

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR FINANSŲ VALDYMO FAKULTETAS
BANKININKYSTĖS IR INVESTICIJŲ KATEDRA

RASA MARCELIONYTĖ

**DARBO JĖGOS MIGRACIJOS PROCESŲ VERSLE
VERTINIMAS**

Magistro baigiamasis darbas

Vadovas
dr. A. Misiūnas

VILNIUS, 2009

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR FINANSŲ VALDYMO FAKULTETAS
BANKININKYSTĖS IR INVESTICIJŲ KATEDRA

**DARBO JĖGOS MIGRACIJOS PROCESŲ VERSLE
VERTINIMAS**

Finansų rinkų magistro baigiamasis darbas
Studijų programa 1234S123

Vadovas

dr. A. Misiūnas

2009 11

Recenzentas

Atliko

FRmn07-02 gr. stud.

R. Marcelionytė

2009 11 11

VILNIUS, 2009

TURINYS

TURINYS.....	3
ĮVADAS.....	6
1. TARPTAUTINĖ DARBO JĖGOS MIGRACIJA.....	8
1.1. Darbo jėgos migracijos teorijos.....	8
1.2. Darbo jėgos migraciją lemiantys aspektai.....	11
1.3. Darbo jėgos migracijos pasekmės ekonominiu požiūriu.....	17
1.4. Tarptautinės darbo jėgos migracijos reguliavimo ypatumai	20
1.5. Darbas verslo periferijoje - mažuosiuose miesteliuose	24
2. DARBO JĖGOS MIGRACIJA LIETUVOJE.....	27
2.1. Lietuvos darbo jėgos migracijos priežasčių ir pasekmių analizė	27
2.2. Ekonominė nauda Lietuvai iš emigracijos	31
2.3. Darbo jėgos migracijos Lietuvoje SWOT analizė.....	34
3. DARBO JĖGOS MIGRACIJOS PROCESAI VERSLE	37
3.1. Tyrimo metodologija.....	37
3.2. Tyrimo rezultatų analizė: darbo jėgos migracijos priežastys ir pasekmės	39
3.3. Tyrimo rezultatų analizė: darbo jėgos migracijos reguliavimo galimybės	44
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	51
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	54
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS	58
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA.....	59
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA	60
PRIEDAI	62

LENTELĖS

1 lentelė. Darbo jėgos stūmimo ir traukimo veiksniai.....	13
2 lentelė. Reprezentatyvios imties atvejų skaičius.....	38

PAVEIKSLAI

1 pav. Darbo jėgos migracija remiantis migracijos teorijomis.....	11
2 pav. Pagrindinės migracijos aspektų grupės.....	13
3 pav. Individualią migraciją lemiantys veiksnių grupės.....	14
4 pav. Darbo jėgos migracijos reguliavimo politika.....	21
5 pav. Minimalaus darbo užmokesčio dydžiai eurai Europos Sąjungoje.....	27
6 pav. Nedarbo lygis Lietuvoje.....	28
7 pav. Gyventojų užimtumas.....	29
8 pav. Darbo jėgos paklausa.....	30
9 pav. Emigracija ir imigracija.....	31
10 pav. Įmonių pasiskirstymas pagal veiklos sritį.....	39
11 pav. Dėl emigracijos atsirandančios problemos verslui.....	40
12 pav. Emigraciją įtakančių veiksnių grupės.....	41
13 pav. Darbo jėgos emigravimo priežastys.....	42
14 pav. Darbo jėgos trūkumo kompensavimo galimybės.....	45
15 pav. Emigracijos reguliavimo institucijos.....	46
16 pav. Valstybės galimas indėlis į reemigracijos skatinimą ir emigracijos stabdymą.....	47
17 pav. Darbdavio galimas indėlis į reemigracijos skatinimą ir emigracijos stabdymą.....	49
18 pav. Emigracijos stabdymo ir reemigracijos skatinimo priemonės.....	49

IVADAS

Tarptautinė darbo jėgos migracija yra neišvengiamas reiškinys šiuolaikinėje integralioje ir globalioje visuomenėje. Kiekvienas visuomenės narys dėl tam tikrų ekonominių, psichologinių, kultūrinių ar kitokių priežasčių gali priimti sprendimą migruoti, todėl darbo jėgos migracija bei su ja susijusios problemos išlieka aktualios.

Beveik visos Europos ir kitų žemynų valstybės susiduria su darbo jėgos migracija, kurią skatina ar stabdo įvairūs veiksniai. Tiek anksčiau, tiek ir dabar tam įtakos turi šalių politiniai nesutarimai, terorizmo grėsmė, netolygus gyventojų pasiskirstymas, skirtingas valstybių išsivystymo lygis, o ypač sparti Europos Sąjungos plėtra ir laisvo asmenų judėjimo siekis bei ekonominės šalių būklės. Taigi, kiekvienai valstybei taip pat ir Lietuvai darbo jėgos migracijos problema nuolat išlieka aktuali, todėl svarbu sekti ir reguliuoti migracijos srautus, nes jie turi ne tik priežastis, bet ir pasekmes valstybių politiniam, ekonominiam, kultūriniam, socialiniam gyvenimui. Vykstant darbo jėgos emigracijai, šalis patiria aibę neigiamų aspektų: prarandamos valstybės investicijos, įdėtos į kvalifikuotos darbo jėgos paruošimą; mažėja valstybės pajamos ir didėja mokesčių našta likusiems gyventojams; atsiranda nepageidaujami pokyčiai darbo jėgos rinkos pusiausvyroje; neigiamai veikiama emigraciją patiriančios šalies demografiniai procesai, prastėja valstybės paslaugų kokybė; smunka vidutinis šalies darbo jėgos kvalifikacijos lygis, o taip pat ir šalies konkurencingumas tarptautinėje rinkoje; mažėja sukuriamą pridėtinę vertę; stringa verslo produktyvumas. Tai yra pagrindinės priežastys, kodėl ši tema yra aktuali ir plačiai nagrinėjama.

Tyrimo problema. Tarptautinė darbo jėgos migracija teoriniu ir praktiniu požiūriu yra gan plačiai nagrinėjama, tačiau įvairių ekonominių teorijų požiūriai kartais išsiskiria, todėl savo magistriniame darbe atskleisiu, kaip darbo jėgos migraciją verslo periferijoje įtakoja atskiri darbo rinkos elementai (darbo pasiūla, paklausa, darbo užmokestis ir t.t.) ir kokios problemos dėl šiandieninės darbo jėgos migracijos laukia verslo ateityje?

Tyrimo objektas. Vilkaviškio rajono mažos ir vidutinės įmonės bei darbingo amžiaus gyventojai.

Tyrimo tikslas yra įvertinti darbo jėgos migracijos procesus verslui periferijoje šiandien ir ateityje.

Tyrimo uždaviniai:

- 1) nustatyti darbo jėgos migracijos priežastis verslo periferijoje,
- 2) įvertinti darbo jėgos migracijos pasekmes verslui šiandien ir ateityje,
- 3) pateikti darbo jėgos migracijos prevencines priemones.

Tyrimo hipotezė.

Didėjantis nedarbas ir dėl to prarandamos darbo pajamos skatina emigraciją, todėl perspektyvoje verslas susidurs su darbo jėgos trūkumu ir tai ypač pasireikš periferijoje - mažuosiuose miesteliuose.

Darbe taikomi tyrimo metodai:

1. Antrinių duomenų ir mokslinės literatūros studijos ir analizė.
2. Pirminių duomenų analizė.
3. SWOT analizė.
4. Anketinė apklausa
5. Grafinis duomenų vaizdavimas

Pirmoje darbo dalyje aptariau Lietuvos ir užsienio autorių literatūros šaltiniuose išskiriamas darbo jėgos migracijos teorijas, kuriose atsispindi bendras darbo jėgos migracijos priežastingumas, tačiau kiekviena teorija šį proceso vyksmą aiškina savaip. Išvelgus teorinius darbo jėgos migracijos priežasčių dėsningumus, toliau savo darbe sukonkretinau, išskyriau ir aprašiau darbo jėgos migraciją lemiančius aspektus, priežastis ir dėl to kylančias pasekmes. Aptariau galimus darbo jėgos migracijos reguliavimo būdus.

Remdamasi pirmoje dalyje aptartais teoriniais aspektais, antroje savo darbo dalyje išanalizavau ir aprašiau Lietuvos darbo jėgos migracijos priežastis bei pasekmes, kuriuos pagrindžiau statistiniais duomenimis, aprašiau šio proceso ekonominę naudą Lietuvai, pateikiau darbo jėgos migracijos Lietuvoje stipriųjų ir silpnųjų pusių bei galimybių ir grėsmių analizę.

Trečią darbo dalį skyriau tyrimui, kuris atspindi darbo jėgos migracijos iškilusias problemas ir jų poveikį verslui mažuosiuose Lietuvos miesteliuose. Pateikiau, apipavidalinau ir aprašiau apklausos metu surinktą medžiagą, padariau bei aprašiau tam tikras išvadas bei pasiūlymus. Tyrimas buvo atliktas dviem kryptimis, t.y. apklausiant įmones bei potencialiai galinčią emigruoti darbo jėgą.

Rašydama šį darbą remiausi skirtingų Lietuvos ir užsienio autorių literatūra, mokslo darbais, konferencijų, seminarų, tyrimų medžiaga darbo jėgos migracijos tematika, taip pat statistine medžiaga.

Praktinė **baigiamojo darbo reikšmė**. Šis darbas supažindina su tarptautinės darbo jėgos migracijos procesų dėsningumais, pateikia šio procesų priežastis ir pasekmes. Atlikto tyrimo išvados leidžia išaiškinti darbo jėgos migracijos problemų atsiradimą ir poveikį verslui mažuosiuose miesteliuose - verslo periferijoje.

1. TARPTAUTINĖ DARBO JĖGOS MIGRACIJA

1.1. Darbo jėgos migracijos teorijos

Vienas iš veiksnių, įtakančių rinkos lankstumą, yra geografinis darbo jėgos mobilumas. Teoriniu požiūriu tarptautinė darbo jėgos migracija yra racionalaus žmogaus pasirinkimo rezultatas. Ši pasirinkimą įtakoja kiekvieno žmogaus vertybių sistema. Taigi, tarptautinė darbo jėgos migracija gali būti apibūdinama, kaip darbingų žmonių persikėlimas iš vienu valstybių į kitas dėl tam tikrų ekonominių ir kitokių priežasčių.

Darbo jėgos migracijos procesus lemiančių veiksnių egzistuoja aibė, tačiau viena iš aplinkybių, būtų tada, kai visuomenėje egzistuoja tam tikra socialinė situacija, kurioje žmonių poreikiai yra patenkinami bent jau minimaliai. Jei žmonių minimalūs poreikiai nėra patenkinami, jie migruoja ieškodami geresnių gyvenimo sąlygų, geresnio darbo ar išsilavinimo.

Pasaulyje vykstant integracijai bei globalizacijai migracijos procesai tampa vis aktualesni, todėl sparčiai plečiasi šių procesų tyrimai, nors teorinių studijų ar teorinių apibendrinimų vis dar pakankamai nedaug. Lietuvoje teoriniu lygmeniu atliktų migracijos tyrimų beveik nėra. Darbo jėgos migracijos, o ir apskritai migracijos procesai aiškinami daugiausiai per ekonominio priežastingumo prizmę. Reikia pabrėžti, kad vientisos tarptautinės migracijos teorijos iš tiesų nėra, migracijos priežastingumas aiškinamas skirtingais lygmenimis (individo, šalies, globaliu), be to, veiksniai, sukeliantys migracijos procesus, ir veiksniai, palaikantys jau prasidėjusią migraciją, dažnai yra skirtingi. Taigi migracijos procesų vyksmui turi įtakos daugybė įvairių priežasčių, kurioms aiškinti būtų galima išskirti pagrindines tokias migracijos teorijas:

- *Neoklasikinė ekonomikos teorija*. Migraciją veikia „stūmimo“ ir „traukos“ jėgos (Castles S., Miller M., 2003, Massey D., 1993, Zlotnik, H., 1998). Darbo jėgos paklausos ir pasiūlos skirtumai tarptautinėse rinkose yra pagrindinis makroekonominis migracijos veiksnys, todėl vieną iš migracijos priežasčių galima įvardinti skirtingą darbo užmokestį skirtingose valstybėse. Remiantis šia teorija, pajamų skirtumui sumažėjus prarandamos paskatos migracijai ir ji mažėja. Mikro lygyje ši teorija vertina, jog kiekvienas individas individualiai priima sprendimą, kaip prisitaikyti prie situacijos, ir veikia pagal individualią sąnaudų - naudos analizę. Jeigu patiriama nauda didesnė už patiriamas sąnaudas – individas priims sprendimą migruoti. Pabrėžiama, kad pagrindinę vietą užima atlyginimo naudos veiksnys (Lietuvos laisvosios rinkos institutas, 2006). Bendrai, neoklasikinės ekonomikos pusiausvyros požiūriu, pagal kurį migracija - tai natūralus procesas, kurio metu darbo jėga iš tų šalių, kuriose jos pasiūla yra didelė, išvyksta ten, kur didelė darbo jėgos paklausa. Ekonomikos, kaip visumos, požiūriu šis procesas yra naudingas, nes taip geriau panaudojama nedirbanti ar nedidelė

pridėtinę vertę kuriančiuose darbuose užimta darbo jėga. Kita vertus, praktikoje šis dėsnis galioja ne visuomet. Dažnai atkreipiamas dėmesys į vadinamąjį „protu švaistymą“ (Barcevičius ir kt., 2005).

- *Segmentuota darbo jėgos rinka*. Migracija atsiranda kaip atsakas į žemai kvalifikuoto arba nekvalifikuoto imigrantų darbo svečiose darbo rinkose poreikiui. Išsivystę šalys turi dvejopą darbo rinką: pirminę (intensyvaus kapitalo su gerai apmokamais darbais) ir antrinę (intensyvaus darbo su prastai apmokamais darbais). Intensyvaus kapitalo sektorius yra užpildomas vietine darbo jėga, paprastai aukštos kvalifikacijos, o intensyvaus darbo sektoriaus pastoviai reikalauja nekvalifikuotos darbo jėgos ir paprasčiausiai įdarbinami imigrantai. Kitaip tariant pirmoji - suteikianti aukštas pajamas, išsilavinusiems vietiniams gyventojams skirta darbų rinka; antroji - pavojingų, mažai apmokamų darbų, kurių nenori imtis vietiniai gyventojai, rinka (Massey, 1993, Kazlauskienė, 2006).

- *Naujoji migracijos ekonomika* migraciją apibrėžia kitaip. Ji apima keletą rinkų, ne tik darbo, bet ir šeimos, šeimos ūkio ar netgi visuomenės, ne individualiame lygyje. Žmonės ieško ne tik maksimalių pajamų, bet ir minimizuoti rizikas ir įveikti tam tikrus apribojimus kitose gyvenimo srityse (draudimai, kapitalas, vartojimo kreditai). Tarptautinė migracija nebūtinai sustos kai išnyks atlyginimų skirtumai tarp šalių. Ji gali tęstis, jei anksčiau paminėtos rinkos šalyse, iš kurių emigruojama, netobulos ar jų visai nėra (Kazlauskienė, 2006).

- *Socialinio kapitalo teorija* paaiškina socialinius ryšius, kurie spartina migracijos procesą. Socialinis kapitalas apibrėžiamas kaip individą ar grupę veikiančių ryšių visuma, kurie sukaupiami turint pastovius ryšius ir pripažinimą visuomenėje. Pagrindinės socialinio kapitalo charakteristika yra jos paverčiamumas į kitas kapitalo formas, visų pirma į finansinį kapitalą. Migracijos procese jis gali būti konvertuotas į užsienines darbo algas, santaupas, pinigines perlaidas ir t.t.(Kazlauskienė, 2006). Žmonės prieina prie socialinio kapitalo dalyvaudami socialiniuose santykiuose, paversdami jį į kitas kapitalo formas, kad palaikytų ar pagerintų savo padėtį visuomenėje. Ryšiai tarp migrantų ir ne migrantų didina vėlesnės migracijos galimybę, kadangi jie žymiai sumažina migracijos kainą ir riziką ir didina jos ateities naudą (Massey D., 1993).

- *Transnacionalinės migracijos koncepcija* atspindi naują požiūrį į darbo migraciją. Transnacionalinė migracija matoma kaip laikinos darbo jėgos migracija, tenkinant esamą darbo paklausą (tipišką aukštos kvalifikacijos darbuotojams išsivysčiusiose ekonomikos šalyse) (Zlotnik, H., 1998). Transnacionalinio judėjimo pagrindinė savybė - laikina migracija - sudaro atsirasti kitam fenomenui, protų cirkuliacijai. Ji atstovauja ne tik naujai tarptautinės migracijos formai, bet ir dvigubam gyvenimo būdui, nes transmigrantai paprastai turi namus, ekonominių, politinių ir kitų tikslų dviejuose šalyse, žino dvi ar daugiau kalbas ir kultūras. Tačiau transnacionalinę migraciją galima apibrėžti kaip transnacionalinių ryšių plėtojimą tarp skirtingų etninių ir kultūrinių žmonių grupių. Transnacionalinės darbo jėgos judėjimas skatinamas įvairiai tarptautiniais susitarimais ir

organizacijomis, nukreiptas į aukštesnio išsilavinimo ir profesijų internacionalizavimą, kaip ir institucinių ryšių augimą (Kazlauskienė, 2006, Kuzmickaitė, 2004).

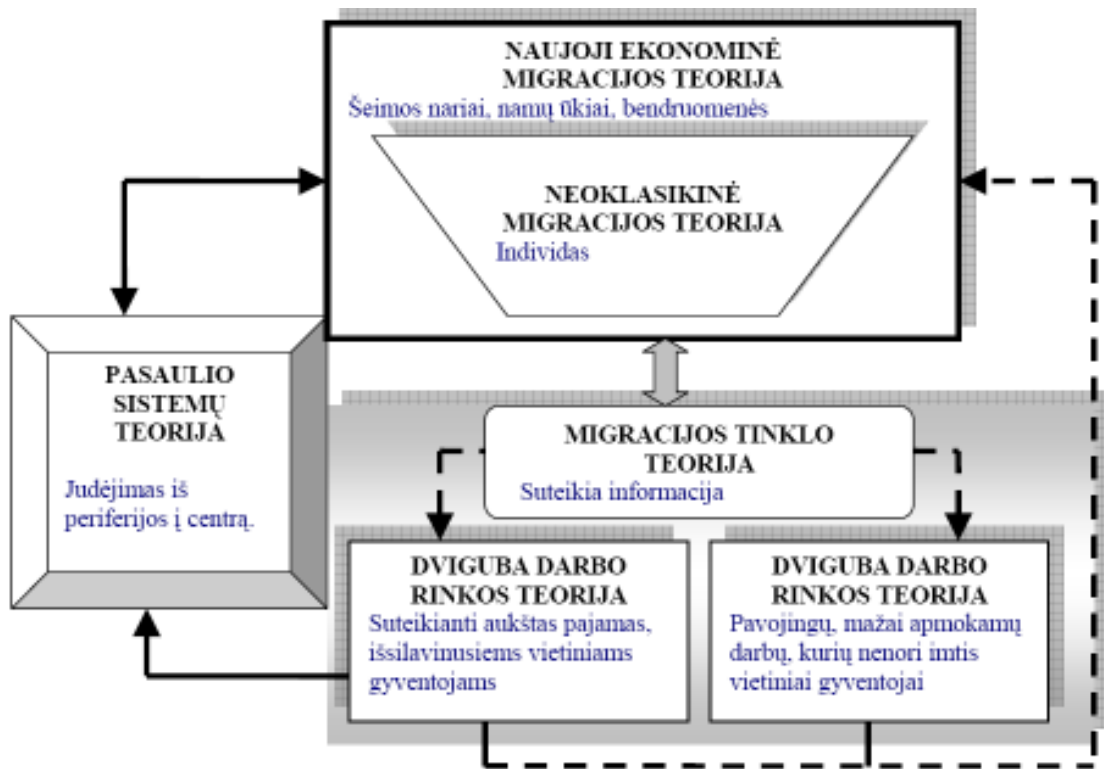
- *Migracijos tinklo teorija*. Ji migracijos srautus aiškina kaip save generuojantį veiksnį - migrantai suteikia ne tik informacijos apie darbo rinkos situaciją, įsidarbinimo, atlyginimo, apgyvendinimo galimybes, pateikia savo patirtis, bet ir patys savanoriškai ar kaip komercinę paslaugą suteikia informaciją ar teikia kitas paslaugas. Augant migrantų skaičiui mažėja ir migracijos sąnaudos - randasi ir pinga legalūs ar nelegalūs migracijos keliai; komunikacija su išvykimo valstybe; pinigų persiuntimo procedūros ir kt. (LLRI, 2006, Sipavičienė, 2006).

- *Migracijos sistemų teorija* - migracija - tai makro ir mikro struktūrų tarp dviejų teritorijų sąveikos rezultatas. Makro struktūromis laikomi - instituciniai veiksniai, mikro struktūros tai pačių migrantų įsitikinimai, praktikos ir tinklai (LLRI, 2006). Šie du lygmenys jungiasi įvairiais tarpiniais mechanizmais. Ši šiuo metu populiari teorija pripažįsta, kad kartais sunku atskirti mikro ir makro lygmenis ir įvardyti jų sąveiką, ir kad dažnai sąveika papildo viena kitą (Barcevičius ir kt., 2005)

- *Pasaulio sistemų teorija*. Ji aiškina migracijos procesus remdamasi užimama šalies padėtimi pasaulinėje ekonominėje sistemoje ir priima migraciją kaip pasekmę kapitalistinės rinkos skverbimąsi per sienas. Migracijos potencialas kyla kartu su kapitalo skverbimusi į nekapitalistines šalis, kadangi kapitalizacija atneša pokyčius, kuris yra neišvengiama šio proceso pasekmė - darbo jėgos judėjimas iš periferijos į centrą. Ekonomiškai išvystyti centrai šalies viduje, kaip ir ekonomiškai išsivysčiusios valstybės, yra migracijos traukos centrai, nes sudaro žymiai didesnes darbo, socialinio statuso įgijimo perspektyvas. Periferija laikomi besivystantys, ne rinkos ekonomikos regionai, centras - kapitalistinės, poindustrinės valstybės. Centras ir periferija susiję kultūriniais, prekybos, kalbiniais ir kitais saitais (Sipavičienė, 2006, Martinkus ir kt., 2006, LLRI, 2006, Kazlauskienė, 2006).

Išanalizavus tarptautines migracijos teorijas galima daryti išdava, kad visos jos tarpusavyje vienaip ar kitaip susijusios, kadangi jas sieja žmonių judėjimas sąlygojamas ekonominių interesų (žr. 1 pav.).

Migracijos teorijos aiškina, kodėl, kur ir kaip žmonės migruoja, kokios priežastys skatina pakeisti nuolatinę gyvenimo vietą ar laikinai ieškoti kitos gyvenimo ar darbo vietos. Migracijos reiškinių aiškinimui būtina pasinaudoti ekonomikos teorijomis, kurios aiškina žmogaus sprendimo priėmimo dėsnius. Kiekvienas žmogaus veikimas ar neveikimas, t.y. apsisprendimas migruoti ar nemigruoti, yra sąmoningas ir tikslingai pasirenkamas. Žmogaus veikimas yra nukreiptas saviems tikslams pasiekti. O pagrindinis tikslas - keisti mažiau patenkinamą būklę į geresnę, t.y. ieškoti geresnių darbo bei pragyvenimo sąlygų. O toks individo tikslo įgyvendinimas pamažu pereina iš mikro lygio (individo) į makro lygį (įmonę, verslą, šalies ekonomiką).



Šaltinis: Stulgienė ir Daunorienė, 2009

1 pav. Darbo jėgos migracija remiantis migracijos teorijomis

1.2. Darbo jėgos migraciją lemiantys aspektai

Globalizacijos procesai pasaulyje paskatino regioninius susivienijimus. Susikūrė Europos Sąjunga (toliau - ES), Pietryčių Azijos valstybių asociacija, Azijos - Ramiojo vandenyno šalių ekonominio bendradarbiavimo forumas. Globalizacija ir įvairūs susivienijimai vertinami teigiamai, nes:

- atsiranda naujų laisvo bendradarbiavimo galimybių be sienų, muitų trukdymų;
- susivienodina gyvenimo ir veiklos sąlygos, auga tautų tarpusavio supratimas;
- formuojasi bendra darbo rinka;
- atsiranda galimybė įdarbinti turimą darbo jėgos perteklių.

Tačiau atsiranda ir tam tikrų neigiamų aspektų, tarp kurių išskirtini keturi pagrindiniai:

- labai paspartėja kultūrinės integracijos procesai, kuriuose labai išvystytų, ekonomiškai pajėgių šalių kultūra daro poveikį kitoms kultūroms, dėl ko nyksta kultūrų unikalumas;
- jaučiamas ekonomiškai pajėgių šalių diktatas, o tai kelia abejonių vykstančio globalizavimo - pasaulio be sienų koncepcija;

- šalys, parengiančios aukštos kvalifikacijos darbuotojus ir nesugebančios užkirsti kelio jiems emigruoti, praranda kvalifikuotą darbo jėgą ir sumažina savo prasiveržimo galimybes;
- gali būti sudaroma konkurencija vietinei darbo jėgai (Martinkus ir kt., 2006).

Taigi globalizacijos procesai neišvengiamai įtakoja migracijos procesus, kurie gali būti pavojingi, abiem šalims - tiek šaliai, į kurią imigruoja, tiek šaliai, iš kurios emigruoja darbo jėga.

