

**VILNIAUS UNIVERSITETAS
KAUNO HUMANITARINIS FAKULTETAS**

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

Verslo administravimo studijų programa
Kodas 62103S101

TOMAS ROMIKAITIS

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

**TARPTAUTINĖS DARBO JĖGOS MIGRACIJOS ĮTAKA LIETUVOS
DARBO RINKAI**

Kaunas 2007

**VILNIAUS UNIVERSITETAS
KAUNO HUMANITARINIS FAKULTETAS**

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

TOMAS ROMIKAITIS

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

**TARPTAUTINĖS DARBO JĖGOS MIGRACIJOS ĮTAKA LIETUVOS
DARBO RINKAI**

Darbo vadovas _____
(parašas)

Doc. Dr. Raimundė Matiušaitytė
(darbo vadovo mokslo laipsnis,
mokslo pedagoginis vardas,
vardas ir pavardė)

Magistrantas _____
(parašas)

Darbo įteikimo data _____

Registracijos Nr. _____

Kaunas 2007

TURINYS

LENTELIŲ SĄRAŠAS.....	5
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	6
ĮVADAS.....	7
1. TEORINIAI DARBO JĖGOS MIGRACIJOS ASPEKTAI	9
1.1 Darbo jėgos esmė ir teoriniai aspektai	9
1.2 Darbo rinka, jos ypatumai	12
1.2.1 Tobulos konkurencijos darbo rinka.....	14
1.2.2 Netobulos konkurencijos darbo rinka	15
1.3 Darbo jėgos migracija- samprata, priežastys, reikšmė ir pasekmės	18
1.3.1 Migracijos rūšys	19
1.3.2 Migraciją įtakojantys veiksniai	22
1.4 Tarptautinė darbo jėgos migracija ir jos pasekmės	29
2. LIETUVOS DARBO JĖGOS MOBILUMO MASTAI.....	34
2. 1 Lietuvos darbo rinka.....	34
2.1.1 Lietuvos gyventojų užimtumas	35
2.1.2 Nedarbas ir nedarbo mastai Lietuvos darbo rinkoje.....	36
2.2 Darbo jėgos imigracija į Lietuvą.....	40
2.3 Lietuvos darbo jėgos emigracija	44
3. TARPTAUTINĖS DARBO JĖGOS MIGRACIJOS POVEIKIO LIETUVOS DARBO RINKAI TYRIMAS.....	48
IŠVADOS.....	58
PASIŪLYMAI.....	59
SANTRAUKA.....	60
MOKSLINĖS LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	61
INFORMACIJOS ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	64
PRIEDAI	66

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

1. BVP- bendras vidaus produktas
2. EBPO šalys - Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos šalys;
3. EU- Europos Sąjunga ;
4. IAB- investicinė akcinė bendrovė;
5. RAIT – rinkos analizės ir tyrimų grupė.
6. STD - Statistikos departamentas;
7. TDO – tarptautinė darbo organizacija;
8. UAB -uždaroji akcinė bendrovė;

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Uždarosios ir atvirosios darbo rinkų palyginimas	17
2 lentelė Migracijos rūšys	20
3 lentelė Migraciją skatinantys ir migraciją trikdančios veiksniai.....	24
4 lentelė Darbo jėgos stūmimo ir traukos veiksniai	27
5 lentelė Veiksniai, darantys įtaką geografiniam darbo jėgos mobilumui	27
6 lentelė Veiksniai, darantys įtaką profesiniam darbo jėgos mobilumui	28
7 lentelė Migrantų pasiskirstymas pagal kontinentus 2005	31
8 lentelė Emigracijos poveikis tikslo ir kilmės šalims	33
9 lentelė Bedarbių skaičius Lietuvoje 1998-2005m.....	39
10 lentelė Išvykų į užsienį priežastys	44
11 lentelė Emigrantai pagal lytį ir šeimyninę padėtį 2001 – 2005 m.	45
12 lentelė Imties tūrio nustatymas esant atitinkamam paklaidos dydžiui (%)	46
13 lentelė Struktūrizuotas anketos klausimynas.....	48
14 lentelė Trūkstančių darbuotojų darbo srities detalus pasiskirstymas pagal įmonės veiklos..... pobūdį.....	50
15 lentelė Įmonių informacija apie darbuotojus išvykusius į užsienį.....	52
16 lentelė Įmonėse trūkstančių ir įdarbintų užsieniečių santykis.....	55

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Darbo išteklių formavimo schema.....	10
2 pav. Darbo išteklių klasifikavimas ir vertinimas.....	11
3 pav. Nedarbo lygio apskaičiavimo formulė	13
4 pav. Darbo rinka.....	13
5 pav. Darbo pasiūlos ir paklausos sąveika A.....	15
6 pav. Darbo pasiūlos ir paklausos sąveika B	16
7 pav. Migracijos ryšys su demografiniais, socialiniais ir ekonominiais procesais.....	19
8 pav. Mobilumo tipai	25
9 pav. Asmeniniai veiksniai, įtakojantys migraciją.....	26
10 pav. Makro ir mikro lygio motyvai, lemiantys migraciją	22
11 pav. Veiksniai, trukdantys migracijai.....	29
12 pav. Didžiausių migrantų skaičių turinčios valstybės	30
13 pav. Lietuvos darbo rinkos struktūra.....	35
14 pav. Užimtumo lygio kitimas 1998 - 2006 m.....	36
15 pav. Nedarbo mastas.....	37
16 pav. Nedarbo lygio kitimas pagal lytį 1998 – 2006 m.....	38
17 pav. Lietuvos gyventojų užimtumo kitimas 1998-2005m.....	39
18 pav. Gyventojai pagal gimimo šalį Lietuvoje.....	42
19 pav. Emigrantai lietuviai pagal gyvenamąsias vietas pasaulyje 2005 m.....	44
20 pav. Respondentų darbo trukmė įmonėse.....	49
21 pav. Įmonių , kurias atstovavo respondentai, veiklos pobūdis.....	50
22 pav. Trūkstamos darbo jėgos įmonėse pasiskirstymas, proc.....	51
23 pav. Apklaustų įmonių dydis pagal darbuotojų skaičių.....	51
24 pav. Procentinė dalis darbuotojų paliekančių įmones su tikslu išvykti į užsienį.....	52
25 pav. Įmonių, kuriose dirba respondentai, patirti nuostoliai dėl emigracijos.....	53
26 pav. Įmonių, samdančių užsieniečius, pasiskirstymas pagal veiklos pobūdį.....	54
27 pav. Laikotarpis, kuriam įdarbinami užsieniečiai.....	55
28 pav. Motyvai – skatinantys įdarbinti užsieniečius (emigrantus).....	56

IVADAS

Temos aktualumas. Darbo jėgos migracijos srauto didėjimas vis labiau įtakoja socialinę bei ekonominę aplinką. Lietuvos darbo rinkai darbo jėgos migracijos priežastims tirti nėra skiriamas didelis dėmesys. Susidarius tokiai situacijai mes ir pasirinkome šią temą, kurios metu išsiaiškinsime darbo jėgos migracijos priežastis ir pasekmes šalies darbo rinkai.

Problema. Darbo jėgos migracija buvo aktuali jau nuo pat šio šimtmečio pradžios, tik pastaruoju metu ji tapo problema, kurios sprendimų ieškoma iki šiol. Daugelis migracijoje esančių reiškinių yra sveikintini ir palaikomi, tačiau yra ir negatyvių šio proceso padarinių.

Temos ištyrimo lygis. Tema aktuali kiekvienam iš mūsų, tačiau nedaugelis mokslininkų ryžtasi ją nagrinėti. Nagrinėti darbo rinką bei jame vykstančius procesus, paliečiant ir darbo jėgos migracijos įtaką darbo rinkai ėmėsi Raimundė Matiušaitytė, savo darbuose ir publikacijose darbo jėgos migracijos priežastis bei jos pobūdį Lietuvoje analizavo Vladas Daugėla, Aušra Kazlauskienė ir Vytautas Snieška, tačiau jų darbai pilnai neatskleidžia darbo jėgos migracijos įtaką Lietuvos darbo rinkai, kuri ir bus plačiau nagrinėjama šiame darbe.

Tyrimo objektas – Darbo jėgos migracija.

Tyrimo tikslas – nustatyti darbo jėgos migracijos įtaką Lietuvos darbo rinkai.

Uždaviniai :

1. Atskleisti darbo jėgos ir darbo rinkos teorinius aspektus.
2. Atskleisti darbo jėgos migracijos priežastis, reikšmę ir pasekmes.
3. Remiantis Lietuvos statistikos departamento ir Lietuvos laisvosios rinkos instituto duomenimis, nustatyti Lietuvos gyventojų mobilumo mastą Lietuvoje.
4. Atlikti anketinę respondentinių Lietuvos įmonių vadovų apklausą, pateikti išsamią gautų duomenų analizę.

Hipotezės

1. Emigracija sąlygoja pokyčius Lietuvos darbo rinkoje.
2. Imigracija pagerino situaciją darbo rinkoje.

Tyrimo metodai. Mokslinės literatūros, nagrinėjančios darbo rinkos migraciją, jos priežastis ir pasekmes analizė, sintezė, palyginimas ir apibendrinimas; Lietuvos įmonių apklausa, kokybinė bei kiekybinė analizė, grafinio vaizdavimo ir kiti ekonominių ir socialinių reiškinių tyrimo metodai.

Darbo rezultatai. Metodologinėje teorinėje dalyje pateikiamos darbo jėgos ir darbo rinkos sampratos, tyrimo atlikimo metodika, kurios pagalba bus ieškomas atsakymas į mūsų atliekamo tyrimo klausimus. Atliekant mokslinės literatūros analizę, išnagrinėt teoriniai migracijos aspektai, veikiantys darbo rinką.

Darbo analitinėje dalyje nagrinėjamas tiriamasis objektas - Lietuvos darbo rinka, darbo jėgos mobilumas bei pristatomas mūsų atliekamas tyrimas, kurio tikslas - nustatyti darbo jėgos migracijos įtaką Lietuvos darbo rinkai.

Rezultatų dalyje pateikiami ir analizuojami atlikto tyrimo rezultatai, kurių dėka pateikti pasiūlymai gerinti situaciją Lietuvos darbo rinkoje.

Darbo sunkumai ir apribojimai. Detaliau pasidomėjus šia tema sunku rasti duomenų apie tikslų migruojančiųjų skaičių, neanalizuojamos migracijos priežastys, migracijos poveikis ne tik šalies ekonominei, bet ir socialinei sistemai.

Darbą sudaro trys skyriai, jo apimtis yra 59 psl., pateikiama 16 lentelių, 28 paveikslai. Darbe yra 6 priedai, nurodyta 32 mokslinės literatūros šaltiniai ir 17 informacinių šaltinių.

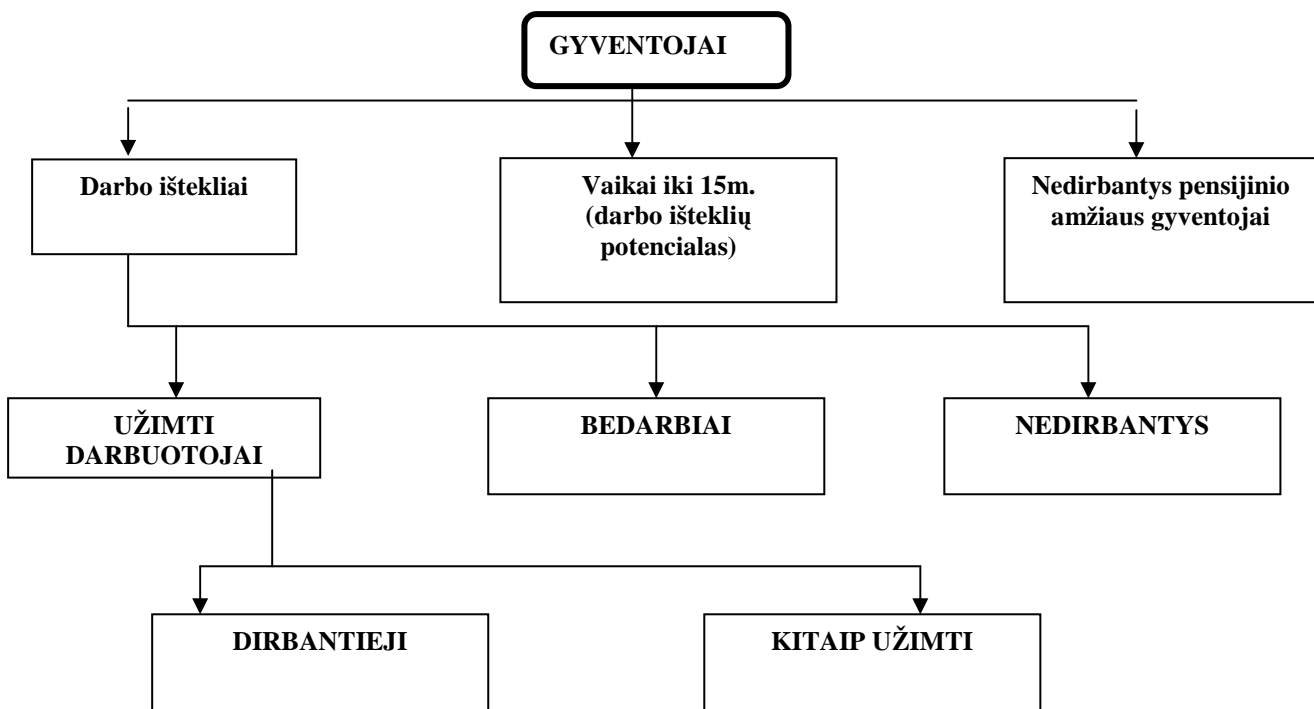
1. TEORINIAI DARBO JĖGOS MIGRACIJOS ASPEKTAI

Šiame skyriuje bus nagrinėjami teoriniai darbo jėgos aspektai: darbo jėgos samprata, darbo rinka, darbo jėgos migracija, jos samprata ir esmė, darbo jėgos judėjimo priežastys. Nagrinėdami išskirsime šias darbo jėgos migracijos rūšis - tarptautinę darbo jėgos migraciją bei migraciją šalies viduje bei aptarsime šių migracijų sampratą, esmę bei priežastis.

1.1 Darbo jėgos esmė ir teoriniai aspektai

Mokslinės literatūros šaltiniuose skirtingi autoriai pateikia savitą darbo jėgos termino apibūdinimą. Pasak Broniaus Martinkaus, darbo jėga galime pavadinti visus asmenis, kurie yra „ (...) sulaukę įstatymo numatyto amžiaus, dirbantys ar aktyviai ieškantys darbo šalies piliečiai“ (Martinkus, Žilinskas, 2001, p.226). B. Martinkus ir Algimantas Sakalas (2002) darbo jėgą dar vadina darbo ištekliais, kuriuos apibūdina kaip darbingus šalies gyventojus, užimtus ir neužimtus, bet potencialiai dalyvaujančius visuomeniškai naudingoje veikloje, kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas. Kalbėdama apie darbo jėgą Birutė Leonienė (2001) ją sutapatina su darbuotojais, kuriuos ji apibrėžia kaip asmenis, kurie darbo proceso metu fizinėmis ar protinėmis galiomis veikia darbo objektą ir kurie verčia jį visų organizacijos narių bendro darbo produktu kai tuo tarpu ekonomikos teorija jau nuo XIX a. vidurio darbo jėgą įvardija kaip prekę, (...) kurios mainų santykių problematiką galima aprašyti remiantis dėsningumais, suformuluotais nagrinėjant daiktinių prekių rinkas“ (Jakutis, 2005, p.115).

Darbo jėgą galima apibūdinti kaip darbingų gyventojų skaičių, prie kurio priskiriami „(...) visi darbingo amžiaus dirbantys gyventojai ir visi iki darbingo ir po darbingo amžiaus dirbantys piliečiai, kaip antai: pensininkai, paaugliai, riboto darbingumo piliečiai (invalidai)“ (Martinkus, Sakalas, 2002, p.10). Darbo jėgą galima suskirstyti į aktyvius (tie, kurie yra faktiškai užimti – vadinamieji darbo ištekliai) ir pasyvius- tai mokinius, studentus bei asmenis, dirbančius namų ūkyje. Darbo išteklių potencialui priskiriami asmenys iki 15 metų (žr.1 pav.).



Šaltinis: MARTINKUS, B.; SAKALAS A.; SAVANEVIČIENĖ A. (2002) Darbo išteklių ekonomika ir valdymas, p.11.

1 pav. Darbo išteklių formavimo schema

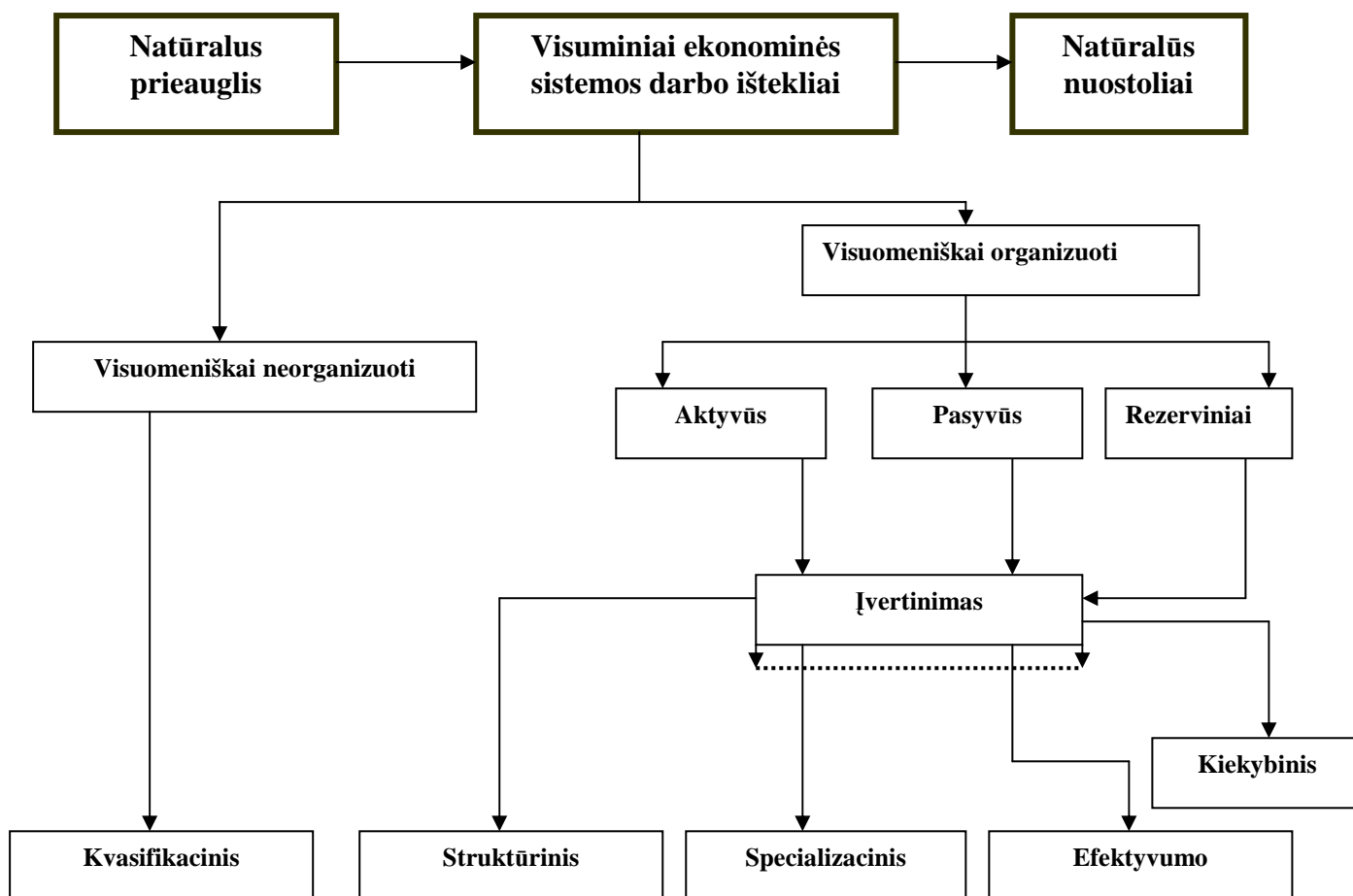
Gyventojais vadinami visi nuolatiniai Lietuvos Respublikos asmenys, nepaisant jų lyties, amžiaus, tautybės ar kitų išskirtinimų. Gyventojai skirstomi į nedirbančius, pensijinio amžiaus gyventojus, į darbo išteklių potencialą ir į dirbančius gyventojus, kuriuos B. Martinkus (2002) vadina darbo ištekliais ir kuriuos vėliau suskaido į užimtus, bedarbius ir nedirbančius. Užimti asmenys, priešingai nei nedirbantys, yra asmenys, dirbantys visų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ar organizacijose, įskaitant ir ūkininkų ūkius, bei atliekantys karinę tarnybą ar esantys įkalinimo įstaigose (šie dar priskiriami ir prie kitaip užimtų). Kategorijai „kitaip užimti“ dar priklauso ir per ataskaitinį laikotarpį dėl ligos, traumų, prastovų ar kitų priežasčių nedirbę asmenys, kurie nebuvo nutraukę oficialių ryšių su darbovieta. Bedarbiais vadinami asmenys, esantys darbingi, tačiau nedirbantys, nesimokantys mokymosi įstaigose, neužsiregistravę valstybinėje darbo biržoje. Statistikoje visi - ir bedarbiai, ir dirbantieji - yra vadinami darbo jėga.

V. Navickas (2004) vertina darbo jėgą (arba darbo išteklius) kaip integralinę diskretiškų darbo potencialų išraišką, kur didžiausią dėmesį skiria į konkretų šios darbo jėgos potencialo šaltinį - žmogų. Jo fizines, dvasines ir intelektualines savybes Navickas panaudoja klasifikuodamas darbo išteklius bei juos įvertindamas (žr. 2 pav.). Čia jis išskiria visuomenei organizuotas ir neorganizuotas darbo jėgos grupes. Neorganizuotiems asmenims priskiriami tie integruoti asmenys,

kurie dėl nepakankamo fizinio ar intelektualinio išsivystymo nesugeba tinkamai dalyvauti ūkinėje veikloje. Visuomeniškai organizuoti asmenys - tai asmenys - aktyvūs, pasyvūs ir rezerviniai - darbinis potencialas tų žmonių, kurie panaudoja savo galimybes integruodamiesi į ūkinę veiklą. Taigi galime teigti, jog tai dirbantys visą dieną, aktyvų gyvenimo būdą pasirinkę žmonės.

Suklasifikavus šiuos išteklius svarbu nevienapusiškai juos įvertinti tam, kad būtų atskleisti esminiai kiekvienos šių grupių kiekybiniai bei kokybiniai pokyčiai. V. Navickas (2004) siūlo darbo jėgą vertinti šiais aspektais:

- pagal įgytą kvalifikaciją;
- struktūrą;
- specializaciją;
- darbo efektyvumą;
- darbo kokybę.



Šaltinis : NAVICKAS, V. (2004) Europos sąjungos rinkų ypatumai, p. 49

2 pav. Darbo išteklių klasifikavimas ir vertinimas

Apžvelgdami darbo jėgos klasifikaciją, kurią mums siūlo Valentinas Navickas (2004) ir Bronius Martinkus (2002), galime teigti, jog visi darbingi asmenys yra skirstomi į aktyvius (užimtus

darbu), pasyvius (bedarbius) ir nedirbančius, kuriuos Valentinas Navickas siūlo vadinti rezerviniais. Derėtų paminėti tai, jog aktyviems asmenims galime priskirti ir bedarbius, aktyviai ieškančius darbo, kadangi jau pats ieškojimas darbo rodo žmogaus aktyvumą. Visus dirbančius, t.y. visuomeniškai organizuotus asmenis, galime vertinti ne tik pagal jų įgytą kvalifikaciją, bet ir darbo kiekybę, kokybę, efektyvumą, specializaciją ir t.t. Neabejotina yra tai, jog darbo išteklių kiekybiniai ir kokybiniai rodikliai turi įtakos ne tik kiekvieno individo asmeninei, bet ir ūkio vystymosi sėkmei. Kuo aukštesnis šalies ekonominis potencialas, tuo aukštesnis gyvenimo lygis ir geresnės mokymosi, sveikatos apsaugos sąlygos ir t.t.

Apibendrinant šiame skyriuje pateiktą medžiagą galime teigti, jog darbo jėga galime vadinti visus tuos asmenis, kurie yra darbingo amžiaus, turintys darbą ar aktyviai jo ieškantys bei tuo pat metu dalyvaujantys intensyvioje visuomeninėje veikloje. Rinkoje dar veikia ir rezervinė bei pasyvi darbo jėga. Rezervinei priskiriama augančioji karta - vaikai iki 15 metų. Senyvo amžiaus ir dėl tam tikrų priežasčių aktyviame visuomeniniame gyvenime nedalyvaujantys asmenys laikomi pasyviais. Pasyviai darbo jėgai galime priskirti ir bedarbius, pasyviai dalyvaujančius darbo paieškos procesuose.

1.2 Darbo rinka, jos ypatumai

Dar prieš keletą metų terminą „darbo rinka“ girdėjome tik mokslo įstaigose ar darbo biržoje, vėliau šiuo terminu buvo vadinama tam tikra vietovė ar vieta, kurioje buvo prekiaujama ar kur buvo parduodamos prekės. Šiuo metu „(...) rinka nusako sąlygas, kurios leidžia pirkėjams ir pardavėjams susisiekti vienas su kitu bei konkurencijai atsirasti“ (Martinkus B., Savanevičienė A., 1996, p.7). Algirdas Jakutis (2005) siūlo analizuojant darbo rinkos terminą susieti jį su tokiais terminais kaip konkurencija, pasiūla, paklausa bei ribinės pajamos.

Kalbėdamas apie darbo rinką Valentinas Navickas (2004) pabrėžia tai, jog darbo rinka yra sudedamoji rinkos ekonomikos dalis. Jos pagrindinė funkcija, anot jo, yra darbo jėgos tarp ekonominių veiklų, profesijų, teritorijų bei įmonių paskirstymas. Tačiau be šios funkcijos ji atlieka ir socialines ekonomines funkcijas - skatina darbinę veiklą bei sudaro visiems vienodas galimybes pasinaudoti teise į darbą bei profesinį tobulėjimą.

