

Europos migracijos tinklas
Tarptautinė migracijos organizacija
Lietuvos socialinių tyrimų centras

DARBO JĖGOS MIGRACIJA: POREIKIS IR POLITIKA LIETUVOJE

Vilnius, 2010

UDK 331.5(474.5)
Si-112

Autoriai:

Dr. Audra Sipavičienė
Mantas Jeršovas

Recenzentai:

Prof.dr. Romas Lazutka
Prof.habil.dr. Vlada Stankūnienė

Kalbos redaktorė: Živilė Andriūnienė

Tyrimas atliktas pagal Europos migracijos tinklo (EMT) metinę programą. EMT – tai ES valstybių narių ir Europos Komisijos tinklas, skirtas rinkti, analizuoti ir dalintis naujausia, objektyvia ir palyginama informacija migracijos bei prieglobsčio srityje europiniu lygiu ir patenkinti Bendrijos institucijų, valstybių narių valdžios institucijų bei plačiosios visuomenės informacijos apie migraciją ir prieglobstį poreikius.

Daugiau informacijos apie EMT: <http://emn.sarenet.es>.

Daugiau informacijos apie nacionalinį informacinį centrą Lietuvoje: <http://www.emn.lt>.

ISBN 978-9955-697-25-1

© Tarptautinė migracijos organizacija (TMO)

Studijoje pateikta analizė nebūtinai atspindi oficialią Europos Komisijos, TMO ir jos šalių narių poziciją.

Visos teisės saugomos. Kopijuoti visą ar dalimis, taip pat naudoti komerciniais tikslais be Tarptautinės migracijos organizacijos (TMO) Vilniaus biuro raštiško leidimo draudžiama.

Turinys

Įvadas	7
1. Darbo imigracijos politika Europos Sąjungos valstybėse narėse: trumpa apžvalga	8
2. Literatūros apžvalga ir metodologija	12
2.1. Lietuvoje atliktų studijų apžvalga	12
2.2. Tyrimo metodologija	15
2.3. Studijoje naudojamų terminų apibrėžimai	16
3. Ekonominės migracijos situacija ir politika Lietuvoje	19
3.1. Disbalansas tarp emigracijos ir imigracijos	19
3.2. Šalies ekonominės migracijos politika ir vizija	26
4. Ekonominės migracijos politikos įgyvendinimas	33
4.1. Užsieniečių įdarbinimo procedūros	35
4.1.1. Bendra užsieniečių įdarbinimo tvarka	35
4.1.2. Trūkstamų profesijų užsieniečių įdarbinimo tvarka	36
4.1.3. Aukštos kvalifikacijos užsieniečių įdarbinimo tvarka	37
4.2. Užsieniečiai Lietuvoje: skaičiai ir pagrindinės tendencijos	42
5. Bendradarbiavimas su trečiosiomis valstybėmis ekonominės migracijos srityje	55
6. Išvados	57
Užsieniečių įdarbinimas (lyginamoji lentelė)	61
Literatūros sąrašas	66
PRIEDAI	68

Ivadas

Nors gyventojų migracijos klausimai Lietuvoje jau kurį laiką yra tapę ypač aktualūs, ne visi aspektai sulaukia adekvataus politikų ir mokslininkų dėmesio. Lietuvos viešajame diskurse išimtinai dominuoja emigracijos tematika ir problemos. Imigracijos, ypač darbo imigracijos, klausimams ir politikai skiriama neadekvačiai mažai dėmesio. Kiek suaktyvėję darbo jėgos imigracijos tyrimai ir diskusijos ekonominio kilimo metais dabar jau visai nunykę. Politikos srityje irgi štilius. Lietuvoje nebeliko už migracijos strategijos kūrimą ir įgyvendinimą atsakingos institucijos. Imigracijos klausimai nustumti į šoną.

Kitos Europos Sąjungos (ES) valstybės narės imigracijos klausimams skiria labai daug dėmesio. Dauguma jų šiuo metu revizuoja savo imigracijos politiką. Suvokiama, kad pereinant iš industrinės į žinių ekonomiką, būtina keisti ir imigracijos darbo tikslais politiką. Diskusijos vyksta ne apie tai, įsileisti ar ne darbo imigrantus, bet apie tai – ką ir kaip įsileisti. Imigracija daugelyje valstybių laikoma viena iš priemonių demografinėms problemoms spręsti, ekonomikai skatinti ir gyvinti. Selektivi ir valstybės poreikius atitinkanti darbo imigracijos politika yra įtraukiama į valstybių vystymosi strategijas.

Lietuvoje kelti darbo imigracijos klausimus reikia drąsos. Pirma, Lietuvos gyventojai yra labai neigiamai nusiteikę užsieniečių atžvilgiu („Lietuva – lietuviams“), todėl net ir argumentuotas kalbėjimas apie darbo imigracijos politiką gali sulaukti neigiamos reakcijos. Antra, vyrauja nuostata, kad kalbėti apie darbo imigraciją yra „nekorektiška“, žinant dabartinius emigracijos iš Lietuvos mastus ir aukštą nedarbo lygį („turime susigrąžinti išvykusius, o ne įsileisti užsieniečius“). Tokiu būdu Lietuvoje viešasis diskursas apie imigraciją patenka į uždarą ratą: masinė emigracija tęsiasi, išvykę lietuviai grįžta vangiai ir nebūtinai tie, kurių reikia darbo rinkai, o imigracijos klausimai ir politikos formavimas nustumti į šoną, laukiant, kol sugrįš išvykusieji. Kitų šalių praktika rodo, kad tikslinė, selektyvi, valstybės darbo rinkos poreikius atitinkanti ir ribota imigracija prisideda prie ekonomikos atgaivinimo ir turi teigiamą įtaką ilgalaikiai ekonomikos raidai. Protinga, šalies ilgalaikius interesus atitinkanti imigracija neišstumia vietinių gyventojų ir netrukdo grįžti išvykusiems. Priešingai, ji gali didinti ekonomikos potencialą, pritraukti investicijų ir daryti Lietuvą patrauklesnę patiems lietuviams.

Kokia yra šiandieninė darbo jėgos pritraukimo politika Lietuvoje ir kokios jos reikės ateityje? Ar yra aiškūs mūsų ilgalaikiai poreikiai ir valstybės ūkio raidos strategija? Ar žinome, kaip norime formuoti ateities migracijos srautus? Kaip ir ką kviesime ir kaip įsileisime? Ar gali tikslinga ir selektyvi imigracija tapti postūmiu ekonomikai? Gal pritraukiant ypač aukštos kvalifikacijos darbo jėgą galima paskatinti Lietuvoje inovacijas, rasti netradicinį būdą, kuris pajudintų ekonomiką iš mirties taško? Ar bijodami „kitokių“ paliksime imigracijos procesus savieigai? Tai pagrindiniai šios studijos klausimai.

Šie ir kiti klausimai keliami visoje ES. Todėl Europos migracijos tinklas (EMT), kuris vienija ES valstybių narių migracijos ekspertus, iniciavo darbo migracijos politikos ir praktikos apžvalgą visose ES valstybėse narėse. Lietuvoje tyrimą atliko Tarptautinės migracijos organizacijos (TMO) Vilniaus biuras kartu su partneriais.

Norėtume, kad ši apžvalga būtų kvietimas diskutuoti darbo imigracijos tema ir pamatyti ne tik neigiamus, bet ir teigiamus šio reiškinio bruožus. Viliamės, kad diskusija pastūmės politikus kurti valstybės interesus atitinkančią imigracijos politiką, kuri sugebės išnaudoti migracijos naudą ir išvengti klaidų.

1. Darbo imigracijos politika Europos Sąjungos valstybėse narėse: trumpa apžvalga

Darbo migracijos klausimai užima vis svarbesnę ES darbotvarkės dalį. Vis aiškiau suvokiama, kad norint didinti ES ekonomikos konkurencingumą, spręsti visuomenės senėjimo problemą ir kurti žiniomis paremtą ekonomiką, būtina tobulinti imigracijos darbo tikslais politiką. Nors imigracijos politika ir yra palikta kiekvienos valstybės narės nacionalinei kompetencijai ir kiekviena šalis pati sprendžia, ką ir kaip įsileisti, atsiranda vis daugiau iniciatyvų, kuriomis siekiama nustatyti bendrą imigracijos politiką ir taisykles tam tikroms ypač reikalingoms imigrantų grupėms (pvz., aukštos kvalifikacijos darbuotojams, tyrėjams, sezoniniams darbuotojams). Darbo migracijos klausimai įtraukti ir į ES strateginius ilgalaikius dokumentus (Europos imigracijos ir prieglobsčio paktą, Stokholmo programą, ES strategiją 2020 metams). Europos Vadovų Taryba Stokholmo programoje pripažino, kad darbo imigracija gali prisidėti prie didesnio konkurencingumo ir ekonomikos gyvybiškumo ir todėl būtina sukurti lanksčią bei į valstybių poreikius reaguojančią užsieniečių darbuotojų priėmimo sistemą. Taip pat pripažįstama, kad, ES pereinant nuo industrinės prie žinių ekonomikos, daugelis valstybių narių susidurs su darbo jėgos, ypač specialistų, poreikiu, kurio negalės patenkinti vien tik vietiniai darbuotojai.

Politika / vizija. Dauguma ES valstybių narių (Austrija, Belgija, Prancūzija, Vokietija, Čekija, Suomija, Olandija ir Švedija) turi aiškią darbo imigracijos viziją / politiką, skirtą pritraukti trečiųjų šalių darbuotojus ir taip patenkinti savo darbo rinkos poreikius. Šios valstybės pirmiausia siekia ilgalaikių tikslų ir stengiasi pritraukti aukštos kvalifikacijos darbuotojus, kurie prisideda prie ekonomikos konkurencingumo ir gyvybingumo.

Čekijos vyriausybė skelbia, kad „šiuolaikinė visuomenė turi suvokti migraciją kaip vieną iš priemonių, skatinančių šalies ekonomikos raidą“. 2009 metais Čekija įteisino „Žaliąją kortą“ – vieną bendrą dokumentą, suteikiančią teisę gyventi ir dirbti tiems užsieniečiams, kurių labiausiai trūksta. 2010 metais Vyriausybės nutarimu kvalifikuotiems ir aukštai kvalifikuotiems darbuotojams numatytos galimybės gauti ilgalaikius leidimus dirbti ir gyventi.

Prancūzijos vyriausybė stengiasi imigracijos srautus „ekonomizuoti“, t.y. siekia, kad darbo imigracija sudarytų bent 50 proc. nuo viso imigracijos srauto, ir skatina investicijų bei inovacijų pritraukimą per imigraciją. Pavyzdžiui, ji išduoda leidimą gyventi 10 metų asmenims, kurie ypač prisideda prie Prancūzijos ekonomikos.

Vokietijos koalicinė vyriausybė 2009 metų susitarime numatė, kad Vyriausybė dės visas pastangas didindama Vokietijos patrauklumą aukštos kvalifikacijos migrantams ir mažindama biurokratinę kliūtį jiems atvykti bei skatindama trečiųjų valstybių studentus, baigusius Vokietijos universitetus, pasilikti ir ieškoti darbo Vokietijoje.

Olandija prioritetą teikia „žinių migracijai“ ir savo imigracijos politiką keičia sudarydama labai palankias sąlygas atvykti tiems, kurių reikia šalies darbo rinkai. 2008 m. Olandija įvedė balų sistemą, kuri padeda pritraukti reikalingos profesinės kvalifikacijos užsieniečius. Balai suteikiami už profesinį pasirengimą bei „pridėtinę vertę“ ekonomikai.

Švedija ir Suomija taip pat migracijos pagalba siekia ilgalaikių ekonomikos tikslų – padidinti aukštos kvalifikacijos darbuotojų skaičių ir skatinti inovacijas.

Kaip matyti iš šios trumpos apžvalgos, nemaža dalis Europos šalių, ypač senosios ES narės, imigraciją (bet būtent tikslingą ir selektyvią imigraciją!) laiko neišvengiama ir vertina ją kaip vieną iš priemonių, padedančių spręsti įvairias socialines ir demografines problemas. Beje, dauguma šalių,

atsižvelgdamos į praeities klaidas ir iš to kilusias neigiamas migracijos pasekmes, šiuo metu iš esmės revizuoja migracijos politikos prioritetus ir priemones bei įtraukia migracijos klausimus į šalies plėtros strategiją. Šios grupės valstybių darbo migracijos politika nukreipta į:

- Aukštos kvalifikacijos darbuotojų pritraukimą
- Darbuotojų užsieniečių integraciją
- Ilgalaikius struktūrinius darbo rinkos poreikius, atsižvelgiant į demografinę situaciją
- Šalies patrauklumo didinimą
- Įvairių pritraukimo programų kūrimą (Čekija – „Kvalifikuotų užsieniečių atranka“, Suomija – sveikatos apsaugos darbuotojų pritraukimas ir kt.)

Tokiu būdu migracijos pagalba bandoma spręsti ilgalaikes demografines visuomenės senėjimo problemas ir struktūrinius bei kvalifikacinius darbo rinkos poreikius.

Kitos ES valstybės narės, ypač tai pasakytina apie buvusias sovietinio bloko šalis, turinčias karčią migracijos istorijos patirtį (Estija, Vengrija, Latvija, Slovėnija, Slovakija ir Lietuva), dar tik kuria darbo migracijos politikos strategijas. Skirtingai nuo pirmos grupės šalių, šios šalys nelaiko migracijos būtinybe ir migracijai priskiriamas antraeilis vaidmuo. Šios valstybės stengiasi išgyventi su kiek galima mažesne migracija ir išnaudoti vietinį darbo jėgos potencialą ir/arba skatinti grįžtamąją migraciją (Estija, Latvija, Lietuva). Migracijos politika skrita trumpalaikiams poreikiams tenkinti, bet dar nėra socialinės ir ekonominės valstybės plėtros sudedamoji. Dar daugiau, darbo jėgos pritraukimo klausimai dėl augančio nedarbo ir dėl kitų krizės padarinių tarp gyventojų, kartu ir politikų, yra nepopuliarūs, sprendimai nukeliami į ateitį.

Nors abiejų šalių grupių darbo jėgos pritraukimo politika yra gana skirtinga, vis dėlto jos įgyvendinimo praktikos „pamokos“ leidžia išskirti tokias pagrindines ateities darbo migracijos politikos nuostatas:

- Trumpalaikiai darbo rinkos poreikiai gali būti patenkinti per laikiną migraciją;
- Ilgalaikiai poreikiai turi būti tenkinami pasitelkiant vietinę darbo jėgą (daugiau gyventojų įtraukti į darbo rinką, didinant pensinį amžių) bei įgyvendinant selektyvią migracijos politiką;
- Didžiausias dėmesys skiriamas aukštos kvalifikacijos darbuotojams. Pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje, Austrijoje, Čekijoje, Suomijoje ir Švedijoje aukštos kvalifikacijos užsieniečių pritraukimas traktuojamas kaip pagrindinis nacionalinės strategijos veiksnys, siekiant padaryti šalį patraukią ir sudaryti sąlygas inovacijoms bei didinti ekonomikos konkurencingumą;
- Specialybės, kurių poreikis nemažės artimiausiu metu (investuotojai, tyrėjai, mokslininkai, sveikatos ir slaugos/priežiūros darbuotojai);
- Pastangos išnaudoti diasporą ir pritraukti išvykusius (grįžtamoji migracija) neturėtų užkirsti kelio selektyviai migracijai.

Be to, būtina pabrėžti tai, kad kuriant ateities migracijos politiką, valstybės turės įvertinti ir atsižvelgti į šiuos pagrindinius kintamuosius:

- Demografinę situaciją (gyventojų skaičiaus mažėjimas, senėjimas, mažas gimstamumas, didelė emigracija ir kt.);
- Ekonominę migracijos naudą (vertinti ekonominę darbuotojų imigrantų naudą ir prioritetą teikti tiems, kurie sukuria daugiausia pridėtinės vertės);
- Politinį spaudimą (neigiama viešoji nuomonė, problemos dėl imigrantų integracijos ir pan.).

Protinga migracijos politika neįmanoma neįvertinus ir nesubalansavus demografinio, ekonominio ir politinio aspektų.

ES naudojamos procedūros ir priemonės darbo jėgos trūkumui nustatyti. Vis daugiau šalių siekia, kad migracijos politika tiksliai atitiktų darbo rinkos poreikius. Tačiau kaip rodo praktika, nu-

statant, kokius darbuotojus įsileisti, vadovaujamosi išimtinai tik esamos darbo rinkos disbalanso analize. Daugumoje ES valstybių narių darbo jėgos trūkumas nustatomas naudojant darbo rinkos testą, dažnai lydimą reikalavimo, kad darbuotojas užsienietis gautų atitinkamą atlyginimą. Darbo rinkos testas taikomas, siekiant įsitikinti, kad į laisvą darbo vietą nepretenduoja vietinis arba ES valstybės narės darbuotojas. Įvairiai modifikuotą darbo rinkos testą taiko Austrija, Belgija, Čekija, Vokietija, Olandija, Slovėnija, Švedija ir Lietuva. Kai kuriose šalyse (pavyzdžiui Belgijoje) darbo rinkos testas netaikomas aukštos kvalifikacijos darbuotojams, direktoriams, techniniams darbuotojams, tyrėjams ir dėstytojams. Čekija nereikalauja leidimo dirbti iš tų asmenų, kurie šalyje dirba ne daugiau kaip 30 dienų per metus. Darbo rinkos testo trukmė gali būti visai trumpa (pvz., Slovėnijoje - 8 dienos) ar trukti gana ilgai (Lietuvoje - 1 mėnuo).

Visos ES valstybės narės, išskyrus Jungtinę Karalystę ir Olandiją, turi paklausos principu paremtą imigracijos politiką, t.y. atvykti gali tik tie užsieniečiai, kurių trūkumas aiškiai nustatomas. Įdarbinimo procedūrą dažniausiai iniciuoja ES valstybėje narėje esantis darbdavys.

Kiek kitoks principas taikomas Jungtinėje Karalystėje ir Olandijoje. Čia imigracijos politika turi ir „pasiūlos mechanizmą“ – užsieniečių darbuotojų atrankoje naudojama taip vadinamoji „taškų sistema“. Ši sistema suteikia teisę atvykti tiems darbuotojams, kurie atitinka ilgalaikius šalies reikalavimus (turi reikalingą patirtį, moka kalbą, yra parengę verslo planą ir prisideda prie ekonomikos plėtros/inovacijų). Užsieniečiai į šias valstybes gali atvykti patys (pavyzdžiui su darbo paieškos viza) ir ieškoti darbo nepriklausydami nuo konkretaus darbdavio. Nėra būtina, kad įdarbinimo procedūrą iniciuotų darbdavys.

ES valstybės narės naudoja ir kitas užsieniečių įdarbinimo procedūras:

- Sudaromi darbuotojų, kurių trūksta, sąrašai. Tokius sąrašus turi Belgija, Suomija, Prancūzija, Vokietija, Latvija, Olandija ir Lietuva. Užsieniečiai, turintys profesiją nurodytą sąrašė, gali į šalį atvykti palengvintomis sąlygomis.
- Įdarbinimas darbdavio iniciatyva. Darbdavys pats sprendžia, ar įdarbinti užsienietį kiekvienu konkrečiu atveju (Belgija, Čekija, Estija, Vengrija, Slovakija, Švedija ir Lietuva). Švedijoje kiekvienu konkrečiu atveju pats darbdavys sprendžia, ar jam reikia darbuotojo ir iš kurios šalies įdarbinti.
- Kvotų sistema (Austrija, Estija, Vengrija, Italija, Slovėnija). Dažniausiai kvotos yra fiksuojamos metams. Kvotos nustatomos prognozuojant darbo jėgos paklausą arba kaip, pavyzdžiui, Italijoje kvota nustatoma atsižvelgiant į nedarbo lygį.

Norėdamos įvertinti, kokių darbuotojų trūksta ir kokius darbuotojus įsileisti į šalį, ES valstybės narės naudoja įvairias priemones:

- Registruotos darbo pasiūlos ir paklausos analizė (laisvos darbo vietos ir nedarbas). Taikoma Čekijoje, Estijoje, Suomijoje ir Lietuvoje;
- Profesijų matricos (Austrija);
- Darbdavių, darbo rinkos tyrimų institutų atliekami darbo rinkos poreikio tyrimai (Vokietija, Latvija, Italija, Slovėnija, Olandija). Pavyzdžiui, Vokietijos Kelno ekonominių tyrimų institutas pateikia matematikos, informatikos ir tikslųjų mokslų specialistų poreikio analizę.
- Konsultacijos su interesų grupėmis (darbdaviai, profsąjungos). Dažniausiai konsultuojamasi sudarant specialybių, kurių trūksta, sąrašus;
- Apklausos (Austrija, Estija, Suomija, Vokietija, Latvija ir Švedija). Austrijoje darbo rinkos poreikis nustatomas atsižvelgiant į darbdavių apklausas. Suomijoje tokios apklausos naudojamos nustatyti problemoms, su kuriomis susiduria darbdaviai norėdami įdarbinti užsieniečius;
- Trumpalaikės ir ilgalaikės prognozės (Austrija, Čekija, Estija, Suomija, Vokietija ir Latvija).

Darbuotojų paieška. Darbuotojų paieška yra vienas svarbiausių darbo imigracijos politikos elementų. Darbuotojų dažniausiai ieško patys darbdaviai (Belgija, Estija, Prancūzija, Vengrija, Slovakija, Švedija ir Lietuva). Vokietijoje, Švedijoje ir Lietuvoje darbdavys turi surasti darbuotoją užsienietį ir nuspręsti, ar jis atitinka keliamus reikalavimus. Šio būdo minusas tas, kad jis tenkina tik konkrečių, dažnai stambių, darbdavių interesus, bet neatsižvelgia į šalies strateginius tikslus, socialinius poreikius bei sąnaudas. Šis būdas taip pat reikalauja tam tikrų investicijų, todėl vidutiniam ir smulkiam verslui gali būti per brangus.

Kartu naudojamos ir kitos darbuotojų paieškos priemonės:

- Specialios valstybinės institucijos. Pavyzdžiui, Italijoje veikia imigracijos informacijos centrai, kurių viena funkcijų yra padėti darbuotojui užsieniečiui rasti darbdavį, o darbdaviui – darbuotoją.
- Įdarbinimo agentūros. Olandijoje darbuotojų paiešką vykdo įdarbinimo agentūros/tarpininkai.
- Specialios procedūros ir duomenų bazės. Pavyzdžiui, Čekija turi specialią duomenų bazę, skirtą darbuotojams užsieniečiams. Jeigu per skirtą laiką nesurandamas vietinis darbuotojas, skelbimas įdedamas į šią bazę ir laisvą darbo vietą gali užimti užsienietis. Čekija turi ir specialią „Žalios kortos“ duomenų bazę, skirtą aukštos kvalifikacijos darbuotojams. Darbdaviai gali į šią bazę įdėti skelbimus ir neprivalo darbuotojų ieškoti vietinėje darbo rinkoje.
- Dvišaliai ir daugiašaliai susitarimai su trečiosiomis šalimis. Pavyzdžiui, Italija turi pasirašiusi sutartis su Moldova, Maroku bei Egiptu ir teikia šioms šalims informaciją apie darbo rinkos poreikius.

Integracija. Visos ES šalys turi tam tikras integracijos priemones/programas užsieniečiams bendrai ir/arba užsieniečiams darbuotojams (Belgija, Čekija, Vokietija, Slovakija, Austrija, Estija, Suomija, Italija, Latvija ir Švedija). Dauguma tokių programų apima kalbos kursus, supažindina su kultūra, vykdo kitus mokymus užsieniečių darbuotojų kvalifikacijai kelti (Vokietija), didina tarpkultūrinę darbuotojų užsieniečių kompetenciją (Vokietija, Suomija). Lietuva šioje srityje labai atsilieka – šiuo metu neturime jokių užsieniečiams skirtų integracijos programų. Tuo tarpu dauguma šalių pabrėžia, kad integracijos elementas ateityje turėtų tapti kertinis vykdamas imigracijos politiką bei pritraukiant užsienio darbo jėgą.

Šeimos susijungimas. Šeimos susijungimo klausimas yra labai svarbus, ypač kalbant apie aukštos kvalifikacijos darbuotojus. 2008 metais atliktas reprezentatyvus aukštos kvalifikacijos darbuotojų užsieniečių tyrimas atskleidė, kad ketvirtadalis darbuotojų atsisako jiems siūlomo darbo, jeigu jų šeimos nariai negali atvykti ir dirbti juos priimančioje šalyje. Daugelis ES valstybių narių užtikrina, kad darbuotojai užsieniečiai galėtų atsivežti savo šeimos narius. Švedijoje darbuotoją užsienietį lydintiems šeimos nariams automatiškai išduodamas leidimas dirbti. Panaši politika taikoma ir Olandijoje, Belgijoje, Vengrijoje, Slovėnijoje. Darbuotojo užsieniečio šeimos nariams nereikalingas leidimas dirbti. Lietuva nuo 2009 metų šeimos narius aukštos kvalifikacijos darbuotojams atsivežti leidžia. Kitiems darbuotojams taikomi labai dideli reikalavimai, todėl atsivežti šeimą tampa beveik neįmanoma.

Apibendrinus kitų šalių patirtį galima teigti, kad skirtingai nuo naujausių tendencijų, Lietuvos imigracijos vizija nėra paremta ilgalaikiais valstybės ir darbo rinkos poreikiais, o darbo imigracijos politika yra refleksinio pobūdžio ir, lyginant su kitų, ypač senųjų ES valstybių narių politika, yra nelanksti. Lietuva šiuo metu neturi aiškios darbuotojų užsieniečių paieškos, pritraukimo ir integracijos politikos ir pralaimėtų daugeliui ES valstybių narių norėdama pritraukti kvalifikuotus ir aukštai kvalifikuotus darbuotojus.

2. Literatūros apžvalga ir metodologija

2.1 Lietuvoje atliktų studijų apžvalga

Ekonominės migracijos klausimai Lietuvoje kiek aktyviau pradėti analizuoti nuo 2006 metų, kai buvo pastebėta, kad dėl masinės Lietuvos gyventojų emigracijos ir augančios ekonomikos šalyje gali pradėti trūkti darbo jėgos. Vis dėlto dauguma tuo metu (2006–2009 metais) atliktų studijų yra gana bendro pobūdžio, jose vertinami tik kiekybiniai konkretaus momento (ekonominio augimo) parametrai. Kokybiniai užsienio darbo jėgos paklausos ir pasiūlos rodikliai beveik lieka neįvertinti. Nėra analizuojamos ateities perspektyvos ir darbo jėgos poreikis besikeičiančiame Lietuvos kontekste. Rekomendacijos, jei tokios ir yra, pritaikomos tik ekonomikos augimo sąlygomis ir visai netinkamos pasikeitus ekonomikos kontekstui – krizės ar pokriziniam laikotarpiui.

2006 metais Darbo ir socialinių tyrimų institutas atliko tyrimą „*Darbo jėgos paklausos ir darbo vietų užpildymo problemų tyrimas*“. Tyrime buvo nagrinėjama laisvų darbo vietų skaičiaus (darbo jėgos paklausos) dinamika bei darbo vietų užpildymo netolygumai šalies regionuose 2001–2005 metais. Tuo metu šis tyrimas buvo itin aktualus, nes dėl atsiradusio laisvų darbo vietų pertekliaus sunkiau darėsi jas užpildyti. Tyrimo metu buvo atlikta išsami laisvų darbo vietų skaičiaus (darbo jėgos paklausos) dinamikos ir būklės analizė, šalies regionai sugrupuoti pagal darbo jėgos paklausos lygį (intensyvumą), taip pat buvo atskleistos atskiros darbo vietų neužpildymo priežastys. Pagrindinės jų:

- mažas darbdavių siūlomas darbo užmokestis darbo biržoje užsiregistravusiems asmenims;
- dėl darbo jėgos trūkumo atskirų profesijų grupėse susiformavo darbo paklausos ir pasiūlos disbalansas. Tai rodo, kad atskirų profesijų grupėse registruojamų darbo vietų skaičius gerokai viršija bedarbių skaičių;
- struktūrinis nedarbas atskirose teritorijose;
- didelis darbo biržoje užsiregistravusių nekvalifikuotų asmenų skaičius. Nors gana didelė bedarbių dalis turi profesinę kvalifikaciją, tačiau jie nėra pasirengę darbo rinkai;
- konkrečių profesijų darbuotojų trūkumas didžiuosiuose miestuose – jie ir sudaro didžiąją registruojamų darbo vietų dalį;
- menkas turinčių specialybę bedarbių profesinis pasirengimas ir žemas bedarbių teritorinis mobilumas.

Remiantis tyrime pateiktais skaičiavimais, galima daryti svarbią išvadą, kad darbo paklausos ir pasiūlos santykis šalies ūkyje yra nepakankamai subalansuotas, trūksta tam tikrų profesijų kvalifikuotų darbuotojų, o didelė dalis nekvalifikuotų darbuotojų nėra pasirengę įsitraukti į darbo rinką.

Darbo jėgos pritraukimas iš užsienio, kaip darbo jėgos paklausos tenkinimo būdas, nenagrinėjamas.

2006 metais Lietuvos laisvosios rinkos instituto atlikta studija „*Migracija: pagrindinės priežastys ir gairės pokyčiams*“. Studijoje apžvelgiama Lietuvos gyventojų migracija, pagrindinis dėmesys skiriamas emigracijos priežasčių analizei, taip pat pateikiamos viešosios politikos priemonių rekomendacijos. Pagrindinės emigracijos priežastys aiškinamos mažu atlyginimu ir aukštu nedarbo lygiu Lietuvoje bei augančia darbo jėgos paklausa Vakarų Europos valstybėse. Pabrėžiama, kad dėl gyventojų emigracijos ir pasitraukimo iš vietinės darbo rinkos žymiai sumažėjo nedarbas. Darbuotojų emigracija ir darbo jėgos pasiūlos mažėjimas sudarė sąlygas kilti atskirų sektorių darbuotojų atlyginimams ir gerėti darbo sąlygoms. Kita vertus, darbo jėgos trūkumas suvokiamas kaip auganti našta Lietuvos ekonomikai. Perspėjama, kad dėl emigracijos atsiradusio darbo jėgos trūkumo nebepajęs

kompensuoti esami bedarbiai ar technologijos, gali lėtėti ekonomika, socialinio draudimo sistema nebesurinks pakankamai pajamų. Studija nurodo, kad imigracija yra viena iš galimybių mažinti darbo jėgos trūkumą. Tačiau šį procesą lėtina darbuotojų imigracijos į Lietuvą trukdžiai, kurių pagrindinis – administraciniai apribojimai, taikomi ne ES šalių piliečiams. Įmonėms leidžiama įsivežti tik tuos darbuotojus, kurių trūkumas aiškiai jaučiamas darbo rinkoje. Studijos autoriai rekomenduoja atsisakyti šio reikalavimo ir iš esmės sutrumpinti leidimų dirbti išdavimo laiką. Studija rekomenduoja tobulinti procedūras, bet nėra pasiūlymų dėl politikos revizijos bei ateities poreikių analizės.