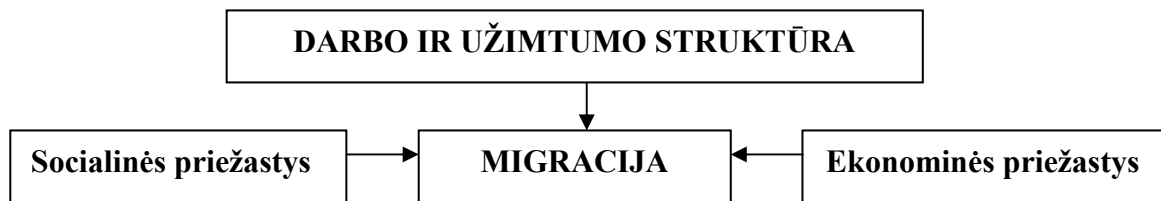
Migracija siaurąją prasme, yra žmonių persikėlimas iš vienos valstybės į kitą. Žiūrint į migraciją plačiau galima ją klasifikuoti ir suskirstyti labai įvairiai. Pagal migracijos teisėtumą išskiriama legali ir nelegali migracija. Laiko požiūriu yra skiriama pastovi ir laikina migracija. Pastovi migracija - kai išsikeliami visam gyvenimui, paprastai keičiama ar įgyjama dviguba pilietybė. Laikinojoje migracijoje apsiribojama darbu pagal kontraktą, nesiekama naujos pilietybės, pasibaigus terminui, gyventojas grįžta į savo šalį.

Migraciją lemia labai daug priežasčių, tačiau labiausiai migracijos lygį lemia ekonominių bei socialinių aspektų grupės (žr. 2 pav.)

Pagal pasaulio sistemų teoriją, centro - didmiesčių ar kitų vietovių su išvystyta verslo struktūra ir periferijos - mažųjų miestelių su žymiai menkesnėmis verslo galimybėmis kuriama socialinė ir ekonominė būklė akivaizdžiai skiriasi, todėl pasireiškia migracijos procesas iš periferijos į centrą.

Socialinės ir ekonominės priežastys labai susijusios, jos ypač įtakoja darbo jėgos migraciją. Socialinės priežastys sietinos su aukštesnių poreikių realizavimu: šalies, darbo prestižu, galimu statuso augimu, valdžios realizavimo poreikiu. Ekonominės priežastys susijusios su nevienodomis gyvenimo galimybėmis ne tik įvairiose šalyse, bet ir atskirose šalies vietovėse - didmiesčiuose, miesteliuose, kaimuose. Šias priežastis lemia darbo ir užimtumo struktūra. Aukšto vystymosi potencialo šalyje yra papildomas darbo jėgos poreikis, kurio padengimo iš savo vidinių šaltinių užtikrinti nesugebama. Aukšto gyvenimo lygio šalyse susidaro nekvalifikuotos darbo jėgos poreikis. Paprastai šis poreikis padengiamas nepakankamai išsivysčiusių šalių darbo išteklių sąskaita. Antra vertus, migracija į kitas šalis leidžia išspręsti nedarbo problemą besivystančiose šalyse, teigiamai veikia darbo užmokesčio ir gyvenimo lygio augimą (Pilielinės visuomenės institutas, 2005).

Taigi tikslinga išskirti profesinę ir nekvalifikuotos darbo jėgos migraciją. Profesinei migracijai priskiriama tam tikros veiklos srities kvalifikuotos darbo jėgos migracija. Kvalifikuota darbo jėga - tai ne tik vadovai, specialistai, bet ir aukštos kvalifikacijos darbininkai. Šios srities emigracija siejama su „protų nutekėjimu“.



2 pav. Pagrindinės migracijos aspektų grupės

Labai dažnai girdime, kad emigracija negerai, žalinga valstybei, jos ekonomikai, kultūrai, socialiniam gyvenimui, tačiau turėtume atkreipti dėmesį, kad niekas nevyksta be priežasties ir kiekviena pasekmė turi savitą priežastį, todėl toliau apibendrinsiu ir pateiksiu literatūros šaltiniuose pateiktus darbo jėgos migraciją lemiančius aspektus, t. y. veiksniai, kurie būtent skatina šalies gyventojus - potencialią ar esamą darbo jėgą trauktis iš vienos šalies į kitą ir kas savo ruožtu vilioja „ieškoti laimės“ svetur.

Išnagrinėjus daugybę konferencinės medžiagos, straipsnių, tyrimų bei remiantis neoklasikinės ekonomikos teorijoje išskiriamu „stūmimo-traukos“ modeliu galima konstatuoti faktą, kad migracijos procesą veikia dvi jėgos: „stūmimo“ - tai veiksniai, priežastys, kurie skatina žmones palikti savo gimtąsias šalis ir emigruoti svetur bei „traukimo“ - tai veiksniai bei priežastys, kurie vilioja žmones imigruoti į vieną ar kitą valstybę (žr. 1 lent.) (Kripaitis, 2005, Gliosaitė, 2004).

1 lentelė. Darbo jėgos stūmimo ir traukimo veiksniai

Stūmimo veiksniai	Traukimo veiksniai
Žemesnis nei kitų šalių bendras šalies ekonominis ir socialinis išsivystymo lygis	Aukštas ekonominis ir socialinis išsivystymo lygis
Žemesnis nei kitų šalių bendras šalies gyvenimo lygis	Aukštas šalies gyvenimo lygis
Didelis nedarbas šalyje	Didelis užimtumo lygis ir įsidarbinimo galimybės
Žemas darbo užmokesčio (pajamų) lygis šalyje	Aukštas darbo užmokesčio (pajamų) lygis šalyje
Neefektyvi valstybės ir vietinės valdžios verslo sąlygų, mokesčių politika	Efektyvi valstybės ir vietinės valdžios verslo sąlygų, mokesčių politika

Šaltinis: Kripaitis, 2005

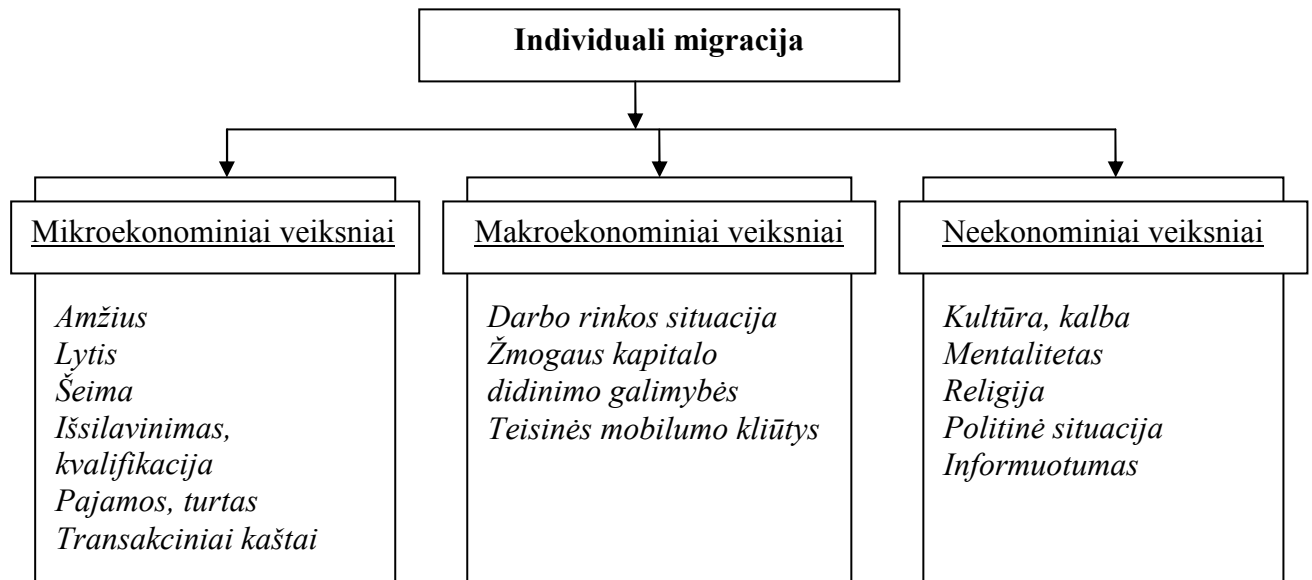
Tačiau nepriklausomai nuo jėgos pobūdžio „stūmimo“ ar „traukimo“ migracijos priežastis įtakojančius veiksniai galima skirstyti ir į:

- demografinius (darbingo amžiaus gyventojų mažėjimas, todėl silpsta socialinės rūpybos sistema),
- socialinius-kultūrinius (migracijos „mada“, tradicijos, ne/tolerancija),

- politinius (politinė santvarka, rinkimų rezultatai, politinis persekiojimas),
- ekonominius (atlyginimų dydis, jų skirtumai, ekonomikos ne/augimas, užtrukęs pereinamasis ekonominės raidos laikotarpis, nedarbas, silpna socialinė sistema, mažos pajamos vienam gyventojui),
- psichologinius (gebėjimas priimti asmeninius sprendimus),
- saugumo (dėl karinių ar kitų konfliktų, politinių ar kitų represijų),
- geografinius (klimato sąlygos)
- ir kitus veiksniai (LLRI, 2006, Čiarienė, R, 2009).

Tačiau šie išvardinti migracijos veiksniai sąlygoja ir apima daugybę kitų migracijos priežasčių, kurios tarsi akstinas piliečių judėjimui tarp valstybių.

Žvelgiant į migraciją iš individo lygmens gyventojų ir darbo jėgos mobilumas priklauso nuo trijų grupių veiksnių: makroekonominių, mikroekonominių ir neekonominių (žr. 3 pav.), kurie integruoja anksčiau minėtus migraciją lemiančius veiksniai (Kripaitis, 2005, Matiušaitytė, 2003).



Šaltinis: sudaryta pagal Matiušaitytė, 2003

3 pav. Individualią migraciją lemiantys veiksniai grupės

Didžiausią įtaką darbo jėgos migracijai daro ekonominiai veiksniai. Teoriškai asmuo emigruos, jei nauda iš to viršys kaštus. Investicijos į migraciją - tai persikėlimo kaštai, psichologiniai išsiskyrimo su artimaisiais ir gimtine kaštai, pensijos draudimo praradimas.

Darbo rinkos situacija. Migracijai daro įtakos ir darbo rinkos galimybės, kurios dažniausia skiriasi ne tik skirtingo išsivystymo šalyse, bet ir kiekvienos šalies atskirose teritorijose ar vietovėse. Provincijoje - mažuose miesteliuose matomas didesnis darbo rinkos disbalansas, t.y. reikiamo profesinio pasirengtumo darbo jėgos pasiūlos ir paklausos neatitikimas, kuris gali sąlygoti nedarbą.

Kuo didesnis nedarbo lygis vyraus šalyje ar tam tikroje jos vietovėje, tuo didesnė tikimybė, kad prasidės emigracija svetur, kur didesnė darbo pasiūla. JAV tyrimas parodė, kad bedarbių emigravimo tikimybė didesnė nei dirbančiųjų. Anot ekonomikos teorijos, pagrindinis makroekonomikos migracijos veiksnys yra darbo jėgos pasiūlos ir paklausos skirtumai tarptautinėse rinkose, kuris įtakoja ir kitas migracijos priežastis, tokias kaip darbo užmokestis, socialinės garantijos ir pan. (Kripaitis, 2005, Gruževskis, 2006).

Darbo užmokesčio skirtumai. Kuo didesni darbo užmokesčio skirtumai, tuo didesnė migracijos tikimybė. Tie patys veiksniai turi įtakos ne tik emigracijai, bet ir reemigracijai. Jeigu šalyje, į kurią asmuo emigravo, situacija darbo rinkoje blogės (didės nedarbas, mažės darbo užmokestis), lyginant su gimtine, bus grįžtama į gimtinę. Taip pat darbo jėgos migracijai turi įtakos darbo užmokesčių skirtumai pačios šalyse. Aukštos kvalifikacijos ir išsilavinimo asmenys bus linkę migruoti į šalis, kurioms būdingi dideli darbo užmokesčio skirtumai, nes kvalifikuotų specialistų darbo užmokestis tose šalyse didesnis. Tuo tarpu žemos kvalifikacijos ar nekvalifikuoti asmenys bus linkę emigruoti į šalis, kuriose darbo užmokesčio skirtumai nedideli, nes šiose šalyse nekvalifikuoto darbo apmokėjimas didesnis (Gruževskis, 2006, Pilietinės visuomenės institutas, 2005).

Žmogaus kapitalo didinimo galimybės. Jeigu emigravęs asmuo, dirbdamas svetimose šalyse, gali pagerinti savo žmogiškąjį kapitalą, o grįžęs į gimtinę atitinkamai daugiau uždirbti, jis emigruos, juolab kad egzistuoja padidėjusios jaunimo galimybės studijuoti, stažuotis, keliauti užsienyje. Didesnės profesinio tobulėjimo, savirealizacijos, karjeros galimybės užsienyje ypač skatina emigruoti aukštos kvalifikacijos darbo jėgą ir specialistus (Pilietinės visuomenės institutas, 2005, Kripaitis, 2005, Sipavičienė, 2006).

Teisinės mobilumo kliūtys. Didelę įtaką darbo jėgos migracijai daro taip pat teisiniai ribojimai ir šalių atstumas. Kuo toliau migruojama, tuo didesnės transporto išlaidos, taip pat sunkiau surinkti informaciją apie sąlygas toje šalyje, iškyla kalbos, kultūros skirtybės, o jos taip pat labai svarbios priimant sprendimą emigruoti (Kripaitis, 2005, Matiušaitytė, 2003).

Svarbią įtaką emigracijai turi giminės, artimieji ir draugai. Kuo glaudesni ryšiai su giminaičiais, draugais, tuo mažiau asmenys emigruoja.

Amžius - taip pat vienas svarbesnių mikroekonominių emigracijos veiksnių. Daugiausia emigruoja asmenys iki 25 metų, vyresni asmenys vis mažiau linkę emigruoti, kadangi:

- Turi mažiau laiko investicijoms į migraciją atsipirkti;
- Turi sukaupę didesnę dalį tam tikro žmogaus kapitalo, kuris naudingas esamoje darbo vietoje, bet gali būti nenaudingas naujoje;
- Paprastai vyresnių asmenų migravimo kaštai didesni dėl turimos nuosavybės ir psichologinių kaštų, nes jie didėja, plečiantis šeimai;
- Vyresniems asmenims yra sudėtingiau adaptuotis naujoje vietoje.

Kitas mobilumo veiksnys yra **lytis**. Jaunų moterų mobilumas nesiskiria nuo vyrų, bet paskui mažėja daug didesniu tempu (Kripaitis, 2005).

Išsilavinimas, kvalifikacija. Kuo labiau išsilavinę, kvalifikuoti asmenys, tuo labiau linkę migruoti, nes dažnai gerai moka užsienio kalbas, aukštos kvalifikacijos darbo jėga labiau paklausi ir yra didesnių įsidarbinimo ir darbo užmokesčio didėjimo galimybių. Taip pat šie asmenys sugeba pasiekti ir surinkti reikiamą informaciją tiek apie ekonominę situaciją kitose šalyse, tie ir apie situaciją ir darbo užmokestį tų šalių darbo rinkose. Integravusis į Europos Sąjungą vis labiau vartojama viena - anglų kalba, tuo labiau migruoja aukštos kvalifikacijos darbo jėga (Kripaitis, 2005, Sipavičienė, 2006).

Pajamos, turtas. Asmenys, turintys dideles pajamas ir nemažai turto, mažiau linkę emigruoti. Tai migraciją stabdantis veiksnys.

Didelę reikšmę emigracijai turi ir neekonominiai veiksniai. Kuo labiau skiriasi šalių **kultūra, socialinė aplinka, kalba, religija**, tuo mažiau norima emigruoti. Daug kas priklauso nuo individualybės. Kai kurie žmonės tiesiog bijo rizikuoti, todėl siekia nekeisti gyvenamosios ir darbo aplinkos ir nėra linkę emigruoti.

Nemažą reikšmę įgyja **informuotumas** apie ekonominę, darbo rinkos situaciją kitose šalyse. Teritoriniam mobilumui labai svarbu yra socialinė integracija, t.y. migrantų lygiateisiškumo su vietos gyventojais garantijos socialinėje ir mokesčių srityje. Jeigu emigrantai susiduria su diskriminacija darbo rinkoje, tai taip pat mažina polinkį emigruoti.

Greta aprašytų makroekonominių, mikroekonominių ir neekonominių veiksnių reikia paminėti taip pat ir tokius aspektus kaip gyvenimo kokybės gerinimą ir eurointegracijos procesus, kurie akivaizdžiai įtakoja ne tik darbo jėgos mobilumą, bet ir apskritai migraciją (Kripaitis, 2005, Matiušaitytė, 2003).

Socialinė - gyvenimo aplinkos kokybė. Kai darbo rinkoje nestabili situacija ir nepakankamai išplėtotą socialinio draudimo sistema, tuomet bandoma priėti prie alternatyvių pajamų šaltinių, nepriklausomų nuo ekonominės padėties svyravimų šalyje ir būtent tų alternatyvių šaltinių paieška pagrįsta emigracija (Sipavičienė, 2006).

Eurointegracijos - globalizacijos procesai. Įsiliejimas į keturių laisvių zoną - laisvą prekių, kapitalo, paslaugų ir darbuotojų judėjimo erdvę bei tapimas lygiateisėmis Europos Sąjungos narėmis sąlygoja emigracijos apraiškas ekonomiškai silpnesnėse bei jaunosios demokratijos valstybėse, kadangi atsirado galimybės paprasčiau judėti iš vienos šalies į kitą ES ribose (bevizis režimas) ir ieškoti geresnių gyvenimo bei darbo sąlygų, priimtinesnės gyvenimo kokybės. Todėl eurointegracijos - globalizacijos procesai veikia ir veiks migracijos procesus ne tik Lietuvoje, bet ir kitose ekonomiškai silpnesnėse valstybėse. Be objektyvių veiksnių, migraciją veikia ir įvairūs menami užsienio valstybių privalumai bei susiformavusi nuomonė, kad migracija - problemų, susijusių su geresnio gyvenimo kūrimu, sprendimo galimybė. Darbo jėgos trūkumas šalyje reikalauja jos paieškos kitų šalių rinkose,

todėl šios problemos sprendimas remiasi komercinių įdarbinimo agentūromis, neformaliais įdarbinimo tinklais, valstybių vyriausybių programomis ar ES darbuotojų mobilumo skatinimo programomis, kas palengvina darbo jėgos apsisprendimą emigruoti svetur (Sipavičienė, 2006, Gruževskis, 2006).

Sunki smulkiojo verslo padėtis yra taip pat viena svarbiausių ekonominių emigracijos priežasčių. Vyriausybės galimybės didinti darbo užmokestį yra ribotos, nes ji gali įtakoti tik minimalų darbo užmokesčio dydį, siekdama užtikrinti minimalų pragyvenimo lygį bei skirti nedarbo pašalpas. Minimalus darbo užmokestis apsaugo žemos kvalifikacijos, bendruosius įgūdžius turinčius darbuotojus, tačiau tai turi ir negatyvius aspektus: nustatytas minimalus darbo užmokestis netiesiogiai didina nedarbą tarp mažai kvalifikuotos darbo jėgos, skatina sąnaudų infliaciją, nes dirbantieji (ypač žemos kvalifikacijos) gauna atlyginimą, didesnį už darbo jėgos kainą. Kadangi darbo užmokestis yra darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje rezultatas, valstybė gali tik reguliuoti darbuotojų ir darbdavių santykius darbo rinkoje. Didesnė nedarbo pašalpa suteikia paskatas darbuotojams palikti žemus atlyginimus mokančias firmas ir pereiti į produktyvesnes firmas ar sektorius. Valstybės finansuojamose įstaigose (sveikatos priežiūra, švietimo ir aukštojo mokslo sistema ir kt.) įtaka atlyginimų lygiui yra gerokai didesnė. Be to, atlyginimų lygio kėlimas šiuose sektoriuose yra pateisinamas kaip siekis išlikti konkurencingais, pritraukiant geriausius darbuotojus (Guzavičius, 2006).

Įvertinus literatūros šaltiniuose pateiktus pagrindinius aspektus, įtakančius emigraciją iš gimtinės, galima teigti, kad jie priklauso esamiems bei vykstantiems ekonominiams bei socialiniams procesams šalies viduje, tačiau emigravimą sieti vien tik su viena ar kita šalim būtų netikslinga, kadangi šio proceso vyksmas priklauso ne tik nuo kiekvienos valstybės individualios ekonominės bei socialinės padėties, bet nuo jos padėties globalaus pasaulio kontekste, t. y. „Neretai emigravimą nulemia ir sąlygoja globalūs, makroekonominiai veiksniai, asimetrinis išsivysčiusių ir neišsivysčiusių šalių ekonominis santykis“ (Pilietinės visuomenės institutas, 2005, 15 psl.). Be to, žmonių migravimą lemia ir asmens individualybė.

1.3. Darbo jėgos migracijos pasekmės ekonominiu požiūriu

Kaip pastebėjome anksčiau, pagrindinės emigraciją įtakančios priežastys visgi yra paremtos ekonominiais bei socialiniais veiksniais, tačiau šio proceso pasekmių poveikis priklauso nuo proceso masto (didelė ar maža emigracija), laikotarpio (trumpalaikė, ilgalaikė), objekto, kuriam tos pasekmės matuojamos (individas, visuomenė, valstybė, sistema ir pan.) ir kiekvienu atveju tos pasekmės gali būti tiek neigiamos, tiek ir teigiamos.

Ekonominio ir socialinio poveikio požiūriu ilgalaikė emigracija valstybei, iš kurios emigruojama, yra žalingesnė (Guzavičius, 2006):

- prarandamos lėšos, investuotos į žmonių išsilavinimą. Remiantis Mokslo ir švietimo ministro įsakymu 2009 m. Lietuvoje vieno kolegijų studento krepšelis svyruos nuo 3 361 Lt iki 15 504 Lt per metus, universitetuose – nuo 4 031 Lt iki 18 854 Lt. Taigi šią sumą padauginus iš studijų trukmės, vidutiniškai iš 3-4 metų gauname, kad dėl emigravusio vieno aukštąjį ar aukštąjį universitetinį išsilavinimą įgijusio asmens valstybė praranda apytiksliai nuo 12,9 iki 60,1 tūkst. Lt., o emigravus šimtui tokio išsilavinimo asmenų valstybės prarandamos lėšos išauga šimteriopai.

- prarandami specialistai, į kuriuos valstybė, kaip paskaičiavau aukščiau, investuoja didelius pinigus, iš kurių dėl emigracijos gali ne tik nesulaukti akivaizdžios apčiuopiamos naudos, bet netgi gali jas apskritai prarasti ir patirti dar didesnius nuostolius, kadangi dėl emigravusių specialistų atsiranda papildomas investicijų poreikis šių trūkumui padengti.

- blogėja demografinė padėtis, kadangi dėl emigracijos mažėja gyventojų skaičius, kuris sukelia valstybei bei jos atskiroms vietovėms daugybę finansinių nuostolių.

Iš teigiamo poveikio galima paminėti:

- su grįžtančiais emigrantais įgyjamą patirtį ir kompetenciją (tačiau tik tuo atveju, jeigu emigrantai grįžta dar darbingo amžiaus). Atsiranda galimybė užsienyje įgytą praktiką, žinias bei įgūdžius pritaikyti savoje šalyje ir taip prisidėti prie bendro valstybės ekonominės bei socialinės aplinkos gerovės kūrimo bei plėtotės;

Geresnė išeitis valstybei, iš kurios emigruojama, yra trumpalaikė emigracija (išvyksta - sugrįžta, laikotarpis keli metai).

Apskritai dėl žmonių taip pat ir darbo jėgos emigracijos poveikis valstybei toks:

- atsiranda darbo jėgos trūkumas, kuris labiausiai pasireiškia per kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą, kas sumažina gamybos plėtros galimybes ir aktyvesnį investicijų panaudojimą, tačiau tam tikras kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas yra vertinamas kaip teigiamas veiksnys, skatinantis darbdavius efektyviau naudoti darbo jėgą ir didinti darbo produktyvumą. Darbo jėgos trūkumas gali turėti neigiamos įtakos užsienio investicijų pritraukimui, stabdyti verslo plėtrą tam tikrose srityse, darbo jėgos trūkumas lemia gamybos apimčių mažėjimą ir nepakankamą galimybę plėtoti naujus gamybinius pajėgumus, pritraukti investicijas ir panašiai. Taigi darbo jėgos trūkumas ypač „skausmingas“ verslo periferijoje, susitelkusioje dažniausiai mažuose miesteliuose (Sipavičienė, 2006, Gruževskis, 2006, Nacionalinės plėtros institutas, 2007).

- silpnėja kvalifikuotos darbo jėgos potencialas. Dėl kvalifikuotos darbo jėgos trūkumo laisvas darbo vietas darbdaviai gali užpildyti mažesnės kvalifikacijos ar apskritai nekvalifikuota darbo jėga, dėl ko mažėja darbo kokybė ir bendras darbo produktyvumas. Taigi silpnėja bendras kvalifikuotos darbo jėgos potencialas. Tai ypač aktualu mažųjų miestelių darbo rinkoms, kur reikiamos darbo jėgos paklausa santykinai didelė, o pasiūla maža, todėl laisvas darbo vietas priversta užimti darbo jėga neatitinkanti poreikio (Nacionalinės plėtros institutas, 2007).

