



Apskritojo stalo diskusija „Migracijos srautų valdymas“

2018 m. gegužės 22 d., Vilnius

KONTEKSTAS

Lietuvoje pastaraisiais metais ne tik mažėja gyventojų skaičius, bet ir kinta gyventojų amžiaus struktūra – mažėja vaikų bei daugėja vyresnio amžiaus žmonių. Svarbiausios gyventojų mažėjimo priežastys – dideli emigracijos mastai bei mažas gimstamumas.

Reaguojant į esamą situaciją, 2018 m. parengtas Demografijos, migracijos ir integracijos politikos 2018–2030 m. strategijos (toliau – Strategija) projektas. Pagrindinis Strategijos tikslas – užtikrinti teigiamą gyventojų skaičiaus pokytį ir proporcingą gyventojų amžiaus struktūrą. Tikslu siekiama trimis kryptimis – kuriant šeimai palankią aplinką, siekiant migracijos srautų subalansavimo, skatinant vyresnio amžiaus žmonių integraciją į visuomenę.

Siekiant tikslingo Strategijos įgyvendinimo, rengiamas priemonių planas, kuriame numatomi konkretūs veiksmai, reikalingi įgyvendinti užsibrėžtus tikslus.

KONSULTACIJOS TIKSLAS

Ši diskusija – viešųjų konsultacijų ciklo, skirto Strategijos aptarimui su visuomene, dalis, organizuojama LR Vyriausybės kanceliarijos. Ciklas, kurį sudaro gyventojų apklausa, viešosios konsultacijos, teminis tyrimas, rengiamas ruošiantis baigiamajam renginiui – konferencijai-forumui. Konsultacijos tikslai:

- Suprasti, kokios priemonės padėtų stiprinti profesinį mokymą Lietuvoje, siekiant sklandaus jaunų asmenų perėjimo į darbo rinką Lietuvoje ir tokiu būdu mažinti emigracijos srautus iš šalies. Tikslas nustatytas remiantis duomenimis, jog viena iš emigruojančių grupių – bendrojo bei profesinio mokymo įstaigų absolventai.
- Išsiaiškinti, su kokiomis problemomis Lietuvoje susiduria pagrindinė išvykstančiųjų iš Lietuvos žmonių grupė – darbo ieškantys asmenys, ir kokie galėtų būti nedarbo problemos sprendimai, siekiant mažinti emigracijos srautus iš Lietuvos.
- Suprasti, su kokiais iššūkiais susiduria emigrantai grįžę į Lietuvą ir kokios priemonės palengvintų jų adaptaciją Lietuvoje.

VIEŠOSIOS POLITIKOS PRIORITETAS

Strategijos 2 tikslo „Užtikrinti valstybės poreikius atitinkantį migracijos srautų valdymą“ uždaviniai:

- 2.1. „Skatinti grįžtamąją migraciją ir proporcingą užsienio šalių piliečių atvykimą, įgyvendinant pritraukimo, priėmimo, integracijos ir ryšio palaikymo politiką“
- 2.2. „Stiprinti ekonominę Lietuvos gyventojų gerovę“
- 2.3. „Stiprinti socialinę Lietuvos gyventojų saugumą“
- 2.4. „Stiprinti psichologinę (emocinę) Lietuvos gyventojų gerovę“
- 2.5. „Stiprinti Lietuvos gyventojų susietumą su šalimi ir gyvenamąja aplinka“
- 2.6. „Vykdyti veiksmingą diasporos politiką“

KONSULTACIJOS DALYVIAI

Trys tikslinės grupės:

