

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
POLITIKOS IR STRATEGINIO VALDYMO FAKULTETAS
POLITOLOGIJOS MOKSLŲ KATEDRA

LIUTAURAS LABANAUSKAS
EUROPOS SĄJUNGOS POLITIKA IR ADMINISTRAVIMAS

**„PROTŲ NUTEKĖJIMO“ PROBLEMA LIETUVOJE EUROPOS SĄJUNGOS LAISVO
ASMENŲ JUDĖJIMO KONTEKSTE
(PROFESINIS ASPEKTAS)**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas -
Doc. dr. R. Geleževičius

Vilnius, 2005

PADĖKA

Darbo autorius nuoširdžiai dėkoja Vilniaus universiteto Onkologijos instituto direktoriui prof. habil. dr. Konstantinui Povilui Valuckui ir instituto direktoriaus pavaduotojai mokymo reikalams dr. Janinai Didžiapetrienei, jautriai sureagavusiems į Lietuvai aktualią problemą. Taip pat dėkoju instituto specialistei ryšiams su visuomene gerb. Juventai Sartatavičienei ir gydytojui dr. Povilui Miliauskui, padėjusiems surasti tyrimo respondentus.

Sociologijos ir rinkos tyrimų specialistams Ramintai Razgutei ir Jean-Sébastien Marseillac (Prancūzija) už konsultacijas tyrimo metodikos, duomenų apdorojimo ir analizės klausimais. SSEES/ University College London (Jungtinė Karalystė) lektorei dr. Rutai Aidis ir dr. Dovilei Krupickaitei (Vilniaus universitetas) už nacionalinį ir transnacionalinį bendradarbiavimą.

Esu ypač dėkingas prof. dr. Meilutei Taljūnaitei ir šio darbo vadovui doc. dr. Rimgaudui Geleževičiui už konstruktyvią ir įkvepiančią kritiką.

Turinys

Ivadas	5
I. „PROTŲ NUTEKĖJIMO“ REIŠKINYS IR JO SAMPRATA - TEORINIS DISKURSAS	10
1. 1. Pagrindinės sąvokos – „migracijos“ ir „protų nutekėjimo“ sąvokų atskyrimo problema	10
1. 2. „Protų nutekėjimo“ priežasčių analizė	11
1. 3. „Protų nutekėjimo“ pasekmės ir jų poveikis šalies socialinei - ekonominei raidai ..	13
II. „PROTŲ NUTEKĖJIMO“ REIŠKINYS EUROPOS SAJUNGOS ŠALYSE	18
2.1. „Protų nutekėjimas“ laisvo asmenų judėjimo Europos Sąjungos teritorijoje kontekste	18
2. 2. „Protų nutekėjimo“ reiškinio Europos Sąjungos valstybėse eksplikacijos	22
III. „PROTŲ NUTEKĖJIMAS“ IŠ LIETUVOS PROFESINIŲ ASPEKTŲ - MOKSLO DARBUOTOJAI, SVEIKATOS PRIEŽIŪROS IR INFORMACINIŲ TECHNOLOGIJŲ SPECIALISTAI	28
3. 1. „Protų nutekėjimo“ ir statistikos dichotomija	28
3. 2. Lietuvos informacinių technologijų specialistų „protų nutekėjimo“ grėsmės ir galimybės	28
3. 3. Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų, mokslų daktarų, mokslininkų ir mokslo darbuotojų „nutekėjimo“ iš Lietuvos esminių aspektų analizė	30
3. 3. 1. Aukštųjų mokyklų studentai ir absolventai	30
3. 3. 3. Mokslų daktarų, mokslininkų ir mokslo darbuotojų „protų nutekėjimas“	33
3. 4. Sveikatos priežiūros specialistų išvykimo iš Lietuvos tendencijos	35

IV. KOKYBINIS TYRIMAS „POTENCIALUS „PROTŲ NUTEKĖJIMAS“ TARP VILNIAUS UNIVERSITETO ONKOLOGIJOS INSTITUTO SVEIKATOS PRIEŽIŪROS SPECIALISTŲ“	39
4. 1. Kokybinio tyrimo metodologija	39
4. 2. Kokybinio tyrimo rezultatai	44
4. 2. 1. Migracijos sprendimą įtakojantys veiksniai: emocinis lygmuo	44
4. 2. 2. Migracijos sprendimą įtakojantys veiksniai: kognityvinis ir veiksmo lygmuo	48
4. 2. 3. Emigraciją lemiantys faktoriai: vertinimo lygmuo	53
4. 2. 4. „Protų nutekėjimas“: asmeninis ryšys	57
4. 3. Tyrimo apibendrinimas	60
Išvados ir rekomendacijos	62
Literatūros ir kiti šaltiniai	65
Santrauka (anglų kalba)	73
Santrauka (lietuvių kalba)	74
Priedai	75

IVADAS

Nors Europos Sąjungos plėtra lemia Lietuvos politinę, ekonominę, socialinę bei kultūrinę transformaciją, o laisvas asmenų judėjimas, reglamentuojamas ES teisės, yra esminė prielaida šiai transformacijai vykti, galima teigti, kad laisvo asmenų judėjimo poveikis įvairioms Lietuvos gyvenimo sritims yra nevienareikšmiškas ir nevienodas. Narystė ES teikia Lietuvai daug pranašumų - skatina visuomenės demokratizaciją, gerovės didėjimą, industrializaciją, ekonomikos augimą, urbanizaciją, komunikacijų plėtrą bei užtikrina didesnę saugumą. Kita vertus, tam tikri šių išvardintų „modernėjimo“ tendencijų bruožai bei globalizacijos, socialinės ir kultūrinės diferenciacijos ypatumai turi daug neigiamų pasekmių, o viena svarbiausių ir prieštaringai vertinamų tokių Lietuvos narystės Europos Sąjungoje pasekmių yra specialistų emigracija arba „protų nutekėjimas“ (*angl. brain drain*).

Dar 2002 m. viduryje, visuomenės apklausos duomenimis, Lietuvos gyventojai, atitinkamai pirmoje ir trečioje vietoje nurodė tokias galimas neigiamas narystės Europos Sąjungoje pasekmes: „užsienis naudosis pigia darbo jėga“ ir „gambiausi žmonės išvažiuos iš Lietuvos“ (Maniokas, Vilpišauskas, 2004). Iš tiesų tam tikri darbo aplinkos bei asmenybės veiksniai ir kartu šalies, kurioje gyvenama, socialinės, ekonominės, politinės ir kultūrinės charakteristikos nulemia žmogaus apsisprendimą emigruoti, o koreliacija tarp išsilavinimo, profesinių sugebėjimų ir tarptautinio mobilumo yra ypač didelė. Nuolat keliamos hipotezės, kad gerą išsimokslinimą ir aukštą profesinę kompetenciją turintis asmuo yra linkęs dažniau keisti savo darbo ir gyvenimo aplinką. Be to, laisvoje demokratinėje visuomenėje tokią aplinką galima laisvai rinktis, o žinios ir protas nėra ribojami valstybių sienų, todėl Lietuvą palieka ne tik nekvalifikuota darbo jėga, bet ir „protai“ arba aukščiausio lygio specialistai.

Tikėtina, kad „protų nutekėjimą“ Lietuvoje paskatino nepriklausomybės atkūrimas žlugus tarybinei santvarkai. Demografinis disbalansas, jo kaita, atlyginimų skirtumai ir techninės bei mokslinės minties atsilikimas, struktūriniai pasikeitimai mokslo įstaigose galėjo nulemti (ir nulėmė) dalies aukštos kvalifikacijos darbuotojų išvykimą į kitas pasaulio šalis. Vystantis ekonomikai šalį įtakojo ekonominės veiklos globalizacija, daugeliu aspektų susijusi su esminėmis permainomis Lietuvos darbo rinkoje bei naryste Europos Sąjungoje.

„Protų nutekėjimo“ sąvoka nėra aiškiai konceptualizuota (apie tai plačiau rašoma darbo 1.1. dalyje), todėl šio **darbo objektas** - „protų nutekėjimas“ - taip pat yra užimtumo, migracijos, ekonominės ir socialinės politikos elementas Europos Sąjungos laisvo asmenų judėjimo kontekste. Kita vertus, migracija gali būti suvokiama kaip savotiška investavimo į žmoniškąjį kapitalą forma, todėl „protų nutekėjimo“ analizė neišvengiamai remiasi mikro- ir

makroekonomikos teorijomis. Teigiamas arba neigiamas poveikis „protų nutekėjimui“ taip pat pasireiškia per valstybės švietimo ir konkurencingumo politikas, kurios apima tokias sritis kaip šalies intelektualio potencialo didinimas, tyrimai ir plėtra (*angl. Research and Development (R&D)*) bei investicijos į inovacijų ir technologijų infrastruktūrą.

Pasaulyje „protų nutekėjimas“ nemažai tyrinėtas, apie šį reiškinį surinkta daug empirinės medžiagos, tačiau dažniausiai remiamasi vienos šalies, regiono ar sektoriaus atvejais, o teorinių įžvalgų trūksta. „Protų nutekėjimo“ fenomenas buvo pradėtas tyrinėti apie 1960 m. kvalifikuotos darbo jėgos migracijos iš besivystančių pasaulio šalių, (daugiausia Indijos) kontekste (Carrington, Detragiache, 1998; Cohen, 1997). Remdamasis savo ir kitų autorių ankstesniais tyrinėjimais, Wong ir Yip (1998) pristatė precizišką „protų nutekėjimo“ poveikio šalies vystymuisi, švietimui, gėrybių paskirstymui ir bendrai gerovei modelį. Cervantes ir Guellec (2002) globaliu aspektu analizavo „protų nutekėjimo“ reiškinį Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijai (*angl. OECD*) priklausančiose valstybėse. Docquier ir Marfouk (2004), dalyvaudami Pasaulio banko finansuojamame projekte, remdamiesi skirtingais statistinių duomenų šaltiniais, siekė kiekybiškai įvertinti 1990 - 2000 m. kvalifikuotų darbuotojų migraciją 170 - 190 -yje išsivysčiusių ir besivystančių šalių bei sukurti didelės apimties tarptautinę „nutekėjusių protų“ duomenų bazę. Pastarieji mokslininkai iš įvairių statistikos šaltinių surinko daug duomenų, kurie leido įvertinti migracijos „stūmos ir traukos“ faktorių poveikį protus „importuojančių“ ir „eksportuojančių“ šalių vystymuisi bei prekybos, užsienio tyrimų ir plėtros bei į kilmės valstybes pervedamų piniginių lėšų (*angl. remittances*) ir migracijos santykį.

Reiškinio tyrimo pradžia Lietuvoje galima laikyti 1995 m. Lietuvos filosofijos ir sociologijos institute atliktą Lietuvos mokslininkų mobilumo tyrimą kaip dalį jungtinio tarptautinio projekto, vykusio dešimtyje Vidurio ir Rytų Europos šalių, kurį inicijavo ir finansavo Europos Komisija (Stankūnienė, 1996). Iki Lietuvos narystės ES (ir po Lietuvos įstojimo į ES) paskelbta ir daugiau darbų. Kazlauskienė (2002) nagrinėjo „protų nutekėjimą“ ir darbo jėgos migraciją, Čiurlionytė, Mikulionienė, Sipavičienė (1996) tyrė potencialią Lietuvos mokslininkų migraciją. Stankūnienė, Sližys (1996) analizavo pereinamojo laikotarpio pasikeitimus Lietuvos moksle. Jucevičienės (2002) žvalgomajame tyrime konstatuota, kad dėl „protų nutekėjimo“ fenomeno mažėja šalies intelektualinis kapitalas. Šiame tyrime buvo atskleistos pagrindinės „protų nutekėjimo“ iš Lietuvos priežastys bei suformuluoti pasiūlymai problemos sprendimui/sušvelninimui. Tačiau galima tvirtinti, kad nei pastarasis, nei kuris nors kitas paskelbtas tyrimas, neturėjo poveikio asmenims, priimančioms politinius sprendimus - 2002 m. prie Švietimo ir mokslo ministerijos buvo sudaryta darbo grupė, kuriai pavesta parengti „protų sugrąžinimo“

programą, tačiau 2002 – 2004 m. grupė susirinko 5 kartus ir išsiskirstė, neparengusi jokio dokumento (Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai, 2005).

Prie migracijos ir kartu „protų nutekėjimo“ problematikos viešinimo, polemizavimo, viešos diskusijos prisideda daug Lietuvos vyriausybinių ir nevyriausybinių organizacijų: Lietuvos mokslo taryba, Kauno Technologijos universiteto Socialinių mokslų fakulteto Edukologijos institutas, Lietuvių išeivijos institutas, Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, Finansų analitikų asociacija ir Krizių valdymo centras įvairiuose tyimuose, pranešimuose, konferencijose bei diskusijose iš esmės ar tik bendrais bruožais nagrinėja „protų nutekėjimo“ reiškinių aspektus. Pilietinės visuomenės institutas 2004 - 2005 m. Lietuvos migracijos ir „protų nutekėjimo“ problematikai skyrė daug publikacijų, seminarų ir konferencijų, o Lietuvos Respublikos Socialinių reikalų ir darbo ministerija 2001 ir 2005 m. (pakartotinai) atliko Lietuvos gyventojų ketinimų išvykti dirbti ir gyventi į užsienį tyrimus.

Kita vertus, analizuojant minimų autorių arba institucijų paskelbtas publikacijas bei kitų informacijos šaltinių pateikiamą medžiagą, pastebėta, kad Lietuvoje „protų nutekėjimo“ problematika mažai ištirta. „Protų nutekėjimo“ reiškinys suprantamas kaip ekonominės migracijos elementas ir kaip grėsmė Lietuvos intelektualiam kapitalui. Daugelyje publikacijų dažnai yra tik konstatuojama, kad šalyje „protų nutekėjimas“ yra didelis, jį yra sunku išmatuoti kiekybiškai, o kokybiniai vertinimai paremiami žiniasklaidos spekuliacijomis. Be to, galima teigti, kad „protų nutekėjimo“ analizė profesiniu aspektu yra labai mažai nagrinėta sritis Lietuvos mokslinių tyrimų erdvėje. Atsižvelgiant į tai suformuluotas darbo tikslas ir uždaviniai.

Darbo tikslas - tirti Lietuvos, kaip šalies, eksportuojančios protus į senąsias, ekonomiškai labiausiai išsivysčiusias Europos Sąjungos valstybes, atvejį profesiniu aspektu, išskirti pagrindines problemines Lietuvos „protų nutekėjimo“ sritis pagal profesijas.

Darbo uždaviniai:

- nustatyti ES migracijos, laisvo asmenų judėjimo ir užimtumo politikos sąryšį su „protų nutekėjimo“ problematika, kritiškai naudojantis literatūra ir kitais informacijos šaltiniais;
- palyginti kitų Europos Sąjungos šalių „protų nutekėjimo“ ir specialistų migracijos esminius aspektus ir išnagrinėti jų specifiką;

- išanalizuoti ir apibendrinti galimus specialistų „protų nutekėjimo“ padarinius Lietuvos socialinei infrastruktūrai;
- ištirti pasirinktą atvejį (Vilniaus universiteto Onkologijos instituto sveikatos priežiūros specialistai) ir įvertinti tiriamųjų „protų nutekėjimo“ potencialą;
- nustatyti būtinas politines, ekonomines ir socialines prielaidas Lietuvos specialistų emigracijos proceso stabdymui.

Darbo tezės

- ✚ „Protų nutekėjimo“ reiškinį sąlygoja liberalus ES migracijos, laisvo asmenų judėjimo ir užimtumo politikos modelis.
- ✚ „Protų nutekėjimo“ poveikis Lietuvos socialinei infrastruktūrai yra greičiau neigiamas.
- ✚ Nuteka tik tie „protai“, kurie dėl objektyvių priežasčių lengvai integruojasi užsienyje - mokslininkai, sveikatos priežiūros ir informacinių technologijų specialistai, bet ne tie darbuotojai, kurių profesinė kompetencija susijusi su kilmės valstybės teisine, švietimo ar administravimo sistema (pvz. teisininkai, mokytojai).
- ✚ Lietuvos įstojimas į Europos Sąjungą skatina Vilniaus universiteto Onkologijos instituto sveikatos priežiūros specialistų „nutekėjimą“, o Lietuvoje įgyta profesinė kompetencija jiems leidžia palyginus lengvai prisitaikyti prie kitos (Europos) šalies sveikatos apsaugos sistemos.
- ✚ Dauguma Vilniaus universiteto Onkologijos instituto sveikatos priežiūros specialistų, potencialiai išvyksiančių į užsienį, užsiimtų tik įgytą profesinę kvalifikaciją ar išsimokslinimą atitinkančia veikla.

Metodologiniai principai:

- o literatūros bei kitų informacijos šaltinių analizė; Siekiant pagrįsti darbo tezes pirmiausia atlikta literatūros bei kitų šaltinių pateikiamos informacijos analizė;
- o kokybinis tyrimas (atvejo analizė, papildomai naudojant respondentų apklausą - anketavimą, standartizuoto *face-to face* interviu metodu, bei apklausą vykdžiusio asmens užrašų turinio analizę); Pati darbo tema ir jos sudėtingumas suponuoja kokybinį tyrimo pobūdį ir metodologiją. Kokybinio tyrimo metu apklausti Vilniaus universiteto Onkologijos instituto sveikatos priežiūros specialistai. Siekta išsiaiškinti, kokie Lietuvos socialiniai ir ekonominiai

savitumai lemia „protų nutekėjimą“ ir ar narystė Europos Sąjungoje gali būti šį reiškinį skatinančiu veiksnio.

Darbą sudaro keturios dalys. **Pirmoje dalyje** išryškintos svarbiausios teorinio migracijos diskurso sąvokos būdingos „protų nutekėjimo“ kontekstui, apibūdintos esminės su šiuo fenomenu sietinos koncepcijos bei įvertintos bendros ir specifinės, individo lygio ir makrolygio „protų nutekėjimo“ priežastys ir pasekmės. **Antroji darbo dalis** skirta Europos Sąjungos teisėje įtvirtinto laisvo asmenų judėjimo principo ir šio principo santykio su „protų nutekėjimo“ specifika Europos Sąjungos šalyse nagrinėjimui. Šioje dalyje įvairiais pavyzdiais lyginamos „protų nutekėjimo“ skirtingose ES valstybėse tendencijos ir jei tik įmanoma joms išryškinti ir paaiškinti pasitelkiama statistika. **Trečiojoje darbo dalyje** (remiantis antrosios išvalgomis) išskirtos trys „protų nutekėjimo“ fenomenai „jautrios“ Lietuvos visuomenės profesinės grupės: informacinių technologijų specialistai, aukštojo mokslo įstaigų darbuotojai ir studentai bei sveikatos priežiūros specialistai. Šių trijų Lietuvos visuomenės profesinių grupių migracija ir „protų nutekėjimas“ darbe pristatoma kaip sudėtinga ir kompleksiška problema., nes jos mastai ir kryptys kiekybiškai sunkiai apčiuopiamos dėl statistinių duomenų ir tyrimų trūkumo. **Ketvirtojoje darbo dalyje** pateikiamo Vilniaus universiteto Onkologijos instituto sveikatos priežiūros specialistų „nutekėjimo“ kokybinio tyrimo rezultatai pagrindžia teorines išvagas. **Darbo pabaigoje**, atsakant į iškeltą problemą, suformuluotos **išvados** bei siūlomos **rekomendacijos**.

I. „PROTŲ NUTEKĖJIMO“ REIŠKINYS IR JO SAMPRATA - TEORINIS DISKURSAS

1.1. Pagrindinės sąvokos – „migracijos“ ir „protų nutekėjimo“ sąvokų skyrimo problema

„Protų nutekėjimą“ galima apibūdinti kaip tarptautinę, nepriverstinę, dažniausiai legalią, ilgalaikę ar trumpalaikę, individualią ar grupinę, ekonominę profesionalų ar kvalifikuotos darbo jėgos migraciją. Tokia migracija (tarptautinis mobilumas) yra sąlygota globalizacijos (pasaulis dabar sumažėjo iki kompiuterio ekrano) ir naujo, išsamiai aptariamo migracijos teorijų kontekste transnacionalizmo (*angl. transnationalism; pranc. transnationalisme*) fenomeno. Transnacionalizmas yra suprantamas kaip ne vienoje erdvėje pasireiškiantys socialiniai, ekonominiai ir kultūriniai asmens interesai, kaip žinių, įgūdžių, resursų ir asmens identiteto dviejų krypčių mobilumas toje erdvėje. „Todėl transnacionalizmo diskurse migravimas laikytinas neužbaigtu procesu - tai yra migravimas vertintinas kaip pasikartojančios kelionės, kurioms būdinga ne viename lokale (t.y. ne vienoje šalyje) išreikšta socialinių ekonominių santykių pozicija, kuri suprantama ir kaip „protų nutekėjimo“ fenomeno dalis“ (Kuzmickaitė, 2005, p. 5).

R. Marcinkevičienė (2004), analizuodama migracijos diskursą lietuviškoje spaudoje, pateikia lingvistinį šios sąvokos aiškinimą kaip žodžio *emigracija* metaforą, kuri, remiantis minėta autore, išryškina slapčiausius kalbamųjų reiškinių vaizdinius ir sukonkretina jų sampratą. Metafora „protų nutekėjimas“ sukelia neigiamas asociacijas ir reiškia intelekto, gebėjimų, talento, žinių bei išminties dingimą ir nykimą. Dėl tokio metaforizavimo įvairių autorių darbuose „protų nutekėjimo“ sąvoka dažnai suprantama skirtingai. Vieni autoriai (Bosch, 2003; Jucevičienė, Viržintaitė, Jucevičius, 2002; Meyer, Brown, 1999; Stankūnienė, 1996) akcentuoja mokslininkų, įvairių sričių mokslų daktarų ir mokslo darbuotojų mobilumą, kiti autoriai (Cervantes, Guellec, 2002; Ushkalov, Malakha, 2001) išskiria įvairių sričių profesionalų, aukštos kvalifikacijos specialistų, turinčių aukštąjį išsilavinimą (*angl. tertiary education*) mobilumą. Nagrinėjant šį reiškinį profesiniu aspektu dažniausiai yra minimas universitetų studentų, sveikatos priežiūros darbuotojų, informacinių technologijų specialistų, aukštos kvalifikacijos inžinierių, aukščiausio lygio statybos ir konstravimo pramonės darbininkų ir aukšto lygio vadybininkų „nutekėjimas“. Profesionalių sportininkų (jų motoriniai sugebėjimai yra unikalūs) migracija taip pat gali būti laikoma „protų nutekėjimo“ fenomeno dalimi.

Pastebima, kad dauguma tyrimų, publikacijų ir statistinių duomenų šaltinių nenubrėžia aiškos skiriamosios kreivės tarp paprastų ir kvalifikuotų migrantų. Vertinant pagal statistinius - kiekybinius kriterijus „protų nutekėjimas“ pasaulinės migracijos diskurse dažnai vadinamas „savotiška pilkaja zona“, nes sudaro sąlyginai nedidelį emigracijos procentą (Lietuvių

emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai, 2005, p. 21). Lietuvoje statistiniai duomenys apie „protų“ migracijos mastus ir kryptis taip pat nėra fiksuojami, todėl **šiam darbe** „protų nutekėjimo“ fenomenas suprantamas kaip trumpalaikis (1 - 3 metai) ar ilgalaikis (daugiau nei 3 metai) *išsilavinusiųjų ar įvairių sričių profesionalų, aukščiausio lygio specialistų* išvykimas iš vienos šalies ekonomikos sektoriaus į kitą šalį dėl didesnio atlyginimo ar geresnių gyvenimo sąlygų. Nors Europos Sąjungos šalių piliečių judėjimas sąjungos viduje, gali būti laikomas vidiniu mobilumu, tradiciškai darbe traktuojama, kad specialistų migracija, mobilumas ar „protų nutekėjimas“ (pastarosios sąvokos kartais vartojamos sinonimiškai) reiškia judėjimą iš vienos šalies į kitą. Taip pat šiame darbe „protų nutekėjimo“ reiškinio problematika nagrinėjama laikantis tarpdisciplininio požiūrio, kuris reiškia, kad „protų nutekėjimo“ fenomenas yra migracijos, užimtumo, socialinės, ekonominės, konkurencingumo ir švietimo politikos bei Europos studijų tyrimo objektas.

Pilietinės Visuomenės instituto ir Lietuvos Respublikos Seimo informacijos analizės skyriaus leidinyje „Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai“ (2005) analizuojamas 1997 m. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (OECD) pranešimas apie aukštos kvalifikacijos žmonių mobilumą, kuriame išskiriamos kitos svarbios sąvokos, susijusios su „protų nutekėjimu“ (visos šios sąvokos **šiam darbe** taip pat vartojamos remiantis toliau pateikiamais apibrėžimais). „Keitimasis protais (*angl. brain exchange*) reiškia kompetencijos dviejų kryptių judėjimą tarp išvykimo šalies ir priimančios šalies. Tačiau tuomet, kai aiškiai vyrauja viena judėjimo kryptis, vartojami terminai „protų įgijimas“ (*angl. brain gain*) ir „protų nutekėjimas“. Terminas „protų nuostolis“ (*angl. brain waste*) apibūdina kvalifikacijų praradimą, atsirandantį, kai aukštos kvalifikacijos darbuotojai migruoja į tas užimtumo formas, kurioms nereikalinga patirtis ir įgūdžiai, įgyti ankstesniame darbe” (Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai, 2005, p. 18). „Protų apytakos“ (*angl. brain circulation*) sąvoka įvardija ciklą, kuris prasideda nuo asmens mokymosi užsienyje, darbo užsienyje, ir po to grįžimo namo tam, kad pasinaudotų gimtosios šalies teikiamomis galimybėmis (Mahroum, 1999; Jucevičienė, 2002). Pastaroji sąvoka plačiai vartojama teigiamai konotoutuose kontekstuose, be to kai kurie tyrinėtojai (Mahroum, 1999) yra linkę daryti prielaidą, kad tokia „apytaka“ ateityje turėtų didėti, ypač jei ekonomikos skirtumai tarp šalių mažės.

1. 2. „Protų nutekėjimo“ priežasčių analizė

„Protų nutekėjimo“ priežasčių skirstymas pagal tam tikrus bruožus yra sąlyginis, nes tas pačias priežastis galima klasifikuoti skirtingai. Paprastai literatūros šaltinių (Wolburg, 2001;

Jucevičienė, 2002) išskiriamos specifinės, t.y. būdingos tik tam tikrai erdvei (šaliai, regionui) arba bendros (pasaulinio pobūdžio) priežastys (globalizacija, multipilietybė, transnacionalizmas). Taip pat jos gali būti išorinės (aplinka, situacija šalyje) ir vidinės (asmeniniai žmogaus poreikiai, aspiracijos). Rosenblatt, Sheaffer, (2001) ir Jucevičienė (2002) siūlo skirstyti „protų nutekėjimo“ priežastis į makrolygio „stūmos“ ir „traukos“ bei individo lygio (mikrolygio) priežastis.

Dažniausiai yra išskiriamos šios „traukos“ ir „stūmos“ priežastys: sunkumai susirandant darbą savo šalyje, per mažas darbo užmokestis, blogos gyvenimo sąlygos, siekis gyventi su šeima (grandininė migracija), karjeros siekis, nesubalansuotas darbo krūvis, šalies socialinė, politinė ir kultūrinė situacija. Šiai grupei priskiriamos ir tokios priežastys kaip specialistų trūkumas tam tikruose sektoriuose, kitų šalių vykdoma agresyvi darbo jėgos pritraukimo politika, arba atskirų ekonomikos sektorių staigus augimas (pavyzdžiui, informacinių technologijų ir elektroninių komunikacijų sektoriai).

Aukštos kvalifikacijos darbuotojų tinklai (*angl. scientific diaspora*) yra svarbi „traukos“ priežastis. Manoma, kad aukštos kvalifikacijos specialistai yra linę labai pasitikėti vieni kitais ir dėl to dalijasi turima patirtimi, klausimais susijusiais su darbu (Jucevičienė, 2002). Per neformalius ryšius bei komunikacijos tinklus (*angl. immigrant entrepreneur networks*) aukštos kvalifikacijos specialistai, mokslininkai keičiasi informacija apie laisvas darbo vietas ir apie atsiradusias veiklos galimybes (OECD, 2002). „Europoje „protų nutekėjimo“ problemos centre yra vadinamoji „grietinė“ – žymiausi ir talentingiausi mokslininkai. Juos į užsienį traukia kiti motyvai, negu besivystančių šalių mokslininkus – tai išskirtiniai mokslo centrai (*angl. centers of excellence*). Po kiek laiko išvykusieji paprastai patraukia išvykti ir gabesnius savo studentus“ (Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būda, 2005, p. 20). Be to, svarbus „protų nutekėjimo“ šaltinis yra valstybiniame sektoriuje egzistuojanti hierarchinė valdymo sistema, mokslo ir studijų priemonių trūkumas, korumpuota įdarbinimo praktika bei neskaidri mokslinių tyrimų finansavimo sistema (Stepanauskas, 2003).

Individo lygio „protų nutekėjimo“ priežastys yra sąlygotos aukščiau išvardintų veiksmų. Be to, išvykimą gali paskatinti tokie asmenybės poreikiai kaip poreikis jaustis saugiai, poreikis siekti karjeros, jaustis pasaulinės bendrijos nariu, priklausyti tam tikram socialiniam sluoksniui ar gyventi aktyvų visuomeninį gyvenimą. Specialistų emigraciją gali nulemti ir šalies politinė sistema arba mokesčių naštos dydis. Aukštos kvalifikacijos specialistai dažnai išvyksta dėl to, kad negali panaudoti įgytų žinių ir sugebėjimų. Tą nulemia nesubalansuota darbo jėgos pasiūla ir paklausa atskiruose darbo rinkos ar ekonomikos sektoriuose, bei iš dalies aukštojo mokslo sistema, kai yra parengiama neproporcingai daug vienos ar kitos srities specialistų (*angl. skills gap*) ir atsiranda struktūrinis nedarbas.

Jucevičienė (2002) išskiria šalyje esančius socialinius sluoksnius kaip „protų nutekėjimo“ „stūmos“ veiksnį. Autorė teigia, jog darbuotojams Didžiojoje Britanijoje yra sunkiau tobulėti ir siekti karjeros, jei jie yra kilę iš žemesnių socialinių sluoksnių. Analizuojant Lietuvos situaciją, galima tvirtinti, kad fragmentiškas ir lėtas socialinių sluoksnių formavimasis šalyje greičiau yra „protų nutekėjimo“ pasekmė, nei veiksnys, skatinantis emigraciją (žiūrėkite 1.3 skyriuje).

Bendros ir specifinės „protų nutekėjimo“ iš Lietuvos priežastys pirmiausia yra susijusios su ekonominiais motyvais. Tiek bendrą emigraciją, tiek „protų nutekėjimą“ iš Lietuvos skatina uždarbio dydžių ir pragyvenimo lygio skirtumai, darbo rinkos ypatumai, išsimokslinimo galimybės ir netikrumas dėl ateities. Asmenys, turintys aukštą kompetenciją, sunkiai ją panaudoja dėl netinkamų sąlygų darbo rinkoje, be to, asmenys, įgiję naujausias žinias, siekia jas kuo geriau panaudoti, prie to prisideda ir noras dirbti pagal kvalifikaciją, siekti karjeros, turėti geresnes finansines galimybes (Jucevičienė, 2002).

Kaip teigiama Pilietinės visuomenės instituto publikacijoje „Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai“ (2005), „protų nutekėjimą“ iš Lietuvos skatina Lietuvos mokslo bei studijų sistemos ydos, rimtos ir įsisenėję jos struktūrinės problemos. Publikacijoje konstatuojama, jog vienas svarbiausių „protų nutekėjimą“ skatinančių veiksnių – Lietuvos valdžios pozicija mokslo atžvilgiu. Publikacijoje analizuojama mokslo tyrimų finansavimo Lietuvoje dinamika, kuri parodo, kad moksliniai tyrimai valstybėje prioriteto neturi, o „geras aukštojo mokslo lygis sukuria pasiūlą nutekėjimui ir netgi taip ją spartina“ (Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai, 2005, p. 21 - 22).

1. 3. „Protų nutekėjimo“ pasekmės ir jų poveikis šalies socialinei - ekonominei raidai

Šalims, kurios yra „protų eksportuotojos“ ir kurių ekonomika patiria esminius struktūrinius pasikeitimus, „protų nutekėjimas“ yra negatyvus reiškiny. Toks „eksportas“ turi neigiamą poveikį ekonominiam šalių augimui, švietimui, pajamų paskirstymui ir bendrai šalių gerovei. „Protų nutekėjimas“ mažina vertingiausius ir reikalingiausius šalies išteklius: žmoniškąjį kapitalą, kurio šalyje, žengiančioje į žinių ekonomiką, niekada nėra per daug (Jucevičienė, 2002; Wong, Yip, 1999). Žinių ekonomikoje intelektinis ir žmoniškasis kapitalas yra esminis gamybos veiksnys ir jo netekimas stabdo ekonomikos augimą (Jucevičienė, 2002; Galor, Stark, 1994). Išvykstant iš šalies talentingiausiems mokslininkams ir profesionalams, šalies intelektinis kapitalas mažėja, šalis, netekusi geriausių darbuotojų ir profesionalų, netenka konkurencingumo, joje lieka silpnoji tautos dalis (Jucevičienė, 2002, p. 22).

