



Imigrantų
integracija į
darbo rinką - kaip
sekasi Lietuvai?

2021

Siekiant užtikrinti šioje apžvalgoje pateiktos informacijos tikslumą buvo imtasi visų tam reikalingų priemonių. Vis dėlto rengėjai negali prisiimti atsakomybės už pasekmes, galinčias atsirasti dėl šios informacijos naudojimo kitais tikslais ar kituose kontekstuose.

Ši apžvalga remiasi informacija, kuri buvo prieinama 2020 m. gruodžio - 2021 m. kovo mėnesiais.

Apžvalgą rengė Indrė Bielevičiūtė, Rugilė Trumpytė

Už reikšmingą indėlį dėkojame Augustei Dudutytei

Apžvalga parengta įgyvendinant projektą „Imigrantams atvira Lietuva: pažeidžiamų imigrantų grupių įgalinimas darbo rinkoje“, kuris yra Aktyvių piliečių fondo programos, finansuojamos EEE finansinio mechanizmo lėšomis, dalis.



TURINYS

SANTRAUKA	4
METODOLOGIJA	6
KIEK LIETUVA SKIRIA DĖMESIO IMIGRANTŲ INTEGRACIJAI Į DARBO RINKĄ?	7
IMIGRANTŲ IR DARBDAVIŲ PATIRTIS	10
IŠŠŪKIS - INFORMACIJOS TRŪKUMAS	11
IŠŠŪKIS - IŠNAUDOJIMAS DARBO RINKOJE	14
IŠŠŪKIS - KVALIFIKACIJOS ĮRODYMAS	17
PRIEDAS	18



SANTRAUKA

Į Lietuvą kasmet dėl darbo atvyksta daugiau nei 20 tūkstančių trečiųjų šalių piliečių, daugiausiai iš Ukrainos, Baltarusijos ir Rusijos. 2020 m. buvo išduotas 26 610 leidimų gyventi, 2019 m. - 24 949, 2018 m. - 12 476. Nors Lietuva siekia pritraukti aukštos kvalifikacijos talentų ir migracijos politiką kreipia būtent į šių asmenų pritraukimą ir integraciją, talentai tesudaro 1 proc. atvykstančiųjų.

Šios apžvalgos tikslas - įvertinti, kaip Lietuvai sekasi užtikrinti imigrantų iš trečiųjų šalių integraciją į darbo rinką bei apžvelgti analogišką praktiką Šiaurės šalyse.

Pateikiame pagrindinių apžvalgos metu nustatytų iššūkių ir siūlomų rekomendacijų santrauką.

1. Neskiriama dėmesio imigrantų integracijai.

Imigrantų integracijos srityje dirbančių viešojo sektoriaus atstovų teigimu, užsieniečių, kurie nėra talentai, tvari integracija nepatenka į Lietuvos darbotvarkę. 2021 - 2030 m. Nacionaliniame pažangos plane numatyta didinti šalies patrauklumą aukštos kvalifikacijos darbuotojams, tačiau neskiriama dėmesio žemesnės kvalifikacijos užsieniečių integracijai. Vyriausybės programoje šiam klausimui priemonių taip pat nenumatyta.

2. Trečiųjų šalių piliečių išnaudojimas darbo vietoje.

Interviu dalyvių teigimu, į Lietuvą atvykę asmenys tampa pažeidžiami galimam darbdavio piktnaudžiavimui. Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis (VDI), dažniausiai pasitaikanti problema - darbo vieta neatitinka žadėtų sąlygų, nemokamas žadėtas atlyginimas, atvykstantys neretai nežino, jei dirba nelegaliai.

3. Baimė pranešti apie piktnaudžiavimą darbe.

VDI kasmet gauna vis daugiau pranešimų dėl galimo išnaudojimo darbo vietoje, tačiau kalbinti ekspertai tikina, kad šis skaičius neparodo tikrojo problemos masto. Imigrantai, atvykę į Lietuvą dėl darbo, dažnai nežino savo teisių, galimybių saugiai pranešti arba bijo tai daryti.

4. Trūksta informacijos apie laisvas darbo vietas užsienio kalba.

Imigrantams arba prieglobsčio gavėjams norint susirasti arba keisti darbą susiduriama su iššūkiais ieškant šios informacijos ne lietuvių kalba. 70 proc. verslo įmonių, įdarbinančių imigrantus, naujų darbuotojų taip pat ieško kliaudamiesi rekomendacijomis. Per Užimtumo tarnybą darbuotojus randa vos 2 proc. verslininkų.

5. Nėra duomenų apie valstybės suteikiamų kvalifikacijos kėlimo programų efektyvumą

Prieglobsčio gavėjai ir dalis kitų trečiųjų šalių piliečių gali dalyvauti kvalifikacijos kėlimo programose, kurios turėtų palengvinti jų darbo paieškas. Visgi, Užimtumo tarnybos teigimu, duomenys apie tokių programų efektyvumą ir tinkamumą nėra renkami.

REKOMENDUOJAME:

- ◆ Atsižvelgiant į Tarptautinės migracijos organizacijos (TMO) prognozes pradėti vertinti atvykstančių imigrantų padėtį darbo rinkoje, identifikuoti problemas, su kuriomis jie susiduria Lietuvoje ir numatyti konkrečias priemones, galinčias padėti trečiųjų šalių piliečiams, nepriklausomai nuo jų kvalifikacijos, įsilieti į Lietuvos visuomenę.
- ◆ Užtikrinti galimybes saugiai pranešti apie galimą piktnaudžiavimą ir išnaudojimą darbo vietoje, taip pat gerinti informacijos sklaidą apie tokių pranešimų kanalus ir būdus pranešti.
- ◆ Kaupti duomenis apie kvalifikacijos kėlimo ir kitų integracinių programų efektyvumą bei vertinti, kiek jos prisideda prie lengvesnio ir sklandesnio šių programų dalyvių įsidarbinimo. Rekomenduojame duomenis rinkti ir skelbti atvirų duomenų formatu.

METODOLOGIJA

Šios apžvalgos metu buvo siekta atsakyti į klausimą, kaip Lietuvai sekasi integruoti atvykstančius trečiųjų šalių piliečius į darbo rinką ir su kokiais iššūkiais dažniausiai susiduriama. Apžvalga susideda iš trijų dalių:

- ♦ **Kokybiniai pusiau struktūruoti interviu** su viešojo sektoriaus ir NVO atstovais, dirbančiais imigrantų integracijos klausimais. Pokalbių metu respondentai dalinosi savo patirtimi ir įžvalgomis apie opiausias problemas integruojant atvykstančius į darbo rinką, kiek Lietuva nacionaliniu ir savivaldos lygmeniu rūpinasi imigrantų įsiliejimu į visuomenę, kokios galimybės egzistuoja norint pakeisti darbą, ypač susidūrus su darbdavio piktnaudžiavimu, ir kokią įtaką nepakankama integracija gali turėti visuomenės gerovei šalyje. Interviu atlikti 2020 m. gruodžio 16 d. - 2021 m. sausio 29 d.
- ♦ **Reprezentatyvi verslo, įdarbinančio imigrantus, apklausa.** Atliekant apžvalgą 2021 m. sausio 6 d. - sausio 20 d. buvo apklaustos į Patvirtintų įmonių sąrašą įtrauktos verslo įmonės (imtis = 182). Jų teirautasi apie patirtį įdarbinant ir dirbant su į Lietuvą atvykusiais naujakuriais, galimus kalbos barjerus ir jų poveikį darbo kokybei, darbuotojų paieškas ir nusiteikimą toliau samdyti užsienio piliečius.
- ♦ **Šiaurės šalių praktikos analizė.** Ji susideda iš viešai prieinamos informacijos vertinimo ir kokybinių pusiau struktūruotų interviu su Švedijos, Suomijos ir Norvegijos viešojo sektoriaus ir NVO atstovais. Interviu vyko 2020 m. gruodžio 17 d. - 2021 m. kovo 8 d. Šios analizės tikslas buvo suprasti, kokie integracijos į darbo rinką mechanizmai veikia Šiaurės šalyse ir kaip siekiama mažinti rizikas, susijusias su piktnaudžiavimu bei nelegaliu darbu.