Darbo rinkos negalime įsivaizduoti be konkurencijos. Anot Frenko H. Naito, „konkurencija yra geriausias būdas individui veikti“ (Martinkus, B.; Žilinskas V., 2001, p.417) . Konkurencija darbo rinkoje susijusi su nedarbu, be kurio neįsivaizduojama nei vienos šalies darbo rinka. „Nedarbo lygis - ekonominis rodiklis, rodantis, kokia darbo jėgos dalis yra neužimta; tai asmenų, galinčių ir norinčių dirbti, tačiau neturinčių tinkamo darbo, santykio su visais darbingais gyventojais (darbo jėga) procentinė išraiška“(Martinkus B., Savanevičienė A., 1996, p. 29). Taigi

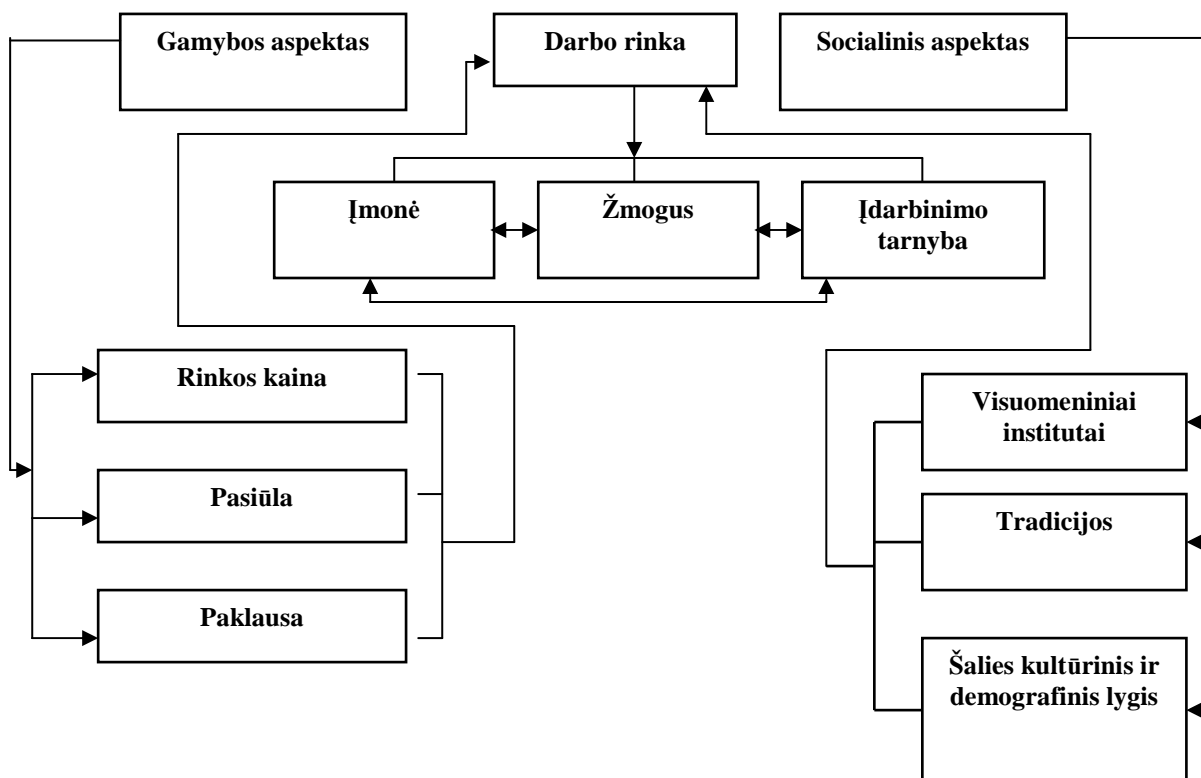
nedarbo lygis parodo, koks yra bedarbių procentas nuo visos darbo jėgos. Jis apskaičiuojamas remiantis B.Martinkaus ir A. Savanevičienės metodu (Martinkus B., Savanevičienė A., 1996, p. 29):

$$\text{Nedarbo lygis} = \frac{\text{Bedarbių skaičius}}{\text{Darbo jėgos skaičius}} * 100\%$$

Šaltinis: MARTINKUS B., SAVANEVIČIENĖ A. (1996) Darbo ekonomika, p. 29

3 pav. Nedarbo lygio apskaičiavimo formulė

Nedarbo lygis priklauso nuo šalies išsivystymo ir darbo rinkos socializacijos laipsnio, kuris pasireiškia vyriausybei ir profsąjungoms aktyviai reguliuojant darbo rinkos procesus ir taip veikiant nedarbo lygį. Darbo rinkos situaciją galime matyti 4 paveiksle.



Šaltinis: MARTINKUS, B., SAVANEVIČIENĖ, A. Darbo ekonomika, p. 29.

4 pav. Darbo rinka

Kaip matome 4 paveiksle, darbo rinką veikia ne tik ekonominiai veiksniai (rinkos kaina, pasiūla, paklausa), bet ir socialiniai bei visuomeniniai - įvairiausios profsąjungos, vyriausybės organizacijos, įstatymų grupės, kurios padeda reguliuojant darbo rinką ir gali būti prielaida darbo socializacijos procesui.

Pasaulinėje darbo rinkos sistemoje yra išskiriami du darbo jėgos rinkos tipai:

1. tobulos konkurencijos darbo jėgos rinka
2. netobulos konkurencijos darbo jėgos rinka

Pabandykime trumpai aptarti abu šiuos tipus ir panagrinėdami pasiūlą ir paklausą šiose rinkose išsiaiškinkime šių rinkų efektyvumą.

1.2.1 Tobulos konkurencijos darbo rinka

Anot Edmundo Stanciko (1997), tobulai ir konkurencingai darbo rinkai egzistuoti reikalingos šios sąlygos:

- daug tarpusavyje konkuruojančių firmų, samdančių darbo jėgą identiškam darbui atlikti;
- pakankamas kiekis kvalifikuotų specialistų, turinčių panašius sugebėjimus ir siūlančius savo darbo paslaugas;
- nei darbuotojai, nei firmos (darbdaviai) neturi galimybių paveikti rinkos uždarbimo normos;
- tobula, nekainuojanti informacija ir darbo jėgos mobilumas.

Algirdas Jakutis ir jo kolegos (2005), kalbėdami apie tobulos konkurencijos darbo jėgos rinką, išskiria tris pagrindines prielaidas, kurios būtinos šiai rinkai:

1. visiškas darbo socialinis mobilumas;
2. darbdavių informuotumas apie darbo sąnaudas bei rezultatus;
3. darbdavių ir darbuotojų rinkos galios neturėjimas.

Taigi galime daryti išvadą, jog tobulai rinkai klestėti būtiniausios sąlygos yra socialinis mobilumas („Tai gyventojų sugebėjimas keisti savo gyvenimo sąlygas (profesiją, gyvenamąją ir darbo vietą, darbo intensyvumo lygį“ (Jakutis A. ir kt., 2005, p.115)) ir darbuotojų informatyvumas apie darbo rinką, pasiūlą bei paklausą joje. Socialinis mobilumas dar kitaip vadinamas migracija. Anot Raimundės Matiušaitytės (2003), šie abu terminai neteisingai sutapatunami ir jai pritaria A. Tassinopoulos (1999) - jis darbo jėgos erdvinį mobilumą traktuoja kaip darbo veiksnio judėjimą iš vieno regiono į kitą (t.y. kai yra pakeičiama tik darbo vieta), o migracija vadina darbo jėgos judėjimą, kai tuo pačiu metu keičiasi ne tik darbo, bet ir gyvenamoji aplinka.

Darbo rinkos dalyviai turi turėti pakankamą reikiamos jiems informacijos kiekį apie darbo rinkos vietų sąlygas, darbo užmokestį ir kt. dalykus, padėsiančius jiems lengviau konkuruoti rinkoje. Anot Bronislovo Martinkaus ir kt. (2002), konkurencija darbo rinkoje priklauso nuo jos pasiūlos. Pasiūla, anot jų, tai siekimas ir gebėjimas dirbti tam tikrą laiką, esant darbo užmokesčio lygiams. Kuo didesnis kokios nors profesijos darbo užmokestis (tarkim, teisėju), tuo daugiau

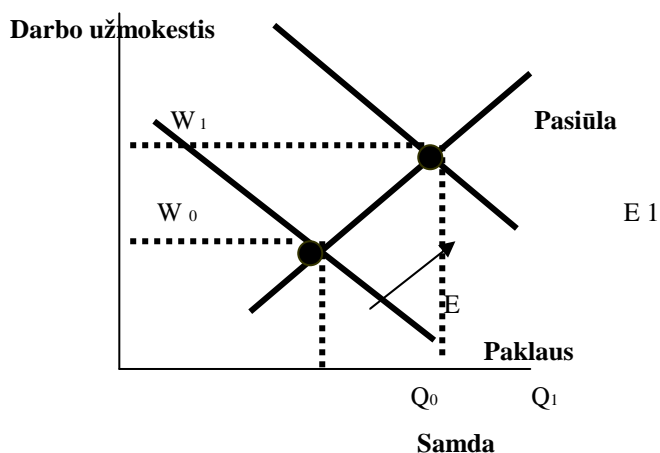
žmonių renkasi šią profesiją ir stengiasi šioje srityje dirbti (tai tik patvirtina ypač aukštas stojančiųjų į Lietuvos teisės universitetą skaičius).

Darbo jėgos paklausą rinkoje, anot Bronislovo Martinkaus ir kt., gali skatinti tokie veiksniai kaip gamybos mastas, gaminamos produkcijos darbo imlumas, gamybos technologinių procesų techninis lygis, darbo užmokestis ir kt. veiksniai. O paklausą nustato kiekviena įmonė individualiai - įmonės stengiasi, naudodamos kuo naujesnes technologijas įdarbinti kuo mažesni darbuotojų skaičių, kuris pagamintų reikiamą produkcijos kiekį.

Apibendrinant pateiktą informaciją apie tobulą darbo rinką būtina pabrėžti, jog šiai rinkai egzistuoti reikalingos šios sąlygos – firmos, tarpusavyje konkuruojančios dėl darbo jėgos, kvalifikuota ir savo paslaugas siūlanti, visiškai mobili ir greitai prie rinkos naujovių prisitaikanti darbo jėga. Šio tipo darbo rinka neįsivaizduojama be konkurencijos, kuriai atsirasti įtakos turi informacija apie tam tikros rūšies darbo jėgos pasiūlą ir paklausą rinkoje.

1.2.2 Netobulos konkurencijos darbo rinka

Konkurencija tokioje darbo rinkoje pagrįsta darbuotojų ir darbdavių individualiais sprendimais, kurių pagrindiniu veiksmiu yra pasiūlos ir paklausos sąveika. Tai matome iš 5 paveikslo.



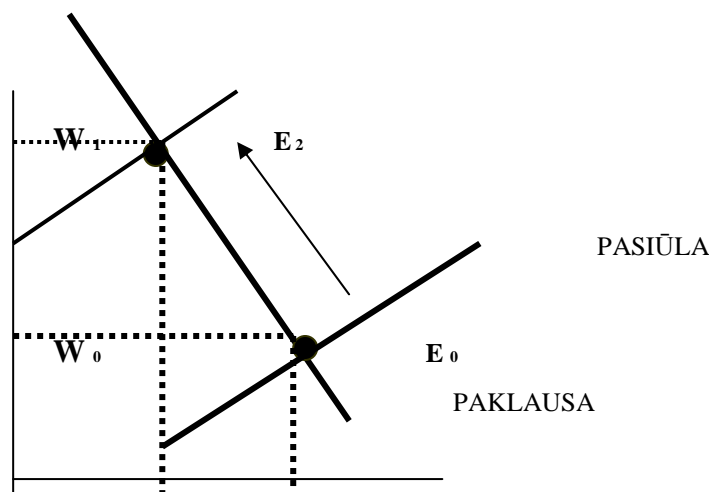
Šaltinis :sudaryta autoriaus pagal MARTINKUS B. ir kt. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas, p.21

5 pav. Darbo pasiūlos ir paklausos sąveika A

Esant netobulai konkurencijos rinkai, rinkoje nėra tuščių efektyvių darbo vietų - ką ir rodo pasiūlos ir paklausos susikirtimo taškas E. Tam, kad būtų padidintos dirbančiųjų darbo užmokestis, kad būtų pagerintos darbo sąlygos (pailgintos atostogos, pietų pertraukos ir t.t.), darbuotojai jungiasi į profsąjungas, kurias Valentinas Navickas (2004) vadina darbo rinkos monopolistais. Šios, keisdamos darbo pasiūlos apimtį, yra pajėgios keisti ir darbo užmokestį. Rinkai trūkstant darbo

jėgos, darbo jėgos paklausos kreivė pasislenka į dešinę. Dėl šios priežasties padidėja darbuotojų darbo užmokestis (ką ir matome taške nuo W_0 iki W_1).

Darbo pasiūlos kreivė pasislenka į kairę dėl darbo jėgos migracijos. Darbo jėgos pasiūlos kreivė iš pirminės padėties pasislenka į kairę net ir paklausai išlikus tokiai pačiai. Dėl to darbo jėgos paklausos ir pasiūlos pusiausvra pasislenka iš taško E_0 į E_2 (žr. 6 pav.).



Šaltinis: sudaryta autoriaus pagal MARTINKUS B. Ir kt. . Darbo išteklių ekonomika ir valdymas, p.21

6 pav. Darbo pasiūlos ir paklausos sąveika B

Darbo rinkoje negalime neįvertinti ir darbdavių rinkos galios. Kraštutiniu netobulos darbo rinkos pavyzdžiu galėtų būti monopsonija - rinka, kurioje yra tik vienas pirkėjas. Tarp tobulos pirkėjų konkurencijos ir monopsonijos susiklosto oligopsonijos situacija. „Oligopsonija - tai rinka, kurioje veikia tik keli pirkėjai“ (Jakutis ir kt., 2005, p.123). Jos tikslas, anot Martinkaus ir jo kolegų (2002), pakeitus rinką sau naudinga linkme gauti kuo didesnę pelną.

Kalbant apie darbo jėgos rinką, Valentinas Navickas (2004) siūlo ir kitokią rinkos klasifikavimą - jis siūlo sugrupuoti rinką į:

1. uždarają darbo rinką;
2. atvirąją (profesinę) darbo rinką.

Anot jo, uždaroji darbo rinka pagrįsta darbo jėgos judėjimu įmonės (kompanijos, koncerno, bendrovės) viduje arba tarp tam pačiam asmeniui priklausančių įmonių ar jų padalinių. Uždarojoje darbo rinkoje darbuotojų srautas juda tarp juridiskai savarankiškų tos pačios šakos ar skirtingų gamybos šakų įmonių. Detalesnį šių darbo jėgos rinkų palyginimą žiūrėkite 1 lentelėje.

Uždarnosios ir atvirosios darbo rinkų palyginimas

PALYGINIMO KRITERIJUS	UŽDARA DARBO RINKA	ATVIRA DARBO RINKA
Santykiai su darbdaviu	Samdomasis darbuotojas įtraukiamas į ilgalaikius samdos santykius su konkrečiu darbdaviu. Šis užtikrina stabilų užimtumą, progresyvų atlyginimą, geras darbo ir socialinio draudimo sąlygas. Žmogus prisiriša prie darbdavio materialiai ir psichologiškai.	Silpna teisinė darbo užtikrinimo bazė, daug pretendentų tai pačiai darbo vietai užimti. Įmonės savininkas gali atleisti darbuotoją be aiškaus preteksto.
Darbuotojo profesinės galimybės	Darbininkas kelia savo profesinį meistriškumą, kopina karjeros laiptais, perkeliamas iš vienos darbo vietos į kitą tos pačios įmonės ribose.	Užtikrinamos ne visiems.
Profesinis rengimas	Žmogaus profesija ir patirtis pritaikoma prie įmonės technologinių procesų ir panaudoja tik tos įmonės viduje. Darbdaviai taiko efektyvias kadru įtvirtinimo įmonėje priemones. Daug lėšų skiriama darbuotojų švietimui, profesiniam rengimui, kvalifikacijai kelti. Darbdaviai rūpinasi darbininkų ir tarnautojų reikalais skirdami dalį pelno savo darbuotojų socialiniams ir kultūriniais poreikiams tenkinti.	Sistema orientuota į baigtinį profesinį darbuotojų parengimą, patvirtintą mokslo baigimo diplomu ar sertifikatu. Įgyta profesija yra universali, tad gali būti pritaikoma įvairiose įmonėse. Taip išsaugomas didelis socialinis darbo jėgos mobilumas. Darbdaviai nenoriai finansuoja darbuotojų profesinį rengimą, siekia kuo labiau sumažinti apmokymo ir persikvalifikavimo kaštus.
Darbuotojų užimtumas	Sąlyginai stabilus. Darbdaviai stengiasi išsaugoti turimus darbuotojus, kadangi jų parengimas kainuoja daug pinigų ir atima daug laiko. Imamasi visų priemonių jiems sulaikyti - trumpinama darbo dienos trukmė, išleidžiami atostogų, organizuojami persikvalifikavimo kursai ir pan.	Didelis darbo jėgos mobilumas neužtikrina stabilaus užimtumo. Nesiimama priemonių darbuotojams sulaikyti.
Profesinės sąjungos	Profesijos sąjungos sudaromos atskiros įmonės, firmos ar korporacijos viduje. Jos atstovauja visų šių firmų darbuotojų interesus.	Jos vienija darbininkus ir specialistus pagal šakinės ar profesinės priklausomybės požymius.

Šaltinis: sudaryta autoriaus pagal NAVICKAS, V. (2004) Europos sąjungos rinkų ypatumai, p. 51-53.

Apibendrinami V.Navicko (2004) pasiūlytą darbo jėgos rinkos skirstymą į uždara ir atvira rinką, galime teigti, jog pirmoji jų (uždara darbo rinka) daro viską, kad darbuotojas dirbtų toje pačioje firmoje. Įmonė išlaiko darbuotojus nuolat siūsdama juos į kursus, keldama jų kvalifikacijos lygį, tenkindama darbuotojo kultūrinius ir socialinius poreikius. Antroji rinka (atvira darbo jėgos rinka) pasižymi atkaklia konkurencija dėl darbo vietos, dideliu socialiniu mobilumu, kas sudaro sąlygas darbuotojų pertekliui, kas galiausiai priveda prie aukšto nedarbingųjų skaičiaus. O dabar panagrinėkime migraciją – jos priežastis, esmę ir galimus padarinius.

1.3 Darbo jėgos migracija - samprata, priežastys, reikšmė ir pasekmės

Šiuolaikinė migracijos epocha prasideda nuo Antrojo pasaulinio karo, sukėlusio didžiulius gyventojų kraustymusis, pabaigos. Intensyviausiai kraustymasis vyko į EBPO šalis, Vakarų Europą, Okeaniją ir Šiaurės Ameriką. Nors terminas „migracija“ vartojamas gana plačiame kontekste - vis dėl to vieno, visa aprėpiančio termino apibūdinimo kol kas nėra, tad pateikiame keleto mokslininkų šio termino apibrėžimą.

Žodis „migracija“ lietuvių kalboje ir šia kalba išleistuose žodynuose apibūdinamas tokiais tarptautiniais žodžiais kaip emigracija, imigracija, emigruoti, imigruoti, emigrantas, imigrantas, emigravimas, imigravimas ir pan. Taip, anot Rūtos Marcinkevičienės (2004), pavadinamas ne tik savos šalies apleidimas, bet ir pati emigrantų visuma. Šiuo terminu labiau linkstama išreikšti neigiamą polinkį – emigracija dažniausiai suvokiama kaip grėsmė Lietuvai ir lietuvių išlikimui. Taigi emigracija, išėvija, taip pat ir tremtis suvokiama apibendrintai kaip buvimas ne Lietuvoje, kaip kita šalis, neapibrėžta teritorija ar net dvasinė būseną.

Daiva Kuzmickaitė (2004) šį procesą apibrėžia kaip dinamišką ir įvairialypį moderniosios tarptautinės migracijos procesą. Ji ypač pabrėžia tai, jog lietuvių migracija nėra izoliuotas procesas - jis pasireiškia santykyje su pasaulyje vykstančios migracijos srautu. Migracijos kontekste, anot jos, iškyla ir terminas transnacionalizmas - reiškiny, migracijos įtakoje suformavęs daugialypių ryšių ir sąveikų tinklą, rišantį ir vienijantį asmenis ir institucijas už nacionalinės valstybės sienų. Daiva K.Kuzmickaitė emigracijos problemą siaurąja prasme vadina *duoneliautojų* ar geriausiu atveju *prieglobsčio ieškotojų* problema. Ji, remdamasi transnacionalizmo koncepcijomis, emigracijos procesą apibūdina kaip šiuolaikinės istorijos reiškinių, sąlygotą globalizuoto kapitalo, paprastai virstančio įpročiu iš pradinio vienakrypčio judėjimo iš valstybių, kurios praeityje turėjo pragyvenimo sunkumų. Migravimas, anot jos, tai nebūtinai tik vietos apleidimas - tai ir daugiavietis buvimas, netgi kelių pilietybių turėjimas ar netgi vienos šalies apleidimas dėl kitos.

David Held, Anthony McGrew ir kt. (2002) migracijos procesą apibrėžia kaip žmonių judėjimą arba nuolatinį vietos keitimą.

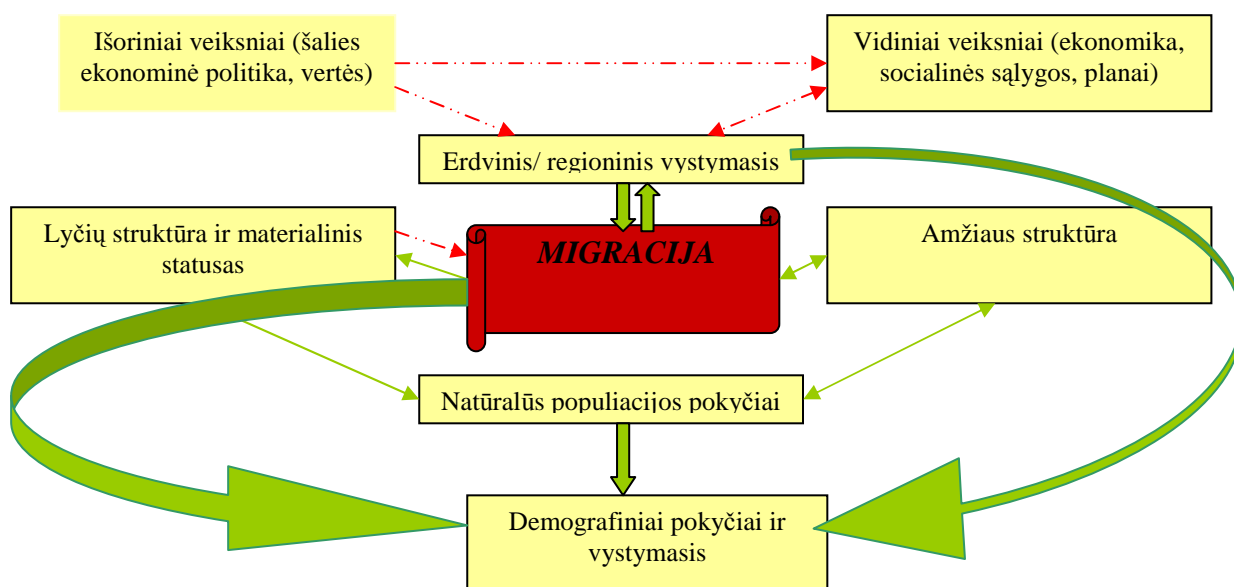
Kalbėdamas apie migraciją istoriniame kontekste, William McNeill (1978), apibūdina ją dviem požymiais:

1. geografiniu, kur išskiria centrinę ir periferinę migraciją;
2. socialiniu – išskiriama elitinė ir masinė migracija.

Elitinę migraciją jis sieja su šalių ir imperijų pakraščiuose vykdavusiomis karo kovomis, kurias lydėdavo pasienio regionų apgyvendinimas bei aristokratijos bei jos pavaldinių žygiai. Kartais ji sutapdavusi ir su masine klajoklių ir valstiečių migracija, kurios metu šie žmonės ieškodavo derlingesnių, mažiau apgyvendintų šalies plotų. Migravimą į periferiją McNeill skiria

nuo srautų į centrą, mat elitas migruoja į politinės galios ir ekonominės veiklos centrus miestuose bei dvaruose, kai tuo tarpu varguomenė ir kvalifikuoti darbininkai - į miestus ieškodami darbo.

Žmonių migracija vyko nuolat - žmonės nuolat judėjo dideliais atstumais - pasikeitė tik judėjimo tikslas - seniau tai buvo labiau tikslas nukariauti, atrasti, o dabar migracija yra susijusi su demografiniais, ekonominiais arba socialiniais veiksniais (žr. 7 pav.). Kaip matome, migraciją įtakoja vidiniai ir išoriniai veiksniai, amžius bei lytis. Iš paveikslo matyti, jog migracija daro ženkliai įtaką natūraliems populiacijos pokyčiams (jos arba daugėja, arba mažėja), kas įtakoja ir demografinių rodiklių pokyčius.



Šaltinis: : sudaryta autoriaus pagal JOHANSSON, M. (2004) ESPON 2006 Programme Action 1.1.4: The spatial effect of demographic trends and migration 4 p.

7 pav. Migracijos ryšys su demografiniais, socialiniais ir ekonominiais procesais

1.3.1 Migracijos rūšys

Gyventojų migracijos gali būti skirstomos keliais būdais, tačiau mes pasirinkome pačias žinomiausias ir labiausiai paplitusias. Anot D. Waugh (2003), migracija pagal kryptis gali būti skirstoma į:

- vidinę;
- išorinę.

Vidinė migracija, anot jo, - tai gyventojų persikėlimas vienos valstybės ribose, iš vieno rajono ar miesto į kitą. Vidinė migracija gali būti tokio pobūdžio: kaimas-miestas, miestas –kaimas, kaimas-kaimas, miestas-miestas.

Išorinė migracija, priešingai nei vidinė migracija, yra nukreipta į persikėlimą gyventi į kitą valstybę ar netgi kontinentą. Gyventojų išvykimas iš šalies vadinamas emigracija, o atvykimas į šalį - imigracija. Išorinė migracija, kitaip nei vidinė, veikia šalies gyventojų skaičių ir demografijos lygį. Ir išorinė, ir vidinė emigracija gali būti:

- nuolatinė;
- laikinoji;
- sezoninė.