Emigracija ir „protų nutekėjimas“ yra rimta prielaida šalių, iš kurių išvykstama, socialinei ir ekonominei divergencijai (Fischer, Martin, Straubhaar, 1997). Šalies, „protų donorės“, ekonomikos vystymasis gali sulėtėti, kadangi turtingos šalys pritraukia kvalifikuotą darbo jėgą, dėl ko netenkama tų protų, į kuriuos yra įdedamos valstybės lėšos, ir atotrūkis tarp šalių didėja. Mažėjant dirbančiųjų skaičiui, mažėja socialinio draudimo einamasis finansavimas - dėl gyventojų senėjimo atsiranda finansinės įtampos pensijų ir kitų socialinių išmokų sistemose. „Protų nutekėjimas“ turi labai neigiamą poveikį pereinamojo laikotarpio ekonomikos šalims, būtent tada, kai šalis patiria esminius ekonominės integracijos ir struktūrinius pokyčius (Straubhaar, 2000). Lietuva, kartu su kitomis Vidurio ir Rytų Europos šalimis, yra pereinamojo laikotarpio ekonomikos šalis. Lietuvos bendrasis vidaus produktas siekia apie 48 proc. senųjų Europos Sąjungos šalių vidurkio. Nors šalies bendrojo vidaus produkto augimo sąlyga yra kvalifikuoti, jauni ir aktyvūs piliečiai (intelektinis kapitalas), vis dėlto pastarieji yra labiausiai linkę išvykti (Vilmorus ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2005; Gliosaitė, 2004; Potencialaus laisvo darbo jėgos judėjimo į Europos Sąjungos valstybes įvertinimas, 2001;), be to problema Lietuvai yra ne pats specialistų išvažiavimas, o tai, kad išvažiavę jie nebegrįžta (Stepanauskas, 2003). Todėl prognozuojama, kad Lietuvoje esant dideliame „protų nutekėjimui“ ir specialistų emigracijai sumažės gamybos veiksmų naudojimas, t.y. bus pažeistas darbo organizavimas, augs nekvalifikuotų asmenų nedarbas, didės įtampa nekvalifikuotos darbo jėgos rinkoje, gamybos apimtys ir pajamos vienam gyventojui mažės, nes atsirastų kvalifikuoto darbo stygius ir santykinis nekvalifikuoto darbo perteklius, be to, gali padidėti kai kurių valstybių socialinės atskirties dydis ir jos intensyvumas (Taljūnaitė, 2005; Dobravolskas, 2001).

Dėl išvardintų priežasčių „protų nutekėjimo“ fenomenas kelia rimtą grėsmę socialiniam - politiniam šalies vystymuisi, o vienas problematiškiausių šio vystymosi aspektų yra vidurinėsios klasės formavimasis. Taikant E. Wright tipologiją (vadovaujamos pareigos - išsimokslinimas - autonomija darbe - pajamos didesnės nei vidutinės) Lietuvos vidurinioji klasė yra nedidelė - jos dalis, kai būtinai patenkinamas išsimokslinimo kriterijus, bent vienas iš kitų trijų nepatenkinamas arba nėra trūkstantis kriterijaus, yra tik apie 12 proc. visų gyventojų (Taljūnaitė, 2005). „Palyginti Vakarų šalyse, vidurinioji klasė, skaičiuojama šiais kriterijais, dažniausiai yra daugiau kaip 50 - 60 proc. gyventojų“ (ten pat, p. 131). Gydytojų, mokytojų, inžinierių, informacinių technologijų specialistų ir kitų sričių profesionalų skaičiaus didėjimas sudaro prielaidas vidurinėsios klasės augimui ir stabilios demokratinės visuomenės kūrimui. Kita vertus, jų, kaip „blaiviai mąstančiųjų“, išvykimas iš šalies komplikuoja vidurinės visuomenės struktūrą ir palengvina sąlygas plėtoti biurokratijai, korupcijai ir neatsakingam valdymui, kadangi „emigravus

labiausiai išsilavinusiems šalies gyventojams nebelieka, kas sustabdytų valdžios savivalę“ (Jucevičienė, 2002, p. 23).

Vis dėlto galima išskirti ir kai kuriuos teigiamus specialistų emigracijos aspektus. Fischer, Martin, ir Straubhaar, (1997) nagrinėdami migracijos ir plėtros aspektus, argumentuoja, kad migracija ir „protų nutekėjimas“ susiklosčius tam tikroms sąlygoms gali paspartinti šalių makroekonominę konvergenciją. Tai reiškia, kad tiek kvalifikuota, tiek nekvalifikuota darbo jėga vyksta ten, kur susidaro darbo jėgos paklausa arba kur yra geresnės techninės ar darbo apmokėjimo sąlygos. Darbo jėga iš užsienio padeda subalansuoti paklausą ir pasiūlą ją importuojančios šalies darbo rinkoje, kartu darbo jėgą eksportuojančioje šalyje mažėja nedarbas, o darbdaviai, norėdami rasti darbuotoją, yra priversti didinti atlyginimus. Svarbus trumpalaikės ar ilgalaikės migracijos privalumas - specialistų grįžimas su nauja patirtimi bei įvežamos ir investuojamos lėšos.

Apibendrinant galima teigti, kad svarbiausios teigiamos „protų nutekėjimo“ pasekmės „protus eksportuojančioms“ šalims (Taljūnaitė, 2005; Haile-Mariam, 2002; Jucevičienė, 2002; Dobravolskas, 2001) yra šios:

- sumažėja bedarbių arba neturinčių pastovios darbo vietos žmonių, o tai mažina šalyje susidariusią socialinę įtampą;
- sumažėjus gyventojų skaičiui sumažėja viešo sektoriaus įtampa dėl reikalingo socialinių paslaugų kiekio;
- visuomenė tampa heterogeniškesnė (tai nėra tik teigiama pasekmė, t.y visuomenė tampa vienesnė “bukumo” požiūriu¹);
- tampa lengviau rūpintis aplinkos ekologine situacija, kadangi sumažėjęs gyventojų kiekis mažina vartojimą ir taršą;
- kaip ir kitos eksporto rūšys, talentingų ir gabių darbuotojų emigracija gali atnešti pelną iš užsienio, problema slypi tame, kaip sumaniai tą padaryti;
- emigravę žmonės turi didesnes galimybes daryti profesionalią ir finansinę pažangą, tuo pačiu – ir padėti savo giminėms, kolegoms gimtojoje šalyje;
- gerėja šalies mokėjimų balansas dėl šeimoms parsiunčiamų pinigų, o dėl ekonomikos augimo ir reemigracijos didėja namų ūkių išlaidos ir/arba santaupos;
- užsienio kapitalo investicijos į nekvalifikuotam darbui imlias pramonės šakas (palankios sąlygos investicijoms susidaro dėl nekvalifikuotos darbo jėgos pertekliaus);
- „protų sugrįžimas“ su nauja patirtimi.

¹ Darbo autoriaus pastaba.

„Protų nutekėjimo“ nauda, kurią gauna „importuojančioji protus“ šalis, taip pat yra didelė. „Protų įgijimas“ prisideda prie šalies ekonomikos augimo, tyrimų, inovacijų ir antrepreneriškumo skatinimo (Jucevičienė, 2002). Dėl efektyvesnio darbo pasidalinimo ir kvalifikuotos darbo jėgos didėja pajamos, šalis apsirūpina pigesne darbo jėga tose srityse, kuriose vietos gyventojai nenori dirbti arba darbus atlieka per brangiai (Dobravolskas, 2001). Atvykstantys į šalį „protai“ sukuria šiai šaliai „grandinės“ efektą, kuris pasireiškia tuo, kad aukštas migrantų kvalifikacijos lygis gali padėti darbdaviui pritraukti aukštos kvalifikacijos darbuotojų (Jucevičienė, 2002), didėja šalies intelektinis kapitalas, o papildomų išlaidų švietimui nereikia (Dobravolskas, 2001). Kitas svarbus „protų įgijimo“ efektas yra konkurencingumo didinimas - išvykus iš vienos šalies daugumai aukštos kvalifikacijos specialistų pastebimas atlyginimų kilimas. Kita vertus, „protų įgijimas“ gali neigiamai paveikti vietinius darbuotojų atlyginimus, kurie dėl didesnės konkurencijos mažėja (Dobravolskas, 2001; Fischer, Martin, ir Straubhaar, 1997).

Apibendrinant galima teigti, kad „protų nutekėjimas“ yra pagrindinė prielaida senųjų ES šalių narių ir Lietuvos divergencijai. Subjektyviai tarus, kad ekonominės naudos maksimizavimas yra svarbiausia „protų nutekėjimo“ fenomeno dalis, galima įrodyti, jog Fischer, Martin ir Straubhaar, 1997 bei panašūs kitų autorių argumentai ir teoriniai svarstymai apie tai, kad specialistų migracija spartina Europos šalių konvergenciją, Lietuvos atveju gali būti sugriaunami. Viešame sektoriuje Lietuvoje darbdavys negali didinti atlyginimo savo nuožiūra, nes atlyginimų dydžiai ir koeficientai yra reglamentuojami įstatymais ar kitais teisininiais dokumentais, todėl atlyginimų augimas negali būti nulemtas darbuotojų trūkumo. Be to, kalbant apie Lietuvos viešo sektoriaus trūkumus galima įvardinti žalingą biurokratinių principų įsigalėjimą. „Šviesiausi protai visada prarandami ten, kur aukštesnės pareigos, karjera ir atlyginimas priklauso ne nuo gebėjimų ir nuopelnų, o nuo pažinčių, protekcijų ar politinės konjunktūros. Tai ypač aktualu valstybiniam sektoriui, taip pat ir aukštosioms mokykloms bei mokslo institutams, nes profesionalai lieka tikrai tuomet, kai profesionalumas yra vertinamas“ („Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai“, 2005, p. 22 -23).

Lietuvos privatus sektorius yra sąlyginai „jaunas“, todėl samdomiems specialistams sudaromos darbo sąlygos dažnai nėra patenkinamos - neužtikrinamos socialinės garantijos, neribotas darbo laikas ir krūvis, o vidutinis atlyginimas, lyginant su viešu sektoriumi, yra mažesnis (2003 m. vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis valstybės sektoriuje buvo 1190,3 ir 958,6 litų privačiame sektoriuje (Lietuvos statistikos metraštis, 2004). Be to, pagal demografinę struktūrą daugiau linkę išvykti yra jaunesni asmenys (iki 34 m. amžiaus), turintys aukštesnį išsilavinimą bedarbiai, studentai, samdomi tarnautojai, bet ne vadovai (Gliosaitė K,

2004). Kita vertus, staigus atlyginimų kilimas, nesusijęs su produktyvumo didėjimu, privačiuose sektoriuose, iš kurių nuteka darbo jėga, gali sukelti struktūrinių adaptacijos sunkumų darbdaviams (dėl didesnių mokesčių mažėja pelningumas bei reikia daugiau apyvartinių lėšų, ribojamos investicijos ir skatinama dviguba buhalterija). Vadinasi, makroekonominė Lietuvos ir turtingųjų ES valstybių viešųjų sektorių konvergencija negali sparčiai vykti dėl Lietuvos viešo sektoriaus hierarchinės struktūros ir administracinio nelankstumo. Privačiame sektoriuje dėl „protų nutekėjimo“ ir specialistų trūkumo būtų išbalansuota pasiūla ir paklausa darbo rinkoje, didėtų neapskaitomos ekonomikos dalis, mažėtų investicijos ir verslo plėtra bei būtų iškreipta konkurencija. Taigi aukšta tiek viešo, tiek privataus sektoriaus Lietuvos specialistų kvalifikacija ir profesinė kompetencija sukuria pasiūlą „protų nutekėjimui“ iš Lietuvos į kitas šalis.

Apibendrinant galima konstatuoti, kad „protų nutekėjimas“ yra tiesiogine priklausomybe susijęs su bendra šalies makroekonominė situacija, ir sudaro rimtas prielaidas Lietuvos ir senųjų Europos Sąjungos valstybių divergencijai. Baláz, Williams ir Kollár (2004) teigia, kad numanomą sparčią naujųjų ES šalių ekonominę konvergenciją reikia vertinti pesimistiškai ir argumentuoja, kad laikina migracija, turinti tendenciją virsti išvykimu visam laikui, spartės ir ne tik dėl ekonominių priežasčių. Kai kurie autoriai, analizuojantys ryšius tarp „protų nutekėjimo“ reiškinių ir makrolygio sociologinės bei ekonominės šalių konvergencijos ir divergencijos mechanizmų, pabrėžia konkurencijos ir vystymosi procesų svarbą šalių konvergencijai ir teigia, kad geriausia „migracijos politika yra plėtros politika“ (Körner, 1999, p. 63). Kita vertus, „protų nutekėjimas“ vyksta ne tik pereinamojo laikotarpio, bet ir išsivysčiusiose šalyse, todėl kitoje darbo dalyje bus aiškinamasi, kas būdinga „protų nutekėjimo“ fenomenui Europos Sąjungos valstybėse ir kodėl šis procesas vyksta ir ekonomiškai stiprioje bei konkurencingose, o ne tik naujosiose ES šalyse.

II. „PROTŲ NUTEKĖJIMO“ REIŠKINYS EUROPOS SĄJUNGOS ŠALYSE

2. 1. „Protų nutekėjimas“ laisvo asmenų judėjimo Europos Sąjungos teritorijoje kontekste

Europos Sąjungos bendros migracijos politikos esminis bruožas – bet kokių kliūčių asmenų judėjimui iš vienos valstybės narės teritorijos į kitos valstybės narės teritoriją panaikinimas, o „laisvo asmenų judėjimo“ terminas, įtvirtintas Europos Sąjungos teisėje, dažnai suprantamas kaip „laisvas darbuotojų judėjimas“ (Taljūnaitė, 2005).

Laisvas asmenų (darbuotojų) judėjimas yra reglamentuojamas daugelio ES teisinių dokumentų. Europos ekonominės bendrijos steigimo (Romos) sutarties preambulėje įrašytas siekis „nuolat gerinti savo tautų gyvenimo ir darbo sąlygas“, o sutarties 3 straipsnis numatė, kad valstybės narės turi panaikinti kliūtis laisvam prekių, paslaugų, asmenų ir kapitalo judėjimui. Minėtos sutarties 39 – 42 straipsniai nustato tokias teises kaip vienodą įsidarbinimo tvarką, vienodas teises judėti ir pasilikti bet kurioje ES valstybėje narėje. Sutartimi užtikrinama darbuotojų judėjimo laisvė ir draudžiama bet kokia diskriminacija dėl pilietybės, kai tai siejasi su darbo sutartimi, atlyginimu be galimybe įsidarbinti (Treaty Establishing the European Community – OJ, 2002-12-24, No C325).

Mastrichto sutartimi buvo įvesta „Europos pilietybės“ sąvoka. Sutarties 18 straipsnis numatė teisę kiekvienam Sąjungos piliečiui keliauti ir apsigyventi šalių narių teritorijoje. Pagal 1997 m. Amsterdamo sutarties nuostatas Socialinės politikos protokolą inkorporuotas į pagrindinį EB steigimo sutarties tekstą, kuriame daugiau dėmesio skiriama nuostatoms dėl užimtumo ir socialinės politikos koordinavimo, moterų ir vyrų lygių galimybių, gyvenimo aplinkos kokybės bei sveikatos apsaugos. Reikšmingas šios sutarties naujo skyriaus skirtas užimtumo politikai įvedimas. VIII Antraštinė dalis – Užimtumas (125 – 30 straipsniai) įtraukė šią politiką į bendrijos tikslų sąrašą ir pavertė ją bendrijos kompetencijos dalimi. Bendros užimtumo politikos tikslas apibrėžiamas 125 straipsnyje:

„Pagal šią antraštinę dalį valstybės narės ir Bendrija veikia siekdamos plėtoti suderintą užimtumo strategiją, ypač ugdydamos kvalifikuotą, profesiniu atžvilgiu pasirengusią ir mokančią prisitaikyti darbo jėgą bei darbo rinkas, prisitaikančias prie ekonomikos pokyčių, kad būtų pasiekti Europos Sąjungos sutarties 2 straipsnyje ir šios Sutarties 2 straipsnyje nustatyti tikslai“ (Treaty Establishing the European Community – OJ, 2002-12-24).

136 straipsnyje teigiama, kad socialinė politika – tai Bendrijos ir valstybių narių atsakomybė. Minimieji šie tikslai: užimtumo skatinimas, gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimas, derama socialinė apsauga, dialogo tarp darbuotojų ir darbdavių siekimas. Amsterdamo sutartis

numatė, kad Taryba kartu su Komisija turės rengti metinę ataskaitą, daryti atitinkamas išvadas šios ataskaitos pagrindu, o taip pat kartu su Regionų ir Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu bei Įdarbinimo komitetu ruošti veiklos gaires ateinantiems metams, kuriose būtų numatomos tolimesnės Bendrijos strategijos užimtumo bei įdarbinimo srityje efektyvumui užtikrinti (128 straipsnis). Sutartyje taip pat teigiama, kad visi šie ES institucijų veiksmai atliekami valstybių narių pateikiamų metinių ataskaitų pagrindu (Treaty of Amsterdam – OJ, 1992-11-10, No C340).

Sutartyje buvo numatyta įsteigti Įdarbinimo komitetą (*angl. Employment Committee*), o 130 straipsnyje numatyta, kad toks komitetas bus patariamasis Europos Sąjungos organas, kurio pagrindinis tikslas – skatinti bendradarbiavimą tarp valstybių narių užimtumo ir įdarbinimo klausimais bei dėl darbo rinkos strategijos ir politikos. Išskiriami šie komiteto uždaviniai:

- stebėti užimtumo padėtį bei užimtumo politikos kryptis valstybėse narėse ir Bendrijoje;
- pateikti savo nuomonę Tarybai arba Komisijai to paprašius bei savo iniciatyva, o taip pat dalyvauti Tarybos posėdžiuose pagal sutarties 130 straipsnį.

Vykdydamas jam paskirtas užduotis, Komitetas turi konsultuotis su darbdavių ir darbuotojų atstovais. Kiekviena valstybė narė ir Komisija turi paskirti po du atstovus, kurie dalyvaus šiame komitete (Treaty of Amsterdam – OJ, 1992-11-10, No C340).

Be patariamųjų ES institucijų, numatytų ES sutartyse, taip pat veikė 1989 m. Europos Komisijos iniciatyva įsteigta įdarbinimo ir konsultavimo darbo klausimais agentūra Sedoc (*pranc. Système européen de diffusion des offres et demandes d'emploi en compensation européenne*). Šios agentūros tikslas – teikti informaciją apie darbo vietas ieškantiems darbo bei padėti Europos darbdaviams rasti tinkamus darbuotojus. 1994 m. Sedoc agentūra buvo pakeista kompiuterizuota sistema – Eures, skirta keistis informacija apie laisvas darbo vietas valstybėse narėse. Šių dviejų agentūrų įkūrimas buvo svarbus žingsnis šalinant kliūtis laisvam darbuotojų judėjimui ES teritorijoje ir plėtojant bendrą užimtumo politiką. Agentūros daug prisideda skleidžiant informaciją apie laisvas darbo vietas, ir tai sudaro prielaidas panaikinti pagrindinę kliūtį susirandant darbą – informacijos trūkumą. Lietuvoje taip pat veikia Eures biuras, tačiau plačiau šiame darbe jo veikla nėra analizuojama, nes, nepaisant ambicingų tikslų, šis biuras daugiausia padeda įsidarbinti nekvalifikuotiems darbuotojams (Socialinių reikalų ir darbo komiteto ir Žmogaus teisių komiteto diskusijos „Laisvo asmenų judėjimo socialiniai aspektai“ medžiaga, 2005).

Laisvas darbuotojų judėjimas tarp Europos Sąjungos šalių narių dar yra reglamentuojamas dvišaliais arba daugiašaliais susitarimais (tokius tarpusavio susitarimus yra priėmusios Skandinavijos šalys bei Didžioji Britanija ir Airija), o senosios ES narės gali taikyti pereinamuosius laikotarpius laisvam asmenų judėjimui iš dešimties naujųjų ES šalių. Šiuo metu darbuotojams iš Lietuvos apribojimų (pereinamųjų laikotarpių) netaiko tik Airija, Jungtinė Karalystė ir Švedija (ir ne ES narė – Šveicarija), o Austrija ir Vokietija savo darbo rinką Lietuvos piliečiams atvers ne vėliau kaip iki 2009 m. Kai kuriuos apribojimus taiko Danija, Italija ir Olandija, o kitos šalys 2006 m. sausio mėn. turėtų nuspręsti, ar apribojimai patekti į darbo rinką bus panaikinti, ar išlaikyti dar trejus metus (Socialinių reikalų ir darbo komiteto ir Žmogaus teisių komiteto diskusijos „Laisvo asmenų judėjimo socialiniai aspektai“ medžiaga, 2005). Maksimalus pereinamasis laikotarpis, kurį senosios Europos Sąjungos šalys narės gali taikyti, yra 7 metai nuo Lietuvos (arba kitos Vidurio ir Centrinės Europos valstybės) įstojimo į ES dienos (pagal formulę 2 + 3 + 2 metai). Tuo laikotarpiu ES valstybės narės galės riboti laisvą darbo jėgos judėjimą iš Lietuvos, o Lietuva galės riboti laivą darbo jėgos judėjimą toms ES valstybėms narėms, kurios taikys apribojimus Lietuvai (Maniokas, Vilpišauskas, 2004).

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 32 straipsnis garantuoja, kad pilietis gali laisvai kilnotis ir pasirinkti gyvenamąją vietą Lietuvoje, gali laisvai išvykti iš Lietuvos. Ši teisė gali būti apriojama, jeigu tai būtina valstybės saugumui, žmonių sveikatai apsaugoti, taip pat vykdant teisingumą. Konstitucijos 48 straipsnis nustato, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 2005).

Remiantis Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymu (4 straipsnis), tarpininkavimas dėl įdarbinimo užsienyje yra išimtinė valstybės teisė, kurią įgyvendina Lietuvos darbo birža. Kitos įstaigos - įmonės, norinčios užsiimti šia veikla, privalo gauti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduodamas licencijas (Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas– Lietuvos Respublikos Seimas (Pakeitimai: Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5118)).

Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2001 m. lapkričio 12 d. įsakymu Nr. 149 patvirtinta Licencijų tarpininkauti dėl piliečių įdarbinimo užsienyje išdavimo tvarka, kuri reglamentuoja licencijų išdavimą, atsisakymą jas išduoti, licencijų galiojimo sustabdymą bei galiojimo panaikinimą, taip pat licencijuojamos veiklos sąlygas. Viena iš esminių sąlygų licencijai gauti yra bendradarbiavimo sutarties tarp Lietuvos organizacijos (įmonės) bei įdarbinančios šalies įdarbinimo tarpininkavimo agentūros pasirašymas. Sutartyje turi būti numatyti abiejų susitariančių pusių įsipareigojimai bei veiklos sąlygos, užtikrinantys Lietuvos piliečiams legalų

įsidarbinimą, saugias darbo sąlygas bei visas kitas darbo bei socialines garantijas pagal tos šalies teisės aktus. Licencija išduodama 1 metams (Valstybės žinios, 2001, Nr. 99-3562). Nuo 2003 m. vietoj šio įsakymo įsigaliojo Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas “Dėl licencijų tarpininkauti dėl Lietuvos Respublikos piliečių įdarbinimo užsienyje išdavimo tvarkos patvirtinimo” (Valstybės Žinios, 2003, Nr. 82-3760), bet nuostatos, išvardintos aukščiau, išliko tos pačios (išskyrus tai, kad licencija tarpininkauti dėl įdarbinimo nuo 2003 m. išduodama neribotam laikui).

2002 metais Lietuvos ir užsienio įmonėms buvo išduotos 58 įdarbinimo tarpininkavimo licencijos. 2005 m. gegužės mėn. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis tokias licenzijas gavusių agentūrų buvo daugiau nei 100, o tų pačių metų spalio mėn licenzijas gavusių agentūrų buvo jau 159. Įdarbinimo užsienyje paslaugų sektoriaus plėtra yra natūralus verslo atsakas į išaugusį poreikį ir darbuotojų srautų į užsienio šalis augimą. Dauguma įdarbinimo paslaugas teikiančių agentūrų užsiima įvairių sričių specialistų įdarbinimu užsienyje. Apžvelgiant trumpas anotacijas, kurias pateikia Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, galima pastebėti, jog labai daug įdarbinimo kompanijų geografiškai apsiriboja teikdamos savo paslaugas (per 60 agentūrų įdarbinimo paslaugas teikia tik Jungtinėje Karalystėje arba Airijoje). Kai kurios agentūros detalizuoja įdarbinimo sritį arba teikia savo paslaugas tik labai siauram darbuotojų segmentui, pavyzdžiui, užsiima tik sveikatos priežiūros specialistų įdarbinimu užsienyje.

Apibendrinant galima teigti, kad, Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, šalies gyventojai turi daug palankesnes sąlygas įsidarbinti kitose šalyse narėse nei iki narystės sąjungoje. Nors dėl pereinamųjų laikotarpių kai kuriose senosiose Europos Sąjungos šalyse toks laisvas asmenų judėjimas, kokį jį reglamentuoja pirminė ES teisė, Lietuvai taikomas ribota apimtimi, pastarieji ribojimai suponuoja mintį, kad senosios šalys narės tikisi didelių migracijos srautų iš naujųjų šalių narių ir todėl taiko minėtus apribojimus. Be to, Europos Sąjungos teisė įtvirtina liberalų migracijos, laisvo asmenų judėjimo ir įdarbinimo politikos modelį. Lietuvos Respublikos Konstitucija įtvirtina panašias nuostatas. Kita vertus, skirtingos administracinės procedūros, skirtingi laisvo asmenų judėjimo apribojimai tarp skirtingų šalių gali nulemti tai, kad specialistų migracijos srautai ES teritorijos viduje nėra detalčiai fiksuojami ir todėl duomenys apie specialistų migraciją yra sporadiški (kaip matysime 2.2. dalyje). Lietuvos atveju įsidarbinimo ir laisvo judėjimo Europos Sąjungos teritorijoje ribojimai gali būti laikina kliūtis tiek bendriems migracijos srautams, tiek „protų nutekėjimui“, tačiau, kiekybiškai matuojant įdarbinimo ES valstybėse paslaugas teikiančių kompanijų sektoriaus augimą, galima daryti prielaidą, kad specialistų emigracija ir „protų nutekėjimas“ spartės mažėjant kliūčių laisvam asmenų judėjimui.

2. 2. „Protų nutekėjimo“ reiškinių Europos Sąjungos valstybėse eksplikacijos

Empiriniai duomenys rodo, kad dauguma Europos Sąjungos šalių susiduria su „protų nutekėjimo“ reiškiniu. Tačiau skirtingi informacijos šaltiniai ir skirtingi duomenų rinkimo ir analizės būdai rodo, kad „protų nutekėjimo“ fenomeno nagrinėjimui trūksta nuoseklumo. Įvertinus statistinius duomenis, apibendrinimai apie kiekvieną šalį skiriasi, be to, „protų nutekėjimas“ yra kompleksiškas reiškiny ir atlikti šalių lyginamosios analizės jo nekonceptualizavus yra neįmanoma. Šiandien, ES laisvo asmenų judėjimo kontekste dar aiškiai nesusitarta, ką vadinti „protų nutekėjimu“, todėl kai kurių šalių „protų nutekėjimo“ apžvalga tampa gana išsami, kitų labai glausta. Pastebėta, kad Vidurio ir Rytų Europos valstybėse „protų nutekėjimo“ reiškiniu susidomėta ir tirti jis pradėtas daug vėliau nei senosiose ES šalyse.

„Protų nutekėjimo“ problemą šalys sprendžia įvairiai, todėl galima išskirti tris pagrindines skirtingose šalyse vyraujančias fenomeno traktavimo koncepcijas: „aktyvaus reguliavimo modelį“, „nesikišimo“ bei „požiūrio į ateitį“ koncepcijas (Ushkalov, Malakha, 2001). Pirmoji koncepcija („aktyvaus reguliavimo“ modelis) reiškia, kad valstybė aktyviai kišasi į migracijos srautų reguliavimą tam naudodama administracines, teisines ir ekonomines priemones. Ushkalov ir Malakha (2001) teigia, kad tokia migracijos srautų valdymo taktika labiausiai tinka įgyvendinti valstybėse, kurios patiria didelį „protų nutekėjimą“. Kitas požiūris į „protų nutekėjimą“ - nesikišimo politika - kaip apibrėžia Ushkalov ir Malakha (2001) reiškia, kad valstybė neturi teisių reguliuoti migracijos procesų, nes dėl tokio reguliavimo gali būti pažeistos fundamentalios žmogaus teisės ir laisvės. „Nesikišimo“ koncepcija yra priimtina šalims į kurias nuteka „protai“. Trečioji, „požiūrio į ateitį“ koncepcija, pabrėžia, kad „protų nutekėjimo“ problemos sprendimas yra ne vienos valstybės reikalas ir turi būti sprendžiamas supranacionaliniu lygiu. Be to, siekiant apginti tiek individualius emigranto, tiek jo kilmės valstybės interesus, „protų nutekėjimo“ problemos sprendimui reikia daug laiko (Ushkalov, Malakha, 2001). Atskiras, išgrynintas modelis apima tik dalį problemos sprendimo sričių, todėl yra įmanoma šių modelių jungtis, pritaikant kiekvieno jų elementus konkrečios šalies atveju.

„Aktyvaus reguliavimo“ modelis gali būti siejamas su **Airijos** vyriausybės „protų“ sulaikymo programa, per kurią 1999 m. Verslo, prekybos ir plėtros ministerija verbavo airių išeivius grįžti ir prisidėti prie programinės įrangos pramonės kūrimo; šios politikos, žinomos kaip „Airijos kalėdinis verbavimas“ (*angl. Irish Christmas recruitment*) taikiny buvo išeiviai, atvykstantys į Airiją Kalėdų atostogų. (Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai, 2005). **Austrija** taiko fiskalines priemones, siekdama pritraukti ir išlaikyti aukštos kvalifikacijos

specialistus. Tai reiškia, kad darbuotojui, kuris per paskutinius 10 metų nėra įsigijęs nekilnojamojo turto šalyje, ir turi nekilnojamojo turto kilmės valstybėje bei daugiau nei penkerius metus dirbo Austrijoje, gali būti iki 35 proc. sumažinamos apmokestinamos su darbo santykiais susijusios pajamos skirtos gyvenamojo būsto Austrijoje išlaikymui, mokymuisi ir kelionėms į kilmės valstybę (Dumont ir Lemaître, 2004). **Jungtinėje Karalystėje** aukštos kvalifikacijos darbuotojų mobilumas yra įprastas reiškinys, o vyriausybė vykdo specialias programas, kuriomis siekiama pritraukti trūkstamos darbo jėgos, daug aktyviau nei kitos šalys (Chalamwong, 2004). Darbuotojams, laikinai komandiruotiems į šalį, gali būti taikomos mokesčių lengvatos gyvenamajam plotui ir kelionėms į kilmės valstybę, ir už dienas, dirbtas ne Didžiojoje Britanijoje (Dumont, Lemaître, 2004). Be to, Jungtinės Karalystės vyriausybė 2002 m. paskelbė ketinanti 25 proc. pakelti baigusių doktorantūrą mokslininkų atlyginimus ir skirti daugiau lėšų universiteto profesoriams samdyti. Dėstytojus bandoma sulaikyti, nurašant studijų paskolų išmokėjimą tiems, kurie įsidarbina dėstytojais (Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai, 2005). Aukščiausio lygio specialistams ir mokslininkams, laikinai gyvenantiems **Belgijoje**, taikomos specialios mokesčių lengvatos. Apmokestinamos pajamos apskaičiuojamos taikant kompensaciją už dienas, praleistas ne Belgijos teritorijoje (Dumont, Lemaître, 2004). Specialios mokesčių nuolaidos taikomos užsieniečiams, dirbantiems **Danijoje** registruotose kompanijose, kurių pajamos pagal 2001 m. apskaičiavimą viršija 50 tūkst. Danijos kronų per mėnesį. Šių aukščiausio lygio specialistų, su darbo santykiais susijusios pajamos apmokestinamos dvigubai mažesniu tarifu nei įprastai, su sąlyga, kad darbuotojas gyvena Danijoje (Dumont, Lemaître, 2004). Darbuotojas iš užsienio gali reikalauti iki 35 proc. dviejų metų laikotarpiui sumažinti bet kokius **Suomijoje** taikomus mokesčius, jeigu jis dirba išskirtinių gabumų reikalaujantį darbą ir uždirba ne mažiau nei 5800 eurų per mėnesį grynąjų pajamų, ir paskutinius penkerius metus nė karto negyveno šalyje (Dumont, Lemaître, 2004). Nuo 1998 **Prancūzija** taiko lengvatinį darbo leidimo išdavimo informacinių technologijų specialistams modelį (OECD, 2002). Be to, Prancūzija kartu su **Vokietija** aktyviai svarsto galimybę įgyvendinti studentų skatinimo likti šalyje po studijų baigimo (*angl. student switching*) programą (Chalamwong, 2004). Kita vertus, teigiama, kad Vokietijai sunku pritraukti užsienio mokslininkus, aukšto lygio specialistus, todėl 2000 m. buvo įvesta „žaliosios kortos“ programa (pratęsta iki 2005 m.) informacinių technologijų specialistams (Dumont, Lemaître, 2004; Hansen, 2003). Dumont ir Lemaître, (2004) teigimu, pagal šią programą informacinių technologijų specialistams nuo 2000 m. vidurio iki 2004 m. pradžios išduota beveik 16 tūkst. darbo leidimų, o šalies imigracijos politika buvo reformuota, siekiant palengvinti inžinierių, kompiuterių specialistų, mokslininkų ir aukšto lygio vadybininkų patekimą į šalį. Siekiant

išlaikyti mokslininkus šalyje, ir pritraukti kitų šalių talentus Humboldto universitetas skiria stipendijas (angl. *Kosmos Award*) užsienio mokslininkams, buriantiems mokslininkų grupes darbui Vokietijoje ir taip prisidedančius prie to, kad jauni mokslų daktarai neišvyktų į užsienį (Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai, 2005). **Prancūzijoje** galioja mokesčių įstatymas, kurio tikslas - skatinti aukštos kvalifikacijos darbuotojus dirbti šalyje. Tokiam darbuotojui penkerius metus nereikia mokėti mokesčių už priemokas prie atlyginimo, susijusias su darbine veikla šalyje, ir suteikiama teisė gauti mokesčių lengvatas socialinio draudimo įmokoms kilmės valstybėje. Šis įstatymas taikomas užsienio specialistams, atvykusiems į Prancūziją po 2004 m. sausio 1 d. ir taip pat Prancūzijos piliečiams, dirbantiems aukštos kvalifikacijos darbą užsienio šalyse (Dumont, Lemaître, 2004).

