįžta kaip lietuvių palikuoniai, niekada anksčiau negyvenę Lietuvoje, tačiau turintys Lietuvos pilietybę. Po to, kai 2004-aisiais Europos Sąjunga prasplėtė pasipildydama naujomis šalimis narėmis, migracijos tema tapo ypač aktuali. Prie Europos Sąjungos naujai prisijungusios šalys narės migraciją regėjo kaip išsigelbėjimą nuo nedarbo, įvairių socialinių problemų sprendimą, tačiau augant ir stiprėjant šalių ekonomikoms, vis dažniau pradeda kalbėti apie neigiamą emigracijos poveikį, imamasi vertinti to mastą bei analizuoti imigracijos iš trečiųjų šalių reiškinį (Karaša, Čiegis, 2020). Europos migracijos tinklo duomenimis (toliau – EMT), šiuo metu Lietuvoje daugiausia atvykstančiųjų sulaukiame būtent iš trečiųjų šalių – Baltarusijos ir Ukrainos, atvykstantieji iš šių šalių 2021-aisiais sudarė beveik 50 procentų visų imigrantų. Šiame skirsnyje aptarsime imigrantus baltarusius ir ukrainiečius Lietuvoje bei migracijos teorijas, kurios atskleidžia migracijos pobūdį. Nors tyrimų, atliktų konkrečiai šiai tematikai nėra daug, tačiau remsimės

tyrėjų M. Frejūtės-Rakauskienės ir K. Šliavaitės (2012), ir tyrėjo K. Žibo (2012) moksliniais straipsniais. Taip pat bus remiamasi migracijos teorijomis ir apibrėžimais.

Tiek baltarusiai, tiek ukrainiečiai patyrė panašų likimą, kaip ir lietuviai – visos šios tautos kadaise buvo Sovietų Sąjungos sudėtyje. Po senosios santvarkos žlugimo kiekviena valstybė ėjo savo pasirinktu ar primestu dirbtiniu „demokratijos“ keliu, todėl praėjus daugiau nei trisdešimčiai metų visos valstybės yra skirtingose valstybinės raidos stadijose. Kuomet Lietuvą jau galime priskirti Šiaurės Europos regionui ne tik geografinė, bet ir valstybinės raidos prasme, tuo pat metu Baltarusiją ir Ukrainą dar priskiriame Rytų Europos blokui abiem aspektais. Dažnu atveju, siekiant geresnio gyvenimo, Rytų Europos gyventojai ryžtasi emigruoti iš savo kilmės šalies į labiau vakarietišką valstybę, kuri, šiuo atveju, yra Lietuva. Žinoma, kartais emigracija tampa priverstine dėl politinių, karo neramumų, tokiu atveju atvykstantieji laikomi karo pabėgėliais, tačiau tai kita tematika, kurios šiame darbe neapimsime. Tokia emigracija, kai vykstama iš šalies ne ES narės į šalį ES narę, vadinama tarptautine migracija (Damulienė, 2013). Europos Sąjungos plėtra ir Šengeno sutarties ratifikavimas paskatino žmones migruoti tarp valstybių, to pasekoje Lietuvai tapus ES nare ir prisijungus prie Šengeno erdvės, pastaroji, kaip ir kitos Vakarų Europos valstybės, tapo migrantų traukos vieta. Taigi, neabejotinai „<...> Sovietų Sąjungos žlugimas, Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimas 1990 m., ES plėtra 2004 m. ir Šengeno sutarties ratifikavimas 2007 m., turėtų būti laikomi svarbiausiais įvykiais, padariusiais didžiausią įtaką tarptautinės migracijos tendencijoms Lietuvoje“ (Žibas, 2012). Galima tik pridurti, jog pastaraisiais metais karui vykstant Ukrainoje, praktikoje tapimas ir buvimas tokių didelių sąjungų (ES, NATO) šalimi nare, prideda papildomų „apsaugų“ nuo nenumatytų agresyvaus kaimyno veiksmų; tą mes galime matyti iš praktinės patyriminės pusės, kai Lietuva patyrė transformaciją po buvimo sovietų sąjungos sudėtyje ir siekiant užsitikrinti ilgalaikės šalies saugumo ir vystymosi perspektyvas, įstojo į Europos Sąjungą ir NATO (Gudžinskas, 2014).

K. Žibo moksliniame straipsnyje teigiama, kad „Baltarusiai, rusai ir ukrainiečiai yra didžiausios imigrantų grupės Lietuvoje <...>“ (Žibas, 2012). Iš esmės, situacija išliko nepakitusi, remiantis Europos migracijos tinklo duomenimis, 2022 metais į Lietuvą imigravo tik 2 proc. ES valstybių piliečių ir net 45 proc. ne ES valstybių piliečių, apie 33 proc. visų imigrantų skaičiaus sudarė imigrantai iš Ukrainos ir Baltarusijos (EMT, 2022). Kadangi karas tebevyksta, didelė tikimybė, jog dar labiau išaugs atvykstančiųjų skaičius iš Ukrainos, ypač žiemai įsitvirtinus šiame regione. Kadangi baltarusiai ir ukrainiečiai yra didžiausios imigrantų grupės Lietuvoje, galima teigti, kad „pagrindines imigracijos struktūros charakteristikas sąlygoja tarpvalstybinės ir tarptautinės baltarusių ir ukrainiečių migracijos sąveika“ (Žibas, 2012). Taip yra todėl, kad vyrauja susikūręs migracijos tinklas, kuomet baltarusiai ir/ar

ukrainiečiai atvyksta į tikslo šalį (šiuo atveju – Lietuvą) jau turėdami žinių apie šalį ir kontaktų joje. Toks migravimo pobūdis dažniausia yra saugiausia, kai nėra išvažiuojama „į niekur“.

Migracijos reiškinys gali būti analizuojamas skirtingų mokslo šakų, todėl vieningos migracijos teorijos nėra (Žibas, 2011). Remiantis Massey ir kt. (1993) aprašytais migracijos teorijomis, jos gali būti skirstomos į dviejų darbo rinkų teoriją, migracijos sistemų teoriją, migracijos tinklo teoriją, neoklasikinę ekonomikos teoriją, naujosios migracijos ekonomikos teoriją ir pasaulio sistemų teoriją (Massey et. al., 1993). Bene artimiausios teorijos, tinkančios baltarusių ir ukrainiečių imigracijos ypatumams, yra neoklasikinė ekonomikos, migracijos tinklo ir migracijos sistemų teorijos. Pirmoji teorija sąlygojama ekonominių veiksnių, o antroji – socialinių (Žibas, 2012). Neoklasikinė ekonomikos teorija – tai tokia teorija, kuomet migraciją veikia dvi jėgos – stūmimo ir traukimo; pagrindinis makroekonominis tokios migracijos veiksnys – tai darbo jėgos paklausos ir pasiūlos skirtumai tarptautinėse rinkose, o tokios migracijos priežastis – skirtingas darbo užmokestis įvairiose valstybėse (Adamonienė, Solnyškienė, 2017). Tokiu atveju dažnai persikeliama į kitą valsybę dėl didesnio darbo užmokesčio tikimybės, išsilavinimo galimybių ir apskritai aukštesnės gyvenimo kokybės. Taigi, tai reiškia, jog baltarusiai ir/ar ukrainiečiai atvyksta į Lietuvą dėl ekonominių priežasčių, dėl geresnio darbo užmokesčio ir didesnės pasiūlos darbo rinkoje. Kita teorija, migracijos tinklo – teorija, kai emigrantai suteikia informaciją apie darbo rinkos situaciją, įsidarbinimo, darbo užmokesčio ir apgyvendinimo galimybes, tokiu būdu sudaromas migracijos tinklas. Paskutinioji teorija – migracijos sistemų, kurią galima apibūdinti kaip emigracijos makro ir mikro struktūrų dviejose teritorijose sąveikos rezultata. Makro lygmens struktūroms būdingi instituciniai veiksniai, o mikro lygmens struktūrose dominuoja pačių emigrantų įsitikinimai ir patirtys (Adamonienė, Solnyškienė, 2017). Remiantis pirmąja, neoklasikine ekonomikos teorija, baltarusių ir ukrainiečių imigracijos procesai gali būti atsižvelgiant į abu – makroekonominį ir mikroekonominį – modelius (Žibas, 2012). Pirmojo modelio atveju, gali būti nagrinėjamas sprendimas išvykti iš savo šalies šeimos lygmeniu, kai įvyksta mišri santuoka tarp skirtingų tautybių asmenų ir yra sprendžiami socialinių garantijų, įsidarbinimo galimybių, šeimos pajamų klausimai kilmės ir tikslo šalyse, ir pasirenkamas palankiausias variantas. Antrojo modelio atveju, atskleidžiami migracijos naudos ir sąnaudų apskaičiavimo sąlygojami baltarusių ir ukrainiečių individualaus mobilumo veiksniai (Žibas, 2012). Neoklasikinė ekonomikos teorija pažymi migracijos kilmės svarbą, dėl šios priežasties, nagrinėjant ukrainiečių ir baltarusių imigracijos motyvus, vertinga atsižvelgti į ekonomines ir socialines ukrainiečių ir baltarusių pozicijas – išsilavinimą, užimtumą, šeiminių padėčių kilmės šalyse. Tokių pozicijų ir migracijos prielaidų palyginimas leidžia geriau suvokti ir apibūdinti aplinką, kurioje buvo priimtas sprendimas emigruoti (Žibas, 2012).

Kitaip nei ukrainiečiai, kurie iki karo į Lietuvą dažniausiai atvykdavo dėl ekonominių priežasčių, didžioji dalis baltarusių Lietuvoje gyvena istoriškai nuo seno ir tik pastaraisiais metais (iki karo pradžios) Baltarusijos gyventojai ėmė trauktis iš savo šalies į Lietuvą dėl jiems nepriimtino politinio režimo ir menkos valstybės pažangos Baltarusijoje. Tiesa, atvykstančiuosius į Lietuvą baltarusius imta skirstyti į keturias grupes (Dambrauskaitė, 2022): 1. asmenys, iki 2020 m. nedalyvavę politinių ar pilietinių organizacijų veikloje, tačiau vėliau dėl dalyvavimo protestuose ar politinių įsitikinimų susidūrę su represijomis ar jų rizika asmeniškai arba per artimiausią aplinką; 2. verslo įmonių, perkeltų į Lietuvą, darbuotojai ir asmenys, išvykę į Lietuvą dėl darbo ar profesinių galimybių netekimo Baltarusijoje (gali persidengti su pirmąja grupe); 3. pilietinių organizacijų darbuotojai ir savanoriai; 4. nepriklausomos žiniasklaidos priemonių redakcijų darbuotojai. Akivaizdu, kad visoms keturioms grupėms Baltarusijoje gyventi nebėra saugu. Taip pat, 2010 metais atliktame mokslininkų M. Frejūtės-Rakauskienės ir K. Šliavaitės tyrime paaiškėjo, kad Lietuvoje gyvenantys baltarusiai stipriai tapatinasi su vieta ir/ar šalimi, šiuo atveju su Lietuva, nei su Europos regionu ar ES. Taip pat atliktame tyrime paaiškėjo kitas svarbus aspektas, jog baltarusiai, gyvenantys Lietuvoje, labiau akcentuoja ne įtampą tarp etninių ar religinių, o tarp socialinių grupių (Frejūtė-Rakauskienė, Šliavaitė, 2012). Tai reiškia, jog labiau ryški yra atskirtis tarp turtingųjų ir vargšų, nei tarp lietuvių ir baltarusių ar kitos tautybės atstovų.

Svarbu paminėti, jog kiekviena valstybė, siekdama neprarasti imigracijos kontrolės, imasi teisinių barjerų, taikydama selektyvios migracijos politiką. Dažniausiai šalių Vyriausybės taiko atrankos kriterijus atvykstantiesiems, o tie kriterijai remiasi ekonominiais valstybės interesais bei situacija darbo rinkoje. Yra keli tokie modeliai: 1) žmogiškojo kapitalo; 2) darbdavių intereso; 3) darbuotojų trūkumo. Lietuvoje yra taikomas antrasis – darbdavių intereso – modelis, kuriame svarbesnė yra dabartinė, o ne būsimoji padėtis užimtumo sektoriuje. Darbo leidimai yra išduodami atsižvelgiant į darbo rinką ir žmogiškųjų išteklių trūkumą tam tikruose sektoriuose (Platavičiūtė, 2015). Šis modelis tikrai nėra ilgalaikė valstybės strategija, nes jis yra orientuotas tik į dabartinę padėtį užimtumo srityje.

Apibendrinant, Lietuvai transformuojantis po Sovietų sąjungos griūties, itin svarbu buvo prisijungti prie ES ir NATO organizacijų, kurios suteikia dideles galimybes valstybei augti, tačiau taip pat įpareigoja imtis pokyčių ir pertvarkų šalies viduje. Pasikeitus migracijos judėjimui ir susidarius migracijos tinklui, didelė dalis imigrantų dažniausiai atvyksta jau žinodami, ko galima tikėtis mūsų šalyje, dažnas turi čia šeimą ar draugų, todėl tokių imigrantų integracija gali būti greitesnė ir sėkmingesnė, remiantis migracijos tinklo teorija.

1.3. Migracijos politika

Tam, kad valstybėje tinkamai veiktų žmonių judėjimo – migravimo – procesai, itin svarbu nustatyti migracijos politiką, kuri ne tik leidžia lengviau atvykti į šalį, tačiau tuo pačiu metu apsaugo ir stiprina valstybę, ir jos darbo rinkos plėtimąsi bei stabilumą.

Ilgą laiką migracijos politika nebuvo labai aktuali nei Lietuvoje, nei kitose Sąjungos šalyse, tik prisijungus daugiau šalių narių atsirado poreikis peržvelgti valstybių migracijos politikas. Senėjant Europos Sąjungos šalių visuomenėms imta suvokti, kad imigracijos instrumentai gali pasiteisinti kaip priemonė sprendžiant ES šalyse narėse besiformuojančias demografines problemas ir skatinti ekonomikos augimą. Su šia problema susiduria visas Europos regionas, nes pastarasis yra „seniausias“ ir jam prognozuojamos neigiamos gimstamumo tendencijos ateityje, todėl be imigraciją skatinančios politikos valstybės susidurtų su darbo rinkos, socialinių išmokų fondo kaupimo ir kitomis ekonominėmis problemomis. Ilgą laiką Lietuvos institucijos deklaravo vykdančios tikslinę, valstybės darbo rinkos poreikius atitinkančią migracijos politiką, tačiau ji buvo per daug selektyvi, griežta ir neapgalvota, kad galėtų teigiamai prisidėti prie valstybės vystymosi (Junevičius, Leveckytė, 2014). Tai liudija aukštos kvalifikacijos specialistų (protų nutekėjimo) emigracija iš Lietuvos į kitas šalis, tačiau 2014-2017 metų laikotarpyje įvyko šiokių tokių pokyčių: „Iki 2014 m. migracijos politika buvo pagrįsta *ad hoc* principu, tačiau 2014–2017 m. įvyko svarbūs politiniai pasikeitimai, liudijantys apie didelį žingsnį pereinant nuo *ad hoc* principo prie ilgalaikiais tikslais paremtos strategijos.“ (Žibas, Lekavičiūtė, 2017). Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2014-aisiais priėmė Lietuvos migracijos politikos gaires, o Socialinės apsaugos ir darbo ministerija parengė Užsieniečių integracijos veiksmų planą, NVO – Trečiųjų šalių piliečių ir Prieglobstį gavusių užsieniečių integracijos strateginius dokumentus (Žibas, Lekavičiūtė, 2017). Priimtais dokumentais buvo atsižvelgta į darbo rinkos pokyčius, poreikius, todėl liberalizuotas leidimų dirbti užsienio piliečiams procesas, praplėstas trūkstančių profesijų sąrašas, pagal kurį daug paprasčiau tiek užsieniečiui atvykti dirbti, tiek darbdaviui įdarbinti užsienietį konkrečiame sektoriuje, kur tos darbo jėgos trūksta. Be kita ko, buvo pakeistas Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties, kuris pastaraisiais metais ir vėl buvo sėkmingai atnaujintas, kartu su įsigaliojusiu įstatymo pakeitimu, migracijos taisyklės tampa paprastesnės – tai ypač svarbu darbdaviams. Tokie pasikeitimai sudaro palankesnes sąlygas imigrantams atvykti į šalį, o darbdaviams tampa paprasčiau pasikviesti dirbti žmones iš užsienio valstybių.

Svarbu nepamiršti poreikio darbo rinkai keistis, ji turi prisitaikyti prie ekonomikos cikliškumo. Lietuvoje iki šiol nėra užtikrinto ekonomikos augimo, kuris sudarytų sąlygas stabiliai darbo rinkos raidai (Petrušauskaitė, Žibas, 2015). Atsižvelgiant į ekonomikos augimo cikliškumą, svarbu pažymėti, kad

darbo jėgos poreikis rinkoje yra netolygus ir nuolat kintantis, kas lemia tai, jog darbo jėgos rinkoje vienu metu yra per daug, kitu per mažai. Ekonomikos nuosmukio laikotarpiu darbo jėgos poreikis sumažėja, darbo užmokestis mažėja, konkurencija darbo rinkoje didėja, tai lemia didėjančią gyventojų emigraciją, tačiau ekonomikai atsigaunant ir pradėdant augti, darbo rinkoje juntamas darbo jėgos stygius. Visgi, emigravusią darbo jėgą susigražinti yra sudėtinga dėl įvairių priežasčių, todėl į laisvomis darbo vietomis Lietuvoje susidomi trečiųjų šalių piliečiai. Ekonominio pakilimo laikotarpiu atsirado darbo jėgos imigracijos liberalizavimo reikalavimai – darbdaviams nerandant tinkamų vietos darbuotojų, darbo jėgos imigracijos politika buvo pasitelkiama kaip laikina priemonė padėti verslui (Petrušauskaitė, Žibas, 2015). Tokiu būdu užsieniečiams buvo palengvintos ir pagreitintos sąlygos atvykti dirbti į Lietuvą, tačiau ši priemonė vis dar yra išlikusi, tad gal ji ne tokia ir laikina. Lietuva iki 2022-ųjų metų vidurio, kuomet įsigaliojo užsieniečių teisinės padėties Lietuvoje įstatymo pakeitimas, turėjo du trūkstamų darbuotojų sąrašus. Pirmasis sąrašas – tvirtinamas Užimtumo tarnybos, jame nurodytos trūkstamos profesijos pagal ekonominės veiklos rūšį; antrasis sąrašas – buvo tvirtinamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės, skirtas aukštos profesinės kvalifikacijos darbuotojams pritraukti, tačiau šio sąrašo po įstatymo pakeitimo nebeliko, norint supaprastinti užsieniečių atvykimą dirbti į Lietuvą. Pirmajame, trūkstamų darbuotojų pagal ekonominės veiklos rūšį, sąrašė 2021-aisiais metais buvo 96 profesijos, tokios, kaip krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojas, suvirintojas, betonuotojas ir taip toliau. Vėlesniais, 2022-aisiais buvo nuspręsta sąrašą praplėsti ir jame buvo 163 profesijos, iš jų 58 priklausė statybų sektoriui, 93 pramonės sektoriui, 4 paslaugų sektoriui ir 8 žemės ūkio, miškininkystės, žuvininkystės sektoriui. Krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojo profesija vis dar išlieka tarp tų, kurių trūksta labiausiai. Svarbu nepamiršti, jog darbas nebėra traktuojamas kaip kvalifikuotas arba nekvalifikuotas, dabar vertėtų darbą įvardinti kaip aukštos kvalifikacijos arba kvalifikuotą.