- Profesinių mokyklų moksleiviai – diskusijoje dalyvavo VŠĮ Amatų mokyklos „Sodžiaus meistrai“ dailidės specialybės, Vilniaus geležinkelio transporto ir verslo paslaugų mokyklos multimedijos paslaugų tiekėjo specialybės, Vilniaus paslaugų verslo darbuotojų profesinio rengimo centro kirpėjo specialybės moksleiviai. Diskusijos dalyviai – skirtingo amžiaus, profesinį mokymą pasirinkę po 10, 12 klasės ar universitetinių studijų.
- Bedarbiai, ketinantys / norintys išvykti į užsienį – Vilniaus teritorinės darbo biržos pagalba kviešti darbo neturintys asmenys. Didžioji dalis diskusijos dalyvių jau yra gyvenę ir dirbę užsienyje – Maltoje, Vokietijoje, Prancūzijoje, Ispanijoje, Škotijoje, Norvegijoje. Susirinkusieji atstovavo skirtingas profesijas – teisininkas, mokytojas, darbų vadovas, jūrininkas, vairuotojas, visažistas, kt. Keletas dalyvių jau yra suplanavę artimiausiu metu išvykti iš Lietuvos į Kanadą, Švediją, Norvegiją.
- Užsienio valstybėse gyvenę ir į Lietuvą grįžę emigrantai – susirinkusieji yra gyvenę įvairiose pasaulio valstybėse, dažniausiai keliose skirtingose – Jungtinėje Karalystėje, Maroke, Vengrijoje, Norvegijoje, Kambodžoje, Tailande, Jungtinėse Amerikos Valstijose, Ispanijoje, Taivane, Honkonge, Airijoje, Kinijoje, Olandijoje. Dauguma išvyko į užsienį studijuoti, dalis jų po studijų nusprendė likti užsienyje ilgesniam laikui, kiti grįžo į Lietuvą iškart po studijų. Diskusijoje dalyvavo skirtingo profilio žmonės – valstybinės institucijos atstovė, Politikos tyrimų

ir analizės instituto atstovai, Europos Komisijos programų jaunimui atstovai, studentai, kt.

KONSULTACIJOS METODAS

Konsultacijai naudotas *fokus* grupių metodas: skirtingus interesus atstovaujantys dalyviai, nešališko moderatoriaus vedama diskusija pagal iš anksto sudarytą klausimyną.

KONSULTACIJOS REZULTATAI

„KAIP PADIDINTI PROFESINIO MOKYMO ATITIKTĮ DARBO RINKOS POREIKIAMS LIETUVOJE?“

Profesinio mokymo pasirinkimo priežastys | Diskusijos dalyviai, į profesinę mokyklą stoję po vidurinio išsilavinimo įgijimo, teigė, kad universitete ar kolegijoje nerado dominančios srities, o profesinės mokyklos siūlomos specialybės pasirodė patrauklios. Moksleivių teigimu, jos leidžia įgyti profesiją ir sudaro sąlygas besimokant įgyti praktinių įgūdžių. Be to, teorinės paskaitos, išklaustytos universitete, pripažįstamos ir profesinėje mokykloje.

Visuomenės požiūris | Sprendžiant, kokią mokymo įstaigą rinktis, jaunuoliai jaučia artimųjų, draugų, visuomenės spaudimą. Jų teigimu, ypač sunku įrodyti tėvams, jog profesinis mokymas nėra blogas pasirinkimas. Taip yra dėl tvirto visuomenės įsitikinimo, jog profesinį mokymą renkasi prastai besimokantys moksleiviai. Vis dėlto, dalyvių teigimu, šis požiūris pamažu kinta, profesinio mokymo prestižas kyla.

Požiūriui įtakos turi:

- a) Moksleivių amžius – dalyvių manymu, amžius prisideda prie suvokimo apie profesinį mokymą – mokyti pradėję po 10 klasės dar negali tvirtai nuspręsti, ką rinktis, o profesinį mokymą pasirinkę buvę universitetų / kolegijų studentai konkrečiau žino, kokia kryptimi eina, suvokia profesinio mokymo naudą. Dalyvių teigimu, yra tokių, kurie specialybę įgyja neketindami ja užsiimti arba įstoja į mokyklą be aiškaus tikslo – tokie žmonės užima vietą programoje, kuri galėtų būti skirta išties norintiems studijuoti. Yra specialybių, kuriose po pirmųjų mėnesių beliko pusė mokinių, tačiau naujų moksleivių, įsibėgėjus mokslo metams, mokykla priimti nebegali.
- b) Mokyklų skurtumai Lietuvos teritorijoje, pvz.: Vilniaus profesinėse mokyklose, diskusijos dalyvių teigimu, renkasi kiek kitokie moksleiviai nei regionuose. Pasak jų, regionuose profesinį mokymą dažniau renkasi tie, kuriems mokykloje sekėsi prasčiau. Dėl šios priežasties gali menkti profesinio mokymo patrauklumas.