Kaip matyti iš pateiktų pavyzdžių, „aktyvaus reguliavimo“ modelis „protų nutekėjimo“ problemos sprendimui yra taikomas, pirmiausia orientuojantis į priemones, skatinančias likti specialistus šalyje. Kitos panašios priemonės, priskirtinos „aktyvaus reguliavimo“ modeliui, būtų valstybės investicijos į švietimą, siekiant sukurti konkurencingą darbo aplinką ir motyvuojančio atlygio už darbą sistemą. Jucevičienė (2002) pabrėžia *išskirtinių mokslo centrų* kūrimo svarbą, nes tokie centrai sudaro sąlygas antreprenerystės plėtojimui ir inovacijų diegimui, be to, jie gali pritraukti aukštos kvalifikacijos darbuotojų iš kitų šalių bei padėti išlaikyti vietos specialistus.

Kaip jau buvo minėta, „nesikišimo“ koncepcija (šalia aktyvaus reguliavimo) būdinga toms šalims, į kurias atvyksta aukštos kvalifikacijos specialistai. 2000 m. **Jungtinė Karalystė** išdavė apie 65 tūkst. darbo leidimų, iš jų daugiau nei pusę – mokslininkams ir įvairių technologijų specialistams, apie ketvirtadalį - gamtos mokslų specialistams ir mokytojams ir maždaug penktadalį - vadybininkams ir administratoriams. Apie 20 proc. darbo leidimų išduota informacinių technologijų specialistams. 2001 m. Didžiojoje Britanijoje dirbo apie septynis procentus informacinių technologijų specialistų ir apie aštuonis proc. sveikatos priežiūros darbuotojų iš užsienio (Hansen, 2003). Nuo 1961 iki 1980 į Didžiąją Britaniją, Kanadą ir JAV bendrai atvyko per 500 tūkst. aukščiausios kvalifikacijos specialistų, daugiausia mokslininkų, inžinierių ir sveikatos priežiūros specialistų (Ushkalov, Malakha, 2001). **Vokietijos** statistikoje užfiksuota, kad apie 5 – 6 tūkst. **Vengrijos** informacinių technologijų specialistų turi darbo Vokietijoje leidimą (Hansen, 2003). **Belgijai** taip pat būdinga įdarbinti aukščiausio lygio specialistus. 2001 m. šios šalies statistika rodo, jog šalyje dirbo per šešis proc. informacinių technologijų specialistų, o virš dviejų procentų universitetų dėstytojų buvo iš kitų ES valstybių. Šie maži skaičiai rodo jog Belgijoje yra keliama didesni reikalavimai užsienio specialistams bei mokslininkams lyginant su vietos specialistais (Hansen, 2003). **Danijoje** 2002 m. antroje pusėje buvo išduota apie 800 darbo leidimų, iš jų beveik pusė - informacinių technologijų specialistams,

daugiau nei trečdalis - gydytojams ir vienas penktadalis - kitų specialybių darbuotojams (Hansen, 2003). Tvirtinama, kad **Suomija** yra „protų“ traukos šalis, nes nuo 2001 m. atvykstančiųjų srautas didėja. Tais pačiais metais šalyje išduota daugiau nei 21 tūkst. darbo leidimų, tai yra dvigubai daugiau nei kiekvienais metais skaičiuojant nuo 1990 metų. Be to, per 2002 m. pirmuosius dešimt mėnesių Suomijoje išduota apie 800 darbo leidimų kompiuterių programuotojams ir virš 600 darbo leidimų dirbti kompiuterinės įrangos gamybos srityje (Hansen, 2003). 1995 m. **Graikijoje** buvo išduota apie 30 tūkst. darbo leidimų, iš kurių beveik trečdalis - mokslininkams, aukščiausio lygio specialistams, verslininkams ir administratoriams, ir virš 5 tūkst. - technologijų specialistams, laborantams medicinos klinikose ar kitose įstaigose (Hansen, 2003).

Taigi, apibendrinant pateiktus pavyzdžius matyti, kad visos šios šalys yra suinteresuotos pritraukti ir įdarbinti aukštos kvalifikacijos specialistus. Kita vertus, darbo leidimų išdavimo praktika minimose šalyse suponuoja mintį, kad „nesikišimo“ koncepcijos terminas ne visiškai atspindi tikrovę, todėl yra pagrindo manyti, kad po „nesikišimo“ koncepcija slypi niekur nedeklaruojamas šalių siekimas pritraukti kuo daugiau aukščiausio lygio specialistų. Analizuojant literatūros šaltinius buvo pastebėta, kad **Jungtinė Karalystė** atsižvelgia į etinius „protų pritraukimo“ iš kitų valstybių aspektus. Pavyzdžiui, 1999 m. Jungtinės Karalystės Sveikatos priežiūros departamento paskelbtose „Tarptautinio sveikatos priežiūros specialistų įdarbinimo gairėse“ (*angl. Guidelines of the International Recruitment of Nurses*), teigiama, kad besivystančios ir pačios skurdžiausios šalys „neturėtų tapti aktyviai sveikatos priežiūros specialistus įdarbinančių kampanijų tikslu“ (Wickramasekara, 2003, p. 17). Prie minėtų gairių pridedamas sąrašas šalių, iš kurių atvykusių sveikatos priežiūros specialistų nerekomenduojama skatinti įsidarbinti Jungtinėje Karalystėje. Šis sąrašas sudarytas atsižvelgiant į padėtį sveikatos priežiūros sektoriuje tose valstybėse bei jų ekonominį vystymąsi siekiant, kad intelektualinio kapitalo „nutekėjimas“ neigiamai neatsilieptų jų augimui ir plėtrai (ten pat, 2003, p. 17 - 18).

Analizuojant „protų nutekėjimo“ fenomeną, galima konstatuoti, kad svarbios reikšmės specialistų emigracijai turi su darbo santykiais sietini motyvacijos modeliai. Nors individo elgesio ir darbinės motyvacijos kaip turinio ar kaip proceso nagrinėjimas nėra šio darbo tema, norima pastebėti, kad darbuotojai susvetimėja tiek tarpusavyje, tiek su šalimi, kurioje gyvena, dėl didelio darbo krūvio, nuovargio, mažų atlyginimų, negalėdami įgyvendinti idėjų, bendravimo trūkumo. Atlikti tyrimai rodo, kad prancūzų mokslininkai, įgiję daktaro laipsnį, emigruoja į Jungtines Valstijas, todėl, kad **Prancūzijoje** nėra tam tikrų techninių galimybių, o patirties įgijimas ar daktaro kvalifikacijos tobulinimas Jungtinėse Valstijose yra būtina sąlyga norint atlikti aukšto lygio mokslinius tyrinėjimus Prancūzijoje (Hansen, 2003). Teigiama, kad, norint

daryti karjerą **Italijoje**, ypač svarbūs mokslininkų tinklai ir ryšiai, o išvykimas į užsienį šiuos ryšius suardo, todėl grįžusieji labai sunkiai vėl priimami į akademinę aplinką ir dėl to dažnai ryžtasi vėl išvykti (Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai, 2005). „Nedidelis grįžusiųjų skaičius ir reintegracijos problemos atspindi ribotas investicijas į mokslą, nepakankamas mokslinių institucijų turimas lėšas ir infrastruktūrą, skaidrios ir nuopelnais pagrįstos įdarbinimo sistemos nebuvimą, protegavimo dominavimą“ (ten pat, p. 30). Pastarosios problemos būdingos ir buvusioms socialistinėms valstybėms. Dėl mokslinių tyrimų ir aukštojo mokslo institucijų restruktūrizacijos pereinamuoju laikotarpiu po nepriklausomybės atgavimo **Estija** neteko apie 30 proc. šių įstaigų specialistų, vis dėlto nurodoma, kad apie 65 proc. išvykusiųjų tyrėjų tęsia mokslinį darbą, daugiausia inžinierinių ir technikos mokslų srityje (Hansen, 2003). 2000 m. iš **Lenkijos** išvyko daugiau nei 27 tūkst. gyventojų, bet įdomu tai, kad Lenkijos Mokslų akademijos institutuose dirbusių mokslininkų proporcija bendrame emigrantų sraute buvo didesnė nei jų proporcija visų Lenkijos mokslininkų tarpe (Hansen, 2003). Lenkija patiria ir „protų nuostolį“ - aukščiausio lygio specialistai kitose šalyse dirba žemesnės kvalifikacijos darbą, arba darbą ne pagal specialybę. Apskritai emigraciniais polinkiais Lenkijos ir **Lietuvos** gyventojai išsiskiria tarp Vidurio ir Rytų Europos tautų (iš visų naujųjų ES narių piliečių, 2004 m. gegužės–gruodžio mėn. prašiusių darbo leidimo Didžiojoje Britanijoje, daugiausia yra lenkų (56 proc.) ir lietuvių (15 proc.) t.y. visiškai neproporcingai Lietuvos gyventojų skaičiaus lyginamajam svoriui tarp Rytų Europos tautų (Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai, 2005).

Apibendrinant sporadiškus statistinius duomenis (nors liko nepaminėtos tokios protų „traukos“ ar „stūmos“ šalys kaip Olandija, Ispanija, Portugalija ir dalis VRE valstybių) matyti, kad su „protų nutekėjimo“, „cirkuliacijos“ ar „įgijimo“ fenomenu susiduria dauguma Europos Sąjungos valstybių. Kiekvienos šalies atvejis yra labai specifinis, o „protų nutekėjimą“ daugiausia lemia ekonominiai arba geresnių darbo sąlygų veiksniai. Pastebima, kad ekonomiškai išsivysčiusiose šalyse „protų nutekėjimo“ problematikai skiriama daugiau dėmesio ir ja domėtis ir tyrinėti pradėta daug anksčiau nei pereinamosios ekonomikos ar besivystančiose šalyse. Tai rodo gausesnė ir išsamesnė statistika, pateikiama įvairiuose šaltiniuose vienais ar kitais metais, bei atskirų tyrimų gausa. Didžiosios Britanijos atvejis unikalus tuo, kad vykdant „protų“ pritraukimo ar išlaikymo šalyje programas, atsižvelgiama ir į etinius tokių programų aspektus ir „protų nutekėjimo“ pasekmes besivystančioms šalims. Pereinamosios ekonomikos šalims (Lenkijai, Vengrijai) būdingas „protų švaistymo“ fenomenas. Pastarųjų šalių specialistai daugiau suinteresuoti ekonominės naudos maksimizavimu, tuo tarpu išsivysčiusių šalių specialistai daugiausia išvyksta negalėdami panaudoti savo žinių ir talento arba dėl struktūrinių problemų

mokslo įstaigose (Prancūzijos ir Italijos atvejais). Kitaip tariant, pinigai daugiau ar mažiau motyvuoja visų šalių specialistus, tačiau turtingų valstybių specialistai netenka motyvacijos pasilikti ir dirbti savo šalyje, jei negali įgyvendinti savo idėjų ir tobulinti profesinių įgūdžių.

Analizuojant „protų nutekėjimą“ profesiniu aspektu galima išskirti dažniausiai „nutekančių“ specialistų veiklos sritis. Daugiausia iš Europos Sąjungos valstybių „cirkuliuoja“ arba „nuteka“ informacinių technologijų specialistai (Didžiosios Britanijos, Vengrijos, Belgijos, Vokietijos atvejais), mokslininkai, mokslų daktaro ir aukštesnį laipsnį turintys specialistai (Italijos, Portugalijos, Prancūzijos, Lenkijos, Estijos atvejais) bei sveikatos priežiūros specialistai (Didžiosios Britanijos ir Olandijos atvejais). Todėl kitoje dalyje, dėl ribotos šio darbo apimties, analizuojant Lietuvos atvejį profesiniu aspektu, bus išskirtos tik šios trys specialistų grupės (taip pat ir aukštųjų mokyklų studentai, nes jie sudaro pagrindinį potencialą žmoniškajam, intelektiniam kapitalui didinti).

III. „PROTŲ NUTEKĖJIMAS“ IŠ LIETUVOS PROFESINIŲ ASPEKTU - MOKSLO DARBUOTOJAI, SVEIKATOS PRIEŽIŪROS IR INFORMACINIŲ TECHNOLOGIJŲ SPECIALISTAI

3. 1. „Protų nutekėjimo“ ir statistikos dichotomija

Lietuvai prisijungus prie Europos Sąjungos laisvo asmenų judėjimo erdvės „protų nutekėjimas“ turėtų spartėti, nes visiškai neliks migracijos apribojimų. Tačiau šią prognozę pagrįsti empiriniais duomenimis sudėtinga, kadangi Lietuvoje fiksuojamos tik bendros migracijos tendencijos (žiūrėkite Priede Nr. 1).

Sporadiški statistiniai duomenys neatskleidžia „protų nutekėjimo“ ir specialistų emigracijos apimties. Nors nemažai institucijų (Statistikos departamentas, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Darbo birža, Pilietinės visuomenės institutas, Finansų analitikų asociacija, Lietuvos Vaikų ir jaunimo organizacija) vienu ar kitu aspektu tyrė potencialią ar įvykusią migraciją iš Lietuvos, galima konstatuoti, kad panašūs tyrimai atliekami kiekvienos organizacijos ar institucijos atskirai, be aiškaus plano ir epizodiškai. Dėl epizodiškumo atsiranda tam tikros painiavos, nes tyrimų ir kitų studijų rezultatų dažnai nėra kaip palyginti. Kaip minėta, senosiose ES šalyse migracijos problematika tyrinėjama išsamiau, todėl Lietuvoje tiriant migracijos problematiką reiktų daugiau dėmesio skirti specialistų emigracijai ir „protų nutekėjimui“. Duomenų trūkumo problematika pastebima ir analizuojant „protų nutekėjimą“ atskirose profesinėse grupėse.

3. 2. Lietuvos informacinių technologijų specialistų „protų nutekėjimo“ grėsmės ir galimybės

Informacinių technologijų (IT) sektoriaus plėtra užtikrina ekonominę šalies vystymąsi, šalies konkurencingumo nacionaliniu ir tarptautiniu mastu didėjimą. IT sektorius lemia inovacijas visose gyvenimo srityse (nuo švietimo įstaigų aprūpinimo kompiuteriais iki e.vyriausybės ar interneto-2 projektu). Informacinių technologijų sektorius yra katalizatorius kitų ūkio šakų pertvarkai ir plėtrai, o taip pat ir socialinės sferos pertvarkai informacinių technologijų pagrindu (Informacinių technologijų ir komunikacijų plėtros strategija, 2002). Šis sektorius yra vienas greičiausiai besiplečiančių Lietuvos ūkio segmentų, ekspertų nuomone, pretenduojantis tapti viena svarbiausių Lietuvos ūkio šakų ir vidutiniškai augsiantis po 12 proc. per metus (Informacinių technologijų sektoriaus studija, 2004).

Užimtų Lietuvos gyventojų IT sektoriuje dalis yra viena mažiausių, lyginant su kitomis veiklos rūšimis, tačiau per 1998 – 2003 m. informacinių technologijų darbuotojų skaičius padidėjo pusantro karto (Informacinių technologijų sektoriaus studija, 2004). Remiantis OECD pateikiamais 1995 - 1998 m. duomenimis, IT specialistų, įsidarbinančių įvairiuose informacinių technologijų sektoriuose, atskirose Europos šalyse didėjo nuo šešių iki dešimties procentų, o 1995 – 2000 m. Europos Sąjungoje IT darbuotojų skaičius padvigubėjo (OECD, 2000). Asociacijos „Infobalt“ duomenimis informacinių technologijų ir telekomunikacijų sektoriuje Lietuvoje dirba apie 15 tūkst. asmenų (Informacinių technologijų sektoriaus studija, 2004).

Hansen (2003) teigia, kad 1991 metais Lietuvai atkūrus nepriklausomybę šalis tapo įdomi užsienio kapitalui ir į šalį atvyko nemažai išsilavinusių specialistų iš užsienio. Teigiama, jog daugiausia tuo laikotarpiu į šalį atvyko informacinių technologijų specialistų, daugiausia iš Suomijos ir Švedijos. Nors Hansen (2003) nepateikia tikslesnių skaičių, laikotarpį po nepriklausomybės atgavimo Lietuvoje sąlyginai galima būtų apibūdinti kaip informacinių technologijų srities „protų igijimo“ periodą. Kita vertus, po nepriklausomybės atkūrimo į visas buvusias socialistines valstybes atvykdavo daug užsienio ekspertų, konsultantų, vadybininkų ir kitų sričių specialistų, tačiau Blazyca (2003) tokį „protų igijimą“ vertina skeptiškai ir ironiškai konstatuoja, kad Vidurio ir Centrinės Europos šalyse „devintasis dešimtmetis buvo laimės metas „keliaujantiems rinkos ir demokratijos konsultantams“, dauguma kurių greitai užsitarnavo blogą reputaciją, dalydami patarimus trumpų apsistojimų tarptautiniuose sostinių viešbučiuose metu“ (ten pat p. 215). Apibendrinant galima teigti, kad informacinių technologijų specialistų „protų igijimas“ nėra Lietuvos atveju dažnas reiškinys, be to, statistiniai duomenys nefiksuoja atvykstančių pagal profesijas ar veiklos sritį, o bendras užsieniečių, atvykstančių į Lietuvą dirbti, srautas yra nežymus (Migracijos departamento prie VRM duomenimis 2003 m. užsienio piliečiams išduoti 487 darbo leidimai).

Jucevičienė (2002) konstatuoja, kad išvykstantys informacinių technologijų specialistai dažnai pasižymi antrepreneriškumo savybėmis. Skirtinguose tyrimuose teigiama, kad antreprenerio savybių turintys informacinių technologijų specialistai išvyksta, nes savo gimtosiose šalyse neranda (ar sunkiai randa) investuotojų, o tai, kad garsūs JAV interneto portalai, tokie kaip „e-Bay“, „Inktomi“ ar „3Com“ buvo įkurti į šalį atvykusių emigrantų tik patvirtina pastarąjį teiginį (Guellec, Cervantes, 2001).

IT sektoriaus specialistų emigracija Lietuvoje nėra tirta. 2004 m. Profesinio mokymo metodikos centras prie Lietuvos Respublikos Švietimo ministerijos parengė „Informacinių technologijų sektoriaus studiją“, kurioje buvo įvardintos grėsmės šio sektoriaus specialistų darbo rinkai. Studijos paskirtis buvo „įvertinti darbuotojų skaičiaus kaitą bei mokymo poreikius

penkeriems metams ir pateikti konkrečias rekomendacijas darbo jėgos pasiūlos ir paklausos atitikčiai gerinti sektoriuje“ (Informacinių technologijų sektoriaus studija, 2004, p. 5). Studija įvardijo ir kai kuriuos „protų nutekėjimo“ aspektus. Joje, analizuojant Lietuvos IT sektoriaus stiprybes, pabrėžiama, kad Lietuvoje IT darbo jėga yra pakankamai kvalifikuota ir sąlyginai pigi. Tarp silpnybių nurodoma nepakankamai informacinių technologijų sektoriaus poreikius atitinkanti naujų darbuotojų kvalifikacija ir lėti inovacijų švietimo įstaigose tempai, o viena svarbiausių grėsmių įvardijama šio sektoriaus specialistų emigracija. Analizuojant informacinių specialistų padėtį darbo rinkoje, galima tvirtinti, kad prielaidos „protų nutekėjimui“ yra akivaizdžios. Kvalifikuota ir pigi darbo jėga, neradusi darbo rinkoje nišos savo gebėjimams realizuoti ir dėl atotrūkio tarp švietimo sistemos ir rinkos poreikių emigruos. Kaip prevencijos priemonę informacinių technologijų specialistų „nutekėjimui“ Informacinių technologijų ir komunikacijų plėtros strategijoje (2002) siūloma naudoti teledarbą ir taip išlaikyti aukštos kvalifikacijos specialistus.

Apibendrinant galima konstatuoti, kad nepaisant mažos apimties, IT sektorius yra vienas svarbiausių Lietuvoje. Įvertinus tai, kad ES šalyse yra sukaupta daug empirinės medžiagos ir statistinių duomenų apie „protų nutekėjimą“ IT sektoriuje ir yra pripažįstama, kad informacinių technologijų sektoriaus specialistai yra gana intensyviai tarptautiniu mastu „cirkuliuojanti“ darbo jėga, reiktų tirti šių specialistų emigracijos potencialią apimtį, įvertinant tokių specialistų pasiūlą ir paklausą Lietuvos ir kitų Europos Sąjungos valstybių darbo rinkoje, bei numatyti priemones, kurios padėtų išvengti arba sumažinti šių specialistų „nutekėjimo“ neigiamus padarinius Lietuvos ekonominiam ir socialiniam potencialui. Informacinių technologijų specialistų žinios yra nesunkiai pritaikomos, perkeliamos (*angl. transferable*) globalios žinių ekonomikos sąlygomis, todėl šie specialistai lengvai integruojasi užsienyje. Pats informacinių technologijų sektorius gali būti panaudojamas sprendžiant tiek šios, tiek kitų sričių specialistų „protų nutekėjimo“ fenomeno sąlygotas problemas.

3. 3. Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų, mokslų daktarų, mokslininkų ir mokslo darbuotojų „nutekėjimo“ iš Lietuvos esminių aspektų analizė

3. 3. 1 Aukštųjų mokyklų studentai ir absolventai

Chalamwong (2004) teigia, kad žmonės siunčiančiose „protus“ šalyse siekia įgyti kuo aukštesnį išsilavinimą ir didesnę kompetenciją vienoje ar kitoje srityje, nes tai suteikia daugiau galimybių išvykti iš neturtingos kilmės valstybės ir rasti geriau apmokamą darbą turtingoje

valstybėje. Nors pastarasis autorius nagrinėja „protų nutekėjimo“ fenomeną Azijos valstybėse, galima teigti, kad, analizuojant siekiančių aukštojo išsilavinimo Lietuvos gyventojų dinamiką, taip pat galima pritaikyti šį teiginį Lietuvos atvejui. Lietuvos aukštųjų mokyklų duomenys rodo, kad kiekvienais metais daugėja studijuojančiųjų, o turima statistika patvirtina, kad aukštąjį išsilavinimą turinčių darbuotojų įsidarbinimo galimybės didesnės. Statistikos departamento duomenimis aukštąjį ir aukštesnįjį (aukštąjį neuniversitetinį) išsilavinimą turinčių Lietuvos gyventojų užimtumas 2000 – 2003 m. laikotarpiu buvo apie 76 – 77 proc., tuo tarpu specialųjį vidurinį (povidurinį profesinį, vidurinį) arba pagrindinį (pradinį) atitinkamai apie 59 – 62 proc. ir 21 - 22 proc. (Lietuvos statistikos metraštis, 2004). Tai, kad išsilavinusiam žmogui lengviau įsidarbinti tiek kilmės valstybėje, tiek užsienyje, yra įrodyta daugelio tyrinėtojų (Fischer, Martin ir Straubhaar, 1997).

Studentai sudaro pagrindinį potencialą žmoniškajam, intelektiniam kapitalui didinti, todėl tirti aukštųjų mokyklų studentų „protų nutekėjimą“ žmoniškojo, intelektinio kapitalo aspektu yra svarbu. Kad studentų „protų nutekėjimas“ yra didelė grėsmė Lietuvos intelektinio kapitalo nykimui, savo pranešime teigia Stepanauskas (2003). Autoriaus nuomone, šimtai talentingiausių Lietuvos studentų į užsienį išvyksta studijuoti, ten gauna aukščiausio lygio išsilavinimą, bet į Lietuvą nebegrižta, o per nepriklausomybės dešimtmetį užsienyje daktaro laipsnį apsigynė arba artimiausiu metu ginsis apie tūkstantis Lietuvos piliečių. Autoriaus teigimu, iš jų į Lietuvą grįžo tik vienetai, be to Lietuvoje per metus paruošiama tik 150 mokslo daktarų (Stepanauskas, 2003).

2002 m. Darbo ir socialinių tyrimų institutas nagrinėjo Lietuvos aukštųjų mokyklų humanitarinių, socialinių ir fizinių bei technologijos mokslų bei šešių kolegijų absolventų (studentų) konkurencingumą darbo rinkoje (Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2002). Tyrime be kitų aspektų buvo domėtasi respondentų bandymais įsidarbinti užsienyje, ar pavyko įsidarbinti ir ar užsienyje įsidarbino pagal įgytą specialybę, tačiau konstatuojama, kad objektyvios informacijos apie aukštąsias mokyklas baigusių absolventų „protų nutekėjimą“ nėra, be to, visi absolventai tyrimo momentu užsienio šalyse jau nebedirbo, todėl jų užimtumą užsienyje galima nagrinėti tik retrospektyviai. Tyrimo duomenimis, daugiau nei pusė aukštųjų mokyklų absolventų norėtų po studijų 1 - 2 metams išvažiuoti dirbti į užsienį. Apie 65 proc. apklaustųjų buvo išvykę dirbti į ES šalis. Kas penktas užsienyje dirbęs absolventas buvo įsidarbinęs Vokietijoje arba Didžiojoje Britanijoje, daugiau nei kas dešimtas – Skandinavijoje, 9 proc. – Ispanijoje, Prancūzijoje, Italijoje. Tyrime pastebėta, jog 2001 m. aukštųjų mokyklų studentai daugiausiai linkę išvykti į JAV (daugiau nei pusė po studijų planuojančių išvykti į užsienį apklaustųjų norėjo įsidarbinti JAV), tuo tarpu 2002 m. aukštųjų mokyklų absolventų tarpe išryškėjo migracijos į ES šalis kryptis. Tyrime pastebima, kad užsienyje bandė įsidarbinti

apytikriai kas ketvirtas Kauno technologijos universiteto studentas. Tai gali būti susiję su specialybės specifika. Tyrimo duomenys rodo, kad apie trečdalį absolventų mano, jog jų išsimokslinimas pakankamas įsidarbinti pagal specialybę ES šalyse. Kas penktas savo galimybes įsidarbinti vertina skeptiškai ir mano, kad Lietuvoje įgytas išsimokslinimas yra nepakankamas įsidarbinti pagal specialybę ES šalyse. Dauguma tyrimo respondentų nėra patenkinti darbo užmokesčiu Lietuvoje. Tyrimo autoriai teigia, kad tai rodo, jog egzistuoja pakankamai didelis neatitikimas tarp išaugusių aukštąjį išsilavinimą turinčių asmenų darbo užmokesčio poreikių bei faktinių jų patenkinimo galimybių (Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2002).

Apibendrinant galima teigti, kad yra stipri aukštųjų mokyklų ir kolegijų absolventų tendencija vykti dirbti į Europos Sąjungos šalis. Ši tendencija aiškiai sutampa su Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Lietuvos gyventojų ketinimų išvykti dirbti į užsienį 2001 ir 2005 m. tyrimų tendencijomis (žiūrėkite Priede Nr. 2). Kita vertus, tai, kad dauguma respondentų dirbo ne pagal specialybę rodo, jog aukštųjų mokyklų studentai daugiau suinteresuoti ekonomine darbo užsienyje nauda, nei darbu pagal specialybę. Negalima teigti, kad tai – „protų nuostolis“, nes tyrimo autoriai nesidomėjo darbo užsienyje trukme ir buvimo užsienyje sezoniškumu. Galima prielaida, kad studentai vyko dirbti pagal įvairias studentų mainų (*angl. work placement*) ar darbo ir kelionių (*angl. Work and Travel™*) programas ir vasaros atostogų metu. Išsamiai vertėtų išanalizuoti Kauno Technologijos universiteto atvejį, kadangi šiame universitete paruošiama daug informacinių ir komunikacijų technologijų specialistų, o tai, kad kas ketvirtas šio universiteto studentas bandė įsidarbinti užsienyje, gali būti nulemta specialybės specifikos, kuri sudaro sąlygas lengvai rasti darbo vietą užsienyje. Tam turėtų būti paruošta atskira tyrimo metodika, nes 2002 m. Darbo ir socialinių tyrimų instituto pateikiamų duomenų yra per mažai pastarajam aspektui įvertinti.

Nuo 2005 m. vasario mėn. vykdomo Britų akademijos (Didžioji Britanija) jaunimo emigracijos tyrimo tikslas yra nustatyti Lietuvos universitetų studentų nuostatas ir motyvus išvykti dirbti į užsienį (Aidis, Krupickaitė, Blinstrubaitė, 2005). Preliminarūs tyrimo (apklausus daugiau nei 1200 dešimties Lietuvos universitetų įvairių fakultetų studentų) rezultatai parodė, kad „didžiausią tikimybę kuo greičiau kompensuoti persikėlimo į užsienį ir integracijos kaštus turi jauni ir tam tikras specialybes (tarp aukščiausios kvalifikacijos specialistų – tai biomedicinos, tikslųjų ir technologijos mokslų atstovai) įvaldę asmenys“ (ten pat, p. 12). Tai patvirtina darbo tezę, kad emigruoti linkę tie specialistai, kurių profesinė kompetencija leidžia nesunkiai integruotis užsienio darbo rinkoje ir kurių žinios yra lengvai perkeliamos tarp skirtingų šalių darbo rinkų.

3. 3. 2. Mokslų daktarų, mokslininkų ir mokslo darbuotojų „protų nutekėjimas“

Mokslininkų, mokslo daktarų ir mokslinių darbuotojų „protų nutekėjimas“ Lietuvoje yra geriausiai ištirtas ir įvertintas. 1995 m. Lietuvos filosofijos ir sociologijos instituto mokslininkai atliko Lietuvos mokslo darbuotojų „protų nutekėjimo ir švaistymo“, vidinio mokslininkų mobilumo šalyje ir potencialios mokslininkų migracijos bei „protų mainų“ tyrimą kaip dalį jungtinio tarptautinio projekto (*Migration – Europe's Integration and the Labour Force Brain Drain*) vykusio dešimtyje Vidurio ir Rytų Europos šalių, kurį inicijavo ir finansavo Europos Komisija (Stankūnienė, 1996). Tyrimo autoriai konstatuoja, kad Lietuvos mokslas tuo laikotarpiu pergyveno sunkų perėjimo į naujas sąlygas periodą, nebuvo nuoseklios ir ilgalaikės mokslo politikos ir tai stabdė mokslo raidą, menkino mokslo statusą ir prestižą. Pagrindinės priežastys, skatinančios vidinį ir išorinį „protų nutekėjimą“ ir „protų praradimą“, pasak tyrimo autorių, buvo ekonominiai sunkumai, lydimi mokslo sistemos restruktūrizacijos ir sumažėjusio finansavimo. Pasikeitusi politinė situacija didžiausią poveikį padarė toms mokslo sferoms ir tyrimams, kurie buvo labiausiai susiję su buvusios Tarybų Sąjungos ūkiu, mokslu ar kariniais užsakymais, teigiama tyrime, ir dėl to, daug mokslininkų turėjo pakeisti savo veiklą, pereiti į kitas veiklos sferas arba emigruoti.

Tyrime pateikiama nemažai statistinės informacijos: 1988 – 1994 m. daugiausia mokslininkų pasitraukė iš inžinerinių – techninių mokslų ir studijų institucijų ir socialinių ir humanitarinių mokslų (daugiau nei trečdalis) ir gamtos mokslų (maždaug kas penktas). Į užsienį emigravo apie 14 proc., o į kitą mokslo įstaigą arba sritį perėjo daugiau nei 85 proc. mokslo darbuotojų. Tyrimo autoriai išskiria dvi emigracijos strategijas: išvykstantys į buvusią TSRS arba į Rusiją (dažniausiai grįžtama į tėvynę) bei išvykstantys į Vakarų šalis. Pastarajam srautui buvo būdingas etapiškumas: iš pradžių išvykstama trumpam (beveik pusė prieš tai pabuvojo stažuotėse), o tik po to seka emigracija, t.y. iš „protų mainų“ pereinama į „protų nutekėjimo“ ar „protų nuostolio“ statusą. Tyrime konstatuojama, kad 1992 m. mokslo įstaigų restruktūrizacija buvo ypač intensyvi, todėl ir mokslo darbuotojų emigracija tais metais ypač suaktyvėjo ir teigiama, kad iš viso per 1988 – 1994 m. laikotarpį kas penktas Lietuvos mokslo darbuotojas emigravo į Rusiją (grįžo į tėvynę), apie 20 procentų išvyko į JAV, maždaug dešimtadalis emigravo į Vokietiją, ir šiek tiek mažiau – į Skandinavijos šalis. Teigiama, kad apie pusę emigravusiųjų tęsia mokslinį darbą, o vienas šeštadalis patenka į „protų nuostolio“ kategoriją. Tyrime pabrėžiama, kad emigravusiųjų išsilavinimas buvo labai aukštas („tai yra protų ir talentų emigracija“) – beveik pusė jų turėjo mokslų daktaro ar aukštesnį laipsnį (Stankūnienė, 1996, p. 114). Tyrimo laikotarpiu Lietuva dar nebuvo tapusi Europos Sąjungos nare, todėl

emigruojantiems mokslininkams kildavo sunkumų dėl kitų valstybių imigracinės politikos. Tyrime konstatuojama, kad Lietuvos mokslų darbuotojų emigracijos mastai buvo palyginus nedideli, tačiau, reikia atsižvelgti ir į tai, kad „Vakarų šalys imigraciją iš pokomunistinių šalių riboja gana griežtai, ir tai labai stabdo potencialius imigrantų srautus. Pirmuoju atveju (emigracija/ sugrįžimas į Rusiją - L. L.) turime natūraliai besireiškiančią mokslininko emigraciją, kurią lėmė naujos politinės, o kartu ir socialinės ir ekonominės sąlygos, antruoju gi – gerokai koreguotą priimančių šalių imigraciją ribojančiais įstatymais” (Stankūnienė, 1996, p. 114).