Nuolatinė migracija – tai tokia migracija, kurios metu, šalį palikęs žmogus į ją dėl tam tikrų priežasčių nebesugrįžta.

Laikinoji emigracija – kai išvykusieji iš šalies po tam tikro laiko sugrįžta į anksčiau gyventą vietą. Šiuo atveju išvykusysis tik laikinai apsigyvena svetimoje šalyje. Laikinosios migracijos trukmę sunku apibrėžti - ji trunka labai individualiai - nuo keleto dienų iki keleto metų. Šiai migracijos rūšiai kartais priskiriama ir švytuoklinė migracija (parą ar mažiau laiko trunkanti migracija - gyventojų išvykimas ir parvykimas).

Sezoninė migracija - tai tokia migracija, kurios metu žmogus (emigrantas) svečioje šalyje būna tik tam tikram laiko tarpui, pavyzdžiui, studentų vykimas į svečias šalis per vasaros atostogas (detaliau žr. 2 lentelėje).

2 lentelė

Migracijos rūšys

NUOLATINĖ	EMIGRACIJA IR IMIGRACIJA	VYKSTA TARP ŠALIŲ, PVZ.:
	1. Savanoriška	Europiečių kėlimasis į Š. ir P.Ameriką
	2. Priverstinė (pabėgėliai)	Afrikiečių išvežimas į Ameriką.
	Vidinė migracija	Vyksta šalies viduje, pvz.:
	1. Tarp gyvenviečių	Kėlimasis iš kaimo į miestą
	2. Tarp atskirų šalies sričių (regioninė)	D.Britanijos gyventojų kėlimasis iš šalies Š.Vakarų į pietryčius.
Laikinoji	Keliems ar keliolikai metų	Įvairių šalių darbininkų vykimas dirbti į Airiją, Vokietiją, Angliją.
Sezoninė	Keliems mėnesiams ar savaitei	Vykimas atostogauti, studijuoti, dirbti sezoninius darbus
Kasdienė (švytuoklinė)	Nuolatinė	Vykimas į darbą ir atgal į namus.

Šaltinis: Waught, D.(2003) Geografija. Integruotas kursas II dalis, p. 25

S. Abele (2005) išskiria štai tokią migracijos klasifikavimo schemą:

1. Vidinė migracija;
2. Tarptautinė migracija:

- imigracija
 - emigracija
3. Reemigracija
 4. Populiacijos kraustymasis

E. Gnesa ir B. McKinley (2004) išskiria štai tokias migracijos rūšis:

- **Legali :**
 - laikina- studijavimas ir stažuotės, verslo ar turistinės kelionės, šeimos viešnagės ir t.t.;
 - nuolatinė – imigracijos programos, šeimos sukūrimas, humanistinis integravimas;
- **Nelegali**
- **Darbinė :**
 - nuolatinė;
 - laikina.

Apibendrinant turimas klasifikacijas galime teigti, jog priklausomai nuo pasirinktos klasifikacijos krypties galima išskirti net keletą migracijos rūšių, tačiau mes esame linę laikytis mokslininkų E. P. Puzakovas (2001) pateikta klasifikacija, apibendrinančia daugelį jau paminėtų klasifikacijų. Čia migracijos procesas klasifikuojamas remiantis šiais pagrindiniais kriterijais:

1. Pagal migracijos kryptį:

- darbo jėgos migracija iš besivystančių ir buvusio socialinio bloko šalių į industriškai išsivysčiusias šalis;
- darbo jėgos migracija tarp išsivysčiusių šalių;
- darbo jėgos migracija tarp besivystančių šalių;
- aukštos kvalifikacijos darbo jėgos migravimas į besivystančias pramonines šalis;
- darbo jėgos migracija iš šiuo metu besivystančių šalių į buvusio socialinio lagerio šalis.

2. Pagal teritorinį principą:

- kontinentinė;
- kontinentų viduje.

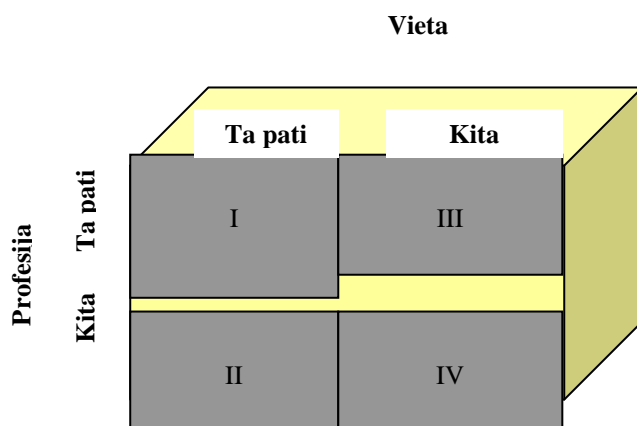
3. Pagal migracijos teisėtumą:

- legali;
- nelegali.

4. Pagal migracijos trukmę:

- negrįžtama;
- laikina;
- sezoninė.

Dar kitoki darbo jėgos migravimo klasifikavimą pateikia ekonomikos profesoriai Campbell ir Stanley (1986). Jie išskiria keturis darbo jėgos migravimo tipus, kurie pavaizduoti 8 paveiksle.



Šaltinis: CAMPBELL, Mc.; STANLEY, B. Contemporary labor economics, p.380

8 pav. Mobilumo tipai

I - nėra pasikeitimų nei profesijos srityje, nei vietovėje. Šiuo atveju nesikeičia nei darbuotojo profesija, nei darbo vietovė. Kaip pavyzdį galima pateikti darbuotojus, kurie pereina dirbti iš vieno banko padalinio į kitą to paties banko padalinį.

II – profesijos pakeitimas nekeičiant vietovės. Šis mobilumo tipas charakterizuoja profesijos pakeitimą į artimą buvusiai profesijai, pavyzdžiui, kuomet stalius pradeda dirbti miško medžiagų sandėlyje. Tačiau kitu atveju reiškia ir reikšmingą profesijų pokytį. Pavyzdžiui, kaip gėlininkas tame pačiame mieste pradeda dirbti parduotuvės vedėju.

III – geografinis vietos pakeitimas nekeičiant profesijos. Geografinis mobilumas apima darbuotojo fizinį persikėlimą į kitą miestą ar valstybę, bet nepakeičiant profesijos.

IV- geografinis vietos pakeitimas keičiant profesiją. Dauguma geografinių vietos pakeitimų siejama ir su pasikeitimais profesijos srityje (Campbell Mc.; Stanley B., 1986, p. 380-381).

Apibendrinami pateiktus darbo jėgos klasifikacijos tipus, galime teigti, jog priklausomai nuo pasirinkto klasifikavimo pobūdžio, egzistuoja daugybė klasifikavimo būdų, tačiau visi mokslininkai yra linkę būti vienos nuomonės - pačią migraciją reikia skirstyti į dvi dideles dalis - į vietinę migraciją ir tarptautinę. Pastarajai mūsų darbe ir bus skiriamas didžiausias dėmesys.

1.3.2 Migraciją įtakoiantys veiksniai

Daug dėmesio ir laiko skiriama tam, kad būtų išsiaiškinta, dėl kokių priežasčių žmonės migruoja. Lietuvos laisvosios rinkos institutas išskiria netgi keletą teorijų, aiškinančių šio proceso priežastingumą:

- Anot neoklasikinės ekonominės teorijos, migraciją veikia „stūmimo“ ir „traukos“ jėgos (apie kurias jau kalbėjome anksčiau).

➤ Pagrindinis makroekonominis migracijos veiksnys yra darbo jėgos paklausos ir pasiūlos skirtumai tarptautinėse rinkose. Taigi makroekonomika pagrindine migracijos priežastimi laiko skirtingą darbo užmokestį skirtingose valstybėse. Remiantis šia teorija, kai sumažėja gaunamų pajamų skirtumas, sumažėja ir pačios migracijos srautai. Mikrolygyje ši teorija tvirtina, jog kiekvienas individas savarankiškai priima sprendimą išvykti arba ne - tai jį daryti skatina individuali sąnaudų - naudos analizė. Jei reikalinga nauda viršija sąnaudas, tuomet migruojama. Čia pabrėžiamas atlyginimo vaidmuo.

➤ Dviejų darbo rinkų teorija teigia, jog valstybėje egzistuoja dvi darbo rinkos: pirmoji – tai aukštas pajamas užtikrinanti rinka, skirta aukštą kvalifikacijos laipsnį įgijusiems gyventojams. Antroji rinka – tai mažesnio išsilavinimo piliečiams skirta rinka, kurioje gausu pavojingų, mažai apmokamų darbų, kurių nesiima vietiniai gyventojai. Vietinių gyventojų darbą atlieka migrantai.

➤ Migracijos tinklo teorija. Migracijos procesas aiškinamas kaip generuojantis veiksnys - migrantai tai ne tik informaciją apie rinką (situaciją joje, įsidarbinimo, atlyginimo, apgyvendinimo galimybes) suteikiantys asmenys – migrantai panaudoja savo patirtį patys kurdami savo veiklą, teikdami paslaugas. Kuo labiau auga migrantų skaičius, tuo labiau mažėja migrantų sąnaudos. Šiame kontekste atsiranda ir pinga legalūs ir nelegalūs migracijos keliai, komunikacija, ryšys su valstybe, iš kurios buvo išvykta ir t.t.

➤ Migracijos sistemų teorija laiko migraciją makro (instituciniai veiksniai) ir mikro (pačių migrantų įsitikinimai, praktikos ir tikslai) struktūrų tarp dviejų teritorijų sąveikos rezultatu. Šie du lygmenys jungiasi įvairiais tarpiniais mechanizmais. Kadangi abi jų sąveikos tarpusavyje persipynusios, todėl sunku atskirti mikro ir makrolygmenis ir įvardyti jų sąveiką.

➤ Pasaulio sistemų teorija mano, jog migraciją lemia darbo jėgos judėjimas iš periferijos į centrą. Periferija laikomi besivystantys, ne rinkos ekonomikos regionai, centras – kapitalistinės, poidustrinės valstybės. Centras ir periferija susiję kultūriniais, prekybos, kalbiniais ir kitais saitais.

Svarbiausiomis priežastimis migracijai Pasaulinė tarptautinės migracijos komisija¹ įvardija šias priežastis :

Atlyginimų skirtumai: 45,7% pietinės Afrikos dalies gyventojų uždirba mažiau nei 1 dolerį per dieną; Pietų Azijoje tokių žmonių yra 14,4%, o Lotynų Amerikoje ir Karibuose – 10,4%.

Nedarbas: Artimuosiuose Rytuose ir Šiaurės Afrikoje jis sudaro 12,2%; pietinėje Afrikos dalyje – 10,9%, industrializuotuose valstybėse – 6,6%.

¹<http://www.gcim.org/en/finalreport.html>

Gyvenimo trukmės skirtumai: 58 metų vidurkis nustatytas šalyse kur pajamų lygis žemas, o šalyse kur šis lygis aukštas, žmonės gyvena vidutiniškai 78 metus.

Išsilavinimo skirtumai: Šalyse, kuriose pajamų lygis žemas, 58% moterų ir 68% vyrų moka skaityti ir rašyti, o šalyse, kuriose šis lygis aukštas, – beveik visi. Pastarosiose šalyse beveik visi vaikai lanko pradinę mokyklą, o šalyse kuriose pajamų lygis žemas – 76% vaikų.

Demografiniai rodikliai: Pietų Afrikos regione vienai moteriai vidutiniškai tenkantis gimdymų rodiklis – 5,4 vaiko; arabų šalyse – 3,8; Lotynų Amerikoje ir Karibuose – 2,5; Europoje – 1,4.

Anot K. Gliosaitės ir G. Kasnauskienės, palikti šalį žmogų verčia ekonominės, socialinės, kultūrinės, demografinės, politinės, geografinės ir kt. priežastys, aktyviai veikiančios asmenį pasirinkti vieną ar kitą šalį. Jos taip pat išskiria migraciją skatinančius ir migraciją trukdančius veiksnius (žr. 3 lentelę).

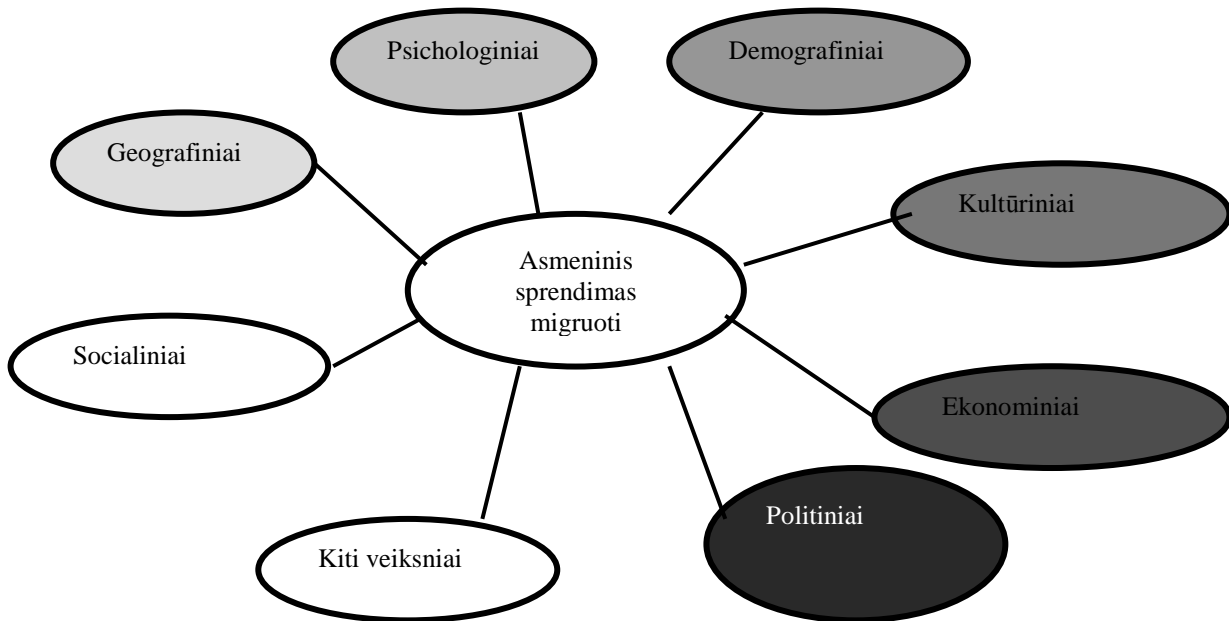
3 lentelė

Migraciją skatinantys ir migraciją trukdantys veiksniai

VEIKSNIAI	MIGRACIJĄ TRUKDANTYS VEIKSNIAI	SKATINANTYS MIGRACIJĄ VEIKSNIAI
Ekonominiai	- atlyginimų skirtumai (tiek tarpregioniniai, tiek ir tarpsektoriniai); - lėtas pereinamasis laikotarpis; - mažos pajamos vienam gyventojui;	- geresnis gyvenimo lygis; - nedarbo lygis;
Socialiniai	- dideli mokesčiai; - prasta švietimo sistema; - bloga sveikatos apsauga; - silpna socialinė sistema;	- geresnės socialinės garantijos; - gera sveikatos apsauga; - siūloma daugiau galimybių; - paaukštinimas pareigose
Kultūriniai	Kultūrinis	kultūrinis suderinamumas
Demografiniai	- darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus mažėjimas, silpstanti socialinė sistema	- siekis pritraukti kuo daugiau jaunos darbo jėgos
Politiniai	- karas; - politinė suirutė; - persekiojimas; - pilietiniai neramumai	- politinis prieglobstis; - propaganda
Geografiniai	- gamtos stichijos;	- derlingos žemės; - geresnis klimatas;
Psichologiniai	- diskriminacija, netektys.	- asmeninė laisvė
Asmeniniai	- nenoras palikti šeimą; giminaičius, draugus.	- geresnis išsilavinimas; - vedybos
Kiti veiksniai	- sunkumai grįžti	

Šaltinis: sukurta autoriaus pagal GLIOSAITĖ, K. (2004) Ekonominių emigracijos motyvų ir pasekmių vertinimas, p. 7.; KASNAUSKIENĖ, G. (2005) Gyventojų migracijos teorijos, p. 7.

Apsisprendžiant migruoti ar ne, įtakos turi daugybė veiksnių (žr. 9 pav.), kurie kiekvienam iš mūsų yra individualūs ir priklauso nuo to, dėl ko mes norime emigruoti į svetimą šalį ir kokių tikslų joje mes sieksime. Pagal paveiksle pavaizduotų spalvų intensyvumą sprendžiame apie tai, kokio svarbumo yra vienokie ar kitokie veiksniai, skatinantys migraciją. Laisvosios rinkos institutas svarbiausiu veiksniu apsisprendžiant įvardija politinius ir ekonominius veiksnius. Mažiausią reikšmę apsisprendimo procese vaidina socialiniai ir geografiniai veiksniai.



Šaltinis : Laisvosios rinkos institutas. (2006), p. 9.

9 pav. Asmeniniai veiksniai, įtakoiantys migraciją

Darbo jėgos migraciją veikia daugybė įvairaus pobūdžio veiksnių, kurios gali būti grupuojamos pagal tam tikrus kriterijus, nuostatas ar remiantis norimais rezultatais. Prie pagrindinių migracijos priežasčių yra priskiriamos:

- Ekonominės;
- Ideologinės;
- Politinės;
- Rasinės;
- Etninės priežastys.

Tačiau, anot V.Daugėlos, A.Kazlauskienės ir kt.(2000), pagrindinis kriterijus vis dėl to yra ekonomika. Todėl jie skiria migracijos priežastis į dvi dideles dalis:

- Makrolygio migracijos veiksnius;
- Mikrolygio migracijos veiksnius;
- Stūmimo- traukos veiksnius.

Makrolygio migracijos veiksniai – tai tam tikros objektyvios sąlygos, kuriomis gyvena ir dirba žmogus. Jos vaidina didelį vaidmenį formuojant tam tikrą migracijos aplinką. A. Tassinopoulos ir H. Werner (1998) išskiria šiuos pagrindinius migracijos veiksnius:

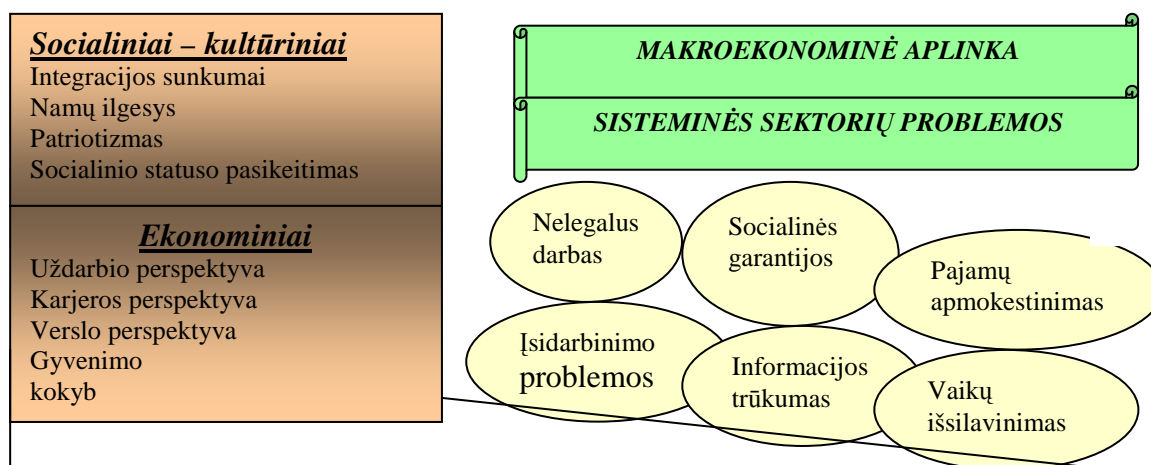
- Nevienodi šalių ekonominio išsivystymo lygiai;
- Šalių gyvenimo lygio skirtumai;
- Darbo užmokesčio dydžio skirtumai
- Užimtumo ir nedarbo lygiai šalyse;
- Valstybės vidaus ir vietinės valdžios verslo sąlygų, mokesčių politika ir t.t.

Išsiaiškinti ir išskirti, kuris iš šių veiksnių vaidina didžiausią vaidmenį sunku, o galbūt netgi ir neįmanoma, kadangi jie tarpusavyje sąveikauja, yra susiję. Nagrinėjant vienus, negalima nepaminėti ir kitų.

Mikrolygio migracijos veiksniai – tai subjektyvios sąlygos, žmonių individualūs motyvai, lemiantys migracijos pasirinkimą. Lemiamą vaidmenį šios migracijos pasirinkime vaidina individualūs žmonių motyvai, tokie kaip:

- Amžius, išsilavinimo lygis;
- Šeimyninė padėtis;
- Kalbos barjeras;
- Kultūrinis ir socialinis aplinkos vertinimas;
- Simpatija šaliai ir pan.

Beveik visų autorių, nagrinėjančių darbo jėgos migracijos priežastis, darbuose galime rasti tokias sąvokas, kaip darbo jėgos „stūmimo“ ir „traukos“ veiksniai (anglų kalboje šie terminai vadinami demand-pull ir supply- push). Teigiama, jog migracijos potencialas atsiranda tuomet, kai vienoje šalyje egzistuoja stūmimo, o kitoje- traukos veiksniai (žr. 10 pav.).



Šaltinis: sudaryta autoriaus pagal BARCEVIČIUS, E., (2006) Kas naujuosius emigrantus iš Lietuvos paskatintų grįžti, p.4

10pav. Makro ir mikro lygio motyvai, lemiantys migraciją

Paprastai traukos veiksnys susiformuoja emigracijos šalyje, t.y. šalyje, kurios ekonominis išsivystymo lygis aukštesnis, kur palankesnės pragyvenimo sąlygos. Čia darbo jėga traukiama iš mažiau išsivysčiusių šalių – kur žemas pragyvenimo lygis, nedarbas, mažos pajamos ir t.t. Geriausiai šias migracijos priežastis gali iliustruoti lentelė, sudaryta pagal minėtus traukos ir stūmimo veiksnius (žr. 4 lentelę).

4 lentelė

Darbo jėgos stūmimo ir traukos veiksniai

STŪMIMO VEIKSNIAI	TRAUKOS VEIKSNIAI
1. Žemesnis nei kitų šalių bendras šalies ekonominis ir socialinis išsivystymo lygis	• Aukštas šalies ekonominis ir socialinis išsivystymo lygis
2. Žemesnis nei kitų šalių bendras šalies gyvenimo lygis	• Aukštas šalies gyvenimo lygis
3. Didelis nedarbas šalyje	• Didelis užimtumo lygis ir įdarbinimo galimybės
4. Žemas darbo užmokesčio lygis šalyje	• Aukštas darbo užmokesčio lygis šalyje
5. Neefektyvi valstybės ir vietinės valdžios verslo sąlygų, mokesčių politika	• Efektyvi valstybės ir vietinės valdžios verslo sąlygų, mokesčių politika

Šaltinis: DAUGĖLA, V.; KAZLAUSKIENĖ, A.; SNIEŠKA, V. (2000) Darbo jėgos migracijos priežastys ir migracijos pobūdis Lietuvoje, p.19.

Anot Valentino Navicko (2004), darbo jėgos mobilumas (migracija) gali būti apibrėžiama dviem kriterijais - geografiniu mobilumu ir profesiniu mobilumu.

Geografinis mobilumas – tai sugebėjimas judėti iš vienos šalies į kitą ar iš vienos šalies dalies į kitą dalį. Tai galima padaryti tik tokiu atveju, jei to nori pats žmogus. Tam įtakos turi daugelis veiksnių, tačiau vieną iš didžiausių daro papročiai ir kultūra. Detaliau apie tai 5 lentelėje.

5 lentelė

Veiksniai, darantys įtaką geografiniam darbo jėgos mobilumui

VEIKSNIAI, SKATINANTYS MOBILUMĄ	VEIKSNIAI, TRUKDANTYS MOBILUMĄ
Kalbų mokėjimas	Kalbos barjeras
Pakankamos pajamos persikėlimui	Būtinumas parduoti savo namą
Siūlomų darbų išmanymas	Darbo galimybių nežinojimas
Nepriklausomybė nuo šeimos	Šeimos ryšiai, ypač išlaikomi vyresnieji nariai
Tarptautiniu mastu pripažinta kvalifikacija	Užsienyje nepripažįstama kvalifikacija
Draugai ir giminės kitose šalyse	Leidimo gyventi negavimas
Geresnės gyvenimo sąlygos	Užsieniečių diskriminacija
Didesnis darbo užmokestis kitoje šalyje	Žemesnis darbo užmokestis kitoje šalyje

Šaltinis: NAVICKAS, V. (2004) Europos sąjungos rinkų ypatumai, p.54.

Profesinis mobilumas, anot Navicko (2004) – tai sugebėjimas judėti iš vienos darbovietės į kitą. Žmonių tikslas - noras susirasti geresnį darbą. Čia irgi yra veiksniai, kurie skatina arba trukdo mobilumo procesui (žr. 6 lentelėje).

6 lentelė

Veiksniai, darantys įtaką profesiniam darbo jėgos mobilumui

VEIKSNIAI, SKATINANTYS MOBILUMĄ	VEIKSNIAI, TRUKDANTYS MOBILUMĄ
Įvairūs sugebėjimai, daug kvalifikacijų	Įgūdžių ir kvalifikacijos trūkumas
Darbas nereikalauja specifinių įgūdžių	Kalbos barjeras
Apmokama darbovietėje	Informacijos apie laisvas darbo vietas stygius
Lengvai prieinama informacija apie neužimtas darbo vietas	Profsąjungų sukuriami barjerai
Aukštesnis užmokestis kitame darbe	Darbų stygius

Šaltinis : NAVICKAS, V.(2004) Europos sąjungos rinkų ypatumai, p.54.

