



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS

Aistė Liškauskaitė

DARBO MIGRACIJOS POLITIKOS VERTINIMAS
LIETUVOJE IR ANGLIJOJE

Baigiamasis magistro projektas

Vadovė
Doc. dr. Rūta Brazienė

KAUNAS, 2016

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS
VIEŠOSIOS POLITIKOS IR ADMINISTRAVIMO INSTITUTAS

TVIRTINU
L. e. p. Instituto direktorė
Doc. dr. Audronė Telešienė

**DARBO MIGRACIJOS POLITIKOS VERTINIMAS LIETUVOJE IR
ANGLIJOJE**

Baigiamasis magistro projektas

Viešoji politika (621L22008)

Vadovė
Doc. dr. Rūta Brazienė

Recenzentė
Doc. dr. Irena Luobikienė

Projektą atliko
Aistė Liškauskaitė

KAUNAS, 2016

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS

Aistė Liškauskaitė
(Studento Vardas Pavardė)
Viešosios politikos programa

Baigiamojo projekto „Darbo migracijos politikos vertinimas Lietuvoje ir Anglijoje“

AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA

2016 01 06

(Data)

Kaunas

(Vieta)

Patvirtinu, kad mano Aistės Liškauskaitės baigiamasis projektas tema „Darbo migracijos politikos vertinimas Lietuvoje ir Anglijoje“ yra parašytas visiškai savarankiškai, o visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

Liškauskaitė, Aistė. Darbo migracijos politikos vertinimas Lietuvoje ir Anglijoje. Viešosios politikos ir administravimo baigiamasis projektas vadovė doc. dr. Rūta Brazienė; Kauno technologijos universitetas, Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakultetas, Viešosios politikos ir administravimo institutas.

Reikšminiai žodžiai: darbo migracija, darbo migracijos politika, darbo rinka, imigracija
Kaunas, 2016. 111 psl.

SANTRAUKA

Magistro baigiamajame projekte analizuojama darbo migracija, kuri skatinama globalizacijos procesų, leidžia žmonėms visame pasaulyje ieškoti geresnių darbo sąlygų, didesnio darbo užmokesčio, realizuoti savo idėjas ir galimybes. Didėjantys migrantų srautai skatina valstybes peržiūrėti savo vykdomą migracijos politiką ir pritaikyti ją prie dabartinių metu vykstančių globalizacijos procesų, siekiant patenkinti vietinės darbo rinkos poreikius, didinti ES ekonomikos konkurencingumą, spręsti visuomenės senėjimo problemą ir kurti žiniomis paremtą ekonomiką. Kadangi darbo migracijos politika paprastai nagrinėjama vertinant Vakarų Europos šalių darbo rinkos situaciją – Anglija yra viena iš šių šalių, kuri sugeba ne tik pritraukti ir išlaikyti kvalifikuotą darbo jėgą, bet ir konkuruoti platesnėje pasaulinėje darbo rinkoje. Tuo tarpu Rytų Europos šalys, tarp jų ir Lietuva, dažniau analizuojamos kaip šalys, susiduriančios su darbo jėgos emigracijos, o ne imigracijos procesais. Atsižvelgiant į tai, šiame darbe siekiama įvertinti, šių šalių gebėjimus formuoti darbo migracijos politiką, prieš tai nustatant migracijos srautų tendencijas, darbo rinkos poreikius, skirtingas migracijos pasekmes ir pan. *Tyrimo objektas* – darbo migracijos politika Lietuvoje ir Anglijoje. *Tyrimo tikslas* – atlikti darbo migracijos politikos vertinimą Lietuvoje ir Anglijoje. *Tikslui pasiekti išskelti uždaviniai*: išanalizuoti darbo migracijos teorines prielaidas; atskleisti darbo migracijos politikos įgyvendinimą Lietuvoje ir Anglijoje; pateikti Lietuvos ir Anglijos darbo migracijos politikos vertinimo metodologiją; atlikti Lietuvos ir Anglijos darbo migracijos politikos vertinimą.

Darbo struktūrą sudaro įvadas, keturios dėstymo dalys, išvados ir rekomendacijos, literatūros sąrašas, lentelių sąrašas, paveikslų sąrašas ir priedai. Pirmoje darbo dalyje aptariamos darbo migracijos teorinės prielaidos, apibrėžiama darbo migracijos samprata, pristatomos migraciją aiškinančios teorijos, atskleidžiami migraciją sąlygojantys veiksniai. Antroje baigiamojo darbo dalyje pateikiamos darbo migracijos tendencijos ir pristatoma darbo migracijos politika Lietuvoje ir Anglijoje. Trečioje darbo dalyje pagrindžiama empirinio tyrimo metodologija, aptariamas tyrimo metodas, instrumentas, tyrimo eiga. Ketvirtoje darbo dalyje išanalizuojami emigrantų iš Lietuvos požiūriai į Lietuvos ir Anglijos darbo migracijos politiką. Darbo pabaigoje suformuluojamos išvados ir pateikiamos rekomendacijos. Gauti tyrimo rezultatai parodė, kad Lietuvoje veikiančios svarbiausi stūmos veiksniai – mažas darbo užmokestis, didelis struktūrinis nedarbas, darbo vietų trūkumas, socialinio saugumo neužtikrinimas bei nepasitikėjimas šalies politine sistema skatina lietuvius emigruoti į kitas šalis. Todėl Lietuva vis dar

nepasižymi kaip imigracijos šalis ir emigracijos srautai išlieka pakankamai dideli, nes tam įtakos turi ne tik stūmos veiksnių poveikis, bet ir fragmentiškas bei ribotas politinių priemonių įgyvendinimas ir menkas politikų dėmesys, grįžusių ir atvykstančiųjų iš užsienio darbuotojų integracijai darbo rinkoje. Tuo tarpu Anglija išlieka kaip viena iš svarbiausių imigracijos šalių, sugebančių pritraukti darbo jėgą iš kitų šalių, nes joje veikia pagrindiniai traukos veiksniai – darbo pasiūla, didesni atlyginimai ir pragyvenimo lygis, socialinių garantijų užtikrinimas, santykinis darbo rinkos liberalumas bei palankesnės įsidarbinimo galimybės, kurie papildoma stūmos veiksnius ir padeda nukreipti migracijos srautus į šią šalį. Tačiau egzistuojantys šie traukos veiksniai, sukelia nevaldomus imigracijos srautus, kurie skatina griežtinti valstybės darbo migracijos politiką per įvairias imigracijos politines priemones.

Liškauskaitė, Aistė. Evaluation of Labour Migration Policy in Lithuania and England: Master's thesis in Public Policy and Administration / supervisor assoc. dr. Rūta Brazienė. Institute of Public Policy and Administration, the Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, Kaunas University of Technology.

Research area and field: S000, 02S

Key words: Labour migration, labour migration policy, labour market, immigration

Kaunas, 2016. 111 p.

SUMMARY

The Master Theses analyze labor migration that is induced by the globalization processes and allows people searching for better work conditions and higher salary in the entire world, as well as implementing their ideas and possibilities. The growing flows of migrants motivate the countries to review their migration policy and to adjust it to the current globalization processes in order to satisfy the needs of local labor market, to increase the competitiveness of the EU economics, to solve the problem of society's aging, and to create the knowledge-based economics. As the policy of labor migration is usually analyzed with regard to the situation in the labor market of Western European countries, England serves as one of the countries, which are able not only to attract, but also to maintain the qualified labor force, and to compete in the wider labor market. Meanwhile the Eastern European countries, including Lithuania, are usually analyzed as the countries, which encounter the processes of labor emigration, not immigration. Therefore this work is used to evaluate the capacities of these countries to form the labor migration policy after having determined the tendencies of migration flows, needs of labor market, different consequences of migration, etc. *The object of research* is labor migration policy in Lithuania and England. *The objective of research* is to evaluate the labor migration policy in Lithuania and England. *In order to achieve the objective, the following tasks were set:* to analyze the theoretical prerequisites of labor migration; to reveal the implementation of labor migration policy in Lithuania and England; to present evaluation methodology of labor migration policy in Lithuania and England; and to evaluate the labor migration policy in Lithuania and England.

The work consists of the introduction, four context parts, conclusions and recommendations, bibliographical list, list of tables, list of illustrations, and annexes. The theoretical prerequisites of labor migration are discussed in the first part of the work; there the concept of labor migration is defined, the theories explaining migration are introduced, and the factors, which determine migration, are revealed. The second part of the work is used to present the tendencies of labor migration and to introduce the labor migration policy in Lithuania and England. The third part of the work substantiates the methodology of empirical research, discusses research method, instrument, and course of research. In the fourth part of the work the attitudes of the Lithuanian emigrants towards the labor migration policy

in Lithuania and England are analyzed. In the end of the work the conclusions are formed and the recommendations are presented.

According to the research results, the fundamental pushing factors operating in Lithuania, which induce the emigration of Lithuanian people abroad, are the following: small salary, big structural unemployment, shortage of work places, lack of social security and distrust in the domestic political system. Therefore Lithuania is not characterized as a country of immigration yet, while the emigration flows remain big enough, as they are influenced not only by pushing factors, but also by fragmentary and limited implementation of political measures and small attention from politicians. England preserves its position among the key immigration countries, which are able to attract the labor force from other countries, because there the fundamental factors of attraction are operating – labor supply, higher salaries and living standards, securing of social guarantees, relative liberalism of labor market and more favorable employment opportunities. They supplement the pushing factors and help to direct the migration flows to that country. However, the actually existing factors of attraction cause uncontrollable immigration flows, which lead to making the national policy of labor migration stricter using various political measures of immigration.

TURINYS

LENTELĖS.....	10
PAVEIKSLAI.....	11
PAGRINDINĖS SAŲOKOS.....	12
ĮVADAS.....	13
1. MIGRACIJOS IR DARBO MIGRACIJOS TEORINĖS PRIELAIDOS.....	16
1.1 Migracijos ir darbo migracijos samprata, formos ir tipai.....	16
1.2 Migracijos teorijos.....	20
1.3 Darbo migraciją sąlygojantys veiksniai.....	21
2. DARBO MIGRACIJOS POLITIKOS ANALIZĖ LIETUVOJE IR ANGLIJOJE ..	28
2.1 Darbo migracijos tendencijos Lietuvoje ir Anglijoje.....	28
2.2 Darbo migracijos politika Europos Sąjungoje.....	34
2.3 Darbo migracijos politika Lietuvoje.....	40
2.4 Darbo migracijos politika Anglijoje.....	44
2.5 Lietuvos ir Anglijos darbo migracijos politikos palyginimas.....	49
3. DARBO MIGRACIJOS POLITIKOS VERTINIMO TYRIMO METODOLOGIJA IR METODIKA.....	53
3.1 Tyrimo metodika.....	53
3.2 Tyrimo organizavimas.....	55
4. LIETUVOS IR ANGLIJOS DARBO MIGRACIJOS POLITIKOS TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ IR INTERPRETACIJA.....	58
4.1 Socialinės demografinės tyrimo dalyvių charakteristikos.....	58
4.2 Galimybės integruotis Anglijos visuomenėje.....	59
4.3 Migracijos priešasčių vertinimas.....	61
4.4 Darbo migracijos traukos veiksniai Anglijoje.....	64
4.5 Emigracijos pasekmių vertinimas Lietuvoje.....	66
4.6 Imigracijos pasekmių vertinimas Anglijoje.....	67
4.7 Galimybių Lietuvos darbo rinkoje vertinimas.....	69
4.8 Galimybių Anglijos darbo rinkoje vertinimas.....	70
4.9 Anglijos darbo migracijos politikos vertinimas.....	72

4.10	Lietuvos darbo migracijos politikos vertinimas	74
	IŠVADOS	77
	REKOMENDACIJOS	79
	LITERATŪRA	81
	TEISĖS AKTAI.....	88
	DUOMENŲ ŠALTINIAI	90
	PRIEDAI.....	91

LENTELĖS

1 lentelė. Migracijos apibrėžimai	16
2 lentelė. Darbo migracijos klasifikavimas	19
3 lentelė. Migracijos teorijos	20
4 lentelė. Asmeninės prisitaikymo prie bendrųjų veiksnių strategijos	23
5 lentelė. Darbo migracijos pasekmės.....	25
6 lentelė. Jaunų asmenų užimtumo lygis.....	32
7 lentelė. Lietuvos darbo migracijos politikos valdymas	41
8 lentelė. Anglijos darbo migracijos politikos valdymas	44
9 lentelė. Lietuvos ir Anglijos darbo migracijos palyginimas	49
10 lentelė. Interviu klausimų klasifikacija	54
11 lentelė. Demografinės tiriamųjų charakteristikos.....	58
12 lentelė. Emigrantų socialinė integracija	60
13 lentelė. Išvykimo priežastys iš Lietuvos	61
14 lentelė. Traukos veiksniai Anglijoje	63
15 lentelė. Emigracijos pasekmės Lietuvai	65
16 lentelė. Imigracijos pasekmės Anglijai	66
17 lentelė. Galimybės Lietuvos darbo rinkoje	68
18 lentelė. Galimybės Anglijos darbo rinkoje.....	71
19 lentelė. Anglijos darbo migracijos politikos vertinimas.....	71
20 lentelė. Lietuvos darbo migracijos politikos vertinimas	73

PAVEIKSLAI

1 pav. Darbo migracijos formai ir tipai (Pukelienė, Glinskienė, Beržinskienė (2007, p. 57), Kripaitis, Romikaitytė (2005, p. 173))	18
2 pav. Migracijos veiksniai (Matiušaitytė (2003, p. 42), Sarvutytė (2011, p. 38), Daugėlienė (2007, p. 60), Daugėla, Kazlauskienė, Snieška. (2000, p. 17)	22
3 pav. Stūmos ir traukos modelis	24
4 pav. Emigracija, imigracija ir neto migracija Lietuvoje (Lietuvos statistikos departamentas)	29
5 pav. Emigracija, imigracija, neto migracija Jungtinėje Karalystėje (Nacionalinės statistikos departamentas)	30
6 pav. Emigracijos tikslo šalys (Lietuvos statistikos departamentas, 2015)	30
7 pav. Nedarbo lygis (Eurostat' o duomenys).....	31
8 pav. Migracijos priežastys (Migration observatory briefing, 2014).....	33
9 pav. Selektivos darbo migracijos politikos modeliai (Kriss, Kuusk, Rozeik, Harristo, 2014, p. 17)	37

PAGRINDINĖS SĄVOKOS

Migracija – tai asmens arba asmenų grupės judėjimas į kitą šalį arba šalies viduje, apimantis bet kokios rūšies žmonių judėjimą, nepriklausomai nuo trukmės, atstumo, sudėties, priežasčių; tai apima pabėgėlius, perkeltus asmenis, ekonominius migrantus, asmenius, judančius kitais tikslais, įskaitant šeimos sujungimą (Tarptautinė migracijos organizacija, 2015).

Darbo migracija – tai išvykimas iš šalies ar atvykimas į ją iš užsienio šalies, siekiant geresnės gyvenimo kokybės, didesnio darbo užmokesčio, geresnių darbo ir gyvenimo sąlygų, ar dėl kitų ekonominių priežasčių (Ekonominės migracijos reguliavimo strategija, 2007).

Darbo migrantas – tai asmuo, išvykęs iš šalies į užsienio šalį (darbo emigrantas) arba atvykęs iš užsienio šalies į ją (ekonominis imigrantas) dėl ekonominių priežasčių (Ekonominės migracijos reguliavimo strategija, 2007).

Darbo jėga – fiziniai ir protiniai žmonių gebėjimai, kuriuos galima panaudoti ekonominėje ar kitoje visuomeniškai naudingoje veikloje. Darbo jėgos pagrindą sudaro žmogaus darbingumas, t. y. sveikatos būklė, žinios ir įgūdžiai, kurie pasitelkiami, siekiant atlikti tam tikro sudėtingumo ir apimties darbą (Bagdanavičius, Stankevičius, Lukoševičius, 1999, p. 31).

Darbo rinka – tai darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jos kaina – darbo užmokestis. Todėl darbo rinka apibūdinama kaip rinkos ekonomikos sudedamoji dalis (Bagdanavičius, Stankevičius, Lukoševičius, 1999, p. 34).

Darbo migracijos politika – tai visuma valstybės veiksmų, vykdomų atsižvelgiant į nacionalinius ypatumus ir į bendrą ES politiką, kuri padėtų užtikrinti valstybės poreikius atitinkantį migracijos srautų valdymą, ypač sprendžiant ilgalaikių struktūrinių ir kvalifikacinių darbo rinkos poreikių užtikrinimo problemas ir prisidedant prie socialinės ir ekonominės valstybės plėtros skatinimo (Lietuvos Respublikos vyriausybė, 2014).

IVADAS

Temos aktualumas. Migracija yra viena iš ryškiausių šiuolaikinės visuomenės raidos bruožų, kuri yra stipriai veikiama vykstančių globalizacijos procesų. Greitai besivystantys tarptautiniai ryšiai politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje sferose, pokyčiai valstybių sienų kontrolės srityse, tarptautinės darbo jėgos paklausos struktūroje, spartus mokslo bei technologijų vystymasis bei naujos komunikacijos ir transporto technologijų plėtra sąlygoja migracijos srautų judėjimą globaliu mastu (Kazlauskienė ir kt., 2006, p. 36).

Globalizacija, skatindama migraciją, leidžia žmonėms visame pasaulyje ieškoti geresnių darbo sąlygų, didesnio darbo užmokesčio, realizuoti savo idėjas ir galimybes. Tačiau dideli migracijos srautai sukelia rimtų problemų šalių ekonominėms, socialinėms ir kitoms sritims. Todėl darbo migracija tampa viena iš pagrindinių pasaulio problemų, kuri skirtingai paveikia daugelį ES šalių ir užima svarbią vietą nacionalinės migracijos politikos formavime.

Sparčiai kintančių aplinkos sąlygų kontekste, darbo migracija siejama su darbo rinkos būkle - gyventojų užimtumo, nedarbo, pajamų lygiu, socialinėmis garantijomis, taip pat bendra šalies ūkio ir socialine būkle, žmonių gyvenimo lygiu ir kt. Tačiau didelę įtaką darbo migracijai turi šalių priimta ir vykdoma darbo migracijos politika.

Kiekviena ES valstybė vykdo skirtingą darbo migracijos politiką, skirtą pritraukti kitų šalių darbuotojus, patenkinti vietinės darbo rinkos poreikius, didinti ES ekonomikos konkurencingumą, spęsti visuomenės senėjimo problemą ir kurti žiniomis paremtą ekonomiką. Todėl augantys migrantų srautai skatina valstybes peržiūrėti savo vykdomą migracijos politiką ir pritaikyti ją prie vykstančių globalizacijos procesų (Sipavičienė ir Jeršovas, 2010, p. 4 – 8).

Temos naujumas. Darbo migracija paprastai nagrinėjama vertinant Vakarų Europos šalių darbo rinkos situaciją. Viena iš šių šalių – Anglija, kuri sugeba ne tik pritraukti ir išlaikyti kvalifikuotą darbo jėgą, bet ir konkuruoti platesnėje pasaulinėje darbo rinkoje. Be to, ši valstybė yra viena didžiausių bei seniausių imigracijos traukos šalių visoje Europoje ir turi labai dideles lietuvių imigrantų bendruomenes. Todėl, reaguodama į kylančius iššūkius, Anglija aktyviai vykdo darbo migracijos politiką. Rytų Europos šalys, tarp jų ir Lietuva, dažniau analizuojamos kaip šalys, susiduriančios su darbo jėgos emigracijos, o ne imigracijos procesais (Žibas ir Petruškaitė, 2015, p. 11). Lietuvoje darbo migracijai skiriama nepakankamai dėmesio, nepaisant to, kad ši problema mūsų šalyje pastaruoju metu ypač aktuali, kadangi realūs jos mastai, ypač jaunų ir kvalifikuotų gyventojų, yra dideli. Atsižvelgiant į Angliją, kaip imigracijos šalį, kurioje yra labiausia paplitusios lietuvių imigrantų bendruomenės, siekiama įvertinti, Lietuvos ir Anglijos gebėjimus formuoti darbo migracijos politiką, prieš tai

išanalizavus migracijos srautų tendencijas, darbo rinkos poreikius, darbo migracijos veiksniai bei šio proceso pasekmes šalyse.

Teoriniame lygmenyje parengta nemažai mokslinių darbų, skirtų darbo migracijos priežasčių ir pasekmių problematikos nagrinėjimui. Dauguma užsienio autorių nagrinėjo darbo migraciją, „stūmos“ ir „traukos“ veiksniai, dėl migracijos atsiradusį „protų nutekėjimą“. Darbo migraciją bei jos veiksniai įvairiais aspektais analizavo ir plėtojo daugelis Europos ir JAV mokslininkų: Krugmanas (1994, 1996), Porter (2002), Ehrenberg, Smith, (1997); Issac (2000), White, Woods (1980); Porter (2002); Skeldon (2005); Bogardi (2007) ir kiti. Lietuvoje darbo migracijos aspektus tyrinėjo: Kazlauskienė, Mrazauskienė (2003); Matiušaitytė (2003), Kripaitis, Romikaitytė (2005); Krumplytė, Obrikaitė (2005), Sipavičienė (2006) Karalevičienė, Matuzevičiūtė (2009) ir kiti. Mokslininkų atliktuose tyrimuose pastebėta, jog darbo migracijai įtakos turi ekonominiai veiksniai, tačiau nepakankamai dėmesio skiriama valstybių priimtai ir vykdomai politikai darbo migracijos klausimais bei pasigendama metodologiškai pagrįstų darbo migracijos valdymo strategijų, kurios leistų sumažinti darbo migracijos pasekmes bei išnaudoti darbo migracijos teikiamą naudą šalių konkurencingumui sustiprinti.

Mokslinio tyrimo problemą nusako šie klausimai: Kokie veiksniai skatina darbo migraciją? Kaip keičiasi Lietuvos ir Anglijos darbo migracijos politika, intensyvėjant gyventojų migracijos srautams? Kaip darbo migracijos politiką Lietuvoje ir Anglijoje vertina migrantai?

Tyrimo objektas – darbo migracijos politika Lietuvoje ir Anglijoje.

Tyrimo tikslas – atlikti darbo migracijos politikos vertinimą Lietuvoje ir Anglijoje.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti darbo migracijos teorines prielaidas.
2. Atskleisti darbo migracijos politiką Lietuvoje ir Anglijoje.
3. Pateikti Lietuvos ir Anglijos darbo migracijos politikos vertinimo metodologiją ir metodiką.
4. Atlikti Lietuvos ir Anglijos darbo migracijos politikos vertinimą.

Tyrimo metodai:

- Mokslinės literatūros analizė ir dokumentų analizė
- Statistinių duomenų analizė
- Kokybinis tyrimas – pusiau struktūruotas interviu

Darbo struktūra. Darbo struktūrą sudaro įvadas, keturios dėstymo dalys, išvados ir rekomendacijos, literatūros sąrašas, lentelių sąrašas, paveikslų sąrašas ir priedai. Pirmoje darbo dalyje aptariamos darbo migracijos teorinės prielaidos, apibrėžiama darbo migracijos samprata, pristatomos migraciją aiškinančios teorijos, atskleidžiami migraciją sąlygojantys veiksniai. Antroje baigiamojo darbo dalyje pateikiama darbo migracijos tendencijos ir pristatoma darbo migracijos politika Lietuvoje

ir Anglijoje. Trečioje darbo dalyje pagrindžiama empirinio tyrimo metodologija, aptariamas tyrimo metodas, instrumentas, tyrimo eiga. Ketvirtoje darbo dalyje išanalizuojami emigrantų iš Lietuvos požiūriai į Lietuvos ir Anglijos darbo migracijos politiką. Darbo pabaigoje suformuluojamos išvados ir pateikiamos rekomendacijos.

1. MIGRACIJOS IR DARBO MIGRACIJOS TEORINĖS PRIELAIIDOS

Šiame skyriuje pateikiama mokslinės literatūros analizė darbo migracijos teoriniu aspektu. Pirmoje šio skyriaus dalyje aptariama migracijos, darbo migracijos samprata, formos ir tipai. Toliau pristatomos darbo migraciją aiškinančios teorijos bei atskleidžiami darbo migraciją sąlygojantys veiksniai.

1.1 Migracijos ir darbo migracijos samprata, formos ir tipai

Migracija yra vienas iš dažniausia analizuojamų mokslinėje literatūroje aspektų. Migracija, kaip reiškinys nėra naujas tiek visame pasaulyje, tiek Lietuvoje, tačiau dėl globalaus pasaulio tapo masiškesnis. Remiantis World Migration (2003, p. 4) ataskaita, per pastarąjį dešimtmetį technologijų ir komunikacijų plėtra paskatino gyventojų judėjimą ir migracijos galimybes. Globalizacija turėjo reikšmingos įtakos migracijos procesų pokyčiams, paskatino teritorinių persikėlimų, migracijų tipų įvairovę. Todėl kinta ir pačios migracijos samprata. „Migracija – sudėtingas, daugiaplanis, greitai kintantis, todėl sunkiai apibūdinamas ir išmatuojamas socialinis reiškinys“ (Sipavičienė ir Stankūnienė, 2011, p. 323).

Mokslinėje literatūroje pastebima, jog migracijos sąvoka sutinkama įvairiuose moksluose: sociologijos, politologijos, ekonomikos, demografijos, teisės ir pan. bei įvairiuose kontekstuose, todėl dažnai autorių apibūdinama skirtingai (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Migracijos apibrėžimai

Autorius, metai	Migracijos apibrėžimai
Tarptautinė migracijos organizacija (2015)	Migracija – asmens arba asmenų grupės judėjimas į kitą šalį arba šalies viduje. Tai gyventojų judėjimas, apimantis bet kokios rūšies žmonių judėjimą, nepriklausomai nuo trukmės, sudėties, priežasčių; tai apima pabėgėlius, perkeltus asmenis, ekonominius migrantus, asmenius, judančius kitais tikslais, įskaitant šeimos sujungimą.
Tarptautinių žodžių žodynas (2015)	Migracija (lot. migratio – kėlimasis, kraustymasis), kėlimasis, kraustymasis, perėjimas iš vienos vietos į kitą; gyventojų kėlimasis iš vienos vietos į kitą.
Siniavskaitė, Andriušaitienė, (2015, p. 211)	Migracija – tikslingas žmonių kraustymasis gyventi ir dirbti svetur.
Oksfordo žodynas (2014)	Migracija – žmonių judėjimas į kitą teritoriją arba šalį, siekiant surasti darbą arba geresnes gyvenimo sąlygas.
Damulienė (2013, p. 108)	Migracija – tai yra gyventojų persikėlimas iš vienos valstybės ilgam laikui į kitą valstybę.
Bonasia, Napolitano (2012, p. 528).	Migracija – tai trumpalaikis ar ilgalaikis, vidinis ar tarptautinis asmenų arba jų grupių persikėlimas iš vienos vietos į kitą dėl įvairių priežasčių, svyruojančių nuo geresnių lūkesčių rasti darbą iki persekiojimo.
Huo ir kt. (2011, p. 1893)	Asmens (migranto) judėjimas tarp dviejų vietų, tam tikram laikui.
Stulgienė, Daunorienė (2009, p. 948)	Migracija apibūdinama kaip dinamiškas ir įvairialypis procesas, siejamas su šalių sąlygomis, jų traukos ir stūmos jėgomis, veikiantis socialinę, ekonominę, politinę, demografinę bei kitas šalių sistemas, lemiantis jų gerovę bei vystymąsi.
Adler, Gielen (2003, p. 11)	Migracija – tai veiksmas ar procesas, kai žmonės juda iš vienos vietos (miesto, šalies, regiono) į kitą.

Iš 1 lentelėje pateiktų migracijos apibrėžimų matyti, jog autoriai iš tiesų nepateikia vieningo apibrėžimo, tačiau visuose išryškėja trys esminiai dalykai: erdvės, laiko ir naudos dimensijos. *Erdvės dimensija* susijusi su gyvenamosios vietos pakeitimu, *laiko dimensija* – su persikėlimu tam tikram laikui. *Naudos dimensija* yra pagrindinis veiksnys, skatinantis individus pakeisti savo gyvenamąją vietą tam tikram laikui, siekiant geresnių gyvenimo sąlygų kitoje šalyje (Rudžinskienė ir Paulauskaitė, 2014, p. 64).

Konkrečios vietos ir judėjimo krypties atžvilgiu migracija apima *emigracijos*, *imigracijos* ir *reemigracijos* reiškinius. Remiantis Europos migracijos tinklo sudarytu žodynu (2012), emigracija apibrėžiama kaip išvykimas iš valstybės, ketinant apsigyventi užsienyje nuolat arba ne trumpiau kaip 12 mėn. Imigracijos terminas apibūdinamas kaip atvykimas į šalį, ketinant joje apsigyventi nuolat arba ne trumpiau kaip 12 mėn. Tuo tarpu reemigracija apibūdinama kaip grįžimas į kilmės šalį, pabuvus kitoje šalyje (trumpalaikiais ar ilgalaikiais migrantais) ir ketinant savo šalyje praleisti bent vienerius metus (Sipavičienė, Gaidys, Dobrynina, 2009, p. 7). Pastarieji reiškiniai yra migracijos proceso sudedamosios dalys, kurios mokslinėje literatūroje dažnai yra analizuojamos ir vertinamos priklausomai nuo teorinio konteksto. Dauguma tyrėjų, nagrinėjančių migracijos procesus ir migracijos politikos priegas, terminų migracija ir imigracija aiškiai neskiria, taigi ir šiame darbe jie daug kur vartojami sinonimiškai.

Moksliniai tyrimai atskleidė (Tarptautinės migracijos organizacijos (2012, p. 14)), jog didžioji dalis migracijos yra vadinamoji darbo migracija, kuriai labiausiai įtakos turi trys pagrindiniai faktoriai:

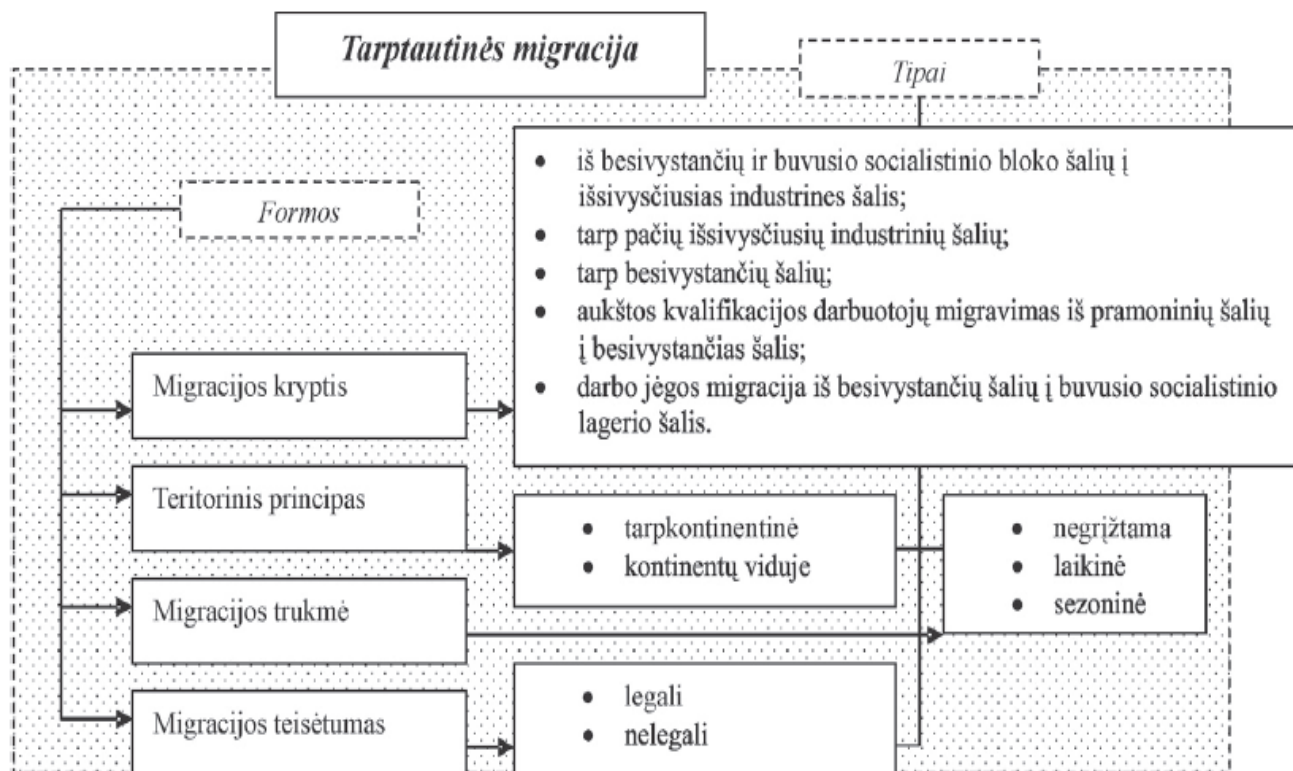
- traukos veiksniai, susiję su kintančiomis demografinėmis sąlygomis, išsivysčiusių šalių darbo rinka ir augančia ekonomika;
- stūmos veiksniai, susiję su nedarbo lygiu, įvairiomis ekonominėmis, politinėmis ir aplinkos problemomis, tiek išsivysčiusiose, tiek besivystančiose šalyse;
- įsikūrę tarptautiniai tinklai, pagrįsti šeimos, kultūros ir istorijos santykiais šalyse.

Tarptautinės migracijos organizacijos (2012, p. 14) duomenimis, visame pasaulyje apie 214 milijonų sudaro darbo migrantai, iš kurių pagal darbuotojų išsilavinimą 44 proc. yra žemos kvalifikacijos darbuotojai, tačiau pastebima tendencija, kad kvalifikuotų migrantų skaičius auga ir 2011 m. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijai (EBPO) priklausančiose šalyse siekė 27 mln., iš kurių 30 proc. sudaro aukštos kvalifikacijos darbuotojai.

Remiantis Ekonominės migracijos reguliavimo strategija (2007), darbo migracija apibūdinama kaip išvykimas iš šalies ar atvykimas į ją iš užsienio šalies, siekiant geresnės gyvenimo kokybės, didesnio darbo užmokesčio, geresnių darbo ir gyvenimo sąlygų, ar dėl kitų ekonominių priežasčių. Kiek siauresnį darbo migracijos apibrėžimą pateikia Tarptautinės organizacijos migracija (2015), kuri teigia, jog darbo migracija – tai laisvas asmenų judėjimas iš vienos valstybės į kitą arba gyvenamosios

šalies viduje darbo užimtumo tikslais. Galima pastebėti, jog kaip ir migracijos sąvoka, taip ir darbo migracija yra apibūdinama autorių skirtingai, ir nėra visuotinai priimto apibrėžimo. Pastaroji sąvoka yra analizuojama ekonominiame kontekste, apimant šalių darbo užmokesčio skirtumus, užimtumo lygį, šalių ekonominę išsivystymą, gyvenimo kokybę, darbo rinkos struktūrą ir pan.

Remiantis literatūros šaltinių analize pastebėta, jog migracija gali būti skirstoma pagal įvairias formas ir tipus (žr. 1 pav.).



1 pav. Darbo migracijos formai ir tipai (Pukelienė, Glinskienė, Beržinskienė (2007, p. 57), Kripaitis, Romikaitytė (2005, p. 173))

Migracija yra skirstoma pagal įvairius požymius, tačiau pagrindiniai yra migracijos kryptis, teritorinis principas, migracijos trukmė ir migracijos teisėtumas. Pastebima, jog vyrauja dvi darbo migrantų judėjimo kryptys: dauguma juda iš besivystančių šalių į išsivysčiusias industrines šalis, ir daugiau kaip pusė migrantų juda tarp besivystančių šalių.

Mokslinėje literatūroje darbo migracija yra klasifikuojama pagal tokius pačius pagrindinius požymius kaip ir tarptautinė migracija (migracijos kryptis, persikėlimo trukmę, teritorinį principą, migracijos legalumą ir kt.), tačiau yra analizuojama atsižvelgiant į darbo migrantų įgūdžius ir kvalifikaciją (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. Darbo migracijos klasifikavimas

MODELIAI		TIPAI	FORMOS
Komercinis		Laikas	Negrįžtamoji migracija
			Laikinoji migracija
			Sezoninė migracija
			Švytuoklinė migracija
Darbo		Kvalifikacija	Profesinė migracija
			Kvalifikacinė migracija
			Žemos kvalifikacijos darbuotojų emigracija
			Dalinė migracija
Mokslo		Teisėtumas	Legali migracija (laikina, nuolatinė)
Protų nutekėjimas			Nelegali migracija
Šeimų sujungimas			Priverstinė migracija

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Malinausku (2006), Grižu (2000), Gnesa, McKinley (2004), Sipavičiene (2006)

Pagal Malinauską (2006, p. 10) išskiriamos šios darbo migracijos formos:

- *Profesinė migracija* dar vadinama „protų nutekėjimu“, kai iš šalies emigruoja aukštos kvalifikacijos specialistai. Dažniausiai jie deklaruoja išvykimą, o emigracija būna susijusi su didesniu atlyginimu, geresnėmis darbo sąlygomis užsienyje. Dažnai emigruoja visa šeima, nors kartu yra įprastas reiškinys, kad emigruoja tik vienas iš sutuoktinių, o visa šeima emigruoja vėliau.
- *Kvalifikacinė emigracija*. Ši emigracijos forma susijusi su kvalifikacijos kėlimu, laipsnio įgijimu. Kai specialistai, darbuotojai išvyksta tiek ilgalaikiai, tiek trumpalaikiai stažuotei. Taip pat ši sąvoka įvardija specialistus, norinčius įgyti aukštesnį mokslinį laipsnį, pradėti/tęsti studijas, vykti į komandiruotes, vizitus.
- *Žemos kvalifikacijos darbuotojų emigracija*. Šio pobūdžio emigracija yra labiausia paplitusi. Kai dėl žemos kvalifikacijos nepavykus įsitvirtinti vietinėje darbo rinkoje, žmonės renkasi darbą užsienyje.
- *Dalinė darbo migracija*. Tai tokia migracijos forma, kai vienas ar daugiau šeimos narių išvyksta dirbti į užsieni, o šeimos branduolys lieka gimtojoje šalyje. Šios migracijos atveju ypač aktualios socialinės problemos. Dalinė darbo migracija neigiamai veikia ir profesinį, ir šeimos gyvenimą.

Kiek kitokias darbo migracijos formas išskiria Gižas (2000, p. 6):

1. *Negrįžtamoji darbo migracija* – susijusi su darbuotojų judėjimu į priimančią šalį nuolatiniam gyvenimui.

2. *Laikinoji darbo migracija* – kai buvimo laikas užsienio šalyje trunka nuo vienerių iki šešerių metų.
3. *Sezoninė darbo migracija* – susijusi su veikla tuose darbo sektoriuose, kurie turi sezoninį pobūdį (žemės ūkis, žuvininkystė, statyba, turizmo paslaugos ir pan.).
4. *Švytuoklinė darbo migracija* – apima tokius darbuotojus ir specialistus, kurie išvyksta į kitą šalią darbo tikslais vienai dienai arba daugiadienei pamainai, grįždami po darbo dienos arba daugiadienės pamainos į savo šalį.

Apibendrinant galima teigti, jog darbo migracija yra sunkiai išmatuojamas ir kompleksiškas socialinis reiškinys, kuris žmogų skatina judėti iš vienos šalies į kitą dėl ekonominių motyvų bei skirtingai veikiantis šalių ekonomines, socialines, politines, kultūrinės bei demografinės sistemas. Migracijos apibrėžimuose išryškėja trys pagrindiniai kriterijai: erdvės (gyvenamosios vietos pakeitimas), laiko (persikėlimas tam tikram laikui) ir naudos (siekimas geresnių gyvenimo sąlygų) dimensijos. Darbo migracija yra skirstomos pagal įvairius tipus ir formas, tačiau pagrindiniai yra – kvalifikacija, judėjimo kryptis, teisinis principas, migracijos trukmė, migracijos teisėtumas.