1995 m. buvo tiriama ir potenciali Lietuvos mokslo darbuotojų emigracija (Stankūnienė, 1996). Paaiškėjo, kad daugiau nei 80 proc. mokslo darbuotojų norėjo išvykti į užsienį daugiau kaip vieneriems metams. Kita vertus, tyrime teigiama, jog „dauguma mokslo darbuotojų priimtų siūlymą vykti į užsienį tik tuo atveju, jei tai būtų susiję su mokslo tiriamuoju darbu ar kvalifikacijos kėlimu, bet atmestų pasiūlymą vykti į užsienį dirbti ne pagal specialybę. Todėl mokslo darbuotojų emigracija ateityje būtų, matyt labiau sietina su “protu nutekėjimu”, bet ne “proto praradimu“ (ten pat, p. 115). Tyrimo autoriai konstatuoja, kad visų mokslo darbuotojų migracinės nuostatos panašios, rašoma, kad „mokslo laipsnis ar užimamos pareigos taip pat neturi lemiamos įtakos migracinės nuostatos formavimui“ (ten pat p. 115). Tyrime prieita išvados, kad „mokslo darbuotojai, manantys, kad jų darbas reikalingas Lietuvai, kad valdžios institucijos suinteresuotos jų tyrimų rezultatais, mažiau linkę emigruoti, kitokių orientacijų laikosi mokslo darbuotojai, kurie galvoja, kad Lietuvoje niekas nesidomi jų mokslinio darbo pasiekimais; potencialius mokslinės produkcijos vartotojus jie mano esant tik užsienyje ar tarptautinėse organizacijose. Todėl dažnesnis šios grupės mokslo darbuotojas pasirinktų emigraciją“ (ten pat, p. 116). Taigi galima teigti, kad, nors ekonominės priežastys yra svarbus Lietuvos mokslininkų emigracijos elementas, Lietuvos švietimo įstaigų struktūrinės problemos taip pat yra mokslininkų „protų nutekėjimą“ skatinantis veiksnys. Šios problemos nėra išspręstos ir praėjus penkiolikai metų nuo nepriklausomybės atkūrimo. Stepanauskas (2003) teigia, kad jos trukdo ne tik Vakaruose lavintų specialistų grįžimui, bet ir Lietuvos mokslo pažangai. Pasak to paties autoriaus, 2002 – 2003 atliktos Pasaulio Banko analizės rodo, kad Lietuva yra viena iš labiausiai atsilikusių Europos šalių mokslinės produkcijos ir inovacijų srityje, netgi tarp Vidurio ir Rytu Europos valstybių (Stepanauskas, 2003).

Jucevičienė (2002), tyrė Lietuvos „protų nutekėjimo“ priežastis. Buvo apklausta 40 Lietuvos piliečių, tuo metu dirbusių mokslinį darbą užsienyje. Tyrimo išvadose konstatuojama, kad mokslo daktaro laipsnį turintys darbuotojai išvyksta daugiausia ne tik dėl ekonominių priežasčių. Pasak tyrimo autorių, priimant sprendimą išvykti iš Lietuvos turėjo tokie veiksniai kaip: poreikis būti aprūpintam darbo priemonėmis, dirbti pagal įgytą kvalifikaciją ir pakankamas

mokslo ir studijų finansavimas. Taigi išvykimą lemia ir savirealizacijos poreikiai. Reiktų pastebėti, kad per 80 proc. respondentų į klausimą, ar norėtų grįžti dirbti į Lietuvą, atsakė teigiamai (Jucevičienė, 2002).

Apibendrinant galima teigti, kad mokslo darbuotojai išsiskiria iš kitų profesinių grupių, aptariamų šiame darbe, tuo, kad jie suinteresuoti ne tik ekonomine išvykimo į užsienį nauda, bet taip pat ir galimybėmis naudotis naujausiomis technologijomis, kelti kvalifikaciją ar jaustis pasaulinės bendrijos dalimi. Jie gali lengvai integruotis užsienyje dėl turimų žinių universalumo.

3. 4. Sveikatos priežiūros specialistų išvykimo iš Lietuvos tendencijos

Sveikatos apsaugos ministerijos 2005 - 2007 metų strateginiame veiklos plane (2005) pabrėžiama, kad sveikatos apsauga „yra vienas svarbiausių Lietuvos Vyriausybės prioritetų“ (p. 2). Tvirtinama, kad „Lietuvos sveikatos apsaugos specialistai rengiami Lietuvos aukštosiose mokyklose pagal programas, atitinkančias ES standartus“ (ten pat, p. 4) Patikslinama, jog „gydytojų ir slaugos specialistų kvalifikacija užtikrina sveikatos sistemai keliamų reikalavimų įgyvendinimą, todėl nenutrūkstamai vyksta sveikatos priežiūros specialistų profesinės kvalifikacijos tobulinimas“ (ten pat, p. 4). Išreiškiamas susirūpinimas, kad mažas šalies medikų darbo užmokestis, lemia profesijos keitimą, kito/papildomo darbo ieškojimą, specialistų emigraciją. Kitame ministerijos tais pačiais metais patvirtintame dokumente - „Sveikatos sistemos plėtros programoje“ (2005) - nurodoma, kad būtina atsižvelgti į tai, kad ES garantuojamas laisvas asmenų ir paslaugų judėjimas yra neatsiejamas nuo (...) „profesionalų galimybės rinktis darbo vietą“ (Sveikatos sistemos plėtros programa, 2005, p. 7-8).

Kaip matyti iš cituojamų dokumentų, „protų nutekėjimo“ problema patenka į Sveikatos apsaugos ministerijos darbotvarkę. Strateginiame veiklos plane taip pat išvardijamos galimos grėsmės sveikatos apsaugos sistemai, bei jos silpnybės. Konstatuojama, kad dėl nepakankamo finansavimo sveikatos priežiūros specialistų darbo užmokesčio didinimui, kvalifikacijos kėlimui, nepakankamo aprūpinimo medicinos įranga bei gydymo priemonėmis bei „pertvarkant sveikatos apsaugos sistemą pagal ES reikalavimus, gali iškilti laiko, lėšų ir žmoniškųjų išteklių trūkumo problema“ (ten pat p. 4). Remiantis stiprybių, silpnybių, grėsmių ir galimybių (SSGG) analize, be kitų specifinių priemonių skirtų sveikatos priežiūros sektoriaus tobulinimui, nurodoma, jog „Lietuvai tapus ES nare, būtina koordinuoti sveikatos sektoriaus žmoniškųjų išteklių poreikį, derinant specialistų rengimą su Lietuvos sveikatos reformos strateginių nuostatų įgyvendinimu ir atsižvelgiant į sveikatos priežiūros specialistų laisvą judėjimą ES šalyse bei galimybę rinktis geriau apmokamą darbo vietą“ (ten pat, p. 7-8).

Aukštos kvalifikacijos medicinos specialistų poreikis yra didelis visame pasaulyje. Europos Sąjungoje 100 tūkst. gyventojų vidutiniškai tenka 360 - 370 gydytojų, tai yra daugiau nei rekomenduojama 335 medicinos specialistų 100 tūkst. gyventojų proporcija (Lietuvos gydytojų skaičiaus raida ir planavimas, 2002). Tačiau Jungtinėje Karalystėje medicinos specialistų labai trūksta (250 gydytojų tenka 100 tūkst. gyventojų), todėl pastaroji valstybė vykdo labai agresyvią gydytojų iš kitų Europos valstybių įdarbinimo šalyje politiką. Lietuvos gydytojų skaičiaus raidos ir planavimo tyrime (2005) teigiama, kad iki 1990 m. Lietuvoje 100 tūkst. gyventojų teko daugiau nei 400 sveikatos priežiūros specialistų, o tai buvo daugiau nei Vakarų valstybėse. Tais pačiais 1990 metais sveikatos apsaugos sistema pradėta reformuoti, todėl jau 2000 m. sveikatos priežiūros darbuotojų skaičius sumažėjo iki beveik 380 specialistų 100 tūkst. gyventojų ir prognozuojama, kad ši proporcija dar sumažės. 2002 m. buvo atliktas potencialios medicinos specialistų migracijos tyrimas, kuris parodė, kad daugiau nei 60 proc. Lietuvos gydytojų rezidentų ir apie 30 proc. gydytojų ketina vykti dirbti į Europos Sąjungą ar kitas šalis. Kaip rodo tyrimas, dauguma gydytojų vyktų į vieną iš Skandinavijos šalių arba Jungtinę Karalystę. Planuojamo išvykimo priežastys labai standartizuotos - didesnis atlyginimas, geresnės karjeros perspektyvos ir aukštesnis pragyvenimo lygis. Jau kreipėsi į įdarbinimo kompaniją ar padarė kitų žingsnių dėl išvykimo 2,5 proc. Lietuvos gydytojų rezidentų ir 3,5 proc. gydytojų. Daugiausia į kitas šalis išvykstančių medikų yra 31–40 metų amžiaus. Tokia pati apklausa, taikant tą pačią metodiką, buvo atlikta Vengrijoje, Lenkijoje bei Čekijoje. Daugiausia gydytojų ir rezidentų planuoja išvykti iš Čekijos (apie 60 proc. ketina išvykti bei 10 proc. yra tvirtai apsisprendę), labai panašūs rezultatai buvo fiksuoti Vengrijoje (Lietuvos gydytojų skaičiaus raida ir planavimas, 2002).

Sveikatos apsaugos ministerija gydytojams, išvykstantiems dirbti į kitas šalis, išduoda specialias pažymas. Nuo 2004 metų gegužės 1 dienos iki 2005 m. liepos vidurio gydytojams išduota 450 tokių pažymų (Lietuvos medicinos kronikos, 2005). 2003 m. Lietuvoje buvo beveik 14 tūkst. gydytojų (Lietuvos Sveikatos informacijos centras, 2005), taigi norintys išvykti į užsienį gydytojai sudaro daugiau nei tris procentus visų Lietuvos gydytojų. Be to, Sveikatos apsaugos ministerijos duomenimis, išduotų pažymų išvykstantiems gydytojams skaičius per septynis 2005 m. mėnesius viršijo per metus medicinos studijas baigiančių absolventų skaičių (Svirbutavičiūtė, 2005). Prognozuojama, kad 2015 m. sveikatos priežiūros specialistų skaičius Lietuvoje sumažės 15 proc. t.y. trūks daugiau nei 3000 gydytojų, o bendra proporcija šalyje sieks apie 260 gydytojų 100 tūkst. gyventojų (Lietuvos gydytojų skaičiaus raida ir planavimas, 2002).

Lietuvos sveikatos apsaugos sistema susiduria ir su „protų švaistymo“ reiškiniu. 2001 - 2002 m. atlikta kohortinė baigusiujų Kauno medicinos universitetą studiją (studentai baigusieji

studijas nuo 1962 iki 1997 m. kas penkeri metai) parodė, kad šiek tiek daugiau nei 40 proc. medicinos specialistų 1997 m. sėkmingai baigusių studijų programą, 2001 - 2002 m. dar vertėsi medicinos praktika (Lietuvos gydytojų skaičiaus raida ir planavimas, 2002). Tai yra nemenkas „protų nuostolis“. Lietuvos sveikatos priežiūros specialistai netolygiai pasiskirstę pagal regionus, (taip pat pagal lytį ir specialybę). Per 2004 m. Lietuvos Darbo biržos duomenimis buvo užregistruotos 199 laisvos gydytojų vietos, o 2005 m. pradžioje buvo užregistruotos dar 75 laisvos gydytojų darbo vietos (Lietuvos medicinos kronikos, 2005). Tai reiškia, kad laisvų darbo vietų yra daugiau nei Lietuvoje per metus parengiama sveikatos priežiūros specialistų. Dauguma laisvų medikų darbo vietų yra rajonuose, todėl nevienodas specialistų pasiskirstymas gali lemti ir tai, kad daliai Lietuvos gyventojų aukščiausio lygio specialistų paslaugas sunku arba iš viso neįmanoma gauti.

Apibendrinant aukščiau pateiktus duomenis, galima teigti, kad medicinos specialistų „nutekėjimas“ turės rimtas pasekmes Lietuvai. Nors tikrąją padėtį sunku atspindėti dėl trūkstamų oficialių duomenų, sveikatos priežiūros specialistų „nutekėjimo“ problema patenka į Lietuvos Sveikatos apsaugos ministerijos politinę darbotvarkę, ir dėl to atsiranda daugiau empirinio pagrindo šio reiškinio įvertinimui ir sprendimų priėmimui. Kita vertus, problema yra labai sudėtinga ir kompleksiška. Jos patekimas į politinę darbotvarkę yra jei ne per vėlus, tai bent jau labai pavėluotas. Sveikatos priežiūros specialistui aukštojoje mokykloje parengti prireikia nuo šešerių iki devynerių metų, bet apie 17 proc. studentų, pasirinkusių medicinos studijas, jų nebaigia (Lietuvos gydytojų skaičiaus raida ir planavimas, 2002), todėl galima teigti, kad padidinus medicinos studentų skaičių Vilniaus universitete ir Kauno Medicinos universitete padėtis Lietuvos sveikatos apsaugos sektoriuje iš esmės nepasikeis, o Lietuva taps sveikatos priežiūros specialistų „protų donore“ kitoms šalims. Geresnis šių specialistų paruošimo lygis sukurs didesnę pasiūlą „protų nutekėjimui“ ir jį tik paspartins. Be to, analizuojant darbo užmokesčio didinimo Lietuvos sveikatos priežiūros specialistams tendencijas, prieita išvados, kad Lietuvos Gydytojų sąjunga yra vienintelė organizacija, kurios dėka medikų atlyginimai didėja (2005 m. gegužės mėn. jie išaugo 28 proc., o tų pačių metų rudenį dar tiek pat). (Pavyzdžiui, trečio lygio Vilniaus universiteto Onkologijos instituto chirurgo arba anesteziologo, turinčio daugiau nei 10 metų darbo stažą bei didesnę nei vienas etatas darbo krūvį, atlyginimas buvo vidutiniškai 1000 - 1500 litų atskaičius mokesčius (remiamasi 2005 m. šio instituto darbuotojų apklausa). Jungtinėje Karalystėje toks specialistas, dirbdamas valstybinėje ligoninėje (angl. National Health Service) žemesnėse pareigose (angl. staff grade) ir pirmąjį mėnesį neturėdamas darbo šalyje patirties uždirba vidutiniškai 800 Didžiosios Britanijos svarų sterlingų (apie 4400 lt.) per savaitę, atskaičius mokesčius (remiamasi iš minėto instituto „nutekėjusio“

darbuotojo atveju). Jei kas metus nuo 2005 m. šio instituto gydytojo atlyginimas būtų didinamas 50 proc., Didžiosios Britanijos atlyginimų lygis būtų pasiektas 2011 - 2012 metais jei Lietuvoje uždirbama 1000 litų ir 2010 - 2011 metais, jei uždirbama 1500 lt per mėnesį. Šie apskaičiavimai yra spekuliatyvūs, be to, čia neatsižvelgta į atskaitomų mokesčių dydį ir į tai, kad Didžiojoje Britanijoje dirbančio specialisto atlyginimas taip pat gali padidėti įgijus darbo patirties, darbuotoją paaukštinus pareigose ar dėl išorinių aplinkybių).

Kaip matyti iš pateikiamų vertinimų, sveikatos priežiūros specialistų „nutekėjimas“ yra aktualus didžiausiai Lietuvos visuomenės daliai, todėl ketvirtojoje darbo dalyje pristatoma Vilniaus universiteto Onkologijos instituto atvejo analizė.

IV. KOKYBINIS TYRIMAS „POTENCIALUS „PROTŲ NUTEKĖJIMAS“ TARP VILNIAUS UNIVERSITETO ONKOLOGIJOS INSTITUTO SVEIKATOS PRIEŽIŪROS SPECIALISTŲ“

4. 1. Kokybinio tyrimo metodologija

Siekiant išsiaiškinti, kokie veiksniai gali būti/ yra skatinantys „protų nutekėjimo“ reiškinį Vilniaus universiteto Onkologijos instituto sveikatos priežiūros darbuotojų grupėje, akcentuojant pasikeitimus laisvo asmenų judėjimo srityje Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, buvo atliktas kokybinis tyrimas (atvejo analizės metodu), papildomai naudojant respondentų apklausą - anketavimą, standartizuoto *face-to face* interviu metodą, bei apklausą vykdžiusio asmens užrašų turinio analizę. Kokybinio tyrimo metu apklausti 100 atsitiktinai atrinktų Vilniaus universiteto Onkologijos instituto sveikatos priežiūros specialistų. Siekta išsiaiškinti, kokie Lietuvos socialiniai ir ekonominiai savitumai lemia „protų nutekėjimą“ ir ar narystė Europos Sąjungoje gali būti šį reiškinį skatinančiu veiksniu.

Tikslas

Ištirti ir išanalizuoti ekonominius ir politinius veiksnius bei socialinius katalizatorius, galinčius paskatinti potencialų „protų nutekėjimą“ Vilniaus universiteto Onkologijos instituto sveikatos priežiūros darbuotojų grupėje, Lietuvai tapus ES nare. Tyrimo metu taip pat buvo siekiama išanalizuoti respondentų atsakymų pasiskirstymą pagal socialines – demografines charakteristikas.

Uždaviniai

- Ištirti ir įvertinti potencialų Vilniaus universiteto Onkologijos instituto sveikatos priežiūros specialistų „protų nutekėjimą“.
- Nustatyti, kokia tyrime dalyvavusių instituto specialistų dalis norėtų, ketina arba planuoja emigruoti.
- Nustatyti pagrindinius Vilniaus universiteto Onkologijos instituto sveikatos priežiūros specialistų „stūmos“ emigruoti veiksnius.
- Išsiaiškinti Vilniaus universiteto Onkologijos instituto sveikatos priežiūros specialistų darbo aplinkos, asmeninius ir su šalies politine, kultūrine ar kitokia aplinka susijusius poreikius ir kur (Lietuvoje ar užsienyje), jų manymu, yra didesnės galimybės juos patenkinti.

Objektas - Vilniaus universiteto Onkologijos instituto sveikatos priežiūros darbuotojai

Hipotezės

- ◆ Lietuvoje įgyta profesinė kompetencija leidžia Vilniaus universiteto Onkologijos instituto sveikatos priežiūros specialistams palyginus lengvai prisitaikyti prie kitos (Europos Sąjungos) šalies sveikatos apsaugos sistemos.
- ◆ Dauguma Vilniaus universiteto Onkologijos instituto sveikatos priežiūros darbuotojų, potencialiai išvyksiančių į užsienį, užsiimtų tik įgytą profesinę kvalifikaciją ar išsimokslinimą atitinkančia veikla.
- ◆ Lietuvos narystė Europos Sąjungoje skatina instituto specialistų „protų nutekėjimą“, bet ne „protų nuostolį“.

Apklausos organizavimas

Tyrimo metu respondentams buvo pateikiamas klausimynas (žr. Priede Nr. 2). Pirmąją klausimyno dalį sudarė uždari ir atviri klausimai. 14, 16 ir 17 klausimai buvo pritaikyti šiam tyrimui remiantis Stankūnienės (1996) ir Jucevičienės (2002) publikacijose apžvelgiamu Lietuvos mokslo darbuotojų tyrimu. Pirmosios anketos dalies klausimus sąlyginai galima suskirstyti į šias grupes:

<u>Klausimai</u>	<u>Rezultatai</u>
Migracijos sprendimą įtakojantys veiksniai: ✓ Emocinis lygmuo ✓ Kognityvinis lygmuo ✓ Veiksmo lygmuo ✓ Vertinimo lygmuo Klausimai apie gero gyvenimo supratimą: ✓ Poreikiai susiję su darbo aplinka ✓ Asmeniniai poreikiai ✓ Poreikiai susiję su šalies arba kultūrine aplinka <i>Socialiniai – demografiniai duomenys</i>	NORAI, KETINIMAI DOMĖJIMASIS, ŽINIOS PLANAI, VEIKSMAI EMIGRACIJĄ LEMIANTYS FAKTORIAI ASPIRACIJOS ASMENINĖS SAVYBĖS NUOSTATOS

Antrosios anketos dalies tikslas – nustatyti respondentų socialines demografines charakteristikas (lytį, amžių, išsilavinimą, profesinės veiklos sritį, tautybę, pajamas, užsienio kalbų mokėjimo lygį). Anketinės apklausos rezultatai bei jų pasiskirstymas pagal socialines - demografines respondentų charakteristikas buvo apskaičiuoti naudojant SPSS 13.0 kompiuterinę programinę įrangą.

Tyrimo imtis

N = 1 - Vilniaus universiteto Onkologijos institutas;

n = 100 - Vilniaus universiteto Onkologijos instituto sveikatos priežiūros darbuotojai.

Atrankos kriterijus – priklausymas Vilniaus universiteto sveikatos priežiūros specialistų bendruomenei; ne žemesnė nei slaugos administratoriaus (-ės) profesinė kvalifikacija.

Tyrimo atrankos metodas

Vilniaus universiteto Onkologijos institute dirbančių gydytojų sisteminė atranka „žingsnio“ principu – kas penktas iš pateikto gydytojų sąrašo. Jei gydytojas negalėjo būti apklausiamas, tada būdavo apklausiamas kitas iškart po jo sąraše esantis specialistas. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas pateikė tik gydytojų sąrašą, todėl iš kiekvieno skyriaus buvo pasirinkta apklausti po 6 - 8 slaugos administratorius, taikant patogios atrankos būdą (remtasi respondentų prieinamumo principu). 17 gydytojų ir 22 slaugos administratoriai atsisakė dalyvauti apklausoje.

Tyrimo metodas

Atvejo analizė, kuri remiasi Vilniaus universiteto Onkologijos instituto sveikatos priežiūros darbuotojų apklausa standartizuoto *face-to-face* interviu metodu bei apklausą vykdžiusio asmens užrašų turinio analize (*angl. content analysis*)². Anketinė apklausa parodo „protų nutekėjimo“ potencialą tirtųjų instituto darbuotojų grupėje, todėl šio tyrimo metodas yra validus. Kita vertus, tyrimo tikslas nebuvo gauti reprezentatyvius duomenis, o greičiau „išplėsti

² Vienai iš atvejo analizės dalių (užrašų turinio analizė) buvo pasirinktas Onkologijos instituto gydytojo, turėjusio realių ketinimų įsidaibinti Jungtinėje Karalystėje pagilintas interviu - stebėjimas (žr. Priede nr. 5)

matymo ribas“ (Giddens, 1984), tačiau siekiant reprezentatyvumo šio tyrimo metodologija gali būti pritaikyta tiriant kitų Lietuvos sveikatos priežiūros įstaigų atvejus.

Tyrimo laikotarpis:

2005 m. gegužės – birželio mėn.

Tyrimo vieta:

Vilniaus universiteto Onkologijos institutas.

RESPONDENTŲ SOCIALINIŲ – DEMOGRAFINIŲ CHARAKTERISTIKŲ PASISKIRSTYMAS

Lytis

Vyrai	19	19 %
Moterys	81	81 %

Amžius

20 – 24 metų	6	6 %
25 – 29 metų	19	19 %
30 – 34 metų	22	22 %
35 – 39 metų	22	22 %
40 – 44 metų	9	9 %
45 – 49 metų	7	7 %
50 – 54 metų	8	8 %
55 – 59 metų	2	2 %
60 – 64 metų	4	4 %
65 – 69 metų	1	1 %

Šeimyninė padėtis

Nevedęs/ netekėjusi	25	25 %
Vedęs/ ištekejusi	62	62 %
Gyvena neregistruotoje santuokoje	2	2 %
Išsiskyres/ išsiskyrusi	9	9 %
Našlys/ našlė	2	2 %

Išsimokslinimas

Aukštasis	44	44 %
Aukštasis neuniversitetinis	42	42 %
Vidurinis	14	14 %

Užsiėmimas

Gydytojas – chirurgas	13	13 %
Gydytojas – anesteziologas	2	2 %
Gydytojas – chemoterapeutas	4	4 %
Gydytojas - radioterapeutas	4	4 %
Gydytojas – rezidentas	3	3 %
Slaugos administratorius/ (-ė)	64	64 %
Kita (mokslininkas, laborantas, biochemikas)	10	10 %

Vidutinis mėnesio atlyginimas (atskaičiavus mokesčius)

Iki 500 litų	7	7 %
Nuo 500 iki 1000 litų	69	69 %
1000 iki 1500 litų	17	17 %
1500 - 2000 litų	4	4 %
daugiau nei 2000 litų	3	3 %

Tautybė

Lietuvis, -ė	82	82 %
Rusas, -ė	9	9 %
Lenkas, -ė	9	9 %

Užsienio kalbosAnglų

laisvai	10	10 %
gali susikalbėti	37	37 %
pradmenys	15	15 %

Prancūzų

laisvai	0	0 %
gali susikalbėti	11	11 %
pradmenys	4	4 %

Rusų

laisvai	77	77 %
gali susikalbėti	16	16 %
pradmenys	0	0 %

Vokiečių

laisvai	1	1 %
gali susikalbėti	15	15 %
pradmenys	17	17 %

Kitos (lenkų, švedų, olandų)

laisvai	9	9 %
gali susikalbėti	12	12 %
pradmenys	7	7 %

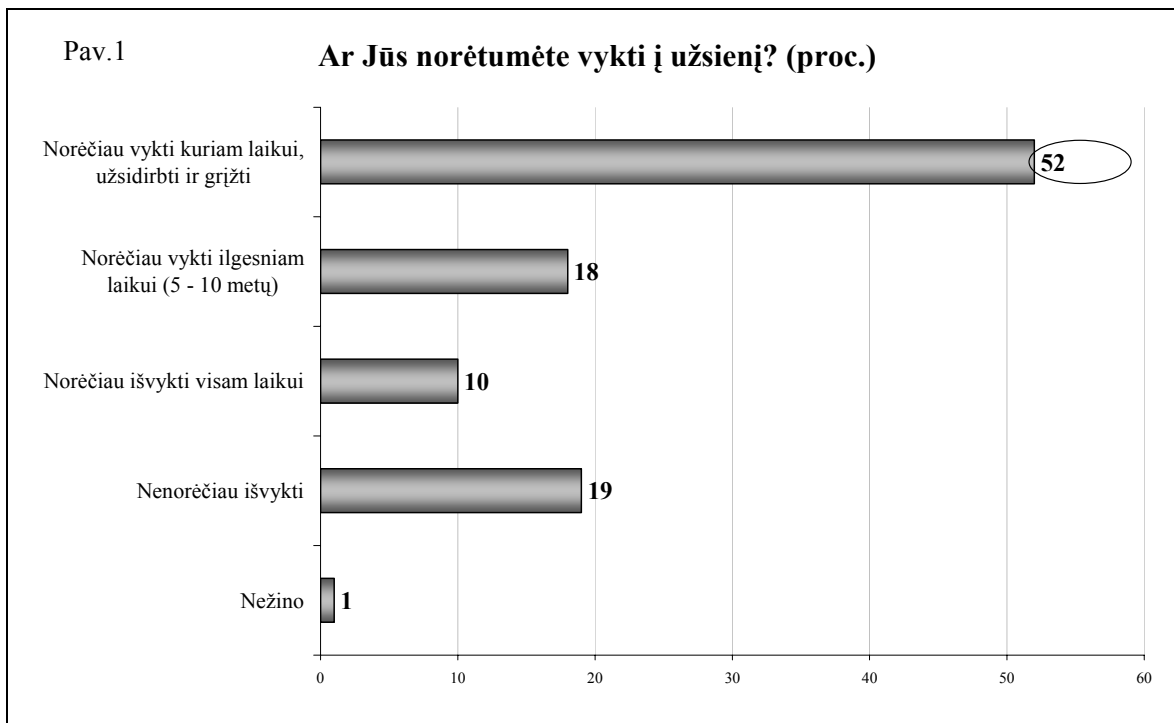
*Tyrimo **statistinis respondentas** – gydytojas, mokslininkas – jaunas arba vidutinio amžiaus (30 – 39 m.) dažniau vedęs lietuvis vyras, dažniau chirurgas, su Lietuvoje įgytu aukštojo išsilavinimu, vidutiniškai tris kartus (iki trijų mėnesių) stažavęsis bei maždaug septynis kartus dalyvavęs konferencijose ar darbo grupėse užsienyje, gerai mokantis rusų kalbą ir turintis neblogus šnekamosios anglų kalbos įgūdžius.*

*Tyrimo **statistinis respondentas** – slaugytojas, laborantas – jaunas (20 – 29 m.) specialistas, dažniau tiek nesusituokusi, tiek ištekęjusi lietuvė moteris, su Lietuvoje įgytu aukštojo universitetiniu arba aukštojo neuniversitetiniu išsilavinimu, gerai mokanti rusų kalbą.*

4. 2. KOKYBINIO TYRIMO REZULTATAI

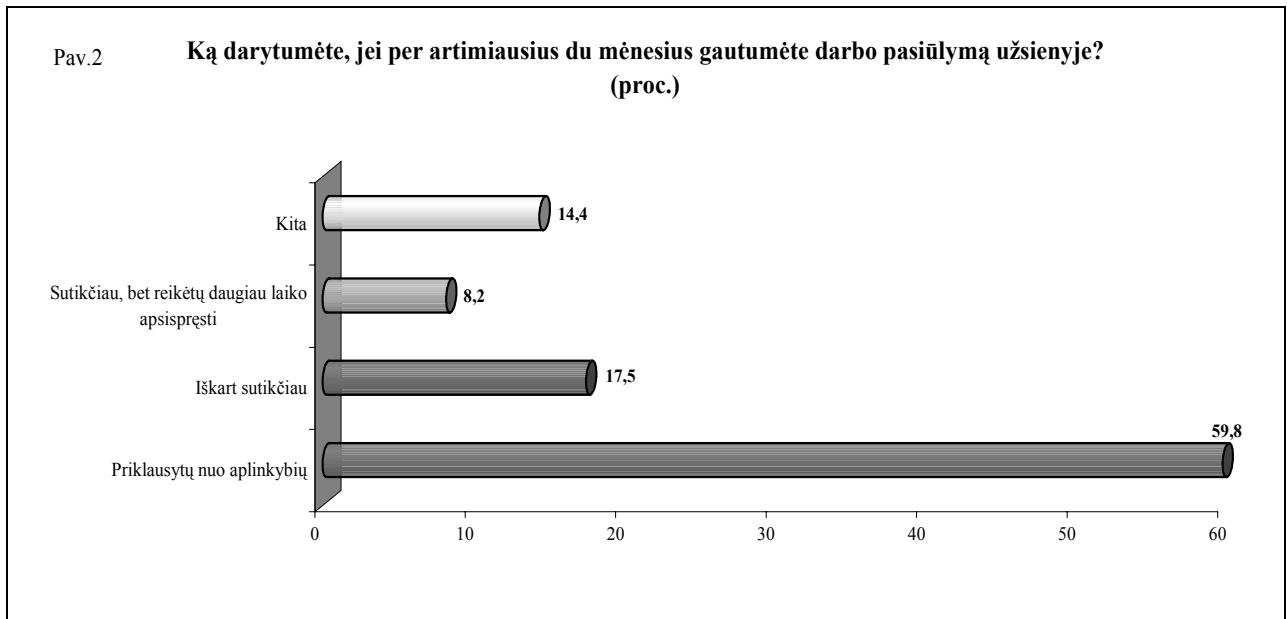
4. 2. 1. MIGRACIJOS SPRENDIMĄ ĮTAKOJANTYS VEIKSNIAI: EMOCINIS LYGMUO

Dauguma apklausoje dalyvavusių Vilniaus universiteto Onkologijos instituto sveikatos priežiūros specialistų teigia, kad norėtų vykti į užsienį. Nemažai instituto darbuotojų norėtų vykti ilgesniam laikui arba išvykti visam laikui (žiūrėkite Pav. 1).



Maždaug kas penktas tyrime dalyvavęs specialistas teigė, kad **nenorėtų** išvykti, todėl šių respondentų atviru klausimu buvo prašoma nurodyti nenoro išvykti priežastis. Kas trečias jų, kaip didžiausią kliūtį išvykti įvardino amžių. Maždaug kas penktas nurodė šeimynines ar panašias aplinkybes („turiu vaikų“, „visi draugai Lietuvoje“ ar „turiu šeimą“), o daugiau nei kas dešimtas respondentas nevyktų iš Lietuvos dėl užsienio kalbos žinių trūkumo. Tyrimo metu nustatyta, kad maždaug kas dešimtas iš nenorinčiųjų išvykti respondentų teigė, jog yra patenkintas darbu ar gyvenimu Lietuvoje, likusieji respondentai minėjo tėvynės ilgesį, labai mažai apklaustųjų abejojo, ar sugebės prisitaikyti. Buvo nurodytos ir kelios nestandartinės priežastys. Vienas respondentas nurodė, kad turi nekilnojamo turto Lietuvoje. Kitas apklaustasis teigia, kad „greitai užsienyje mūsų bus per daug“. Likusieji respondantai nenorėjimo išvykti dirbti į užsienį priežasčių smulkiau nedetalizavo. Analizuojant tyrimo duomenis pastebėta, kad

nenoro išvykti priežastys daugiau asmeninės, ir paminėti „stabdžiai“ neišreiškia tvirto apsisprendimo. Šeimos, amžiaus ar kalbos žinių „stabdžių“ nebuvimas galėtų žymiai koreguoti norinčiųjų išvykti respondentų skaičių „protų nutekėjimo“ fenomeno „naudai“.