Apibendrinant, atvykstantiesiems į Lietuvą sąlygos liberalėja, todėl įsidarbinti Lietuvos darbo rinkoje paprasčiau. Lietuvos institucijų veikloje pastebimi teigiami pokyčiai Lietuvos migracijos ir užimtumo politikoje, tai sąlygoja trūkstamų profesijų sąrašas ir teisinės užsieniečių padėties Lietuvoje įstatymo pakeitimai bei palengvintos sąlygos darbdaviams atsivežti užsieniečių dirbti.

1.4. Segmentavimo teorija. Dualistinė darbo rinka

Darbo migracijos tema tapo viena pagrindinių temų Europos darbo rinkos tyrimuose, ypač po Europos Sąjungos prasiplėtimo 2004-2007 metų laikotarpyje. Kadangi daug Rytų europiečių keliavo dirbti į Vakarų, teko atgaivinti klasikines darbo migracijos teorijas bei permąstyti tradicines dilemas, kylančias dėl legalaus darbuotojų migrantų buvimo šalyje. Dėl didžiulių atlyginimo skirtumų ES šalyse senbuvėse ir ES šalyse naujokėse, tapo natūralu judėti į tas šalis, kur darbo užmokestis yra didesnis. Dėl

emigracijos procesų darbo jėgos natūraliai ėmė stigti žemesnės kvalifikacijos reikalaujančiose darbo pozicijose, todėl prasidėjo didesnė imigracija iš trečiųjų šalių – imigrantams gali būti daug paprasčiau įsidarbinti svečioje šalyje mažiau kvalifikuotame darbe, nes tokių darbo pozicijų yra tiesiog daugiau ir jose vyrauja didesnė darbuotojų kaita. Pasak Slettebak (2020), darbo jėgos migracija didina tikimybę, jog vietiniai gyventojai, dirbantys žemos kvalifikacijos darbus, paliks tokią darbo rinką. Tai reiškia, jog atsilaisvinus darbo vietoms aukštesnės kvalifikacijos reikalaujančiose darbo vietose, tokias pozicijas užims kiti šalies piliečiai, o atvykusieji verčiau rinksis žemesnės kvalifikacijos darbus, nes į juos pakliūti yra paprasčiau. Lietuvos atveju tai reiškia, kad vietiniams gyventojams pasitraukus iš žemos kvalifikacijos darbo vietų ir emigravus, tas vietas užima užsieniečiai, dažnai – ne Europos Sąjungos, o trečiųjų šalių piliečiai. Remiantis statistikos duomenimis, didžiąją dalį sudaro Ukrainos ir Baltarusijos Respublikos piliečiai. Baltarusiai aktyviau į Lietuvą imigruoti pradėjo bijodami politinio susidorojimo po nelegitimų rinkimų, įvykusių 2020 m. rugpjūčio 8 d., išsąuktų protestų. Šiame skirsnyje aptarsime dualistinę (dvigubą) darbo rinką ir segmentavimo teoriją.

Segmentavimo teorijoje plačiai nagrinėjami specifiniai mechanizmai, struktūrizuojantys darbo migrantų judėjimą tarp nacionalinės darbo rinkos ir tos darbo rinkos, į kurią patenkama. Tai yra tokie mechanizmai, kurie gali paaiškinti kaip ir kodėl migrantai gana dažnai patenka į nesaugias darbo pozicijas darbo rinkose tose šalyse, į kurias atvyksta (Arnholtz ir Hansen, 2013). Nesaugios darbo pozicijos dažnai būna tokios, kuriose reikalingi žemesnės kvalifikacijos darbuotojai. Piore'o (1980) atliktoje analizėje akivaizdu, kad socio-ekonominiai skirtumai tarp priimančiųjų ir siunčiančiųjų šalių iš pradžių sudaro patrauklų įvaizdį darbo migrantams judėti. Nepaisant to, vien šie socio-ekonominiai skirtumai negali paaiškinti šio judėjimo, nes tai sukeltų didesnę žmonių judėjimo srautą tarp turtingų ir neturtingų šalių, nei iš tikrųjų pastebima. Greičiausiai, Piore'o argumentas buvo toks, kad privalome sutelkti dėmesį į migruojančių darbuotojų paklausą, kurią sukelia dviguba (duali) pažangių valstybių darbo rinkos struktūra (Arnholtz ir Hansen, 2013). Migruojantieji užima tas darbo pozicijas, kuriose dirbti atsisako vietiniai gyventojai, arba neturi tam tinkamo išsilavinimo, kad galėtų dirbti tose darbo pozicijose.

Dvigubos (arba dualios) darbo rinkos koncepciją plėtojo Piore ir Doeringer, kurie teigė, kad darbo rinka yra padalinta į du skirtingus segmentus – pirminę ir antrinę darbo rinką. Pirminėje darbo rinkoje vyrauja aukštas darbo užmokestis, maža darbuotojų kaita, pastovus darbas. Darbo vietos antrinėje darbo rinkoje yra mažai apmokamos, vyrauja prastos darbo sąlygos, egzistuoja didelė darbuotojų kaita, taip pat mažos galimybės karjerai augti (Gribauskaitė, 2008). Dvigubos arba segmentuotos darbo rinkos teorija taip pat svarbi šalių ekonominio išsivystymo lygio skirtumų kontekste. Remiantis šia teorija, pigių

darbuotojų poreikis šiuolaikinėse visuomenėse yra pagrindinis veiksnys, paaiškinantis migraciją (Gruževskis, Miežienė, 2020). Dvigubos darbo rinkos teorija akcentuoja migracijos ir darbo rinkos sąsajas ir siekia paaiškinti šiuo metu labiausiai paplitusią migracijos rūšį – darbo migraciją (Žibas, Lekavičiūtė, 2017). Pasak Piore, dviguba darbo rinkų struktūra sukelia pradinį darbo jėgos migracijos procesą. Iš esmės gaunasi taip, kad vietiniai darbuotojai stengiasi nuolat pakliūti į geresnes pozicijas pirminėje darbo rinkoje, o tai savo ruožtu skatina darbdavius samdyti darbuotojus migrantus antrinėje darbo rinkoje – mažiau apmokamoje su prastesnėmis darbo sąlygomis. Skirtumai socio-ekonominės situacijos lygmenyse skirtingose šalyse, paaiškina migruojančiųjų norą užimti žemesnę statusą ir nesaugias darbo pozicijas, nes tai jiems atrodo patrauklu, žvelgiant iš jų perspektyvos (Arnholtz ir Hansen, 2013). Paprastai tariant geriau dirbti rizikingesnį, mažiau apsaugotą darbą už didesnę atlygį pažangesnėje valstybėje, nei dirbti aukštos kvalifikacijos darbą už mažesnę atlyginimą savo šalyje.

Piore'o atlikta analizė suteikia labai svarbių įžvalgų, kurios padeda suprasti Europos Rytų valstybių pozicijas. Dideli socialiniai ir ekonominiai skirtumai tarp senųjų ir naujųjų Europos Sąjungos valstybių narių, akivaizdžiai yra labai svarbūs norint suprasti, kodėl Rytų europiečiai (skirtingai nuo Vakarų europiečių) juda tokiais dideliais mastais. Tačiau nagrinėjant, kurios šalys priėmė daugiausiai Rytų Europos darbuotojų (palyginti su šalies dydžiu), paaiškėja, kad tai yra tos šalys, kurios patyrė ekonominį pakilimą plėtros metu arba po jos. Taigi, darbo jėgos paklausa priimančiose šalyse buvo esminis veiksnys struktūrizuojant darbo jėgos migracijos srautą po Europos Sąjungos plėtros. Be to, darbuotojai kilę iš Rytų Europos šalių, įprastai dirba labai daug fizinių ištvėrės reikalaujančius darbus periferinėje darbo rinkos dalyje (antrinėje darbo rinkoje). Statyba yra klasikinis pramonės pavyzdys, kai rinkos svyravimai yra labai svarbūs, o darbo sąnaudos labai skiriasi. Kiti darbai, pavyzdžiui, žemesnės kvalifikacijos darbai paslaugų sektoriuje, neturi tokių pačių paklausos svyravimų, tačiau vis dėlto gali būti apibūdinami kaip reikalaujantys ištvėrės darbui ir periferiniai, ypač atsižvelgiant į darbo sąlygas (vėlgi – antrinėje darbo rinkoje) (Arnholtz ir Hansen, 2013). Taigi, Rytų europiečių padėtis tokiose darbo vietose gali tik pabrėžti Piore modelio galią.

Rosenhek (2003) irgi teigė, jog naudingiausia mažumų integracijos į darbo rinką politiką analizuoti darbo rinką laikant sudarytą iš dviejų segmentų: pirminės ir antrinės darbo rinkos. Užimtumo sąlygos ir darbo užmokestis pirminėje darbo rinkoje yra kur kas geresni nei antrinėje, kuriai būdingi maži atlyginimai, nestabilus užimtumas, profesinės gerovės ir papildomų išmokų nebuvimas bei mažai galimybių kilti karjeros laiptais. Vis dėlto skirtumas tarp pirminės ir antrinės darbo rinkos nėra tik geras ir blogas darbas (Rosenhek, 2003). Esminis segmentų skirtumas slypi tuose procesuose, kurių metu nustatomas darbo užmokestis ir darbo santykiai. Kai pirminiame segmente kolektyvinės derybos ir

valstybės nustatytos taisyklės vaidina svarbų vaidmenį didinant darbuotojų santykinę dalį, tai antriniame segmente darbo santykiams paprastai daug daugiau įtakos turi nereguliuojami darbdavių ir darbuotojų galios santykiai (Rosenhek, 2003). Tai reiškia, jog antroje darbo rinkoje dirbantys darbuotojai turi mažiau galių ir yra labiau pažeidžiami, mažiau dalyvauja nustatant darbo sąlygas. Kaip teigia klasikinė dualios (dvigubos) darbo rinkos teorija, dėl technologinių ir organizacinių skirtumų tarp pagrindinio ir periferinio ekonomikos sektorių darbdaviams kiekviename darbe reikalingos skirtingos darbo jėgos rūšys. Todėl susiformavo dviguba darbo rinka, kurią realiai kuria darbdavių interesai (Rosenhek, 2003). Norint gerinti darbo sąlygas antrinėje darbo rinkoje, vertinga būtų labiau reguliuoti darbdavių ir darbuotojų galių santykius, darbuotojams aktyviau dalyvauti profesinių sąjungų veikloje, atstovėti savo teises bei prisidėti prie galimų pokyčių.

Apibendrinant, Europos Sąjungos plėtimasis po 2004-ųjų lėmė darbo migrantų judėjimą iš rytų į vakarus, kur buvo didesnės galimybės užsidirbti daugiau ir gyventi geriau. Tai nulėmė Europos darbo rinkos tyrimų svarbą. Segmentavimo teorija plačiai nagrinėja mechanizmus, kurie nulemia darbo migrantų judėjimą iš nacionalinės darbo rinkos į tą, į kurią patenka. Socio-ekonominiai skirtumai tarp priimančiųjų ir siunčiančiųjų šalių iš pradžių sudaro patrauklų įvaizdį darbo migrantams judėti, o migruojančių darbuotojų paklausą sąlygoja dviguba darbo rinka, kuri vyrauja pažangiose šalyse, tarp jų ir Lietuvoje. Pirminė darbo rinka – saugi, stabili, geriau apmokama – joje dažniausiai dirba šalies piliečiai, antrinė darbo rinka – mažiau saugi, mažiau galimybių karjerai augti, mažesnis atlyginimas – joje, pastebima, dažniau dirba užsienio piliečiai, imigrantai.

1.5. Imigrantų darbo sąlygos

Pagal Užsieniečių teisinės padėties Lietuvoje įstatymą, užsieniečio darbo užmokestis negali būti mažesnis už tokį patį darbą pas tą patį darbdavį dirbančio Lietuvos Respublikos gyventojo, o jeigu tokio darbuotojo nėra, užsieniečio darbo užmokestis negali būti mažesnis už Lietuvos statistikos departamento paskutinį paskelbtą kalendorinių metų vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį šalies ūkyje (įtraukiant ir individualių įmonių darbo užmokesčio duomenis) pagal atitinkamą ekonominės veiklos rūšį (TAR, 2022-07-14, Nr. 15427). Imigrantų skaičiams kasmet augant tenka vis iš naujo peržvelgti šalies teisinę bazę, o joje, kaip matome, išvelgti nelygybę tarp vietos gyventojų ir imigrantų būtų sudėtinga. Darbo užmokestį darbuotojui garantuoja darbdavys už tinkamai atliktą darbą, kaip ir darbo sąlygas, kad jos būtų tinkamos dirbti. Tačiau ne visuomet imigrantų darbo sąlygos būna geros, tai aptarsime šiame skirsnyje.

Remiantis atliktais tyrimais (Petrušauskaitė et. al., 2015 ir Žibas et. al., 2015) darbo sąlygas apibūdina darbo vieta, medžiagos, priemonės, įranga, taip pat darbo poveikis sveikatai, užgauliojimais ar

diskriminacija, karjeros ir kvalifikacijos galimybės ir taip toliau. Pastebint, jog imigrantai dažnai atsiduria antrinėje darbo rinkoje, išauga tikimybė, jog tokio darbo sąlygos yra nesaugios. 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 (Petrušauskaitė et. al., 2015, pagal Leschke ir Watt 2008). Atitinkamai, darbo intensyvumas yra vertinamas remiantis informacija apie darbuotojų dalį, dirbančią dideliu tempu, pagal griežtus terminus ir neturint užtektinai laiko įvykdyti užduotis. Darbo autonomiškumui vertinti svarbi informacija yra apie galimybes rinktis darbo metodus, darbų atlikimo tempą bei tvarką. Fiziniai faktoriai – poveikį darbuotojo kūnui turintys kenksmingi darbo vietos elementai, pavyzdžiui, triukšmas, cheminės medžiagos, radiacija darbo vietoje, nepatogios ir varginančios kūno pozicijos dirbant ir kita. Dažniausiai darbo sąlygos bei darbo saugumas aktualiausi būna pramonės ir paslaugų sektoriuose dirbantiems žmonėms. 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 (Petrušauskaitė et. al., 2015).

Pagal Friberg ir kt. (2014) atliktą tyrimą, buvo siekiama nustatyti, kurie veiksniai yra susiję su nesaugiu darbu. Autoriai pastebi, jog daugelis tų pačių veiksnių, susijusių su mažu darbo užmokesčiu, taip pat yra susiję su nesaugiomis darbo sąlygomis: paslaugų pramonės darbuotojams gresia didesnis pavojus nei statybų sektoriaus darbuotojams, kurie savo ruožtu yra labiau rizikuojančioje darbo pozicijoje nei tie, kurie nepriklauso šių dviejų pramonės šakų darbuotojams; nėra jokios įtakos lyčiai, išsilavinimo lygiui ar buvimo trukmei; yra stiprus ryšys tarp „netipinio“ užimtumo ir nesaugių darbo sąlygų. Ir nors mažas atlyginimas pirmiausia buvo susijęs su darbu tiriamosios valstybės tarpininkavimo įdarbinimui įmonėse, nesaugumas yra susijęs su visų rūšių netipiniais įdarbinimais, įskaitant terminuotas sutartis, laikinojo personalo įdarbinimo agentūras ir savarankišką darbą. Darbas įmonėse, kuriose nėra atstovavimo profesinėms sąjungoms, neturi didelės įtakos tikimybei, kad bus susiduriama su nesaugiomis darbo sąlygomis ir išnaudojimu. Tačiau paslaugų teikimas privatiems namų ūkiams daro didelį poveikį, o tai rodo, kad darbuotojai šioje rinkoje yra ypač pažeidžiami dėl savavališko elgesio. Apibendrinant galima teigti, kad rezultatai rodo, jog tarpvalstybinis paslaugų teikimas ir darbuotojų komandiravimas užsienin, lemia tiek mažo atlyginimo konkurenciją, tiek prastas darbo sąlygas. Naujos netipinio, laikino ir nesaugaus užimtumo formos tapo įprasta darbo rinkose, kuriose daug migrantų, todėl darbuotojai migrantai susiduria su įvairiomis nestabiliomis ir dažnai neteisėtomis darbo sąlygomis, įskaitant rašytinių sutarčių nebuvimą, neapmokamus viršvalandžius, tiesioginį sukčiavimą ir nesugebėjimą išreikalauti pagrindinių teisių. Apibendrinant, panašu, jog tokia tendencija atsirado dėl

segmentavimo į atskirus ir konkrečius mažo darbo užmokesčio ir žemo statuso sektorius, kartu su dideliu netipinių užimtumo formų naudojimu. Žemos kvalifikacijos paslaugų ir statybos pramonės sektorių darbuotojai dirba itin rizikingomis sąlygomis, lyginant su dirbančiaisiais kitame darbo rinkos segmente.

Socio-ekonominiai procesai formuoja visų gyventojų, o ypač imigrantų sveikatos būklę. Pasaulio sveikatos organizacija 2018-aisiais įtraukia imigraciją kaip socialinį sveikatos veiksnį. Remiantis atliktais tyrimais, imigrantai turi kur kas didesnę polinkį sirgti raumenų, kaulų sistemos ligomis, depresija, nerimu, somatiniais sutrikimais nei vietiniai gyventojai (Drydakis, 2022). Tai neturėtų per daug mūsų stebinti, žinant, jog didžioji dauguma imigrantų dirba žemesnės kvalifikacijos darbus antrinėje darbo rinkoje, kur galimos darbo sąlygos nebūtinai bus geros ir, žinoma, apskritai nuolatinės gyvenamosios vietos pakeitimas turi įtakos žmogaus psichologinei jausenai. Pagal atliktą imigrantų tyrimą Ispanijoje ir Italijoje, dirbantieji imigrantai „<...> praneša apie spaudimą tęsti darbą be pertraukų, patiria padidėjusį nelaimingų atsitikimų skaičių ir psichologinį stresą (Hargreaves ir kt., 2019; Moyce ir Schenker, 2018; Bas-Sarmiento ir kt., 2017; Landsbergis ir kt., 2014; Marin ir kt., 2009).“ (Drydakis, 2022). Dar svarbiau, atliktame tyrime paaiškėjo, jog beveik pusė respondentų imigrantų nurodė, jog jų sveikata ar saugumas patiria pavojų dėl jų darbo sąlygų. Visgi darbo sutarčių nebuvimas, pajamų ir socialinių išmokų nepakankamumas, fizinių pavojų darbinėje aplinkoje egzistavimas gali pabloginti ne tik fizinę žmogaus sveikatą, tačiau taip pat ir psichologinę, kai nuolat gyvenama stresinėje būklėje.