Išstudijavus prieš tai mokslininkų pateiktas veiksniai, trukdančių ir skatinančių darbo jėgos migraciją, klasifikacijas, darome prielaidą, jog socialiniai - kultūriniai, psichologiniai ir ekonominiai veiksniai, trukdantys migracijai, yra neatsiejami vieni nuo kitų. Socialiniams – kultūriniais veiksniais priskyriau: kalbos barjerą, šeimynines aplinkybes, integracijos sunkumus bei šalių kultūrinius skirtumus, kurie yra glaudžiai susiję su psichologiniais veiksniais, kuriems yra priskirti užsieniečių diskriminacija, patriotizmas bei individualūs motyvai, kaip pavyzdžiui, namų ilgesys, prisirišimas prie tam tikrų asmeninių vertybių ir pan. Neatsiejami nuo socialinių – kultūrinių bei psichologinių veiksniai yra ekonominiai veiksniai, kuriems priskirčiau finansinius įsipareigojimus bankams bei kitoms institucijoms, nekilnojamo turto likvidavimą bei socialinių garantijų praradimą išvykus svetur (žr. 11 paveikslą).

Šie veiksniai, t.y. socialiniai- kultūriniai, psichologiniai ir ekonominiai, daro įtaką migruojančiajam, ne kaip atskiras veiksnys, bet kaip šių veiksniai visuma. Svarstant migravimo klausimą visuomet atsižvelgiama ne tik į ekonominius, bet ir į socialinius - kultūrinius bei psichologinius veiksniai.



Šaltinis: sudaryta autoriaus

11 pav. Veiksniai, trukdantys migracijai

Apibendrinant pateiktą medžiagą apie migraciją, derėtų išskirti dvi pagrindines jos rūšis - tai emigraciją ir imigraciją. Klasifikuojant darbo jėgos migraciją galima atsižvelgti į daugelį kriterijų – kryptį, teritorinį principą, teisėtumą ar trukmę. Kalbėdami apie faktorius, lemiančius individo apsisprendimą migruoti arba ne - galime teigti, jog didžiausią vaidmenį vis dėl to vaidina paties migruojančiojo asmeniniai norai - tai, ką jis trokšta rasti migruodamas į vieną ar kitą šalį. Aišku, svarbų vaidmenį vaidina ir politinės, demografinės, geografinės, ekonominės priežastys. Kad ir koks sprendimas būtų priimtas, vykti ar ne, vis dėl to pirmiausia turi būti apgalvotos ir pasekmės sau pačiam, šeimai ir artimiesiems, todėl ir aptarkime detaliau šį veiksnių.

1.4 Tarptautinė darbo jėgos migracija ir jos pasekmės

Tarptautinė darbo jėgos migracija – daugelyje pasaulio šalių paplitęs procesas, kurio metu dėl tam tikrų priežasčių vienos valstybės piliečiai palieka šalį ir keliasi gyventi ir dirbti į kitą, kuri aprūpina asmenį jam reikalingais dalykais – darbu, geresniu uždarbiu ar pragyvenimo vieta.

Anot V. Stankūnienės ir V. Eidukienės, tarptautinės darbo jėgos migracija, atsižvelgiant į jos vykdymo politiką, gali būti kelių tipų:

1. „atvirų durų“;
2. iš dalies „atvirų durų“;
3. „uždarų durų“
4. selektyvinė.

Pirmajai politikai būdinga tai, jog neribojama nei imigracija, nei emigracija. Ši darbo jėgos migracijos politika tikrovėje neegzistuoja. Paprastai esama taip, jog kiekviena valstybė reguliuoja išvykstančių ir atvykstančių piliečių skaičių.

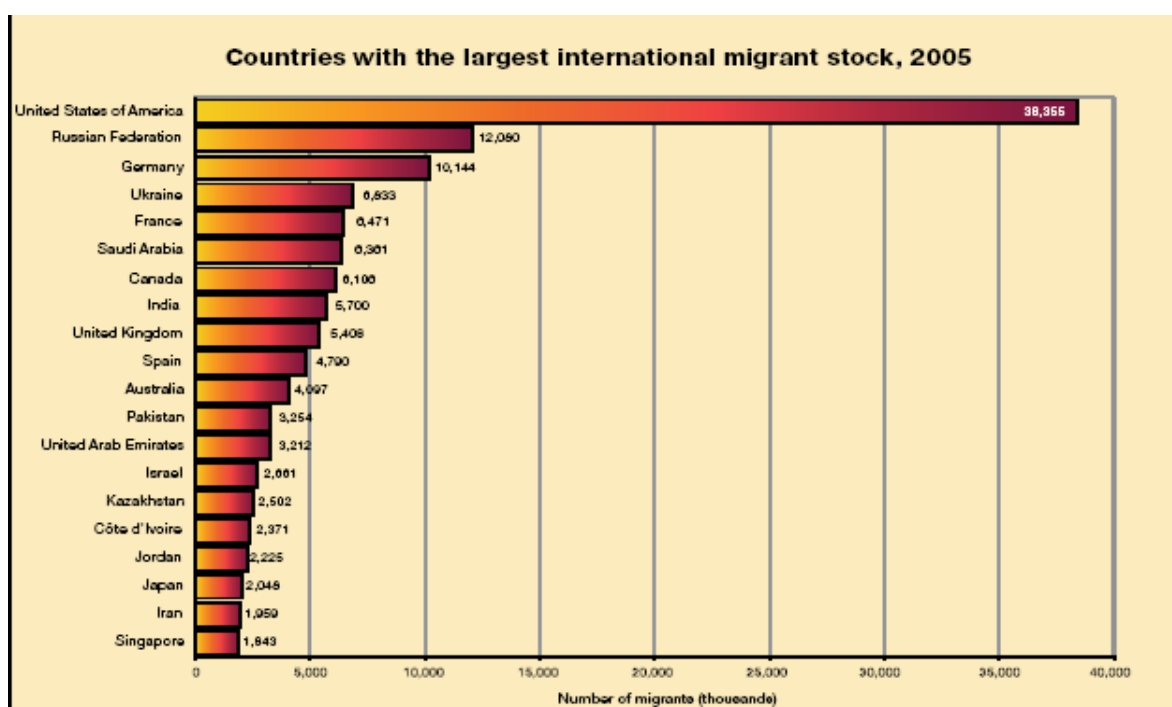
Taikant antrąją migravimo politiką yra neribojamas išvykimas, bet ribojamas atvykimas.

Trečioji politika dažniausiai vykdoma autoritarinėse valstybėse, kur karinio režimo pagalba ribojama ar net draudžiama ir emigracija, ir imigracija.

Selektyvinė migracijos politika – čia taikomi apribojimai arba leidimai laisvai migruoti tik kai kurioms gyventojų grupėms. Ji artima „atvirų durų“ politikai.

Praktikoje išsivysčiusiose šalyse dažniausiai taikomos antrojo ir ketvirtojo tipo politika - yra nereguliuojamas išvykstančiųjų skaičius ir reguliuojamas atvykstančiųjų kiekis, ką padeda padaryti selektyvinė politika.

2005 m. pasaulyje buvo beveik 200 mln. tarptautinių migrantų (suskaičiuoti tik tie, kurie gyveno už savo šalies ribų ilgiau nei vienerius metus, taip pat įskaitant ir 9,2 mln. pabėgėlių), tačiau šis skaičius nuolat auga - nuo 82 mln. 7-ajame dešimtmetyje iki 175 mln. 2000-aisiais ir beveik 200 mln. šiandien. Vienas iš trisdešimt penkių žmonių yra tarptautinis migrantas, tai sudaro 3% pasaulio gyventojų². 9 paveiksle pateikiamas sąrašas valstybių, turinčių didžiausią migrantų skaičių (žr. 12 pav.).



Šaltinis: International Migration 2006, Department of economic and social affairs: prieiga per internetą:

http://www.un.org/esa/population/publications/2006Migration_Chart/2006IttMig_chart.htm

12 pav. Didžiausią migrantų skaičių turinčios valstybės

² Pasaulinės tarptautinės migracijos komisija. [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<http://www.gcim.org/en/finalreport.html>

Kaip matome iš pateikto paveikslo, didžiausią migrantų skaičių turi JAV (38,365 tūkst.), Rusija (12,080 tūkst.), Vokietija (10,144 tūkst.), Ukraina, Prancūzija, Saudo Arabija ir kt. šalys. Migrantai nėra tolygiai pasiskirstę po pasaulį - daugiausiai jų Europoje, po to Azijoje, Šiaurės Amerikoje, tačiau detalesnę informaciją galite rasti 7 lentelėje.

7 lentelė

Migrantų pasiskirstymas pagal kontinentus 2005 m.

<i>ŽEMYNAS</i>	<i>MIGRANTŲ SKAIČIUS MLN.</i>	<i>PROCENTINĖ IŠRAIŠKA</i>
Europa	56,1	7,7
Azija	49,9	1,4
Šiaurės Amerika	40,8	12,9
Afrika	16,3	2
Lotynų Amerika	5,9	1,1
Australija	5,8	18,7

Šaltinis: sudaryta autoriaus pagal Pilietinės visuomenės instituto duomenis³

Giedrė Bielskytė, Palmira Jucevičienė bei kiti autoriai pabrėžia, jog naudą gauna ne tik pats migruojantysis, bet ir valstybė. Jos išskiria štai tokius darbo jėgos migracijos naudos aspektus:

- kiekvienam prieinamas legalus darbas;
- emigracija gali padėti valstybei sutvarkyti darbo rinkos procesus, nes skurdas yra darbo jėgos pertekliaus ir neefektyvios žemės rinkos padarinys (Bielskytė, 2002);
- kvalifikuotos darbo jėgos emigravimas padidina liekančiųjų šalyje darbo užmokesčius (Bielskytė, 2002);
- pagerėja darbo sąlygos;
- mažėja socialinių išmokų poreikis;
- atsiranda galimybė panaudoti ES darbo jėgą;
- padidinamas aukštojo mokslo populiarumas – galimybė išvykti ir užsidirbti daugiau skatina žmones siekti aukštojo mokslo; (Bielskytė, 2002);
- tarptautinė kvalifikuotų žmonių migracija gali sukurti globalią naudą tobulinant žinių mainus ir patenkinant žinių poreikį (Junevičius, 2002, p. 87);
- anot Bielskytės, grįžę namo emigrantai parsiveža naudingus įgūdžius (patirtį) bei ryšius – ekspertai randa požymių, rodančių, kad tarp valstybių, eksportuojančių bei importuojančių darbo jėgą plėtojasi aktyvesnė užsienio prekyba (Bielskytė, 2002);

³ Pilietinės visuomenės institutas [interaktyvus]. Prieiga per internetą : <http://www.civitas.lt/lt/?pid=5>

- dėl nedarbo eksporto sumažėja bedarbių arba nepilnai įdarbintų žmonių, kas sumažina šalyje susidariusią socialinę įtampą;
- finansinės perlaidos, kurias emigrantai siunčia namo (pajamų „sugrįžimas”);
- kaip ir kitos tradicinės eksporto rūšys talentingų ir gabių darbuotojų emigracija gali atnešti pelną iš užsienio, problema slypi tame, kaip sumaniai tai padaryti (Junevičius, 2002, p. 85-90).

Kaip ir visuomet, tam tikras procesas negali atnešti vien tik naudą valstybei, pasitaiko ir žalos atvejų. Pasak G. Bielskytės (2002), migracija daro tokią žalą valstybei:

- dėl migracijos netenkama žmogiškojo kapitalo;
- mažiau išsivysčiusios šalys, kurioms ir taip visko trūksta, investuojančios į jauną specialistą, subsidijuoja tas šalis, kurios visko turi, atiduodamos joms savo žmoniškąjį kapitalą, potencialius nykstančio šalies elito narius ir mokesčius, kuriuos jauni paruošti specialistai būtų sumokėję, jei liktų savo šalyje;
- gydytojų, mokytojų, inžinierių emigracija sudaro sunkumų besivystančioms šalims plėtojant savo „viduriniąją klasę“;
- darbo kaštų padidėjimas (pvz. į kvalifikuoto asmens darbo vietą ateina mažiau kvalifikuotas darbuotojas);
- vartojimo sumažėjimas;
- BVP mažėjimas (darbas atliekamas mažiau kvalifikuotų darbuotojų, bendrovės uždirba mažiau).

Kalbant apie poveikį valstybei, verta pažymėti, jog ekonominiu ir socialiniu požiūriu derėtų išskirti ilgalaikį ir trumpalaikį poveikį bei jų teigiamą ir neigiamą naudą valstybei. Anot pilietinės visuomenės instituto, naudingesnė valstybei yra trumpalaikė migracija, kurios metu mažėja nedarbo lygis, į valstybę grįžta migrantai su nauja patirtimi, padidėja pinigų srautai. Ilgalaikė migracija paskatina demografinės situacijos pablogėjimą, lėšų, investuotų į žmonių išsilavinimą, bei parengtų specialistų praradimas. Nauda būna tik tuo atveju, jei emigrantai grįžta, kartu su savimi parsiveždami įgytas žinias bei patirtį, o taip pat ir uždirbtus pinigus (Pilietinės visuomenės institutas, 2005, p. 8) . K. Gliosaitė pateikia lentelę, kurioje tiksliai nurodoma nauda emigracijos ir imigracijos šaliai, kurias ji apibūdina kaip „kilmės“ ir „tikslą“ valstybes (žr. 8 lentelę)

Emigracijos poveikis tikslo ir kilmės šalims

		POVEIKIS „KILMĖS“ VALSTYBEI	POVEIKIS „TIKSLO“ VALSTYBEI
Ilgalaikė migracija	Trūkumai	Prarandamos lėšos, kurios buvo investuotos į žmogaus išsilavinimą; Prarandamas specialistas; Demografinės situacijos blogėjimas	Asimiliaciniai iššūkiai ir su tuo susiję kaštai
	Privalumai	Migrantų sugrįžimas su nauja patirtimi	Imigrantai linkę investuoti į savo gebėjimus ir prisitaikymą prie naujų sąlygų; BVP didinimas, mokami mokesčiai
Trumpalaikė migracija	Trūkumai	Socialinio draudimo einamojo finansavimo sumažėjimas; Staigus atlyginimų kilimas sektoriuose, iš kurių netenkama darbo jėga	Išvežamos lėšos; Imigrantų vartojimas mažas, nes jie tikisi sukaupti lėšų ir grįžti į kilmės valstybę.
	Privalumai	Nedarbo lygio sumažėjimas; Migrantų sugrįžimas su nauja patirtimi	Sukuriamas BVP; Mokami mokesčiai; Užpildomos darbo vietos, kurios vietinių gyventojų tarpe nepageidaujamos

Šaltinis: GLIOSAITĖ, K. (2004) Ekonominių emigrantų motyvų ir pasekmių vertinimas, 7p.

A.Junevičius (2002), suskirstydamas migruojančiuosius pagal kategorijas, pateikia poveikių lentelę (žr. 1 priedą):

Kaip matome, didžiausią migracijos poveikį turi tie migruojantieji, kurie be šeimos ir kurie yra kvalifikuoti. Svetimoje šalyje įgytą patirtį jie gali pritaikyti sugrįžę. Čia Junevičius (2002) išvelgia ir grėsmę Lietuvos ekonomikai - išvykę specialistai gali ir negrįžti, tai neigiamai veiks užimtumą ir mokslą.

Darbo jėgos migracija veikia ne tik užsienio, bet ir pačios Lietuvos darbo rinką. Tad ir panagrinėkime tarptautinės darbo jėgos migracijos įtaką Lietuvos darbo rinkai, aptarkime Lietuvos darbo rinkos ypatumus ir kitimus, kuriuos sukelia vis didėjantys migracijos mastai.

1. LIETUVOS DARBO JĖGOS MOBILUMO MASTAI

Šiame skyriuje bus detaliau nagrinėjama Lietuvos darbo rinka - jos specifinė struktūra ir dėl to iškylančios problemos - nedarbas, skatinantis vis didesnę migraciją. Čia, remdamiesi Lietuvos statistikos departamento ir Lietuvos laisvosios rinkos instituto, atliekančio reikšmingus ekonominius tyrimus, sociologines apklausas, duomenimis, detaliai pavaizduosime lietuvių nedarbo, užimtumo, emigracijos ir imigracijos mastus. Bus atliekamas tyrimas, kurio metu išsiaiškinsime migracijos poveikį Lietuvos darbo rinkai.

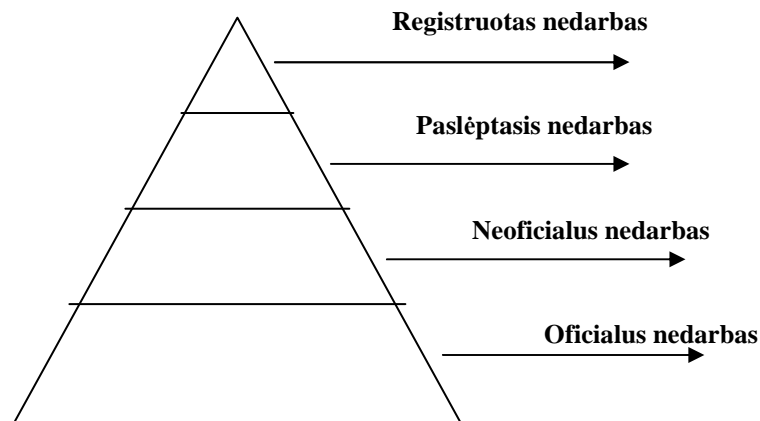
2.1 Lietuvos darbo rinka

Dar, atrodo, visai neseniai Lietuvoje buvo planinis ūkis - pramonė ir žemės ūkis buvo sujungti į vieną, galingą mechanizmą, nebuvo nei prekių realizavimo, nei žaliavų stygiaus problemų. Neegzistavo ir bedarbystė - kiekvienam, baigusiam mokslus buvo garantuota darbo vieta, darbo užmokestis ir socialinės garantijos. Net jei žmogus dėl tam tikrų priežasčių būdavo priverstas palikti savo darbo vietą, jam visuomet buvo suteikiama galimybė ten sugrįžti. Tačiau padėtis ženkliai pakito atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, kuomet šalyje buvo pradėta privatizacija, kai suiro centralizuotas šalies ūkis. Tada šalyje prasidėjo sumaištis - prastovos, gamybos apimtys sumažėjimas, bankrotai, darbo vietų sumažėjimas tapo valstybės kasdienybe.

Atsiradus privatinei nuosavybei, pakito ir verslo organizavimo formos - kūrėsi individualios įmonės, partnerinės įmonės (UAB), akcinės bendrovės (AB), investicinės akcinės bendrovės (IAB) ir kitos privačios struktūros. Visi šie pokyčiai lėmė darbo rinkos susiformavimą. Darbo pasiūla ėmė nebeatitikti darbo paklausos, o kai kurios specialybės tapo nebereikalingomis. Šias specialybes įgiję žmonės tapo nebereikalingi, jie nespėjo persikvalifikuoti. Padidėjo paklausa tokių specialybių, kaip teisininkai, politologai, ekonomistai, ypač rinkos ekonomikos specialistai, bankininkai, verslininkai. Taip atsirado nedarbas.

Lietuvoje, skirtingai nei kitose šalyse, susiformavo specifinė darbo rinkos struktūra, kuri nuo tradicinės (darbas - nedarbas) skiriasi tuo, kad esama dviejų papildomų segmentų (žr. 13 pav.):

1. paslėptas nedarbas;
2. neoficialus užimtumas.



Šaltinis : MARTINKUS, B. (1998) Darbo išteklių ir jų naudojimas, p. 25

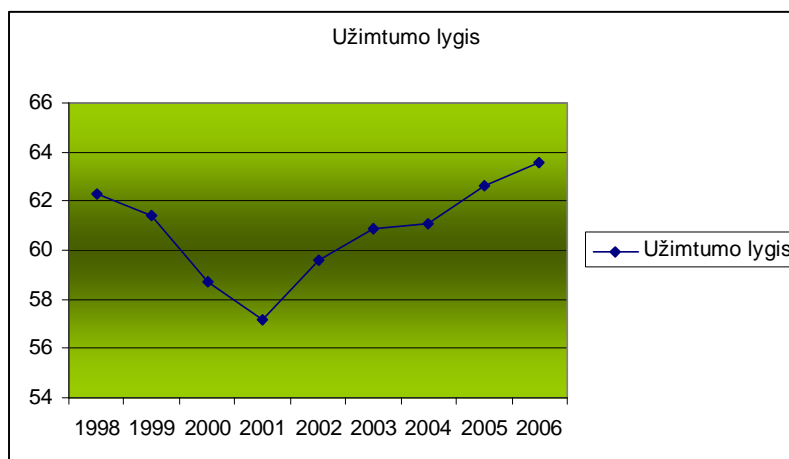
13 pav. Lietuvos darbo rinkos struktūra

Paslėptas nedarbas ir neoficialus užimtumas - tai nekontroliuojama darbo rinkos dalis, apimanti apie 15-20 procentų ekonomiškai aktyvių Lietuvos gyventojų (Martinkus, B., 1998, 24). Neoficialus užimtumas - tai juridškai darbo sutartimi neįteisinta darbinė veikla, už kurią gaunamos pajamos, bet nemokami mokesčiai. Statistikos departamento duomenimis, didžiausias neoficialus nedarbas yra paplitęs žemės ūkyje, statybose ir automobilių remonto įmonėse.

1.1.1 Lietuvos gyventojų užimtumas

Kaip užimtus asmenis Lietuvos statistikos departamentas apibrėžia asmenis, kurie tiriamąją savaitę dirbo bet kokią darbą ne trumpiau kaip 1 valandą, už kurį gavo darbo užmokestį pinigais arba natūra (maisto produktais ar kitais gaminiais), ar turėjo pelno (pajamų). Tai visi asmenys, priklausantys užimtųjų kategorijai: darbdaviai, savininkai, ūkininkai, samdomi darbuotojai, šeiminiėje įmonėje dirbantys šeimos nariai, savarankiškai dirbantys asmenys. Užimtaisiais laikomi ir tie asmenys, kurie tiriamąją savaitę sirgo, atostogavo, nedirbo dėl trumpalaikių ar ilgalaikių prastovų, augino vaikus iki 3 metų amžiaus, bet tyrimo metu nebuvo nutraukę oficialių ryšių su darbovieta.

Anot Lietuvos statistikos departamento, Lietuvos gyventojų užimtumas tik didėja (žr. 1 priedą). Užimtumo lygis nuo 1998 metų iki 2001 metų krito, o nuo 2001 metų vėl pradėjo augti ir kaip rodo statistikos departamento duomenys 2005 m. pasiekė 63,6%, tai didžiausias užimtumo lygis nuo 1998 m. Užimtumo lygio kitimas 1998 - 2006 m. pavaizduotas 14 paveiksle.



Šaltinis: Sudaryta autoriaus pagal Lietuvos statistikos departamentas (2006), prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1318>

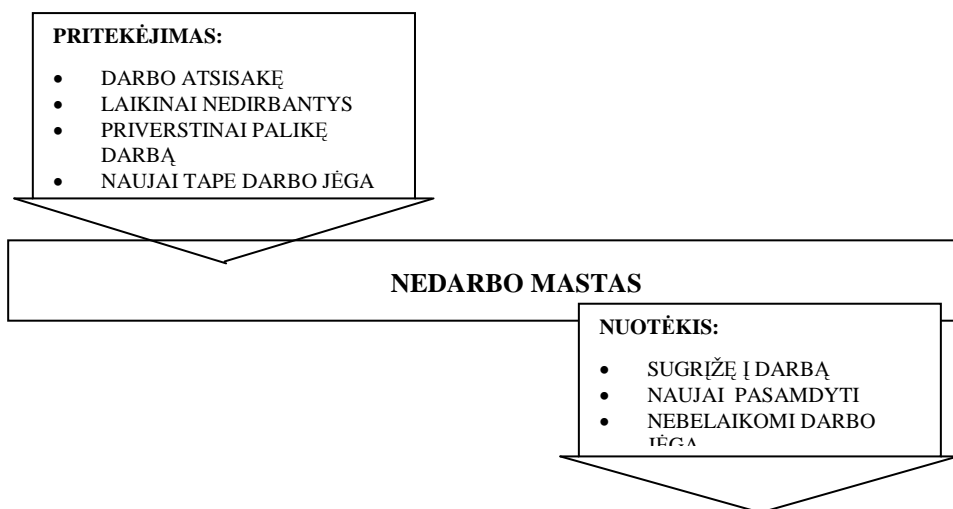
14 pav. Užimtumo lygio kitimas 1998 - 2006 m

Ypač didelis užimtumas pastebimas darbingiausio amžiaus žmonių tarpe - 5-64 metų. Didžiausią dalį šių darbingų žmonių sudaro darbuotojai nuo 40 iki 44 metų. Vyrų užimtumas didesnis nei moterų.

Apibendrinant galima teigti, kad kaip ir rodo surinkti statistikos departamento duomenys, nedarbo lygis šalyje tolygiai mažėja. Ir darbingas amžius tiek vyrų ir moterų yra panašus 40 – 44 metų.

2.1.2 Nedarbas ir nedarbo mastai Lietuvos darbo rinkoje

V. Snieška ir kiti (2005) nedarbo procesą lygina su vandens baseinu- jis kyla, kai pritekėjimas (t.y. nauji bedarbiai) viršija nuotėkį (t.y. žmones, gaunančius darbą) (žr. 15 pav.). Dirbantieji tampa bedarbiais, ieškodami kito darbo, darbo atsisakę arba atleisti laikinai, taip pat išėję iš jo priverstinai. Nedarbo mastai padidėja ir dėl žmonių, ieškančių darbo pirmą kartą – daugiausia dėl baigusiujų mokyklas. Nedarbo nuotėkio srautas susidaro tada, kai vieni asmenys sugrįžta į ankstesnes darbovietes, kiti – naujai priimami į darbą, tretieji – sulaukia pensinio amžiaus arba, ilgai ieškoję, bet neradę darbo, nusivilia ir daugiau nebedirba (Snieška V. ir kt., 2005, p.385).



Šaltinis: MARTINKUS, Bronislovas; SAKALAS, Algimantas; SAVANEVIČIENĖ, Asta . (2002) Darbo išteklių ekonomika ir valdymas, p. 75

15 pav. Nedarbo mastas

Statistiškai nustatyti, koks vienokio ar kitokio nedarbo Lietuvoje procentas - gana sudėtinga, kadangi pats nedarbas ir bedarbių samprata yra skirtingai traktuojama. Remiantis tarptautinės darbo organizacijos⁴ rekomendacijomis (toliau TDO), bedarbiai yra 15–74 m. amžiaus asmenys, kurie tiriamąją savaitę neturėjo darbo, jį suradę buvo pasirengę per artimiausias dvi savaites pradėti dirbti, keturias savaites intensyviai ieškojo mokamo darbo įvairiais būdais: kreipėsi į valstybinę ar privačią darbo biržą, darbdavius, draugus, gimines, žiniasklaidą, laikė įdarbinimo testus ar dalyvavo įdarbinimo pokalbiuose, ieškojo patalpų, įrengimų savo verslui, bandė gauti verslo liudijimą, licenciją, kreditą.