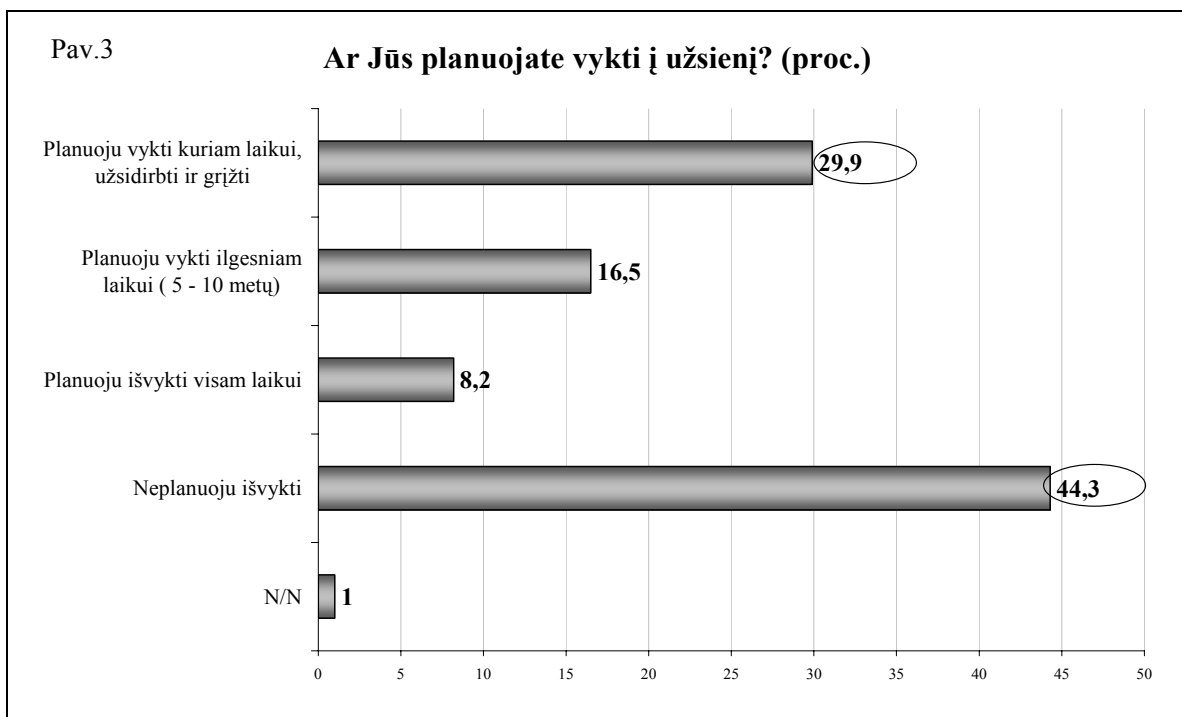
Buvo domėtasi, kaip pasielgtų instituto specialistas, gavęs pasiūlymą įsidarbinti užsienyje. Dauguma respondentų teigia, jog tai priklausytų nuo aplinkybių. Maždaug kas penktas apklausoje dalyvavęs instituto darbuotojas iškart sutiktų vykti, o likusiems reiktų daugiau laiko apsispręsti arba jie nurodė kitas priežastis (žr. Pav. 2). Nusutiktų išvykti tie respondentai, kuriems trukdo objektyvios priežastys („stabdžiai“). Vienas apklausoje dalyvavęs instituto darbuotojas teigė, kad *“nesutiktų vykti šiuo metu”*, kitas respondentas dėl šeimyninių aplinkybių galėtų išvažiuoti *“tik trumpam laikui”*. Buvo nurodytos ir kelios detalesnės priežastys: *“turiu prižiūrėti sunkų ligonį”* bei *“šiuo metu dar studijuojau”*.

Apibendrinant galima teigti, kad daugumai respondentų būtų svarbios išvykimo dirbti į užsienį aplinkybės ir jie būtų linkę gauti apie būsimą darbą kuo tikslesnę ir išsamesnę informaciją. Kita vertus, sutiksiančių vykti iškart darbuotojų (kas penktas) spontaniškumas gali būti nulemtas charakterio savybių, demotyvacijos darbe arba nepasitenkinimo bendra situacija. Analizuojant nesutiksiančių apklaustųjų atsakymus matyti, kad juos „stabdo“ (panašiai kaip ir atsakant į pirmąją anketos klausimą) objektyvios asmeninės priežastys, kurių nebuvimas galėtų respondentų atsakymus koreguoti „protų nutekėjimo“ fenomeno naudai. Tik vienas respondentas išreiškė tvirtą apsisprendimą nevykti (*“atsisakyčiau - jau du pasiūlymus turėjau per pastaruosius trejus metus”*), likusieji teigė *“nesutikčiau”*, bet savo atsakymų nedetalizavo. Analizuojant

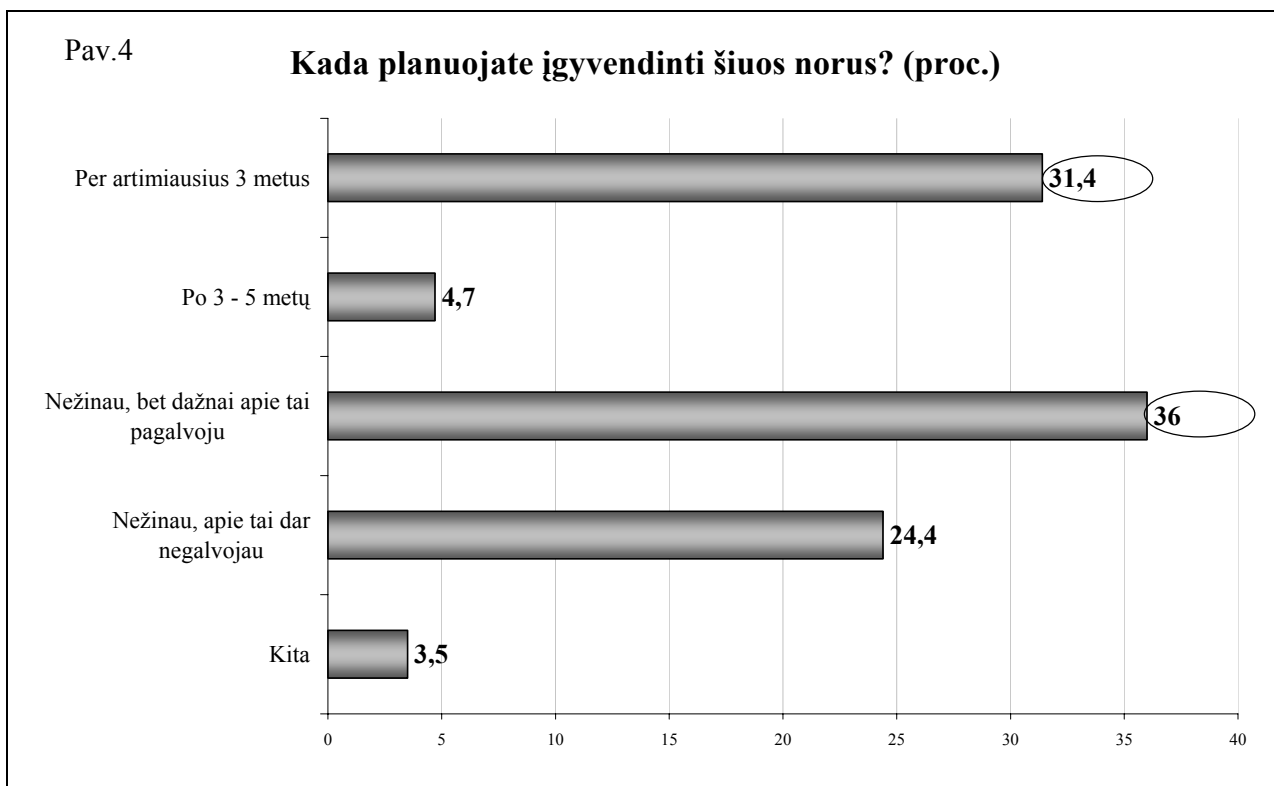
nesutiksiančių vyksti respondentų socialinius – demografinius duomenis, pastebėta, kad tai dažniau vadovaujantys ir turintys didesnes nei vidutines pajamas asmenys. Tai sutampa su Gliosiatės (2004) vertinimais, kad išvykti labiau linkę išsilavinę, jaunesni (iki 34 m.) specialistai bet ne vadovai.

4. 2. 2. MIGRACIJOS SPRENDIMĄ ĮTAKOJANTYS VEIKSNIAI: KOGNITYVINIS IR VEIKSMO LYGMUO

Kas antras respondentas artimiausiu metu neplanuoja vyksti į užsienį. Beveik trečdalis apklaustųjų teigia, kad planuoja vyksti trumpam laikui. Gana nemaža jų dalis (beveik 17 proc.) planuoja išvykti penkeriems – dešimčiai metų, o 8 proc. – visam laikui (žr. Pav. 3). Tai, kad tyrimo dalyviai dažniau išreiškė nuostatą vyksti trumpesniajam laikui (iki trejų metų) gali reikšti, kad dauguma jų nesitiki, jog jiems bus pasiūlyta ilgesnės trukmės darbo sutartis (ypač jei vykstama dirbti pirmą kartą). Paprastai užsienio šalių sveikatos priežiūros įstaigos vykdo labai griežtą medicinos personalo atranką, preciziškai tikrina būsimų darbuotojų biografijos detales, o pirmosios darbo sutarties trukmė dažnai yra terminuota (nuo trijų mėnesių iki vienerių metų) su galimybe pratęsti (remtasi General Medical Council atstovo atsakymu į užklausą elektroniniu paštu; taip pat žiūrėkite Priedą nr. 4). Kita vertus, tai, kad beveik penktadalis respondentų planuoja vyksti ilgesniam laikui, gali reikšti, kad dalis instituto darbuotojų yra pasiryžę nutraukti ryšius su Lietuvos sveikatos priežiūros sistema.

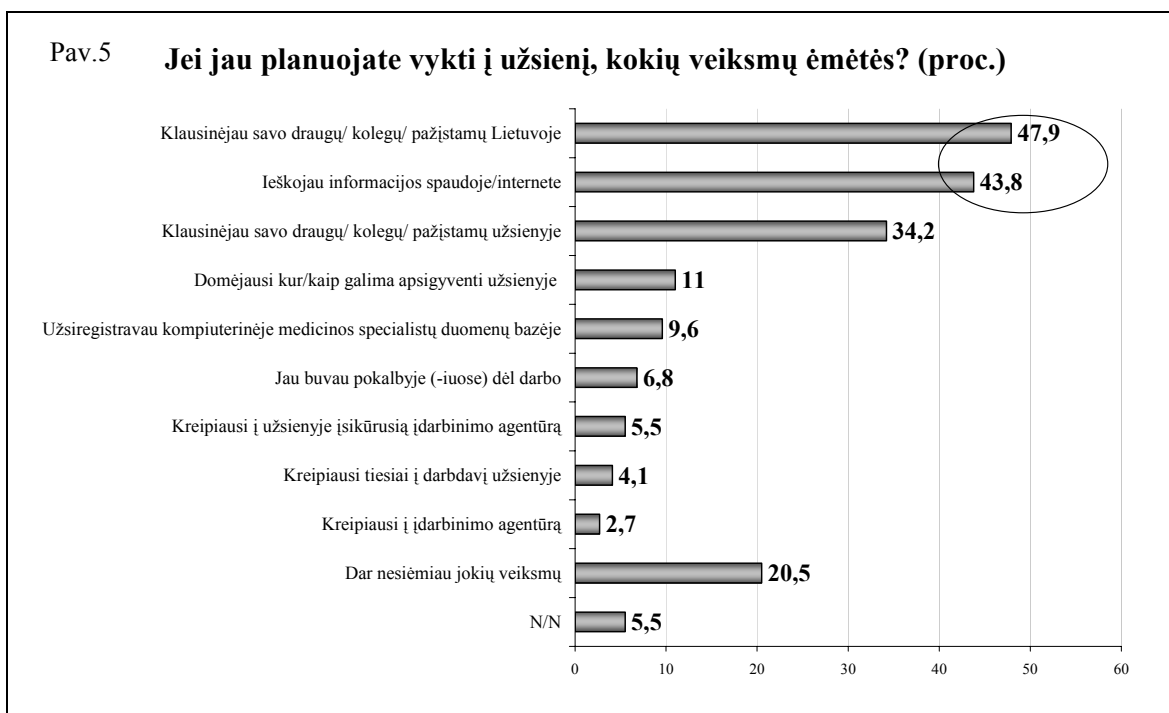


Respondentų taip pat buvo prašoma nurodyti, kada jie planuoja būsimą išvykimą (žr. Pav. 4). Išvykti per artimiausius trejus metus tikisi maždaug trečdalis visų planuojančių emigruoti. Pastebima, kad maždaug trečdalis visų planuojančiųjų teigia, kad apie išvykimą *dažnai* galvoja. Po 3 – 5 metų žada išvykti gana nežymi respondentų dalis, o mažiau nei ketvirtadalis ketinančių išvykti teigia, kad apie tai dar negalvoja. Likusieji apklaustieji nurodė kitas priežastis. Įdomu tai, kad žymi dalis respondentų tikisi išvykti kuo greičiau (per artimiausius trejus metus), o per trejus - penkerius metus ketinančių išvykti respondentų dalis gana maža. Kita svarbi grupė tai - „dažnai galvojantys“ apie išvykimą respondentai. Tai rodo, kad instituto darbuotojai pasidalinę į dvi stovyklas - tvirtai apsisprendusiųjų ir dar ne iki galo apsisprendusiųjų. Dėl šios priežasties galima daryti prielaidą, kad „neapsisprendęs“ respondentas, daugiau sužinojęs apie įsidarbinimo galimybes, ar gavęs darbo užsienyje pasiūlymą, iškart pereitų į tvirtai apsisprendusiųjų „stovyklą“. Analizuojant respondentų anketose pateiktus demografinius duomenis buvo pastebėta, kad po trejų - penkerių metų išvykti planuoja du iš trijų apklaustų gydytojų-rezidentų, todėl galima daryti prielaidą, kad šie jauni specialistai įgiję institute profesinės patirties, „eksportuos“ savo protus į užsienį.



Daugiau nei du trečdaliai planuojančių išvykti apklaustųjų instituto darbuotojų yra ėmęsi veiksmų, susijusių su būsimu išvykimu (žr. Pav. 5). Pusė jų ieškojo informacijos apie darbą internete arba apie įsidarbinimo užsienyje galimybes klausinėjo kolegų, pažįstamų ar draugų

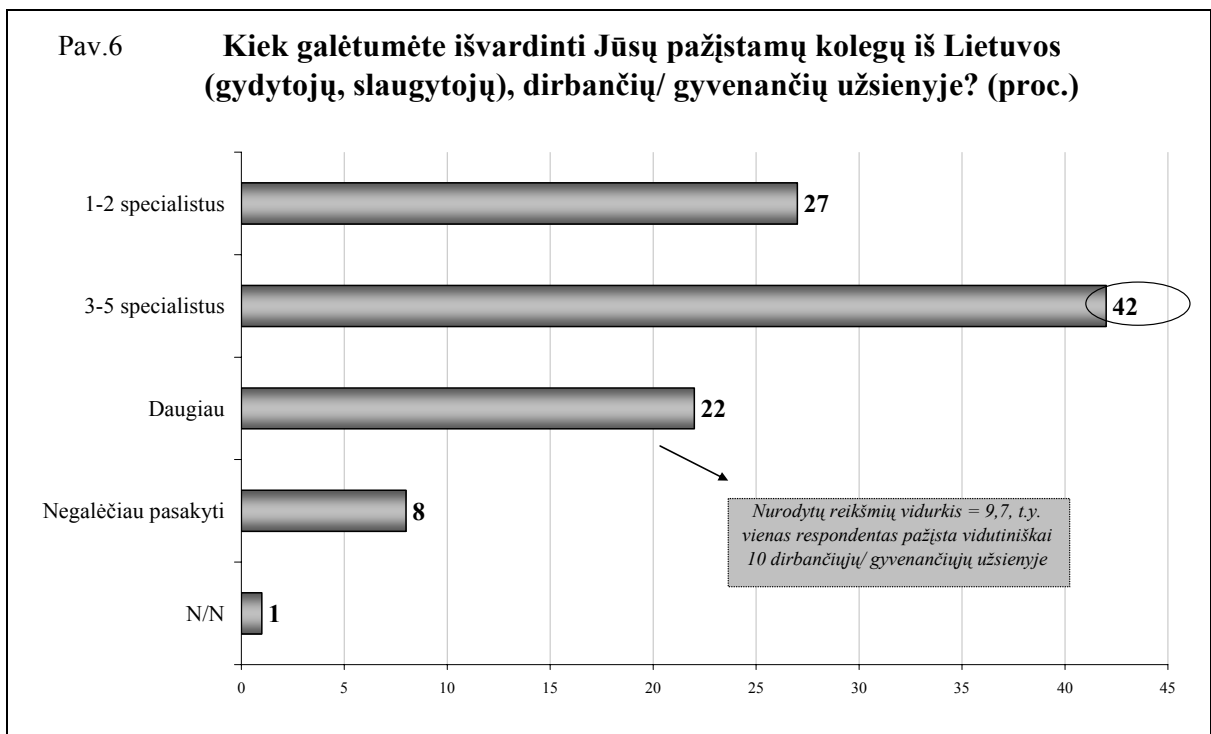
Lietuvoje, o daugiau nei trečdalis klausinėjo užsienyje jau dirbančių kolegų, pažįstamų ar draugų³. Mažiau nei kas dešimtas iš planuojančių išvykti respondentų kreipėsi į įdarbinimo agentūrą, veikiančią Lietuvoje arba užsienyje. Maždaug tiek pat užsiregistravo kompiuterinėje gydytojų duomenų bazėje. (Nors nebuvo specialiai domėtasi, kurioje duomenų bazėje šie specialistai užsiregistravo, reikia pastebėti, kad sveikatos priežiūros specialistams, norintiems įsidarbinti Jungtinėje Karalystėje, mokama registracija GMS duomenų bazėje yra privaloma; taip pat žiūrėkite Priede Nr. 4). Nustatyta, kad kas dešimtas respondentas domėjosi, kur ir kaip apsigyventi užsienyje. Daugiau nei ketvirtadalis planuojančių išvykti respondentų dar nesiėmė jokių veiksmų, o labai mažą jų dalį kreipėsi tiesiai į darbdavį užsienyje.



Apibendrinant darbo paieškos strategijas matyti, kad dauguma respondentų linkę pasitikėti iš kolegų ar draugų gaunama informacija apie įsidarbinimo galimybes. Tai patvirtina šiame darbe jau išsakyta teiginį, kad aukštos kvalifikacijos specialistai yra linkę labai pasitikėti vieni kitais ir dėl to per neformalius ryšius bei komunikacijos tinklus (angl. *immigrant entrepreneur networks*) keičiasi informacija apie laisvas darbo vietas ir apie atsiradusias veiklos galimybes (OECD, 2002). Įdomu pastebėti, kad, atliekant respondentų apklausą institute, vienas instituto darbuotojas entuziastingai sutiko asmenį, vykdžiusį apklausą, ir maždaug taip pareiškė:

³ Procentų suma viršija 100, nes pateikiami procentai rodo atvejų dažnumą t.y. respondentai galėjo nurodyti nuo 1 iki 10 jiems tinkančių atsakymų variantų.

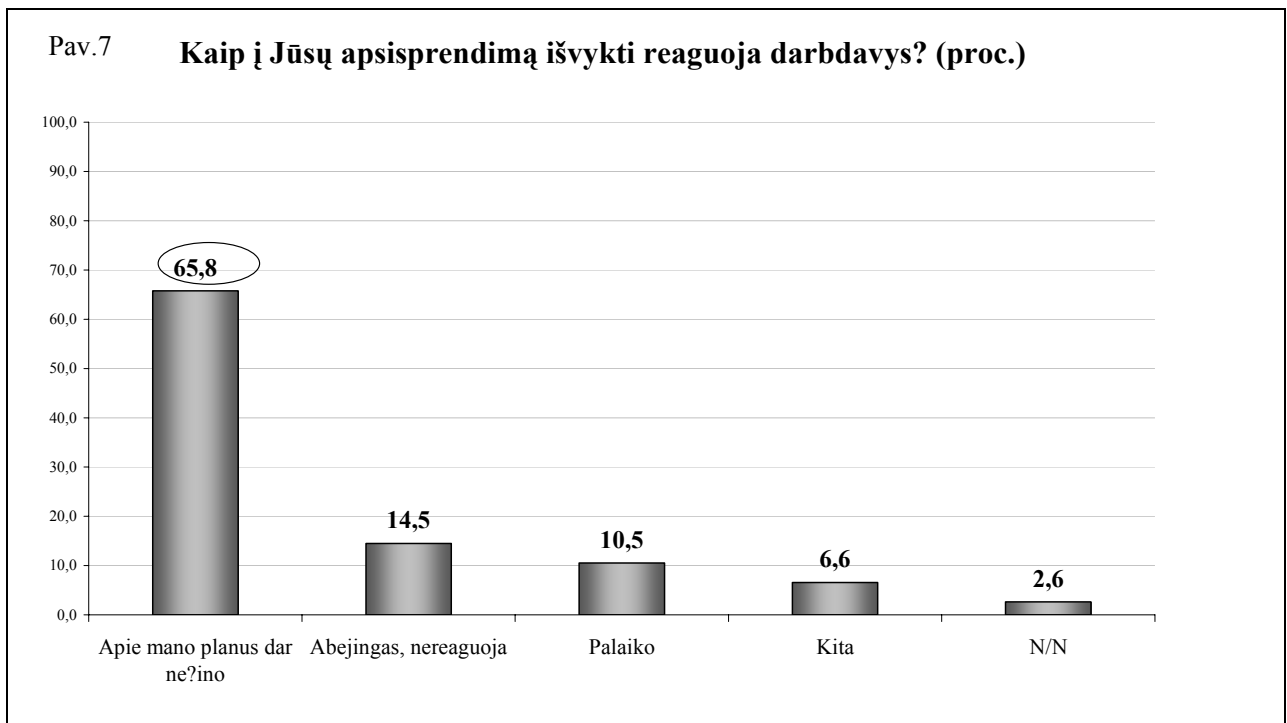
„Jūs pačiu laiku, aš kaip tik dabar internete ieškau informacijos apie laisvas darbo vietas užsienyje“. Tyrimo metu nustatyta, kad įsidarbinimą per įdarbinimo kompaniją renkasi labai mažai respondentų. Tokių respondentų skaičius koreliuoja su GMS pateikiama statistika, kuri skelbia, kad mažiau nei dešimt procentų sveikatos priežiūros specialistų Europos Sąjungos šalyse įsidarbina sveikatos priežiūros įstaigose tarpininkaujant įdarbinimo kompanijai (remtasi General Medical Council atstovo atsakymu į užklausą elektroniniu paštu; taip pat žiūrėkite Priedą nr. 4). Tyrimo metu šešių respondentų, kurie kreipėsi į įdarbinimo agentūrą, buvo prašoma patikslinti kaip jie sužinojo apie įdarbinimo agentūrą ir kodėl į ją kreipėsi. Trys iš jų sužinojo apie įdarbinimo agentūrą internete, dviems respondentams informacijos apie įdarbinimo kompaniją suteikė kolegos, dėl to jie į ją ir kreipėsi. Keli apklaustieji teigė, žiną, kad per šią įdarbinimo agentūrą į užsienį išvyko daug kolegų. Tiek pat instituto specialistų rinkosi įdarbinimo agentūrą, todėl, kad ji padeda įsidarbinti tik sveikatos priežiūros specialistams. Įdomu pastebėti, kad tyrimo pradžioje, sudarinėjant klausimų anketa, buvo linkstama daryti prielaidą, kad kai kurios įdarbinimo kompanijos agresyviai verbuoja ne pavienius Lietuvos sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojus, bet jų grupes (komandas). Tiriant Onkologijos instituto atvejį ši prielaida nepasitvirtino, tačiau, stebint įdarbinimo kompanijų organizuojamus susitikimus su sveikatos priežiūros specialistais, galima tvirtinti, kad kokybiniais vertinimais paremtų prielaidų tolimesniems tyrimams šia kryptimi lieka.



Instituto specialistai žino apie sveikatos priežiūros specialistų migracijos tendencijas - tik 9 iš 100 apklaustųjų negalėtų pasakyti, kad turi pažįstamų kolegų sveikatos priežiūros

specialistų, išvykusių dirbti į užsienį. Pusė visų apklaustųjų galėtų nurodyti 3 – 5 kolegas, išvykusius dirbti į užsienį, trečdalis – pažįsta 1 – 2 išvykusius specialistus, o maždaug kas penktas teigė, galįs nurodyti daugiau (žr. Pav. 6). Pastarųjų respondentų buvo prašoma nurodyti apytikslį skaičių. Buvo nurodyta nuo 6 iki 15 pažįstamų kolegų užsienyje (vidutinis nurodytas skaičius – 10 žmonių).

Planuojančiųjų išvykti buvo prašoma atsakyti, kaip į jų sprendimą reaguoja darbdavys. Pusė jų tvirtino, kad darbdavys apie jų planus išvykti dar nežino, dešimtadalis respondentų teigė, kad darbdavio reakcija neutrali („*abejingas, nereaguoja*“) arba išsakė nuomonę, kad juos darbdavys palaiko (žr. Pav. 7). Dalis planuojančiųjų išvykti instituto specialistų nurodžiusių atsakymą „*kita*“, apie darbdavio reakciją teigė nežinantys. Vienas respondentų spėjo, kad darbdavys reaguotų teigiamai („*manau, kad pritartų*“). Dar vienas apklaustasis patikslino, kad darbdavys „*pritaria mano 2 – 3 mėnesių stažuotei*“.



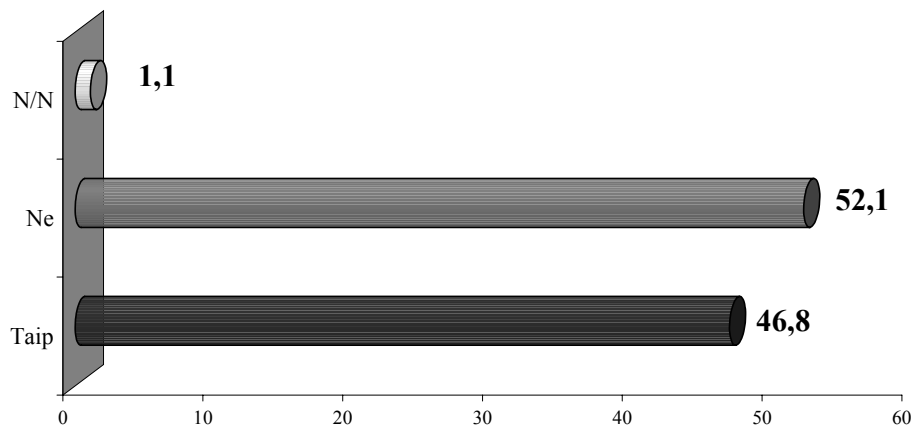
Galima teigti, kad apie darbuotojų emigraciją instituto vadovas dažniausiai nežino arba žino ne apie visų darbuotojų ketinimus. Darbo užsienyje paieška yra daug sudėtingesnė ir paprastai trunka ilgą laiko tarpą, o ieškantis darbo specialistas negali žinoti, ar ji bus sėkminga, todėl vengia su darbdaviu kalbėtis apie savo ateities planus. Neutrali arba palaikanti darbdavio reakcija gali būti sąlygota požiūrio, kad instituto specialisto sprendimo priėmimo laisvė yra svarbiau nei darbdavio santykiai su pavaldiniu. Įdomu pastebėti, kad nė vienas instituto

specialistas nenurodė, kad darbdavys stengiasi daryti kliūtis ar kaip nors kitaip riboti specialistų teisę laisvai rinktis darbo ir gyvenamąją vietą.

4. 2. 3. EMIGRACIJĄ LEMIANTYS FAKTORIAI: VERTINIMO LYGMUO

Šiek tiek mažiau nei pusė (apie 47 proc.) Onkologijos instituto specialistų mano, kad sutiktų likti Lietuvoje, jei jų atlyginimas padidėtų 50 proc (žr. Pav. 8). Nepaisant to, iškelta papildomų sąlygų, nes klausimyne respondentai buvo paprašyti pagrįsti pasirenkamo atsakymo priežastis. Maždaug kas dešimtas respondentas mano, kad toks atlyginimas tik kurį laiką atitiktų pragyvenimui reikalingą minimumą, keli instituto darbuotojai tvirtina, kad atlyginimo padidėjimas sulaikytų tik kuriam laikui, arba, kad jie neišvyktų tik jei kasmet „*tiesiog per mažai*“ sveikatos priežiūros specialistų atlyginimai. Likusieji respondentai nedetalizavo savo nuomonės.

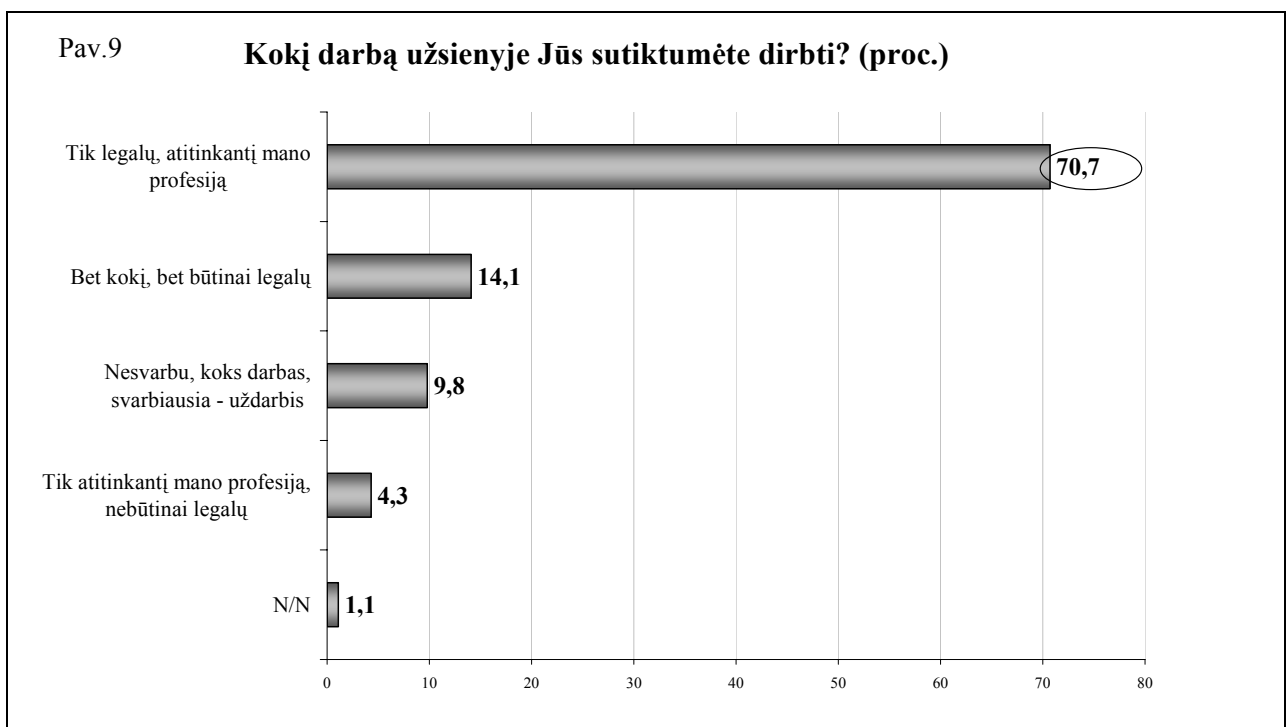
Pav.8 **Jei Jūsų atlyginimas padidėtų 50 proc., ar tai paskatintų Jus likti Lietuvoje? (proc.)**



Kita vertus, beveik pusė respondentų teigia, jog atlyginimo padidėjimas dvigubai nesumažintų jų ryžto emigruoti. Keli respondentai teigia, kad atlyginimas turėtų didėti tris arba 4 – 5 kartus, arba „*turėtų atitikti Europos Sąjungos atlyginimų vidurkį*“. Šiek tiek daugiau nei ketvirtadalis teigia, kad „*tai tiesiog per mažai*“. Vienas respondentas paminėjo, kad vis tiek išvyktų, nes jo netenkina bendra darbinė atmosfera ir santykiai tarp kolegų institute, kitas

tvirtino, kad tai „*neišspręstų Lietuvos sveikatos apsaugos sistemos problemų*“. Apibendrinant, galima teigti, kad pastarieji atsakymai rodo, kad instituto sveikatos priežiūros specialistai suinteresuoti ne vien ekonomine darbo užsienyje nauda. Jiems svarbūs santykiai tarp kolegų, jų darbo motyvacija didėtų, jei atlyginimas būtų didinamas pastoviai, pagal iš anksto žinomą planą.

Didžioji dalis instituto darbuotojų sutiktų dirbti tik legalų ir profesiją atitinkantį darbą. Maždaug kas dešimtas - sutiktų dirbti bet koki, bet tik legalų darbą, o beveik tiek pat instituto darbuotojų būtų suinteresuoti tik materialine nauda, todėl sutiktų dirbti nelegaliai ir bet koki darbą (žr. Pav. 9). Atsakymą „tik legalų, atitinkantį mano profesiją“ daugiausia rinkosi visų specialybių gydytojai. Tai rodo, kad pastarieji respondentai neabejoja savo profesinės kompetencijos lengvu perkėlimu į kitos šalies sveikatos priežiūros sistemą.