Profesinio mokymo atitiktis lūkesčiams | Profesinių mokyklų mokytojai stengiasi atsižvelgti į tai, kas aktualu moksleiviams, neignoruoja naujų tendencijų bei inovacijų. Esant poreikiui, galima vienu metu studijuoti keletą temų – programoje numatytus dalykus bei su tema paraleliai susijusius inovatyvesnius dalykus. Vis dėlto, diskusijos dalyviai teigė, kad mokslas atitiko jų pirminius lūkesčius ir profesinį mokymą be abejonės rekomenduotų draugams.

Dalyviai išsakė susirūpinimą, jog nemokamų specialybių skaičius neturėtų būti ribojamas iki vienos – baigusiems profesinį mokymą neretai naudinga studijuoti artimą specialybę, siekiant pagilinti žinias.

Integracija į darbo rinką | Mokslo metų eigoje organizuojami įvairūs renginiai, seminarai, kurių metu užmezgamos pažintys su potencialiais darbdaviais – moksleiviai kviečiami atlikti praktiką ir, tikėtina, vėliau priimami nuolatiniam darbui. Mokyklos taip pat bendradarbiauja su verslo įmonėmis – jeigu mokiniams patiems nepavyksta susirasti praktikos vietos, siūloma bandyti mokyklos siūlomose įstaigose.

Vis dėlto, moksleivių teigimu, dažnai darbdavio lūkesčiai nesutampa su įgūdžiais, įgyjamais profesinėje mokykloje. Be to, moksleiviai, pradėję mokyti po 10 klasės, turi tik vieną dieną kas savaitinės praktikos – tai, moksleivių teigimu, yra nepakankamas kiekis.

Emigracija | Dalyvių teigimu, profesinėse mokyklose sudarytos tinkamos sąlygos tapti savo srities profesionalu, tačiau viskas priklauso nuo to, kiek pastangų moksleivis skiria. Pasak moksleivių, stropiai mokantis ir išmanantis savo amatą, Lietuvoje įmanoma uždirbti nemenką atlygį, tik kelias iki jo sudėtingesnis ir ilgesnis nei išvykus į užsienį. Vis dėlto, moksleiviai mano, jog daug kas priklauso nuo asmenybės tipo – jeigu žmogus tikrai nori dirbti konkrečioje srityje, jis nebijos pradėti nuo žemiausios pakopos ir po truputėlį kilti aukštyn, tuo tarpu išvykstantys galbūt labiau linkę dirbti ne pagal specialybę, bet gauti didesnę atlygį. Dalyvių teigimu, užsispyręs žmogus stengiasi kurti savo gyvenimą Lietuvoje, įsitraukti į darbo rinką, užsiimti individualia veikla ir pan. Tuo tarpu išvyksta, jų manymu, dažniausiai tie, kurie nepakankamai stengiasi.

Moksleiviai išvykti į užsienį būtų linkę neilgam laiko periodui padirbėti, pagilinti turimas žinias, pasisemti idėjų, palyginti skirtingas praktikas, susipažinti su naujais specialybės metodais, pajusti multikultūrinius skirtumus. Be to, moksleiviai teigia, jog išvykti galima bet kuriuo metu, todėl naudinga iš pradžių bandyti

įsitvirtinti Lietuvoje.

Vis dėlto, įgijus amatą, jį nesudėtinga pritaikyti bet kurioje šalyje, todėl, dalyvių teigimu, jauni žmonės yra lankstesni ir linkę išvykti, pvz.: moksleivis, besimokantis fotografijos, turėtų keliauti, ieškodamas naujų objektų.

Dualinis mokymas | Diskusijos dalyviai buvo supažindinti su Vokietijos dualinio mokymo sistema, kuomet teorija dėstoma profesinio mokymo įstaigoje, o praktika atliekama tik įmonėje. Dalyviai mano, jog tokia koncepcija pasiteisintų priklausomai nuo jos įgyvendinimo strategijos, pvz.: kirpėjai mokykloje pagal specialybę viską atlieka patys, tačiau grožio salone ilgą laiką gali būti tik asistentais, iki realios praktikos tenka laukti apie vienerius metus. Be to, darbdaviai neretai naudojami praktikantų darbo jėga, neskirdami jiems pakankamai galimybių tobulėti profesinėje srityje, įmonėje nepaskiria už praktikantą atsakingo asmens.