Apžvalgoje naudojamos sąvokos:

Imigrantas
trečiųjų šalių pilietis/-ė, atvykęs į Lietuvą.

Trečiųjų šalių pilietis
asmuo, turintis ne Europos Sąjungos valstybės pilietybę.

KIEK LIETUVA SKIRIA DĖMESIO IMIGRANTŲ INTEGRACIJAI Į DARBO RINKĄ?

Dauguma respondentų dėmesio trūkumą imigrantų, kurie nėra talentai, gerbūviui įvardino kaip vieną opiausių integracinių problemų. Pasak jų, stipriai augantys atvykstančių asmenų srautai Lietuvoje nėra pakankamai aktualizuoti, tai atsispindi ir strateginiuose šalies ar institucijų dokumentuose.

Į Lietuvą kasmet atvyksta vis daugiau trečiųjų šalių piliečių. 2017 m. Migracijos departamentas išdavė 8229¹ laikinų leidimų gyventi radusiems darbu, 2018 m. - 12 476², 2019 m. - 24 949³, 2020 m. - 26 610⁴. Per tris pastaruosius metus atvykstančių į Lietuvą ir norinčių čia dirbti **išaugo tris kartus**.

Nors atvykstančių aukštos kvalifikacijos specialistų taip pat daugėja, jų dalis bendrajame atvykstančiųjų sraute mažėja. Per tris pastaruosius metus Lietuvą besirenkančių talentų padidėjo 59 proc. ir sudarė 1 proc. visų naujakurių⁵.

„Kol kas nėra užaštrinta problema, labai daug žmonių nesupranta, kad migrantų daugėja. Nemato to kaip tikslinės grupės. Pas mus dar požiūris, kad kol nedega, tol negesiname“.
(Tyrimo dalyvis)

Lietuva orientuojasi tik į aukštos kvalifikacijos darbuotojų pritraukimą, tai atsispindi ir šalies strateginiuose dokumentuose. Vyriausybės programoje⁶ nurodoma, kad bus siekiama sukurti modernią migracijos ir aktyvią darbo rinkos politiką, tačiau patikslinama, jog tai taikoma tik emigravusiems Lietuvos piliečiams arba užsienio talentams. Programoje pabrėžiama, kad siekiama sukurti aukštos kvalifikacijos specialistams patrauklią migracijos

¹ Migracijos metraštis 2017, Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, https://migracija.lrv.lt/uploads/migracija/documents/files/Migracijos%20metraščiai/2017%20m_%20metraštis.pdf

² Migracijos metraštis 2018, Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, https://migracija.lrv.lt/uploads/migracija/documents/files/Migracijos%20metraščiai/MIGRACIJOS%20METRAŠTIS_2018.pdf

³ Migracijos metraštis 2019, Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, [https://migracija.lrv.lt/uploads/migracija/documents/files/Migracijos%20metraščiai/MIGRACIJOS%20METRAŠTIS_2019%20\(1\).pdf](https://migracija.lrv.lt/uploads/migracija/documents/files/Migracijos%20metraščiai/MIGRACIJOS%20METRAŠTIS_2019%20(1).pdf)

⁴ Duomenis apie migracijos tendencijas 2020 m. Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos suteikė pagal prašymą suteikti informacijos

⁵ Migracijos metraščiai 2017-2019, Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos <https://migracija.lrv.lt/lt/statistika/migracijos-metrasciai>

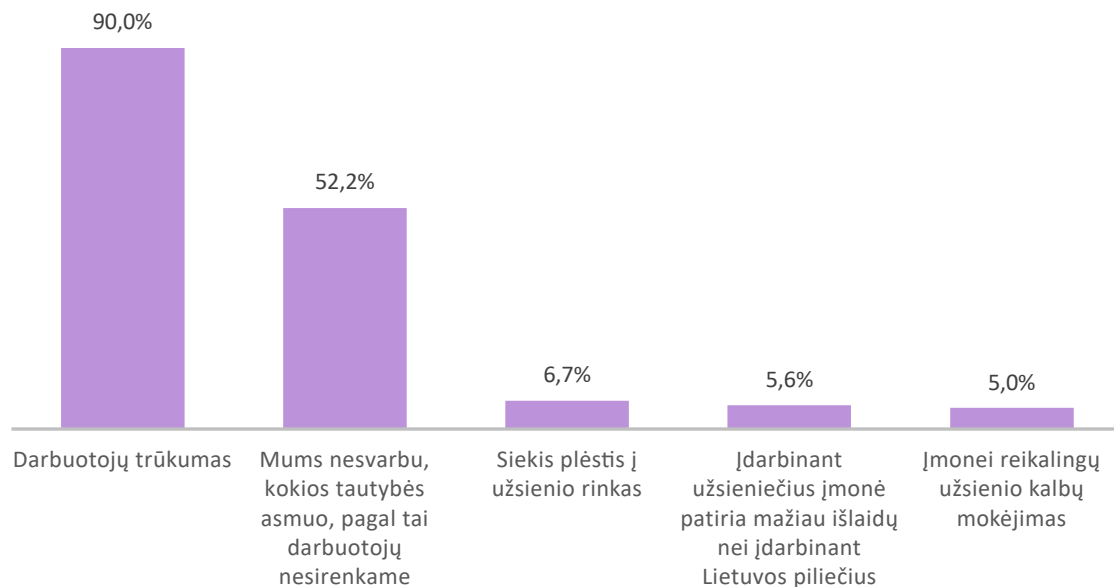
⁶ LR Vyriausybės programa, XIV-72, 2020, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/ed22bb703bc311eb8d9fe110e148c770>

sistemą, tačiau nekalbama apie vis didėjančius imigrantų, kurie nėra talentai, srautus ir galimas socioekonominės problemas nevykstant tvariai šių asmenų integracijai.

Kaip pažymima 2021 - 2030 m. Nacionaliniame pažangos plane⁷, nuo 2019 m. migracinės tendencijos šalyje pasikeitė ir pirmą kartą į Lietuvą atvyko daugiau žmonių nei išvyko. Taip pat pripažįstama, kad apie 20 proc. įmonių trūksta darbuotojų ir ši problema didėja⁸, kad svarbu sudaryti geresnes galimybes įsidarbinti visiems.

Kad Lietuvos verslui stinga darbuotojų, teigė ir įmonių atstovai. Kaip rodo atlikta įmonių atstovų apklausa, darbuotojų trūkumas yra pagrindinė priežastis, kodėl verslininkai įdarbina užsieniečius.

Kas motyvuoja įmones įdarbinti užsieniečius? (N=180)



Respondentų teigimu, Lietuva nesirūpina tvaria atvykstančiųjų, kurie nėra talentai, integracija, nors jie sudaro 99 proc. į šalį atsikeliančių žmonių bei susiduria su nemažai iššūkių.

„Valstybė kol kas nesupranta. Kai einame į posėdžius, girdime, kad mes orientuojamės į talentus, talentų pritraukimą ir aukštą kvalifikaciją. Bet regionuose dažnai reikia žemos kvalifikacijos darbuotojų“. (Tyrimo dalyvė)

„Niekas nedarbo su ekonominiiais imigrantais, kurie nėra talentai. Nėra jokios strategijos, niekas nieko neformuoja“. (Tyrimo dalyvis)

⁷ 2021 - 2030 m. Nacionalinis pažangos planas, LR Vyriausybė, https://lr.lt/uploads/main/documents/files/2021-2030%20m_%20nacionalinis%20pažangos%20planas.docx

⁸ Ibid.

2015-2019 metais į Šiaurės šalių regioną⁹ atvyko 1 364 807¹⁰ imigrantai, iš jų daugiau nei 400 tūkst. prašė prieglobsčio. Daugiausia imigrantų atvyko į Švediją (virš 594 tūkst.) ir Norvegiją (virš 256 tūkst.)¹¹. Be Lenkijos, Sirijos ir įvairių Afrikos valstybių piliečių, ženklia imigrantų dalį Norvegijoje sudaro lietuviai. 2015-2019 m. į šalį atvyko daugiau nei 15 tūkst. Lietuvos piliečių, kas sudarė 5,3 proc. visų naujakurių¹².