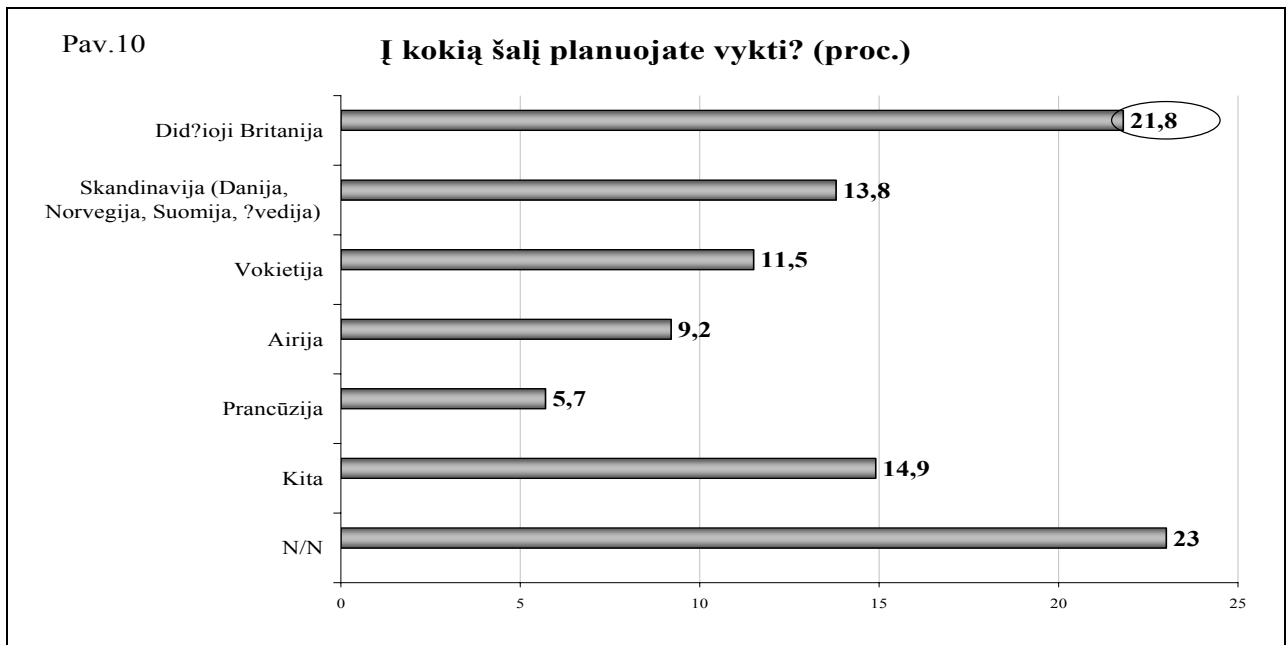
Daugiausia instituto darbuotojų išvykimui rinkęsi Didžiąją Britaniją (maždaug kas penktas) arba Skandinavijos šalis (kas dešimtas). Po to seka Vokietija, Airija ir Prancūzija (žr. Pav. 10). Likusieji 13 proc. nurodė kitą šalį, iš kurių po kelis kartus buvo paminėtos Olandija ir Ispanija, keli respondentai pabrėžė, „*pageidautina Europoje*“ arba „*tik EU*“ (angl. EU reiškia ES). Kai kurie apklaustieji patikslino „*galvoju apie Airiją, bet ir kitur neatsisakyčiau*“ arba „*į Vokietiją, nes moku kalbą*“. Į Kanadą arba JAV vyktų po vieną iš apklausoje dalyvavusių instituto darbuotojų.

Respondentų buvo prašoma nurodyti kiekvienos šalies pasirinkimo motyvus. Juos galima sugrupuoti į asmeninius, ekonominius interesus, ir kultūrinius – politinius motyvus.

Asmeniniams interesams galima priskirti tokius atsakymus kaip „ten gyvena giminės/ vyras/ dukra“, „ten gyvena draugai/ daug draugų“, „ten yra išvykusių pažįstamų/ kolegų“, „moku tos šalies kalbą“, „jau teko lankytis/ teko lankytis stažuotėse“, „geras klimatas“, „arčiau Lietuvos“.

Ekonominius interesus atspindi tokie atsakymai – „lengva įsidarbinti“, „nesvarbu kokia šalis, svarbu, kad būtų darbo“, „geras darbo užmokestis“, „turiu pasiūlymą“, „užmegzti kontaktai su būsimais darbdaviais“ ar tiesiog „ryšiai“, „perspektyvos“. Iš kultūrinių – politinių pasirinkimo motyvų galima išskirti tokius vertinimus: „kultūringa, europietiška šalis/ patraukliausia iš anglosaksų“, „geri atsiliepimai apie šalį, priimtina“, „nėra įsidarbinimo lietuviams apribojimų“, „didelė lietuvių bendruomenė“, „ten atlieka tyrimus, analogiškus mano atliekamiems“, „vertina kaip specialistus“, „svarbiausia, kad tai būtų Europa“, „patinka konservatyvumas, tradicijos“.

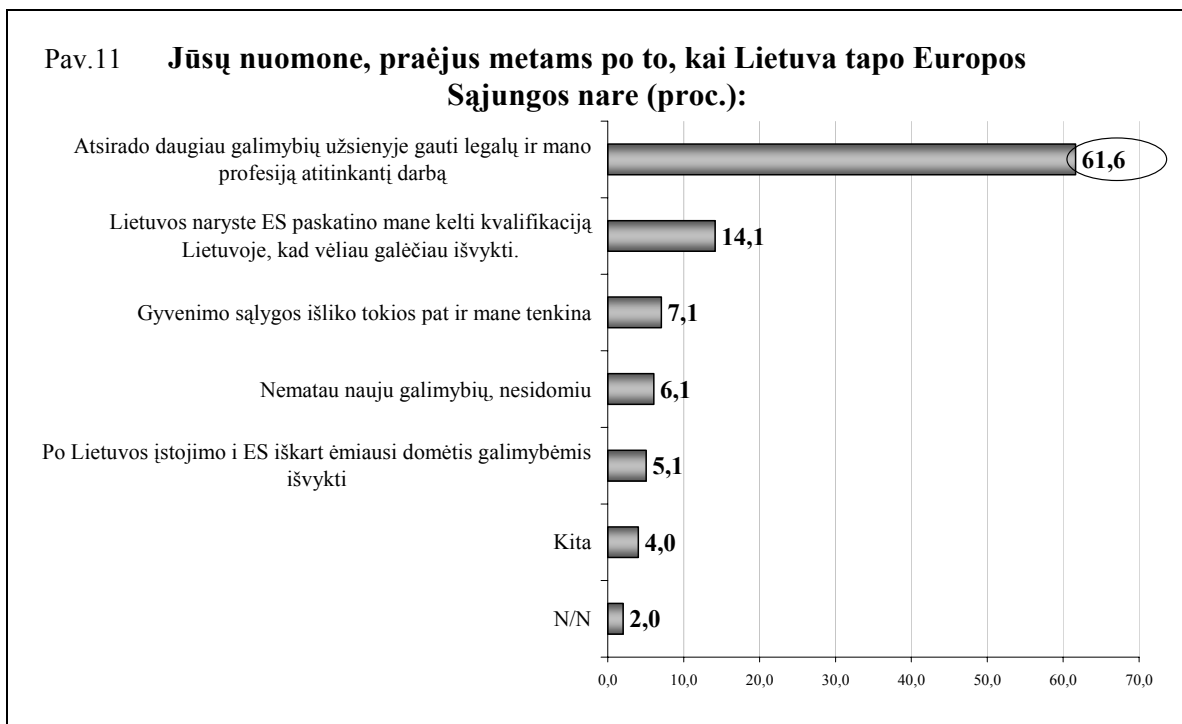
Iš asmeninių priežasčių daugiausia kartų buvo paminėta tai, kad ten yra giminaičių, draugų ar kolegų (apie 20 proc. atvejų), kalbos mokėjimas (apie 14 proc. atvejų) ir ankstesnis buvimas šalyje, stažuotės (daugiau nei 9 proc. atvejų). Iš ekonominių interesų dominuoja tokie interesai, kaip geras darbo užmokestis (apie 14 proc. atvejų), užmegzti kontaktai, ryšiai su darbdaviais (daugiau nei 9 proc. atvejų) bei geresnės įsidarbinimo perspektyvos (apie 7 proc. atvejų). Iš kultūrinių – politinių interesų dominuoja šalies patrauklumas dėl tradicijų, europietiško ar gyvenimo būdo (apie 16 proc. atvejų). Geresnės darbo sąlygos, galimybė tobulėti, perspektyvos svarbios maždaug 14 proc. atvejų.



Apibendrinant galima teigti, kad ekonominiai motyvai, nors ir svarbūs, nėra pagrindinė specialistų emigracijos priežastis. Labai svarbus respondentams ryšys su artimaisiais bei kalbos

mokėjimas. Pastebima ryški tendencija rinktis Europos šalis, ypač anglosaksiškos kultūros šalis. Tai rodo, kad respondentai net, ir išvykę dirbti į užsienį, tikisi išsaugoti ryšį su tėvyne ir joje likusiais artimaisiais. Be to, Europos šalys yra ir geografiškai, ir kultūros požiūriu artimesnės Lietuvos piliečiams.

Europietiškos kultūros šalių pasirinkimą galėjo nulemti ir tai, kad Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą atsirado daugiau galimybių gauti legalų darbą pagal specialybę užsienyje – taip teigia didžioji dalis respondentų (žr. Pav. Nr. 11). Kita vertus, Lietuvai tapus ES nare, aktyvių veiksmų ėmėsi kas penktas respondentas.



Daugiau nei kas dešimtas teigia, kad pradėjo tobulinti savo bendrąją kompetenciją (pavyzdžiui mokytis užsienio kalbų), kad vėliau galėtų išvykti, be to dar 6 proc. apklaustųjų teigia, kad Lietuvai tapus ES nare iškart daugiau ėmėsi domėtis galimybėmis išvykti. Likusieji teigia, kad gyvenimo sąlygos išliko tokios pat ir juos tenkina bei, kad nesidomi ar nemato naujų galimybių.

5. 2.4. “PROTŲ NUTEKĖJIMAS”: ASMENINIS RYŠYS

Tyrimu taip pat siekta išsiaiškinti, kaip respondentai suprantą “gerą gyvenimą”. “Gero gyvenimo” subjektyvus supratimas sąlygoja konkretaus individo pasirinkimą ir sudaro priimamo migracijos sprendimo vidinį pagrindą“, todėl atsakymai į šiuos klausimus yra labai svarbūs (Jucevičienė, 2002; Hammar, 1997; taip pat žr. Pav. 1 A, Priede Nr. 6). Apibendrinant svarbiausius gero gyvenimo veiksnius matyti, kad vyrauja poreikiai, susiję su darbo aplinka, bei asmenybės poreikiai (žr. lentelę Nr. 1). Iš pastarųjų išsiskiria poreikis *gyventi su savo šeima, būti tarp savų, artimų žmonių. Mėgstamas darbas ir geras atlyginimas* yra svarbiausi su darbo aplinka susiję veiksniai. Respondentų nuomonės apie galimybę dirbti Lietuvoje arba užsienyje nerodo ryškaus posūkio į vieną ar kitą pusę. Respondentai daugiausia linkę manyti, kad *mėgstamą darbą* galima turėti ir Lietuvoje, ir užsienyje. Galima teigti, kad didesnė persvara yra „Lietuvos naudai“. Tai rodo, kad respondentams pats darbas sveikatos priežiūros sistemoje yra priimtinas, kad jie pasirinko specialybę, atitinkančią jų profesinę motyvaciją.

Lentelė Nr. 1. Svarbiausi gero gyvenimo veiksniai (proc.)

SVARBIAUSI „GERO GYVENIMO“ VEIKSNIAI	LABAI SVARBU/ SVARBU
Mėgstamas darbas	97
Geras atlyginimas	97
Priimtinas darbo krūvis	95
Šeima	94
Užtikrinta ateitis	93
Artimi žmonės	93

Kita vertus, respondentai nė kiek neabejoja, kad *daugiau uždirbti* gali tik užsienyje. Taip pat išsakyta nuomoė, kad tik užsienyje jie gali *turėti priimtinq darbo krūvį*. Analizuojant respondentų socialinius demografinius duomenis matyti, kad nemaža jų dalis dirba dviejose darbovietėse, turi papildomo darbo pagal autorines sutartis ir pan (žr. lentelę Nr. 16 A Priede Nr. 3). Be to, norėdami gauti didesnį atlyginimą kai kurie specialistai turi didesnį, nei vienas etatas darbo krūvį.

Poreikis *gyventi su šeima* respondentams labai svarbus, ir didesnė pusė jų mano, kad gali jį patenkinti geriau tik gyvendami Lietuvoje (žr. Lentelę Nr. 2). Kita vertus, trečdalis respondentų įsitikinę, kad *gyventi su šeima* galima ir Lietuvoje, ir dirbant užsienyje. Tai gali

sietis su nedideliais atstumais ir mažomis kelionių kainomis į užsienį ar galimybe dažnai grįžti („cirkuliuoti“) į kilmės šalį arba vykti į užsienį su šeima. Giliau paanalizavus šį aspektą, galima išvelgti sąsają su multikultūrinės pilietybės ar transnacionalizmo apraiškomis. *Turėti užtikrintą ateitį*, respondentų nuomone, galima tik susiejus savo darbinę veiklą su užsieniu. Kai kurie respondentai apklausos metu teigė, kad vykti į užsienį juos skatina ne vien tik mažas atlyginimas,

Lentelė Nr. 2. Galimybės realizuoti svarbiausius gero gyvenimo veiksnius (proc.)

GALIMYBĖ REALIZUOTI SVARBIAUSIUS GERO GYVENIMO VEIKSNIUS	TIK LIETUVOJE/ GREIČIAU LIETUVOJE	TIK UŽSIENYJE/ GREIČIAU UŽSIENYJE	VIENODAI
Mėgstamas darbas	33	27	37
Geras atlyginimas	7	85	5
Priimtinas darbo krūvis	13	63	21
Šeima	57	6	34
Užtikrinta ateitis	10	75	12
Artimi žmonės	66	8	27

bet ir ateities baimė, siejama su amžiumi. (Vienas respondentų (medicinos mokslų daktaras) apklausos metu tvirtino, kad maža pensija, kurią jis gautų baigęs savo karjerą ir yra labiausiai jį gąsdinanti perspektyva - šis Onkologijos instituto gydytojas daugiausia dėl šios priežasties 2005 m. išvyko į Didžiąją Britaniją, o atlyginimu ir darbo sąlygomis institute jis buvo patenkintas).

Darbas pagal specialybę ir profesinis pripažinimas yra taip pat vieni iš svarbiausių instituto specialistų poreikių (žr. Lentelę Nr. 3). Vienodas skaičius respondentų mano, kad šiuos poreikius patenkinti gali tik Lietuvoje arba tik užsienyje arba ir vienur, ir kitur (žr. Lentelę Nr.4). Kelių procentų persvara darbo užsienio valstybėje „naudai“ greičiausiai yra statistiškai nereikšmingas nuokrypis. Kita vertus, daugiau nei pusė respondentų mano, kad *geresnes galimybes tobulėti* jie turėtų tik užsienyje, o trečdalis teigia, kad ir Lietuvoje, ir užsienyje *sąlygos tobulėti* yra vienodos. Kalbant apie *karjeros galimybes*, daugiau nei trečdalis respondentų mano, kad *sąlygos karjerai* palankesnės tik Lietuvoje. Tiek pat respondentų teigia, kad *siekti karjeros* jiems būtų priimtina tik užsienyje. Šiek tiek mažiau nei trečdalis tyrime dalyvavusių specialistų mano, jog *sąlygos karjerai* yra vienodos visur. Įdomu pastebėti, kad *poreikis karjerai* atsidūrė priešpaskutinėje poreikių hierarchijos vietoje.

Lentelė Nr. 3. Mažiau svarbūs gero gyvenimo veiksniai (proc.)

KITI „GERO GYVENIMO“ VEIKSNIAI	LABAI SVARBU/ SVARBU
Darbas pagal profesiją	92
Profesinis pripažinimas	91
Galimybė tobulėti	91
Savisaugos jausmas	89
Idėjų realizavimas	86
Mylėti ir būti mylimam	85
Kultūrinis gyvenimas	82
Karjera	71
Šalies politinė sistema	55

Labai maža dalis apklaustųjų sieja *profesinio tobulėjimo galimybes* su Lietuva (žr. Lentelę Nr. 4). Šiek tiek mažiau nei pusė apklausoje dalyvavusių instituto darbuotojų mano, kad savo *idėjas geriau realizuoti* galėtų tik gyvendami ar dirbdami užsienyje, kas trečias - ir Lietuvoje, ir užsienyje, o kas ketvirtas - tik Lietuvoje.

Lentelė Nr. 4. Galimybė realizuoti mažiau svarbius gero gyvenimo veiksnius (proc.)

GALIMYBĖ REALIZUOTI SVARBIAUSIUS GERO GYVENIMO VEIKSNIUS	TIK LIETUVOJE/ GREIČIAU LIETUVOJE	TIK UŽSIENYJE/ GREIČIAU UŽSIENYJE	VIENODAI
Darbas pagal profesiją	34	36	27
Profesinis pripažinimas	33	35	29
Galimybė tobulėti	13	52	32
Savisaugos jausmas	36	33	28
Idėjų realizavimas	25	41	31
Mylėti ir būti mylimam	41	10	51
Kultūrinis gyvenimas	27	22	48
Karjera	35	35	27
Šalies politinė sistema	10	42	45

Įdomu pastebėti, kad pusė instituto darbuotojų mano, kad užsienyje jie gali geriau patenkinti *kultūrinio gyvenimo* poreikius. Respondentai vienodai *saugiai jaustųsi* dirbdami ar gyvendami tiek Lietuvoje, tiek užsienyje (kelių procentų persvara Lietuvos „naudai“). Daugiau nei pusė tyrimo dalyvių mano, kad *mylėti ir būti mylimi* jie gali tiek dirbdami užsienyje, tiek Lietuvoje. Kita vertus per 40 proc. respondentų šį poreikį mano galį realizuoti tik Lietuvoje. Tik labai maža dalis tyrimo dalyvių teigia galį *mylėti ir būti mylimi* tik gyvendami ir dirbdami užsienyje. *Šalies politinė sistema* turi nedaug svarbos respondentų poreikiams. Apklaustųjų poreikių hierarchijoje ji užima paskutinę vietą. Daugiausia respondentų mano, kad su *šalies politinė sistema* susijusius poreikius jie vienodai gali patenkinti tiek Lietuvoje, tiek užsienyje, kita vertus, beveik tiek pat respondentų mano, kad jiems priimtinesnė užsienio *šalies politinė sistema*. Mažiausia dalis respondentų mano, kad su *šalies politinė aplinka* susijusius poreikius, jie gali patenkinti tik Lietuvoje.

4. 3. TYRIMO APIBENDRINIMAS

Vilniaus universiteto Onkologijos instituto atvejo analizės rezultatai rodo, jog dauguma instituto specialistų norėtų išvykti dirbti į užsienį, tačiau objektyvios priežastys (amžius, kalbos barjeras, šeimyninės aplinkybės) riboja jų išvykimo potencialą. Nė vienas respondentas nenurodė, kad nepakankama jo, kaip specialisto, profesinė kompetencija, būtų kliūtis migracijai, todėl galima daryti prielaidą, kad Lietuvos aukštojo mokslo sistemoje ir dirbant institute įgytos žinios yra lengvai perkeliamos į kitų šalių sveikatos priežiūros sistemas, o tai ir skatina emigruoti. Ši priežastis nulemia ir tai, kad emigravę specialistai užsiimtų tik jų profesinę kvalifikaciją atitinkančia veikla. Tai būtų „protų nutekėjimas“, o ne „protų nuostolis“. Planuojantys išvykti respondentai pasidalinę į dvi grupes - tvirtai apsisprendusių ir ne iki galo apsisprendusių. Reiktų orientuotis į ne iki galo apsisprendusiųjų grupę „protų nutekėjimo“ galimiems padariniams institute sušvelninti, kadangi dauguma tvirtai apsisprendusiųjų jau yra ėmęsi veiksmų, susijusių su būsimu išvykimu. Planuojantys išvykti instituto specialistai ieškodami darbo daugiausia tikisi gauti informacijos iš draugų ar kolegų arba rasti darbo vietą naudodamiesi internetu. Migracijos geografija apsiriboja Europos šalimis. Dauguma respondentų žino apie atskirų šalių sveikatos priežiūros sistemas, todėl šalies pasirinkimas yra stipriai motyvuotas. Respondentų teigimu, Lietuvos narystė Europos Sąjungoje atveria jiems daugiau galimybių gauti legalų ir profesiją atitinkantį darbą, nors šalies politinė sistema atsidūrė respondentų poreikių hierarchijos apačioje. Svarbiausia respondentams yra *geras atlyginimas, tinkamas darbo krūvis, mėgstamas darbas* ir *šeima*. Pirmuosius du poreikius apklausoje dalyvavę Vilniaus universiteto Onkologijos instituto specialistai geriau galėtų patenkinti užsienyje.

IŠVADOS

1. „Protų nutekėjimas“ yra tiesiogine priklausomybe susijęs su bendra šalies makroekonominė situacija, ir sudaro rimtas prielaidas Lietuvos ir senųjų Europos Sąjungos valstybių divergencijai. Aukšta tiek viešo, tiek privataus sektoriaus tam tikrų sričių specialistų kvalifikacija ir profesinė kompetencija sukuria pasiūlą „protų nutekėjimui“ iš Lietuvos į kitas šalis.

2. Europos Sąjungos teisė įtvirtina liberalų migracijos, laisvo asmenų judėjimo ir įdarbinimo politikos modelį. Lietuvos atveju įsidarbinimo ir laisvo judėjimo Europos Sąjungos teritorijoje ribojimai yra laikina kliūtis tiek bendriems migracijos srautams tiek „protų nutekėjimui“, todėl specialistų emigracija ir „protų nutekėjimas“ spartės mažėjant kliūčių laisvam asmenų judėjimui.

3. Ekonomiškai išsivysčiusiose ES šalyse „protų nutekėjimo“ problematikai skiriama daugiau dėmesio ir ja domėtis ir tyrinėti pradėta anksčiau nei pereinamosios ekonomikos šalyse. Tai rodo išsamesnė ir tikslesnė statistika, pateikiama įvairiuose šaltiniuose, bei atskirų tyrimų gausa. Lietuvoje įvairios organizacijos ar institucijos tyrimus atlieka atskirai ir epizodiškai. Dažniausiai šie tyrimai neturi įtakos politinių sprendimų priėmimui.

4. Daugiausia iš Europos Sąjungos valstybių „cirkuliuoja“ arba „nuteka“ informacinių technologijų specialistai, mokslininkai, mokslų daktaro ir aukštesnį laipsnį turintys profesionalai bei sveikatos priežiūros specialistai. Šios trys profesinės visuomenės grupės yra „jautriausios“ „protų nutekėjimo“ fenomenui ir Lietuvoje. Jų universalios žinios įgytos Lietuvos aukštojo mokslo sistemoje yra nesunkiai perkeliama į kitų valstybių ekonomiką.

5. Nepaisant mažos apimties informacinių technologijų sektorius yra vienas svarbiausių Lietuvoje, o patikimų tyrimų ir empirinių duomenų apie „protų nutekėjimą“ iš šio sektoriaus nėra. Kita vertus, analizuojant informacinių specialistų padėtį Lietuvos darbo rinkoje matyti, kad dėl atotrūkio tarp švietimo sistemos ir rinkos poreikių IT darbo jėga yra linkusi „nutekėti“. Be to, šių specialistų žinios globalios ekonomikos sąlygomis yra nesunkiai pritaikomos ir perkeliama iš vienos valstybės į kitą, todėl šie specialistai lengvai integruojasi užsienio darbo rinkoje.

6. Mokslo daktaro laipsnį turintys profesionalai yra suinteresuoti ne tik ekonomine išvykimo į užsienį nauda. Galimybės naudotis aukščiausio lygio technologijomis, kelti kvalifikaciją šiems specialistams yra labai svarbios. Jie gali lengvai integruotis užsienyje dėl

turimų žinių universalumo. Lietuvos švietimo įstaigų struktūrinės problemos taip pat yra mokslininkų „protų nutekėjimą“ skatinantis veiksnys.

7. Geras sveikatos priežiūros specialistų paruošimo lygis sukuria paklausą jų „protams“ užsienyje, o tai turės rimtas socialines pasekmes. Sveikatos priežiūros specialistų „protų nutekėjimo“ problema patenka į Sveikatos apsaugos ministerijos politinę darbotvarkę ir dėl to atsiranda daugiau empirinio pagrindo „protų nutekėjimo“ reiškinio įvertinimui. Kita vertus, dėl problemos kompleksiskumo politinių sprendimų priėmimas yra uždelstas.

8. Vilniaus universiteto Onkologijos instituto atvejo analizės rezultatai rodo, jog dauguma instituto specialistų norėtų išvykti dirbti į užsienį, tačiau objektyvios priežastys (amžius, kalbos barjeras, šeimyninės aplinkybės) riboja jų išvykimo potencialą.

9. Nė vienas apklausoje dalyvavęs Vilniaus universiteto Onkologijos instituto darbuotojas nenurodė, kad nepakankama jo, kaip specialisto, profesinė kompetencija, būtų kliūtis migracijai. Tai patvirtina tyrimo hipotezę, kad Lietuvos aukštojo mokslo sistemoje ir dirbant institute įgytos žinios yra lengvai perkeliamos į kitų šalių sveikatos priežiūros sistemas, o tai ir skatina emigruoti. Ši priežastis nulemia ir tai, kad emigravę specialistai užsiimtų tik jų profesinę kvalifikaciją atitinkančia veikla. Tai būtų „protų nutekėjimas“, o ne „protų nuostolis“.

10. Vilniaus universiteto Onkologijos instituto specialistų potenciali migracijos geografija apsiriboja Europos šalimis. Dauguma respondentų žino apie atskirų šalių sveikatos priežiūros sistemas, todėl šalies pasirinkimas yra stipriai motyvuotas. Atvejo tyrimo rezultatai rodo, kad Lietuvos narystė Europos Sąjungoje atveria Vilniaus universiteto Onkologijos instituto specialistams daugiau galimybių gauti legalų ir profesiją atitinkantį darbą, nors šalies politinė sistema atsidūrė respondentų poreikių hierarchijos apačioje.

REKOMENDACIJOS

1. Diferencijuoti „protų nutekėjimą“ ir išvykstančius iš Lietuvos specialistus bendrame migracijos sraute pagal išsimokslinimą ir profesijas. Tokia diferenciacija iš dalies užtikrintų sistemingą stebėseną ir būtų svarbus kriterijus priimant politinius sprendimus. Tai atlikti gali Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės.
2. Parengti tyrimų programą, kuri leistų šalies mastu įvertinti problemos dydį. Tyrimų programa turėtų apimti visus pagrindinius ekonomikos sektorius (pagal profesines grupes), tiek privačius tiek viešuosius. Tai inicijuoti turėtų Seimo Švietimo reikalų komitetas. Tyrimus atlikti reiktų centralizuotai visoje Lietuvoje, vienai ar kelioms bendradarbiaujančioms institucijoms. Vienodos tyrimų metodikos, parengtos atskiriems sektoriams, leistų periodiškai šiuos tyrimus kartoti. Tyrimams finansuoti gali būti panaudojama dalis Europos Sąjungos struktūrinių fondų paramos.
3. Įvertinus padėtį, parengti valstybinę programą, kuri numatytų teisines, administracines ir ekonomines priemones skatinančias probleminių sričių specialistus likti Lietuvoje. Tai gali būti mokesčių lengvatos (pvz. studijų paskolų nurašymas, būsto dalinis ar visiškas kreditavimas) ar skatinimo priemonės, kurias taiko kitos ES narės (pvz. specialistų pritraukimas iš trečiųjų šalių „nutekėjusių“ specialistų panaudojimas per įvairias programas, projektus, teledarbą (pvz. e.paslaugų e.švietimo ar telemedicinos srityje)). ES šalių narių gerosios patirties perėmimui (*angl. benchmarking*) turėtų būti skiriama daugiausia dėmesio. Tam atlikti reikia sudaryti ekspertų darbo grupę, kuri galėtų naudotis išorės konsultantų paslaugomis.

DARBE NAUDOTI ŠALTINIAI:

EUROPOS SĄJUNGOS TEISINIAI DOKUMENTAI

1. Treaty of Amsterdam – OJ, 1992-11-10, No C340 // <http://www.europa.eu.int/eur-lex/en/treaties/selected/livre546.html> = prisijungimo laikas: 2004-10-12).
2. Treaty Establishing the European Community – OJ, 2002-12-24, No C325 // http://www.europa.eu.int/eur-lex/en/treaties/dat/EC_consol.html = prisijungimo laikas: 2004-10-01).

LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISINIAI DOKUMENTAI

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
2. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas– Lietuvos Respublikos Seimas, 2003 - <http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=222827&Condition2=> = prisijungimo laikas: 2005 – 10 – 30; (Pakeitimai: Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5118).
3. Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2001 m. lapkričio 12 d. įsakymas Nr. 149 “Dėl licencijų tarpininkauti dėl piliečių įdarbinimo užsienyje išdavimo tvarkos” - Valstybės žinios, 2001, Nr. 99-3562.
4. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-127 “Dėl licencijų tarpininkauti dėl Lietuvos Respublikos piliečių įdarbinimo užsienyje išdavimo tvarkos patvirtinimo” - Valstybės Žinios, 2003, Nr. 82-3760.
5. Sveikatos apsaugos ministerijos 2005 - 2007 metų strateginis veiklos planas - Sveikatos apsaugos ministerija, 2005 // <http://www.sam.lt/images/Dokumentai/AIDS/Veiklos%20planai/1a%20forma%20sam.doc> = prisijungimo laikas: 2005 –10 – 31.
6. Sveikatos sistemos plėtros prgrama - Sveikatos apsaugos ministerija, 2005 // <http://www.sam.lt/images/Dokumentai/AIDS/Programos%20ir%20projektai/4%20programa%201b%20forma.doc> = prisijungimo laikas: 2005 –10 – 31.

LITERATŪROS IR KITI ŠALTINIAI

1. Aidis R., Krupickaitė D., Blinstrubaitė L. The Loss of Intellectual Potential: migration tendencies amongst university students in Lithuania - SSEES, University College London, Vilniaus universitetas, 2005 (neskelbtas straipsnis; priimtas spaudai 2005 m. rugsėjo mėn. žurnale "Geografija", ISSN 1392-1096).
2. Aukštųjų mokyklų absolventų konkurencingumas darbo rinkoje – Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2002 // <http://www.dsti.lt/tyrimai.html> = prisijungimo laikas: 2004-10-24.
3. Baláz W., Williams A. M., Kollár D. Temporary versus Permanent Youth Brain Drain: Economic Implications, vol. 42 (4) 2004, International Organization for Migration.
4. Bagdonavičienė V. Naujai besikuriančios lietuvių bendruomenės - Vytauto Didžiojo universitetas, Pilietinės Visuomenės institutas, Lietuvių išeivijos institutas, 2004 - 12 - 02 seminaro medžiaga. // http://www.civitas.lt/files/Emigracija_pranesimai.pdf = prisijungimo laikas: 2005-05-17.
5. Blazyca G. Managing Transition Economies. Developments in Central and Eastern European Politics (ed. by White S., Batt J. and Lewis P. G.) - Palgrave Macmillan, 2003.
6. Bosch X. Brain drain robbing Europe of its brightest young scientists - London: [The Lancet](http://www.thelancet.com), Jun 28, 2003. Vol.361, Iss. 9376 // <http://proquest.umi.com> = prisijungimo laikas: 2004-12-14.
7. Carrington J., Detragiache E. How big is the Brain Drain? – International Monetary Fund, 1998 // <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/wp98102.pdf> = prisijungimo laikas: 2005-11-01.
8. Cervantes M., Guellec D. The Brain Drain: Old myths, new realities - OECD: 2002 // http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/673/The_brain_drain:_Old_myths,_new_realities.html = prisijungimo laikas: 2005-01-12.
9. Chalamwong Y., The Migration of Highly Skilled Asian Workers in OECD Member Countries and Its Effects on Economic Development in East Asia - A Joint MOF/PRI-OECD Research Project: The Impact and Coherence of OECD Country Policies on Asian Developing Economies, 2004 // <http://www.oecd.org/dataoecd/27/56/31857618.pdf> = prisijungimo laikas: 2005-10-31.

10. Cohen R., Brain Drain Migration – Kingston: Queen's University, 1997 // <http://216.239.59.104/search?q=cache:kxzObRo48mIJ:www.queensu.ca/samp/transform/Cohen1.htm+Cohen%2Bbrain+drain&hl=lt> = prisijungimo laikas: 2005-10-31.
11. Čiurlionytė R., Mikulionienė S., Sipaviciene A. Potential Emigration of Scientists // Demographic Changes and Population Policy in Lithuania - Vilnius, 1996.
12. Dobravolskas A. Laisvo darbo jėgos judėjimo padariniai // Integracijos žinios, 2001. Nr. 5 (25).
13. Docquier F., Marfouk A. Measuring the international mobility of skilled workers (1990-2000) – Bruxelles: Université Libre de Bruxelles, 2004 // <http://econ.worldbank.org.org/files/38017wps3381.pdf> = prisijungimo laikas: 2004-10-16.
14. Dumont J., Lemaître G. Counting Immigrants and Expatriates in OECD Countries : A New Perspective – OECD: Directorate for Employment Labour and Social Affairs, DELSA, 2004 // <http://www.oecd.org/dataoecd/27/5/33868740.pdf> = prisijungimo laikas: 2005-10-31.
15. Fischer P., Martin R, Straubhaar T. Interdependencies between Development and Migration - International Migration, Immobility and Development: Multidisciplinary Perspectives (ed. by Hammar T., Brochmann G. Tamas K., Faist T.) - Oxford: Berg, 1997.
16. Giddens A. Interpretative Soziologie : eine kritische Einführung - Frankfurt/Main: Campus, 1984.
17. Gliosaitė K., Ekonominių emigracijos motyvų ir pasekmių vertinimas - Šiuolaikinė lietuvių emigracija: praradimai ir laimėjimai - Vytauto Didžiojo universitetas, Pilietinės Visuomenės institutas, Lietuvių išeivijos institutas, 2004 - 12 - 02 seminaro medžiaga. // http://www.civitas.lt/files/Emigracija_pranesimai.pdf = prisijungimo laikas: 2005-05-17.
18. Haile-Mariam T. The Brain Drain from Ethiopia: What to Do? – 2002 // <http://chora.virtualave.net/brain-drain6.htm> = prisijungimo laikas: 2005-10-31.
19. Hansen W., Brain Drain — Emigration Flows for Qualified Scientists: Executive Summary and Conclusions – Merit: European Comission, 2003 // http://europa.eu.int/comm/research/era/pdf/indicators/merit_exsum.pdf = prisijungimo laikas: 2004-10-21.