- sensta visuomenė. Didelė dalis emigrantų - darbingo amžiaus žmonės, o tai aktualu turint omenyje bendrą gyventojų senėjimo tendenciją bei potencialius sunkumus valstybės biudžetui. Pasiliekantiesiems šalyje dėl emigracijos tenka ir didžiulė ekonominė našta. Visų pirma - mažėjantis gerovės kūrėjų ir mokesčių mokėtojų skaičius, kai tuo tarpu gerovės vartotojų ir socialinių išmokų gavėjų lieka tiek pat. Visa tai ilgainiui gresia ne tik pensijų sistemos žlugimu, bet ir rimtu ekonomikos sąstingiu. Taigi dėl senstančios visuomenės jaučiamas Socialinio draudimo fondo pajamų nepakankamumas, dėl kurio iškyla problemų užtikrinti socialiniam saugumui (Sipavičienė, 2006, Pilietinės visuomenės institutas, 2005, Gruževskis, 2006).

- vyksta „protų nutekėjimas“, t. y. aukštos kvalifikacijos darbo jėgos praradimas ir dėl to mažėjantis šalies ekonominis konkurencinis potencialas. Protų nutekėjimo problema kyla dėl išsilavinusių ir profesionalių gyventojų emigracijos į kitą valstybę ir su tuo susijusių prognozių, jog šie asmenys ateityje nebepreisdės prie siunčiančios valstybės ekonominės, kultūrinės, mokslinės ir socialinės plėtros. Paprastai protų nutekėjimas sudaro nedidelę migrantų dalį. Išsilavinusių asmenų judėjimas turi ir teigiamų bruožų, nes sudaro galimybes pasinaudoti geresnėmis mokslo ar studijų sąlygomis, atsiranda ir stiprėja valstybių mokslo ir studijų organizacijų ryšiai, grįžtantys migrantai „parsiveža“ sukauptas žinias, idėjas ir „pinigus“ (Sipavičienė, 2006, Pilietinės visuomenės institutas, 2005, Gruževskis, 2006).

- valstybei gresia technologinis, ekonominis ir kultūrinis atsilikimas;

- keičiasi politinis gyvenimas - didėja iš valstybės paramos gyvenančių asmenų skaičius;

Be to, yra ir finansiniai emigracijos aspektai:

- Valstybių, iš kurių emigruoja, mokesčių mokėtojai apmoka emigrantų išsilavinimą, o šie palieka didesnę socialinio draudimo našta.

- Emigrantai padidina mokesčių mokėtojų gretas valstybėse, kuriose jie apsistoja, t.y. į kurias imigruoja, tačiau sumažina jų skaičių tėvynėje.

- Emigrantai nebemoka mokesčių jų gimtojoje šalyje, bet moka juos šalyje, į kurią atvyksta. Mokami pajamų mokesčiai, pardavimo mokesčiai, nuosavybės mokesčiai (tiesiogiai ir per rentą), socialinio draudimo įmokos.

- Emigrantai visuomenines gėrybes naudoja šalies, į kurią imigravo - karine gynyba, policijos apsauga, naudojasi natūraliaisiais šalies ištekliais, bendrojo lavinimo mokyklomis ir t.t., nutraukdami naudojimąsi analogiškais paslaugomis ir visuomeninėmis gėrybėmis savo gimtojoje šalyje.

Emigrantai negali būti įsitikinę, kad jiems persikėlus jų mokesčiai sumažės, ar padidės. Persikėlę jie gali neįgyti teisės į tokias garantijas kaip teisė į išmokas iš pensinio ir socialinio draudimo fondų, nors ir praras gimtojoje šalyje turėtas teises, tačiau iš kitos pusės, dažniausiai migruojama į aukštesnių pajamų šalis, kur visuomeninės gėrybės ir paslaugos yra teikiamos aukštesniame lygyje. Todėl visuminis viešųjų finansų poveikis migrantams nėra visiškai aiškus.

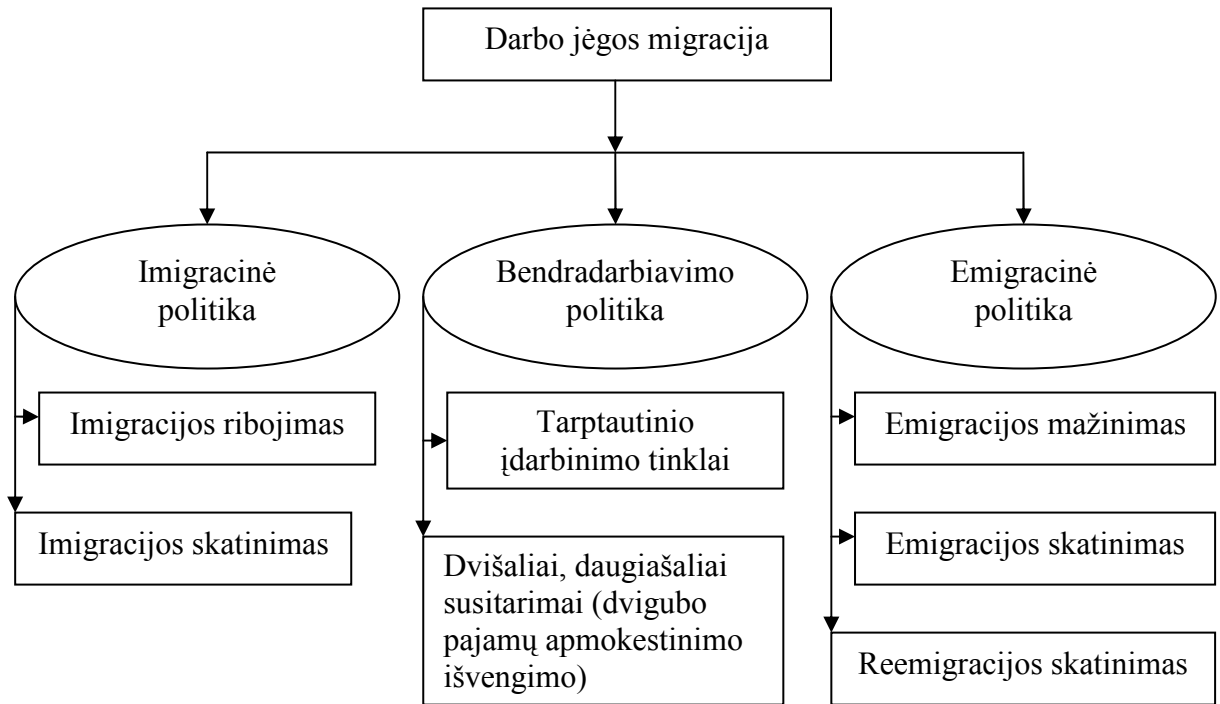
Šalyje, iš kurios emigruojama, ateities mokesčių įnašų praradimas dažniausiai nusveria būtinybę dalintis visuomeninėmis gėrybėmis ir paslaugomis. Dauguma visuomeninių išlaidų yra “visuomeninės gėrybės” tikrąja to žodžio prasme - pasitenkina visi jų vartotojai, kiek jų bebūtų. Todėl dalies gyventojų migracija nepadidina likusiųjų gyventojų pasitenkinimo, tokiomis visuomeninėmis gėrybėmis kaip nacionaline gynyba ar kt. Fiskalinio mažėjimo tikimybė dėl migracijos ypač didėja. Žmonės dažniau migruoja ankstyvojo subrendimo periodu, tai reiškia, jog emigrantai dažniausiai priklauso jaunų specialistų, ką tik šalies, iš kurios emigruojama, mokėtojų sąskaita baigusių vidurines, aukštąsias mokyklas ar universitetus. Tokiu būdu šalis, iš kurios emigruojama, jos gyventojams migruojant patiria nuostolius. Viena galimų politikų šiuo atveju yra vykdyti migracijos ribojimo politiką, neleisti pervesti aktyvų į užsienį. Jagdish Bhagwati ir kiti ekonomistai pasiūlė nustatyti išvykimo mokestį, lygų visuomenės išlaidoms imigruojančiojo asmens išsilavinimui suteikti ir pan. J. Bhagwati primygtinai siūlė šį “*smegenų nutekėjimo mokestį*” taikyti aukštos kvalifikacijos specialistams. Kadangi šis mokestis šaliai, iš kurios emigruojama, kompensuotų visuomenės indėlį, tai yra teisingas ir argumentuotas pasiūlymas.

1.4. Tarptautinės darbo jėgos migracijos reguliavimo ypatumai

Dėl anksčiau aprašytų tarptautinės darbo jėgos migracijos proceso priežasčių bei pasekmių neišvengiamai atsirado valstybės įsikišimo būtinybė migracijos srautams reguliuoti. Daugelis pasaulio šalių vienaip ar kitaip stengiasi reguliuoti darbo jėgos migraciją. Siekiant eliminuoti dėl darbo jėgos migracijos iškilusias problemas valstybės turi sukurti sistemą ar imtis tam tikrų priemonių, kurios padėtų reguliuoti, įtakoti šį procesą bei galimas pasekmes tiek valstybėje, iš kurios emigruojama, tiek valstybėje, į kurią emigruojama, todėl kiekviena valstybė, besirūpinanti savo ekonomika ir stengdamasi reglamentuoti darbo jėgos migraciją, pasirenka tam tikrą migracijos politiką.

Darbo jėgos migracijos reguliavimas, susideda iš valstybės konstitucijos straipsnių, nacionalinių teisės aktų, dvišalių ir daugiašalių tarptautinių susitarimų. Kai kuriose šalyse ją papildo įvairios specialios migracijos programos (Petrukevičiūtė – Benkunsienė, V., 2004).

Migracijos politika – tai vyriausybės veiksniai siekiant reguliuoti gyventojų migraciją sukeliančias priežastis, migracijos procesus ir jų pasekmes (Kripaitis, 2005). Migracijos politika susideda iš imigracinės, emigracinės ir bendradarbiavimo politikos. (žr. 4 pav.)



Šaltinis: sudaryta pagal Guzavičius, 2006, Pasaulio banko ataskaita

4 pav. Darbo jėgos migracijos reguliavimo politika

Imigracinė politika susijusi įvažiuojančios darbo jėgos, t.y. imigrantų srautų reguliavimu, t.y. imigrantų įvažiavimo ribojimu arba neribojimu. Daugiausiai šalys, į kurias emigruojama, renka strategiją, nesudaryti kliūčių įvažiuoti į šalį tokių kategorijų darbininkams, kurie jai yra reikalingi, ir riboti įvažiavimą tų, kurie šios šalies darbo rinkai yra nereikalingi. Pageidaujamų imigrantų paklausa gerokai skiriasi tarp įvairių skirtingo ekonominio išsivystymo lygio šalių, esančių atskiruose kontinentuose bei jų regionuose (Petrukevičiūtė – Benkunsienė, V., 2004)..

Dažniausiai šalys pageidauja šių imigrantų juodadarbių, kurie už minimalų atlyginimą sutiktų atlikti sunkius, nekvalifikuotus darbus kenksmingomis sąlygomis. Tai pavyzdžiui, statybininkai, įvairūs pagalbiniai darbininkai, kanalizacijos, vandentiekio ar panašias sistemas remontuojantys ir prižiūrintys darbininkai, taip pat sezoniniai darbininkai - dažniausia tai darbo jėga, kuri už to paties darbo pobūdį savame krašte gauna kelis kartus žemesnį darbo užmokestį; naujų ir perspektyvių šakų kvalifikuotų specialistų, tokių kaip programuotojai, siauros specializacijos inžinieriai (biochemijos, genetikos ir pan.), įvairių banko darbuotojų, retų profesijų atstovų. Pavyzdžiui, brangakmenių apdirbėjų, meno dirbinių restauruotojų, netradicinės medicinos atstovų (žolininkų, dėlių ar akupunktūros specialistų); pasaulinio garso ir pripažinimo specialistų: mokslininkų, sportininkų, menininkų, artistų ir pan.; stambių verslininkų, garsių firmų atstovų. Kurie perkeltų savo veiklą į priimančią šalį ir taip sukurtų naujas darbo vietas.

Ekonominėje literatūroje yra išskiriamos trys imigracinės politikos kryptys:

1. Politika, paremta imigrantų buvimo šalyje laiko apribojimais, apie ką jie iš karto išpėjami.
2. Politika, neribojanti imigrantų buvimo šalyje laiko ir leidžianti į ją atvykti jo šeimos nariams.
3. Politika, leidžianti imigrantams įsikurti šalyje ir po tam tikro laiko jiems suteikti tos šalies pilietybę (Petrukevičiūtė – Benkunsienė, V., 2004).

Vienos ar kitos krypties pasirinkimas priklauso nuo šalies ekonominės padėties, jos darbo rinkos tautinės sudėties, demografinės situacijos.

Reikėtų pabrėžti, kad imigracinės politikos įgyvendinimas turi tam tikrus aspektus, kuriais yra: kokybiniai reikalavimai atvykstantiems, amžiaus cenzas atvykstantiems, sveikatos būklės patikrinimas, politinio pobūdžio apribojimai, tiesioginis importuojamos darbo jėgos kvotavimas, darbo laiko šalyje apribojimai, profesijų draudimai atvira ar paslėpta forma, nacionaliniai – geografiniai prioritetai, sankcijų sistema.

Daugelis valstybių imigravimo procesą reguliuoja šiais požūriais:

- Profesinės kvalifikacijos požūriu. Tai susiję su išsilavinimu: ar turimas vidurinis, ar profesinis, ar universitetinis išsilavinimas. Taip pat su turimu darbo stažu.
- Asmens charakterio atžvilgiu. Taip pat keliama reikalavimai amžiaus, moralės, teistumo, politiškumo požūriu. Paprastai neleidžiama imigruoti nesveikiems žmonėms, narkomanams, alkoholikams, psichiniams ligoniams, sergantiems AIDS. Todėl imigrantai turi pateikti dokumentą, patvirtinantį gerą jų sveikatos būklę.
- Imigracijos kvotomis aspektas. Šios kvotos gali būti nustatomos: šalies mastu, nustatant, kokią didžiausią visų dirbančiųjų dalį gali sudaryti imigrantai. Taip pat ūkio šakos mastu. Tokiu atveju nustatomas maksimalus procentinis imigrantų skaičius, galintis dirbti konkrečioje ūkio šakoje. Galiausiai atskiros įmonės mastu, kai nustatomas procentinis imigrantų skaičius, kuris gali dirbti tam tikroje įmonėje.
- Imigracijos reguliavimo ekonominiais metodais požūriu. Kai įmonės naudoja šiuos ekonominius metodus, jos turi teisę naudoti imigrantų darbo jėgą tik tada, kai yra pasiekti tam tikri ekonominiai rodikliai (pvz., gamybos, pardavimo, investicijų apimčių ir pan.). Kai yra taikomi ekonominiai metodai. Turtingi privatūs darbuotojai gali imigruoti tada, kai yra pasiruošę investuoti nustatytą pinigų sumą į priimančios šalies ekonomiką. Taip pat reikia įrodyti investuojamų pinigų legalumą.
- Imigracijos reguliavimo laiku aspektas. Šalys dažniausiai numato ilgiausią laikotarpį, kurį imigruojantis darbuotojas gali praleisti jį priimančioje šalyje.

- Imigracijos reguliavimas geografiniu aspektu. Daugelis šalių numato iš kokių valstybių imigrantus priims. Tai pasiekama naudojant imigravimo kvotas iš tam tikrų šalių ar regionų. Gali būti naudojamos ir specialios loterijos kaip, pavyzdžiui, žaliosios kortelės loterija migracijai į JAV.

Kalbant apie emigraciją, reikia pasakyti, kad dvejobas jos poveikis ekonomikai ir demografijai daugiausiai yra jaučiamas tose šalyse, iš kurių išvyksta darbo jėga.

Yra išskiriamos tokios valstybių emigracinės politikos kryptys:

1. Emigracijos skatinimas.
2. Emigracijos ribojimas.
3. Reemigracijos skatinimas.

Kaip ir imigracijos, taip ir emigracijos politika turi tam tikrus atitinkamus savus aspektus:

1. Griežti reikalavimai firmoms, kurios verbuoja darbininkus darbui užsienyje. Šios firmos privalo pasirūpinti, kad migrantams būtų suteiktos juridinės ir finansinės įdarbinimo garantijos, kad būtų pasirūpinta migrantų darbo ir buities sąlygomis.
2. Užsienio pasų išdavimo limitai, tiesioginis arba netiesioginis draudimas išvykti tam tikrų kategorijų specialistams, emigracijos kvotų įvedimas, draudimas asmenims, įsigijusiems specialybės valstybinėse mokyklose, išvažiuoti iš šalies kol neišdirbs nustatyto laiko paskirties vietose.
3. Bankų politika, skatinanti užsienio valiutų pervedimus iš svetur: palankesnės sąlygos valiutiniams indėliams, mokant didesnes palūkanas ir atleidžiant nuo mokesčių; lengvatiniai pašto tarifai valiutos pervedimams; vertybinių popierių pardavimas darbininkams – migrantams, juos neapmokestinant ir t. t.
4. Muitų politika, numatanti lengvatas grįžtantiems darbininkams – emigrantams.
5. Darbo vietų ir adaptacinių programų reemigrantams rengimas.
6. Įvairių lengvatų savam verslui pradėti suteikimas (Petrukevičiūtė – Benkunsienė, V., 2004).

Taigi viena iš aktyviausiai taikomų emigracijos politikos krypčių tai - reemigracijos skatinimas. Reemigracija – tai emigrantų grįžimas į tėvynę pastoviai gyventi. Reemigracijos politika įgyvendinama tokiomis priemonėmis:

- Priimamos reemigraciją skatinančios programos, kurios numato pašalpas savo noru į gimtinę grįžtantiems migrantams. Žmonėms, kurie priėmė pašalpą, antrą kartą išvykus ir panorus grįžti, jie į šalį nebebus priimami.
- Profesinio migrantų mokymo programos. Tikimasi, kad suteikus žmogui specialybę, jis bus skatinamas sugrįžti.

- Šalyse, kur masinė emigracija, taikomos ekonominės pagalbos programos. Tokiose šalyse, iš kurių daug emigruojama, teikiant užsienio pagalba statomos gamyklos, kuriamos įvairios kitokios darbo vietos.

Neišvengiamai vyksta pasaulyje globalizacijos procesai, reguliuoti darbo jėgos migraciją vien kiekvienos šalies lygiu jau neveiksminga bei nebenaudinga. Būtina tarpusavyje derinti įvairių valstybių pastangas vykdant migracijos reguliavimo politiką. Tarpvalstybinės migracijos plėtojimas ir jos reguliavimas yra laikomas vienu iš esminių tarptautinių ekonominių santykių reiškimosi bruožų. Anot Pasaulio banko ekspertų neigiamų migracijos padarinių darbo jėgos netenkančios ir emigrantams darbo suteikiančios šalys galėtų išvengti daugiau bendradarbiaudamos dvišaliais susitarimais, t.y. įgyvendinant migracijos bendradarbiavimo politiką. Tarp pasiūlymų minimas trumpalaikės migracijos diegimas, kai emigravusieji per įvairias programas skatinami grįžti namo arba sukuriama vadinamoji migracijos rato sistema. Banko teigimu, migracijos ratas esą leistų migrantams užsienyje apsistoti trumpam laikotarpiui ir užkirstų kelią naujoms emigracijos bangoms ateityje. Idėjos, kaip migracijos ratas, ir ekonominių paskatų taikymas galėtų papildyti dvišalius susitarimus. Jei šios idėjos įgyvendinimas būtų naudingas visiems - emigrantams, darbo jėgą eksportuojančioms ir importuojančioms šalims. Bankas konstatuoja, kad vadinamasis migracijos ratas gali būti naudingas darbo jėgos donorėms, kadangi tai padėtų išspręsti darbo jėgos trūkumo problemą, darbuotojus priimančios šalys galėtų išsaugoti žmogiškąjį kapitalą, kuris kitu atveju būtų prarastas. O patys migrantai tokiu būdu padidintų savo pajamas, neprarastų kvalifikacijos, kaaptų santaupas, išsaugotų ryšį su šeima, mokėtų mažiau už perlaidas ir padėtų sukurti tarp šalių prekybinius-investicinius ryšius.

Akivaizdu, kad darbo jėgos migracijos procesų išvengti neįmanoma. Vienintelė išeitis, didėjančius migrantų srautus labiau reguliuoti, o žmonėms padėti apgalvotai adaptuotis prie naujų gyvenimo sąlygų. Dėl informacijos ir atitinkamų įstatymų, reglamentuojančių darbo jėgos migraciją, stokos iškyla daugybė sunkumų, todėl reikia įvertinti suvokti galimus pavojus ir imtis priemonių iškilusioms problemoms spęsti.

1.5. Darbas verslo periferijoje - mažuosiuose miesteliuose

Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare atsivėrė galimybės plėsti savo šalies ūkį, kelti ekonomiką, kurti palankesnę ir konkurencingą verslo aplinką. Nors Lietuva ir maža šalis Europoje, tačiau jau gali pasidžiaugti sparčiai besiplėtojančiu verslu tokiuose centruose, kaip Vilnius, Kaunas, Klaipėda, kuriuose susitelkę stambiaus užsienio kapitalo įmonės ir į kuriuos nukreipiami didžiausi investicijų srautai, skatinantys sparčią verslo plėtotę. Taigi smulkus ir vidutinis verslas turi ypatingą reikšmę ne tik ekonominiam, bet ir socialiniam šalies vystymuisi:

- Naujos darbo vietos

- Užimtumo didėjimas
- Nedarbo mažėjimas
- Indėlis į BVP
- Ekonomikos augimas
- Ir kiti teigiami aspektai.

ES yra apie 23 mln. mažų ir vidutinių įmonių. Jos sudaro per 99% visų įmonių. ES mažose ir vidutinėse įmonėse dirba 75 mln. darbuotojų (apie 70% visų dirbančiųjų). Mažų ir vidutinių įmonių vaidmuo ES ekonomikoje, o ypač kai kuriuose pramonės sektoriuose, yra labai svarbus. Pavyzdžiui, tekstilės, statybos ar baldų sektoriuose mažose ir vidutinėse įmonėse dirba net iki 80% visų dirbančiųjų. Be to, mažos ir vidutinės įmonės sukuria daugiau nei pusę bendrosios pridėtinės vertės ES. Taigi mažos ir vidutinės įmonės didina ekonominę ir socialinę sanglaudą, sukuriant darbo vietas bei gaminant ir realizuojant pagamintas prekes bei paslaugas.

Lietuvos įmonių struktūra pagal darbuotojų skaičių panaši į kitų ES šalių įmonių struktūrą. 99,4% visų Lietuvos įmonių sudaro mažos ir vidutinės įmonės, kurios įdarbina per 70% visų šalies dirbančiųjų, jose sukurama apie 58% bendrosios pridėtinės vertės.

Didžiaja dalimi bendrą šalies ekonominę būklę kuria verslo procesai didžiausiuose ir labiausiai išvystytuose verslo centruose - didmiesčiuose, tačiau verslas už jų ribų - mažuosiuose miesteliuose, kur verslo plėtros galimybės akivaizdžiai skiriasi, šią būklę vienaip ar kitaip gali koreguoti, todėl reikėtų labiau atkreipti dėmesį į mažųjų miestelių verslo plėtros svarbą ir kuriamą pridėtinę vertę, kuri neįmanoma be darbo jėgos.

Mažuosiuose miesteliuose įmonių steigimas, verslo plėtojimas sietinas su naujų darbo vietų kūrimu, kas atitinkamai didina to krašto užimtumą, mažina nedarbą, prisidedama prie bendros šalies ekonominės būklės, tačiau provincija - mažieji miesteliai dėl savo riboto demografinio potencialo, ne ypač palankaus geografinio išsidėstymo gali susidurti su daugybe anksčiau aptartų ekonominių ir socialinių problemų, skatinančių emigruoti darbo jėgą svetur.

Pirmiausiai, manau, reikėtų išskirti tai, kad mažieji miesteliai susiduria su santykinai nedideliu gyventojų skaičiumi, kuris sąlygoja santykinai nedidelį darbo jėgos potencialo kiekį, kas ypatingai neigiamai veikia to krašto įmonių veiklą bei tolimesnę verslo plėtrą.

Dėl mažesnio gyventojų skaičiaus, darbuotojų profesinio parengtumo mažėja ir darbo jėgos konkurencingumas. Darbdaviai gali savo kompetencijos ribose „diktuoti“ darbuotojams darbo sąlygas, su kuriomis jie sutinka arba ne, todėl tenka rinktis kitą alternatyvą - emigraciją, kuri dėl darbo jėgos trūkumo veda prie verslo žlugimo, o makro lygyje prie ekonominės plėtros stabdymo.