Bedarbiams taip pat priskiriami:

- asmenys, kurie laikinai dėl techninių ar ekonominių priežasčių nedirbo savo darbo vietoje ir neturėjo formalaus ryšio su darbovieta, ieškojo kito darbo;
- samdomi darbuotojai, išėję priverstinių atostogų, jei jų darbdaviai nemoka jiems pakankamo ($\geq 50\%$) darbo užmokesčio ar atlyginimo ir jei jie tyrimo metu gali dirbti ir ieško darbo. Priverstinėmis atostogomis laikomos darbdavio inicijuotos nemokamos atostogos;
- mokiniai, studentai, namų šeimininkės ir kiti asmenys, tiriamąjį laikotarpį buvę ekonomiškai neaktyvūs (mokėsi, šeimininkavo namuose), bet ieškantys darbo ir pasirengę artimiausiu metu (per dvi savaites) pradėti dirbti.

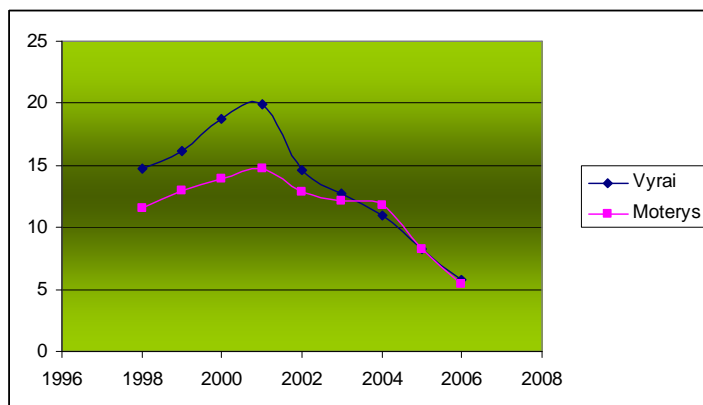
V. Rudzkienė (2005) bedarbiais laiko visus nedirbančius darbingo amžiaus asmenis, nesimokančius dieninėse mokymosi įstaigose ir neužsiregistravusius valstybinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir esantys pasirengę profesiniam mokymui.

⁴ Gyventojų užimtumo tyrimo aprašymas ir apibrėžimai. (2005) STD. Prieiga per internetą: <<http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1308>>

Kaip matyti iš šių abiejų apibrėžimų, V. Rudzkienė neišskiria tikslesnio bedarbių amžiaus - ji pagrindiniu kriterijumi iškelia užsiregistravimą darbo biržoje. Bedarbiams ji nepriskiria ir besimokančiųjų - vadinasi, atėjęs į darbo biržą studentas negalėtų gauti darbo, nes jis negalėtų savęs vadinti bedarbiu. TDO, apibūdindama bedarbio statusą, apima platesnį spektrą žmonių - įtraukiamos netgi namų šeimininkės.

Turėdami bendrąją bedarbio sąvoką, išsiaiškinkime pagal kokius kriterijus nustatomas nedarbas. Statistikos departamentas nedarbą aiškina kelias lygiais - pagal nedirbančiųjų amžių, išsilavinimą ir lytį. Vadinasi, šie kriterijai yra pagrindiniai veiksniai, dėl kurių įtakos žmogus neturi darbo. Tad pabandykime panagrinėti šiuos kriterijus, išsiaiškinkime dėsningumus ir pabandykime surasti to priežastis bei sprendimo būdus.

Kaip matome 2 priede (nedarbo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį), nedarbo lygis, remiantis jų amžiumi labai skirtingas ir vertinant pagal metus (nuo 1998 iki 2006) matomas ženklus nedarbo lygio sumažėjimas. Ypač aukštas nedarbas pastebimas jaunuolių (metų amžiaus tarpe nuo 15 iki 19 metų – vidutiniškai vyrauja apie 37%). Visgi didesnis nedarbas pastebimas vyrų tarpe - jis net 2% didesnis nei moterų. Nedarbo lygio kitimas 1998 – 2006 m. pavaizduotas 16 paveiksle.



Šaltinis sudaryta autoriaus pagal Lietuvos statistikos departamentas (2006), nedarbo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį: prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1320>

16 pav. Nedarbo lygio kitimas pagal lytį 1998 – 2006 m.

Antras pagal svarbumą yra išsilavinimo kriterijus (žr.3 priedą Bedarbių išsilavinimas). Detaliau panagrinėjus statistikos duomenis, pastebime, jog nedarbas tiesiogiai priklausomas nuo įgyto išsilavinimo lygio - kuo šis aukštesnis, tuo bedarbių skaičius mažesnis. Žemiausias nedarbas pastebimas tokių žmonių tarpe, kurie baigę tik pradinę ir įgiję kvalifikaciją (vidutiniškai 1,5) - tai aišku priklauso nuo to, jog apklausiamųjų su šiuo išsilavinimu rastas ypač nedidelis kiekis. Didžiausias nedarbas yra tų žmonių tarpe, kurie baigę tik vidurinę (33,2) - tai galime paaiškinti ypač didele konkurencija tokių žmonių tarpe - juos nurungia aukštesnįjį arba aukštąjį išsilavinimą įgiję asmenys, o tie, kurie įgiję tik vidurinį išsilavinimą (tokių Lietuvoje yra dauguma) aktyviai konkuruoja tarpusavyje dėl likusių darbo vietų. Stebėtina yra tai, jog gana aukštas nedarbo lygio

skaičius baigusių aukštąsias mokyklas - universitetus, kolegijas (12,4). Moterų tarpe nedarbas iš šiuo kriterijumi mažesnis (net beveik 2 tūkst.).

Stebint nedarbo kitimą pagal metus, pastebimas nedarbo skaičiaus šuolis ir kritimas - nuo 1998 iki 2001 nedarbo lygis ženkliai augo, o 2002 nedarbo lygis smarkiai krito - sumažėjo netgi 3,6%. Nuo 2002 metų prasidėjęs nedarbo lygio kritimas pasiekia 5,6% lygį 2006 metais. Tai galima daryti prielaidą, kad nedarbo lygio mažėjimą įtakojo suaktyvėjusi emigracija po įstojimo į ES

Anot Lietuvos laisvosios rinkos instituto⁵, nedarbas žymiai sumažėjo dėl gyventojų emigracijos ir pasitraukimo iš vietinės darbo rinkos. 2001 m. registruotų darbo biržose bedarbių buvo 223,5 tūkst., o nedarbo lygis vienas aukščiausių ES, 2005 m. darbo biržose registruota 100,8 tūkst. bedarbių (žr. 9 lentelę).

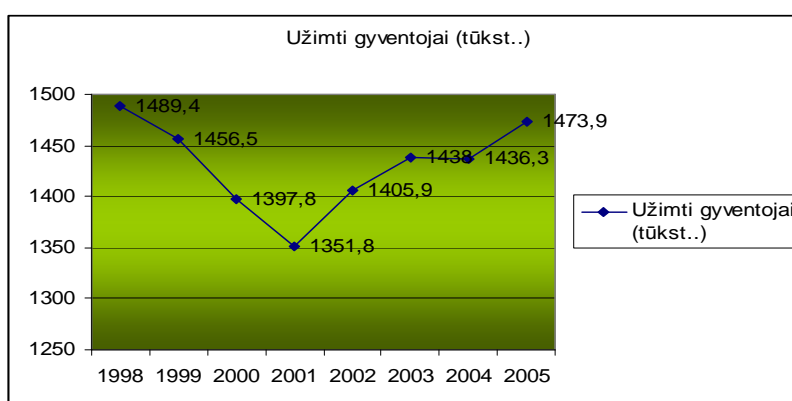
9 lentelė

Bedarbių skaičius Lietuvoje 1998-2005m.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Bedarbiai statistikos departamento duomenimis (tūkst.)	226,7	249,0	273,7	284,0	224,4	203,9	184,4	132,9
Bedarbiai, registruoti darbo biržoje (tūkst.)	113,7	148,7	204,9	223,5	198,4	167,0	142,5	100,8

Šaltinis: Lietuvos laisvosios rinkos institutas (2006), Bedarbių lygis. Prieiga per internetą: http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/tyrimas_migracija

Tačiau tai ne vienintelė priežastis - nedarbas, anot jų, taip pat sumažėjo ir dėl sukurtų naujų darbo vietų. Užimtų gyventojų padaugėjo nuo 1436,3 tūkst. 2004 m. iki 1473,9 tūkst. 2005 m. Lietuvos ekonomikos augimas šiuo laikotarpiu taip pat buvo didelis, kas atsispindi 17 paveiksle.



Šaltinis: Sudaryta autoriaus pagal Lietuvos laisvosios rinkos institutas (2006), Bedarbių lygis. Prieiga per internetą: http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/tyrimas_migracija

17 pav. Lietuvos gyventojų užimtumo kitimas 1998-2005m

⁵ Migracija: pagrindinės priežastys ir gairės pokyčiams. (2006), Lietuvos laisvosios rinkos institutas. Prieiga per internetą: http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/tyrimas_migracija_pagrindines_priezastys_ir_gaires_pokyciams/3324

Nedarbo sumažėjimą galėjo lemti ir pačių registruotų bedarbių emigracija, ir tai, kad bedarbiai įsidarbino dėl emigracijos atsilaisvinusiose jau esančiose darbo vietose. Darbo biržos duomenimis, per 2005 m. registruotas nedarbas sumažėjo 31 proc.

RAIT⁶ duomenimis, didelis nedarbas Lietuvoje, gyventojų nuomone, yra antra pagal svarbą priežastis, skatinanti emigruoti. Tačiau sumažėjęs nedarbas visų problemų neišsprendė - struktūrinio nedarbo problema išliko. Didelis nekvalifikuotų ar menkai kvalifikuotų bedarbių skaičius ir kvalifikuotų specialistų trūkumas yra kitos svarbios nedarbo, ypač struktūrinio, mažėjimo kliūtys. Anot personalo valdymo specialistų, ypač didelis kvalifikuotų darbininkų stygius jaučiamas pramonėje, viešajame valdyme, socialiniame draudime, gynyboje ir t.t. ir toliau išliekantis nedarbo lygis tik įrodo, kad Lietuvoje yra nepakankamas kiekis kvalifikuotų specialistų, pasirengusių užimti šias vietas. Tad Lietuvą taip pat užplūsta ir darbo jėga iš užsienio.

Taigi apibendrinat galime teigti, jog žvelgiant į vis mažėjančią nedarbo lygį Lietuvoje ir vis didėjančią kvalifikuotų specialistų poreikį Lietuvos darbo rinkoje, kol kas pastebimas tik vienas šios problemos sprendimas, mažinti išvykstančios darbo jėgos srautus ir ieškoti būdų kaip užpildyti kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą emigrantais. Tačiau emigruoja ir imigruoja ne tik nekvalifikuota ar tik kvalifikuota darbo jėga - tarp Lietuvos ir užsienio valstybių vyksta savotiški „mainai“, kuriuos mes, remdamiesi Lietuvos laisvosios rinkos instituto ir Lietuvos statistikos departamento duomenimis, pabandydysime panagrinėti.

2.2 Darbo jėgos imigracija į Lietuvą

Pastarąjį dešimtmetį Lietuvai atkūrus nepriklausomybę, joje ėmė ryškėti šiuolaikinės pasaulio migracijos tendencijos - dėl valstybės geopolitinės padėties ir narystės ES didėja migracija iš Rytų. Imigraciją skatina ir nuo 2002 metų Lietuvoje pradėtas taikyti ES valstybių piliečiams ir jų šeimos nariams laisvo asmenų judėjimo principas. Pagal gyventojų tarptautinės migracijos tyrimo atlikimo metodiką patvirtintą statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės generalinio direktoriaus 2005 m. spalio 28 d. įsakymu Nr. DĮ-231, tarptautinė gyventojų migracija Lietuvoje apima tokias tarptautinių migrantų grupes⁷:

⁶ Rinkos analizės ir tyrimų grupė. Prieiga per internetą : <http://www.ra.it/>

⁷ Gyventojų tarptautinės migracijos tyrimo atlikimo metodika. (2005) Lietuvos statistikos departamentas. Prieiga per internetą: <http://209.85.135.104/search?q=cache:cbKvwDzhqMAJ:www.stat.gov.lt/uploads/docs/migracija.doc%3FPHPSES%3D%3Dd4e0873e3e9953642aa1ad8afd22c391+Tarptautini%C5%B3+migrant%C5%B3+grup%C4%97s&hl=lt&clnk&cd=1&gl=lt>

- Lietuvos Respublikos piliečiai, išvykstantys mokytis į užsienį, ir užsieniečiai, priimti mokytis mokymo įstaigoje ar kelti kvalifikaciją Lietuvos Respublikoje (su leidimais laikinai gyventi);
- Lietuvos Respublikos piliečiai, išvykstantys stažuotis į užsienį, ir užsieniečiai, kurie atvyksta stažuotis į Lietuvos Respubliką (su leidimais laikinai gyventi);
- Lietuvos Respublikos piliečiai, išvykstantys dirbti į užsienį, ir užsieniečiai, atvykstantys dirbti į Lietuvos Respubliką (su leidimais laikinai gyventi);
- Lietuvos Respublikos piliečiai, išvykstantys dirbti tarptautinėse organizacijose ir užsieniečiai, kurie atvyksta dirbti kaip tarptautinių organizacijų darbuotojai (su leidimais laikinai gyventi);
- Lietuvos Respublikos piliečiai, kurie gyvenamąją vietą (valstybę) keičia turėdami teisę apsigyventi kitose valstybėse, nes Lietuvos Respublika yra pasirašiusi tam tikras sutartis bei susitarimus su valstybėmis, į kurias asmenys išvyksta. Užsieniečiai, kurie atvyksta į Lietuvą, nes Lietuvos Respublika yra pasirašiusi tam tikras sutartis ar susitarimus su valstybėmis, iš kurių atvyko užsieniečiai;
- Lietuvos Respublikos piliečiai, kurie gyvenamąją vietą (valstybę) keičia norėdami apsigyventi kitose valstybėse, ir užsieniečiai, kurie gyvenamąją vietą (valstybę) pakeitė norėdami apsigyventi Lietuvoje;
- Lietuvos Respublikos piliečiai, kurie gyvenamąją vietą (valstybę) keičia dėl šeiminių aplinkybių, ir užsieniečiai, kurie atvyksta į Lietuvą dėl šeiminių aplinkybių (su leidimais laikinai gyventi);

Į tarptautinę gyventojų migracijos statistiką neįtraukiamos šios gyventojų grupės:

- gyventojai, dirbantys pasienio rajonuose, t. y. asmenys, kuriems leidžiama dirbti šiuose rajonuose, jeigu jie išvyksta trumpam laikui (dienai ar savaitei);
- tranzitiniai keleiviai – asmenys, kurie oficialiai ne atvyksta ar išvyksta į / iš šalies, bet yra pakeliui į kitą šalį;
- ekskursantai (vienos dienos lankytojai) – asmenys, kurie būna šalyje vieną dieną ir nepasilieka nakvoti (viešbučiuose ar privačiuose butuose), pasienio rajonų gyventojai, kurie atvyksta vienai dienai apsipirkti, aplankyti draugų ar pažįstamų, gydytis ar pramogauti;
- turistai – asmenys, kurie aplanko šalį norėdami pailsėti, paatostogauti, pamatyti draugus ar pažįstamus, pasigydyti, jie turi nors vieną dieną nakvoti (viešbučiuose ar privačiuose butuose), bet atvykimo trukmė ne ilgesnė kaip dvylika mėnesių;

- asmenys, kurių kelionės tikslas yra tarnybinė komandiruočių, bet kitoje šalyje buvimo trukmė ne ilgesnė kaip dvylika mėnesių;
- diplomatinėse atstovybėse, konsulinėse įstaigose ir atstovybėse prie tarptautinių organizacijų visą darbo laiką dirbantys piliečiai ir jų šeimos nariai.
- asmenys, atliekantys privalomąją karo tarnybą arba alternatyviąją tarnybą⁸.

Prieglobsčio prašytojai sudaro atskirą migrantų grupę ir jie nenagrinėjami kaip tarptautiniai migrantai. Lietuvos statistikos departamento (2006) duomenimis, 2006 m. pradžioje Lietuvos Respublikos piliečiai sudarė 99,0 procento šalies gyventojų, Rusijos Federacijos – 0,4, Baltarusijos – 0,1, kitų valstybių – 0,2 ir be pilietybės – 0,3 procento (žr. 18 pav.).



Šaltinis : Lietuvos statistikos departamentas (2006) Lietuvos gyventojų tarptautinė migracija 2005, p. 8

18 pav. Gyventojai pagal gimimo šalį Lietuvoje

Per pastaruosius penkerius metus šalies gyventojų sudėtis pagal pilietybę beveik nekito. Dauguma imigrantų atvyksta į Lietuvą dėl šių priežasčių:

- Sujungti santuoką, sukurti šeimą- 43 proc.
- Mokyti 11 proc.
- Imtis verslo- 5,4 proc.

Šiuo metu daugėja užsieniečių, norinčių kurti Lietuvoje įmones, vystyti verslą, bet mažėja norinčių sukurti čia šeimą ar dirbti pagal darbo sutartis.

Lietuvos, kaip ir visų valstybių įstatymuose numatytos priežastys, dėl kurių gali būti neleidžiama imigruoti į Lietuvą. Užsieniečiams gali būti neleidžiama imigruoti į Lietuvą, jeigu jis⁹:

⁸ Gyventojų užimtumo tyrimo aprašymas ir apibūdinimai. (2005) STD. Prieiga per internetą: <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1308>

- serga pavojingomis infekcinėmis ligomis;
- protiškai atsilikęs arba psichiškai nesveikas;
- piktnaudžiauja narkotinėmis, toksinėmis medžiagomis ar alkoholiniais gėrimais;
- neturi legalaus pragyvenimo šaltinio valstybėje, iš kurios nori atvykti;
- neturi nuolatinės gyvenamosios vietos valstybėje, iš kurios nori atvykti;
- per pastaruosius metus yra padaręs sunkų tyčinį nusikaltimą;
- užsiima veikla, nukreipta prieš Lietuvą;
- siekia gauti leidimą apsigyventi Lietuvoje, pateikdamas neteisingus duomenis ar kitokios apgaulės būdu;
- neturi dokumentų, patvirtinančių jo asmenybę (STD) .

2005 m. Lietuvos Respublikos pilietybė buvo suteikta 435 užsieniečiams, jie sudarė 1,3 procento visų šalyje nuolat gyvenančių užsieniečių. 2001–2005 m. vidutiniškai per metus apie 250 gyventojų atsisakė Lietuvos Respublikos pilietybės. (Statistikos departamentas, 2006, p. 12)

Imigruojančių žmonių skaičius mažėja (žr. Priedą Nr. 4), sudaryta pagal statistikos departamento duomenis. Čia nurodoma, jog migrantų į Lietuvą nuo 2001 iki 2006 sumažėjo 3842 asmenimis. Kaip teigia statistikos departamentas, labiau imigruoti linkę vyrai - iš viso 18412, o moterų - 14450. Daugiausiai žmonių imigruoja iš Europos ir vidurio rytų Europos šalių - iš Baltarusijos, Rusijos.

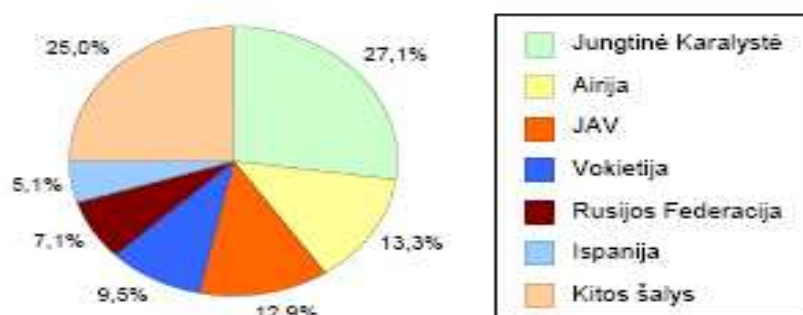
Lietuva per 1997-2003 metus patenkino nuo 143 iki 644 pabėgėlių ir prieglobsčio prašančiųjų reikalavimus ir dėl humanitarinių priežasčių suteikė jiems globą. Pabėgėlio statusas per tuos pačius metus buvo suteiktas 67 užsieniečiams. Visa tai sudaro tik 5-6 procentus kasmet į Lietuvą atvykstančių užsieniečių. (Lietuvos Statistikos departamentas, 2006, p. 28)

Lietuva aktyviai dalyvauja Tarptautinės migracijos organizacijos vykdomoje savanoriško migrantų grąžinimo į jų kilmės valstybes programoje, pagal kurią į kilmės valstybes sugrąžinta per 1,5 tūkstančio nelegalių migrantų. Siekdama spręsti nelegalių migrantų išsiuntimo problemas, Lietuva sudarė su daugiau nei 20 valstybių tarptautines asmenų grąžinimo (readmisijos) sutartis. Pradėjus aktyvią kovą su nelegalia migracija, nuo 1997 iki 2003 metų nelegalių migrantų sumažėjo nuo 2012 iki 581. Priimti įstatymai, leidžiantys neteisėtai esantiems Lietuvoje užsieniečiams legalizuotis (gauti teisinę padėtį valstybėje patvirtinantį dokumentą – vizą ar leidimą gyventi) (Junevičius, 2002, p. 88).

⁹ Vildžiūnienė, A. (2007) Lietuvos, Latvijos ir Estijos migracijos politiniai kontūrai [interaktyvus]. Sociumas.lt [žiūrėta 2007 gegužės 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.sociumas.lt/Lit/Nr9/migrac.asp>

1.2 Lietuvos darbo jėgos emigracija

Po to, kai buvo panaikinti administraciniai Lietuvos sienų apribojimai ir daugelis šalių atvėrė sienas užsienio valstybėms, labai padaugėjo skaičius žmonių, išvykstančių į užsienį. Kaip matome iš 14 paveikslo, didžiausias emigrantų srautas nukreiptas į Jungtines karalystes, Airiją, JAV, Vokietiją, Rusiją ir Ispaniją (žr. 19 pav.).



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas (2006) Lietuvos gyventojų tarptautinė migracija 2005. p. 15.

19 pav. Emigrantai lietuviai pagal gyvenamąsias vietas pasaulyje 2005 m.

Dažniausiomis priežastimis vykimui į užsienį minimos ekonominės priežastys - komercija, šeimos, giminių ar artimųjų lankymas. 15,5 proc. išvykstančiųjų ketina studijuoti užsienio universitetuose ir tik 8,4 proc. ketina dirbti (žr. 10 lentelę).

10 lentelė

Išvykų į užsienį priežastys

	PROCENTAI
Ekonominės priežastys, iš jų:	42,0
- Darbai	8,4
- Darbo paieška	1,3
- Komercija	32,3
- Verslo kelionės	3,5
- Studijos, kvalifikacijos kėlimas	15,5
- Šeimos ir draugų lankymas, iš jų:	27,0
- - dėl šeimyninių priežasčių	8,4
- - giminių ir draugų lankymas	18,6
Kitos priežastys	12
- Sveikata	0,4
- Sporto ir kultūros renginiai	5,8
- Religinės misijos	0,9
- Darbo reikalai (vairuotojai, gidai, stiuardės ir pan.)	3,1
- Kitos priežastys	1,8

Šaltinis: Demografinių tyrimų centras, 2002, p. 87.

Emigrantai pagal lytį ir šeimyninę padėtį, 2001-2005 metais

Šeimyninė padėtis	2001			2004			2005		
	Iš viso	Vyrai	Moterys	Iš viso	Vyrai	Moterys	Iš viso	Vyrai	Moterys
Iš viso	5990	3079	2911	12675	5858	6817	12923	6178	6745
Nebuvo susituokę	1791	1090	701	5234	2651	2583	5360	2807	2553
Susituokę	3362	1897	1655	5948	2877	3271	5825	2800	3025
Išsituokę	480	217	263	1235	495	740	1663	737	926
Našliai	284	34	250	258	35	223	275	34	241
Nenurodyta	83	41	42	-	-	-	-	-	-
Procentais									
Iš viso	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Nebuvo susituokę	29,9	35,4	24,1	41,3	45,3	37,9	41,5	45,4	37,9
Susituokę	56,0	55,1	56,9	46,9	45,7	48,0	43,5	42,1	44,8
Išsituokę	8,0	7,1	9,0	9,8	8,4	10,8	12,9	11,9	13,7
Našliai	4,7	1,1	8,6	2,0	0,6	3,3	2,1	0,6	3,6
Nenurodyta	1,4	1,3	1,4	-	-	-	-	-	-

Šaltinis : Lietuvos statistikos departamentas (2006) Lietuvos gyventojų tarptautinė migracija 2005. p.16.

Kaip matome iš pateiktos lentelės (žr. 11 lentelę) nuo 2001 iki 2005 labai pakito nesusituokusių žmonių emigracija. Ypač padidėjo nesusituokusių vyrų emigracija, pasiekė net 2807 asmenų skaičių. Moterys labiau linkusios emigruoti būdamos susituokusios. Emigracija nėra tokia priimtina išsituokusių ir našlių tarpe - čia skaičiai vos pasiekia ketvirtadalį skaičiaus tų, kurie palikę šeimas vyksta į užsienį. Kaip matome, moterų emigracija turi potencialą didėti, ypač nesusituokusių moterų tarpe - nuo 701 moters 2001 m. iki 2553 moterų 2005 metais.

Didžiąją dalį (84,4%) 2005 m. emigravusių Lietuvos Respublikos piliečių sudarė nedirbantys asmenys. Lietuvoje dėl emigracijos labai ženkliai sumažėjo bedarbių skaičius ir nedarbo lygis. 2005 m. bedarbių skaičius sumažėjo iki 133 tūkst., kai prieš metus jų buvo 184 tūkst., arba 51 tūkst. daugiau. Nedarbo lygis nuo 11,4 procento 2004 m. sumažėjo iki 8,3 procento 2005 m. Darbdaviai, norėdami išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus, turi kelti darbo užmokestį. Dėl kvalifikuotos darbo jėgos stygiaus darbdaviai vis dažniau į darbą priima užsienio ir Europos Sąjungos valstybių piliečius.