Vis dėlto, dalyviai pabrėžė, jog jaučiamas skirtumas tarp praktikos mokykloje ir įmonėje, kadangi pastarojoje moksleivis žengia iš komforto zonos. Siekiant, kad praktika būtų efektyvi, pasak moksleivių, ji turi būti adekvati ir orientuota į moksleivio profesinį tobulėjimą.

Profesinio mokymo privalumai |

- a) Trumpesnis mokymosi laikas – greičiau ir daugiau išmokstama;
- b) Suteikiama ne vien teorija, bet ir praktika;
- c) Sudaromos sąlygos lavinti praktinius įgūdžius, moksleiviai aprūpinami reikalinga įranga;
- d) Lankstumas – sudaromos palankios sąlygos derinti mokslą ir darbą;
- e) Stipendijos skiriamos atsižvelgiant į moksleivių lankomumą bei pažymius.

Profesinio mokymo trūkumai |

- a) Trūksta profesinės teorijos – šiuo metu daugiau dėmesio skiriama bendriesiems dalykams (kūno kultūra, kalbos, kt.). Vis dėlto, moksleiviai mano, jog vietoj dalies bendrųjų dalykų turėtų būti mokoma politikos / ekonomikos / vadybos ir pan., siekiant ugdyti ir kitus moksleivių gebėjimus.
- b) Pasenusi mokomoji medžiaga – vadovėliai nėra dažnai atnaujinami, kai kurie nekeičiami 18 m., daliai specialybių trūksta vieningos literatūros.
- c) Nestabilus pamokų tvarkaraštis – neretai pamokos neįvyksta dėl mokytojams skirtų susirinkimų, posėdžių. Mokiniai pasigenda konkretumo ir stabilumo, nes pamokos gali neįvykti iš anksto nepranešus, o tai apsunkina sąlygas dirbantiems moksleiviams.
- d) Silpnas bendradarbiavimas tarp profesinių mokyklų ir verslo – užmegzti ryšiai su verslo įmonėmis nėra atnaujinami, nekuriami nauji ryšiai.
- e) Neigiamas visuomenės požiūris į profesinį mokymą – trūksta viešinimo, informacijos apie profesinį mokymą, skirtumus tarp jo ir universitetinių studijų. Tai aktualu ir bendrojo ugdymo mokyklose, kadangi mokytojai yra varžomi stereotipų, jog profesinį mokymą renkasi tik prasčiau besimokantys.

Siūlymai:

- 1** | Užtikrinti galimybes įgyti kelias specialybes – nemokamų profesijų skaičius galėtų būti ribojamas iki 2–3, tačiau moksleiviams būtina galimybė nemokamai įgyti giminingas specialybes.
- 2** | Didinti atvirumą tarp profesinių mokyklų ir verslo įmonių, siekiant užmegzti naujus ryšius – darbdavių atstovai turėtų dalyvauti atviruose egzaminuose, rinktis moksleivius pamatę, kaip jie atlieka darbą, o ne remdamiesi tik jų akademiniais pasiekimais.
- 3** | Sudaryti sąlygas moksleiviams daugiau laiko skirti praktikai – nepriklausomai nuo klasės didinti kassavaitinių praktikos dienų skaičių.
- 4** | Gerinti profesinio mokymo įvaizdį vykdant aktyvią viešinimo, švietimo politiką ir siekiant pakeisti stigmą visuomenės požiūriu.
- 5** | Mokymo programų pokyčiai:
 - a) Paraleliai su profesiniais dalykais dėstyti ir politiką, ekonomiką, vadybą ir pan.
 - b) Integruoti pamokas / programas – kartu su specialybės dalyku suteikiant galimybę mokytis giminingo amato ir taip sudaryti sąlygas gilinti žinias, įgyti naujų kompetencijų.
 - c) Adaptuoti mokymo programas pagal moksleivių ir mokyklų poreikius, sukuriant daugiau

laisvės mokymo proceso organizavimui.