Atsižvelgiant į tai, kad verslo plėtra mažuosiuose miesteliuose, nutolusiuose nuo didžiųjų verslo centrų, vyksta sunkiau (mažesnis investicijų srautai), tad atitinkamai įmonių savininkai suinteresuoti kuo labiau mažinti veiklos išlaidas, o taip pat ir susijusias su darbo užmokesčiu, todėl ir išryškėja ne

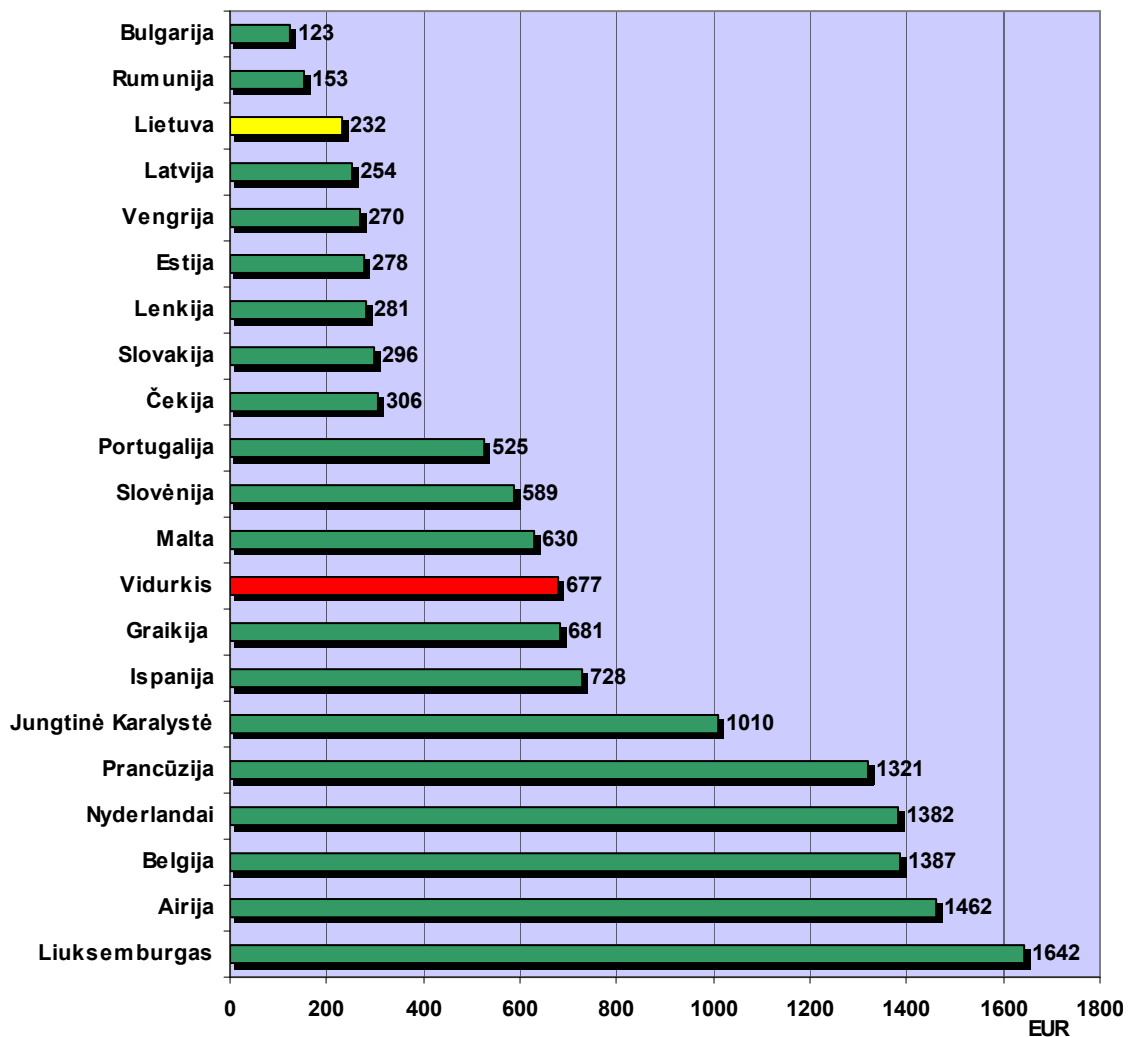
tik darbo rinkos struktūros, bet ir darbo užmokesčio skirtumai šalies verslo centruose ir periferijose - mažuosiuose miesteliuose. Pakankamai žemi atlyginimai mažuosiuose miesteliuose skatina darbo jėgą apskritai kuriam laikui pasitraukti iš darbo rinkos, kadangi valstybės suteikiama bedarbio pašalpa santykinai naudingiau nei minimalus darbo užmokestis. Be abejo, tokia logika neišvengiamai susiduria su nedarbo augimu krašte, mažėja gerovės kūrėjų ir mokesčių mokėtojų skaičius, tuo tarpu socialinių išmokų gavėjų daugėja. Taigi aukštesnis darbo užmokestis mažuosiuose miesteliuose būtų kaip skatinamasis veiksnys neemigruoti, įsidarbinti ir kurti pridėtinę vertę, taip kuriant palankesnę gerovę sau bei mažinant ekonominę, socialinę naštą valstybei.

2. DARBO JĖGOS MIGRACIJA LIETUVOJE

2.1. Lietuvos darbo jėgos migracijos priežasčių ir pasekmių analizė

Teoriniai darbo jėgos migravimo aspektai akivaizdžiai atsispindi Lietuvos darbo jėgos migravimą praktikoje. Toliau panagrinėsiu detaliau Lietuvos darbo jėgos migracijos „stūmimo“ ir „traukos“ veiksnius bei išplaukiančias pasekmes Lietuvai.

Darbo užmokesčio skirtumai. Europos Sąjungos valstybėse narėse, kuriose minimalus darbo užmokestis yra nustatomas įstatymų, 2009 metų tarifai labai skiriasi (žr. 5 pav.), tuo tik patvirtindami faktą, kad Europos Sąjungos valstybės tebėra labai skirtinguose ekonominio išsivystymo etapuose, todėl akivaizdu, kad gan ryški darbo užmokesčio diferenciacija skatina žmones emigruoti į šiuo požiūriu palankesnes valstybes.

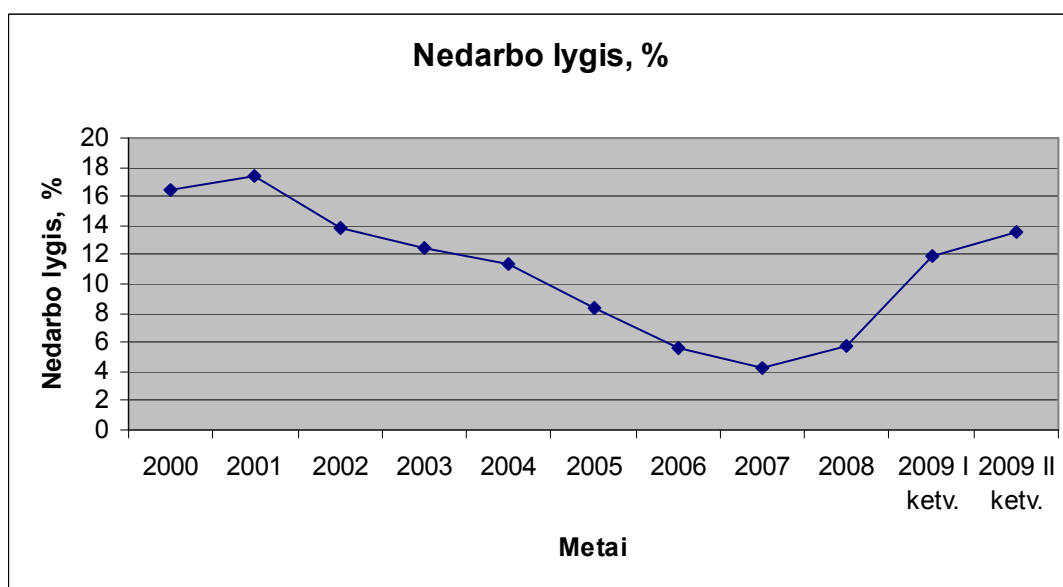


Šaltinis: sudaryta pagal Eurostat duomenis

5 pav. Minimalaus darbo užmokesčio dydžiai eurais Europos Sąjungoje

ES šalyse minimalus darbo užmokestis 2009 m. buvo nuo 123 EUR/mėn. (Bulgarijoje) iki truputį daugiau nei 1600 EUR, t. y. maždaug 13 kartų daugiau (Liuksemburge). Lietuvoje minimalus darbo užmokestis sudaro apie 232 EUR, t.y. daugiau nei 7 kartus mažiau už Liuksemburgo minimalų darbo užmokestį ir beveik 3 kartus mažiau už Europos Sąjungos vidurkį. Taigi žemas darbo užmokestis Lietuvoje veikia kaip „stumiamasis“ veiksnys, o tokių šalių kaip Jungtinė Karalystė, Airija, priešingai - kaip „traukiamasis“ veiksnys.

Darbo rinkos situacija. Kaip ir buvo minėta anksčiau emigracija prisideda prie nedarbo mažinimo, tačiau tik tuomet, kai šis procesas vyksta trumpą laiką, kadangi ilgalaikė emigracija sietina su darbo jėgos trūkumu. Jau kurį laiką itin pastebimai keičiasi padėtis Lietuvos darbo rinkoje, nuo 2001 m. nuolat ir sparčiai mažėję nedarbo rodikliai, kuriuos įtakojo emigracija bei kuriamos naujos darbo vietos, kadangi buvo galima stebėti besitęsiančią sparčią ūkio plėtrą, pastaruoju metu sparčiu tempu didėja, kadangi Lietuvoje, kaip ir visame pasaulyje jaučiama ekonominė krizė, ūkio ir verslo sąstingis, todėl didėja nedarbo lygis. Pagal Statistikos departamento duomenis 2008 m. nedarbo lygis buvo 5,8%, t.y. 1,34 karto didesnis nei 2007 m. ir vis didėja (žr. 6 pav.). 2009 m. I ketv. nedarbas šalyje siekė 11,9%, o 2009 m. II ketv. jau 13,6%. Nors, anot statistikos departamento duomenų, bedarbių skaičius ir nedarbo lygis tebedidėjo, tačiau jau kiek lėčiau.



Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos statistikos departamento duomenis

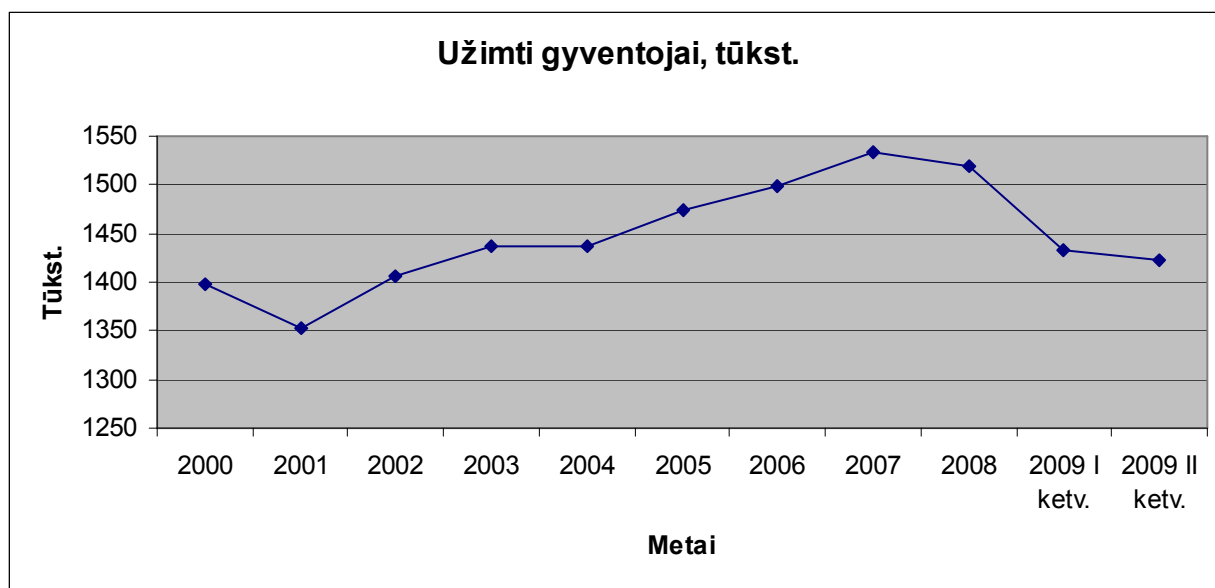
6 pav. Nedarbo lygis Lietuvoje

2008 m. šalies ekonomika pasižymėjo staigiais ir ryškiais pokyčiais. Dėl finansinės krizės ekonomikos augimą keičia nuosmukis, gilėja recesijos procesas. Šie veiksniai neigiamai veikia šalies gyventojų užimtumą. Lėtėjančios šalies ekonomikos pasekmė - augsiantis nedarbas, kurį taip pat

akivaizdžiai atspindės užimtumo, darbo jėgos pasiūlos ir paklausos rodikliai, t.y. mažės užimtumas bei darbo jėgos paklausa, didės darbo jėgos pasiūla, todėl susidarys skatinantys veiksniai darbo jėgą emigruoti.

Užimtų gyventojų sumažėjo nuo 1534,2 tūkst. 2007 m. iki 1520 tūkst. 2008 m. (žr. 7 pav.), o išaugus nedarbui, antrąjį 2009 m. ketvirtį šalyje buvo 1422 tūkst. užimtų gyventojų. Per metus ypač (23 proc.) sumažėjo dirbančiųjų statyboje, pramonėje (13,4 proc.) ir prekyboje (9 proc.), tokį sumažėjimą daugiausiai įtakojo dėl nepalankių ekonominių sąlygų, įmonių bankrotų bei reorganizacijos atleisti darbuotojai, vadinasi, vis sudėtingėjant verslo plėtros galimybėms, įmonės „balansuoja“ ant išlikimo rinkoje ribos, todėl ne tik nesukuriama naujų darbo vietų, bet ir mažinamos jau esančios, kas apsunkina darbo jėgai įsidarbinimo galimybes vietinėje rinkoje, todėl neišvengiamai laukiamas emigracijos reiškiny.

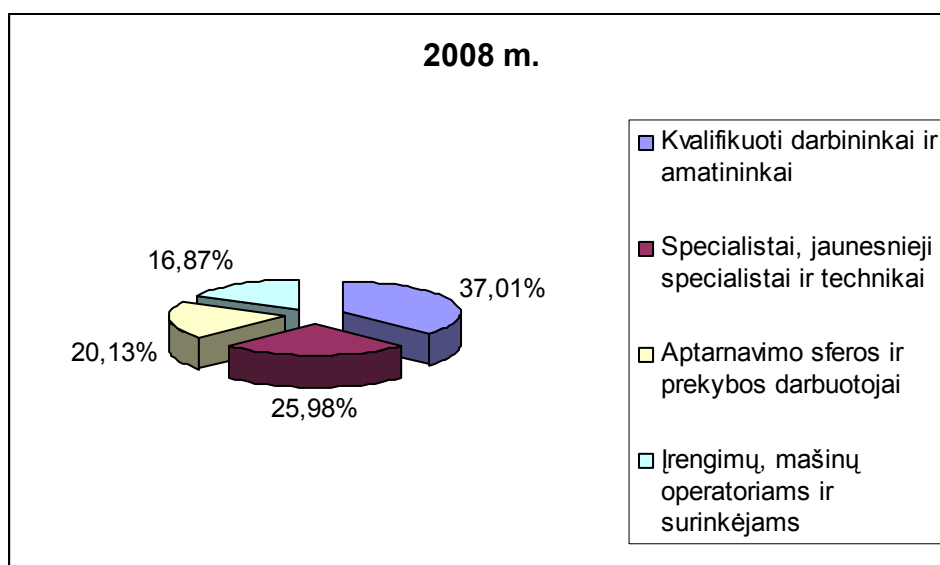
Didėjanti darbo jėgos paklausa sudaro galimybę mažėti struktūriniam nedarbui, tačiau didėjanti darbo jėgos pasiūla ir susidaręs darbo rinkoje disbalansas skatina perteklinę darbo jėgą ieškoti geresnių įsidarbinimo galimybių svetur.



Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos statistikos departamento duomenis

7 pav. Gyventojų užimtumas

2008 metais, esant palyginti sumžėjusiai darbo jėgos paklausai, visgi išliko didžiausias poreikis kvalifikuotai darbo jėgai. Didžiausia paklausa stebint 2008 m. išlieka kvalifikuotiems darbininkams ir amatininkams bei specialistams ir jauniems specialistams (žr. 8 pav.), kadangi, kaip galima pastebėti, būtent šių kategorijų darbuotojų daugiausiai ir emigruojama.



Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos darbo biržos duomenis

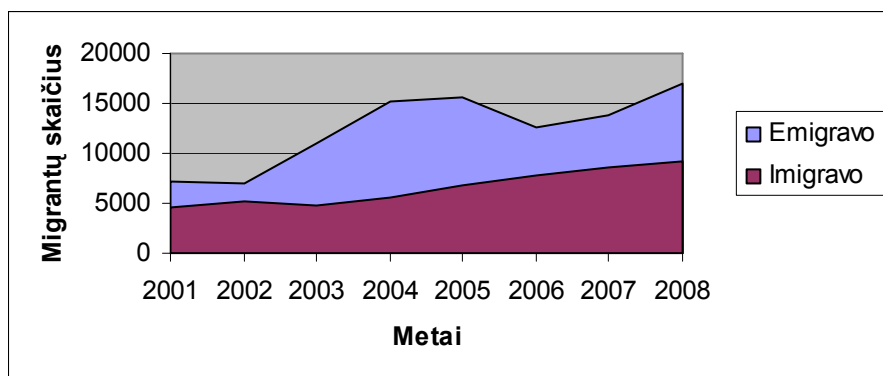
8 pav. Darbo jėgos paklausa

Tenkindama darbdavių poreikius kvalifikuotai darbo jėgai Lietuvos darbo birža per 2008 metus išdavė 7819 leidimus užsienio piliečiams dirbti Lietuvos Respublikoje, iš jų 4496 sudaro leidimai dirbti pagal darbo sutartis, 2733 leidimai dirbti komandiruotiems užsieniečiams, pratęsta 580 leidimų ir 10 leidimų dirbti jūrininkams laivuose, plaukiojančiuose su Lietuvos Respublikos vėliava. Per 2008 metus Lietuvos darbo birža išdavė 2133 leidimais dirbti daugiau nei 2007 m. Daugiausiai užsieniečių įdarbintų per 2008 metus dirbo statybos (3321), paslaugų (3096) ir pramonės (1375) sektoriuose. Tarp jų daugiausia vairuotojų, mūrinių, betonuotojų, suvirintojų, metalinių ir gelžbetoninių konstrukcijų montuotojų bei metalinių laivų korpusų surinkėjų.

Gyventojų skaičiaus mažėjimas ir senstanti visuomenė. Aktyvi emigracija daro nemažą įtaką Lietuvos gyventojų skaičiaus pokyčiams. Per 1990–2004 m. Lietuvos gyventojų skaičius dėl migracijos sumažėjo 268,3 tūkst. žmonių (7,3 proc.). Iki 1994 m. natūralus prieaugis visiškai ar iš dalies kompensavo migracijos nuostolius, o nuo 1995 m. gyventojų skaičius mažėjo dėl abiejų reiškinių poveikio. Migracijos įtaka gyventojų skaičiaus mažėjimui 1994–2004 m. siekė 90 proc. Lietuvoje emigracija būdinga ypač jaunų žmonių tarpe, todėl perspektyvoje ir toliau gali kilti daugybė problemų demografinio vyksmo procesuose - santuokai, gimstamumui, šeimai. Statistikos departamentas praneša, kad dėl emigracijos daugiausia prarandama darbingo amžiaus jaunimo. Pernai tarp emigrantų beveik penktadalį (19,8%) sudarė 25-29 m. amžiaus gyventojai, 20-24 m. amžiaus – 12,5%, 30-34 m. amžiaus – 14,2% ir 35-39 m. amžiaus - 10,8%, o 60 metų ir vyresnio amžiaus gyventojai – 3,2%.

Analizuojant migracijos procesus: emigraciją ir imigraciją, nuo 2001 m. iki 2008 m. pastebimas neigiamas migracijos saldo (žr. 9 pav.), t.y. skirtumas tarp imigrantų ir emigrantų, kuris turi tendenciją

vis didėti. Taigi iš Lietuvos emigruojant žmonėms, emigruoja ir potenciali darbo jėga, kuri nekompensuojama imigrantų darbo jėga. Taigi nesiimant darbo jėgos migracijos reguliavimo priemonių, Lietuvos verslui gresia kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas bei kitos neigiamos iš to išplaukiančios pasekmės, t.y. gamybinių pajėgumų mažėjimas, sukuriama pridėtinė vertė.



Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos statistikos departamento duomenis

9 pav. Emigracija ir imigracija

Stipriai senstančios visuomenės procesai pastebimi ir kitose Rytų Europos valstybėse, absoliutaus gyventojų skaičiaus sumažėjimas prognozuojamas apie 2025 metus. Mažėjantis gyventojų skaičius taip pat reiškia, jog mažėja ir aktyvios darbo jėgos ir didėjanti socialinė našta esamai darbo jėgai.

2.2. Ekonominė nauda Lietuvai iš emigracijos

Emigracijos procesas gali būti ne tik grėsmingas, tačiau lygiai taip pat jis gali duoti ir naudos mūsų šaliai. Emigracijos nauda ar žala priklauso nuo to, kaip pasisuks žmonių mintys bei planai, kur ir kokią mato jie patys savo perspektyvą. Grėsmė šaliai bei jos ekonomikai jaučiama tada, kai prarandama darbo jėga - jauni ir iniciatyvūs žmonės, kurie išvyksta dirbti užsienio šalyse ir kelia tų šalių ekonomiką, kai netenkama žmonių, kurie gali dirbti savoje šalyje bei prisidėti prie bendros ūkio plėtotės.

Emigracijos procesas naudingas tuo, kad žmonės sugrįžta bent jau šventėms ir parsiveža savo patirtį, naujus išpūdžius, pinigus ir verslo idėjas. Per emigracijos procesą vyksta šalių integravimas į pasaulį ir jos mokymas verslumo, kaip reikia kurti verslą, kaip savarankiškai užsidirbti pirmus pinigus ir išsiversti kartais ne iš paties didžiausio uždarbio. Tai pabandę, jauni ar jau subrendę žmonės tampa daug laisvesni ir iniciatyvesni - jie turi verslo pradžiamokslį, imasi investuoti į savo idėjas taip sukurdami dinamiškos, lanksčios integralios valstybės įvaizdį pasauliniame kontekste.

Esant tokiai didelei emigracijai Lietuva turėtų blaiviai žiūrėti ir į imigracijos procesus - įsileisti žmones pas save iš kitų šalių, kai šiandien Pasaulį krečia ekonominis sąstingis su visomis savo neigiamomis pasekmėmis, o ypač didėjančiu nedarbu šalyse, būtų neprotinga, kadangi pirmiausia reikėtų maksimaliai išnaudoti vietinę arba reemigravusią darbo jėgą. Leisti jiems suteikti naujų minčių mūsų šaliai, jos ekonomikai, skatinti užsienyje uždirbtus pinigus investuoti Lietuvoje bei ieškoti kitų būdų pritraukti finansinius srautus į Lietuvą. Vienas iš tokių srautų - pinigų, uždirbtų užsienyje, pervedimai (Kunickas, Verslo žinios, Nr. 236).

Daugeliui neturtingiausių Rytų Europos ir Vidurio Azijos šalių piniginės perlaidos yra didžiausias pajamų iš užsienio šaltinis ir priemonė, leidžianti sumažinti ekonominį ir politinį nestabilumą. Pagal Pasaulio banko ataskaitą, piniginės perlaidos sudaro daugiau nei 20% bendrojo vidaus produkto tokiose šalyse kaip Moldova, Bosnija ir Hercegovina, daugiau nei 10% BVP - Albanijoje, Armėnijoje ir Tadžikistane. Ataskaitoje skelbiama, kad perlaidos Baltijos šalyse sudaro iki 5% BVP. Aišku, šiuo metu dėl ekonominės krizės perlaidų srautai sumažėję, tačiau bet koku atveju emigrantai siunčia uždirbtus pinigus į Lietuvą, kurie išleidžiami ne užsienyje, o Lietuvoje ir taip duodami ekonominės naudos.

Pasaulio bankas skelbia, kad 1989-2004 m. iš Lietuvos emigravo 235.000 gyventojų, o perlaidos, remiantis Tarptautinio valiutos fondo turima mokėjimų balanso statistika, išaugo nuo 50 mln. USD 2000 m. iki 308 mln. USD 2004 m. Čia pat ataskaitoje pažymima, kad oficialioji statistika teatspindi mažiau nei pusę sumų, kurias siunčia emigravusieji namo, kadangi dažnai perlaidos keliauja namo įduotos autobusų vairuotojams, draugams ar pažįstamiems.

Kitas finansinis srautas - grįžusių į Lietuvą emigrantų tiesioginės investicijos, kurios taip pat gali turėti didelį potencialą, tačiau norint veiksmingiau jas pritraukti reikia ne tik iš esmės keisti švietimo sistemą, bet ir kovoti su išsisknijusia korupcija bei biurokratija, kadangi tai apriboja ne tik tautiečių investicijas į studijas ar nekilnojamąjį turtą, bet ir suvaržo verslo galimybes.

Taigi norėdami pritraukti užsienyje uždirbtas lėšas valstybė turėtų peržiūrėti pirmiausia mokesčių sistemą, o konkrečiai gyventojų pajamų mokestį, socialinio draudimo įmokas, PVM mokestį. Gyventojų pajamų mokesčio mažinimas yra būtina priemonė Lietuvos verslo konkurencingumui išlaikyti ir gyventojų pajamų didėjimui užtikrinti. Gyventojų pajamų mokesčio sumažinimas leistų Lietuvai ne tik lygiuotis į konkurencingiausias regiono valstybes, bet ir paskatintų investicijas, padėtų iš esmės pristabdyti darbo jėgos nutekėjimą iš Lietuvos, smarkiai sumažintų paskatas slėpti mokesčius (ir gyventojų pajamų, ir kitus), sumažintų mokesčių planavimo poreikį ir leistų efektyviau organizuoti ekonominę veiklą.