Tam, kad atliktume realią Lietuvos darbo rinkos situacijos analizę ir bus atliekamas tyrimas, kurio **tikslas** - nustatyti darbo jėgos migracijos įtaką Lietuvos darbo rinkai. Šio tyrimo metu turėtų paaiškėti reali Lietuvos darbo rinkos situacija.

Šiam tyrimui atlikti buvo suformuluoti šie **uždaviniai**:

- Nustatyti respondentų spektrą;
- Išsiaiškinti, kokį apklausos metodą taikysime;
- Suformuluoti anketos klausimyną;
- Anketos pagalba apklausti respondentinius Lietuvos įmonių atstovus;
- Susisteminti gautus duomenis;
- Apibendrinti atlikto tyrimo rezultatus;

- Įvertinti tarptautinės darbo jėgos migracijos įtaką Lietuvos darbo rinkai.

Tyrimo hipotezės:

- Emigracija sąlygoja pokyčius Lietuvos darbo rinkoje.
- Imigracija pagerino situaciją darbo rinkoje.

Tyrimo imtis . Prieš atliekant šį tyrimą būtina nustatyti imties tūrį bei jo parinkimo būdą, visa tai pagrįsti bei pritaikyti tyrimų metodiką.

Numatomo tyrimo metu bus pritaikytas vienas iš imties tūrio parinkimo būdų – tikslinis grupių formavimas, kur į tyrimo formuojamą grupę bus įtraukti tie respondentai, kurie yra tipiškiausi tiriamojo požymio atžvilgiu. (Kardelis, 2005, p. 325 – 326)

Tiriamąjį požymį atžvilgiu tipiškiausią respondentų grupę atitinka aukštesnio lygio įmonių darbuotojai t.y. vadovai ar padalinių vadovai.

Tyrimo rezultatai visuomet turi neapibrėžtumą, didinant atrankos apimtį, didėja rezultatų tikslumas, todėl iškyla dar vienas papildomas uždavinys, nustatyti minimalų atrankos dydį.

Nustatydami imties tūrį, mūsų tyrimo metu bus remtasi K.Kardelio pateiktomis lentelėmis:

12 lentelė

Imties tūrio nustatymas esant atitinkamam paklaidos dydžiui (%)

Imties tūris, esant generalinei aibei >5000	25	40	100	123	156	204	400	625
Paklaidos dydis (%), esant atitinkamam imties tūriui	20	15	10	9	8	7	5	-

Šaltinis: KARDELIS, Kęstutis. (2005) Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. p.322 .

Remiantis K. Kardelio pateikta imties tūrio nustatymo lentele bus pasirenkamas atitinkamas imties tūris, kadangi mus tenkina 10% paklaidos dydis, tai imties tūris turėtų būti nemažesnis kaip 100 respondentų.

Tyrimo organizavimas. Tyrimas bus atliekamas apklausiant Lietuvos įmonių atstovus, ne žemesnės grandies nei padalinio vadovas. Tyrimui bus naudojama iš anksto paruošta anketa (žr. Priedą Nr.2), kurioje yra suformuluotas klausimynas, sudarytas iš 22 klausimų, kurių tarpe - 19

uždaro tipo (kai pasirenkamas vienas iš kelių galimų variantų (Kardelis, 2005, 185)) ir trys atviro tipo (kai nėra galimų atsakymo variantų ir atsakymą pateikia pats respondentas (Kardelis, 2005, 184)).

Vykdamas apklausą, apklausiant respondentus anketiniu būdu, bus siekiama išsiaiškinti šiuos aspektus:

Socialinius – tai įmonės atstovo kompetencija - lytis, amžius, užimamos pareigos ir darbo trukmė šioje įmonėje.

Bendra informacija apie įmonę – juridinis statusas, veiklos pobūdis, įmonės veiklos trukmė ir darbuotojų skaičius įmonėje.

Informacija apie emigraciją, kur bus aiškinamasi, koks darbo jėgos srautas palieka Lietuvos įmones su tikslu išvykti į užsienį bei motyvai, skatinantys vykti svetur.

Informacija apie imigracijos srautą. Čia bus domimasi, kiek imigrantų ir kokiam laikotarpiui įsitvirtina Lietuvos darbo rinkoje. Taip pat bus domimasi, kokios srities darbo jėga buvo paklausiausia tarp imigrantų.

Migracijos įtaka jų (įmonių) vykdomai veiklai. Bus aiškinamasi ar dėl migracijos protrūkio įmonės patyrė papildomų išlaidų, o jei patyrė, tai kokių.

Anketinė apklausa bus organizuojama tiesiogiai kontaktuojant su Lietuvos įmonių vadovais, tiesiogiai pateikiant anketą, ar siunčiant elektroniniu būdu. Gauti duomenys bus apdorojami kiekybiniu ir kokybiniu būdu, atliekama lyginamoji analizė ir formuluojamos išvados.

2. TARPTAUTINĖS DARBO JĖGOS MIGRACIJOS POVEIKIO LIETUVOS DARBO RINKAI TYRIMAS

Tyrimo tikslas - nustatyti darbo jėgos migracijos įtaką Lietuvos darbo rinkai.

Tyrimo uždaviniai:

- Nustatyti respondentų spektrą;
- Išsiaiškinti, kokį apklausos metodą taikysime;
- Suformuluoti anketos klausimyną;
- Anketos pagalba apklausti respondentinius Lietuvos įmonių atstovus;
- Susisteminti gautus duomenis;
- Apibendrinti atlikto tyrimo rezultatus;
- Įvertinti tarptautinės darbo jėgos migracijos įtaką Lietuvos darbo rinkai.

Tyrimo hipotezės:

- Emigracija sąlygoja pokyčius Lietuvos darbo rinkoje.
- Imigracija pagerino situaciją darbo rinkoje.

Tyrimas, kaip ir buvo numatyta, atliktas apklausiant Lietuvos įmonių atstovus, ne žemesnės grandies nei padalinio vadovas. Tyrimui buvo naudojama iš anksto paruošta anketa (žr. Priedą Nr.2), kurioje yra suformuluotas klausimynas, sudarytas iš 22 klausimų, kurių tarpe - 19 uždaro tipo (kai pasirenkamas vienas iš kelių galimų variantų (Kardelis, 2005, 185) ir trys atviro tipo (kai nėra galimų atsakymo variantų ir atsakymą pateikia pats respondentas (Kardelis, 2005, 184). Struktūrizuotas anketos klausimynas pateiktas 13 lentelėje.

13 lentelė

Struktūrizuotas anketos klausimynas

Klausimų grupė	Klausimų detalizavimas	Susiję klausimai
Socialiniai	Įmonės atstovas (lytis, amžius, užimamos pareigos ir darbo trukmė šioje įmonėje)	1;2;3;4.
Bendra informacija apie įmonę	Juridinis statusas, veiklos pobūdis, įmonės veiklos trukmė ir darbuotojų skaičius įmonėje.	5;6;7;8.
Informacija apie emigraciją	Darbo jėgos srautas paliekantis įmonę, emigracijos tikslas bei motyvai .	9;10;11;12
Informacija apie imigracijos srautą	Imigrantų, dirbančių įmonėje, skaičius, trukmė bei darbo pobūdis	15;16;17;18;19;20;21;22
Migracijos įtaka įmonių veiklai	Nuostoliai, kuriuos patyrė įmonė dėl migracijos	13;14;

Šaltinis: sudaryta autoriaus.

Anketinė apklausa buvo vykdoma tiesiogiai kontaktuojant arba pasinaudojant elektroninio informacijos perdavimo būdu. Respondentai- Lietuvos įmonių arba padalinių vadovai. Prieš

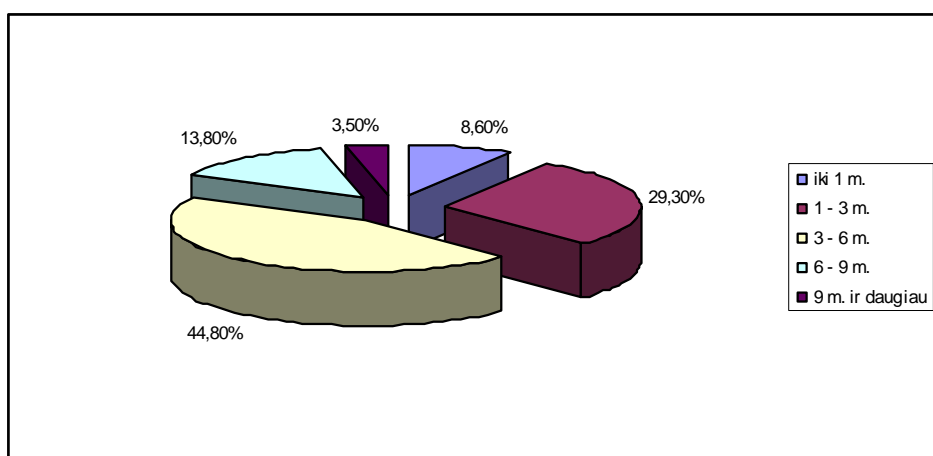
atliekant tyrimą buvo nuspręsta apklausti apie 100 (šimtą) respondentų, tačiau reikiamos informacijos gauti negalėjau, nes tik mažuma respondentų galėjo atsakyti į anketos klausimus, nes daugumoje įmonių nevyko migracinių procesų. Šiai problemai spręsti buvo padidintas respondentų skaičius iki 400 (keturių šimtų). Tiesioginio kontakto metu, anketos pagalba buvo apklausti 236 (du šimtai trisdešimt šeši) respondentai, o elektroniniu paštu buvo išsiųstos 182 anketos, iš kurių sugrįžo 112 (vienas šimtas dvylika) anketų. Gauti duomenys buvo apdorojami kiekybiniu ir kokybiniu būdu.

Siekiant, kad būtų įvertinta reali padėtis Lietuvos darbo rinkoje, buvo apklausama įvairios veiklos pobūdžio įmonės: gamybinės, prekybos, paslaugų įmonės.

Gauti duomenys buvo apdorojami naudojantis Microsoft Word ir Microsoft Excel kompiuterinėmis programomis.

Susisteminus informaciją, gautą iš socialinių klausimų, galime teigti, kad didesnę dalį įmonių vadovų sudaro vyrai, nes iš 348 apklaustų respondentų, 256 vyrai, ir tai sudaro 73,6% ir moterys 26,4%. Iš tolimesnių anketos duomenų galima daryti prielaidą, kad įmonės, kurioms vadovauja moterys yra labiau linkusios įdarbinti užsieniečius. Tai leidžia daryti išvadą, jog moterys labiau domisi naujovėmis, greičiau orientuojasi į pasikeitusią situaciją darbo rinkoje ir ieško galimybių susiklosčiusiai situacijai pakeisti. Didelę įtaką tyrimo patikimumui turi respondento darbo trukmė įmonėje. Didžiausią dalį sudaro respondentai, kurių darbo trukmė įmonėje daugiau kaip 3 metai (87,9 %) , o mažiausią – iki 3 metų (12,1 %). Šis darbo patirties pasiskirstymas leidžia respondentui tinkamai įvertinti personalo kaitą įmonėje, kas yra svarbu ir naudinga mūsų atliekamam tyrimui.

Respondentų darbo trukmė įmonėje pavaizduota 20 paveiksle.

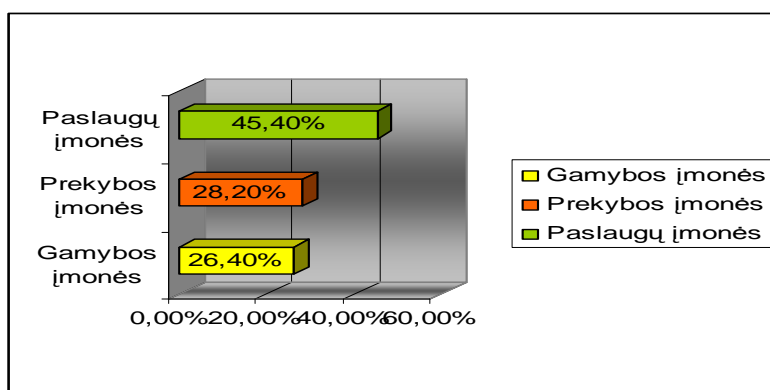


Šaltinis: sudaryta autoriaus.

20 pav. Respondentų darbo trukmė įmonėse

Apklausoje dalyvavo respondentai iš 348 (trys šimtai keturiasdešimt aštuonių) įmonių, 30 (trisdešimt) iš jų dirba individualiose įmonėse, 211 (du šimtai vienuolika) uždarnosiose akcinėse bendrovėse, 9 (devyni) akcinės bendrovės, 98 (devyniasdešimt aštuoni) kitą juridinį statusą turinčios įmonės ir organizacijos.

Tarp apklaustų respondentų didžiausią dalį sudaro atstovai iš paslaugų sferos, t.y. 45,4%. Likusią dalį sudarė respondentai, atstovaujantys prekybos ir gamybos įmones. Įmonių veiklos pobūdis atsispindi 21 paveiksle.



Šaltinis: sudaryta autoriaus

21 pav. Įmonių, kurias atstovavo respondentai, veiklos pobūdis

Atliekant tyrimą buvo domėtasi, ar įmonės jaučia darbo jėgos stygių. Buvo nustatyta, jog iš apklaustų 348 (trys šimtai keturiasdešimt aštuonių) įmonių darbo jėgos trūkumą jaučia 247 (du šimtai keturiasdešimt septynios) įmonės ir organizacijos, t.y. beveik 71% nuo bendro skaičiaus likusios įmonės realaus darbo jėgos stygiaus nejaučia.

Sudarant anketos klausimyną, įmonėse trūkstami darbuotojai buvo suskirstyti pagal darbo sritį: (žiūrėti 14 lentelę)

- Administracijos darbuotojai;
- Kvalifikuoti darbininkai;
- Nekvalifikuoti darbininkai;
- Kita.

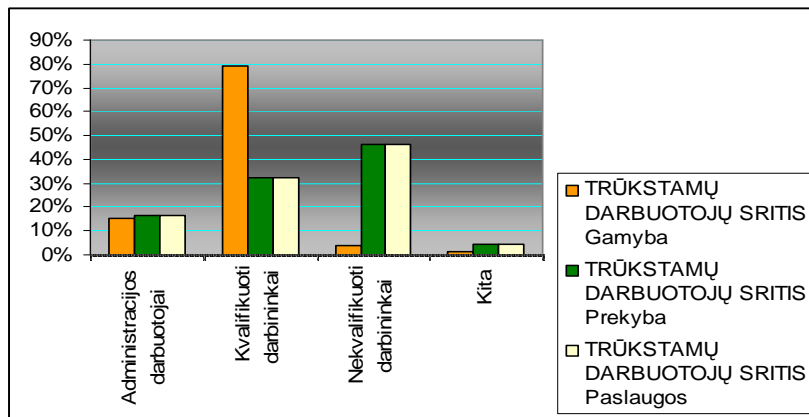
14 lentelė

Trūkstamų darbuotojų darbo srities detalus pasiskirstymas pagal įmonės veiklos pobūdį

TRŪKSTAMŲ DARBUOTOJŲ SRITIS	ĮMONĖS VEIKLOS POBŪDIS					
	GAMYBA		PREKYBA		PASLAUGOS	
	skaičius	procentais	skaičius	procentais	skaičius	procentais
Administracijos darbuotojai	11	15	7	16,20	9	6,90
Kvalifikuoti darbininkai	58	79,50	14	32,60	52	39,70
Nekvalifikuoti darbininkai	3	4,10	20	46,50	68	51,90
Kita	1	1,40	2	4,70	2	1,50
VISO:	73	100	43	100	131	100

Šaltinis: sudaryta autoriaus

Suskaičiavus gautus anketinio tyrimo rezultatus paaiškėjo, kad gamybą vykdančiose įmonėse labiausiai trūksta kvalifikuotų darbininkų - tai sudaro 79,5%, prekyba ir paslaugų tiekimu užsiimančios įmonės labiau stokoja nekvalifikuotos darbo jėgos t.y. atitinkamai 46,5% ir 51,9%. Žiūrėti 22 paveikslą.



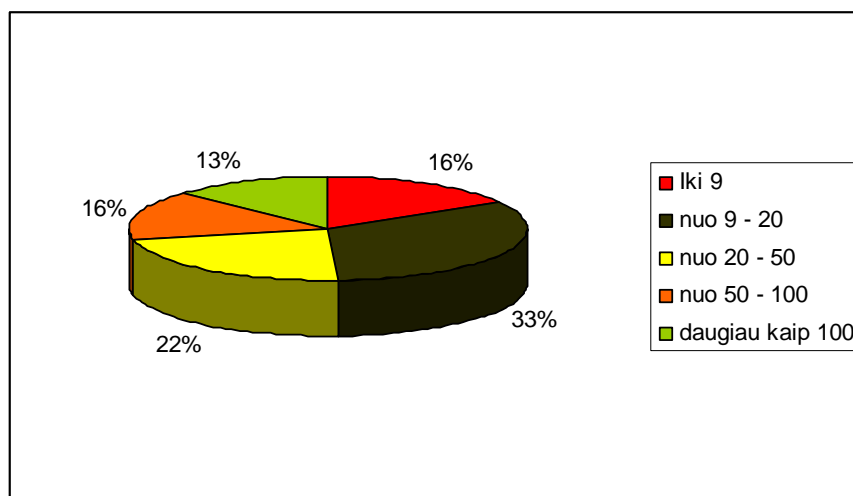
Šaltinis: sudaryta autoriaus

22 pav. Trūkstamos darbo jėgos įmonėse pasiskirstymas, proc.

Apklausiami buvo įvairaus dydžio įmonių respondentai, todėl įmones sąlyginai suskirsčiau į šias kategorijas pagal įmonėje dirbančių darbuotojų skaičių:

- Iki 9;
- 9 – 20;
- 20 – 50;
- 50 – 100;
- 100 ir daugiau.

Įmonių, kuriose dirba respondentai, dydis pagal darbuotojų skaičių pavaizduotas 23 paveiksle.



Šaltinis: sudaryta autoriaus

23 pav. Apklaustų įmonių dydis pagal darbuotojų skaičių

Kaip matyti iš paveikslo, didžiausia dalis respondentų atstovavo nuo 9 iki 20 darbuotojų turinčias įmones ir organizacijas.

Atliekant tyrimą pastebėta, kad didžioji dalis įmonių turi informaciją apie darbuotojus, kurie per pastaruosius penkis metus paliko jų įmonę, turėdami tikslą išvykti į užsienį. Respondentai pateikė informaciją ne tik apie tai, kad pasitaikė tokių atvejų, bet ir nurodė tikslius jų skaičius. Tik 23 respondentai iš apklaustų 348, kurie sudarė 6,6% neturi informacijos apie darbuotojus, palikusius jų įmonę. (žr. 15 lentelę)

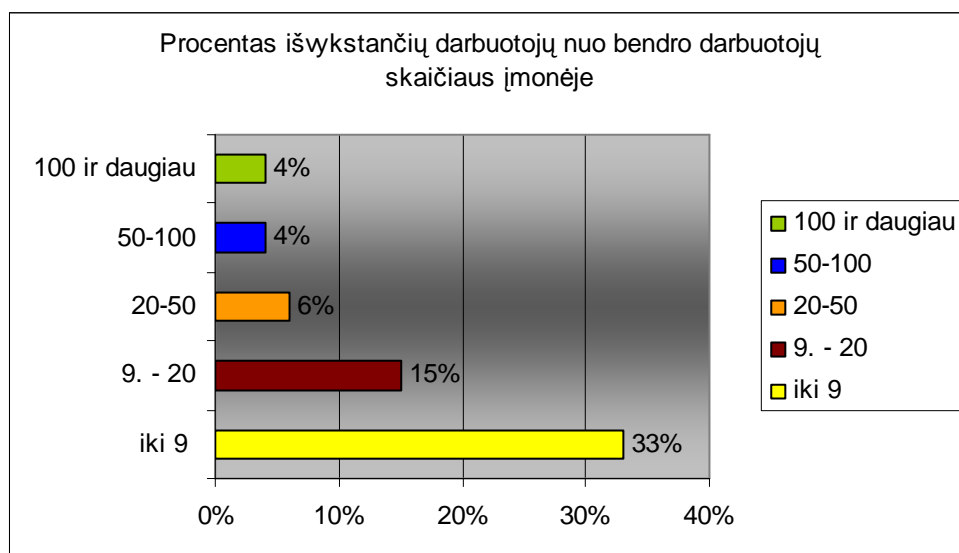
15 lentelė

Įmonių informacija apie darbuotojus išvykusius į užsienį

ĮMONIŲ INFORMACIJA APIE DARBUOTOJUS IŠVYKUSIUS Į UŽSIENĮ				
<i>Darbuotojų skaičius įmonėje</i>	Taip	Ne	Neturi informacijos	VISO:
<i>Iki 9</i>	44	12	1	57
<i>nuo 9 - 20</i>	109	3	2	114
<i>nuo 20 - 50</i>	67	9	2	78
<i>nuo 50 - 100</i>	46	7	1	54
<i>daugiau kaip 100</i>	21	7	17	45

Šaltinis: sudaryta autoriaus

Susumavus gautą informaciją apie darbuotojus paliekančius įmones su tikslu išvykti į užsienį (skaičiavimai pateikti priede nr. 3), galima teigti, jog išvykstančių darbuotojų skaičius tiesiogiai nepriklauso nuo įmonės dydžio, tačiau smulkiose įmonėse, net ir vienas išvykęs darbuotojas turi didelę įtaką įmonės veiklai ir jos finansiniams rezultatams. (žr. 24 pav.).



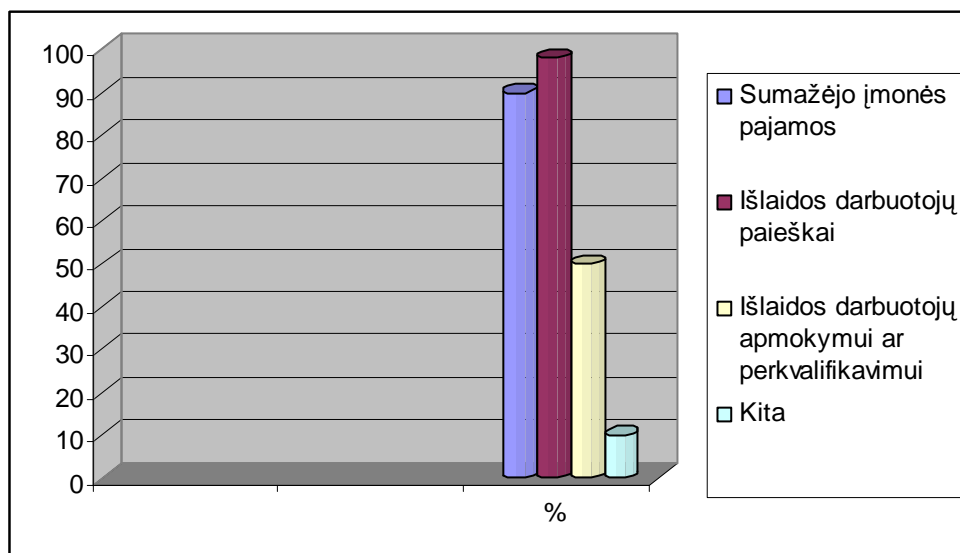
Šaltinis: sudaryta autoriaus

24 pav. Procentinė dalis darbuotojų paliekančių įmones su tikslu išvykti į užsienį

Pasidomėjus darbdavių, kokius motyvus įvardina darbuotojai išeidami iš darbo turėdami tikslą išvykti į užsienį, 50% teigia, kad netenkina gaunamas darbo užmokestis, 31% dėl

susiklosčiusių šeimyninių aplinkybių, 9% vyksta lankyti giminaičių ir artimųjų, mokytis ir kelti kvalifikaciją- 5% ir dėl kitų priežasčių -5% ; respondentai nurodo tokius kitų priežasčių motyvus : paveldėjimas nekilnojamojo turto, verslo kūrimas svetus ir netgi nusikalstama veikla.

Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad 94% apklaustų respondentų teigia, kad jų vadovaujamos įmonės patyrė įvairių nuostolių dėl darbuotojų emigracijos. Taip pat buvo aiškinamasi kokius nuostolius patyrė įmonės ar organizacijos dėl emigracijos (žr. 25 pav.).



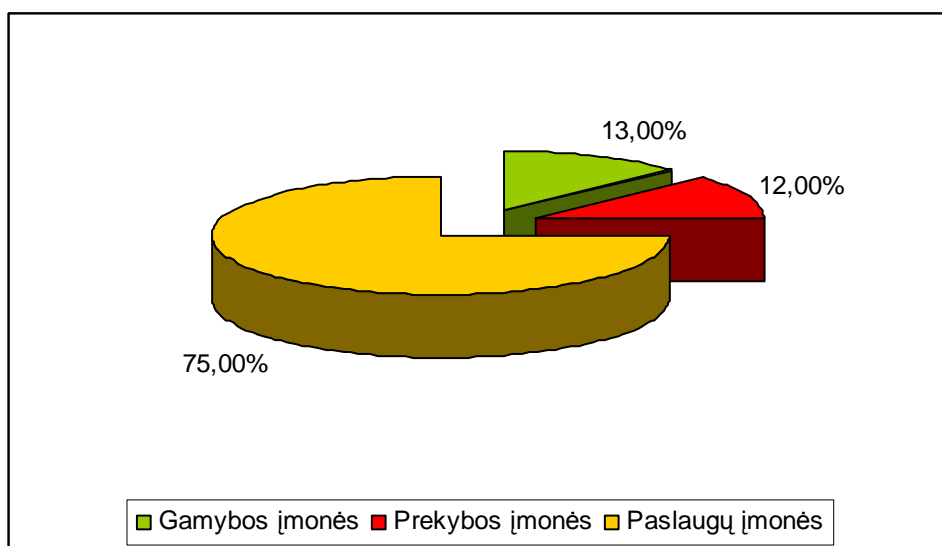
Šaltinis: sudaryta autoriaus

25 pav. Įmonių, kuriose dirba respondentai, patirti nuostoliai dėl emigracijos

Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad daugiausiai finansinių nuostolių įmonės patiria dėl atsiradusių papildomų išlaidų naujų darbuotojų paieškai (98%). Susiklosčius tokiai situacijai įmonės yra priverstos kreiptis į įdarbinimo agentūras dėl darbuotojų paieškos ir už tai turi mokėti, skirtingai nei prieš suaktyvėjant migracijai, kai darbuotojai, ieškantys darbo, mokėdavo už įdarbinimo paslaugas agentūroms. 90% apklaustų respondentų teigia, kad sumažėjo įmonės pajamos, nes suaktyvėjus emigracijai atsiranda periodas (intervalas) kai yra laisva darbo vieta, kol yra surandamas, apmokomas ar perkvalifikuojamas, tinkamas kandidatas. Dėl to įmonės yra priverstos nutraukti gamybą, ar sumažinti tam laikotarpiui pajėgumus. Beveik pusė apklaustų respondentų teigia, kad atsirado papildomos išlaidos darbuotojų apmokymui ar perkvalifikavimui. Kadangi yra didžiulis „protų ir fizinės jėgos nutekėjimas“ į užsienio šalis, o Lietuvoje jaučiamas reikiamos kvalifikacijos ir žinių turinčios darbo jėgos stygius, tai įmonės turi skirti papildomas lėšas bei laiko sąnaudas naujų ar jau dirbančių įmonėje darbuotojų apmokymams ar perkvalifikavimui. Kitus patiriamus finansinius nuostolius įvardina 10% respondentų. Jie nurodo, kad tai yra patiriamos papildomas lėšos kurios investuojamos siekiant gerinti mikroklimatą įmonėje, darbo sąlygas ir pan.

