

Vilniaus universiteto  
Filosofijos fakulteto  
Azijos ir transkultūrinių studijų institutas  
Šiuolaikinės Azijos studijų programos studentė

**EGLĖ VAINILAVIČIŪTĖ**

**Indijos migrantų patirtys Lietuvos darbo rinkoje ir jų kultūrinė  
integracija**

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

Vadovė – doc. dr. Kristina Garalytė

Vilnius 2024

**Magistro baigiamojo darbo vadovo išvados dėl darbo gynimo:**

.....  
.....  
.....

.....  
(data)

.....  
(v., pavardė)

.....  
(parašas)

**Magistro baigiamasis darbas įteiktas gynimo komisijai:**

.....  
(data)

.....  
(gynimo komisijos sekretoriaus parašas)

**Magistro baigiamojo darbo recenzentas:**

.....  
(v., pavardė)

**Magistro baigiamųjų darbų gynimo komisijos įvertinimas:**

.....

202... m. .... mėn. .... d.  
(gynimo data)

**Gynimo komisijos pirmininkas:**

.....  
(v., pavardė)

.....  
(parašas)

Vainilavičiūtė, Eglė. Indijos migrantų patirtys ir profesinė integracija Lietuvos darbo rinkoje: magistro darbas / Eglė Vainilavičiūtė, Šiuolaikinės Azijos studijų programos studentė; mokslinė vadovė doc. dr. K. Garalytė; Vilniaus universitetas. Azijos ir transkultūrinių studijų institutas. –Vilnius, 2024. – 53 lap. – Mašinr. – Santr. angl. – Bibliogr.: p. 46 (49 pavad.).

Migracija, indai migrantai Lietuvoje, darbo rinka, patirtys, profesinė integracija, globalizacija

Magistro darbe tirtos Indijos piliečių patirtys Lietuvos darbo rinkoje. Darbo tikslas - ištirti indų migrantų patirtis Lietuvos darbo rinkoje ir kylančius įvairių rūšių iššūkius bei kaip jie prisitaiko prie naujo kultūrinio konteksto šalyje. Darbo uždaviniai: 1) apžvelgti aktualias teorines perspektyvas: globalizacijos teorija leis paaiškinti, kaip pasaulio tarpusavio priklausomybė tiek ekonomine, tiek informacine ir technologine, tiek kultūrine prasme veikia migrantų srautus, jų patirtis darbo rinkoje ir integruojantis į visuomenę; „stūmos-traukos“ modelis leis paaiškinti migrantų motyvaciją palikti gimtinę ir atvykti į Lietuvą; struktūrinės diskriminacijos teorija leis atskleisti diskriminacines praktikas darbo rinkoje ir Lietuvos institucijose ir visuomenėje 2) aptarti Indijos piliečių migracijos priežastis, Lietuvos migracinę politiką bei Lietuvos ir Indijos darbo rinkos kontekstą; 3) išanalizuoti Indijos piliečių patirtis Lietuvos darbo rinkoje ir gautą informaciją apžvelgti per pasirinktas teorines perspektyvas.

Tyrimo atlikti interviu su 12 Indijos piliečių, kurie dirba Lietuvoje ir turi laikiną leidimą gyventi šalyje. Tyrimas buvo atliekamas 2024 m. kovo ir balandžio mėnesiais, interviu buvo atlikti susiskambinant per bendravimo platformą – „MsTeams“.

Remiantis Indijos migrantų patirtimis teigiu, kad jų pasirinkimą migruoti lėmė noras susikurti geresnį gyvenimą bei pažinti kitas kultūras. Globalizacijos dėka didėjant pasaulio tarpusavio priklausomybei tiek ekonomine, tiek informacine prasme informantai galėjo lyginti valstybes ir spręsti, kur jie nori ir gali vykti. Lietuvos pasirinkimą lėmė daugiausiai finansinės priežastys ir jau čia gyvenančių migrantų atsiliepimai. Lietuva kaip ir kitos Vakarų šalys susiduria su įvairių darbo rinkos sektorių darbuotojų trūkumu, tačiau čia kyla paradoksas – informantų patirčių naratyvai atskleidžia, jog jie nesijaučia Lietuvoje reikalingi. Sėkmingiau integruotis neleidžia struktūrinės problemos kaip griežta migracijos politika, ribojanti jų darbo pasirinkimo galimybes, Lietuvos institucijų negebėjimas tinkamai suteikti reikiamos informacijos, reikalingos migrantams, maži atlyginimai. Svarbu paminėti kultūrinės problemas - jaučiamas ir pačių lietuvių nenoras priimti atvykusius į visuomenę, o tai lemia migrantų atskirtį. Informantams buvo neįprasta lietuviška kultūra – lietuviai iš pirmo žvilgsnio jiems atrodė uždari, šalti arba pikti, o tai yra visiškai priešingybė indiškajai jų tapatybei, kuri yra atvira, bendraujanti ir priimanti. Dviejų visiškai skirtingų kultūrų sandūra formuoja ir indų požiūrį į lietuvišką darbo rinką - migrantams lietuviška darbo rinka atrodė

uždara, siekianti pritraukti vietinius gyventojus, pavyzdžiui, dėl lietuvių kalbos reikalavimų, nesėkmingų bandymų susisiekti su darbdaviais arba jų atsisakymo svarstyti indų kandidatūras į darbo vietą. Lietuviškas darbo kultūros pobūdis indams pasirodė dvejopai – informantai teigiamai atsiliepė apie darbo sąlygas, darbo valandų ir poilsio laiko derinimą, daugelis džiaugėsi gerais vadovais, tačiau pasijautė atstumtais, kai nebuvo įtraukti į įmonių veiklas bei nesulaukė tinkamos kolegų pagalbos su jais kilusiais iššūkiams. Įdomu tai, kad teigiamomis patirtimis darbo rinkoje bei Lietuvos institucijoje dalinosi tie, kurie dirba tarptautinėse kompanijose. Taip yra dėl to, kad jos atitinka ne tik Lietuvos, bet ir kitų šalių darbo aplinkos ir sąlygų reikalavimus, be to, jos pritraukdamos migrantus dirbti Lietuvoje yra labiau suinteresuotos padėti jiems susitvarkyti dokumentus, konsultuoti ir pagelbėti įvairiais klausimais.

Darbo rezultatai pravertę įvairiems lyginamiesiems užsieniečių integracijos tyrimams į Lietuvos visuomenę bei darbo rinką arba siekiant gilintis į užsieniečių diskriminacijos praktikas Lietuvoje.

# Turinys

ĮVADAS .....	6
1. TEORINĖS PERSPEKTYVOS INDIJOS MIGRANTŲ PATIRTIMS LIETUVOS DARBO RINKOJE VERTINTI .....	10
1.1. Globalizacijos ir migracijos tarpusavio sąveika.....	10
1.2. „Stūmos-traukos“ modelis.....	12
1.3. Diskriminacinės praktikos ir migracija .....	15
2. INDIJOS PILIEČIŲ MIGRACIJOS PRIEŽASTYS, LIETUVOS IR INDIJOS DARBO RINKOS KONTEKSTAS BEI LIETUVOS MIGRACINĖ POLITIKA.....	18
2.1. Indijos piliečių migracijos motyvai: makroaplinkos veiksnių analizė .....	18
2.2. Indijos darbo rinkos apžvalga .....	20
2.3. Lietuvos darbo rinkos situacija .....	23
2.4. Užsieniečių situacija Lietuvos darbo rinkoje .....	25
2.5. Migracijos politika Lietuvoje .....	26
3. INDIJOS PILIEČIŲ PATIRTYS LIETUVOS DARBO RINKOJE IR INTEGRACIJOS IŠŠŪKIAI.....	29
3.1 Tyrimo metodologija ir etika .....	29
3.3 Asmeniniai motyvai, nulėmę Indijos piliečių migraciją.....	30
3.4. Priežastys, nulėmusios Indijos migrantų pasirinkimą atvykti į Lietuvą.....	32
3.5 Indijos piliečių patirtys su Lietuvos institucijomis .....	34
3.6. Indijos piliečių iššūkiai ieškant darbo ir įsidarbinus .....	36
3.7 Indijos migrantų patirtys integruojantis į visuomenę ir rasizmo apraiškos Lietuvoje .....	39
IŠVADOS .....	43
BIBLIOGRAFIJA .....	46
I priedas .....	50
SUMMARY .....	52

## IVADAS

Lietuvos migracijos departamento duomenimis Indijos piliečių, gyvenančių Lietuvoje, skaičius auga. Pavyzdžiui, 2020 m. Lietuvoje gyveno 949 Indijos piliečiai, 2021 m. pradžioje skaičius paaugo iki 1057, 2022 m. pradžioje iki 1118, 2023 m. 1454, o 2024 m. pradžioje fiksuotas 4668 Indijos piliečių skaičius (Migracijos metraštis, 2021, 2022, 2023). Be to, Indijos piliečių grupė Lietuvoje yra viena didžiausių, po Baltarusijos, Ukrainos, Rusijos ir Centrinės Azijos piliečių grupių (Migracijos metraštis 2023, 11). Tai rodo, kad Lietuva tampa patrauklesne šalimi atvykti žmonėms iš tolimųjų Azijos valstybių čia mokytis ir dirbti. Taigi sparčiai augant Indijos bendruomenei Lietuvoje, svarbu pabrėžti, kad ši bendruomenė aktyviau įsitraukia į vis labiau globalesnę Lietuvos darbo rinką, todėl natūraliai kyla noras suprasti jų patirtis čia. Mano tyrime bus aiškinamasi, su kokiais iššūkiais Indijos piliečiai susiduria Lietuvos darbo rinkoje, taip pat, apžvelgsiu jų lūkesčius bei poreikius.

Globalizacijos laikotarpyje vystantis technologijoms bei plečiantis ekonominiams ryšiams tarp valstybių išaugo migracijos srautai ir daugelis kvalifikuotų specialistų iš trečiųjų šalių migruoja į labiau išsivysčiusias ir turtingesnes valstybes. Indija yra viena didžiausių žmogiškojo kapitalo turėtojų, jos gyventojai gali užpildyti svarbias trūkstamų profesijų kaip medicinos ar informacinių technologijų specialistų vietas. Be to, Indijos ekonominėje politikoje vykstant neoliberaliems pokyčiams atsiranda vyriausybės siekis išskirti savo piliečius užsienyje kaip politinės ir ekonominės galios šaltinį (Garha, Domingo 2019, 2). Indijos migrantų yra visame pasaulyje, pavyzdžiui, Jungtinėse Amerikos Valstijose jų gyvena apie 2,7 mln., Didžiojoje Britanijoje apie 835 tūkst., apie 720 tūkst. gyvena Kanadoje, o 579 tūkst. – Australijoje. Daug jaunų indų yra Artimuosiuose Rytuose, kuriuose žemos kvalifikacijos darbas statybose ir paslaugų srityse yra geriau apmokamas nei gimtinėje. Nemažai indų gyvena Afrikoje, kitose Azijos ir Karibų jūros regiono dalyse. Svarbu pabrėžti, jog sparčiai augant Indijos gyventojų skaičiui, jie ir toliau keliaus į užsienį ieškodami karjeros galimybių, didesnio darbo užmokesčio bei klimato kaitos padarinių (The Economist 2023). Vien Indijoje iki 2050 m. dėl klimato kaitos sukeltų nelaimių 45 mln. žmonių bus priversti palikti savo namus - tai yra tris kartus daugiau nei šiuo metu dėl ekstremalių oro sąlygų migruojančių žmonių skaičius (Krishnan 2023).

Taip pat, svarbu paminėti, jog Lietuvoje beveik nėra darytų išsamių tyrimų apie indų patirtis Lietuvos darbo rinkoje, nors šių piliečių bendruomenė auga. Tai pagrindžia šio tyrimo naujumą ir aktualumą.

Savo darbe keliu šiuos **probleminius klausimus**: Kokie yra pagrindiniai veiksniai, paskatinę Indijos piliečius palikti Indiją ir įsidarbinti Lietuvoje? Kaip globalizacijos procesai veikia indų migraciją į Lietuvą? Kokios yra Indijos migrantų migracijos ir integracijos patirtys Lietuvoje bei kaip

šią patirtį veikia struktūrinės kliūtys ir diskriminacinės praktikos Lietuvos darbo rinkoje? Kaip indų kultūrinė tapatybė veikia jų patirtis ir supratimą apie lietuvišką darbo rinką bei darbo kultūros pobūdį?

Mano darbo **tikslas** – ištirti indų migrantų patirtis Lietuvos darbo rinkoje ir kylančius įvairių rūšių iššūkius bei kaip jie pritaiko prie naujo kultūrinio konteksto šalyje. Darbo **uždaviniai**: 1) apžvelgti aktualias teorines perspektyvas (globalizacijos teorija leis paaiškinti, kaip pasaulio tarpusavio priklausomybė tiek ekonomine, tiek informacine ir technologine, tiek kultūrine prasme veikia migrantų srautus, jų patirtis darbo rinkoje ir integruojantis į visuomenę; „stūmos-traukos“ modelis leis paaiškinti migrantų motyvaciją palikti gimtinę ir atvykti į Lietuvą; struktūrinės diskriminacijos teorija leis atskleisti diskriminacines praktikas darbo rinkoje ir Lietuvos institucijose ir visuomenėje); 2) aptarti Indijos piliečių migracijos priežastis, Lietuvos migracinę politiką bei Lietuvos ir Indijos darbo rinkos kontekstą; 3) išanalizavus Indijos piliečių patirtis Lietuvos darbo rinkoje gautą informaciją apžvelgti per pasirinktas teorines perspektyvas.

Šio darbo pirminius šaltinius sudaro mano įrašyti ir transkribuoti interviu su Indijos piliečiais, dirbančiais Lietuvos darbo rinkoje. Interviu metu surinkta informacija bus analizuojama per šiuos teminius aspektus: Indijos piliečių migracijos priežastys; priežastys, kodėl migrantai pasirinko atvykti į Lietuvą; Indijos migrantų patirtys Lietuvos institucijose; Indijos migrantų patirtys Lietuvos darbo rinkoje; Indijos migrantų kultūrinė integracija į Lietuvos visuomenę. Antrinius šaltinius sudaro įvairi teorinė „stūmos-traukos“, globalizacijos, struktūrinės diskriminacijos tematikos literatūra bei kontekstinė literatūra, analizuojanti Lietuvos ir Indijos darbo rinką bei Lietuvos migracijos politiką.

Lietuvoje tyrimų apie Indijos piliečius darbo rinkoje nėra daug. Paminėtinas Indrės Kirelienės tyrimas apie Indijos studentus Lietuvoje nustatė, kad šešiais iš septynių atvejų, buvo tikimasi po studijų likti ir dirbti Lietuvoje. Prieš imigruodami į Lietuvą asmenys tikėjosi likti ir sėsliai apsigyventi Lietuvoje bent 5–10 metų. Darbe buvo išskirti iššūkiai, kurie kilo norint integruotis į darbo rinką Lietuvoje, pavyzdžiui, lietuvių kalbos nemokėjimas, įdarbinimo agentūrų / užimtumo tarnybų pasiekiamumo spragos, pandemijos COVID-19 pasekmės (saviizoliacija, mobilumo nebuvimas), komunikacijos su lietuviais stygius sklandžia anglų kalba, menkas atlygis už darbą imigrantams, nekvalifikuotų darbų pasiūlymai, neatitinkantys įgyto išsilavinimo (Kirelienė 2020, 130-139).

Panašūs darbai į mano tyrimą buvo atlikti Lenkijoje, kuriais atskleista, kad dauguma Indijos migrantų dirba tarptautinėse, garsiose įmonėse kaip kvalifikuoti specialistai ir užima panašias pareigas, kokias ėjo Indijoje, o kartais ir aukštesnes. Informantai išvykimą į užsienį ir darbą žinomose įmonėse vertino kaip asmeninį ir profesinį pasiekimą. Be to, jų darbas tose įmonėse rodo, kad darbdaviai negalėjo surasti vietinių specialistų, o tai informantams suteikė savivertės jausmą, jie save laikė aukštesnio statuso darbuotojais, perduodančiais įmonei vertingų žinių. Didžiausios adaptacijos problemos buvo susijusios su kalbos barjeriais, išankstinėmis nuostatomis, rasizmu ir kultūriniais skirtumais (Jaskułowski 2017, 5-7).

Katarzyna Gmaj tyrime buvo stengiamasi suprasti indų požiūrį į šalies kultūrą, kalbos mokymąsi, gyvenimo kokybę ir indams kilusius iššūkius gyvenant Lenkijoje (Gmaj 2017, 156-161). Informantai atkreipė dėmesį į lenkų rodomą altruizmą ir svetingumą svetimšaliams, kiti akcentavo jų griežtumą, abejingumą ir savanaudiškumą. Skirtumai tarp lenkų ir indų buvo ypač pabrėžiami darbo ir verslo santykių kontekste. Lenkai verslo santykiuose indams atrodė kaip nelankstūs ir pernelyg griežti. Nepaisant to, apklaustieji, nusprendę kurti verslus Lenkijoje, dėl to nesigailėjo. Indams migrantams kaip privalumas atrodė tai, kad palyginti su Indija Lenkijoje sąlyginai pigi žemė, gera Lenkijos geografinė padėtis (greta kitų septynių Europos šalių). Lenkų bendradarbiai buvo vertinami kaip turintys griežtą požiūrį į darbo grafiką, darbo valandas ir viršvalandžius. Tačiau jie stengėsi įtraukti indų kolegas į neformalius susitikimus, ir tai buvo vertinama palankiai. Kai kuriems apklaustiesiems nepatogumą kėlė alkoholio gėrimas per neformalius susitikimus (ten pat, 162). Gmaj pastebėjo, kad santykinis Lenkijos patrauklumas indams padidėjo, kai ji buvo lyginama su šalimis, kurios ekonominiu požiūriu yra stipresnės už Lenkiją. Autorė daro išvadą, kad Lenkijos pasirinkimas buvo ne dėl ekonominių priežasčių. Dėl jau patirtų didžiulių prisitaikymo kaštų indai migrantai nenorėjo dėti pastangų įsikuriant kitose šalyse, todėl jie priėmė sprendimą likti Lenkijoje ir neieškoti kitų migracijos krypčių, kur galėtų uždirbti daugiau. (ten pat, 162).

Latvijoje atliktame tyrime buvo atskleisti sunkumai taikantis prie kultūrinės aplinkos, patirta diskriminacija tiek darbo rinkoje, tiek socialiniame gyvenime. Atkreipti dėmesį verta į tai, kad vienas iš tyrimo informantų teigė, kad gavo mažesnę atlygį, nei tą patį darbą dirbantys latviai, o Latvijos būsto nuomininkai, jo teigimu, specialiai kėlė būsto nuomos kainą, kuri sudarydavo jo puse algos, todėl šalyje jam buvo sunku išgyventi. Taip pat, informantą nustebino tai, kad Latvijos įmonės, kuriose jis galėtų dirbti kvalifikuotą darbą, nenorėjo įdarbinti žmonių, kurie nemokėjo rusų ir latvių kalbų (Agbo 2023, 21-22).

Kalbant apie bendresnius nei Indijos migrantų tyrimus, Karolio Žibo ir Vitos Petrušauskaitės tyrimas atskleidė, kad nors aukštos kvalifikacijos darbo migrantų pažeidžiamumas Lietuvos darbo rinkoje yra nedidelis, tačiau kvalifikuoti darbuotojai, pavyzdžiui, suvirintojai ar vandentiekininkai, į Lietuvą atvykstantys pagal trūkstamų profesijų sąrašą, susiduria su didesne pažeidžiamumo ir išnaudojimo darbo santykiuose rizika lyginant su sąraše nesančiais aukštos kvalifikacijos darbuotojais. Jie taip pat pabrėžė, jog šalies politikai darbo jėgos migraciją vertina kaip laikiną darbo jėgos trūkumo sprendimą ir nesirūpina ilgalaikėmis šalies ekonomikos raidos perspektyvomis (Žibas, Petrušauskaitė 2015, 22-23). Taip pat, autorių tyrime išaiškėjo, kad atvykę į Lietuvą migrantai iš ne Europos Sąjungos šalių yra teisiškai „pririšti“ prie pirmosios darbovietės, negali jos keisti, o praradus darbą, jie turi nieko nelaukiant išvykti iš šalies. Lietuvoje gyventi su šeimos nariais gali tik aukštos kvalifikacijos darbo migrantai, o kiti kvalifikuoti darbo migrantai, kaip, pavyzdžiui, suvirintojai, vairuotojai, siuvėjos, negali. Susidaro įspūdis, kad migrantai laikomi tik kaip darbo jėgą, o ne kaip



žmonės su ekonomiais, socialiniais ir kultūriniais poreikiais. Tokio pobūdžio politinė nuostata neleidžia gvildinti ilgalaikio darbo jėgos poreikio problematikos, neužkertamas kelias migrantų išnaudojimui, o „darbo imigracijos politikos modelis šiuo metu yra orientuotas ne į žmones (t. y. darbo migrantus) ir valstybę, bet į darbdavius bei jų ekonominius interesus“ (Žibas, Petrušauskaitė 2015, 22-23).

Lietuvių tyrimai neatskleidžia, su kokiais iššūkiais susiduria jau dirbantys Indijos piliečiai Lietuvos darbo rinkoje, o lenkų autoriai savo darbuose nagrinėjo išimtinai aukštos kvalifikacijos darbus dirbančių migrantų patirtis. Mano tyrimas papildys jau esančius tyrimus šiais aspektais. Savo darbe įtraukiau ir žemesnės kvalifikacijos darbus dirbančius žmones, be to, mano tyrime palaikomas lyčių balansas atrenkant tyrimui informantus. Taip pat mano darbas gvildena dar neanalizuotą problemą, kaip indų kultūrinė tapatybė veikia jų patirtis ir supratimą apie lietuvišką darbo rinką bei darbo kultūros pobūdį.