1.6. Subjektyvi gerovė

Klasikinė socialinės gerovės analizė apima objektyviuosius visuomenių ar bendruomenių raidos rodiklius, tokius, kaip gyventojų pajamos, išsilavinimo lygis. Pastaruosius dešimtmečius socialinės gerovės tyrimuose imama vis dažniau taikyti subjektyviuosius rodiklius – gyventojų nuomonės, įvairių gyvenimo sričių ir savo padėties vertinimai. Norint išmatuoti subjektyviąją gerovę, dauguma apklausų vis dar naudojasi vienu ar tik keliais kintamaisiais – klausimu apie bendrą pasitenkinimą savo gyvenimu arba bendrą laimės jausmą (Telešienė, 2015). Subjektyvi gerovė gali būti traktuojama kaip teigiamų ir neigiamų vertinimų visuma, kuriuos atlieka individas, vertindamas savo gyvenimą.

Galima remtis kitų autorių pasiūlytu subjektyvios gerovės modeliu (Kairys et. al., 2021, pagal Hyde et. al. 2003), pagal modelį subjektyvi gerovė yra vertinama pagal žmogaus poreikių patenkinimą. Subjektyvią gerovę gali atspindėti laipsnis, pagal kurį žmogaus gyvenimo poreikiai yra patenkinami. Pagal pastarąjį anksčiau minėtą modelį yra išskiriamos keturios lygiavertės ir susijusios poreikių rūšys: savirealizacija, pasitenkinimas, autonomiškumas ir kontrolė. Savirealizacija ir pasitenkinimas apibūdina, kaip žmonės suvokia šios laisvės turėjimą ir geba mėgautis gyvenimo patirtimis; o autonomiškumas ir

kontrolė apibūdina laisvę valdyti savo gyvenimą ir laisvę jį valdyti savarankiškai (Kairys et. al., 2021). Žinoma, tai susisieja ir su žmogaus užimtumu, juk turėdamas darbinę veiklą žmogus gali save realizuoti bei jausti pasitenkinimą, o taip pat valdyti bei kreipti savo gyvenimą norima linkme savarankiškai. Tai itin padidina žmogaus subjektyvią gerovę.

Pasak Diener ir kt. (1999), subjektyviosios gerovės tyrimų temos augimas atspindi didesnes visuomenės tendencijas, susijusias su individo verte, subjektyvių požiūrių svarba vertinant gyvenimą ir pripažinimą, kad gerovė būtinai apima teigiamus elementus, pranokstančius ekonominę gerovę. Mokslinis subjektyvios gerovės tyrinėjimas iš dalies išsivystė kaip reakcija į didžiulį psichologijos akcentą neigiamoms būsenoms. Subjektyvios gerovės tyrinėtojai pripažįsta, kad žmonės yra linkę ne tik į pozityvias mintis, kartais nevengia kančios, todėl mokslininkai tiria visą gerovės spektrą nuo kančios iki pakylėjimo (Diener, 1999). Greičiausiai mažai kas nesutiktų, jog subjektyvi gerovė yra gero ir laimingo gyvenimo dedamoji dalis.

1.7. Dualistinė darbo rinka: užsienio atvejis

Kaip žinome, Europos Sąjunga ypač plėtėsi 2004 ir 2007 metais, kuomet į Sąjungą įstojo dauguma postkomunistinių valstybių (tarp jų ir Lietuva bei Lenkija). Tai reiškia, kad „nunyko“ dalies valstybių sienos ir naujų šalių-narių gyventojai gavo iki tol neturėtą privilegiją – keliauti po visą Europos Sąjungą be papildomų vizų. Tai nulėmė ir atsiradusią darbo migraciją. Iki šiol vyrauja tendencija, kai gyventojai iš Rytų Europos keliauja dirbti į Vakarų dėl geresnių ekonominių galimybių ir tokiu atveju savo ruožtu tampa darbo migrantais. Tokie pokyčiai Europoje anuomet, privertė atgaivinti darbo rinkos tyrimus ir perdėlioti tradicines darbo migracijos teorijas (Arnholz ir Hansen, 2013). Šiame skirsnyje aptarsime Lenkijos migrantų atvejį Danijoje, Lenkija tais pačiais metais kaip ir Lietuva įstojo į Europos Sąjungą, todėl vienu metu abiejose šalyse migracijos klausimai iškilo kaip vieni svarbiausių šalių politikose.

Po 2004 metų gegužės mėnesio, kuomet į Europos Sąjungą įstojo net kelios postsovietinės šalys, Danijoje valdžios institucijos užregistravo daugiau nei 78 tūkstančius migrantų, atvykusių uždarbiauti iš Rytų Europos, kurių didžiausią dalį sudarė lenkų tautybės žmonės (Arnholz ir Hansen, 2013). Oficialūs duomenys rodo, jog ne visi atvykę darbuotojai liko, kas yra visiškai normalu, žinant, jog gali pasitaikyti ir ne tokia sėkminga integracija naujoje šalyje, dėl neišsipildžiusių lūkesčių, pasikeitusių sąlygų ar panašiai. Remiantis statistikos duomenimis (2009), nuo 2008 metų Danijoje be perstojo dirbo 22-33 tūkstančiai rytų europiečių ir tai sudarė bene 1 procentą visos darbo jėgos. Kas be ko, buvo ir neregistruotų dirbančiųjų, tokių, kaip savarankiškai dirbančių ar perkeltų/iškomandiruočių darbuotojų

svečioje šalyje. Statistikos duomenimis, tokie migravę darbuotojai buvo susitelkę statybų sektoriuje, gamybos sferoje, žemesnės kvalifikacijos reikalaujančiose darbo pozicijose, migrantų buvimas tokiose darbo pozicijose galimai turėjo sukelti iššūkių Danijos darbo rinkos reguliavimui ir profesinėms sąjungoms, kurios vsiuomet bando išlaikyti darbo standartus.

Tokios naujos darbo migrantų grupės keliami iššūkiai kyla dėl visiško darbo jėgos mobilumo tarp ES šalių liberalizavimo ir didelių socialinių ir ekonominių skirtumų tarp senųjų ir naujųjų valstybių narių (Arnholtz ir Hansen, 2013). Konkrečiai tai liečia skirtingus pragyvenimo lygius atskirose valstybėse, vienos nuo seno pasižymėjo ilgalaikė politika, kitos – kaip ir Lietuva – turėjo pradėti statyti valstybės pamatus iš naujo, todėl tokių šalių ekonomika buvo gerokai silpnesnė ir skurdesnė. Pavyzdžiui, 2006 m. atliktas tyrimas atskleidė, kad Danijos darbo užmokesčio lygis buvo vidutiniškai septynis kartus didesnis nei Lenkijos darbo užmokesčio lygis, o nedarbas Lenkijoje siekė 18,5 %, Danijoje – tik 4,9 % (Arnholtz ir Hansen, 2013). Remiantis anksčiau šiame darbe aptarta segmentavimo teorija, galima teigti, kad šiuo atveju darbo migrantai iš Rytų Europos yra padalinti konkrečiuose sektoriuose, kur darbas žemesnės kvalifikacijos, galimai reikalaujantis dirbti nesaugiomis darbo sąlygomis, kas mums signalizuoja apie antrinę darbo rinką ir tokius migrantus joje. Tai reiškia, kad pastaruosius veikia ganėtinai prastos darbo sąlygos, tačiau tai nedaro jokios įtakos bendrai priimančiosios šalies darbo rinkai ar vietinių darbuotojų būklei. Tačiau šioje vietoje svarbu suprasti priežastingumą. Ar migrantai nuo tokių sąlygų kenčia, nes patys jas sukelia, ar patys darbai tą sukelia? Kas už tai atsakingas?

Yra žinoma, jog norint atstovauti savo, kaip darbuotojo teises, itin svarbu yra telktis į profesines sąjungas, kurios gina darbuotoją. Lenkijos migrantų Danijoje atveju, tyrimas atskleidė, jog tik 12 procentų lenkų migrantų buvo Danijos profesinės sąjungos nariais, kuomet danai gana aktyviai jungiasi į tokias sąjungas, tyrimas atskleidė, jog aktyviųjų yra apie 68 procentus (Arnholtz ir Hansen, 2013). Akivaizdu, kad 12 procentų – gana žemas aktyvumas, lyginant su 68 procentais. Tai reiškia, kad lenkai galimai neturėjo apskritai jokio išvystyto įpročio jungtis į profesines sąjungas iš ankstesnių patirčių, arba tai buvo komunikacijos apie tokias sąjungas trūkumas Danijoje, o galbūt net kalbos barjeras. Pasak Arnholtz ir Hansen (2013), kai kurie lenkai mano, kad profesinės sąjungos nario mokesčiai yra per dideli. Be kita ko, jei lenkai tikisi likti Danijoje tik laikinai, jie gali nematyti būtinybės priklausyti organizacijoms, užtikrinančioms jų atlyginimus ir darbo sąlygas ilguoju laikotarpiu.

Po Europos Sąjungos plėtos, Danijos Vyriausybė buvo priversta įvesti pereinamojo laikotarpio režimą, kuomet migrantams iš Rytų Europos būtų stengiamasi užtikrinti tokias pačias darbo sąlygas, kaip ir danams. Jau anksčiau minėtos Danijos profesinės sąjungos stengėsi įrodyti, kad užsienio gyventojai

imigravę dirbti, yra laukiami kol dirba panašiomis sąlygomis, kaip ir danai. Tačiau, remiantis Arnholtz ir Hansen atliktu tyrimu (2013), lyginant danų darbo užmokesčio vidurkį su lenkų uždirbamu užmokesčiu, lenkų darbuotojų atlyginimai yra žemi. Nors vidutinis Danijos darbuotojas privačiame sektoriuje tyrimo metu uždirbo apie 22,7 euro per valandą, lenkų darbuotojai uždirbo tik 15,6 euro per valandą. Daugelyje ES šalių 15,6 euro už valandą gali atrodyti kaip padorus atlyginimas, tačiau Danijoje jis vis tiek yra 31 procentu mažesnis, nei gaunamas darbuotojo dano. Tačiau, žinoma, lenkai įprastai dirba aptarnavimo sektoriuje ir daug fizinės jėgos bei ištvėmės reikalaujančius darbus, visai neturi kontakto arba turi itin nedaug kontakto su klientais. Remiantis tyrimo duomenimis, lenkai šešis kartus dažniau nei danai dirba valymo, virtuvės ir skalbimo paslaugų srityse. Kaip ir įprasta dualioje darbo rinkoje, tai yra ta rinkos dalis, kurioje dažnai trūksta darbo jėgos vien tik dėl to, kad patiems danams tokie darbai atrodo mažiau patrauklūs ar mažiau apmokami, todėl jie vengia antrinės darbo rinkos ir viliasi rasti ką nors geriau.

Apibendrinant, Danijoje po 2004 metų, kai ES ribos prasiplėtė, padidėjo imigrantų srautas iš Rytų Europos šalių, daugiausia jų buvo Lenkijos piliečiai. Remiantis statistika, darbuotojai buvo susitelkę gamybos, statybos sektoriuose, kas parodo buvimą žemesnės kvalifikacijos darbo pozicijose, antrinėje darbo rinkoje. Tačiau toks žmonių mobilumas mažai stebina, žinant, kad Danijos darbo užmokesčio lygis buvo vidutiniškai septynis kartus didesnis nei Lenkijos darbo užmokesčio lygis, nedarbas Lenkijoje taip pat buvo gerokai didesnis nei Danijoje, todėl lenkams migruoti į Daniją atrodė patraukliai. Aktyvus įsitraukimas į profesines sąjungas gali padėti darbuotojui atstovauti savo teises, tačiau danai kur kas aktyviau įsitraukę į tokias sąjungas nei lenkai. Galimai tai sąlygoja kalbos barjeras arba žinių apie profesines sąjungas trūkumas.

2. Tyrimo metodologija

Magistro baigiamuoju darbu siekiant išsiaiškinti imigrantų darbo sąlygas ir gerovę antrinėje darbo rinkoje Lietuvoje, buvo pasirinktas kokybinis tyrimas dėl šio metodo lankstumo ir platesnių galimybių interpretacijai apie tyrimo objektą. Kokybiniuose tyrimuose išskiriamas asmeninis tyrėjo požiūris, nes tyrimo rezultatų interpretavimas priklauso nuo tyrėjo kritinio mąstymo, vaidmens bei išgyventos patirties tyrimo metu. Kokybiniuose tyrimuose dažniausiai naudojami stebėjimo, pokalbio, dokumentų rinkimo ir analizės metodai (Kardelis, 2002). Pasak R. Tidikio (2003) kokybinių metodų naudojimas yra prioritetas, jeigu tyrėjo dėmesio centre yra atskiro socialinio objekto savitumas, viso įvykio vaizdo arba atvejo, objektyvių ir subjektyvių jo faktorių vienovės ir sąveikos tyrimas. Kokybinis tyrimas leidžia nagrinėti naujus procesus arba reiškinius, ypač aštrių socialinių pokyčių sąlygomis. Šiame tyrime bus naudojamas pokalbio metodas – ekspertų interviu, kaip pagrindinė tyrimo analizės priemonė.

Ekspertų interviu – tai specifinės rūšies interviu, kurio metu atrenkami specialiai parinkti žmonės, kurie turi tam tikros srities ekspertinių žinių, didžiausią kompetenciją ir patikimiausią bei pakankamai išsamią informaciją apie tyrimo problemą. Norint panaudoti šį metodą, reikia suformuoti grupę kvalifikuotų ekspertų (pvz.: sociologų, edukologų, psichologų arba teisės ar policijos pareigūnų, taip pat įtraukti į ją profesionalių policijos pareigūnų, mokslininkų, politikų, organizacijų, institucijų vadovų arba teisėtvarkos atstovų: prokurorų, teisėjų, advokatų ir kt.), kurie gali suteikti būtiną kvalifikuotą informaciją apie vertinamąjį objektą. Tokia grupė paprastai sudaroma iš 5–7 žmonių (Tidikis, 2003). Buvo pasirinkta interviu forma ir ekspertai buvo apklausti naudojantis pusiau struktūruoto interviu pagalba, kurio metu buvo numatyti būtini ir galimi papildomi klausimai, tačiau nenumatyti atsakymai (Bitinas, Rupšienė, Žydžiūnaitė, 2008). Pagrindinis neformalizuoto (nestruktūruoto, nestandartizuoto) interviu privalumas – beveik visiškai tyrėjo laisvė ir galimybė interviu metu formuluoti papildomus klausimus, interpretuoti, atsižvelgiant į situaciją ir išsikeltą tikslą. Taikant neformalųjį interviu, tiriamasis nėra traktuojamas kaip statistinis vienetas, nesiekama gauti vieno tipo informacijos – kiekvienas tiriamasis, atliekant tą patį tyrimą, gali pateikti skirtingą informaciją. Tokia neformalizuoto interviu laisvė suteikia galimybę tyrėjui patogiu būdu surinkti informatyvių duomenų. Tačiau nestruktūruoto interviu pagrindinis trūkumas – kuo labiau interviu neformalizuotas, tuo sudėtingiau atlikti surinktų duomenų analizę (Rupšienė, 2007). Darbo autorės nuomone, vienas didžiausių tokio metodo privalumų, kad tyrėjas iš anksto numato klausimus, problemas, tačiau, nesilaikydamas griežto eiliškumo, siekdamas patikslinimo ir atsižvelgdamas į interviu eigą, gali pateikti papildomus klausimus, kurie leidžia išanalizuoti reikšmių ir patirčių turinį: kaip vyko procesas, kokia jo reikšmė tyrimo dalyviams, pačiam tyrėjui, kokie galimi požiūrio skirtumai ir savitumai.

Interviu metu gautiems duomenims apdoroti ir analizuoti buvo taikoma kokybinė turinio analizė ašinio kodavimo principu. Kadangi dalyviai nesutiko pokalbių įrašyti diktofonu, tiek, kiek užrašų ir transkripcijų pavyko padaryti, buvo sudaryta bendra interviu transkripcija ir išskiriamos subkategorijos, o jos sujungtos į kategorijas. Kokybinei turinio analizei buvo naudojama Maxqda programa. Pasak B. Bitino (2006, p. 126), duomenų interpretavimas priklauso nuo subjektyvaus apklausėjo vertinimo. Šiame darbe taikomas turinio analizės metodas leis objektyviai ir sistemiškai išnagrinėti ir pateikti gautos informacijos analizę. Atsižvelgiant į empirinio tyrimo tikslą ir tai, kad informantų imtis yra kokybinė (tikslinė - kriterinė), nes parenkami nagrinėjamos srities specialistai, pajėgūs atsakingai samprotauti apie tiriamą problemą, bus taikoma ir kokybinės turinio analizės strategija. Remiantis autorių B. Bitinas, L. Rupšienė, V. Žydžiūnaitė (2008, 136-137 p.) nuomone, šios analizės pagrindą sudaro teksto pavidalu išreikštos pirminės informacijos interpretavimas, tiriamos problemos krypties ir kategorijų kontekste. Ekspertų atrankai buvo pasitelkta kriterinė atranka, kurios metu ekspertai buvo atrenkami pagal tris pagrindinius kriterijus:

1. Užimamos pareigos ir dalyvavimas sprendimų priėmimo procese.
2. Turima profesinė patirtis migracijos, užimtumo srityse.
3. Konkrečios srities tyrimo laukui reikalingų žinių turėjimas.