Socialinio draudimo įmokų ribų nebuvimas ypač neigiamai veikia konkurencingiausias ūkio šakas ir labiausiai kvalifikuotus darbuotojus, todėl jų nustatymas ypač mažintų kvalifikuotos darbo jėgos emigraciją ir didintų Lietuvos konkurencingumą, nes skatintų Lietuvoje steigti aukštos

kvalifikacijos darbo reikalaujančia veikla užsiimančias įmones ir Lietuvoje įkurti pagrindines įmonių būstines. Socialinio draudimo įmokų dalies, kurią galima pervesti į savo sąskaitą antrosios pakopos pensijų fonde, didinimas būtų svarbi paskata legalizuoti šešėlinius atlyginimus, išlaikyti darbo jėgą Lietuvoje, padidinti kapitalo prieinamumą Lietuvoje, o svarbiausia - leistų spręsti ilgalaikes socialinio draudimo sistemos problemas. Taigi mokesčių sistemos peržiūrėjimas ne tik prisidėtų prie bendros Lietuvos ekonominės būklės gerinimo, bet ir prie emigracijos neigiamų pasekmių mažinimo. Mokesčių sistemos peržiūrėjimas sudarytų patrauklesnį Lietuvos verslo aplinkos įspūdį, kuris užtikrintų ir tiesioginių investicijų pritraukimą.

Pasitelkus lietuvių bendruomenes, užsienyje galima kurti patrauklesnį Lietuvos, kaip turistinio krašto, įvaizdį. Tai padėtų plėtoti turizmo sektorių. Pasiekti ekonominės naudos galima net pasinaudojant „nostalgija“ savo šalies produktams ir tradicijoms. Tai sukuria naują rinką ir verslo sektorių imigracijos šalyje (pvz., lietuviškų gaminių produkcija Airijoje arba Anglijoje) bei skatina vietinės produkcijos konkurenciją ir tarptautinę prekybą. Atsidaro lietuviškos produkcijos eksportavimo kanalai.

Jaunosios kartos išeiviai - tiek gimusieji Lietuvoje, tiek užsienyje - teigia, kad svarbiausia yra išsaugoti meilę Tėvynei ir tautiškumą, tai taps ir paskata investuoti. Kai kurie mūsų šalyje investavę užsienio lietuviai taip pat pripažįsta, kad jų sprendimą lėmė kraujo ryšys. Tačiau dalis vis tiek neskuba perkelti savo kapitalo į tėvų šalį, nuogąstaudami dėl politinio nestabilumo ir biurokratinių kliūčių, todėl siekiant paskatinti emigrantus investuoti savo gimtojoje šalyje, būtina skatinti išlaikyti ryšius su Lietuva bei kurti patrauklią toms investicijoms šalies aplinką.

Lietuvoje vis dar per daug kliūčių verslui pradėti, todėl valstybė aktyviau turėtų įgyvendinti verslumo skatinimo programas, kurti palankią investicinę aplinką ne tik stambiam užsienio kapitalui, bet ir smulkiems vietos investuotojams.

Airijos ekonomikos sėkmę, pasak šioje šalyje gyvenančių lietuvių, lėmė ne tik ES parama ir išeivių pinigai, bet ir protingi valdžios sprendimai. Airių pakilimas prasidėjo tuomet, kai į šalį grįžo užsienyje patirties pasisėmę airiai. Airiai pirmiausia investavo ne į kelius, bet į pramonės parkus ir universitetus.

Vaiva Vėbraitė, JAV lietuvių bendruomenės pirmininkė, mano, kad Amerikos lietuvių bendruomenės potencialas nėra pakankamai išnaudojamas investicijoms pritraukti, nes Lietuva neišnaudoja galimybių per bendruomenę paskleisti informaciją apie investavimo galimybes, dėl ko emigrantai vis dar skeptiškai vertina verslo galimybes Lietuvoje, o tą skepticizmą didina ir iš jos bėgantys naujieji išeiviai. Anksčiau praturtėję vyresnio amžiaus lietuvių išeiviai nebenori rizikuoti, o jaunimas renkasi investavimo galimybes, remdamasis verslo logika. Taigi norėdami turėti naudos iš užsienyje uždirbtų pinigų nepakanka kurti tik palankią investicijoms aplinką, bet būtina užsiimti ir

investicinės informacijos sklaida tarp emigrantų per lietuvių bendruomenines organizacijas (Adomaitis, N., VŽ, Nr. 152).

2.3. Darbo jėgos migracijos Lietuvoje SWOT analizė

Stiprybės:

- Šalies piliečiams užtikrinama viena iš prigimtinių žmogaus teisių, įtvirtintų Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, - teisė pasirinkti gyvenamąją vietą, išvykti iš Lietuvos ir grįžti į Lietuvą.
- Atsivėrusios darbo ES valstybėse galimybės, Lietuvoje įgytų diplomų ir profesinės kvalifikacijos pripažinimas jose daliai gyventojų leidžia surasti norimą darbą, pragyvenimo šaltinį sau ir likusioms Lietuvoje jų šeimoms.
- Šalyje sukurtas teisinės bazės, skirtos laisvam darbo jėgos judėjimui užtikrinti, darbuotojų teisėms apsaugoti pagrindas.
- Kuriama informacijos potencialiai mobiliems darbuotojams apie įsidarbinimo galimybes ir gyvenimo sąlygas ES sistema (pavyzdžiui, EURES)
- Geriau naudojamas Lietuvos darbo rinkos potencialas - pereinama prie platesnės ir įvairesnės darbo rinkos, plėtojami kultūriniai mainai.
- Vykdoma griežta, suderinta su pagrindiniais ES teisės aktų reikalavimais imigracijos politika, neleidžianti imigracijos srautams iš esmės kisti.

Silpnybės:

- Dėl emigracijos prarandama dalis darbo jėgos, ypač skausmingas kvalifikuotų darbuotojų praradimas.
- Laikina darbo jėgos migracija nesprendžia visų užimtumo problemų: per maža galimybių išvykti legaliai, o norinčiųjų išvykti daug, daugelis ES valstybių laisvam darbuotojų judėjimui taiko pereinamąjį laikotarpį, kitos valstybės taip pat nustato migracijos barjerus.
- Nepakanka dvišalių darbo migracijos sutarčių tarp Lietuvos ir ne ES valstybių.
- Trūksta specialiųjų darbo migracijos (trumpalaikių stažuočių) programų.
- Trūksta informacijos ir konsultacijų apie legalios migracijos galimybes ir reikalavimus.
- Nelegalią darbo migraciją skatina palanki ir pateisinanti viešoji nuomonė, migrantų socialinio palaikymo tinklas.
- Nėra įdarbinimo užsienyje agentūrų veiklos priežiūros sistemos, dėl to plinta fiktyvių įdarbinimo užsienyje agentūrų ir nelegalių tarpininkų veikla.

- Neapsaugomos nelegalių migrantų socialinės teisės.
- Trūksta statistinės informacijos apie darbo jėgos emigraciją, ypač nedeklaruotą, taip pat emigracijos tyrimų.
- Trūksta informacijos visuomenei ir užsieniečiams apie darbo jėgos imigracijos procedūras.
- Netobula ir neaiški nelegalios darbo migracijos prevencijos sistema.

Galimybės:

- Darbo migraciją iš Lietuvos gali mažinti laukiama šalies ekonominė plėtra, kuri skatins kurti darbo vietas. Taip pat užimtumo ir socialinės priemonės: darbo užmokesčio didėjimas, jaunimo užimtumo programų rengimas ir įgyvendinimas, nuotolinio darbo diegimas aukštos kvalifikacijos specialistams, bedarbių, ypač jaunimo, socialinės apsaugos gerinimas.
- Darbo migracija yra laikinas užimtumo problemos sprendimo būdas, jo veiksmingumą gali didinti pereinamojo laikotarpio laisvam darbuotojų judėjimui, taikomo ES valstybėse, sutrumpinimas. Taip pat dvišalių sutarčių su ES ir kitomis valstybėmis sudarymas.
- Pakartotinę darbo jėgos migraciją gali mažinti emigracijoje įgyta patirtis ir uždirbtos lėšos, kurios investuojamos Lietuvoje, todėl būtinas patrauklios verslo aplinkos kūrimas.
- Tikimasi, jog įsigaliojus laisvam darbo jėgos judėjimui ES, nelegalios migracijos sumažės, o tuo pačiu į Lietuvą sugrįš vis daugiau emigrantų.
- Neplanuotos darbo jėgos emigracija sumažėtų, jei visuomenė būtų plačiau informuojama apie gyvenimo ir darbo sąlygas užsienyje, ypač neigiamas nelegalios migracijos pasekmes.
- ES valstybių patirtis ir finansavimas leis geriau vykdyti ir administruoti imigracijos (ypač iš trečiųjų valstybių) procesus, padidinti procedūrų skaidrumą, taip pat taikyti bendras ES priemones, skirtas kovoti su nelegalia migracija.

Grėsmės:

- Darbo jėgos emigraciją ir toliau gali skatinti didelis jaunimo, priešpensinio amžiaus ir kitų gyventojų nedarbas, neadekvatus aukštos kvalifikacijos darbo jėgos naudojimas Lietuvoje, specialistų rengimas, neatitinkantis Lietuvos darbo rinkos poreikių, regioninės raidos netolygumai, neadekvatus teikiamų socialinių garantijų ir atlyginimų dydis.
- Šalies plėtrą taip pat gali stabdyti specialistų, turinčių didelę paklausą užsienyje, išvykimas iš Lietuvos ir aukštos kvalifikacijos darbuotojų praradimas.
- Laikina darbo jėgos migracija gali tapti nuolatine, jei migruojantys žmonės praras ryšį su Lietuva.

- Grėsmę darbo migracijai kelia organizuoto nusikalstamumo atstovų noras dalyvauti migrantų telkimo procese, prekyba žmonėmis.
- Emigracija skatina imigraciją (taip pat nelegalią) iš mažiau ekonomiškai išsivysčiusių valstybių. Išvykusių lietuvių darbo vietas gali užimti imigrantai. Tai ypač taikytina menkai finansuojamoms sritims - medicinai, švietimo sistemai, kultūrai.
- Lietuvos gyventojų senėjimas skatins imigraciją, nes pradės trūkti darbo jėgos.

3. DARBO JĖGOS MIGRACIJOS PROCESAI VERSLE

3.1. Tyrimo metodologija

Išanalizavus teorinius darbo jėgos emigracijos aspektus bei apžvelgus šio proceso tendencijas Lietuvos praktikoje buvo pasirinktas tyrimas - apklausa, kuri atlikta Vilkaviškio rajone ir skirta nustatyti, kokį poveikį daro emigruojanti darbo jėga ne tik visam šalies ūkiui, bet ir smulkiam verslui Vilkaviškio rajone, nutolusiame nuo didžiųjų verslo centrų - Kauno, Vilniaus, Klaipėdos. Tyrimu siekta išsiaiškinti, kokios priežastys skatina palikti savą kraštą, kas turėtų rūpintis ir kokių priemonių imtis siekiant sumažinti darbo jėgos emigraciją ir kokios galimos emigruojančios darbo jėgos pasekmės verslui perspektyvoje. Siekta išvystyti darbo jėgos migracijos procesus verslo periferijoje - mažuosiuose miesteliuose.

Tyrimas buvo vykdomas šių metų vasarą anketavimo būdu. Kadangi darbo jėgos migracija yra tam tikras dviejų pusių (darbo jėgos ir darbdavių) sąveikos procesas, todėl negalėjau apsiriboti tik vienos dalyvių pusės apklausa ir ignoruoti kitos pusės nuomonę. Taip būčiau gavusi nepatikimus ir subjektyvius tyrimo rezultatus, todėl apklausiau tiek įmones, tiek ir potencialią darbo jėgą, kaip darbdavius. Šioje darbo dalyje pirmiausiai aptarsiu darbo jėgos migracijos anketų rezultatus ir tyrimo metodologiją.

Tyrimo imtis. Tam, kad galėčiau padaryti statistiškai reikšmingas išvadas, o tyrimo rezultatai atspindėtų visą generalinę aibę, didelį dėmesį skyriau reprezentatyvios imties nustatymui. Taigi, apskaičiuodama imtį, atsižvelgiau į Vilkaviškio rajone veikiančių mažų ir vidutinių įmonių skaičių (404) bei darbingo amžiaus gyventojų skaičių (21332),

Taigi, norėdama patikimų ir neiškreiptų rezultatų, numatydama imtį, naudoju **V. I.Paniotto** formulę:

$$n = 1 / (\Delta^2 + 1/N), \text{ kur}$$

n – reikiamas respondentų skaičius;
 Δ – paklaida;
 N – generalinė visuma.

Ši formulė taikoma skaičiuojant su tikimybe 0,95 (tai reiškia 95% tikslumu), taigi paklaida siekia 0,05.

Vadinasi tiriamu atveju imties dydis:

$$n = 1 / (0.05^2 + 1 / 404) = \mathbf{201} \text{ (įmonių)}$$

$$n = 1 / (0.05^2 + 1 / 21332) = \mathbf{393} \text{ (darbingo amžiaus gyventojų)}$$

Šia formule nustatytos imties dydį palyginau su Jadovo (Ядов, 1987) sudarytos imties dydžio lentelės duomenis, kur paklaida taip pat siekia 5% (žr. 2 lent.).

2 lentelė. Reprezentatyvios imties atvejų skaičius

Generalinės aibės visuma	500	1000	2000	3000	4000	5000	10000	100000
Imties tūris	222	286	333	350	360	370	385	398

Šaltinis: Kardelis, 2002.

Tyrimo praktika rodo, kad anketinės apklausos el. paštu pagrindinis trūkumas, mažas atsakomumas, svyruojantis nuo 20 iki 40 procentų (Rudzkienė, 2004), todėl, apsidraudžiant, anketos buvo išsiųstos ne 201 (nustatytas imties dydis), o 250 -čiai įmonių. Atgal sugrįžo 125 tinkamai užpildytos anketos, t.y. 62% anketų.

Darydama prielaidą, jog ne visos anketos bus tinkamai užpildytos ar negrąžintos apklausiant potencialiai galinčią emigruoti darbo jėgą, išsiunčiau apie 600 anketų minėtiems respondentams, kuriuos pasirinkau atsitiktine tvarka. Atgal sugrįžo 411 tinkamai užpildytų anketų. Šis anketų skaičius užtikrina reprezentatyvią imtį.

Anketų sudarymo principai. Tyrimas atliktas dviem kryptimis, t.y. apklausiant įmones (1 priedą), kurių veiklos procesas neišsivaizduojamas be darbo jėgos, ir pavienius asmenis, kaip potencialiai galinčią emigruoti darbo jėgą (2 priedą). Apklausos metu buvo naudojamos dvi anketos, viena skirta konkrečiai įmonėms, kita paviniams žmonėms, kaip potencialiai galinčiais emigruoti darbo jėgai. Abiejose anketose neatsitiktinai buvo parinkti kai kurie tokie pat klausimai, kad būtų galima palyginti ir išskirti nuomonių sutapimą ar išskirtinumą vienu ar kitu klausimu. Gauti rezultatai lyginami tarpusavyje.

Siekdama didesnio respondentų atsakomumo, supaprastinto anketos pildymo bei jos patrauklumo, naudojau specialia anketavimui skirtą programinę įrangą, kurios pagalba anketos buvo patalpintos internetiniame tinklapyje www.publika.lt ir pritaikyta užpildyti tiesioginės kreipties (ang. on-line) režimu. Savaimė aišku, anketos buvo prieinamos ne visiems internetinės svetainės lankytojams, o tik mano pasirinktiems respondentams.

Duomenų apdorojimas. Gautus tyrimo duomenis statistiškai apdorojau ir grafiškai apipavidalinau naudodama „Microsoft Office Exel 2007“ programą. Darbą redagavau naudodama „Microsoft Office Word 2007“ programą. Apdorodama duomenis taikiau statistinį metodą - procentinį duomenų įvertinimą. Tai reiškia, kad respondentų atsakymo variantams suteikia procentines išraiškas, kurias pavaizdavau diagramose. Analizuodama duomenis taikiau aprašomosios statistikos, statistinės analizės metodus, grafinius duomenų vaizdavimo ir analizavimo būdus.

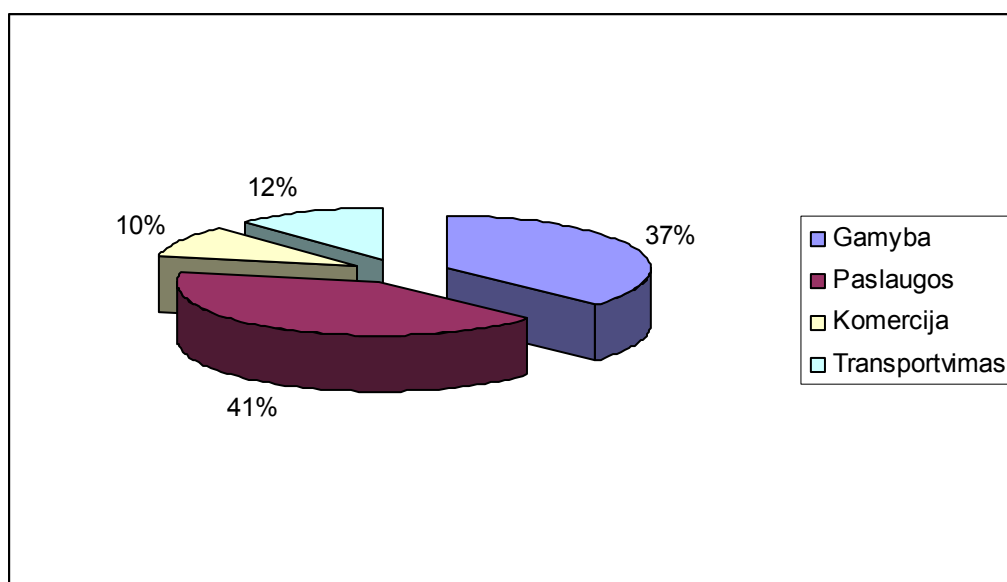
3.2. Tyrimo rezultatų analizė: darbo jėgos migracijos priežastys ir pasekmės

Apklausus įmones buvo siekta išsiaiškinti, kaip emigracija įtakoja verslą, kaip „kovojama“ su darbo jėgos emigracija, siekta sužinoti verslo atstovų (įmonių) nuomonę į teigiamus ir neigiamus darbo jėgos emigracijos aspektus, kas atsakingas už emigraciją ir kokie veiksmai galėtų prisidėti prie darbo jėgos emigracijos.

Apklausus atsitiktinius asmenis, kaip potencialiai galinčią emigruoti darbo jėgą, buvo siekiama išsiaiškinti priežastis, kas skatina emigraciją, kas galėtų sustabdyti darbo jėgos emigraciją, kas turėtų rūpintis emigracijos mažinimu ir kokie pokyčiai ar veiksmai galėtų sumažinti emigraciją.

Apklaustos metu buvo apklausti 411 asmenys - potencialiai galinti emigruoti darbo jėga.

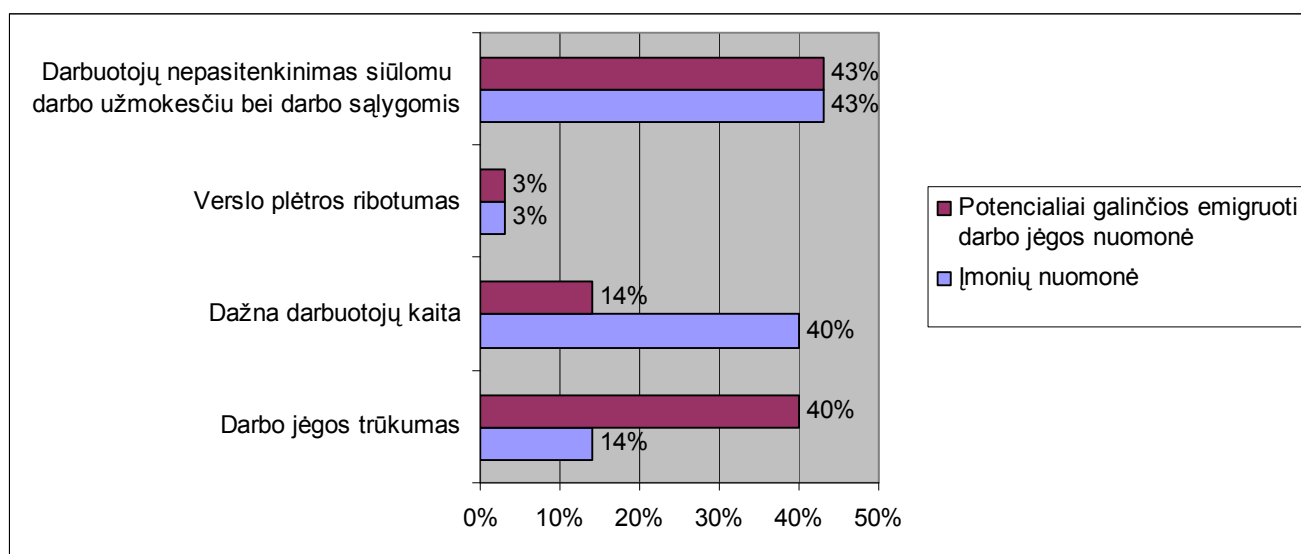
Tyrimo metu buvo apklaustos 125 įmonės, iš kurių 41 proc. pagrindinė veiklos sritis - paslaugos, 37 proc.- gamyba, 12 proc. - transportavimas, 10 proc. - komercija (žr. 10 pav.). Nepriklausomai nuo įmonės pagrindinės veiklos srities kiekvieną verslo subjektą vienaip ar kitaip įtakoja emigracija. Nors Vilkaviškio rajone vyrauja smulkus ir vidutinis verslas ir tyrime daugiausiai dalyvavo mažos įmonės (maža įmonė – įmonė, kurioje dirba mažiau nei 50 darbuotojų; įmonės metinės pajamos neviršija 24 mln. litų ar turto balansinė vertė yra nedidesnė kaip 17 mln. litų), tačiau darbo jėgos emigracijos problema pasirodė aktuali beveik kiekvienai iš jų, kadangi įmonės bijo galimo darbo jėgos trūkumo ateityje, kurį dar ne taip seniai išgyveno ir kuri stabdė įmonės veiklos ciklą, mažino įmonės veiklos produktyvumą, riboja gamybinių pajėgumų išnaudojimą.



10 pav. Įmonių pasiskirstymas pagal veiklos sritį

Tyrime dalyvavusių įmonių ir potencialiai galinčios emigruoti darbo jėgos nuomonė sutapo dėl esamų ar galimų problemų, atsirandančių dėl emigracijos, versle - verslo periferijoje. Akcentuojamos buvo trys pagrindinės problemos, kurios labiausiai įtakoja įmonės veiklą, tai:

- darbuotojų nepasitenkinimas siūlomu darbo užmokesčiu bei darbo sąlygomis, kurią pasirinko 43 proc. įmonių bei 43 proc. potencialiai galinčios emigruoti darbo jėgos.
- dažna darbuotojų kaita, kurią pažymėjo 40 ir 14 proc. atitinkamai įmonių ir potencialiai galinčios emigruoti darbo jėgos.
- darbo jėgos trūkumas, kurį pabrėžė 14 proc. apklaustųjų įmonių ir 40 proc. potencialiai galinčios emigruoti darbo jėgos. (žr. 11 pav.)



11 pav. Dėl emigracijos atsirandančios problemos verslui

Iš pateiktos diagramos matyti, kad darbdaviai (įmonės) didžiausią problemą esamą arba galimą jų verslui dėl emigracijos akcentavo darbuotojų nepasitenkinimą siūlomu darbu bei darbo sąlygomis, ir ši nuomonė sutapo su potencialiai galinčia emigruoti darbo jėgos nuomone.

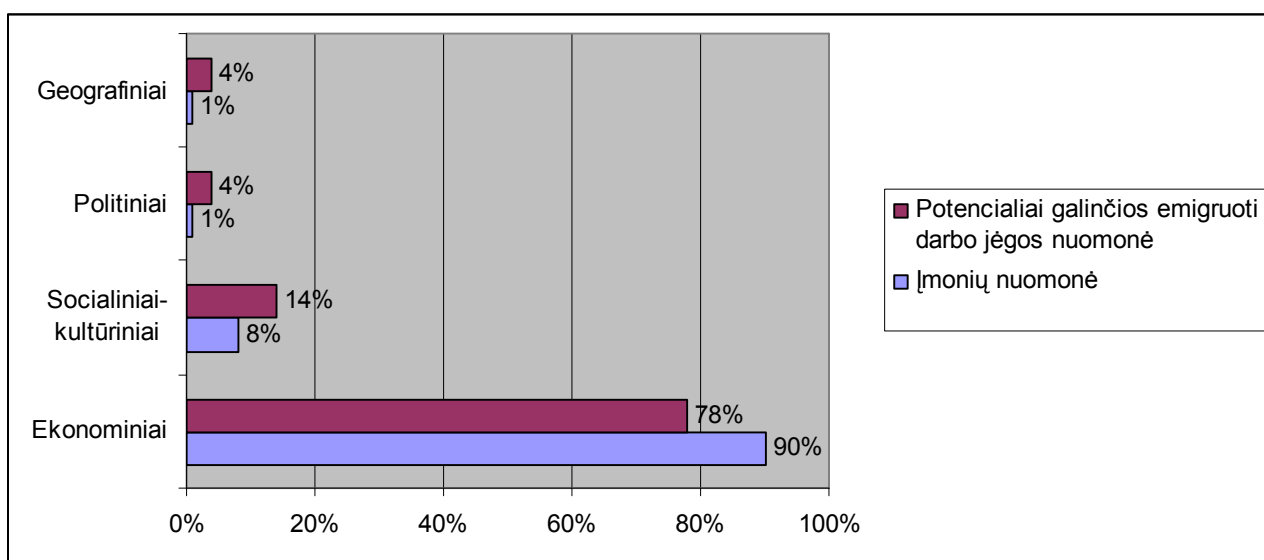
Nuomonių sutapimą būtų galima paaiškinti tuo, kad įmonės šiuo metu dėl esamos nepalankios ekonominės situacijos ne tik kad neturi galimybių gerinti darbo užmokesčio bei darbo sąlygų, tačiau priešingai priverstos mažinti ne tik atlyginimus bei atsisakyti kai kurių darbo vietų, todėl potencialiai galinti emigruoti jėga negalėdama įsidarbinti vietinėje darbo rinkoje ar su uždirbamomis pajamomis patenkinti pagrindinių poreikių, priversta ieškoti „laimės svetur“.