Kitaip nei Lietuvoje, Šiaurės šalyse siekiama į darbo rinką integruoti visus imigrantus, nepriklausomai nuo jų kvalifikacijų ar atliekamo darbo. Švedijos, Norvegijos ir Suomijos imigrantų integracijos įstatymuose atsispindi dvejopas požiūris. Viena vertus, orientuojamasi į kuo greitesnę ir efektyvesnę pabėgėlių integraciją į darbo rinką - kuriamos specialios programos ir kursai. Kita vertus, strateginiuose šalių dokumentuose stengiamasi neišskirti konkrečių imigrantų grupių, o kalbėti bendrai apie imigrantų lygiateisiškumą. Švedija siekia, jog visos paslaugos būtų pritaikytos migrantams, jų neišskiriant kaip atskiros grupės.

Pastaraisiais metais Švedijos Užimtumo ministerijoje¹³ dėmesys skiriamas žemos kvalifikacijos naujakuriams ir moterims imigrantėms. Viena iš paskatų, siekiančių įtraukti moteris į darbo rinką, buvo 2010 m. įvykusi reforma, kuri pakeitė pašalpų gavimo principą¹⁴. Iki tol finansinė parama prieglobstį gavusiai šeimai buvo skiriama, jei bent vienas šeimos narys dalyvaudavo užimtumo kursuose. Praktika parodė, kad juose dažniausiai dalyvaudavo vyrai, o moterys likdavo namuose. Reforma numatė, kad parama skiriama tik individualiai, kas paskatino moteris įsitraukti ir prisidėjo prie didesnio jų dalyvavimo darbo rinkoje.

⁹ Šiaurės šalių regionui priskiriamos šios šalys: Danija, Suomija, Norvegija, Švedija, Islandija, Grenlandija, Farerų ir Alandų salos.

¹⁰ Šiaurės šalių statistikos duomenų bazė, 2021, <https://www.nordicstatistics.org/statistics/>

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

¹³ Ida Holmgren, 2021, Švedijos integracijos įstatymų memorandumas, atsiųstas el. paštu pagal prašymą suteikti informacijos

¹⁴ Valstybės reforma, skirta pagreitinti imigrantų integraciją (*Government reform to speed up the introduction of new arrivals in Sweden*), 2009, Integracijos ir lyčių lygybės ministerija, <https://ec.europa.eu/migrant-integration/?action=media.download&uuid=29AA0578-B57D-876C-B22061A92FD1D612>

IMIGRANTŲ IR DARBDAVIŲ PATIRTIS

Kasmet į Lietuvą dirbti atvyksta virš 20 tūkst. ekonominių imigrantų. Absoliuti dauguma darbdavių (97 proc.) yra patenkinti jų darbu bei ketina imigrantus samdyti ir ateityje. Tačiau tik pusė (50 proc.) palankiai atsiliepia apie įdarbinimo procesą ir pabrėžia, kad šalyje trūksta informacijos apie darbo ieškančius užsienio piliečius.

Trečiųjų šalių piliečiams išduodami leidimai gyventi Lietuvoje dėl aibės priežasčių: asmuo yra lietuvių kilmės, turi teisę atkurti pilietybę, ketina dirbti, studijuoti, jai/jam suteikta apsauga, etc¹⁵. Visgi absoliuti dauguma (84 proc.)¹⁶ atvyksta, nes ketina dirbti pagal profesiją, kuri įtraukta į trūkstamų profesijų sąrašą¹⁷.

Tarp šio sąrašo specialybių - betonuotojai, mūrininkai, kelininkai, santechnikai, elektrikai, siuvėjai, tolimųjų reisų vairuotojai, miško sodintojai ir kt¹⁸. Toks sąrašas tvirtinamas kasmet ir nurodo, kokių profesijų trūksta Lietuvos darbo rinkoje.

Nuo 2021 m. šiam sąrašui buvo pradėtos taikyti kvotos, kurios numatė, kad 2021 m. šalyje bus galima įdarbinti 32 200 užsieniečių, kurių profesija įtraukta į Lietuvoje trūkstamų profesijų darbuotojų sąrašą: 11600 darbuotojų paslaugų srityje, 9500 - pramonės, 9100 - statyba, 2000 - žemės ūkyje¹⁹.

Nors išnaudojus kvotą leidžiama ir toliau įdarbinti trūkstamų profesijų užsieniečius, bus taikoma bendra Užsieniečių įstatyme nustatyta tvarka, t. y. atlikus darbo rinkos testą ir nustačius, kad į tą darbo vietą nėra tinkamo Lietuvos ar Europos Sąjungos piliečio, reikės gauti leidimą dirbti arba sprendimą dėl atitikties darbo rinkos poreikiams.²⁰

Šiuo metu imigrantų daugiausiai samdo transporto ir statybų sektoriaus įmonės. Nepaisant to, kad Lietuvoje 2021 m. buvo registruota daugiau nei 23 tūkst. laisvų darbo vietų²¹, šio sektoriaus įmonėms ir toliau trūksta darbuotojų.

¹⁵ LR įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties, Nr. IX-2206, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.232378?jfwid=->

¹⁶ Migracijos metraščiai 2017-2019, Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, <https://migracija.lrv.lt/lt/statistika/migracijos-metrasciai>

¹⁷ Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašas pagal ekonominės veiklos rūšis 2020 m., Nr. V-469, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/9336ce702bbc11eabe008ea93139d588>

¹⁸ Ibid.

¹⁹ LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl Dėl Užsieniečių, kurie atvyksta į Lietuvos Respubliką dirbti pagal profesiją, kuri įtraukta į Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą pagal ekonominės veiklos rūšis, kvotos 2021 metams patvirtinimo, Nr. A1-1131, <https://bit.ly/2Py6Ksw>

²⁰ LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos informacija, 2020, <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/aktualu-idarbinantiems-uzsieniecius-nustatytos-kvotos-trukstamu-profesiju-darbuotojams-is-treciuju-saliu>

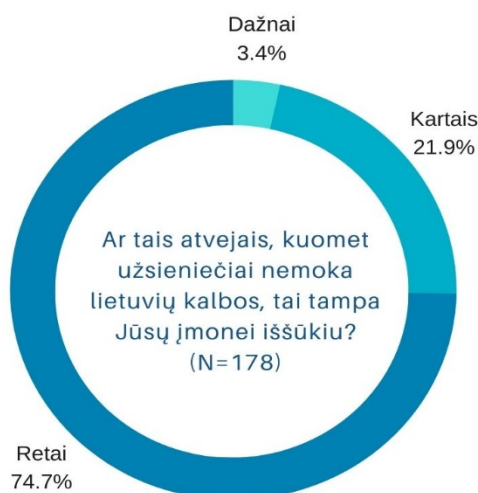
²¹ Situacijos apžvalga, Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, <https://uzt.lt/darbo-rinka/situacijos-apzvalga/>

IŠŠŪKIS - INFORMACIJOS TRŪKUMAS

Darbdavių teigimu, lietuvių kalbos stygius nebūtinai yra problema, nes ne visoms pareigybėms šios žinios yra reikalingos. Tačiau rasti darbo ieškančių naujakurių, nepriklausomai nuo jų lietuvių kalbos lygio, yra sunku dėl informacijos apie juos trūkumo.

Tyrimo rezultatai rodo, kad kai kurios užsieniečių grupės darbo ieškosi savarankiškiau nei kitos. Pavyzdžiui, lietuviškai ar rusiškai nekalbantys prieglobsčio gavėjai neturi galimybių savarankiškai ieškoti darbo, todėl kliaunasi Užimtumo tarnybos ir integracijos programų įdarbinimo specialistų konsultacijomis bei paslaugomis.