Tyrimas buvo atliktas 2022 m. spalio – lapkričio mėnesiais, kadangi tyrimo temai reikalingos užimtumo, verslo ir migracijos sričių žinios, siekiant kuo įvairiapusiškiau pažvelgti į analizuojamą problemą, buvo pasirinkti šių sričių ekspertai. Buvo sudarytas platus pirmininis norimų apklausti ekspertų sąrašas ir su jais atliktas trumpas pokalbis siekiant išsiaiškinti jų galimybes dalyvauti tyrime. Tyrime dalyvavo 6 ekspertai:

Atstovaujama darbovietė/sritis	Teisininkas, padedantis imigrantams darbo teisės klausimais	Imigrantus randantis ir įdarbinantis Žmogiškųjų išteklių ekspertas	Lietuvos pramonininkų konfederacija	Lietuvos verslo konfederacija	Lietuvos Respublikos Seimas	Lietuvos Respublikos Ekonomikos ir inovacijų ministerija
Darbo patirtis, metais	>20 metų	16 metų	4 metai	6 metai	20 metų	3 metai
Darbe ekspertas užkoduotas kaip	Ekspertas 1 (E1)	Ekspertas 2 (E2)	Ekspertas 3 (E3)	Ekspertas 4 (E4)	Ekspertas 5 (E5)	Ekspertas 6 (E6)

2 lentelė. Tyrime dalyvavę ekspertai. Sudaryta darbo autorės.

Renkantis ekspertus dalyvaujančius tyrime, buvo atsižvelgta ne tik į jų turimą patirtį vertinant metais, bet ir į jų darbinės veiklos sritis, užimamas pareigas, tikimybę pateikti tyrimui naudingos informacijos.

Tyrimo etika. Atliekant tyrimą, bendraujant su tyrime dalyvaujančiais ekspertais, apdorojant ir apibendrinant tyrimo metu gautą informaciją buvo laikomasi visų etikos reikalavimų, kurie leistų apsaugoti tiriamuosius ir jų teises. Tyrime metu buvo laikomasi šių principų:

1. Visi tyrime dalyvavę ekspertai tyrime dalyvavo savo noru;
2. Visiems tyrime dalyvavusiems ekspertams buvo pristatyta tyrimo esmė, paaiškinti tyrimo metu taikomi tyrimo etikos principai ir tyrimo metu gautos informacijos naudojimo tikslai;
3. Siekiant apsaugoti ekspertus nuo neigiamų pasekmių ir galimo identifikavimo, visi tyrime dalyvavę ekspertai užkoduojami išskiriant tik jų atstovaujamą instituciją/darbo sritį.

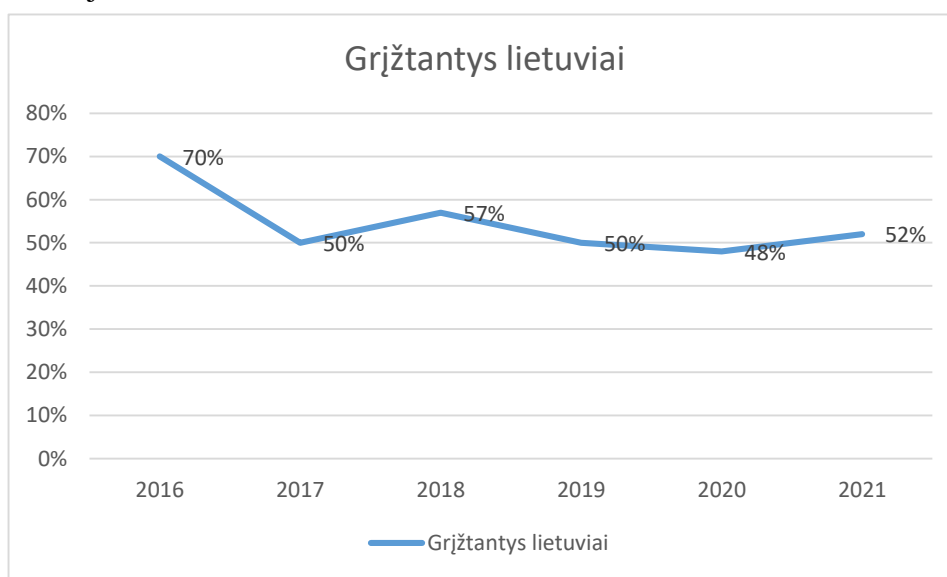
Atsižvelgiant į analizuojamą temą buvo parengtas klausimynas, kurį sudarė 10 pagrindinių orientacinių klausimų, taip paliekant galimybę perfrazuoti klausimus pagal respondentų atstovavimą ir santykį su tiriamą, nagrinėjama sritimi. Klausimus buvo stengiamasi formuluoti pakankamai abstrakčiai, taip suteikiant galimybę respondentui pateikti praktines išvalgas. Prie interviu klausimų buvo pereita laipsniškai, tačiau neįpareigojant laikytis jų sekos, esant poreikiui klausimai buvo koreguojami arba tikslinami. Interviu metu ekspertams buvo aiškinami ne visai suprantami klausimai, sąvokos, nedarant poveikio tyrimo dalyviams ir jų atsakymams. Vėliau interviu metu gauti duomenys buvo transkribuojami ir analizuojami.

Metodai. Mokslinės literatūros analizė apie migraciją, migracijos teorijas, imigrantus, migracijos politiką, darbo rinkos segmentaciją, imigrantų darbo sąlygas ir subjektyvią gerovę; siekiant išsiaiškinti atvykstančiųjų į Lietuvą imigrantų srautus retrospektyviai bei išanalizuoti atvykstančiųjų darbovietes buvo atlikta Europos migracijos tinklo (EMT) duomenų antrinė analizė; analizuojant migrantų darbo sąlygas ir gerovę buvo atlikta Eurostat Migrantų integracijos statistikos antrinė duomenų analizė; norint išsiaiškinti reikalavimus atvykstantiems imigrantams buvo atlikta dokumentų analizė (duomenys analizuojami išskiriant 4 temas: viza; leidimas gyventi trečiųjų šalių piliečiams; leidimas dirbti; santuoka su kitataučiu Lietuvoje); norint išsiaiškinti imigrantų darbo sąlygas ir gerovę antrinėje darbo rinkoje Lietuvoje buvo atlikti individualūs pusiau sruktūruoti neformalizuoti interviu ir vėliau duomenys analizuoti programos Maxqda pagalba.

3. Tyrimo rezultatai

3.1. Imigracija skaičiais

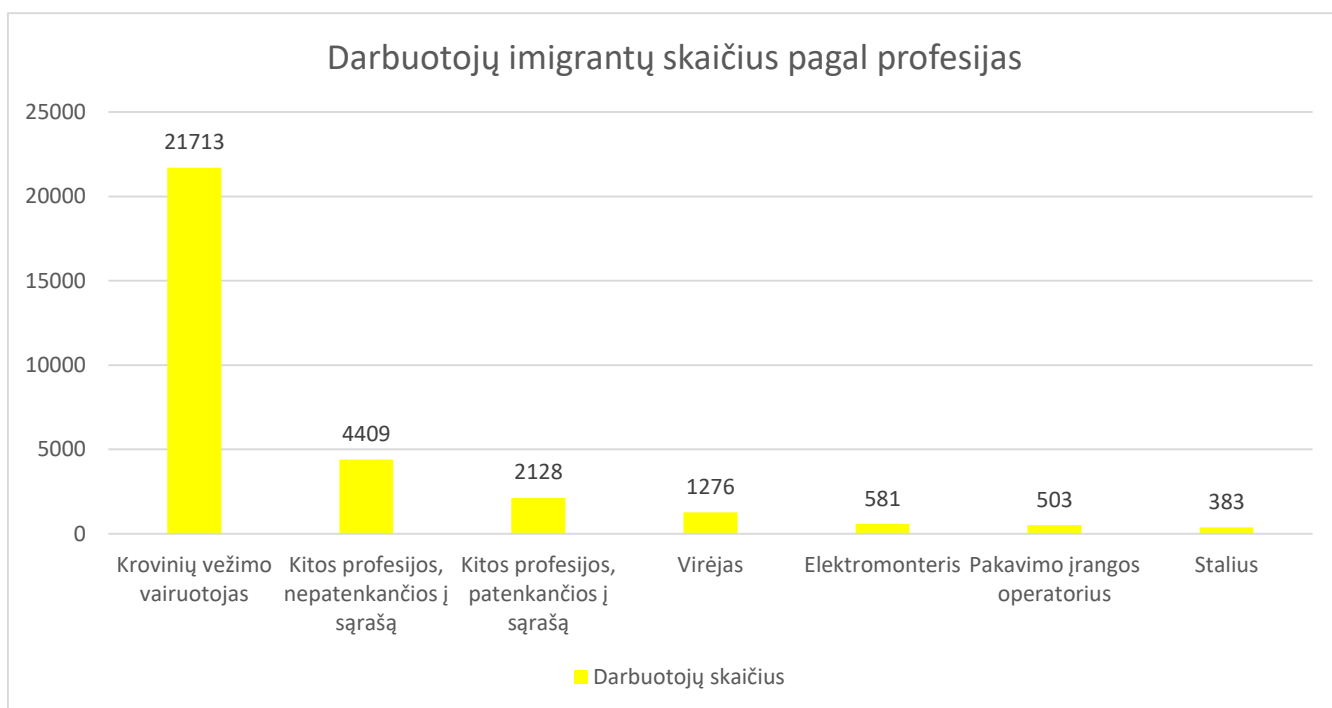
Europos migracijos tinklo duomenimis (2022, toliau – EMT), pastaruosius trejus metus, pradedant nuo 2019 metų, Lietuvos tarptautinė neto migracija yra teigiama, o tai reiškia, kad į Lietuvą atvyksta daugiau žmonių, negu išvyksta. Žinoma, kaip ir buvo paminėta anksčiau, imigrantais laikomi ir Lietuvos Respublikos piliečiai, grįžtantys į tėvynę; daugelį metų grįžtantieji lietuviai sudarydavo pagrindinę imigrantų dalį – vidutiniškai apie 82 procentus. Tačiau nuo 2017 metų grįžtančiųjų lietuvių skaičius pradėjo keistis. Jei dar 2016-aisiais grįžtantys lietuviai sudarė 70 procentų, tai 2017-aisiais tokių lietuvių buvo jau 50 procentų. Vėlesniais metais, 2019-2020 grįžtančiųjų lietuvių buvo iki arba apie 50 procentų, o 2021-aisias beveik 53 procentai (žiūrėti 1 diagramą). Paskutiniaisiais metais (2021) bene pusė atvykstančių imigrantų buvo ne Europos Sąjungos piliečiai – ukrainiečiai (32 proc.), baltarusiai (31 proc.), rusai (13 proc.). Tikėtina, jog 2022 metų duomenys parodys kitokią tendenciją dėl vykstančio Rusijos karo Ukrainoje.



1 diagrama. Sudaryta darbo autorės pagal EMT duomenis. Grįžtantys lietuviai.

Dažniausiai imigrantai į Lietuvą atvyksta dirbti tarptautinių krovinių vežimo transporto vairuotojais (beveik 22 tūkst. žmonių), verčiasi kitomis profesijomis, nepatenkančiomis į trūkstamų profesijų sąrašą (apie 4 tūkst. žmonių), dirba darbuose, kurie patenka į trūkstamų profesijų sąrašą (apie 2 tūkst. žmonių) arba dirba virėjais, elektromonteriais, pakavimo įrangos operatoriais, staliais (EMT, 2022) (žiūrėti 2 diagramą). Tačiau verta nepamiršti, kad toks pokytis įvyko gana neseniai ir tarptautinė neto migracija ilgą laiką buvo neigiama, tai reiškia – vyravo didelė gyventojų emigracija. „Didelė emigracija, demografiniai iššūkiai ir staigūs ekonominiai pokyčiai pradėjo keisti Lietuvos darbo rinkos struktūrą“ (Žibas, Lekavičiūtė, 2017). Nemažėjant emigracijai ir augant imigracijai, imta diskutuoti ne

tik apie ekonomines ir socialines emigracijos pasekmes, bet ir apie imigracijos poveikį ekonominiam bei socialiniam visuomenės vystymuisi (Žibas, Lekavičiūtė, 2017). Iš vienos pusės, valstybei netekti savo piliečių dėl didelės emigracijos – ženklas apie nepalankias sąlygas žmonėms gyventi savo šalyje, tačiau tuo pačiu auganti imigracija yra šansas išnaudoti žmogišką potencialą ne tik užimtumo bei ekonomikos stabilumo palaikymui, bet taip pat ir teigiamiems demografiniams pokyčiams šalyje.



2 diagrama. Sudaryta darbo autorės pagal EMT duomenis. Darbuotojų imigrantų skaičius pagal profesijas.

Apibendrinant, remiantis EMT statistiniais duomenimis, į Lietuvą imigruojančių asmenų skaičius pastaruosius kelerius metus yra didesnis už emigruojančių skaičių, didžioji dalis atvykstančiųjų – Ukrainos ir Baltarusijos Respublikos piliečiai. Dėl spartaus gyventojų senėjimo procesų, mažo gimstamumo ir ekonomikos augimo, tikėtina, kad imigrantų skaičius ir toliau išliks didelis.

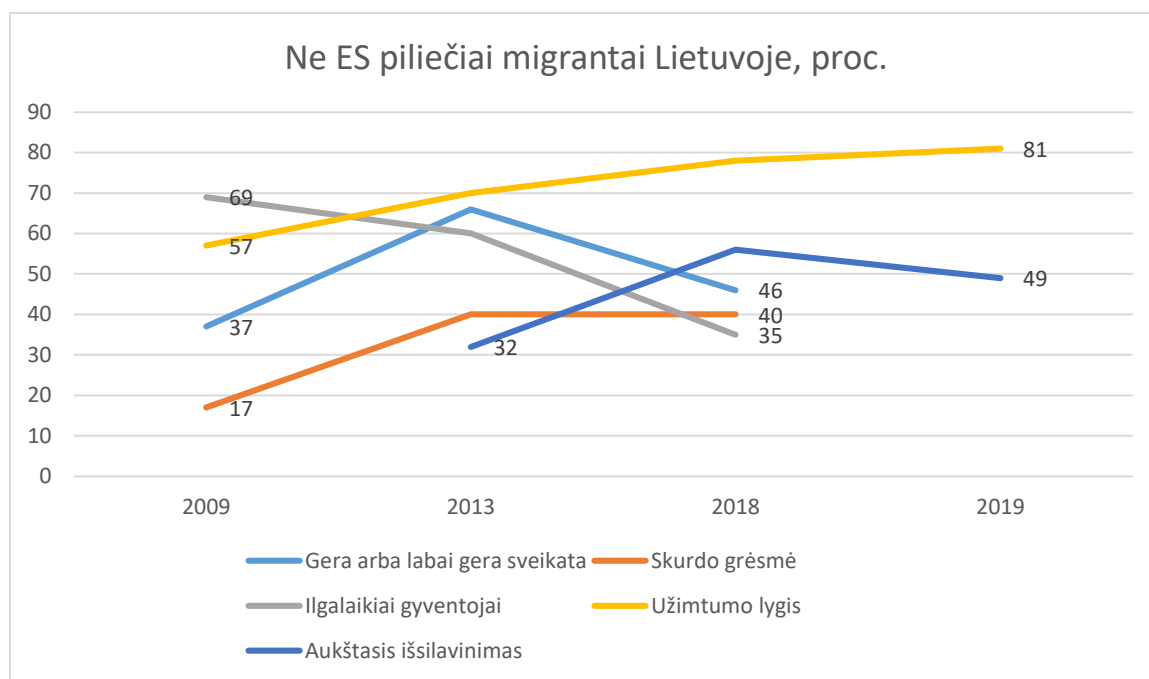
3.2. Migrantų integracija

Migrantų integracijos statistika (Eurostat, 2021), pateikia skirtingus Europos Sąjungos (ES) migrantų integracijos statistikos aspektus. Sėkminga migrantų integracija į priimančiosios šalies visuomenę yra labai svarbi, siekiant kiek įmanoma labiau padidinti legalios migracijos galimybes ir kaip įmanoma geriau išnaudoti imigracijos indėlį į ES vystymąsi. Eurostat atliktame tyrime migrantų integracija buvo vertinama pagal užimtumą, išsilavinimą, socialinę įtrauktį ir aktyvų pilietiškumą priimančioje šalyje. Visi išvardinti kriterijai tiesiogiai susiję su asmens subjektyvia gerove – turint darbą,

galimybes mokytis, kokybiškas sąlygas gyventi – žmogus jaučiasi patenkintas savo gyvenimu. Todėl prieš aptariant kokybinį tyrimą verta išanalizuoti migrantų padėtį Europos Sąjungoje.

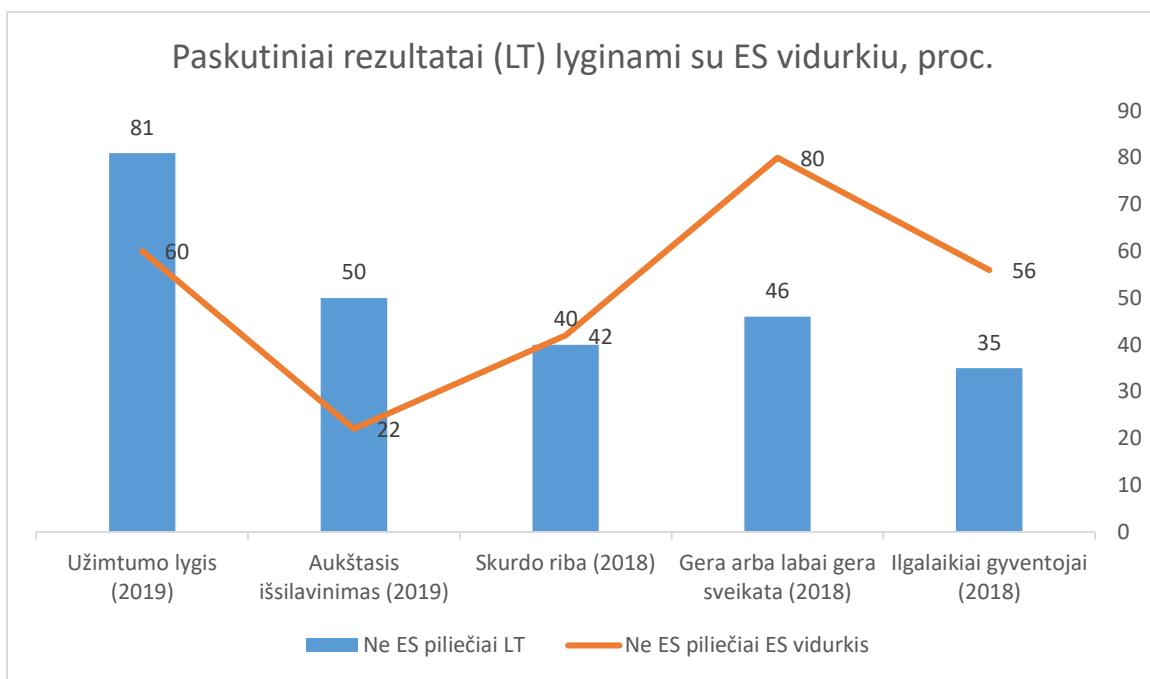
Eurostat atliktame tyrime migrantų padėtis lyginama su vietos gyventojų padėtimi. Atlikus tyrimą buvo pastebėta, jog ES lygmeniu migrantų padėties priimančioje šalyje rezultatai įprastai būna žemesni nei priimančios šalies piliečių. Visų pirma tai liečia migrantus, kurie yra trečiųjų šalių piliečiai, tai itin aktualu Lietuvai, nes daugiausia migrantų į šalį atvyksta būtent iš trečiųjų šalių. Migrantų padėties rezultatai atsilieka nuo priimančiosios šalies piliečių rezultatų visose pagrindinėse integracijos srityse: darbo rinkoje, švietime ir socialinėje įtrauktyje – visi šie aspektai sąlygoja subjektyvią žmogaus gerovę bei atskleidžia, jog darbo sąlygos migrantų užimamose darbo pozicijose galimai yra prastesnės nei priimančiosios šalies piliečių (Eurostat, 2021).