1.2 Migracijos teorijos

Darbo migracijos priežastiniams ryšiams įvertinti yra analizuojamos pagrindinės migraciją aiškinančios teorijos: *neoklasikinė migracijos teorija, naujoji ekonominė migracijos teorija, migracijos tinklo teorija, dviguba (angl. dual) darbo rinkos teorija, pasaulio sistemų teorija* ir kt. (žr. 3 lentelę). Migracijos teorijose nurodoma, kodėl, kur ir kaip žmonės migruoja, kokios priežastys skatina pakeisti nuolatinę gyvenamąją vietą ar laikinai ieškoti kitos gyvenamosios vietos ar darbo. Šių teorijų kompleksinis taikymas suteikia pagrindo valstybės strategijos formulavimui ir pagrindžia nuoseklaus valstybės veikimo galimybę valdant migracijos procesus.

Anot Stulgienės ir Daunorienės (2009, p. 990), dėl migracijos kompleksškumo ir sudėtingumo vis dar nėra suformuluotos universalios, migraciją aiškinančios teorijos, kurios atskleistų migracijos prigimtį, veiksnius, srautų formavimąsi. Skirtingos migracijos teorijos aiškina priežastingumą skirtingais keturiais lygmenimis: individo, šeimos, šalies ir globaliu.

3 lentelė. Migracijos teorijos

Migracijos teorijos	Autoriai	Pagrindiniai teorijos teiginiai
Neoklasikinė migracijos teorija	Todaro, 1976; Portes, Josh 2004; Massey, Douglas 2004; Chiswick, 1988; Bartik, 2001; Timothy, 2001; Ellwood, 2000 ir kt.	Ši teorija yra analizuojama makroekonomikos ir mikroekonomikos lygmenyse. Makroekonominio lygio veiksnys – darbo pasiūlos ir darbo paklausos skirtumai tarptautinėse rinkose, ypač pabrėžiant atlyginimų lygio skirtumus. Mikroekonominio lygio požiūriu – migruojama individualiai ir racionaliai įvertinus naudą ir sąnaudas.
Naujoji ekonominė migracijos teorija	Bauer, Zimmermann, 1999; Boeri, 2005; Alvarez-Plata, 2003 ir kt	Migracija – šeimos strategija, siekiant padidinti pajamų lygį, diversifikuoti pajamų šaltinius, mažinti nedarbo ar pajamų netekimo riziką.
Dviguba darbo rinkos teorija	Piore, 1975; Doeringer, 1971 ir kt	Tikslo šalyje egzistuoja dvi darbo rinkos: pirma rinka apima aukštos kvalifikacijos ir gerai apmokamas darbo

		vietas vietiniams gyventojams, antra darbo rinka - nekvalifikuoti, mažai apmokami, laikini darbai fabrikuose ir paslaugų sektoriuje, kuriuos dažniausia užpildo migrantai.
Migracijos tinklo teorija	Taylor, 1986; Gurak, 1992; Cases, 1992 ir kt	Migracija – save generuojantis procesas. Migrantų tinklas suteikia informaciją potencialiems migrantams apie įsidarbinimo galimybes, padeda įsikurti ir susirasti darbą, psichologiškai prisitaikyti tikslo šalyje. Migracijos tinklas skatina naujus migracijos srautus.
Pasaulio sistemų teorija	Petras, 1981; Morawska, 1990; Frank, Gills, 1994 ir kt	Migracija yra gyventojų judėjimas iš periferinių valstybių į centrą. Periferija laikomi besivystantys regionai, o centrais – išsivysčiusios valstybės. Ekonomiškai išvystyti centrai valstybės viduje yra migracijos traukos centrai ir sudaro didesnes darbo, socialinio statuso įgijimo perspektyvas.
Sprendimo priėmimo migruoti teorija	Bauer, Zimmermann, 1999; Boeri, 2005; Alvarez-Plata, 2003 ir kt.	Migracija priklauso nuo asmens galimybių, motyvų, lūkesčių ir stimulų.
Kumuliatyvaus priešastingumo teorija	Stark, 1991; Taylor, 1986; ir kt	Migracija turi grįžtamąjį poveikį, socialinėms, ekonominėms bei kultūrinėms sistemoms tiek migrantų kilmės šalyse, tiek ir tikslo visuomenėse, ir tai užtikrina pastovų vyksmą bei dinamiką.

Šaltinis: sudarytas autorės, remiantis Čiarniene, Kumpikaite, Taraškevičium (2009 p. 554)

3 lentelėje aptartos migracijos teorijos pirmiausia atskleidžia darbo migraciją lemiančius veiksnius. Nors šios teorijos iš esmės yra skirtingos, akcentuodamos kitokius aspektus, tačiau šių teorijų pagrindas yra migracijos ekonominės priežastys, kurios lemia žmonių migraciją iš vienos šalies į kitą, siekiant geresnių gyvenimo ir darbo sąlygų.

Apibendrinant galima teigti, jog migracijos teorijos iš esmės yra skirtingos, tačiau viena kitą papildančios ir tarpusavyje susijusios. Migracijos teorijos daugiausia orientuotos į migraciją skatinančius ekonominius veiksnius, tačiau sprendimui migruoti įtakos turi ir bendrieji veiksniai: politiniai, teisiniai, socialiniai, kultūriniai, demografiniai bei asmeninės žmogaus nuostatos. Remiantis migraciją aiškinančiomis teorijomis, galima lengviau suprasti migracijos priežastis ir jos pasekmes šalims, iš kurių migruojama, ir šalims į kurias atvyksta. Todėl formuojant darbo migracijos politiką yra svarbu atsižvelgti į šių teorijų kompleksiskumą.

1.3 Darbo migraciją sąlygojantys veiksniai

Darbo migracijos teorijų analizė atskleidė ne tik migracijos proceso esmę, priežastis, pobūdį, bet ir migraciją sąlygojančius veiksnius. Paprastai darbo migracijos veiksniai skirstomi į tris pagrindines grupes: *makroekonominiai, mikroekonominiai ir neekonominiai* (žr. 2 pav.).

Makroekonominiai	<ul style="list-style-type: none"> • nevienodi šalių ekonominio išsivystymo skirtumai; • šalių gyvenimo lygio skirtumai; • pajamų lygio skirtumai; • užimtumo ir nedarbo lygiai šalyje; • valstybės ir vietinės valdžios verslo sąlygų, mokesčių politika.
Mikroekonominiai	<ul style="list-style-type: none"> • lytis; • amžius; • išsilavinimo lygis; • šeimyninė padėtis; • transakciniai kaštai.
Neekonominiai	<ul style="list-style-type: none"> • kultūra; • kalbos mokėjimas; • religija; • politinė situacija; • asmeniniai įsitikinimai bei nuostatos; • socialinė integracija; • gyvenimo būdas; • atstumas.

2 pav. Migracijos veiksniai (Matiušaitytė (2003, p. 42), Sarvutyte (2011, p. 38), Daugėlienė (2007, p. 60), Daugėla, Kazlauskienė, Snieška. (2000, p. 17)

Šios trys migracijos veiksnių grupės yra analizuojamos skirtinguose lygmenyse. Makroekonominiai veiksniai įprastai analizuojami vertinant šalies darbo rinkos situaciją, apimant darbo jėgos paklausos ir pasiūlos bei darbo užmokesčio skirtumus įvairiose valstybėse. Mikroekonominiai veiksniai siejami su asmeniniais motyvais, pavyzdžiui, išsilavinimas, šeimyninė padėtis, amžius ir kt. Neekonominiai veiksniai taip pat turi didelę reikšmę migracijai. Prie neekonominių veiksnių yra priskiriama žmogaus nuostatos, vertybės, kultūra, atstumas ir pan. Pasak Matiušaitytės (2003, p. 44), kuo labiau pastebimi kultūriniai, socialiniai, religiniai skirtumai, tuo mažiau norima migruoti. Be to, dideli atstumai tarp šalių, padidina migracijos kaštus, dėl kurių didėja rizika, jog išlaidos susijusios su migracija neatsipirks ir migrantai patirs nuostolius (Sarvutyte, 2011, p. 41). Neekonominiai veiksniai dažnai yra vertinami kaip papildantys kitus veiksnius.

Analizuojant mokslinėje literatūroje makroekonominius, mikroekonominius ir neekonominius veiksnius, pastebima jų įtaką atskiriems asmenims, kurie pasireiškia individualiomis migracijos strategijomis, atsiskleidžiančiomis, kokie prisitaikymo sprendimai priimami, vertinant šiuos veiksnius, tačiau asmeniškai juos veikiančius (žr. 4 lentelę).

4 lentelė. Asmeninės prisitaikymo prie bendrųjų veiksmų strategijos

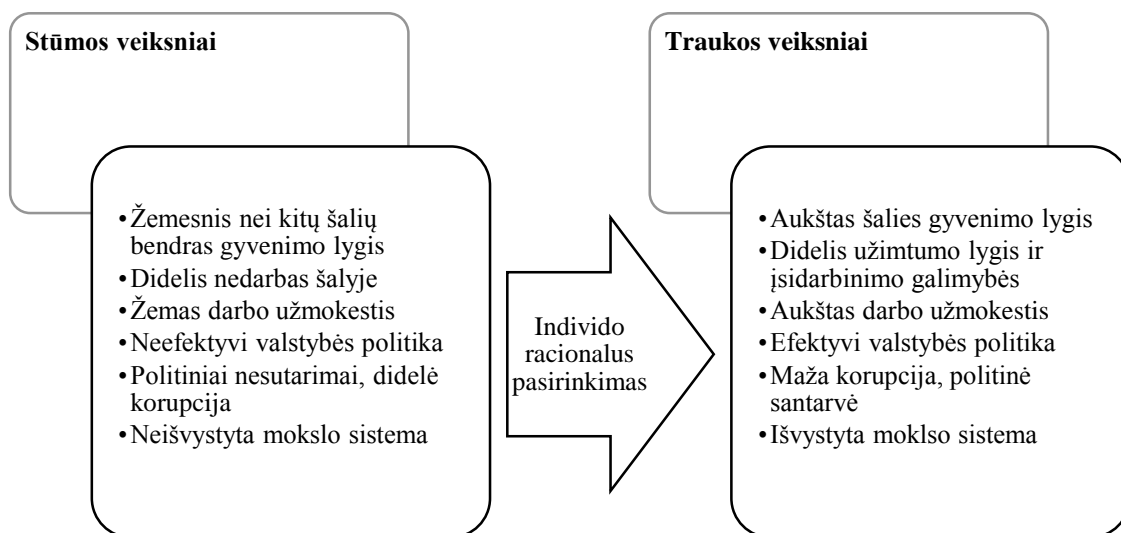
Strategija	Strategijos paaiškinimas
Kapitalo sutelkimas stabiliai adaptacijai rinkos ekonomikos sąlygomis	Migrantų siekis sukaupti kapitalo verslui pradėti ar kitoms svarbioms išlaidoms. Viena iš trumpalaikės ar vidutinio laikotarpio migracijos tikslų yra būsto įsigijimas.
„Naujo starto strategija“	Siekis pakeisti, socialinę, ekonominę, kultūrinę, politinę aplinką.
Pragyvenamo šaltinio senatvei užtikrinimas	Migracija, siekiant užtikrinti stabilų pragyvenimo šaltinį senatvei.
Sprendimas emigruoti ir diversifikuoti pajamas	Migrantų siekis gauti daugiau pajamų iš kitų šaltinių ir išvengti pajamų sumažėjimo rizikos.
Geresnio išsilavinimo strategija	Migrantų siekis geresnio išsilavinimo arba mokslinės veiklos.
Santykinės gerovės padidinimo strategija	Migrantų tikslai yra pagerinti ne absoliutų, bet santykinį gerovės lygį bendruomenėje.
Igūdžių išnaudojimo ir karjeros strategija	Migrantų siekis pasinaudoti priimančios šalies darbo rinkos galimybėmis.
Šeimos sujungimo strategija	Emigrantų siekis gyventi kartu su šeima ir artimaisiais.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Čiarniene ir kt. (2009, p. 554)

Kiek kitokias keturias pagrindines migracijos veiksmų grupes išskiria Sipavičienė ir Stankūnienė (2011, p. 324):

1. *Struktūriniai veiksniai*, kurie skatina emigraciją kilmės šalyse arba mažiau išsivysčiusiose šalyse.
2. *Struktūriniai veiksniai*, kurie pritraukia migrantus tikslo šalyse arba išsivysčiusiose industrinėse visuomenėse.
3. *Vertybiniai veiksniai* – veikėjų nuostatos, vertybės tikslai ir siekiai, kuriais remiasi migruodami į užsienio šalis.
4. *Organizaciniai veiksniai arba instituciniai veiksniai* – socialinės ir ekonominės struktūros, kurios pasireiškia siunčiančiose bei priimančiose visuomenėse.

Viena iš plačiai taikomų teorijų, analizuojant darbo migraciją skatinančius veiksmus yra *neoklasikinis stūmos ir traukos modelis* (žr. 3 pav.). Lee (1966) buvo pirmasis, kuris suformulavo stūmos ir traukos modelį individualiu lygmeniu, atsižvelgiant tiek į migracijos pasiūlos, tiek į paklausos šalis (Hagen – Zanker, 2008, p. 9). Stūmos ir traukos modelis grindžiamas neoklasikine ekonomine paradigma, naudingumo maksimizavimu, racionalių pasirinkimų, darbo užmokesčio skirtumais tarp regionų ir šalių bei darbo paieškos tikslais.



3 pav. Stūmos ir traukos modelis

Pažymėtina, jog stūmos veiksniai yra siejami su situacija kilmės šalyje. Prie šių veiksnių yra priskiriama: aukštas nedarbo lygis šalyje, nepasitenkinimas gyvenimo sąlygomis, mažas darbo užmokestis, neefektyvi valstybės politika ir pan., kurie skatina individą ieškoti geresnių gyvenimo sąlygų kitoje šalyje. Traukos veiksniai yra siejami su situacija tikslo šalyje. Prie šių veiksnių yra priskiriama: didesnis darbo užmokestis, aukštas gyvenimo lygis, geresnės darbo ir gyvenimo sąlygos, efektyvi valstybės politika. Todėl šalys, kurios susiduria su darbo jėgos trūkumu, panaudodamos traukos veiksnius, gali pritraukti reikiamus darbuotojus (Kainth, 2010, p. 2-3).

Šiek tiek plačiau stūmos ir traukos veiksniai yra išanalizuoti Hass (2010, p. 4) atliktuose tyrimuose. Pasak šio autoriaus, stūmos veiksniai apima sudėtingas įsidarbinimo galimybes, stichines nelaimes, politinę priespaudą, gamtinių išteklių mažėjimą, neefektyvią valstybės politiką ir pan. Traukos veiksniai yra vertinami kaip pozityvūs aspektai, kurie migrantą pritraukia į tikslo šalį. Prie šių veiksnių yra priskiriama: didesnės įsidarbinimo galimybės, didesnis darbo užmokestis, aukštas gyvenimo lygis, išvystyta mokslo sistema, palankios gyvenimo sąlygos ir pan. Stūmos ir traukos modelis paprastai atskleidžia įvairius ekonominius, aplinkos ir demografinius veiksnius, kurie stumia migrantus iš kilmės šalies ir pritraukia juos į tikslo šalį (Hass, 2010, p. 4).

Stūmos veiksniai yra stipresni už traukos veiksnius, nes dėl kilmės šalies problemų vyksta gyventojų migracija. Kita vertus, traukos veiksniai yra svarbesni, nes jie pritraukia migrantus dėl didesnių darbo ir verslo galimybių, palankesniomis gyvenimo sąlygomis ir pan. Kaip pažymi Maslauskaitė ir Stankūnienė (2007, p. 15), įprasta, kad sprendimą migruoti vienu metu lemia abiejų rūšių veiksniai. Kuo stūmos veiksniai yra stipresni už traukos veiksnius, tuo labiau pastebimas migracijos srautų didėjimas.

Atsižvelgiant į stūmos ir traukos modelį, pastebima, kad migracijai įtakos turi daugiausia ekonominiai motyvai, tačiau sprendimą migruoti priima pats žmogus, pasitelkdamas savo asmenines strategijas. Pasak Martinaičio ir Ivanauskaitės (2012, p. 150), individas priima sprendimą migruoti

tada, kai tikėtina nauda viršys migracijos sąnaudas. Todėl šio modelio centre figūruoja racionalus individas.

Taigi stūmos ir traukos veiksniai atsiranda dėl ekonominių skirtumų tarp valstybių, kurie lemia migracijos srautus, nes žmonės siekia geresnių gyvenimo sąlygų, didesnių karjeros perspektyvų ir pan. Todėl darbo migracija laiko perspektyvos atžvilgiu, gali sukelti tam tikras teigiamas ir neigiamas pasekmes migracijos kilmės ir tikslo valstybėms (žr. 5 lentelę).

5 lentelė. Darbo migracijos pasekmės

		Pasekmės „kilmės valstybei“	Pasekmės „tikslo valstybei“
ILGALAIKĖ MIGRACIJA	Neigiamos	Netenkama lėšų, kurios buvo investuotos į žmogaus išsilavinimą. Darbo jėgos ir kvalifikuotų specialistų trūkumas. Demografinės situacijos blogėjimas.	Asimiliaciniai iššūkiai ir su tuo susiję kaštai.
	Teigiamos	Migrantų naujos patirties įgijimas. Darbo užmokesčio augimas. Skatinamas eksportas į tikslo valstybę.	Imigrantų investicijos, siekiant prisitaikyti prie naujų gyvenimo sąlygų. Tarptautinės prekybos plėtra, imigrantams, užsiimantiems verslu tikslo šalyje.
TRUMPALAIKĖ MIGRACIJA	Neigiamos	Mažėja socialinio draudimo einamasis finansavimas.	Lėšų išvežimas. Imigrantų mažas vartojimas, nes jie tikisi grįžti į kilmės valstybę.
	Teigiamos	Nedarbo lygio mažėjimas. Migrantų naujos patirties įgijimas. Darbo užmokesčio augimas.	Sukuriamas BVP. Mokami mokesčiai. Užpildomos trūkstamos darbo vietos.

Šaltinis: sudarytas autorės, remiantis Sarvutyte (2011, p. 47)

Ilgalaikėje perspektyvoje darbo migracija kilmės valstybei sukelia daugiau neigiamų nei teigiamų padarinių, nes valstybė praranda lėšas investuotas į žmogiškąjį kapitalą, susidaro darbo jėgos ir kvalifikuotų specialistų trūkumas, kuris stabdo ekonominę plėtrą ir konkurencingumą globaliu mastu bei kinta šalies demografinė struktūra (mažėja gyventojų skaičius, sensta visuomenė, socialinių poreikių didėjimas). Tačiau trumpalaikėje perspektyvoje galimos daugiau teigiamos nei neigiamos pasekmės, nes mažėja darbo lygis, didėja darbo užmokestis, migrantai įgyja naujos patirties.

Remiantis Gruževskiu (2007, p. 75 – 76), aukštos kvalifikacijos darbo jėgos emigracija iš kilmės šalies gali sukelti daugiau neigiamų pasekmių nei nekvalifikuota darbo jėga, nes:

- *Sumažėja pagrindiniai gamybos veiksniai.* Santykinai didesnė kvalifikuotos darbo jėgos emigracija gali sunaikinti nusistovėjusią darbo jėgos struktūrą: nekvalifikuotų asmenų nedarbas didės, bendro vidaus produkto (BVP) apimtys gali sumažėti.
- *Gamybos ir pajamų vienam gyventojui sumažėjimas.* Laisvos darbo vietos, kurios anksčiau buvo užimtos emigravusių kvalifikuotų specialistų, gali būti neužpildytos dėl kvalifikuotų specialistų trūkumo, o darbuotojų mokymas ar jų profesinių įgūdžių tobulinimas reikalauja daug laiko ir investicijų.
- *Namų ūkio išlaidų sumažėjimas.* Pajamų ir santaupų išvežimas susijęs su emigracijos patiriamais kaštais gali tiesiogiai sumažinti namų ūkio išlaidas ir santaupas.
- Kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas ir santykinai nekvalifikuotos darbo jėgos perteklius *sukelia pajamų diferenciaciją ir socialinę deformaciją.*

Anot Janušausko ir kt. (2009, p. 22), darbo migracija tikslo šalims gali būti naudinga tik trumpuoju laikotarpiu, nes:

- vidutiniškai imigrantų nedarbo lygis yra didesnis už vietinės darbo jėgos nedarbo lygį;
- imigrantai tampa papildoma našta valstybei, t. y. socialinės paramos gavėjais;
- imigrantai sukelia socialines – kultūrinės problemas (kalbos barjeras, socialinė atskirtis, neigiamos visuomenės nuostatos, integracijos sunkumai);
- imigrantai yra viena iš pagrindinių prastėjančios kriminogeninės situacijos ES priežasčių.

Teigiamas darbo migracijos poveikis tikslo šalimi pasireiškia ilgalaikėje perspektyvoje:

- žmogiškojo kapitalo augimas, išvengiant papildomų lėšų investavimo į švietimą bei darbo formavimą;
- BVP augimas ir pajamų didėjimas dėl efektyvesnio darbo išteklių panaudojimo (šalis pasižymi turinti daugiau jaunos ir kvalifikuotos darbo jėgos);
- pasinaudojimas pigia darbo jėga tose srityse, kuriose vietiniai gyventojai nenori dirbti ar jų darbas yra per brangus (Gruževskis, 2007, p. 74).

Darbo migracijos teigiamos pasekmės pasireiškia tik trumpuoju migracijos laikotarpiu tiek kilmės šalims, tiek priimančioms visuomenėms. Tačiau darbo migracijos teigiamos ir neigiamos pasekmės yra neišvengiamos migrantus priimančioms šalims, šalims iš kurių migruojama, pačiam migrantui, likusiems asmenims emigracijos šalyje ir asmenims gyvenantiems toje šalyje, į kurią imigruojama.

Apibendrinant galima teigti, jog sprendimui migruoti įtakos turi socialiniai, kultūriniai, demografiniai, politiniai ir kiti veiksniai. Tačiau mokslinėje literatūroje atskleidžiama, jog migruojama dažniausia dėl darbo ir ekonominių veiksnių, kurie analizuojami vertinant skirtingų šalių išsivystymo lygį, nedarbo ir pajamų lygio skirtumus, darbo rinkos situaciją ir pan. Ekonominiams veiksniams

atskleisti taikomas neoklasikinis „stūmos“ ir „traukos“ modelis, kuris vienu metu atskleidžia šalių, iš kurių išvykstama, ir šalių, į kurias atvykstama ekonominę, socialinę, politinę padėtį. Darbo migracija sukelia tiek teigiamas, tiek neigiamas pasekmes atsižvelgiant į trumpalaikės ar ilgalaikės migracijos perspektyvą bei šalims, iš kurių migruojama, ir šalims, į kurias atvykstama. Šalims, iš kurių migruojama, trumpalaikė darbo migracija gali turėti daugiau teigiamų nei neigiamų pasekmių, nes mažėja darbo lygis, didėja darbo užmokestis, migrantai įgyja naujos patirties. Tačiau dominuojanti nuostata, kad ilgalaikė migracija, o ypač kvalifikuotų darbuotojų, neigiamai veikia demografinę šalies situaciją, stabdo ekonomikos augimą bei tarptautinį konkurencingumą. Tikslo šalims ilgalaikė imigracija, ypač kvalifikuota darbo jėga, yra naudinga tuo, kad auga ekonomikos lygis, užpildomos trūkstamos darbo vietos, didėja konkurencingumas globaliu mastu, pritraukiama investicijų.

2. DARBO MIGRACIJOS POLITIKOS ANALIZĖ LIETUVOJE IR ANGLIJOJE

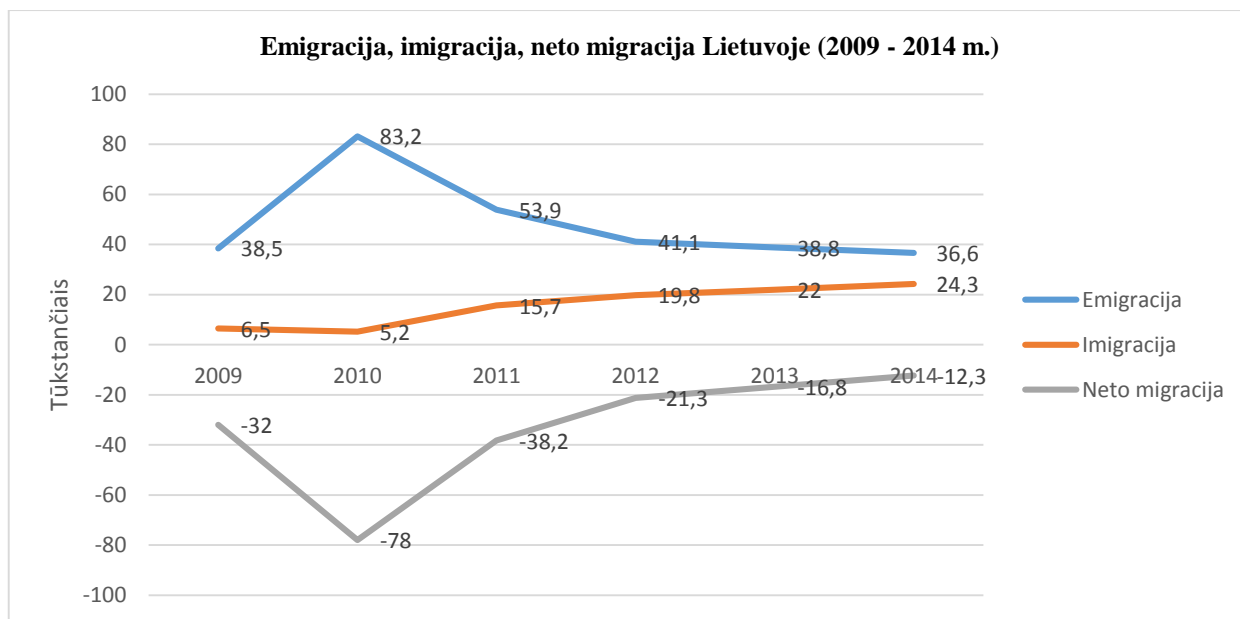
Šiame skyriuje pristatomos ir analizuojamos darbo migracijos tendencijos Lietuvoje ir Anglijoje, pateikiama darbo migracijos politika ES ir darbo migracijos politikos įgyvendinimas Lietuvoje ir Anglijoje. Pristatoma abiejų šalių darbo migracijos politikos palyginamoji analizė.

2.1 Darbo migracijos tendencijos Lietuvoje ir Anglijoje

Migracijos srautus paskatino narystė ES, atvėrusi šalies gyventojams naujas darbo rinkas, padidinusi laisvo asmenų judėjimo galimybes ES šalyse. Kaip teigia Pukelienė ir kt. (2007, p. 6), didėjantys migracijos mąštai dabartinėmis sąlygomis yra teigiamas pasaulio ekonomikos gerovę papildomai didinantis reiškinys. Migruojantys darbuotojai laimi dėl padidėjusio darbo užmokesčio, tačiau šalyse, iš kurių migruojama, ir šalyse, į kurias atvykstama, formuojasi tam tikros socialinės ekonominės dabarties ir ateities problemos.

Lietuva yra laikoma kaip emigracijos šalis. Per nepriklausomybės metus (1990 – 2014 m.) iš Lietuvos emigravo 825 tūkst. asmenų arba ketvirtadalis šalies gyventojų (Europos migracijos tinklas (2015)). Nors emigracija pati savaime nėra laikoma neigiamu reiškiniu, tačiau Lietuvos atveju emigracijos srautai kelia nemažai iššūkių: kinta šalies demografinė situacija, jaučiamas darbo jėgos trūkumas, atsiranda protų nutekėjimo problema (Siniavskaitė ir Andriušaitienė, 2015, p. 216). Anglija pasižymi kaip imigracijos šalis, kuri per metus pritraukia apie 300 tūkst. naujų migrantų. Didėjantis imigrantų srautas neigiamai veikia šalies ekonomines, socialines ir kitas vidines valstybės struktūras (Migration Watch UK, 2015).

Remiantis Migracijos tinklo ataskaita (2015, p. 6), 2015 m. pradžioje Lietuvoje gyveno 2 mln. 922 tūkst. gyventojų, t. y. 22,5 tūkst. mažiau negu 2014 m. pradžioje. Gyventojų mažėjo dėl emigracijos ir natūralios gyventojų kaitos. Tačiau lyginant su 2013 m. gyventojų mažėjimo tendencija slūgsta: 2014 m. gyventojų sumažėjo 22,5 tūkst., o per 2013 m. – 35 tūkst. gyventojų (žr. 4 pav.).



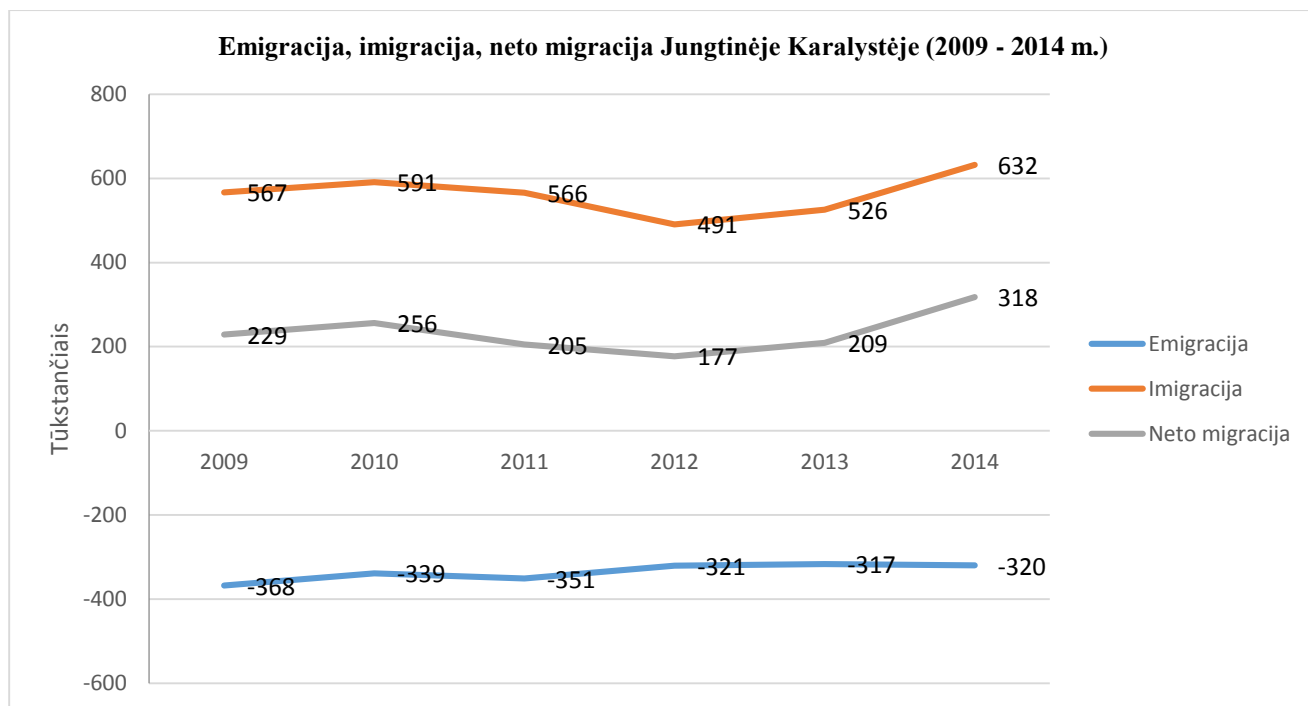
4 pav. Emigracija, imigracija ir neto migracija Lietuvoje (Lietuvos statistikos departamentas)

Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2014 m. į kitas valstybes emigravo 36,6 tūkst. Lietuvos gyventojų. Tai 2,2 tūkst. (6 proc.) mažiau negu 2013 m., o imigrantų padidėjo – 2,3 tūkst. (4 proc.). Pastebima tendencija, jog emigracija nuo 2010 m., kuomet buvo fiksuotas didžiausias emigracijos mastas palaipsniui (2010 m. 83,5 tūkst. Lietuvos gyventojų deklaravo savo išvykimą iš Lietuvos) mažėja. Didžioji dalis imigrantų sudaro į Lietuvą grįžę (reemigravę) Lietuvos Respublikos piliečiai – 19,5 tūkst. (81 proc.), o užsieniečių – 4,8 tūkst. (5 proc.). Manoma, kad tokia situacija susidarė dėl šalies ekonominės, socialinės, politinės situacijos gerėjimo Lietuvoje. Nors pastebimas emigracijos mažėjimas, tačiau išvykusių buvo 1,5 karto daugiau nei atvykstančiųjų ir 2014 m. neto migracija Lietuvoje buvo – 12,3 tūkst. gyventojų. Pagrindinės emigracijos priežastys:

- aukštas nedarbo lygis;
- netolygus darbo vietų paskirstymas šalyje;
- mažas darbo užmokestis (LR Vyriausybė, 2013).

Taigi didelė emigracija mažina šalies konkurencingumą – visuomenė sensta, rinkoje susidaro darbo jėgos ir tinkamos kvalifikacijos specialistų trūkumas. Darbingo amžiaus asmenų emigracija skatina Lietuvos gyventojų senėjimo tendencijas ir didina išlaikytinių, tenkančių vienam dirbančiam asmeniui krūvį bei socialinių išlaidų ir socialinių paslaugų poreikį. Lietuvos politikos formuotojams svarbiausiu uždaviniu išlieka grįžtamosios emigracijos ir imigracijos procesų skatinimas, atsižvelgiant į gyventojų emigracijos svarbiausias priežastis, ypač gerinant makroekonominės šalies situaciją.

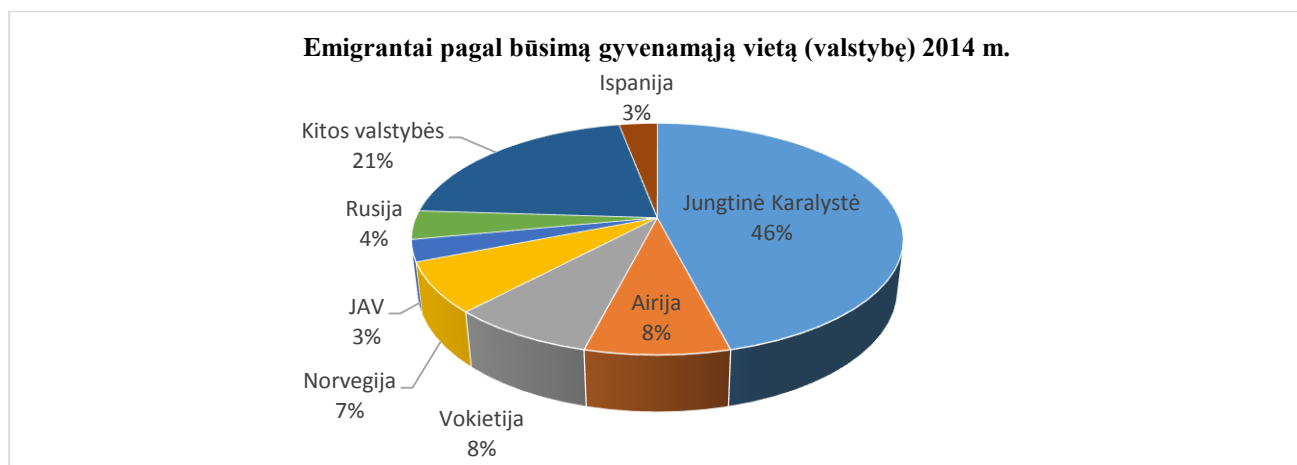
Remiantis Nacionalinės statistikos departamento ataskaitos duomenimis (2015), 2014 m. Jungtinėje Karalystėje gyveno 8,3 mln. užsienyje gimusių žmonių, iš jų 3 mln. yra ES šalių piliečiai ir 5,3 mln. iš ES nepriklausančių šalių. Galima pastebėti tendenciją, jog Jungtinėje Karalystėje kasmet atvykstančių užsieniečių skaičius yra ženkliai didėjantis (žr. 5 pav.).



5 pav. Emigracija, imigracija, neto migracija Jungtinėje Karalystėje (Nacionalinės statistikos departamentas)

Remiantis Nacionalinės statistikos departamento ataskaitos duomenimis (2015), 2014 m. į Jungtinę Karalystę atvyko 632 tūkst. žmonių iš užsienio, t. y. 106 tūkst. daugiau nei praėjusiais metais (2013 m. imigravo 526 tūkst. užsieniečių). Jungtinėje Karalystėje neto migracija yra -320 tūkst. Taigi Jungtinėje Karalystėje imigrantų skaičiai tik didėja. Todėl šiuo metu pagrindinis Jungtinės Karalystės Vyriausybės tikslas – sumažinti imigracijos saldo nuo šimtai tūkstančių iki dešimčių tūkstančių (Immigration, the European Union and the UK Labour Market, 2014).

Siekiant įvertinti migracijos srautus tarp šalių, analizuojamos emigracijos tikslo šalys, kurias dažniausia pasirenka emigrantai iš Lietuvos (žr. 6 pav.).

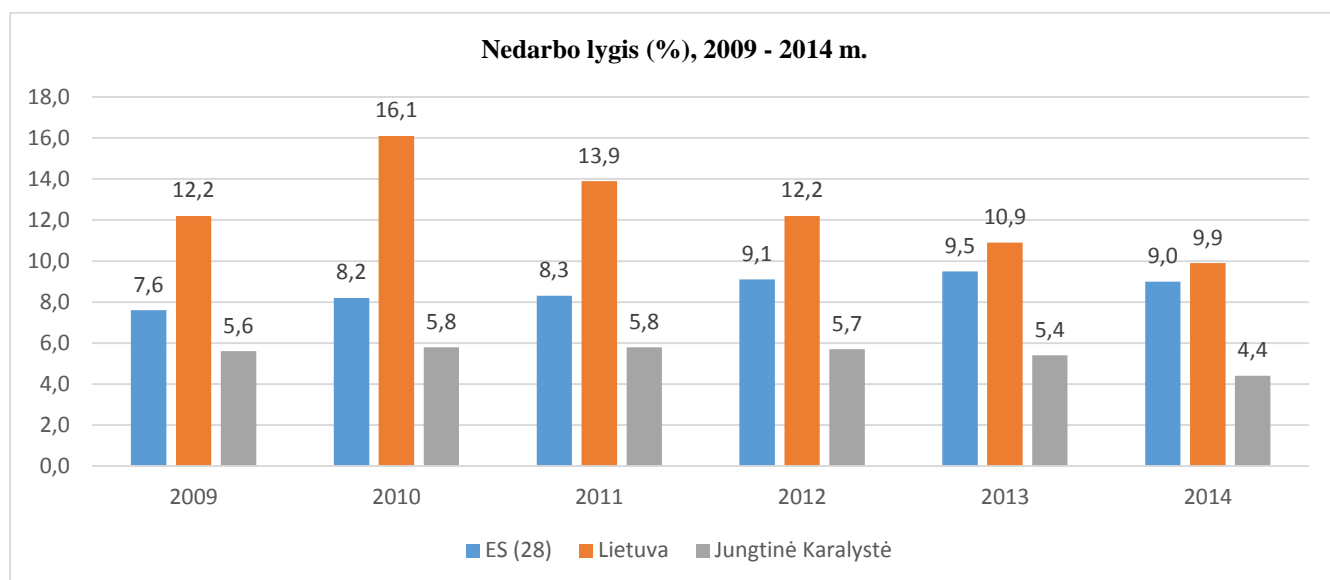


6 pav. Emigracijos tikslo šalys (Lietuvos statistikos departamentas, 2015)

Lietuvos statistikos departamento ataskaitos duomenimis (2015), 2014 m. beveik pusę visų emigrantų išvyko į Jungtinę Karalystę, tai sudaro 46 proc., į Airiją emigravo 8 proc., į Vokietiją – 8

proc. Norvegiją – 7 proc., į Rusiją – 4 proc., į JAV – 3 proc., į Ispaniją – 3 proc. ir kitos šalys sudaro – 21 proc. Jungtinė Karalystė yra laikoma viena iš patraukliausių emigrantų Rytų ir Vidurio Europos valstybių gyventojų traukos šalimi. Pagrindinis veiksnys, kuris paskatino Rytų ir Vidurio Europos šalių migrantų srautus į Jungtinę Karalystę – 2004 m. dešimt šalių įstojimas į ES (Čekija, Estija, Kipras, Latvija, Lenkija, Lietuva, Malta, Slovakija, Slovėnija ir Vengrija). Per metus į Jungtinę Karalystę atvykdavo apie 20 tūkst. darbo migrantų. Todėl Anglijos valdžia pradėjo vykdyti „valdomąją“ darbo migracijos politiką. Remiantis Jungtinės Karalystės migrantų apžvalgos ataskaita (2014), 2013 m. maždaug pusę užsienio imigrantų gyvena Anglijoje – Londone (36 proc.), Škotijoje (4 proc.), Velse (2 proc.) ir Šiaurės Airijoje (1,5 proc.). Galima daryti prielaidą, jog didžiausi imigracijos srautai susitelkę, būtent, Anglijoje.