# 1. TEORINĖS PERSPEKTYVOS INDIJOS MIGRANTŲ PATIRTIMS LIETUVOS DARBO RINKOJE VERTINTI

## 1.1. Globalizacijos ir migracijos tarpusavio sąveika

Globalizaciją galima apibrėžti kaip intensyvėjantį prekių, kapitalo, žmonių, informacijos ir technologijų judėjimą tarp pasaulio valstybių, turintį įtakos įvairioms gyvenimo sritims (Vilpišauskas 2024) arba kaip pasaulinio tarpusavio ryšio plitimą, gilėjimą ir spartėjimą (Held et al. 1999<sup>1</sup> iš Haas, Castles, Miller 2020, 50). Globalizacija dažnai aiškinama pirmiausia kaip ekonominis procesas, susijęs su tiesioginių užsienio investicijų didėjimu, tarpvalstybinių kapitalo, prekių ir paslaugų srautų liberalizavimu ir naujų tarptautinių darbo pasidalijimų atsiradimu (ten pat, 50). Globalizacijos paradigma susiformavo neoliberalios ideologijos kontekste, kurią devintajame dešimtmetyje inicijavo JAV ir Jungtinė Karalystė, siekdamas sumažinti valstybės kišimąsi į darbo ir kapitalo rinkas, o šis procesas paspartėjo po Berlyno sienos griuvimo 1989 m. Tarptautinės institucijos, ypač Tarptautinis valiutos fondas, Pasaulio bankas ir Pasaulinė prekybos organizacija, yra pagrindiniai įrankiai, kuriais stengiamasi įtvirtinti naująją neoliberalią ekonominę pasaulio tvarką, pavyzdžiui, per ekonomines reformas (jos reikalingos tam, kad šalis galėtų skolintis pinigus iš minėtų organizacijų), primesti ją neturtingoms ir silpnesnėms valstybėms.

Įvykus susisiekimo technologijų revoliucijai, išaugo migracijos srautai, be to, naujos technologijos padidino prekybos, gamybos bei paslaugų apimtį. Globalizacijos procesai nulėmė valstybių rinkų atvėrimą, taigi, įvyko pramoninės gamybos ir įvairių paslaugų teikimo verslų perkėlimas į ekonomiškai silpnesnes šalis, pavyzdžiui, matome, jog skambučių centrai Indijoje aptarnauja žmones, gyvenančius JAV ar Australijoje. Taigi globalizacijos procesai nulėmė tarptautinį darbo pasidalijimą (ten pat, 51).

Globalizacija apima daugybę ekonomikos restruktūrizavimo procesų, susijusių su technologiniais, organizaciniais, gamybos ir mainų pertvarkymais bei kapitalo ir darbo jėgos santykių pokyčiais. Būtent tai sudarė sąlygas naujam tarptautiniam darbo pasidalijimui. Didėjant gamybos ir prekybos skaitmenizavimui, atsiranda aukštos kvalifikacijos darbo jėgos poreikis, tačiau socialiniai, ekonominiai ir demografiniai pokyčiai taip pat lemia žemos kvalifikacijos darbo jėgos, skirtos pigioms prekėms ir paslaugoms teikti, poreikį (Triandafyllidou 2017, 5).

Tarptautinės migracijos augimas pastaraisiais dešimtmečiais susijęs ne tik su didėjančia nelygybe, bet ir su stiprėjančia tarpusavio priklausomybe, kurią skatina globalizacija. Tai gali būti grindžiama ekonominiais šiuolaikinės migracijos pagrindais, pavyzdžiui, jos santykiu su spartėjančia ir liberalizuota tarptautine prekyba arba glaudžiai persipynusiu darbo jėgos ir kapitalo judėjimu.

---

<sup>1</sup> Held, David, McGrew, Anthony, Goldblatt, David. & Perraton, Jonathan. 1999. *Global Transformations: Politics, Economics and Culture*, Cambridge, Polity.

Nelygybės didėjimas pasaulyje vyksta tuo metu, kai stiprėja ryšiai dideliais atstumais ir gerėja mobilumo ir informacijos infrastruktūra. Net jei informacija gyventojus pasiekia dažnai iškreipta, jie vis dažniau sužino apie geresnes gyvenimo perspektyvas kitur – ne tik iš pasaulinės žiniasklaidos ir interneto, bet ir iš jau išvykusiųjų istorijų ir matomos naudos likusiems gimtinėje giminaičiams, pavyzdžiui, iš piniginių perlaidų ir vakarietiško vartojimo. Vakarietiško gyvenimo būdo vertinimas kaip idealaus ir vartojimo įpročiai labiau nei bet kada skleidžia santykinio nepritekliaus jausmą (ten pat, 7).

Žiniasklaidos ir komunikacijos teoretikas Marshall McLuhan 1964 m. sugalvojo terminą „globalus kaimas“, kuriuo apibūdino reiškinį, kai pasaulio kultūra vienodėja ir kartu plečiasi dėl išplitusios technologinės pažangos, leidžiančios akimirksniu dalytis kultūra ir žiniomis (Dixon 2009). Skaitmeninės žiniasklaidos ir komunikacijos priemonės tarpininkauja su vietoje nesančiais kitais. Kai vieta nustoja būti vieninteliu ir ribojančiu socialinių santykių kontekstu, laiko ir erdvės patirtis tampa iškraipyta, kitaip tariant, mažėja atstumas tarp skirtingų kultūrų ir vietovių (Georgiou 2010, 21).

Globalizacija nulėmė tai, kad už kilmės valstybės ribų gyvena žymiai daugiau skirtingų tautybių žmonių nei bet kada anksčiau ir žmonių, kurie juda nuolatos. Dėl to darosi sunkiau reguliuoti migraciją, reikia naujų metodų, neaišku, kaip vertinti kelias pilietybes turinčius asmenis, kurie gyvena daugiau nei vienoje šalyje (pašalpų, mokesčių, privalomosios karinės tarnybos ir pan. klausimai). Yra priimtos keturios Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos (1949 m., 1962 m., 1975 m. ir 1982 m.), kurios yra skirtos dirbančių migrantų teisių gynimui. Jos įpareigoja valstybes legaliai dirbančius migrantus laikyti lygius vietiniams darbuotojams, pavyzdžiui, migrantai, kurie priimančioje valstybėje dirba legaliai privalo gauti nemokamas atostogas, profesinį mokymą, narystę profsąjungose, darbo užmokestį, atitinkantį vietinių gyventojų ir pan. (Kasnauskienė 2002, 50).

Globalizacijos poveikio neįmanoma paneigti žvelgiant į demografinius rodiklius labiau išsivysčiusiose šalyse, kurių didžioji dalis susikoncentravusi šiaurės pusrutulyje. Pastebimai mažėja šių valstybių gimstamumas, visuomenės senėja, didėja nuo pašalpų priklausančių gyventojų. Visiškai priešingą situaciją matome mažiau išsivysčiusiose šalyse, kuriose yra gyventojų perteklius, pavyzdžiui, Indija, kurios populiacija pasiekė 1,439,803,672 (WorldMeter 2024). Dėl tokios demografinės situacijos mažiau išsivysčiusių šalių gyventojai renkasi migruoti, o kartais net ir yra priversti tą daryti, o pagrindiniai jų emigracijos tikslai yra daugiausiai Vakarų arba nafta turtingos Persijos įlankos šalys (Kasnauskienė 2002, 50).

Globalizacijos teorija yra labai svarbi aiškinant migracijos procesus, o tuo labiau ekonominę migraciją. Šiame darbe pasirinkau būtent šią teoriją, kadangi ji susieja tokius dalykus kaip darbo rinką, migracijos politiką ir pasaulinę ekonomiką, kurios daro didelę įtaką migrantų integracijai į priimančios šalies visuomenę. Kaip ir jau minėjau, globalizacija nėra atsiejama nuo transnacionalizmo, įvairių tautybių bendruomenių, gyvenančių svetur. Jos taip pat daro įtaką

migracijos procesams ir kultūriniais mainams tarp valstybių. Šiam tyrimui pasirinkta globalizacijos teorija padės paaiškinti, kaip minėti aspektai veikia Indijos piliečių, dirbančių Lietuvoje, patirtis, pavyzdžiui, globalizacijos procesams vykstant valstybių ekonomikos tampa viena su kita susijusios ir vyksta darbo jėgos mainai, kai iš gyventojų perteklių turinčios valstybės vykstama į darbo jėgos trūkumą jaučiančią šalį - Lietuvą. Didėjant migrantų srautams į Lietuvą didės ir konkurencija dėl darbo su vietiniais gyventojais, o tai gali labai keisti Indijos piliečių patirtis ieškant darbo. Globalizacijos procesai mano darbe labai gerai paaiškins jos procesų paskatintus kultūrinius mainus tarp dviejų skirtingų valstybių bei migrantų patirtis, kurios gali būti tiek teigiamos, tiek neigiamos. Priklausomai nuo šių patirčių bus matomas integracijos proceso į visuomenę pasisekimas. Kadangi globalizacija ir migracija yra tarpiai susijusios, būtina kalbėti ir apie Lietuvos migracijos politikos niuansus, kurie turi įtakos Indijos migrantų patirtims.

## 1.2. „Stūmos-traukos“ modelis

Migracija dažniausiai nėra vien tik pasirinkimas palikti šalį ir ieškoti geresnio gyvenimo, asimiliuotis į naują visuomenę bei pamiršti savo gimtinę. Tai yra ilgalaikis procesas, kuris paliečia visą migranto gyvenimą, paveikia net ir vėlesnes kartas (Tribalat 1995<sup>2</sup> iš De Haas, Castles, Miller 2020, 42). Dažniausiai manoma, kad migraciją lemia geografiniai pajamų, užimtumo ir kitų galimybių skirtumai, o skurdžių visuomenių visapusiškas vystymasis iš pradžių netgi skatina žmonių judėjimą (Haas, Castles, Miller 2020, 42). Migracijos procesams nagrinėti dažnai naudojamas analitinis modelis, kuris vadinamas „stūmos ir traukos“ (angl. „*Push-Pull*“) modeliu. Šiame modelyje nurodomi ekonominiai, aplinkos ir demografiniai veiksniai, kurie išstumia žmones iš jų kilmės vietų ir traukia juos į tikslo vietas. „Stūmos“ veiksniai paprastai apima gyventojų skaičiaus augimo, tankumo rodiklius, ekonominių galimybių trūkumą ir politines represijas, o „traukos“ veiksniai apima darbo jėgos paklausą, geras galimybes įsigyti žemę, ekonomines galimybes ir politines laisves (ten pat, 42).

Vienas iš didžiausių migraciją skatinančių veiksnių yra darbo užmokesčio skirtumai ir pajamų nelygė. Tai yra dažniausiai teorijose įvardijama emigracijos priežastis. Darbo užmokesčio įtaką sprendimui emigruoti būtų galima įvertinti tokiais rodikliais kaip minimalioji mėnesinė alga ar vidutinis darbo užmokestis. Įvairūs daryti tyrimai rodo, jog kuo didesnė pajamų nelygė, tuo labiau migracijos mastai didėja (Skučienė 2008<sup>3</sup> iš Kumpikaitė, Žičkutė 2012, 742). Svarbu atkreipti dėmesį ir į šalies išsivystymo lygį, kurio vienas pagrindinių rodiklių yra bendrasis vidaus produktas (BVP). Taip pat, verta atkreipti dėmesį ir į ekonominės laisvės indeksą, kadangi šis indeksas yra tiesiogiai

---

<sup>2</sup> Tribalat, Michele. 1995. Faire France: une enquête sur les immigrés et leurs enfants, Paris, La Découverte.

<sup>3</sup> Skučienė, Daiva. 2008. Pajamų nelygė Lietuvoje. Filosofija. Sociologija, 4, 22-33.

susijęs su šalies gerove. Be to, reikia atsižvelgti į neproporcingą darbo jėgos pasiskirstymą tarp sektorių, kuris taip pat gali lemti migracijos srautų didėjimą (Kumpikaitė, Žičkutė 2012, 742). Tai gali būti ir priežastis palikti šalį, ir priežastis atvykti į kitą, kadangi priimančioje šalyje gali trūkti žmonių, pavyzdžiui paslaugų sektoriuje. Tačiau, kuriantis naujoms darbo vietoms didėja ir žmonių, galinčių užimti tas vietas, poreikis.

Bene akivaizdžiausias rodiklis vertinant migracijos procesus yra šalių nedarbo lygis. Nemažai autorių teigia, kad mažai darbo vietų ir besivystančių šalių gyventojų perteklius prisideda prie migracijos srautų didėjimo į išsivysčiusias šalis (Hatch 2016<sup>4</sup> iš Urbanski 2022, 2). Normalu, kad migrantai priima sprendimus migruoti į kitas šalis ieškodami galimybių pagerinti savo bei artimųjų gyvenimą (ten pat, 2). Natūralu, kad kuo didesnis nedarbo lygis, didėja ir migracija, o mažesniame nedarbo lygiui esant migracija mažėja. Be to, emigracija gali būti veiksnys, mažinantis šalies nedarbo lygį, kadangi dažniausiai išvyksta darbo neturintys. Sprendimą migruoti gali paskatinti ir mokslas. Migrantai, turintys vaikų, ar patys planuojantis mokytis ir studijuoti įvertina švietimo sistemos lygį ir kainas priimančioje valstybėje, bei kiek ji skiria biudžeto lėšų šiai sričiai (Maslauskaitė, Stankūnienė, 2007 iš Kumpikaitė, Žičkutė 2012<sup>5</sup>, 742-743).

Labai svarbu atkreipti dėmesį į įsidarbinimo galimybes ir aktyvios darbo rinkos politikos priemones. Jos padeda palengvinti įsidarbinimo procesą arba po ilgo laikotarpio sugrįžti į darbo rinką, o tai lemia didėjančią ekonominę aktyvumą, kuris mažina bedarbių skaičių šalyje. Kaip teigia autorės: „įsidarbinimo galimybių buvimą galėtų atspindėti tokie rodikliai kaip nedarbo trukmė ar net bedarbių skaičius, kurie baigė mokslus, o jie parodytų, ar rinkoje yra paklausa išsilavinusiai darbo jėgai“ (Kumpikaitė, Žičkutė 2012, 743). Šie rodikliai svarbūs analizuojant migracijos procesus, nes išsilavinusio jaunimo migracija iš šalies yra didžiulis nuostolis jos ekonomikai. Be to, emigraciją skatinantis veiksnys yra asmens išsilavinimo, įgūdžių ir patirties su laisvomis darbo vietomis neatitikimas. Įvairūs autoriai teigia, kad migracija vyksta tada, kai asmuo negali rasti tinkamo darbo, atitinkančio jo įgūdžius. Taigi, išsilavinimo ir profesijos atitikimo veiksnys yra itin svarbus individui priimančiam sprendimą emigruoti į kitą šalį (Quinn, Rubb 2005<sup>6</sup> iš Parkins 2011, 12).

Reikia nepamiršti įvertinti ir gyvenimo sąlygas, kurias migrantas gali vertinti pagal įvairius rodiklius, tokius kaip disponuojamos pajamos vienam namų ūkio nariui, įprastas dirbtų valandų skaičius per savaitę ir pan. Vertinant gyvenimo sąlygas negalima atsieti socialinių sąlygų svarbos. Pavyzdžiui, kiek priimančioje valstybėje kainuoja sveikatos priežiūra, ar priklauso išmokos susirgus

---

<sup>4</sup> Hatch, Patricia. 2016. What motivates immigration to America. The League of Women Voters. Available online: <https://docplayer.net/20795057-What-motivates-immigration-to-america-by-patricia-hatch.html>

<sup>5</sup> Maslauskaitė, Aušra, ir Stankūnienė, Vladislava. 2007. *Šeima abipus sienų*. Vilnius: Tarptautinė migracijos organizacija, Socialinių tyrimų institutas.

<sup>6</sup> Quinn, Michael A., and Stephen Rubb. "The Importance of Education-Occupation Matching in Migration Decisions." *Demography* 42, no. 1 (2005): 153–67. <http://www.jstor.org/stable/1515181>.

bei susilaukus vaiko, kokios yra vidutinės nedarbo draudimo išmokos, jų mokėjimo trukmė. Atkreiptinas dėmesys ir į kultūrinio gyvenimo prieinamumą, tačiau į tokį aspektą daugiausiai atsižvelgia aukštos kvalifikacijos darbuotojai, siekiantys, kad priimančioje šalyje gyvenimas būtų malonesnis ir patogesnis. Kai kuriais atvejais patogesnę gyvenimą ir įsikūrimą gali lemti tai, jei priimančioje valstybėje jau yra susikūrusi emigrantų kilmės valstybės bendruomenė arba kitaip tariant - migracijos tinklai. Jie mažina migrantų įsikūrimo nesėkmes ir kaštus: „išvykusių migrantų skaičiui pasiekus tam tikrą ribą, gan ženkliai išsiplėčia migracijos tinklai, dėl ko ženkliai sumažėja emigracijos kaštai ir rizika, o tai sudaro palankias sąlygas migracijos lygio didėjimui” (Massey 1993<sup>7</sup> iš Kumpikaitė, Žičkutė, 2012, 743). Tai išplečia migracijos tinklą, kuris gali turėti įtakos didėti migracijai.

Kitų migracijos atsiradimo ir tęstinumo paaiškinimų buvo ieškoma mikro lygiu, pavyzdžiui, kad tokius sprendimus prima namų ūkis bei mezo lygmeniu, kuris, pavyzdžiui, nurodo, jog migruoti pastūmėjo socialiniai tinklai. Yra galvojančių, kad migracija yra namų ūkio strategija, kurią sukuria poreikis paskirstyti rizikas šeimoje, o ne individualus asmens sprendimas. Namų ūkio strategijos esmė yra ta, kad gaunamos pajamos ateitų iš skirtingų šaltinių, pavyzdžiui, pablogėjus ekonominei situacijai šalyje, šeimos narys, esantis kitoje šalyje išliktų stabilus finansų šaltinis šeimoje. Yra pabrėžiančių grandinių, tinklų ir kultūros svarbą migracijos tęstinumui. Tokie požiūriai suteikia vertingų niuansų ir pabrėžia individualaus ir grupinio veiksnio svarbą (Van Hear, Bakewell 2017, 5).

Pasaulinės darbo rinkos globalizacija reikalauja didesnio migracijos lankstumo, kurią gali užtikrinti laikina darbo migracija. Laikinas užsienio darbuotojų pritraukimas taip pat atitinka išsivysčiusių šalių migracijos politiką, kuri faktiškai ir sudaro „globalizacijos elitą“ ir daugeliu atžvilgių lemia sąlygas, kuriomis kitos šalys dalyvauja globalizacijos procesuose (Zubiashwili 2017, 32).

Nors aplinkos sąlygos ir saugumas nėra dažnas rodiklis priimant sprendimą emigruoti, bet verta atkreipti dėmesį ir į šį rodiklį. Fizinis ir socialinis nesaugumo jausmas, kai kuriais atvejais, gali būti itin svarbus dėmuo privertęs palikti šalį ir vykti į saugesnę valstybę. Čia kalbama ne tik apie nusikalstamumą, tačiau ir apie klimatą, kurio pavojingumą galima vertinti per kelis rodiklius: kritulių kiekis per metus, vidutinė metinė temperatūra, oro tarša ir pan. (Kumpikaitė, Žičkutė 2012, 743).

Įvairūs socialiniai ir politiniai veiksniai prisideda prie migrantų traukos į kitas valstybes ar regionus. Tokie veiksniai, kaip religinė tolerancija, pagarba žmogaus teisėms ir geresnės išsilavinimo galimybės stipriai prisideda prie migrantų traukos. Kai kurie socialiniai veiksniai, dėl kurių migrantai traukia į išsivysčiusias šalis, pavyzdžiui, Šiaurės Ameriką arba kitas Vakarų Europos valstybes, yra

---

<sup>7</sup> Massey D. S. 1993. Theories of international migration: review and appraisal. Population and Development Review, New York, 19 (3).

geresnė sveikatos priežiūra bei didesnė išraiškos laisvė. Politiniai migraciją lemiantys traukos veiksniai yra teisė balsuoti ir laisvė nuo persekiojimo, geresnė teisinė apsauga ir saugumas (Urbanski 2022, p. 2).

Yra dar daugiau veiksnių ir rodiklių, kurie gali lemti migraciją, tačiau tos pačios sąlygos, dėl kurių vieni žmonės išvyksta, kitus verčia pasilikti arba pritraukia žmones iš kitų vietų. Todėl labai svarbu suprasti šios teorijos ribotumą, kadangi traukos - stūmos veiksnių modeliai sunkiai paaiškina, kodėl daugelyje šalių ir regionų vienu metu vyksta didelė imigracija, emigracija ir grįžtamoji migracija. Šie modeliai taip pat yra linę skatinti stereotipinę pasaulėžiūrą, pagal kurią Globalių Pietų šalys vaizduojamos kaip vien tik skurdžios su dideliu nusikalstamumo lygiu, iš kurių visi nori išvykti į gerovės Vakarų (Haas, Castles, Miller 2020, 45). Taigi, savo darbe remsiuosi ne tik šią teorinę prieigą, bet ir kitomis, kurios man padės geriau suprasti Indijos piliečių patirtis.

### **1.3. Diskriminacinės praktikos ir migracija**

Savo darbe naudoju ir struktūrinės diskriminacijos teoriją, kuri nurodo, jog struktūrinę diskriminaciją sudaro: a) institucinė diskriminacija (dėl galiojančių normų, įstatymų, taisyklių, procedūrų ir pan.) ir b) kultūrinė diskriminacija (skirstymas į „mes“ ir „jie“, kultūriniai stereotipai). Institucijos kartu su visuomenėje įsitvirtinusiems požiūriams į migrantus gali veikti diskriminuojančiai, neatsižvelgiant į susijusių asmenų ketinimus, asmenines nuostatas ar įsitikinimus. „Užsieniečiai“ kaip „kiti“ vietiniams gyventojams nėra visiškai patikimi ir gali būti diskriminuojami ir atstumiami. Kita vertus, vietiniai apibrėžiami kaip sąžiningi, patikimi ir socialiai kompetentingi. Galima teigti, kad egzistuoja institucionalizuotos tendencijos atmesti ir diskriminuoti tuos, kurie nežino, nesupranta ar nepriima priimančiosios visuomenės veikimo būdo. Šios normos gali veikti neakivaizdžiai diskriminaciniais būdais. Nepaisant to, jų taikymas gali motyvuoti ir net „pateisinti“ diskriminaciją ir atskirtį tų, kurie prieštarauja normoms arba nuo jų nukrypsta (Burns 2005, 5-6).