Tuo metu kiti užsieniečiai, pavyzdžiui, iš Baltarusijos, Rusijos, Ukrainos, labiau pasitiki alternatyviais darbo vietas paieškos kanalais: draugais, pažįstamais, bendruomenės nariais. Tačiau net ir tuo atveju, informacijos apie darbo galimybes, kuri būtų skelbiama ne lietuvių kalba, stinga.



Verslas taip pat darbuotojų ieško kliaudamasis rekomendacijomis, tą pripažino 70 proc. verslo įmonių. 60 proc. įmonių užsienio piliečiai susiranda patys, tuo metu per Užimtumo tarnybą darbuotojus randa vos 2 proc. verslininkų.

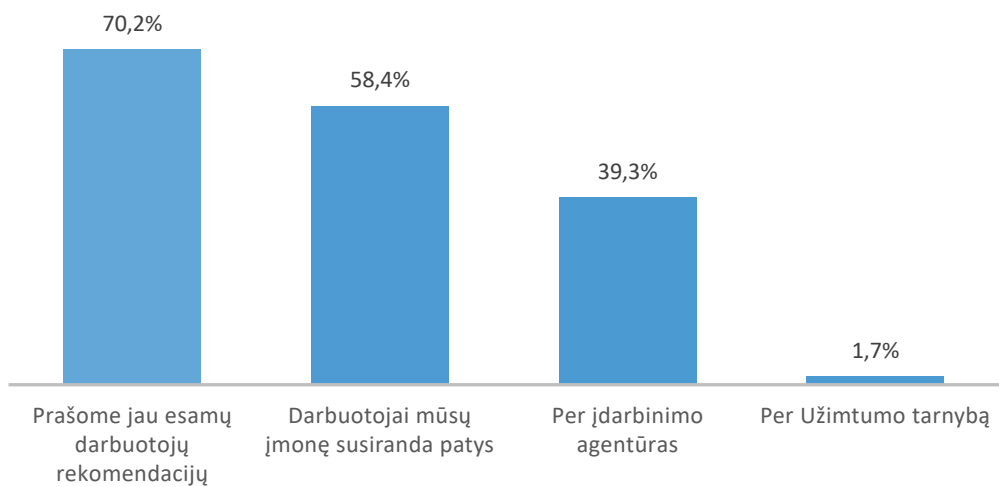
Pasak respondentų, jiems itin reikėtų informacijos apie darbo ieškančius imigrantus, o šiems - apie darbą siūlančias įmones, kurios būtų atviros užsieniečiams, siūlytų pozicijas, nereikalaujančios nepriekaištingų lietuvių kalbos žinių.

„Mums padėtų duomenų bazė, kurioje galima būtų rasti skelbimus, kas ieško darbo“.
(Tyrimo dalyvis)

„Reikėtų daugiau informacijos internete“. (Tyrimo dalyvė)

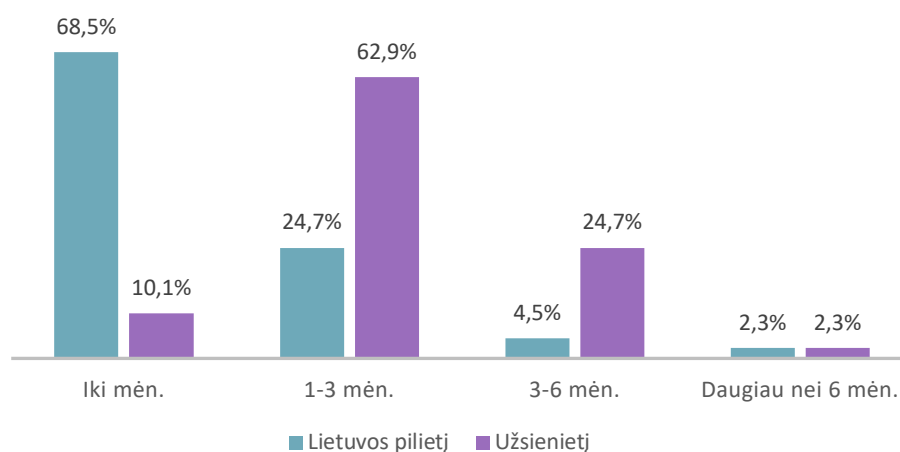
„Trūksta informacijos rusų kalba“. (Tyrimo dalyvis)

Kaip dažniausiai įmonės randa darbuotojus užsieniečius? (N=178)



Informacijos apie darbo ieškančius užsienio piliečius trūkumas atsiliepia ir įdarbinimo procesui. Kai įmonė pradeda ieškoti naujų darbuotojų, 69 proc. jų Lietuvos piliečius paprastai įdarbina per mėnesį. Jei darbuotojas yra ne Lietuvos pilietis, įdarbinimas, 64 proc. verslininkų teigimu, užtrunka tris kartus ilgiau - iki 3 mėn.

Kiek trunka įdarbinti? (N=178)



Kita grupė naujakurių - prieglobsčio gavėjai. Šiuo metu leidimus gyventi Lietuvoje yra gavęs 831 asmuo²².

Užimtumo tarnybos duomenimis, 2018 - 2020 m. įsidarbino 180 prieglobsčio gavėjų, dažniausiai kirpėjais, siuvėjais, kepėjais, reklamos ir rinkodaros specialistais²³. 13 proc. darbo vietas susikūrė patys²⁴. Tačiau tarnyba nerenka duomenų apie kvalifikacijos kėlimo programų, kuriose dalyvauja prieglobsčio gavėjai, efektyvumą, t.y. kiek jos padeda asmenims integruotis į darbo rinką ir padidina jų tikimybę įsidarbinti. Nusiuntus oficialų prašymą suteikti informacijos apie tai, kokia dalis programos dalyvių įsidarbina, Užimtumo tarnyba atsakė, kad "IT sistemoje nėra suprogramuota galimybė susieti šias priemones"²⁵.

Duomenys nėra renkami ir siekiant įvertinti ilgalaikį prieglobsčio gavėjų įsidarbinimą. Tyrimo dalyvių teigimu, kai pasibaigia valstybės subsidijos, verslas su prieglobsčio gavėjais neretai nutraukia sutartis. Tačiau kiek ši problema paplitusi Užimtumo tarnyba negalėjo atsakyti, nes tokių duomenų nekaupia²⁶.

„Kiti darbdaviai ieško tik subsidijų ir įdarbina tuos žmones tik tam laikotarpiui, kol gali gauti subsidijų. Kai nebegauna subsidijų, tuos žmones vienokia ar kitokia forma atleidžia”. (Tyrimo dalyvė)

Informacija apie darbo rinką ir darbo vietas tampa itin aktuali, jei asmuo, atvykęs į Lietuvą dirbti, dėl išnaudojimo ar piktnaudžiavimo nori keisti darbovietę. Respondentų teigimu, neretai vien tai, kad nėra sistemingai kaupiamos ir skelbiamos informacijos apie darbo vietas tampa priežastimi, kodėl imigrantai nepraneša apie darbovietėje patiriamą išnaudojimą ir nekeičia darbo vietas.

Šiaurės šalyse paplitusi praktika vietinę kalbą mokytis neatsiejant jos nuo konkrečios profesijos konteksto. Pavyzdžiui, dalyvaujant automechanikų kursuose imigrantai mokosi ne tik kaip pasisveikinti ir nusipirkti maisto produktų parduotuvėje. Į kalbos kursus yra integruojama tai, kas aktualu konkrečios profesijos kontekste, šiuo atveju - mašinos dalių, įrankių pavadinimai.

Švedijoje ir Suomijoje be profesinių mokyklų yra ir vadinamieji greitieji keliai (*angl. fast tracks*) - programos, kuriomis siekiama bendradarbiauti su įmonėmis ir jose įdarbinti imigrantus²⁷. Šiose programose dalyvaujantys imigrantai nurodo sritį, kurioje norėtų dirbti,

²² LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija, atsakymas į prašymą suteikti informacijos, 2021 kovo 23 d.

²³ Užimtumo tarnyba, atsakymas į prašymą suteikti informacijos, 2021 kovo 8 d.