Remiantis Eurostat statistika, galime palyginti Lietuvos imigrantų padėtį retrospektyviai, nuo 2009 metų iki 2018 metų, du rodikliai atskleis 2019 metų situaciją. Buvo vertinami migrantai ne ES piliečiai pagal toliau išvardintus rodiklius: sveikata, skurdo grėsmė, ilgalaikiai šalies gyventojai – migrantai, užimtumo lygis, aukštasis išsilavinimas. Gyventojų dalis, pranešančių apie gerą arba labai gerą sveikatą 2009-aisiais buvo 37 proc., 2018-aisiais šis rodiklis siekė 46 proc., galima teigti, jog padėtis yra gerėjanti, taip pat galima daryti išvadą, jog daugiau migrantų dirba oficialiai ir yra draudžiami valstybiniu socialiniu draudimu, todėl sveikatos paslaugos tampa labiau prieinamos, o tai gerina sveikatos būklę bei žmogaus gerovę. Padaugėjo žmonių, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis, 2009 m. – 17 proc., o 2018 m. net 40 proc., tai indikuoja didelius atlyginimų skirtumus tarp pirminės ir antrinės darbo rinkų. Ilgalaikių gyventojų ne ES piliečių Lietuvoje 2009 m. buvo 69 proc., o 2018 m. tik 35 proc., tikėtina, jog migrantai pakeitė migracijos šalį į kitą arba grįžo gyventi į savo kilmės valstybę. Tačiau užimtumo lygis tarp migrantų ne ES piliečių augo, 2009-aisiais 57 proc., o 2019 – net 81 proc., tai parodo, jog migrantams tapo paprasčiau įsidarbinti, atvyko daugiau žmonių, motyvuotų dirbti. Aukštasis išsilavinimas taip pat gali prisidėti prie geresnės gyvenimo kokybės, 2013 metais aukštąjį išsilavinimą turėjo 32 proc. migrantų, 2019-aisiais šis rodiklis siekė 49 proc., tikėtina, jog daugiau aukštąjį išsilavinimą turinčiųjų atvyko dėl Lietuvos Vyriausybės skelbiamo trūkstančių aukštos kvalifikacijos darbuotojų sąrašo, kurio šiai dienai nebeliko po užsieniečių teisinės padėties Lietuvoje įstatymo pakeitimo (žiūrėti 3 diagramą).



3 diagrama. Sudaryta darbo autorės pagal Eurostat duomenis (2021), Migrantų integracijos statistika.

Taip pat duomenis galime palyginti ne tik retrospektyviai, bet ir kartu su ES vidurkiais, lyginami duomenys yra 2018 ir 2019 metų, migrantų ne ES piliečių. Išskiriami tokie patys rodikliai: užimtumo lygis, aukštąjį išsilavinimą turintieji, skurdo grėsmė, sveikata, ilgalaikiai gyventojai – migrantai. Užimtumo lygis (2019) Lietuvoje gyvenančių migrantų siekė 81 proc., tuo tarpu ES vidurkis – 60 proc. Tai parodo kur kas geresnę migrantų padėtį užimtumo rinkoje Lietuvoje, nei daugelyje kitų ES šalių, galima teigti, kad migrantai ne ES piliečiai, gyvenantys Lietuvoje, jaučia didesnę pasitenkinimą ir jaučiasi geriau nei vidutinės ES šalies migrantai. Lietuvoje migrantai taip pat dažniau turi aukštąjį išsilavinimą, 2019 metais rodiklis siekė 50 proc., kai ES vidurkis buvo tik 22 proc., čia vėlgi pasiteisino buvęs trūkstamų profesijų sąrašas aukštos kvalifikacijos darbuotojams. Tuo tarpu žmonių, arti skurdo ribos, rodiklis (2018) Lietuvoje ir ES yra gana panašus, atitinkamai 40 proc. ir 42 proc., tai rodo, kad visoje ES yra dideli atotrūkiai tarp atlyginimų pirmojoje ir antrojoje darbo rinkose, arba tarp šalies piliečių ir atvykusiųjų. Reiktų sunerinti dėl sveikatos vertinimo (2018), gerai arba labai gerai sveikatą Lietuvos migrantai vertina tik 46 proc., kai tuo tarpu ES vidurkis – 80 proc., čia Lietuva smarkiai atsilieka nuo ES regiono. Taip pat matosi tendencija, jog Lietuva nebelieka migrantų galutinio tikslo šalimi – mažėja ilgalaikių gyventojų migrantų skaičius, Lietuvoje (2018) siekė 35 proc., kai ES vidurkis 56 proc. (žiūrėti 4 diagramą).



4 diagrama. Sudaryta darbo autorės pagal Eurostat duomenis (2021), *Migrantų integracijos statistika*.

Apibendrinant, galima teigti, kad Lietuvoje trečiųjų šalių piliečių užimtumas didėja, taip pat lenkiame Europos Sąjungos vidurkį, tačiau dėl sveikatos būklės vertėtų sunerinti. Sveikata, viena iš indikacijų, parodanti žmogaus gyvenimo kokybę, gerovę bei darbo sąlygas darbovietėje. Žemas sveikatos būklės vertinimas taip pat indikuoja galimai prastai vykdomą sveikatos apsaugos politiką šalyje.

3.3. Migracijos dokumentų tvarka Lietuvoje

Kadangi migrantai susiduria su dokumentų pildymo gausa ir kiekviena jų patirtis renkant tuos dokumentus gali būti skirtinga, prieš analizuojant tyrimo duomenis vertinga susipažinti su Lietuvoje vyraujančia migracijos tvarka – leidimu gyventi, leidimu dirbti, santuokos su kitataučiu Lietuvoje tvarka bei vizomis.

3.3.1. Viza

Remiantis oficialiais Migracijos departamento, Užimtumo tarnybos ir Renkuosi Lietuvą internetiniais portalais bei juose pateikta informacija galime trumpai apsibrėžti, kokie dokumentai gali būti reikalingi atvykstantiesiems iš užsienio valstybių. Atvykstantiems gali būti reikalingos vizos, kurias išduoda Lietuvos Respublikos diplomatinės atstovybės ir konsulinės įstaigos užsienyje. Vizų rūšys yra dvi: Šengeno viza, skirstoma į oro uosto tranzitinę vizą (A) ir trumpalaikę vizą (C); nacionalinė viza (D). Trumpalaikė Šengeno viza leidžia užsieniečiui būti Lietuvoje ar kitoje Šengeno erdvės valstybėje ne ilgiau kaip 3 mėnesius per 6 mėnesių laikotarpį. Nacionalinė viza gali būti vienkartinė arba daugkartinė.

Vienkartinė nacionalinė viza išduodama užsieniečiui, kuriam leista laikinai ar nuolat gyventi Lietuvoje, daugkartinė nacionalinė viza išduodama užsieniečiui, kurio atvykimo į Lietuvą tikslas – ilgalaikis buvimas Lietuvoje. Dažniausiai daugkartinė nacionalinė viza išduodama užsieniečiams, atvykstantiems į Lietuvą darbo, studijų, mokslinių tyrimų, teisėtos veiklos tikslais.

3.3.2. Leidimas gyventi trečiųjų šalių piliečiams

Baltarusiams ir ukrainiečiams, kurie vyksta į Lietuvą, dažnu atveju tampa svarbus ir kitas dokumentas – leidimas gyventi trečiųjų šalių piliečiams. Šį dokumentą gauti sudėtingiau, nes atsiranda įvairių papildomų reikalavimų, kuriuos reikia įgyvendinti. Leidimas gyventi Lietuvoje yra dviejų rūšių: leidimas laikinai gyventi (LLG) ir leidimas nuolat gyventi (LNG) Lietuvoje. Leidimas laikinai gyventi dažniausiai išduodamas nuo vienerių iki trejų metų laikotarpiui, tačiau gali būti išduotas ir trumpesiam laikui. Lietuvių kilmės žmonėms ir užsieniečiams, kurie išsaugojo teisę į Lietuvos Respublikos pilietybę, leidimas laikinai gyventi Lietuvoje išduodamas penkeriems metams. Tačiau tam reikia papildomų dokumentų, išvardinsime pagrindinius – prašymo, pateikto sistemoje MIGRIS (svarbu pastebėti, kad joje informacija pateikiama tik lietuvių ir anglų kalbomis, tačiau su atskira skiltimi dėl papildomos informacijos Ukrainos karo pabėgėliams, kuri pateikta ukrainiečių kalba); dokumento apie pakankamą pragyvenimo lėšų kiekį; dokumento apie nuolatinę gyvenamąją vietą; neteistumo pažymos; sveikatos draudimo dokumento. Tiesa, dėl 2022 metais birželio mėnesį priimto užsieniečių teisinės padėties Lietuvoje įstatymo pakeitimo, nuo 2023 m. įsigalioja atnaujinta tvarka ir užsieniečiui nesant Lietuvoje dokumentus dėl leidimo laikinai gyventi išdavimo jau galima pateikti ir per išorės paslaugų teikėją. Taip pat, įstatymo pakeitimo dėka pasikeitė laikas, per kurį išduodamas LLG dokumentas. Prašymai išduoti LLG bendra tvarka turi būti išnagrinėti ne vėliau kaip per 3 mėnesius nuo prašymo pateikimo datos, o prašymai išduoti LLG skubos tvarka – ne vėliau kaip per 45 kalendorines dienas nuo prašymo pateikimo datos. Kai kuriais pagrindais, LLG gali būti išduodamas greičiau, pvz., leidimas laikinai gyventi studijų pagrindu, mėlynoji kortelė. Anksčiau laukimo terminai atitinkamai buvo 4 ir 2 mėnesiai.

Tuo tarpu leidimas nuolat gyventi Lietuvoje išduodamas 5 metams. Tokiam leidimui gauti taip pat reikia papildomų dokumentų, į kuriuos įeina prašymas MIGRIS sistemoje, dokumentas apie pakankamas lėšas pragyventi, neteistumo pažyma, dokumentas dėl sveikatos draudimo. Be jokios abejonės, leidimą laikinai gyventi įmanoma gauti greičiau, nei leidimą nuolat gyventi, tačiau vykstantys pokyčiai valstybės teisinėje sistemoje, tikėtina, ateityje stūmės į dar greitesnį dokumentų išdavimą. Be to, svarbu pastebėti, kad dokumentai, kurių originalai yra parašyti ne lietuvių kalba, turi būti išversti ir tinkamai legalizuoti bei patvirtinti notariškai (Apostille).

3.3.3. Leidimas dirbti

Dar sudėtingiau tiems asmenims, kurie nori atvykti dirbti į Lietuvą. ES piliečiams tai nesudaro jokių keblumų, tačiau trečiųjų šalių gyventojams – dar ir kiek. Tokie asmenys turi gauti leidimą dirbti arba sprendimą dėl atitikties darbo rinkos poreikiams. Darbdavys, kuris nori įdarbinti užsienietį savo įmonėje, turi kreiptis į Užimtumo tarnybą ir užregistruoti laisvą darbo vietą. Kuomet Užimtumo tarnyba leidžia darbdaviui įdarbinti užsienietį, šis gali teikti prašymą nacionalinei vizai ar leidimui laikinai gyventi. Tačiau, jei užsienietis nutaria nutraukti darbinius santykius su darbdaviu, dažniausiai privalo palikti Lietuvą, žinoma, kartais atsiranda išimčių. Leidimas dirbti dažniausiai išduodamas vieneriems metams, tokiu atveju leidimas gyventi neišduodamas. Svarbu pastebėti, kad leidimą dirbti privaloma gauti iki atvykimo į Lietuvą, kitu atveju toks leidimas neišduodamas.

3.3.4. Santuoka su kitataučiu Lietuvoje

Lietuvoje susituokti su kitataučiu galimybės yra, tačiau visų pirma reikia turėti deklaruotą gyvenamąją vietą bent vienam iš ketinančių susituokti, arba, kad deklaruotą gyvenamąją vietą turėtų vieno iš būsimų sutuoktinių tėvai. Tuomet reikia pateikti prašymą civilinės metrikacijos įstaigai arba civilinės metrikacijos skyriui savivaldybėje, civilinei santuokai sudaryti. Kartu reikia pateikti asmens tapatybę patvirtinančius dokumentus, gimimo liudijimą (jei informacijos Lietuvos registruose nėra), jei norintis sudaryti santuoką yra užsienio valstybės pilietis, papildomai pateikiamas jo valstybės kompetentingos įstaigos išduotas dokumentas, patvirtinantis, kad jo santuokai nėra kliūčių (pavyzdžiui, nėra sudarytos kitos santuokos, kuri yra tebegaliojanti). Taip pat užsienio pilietis (ne ES) privalo pateikti teisėtą buvimą LR teritorijoje patvirtinančius dokumentus. Jei santuoką sudaro du užsienio piliečiai, bent vienas jų privalo turėti leidimą gyventi Lietuvoje.

3.4. Imigrantų darbo sąlygos ir gerovė antrinėje darbo rinkoje Lietuvoje

Remiantis atlikto tyrimo duomenimis, išryškėjo šios kategorijos, kurios apibūdina imigrantų darbo sąlygas ir gerovę antrinėje darbo rinkoje Lietuvoje: „Darbo teisės pažeidimai“, „Imigrantų įsidarbinimas“, „Dokumentai“, „Darbo sąlygos“, „Pažeidimai darbovietėse“ ir „Investicijos į imigrantų gerovę kaip galimybė Lietuvai“.

3.4.1. Darbo teisės pažeidimai

Atliekant tyrimą ekspertai informavo, jog imigrantai dažnai kreipiasi teisinės pagalbos darbo santykių problemoms spręsti. Pradėsime rezultatų analizę nuo kategorijos Darbo teisės pažeidimai, kuri jungia tris toliau aptariamąs subkategorijas.

Kaip sužinoti apie teikiamą pagalbą. Vienas interviu dalyvis (E1) yra profesionalus teisininkas, šalia savo įprasto ir pastovaus teisininko darbo, ekspertas papildomai nemokamai ir neatlygintinai teikia pagalbą konkrečiai imigrantams, darbo teisės ir darbo santykių problemoms spręsti. Kalbinant ekspertą buvo įdomu ir svarbu sužinoti, kaip apie tokią geranorišką ir savanorišką, neapmokamą veiklą, be reklamos sužino į ją besikreipiantieji imigrantai, kurie itin dažnai neskaito ir nerašo lietuvių kalba, ypač, jei yra neseniai atvykę į šalį.

„Dažniausiai tai labai priklauso nuo situacijos, mes nedarom daug marketingų. Marketingas mūsų tai yra ambasada, jie žino, kad mes gerai dirbam ir visus tuos metus mes bendradarbiaujam, tai jeigu yra klausimas, ambasada pati turi teisininkų pagalbą, bet ir pati ambasada turi ribas, tai ne visada gali skirti laiko visiems ir tada ambasada siučia pas mus [žmones].“ (E1)

Tačiau ne tik ambasados žodinė „reklama“, nukreipimas, imigrantams padeda sužinoti apie teisininko teikiamas paslaugas. Dažnai žmonės, kurie buvo pasikreipę pagalbos ir jos sulaukė, pasidalina savo teigiama patirtimi su kitais, taip užsimezgia klientų ratas be papildomos reklamos, pavyzdžiui, medijos kanaluose.

„Ir dėl to, kad yra žmonės, kurie žino, kad mes galim padėti, <...>, bet žino mano numerį ar mano kolegos numerį, dažniausiai tai yra ukrainiečiai, bet būna ir baltarusių. Tai dėl ko? Ir iš kur žmonės žino, kad mes padedam? Man atrodo, kad tokia priežastis, kad kaip ir jūs sakot, kad dabar daugiausia užsieniečių yra ukrainiečių. O ukrainietis ukrainiečiui – brolis, tai jeigu mes padėjom kažkam, tas žmogus tikrai galėjo pasakyti kitam žmogui ir taip plečiasi klientai, be marketingo beveik.“ (E1)

Nenuostabu, kad teisininko paslaugoms gauti užsieniečiai labiausiai pasitiki reklamos principu „iš lūpų į lūpas“, juk tai jautrūs ir svarbūs – teisiniai – klausimai, todėl itin svarbu geri atsiliepimai apie suteiktas teisines paslaugas ir buvusios situacijos sėkmingą baigtį. Ypač daug pasitikėjimo imigrantams turėtų suteikti tai, jog į teisininką rekomenduoja kreiptis ambasadų darbuotojai, tai taip pat kelia pasitikėjimą pačiu ekspertu kaip žmogumi. Tiesa, verta paminėti, kad teisininkas išskirtinai nemokamai dirba tik su tais, kurie savo darbovietėje susidūrė su teisine ar kitokia darbuotojo gerovės problema, pavyzdžiui, netinkamomis darbo sąlygomis, neapskaitytomis darbo valandomis, nesumokėtu atlyginimu, darbo įrankių nesuteikimu ar kita, visais kitais atvejais teisininkas siūlo kreiptis mokamos pagalbos kitur.

Teisinės pagalbos prašymai. Klausiant, kaip dažnai teisininkas sulaukia prašymų dėl teisinės pagalbos nukentėjus darbo santykiuose ir kiek daug tokių pasikreipimų būna, tyrimo dalyvis atsakė, jog sunku nusakyti kiekius, jis dirba, stengiasi ir daro tiek daug ir tiek gerai, kiek sugeba padaryti. Didelis

besikreipiančiųjų pagalbos skaičius rodo, jog pažeidimų dėl darbo sąlygų darbovietėse yra. Taigi, negalima teigti, jog visose darbovietėse imigrantams sudarytos geros darbo sąlygos.