- d) Subalansuoti profesinį ir bendrąjį ugdymą, siekiant dėstomus bendruosius dalykus labiau orientuoti į specialybę, pvz.: fizinio lavinimo pamokose būsimi kirpėjai galėtų būti mokomi, kaip teisingai mankštintis, ilsinti raumenis.

„NEDARBO PROBLEMA – KAIP EFEKTYVIAI JĄ SPRĘSTI, SIEKIAM MAŽINTI EMIGRACIJĄ?“

KONSULTACIJOS
REZULTATAI

Nedarbo, lemiančio emigraciją, priežastys |

Finansinis nesaugumas | Diskusijos dalyvių teigimu, atlygio dažnai nepakanka oriam žmogaus pragyvenimui, darbdavys, ypač privačiame sektoriuje, negarantuoja visų socialinių garantijų.

Nepagarba žmogui | Diskusijos dalyviai teigia, jog darbdaviai dažnai nenori investuoti į žmogaus asmenybės ugdymą, jiems svarbiau gauti subsidijas verslui. Jie taip pat teigia jaučiantys spaudimą ir nuvertinimą Lietuvos darbo biržoje, ypač jei atsisako pateikto darbo pasiūlymo.

Vyresnių darbuotojų diskriminacija | Teigiama, jog darbdaviai vengia priimti į darbą vyresnius žmones, nors pastarieji turi daugiau patirties, kokybiškiau atlieka darbą.

Išnaudojimas | Darbuotojams tenka dirbti neproporcingai ilgas valandas, dėl to kenčia sveikata. Dalyviai piktinasi, jog, kol darbuotojas lojalus įmonei ir neša pelną, yra gerbiamas, bet, vos pranešus apie išėjimą, darbdaviai jo nebevertina, yra linkę atleisti, taikydami nuobaudų, papeikimų sistemą. Šios problemos ypač aktualios dirbantiems privačiame sektoriuje. Pasak dalyvių, dauguma verslininkų ignoruoja faktą, jog finansinę naudą įmonei atneša būtent darbuotojas. Įmonės dažnai neskiria pakankamai dėmesio darbuotojų gebėjimų tobulinimui, teigiamos psichologinės aplinkos kūrimui.

Sudėtinga rasti gerą darbą | Pasak dalyvių, palikus vieną darbovietę, sudėtinga vėl rasti naują. Taip yra ne dėl mažos darbo pasiūlos, bet dėl poreikių ir lūkesčių neatitinkančių skelbimų. Dalyviai sutaria, jog svarbu rasti darbovietę, kurioje jie jaustųsi vertinami ir gerbiami, todėl nėra linkę imtis bet kokio siūlomo darbo.

Nesueteikiamos galimybės mokytis | Dalyviai teigia, jog 30–50 m. asmenims Lietuvos darbo birža nesūlo kvalifikacinių mokymų, todėl bedarbiai neturi galimybių tobulėti ar įgyti naujų įgūdžių. Pasinaudoti galimybe susirasti darbdavį, kuris finansuoja kvalifikacinius mokymus su sąlyga mažiausiai pusmetį dirbti įmonėje, pasak dalyvių, netikslinga. Tokie darbdaviai linkę pasinaudoti teikiama subsidijomis, darbuotoją išnaudoti ir po pusmečio nepratęsti sutarties.

Kaip ieškoma darbo? | Registruojamasi Lietuvos darbo biržoje, bendraujama su pažįstamais, draugais, taip pat peržiūrimi darbo skelbimai internete. Diskusijos dalyviai pažymi, jog surasti darbą kreipiantis į Lietuvos darbo biržą sudėtinga – ne visos specialybės sistemoje egzistuoja (pvz.: jogos mokytojas, visažistas), nėra vieningos sistemos, leidžiančios darbuotojui ir darbdaviui rasti vienas kitą pagal norimus kriterijus. Be to, žmonės labiau norėtų rasti darbą pagal specialybę, o ne imtis atsitiktinio darbo, kuriam neturi tinkamų įgūdžių ar kuriame jaučia psichologinį spaudimą.