Ši teorija teigia, kad didžioji dalis diskriminacijos formų yra institucinio pobūdžio: rinkos, valstybės institucijų, švietimo, sveikatos apsaugos sistemos įstaigų, politinių partijų ir įvairių organizacijų. Visose šiose institucijose yra nusistovėję principai, veiklos reglamentai bei procedūros, kurie gali diskriminuoti asmenis, nepriklausančius visuomenės daugumai. Nors diskriminacinės praktikos, susijusios su migrantais, paplitusios daugelyje gyvenimo sričių, didžiausia problema matoma užimtumo srityje. Tai pastebima ypatingai Europos Sąjungos (ES) šalyse, kuriose imigrantų nedarbo lygis yra gerokai aukštesnis nei vietinių gyventojų (ten pat, 10). Tokia bendra ES statistika leidžia daryti prielaidą, kad Lietuvoje matysime panašų rezultatą - diskriminacinę politiką trečiųjų šalių piliečių atžvilgiu. Taigi į Europą atvykusių migrantų gyvenimas tampa sudėtingas, o valstybių

kontroliuojama institucinės diskriminacijos sistema įtvirtina migrantus kaip stigmatizuotą, atskirtą turinčią grupę, tinkančią žemos kvalifikacijos darbams, bet ne pilnateisei pilietybei (ten pat, 10)

Darbo rinkose ir tarp gyventojų diskriminacija dėl tautybės kenkia ne tik socialinei sanglaudai, bet ir ekonominiam stabilumui, darbo rinkos darnai ir deramoms darbo sąlygoms. Toleruojant diskriminaciją susidaro palankios sąlygos migrantams būti išnaudojamiems, pavyzdžiui, mokamas žemesnis už vidutinį atlyginimas, sudaromos prastos darbo sąlygos, netaikoma teisinė apsauga. Visa tai mažina darbo našumą, skatina nesąžiningą darbdavių konkurenciją, darbuotojų bei socialinių grupių konfliktus. Taip pat svarbu paminėti, kad diskriminacinė praktika atsiranda dėl teisinių ir politinių niuansų. Pavyzdžiui, egzistuoja teisinės nuostatos, leidžiančios darbuotojams migrantams mokėti mažesnį darbo užmokestį, gauti prastesnes socialines paslaugas. Be to, teisiniai apribojimai lemia, jog migrantai negali dirbti viešajame sektoriuje, pavyzdžiui, sveikatos. Diskriminacinė darbdavių praktika atsispindi darbo skelbimuose, kuriuose nurodoma, jog į darbo vietas priimami tik šalies piliečiai arba mokantys vietinę kalbą, pastebimi ir gyvenamosios vietos reikalavimai, kuriais netiesiogiai diskriminuojami naujai atvykę migrantai. (Taran, Gächter 2015, 10). Į šiuos minėtus aspektus yra būtina atsižvelgti šiame darbo tyrime bei privalu išsiaiškinti, kaip teisiniai ir politiniai aspektai veikia Indijos piliečius Lietuvos darbo rinkoje. Tai yra itin svarbu, kadangi Lietuvos migracijos politika yra viena iš griežčiausių Europoje (Dhawan, 2024).

Nemaloni patirtis darbo rinkoje daro įtaką migrantų psichinei sveikatai, gerovei, įsikūrimo procesui. Užimtumas ir su juo susijęs finansinis bei emocinis saugumas yra vienas svarbiausių šiuolaikinių gyventojų gerovės aspektu. Todėl labai svarbu pabrėžti, kad neigiamos įtakos migrantų gerovei ir sėkmingai socialinei ir ekonominei integracijai gali turėti kliūtys, trukdančios įsidarbinti, nesvarbu, ar tai būtų priimančios visuomenės struktūros, ar jos narių požiūris ir elgesys. Kvalifikuoti imigrantai, ypač tie, kurie neatrodo kaip vietiniai, susiduria su didžiulėmis kliūtimis įsidarbinant. Jiems dažnai pateikiama klaidinga informacija, atsisakoma suteikti įvairių galimybių, darbdaviai nenori pripažinti užsienyje įgytos kvalifikacijos. Migrantų iššūkiui patekti į darbo rinką reiškia, kad jiems tenka sutikti dirbti mažiau atsakingas pareigas, neatitinkančias jų patirties ir išsilavinimo, arba gauti mažesnį atlygį (Butcher, Spoonley, Trlin 2006, 17). Šiame darbe bus koncentruojamasi į Indijos piliečių patirtis ieškantis darbo ir darbdavių elgesį su jais, bus analizuojama, ar jų kvalifikaciją atitinkantis darbas yra jiems pasiekiami, ar atlyginimai atitinka vidutinį Lietuvos darbo užmokestį.

Sisteminė diskriminacija yra procesas, kurio metu susidaro sisteminės nepalankios sąlygos migrantams. Atitinkamai sisteminė diskriminacija yra daugiau nei tarpasmeninė diskriminacija, arba tai, kaip mes elgiamės vieni su kitais asmeniniu lygmeniu. Sisteminiis rasizmas ir sisteminė diskriminacija yra elgesio, politikos ir praktikos modeliai, kurie sukuria ar įtvirtina nepalankią padėtį migrantams. Pavyzdžiui, darbo vieta gali būti atvira visiems, tačiau šališkumas gali lemti neproporcingai didelį vietinių kandidatų įdarbinimą. Šališkumas vietinei bendruomenei sukuria



sistemines kliūtis, kurios reprodukuoja nelygybę sveikatos, švietimo, užimtumo ir kitose srityse. Šią nelygybę jaučia žmonės, kurie atrodo skirtingos rasės nei vietiniai, todėl šališkumas arba stereotipai fiksuojami kaip reikšmingi veiksniai, prisidedantys prie sisteminės diskriminacijos (Mooten 2021, 23-24). Savo darbe kreipiu dėmesį, kaip Indijos migrantai vertina lietuvių darbdavių šališkumą bei kolegų ir aplinkinių elgesį su jais.

Vertinant diskriminacijos procesus labai svarbu atsižvelgti į jos pagrindinius mechanizmus, kurių yra labai daug, tačiau pagrindiniai ir aktualiausi mano darbui yra šie:

1. Nustatytų kalbos, išvaizdos ir elgesio normų taikymas yra bendras imigrantų diferenciacijos ir diskriminacijos pagrindas. Šios normos dažnai taikomos įdarbinant, siekiant geresnių karjeros galimybių ir pan. (pavyzdys - reikalavimas turėti puikias vietinės kalbos žinias, kai jos nėra svarbios darbo pobūdžiui). Neidealus vietinės kalbos mokėjimas traktuojamas kaip prastos kultūrinės kompetencijos, nesugebėjimo prisitaikyti ar nenusipėjimumo požymis (Burns 2005, 25).
2. Teisiniai ir norminiai apribojimai, diskriminuojantys imigrantus. Formaliai ar neoficialiai vietiniams gyventojams teikiama pirmenybė imigrantams. Pavyzdžiui, darbdaviams tenka įrodinėti, kodėl neseniai atvykę migrantai turėtų užimti laisvą darbo vietą, o ne vietinis gyventojas (ten pat, 25-26).
3. Šališkumas vertinant darbo patirtį ir išsilavinimo lygį. Dažnai taikomi teisiniai reikalavimai daugeliui darbo vietų ar siekiant įvertinti akademinį išsilavinimą, pavyzdžiui, įvairių mokyklų ir universitetų diplomai gali būti teisiškai nepripažįstami priimančioje šalyje ir migrantų darbo patirtis užsienyje irgi gali būti ignoruojama (ten pat, 26).
4. Šališkos procedūros, pavyzdžiui, pokalbiuose dėl darbo, testų laikyme, medicinos įstaigose, teisės saugoje ir pan. imigrantai dažnai yra diskriminuojami, nes jie nepakankamai gerai išmano visas procedūras (ten pat, 26).

Iš esmės šie mechanizmai sudaro tvirtą sistemą, kuri veikia visuomenės aparate. Jei vienas mechanizmas neveikia, funkcijas atlieka kiti.

Šis teorinis požiūris labai gerai paaiškina sisteminius iššūkius bei visuomenės nusistatymus, kurie gali turėti įtakos indų patirčiai Lietuvos darbo rinkoje. Pasirinktas teorinis požiūris akcentuoja visapusišką diskriminaciją užsieniečių migrantų atžvilgiu tiek per institucijas, tiek per darbdavius ir kolektyvą. Be to, jis kalba ir apie vietinės kalbos nerealius reikalavimus migrantams tose srityse, kuriose jos net nereikia. Aukščiau paminėti aspektai ir diskriminacinės praktikos, darančios įtaką Indijos migrantų patirčiai Lietuvos darbo rinkoje ir kaip jos yra susijusios su integracija į visuomenę, bus analizuojamos per šią pasirinktą teoriją.

## **2. INDIJOS PILIEČIŲ MIGRACIJOS PRIEŽASTYS, LIETUVOS IR INDIJOS DARBO RINKOS KONTEKSTAS BEI LIETUVOS MIGRACINĖ POLITIKA**

### **2.1. Indijos piliečių migracijos motyvai: makroaplinkos veiksnių analizė**

Indija turi didžiausią pasaulyje diasporą – 2020 m. duomenimis 18 mln. šalies gyventojų gyveno už savo gimtosios šalies ribų. Remiantis Jungtinių Tautų Ekonomikos ir socialinių reikalų departamento Gyventojų skyriaus parengta ataskaita „International Migration 2020 Highlights“, daugiausia migrantų iš Indijos gyvena Jungtiniuose Arabų Emyratuose, JAV ir Saudo Arabijoje (The Economic Times 2023). Tačiau Indijai tapus kvalifikuotos darbo jėgos siunčiančiaja šalimi, specialistai vyksta į Vakarų šalis tokias kaip Jungtines Valstijas, Kanadą, Jungtinę Karalystę ir pan. Svarbų vaidmenį migracijos procesuose atlieka ir Indijos studentai, kurių skaičius užsienio valstybėse siekia 13,24,954 mln. (Ministry of External Affairs, Government of India 2022).

Buvęs Indijos ministras pirmininkas Atal Bihari Vajpayee išreiškė pasididžiavimą Indijos verslininkų sėkmės istorijomis užsienyje ir teigė, kad indai įsitvirtino savo sunkiu darbu ir puikiu išsilavinimu visur – tiek aukštųjų technologijų, tiek garsiose ligoninėse ir švietimo įstaigose, tiek analitiniuose ir mokslo centruose, tiek restoranų versle. Jo išsakyta mintis 2001 metais išliko aktuali ligi šiolei (Dubey, Mallah 2015, 228). Toks išsireikšimas rodo ir Indijos politikų požiūrį į tautiečių emigraciją, nėra siekiama jos rimtai riboti, o šalies padėtis įvairiais aspektais priverčia žmones palikti Indiją.

Indija yra valstybė, turinti daugiausiai gyventojų pasaulyje (Statista 2024). Joje gyvena daug išsilavinusių, angliškai kalbančių, turinčių kompiuterinį raštingumą gyventojų, tačiau tokiam Indijos gyventojų skaičiui valstybė nesugeba suteikti darbo vietų ir galimybės realizuoti save. Dėl šios priežasties kvalifikuoti darbininkai migruoja, o dėl išvardintų priežasčių indai palyginus laisvai gali įsitraukti į darbo rinką kitose šalyse. Galima netgi teigti, kad Indijai kaip valstybei emigracija yra palanki. Jei Indijai pavyktų sumažinti gyventojų skaičių, tai išaugtų gyventojų pajamos, pradėtų mažėti konkurencija dėl darbo vietų, mažėtų nedarbas (Dubey, Mallah, 2015, p. 228).

Kita priežastis, turinti įtakos migracijai yra prasta ir neišvystyta švietimo sistema. Indija negali pasigirti ir įtraukti nei vieno universiteto į geriausių pasaulio universitetų sąrašą (QS Top Universities 2024). Indijos švietimo sistemai trūksta lankstumo, siūlomi kursai yra tradiciniai, stereotipiniai ir nelankstūs, be to, nėra visai ar yra labai mažai galimybių keisti studijų kryptis. Studentai, rinkdamiesi studijas, vadovaujasi fiksuota mąstysena, o tai lemia didžiulę tam tikrų konkrečių kursų ir profesijų paklausą. Šie kursai labai komercializuojami, todėl daugėja akademinė institucijų, siūlančių panašaus pobūdžio kursus, o tai dar labiau sumenkina rezultatus ir kokybę. Indijos švietimo sistema dažnais atvejais neatitinka tarptautinių švietimo standartų. Vyriausybė turi imtis konkrečių priemonių, kad Indijos švietimo sistema būtų sujungta su pasauline ir būtų pasiektas vienodumas bei

standartizacija (Dubey, Mallah 2015, 228). Indijoje priėmimo į aukštąsias mokyklas rodiklis yra tik 15 %, o tai yra gana mažai, palyginti su išsivysčiusiomis ir kitomis besivystančiomis šalimis. Didėjant besimokančiųjų mokyklose skaičiui, aukštųjų mokyklų pasiūla yra nepakankama, kad patenkintų didėjančią paklausą šalyje. Be to, pastebimas aukštojo mokslo sistemos disbalansas, kadangi egzistuoja skirtumai tarp valstijų pagal skaičių žmonių, kuriems pavyksta įstoti į universitetus (Sheikh 2017, 40).

Reikia atkreipti dėmesį ir į prastą infrastruktūrą. Valstybės valdomi institutai kenčia nuo prasto materialinio aprūpinimo, nemažai kolegijų veikia pastatuose tarp parduotuvių ir dirbtuvių. Didelė problema ir tai, kad dauguma švietimo įstaigų priklausomos nuo politinių lyderių, kurie naudojami studentais, o šie yra įtraukiami į politiką ir praranda motyvaciją studijuoti. Dėstytojų trūkumas taip pat yra didelė bėda, kadangi sistema nesugeba pritraukti ir išlaikyti aukštos kvalifikacijos dėstytojų. Tokioms problemoms iškilti turi įtakos Indijos aukštojo mokslo kontrolė. Įstaigos susiduria su pernelyg didelės centralizacijos, biurokratinių struktūrų, atskaitomybės, skaidrumo ir profesionalumo trūkumo iššūkiais (Sheikh 2017, 41). Padidėjus asocijuotų kolegijų ir studentų skaičiui, universitetų administracinių funkcijų našta gerokai išaugo, o pagrindinis dėmesys akademinėi veiklai ir moksliniams tyrimams susilpnėjo (Kumar 2015 iš Sheikh 2017, 41). Šiuo metu į aukštąsias mokyklas įstojo virš 40 mln. studentų visoje Indijoje, tačiau visiems išsilavinusiems studentams trūksta galimybių įsidarbinti, todėl tai lemia kvalifikuotų žmonių emigraciją (British Council 2024).

Indų migracijai įtaką daro ir globalizacijos procesai, kurie neriboja nei finansų, nei prekių, nei technologijų judėjimo. Tokiomis sąlygomis valstybės konkuruoja ir siekia užimti svarbias vietas pasaulio rinkoje, o tam būtina kvalifikuota darbo jėga, kurią Indijos piliečiai gali pasiūlyti. Kadangi Indijoje išsilavinusiems studentams trūksta darbo, jie pasirenka palikti gimtinę ir vykti į Vakarų šalis, kurioms darbo jėgos trūksta. Be to, globalizacijos amžiuje auga gyventojų vartotojiškumas, didėja norai ir poreikiai prekėms ir paslaugoms, o kad patenkintų šiuos nuolat didėjančius poreikius, žmonės ieško geriau apmokamo darbo, kuris užtikrintų geresnį pragyvenimo lygį. Taigi, daugelis žmonių dėl savo gerovės ir troškimų nusprendžia migruoti ir kurti gyvenimą svetur (Dubey, Mallah 2015, 229-230).

Per pastaruosius du dešimtmečius bendras emigracijos lygis Indijoje padidėjo nežymiai, 2,1 procentinio punkto - nuo 26,8 iki 28,9 procento, tačiau įdomu tai, kad vyrų ir moterų atveju tendencijos buvo priešingos. Nors moterų migracijos rodiklis, kuris yra daug didesnis nei vyrų, per šį laikotarpį padidėjo 5,5 procentinio punkto (nuo 42,4 proc. iki 47,9 proc.), vyrų migracijos rodiklis sumažėjo 1,4 procentinio punkto (nuo 12,1 proc. iki 10,7 proc.) (India Employment Report 2024, 35-36).

Taigi, apibendrinus, Indija yra ne tik didžiausią pagal gyventojų skaičių šalį, ji didžiausia ir pagal migrantų skaičių visame pasaulyje. Pagrindinės migracijos priežastis yra susijusios su valstybės

negebėjimu suteikti darbo vietų ir galimybės realizuoti save išsilavinusiems gyventojams, be to, Indijos švietimo sistema yra problematiška savo nelankstumu ir neatitinka tarptautinių standartų. Indijos jaunoji karta, užaugusi globalizacijos amžiuje, turi didesnių poreikių ir noro, gyventojai lygina gyvenimo sąlygas su kitomis, labiau išsivysčiusiomis šalimis, todėl natūralu, jog daug darbingo amžiaus žmonių, mokančių anglų kalbą, siekia geresnio gyvenimo svetur. Savo tyrimo metu kalbinau būtent darbingo amžiaus žmones, kurie visi išskyrė šiame skyriuje išvardintas migracijos priežastis kaip jų priežastis, kodėl paliko gimtinę.

## **2.2. Indijos darbo rinkos apžvalga**

Nuo 1980-ųjų liberalizavus ekonomiką, Indijoje vyko spartus ekonomikos augimas, kurio tempas dar labiau paspartėjo 2000-aisiais ir kai kuriais metais net viršijo 8 proc. Tačiau po 2008 m. ekonomikos augimas sumažėjo dėl pasaulinės finansų krizės, o vėliau, 2020-2021 m., per COVID-19 pandemiją, visai sustojo. Nepaisant to, per pastaruosius keturis dešimtmečius Indijos ekonomika vidutiniškai augo daugiau kaip 6 proc. Be to, prognozuojama, kad iki 2027 m. ji taps trečia pagal dydį pasaulio ekonomika, o iki 2030 m. jos bendrasis vidaus produktas turėtų siekti 7 trilijonus JAV dolerių. Praėjusio amžiaus dešimtajame dešimtmetyje Indijos ekonomika palaipsniui globalizavosi. Prekių ir paslaugų eksporto dalis BVP per 38 metus padidėjo nuo 6,3 proc. iki beveik 22 proc. Didelę įtaką augimui padarė programinės įrangos ir informacinėmis technologijomis pagrįstų paslaugų eksportas. Toks šuolis lėmė absoliutaus skurdo lygio sumažėjimą, pagerėjo pragyvenimo lygis, socialinės raidos rodikliai.

Nors Indijos gerėjanti ekonomika atnešė teigiamų rezultatų, tačiau Tarptautinio valiutos fondo skaičiavimai rodo, kad Indijos pajamos vienam gyventojui ir perkamoji galia yra mažiausia tarp G-20 šalių: pagal perkamąją galią, bendrosios nacionalinės pajamos vienam gyventojui 2022 m. Indijoje buvo 8 210 JAV dolerių, Kinijoje - 21 250 JAV dolerių, Jungtinėse Amerikos Valstijose - 77 530 JAV dolerių (India Employment Report 2024, 2).

Nepaisant to, kad Indijos ekonomika auga maždaug 6 proc. per metus, užimtumo metinis augimo tempas 2015 m. buvo vos 0,4 proc. Tokį prastą rodiklį galima aiškinti tuo, kad kasmet į darbo rinką ateina apie 12 mln. naujų darbo ieškančių asmenų, o 2011–2015 m. kasmet buvo sukuriama mažiau nei 2 mln. darbo vietų (Vani 2019, 5). Žvelgiant į šiuos rodiklius susidaro įspūdis, kad nedarbo lygis turėtų būti itin didelis, tačiau naujausi duomenys rodo, kad nedarbo lygis siekia – 7,6 proc. (Purohit 2024).

Dar vienas svarbus Indijos darbo rinkos bruožas yra darbdavių siūlomų darbų pobūdis. Darbdaviai yra dviejų tipų: organizuoto sektoriaus ir neorganizuoto sektoriaus. Organizuotas sektorius apima visą viešąjį sektorių kaip vyriausybės administraciją ir valstybines įmones, taip pat

privataus sektoriaus įmones, kuriose dirba 10 ar daugiau darbuotojų. Neorganizuotas sektorius apima privačias įmones, priklausančias asmenims arba namų ūkiams, užsiimantiems prekių ir paslaugų pardavimu arba gamyba, veikiančiomis nuosavybės ar partnerystės pagrindu ir kuriose dirba mažiau nei 10 darbuotojų. 17 % visų užimtumo Indijoje 2011–2012 m. buvo organizuotame sektoriuje, o 83 % – neorganizuotame sektoriuje (Vani 2019, 3-4). Pagal darbo pobūdį galima atskirti formalius ir neoficialius darbuotojus. Neoficialūs darbuotojai – tai dirbantys neorganizuotame sektoriuje arba dirbantys organizuotame sektoriuje, bet negaunantys šio sektoriaus darbdavių teikiamų įdarbinimo ir socialinio draudimo išmokų. Formalūs darbuotojai – tai dirbantys organizuotame sektoriuje ir gaunantys šio sektoriaus darbdavių teikiamas įdarbinimo ir socialinio draudimo išmokas (Vani 2019, 4).

Indijoje procentais skelbiamas palyginti nedidelis nedarbo lygis, kai darbo ieškančių asmenų skaičius nuolat viršija laisvų darbo vietų skaičių. Taip yra dėl to, kad neorganizuotas sektorius „pasiima“ žmonių perteklių. Šiame sektoriuje gyventojai dirba žemos kvalifikacijos ir mažo našumo darbą: pavyzdžiui, jei asmuo padeda atlikti darbus šeimos versle, jis nebus laikomas bedarbiu. Tačiau tokios veiklos kaina – nepakankamas užimtumas. Taigi Indija neabejotinai turi rimtą užimtumo problemą, tačiau ši problema pasireiškia ne aukštu nedarbo lygiu, o žemos kokybės darbo vietų, kuriose žmonės arba nedirba, arba dirba ilgai ir sunkiai, bet visada už labai mažą atlygį, persvara (Ten pat, 4).