Tyrimo metu paaiškėjo, kad 22% įmonių iš kurių buvo apklausti respondentai samdo užsieniečius. Likusi dalis įmonių vengia tai daryti, nes 40% respondentų susiduria su sunkumais dėl leidimų įdarbinti užsieniečius, 10% mano, kad susidurs su problemomis įdarbinant užsieniečius, 25% respondentų nesamdo užsieniečių, nes nežino kaip tai padaryti ir kokių veiksmų reikia imtis įdarbinant užsieniečius, likę t.y. 20% respondentų išsiverčia su vietine darbo jėga.

Tarp įmonių ar organizacijų, kurios samdo užsieniečius labiausiai paplitę paslaugas teikiančios įmonės ar organizacijos ir tai sudaro 75% (žr. 26 pav.).



Šaltinis: sudaryta autoriaus

26 pav. Įmonių, samdančių užsieniečius, pasiskirstymas pagal veiklos pobūdį

Kaip matyti iš 16 lentelės duomenų gamybą vykdančiose įmonėse užpildomos laisvos darbo vietos imigrantais (užsieniečiais) 14%, tarp, kurių didžiausią dalį sudaro kvalifikuoti darbininkai, užpildantys 14% laisvų darbo vietų. Prekyba užsiimančios įmonėse laisvas darbo vietas imigrantai (užsieniečiai) užpildo 21%, tarp, kurių didžiausią dalį sudaro nekvalifikuoti darbininkai, užimantys 40% laisvų darbo vietų. Paslaugas teikiančiose įmonėse jaučiamas didžiausias užsieniečių antplūdis, kuris užima 45% laisvų darbo vietų, tarp, kurių labiausiai paplitę kvalifikuoti darbininkai, kurie užpildo 77% kvalifikuotai darbo jėgai skirtų darbo vietų.

Įmonėse trūkstamų ir įdarbintų užsieniečių santykis

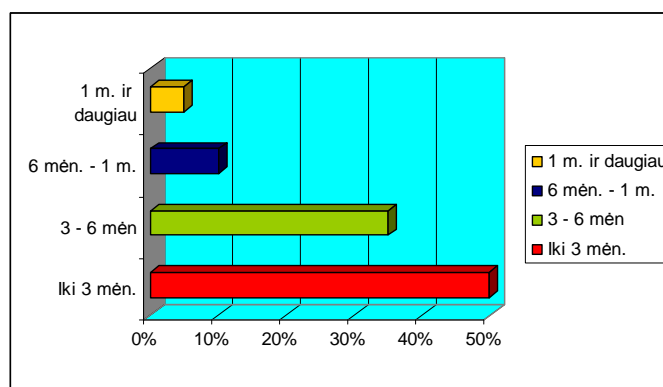
DARBUOTOJŲ SRITIS	GAMYBA			PREKYBA			PASLAUGOS		
	Trūkumas	Įdarbinta užsieniečių	%	Trūkumas	Įdarbinta užsieniečių	%	Trūkumas	Įdarbinta užsieniečių	%
Administracijos darbuotojai	11	1	9	7	1	14	9	3	33
Kvalifikuoti darbininkai	58	8	14	14	0	0	52	40	77
Nekvalifikuoti darbininkai	3	1	33	20	8	40	68	16	24
Kita	1	0	0	2	0	0	2	0	0
VISO:	73	10	14	43	9	21	131	59	45

Šaltinis: sudaryta autoriaus

Tyrimo metu buvo domėtasi koks įdarbintų užsieniečių skaičius vyrauja įmonėse. Nuo 1 – 3 užsieniečių įdarbina 80% įmonių iš kurių yra anketuoti respondentai, 14% respondentų darbina nuo 3 – 10 imigrantų, o daugiau kaip 10 užsieniečių darbina tik 6% apklaustų respondentų. Taip pat buvo aiškinamasi kokiam laikotarpiui buvo įdarbinti užsieniečiai. Įdarbinimo laikotarpis buvo suskirstytas į intervalus:

- Iki 3 mėnesių;
- 3 – 6 mėnesiai;
- Nuo 6 mėn. – 1 metų;
- 1 metai ir daugiau.

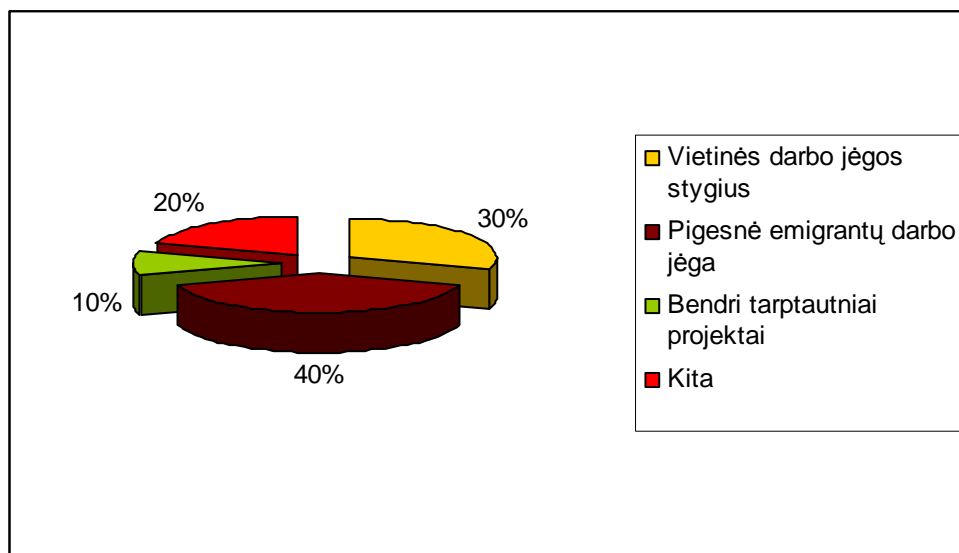
Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad įmonės, samdančios užsieniečius, labiau linkusios įdarbinti užsieniečius sezoniniam darbui, nes kaip rodo tyrimo duomenys (žr. 27 pav.), daugiausiai t.y. 50% respondentų įmonių užsieniečius įdarbina iki 3 mėnesių, o įdarbinti 1 metams ir daugiau ryžtasi tik 5% respondentų. Tai rodo, kad imigrantų paslaugomis naudojasi įmonės tik tada, kai joms ypatingai reikalinga darbo jėga, nes atvykę imigrantai sukelia papildomų rūpesčių: reikia rūpintis jų apgyvendinimu, išspręsti daugelį socialinių problemų ir t.t.



Šaltinis: Sudaryta autoriaus

27 pav. Laikotarpis, kuriam įdarbinami užsieniečiai

Motyvai, kurie skatina įdarbinti užsieniečius (imigrantus), pavaizduoti 28 pav. Net 40% apklaustų respondentų teigia, kad imigrantų darbo jėga yra pigesnė, negu vietinių gyventojų. Vietinės darbo jėgos stygius kaip matome atlikus šį tyrimą „ne vaidina“ pagrindinio vaidmens įdarbinant užsieniečius, nors jis taip pat yra labai svarbus, Dėl pigesnės darbo jėgos antplūdžio iš užsienio gali ženkliai sumažėti vidutinis darbo užmokestis šalyje.



Šaltinis: sudaryta autoriaus

28 pav. Motyvai – skatinantys įdarbinti užsieniečius (emigrantus)

Susumavus gautus rezultatus net 90% apklaustų respondentų, kurie per pastaruosius penkis metus buvo įdarbinę užsieniečius, teigiamai vertina imigraciją Lietuvoje, o tik 10% respondentų mano priešingai. Pagrindinius argumentus, kodėl nepasiteisino užsieniečių įdarbinimas Lietuvoje, nurodo kalbos barjerą bei nevykdymą kontrakto sąlygų.

Apibendrinant atliktą tyrimą galima teigti, kad tarptautinės migracijos įtaka Lietuvos darbo rinkai daro tiek teigiamą, tiek ir neigiamą įtaką. Dėl emigracijos padidėjimo sumažėjo bendrasis nedarbo lygis šalyje, bet tuo pačiu šis procesas sąlygojo ir neigiamus pokyčius Lietuvos darbo rinkoje t.y. kai kuriose ūkio šakose atsirado didžiulis darbo jėgos trūkumas. Tačiau, pastaruoju laikotarpiu, suaktyvėjusi imigracija Lietuvos darbo rinkai daro teigiamą įtaką, nors didžioji dalis imigrantų dirba Lietuvoje tik laikinai, sezoninį darbą. Kaip tyrimo duomenys rodo, kad 90% įmonių vadovų, įdarbinusių užsieniečius, šį procesą vertina teigiamai.. Dėl to gali padidėti imigracija lygis, mažindamas vidutinį darbo užmokestį. Kaip tyrimas rodo, kad net 40% darbdavių, pasinaudojusių imigrantų darbo jėga, teigia, kad gauna pigesnę darbo jėgą.

1 Hipotezė: Emigracija sąlygoja pokyčius Lietuvos darbo rinkoje.

Atliktas tyrimas parodė, kad, gerėjant ekonominei situacijai Lietuvoje, pradeda ženkliai trūkti darbo jėgos. (15 lentelė) Atliktos apklausos duomenys rodo, kad net 71% Lietuvos įmonių, kuriose dirba respondentai, jaučia darbo jėgos trūkumą dėl emigracijos. Todėl jos yra priverstos ieškoti alternatyvų susiklosčiusiai situacijai gerinti t.y. užpildyti atsiradusį darbo jėgos trūkumą ne

tik vietine, bet ir emigrantų darbo jėga . Galima teigti, kad pirmoji hipotezė, dėl pasikeitusios situacijos darbo rinkoje dėka emigracijos, pasitvirtina, nes emigracijos procesai vykstantys Lietuvos darbo rinkoje sąlygoja tiek teigiamus, tiek ir neigiamus pokyčius.

2 Hipotezė: Imigracija pagerino situaciją darbo rinkoje.

Atlikus tyrimą nustatyta, kad Lietuvos įmonės, kuriose dirba respondentai, skirtingai žiūri į užsieniečių įdarbinimą savoje įmonėje. Dalis jų nevensia įdarbinti užsieniečius, kurie užpildo atsiradusį darbo jėgos trūkumą ne tik dėl emigracijos. Bet ši situacija turi ir neigiamą įtaką. Kaip rodo tyrimo duomenys (žr. 28 pav.), pagrindiniai motyvai, kurie skatina įdarbinti užsieniečius yra pigesnė jų darbo jėga nei vietinių darbuotojų. Tai patvirtino net 40% apklaustų respondentų . Tyrimas rodo, kad vietinės darbo jėgos stygius, „nevidina“ pagrindinio vaidmens įdarbinant užsieniečius, nors jis taip pat yra labai svarbus. Galima teigti, kad ši iškelta hipotezė pasitvirtina, įmonės, įdarbindamos užsieniečius, laikinai užpildo atsiradusį darbo jėgos trūkumą, tačiau ilgalaikėj perspektyvoj šis veiksnys gali turėti ir neigiamų pasekmių Lietuvos darbo rinkai t.y. ženkliai sumažinti vidutinį darbo užmokestį.

IŠVADOS

Išanalizavus teorinius ir praktinius Tarptautinės migracijos aspektus, bei atlikus tarptautinės darbo jėgos Lietuvos darbo rinkai tyrimą galima daryti šias išvadas:

1. Darbo jėga - galime vadinti visus tuos asmenis, kurie yra darbingo amžiaus, turintys darbą ar aktyviai jo ieškantys bei tuo pat metu dalyvaujantys intensyvioje visuomeninėje veikloje.

2. Darbo rinką veikia ne tik ekonominiai veiksniai (rinkos kaina, pasiūla, paklausa), bet ir socialiniai bei visuomeniniai - įvairiausios profsąjungos, vyriausybės organizacijos, įstatymų grupės, kurios padeda reguliuojant darbo rinką ir gali būti prielaida darbo socializacijos procesui.

3. Darbo jėgos migraciją reikia skirstyti į dvi dideles dalis - į vietinę migraciją ir tarptautinę.

4. Darbo jėgos migraciją įtakoja socialiniai - kultūriniai, psichologiniai ir ekonominiai veiksniai.

5. Darbo jėgos migracija valstybei turi ilgalaikį ir trumpalaikį poveikį, kuris yra teigiamas ir neigiamas.

8. Stebint nedarbo kitimą pagal metus, pastebimas nedarbo lygio cikliškumas - nuo 1998 iki 2001 nedarbo lygis ženkliai augo, o 2002 nedarbo lygis smarkiai krito - sumažėjo netgi 3,6%. Nuo 2002 metų prasidėjęs nedarbo lygio kritimas pasiekia 5,6% lygį 2006 metais. Galima daryti prielaidą, kad nedarbo lygio mažėjimą suaktyvino ne tik vidiniai procesai, vykstantys šalyje, bet ir gyventojų emigracija po įstojimo į Europos Sąjungą.

9. Didžiąją dalį (84,4%) 2005 m. emigravusių Lietuvos Respublikos piliečių sudarė nedirbantys asmenys.

10. Lietuvoje dėl emigracijos labai ženkliai sumažėjo bedarbių skaičius ir nedarbo lygis šalyje. 2005 m. bedarbių skaičius buvo 133 tūkst., lyginant su 2004 metais šis skaičius sumažėjo 51 tūkst. Nedarbo lygis nuo 11,4 procento 2004 m. sumažėjo iki 8,3 procento 2005 m.

11. Dėl kvalifikuotos darbo jėgos stygiaus darbdaviai vis dažniau į darbą priima imigrantus, kurių darbo jėga yra pigesnė.

12. Apibendrinant atliktą tyrimą galima teigti, kad tarptautinės migracijos įtaka Lietuvos darbo rinkai daro tiek teigiamą, tiek ir neigiamą įtaką. Dėl emigracijos padidėjimo sumažėjo nedarbo lygis šalyje., tačiau kai kurios šakos net pajautė darbo jėgos trūkumą. Ši situacija darbo rinkoje suaktyvino darbo jėgos imigraciją į šalį. Kuri artimiausiu metu gali neigiamai paveikti vidutinio darbo užmokesčio lygį.

PASIŪLYMAI:

Vyriausybė turėtų:

- Sudaryti palankias sąlygas absolventams dirbti savoje šalyje (teikiant įvairią paramą, mažinant pajamų mokestį, kompensuojant dalį kredito palūkanų ir pan.
- Atnaujinti programas, kuriomis įmonės remtų besimokančius studentus - kaip būsimus savo darbuotojus.
- Supaprastinti imigrantų įgarbinimo procesą ir procedūras.
- Vystyti tarptautines programas pagal kurias Rytų šalių studentai galėtų dirbti sezoninį darbą Lietuvoje.
- Įmonių vadovams nuolat bendradarbiauti su Darbo birža, siekiant darbuotojų perkvalifikavimo pagal poreikį.

ROMIKAITIS, Tomas. (2007) *Einfluss der internationalen Migration der Arbeitskraft und ihr Einfluss auf den Arbeitsmarkt Litauens*. Die Abschlussarbeit des Magisterstudiums in Gewerbeverwaltung. Kaunas: Universität Vilnius, Geisteswissenschaftliche Fakultät in Kaunas. 59 s.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Abschlussarbeit des Magisterstudiums besteht aus 59 Seiten, 28 Bildern, 16 Tabellen, Literaturverzeichnis. Die Magisterarbeit ist auf Litauische verfasst.

Schlüsselwörter: Arbeitsmarkt, Emigration, Immigration, die Migration der Arbeitskraft, Arbeitsmarkt Litauens, Arbeitslosigkeit, die Zahlen der Arbeitslosigkeit in Litauen.

Das Ziel der Abschlussarbeit – Aufdeckung des Einflusses von der internationalen Migration der Arbeitskraft für den Arbeitsmarkt Litauens. Um das gestellte Ziel zu erreichen, wurden folgende Aufgaben aufgestellt:

Die Aufzeigung der theoretischen Aspekte der Arbeitskraft und des Arbeitsmarktes.

Die Aufzeigung der Ursachen, der Wichtigkeit und der Ergebnisse von der Migration der Arbeitskraft.

Nach den Angaben des statistischen Departamentes und des Institutes von dem freien Arbeitsmarkt, den Ausmaß der Mobilität von den Einwohnern Litauens festsetzen.

Die Vollziehung des Fragebogens, wobei unsere Respondenten – die Leiter der litauischen Unternehmen befragt werden und danach – die ausführliche Analyse der besorgten Information.

Forschungsobjekt – der Arbeitsmarkt Litauens und internationale Migration der Arbeitskraft, die den litauischen Arbeitsmarkt beeinflusst. Forschungszeit – das Jahr 2001- 2007.

Bei der Vorbereitung der Magisterarbeit wurden folgende Forschungsmethode gebraucht: die Analyse der wissenschaftlichen Literatur, in die Migration des Arbeitsmarktes, ihre Ursachen und Ergebnisse behandelt, die Syntese, Vergleich und Zusammenfassung; die Befragung der litauischen Unternehmen, Methode der grafischen Darstellung und andere Forschungsmethoden der wirtschaftlichen und sozialen Erscheinungen.

Bei der Analyse der gesammelten Information wurde festgestellt, dass die internationale Migration der Arbeitskraft sowohl positive als auch negative Auswirkung hat. Im Folge der Zunahme der Migration, sind die Zahlen der Arbeitslosigkeit gesunken, einige Bereiche haben sogar das Defizit an der Arbeitkraft gefühlt. Solche Situation auf dem Arbeitsmarkt hat die Immigration ins Land aktiviert und hat negative Auswirkung für die Zunahme des Anmaßes von dem Arbeitslohn in der näheren Zukunft herausfordert.

MOKSLINĖS LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. ABELE S. (2005) Human migration guide (6-8). National geographic xpeditions. [interaktyvus]. Žiūrėta sausio 7d. prieiga per internetą: <http://www.nationalgeographic.com/xpeditions/lessons/09/g35/migrationguidestudent.pdf>
2. BARCEVIČIUS, E., (2006) Kas naujuosius emigrantus iš Lietuvos paskatintų grįžti? LR seimo konferencijos Emigracijos iš Lietuvos: padėtis, problemos, galimi sprendimo būdai.
3. BIELSKYTĖ Giedrė (2002) Lietuvos, Latvijos ir Estijos migracijos politikos kontūrai [interaktyvus]. Žiūrėta sausio 15d.. Prieiga per internetą: <http://www.atgimimas.lt/articles.php?id=1033717022> ;
4. DAUGĖLA, V.; KAZLAUSKIENĖ, A.; SNIEŠKA, V. (2000) Darbo jėgos migracijos priežastys ir migracijos pobūdis Lietuvoje. Inžinerinė ekonomika 5 (20). ISSN 1392-2785;
5. GLIOSAITĖ, Kristina. (2004) Ekonominių emigracijos motyvų ir pasekmių vertinimas. Šiuolaikinė lietuvių emigracija: praradimai ir laimėjimai, p. 7-11, Seminaras. [interaktyvus]. VDU. 2004 m. gruodžio 2 d. [žiūrėta 2006 m. gruodžio 15 d.]. Prieiga per internetą: < http://www.civitas.lt/files/Emigracija_pranesimai.pdf >
6. GNEŠA E., MCKINLEY B. (2004) International agenda for migration management (IAMM). International organization for migration and federal office for migration, Šveicarija, IOM, ISBN 978 92 9068 251 6.1-72p.
7. HELD, David; MC GREW, Anthony ir kt. (2002) Globaliniai pokyčiai: politika, ekonomika ir kultūra. Vilnius: Margi raštai. p. 314-360. ISBN 9986-09-242-6.
8. JAKUTIS, Algirdas; PETRAŠKEVIČIUS Vladislavas ir kt. (2005) Vilnius: Eugrimas. p. 370. ISBN 9986-501-79-0.
9. JOHANSON, M. (2004) ESPON 2006 Programme Action 1.1.4: The spatial effect of demographic trends and migration Žiūrėta sausio 7d. Prieiga per Internetą: <http://www.espon.lu/online/documentation/seminars/Seminar4/1751/presentation-1.1.4.ppt>
10. JUNEVIČIUS, Algis. (2002) Laisvas darbo jėgos judėjimas: pasekmės ir poveikis Europos Sąjungai bei Lietuvai, Socialiniai Mokslai, Kaunas: Technologija, Nr.1 (33), 85-90p. ISSN 1392-0758.
11. KASNAUSKIENĖ, Gindra. (2002) Globalizacija ir nauji tarptautinės migracijos bruožai. Ekonomika, Nr. 60, p. 47-55, ISSN 1392-1258.
12. KUZMICKAITĖ, Daiva. (2004) Teoriniai tarptautinės emigracijos diskursai. Šiuolaikinė lietuvių emigracija: praradimai ir laimėjimai, Seminaras. VDU. 2004 m. gruodžio 2 d. p. 4-7.

13. LEONIENĖ, Birutė. (2001) Darbuotojų vadyba. Kaunas: Šviesa. 184 p. ISBN 5-430-03320-0.
14. *Lietuvos gyventojai 1999 – 2000*. (2002) Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas. Demografinių tyrimų centras. 111 p. Vilnius. ISBN 9986 -523-89-3
15. MARCINKEVIČIENĖ, Rūta. (2004) Emigracija spaudoje: požiūrio atspindys ar formavimas. Šiuolaikinė lietuvių emigracija: praradimai ir laimėjimai, Seminaras. VDU. 2004 m. gruodžio 2 d. p. 2-4.
16. MARTINKUS, Bronislovas; SAKALAS, Algimantas; SAVANEVIČIENĖ, Asta. (2002) Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas: Technologija. 221 p. ISBN 9986-13-853-1.
17. MARTINKUS, Bronislovas; SAVANEVIČIENĖ, Asta. (1996) Darbo ekonomika. Kaunas: Technologija. p.6-21. ISBN 9986-13-401-3.
18. MARTINKUS, Bronius; ŽILINSKAS Vytautas. (2001) Ekonomikos pagrindai. Kaunas: Technologija. 790 psl. ISBN 9986-13-575-3.
19. MATIUŠAITYTĖ, Raimundė. (2003) Darbo jėgos migracija Europos sąjungoje ir Lietuvoje //Ekonomika. Nr.63, p.1. ISSN 1392-1258.
20. MC NEILL, W.H. (1978) Human migration: an historical overview, in Mc Neill and Adams 1978. p. 361.
21. CAMPBELL, McConnel.; STANLEY, Brue. (1986) Contemporary Labour Economics. p. 403. ISBN 0-07-044911-2.
22. NAVICKAS, Valentinas. (2004) Europos sąjungos rinkų ypatumai. Kaunas : Technologija. p.164. ISBN 9955-09-353-6.
23. RUDZIKIENĖ, Vitalija. (2005) Socialinė statistika. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras. p. 257. ISBN 9955-19-002-7.
24. SIPAVIČIENĖ, A. (1997). Nelegalių migrantų tranzitas per Lietuvą. Vilnius: Humanitas. p. 12. ISBN 9986-523-38-9
25. STANCIKAS, Edmundas. (1997). Darbo rinkos teorija. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla. p. 111.
26. STANKŪNIENĖ V., EIDUKIENĖ, V. (1999). Demographic changes in the Baltic States during the period of transition. Revue Baltique. Vol. 13. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas. p.15
27. ŠEMETA, Algirdas. (2006) Nedarbo lygio pokyčiai (tyrimų duomenys) [interaktyvus]. Žiūrėta 2006m. gruodžio 21 d. Prieiga per internetą : <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=1737>

28. TASSINOPOULOS, A. Migration of Labour in the European Union// Understanding European cross-border relations. Marburg: Metropoly- Verlag. p.236
29. TASSINOPOULOS, A., WERNER, H.(2002) Mobility and Migration of Labour in the European Union. Mobility and Migration of Labour in the European Union and their Specific Implications for Young People.
30. WAUGHT, D.(2003) Geografija. Integruotas kursas II dalis. Vilnius: Alma litera. p. 25-34. ISBN 5-430-01473-7
31. ПУЗАКОВА, Е. П. (2001). Международные экономические отношения. Ростов-на-Дону: издательский центр, Март.
32. KARDELIS, Kęstutis. (2005) Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Šiauliai: Lucilijus. p. 184 – 185. ISBN 9955-655-35-6.