Emigracijos priežastys | Diskusijos dalyviai teigė, jog išvažiuoti iš Lietuvos nenori, be to, juos sulaiko šeima (mažamečiai vaikai, vyresni tėvai), draugai. Vis dėlto, emigruoti priverčia aplinkybės – mažas darbo užmokestis, nebepajėgiama išlaikyti šeimos, engia darbdaviai, darbuotojas jaučiasi nevertinamas, neužtikrinamos pakankamos socialinės garantijos šeimoms. Tuo tarpu užsienyje, dalyvių teigimu, siūlomas ne tik didesnis darbo užmokestis, bet kiekvienas darbas yra gerbiamas, darbdavys vertina darbuotoją, suteikia visas socialines garantijas ir jam, ir jo šeimai. Pvz.: Kanadoje naujai atvykusiai šeimai išmokomis padeda valstybė, taikomi maži progresiniai mokesčiai.

Dalyviai teigia, jog aktyviai darbo užsienyje neieško, tačiau atsiradus palankiai galimybei – darbas pagal specialybę, norimas darbas – pasirinktą emigraciją. Kitu atveju, jei siūlomas darbas neatitiktų lūkesčių (net jei siūlomas pakankamas atlygis), dalyviai linkę gerai apsvarstyti galimybes. Keletas dalyvių teigė, jog, jei per artimiausią mėnesį nepavyks susirasti darbo Lietuvoje, teks išvykti į užsienį, bet ir tuo atveju labiau teiktų pirmenybę kvalifikuotam darbui pagal specialybę.

Nedarbo laikotarpis, po kurio asmuo nusprendžia, jog reikia išvykti, skiriasi – tarp diskusijos dalyvių jis svyravo nuo 0,5 m. iki 2 m. Vis dėlto, net dvejus metus nedirbantys asmenys teigė, jog atsitiktinio darbo imtis nenorėtų, todėl geriau nedirbti, kol suras lūkesčius ir kvalifikaciją atitinkančią darbovietę.

Dalyviai taip pat pažymėjo, jog užsienyje gyvenimas nebūtinai yra puikus – tik nedidelė dalis išvykusiųjų gyvena puikiomis sąlygomis. Didžioji dalis emigrantų gyvena padedami valstybės, kuri skiria jiems įvairias socialines išmokas.

Darbuotojų teisės | Šiuo metu taikomas dviejų mėnesių darbuotojų skundų nagrinėjimo periodas

Valstybinėje darbo inspekcijoje, pasak dalyvių, yra per ilgas, nes per šį laikotarpį darbuotojas jau gali būti atleistas.

Darbuotojų teisėms užtikrinti gali būti kuriamos Darbo tarybos, profesinės sąjungos, tačiau, pasak dalyvių, pastarosios efektyviai veikia tik valstybiniame sektoriuje, tuo tarpu privačiame sektoriuje jos neveiksnioms. Darbuotojams išsakius norą kurti profesinę sąjungą, darbdaviai yra linkę darbuotoją atleisti – skirdami papeikimus ar naudodami psichologinį spaudimą, kol darbuotojas darbą palieka savo noru. Be to, pasak dalyvių, Darbo tarybos, ypač privačiame sektoriuje, neretai kuriamos į jas suburiant darbdaviui lojalius žmones, todėl tokiu būdu nėra apsaugomos visų įstaigos darbuotojų teisės.

Minėtų papeikimų, nuobaudų skyrimo ar pasiaiškinimų teikimo sistema, siekiant darbuotoją priversti palikti darbovietę dažnai yra veiksminga. Taip yra todėl, kad darbuotojai neretai neturi pakankamų finansinių galimybių bylinėtis teismuose, todėl sutinka palikti darbovietę savo noru. Kita vertus, diskusijos dalyviai teigia, jog darbdavio bandymai darbuotoją priversti išeiti iš darbo egzistuoja ir užsienyje. Skirtumas toks, jog užsienyje didesnė tikimybė išėjus iš vienos darbovietės, neilgai trukus surasti kitą, todėl darbuotojas nėra stipriai priklausomas nuo darbdavio.