Indijos ekonomikos augimas nuo kitų išsivysčiusių šalių labai skiriasi: daugumoje valstybių ekonomiką augino pramonės gamyba, o Indijoje paslaugų sektorius. Nors žemės ūkis 2022 m. sudarė tik 14 proc. bendrojo vidaus produkto (BVP), gamyba - 18 proc., tačiau paslaugos net 55 proc. Per du dešimtmečius nuo 2000 m. iki 2019 m. Indija nuo žemės ūkio sparčiai orientavosi į paslaugų sektoriaus augimą, o gamybos dalis nedidėjo. Apdirbamosios gamybos sektoriaus rezultatai buvo prastesni, palyginti su bendru bendrosios pridėtinės vertės augimu. Dėl to gamybos dalis nekito ir sudarė apie 15-18 proc. BVP bei buvo daug mažesnė nei išsivysčiusios ekonomikos šalyse ir net daug mažesnė nei Rytų ir Pietryčių Azijos šalyse (India Employment Report 2024, 3, 20). Be to, darbo rinka yra labai segmentuota pagal lytį, gyvenamąją vietą, profesiją, socialines grupes ir geografinius regionus. Nors darbo užmokesčio atotrūkis tarp lyčių ir kitų socialinių kategorijų per daugelį metų sumažėjo, visgi hierarchinė sistema yra gaji. Pažvelgus į moterų užimtumą, pastebima, jog jų dalyvavimas darbo rinkoje yra labai mažas apie 25 proc. Tai yra vienas mažiausių rodiklių pasaulyje rodantis didelę lyčių nelygybę (ten pat, 4).

Svarbu paminėti klimato kaitą. Darbo rinką veikia klimato kaita, kuri, vyksta sparčiau, nei dar prieš dešimtmetį prognozavo klimatologai. Neoficialaus sektoriaus darbuotojus neigiamai veikia ekstremalūs orų reiškiniai, pavyzdžiui, rekordiniai karščiai, tačiau atsiranda poreikis mažinti iškastinio kuro gavybą ir vartojimą. Indija turi tikslą iki 2030 metų įrengti 500 GW neiškastinio kuro

elektros energijos gamybos pajėgumų tokių kaip saulės ir vėjo elektrinės, o toks tikslas leistų. Indijai sukurti apie 3,4 mln. darbo vietų. (ten pat, 5)

Kalbant apie atlyginimus, tai vidutinis dienos darbo užmokesčio lygis labai skyrėsi priklausomai nuo užimtumo statuso (savarankiškai dirbantieji, reguliariai samdomi ir atsitiktinius darbus dirbantys darbuotojai), lyties (moterys ar vyrai) ir vietovės (kaimas ar miestas). Reguliariai samdomų darbuotojų vidutinis darbo užmokestis buvo gerokai didesnis nei savarankiškai dirbančių ir atsitiktinių darbuotojų. 2022 m. reguliariai dirbantys darbuotojai vidutiniškai uždirbo 19 010 rupijų per mėnesį, savarankiškai dirbantys asmenys apie 11 973 rupijas, o atsitiktinius darbus, dirbantys darbuotojai 8 267 rupijas. Vidutinis mėnesinis uždarbis taip pat skyrėsi pagal lytį: labiausiai skyrėsi savarankiškai dirbančių asmenų uždarbis, po jų sekė atsitiktiniai darbuotojai ir nuolatiniai samdomi darbuotojai (ten pat, 26).

Indijos darbo ir užimtumo ministerija reguliariai atnaujina minimalų dienos darbo užmokestį, kurį ji nustato įvairiose šalies vietose dirbantiems darbuotojams. Minimalus darbo užmokestis nustatytas 300 (3,36 eurų) rupijų nekvalifikuotiems žemės ūkio sektoriaus darbuotojams ir 350 (3,92 eurų) rupijų nekvalifikuotiems statybos sektoriaus darbuotojams, dirbantiems vietovėse, apimančiose mažesnius šalies miestus ir vietoves. Didesniuose miestuose ar miesteliuose dirbantiems darbuotojams minimalus darbo užmokestis buvo didesnis. Tarp įvairių kategorijų darbuotojų, atsižvelgiant į jų kvalifikacijos lygį ir darbo sektorių ar pramonės šaką, minimalus darbo užmokestis nekvalifikuotiems žemės ūkio sektoriaus darbuotojams buvo mažiausias, tačiau yra darbuotojų, kurie gali negauti net nekvalifikuotiems žemės ūkio sektoriaus darbuotojams nustatyto minimalaus darbo užmokesčio (ten pat, 29).

Taigi Indija yra pokolonijinė, sparčiai auganti ekonomika, tačiau pasižyminti skurdu žemės ūkyje, didele šešėline ekonomika, kurioje vyrauja darbo jėgos neformalizacija. Socialiniai santykiai, susiję su lytimi, kastomis, etnine priklausomybe ir religija, susikerta su materialiniais santykiais, dar labiau sustiprindami esamą nelygybę darbo rinkoje. Tokiai šešėlinei ekonomikai būdingas neoficialus užimtumas, kuris lemia socialinį nesaugumą bei neužtikrintumą dėl darbo užmokesčio. Deja, bet Indijos vykdytos agrarinės reformos nepadėjo panaikinti nei socialinės, nei ekonominės nelygybės, be to, pramonės augimas ir urbanizacija taip pat nepadidino oficialaus gyventojų užimtumo. Susidariusi nuolatinio darbo jėgos pertekliaus situacija ir didelis neoficialus užimtumas stabdo darbo užmokesčio augimą oficialiame sektoriuje ir neleidžia išbristi iš skurdo. Apibendrinus galima teigti, jog neoficialus sektorius – tai milžiniškas kiekis žmonių, kurie dirba savarankiškai, gamina smulkias prekes ir dirba neapmokamą šeimos darbą (Hammer, Keles, Olsen 2022, 1141).

Šiame darbe yra labai svarbu apžvelgti Indijos darbo rinkos padėtį, kadangi jos įvairūs probleminiai aspektai verčia gyventojus palikti šalį, tai parodo ir Indijos valdžios negebėjimą tvarkytis su iššūkiais, kurie neleidžia šaliai vytis kitas Azijų valstybių ekonomikas ir gerinti žmonių

pragyvenimo lygį bei socialinį saugumą. Gyventojai lygindami savo šalies darbo sąlygas su kitomis ryžtasi vykti dirbti kitur ir Lietuva tampa viena iš tų šalių, priimanči indus, siekiančius geresnių sąlygų dirbti ir gyventi.

### **2.3. Lietuvos darbo rinkos situacija**

2023 m. Lietuvoje buvo 1,44 mln. užimtų gyventojų ir tai 20,3 tūkst. daugiau nei 2022 m. Per 19 metų didesnis dirbančiųjų skaičius buvo fiksuotas tik 2005 m. Išaugusią darbo jėgą nulėmė padidėjusi populiacija, nepaisant to, kad Lietuvoje buvo fiksuojama neigiama natūrali gyventojų kaita, tačiau šalies populiacija augo dėl migracijos į Lietuvą. Pavyzdžiui, 2022 m. gyventojų skaičius Lietuvoje siekė 2 805 998, 2023 – 2 857 279 2024 – 2 885 891 (Oficialios statistikos portalas 2024). 2023 m. nedarbo lygis sudarė 6,8 proc. (vyrų - 7,3 proc., moterų - 6,4 proc.). 2023 m. Jaunimo (15-24 m.) nedarbas siekė 13,8 proc. ir buvo 2 procentiniais punktais didesnis nei 2022 m. (Lietuvos užimtumo 2023 m. tendencijos ir ateities prognozės, 7)

2023 m. gale augo įstaigų tarnautojų, paslaugų sektoriaus darbuotojų ir pardavėjų, kvalifikuotų žemės, miškų ir žuvininkystės ūkio darbuotojų, kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų, nekvalifikuotų darbininkų ir ginkluotųjų pajėgų profesijų tarnautojų skaičius. Kitose profesijų grupėse dirbančiųjų mažėjo, pavyzdžiui, technikų, jaunesniųjų specialistų ir vadovų (ten pat, 8).

Vidutinis darbo užmokestis šalyje 2023 m. siekė 2014 eurus neatskaičius mokesčių, o tai buvo 12,6 proc. didesnis nei 2022 m. 2023 m. didžiausias darbo užmokestis buvo mokamas informacijos ir ryšių (apie 3684 eurų) bei finansų ir draudimo (apie 3349,3 eurų) įmonių darbuotojams, o mažiausias apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų (apie 1354,6 Eur) sektorių darbuotojams. 2023 m. vidutinis darbo užmokestis 13 proc. paaugo viešajame sektoriuje ir siekė 2116,4 eurus, o privačiame pakilo 12 proc. ir siekė 1973,8 eurus (ten pat, 8).

Tačiau praėjusiais metais išaugo energijos ir žaliavų kainos, buvo fiksuojami tiekimo grandinių sutrikimai, todėl tai padarė įtakos mažesniai bedarbių įsitraukimui į darbo rinką. 2023 m. į Užimtumo tarnybą kreipėsi 272,2 tūkst. darbo neturinčių asmenų, o darbo pasiūlymų registruota 187,5 tūkst. Arba 31,6 proc. mažiau nei 2022 m. (ten pat, 9). Laisvų darbo vietų skelbta visuose veiklos sektoriuose, išskyrus finansais ir draudimu bei viešojo valdymo veiklomis užsiimančiose įmonėse. Tai lėmė ekonominė situacija, karas Ukrainoje, infliacija, išaugusios palūkanos ir neaiškumas vidaus ir eksporto rinkose. Dalis darbdavių pristabdė plėtros planus, be to, pasyviau nei 2022 m. buvo siūlomos darbo vietos nuo karo pabėgusiems ukrainiečiams (ten pat, 19).

Kas trečias 2022 m. pabaigoje registruotas bedarbis neturėjo profesinio pasirengimo. Daugiausiai buvo fiksuota nekvalifikuotų bedarbių, kurie yra jaunesnis nei 25 m (ten pat, 10). Aukštąjį išsilavinimą turintys bedarbiai sudarė 14,1 proc. visų per metus įregistruotų darbo neturinčių asmenų. Darbo rinkoje didesnę paklausą turi kvalifikuoti asmenys, jiems yra daugiau darbo

pasiūlymų nei nekvalifikuotiems, tad kvalifikacijos neturėjimas - priežastis, kodėl jiems įsidarbinti žymiai sunkiau (ten pat, 16).

Didžiausias bedarbių augimas pastebimas paslaugų sektoriuje - 130,4 tūkst. Taip pat statybų sektoriuje - 27,5 tūkst., pramonės sektoriuje - 43,3 tūkst. ir žemės ūkio sektoriuje - 9,8 tūkst. bedarbių (ten pat, 18). Daugiausiai laisvų darbo vietų 2023 m. buvo fiksuota didmeninėse ir mažmeninėse, variklinių transporto priemonių, apdirbamosios gamybos bei administracinės ir aptarnavimo veiklos įmonės. Darbo pasiūlymai minėtuose sektoriuose sudarė pusę visų praėjusiais metais paskelbtų laisvų darbo vietų (ten pat, 20). Taip pat labai trūko fizioterapeutų, gydytojų, slaugos ir akušerijos specialistų, psichologų, dantų technikų, finansų analitikų, mokytojų, įvairių sričių technikų ir pan. Daugiausiai per pastaruosius penkerius metus darbo pasiūlymų buvo mokytojų padėjėjams, įkalinimo įstaigų sargybiniams, asmens priežiūros namuose darbuotojams (ten pat, 22).

Pusė laisvų darbo vietų skelbta trijų didžiųjų Lietuvos miestų savivaldybėse. Bedarbiai šiose savivaldybėse sudarė žymiai mažesnę dalį - 35,6 proc. tarp visų per metus įregistruotų asmenų. Laisvų darbo vietų skelbta daugiau nei registruota bedarbių keturiuose savivaldybėse: Birštono, Neringos, Palangos ir Šiaulių miesto. Kurortiniuose miestuose laisvų darbo vietų skaičiui įtakos turėjo sezoninio darbo pasiūlymai, o Šiauliuose - darbo pasiūlymai krovinių transporto priemonių vairuotojams. Didžiausias darbuotojų perteklius - Tauragės apskrityje, kurioje per metus įregistruotų nekvalifikuoto darbo ieškančių asmenų skaičius tris kartus viršijo laisvų darbo vietų skaičių (ten pat, 25).

Daugiau darbo pasiūlymų nei darbo ieškančių buvo šaltkalviams, betonuotojams ir betono apdailininkams, elektrikams, vandentiekininkams ir vamzdynų montuotojams, pramonės ir žemės ūkio mašinų mechanikams ir taisytojams, degalinių operatoriams, medienos apdirbimo staklių derintojams ir operatoriams, tinkuotojams, variklinių transporto priemonių mechanikams, produktų rūšiuotojams, metalinių konstrukcijų ruošėjams ir montuotojams, žemės darbų ir panašių mašinų operatoriams (ten pat, 28).

Lietuvos ekonomika yra šiek tiek sustojusi ir antrus metus iš eilės galima sakyti nekyla, tačiau ir nekrinta. Lietuvos bankas prognozuoja, kad 2024 m. ekonomiką išjudins privatus vartojimas ir atsigausianti paklausa eksporto rinkose. Vis dėlto bendrasis vidaus produktas (BVP) 2024 m. augs lėčiau už daugiamečių vidurkį (1,8 proc. augimas). 2024 m. nedarbo lygis mažesnis iki 6,5 proc., o užimtųjų skaičius mažesnis 0,1 proc., vidutinis darbo užmokestis Lietuvoje augs 9,5 proc. Sparčiai augant imigracijai, nedarbo lygis galėtų augti labiau, nes mažėtų darbuotojų paklausa (ten pat, 52).

Šiame darbe buvo labai svarbu apžvelgti Lietuvos darbo rinkos situaciją, kuri akivaizdžiai gali turėti poveikį Indijos piliečių patirtims įsitraukiant į šalies darbo rinką. Sulėtėjęs ekonomikos augimas ir tik tam tikrų profesijų trūkumas turi įtakos ieškantiems darbo – vieniems lengviau, kitiems sunkiau. Dauguma atvykusių į Lietuvą Indijos piliečių siekia susirasti aukštos kvalifikacijos darbą,



tačiau akivaizdus trūkumas yra kvalifikuotų darbuotojų tokių kaip mechanikų, operatorių, elektrikų ir pan.

#### **2.4. Užsieniečių situacija Lietuvos darbo rinkoje**

Sprendimų ir leidimų gyventi Lietuvoje užsieniečiams išduota beveik penkis kartus mažiau 2023 m. nei ankstesniais metais. Užimtumo tarnyba išdavė 4738 dokumentus, leidžiančius trečiųjų šalių piliečiams dirbti Lietuvoje. Žymiai mažesnę išduodamų užsieniečiams teisę dirbti Lietuvoje suteikiančių dokumentų kiekį lėmė aplinkybė, kad 2023 m. galiojo kvota paslaugų sektoriuje pagal trūkstamų Lietuvoje profesijų sąrašą, todėl 2023 m. nebuvo gauta darbdavių prašymų dėl leidimų dirbti dėl darbo atitikties išdavimo paslaugų sektoriuje nurodytas profesijas turintiems užsieniečiams. Reikėtų pabrėžti, jog 2022 m. net 73 proc. išduotų leidimų dirbti dėl darbo atitikties buvo užsieniečiams, kurie atvyko dirbti vairuotojais tarptautinio krovinių vežimo paslaugų sektoriaus įmonėse (16634 dokumentai iš 22967). Be to, Ukrainos piliečiams liko galioti supaprastinta įsidarbinimo pagal darbo sutartį tvarka, kuri reiškia, jog jie gali dirbti be leidimo (Lietuvos užimtumo 2023 m. tendencijos ir ateities prognozės, 34).

Sumažėjusiam išduodamų leidimų dirbti skaičiui didelę įtaką turėjo ir tai, kad, 2023 m. vasarą įsigaliojus Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ pakeitimams, nacionalinės vizos darbo pagrindais buvo išduodamos tik sezoniniams arba komandiruotiems darbuotojams iš trečiųjų šalių. Nuo 2022 m. rugpjūčio 1 d., lengvinant aukštos kvalifikacijos užsieniečių įdarbinimo Lietuvoje sąlygas, šie užsieniečiai buvo atleisti nuo pareigos gauti sprendimą dėl darbo atitikties, todėl 2023 m. sprendimai dėl darbo atitikties aukštos profesinės kvalifikacijos užsieniečiams iš viso nebuvo priimami (ten pat, 34).

Tačiau laikinojo įdarbinimo įmonėms išliko galimybė teikti prašymus priimti sprendimus dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos darbo rinkos poreikiams, todėl praėjusiais, 2023 m., buvo pastebėtas kreipimosi į Užimtumo tarnybą suaktyvėjimas. Tokius prašymus Užimtumo tarnybai pateikė 51 laikinojo įdarbinimo įmonė, kurioms priimti 1663 teigiami sprendimai dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos darbo rinkos poreikiams. Tai sudarė 42 proc. arba 4002 visų nagrinėjamu laikotarpiu priimtų sprendimų. Daugiausiai sprendimų dėl galimybės užsieniečiams dirbti pagal laikinojo darbo sutartis buvo priimta Baltarusijos (25 proc.), Uzbekistano (20 proc.), Bangladešo (18 proc.) ir Kirgizijos Respublikos (16 proc.) piliečiams, kurie ketino įsidarbinti tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojais, plataus profilio statybininkais, virėjais, tinkuotojais. Daugiausiai leidimų dirbti ir sprendimų išduota Baltarusijos piliečiams dirbti paslaugų sektoriuje (ten pat, 35).

Praėjusiais, 2023 metais, buvo atliktas tyrimas apie užsieniečių situaciją Lietuvos darbo rinkoje. Jo metu paaiškėjo, jog migracijos dokumentų tvarka yra sudėtinga bei yra keturi pagrindiniai dokumentai, kurių gali migrantui prireikti: viza, kuri gali būti dviejų tipų; leidimas gyventi (trečiųjų šalių piliečiams, jis gali būti nuolatinis arba laikinas); leidimas dirbti; dokumentas, leidžiantis sudaryti santuoką. Šio tyrimo analizės metu taip pat buvo sužinota, jog yra pažeidžiama darbo teisė nesudarant gerų darbo sąlygų užsieniečiams, tačiau padėtis keičiasi į gerą, o ypač stengiasi didelės verslo įmonės, kurios netgi turi atskirus darbuotojus, padedančius imigrantams integruotis darbo vietoje. Be to, Lietuva buvo palyginta su Lenkija, kadangi Lenkija imigrantui gali parengti dokumentus iki mėnesio, o Lietuvoje dokumentų rengimas trunka tik nuo mėnesio. Taip pat paaiškėjo, jog yra tokių darbdavių, kurie įdarbina migrantus Lietuvoje, tačiau juos komandiruoja dirbti į kitas valstybes, kada galima mokėti mažesnę darbo užmokestį, nes komandiruotei skiriami pinigai yra didesni, tačiau tai lemia mažesnes darbuotojų socialines garantijas (Kazakevičiūtė 2023, 47-48).

Taigi apibendrinus Lietuva yra įvedusi kvotą pagal trūkstamų profesijų sąrašą, tačiau dėl konkurencijos dėl migrantų su kitomis šalimis palengvino aukštos kvalifikacijos įdarbinimo sąlygas. Nors tvarkos keitėsi, tačiau su kaimynine šalimi Lenkija negalime lygintis ir nesame tokie patrauklūs kaip minėtoji valstybė. Užsieniečių bendrą padėtį Lietuvoje buvo svarbu apžvelgti, kadangi ši informacija yra svarbi siejant jas su Indijos piliečių patirtimis.

## **2.5. Migracijos politika Lietuvoje**

Nuo 2017 m. imigracija į Lietuvą stebimai pradėjo augti, o tai lėmė kylantis ekonomikos rodikliai šalyje ir augančios pajamos. Be to, Lietuvos darbo rinkos padėtis palanki atvykstantiems dėl darbuotojų trūkumo. Šis trūkumas leidžia migrantams susirasti darbą greičiau, ypač pasikeitus imigracijos politikai supaprastinant ir palengvinant užsieniečių atvykimo sąlygas ir procedūras (Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. sausio 22 d. nutarimo Nr. 79 „Dėl Lietuvos migracijos politikos gairių patvirtinimo“ pakeitimo, 5 st.).

Taigi, 2013 m. pradžioje Lietuvoje gyveno 33 300 užsieniečių, o tai sudarė tik 1,1 proc. visų gyventojų, tačiau palyginus pastarųjų penkių metų statistikos duomenis galima pastebėti, jog užsieniečių Lietuvoje skaičius auga sparčiai, pavyzdžiui, 2019 m. užsieniečių sudarė 2,08 proc. Nuo visų Lietuvos gyventojų, 2020 m. - 2,64%, 2021 m. - 3,12%, 2022 m. - 3,57%, 2023 m. - 6,62%, o 2024 m. - 7, 69% arba 221,8 tūkst., užsieniečių. Nors absoliučiai didžiąją daugumą sudaro Ukrainiečiai, baltarusiai ir rusai, neįmanoma pastebėti augančių kitų migrantų grupių, kaip tadžikų, kirgizų, uzbekų, indų. Didžioji dauguma atvykusių užsieniečių gyvena Lietuvos didžiuosiuose miestuose, tačiau Vilniuje migrantų koncentracija beveik tris kartus didesnė nei Kaune ar Klaipėdoje (ten pat, 5 str.).

Remiantis migracijos departamento duomenimis užsieniečiai prašo suteikti laikiną leidimą gyventi Lietuvoje daugiausiai dėl dviejų priežasčių: užsienietis ketina dirbti Lietuvos Respublikoje, kai jo profesija įtraukta į trūkstamų profesijų sąrašą arba Užimtumo tarnyba priėmė sprendimą, kad užsieniečio darbas atitinka Lietuvos darbo rinkos poreikius arba jam suteikta laikinoji apsauga. Lietuvoje yra nemažai studentų, o tie, kurie įgyja aukštąjį išsilavinimą, neprivalo iškart palikti Lietuvos – jie gali pradėti ieškoti darbo arba dirbti savarankiškai per 12 mėn. (ten pat, 6 str.).

Taigi Lietuvoje per pastaruosius 10 metų Lietuvoje 7 kartus išaugo užsieniečių skaičius. Ši išaugimą lėmė kylantis ekonomikos rodikliai šalyje, augančios pajamos bei darbuotojų trūkumas. Svarbu paminėti ir studentų svarbą, kadangi jų nemažai atvyksta čia studijuoti ir bandyti įsitvirtinti darbo rinkoje. Tai būtina paminėti, kadangi didelė dalis tyrime dalyvavusių asmenų studijuoja arba studijavo Lietuvos aukštosiose mokyklose.