20. Informacinių technologijų ir komunikacijų plėtros strategija 2002 – 2015 m. (III versija) – Vilnius: Darbo grupė informacinių technologijų ir komunikacijų plėtros strategijai parengti (pirm. prof. L. Telksnys), 2002.
21. Informacinių technologijų sektoriaus studija – Vilnius: Profesinės metodikos mokymo centras prie LR Švietimo ir mokslo ministerijos, 2004.
22. International Mobility of the Highly Skilled – OECD Policy Brief, 2002 // <http://www.oecd.org/dataoecd/9/20/1950028.pdf> = prisijungimo laikas: 2005-10-31.
23. Jucevičienė P., Viržintaitė R., Jucevičius G. Protų nutekėjimo reiškinys ir jo atspindžio Lietuvos intelektualioje kapitalo bruožai: žvalgomas tyrimas – Vilnius: Lietuvos mokslo taryba, 2002. // <http://www.lmt./DOKUMENTAI/studijos.php> = prisijungimo laikas: 2004-10-22.
24. Kaip pakito darbo jėgos kaina dėl migracijos po įstojimo į ES ir kas skatina darbuotojus siekti geresnių rezultatų - Finansų analitikų asociacija, Keras, Savickas ir partneriai, 2005 // <http://www.finansai.lt/DesktopDefault.aspx> = prisijungimo laikas: 2005 - 04- 25.
25. Kazlauskienė A. Labour migration and the “brain drain” // The development of democracy in Baltic States: materials of the 1st conference “Baltic Readings” held in Biržai, May 4-5, 2002 - Vilnius: Lithuanian Sociological Society, 2002.
26. Körner, H. „Brain Drain“ aus Entwicklungsländern - IMIS-Beiträge, Nr. 11, S. 55-64, 1999.
27. Kuzmickaitė R. Teoriniai tarptautinės migracijos diskursai - Šiuolaikinė lietuvių emigracija: praradimai ir laimėjimai - Vytauto Didžiojo universitetas, Pilietinės Visuomenės institutas, Lietuvių išeivijos institutas, 2004 - 12 - 02 seminaro medžiaga. // http://www.civitas.lt/files/Emigracija_pranesimai.pdf = prisijungimo laikas: 2005-05-17.
28. Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai - Vilnius: Pilietinės visuomenės institutas ir LR Seimo informacijos analizės skyrius, 2005. P. 50. <http://www.civitas.lt/files/Emigracija.pdf> = prisijungimo laikas: 2005-04-02.
29. Lietuvos gydytojų skaičiaus raida ir planavimas 1990–2015 metais. Analizė ir rekomendacijos - Kaunas: Kauno Medicinos universitetas, Atviros Lietuvos Fondas // http://pdc.ceu.hu/archive/00002469/01/LGP_leidinys_engl.pdf = prisijungimo laikas: 2004-10-09.

30. Lietuvos medicinos kronikos – Nr. 72 (192), 2005 // <http://www.medicine.lt> = prisijungimo laikas: 2005 – 09 –30.
31. Lietuvos statistikos metraštis 2004 - Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2005.
32. Mahroum S. Europe and the Challenge of the Brain Drain // IPTS report 29. // <http://www.jrc.es/pages/iptsreport/vol29/english/SAT1E296.htm> = prisijungimo laikas: 2005-01-27.
33. Maniokas K., Vilpišauskas R., Žėruolis D. Lietuvos kelias į Europos Sąjungą: Europos susivienijimas ir Lietuvos derybos dėl narystės Europos Sąjungoje - Vilnius: Eugrimas, 2004.
34. Marcinkevičienė R. Emigracija spaudoje: požiūrio atspindys ir formavimas - Vytauto Didžiojo universitetas, Pilietinės Visuomenės institutas, Lietuvių išeivijos institutas, 2004 - 12 - 02 seminaro medžiaga. // http://www.civitas.lt/files/Emigracija_pranesimai.pdf = prisijungimo laikas: 2005-05-17.
35. Measuring the ITC sector - Paris : OECD, 2000 // <http://www.oecd.org/dataoecd/33/3/209488.pdf> = prisijungimo laikas: 2004-11- 14.
36. Potencialaus laisvo darbo jėgos judėjimo į Europos Sąjungos valstybes įvertinimas - Vilnius : Socialinės apsaugos ir darbo ministerija / SPINTER, 2001 // http://socmin.lt./socmin/Migracija-prezentacija1_files/frame.htm = prisijungimo laikas: 2005 – 10 – 30.
37. Rosenblatt Z, Sheaffer Z. Brain Drain in Declining Organizations: Toward a Research Agenda // Journal of Organizational Behaviour, p. 409 – 424, 2001.
38. Saravia N. G., Miranda F. J. Plumbing the brain drain - Bulletin of the World Health Organization, August, 2004 // [http://whqlibdoc.who.int/bulletin/2004/Vol82-No8/bulletin_2004_82\(8\)_608-615.pdf](http://whqlibdoc.who.int/bulletin/2004/Vol82-No8/bulletin_2004_82(8)_608-615.pdf) = prisijungimo laikas: 2005- 10- 30.
39. Socialinių reikalų ir darbo komiteto ir Žmogaus teisių komiteto diskusijos „Laisvo asmenų judėjimo socialiniai aspektai“ medžiaga – Lietuvos Respublikos Seimas, Europos informacijos centras, 2005 m. gegužės 17 d.
40. Sližys R., Stankunienė V. Situation in Science // Demographic Changes and Population Policy in Lithuania - Vilnius, 1996.

41. Stankūnas M., Lovkytė L., Padaiga Ž., Lietuvos gydytojų ir rezidentų ketinimų dirbti Europos Sąjungos šalyse tyrimas, *Medicina* 40, 1 (2004), p. 68–74.
42. Stankūnienė V., Gruževskis B., Sipavičienė A. Lietuvos demografiniai pokyčiai ir gyventojų politika – Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, 1995. P. 267.
43. Stankūnienė V. Mobility of Scientists in Lithuania: Internal and External Brain Drain - Vilnius: Lithuanian Institute of Philosophy and Sociology, 1996. P. 151.
44. Stepanauskas R., „Protų nutekėjimas ar protų apsikėitimas?“ // http://www.balticlabs.com/forumas/MKS03_stepanauskas_pranesimas.doc. = prisijungimo laikas: 2004-10-25.
45. Straubhaar T. International Mobikity of the Highly Skilled: Brain Gain, Brain Drain or Brain Exchange - Hamburg: Institute of International Economics, 2000 // http://www.hwwa.de/Publikationen/Discussion_Paper/2000/88.pdf = prisijungimo laikas: 2005-07-25.
46. Straubhaar T. Brain Drain and Brain Gain in Europe - Managing Migration in the 21st Century // CIIP and Institute on Global Conflict and Cooperation, 1998 // http://migration.ucdavis.edu/rs/printfriendly.php?id=76_0_3_0 = prisijungimo laikas: 2004-09-15.
47. Svidlerienė D. Lietuvos gyventojų skaičiaus prognozės 2005 – 2030 - Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2004. P. 32.
48. Svirbutavičiūtė A. „Medikų emigracija: valdžios išprovokuotas sprogimas“ // Lietuvos žinios 2005 m. sausio 7 d., Nr.5, OMNI laikas // [http://www.omni.lt/?i\\$9359_84776\\$z_242591](http://www.omni.lt/?i9359_84776z_242591) = prisijungimo laikas: 2005-01-12.
49. Šiuolaikinė lietuvių emigracija: praradimai ir laimėjimai - Vytauto Didžiojo universitetas, Pilietinės Visuomenės institutas, Lietuvių išeivijos institutas, 2004 - 12 - 02 seminaro medžiaga // http://www.civitas.lt/files/Emigracija_pranesimai.pdf = prisijungimo laikas: 2005-05-17.
50. Taljūnaitė M. Pilietybė ir socialinė Europos integracija - Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2005.
51. Ushkalov I. G., Malakha I. A. _The "brain drain" as a global phenomenon and its characteristics in Russia - Armonk: [Russian Social Science Review](http://proquest.umi.com), September/ October, 2001, Vol.42, Iss. 5 // <http://proquest.umi.com> = prisijungimo laikas: 2004-12-14.

52. Wickramasekara P. Policy responses to skilled migration: Retention, return and circulation – Geneva: International Labour Office, 2003 // <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/pom/pom5e.pdf> = prisijungimo laikas: 2005-10-31.
53. Vis mažiau šalies gyventojų ketina ilgesniam laikui išvykti gyventi ir dirbti į užsienį, rodo apklausa – Vilnius, 2005 (Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pranešimas spaudai 2005 – 04 – 25) // <http://www.socmin.lt/index.php?1123428362> = prisijungimo laikas: 2005 –10- 30.
54. Wolburg M. On Brain Drain, Brain Gain and Brain Exchange within Europe - HWWA Hamburg Institute of International Economics, Vol. 61. Baden- Baden: 2001. // <http://www.hwwa.de/Publikationen/Studien/2001/01-inhalt-studien61.htm> = prisijungimo laikas: 2005-01-08.
55. Wong K., Yip C. K. Education, Economic Growth and Brain Drain – University of Washington, The Chinese University of Hong Kong, 1998 // <http://faculty.washington.edu/karyiu/papers/EduBraDra-p.pdf> = prisijungimo laikas: 2005-10-31.

SUMMARY

THE PROBLEM OF BRAIN DRAIN IN LITHUANIA IN THE CONTEXT OF FREE MOVEMENT OF PERSONS IN THE EUROPEAN UNION (Occupational Aspect)

Key words: brain drain; migration; free movement of persons; Institute of Oncology, Vilnius University;

Brain drain has been the object of much policy discussion in the global context for many years; however, in Lithuania it is a new phenomenon. The assessment of the brain drain scope in the country is not possible because of the lack of systematic data sources.

This research discusses the brain drain issue in the context of free movement of persons after the EU enlargement. On the one hand, free movement of persons is an optimum condition for political, economic, social and cultural transformations within the society, but on the other hand, the loss of human capital because of emigration of the highly-skilled and the brain drain can have a negative, long-term impact on the further development of the country. In this research I argue that the brain drain will have a negative impact on Lithuania as the country in transition.

The brain drain phenomenon is in the focus of the sociologists, economists and politicians, respectively, in almost all European Union member states. A number of these countries have taken a proactive role to enact legislation to facilitate the integration of foreign researchers and highly-skilled employees into their labour markets. In the case of Lithuania the examples of good practice of dealing with the brain drain issue in other EU countries should be taken into consideration.

This research also aims at distinguishing the brain drain phenomenon amongst the information technology specialists, the health care workers (doctors and nurses) and the researchers (students) in Lithuania. In the research these groups of the population are considered to be the most highly “sensitive” to the brain drain phenomenon. The case study of health care specialists of the Institute of Oncology, Vilnius University aims to assess the brain drain potential among the doctors, nurses and researchers of the Institute.

I argue in the research that Lithuania is becoming a more brain sending than receiving country. I also argue in this research that the tendency to emigrate will prevail in the future within the younger and more educated part of the Lithuanian population who (within the education system of the sending country!) will have acquired more globally transferable knowledge. The case study of the Institute of Oncology, Vilnius University and document and literature analysis (desktop research) grounded the latter statement.

SANTRAUKA

„PROTŲ NUTEKĖJIMO“ PROBLEMA EUROPOS SĄJUNGOS LAISVO ASMENŲ JUDĖJIMO KONTEKSTE (Profesinis aspektas)

Raktiniai žodžiai: „protų nutekėjimas“; migracija; laisvas asmenų judėjimas; Vilniaus universiteto Onkologijos institutas;

„Protų nutekėjimo“ fenomenas pasauliniame kontekste jau daugiau nei keletą dešimtmečių yra politinių diskusijų ir mokslinių tyrinėjimų objektas, tačiau Lietuvoje tai mažai nagrinėtas reiškinys. „Protų nutekėjimo“ iš Lietuvos apimtį sunku įvertinti, nes empirinių ir susistemintų statistinių duomenų nėra daug.

Šiame darbe „protų nutekėjimo“ problema nagrinėjama Europos Sąjungos teisėje įtvirtinto laisvo asmenų judėjimo kontekste. Nors narystė ES skatina teigiamus politinius, ekonominius, socialinius ir kultūrinius pasikeitimus Lietuvoje, aukščiausios kvalifikacijos specialistų emigracija ir „protų nutekėjimas“ gali turėti ilgalaikį neigiamą poveikį šalies plėtrai. Darbe tvirtinama, kad „protų nutekėjimas“ turės greičiau neigiamą poveikį Lietuvai, kaip pereinamosios ekonomikos šaliai.

„Protų nutekėjimo“ reiškiniui daug dėmesio skiria beveik visų ES šalių yra sociologai, ekonomistai ir politikai. Kai kuriose šalyse teisinėmis, ekonominėmis ir politinėmis priemonėmis stengiamasi palengvinti aukščiausio lygio specialistų integraciją šių šalių darbo rinkose. Lietuvos atveju gerosios patirties perėmimui iš kitų ES šalių reiktų skirti daugiausia dėmesio.

Šiame darbe išskirtos trys profesinės grupės „jautriausios“ „protų nutekėjimo“ iš Lietuvos fenomenui – mokslininkai ir tyrėjai (studentai), informacinių technologijų bei sveikatos priežiūros specialistai. Darbe pristatoma Vilniaus universiteto Onkologijos instituto atvejo analizė, kuria siekiama įvertinti „protų nutekėjimo“ potencialą tirtųjų instituto darbuotojų grupėje. Darbe teigiama, kad aukšta šių profesinių grupių specialistų kvalifikacija ir kompetencija sukuria pasiūlą „protų nutekėjimui“ iš Lietuvos į kitas šalis, bei argumentuojama, kad polinkis emigruoti ar „nutekėti“ yra daugiau būdingas jauniems, išsilavinusiems specialistams, kurių žinios (įgytos kilmės šalies aukštojo mokslo sistemoje) yra lengvai perkeliamos į kitų šalių ekonomiką. Dokumentų ir literatūros analizė, bei Vilniaus universiteto Onkologijos instituto atvejo tyrimas teoriškai ir empiriškai pagrindžia pastarąjį teiginį.

PRIEDAI:

Priedas Nr. 1	i
Priedas Nr. 2	vi
Priedas Nr. 3	xiii
Priedas Nr. 4	xx
Priedas Nr. 5	xxiii
Priedas Nr. 6	xxx

PRIEDAS NR. 1

BENDROS EMIGRACIJOS IŠ LIETUVOS TENDENCIJOS

Nuo 1990 iki 2004 migracijos saldo Lietuvoje buvo neigiamas (Statistikos metraštis, 2004). Didžiausi migracijos srautai užfiksuoti 1990 - 2000 m. Bendrai šiuo laikotarpiu iš Lietuvos išvykdavo daugiau nei 20 tūkst. gyventojų kasmet. Iki 1994 m. 10 - 20 tūkst. gyventojų kasmet išvykdavo į NVS šalis. Tai sietina su tarybinės armijos karinių dalinių išvedimu iš nepriklausomybę atgavusios Lietuvos. Nuo 1994 iki 2000 m. pastebimi dideli išvykstančiųjų srautai (vidutiniškai 15 - 20 tūkst. gyventojų kasmet) ne į NVS, o į kitas valstybes. 2000 - 2002 m. fiksuotas ryškus bendras emigracijos į NVS - sumažėjimas (apytikriai 1500 - 3500 gyventojų kasmet), nuo 2001 iki 2002 m. sumažėjo migracijos srautas į kitas valstybes (daugiau nei 3500 gyventojų kasmet). Tačiau 2003 m. išvykstančiųjų į kitas šalis srautas padvigubėjo iki beveik 8 tūkst. gyventojų, o 2004 m. bendras išvykusių skaičius pasiekė daugiau nei 15 tūkst. Iš 2003 m. išvykusiųjų aštuonių tūkstančių Lietuvos gyventojų apie 1.5 tūkst. turėjo aukštąjį, šiek tiek mažiau - aukštesnįjį, apie 3 tūkst. - vidurinį išsilavinimą, o beveik 3 tūkst. gyventojų išsilavinimo nenurodė (Statistikos metraštis, 2004). Remiantis oficialia statistika (surašymo duomenimis) per 1990-2000 metus iš Lietuvos emigravo beveik 300 tūkst. (278 106) gyventojų (Statistikos metraštis, 2000).

Statistikos departamentas (Svidlerienė, 2004) pateikia optimistinės, vidutinės ir pesimistinės 2005 - 2030 m. migracijos srautų iš Lietuvos prognozės variantus. Vidutinė prognozė yra labiausiai tikėtina. Manoma, kad iki 2010 iš Lietuvos į kitas valstybes kasmet išvyks 15 tūkst. gyventojų. Teigiama, kad didelę dalį sudarys jauni žmonės, kuriems „baigus aukštuosius, specialiuosius, vidurinius mokslus bus sunku susirasti darbą, ir vidutinio amžiaus gyventojai, pradedę darbą“ (ten pat, p 12). Remiantis vidutine ir pesimistine prognoze migracijos saldo visą prognozuojamą laikotarpį išliks neigiamas, ir tik optimistiniame variante nuo prognozuojamo laikotarpio vidurio jis taps teigiamas (Svidlerienė, 2004).

Pilietinės visuomenės instituto publikacijoje (2005) pateikiami Jungtinės Karalystės Vidaus reikalų ministerijos (angl. *Home Office*) duomenys rodo, kad po naujųjų narių priėmimo į Europos Sąjungą, 2004 m. gegužės - gruodžio mėnesiais, darbo leidimo Didžiojoje Britanijoje pasiprašė per 20 tūkst. lietuvių. Publikacijoje teigiama, kad ne visi šie žmonės yra naujai atvykę, bet pabrėžiama, kad tai vienos šalies duomenys. Jais remiantis, kaip teigiama publikacijoje, „galima pagrįstai manyti, kad emigrantų skaičius, po įstojimo į Europos Sąjungą, gerokai viršija

Statistikos departamento turimus duomenis“ (Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai, 2005, p. 12).

Pilietinės visuomenės instituto publikacijoje (2005), pateikiami tokie emigracijos iš Lietuvos mastų vertinimai: 200–250 tūkstančiai žmonių, iš kurių apytiksliai 50 tūkst. JAV, 50 tūkst. Didžiojoje Britanijoje, po 30 tūkst. Airijoje ir Ispanijoje, 10 tūkst. Vokietijoje, 5 tūkst. Norvegijoje, po 1 tūkst. Kanadoje, Australijoje, Švedijoje, Danijoje, po kelis šimtus – kitose Vakarų Europos šalyse (Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai, 2005, p. 12). Ispanijos Andalūzijos provincijoje deklaravusių savo gyvenamąją vietą lietuvių yra apie 35 tūkst. (Bagdonavičienė, 2004).

Lietuvos Darbo biržos 2004 m. duomenimis, išvykusiųjų turėtų būti apie 200 tūkst., norinčiųjų išvykti – daugiau nei 300 tūkst., o bendrai prognozuojama, kad Lietuvos gyventojų dėl migracijos turėtų sumažėti apie 340 tūkst. (Gliosaitė, 2004).

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2001 m. užsakė tyrimą, kuris parodė, kad 2001 m. lapkritį ES valstybėse legaliai ir nelegaliai dirbančių lietuvių buvo apie 120 tūkst. Remiantis šiuo tyrimu, užsienyje dirbo beveik 15 procentų darbingų Lietuvos gyventojų, o 2006 metams tyrimas prognozavo, kad užsienyje dirbs nuo 280 iki 314 tūkst. darbingų lietuvių. Daugiau nei 60 proc. Lietuvos gyventojų 2001 m. buvo pasiryžę išvykti svetur. Iš tų, kurie tvirtai apsisprendę išvykti, daugiausia rinkęsi gyvenimą JAV, Vokietijoje ir Didžiojoje Britanijoje. Pasak tyrimo, emigracija po įstojimo į Europos Sąjungą turėtų augti ir apie 2008 m. emigrantų kiekis siektų 320 tūkst. žmonių (Potencialaus laisvo darbo jėgos judėjimo į ES valstybes įvertinimas, 2001).

Šie duomenys patvirtina Statistikos departamento paskelbtą Lietuvos gyventojų skaičiaus kaitos prognozę, kurioje teigiama, kad iki 2010 m. iš Lietuvos kasmet emigruos apie 15 tūkst. žmonių, po to emigruojančiųjų skaičius mažės, tačiau iki 2030 m. kasmet maždaug 2000–3000 žmonių išvyks daugiau negu atvyks. Iki 2030 m. Lietuvos gyventojų skaičius turėtų sumažėti maždaug 300 tūkst. gyventojų. (Svidlerienė, 2004).

2005 m. balandžio pradžioje Socialinės apsaugos ir darbo ministerija užsakė antrą tyrimą apie Lietuvos gyventojų ketinimus išvykti dirbti į užsienį. Tyrimo metu atliktos apklausos rezultatai parodė, kad beveik du trečdaliai (73 proc.) Lietuvos gyventojų neketina vykti gyventi ir dirbti į užsienio šalis, o išvykti visam laikui norėtų tik šiek tiek daugiau nei vienas procentas apklaustųjų. Kuriam laikui dirbti ar mokytis ketina išvykti beveik 15 proc. Lietuvos gyventojų. Daugiausiai ketinančių išvykti visam laikui yra jaunų žmonių - keturi procentai, o vyresnio

amžiaus grupėse tokių beveik nėra. Apklausa rodo, kad daugiausia *neketinančių* vykti į užsienį žmonių yra su nebaigtu viduriniu išsilavinimu - 85 proc. (visam laikui norėtų išvykti tik apie pusė procento šių žmonių). Kuriam laikui daugiausia norinčių išvykti (beveik 20 proc.) žmonių yra su viduriniu ir specialiuoju, bei su aukštuoju išsilavinimu - per dešimt procentų. Tai patvirtina daugelio autorių įrodytą hipotezę, kad geresnį išsilavinimą turintys gyventojai yra daugiau linkę emigruoti ar „cirkuliuoti“. Populiariausia planuojama išvykimo kryptis yra Didžioji Britanija (ją rinkęsi kas antras išvykstantis), Airiją rinkęsi maždaug kas penktas, toliau seka Vokietija, JAV, Norvegija, ir Švedija (Vilmorus, 2005; Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2005).

Lyginant dvi aukščiau apžvelgiamas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos apklausas, matyti, kad po įstojimo į Europos Sąjungą pasikeitė lietuvių emigracijos kryptys. 2005 m. tyrimo duomenys rodo, kad daugiausia išvykstančiųjų renkasi Jungtinę Karalystę arba Airiją, kurios netaiko pereinamųjų laikotarpių laisvam asmenų judėjimui (2001 m. dauguma teigė vyksiantys į JAV, Vokietiją ir Didžiąją Britaniją). 2005 m. reprezentatyvus kiekybinis tyrimas leidžia tvirtinti, kad ketinančių išvykti į užsienį smarkai sumažėjo (2001 m. norinčiųjų išvykti buvo apie 60 proc., o 2005 m. apklausa rodo, kad net 73 proc. gyventojų išvykti neketina). Kita vertus, užsienyje gyvenančių lietuvių atsiliepimai apie šios apklausos rezultatus, juos paskelbus pastarąjį dešimtmetį į užsienį išvykusiųjų lietuvių sukurtame interneto portale Anglija.com, pateikia kokybinį šio tyrimo vertinimą. Pažymėtina, kad kai kurie Jungtinėje Karalystėje gyvenantys lietuviai mano, kad tokius apklausos rezultatus lėmė tai, kad „Lietuvoje jau nebėra ką apklausti“, o ketinančių išvykti sumažėjo dėl to, kad „jau nebėra kam atsakinėti, nes pačioj Lietuvoj lietuvių mažiau nei svetur“ ir „visi jau seniai išvyko“. Remiantis Lietuvos Statistikos departamento pateikiamais skaičiais ir prognozėmis, galima tvirtinti, kad tokie išvykusiųjų lietuvių pastebėjimai yra bent iš dalies teisingi, nors juos ir sunku moksliškai pagrįsti.

Lietuvos Vaikų ir jaunimo organizacijos 2005 m. atlikta Lietuvos bendrojo lavinimo mokyklose besimokančiųjų 12 klasės moksleivių apklausa taip pat parodė, kad 80 proc. abiturientų norėtų vykti mokytis arba dirbti į ES šalis, o Finansų analitikų asociacija 2004 m. atliko statybų ir konstravimo įmonių tyrimą, kuris parodė, kad per paskutinį 2003 m. ir per pirmąjį 2004 m. ketvirtį iš statybų ar statybinių medžiagų gamybos emigravo bent vienas darbuotojas iš įmonės (Socialinių reikalų ir darbo komiteto ir Žmogaus teisių komiteto diskusijos „Laisvo asmenų judėjimo socialiniai aspektai“ medžiaga, 2005).

Glionsaitė (2004) teigia, kad emigracijos srautai ilgainiui turėtų stabilizuotis ir pateikia šias stabilizacijos priežastis - migracija daug kainuoja patiems migrantams dėl gana griežtai reguliuojamos darbo rinkos ir darbo santykių, be to, šalys konverguoja ir pajamų bei užimtumo skirtumai nustoja būti svarbiu emigracijos motyvu. Tačiau Pilietinės visuomenės instituto publikacijoje (2005) teigiama, kad „tokios prognozės galbūt nepakankamai diferencijuotos ir tinka daugiausia mažai kvalifikuotos darbo jėgos judėjimui. Specialistų migracija ir „protų nutekėjimas“ išibėgėja lėčiau ir pasireišk vėliau, negu pirmoji suintensyvėjusios emigracijos banga, kilusi išsyk po įstojimo į Europos Sąjungą“ (Lietuvių emigracija: problema ir galimi sprendimo būdai, 2005).

PRIEDAS NR. 2

KLAUSIMYNAS

Mykolo Romerio Universiteto Europos Sąjungos politikos ir administravimo specialybės magistrantas atlieka Vilniaus universiteto Onkologijos instituto sveikatos priežiūros specialistų apklausą apie potencialų **protų nutekėjimą** - socialinį fenomeną, kuris apibūdinamas kaip išsilavinusių arba kvalifikuotų darbuotojų išvykimas iš vienos šalies į kitą dėl geresnio atlyginimo ar gyvenimo sąlygų.

Tyrimo tikslas – išsiaiškinti, kokie Lietuvos socialiniai ir ekonominiai savitumai lemia *protų nutekėjimo* priežastis, ypač ar įstojimas į Europos Sąjungą gali būti šį fenomeną skatinančiu veiksmu. Jūsų pateikti atsakymai bus analizuojami tik apibendrintai - konfidencialumas garantuojamas.

Maloniai kviečiame atsakyti į keletą klausimų. Apibraukite **vieną** Jums labiausiai tinkamo atsakymo variantą arba įrašykite savo.

1. Ar Jūs norėtumėte vykti į užsienį?

1. Norėčiau vykti kuriam laikui, užsidirbti ir grįžti → *pereiti prie klausimo Nr. 3*
2. Norėčiau vykti ilgesniam laikui (5 - 10 metų) → *pereiti prie klausimo Nr. 3*
3. Norėčiau išvykti visam laikui → *pereiti prie klausimo Nr. 3*
4. Nenorėčiau išvykti → *pereiti prie klausimo Nr. 2*

99.Nežino/ Neatsakė

2. Kodėl nenorėtumėte išvykti?*įrašykite*

--

99.Nežino/ Neatsakė

Nenorintys išvykti toliau atsakinėja į socialinius – demografinius klausimus apie respondentą ir baigia apklausą.

3. Ką darytumėte, jei per artimiausius du mėnesius gautumėte darbo pasiūlymą užsienyje?

1. Iškart sutikčiau
2. Priklausytų nuo aplinkybių
3. Sutikčiau, bet reikėtų daugiau laiko apsispręsti
4. Nesutikčiau
5. Kita (*įrašykite*) _____

99.Nežino/ Neatsakė

4. Ar Jūs planuojate vykti į užsienį?

1. Planuoju vykti kuriam laikui, užsidirbti ir grįžti
2. Planuoju vykti ilgesniam laikui (5 - 10 metų)
3. Planuoju išvykti visam laikui
4. Neplanuoju išvykti → *pereiti prie socialinių-demografinių klausimų*

99.Nežino/ Neatsakė

5. Kada planuojate įgyvendinti šiuos norus?

1. Per artimiausius 3 metus
2. Po 3 - 5 metų
3. Nežinau, bet dažnai apie tai pagalvoju
4. Nežinau, apie tai dar negalvoju
5. Kita *įrašykite* _____

99. Nežino/ Neatsakė

6. Jei jau planuojate vykti į užsienį, kokių veiksmų ėmėtės? (galite pasirinkti kelis atsakymus)

1. Ieškojau informacijos spaudoje/internete
2. Klausinėjau savo draugų/ kolegų/ pažįstamų Lietuvoje
3. Klausinėjau savo draugų/ kolegų/ pažįstamų užsienyje
4. Kreipiausi į įdarbinimo agentūrą
5. Kreipiausi į užsienyje įsikūrusią įdarbinimo agentūrą
6. Užsiregistravau kompiuterinėje medicinos specialistų duomenų bazėje
7. Kreipiausi tiesiai į darbdavį užsienyje
8. Jau buvau pokalbyje (-iuose) dėl darbo
9. Domėjausi kur/kaip galima apsigyventi užsienyje
10. Dar nesiėmiau jokių veiksmų
11. Kita *įrašykite* _____

99. Nežino/ Neatsakė

7. Jei kreipėtės į įdarbinimo agentūrą:

1. Kaip apie ją sužinojote?
(*įrašykite*) _____
2. Kodėl būtent į šią agentūrą?
(*įrašykite*) _____

99. Nežino/ Neatsakė

8. Kiek galėtumėte išvardinti Jūsų pažįstamų kolegų iš Lietuvos (gydytojų, slaugytojų), dirbančių/ gyvenančių užsienyje?

1. 1 - 2
2. 3 - 5
3. Daugiau (*įrašykite*) _____
4. Negalėčiau pasakyti

99. Nežino/ Neatsakė

9. Kaip į Jūsų apsisprendimą išvykti reaguoja darbdavys?

1. Palaiko
2. Abejingas, nereaguoja
3. Daro kliūtis
4. Apie mano planus dar nežino
5. Kita *įrašykite* _____

99. Nežino/ Neatsakė

10. Jei Jūsų atlyginimas padidėtų 50 proc., ar tai paskatintų Jus likti Lietuvoje?

1. Taip
Kodėl? (*įrašykite*) _____
2. Ne
Kodėl? (*įrašykite*) _____

11. Kokį darbą užsienyje Jūs sutiktumėte dirbti?

1. Nesvarbu, koks darbas, svarbiausia - uždarbis
2. Bet kokį, bet būtinai legalų
3. Tik atitinkantį mano profesiją, nebūtinai legalų
4. Tik legalų, atitinkantį mano profesiją

99.Nežino/ Neatsakė

12. Į kokią šalį planuojate vykti?

1. Airija
2. Didžioji Britanija
3. Skandinavija (Danija, Norvegija, Suomija, Švedija *pabraukite*)
4. Vokietija
5. Prancūzija
6. Kita *įrašykite* _____

99.Nežino/ Neatsakė

13. Kodėl į šią šalį?

įrašykite

--

99.Nežino/ Neatsakė

14. Jei Jūs jau buvote išvykęs, prašytume įrašyti reikiamą atsakymą į atitinkamą langelį:

Išvyka:	1 Kiek kartų?	2 Trukmė (mėnesiais)	3 Nebuvau
Trumpa stažuotė ar mainų programa (iki trijų mėnesių)			
Studijos (ilgiau nei tris mėnesius)			
Mokslinis tiriamasis darbas			
Pastovus darbas			
Dalyvavimas konferencijose, darbo grupėse			
Kita (<i>įrašykite</i>)			

99.Nežino/ Neatsakė

15. Pažymėkite arba įrašykite tik vieną atsakymą. Jūsų nuomone, praėjus metams po to, kai Lietuva tapo Europos Sąjungos nare:

1. Gyvenimo sąlygos išliko tokios pat ir mane tenkina
2. Atsirado daugiau galimybių užsienyje gauti legalų ir mano profesiją atitinkantį darbą
3. Po Lietuvos įstojimo į ES iškart ėmiausi domėtis galimybėmis išvykti
4. Lietuvos narystė ES paskatino mane kelti kvalifikaciją (*pavyzdžiu, mokytis užsienio kalbu*) Lietuvoje, kad vėliau galėčiau išvykti.
5. Nematau naujų galimybių, nesidomiu
6. Kita *įrašykite* _____

99.Nežino/ Neatsakė

16. Kaip lentelėje išvardyti poreikiai įtakoja Jūsų „gero gyvenimo“ supratimą? Pažymėkite atitinkamą langelį ties kiekviena eilute (kiekvienoje eilutėje žymėkite tik vieną atsakymą).

	1 Labai svarbu	2 Gana svarbu	3 Nei svarbu, nei nesvarbu	4 Nesvarbu	5 Visiškai nesvarbu
Darbas pagal profesiją					
Karjeros siekimas					
Priimtinas darbo krūvis					
Mėgstamas darbas					
Geras atlyginimas					
Savo idėjų realizavimas					
Profesinis pripažinimas					
Galimybė tobulėti					
Šalies politinė sistema					
Užtikrinta ateitis					
Kultūrinis gyvenimas					
Savisaugos jausmas					
Galimybė mylėti ir būti mylimam					
Šeima					
Artimi žmonės					

99.Nežino/ Neatsakė

17. Kur, Jūsų nuomone, Lietuvoje ar užsienyje yra geresnės galimybės patenkinti šiuos poreikius? Pažymėkite atitinkamą lentelės langelį ties kiekviena eilute.