Įmonės susiduria su kitu neigiamu veiksniu - personalo kaita, kuri reikalauja papildomų sąnaudų ir pereinamojo laikotarpio adaptuotis naujam tinkamos kvalifikacijos darbuotojui arba tą kvalifikaciją suteikti, dėl to užsitiesia veiklos ciklas, o ypač padidėja gamybos kaštai, kurie šiandien neigiamai

veikia įmonės veiklą, bet ir savo ruožtu atsiranda neigiamas poveikis bendrajam vidaus produktui per tam tikrą laiko tarpą - tiesiog jis mažėja.

Neatsitiktinai abi respondentų grupės (įmonės ir potencialiai galinti emigruoti darbo jėga) kaip problemą dėl emigruojančios darbo jėgos verslui pasirinko darbo jėgos trūkumą. Be abejo, šiuo metu tiesiogiai tai problema įvardinti nebūtų galima, tačiau žvelgiant į perspektyvą, kai ekonominis ciklas „bris“ iš krizės ir pereis į pakilimo fazę, kuomet pradės didėti gamyba, atsiras poreikis naujoms darbo vietoms, ši problema bus, mano nuomone, viena aktualiausių, kadangi darbdaviai pradės jausti kvalifikuotos darbo jėgos, kuri sunkmečiu išvyks svetur ir tuo metu, kai išaugs darbo jėgos poreikis Lietuvoje, ji bus susitelkus užsienio darbo rinkose.

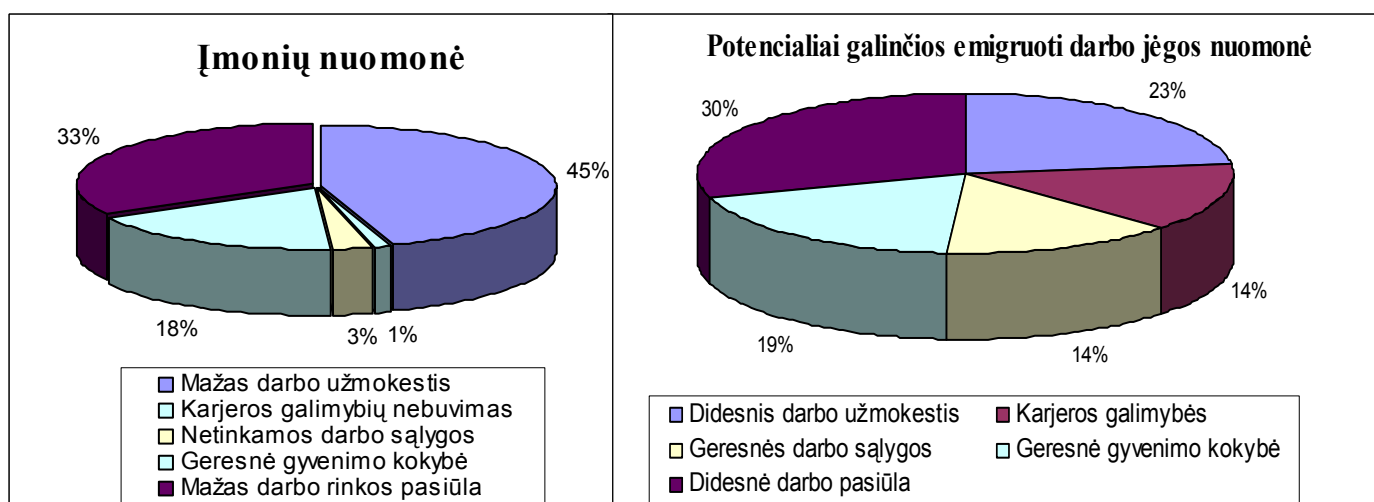
Taigi akivaizdu, kad darbo jėgos emigraciją labiausiai įtakoja ekonominiai veiksniai (atlyginimų dydis, ekonomikos ne/augimas, nedarbas). Tai dar kartelį patvirtino ir respondentai, iš kurių 90 proc. įmonių ir 78 proc. pavienių asmenų pasirinko būtent ekonominius veiksnius (žr. 12 pav.). Darbo užmokesčių dydžiai, BVP, infliacija, nedarbas bei kiti ekonominiai rodikliai tokiose šalyse kaip Jungtinėje Karalystėje, Airijoje, Liuksemburge, Prancūzijoje ir dar tik besivystančiose šalyse: Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje akivaizdžiai skiriasi. Nors ekonominę krizę besąlygiškai išgyvena visas pasaulis, tačiau reikia nepamiršti, kad išsivysčiusios valstybės ją pergyvens greičiau ir mažiau „skausmingai“. Taigi anksčiau paminėti ekonominiai rodikliai geriausiai atspindi bendrą šalių ekonominės būklės bei išsivystymo lygio skirtumą, o tai labiausiai lemia žmonių apsisprendimą emigruoti, kadangi minėti aukštesni ekonominiai rodikliai sietini su geresne gyvenimo kokybe, geresniu gyvenimu bei visuotiniu pasitenkinimu.



12 pav. Emigraciją įtakančių veiksnių grupės

Antroje vietoje respondentai išskyrė socialinių - kultūrinių veiksnių grupę, į kurią patenka nežymūs kultūriniai šalių skirtumai, palankesnės švietimo, sveikatos sistemos, socialinės garantijos. Ši veiksnių grupė apsisprendimą emigruoti įtakoja žymiai mažiau nei ekonominių veiksnių grupė, tačiau lyginant su geografiniais ar politiniais veiksniais ji pakankamai reikšminga, kadangi tai prisideda prie bendros žmogaus gyvenimo gerovės.

Ekonominių veiksnių dominavimą emigracijos apsisprendimo procesuose pagrindžia ir tyrime dalyvavusių respondentų išskirta darbo rinkos pasiūla bei darbo užmokestis. Anot įmonių, būtent dėl mažo darbo užmokesčio (šį veiksnių pasirinko 45 % apklaustųjų) emigruoja potenciali ir esama darbo jėga (žr. 13 pav.). Apskritai, pagal Lietuvos Statistikos departamento duomenis, vidutinis darbo užmokestis Lietuvoje, pagal įvairius ekonomikos sektorius, nuo ES senbuvių atsilieka net 73-92 proc. Vyresnieji pareigūnai ir valdytojai Lietuvoje uždirba 72-73 proc. mažiau nei jų kolegos Vakarų Europoje, prekinio žemės ūkio bei visų šakų nekvalifikuotų darbininkų atlyginimai mažesni net 91-93 proc., o kvalifikuotų darbininkų atlyginimai mažesni 86-88 proc.



13 pav. Darbo jėgos emigravimo priežastys

Antroje vietoje, 33% įmonių – respondentų, pasirinko mažą darbo rinkos pasiūlą, t.y. esant trūkumui laisvų darbo vietų ir mažėjant darbo jėgos poreikiui neišvengiamai priversta darbo jėga emigruoti. Kiek mažiau, tačiau pakankamai sviri, anot darbdavių, emigracijos priežastis - „nepasitenkinimas gyvenimo kokybe“, kurią būtų galima priskirti socialinei veiksnių grupei, be to, kuri, mano nuomone, didžiąja dalimi taip pat yra priklausoma ir nuo anksčiau minėtų ekonominių veiksnių: darbo užmokesčio, nedarbo, nes žmogus tik uždirbdamas pakankamas pajamas gali daugiau investuoti į savo gyvenimo kokybę ir sėkmingiau kurti savo bei savo šeimos gerovę.

Potencialiai galinčios emigruoti darbo jėgos nuomone, svarbiausiu skatinamuoju išvykti svetur veiksniu išskyrė didesnę darbo pasiūlą, o tik antroje vietoje pasiliko darbo užmokestis, trečioje - geresnė gyvenimo kokybė, ketvirtoje - geresnės darbo bei karjeros sąlygos.

Taigi galima daryti išvadą, kad darbo jėgos emigracija visgi pirmiausia grindžiama įsidarbinimo galimybių pasiūla, kas šiandien stipriai didėjant nedarbui ypač aktualu, o tik paskui uždirbamu pajamų dydžiu, tokia nuomonė neatsitiktinė, kadangi esant perteklinei darbo jėgos rinkai, kiekvienas žmogus pirmiausia svarsto apie galimybę gauti ar išsaugoti darbo vietą, o tik vėliau apie gaunamas pajamas.

Apklausoje dalyvavę įmonės mano, kad ilgalaikės emigracijos poveikis verslui daugiau yra neigiamas (83% apklaustųjų nuomonė) ir 27% mano, kad emigracijos poveikis verslui gali būti tiek teigiamas, tiek ir neigiamas.

Respondentai buvo paprašyti suskirstyti penkis teigiamus migruojančios darbo jėgos aspektus pagal prioritetą (1 - didžiausias teigiamas poveikis, 5 - mažiausias teigiamas poveikis) daugiausiai pirmoje vietoje išskyrė nedarbo mažėjimą, antroje - darbo užmokesčio didėjimą ir darbo sąlygų gerėjimą, trečioje - naujus įgūdžius ir žinias, ketvirtoje - lėšų investicijoms pritraukimą, paskutinėje penktoje - tarptautinių santykių plėtrą versle.

Emigracija prisideda prie nedarbo mažinimo tuo, kad emigruojant darbuotojams svetur vyksta pasitraukimas iš vietinės darbo rinkos - mažėja bedarbių skaičius - didėja užimtumas, taigi emigracija naudinga trumpuoju laikotarpiu, kai emigrantai po tam tikro laiko reemigruoja, priešingu atveju pasireiškia neigiamas emigracijos poveikis - darbo jėgos trūkumas, todėl, mano nuomone, verslas su valstybės pagalba turėtų būti suinteresuoti išsaugoti esamas darbo vietas, o taip kartu ir darbo jėgą vietinėje rinkoje.

Darbuotojų emigracija sąlygoja darbo jėgos pasiūlos mažėjimą ilgalaikėje perspektyvoje, todėl darbdaviai turi ieškoti būdų „išsaugoti“ esamą darbo jėgą dabar tam, kad nepasireikštų jos trūkumas su visomis pasekmėmis verslui ne tik periferijoje, bet ir apskritai visai šalies ekonomikai ateityje. Tai galima padaryti, mano nuomone, kuriant darbo vietas, visapusiškai tobulinant darbinius santykius: darbo užmokesčio didinimas, darbo sąlygų gerinimas, skatinimo sistemos diegimas, darbuotojų mokymuisi, kvalifikacijos kėlimui sąlygų sudarymas. Taigi atlyginimų dydis bei darbo sąlygų buvimas pagal anketos duomenis sietinas ir su darbo jėgos trūkumu, ir su emigracijos prevencija, kadangi esant žemam darbo užmokesčiui ir nepriimtinioms darbo sąlygoms darbo jėga bus suinteresuota emigruoti, todėl pasireikš darbo jėgos trūkumas šalyje, iš kurios emigruojama, tačiau aukštesnis darbo užmokestis ir palankesnės darbo sąlygos savame krašte tampa kaip prevencinė priemonė stabdanti emigracijos procesą.

Respondentai trečioje vietoje pagal emigracijos suvokiamą teigiamą poveikį išskyrė - naujus įgūdžius ir žinias. Šiuo atžvilgiu teigiamas poveikis pasireikš tik tada, jeigu emigravusi darbo jėga sugrįš - reemigruos ir bus dar darbingo amžiaus. Paprastai emigruojama į ekonomiškai pažangias šalis, kur atsiranda galimybių įgyti praktinių žinių bei įgūdžių, pasisemti idėjų, kuriuos vėliau galima pritaikyti savoje šalyje, taip prisidedant prie bendro ekonominio vystymo, bendrojo vidaus produkto kūrimo.

Užsienyje darbo jėgos uždirbtas kapitalas, lėšos gali būti panaudotos, investuotos gimtojoje šalyje, kurios savo ruožtu prisidėtų prie atitinkamos pridėtinės vertės dalies sukūrimo emigranto šalyje. Emigrantas savo uždirbtas lėšas galėtų panaudoti nuosavo verslo kūrimui, dėl ko galėtų susidaryti eilė dar teigiamų aspektų: naujų ir galbūt lig šiol negirdėtų idėjų įgyvendinimas, naujų darbo vietų sukūrimas, šalies verslo plėtra ir pan.

Emigracija gali sąlygoti tarptautinių santykių užsimezgimą tarp šalių, tarptautinę prekybą ir apskritai tarptautinių santykių plėtrą versle. Emigrantas gali tapti ta grandis, jungianti dvi šalis, kadangi jis turi galimybę įvertinti, palyginti dviejų šalių verslo aplinką, verslo galimybes bei pasinaudojant vienos šalies verslo pranašumais, padengti kitos šalies verslo trūkumus ar pan. Pavyzdžiui, viena šalis gali investuoti į kitą šalį, kur investicijoms patrauklesnė aplinka, nei investicijų kilmės šalyje. Tačiau respondentai, mano, kad šio teigiamo aspekto pasireiškimas mažiausiai tikėtinas. Tokią nuomonę galėjo įtakoti tai, kad tarptautinių verslo santykių užsimezgis sietinas tarp didelio kapitalo, išvystytų įmonių, kurios pasigendama verslo periferijoje - mažuosiuose miesteliuose.

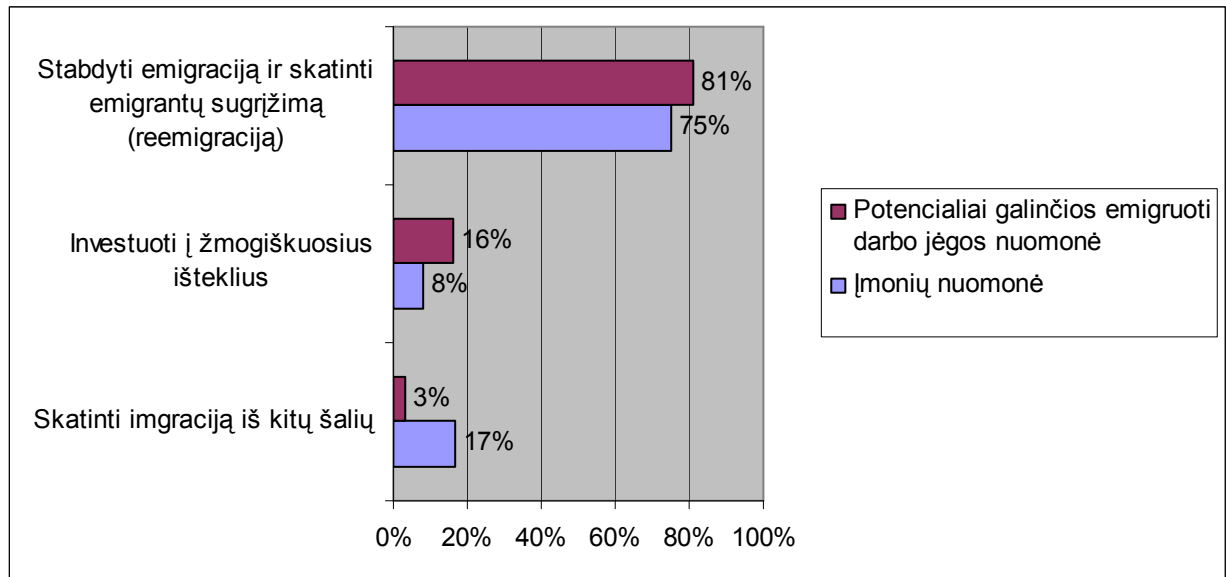
Atitinkamai respondentai buvo paprašyti suskirstyti penkis neigiamus migruojančios darbo jėgos aspektus pagal prioritetą (1 - didžiausias neigiamas poveikis, 5 - mažiausias neigiamas poveikis) daugiausiai pirmoje vietoje išskyrė darbo jėgos praradimą, antroje - darbo jėgos pasiūlos ir paklausos disbalansas, trečioje - verslo produktyvumo ribotumas, ketvirtoje - verslo plėtros stabdymas, paskutinėje penktoje - neigiama įtaka investicijų pritraukimui.

Darbo jėgos emigracijos didžiausias neigiamas poveikis - darbo jėgos praradimas, kuris, mano nuomone, sąlygoja ir kitų neigiamų darbo jėgos emigracijos poveikio aspektų atsiradimą. Darbo jėgos praradimas tolygus gamybinių pajėgumų neišnaudojimą ir dėl to nesukuriamas tam tikras kiekis produkto, kas reiškia verslo produktyvumo ribotumą ir atitinkamą verslo plėtros stabdymą. Dėl darbo jėgos trūkumo prastėja investicinės aplinkos patrauklumas, dėl kurio prarandamos didelės užsienio investicijos, stabdomas šalies ekonominis vystymasis. Taigi darbo jėgos trūkumo neigiamos pasekmės prasideda mikro lygyje - įmonėje ir palaipsniui pereina į makro lygį - valstybės ūkį.

3.3. Tyrimo rezultatų analizė: darbo jėgos migracijos reguliavimo galimybės

Darbo jėgos migracija lemia daugybę teigiamų ir neigiamų aspektų ir ji susijusi tiek su individu, tiek su organizacija, tiek su valstybe. Kiekvienos šalies, be abejo, ir įmonės tikslas gauti, kuo didesnę naudą iš emigracijos procesų ir kiek įmanoma sušvelninti ar apskritai eliminuoti neigiamas migracijos pasekmes, tokias kaip darbo jėgos trūkumą ateityje. Taigi iškyla klausimas, kaip būtų galima kompensuoti ateityje galimą emigruojančios darbo jėgos trūkumą? Kaip „išspausti“ daugiau teigiamos naudos iš emigracijos bei neutralizuoti arba sumažinti galimas šio proceso pasekmes?

Tyrimo apklausos dalyviai mano, kad galimo darbo jėgos trūkumo problemos sprendimas - ilgalaikės emigracijos stabdymas ir reemigracijos skatinimas, šį pasirinko daugiausiai apklaustųjų, atitinkamai 75% įmonių ir 81% potencialiai galinčios emigruoti darbo jėgos (žr. 14 pav.).



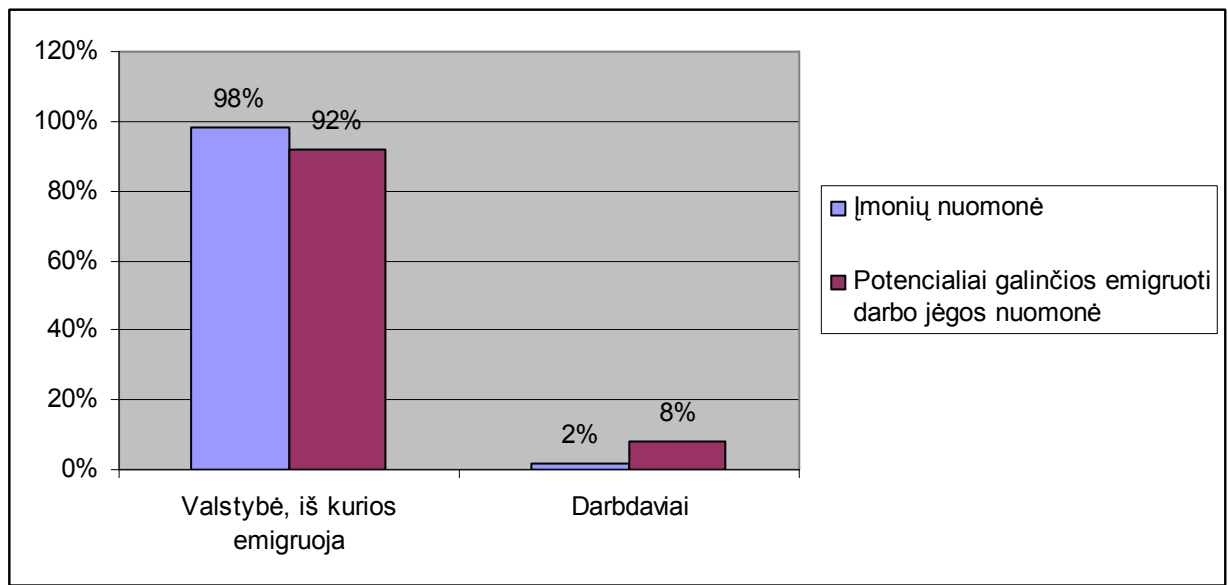
14 pav. Darbo jėgos trūkumo kompensavimo galimybės

Už darbo jėgos imigraciją pasisakė 17% įmonių ir 3% potencialiai galinčios emigruoti darbo jėgos. Akivaizdu, kad įmonės mieliau įdarbintų „saviškius“, o be to, naudingiau ir valstybei, kadangi atsiranda galimybė atsipirkti investicijoms į emigranto išsilavinimą, išvengiama didesnių integracijos problemų, kurios gali pasireikšti imigrantams iš kitur. Tačiau iš imigracijos tikimasi pigesnės darbo jėgos, kuri savo ruožtu mažintų įmonių veiklos kaštus. Potencialiai galinčios emigruoti darbo jėgos santykinai mažą pasisakymą už svetimšalių imigraciją galima būtų grįžti tuo, kad imigrantai dar labiau apsunkintų vietinės darbo jėgos integravimąsi į darbo rinką, išaugtų didesnė darbo užmokesčio konkurencija.

Taigi iškyla kitas opus klausimas, kas turėtų susirūpinti darbo jėgos migracijos reguliavimu? Mano nuomone, daugiausiai pastangų turėtų įdėti valstybė, iš kurios emigruojama, kadangi ši valstybė prarasdama darbo jėgą patiria daugybę neigiamų pasekmių, kurios stabdo ar net žlugdo valstybės ekonominę vystymąsi. Be abejo, tik valstybės kaip sistemos atskirų elementų (įmonių, organizacijų, suinteresuotų pavienių asmenų) glaudus bendradarbiavimas gali duoti norimų rezultatų. Iš kitos pusės galbūt prie ilgalaikės emigracijos stabdymo galėtų prisidėti ir valstybė, į kurią emigruojama (pavyzdžiui, taikant tam tikrus įvažiavimo, įsidarbinimo apribojimus), tačiau tai reikštų atsisakymą pigesnės darbo jėgos, emigrantų sukuriamos papildomos pridėtinės vertės, tai sietina su papildomos naudos praradimu. Taigi, mano nuomone, valstybėms, į kurias emigruojama būtų netikslinga prisidėti

prie emigracijos stabdymo iš svetur, juolab kad vykstant integracijos bei globalizacijos procesams vis aktyviau siekiamas laisvas darbo jėgos mobilumas.

Pagal apklausoje dalyvavusias įmones bei potencialiai galinčią emigruoti darbo jėgą, respondentai mano, kad daugiausiai darbo jėgos emigracijos stabdymu turėtų užsiimti taip pat valstybė, iš kurios emigruojama, ir tik maža dalis (2% - įmonių ir 8% - potencialiai galinčios emigruoti darbo jėgos) pasisako, kad tai darbdavių reikalas (žr. 15 pav.).



15 pav. Emigracijos reguliavimo institucijos

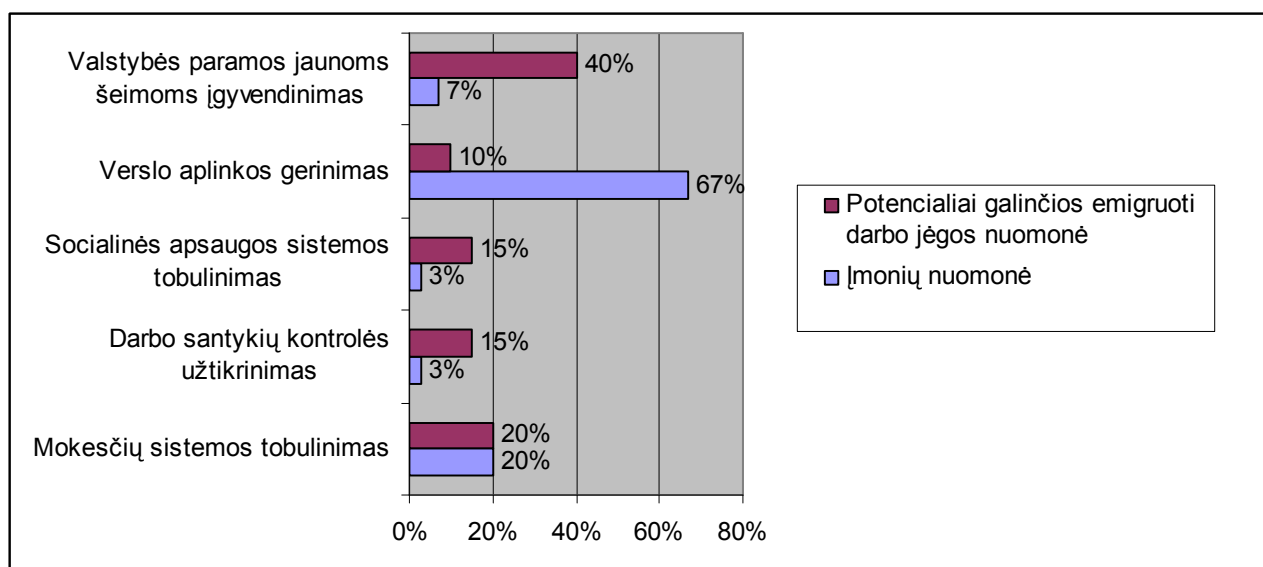
Mano nuomone, darbdaviai tik galėtų prisidėti prie valstybės vykdomos ilgalaikės emigracijos stabdymo ar reemigracijos skatinimo politikos, kadangi visgi tam tikrus verslo sprendimus, kurie būtų susiję su darbo jėgos emigracija, tiesiogiai ir netiesiogiai apsprendžia numatyta valstybės tvarka ir politika. Pavyzdžiui, smulkios ir vidutinės įmonės dėl finansinių galimybių ribotumo (mažas pelnas, aukšti mokesčiai), ekonominio sąstingio negali investuoti pakankamo kiekio lėšų į darbo sąlygų gerinimą ar naujų darbo vietų kūrimą. Taigi mano nuomone, pirmiausia turėtų valstybė imtis tam tikros prevencinės politikos masinės ilgalaikės emigracijos stabdymui ir reemigracijos skatinimui, o tik vėliau tikėtis pagalbos iš darbdavių bei kitų organizacijų. Turi būti sukurta ir užtikrinta tinkama aplinka verslui, kad būtų sėkmingai išsaugojamos esamos darbo vietos ir kuriamos naujos.