Viena iš svarbiausių Lietuvos gyventojų emigracijos priežasčių – didelis nedarbo lygis šalyje, kuris skatina išvykti į Jungtinę Karalystę, pasižyminčia nedideliais nedarbo lygio rodikliais (žr. 7 pav.).



7 pav. Nedarbo lygis (Eurostat⁴ o duomenys)

7 pav. matyti, kad 2014 m. Lietuvoje 25 – 74 metų amžiaus grupės gyventojų nedarbo lygis siekė 10 proc., o Jungtinėje Karalystėje šio amžiaus grupės žmonių nedarbo lygis sumažėjo iki 5 proc. ir yra mažiausias nuo 2009 m. 2014 m. Jungtinės Karalystės nedarbo lygis yra mažiausias – 9 proc. Vertinant 25 – 74 m. amžiaus grupės žmonių nedarbo lygio tendencijas Lietuvoje, Anglijoje ir visoje ES, pastebima, jog nedarbo lygis yra mažėjantis. Lietuvos nedarbo lygio mažėjimui teigiamos įtakos turėjo tendencingai gerėjanti padėtis darbo rinkoje ir realiojo darbo užmokesčio pokyčiai bei sumažėjusi infliacija (Lietuvos Respublikos 2014 metų veiklos ataskaita, 2015). Tačiau lyginant su Jungtinės Karalystės ir bendru ES šalių nedarbo lygiu, Lietuvoje nedarbo lygio rodikliai statistiškai išlieka didžiausi, tikėtina, kad tokią įtaką nedarbo statistikai turi didelė gyventojų emigracija.

Remiantis Cooper, Campbell, Patel, Simmons (2014, p. 13) ataskaitoje pateiktais duomenimis, 2012 – 2013 m. bendras užimtumo lygis Jungtinės Karalystėje gimusių asmenų (72 proc.) buvo

didesnis nei asmenų, atvykusių iš užsienio (67 proc.). Migrantų nedarbas ir ekonominis neaktyvumas buvo didesnis už bendrą Jungtinės Karalystės nedarbo lygį, t. y. migrantų nedarbas siekė 9 proc., o Jungtinės Karalystės piliečių nedarbo lygis sudaro 7 proc. Jungtinėje Karalystėje gimusių asmenų ekonominis neaktyvumas sudaro 22 proc., o imigrantų iš užsienio ekonominio neaktyvumo lygis – 26 proc.

Jaunų asmenų emigracija iš Lietuvos yra viena opiausių problemų šalyje. Dėl didelės jaunų asmenų emigracijos šalyje susidaro darbo jėgos ir kvalifikuotų specialistų trūkumas, kinta šalies demografinė situacija. Jaunų asmenų emigracijai įtakos turi jų užimtumas ir galimybės darbo rinkoje. Todėl užimtumo lygis šalyje yra vienas iš esminių aspektų, nagrinėjant jaunų asmenų darbo migracijos priežastis (žr. 6 lentelę).

6 lentelė. Jaunų asmenų užimtumo lygis

ŠALYS	LYTIS	AMŽIAUS GRUPĖS		
		20 – 64	20 – 24	25 – 29
2014 m.				
Lietuva	Moteris	71 %	42 %	75 %
	Vyras	73 %	54 %	83 %
Jungtinė Karalystė	Moteris	71 %	67 %	75 %
	Vyras	82 %	71 %	86 %
ES 28	Moteris	64 %	46%	68 %
	Vyras	75 %	52 %	76 %

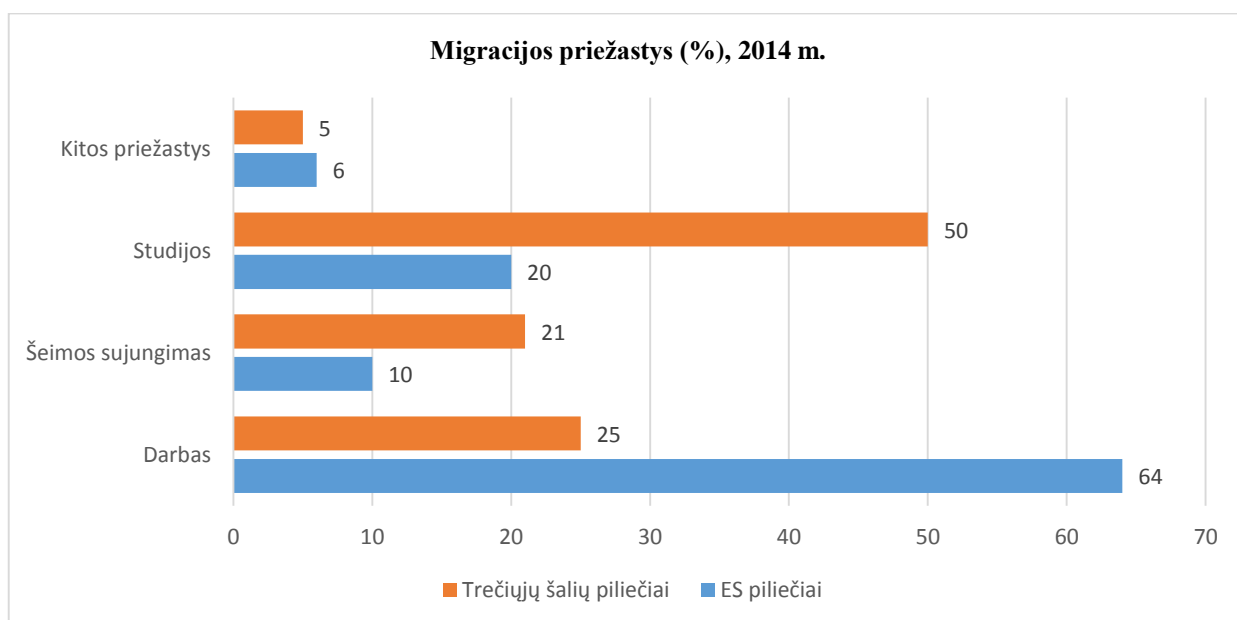
Šaltinis: Eurostat'o duomenys

6 lentelėje matyti, jog 2014 m. užimtumo lygis visose amžiaus grupėse moterų yra mažesnis negu vyrų. Analizuojant užimtumo lygį, pastebima, kad mažiausia dirbančių asmenų pasiskirstę 20 – 24 metų amžiaus grupėje. Lietuvoje, Jungtinėje Karalystėje ir visoje ES daugiausia dirbančių jaunų asmenų pasiskirstę 25 – 29 m. amžiaus grupėje. Lietuvoje 20 – 64 metų moterų ir vyrų užimtumas yra mažesnis negu Jungtinėje Karalystėje ir visoje ES. Tokios pačios tendencijos, vertinant moterų ir vyrų užimtumo lygį, atsispindi ir kitose amžiaus grupėse: 20 – 24 m. amžiaus grupės moterų užimtumas lygis Jungtinėje Karalystėje siekė 67 proc., o Lietuvoje tik – 42 proc. Tuo tarpu vyrų užimtumas Lietuvoje buvo 4 proc. mažesnis negu Jungtinėje Karalystėje, ir 2 proc. mažesnis už visos ES vyrų užimtumą. Užimtumo lygis Jungtinėje Karalystėje tiek vyrų, tiek moterų yra didžiausias.

Kaip parodė statistiniai duomenys, jaunimo užimtumo lygis Lietuvoje išlieka mažesnis lyginant su Jungtinės Karalystės ir visos ES jaunų asmenų užimtumo lygiu. Galima daryti prielaidą, kad nedidelis jaunų asmenų užimtumo lygis skatina emigruoti į kitas šalis, siekiant integruotis į priimančios visuomenės darbo rinką. Todėl šiuo metu Lietuvos jaunų asmenų užimtumo skatinimas turi būti prioritetinga politikos dalis. *Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintoje Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programoje (2013)*, numatytas poreikis mažinti jaunimo nedarbą ir skatinti tvarų jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką bei skatinti reemigracijos procesą. Šiems tikslams pasiekti programoje akcentuojama:

- „didinti darbo jėgos kvalifikacijos atitikimą darbo rinkos poreikiams, tobulinant studijų turinį ir procesą;
- užtikrinti sėkmingą jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką, sudarant sąlygas įgyti ir tobulinti įgūdžius, kuriant naujas darbo vietas, skatinant jaunimo verslo kūrimo iniciatyvas;
- sudaryti galimybes grįžtantiems emigrantams integruotis į darbo rinką, teikiant informaciją apie įsidarbinimo galimybes, palaikant ryšius su užsienyje gyvenančiais darbo migrantais, sudarant palankias sąlygas išsilavinimui įgyti ir pan.“ (LR Vyriausybė, 2013).

Migracijos priežastys yra vienos iš svarbiausių analizuojamų aspektų, vertinant migracijos kilmės ir tikslo šalių situaciją (žr. 8 pav.).



8 pav. Migracijos priežastys (Migration observatory briefing, 2014)

8 pav. pateikti duomenys atskleidžia, kad pagrindinė priežastis dėl ko atvyksta ES piliečiais į Jungtinę Karalystę yra darbas (64 proc.), 20 proc. atvyksta studijų tikslais, 10 proc. šeimos susijungimo, 6 proc. – neaiškios priežastys. Vertinant Lietuvos piliečių atvykimo priežastis į Angliją, 2012 – 2013 m. duomenimis, 55 proc. atvyksta dirbti, 9 proc. – studijuoti, ir tiek pat šeimos sujungimo tikslais – 9 proc., o 17 proc. – neaiškios priežastys (Cooper ir kt., 2014, p. 11).

Analizuojant ES ir trečiųjų šalių piliečių imigraciją, pastebima, jog trys ketvirtadaliai ES piliečių migruoja darbo tikslais, o trečiųjų šalių – studijų tikslais. Taigi pagrindinė imigracijos priežastis, ypač Lietuvos piliečių, yra ekonominiai motyvai, t. y. dėl noro dirbti ir gyventi atitinkamai kur darbo ir gyvenimo sąlygos palankesnės. Anglijoje darbo rinka yra segmentuota, t. y. aukštos kvalifikacijos darbai ir žemos kvalifikacijos darbai. Darbo migrantai, ypač iš Rytų Europos, dirba žemos kvalifikacijos darbus, nes aukštos kvalifikacijos darbus yra linkę užimti vietiniai gyventojai. Pasak

Cooper ir kt. (2014, p. 18), 2012 – 2013 m. darbo migrantai iš ES dauguma dirbo žemos kvalifikacijos darbą Jungtinėje Karalystėje – 57 proc., o darbo migrantai iš trečiųjų šalių dirbo aukštos kvalifikacijos darbą – 68 proc. Maždaug du trečdaliai dirbančiųjų migrantų, kurie iš pradžių studijavo Jungtinėje Karalystėje, dirbo aukštos kvalifikacijos darbą.

Apibendrinant darbo migracijos tendencijas Lietuvoje ir Anglijoje galima teigti, jog:

- *Lietuva nuo pat nepriklausomybės laikų yra laikoma kaip emigracijos šalis, nes vidutiniškai per metus išvyksta apie 30 tūkst. piliečių. Pastaraisiais metais išvykstančių asmenų skaičius po truputį mažėja, tačiau išlieka labai didelis: 2013 m. iš Lietuvos emigravo 38,8 tūkst. gyventojų, 2014 m. – 36,6 tūkst. asmenų. Tuo tarpu Jungtinė Karalystė yra viena iš pagrindinių ES šalių, pritraukianti gausius imigrantų srautus. Šiuo metu (2015 m. duomenimis) Jungtinėje Karalystėje gyvena apie 8 mln. imigrantų, palyginus su 2010 m. –gyveno 6,5 mln. Šalis per metus pritraukia apie 300 tūkst. imigrantų iš ES ir kitų užsienio šalių.*
- *Pagrindine emigrantų iš Lietuvos tikslo šalimi išlieka Jungtinė Karalystė, kuri 2004 m. įstojus dešimt šalių į ES (Čekija, Estija, Kipras, Latvija, Lenkija, Lietuva, Malta, Slovakija, Slovėnija ir Vengrija) visiškai atvėrė savo darbo rinką.*
- *Vertinant 25 – 75 m. amžiaus grupės asmenų nedarbo lygį Lietuvoje ir Anglijoje, pastebima, jog Lietuvoje nedarbo lygis 2014 m. siekė 11 proc., o Anglijoje – 7 proc. Taigi Lietuvoje nedarbo lygis statistiškai išlieka labai didelis, o Anglijoje mažas palyginus tiek su Lietuvos, tiek su bendru ES nedarbo lygio rodikliu, kuris 2014 m. siekė 10,2 proc. Tačiau Lietuvoje, Anglijoje ir visoje ES nedarbo lygis yra palaipsniui mažėjantis dėl ekonominių rodiklių gerėjimo.*
- *Lietuvoje, Jungtinėje Karalystėje ir visoje ES daugiausia dirbančių jaunų asmenų pasiskirstę 25 – 29 m. amžiaus grupėje, o mažiausias užimtumo lygis 20 – 24 m. amžiaus asmenų grupėje. Visose analizuojamose šalyse, statistiškai moterų užimtumo lygis vis dar yra mažesnis negu vyrų. Pagrindinė priežastis dėl ko atvyksta lietuviai į Angliją yra darbas (55 proc.).*

2.2 Darbo migracijos politika Europos Sąjungoje

Darbo migracijos vaidmuo Europos Sąjungoje yra svarbus tuo, kad gali skatinti ekonomikos vystymąsi ir tarptautinį konkurencingumą, padėtų spręsti darbo jėgos ir įgūdžių trūkumą bei šalių demografines problemas (Europos komisija, 2014, p. 5). Pastaruoju metu ES vis daugiau dėmesio teikia darbo migrantams iš trečiųjų šalių. Šios migrantų kategorijos pritraukimas itin aktualus, siekiant kompensuoti darbingo amžiaus europiečių trūkumą ir išlaikyti Europos šalių ekonominį pajėgumą (Leveckytė ir Junevičius, 2014, p. 153).

Ilgą laiką su darbo migracija susiję klausimai buvo kiekvienos nacionalinės valstybės kompetencijoje, tik 1971 m. Amsterdamo sutartimi pradėtos formuoti bendros ES šalių pozicijos

migracijos klausimais. Šioje sutartyje numatyta „*sukurti bendrą laisvės, saugumo ir teisingumo erdvę, kurioje laisvas asmenų judėjimas užtikrinamas kartu taikant atitinkamas išorės sienų kontrolės, prieglobsčio suteikimo, imigracijos ir nusikalstamumo prevencijos bei kovos su juo priemones*“ (Tarybos Generalinis sekretoriatas, 2012, p. 16). Šioje sutartyje pripažįstama, kad „*individas arba jo verslas yra vienas iš geriausių rinkos nišų, plėtojant prekybą bei industriją ir skatinant inovacijas*“ (Gsir, 2013, p. 93).

2000 m. patvirtinta Lisabonos strategija, kurioje iškeltas vienas iš esminių tikslų – pasiekti, kad ES 2010 m. taptų „*dinamiškiausia ir konkurencingiausia žiniomis pagrįsta ekonomika pasaulyje, kuri pasižymėtų darniu ekonomikos augimu, stipresne socialine sanglauda ir pagarba aplinkai bei turėtų daugiau ir geresnių darbo vietų*“. Ši strategija sudarė pagrindą aukštos kvalifikacijos darbuotojų iš užsienio šalių pritraukimo procesui Europos Sąjungoje (Europos komisija, 2010).

2004 m. lapkričio 4 d. Europos Vadovų Tarybos priimtoje Hagos programoje akcentuojama „*tesėtos migracijos svarba, stiprinant žiniomis paremtą ekonomiką, skatinant jos plėtrą bei prisidedant prie Lisabonos strategijos tikslų įgyvendinimo. Šioje programoje daug dėmesio skiriama nelegalios migracijos valdymui*“ (Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 2005).

2009 m. gruodžio 11 d. Europos Vadovų tarybos priimtoje Stokholmo programoje pripažįstama, kad „*darbo migracija gali prisidėti prie didesnio konkurencingumo ir ekonominio gyvybingumo, siekiant kurti lanksčias darbuotojų iš užsienio priėmimo sistemas, atsižvelgiant į kiekvienos valstybės nustatytus prioritetus, skaičius ir apimtis. Taip pat pripažįstama, jog svarbu vykdyti nuoseklią imigracijos politiką, sudarant palankias sąlygas darbo jėgos pasiūlos ir paklausos atitikimui, atsižvelgiant į kvalifikacijas, kurių reikia Europos darbo rinkoms*“ (Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 2010).

Įgyvendinant aukštos kvalifikacijos darbuotojų direktyvą (2009/50/EB), 2009 m. gegužės 25 d. pradėta taikyti ES mėlynoji kortelė (Chateau, 2015, p. 3). Šią direktyvą valstybės narės turėjo perkelti į nacionalinės teisės aktus iki 2011 m. birželio 19 d. Danija, Airija ir Jungtinė Karalystė nedalyvauja priimant šią direktyvą (Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 2009).

Mėlynosios kortelės direktyvos pagrindinės nuostatos:

- „*Numatyta lanksti ir su paklausa susijusi sistema, pagrįsta objektyviais kriterijais (minimali atlyginimo riba, atsižvelgiant į padėtį darbo rinkoje, jos organizavimo struktūrą ir bendrąją imigracijos politiką).*
- *Darbo jėgos trūkumo problemos sprendimas, skatinant trečiųjų šalių priėmimą ir jų judumą ilgesniam nei trijų mėnesių laikotarpiui, siekiant dirbti aukštos kvalifikacijos darbą.*

- *Palankių sąlygų sudarymas aukštos kvalifikacijos darbuotojams ir jų šeimos nariams, suteikiant vienodas socialines ir ekonomines teises kaip ir priimančios valstybės narės piliečiams.*
- *Įvertinamas potencialaus trečiosios šalies darbuotojo atitikimas aukštojo mokslo kvalifikacijos kriterijams, nustatytiems pagal 1997 m. ISCED (Tarptautinės standartinė išsilavinimo klasifikacija) 5a ir 6a lygius.*
- *Priimančios visuomenės, nacionalinės teisės aktuose privalo nustatyti ES mėlynosios kortelės galiojimo laikotarpį, kuris gali būti nuo vienerių iki ketverių metų. Mažiausia ES mėlynosios kortelės galiojimo trukmė – vieneri metai, nes tai yra mažiausia privalomos sutarties arba darbo pasiūlymo trukmė“ (Europos Sąjungos oficialus leidinys, 2009).*

Bulgarijoje, Kipre, Ispanijoje, Lietuvoje, Maltoje ir Portugalijoje taikomas vienerių metu ES mėlynosios kortelės galiojimo laikas, o 13 mėnesių laikotarpis – Belgijoje. Austrija, Čekija, Italija, Suomija, Liuksemburgas, Lenkija, Rumunija, Švedija ir Slovėnija nustatė dviejų metų, o Estija nustatė – dviejų metų ir trijų mėnesių laikotarpį. Prancūzija ir Slovakija numatė trijų metų laikotarpį, o Vokietija, Vengrija ir Nyderlandai – ketverių metų laikotarpį, Latvijoje nustatytas penkerių metų laikotarpis (Europos Komisijos ataskaita, 2014, p. 7).

Remiantis Europos Komisijos ataskaita (2014, p. 3), 2012 m. daugiausia mėlynųjų kortelių išdavė Vokietija – 2584 (70, 52 proc.), Ispanija – 461 (12,58 proc.) ir Liuksemburgas – 183 (4,99 proc.). Lenkija, Portugalija, Suomija išdavė po dvi mėlynąsias korteles, Nyderlandai ir Vengrija – 1 kortelę, Belgija, Kipras ir Malta – nei vienos. Kipre nustatytas nulinis leidimų atvykti skaičius.

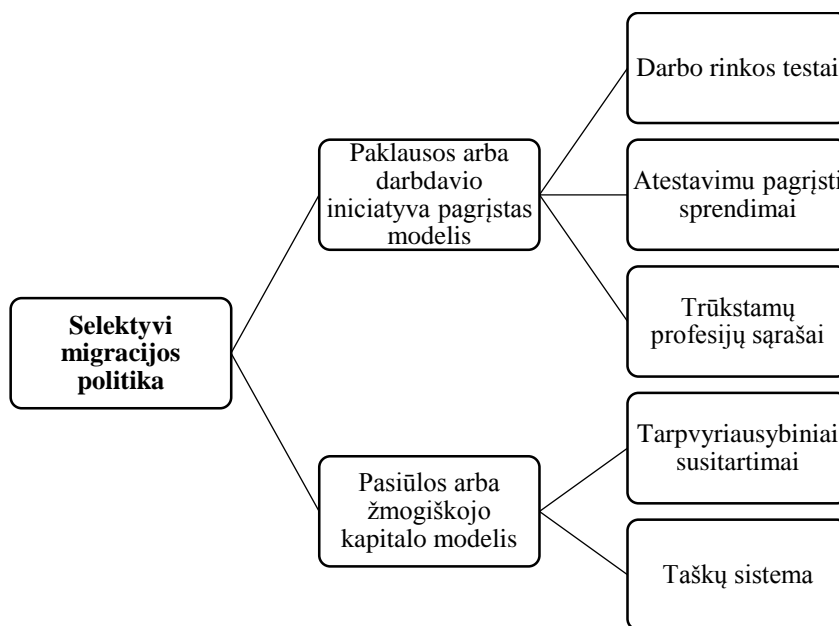
Lietuva į savo nacionalinę teisę Direktyvą 2009/50/ perkėlė tik 2013 m. sausio 1 d. ES mėlynosios kortelės pagrindu įvesta nauja kvalifikuotų darbuotojų imigracijos schema, tačiau kol kas neskubama ja pasinaudoti (per 2013 m. I ketvirtį leidimus gyventi gavo tik 2 aukštos kvalifikacijos darbuotojai, o kvalifikuotiems darbuotojams išduoti 1158 darbo leidimai) (Europos Komisijos ataskaita, 2013, p. 3).

Kiekviena ES šalis be ES mėlynosios kortelės turi savo nacionalinę sistemą, skirtą pritraukti aukštos kvalifikacijos darbuotojus iš užsienio. Kai kurios šalys skiria dėmesį į tam tikras migrantų grupes arba konkrečias profesines sritis, kuriose yra konkretus darbo jėgos trūkumas ir poreikis. Taip pat kiekviena valstybės taiko skirtingas sistemas – nuo balais grindžiamų iki darbdavių valdomų, paklausa paremtų sistemų (Europos Komisijos ataskaita, 2014, p. 4).

Analizuojant darbo migracijos valdymą trečiųjų šalių atžvilgiu, pastebima, kad vis daugiau išsivysčiusių valstybių kuria selektyvią darbo migracijos politiką (žr. 9 pav.), kuria siekia pritraukti aukštos kvalifikacijos darbuotojus ir juos išlaikyti šalyje, o žemos kvalifikacijos darbuotojais pasinaudoti tik kaip priemone laikiniems darbo rinkos poreikiams tenkinti arba apskirtai šios kategorijos darbo migrantus išstumti iš vietinės darbo rinkos. Tokios darbo imigracijos politikos

pagrindinis principas yra ką ir kaip įsileisti. Be to, darbo imigracijos politika yra laikoma kaip viena iš pagrindinių priemonių demografinėms problemoms spręsti šalyje, ekonomikai skatinti ir gaivinti. Selektivi ir svarbiausius visuomenės poreikius atitinkanti darbo imigracijos politika yra įtraukiama į valstybių vystymosi strategiją (Sipavičienė ir Jeršovas, 2010, p. 7).

Vokietija yra pirmoji valstybė ES, kuri 2000 m. parengė aukštos kvalifikacijos darbuotojų pritraukimo programą. Pagal šią programą pakeitė nulinės imigracijos kvotą iki 20 tūkst. aukštos kvalifikacijos migrantų per metus, kurie dirbo informacinių ir komunikacinių technologijų darbo sektoriuose (Shachar, 2006, p. 188). Kitos ne ES šalys, kaip Kanada bei Australija, darbo migracijos srautus valdo remiantis taškų sistema, kuri pagrįsta imigrantų įgūdžiais, darbo patirtimi, kvalifikacija, todėl šiems migrantams suteikiama galimybė patiems ieškoti darbo, kai jie atvyksta į tikslo šalį. Anglija yra pirmoji ES šalis, kuri nuo 2008 m. pradėjo formuoti taip pat taškais pagrįstą darbo imigracijos politiką, skirtą pritraukti aukštos kvalifikacijos darbo migrantus. Ši sistema suteikia galimybę atvykti tiems užsienio darbuotojams, kurie atitinka ilgalaikius šalies poreikius (turi reikalingą patirtį, moka kalbą, yra parengę verslo planą ir prisideda prie ekonomikos plėtros/inovacijų).



9 pav. Selektivos darbo migracijos politikos modeliai (Kriss, Kuusk, Rozeik, Harristo, 2014, p. 17)

Remiantis paveiksle pateikiama schema, galima teigti, jog selektyvi darbo migracijos politika susideda iš dviejų modelių – *paklausa arba darbdavio iniciatyva pagrįstu modeliu* ir *pasiūla arba žmogiškojo kapitalo modeliu*. Pasiūlos arba žmogiškojo kapitalo sistemos modelis yra dažniausia paremtas taškų sistema, siekiant atrinkti aukštos kvalifikacijos darbo migrantus pagal numatytus kriterijus ir skatinti ekonomikos augimą. Šią sistemą pirmoji įvedė Kanada (1960), po to Australija (1979) ir vėliau pristatė Naujoji Zelandija ir Jungtinė Karalystė. Tokios šalys kaip JAV ir Švedija

nusprendė neįvesti taškų sistemos. 2011 m. pristatė Austrija savo taškų sistemą (Kriss ir kt., 2014, p.17)

Darbuotojams iš užsienio atrinkti yra numatyti penki pagrindiniai kriterijai (Kriss ir kt., 2014, p.17) :

1. Išsilavinimas, kuris vertinamas pagal kvalifikacijos lygį.
2. Darbo patirtis – apima darbo pasiūlymus, profesijos paklausą, ankstesnius arba siūlomus darbo užmokesčius.
3. Amžius – jaunesni nei 40 metų asmenys.
4. Kalbos įgūdžiai.
5. Mokslinė praktika ir studijos priimančioje visuomenėje – siekiama palengvinti ekonominę (ieškant darbo) ir socialinę integraciją (suprasti kultūrinės ir socialines normas).

Analizuojant šių kriterijų svorį atrenkant darbuotojus migrantus skirtingose šalyse, pastebima, kad Australija prioritetą teikia darbo patirties turintiems migrantams arba studijuojantiems jų šalyje. Danija didžiausią dėmesį skiria švietimui, o Jungtinė Karalystė ir Naujoji Zelandija turi nusistačiusios privalomą minimalų anglų kalbos lygį. Tačiau taškais pagrįsta darbo migrantų atrankos sistema visiškai neužtikrina, kad bus patenkinti šalies darbo rinkos poreikiai, nes:

- migrantų srautų sudėtis gali neatitikti darbo rinkos poreikių (pvz. per daug statybininkų ir mažai IT specialistų);
- aukštos kvalifikacijos migrantai gali išstumti žemos kvalifikacijos vietinius darbuotojus;
- Bendresnio pobūdžio problema, susijusi su įgūdžių trūkumu (Kriss ir kt., 2014, p.19).

Paklausos arba darbdavio iniciatyva pagrįstas modelis leidžia darbdaviams nuspręsti, kokie įgūdžiai yra reikalingi ir naudingi. Šis modelis taikomas JAV, Ispanijoje, Švedijoje ir Norvegijoje.

Paklausos ir darbdavio iniciatyva pagrįstas modelis apima tris kriterijus:

1. Darbo rinkos testas. Šis testas reiškia, kad užsienietis gali būti įdarbinamas tik tuomet, jeigu į pasiūlytą darbo vietą nepretenduoja vietiniai darbuotojai arba ES valstybių narių piliečiai. Toks įdarbinimo procesas ilgai užtrunka.
2. Trūkstamų profesijų sąrašas. Šiuo sąrašu nustatoma, kokių profesijų asmenims gali būti išduodami leidimai dirbti priimančioje visuomenėje, t. y. kokių profesijų darbuotojų trūksta ir šis trūkumas riboja įmonės veiklos galimybes.
3. Atestavimu pagrįsti sprendimai – tarptautinis talentų pritraukimas ir išlaikymas šalyje (Kriss ir kt., 2014, p.19).

Taigi paklausos ir darbdavio iniciatyva pagrįstu modeliu, siekiama užpildyti susidariusį darbo jėgos trūkumą tuose sektoriuose, kuriuose nepakanka vietinės kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlos, o paklausa yra labai didelė. Tuo pačiu metu siekiama apsaugoti darbo vietas vietiniams gyventojams. Paklausos modelio trūkumas yra tas, kad dauguma darbdavių neketina samdyti iš užsienio darbuotojus,

nes jie gali būti per brangi darbo jėga. Taip pat gali būti susiduriama su darbuotojo išnaudojimo rizika nelegaliai juos įdarbinant.

Lyginant selektyvios migracijos politikos modelius, pastebima, kad darbdavio sistema pagrįstas užsieniečių įdarbinimas yra ilgas procesas, tačiau darbdaviai pasirenka tai ko jiems reikia. Tuo tarpu taškais pagrįsta sistema yra vertinama kaip veiksmingesnė, pritraukiant aukšto kvalifikacijos darbuotojus. Kitaip tariant, ilgalaikė ekonominė sėkmė yra pagrįsta individualiais bruožais, o ne konkrečiu taikomu metodu.

2008 m. gruodžio 15 d. Švedijoje priimtas naujas įstatymas, kurio tikslas – atverti darbo rinką migrantams iš trečiųjų šalių. Pagal šį įstatymą, panaikinti darbo rinkos testai ir pristatyta ne selektyvumu, bet darbo rinkos poreikiais paremta darbo migrantų priėmimo sistema (darbdaviai atsirenka darbo migrantus) ir nėra darbo migrantų skirstymo į aukštos ir žemos kvalifikacijos darbuotojus. Nauja Švedijos politika yra viena iš veiksmingiausių darbo migracijos paklausos skatinimo modelių. Todėl šiuo metu ši sistema vertinama kaip viena atviriausių ir lanksčiausių visame pasaulyje (Emilsson, 2014, p. 6).

Kanada yra vertinama kaip tradicinė darbo migrantus priimanti šalis, kuri pasižymi griežtomis imigrantų integravimo į darbo rinką priemonėmis, tačiau veiksminga ir nuosekli darbo migracijos politika, kuria siekia ne tik pritraukti aukštos kvalifikacijos darbuotojus ir verslininkus iš užsienio šalių, bet juos ir išlaikyti šalyje. Kanadoje 70 proc. sudaro darbo migrantai (Bragg, 2013, p. 5). Pasak Tigau (2013, p. 158), laikini darbo migrantai Kanadoje gali pasilikti ribotą laiką (iki keturių metų). Šis laikotarpis padeda įvertinti užsieniečių perėjimo iš laikinosios į nuolatinės gyvenamosios vietos suteikimo galimybę, todėl siekiant palengvinti nuolatinių imigrantų statuso galimybes šalyje, integruotos imigrantų pritraukimo programos:

- Kanados Vyriausybė, 2011 m. liepos 1 d. patvirtino Federalinę kvalifikuotų darbuotojų programą (*The Federal Skilled Worker Program*), kuri yra pagrindinė programa, daranti teigiamą poveikį šalies ekonomikos vystymuisi. Ši programa apima inžinierius, teisininkus, gydytojus ir kitus aukštos kvalifikacijos specialistus. Darbo imigrantai vertinami pagal nustatytus Vyriausybės kriterijus: išsilavinimas, amžius, darbo patirtis, vietinės šalies kalbos mokėjimas. Pagal šią programą, 2012 m. aukštos kvalifikacijos darbuotojams išduota 52 tūkst. leidimų nuolat gyventi ir dirbti Kanadoje (The Minister of Citizenship and Immigration, 2013, p. 5).
- Kanada, siekdama pritraukti verslo imigrantus ir užsienio investicijas, įgyvendino Investuotojų, Verslininkų ir Savarankiškai dirbančių imigrantų programą (*The Investors, entrepreneurs, and the self-employed program*). Šios kategorijos imigrantams suteikiama galimybė kreiptis dėl ilgalaikio gyventojų statuso suteikimo Kanadoje.

- Kanadietiškos patirties programa (*The Canadian Experience Class*) apima darbo migrantus bei studentus, kurie neseniai baigė studijas Kanadoje arba pradėjo neseniai dirbti pagal įgytą kvalifikaciją. Jų patirtis suteikia galimybę greičiau laikiniems darbuotojams kreiptis dėl nuolatinės gyvenamosios vietos Kanadoje (Faraday, 2012, p. 23).

Apibendrinant galima teigti, kad siekiant kurti žiniomis pagrįstą ekonomiką, spręsti demografinio senėjimo problemą, mažinti darbo jėgos trūkumą bei didinti ES ekonomikos konkurencingumą būtina aktyviai kurti bendrą, skirtingų šalių interesus, atitinkančią ES darbo migracijos politiką. Vienas iš tokios politikos rezultatų – ES Mėlynosios kortelės sukūrimas, kuria siekiama numatytais bendrais principais pritraukti aukštos kvalifikacijos darbuotojus ir konkuruoti tarptautinėje arenoje. Be to, daugelis valstybių turi savo nacionalines strategijas, skirtas pritraukti aukštos kvalifikacijos darbo migrantus ir juos išlaikyti šalyje. Kai kurių valstybių politika darbo migracijos klausimais turi paklausos principu pagrįstą migracijos sistemą, t. y. atvykti gali tie darbo migrantai, kurių poreikis akivaizdžiai nustatomas darbo rinkoje. Kitos šalys naudoja pasiūlos mechanizmą – užsieniečių įdarbinimas, paremtas „taškų sistema“. Vis dėl to, kiekviena valstybė vykdo skirtingą darbo migracijos politiką, atsižvelgdama į darbo rinkos poreikius, migracijos srautų apimtį ir jos įvairovę. Kanados patirtis parodė, kad jos migracijos politikos tikslas – per įvairias aukštos kvalifikacijos darbo migrantų pritraukimo programas suteikti darbuotojams galimybę įsitvirtinti nuolatiniam darbui ir gyvenimui šalyje. Tokia politika yra orientuota į ilgalaikius darbo migracijos politikos strateginius tikslus ir ekonominę socialinę plėtrą.

2.3 Darbo migracijos politika Lietuvoje

Migracija tampa iššūkiu šalių nacionalinėms politikoms bei tarptautinių santykių raidai, nes migracija prisideda ne tik prie valstybės gyventojų struktūros pokyčių, bet ir keičia šalies vidaus politikos strategijas (Weiner, 1995, p. 132, cituojama pagal Matonytę ir Klementjeviene, 2011, p. 80). Todėl svarbu išsiaiškinti Lietuvos vykdomą politiką darbo migracijos srityje. Lietuvos darbo migracijos politika apibūdinama kaip visuma valstybės veiksmų, vykdomų atsižvelgiant į nacionalinius ypatumus ir į bendrą ES politiką, kuri padėtų užtikrinti valstybės poreikius atitinkančią migracijos srautų valdymą, ypač sprendžiant ilgalaikių struktūrinių ir kvalifikacinių darbo rinkos poreikių užtikrinimo problemas ir prisidedant prie socialinės ir ekonominės valstybės plėtros skatinimo (Lietuvos Respublikos vyriausybė, 2014). Lietuvos darbo migracijos politika daugiausia priklauso nuo ES iniciatyvų. ES piliečių migracija į Lietuvą pagrįsta tik ES teise ir asmenų judėjimo laisve, tačiau šios politikos įgyvendinimas ir tobulinimas paliekamas nacionalinių valstybių viešojo administravimo institucijų atsakomybei (Leveckytė ir Junevičius, 2014, p. 150).

Kaip jau buvo minėta, Lietuva nuo pat nepriklausomybės laikų susiduria su didžiausiais emigracijos srautais visoje ES ir itin maža imigracija. Kaip pastebi Žibas ir Platačiūtė (2009, p. 40), 2004 m. Lietuvai tapus ES nare, ėmė ryškėti naujos tendencijos: dėl didelių emigracijos srautų, demografinių pokyčių ir augančios ekonomikos pradedama susidurti su darbo jėgos trūkumu. Todėl atsirado poreikis formuoti darbo migracijos politikos kryptis, siekiant pritraukti kuo daugiau papildomos darbo jėgos iš užsienio valstybių ir skatinti grįžtamąją migraciją.

Lietuvos migracijos politika paremta visuomenės migracijos elgsena arba vadinamuoju *ad hoc* principu, kuris orientuotas į trumpalaikius, konkrečiam laikotarpiui numatytus politinius sprendimus. Ir nors migracijos procesų reglamentavimas buvo įtvirtintas Lietuvos teisinėje bazėje ir konkrečiose ES direktyvose, tačiau iki 2007 m. Lietuva neturėjo aiškios ir kryptingos darbo migracijos politikos strategijos, paremtos ilgalaikiais tikslais ir konkrečiomis priemonėmis.

Lietuvos migracijos politikos formavime ir įgyvendinime dalyvauja šios ministerijos ir valstybės institucijos:

- *Vidaus reikalų ministerija*, atsakinga už migracijos politikos formavimo klausimus (išskyrus darbo migraciją), kurie apima viešojo saugumo politiką.
- *Socialinės apsaugos ir darbo ministerija*, atsakinga už darbo politikos sritį, ji formuoja ir per Lietuvos darbo biržą įgyvendina valstybės politiką darbo migracijos srityje ir išduoda leidimus dirbti.
- *Užsienio reikalų ministerija* yra atsakinga už vizų politikos formavimą ir įgyvendinimą, o Lietuvos diplomatinės ir konsulinės įstaigos išduoda vizas, tvarko dokumentus dėl leidimų gyventi išdavimo ir pan.
- *Ūkio ministerija* atsakinga už ūkio politikos formavimą ir įgyvendinimą, žmoniškųjų išteklių paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje analizę, investicijų pritraukimą ir kt.
- *Migracijos departamentas* atsakinga už vizų, leidimų gyventi Lietuvos Respublikoje ir kitų dokumentų užsieniečiams išdavimą.
- *Migracijos tarnybos* yra pagrindinės teritorinės įstaigos, kurios išduoda užsieniečiams leidimus gyventi ir atlieka jų teisėto buvimo kontrolę Lietuvoje. Migracijos tarnybų veiklą koordinuoja ir kontroliuoja Policijos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos (Sipavičienė ir kt., 2015, p. 22).

Pastebima, jog tarp pagrindinių Lietuvos įstaigų, formuojančių ir įgyvendinančių migracijos politiką, nėra tokios įkurtos institucijos, kuri būtų atsakinga, būtent, už darbo migracijos politikos įgyvendinimą ir vykdymą. Šiuo metu didžiausias vaidmuo formuojant ir įgyvendinant migracijos politiką tenka Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai.

Lietuvos migracijos politika bei kiti susiję klausimai su asmenų judėjimu nėra sutelkti į vieną atskirą dokumentą. Nepaisant to, migracijos politikos nuostatos atskiruose dokumentuose rodo, kad Lietuvos emigracijos proceso valdymas yra laikomas svarbiausiu tikslu, o užsieniečių imigracija vertinama kaip papildoma priemonė, siekiant išspęsti ekonomines šalies problemas. Tai atsiskleidžia migraciją reglamentuojančiuose politiniuose dokumentuose (žr. 7 lentelę).