INFORMACIJOS ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

1. Gyventojų užimtumo tyrimo aprašymas ir apibrėžimai. (2005) [interaktyvus]. Žiūrėta 2006 lapkričio 17d STD. Prieiga per internetą: <<http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1308>>
2. Keičiasi demografinė politika(2004) [interaktyvus]. Žiūrėta 2006 lapkričio 17d. Prieiga per internetą: http://www.migracija.lt/MD/Informac/demografine_politika.htm
3. Migracija: pagrindinės priežastys ir gairės pokyčiams. Lietuvos laisvosios rinkos institutas (2006.04.25) . [interaktyvus]. Žiūrėta 2007m. sausio 12d. Prieiga per internetą: http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/tyrimas_migracija_pagrindines_priezastys_ir_gaires_pokyciams/3324
4. International Migration 2006, Department of economic and social affairs. Statistical Office of the European Communities - Eurostat [interaktyvus]. Žiūrėta 2006 gruodžio 12d. Prieiga per internetą: http://www.un.org/esa/population/publications/2006Migration_Chart/2006IttMig_chart.htm
5. Emigrantai, nedeklaravę išvykimo pagal amžiaus grupes 2001-2005 m. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės [interaktyvus]. Žiūrėta 2006 gruodžio 14d. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1937> ;
6. Lietuvos gyventojų tarptautinė migracija 2005. Statistikos departamentas prie Lietuvos respublikos vyriausybės. (2006). Vilnius. p.3-30. ISBN 9955-588-90-X.
7. Migration in an interconnected world: Principles for Action. Pasaulinės tarptautinės migracijos komisija. [interaktyvus]. Žiūrėta 2007 sausio 13 d. Prieiga per internetą: <http://www.gcim.org/attachements/GCIM%20Report%20Introduction.pdf>
8. Dimensons and dynamics of international migration. Pasaulinė tarptautinės migracijos komisija. [interaktyvus]. Žiūrėta 2006 gruodžio 17 d. Prieiga per internetą: <http://www.gcim.org/en/finalreport.html>
9. International Migration 2006, Department of economic and social affairs [interaktyvus]. Žiūrėta sausio 13d. Prieiga per internetą: http://www.un.org/esa/population/publications/2006Migration_Chart/2006IttMig_chart.htm
10. Demografinių tyrimų centras, 2002, Išvykų į užsienį priežastys p. 87
11. Lietuvos statistikos departamentas (2007), [interaktyvus], užimtumo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį: žiūrėta 2007 gegužės 9 d., prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1318>

12. Lietuvos statistikos departamentas (2007), [interaktyvus], nedarbo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį. žiūrėta 2007 gegužės 9 d.. Prieiga per internetą:
<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1320>
13. Lietuvos statistikos departamentas (2007), [interaktyvus], Bedarbių išsilavinimas. žiūrėta 2007 gegužės 9 d. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1813>
14. Rinkos analizės ir tyrimų grupė (2006) [interaktyvus], Nedarbas Lietuvoje. žiūrėta 2007 gegužės 9 d. Prieiga per internetą : <http://www.raita.lt/>
15. Gyventojų tarptautinės migracijos tyrimo atlikimo metodika. (2005) [interaktyvus], Lietuvos statistikos departamentas. žiūrėta 2007 gegužės 9 d. Prieiga per internetą:
<http://209.85.135.104/search?q=cache:cbKvwDzhqMAJ:www.stat.gov.lt/uploads/docs/migracija.doc%3FPHPSESSID%3Dd4e0873e3e9953642aa1ad8afd22c391+Tarptautini%C5%B3+migrant%C5%B3+grup%C4%97s&hl=lt&ct=clnk&cd=1&gl=lt>
16. Vildžiūnienė, A. (2007) Lietuvos, Latvijos ir Estijos migracijos politiniai kontūrai [interaktyvus]. Sociumas.lt., žiūrėta 2007 gegužės 15 d.. Prieiga per internetą:
<http://www.sociumas.lt/Lit/Nr9/migrac.asp>
17. Statistinių tyrimų institutas, (2006), 14-15

Laisvo darbuotojų judėjimo nauda ir kaštai

IŠVYKSTANČIOS DARBO JĖGOS KATEGORIJS	NAUDA	KAŠTAI
I. Darbuotojas migrantas be šeimos	1) BVP didėja, jei jis savo pajamas išleidžia Lietuvoje arba jas perveda namuose likusiai šeimai; 2) dėl to didėja namų ūkio išlaidos	Mažėja BVP, nes jo pajamos didina tos šalies BVP, kurioje dirba darbuotojas
II. Darbuotojas migrantas su šeima	Socialinių išmokų poreikio mažėjimas	1) kad šeima galėtų įsikurti kitoje šalyje , parduodamas turtas, išvežamos santaupos; 2) dėl to mažėja namų ūkio išlaidos, o kartu ir šalies BVP
III. Bedarbiai	1) mažėja nedarbas dėl vadinamojo nedarbo eksporto; 2) didėja BVP vienam gyventojui	
IV. Kvalifikuota darbo jėga	1) "protų sugrįžimas" 2) pajamų sugrįžimas dėl reemigracijos ir ekonomikos augimo; 3) naudingos patirties parsivežimas; 4) užsienio kapitalo investicijų į darbui imlias šakas padidėjimas	1) "protų nutekėjimas"; 2) taupymo sumažėjimas dėl santaupų eksportas; 3) išlaidos, skirtos papildomos kvalifikuotos darbo jėgos subsidijavimui; 4) darbo paskirstymo efektyvumo sumažėjimas; 5) užimtumo sumažėjimas: aukštesnį išsilavinimą turintys gyventojai užtikrina darbo vietas užimtųjų daliai, turinčiai žemesnį išsilavinimą; 6) neigiamas poveikis pažangai mokslo ir technologijų srityje; 7) socialinė poliarizacija.
V. Nekvalifikuota darbo jėga	1) Nedarbo eksportas; 2) sugrįžimas su nauja patirtimi.	

Šaltinis: JUNEVIČIUS, A. (2002) Laisvas darbo jėgos judėjimas: pasekmės ir poveikis ES bei Lietuvai, p 88.

Užimtumo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį

(vidutinis metinis skaičius; procentais)

Amžiaus grupės	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Iš viso									
15–64	62,3	61,4	58,7	57,2	59,6	60,9	61,1	62,6	63,6
15–19	13,0	12,1	6,4	4,6	4,2	4,0	3,1	2,9	3,2
20–24	53,6	50,4	46,2	42,6	46,0	43,9	39,5	40,8	45,1
25–29	75,9	75,4	75,6	72,4	74,9	75,8	76,9	79,3	81,4
30–34	75,4	75,9	71,8	74,7	78,5	80,4	81,9	82,3	83,4
35–39	80,5	78,9	77,4	76,6	78,5	80,4	80,7	83,7	84,0
40–44	82,3	78,6	78,3	75,5	79,7	81,0	80,8	84,4	84,3
45–49	80,3	79,1	75,4	73,0	76,7	79,3	80,1	79,5	80,9
50–54	74,8	75,9	70,0	69,2	70,7	74,7	75,2	75,2	75,3
55–59	54,5	55,5	55,3	54,8	58,2	63,2	64,4	63,6	67,3
60–64	23,9	25,1	25,0	22,6	24,8	27,0	30,3	34,5	31,0
65+	6,1	5,5	7,3	5,7	4,5	4,8	3,7	3,9	4,4
Vyrai									
15–64	66,1	63,8	60,1	58,5	62,3	63,7	64,6	66,0	66,3
15–19	16,1	14,1	8,0	5,7	5,0	5,3	4,4	3,8	3,5
20–24	58,8	54,1	51,1	44,4	51,4	50,6	45,6	47,3	50,5
25–29	78,1	77,9	73,8	73,7	77,0	76,5	81,4	83,6	86,0
30–34	77,5	75,1	71,8	76,8	80,6	82,7	85,6	85,3	83,7
35–39	81,7	76,9	76,1	75,7	81,1	82,4	83,5	86,5	85,1
40–44	80,7	77,9	76,9	72,1	79,1	80,8	81,6	84,7	87,2
45–49	79,2	77,3	75,1	71,1	77,3	79,5	79,8	80,8	82,7
50–54	76,7	75,3	67,2	67,3	70,1	75,4	77,1	77,3	78,4
55–59	71,8	71,3	63,2	63,4	67,1	71,4	69,0	66,7	67,2
60–64	34,8	35,5	35,6	34,5	34,9	38,6	45,7	50,9	42,9
65+	9,8	8,8	9,8	8,1	7,3	8,1	6,2	6,3	7,0
Moterys									
15–64	58,8	59,2	57,5	55,9	57,1	58,4	57,8	59,4	61,0
15–19	9,7	10,1	4,7	3,5	3,3	2,8	1,8	1,9	2,9
20–24	48,4	46,5	41,2	40,8	40,4	36,9	33,1	34,2	39,6
25–29	73,6	72,9	77,3	71,1	72,9	75,2	72,4	74,9	76,7
30–34	73,3	76,6	71,8	72,7	76,5	78,2	78,2	79,4	83,1
35–39	79,3	80,8	78,6	77,6	76,1	78,5	77,9	80,9	82,8
40–44	83,9	79,2	79,7	78,6	80,2	81,2	80,0	84,1	81,6
45–49	81,3	80,7	75,7	74,7	76,1	79,1	80,3	78,3	79,2
50–54	73,2	76,4	72,5	70,8	71,2	74,1	73,5	73,4	72,7
55–59	40,9	43,1	49,0	48,1	51,2	56,7	60,8	61,2	67,5
60–64	16,0	17,6	17,3	14,0	17,4	18,7	19,2	22,5	22,4
65+	4,2	3,8	6,0	4,4	2,9	3,0	2,4	2,6	3,1

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas (2006), užimtumo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį: prieiga per internetą;

<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1318>

Nedarbo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį
(vidutinis metinis skaičius; procentais)

Amžiaus grupės	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Iš viso	13,2	14,6	16,4	17,4	13,8	12,4	11,4	8,3	5,6
15–19	30,2	32,3	44,9	46,5	38,4	45,2	41,1	29,3	23,5
20–24	20,9	25,8	27,0	28,6	20,9	21,8	20,2	14,4	8,6
25–29	14,0	14,5	14,8	16,8	13,5	12,1	9,8	6,3	4,5
30–34	15,5	17,0	19,2	15,8	11,9	10,5	9,4	7,6	5,3
35–39	11,6	14,8	14,7	16,4	13,3	10,4	10,4	6,9	4,2
40–44	10,4	13,6	13,4	16,8	12,8	11,4	11,3	7,4	4,8
45–49	11,8	11,1	15,3	16,7	12,9	10,5	10,2	9,2	5,3
50–54	13,1	11,4	16,1	16,8	15,4	12,4	11,7	9,8	7,2
55–59	8,2	7,5	13,1	14,8	12,6	11,5	11,3	8,3	7,6
60–64	2,1	1,8	5,8	9,1	8,5	11,5	8,7	3,8	2,6
65–74	0,3	...	3,0	1,2	0,2	5,8	4,5	0,3	1,7
Vyrai	14,7	16,2	18,8	19,9	14,6	12,7	11,0	8,2	5,8
15–19	31,2	34,1	50,6	48,5	41,8	39,9	37,2	26,7	24,6
20–24	23,6	28,1	27,1	33,8	20,2	19,7	20,3	14,9	8,6
25–29	16,0	15,1	18,2	19,1	14,9	15,3	10,7	6,8	5,1
30–34	17,5	20,1	22,0	16,8	12,6	10,8	9,2	8,4	6,9
35–39	12,3	17,2	17,6	18,4	12,9	11,3	8,5	5,6	4,2
40–44	11,2	14,1	14,3	19,6	14,1	11,5	11,0	7,6	4,6
45–49	13,5	11,0	15,6	18,5	12,5	10,0	9,2	8,0	3,7
50–54	13,3	11,1	18,2	18,0	16,5	11,7	10,8	9,0	7,4
55–59	8,4	9,9	16,4	18,5	14,4	9,8	9,2	8,6	9,1
60–64	2,7	2,9	7,0	12,8	13,4	13,2	10,5	5,6	3,3
65–74	0,5	...	5,4	2,0	...	2,7	2,4	0,6	0,8
Moterys	11,6	13,0	13,9	14,7	12,9	12,2	11,8	8,3	5,4
15–19	28,5	29,4	30,8	42,6	32,2	53,4	49,1	34,2	22,1
20–24	17,1	22,8	27,0	21,7	21,9	24,5	20,2	13,8	8,5
25–29	11,6	13,9	11,2	14,2	11,9	8,6	8,7	5,8	3,9
30–34	13,3	13,7	16,3	14,7	11,1	10,2	9,6	6,9	3,7
35–39	11,0	12,4	11,9	14,4	13,6	9,4	12,2	8,2	4,3
40–44	9,7	13,1	12,7	14,3	11,5	11,3	11,6	7,2	4,9
45–49	10,2	11,3	15,0	15,1	13,3	11,0	11,0	10,3	6,8
50–54	12,9	11,7	14,5	15,9	14,5	13,0	12,4	10,6	7,0
55–59	8,0	4,1	9,4	10,4	10,8	13,1	13,0	8,0	6,4
60–64	1,2	...	4,0	1,7	0,4	8,8	5,5	0,7	1,6
65–74	0,7	0,5	0,5	10,0	7,0	...	2,8

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas (2006), nedarbo lygis pagal amžiaus grupes ir lytį: prieiga per internetą:

<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1320>

Bedarbių išsilavinimas
(vidutinis metinis skaičius; tūkstančiais)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Iš viso	226,7	249,0	273,7	284,0	224,4	203,9	184,4	132,9	89,3
Aukštasis	17,3	19,2	19,3	19,0	16,6	18,5	19,6	12,4	9,6
Aukštesnysis	14,9	10,5	8,9	10,8	6,4	2,6
Specialusis vidurinis	44,9	51,6	58,6	47,8	39,9	33,2	29,9	19,7	12,4
Povidurinis	26,8	17,8	15,3	18,7	13,1	8,5
Vidurinis su profesine kvalifikacija	45,3	57,1	62,9	33,8	23,6	24,9	21,7	20,0	14,0
Vidurinis	61,5	62,1	62,7	77,3	64,8	58,9	49,4	33,2	24,0
Pagrindinis su profesine kvalifikacija	18,8	21,7	23,9	18,7	13,1	11,2	6,7	6,3	4,7
Pagrindinis	32,1	33,3	40,8	38,5	34,0	28,2	23,9	17,8	12,1
Pradinis su profesine kvalifikacija	2,3	1,9	1,7	0,9	1,8	0,2
Pradinis	6,7	4,1	5,5	4,9	2,4	3,1	2,8	2,2	1,3
Vyrai	130,9	140,5	158,5	165,6	121,1	105,4	90,6	67,1	46,7
Aukštasis	7,7	7,6	9,2	10,0	7,4	7,7	6,9	5,8	3,9
Aukštesnysis	7,2	4,2	4,4	5,3	2,5	1,1
Specialusis vidurinis	21,2	22,2	27,1	23,8	16,8	14,9	11,8	7,4	4,5
Povidurinis	11,9	9,1	7,2	8,1	5,3	3,7
Vidurinis su profesine kvalifikacija	28,4	36,9	38,9	24,0	15,6	16,4	14,8	11,7	9,7
Vidurinis	33,1	31,6	32,6	40,5	32,5	23,8	21,7	16,0	11,1
Pagrindinis su profesine kvalifikacija	14,2	16,9	19,4	15,7	11,0	9,4	4,8	4,1	3,8
Pagrindinis	21,0	22,0	26,6	26,4	20,9	17,9	14,1	10,9	7,8
Pradinis su profesine kvalifikacija	2,3	1,4	1,4	0,8	1,5	0,2
Pradinis	5,2	3,2	4,8	3,9	2,2	2,3	2,2	1,9	1,0
Moterys	95,8	108,5	115,2	118,4	103,3	98,4	93,8	65,8	42,6
Aukštasis	9,6	11,6	10,1	9,0	9,2	10,8	12,7	6,6	5,7
Aukštesnysis	7,7	6,3	4,5	5,4	3,9	1,5
Specialusis vidurinis	23,7	29,4	31,5	24,0	23,0	18,3	18,1	12,3	7,9
Povidurinis	14,9	8,7	8,1	10,6	7,8	4,8
Vidurinis su profesine kvalifikacija	16,9	20,1	24,0	9,8	8,0	8,5	6,9	8,4	4,3
Vidurinis	28,4	30,4	30,1	36,8	32,3	35,1	27,8	17,1	12,8
Pagrindinis su profesine kvalifikacija	4,6	4,8	4,5	3,1	2,0	1,7	1,9	2,2	0,9
Pagrindinis	11,0	11,3	14,2	12,1	13,1	10,4	9,8	6,9	4,3
Pradinis su profesine kvalifikacija	0,5	0,3	0,1	0,3	...
Pradinis	1,5	0,9	0,7	1,1	0,1	0,7	0,6	0,4	0,3

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas (2006), Bedarbių išsilavinimas: prieiga per internetą:

<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1813>

Užsieniečiai pagal pilietybę ir lytį Užimti gyventojai pagal amžiaus grupes ir lytį

(vidutinis metinis skaičius; tūkstančiais)

Pilietybė	2001*			2006 ² *					
	Iš viso	Vyrai	Moterys	Iš viso	Vyrai	Moterys	%		
							Iš viso	Vyrai	Moterys
Iš viso	35034	19300	15734	32862	18412	14450	100	100	100
Europa	19042	10201	8841	22303	12178	10125	67,9	66,1	70,1
ES (25)	1757	955	802	1916	1323	593	5,8	7,2	4,1
Airijos	4	1	3	12	12	-	0,0	0,1	-
Austrijos	5	2	3	19	16	3	0,1	0,1	0,0
Belgijos	7	5	2	30	26	4	0,1	0,2	0,0
Čekijos	7	4	3	13	8	5	0,0	0,1	0,0
Danijos	60	43	17	117	96	21	0,4	0,5	0,2
Estijos	58	29	29	88	73	15	0,3	0,4	0,1
Graikijos	6	4	2	71	40	31	0,2	0,2	0,2
Ispanijos	6	5	1	6	6	-	0,0	0,0	-
Italijos	25	17	8	18	14	4	0,1	0,1	0,0
Jungtinės Karalystės	40	32	8	74	63	11	0,2	0,3	0,1
Latvijos	413	197	216	332	157	175	1,0	0,9	1,2
Lenkijos	737	360	377	491	305	186	1,5	1,7	1,3
Liuksemburgo	-	-	-	2	2	-	0,0	0,0	-
Maltos	-	-	-	2	2	-	0,0	0,0	-
Nyderlandų	22	17	5	62	53	9	0,2	0,3	0,1
Portugalijos	2	2	-	3	3	-	0,0	0,0	-
Prancūzijos	52	37	15	77	60	17	0,2	0,3	0,1
Slovakijos	-	-	-	4	2	2	0,0	0,0	0,0
Slovėnijos	-	-	-	3	3	-	0,0	0,0	-
Suomijos	43	26	17	82	60	22	0,3	0,3	0,2
Švedijos	32	23	9	77	58	19	0,2	0,3	0,1
Vengrijos	8	4	4	3	2	1	0,0	0,0	0,0
Vokietijos	230	147	83	330	262	68	1,0	1,4	0,5
Europos laisvosios prekybos asociacijos šalys	21	17	4	102	82	20	0,3	0,4	0,2
Islandijos	1	1	-	12	8	4	0,0	0,0	0,0
Norvegijos	16	14	2	73	63	10	0,2	0,3	0,1
Šveicarijos	4	2	2	17	11	6	0,1	0,1	0,1
Vidurio ir Rytų Europos šalys	17237	9208	8029	20226	10714	9512	61,6	58,2	65,8
Baltarusijos	2180	978	1202	3714	1719	1995	11,3	9,3	13,8
Rusijos Federacijos	13376	7467	5909	14177	7908	6269	43,1	43,0	43,4
Ukrainos	1556	683	873	2185	993	1192	6,7	5,4	8,2
Kitų šalių	125	80	45	150	94	56	0,5	0,5	0,4
Kitų šalių	27	21	6	59	59	-	0,2	0,3	-
Afrika	18	16	2	50	48	2	0,2	0,3	0,0
Amerika	302	166	136	293	207	86	0,9	1,1	0,6
JAV	257	137	120	241	167	74	0,7	0,9	0,5
Kanados	24	13	11	14	12	2	0,1	0,1	0,0
Kitų šalių	21	16	5	38	28	10	0,1	0,1	0,1
Azija	1184	714	470	1589	949	640	4,8	5,2	4,4
Armėnijos	229	134	95	289	165	124	0,9	0,9	0,8
Kazachstano	211	65	146	277	98	179	0,8	0,5	1,2
Izraelio	103	69	34	210	128	82	0,6	0,7	0,6
Kitų šalių	641	446	195	813	558	255	2,5	3,1	1,8
Okeanija	11	9	2	12	5	7	0,0	0,0	0,0
Be pilietybės	10531	5983	4548	8615	5025	3590	26,2	27,3	24,9
Nenurodyta	3229	1792	1437	-	-	-	-	-	-
Nenurodė šalies	118	66	52	-	-	-	-	-	-
Gyventojai, turintys dvigubą pilietybę	659	353	306

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas (2006) Lietuvos gyventojų tarptautinė migracija 2005. p. 10.

Anketa

VU KHF 2 kurso studentas Tomas Romikaitis vykdo anketinę apklausą, kurios tikslas – įvertinti tarptautinės darbo jėgos migracijos poveikį Lietuvos darbo rinkai. Ši anketa padės įvertinti realią padėtį Lietuvos darbo rinkoje.

Tinkamą variantą prašome pažymėti X ženklu.
(jei pildysite elektroniniu būdu, tinkamą variantą paryškinkite)

1. Jūsų lytis:	a) Vyras b) Moteris
2. Amžius:	a) iki 35 m. b) iki 50 m. c) 50 - 65 m. d) 65 m. ir daugiau
3. Užimamos pareigos:	a) Vadovas b) Padalinio vadovas
4. Darbo trukmė šioje įmonėje:	a) iki 1 m. b) 1 – 3 m. c) 3 – 6 m. d) 6 – 9 m. e) 9 m. ir daugiau
5. Jūsų įmonės juridinis statusas:	a) Individuali įmonė b) Uždaroji akcinė bendrovė c) Akcinė bendrovė d) Kita (pateikite)
6. Jūsų įmonės veiklos pobūdis:	a) Gamyba b) Prekyba c) Paslaugos
7. Įmonė vykdo veiklą:	a) iki 5 m. b) 5 – 10 m. c) 10 – 15 m. d) 15 – 20 m. e) 20 m. ir daugiau
8. Darbuotojų skaičius įmonėje:	a) iki 9 b) 9 - 20 c) 20 - 50 d) 50 – 100 e) 100 ir daugiau
9. Ar jaučiate darbo jėgos trūkumą Jūsų įmonėje?	a) Taip b) Ne
10. Jei jaučiate darbuotojų trūkumą, tai kokios srities:	a) Administracijos darbuotojų b) Kvalifikuotų darbininkų c) Nekvalifikuotų darbininkų d) kita:
11. Ar buvo per pastaruosius penkis metus atvejų, kai darbuotojas paliko Jūsų įmonę, su tikslu išvykti į užsienį. Jei taip tai nurodykite skaičių?	a) Taip <input type="text"/> b) Ne c) Neturiu informacijos
12. Motyvai, dėl kurių išvyko darbuotojai į užsienį:	a) Darbo užmokestis b) Šeimyninės aplinkybės c) Mokyti ir kelti kvalifikaciją d) Giminaičių ir artimųjų lankymas e) Kitos (pateikite)

13. Ar patyrė įmonė nuostolių dėl emigracijos?	a) Taip b) Ne															
14. Kokius patyrė įmonė finansinius nuostolius dėl emigracijos?	a) Sumažėjo įmonės pajamos b) Atsirado papildomos išlaidos darbuotojų paieškai c) Atsirado papildomos išlaidos darbuotojų apmokymui ar perkvalifikavimui d) Kiti (nurodyti)															
15. Ar per pastaruosius penkis metus buvo įdarbinta darbuotojų iš užsienio?	a) Taip b) Ne															
16. Įdarbintų užsieniečių skaičius ir lytis: (nurodyti)	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1054 757 1241 786">Skaičius</td> <td data-bbox="1241 757 1430 786"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1054 786 1241 815"></td> <td data-bbox="1241 786 1430 815">Moterų</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1054 815 1241 844"></td> <td data-bbox="1241 815 1430 844">Vyru</td> </tr> </table>	Skaičius			Moterų		Vyru									
Skaičius																
	Moterų															
	Vyru															
17. Jei buvo įdarbinta, tai kokiam laikotarpiui ir kiek?	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1054 869 1102 898"></td> <td data-bbox="1102 869 1305 898">Trukmė</td> <td data-bbox="1305 869 1430 898">Skaičius</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1054 898 1102 927">a)</td> <td data-bbox="1102 898 1305 927">Iki 3 mėn.</td> <td data-bbox="1305 898 1430 927"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1054 927 1102 956">b)</td> <td data-bbox="1102 927 1305 956">3 – 6 mėn.</td> <td data-bbox="1305 927 1430 956"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1054 956 1102 985">c)</td> <td data-bbox="1102 956 1305 985">6 mėn. – 1 m.</td> <td data-bbox="1305 956 1430 985"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1054 985 1102 1014">d)</td> <td data-bbox="1102 985 1305 1014">1 m. ir daugiau</td> <td data-bbox="1305 985 1430 1014"></td> </tr> </table>		Trukmė	Skaičius	a)	Iki 3 mėn.		b)	3 – 6 mėn.		c)	6 mėn. – 1 m.		d)	1 m. ir daugiau	
	Trukmė	Skaičius														
a)	Iki 3 mėn.															
b)	3 – 6 mėn.															
c)	6 mėn. – 1 m.															
d)	1 m. ir daugiau															
18. Kokios srities darbuotojai (užsieniečiai) buvo įdarbinti?	b) Administracijos darbuotojai b) Kvalifikuoti darbininkai c) Nekvalifikuoti darbininkai d) kita:															
19. Iš kokių šalių buvo įdarbinti darbuotojai? (pateikti)	a) b) c) d) e)															
20. Užsieniečių atvykimo priežastys:	a) Darbo užmokestis b) Šeimyninės aplinkybės c) Kita (nurodyti)															
21. Kokie motyvai paskatino įdarbinti užsieniečius (emigrantus)?	a) Vietinės darbo jėgos stygius b) Pigesnė emigrantų darbo jėga c) Bendri tarptautiniai projektai d) Kiti (nurodyti)															
22. Ar pasiteisino užsieniečių įdarbinimas Jūsų įmonėje. Jei taip tai kaip? (Argumentuokite)																