2007 metų Ekonominių ir teisinių konsultacijų centro parengtas tiriamasis darbas „Darbo rinkos analizė ir pasiūlymai darbo jėgos trūkumo problemai spręsti. Atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2008–2015 metams“. Atlikta makroekonominių ir socialinių rodiklių analizė parodė, kad darbo rinkoje nuo 2002 metų vyrauja darbo paklausos augimo ir darbo pasiūlos mažėjimo tendencijos. Studijoje nurodama, kad Lietuva susiduria su mažėjančia darbo pasiūla bei augančia darbo pakausa, kuri jau nebegali patenkinti darbo rinkos poreikių. 2002 metais prasidėjęs ekonomikos augimas nurodomas kaip pagrindinė darbo paklausos didėjimo Lietuvoje priežastis. Tuo tarpu gyventojų emigracija ir neigiamas natūralus gyventojų prieaugis yra pagrindinės darbo jėgos pasiūlos mažėjimo Lietuvoje priežastys.

Studijoje pažymima, kad tiek Lietuvoje, tiek ES vykdoma darbo rinkos ir užimtumo politika yra skirta pagrindiniams Lisabonos strategijos uždaviniams įgyvendinti. Kad būtų užtikrintas bendros darbo rinkos efektyvumas, ES darbo rinkos politika pagrindinį dėmesį skiria darbo jėgos mobilumui ES šalyse didinti ir bendrai imigracinei politikai (iš trečiųjų šalių) formuoti.

Studijoje siūlomi du būdai, kaip spręsti darbo jėgos trūkumą:

- efektyviau išnaudoti turimą žmogiškąjį potencialą;
- spartinti darbo jėgos imigraciją iš trečiųjų šalių.

Studijos autoriai pabrėžia, kad darbo rinkos politika Lietuvoje yra orientuota į žmogiškųjų išteklių plėtrą, o imigracija (iš trečiųjų šalių) Lietuvoje, priešingai nei nurodo ES darbo rinkos politika, nėra traktuojama kaip pirminė priemonė darbo jėgos trūkumo problemai spręsti – greičiau kaip antrinė pagalbinė priemonė.

Darbo paklausos tyrimas atskleidė, kad Lietuvos įmonės yra linkusios rinktis darbuotojų trūkumo problemos sprendimo būdus, kurių poveikis būtų jaučiamas jau trumpuoju laikotarpiu. Tarp minėtų būdų dominuoja darbo užmokesčio didinimas. Ateityje dauguma tyrime dalyvavusių įmonių darbo jėgos trūkumo problemą planuoja spręsti panaudodamos pigesnę darbo jėgą iš trečiųjų (ne ES) šalių. Studijoje atkreipiamas dėmesys į tai, kad trumpuoju laikotarpiu imigracija padeda spręsti darbo jėgos trūkumo problemą, nors ir yra susijusi su papildomomis socialinėmis problemomis ir sąnaudomis. Socialinės problemos aštrėja ir imigracijos ekonominė nauda tampa nebe tokia akivaizdi ilguoju laikotarpiu, taip pat – ekonomikos nuosmukio metu.

Atlikta analizė leidžia daryti išvadą, kad pastaruoju metu Lietuvoje taikoma darbo jėgos iš trečiųjų šalių įvežimo politika atitinka valstybės poreikius ir nereikalauja esminių korekcijų. Imigraciją ir toliau tikslinga laikyti antrine, papildoma darbo rinkos problemų sprendimo priemone. Atsižvelgiant į sisteminį darbo jėgos Lietuvoje trūkumą ir bendrąją ES šalių darbo rinkos politiką, galima prognozuoti, jog net ir nesikeičiant Lietuvos imigracinei politikai, tikėtinas darbo jėgos imigracijos iš ES ir trečiųjų (ne ES) šalių masto Lietuvoje augimas. Tyrimas nekvestionuoja esamos migracijos politikos ir nepateikia rekomendacijų dėl politikos formavimo.

2008 metais Viešosios politikos ir vadybos institutas atliko tyrimą *„Europos Sąjungos migracijos politikos iniciatyvų poveikis Lietuvai ir Lietuvos tikslai formuojant Europos Sąjungos politiką legalios ir nelegalios migracijos srityje“*. Šio tyrimo svarbiausias tikslas buvo nustatyti Lietuvos interesus dar-

bo jėgos imigracijos iš trečiųjų šalių srityje. Studijoje atkreipiamas dėmesys į tai, kad pastaraisiais metais buvo nuolat pabrėžiama darbo stokos problema, tačiau darbdaviai darbuotojų iš trečiųjų šalių imigraciją labai ribotai taikė kaip šios problemos sprendimo priemonę. Analizuojant Lietuvos imigracijos politikos dėsningumus, pabrėžiama, kad imigracijos politika buvo tik neseniai pradėta formuoti ir tai buvo daroma daugiausia *ad-hoc* principu, t. y. iškilus tam tikrai problemai. Jos pagrindinis tikslas buvo patenkinti esamus darbo rinkos poreikius. Tačiau konceptualizuojant imigracijos politiką, ji turi būti formuojama tokia, kad, viena vertus, pasižymėtų lankstumu ir, esant poreikiui, būtų nesunkiai koreguojama pagal darbo jėgos paklausos pokyčius, o kita vertus, būtų formuojama atsižvelgiant į prognozuojamus ilgojo laikotarpio darbo rinkos poreikius. Šis tyrimas iš esmės vertina tik atskiras ekonominės migracijos reguliavimo strategijos plano veiklas, bet nepateikia bendros migracijos politikos vertinimo, nėra siūloma konkrečių rekomendacijų, neanalizuojama Lietuvos darbo rinka ir ateities poreikiai.

2009 m. Socialinių tyrimų institutas atliko tyrimą „*Lietuvoje gyvenančių trečiųjų šalių piliečių integracijos politikos vertinimo principai ir rodikliai*“ pagal „Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai“ 2007 m. metinę programą. Tyrimu buvo siekiama suformuluoti migrantų integracijos politikos vertinimo principus bei parengti ir apibūdinti naudotinus rodiklius, reikalingus integracijos stebėsenai ir politikos analizei. Tyrimas apėmė plačią imigracijos ir migrantų integracijos problematikos analizę. Tikslui pasiekti buvo atlikta imigracijos į Lietuvos Respubliką situacijos 2004–2008 m. analizė, imigracijos politikos prioritetų ir migrantų integracijos politikos analizė, visuomenės nuomonės apie migrantus Lietuvoje tyrimas, migrantų ir integracijos politikos ekspertų apklausa. Buvo parengtos išvados ir rekomendacijos bei rodiklių sąrašas, tinkantis migrantų integracijos politikos vertinimui. Tyrimas atskleidė naudojamų sąvokų („imigracijos“ / „integracijos“) srityje problematiką, imigracijos struktūrą Lietuvos savivaldybėse, imigracijos ir integracijos politikos tikslų bei prioritetų nebuvimą ir neatitikimą, taip pat Lietuvoje gyvenančių migrantų integracijos patirtis, labiau neigiamas negu teigiamas visuomenės nuostatas migrantų atžvilgiu, kt.

2009 m. Socialinių tyrimų institutas atliko tyrimą „*Tyrėjų mobilumas ir jo socialiniai aspektai*“, kurį finansavo Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. Šis tyrimas analizavo, kaip į Lietuvos nacionalinę teisę buvo perkelta 2005 m. spalio 12 d. Tarybos direktyva 2005/71/EM dėl konkrečios leidimo trečiųjų šalių piliečiams atvykti mokslinių tyrimų tikslais tvarkos. Tyrimas konstatavo, kad Lietuvoje minėta Direktyva nebuvo perkelta iki galo, kad kyla problemų dėl „tyrėjo“, „mokslinio tyrimo institucijos“ sąvokų naudojimo kituose susijusiuose nacionaliniuose įstatymuose. Tyrimo autoriai daro išvadą, kad toks teisinis reguliavimas gali neigiamai veikti užsieniečių tyrėjų atvykimą į Lietuvą.

2009 metais EMT kartu su TMO bei Socialinių tyrimų institutu atliko tyrimą „*Grįžtamoji migracija: teorinės įžvalgos ir situacija Lietuvoje*“. Studijoje teigiama, kad tik pradėjus trukti darbo jėgos daugelyje ekonomikos sektorių ir susidūrus su alternatyva – atsivežti darbo jėgą iš trečiųjų valstybių ar bandyti susigrąžinti išvykusius Lietuvos gyventojus - grįžtamajai migracijai buvo suteiktas prioritetas. Studija daro išvadą, kad tikėtis masinės grįžtamosios migracijos yra nerealu. Net esamam grįžtamosios migracijos potencialui palaikyti reikalingos aktyvios valstybės pastangos, kad būtų užtikrinta informacija ir praktinė pagalba grįžtantiems. Studija rekomenduoja efektyviau panaudoti emigrantų patirtį ir kapitalą, kurti smulkiajam verslui palankią aplinką, skatinti inovatyvius grįžimus, kurie galėtų sukelti grandininę sėkmingų grįžimų reakciją. Tačiau taip pat atkreipiamas dėmesys, kad grįžtamoji migracija negali kompensuoti visų darbo rinkos poreikių ir neturėtų trukdyti formuoti efektyvią darbo imigracijos politiką.

Nors šis studijų sąrašas nėra išsamus, čia pateiktos tos studijos, kurios pasirodė viešojoje erdvėje ir pasiekė politikos formuotojus. Kaip rodo ši trumpa apžvalga, atliktos studijos iš esmės ne-

vertina ir nekvescionuoja imigracinės Lietuvos politikos, nevertina ateities Lietuvos darbo rinkos poreikio ir nepateikia strateginių ilgalaikių rekomendacijų imigracijos klausimais.

2.2 Tyrimo metodologija

Tikslas. Šios studijos tikslas – pristatyti Lietuvos darbo imigracijos politiką ir praktiką. Ši studija analizuoja trečiųjų valstybių piliečių (ne Europos Sąjungos piliečių) atvykimą, darbą Lietuvoje ir išvykimą, pristato pagrindinius statistinius duomenis apie darbuotojus užsieniečius bei pateikia rekomendacijas darbo imigracijos politikos tobulinimui. Lietuvos nacionalinę studiją parengė EMT Nacionalinio informacijos centro Lietuvoje ekspertai, konsultuodamiesi su Socialinių tyrimų instituto bei kitais Lietuvos valstybinių institucijų specialistais. Studija buvo atliekama Lietuvoje 2010 metų kovo-rugsėjo mėnesį. Studija yra EMT atliekamo tyrimo „Darbo jėgos trūkumas ir migracija“ dalis.

Tyrimo objektas. Ši studija analizuoja Lietuvos ekonominės migracijos (darbo imigracijos) politiką ir praktiką bei jų efektyvumą 2004–2009 metais.

Tyrimo subjektas. Šioje studijoje kalbama apie trečiųjų valstybių piliečius, kurie atvyksta dirbti į Lietuvą ir kuriems yra reikalingas leidimas dirbti, t. y. užsieniečius, kurie atvyksta dirbti pagal darbo sutartį, bei užsieniečius, kurie laikinai (iki 2 metų) komandiruojami / atsiunčiami į Lietuvos Respubliką iš trečiųjų valstybių¹. Šis tyrimas taip pat apima Lietuvoje įregistruotus įmonių, įstaigų ar organizacijų vadovus užsieniečius, kuriems nereikalingas leidimas dirbti, bet kurie yra priskiriami prie aukštos kvalifikacijos darbuotojų ir kuriems išduodamas leidimas gyventi. Toks pasirinkimas buvo sąlygotas fakto, kad tiek dirbantys pagal darbo sutartis, tiek komandiruoti / atsiųsti užsieniečiai darbuotojai užima konkrečias darbo vietas Lietuvoje ir daro poveikį darbo rinkai.

Dėl metodologinių ir praktinių priežasčių į šį tyrimą *nepatenka* tam tikros specifinės užsieniečių darbuotojų grupės (pvz., bendrovės viduje perkelti darbuotojai, sportininkai, su Lietuvos vėliava plaukiojančių laivų įgulų nariai, savanoriai, religinių bendruomenių nariai ir kt.; išsamus sąrašas pateiktas 1 priede). Metodologiškai šios grupės skiriasi tuo, kad jų nariams nereikalingi leidimai dirbti ir netaikomas darbo rinkos testas, todėl apie juos galima surinkti tik labai nedaug informacijos. Iš tikrųjų tai yra labai specifinės ir skaičiumi nedidelės grupės, todėl jos iš esmės neturi įtakos nustatant ir įvertinant pagrindines tendencijas.

Tyrimo metodas. Nagrinėjamos problemos kompleksškumas lėmė įvairių duomenų šaltinių ir duomenų rinkimo metodų (kokybinių bei kiekybinių) panaudojimą. Juos sudaro:

- Lietuvos ir ES atitinkamų teisės aktų, Lietuvos ir kitų ES valstybių migracijos strategijų, veiksmy planų analitinė apžvalga;
- Statistinių duomenų analizė;
- Antrinių šaltinių bei kitų organizacijų atliktų tyrimų apžvalga.
- Ekspertų apklausa. Apklausta ekspertų iš šių institucijų:
 - Lietuvos darbo biržos prie Lietuvos Respublikos socialinės ir darbo apsaugos ministerijos, kuri yra atsakinga už darbo leidimų užsieniečiams išdavimą, pratęsimą ir naikinimą;
 - Migracijos departamento prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, kuris išduoda leidimus gyventi;
 - Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, atsakingos už bendrą darbo rinkos politikos formavimą bei profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvoje, sąrašo parengimą;

¹ Komandiruotas darbuotojas – tai darbuotojas, paprastai dirbantis kitoje valstybėje (ne ES), tačiau laikinai atsiųstas dirbti Lietuvos Respublikos teritorijoje.

- Darbo inspekcijos, kuri atsakinga už darbuotojų teisėto darbo kontrolę;
- Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos Viešojo saugumo departamento, kuris formuoja valstybės politikos migracijos srityje įgyvendinimo strategiją.

Paraleliai buvo tiriamos ir Lietuvos gyventojų nuostatos apie užsieniečius darbo imigrantus. Apklaustos duomenys pateikiami atskirame TMO ir EMT leidinyje.

Duomenys. Rengiant studiją, buvo susidurta su duomenų rinkimo problemomis. EMT parengtos tyrimo specifikacijos pateikia duomenis, kurie reikalingi analizei atlikti. Būtina pastebėti, kad ne visi duomenys, reikalingi analizei atlikti, Lietuvoje yra kaupiami. Pavyzdžiui, Lietuvoje nėra fiksuojamas užsienio darbuotojų išvykimas (fiksuojami tik panaikinti leidimai dirbti), nėra informacijos apie ES piliečius darbuotojus, kurie atvyksta dirbti į Lietuvą, tik fragmentiškai kaupiama informacija apie iš Lietuvos emigruojančių gyventojų profesiją. Kiti duomenų nors ir yra, tačiau nėra kaupiami centralizuotai, todėl buvo renkami rankiniu būdu. Pavyzdžiui, duomenys apie užsieniečių darbuotojų kvalifikaciją turėjo būti renkami rankiniu būdu. Taip pat būtina pabrėžti, kad ši studija vertina tik legaliai Lietuvoje dirbančius užsieniečius. Informacija apie nelegalius darbuotojus užsieniečius yra labai skurdi ir šioje studijoje nėra vertinama. Tam būtų reikalingas atskiras ir visai kitokio pobūdžio tyrimas.

Duomenų rinkimo būdas. Duomenis apie užsieniečius darbuotojus Lietuvoje galima rinkti remiantis dviem metodais:

- analizuojant išduodamus *leidimus gyventi*, kai jų pagrindas yra „dirbti pagal darbo sutartį ar užsiimti kita ekonominio pobūdžio veikla“ (išduoda Migracijos departamentas). Leidimai gyventi darbuotojams iš užsienio nereikalingi tik tam tikros grupės darbuotojams, kurie į Lietuvą atvyksta ne ilgesniam nei metų laikotarpiui (kai atvyksta daryti mokslinių tyrimų Lietuvos mokslo institucijoje, jūrininkams, kurie dirba laivuose su Lietuvos vėliava, profesionaliems sportininkams ir treneriams);
- analizuojant išduodamus *leidimus dirbti* (išduoda Lietuvos darbo birža). Leidimai dirbti reikalingi visoms darbuotojų grupėms su tam tikromis specifinėmis nedidelėmis išimtimis, kurios neturi įtakos nustatant bendras tendencijas.

Rengiant šią studiją, buvo naudojami abu duomenų šaltiniai. Pagrindinis duomenų šaltinis, pasirinktas rašant šią studiją, yra *išduoti leidimai dirbti*. Leidimai dirbti buvo pasirinkti, nes šių leidimų analizė leidžia užsienio darbuotojus suskirstyti pagal pilietybę ir pagal darbuotojo klasifikaciją. Analizuojant leidimus gyventi informaciją apie pilietybę galima gauti tik pradedant 2008 metais. Be to, analizuojant leidimus gyventi neįmanoma nustatyti atvykstančių darbuotojų kvalifikacijos.

Taigi, apibendrinant, ši studija apima visus trečiųjų šalių piliečius, kurie atvyksta dirbti į Lietuvą ir kuriems reikalingas leidimas dirbti, bei trečiųjų šalių piliečius, kurie Lietuvoje įregistruoja įmonę, organizaciją ar įstaigą kaip savininkai, yra jų vadovai ir jų pagrindinis atvykimo tikslas yra darbas toje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje.

2.3 Studijoje naudojamų terminų apibrėžimai

Lietuva savo teisės aktuose nėra tiksliai apibrėžusi pagrindinių su darbo migracija susijusių sąvokų pagal kvalifikacijos laipsnius, t. y. nėra tiksliai apibrėžimų, kas yra laikomas aukštos kvalifikacijos, kvalifikuotu, nekvalifikuotu / žemos kvalifikacijos darbuotoju. Įstatymiškai yra apibrėžtos tik sezoninių darbuotojų ir tyrėjų sąvokos. Tačiau Lietuvos darbo birža naudoja Statistikos departamento patvirtintą Lietuvos profesijų klasifikatorių, kuris parengtas pagal tarptautinius standartinius profesijų klasifikatorius ISCO-88 ir ISCO-88 (COM). Šis klasifikatorius reglamentuoja profesijų išdėstymą ir sandarą bei priskiriamus kvalifikacinius lygmenis ir yra taikomas tiek Lietuvos gyventojams, tiek į

Lietuvą atvykstantiems užsieniečiams. Vadovaujantis ISCO-88 klasifikacija, visus darbuotojus užsieniečius galima suskirstyti pagal jų kvalifikacijos laipsnius.

Aukštos kvalifikacijos darbuotojai vadinami užsieniečiai, kurie priskiriami tarptautinio standartinio profesijų klasifikatoriaus 1-os pagrindinės grupės 12–13 pogrupiams² ir 2-ai pagrindinei grupei (specialistai) arba tie, kurių numatomas mėnesinis darbo užmokestis ne mažesnis kaip 3 paskutiniai paskelbti šalies ūkio vidutiniai mėnesiniai darbo užmokesčiai³. Įdomu pastebėti, kad Lietuvoje aukšta kvalifikacija matuojama ne tik pagal atliekamų pareigų sudėtingumą, funkcijų įvairovę bei išsilavinimą, bet ir pagal mokamą užmokestį.

Kvalifikuotais darbuotojais vadinami užsieniečiai, turintys profesiją, kuri patenka į 3–8 profesijų klasifikatoriaus grupes⁴.

Nekvalifikuotais darbuotojais vadinami užsieniečiai, turintys 9 klasifikatoriaus grupei priskirtą profesiją (elementarių įgūdžių reikalaujančių profesijų atstovai).

1 lentelė. Pagrindinės Lietuvos profesijų klasifikatoriaus grupės ir joms priskiriami kvalifikacijos lygmenys

	Pagrindinės grupės	Kvalifikacija	ISCO kvalifikacijos lygmuo ⁵
1	Teisės aktų leidėjai, vyresnieji valstybės pareigūnai, įmonių, įstaigų, organizacijų ir kiti vadovai	Aukštai kvalifikuoti	3+4
2	Specialistai	Aukštai kvalifikuoti	4
3	Jaunesnieji specialistai ir technikai	Kvalifikuoti	3
4	Jaunesnieji tarnautojai	Kvalifikuoti	2
5	Paslaugų sektoriaus ir parduotuvių bei turgaviečių darbuotojai	Kvalifikuoti	2
6	Kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai	Kvalifikuoti	2
7	Kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai	Kvalifikuoti	2
8	Įrenginių ir mašinų operatoriai ir surinkėjai	Kvalifikuoti	2
9	Nekvalifikuoti darbininkai	Nekvalifikuoti	1
10	Ginkluotosios pajėgos	-	-

Šaltinis: Lietuvos profesijų klasifikatorius http://213.197.179.229/mod/klasifikatorius/?p=0_3

Sezoninis darbuotojas – tai užsienietis, kuris atvyksta į Lietuvos Respubliką dirbti sezoninių darbų (pagal sezoninių darbų sąrašą⁶). Sezoniniais vadinami darbai, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiu), ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą.

² Direktoriai ir vyriausieji valdytojai bei individualių įmonių savininkai.

³ Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 14 d. įsakymas nr. A1-500.

⁴ Jaunesnieji tarnautojai; paslaugų sektoriaus darbuotojai ir parduotuvių bei turgaviečių darbuotojai; kvalifikuoti žemės ūkio ir žuvininkystės sektoriaus darbuotojai; amatininkai ir susiję prekybininkai; gamyklų ir mašinų operatoriai ir surinkėjai.

⁵ Kvalifikacijos lygmuo apibrėžiamas atliktinų profesijos užduočių ar pareigų sudėtingumu ir įvairove. Kvalifikacijos lygmuo nustatomas, atsižvelgiant į vieną ar daugiau sąlygų:

1) atliekamo darbo pobūdį;

2) formalaus švietimo lygmenį, reikalingą kompetentingai atlikti nustatytas užduotis ir pareigas;

3) neformalaus mokymo darbo vietoje ir / arba atitinkamos profesinės patirties apimtį.

Nustatant profesijos kvalifikacijos lygmenį, pabrėžiamas atliekamo darbo pobūdis, o ne reikiamas formalusis išsilavinimas.

⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. vasario 14 d. nutarimas nr. 168.

Tyrėjas – tai užsienietis, kuris ketina atlikti mokslinius tyrimus ir (arba) eksperimentinės plėtros darbus kaip tyrėjas pagal darbo sutartį, sudarytą su mokslinių tyrimų įstaiga⁷. Pagal Lietuvos Respublikos Mokslo ir studijų įstatymą mokslininkas – tai tyrėjas, turintis mokslo laipsnį, o tyrėjas – tai aukštąjį išsilavinimą turintis asmuo, plėtojantis pažinimą, konceptualizuojantis ar kuriantis naujus produktus, procesus, metodus ir sistemas arba vadovaujantis mokslinių tyrimų ir eksperimentinės (socialinės, kultūrinės) plėtros darbams. Nors Lietuva ir yra į nacionalinę teisę perkélusi 2005 m. spalio 12 d. Tarybos Direktyvą (2005/71/EB) dėl konkrečios įleidimo trečiųjų šalių piliečiams atvykti mokslinių tyrimų tikslais tvarkos, Socialinių tyrimo instituto atliktas tyrimas „*Tyrėjų mobilumas ir jo socialiniai aspektai*“⁸ parodė, kad įstatyme „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ naudojamos tyrėjo, mokslinių tyrimų, mokslinių įstaigų sąvokos ir jų apibrėžimai nebuvo tinkamai perkelti į nacionalinę teisę. Įstatyme naudojamos sąvokos nėra aiškios, konkrečios ir tinkamai apibrėžtos. Taip pat neužtikrinta, kad būtų padaryti reikalingi pakeitimai kituose susijusiuose teisės aktuose (pvz., Mokslo ir Studijų įstatymas), būtini pilnai perkelti Direktyvą. Tyrimo autoriai daro išvadą, kad taikant tyrėjo ir kitas Direktyvos sąvokas gali kilti dviprasmybių, nes sąvokos gali būti aiškinamos arba plačiau, arba siauriau, nei numatyta Direktyvoje⁹.

⁷ Įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“, 49 straipsnis.

⁸ http://www.smm.lt/smt/docs/eksp_stud/Socialiniai%20tyreju%20mobilumo%20aspektai_ataskaita.pdf

⁹ Pavyzdžiui, tyrime nurodyta, kad pagal Lietuvos Respublikos Mokslo ir studijų įstatymą Lietuvoje mokslinį darbą dirbti gali asmuo, turintis mokslo daktaro arba habilituoto mokslo daktaro laipsnį. Todėl į Lietuvą pagal Direktyvą (2005/71/EB) gali atvykti tik šią aukščiau nurodytą kvalifikaciją turintis užsienietis, nors direktyvoje numatyta, kad toks aukštas mokslo laipsnis nėra reikalingas (užtenka diplomo, suteikiančio teisę dalyvauti doktorantūros programose)

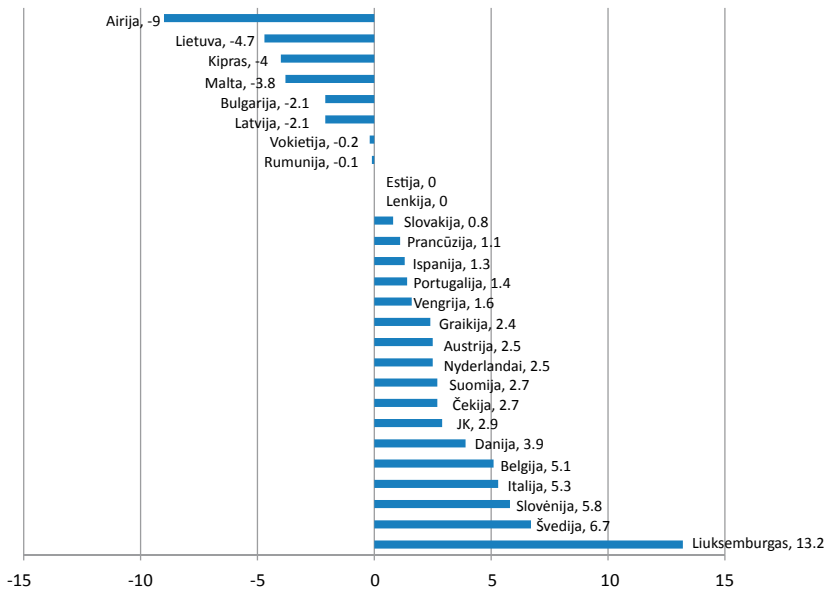
3. Ekonominės migracijos situacija ir politika Lietuvoje

3.1. Disbalansas tarp emigracijos ir imigracijos

Kalbant apie ekonominės migracijos politiką Lietuvoje, labai svarbu atsižvelgti į bendrą emigracijos ir imigracijos mastą šalyje bei gyventojų augimo ir mažėjimo tendencijas.

Lietuva nuo pat nepriklausomybės laikų yra emigracijos šalis. Eurostato duomenimis, Lietuva turi vieną didžiausių neigiamų migracijos saldo visoje ES (vertinant 1000-čiom gyventojų). Pagal 2009 metų Eurostato duomenis, Lietuvos neto migracija tūkstančiui gyventojų yra -4,7. 2008 metais Lietuva turėjo didžiausią neigiamą neto migraciją ES (-4,7 tūkstančiui gyventojų).

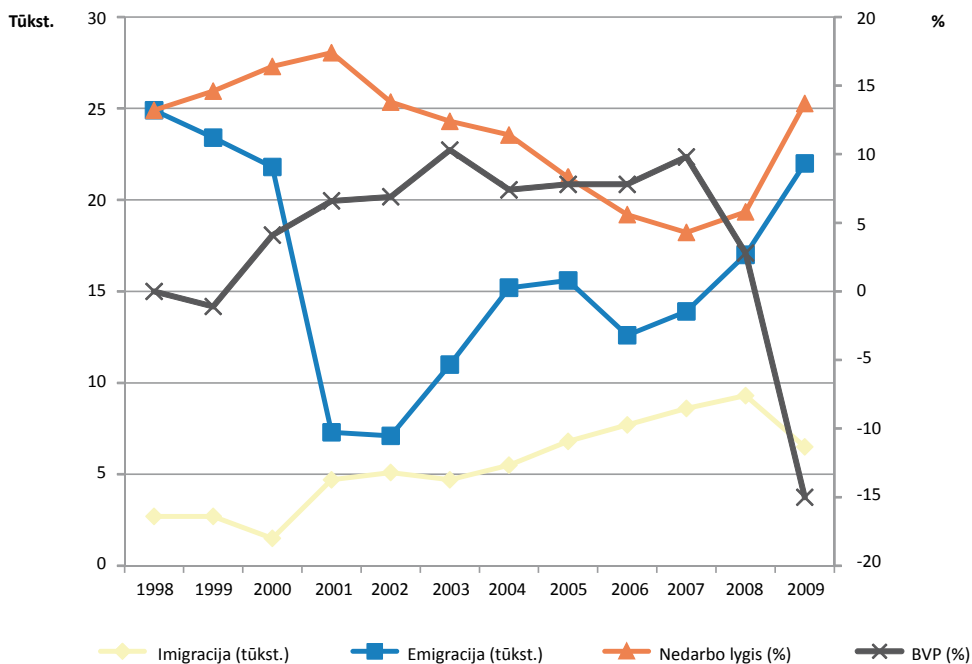
1 pav. Neto migracijos ES valstybėse 1000-čiom gyventojų, 2009 m.



Šaltinis: Eurostat, 2009

Emigracijos iš Lietuvos srantai viršija imigracijos srautus po keletą kartų. Įdomu pastebėti, kad net ir ekonomikos augimo metu daugiau žmonių išvažiuodavo iš Lietuvos nei atvažiuodavo (žr. 2 pav.). Imigracija išlieka menka ir nepajėgi kompensuoti emigracijos praradimų.

2 pav. Emigracija (tūkstančiais), imigracija (tūkstančiais), nedarbas (%) ir BVP (%) 1990–2009 m. Lietuvoje

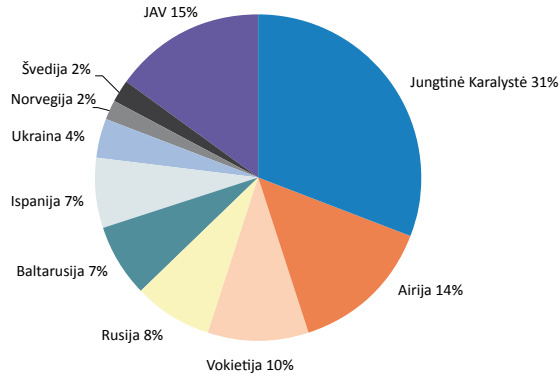


Šaltinis: Statistikos departamentas

Natūralu, migracijos srautai (imigracija ir emigracija) Lietuvoje reaguoja į nedarbo lygį. Įdomu pastebėti, kad emigracija Lietuvoje auga net ir mažėjant nedarbui bei didėjant BVP. Tuo tarpu imigracija, kaip matome, gana tiksliai reaguoja į nedarbą ir BVP. Reikia pastebėti, kad šiame grafike pavaizduota tik deklaruota emigracija. Ekspertų vertinimu, nuo 1990 metų, skaičiuojant deklaruotą ir nedeklaruotą išvykimą, iš Lietuvos išvyko apie 500 tūkst. šalies gyventojų, o imigravo apie 110 tūkst. žmonių (įskaitant ir grįžtančius lietuvius).