7 lentelė. Lietuvos darbo migracijos politikos valdymas

Įstatymai, kiti politiniai dokumentai	Įstatymo nuostatos
LR Pilietybės įstatymas (1991)	„Įstatymas buvo įtvirtintas po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo (1990 m.), kuriame numatytos pagrindinės nuostatos dėl pilietybės įgijimo, pripažinimo, suteikimo sąlygų, išsaugojimo, LR piliečių teisinės padėties ir pan. Šis įstatymas buvo keistas tris kartus ir galiojo iki 1999 m.“ (LR seimas (1991 m.).
LR Įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ (2004)	„Įstatymas tapo pagrindinis politinis dokumentas, reglamentuojantis užsieniečių teisinę padėtį Lietuvoje ir koordinuojantis pagrindines migracijos valdymo sritis. Šis įstatymas nustato užsieniečių atvykimą, gyvenimą ir darbą Lietuvoje, prieglobsčio suteikimo ir apsaugos sistemą, ES valstybių narių piliečių teisinę padėtį, užsieniečių integraciją ir natūralizaciją bei kitus susijusius klausimus su užsieniečių teisine padėtimi“ (LR Seimas, 2004).
Valstybės ilgalaikės raidos strategija (2002)	„Dokumente pabrėžiamas emigracijos valdymas ir šio proceso pasekmės, nelegalios užsieniečių imigracijos problemos, imigracijos kontrolės užtikrinimas, siejant su ES šalių piliečių laisvu judėjimu bei trečių šalių piliečių apsaugos stiprinimu per valstybės sieną. Tačiau strategijoje nėra numatyta konkrečių darbo migracijos reguliavimo priemonių“ (LR Seimas, 2002).
Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 m. ilgalaikė strategija	Strategijoje numatyta griežta imigrantų kontrolė, legalių ir nelegalių imigracijos procesų vykdymas, imantis tikslinių priemonių. Pateikta SSSG analizė atskleidžia vieną iš aktualiausių grėsmių Lietuvai – darbo jėgos emigracija gali tapti ekonomikos plėtros stabdžiu, kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas ir nekvalifikuotos darbo jėgos perteklius šalyje. Tačiau nepristatomos konkrečios darbo migracijos politikos priemonės bei jų įgyvendinimas (LR Ūkio ministerija, 2002)
Nacionalinė demografinė (gyventojų) politikos strategija iki 2015 m.	„Pagrindinis strategijos tikslas, darbo migracijos politikos atžvilgiu – užtikrinti, jog Lietuva spartaus ekonominio augimo sąlygomis, nesusidurtų su darbo jėgos trūkumu bei būtų siekiama išvengti neigiamų migracijos politikos padarinių. Strategijoje teigiama, kad įsigaliojus laisvam darbo jėgos judėjimui ES, galima tikėtis nelegalios migracijos mažėjimo, grįžtamosios migracijos didėjimo. Strategijoje atlikta SSSG migracijos politikos analizė, kurioje išryškėjo šie darbo imigracijos politikos trūkumai: <ul style="list-style-type: none"> • trūksta specialiųjų darbo migracijos programų; • nepakankamas veiksnių koordinavimas ir atsakomybės padalijimas tarp migraciją reguliuojančių institucijų; • per menka asmenų, dirbančių imigracijos srityje, kvalifikacija ir prastos darbo sąlygos; • nėra nevyriausybių organizacijų, kurios teiktų nemokamą teisinę pagalbą užsieniečiams migracijos klausimais. Dokumente pateiktas imigracijos politikos modelis, tačiau tarp galimybių nenumatytas kryptingas darbo imigracijos politikos formavimas. Taip pat daug nuostatų praktiškai nebuvo įgyvendinta iki šiol, siekiant išvengti neigiamų emigracijos pasekmių.“ (LR Vyriausybė, 2004).
Ekonomikos migracijos reguliavimo strategija ir jos įgyvendinimo priemonių 2007 -2008 metų planas	„Ši strategija yra laikoma kaip viena iš prioritetinių politikos krypčių darbo migracijos srityje. Strategijoje formuojama Lietuvos darbo migracijos politika pabrėžia ne tik emigracijos proceso valdymo priemones, bet ir akcentuojamas darbo imigracijos valdymas. Dokumente analizuojama darbo migracijos politika apima dvi prioritetines politikos kryptis: legalios imigracijos srautų valdymą ir migrantų integraciją. Tačiau strategija iki galo liko neįgyvendinta. 2008 m. prasidėjęs ekonominis nuosmukis nutraukė valstybės institucijų nuosekliai pradėtą vykdyti darbo migracijos politiką“ (LR Vyriausybė, 2007).
Lietuvos imigracijos politikos gairės (2008)	„Tai pirmasis politinis dokumentas, kuriame pristatoma valstybės pozicija darbo migracijos srityje, įskaitant trečiųjų šalių piliečių imigraciją. Gairėse numatyti šie tikslai susiję su šalies imigracijos politika: 1) užtikrinti, jog Lietuva nesusidurtų su darbo jėgos trūkumu bei išvengtų neigiamų emigracijos pasekmių, tokių kaip gyventojų senėjimas ir pan. 2) užtikrinti

	<i>veiksmingą imigracijos valdymą 3) aktyviai ir tikslingai dalyvauti ES imigracijos politikos formavime. Dokumente aiškiai nurodyta, jog svarbiausia yra užsieniečių imigracija valstybės naudai, o darbo rinkos poreikių tenkinimas turi būti laikomas antraeilium aspektu“ (LR Vyriausybė, 2008).</i>
„Globalios Lietuvos“ – užsienio lietuvių įsitraukimo į valstybės gyvenimą – kūrimo 2011–2019 metų programa	„Šia programa siekiama, kad būtų nuosekliai ir kryptingai įgyvendinama valstybės migracijos politika, paremta partnerystės ryšiais su Lietuvos diaspora. Globalios Lietuvos programos pagrindiniai tikslai: <ul style="list-style-type: none"> • suteikti galimybę emigravusiems lietuviams išsaugoti tautinį identitetą; • skatinti jų įsitraukimą į Lietuvos pilietinį, politinį, ekonominį, kultūrinį gyvenimą; • stiprinti bendradarbiavimą, pasitelkiant šiuolaikines technologijas“ (LR Vyriausybė, 2011.)
Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012–2016 metų veiklos krypčių programa	Šioje programoje vienas iš svarbiausių tikslų yra nurodytas ekonomikos augimas, kurio pagrindinės kryptys – naujų darbo vietų ir palankios investicijoms aplinkos kūrimas, užsienio investicijų skatinimas. Tačiau programoje nenurodyta konkrečių šios užsienio imigrantų kategorijos pritraukimo priemonių, o su migracija susiję klausimai tik fragmentiškai aptariami (LR Vyriausybė, 2013).
Lietuvos migracijos politikos gairės (2014)	Šiuo metu yra pagrindinis politinis dokumentas, formuojantis migracijos politiką. Gairėse nagrinėjami šie migracijos politikos klausimai: emigracija ir grįžtamoji migracija, imigracija, užsieniečių integracija, prieglobstis (tarptautinė apsauga), kova su neteisėta migracija. Toliau formuojama selektyvi darbo imigracijos politika, prioritetą teikiant Lietuvos Respublikos ir ES piliečiams. Požiūris iš pasyvios politikos keičiasi į aktyvų, t. y. darbo jėgos pritraukimo politika. Aukštos kvalifikacijos ir trūkstamų profesijų imigrantai numatyta kaip prioritetinga grupė (taikomos palankesnės imigracijos procedūros) (LR Vyriausybė, 2014).

Lietuvos migracijos politikos dokumentų analizė rodo tai, jog iki 2007 m. migracijos procesų teisinis reglamentavimas buvo fragmentiškas ir neturėjo ilgalaikės vizijos. Dokumentuose dažniausia užsimenama apie emigracijos keliamas problemas ir pripažįstama viešosios politikos priemonių joms spręsti būtinybė, tačiau adekvatūs uždaviniai šioms problemoms spręsti nebuvo suformuluoti. Migracijos politika buvo orientuota tik į emigracijos masto mažinimą, grįžtamosios migracijos skatinimą, tačiau nebuvo formuojama konkrečių praktinių imigracijos politikos priemonių ir programų, kuriomis būtų siekiama susigrąžinti išvykusius Lietuvos piliečius ir pritraukti darbo jėgos iš kitų užsienio šalių.

Pirmieji migracijos darbo tikslais politikos strateginiai dokumentai buvo priimti tik 2007-2008 m., *Ekonominės migracijos reguliavimo strategija* (LR vyriausybė, 2007) ir *Imigracijos politikos gairės* (IMG, LR Vyriausybė, 2008). Tačiau šių dokumentų įgyvendinimas neatspindėjo strateginio ir ilgalaikio požiūrio į darbo imigracijos politikos formavimą – iškelti strateginiai tikslai buvo tik fragmentiškai įgyvendinami, trūksta įgyvendinimo planų ir priemonių. 2014 m. sausio 22 d. Vyriausybė patvirtino *Migracijos politikos gaires* (LR Vyriausybė 2014), kuriose yra numatytos naujos priemonės, formuojant ilgalaikę ir kryptingą darbo migracijos politiką Lietuvoje.

Apibendrinant galima teigti, jog Lietuvoje darbo migracija yra vertinama kaip migracijos politikos sudedamoji dalis, nes nėra sukurtos tokios kaip atskiros darbo migracijos sistemos, kuri Lietuvą paverstų patrauklia darbo migrantų tikslo šalimi. Iki šiol formuojamos migracijos politikos strategijos nukreiptos tik į emigracijos masto mažinimą ir grįžtamosios migracijos skatinimą, tačiau ir šioms problemoms spręsti taip pat nebuvo numatyta konkrečių praktinių priemonių ar programų. Nuo 2007 m. priėmus Vyriausybei Ekonominės migracijos reguliavimą strategiją, pradėti kelti

klausimai susiję su darbo migracija ir numatomos priemonės darbo jėgos trūkumui išspręsti. Tačiau numatytos politinės priemonės darbo migracijos tikslais buvo fragmentiškai įgyvendinamos ir neturėjo ilgalaikės vizijos. Naujose vyriausybės patvirtintose 2014 m. Migracijos politikos gairėse numatomos naujos strategijos, formuojant ilgalaikę ir kryptingą darbo migracijos politiką Lietuvoje, tačiau jų įgyvendinimas priklausys nuo pačių politikų pastangų ir valios, sprendžiant su darbo migracija susijusias problemas.

2.4 Darbo migracijos politika Anglijoje

Anglija per metus sulaukia apie 300 tūkst. imigrantų iš ES šalių, todėl yra laikoma kaip viena iš pagrindinių imigrantų tikslo šalių. Anglija tapo imigracijos šalis jau po II pasaulinio karo. Tuo metu, Anglija kaip ir daugelis ES šalių susidūrė su darbo jėgos trūkumu (Hampshire, 2009). Per pastaruosius 15 metų imigracija į Jungtinę Karalystę labai pasikeitė: išaugo imigracijos apimtys ir imigracija tapo labiau laikino pobūdžio bei tapo įvairesnė jos sudėtis (Saggar ir Somerville, 2012, p. 3). Todėl atsirado poreikis formuoti valdomąją migracijos politiką.

1971 m. buvo priimtas Imigracijos įstatymas, kuris yra laikomas kaip dabartinės teisinės sistemos pamatas ir buvo pakeistas bei papildytas kitų svarbių teisės aktų, sprendžiant darbo migracijos klausimus. Šio įstatymo pagrindu bei remiantis įvairias ES teisės aktais ir direktyvomis buvo priimami visi kiti politiniai dokumentai susiję su darbo migracijos politika Anglijoje (žr. 8 lentelę).

8 lentelė. Anglijos darbo migracijos politikos valdymas

Teisės aktai, metai	Teisės aktų nuostatos
Leidimo dirbti sistema (The Work Permit System (WPS)) (2001)	„Ši sistema orientuota į trečiųjų šalių darbuotojų leidimo dirbti taisykles ir procedūras. Remiantis šia sistema, galima teigti, jog Jungtinė Karalystė politinėmis priemonėmis skatino trečiųjų šalių darbuotojų atvykimą, nes buvo siekiama padidinti darbuotojų iš trečiųjų šalių skaičių, kurie prisidėtų prie ekonomikos augimo. Tačiau nuo 2000 m. pabaigos vėl buvo keičiamos migracijos taisyklės trečiųjų šalių darbuotojų atžvilgiu, įvedant skaidrią ir objektyvią sistemą, siekiant pritraukti aukštos kvalifikacijos ir kvalifikuotus darbuotojus“ (Patel ir kt., 2014, p. 17).
Pilietybės, Imigracijos ir Prieglobsčio Įstatymas (2002) (Nationality, Immigration and Asylum Act 2002)	„Šiuo įstatymu siekiama sumažinti prieglobsčio prašytojų skaičių, nesuteikiant paramos įvairių kategorijų imigrantams ir apribotos socialinės pašalpos. Tokia Anglijos politika buvo laikoma per daug griežta, nes ji neatitiko ES vykdomos politikos pagrindinių principų“ (Nationality, Immigration and Asylum Act, 2002
Prieglobsčio ir imigracijos įstatymas 2004 (Asylum and Immigration Act 2004)	„Dokumente aptariamos prieglobsčio prašytojų suteikimo procedūros, baudžiamųjų priemonių nustatymas, tiems, kurie atvyksta į Jungtinę Karalystę be galiojančio dokumento. Numatytas reformos susijusios su išmokomis pabėgėliams Šio dokumento nuostatos orientuotos į ES piliečių sąlygas ir teises Jungtinėje Karalystėje“ (Asylum and Immigration Act, 2004).
JK sienų įstatymas 2007 (UK Borders Act, 2007)	„Įstatymo nuostatuose pabrėžiami imigracijos ir prieglobsčio politikos pagrindiniai principai ir funkcijos. Taip pat susiję su sienos apsaugos stiprinimu ir nelegalių darbo migrantų ribojimu patenkant per sieną“ (UK Borders Act, 2007).
Sienų, pilietybės ir imigracijos įstatymas (Borders, Citizenship and Immigration Act 2009)	„Šio įstatymo nuostatos orientuotos į Jungtinės Karalystės sienos apsaugos stiprinimą ir muitinės funkcijų integravimą. Šiuo įstatymu Vyriausybė siekė sukurti „užsitarnautą pilietybę“ (Earned Citizenship). Įstatyme numatomi

	<i>reikalavimai studentams, atvykstantiems iš kitų šalių, kurių atranka turi būti pagrįsta taškų sistema bei įvedami nauji muitai“ (Borders, Citizenship and Immigration Act 2009).</i>
Imigracijos įstatymas (Immigration Act 2014)	<p>„Šiuo metu šis dokumentas laikomas vienu iš svarbiausių formuojant darbo imigracijos politiką Anglijoje. Pagrindinės Įstatyme įtvirtintos nuostatos yra susijusios su:</p> <ul style="list-style-type: none"> • skundų nagrinėjimo sistemos reforma, siekiant lengviau ir greičiau pašalinti nelegalius migrantus; • nelegalių migrantų teisių apribojimas naudotis viešosioms paslaugoms bei įsitvirtinant darbo rinkoje; • didesnių galių suteikimas Vidaus reikalų departamentui, tiriant ir užkertant kelią fiktyvioms santuokoms; • būstų savininkai turi tikrinti, ar nuomininkai Anglijoje apsistoję teisėtai; • sugriežtintų reikalavimų įvedimas laikiniems migrantams, naudojantis Nacionalinės sveikatos tarnybos paslaugomis; • sveikatos apsaugos sistemos paslaugų ir socialinių išmokų apribojimai imigrantams; • bankai, prieš atidarydami atvykėliams sąskaitas, privalo tikrinti jų statusą; • panaikinama sąlyga, jog iš Anglijos deportuoti asmenys galėtų ginčyti sprendimą, apeliuodami į tai, kad šalyje turi šeimos narių“. <p>Kai kurios šio dokumento nuostatos yra kritikuojamos atsižvelgiant į bendrąją ES teisę. ES piliečių imigrantų apribojimai, naudojantis socialinių paslaugų sistema yra vertinamas kaip vienas iš labiausiai pažeidžiančių ES pamatinių vertybių (Immigration Act, 2014).</p>

Nuo 2001 m. valdant Leiboristų partijai, Jungtinė Karalystė kūrė skatinančią darbo migraciją per įvairias politines reformas ir suteikė galimybę priėti prie šalies darbo rinkos aukštos ir žemos kvalifikacijos darbuotojams. Anot Consterdine (2015, p. 1438), politikos darbotvarkėje formuojamos priemonės buvo nukreiptos į darbo jėgos migracijos srautų plėtimą, siekiant šalies ekonominio augimo. Viena iš tokių reformų – 2002 m. sausio mėn. Aukštos kvalifikacijos darbuotojų programos (*Highly Skilled Migrant Programme*) integravimas, kuria buvo plėtojama leidimų dirbti sistema. Ši programa paskatino imigrantų skaičių ir padaugėjo darbo leidimų suteikimas. Ši programa buvo plėtojama taškais pagrįstos sistemos bruožais. Aukštos kvalifikacijos darbuotojų atranka buvo vykdoma atsižvelgiant į jų profesinę kvalifikaciją, darbo patirtį bei ankstesnes gaunamas pajamas. Tuo metu Vyriausybė nenustatė ribų šios kategorijos darbuotojų darbo leidimams gauti ir nebuvo reikalaujama turėti iš anksto darbo pasiūlymą. 2005 m. buvo skatinama žemos kvalifikacijos darbuotojų migracija, įgyvendinant Sezoninės žemės ūkio darbuotojų sistemą (*Seasonal Agricultural Workers Scheme (SAWS)*). Šia sistema buvo siekiama užpildyti trūkstamas darbo vietas žemės ūkio sektoriuje ir suteikti migrantams papildomą sezoninį darbą (Migration Advisory Committee, 2013). Pagal šią programą, imigracijos kvota padidėjo virš 4000 tūkst. žemos kvalifikacijos darbo migrantų per metus, t. y. 2003 m. buvo 21 tūkst., 2004 m. – 25 tūkst. darbo migrantų, kurie dirbo žemės ūkio sektoriuose (Mulvey, 2011, p. 1484).

Vidaus reikalų ministras David Blunkett siekė pritraukti žemos kvalifikacijos darbuotojus, siekiant spręsti susidariusį darbo jėgos trūkumą maisto perdirbimo ir paslaugų sektoriuose. Todėl 2003 m. patvirtinta Sektoriumi pagrįsta sistema (*Sector Based scheme (SBS)*). Leidimai dirbti buvo

išduodami daugiausia 18 – 30 m. asmenims, iki 12 mėnesių. Nuo 2007 – 2008 m. programa buvo orientuota į Bulgarijos ir Rumunijos darbuotojų pritraukimą (Mulvey, 2011, p. 1486). Šia sistema akivaizdžiai buvo keliamas ekonomikos lygis (600 tūkst. darbo vietų buvo užpildyta darbo migrantais ir pritraukta apie 180 tūkst. darbo migrantų) (Vidaus reikalų ministerija, 2005, p. 13) Darbo migrantai Jungtinės Karalystės ekonomiką padidino 2,5 mlrd. £ daugiau negu jie suvartojo (Mulvey, 2011, p. 1485).

2004 m. dešimt šalių įstojimas į ES (Čekija, Estija, Vengrija, Latvija, Lietuva, Lenkija, Slovakija ir Slovėnija) sukėlė didžiausius migracijos srautus į Jungtinę Karalystę. Pasak Devitt (2012, p. 23), Jungtinė Karalystė, Airija ir Švedija buvo vienintelės ES valstybės narės, kurios neįvedė tranzito apribojimų ir paskatino didžiulius migrantų srautus visoje šalies istorijoje. Tai reiškė didelės darbo jėgos pasiūlą į Jungtinės Karalystės darbo rinką be jokių įstatyminių apribojimų. Kaip teigia Krawczak (2007, p. 64), daugiausia atvykusiųjų sudarė Lenkijos piliečiai. Pagrindinės šių migracijos srautų priežastys – ekonominės, t. y. Jungtinės Karalystės darbo rinkoje buvo didelis poreikis vidutinės ir žemos kvalifikacijos darbuotojų. Taip pat tam įtakos turėjo ir dideli darbo užmokesčio skirtumai tarp Rytų ir Vakarų Europos (McCullum ir Findaly, 2015, p. 436). Kaip teigia Devitt (2012, p. 24), Rytų Europos darbuotojai daugiausia dirbo žemos kvalifikacijos darbus. Daugiau nei trys ketvirtadaliai šių darbuotojų dirbo žemos kvalifikacijos darbus palyginti su mažiau nei pusė vietinių gyventojų ir kitų migrantų. Pagrindiniai sektoriai, kuriuose dirbo – tai viešbučio ir viešojo maitinimo, žemės ūkio, gamybos perdirbimo darbai.

Nuo 2004 m. ES plėtra paskatinusi didelius srautus į Jungtinę Karalystę suteikė pagrindo Vyriausybei svarstyti apie labiau ribojančią darbo migracijos politiką, ypač žemos kvalifikacijos darbo migrantų. Vyriausybės opozicija įvertinus, jog didžiausi darbo migrantų srautai yra iš Rytų Europos šalių, nusprendė įgyvendinti Darbuotojų Registracijos programą (*The Workers Registration Scheme*). Pagal šią programą, Rytų Europos darbuotojams suteikiama galimybė integruotis Jungtinės Karalystės darbo rinkoje, užsiregistravus ir sumokėjus administracinį mokestį. Atvykstantiems verslo imigrantams, ši sistema nebuvo taikoma (Mulvey, 2011, p. 1485).

Nuo 2008 m. Leiboristų partija, siekdama reguliuoti imigracijos srautus ir pritraukti aukštos kvalifikacijos darbuotojus iš užsienio šalių, kurie būtų naudingi ekonominiam šalies augimui ir sustiprintų tarptautinį konkurencingumą, pradėjo vykdyti selektyvią darbo imigracijos politiką. 2008 m. Jungtinės Karalystės darbo imigracijos politikoje įvesta taškų sistema (*angl. „Points based system“ (PBS)*), pagal Australijos ir Kanados bendrosios kvalifikuotos migracijos programos modelį. Ši sistema užtikrina veiksmingos darbo migracijos politikos vykdymą, atsižvelgiant į darbo rinkos pokyčius ir įdarbinimo galimybes (Vadher, 2009, p. 15 -16). Be to, šia sistema buvo siekiama valdyti darbo migrantų ir studentų iš trečiųjų šalių srautus.

PBS sudaryta iš penkių pakopų: 1 pakopa – skirta aukštos kvalifikacijos darbuotojams; 2 pakopa – apima kvalifikuotus remiamus darbuotojus; 3 pakopa – skirta žemos kvalifikacijos darbuotojams; 4 pakopa – skirta tarptautiniams studentams; 5 pakopa – laikiniems įvairių kategorijų darbuotojams. Taškų sistemos pagrindu buvo sukurtas Migracijos komitetas (*Migration Advisory Committee (MAC)*), kuris du kartus per metus Vyriausybei teikia ataskaitas apie trūkstamas profesijas, siekiant užtikrinti veiksmingą 2 – osios pakopos veikimą (Vadher, 2009, p. 15 -16). Remiantis šia sistema, migrantai atrenkami pagal numatytus kriterijus, siekiant integruoti juos į darbo rinką ir suteikti leidimą dirbti ir gyventi Anglijoje. Taškai skiriami atsižvelgiant į migrantų kvalifikaciją, įgūdžius ir patirtį, anglų kalbos gebėjimus ir amžių. Ši taškų sistema yra koreguojama atsižvelgiant į darbo rinkos sąlygas ir siekiant ilgalaikių strateginių tikslų. 3 sistemos pakopa, kuri skirta užpildyti trūkstamas žemos kvalifikacijos darbo vietas yra uždaryta, nes nustatyta, jog žemos kvalifikacijos darbo jėgos poreikiai gali būti tenkinami pasitelkiant darbuotojus iš ES vidaus ir kuriems nereikia vizos atvykti ir dirbti Jungtinėje Karalystėje (The Law Library of Congress, 2013, p. 38). Taškais pagrįsta darbo migracijos politika suteikia vyriausybei galimybę įgyti visuomenės pasitikėjimą valdžia, kontroliuojant ir sistemingai ribojant imigracijos lygį. Tokia sistema numato aiškius ir išmatuojamus kriterijus ekonomikos ir darbo rinkos tikslais. Sistemos lankstumas padeda efektyviai vyriausybei reaguoti į besikeičiančias ekonomines ir socialines aplinkybes. Ji yra naudinga tose šalyse, kuriose anksčiau nebuvo teisinių priemonių ekonominei imigracijai reguliuoti ir kartu išsaugoti biurokratijos kontrolės įtaką (Murray, 2011, p. 16).

2008 m. ES ekonominė krizė sukėlė aštrias diskusijas ir nesutarimus tarp politinių partijų. Leiboristų partija pasisakė už taškais pagrįstą sistemą, siekiant mažinti migraciją, atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius, tačiau konservatoriai buvo linkę pritarti už bendrą kvotą, kuri būtų nustatoma, pasikonsultavus su darbdaviais. Leiboristų ir Konservatorių partijos pasisakė už skirtingos darbo migracijos valdymo mechanizmus, tačiau nukreiptus į darbo rinkos sąlygas (Mulvey, 2011, p. 1486 - 1487).

2009 m. Anglijos valdžia toliau plėtė taškų sistemą darbo migracijos klausimais – buvo pradėtas 4 pakopos (studentai) ir 5 pakopos (laikini darbuotojai) sistemų įgyvendinimas. Šiomis sistemomis siekiama sukurti lanksčią politikos sistemą, kuri prisitaikytų prie ekonominių ir darbo rinkos sąlygų. 1 pakopos kriterijai buvo sugriežtinti, reikalaujant aukštos kvalifikacijos įgijimo Jungtinėje Karalystėje ir suteikiant galimybę lengviau integruotis vietinėje darbo rinkoje šios kategorijos migrantams (Vadher, 2009, p. 17).

Kaip pažymi Consterdine (2015, p. 1433-1434), Leiboristų partijos valdoma migracijos politika neužtikrino visuomenės susirūpinimo dėl didėjančių migracijos srautų į Jungtinę Karalystę, todėl 2010 m. buvo suformuluota nauja vyriausybė, kurią sudarė Konservatorių ir Liberalų demokratų partijų koalicijos. Šios valdžios politika buvo orientuota į imigracijos srautų mažinimą. Todėl naujoji

vyriausybė ėmėsi konkrečių priemonių kontroliuoti grynąją migraciją, apriboti žemos kvalifikacijos darbo migrantus, įvesti naujus reikalavimus ir kriterijus pilietybei gauti. (Pendry, 2010, p. 3 – 4). Šios Vyriausybės tikslas – pritraukti aukštos kvalifikacijos darbuotojų iš Trečiųjų šalių, kurių trūksta darbo rinkoje, siekiant užtikrinti ekonomikos augimą ir tarptautinį konkurencingumą. Vyriausybė siekia padėti darbdaviams užpildyti aukštos kvalifikacijos įgūdžių trūkumą ir pritraukti užsienio verslininkus, sukuriant atvirą politiką kvalifikuotiems darbuotojams iš užsienio.

2012 m. Anglijos politikai daug dėmesio skyrė darbo migracijai ir migrantų įgūdžių pripažinimui. Migracijos komitetas pateikė ataskaitą, kurioje buvo numatyta kvalifikuotų darbuotojų įgūdžių lygio suvienodinimas su numatytu Nacionalinėje kvalifikacijų sistemoje. 1 – oje pakopoje migrantai vertinami pagal tris naujas kategorijas – žmonės, turintys išskirtinį talentą, verslininkai ir investuotojai. 2 pakopos sistemoje buvo įvesti profesijų kodai ir nustatytas minimalus atlyginimo lygis. Taip pat įvesti nauji anglų kalbos reikalavimai, sprendžiant integracijos problemas (Gittins, Kankulu, 2013, p. 8).

Taigi valdant Leiboristų partijai ir Blair's antrajai kadencijai (2001 – 2008 m.), Jungtinės Karalystės darbo migracijos politika buvo pertvarkyta nustatant ne griežtus darbo leidimų kriterijus, išplečiant žemos kvalifikacijos darbuotojų pritraukimo sistemas (Sezoninės žemės ūkio darbuotojų sistemą (The Seasonal Agricultural Workers Scheme (SAWS)), įgyvendinant naują Aukštos kvalifikacijos darbuotojų pritraukimo programą bei 2008 m. sukuriant Taškais pagrįstą sistemą. Visoms šioms reformoms didžiausios įtakos turėjo 2004 m. Rytų ir Vidurio Europos šalių plėtra ES, kuri paskatino nevaldomus migracijos srautus į Jungtinės Karalystės darbo rinką. Nuo 2010 m. prasidėjo valdoma darbo migracijos politika, pagrįsta „geriausių ir gambiausių“ darbuotojų iš užsienio šalių pritraukimu, remiantis pasiūlos ir paklausos įgūdžiais bei apimant teigiamą imigracijos poveikį šalies ekonomikai (Constredine, 2015, p. 1434).

2014 m. gegužės 14 d. įsigaliojo naujas Imigracijos įstatymas. Dauguma akto nuostatų turėjo įsigaliooti iki 2015 m. balandžio mėn. Šiuo dokumentu dar labiau siekiama sugriežtinti darbo migracijos politiką. Šiuo metu imigracijos politika vis dar laikoma per daug atvira ir laisva. Todėl Įstatyme formuojamos imigracijos taisyklės, kuriomis siekiama sumažinti darbo imigrantų skaičių, sugriežtinti nelegalių migrantų naudojimąsi šalies viešosiomis paslaugomis ir riboti socialines išmokas (Gower, 2015, p. 6 – 7). Naujojo Imigracijos įstatymo nuostatos paliečia ir iš Rytų Europos šalių darbo migrantus, nes didžioji dalis jų dirba žemos kvalifikacijos darbus, o Anglija vis labiau siekia pritraukti iš kitų užsienio šalių tik aukštos kvalifikacijos darbuotojus.

Kaip pastebima žiniasklaidoje, 2015 m. lapkričio 10 d. Jungtinės Karalystės premjeras David'as Cameron'as paskelbė keturis reikalavimus Europos Sąjungai dėl geresnių šalies narystės ES sąlygų. Vienas iš numatytų reikalavimų apima Rytų Europos darbo migrantų klausimus šalyje:

1. ES turėtų užtikrinti Anglijos bendrosios rinkos ir kitų ne euro zonos šalių apsaugą.

2. Turėtų būti užtikrinimas konkurencingumas tarp šalių, sumažinant biurokratiją.
3. Užtikrinti, jog Jungtinė Karalystė nebus įtraukta į glaudesnius ekonominius ir socialinius politikos procesus, suteikiant didesnę vaidmenį nacionaliniams parlamentams.
4. Apriboti ES šalių migrantų galimybes naudotis socialinėmis pašalpomis. ES valstybių piliečiai siekdami gauti socialines pašalpas, įskaitant pašalpas vaikams, socialinio būsto, bedarbio pašalpas ir pan., privalės gyventi mažiausia keturis metus, o vaikų pašalpų siuntimo užsienyje gyvenantiems vaikams praktika turės būti nutraukta (BBC News, 2015).

Apibendrinant galima teigti, jog Anglijos darbo migracijos politika valdant Leiboristų partijai iki 2010 m. pasižymėjo kaip skatinanti aukštos ir žemos kvalifikacijos darbuotojų pritraukimą, siekiant užpildyti trūkstamas darbo vietas šalies rinkoje. Tokia politika buvo vykdoma per įvairias programas. Tačiau 2004 m. Rytų ir Vidurio Europos šalių plėtra ES, paskatino didžiausius imigrantų srautus visoje Jungtinės Anglijos istorijoje. Dėl šių migrantų srautų, trečiųjų šalių piliečių atžvilgiu šalyje pradėta vykdyti selektyvi darbo migracijos politika, paremta taškų sistema. Tačiau nepakankamai valdomi migrantų srautai sukėlė vis didesnę visuomenės susirūpinimą ir menką Leiboristų partijos dėmesį šių problemų sprendimui. Nuo 2010 m. nauja Jungtinės Karalystės vyriausybė, sudaryta iš Konservatorių ir Liberalų demokratų koalicijos pradėjo vykdyti valdomąją migracijos politiką, keičiant taškų sistemos kriterijus ir įvedant griežtus reikalavimus. Migracijos valdymas nukreiptas į tam tikrų darbo migrantų kategorijų pritraukimą, t. y. talentingi, kvalifikuoti, ypač aukštos kvalifikacijos darbuotojai ir tarptautiniai studentai, kurie prisidėtų prie šalies ekonominio vystymosi, socialinės gerovės kūrimo ir tarptautinio konkurencingumo. 2014 m. parengtas naujas Imigracijos įstatymas, kurio nuostatose pažymimos griežtos politinės priemonės, skirtos nepageidaujamų imigrantų kategorijų, ypač nelegalių migrantų ir žemos kvalifikacijos darbuotojų iš ES šalių ribojimui, reguliuojant darbo rinką ir apribojant galimybes pasinaudoti šalies socialine sistema. Tokioms priemonėmis Anglijos valdžia siekia sumažinti imigrantų skaičių ir pritraukti tik aukštos kvalifikacijos darbuotojus bei tarptautinius studentus.

2.5 Lietuvos ir Anglijos darbo migracijos politikos palyginimas

Apžvelgus svarbiausius su darbo migracijos politikos įgyvendinimu susijusius dokumentus tampa aišku, jog abiejų šalių formuojamoje politikoje yra išskiriami skirtingi tikslai. Tokią prielaidą leidžia daryti tai, jog Lietuva patiria didelius emigracijos srautus ir sulaukia nedidelio skaičiaus imigrantų, o Anglija susiduria su nevaldomais imigracijos srautais. Todėl šių dviejų valstybių politika darbo migracijos klausimais turi daugiau skirtumų nei panašumų (žr. 9 lentelę).

9 lentelė. Lietuvos ir Anglijos darbo migracijos palyginimas

LIETUVOS IR ANGLIJOS DARBO MIGRACIJOS POLITIKOS PALYGINIMAS	
PANAŠUMAI	<ul style="list-style-type: none"> • Abiejų šalių įvairiuose dokumentuose formuojama tokia darbo migracijos politika, kuri atitiktų šalių darbo rinkos poreikius, prisidėtų prie ekonominio augimo, socialinės gerovės bei konkurencingumo didinimo. • Darbo migracijos klausimai yra kiekvienos valstybės kompetencijoje, tačiau priklauso nuo ES iniciatyvų. • Politikos prioritetai nukreipti į aukštos kvalifikacijos darbo migrantus ir nelegalių migrantų srautų valdymą.
SKIRTUMAI	<ul style="list-style-type: none"> • Lietuvoje vykdoma migracijos politika darbo klausimais pasižymi fragmentiškumu ir nenuoseklumu. • Lietuvoje imigracija laikoma antrinė priemonė problemoms nacionalinėje darbo rinkoje spręsti, o Anglijoje yra pirminė priemonė darbo rinkos problemoms spręsti. • Lietuvoje darbo migrantų įdarbinimas paremtas darbdavio iniciatyva pagrįsta sistema, o Anglijoje taškų sistema, kuri suteikia galimybę patiems migrantams ieškoti darbo pagal nustatytus kriterijus. • Politiniu lygmeniu Lietuva analizuojama kaip stūmos veiksnys, o Anglijos politika – traukos veiksnys. • Lietuvoje darbo migracijos politikos tikslai yra trumpalaikiai ir darbuotojai iš užsienio reikalingi tam, kad būtų užpildytos trūkstamos darbo vietos, o Anglijoje darbo migracijos politika orientuojama ne tik į trūkstamų darbo vietų užpildymą, bet ir į ilgalaikius strateginius tikslus, kuriais siekiama ekonominio augimo ir konkurencingumo. • Lietuvoje nėra įgyvendintų programų, kuriomis būtų siekiama pritraukti aukštos kvalifikacijos darbuotojų bei užtikrintų nuoseklų ir efektyvų darbo imigracijos politikos principų įgyvenimą.

Analizuojant Lietuvos migracijos politiką darbo klausimais, o ypač atvykstančių užsieniečių iš trečiųjų šalių padėtį šalies darbo rinkoje, galima pastebėti, kad Lietuva dar tik kuria darbo migracijos politikos strategijas. Šiuo metu politika vertinama kaip per daug selektyvi, griežta, neapgalvota, o išskelti strateginiai tikslai fragmentiškai įgyvendinami ir nenukreipti į ilgalaikės priemonės. Anglija pasižymi didesne patirtimi darbo migracijos politikos formavimo procese, todėl ji turi aiškią sistemą, kuria siekia ilgalaikių tikslų ir stengiasi pritraukti aukštos kvalifikacijos darbuotojus, užtikrinant ekonomikos augimą ir konkurencingumą tarptautinėse darbo rinkose.

Anglijos darbo migracijos politika veikia liberalios rinkos ekonomikos kontekste, susijusi su lankstesne darbo rinka ir prioritetas teikiamas ekonomikai. Iš esmės darbo migracijos sistema yra paremta pasiūlos principais (tai yra sistema, kurioje darbdaviai užpildo trūkstamas darbo vietas pagal vyriausybės numatytus migrantų atrankos kriterijus), nors griežtomis sąlygomis ji turėtų būti mišri (t. y. vadovaujantis paklausos ir pasiūlos principais) (Green ir Owen, 2012, p. 190). Lietuvos darbo migracijos politika yra pagrįsta paklausos ir vietinės darbo rinkos apsaugos principais, todėl ji yra vertinama kaip laikina ir antrinė priemonė darbo rinkos poreikiams tenkinti. Tačiau visiškai kitaip nei Lietuvoje, Anglijos darbo migracijos valdymas pasižymi „geriausių ir gambiausių“ darbo migrantų pritraukimo politika, paremta įgūdžių pasiūla ir paklausa bei apimant teigiamą imigracijos poveikį šalies ekonomikai (Consterdine, 2015, p. 1434).

Lietuvoje darbo migrantų įdarbinimas paremtas *darbdavių interesų ir darbuotojų trūkumo* modeliais, kurie leidžia greitai reaguoti į besikeičiančias darbo rinkos sąlygas ir spręsti darbo jėgos

trūkumo problemas, tačiau tokia politika orientuota tik į esamą padėtį darbo rinkoje, neatsižvelgiant į ilgalaikią raidos perspektyvas (Platačiūtė, 2015, p. 91). Be to, darbo migrantai yra „prišiti“ prie vienos darbo vietos (įmonės ir darbdavio), todėl jie negali keisti darbo vietos, o tai lemia darbo migrantų pažeidžiamumą darbo rinkoje (Žibas ir Petrušauskaitė, 2015, p. 19). Pasak Žibo (2012, p. 61), darbo migrantai į Lietuvą atvyksta atsižvelgiant į paklausių profesijų sąrašą, kuris sudaro prielaidas dvigubai darbo rinkai formuotis. Kaip teigiama Europos migracijos tinklo tikslinėje studijoje (2013, p. 25), „darbuotojų imigracija labai priklauso nuo ekonominės padėties Lietuvoje: imigracijos skaičiai pradeda augti tada, kai darbdaviams atsiranda poreikis įdarbinti trečiųjų šalių darbuotojus, ir tai mažai priklauso nuo valstybės migracijos politikos iniciatyvų“.

Kaip teigia Janušauskas ir kt. (2009, p. 22), atsižvelgiant į augantį darbo jėgos poreikį Lietuvoje, darbo jėgos trūkumą potencialiai gali kompensuoti:

- investicijos į esančius darbuotojus keliant jų našumą;
- investicijos į technologijas, kurios leistų sumažinti reikalingų darbuotojų skaičių;
- papildomos darbo jėgos pritraukimas į darbo rinką.

Tačiau Lietuva vis dar neturi aukštos kvalifikacijos darbuotojų pritraukimo programų ir nekonkuruoja dėl tokių darbuotojų. Atvykstančių į Lietuvą aukštos kvalifikacijos darbuotojų proporcija bendrame imigracijos sraute yra nedidelė – svyruoja tarp 3 proc. ir 5 proc. priklausomai nuo konkrečių metinių rodiklių. Numatomos šios priežastys:

- Lietuva nepatraukli aukštos kvalifikacijos migrantams (nėra didelių tarptautinio lygio įmonių, kurios galėtų įdarbinti aukšto lygio specialistus).
- Lietuva neturi poreikio aukštos kvalifikacijos darbuotojų pritraukimui.
- Lietuvai trūksta įgūdžių, konkuruojant dėl aukštos kvalifikacijos darbuotojų ir neparengia tokių darbuotojų pritraukimo programų.
- Ilga įdarbinimo trukmė, problemos, kylančios dėl šeimos susijungimo (Sipavičienė ir Jeršovas, 2010, p. 48).