Siūlymai:

- 1 | Kvalifikaciniai kursai Lietuvos darbo biržoje – suteikiamos sąlygos kelti kvalifikaciją įvairaus amžiaus žmonėms, siekiant užtikrinti galimybes persikvalifikuoti, atitikti darbdavių reikalavimus ir efektyviau įsitraukti į darbo rinką.
- 2 | Specialybių sąrašo plėtra Lietuvos darbo biržos sistemoje, siekiant palengvinti darbo paieškos procesą darbdaviams ir būsimiems darbuotojams.
- 3 | Teisės aktų pakeitimai profesinių sąjungų įtvirtinimui privačiame sektoriuje, siekiant užtikrinti, kad jos funkcionuotų tinkamai ir efektyviai.
- 4 | Šalies ekonomikos plėtra – užtikrinti augantį šalies ekonomikos lygį, kuris garantuotų darbo užmokesčio augimą (pvz.: įdiegti kainų kontrolės sistemą, kad taikant lengvatinį PVM tarifą kainos nebūtų didinamos nepagrįstai, skatinti smulkiuosius verslininkus / ūkininkus bei gamybą, technologinius mokslus, IT).
- 5 | Lietuvos darbo biržos darbuotojų kompetencijų didinimas – organizuoti mokymus, psichologo paskaitas darbuotojams, siekiant, kad darbuotojai gebėtų tinkamai aptarnauti besikreipiančius bedarbius.

Grįžimo į Lietuvą priežastys | Diskusijos dalyviai įvardija, jog gyvenimas užsienyje naudingas asmenybei, kadangi įgyjama naujų įgūdžių: darbo etikos, savirealizacijos, tolerancijos ir multikultūralizmo.

Diskusijos dalyviai pabrėžė, jog pagrindinės grįžimo į Lietuvą priežastys:

- a) Didesnis gyvenimo gimtiniame, atliekamos veiklos prasmės jausmas;
- b) Žinojimas, jog dirbi savo šaliai ir jos naudai;
- c) Galimybė įgyvendinti pokyčius gimtiniame.

Lietuvoje egzistuoja daugiau laisvės idealistiniame požiūriui tiek visuomeniniame gyvenime, tiek darbovietėje. Tuo tarpu užsienyje susitelkiama į nustatytą rodiklių pasiekimą. Be to, tautiečiams svarbu jaustis bendruomenės, visuomenės dalimi. Gyvenant užsienyje to labai trūksta – dalyviai sutinka, jog užsienyje neišvengiamai jautiesi svetimas.

Kodėl ne visi grįžta? | Pasak diskusijos dalyvių, pagrindinė priežastis, sulaikanti nuo grįžtamosios migracijos – nepakankamas finansinis saugumas. Išvykusieji dažniausiai emigruoja dėl nepakankamo darbo užmokesčio, dažnai išvyksta su šeima, o svečioje šalyje jiems suteikiamos palankesnės socialinės garantijos, todėl nelieka motyvacijos sugrįžti.

Dažnai negrįžtama ir tuo atveju, jei užsienyje susituokiama ar randama antroji pusė. Viena iš priežasčių, kodėl Lietuvoje užsienio piliečiams integruotis sudėtingiau nei į Lietuvą sugrįžusiems lietuviams, yra kalbos barjeras. Didžioji dalis paslaugų vis dar teikiama tik lietuvių kalba be vertimo į bent vieną užsienio kalbą. Kita galima priežastis – rasizmo apraiškos, kadangi kitatautis neretai sukelia neigiamą visuomenės reakciją.

Kaip skatinti žmones grįžti? | Diskusijos metu kilo klausimas, ar visuomenė apskritai yra pasiruošusi grįžusius asmenis priimti. Dalyviai teigė, jog, kviečiant lietuvius sugrįžti, didelis dėmesys turėtų būti

skiriamas informacijos sklaidai, pabrėžiant, kad Lietuva nori emigrantų grįžimo ir juos palaiko. Kviečiant emigrantus sugrįžti, tikslinga akcentuoti, jog jie kviečiami grįžti ne dirbti, o gyventi. Taip pat tikslinga siekti aukštos kvalifikacijos specialistų pritraukimo į Lietuvą, toliau vykdant gerosios praktikos plėtrą (*Work in Lithuania*, *Talentai Lietuvai*, kt.). Dalyviai sutinka, kad žmonės skatinami sugrįžti gerėjant ekonominei situacijai, o prie to prisideda užsienio investicijų pritraukimas bei jų plėtra visoje Lietuvoje. Didelis dėmesys turėtų būti skiriamas investicinio patrauklumo gerinimui ne tik didžiuosiuose šalies miestuose, bet ir mažesnėse vietovėse.