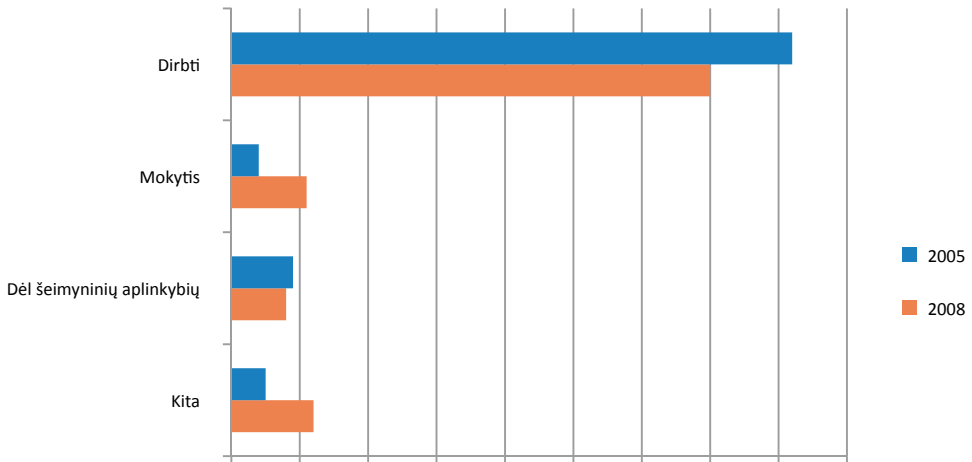
Lietuvai tapus ES nare ir atsiradus daugiau galimybių teisėtai dirbti ir gyventi kitose ES šalyse, toliau buvo stebima masinė piliečių ekonominė emigracija. Daugiausia išvykstama į ES šalis – Jungtinę Karalystę, Airiją, Vokietiją bei vis dar didelis skaičius išvykstančiųjų į JAV. Didžioji dauguma (virš 50 %) išvykstančiųjų nurodo, kad išvyksta dirbti.

3 pav. Valstybės, į kurias išvyko Lietuvos gyventojai 2004–2009 m.



Šaltinis: Statistikos departamentas

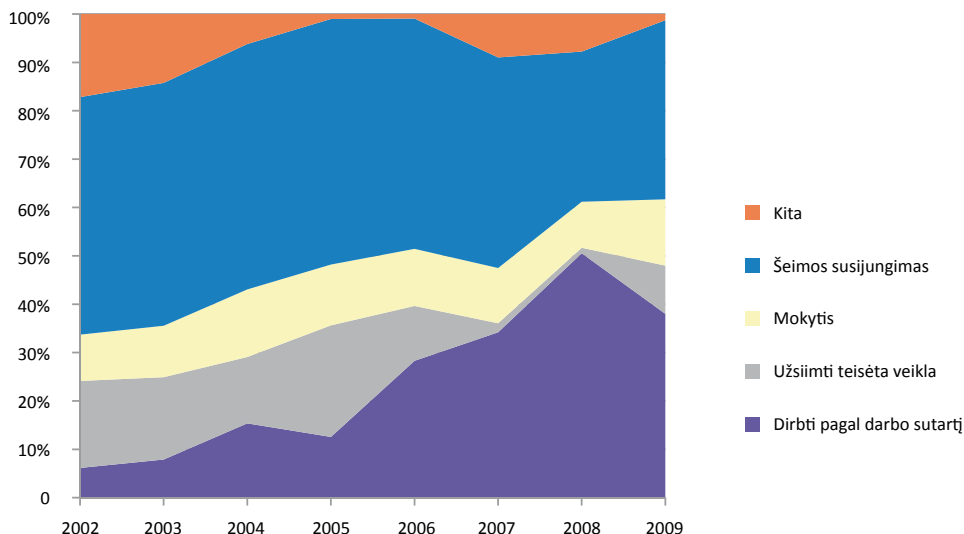
4 pav. Išvykimo priežastys 2005, 2008 m.



Šaltinis: Statistikos departamentas

Tuo tarpu darbo imigracija sudaro tik apie 20–30 proc. viso imigracijos srauto (pav. 5). Tad darbo jėgos mažėjimo dėl emigracijos srautai yra dideli ir jų nekompensuoja palyginus maži darbo imigracijos srautai.

5 pav. Imigracija pagal priežastis 2002–2009 m.



Šaltinis: Migracijos departamentas

Emigracijos srautų analizė rodo, kad daugiausia emigruoja jauni (20–34 metų), darbingi ir išsilavinę Lietuvos gyventojai, todėl darbo jėgos praradimas yra akivaizdus. Jaunesnių nei 35 metai emigrantų dalis per pastaruosius keletą metų sudaro daugiau kaip 65 proc. visų emigrantų (žr. 2 lentelę). Tad Lietuvos gyventojų struktūriniai pokyčiai dėl emigracijos yra labai ženklūs.

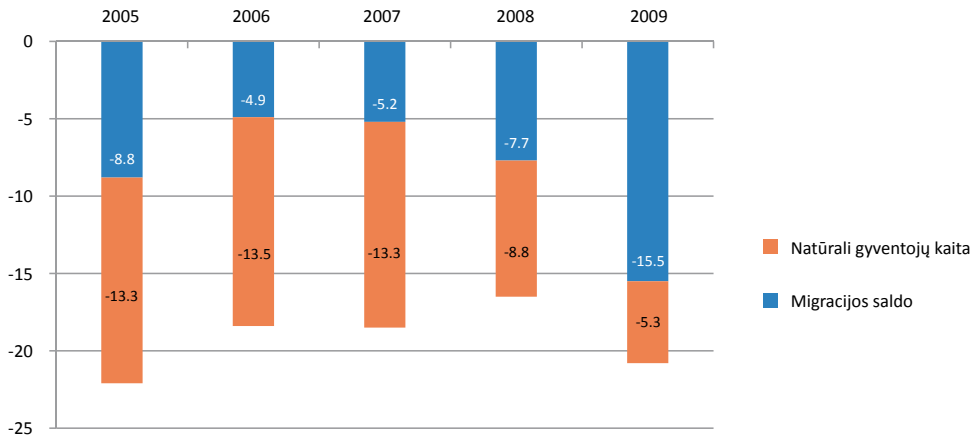
2 lentelė. Emigrantai, deklaruojantys išvykimą, pagal amžiaus grupes

Amžius	2006		2007		2008		2009	
	Skaičius	%	Skaičius	%	Skaičius	%	Skaičius	%
0–14	1891	15,0	2176	15,7	2397	14,0	2613	11,9
15–19	792	6,2	880	6,3	992	5,8	1235	5,6
20–34	5990	47,5	6187	44,6	7926	46,6	10027	45,6
35–59	3447	27,4	4105	29,7	5159	30,4	7534	34,3
60+	482	3,9	505	3,7	541	3,2	561	2,5
Iš viso	12602	100	13853	100	17015	100	21970	100

Šaltinis: Statistikos departamentas

Dabartinė situacija, kai nedarbas Lietuvoje išlieka gana didelis, mažėja atlyginimai ir išmokos bedarbiams, leidžia prognozuoti, kad emigracijos tendencijos ne tik kad nemažės, bet dar labiau išaugs ateinančiais metais. Situaciją apsunkina ir jau dešimtmetį stebima neigiama natūrali gyventojų kaita Lietuvoje, kai mirtingumo rodikliai gerokai viršija gimstamumą. Įvertinę imigracijos ir emigracijos bei natūralios gyventojų kaitos tendencijas, matome, kad mažėjant šalies gyventojų skaičiui (žr. 6 pav.), mažėja ir darbingo amžiaus gyventojų skaičius, taigi ir darbo pasiūla.

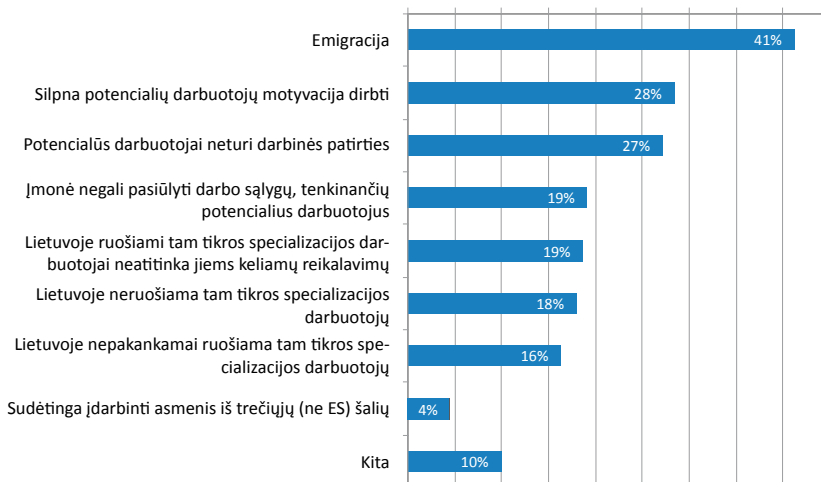
6 pav. Neto migracija (tūkstančiais) ir natūrali gyventojų kaita (tūkstančiais)



Šaltinis: Statistikos departamentas

Emigracijos padariniai ypač aiškiai Lietuvoje pradėjo reikštis ekonominio augimo laikotarpiu metais (2005–2008), kai dėl pastovios emigracijos ir augančios ekonomikos Lietuvoje ėmė trūkti darbo jėgos. Darbo jėgos emigracija, ypač aukštos kvalifikacijos specialistų, tapo grėsmingu ekonomikos plėtros stabdžiu. Valstybė neteko kvalifikuotų sveikatos, švietimo sektoriaus darbuotojų, mokslininkų. 2007 metų pabaigoje Ūkio ministerijos užsakymu atliktas tyrimas¹⁰ parodė, kad 41 proc. apklaustų įmonių atstovų emigraciją vertino kaip pagrindinę priežastį, apsunkinančią darbuotojų išlaikymą ir paiešką.

7 pav. Tyrime dalyvavusių įmonių nurodytos priežastys, dėl kurių sunku išlaikyti dirbančiuosius ir rasti naujų darbuotojų



Šaltinis: Tyrimas „Darbo rinkos analizė ir pasiūlymai darbo jėgos trūkumo problemai spręsti, atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2005–2013 metams“

¹⁰ Tyrimas „Darbo rinkos analizė ir pasiūlymai darbo jėgos trūkumo problemai spręsti, atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2005–2013 metams“, atliktas Ūkio ministerijos užsakymu 2007 m.

2008 metų antroje pusėje prasidėjęs ekonomikos lėtėjimas, kuris 2009 metais virto ekonomikos krize, vėl padidino emigraciją, o kartu žymiai sumažėjo imigracijos apimtys. Jeigu, kaip prognozuojama, 2011 metais šalies ekonomika pradės atsitiesti, o jos BVP šiek tiek padidės, tai nedarbo lygio augimas bus pristabdytas tik apie 2012 metus. Kai kurie tyrimai (R. Lazutka, 2009¹¹) rodo, kad 2008 metų nedarbo lygis geriausiu atveju bus pasiektas tik po 2015 metų. Įvertinus nedarbo lygio dinamiką bei tai, kad 2009 metais buvo žymiai sumažintos nedarbo socialinio draudimo išmokos (maksimali jų riba sumažėjo nuo 1050 litų iki vos 650 litų) bei visus metus mažėjo realus darbo užmokestis, galima drąsiai prognozuoti, kad norinčiųjų palikti Lietuvą skaičius artimiausiais metais nemažės. Situaciją blogina ir tai, kad dėl sumažėjusio darbo užmokesčio ar net prarasto darbo nemaža dalis iki tol kylančiuose sektoriuose (statybų, finansų ir pan.) dirbusių ir solidžias pajamas gavusių žmonių nebepajėgia dengti savo anksčiau prisiimtų įsipareigojimų bankams ir išeities ieško emigruodami.

3 lentelė. Makroekonominių rodiklių prognozė Lietuvoje 2010–2012 m.

	2010	2011	2012
BVP (%)	1,6	3,2	1,2
Nedarbo lygis (%)	16,7	15,5	14,7
Užimtieji, (% pokytis per metus)	-7,1	-4,4	0,8
Vidutinė metinė infliacija, (%)	-1,0	1,0	1,5
Darbo užmokestis (% pokytis per metus)	-7,2	-6,1	1,7
Vartojimo augimas, (% BVP)	-5,0	6,2	2,3

Šaltinis: Finansų ministerija, Lietuvos bankas

Įvertinus šias tendencijas, galima prognozuoti, kad emigracijos apimtis artimiausiais metais išliks labai didelė. Pastarąją tendenciją galėtų pakoreguoti nebent netikėti ekonominės situacijos pokyčiai pagrindinėse Lietuvos gyventojų emigracijos šalyse. Vis dėlto įvertinus tai, kad 2008 ir 2009 metais daugiau kaip pusė — atitinkamai 56 ir 52 proc. — emigrantų, deklaravusių savo išvykimą, tikslo šalimis rinkosi Jungtinę Karalystę, Airiją, JAV, Vokietiją, o visose šiose valstybės (nebet išskyrus didelio biudžeto deficito kamuojamą Airiją) ekonominė padėtis jau normalizuojasi ar net matoma augimo požymių, išvykimas iš Lietuvos vargu ar sumažės. Emigraciją didins ir toliau, kaip prognozuojama, mažėsiantis darbo užmokestis, vis stipriau apkarpos socialinės išmokos. Taigi Lietuvos ekonomikos situacija nepranašauja nei greito emigracijos srautų mažėjimo, nei aktyvesnės imigracijos į šalį.

Konkretesnė analizė rodo, kad didžiausio nedarbo laikotarpiu 2000–2001 metais itin išaugo nekvalifikuotos darbo jėgos nedarbo lygis – jis dvigubai viršijo kvalifikuotų darbuotojų nedarbo lygį: 2000 metais nekvalifikuotos darbo jėgos nedarbo lygis buvo 20,7 proc., palyginti su 10,7 proc. kvalifikuotos darbo jėgos nedarbo lygiu, atitinkamai 2001 m. — 22,8 proc. ir 10,9 proc. Didelis nekvalifikuotos darbo jėgos nedarbo lygis tuo metu buvo aiški paskata daliai jos emigruoti. Tokiu būdu aktyvi to laikotarpio emigracija pirmiausia sumažino būtent nekvalifikuotos darbo jėgos apimtį (nuo 2000 iki 2004 metų ji sumažėjo 82,9 tūkst. – nuo 944,6 tūkst. iki 861,7 tūkst.) ir padidino kvalifikuotos darbo jėgos apimtį (nuo 726,9 tūkst. iki 759,0 tūkst., arba 32 tūkst. žmonių¹²). Tai tapo pagrindine nekvalifikuotos darbo jėgos darbo užmokesčio didėjimo ir kvalifikuotų asmenų darbo užmokesčio mažėjimo priežastimi¹³. Toks nesubalansuotumas, tikėtina, galėjo netiesiogiai paskatinti ir „protų nutekėjimą“.

¹¹ R. Lazutka, „Socialinių ekonominio nuosmukio pasekmių švelninimas“, V., 2009.

¹² S. Karpavičius (2006), „Emigracijos poveikis Lietuvos ekonomikai“, Pinių studijos, 2006, nr.2.

¹³ A. Maldeikienė, „Makroekonominės imigracijos pasekmės“, 2010 (nespausdintas).

Taip manyti leidžia pirmiausia tai, kad dėl darbo jėgos stygiaus, kurį lėmė tiek spartus augimas, tiek didelė emigracija, sustiprėjo derybinė pirmiausia nekvalifikuotos darbo jėgos galia ir kai kuriuose ypač sparčiai augusiuose sektoriuose (statyba, nekilnojamasis turtas) darbo užmokesčio didėjimo tempai gerokai viršijo darbo našumo augimą (žr. 4 lentelę).

4 lentelė. Darbo užmokesčio ir darbo našumo rodikliai, 2003–2008 m.

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Darbo našumas, BVP, tenkantis vienai faktiškai dirbtai valandai, Lt	20,0	22,0	23,8	27,1	30,8	34,3	31,1
Pokytis, palyginti su ankstesniais metais, %	8,9	6,0	1,7	6,8	4,8	-1,1	-7,3
Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, Lt	1072,6	1149,3	1276,2	1495,7	1802,4	2151,7	2056,0
Pokytis, palyginti su ankstesniais metais, %	-	7,2	11	17,2	20,5	19,4	-4,5

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas

Tokį disbalansą būtų galėjusi mažinti ir aktyvi darbo imigracijos politika. Kaip pažymi ekonomistė A. Maldeikienė¹⁴, imigracija didina darbo rinkos lankstumą, nes imigrantai yra linkę dirbti už mažesnę nei vietos gyventojų atlyginimą ir blogesnes sąlygas. Dėl to mažėja spaudimas darbo užmokesčio kilimui ir infliacijai (imigrantai išleidžia mažiau, nes dalį pinigų išsiunčia), o kartu tai gali reikšti ir mažesnes gamybos sąnaudas verslui, didinti konkurencingumą ir mažinti kainas vartotojams. Kita vertus, didesni darbo imigrantų srautai gali paveikti vietinės jėgos darbo užmokestį bei sąlygoti, kad darbdaviai mažiau investuos į darbo jėgos kvalifikacijos kėlimą ir darbo sąlygų gerinimą. Tačiau Lietuvoje šiuo metu tai yra labiau teorinis svarstymas, nes esantys imigracijos srautai ir griežtas imigracijos reguliavimas (darbo rinkos testas bei reikalavimas, kad darbuotojas užsienietis gautų ne mažesnę atlyginimą nei vietinis darbuotojas) neleidžia reikštis tokioms tendencijoms.

Būtina atkreipti dėmesį ir į kitą veiksnį, kuris turėjo įtakos šalies ekonomikos būklei. Tai – pinigų perlaidos iš užsienio į Lietuvą. 2006–2009 metais pinigų perlaidos iš užsienio sudarė 2–3 proc. BVP (žr. 5 lentelę). Tokios pinigų įplaukos, be abejo, didino visuminę paklausą, prisidėjo prie vidaus vartojimo ir BVP augimo, tačiau kartu didino ir infliaciją. Ši tendencija taptų dar labiau apčiuopiama, jeigu galėtume įvertinti nedeklaruotų pinigų persiuntimų apimtį.

5 lentelė. Privačių asmenų perlaidos į Lietuvą ir iš Lietuvos, mln. Lt

	2006	2007	2008	2009
Perlaidos į Lietuvą	2042,04	2946,5	2993,11	2416,3
Perlaidos iš Lietuvos	-1029,30	-1205,31	-1269,7	-
Balansas	1012,74	1741,19	1723,41	-
Balanso % nuo BVP	1,22	1,76	1,54	-

Šaltinis: Lietuvos bankas

¹⁴ A. Maldeikienė, „Makroekonominės imigracijos pasekmės“, 2010 (nespausdintas).

Apibendrinami galime daryti išvadą, kad migracijos apimtis ir jos srantai pastarąjį dešimtmetį Lietuvoje gana aiškiai koreliavo su šalies ekonomikos svyravimais. Nors dešimtmečio pradžioje suaktyvėjusi emigracija sumažino nedarbo lygį bei spaudimą šalies viešiesiems finansams, vis dėlto buvo prarasta labai daug šalies darbo jėgos, kartu ir jaunų bei linkusių dirbti darbuotojų, ir tam tikru metu šis stygius paskatino labai spartų nesubalansuotą darbo užmokesčio augimą, o tai yra dalis veiksnių, lėmusių itin nestabilią Lietuvos ekonomikos raidą. Veiksmų šiam disbalansui sumažinti nebuvo imtasi.

Traukiantis ekonomikai Lietuvoje dėl augančios emigracijos ir sumažėjusios imigracijos sparčiai mažėjo darbo jėgos kiekis. Ir nors šiuo laikotarpiu emigracija sumažino įtampą Lietuvos darbo rinkoje, tačiau kartu taip buvo nulemta darbo rinkos disbalanso problema ateičiai. Akivaizdu, kad, ekonomikai pradėjus rodyti pirmuosius atsigavimo ženklus, Lietuva neišvengiamai susidurs su darbo stygiaus problema, kai darbo jėgos paklausa viršys jos pasiūlą. Pastaroji disproporcija formuosis todėl, kad didelė dalis emigruojančios darbo jėgos turi tinkamas kvalifikacines charakteristikas ir norą dirbti, bet dėl susiklosčiusios ekonominės padėties ir nepakankamai palankios valstybės politikos darbą dėl ekonominio nuosmukio praradusių žmonių atžvilgiu (menka parama, sumažintos nedarbo draudimo išmokos ir sutrumpintas išmokų mokėjimo laikas) pasirenka emigraciją. Todėl net ir ekonominio nuosmukio metu yra reikalinga tikslinė ir lanksti darbo imigracijos politika. Tai ypač pasakytina apie aukštos kvalifikacijos darbuotojus. Kaip bus parodyta vėliau, skirtingai nuo kitų užsieniečių darbuotojų grupių, ekonomikos nuosmukis beveik nepaveikė aukštos kvalifikacijos darbuotojų užsieniečių, t. y. jų skaičius išliko stabilus. Tai leidžia spekuliuoti, kad vykdant selektyvią darbo imigracijos politiką ir į Lietuvą pritraukiant ekonomikai atsigausti reikalingų aukštos kvalifikacijos imigrantų, būtų galima greičiau išėiti iš ekonomikos krizės.

Apibendrinant galima teigti, kad ekonominės migracijos bei užsienio darbo jėgos pritraukimo politika Lietuvoje 2006–2008 metais formavosi tik kaip atsakas į masinę Lietuvos piliečių emigraciją. Pasikeitus ekonominėms sąlygoms, tokia vienpusiška ir nepakankamai lanksti darbo imigracijos politika neteko prasmės ir atsirado poreikis kurti lanksčią, strateginius Lietuvos tikslus atitinkančią darbo imigracijos politiką, įvertinant ne tik kiekybinius darbo rinkos poreikius dabar, bet ir kokybinius ateities poreikius.

3.2. Šalies ekonominės migracijos politika ir vizija

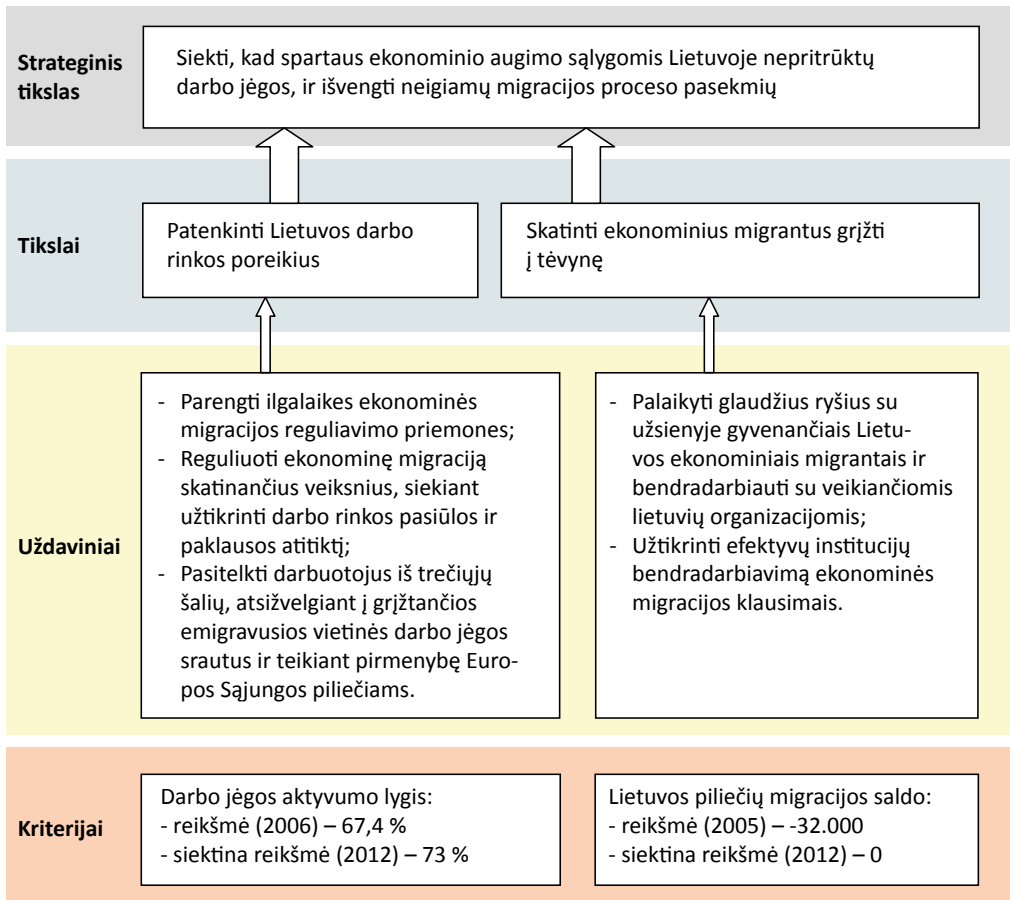
Ekonominės migracijos politikos kūrimo prielaidos. Kaip jau buvo minėta, Lietuvoje ekonominės migracijos politika ėmė formuotis kaip atsakas į augančią ekonomiką, mažėjančią nedarbą, gana didelę emigraciją ir mažą imigraciją. Nuo 2006 metų imta aiškiai suvokti, kad Lietuva labai greitai susidurs su darbo jėgos trūkumu, ypač sektoriuose, kuriuose emigracija „išplovė“ daug darbuotojų (statybos, transporto, paslaugų). Su tokiu trūkumu greičiausiai ėmė susidurti didelės statybų ir transporto įmonės. Verslas siekė kaip galima sparčiau ir kuo mažesnėmis sąnaudomis kompensuoti susidariusį darbo jėgos trūkumą bei greičiau užkamšyti atsirandančias skyles ir imigraciją matė kaip vieną priemonių, leidžiančių tai padaryti gana greitai. Vyriausybė ėmė jausti stiprų verslo spaudimą, kad būtų supaprastintos ir pagreitintos užsieniečių įdarbinimo procedūros. Tai buvo bene vienintelė išėitis greitai kompensuoti atsirandančią darbo jėgos stygių. Tačiau tokią politiką sunku būtų vertinti kaip subalansuotą ilgalaikę strategiją.

Ekonominės migracijos reguliavimo strategija. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2006 m. spalio 17 d. nutarimu nusprendė parengti *Ekonominės migracijos reguliavimo strategiją ir priemones*

planą¹⁵. Vėliau buvo sudaryta ir patvirtinta Ekonominės migracijos reikalų komisija¹⁶, kuriai buvo pavesta parengti strategiją bei priemonių planą 2007–2008 ir 2009–2012 metams. Strategija ir priemonių planas 2007–2008 metams buvo parengti ir Vyriausybės patvirtinti¹⁷, o 2009–2012 metams nebuvo patvirtinta.

Ši strategija – tai pirmoji valstybės strategija ekonominės migracijos reguliavimo srityje. Pagrindinis strategijos tikslas – atsižvelgiant į esamą ekonominės migracijos būklę Lietuvoje, ES bei pasaulyje, nustatyti ilgalaikius ekonominės migracijos politikos tikslus ir prioritetus taip, kad spartaus ekonominio augimo sąlygomis Lietuvoje nepritrūktų darbo jėgos bei būtų išvengta kitų neigiamų šio proceso padarinių.

8 pav. Ekonominės migracijos reguliavimo strategija – tikslai, uždaviniai, priemonės¹⁸



¹⁵ 2006 m. spalio 17 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006–2008 metų programos įgyvendinimo priemonių patvirtinimo“, Žin., 2006, nr. 112-4273.

¹⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. rugpjūčio 14 d. nutarimas nr. 821 „Dėl Ekonominės migracijos reikalų komisijos sudarymo ir jos nuostatų patvirtinimo“, Žin., 2007, nr. 91-3630. Komisijoje lygiomis teisėmis dalyvauja valstybės institucijų, darbdavių asociacijos „Investors’ Forum“, Lietuvos pramoninkų konfederacijos, Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos, profsąjungos, Pasaulio lietuvių bendruomenės ir TMO Vilniaus biuro atstovai.

¹⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas nr. 416. 2007 04 25, Žin., 49-1897.

¹⁸ Modifikuota pagal tyrimą „Ekonominės migracijos reguliavimo strategijos efektyvumo įvertinimas“, Viešosios politikos ir vadybos institutas, 2008.

Galima išskirti šias pagrindines strategijos nuostatas:

- Mažinti Lietuvos gyventojų emigraciją (siekiama didinti ekonominės gerovės lygį šalyje per ekonominius, švietimo, socialinius ir kultūrinius veiksnius);
- Didinti vietinės darbo jėgos įsitraukimą į darbo rinką (didinamas vietinės darbo jėgos įtraukimo lygis, skatinamas vidinis darbo jėgos mobilumas ir darbo jėgos lankstumas);
- Skatinti ekonominius migrantus grįžti į tėvynę (didinant ekonominės gerovės lygį šalyje, taip pat įvairiomis priemonėmis siekiant, kad kuo daugiau išvykusių Lietuvos gyventojų grįžtų į tėvynę);
- Pritraukti darbuotojų iš trečiųjų šalių (paprastinamos užsieniečių, turinčių profesiją, kurios darbuotojų trūksta Lietuvoje, įdarbinimo procedūros, keičiamos šeimos susijungimo procedūros, didinamas Lietuvos patrauklumas).

Strategijoje darbuotojų iš trečiųjų šalių pritraukimas laikomas tik kaip papildoma antrinė ir ribota priemonė. Strategija numato, kad darbo jėga iš trečiųjų šalių bus pasitelkiama tik tuose sektoriuose, kuriuose nustatytas vietinės ir kitų ES valstybių narių darbo jėgos trūkumas, ribojantis įmonių veiklos galimybes, ir ribotam darbo sutarčių laikotarpiui, atsižvelgiant į grįžtančios emigravusios vietinės darbo jėgos srautus. Tačiau kartu ypač verslas suvokė, kad pagrindinė strategijos priemonė – ekonominių migrantų grįžimo skatinimas – nebūtinai atitiks poreikius (grįžta nebūtinai tie, kurių reikia). Todėl verslas spaudė Vyriausybę imtis ir kitų priemonių, t. y. palengvinti darbo imigrantų atsivežimą.