Nors Lietuvos ir Anglijos darbo migracijos politika yra skirtinga, tačiau galima išskirti tokias ateities svarbias darbo migracijos politikos nuostatas:

- Trumpalaikiai darbo rinkos poreikiai gali būti patenkinami per laikiną imigraciją.
- Ilgalaikiai darbo rinkos poreikiai gali būti patenkinami pasitelkiant vietinę darbo rinką bei formuojant selektyvią imigracijos politiką.
- Dėmesys aukštos kvalifikacijos darbuotojų pritraukimui.
- Specialybės, kurių poreikis išliks artimiausiu metu (investuotojai, tyrėjai, mokslininkai, sveikatos ir priežiūros darbuotojai) (Sipavičienė ir Jeršovas, 2010, p. 9).

Apibendrinant Lietuvos ir Anglijos migracijos politiką darbo tikslais galima teigti, jog Anglija, kaip ir kitos tradicinės darbo migracijos valstybės (Kanada, Australija, Naujoji Zelandija), plačiai

taiko ir nuosekliai vykdo selektyvią darbo migracijos politiką trečiųjų šalių piliečių atžvilgiu, paremtą darbo migrantų priėmimo programomis, kurios tapo sėkmingos darbo imigracijos politikos įgyvendinimo instrumentai. Tačiau kai kuriais atvejais selektyvi imigracijos politika gali būti diskriminacinio pobūdžio bei kriterijų atitikimas gali neužtikrinti sėkmingos integracijos darbo rinkoje. Be to, Anglijos pagrindinis darbo migracijos politikos rūpestis – valdyti imigracijos srautus ir pritraukti aukštos kvalifikacijos specialistus, siekiant patenkinti darbo rinkos poreikius, kurti žiniomis grįstą ekonomiką bei tapti dar labiau konkurencinga šalimi tarptautiniame kontekste. Lietuvoje darbo migracijos politikos priemonių įgyvendinimas yra ribotas, nes nėra jų įgyvendinimą užtikrinančių nuoseklių darbo migrantų priėmimo programų, aiškių atrankos metodų ir kriterijų. Lietuvoje nėra nuoseklių ir veiksmingų programų, kuriomis būtų siekiama pritraukti aukštos kvalifikuotus migrantus bei nesiekama sudaryti palankių sąlygų šios kategorijos darbo migrantams. Todėl darbo imigracijos politika laikoma laikina ir antrine priemone, reikalinga atsirandančiam trumpalaikiam trūkumui darbo rinkoje kompensuoti.

3. DARBO MIGRACIJOS POLITIKOS VERTINIMO TYRIMO METODOLOGIJA IR METODIKA

Šiame skyriuje aptariama tyrimo metodika – tyrimo tipas, tyrimo instrumentas ir tyrimo imtis, tyrimo duomenų analizė. Tai pat pristatomas tyrimo organizavimas – tiriamųjų charakteristika, tyrimo eiga bei tyrimo etikos laikymosi principai.

3.1 Tyrimo metodika

Atliekamas tyrimas susideda iš 4 etapų. Pirmame etape yra teorinės literatūros apžvalga ir analizė. Šioje dalyje analizuojami pagrindiniai teoriniai darbo migracijos aspektai, kurie duoda pagrindą empirinio tyrimo analizei. Antrame etape pateikiama darbo migracijos politikos analizė Lietuvoje ir Anglijoje. Trečiame etape konstruojama tyrimo metodika. Ketvirtame etape pateikiama Lietuvos ir Anglijos darbo migracijos politikos vertinimo tyrimo rezultatų analizė ir interpretacija.

Tyrimo objektas – darbo migracijos politika Lietuvoje ir Anglijoje.

Tyrimo tikslas – atlikti darbo migracijos politikos vertinimą Lietuvoje ir Anglijoje.

Tyrimo uždaviniai:

1. Parengti tyrimo metodiką.
2. Ištirti:
 - nuostatas apie darbo migraciją sąlygojančius veiksnius;
 - požiūrius į darbo migracijos pasekmes;
 - galimybes integruotis Lietuvos ir Anglijos darbo rinkose;
 - subjektyvų Lietuvos ir Anglijos darbo migracijos politikos vertinimą ir požiūrius į ją.

Tyrimo tipas. Siekiant ištirti darbo migracijos politiką Lietuvoje ir Anglijoje, parinktas kokybinis tyrimas, kuris leidžia išsamiau ir giliau išanalizuoti pasirinktą objektą. Anot Creswell, 1998, cituojama pagal Luobikienę (2011, p. 32), kokybinis tyrimas – yra toks suvokimo procesas, kuris yra pagrįstas griežtomis metodologinėmis tradicijomis ir kuris analizuoja socialines arba žmonių problemas. Kokybinio tyrimo tikslas yra ne kuo daugiau apklausti tiriamųjų, bet kuo giliau ir išsamiau išsiaiškinti informantų požiūrį į Lietuvos ir Anglijos vykdomą darbo migracijos politiką. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog kokybinio tyrimo metodais surinkta informacija nepateikia tikslių skaičių ar priklausomybių, todėl dėmesys kreipiamas ne į statistinių duomenų pasiskirstymą, o į turinio analizę. Tokio tyrimo rezultatai pateikia platesnę, išsamesnę, problemą atskleidžiančią informaciją.

Tyrimo instrumentas. Atsižvelgiant į tyrimo tikslą, duomenų rinkimui buvo naudotas pusiau struktūruotas interviu, kuriuo buvo siekiama atskleisti informantų įvairias nuomones ir vertinimus

Lietuvos ir Anglijos migracijos politikos klausimais (žr. 2 priedą). Pusiau struktūruotas interviu parinktas todėl, kad jam nėra nustatomi griežti rėmai, nereikia laikytis griežtų taisyklių. Kaip teigia L. Rupšienė (2007), pusiau struktūruotas interviu priimtinausias atliekant kokybinius tyrimus. Tyrėjas iš anksto numato temas ar problemas, kurias norės aptarti interviu metu ir informanto „neprižiša“ prie klausimų sekos, žodžiai yra laisvai keičiami vietomis, užduodama papildomų klausimų. Pusiau struktūruoto interviu metu, papildomi klausimai buvo užduodami, kai informanto atsakymai buvo per siauri, riboti arba neatsakantys į tyrimo temą. Taikant pusiau struktūruotą interviu galima gauti išsamesnių, susistemintų duomenų, atskleidžiančių dominančias problemas, o pats interviu išlieka neformalus. Tyrimo instrumentą sudaro 15 atvirų klausimų (žr. 10 lentelę).

10 lentelė. Interviu klausimų gairės

Klausimų blokai	Klausimų gairės
Informantų socialinės – demografinės charakteristikos	1. Pateikite informaciją savo amžių, lytį, išsimokslinimą, įgyta profesiją, gyvenamąją vietą Lietuvoje.
Emigrantų iš Lietuvos integracija tikslo šalyje	2. Trumpai papasakokite kaip Jums sekėsi Anglijoje? (įsikurti, susirasti darbą, draugų ir pan.) ?
Darbo migraciją sąlygojantys veiksniai	3. Kas paskatino Jus išvykti iš Lietuvos? 4. Kaip manote, dėl kokių priežasčių žmonės emigruoja iš Lietuvos? 5. Kaip manote, kodėl dauguma žmonių migruoja į Angliją?
Darbo migracijos pasekmės	6. Kokias migracijos pasekmes galėtumėte įvardinti Lietuvai? 7. Kaip manote, kokios pasekmės Anglijai dėl didelės imigracijos?
Galimybių Lietuvos ir Anglijos darbo rinkose vertinimas	8. Ar teko dirbti Lietuvoje? Kokį darbą dirbote Lietuvoje? 9. Ar dirbate Anglijoje? Kokį darbą dirbate Anglijoje? 10. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Lietuvoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Lietuvoje 11. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Anglijoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Anglijoje?
Lietuvos ir Anglijos darbo migracijos politikos vertinimas	12. Ar teko girdėti apie Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu ? Ką konkrečiai žinote? 13. Kaip vertinate Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu ? 14. Kaip manote, kaip turėtų keistis Lietuvos reemigracijos politika, kad į ją grįžtų emigravę lietuviai bei atvyktų imigrantai

Tyrimo imtis. Tyrimo imtį sudaro emigrantai iš Lietuvos, gyvenantys ir dirbantys Anglijoje. Informantams atrinkti buvo taikomas „sniego gniūžtės“ metodas. Šis atrankos metodas pasižymi tuo, jog pirmiausia parenkama nedaug asmenų, pasižyminčių tam tikromis tyrimą dominančiomis savybėmis. Po to šie asmenys nurodo kitus, turinčius analogiškų savybių, o šie dar kitus ir t.t. Grupė didėja kaip sniego kamuolys. Kitaip tariant, „sniego gniūžtės“ metodas yra naudojamas išplėsti apklausos dalyvių ratą per žinomus tiriamos populiacijos atstovus, t. y. pagal pirminės informantų grupės atsakymus nustatomi kiti (pirmųjų pažįstami, draugai, partneriai) informantai, kurie vėliau irgi apklausiami (Pukėnas, 2009). Šiuo atveju, imtis sudaryta atsižvelgiant į tai, jog:

- tyrime dalyvaujantys asmenys yra emigrantai iš Lietuvos;

- 20 – 30 metų asmenys. Ši amžiaus grupė išsiskiria tuo, jog asmenys siekia įgyti arba jau yra įgyja tam tikra išsilavinimą, turi darbo patirties. Tai yra šio amžiaus tarpsniu „įsitvirtinama“ gyvenime – mezgama partnerystė, kuriama šeima, siekiama karjeros.
- Ne mažiau nei trejus mėnesius gyvenantys Anglijoje, turintys darbo šioje šalyje patirtį. Gyvenimo trukmė šioje šalyje sudaro prielaidas teigti, kad per šį laikotarpį informantai jau yra pakankamai įsisavinę jos socialinę ir ekonominę sistemas, turi patirties Anglijos darbo rinkoje.

Tyrimo duomenų analizė. Kokybinio tyrimo metu, gautų atsakymų į interviu klausimus turinys išanalizuotas taikant *kokybinio turinio analizės metodą*. Kokybinio turinio analizės metodas yra apibūdinamas, kaip kokybinės diagnostikos priemonė. Pasak Žydzūnaitės, Merkio, Jonušaitės (2005, p. 25), „*pritaikius kokybinės diagnostikos metodologinę koncepciją, gauti tyrimo rezultatai leidžia nustatyti konkretaus konteksto, kuriame veikia tiriamasis, ypatumus, ir tuo remiantis numatyti veiklos kaitos bei kompetencijų plėtojimo poreikius*“.

Darbo migracijos politikos vertinimas Lietuvoje ir Anglijoje buvo analizuojamas remiantis kokybinę turinio analizę apibrėžiančiais kriterijais:

1. Daugkartiniu tekstų skaitymu.
2. Manifestišku kategorijų išskyrimu, remiantis „raktiniais“ žodžiais.
3. Kategorijų skaidymu į subkategorijas.
4. Kategorijų ir subkategorijų interpretavimu bei pagrindimu iš teksto ekstrahuotais įrodymais (Luobikienė, 2011, p. 92).

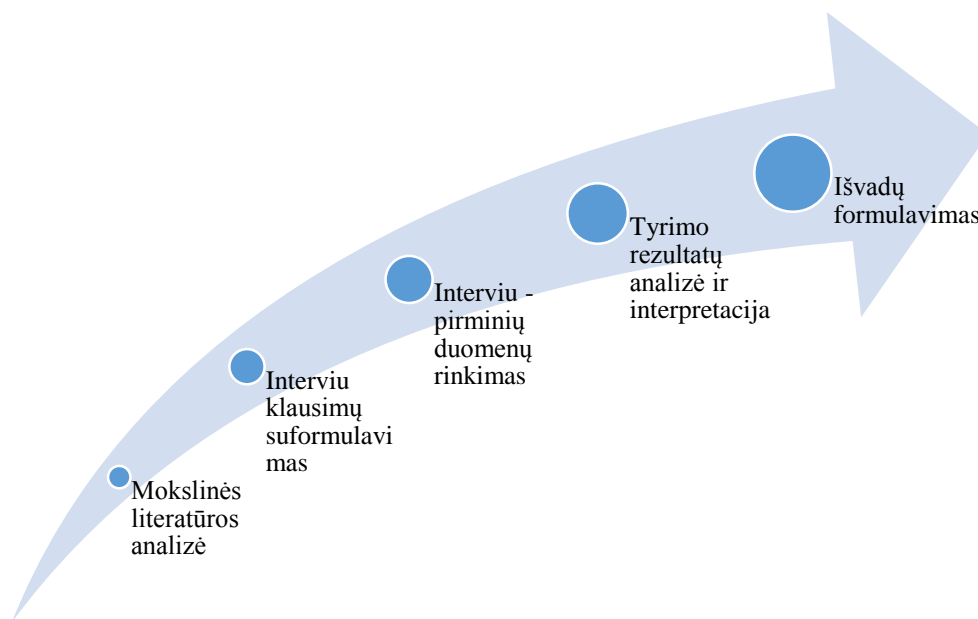
Šio tyrimo duomenų analizės metodo pagalba, išnagrinėtas gautų atsakymų turinys, kuris atskleidžia emigravusių lietuvių nuomones ir požiūrius į darbo migracijos politiką Lietuvoje ir Anglijoje bei leidžia padaryti specifines išvadas, remiantis analizuojamu tekstu.

3.2 Tyrimo organizavimas

Tiriamųjų charakteristika. Iš viso tyrime dalyvavo 11 informantų (7 moterys ir 4 vyrai), kurie šiuo metu gyvena ir dirba Anglijoje. Tyrime dalyvavo daugiausia jauni, išsilavinę ir iš Lietuvos emigravę piliečiai, kurie yra 24 – 29 metų amžiaus. Visi informantai turi darbo vietą. Jų buvo prašoma nurodyti migracijos priežastis, migracijos pasekmes tiek kilmės, tiek tikslo šalims, pateikti nuomones apie dalyvavimą abiejų šalių darbo rinkose. Taip pat emigrantų iš Lietuvos buvo prašoma įvertinti darbo migracijos politiką Lietuvoje ir Anglijoje.

Tyrimo eiga. Tyrimas buvo atliekamas 2015 m. spalio – lapkričio mėnesiais. Kadangi nebuvo galimybių apklausti emigrantus gyvai, į pagalbą buvo pasitelktos šiuolaikinės technologijos – interviu buvo atliktas pasinaudojant internetu. Stengiantis nesukelti papildomų problemų, interviu buvo

atliekami „Skype“ pokalbių programa. Prieš atliekant pusiau struktūruotą interviu, su kiekvienu informantu buvo tariamasi iš anksto, t. y. elektroniniu paštu, jiems patogiu metu. Vidutiniškai interviu trukmė buvo nuo 15 iki 30 min. Dauguma tiriamųjų pageidavo, kad pokalbis vyktų antroje dienos pusėje, t. y. nuo 15 val. iki 17 val.



10 pav. Tyrimo etapai

Kaip matyti iš 10 pav. tyrimą sudaro penki etapai. Pirmame tyrimo etape atliekama *mokslinės literatūros analizė*, kuri leido nuodugniau susipažinti su tyrimo objektu. Antrame etape *suformuluojami interviu klausimai* informantams, remiantis mokslinės literatūros analize, migraciją aiškinančiomis teorijomis ir „stūmos“ – „traukos“ veiksnių modeliu. Trečiame tyrimo etape atliekamas *interviu – pirminių duomenų rinkimas*. Su informantais iš pradžių bendraujama elektroniniu paštu – informantai supažindinami su interviu klausimais, planuojama pokalbio trukmė bei susitariama dėl prisijungimo laiko prie „skype“ programos. Ketvirtame etape analizuojami ir interpretuojami gauti tyrimo rezultatai. Penktame tyrimo etape – remiantis gautais tyrimo rezultatais *suformuluojamos išvados*.

Tyrimo etika. Atliekant tyrimą buvo laikomasi šių etikos principų:

- tyrimas atliktas gavus informantų sutikimą;
- dėl interviu su tiriamaisiais buvo susitarta iš anksto, buvo numatytas laikas, interviu trukmė;
- tiriamieji iš anksto buvo supažindinti su tyrimo tema bei tikslu;
- informantams buvo paaiškinta, kad tyrėjas tyrimo duomenis panaudos tik tyrimo rezultatams pateikti ir rezultatų anonimiškumas yra garantuojamas.

Tyrimo ribotumas. Prieš atliekant pusiau struktūrą interviu, su informantais buvo sudėtinga susitarti dėl interviu laiko, nes didžioji dalis tiriamųjų dirba pamaininį darbą. Tyrimo procesas vyko ne pakankamai sklandžiai, nes tiriamieji mažai domisi politiniais įvykiais tiek Lietuvoje, tiek Anglijoje,

todėl jų pasisakymuose mažai argumentų. Be to, tyrimo metu buvo užduodama papildomų klausimų, nes buvo nukrypstama nuo temos arba reikėjo pateikti patikslinimų.

4. LIETUVOS IR ANGLIJOS DARBO MIGRACIJOS POLITIKOS TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ IR INTERPRETACIJA

Šiame skyriuje analizuojami informantų pateikti atsakymai, kurie atskleidžia jų nuomones ir vertinimą apie darbo migracijos priežastis, įsidarbinimo galimybes migracijos kilmės ir tikslo šalyse bei darbo migracijos politiką Lietuvoje ir Anglijoje. Informantų duomenys analizuojami ir lyginami tarpusavyje, remiantis „stūmos“ ir „traukos“ modeliu, taip pat gilinamasi į teorines žinias.

4.1 Socialinės demografinės tyrimo dalyvių charakteristikos

Siekiant išsamiau išsiaiškinti Lietuvos ir Anglijos darbo migracijos politiką, atliktas pusiau struktūruotas emigrantų iš Lietuvos interviu. Remiantis kokybinio turinio analize, nustatytos informantų nuostatos apie darbo migraciją sąlygojančius veiksnius, išryškintos esminės darbo migracijos pasekmės abejoms šalims bei įvertinta darbo migracijos politika Lietuvoje ir Anglijoje. Interviu metu apklausta 11 informantų, jų pagrindinės socialinės – demografinės charakteristikos pateiktos 11 lentelėje.

11 lentelė. Demografinės tiriamųjų charakteristikos

Informantas	Informanto išsilavinimas	Įgyta specialybė	Migracijos trukmė
Informantas – 29 m. vyras	Profesinis išsilavinimas	Smulkaus verslo organizatorius Biuro operatorius	6 mėn.
Informantas – 24 m. moteris	Profesinis išsilavinimas	Barmenė – padavėja	4 metai
Informantas – 26 m. vyras	Profesinis išsilavinimas	Šalkalvis – remontininkas	1 metai
Informantas – 30 m. moteris	Aukštasis išsilavinimas	Socialinė pedagogika	7 metai
Informantas – 25 m. vyras	Aukštasis išsilavinimas	Autotransporto elektronika	1 metai
Informantas – 24 m. moteris	Mokomieji kursai	Grožio terapeuta – kosmetologė	6 metai
Informantas – 27 m. moteris	Aukštasis išsilavinimas	Bakalauro Sociologijos diplomas Magistro sociologijos diplomas	2 metai
Informantas – 26 m. moteris	Aukštesnysis išsilavinimas	Statybos inžinerija	4 metai
Informantas – 26 m. vyras	Lietuvos kariuomenės mokykla	Kareivis	8 mėn.
Informantas – 24 m. moteris	Aukštesnysis išsilavinimas	Įmonių ir įstaigų administravimas	6 mėn.
Informantas – 24 m. moteris	Aukštesnysis išsilavinimas	Įmonių ir įstaigų administravimas	3 metai

Iš 11 lentelėje pateikiamų duomenų matyti, jog didžioji dalis informantų buvo 24 – 29 m. amžiaus jaunimas. Statistikos departamento duomenimis, 2013 m. daugiau nei pusę emigrantų (61

proc.), sudarė 20 – 29 m. amžiaus gyventojai. 2012 m. šios amžiaus grupės asmenys sudarė apie 62 proc. Todėl galima teigti, jog vidutinis išvykstančio iš Lietuvos emigranto amžius yra 20-29 metai. Tokius oficialius statistinius duomenis patvirtina ir Lietuvoje atlikti mokslininkų tyrimai, kuriuose pabrėžiama, jog didžioji dalis migrantų yra jauni asmenys. Tai patvirtinama Martinaičio ir Žvalionytės (2007, p. 116) atliktuose tyrimuose, kuriuose nustatyta, kad daugiausia migruoja jauni, žengiantys į darbo rinką, aukštos kvalifikacijos asmenys, dėl kurių emigracijos blogėja demografinė šalies situacija, trūksta darbo jėgos, stabdo šalies ekonomikos augimą.

Didžioji dalis emigrantų turi įgiję aukštesnįjį arba aukštąjį išsilavinimą. Išsilavinusių asmenų migracija yra vertinamas kaip išskirtinė migrantų kategorija. Kaip teigia Valavičienė (2014, p. 146), aukštos kvalifikacijos darbuotojai yra specifinė grupė, kurių svarbiausias kriterijus yra profesinė kvalifikacija. Kvalifikuoti ir išsilavinę žmonės yra vertinga ir geidžiama darbo jėga globaliu mastu, ypač pirmaujančių šalių darbo rinkoje. Be to, aukštos kvalifikacijos darbuotojai pasižymi aukštu kultūriniu aspektu, turi geresnes galimybes dalyvauti užsienio darbo rinkoje. Tačiau aukštos kvalifikacijos darbuotojų emigracija besivystančioms šalims turi ypatingai neigiamą poveikį. Kaip pastebi Butkus ir Matuzevičiūtė (2009, p. 30), dėl aukštos kvalifikacijos darbuotojų migracijos vyksta „protų nutekėjimas“, dėl to prarandamas šalies ekonominis, inovacinis ir mokslinis potencialas. Kvalifikuotų specialistų trūkumas jaučiamas daugelyje ūkio šakų (medicina, inžinerija, informacinės technologijos, paslaugų sfera).

Migracijos trukmė – dar vienas svarbus išskirtinis bruožas analizuojant darbo migraciją. Mokslinės literatūros analizė parodė, jog migracija pagal laiko trukmę yra skirstoma į ilgalaikę ir trumpalaikę migraciją. Ilgalaikė migracija laikoma, kai buvimo laikas tikslo šalyje yra bent vieneri metai ir ji registruojama. Trumpalaikė migracija laikoma, kai buvimas tikslo šalyje trunka nuo trijų mėnesių iki vienerių metų (Siniavskaitė ir Andriušaitienė, 2015, p. 212). Pagal pateiktus informantų atsakymus, galima daryti išvadą, jog didžioji dalis išvykstančių žmonių sudaro ilgalaikę migraciją (nuo vienerių metų iki septynerių metų). Vienas iš apklaustųjų yra išvykęs tik šeši mėnesiai. Laiko atžvilgiu, ilgalaikė ir trumpalaikė darbo migracija sukelia tam tikrų neigiamų pasekmių šalims, iš kurių emigruojama, bet taip pat ir šalims, į kurias atvykstama. Ilgalaikės darbo migracijos perspektyvoje šalyse, iš kurių emigruojama, galima tikėtis daugiau neigiamų pasekmių – kinta demografinė šalies struktūra (mažėja gyventojų skaičius, sensta visuomenė, mažėja gimstamumas ir pan.), prarandamos investicijos į žmogiškąjį kapitalą, susidaro didelis darbo jėgos trūkumas, prarandami specialistai.

4.2 Galimybės integruotis Anglijos visuomenėje

Migrantų integracija priimančioje visuomenėje yra neatsiejama darbo migracijos politikos dalis. Naujai atvykstantys imigrantai į kitą šalį susiduria su adaptavimosi iššūkiais, todėl svarbu išsiaiškinti informantų patirtis įsitvirtinant Anglijos visuomenėje (žr. 12 lentelę).

12 lentelė. Emigrantų socialinė integracija

Kategorija	Subkategorija	Autentiški informantų pasisakymai
Socialinė integracija	Socialinių ryšių pagalba	<p>„Ne buvo sunku įsikurti, nes gyveno jau kurį laiką Anglijoje pusseserė, todėl tiek emociškai, tiek darbo paieškos ir apsigyvendinimo atžvilgiu nebuvo sunku“</p> <p>„Vykau pas brolių, tai su įsikūrimu problemų nebuvo“</p> <p>„Draugai daugumoje yra, bendradarbiai ir šeimos nariai“</p> <p>„Atvažiavau į Angliją per draugus <...> pakankamai greitai įsikūriau <...> draugai pažystami nuo vaikystės, todėl nebuvo sunku susirasti gyvenamą vietą ir pan.“</p> <p>„Aš važiavau į Angliją, nes man pasiūlė dirbti fabrike dėdė <...> darbą gavau tame pačiame fabrike kur ir mano dėdė dirbo, su jo rekomendacija priėmė į darbą“</p> <p>„Yra daug pažystamų, kurie jau senai čia gyvena, todėl problemų nebuvo“</p> <p>„Gyvenau pradžioje pas draugus, kol stabilizavosi materialinė padėtis ir galėjau išsinuomoti savo gyvenamąjį plotą“</p> <p>„nebuvo labai sunku, nes ten jau gyveno sesuo su draugu, todėl atvykusi turėjau kur gyventi, darbą susiradau per pažystamus“</p>
	Lietuvių bendruomenių plėtra	<p>„Draugų susiradau greitai, kadangi lietuvių čia gyvena daug“</p> <p>„Draugų nebuvo sunku susirasti, nes nemažai jau jų gyveno Londone“</p>
	Anglų kalbos įgūdžiai	<p>„Visur reikalinga anglų kalba, nors pats atvykau labai mažai mokėdama. Bet jei gerai moki anglų kalbą, tai žymiai lengviau rasti darbą“.</p> <p>„svarbu mokėti anglų kalbą, kitaip sudėtinga susitvarkyti įvairius dokumentus“</p> <p>„Anglų kalbą visi turėtų mokėti“</p> <p>„Turi būti minimalūs anglų kalbos reikalavimai“.</p> <p>„Anglų kalbos reikalavimai yra minimalūs, todėl nėra sunkus susirasti darbą“.</p> <p>„Jų šalis privalome mokėti angliškai <...> jei nori geresnio darbo privalai bent susikalbėti</p>

Tyrimo metu paaiškėjo, kad daugumos informantų integraciją Anglijoje palengvino socialiniai ryšiai. Imigrantams įsikurti ir prisitaikyti naujoje visuomenėje padėjo artimieji, draugai, pažystami, kurie jau tam tikrą laiką gyvena ir dirba Anglijoje („<...> vykau pas brolių, tai su įsikūrimu problemų nebuvo“; „<...> gyvenau pradžioje pas draugus, kol stabilizavosi materialinė padėtis ir galėjau išsinuomoti savo gyvenamąjį plotą“). Šių socialinių ryšių pagalba, emigrantai lengviau susirado darbą, prieš atvykdami jau turėjo gyvenamąją vietą ir įgijo informacijos, reikalingos kasdieniam gyvenimui nepažįstamoje aplinkoje. Migracijos tinklo teorija (Massey, 1994, cituojama pagal Gečienę, 2009, p. 136) patvirtina, jog socialinių ryšių tinklai suteikia informaciją potencialiems migrantams apie įsidarbinimo galimybes, padeda įsikurti ir susirasti darbą bei psichologiškai prisitaikyti tikslo šalyje. Tyrimo duomenys parodė, jog susirasti naujų draugų ir plėsti pažinčių ratą padėjo Anglijoje daug gyvenančių lietuvių tautybės asmenų ir įsikūrusios lietuvių bendruomenės („Draugų susiradau greitai, kadangi lietuvių čia gyvena daug“; „Draugų nebuvo sunku susirasti, nes nemažai jau jų gyveno Londone“). Tačiau lietuvių bendruomenių buvimas Anglijoje skatina tolesnę migraciją. Be to, kelių

informantų pasisakymai integracijos klausimais buvo fragmentiški ir neišsamūs („*Viskas sekėsi gerai*“, „*Lengviau nebūna*“).

Kitas svarbus aspektas, vertinant Anglijos imigracijos politiką – anglų kalbos įgūdžiai. Ne maža dalis apklaustųjų nurodė, jog anglų kalbos žinios yra būtinos tam, kad lengviau būtų galima integruotis šalyje („*Jų šalis privalome mokėti angliškai <...> jei nori geresnio darbo privalai bent susikalbėti*“; <...> *turi būti minimalūs anglų kalbos reikalavimai*“). Informantų atsakymuose pažymima, jog užtenka bent minimalių anglų kalbos žinių, jog galėtų susirasti darbą ir įsitvirtinti šalies darbo rinkoje. Tačiau norint dirbti kvalifikacijos atitinkantį darbą ir su didesnėmis karjeros perspektyvomis, svarbu turėti gerus anglų kalbos įgūdžius. Bartkevičienės (2015, p. 7) pateiktoje studijoje „Imigrantų integracijos problemos ir jų sprendimo būdai: trumpalaikės ir ilgalaikės integracijos priemonės“, teigiama, kad priimančios šalies kalbos mokėjimas yra sėkmingos ekonominės, socialinės, pilietinės ir kultūrinės integracijos prielaida. Be to, anglų kalbos mokėjimas yra vienas iš pagrindinių faktorių, kuris nusprendžia imigrantų prieigą prie darbo rinkos. Migrantai, kurių nepakankami anglų kalbos įgūdžiai, dažnai gauna mažesnę darbo užmokestį, dirba nekvalifikuotus arba žemos kvalifikacijos darbus su ribotoms perspektyvoms (Marangozov, 2014, p.11).

Taigi informantų patirtys patvirtina prielaidą, jog migrantų tinklai tikslo šalyje suteikia daug naudos, palengvinant būsto paieškos procesus, didesnes galimybes įsidarbinti, palaikomas didesnis saugumo ir emocinės paramos jausmas. Tačiau migracijos tinklų plėtra tampa viena iš svarbiausių migracijos priežasčių. Integracija priimančioje visuomenėje taip pat priklauso nuo anglų kalbos įgūdžių. Tyrimo metu nustatyta, kuo anglų kalbos įgūdžiai geresni, tuo lengviau galima susirasti gerai apmokamą darbą bei su didesnėmis karjeros perspektyvomis. Šių informantų atveju, didžioji dalis nepasižymi geromis anglų kalbos žiniomis, nes dauguma jų dirba žemos kvalifikacijos darbus. Didžioji dalis apklaustųjų lietuvių, gyvenančių Anglijoje, akcentavo, jog prisitaikyti naujoje visuomenėje nebuvo lengva.

4.3 Migracijos priežasčių vertinimas

Migracijos procesą veikia daugybė įvairių veiksnių. Migracijos priežasčių vertinimas yra vienas iš svarbiausių aspektų, išryškinančių esmines migracijos problemas, į kurias turėtų būti atkreipiamas politikų dėmesys. Siekiant išsamiai išsiaiškinti emigracijos priežastis iš Lietuvos, tyrimo metu informantams buvo pateiktas klausimas – „*Kaip manote, dėl kokių priežasčių žmonės emigruoja iš Lietuvos?*“ Susisteminti informantų atsakymai pateikti 13 lentelėje.

13 lentelė. Išvykimo priežastys iš Lietuvos

Kategorija	Subkategorija	Ilustruojantys teiginiai
Išvykimo priežastys	Ekonominiai motyvai	<p>„didelis nedarbas“ „Žemas darbo užmokestis“. „mažas darbo užmokestis“ „<...> dėl mažų atlyginimų <...>“. „<...> pajamos per mažos“. „<...> nenoras ieškoti ir dirbti už minimalų atlyginimą <...>“. „nepakankamos pajamos žmonėms išgyventi“. „<...> gyventi iš minimalios algos, ta reiškiasi kad gyventi, nes nieko nelieka <...> tiktų ilgai pataupyti“ „Manau didžiausia priežastis tai atlyginimai <>, nes kiek žmonės gali leisti gyventi iš minimalios algos“. „Pablogėjusi ekonominė padėtis Lietuvoje“. „Blogos ekonominės situacijos“. „darbo vietų trūkumas“. „<...> nėra darbo“</p>
	Socialiniai motyvai	<p>„prastas pragyvenimas Lietuvoje“, „brangus pragyvenimas“. „<...> sunkios pragyvenimo sąlygos“. „<...> nėra pragyvenimo šaltinio „žmonės neturi pilnaverčio gyvenimo“. „Nepriteklius <...> „ nėra socialinių garantijų“. „<...> socialinių garantijų trūkumas“</p>
	Neefektyvi valstybės politika	<p>„ nesąžininga valdžia “ „Nestabilumas visom prasmėmis – finansų <...>, įstatymų, korupcijos“. „Blogos politinės situacijos“ „teisingumo nėra“ „Korupcija <> viskas vyksta per pažyastamus“</p>
	Ribotos galimybės integruotis darbo rinkoje	<p>„Išvykau dėl sunkių įsidarbinimo galimybių“. „<...> baigusi studijas įgavusi išsilavinimą nepavyko gauti darbo, nors ir baigiau labai gerai rezultatais“. „<...>karjeros stoka <...>“ „darbdaviai reikalauja patirties po ką tik baigtų mokslų“ „<...> neturintis patirties žmogus nėra palankiai priimamas į darbo rinką (patrauklus atlygis, gera darbo vieta ir pan.)“. „<...> baigus mokslus iškart po studijų kaip žiūrėjęsai darbo, tai visur ieškojo dviejų metų patirties, bet iš kur gauti patirties baigus tik studijas?“ „darbdavių nesiskaitymas su darbuotojais“. „<...> darbdavių elgesio su darbuotojais <...>“.</p>

Nagrinėjant Lietuvos žmonių migracijos priežastis, nustatyta, kad dauguma išvyko dėl ekonominių („Didelis nedarbas“; „<...>žemas darbo užmokestis“; „Darbo vietų trūkumas“; ir pan.) ir socialinių („<...> nėra pragyvenimo šaltinio,“; „<...> žmonės neturi pilnaverčio gyvenimo“; „Nėra socialinių garantijų“) motyvų. Mokslinėje literatūroje taip pat ekonominiai motyvai yra vertinami kaip pagrindiniai darbo migracijos masto didėjimą lemiantys veiksniai. Remiantis neoklasikine ekonomikos teorija, pagrindinis darbo migraciją sąlygojantis veiksnys yra pajamų ir pragyvenimo lygio skirtumai tarp dviejų šalių. Šie skirtumai lemia darbo jėgos judėjimą iš tų šalių, kuriuose per didelė darbo jėgos pasiūla ir mažas darbo užmokestis, į šalis, kuriuose trūksta darbo jėgos ir siūlomas didesnis darbo užmokestis (Barcevičius, 2012, p. 44). Vadovaujantis neoklasikiniu požiūriu, šalys, kurios pasižymi mažais darbo užmokesčiais ir darbo vietų trūkumu pasireiškia kaip stūmos veiksnys, o šalys, kuriose

didesnis darbo užmokestis, palankesnės įsidarbinimo galimybės, geresnės gyvenimo sąlygos vertinamos kaip traukos veiksnys. Daug didesni darbo užmokesčio skirtumai tarp šalių, nestabili ekonominė padėtis, socialinių garantijų nebuvimas arba neefektyvus jų įgyvendinimas veikia kaip pagrindiniai darbo migraciją skatinantys veiksniai. Todėl Lietuvos valstybės politika, sprendžianti su darbo migracija susijusias problemas, turi būti nukreipta į makroekonominių veiksnių reguliavimą (didinti pajamas, gerinti įsidarbinimo galimybes, užtikrinti socialines garantijas).

Be to, tyrime dalyvavę lietuviai kritiškai vertina Lietuvoje vykstančius politinius procesus. Vyrauja tendencija, kad šioje šalyje, palyginti su Anglija, trūksta skaidrumo valdžios institucijose ir įstatymų leidimo procese, greita įstatymų kaita („*Nesąžininga valdžia*“ „*Nestabilumas visom prasmėmis – finansų <...>, įstatymų, korupcijos*“ „*Blogos politinės situacijos*“) Mokslinėje literatūroje taip pat akcentuojama, jog didelę įtaką migracijai turi ne tik skirtingi šalių išsivystymo lygiai ir darbo užmokesčio netolygumai, bet ir valstybėje vykstantys politiniai procesai. Pasak Sarvutytės (2011, p. 176), valstybės vykdoma politika yra labai svarbi šalies ekonominiam stabilumui, įstatyminei bazei ir kitoms šalies struktūroms. Todėl nuo valstybės valdomos politikos priklauso šalies socialinės ir ekonominės gerovės lygis bei migracijos srautų dydis.

Anglijoje gyvenantys lietuviai pažymi, kad emigraciją skatina ribotos įsidarbinimo galimybės gimtojoje šalyje („*Išvykau dėl sunkių įsidarbinimo galimybių*“; „*Baigusi studijas įgavusi išsilavinimą nepavyko gauti darbo, nors ir baigiau labai gerais rezultatais*“; „*Darbdaviai reikalauja patirties po ką tik baigtų mokslų*“; *neturintis patirties žmogus nėra palankiai priimamas į darbo rinką*“), kurios priverčia ieškoti geresnių įsidarbinimo sąlygų užsienio šalių darbo rinkose. Remiantis informantų atsakymais, pastebima, kad pagrindinė priežastis ribojanti įsidarbinimo galimybes ir integraciją Lietuvos darbo rinkoje yra darbo patirties reikalavimai. Tai patvirtinama Brazienės ir Žalkauskaitės (2012, p. 86) atlikto tyrimo „Darbo rinkos reikalavimai ir jaunimo įsidarbinimo galimybė Lietuvoje: darbo pasiūlos skelbimų turinio rezultatai“ straipsnyje, kuriame teigiama, kad darbo patirties reikalavimas darbo rinkoje yra vienas svarbiausių veiksnių, apsunkinančių jaunų asmenų įsidarbinimo galimybes. Tyrimo autorės akcentuoja, jog darbdaviai nėra motyvuoti įdarbinti asmenį, neįgijusį darbinės patirties ir jį apmokyti darbo vietoje. Galima teigti, jog darbdavių keliami reikalavimai užkerta kelią jauniems asmenims siekti karjeros, ribojamos jų įsidarbinimo galimybės ir tai skatina jaunimą migruoti į užsienį. Todėl jaunimas Lietuvoje yra vertinamas kaip viena iš socialiai pažeidžiamų grupių darbo rinkoje.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo migraciją iš Lietuvos skatina daugiausia darbo užmokesčiai skirtumai tarp šalių, darbo vietų trūkumas, nestabili ekonominė padėtis bei socialinių garantijų nebuvimas. Visi paminėti veiksniai sukelia migruojančios darbo jėgos pasiūlą. Taip pat lietuvių migracijai įtakos turi ir vykstantys politiniai procesai bei ribotos jaunų asmenų įsidarbinimo

galimybės darbo rinkoje. Todėl darbo migracijos priežasčių kontekste, Lietuva vertinama kaip darbo jėgos stūmos veiksnys.

4.4 Darbo migracijos traukos veiksniai Anglijoje

Kaip jau buvo minėta anksčiau, Anglija yra vertinama kaip imigrantų traukos šalis, nes kiekvienais metais atvykstančių skaičius tik didėja. Todėl buvo svarbu išsiaiškinti, kokie veiksniai pritraukia migrantus vykti į Angliją. Duomenys pateikti 14 lentelėje.