„Žinokit, sunku pasakyti, nes pažeidimų žymiai daugiau nei žmonių, kurie kreipiasi pas mus, nes ne visi žmonės žino ką daryti, ne visi žmonės nori kažką daryti. Nežino kam skambinti. Sunku pasakyti, mes neturim statistikos. Aš kažkada galvojau, kad mes gal turėsime, bet reikia daug organizacinės veiklos, daug laiko skirti, kad kaupti tą statistiką. Mes turėjome kažkada tokias Google formas, bet tai sunku ir reikia daug žmogiškųjų išteklių tam. Mes dabar darom, ką mes darom, anksčiau turėjome gal daugiau žmonių, bet dabar yra kaip yra. Darom ką galim geriausiai.“ (E1)

Iš interviu dalyvio atsakymo galima išvelgti ir kitą probleminę vietą – ne visi žino, ką daryti tais atvejais, kai netinkamai ar neteisingai elgiamasi darbo vietoje, o kas blogiausia, ne visi nori ką nors dėl to daryti ir pakovoti už save ir už teisybę, tai blogina žmogaus savijautą ir tokiu būdu blogėja asmens gerovė. Kitas ekspertas antrina pirmajam teigdamas, jog atvykusieji natūraliai neišmano mūsų šalies įstatymų bazės, neturi žinių ir įrankių, kur ir kada galima ir net reikėtų kreiptis pagalbos.

„Jie tiesiog nežino. Jūs įsivaizduokit, atvažiuojat į tarkim tą pačią Baltarusiją, jūs suprantat jų darbo rinkos struktūrą? Teisę? Kaip toje šalyje sprendžiami darbdavio ir darbuotojo santykių nesutarimai? Čia ne taip paprasta ir ypač nepaprasta nemokant vietinių kalbos. Kaip ten sako: moki žodį – žinai kelią. Tai ir čia taip.“ (E4)

Besikreipiantieji pagalbos irgi gali klysti. Subkategorija buvo išskirta norint parodyti, jog ne visi tie, kurie kreipiasi teisinės pagalbos, būna teisūs ir nukentėję darbinuose santykiuose. Konfliktuose vienos pusės nebūna ir ne visada darbdaviai yra kalti, tai patvirtina tyrimo dalyvis.

„Yra buvę, aš neturiu tokių iliuzijų, kad tik darbuotojai visada būna teisūs. Aš žinau situacijų iš abiejų pusių. Turiu daug istorijų, kai darbuotojai buvo neteisūs. Bet vis tiek, jei darbuotojas skambina, kreipiasi į mus, aš tada galiu paaiškinti situaciją, pasakyti, jei tai buvo paties darbuotojo klaida.“ (E1)

Kitas svarbus momentas – darbuotojų apdairumas prieš kreipiantis teisinės pagalbos. Norint ką nors prieš ką nors įrodyti, svarbu turėti įrodymų savo naudai. Neturint jokių įrodymų ar tokius įrodymus praradus, ar sunaikinus, nepadės jokios teisininko konsultacijos.

„Įvairių variantų yra, yra žmonės, kurie būna teisūs, bet neturi jokių įrodymų prieš įmonę. Pavyzdžiui., buvo kokias nors baudas ir darbuotojas sumokėjo iš savo lėšų arba buvo sugadintas vilkikas (sunkiojo transporto priemonių vairuotojų atveju) ir jokių dokumentų nepasiliko, direktorius pasakė „aš tau sumokėsiu“, bet po to nepadare ir kas toliau? Nėra įrodymų – negali skųsti.“ (E1)

3.4.2. Įmigrantų įsidarbinimas

Kategorija Įmigrantų įsidarbinimas, jungia toliau aptariamąs subkategorijas: Verslas prieš imigrantą, Darbo paieška.

Verslas prieš imigrantą. Kaip buvo minėta anksčiau teorinėje dalyje, dviguboje darbo rinkoje antrinė rinka yra ta, kurioje dažnai galios santykiai yra netolygūs – darbdavys tampa svaresniu galios turėtoju nei darbuotojas. Atsiranda darbdavių, kurie piktnaudžiauja tokia savo padėtimi. Imigrantai, savo ruožtu, galėtų aktyviau telktis į profesines sąjungas ir atstovėti savo teises. Veikiant kartu su profsąjunga, greičiau vyktų reikiami, norimi pokyčiai.

„Yra verslas, kuris nori piktnaudžiauti tokia savo situacija, kad žino, kad tai yra žmonės [imigrantai], kurie yra ne savo šalyse, jie bijo kažką padaryti ir gal, jei jiems jų darbdavys sakė „pasirašyk“ arba „tu atleistas“, yra žmonės sakantys, kad ne „nepavyks“, bet yra žmonės, kurie sutinka ir viskas. Ir tie žmonės bijo ir nėra užtikrinti, dėl to nežino ką daryti ir geriau, lengviau piktnaudžiauti.“ (E4)

Tačiau yra kitokių darbdavių, kurie dėl savo „svorio“ versle ir jo aplinkoje, negali sau leisti rizikuoti verslo sėkme, be to, greičiausiai keičiasi įmonės valdančiųjų mentalitetas, todėl ir netinkamai elgtis tampa vis labiau amoralu. Be to, trūkstant darbuotojų, darbdaviai norėdami išlikti, turi prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių ir paisyti darbo teisės.

„Yra darbdavių, kurie nenori taip daryti [apgauštinėti darbuotojus imigrantus]. Tai – stambūs darbdaviai, bet yra ir tokių shady business model, kurie nori sutaupyti kuo daugiau, dėl to visada yra ten problemos. Tai priklauso nuo darbdavio. Yra darbdavių, kurių tai yra tikslus verslo modelis: kuo daugiau sutaupyti ant žmonių, kuo daugiau „užsidarbinti“ ant tarpininkavimo paslaugas teikiančių įmonių ir taip nesumokėti, gal dėl to, kad tai yra užsieniečiai, gal nuvažiuos į savo šalis ir kas man? Nieko (jokių problemų).“ (E1)

Čia išaiškėja dar viena – tarpininkavimo įdarbinant paslaugas teikiančių įmonių – problema. Tarpininkavimo įmonės yra tos, kurios padeda kitoms ieškančioms darbuotojų įmonėms surasti ir įdarbinti trūkstamus darbuotojus. Tokių tarpininkavimo įmonių apšiai yra tiek Ukrainoje, tiek Baltarusijoje ar Kazachstane, tad būsimi darbuotojai-imigrantai dažniausiai „pasimauna“ dar būdami savo kilmės šalyje ir tokiu būdu suvokia nukentėję tik tada, kai atvyksta į svečią šalį. Yra du būdai, kaip galima dirbti su tarpininkais: arba galima gauti pinigus už tai, kad pavyksta surasti darbą darbuotojui, arba į savo įmonę galima įsidarbinti didelį skaičių žmonių ir po to, naudojantis dar kitomis įmonėmis

(kai žmonės dirba kitoje įmonėje, bet įsidarbinama dar pas save) ta kita įmonė moka bendrai kažkokią didelę sumą X pinigų už visus darbuotojus ir už visą suadministravimo darbą. Tačiau svarbu tokią veiklą reguliuoti, ji nėra savaime bloga, bet problema gali būti tuomet, kai pavyzdžiui, vyksta kokia nors gamyba gamykloje, darbuotojai dirba ten, jie gauna atlyginimą iš gamyklos, bet jeigu toje tarpininkavimo įmonėje yra kokių nors problemų, tuomet tarpininkas iš savo pusės atlyginimo sumokėti negali. Ypač, jei ta tarpininkavimo įmonė yra silpna, tuomet visa schema yra sugadinta.

Darbo paieška. Nepaisant kartais pasitaikančių piktnaudžiaujančių verslų imigrantų atžvilgiu, užsieniečių darbuotojų padėtis Lietuvoje, darbo paieškos aspektu, yra pastebimai gerėjanti, jei prieš bene dešimtmetį užsieniečiams atvykti į Lietuvą ir dirbti čia buvo itin sunku, dabar įmonėms ir darbuotojams surasti vieniems kitus yra daug lengviau. Taip yra dėl besikeičiančių ir įsidarbinimo sąlygas lengvinančių įstatymo pataisų, besikeičiančios darbo rinkos ir šalies demografinės būklės.

„Aš kalbu bendrai, kad aš stebiu situaciją nuo 2014 metų ir tai aišku, kad tada nebuvo labai lengvai, tada buvo sunkiai. Bet jei mes kalbam apie tuos darbuotojus, tai 2014 metais tai buvo labai sunku, negalėjo įsidarbinti daugiau nei 5 užsieniečiai, nes reikėjo gauti leidimą. Dabar gali įsidarbinti tai, ką tu nori. Žiūrint į paskutinių 5 metų perspektyvą tai buvo vis lengviau ir lengviau. Problema ne dėl kažkokių formalumų, problema, kad reikia stebėti tuos žmones, tuos darbdavius, kurie įdarbina tuos užsieniečius per tarpininkus.“ (E2)

„Nepalyginamai lengviau. Mano žiniomis dabar tiek verslo atstovai vyksta į užsienį pasikviesti žmones dirbti, tiek patys užsieniečiai atvažiuoja pas mus ir gana lengvai randa darbą. Pagal mūsų turimus trūkstamų profesijų sąrašus arba nebūtinai – kartais per pažįstamus ar šeimos narius, kurie jau dirba Lietuvoje. Užsirekomenduoja ir atvažiuoja.“ (E5)

3.4.3. Dokumentai

Atvykstantiems žmonėms vienas pirmųjų ir itin svarbių žingsnių yra dokumentų pildymas, tam pritaria ekspertai, todėl išskiriama kategorija Dokumentai. Toliau aptarsime subkategorijas: Dokumentai atvykstant, Dokumentų pildymo trikdžiai institucijose, Dokumentų patvirtinimo greičio bei darbuotojo vertinimo skirtumai kaimyninėse šalyse.

Dokumentai atvykstant. Kaip jau buvo minėta anksčiau, dokumentų procedūros atvykstant į Lietuvą dažnai užtrunka ilgai, nuo 2 iki 4 mėnesių, o kartais ir dar ilgiau, be to – brangiai kainuoja. Tačiau nuo 2023-ųjų pradžios, įsigaliojus įstatymo dėl teisinės užsieniečių padėties Lietuvoje pakeitimui, procesai tampa kiek greitesni ir paprastesni. Tik prireiks laiko, kol pokytis teigiamai atsilies tiek

sistamai, tiek žmonėms. Kol kas procedūros vis dar yra labai imlios laikui nuo pat dokumentų pridavimo, o juos net ir priduoti yra sudėtinga. Mūsų konsulatuose, kurie priima dokumentus vizai D (nacionalinė viza, leidžianti gyventi ir dirbti valstybėje), yra labai didelės eilės ir dažnai žmonės net negali užsiregistruoti, kad būtų pradėtas tas formalus procesas link dokumento gavimo, leidžiančio čia įsidarbinti ir laikinai gyventi:

„Tai vienas dalykas yra pats procedūrų ilgis ir užsirašymas į eilę konsulatuose. Tai šitų ilgų eilių klausimui spręsti, Migracijos departamentas darys viešuosius pirkimus, kad būtų sudarytos sutartys su išorės paslaugų teikėjais, tai bus kaip atskiros įmonės, kurios rinks dokumentus, bet ne vizoms išduoti, o leidimams laikinai gyventi. Pagal tą visą procesą nuo 2023 metų liepos mėnesio, nebelieka D vizų, tai reiškia, kad trečių šalių piliečiai-užsieniečiai, atvažiuoja dirbti su leidimais laikinai gyventi. Juos paduos per tuos išorės paslaugų teikėjus. Jeigu bus iš tiesų sėkmingai įgyvendinta ta reforma, tikrai gali turėti didelį teigiamą poveikį, nes mes traktuojam tuos išorės paslaugų teikėjus vis tiek kaip verslo įmones, kurios teikia kažkokią paslaugą ir jos yra samdomos Migracijos departamento. Jeigu tai yra verslas, jis turėtų būti suinteresuotas veikti sklandžiai, nesudaryti eilių ir visa kita.“ (E3)

Panašu, kad atvykę imigrantai (arba dar iki atvykimo) nėra linkę kreiptis teisinės pagalbos norint suprasti dokumentų pildymo procesą ir tvarką Lietuvoje. Todėl, galima teigti, kad viešai prieinama informacija arba ta informacija, kurią užsienietis gauna Migracijos departamente, Užimtumo tarnyboje atvykstant, yra pakankamai aiški ir lengvai surandama bei prieinama. Kita vertus, gali būti ir taip, jog darbdavys žino visus kelius ir apėjimus visos eilės dokumentų procese ir geba tinkamai bei aiškiai informaciją pateikti būsimam darbuotojui:

„Ne, dažniausia nesikreipia pagalbos pildant dokumentus, nes visų pirma – mes nenorim. Jei žmogus tik nori surasti kokią nemokamą teisinę konsultaciją, tai viskas gerai, ne mūsų sritis, tu gali tai pagooglinti, susirasti pats, ar Migracijos tarnybos pasiklausti. Ir ne dėl to, kad mes nenorim padėti, mes norim padėti, bet žmonės yra tokie pasyvūs, „aš pasirašysiu sutartį, jeigu aš nesuprasiu kas ten parašyta, nu viskas gerai“, bet kai atsiranda problema va tada „oi, aš taip padariau, bla bla bla“. Ir problema tokia, kad mes stengiamės, darom, sakom tą žmonėms, kad jūs iš karto padarykite ką nors, o po to eikite pas mus. Nes mes nenorim to daryti, juk čia ne darželis. Esmė tokia, kad dažniausiai žmonės kreipiasi pas teisininkus ar pas mus tada, kai jau būna per vėlu.“ (E1)

Taip pat, kalbinti ekspertai minėjo, jog aukštos kvalifikacijos darbuotojai su dokumentų pildymo problemomis susiduria retai arba visai nesusiduria, o apskritai situacija yra gerėjanti:

„Aukštos kvalifikacijos darbuotojai dabar su tokiais sunkumais nebesusiduria, tačiau jei esi šiaip paprastas darbininkas, tada jau sunkiau ir (dokumentacija) užtrunka ilgiau. Bet ir tai, tiems patiems darbininkams, vairuotojams, lengviau gauti dokumentus nei prieš tris metus.“ (E6)

Dokumentų pildymo proceso trikdžiai institucijose. Dokumentų pildymas ne tik atvykstantiesiems kelia problemų, tačiau pačios institucijos, kurios tuos dokumentus rengia, susiduria su problemomis. Tarp kalbintųjų ekspertų buvo tokių, kurie pastebi dokumentų parengimo proceso vilkinimą:

„Pagrindinė kliūtis tai yra procesų stabdymas ambasadose. Ambasados kitose šalyse neturi pakankamai darbuotojų, kad suvaldytų tuos srautus, kurie kreipiasi į juos.“ (E2)

Pastebima dar viena problema, jog konsulatai ir ambasados užsienyje susiduria su žmogiškųjų išteklių stoka:

„Kol kas tai yra tų pačių procedūrų vilkinimas. Dėl darbuotojų stokos jie nesusitvarko su srautais. Jeigu būtų pakankamai darbuotojų, tas procedūras jie atliktų pakankamai greitai.“ (E3)

Darbuotojų stokos problemą konsulatuose ir ambasadose paminėjo ne vienas tyrimo dalyvis, tačiau tuo pačiu pastebėta, kad darbuotojų trūkumas jaučiamas ir Migracijos departamente, o be to dar yra ir vietinis nesusikalbėjimas organizacijos viduje:

„Migracijos departamentas turi pakankamai aiškiai išdėstytą politiką ir procedūras, tačiau visur, tiek migracijos departamente, tiek Užsienio reikalų ministerijos konsulinio skyriaus ambasadose, kurios yra kitose šalyse, yra labai mažai darbuotojų. Žinokit, mes ne vieninteliai, dauguma įmonių tą patį daro, bet kaip sakoma, kol kas nesėkmingai.“ (E2)

„Vėlgi būna, kad procedūros aprašytos vienaip, o pasiskambinus į skyrius traktuojama truputėlį kitaip. Ir tada turim aiškintis ir skambintį į Vilnių ir sakyti, palaukit, pas mus vienaip, o pas jus Vilniuj jau kitokios procedūros? Tai pasirodo, jie ten turi vidinių kažkokių tai raštų, kuriuos išsileidžia ir mes nematome, o jie, kaip sakoma, mato.“ (E1)

Verta pastebėti, kad ne visos ambasados pasižymi darbuotojų stoka, Lietuvos ambasada Turkijoje sulaukė pagyrų iš verslo pusės atstovų:

„ <...> kol kas su Turkijoje esančia Lietuvos ambasada, tai jie pakankamai greitai kažkaip sugeba susitvarkyti ir reaguoja, bet su kitomis ambasadomis, tiek Kazachstane, tiek Azerbaidžane, tiek Indijoje, tai yra „krachas“ kažkoks tai. Lietuvos ambasada Indijoje net neatrašo, net nebendruoja su

mumis, nors mes atrodome normalus verslas, skaidriai veikiantis verslas, bet jie net nesiteikia sureaguoti į mūsų klausimus. Atrąšo tiesiog paprastai, jeigu ir atrąšydavo anksčiau, čia kai konsulas pasikeitė, tai dabar po konsulo pasikeitimo išvis nereaguoja.“ (E2)

Dokumentų patvirtinimo greičio bei darbuotojo vertinimo skirtumai kaimyninėse šalyse. Bendraujant su tyrimo dalyviais tiek interviu metu, tiek iki pokalbio, veikiausiai visi paminėjo egzistuojančią tarsi nematomą konkurenciją dėl emigrantų tarp Vokietijos, Lenkijos ir Lietuvos. Lenkija laimi dokumentų sutvarkymo greičiu, o Vokietija – darbuotojo teisėmis ir aukštu jo vertinimu.