Ekonominės migracijos reguliavimo strategija ir jos 2007–2008 metų priemonių planas yra kol kas vienintelis ekonominės migracijos klausimams skirtas valstybinės reikšmės dokumentas. Patvirtintas priemonių planas buvo vykdomas 2007–2008 metais. Šis planas buvo orientuotas išimtinai į tų dienų realybę ir dauguma jo veiklų buvo skirtos susigrąžinti išvykusius Lietuvos gyventojus ir taip kompensuoti trūkstamą darbo jėgą. Plane taip pat buvo numatyta kurti darbuotojų iš užsienio atsivežimo politiką bei paprastinti darbuotojų atvykimo procedūras. Tačiau realių priemonių šioje srityje beveik nebuvo imtasi. Buvo tik šiek tiek palengvintos taisyklės tiems trečiųjų šalių darbuotojams, kurių labiausiai reikėjo verslui. Tų dienų darbo imigracijos politiką būtų galima apibūdinti kaip skylių darbo rinkoje kamšymą bei verslo (dažniausiai stambiojo) interesų tenkinimą. Taip pat būtina atkreipti dėmesį į tai, kad tokia politika visas socialines imigracijos sąnaudas „pagal nutylėjimą“ paliko valstybei. Taigi ilgalaikiai valstybės strateginiai tikslai liko ne tik neįtraukti, bet ir nebuvo įvardyti.

Taip atsitiko todėl, kad Vyriausybė neturėjo aiškios darbo imigracijos strategijos ir atsižvelgė daugiausia į darbdavių interesus, kurie buvo labai aiškūs – kaip galima greičiau ir pigiau užkamšyti atsiradusias skylės. Darbuotojų iš trečiųjų šalių pritraukimas tai leido padaryti greitai, lanksčiai ir gana tiksliai reaguojant į darbo rinkos poreikius, t. y. įsileisti tuos darbuotojus, kurių trūksta dabar.

Būtina pridurti, kad tokiai Vyriausybės politikai įtakos galėjo turėti ir neigiamas visuomenės nusistatymas prieš užsieniečius darbuotojus. Kaip parodė TMO užsakymu atlikta Lietuvos gyventojų reprezentatyvi apklausa, net 78 proc. apklaustųjų neigiamai vertino trečiųjų valstybių piliečių atvykimą ir darbą Lietuvoje. Todėl migracijos politikai kurti reikalingos ne tik žinios ir skaičiai, bet ir politinė valia bei darbas su visuomene. Stokojant tokios valios ir tiksliai nenustatant valstybės ilgalaikių poreikių, kuriama gana ribota, trumpalaikis tikslus turinti ir tik egzistuojančius poreikius tenkinanti imigracijos politika, t. y. įsileisti tik tuos, kurių reikia šiandien, ir tik ribotam laikotarpiui, tol, kol jų reikės. Apie kitus šalia vykstančius procesus (pvz., migrantų integraciją) kol kas tik kalbama, tačiau nesiimama jokių konkrečių veiksmų. Todėl nenuostabu, kad, pasikeitus ekonominėms sąlygoms, tokia nelanksti ir ribotus tikslus turinti strategija neteko svarbos ir visai nunyko.

Lietuvos imigracijos politikos gairės. Ekonominės migracijos reguliavimo strategija, be kitų priemonių, taip pat numatė, kad turi būti parengti ir pateikti Vyriausybei pasiūlymai dėl darbo jėgos imigracijos iš trečiųjų valstybių politikos, kurių pagrindu būtų formuojamos Lietuvos imigracijos politikos gairės ir imigracijos vizija bei politika. Užsienio reikalų, Socialinės apsaugos ir darbo, Vidaus reikalų, Ūkio ir Finansų ministerijos 2007 m. gruodžio 28 d. Vyriausybei pateikė **siūlymus** dėl darbo jėgos imigracijos iš trečiųjų valstybių politikos.

Pasiūlymai dėl darbo jėgos imigracijos iš trečiųjų valstybių nurodo pagrindinius iššūkius, dėl kurių būtina parengti imigracijos politikos gaires. Išskiriami šie pagrindiniai iššūkiai:

- Blogėjanti demografinė padėtis, masinė emigracija ir neigiamas migracijos saldo;
- Darbo jėgos trūkumas (2006 metais atliktoje apklausoje 63,3 proc. darbdavių nurodė susiduriantys su laisvų darbo vietų užpildymo problemomis¹⁹);
- Užsienio investuotojai darbo jėgos stygių mini kaip vieną pagrindinių kliūčių, stabdančių tiesiogines užsienio investicijas į Lietuvą.

Pasiūlymuose dėl Lietuvos imigracijos politikos gairių taip pat įtvirtinamos šios vertybinės nuostatos:

- Imigracija ne tik neišvengiamas, bet ir pageidautinas reiškinys. Būtina valstybės lygiu įtvirtinti imigraciją kaip daugiau galimybių nei pavojų keliantį reiškinį, įgyvendinti tolerancijos ir daugiakultūriškumo ugdymo priemonės Lietuvos visuomenėje;
- Svarbu nustatyti geografinius imigracijos prioritetus ir skatinti imigraciją būtent iš tų regionų;
- Ypač svarbu pasitelkti aukštos kvalifikacijos darbo jėgą iš trečiųjų valstybių ir į tuos sektorius, kur sukuriama didžiausia vertė ir kurie gali auginti Lietuvos ekonomiką bei didinti jos konkurencingumą;
- Užsieniečių pritraukimas turi būti derinamas su integracijos programų rengimu, siekiant, kad užsieniečių teikiama nauda valstybei nebūtų neproporcingai mažesnė už valstybės išlaidas, skirtas tokių užsieniečių integracijai bei priėmimui.

Imigracijos gairių projektą rengė Ministro Pirmininko potvarkiu sudaryta darbo grupė. Vyriausybė 2008 m. gruodžio 3 d. nutarimu patvirtino *Lietuvos imigracijos politikos gaires*²⁰.

Gairėse numatyti šie pagrindiniai *tiksiai*:

- Siekti, kad Lietuvoje nepristigtų darbo jėgos ir būtų išvengta neigiamo Lietuvos Respublikos gyventojų emigracijos ir senėjančios visuomenės poveikio valstybės ekonominei ir socialinei raidai bei viešiesiems finansams;
- Užtikrinti veiksmingą imigracijos srautų valdymą ir užkirsti kelią nelegaliai imigracijai;
- Aktyviai ir kryptingai dalyvauti ES imigracijos politikos formavimo procese bei plėsti politinį dialogą ir praktinį bendradarbiavimą migracijos klausimais su trečiosiomis šalimis, ypač Rytų kaimynystės valstybėmis ir valstybėmis, turinčiomis europinę perspektyvą.

Gairėse numatyti šie pagrindiniai *principai*:

- trūkstamos darbo jėgos *kompensavimo* principas. Darbuotojai iš trečiųjų šalių turi būti pasitelkiami kompensuoti trūkstamą darbo jėgą tada, kai šio trūkumo negali kompensuoti vietinė darbo jėga, grįžtantys iš emigracijos darbingi piliečiai arba ES valstybių narių piliečiai; prioritetas turi būti teikiamas valstybės ekonominiam aktyvumui didinti, ekonominės emigracijos priežastims mažinti, emigravusių Lietuvos Respublikos piliečių grįžimui skatinti;

¹⁹ Tyrimas „Darbo rinkos analizė ir pasiūlymai darbo jėgos trūkumo problemai spręsti, atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2005–2013 metams“.

²⁰ Lietuvos Vyriausybės nutarimas nr. 1317, „Valstybės žinios“, 2008, nr. 143-5706.

imigraciją, kaip darbo jėgos trūkumo mažinimo priemonę, tikslinga ir toliau laikyti antrine, papildoma darbo rinkos ir demografinių problemų sprendimo priemone; darbo jėgos pritraukimas iš trečiųjų šalių neturi skatinti Lietuvos Respublikos piliečius išvykti;

- *selektyvumo ir lankstumo* principas. Tikslinga formuoti selektyviai atvirą ir lanksčią darbo rinkos poreikių kitimą reaguojančią Lietuvos imigracijos politiką, ją liberalizuoti taip, kad ji veiksmingai užtikrintų kiekybinę ir kokybinę ekonominių migrantų ir Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikių atitiktį ir tuo prisidėtų prie ūkio konkurencingumo stiprinimo; būtina prognozuoti darbo jėgos poreikį ir vykdyti aktyvią darbo jėgos, ypač aukštos kvalifikacijos darbuotojų, pritraukimo politiką; pritraukiant darbo jėgą iš trečiųjų šalių, tikslinga nustatyti geografinį prioritetą darbuotojams iš Baltarusijos, Ukrainos, Moldovos ir Pietų Kaukazo valstybių;
- *suderinamumo* principas. Darbo jėgos imigracija turi būti suderinama su galimu emigravusių Lietuvos Respublikos piliečių grįžimu, t. y. būti ribota laiko atžvilgiu, todėl pirmenybę tikslinga teikti trečiųjų šalių piliečių apykaitinei migracijai;
- *integravimo* principas. Tikslinga siekti, kad trečiųjų šalių piliečių, įgijusių teisę nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje, integravimas į visuomenę būtų vienas svarbiausių veiksmingos ir kryptingos Lietuvos imigracijos politikos pagrindų; būtina rengti ir įgyvendinti integracijos programas, pirmiausia dėmesį skirti lietuvių kalbos mokymui. Kadangi integracija yra dviejų kryptių procesas, taip pat būtina numatyti programas tautiniam ir rasiniam pakantumui Lietuvoje ugdyti;
- *kompleksiškumo* principas. Tikslinga stiprinti ūkio konkurencingumo, demografinės politikos, imigracijos politikos ir vystomojo bendradarbiavimo sąsajas.

Gairėse numatytos šios pagrindinės imigracijos politikos plėtros kryptys:

- išsaugoti nacionalinę kompetenciją reguliuoti ekonominės imigracijos apimtį;
- aktyviai kelti bendradarbiavimo su rytinės kaimynystės valstybėmis plėtros klausimą;
- reglamentuoti darbo jėgos imigraciją taip, kad ji būtų patrauklesnė ir lankstesnė nei kitose ES valstybėse, ir užtikrinti Lietuvos konkurencingumą pritraukiant trūkstantį darbo jėgą;
- supaprastinti ir paspartinti darbuotojų, kurių trūksta Lietuvoje, atvykimą į Lietuvą;
- skatinti apykaitinę migraciją, kad trečiųjų valstybių darbuotojai grįžtų į savo kilmės valstybę ir neturėtų galimybių pasilikti Lietuvoje, pasikeitus situacijai darbo rinkoje;
- užtikrinti nelegalaus užsieniečių darbo kontrolę ir vykdyti efektyvų užsieniečių grąžinimą.

Lietuvos imigracijos politikos gairės šiuo metu yra pagrindinis ir vienintelis dokumentas, kalbant apie Lietuvos imigracijos politiką. Tai labiau politinis ir deklaratyvus dokumentas, kuris iki šiol netapo realia strategija. Nėra numatyti ir gairių įgyvendinimo planai.

Imigracijos politikos gairių vertinimas. Gairėse išdėstyti Lietuvos imigracijos politikos principai rodo, kad Vyriausybė į imigraciją ir imigrantus žvelgia išimtinai kaip į priemonę, reikalingą atsirandančiam darbo jėgos trūkumui kompensuoti. Šis tikslas puikiai tenkina trumpalaikius ekonomikos ir verslo interesus, tačiau valstybiniu pažiūriu yra gana siauras ir ribojantis valstybės galimybes vykdyti ilgalaikius poreikius atitinkančią imigracijos ir darbo jėgos pritraukimo iš trečiųjų valstybių politiką. Lietuva kalba apie proveržio, žinių ekonomiką, tačiau, atrodo, nesuvokiama, kad tam reikalingi tam tikri darbo ištekliai, kurie Lietuvoje dėl emigracijos labai senka. Strategiškai valdoma imigracija galėtų būti viena priemonių tokiems darbo ištekliams kurti. Užtikrinti tik tai, kad Lietuvoje nepritrūktų darbo jėgos, yra svarbus, tačiau ne strateginis, ne į ateitį nukreiptas tikslas.

Imigracijos politikos gairės pagrindiniu tikslu laiko emigravusių Lietuvos gyventojų susigrąžinimą į tėvynę (grįžtamosios migracijos skatinimas). Imigracija iš trečiųjų šalių laikoma tik antrine ir laikina

priemone, reikalinga egzistuojančioms spragoms darbo rinkoje užkamšyti. Nors tai yra politiškai gražus tikslas, tačiau jis gali ne visada tiksliai atitikti realius darbo rinkos poreikius, t. y. į Lietuvą grįžta nebūtinai tie žmonės, kurių reikia darbo rinkai. Tuo tarpu vykdant kryptingą ir tikslingą darbo jėgos pritraukimo iš trečiųjų valstybių politiką, galima skatinti ir sudaryti palankias sąlygas būtent tiems užsieniečiams, kurių reikės ilgalaikiams ekonomikos poreikiams tenkinti ir kurie patys gali tapti ekonominės plėtros garantais.

Gairės formuoja išimtinai paklausos pagrindu paremtą darbo imigracijos politiką. Užsieniečiai atvykti gali tik tuo atveju, jeigu jų reikia darbdaviams. Vis dėlto, jeigu Lietuva siekia pritraukti kuo daugiau aukštos kvalifikacijos ir daugiausia pridėtinės vertės kuriančių užsieniečių, būtina įtraukti ir pasiūlos elementą, t. y. leisti aukštos kvalifikacijos darbuotojui atvykti į šalį ieškotis darbo, imtis naujų projektų.

Gairėse akcentuojamas apykaitinės ir laiku apribotos migracijos prioritetas. Jis pasirenkamas tam, kad imigracija būtų suderinama su galimu Lietuvos Respublikos piliečių grįžimu. Tokia nuostata yra ekonomiškai (mažesnės sąnaudos) ir kultūriškai suprantama bei logiška. Tačiau kartu ji riboja užsieniečių darbuotojų perspektyvas ir jų ateities planus. Darbuotojai užsieniečiai (taip pat ir aukštos kvalifikacijos) beveik neturi galimybių pasilikti dirbti Lietuvoje ilgesniam nei 2–4 metų laikotarpiui. Žinant vis blogėjančią Lietuvos demografinę situaciją, kyla klausimas, ar ekonomiškai ir socialiai naudinga tokia darbuotojų kaita ir ar Lietuvai nereiktų galvoti apie amžiaus ir kvalifikacijos kriterijus atitinkančių darbuotojų ilgalaikio integravimo priemones.

Iš gairių dingio imigracijos, kaip pageidautino vertybinio reiškinių, suvokimas. Į akis krinta ir tam tikras neatitikimas tarp nurodytų tikslų. Viena vertus, numatyta, kad darbo imigracija turi būti ribota laiko atžvilgiu, bet, kita vertus, akcentuojamas imigrantų integravimo principas. Kyla abejonių ir dėl numatyto geografinio prioriteto bei noro prisitraukti aukštos kvalifikacijos darbuotojų. Kalbant apie aukštos kvalifikacijos darbuotojus, prioritetas turėtų būti teikiamas ne geografiškai, bet užsieniečio kvalifikacijai. Kaip matysime vėliau, aukštos kvalifikacijos darbuotojai nebūtinai atvyksta iš tų geografinių regionų, kurie numatyti gairėse.

Pozityviai vertintina gairėse užfiksuota nuostata, kad darbo jėgos pritraukimo į Lietuvą reglamentavimas turi būti „patrauklesnis ir lankstesnis“ nei kitose ES valstybėse. Tokiu reguliavimu siekiama užtikrinti šalies konkurencingumą pritraukiant reikalingą darbo jėgą. Vienintelė priemonė šioje srityje (beje, atkartojant kitų ES valstybių praktiką) buvo 2009 metais priimtos pataisos dėl užsieniečių, kurių mėnesinis atlyginimas yra 3 kartus didesnis už vidutinį mėnesinį šalies atlyginimą, šeimų susijungimo palengvinimo. Kitų konkrečių priemonių šioje srityje nebuvo imtasi ir Lietuva, palyginti su kitomis ES šalimis, turi gana nepatrauklią darbo imigracijos politiką ir ilgą procedūrą.

Todėl dabartinę Lietuvos ekonominės migracijos politiką ir viziją galima apibūdinti kaip reaguojančią, veikiančią *post-factum* principu, skirtą tenkinti verslo interesus, tačiau neorientuotą į ateitį, į ilgalaikius struktūrinius ekonomikos poreikius., inovacijas, žinių ekonomiką.

ES direktyvos ir jų vaidmuo kuriant Lietuvos imigracijos politiką. Lietuva siekia išsaugoti nacionalinę kompetenciją reguliuojant ekonominės migracijos apimtį ir aktyviai dalyvauja kuriant bendrą, Lietuvos interesus atitinkančią ES migracijos politiką. Vis dėlto galima teigti, kad ne tiek nacionalinės Lietuvos iniciatyvos, kiek ES direktyvos lemia naujų imigracijos schemų ir naujų pagrindų, išduodant leidimus gyventi, atsiradimą Lietuvoje.

Perkelta direktyva:

- Įgyvendinant direktyvą 2005/71/EB dėl konkrečios leidimo trečiųjų šalių piliečiams atvykti mokslinių tyrimų tikslais tvarkos atsirado naujas leidimo laikinai gyventi išdavimo pagrindas – leidimas gyventi užsieniečiui, kuris ketina atlikti mokslinius tyrimus ir (arba) eks-

perimentinės plėtos darbus kaip tyrėjas (UTPĮ 40 str. 1 d. 13 p. ir jį detalizuojantis 49(2) straipsnis).

Naujausios ES direktyvos dar neperkeltos į nacionalinę teisę, tačiau jos pateikia tam tikrų naujovių.

- Įgyvendinant aukštos kvalifikacijos darbuotojų direktyvą (2009/50/EB), jos nuostatos bus perkeltos į naują užsieniečių įstatymo redakciją (projektas jau pateiktas Seimui). Perkėlus direktyvą, atsiras viena bendra aukštos kvalifikacijos darbuotojų atvykimo procedūra. Iki šiol darbdaviai turi kreiptis dėl leidimų dirbti į darbo biržą, o užsieniečiai – į diplomatinės atstovybės užsienyje ar migracijos tarnybas Lietuvoje dėl leidimo laikinai gyventi išdavimo. Išnagrinėjus abu prašymus, išduodamas leidimas gyventi. Perkėlus direktyvą, bus kreipiamasi į vieną instituciją ir bus išduodamas vienas leidimas (mėlynoji kortelė). Ši vieno langelio sistema ir trumpesni prašymų nagrinėjimo terminai (3 mėnesiai) paspartins aukštos kvalifikacijos darbuotojų atsivežimą.
- Įgyvendinant sankcijų direktyvą (2009/52/EB) bus keičiamos įstatymo dėl užsieniečių padėties nuostatos bei parengtas Nelegalaus darbo draudimo įstatymas. Iki šiol darbdaviai nebuvo specialiai tikrinami dėl nelegaliai dirbančių užsieniečių, o įgyvendinus šią direktyvą, atsiras nauja tikslinė grupė – neteisėtai dirbantys užsieniečiai. Todėl situacija bus nuolat stebima ir kaupiama statistika. Lietuvoje tai šiuo metu daroma gana nenuosekliai. Be to, atsiras ir dar vienas leidimo gyventi išdavimo pagrindas užsieniečiams, kurie buvo ypač išnaudojami darbdavių – tol, kol jie bendradarbiauja su teisėsauga.

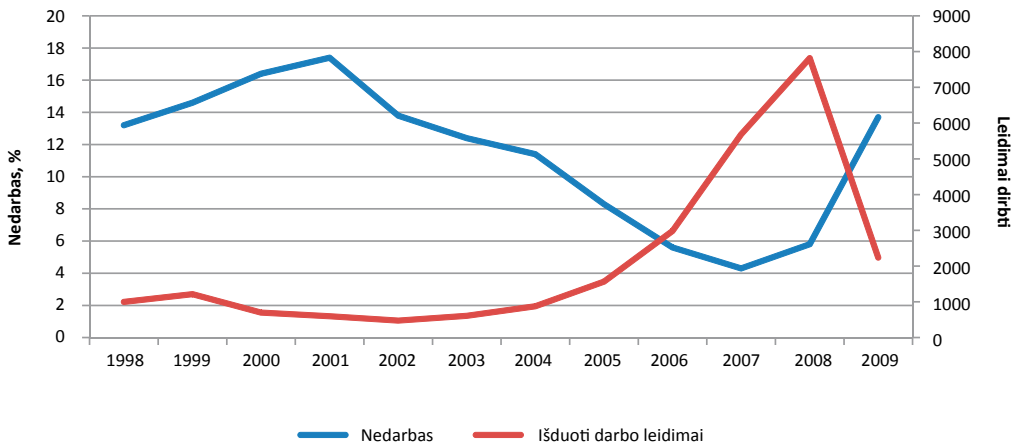
Apibendrinant galima sakyti, kad Lietuva „seka“ iš paskos ES dėl ekonominės migracijos politikos teisės aktų. Pati Lietuva nekuria naujų iniciatyvų, nors gairėse ir deklaruoja, kad sieks konkuruoti su kitomis ES valstybėmis pritraukiant aukštos kvalifikacijos darbuotojus ir tapti patrauklesne valstybė atvykėliams. Šiuo metu vyksta atvirkštinis procesas. ES direktyvos pateikia naujovių, kurių kitu atveju galbūt ir neatsirastų.

4. Ekonominės migracijos politikos įgyvendinimas

Istorija. Iki 1999 m. liepos 1 d. Lietuvoje galiojo Imigracijos įstatymas²¹, kuris numatė, kad užsienietis gali imigruoti į Lietuvą (atvykti nuolat gyventi) tik įstatymo nustatyta tvarka, jeigu neviršijama imigravimo kvota. Prašymus imigruoti nagrinėjo Vidaus reikalų ministerija – ji ne vėliau kaip per vienus metus turėjo priimti sprendimą. Kvotų sistema leido griežtai reguliuoti imigracijos srautus. 2004 metais įsigaliojęs įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“²² aiškiai reglamentuoja darbo imigracijos taisykles ir tvarką. Įstatyme numatytos pagrindinės ekonominės migracijos nuostatos: leidimą laikinai gyventi ir dirbti užsienietis privalo gauti iki atvykdamas į Lietuvą; leidimas dirbti užsieniečiui išduodamas atsižvelgus į Lietuvos darbo rinkos poreikius; leidimas dirbti užsieniečiui išduodamas iki 2 metų, nurodant darbą (pareigas) ir įmonę, kurioje užsienietis dirbs; pasibaigus leidimo dirbti galiojimui, užsienietis privalo išvykti iš Lietuvos. 2004 m. liepos 16 d. buvo patvirtintas leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašas²³, kuris detalizavo leidimo dirbti išdavimo sąlygas, užsieniečių grupes, iš kurių nereikalaujama gauti leidimo dirbti, atsisakymo išduoti ir leidimo panaikinimo sąlygas. Vėliau darbo imigracijos sąlygos kito, stengiantis reaguoti į ekonomikos ir darbo rinkos poreikius bei ES direktyvas.

Leidimų dirbti ir nedarbo lygio Lietuvoje analizė rodo, kad šie leidimai užsieniečiams Lietuvoje išduodami atsižvelgiant į egzistuojančią situaciją, t. y. esant darbo jėgos trūkumui, kuris vertinamas Lietuvos darbo biržoje registruojamų darbo vietų skaičiumi. Vaizdas gana tiksliai atspindi pagrindinę tendenciją – mažėjant nedarbui, auga išduodamų leidimų dirbti skaičius ir atvirkščiai, augant nedarbui, leidimų dirbti išduodama mažiau.

9 pav. Nedarbo lygis Lietuvoje ir išduoti leidimai dirbti 1998–2009 m.



Šaltinis: Lietuvos darbo birža; Statistikos departamentas

²¹ Lietuvos Respublikos imigracijos įstatymas, Žin., 1991, nr. 27-730.

²² Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“, Žin., 2004, nr. 73-2529.

²³ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“, Žin., 2004, 113-4256.

Tokia ryški neigiama koreliacija tarp nedarbo lygio ir išduodamų leidimų dirbti skaičiaus gali būti paaiškinama tuo, kad Lietuvoje susiformavo darbo rinkos ir verslo poreikiams tenkinti skirta ir išimtinai paklauso pagrindu paremta ekonominė migracijos politika, t. y. atvykti leidžiama tik tada, kai yra aiškus darbuotojų trūkumas, ir tik ribotam laikui (iki 2 metų).

4.1. Užsieniečių įdarbinimo procedūros

4.1.1. Bendra užsieniečių įdarbinimo tvarka

Pagrindinė procedūra, naudojama darbuotojų užsieniečių poreikiui Lietuvos darbo rinkoje įvertinti, yra darbo rinkos testas. Šis testas leidžia įvertinti padėtį darbo rinkoje kiekvienu konkrečiu atveju dėl kiekvieno konkretaus užsieniečio ir dėl kiekvienos konkrečios darbo vietos. Darbo rinkos testas reiškia, kad užsienietis gali būti įdarbinamas tik tuomet, jeigu į pasiūlytą darbo vietą nepretenduoja Lietuvos gyventojai arba ES valstybių narių piliečiai.

Visa darbo imigracija paremta paklauso, kurios negali patenkinti vietinė darbo jėga, principu bei yra inicijuojama išimtinai darbdavio, t. y. užsienietis leidimą dirbti gali gauti tik tuomet, kai yra konkretus darbdavys ir į konkrečią darbo vietą, į kurią negalima rasti Lietuvoje arba ES gyvenančio darbuotojo. Darbuotojas neturi teisės keisti nei darbo vietos, nei darbdavio.

Leidimas dirbti. Pagal galiojančią tvarką, darbdavys turi prieš mėnesį įregistruoti laisvą darbo vietą teritorinėje Lietuvos darbo biržoje. Jeigu per mėnesį neatsirado Lietuvos ar ES darbuotojas, kuris turi reikalingą kvalifikaciją ir nori užimti įregistruotą darbo vietą, darbdavys pateikia teritorinei darbo biržai prašymą bei pateikia reikalingus dokumentus.

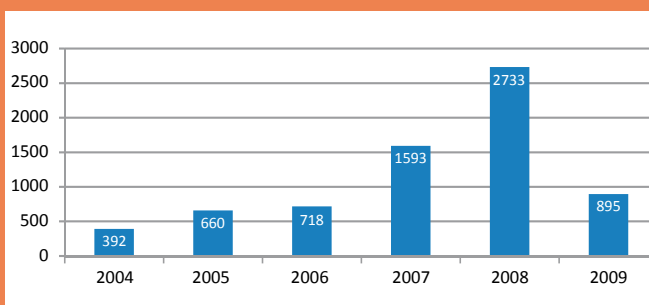
Teritorinė darbo birža, gavusi nurodytus dokumentus, ne vėliau kaip per 21 kalendorinę dieną pa-

Iš trečiųjų valstybių komandiruoti / atsiųsti darbuotojai užsieniečiai

Esant poreikiui ar darbo jėgos trūkumui Lietuvoje, gali būti patsitelktos trečiojoje valstybėje registruotos įmonės bei juose dirbantys darbuotojai užsieniečiai. Tokiems užsieniečiams nėra taikomas darbo rinkos testas, t. y. jiems įdarbinti nebūtina įregistruoti laisvą darbo vietą Lietuvos darbo biržoje. Tai yra gana liberali išimtis, nes tokie užsieniečiai Lietuvoje gali likti net iki 2 metų (leidimas dirbti išduodamas metams, bet esant gamybiniam būtinumui gali būti pratęstas dar metams) ir iš esmės užima darbo vietas Lietuvoje, t. y. konkuruoja su Lietuvos darbuotojais. Tačiau jiems reikalingas leidimas dirbti (išduodamas per 20 darbo dienų) ir leidimas gyventi (išduodamas per 4–6 mėn., jeigu jie nepapuoia į profesiją, kurių darbuotojų trūksta Lietuvoje sąrašą, ar yra aukštos kvalifikacijos).

* dokumentų, kurių reikia norint gauti leidimą dirbti, sąrašas pridedamas 2 (A) priede.

Atsiųstų darbuotojų skaičius 2004-2009 metais:



Šaltinis: Lietuvos darbo birža

teikia Lietuvos darbo biržai išvadą dėl leidimo įdarbinti užsienietį, o Lietuvos darbo birža ne vėliau kaip per 20 kalendorinių dienų išnagrinėja darbdavio prašymą, priima sprendimą dėl leidimo dirbti ir išduoda leidimą.

Kvalifikacijos pripažinimas. Į Lietuvą atvykti gali tik aukštos kvalifikacijos arba kvalifikuoti darbuotojai. Žemos kvalifikacijos darbuotojams leidimai dirbti nėra išduodami. Paduodamas prašymą leidimui dirbti, užsienietis turi pateikti dokumentus apie savo išsilavinimą (kvalifikaciją) ir darbo patirtį (stažą).

Išsilavinimo (kvalifikacijos) pripažinimą atlieka Studijų kokybės vertinimo centras. Centras vertina, ar užsieniečio turima kvalifikacija (išsilavinimas) atitinka reikalavimus, kurie nustatyti Lietuvoje asmenims, turintiems teisę verstis profesine veikla²⁴. Jei teisė verstis atitinkama veikla nėra reglamentuojama, kvalifikacijos profesinį pripažinimą atlieka darbdavys, t.y. sprendžia apie užsieniečio tinkamumą įdarbinti.

Leidimas dirbti išduodamas tik aukštą kvalifikaciją turinčiam arba kvalifikuotam darbuotojui. Paduodamas dokumentus šiam leidimui gauti, užsienietis turi pateikti savo 2 metų darbo patirtį (stažą) pagal turimą profesinę kvalifikaciją per 3 praėjusius metus patvirtinančio dokumento kopiją. Darbo stažas dažniausiai yra vertinamas pagal užsieniečio darbo knygelę.

Leidimas gyventi. Patekęs prašymą dėl leidimo dirbti išdavimo, darbdavys informuoja užsienietį ir šis kreipiasi į Lietuvos diplomatinę atstovybę dėl leidimo gyventi išdavimo. Užsienietis diplomatinei atstovybei pateikia reikalingus dokumentus (dokumentų, kurių reikia norint gauti leidimą gyventi sąrašas, pridedamas 2 (B) priede).

Atstovybė dokumentus siunčia Migracijos departamentui, kuris per 6 mėnesius²⁵ priima sprendimą dėl laikino leidimo gyventi išdavimo. Gavęs leidimą dirbti ir leidimą gyventi, užsienietis gali atvykti dirbti į Lietuvos Respubliką.

Leidimas gyventi užsieniečiui išduodamas darbo sutarties galiojimo laikui, bet ne ilgiau nei 2 metams. Pasibaigus leidimo dirbti laikotarpiui, darbuotojas privalo išvykti iš šalies.

Visa užsieniečio įdarbinimo procedūra užtrunka apie 6–7 mėn. (žr.į prieduose pateiktą užsieniečių įdarbinimo schemą).