14 lentelė. Traukos veiksniai Anglijoje

Kategorija	Subkategorija	Autentiški informantų pasisakymai
Traukos veiksniai	Didesnis darbo užmokestis	„<...> patrauklesni darbo užmokesčiai“ „Uždarius daug didesnis, kad ir paprastesnių darbų“ „<...> didesnis atlyginimas“ „dėl didesnio darbo užmokesčio“
	Palanki socialinė aplinka	„lengva prasigyventi ir gyventi čia“ „dėl geresnio pragyvenimo lygio“ „dėl geresnių gyvenimo sąlygų“ „geresnių standartų siekis“ „dėl geresnio gyvenimo ir didesnių perspektyvų“ „socialinių garantijų užtikrinimas“
	Geresnės įsidarbinimo galimybės	„nes lengva susirasti darbą <...> galima gauti darbą ir nesunkiai“ „Lengva rasti darbą – kas ieško, tas randa“ „nėra taip sunku susirasti darbą“ „didesnės karjeros perspektyvos“ „didesnių perspektyvų atžvilgiu“ „didesnės perspektyvos nei Lietuvoje“
	Migracijos tinklai	„Manau dauguma migruoja pas gimines“. „Pirmoji priežastis paskatinusi atvykti į Angliją – asmeniniai santykiai, tai buvo vyro darbas užsienyje“ „atvažiuoja ir giminės“ „Kadangi dauguma žmonių vyksta pas kažką ar prašo draugų, pažįstamų pagalbos dėl darbo vietų“ „Daug lietuvičių čia, tada akivaizdu atvažiuoja <...> draugai.“ „nemažai pažįstamų Anglijoje“

Tyrimo metu paaiškėjo, kad dauguma migruoja į Angliją dėl didesnio darbo užmokesčio net ir žemos kvalifikacijos darbų („Patrauklesni darbo užmokesčiai“; „Uždarius daug didesnis, kad ir paprastesnių darbų“) ir palankios socialinės aplinkos („Lengva prasigyventi ir gyventi čia“; „Dėl geresnio pragyvenimo lygio“; „Socialinių garantijų užtikrinimas“). Todėl Anglija yra vertinama kaip migrantų tikslo šalis, nes joje veikia traukos veiksniai: didesni darbo užmokesčiai, geresnė ekonominė situacija, mažesnis nedarbo lygis ir pan. Pasak Pemberton ir Scullion (2012, p. 446), pagrindinis motyvas, kuris skatina migrantus atvykti į Angliją, tai yra užimtumas ir didesnis darbo užmokestis nei kilmės šalyje. Taip pat atkreipiamas dėmesys ir į stūmos veiksnius kilmės šalyje (šiuo atveju Lietuvoje): aukštas nedarbo lygis, galimybių trūkumas bei diskriminacija (ypač Romų bendruomenės)

sustiprina migrantų sprendimą migruoti ir pasilikti Anglijoje. Taigi pastebimas paradoksas, kuo traukos veiksniai yra stipresni už stūmos veiksnius ir atvirkščiai, tuo labiau tikėtina, jog bus priimtas sprendimas migruoti. Todėl dar labiau pasitvirtina ekonominių veiksnių įtaka darbo migracijos procese.

Taip pat ne maža dalis apklaustų lietuvių pažymėjo, jog palankesnės įsidarbinimo galimybės, didesnės karjeros perspektyvos bei užimtumas „traukia“ migruoti į Angliją („<...> lengva susirasti darbą <...> galima gauti darbą ir nesunkiai“; „didesnės karjeros perspektyvos“). Tačiau vertinant lietuvių padėtį Anglijos darbo rinkoje, pastebima, jog dauguma atvykusių vis dėl to dirba žemos kvalifikacijos darbus. Kaip teigia Mcollum ir Findlay (2015, p. 434), darbdaviai, darbo migrantais iš Rytų ir Vidurio Europos, pasinaudoja kaip alternatyva, siekiant užpildyti trūkstamas darbo vietas tuose sektoriuose, kuriuose siūlomi mažesni atlyginimai, žemesnės kvalifikacijos reikalaujančioms pareigoms užimti bei kurių nesiima vietiniai gyventojai. Tai atsispindi ir dviguboje darbo rinkos teorijoje (Priore, 1979, cituojama pagal Čiarnienę ir kt., 2009, p. 554), kurioje akcentuojama, jog migrantai užpildo tuos darbo rinkos sektorius, kuriuose yra siūlomas mažesnis darbo užmokestis, nereikalaujama aukštos kvalifikacijos, darbo pobūdis pasižymi menku prestižu.

Migracijos tinklai yra dar vienas svarbus veiksnys, kuris pritraukia lietuvius į Angliją. Informantų patirtis rodo, kad sprendimui migruoti į Angliją įtakos turėjo asmeniniai santykiai, ir mano, jog dauguma kitų lietuvių migruoja pas šeimos narius, draugus ar pažįstamus („*Manau dauguma migruoja pas gimines*“; „*Pirmoji priežastis paskatinusi atvykti į Angliją – asmeniniai santykiai, tai buvo vyro darbas užsienyje*“). Galima teigti, jog migracijos tinklai skatina naujus migracijos srautus, nes padeda lengviau adaptuotis ir integruotis naujiems atvykėliams tikslo šalyje. Migracijos tinklo teorijoje (Haug, 2008, p. 587) taip pat akcentuojama, jog migracijos tinklai yra tarpasmeninių santykių palaikymas su šeimos nariais ir draugais, kurie suteikia informacijos, sumažina ekonominius, socialinius migracijos kaštus, integruojantis priimančioje visuomenėje. Anot Sipavičienės ir Stankūnienės (2011, p. 326), jau atvykę imigrantai padeda naujiems migrantams atvykti į šalį, susirasti darbą, gyvenamą vietą, tokiu būdu palengvinant adaptaciją. Asmeniniai santykiai, jungiantys migrantus kilmės ir tikslo šalyse, padidina tarptautinės darbo migracijos tikimybę ir grandininės migracijos procesus.

Apibendrinant galima teigti, kad Anglija yra vertinama lietuvių migracijos tikslo šalimi, nes joje veikia šie traukos veiksniai: didesni darbo užmokesčiai, geresnė ekonominė situacija, mažesnis nedarbo lygis. Migracija į Angliją yra susijusi su palankesnėmis įsidarbinimo galimybėmis, nepaisant to, jog dauguma lietuvių dirba jų kvalifikacijos neatitinkantį darbo pobūdį ir gauna mažesnę darbo užmokestį nei vietiniai gyventojai. Taip pat didelės reikšmės lietuvių migracijai turi ir socialiniai ryšiai bei lietuvių bendruomenių įsitvirtinimas Anglijoje, kurie dalyvauja emigrantų iš Lietuvos sprendimo

priėmimo migruoti procese, padeda prisitaikyti prie naujos visuomenės gyvenimo sąlygų, sumažina emigrantų kaštus susijusias su migracija (kelionės išlaidos, būsto ir darbo paieškos ir pan.).

4.5 Emigracijos pasekmių vertinimas Lietuvoje

Darbo migracijos pasekmės yra vertinamos, atsižvelgiant į migracijos kryptį, priežastis ir trukmę. Tačiau, bet kuriuo atveju migracija sukelia tam tikrus padarinius šalims, iš kurių migruojama, ir šalims, į kurias migruojama. Siekiant išsiaiškinti migracijos pasekmes Lietuvai, informantams buvo užduotas klausimas – *Kokias migracijos pasekmes galėtumėte įvardinti Lietuvai?* Tyrimo duomenys pateikti 15 lentelėje.

15 lentelė. Emigracijos pasekmės Lietuvai

Kategorija	Subkategorija	Autentiški informantų pasisakymai
Emigracijos pasekmės	Ekonominės	„Smunka Lietuvos ekonomikos lygis“. Lietuva netenka darbingo amžiaus žmonių“ „Verslininkai praranda darbuotojus“ „Bus daug mažesnis šalies biudžetas, nebus kam išlaikyti senų žmonių“ „Darbo jėgos trūkumas <...> biudžeto nuosmukis – mokesčių surinkimo mažėjimas ir pan.“ „Imigrantai sumažino Lietuvos ekonominį lygį. Išvažiavo daug mokesčių mokėtojų. Reiškiasi ir dar silpnės ekonomika „Darbo jėgos trūkumas“
	Socialinės	„Netenka, jaunų, daugiausia išsilavinusių žmonių“ „didelis protų nutekėjimas“ „Manau emigruoja jaunimas“
	Demografinės	„Gyventojų mažėjimas, išvyksta jaunimas“ „Išvyksta jauni žmonės, sensta visuomenė „Sumažės gyventojų, „Žmonių skaičiaus mažėjimas, gimstamumo mažėjimas“
	Kultūrinės	„Lietuva taps valstybe be piliečių“ Lietuvis su lietuvišku pasu bus nešnekantis ir net nepažįstantis lietuviškų raidžių“

Pateiktoje 15 lentelėje matyti, kad su emigracija susijusios pasekmės yra įvairios ir vienodai aktualios šiuolaikinei Lietuvos visuomenei. Mokslinėje literatūroje dažnai kalba apie teigiamas ir neigiamas darbo migracijos pasekmes, atsižvelgiant į migracijos trukmę, tačiau informantų atsakymuose vyrauja tik neigiamos darbo migracijos pasekmės Lietuvai.

Tyrimo dalyvavę informantai nurodė, kad migracijos pasekmės Lietuvai yra ekonominės („Smunka Lietuvos ekonomikos lygis“; *Lietuva netenka darbingo amžiaus žmonių*; „<...>verslininkai praranda darbuotojus“ ir pan.), socialinės („Netenka, jaunų, daugiausia išsilavinusių žmonių“; „Didelis protų nutekėjimas“), demografinės („Gyventojų mažėjimas, išvyksta jaunimas“; *Išvyksta jauni žmonės, sensta visuomenė*) bei kultūrinės („Lietuva taps valstybe be piliečių“). Pateiktuose atsakymuose, ekonominės pasekmės Lietuvai yra ryškiausios, nes dėl migracijos mažėja šalies

ekonominis lygis, atsiranda darbo jėgos stygius, nesurenkama pinigų į Lietuvos biudžetą, o tai stabdo šalies ekonomikos augimą. Tai pagrindžia Sarvutytė (2011, p. 53) teigdama, kad valstybės, kurios dėl didelių emigracijos srautų netenka darbo jėgos, surenka mažiau mokesčių, silpsta valstybės biudžetas, todėl nukenčia visuomenės sektorius, sveikatos apsauga, švietimo sistema bei kitos svarbios valstybės struktūros. Pasak Stulgienės ir Daunorienės (2009, p. 989), darbo jėgos trūkumas kelia grėsmę Lietuvos visuomenei, nes stabdo ūkio plėtrą ir yra auganti našta ekonomikai. Socialinės pasekmės taip pat yra aktualios, nes išvyksta jauni, darbingi, talentingi bei išsilavinę asmenys, kurie prisideda prie bendros šalies gerovės kūrimo bei sukelia kitokio pobūdžio aktualias pasekmes Lietuvos visuomenei. Anot Sipavičienės ir Stankūnienės (2013, p. 201 – 220), jaunų asmenų migracija sukelia didžiausias pasekmes visuomenei, nes kinta šalies demografinė struktūra (gyventojų senėjimas, mažas gimstamumas, šeimos kūrimas), taip pat susiduriama su darbo jėgos trūkumu, kurį kompensuoti reikia iš kitų šalių. Taip pat jaunų asmenų emigracija skatina „protų nutekėjimo“ problemą. Kvalifikuotos darbo jėgos netekimas mažina šalies ekonominį, inovacinį ir konkurencinį potencialą, tokiu būdu stabdantis šalies ekonominį vystymąsi ir kelia grėsmę ekonominiai stagnacijai. Taip pat dėl kvalifikuotos jėgos netekimo šalis praranda investuotas lėšas į žmogiškąjį kapitalą, ir tai dar vienas aspektas dėl kurio nukenčia šalies ekonomikos augimas. Tarp informantų pateiktų migracijos pasekmių vyraavo kultūrinės pasekmės, kurios reikšmingos tautinio identiteto praradimui, lietuviškų papročių ir vertybių nykimui, susilpnėjusiam patriotiškumo jausmui. Pasak informantų – „*Lietuva taps valstybe be piliečių*“.

Apibendrinant tyrimo rezultatus, pažymėtina, jog su migracija susijusios pasekmės Lietuvai yra įvairios. Emigracija neigiamai veikia darbo rinką, finansinį stabilumą, socialinę – demografinę šalies situaciją. Apklaustų informantų manymu, didžiausios su emigracija susijusios problemos – Lietuvos ekonomikos lygio mažėjimas, darbo jėgos stygius, pinigų į Lietuvos biudžetą nesurinkimas, gyventojų skaičiaus mažėjimas, visuomenės senėjimo tendencijos bei tautinio identiteto nykimas. Formuojant darbo migracijos politiką Lietuvoje, svarbu atsižvelgti į šias emigracijos pasekmes.

4.6 Imigracijos pasekmių vertinimas Anglijoje

Migracijos pasekmės yra aktualios ne tik šalims, iš kurių migruojama, bet ir šalims, į kurias atvyksta migrantai. Todėl siekiant išsiaiškinti, kokios pasekmės Anglijai dėl didelės imigracijos, informantams buvo pateiktas klausimas – „*Kaip manote, kokios pasekmės Anglijai dėl didelės imigracijos?*“ Duomenys pateikti 16 lentelėje.

16 lentelė. Imigracijos pasekmės Anglijai

Kategorija	Subkategorija	Autentiški informantų pasisakymai
Imigracijos pasekmės	Ekonominės	„<...> mažėja užmokestis“ „Ekonomikos augimas. Imigrantai čia atvažiuoja dirbti kaip puiki darbo jėga kelia ekonomiką“ „<...> migrantai kelia Anglijos ekonomiką“ „<...> smukdo valstybės biudžetą“ „Infliacija“ „Pinga darbo jėga, didesnė paklausa nei pasiūla“. „Vietiniams mažėj darbo vietos“
	Socialinės	„Anglų nepasitenkinimas gyvenimu <...> gyvenimo kokybės mažėjimas“. „Manau padidėjęs nusikaltimų skaičius“ „<...> padidėjęs nusikalstamumas, terorizmas, pavojus šaliai“ „<...> būstai brangsta“. „Daugėja nusikaltimų skaičius“
	Kultūrinės	„Atvykusių imigrantų gyvenimo būdas skiriasi nuo anglų, todėl pastariesiems tenka prisitaikyti prie atvykėlių“ „Prarandamas kultūrinis identitetas“

Tyrimo metu paaiškėjo, jog dideli imigracijos srautai sukelia teigiamas ir neigiamas pasekmes Anglijai. Informantų teigimu, didžiausios imigracijos sukeltos pasekmės yra ekonominės ir socialinės. Viena iš pagrindinių teigiamų padarinių – šalies ekonomikos augimas („*Imigrantai čia atvažiuoja kaip puiki darbo jėga ir kelia ekonomiką; „Migrantai kelia ekonomikos augimą“*). Tai galima patvirtinti tuo, jog surenkama daugiau mokesčių į šalies biudžetą ir tuo pačiu pastebimas šalies ekonominis augimas. Kaip teigia Goldin ir Reinert (2006, p.180), didesnis darbingų gyventojų skaičius, didina surenkamų mokesčių dydį ir gali geriau finansuoti sveikatos, švietimo sistemas bei užtikrinti socialines garantijas šalies gyventojams. Tačiau didelė imigracija skatina darbo užmokesčio mažėjimą, darbo vietų trūkumą ir darbo rinkoje susidaro didesnė pasiūla nei paklausa. Mokslinėje literatūroje didelės imigracijos srautų poveikis šalies ekonomikai analizuojamas, vertinant migrantų ir vietinių darbuotojų įgūdžių atitikimą. Pasak Beržinskienės ir kt. (2010, p. 6), įtaką darbo užmokesčiui turi nekvalifikuotos darbo jėgos imigracija. Kaip teigia Patel, (2014, p. 11), imigracija, ypač kvalifikuotų darbuotojų, daro teigiamą poveikį dinamiškam šalies ūkio augimui, technologijų ir inovacijų plėtrai bei didėjančiam vidutiniam darbo užmokesčiui ir užimtumo lygiui. Imigracijos srautai, priklausomai nuo įgūdžių, skirtingai veikia darbo rinkos struktūrą. Jeigu atsiranda akivaizdūs skirtumai tarp migrantų ir vietinių darbuotojų turimų įgūdžių, gali susiformuoti darbo migrantų pažeidžiamumo rizika darbo rinkoje, apimant darbo užmokesčio, užimtumo ir našumo nelygybę. Todėl darbo migracijos politikos priemonės turi būti nukreiptos į tokių darbuotojų pritraukimą, kurių įgūdžiai atitiktų darbo rinkos poreikius ir vietinių darbuotojų įgūdžius. Kita atveju darbo migrantai susidurs su pažeidžiamumo rizika priimančios šalies darbo rinkoje.

Analizuojant socialines imigracijos pasekmes Anglijai, pastebimos tik neigiamos pasekmės, susietos su didėjančiu nusikaltimų skaičiumi, iškylančiu pavojumi visuomenės saugumui, atsirandančia terorizmo grėsme. Taip pat vienas informantas nurodė vietinių gyventojų gyvenimo kokybės mažėjimą („*Anglų nepasitenkinimas gyvenimu <...> gyvenimo kokybės mažėjimas*“). Kiti informantai teigia, jog iškyla grėsmė tautiniam identitetui, vietiniams gyventojams tenka prisitaikyti prie atvykėlių („*Atvykusių imigrantų gyvenimo būdas skiriasi nuo anglų, todėl pastariesiems tenka prisitaikyti prie atvykėlių*“). Tai leidžia patvirtinti Britanijoje atlikti visuomenės nuostatų tyrimai, kurie atskleidžia, kad imigrantai pažeidžia Britanijos ekonomiką, padidina nusikalstamumo lygį ir nesutinka su požiūriu, kad imigrantai prisideda prie Britanijos kultūros gerinimo ir atvirumo naujoms idėjoms (British Attitudes Survey and the Government’s Citizenship Survey, 2014). Pasak Devitte (2012, p. 5), 69 proc. britų išreiškia požiūrį, jog imigracijos mastai turi būti mažinami. Britai ypač nepalankiai vertina žemos kvalifikacijos darbo migrantų, prieglobsčio prašytojų ir nelegalių migrantų atvykimą bei vyrauja priešiškas požiūris į ilgalaikę migraciją.

Apibendrinant galima teigti, jog didžiausios imigracijos pasekmės Anglijai yra ekonominės – pinganti darbo jėga, mažėjantis darbo užmokestis, didėjantis konkurencingumo lygis darbo rinkoje tarp imigrantų ir vietinių gyventojų. Taip pat socialinės pasekmės – didėjantis nusikaltimų skaičius, terorizmo grėsmė, pavojus šalies saugumui ir kultūrinės pasekmės – prarandamas tautinis identitetas, nes šalyje kuriasi tautinės mažumos, kurios gali kelti įvairius reikalavimus ir taip sustiprina vietinių gyventojų priešišumą imigrantų atžvilgiu.

4.7 Galimybių Lietuvos darbo rinkoje vertinimas

Darbo rinka yra neatsiejama darbo migracijos politikos dalis, todėl darbo rinkos situacija atspindi realius ekonominius stūmimo veiksnius iš kilmės šalies bei suteikia pagrindą efektyviam valstybės politikos valdymui.

17 lentelė. Galimybės Lietuvos darbo rinkoje

Kategorija	Subkategorija	Autentiški informantų pasisakymai
Galimybės darbo rinkoje	Kvalifikacijos neatitikimas darbo pobūdžiui	„ <i>Taip, vairuotoju</i> “ „ <i>Darbas ne pagal išsilavinimą - restorano darbuotoja</i> “ „ <i>dirbau tolimųjų reisų vairuotoju</i> “ „ <i>Taip dirbau, padavėja</i> “ „ <i>Dirbau salės darbuotoju parduotuvėje</i> “

Analizuojant emigrantų padėtį Lietuvos darbo rinkoje, dauguma iki išvykimo dirbo žemos kvalifikacijos darbus („*Darbas ne pagal išsilavinimą - restorano darbuotoja*“; „*Dirbau tolimųjų reisų vairuotoju*“, „*Taip dirbau, padavėja*“; „*Dirbau salės darbuotoju parduotuvėje*“). Nepaisant to, jog didžioji dalis informantų turėjo įgyja aukštesnį arba aukštąjį išsilavinimą, jų kvalifikacija neatitiko

darbo pobūdžiui. Tai yra siejama su Lietuvoje egzistuojančiu struktūriniu nedarbu, kuris vertinamas kaip darbo paklausos struktūros neatitikimas darbo pasiūlos struktūrai (Brazienė ir Žalkauskaitė, 2012, p. 8). Mažiau kaip pusę informantų nurodė, kad prieš išvykdami į Angliją nedirbo jokio darbo Lietuvoje („*Neturiu jokios darbo patirties Lietuvoje*“ „*Ne niekada nedirbau*“). Todėl sudėtingas jaunų asmenų perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką, neadekvatūs išsilavinimui atlyginimai bei socialinės atskirties rizika kilmės šalyje skatina emigruoti į kitas šalis. Pasak Martinaičio ir Žvalionytės (2007, p. 126), tendencijos taip pat atskleidžia, kad emigruojama praėjusius keleriems metams po studijų baigimo arba iškart pabaigus studijas.

Gauti tyrimo rezultatai atskleidžia, jog didžioji dalis informantų nesikreipė į Lietuvos darbo biržą prieš emigruodami į Angliją („*Niekada neteko naudotis Lietuvos darbo biržos paslaugomis*“). Galima daryti prielaidą, kad informantai prieš išvykdami į Angliją nebuvo motyvuoti ir suinteresuoti pasinaudoti sukurtomis darbo rinkos politikos priemonėmis. Nors šiuo metu Lietuva yra įgyvendinusi ne mažai aktyvių darbo rinkos programų ir priemonių, skirtų sumažinti ne darbą bei sušvelninti jo pasekmes. Tačiau galima manyti, jog gyventojai susiduria su nepakankamu informuotumu apie aktyvias darbo rinkos politikos priemones ir programas Lietuvoje, kurios suteikia didesnes galimybes įsitvirtinti darbo rinkoje. Kaip jau buvo minėta, tam įtakos turi įgytas išsilavinimas ir darbo rinkos poreikių neatitikimas. Mažiau kaip pusę informantų nurodė, jog teko naudotis darbo biržos paslaugomis, siekiant pereiti iš švietimo sistemos į darbo rinką. Informantai prieš atvykdami į Angliją, naudojo darbo biržos informavimo bei įgūdžių lavinimo paslaugomis bei gavo nedarbo socialinio draudimo išmoką („*Taip teko kelis kartus, naudojausi darbui susirasti*“; „*Baigusi studijas užsiregistravau darbo biržoje su tikslu susirasti darbą, bet kaip nekeista per pusę metų nepavyko jo gauti*“). Tačiau aktyvios darbo paieškos, naudojantis darbo biržos paslaugomis, nedavė reikšmingų rezultatų, ir tai galėjo taip pat lemti informantų sprendimą migruoti bei integruotis Anglijos darbo rinkoje.

Apibendrinant galima teigti, kad jaunų asmenų įsitraukimo į darbo rinką galimybės priklauso ne tik nuo švietimo sistemos ir darbo rinkos sąveikos bei atitikimo darbo rinkos poreikiams, bet ir nuo asmeninių darbo paieškos strategijų, tokių kaip motyvacija, pasinaudojant visomis esančiomis įsidarbinimo galimybėmis, iniciatyvumas, turimi žmogiškieji išteklių. Tačiau tyrimo metu nustatyta, kad jaunimo galimybės darbo rinkoje yra dažniausia ribotos dėl šalyje egzistuojančio struktūrinio nedarbo ir darbo patirties reikalavimų.

4.8 Galimybių Anglijos darbo rinkoje vertinimas

Darbo migrantų galimybės priimančios visuomenės darbo rinkoje yra svarbi integracijos politikos dalis. Todėl tyrimo metu, siekiama išsiaiškinti, emigrantų iš Lietuvos galimybes Anglijos darbo rinkoje. Susisteminti duomenys pateikti 18 lentelėje.

18 lentelė. Galimybės Anglijos darbo rinkoje

Kategorija	Subkategorija	Autentiški informantų pasisakymai
Galimybės darbo rinkoje	Žemos kvalifikacijos darbas	<p>„Greito maisto restorano darbuotoja“</p> <p>„darbas sandėlyje – rūšiuotoja ir pakuotoja kosmetinių prekių“</p> <p>„krovikas“</p> <p>„fabrike pakuoju agurkus“</p> <p>„Darbas fabrike – kokybės tikrintoja“</p> <p>Parduotuvėje - klientų aptarnautoja“</p> <p>„kambarine viešbutyje“</p> <p>Darbas kavinukėje“</p> <p>„Dabar dirbu vairuotoju“</p>

Vertinant emigrantų galimybes Anglijos darbo rinkoje pastebėta, kad dauguma migrantų užima aukštos kvalifikacijos nereikalaujančias darbo vietas („Greito maisto restorano darbuotoja“; „Darbas sandėlyje - rūšiuotoja ir pakuotoja kosmetinių prekių“; „Krovikas“; „Fabrike pakuoju agurkus“ „Darbas fabrike - kokybės tikrintoja“; „Kambarine viešbutyje“). Tokia pozicija būdinga dvigubos arba segmentuotos darbo rinkos teorijos požiūriu. Šios teorijos šalininkai (Piore, 1979) akcentuoja, jog migrantų tikslo šalių darbo rinka yra sudaryta iš dviejų segmentų: pirmojo, kuris apima gerai apmokamus, profesinio kilimo perspektyvas turinčius, aukšto socialinio statuso darbus, į kuriuos pretenduoja vietiniai šalies gyventojai, antrasis apima mažai apmokamus, kvalifikacijos nereikalaujančius, socialinių garantijų neužtikrinančius darbus. Todėl dažniausia tokias vietas užima imigrantai iš kitų šalių, kurie sutinka dirbti bet kokius darbus, nes siūlomas atlyginimas vis tiek yra didesnis nei kilmės šalyje (Žvalionytė, 2014, p. 25). Markovo ir Black (2007) tyrimo rezultatai parodė, jog Anglijoje imigrantams iš Rytų Europos būdingas „įgūdžių švaistymas“ – labai retai tie imigrantai, kurie užimdavo aukštas pareigas kilmės šalyje, tokias užima Anglijoje. Be to, kaip pažymi McColum ir Findlay (2015, p. 432), darbo migrantų įdarbinimas priklauso ir nuo jo tautybės bei darbdavio požiūrio į ją. Rytų Europos darbuotojai dažniausia įdarbinami tuose sektoriuose, kuriuose mokamas nedidelis darbo užmokestis.

Analizuojant įsidarbinimo galimybes Anglijoje, pastebima, jog visi 11 lietuvių, emigravusių į Angliją, niekada iki šiol dar nesinaudojo teikiamomis darbo biržos paslaugomis šioje šalyje. Dauguma atvykėlių įsidarbina per įdarbinimo agentūras, kurios nereikalauja aukštos kvalifikacijos, darbo patirties bei užtenka minimalių anglų kalbos įgūdžių. Taip pat didžioji dalis migrantų įsidarbina socialinių ryšių pagalba. Tai patvirtina Findlay ir McCollum (2015, p. 432 – 433) teigdami, kad Rytų Europos šalių migrantai įsidarbina per migrantų tinklus ir įdarbinimo agentūras, kurios siūlo mažai apmokamus darbus. Todėl nėra poreikio imigrantams naudotis darbo biržos paslaugomis, tačiau įsidarbinimas per agentūras neužtikrina nuolatinio darbo bei socialinių garantijų, nes dažniausia pasirašomos trumpalaikės darbo sutartys. Autoriai akcentuoja, jog nepaisant to, kad Rytų Europos

darbo migrantai dažniausia turi įgyja aukštesnįjį arba aukštąjį išsilavinimą yra neproporcingai susitelkę laikino užimtumo ir mažai apmokamuose ekonomikos sektoriuose tokiuose, kaip žemės ūkio, gamybos, maisto perdirbimo ir pan.

Vertinant lietuvių įsitvirtinimą Anglijos darbo rinkoje, pastebima, kad dauguma atvykėlių dirba žemos kvalifikacijos darbus, kurie neatitinka jų įgyto išsilavinimo Lietuvoje. Imigrantai Anglijoje įsidarbina per esančias darbo agentūras, kurios nereikalauja aukštos kvalifikacijos, darbo patirties bei užtenka minimalių anglų kalbos įgūdžių, tačiau neužtikrina jų ilgalaikės integracijos šalies darbo rinkoje, nes darbo paieškos per agentūras yra susijusios su laikinomis darbo sutartimis.

4.9 Anglijos darbo migracijos politikos vertinimas

Šiuo metu Anglijos darbo imigracijos politika yra vis labiau griežtinama, kad būtų galima sumažinti imigrantų srautus į šalį. Anglijos valdžia naujomis reformomis siekia apriboti imigrantų naudojimąsi šalies socialine sistema, ypač nelegalių imigrantų atvykimą. Todėl tyrimo metu, buvo siekiama išsiaiškinti Anglijoje gyvenančių lietuvių požiūrius į šiuo metu vis labiau griežtinamą darbo imigracijos politiką šalyje. Duomenys pateikti 19 lentelėje.

19 lentelė. Anglijos darbo migracijos politikos vertinimas

Kategorija	Subkategorija	Autentiški informantų pasisakymai
Imigracijos politika	Socialinių garantijų užtikrinimas	<p>„Žmonės būdami imigrantais gauna UK daugiau nei savo šalyje tai viską ir pasako <...> valstybė tikrai labiau padeda nei Lietuvoje“</p> <p>„Sveikatos draudimas yra geras, už gydymą mokėti nereikia <...> socialinės išmokos daug geresnės nei Lietuvoje, greičiau galima gauti socialinį būstą“</p> <p>„Socialinės išmokos daug didesnės nei Lietuvoje“</p> <p>„Socialinės išmokos yra skiriamos vienišoms motinoms, nedirbantiems ilgą laiką.“</p> <p>„Sunkiai besiverčiančioms daugiavaikėms šeimoms yra suteikimas būstas, pašalpos ir nereikia tiek metų stovėti eilėje kaip Lietuvoje. Socialinės išmokos daug didesnės nei Lietuvoje“</p>
	Sugriežtinta socialinė sistema	<p>„Dokumentų ir viso kito pridavimas gauti pašalpą yra sugriežtintas“</p> <p>„Kiek girdėjau socialines išmokas nebe taip jau lengvai dalina“</p> <p>„Džiugu, kad pašalpų taip paprastai atvykėliai negaus, nes nesuprantu, kodėl išvis jas turėtų gauti“.</p> <p>„norima sugriežtinti socialinių išmokų prieinamumą, kad pavyzdžiui, motinoms, pasigimdžiusioms ir išvykusioms į Lietuvą, nebūtų suteiktos motinystės pašalpos ir pan.“</p> <p>„Teko girdėti, kad sumažino pašalpas imigrantams“</p> <p>„Taip, norima sugriežtinti pašalpų skyrimą bedarbiams migrantams“.</p> <p>„Socialinės išmokos yra sugriežtintos nei anksčiau, kadangi daug žmonių yra tuo pasinaudoję „ apgavo valstybę“, todėl socialinės sistema yra griežtai sekama</p>

	Palanki darbo užimtumo sistema	<p>„Darbo yra visiems norintiems“ „Čia viskas įmanoma tik reikia daug dirbti <...> žmonės skatina kažkuo užsiimti, netgi pačios darbovietės dažnai siunčia į kursus“. „Užimtumas yra geras, darbą susirasti nėra problemų.“</p>
--	--------------------------------	--

Interviu metu nustatyta, kad Anglija užtikrina bazinius gyventojų socialinės apsaugos poreikius, o gimtojoje šalyje nėra užtikrinamas socialinis saugumas („Žmonės būdami imigrantais gauna UK daugiau nei savo šalyje tai viską ir pasako <...> valstybė tikrai labiau padeda nei Lietuvoje“). Tačiau pasak dalyvavusių tyrimu, Anglijoje atsiranda pavojus valstybės teikiamų socialinių garantijų išnaudojimui, taip skatinamas nedalyvavimas darbo rinkoje ir pasiklojimas tik valstybės socialine parama („Socialinės išmokos yra sugriežtintos nei anksčiau, kadangi daug žmonių yra tuo pasinaudoję „ apgavo valstybę“, todėl socialinės sistema yra griežtai sekama“). Kaip teigia Migracijos Patariamasis komitetas (2014, p. 264), dažniausia žemesnio išsilavinimo lygio migrantų grupės, ir tų, kurių nepakankami anglų kalbos įgūdžiai, yra labiau linkę pasinaudoti socialine valstybės gerove. Todėl pastebima, kad vis labiau šalies vyriausybė siekia riboti imigrantų pasinaudojimą socialinės apsaugos sistema ir pritraukti tik kvalifikuotus darbo migrantus iš užsienio šalių. Dėl sugriežtintų socialinių paslaugų prieinamumo tiems atvykėliams, kurie siekia gyventi tik iš socialinių pašalpų, palankiai vertina ir Anglijoje gyvenantys lietuviai („Džiugu, kad pašalpų taip paprastai atvykėliai negaus, nes nesuprantu, kodėl išvis jas turėtų gauti“). Tačiau pastebima, kad informantų tai tiesiogiai nepaveikia, nes jie yra dirbantys, ir kol kas nesinaudoja socialine valstybės sistema.

Kiek mažesnė dalis apklaustųjų nurodė, jog Anglijoje yra palanki darbo užimtumo sistema, kurioje didesnės įsidarbinimo galimybės („Čia viskas įmanoma tik reikia daug dirbti“; „Užimtumas yra geras, darbą susirasti nėra problemų“). Tačiau mokslinėje literatūroje pastebima, kad imigrantų užimtumo lygis yra mažesnis nei vietinių gyventojų. Tai patvirtina Frattinti (2014, p. 5 – 9) atlikti tyrimai, kuriuose teigiama, kad 2012 m. užimtumo lygis visų naujai atvykusių darbo migrantų iš kitų ES šalių buvo 68 proc., vietinių gyventojų užimtumo lygis siekė 76 proc. Tačiau darbo migrantai iš ES šalių vidutiniškai 5 proc. yra vertinami kaip patikimesni darbuotojai negu vietiniai šalies gyventojai, o imigrantai iš trečiųjų šalių yra 13 proc. mažiau laikomi patikimais darbuotojais. Tai galima paaiškinti tuo, jog Rytų Europos darbo migrantai yra vertinami kaip darbštūs ir nebijantys dirbti sunkių darbų migrantai.

Apibendrintai galima teigti, jog Anglijos darbo migracijos politika imigrantų yra vertinama palankiai dėl socialinių garantijų užtikrinimo bei suteikiamos galimybės lengviau integruotis šalies darbo rinkoje. Tačiau pastebima, kad Anglija naudojasi darbo migrantais iš Rytų Europos šalių kaip pigia darbo jėga, nes dauguma jų dirba žemos kvalifikacijos darbus, nepaisant to, jog jie yra kvalifikuoti migrantai. Be to, vis labiau griežtinamai imigracijos politikai šalyje pritaria ir informantai. Jų manymu, yra neteisinga, kad vieni atvyksta į Angliją tik dėl socialinės paramos, o kiti atvykėliai

dirba „juodžiausius“ darbus. Tačiau informantų pasisakymai Anglijos darbo migracijos politikos klausimais buvo fragmentiški, nes didžioji dalis tiesiog nesidomi šalies politiniu gyvenimu.

4.10 Lietuvos darbo migracijos politikos vertinimas

Valstybės politiką ir visuomenės nuomonę galima vertinti kaip tam tikrus struktūrinius veiksnius, t. y. nuo pačių migrantų nepriklausančius veiksnius, kurie prisideda formuojant palankią arba nepalankią emigrantų sugrįžimui aplinką. Todėl siekiant išsiaiškinti pokyčius Lietuvos reemigracijos ir imigracijos politikos kontekste, buvo informantams užduotas klausimas – „Kaip manote, kaip turėtų keistis Lietuvos reemigracijos politika, kad į ją grįžtų emigravę lietuviai bei atvyktų imigrantai?“ (žr. 20 lentelę).

20 lentelė. Lietuvos darbo migracijos politikos vertinimas

Kategorija	Subkategorija	Autentiški informantų pasisakymai
Siūlymai migracijos politikoje	Makroekonominės situacijos gerinimas	<p>„<...> kad gerokai kiltų atlygis už darbą“.</p> <p>„kelti atlyginimas <...> mažinti mokesčius“</p> <p>„suteikti savo šalies gyventojams geresnes socialines garantijas“.</p> <p>„Gerinti ekonominę situaciją, kurti darbo vietas, kurios būtų gerai apmokamos, mažinti mokesčius“.</p> <p>„Turėtų didinti pragyvenimo lygį“</p> <p>„Didėti darbo užmokestis, didesnės įsidarbinimo galimybės“</p> <p>„<...> minimumas turėtų būti vienodas UK minimumui“</p> <p>„Suteikti darbo vietų, suteikti normalias pragyvenimo sąlygas, didinti atlyginimus“</p> <p>„Manau kažkaip turėtų atsirasti daugiau darbo vietų, pakilti minimalus atlyginimas <...> sumažėti mokesčiai ir kainos“</p>
	Korupcijos lygio mažinimas	<p>„nekorumpuotos svarbiausios valstybinės įstaigos – policija ir t.t.“</p> <p>„naikinti korupciją“</p>
	Politikų dėmesys visuomenei	<p>„reikia labiau atsižvelgti į žmonių interesus“</p> <p>„žmonių, tautos nuomonės paisymas“</p>
	Valdžios pertvarka	<p>„Tai manyčiau reikėtų keisti visą politiką, nes tie patys pažadai, kad kels algas ir pan.“</p> <p>„Pakeisti valdžią“</p>

Vertinant grįžtamąją migracijos politiką Lietuvoje, informantų požiūriu, kad į Lietuvą grįžtų emigravę lietuviai bei atvyktų imigrantai, turėtų pagerėti makroekonominė šalies situacija, t. y. didėtų darbo užmokestis, sumažėtų mokesčiai, geresnės įsidarbinimo galimybės, naujų darbo vietų kūrimas („<...> kad gerokai kiltų atlygis už darbą“; „Kelti atlyginimas <...> mažinti mokesčius“; „Suteikti savo šalies gyventojams geresnes socialines garantijas“; „Gerinti ekonominę situaciją, kurti darbo vietas, kurios būtų gerai apmokamos, mažinti mokesčius“). Šias emigrantų nuomones patvirtina Lietuvoje atlikti moksliniai tyrimai (Šimanskienės ir Paužuolienės (2013); Butkaus ir Matuzevičiūtės

(2009)), kurių metu įrodyta, kad emigracija tiesiogiai priklauso nuo bendros šalies ekonominės situacijos ir tol, kol vyraus pragyvenimo lygio ir pajamų skirtumai bus paskatų migruoti. Pasak Butkaus ir Matuzevičiūtės (2009, p. 30 – 31), Lietuvos politikos formuotojams svarbiu uždaviniu tampa gerinti šalies makroekonominę situaciją: mažinti pajamų mokestį; gerinti įsidarbinimo sistemą (konkurencijos sąlygų tarp darbo biržos ir privačių įsidarbinimo agentūrų sudarymas); gerinti verslumo sąlygas, smulkus verslo plėtrą, mažinti jo reguliavimą. Tą patį patvirtina ir Budginaitė (2012, p. 179) teigdama, kad valstybės politika turėtų būti pirmiausia nukreipta į žmoniškųjų išteklių kokybės gerinimą, palankios aplinkos verslui sudarymą ir makroekonominio stabilumo užtikrinimą.

Korupcijos lygis šalyje ir biurokratizmas taip pat yra grįžimą apsunkinantys veiksniai, todėl tyrime dalyvavusių informantų vienas iš siūlymų, skatinant grįžtamąją migraciją, yra korupcijos lygio mažinimas šalyje (*„nekorumpuotos svarbiausios valstybinės įstaigos – policija ir t.t.“*; *„naikinti korupciją“*), didesnis politikų dėmesys visuomenei (*„Reikia labiau atsižvelgti į žmonių interesus“*; *„Žmonių, tautos nuomonės paisymas“*) bei valdžios pertvarka (*„Tai manyčiau reikėtų keisti visą politiką, nes tie patys pažadai, kad kels algas“* ir pan.). Remiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2013 metų veiklos ataskaita (2014), kurioje pažymima, kad korupcija vis dar išlieka aktualia problema, nepaisant sėkmingai įgyvendinamų prevencinių, teisinių ir institucinių priemonių, didinančių valstybės institucijų veiklos skaidrumą ir efektyvumą ir mažinančių korupcijos plitimą. Korupcija turi ypač neigiamą moralinį poveikį Lietuvos gyventojams, sukuriant įspūdį apie masiškai paplitusį, visus valdžios lygius apimančią kyšininkavimą ir bendrą neigiamą požiūrį į visas valstybės institucijas. Galima teigti, jog korupcija svarbiausiose šalies valdžios institucijose sukuria žmonių nepasitikėjimą ir nusivylimą visa politine sistema Lietuvoje. Todėl lietuvių grįžtamąją migraciją stabdo taip pat aukštas korupcijos lygis svarbiausiose šalies institucijose ir nepasitikėjimas politiniais pažadais.