²⁴ Ibid.

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid.

²⁷ Švedijoje programoje gali dalyvauti visi ne EU / EEA valstybių piliečiai, o Suomijoje visi, užsiregistravę užimtumo tarnyboje.

ir pradeda dalyvauti kalbos bei profesiniuose kursuose. Verslo atstovai už įdarbintus imigrantus gauna valstybės subsidijas.

Vienas iš pavyzdžių - įgūdžių centras²⁸ Helsinkyje (*suom. Stadin osaamiskeskus*). Kasmet švietimo ir užimtumo skyriai Helsinkio mieste patvirtina 10 profesijų, kurių poreikis didžiausias, ir pagal tai sudaroma profesijų programą dalyviams. Taip pat vyksta kassavaitiniai susitikimai su įdarbinimo koordinatoriais, kurių metu imigrantai yra supažindinami su suomiška darbo kultūra. Įdarbinimo koordinatoriai bendradarbiauja su skirtingomis įmonėmis ir ieško verslų, kurie norėtų įdarbinti jų programoje dalyvaujančius asmenis. Kursai trunka iki metų. Iš 3679 asmenų, dalyvavusių programoje, nuo 2016 m. 520 integrovosi į darbo rinką.

Kitas pavyzdys - darbo šanso programa²⁹ Norvegijoje (*nor. Jobbsjansen*), veikianti nuo 2013 m. Ši programa skirta moterims imigrantėms, kurios nedalyvauja darbo rinkoje bent du metus. Kiekvienai moteriai sudaromas individualus planas, jos mokosi norvegų kalbos, kompiuterinio raštingumo, dalyvauja grupinėse edukacijose. Dauguma moterų programoje dalyvauja apie pusantrų metų. Maksimalus periodas - 3 metai. Apie 80% programoje dalyvaujančių moterų gauna stabilų darbą.

IŠŠŪKIS - IŠNAUDOJIMAS DARBO VIETOJE

Dažniausia problema, su kuria Lietuvos darbo rinkoje susiduria imigrantai, yra darbo sąlygų neatitikimas žadėtoms, ne toks atlyginimas, dėl kurio buvo tartasi. Respondentų teigimu, problemos, viena vertus, atsiranda dėl darbdavių piktnaudžiavimo ar sutarčių, kurios neretai pasirašomos tik lietuvių kalba. Kita vertus, imigrantai ne visada pakankamai pasidomi pačia darbo vieta.

Valstybinė darbo inspekcija (VDI) duomenis apie užsieniečių kreipimuisi pradėjo kaupti tik nuo 2019 m. Per 2019 m. ji gavo 413 užsienio piliečių prašymus, 2020 m. - 711³⁰. Abejais metais daugiausiai kreipimusi buvo iš Ukrainos (2019 m. - 193, 2020 m. - 334) bei Baltarusijos piliečių (2019 m. - 184, 2020 m. - 287)³¹, kurių į Lietuvą ir atvyksta daugiausiai. Taip pat kreipėsi Latvijos, Rusijos, Lenkijos, Sakartvelo, Indijos, Madagaskaro, Moldovos, Šveicarijos, Estijos, Ispanijos, Prancūzijos bei kitų šalių piliečiai³².

Dauguma visų kreipimūsi buvo dėl nemokamo darbo užmokesčio, ypač transporto

²⁸ Daugiau informacijos apie centrą: <https://www.hel.fi/stadin-osaamiskeskus/fi/meista/about-us/>

²⁹ Daugiau informacijos apie programą: <https://www.regjeringen.no/no/tema/innvandring-og-integrering/kd/Verkemiddel-i-integreringsarbeidet/jobbsjansen/id2343473/>

³⁰ Užimtumo tarnyba prie LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, atsakymas į prašymą suteikti informacijos, 2021 sausio 14 d.

³¹ Ibid.

³² Ibid.

sektoriuje. Taip pat paplitęs nelegalus darbas.

Per 2020 m. VDI atliko 4 161 (per 2019 m. - 7 141) patikrinimus įvairiuose ekonominės veiklos sektoriuose, kurių metu buvo nustatyti 3198 (per 2019 m. - 2 161) nelegaliai dirbę asmenys, iš jų 383 (per 2019 m. - 257) - trečiųjų šalių piliečiai³³. Tai sudaro 12 proc. (per 2019 m. - 11 proc.) visų nustatytų nelegaliai dirbusių asmenų skaičiaus.

„Darbuotojai dirba ilgiau išvykose, kai reikia sugrįžti, jiems pažada, kad atsiųs pakaitinį vairuotoją, bet vis neatsiunčia. Vis užsitęsia jų išvažiavimas ir kai grįžta, paprasčiausiai neišmoka viso darbo užmokesčio“. (Tyrimo dalyvis)

„Įmonės pirmiausia linksta neigti savo kaltę. Jos liepia pasirašinėti darbuotojams visokius lapelius, jie pasirašo nežinodami, ką pasirašo, ir tada darbdaviai teikia tuos lapelius kaip išlaidų orderius, kad pinigų darbuotojas gavo. O iš tiesų darbuotojai nieko negavo, pasirašė nežinodami, ką“. (Tyrimo dalyvė)

Dalis respondentų, dirbančių viešajame sektoriuje, nesutiko, kad valstybė turėtų rūpintis joje gyvenančiais užsienio piliečiais ar užtikrinti, kad jų atžvilgiu nebūtų piktnaudžiavimo darbo vietoje.

Jų teigimu, žemesnės kvalifikacijos darbuotojai turėtų patys rūpintis savo gerove ir nesitikėti iš valstybės tikslinės pagalbos:

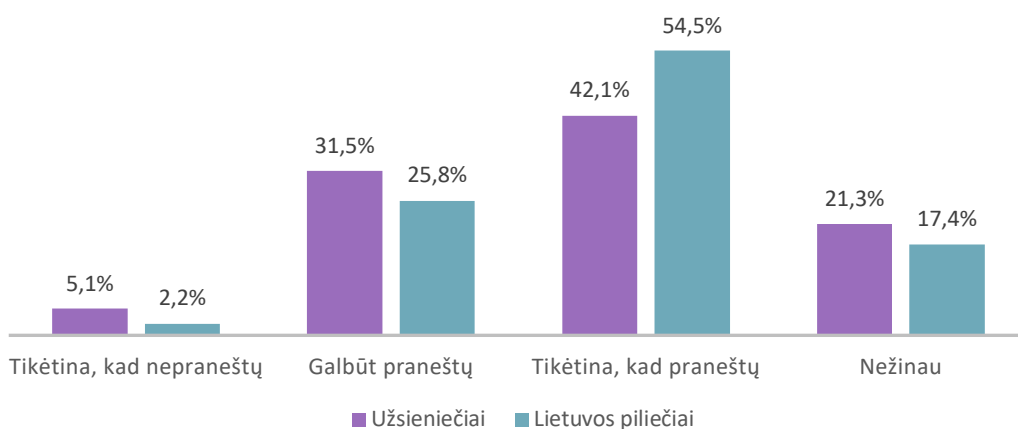
„Ar žemos kvalifikacijos darbuotojai jaučiasi nuskriausti ir negali piktnaudžiavimo atvejais apginti savo teisių? Aš manau, kad taip, tokia situacija yra. Bet vis dėlto tai yra susiję su tuo, ar žmogus pats geba iškomunikuoti savo problemą, ar geba rasti arba ieškoti pagalbos arba sprendimų. Nes valstybė tokių žmonių negali apginti ir išspręsti jų problemų. Tai turėtų ateiti iš paties žmogaus“. (Tyrimo dalyvis)

Esant darbdavių piktnaudžiavimui, svarbu užtikrinti darbuotojų galimybes pranešti. Nors Darbo inspekcija pernai pranešimų gavo daugiau nei 2019 m., kalbinti ekspertai nemano, kad šis skaičius atspindi realią situaciją. Pasak jų, ne visi imigrantai žino apie galimybes pranešti, be to, trūksta informacijos apie pranešimo kanalų saugumą, baiminamasi prarasti darbo vietą.