Šeimos susijungimas. Įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties numato, kad jeigu užsienietis nori atsivežti savo šeimą, jis turi būti pragyvenęs Lietuvos Respublikoje pastaruosius 2 metus, turėti ne mažiau kaip vienus metus galiojantį leidimą laikinai gyventi ir turėti pagrįstas perspektyvas įgyti teisę nuolat gyventi Lietuvoje. Toks griežtas šeimos susijungimo darbuotojams užsieniečiams reglamentavimas šeimų susijungimą daro beveik neįmanomą.

Integracija. Lietuva neturi integracijos programų trečiųjų šalių darbuotojams. Lietuvoje darbuotojai užsieniečiai vertinami kaip darbo jėga, reikalinga atsirandančiam trumpalaikiam trūkumui darbo rinkoje kompensuoti. Lietuvos imigracijos politikos gairėse numatyta, kad trečiųjų valstybių piliečiai, dalyvaujantys apykaitinėje migracijoje, neturi galimybės likti gyventi Lietuvoje, pasikeitus situacijai Lietuvos darbo rinkoje. Todėl leidimas dirbti užsieniečiui išduodamas jo darbo sutarties galiojimo laikui, bet ne ilgiau kaip iki 2 metų.

²⁴ Informacija apie reglamentuojamas profesijas ir jų profesinį pripažinimą atliekančias institucijas pateikta čia: <http://www.profesijos.lt/?pid=12>.

²⁵ Nauja įstatymo redakcija, kuri turi įsigalioti 2011 m., numato leidimo laikinai gyventi nagrinėjimo terminą sutrumpinti iki 4 mėn.

4.1.2. Trūkstatų profesijų užsieniečių įdarbinimo tvarka

Trūkstatų profesijų sąrašas. Dėl masinės Lietuvos gyventojų emigracijos ir dėl nuo 2006 metų augančios ekonomikos Lietuvos darbo rinkoje nuo 2006-ųjų pabaigos pradėjo trūkti darbo jėgos (ypač statybų, transporto, paslaugų sektoriuose). Darbdaviai taip pat susidurdavo su problema, kad užsieniečių įdarbinimo procedūros trukdavo gana ilgai (6–7 mėn.), todėl darbdavių asociacijos kreipėsi į Vyriausybę prašydamos paprastinti ir pagreitinti užsieniečių įdarbinimo tvarką bei procedūras. 2007 metais buvo sudarytas profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvoje, sąrašas²⁶ (sąrašai pagal metus pateikiami 4 priede). Šiuo sąrašu nustatoma, kokių profesijų asmenims gali būti išduodami leidimai dirbti Lietuvoje, t. y. kokių profesijų darbuotojų trūksta ir šis trūkumas riboja įmonės veiklos galimybes.

Imigracijos procedūrų supaprastinimas. Užsieniečiai, turintys Lietuvoje trūkstatą specialybę ir gavę leidimą dirbti, į Lietuvą gali atvykti nedelsdami su nacionaline D viza²⁷, o leidimą gyventi gali gauti jau būdami Lietuvoje. Nacionalinė D viza išduodama per 10 darbo dienų, todėl įdarbinimo procedūra sutrumpėja nuo 7–8 iki 2–3 mėn. Vis dėlto, darbo rinkos testas išlieka ir trūkstatų profesijų darbuotojams, t. y. darbdavys laisvą darbo vietą privalo įregistruoti vietinėje darbo biržoje prieš mėnesį norėdamas pradėti užsieniečio įdarbinimo procedūrą.

Kaip nustatoma, kokių profesijų trūksta. Pagrindinis metodas darbo trūkumui įvertinti yra registruotos darbo pasiūlos (bedarbių) ir paklausos (laisvų darbo vietų) analizė. Sudarant trūkstatų profesijų sąrašą, atsižvelgiama į šiuos kriterijus:

- Didelė darbo jėgos paklausa: darbo jėgos paklausa 2 kartus viršija darbo pasiūlą;
- Sunkiai užpildomos darbo vietos: darbo vieta neužimta daugiau kaip 3 mėnesius arba nebuvo darbo jėgos pasiūlos, atitinkančios kvalifikacinius reikalavimus, daugiau kaip 3 mėnesius;
- Lietuvoje dirbančių užsieniečių profesijų analizė.

Rengiant šį sąrašą, vertinami ne tik bendri parametrai, bet ir individualūs teritoriniai bei ekonominės veiklos rodikliai. Šalia profesijos pavadinimo nurodoma ekonominė veikla, kur trūkumas pasireiškia. Jei profesijų trūkumas nustatomas tam tikroje teritorijoje, tuomet detalizuojama, kur konkrečiai. Pavyzdžiui, suvirintojo profesijų gali trūkti pramonės, bet ne statybų srityje, virėjų gali trūkti Vilniuje, bet ne visoje Lietuvoje.

Minėti duomenys renkami teritorinėse darbo biržose – jų Lietuvoje yra 46. Kai kuriais atvejais teritorijos gali būti sustambinamos ir informacija pateikiama apskrities lygmeniu (10 apskričių).

Socialinių partnerių įtraukimas. Prieš parengdami trūkstatų darbuotojų sąrašą, darbo biržos atstovai susitinka su darbdavių asociacijų nariais. Susitikimų metu šie nariai išdėsto savo poziciją dėl tam tikrų profesijų atstovų trūkumo jų atstovaujamuose sektoriuose. Susitikimų metu aptariami svarbiausi trūkstatoms profesijoms keliami reikalavimai, analizuojamos galimybės organizuoti bedarbiams profesinius mokymus ir taip parengti reikalingos kvalifikacijos darbuotojus. Susitikimuose dalyvauja ir profesinių sąjungų atstovai, jie tai pat pareiškia savo nuomonę dėl trūkstatų darbuotojų sąrašo.

Kas patenka į sąrašą? Sąrašo sudarymo procedūra lemia, kad į šį sąrašą papuola daugiausia tu profesijų atstovai, kurių reikia stambiojo verslo poreikiams tenkinti ir kurių trūkumo negali kom-

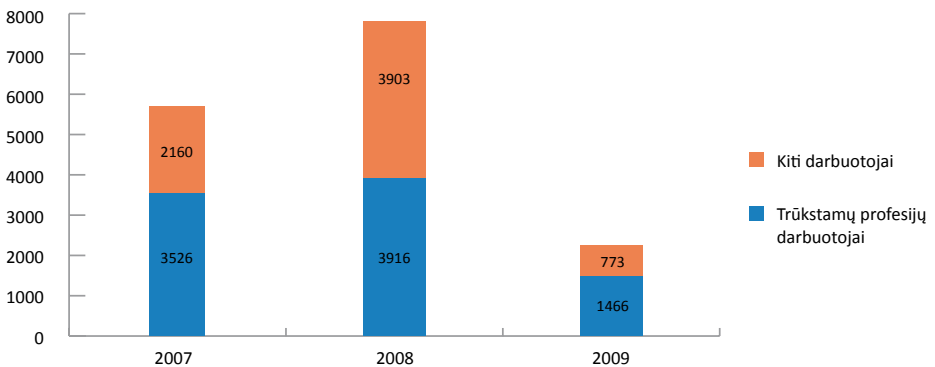
²⁶ 2007 m. vasario 13 d. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu nr. A1-38 buvo patvirtintas pirmasis Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašas pagal ekonominės veiklos rūšis I pusmečiui.

²⁷ 2007 m. lapkričio 19 d. vidaus reikalų ministro ir užsienio reikalų ministro įsakymas „Dėl dokumentų vizai gauti pateikimo, vizos išdavimo, taip pat ir vizos išdavimo pasienio kontrolės punktuose, buvimo Lietuvos Respublikoje turint vizą laiko pratęsimo, vizos panaikinimo, kelionių organizatorių ir kelionių agentūrų akreditavimo taisyklių patvirtinimo“ pakeitimo, Žin., 2007, nr. 1V-395/V-100.

pensuoti vietinė darbo jėga. Tą atskleidžia ir specialybių analizė. Sąrašuose dominuoja pramoninių specialybių atstovai (laivų vamzdininkai, laivų korpusų dažytojai, suvirintojai, korpusų surinkėjai, tarptautinių krovinių vežimo transporto priemonių vairuotojai).

Statistika. 2007–2009 metais daugiau kaip pusė visų išduodamų leidimų buvo išduoti darbuotojams, kurių Lietuvoje trūksta. Šie darbuotojai galėjo atvykti į Lietuvą pagal supaprastintą procedūrą.

10 pav. Išduoti leidimai dirbti pagal trūkstamų profesijų sąrašą ir kitiems darbuotojams 2007–2009 m.



Šaltinis: Lietuvos darbo birža

Integracija. Nėra numatyta jokių integracijos priemonių, nors šie užsieniečiai Lietuvoje leidimą dirbti gali gauti 2 metams su galimybe pratęsti dar 2 metams (iš viso 4 metams).

Šeimų susijungimas. Trūkstamų profesijų užsieniečiams yra taikomi bendri reikalavimai dėl šeimos susijungimo, t. y. užsienietis turi būti pragyvenęs Lietuvos Respublikoje pastaruosius 2 metus, turėti ne mažiau kaip vienus metus galiojantį leidimą laikinai gyventi ir turėti pagrįstas perspektyvas įgyti teisę nuolat gyventi Lietuvoje. Kaip jau minėta, toks griežtas šeimų susijungimo reglamentavimas beveik užkerta teisę šios grupės asmenims susijungti su šeima jų buvimo Lietuvoje laikotarpiu.

4.1.3. Aukštos kvalifikacijos užsieniečių įdarbinimo tvarka

Kas priskiriamas aukštos kvalifikacijos darbuotojui? Lietuvoje prie aukštos kvalifikacijos darbuotojų priskiriamos šios užsieniečių grupės:

- Aukštos kvalifikacijos darbuotojai užsieniečiai (pagal ISCO-88 klasifikaciją: 1-os pagrindinės grupės 12–13 pogrupiai ir 2 pagrindinė grupė²⁸);
- Įregistruotos įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovai, jeigu pagrindinis atvykimo tikslas yra darbas įmonėje (išskiriama kaip atskira kategorija);

²⁸ 1-os pagrindinės grupės 12–13 pogrupiai (direktoriai ir kiti vadovai, mažųjų įmonių vadovai), 2 pagrindinė grupė (fizinis mokslų ir inžinerijos specialistai, gyvosios gamtos mokslų, sveikatos priežiūros, farmacijos ir veterinarijos specialistai, mokymo specialistai ir kiti specialistai). Išsamus specialybių aprašymas yra čia: http://82.135.219.213/mod/klasifikatorius/?p=0_11

- užsieniečiai, kurių numatomas darbo užmokestis ne mažesnis kaip 3 paskutiniai šalies vidutiniai mėnesiniai darbo užmokesčiai;
- Užsieniečiai, kurie atvyksta atlikti mokslinių tyrimų arba dirbti pedagoginio darbo (išskiriama kaip speciali grupė, leidimas gyventi išduodamas šiuo pagrindu (žr. Užsieniečių įdarbinimo palyginamoji lentelė priede).

Įdomu pastebėti, kad Lietuvoje nustatant aukštą kvalifikaciją naudojama ne tik darbuotojo kvalifikacija, bet ir darbuotojo užmokestis. Užsienietis, kurio mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis kaip 3 paskutiniai šalies vidutiniai mėnesiniai darbo užmokesčiai²⁹, priskiriamas prie aukštos kvalifikacijos darbuotojų nepriklausomai nuo jo specialybės.

Leidimas dirbti. Aukštos kvalifikacijos užsieniečiai Lietuvoje privalo turėti leidimą dirbti (išskyrus įmonių vadovus ir tyrėjus). Kaip ir kitiems užsieniečiams darbuotojams, leidimas dirbti išduodamas pagal bendrą procedūrą ir taikomas darbo rinkos testas, t. y. laisva darbo vieta turi būti įregistruota vietinėje darbo biržoje prieš mėnesį ir per tą laiką į ją nepretenduoja Lietuvos ar ES gyventojas. Vienintelė išimtis – leidimai dirbti aukštos kvalifikacijos darbuotojams išduodami per 24 kalendorines dienas (kitiems darbuotojams – per 41).

Išimtis (nereikalaujama turėti leidimų dirbti) taikoma įregistruotų įmonių, įstaigų ir organizacijų vadovams, jeigu pagrindinis jų atvykimo tikslas yra būtinas įmonių veiklai vykdyti. Šių kategorijų asmenims leidimas dirbti nėra reikalingas.

Leidimas gyventi. Aukštos kvalifikacijos darbuotojai užsieniečiai privalo prieš atvykdami į Lietuvą gauti leidimą laikinai gyventi. Jiems taikoma bendra procedūra ir leidimo gyventi išdavimas

Užsieniečiai, kurie atvyksta atlikti mokslinių tyrimų arba dirbti pedagoginio darbo

Šie užsieniečiai gali būti išskiriami kaip speciali aukštos kvalifikacijos darbuotojų grupė, kuriai taikomos ypač palankios imigravimo nuostatos.

Leidimas dirbti: nereikia.

Leidimas gyventi: reikalingas, jeigu užsienietis į Lietuvą atvyksta ilgiau nei metams. Jeigu atvyksta dirbti į Lietuvą iki vieno metų, jam per 10 darbo dienų gali būti išduoda nacionalinė D viza suteikianti teisę atvykti ir dirbti Lietuvoje.

Šeimos susijungimas: bendra tvarka. Išimtis taikoma tik atvykusiems dėstyti pagal Lietuvos Respublikos tarptautines sutartis arba pagal ES akademių mainų su trečiosiomis valstybėmis programas. Šie asmenys gali atsivežti šeimos narius, jeigu turi galiojantį leidimą laikinai gyventi.

Statistika. Migracijos departamento duomenimis 2008-2010 metais buvo išduoti leidimai gyventi užsieniečiams, kurie į Lietuvą atvyko kaip tyrėjai:

2008: 1 leidimas (Ukraina)

2009: 3 leidimai (2-Indija, 1-Japonija)

2010 01-09: 10 leidimų (1-P.Korėja, 1-Rusija, 1-Ukraina, 1-Pakistanas, 1-Venesuela, 1-Japonija, 1-Turkija, 3-Indija).

²⁹ Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis 2010 m. pirmąjį ketvirtį sudarė 2031,2 lito (580 eurų).

užtrunka iki 6 mėnesių. Išimtis taikoma tyrėjams. Jie gali į Lietuvą atvykti su nacionaline D viza ir tuo atveju neprivalo turėti leidimą gyventi su sąlyga, kad jų būvimo Lietuvoje laikas neviršija vienerių metų.

Kvalifikacijos pripažinimas. Taikoma bendra procedūra.

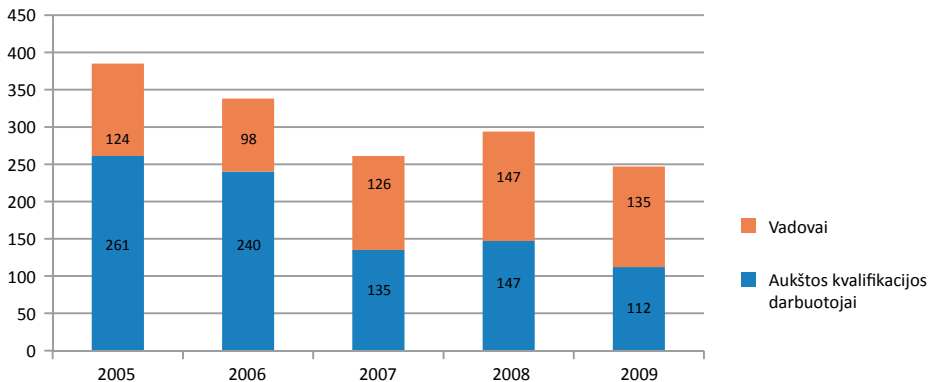
Integracija. Kaip ir kitų darbuotojų užsieniečių atžvilgiu, Lietuva neturi integracijos programų aukštos kvalifikacijos darbuotojams.

Šeimų susijungimas. Aukštos kvalifikacijos užsieniečiams taikoma bendra šeimos susijungimo tvarka ir galimybių atsivežti savo šeimos narius jie beveik neturi. Išimtis taikoma tik asmenims, kurių gaunamas darbo užmokestis yra ne mažesnis kaip 3 paskutiniai paskelbti šalies vidutiniai mėnesiniai darbo užmokesčiai, bei asmenims, atvykusiems dėstyti pagal Lietuvos Respublikos tarptautines sutartis³⁰ arba pagal ES akademinį mainų su trečiosiomis valstybėmis programą. Šie asmenys šeimos narius gali atsivežti, jeigu turi galiojantį leidimą laikinai gyventi³¹.

Būtina pastebėti, kad teisinis reguliavimas, palengvinęs šeimos susijungimą aukštos kvalifikacijos darbuotojams, Lietuvoje įsigaliojo nuo 2009 m. liepos 22 d., kai buvo priimtos Užsieniečių teisinės padėties įstatymo pataisai³². Nors toks siūlymas Seimui buvo pateiktas dar 2008 metais, tačiau jam tada nebuvo pritarta³³. Darbdavių interesams atstovaujanti organizacija aštriai kritikavo tokį teisinį reguliavimą, kai šeimos nariai net dvejus metus negali atvykti gyventi pas Lietuvoje dirbančius užsienio šalių aukštos kvalifikacijos specialistus bei įmonių vadovus. Lietuvos Respublikos Seimas šį klausimą buvo priverstas svarstyti dar kartą, nes Respublikos Prezidentas 2008 m. birželio 18 d. dekretu Seimui pateikė Užsieniečių teisinės padėties įstatymo pataisų projektą, siūlydamas supaprastinti reikalavimus užsieniečiams atsivežti šeimos narius ir taip sudaryti palankesnes sąlygas verslui kurti bei plėtoti, didinti įmonių galimybes pritraukti trūkstamų specialistų.

Statistika. Aukštos kvalifikacijos užsieniečių darbuotojų į Lietuvą atvyksta nedaug. Pusę visų aukštos kvalifikacijos darbuotojų užsieniečių sudaro Lietuvoje įregistruotų įmonių vadovai (11 pav.).

11 pav. Aukštos kvalifikacijos darbuotojai užsieniečiai 2007–2009 m.



Šaltinis: Lietuvos darbo birža ir Migracijos departamentas

³⁰ Valstybių, su kuriomis Lietuva yra pasirašiusi tokias sutartis, sąrašas pridedamas 3 priede.

³¹ Užsieniečių teisinės padėties įstatymo 43 str. 6 d. 2 ir 4 punktai.

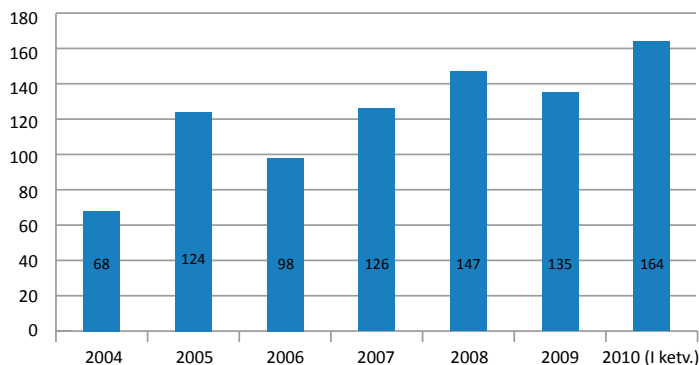
³² Valstybės žinios, 2009, nr. 93-3984.

³³ Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. sausio 29 d. posėdžio (378) ir 2008 m. vasario 1 d. posėdžio (383) stenogramos.

Toks didelis jų skaičius gali būti aiškinamas tuo, kad įregistruoti Lietuvoje įmonę yra gana paprasta. Pagal Lietuvos Respublikos įstatymus³⁴, uždarnosios akcinės bendrovės įstatinis kapitalas turi būti ne mažesnis kaip 10 tūkst. litų (2900 eurų). Todėl užsienietis, kuris investuoja šiuos pinigus ir įregistruoja Lietuvoje įmonę, yra jos vadovas, jo buvimas yra būtinas įmonės veiklai užtikrinti ir pagrindinis jo buvimo tikslas Lietuvoje yra darbas toje įmonėje, gali gauti leidimą gyventi Lietuvoje (leidimo dirbti tokiems užsieniečiams nereikia). Buvo pastebėta, kad nustatytas gana liberalus reglamentavimas sudarė galimybę užsieniečiams piktnaudžiauti leidimų gyventi išdavimo tvarka. Buvo pastebėta atvejų, kai užsieniečiai įkurdavo įmonę ne siekdami užsiimti teisėta veikla, bet greičiau gauti leidimą gyventi ir tokiu būdu patekti į Šengeno erdvę. Todėl 2009 m. rugpjūčio 4 d. įsigaliojusiomis Lietuvos Respublikos užsieniečių teisinės padėties įstatymo pataisomis³⁵ sugriežtintos leidimo laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje išdavimo sąlygos užsieniečiams, ketinantiems imtis Lietuvoje verslo. Įstatymo pakeitimu nustatyta, kad leidimas laikinai gyventi gali būti išduotas užsieniečiui, kuris ketina imtis teisėtos veiklos Lietuvos Respublikoje, kai jis įregistruoja įmonę, įstaigą ar organizaciją Lietuvos Respublikoje kaip savininkas arba bendraturtis, jo turimo įmonės įstatinio kapitalo dalies nominalioji vertė turi sudaryti ne mažiau kaip 50 tūkstančių litų, ir jo buvimas Lietuvos Respublikoje būtinas siekiant įmonės, įstaigos, organizacijos tikslų ir vykdant veiklą, t. y. nustatyta, kad užsieniečiai privalo į verslą investuoti bent 50 tūkstančių litų. Tikėtina, kad toks teisinis reguliavimas sumažins piktnaudžiavimo atvejus ir leidimai gyventi bus išduodami tik tiems užsieniečiams, kurie planuoja Lietuvoje vykdyti realią veiklą.

Ekspertai pažymi, kad fiksuojami atvejai, kuomet įmonė Lietuvoje įregistruojama tik su tikslu gauti leidimą gyventi Lietuvoje, o ne kurti verslą, t.y. įmonės naudojamos kaip nelegalus kanalas imigruoti į Lietuvą. Nėra institucijos, kuri tikrintų, ar užsieniečių įregistruotos įmonės veikla nėra fiktyvi. Todėl šiuos skaičius reikėtų vertinti atsargiai. Įdomu pastebėti, kad įstatymo nuostatų griežtinimas ir reikalavimas investuoti 50 tūkstančių litų beveik neturėjo įtakos užsieniečių vadovų skaičiui. Leidimų gyventi skaičius šiuo pagrindu nesumažėjo (pav. 12).

12 pav. Leidimai gyventi užsieniečiams vadovams, 2004–2009 m.



Šaltinis: Migracijos departamentas

³⁴ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, „Valstybės žinios“, 2000, nr. 64-1914.

³⁵ „Valstybės žinios“, 2009, nr. 93-3984.

Kitų šalių patirtis rodo, kad imigrantai yra labiau linkę susikurti sau darbo vietą nei vietos gyventojai³⁶. Imigracijos šalininkai teigia, kad dauguma imigrantų yra jauni, neretai ambicingi bei išsilavinę žmonės, kurie turi realių potencialių verslumo galimybių. Skaičiai apie užsieniečių įsteigtas įmones, atrodytų, patvirtina panašią nuostatą. Per 2004–2009 metus užsieniečiai Lietuvoje įregistravo 1984 įmones, iš jų 578 įmones įregistravo privatūs asmenys.

13 pav. Užsieniečių (fizinį asmenų) įsteigtos įmonės Lietuvoje 2005–2009 m.

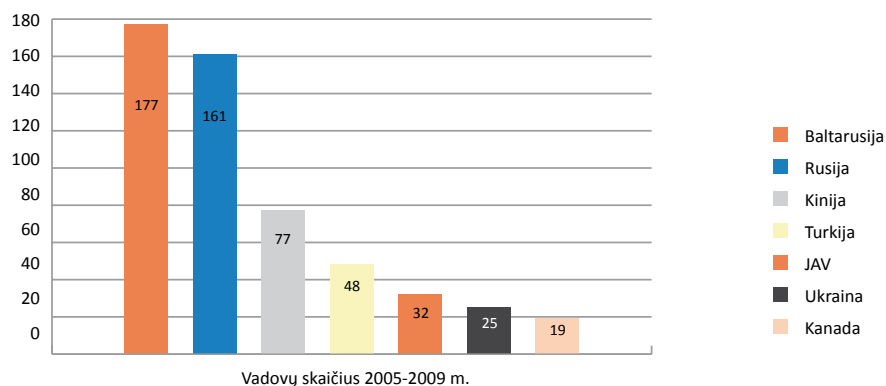


Šaltinis: Valstybinė mokesčių inspekcija

Lietuvos atveju dalis užsieniečių įmones steigdavo turėdami tikslą gauti leidimą gyventi. Tačiau nuo 2009 metų sugriežtinus reikalavimus tokių piktnaudžiavimo atvejų sumažėjo.

Analizuojant šalis, iš kurių atvyksta daugiausia vadovų, dominuoja kaimyninės valstybės – Baltarusija ir Rusija, tačiau didelis leidimų skaičius išduodamas ir Kinijos bei Turkijos piliečiams.

14 pav. Šalys, iš kurių atvyksta daugiausia vadovų (2005–2009 m.)



Šaltinis: Migracijos departamentas

³⁶ Blume Karen, Ejrnæs Mette, Nielse Helena, Wurtz Allan, „Labor market transitions of immigrants with emphasis on marginalization and self-employment“, (2008), Springer.

4.2. Užsieniečiai Lietuvoje: skaičiai ir pagrindinės tendencijos

Trečiųjų šalių darbuotojai Lietuvoje. Lietuva, palyginti su kitomis ES šalimis, yra labai homogeniška valstybė. Užsieniečių, gyvenančių Lietuvoje, skaičius tesiekia apie 1 proc. (ES vidurkis – 8 proc.).

6 lentelė. Lietuvos Respublikos gyventojai: užsieniečiai ir Lietuvos piliečiai

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Užsieniečiai	30,2	32,6	35,3	33,1	33,4	32,9
LR gyventojai	3 445,9	3 425,5	3 403,2	3 384,8	3366,2	3350,1
Užsieniečių dalis, %	0,88	0,95	1,04	0,98	1	0,98

Šaltinis: Migracijos departamentas

Užsieniečių darbuotojų dalis darbo rinkoje yra ypač maža ir tesudaro 0,1–0,5 proc. visos darbo rinkos. Netgi ekonominio augimo metais, kai išduotų leidimų dirbti skaičius užsieniečiams buvo didžiausias (2008 metais – 7819 leidimų dirbti), užsieniečių darbuotojų dalis užėmė vos 0,5 proc. visos Lietuvos darbo rinkos. Tokį mažą užsieniečių skaičių galima aiškinti tuo, kad Lietuva iki įstodama į ES buvo gana uždara valstybė. Išvykstančiųjų ir atvykstančiųjų skaičius buvo mažas. Įstojus į ES, išvykstančiųjų skaičius ženkliai padidėjo, o atvykstančiųjų didėjo, bet labai pamažu. Beveik visą nepriklausomybės laikotarpį nedarbo lygis išliko aukštas, nors kasmet mažėjo, todėl darbuotojų užsieniečių iki ekonomikos augimo Lietuvai reikėjo nedaug. Tačiau ekonominio pakilimo metu (2004–2008 metais) ir dėl nuolatinės Lietuvos gyventojų emigracijos 2007 metais Lietuvoje ėmė trūkti darbo jėgos. Todėl 2007–2008 metais išaugo užsieniečių darbuotojų skaičius.

7 lentelė. Darbuotojų skaičius Lietuvoje

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
LR darbuotojai	1 431 300	1 468 800	1 494 300	1 529 900	1 517 000	1 412 700
LR bedarbiai	184 400	13 900	89 300	69 000	94 300	226 300
Ilgalaikiai bedarbiai ³⁷	98 200	72 900	39 600	22 200	20 000	46 000
Užsieniečiai darbuotojai	877	1565	2982	5686	7819	2239
Užsieniečių darbuotojų dalis, %	0,06	0,1	0,2	0,37	0,52	0,16

Šaltinis: Statistikos departamentas, Lietuvos darbo birža

Darbdavių požiūris į darbuotojus iš užsienio. Įdomu pastebėti, kad 2007 metais atliktas jau minėtas tyrimas³⁸ parodė, kad tuo metu Lietuvoje egzistavo aiškus darbo trūkumas (daugiau nei 50 proc. įmonių nurodė turinčios laisvų darbo vietų) ir tik 4,2 proc. apklaustųjų teigė, kad darbuotojų

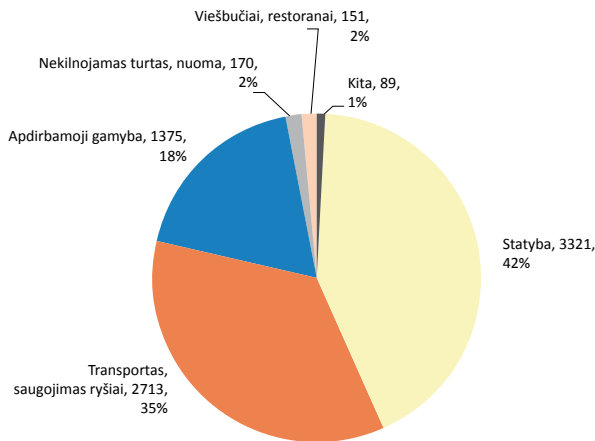
³⁷ Asmenys, kurie ieško darbo metus ar ilgiau.

³⁸ Tyrimas „Darbo rinkos analizė ir pasiūlymai darbo jėgos trūkumo problemai spręsti, atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2005–2013 metams“.

trūkumo problemą galvoja spręsti įdarbindami asmenis iš trečiųjų valstybių, o 42 proc. tvirtino, kad užsieniečių iš trečiųjų šalių įdarbinimą laiko netinkama priemone. Paprašyti nurodyti priežastis, dauguma (68 proc.) teigė, kad pakanka vietinės darbo jėgos (nors darbo jėgos trūkumas tuo metu buvo aiškus ir darbdaviai patvirtino, kad susiduria su sunkumais rasti darbuotojų), 12 proc. manė, kad dėl to galėtų nukentėti įmonės veiklos kokybė. Matome, kad Lietuvos darbdaviai, kaip ir kiti piliečiai, turi baimių dėl darbuotojų užsieniečių ir nėra jiems tolerantiški. Taip pat galima spekuliuoti, kad daugumai mažų ir nedidelių įmonių nėra lengva susirasti ir įdarbinti užsieniečius. Tą patvirtina ir darbdavių apklausa. 81 proc. 2007-ųjų tyrimo metu apklaustų darbdavių įdarbinimo procedūras vertino kaip labai sudėtingas. Todėl natūralu, kad, analizuojant išduodamus leidimus dirbti, pastebima didelė užsieniečių darbuotojų koncentracija tam tikrose užsieniečius įdarbinančiose įmonėse / bendrovėse. Pavyzdžiui, beveik pusė visų Lietuvoje 2008 metais dirbusių užsieniečių dirbo dešimtyje įmonių, o 2009 metais apie 70 proc. visų darbuotojų dirbo dvidešimtyje įmonių. Tai rodo, kad darbuotojus iš užsienio pasitelkia keletas didelių įmonių / bendrovių. Kiti, mažesni, darbdaviai darbuotojų iš užsienio neįdarbintina, galbūt ir dėl sudėtingos procedūros.