„Ypatingai šiuo metu konkuruojam su Lenkija, nes Lenkijoje visos procedūros gali būti sutvarkytos, mėnesis pas juos yra ilgiausias laikas, pas mus mėnesis pusantra yra minimalus laikas, kiek reikia. Tai dažnai būna, kad jeigu kažkokie specialistai, kurių labai trūksta ir tai yra nebūtinai aukštos kvalifikacijos specialistai, tai gali būti tos antrinės darbo rinkos darbuotojas, tai jie tiesiog pasirenka išvažiuoti ten, kur juos greičiau įdarbina.“ (E3)

„Aš jau turbūt 10 kartų paminėjau šiame interviu Lenkiją, nes čia yra didelis skaudulys. Daug darbuotojų išvažiuoja į Lenkiją ir va čia tai tikrai yra skaudulys, manau ir verslui, ir valstybei turėtų būt, nes įsivaizduokit, pavyzdžiui, darbuotojas, tas pats geidžiamas suvirintojas, tarkim, jis yra įdarbinamas įmonėje Lenkijoje ir tada komandiruotės arba subrangos pagrindu, atvyksta dirbti į įmonę Lietuvoje. Tai reiškia, kad tas darbuotojas, kurio trūksta Lietuvos įmonei, jis dirba Lietuvoje, bet mokesčius tai moka Lenkijoje. Tą patį darbuotoją, kurį įmonė komandiruoja arba siunčia subrangos pagrindu, ji ne už dyką tai daro, tai vienas dalykas, kad tas darbuotojas tada yra ir brangesnis, ir mokesčius moka irgi ne Lietuvai.“ (E2)

„Lenkija, Vokietija yra tos šalys – konkurentės dėl imigrantų. Vokietijoje statybų sektoriuje baudos yra labai didelės, todėl darbdavys nenori rizikuoti ir jam geriau viską padaryti pagal įstatymus, nes po to jam gali nukentėti verslas nuo įstatymo nesilaikymo, o Lenkijoje dokumentus sutvarkys iki mėnesio laiko. Tai ar lauks čia kas nors tuos 4, 5 mėnesius, kol dokumentai visi bus sutvarkyti ir galės pradėti dirbti? Nelauks. Gyventi reikia čia ir dabar, o ne po kelių mėnesių.“ (E1)

Lietuvai būtų naudinga pasistemi gerųjų patirčių iš kaimyninės Lenkijos ir parsivežti jas čia. Deja, tačiau yra ir geografiniai skirtumai – Lenkija yra arčiau Europos vakarinės ir pietinės dalių, todėl susisiekimas tampa greitesnis laike, o tai ypač aktualu, pavyzdžiui, sunkiojo transporto vairuotojams. Ekspertams vis minint Lenkiją, pasidarė įdomu, kad gal visai ne dokumentų procesas patraukliau atrodo užsieniečiams, o atlyginimas, tačiau:

„Ne, bent kiek lyginom, atlyginimas nėra didesnis, bet būtent greitis. Būtent greitis, nes matyt čia toks ir labai žmogiškas dalykas, nes jeigu mes būtume tų žmonių vietoj, tai ar mum važiuot į Lenkiją ar į Lietuvą gal mažai skirtumo, bet vat vienu atveju aš būsiu bedarbis tris mėnesius, kitu atveju – mėnesį. Tai toks matyt labai paprastas žmogiškas dalykas.“ (E3)

3.4.4. Darbo sąlygos

Šiame tyrime buvo svarbu išsiaiškinti imigrantų darbo sąlygas, kurios gali apimti daug faktorių: darbo vieta, medžiagos, priemonės, įranga, darbo laikas, integracija ir kita, todėl išskirkime kategoriją Darbo sąlygos, kuri smulkinama į kelias subkategorijas: Ne laiku mokami atlyginimai ir fiziškai sunkios darbo sąlygos, Konkurencija dėl darbuotojų skatina užtikrinti geras darbo sąlygas, Kalbos aspektas, Įmonių darbuotojai užsiima imigrantų intergacija, Laikinasis įdarbinimas – trumpalaikė nauda, Darbuotojų socialinė gerovė.

Ne laiku mokami atlyginimai ir fiziškai sunkios darbo sąlygos. Itin aktualus klausimas yra dėl darbo sąlygų užsieniečiams, ypačiai po neigiamų atgarsių visuomenėje, žiniasklaidoje. Ironiška, tačiau tik bendraujant su teisininkais galima išgirsti nelaimingų istorijų apie neigiamas imigrantų darbo patirtis: prastas darbo sąlygas, darbdavio su darbuotoju nesiskaitymą, neapskaitytas darbo valandas, galimybės išėiti atostogų neturėjimą ir panašiai. Tačiau gali būti ir taip, kad tik iki teisininkų ateina tokios istorijos, nes teisininkai tiesiogiai dirba šiais klausimais.

„Tų pažeidimų yra tiek ir tiek. Žinokit, jų realiam gyvenime yra dar daugiau, negu ateina iki mūsų, patikėkit manim. Taip, žiniasklaidoj eskaluojama dažnai kelios ir tos pačios istorijos, bet pabūtumėt mano kasdienybėj... dažniausiai problema yra dėl pinigų – vedė, nepervedė, nesumokėjo.“ (E1)

„Žinokit visko būna, kas ypačiai aktualu žemesnės klasifikacijos darbuotojams, tiems patiems statybininkams, tai darbo sąlygos jų yra labai prastos. Darbas gal ir apmokamas dosniai, bet ir tų pinigų dažnai tenka palaukti ar išsikovoti. Darbo laikas ir krūviai yra nepamatuojamai dideli ir reikalaujantys fizinės ištvermės.“ (E4)

Konkurencija dėl darbuotojų skatina užtikrinti geras darbo sąlygas. Atliekant tyrimą ir bendraujant su ekspertais buvo akivaizdu, kad šiai dienai yra daugiau teigiamų, negu neigiamų patirčių. Tai sąlygoja darbuotojų trūkumas gamybos, statybos sektoriuose, o trūkstant darbuotojų ir norint juos pritraukti, akivaizdu, kad būdamas verslininku stengsiesi žadėti ir suteikti kuo geresnes darbo sąlygas.

„Darbuotojų lygiai taip pat trūksta Lenkijai, Estijai, Latvijai, Čekijai, na mūsų artimiausiems kaimynams, tai pačiai Vokietijai. Kad juos pritrauktume – mes konkuruojame, ir tai jau iškart suponuoja, kad sąlygos tiem trečiųjų šalių darbuotojams negali būti kažkokios prastesnės, nors gal dar prieisim prie to, mūsų iš tikrųjų ir įstatymai neleidžia kažkaip diskriminuoti tų trečiųjų šalių piliečių arba jiems mokėti mažesnę atlyginimą už tą patį darbą ir panašiai.“ (E3)

Dėl darbuotojų stygiaus tiek šalyje, tiek užsienyje, verslas smarkiai konkuruoja, todėl supranta, jog darbuotojo nepritrauksi, jei netęsėsi savo pažadų ir nesielgsi taip, kaip priklauso – darbuotojas tiesiog pabėgs pas konkurentus. Kitas dalykas, teisinė sistema veikia ir džiugu, kad kuo toliau, tuo labiau užsieniečiai yra apsaugoti mūsų šalyje.

Kalbos aspektas. Kitas svarbus momentas – kalba. Tai irgi sąlygoja geresnę, greitesnę integraciją tiek darbe, tiek šalyje, todėl gebėjimas susikalbėti darbe gali būti įtraukiamas prie gerų darbo sąlygų, kai yra galimybė susikalbėti, žmogus jaučiasi geriau, gali darbe susirasti draugų, užmegzti ryšius. Pagal statistiką, daugiausia atvykstančiųjų turime iš Ukrainos ir Baltarusijos, todėl natūraliai artimiausia kalba, kuria būtų galima susikalbėti yra rusų kalba. Tačiau kartos keičiasi ir nebe visuomet Lietuvoje veikiančioje įmonėje bus darbuotojai, kurie geba ir gali bendrauti rusų kalba, padėti prisitaikyti atvykusiems. Tačiau, pasak tyrimo dalyvių, kalba nėra opi problema darbuotojams užsieniečiams, susikalbėti pavyksta.

„Iš tikrųjų pačios įmonės sako, kad su tais darbuotojais susikalba. Vis tiek gaunasi, kad tikrai labai didelė dalis trečiųjų šalių piliečių atvažiuoja iš rusakalbių šalių ir jeigu atvažiuoja iš tų rusakalbių šalių, vis tiek aplinkoje yra dar tie žmonės Lietuvoj, kurie kalba ir tas susikalbėjimas yra. Gal yra truputėlį sunkiau, kai yra tokios egzotiškesnės šalys, kokia Indija, Šri Lanka, kažkas tokio, bet tada tie žmonės tikrai kalba angliškai, nes kitaip jie paprasčiausiai ir neįsidarbintų. Su kalba tikrai nėra skundų iš įmonių, bet kai mes dalyvaudavom susitikimuose su institucijomis, kad dažnai iš institucijų ateidavo baimė, kad jeigu jie nemoka kalbos ar jie tikrai galės integruotis?“ (E4)

Galima traktuoti, kad dėl kalbos bandoma prisitaikyti prie atvykusiųjų, iki kol jie pramoks lietuvių kalbos. Kitas svarbus aspektas – institucijos rūpinasi sėkminga imigrantų integracija, jų darbuotojai supranta, kad kalbos mokėjimas yra vienas iš sėkmingos integracijos šalyje požymių.

„Tai pačios įmonės sako, kad darbuotojai integruojasi ir kaip ir nebūna kažkokių tai nesutarimų, nesusikalbėjimo ar panašiai. Jaučiam, kad iš kitur ateina spaudimas, kad aišku reikėtų labiau imtis integruoti tuos darbuotojus, kurie atvyksta. Mes kaip verslas, aišku matom gerą progą dirbti su

savivaldybėmis, kad savivaldybės daugiau įsitrauktų į užsieniečių integraciją ir vėlgi, galbūt gera vieta ir geras būdas bendradarbiauti.“ (E3)

Įmonių darbuotojai užsiima imigrantų integracija. Darbo sąlygos, prisitaikymas prie atvykstančio dirbti užsieniečio, žmogaus padėties supratimas labai priklauso nuo konkrečios įmonės, į kurią atvykstama dirbti. Yra pavyzdžių, kai labai didelės įmonės Lietuvoje papildomai įsidarbina darbuotojus arba turi dedikavusios tam tikrą skaičių darbuotojų, kurie užsiima tų atvykusiųjų imigrantų įdarbinimo procesu, dokumentų tvarkymu, padeda jiems užsiregistruoti jau anksčiau minėtuose konsulatuose:

„Tie įmonių atsakingi darbuotojai kreipiasi, jei kažkas nutinka, ir į mus, jei ten ilgai negali užsiregistruot arba jei ten reikia patikslinimų, jie ten tikrai samdosi teisininkus, kaip ten galėtų supaprastint tvarką, greičiau įdarbint ar ten apmokėti kažkokias kelionės išlaidas, apgyvendinimo pradžių, kai jie atvyksta ir kol įsikuria, suteikia jiems kažkokį būstą.“ (E3)

Laikinasis įdarbinimas – trumpalaikė nauda. Tarp imigrantų gana populiariu naudotis laikinojo įdarbinimo įmonių paslaugomis, tačiau šalyje turime nusistovėjusių stereotipų:

„<...> kad laikinas įdarbinimas, tai tie žmonės dirba kartais kai jiems nepavyksta konkrečiai kažkokioj įmonėj, jie tada darbinasi per laikino įdarbinimo įmonę ir šiaip ne taip suduria galą su galu. Mes kaip verslas į tai žiūrim visai kitaip, nes suprantam, kad kai kuriais atvejais įmonės turi labai didelius užsakymus ir kartais būna kokie nors terminai trumpi. Tam tikru metu atpigo metalo žaliava ir dėl to tam tikra įmonė galėjo paleisti sumažinta kaina kažką ir gavo daugiau užsakymų ir dabar turi trumpą laiką įvykdyti daug užsakymų ir tarkim, neturi pakankamai darbuotojų. Tada jos gali tuos darbuotojus trumpam laikui, nesiveldamos į kažkokias procedūras, ir samdyti per tą laikiną įdarbinimą, bet brangiau.“

Tokiais atvejais išlošia tiek verslas, tiek darbuotojas – verslas nusisamdo darbuotoją trumpesniai laikui, reiškia nebus ilgalaikių įsipareigojimų ir kaštų, tą darbo vietą palaikyti, o žmogus išlošia, nes gali per trumpą laikoarpį užsidirbti daugiau pinigų, tokio darbo sąlygos irgi bus geros, nes visi yra suinteresuoti į kuo geresnį ir greitesnį rezultatą laike. Laimi visi – potencialus darbuotojas neliko be darbo, o įmonė sukūrė daugiau vertės per trumpą laiką. Tiesa, čia vėlgi labai pasitarnauja užsieniečių teisinės padėties Lietuvoje įstatymo pakeitimas:

„Iki įstatymo pakeitimo, iki birželio mėnesio (2022 metų), trečiųjų šalių piliečiai iš viso negalėjo būti įdarbinti per laikinojo įdarbinimo įmonę, po įstatymo pakeitimo tokia galimybė atsirado su gana dideliais apribojimais.“ (E6)

Tai gaunasi taip, kad tas įgyvendinimas vis tiek yra sudėtingas, tačiau bent jau apskritai atsirado galimybė įsidarbinti laikinai. Akivaizdu, jei kartais yra kokia smulki įmonė, jai kartais būtų daug patogiau pasinaudoti kažkoku laikinu darbuotoju, iš to išloštų visi. Ir galiausiai, jei tas darbuotojas yra laikino įdarbinimo įmonėje, tai ten tikrai galėtų žmonės, tos įmonės darbuotojai, daugiau pasirūpinti ta pačia imigranto integracija, jo poreikiais. Ten vis tiek būna tam paskirti žmonės, kurie visą laiką seka, kur yra tie darbuotojai, kaip jie juda, kaip jie gyvena, kur jie važiuoja, kai reikia suteikia jiems būstą ir taip toliau. Laikino įdarbinimo procesas užsieniečiams tikrai dar galėtų būti tobulinamas.

Darbuotojų socialinė gerovė. Svarbi dar viena problema, kai darbuotojai neturi užtikrintų socialinių garantijų, tai lemia jų subjektyvią gerovę. Kuomet įmonės įsidarbina užsieniečius ir iškart juos komandiruoja į užsienį, imigrantai netenka socialinių garantijų ligos, nelaimės atveju (dažnai sutartyse būna minimalus atlygis – atitinkami ir išmokos dydžiai). Tai galbūt fiziškai esamuoju metu nėra blogos tokio darbo sąlygos, tačiau labai blogai darbuotojui socialinių garantijų prasme:

„Klaipėdoje yra labai daug įmonių, kurios yra įsisteigusios, jos įdarbina užsieniečius ir juos iškart komandiruoja į užsienį dirbti. Jos skaitosi statybų, remontų, metalo konstrukcijų sektoriuose veikiančios, bet realiai jos Klaipėdoj pačioj nedirba. Tik darbuotojų registracija, sutartys yra Klaipėdoje užregistruoti, o jie yra išsiunčiami į užsienį dirbti.“ (E2)

„Tai yra labai labai blogai, tokiose darbo sutartyse dažnai atlyginimas – minimalus, atostogų tokie darbuotojai dažnai irgi negauna. Taip, yra sakykim ta tokia trumpalaikė pinigine nauda, bet atsitikus nelaimėi ar iškilus nesutarimams, imigrantas tikrai atsiduria nepavydėtinoje padėtyje. O dar, įsivaizduokit, jei ir pavyksta nutraukti darbo sutartį ir iškart neturint kitos, naujos darbovietės, juk reikia išvykt iš šalies, pagal įstatymus“ (E5)

Toks darbas pinigine prasme yra laikinai naudingas darbuotojui, nes darbuotojas į rankas gauna didesnę atlygį, tačiau jei netyčia susirgtų ar nutiktų kokia kita nelaimė – nedarbingumo pažymą gautų tik už tokį atlygį, kuris yra nurodytas darbo sutartyje, o ten gali būti minimalus atlyginimas. Be kita ko, dirbant tokiose darbo pozicijose, gali norėti imti atostogas, bet niekas jų nesuteikia, tuomet tenka imti neapmokamas atostogas, kas taip pat parodo galių skirtumą antrinės darbo rinkos darbo pozicijose.

3.4.5. Pažeidimai darbovietėse

Kategorija Pažeidimai darbovietėse išskiriama į subkategorijas: Pažeidimai pagal sektorius, Pažeidinėjančių įmonių viešinimas, Pažeidimų nebuvimas.

Pažeidimai pagal sektorius. Jau tapo beveik įprasta, jog labiausiai kenčiantys dėl pažeidimų darbuotojai dirba statybos, krovinių pervežimo, gamybos sektoriuose. Galbūt tai neturėtų itin stebinti, nes būtent šiuose paminėtuose sektoriuose yra daugiausiai dirbančių imigrantų. Pasak ekspertų, pažeidimų vis dar yra, tačiau tendencija – mažėjanti.

„Dėl sektorių, kur daugiausia pažeidimų, tai priklauso nuo to, kaip lengva gauti žmonių iš Ukrainos, Baltarusijos arba iš kitos šalies. Vairuotojams tai paprasta procedūra, kaip gauti tą vizą ar leidimą dirbti. Tai jie dažniausiai juos turi, bet irgi ne visada. Techniniai darbuotojai, suvirintojai, elektrikai, montuotojai – leidimus turi, nes ir kvalifikaciją, įrodančią galėjimą dirbti jie turi, tai eina oficialiu keliu. Statyba ir viskas kas susiję su statyba yra tas sektorius, kur daugiausia turim pažeidimų. Statyboj daug žmonių dirba be leidimų ir tu negali suprasti kokia yra ta oficiali statistika, ten daug žmonių dirba neoficialiai, o tą kontroliuoti yra ypač sunku.“ (E1)

„Dabar, aš pasakysiu, kad mažiau [pažeidimų]. Keista situacija, kad dabar daugiau žmonių iš Ukrainos, bet pažeidimų yra mažiau, man atrodo, kad priežastis tokia, kad žmonės nenori nieko daryti, nes bijo, kad gal teks važiuoti atgal, o jie neturi kur daugiau važiuoti. O jeigu yra pažeidimai, jie tikriausiai nieko nenori su tuo daryti.“ (E5)

„Aš prisimenu, kad vairuotojai (tai buvo Covidu laiku), kai buvo labai daug problemų su transporto įmonėmis, jos turėjo daugiau žmonių, nei reikia. Pagal visus įstatymus buvo sunku, nes daug vairuotojų strigdavo ne savo šalyse, negalėjo sugrįžti ir tai buvo labai didelė problema. Žmonės norėjo sugrįžti, bet negalėjo, nes nebuvo kito vairuotojo, kuris galėtų pakeisti. Buvo situacijų, kai vairuotojas negalėjo grįžti pas sergančią mamą, darbdavys neturėjo kuo pakeisti to vairuotojo, jo mama mirė, vairuotojas skambino, verkė ir sakė ką man dabar daryti. Bet buvo ir atvirkštinių istorijų, kai vairuotojai palikdavo savo krovinius ir grįždavo namo pas šeimas. Dėl to buvo daug darbo grafiko pažeidimų.“ (E3)

Pažeidinėjančių įmonių viešinimas. Žinant dabartinių laikų socialinių medijų galimybes, natūraliai peršasi mintis apie viešinimą tokių įmonių, kurios pažeidinėja įstatymus. Tačiau ar tai lengva įgyvendinti – sunku pasakyti. Galimai ne visi nukentėję turės noro atskleisti savo patirtis, galimai bijos tą daryti viešai, baiminantis susidorojimo.