Patys darbdaviai taip pat sutinka, kad pas juos dirbantys užsieniečiai apie galimą piktnaudžiavimą praneštų rečiau nei Lietuvos piliečiai.

³³ Valstybinė darbo inspekcija prie LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=57

Kiek tikėtina, kad įmonės darbuotojai, pastebėję galimus pažeidimus darbo vietoje, apie tai praneštų atsakingoms institucijoms? (N=178)



Darbdavių piktnaudžiavimas aktualus ir Šiaurės valstybėse.

Kaip teigė Norvegijos darbo inspekcijoje dirbanti Daina Bogdanienė, problema šalyje žinoma, tačiau dar nėra išspręsta.

Darbo inspekcija turi trijų kryptių strategiją, skirtą užkirsti kelią darbdavių piktnaudžiavimui. Pirmą kryptį - užkirsti kelią nesąžiningiems darbdaviams, kontroliuoti ir skirti sankcijas. Antrą kryptį - informuoti darbdavius ir darbuotojus apie tai, kokie yra Norvegijos darbo įstatymai. Trečią kryptį - darbas su vartotojais, kad jie nesinaudotų nesąžiningų darbdavių paslaugomis. Nors Norvegijoje nėra minimalaus atlyginimo, tačiau srityse, kur dirba daug imigrantų (transportas, statybos, valymas, žuvų fabrikai, žemės ūkis, mašinų taisyklos, plovyklos) profsąjungos yra inicijavusios minimalios algos reikalavimą³⁴.

D. Bogdanienė specializuojasi antrojoje, informavimo, kryptyje. Norėdama pasiekti lietuvių bendruomenę Norvegijoje, ji sukūrė Youtube kanalą³⁵, kuriame, rodydama skaidres, paprastai ir suprantamai pasakoja apie darbinius santykius lietuvių kalba. Temas pasirenka pagal tai, kokių klausimų iš lietuvių sulaukia daugiausiai.

Švedijoje imigrantų išnaudojimas darbo vietoje taip pat problemiškas. Sektoriams, kuriuose dirba daug imigrantų, valstybė taiko šiek tiek griežtesnius reikalavimus. Darbdaviai iš

³⁴ Informacija apie minimalų atlyginimą Norvegijoje, Norvegijos darbo inspekcija, <https://www.arbeidstilsynet.no/en/working-conditions/pay-and-minimum-rates-of-pay/minimum-wage/#:~:text=Minimum%20hourly%20wage%3A,years%20of%20age%3A%20NOK%20126.50>

³⁵ Dainos Bogdanienės Youtube kanalas: <https://www.youtube.com/channel/UCntcetbwjzhAxc-5upbGBVQ>

viešbučių, apgyvendinimo, statybų ir kitų sektorių, norėdami įdarbinti imigrantą, Migracijos tarnybai turi įrodyti, jog galės mokėti jam/jai atlyginimą. Taip pat Švedijos vyriausybė paskyrė komitetą, kuriam pavesta atlikti tyrimą ir pristatyti pasiūlymus, kokių veiksmų valstybė galėtų imtis papildomai, norėdama sumažinti darbdavių piknaudžiavimo riziką.

IŠŠŪKIS - KVALIFIKACIJOS ĮRODYMAS

Užsienio piliečiams patyrus darbdavio piknaudžiavimą, taip pat ir dėl kitų priežasčių, yra galimybė keisti darbdavį. Tačiau tam tikrais atvejais užsieniečiams kyla keblumų įrodant savo kvalifikaciją, ką būtina padaryti pagal Lietuvos teisės aktus norint įsidarbinti konkrečioje darbo vietoje.

Kaip jau minėta, LR įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties nurodo, kad leidimas dirbti užsieniečiui gali būti išduodamas, jeigu Lietuvoje nėra šį darbą galinčio atlikti specialisto³⁶. Tos įmonės, kurios įtrauktos į Patvirtintų įmonių sąrašą, įdarbinant užsieniečių turi įrodyti arba jo kvalifikaciją, arba jo darbo patirtį.

Jei įmonė neįtraukta į sąrašą, reikia atitikti abu kriterijus. Nors tam tikroms profesijoms, pavyzdžiui, santechnikams, elektrikams, etc., nekyla iššūkių pateikiant kvalifikaciją įrodančius dokumentus, kitų specialybių atstovams kvalifikaciją įrodyti gali būti itin sudėtinga.

„Su problemomis susiduria žmonės, kurie turi kreiptis dėl to, kad atitinka Lietuvos rinkos poreikius arba kad gautų leidimą dirbti. Nes tada turi pateikti kvalifikaciją įrodančius dokumentus Užimtumo tarnybai ir ji vertina, ar jie tinkami. Dažnai būna taip, kad žmogus norėtų dirbti kambarine ar reception viešbutyje, bet nėra tokias profesijas patvirtinančių kvalifikacijos dokumentų”. (Tyrimo dalyvė)

„Faktiškai užsieniečiui picų kepėjui ar manikiūrininkui darbą gauti neįmanoma - šios profesijos neįtrauktos ir trūksta profesijų sąrašą, tai nėra aukštos kvalifikacijos profesija, reikia kvalifikaciją patvirtinančių dokumentų, tai neįmanoma”. (Tyrimo dalyvis)

Dalies respondentų teigimu, iššūkiai įrodant kvalifikaciją apsunkina imigrantų, gavusių laikiną leidimą gyventi darbo pagrindu, tvaresnį įsiliejimą į darbo rinką bei geresnes darbo galimybes paslaugų srityje.

„Buvo atvejų, kai moterys ieškojo blakstienų priaugintojos darbo - joms sudėtinga”. (Tyrimo dalyvė)

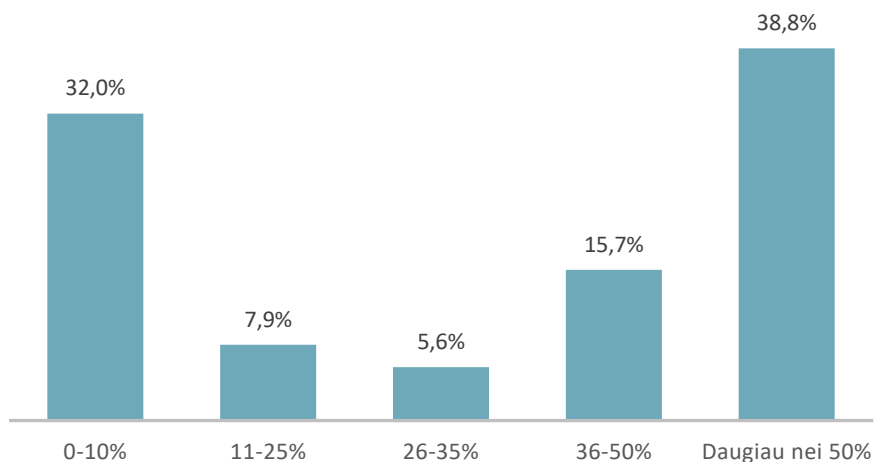
³⁶ LR įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties, Nr. IX-2206, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.232378?jfwid=->

PRIEDAS

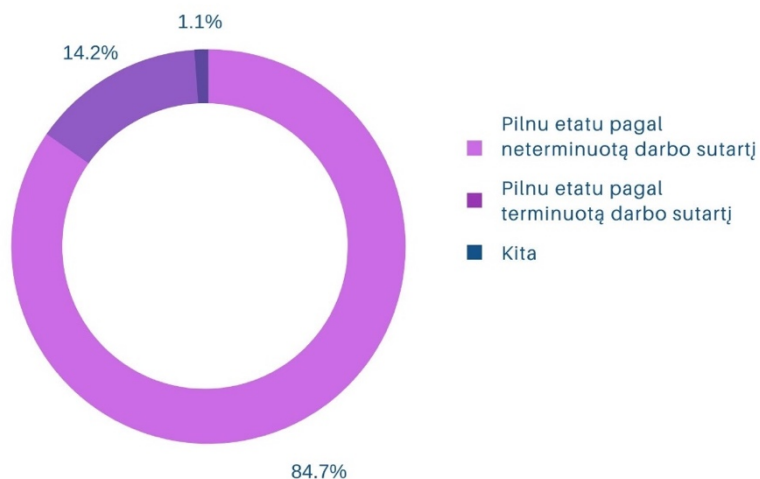
Šiame priede pateikiame įmonių, įtrauktų į Patvirtintų įmonių sąrašą, atstovų apklausos rezultatus. Reprezentatyvi apklausa atlikta 2021 m. sausio 6 d. - sausio 20 d. (imtis = 182).