Lietuvos migracijos politika vykdoma atsižvelgiant į Europos Sąjungos migracijos politiką, bet nepamirštant šalies ypatybių. Akivaizdu, jog Lietuva – senėjanti visuomenė, vietinių gyventojų emigracija vis dar gaji, o tai lemia, jog mažėja žmonių, kurie galėtų įsitraukti į darbo rinką. Tai veikia šalies ekonomiką, socialinę raidą. Taigi Lietuvos bene svarbiausias tikslas – mažinti emigraciją ir didinti grįžtamąją migraciją bei užtikrinti valstybės poreikius atitinkančią darbo jėgos pritraukimo politiką (ten pat, 9 str.).

Lietuva turi apsibrėžusi migracijos politikos principus, kuriuose yra nurodyta, kad siekiant pritraukti darbo jėgą būtų užtikrinta kiekybinė ir kokybinė migracijos srautų ir darbo rinkos poreikių atitiktis, o darbuotojai iš trečiųjų šalių pasitelkiami kompensuoti trūkstamą darbo jėgą tik tada, kai jo negali kompensuoti vietiniai ir lietuviai grįžtantys į Lietuvą iš kitų šalių. Pabrėžiama ir tai, kad teisę gyventi Lietuvoje įgiję migrantai turėtų dalyvauti integracijos programose bei Lietuvos visuomenei turi būti ugdomas tautinis ir rasinis pakantumas ir tolerancija kitų kultūrų atstovams. Sėkmingos integracijos atveju, užsieniečiai įgytą teisę siekti nuolat gyventi Lietuvoje. Taip pat, siekiama tobulinti migracijos procedūras plėtojant migracijos informacinę sistemą, kuri leistų palengvintų migracijos procedūras, o atvykstantis ar ketinantys atvykti migrantai gautų jiems suprantamu būdu visą reikiamą informaciją (ten pat, 11 str.).

Kalbant apie imigracijos politikos kryptis, Lietuva orientuota į aukštą profesinę kvalifikaciją, turinčius užsieniečius, kurie atvyksta tokį darbą dirbti, užsieniečius, kurie atvyksta mokslo ir studijų tikslais arba dėstyti Lietuvos mokslo ir studijų institucijose, kurie steigia naujas darbo vietas, užsiima veikla, susijusia su naujomis technologijomis ir jų diegimu ir pan. Lietuvoje turėtų būti sukurtos patrauklios atvykimo ir darbo sąlygos, o mokslus pabaigusius užsieniečius skatinti pasilikti šalyje. Be to, valstybė siekia, kad supaprastina tvarka pritraukiant užsieniečius iš trečiųjų šalių dirbti valstybėje, neskatinant darbdavių telkti pigią darbo jėgą ar sudaryti sąlygų migrantams per Lietuvą keliauti į kitas ES valstybes nares ir pan. Tam, kad nebūtų piktnaudžiaujama supaprastinta tvarka

prisikviečiant užsieniečius iš trečiųjų šalių sukuriama kvotų sistema. Ši sistema yra skirta tam, kad būtų vertinamas, koks konkretus darbuotojų trūkumas yra tam tikrose profesijose. Aišku, svarbu paminėti, kad didelį dėmesį reikia skirti užsieniečiam, kuriems dėl situacijos, kurioje jie atsidūrė, reikia geresnių sąlygų ar apsaugos, pavyzdžiui, prieglobsčio prašytojams (ten pat, 12 str.).

Jau anksčiau minėtoji užsieniečių integracija pagal Lietuvos migracijos politikos gaires, turi būti vykdoma tiek valstybės, tiek vietos lygmenimis, atsižvelgiant į nevyriausybinių organizacijų, institucijų veiklos specifiką ir užsieniečių integracijos problemas, o siekiant nustatyti užsieniečių integracijos poreikius, reikia nuolat analizuoti imigracijos ir užsieniečių integracijos procesus, vertinti paramos veiksmingumą, skirtingų integracijos veiksnių tokių kaip kalbos barjero, įsidarbinimo galimybių, būsto paieškos ypatumus (ten pat, 12 str.).

Labai svarbu suprasti, kad Lietuva siekia pritraukti tik kvalifikuotus darbuotojus iš trečiųjų šalių, tačiau jiems nebus suteikiama pirmenybė prieš lietuvius ir grįžtančius lietuvių migrantus. Supaprastinus piliečių iš trečiųjų šalių įdarbinimo tvarką buvo sukurta ir kvotų sistema, kuri ribotą pigios darbo jėgos atvežimą į šalį. Tą būtina pabrėžti, kadangi didelė dalis mano tyrimo apklaustųjų dirba kvalifikuotą darbą, tačiau pirmenybės teikimo principas lietuviams daro įtaką jų patirčiai siekiant įsidarbinti šalyje.

### 3. INDIJOS PILIEČIŲ PATIRTYS LIETUVOS DARBO RINKOJE IR INTEGRACIJOS IŠŠŪKIAI

#### 3.1 Darbo tyrimo metodologija ir etika

Tyrimas atliktas vykdant kokybinį tyrimą pasitelkiant pusiau struktūruotus interviu. Pasirinkau kokybinio tyrimo metodologiją, todėl, kad ši metodologija leis suprasti mano tyrimo problemą iš Indijos piliečių perspektyvų ir papildyti migracijos procesų supratimą mikro lygmens duomenimis. Kokybiniai tyrimai ypač veiksmingi siekiant gauti kultūriškai specifinę informaciją apie tam tikrų gyventojų grupių vertybes, nuomones, elgseną ir socialinį kontekstą. Kokybinių tyrimų stiprybė yra jų gebėjimas pateikti sudėtingus tekstinius aprašymus apie tai, kaip žmonės patiria tam tikrą su tyrimo problema susijusią situaciją. Jie suteikia informacijos apie „žmogiškąją“ klausimo pusę, t. y. dažnai prieštaringą asmenų elgesį, įsitikinimus, nuomones, emocijas ir santykius. Kokybiniai metodai taip pat yra veiksmingi nustatant neapčiuopiamus veiksnius, tokius kaip socialinės normos, socialinis ir ekonominis statusas, lyčių vaidmenys, etninė priklausomybė ir religija, kurių vaidmuo tyrimo problemai gali būti ne visai akivaizdus (Mack 2005, 1).

Šiam tyrimui interviu buvo atlikti apklausiant 12 Indijos piliečių, dirbančių Lietuvoje. 7 iš apklaustųjų buvo vyrai ir 5 buvo moterys. Visi informantai yra darbingo amžiaus žmonės – nuo 22 iki 49 metų. Be to, visi apklaustieji yra baigę aukštuosius mokslus arba dar studijuoja. 4 asmenys iš apklaustųjų dirba informacinių technologijų sektoriuje (programuotojai ir žiniatinklio kūrėja (angl. *Web developer*)), 1 – greito maisto restorane, 1 – verslininkas, turi nuosavą restoraną, 1 – restorane dirba šefu, 1 – SPA centro darbuotojas, 1 – statybų įmonėje, 1 – audito įmonėje, 1 – šiuo metu ieškantis darbo, tačiau iki to laiko dirbo bendrapiliečio versle Lietuvoje, kol įmonė nebankrutavo, 1 – transporto įmonėje. Su visais informantais buvo kalbama nuotoliniu būdu per „Ms Teams“ arba *Google* bendravimo platformoje. Respondentų ieškojau *Facebook* socialiniame tinkle, „Indians in Lithuania“ grupėje, taip pat prašiau informantų pasidalinti kontaktais asmenų, kurie sutiktų dalyvauti mano tyrime. Vieną iš respondentų užkalbinau jo darbo vietoje. Susitikimo su informantais metu pristačiau jiems tyrimą išsamiau, paaiškinau interviu eigą.

Visi tyrinėtojai yra etiškai įpareigoti korektiškai naudoti metodus bei publikuoti ar skelbti savo duomenis tik tokiu būdu, kuris atitinka etinius standartus (de Munck 2008, 61). Tyrimų etikos kodeksas skelbia, kad tyrimo projekte turi būti aiškiai nurodytas tyrimo tikslas, galima tyrimo įtaka, finansavimo šaltinis, kas galės susipažinti su tyrimo metu surinkta informacija (ten pat, 63). Todėl mano informantams ši informacija buvo pateikta. Savo tyrime užtikrinau informantų anonimiškumą ir tyrimo skaidrumą. Susisiekus su informantais informavau, jog jų asmeniniai duomenys nebus viešinami, jie pateikė žodinį sutikimą dalyvauti tyrime prieš imant interviu. Interviu įrašymo pradžioje pakartojau informaciją, kuri buvo nurodyta mano laiškuose jiems, kai kviečiau

sudalyvauti tyrime. Taip pat tyrimo dalyvių vardai yra pakeisti, jiems priskirti nauji siekiant užtikrinti jų anonimiškumą. Visi tyrimo duomenys buvo saugomi slaptažodžiu apsaugotame faile, kuris buvo patalpintas į slaptažodžiu apsaugotą „online“ platformą, Apple „iCloud“ sistemą. Įrašyti interviu po transkribavimo buvo iškart sunaikinti iš įrašymo įrenginio bei slaptažodžiu apsaugotos platformos.

### 3.3 Asmeniniai motyvai, nulėmę Indijos piliečių migraciją

Iš Indijos išvyksta daugiau gyventojų nei iš bet kurios kitos šalies, o jos diaspora yra didžiausia pasaulyje. Emigracijos procesai prasidėjo dar kolonijiniais laikais, kai Britų imperija vežė Indijos darbininkus į visą pasaulį, tačiau iki šiolei šie procesai nėra sustoję dėl įvairių priežasčių. (Singh 2022).

Interviu metu buvo pastebėtos įvairios informantų nurodytos migracijos priežastys, pavyzdžiui, laisvės troškimas, noras būti savarankišku ir nepriklausomu nuo tėvų arba jungtinės šeimos apribojimų. Informantas Suraj (29 m.) teigė: *„Norėjau naujos pradžios ir būti nepriklausomu nuo savo konservatyvios šeimos. Visą gyvenimą jaučiau, kad esu labai priklausomas nuo jų, norėjau pažiūrėti, ar galėčiau išgyventi vienas“*, o Sarika (22 m.) sakė: *„supratau, kad esu dėl visko priklausoma nuo tėvų, niekada nieko nedariau pati, norėjau sužinoti, ką reiškia gyventi vienai. Mano šeima labai artima, turiu šešis pusbrolius ir mes viską darome kartu: keliaujame, einame į prekybos centrą, kalbame. Norėjau sužinoti kaip jausiuosi be jų.“*

Taip pat, nemažai informantų minėjo apie norą keliauti, patirtį kitą kultūrą ir įgauti įvairios patirties tiek darbinės, tiek kultūrinės, pavyzdžiui, Ganesha (28 m.) išvykti iš gimtinės nebuvo lengvas sprendimas, kadangi turėjo palikti savo šeimą: *„iki išvykimo į Lietuvą savo šalyje nekeičiau gyvenamosios vietos nei dėl studijų, nei dėl darbo. Visada norėjau išvažiuoti ir keliauti kažkur, tačiau, jei būčiau pasilikęs Indijoje, būtų sunku tą padaryti, nes Indijos pasas yra silpnas“*, o Reshmi (34 m.) sakė, jog norėjo įgauti patirties bent vienerius ar dvejus metus: *„pamačiau galimybę ir ją tiesiog griebiau“*.

Respondentai nemažai kalbėjo apie sunkumus Indijoje susirandant darbą ir siauras galimybes siekti karjeros norimoje srityje. Jaunas vyras Kamal (27 m.) teigė: *„nėra Indijoje gerų darbų dėl gyventojų kiekio, turime 1.5 mlrd. žmonių populiaciją, todėl egzistuoja didelė gyventojų konkurencija dėl darbo ir kitų galimybių“*. Vyras minėjo, kad jo tikslas buvo pamatyti, kaip žmonės gyvena svetur, bet įtaką palikti Indiją darė ir giminaičiai, gyvenantys Jungtinėje Karalystėje, Kanadoje ir Australijoje: *„mano mamos brolis ir jo šeima seniai gyvena Jungtinėje Karalystėje, kitas jos brolis gyvena Kanadoje, o jos sesuo Australijoje. Ir kai aš su jais šnekėjau, jaučiausi sužavėtas jų gyvenimu, atrodė viskas ten gražiau ir švariau“*.

Jauna mergina Maya (24 m.) dalinosi, jog nebuvo jai kitos išeities, bet tik studijuoti magistrą, siekiant susirasti geresnę darbo vietą, o vykti iš Indijos pastūmėjo vaikinai gyvenantis Lietuvoje ir tėvai, kurie palaikė dukros idėją: „*kai baiginėjau bakalauro studijas, pradėjau ieškoti darbo, tačiau geros pozicijos buvo tik magistro studijas baigusiems studentams. Taigi nusprendžiau, jog geriau yra pirmiau studijuoti magistratūroje. Tuo metu mano vaikinai buvo Lietuvoje ir jis pasiūlė atvykti mokytis ir dirbti čia, jis sakė, kad čia viskas bus gerai. Niekur nebuvau išvykusi iš Indijos, tai pagalvoju, kad norėčiau pakeliauti. Pakalbėjau su tėvais, buvo netikėta, bet jie palaikė mano norą*“. Kitai informantei Anikai (34) įtaką palikti Indiją taip pat padarė antra pusė – jos vyras turėjo didelį entuziazmą ir norą keliauti. Be to, ji teigė, kad kilti karjeros laiptais profesionalams beveik neįmanoma: „*Jeigu Indijoje esi specialistas, kuris turi 15 metų patirtį ar daugiau, nesusirasi darbo, nes darbdaviai nenori priimti tiek patirties turinčio darbuotojų. Taip yra dėl to, kad niekas nenori mokėti didesnės algos jiems. Darbdaviai geriau samdys iki penkių metų patirties turinčius žmones, nes taip pigiau, jie nori pigios darbo jėgos*“.

Išvykti iš Indijos stūmėjo kelis informantus tėvai, kurie nuo vaikystės siekė geresnio gyvenimo vaikams ir visados skatino atžalas pasirinkti studijuoti svetur. Viena tokių buvo Esha (29 m.): „*Mokyklos laikais tėvai sakė, kad turėčiau išvažiuoti. Jie norėjo, kad važiuočiau mokytis į Kanadą. Bet aš nenorėjau vykti į Kanadą, nes ir taip ten daug indų, nebūčiau galėjus patirti kitas kultūras ir aplinką*“. Vikram (26 m.) Indijoje norėjo tapti pilotu, bet dėl brangių kursų teko pasirinkti inžinieriaus karjeros kelią, tačiau jo mama jam pasakė, kad privalo išvykti iš Indijos ir pamatyti kitokį gyvenimą užsienyje. Be to, informantai pabrėžė, jog norėjo gyventi saugioje šalyje, o jų vertinimu Europos šalys yra saugiausios: „*galvodamas, kur norėčiau vykti lyginau žemynus, pavyzdžiui, Pietų Amerika, Artimuosius Rytus, tačiau tos šalys nėra saugios, Europa saugiausia. Teko pagyventi ir Artimuosiuose Rytuose, ten šiek tiek baisu*“ (Kabir, 31 m.).

Nemažai informantų kalbėjo apie menką darbo užmokestį Indijoje, pavyzdžiui, Suraj (29 m.) teigė, kad pirmas jo darbas po studijų baigimo buvo marketingo srityje, o mėnesio atlyginimas tesiekė 70 eurų į mėnesį: „*paskui dirbau panašius darbus, tačiau puse etato, tada gaudavau apie 30-40 eurų į mėnesį. Aš geriau jau kankinsiuosi užsienyje nei Indijoje, gal ten pavyks man surasti geresnį darbą, kadangi mano šalyje labai sunku jį susirasti. Be to, Indijoje negali tiesiogiai susisiekti su dominančia įmone, kadangi dažniausiai jos turi agentūras, tačiau jos reikalauja pinigų, dviejų mėnesių atlyginimo, kas yra labai nesąžininga, nes tu turi dirbti du mėnesius už nieką. Įsidarbinus pirmus metus darbuotojai gauna apie 100 arba 150 eurų. Žvelgiant į šių dienų pasaulį net ir Indijoje išgyventi su 100 eurų yra neįmanoma. Žinau, kad galima pirkti labai pigų maistą, bet jei nori gyventi pilnavertį gyvenimą, reikėtų žymiai didesnės algos*“.

Teorinėje darbo dalyje rašiau, kad „Stūmos – traukos“ teorinis modelis teigia, jog migraciją skatina neproporcingas darbo jėgos pasiskirstymas tarp sektorių, nedarbo lygis, gyventojų perteklius,

mažos pajamos, fizinis ir socialinis saugumas. Visi šie aspektai atsispindėjo informantų atsakymuose. Akivaizdu, kad Indija yra šalis turinti didžiausią gyventojų populiaciją pasaulyje. Kaip informantas Kamal minėjo, jog dėl to egzistuoja gyventojų konkurencija ir nėra paprasta šalyje susirasti darbą. Suraj kalbėjo apie labai mažą atlyginimą net ir studijas baigusiems gyventojams. Negebėjimas pragyventi su gaunama alga yra viena pagrindinių priežasčių, kodėl žmonės palieka šalį. Apklaustieji Indijos piliečiai visi yra išsilavinę, kai kurie vis dar studijuoja, o kai kurie turi ne tik bakaluro, bet ir magistro diplomus. Tarp jų yra tų, kurie turi daugiau nei 10 metų patirtį savo srityje, tačiau tai netgi gali būti ne plusas, o minusas ieškant darbo Indijoje. Informantė Anika minėjo, kad Indijos darbdaviai nenori samdyti patyrusių specialistų, nes jiems reikia mokėti daugiau, todėl samdo žymiai mažiau patyrusius asmenis. Be to, kalbant apie neproporcingą darbo jėgos pasiskirstymą Indijoje, galima pasakyti, jog informantai, siekiantys geresnio gyvenimo, nori įsidarbinti darbo vietose, kurios suteiktų socialines garantijas, tačiau Indijoje didžiulė dalis gyventojų neoficialiame sektoriuje ir tik maža dalis dirba oficialiame, taigi nėra tiek darbo vietų oficialiame sektoriuje, kiek jame norėtų dirbti, todėl žmonės renkasi migruoti. Taip pat informantai kalbėjo apie Europos saugumą ir ramumą, ko nėra Indijoje.

Globalizacija paskatino valstybių tarpusavio ryšių stiprėjimą, vyksta intensyvūs kultūriniai mainai. Daugelis informantų minėjo, kad šalies palikimo priežastis yra jų noras pamatyti pasaulį, pažinti kitas kultūras, keliauti, surasti galimybę susikurti geresnį gyvenimą. Kaip ir minėjau šiame darbe, globalizacija nulėmė tai, kad už kilmės valstybės ribų gyvena žymiai daugiau skirtingų tautybių žmonių nei bet kada anksčiau. Informantai dalinosi, jog bendrauja su giminėmis ir draugais, kurie gyvena užsienio valstybėse ir būtent jų patirtis ir pasakojimai pastūmėjo palikti Indiją. Priimtos keturios Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, kurios yra skirtos dirbančių migrantų teisių gynimui ir įpareigoja valstybes legaliai dirbančius migrantus laikyti lygius vietiniams darbuotojams, vilioja Indijos piliečius vykti į kitas šalis, kadangi jų valstybėje sunku gauti tokias socialines garantijas, kokias gali suteikti Vakarų valstybės.

### **3.4. Priežastys, nulėmusios Indijos migrantų pasirinkimą atvykti į Lietuvą**

Kodėl informantai pasirinko būtent Lietuvą, o ne kitas Vakarų valstybes ar kaimynines šalis atsakė labai įvairiai. Esha (29 m.) ir Anika (34 m.) įdarbinimo specialistai per *LinkedIn* pakvietė dalyvauti atrankoje į darbo vietas Lietuvoje, kadangi jos ir taip norėjo išvykti iš Indijos, sprendimas pabandyti laimę nebuvo sudėtingas. Jauniausioji informantė Sarika (22 m.) teigė, kad Lietuva buvo viena iš nedaugelio šalių įsileidusi į šalį per koronaviruso pandemiją, o apie pačią Lietuvą išvis nieko nežinojo. Dilip (49 m.) pasirinko vykti į Lietuvą paskatintas draugo, o Maya (24 m.) Lietuvoje turėjo jau seniai gyvenanti savo vaikina: „čia buvo mano vaikinai, kuris galėjo man padėti, man nereikėtų nieko bijoti, be to, palyginus su kitomis šalimis, Lietuvoje gyventi ir mokytis yra žymiai pigiau“.



Argumentas, kad Lietuvoje yra pigiau gyventi ir studijuoti nei kitose Vakarų šalyse pasikartojo ir kitų žmonių argumentuose, pavyzdžiui, Kamal (27 m.): *„planavau studijuoti Kanadoje, tačiau supratau, kad man reikės didelės pinigų sumos, apie 30 000 eurų, o jei į Lietuvą – apie 5 000 arba 6 000 eurų. Žmogus, kuris padėjo man su dokumentais pasiūlė vykti į Europą, jis sakė, kad Europoje infrastruktūra yra tokia pati kaip Kanadoje ar Australijoje. Jis sakė, kad jei gausiu Lietuvos vizą, galėsiu keliauti po visą Šengeno erdvę. Taigi Lietuva buvo pigiausias variantas“*. Suraj (29 m.) kalbėjo irgi panašiai: *„palyginus su kitomis Vakarų šalimis, Lietuva buvo pigiausias pasirinkimas. Mano šeima nėra turtinga, todėl, nors norėjau studijuoti magistrą, turėjau per daug neišleisti pinigų“*. Tačiau galutinai Lietuvą pasirinkti nulėmė nesėkmė stojant į kitus universitetus: *„Mano pirmasis pasirinkimas visada buvo Nyderlandai, nes universitetas turėjo tokį kursą, kurį norėjau studijuoti, tada Čekija ir tik tada Lietuva. Nyderlandų universitetas manęs nepriėmė, Čekijos nieko neatsakė. Tuomet pradėjau domėtis apie Lietuvą daugiau. Aš būsiu sąžiningas, nebuvau girdėjęs nieko apie Lietuvą anksčiau. Nežinojau, kad tokia šalis egzistuoja. 2018 m. galvojau, kad Europa pasibaigia ties Lenkija, o visa kita yra Rusija. Pasidomėjęs apie Baltijos šalis, suradau, kad mano norimas kursas yra Kauno technologijos universitete. Pasirodo, kad žmonės žinojo apie šį universitetą, todėl tai įgavau pasitikėjimo, jog stosiu į tikrą universitetą“*. Informantas Mahavir (30 m.) ieškodamas, kurią šalį pasirinkti žiūrėjo ne tik į finansus, bet ir QS universitetų reitingus.