Pagal apklausos duomenis apie valstybės politikos veiksmus, kurie labiausiai prisidėtų prie ilgalaikės masinės darbo jėgos emigracijos stabdymo bei reemigracijos skatinimo, respondentų grupių nuomonės išsiskyrė. (žr. 16 pav.)

Darbdavių (įmonių) nuomone, labiausiai prie emigracijos stabdymo bei emigrantų sugrįžimo prisidėtų verslo aplinkos gerinimas (pasirinko 67 % respondentų). Tokiam įmonių apsisprendimui galėjo turėti įtakos tai, kad atsiradus geresnėms verslo aplinkos sąlygoms, darbdavys savo ruožtu

galėtų tikėtis didesnio užsienio investicijų srauto, kas prisidėtų prie bendros jo veiklos būklės gerinimo, todėl būtų galima kurti naujas darbo vietas, pasiūlyti darbuotojui ir geresnes darbo sąlygas (aukštesnį darbo užmokestį, geresnį darbo vietos aprūpinimą, tobulėjimo galimybes). Iš kitos pusės, atsiradus palankesnėms verslo aplinkos sąlygoms sugrįžęs emigrantas galėtų užsienyje sukauptą kapitalą panaudoti savame krašte ne tik kaip vartojimą didinančią priemonę, tačiau taip pat kaip investicinę, pridėtinę vertę kuriančią priemonę, t.y. kurti įmonę, pradėti savo verslą, pritaikyti svetur gautus įgūdžius ir įgyvendinti naujas idėjas.

Antroje vietoje, pagal įmonių respondentų nuomonę, mokesčių sistemos tobulinimas. Tokią nuomonę būtų galima grįsti tuo, kad įmonės emigracijos procesų priežastis ir pasekmės daugiau vertina per verslo kūrimo, plėtojimo galimybių prizmę, kur neišvengiamas susidūrimas su mokesčių sistema – duokle valstybei, kas aktualu ne tik kiekvienai įmonei, bet ir kiekvienam jos darbuotojui.



16 pav. Valstybės galimas indėlis į reemigracijos skatinimą ir emigracijos stabdymą

Žvelgiant į mokesčių sistemos tobulinimą iš darbuotojų pozicijos reikėtų peržiūrėti pajamų mokestį, socialinio draudimo įmokas. Gyventojų pajamų mokesčio mažinimas padėtų iš esmės ne tik pristabdyti darbo jėgos nutekėjimą iš Lietuvos, bet smarkiai sumažintų paskatas slėpti mokesčius (ir gyventojų pajamų, ir kitus), sumažintų mokesčių planavimo poreikį ir leistų efektyviau organizuoti ekonominę veiklą. Be to, Lietuvai leistų konkuruoti su kitomis valstybėmis bei paskatintų investicijas.

Socialinio draudimo neapibrėžtumai ypač neigiamai veikia konkurencingiausias ūkio šakas ir labiausiai kvalifikuotus darbuotojus, todėl jų nustatymas ypač mažintų kvalifikuotos darbo jėgos emigraciją ir didintų Lietuvos konkurencingumą, nes skatintų Lietuvoje steigti aukštos kvalifikacijos darbo reikalaujančią veiklą užsiimančias įmones. Socialinio draudimo įmokų dalies, kurią galima perversi į savo sąskaitą antrosios pakopos pensijų fonde, didinimas būtų svarbi paskata legalizuoti

šešėlinius atlyginimus, išlaikyti darbo jėgą Lietuvoje, padidinti kapitalo prieinamumą Lietuvoje, o svarbiausia – leistų spręsti ilgalaikes socialinio draudimo sistemos problemas.

Potencialiai galinčios emigruoti darbo jėgos nuomone, labiausiai prie ilgalaikės emigracijos stabdymo bei reemigracijos skatinimo prisidėtų valstybės paramos jaunoms šeimoms įgyvendinimas (pasirinko 40 % respondentų).

Susikūrusiai jaunai šeimai reikalingos pakankamai aukštos pajamos, kad galėtų sėkmingai nuo „pamatų“ kurti savo šeimos gerovę, įsigyti gyvenamąjį plotą, kurio rinkos kainos vis dar pakankamai aukštos, todėl galimybė greičiau sukaupiti reikiamą kapitalo kiekį svetur skatina jaunas šeimas emigruoti į užsienį. Taigi valstybės parama jaunoms šeimoms galėtų prisidėti prie darbo jėgos ilgalaikės emigracijos stabdymo bei prie reemigracijos skatinimo, juolab jei emigravimo vienas iš pagrindinių motyvų – kapitalo sukaupimas tarkim gyvenamojo ploto įsigijimui. Šiuo atveju valstybė galėtų išsaugoti perspektyvią darbo jėgą, išvengti gyventojų skaičiaus sumažėjimo ir iš to išplaukiančių aibės neigiamų pasekmių visam šalies ūkiui. Be to, kaip minėjau anksčiau pakankamos pajamos, įsigytas turtas veikia kaip emigraciją stabdantys veiksniai.

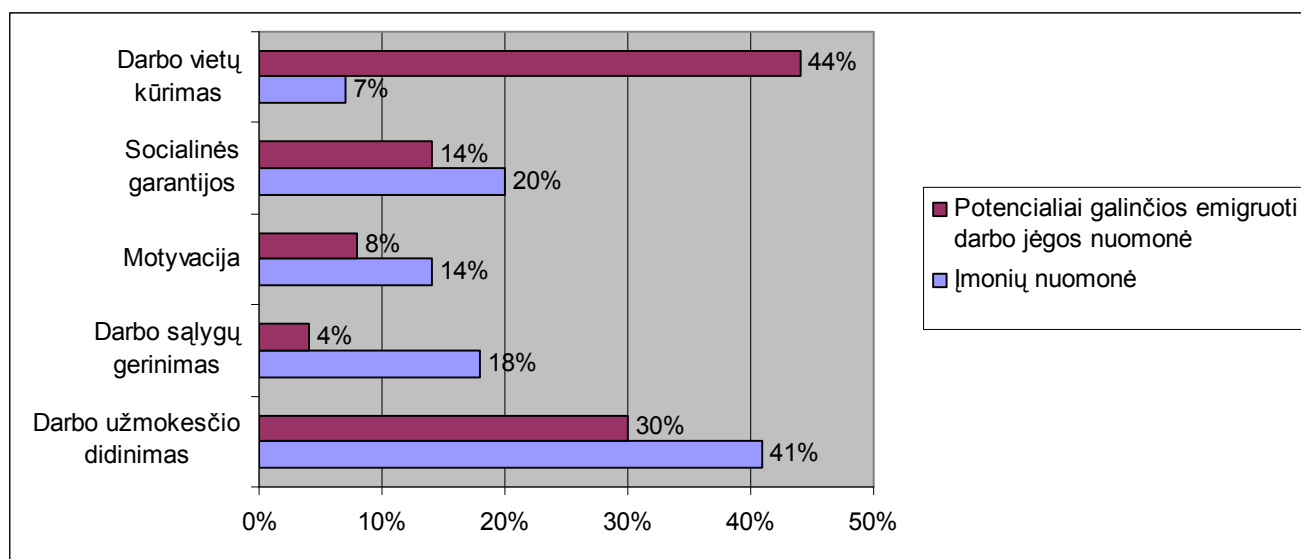
Atsiradus palankioms verslo aplinkos sąlygoms tikėtina, kad atsiras galimybių ir įmonėms prisidėti prie ilgalaikės emigracijos stabdymo bei reemigracijos skatinimo. Tai darbdaviai gali padaryti steigdami naujas darbo vietas, per darbo užmokesčio didinimą, darbo sąlygų gerinimą, karjeros galimybių, motyvacijos, skatinimo sistemų kūrimą.

Tyrimas parodė, kad darbdavių veiksmas, tokie kaip darbo vietų kūrimas, darbo užmokesčio didinimas, socialinių garantijų užtikrinimas, labiausiai prisidėtų prie emigruojančios darbo jėgos stabdymo bei reemigracijos skatinimo, tačiau skirtingų grupių respondentų nuomonė išsiskyrė. Potencialiai galinti emigruoti darbo jėga (44% apklaustųjų) pagrindinį darbdavio veiksmą prieš emigraciją išskyrė darbo vietų kūrimą. Tokį šios respondentų grupės pasirinkimą sąlygojo šiuo metu rinkoje esantis darbo jėgos pasiūlos - paklausos disbalansas, t.y. didelė darbo jėgos pasiūla ir maža darbo jėgos paklausa. Patys darbdaviai šią ilgalaikės emigracijos ir reemigracijos priemonę pasirinko mažiausiai, t.y. 7%, kadangi dėl esamos ekonominės situacijos greičiausiai nėra galimybių steigti naujas darbo vietas, kadangi vyksta ekonominė kova dėl išlikimo.

Tiek įmonės, tiek potencialiai galinti emigruoti darbo jėga sutaria, kad svarbus veiksmas iš darbdavių turėtų būti darbo užmokesčio didinimas (atitinkamai pasirinko 41% ir 30% apklaustųjų (žr.17 pav.)), tačiau tam turėtų būti sudarytos sąlygos ir darbdaviui, juolab, kad darbdavys siekdamas „išsaugoti“ darbuotoją imasi darbo užmokesčio didinimo prevencijos. Taip teigė 73% apklaustųjų įmonių.

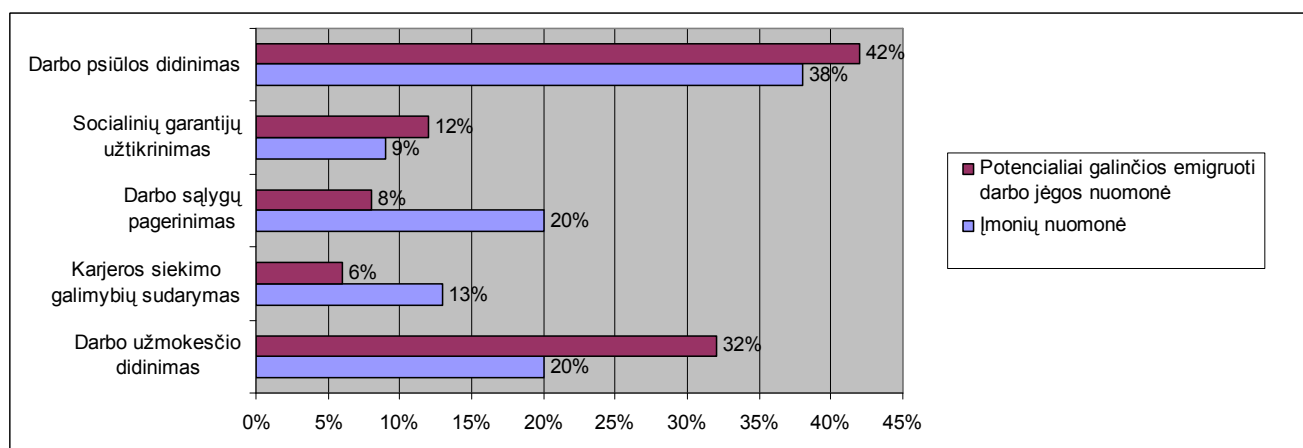
Darbdaviai mano, kad prie darbo jėgos reemigracijos skatinimo ir ilgalaikės emigracijos stabdymo prisidėtų darbo sąlygų gerinimas (pasirinko 18%). Šiuo atžvilgiu, potencialiai galinčios emigruoti darbo jėgos nuomone, šis darbdavio veiksmas taip pat galėtų prisidėti, tačiau jis nėra

ypatingai reikšmingas, tai parodo respondentų pasirinkimo dydis - 4%. Darbo jėgos abejingumą darbo sąlygoms galima grįsti tuo, kad tikrai nemaža dalis emigravusios darbo jėgos svetur dirba žymiai sudėtingesnėmis darbo sąlygomis nei reglamentuoja Lietuvos normatyvinė ir teisinė bazė.



17 pav. Darbdavio galimas indėlis į reemigracijos skatinimą ir emigracijos stabdymą

Nors darbo užmokesčio didinimas, mano nuomone, vienas iš veiksmingiausių reemigracijos skatinimo ir emigracijos stabdymo veiksnių, tačiau akivaizdu, kad šiems procesams visgi svarbiausia darbo pasiūlos didinimas, t.y. naujų darbo vietų kūrimas. Pagal apklausos duomenis darbuotojai labiausiai vertina darbo pasiūlos kūrimą ir gaunamą atlyginimą nei kitus nefinansinius motyvus (žr. 18 pav.), tai rodo 42% apklaustųjų, pasirinkusių pasiūlos didinimą ir 32% pakankamą darbo užmokestį kaip motyvą neemigruoti, tačiau pastebima, kad darbuotojai vis labiau vertina socialines garantijas: sveikatos, gyvybės, pensijų draudimą, karjeros siekimo galimybių sudarymą, darbo sąlygų gerinimą ir panašias priemones, kurias siūlo darbdavys.



18 pav. Emigracijos stabdymo ir reemigracijos skatinimo priemonės

Iš aukščiau pateiktų apklausos rezultatų matyti, kad tiek įmonės, tiek darbuotojai kaip emigracijos prevencijos priemonę labiausiai vertina darbo jėgos pasiūlą ir darbo užmokestį, tačiau potencialiai galinčiai emigruoti darbo jėgai svarus motyvas pasilikti būtų taip pat ir kitų su darbo santykiais susijusių sąlygų gerinimas (socialinės garantijos, karjeros galimybės, darbo vietos pagerinimas), kai tuo tarpu darbdavių pareikšta nuomonė parodo atotrūkį tarp darbo vietų ir užmokesčio didinimo ir kitų su darbo santykiais susijusių sąlygų gerinimu, kalbant apie darbo jėgos skatinančius motyvus pasilikti, t.y. neemigruoti.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Išvados:

1. Išanalizavus tarptautinės migracijos teorijas galima daryti išdava, kad vientisos tarptautinės migracijos teorijos iš tiesų nėra ir visos jos tarpusavyje vienaip ar kitaip susijusios, kadangi jas sieja žmonių judėjimas sąlygojamas ekonominių interesų, tačiau tik jos priežastingumas aiškinamas skirtingais lygmenimis (individo, organizacijos, šalies).

2. Pagrindinės darbo jėgos migracijos procesų priežastys siejamos su ekonominiais ir socialiniais veiksniais (darbo rinkos situacija, darbo užmokestis), kuriuos geriausiai atspindi „stūmimo-traukos“ modelis. „Stūmimo“- tai veiksniai, priežastys, kurie skatina žmones palikti savo gimtąsias šalis ir emigruoti svetur bei „traukimo“- tai veiksniai bei priežastys, kurie vilioja žmones imigruoti į vieną ar kitą valstybę.

3. Darbo jėgos migracijos proceso pasekmių poveikis priklauso nuo proceso masto (didelė ar maža emigracija), laikotarpio (trumpalaikė, ilgalaikė), objekto, kuriam tos pasekmės matuojamos (individas, visuomenė, valstybė, sistema ir pan.) ir kiekvienu atveju tos pasekmės gali būti tiek neigiamos, tiek ir teigiamos.

4. Ekonominio ir socialinio poveikio požiūriu valstybė dėl darbo jėgos migracijos prarandama lėšas, investuotos į žmonių išsilavinimą; blogėja demografinė padėtis; atsiranda darbo jėgos trūkumas, kuris neigiamai įtakoja verslą; silpnėja kvalifikuotos darbo jėgos potencialas; sensta visuomenė; vyksta „protų nutekėjimas“; valstybei gresia technologinis, ekonominis ir kultūrinis atsilikimas; keičiasi politinis gyvenimas. Iš kitos pusės atsiranda galimybė užsienyje įgytą praktiką, žinias bei įgūdžius pritaikyti savoje šalyje ir taip prisidėti prie bendro valstybės ekonominės bei socialinės aplinkos gerovės kūrimo bei plėtotės.

5. Siekiant eliminuoti dėl darbo jėgos migracijos iškilusias problemas valstybės turi sukurti sistemą ar imtis tam tikrų priemonių, kurios padėtų reguliuoti, įtakoti šį procesą. Migracijos politika - tai vyriausybės veiksniai siekiant reguliuoti gyventojų migraciją sukeliančias priežastis, migracijos procesus ir jų pasekmes. Darbo jėgos migracijos reguliavimo būdai galim trys: per imigracinę, emigracinę ir bendradarbiavimo politiką.

6. Didžiąja dalimi bendrą šalies ekonominę būklę kuria verslo procesai didžiausiuose ir labiausiai išvystytuose verslo centruose - didmiesčiuose, tačiau verslas už jų ribų - mažuosiuose miesteliuose, kur verslo plėtros galimybės akivaizdžiai skiriasi, šią būklę vienaip ar kitaip gali koreguoti, todėl reikėtų labiau atkreipti dėmesį į mažųjų miestelių verslo plėtros svarbą ir kuriamą pridėtinę vertę, kuri neįmanoma be darbo jėgos.

7. Darbo jėgos migraciją Lietuvoje lemia akivaizdūs darbo užmokesčio skirtumai su kitomis ES šalimis (Lietuvos darbo užmokestis atsilieka šiek tiek mažiau nei tris kartus nuo ES darbo užmokesčio vidurkio), darbo rinkos situacija šalyje ir su ja susijusios darbo jėgos paklausos ir darbo jėgos kainos ne proporcingumas. Dėl emigracijos daugiausia prarandama darbingo amžiaus jaunimo, todėl perspektyvoje ir toliau gali kilti daugybė problemų demografinio vyksmo procesuose- santuokai, gimstamumui, šeimai .

8. Ekonominė nauda Lietuvai iš emigracijos pasireiškia per finansinius srautus į Lietuvą. Vienas iš tokių srautų - pinigų, uždirbtų užsienyje, pervedimai. Bankas skelbia, kad 1989-2004 m. iš Lietuvos emigravo 235.000 gyventojų, o perlaidos, remiantis Tarptautinio valiutos fondo turima mokėjimų balanso statistika, išaugo nuo 50 mln. USD 2000 m. iki 308 mln. USD 2004 m. Kitas finansinis srautas – grįžusių į Lietuvą emigrantų tiesioginės investicijos.

9. Tyrimas parodė, kad pagrindinės problemos, kurios labiausiai įtakoja įmonės veiklą yra darbuotojų nepasitenkinimas siūlomu darbo užmokesčiu bei darbo sąlygomis, kurią pasirinko 43 proc. įmonių bei 43 proc. potencialiai galinčios emigruoti darbo jėgos; dažna darbuotojų kaita, kurią pažymėjo 40 ir 14 proc. atitinkamai įmonių ir potencialiai galinčios emigruoti darbo jėgos; darbo jėgos trūkumas, kurį pabrėžė 14 proc. apklaustųjų įmonių ir 40 proc. potencialiai galinčios emigruoti darbo jėgos.

10. Tyrimas patvirtino hipotezę, jog didėjantis nedarbas ir dėl to prarandamos darbo pajamos skatina emigraciją ir perspektyvoje verslas susidurs su darbo jėgos trūkumu, kas ypač pasireikš periferijoje, mažuosiuose miesteliuose.

11. Darbo jėgos emigraciją labiausiai įtakoja ekonominiai veiksniai Tai patvirtino respondentų dauguma, kurie darbo jėgos emigraciją labiausiai sieja su darbo užmokesčio skirtumais savame krašte ir svetur.

11. Darbo jėgos emigracijos poveikis verslui daugiau yra neigiamas (83% apklaustųjų nuomonė), nes prarandama darbo jėga, ir 27% mano, kad emigracijos poveikis verslui gali būti tiek teigiamas, tiek ir neigiamas. Kaip labiausiai teigiamą pasireiškiantį aspektą respondentai išskyrė nedarbo mažėjimą.

12. Darbo jėgos trūkumo problemos sprendimas - reemigracijos skatinimas, šį pasirinko daugiausiai apklaustųjų, atitinkamai 75% įmonių ir 81% potencialiai galinčios emigruoti darbo jėgos. Tačiau tuo turėtų labiausiai užsiimti valstybė, iš kurios emigruojama, kuriant patrauklesnę verslo aplinką, įgyvendinant paramas jaunoms šeimoms.

Pasiūlymai spręsti darbo jėgos migracijos problemas:

1. Kurti palankesnę verslo aplinką šalies verslo periferijoje - mažuosiuose miesteliuose, teikiant finansinę, darbuotojų perkvalifikavimo paramą. Rengti Lietuvos verslo parodas užsienyje, pakviesti dalyvauti vietos lietuvių kilmės verslininkus.

2. Būtina plėsti profesinių specialybių ir suaugusiųjų švietimo įvairovę regionuose, kurti sąlygas regionų žmonėms įgyti dabartinei rinkai reikalingų kvalifikacijų ir kompetencijų, skatinti jų mobilumą Lietuvos darbo rinkoje ir taip stabdyti nekvalifikuotų bei mažiau kvalifikuotų darbuotojų išvažiavimą iš šalies, mažų miestelių tuštėjimą.

3. Reikėtų visokeriopai stiprinti bei plėsti Lietuvos ir išeivijos kultūrinius, mokslo, verslo ir politinius ryšius, sudaryti sąlygas emigravusiems žmonėms dalyvauti Lietuvos gyvenime, palengvinti grįžtančiųjų reintegraciją. Tam svarbu perimti pasaulio lietuvių bendruomenės per dešimtmečius sukauptą organizacinę bei lietuviybės puoselėjimo patirtį.