Vertinant Lietuvos grįžtamosios migracijos ir imigracijos politiką, tenka pripažinti, kad iki šiol vis dar nėra kryptingų, strateginių ir ilgalaikių tikslai pagrįstų politinių priemonių bei efektyvių instrumentų Lietuvoje, kuriais būtų skatinami sugrįžti emigrantai iš Lietuvos bei pritraukiama, ypač kvalifikuota darbo jėga, iš kitų užsienio šalių. Lietuvos Vyriausybės naujai patvirtintose *Migracijos politikos gairėse (2014)* yra numatyti vieni iš svarbiausių darbo migracijos tikslų – *„siekti, kad palaipsniui mažėtų masinė darbo emigracija ir didėtų grįžtamoji migracija bei užtikrinti valstybės poreikius atitinkančią darbo jėgos pritraukimo politiką, kuri skatintų Lietuvos ūkio socialinę ir ekonominę plėtrą, inovacijų ir kapitalo pritraukimą, leistų lanksčiai reaguoti į darbo jėgos iš užsienio valstybių poreikį“*. Tačiau šių politinių priemonių įgyvendinimas priklausys nuo politikų valios bei pastangų vyraujančioms šalies ekonominėms, socialinėms ir kitoms problemoms spręsti, kurios skatina emigraciją ir stabdo imigracijos procesus.

Galima daryti prielaidą, jog Lietuva taptų darbo migrantų traukos šalimi, turėtų būti ne tik pagerėjusi šalies ekonominė padėtis, bet svarbus pačių politikų dėmesys grįžtamajai emigracijai ir

užsieniečių imigracijai bei jų integracijai. Tačiau ekonominio stabilumo svarba išlieka vienu iš svarbiausių veiksnių, galinčių paskatinti lietuvių grįžimą. Valstybė turėtų tobulinti socialinę ir ekonominę politiką – reikėtų sudaryti geresnes gyvenimo sąlygas, būsto įsigijimo, darbo ir kitas sąlygas, palengvinti užsienio investicijų integraciją, kuri sumažintų stūmimo veiksnių poveikį iš Lietuvos.

IŠVADOS

1. Mokslinės literatūros ir dokumentų analizė atskleidė, kad darbo migracija, veikiama globalizacijos procesų, skatina asmenis judėti iš ekonomiškai silpnesnių į stipresnes šalis, ieškant darbo, geresnių gyvenimo sąlygų. Darbo migracijos ekonominės priežastys analizuojamos ir vertinamos, remiantis plačiai taikomu neoklasikiniu „stūmos“ ir „traukos“ modeliu, kuris vienu metu nurodo darbo migrantų išvykimo iš kilmės šalies ir atvykimo į tikslo šalį priežastis. Pagrindiniai darbo migraciją sąlygojantys veiksniai – darbo užmokestis ir darbo jėgos paklausos ir pasiūlos skirtumai tarptautinėse rinkose. Šių veiksnių įtaką atskiriems asmenims pasireiškia asmeninėmis strategijomis. Be to, darbo migracijos procesas dažniausia grindžiamas ekonominėmis koncepcijomis – *dvigubos darbo rinkos teorija*, *neoklasikine ekonomikos teorija*, *naująja darbo migracijos ekonomikos teorija*, kurios nurodo kodėl, kur ir kaip žmonės migruoja, kokios priežastys skatina pakeisti nuolatinę gyvenamą vietą ar laikinai ieškotis kitos gyvenamosios vietos ir darbo. Šių teorijų kompleksinis taikymas suteikia pagrindo valstybės strategijos formulavimui ir pagrindžia nuoseklaus valstybės veikimo galimybę valdant darbo migracijos procesus.
2. Lietuvos ir Anglijos darbo migracijos politikos analizė atskleidė, jog abi šalys formuoja ir vykdo ją skirtingai, priklausomai nuo migracijos krypties pobūdžio. Anglija yra vertinama kaip imigracijos šalis, o Lietuva kaip emigracijos šalis, todėl jų strateginiuose dokumentuose yra iškeliami ne vienodi tikslai ir prioritetinės kryptys. Anglijos darbo migracijos politikos tikslas – pritraukti aukštos kvalifikacijos specialistų iš užsienio šalių, siekiant kurti žiniomis pagrįstą ekonomiką, skatinti tarptautinį konkurencingumą bei išspręsti darbo rinkoje susidariusį reikiamų specialistų trūkumą. Tuo pačiu siekiama išstumti nelegalius ir žemos kvalifikacijos darbo migrantus, taip sumažinant imigracijos srautus ir naudojimąsi šalies socialine gerove. Lietuvoje darbo migracija yra vertinama kaip migracijos politikos sudedamoji dalis, o ne kaip atskira teisės aktais ir strateginiais dokumentais paremta sistema. Iki šiol Lietuvoje emigracijos mažinimas ir grįžtamosios migracijos skatinimas įvardijamas kaip vienas iš svarbiausių politikos tikslų, o aukštos kvalifikacijos specialistų iš užsienio pritraukimas laikomas antraeile priemone. Lietuva vis dar nepasižymi kaip imigracijos šalis ir emigracijos srautai išlieka pakankamai dideli, nes fragmentiškas ir ribotas politinių priemonių įgyvendinimas ir menkas politikų dėmesys, sudaro prielaidas išlikti nepatraukia migrantų tikslo šalimi. Todėl Lietuva vykdo gana konservatyvią ir pasyvią migracijos darbo tikslais politiką.

3. Lietuvos ir Anglijos darbo migracijos politikos vertinimo tyrimo metodika grindžiama „stūmos“ ir „traukos“ modelių ir darbo migraciją aiškinančiomis teorijomis. Pasirinktas kokybinis tyrimas suteikia pagrindą įvertinti Lietuvos ir Anglijos darbo migracijos politiką emigrantų požiūriu. Tyrimui pasirinktas kokybinio turinio analizės metodas. Suformuluoti klausimai atskleidžia nuostatas apie darbo migraciją sąlygojančius veiksnius, požiūrius į darbo migracijos pasekmes, galimybes integruotis Lietuvos ir Anglijos darbo rinkose bei subjektyvų šių šalių darbo migracijos politikos vertinimą.
4. Lietuvos ir Anglijos darbo migracijos politikos vertinimo tyrimo duomenų analizė atskleidė, jog Lietuva yra vertinama kaip emigracijos šalis. Lietuvoje veikiantys svarbiausi *stūmos* veiksniai – mažas darbo užmokestis, didelis struktūrinis nedarbas, darbo vietų trūkumas, socialinio saugumo neužtikrinimas bei nepasitikėjimas šalies politine sistema, skatina lietuvius emigruoti į kitas šalis. Dideli darbo emigracijos srautai sukelia neigiamas pasekmes visam Lietuvos šalies ūkiui: mažėja gyventojų skaičius, surenkama mažiau mokesčių į šalies biudžetą, susidaro darbo jėgos trūkumas, ypač aukštos kvalifikacijos specialistų, o tai stabdo šalies ekonominę plėtrą ir konkurencingumą globaliu mastu. Tyrimo metu nustatyta, jog siekiant sumažinti *stūmos* veiksnių poveikį ir spręsti susidariusias dėl emigracijos problemas, darbo migracijos politikos formuotojams svarbiu uždaviniu tampa grįžtamosios migracijos ir imigracijos skatinimas, atkreipiant dėmesį į makroekonominės šalies situacijos reguliavimą, t. y. darbo užmokesčio didinimą, naujų darbo vietų sukūrimą, įsidarbinimo galimybių didinimą, inovacijų skatinimą. Taip pat emigracijos srautų valdymui svarbus pasitikėjimo vyriausybe didinimas, tobulinant valstybės valdymą, mažinant korupciją bei didinant valdžios institucijų skaidrumą. Tuo tarpu Anglija yra vertinama kaip imigrantų šalis, nes joje pagrindiniai privalumai tampa *traukos* veiksniai, kurie papildoma stūmos veiksniais ir padeda nukreipti migracijos srautus į šią šalį. Tai – darbo pasiūla, didesni atlyginimai ir pragyvenimo lygis, socialinių garantijų užtikrinimas bei palankesnės įsidarbinimo galimybės. Taip pat svarbią reikšmę turi santykinis darbo rinkos liberalumas. Labai svarbiu traukos veiksniu išryškėja migrantų tinklai ir lietuvių bendruomenių įsikūrimas Anglijoje, kurie padeda prisitaikyti prie naujos visuomenės gyvenimo sąlygų ir skatina tolimesnius migracijos srautus į šalį. Statistinių duomenų analizė ir informantų nuomonės patvirtino, jog Anglija patiria didelius imigracijos srautus, dėl kurių imigrantai tampa papildoma našta valstybei, t. y. socialinės paramos gavėjais bei yra viena iš pagrindinių prastėjančios kriminogeninės situacijos priežasčių šalyje. Todėl Anglijoje šiuo metu darbo migracijos politikos diskursas paremtas imigracijos kontrole ir migracijos srautų valdymu.

REKOMENDACIJOS

Švietimo ir mokslo ministerijai:

- Įgyvendinti lanksčią švietimo sistemos reformą Lietuvoje, prisitaikančią prie kintančių darbo rinkos sąlygų, kuria būtų siekiama suderinti darbo rinkos poreikių ir parengtų specialistų galimybių atitikimą. Tuo pačiu būtų paskatinamas sėkmingas jaunų asmenų perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką, sumažinant kvalifikuotų asmenų emigraciją ir išsprendžiant kvalifikuotos darbo jėgos deficito problemą darbo rinkoje.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai:

- Integruoti aukštos kvalifikacijos darbuotojų iš Trečiųjų šalių pritraukimo programas, remiantis taikomomis ekonomiškai stipriausių ir labiausiai išsivysčiusių valstybių praktikoje, kurios yra vertinamos kaip veiksminga priemonė užpildyti darbo rinkoje egzistuojantį aukštos kvalifikacijos įgūdžių deficitą, skatinti šalies inovacijas bei vystymąsi ir kuriant žinių ekonomiką.
- Palengvinti aukštos kvalifikacijos užsieniečių iš Trečiųjų šalių įsitvirtinimą darbo rinkoje, suteikiant galimybę laisvai keisti darbo vietą, numatyti realias galimybes įsitvirtinti Lietuvos darbo rinkoje ir užtikrinti pastovų darbą, išvengiant didesnio darbo migrantų pažeidžiamumo darbo vietoje ir taip užpildyti trūkstamas darbo vietas.
- Skatinti Lietuvos visuomenės teigiamas nuostatas atvykstančių darbo migrantų atžvilgiu, pasitelkiant visas įmanomas informacines priemones, kurių pagrindu visuomenei būtų pristatomas teigiamas darbuotojų iš užsienio vaizdinys ir jų nauda šalies gerovės kūrimui.
- Sukurti aiškią užsienio verslo ir investicijų pritraukimo strategiją, atspindint konkrečias prioritetines priemones ir kryptis bei supaprastinti užsieniečių verslininkų atvykimo ir buvimo Lietuvoje procedūras, sudarant palankias sąlygas verslo plėtrai (pavyzdžiui, užsieniečiams, įsigijusiems nekilnojamo turto ar kitaip investavusiems lėšas, suteikti teisę gyventi Lietuvoje, darbuotojų atsivežimas).
- Įgyvendinti taškais pagrįstą darbo migracijos politiką, kuri būtų orientuota į žmones (t. y. darbo migrantus) ir į valstybę, o ne tik į darbdavius bei jų ekonominius interesus, taip pat atsižvelgiant į ilgalaikes šalies ūkio raidos perspektyvas.
- Sudaryti darbo migracijos komisiją, kuri rengtų ir svarstytų nuoseklią, ilgalaikę valstybės politikos strategiją darbo migracijos procesams valdyti bei teiktų Seimui išvadas ir siūlymus dėl darbo migracijos srautų valdymo ir politikos formavimo bei kuri būtų nukreipta į valstybės poreikius atitinkančios darbo jėgos pritraukimo politiką.

Anglijos ir Lietuvos darbo migraciją formuojančioms institucijoms siūloma:

- Atlikti politikos poveikio vertinimą imigrantų atžvilgiu, siekiant geresnių ir efektyvesnių politikos intervencijos rezultatų bei numatant taikomų priemonių efektyvumą.

LITERATŪRA

1. Bagdanavičius, J., Stankevičius, P., Lukoševičius, L. (1999). *Ekonomikos terminai ir sąvokos (mokomasis žodynas)*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
2. Barcevičius, E., Žvalionytė, D. (2012). *Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija*. Vilnius: Vaga
3. Bartkevičienė, A. (2015). Studija Imigrantų integracijos problemos ir jų sprendimo būdai: trumpalaikės ir ilgalaikės integracijos priemonės. *Parengta pagal projektą „Trečiųjų šalių piliečių integracijos strateginis dokumentas“* [žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą: <<http://sei.lt/wp-content/uploads/2015/07/IMIGRANTU-INTEGRACIJOS-PRIEMONES.pdf>>.
4. Beržinskienė, D., Reizgevičienė, R., Reizgevičius, M. (2010). Migracijos įtaka darbo rinkai. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2 (18), 5–17.
5. Brazienė, R., Žalkauskaitė, U. (2012). Darbo rinkos reikalavimai ir jaunimo įsidarbinimo galimybės Lietuvoje: darbo pasiūlos skelbimų turinio analizės rezultatai. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 4 (28), 77–88.
6. Bragg, B. (2013). *A Guide to Canada's Changing Immigration Policy*. Calgary: Ethno-Cultural Council of Calgary.
7. Bonasia, M., Napolitano, O. (2012). Determinants interregional migration flows: the role of environmental factors in the Italian case. *The Manchester school*, 80 (4), 525 – 544.
8. Budginaitė, I. (2012). Politiniai grįžtamosios migracijos veiksniai: politikos priemonės ir jų sėkmė. Kn. E. Barcevičius ir Žvalionytė (red.), *Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija* (pp. 167–213). Vilnius: Vaga
9. Butkus, M., Matuzevičiūtė, K. (2009). Emigracijos ir reemigracijos situacija Lietuvoje. *Journal of Management*, 14 (1), 27–32.
10. Butkus, M., Matuzevičiūtė, K. (2010). Migracijos tendencijų Europos Sąjungoje vertinimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos* 2 (18), 28–38.
11. Centre for Economic Performance (2014). CEP policy analysis. Immigration, the European Union and the UK Labour Market [žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą: <<http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/pa015.pdf>>.
12. Consterdine, E. (2015). Managed migration under Labour: Organised public, party ideology and policy change. *Journal of ethnic and migration studies*, 41 (9), 1433-1452.
13. Cooper, J., Campbell, S., Patel, D., Simmons, D. (2014). The reason for migration and labour market characteristics of UK residents born abroad [žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą: <https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/350927/occ110.p>.
14. Country profile (2007). Focus Migration United Kingdom. Hamburg Institute of International Economics [žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą: <<http://focus-migration.hwwi.de/United-Kingdom.2708.0.html?&L=1>>.

15. Čiarnienė, R., Kumpikaitė, V. (2011). International labour migration: Student viewpoint. *Engineering Economics* 22 (5), 527–533.
16. Čiarnienė, R., Kumpikaitė, V., Taraškevičius, A. (2009). Makroekonominių veiksnių poveikis žmonių migracijos procesams: teoriniai ir praktiniai aspektai. *Ekonomika ir vadyba*, 14, 553–559.
17. Damulienė, A. (2013). Migracijos problema ir jos įtaka šalies ekonomikai. *Business systems and economics*, 3 (1), 106 – 118.
18. Daugėlienė, R. (2007). The Peculiarities of Knowledge Workers Migration in Europe and the World. *Engineering economics*, 3 (53), 57 – 64.
19. Daugėla, V., Kazlauskienė, A., Snieška, V. (2000). Darbo jėgos migracijos priežastys ir migracijos pobūdis Lietuvoje. *Inžinerinė ekonomika*, 5 (20), 17- 22.
20. Demografinės ir migracijos statistikos skyrius (2015). *Demografijos metraštis 2014*. Vilnius: Lietuvos statistikos departamentas.
21. Devine, C. (2011). United Kingdom Annual Policy Report 2010 [žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/annualpolicy/2011/uk_20120731_apr2011_final_en.pdf.
22. Devitt, D. (2012). *Labour migration governance in contemporary Europe. The UK case*. Ireland: Trinity College Dublin.
23. Emilsson, H., Magnusson, K., Osanami - Törnngren S., Bevelander, P. (2014). *The world's most open country: Labour migration to Sweden after the 2000 low*. Sweden: Malmö university.
24. Europos komisija (2010). *Komisijos Tarnybų darbinis dokumentas: Lisabonos strategijos vertinimo dokumentas*. Briuselis: SEK(2010) 114 galutinis.
25. Europos komisija (2014). *Apie Europos Sąjungos politiką. Migracija ir prieglobstis*. Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras.
26. Europos migracijos tinklas (2014). Metinė politikos ataskaita: migracija ir prieglobstis Lietuvoje 2014 [žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą: <http://emn.lt/wp-content/uploads/2015/05/FINAL-policy-report.pdf>.
27. Europos migracijos tinklas Lietuvos informacijos centras (2013). Aukštos kvalifikacijos ir kvalifikuotų trečiųjų šalių piliečių pritraukimas [žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą: http://emn.lt/wp-content/uploads/2013/06/Attracting-Highly-Qualified-TCN_FinalLT1.pdf.
28. Europos migracijos tinklas (2012). EMT prieglobsčio ir migracijos terminų žodynas [žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą: <http://123.emn.lt/lt/zodynas>.
29. Faraday, F. (2012). *Made in Canada How the Law Constructs Migrant Workers' Insecurity*. Toronto: George Cedric Metcalf Charitable Foundation.
30. Frattini, T. (2014). *Moving up the ladder? Labour Market Outcomes in the United Kingdom amid Rising Immigration*. Washington: Migration Policy institute and International Labour Organization
31. Gečienė, I. (2009). Socialinių tinklų analizė migracijos studijose. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 2 (25), 130-143.

32. Gittins, M., Kankul, B. (2013). United Kingdom Annual Policy Report 2012 žiūrėta [2015 10 12]. Prieiga per internetą: <http://www.emnukncp.org/uploads/EMN_UK_Annual_Policy_Report_2012_WEB.pdf>.
33. Grižas, R. A. (2000). *Tarptautiniai valiutiniai – finansiniai santykiai ir globalizacija: mokomoji knyga*. Vilnius: Vilniaus universitetas.
34. Gsir, S. (2013). EU Labour Immigration Policy: Discourses and Mobility. Centre for Ethnic and Migration Studies, 32 (4), 90 –100.
35. Gower, M. (2015). *Immigration and asylum: changes made by the Coalition Government 2010 – 2015*. Home Affairs Section.
36. Guoga, A. (2014). Kai kurie socialiniai-politiniai gerovės valstybių kūrimo Europoje ir Lietuvoje aspektai. *Filosofija. Sociologija*, 25 (2), 71 - 79.
37. Gruževskis, B. (2007). Labour migration in Lithuania. Institute of labour and social research [žiūrėta 2015 11 26]. Prieiga per internetą: <http://pdc.ceu.hu/archive/00003396/01/labour_migration_in_lithuania.pdf>.
38. Hanger – Zanker, J. (2008). Why do people migrate? A review of the theoretical literature. KW Maastricht: Maastricht Graduate School of Governance.
39. Haug, S. (2008). Migration Networks and Migration Decision-Making. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34 (4), 585-605.
40. Hampshire, J. (2009). Migration Citizenship Education. Great Britain. Immigration Policy in the United Kingdom. Sussex Centre for Migration Research [žiūrėta 2015 11 05]. Prieiga per internetą <<http://migrationeducation.de/49.0.html>>.
41. Hein de Haas. (2010). Migration and development a theoretical perspective. *Intenational Migration Review*, 44 (1),1–41.
42. Home Office (2005). *Five-Year Strategy for Asylum and Immigration*. London: Crown Copyright.
43. Hou, A. C.Y., Chern C.C., Houn, G.C, Yu, C. Chen Y.C. (2011). Migrating to a new virtual world: Exploring MMORPG switching through human migration theory. *Computers in Human Behavio*, 27 (5), 1467-2066.
44. International Organization for Migration (2015). Labour Migration [žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą: <<https://www.iom.int/labour-migration>>.
45. International organization for migration (2015). Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries in the EU. European migration network. [žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą: <http://emn.lt/wpcontent/uploads/2015/05/emn_focussed_study_determining_labour_migration_short_ages.pdf>.
46. International Organization for Migration (2012). *Labour migration and human development: Migration management*. Switzerland: International Organization for Migration.
47. Janušauskas, A., Nedzinskas, E., Uleckas, A., Vepšta, P. (2009). Šiuolaikiniai migracijos procesai ir jų įtaka Lietuvos darbo rinkai. *Vadyba*, 14 (2), 19-25.

48. Kainth, G. S. (2010). *Push and Pull Factors of Migration: A Case Study of Brick Kiln Migrant Workers in Punjab*. Majitha Road: Guru Arjan Dev Institute of Development Studies.
49. Karalevičienė, J., Matuzevičiūtė, K. (2009). Tarptautinės emigracijos ekonominių priežasčių analizė Lietuvos pavyzdžiu. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos 1 (14)*, 143-151.
50. King, R. (2012). *Theories and typologies of migration: an overview and a primer*. Malmö: Malmö university.
51. Kripaitis, R., Romikaitytė, B. (2005). Tarptautinė darbo jėgos migracija: jos esmė, formos ir sąlygojantys veiksniai. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. Ernesto Galvanausko tarptautinė mokslinė konferencija (pp. 171 - 179). Šiauliai: KTU Panevėžio institutas.
52. Krawczak, K. (2007). *Labour migration and integration in selected EU Member states: Poland, Germany, UK, Ireland and Estonia*. Helsinki: University of Helsinki.
53. Kriss, L., Kuusk, K., Rozeik, H., Harristo, H. S. (2014). *National Policies for International Talent Attraction and Retention in Estonia*. Estonia: Praxis Center for Policy Studies.
54. Kuokštis, V. (2014). Lietuvos narystė Europos sąjungoje: ekonominė raida [žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą: <http://www.vu.lt/leidyba/dokumentai/zurnalai/POLITOLOGIJA/Politologija%202014%204%2076/92-123.pdf>.
55. Lietuvos statistikos departamentas (2015). *Demografijos metraštis 2014*. Vilnius: Lietuvos statistikos departamentas
56. Leveckytė, E., Junevičius, A. (2014). Lietuvos migracijos politika trečiųjų šalių piliečių atžvilgiu: patirtis ir tendencijos. *Viešoji politika ir administravimas, 13 (1)*, 149 – 162.
57. Luobikienė, I. (2011). *Sociologinių tyrimų metodika*. Kaunas: Kauno technologijos universitetas.
58. Malinauskas, G. (2006). *Darbo migracija – iššūkis ar parama šeimos gerovei? Šeimos ir darbo suderinamumo galimybių Lietuvoje studija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
59. Markaki (2015). Election 2015 Briefing – Why do International Migrants Come to the UK? [žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą: <http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/briefings/election-2015-briefing-why-do-international-migrants-come-uk>.
60. Markova, E., Black, R. (2007). East European immigration and community cohesion. Joseph Rowntree Foundation [žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą: <https://www.jrf.org.uk/report/east-european-immigration-and-community-cohesion>.
61. Martinaitis, Ž., Žvalionytė, D. (2007). Emigracija iš Lietuvos: Ką žinome, ko nežinome ir ką turime žinoti? *Politologija, 3 (47)*, 112 -134
62. Maslauskaitė, A., Stankūnienė, V. (2007). *Šeima abipus sienų. Lietuvos transnacionalinės genezės, funkcijos, raidos perspektyvos*. Vilnius: Tarptautinė migracijos organizacija.
63. Matiušaitytė, R. (2003). Darbo jėgos migracija Europos Sąjungoje ir Lietuvoje. *Ekonomika, 63*, 41 – 48.
64. Matonytė, I., Klementjevienė, A. (2011). Ne Europos Sąjungos šalių mokslininkų integracija Lietuvos universitetuose. *Viešoji politika ir administravimas, 10 (1)*, 79-90.

65. McAleer BA, J., Comm, M. (2013). Working4talent huminal talent and innovation. Sudėtinė vietos analizės ataskaita [žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą: <http://www.w4t.eu/wp-content/uploads/2013/08/W4T_Local-Analysis-Study-Composite-Report-Sunrise-valley-Final-May-2013-LT.pdf>.
66. McCollum, D., Findlay, A. (2015). Flexible' workers for 'flexible' jobs? The labour market function of A8 migrant labour in the UK. *Work, employment and society* 29 (3), 427 – 443.
67. Migration Advisory Committee (2013). *Migrant Seasonal Workers: The impact on the horticulture and food processing sectors of closing the Seasonal Agricultural Workers Scheme and the Sectors Based Scheme*. London: Migration Advisory Committee Report.
68. Mulvey, G. (2011). Immigration Under New Labour: Policy and Effects. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 37 (9), 1477-1493.
69. Murray, A. (2011). Britain's points based migration system. [žiūrėta 2015 10 12] Prieiga per internetą: <<http://www.centreforum.org/assets/pubs/points-based-system.pdf>>.
70. Niessen, J., Schibel, Y. (2007). *Integracijos vadovas politikos kūrėjams vykdytojams. Antrasis leidimas, 2007 m. gegužės mėn.* Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras.
71. Oxford Dictionaries (2015) [žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą: <<http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/migration>>.
72. Office for National Statistics (2015). *Population by Country of Birth and Nationality Estimates Frequently Asked Questions*. UK: Office for National Statistics.
73. Pemberton, S., Scullion, L. (2012). The Policies and Politics of Managed Migration: Exploring Mature Labour Migration from Central and Eastern Europe into the UK. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39 (3), 443-461.
74. Platačiūtė V. (2015). Darbo jėgos imigracijos reguliavimo modeliai: Lietuvos atvejo aptarimas. *Etniškumo studijos*, 1, 79–106.
75. Pendry, E. (2010). United Kingdom Annual Policy Report 2010 [žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/annual-policy/2010/27._uk_annual_policy_report_2010_final_version_16may2011_en.pdf>.
76. Pukelienė, V., Glinskienė, R., Beržinskienė, D. (2007). Darbo jėgos migracija: globalinis aspektas. *Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai*, 22 (2), 49-64.
77. Rudžinskienė R. (2013). Jaunų ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumai, pp. 24 -37 [žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą: <<http://www.zurnalai.vu.lt/files/journals/180/articles/1396/public/24.pdf>>.
78. Rudžinskienė, R., Paulauskaitė, L. (2014). Lietuvos gyventojų emigracijos priežastys ir padariniai šalies ekonomikai. *Socialinė politika*, 62-78.
79. Rupšienė, L. (2007). *Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.

80. Saggar, S., Somerville, W. (2012). *Building a british model of integration in an era of immigration: Policy Lessons for Government*. Washington: Migration Policy Institute
81. Sarvutytė, M. (2011). *Darbo jėgos migracijos valdymas: veiksmų ir pasekmių ekonominis vertinimas*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, ekonomika (04S). Vilniaus: Vilniaus universitetas.
82. Shachar, A. (2006). The race for talent: highly skilled migrants and competitive immigration regimes. *Legal Studies Research paper*, 81(148), 148 -206.
83. Siniavskaitė, E., Andriušaitienė, D. (2015). Lietuvos jaunimo migrantų nuostatų tyrimas. *Verslas XXI amžiuje*, 7 (2), 210–220.
84. Sipavičienė, A., Jeršovas, M. (2010). *Darbo jėgos migracija: poreikis ir politika Lietuvoje*. Vilnius: Tarptautinė migracijos organizacija.
85. Sipavičienė, V., Gaidys, V., Dobrynina, M. (2009). *Grižtamoji migracija: teorinės įžvalgos ir situacija Lietuvoje. Mokslo studija*. Vilnius: Tarptautinė migracijos organizacija.
86. Sipavičienė, A., Stankūnienė, V. (2011). Lietuvos gyventojų (e)migracijos dvidešimtmetis: tarp laisvės rinktis ir išgyvenimo strategijos. *Filosofija. Sociologija*, 22 (4), 323-333.
87. Sipavičienė, A., Stankūnienė V. (2013). The social and economic impact of emigration on Lithuania [žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą: <http://www.iom.lt/images/publikacijos/failai/1429270945_The%20social%20and%20economic%20mpact%20of%20emigration%20on%20Lithuania.pdf>.
88. Sipavičienė, A., Jeršovas, M., Stankevičiūtė, A (2015). *Verslo ir investicijų pritraukimas į Lietuvą: migracijos ir migracijos politikos vaidmuo*. Vilnius: Tarptautinė migracijos organizacija.
89. Sipavičienė, A. (2006). Emigracijos iššūkiai ir migracijos politikos uždaviniai. Emigracija iš Lietuvos: padėtis, problemos, galimi sprendimo būdai. Konferencijos medžiaga, p. 16-17
90. Sipavičienė, A. (2006). *Tarptautinė gyventojų migracija Lietuvoje: modelio kaita ir situacijos analizė*. Vilnius: Multiidėja.
91. Stulgienė, A., Daunorienė, A. (2009). Migracijos poveikis darbo jėgos rinkos pusiausvyrai. *Ekonomika ir vadyba*, 14, 984-990.
92. Stočkuvienė, Ž. (2011). Lietuvos gyventojų migracijos priežastys ir poveikis darbo rinkai. *Ekonomikos ir vadybos aktualijos*, 523 – 535
93. Šimanskienė, L. Paužuolinė J. (2013). Emigracija Lietuvoje: priežastys ir padariniai. *Regional Formation and Development Studies* 1(9), 146- 156.
94. Tarptautinių žodžių žodynas (2015). Vyriausioji enciklopedijų redakcija [žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą: <<http://www.zodziai.lt/reiksme&word=Migracija&wid=12671>>.
95. Tarybos generalinis sekretoriatas (2015). *Teisinė Sąjunga: nuo Paryžiaus iki Lisabonos Europos Sąjungos sutarčių istorija*. Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras.
96. Tigau C. (2013). Policies for High-Skilled vs. Low-Skilled Migration in North America. *Open Journal of Political Science*, 3 (4), 158-166.
97. The Law Library of Congress, Global Legal Research Center (2013). Points-Based Immigration Systems: Australia. Canada. United Kingdom [žiūrėta 2015 12 15]. Prieiga per internetą:

- <<https://www.loc.gov/law/help/points-based-immigration/Points-Based%20Immigration%20Systems.pdf>>.
98. The Minister of Citizenship and Immigration (2013). Annual Report to Parliament on Immigration [žiūrėta 2015 10 30]. Prieiga per internetą: <<http://www.cic.gc.ca/english/pdf/pub/annual-report-2013.pdf>>.
 99. Vadher, K. (2009). United Kingdom country report: Emn 2008 annual policy report. [žiūrėta 2015 12 15]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/annual-policy/2008/27._united_kingdom_national_report_for_annual_policy_report_2008_final_version_nov_09_en.pdf>.
 100. Vadher, K. (2010). United Kingdom Country Report: EMN 2009 annual policy report.. [žiūrėta 2015 12 15]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/annual-policy/2009/27._united_kingdom_annual_policy_report_2009_final_version_26mar10_en.pdf>.
 101. Valavičienė, N. (2014). Užsienio vaizdinys aukštos kvalifikacijos migrantų požiūriu. *Socialinis darbas*, 13 (2), 144 – 153.
 102. Žibas K. (2009). Tarptautinė migracija Lietuvoje: problematika ir sąvokos. *Etniškumo studijos*, 2, 7- 16.
 103. Žibas, K. (2012). *Kinų ir turkų imigrantai Lietuvoje: imigracijos kilmė, tęstinumas ir migracijos tinklo formavimasis*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, sociologija (05S). Vilnius: Vilniaus universitetas.
 104. Žibas, K., Platačiūtė, V. (2009). Lietuvos imigracijos politika ir trečiųjų šalių piliečių integracijos prielaidos. *Etniškumo studijos*, 2, 40-53.
 105. Žibas, K., Petrušauskaitė, V. (2015). Darbo migrantai Europoje ir Lietuvoje: gyvenimo ir darbo sąlygų problematika. *Etniškumo studijos*, 1, 11-27.
 106. Žvalionytė, D. (2014). *Grįžusių migrantų integracija kilmės šalies darbo rinkoje: Lietuvos atvejo analizė*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, politikos mokslai (02 S). Vilnius: Vilniaus universitetas.
 107. Žydžiūnaitė, V., Merkys, G., Jonušaitė, S. (2004). Socialinio pedagogo profesinės adaptacijos kokybinė diagnostika. *Ugdymo(si) paradigmos kaitos procese*, 23–32.

TEISĖS AKTAI

1. Borders, Citizenship and Immigration Act. (2009) [žiūrėta 2015 12 18]. Prieiga per internetą: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2009/11/body>>.
2. Immigration Act. (1971) [žiūrėta 2015 12 10]. Prieiga per internetą: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1971/77/contents>>.
3. Immigration Act. (2014) [žiūrėta 2015 11 29]. Prieiga per internetą: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/22/pdfs/ukpga_20140022_en.pdf>.
4. Lietuvos Respublikos pilietybės įstatymas Nr. I-2072. *Žin.*, 1991, Nr. 251-0.
5. Lietuvos Respublikos seimo 2002 m. lapkričio 12 d. nutarimas Nr. IX-1187 „Dėl valstybės ilgalaikės raidos strategijos“. *Žin.*, 2002, Nr. 113-5029.
6. Lietuvos Respublikos Ūkio ministerija. Lietuvos mokslų akademija (2002). Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikė strategija. Vilnius.
7. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties Nr. IX-2206. *Žin.*, 2004, Nr. 73-2539.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarimas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. spalio 28 d. nutarimu Nr. 1350 „Dėl Nacionalinės demografinės (gyventojų) politikos strategijos patvirtinimo“. *Žin.*, 2004 Nr. Nr. 159-5795.
9. 2005 m. kovo 3 d. Hagos programa: Laisvės, saugumo ir teisingumo stiprinimas Europos Sąjungoje. OL 2005 C 53, p. 1.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. balandžio 25 d. nutarimu Nr. 416 „Dėl ekonominės migracijos reguliavimo strategijos ir jos įgyvendinimo priemonių 2007–2008 metų plano patvirtinimo“. *Žin.*, 2007, Nr. 49-1897.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarimas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. gruodžio 3 d. nutarimu Nr. 1317 „Dėl Lietuvos imigracijos politikos gairių patvirtinimo“. *Žin.*, 2008, Nr. 143-5706.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarimas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. kovo 30 d. nutarimu Nr. 389 „Dėl „Globalios Lietuvos“ – užsienio lietuvių įsitraukimo į valstybės gyvenimą – kūrimo 2011–2019 metų programos patvirtinimo“. *Žin.*, 2011 Nr. 42-1969.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarimas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2013 m. kovo 13 d. Nr. 228 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012–2016 metų programos įgyvendinimo prioritetinių priemonių patvirtinimo“. *Žin.*, 2013, Nr. 29-1406.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2013 m. rugsėjo 25 d. Nr. 878 „Dėl užimtumo didinimo 2014–2020 metų programos patvirtinimo“. *Žin.*, 2013, Nr. 29-1406.
15. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarimas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. sausio 22 d. nutarimu Nr. 29 „Dėl Lietuvos migracijos politikos gairių patvirtinimo“. *TAR*, 2014, Nr. 2014-00722.

16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. kovo 26 d. nutarimu Nr. 257 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2013 metų veiklos ataskaitos pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“. *TAR*, 2014, Nr. 3502.
17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. kovo 25 d. nutarimu Nr. 298 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 metų veiklos ataskaitos pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“. *TAR*, 2015, NR. 4887.
18. Nationality, Immigration and Asylum Act. (2002) [žiūrėta 2015 12 15]. Prieiga per internetą:
http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/41/pdfs/ukpga_20020041_en.pdf
19. UK Borders Act. (2007) [žiūrėta 2015 10 15]. Prieiga per internetą:
<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2007/30/contents>
20. 2009 m. gegužės 25 d. Europos parlamento ir Tarybos direktyva 2009/50/EB dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sąlygų siekiant dirbti aukštos kvalifikacijos darbą. OL 2009 L 155, p. 17.
21. 2010 m. gegužės 4 d. Europos vadovų taryba. Stokholmo programa – atvira ir saugi Europa piliečių labui ir saugumui. OL 2010 C 115, p. 1.

DUOMENŲ ŠALTINIAI

1. Anglija. Today. (2015). Jungtinės Karalystės premjeras D. Cameron'as: viena iš pasiūlytų ES sąlygų – pašalpus ribojimas dirbantiems imigrantams [žiūrėta 2015 10 30]. Prieiga per internetą: <<http://www.anglija.today/politika/jungtines-karalystes-premjeras-d-cameronas-viena-is-pasilikimo-es-salygu--pasalpu-apribojimas-dirbantiems-imigrantams>>.
2. BBC News (2015). David Cameron sets out EU reform goals [žiūrėta 2015 10 15]. Prieiga per internetą: <<http://www.bbc.com/news/uk-politics-34770875>>.
3. BBC News (2013). UK immigration acts through the ages [žiūrėta 2015 10 15]. Prieiga per internetą: <<http://www.bbc.com/news/uk-politics-24463873>>.
4. British Attitudes Survey and The Government's Citizenship Survey [žiūrėta 2015 10 30]. Prieiga per internetą: <https://publicdata.eu/dataset/citizenship_survey-identity_and_values_topic_report>.
5. Eurostat (2015). Youth employment rate by sex, age and country of birth [2015 10 30]. Prieiga per internetą: <<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>>.
6. Eurostat (2015). nemployment rate by sex and age - annual average, % žiūrėta [2015 10 30]. Prieiga per internetą: <<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>>.
7. Migration Watch UK (2015). Net Migration Statistics [žiūrėta 2015 11 27]. Prieiga per internetą: <<http://www.migrationwatchuk.org/statistics-net-migration-statistics>>.
8. Nacionalinės statistikos departamentas [žiūrėta 2015 10 12]. Prieiga per internetą: <<http://www.ons.gov.uk/ons/datasets-and-tables/index.html>>.
9. World Migration (2003). Managing Migration: Challenges and Responses for People on the Move. International Organization for migration [žiūrėta 2015 11 27]. Prieiga per internetą: <<http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/briefings/election-2015-briefing-why-do-international-migrants-come-uk>>.

PRIEDAI

1 PRIEDAS

Gerb. Informantai,

Esu Aistė Liškauskaitė, Kauno Technologijos Universiteto, socialinių, humanitarinių mokslų, ir menų fakulteto studentė, rašau baigiamąjį projektą tema: DARBO MIGRACIJOS POLITIKOS VERTINIMAS LIETUVOJE IR ANGLIJOJE. Atliekant tyrimą, kurio tikslas atlikti darbo migracijos politikos vertinimą Lietuvoje ir Anglijoje, reikalinga Jūsų pagalba. Tyrimo rezultatai bus panaudoti tik baigiamojo magistrinio projekto išvadoms. Tyrimo rezultatų konfidencialumas ir anonimiškumas garantuojamas. Maloniai prašau Jūsų atsakyti į žemiau pateiktus klausimus.

1. Pateikite informaciją apie savo amžių, lytį, išsimokslinimą, įgytą profesiją, gyvenamąją vietą Lietuvoje.
2. Kas paskatino Jus išvykti iš Lietuvos? (išsiaiškinti migracijos priežastis, veiksnius).
3. Prieš kiek laiko išvykote?
4. Ar dirbote Lietuvoje? Kokį darbą dirbote Lietuvoje?
5. Ar dirbate Anglijoje? Kokį darbą dirbate dabar Anglijoje?
6. Trumpai papasakokite kaip Jums sekėsi (įsikurti, susirasti darbą, draugų ir pan.)?
7. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Lietuvoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Lietuvoje ?
8. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Anglijoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Anglijoje ?
9. Kaip manote, dėl kokių priežasčių žmonės emigruoja iš Lietuvos?
10. Kaip manote, kodėl dauguma žmonių migruoja į Angliją?
11. Kokias migracijos pasekmes galėtumėte įvardinti Lietuvai ?
12. Kaip manote, kokios pasekmės Anglijai dėl didelės imigracijos?
13. Ar teko girdėti apie Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu ? Ką konkrečiai žinote?
14. Kaip vertinate Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu? (užimtumas, būstas, socialinės išmokos, sveikatos draudimas, anglų kalbos reikalavimai ir pan.)?
15. Kaip manote, kaip turėtų keistis Lietuvos reemigracijos politika, kad į ją grįžtų emigravę lietuviai bei atvyktų imigrantai?