Įdomiausią atsakymą, kodėl pasirinko Lietuvą, pateikė Reshmi (34 m.) Vakarų šalis sulygindama su tortu arba pagrindiniu patiekalu, o Lietuvą su bulvėmis: *„žmonės visada laukia eilėje prie pagrindinio patiekalo. Visi nori torto, o bulvės lieka nuošalyje. Taigi, akivaizdu, jog konkurencija bus didelė. Jeigu aš prie torto stovėsiu eilėje ilgą laiką, galiu pasenti. Tai, kodėl nenukeliavus į kitą šalį, kurioje nėra torto, bet galbūt yra daugiau skonių nei atrodo iš pirmo žvilgsnio? Gal tai nėra geriausias maistas, bet jis gali užpildyti skrandį“*.

Pusė apklaustų informantų vyko į Lietuvą pirmiausia studijuoti ir dirbti, tačiau teigti, kad studijos buvo vienintelis ir svarbiausias tikslas nėra teisinga, pagrindinė priežastis palikti Indiją – norėjimas pamatyti gyvenimą svetur, tikėjimas, kad pavyks Lietuvoje paprasčiau susirasti darbą pagal išsilavinimą nei Indijoje. Kiti informantai, kurie į Lietuvą atvyko tik dirbti irgi norėjo pakeliauti, pamatyti kitas šalis, tačiau akivaizdu, kad tam galimybių neturėjo, tad pasitaikius progai, gavus pasiūlymą dirbti Lietuvoje negalvoję priėmė.

Globalizacija turi įtakos pasaulinei ekonomikai ir tuo pačiu ekonominei migracijai. Akivaizdu, jog pasaulyje egzistuoja ekonominė nelygybė, kuri aiškiai matoma lyginant šiaurės pusrutulio ir Globalių pietų valstybes. Taigi visa tai skatina migrantus ne tik judėti į geriau gyvenančias šalis, bet ir rinktis labiau jų galimybės prieinamas šalis, kuris geresnį gyvenimą. Lietuva buvo dažnai lyginama su Kanada ar Jungtine Karalyste, kurių pragyvenimo kaštai yra žymiai didesni nei Lietuvos. Dėl šios priežasties Indijos piliečiai yra labiau linkę rinktis pigesnę valstybę –

Lietuvą. Be to, globalizacija sukūrė tinklus ir sustiprino ryšius tarp pasaulio valstybių, informantai minėjo, jog turėjo draugų, kurie gyvena, gyveno, studijavo ar studijuoja Lietuvoje, tai reiškia, kad informacijos ir patirties dalinimasis vieni su kitais veikia migraciją. Dėl to irgi buvo pasirinkta migruoti į Lietuvą.

### 3.5 Indijos piliečių patirtys su Lietuvos institucijomis

Dauguma kalbintų informantų visai gerai atsiliepė apie Lietuvos institucijas, gyrė darbuotojų pastangas padėti, greitą darbą, operatvumą, tačiau beveik visi informantai paminėjo didžiausią bėdą – institucijose trūksta anglų kalbą mokančių žmonių. Tokia patirtimi pasidalijo informantas Kabir (31 m.): *„lankiausi Sodroje, VMI (VMI- Valstybinė mokesčių inspekcija) ir Migracijos departamente. Visose buvo problematiška susišnekėti anglų kalba. Migracijos departamente vieno vizito metu buvau apsuptas keturių žmonių, bandėme susišnekėti, jie gerai nemokėjo anglų kalbos, tačiau visi darbuotojai bandė man padėti. Jeigu ten būtų buvęs gerai anglų kalba šnekantis žmogus, būtų viskas paprasčiau. Skambinti jiems irgi nėra gerai, pokalbiai būna labai trumpi, be problemos sprendimo, atrodo, jog jie negali tau niekuo padėti. Labai trūksta žmogaus, kuris galėtų viską normaliai paaiškinti arba bent jau būtų aiški platforma, kurioje visa informacija užsieniečiams būtų aiški ir pasiekiamą“.* Neigiamų patirčių buvo ir daugiau, pasak Kamal (27 m.) Valstybinė mokesčių inspekcija ir Sodros institucijos negeba padėti užsieniečiams: *„turėtų bent kažkas mokėti anglų kalbą, bet nei vienas jų negali šnekėti, jie vieni kitiems perduoda skambutį, bet nei vienas nemoka anglų kalbos. Man reikės vykti į ligoninę, tačiau prieš tai turėsiu nuvažiuoti į Sodrą išsiaiškinti dėl sveikatos draudimo, tačiau vienas negaliu to padaryti, ieškau lietuvio, kuris verstų pokalbį“.* Vikram (26 m.) irgi negailėjo Sodrai kritikos: *„teko bendrauti su Sodra, labai bloga patirtis, kai nuvykau ten, pamačiau, kad dirba seni, maždaug 60-70 metų žmonės, kurie nekalba angliškai. Reikia, kad užsieniečiams būtų viskas aiškiai išdėstyta, kam yra mokami mokesčiai. Aš nekaltinu tik Sodros, bet įmonės personalo darbuotojai turėtų paaiškinti užsieniečiams, kaip veikia mokesčių sistema Lietuvoje“.* Šios migrantų patirtys siejasi su įvade minėtais darbais, kurie atskleidė, kad tiek Lietuvoje, tiek Lenkijoje indų migrantai susidūrė su kalbos barjeriais. Nors I. Kirelienės tyrimas darytas anksčiau, situacija Lietuvoje nepasikeitė.

Suraj (29 m.) teigė, kad užsieniečiai turi „myliu-nemyliu“ santykį su migracijos departamentu ir pridūrė, kad ne vieną kartą ten teko apsilankyti: *„migracijos departamente per penkis metus gyvenimo Lietuvoje lankiausi gal 10 kartų. Pirmus dvejus metus viskas buvo gerai, turėjau prašyti laikino leidimo gyventi ir susirinkti reikiamus dokumentus, bet aš išvykau į Indiją, paskui grįžau atgal į Lietuvą ir buvau netekęs leidimo gyventi ir turėjau pradėti visą procesą dėl laikino leidimo gyventi čia iš naujo“.* Didžiausią nuostabą jam sukėlė ir tai, jog norint keisti darbą, reikia migracijos

departamento sutikimo: „Mano manymu, tai yra nesąmonė. Taigi tam, kad pakeisčiau darbą ir išeičiau iš kompanijos A į kompaniją B, turėčiau migracijos departamentui pranešti, jog keičiu savo darbdavį ir gauti tarpininkavimo laišką iš naujo darbdavio, kuriame būtų nurodyta, kodėl ir kokiai pozicijai jie mane samdo. Jei darbas yra žemesnės kvalifikacijos nei mano studijuojama kryptis, mano prašymas bus atmestas, jei darbas yra aukštesnės kvalifikacijos, mano prašymas taip pat bus atmestas. Privalau susirasti darbą, kuris atitiktų mano studijų lygį. Čia prasideda kompleksinė problema: turiu laukti 30 dienų, kol bus priimtas sprendimas, ar galiu keisti darbą, per tą laiką negaliu išeiti iš darbo, jei sulauksiu teigiamo sprendimo iš migracijos departamento, turėsiu atidirbti dar 20 dienų įmonėje prieš ją paliekant. Kai įmonės ieško darbuotojų, joms jų reikia čia ir dabar, o ne po 50 dienų“. Suraj paminėjo, kad darbuotojų, dirbančių institucijose, anglų kalba nėra puikiausia, tačiau nebuvo toks kritiškas kaip kiti. Pasak jo, institucijose įmanoma susišnekėti anglų kalba formuojant klausimus ir atsakymus kuo paprastesniais žodžiais. Paklausus, ką būtų galima patobulinti Lietuvoje institucijų atžvilgiu, jis atsakė, kad labiausiai trūksta aiškumo: „Didelė dalis informacijos užsieniečiams yra neprieinama. Ne kartą siunčiau laiškus migracijos departamentui dėl įvairių klausimų, o jų atsakymas buvo apie nieką. Tai mane labai supykė. Norint normalios konsultacijos reikia rezervuoti vizito laiką migracijos departamente, bet vizito reikia laukti savaitėmis. Paskambinti jiems yra dar didesnė problema, nes sunku susišnekėti angliškai. Jei kažko aš nesuprantu, po skambučio ar laiško dar labiau nieko nesuprantu, kas vyksta“. Suraj paminėjo, kad informacija yra pateikta interneto svetainėse, tačiau tam, kad ją suprasti užsieniečiui, reikia skaityti, pasak jo, 10-20 kartų: „labai neaiškiai internetinėje svetainėje parašyta informacija, ji turi būti parašyta paprasčiau ir aiškiau“.

Anika (34 m.) turėjo visai kitokią nuomonę apie Sodrą ir Migracijos departamentą: „Viskas labai sistemiška, visi labai paslaugūs, bent vienas žmogus ofise kalbėjo angliškai. Viskas buvo atlikta gana greitai, per 20 min. Viskas visiškai kitaip nei Indijoje, kurioje reikėdavo planuoti, jog pusė dienos turėsi skirti vienam vizitui“.

Reshmi (34 m.) teko apsilankyti Vilniaus miesto savivaldybėje, kadangi reikėjo užregistruoti savo gyvenamą vietą. Ji pasidalino gera patirtimi: „Vilniaus miesto savivaldybė puikiai organizuota, pasiėmiau bilietėlį ir po penkių minučių visas buvo sutvarkyta. Aš galvojau, kad užtruksiu visą dieną“. Ji paminėjo, kad problemų sukėlė tik, kai pirmą kartą bandė užsiregistruoti internetu vizitui pas gydytoją, kadangi jai reikėjo gauti sveikatos pažymą darbovietai, tačiau išmoko ir tai nebekelia jokio streso. Paklausta, kaip sekėsi bendrauti anglų kalba su gydytojais, paminėjo, kad nors medikė kalbėjo prastai, viską pavyko išspręsti gestais ir nusiskundimų dėl to neturi.

Ganesha (28 m.) patirtis irgi skyrėsi nuo kitų informantų: „Lietuvoje yra nauja tvarka, kuri leidžia suteikti aukštos kvalifikacijos darbuotojams mėlyną kortą vietoje įprastos vizos. Kai atvykau į Lietuvą, gavau trumpą šešių mėnesių vizą, per tą laiką iš Lietuvos reikia pateikti prašymą migracijos

*departamentui dėl mėlynos kortos suteikimo. Kitiems atvykusiems, kurie nėra aukštos kvalifikacijos darbuotojai, reikia prašyti laikino leidimo gyventi. Visas procesas man buvo labai lengvas, darbuotojai labai paslaugūs“.* Paklaustas, ką institucijos galėtų patobulinti, jis pasiūlė, jog kiekviena institucija turėtų darbuotojus, kurie galėtų telefonu kalbėti keturiomis ar penkiomis populiariausiomis kalbomis.

Vos keli informantai buvo patenkinti Lietuvos institucijų darbu, dauguma reiškė nepasitenkinimą jomis ir dalijosi neigiamomis patirtimis. Struktūrinės diskriminacijos teorija pabrėžia sisteminę diskriminaciją per institucijas. Informantų atsakymai apie kalbos barjerų iššūkius tokiose visiems svarbiose institucijose kaip Sodroje, Valstybinėje mokesčių inspekcijoje, Lietuvos Respublikos Migracijos departamente tai tik ir įrodo. Kalbos barjeras neleidžia gauti norimos informacijos ir paslaugų, be to, informacijos neaiškumas arba prastas anglų kalbos vertimas svetaiškose taip pat ignoruoja užsieniečių poreikius. Natūralu, jog atvykęs užsienietis į Lietuvą, neišmano Lietuvos sistemos. Informantai nesupranta Lietuvos mokesčių sistemos tvarkos, jiems jos neaiškina darbovietėse, o institucijose sunku gauti tokią informaciją dėl kalbos barjero arba nesugebėjimo ją paaiškinti. Visa tai parodo, kad užsieniečiai nėra traktuojami taip pat kaip ir vietiniai.

Informantai, kurie skundėsi, jog be Migracijos departamento leidimo negalėjo keisti darbo, parodo, jog Lietuvoje yra stengiamasi riboti migrantų srautus. Svarbu paminėti, jog migracija yra susijusi su globalizacijos procesais, kurie vyksta vis sparčiau, o tai lemia augančią migraciją. Jei migracija nebūtų Lietuvoje ribojama, norinčių atvykti būtų žymiai daugiau. Taisyklė, kad migranto darbas turi atitikti išsilavinimą rodo diskriminaciją, bet tai irgi yra susiję su migracijos srautų kontroliavimu.

### **3.6. Indijos piliečių iššūkiai ieškant darbo ir įsidarbinus**

Didžioji dalis informantų susidūrė su sunkumais ieškant darbo Lietuvoje, pasak jų, rasti aukštos kvalifikacijos darbą Lietuvoje nemokant lietuvių kalbos yra praktiškai neįmanoma. Net ir siekiant įsidarbinti tokiose vietose, kaip restorano virtuvė, yra labai sudėtinga. Maya (24 m.), studijuojanti Lietuvoje maisto mokslą ir technologijas, negalėjo gauti darbo kepyklėlės virtuvėje: *„norėjau įsidarbinti kepyklėlėje, skambinau visoms vietoms, kurios ieškojo žmogaus galinčio dirbti virtuvėje. Visi atsisakė mane įdarbinti, kadangi nemoku lietuvių kalbos. Net ir bandant įsidarbinti greito maisto restorane nebuvo lengva, darbą pavyko gauti tik po mėnesio ir tai buvau tik vienintelė kandidatė“.* Kita informantė Anika (34 m.), dirba tarptautinėje informacinių technologijų kompanijoje, kurioje yra daug užsieniečių, todėl kalba nebuvo didelė bėda, tačiau jos vyrui, marketingo specialistui, yra labai sunku, jis ieško darbo nuo 2023 m. vasaros: *„jis beveik nesulaukia skambučių iš įmonių, kurioms išsiuntė savo gyvenimo aprašymą, be lietuvių kalbos įsidarbinti*

*marketingo srityje yra labai sunku*". Vikram (26 m.), turintis Indiško maisto restoraną Lietuvoje, prisiminė laikotarpį, kai bandė surasti inžinieriaus darbą: „*buvo labai sunkus laikotarpis, Lietuvoje beveik nėra galimybių įsidarbinti į tokią poziciją, jei nemoki kalbos, todėl aš nebesiečiau inžinieriaus karjeros. Negalėjimas susirasti darbo pastūmėjo mane kurti verslą ir atsisakyti savo svajonės*". Jis pridūrė, jog mato daug inžinierių, kurie niekaip negali susirasti darbo Lietuvoje po studijų baigimo, todėl jis norėtų, kad universitetai Lietuvoje glaudžiau bendradarbiautų su įvairiomis įmonėmis, kad būtų suteiktos progos studentams atlikti pusės metų praktikas, įgyti patirties. Kabir (31 m.) – vienintelis informantas, kuris pokalbio metu buvo bedarbis. Žlugus bendrapiliečio verslui Lietuvoje, mechatronikos ir robotikos išsilavinimą turinčiam vyrui kilo didelis iššūkis susirasti jo kvalifikaciją atitinkantį darbą šalyje: „*suradau kelis darbo pasiūlymus, atitinkančius mano išsilavinimą ir darbo patirtį, išsiunčiau įmonėms laiškus, tačiau negavau jokio atsakymo nei teigiamo, nei neigiamo. Jei būčiau lietuvis, tikrai būčiau gavęs darbą*". Jo manymu, lietuvių kalbos nemokėjimas buvo pagrindinė priežastis, kodėl jis negavo darbo. Ganesha (28 m.), IT specialistas, lengvai gavo darbą, tačiau jo artimi draugai susiduria su sunkumais: „*turiu draugų, kuriems labai sunku susirasti čia darbą. Vienas mano draugas išsiuntė savo gyvenimo aprašymą net 50 įmonių ir negavo nei vieno pasiūlymo įsidarbinti. Nesu įsitikinęs, ar dėl to, kad jis užsienietis, ar jo kvalifikacija toms pozicijoms netinkama, tačiau matau problemą Lietuvoje dėl užsieniečių įtraukimo į darbo rinką. Įmonėse turėtų būti politiką, kad bent 35 proc. darbuotojų būtų užsieniečiai. Jei įmonė mato, kad priimtas žmogus neatlieka savo pareigų, galima jį atleisti, bet tokia politika bent suteiktų galimybę atvykusiems čia*".

Suraj (29 m.), dirbantis lietuvių vežėjų įmonėje, pastebėjo, jog ne tik Lietuva, bet ir kitos Europos šalys yra griežtos migrantų atžvilgiu: „*net ir turint magistrinį išsilavinimą įmonės labai griežtai vertina kandidatus. Aš suprantu, kad pirmenybė yra vietiniams gyventojams, todėl užsieniečiams reikia tikrai labai išsiskirti norint būti įdarbintiems. Tokį sunkumą priėmiau kaip iššūkį sau, norėjau, kad pasirinktų mane*". Tačiau jis pripažino, kad jo darbe labai svarbu buvo ne tik įgytas techninis išsilavinimas, bet ir anglų kalbos žinios, kadangi jam visą dieną tenka bendrauti su anglakalbiais žmonėmis. Jis taip pat teigė, kad tik jo atkaklumo dėka pavyko įsidarbinti lietuvių įmonėje: „*įmonę radau per KTU organizuojamą renginį, kuriame buvo daug įvairių įmonių, ieškančių darbuotojų. Priėjau prie mano darbovietės įmonės stendo, pasikalbėjau su prie jo buvusiais žmonėmis, užpildžiau anketą ir po dviejų savaičių sulaukiau skambučio sudalyvauti interviu. Po interviu žadėjo man, kad paskambins, bet po keturių dienų aš jiems pats išsiunčiau laišką, kad noriu šio darbo, po savaitės dar vieną laišką išsiunčiau jiems klausdamas, ar priėmė sprendimą dėl mano įdarbinimo. Manau, mano parodymas, kad labai noriu pas juos įsidarbinti suveikė, nes jie man pasiūlė darbo vietą*".

Lietuvoje vis dar yra įmonių, kurios pažeidžia įstatymus, darbo kodeksą ir norėdamos išvengti mokesčių nelegaliai įdarbina ir moka pinigus „vokelyje“. Vienas iš kalbintų informantų teigė norintis

pradėti teisinius procesus prieš lietuvių darbdavį dėl netinkamo įdarbinimo: „dirbau statybų įmonėje su sutartimi, tačiau kai sutartis baigėsi, vadovas pakvietė papildomai padirbti dar keturias dienas be sutarties, aš sutikau, o ir pinigus siūlė nemažus, 100 eurų į dieną. Per vieną tų dienų darbe aš susilaužiau ranką ir dabar negaliu du mėnesius nieko daryti, o išmokų negaliu gauti, nes nebuvau įdarbintas. Kreipiausi į darbdavį, bet jis atsisako man mokėti. Galvoja, kad aš užsienietis ir nieko jam negaliu padaryti ar išsireikalauti. Kreipiausi į advokatę, ji sakė, kad teismas jį privers sumokėti didelę baudą. Suprantu, kad ir pats pasiūliau neatsakingai eidamas dirbti be jokios sutarties, man tai didelė pamoka visam gyvenimui“ (Kamal, 27 m.).

Nemažai informantų kalbėjo ir apie tai, jog siūlomos algos yra per mažos, kadangi pragyvenimo kaštai yra panašūs į stipriai Lietuvą ekonomiškai lenkiančių šalių. Pavyzdžiui, Kabir (31 m.) šalies kainas sulyginu su Prancūzijos: „kurį laiką gyvenau Prancūzijoje, Grenoblyje, ir pastebėjau, kad maisto ir nuomos kainos yra labai panašios, tačiau algų skirtumas yra dvigubas. Lietuvoje išgyventi yra didelis iššūkis. Pastebiu, kad kainos dabar dar labiau kyla, bet alga ne“. Taip pat, informantai pabrėžė, kad lietuviai uždirba daugiau dirbdami tokios pačios kvalifikacijos darbą net ir įmonėse, kuriose daug užsieniečių: „įmonės nori labiau pritraukti vietinius, todėl jie siūlo didesnes algas lietuviams“ (Ganeshha, 28 m.).

Minėtos informantų patirtys sutampa su įvade minėtais tyrimais. Lietuvoje ir Latvijoje analizuotos indų migrantų patirtis parodė, jog migrantams mokami mažesni atlyginimai, darbdaviai įdarbina nenoriai, grįsdami, jog Indijos piliečiai nešneka vietinėmis kalbomis, be to, darbo rinkoje jiems prieinami darbai neatitinka jų išsilavinimo.

Respondentai paklausti apie darbo sąlygas ir psichologinę savijautą darbovietėse buvo ganėtinai pozityvūs, daugiausiai džiaugėsi aukštos kvalifikacijos darbuotojai, kurių darbo valandos buvo įprastos – nuo 9 iki 17 val. bei lygino su patirtimi Indijoje, kai tekdavo dirbti ir po 12 valandų per dieną. Dauguma apklaustųjų dalinosi teigiamomis patirtimis, gyrė savo vadovus, tačiau apie lietuvius kolegas tikrai neatsiliepė visi gerai, pavyzdžiui, Ganeshha (28 m.) pasakojo: „yra lietuvių ofise, kurie labai atšiauriai elgiasi su užsieniečiais, ypatingai, jei paprašai pagalbos, ar kažko nori jų paklausti. Jeigu jie sutinka tau padėti, vis tiek bendraus šiurkščiai.“ Indijos piliečiai, dirbantys ofisuose, kuriuose dauguma yra lietuviai, labai nepatenkinti, jog svarbių įmonės susitikimų metu vadovai kalbėjo tik lietuviškai, o tik po susitikimų užsieniečiams keliais sakiniais buvo padaryti visos diskusijos apibendrinimai. Toks elgesys ne tik verčia jaustis kaip antraeiliais darbuotojais, bet ir neleidžia įsitraukti į kitas svarbias įmonės diskusijas.