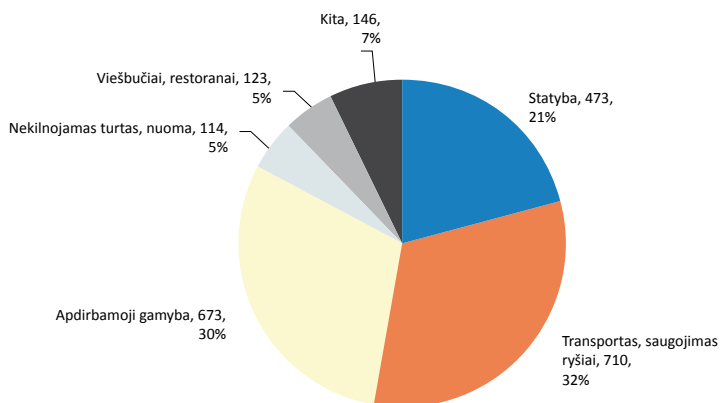
Sektoriai, kuriuose dirba darbuotojai užsieniečiai. Absoliuti dauguma (95 proc.) į Lietuvą atvykstančių užsieniečių dirba statybos, transporto (ypač tolimųjų reisų vairuotojai) ir apdirbamosios gamybos sektoriuose. Šios tendencijos stebimos jau nuo 2004 metų, tačiau jos tapo ypač ryškios 2006–2009-ųjų ekonominio pakilimo metu. Pasaulinės tendencijos rodo, kad imigrantai tradiciškai daugiausia dirba aptarnavimo srityje, tačiau Lietuvoje jie koncentruojasi labiausiai augančiuose sektoriuose ir tuose, iš kurių emigravo daugiausia darbuotojų.

15 (a) pav. Užsieniečių darbas pagal sektorius 2008 m.



Šaltinis: Lietuvos darbo birža

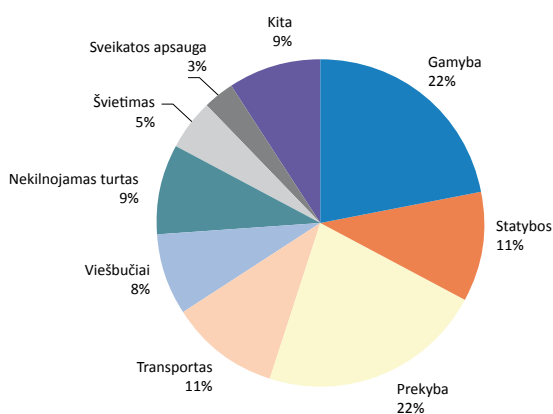
15 (b) pav. Užsieniečių darbas pagal sektorius 2009 m.



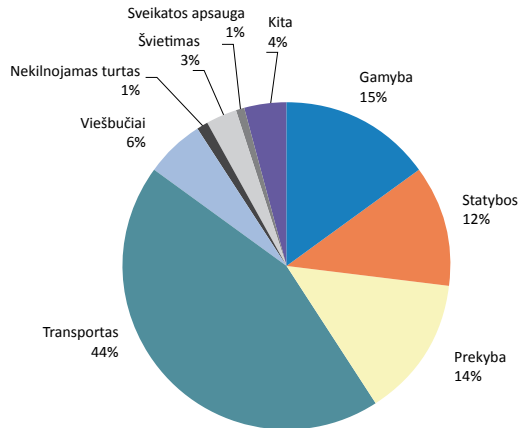
Šaltinis: Lietuvos darbo birža

Kaip ir buvo minėta, emigracija daro įtaką darbuotojų imigracijai. Didelė dalis Lietuvos gyventojų, deklaravusių savo išvykimą 2008 metais, nurodė, kad prieš išvykdami dirbo apdirbamosios gamybos, prekybos, statybos, transporto sektoriuose. Palyginę atvykstančių užsieniečių profesijas, pamatysime, kad nemažai jų atvyksta būtent į tuos sektorius, iš kurių išvyksta Lietuvos gyventojai.

16 (a) pav. Išvykimą deklaravę Lietuvos gyventojai (pagal sektorius, 2008 m.)



16 (b) pav. Išvykimą deklaravę Lietuvos gyventojai (pagal sektorius, 2009 m.)



Šaltinis: Statistikos departamentas

Užsieniečių darbuotojų specialybės. Jeigu vertinsime pagal specialybes, matysime, kad didžioji dalis atvykstančių dirbti į Lietuvą užsieniečių turi labai specifines specialybes (vairuotojai, mūrininkai, laivų korpusų surinkėjai, suvirintojai, betonuotojai). Kitų specialybių darbuotojų atvyksta labai mažai (gydytojų, mokytojų). Tai netiesiogiai patvirtina faktą, kad Lietuvoje darbo imigracija paremta paklausos principu, t. y. leidimai išduodami tiems užsieniečiams, kurių trūkumą jaučia ir fiksuoja aktyvūs darbdaviai. Viešasis sektorius visai nedalyvauja darbo jėgos iš užsienio pritraukimo procese.

8 lentelė. Darbuotojų užsieniečių skaičius pagal populiariausias specialybes 2004–2009 m.

Specialybė	2005	2006	2007	2008	2009	Iš viso
Vairuotojai	241	1011	2357	2713	726	7048
Mūrininkai	88	229	705	931	72	2025
Suvirintojai	291	426	471	682	193	2063
Metalinių laivų korpusų surinkėjai, montuotojai	282	338	375	466	124	1585
Laivų šaltkalviai mechanikai	32	206	126	-	-	364
Virėjai	120	107	165	148	120	660
Inžinieriai	89	91				180
Metalinių ir gelžbetonių konstrukcijų montuotojai	-	-	176	676	56	908
Technologinių įrenginių montuotojai	31	-	-	-	-	31
Filologai	38	-	-	-	-	38
Staliai / dailidės	-	-	95	119		214

Dažytojai	-	-	102	198	76	376
Tinkuotojai	-	-	-	183		183
Betonuotojai		61	264	693	153	1171
Konsultantai	-	-	-	-	76	76
Kiti	353	513	850	1010	643	7048
Iš viso	1569	2982	5686	7819	2239	16922

Šaltinis: Lietuvos darbo biržos duomenys

Žvelgiant į kitas specifines profesijas, nurodytas studijos specifikacijose, matome, kad daugiausia darbuotojų užsieniečių dirba statybų ir transporto srityse. Kitose srityse (aptarnavimo, medicininės priežiūros) trečiųjų šalių darbuotojų skaičius yra labai mažas.

9 lentelė. Darbuotojų užsieniečių skaičius pagal specifines profesijas 2004–2009 m.

Profesija	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Viešbučiai, maitinimas, gėrimai	103	121	111	171	162	126
Kambarių tvarkymas / valymas / priežiūra	-	-	-	-	-	-
Virėjai	103	121	111	171	162	126
Padavėjai	-	-	-	1	2	2
Socialinė rūpyba	-	-	-	-	-	-
Vaikų priežiūros darbuotojai	-	-	-	-	-	-
Priežiūros darbuotojai (institucijose)	-	-	-	-	-	-
Priežiūros darbuotojai (namuose)	-	-	-	-	-	-
Priežiūros darbuotojai (kiti)	-	-	-	-	-	-
Sveikata (išskyrus slaugymą)	9	3	4	2	12	6
Medicinos daktarai	9	3	4	2	12	6
Slaugymas	1	1	1	-	5	2
Slaugės	1	1	1	-	5	2
Kita	208	308	663	1771	5421	585
Žemės ūkio ir žuvininkystės darbuotojai	-	-	-	1	27	1
Architektai, inžinieriai ir susiję darbuotojai	64	65	103	70	62	32
Mokytojai	31	19	23	25	14	8
Statybininkai	113	224	537	1,676	5,318	544

Šaltinis: Lietuvos darbo birža

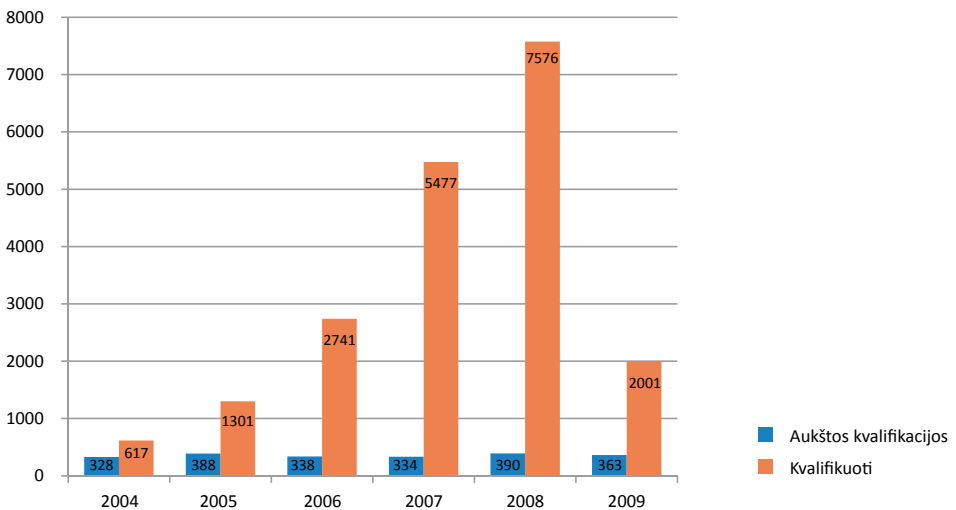
Kvalifikacija. Pagal galiojančius įstatymus į Lietuvą gali atvykti tik aukštos kvalifikacijos arba kvalifikuoti darbuotojai. Žemos kvalifikacijos darbuotojams nėra išduodami leidimai dirbti. Lietuva taip pat neturi jokių programų, skirtų pritraukti nekvalifikuotą darbo jėgą. Didžiausią atvykstančiųjų dalį sudaro kvalifikuoti vidutinės pajamos gaunantys darbuotojai (vairuotojai, mūrininkai, suvirintojai, žr. 9 lentelę). Įdomu pastebėti, kad naujaisi darbo rinkos tyrimai rodo, jog užimtumas labiausiai

didėja aukštos ir žemos kvalifikacijos (aptarnaujantis personalas) reikalaujančiuose darbuose. Vidurinės grandies darbuotojų poreikis mažėja. Taigi žvelgiant į ateitį, tikėtina, kad Europos valstybių darbo rinkoje labiausiai reikės aukštos ir žemos kvalifikacijos darbuotojų³⁹. Atitinkamai turės keistis ir šalių (taip pat ir Lietuvos) darbo imigracijos politika.

Kaip matyti iš grafiko (17 pav.), aukštos kvalifikacijos darbuotojai sudaro mažą visų atvykstančių darbuotojų dalį. Priklausomai nuo metų, aukštos kvalifikacijos darbuotojų dalis kinta nuo 3 iki 5 proc. Priežasčių tam gali būti daug:

- Lietuva nėra įdomi šalis aukštos kvalifikacijos darbuotojams (nėra didelių tarptautinio lygio įmonių, kurios galėtų įdarbinti aukšto lygio specialistus);
- Lietuvoje nėra išreikšto poreikio tokiems darbuotojams (Lietuvos ekonomika nėra orientuota į aukštos kvalifikacijos darbuotojus);
- Lietuva nesugeba konkuruoti dėl aukštos kvalifikacijos darbuotojų ir nevykdo tokių darbuotojų pritraukimo programų;
- Ilga įdarbinimo trukmė, problemos, kylančios dėl šeimos susijungimo.

17 pav. Išduoti leidimai dirbti Lietuvoje 2004–2009 m. pagal kvalifikaciją: aukštos kvalifikacijos (įskaitant ir įmonių vadovus) ir kvalifikuoti darbuotojai



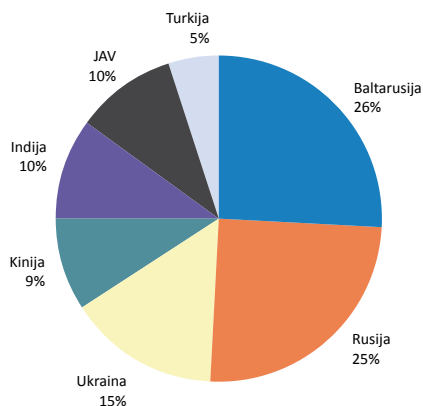
Šaltinis: Lietuvos darbo birža

Įdomu pastebėti, kad aukštos kvalifikacijos darbuotojų skaičius išlieka gana stabilus ir mažai priklauso nuo ekonomikos svyravimų. Tuo tarpu kvalifikuotų darbuotojų skaičius sumažėjo daugiau nei 3 kartus. Tai rodo, kad aukštos kvalifikacijos darbuotojų poreikis yra gana stabilus, jie nėra atleidžiami keičiantis ekonomikos būklei. Supaprastinus jų įdarbinimo procedūras, tikėtina, kad tokių užsieniečių darbuotojų skaičius galėtų išaugti.

Šalys. Per 2004–2009 metus daugiausia aukštos kvalifikacijos darbuotojų atvyko iš Baltarusijos, Rusijos, Ukrainos, Kinijos, Indijos, JAV ir Turkijos.

³⁹ „Job polarization in Europe“, by Maarten Goos, Alan Manning & Anna Salomans, *American Economic Review*, 2009.

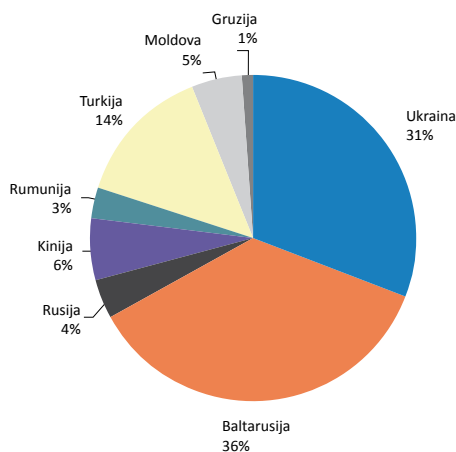
18 pav. Šalys, iš kurių atvyko daugiausia aukštos kvalifikacijos darbuotojų 2004–2009 m.



Šaltinis: Lietuvos darbo birža

2004–2009 metų duomenimis, kvalifikuotų darbuotojų kilmės šalys panašios, daugiausia atvyksta iš Baltarusijos, Ukrainos, Turkijos, Kinijos, Moldovos, Rusijos, Rumunijos ir Gruzijos.

19 pav. Šalys, iš kurių atvyko daugiausia kvalifikuotų darbuotojų 2004–2009 m.



Šaltinis: Lietuvos darbo birža

Matome, kad, kalbant apie aukštos kvalifikacijos ir kvalifikuotus darbuotojus, dominuoja darbuotojai iš Baltarusijos, Rusijos ir Ukrainos (geografiškai artimos šalys). Tai bendra abiem darbuotojų kategorijoms. Kalbant apie kvalifikuotus darbuotojus, kitos dominuojančios šalys yra buvusios socialistinio bloko šalys ir Turkija. Tuo tarpu aukštos kvalifikacijos darbuotojų kilmės geografija daug platesnė – j ją patenka ir tokios šalys kaip Kinija, Indija, JAV.

Darbo imigraciją skatinantys veiksniai. Darbo imigraciją sąlygoja daug veiksnių ir kiekvienu konkrečiu atveju apsisprendimą imigruoti ar ne lemia kelių veiksnių derinys. Pasaulio valstybių migracijos tyrimai rodo, kad didžiausi migracijos srautai vyksta iš žemesnių pajamų šalių į aukštesnių pajamų šalis, nes paprastai didesnis šalies bendrasis vidaus produktas (BVP) vienam gyventojui reiškia ir didesnes vidutines pajamas. Procesai įgauna kryptį ir pagreitį, kai tie skirtumai viršija 3 ir daugiau kartų. Kiti veiksniai, tokie kaip geografinis, kultūrinis, kalbinis artimumas, palankesnės darbo sąlygos, susiformavęs užsieniečių bendruomenių tinklas, aiškios imigracijos taisyklės, proaktyvi imigracijos (pritraukimo) politika, taip pat prisideda prie imigracijos srautų augimo. Įvertinę Lietuvos ir pagrindinių darbo imigracijos valstybių BVP vienam gyventojui, pamatysime, kad pajamų motyvas tikriausiai nėra pats svarbiausias (žr. 10 lentelę), o jei įvertintume kitų ES šalių BVP vienam gyventojui, tai Lietuvos pranašumas apskritai išnyktų.

10 lentelė. BVP vienam gyventojui Lietuvoje ir šalyse, iš kurių daugiausia imigruojama į Lietuvą, pagal perkamąją galią, 2009 m., tarptautiniais doleriais

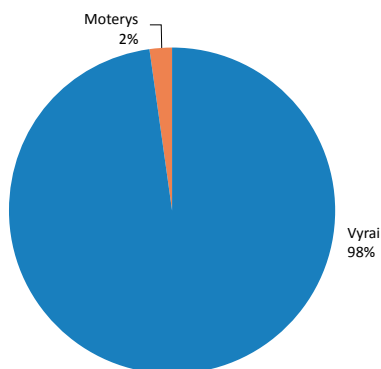
Šalis	BNP	Šalis	BNP	Šalis	BNP
Lietuva	16 740	Ukraina	6190	Indija	3230
Baltarusija	12 380	Turkija	13 730	JAV	46 730
Rusija	18 390	Kinija	6710	Moldova	3060

Šaltinis: Pasaulio banko duomenų bazė World development Indicators database, 2010

Lentelėje pateikti duomenys rodo, kad didžiausi ekonominės imigracijos srautai iš Baltarusijos, Rusijos ir Turkijos greičiausiai vyksta ne dėl ekonominių motyvų. BVP vienam gyventojui skirtumas yra per mažas. Skatinantis veiksnys šiuo atveju yra gana aktyvi darbdavių ir įdarbinimo agentūrų verbavimo politika, taip pat, išskyrus Turkijos darbuotojus, geografinis, kultūrinis ir kalbinis (rusų kalba) artimumas. Ekonominis motyvas galėtų kiek stipriau veikti tik darbuotojus iš Ukrainos, Indijos, Kinijos ir Moldovos.

Lytis. Darbo imigracija į Lietuvą yra išimtinai vyriška. Tai galima paaiškinti tuo, kad dauguma profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvoje, yra vyriškos. Todėl moterys sudaro tik labai nedidelį visų užsieniečių darbuotojų procentą.

20 pav. Išduoti darbo leidimai Lietuvoje 2004–2009 m. pagal lytį



Šaltinis: Lietuvos darbo birža

Sektoriai, kuriuose trūksta darbo jėgos. Laisvų darbo vietų analizė rodo, kad labiausiai Lietuvoje 2005–2009 metais trūko prekybos, statybos ir transporto sektorių darbuotojų. Galima išskirti šias pagrindines specialybes, kurių darbuotojų trūksta Lietuvoje: parduotuvių pardavėjai, sunkiasvorių sunkvežimių ir lengvųjų automobilių vairuotojai, virėjai, įvairių profesijų statybininkai (dažytojai, suvirintojai, dailidės).

11 lentelė. Populiariausios trūkstamos profesijos Lietuvoje 2005–2009 m.: laisvų darbo vietų skaičius

Profesija	2005	2006	2007	2008	2009
Parduotuvių pardavėjai ir prekių demonstruotojai	10 792	10 269	10 852	9445	7954
Dailidės statybininkai ir staliai	3890	3209	3264	2243	1899
Virėjai	3724	4212	4159	3815	3216
Sunkiasvorių sunkvežimių ir krovininių mašinų vairuotojai	3561	4295	6230	4404	4299
Siuvėjai, siuvinėtojai ir susijusių profesijų darbininkai	2954	2784	-	2574	2320
Dažytojai ir susijusių profesijų darbininkai	2772	3391	3270	3324	2849
Suvirintojai	2732	2839	3131	2548	1710
Mūrininkai	2331	2594	3648	2335	-
Įrankininkai ir susijusių profesijų darbininkai	2249	-	-	-	-
Padavėjai ir bufetininkai	2120	2364	2609	-	1880
Lengvųjų automobilių, taksi ir furgonų vairuotojai	-	2206	2709	3984	2462
Statybininkai, naudojantys tradicines medžiagas	-	-	2603	-	-
Pardavimo vadybininkai	-	-	-	2438	3320

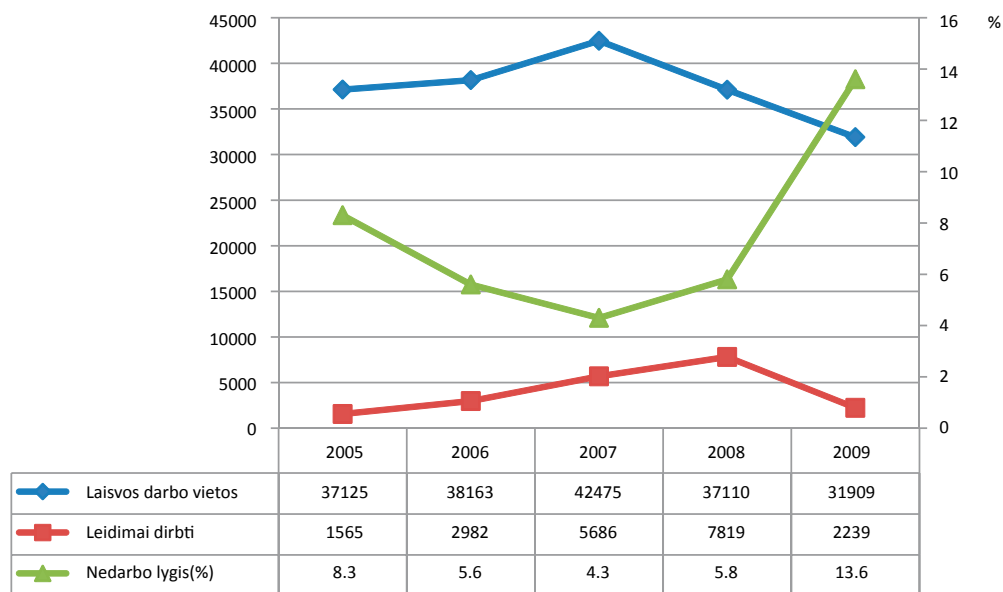
Šaltinis: Lietuvos darbo birža

Lietuvos darbo imigracijos srautai formuojami remiantis fiksuojamomis laisvomis darbo vietomis. Toks principas tinka norint pritraukti kvalifikuotų darbuotojų, bet visai netinka kalbant apie aukštos kvalifikacijos darbuotojus. Aukštos kvalifikacijos darbuotojų poreikis nėra masinis, todėl jis nefiksuojamas ir nepatenka į specialybių, kurių trūksta Lietuvoje, sąrašą.

Priežastys. Viena pagrindinių priežasčių, kurios lemia oficialiai fiksuojamą darbuotojų trūkumą, yra Lietuvos gyventojų emigracija. Pažvelgę, iš kokių sektorių daugiausia išvyksta asmenų, įsitikinsime, kad dominuoja tos pačios sritys, kur fiksuojama daugiausia laisvų darbo vietų, t. y. prekyba, statyba, transportas. Dėl didesnių atlyginimų masiškai išvykstant Lietuvos gyventojams, 2007–2008 metais buvo aiškiai jaučiamas darbo jėgos trūkumas. Galima teigti, kad 2007–2008 metais darbo jėgos trūkumas atsirado todėl, kad augant ekonomikai darbdaviai norėjo įdarbinti vis daugiau žmonių, o darbuotojų, savo ruožtu, netenkino jų gaunamas atlyginimas ir jie matė daugiau galimybių išvykdam iš Lietuvos. Taigi paklausa plėtėsi, o pasiūla mažėjo. Tik laivų statybos ir remonto sektoriuje darbuotojų trūkumas buvo paremtas daugiau kvalifikacijos (kokybiniais) reikalavimais – nes Lietuvoje nerengiami aukštos kvalifikacijos laivų korpusų suvirintojai, laivų šaltkalviai, o ne kiekybinis trūkumu.

Darbo jėgos trūkumas ir migracija. Dalį darbo jėgos trūkumo Lietuvoje kompensuoja darbuotojai iš užsienio. Lietuvoje darbuotojai užsieniečiai užėmė nuo 4 proc. (2005 metais) iki 20 proc. (2008 metais) visų registruotų laisvų darbo vietų. Leidimai dirbti Lietuvoje išduodami tik įsitikinus, kad į darbdavio įregistruotą vietą nepretenduoja Lietuvos arba ES valstybės narės darbuotojas. Todėl natūralu, kad išduodamų leidimų skaičius Lietuvoje tiesiogiai priklauso nuo įregistruotų laisvų darbo vietų, o laisvos darbo vietos – nuo nedarbo lygio.

21 pav. Laisvos darbo vietos, išduoti leidimai dirbti ir nedarbo lygis Lietuvoje 2005–2009 m.

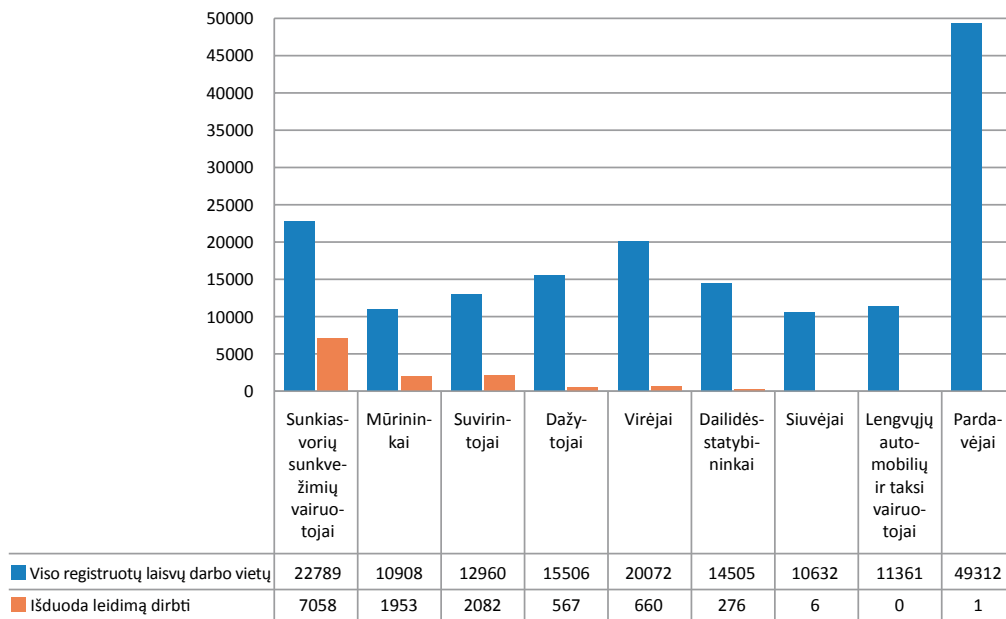


Šaltinis: Lietuvos darbo birža

Pateiktame grafike matome, kad tarp registruojamų darbo vietų ir išduodamų leidimų dirbti užsieniečiams yra nežymus vėlavimas, t. y. kintant darbo vietų skaičiumi, išduodamų leidimų skaičius keičiasi tik po tam tikro laiko. Tai galima aiškinti tuo, kad įdarbinimo procedūros Lietuvoje užtrunka nuo 2 iki 7 mėn., todėl ir atsiranda ši vėlavimo tendencija.

Trečiųjų šalių darbuotojai Lietuvos darbo rinkoje. 2005–2009 metais atlikta laisvų darbo vietų ir išduodamų leidimų dirbti analizė leidžia teigti, kad darbuotojai iš trečiųjų šalių Lietuvos darbo rinkoje naudojami labai netolygiai. Į tam tikras specialybes, kur yra aiškus darbo jėgos trūkumas, pritraukiami darbuotojai užsieniečiai. Tai ypač pasakytina apie transporto ir statybų sektorių. Pavyzdžiui, sunkiasvorių sunkvežimių vairuotojai, mūrininkai, suvirintojai užima nemažą dalį registruojamų laisvų darbo vietų. Tuo tarpu kalbant apie kitus sektorius ir specialybes, galima konstatuoti, kad darbuotojai iš užsienio į jas beveik nepritraukiami. Į prekybos (pardavėjai ir bufetininkai), aptarnavimo (virėjai) ir gamybos (siuvėjai) sektorius darbuotojai užsieniečiai nėra pritraukiami.

22 pav. Laisvos darbo vietos ir darbuotojų užsieniečių dalis 2005–2009 m.



Šaltinis: Lietuvos darbo birža

Kuo galima aiškinti tokį netolygų pasiskirstymą? Pirmiausia, ne į visas trūkstamas profesijas gali būti pasitelkta darbuotojų iš trečiųjų valstybių. Pavyzdžiui, pardavėjai turi mokėti vietos kalbą, todėl šių vietų negali užimti užsieniečiai. Antra, Lietuvos patirtis rodo, kad darbuotojai iš trečiųjų šalių pasitelkiami į tuos sektorius, kur vyrauja didelės įmonės (statybos ir transportas). Jos sugeba susirasti reikiamų darbuotojų ir atsivežti juos į Lietuvą. Vidutinės ir mažos įmonės, kurios dominuoja gamybos (pvz., siuvėjai) ir transporto srityje (pvz., taksistai), susiduria su aiškiais sunkumais, norėdamos prisitraukti darbo jėgą iš užsienio. Užsieniečių pritraukimą į kitus sektorius riboja įstatymai (pvz., aptarnavimo ir paslaugų). Pagal galiojančią tvarką, leidimai dirbti Lietuvoje išduodami tik kvalifikuotiems ir aukštos kvalifikacijos darbuotojams. Darbams, kuriems atlikti nereikalinga kvalifikacija, užsieniečiai negali būti pasitelkiami.

Galima teigti, kad darbuotojai iš trečiųjų valstybių Lietuvoje pasitelkiami tik labai ribotai, labai specifinių specialybių ir tik į tuos sektorius, kur nustatytas aiškus darbo jėgos trūkumas.