Jų teirautasi apie patirtį įdarbinant ir dirbant su į Lietuvą atvykusiais naujakuriais, galimus kalbos barjerus ir jų poveikį darbo kokybei, darbuotojų paieškas ir nusiteikimą toliau samdyti užsienio piliečius.

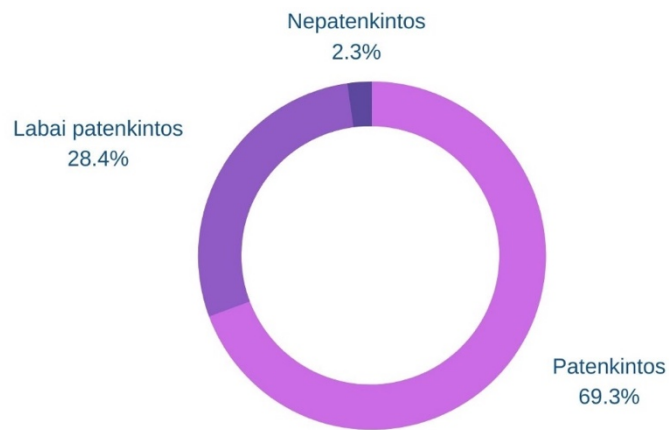
1. Kokią dalį visų įmonės darbuotojų sudaro užsieniečiai? (N=178)



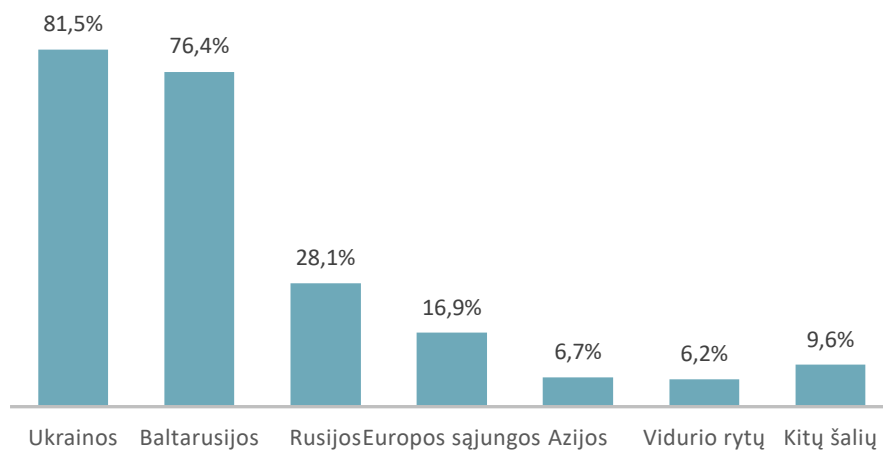
2. Dauguma įmonėje dirbančių užsieniečių dirba (N=176)



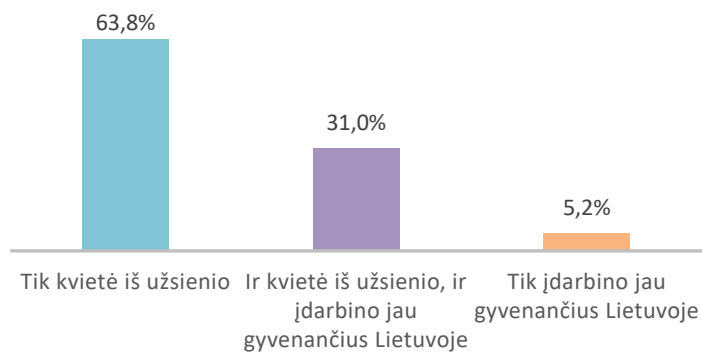
3. Ar įmonės patenkintos užsieniečių darbu? (N=176)



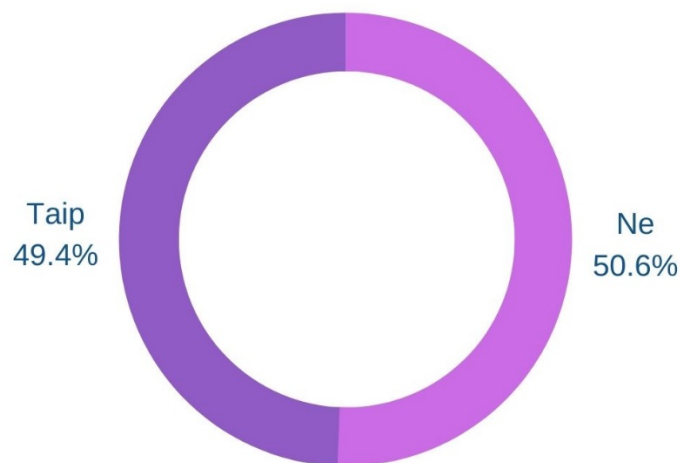
4. Kokių šalių piliečiai yra įmonių darbuotojai? (N=178)



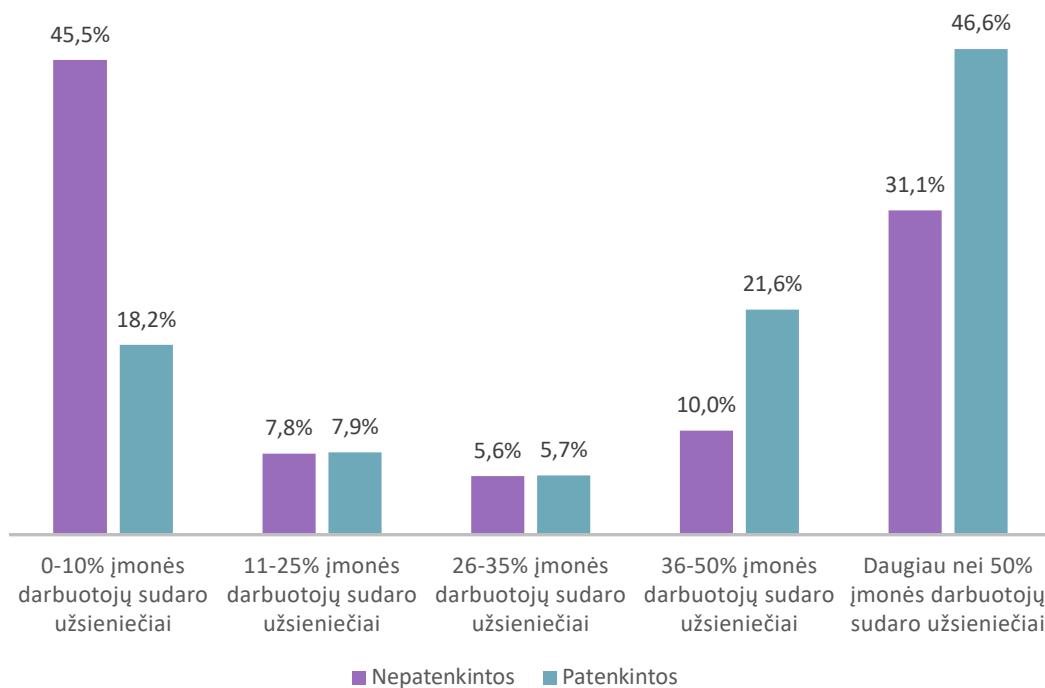
5. Ar įmonėje dirbantys užsieniečiai jau gyveno Lietuvoje, ar įmonės jus kvietė iš užsienio? (N=174)