„Pirmiausia yra darbo inspekcijoj ir darbo ginčų komisijoj parašyta. Pavyzdžiui, vairuotojai turi specifinę darbo laiko apskaitą, tau nereikia kiekvieną mėnesį mokėti tą pačią algą, kaip darbuotojams gamykloje. Dėl to negalima vertinti taip pačiai skirtingų verslų tarpusavyje. Internete tokią informaciją sunkiai rastumėte, nebent reiktų duoti kokią specialią užklausą, tada įmanoma sužinoti. Įdomus klausimas ir gera idėja, dabar nėra, bet ar galima taip padaryti lengvai ir paprastai irgi sunku šiam momentui pasakyti.“ (E1)

Pažeidimų nebuvimas. Ne iki visų ekspertų grįžta nesėkmingos imigrantų darbo Lietuvoje istorijos. Tarp tyrimo dalyvavusiųjų, buvo tokių, kurie ginasi savo organizacijose nesusiduriantys su pažeidimais imigrantų darbovietėse.

„Mes tikrai nesusiduriame su tokiais atvejais. <...> Konfederacijoj net nėra kalbos ar kažkio užsiminimo apie tai, kad gali būt kažkokie sukčiavimai, atlyginimai vokeliuose ir visa kita. Tiesiog mes lygiai taip pat esam suinteresuoti, kad verslas mokėtų mokesčius, kiek priklauso, kad valstybė klestėtų ir kurtų verslui palankią aplinką, tada gautume daugiau investicijų, verslas plėstųsi ir žodžiu, ta spiralė būtų tokia palanki verslui, nes ilgam periode verslui tai yra naudingiau. Apie kažkokių nesąžiningų atvejus, mes tiesiog apie tokius nežinome, negirdime, tiesiog gal mums niekas nepasakoja, nes tikriausiai sakyti, kad tas neegzistuoja yra neteisinga, bet jeigu mes žinotume, mes lygiai taip pat kreiptumėmės į atitinkamas institucijas, kad būtų suvaldyti tokie atvejai.“ (E4)

3.4.6. Investicijos į imigrantų gerovę kaip galimybė Lietuvai

Kaip buvo minėta teorinėje tyrimo dalyje, imigrantų padėtis ir gerovė Lietuvoje ne mažiau nei patiems imigrantams turėtų rūpėti mums, lietuviams. Demografinėi situacijai prastėjant visame Europos regione, darbo rinka neišvengiamai susiduria, o padėčiai nesikeičiant ateityje, dar smarkiau susidurs su dideliais sunkumais – nepakankama darbo jėga. Todėl išskirkime kategoriją Investicijos į imigrantų gerovę kaip galimybė Lietuvai, subkategoriją Neišvengiamas tautų judėjimas aptarsime toliau.

Neišvengiamas tautų judėjimas. Visi ekspertai vienareikšmiškai sutaria, jog neišvengiamai keisis gyventojų struktūra ir turime būti tam pasiruošę. Prie to prisitaikyti turi tiek valstybės politika, tiek verslas ir darbdaviai. Ne vienerius metus natūralus gyventojų prieaugis neigiamas, tad ir artimiausiu metu stebuklą neįvyks ir staiga gyventojų skaičius nepadidės, ką galime padaryti, tai įsileisti dirbančius migrantus ir suteikti jiems sąlygas mokytis, dirbti ir tobulėti.

„Darbuotojų labai trūksta, mums reikia suprasti, kad kitaip ir nebus, pas mus gimstamas staiga nepadidės tris kartus, pas mus vidurkis gimstamumo yra panašus ir niekuo neišskirtinesnis nuo

visos Europos Sąjungos. Tiesiog, turim tą demografinę situaciją ir suprantam, kad kitaip nebus, neatsiras iš kažkur tų darbuotojų, jų tiesiog turės atvykt daugiau.“ (E5)

„Nuolatinis kalbėjimas kad čia yra mūsų nauja realybė ir mes tiesiog turim kažkaip tai ją pritaikyti sau, elgtis ir daryti taip, kad mums būtų gerai iš tikrųjų, užsiimti ir ta pačia integracija, nes atsakingas verslas kalba kažkiek ir apie tai, kad tiesiog čia yra vienintelis būdas užpildyti tas darbo vietas. Supraskim irgi, kad kaip būtų gerai pritraukti investicijas, kaip būtų gerai, jei mūsų ten verslas kuo labiau didėtų, kad turėtume kuo daugiau „vienaragių“.“ (E3)

„Suprassdami, kad ES viduje iš tikrųjų yra labai mažai neįdarbintų darbuotojų, verslas supranta, kad nėra iš niekur kitur paimti darbuotojų, tik tai iš trečiųjų šalių. Tai suprantant mums labai svarbu, kad valstybės politika, įstatymai, procedūros, įstatymus vykdančios institucijos, poįstatyminiai aktai, tvarkos, iš tikrųjų būtų kuo palankesnės įdarbinant tuos trečiųjų šalių darbuotojus.“ (E4)

Diskusija ir išvados

Mokslinėje literatūroje migracijos samprata yra gana plati, nėra vieno konkretaus apibrėžimo. Pati migracija kaip reiškinys laikui bėgant kinta dėl įvairių aplinkos priežasčių – socioekonominių iššūkių, politinio nestabilumo, ekologinių pokyčių. Todėl reaguojant į migraciją, svarbu laiku vykdyti tinkamą ir ilgalaikiškumu grįstą migracijos politiką, kuri užtikrintų šalies, ekonomikos bei verslo klestėjimą. Pažangioms valstybėms būdinga dviguba darbo rinka turi savų iššūkių – antrinėje rinkoje dažniausiai atsiduriantys imigrantai susiduria su įvairiomis problemomis: darbo teisės pažeidimais, nestabilumu, mažesnėmis mokymosi galimybėmis. Tačiau būtent imigrantai yra Lietuvos ir ES regiono galimybė išspręsti demografinės ir darbuotojų trūkumo problemas, todėl turime rūpintis geromis darbo sąlygomis ir gerove.

Migracijos dokumentų tvarka Lietuvoje gana sudėtinga, yra 4 pagrindiniai dokumentai, kurių gali prireikti atvykstantiems. Visų pirma gali prireikti vizos, ji yra dviejų tipų, tačiau dažniausiai išduodama daugkartinė nacionalinė viza, ji skirta tiems, kurie atvyksta į šalį dirbti ir ketina čia gyventi ilgalaikėje perspektyvoje. Antrasis dokumentas – leidimas gyventi trečiųjų šalių piliečiams. Dokumentas gali būti laikinas arba nuolatinis. Dažniausiai leidimas laikinai gyventi išduodamas nuo vienerių iki trejų metų, vėliau galima gauti nuolatinį leidimą gyventi Lietuvoje. Trečiasis dokumentas, labai svarbus tiems, kurie atvyksta darbo tikslais – leidimas dirbti. Paskutinis, ketvirtasis dokumentas, reikalingas tik tuo atveju, jei norima sudaryti santuoką su užsieniečiu. Tokiu atveju bent vienas iš būsimų sutuoktinių turi turėti nuolatinę gyvenamąją vietą Lietuvoje, o jei abu sutuoktiniai užsieniečiai – bent vienas turi turėti leidimą gyventi Lietuvoje.

Didžiausios atvykstančiųjų į Lietuvą migrantų grupės yra iš Ukrainos ir Baltarusijos. Bene pusė imigrantų – Lietuvos Respublikos piliečiai, tačiau šis skaičius kasmet vis mažėja. Eurostat duomenų analizė parodė, jog imigrantų užimtumas Lietuvoje didėja, lenkiame Europos Sąjungos vidurkį, tačiau sveikatos rodiklis nieko gera nežada. Sveikata, viena iš indikacijų, parodanti žmogaus gyvenimo kokybę, gerovę bei darbo sąlygas darbovietėje. Žemas sveikatos būklės vertinimas taip pat indikuoja galimai prastai vykdomą sveikatos apsaugos politiką šalyje.

Atlikus tyrimo duomenų analizę galima teigti, kad darbo teisės pažeidimai egzistuoja – imigrantų, kurie kreipiasi teisinės pagalbos dėl darbo teisės pažeidimų vis dar yra daug. Tai reiškia, kad ne visose darbovietėse sudarytos geros darbo sąlygos, tačiau dėl įstatymų pakeitimų ir trūkstančių darbuotojų rinkoje situacija gerėja, ypač stengiasi stambios verslo įmonės, kurios dedikuoja atskirus darbuotojus imigrantų integracijai darbovietėje. Kuo toliau tuo sparčiau jaučiama konkurencija įsidarbinant užsieniečių. Dėl šių priežasčių Lietuva ir mūsų šalys kaimynės nuolat lengvina patekimo į valstybes reikalavimus, Lietuva pagreitino atvykimo procesus, tačiau Lenkija vis tiek mus lenkia, nes dokumentus parengti imigrantui sugeba iki mėnesio, kai pas mus šalyje mėnuo – minimalus laikotarpis parengti dokumentus. Tuo tarpu imigrantų subjektyviai gerovei kenkia darbdavių darbo teisės pažeidimai; įdarbinimas Lietuvoje, tačiau iškomandiravimas į kitas valstybes, kuomet galima mokėti mažesnę darbo užmokestį, nes komandiruojučiai yra didesni, tai savo ruožtu lemia mažesnes darbuotojų socialines garantijas, o kartu kenkia subjektyviai gerovei – poreikių patenkinimui. Nutikus nelaimei socialines išmokas imigrantas gautų tik už tokį darbo užmokestį, kuris nurodytas darbo sutartyje.

Atliktas tyrimas papildys imigrantų darbo sąlygų, subjektyvios gerovės literatūrą, nes iki šiol publikuotoje literatūroje imigrantų gerovė ir darbo sąlygos antrinėje darbo rinkoje buvo mažai tyrinėtos, straipsniai daugiau paliečia imigrantų integracijos tematiką. Atlikus tyrimą pastebėjau, kad labiau realią situaciją atskleidžiantis tyrimas būtų pasirinkus kitą tiriamųjų grupę – imigrantus. Tiesa, būtų sunkumu pasiekti imigrantus antrinėje darbo rinkoje, ypač tuos, kurie galbūt dirba nelegaliai. Šiame tyrime ekspertai atskleidžia imigrantų darbo sąlygas ir gerovę antrinėje darbo rinkoje, tačiau tą plačiau atskleistų didesnės imties imigrantų tyrimas, taip pat kaip vienas trūkumų, jog nepavyko pakalbinti ekspertų nei iš Migracijos departamento, nei iš Užimtumo tarnybos.

Literatūra

1. Adamonienė, R. & Solnyškienė, J. (2017). Migracijos procesus formuojančių veiksnių Lietuvoje vertinimas. Mokslinių straipsnių rinkinys, 469-484.
2. Arnholtz, J., & Hansen, N. W. (2013). Labour market specific institutions and the working conditions of labour migrants: The case of Polish migrant labour in the Danish labour market. *Economic and Industrial Democracy*, 34(3), 401–422. <https://doi.org/10.1177/0143831X12450055>
3. Bitinas, B., Rupšienė, L., Žydžiūnaitė, V. (2008) Kokybinių tyrimų metodologija. Vadovėlis vadybos ir administravimo studentams. I dalis. Klaipėda: S. Jokužio leidykla spaustuvė
4. Dambrauskaitė, Ž. (2022). Rytų Europos studijų centras. Publikacija Migracija iš Baltarusijos ir imigrantų ekonominė, socialinė ir politinė integracija Lietuvoje. Vilnius. Prieiga per internetą: <https://www.eesc.lt/publikacija/resc-tyrimas-apie-baltarusiu-migrantus-lietuvoje/>
5. Damulienė, A. (2013). Migracijos problema Lietuvoje ir jos įtaka šalies ekonomikai. *Business Systems & Economics*, (1), 106-118. Prieiga per internetą: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=225288>
6. Diener, Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
7. Drydakis. (2022). Adverse working conditions and immigrants' physical health and depression outcomes: a longitudinal study in Greece. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(2), 539–556. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01757-0>
8. Europos migracijos tinklas. Migracija skaičiais 2021. Prieiga per internetą: <https://123.emn.lt/>
9. Eurostat Migrantų integracijos statistika (2021). Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/ks-06-20-184>
10. Frejūtė-Rakauskienė, M. & Šliavaitė, K. (2012). Rusai, lenkai, baltarusiai Lietuvoje: lokalaus, regioninio ir europinio identitetų sąsajos. *Etniškumo studijos*, 126–144.
11. Friberg, Arnholtz, J., Eldring, L., Hansen, N. W., & Thorarins, F. (2014). Nordic labour market institutions and new migrant workers: Polish migrants in Oslo, Copenhagen and Reykjavik. *European Journal of Industrial Relations*, 20(1), 37–53. <https://doi.org/10.1177/0959680113516847>
12. Gribauskaitė, R. (2008). Jaunimo darbo rinka ir užimtumo politika Lietuvoje. Mykolo Romerio universitetas. Prieiga per eLABa – nacionalinė Lietuvos akademinė elektroninė biblioteka.

Prieiga per internetą: <https://talpykla.elaba.lt/elabafedora/objects/elaba:1822567/datastreams/MAIN/content>

13. Gudžinskas. (2015). EUROPEIZACIJA IR GEROVĖS VALSTYBĖ LIETUVOJE: INSTITUCINĖS SANKIRTOS. *Politologija - Vilniaus Universitetas*, 76(4), 124–155. <https://doi.org/10.15388/Polit.2014.76.4878>
14. Kairys, Antanas, Sadauskaitė, Raimonda, Bagdonas, Albinas, Eimontas, Jonas, Pakalniškienė, Vilmantė, & Zamalijeva, Olga. (2021). Patirto nedarbo sąsajos su vyresnio amžiaus asmenų subjektyvia gerove Baltijos šalyse. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 22, 59–73. <https://doi.org/10.15388/STEPP.2021.29>
15. Karaša, Darius, & Čiegis, Remigijus. (2020). Migracijos priežastys, tendencijos ir pasekmės. *Regional formation and development studies*, 30(1), 31–40. <https://doi.org/10.15181/rfds.v30i1.2032>
16. Leveckytė, Eglė, & Junevičius, Algis. (2014). Lietuvos migracijos politika trečiųjų šalių piliečių atžvilgiu: patirtis ir tendencijos. *Viešoji politika ir administravimas*, 13(1), 149–162. <https://doi.org/10.5755/j01.ppaa.13.1.6758>
17. Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ Nr. IX-2206 pakeitimo įstatymas, TAR Nr. 15427. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/d91a5270033e11edb32c9f9d8ba206f8>
18. Lietuvos Statistikos departamentas. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/lietuvos-gyventojai-2021/salies-gyventojai/gyventoju-skaicius-ir-sudėtis>
19. Lyubomirsky, King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect. *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
20. Massey, Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431–466. <https://doi.org/10.2307/2938462>
21. Miežienė, Rasa, & Gruževskis, Boguslavas. (2020). Migration and labour market integration of third-country nationals: the case of Lithuania. *Latvijas Zinātņu Akadēmijas Vēstis*, 36–51.
22. Petrušauskaitė, Vita, Žibas, Karolis, & Batuchina, Aleksandra. (2015). Darbo migrantų Lietuvoje gyvenimo ir darbo sąlygų rodiklių sąvadas. *Etniškumo studijos 2015/1 Ethnicity Studies: Darbo migrantai: gyvenimo ir darbo sąlygos Lietuvoje*, 48–78.

23. Petrušauskaitė, V. & Žibas, K. (2015). Darbo migrantai Europoje ir Lietuvoje: gyvenimo ir darbo sąlygų problematika. *Etniškumo Studijos 2015/1 /Ethnicity Studies: Darbo migrantai: gyvenimo ir darbo sąlygos Lietuvoje*, 11–27.
24. Platavičiūtė, V. (2015). Darbo jėgos imigracijos reguliavimo modeliai: Lietuvos atvejo aptarimas. *Etniškumo Studijos*, 2015/1. p. 79–106.
25. Slettebak, Marie H. (2020). Labour migration and increasing inequality in Norway. *Acta Sociologica*, 169932093026. <https://doi.org/10.1177/0001699320930261>
26. STRATA. Lietuvos žmogiškojo kapitalo būklė 2022. Prieiga per internetą: <https://strata.gov.lt/wp-content/uploads/2022/06/20220503-Lietuvos-zmogiskojo-kapitalo-bukle.pdf?fbclid=IwAR1e-HRmVobmuJpCMoK7eZevgMVGUcQkZ4LB8TuHZbDNdaiQk5qf442TC5A>
27. Tarptautinės migracijos organizacija (2022). Prieiga per internetą: <https://www.iom.int/about-migration>
28. Telesiene. (2015). Asmeninė ir socialinė subjektyvi gerovė Lietuvoje. *Filosofija, Sociologija*, 26(4), 293–303.
29. Tidikis. (2003). Socialinių mokslų tyrimų metodologija: [vadovėlis]. Lietuvos teisės univ. Leidybos centras.
30. Z. Rosenhek. (2003). The Political Dynamics of a Segmented Labour Market: Palestinian Citizens, Palestinians from the Occupied Territories and Migrant Workers in Israel. *Acta Sociologica*, 46(3), 231–249. <https://doi.org/10.1177/00016993030463004>
31. Žibas, K. (2012). Baltarusiai, rusai ir ukrainiečiai Lietuvoje: nuo imigrantų iki ateities piliečių. *Etniškumo studijos*, 145–177.
32. Žibas, K. (2011). Šiuolaikiniai migracijos procesai. Migracijos tyrimai socialinėse ir ekonominėse migracijos teorijose: analitinės prieigos konstravimas, 9-22. Prieiga per internetą: https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/32869/1/ISSN2351-6461_2011_N_2_12.PG_9-22.pdf
33. Žibas, Karolis, & Lekavičiūtė, Eleonora. (2017). Darbo migracijos procesai Lietuvoje. Lietuvos socialinė raida. Darbo rinkos pokyčiai: problemos ir galimybės, 54–70.

Priedai

Priedas Nr. 1

Nuolatiniai gyventojai pagal gimimo valstybę, 2021 m.	
Gimimo valstybė	Gyventojų skaičius
Rusija	47 204
Baltarusija	39 630
Ukraina	30 626
Jungtinė Karalystė	9 115
Latvija	5 502
Kazachstanas	4 459
Vokietija	2 573
Lenkija	1 705
Estija	812
JAV	720
Kitos šalys	22 818

3 lentelė. Nuolatiniai gyventojai pagal gimimo valstybę, 2021 m., parengta darbo autorės.

Priedas Nr. 2

Nuolatiniai gyventojai pagal tautybę, 2021 m.	
Tautybė	Gyventojų proc.
Lenkai	5,7
Rusai	4,5
Baltarusiai	1,9
Ukrainiečiai	1,4
Žydai	0,1
Latviai	0,1
Totoriai	0,1
Vokiečiai	0,1
Romai	0,1
Kitos tautybės	0,5

4 lentelė. Nuolatiniai gyventojai pagal tautybę, 2021 m., parengta darbo autorės.