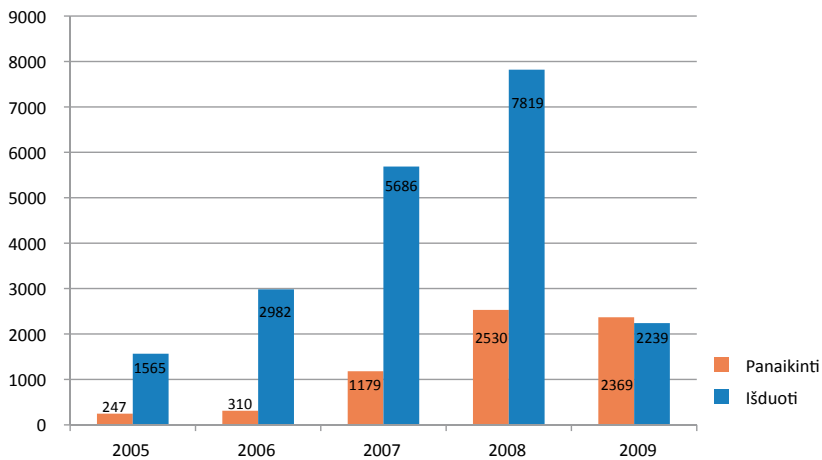
Darbuotojų iš trečiųjų šalių išvykimas. Tiksliai įvertinti, kiek darbuotojų iš trečiųjų šalių išvyksta iš Lietuvos, nėra galimybės. Duomenys renkami tik apie panaikintus leidimus dirbti. Jie rodo tik tam tikrą užsieniečių darbuotojų išvykimų dalį, tačiau ne visą vaizdą. Nefiksuojami tie užsieniečiai, kurie išvyksta, nes baigėsi jų leidimo dirbti galiojimo laikas. Tačiau šie duomenys puikiai iliustruoja faktą, kad, smukus ekonomikai ir išnykus darbo jėgos poreikiui, labai padidėja naikinamų leidimų skaičius.

Lietuvos imigracijos politikos gairėse nustatyta, kad darbuotojai iš užsienio gali būti pasitelkiami tik esant aiškiam jų trūkumui. Gairėse taip pat numatyta, kad tokiam poreikiui išnykus būtina užtikrinti, kad užsieniečiai išvyktų iš Lietuvos. Pagal galiojančius įstatymus, leidimas dirbti ir leidimas gyventi užsieniečiui išduodami pateikus darbo kontraktą. Nutrūkus darbo kontraktui (dėl įvairių

kontrakte numatytų priežasčių), darbuotojas užsienietis netenka leidimo dirbti bei leidimo gyventi ir privalo išvykti iš Lietuvos.

Toliau pateikiami užsieniečių darbuotojų atvykimo (pagal išduotus leidimus dirbti) ir išvykimo (pagal panaikintus leidimus dirbti) duomenys, dinamika bei išvykimo priežastys.

23 pav. Išduoti ir panaikinti leidimai dirbti 2005–2009 m.



Šaltinis: Lietuvos darbo birža

12 lentelė. Panaikinti leidimai dirbti pagal priežastis 2008–2009 m.

Panaikinimo priežastis	2008	2009
Nutraukta darbo sutartis su užsieniečiu	2239	2356
Darbdavys nepateikia darbo biržai darbo sutarties	189	
Nustatoma, kad pateikta klaidinga informacija	102	13
Iš viso	2530	2369

Šaltinis: Lietuvos darbo birža

Kaip matome, dauguma darbo leidimų buvo panaikinta todėl, kad būdavo nutraukiama darbo sutartis su užsieniečiu. Panaikintų leidimų dirbti analizė rodo, kad tokių atvejų ypač padaugėjo 2008 ir 2009 metais. Natūralu, kad dėl ekonomikos nuosmukio ir dėl sumažėjusio darbo jėgos poreikio darbdaviai nutraukdavo darbo sutartis su darbuotoju užsieniečiu ir jam automatiškai būdavo naikinamas leidimas dirbti bei leidimas gyventi. Tokie užsieniečiai privalėjo išvykti iš Lietuvos. 2008 ir 2009 metais buvo naikinami ne tik tais metais išduoti leidimai, bet ir senesni. Toks teisinis reguliavimas leidžia užtikrinti, kad darbuotojai iš užsienio Lietuvoje dirba ir gyvena tik tol, kol yra jų poreikis. Kai poreikis dingsta, darbdaviai nutraukia darbo sutartis ir darbo migrantai privalo išvykti. Kai kurie analitikai pastebi, kad tokia politika darbuotojų užsienietį vertina tik kaip darbo jėgą, bet ne kaip

žmogų. Teisė būti Lietuvoje jam suteikiama tik tam laikui, kai jis yra reikalingas. Dingus poreikiui, jis privalo išvykti be jokių išimčių. Ekspertai pažymi, kad tai daro darbuotojus užsieniečius pažeidžiamais ir priklausomais nuo darbdavio.

Nelegaliai įdarbinti užsieniečiai. Lietuvoje darbuotojai užsieniečiai sudaro tik labai nedidelę visos darbo jėgos dalį, todėl natūralu, kad nelegaliai dirbančių užsieniečių fiksuojama taip pat labai nedaug. Tačiau išaugus darbuotojų užsieniečių skaičiui, didėja ir nelegaliai dirbančiųjų procentas. Pvz., 2007 metais, kai buvo fiksuotas didžiausias užsieniečių darbuotojų skaičius Lietuvoje, labai padaugėjo ir nelegaliai dirbančiųjų – tokie atvejai sudaro 20 proc. visų atliktų patikrinimų.

13 lentelė. Nelegalus darbas Lietuvoje 2006–2009 m.

	2006	2007	2008	2009
Bendras užfiksuotas nelegalių darbuotojų skaičius	1986	1919	1717	1620
Nelegalūs darbuotojai	876	857	808	730
Nelegalūs darbuotojai užsieniečiai	7 (0,8 %)	18 (2,1 %)	161 (20 %)	15 (2 %)

Šaltinis: Valstybinė darbo inspekcija

Daugiausia nelegaliai įdarbintų užsieniečių fiksuojama statybų sektoriuje.

5. Bendradarbiavimas su trečiosiomis valstybėmis ekonominės migracijos srityje

Dvišalės sutartys. Lietuva neturi specialių darbo migracijos schemų. Šiuo metu yra pasirašytos dvi dvišalės sutartys su trečiosiomis šalimis dėl įdarbinimo ir keitimosi stažuotojais:

- 1995 metais pasirašytas Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Ukrainos Vyriausybės susitarimas dėl abipusio piliečių įdarbinimo.
- 1999 metais pasirašytas Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Rusijos Federacijos susitarimas dėl piliečių laikino darbo.

Abi sutartys numato, kad darbuotojai, kurie į Lietuvą atvyksta atlikti darbų pagal rangos sutartis, turi būti aukštos kvalifikacijos. Sutartys taip pat numato tam tikrus socialinius saugiklius, kurie nebūtų taikomi kitų valstybių piliečiams, pvz., numatyta, kad jei darbdavys nutraukė savo ūkinę veiklą arba atleidžia darbuotoją dėl etatų mažinimo, darbuotojui priklauso kompensacijos, Rusijos Federacijos darbuotojai, kurie atleidžiami dėl etatų ar dėl ūkinės veiklos nutraukimo, turi teisę sudaryti sutartį su kitu darbdaviu, darbdaviai taip pat yra įpareigoti savo lėšomis organizuoti darbo vietoje mirusio darbuotojo palaikų pagabenimą.

Tačiau būtina paminėti, kad abi sutartys sudarytos dar tuomet, kai darbo migracija dar nebuvo reguliuojama pakankamai lanksčiai. Šiuo metu šios dvišalės sutartys taikomos labai ribotai, nes šių šalių piliečiai, atvykdami dirbti, naudojami pakankamai lanksčia bendra teisės aktų nustatyta tvarka, todėl šios sutartys daugiausia naudojamos kaip kompetentingų institucijų bendradarbiavimo pagrindas.

Judumo partnerystės. Lietuvos Respublika įgyvendina dvi ES judumo partnerystės programas:

- Lietuvos darbo birža įgyvendina ES migracijos partnerystės programą su Moldova „*Moldovos gebėjimų valdyti darbo ir grįžtamąją migraciją per judumo partnerystę skatinimas*“. Projekto tikslas – skatinti legalų mobilumą tarp Moldovos ir ES šalių narių. Įgyvendinant šį projektą, buvo parengtas informacinis lankstinukas, skirtas Moldovos darbuotojams, apie užsieniečių įdarbinimą Lietuvoje.
- Lietuva įgyvendina ir judumo partnerystės programą su Gruzija (tiesiogiai nesusiję su darbo migracija).

Lietuvos dalyvavimas įgyvendinant šias partnerystės programas atitinka Lietuvos imigracijos politikos gaires, kuriose numatyta, kad imigracijos politika turi būti selektyvi ir geografinis prioritetas turėtų būti teikiamas darbuotojams iš Baltarusijos, Ukrainos, Moldovos ir Pietų Kaukazo valstybių. Toks geografinis apribojimas yra suprantamas ir sietinas su tuo, kad šie darbuotojai kultūriškai yra artimiausi Lietuvai (bendra praeitis, buvimas vienoje sąjungoje ir pan.). Kita vertus, kai kurie ekonomistai pažymi, kad toks geografinis apribojimas nėra tikslingas. Ypač jeigu kalbama apie verslius aukštos kvalifikacijos darbuotojus. Tikėtina ir tai rodo šios studijos analizė, kad nemaža dalis aukštos kvalifikacijos darbuotojų atvyksta iš Indijos, JAV, Kinijos, bet ne iš Moldovos ir Pietų Kaukazo. Todėl būtina gerai apsvarstyti gairėse išdėstytų prioritetų naudą.

Vietinis eismas per sienas. Numatoma pasirašyti Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Rusijos Federacijos Vyriausybės bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir Baltarusijos Respublikos Vyriausybės susitarimus dėl vietinio eismo per valstybės sieną, kurie palengvintų pasienyje gyvenančių asmenų judėjimą ir leistų plėtoti socialinius, kultūrinius ir kitus ryšius. Jeigu susitarimai būtų pasirašyti, jie leistų pasienio gyventojams laisvai judėti 30–50 km zonoje. Nors toks numatomas judėjimo palengvinimas ir nesuteiks galimybės oficialiai įsidarbinti, tačiau tai, kad bus galima laisvai kirsti

sieną ir iki 180 dienų per metus praleisti kaimyninėje valstybėje, reikalui esant gali tapti nebloga ekonominio aktyvumo kaimyninėje teritorijoje įžanga. Vis dėlto ES duomenys rodo, kad pasienio regionuose tokia migracija sudaro tik apie 1,5 proc. bendros imigruojančios darbo jėgos, tad ir makroekonominis migracijos iš pasienio regionų poveikis, vertinant bendrą ekonomikos perspektyvą, nėra itin svarbus. Tokį susitarimą Lietuvos Respublika su Baltarusija pasirašė 2010 metų spalio 20 dieną ir tikėtina, kad per 2011 pradės jo įgyvendinimą.

6. Išvados

1. Du dešimtmečius besitęsianti masinė emigracija iš Lietuvos ir jos sukeltos neigiamos demografinės, socialinės, ekonominės pasekmės verčia galvoti ne tik apie priemones emigracijos mastui mažinti, bet ir apie aktyvią imigracijos politiką bei neišvengiamą darbo jėgos atsivežimą. Deja, šioms problemoms Lietuvoje kol kas skiriamas neadekvatus dėmesys: trūksta išsamių tiek esamos situacijos įvertinimo studijų, tiek prognozių apie darbo jėgos poreikius ateityje. Politiniu lygmeniu yra deklaratyvūs dokumentai, tačiau realių darbų šioje srityje atliekama labai mažai.
2. Pastaraisiais metais Lietuvoje atlikta keletas studijų, vienokiu ar kitokiu mastu paliečiant ir ekonominius imigracijos / darbo imigracijos klausimus. Deja, beveik visos studijos yra gana bendro pobūdžio. Jose vertinami tik kiekybiniai konkretaus momento (ekonominio kilimo) parametrai, o kokybiniai užsienio darbo jėgos paklausos ir pasiūlos rodikliai (ypač žvelgiant į perspektyvą) nenagrinėjami. Rekomendacijos, jei tokios ir yra, labai bendro pobūdžio, be to, visiškai nepritaikomos pasikeitusiame ekonominiame kontekste.
3. Ši studija – tai pirmas tyrimas, skirtas būtent darbo imigracijos politikos ir praktikos Lietuvoje klausimams. Joje darbo imigracija vertinama keliais aspektais:
 - Kiek ir kaip masinė emigracija ir socialinė bei ekonominė plėtra suformuoja užsienio darbo jėgos paklausą;
 - Kiek esama imigracijos politika atitinka darbo rinkos ir bendrąsias (deklaruojamas) Lietuvos plėtros strategines gaires;
 - Kiek ekonominės migracijos įgyvendinimo praktika ir procedūros skatina arba riboja darbo jėgos iš užsienio atsivežimą;
 - Kokia turėtų būti ekonominės migracijos strategija, norint užtikrinti ūkio inovacijas ir konkurencingumą, ekonominį proveržį, žinių ekonomiką, bet paraleliai nenuvertinant ir socialinių, tautinio tapatumo išlaikymo aspektų.Šioje studijoje buvo atsiribota nuo išankstinių politinių nusistatymų (imigracija – yra „gerai“ ar „blogai“) ar dominuojančių Lietuvoje nuostatų „Lietuva – tik lietuviams“. Darbo migracijos problematika analizuojama tik griežtai socialinės ir ekonominės plėtros kontekste, objektyviai žvelgiant į Lietuvos perspektyvas, darbo imigrantų poreikį bei realias Lietuvos galimybes juos pritraukti; vertinamos Lietuvos galimybės konkurencinėje kovoje dėl kvalifikuotos užsienio darbo jėgos.
4. Dabartinę migracijos situaciją Lietuvoje būtų galima apibūdinti dviem vienas kitą sustiprinančiais procesais. Pirma, tai masiška, neretai chaotiška emigracija, kuri sukelia virtualią demografinių bei darbo jėgos problemų ir tampa ateities plėtros stabdžiu. Vertinant ekonominiu požiūriu, Lietuva dėl emigracijos netenka didelės dalies aktyvios ir kvalifikuotos darbo jėgos. Augant emigracijai, atsiranda daug nišų imigracijai.

Imigracija, net esant tokiai situacijai, palikta savieigai, vykdant 1990 metais (t. y. esant visai kitokiam politiniam ir ekonominiam kontekstui) parengtą griežtai ribojančią imigracijos politiką. Darbo jėga atsivežama pagal gaisrų gesinimo principą, tenkinant iš esmės tik stambiojo verslo poreikius. Tad imigracija išlieka menka ir nepajėgi kompensuoti emigracijos praradimų.
5. Migracijos sukeltos problemos (gal tik neįvertinant realaus jų masto) dabar ir ateityje Vyriausybei yra žinomos ir įvardijamos, tačiau politinis atsakas yra neadekvatus ir dažniau-

siai pavėluotas. Situaciją sunkina ir tai, kad tiek Lietuvos gyventojai, tiek dauguma politikų a priori turi neigiamas nuostatas kitataučių atžvilgiu. Dominuojanti vizija – „Lietuva be imigrantų“ – neleidžia adekvačiai vertinti socialinių bei ekonominių šalies plėtros poreikių ir tik susidarius kritinei situacijai (verslui trūkstant darbo jėgos) imigracijos klausimai traukiami į politinę darbotvarkę.

6. Ekonominės migracijos reguliavimo strategija ir jos įgyvendinimo priemonių planas kol kas vienintelis tiesiogiai ekonominės migracijos klausimams skirtas valstybinės reikšmės dokumentas, kurio pagrindu buvo vykdoma reali veikla. Strategija ir veiksmų planas buvo priimti tik pradėjus masiškai trūkti darbo jėgos ir spaudžiant darbdaviams, todėl buvo aiškiai orientuotas į tų dienų (ekonominio kilimo) realybę ir aktualiausias problemas. Tuo metu (2007–2008 metais) vykdytą darbo jėgos atsivežimo politiką galima apibūdinti kaip gaisrų gesinimą, kaip stambiojo verslo „čia ir dabar“ poreikių tenkinimą. Dėl verslininkų spaudimo buvo supaprastinta ir pagreitinta užsieniečių, turinčių Lietuvoje trūkstamą profesiją, įdarbinimo tvarka (galimybė atvažiuoti su nacionalinėmis D vizomis), palengvintas aukštos kvalifikacijos darbuotojų šeimos susijungimas. Tačiau ši politika numatė tik naudą darbdaviams. Tokia politika, kai nėra orientuojamasi į ateitį, nesusiejant su strateginiais šalies plėtros tikslais, yra nelanksti, tad nenuostabu, kad, pasikeitus ekonominėms sąlygoms, jos įgyvendinimas visai nunyko.
7. Pagrindinis (ir vienintelis) tebegaliojantis strateginis dokumentas – Lietuvos imigracijos politikos gairės. Tačiau tai yra daugiau politinė deklaracija, netapusi realia strategija ir praktinėmis jos įgyvendinimo priemonėmis. Gairėse išdėstyti Lietuvos imigracijos politikos principai rodo, kad Vyriausybė tęsia „skylių kamšymo“ politiką, į imigraciją ir imigrantus žvelgia kaip į priemonę, reikalingą atsirandančiam darbo jėgos trūkumui kompensuoti. Šis tikslas puikiai tenkina „degančius“ verslo interesus, tačiau valstybinio pažūriu yra gana siauras ir ribojantis valstybės galimybes įgyvendinti ilgalaikius poreikius atitinkančią bei inovacijas skatinančią darbo jėgos pritraukimo iš trečiųjų valstybių politiką. Užtikrinti, kad Lietuvoje nepritrūktų darbo jėgos, yra svarbus tikslas, tačiau tai nėra į ateitį orientuota darbo imigracijos strategija. Beje, kai kurie dabar gairių deklaruojami principai yra gana priešaringi ir sunkiai tarp savęs suderinami, pvz., imigracijos laikinumo ir integracijos principai, geografiniai prioritetai ir darbo jėgos kokybės / kvalifikacijos reikalavimai, kt. Be to, aiškiai deklaruojama, kad trečiųjų šalių piliečių imigracija laikytina tik antrine priemone, prioritetą teikiant grįžtamajai migracijai skatinti.
8. Imigracijos politikos gairės pagrindiniu tikslu laiko emigravusių Lietuvos gyventojų susigrąžinimą į tėvynę (grįžtamosios migracijos skatinimas). Nors tai yra politiškai gražus (ir, matyt, būtinas) tikslas, ekonominė nauda, siekiant patenkinti darbo rinkos poreikius, dažnai nevienareikšmė – į Lietuvą grįžta nebūtinai tie žmonės, kurių reikia darbo rinkai. Pats grįžimo skatinimas gairėse yra numatytas daugiau kaip socialinė kampanija, bet nėra tikslingai orientuotas (ar prioretizuotas) į tas grupes, profesijas, specialybes, kurių Lietuvoje labiausiai trūksta, kurių atstovų grįžimas būtų siejamas su ateities ekonomikos poreikiais.
9. Apibendrinant galima pasakyti, kad nors ES direktyvos įneša tam tikrų naujovių (kurių kitu atveju galbūt ir neatsirastų), Lietuva vykdo gana konservatyvią ir pasyvią darbo imigracijos politiką. Tuo tarpu kalbant apie žinių ekonomiką, proveržį mokslo srityje, mokslo slėnius ir kitas dabar Vyriausybės deklaruojamas ateities vizijas, būtina iš esmės kitokia – aktyvi ir į kokybinius kriterijus orientuota – darbo jėgos pritraukimo politika. Migracijos klausimai turėtų būti įtraukti į Lietuvos socialinės ir ekonominės plėtros strategiją, jos planavimą.

10. Dabartinė ekonominės migracijos politika suformavo ir atitinkamą praktiką, kai darbo jėgos atsivežimas paremtas išimtinai paklausos, kurios negali šiuo metu kompensuoti vietinė darbo rinka, principu ir yra išimtinai inicijuojamas darbdavio, dažniausiai stambiojo verslo. Viešasis sektorius visai nedalyvauja darbo jėgos iš užsienio pritraukimo procese. Antra vertus, tiek procedūrų sudėtingumas, trukmė, tiek bendra ribojanti nuostata sąlygoja, kad užsienio darbuotojai, net ir esant ypač didelei paklausai, sudaro tik labai nežymią Lietuvos darbo jėgos dalį (0,2–0,5 proc.). Beje, absoliuti dauguma jų koncentruojasi stambiojo verslo kontroliuojamuose sektoriuose – statyba, transportas.
11. Jei kalbėtume apie kokybines atvykstančiųjų / atsivežamos darbo jėgos charakteristikas, vaizdas kiek kitoks. Šie darbuotojai dažniausiai turi arba masines (statybininkai, vairuotojai ir kt.), arba labai specifines profesijas (vamzdininkai, laivų korpusų surinkėjai ir kt.) ir koncentruojasi keliolikoje didesnių įmonių. Vidutinės ir mažos apimties įmonės dėl įvairių sunkumų darbuotojų iš užsienio beveik nepritraukia.
12. Aukštos kvalifikacijos darbuotojų imigracija išlieka simbolinė, ji tesudaro 3–5 proc. darbo imigracijos srauto. Reikia pastebėti, kad aukščiausios kvalifikacijos darbuotojų ir specialistų pritraukimas net nėra akcentuojamas kaip prioritetas, nėra sukurta aukštos kvalifikacijos darbuotojų pritraukimo strategija. Todėl natūralu, kad jų skaičius mažas. Jei dar įvertintume imigracijos procedūras bei atsirandančias problemas dėl šeimos susijungimo, tokia situacija yra suprogramuota. Jei imigracijos politika nesikeis, panaši situacija išliks ir ateityje. Jau keletus metus sudaromas trūkstamų profesijų sąrašas vargu ar tinka XXI – informacinių technologijų ir žinių visuomenės – amžiui. Turint aiškią Lietuvos socialinę ir ekonominę plėtros strategiją, šiame sąrašė turėtų atsirasti visai kito pobūdžio profesijų ir specialybių darbuotojai užsieniečiai. Naujausi darbo rinkos tyrimai rodo, kad ES ir kitų ekonomiškai išsivysčiusių šalių darbo rinkos poliarizuojasi – didėja aukštos ir nekvalifikuotos (aptarnavimo sektorius) darbuotojų paklausa, o vidurinės grandies darbuotojų poreikis mažėja. Tuo tarpu Lietuvos darbo imigracijos politika (pvz., trūkstamų profesijų sąrašas) yra daugiau orientuota į vidurinės grandies profesijas, kurių poreikis ateityje mažės.
13. Ateityje, jei Lietuva siektų pritraukti aukštos kvalifikacijos darbuotojų ir specialistų (daugiausia pridėtinės vertės sukuriančią darbo jėgą), tikslinga būtų persvarstyti imigracijos politikos principus, įtraukiant ir pasiūlos elementą, t. y. leisti ypač aukštos kvalifikacijos darbuotojams atvykti į šalį ir kurį laiką ieškoti darbo vietos ar bandyti kurti savo verslą, inicijuoti projektus (pagal analogiją su kitų šalių vykdoma politika išduoti darbo paieškos visas). Taip pat aktyviau pritraukti užsienio šalių studentus, baigusius aukštojo mokslo studijas Lietuvoje. Tai leistų bent jau teoriškai konkuruoti su kitomis ES valstybėmis pritraukiant aukštos kvalifikacijos darbuotojus.
14. Ekonomikos atsigavimas, ateities konkurencinga ekonomika neįmanoma be aukštos ir aukščiausios kvalifikacijos darbo jėgos. Pastarojo laikotarpio migracijos procesai Lietuvoje veikia priešinga kryptimi – „protai“ ir aukštos kvalifikacijos darbuotojai „išplaujami“. Tad, kaip rodo šios studijos įžvalgos, Lietuvai reikalinga esminė imigracijos / užsienio darbo jėgos pritraukimo politikos revizija. Studijos autoriai mano, kad Lietuvos strateginę darbo imigracijos politiką būtina keisti / formuoti dabar, kol dar nėra tiesioginio spaudimo iš rinkos ir darbdavių ir kai galima minimizuoti šiame procese dalyvaujančių įvairių interesų grupių įtaką. Lietuvai reikalinga ilgalaikė, lanksti (nepriklausanti nuo ekonominių svyravimų) imigracijos strategija:
 - Darbo jėgos pritraukimas turėtų būti nukreiptas ne tik ir ne tiek į šių dienų poreikius, kiek į ateitį ir susietas su Lietuvos ūkio socialinės bei ekonominės plėtros strategija (tapti jos sudedamąja);

- Pereiti nuo „gaisrų gesinimo“ į ateities poreikio planavimo politiką;
- Numatyti skirtingą politiką konjunktūriniam darbo jėgos paklausos patenkinimui bei ilgalaikiam strateginiam aukštos kvalifikacijos specialistų pritraukimui. Priklausomai nuo to atsižvelgti į laikinos ir ilgalaikės imigracijos poreikį;
- Aukščiausios kvalifikacijos darbuotojams ir specialistams pritraukti būtina aktyvi informacinė ir paieškos politika. Tikslinga būtų persvarstyti ir imigracijos politikos principus, įtraukiant ir pasiūlos elementą, t. y. leisti ypač aukštos kvalifikacijos darbuotojams atvykti į šalį ieškoti darbo;
- Kalbant apie aukštos kvalifikacijos darbuotojų ir specialistų pritraukimą, tikslinga būtų pereiti nuo laikinumo prie integracijos principo. Svarbu ne tik pritraukti, bet ir išlaikyti gerus specialistus. Todėl politikoje turi atsirasti ir aiški integracijos sudedamoji;
- Būtina supaprastinti procedūras, užsienio darbuotojų pritraukimą padaryti realiai prienamą ne tik stambiajam, bet ir smulkiajam verslui;
- Daugiau atsakomybės turėtų prisiimti darbdaviai, priimančys dirbti užsieniečius. Svarstyti galimybes, kaip įtraukti darbdavius į integracijos procesą;
- Sudaryti galimybes reikalingiems darbo imigrantams į Lietuvą atvykti lengvai ir kartu imtis priemonių užkirsti kelią neteisėtai imigracijai ir neteisėtam užsieniečių darbui.

Paraleliai yra būtinas ir darbas su visuomene, nes dabartinės Lietuvos gyventojų neigiamos nuostatos ir baimės dėl imigracijos gali trukdyti įgyvendinti net ir geriausią migracijos politiką. Pasyvi imigracijos politika, neigiamas visuomenės nusistatymas kitataučių atžvilgiu, integracijos politikos nebuvimas ir nestabili ekonominė padėtis daro neigiamą įtaką ne tik emigracijos, bet ir imigracijos srautams. Lietuva tampa nepatraukli tiek užsieniečiams darbuotojams, ypač aukštos kvalifikacijos, tiek ir užsienio investuotojams. Jeigu nebus sukurta ilgalaikė ekonomikos raidos strategija su gerai apgalvota imigracijos komponente, Lietuva pralaimės konkurencinėje kovoje dėl darbuotojų užsieniečių kitoms ES valstybėms.

Užsieniečių įdarbinimas (lyginamoji lentelė)

	Užsieniečiai	Trūkstamos profesijos užsieniečiai	Aukštos kvalifikacijos užsieniečiai	Kitos specifinės grupės
Grupės apibrėžimas	Visi užsieniečiai, nenurodyti kituose stulpeliuose (įskaitant ir atsiųstus).	Užsieniečiai, kurių profesija įtraukta į trūkstamų Lietuvoje profesijų sąrašą. Profesijų sąrašą kas pusmetį tvirtina socialinės apsaugos ir darbo ministras.	<ul style="list-style-type: none"> - Aukštos kvalifikacijos užsieniečiai (pagal ISCO-88 klasifikaciją: 1 pagrindinės grupės 12–13 pogrupiai ir 2 pagrindinė grupė) - įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovai, jeigu pagrindinis atvykimo tikslas yra darbas įmonėje; - užsieniečiai, kurių numatomas darbo užmokestis ne mažesnis kaip 3 paskutiniai šalies vidutiniai mėnesiniai darbo užmokesčiai. 	<ul style="list-style-type: none"> - Užsieniečiai, kuris atvyksta mokslo ir studijų institucijose arba mokslinių tyrimų įstaigose atlikti mokslinių tyrimų arba dirbti pedagoginio darbo; - yra ne ES valstybės narės pilietis, teisėtai ir nuolat dirbantis ES valstybės narės įmonėje ir šios įmonės atsiunčiamas laikinai dirbti į Lietuvą⁴⁰; - yra užsienio juridinio asmens, kurio buveinė yra PPO valstybėje narėje, darbuotojas, kuris perkeliamas į LR įregistruotą ir panašias paslaugas teikiančią dukterinę įmonę, filialą ar atstovybę; - atvyksta įgyvendinti bendras su užsienio valstybėmis vyriausybinės programos; - yra profesionalusis sportininkas ar treneris, sudaręs sportinės veiklos sutartį⁴¹;

⁴⁰ Yra ne ES valstybės narės pilietis, teisėtai ir nuolat dirbantis ES valstybės narės įmonėje, šios įmonės atsiunčiamas laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką ir turi ES valstybės narės (išskyrus Danijos Karalystės) kompetentingos įstaigos išduotą E 101 formos pažymą „Dėl taikytinų teisės aktų“, E 102 formos pažymą „Dėl komandiruočių laiko ar savarankiškai dirbančio asmens veiklos pratęsimo“ arba Danijos Karalystės, Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybės kompetentingos įstaigos išduotą pažymą, patvirtinančią, kad užsieniečiai yra apdraustas socialiniu draudimu.

⁴¹ Lietuvos Respublikos kūno kultūros ir sporto įstatymo (Žin., 1996, nr. 9-215; 2008, nr. 47-1752) 2 straipsnio 17 dalis, 35 straipsnio 1–4 daly.

	Užsieniečiai	Trūkstamos profesijos užsieniečiai	Aukštos kvalifikacijos užsieniečiai	Kitos specifinės grupės
Darbo rinkos testas	Laisva darbo vieta turi būti įregistruota darbo biržoje prieš 1 mėnesį. Netaikomas atsiųstiems darbuotojams.	Laisva darbo vieta turi būti įregistruota darbo biržoje prieš 1 mėnesį.	Laisva darbo vieta turi būti įregistruota darbo biržoje prieš 1 mėnesį.	- yra su Lietuvos valstybės vėliava tarptautiniais maršrutais plaukiojancio laivo įgulos narys; - yra tradicinės Lietuvos religinės bendrijos ar valstybės pripažintos religinės bendrijos narys ⁴² .
Leidimas dirbti Atsiųstiems darbuotojams – per 10 dienų.	išduodamas per 41 dieną.	išduodamas per 24 dienas.	išduodamas per 24 dienas.	Netaikoma.
Kaina	420 Lt (122 EUR) – 1 metams; 520 Lt (151 EUR) – iki 2 metų; 180 Lt (52 EUR) – pratęsiamas.	420 Lt (122 EUR) – 1 metams; 520 Lt (151 EUR) – iki 2 metų.	420 Lt (122 EUR) – 1 metams; 520 Lt (151 EUR) – iki 2 metų.	-

⁴² Yra tradicinės Lietuvos religinės bendrijos (bendruomenės) ar valstybės pripažintos religinės bendrijos narys, turintis atitinkamos religinės bendrijos (bendruomenės) vadovybės išduotą tarpininkavimo dokumentą, Lietuvos Respublikoje juridinio asmens statusą turintis kitos religinės bendruomenės ar bendrijos dvasininkas, turintis atitinkamos religinės bendruomenės ar bendrijos vadovybės išduotą tarpininkavimo dokumentą, buvimo ir religinės veiklos Lietuvos Respublikoje laikotarpiu išlaikomas iš religinės bendruomenės lėšų (Lietuvos Respublikos religinių bendruomenių ir bendrijų įstatymo (Žin., 1995, nr. 89-1985) 17 straipsnis).