2 PRIEDAS

Pusiau struktūruoto interviu informanto (24 m. moteris) atsakymai

1. Pateikite informaciją apie savo amžių, lytį, išsimokslinimą, įgytą profesiją, gyvenamąją vietą Lietuvoje.

24m., moteris, baigta profesija barmenė – padavėja. Gyvenamoji vieta Šeduva

2. Kas paskatino Jus išvykti iš Lietuvos? (išsiaiškinti migracijos priežastis, veiksnius).

Pablogėjusi ekonominė padėtis Lietuvoje

3. Prieš kiek laiko išvykote?

Prieš 4 metus

4. Ar dirbote Lietuvoje? Kokį darbą dirbote Lietuvoje?

Ne, niekada nedirbau.

5. Ar dirbate Anglijoje? Kokį darbą dirbate dabar Anglijoje?

Taip dirbu. Darbas fabrike-kokybes tikrintoja.

6. Trumpai papasakokite kaip Jums sekėsi? (įsikurti, susirasti darbą, draugų ir pan.)?

Pradžia manau, kaip ir visiems sunki, bet vėliau viskas sekėsi geriau.

7. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Lietuvoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Lietuvoje ?

Ne, neteko

8. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Anglijoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Anglijoje ?

Neteko

9. Kaip manote, dėl kokių priežasčių žmonės emigruoja iš Lietuvos?

Manau dėl to, kad daug artimų žmonių yra išvykusių, dėl mažų atlyginimų ir geresniu gyvenimo sąlygų.

10. Kaip manote, kodėl dauguma žmonių migruoja į Angliją?

Dėl geresnio gyvenimo ir didesnių perspektyvų.

11. Kokias migracijos pasekmes galėtumėte įvardinti Lietuvai ?

Jeigu ir toliau taip žmonės migruos bus daug mažesnis šalies biudžetas, nebus kam išlaikyti senų žmonių.

12. Kaip manote, kokios pasekmės Anglijai dėl didelės imigracijos?

Šiuo metu manau, kad nėra jokių didelių pasekmių, nes čia atvykę žmonės susikurti geresni gyvenimą.

13. Ar teko girdėti apie Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu ? Ką konkrečiai žinote?

Taip teko, bet nieko konkrečiau. Vieni džiaugiasi imigrantais, o kiti pyksta, nes užimame Anglijos žmonių darbo vietas (bet paprastiems Anglijos žmonėms tai nelabai svarbu, nes čia jie laimingi gaudami dideles išmokas ir galėdami ištisas dienas leisti namuose).

14. Kaip vertinate Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu (užimtumas, būstas, socialinės išmokos, sveikatos draudimas, anglų kalbos reikalavimai ir pan.)?

Mano manymu viskas yra gerai. Sveikatos draudimas yra labai geras, už gydymą mokėti nereikia. Anglų kalba nėra visur reikalaujama, socialines išmokas daug geresnes nei Lietuvoje, greičiau galima gauti socialinį būstą.

15. Kaip manote, kaip turėtų keistis Lietuvos reemigracijos politika, kad į ją grįžtų emigravę lietuviai bei atvyktų imigrantai?

Reikia labiau atsižvelgti į žmonių interesus, mokėti didesnius atlyginimus jauniems žmonėms, įgyvendinti verslo planus.

Pusiau struktūruoto interviu informanto (30 m. moteris) atsakymai

1. Pateikite informaciją apie savo amžių, lytį, išsimokslinimą, įgytą profesiją, gyvenamąją vietą Lietuvoje.
30 m. moteris, aukštasis išsilavinimas, socialinės pedagogikos bakalauras, mama gyvena Radviliškio rajone, aš grįžtu į Lietuvą tik 2 savaites per metus, tad gyvenamosios vietos Lietuvoje neturiu.
2. Kas paskatino Jus išvykti iš Lietuvos? (išsiaiškinti migracijos priežastis, veiksnius).
Draugas dirbo Anglijoje, pusantrų metų studijavau dieniniam, paskui perėjau į neakivaizdines paskaitas ir pabaigus studijas, nuo birželio 2008 m., jau pilnai gyvenau Anglijoje.
3. Pieš kiek laiko išvykote?
pirma vasara – 2004, visam laikui – vasara 2008
4. Ar dirbote Lietuvoje? Kokį darbą dirbote Lietuvoje?
Ne, Lietuvoje nedirbau, nes nenorėjau dirbti už mažą užmokestį.
5. Ar dirbate Anglijoje? Kokį darbą dirbate dabar Anglijoje?
Tinklinio marketingo eksperte plius 16.5 val. per savaitę „Ironmongery“ parduotuvėje klientu aptarnautoja
6. Trumpai papasakokite kaip Jums sekėsi? (įsikurti, susirasti darbą, draugų ir pan.)?
Lengviau nebūna (šypsena)
7. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Lietuvoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Lietuvoje ?
ne
8. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Anglijoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Anglijoje ?
ne
9. Kaip manote, dėl kokių priežasčių žmonės emigruoja iš Lietuvos?
Nestabilumas visom prasmėmis – finansų, darbdavių elgesio su darbuotojais, įstatymų, korupcijos
10. Kaip manote, kodėl dauguma žmonių migruoja į Angliją?
lengva prasigyventi ir gyventi gerai, mokytis, siektis karjeros, daug lietuvių jau čia, tad akivaizdu atvažiuoja ir giminės, draugai.
11. Kokias migracijos pasekmes galėtumėte įvardinti Lietuvai ?
Protų nutekėjimas.
12. Kaip manote, kokios pasekmės Anglijai dėl didelės imigracijos?
Infliacija, su emigrantais susijusios bėdos - kalbos barjerai ir t.t
13. Ar teko girdėti apie Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu ? Ką konkrečiai žinote?

Kalbama daug, bet nieko nedaroma, tad ir gilintis neverta. Džiugu, kad pašalpų taip paprastai atvykėliai negaus, nes nesuprantu, kodėl išvis jas turėtų gauti. Darbo yra visiems norintiems.

14. Kaip vertinate Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu? (užimtumas, būstas, socialinės išmokos, sveikatos draudimas, anglų kalbos reikalavimai ir pan.)?

Apie socialines pašalpas jau pasisakiau, dauguma užsieniečių dirba darbus, kurių nenori dirbti anglai – tad mes labai reikalinga ekonomikos jėga. Kas užima gerus darbus - svarios priežastys, dėl ko jie tuos darbus užima, ir nemanau, kad išsilavinę, kultūringi žmonės net drįsta iškelti klausimus. Anglų pašalpininkų nuomones paisyti neverta - jokios kultūros ir mąstymo prieš šnekat. Taip pat kaip Lietuvoje (šypsena). Anglų kalbą visi turėtų mokėti, neturėtų būti įleidžiama į šalį be kalbos įgūdžio įvertinimo testo ar pan.

15. Kaip manote, kaip turėtų keistis Lietuvos reemigracijos politika, kad į ją grįžtų emigravę lietuviai bei atvyktų imigrantai?

Sąžiningumas, naujų absoliučiai absurdiškų įstatymų nepriėmimas, žmonių, tautos nuomonės paisymas, ne korumpuotos svarbiausios valstybinės įstaigos – policija ir t.t., algos, kurios atitinka pragyvenimo lygi ir mokesčiu dydi.

Pusiaus struktūruoto interviu informanto (25 m. vyras) atsakymai

1. Pateikite informaciją apie savo amžių, lytį, išsimokslinimą, įgytą profesiją, gyvenamąją vietą Lietuvoje.

25 m., vyras, aukštasis, autotransporto elektroniką, tęstinėse studijose- mechanikos inžineriją, emigravęs dabar.

2. Kas paskatino Jus išvykti iš Lietuvos?

Labiausiai tai tas nustebino baigus mokslus iškart po studijų kaip žiūrinėjasi darbo, tai visur ieškojo dvejų metų patirties, bet iš kur gauti patirties baigus tik studijas? Ir galiausiai pasiskaičiau jei gyvenanti vienam mieste ir išlaikyti nuomojama būstą išlaikyti automobilį ir gyventi iš minimalios algos, tai reiškiasi gyventi, kad gyventi, nes nieko nelieka, tai apie pramogas, poilsį tai tektų ilgai pataupyti. Tai ir pagalvojau kodėl nepabandžius svetur jaunas esu, nepatiks grįšiu ir be to daug šeimos narių emigravusių, tai kodėl nepabandyti.

3. Prieš kiek laiko išvykote?

Prieš metus

4. Ar dirbote Lietuvoje? Kokį darbą dirbote Lietuvoje?

Legaliai neteko dirbti, nes mokslai buvo, o per tęstines studijas laisvu laiku dirbau nelegaliai

5. Ar dirbate Anglijoje? Kokį darbą dirbate dabar Anglijoje?

Taip dirbu, dabar dirbu vairuotoju, nors aišku neatmetu galimybės keisti šį darbą.

6. Trumpai papasakokite kaip Jums sekėsi? (įsikurti, susirasti darbą, draugų ir pan.)?

Kaip ir gerai, nes vykau pas broli, tai su įsikūrimu problemų nebuvo. Su darbu tai manau nebūtų problemos, jei kalba būtų gera, bet eini į agentūras ir bandai ir randi, o darbų manau visur yra

7. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Lietuvoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Lietuvoje ?

Neteko

8. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Anglijoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Anglijoje ?

Eini į agentūras ir ieškaisi, nors dabar visi internetu siunčia cv. Ir jei susidomi paskambina ir pasikviečia pokalbiui.

9. Kaip manote, dėl kokių priežasčių žmonės emigruoja iš Lietuvos?

Manau didžiausia priežastis, tai atlyginimai ir pragyvenimo lygis. Nes kiek žmonės gali leisti gyventi iš minimalios algos Lietuvoje ir Anglijoje, tai skiriasi ženkliai.

10. Kaip manote, kodėl dauguma žmonių migruoja į Angliją?

Manau dauguma migruoja pas draugus, gimines, pasidalina informaciją kaip jiems sekasi, kiek sau gali leisti čia dirbdami ir panašiai, nors manau visur gyventi galima, tik reikia dirbti iš dangaus pinigai nekrenta niekam.

11. Kokias migracijos pasekmes galėtumėte įvardinti Lietuvai ?

Manau emigruoja jaunimas ir ne tik, migruoja ir gydytojai ir kiti mato, kad gali gauti už savo sugebėjimus daugiau nei Lietuvoje ir bando ieškoti laimės svetur.

12. Kaip manote, kokios pasekmės Anglijai dėl didelės imigracijos?

Manau didelę migraciją jaučiasi, nes jaučiasi kad mažėja užmokestis, emigruoja vis daugiau įvairių tautų žmonės jie dirba ir už mažiau, kad tik darbo turėtų... tai ir pasekmės jaustis pradeda, visur pigi darbo gerai tai ir darbdaviams gerai jei atlieka darbus kokybiškai.

13. Ar teko girdėti apie Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu? Ką konkrečiai žinote?

Kažkaip nesidomiu politika, nors kiek girdėjau nori sumažinti srautus, nes migruojančių daugiau.

14. Kaip vertinate Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu? (užimtumas, būstas, socialinės išmokos, sveikatos draudimas, anglų kalbos reikalavimai ir pan.)?

Kiek girdėjau socialines išmokas nebe taip jau lengvai dalina, berods jau turi pradirbti 3 mėnesius, kad galėtum ją gauti, nors kaip tema neaktuali tai ir nesidomiu ja. Visur keliami anglų kalbos reikalavimai, nors pats atvykau labai mažai mokėdamas. Bet jei gerai moki anglų, tai žymiai lengviau rasti darbą.

15. Kaip manote, kaip turėtų keistis Lietuvos reemigracijos politika, kad į ją grįžtų emigravę lietuviai bei atvyktų imigrantai?

Tai manyčiau reikėtų keisti visa politiką, nes tie patys pažadai jau daug metų, kad kels algas ir panašiai pakelia algas ir pakyla viskam kainos... Kiek paskambinu i tėvynę viskas blogai viskas pabrangė ir panašiai, tai o kad grįžti gal ir norėtusi, bet dabar kaip artėjant šaltajam sezonui, tai tuo labiau būtų problematiškas pragyvenimas manau.

Pusiaus struktūruoto interviu informanto (24 m. moteris) atsakymai

1. Pateikite informaciją apie savo amžių, lytį, išsimokslinimą, įgytą profesiją, gyvenamąją vietą Lietuvoje.

24 metai Moteris. Grožio terapiautė – kosmetologė. Diplomai grožio srityje ir nagų technikos. Gyvenamoji vieta UK Londonas

2. Kas paskatino Jus išvykti iš Lietuvos?

Išvykau iš Lietuvos dėl antrosios pusės.

3. Prieš kiek laiko išvykote?

Išvykau prieš 5 su pusę metų.

4. Ar dirbate Lietuvoje? Kokį darbą dirbate Lietuvoje?

Lietuvoje buvau mokinė/studentė

5. Ar dirbate Anglijoje? Kokį darbą dirbate dabar Anglijoje?

Taip dirbu UK. Dirbu nagų technike/ grožio terapiautė

6. Trumpai papasakokite kaip Jums sekėsi? (įsikurti, susirasti darbą, draugų ir pan.)?

Pradžia visiems sunki įsitvirtinant bet kur ir bet kada. Draugai daugumoje yra bendradarbiai ir šeimos nariai.

7. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Lietuvoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Lietuvoje ?

Niekada neteko naudotis Lietuvos darbo biržos paslaugomis.

8. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Anglijoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Anglijoje ?

Niekada neteko naudotis Anglijos darbo biržos paslaugomis.

9. Kaip manote, dėl kokių priežasčių žmonės emigruoja iš Lietuvos?

Nepriteklius, nepakankamos pajamos žmonėms išgyventi.

10. Kaip manote, kodėl dauguma žmonių migruoja į Angliją?

Lengva rasti darbą – kas ieško tas randa.

11. Kokias migracijos pasekmes galėtumėte įvardinti Lietuvai ?

Lietuvis su lietuvišku pasu bet nešnekantis ir net nepažįstantis lietuviškų raidžių.

12. Kaip manote, kokios pasekmės Anglijai dėl didelės imigracijos?

Ekonomikos augimas. Imigrantai čia atvažiuoja dirbti kaip puiki darbo jėga, kyla ekonomikos lygis.

13. Ar teko girdėti apie Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu ? Ką konkrečiai žinote?

Patenkinti tik tais, kurie dirba ir moka mokesčius, nepatenkinti imigrantais, išėjusiais iš kalėjimo, pavojingais visuomenei, ir tais, kurie tikisi lengvų pinigų iš pašalpų ir t.t

14. Kaip vertinate Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu? (užimtumas, būstas, socialinės išmokos, sveikatos draudimas, anglų kalbos reikalavimai ir pan.)?

Žmonės, būdami imigrantais, gauna Anglijoje daugiau nei savoje šalyje tai viska ir pasako. Dokumentu ir viso kito pridavimas gauti pašalpą yra sugriežtintas bet valstybė tikrai labiau padeda nei Lietuvoje.

15. Kaip manote, kaip turėtų keistis Lietuvos reemigracijos politika, kad į ją grįžtų emigravę lietuviai bei atvyktų imigrantai?

Asmeniškai norint, jog aš sugrįščiau į Lietuvą gyventi, minimumas turėtų būti vienodas atžvilgiu Anglijos minimumui, t. y. 6.70£ per valanda.

Pusiau struktūruoto interviu informanto (27 m. moteris) atsakymai

1. Pateikite informaciją apie savo amžių, lytį, išsimokslinimą, įgytą profesiją, gyvenamąją vietą Lietuvoje.

Moteris, 27 metai. Igytas socialinių mokslų bakalauras bei magistro laipsnis. Marijampolės raj.

2. Kas paskatino Jus išvykti iš Lietuvos? (išsiaiškinti migracijos priežastis, veiksnius).

Pirmoji priežastis paskatinusi išvykti iš Lietuvos – asmeniniai santykiai, tai buvo vyro darbas užsienyje. Galiausiai pasirinkimas gyventi ne per atstumą, o kartu. Antroji priežastis – geresnių standartų siekis. Baigus mokslus, nenoras ieškoti ir dirbti už minimalų darbo užmokestį, kadangi jaunas, neturintis patirties žmogus, nėra palankiai priimamas į darbo rinką (patrauklus atlygis, gera darbo vieta ir pan.).

3. Prieš kiek laiko išvykote?

Prieš du metus.

4. Ar dirbote Lietuvoje? Kokį darbą dirbote Lietuvoje?

Darbas ne pagal išsilavinimą – restorano darbuotoja.

5. Ar dirbate Anglijoje? Kokį darbą dirbate dabar Anglijoje?

Taip dirbu. Kambarine viešbutyje.

6. Trumpai papasakokite kaip Jums sekėsi? (įsikurti, susirasti darbą, draugų ir pan.)?

Atvykusi į Angliją, mėnesį laiko tvarkiausi dokumentus – socialinis draudimas, banko sąskaita ir t.t. Gavusi visus reikalingus dokumentus, nuėjau į agentūrą, kuri pasiūlė darbą viešbutyje. Kadangi anglų kalba nėra stipri, todėl sutikau. Kitą dieną nuėjus pradėjau dirbti, po mėnesio pasiūlė pilnateisę darbo sutartį. Nedaugeliui pasiseka įsidarbinti tiesiogiai, o nedirbti per agentūras. Tame pačiame viešbutyje dirbu antrus metus ir esu labai patenkinta. Darbas pradžioje buvo ganėtinai sunkus, tačiau apsipratus patiko. Darbo valandos yra labai geros nuo 8 iki 16 val. pietų pertrauka, nemokami pietūs, mokamos atostogos, atlyginimas taip pat geras. Draugų susiradau lengvai, kadangi lietuvių čia gyvena daug, taip pat yra daug pažįstamų, kurie jau seniai čia gyvena, todėl problemų nebuvo.

7. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Lietuvoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Lietuvoje ?

Neteko.

8. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Anglijoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Anglijoje ?

Neteko.

9. Kaip manote, dėl kokių priežasčių žmonės emigruoja iš Lietuvos?

Blogos politinės situacijos, ekonominės situacijos, karjeros stoka bei šeimyninių motyvų.

10. Kaip manote, kodėl dauguma žmonių migruoja į Angliją?

Nemanau, kad dauguma žmonių emigruoja į Angliją, tik Anglija yra pirmoji šalis, kuri maloniai ir svetingai jau nuo senai priima emigrantus. Šiuo momentu žmonės renkasi ir kitas valstybes kaip Norvegija, Švedija, Danija ir kt. Todėl, kad jose yra patrauklesni darbo užmokesčiai. Tačiau jose sunkiau įsitvirtinti, surasti darbus ir pan. Kadangi dauguma

žmonių vyksta pas kažką ar prašo draugu, pažįstamu pagalbos dėl darbo vietų. Todėl Anglijoje yra daugiau emigrantų iš Lietuvos, nes joje jau nuo nepriklausomybės plūdo žmonės, kiti sekė jų socialinių pavyzdžių.

11. Kokias migracijos pasekmes galėtumėte įvardinti Lietuvai ?

Žmonių skaičiaus mažėjimas, gimstamumo mažėjimas, darbo jėgos trūkumas, protų nutekėjimas, biudžeto nuosmukis – mokesčių surinkimo mažėjimas ir pan.

12. Kaip manote, kokios pasekmės Anglijai dėl didelės imigracijos?

Šiuo metu valstybė yra nukentėjusi labai, kadangi į šalį išsileido emigrantus, kurie nedirba, prašo socialinių išmokų, pašalpų, gyvenamo būsto, o tai smukdo valstybės biudžetą. Anglija mėgina stabdyti emigracijos srautus, nes padidėjęs nusikalstamumas, terorizmas, pavojus šaliai.

13. Ar teko girdėti apie Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu ? Ką konkrečiai žinote?

Teko girdėti apie būstus, motinystės išmokas, tačiau konkrečiai paaiškinti negaliu.

14. Kaip vertinate Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu (užimtumas, būstas, socialinės išmokos, sveikatos draudimas, anglų kalbos reikalavimai ir pan.)?

Užimtumas yra geras, darbą susirasti nėra problemų, atlygis taip pat įvairus, priklausomai nuo darbo, kalbos žinių. Socialinės išmokos yra skiriamos vienišoms motinoms, nedirbantiems ilgą laiką ir pan. Socialinės išmokos yra sugriežtintos nei anksčiau, kadangi daug žmonių yra tuo pasinaudoję “apgavę valstybę“, todėl socialinė sistema yra griežtai sekama.

15. Kaip manote, kaip turėtų keistis Lietuvos reemigracijos politika, kad į ją grįžtų emigravę lietuviai bei atvyktų imigrantai?

Gerinti ekonominę ir politinę situaciją. Kurti darbo vietas, kurios būtų gerai apmokamos, mažinti mokesčius, jaunimui po mokslų baigimo lengvinti integraciją į darbo rinką. Kaip šie veiksniai nors kiek bus įgyvendinti, tada po truputį grįš į Lietuvą emigrantai. Reikia Lietuvai susigrąžinti išvykusiuosius, o tik po to galvoti apie kitataučius imigrantus.

Pusiau struktūruoto interviu informanto (26 m. moteris) atsakymai

1. Pateikite informaciją apie savo amžių, lytį, išsimokslinimą, įgytą profesiją, gyvenamąją vietą Lietuvoje.

Man 26 metai, studijavau Kauno Technikos kolegijoje ir įgijau statybos inžinerijos bakalaurą. Iki studijų gyvenau Marijampolėje, studijų metu Kaune.

2. Kas paskatino Jus išvykti iš Lietuvos? (išsiaiškinti migracijos priežastis, veiksnius).

Išvykau iš Lietuvos dėl vienos ir pagrindinės priežasties: baigusi studijas ir įgijus išsilavinimą nepavyko gauti darbo, nors ir baigiau labai gerais rezultatais. Nėra darbo, nėra pragyvenimo šaltinio, socialinių garantijų.

3. Pieš kiek laiko išvykote?

Vasario 16 dieną bus 4 metai kaip gyvenu Anglijos sostinėje Londone.

4. Ar dirbote Lietuvoje? Kokį darbą dirbote Lietuvoje?

Kadangi po studijų nepavyko gauti darbo, tai reiškiasi nedirbau. Neturiu jokios darbo patirties Lietuvoje.

5. Ar dirbate Anglijoje? Kokį darbą dirbate dabar Anglijoje?

Šiuo metu Anglijoje dirbu dizaineriu namuose "BURBERRY", pastate esančioje kaviniukėje.

6. Trumpai papasakokite kaip Jums sekėsi? (įsikurti, susirasti darbą, draugų ir pan.)?

Kaip atvykau į Londoną pradžia buvo labai sunki. Pirmas darbas buvo penkių žvaigždučių viešbutyje, teko daug ir sunkiai dirbti, nes pradėjau nuo kambarinės. Po kiek laiko pareigos truputį pagerėjo. Gyvenau pradžioje pas pažyستamus draugus, kol stabilizavosi materialinė padėtis ir galėjau išsinuomoti sau gyvenamąją vietą. Dažniausiai draugai, pažyстami čia atsiranda keičiant darbą ar gyvenamąją vietą. Kaip mėgstu sakyti visi Londono žmonės čia gyvena ant lagaminų. Dažni pokyčiai, greitas gyvenimo tempas.

7. Ar teko pasinaudoti darbo biršos paslaugomis Lietuvoje? Kokiomis darbo biršos paslaugomis teko pasinaudoti Lietuvoje ?

Taip. Baigus studijas užsiregistravau Lietuvos darbo biržoje su tikslu susirasti darbą. Bet kaip nekeista per pusę metų nepavyko jo gauti, taigi išvykau iš Lietuvos.

8. Ar teko pasinaudoti darbo biršos paslaugomis Anglijoje? Kokiomis darbo biršos paslaugomis teko pasinaudoti Anglijoje ?

Dar kol kas neteko. Bet ateityje visko gali būti.

9. Kaip manote, dėl kokių priežasčių žmonės emigruoja iš Lietuvos?

Aš manau, kad didžiausios migracijos priežastys yra nedarbas ir socialinių garantijų trūkumas. Žmonės neturi pilnaverčio gyvenimo. Išlaidos didelės, pajamos per mažos.

10. Kaip manote, kodėl dauguma žmonių migruoja į Angliją?

Kas liečia Angliją yra auganti valstybė, didesnės perspektyvos nei Lietuvoje. Nėra taip sunku susirasti darbą ir uždarbis daug didesnis, kad ir paprastesnių darbų pvz.: valytoju ar fabriku darbuotoju, jau nekalbu apie geras pareigas užimančiu žmonių atlyginimą.

11. Kokias migracijos pasekmes galėtumėte įvardinti Lietuvai ?

Imigrantai sumažino Lietuvos ekonominį lygį. Išvažiavo daug mokesčių mokėtojų ir dar daug išvažiuos. Todėl ir dar silpnės ekonomika. Mano asmenine nuomone Lietuva taps valstybe be piliečių. Lietuviai taip kaip "Čigonai" bus išsibarstę po visą pasaulį.

12. Kaip manote, kokios pasekmės Anglijai dėl didelės imigracijos?

Manau padidėjęs nusikaltimų skaičius ir aplinkos tarša. Bet iš kitos pusės migrantai kelia Anglijos ekonomiką.

13. Ar teko girdėti apie Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu? Ką konkrečiai žinote?

Truputį girdėjau, kad Anglijos parlamento nariai yra susiskaldę į dvi šalis: viena pusė už tai, kad vyti atėjus lauk, o kita - juos laikyti. Bet vienaip ar kitaip Anglija „neštampuoja“ žmonių, viešumoje į visus žiūri kaip į lygius. Aišku priklauso nuo pačių žmonių sugebėjimo pritapti. Visiems socialinės garantijos tos pačios.

14. Kaip vertinate Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu? (užimtumas, būstas, socialinės išmokos, sveikatos draudimas, anglų kalbos reikalavimai ir pan.)?

Sakyčiau gan palankiai. Čia viskas įmanoma tik reikia daug dirbti. Galbūt dar ir studijuoti kažką, kad pagerinti gyvenimo kokybę. Aš čia jaučiuosi pilnavertis žmogus man yra visos galimybės suteiktos. Yra suteikiamos ir paskolos būstui įsigyti, išsilavinimui įgyti, juolab yra ir nemokamu mokslų. Sunkiai besiverčiančioms ar daugiavaikėms šeimoms yra suteikiamas būstas, pašalpos ir nereikia tiek metų stovėti eilėje kaip Lietuvoje. Socialinės išmokos daug didesnės nei Lietuvoje tiksliai neįvardinsiu būtent kiek ir kokios, dar neteko tokiu gauti, nes visa laiką dirbau Anglijoje. Kas liečia kalbą taip, jų šalis privalome kalbėti Angliškai manau tai yra normalu. Jai nori geresnio darbo privalai bent jau susikalbėti. Nemokantiems atvykėliams yra visos galimybės ją išmokti. Pradžiai netgi darbo birža siunčia į nemokamus kursus. Taigi sąlygos yra tik eik į priekį ir stenkis kažką pasiekti. Čia žmonės skatina kažkuo užsiimti ar kažką mokintis, netgi pačios darbovietės dažnai siunčia į kursus.

15. Kaip manote, kaip turėtų keistis Lietuvos reemigracijos politika, kad į ją grįžtų emigravę lietuviai bei atvyktų imigrantai?

Manau kažkaip turėtų atsirasti daugiau darbo vietų pakilti minimalus atlyginimas nors iki kokių 600 euru, sumažėti mokesčiai ir kainos, bet kad ir taip atsitiktų aš negrįščiau, jau mano šaknys čia. Čia žmonės daugiau šypsosi ir yra žymiai kultūringesni. Tikiuosi ir linkiu ateityje pagerėjimo Lietuvai!

Pusiau struktūruoto interviu informanto (26 m. vyras) atsakymai

1. Pateikite informaciją apie savo amžių, lytį, išsimokslinimą, įgytą profesiją, gyvenamąją vietą Lietuvoje.

26 m. vyras. Lietuvos kariuomenės mokykla, kareivis

2. Kas paskatino Jus išvykti iš Lietuvos? (išsiaiškinti migracijos priežastis, veiksnius).

Praradau teises, todėl išvažiavau į Angliją dėl didesnių perspektyvų

3. Prieš kiek laiko išvykote?

Prieš 8 mėn.

4. Ar dirbote Lietuvoje? Kokį darbą dirbote Lietuvoje?

Taip, paskutiniu metu dirbau tolimųjų reisų vairuotoju

5. Ar dirbate Anglijoje? Kokį darbą dirbate dabar Anglijoje?

Taip, krovikas

6. Trumpai papasakokite kaip Jums sekėsi? (įsikurti, susirasti darbą, draugų ir pan.)?

Atvažiavau į Angliją per gerus draugus, kitą dieną užsiregistruojau į agentūrą ir dar sekančią dieną pradėjau dirbti. Pakankamai greitai įsikūriau. Draugai pažystami nuo vaikystės, todėl nebuvo sunku susirasti gyvenamą vietą ir pan.

7. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Lietuvoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Lietuvoje ?

Taip, teko. Vien dėl to, jog būtų socialinis draudimas suteiktas, bedarbio pašalpa

8. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Anglijoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Anglijoje ?

Neteko

9. Kaip manote, dėl kokių priežasčių žmonės emigruoja iš Lietuvos?

Korupcija, teisingumo nėra, viskas vyksta per pažyستamus

10. Kaip manote, kodėl dauguma žmonių migruoja į Angliją?

Didesnių perspektyvų atžvilgiu, dėl didesnio darbo užmokesčio, socialinių garantijų užtikrinimas

11. Kokias migracijos pasekmes galėtumėte įvardinti Lietuvai ?

Netenka jaunų, daugiausia išsilavinusių žmonių, smunka Lietuvos ekonomikos lygis, didėjanti korupcija

12. Kaip manote, kokios pasekmės Anglijai dėl didelės imigracijos?

Pinga darbo jėga, paklausa didėja, didesnė paklausa nei pasiūla, būstai brangsta

13. Ar teko girdėti apie Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu ? Ką konkrečiai žinote?

Teko girdėti tai, kad tikrina žmones tuos, kurie bausti ir siunčia atgal su šeimomis. Turi būti bent minimalūs anglų kalbos reikalavimai

14. Kaip vertinate Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu? (užimtumas, būstas, socialinės išmokos, sveikatos draudimas, anglų kalbos reikalavimai ir pan.)?

Teigiamai, jog norima griežtinti socialinių išmokų prieinamumą, kad pavyzdžiui motinoms pasigimdžiusioms ir išvykusioms į Lietuvą nebūtų suteiktos motinystės pašalpos ir pan.

15. Kaip manote, kaip turėtų keistis Lietuvos reemigracijos politika, kad į ją grįžtų emigravę lietuviai bei atvyktų imigrantai?

Kelti atlyginimus, naikinti korupciją, mažinti mokesčius, suteikti savo šalies gyventojams geresnes soc. garantijas.

Pusiau struktūruoto interviu informanto (24 m. moteris) atsakymai

1. Pateikite informaciją apie savo amžių, lytį, išsimokslinimą, įgytą profesiją, gyvenamąją vietą Lietuvoje.

24 m. moteris, Marijampolės apskr. aukštesnysis išsilavinimas, įstaigų ir įmonių administravimo bakalauras.

2. Kas paskatino Jus išvykti iš Lietuvos? (išsiaiškinti migracijos priežastis, veiksnius).

Geresnių gyvenimo sąlygų ieškojimas kitoje šalyje.

3. Prieš kiek laiko išvykote?

Prieš 2 m.

4. Ar dirbote Lietuvoje? Kokį darbą dirbote Lietuvoje?

Taip dirbau, padavėja.

5. Ar dirbate Anglijoje? Kokį darbą dirbate dabar Anglijoje?

Greito maisto restorano darbuotoja

6. Trumpai papasakokite kaip Jums sekėsi? (įsikurti, susirasti darbą, draugų ir pan.)?

Nebuvo labai sunku, nes ten jau gyveno sesuo su draugu, todėl atvykusi turėjau kur gyventi, darbą susiradau per pažyستamus o ir draugų nebuvo sunku susirasti, nes nemažai jų jau gyveno Londone.

7. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Lietuvoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Lietuvoje ?

Ne neteko, nes nemačiau iš to naudos

8. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Anglijoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Anglijoje ?

Taip pat neteko, nes tiesiogiai darbinis reikia turėti pakankamai gerus anglų kalbos įgūdžius, todėl kaip dauguma migrantų įsidarbinau per čia esančias darbo agentūras.

9. Kaip manote, dėl kokių priežasčių žmonės emigruoja iš Lietuvos?

Didelis nedarbas, sunkios pragyvenimo sąlygos

10. Kaip manote, kodėl dauguma žmonių migruoja į Angliją?

Dėl geresnių gyvenimo sąlygų, didesnis atlyginimas, didesnės karjeros perspektyvos

11. Kokias migracijos pasekmes galėtumėte įvardinti Lietuvai ?

Išvyksta jauni žmonės, sensta visuomenė, Lietuva netenka darbingo amžiaus žmonių

12. Kaip manote, kokios pasekmės Anglijai dėl didelės imigracijos?

Daugėja nusikaltimų skaičius

13. Ar teko girdėti apie Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu ? Ką konkrečiai žinote?

Taip, norima sugriežtinti pašalpų skyrimą bedarbiams migrantams

14. Kaip vertinate Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu? (užimtumas, būstas, socialinės išmokos, sveikatos draudimas, anglų kalbos reikalavimai ir pan.)?

Vertinu teigiamai, nes dirbančiųjų migrantų atžvilgiu yra neteisinga, jog kai kurie atvykusieji siekia gyventi tik iš pašalpu, anglų kalbos reikalavimai yra minimalūs, todėl dėl to nėra sunku susirasti darbą

15. Kaip manote, kaip turėtų keistis Lietuvos reemigracijos politika, kad į ją grįžtų emigravę lietuviai bei atvyktų imigrantai?

Didėti darbo užmokestis, didesnės įsidarbinimo galimybės

Pusiau struktūruoto interviu informanto (24 m. moteris) atsakymai

1. Pateikite informaciją apie savo amžių, lytį, išsimokslinimą, įgytą profesiją, gyvenamąją vietą Lietuvoje.

24 m. moteris, aukštesnysis, įmonių ir įstaigų administravimas, profesinis bakalauras, Kalvarija

2. Kas paskatino Jus išvykti iš Lietuvos?

Išvykau dėl antrosios pusės

3. Prieš kiek laiko išvykote?

Prieš 6 mėn.

4. Ar dirbote Lietuvoje? Kokį darbą dirbote Lietuvoje?

Taip dirbau, padavėja

5. Ar dirbate Anglijoje? Kokį darbą dirbate dabar Anglijoje?

Taip, sandėlyje rūšiuotoja ir pakuotoja kosmetinių prekių

6. Trumpai papasakokite kaip Jums sekėsi? (įsikurti, susirasti darbą, draugų ir pan.)?

Sekėsi gerai, darbas atsirado greitai. Viskas sekėsi gerai

7. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Lietuvoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Lietuvoje ?

Taip, teko ieškoti darbo

8. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Anglijoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Anglijoje ?

Neteko

9. Kaip manote, dėl kokių priežasčių žmonės emigruoja iš Lietuvos?

Žemas darbo užmokestis,

10. Kaip manote, kodėl dauguma žmonių migruoja į Angliją?

Dėl geresnio pragyvenimo lygio

11. Kokias migracijos pasekmes galėtumėte įvardinti Lietuvai ?

Sumažės gyventojų, didelis protų nutekėjimas

12. Kaip manote, kokios pasekmės Anglijai dėl didelės imigracijos?

Neturiu nuomonės

13. Ar teko girdėti apie Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu ? Ką konkrečiai žinote?

Neteko

14. Kaip vertinate Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu? (užimtumas, būstas, socialinės išmokos, sveikatos draudimas, anglų kalbos reikalavimai ir pan.)?

Nevertinu

15. Kaip manote, kaip turėtų keistis Lietuvos reemigracijos politika, kad į ją grįžtų emigravę lietuviai bei atvyktų imigrantai?

Turėtų didinti pragyvenimo lygį šalyje, tuomet bus galima tikėtis daugiau sugrįžtančių Lietuvos žmonių.

Pusiau struktūruoto interviu informanto (29 m. vyras) atsakymai

1. Pateikite informaciją apie savo amžių, lytį, išsimokslinimą, įgytą profesiją, gyvenamąją vietą Lietuvoje.

Man 29 metai, vyras, baigęs 2 profesines mokyklas: pirma „smulkaus verslo organizatorius“, antra „biuro operatorius“, mano gyvenamoji vieta buvo Kaunas.

2. Kas paskatino Jus išvykti iš Lietuvos? (išsiaiškinti migracijos priežastis, veiksnius).

Aš išvykau į Angliją užsidirbti.

3. Pieš kiek laiko išvykote?

Išvykau 2015 gegužės pradžioje.

4. Ar dirbote Lietuvoje? Kokį darbą dirbote Lietuvoje?

Taip dirbau, dirbau salės darbuotoju parduotuvėje

5. Ar dirbate Anglijoje? Kokį darbą dirbate dabar Anglijoje?

Taip dirbu, fabrike pakuoju agurkus.

6. Trumpai papasakokite kaip Jums sekėsi? (įsikurti, susirasti darbą, draugų ir pan.)?

Aš važiauvau į Angliją, nes man pasiūlė dirbti fabrike dėdė, jis ten dirbo ir turėjo gyvenamą butą su laisvu kambariu, darbą gavau tame pačiame fabrike kur ir mano dėdė dirbo, su jo rekomendacija priėmė į darbą, draugų susiradau maždaug tik po 3 savaitių iš darbovietės.

7. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Lietuvoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Lietuvoje ?

Taip teko ir kelis kartus, naudojausi darbui susirasti ir net kelis kartus man skyrė pašalpą bedarbio.

8. Ar teko pasinaudoti darbo biržos paslaugomis Anglijoje? Kokiomis darbo biržos paslaugomis teko pasinaudoti Anglijoje ?

Ne neteko

9. Kaip manote, dėl kokių priežasčių žmonės emigruoja iš Lietuvos?

Dėl mažo atlyginimo

10. Kaip manote, kodėl dauguma žmonių migruoja į Angliją?

Nes lengviau susirasti darbą galima ir su anglų kalba lengviau, netgi nemokant anglų kalbos, ir šiek tiek mokant rusiškai, galima gauti darbą ir nesunkiai.

11. Kokias migracijos pasekmes galėtumėte įvardinti Lietuvai ?

Darbo jėgos trūkumas.

12. Kaip manote, kokios pasekmės Anglijai dėl didelės imigracijos?

Atvykusių imigrantų gyvenimo būdas skiriasi nuo anglų, todėl pastariesiems tenka prisitaikyti prie atvykėlių. Tai lemia anglų nepasitenkinimą gyvenimu, priešišumą, galbūt net ir gyvenimo kokybės mažėjimą.

13. Ar teko girdėti apie Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu ? Ką konkrečiai žinote?

Nesidomėjau

14. Kaip vertinate Anglijos politiką imigrantų atžvilgiu? (užimtumas, būstas, socialinės išmokos, sveikatos draudimas, anglų kalbos reikalavimai ir pan.)?

Aš vertinu palankiai, sąlygos geros, tik svarbu mokėti anglų kalbą, kitaip susitvarkyti įvairius dokumentus sudėtinga.

15. Kaip manote, kaip turėtų keistis Lietuvos reemigracijos politika, kad į ją grįžtų emigravę lietuviai bei atvyktų imigrantai?

Kad grįžtų Lietuvos piliečiai iš svetur, pirmiausia, reikia supaprastinti dokumentų susitvarkymą Lietuvoje ir kad gerokai kiltų atlygis už darbą.