Teorinėje dalyje kalbėjau apie struktūrinės diskriminacijos teoriją, kuri kalba, jog yra kalbos, išvaizdos ir elgesio normų taikymas yra bendras imigrantų diferenciacijos ir diskriminacijos pagrindas. Šios normos dažnai taikomos įdarbinant, pavyzdžiui, reikalavimas turėti puikias vietinės kalbos žinias, kai jos nėra svarbios darbui, o neidealus vietinės kalbos mokėjimas traktuojamas kaip

prastos kultūrinės kompetencijos, nesugebėjimo prisitaikyti ar nenuspėjamumo požymis (Burns 2005, 25). Be to, diskriminacinė sistema atskiria migrantus nuo visuomenės ir laiko juos tinkamus dirbti prastesnius, žemos kvalifikacijos darbus (ten pat, 10). Taigi daugumos apklaustųjų atsakymai yra atitinkantys šiuos aspektus. Jiems Lietuvoje labai sunku susirasti darbą dėl to, kad pirmenybė teikiama lietuviams, o viena iš pateikiamų priežasčių, kodėl jie netinkami darbo pozicijoms – lietuvių kalbos nemokėjimas. Be to, pasak informantų, lietuviams teikiama ne tik pirmenybė, bet ir mokama didesnė alga.

Informantų atsakymuose pastebėtina netiesioginė diskriminacija, kai lietuviai kolegos atšiauriai bendrauja su Indijos piliečiais, o net ir sutikus pagelbėti elgiasi su jais nemandagiai. Taip pat labai svarbus aspektas, kad indai nėra iki galo įtraukiami į įmonių veiklą, tai atskleidė atsakymai, kurie nurodė, jog bendruose susitikimuose kalbama tik lietuviškai nepaisant to, jog yra užsieniečių kolegų. Būtent tai labai akivaizdžiai parodo, jog yra skirstoma į „mes“ ir „jie“, o „mes“ esame svarbiau nei „jie“. Nelegalus užsieniečio įdarbinimo atvejis ir jo ignoravimas atsitikus nelaimei irgi rodo, kad kitataučiai yra diskriminuojami, į juos nežiūrima rimtai, kadangi jie laikomi tais, kurie tokiais atvejais nieko negali padaryti, kadangi neišmano sistemos, šalies teisinių procedūrų, kas gali būti visiškai ne tiesa.

Teigiamus informantų atsakymus apie patirtį Lietuvos darbo rinkoje galima vertinti globalizacijos teorijos požiūriu. Dauguma gerai atsiliepusiųjų dirba tarptautinėse įmonėse, o tai lemia, kad jos atitiks ne tik Lietuvos, bet ir kitų šalių darbo aplinkos ir sąlygų reikalavimus, kurie yra aukštesni nei Indijos. Suprantama, kad informacinių technologijų įmonės Vakarų Europos valstybėse ir Lietuvoje sieks panašių sąlygų savo darbuotojams, kadangi jos turi išlaikyti savo įmonės statusą, prestižą ir lygybės principus.

Informantai minėjo apie aukštas pragyvenimo kainas ir žemesnius atlyginimus, tai irgi globalizacijos požymis, kadangi pasaulio šalių ekonomikos tarpusavyje yra susijusios, o dėl pastarųjų metų įvykių tokių kaip karas Ukrainoje ir infliacija Europos Sąjungos šalyse padarė įtaką jog sukilo pragyvenimo kainos (Wadsworth 2022).

### **3.7 Indijos migrantų patirtys integruojantis į visuomenę ir rasizmo apraiškos Lietuvoje**

Kalbantis su informantai domėjaisi, kaip jie vertina Lietuvos visuomenę, kultūrinius skirtumus, ar sunku integruotis į visuomenę bei kaip sekasi palaikyti indišką tapatybę. Beveik visi informantai pojūtį, kad yra indai, palaiko per maisto ruošimą, bendravimą su artimaisiais, likusiais Indijoje. Nedaugelis jų lankosi šventyklose, praktikuoja religiją ar stengiasi išskirti save iš visuomenės, tačiau pastebėtina, kad gyvenimas Lietuvoje, keičia jų elgesį ir požiūrį į įvairius dalykus.

Labai svarbu paminėti, kad atvykę į Lietuvą indų migrantai buvo nustebinti šalies kultūra ir tam tikromis vietinių savybėmis.

Tyrimo metu išaiškėjo, kad atvykę į Lietuvą Indijos piliečiai buvo nustebinti lietuvių šaltumu, uždaramu ir žalingais įpročiais: *„nuo pat atvykimo pajaučiau, kad lietuviai sunkiai atsiveria. Suprantu, kad tam įtakos turėjo Rusijos kolonizacija, tačiau, kai juos „pralauži“, pasirodo jie yra labai mieli žmonės. Be to, lietuviai daug rūko. Supratau, kad lengviausias būdas susirasti draugų yra pradėti rūkyti, jei išeinu į miestą išgerti, rūkau. Būtent tokiu būdu užmezgiau santykius su vietiniais. Taip pat, lietuviai turi didelę ištvermę kalbant apie alkoholio vartojimą, jie gali išgerti visą butelį ir atrodyti gerai. Gyvenimas Lietuvoje mane labai pakeitė, anksčiau buvau religingas žmogus, atvykęs čia pradėjau vartoti alkoholį. Be to, pirmi metai buvo sunkūs, tuo metu siautė koronavirusas, buvo žiema, niekur tokios žiemos kaip čia nebuvo matęs“* (Kabir, 31 m.<sup>8</sup>).

Kitas informantas atskleidė tai, kad nors lietuvių mentalitetas panašus į kitų Europos šalių mentalitetą, tačiau jie kreipia labai didelį dėmesį, su kokios tautybės žmogumi bendrauja ir tai informantams kėlė nemalonius jausmus komunikuojant su aplinkiniais: *„Indijoje mums labai rūpi mūsų tradicijos, tačiau lietuviams nelabai, jie panašūs į kitus europiečius, bet lietuviai nenori bendrauti su užsieniečiais, nežinau kodėl, man asmeniškai visiškai nerūpi, su kokios tautybės žmogumi kalbuosi“* (Ganesha, 28 m.). Informantas Suraj (29 m.) taip pat kalbėjo apie bendravimo iššūkius bei jo asmenybės pokyčius gyvenant Lietuvoje: *„Indijoje galiu bet kada pradėti pokalbį su bet koku žmogumi. Mes turėtume normalų pokalbį mašinoje ar autobuse, o čia labai sunku pradėti bet kokio lygio pokalbį. Man tai buvo didelis kultūrinis šokas. Labai sunku prajuokinti lietuvi. Be to, Indijoje, kai susitinka žmonės žvilgsniais vieni kitiems nusišypsoms, palinksime galva. Čia atvykus nustojau šypsotis visiems. Indija labai gyvybingai ir ryškiai švenčia šventes, o čia šventės vertinamos kaip laisva diena nuo darbo. Dar norėčiau pabrėžti, kad Kaune gyvena labai konservatyvūs žmonės, o Vilnius labiau atviras užsieniečiams. Didžiausias iššūkis čia buvo tylą. Atvykau iš chaotiško miesto, kuriame vyksta veiksmas ir vidury nakties, o čia, ypatingai rudenį ir žiemą, viskas nutyla labai greitai, nebuvo lengva prie to prisitaikyti. Be to, atvykus čia labai kvestionavau šį savo sprendimą, atrodė, kad nukeliavau laiku į praeitį: bendrabučiai atrodė lyg iš gilios senovės, o lauke viskas atrodė niūriai. Dabar, kai grįžtu į Indiją prašau, kad visi būtų nuo manęs rankos atstumu, jaučiuosi kaip tikras lietuvis“*.

Maya (24 m.) teigė, kad jau ruošėsi persikėlimui į Europą ir domėjosi kitomis kultūromis, todėl didelio šoko nebuvo: *„aš prieš atvykstant visada žiūrėjau vaizdo įrašus apie Europą, gyvenimą joje, kultūrą, maistą. Taigi, buvau susipažinus su viskuo. Kai atvykau čia, nepatyrčiau didelio šoko, vienintelis dalykas, kurį pastebėjau, kad Indijoje mums labai svarbu šeima, labiau negu bet kas kitas,*

---

<sup>8</sup> Kabir save priskyrė prie musulmonų religinės bendruomenės.



*tačiau čia mano net ir labai jauni kolegos negyvena kartu su savo tėvais. Indijoje, kai tau yra 26 metai, esi susituokęs bei nori pradėti savarankišką gyvenimą, tave stabdys tėvai, reikalaus gyventi kartu, neišeiti“.* Tačiau buvo informantų, kurie mato šalių skirtumus, bet jų nesigąsdina, o priima ir bando prie jų pritaipyti: *„Indija ir Lietuva turi labai skirtingas perspektyvas dėl socialinių normų, autoritetų, kaip reikia komunikuoti, valdyti laiką. Gyvendamas ir dirbdamas Lietuvoje pradėjau gerbti šalies kultūrą, jos pagarbą šeimos vertybės ir gamtai. Dalyvauju lietuviškose festivaliuose, bandau laikytis lietuviškų tradicijų, valgyti lietuvišką maistą. Tikrai jaučiuosi Lietuvos visuomenės dalimi“* (Mahavir, 30 m.).

Informantas Kamal (27 m.) priešingai nei kiti informantai pabrėžė, jog lietuviai panašūs su indais kalbant apie šeimos vertybes: *„lietuviai šiek tiek šalti ir tylūs, bet paprašius pagalbos padės visais įmanomais būdais. Be to, lietuviams labai svarbi jų kultūra ir tradicijos. Man patinka Nepriklausomybės dienos šventės, kai jie turi įvairius renginius. Lietuviai nori tokias šventes švęsti, nes jiems rūpi jų kultūra. Be to, jie puoselėja šeimos vertybes, nors ir ne visi. Kitos šalys šeimos vertybių nepuoselėja, jiems nerūpi, kur jų motina, kur jų tėvas, jie tik nori gyventi savo gyvenimą ir viskas“.* Tačiau informantas pasidalijo nemalonių incidentų ir nusistebėjo lietuvių moterų laisvumu renkantis aprangą: *„Vasarą nuvažiavau prie ežero išsimaudyti ir nusirengiau kelnes bei apatinius ir tiesiog įlipau į vandenį, o kai grįžau atgal ant manęs pradėjo šaukti, ką aš darau, kad negaliu taip daryti. Man buvo keista, nes juk moterys yra išsirengusios beveik nuogai, Indijoje jos turi užsidėti šortus žemiau kelių ir negali būti tik su liemenėle, jos turi būti apsirengusios“.* Taip pat jis pridūrė, jog tik atvykęs į Lietuvą suprato, kad Indijoje ne viskas yra blogai: *„prieš atvykstant į Lietuvą apie užsienio šalį galvojau, kad jos yra gražios, su nuostabi architektūra, tačiau čia supratau, kad Indija yra taikesnė, šviesesnė ir joje neįėjau depresijos“.* Dėl lietuvių moterų elgesio buvo nepatenkintas ir vyriausias informantas Dilip (49 m.): *„čia niekam nerūpi šeima, moterys nenori tekėti ir gimdyti vaikų, moterys nenori atsakomybių. Lietuvoje mažėja gyventojų, jie vis migruoja į Jungtinę Karalystę ir Kanada“.*

Vienintelė informantė Anika (34 m.), turinti vaikų, teigė, kad Lietuvos visuomenėje jaučiasi labai gerai: *„man nepatinka kalbėti su nepažįstamais, nesu intravertė, daug šypsausi, bet aš tokia buvau laiminga atvykusi čia, žmonės paliko mane ramybėje. Indijoje nepažįstami žmonės priėję prie tavęs gali kritikuoti tavo aprangą, nebūtinai piktai, jiems bus įdomu, kodėl nesirengiu tradiciškai. Vyresni žmonės klaus, ar vaikštai į šventyklą ir užduos panašius klausimus. Aš labai nemėgstu tokių dalykų, nemėgstu ir apkrautų žmonėmis bei triukšmingų vietų. Čia, Lietuvoje, labai ramu, esu laiminga būdama viena namuose, tačiau labai daug žmonių, kurie skundžiasi, jog neturi vietinių draugų“.* Ji taip pat pridūrė, jog atvykusi į Lietuvą iš pradžių stengėsi būti labai atsargi su vietiniais: *„vienas lietuvis pasakė, kad vieni kitų lietuviai nekenčia, kad jie yra žiaurūs visiems, todėl tikėjau, kad čia visi bus tokie, tačiau sutikau labai nuoširdžių žmonių“.*

Didžioji dalis informantų nesusidūrė su lietuviais, kurie tikėtų įvairiausiais stereotipais apie Indijos gyventojus, tačiau keliems teko išgyventi nemalonus, rasistinio pobūdžio incidentus: „Lietuvoje gajus netiesioginis rasizmas, pavyzdžiui, keliaujant pilname autobuse ir esant šalia manęs laisvai vietai, niekas nesėda, o atsilaisvinus vietai šalia kito lietuvio žmonės nueina ir atsisėda. Be to, apsauginiai neįleidžia indų į barus, savaitgaliais mėgstame su draugais išeiti į miestą, todėl ne kartą teko su tuo susidurti“ (Ganesha, 29 m.).

Informantas Kabir (31 m.) pasidalino irgi nemalonių įvykiu mieste: „buvau viename vakarėlyje ir kažkoks lietuvis priėjo prie manęs ir pasakė, jog nori sumušti mane. Aš jam pasakiau, kad tai labai nemandagu ir nenorėčiau matuotis, kieno jėgą didesnė. Panašus incidentas buvo ir dar vieną kartą. Manau, kad daliai lietuvių trūksta išsilavinimo, jiems reikia praplėsti akiratį, reikia juos mokyti nuo mokyklos suolo“. Vikram (26 m.) pasidalino, jog Kaune gyventi buvo žymiai sudėtingiau nei Vilniuje: „Kaune patyriau daug rasizmo, kai nueidavau į parduotuvę, visi į mane žiūrėdavo labai keistu veidu, lyg klaustų, ką aš čia veikiu. Daug žmonių man tiesiog neatsakydavo, jei jų kažko paklausdavau, tačiau Vilniuje viskas kitaip, mane labai daug vietinių palaiko“.

Latvijoje ir Lenkijoje atlikti tyrimai parodė, jog Indijos migrantai patiria diskriminaciją ne tik darbo rinkoje, bet ir socialiniame gyvenime. Kelių informantų patirtis parodė, jog Lietuva nėra išimtis. Lietuvių šaltumas ir uždarumas yra, ko gero, kultūrinė savybė, tačiau negalima paneigti to, jog kartais šios savybės ir tam tikras elgesys reiškiamas užsieniečiams gali būti diskriminacinis. Struktūrinės diskriminacijos teorija sako, jog užsieniečių atstūmimas ir nenoras priimti yra dažniausiai dėl stereotipų. Nors dauguma kalbintų informantų neišgirdo stereotipų apie indus ir Indiją iš vietinių gyventojų, tačiau ne vienas jų sakė, kad lietuviai nenori jų priimti į savo draugų ratą, bendrauti. Jei lietuviai garsiai neišreiškia savo stereotipiško požiūrio, negalima sakyti, kad jie tokio požiūrio apie indus visai neturi. Minėti rasistinio pobūdžio incidentai tą įrodo.

Ne kartą šiame darbe buvo minėta, jog globalizacija lemia išaugusią migraciją, o išaugusi migracija lemia, jog įvairios kultūros susitinka ir įvyksta kultūriniai mainai. Lietuvoje susitinka lietuviškoji ir indiškoji kultūros, kurios, kaip ir minėjo informantai, yra labai skirtingos. Nors nemažai informantų čia patyrė savotišką kultūrinį šoką, nemaža dalis jų bando prisitaikyti, domėdamiesi Lietuvos istoriją, tradicijomis, šventėmis, bandydami mokytis kalbą arba perimti tam tikrus elgesio modelius. Pastangos prisitaikyti prie lietuvių daugumos visuomenės rodo pastangas integruotis į visuomenę, o integracija į visuomenę yra susijusi su integracija į darbo rinką. Pavyzdžiui, kalbos mokymasis: „Mokausi lietuvių kalbos, kadangi planuoju likti čia gyventi visam laikui“ (Vikram, 26 m.). Be to, aukščiau aprašyti informantų Kabir ir Mahavir atsakymai parodo, kad indai stengiasi integruotis, pažinti priimančios šalies kultūrą ar elgesį, nors nebūtinai jis yra priimtinas jiems. Didesnės pastangos integruotis parodo norą geriau suprasti Lietuvos vietinių elgesio normų specifika, kas gali padėti jiems įsitvirtinti darbo rinkoje.

## IŠVADOS

Šiame magistro baigiamajame darbe siekiau atskleisti Indijos migrantų emigracijos priežastis, jų patirtis Lietuvos darbo rinkoje ir integracijos į visuomenę ypatumus. Tyrimo metu išaiškėjo, jog pagrindinės priežastys, kodėl Indijos piliečiai nusprendė palikti Indiją buvo sunkumai susirasti darbą gimtojoje šalyje, didelė konkurencija, labai mažas darbo užmokestis, gyventojų perteklius, fizinio ir socialinio saugumo aspektai bei galimybių nebuvimas susirasti išsilavinimą atitinkantį gerą darbą. Migrantai atvykę į kitą valstybę kuriasi ir dalinasi savo patirtimi su artimaisiais, likusiais gimtojoje šalyje, tai skatino juos sekti išvykusiųjų pavyzdžiu ir palikti Indiją. Svarbu paminėti, kad daugelis informantų teigė, jog išvykimą iš šalies lėmė noras pažinti pasaulį ir kitas kultūras, pamatyti bei patirti gyvenimą užsienyje.

Lietuvos darbo rinka globalizacijos dėka supanašėjo su daugelio išsivysčiusių šalių. Gyvenimo kokybės augimas ir darbo sąlygų gerėjimas Lietuvoje nulėmė, kad valstybė tapo patraukli migrantams iš trečiųjų šalių. Tuo tarpu Indija, visapusiškai auganti valstybė, susiduria su įvairiais sunkumais, kaip neoficialaus darbo paplitimas, prastas socialinių paslaugų pasiekiamumas, žemi atlyginimai ir pan. Indija turi daug išsimokslinusių specialistų, negalintį rasti darbo arba darbo, kuris atitiktų jų išsilavinimą. Globalizacijos dėka didėjant tarpusavio pasaulio priklausomybei auga migracija, todėl didelis kiekis Indijos piliečių augant jų poreikiams palieka šalį ir keliauja ieškoti geresnio gyvenimo svetur. Lietuva tampa priimančiąja šalimi, ji pamažu atrandama tų žmonių, kurie anksčiau niekada negirdėjo jos vardo. Taip pat didžioji dalis migrantų pasirinko atvykti į Lietuvą dėl finansinių priežasčių. Lietuva yra migrantams labiau finansiškai prieinamesnė šalis negu kitos Vakarų valstybės.

Nors Lietuvoje akivaizdžiai daugėja tiek Indijos, tiek kitų trečiųjų valstybių migrantų, tačiau migracijos politika Lietuvoje yra labiau siekianti riboti srautus nei įsileisti. Valstybė susiduria su dilema – reikia migrantų užimti trūkstamas darbo vietas, tačiau egzistuoja nenoras juos priimti. Migracijos kontrolei pasitelkiamos kvotos, sąrašai, kuriuose nurodoma, kokių migrantų šaliai reikia, be to, dėmesys labiau telkiamas į emigravusius lietuvius, siekiama susigrąžinti juos arba bandoma įdarbinti vietinius. Migracijos procedūros trunka ilgai, o atvykusieji susiduria su Lietuvos institucijomis, kuriose migrantai tinkamai negali gauti reikiamos informacijos ir negauna paslaugų anglų kalba. Didelė tyrimo dalyvių dalis negalėjo susikalbėti anglų kalba tokiose svarbiose institucijose kaip Sodra, Valstybinė mokesčių inspekcija, Migracijos departamentas. Atvykę migrantai į Lietuvą, neišmano, kaip veikia Lietuvos sistema. Daugiausiai neaiškumų kilo dėl mokesčių sistemos, kurios jiems niekas neišaiškina nei institucijose, nei darbovietėse. Šios problemos gali būti traktuojamos kaip netiesioginės institucinės diskriminacijos išraiška, kuri parodo, kad užsieniečiai neprieidami prie tokių pačių paslaugų kaip vietiniai nėra vertinami lygiavertiškai.

Daugelis apklaustųjų minėjo, kad darbdaviai teikia pirmenybę lietuviams, taip pat, pateikiama, jei iš viso pateikiama, priežastis, kodėl atsisakoma informantus įdarbinti – lietuvių kalbos nemokėjimas. Informantų atsakymuose pastebėtina netiesioginė diskriminacija, kai lietuviai kolegos atšiauriai bendrauja su Indijos piliečiais, o net ir sutikus pagelbėti elgiasi su jais nemandagiai. Diskriminacija matoma tokiose situacijose, kai darbo susitikimo metu, kuriame yra užsieniečiai, nėra šnekama anglų kalba, o pasirenkama lietuvių. Tai skatina atskirtį ir tolina integraciją į darbo rinką. Tai labai akivaizdžiai parodo, jog yra skirstoma į „mes“ ir „jie“. Geresnė padėtis yra tų Indijos piliečių, kurie dirba tarptautinėse įmonėse. Taip yra dėl to, kad jos atitinka ne tik Lietuvos, bet ir kitų šalių darbo aplinkos ir sąlygų reikalavimus.

Kalbant apie bendresnę integraciją į Lietuvos visuomenę buvo pastebėta, jog lietuviai dažnai nenori bendrauti su indais migrantais. Struktūrinės diskriminacijos teorijos požiūriu taip yra todėl, kad yra susikuriami įvairiausi stereotipai apie užsieniečius. Nors didžioji dalis informantų neišgirdo stereotipų apie indus ir Indiją, vis tik dalis lietuvių tokį požiūrį apie indus turi. Informantų minėti kreivi žvilgsniai parduotuvėse, grasinimas sumušti viešoje vietoje tą įrodo.