	Užsieniečiai	Trūkstamos profesijos užsieniečiai	Aukštos kvalifikacijos užsieniečiai	Kitos specifinės grupės
Išimtyys			<p>Leidimo dirbti nereikia:</p> <ul style="list-style-type: none"> -įregistruotos įmonės, įstaigos ar organizacijos savininkui, kai jis yra šios įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas; -įregistruotos įmonės savininkui arba bendraturčiui, jeigu tos įmonės įstatinis kapitalas sudaro ne mažiau kaip 50 tūkst. ir jo pagrindinis atvykimo tikslas yra būtinas veikalai vykdyti; -įregistruotos įmonės vadovui, kurios įstatinis kapitalas sudaro ne mažiau kaip 50 tūkst. litų. 	
Leidimo dirbti galiojimas	Iki 2 metų, darbuotojas negali keisti darbdavio, privalo išvykti pasibaigus terminui, naują leidimą dirbti gali gauti po 1 mėn. Atsiųstiems darbuotojams iki metų. Esant gamybiniam būtinumui, gali būti prašestas dar vieniems metams.	Iki 2 metų, gali būti išduotas naujas leidimas dirbti dar iki 2 metų neišvykus iš šalies, darbuotojas negali keisti darbdavio. Išdirbęs 4 metus, leidimą dirbti gali gauti po 1 mėn.	Iki 2 metų, po 2 metų gali būti išduotas naujas leidimas dirbti dar iki 2 metų neišvykus iš šalies, darbuotojas negali keisti darbdavio. 1 mėnesio išvykimo terminas netaikomas.	-

	Užsieniečiai	Trūkstamos profesijos užsieniečiai	Aukštos kvalifikacijos užsieniečiai	Kitos specifinės grupės
Leidimas gyventi	Iki 6 mėn., kartais greičiau Keitimas – iki 2 mėn.	Išduodama nacionalinė D viza, leidžianti atvykti nedelsiant (leidimas gyventi išduodamas atvykus).	Iki 6 mėn., kartais greičiau. Keitimas – iki 2 mėn.	Iki 6 mėn., kartais greičiau. Keitimas – iki 2 mėn.
Kaina	320 Lt (93 EUR).	320 Lt (93 EUR); 207 Lt (60 EUR) už D vizą.	320 Lt (93 EUR).	320 Lt (93 EUR).
Kiti reikalavimai	Sveikatos draudimas, minimali mėnesinė alga (232 EUR), gyvenamoji vieta.	Sveikatos draudimas, minimali mėnesinė alga (232 EUR), gyvenamoji vieta.	Sveikatos draudimas, minimali mėnesinė alga (232 EUR), gyvenamoji vieta.	Sveikatos draudimas, minimali mėnesinė alga (232 EUR), gyvenamoji vieta.
Išimty	Nereikalingas , išduodama nacionalinė viza, jei atvyksta iki 1 metų ir yra artistas, atvykstantis užsiimti profesionalia veikla.		Nereikalingas , išduodama nacionalinė viza, jei atvyksta iki 1 metų ir atvyksta mokslu ir studijų institucijose arba mokslinių tyrimų įstaigose atlikti mokslinių tyrimų arba dirbti pedagoginio darbo;	Nereikalingas , išduodama nacionalinė viza, jei asmuo atvyksta iki 1 metų ir: – atvyksta mokslo ir studijų institucijose arba mokslinių tyrimų įstaigose atlikti mokslinių tyrimų arba dirbti pedagoginio darbo; – yra profesionalus sportininkas ar treneris, sudaręs sportinės veiklos sutartį; – yra jūrininkas, atvykstantis į laivą, plaukiojantį su LR vėliava.
Laikotarpis, per kur išduodamas	6–7 mėn.	2–3 mėn.	6–7 mėn. Vadovai – 5–6 mėn. Mokslininkai – 1 mėn.	2–7 mėn., priklausomai nuo kategorijos.

	Užsieniečiai	Trūkstantys profesijos užsieniečiai	Aukštos kvalifikacijos užsieniečiai	Kitos specifinės grupės
Šeimos susijungimas	Užsieniečiai turi būti pragyvenę LR pastaruosius 2 metus, turėti ne mažiau kaip vienus metus galiojančią leidimą laikinai gyventi ir turėti pagrįstas ir turėti pagrįstas perspektyvas įgyti teisę nuolat gyventi Lietuvoje.	Užsieniečiai turi būti pragyvenę LR pastaruosius 2 metus, turėti ne mažiau kaip vienus metus galiojančią leidimą laikinai gyventi ir turėti pagrįstas perspektyvas įgyti teisę nuolat gyventi Lietuvoje.	Aukštos profesinės kvalifikacijos užsieniečiai, kurio gaunamas darbo užmokestis yra ne mažesnis kaip 3 paskutiniai paskelbti šalies vidutiniai mėnesiniai darbo užmokesčiai, ir užsieniečiai, atvykę dėstyti ar stažuoti LR mokslo ir studijų institucijose pagal LR tarptautines sutartis arba pagal ES akademinių mainų su trečiosiomis valstybėmis programą, šeimos narius atsivežti gali, jeigu turi galiojančią leidimą laikinai gyventi (UTPJ 43 str. 6 d. 2 ir 4 punktai). Kiti pagal bendrą procedūrą.	Užsieniečiai turi būti pragyvenę LR pastaruosius 2 metus, turėti ne mažiau kaip vienus metus galiojančią leidimą laikinai gyventi ir turėti pagrįstas perspektyvas įgyti teisę nuolat gyventi Lietuvoje. Netaikoma: užsieniečiams, kurie atvyksta mokslo ir studijų institucijose arba mokslinių tyrimų įstaigose atlikti mokslinių tyrimų arba dirbti pedagoginio darbo.

Literatūros sąrašas

1. Blume Karen, Ejrneas Mette, Nielse Helena, Wurtz Allan, „*Labor market transitions of immigrants with emphasis on marginalization and self-employment*“, Springer, 2008.
2. S. Karpavičius, „Emigracijos poveikis Lietuvos ekonomikai“, Pinigų studijos, 2006, nr.2.
3. R.Lazutka, „Socialinių ekonominio nuosmukio pasekmių švelninimas“, V., 2009.
4. Maarten Goos, Alan Manning & Anna Salomans, „*Job polarization in Europe*“, American Economic Review, 2009.
5. Tyrimas „*Darbo rinkos analizė ir pasiūlymai darbo jėgos trūkumo problemai spręsti, atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2005–2013 metams*“, atliktas Ūkio ministerijos užsakyму 2007.
6. Tyrimas „*Ekonominės migracijos reguliavimo strategijos efektyvumo įvertinimas*“, Viešosios politikos ir vadybos institutas, 2008.
7. Tyrimas „*Darbo jėgos paklausos ir darbo vietų tyrimas*“, Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2006.
8. Tyrimas „*Tyrėjų mobilumas ir jo socialiniai aspektai*“, Socialinių tyrimų institutas, 2009.
9. Tyrimas „*Lietuvoje gyvenančių trečiųjų šalių piliečių integracijos politikos vertinimo principai ir rodikliai*“, Socialinių tyrimų institutas, 2009.

Teisės aktai:

1. ES direktyva „*Dėl konkrečios įleidimo trečiųjų šalių piliečiams atvykti mokslinių tyrimų tikslais tvarkos*“, 2005/71/EB.
2. ES aukštos kvalifikacijos darbuotojų direktyva, 2009/50/EB.
3. ES sankcijų direktyva, 2009/52/EB.
4. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, Žin., 2000, nr. 64-1914.
5. Lietuvos Respublikos imigracijos įstatymas, Žin., 1991, nr. 27-730.
6. Lietuvos Respublikos įstatymas „*Dėl užsieniečių teisinės padėties*“, Žin., 2004, nr. 73-2539.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. spalio 17 d. nutarimas „*Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006–2008 metų programos įgyvendinimo priemonių patvirtinimo*“, Žin., 2006, nr. 112-4273.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. rugpjūčio 14 d. nutarimas nr. 821 „*Dėl Ekonominės migracijos reikalų komisijos sudarymo ir jos nuostatų patvirtinimo*“, Žin., 2007, nr. 91-3630.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. gruodžio 13 d. nutarimas „*Dėl Lietuvos imigracijos politikos gairių patvirtinimo*“, Nr. 1317, Žin., 2008, nr. 143-5706.
10. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007 m. liepos 16 d. įsakymas „*Dėl leidimo dirbti užsieniečiams išdavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo*“, Žin., 2004, nr. 113-4256.
11. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007 m. vasario 13 d. įsakymas „*Dėl profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvoje, sąrašo pagal ekonominės veiklos rūšis 2007 m. I pusmečiui patvirtinimo*“, Žin., 2007, nr. 21-784.
12. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro ir užsienio reikalų ministro 2007 m. lapkričio 19 d. įsakymas „*Dėl dokumentų vizai gauti pateikimo, vizos išdavimo, taip pat ir vizos išdavimo pasienio kontrolės punktuose, buvimo Lietuvoje turint vizą laiko pratęsimo*“,

vizos panaikinimo, kelionių organizatorių ir kelionių agentūrų akreditavimo taisyklių patvirtinimo“ pakeitimo, Žin., 2007, Nr. 1V-395/V-100.

Interneto šaltiniai:

1. <http://stat.gov.lt>
2. <http://www.ldb.lt>
3. <http://www.migracija.lt>
4. <http://www.profesijos.lt>
5. <http://www.socmin.lt>
6. <http://www.vdi.lt>

PRIEDAI

1 priedas

Į šią studiją nepapuoia užsienietis, jeigu jis:

- atvyksta į Lietuvos Respubliką tvarkyti reikalų, susijusių su derybomis dėl sutarties sudarymo ir su tos sutarties vykdymu, personalo mokymu, komerciniu įsisteigimu, įrangos įdiegimu, ne ilgesniam kaip trijų mėnesių laikotarpiui per metus;

- yra užsienio juridinio asmens (išskyrus ne pelno siekiančio), kurio buveinė yra Pasaulio prekybos organizacijos (PPO) valstybėje narėje (ne ES valstybėje narėje), PPO Bendrojo susitarimo dėl prekybos paslaugomis dalyvėje, darbuotojai, perkeliama į Lietuvos Respublikoje įregistruotą ir panašias paslaugas teikiančią šio juridinio asmens dukterinę įmonę, filialą ar atstovybę. Atvykstantis darbuotojas turi būti dirbęs pagal darbo sutartį užsienio juridiniame asmenyje ne trumpiau kaip vienus metus ir būti užėmęs vadovaujančias pareigas arba būti specialistas, turintis žinių, ypač svarbių įmonės veiklai;

- yra ne ES valstybės narės pilietis, teisėtai ir nuolat dirbantis ES valstybės narės įmonėje, šios įmonės atsiunčiamas laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką ir turi ES valstybės narės (išskyrus Danijos Karalystės) kompetentingos įstaigos išduotą E 101 formos pažymą „Dėl taikytinų teisės aktų“, E 102 formos pažymą „Dėl komandiruotės laiko ar savarankiškai dirbančio asmens veiklos pratęsimo“ arba Danijos Karalystės, Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybės kompetentingos įstaigos išduotą pažymą, patvirtinančią, kad užsienietis yra apdraustas socialiniu draudimu;

- atvyksta įgyvendinti bendrų su užsienio valstybėmis vyriausybinės programų;

- yra profesionalus sportininkas ar treneris, sudaręs sportinės veiklos sutartį;

- atvyksta į Lietuvos Respubliką mokslo ir studijų institucijose arba mokslinių tyrimų įstaigose atlikti mokslinių tyrimų arba dirbti pedagoginio darbo;

- yra su Lietuvos valstybės vėliava tarptautiniais maršrutais plaukiojančio laivo įgulos narys;

- yra tradicinės Lietuvos religinės bendrijos (bendruomenės) ar valstybės pripažintos religinės bendrijos narys, turintis atitinkamos religinės bendrijos (bendruomenės) vadovybės išduotą tarpininkavimo dokumentą;

- yra ES valstybės narės ilgalaikis gyventojas, kuris Lietuvos Respublikoje su leidimu dirbti ir leidimu laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje dirbo ir gyveno 1 metus ir kuris nori dirbti pagal darbo sutartį;

- yra kitos valstybės labdaros organizacijos atstovas, atvykstantis teikti labdarą Lietuvos Respublikoje;

- yra ES ar jos valstybių narių remiamų savanorių programų dalyvis.

Kaip matome, tai yra labai specifinės ir asmenų skaičiumi mažos grupės, kurios neturi didelės įtakos darbo rinkai, todėl jų neįtraukimas nieko nelemia, nustatant bendras tendencijas.

2 (A) priedas. Dokumentai, reikalingi gauti leidimą dirbti

Dokumentai, reikalingi gauti leidimą dirbti:

- užsienio valstybės piliečio paso kopija;
- užsieniečio diplomo ar kito dokumento, patvirtinančio asmens kvalifikaciją, kopija;
- kompetentingos institucijos sprendimo dėl asmens profesinės kvalifikacijos pripažinimo, jeigu profesija reglamentuojama Lietuvos Respublikoje, kopija;

- Studijų kokybės vertinimo centro išduota pažyma dėl kvalifikacijos įvertinimo, jei profesija neregamentuojama Lietuvos Respublikoje, bet yra reikalaujama turėti aukštąjį išsilavinimą;
- užsieniečio 2 metų darbo patirtį (stažą) pagal turimą profesinę kvalifikaciją per 3 praėjusius metus patvirtinančio dokumento kopija;
- užsieniečio kvalifikacijos tobulinimą pagal turimą profesinę kvalifikaciją patvirtinančių dokumentų kopijos (jeigu tobulino kvalifikaciją);
- pažyma, išduota Lietuvos Respublikos aukštosios mokyklos ir patvirtinanti užsieniečio antruosius ar paskesnius studijų metus Lietuvos Respublikoje, kai kreipiasi užsienietis, norintis dirbti studijų laikotarpiu;
- darbdavio pasirašyta pažyma, kurioje nurodoma informacija apie:
 - būtinumą įdarbinti užsienietį;
 - darbuotojų atleidimus per 6 mėnesius iki kreipimosi dėl leidimo dirbti išdavimo (atleidimo iš darbo priežastis, atleistų darbuotojų kvalifikaciją ir darbo funkcijas);
 - darbdavys neturi galiojančios administracinės nuobaudos pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksą.

2 (A) priedas. Dokumentai, reikalingi gauti leidimą dirbti

Dokumentai, reikalingi gauti leidimą dirbti:

- užsienio valstybės piliečio paso kopija;
- užsieniečio diplomo ar kito dokumento, patvirtinančio asmens kvalifikaciją, kopija;
- kompetentingos institucijos sprendimo dėl asmens profesinės kvalifikacijos pripažinimo, jeigu profesija reglamentuojama Lietuvos Respublikoje, kopija;
- Studijų kokybės vertinimo centro išduota pažyma dėl kvalifikacijos įvertinimo, jei profesija neregamentuojama Lietuvos Respublikoje, bet yra reikalaujama turėti aukštąjį išsilavinimą;
- užsieniečio 2 metų darbo patirtį (stažą) pagal turimą profesinę kvalifikaciją per 3 praėjusius metus patvirtinančio dokumento kopija;
- užsieniečio kvalifikacijos tobulinimą pagal turimą profesinę kvalifikaciją patvirtinančių dokumentų kopijas (jeigu tobulino kvalifikaciją);
- pažyma, išduota Lietuvos Respublikos aukštosios mokyklos ir patvirtinanti užsieniečio antruosius ar paskesnius studijų metus Lietuvos Respublikoje, kai kreipiasi užsienietis, norintis dirbti studijų laikotarpiu;
- darbdavio pasirašyta pažyma, kurioje nurodoma informacija apie:
 - būtinumą įdarbinti užsienietį;
 - darbuotojų atleidimus per 6 mėnesius iki kreipimosi dėl leidimo dirbti išdavimo (atleidimo iš darbo priežastis, atleistų darbuotojų kvalifikaciją ir darbo funkcijas);
 - darbdavys neturi galiojančios administracinės nuobaudos pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksą.

2 (B) priedas. Dokumentai, reikalingi gauti leidimą laikinai gyventi

Dokumentai, reikalingi gauti leidimą laikinai gyventi:

- nustatytos formos prašymas išduoti leidimą laikinai gyventi;
- galiojanti viza, jei netaikomas bevizis režimas;
- dokumentai, patvirtinantys įstatyme nustatytą leidimo laikinai gyventi išdavimo pagrindą, kuriuo užsienietis siekia gauti leidimą laikinai gyventi;
- dokumentai, patvirtinantys, kad užsienietis turi pakankamai lėšų ir (ar) gauna reguliarių pajamų, kurių pakanka pragyventi Lietuvos Respublikoje;
- sumokėtos rinkliavos už dokumentų tvarkymą kvitas;
- viena nuotrauka, atitinkanti užsieniečio amžių.

3 priedas. Tarptautinės Lietuvos Respublikos sutartys mokslo srityje

Šalis	Kada pasirašyta
Baltarusija Sutartis dėl bendradarbiavimo mokslo ir technologijų srityse.	2008 01 24
Filipinai Sutartis dėl bendradarbiavimo mokslo ir technologijų srityse.	1995 09 25
Gruzija Susitarimas dėl bendradarbiavimo sporto srityje.	1996 04 12
Indija Susitarimas dėl bendradarbiavimo kultūros, mokslo ir švietimo srityse.	2001 02 20
Izraelis Bendradarbiavimo programa kultūros, švietimo ir mokslo srityse 2009–2011 m. Sutartis dėl bendradarbiavimo kultūros, švietimo ir mokslo srityse.	2009 06 22 1994 10 02
JAV Susitarimas dėl bendradarbiavimo mokslo ir technologijų srityse.	2009 06 22
Kinija Susitarimas dėl bendradarbiavimo mokslo ir technologijų srityse.	1992 04 22
Kolumbija Kultūrinio bendradarbiavimo sutartis.	1995 04 28
Meksika Susitarimas dėl bendradarbiavimo švietimo, kultūros, meno ir sporto srityse.	2002 01 24
Mongolija Susitarimas dėl bendradarbiavimo švietimo, mokslo, kultūros ir meno srityse	2003 06 27
Serbija ir Juodkalnija Susitarimas dėl bendradarbiavimo švietimo, mokslo, kultūros ir sporto srityse.	2003 08 27
Šventasis Sostas Sutartis dėl bendradarbiavimo švietimo ir kultūros srityse.	2000 05 05
Turkija Sutartis dėl bendradarbiavimo švietimo, mokslo, kultūros ir sporto srityse.	1994 07 11
Ukraina Susitarimas dėl kvalifikacijų, suteikiančių teisę į aukštąjį mokslą, aukštojo mokslo kvalifikacijų ir mokslo laipsnių abipusio akademinio pripažinimo. Susitarimas dėl bendradarbiavimo išsilavinimo, mokslo ir kultūros srityse.	2009 11 26 1993 08 04



Šalis	Kada pasirašyta
Uzbekistanas Susitarimas dėl bendradarbiavimo kultūros ir meno srityse.	1995 06 07
Susitarimas dėl bendradarbiavimo švietimo, mokslo ir technologijos srityse.	1995 06 07
Venesuela Kultūrinių mainų ir bendradarbiavimo programa. Kultūrinio bendradarbiavimo sutartis.	1992 09 16 1993 07 19

4 priedas. Trūkstančių profesijų Lietuvoje 2007–2010 m. sąrašas

PROFESIJŲ, KURIŲ DARBUOTOJŲ TRŪKSTA LIETUVOS RESPUBLIKOJE, SĄRAŠAS PAGAL EKONOMINĖS VEIKLOS RŪŠIS 2007 M. I PUSMEČIUI (31 profesija)

1. Pramonė:

- 1.1. elektrikas,
- 1.2. elektrotechnikas;
- 1.3. elektromonteris;
- 1.4. gaterininkas;
- 1.5. laivų montuotojas (suvirintojas);
- 1.6. laivų korpusų surinkėjas;
- 1.7. medienos apdirbimo staklininkas;
- 1.8. metalo pjaustytojas (pjūklais, žirkėmis, staklėmis, presais);
- 1.9. suvirintojas;
- 1.10. staklių derintojas operatorius;
- 1.11. šaltkalvis suvirintojas.

2. Statyba:

- 2.1. darbų vadovas;
- 2.2. elektrotechnikas;
- 2.3. elektromonteris;
- 2.4. elektromontuotojas;
- 2.5. metalinių konstrukcijų montuotojas;
- 2.6. mūrininkas;
- 2.7. pastatų surenkamųjų konstrukcijų montuotojas;
- 2.8. plieninių ir gelžbetoninių konstrukcijų montuotojas;
- 2.9. plytelių klojėjas;
- 2.10. šaltkalvis suvirintojas.

3. Paslaugos:

- 3.1. anglų kalbos mokytojas;
- 3.2. elektrikas;
- 3.3. elektromonteris;
- 3.4. gydytojas chirurgas;
- 3.5. gydytojas odontologas;
- 3.6. gydytojas anesteziologas reanimatologas;

- 3.7. logopedas;
- 3.8. tarptautinio krovinių vežimo vairuotojas (C, D, E kategorijos);
- 3.9. vairuotojas ekspeditorius;
- 3.10. virėjas.

**PROFESIJŲ, KURIŲ DARBUOTOJŲ TRŪKSTA LIETUVOS RESPUBLIKOJE,
SĄRAŠAS PAGAL EKONOMINĖS VEIKLOS RŪŠIS 2007 M. II PUSMEČIUI (60 profesijų)**

1. Pramonė:

- 1.1. akmens pjaustytojas;
- 1.2. automatinį ir pusiau automatinį mašinų suvirintojas;
- 1.3. automobilinio krautuvo vairuotojas;
- 1.4. elektromontuotojas;
- 1.5. inžinierius naftininkas;
- 1.6. inžinierius technologas;
- 1.7. laivų statybos inžinierius (tik Klaipėdos apskrityje);
- 1.8. laivo vamzdininkas (tik Klaipėdos apskrityje);
- 1.9. laivo korpuso dažytojas (tik Klaipėdos apskrityje);
- 1.10. laivų korpusininkas (tik Klaipėdos apskrityje);
- 1.11. laivų suvirintojas (tik Klaipėdos apskrityje);
- 1.12. metalo pjaustytojas dujomis;
- 1.13. metalinių konstrukcijų montuotojas;
- 1.14. medienos apdirbimo mašinų operatorius;
- 1.15. medienos apdirbimo staklininkas;
- 1.16. metalinių laivų korpusų surinkėjas (tik Klaipėdos apskrityje);
- 1.17. programinio valdymo staklių operatorius;
- 1.18. santechnikas ir suvirintojas dujomis;
- 1.19. suvirintojas elektra;
- 1.20. suvirintojas elektra, dujomis ir metalo pjaustytojas;
- 1.21. šaltkalvis suvirintojas;
- 1.22. šaltkalvis elektrikas;
- 1.23. termoizoliacijos įrengėjas;
- 1.24. vamzdžių klojėjas;
- 1.25. vamzdyno montuotojas (tik Klaipėdos apskrityje).

2. Statyba:

- 2.1. armatūrininkas;
- 2.2. betonuotojas;
- 2.3. darbų vadovas;
- 2.4. dažytojas;
- 2.5. elektromontuotojas;
- 2.6. elektroninės įrangos montuotojas;
- 2.7. metalų suvirintojas ir pjaustytojas elektra bei dujomis;
- 2.8. metalinių konstrukcijų montuotojas;
- 2.9. mūrininkas;
- 2.10. kranų operatorius;
- 2.11. pramonės įrenginių montuotojas;
- 2.12. pastatų surenkamųjų konstrukcijų montuotojas;
- 2.13. plataus profilio statybininkas;
- 2.14. plieninių ir gelžbetoninių konstrukcijų montuotojas;
- 2.15. santechnikas ir suvirintojas dujomis;
- 2.16. stalius-dailidė;
- 2.17. statybų stalius, apdailininkas, mūrininkas;
- 2.18. specialiųjų statybos darbų vadovas;
- 2.19. suvirintojas elektra;
- 2.20. tinkuotojas apdailininkas;
- 2.21. termoizoliacijos įrengėjas;
- 2.22. vamzdžių klojėjas;
- 2.23. vamzdyno montuotojas;
- 2.24. vėdinimo vamzdyno montuotojas.

3. Paslaugos:

- 3.1. anglų kalbos mokytojas;
- 3.2. automobilinio krautuvo vairuotojas;
- 3.3. chemijos inžinierius;
- 3.4. cheminės inžinerijos technologas;
- 3.5. elektromontuotojas;
- 3.6. inžinierius programuotojas;
- 3.7. laivo korpuso remontininkas (tik Klaipėdos apskrityje);
- 3.8. restorano virėjas;
- 3.9. šaltkalvis elektrikas;
- 3.10. tarptautinio krovininių vežimo transporto priemonės vairuotojas (C, D, E kategorijos);
- 3.11. vairuotojas ekspeditorius.

**PROFESIJŲ, KURIŲ DARBUOTOJŲ TRŪKSTA LIETUVOS RESPUBLIKOJE,
SĄRAŠAS PAGAL EKONOMINĖS VEIKLOS RŪŠIS 2008 M. I PUSMEČIUI (32 profesijos)**

1. Pramonė:

- 1.1. inžinierius mechanikas;
- 1.2. inžinierius elektrikas;
- 1.3. laivo korpuso dažytojas (Klaipėdos apskr.);
- 1.4. laivo korpuso remontininkas (Klaipėdos apskr.);
- 1.5. laivų statybos inžinierius (Klaipėdos apskr.);
- 1.6. laivų suvirintojas (Klaipėdos apskr.);
- 1.7. laivų vamzdynininkas (Klaipėdos apskr.);
- 1.8. metalinių laivų korpusų surinkėjas (Klaipėdos apskr.);
- 1.9. medienos apdirbimo staklininkas;
- 1.10. metalinių konstrukcijų montuotojas;
- 1.11. naftos ir gamtinių dujų gamybos technikas;
- 1.12. technikas technologas;
- 1.13. technikas mechanikas;
- 1.14. technikas elektrikas;
- 1.15. tekstilininkas, siuvėjas.

2. Statyba:

- 2.1. betonuotojas, tinkuotojas;
- 2.2. dažytojas;
- 2.3. dailidė statybininkas ir stalius;
- 2.4. elektromontuotojas;
- 2.5. elektromechanikas;
- 2.6. mūrininkas;
- 2.7. suvirintojas;
- 2.8. šaltkalvis;
- 2.9. grindų ir plytelių klojėjas;
- 2.10. vamzdžių klojėjas.

3. Paslaugos:

- 3.1. anglų kalbos mokytojas;
- 3.2. restorano virėjas;
- 3.3. sunkiasvorių sunkvežimių ir krovininių mašinų vairuotojas;
- 3.4. vairuotojas ekspeditorius.

4. Žuvininkystė:

- 4.1. laivo mechanikas (Klaipėdos apskr.);
- 4.2. kapitono padėjėjas (Klaipėdos apskr.);
- 4.3. laivavedys (Klaipėdos apskr.).

PROFESIJŲ, KURIŲ DARBUOTOJŲ TRŪKSTA LIETUVOS RESPUBLIKOJE, SĄRAŠAS PAGAL EKONOMINĖS VEIKLOS RŪŠIS 2008 m. II PUSMEČIUI (14 profesijų)

1. Pramonė:

- 1.1. techninės priežiūros inžinierius
- 1.2. laivų statybos inžinierius
- 1.3. naftos ir gamtinių dujų gavybos technikas
- 1.4. elektrotechnikas
- 1.5. mechanikas remontininkas
- 1.6. metalinių konstrukcijų montuotojas
- 1.7. plataus profilio staklininkas
- 1.8. laivo vamzdynininkas
- 1.9. metalinių laivų korpusų surinkėjas
- 1.10. laivo korpuso remontininkas

2. Paslaugos:

- 2.1. anglų kalbos mokytojas
- 2.2. restorano virėjas
- 2.3. tarptautinio krovinų vežimo transporto priemonės vairuotojas
- 2.4. vairuotojas ekspeditorius

PROFESIJŲ, KURIŲ DARBUOTOJŲ TRŪKSTA LIETUVOS RESPUBLIKOJE, SĄRAŠAS PAGAL EKONOMINĖS VEIKLOS RŪŠIS 2009 M. I PUSMEČIUI (10 profesijų)

1. Pramonė:

- 1.1. techninės priežiūros inžinierius
- 1.2. laivų statybos inžinierius
- 1.3. laivų korpusų dažytojas
- 1.4. laivo vamzdynininkas
- 1.5. metalinių laivų korpusų surinkėjas
- 1.6. suvirintojas

1.7. laivo korpuso remontininkas

1.8. siuvėjas

2. Paslaugos:

2.1. restorano virėjas

2.2. tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojas

**PROFESIJŲ, KURIŲ DARBUOTOJŲ TRŪKSTA LIETUVOS RESPUBLIKOJE,
SĄRAŠAS PAGAL EKONOMINĖS VEIKLOS RŪŠIS 2009 M. II PUSMEČIUI (8 profesijos)**

1. Pramonė:

1.1. laivų statybos inžinierius

1.2. laivo vamzdynininkas

1.3. laivų korpusų dažytojas

1.4. suvirintojas

1.5. metalinių laivų korpusų surinkėjas

1.6. laivo korpuso remontininkas

2. Paslaugos:

2.1. restorano virėjas

2.2. tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojas

**PROFESIJŲ, KURIŲ DARBUOTOJŲ TRŪKSTA LIETUVOS RESPUBLIKOJE, SĄRAŠAS PAGAL
EKONOMINĖS VEIKLOS RŪŠIS 2010 M. I PUSMEČIUI (7 profesijos)**

1. Pramonė:

1.1. laivo vamzdynininkas

1.2. laivų korpusų dažytojas

1.3. suvirintojas

1.4. metalinių laivų korpusų surinkėjas

1.5. suvirintojas elektra ir dujomis

2. Paslaugos:

2.1. restorano virėjas

2.2. tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojas

PROFESIJŲ, KURIŲ DARBUOTOJŲ TRŪKSTA LIETUVOS RESPUBLIKOJE, SĄRAŠAS PAGAL EKONOMINĖS VEIKLOS RŪŠIS 2010 m. II PUSMEČIUI (6 profesijos)

1. Pramonė:

- 1.1. laivų statybos inžinierius
- 1.2. laivų korpusų dažytojas
- 1.3. suvirintojas
- 1.4. metalinių laivų korpusų surinkėjas

2. Paslaugos:

- 2.1. restorano virėjas
- 2.2. tarptautinio krovinų vežimo transporto priemonės vairuotojas

Spausdino UAB „Sapnų sala“
S. Moniuškos g. 21, 08121 Vilnius
El. paštas: info@sapnusala.lt
www.sapnusala.lt