	1 Tik Lietuvoje	2 Greičiau Lietuvoje	3 Vienodai	4 Greičiau užsienyje	5 Tik užsienyje
Darbas pagal profesiją					
Karjeros siekimas					
Priimtinas darbo krūvis					
Mėgstamas darbas					
Geras atlyginimas					
Savo idėjų realizavimas					
Profesinis pripažinimas					
Galimybė tobulėti					
Šalies politinė sistema					
Užtikrinta ateitis					
Kultūrinis gyvenimas					
Savisaugos jausmas					
Galimybė mylėti ir būti mylimam					
Šeima					
Artimi žmonės					

99.Nežino/ Neatsakė

Jūs esate:

D.1. Lytis

1. Vyras
2. Moteris

D.2. Amžius _____ (*įrašykite pilną suėjusių metų skaičių*)

D.3. Šeimyninė padėtis

1. Nevedęs/ netekėjusi
2. Vedęs/ ištekejusi
3. Gyvenu neregistruotoje santuokoje
4. Išsiskyręs/ išsiskyrusi
5. Našlys/ našlė

D.4. Išsimokslinimas

1. Aukštasis
2. Aukštasis neuniversitetinis
3. Vidurinis

D.5. Pagrindinis užsiėmimas

1. Gydytojas - chirurgas
2. Gydytojas - anesteziologas
3. Gydytojas - reanimuotojas
4. Gydytojas - chemoterapeutas
5. Gydytojas - radioterapeutas
6. Gydytojas - rezidentas
7. Slaugos administratorius/ (-ė) slaugos administratoriaus (-ės) padėjėjas
8. Kita (*įrašykite*) _____

D.6. Jūsų vidutinis mėnesio atlyginimas (atskaičiavus mokesčius):

1. Iki 500 litų
2. Nuo 500 iki 1000 litų
3. Nuo 1000 iki 1500 litų
4. 1500 - 2000 litų
5. daugiau nei 2000 litų

D.7. Jūsų pajamų šaltiniai (pažymėkite arba įrašykite vieną ar kelis atsakymus bei šalia apytikriai nurodykite, kiek procentų tai sudaro nuo visų Jūsų gaunamų pajamų):

1. Pagrindinė darbovietė _____%
2. Antra darbovietė _____%
3. Darbas pagal autorines sutartis (moksliniai straipsniai; pedagoginė veikla ir pan.) _____%
4. Kita (*įrašykite*) _____ %

D.8. Tautybė

1. Lietuvis, -ė
2. Rusas, -ė
3. Lenkas, -ė
4. Kita *įrašyti* _____

D.9. Kurias užsienio kalbas mokate? Skliausteliuose taip pat pažymėkite lygi pabraukdami.

1. Anglų (*laisvai, galiu susikalbėti, pradmenys*)
2. Prancūzų (*laisvai, galiu susikalbėti, pradmenys*)
3. Rusų (*laisvai, galiu susikalbėti, pradmenys*)
4. Vokiečių (*laisvai, galiu susikalbėti, pradmenys*)
5. Kita *įrašykite* _____ (*laisvai, galiu susikalbėti, pradmenys*)

Dėkojame už nuoširdų dalyvavimą!

PRIEDAS NR. 3

Lentelė Nr. 1 A

Ar jūs norėtumėte vykti į užsienį?		Dažnis	Procentas
	Norėčiau vykti kuriam laikui, užsidirbti ir grįžti	52	52
	Norėčiau vykti ilgesniam laikui (5 - 10 metų)	18	18
	Norėčiau išvykti visam laikui	10	10
	Nenorėčiau išvykti	19	19
	Nežino	1	1
	Iš viso	100	100

Lentelė Nr. 2 A

Ką darytumėte, jei per artimiausius du mėnesius gautumėte darbo pasiūlymą užsienyje?		Dažnis	Procentas
	Iškart sutikčiau	17	17
	Priklausytų nuo aplinkybių	58	59
	Sutikčiau, bet reiktų daugiau laiko apsispręsti	8	8
	Kita	14	14
	Iš viso	100	100

Lentelė Nr. 3 A

Ar Jūs planuojate vykti į užsienį?		Dažnis	Procentas
	Planuoju vykti kuriam laikui, užsidirbti ir grįžti	29	29
	Planuoju vykti ilgesniam laikui (5 - 10 metų)	16	16
	Planuoju išvykti visam laikui	8	8
	Neplanuoju išvykti	43	44
	N/N	1	1
	Iš viso	100	100

Lentelė Nr. 4 A

Kada planuojate įgyvendinti šiuos norus?		Dažnis	Procentas
	Per artimiausius 3 metus	27	31,4
	Po 3 - 5 metų	4	4,7
	Nežinau, bet dažnai apie tai pagalvoju	31	36
	Nežinau, apie tai dar negalvojau	21	24,4
	Kita	3	3,5
	Iš viso	86	100

Lentelė Nr. 5 A

Jei jau planuojate vykti į užsienį, kokių veiksmų ėmėtės? (visi atsakymai = 73)		Atvejai (kartai/proc.)	Dažnis
	Ieškojau informacijos spaudoje/internete	43,8	32
	Klausinėjau savo draugu/ kolegų/ pažįstamų Lietuvoje	47,9	35
	Klausinėjau savo draugu/ kolegų/ pažįstamų užsienyje	34,2	25
	Kreipiausi į įdarbinimo agentūrą	2,7	2
	Kreipiausi i užsienyje įsikūrusią įdarbinimo agentūrą	5,5	4
	Užsiregistravau kompiuterinėje medicinos	9,6	7
	Kreipiausi tiesiai į darbdavį užsienyje	4,1	3
	Jau buvau pokalbyje (-iuose) dėl darbo	6,8	5
	Domėjaisi kur/kaip galima apsigyventi užsienyje	11	8
	Dar nesiėmiau jokių veiksmu	20,5	15
	N/N	5,5	4
	Iš Viso	191,6	140

Lentelė Nr. 6 A

Jei kreipėtės į įdarbinimo kompaniją: kaip apie ją sužinojote?		Dažnis	Procentas
	Išvyko daug pažįstamų	1	16,7
	Rekomendavo kolegos	2	33,3
	Internete	3	50,0
	Iš viso	6	100

Lentelė Nr. 7 A

Jei kreipėtės į įdarbinimo kompaniją: kodėl būtent į šią kompaniją?		Dažnis	Procentas
	Išvyko daug pažįstamų	1	16,7
	Rekomendavo kolegos	2	33,3
	Ši agentūra yra patikimiausia	1	16,7
	Ji padeda įsidarbinti tik medikams	1	16,7
	N/N	1	16,7
	Iš viso	6	100.0

Lentelė Nr. 8 A

Kiek galėtumėte išvardinti Jūsų pažįstamų kolegų iš Lietuvos (gydytojų, slaugytojų), dirbančių/ gyvenančių užsienyje?		Dažnis	Procentas
	1 - 2	27	27,0
	3 - 5	42	42,0
	Daugiau	22	22,0
	Negalėčiau pasakyti	8	8,0
	N/N	1	1,0
	Iš viso	100	100,0
Vidurkis (respondentų nurodžiusių „daugiau“): 9,7			

Lentelė Nr. 9 A

Kaip į Jūsų apsisprendimą išvykti reaguoja darbdavys?		Dažnis	Procentas
	Palaiko	8	10,5
	Abejingas, nereaguoja	11	14,5
	Apie mano planus dar nežino	50	65,8
	Kita	5	97,4
	N/N	2	2,6
	Iš viso	76	100

Lentelė Nr. 10 A

Jei Jūsų atlyginimas padidėtų 50 proc., ar tai paskatintų Jus likti Lietuvoje?		Dažnis	Procentas
	Taip	44	46,8
	Ne	49	52,1
	N/N	1	1,1
	Iš viso	94	100

Lentelė Nr. 11 A

Koki darbą užsienyje Jūs sutiktumėte dirbti?		Dažnis	Procentas
	Nesvarbu, koks darbas, svarbiausia - uždarbis	9	9,8
	Bet koki, bet būtinai legalų	13	14,1
	Tik atitinkantį mano profesiją, nebūtinai legalų	4	4,3
	Tik legalų, atitinkantį mano profesiją	65	70,7
	N/N	1	1,1
	Iš viso	92	100

Lentelė Nr. 12 A

I kokią šalį planuojate vykti?	Dažnis	Procentas
Airija	8	9,2
Didžioji Britanija	19	21,8
Skandinavija (Danija, Norvegija, Suomija, Švedija)	12	13,8
Vokietija	10	11,5
Prancūzija	5	5,7
Kita	13	14,9
N/N	20	23,0
Iš viso	87	100

Lentelė Nr. 13 A

Kodėl į šią šalį? (visi atsakymai = 67)	Procentai	Atvejai (proc.)
Lengva įsidarbinti	1,2	1,5
Teko lankytis stažuotėse	1,2	1,5
Nesvarbu kokia šalis, svarbu, kad būtų darbo	1,2	1,5
Ten yra išvykusių kolegų/pažįstamų	7	9
Ten geresnės darbo ir gyvenimo sąlygos	7	9
Moku kalbą, kitose šalyse būtų kalbos barjeras	10,5	13,4
Patraukliausia iš anglosaksų	1,2	1,5
Ten gyvena vyras/ dukra	2,3	3
Kultūringa, europietiška šalis	1,2	1,5
Geri atsiliepimai, priimtina	4,7	6
Geras darbo užmokestis	3,5	4,5
Ten gyvena giminės	3,5	4,5
Ten daug draugų	2,3	3
Komandinis darbas	1,2	1,5
Yra galimybė/ turiu pasiūlymą	3,5	4,5
Arčiau Lietuvos	2,3	3
Teko lankytis	1,2	1,5
Klimatas	1,2	1,5
Nėra įsidarbinimo apribojimų	3,5	4,5

Patinka gyvenimo būdas	2,3	3
Didelė lietuvių bendruomenė	1,2	1,5
Vertina kaip specialistus	2,3	3
Ten atlieka tyrimus, analogiškus mano atliekamiems	1,2	1,5
Svarbiausia, kad tai būtų Europa	2,3	3
Perspektyvos	1,2	1,5
Patinka konservatyvumas, tradicijos	1,2	1,5
Ryšiai	1,2	1,5
Kontaktai su būsimais darbdaviais	1,2	1,5
N/N	26,7	34,3
Iš viso	100	128,4

Lentelė Nr. 14 A

Jei Jūs jau buvote išvykęs, prašytume įrašyti reikiamą atsakymą į atitinkamą langelį:	Vidurkiai
Trumpa stažuotė ar mainų programa (iki trijų mėnesių)/ Kiek kartų?	2,92
Trumpa stažuotė ar mainų programa (iki trijų mėnesių)/ Trukmė (mėnesiais)?	2,9
Trumpa stažuotė ar mainų programa (iki trijų mėnesių)/ Nebuvo	1
Studijos (ilgiau nei tris mėnesius)/ Kiek kartų?	1
Studijos (ilgiau nei tris mėnesius)/ Nebuvo	1
Studijos (ilgiau nei tris mėnesius)/ Trukmė (mėnesiais)?	5
Mokslinis tiriamasis darbas/ Kiek kartų?	4
Mokslinis tiriamasis darbas/ Nebuvo	1
Mokslinis tiriamasis darbas/ Trukmė (mėnesiais)?	1
Pastovus darbas/ Kiek kartų?	-
Pastovus darbas/ Nebuvo	-
Pastovus darbas/ Trukmė (mėnesiais)?	-
Dalyvavimas konferencijose, darbo grupėse/ Kiek kartų?	7,4
Dalyvavimas konferencijose, darbo grupėse/ Nebuvo	1
Dalyvavimas konferencijose, darbo grupėse/ Trukmė (mėnesiais)?	2,5

Lentelė Nr. 15 A

Jūsų nuomone, praėjus metams po to, kai Lietuva tapo Europos Sąjungos nare:		Dažnis	Procentas
	Gyvenimo sąlygos išliko tokios pat ir mane tenkina	7	7,1
	Atsirado daugiau galimybių užsienyje gauti legalų ir mano profesiją atitinkantį darbą	61	61,6
	Po Lietuvos įstojimo į ES iškart ėmiausi domėtis galimybėmis išvykti	5	5,1
	Lietuvos naryste ES paskatino mane kelti kvalifikaciją (pvz. mokytis užsienio kalbų), kad vėliau galėčiau išvykti	14	14,1
	Nematau naujų galimybių, nesidomiu	6	6,1
	Kita	4	4
	N/N	2	2
	Iš viso	100	100

Lentelė Nr. 16 A

Jūsų pajamų šaltiniai:	Vidutinė visų vieno respondento pajamų iš skirtingų šaltinių dalis (proc.)
Pagrindinė darbovietė	iki 92,4 visų pajamų
Antra darbovietė	iki 29,47 visų pajamų
Darbas pagal autorines sutartis	iki 10,7 visų pajamų
Kita	iki 30,7 visų pajamų

PRIEDAS NR. 4

ONKOLOGIJOS MOKSLO PLĖTRA VILNIAUS UNIVERSITETO ONKOLOGIJOS INSTITUTE

Prof. habil. dr. Povilas VALUCKAS

Dr. Janina DIDŽIAPETRIENĖ

Dr. Vydmantas ATKOČIUS

Dr. Dainius CHARACIEJUS

(Ištraukos iš to paties pavadinimo straipsnio specializuotame leidinyje „Gydymo menas“ // Nr. 07 (119), p. 3-6, 2005)

Vilniaus universiteto Onkologijos instituto misija - vykdyti tarptautinius fundamentinius ir taikamuosius onkologijos srities tyrinėjimus, drauge su Vilniaus universitetu rengti onkologijos srities mokslininkus ir specialistus, teikti asmens sveikatos priežiūros paslaugas. Pagrindinės Vilniaus universiteto Onkologijos instituto mokslinės veiklos kryptys: navikų profilaktikos, pagrįstos epidemiologiniais, eksperimentiniais, molekulinės biologijos ir klinikiniais tyrimais, plėtotė; naujų technologijų, ankstyvos diagnostikos ir kombinuoto gydymo priemonių ir metodų tobulinimas; ligonių sergančių onkologinėmis ligomis, gyvenimo kokybės gerinimas. Vykdamas mokslo tiriamuosius darbus, susijusius su vėžio profilaktika, diagnostika bei gydymu, siekiama patikslinti ir nustatyti piktybinių navikų rizikos veiksnius atskirose profesinėse bei populiacijos grupėse, pateikti rekomendacijas piktybinių navikų prevencijai, pailginti gydomų pacientų bendrąją išgyvenimą, gyvenamumo trukmę iki ligos atsinaujinimo bei užtikrinti gydytų pacientų gyvenimo kokybę. [...]

1. lentelė. Vilniaus universiteto Onkologijos instituto raida

Svarbiausios instituto raidos datos
1931 m. gruodžio 1 d. Vilniuje pradėjo veikti Gydymo-tyrimo įstaiga sergantiems navikais (Polocko g. 6)
1934 m. balandžio 15 d. Kovos su vėžiu komiteto nutarimu šią įstaigą oficialiai imta vadinti Vilniaus kovos su navikais tyrimo-gydymo institutu
1945 m. lapkričio 21 d. įkurtas Lietuvos mokslų akademijos Eksperimentinės medicinos ir onkologijos institutas
1957 m. kovo 1 d. Lietuvoje įkurtas Onkologijos mokslinio tyrimo institutas
1990 m. spalio 2 d. Onkologijos mokslinio tyrimo institutas ir Klinika prie jo reorganizuoti į Lietuvos onkologijos centrą
1995 m. sausio 4 d. Lietuvos onkologijos centrui suteiktas valstybinės mokslo įstaigos statusas
2002 m. kovo 12 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu valstybinė įstaiga Lietuvos onkologijos centras reorganizuotas į Vilniaus universiteto Onkologijos institutą

[...] Onkologijos mokslo plėtrai, kaip ir šalies mokslo plėtrai, įtakos turi ekonominiai, politiniai, socialiniai, technologiniai bei kiti veiksniai. Onkologijos mokslinių tyrimų finansavimas buvo nepakankamas - dėl šios priežasties per pastaruosius 10 metų nebuvo atnaujinama moderniems moksliniams tyrimams reikalinga įranga. Onkologijos ir jai gretimų sričių mokslinių tyrimų plėtra glaudžiai susijusi su atitinkamų aukščiausios kvalifikacijos specialistų rengimu. Suprantama, nesant modernios mokslinės bazės, iškilo „protų nutekėjimo“ problema. [...] Šiandien su viltimi žvelgiame į ateitį, tikėdamiesi geresnio biudžetinio finansavimo, glaudesnio bendradarbiavimo su Vilniaus universiteto Medicinos ir kitais fakultetais bei Lietuvos mokslo institucijomis. Aktyviai ieškoma partnerių dalyvauti VI bendrosios Europos Sąjungos mokslinių tyrimų ir technologijų plėtros programoje.

PRIEDAS NR. 5

„Nutekėjimo“ per įdarbinimo agentūrą neįvykęs scenarijus (remtasi Vilniaus universiteto Onkologijos instituto darbuotojo atveju)

Agentūra, į kurią kreipėsi respondentas, yra registruota Lietuvoje, savo veiklą vykdo legaliai, tačiau nuo kitų agentūrų skiriasi tuo, kad užsiima darbo vietų paieška tik medicinos darbuotojams (įvairių specialybių gydytojams ir slaugytojams). Jos centrinė būstinė veikia Londone ir taip pat turi po atstovą devyniose naujų Europos Sąjungos valstybių sostinėse. Šios agentūros interneto svetainėje lietuvių kalba pateikiama tokia informacija (tekstas perredaguotas konfidencialumo sumetimais):

„X – tai įdarbinimo kompanija, ieškanti kvalifikuotų medicinos specialistų ir įdarbinanti juos D.Britanijoje ir kitose šalyse. Tai seniai įkurta ir pirmaujanti kompanija D.Britanijoje bei Centrinėje Europoje, turinti daug metų patirties vykdant savo veiklą. X dėka daugelyje Didžiosios Britanijos viešų ir privačių sveikatos apsaugos įstaigų jau dirba kvalifikuoti medicinos specialistai. Ypač sėkmingi įdarbinimo Valstybinėje Sveikatos apsaugos tarnyboje (National Health Service) atvejai. X yra sudariusi daug sutarčių su sveikatos apsaugos organizacijomis D.Britanijoje ir Airijoje bei aktyviai ieško gydytojų, stomatologų, slaugytojų ir farmacininkų. X agentūra suteikia išsamią informaciją apie dokumentų tvarkymą, registraciją, kalbos ir patirties reikalavimus, besidomintiems darbu D.Britanijoje ar Airijoje. Pagrindinės sąlygos besidomintiems darbu: pripažintas laipsnis arba diplomai, darbo patirtis (priklauso nuo specialybės), labai geros anglų kalbos žinios (rašymas ir kalbėjimas)“.

Pagrindinėje svetainėje anglų kalba taip pat rašoma, kad agentūra X veikia Čekijoje, Estijoje, Vengrijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Lenkijoje, Slovakijoje, Slovėnijoje ir Maltoje, kur sveikatos priežiūros specialistų „išsimokslinimas yra ypatingai geras, ir daugelis kandidatų gerai moka anglų kalbą“ bei pabrėžiama, kad „visos šios šalys dabar yra ES narės“⁴. Tiek lietuviškas, tiek angliškas tekstas labai teigiamai konotuos. Naudojami teigiami vaizdiniai, pabrėžiantys kompanijos patikimumą: *seniai įkurta, daug metų patirties, pirmaujanti, daug sutarčių, aktyviai ieško, suteikia išsamią informaciją.*

Respondentas yra virš 50 metų amžiaus, įgijęs medicinos mokslų daktaro laipsnį. Reguliarūs susitikimai su respondentu prasidėjo 2004 m lapkričio mėn. ir truko iki jo įsidarbinimo Didžiojoje Britanijoje. Duomenims rinkti buvo naudojamas laisvojo interviu metodas. Pokalbis nebuvo įrašinėjamas respondento pageidavimu. Respondento pateikti faktai

⁴ Our recruitment is concentrated in the countries of Central Europe - Czech, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Poland, Slovakia and Slovenia – and Malta in the Mediterranean - where educational standards are exceptionally high and candidates with good English language skills are widely available. All these countries are now members of the EU.

buvo fiksuojami, vėliau aprašomi. Kai kurios detalės aprašant susitikimus su respondentu buvo pakeistos konfidencialumo sumetimais, tačiau esminė informacija pateikiama tiksliai.

2004 m. lapkričio mėn. respondentas, pasinaudojęs kolegų gydytojo patarimu, užpildė trumpą vienos įdarbinimo agentūros anketą internete. Užsiregistravęs (užpildęs trumpą anketą) respondentas elektroniniu paštu gauna kvietimą apsilankyti vieno Vilniaus viešbučio konferencijų centre rengiamame pristatyme. Pristatymo metu respondentas iš įdarbinimo kompanijos atstovų daugiau sužino apie galimybes įsidarbinti Didžiojoje Britanijoje ar kitoje šalyje, tų šalių sveikatos apsaugos sistemą, galimo atlyginimo dydį. Jam taip pat patariama pateikti kitą reikiamą informaciją agentūrai, nes pirmoji anketa yra glausta ir neišsami. Be paprastai ieškant darbo prašomų pateikti asmens dokumentų, reikalaujama detalaus gyvenimo aprašymo pagal standartinę formą, kurioje be asmeninės informacijos anglų kalba prašoma smulkmeniškai nurodyti firminius vaistų, procedūrų, įrengimų pavadinimus, su kuriais teko dirbti, informaciją apie sudėtingus atvejus, gydytų pacientų patirtas ligų komplikacijas (anonimiškai), gautas pastabas, papeikimus dėl aplaidumo darbe, taip pat pateikti mokslinių straipsnių referuojamuose žurnaluose sąrašą, informaciją apie dalyvavimą konferencijose, stažuotėse, darbo grupėse Lietuvoje ir užsienyje, pedagoginę veiklą bei pateikti dviejų vadovų rekomendacijas. Respondentui paaiškinama, kad mokestis už įdarbinimo paslaugas nėra imamas, bet bus atskaitomas iš atlyginimo vienerius metus po sėkmingo įsidarbinimo. Kita vertus, jam rekomenduojama lankyti agentūros organizuojamus mokamus 40 akademinių valandų trukmės (2 akademinės valandos du kartus per savaitę) profesinės anglų kalbos kursus. (Lyginant panašios trukmės ir specifikos anglų kalbos kursų, kuriuos Vilniaus mieste rengia kitos privačios ar valstybinės bendrovės, kainas, pastarieji įdarbinimo agentūros siūlomi kursai yra 25 - 50 proc. brangesni). Kadangi respondento profesinės anglų kalbos žinios yra geros, o kursų kokybė jis nėra patenkintas, išklauses keletą užsiėmimų jis nustoja juos lankęs, tačiau sumokėti pinigai nėra grąžinami, lygiai kaip ir išklausius visą kursą nėra išduodamas pažymėjimas. Be to, įdarbinimo agentūros atstovai nė karto nesidomėjo atsisakymo lankyti kursus priežastimis. Dar svarbu paminėti, kad respondentas iškart po registracijos įdarbinimo kompanijoje pradėjo tobulinti šnekamosios anglų kalbos įgūdžius lankydamas intensyviuos privačius užsiėmimus po 2 akademines valandas 2 - 7 kartus per savaitę.

Tęsiantis darbo paieškai, patartas įdarbinimo kompanijos, respondentas užsiregistruoja kompiuterinėje Didžiosios Britanijos gydytojų duomenų bazėje GMS (General Medical

Council). Ši registracija yra privaloma visiems medicinos darbuotojams norintiems legaliai dirbti šalyje, tiek atvykstantiems iš kitų šalių, tiek Didžiosios Britanijos piliečiams. Į šią duomenų bazę patalpinama medicinos specialisto užpildyta detali anketa su asmens duomenimis, tam tikrais atvejais gyvenimo aprašymas bei kita specifinė, su profesine veikla susijusi informacija. Registracija yra mokama (mokestis, atitinkamai pagal specialybę ir registracijos trukmę yra apie 290 - 580 svarų sterlingų; paprastai registracijos trukmė - vieneri metai). Užsiregistravus respondentui suteikiamas kodas, kurį jis vėliau turi pranešti darbdaviui. Darbdavys gali matyti asmeninę informaciją apie užsiregistravusį darbuotoją. GMS duomenų bazėje, teisiškai įrodžius, gali būti talpinama ir neigiama informacija apie užsiregistravusį medicinos specialistą.

Pateikęs visus reikalingus dokumentus, užsiregistravęs duomenų bazėje bei užpildęs daug įvairių standartinių anketų, respondentas informuojamas, kad turi bet kada būti pasiruošęs pokalbiui dėl darbo telefonu. Toks pokalbis, įdarbinimo kompanijos teigimu, gali trukti keletą minučių. Jo metu užduodami bendro pobūdžio klausimai, siekiant išsiaiškinti respondento anglų kalbos mokėjimo lygį. Per pirmuosius du mėnesius po kreipimosi į įdarbinimo kompaniją respondentas sulaukia keturių tokių skambučių. Jis negali tiksliai pasakyti, kas jam skambino (tris kartus skambina moteris). Skambinantysis (-ioji) dažniausiai prisistato vardu, užduoda kelis klausimus apie respondento darbo patirtį ir pažada susisiekti su pašnekovu elektroniniu paštu. Įdarbinimo kompanijos atstovai taip pat nežino apie skambinusį asmenį. Elektroniniu paštu po visų keturių skambučių su respondentu taip pat nebuvo susisiepta. Respondentas mano, kad taip yra dėl jo nepakankamo anglų kalbos mokėjimo.

Nuo kreipimosi į įdarbinimo kompaniją praėjus maždaug trims mėnesiams įdarbinimo kompanija respondentui pirmą kartą pasiūlo pasirašyti darbo sutartį su viena Didžiosios Britanijos valstybinių ligoninių. Tai laikino darbo sutartis (*angl. locum opt-out contract*), pagal kurią respondentas turėtų atvykti į darbo vietą trumpam laikotarpiui (iki 24 val.) keletą dienų per savaitę. Siūlomo darbo sąlygos netenkina respondento, todėl sutartis lieka nepasirašyta. Respondentas mano, kad įsidarbinti per agentūrą užtruks gana ilgai arba nepavyks ir pradeda aktyviai ieškoti darbo per skelbimus internete ir moksliniuose žurnaluose.

2005 m. gegužės pradžioje respondentas pakviečiamas užėti į įdarbinimo kompaniją. Jis yra informuojamas apie dar vieną darbo pasiūlymą. Jam reikės vykti į Varšuvą į pokalbį dėl darbo. Įdarbinimo agentūra respondentui suteikia informaciją apie laiką ir vietą, taip pat apie reikalavimus pokalbiui. Įdarbinimo kompanija kompensuoja kelionės išlaidas. Pokalbis su

darbdaviais Varšuvoje truks apie 45 minutes. Respondentas turi paruošti trumpą 10 - 15 min. prisistatymą, naudodamas kompiuterinę MS PowerPoint programą arba skaidres. Po prisistatymo jam bus pateikiami klausimai apie darbo patirtį, siekiant išsiaiškinti jo sugebėjimus ir patikrinti anglų kalbos žinias. Vėliau respondentas turės analizuoti jam pateiktą ligos istoriją, nustatyti diagnozę ir pasiūlyti gydymą konkrečiu atveju. Paskutinė pokalbio dalis - vieno respondento parašyto mokslinio straipsnio analizė. Respondentui pasiūloma susisiekti ir su kitais kandidatais (trimis mokslų daktarais, kurių du dirba Vilniuje, vienas - Kaune), kurie taip pat dalyvaus konkurse dėl darbo Varšuvoje. Su vienu iš jų respondentas susitinka Vilniuje, tačiau paaiškėja, kad kartu vykti į pokalbį nėra galimybės, nes kandidatai buvo informuoti skirtingu laiku ir kiekvienas individualiai pasirūpino kelione. Pastarieji du kandidatai nėra linkę ruošti prisistatymus, nes apie būsimą pokalbį dėl darbo jie sužinojo likus keturioms dienoms iki jo. Kadangi abu kandidatai dirba Lietuvoje, jiems dar reikia susitarti su savo vadovais dėl išleidimo iš darbo. Pokalbis numatomas penktadienį, įvairiu laiku (kiekvienam kandidatui su tam tikromis išlygomis, laiką buvo leista pasirinkti savo nuožiūra). Nepatenkinti pokalbiui dėl darbo keliamais reikalavimais, kandidatai kreipiasi į įdarbinimo kompanijos atstovybę Lietuvoje ir pareiškia, kad nesiruoš pokalbiui, ir nusprendžia nevykti. Įdarbinimo kompanijos atstovė susisiečia su atrankos organizatoriais Varšuvoje ir susitaria, kad reikalavimas paruošti prezentaciją ir mokslinio straipsnio nagrinėjimą būtų panaikintas. Agentūros atstovė vėliau informuoja kandidatus apie reikalavimų sušvelninimą ir prikalbina dalyvauti atrankoje du minėtus kandidatus, kurie kiek anksčiau buvo atsisakę vykti.

Respondentas vyksta į Varšuvą. Pokalbis dėl darbo vyksta Varšuvos senamiestyje įsikūrusio, respondento manymu, prabangaus viešbučio konferencijų centre. Į pokalbį atvyko ir kandidatai iš kitų Centrinės ir Rytų Europos šalių - Latvijos, Vengrijos, bei Slovakijos. Respondentas ten susitinka ir tris savo kolegas iš Lietuvos. Respondento pokalbis numatytas 16 val. vietos laiku. Pokalbis prasideda šiek tiek vėliau nei numatyta ir trunka ilgiau nei buvo planuota. Pokalbis susideda iš dviejų dalių. Pirmiausia respondentas akis į akį susitinka su įdarbinimo agentūros atstove iš Londono. Užduodami standartiniai klausimai, siekiant išsiaiškinti kandidato kalbos mokėjimo lygį, asmenines savybes, motyvaciją. Pokalbio atmosfera draugiška. Dažniausiai aptarinėjamos gyvenimo aprašymo detalės. Pirmoji pokalbio dalis trunka apie 15 - 20 minučių. Po to respondentas palydimas į kitą patalpą. Pokalbyje dalyvauja trys medicinos specialistai iš privačios Anglijos ligoninės. Respondento teigimu, šie asmenys yra

gydytojai praktikai, kartas nuo karto samdomi įdarbinimo agentūrų. Pokalbis trunka apie valandą. Užduodami specifiniai su medicinine praktika susiję klausimai. Respondento nuomone, pokalbio atmosfera greičiau priešiška nei neutrali. Užduodami klausimai yra sudėtingi, tikrinama ne tik kandidato, kaip tam tikros srities specialisto, kompetencija, bet ir jo psichologinis atsparumas, reakcija. Stengiamasi sukurti provokuojančias situacijas, kad respondentas pasielgtų spontaniškai ir jaustųsi įsitempęs. Pokalbio pabaigoje vienas interviuotojas papasakoja apie minėtą privačią ligoninę, būsimą darbą joje - siūloma pastovaus darbo sutartis pusei metų su galimybe pratęsti. Respondentas informuojamas, kad, jei bus nuspręsta, jog jis yra tinkamas darbuotojas, su juo per Lietuvos įdarbinimo kompaniją susisieks šios ligoninės atstovas ir suderins kitus klausimus.

Po pokalbio respondentas grįžta į Lietuvą. Įdarbinimo kompanija su juo vėl susisieks praėjus daugiau nei mėnesiui. Siūlomas kitas darbas. Šį kartą atranka turės vykti Austrijos sostinėje. Respondentas informuojamas apie pokalbio dėl darbo laiką ir vietą. Šį kartą įdarbinimo agentūra neapmoka kelionės išlaidų. Apie pokalbį dėl darbo respondentas sužino likus trims dienoms iki jo. Per tą laiką jis turi susitarti su darbdaviu dėl laisvos dienos bei pasiruošti kelionei. Kadangi nuvykti į Vieną yra sudėtingiau nei į Varšuvą, ir respondentas vyksta pokalbio išvakarėse, jis turi apsistoti viešbutyje. (Remiantis Varšuvos ir Vienos atveju galima pastebėti, kad atranka organizuojama miestuose, esančiuose sąlyginai arčiau Vidurio ir Centrinės Europos valstybių, arba tokiuose miestuose, su kuriais susisiektis yra patogus kandidatams iš daugumos VRE šalių). Šį kartą pokalbiui dėl darbo nekeliami jokie išankstiniai reikalavimai. Respondentas susitinka į atranką atvykusius du medikus iš Lietuvos, taip pat pastebi, jog yra atvykusių ir iš kitų Vidurio ir Centrinės Europos valstybių. Pokalbis vyksta šiek tiek kitaip nei Varšuvoje. Yra tik vienas interviuotojas. Pokalbis labai detalus, trunka apie valandą, tačiau jo atmosfera greičiau draugiška ar neutrali. Pokalbiui pasibaigus pažadama su respondentu susisiekti per įdarbinimo kompaniją Lietuvoje, tačiau kaip ir po pirmosios atrankos Varšuvoje su respondentu nebuvo susisieks.

Jau buvo paminėta, kad respondentas 2005 m. sausio pabaigoje, būdamas nepatenkintas įdarbinimo kompanijos paslaugomis, pradėjo aktyviai ieškoti darbo per skelbimus internete ir moksliniuose žurnaluose. Birželio pradžioje tokia aktyvi paieška pasiteisino. Respondentui buvo pasiūlyta vieno mėnesio trukmės sutartis (*angl. staff grade contract*) vienoje valstybinių Didžiosios Britanijos ligoninių, su galimybe pratęsti. Birželio pabaigoje respondentas išvyko į

minėtą ligoninę ir pradėjo darbą.

Apibendrinant galima pastebėti, kad nesėkminga darbo paieška truko apie 8 mėnesius. Respondentas pats aktyviai pradėjo ieškoti darbo (per skelbimus moksliniuose žurnaluose) sausio pabaigoje, o savarankiškai įsidarbinti pavyko birželio mėnesį t.y trimis mėnesiais greičiau nei per įdarbinimo agentūrą. Respondentą iš Lietuvos dirbti užsienyje labiausiai skatino poreikis gauti didesnę darbo užmokestį, materialiai aprūpinti šeimą. Didžiausią įtaką išvykti iš Lietuvos turėjo poreikis užsitikrinti aprūpintą senatvę, tačiau susiklosčius sėkmingoms aplinkybėmis respondentas turėjo ketinimų persikelti į Jungtinę Karalystę su šeima. Kita vertus, respondentas iš esmės buvo patenkintas darbu ir gyvenimu Lietuvoje. Jis dirbo mėgstamą darbą, turėjo savarankiškos mokslinės veiklos galimybių, dirbo su aukšto lygio technologijomis, dažnai vykdavo į konferencijas ar stažuotes užsienyje.

PRIEDAS NR. 6

Pav. Nr. 1 A

MIKRO LYGIO IR MAKRO LYGIO MIGRACIJOS PRIEŽASTYS