Kalbant apie kultūrinę integraciją, verta paminėti, kad į Lietuvą atvykusiems indams paprasta nebuvo, kadangi kultūrų skirtumai – akivaizdūs. Nors nemažai informantų čia patyrė savotišką kultūrinį šoką, didelė dalis jų bando prisitaikyti, domėdamiesi Lietuvos istorija, tradicijomis, šventėmis, bandydami mokytis kalbą arba perimti tam tikrus elgesio modelius. Didesnės pastangos integruotis parodo norą geriau suprasti Lietuvos vietinių elgesio normų specifiką, o tai gali padėti jiems geriau įsitvirtinti ne tik visuomenėje, bet ir darbo rinkoje. Iš to darosi išvada, kad jie bando kultūriškai integruotis.

Migrantai iš trečiųjų šalių ieško geresnio gyvenimo turtingesnėse šalyse, kadangi dėl didelės populiacijos ir neišvystytos ekonomikos bei socialinių paslaugų stygiaus gimtinėje neįmanoma patenkinti šių poreikių. Į aukštesnio išsivystymo šalis vykstama, nes dėl jų populiacijos mažėjimo trūksta darbuotojų įvairiose sektoriuose arba dėl vietinių nenoro dirbti ne aukštos kvalifikacijos darbų. Tačiau tyrimo metu paaiškėjo, kad Indijos piliečiai atvykę į Lietuvą susiduria su panašiomis problemomis, su kuriomis susidūrė Indijoje – nerandama darbo, algos nėra atitinkamo dydžio palyginus su pragyvenimo kaštais, be to, ne visiems dirbantiems suteikiamos palankios darbo sąlygos, susiduriama su diskriminacija.

Dviejų visiškai skirtingų kultūrų sandūra formuoja ir indų požiūrį į lietuvišką darbo rinką - migrantams lietuviška darbo rinka atrodė uždara, siekianti pritraukti vietinius gyventojus, pavyzdžiui, dėl lietuvių kalbos reikalavimų, nesėkmingų bandymų susisiekti su darbdaviais arba jų atsisakymo svarstyti indų kandidatūras į darbo vietą. Lietuviškas darbo kultūros pobūdis indams pasirodė dvejopai - informantai teigiamai atsiliepė apie darbo sąlygas, darbo valandų ir poilsio laiko derinimą, daugelis džiaugėsi gerais vadovais, tačiau pasijautė diskriminuojamais, kai nebuvo įtraukti į

diskusijas darbe bei nesulaukė tinkamos kolegų pagalbos su jiemis kilusiais iššūkiiais. Įdomu tai, kad teigiamomis patirtimis darbo rinkoje bei Lietuvos institucijoje dalinosi tie, kurie dirba tarptautinėse kompanijose. Taip yra dėl to, kad jos atitinka ne tik Lietuvos, bet ir kitų šalių darbo aplinkos ir sąlygų reikalavimus, be to, jos pritraukdamos migrantus dirbti Lietuvoje yra labiau suinteresuotos padėti jiems susitvarkyti dokumentus, konsultuoti ir pagelbėti įvairiais klausimais.

Siekiant tobulinti užsieniečių integraciją į Lietuvos darbo rinką, pirmiausia reikėtų gerinti paslaugų prieinamumą Lietuvos institucijose. Anglų kalbos žinios turėtų būti būtinas kriterijus įdarbinant asmenis į tokias institucijas kaip Sodra, Valstybinė mokesčių inspekcija ir Lietuvos Respublikos Migracijos departamentas. Šių institucijų svetainėse informacija, skirta užsieniečiams, turėtų būti pateikiama suprantamai ir aiškiai. Darbdaviai neturėtų atskirti įdarbintų užsieniečių nuo lietuvių ir turėtų vienodai įtraukti į diskusijas ir įvairias veiklas bei mokėti vienodus atlyginimus tiek užsieniečiam, tiek lietuviams, dirbantiems tą patį darbą. Didelė problema yra lietuvių kalbos reikalavimai įdarbinant asmenis. Atvykę užsieniečiai greitai kalbos negali išmokti, todėl įdarbinus užsienietį, galėtų būti skiriamas terminas, per kurį jis turi pasiekti atitinkamus lietuvių kalbos lygius. Nors Lietuvos užimtumo tarnyba siūlo lietuvių kalbos kursus užsieniečiams, vietų yra per tiesiog mažai, todėl reikėtų tobulinti šią teikiamą paslaugą.

Ateities tyrimams šia tema rekomenduotina apklausti Lietuvos darbdavius. Tai būtų naudinga siekiant sužinoti įmonių vidinę politiką ir požiūrį į migrantus ir jų įdarbinimą. Iš įmonių perspektyvų būtų galima nustatyti tikslesnes priežastis, kodėl sunku užsieniečiams susirasti darbą, kaip darbdavys mato jų padėtį kolektyve, bei kokie, jų nuomone, yra didžiausi užsieniečių ir konkrečiai indų integracijos iššūkiiai.

## BIBLIOGRAFIJA

1. Agbo, Noah. 2023 *Migration and Its Challenges: Experience of Indian Immigrant in Latvia. Slovakia: Catholic University in Ruzomberok.*
2. British Council. 2024. India releases updated higher education statistics. March 7, 2023. <https://rb.gy/2rw9nn>
3. Borooah, Vani Kant. 2019. "The Labour Market in India. In *Disparity and Discrimination in Labour Market Outcomes in India*, by Vani Kant Borooah". Cham: Springer International Publishing. doi:10.1007/978-3-030-16264-1\_1.
4. Burns, Tom. 2011. "Toward a Theory of Structural Discrimination. Cultural, Institutional and Interactional Mechanisms of the 'European Dilemma'" In "Identity, Belonging and Migration", edited by G. Delanty, Paul Jones, Ruth Wodak 153-156. Liverpool: University Press.
5. Butcher, Andrew, Spoonley, Paul, & Trlin, Andrew D. 2006. "Being accepted: The experience of discrimination and social exclusion by immigrants and refugees in New Zealand" (Vol. 13). Auckland: New Settlers Programme, Massey University.
6. Dhawan, Sunil. 2024. "Want to get EU citizenship? Check out the hardest, easiest European country to become citizen". January 7, 2024. <https://rb.gy/gk9qkh>
7. Dixon, Violet K. 2009. "Understanding the Implications of a Global Village". *Inquiries Journal/Student Pulse* 1 (11). <http://www.inquiriesjournal.com/a?id=1681>
8. Dubey, Smita, and Varsha Mallah. 2015. "Migration: Causes and Effects. London: The Business & Management Review 5 (4).
9. Garha, Nachatter Singh, and Andreu Domingo. 2019. 'Indian Diaspora Population and Space: National Register, UN Global Migration Database and Big Data'. *Diaspora Studies* 12 (2): 134–59. doi:10.1080/09739572.2019.1635390.
10. Georgiou, Myria. 2010. "Identity, space and the media: Thinking through diaspora". *Revue européenne des migrations internationales*, 1, 17-35.
11. Haas, Hein de, 1969-, Stephen, Castles and Mark J., Miller. 2020. "The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World". New York, The Guilford Press.
12. Hammer, Anita, Janroj Yilmaz Keles, and Wendy Olsen. 2022. 'Working Lives in India: Current Insights and Future Directions'. *Work, Employment and Society* 36 (6): 1139–54. doi:10.1177/09500170221083511.
13. International Labour Organisation. 2024. India Employment Report 2024. <https://t.ly/loBC9>
14. Gmaj, Katarzyna. 2017. "The Integration of Indian Migrants in Poland". Warsaw: Myśl Ekonomiczna i Polityczna.

15. Jaskułowski, Krzysztof. 2017. "Indian Middling Migrants in Wrocław: A Study of Migration Experiences and Strategies". *Asian and Pacific Migration Journal* 26 (2): 262–73. doi:10.1177/0117196817705777.
16. Kasnauskienė, Gindra. 2002. "Globalisation and the New Features of International Migration". *Ekonomika* 60 (December): 47. <https://doi.org/10.15388/Ekon.2002.17027>.
17. Kazakevičiūtė, Beatričė. 2023. Imigrantų darbo sąlygos ir gerovė antrinėje darbo rinkoje Lietuvoje. Master's thesis, Vilnius University.
18. Kirelienė, Indrė. 2020. Imigracija į Lietuvą studijų tikslais: Indijos piliečių lūkesčiai darbo rinkoje. *Lietuvos socialinė raida*, (9), 130-141.
19. Kumpikaitė, Vilmantė, and Ineta Žičkutė. Emigracijai įtaką darančių veiksnių analizė. *Economics and management* 17.2 (2012): 740-746.
20. Krishnan, Murali. 2023. India: Migration from climate change getting worse. DW, balandžio 19, 2023. <https://www.dw.com/en/india-migration-from-climate-change-getting-worse/a-65369043>
21. Lietuvos užimtumo tarnyba. (n.d.) Lietuvos užimtumo 2023 m. tendencijos ir ateities prognozės. <https://t.ly/EeBBc>
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybė. 2020. Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. sausio 22 d. nutarimo Nr. 79 „Dėl Lietuvos migracijos politikos gairių patvirtinimo“ pakeitimo. [https://t.ly/cMO\\_Y](https://t.ly/cMO_Y)
23. Mack, N., Woodsong, C., MacQueen, K., Guest, G. and Namey, E. 2005 *Qualitative Research Methods: A Data Collector's Field Guide. USA: Family Health International (FHI)*.
24. Migracijos departamentas Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos. (n.d.) *Migracijos metraštis 2020*. [https://migracija.lrv.lt/uploads/migracija/documents/files/Migracijos%20metraščiai/MIGRACIJOS%20METRAŠTIS\\_2020\\_1.pdf](https://migracija.lrv.lt/uploads/migracija/documents/files/Migracijos%20metraščiai/MIGRACIJOS%20METRAŠTIS_2020_1.pdf)
25. Migracijos departamentas Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos. (n.d.) *Migracijos metraštis 2021*. [https://migracija.lrv.lt/uploads/migracija/documents/files/2021%20m\\_%20migracijos%20metraštis\\_skelbimui\(3\).pdf](https://migracija.lrv.lt/uploads/migracija/documents/files/2021%20m_%20migracijos%20metraštis_skelbimui(3).pdf)
26. Migracijos departamentas Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos. (n.d.) *Migracijos metraštis 2022*. [https://migracija.lrv.lt/uploads/migracija/documents/files/2022\\_Migracijos\\_metraštis.pdf](https://migracija.lrv.lt/uploads/migracija/documents/files/2022_Migracijos_metraštis.pdf)
27. Migracijos departamentas Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos. (n.d.) *Migracijos metraštis 2023*.

28. Ministry of External Affairs, Government of India. 2022. Estimated Data of Indian students studying abroad. <https://t.ly/dwiSx>
29. Mooten, Nalinie. 2021. Racism, discrimination and migrant workers in Canada: Evidence from the literature. *Immigration, Refugees and Citizenship Canada- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada*.
30. de Munck, Victor C. 2008. „Kultūros tyrimai: patirtis ir apibendrinimai“, VDU leidykla.
31. Oficialios statistikos portalas. 2024. Nuolatinių gyventojų skaičius metų pradžioje. <https://rb.gy/468wq7>
32. Parkins, Natasha C. 2010. ‘Push and Pull Factors of Migration’. *American Review of Political Economy* 8 (2). doi:10.38024/arpe.119.
33. Purohit, Milounee. 2024. Unemployment biggest worry in India, world's fastest growing economy: Reuters poll. April 24, 2024. <https://shorturl.at/y9gkC>
34. Qs Top Universities. 2024. QS World University Rankings 2024: Top global universities. <https://shorturl.at/YA3Kc> [žiūrėta 2024-05-19]
35. Sheikh, Younis Ahmad. 2017. Higher Education in India: Challenges and Opportunities. *India: Journal of Education and Practice*. Vol.8, No.1, 2017
36. Singh, Ruchi. 2022. Origin of World’s Largest Migrant Population, India Seeks to Leverage Immigration. March 9, 2022. <https://t.ly/j1oYG>
37. Statista. 2024. Twenty countries with the largest population in 2024. <https://shorturl.at/i2VkT> [žiūrėta 2024-05-17]
38. Taran, Patrick, Gächter, Aaugust. 2015. Discrimination against Migrant Workers Global Trends, Responses, Challenges and Ways Forward Today and Tomorrow. *UN Committee on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination Report*. Geneva: CERD.
39. The Economic Times. 2023. Indians are leaving the country in droves. Here's where they are headed and why. January 9, 2023.
40. The Economist. 2023. India’s diaspora is bigger and more influential than any in history. June 12, 2023. <https://www.economist.com/international/2023/06/12/indias-diaspora-is-bigger-and-more-influential-than-any-in-history>
41. Triandafyllidou, Anna. 2018. ‘Globalisation and Migration: An Introduction’. *In Handbook of Migration and Globalisation, edited by Anna Triandafyllidou*. Edward Elgar Publishing. doi:10.4337/9781785367519.00006.
42. Urbański, Mariusz. 2022. ‘Comparing Push and Pull Factors Affecting Migration’. *Economies* 10 (1): 21. doi:10.3390/economies10010021.



43. Van Hear, Nicholas, Oliver Bakewell, and Katy Long. 2018. 'Push-Pull plus: Reconsidering the Drivers of Migration'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (6): 927–44. doi:10.1080/1369183X.2017.1384135.
44. Vilpišauskas, Ramūnas. (n.d.) Globalizacija. <https://shorturl.at/nsANw> [žiūrėta 2024-05-19]
45. Wadsworth, Jonathan. 2022. Are wages keeping up with the cost of living? August 15, 2022. <https://rb.gy/dncktc>
46. Worldmeters. (n.d.) Indian Population. <https://shorturl.at/dV0Bt> [žiūrėta 2024-05-10]
47. Zubiashvili, Tamaz. 2017. Globalization and Migration Processes. MIRDEC Conference Proceedings. 4. 7 pages.
48. Žibas, Karolis, ir Petrušauskaitė, Vita. 2015. „Darbo migrantai Europoje ir Lietuvoje: gyvenimo ir darbo sąlygų problematika“. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.
49. Žibas, Karolis, ir Petrušauskaitė, Vita. 2015. „Migrantų padėtis darbo rinkoje ekonominio nuosmukio laikotarpiu“. Vilnius: Lietuvos socialinių tyrimų centras.

## Priedas Nr. 1 – interviu gairės

### 1. Gyvenimo istorijos klausimai

- Kokią mokyklą lankėte? Ar galite pasidalinti mokyklos laikų patirtimi?
- Ar studijavote? Jei taip, ką studijavote, kur studijavote?
- Ar galite papasakoti, kuo užsiimate šiuo metu?
- Ar esate keliavęs į užsienį? Jei taip, kur? Pasidalinkite savo patirtimi.
- Papasakokite apie savo šeimą? Su kuo šiuo metu gyvenate?

### 2. Instituciniai klausimai

- Į kurias Lietuvos institucijas ar įstaigas kreipėtės prieš įsidarbinat šalyje?
- Ar galite apibūdinti savo patirtį su minėtomis institucijomis ar įstaigomis? (Ar susidūrėte su kokiais nors sunkumais susijusiais su biurokratiniais procesais ar taisyklėmis)
- Kaip vertintumėte Lietuvos institucijų, pavyzdžiui, darbo biržos ar imigracijos tarnybų, teikiamų paslaugų prieinamumą?
- Ar susidūrėte su kalbos barjeriais bendraudami su Lietuvos institucijomis? Kaip sprendėte ar įveikėte šiuos kalbos sunkumus?
- Kaip, remiantis Jūsų patirtimi, Lietuvos institucijos reagavo į Jūsų klausimus, susijusius su Jūsų įdarbinimu ar gyvenamosios vietos statusu?
- Ar galite pasidalinti teigiama patirtimi su Lietuvos institucijomis, kai siekėte įsidarbinti.
- Ar esate pasinaudoję kokiais nors konkrečiomis Lietuvos institucijų siūlomomis programomis, skirtomis padėti imigrantams ar darbuotojams užsieniečiams? Jei taip, kokia buvo Jūsų patirtis su jomis?
- Kokias rekomendacijas galėtumėte pasiūlyti, kaip pagerinti Lietuvos institucijų teikiamą paramą ir paslaugas siekiant veiksmingiau integruoti užsienio darbuotojus į darbo rinką?

### 3. Klausimai apie darbą

- Kokį darbą dirbate?
- Kaip suradote šį darbą?
- Ar kilo nesklandumų įsidarbinant šiame darbe? Jei taip, kokių?
- Ar galite pasidalinti, kaip atrodo jūsų darbo diena?
- Kodėl nusprendėte dirbti šį darbą?
- Kas jūsų darbe patinka?
- Su kokiais sunkumais susiduriate darbe?

- Ką apie jūsų darbą galvoja jūsų artimieji?
- Ar turite/turėjote intencijų pakeisti darbą? Kodėl?
- Kaip vertintumėte darbo patirtį užsienyje? (klausimas užduodamas, jei informantas dirbo užsienyje, jei informantas nedirbo užsienyje, tada užduodamas klausimas, ar jis norėtų dirbti užsienyje)

#### 4. Kultūrinė adaptacija

- Kokius didžiausius kultūrinius skirtumus pastebėjote tarp Indijos ir Lietuvos ir kaip juos įveikėte?
- Ar galėtumėte pasidalyti konkrečiu iššūkiu, su kuriuo susidūrėte įsiliedami į vietos bendruomenę, ir kaip jį sprendėte?
- Kaip pasikeitė jūsų suvokimas apie Lietuvos kultūrą nuo tada, kai pradėjote čia dirbti ir gyventi?
- Kokiais būdais palaikote savo indišką tapatybę prisitaikydami prie gyvenimo Lietuvoje?
- Ar susidūrėte su kokiais nors stereotipais ar klaidingais įsivaizdavimais apie indų kultūrą Lietuvoje? Kaip į juos reagavote?
- Kaip manote, koks vaidmuo kultūrinei adaptacijai tenka kalbos mokėjimui? Ar stengėtės pramokti lietuvių kalbą?
- Žvelgdami atgal, ką patartumėte kitiems Indijos piliečiams, kurie svarsto galimybę persikelti dirbti į Lietuvą, kultūrinės adaptacijos ir integracijos požiūriu?

#### 5. Socialiniai, bendruomeniniai tinklai, ryšiai

- Ar indų bendruomenės Lietuvoje padeda atvykusiems indams? Jei taip, kaip?
- Ar galėtumėte išvardinti kokias nors bendruomenines organizacijas, kultūrines asociacijas ar emigrantų grupes, kurias žinote? Kaip jos jums padėjo? O gal jūs padedat kitiems?
- Ar susidūrėte su kokiais nors sunkumais užmegzdami ryšius tiek su Indijos, tiek su Lietuvos bendruomenėmis? Kaip įveikėte šiuos iššūkius?
- Ar susidūrėte su kokiais nors diskriminacijos ar atskirties atvejais gyvendami ir dirbdami Lietuvoje? Kaip susidorojote su tokiomis situacijomis arba kaip jas sprendėte?
- Kaip manote, kokios yra svarbios sritys, kurias reikėtų tobulinti ar plėsti, kalbant apie paramą indų Lietuvoje?

## SUMMARY

### **Vainilavičiūtė, Eglė**

The Experience of Indian Migrants and their Professional Integration in the Lithuanian Labour Market: master's thesis / Eglė Vainilavičiūtė, studento f Modern Asian Studies; academic advisor assoc. prof. Dr. K. Garalytė; Vilnius University. Institute of Asian and Transcultural Studies. -Vilnius, 2024. –53 p.

India, Migration, Indian migrants in Lithuania, labour market, experience, migration professional integration, globalisation

Master's thesis explores the experiences of Indian citizens in the Lithuanian labour market. The aim of the thesis is to explore the experiences of Indian migrants in the Lithuanian labour market and the different types of challenges they face and how they adapt to the new cultural context of the country. The objectives of the thesis are: 1) to provide an overview of relevant theoretical perspectives (globalisation theory will explain how the interdependence of the world in economic, informational, technological and cultural terms affects migrants' flows, their experiences in the labour market and in integrating into society; the push-pull model will explain migrants' motivation to leave their home country and come to Lithuania; the theory of structural discrimination will allow to reveal discriminatory practices in the labour market and in Lithuanian institutions and society); 2) to discuss the reasons for migration of Indian nationals, the Lithuanian migration policy and the context of the Lithuanian-Indian labour market; 3) to analyse the experiences of Indian nationals in the Lithuanian labour market and to present the information obtained from the analysis of Indian nationals' experiences in the Lithuanian labour market through the selected theoretical perspectives.

The study involved interviews with 12 Indian nationals who work in Lithuania and have a temporary residence permit. The interviews were conducted in March and April 2024 via a communication platform - *MsTeams*.

In my thesis, I argue that their choice to migrate was driven by a desire to build a better life and learn about other cultures. With globalisation increasing the interdependence of the world, both economically and in terms of information, the informants were able to compare countries and decide where they wanted to and could go. The choice of Lithuania was mainly driven by financial reasons and feedback from migrants already living here. Lithuania, like other Western countries, is facing a shortage of workers in various sectors of the labour market, but there is a paradox here: the narratives of the informants' experiences reveal that they do not feel needed in Lithuania. Structural problems such as a strict migration policy that limits their job choices, the inability of Lithuanian institutions

to provide adequate information to migrants, and low salaries prevent successful integration. It is important to mention cultural problems - there is also a reluctance on the part of Lithuanians themselves to accept newcomers into society, which leads to the exclusion of migrants. The informants were not familiar with the Lithuanian culture - Lithuanians at first glance seemed closed, cold or angry, which is in stark contrast to their Indian identity, which is open, sociable and accepting. The confluence of two completely different cultures also shapes the Indians' attitude towards the Lithuanian labour market - the migrants perceived the Lithuanian labour market as closed, trying to attract locals, for example because of the Lithuanian language requirements, the unsuccessful attempts to contact employers, or the employers' refusal to consider Indians for the position. The Lithuanian nature of the work culture was perceived by Indians in two ways: informants commented positively on working conditions, the coordination of working hours and rest time, many were happy with good managers, but felt discriminated against when they were not included in discussions at work and when they did not receive adequate help from colleagues to deal with challenges they faced. Interestingly, positive experiences in the labour market and in a Lithuanian institution were shared by those working in multinational companies. This is because they meet the requirements of the working environment and conditions not only in Lithuania but also in other countries, and they are more interested in attracting migrants to work in Lithuania to help them with paperwork, advice and assistance.

The results of this paper would be useful for various comparative studies on the integration of foreigners into society and the Lithuanian labour markets, or to look into the discriminatory practices of foreigners in Lithuania.