4. Sudaryti tarptautines sutartis su ne ES valstybėmis, kurios užtikrintų užsienyje uždirbtų pensijų ir socialinių garantijų persikėlimą;

5. Siekti, kad grįžtantieji migrantai žinotų savo teises ir galimybes Lietuvoje, užtikrinti lengvą informacijos prieinamumą emigrantams apie Lietuvos ekonominę būklę, darbo rinkos situaciją, verslo galimybes.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. **Adomaitis, N.** Lietuva su viltimi žiūri į išeivių pinigines // Verslo žinios, 2006 m. rugpjūčio 08 d., Nr. 152, 2p.
2. **Alvarez-Plata P. Et al.** Potential Migration from Central and Eastern Europe into the EU-15 – An Update, Report for the European Commission, DG Employment and Social Affairs // DIW Berlin, 2003
3. **Barcevičius, E. Ir kt.** Ekonominių migrantų skatinimo grįžti į tėvynę priemonės. Viešosios politikos ir vadybos instituto mokslinis tyrimas / Užsakovas: LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija. <http://www.vpvi.lt/assets/Uploads/Ekonominiu-migrantu-skatinimo-grizti-i-Tevyne-priemonesVPVI-2005.pdf> [žiūrėta 2008 10 02]
4. **Barcevičius, E.** Kas paskatintų sugrįžti naujuosius emigrantus iš Lietuvos. Iš konferencijos „Emigracija iš Lietuvos: padėtis, problemos, galimi sprendimo būdai“ 2006 m. kovo 17 d. <http://www3.lrs.lt/docs2/TKAKCQXM.PDF> [žiūrėta 2008 10 02]
5. **Boeri. T., Bruecker H.** Eastern Enlargement and EU-Labour-Markets: Perceptions, Challenges and Opportunities // IZA Discussion PaperNo. 256, Bonn, 2001
6. **Castles S. Miller M.** The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World, (New York: Guilford Press, 2003), p. 27.
7. **Czech, B.** Minimum Wages in January 2009. European Communities, 2009. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-09-029/EN/KS-QA-09-029-EN.PDF [žiūrėta 2009 09 10]
8. **Čiarienė, R., ir kt.** Makroekonominių veiksnių poveikis žmonių migracijos procesams: teoriniai ir praktiniai aspektai. Iš Ekonomika ir vadyba: 2009 (14). ISSN 1822-6515 <http://www.ktu.lt/lt/mokslas/zurnalai/ekovad/14/1822-6515-2009-553.pdf> [žiūrėta 2009 10 02]
9. **Gliosaitė, K.** Ekonominių emigracijos motyvų ir pasekmių vertinimas. Iš seminaro „Šiuolaikinė lietuvių emigracija: praradimai ir laimėjimai“ 2004 m. gruodžio 2 d. http://www.civitas.lt/files/Konferencija_Emigracija_04_12_02_pranesimai.pdf [žiūrėta 2008 10 02]
10. **Gruževskis, B.** Lietuvos darbo migracijos iššūkiai. Iš konferencijos „Emigracija iš Lietuvos: padėtis, problemos, galimi sprendimo būdai“ 2006 m. kovo 17 d. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/docs2/TKAKCQXM.PDF> [žiūrėta 2008 10 02]
11. **Guzavičius, J.** Darbdaviai, jų įtaka ir atsakomybė darbo rinkai. Iš konferencijų ciklo: Darbo rinka – dabartis ir perspektyvos. Vilnius, 2006-04-27. <http://www.imanager.lt/upload/200605/lpkkonferencija.doc> [žiūrėta 2009 02 04]

12. **Kazlauskienė, A.** Brain drain causes and tendencies: the case of Lithuania. Doctoral dissertation: social sciences, sociology (05S). – Kaunas: Kaunas university of technology, 2006.
13. **Kripaitis, R.** Tarptautinė darbo jėgos migracija: jos esmė, formos ir ją sąlygojantys veiksniai. Iš Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. Ernesto Galvanausko tarptautinė mokslinė konferencija. VšĮ ŠU leidykla, 2005.
14. **Kunickas, D.** Emigracija gali būti naudinga // Verslo žinios, 2006 m. gruodžio 06 d. Nr. 236, 10p.
15. **Kuzmickaitė, D.** Teoriniai tarptautinės migracijos diskursai. Iš seminaro „Šiuolaikinė lietuvių emigracija: praradimai ir laimėjimai“ 2004 m. gruodžio 2 d. Prieiga per internetą: http://www.civitas.lt/files/Konferencija_Emigracija_04_12_02_pranesimai.pdf [žiūrėta 2008 10 02]
16. **Lietuvos darbo birža.** 2008 m. darbo rinkos tendencijų apžvalga. <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos/UserDispForm.aspx?ID=38> [žiūrėta 2009 07 24]
17. **Lietuvos laisvosios rinkos institutas.** Migracija: pagrindinės priežastys ir gairės pokyčiams. Tyrimas 2006-04-28 http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/tyrimas_migracija_pagrindines_priezastys_ir_gaires_pokyciams/3324 [žiūrėta 2008 10 02]
18. **LR Švietimo ir mokslo ministerija.** Didžiąją dalį studijų krepšelio sudarys lėšos dėstytojų atlyginimams. Pranešimas spaudai, 2009 02 20 <http://www.smm.lt/naujienos/pranesimai.htm?id=2363> [žiūrėta 2009 04 10]
19. **LR Vyriausybės nutarimas dėl Lietuvos imigracijos politikos gairių patvirtinimo.** http://www.lrv.lt/bylos/Teises_aktai/2008/12/11884.doc [žiūrėta 2009 01 12]
20. **Massey, D. S., et al.** Theories of International Migration: review and Appraisal. Population and Development Review, New York, 1993, 19 (3), 431-466.
21. **Martinkus, B. ir kt.** Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas: Technologija, 2006.
22. **Matušaitytė, R.** Darbo jėgos migracija Europos Sąjungoje ir Lietuvoje. Ekonomika. Mokslo darbai, 2003, nr. 63, p. 41-44.
23. **Nacionalinės plėtros institutas.** Ekonominės migracijos valdymas Lietuvoje: prioritetų nustatymas ir jų įgyvendinimo pasekmės. http://www.npi.lt/site/Failai/File/SSEG_ekonomines%20migracijos_galutine.doc [žiūrėta 2008 10 02]
24. **Petrukevičiūtė – Benkunskienė, V., Ignotas, F. V.** Tarptautinės darbo jėgos migracijos reguliavimas užsienio šalyse.

http://ev.lzuu.lt/mokveikla/SMK_2004/Ekonomika/Petrukeviciute_Benkunskiene_Vaiva.htm

[žiūrėta 2009 03 04]

25. **Pilietinės visuomenės institutas.** Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai. Vilnius 2005. http://www.civitas.lt/files/Tyrimas_Lietuviu_emigracija_Studija.pdf [žiūrėta 2008 10 02]
26. **Pukelienė, V., Kazlauskienė, A.** Darbo rinkos pokyčiai ir migracijos tendencijos Europoje bei Lietuvoje. Iš Ekonomika ir Vadyba - 2000. Tarptautinės konferencijos pranešimų medžiaga. Kaunas: Technologija 2000.
27. **Respondent's selection by V. I. Paniott.** http://www.ebrc.fi/kuvat/760-774_05.pdf [žiūrėta 2009 09 08]
28. **Rimkūnas, A.** Emigracijos ir reemigracijos padariniai ir jų sprendimo būdai. Iš konferencijos „Emigracija iš Lietuvos: padėtis, problemos, galimi sprendimo būdai“ 2006 m. kovo 17 d. <http://www3.lrs.lt/docs2/TKAKCQXM.PDF> [žiūrėta 2008 10 02]
29. **Rudzkienė V.** Socialinė statistika: vadovėlis. – Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2005. – 257 p. – ISBN 9955-19-002-7
30. **Sipavičienė, A.** Emigracijos iššūkiai ir migracijos politikos uždaviniai. Iš konferencijos „Emigracija iš Lietuvos: padėtis, problemos, galimi sprendimo būdai“ 2006 m. kovo 17 d. <http://www3.lrs.lt/docs2/TKAKCQXM.PDF> [žiūrėta 2008 10 02]
31. **Sipavičienė, A.** Tarptautinė gyventojų migracija Lietuvoje: modelio kaita ir situacijos analizė. Vilnius, 2006. <http://www.iom.lt/documents/A.Sipaviciene-migrac..pdf> [žiūrėta 2009 03 04]
32. **Statistikos departamentas.** Nedarbo lygio pokyčiai (tyrimų duomenys). <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=6829> [žiūrėta 2009 10 02]
33. **Statistikos departamentas.** Tarptautinė migracija. <http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/saveelections.asp?MainTable=M3020102&PLanguage=0&TableStyle=&Buttons=&PXSID=6282&IQY=&TC=&ST=ST&rvar0=&rvar1=&rvar2=&rvar3=&rvar4=&rvar5=&rvar6=&rvar7=&rvar8=&rvar9=&rvar10=&rvar11=&rvar12=&rvar13=&rvar14=> [žiūrėta 2009 10 02]
34. **Stulgienė, A., Daunorienė, A.** Migracijos poveikis darbo jėgos rinkos pusiausvyrai. Iš Ekonomika ir vadyba: 2009 14. ISSN 1822-6515. <http://www.ktu.lt/lt/mokslas/zurnalai/ekovad/14/1822-6515-2009-984.pdf> [žiūrėta 2009 09 10]
35. **Šimašius, R.** Emigracija – ar Lietuva išsivaikščios? http://www.lrinka.lt/index.php?act=main&item_id=3328 [žiūrėta 2009 03 04]
36. **Šimašius, R.** Mokesčių mažinimo būtinybė ir/ar galimybė // Mokesčių žinios, 2006 m. vasario 27 d., Nr. 9.

37. **The world bank.** Migration and remittances Eastern Europe and the Former Soviet Union. 2006. http://siteresources.worldbank.org/INTECA/Resources/257896-1167856389505/Migration_FullReport.pdf [žiūrėta 2008 10 02]
38. **Zlotnik, H.** The theories of international migration. Paper of Conference on International Migration: Challenges for European Populations, Bari, Italy, 1998, 25-27 June.
39. **Žibas, K.** Emigracija ir jos valdymas. <http://www.bernardinai.lt/index.php?url=articles/55893> [žiūrėta 2009 01 14]

ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS

ANOTACIJA

Marcelionytė, R. Darbo jėgos migracijos procesų versle vertinimas/ Finansų rinkų magistro baigiamasis darbas. Vadovas dr. A. Misiūnas. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Ekonomikos ir finansų valdymo fakultetas, 2009. – 62 p.

Magistro baigiamajame darbe išanalizuota ir įvertinta darbo jėgos migracijos procesai versle, iškeltos darbo jėgos migracijos problemos mažuosiuose miesteliuose bei pateikti siūlymai, kaip šias problemas spręsti. Pirmoje dalyje teoriniu aspektu išnagrinėti pagrindiniai dėsningumai, dėl kurių vyksta tarptautinis darbo jėgos judėjimas, jų atsiradimo priežastys ir pasekmės verslui mažuosiuose miesteliuose, šalies ekonomikai bei galimi šio proceso teoriniai reguliavimo būdai. Antroje dalyje remiantis teoriniais darbo jėgos migracijos aspektais pateikta Lietuvos darbo jėgos migracijos priežasčių ir pasekmių analizė, ekonominė nauda Lietuvai iš emigracijos bei darbo jėgos migracijos Lietuvoje SWOT analizė. Trečiojoje dalyje analizuojami atlikto tyrimo rezultatai ir identifikuojama potencialios darbo jėgos bei darbdavio nuomonė darbo jėgos migracijos procesuose versle.

Pagrindiniai žodžiai: darbo jėga, ekonomika, migracija, emigracija, reemigracija, verslas.

ANNOTATION

Marcelionytė, R. The evaluation of labor migration processes in business / The final thesis for the Master's degree in financial marketing. Supervisor dr. A. Misiunas. - Vilnius: Faculty of the Economics and Finance Management, Mykolas Romeris University, 2009. - 62 p.

The labor migration processes in business are analyzed and evaluated in the Master's thesis, the problem of labor migration in small towns are raised and suggestions how to tackle these issues, provided. The first part deals with the theoretical aspects of the basic patterns, which are the subject of international labor movement, the causes of their emerging and their consequences in business of small towns, in the country's economy and the potential theoretical methods to control this process. In the second part, on the basis of theoretical aspects of labor migration, the analysis of Lithuanian labor migration causes and consequences, the economic benefits of emigration for Lithuania, and the SWOT analysis of labor migration in Lithuania, are presented. The third part analyzes the results of the survey and identifies the opinion of the potential labor force and the employer's on the labor migration processes in business.

Key words: labor force, economy, immigration, emigration, reemigration, business.

SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA

Marcelionytė, R. Darbo jėgos migracijos procesų versle vertinimas/ Finansų rinkų magistro baigiamasis darbas. Vadovas dr. A. Misiūnas. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Ekonomikos ir finansų valdymo fakultetas, 2009. – 62 p.

Beveik visos pasaulio valstybės susiduria su darbo jėgos migracija, kurią skatina ar stabdo įvairūs veiksniai. Tam įtakos turi šalių politiniai nesutarimai, terorizmo grėsmė, netolygus gyventojų pasiskirstymas, skirtingas valstybių išsivystymo lygis. Taigi kiekvienai valstybei taip pat ir Lietuvai, darbo jėgos migracijos problema nuolat išlieka aktuali, todėl svarbu sekti ir reguliuoti migracijos srautus, nes jie turi ne tik priežastis, bet ir pasekmes valstybių politiniam, ekonominiam, kultūriniam, socialiniam gyvenimui. Vykstant darbo jėgos emigracijai, šalis patiria aibę neigiamų aspektų: prarandamos valstybės investicijos, įdėtos į kvalifikuotos darbo jėgos paruošimą; mažėja valstybės pajamos ir didėja mokesčių našta likusiems gyventojams; atsiranda nepageidaujami pokyčiai darbo jėgos rinkos pusiausvyroje; neigiamai veikiami emigraciją patiriančios šalies demografiniai procesai; prastėja valstybės paslaugų kokybė, smunka vidutinis šalies darbo jėgos kvalifikacijos lygis, o taip pat ir šalies konkurencingumas tarptautinėje rinkoje; mažėja sukuriamą pridėtinę vertę, stringa verslo produktyvumas. Tai yra pagrindinės priežastys, kodėl ši tema yra aktuali ir plačiai nagrinėjama.

Mokslinio darbo tyrimo objektu pasirinkta Vilkaviškio rajono mažos ir vidutinės įmonės bei darbingo amžiaus gyventojai. Iškeltas darbo tikslas - išanalizuoti ir įvertinti darbo jėgos migracijos procesus verslui periferijoje šiandien ir ateityje. Šiam tikslui pasiekti, išskiriami 3 uždaviniai: nustatyti darbo jėgos migracijos priežastis verslo periferijoje; įvertinti darbo jėgos migracijos pasekmes verslui šiandien ir ateityje; pateikti darbo jėgos migracijos prevencines priemones. Tyrimo metodika – literatūros šaltinių bei statistinių duomenų analizė.

Visas darbas yra suskirstytas į 3 dalis, kurių pirmoji apima teorinę analizę (išnagrinėti pagrindiniai dėsningumai, dėl kurių vyksta tarptautinis darbo jėgos judėjimas, jų atsiradimo priežastys ir pasekmės bei šio proceso teoriniai reguliavimo būdai). Antroje dalyje remiantis teoriniais darbo jėgos migracijos aspektais pateikta Lietuvos darbo jėgos migracijos situacija. Trečioje dalyje - statistinių duomenų analizė vertinant darbo jėgos migracijos procesus versle, ekonomikoje.

Tyrimo metu patvirtinta hipotezė, jog didėjantis nedarbas ir dėl to prarandamos darbo pajamos skatina emigraciją ir perspektyvoje verslas susidurs su darbo jėgos trūkumu, kas ypač pasireikš periferijoje - mažuosiuose miesteliuose.

SANTRAUKA ANGLŲ KALBA

SUMMARY

Marcelionytė, R. The evaluation of labor migration processes in business / The final thesis for the Master's degree in financial marketing. Supervisor dr. A. Misiunas. - Vilnius: Faculty of the Economics and Finance Management, Mykolas Romeris University, 2009. - 62 p.

Almost countries all of the world are facing the migration of workforce, which is encouraged or impeded by a variety of factors. This is highly influenced by affected by political differences among countries, the threat of terrorism, unequal distribution of the population, the difference in the level of development. Therefore, for each state as well as Lithuania, the problem of labor migration remains constantly relevant, that is why it is important to monitor and regulate migration flows, as they do not only have the causes but also the consequences in the political, economic, cultural and social life. During the labor emigration, the country experienced plenty of negative aspects: the loss of state investments, put into the preparation of skilled workforce; the state revenues are declining and the tax burden on the remaining population is increasing; adverse developments resulting in negative changes in the labor market equilibrium are taking place; the country suffers from demographic processes adversely affected by the emigration, the quality of public services is deteriorating, the national average level in labor skills is declining, as well as the country's competitiveness in the international market, the added value is being reduced so delaying the business productivity. These are the main reasons why the topic is relevant and widely studied.

Small and medium-sized enterprises and the working-age population of Vilkauskis region has been chosen as the object for the investigation of the scientific work. The aim raised is to analyze and assess the labor migration processes in the periphery of business today and in the future. To achieve this, 3 tasks are identified: to identify the causes of labor migration in the periphery of business, to assess the consequences of labor migration in business today and in the future, to present the preventive measures for labor migration. The methodology of the research is analysing the literature and statistical data.

The whole work is divided into 3 parts, the first of which includes the theoretical analysis (to examine the basic patterns, which are the subject of the international labor movement, their causes and consequences of this process, theoretical methods of their regulation). In the second part, on the basis of theoretical aspects of labor migration, the situation of labor migration in Lithuania is presented. The third part is the statistical analysis evaluating the migrational processes of the labor force in business and the economy.

The study has confirmed the hypothesis that the rising unemployment level and , due to the fact, the loss of labor income encourages emigration and in the future the business will face the shortage in working force, which will be especially accute in the periphery: small towns.

PRIEDAI

ANKETA ĮMONEI

Gerb. respondente,

Kviečiu Jus prisijungti prie tyrimo, kurį atlieka Mykolo Romerio universiteto magistrantūros studentė Rasa Marcelionytė. Jūsų nuomonė yra labai svarbi, siekiant išsiaiškinti ir įvertinti emigruojančios darbo jėgos procesus versle bei ekonomikoje. Tyrimo metu surinkta informacija bus panaudota baigiamajame magistro darbe „Darbo jėgos migracijos procesų versle vertinimas“.

1) Kokia Jūsų įmonės veiklos sritis?

- ☐ Gamyba
- ☐ Paslaugos
- ☐ Komercija
- ☐ Transportavimas
- ☐ Kita _____ (įrašyti)

2) Ar Jūsų įmonę tiesiogiai ar netiesiogiai įtakoja/ gali įtakoti emigracija?

- ☐ Taip
- ☐ Ne (pereiti prie 4 klausimo)

3) Kaip emigracija įtakoja ar gali įtakoti Jūsų verslą?

- ☐ Darbo jėgos trūkumas
- ☐ Dažna darbuotojų kaita
- ☐ Verslo plėtros ribotumas
- ☐ Darbuotojų nepasitenkinimas siūlomu darbo užmokesčiu ir darbo sąlygomis
- ☐ Kita _____ (įrašyti)

4) Kaip stengiatės „išsaugoti“ darbuotojus?

- ☐ Darbo užmokesčio didinimu
- ☐ Darbo sąlygų gerinimu
- ☐ Skatinimo sistemos diegimu įmonėje
- ☐ Darbuotojų mokymu, kvalifikacijos kėlimu
- ☐ Nesiimu jokių priemonių
- ☐ Kita _____ (įrašyti)

5) Kokie veiksniai, Jūsų manymu, labiausiai įtakoja/ gali įtakoti žmonių emigravimą?

- ☐ Ekonominiai veiksniai (atlyginimų dydis, ekonomikos ne/augimas, nedarbas)
- ☐ Socialiniai - kultūriniai veiksniai (migracijos „mada“, tradicijos, ne/tolerancija)
- ☐ Politiniai veiksniai (politinė santvarka, rinkimų rezultatai)
- ☐ Geografiniai veiksniai (klimato sąlygos)

6) Koks emigracijos poveikis verslui?

- ☐ Teigiamas
- ☐ Neigiamas
- ☐ Teigiamas ir neigiamas
- ☐ Jokio poveikio

7) Įvertinkite migruojančios darbo jėgos teigiamą poveikį verslui (įvertinkite pateiktus atsakymo variantus nuo 1 iki 5, kur 1- didžiausias teigiamas poveikis, 5- mažiausias teigiamas poveikis):

- ___ Nauji įgūdžiai ir žinios
- ___ Lėšų investicijoms pritraukimas
- ___ Mažėja nedarbas
- ___ Darbo užmokesčio didėjimas ir darbo sąlygų gerėjimas
- ___ Tarptautinių santykių plėtra versle.

8) Įvertinkite migruojančios darbo jėgos neigiamą poveikį verslui (įvertinkite pateiktus atsakymo variantus nuo 1 iki 5, kur 1- didžiausias neigiamas poveikis, 5- mažiausias neigiamas poveikis):

- ___ Verslo plėtros stabdymas
- ___ Darbo jėgos praradimas
- ___ Neigiama įtaka investicijų pritraukimui
- ___ Darbo jėgos pasiūlos ir paklausos disbalansas
- ___ Verslo produktyvumo ribotumas

9) Kodėl, Jūsų nuomone, emigruoja darbo jėga?

- Mažas darbo užmokestis
- Karjeros galimybių nebuvimas
- Netinkamos darbo sąlygos
- Nepasitenkinimas gyvenimo kokybe
- Maža darbo pasiūlos rinka
- Kita _____ (įrašyti)

10) Kas, Jūsų nuomone, galėtų sulaikyti emigruojančią darbo jėgą?

- Darbo užmokesčio padidėjimas
- Karjeros siekimo galimybių sudarymas
- Darbo sąlygų pagerinimas
- Socialinės garantijų užtikrinimas
- Darbo pasiūlos didinimas
- Kita _____ (įrašyti)

11) Kas, Jūsų manymu, paskatintų sugrįžti emigruojančią darbo jėgą?

- Lietuvos ekonomikos augimas
- Verslo aplinkos gerinimas
- Nesėkminga integracija užsienio darbo rinkoje
- Darbo/karjeros perspektyva
- Savivaldybių teikiamos lengvatos
- Namų, artimųjų ilgesys

12) Emigruojančios darbo jėgos stabdymu, Jūsų nuomone, užsiimti turėtų:

- Valstybė iš kurios emigruoja
- Valstybė į kurią emigruoja
- Darbdaviai
- Profsąjungos

13) Kokie darbdavio veiksmai galėtų labiausiai prisidėti siekiant stabdyti darbo jėgos emigraciją?

- Darbo užmokesčio didinimas
- Darbo sąlygų gerinimas

- Motyvavimas
- Karjeros galimybės
- Darbo vietų kūrimas
- Kita_____ (įrašyti)

14) Kokie Valstybės politikos veiksmai labiausiai prisidėtų prie emigracijos stabdymo?

- Mokesčių sistemos tobulinimas
- Darbo santykių kontrolės užtikrinimas
- Socialinės apsaugos sistemos tobulinimas
- Verslo aplinkos gerinimas
- Valstybės paramos jaunoms šeimoms įgyvendinimas
- Kita_____ (įrašyti)

15) Kaip būtų galima kompensuoti emigruojančios darbo jėgos galimą trūkumą ateityje?

- Skatinant imigraciją iš kitų šalių
- Investuoti į žmogiškuosius išteklius
- Stabdyti emigraciją ir skatinanti emigrantų sugrįžimą (reemigraciją)
- Kita_____ (įrašyti)

ANKETA POTENCIALIAI GALINČIAI EMIGRUOTI DARBO JĖGAI

Gerb. respondente,

Kviečiu Jus prisijungti prie tyrimo, kurį atlieka Mykolo Romerio universiteto magistrantūros studentė Rasa Marcelionytė. Jūsų nuomonė yra labai svarbi, siekiant išsiaiškinti ir įvertinti emigruojančios darbo jėgos procesus versle bei ekonomikoje. Tyrimo metu surinkta informacija bus panaudota baigiamajame magistro darbe „Darbo jėgos migracijos procesų versle vertinimas“.

1) Koks Jūsų amžius?

- ☐ 18-25 metai
- ☐ 26-35 metai
- ☐ 36-50 metai
- ☐ 51-60 metai

2) Ar dirbate?

- ☐ Taip
- ☐ Ne

3) Ar galvojate apie emigraciją?

- ☐ Galvoju, bet išvažiuoti neturiu galimybių
- ☐ Norėčiau išvažiuoti į kitą šalį
- ☐ Planuoju išvažiuoti
- ☐ Tikrai niekur nevažiuosi iš Lietuvos

4) Kokie veiksniai labiausiai paskatintų Jūsų emigravimą?

- ☐ Ekonominiai veiksniai (atlyginimų dydis, ekonomikos ne/augimas, nedarbas)
- ☐ Socialiniai - kultūriniai veiksniai (migracijos „mada“, tradicijos, ne/tolerancija)
- ☐ Politiniai veiksniai (politinė santvarka, rinkimų rezultatai)
- ☐ Geografiniai veiksniai (klimato sąlygos)

5) Kas paskatintų emigruoti į užsienį?

- ☐ Didesnė darbo pasiūla
- ☐ Didesnis darbo užmokestis
- ☐ Geresnės darbo sąlygos
- ☐ Geresnė gyvenimo kokybė
- ☐ Karjeros galimybės
- ☐ Kita _____ (įrašyti)

6) Kokį darbą dirbtumėte užsienyje?

- ☐ Sezoninį darbą
- ☐ Nekvalifikuotą darbą
- ☐ Kvalifikuotą darbą
- ☐ Mokslinį darbą

7) Kuriam laikui emigruotumėt?

- ☐ Nuo 3- 6 mėnesių

- Nuo 6- 12 mėnesių
- Nuo 1- 5 metų
- Daugiau kaip 5 metams
- Visam laikui

8) Kas Jus galėtų sulaikyti nuo emigracijos?

- Darbo užmokesčio didinimas
- Karjeros siekimo galimybių sudarymas
- Darbo sąlygų pagerinimas
- Socialinės garantijų užtikrinimas
- Darbo pasiūlos didinimas
- Kita _____ (įrašyti)

9) Ko labiausiai būtų gaila palikti Lietuvoje?

- Artimųjų
- Draugų
- Darbo
- Lietuviško gyvenimo būdo
- Nieko nebūtų gaila

10) Emigruojančios darbo jėgos stabdymu, Jūsų nuomone, užsiimti turėtų:

- Valstybė, iš kurios emigruoja
- Valstybė, į kurią emigruoja
- Darbdaviai
- Profsąjungos
- Kita _____ (įrašyti)

11) Kokie darbdavio veiksmai galėtų labiausiai prisidėti siekiant stabdyti darbo jėgos emigraciją?

- Darbo užmokesčio didinimas
- Darbo sąlygų gerinimas
- Motyvacija
- Karjeros galimybės
- Darbo vietų kūrimas
- Kita _____ (įrašyti)

12) Kokie Valstybės politikos veiksmai labiausiai prisidėtų prie emigracijos stabdymo?

- Mokesčių sistemos tobulinimas
- Darbo santykių kontrolės užtikrinimas
- Socialinės apsaugos sistemos tobulinimas
- Verslo aplinkos gerinimas
- Valstybės paramos jaunoms šeimoms įgyvendinimas
- Kita _____ (įrašyti)

13) Su kokia, Jūsų manymu, didžiausia problema dėl emigruojančios darbo jėgos susiduria ar gali susidurti darbdavys?

- Darbo jėgos trūkumas
- Dažna darbuotojų kaita
- Darbuotojų nepasitenkinimas siūlomu darbo užmokesčiu ir darbo sąlygomis
- Verslo plėtros ribotumas
- Kita _____ (įrašyti)

14) Kaip būtų galima kompensuoti emigruojančios darbo jėgos galimą trūkumą ateityje?

- Skatinant imigraciją iš kitų šalių
- Investuoti į žmogiškuosius išteklius
- Stabdyti emigraciją ir skatinanti emigrantų sugrįžimą (reemigraciją)
- Kita _____ (įrašyti)