Iššūkliai sugrįžus į Lietuvą |

- Informacijos trūkumas specifinėse srityse, pvz.: registracija poliklinikoje, įsidarbinimas pagal individualią veiklą, sutuoktinių registracija šalyje, paramos verslui gavimas, kt. Net jei informacija pateikiama, šiuo metu ji nėra lengvai prieinama, neaišku, kur jos ieškoti.
- Sudėtinga antrųjų pusių integracija į visuomenę – siaura darbo rinka, kalbos barjeras.
- Nutrūkę ryšiai – sugrįžus sudėtingiau surinkti informaciją apie kasdienes dalykus, pvz.: darbą, laisvalaikį ir pan. Bendraminčių trūkumas gali lemti ir psichologines problemas.
- Nepripažįstama mokslo ir darbo patirtis – kai kurie darbdaviai itin siaurai žvelgia į tarptautinę patirtį, neįvertina užsienyje įgytų žinių. Problema stipriausia regionuose, kur stinga tarptautinės patirties svarbos suvokimo.

Siūlymai:

1 | Informacijos sklaidos didinimas ir viešinimas:

- Vieno langelio principo diegimas ir plėtra siekiant užtikrinti sistemingą informacijos sklaidą grįžusiems į Lietuvą.
- „Grįžusiojo krepšelis“ – grįžusiam ir užsiregistravusiam piliečiui skiriamas parengtas būtiniausios informacijos paketas.
- Proaktyvus paslaugų tiekimas, siekiant, kad žmonėms nereikėtų patiems ieškoti paslaugų, o pačios institucijos sugebėtų pasiekti asmenis, jei jie atitinka potencialius paslaugų gavėjus pagal tam tikrus kriterijus.
- Verslumo projektų bei sėkmės istorijų sklaida ir viešinimas visuomenėje, siekiant plėsti požiūrį, jog išvažiuoti verta dėl patirties, bet taip pat svarbu sugrįžti.

2 | Savanorių mentorių tinklo kūrimas, siekiant didinti bendruomeniškumo jausmą, tarpusavio dalinimąsi informacija, teikti psichologinę pagalbą.

3 | Multikultūralizmo skatinimas:

- Būtiniausių paslaugų prieinamumo bent viena užsienio kalba užtikrinimas, siekiant, kad sugrįžtų ir tautiečiai, kurių antrosios pusės yra užsieniečiai.
- Dvigubos pilietybės įteisinimas.
- Informacijos teikimas bent viena užsienio kalba viešajame transporte, kitose viešose vietose.

4 | Biurokratijos mažinimas, siekiant plėsti el. paslaugų pasiūlą ir efektyviau organizuoti įdarbinimo procesus.

5 | Valstybinių institucijų įvaizdžio gerinimas, siekiant didinti visuomenės pasitikėjimą jomis.

Viešosios konsultacijos rezultatai bus naudojami rengiant Demografijos, migracijos ir integracijos politikos 2018–2030 m. strategijos priemonių įgyvendinimo planą.

Planuojant viešąją konsultaciją, ketinta jos vykdymą įvertinti šiais rodikliais:

- Surengtas 1 dienos renginys-diskusija su visuomene.
- Susitikimų metu identifikuota bent 10 konkrečių veiksmų / priemonių, galinčių padėti spręsti migracijos problemą (ataskaitoje pateikta 15 galimų priemonių).
- Parengtas 1 apibendrinantis rekomendacijų dokumentas.

TOLIMESNI
ŽINGSNIAI

KONSULTACIJOS
VERTINIMAS

ASMUO
KONTAKTAMS

Ignas Rubikas | LR Vyriausybės kanceliarijos Strateginių pokyčių grupės strateginio valdymo patarėjas | ignas.rubikas@lr.lt

DAUGIAU
INFORMACIJOS

Norėdami sužinoti daugiau apie galimybes įsitraukti į viešojo valdymo procesą (dalyvauti viešosiose konsultacijose) sekite naujienas:

- Facebook paskyroje „Piliečių ministerija“ | <https://www.facebook.com/pilieciuministerija/>
- Atviros Vyriausybės internetiniame puslapyje | <https://epilietis.lrv.lt/lt/>