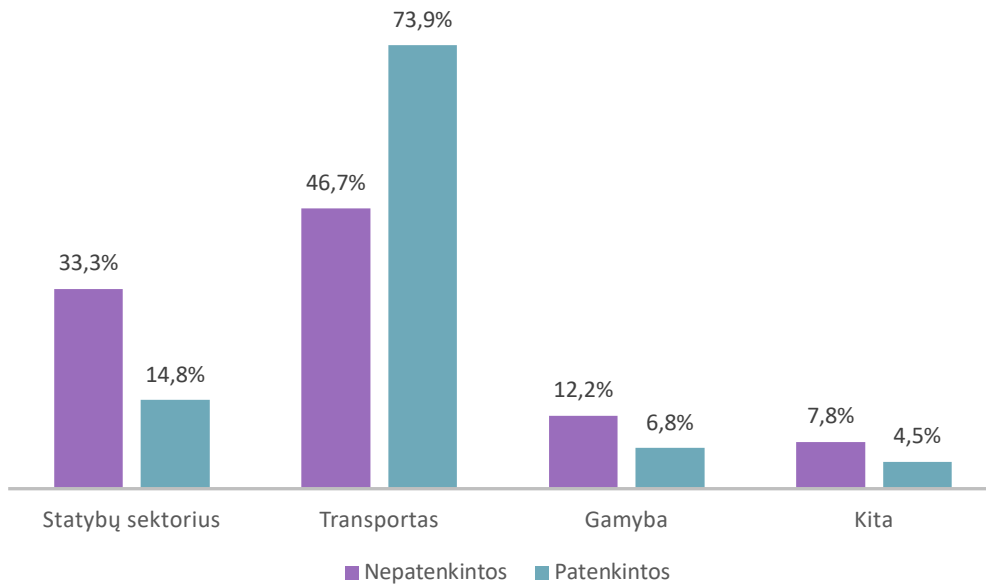
6. Ar įmonės patenkintos užsieniečių įdarbinimo procesu? (N=178)



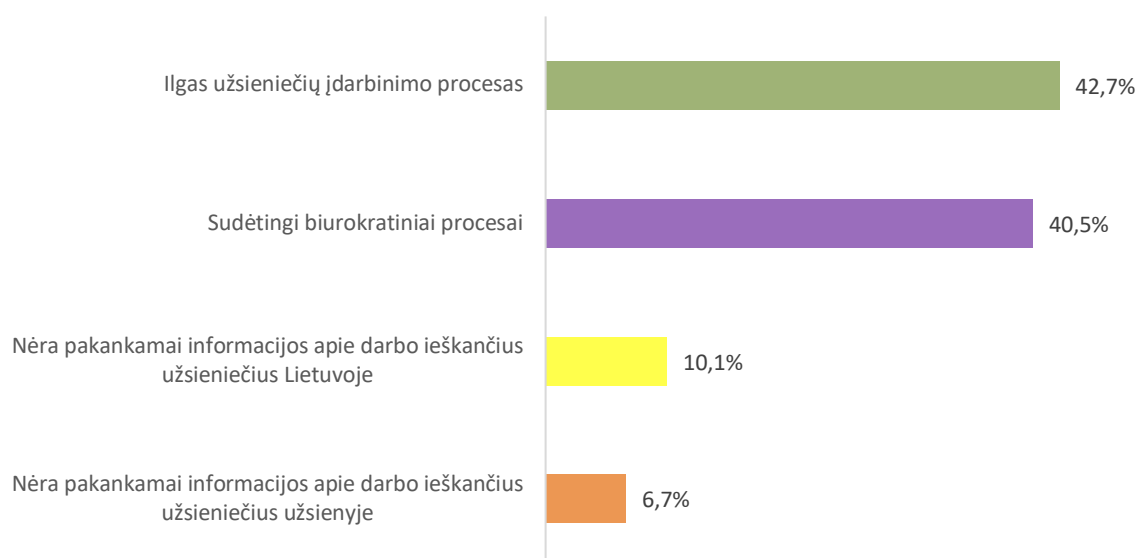
7. Ar įmonės patenkintos užsieniečių įdarbinimo procesu pagal tai, kokią darbuotojų dalį jų įmonėse sudaro užsieniečiai (N=178)



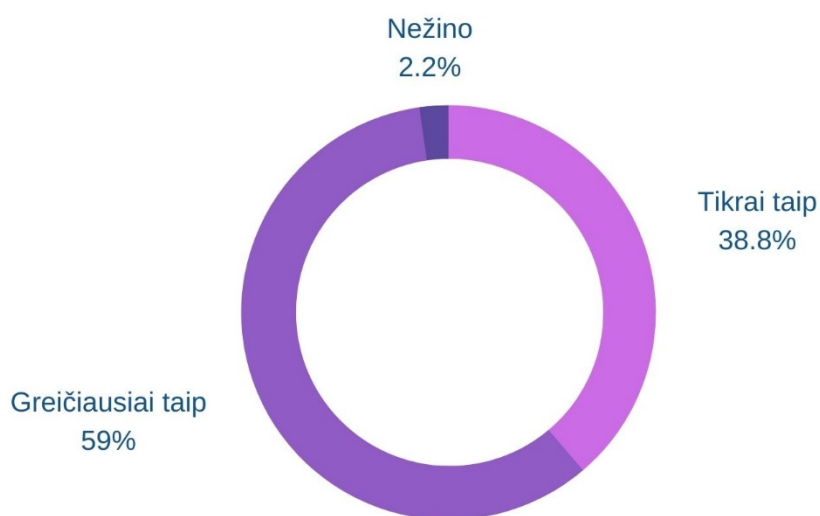
8. Ar įmonės patenkintos užsieniečių įdarbinimo procesu pagal tai, kokioje srityje dirba įmonė (N=178)



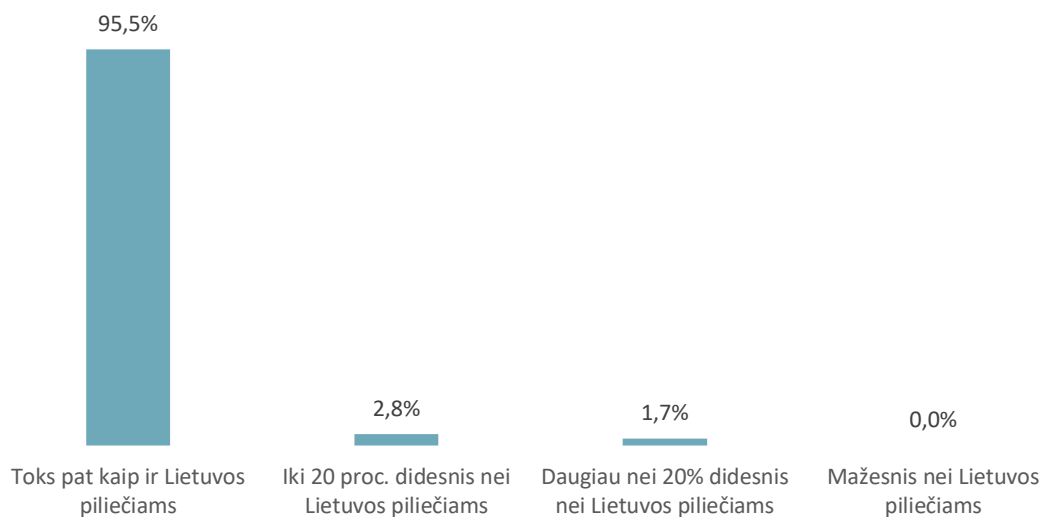
9. Dėl kokių priežasčių įmonės nėra patenkintos užsieniečių įdarbinimo procesu? (N=90)



10. Įmonių nuomone, ar užsieniečiai darbuotojai patenkinti darbo sąlygomis jų įmonėje?
(N=178)



11. Koks atlyginimas įmonėse mokamas užsieniečiams? (N=178)



12. Kiek tikėtina, kad ateityje apklaustos įmonės įdarbins užsieniečius? (N=178)

