**Migracijos galimybės ir iššūkiai – ar Lietuva gali pasekti Airijos pavyzdžiu?**

**Nuo tarptautinių krovinių vežimo vairuotojų iki statybų ir paslaugų sektoriaus darbuotojų – darbo migrantai Lietuvoje jau tapo neatsiejama darbo rinkos dalimi. Vis dažniau keliami klausimai ne tik apie tai, kaip pritraukti darbuotojų, bet ir kaip užtikrinti, kad atvykę užsieniečiai galėtų sėkmingai įsitvirtinti ir integruotis. Šiuos klausimus dar labiau aktualizuoja nuo 2026 metų įsigaliojusi prievolė aptarnavimo sektoriuje dirbantiems užsieniečiams mokėti lietuvių kalbą bent baziniu lygiu. Ieškant sprendimų, atsigręžiama į kitų Europos šalių patirtį, kuriose taikomos įvairios migracijos ir integracijos gerosios praktikos.**

Lietuvoje gyvena apie 217 tūkst. užsieniečių, beveik pusė jų atvyko darbo pagrindu. Didžioji dalis darbo migrantų dirba vidutinės ir žemesnės kvalifikacijos darbuose – populiariausia profesija yra tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojai, sudarantys beveik 67 proc. visų darbo migrantų, taip pat itin paklausūs suvirintojai, betonuotojai, tinkuotojai, elektrikai ir virėjai.

Didelė vidutinės ir žemesnės kvalifikacijos darbuotojų dalis reiškia, kad Lietuvai tenka spręsti ne tik darbuotojų trūkumo, bet ir atvykstančiųjų įdarbinimo bei integracijos klausimus. Šiame darbo migracijos kontekste vis dažniau atsigręžiama į kitų Europos šalių patirtis. Viena jų – Airija, kur per pastaruosius du dešimtmečius darbo migracija tapo neatsiejama ekonomikos dalimi, o migrantų įtraukimas į darbo rinką grindžiamas aiškia, diferencijuota leidimų sistema.

Vilniuje vykusioje Europos migracijos tinklo (eng. European Migration Network, EMN) organizuotoje konferencijoje Airijos EMN nacionalinio kontaktinio punkto migracijos politikos pareigūnė Ada Sophia Hahn pabrėžė, kad Airija dažnai vadinama nauja imigracijos šalimi, nes imigracija čia pradėjo formuotis palyginti neseniai.

„Kitaip nei daugelyje Europos Sąjungos šalių, stabili neto migracija Airijoje atsirado tik 1990-ųjų pabaigoje. Tačiau per kelis dešimtmečius migracija tapo struktūrine ekonomikos dalimi. Migracijos mastai visada labai aiškiai atspindėjo ekonomikos ciklus – augo pakilimo metu ir smuko per krizes. Įdomu tai, kad naujausio imigracijos srauto nacionalinė sudėtis ir demografinės charakteristikos gerokai skiriasi nuo imigracijos, kurią Airija patyrė prieš penkiolika ar dvidešimt metų“, – teigė A. S. Hahn.

Pasak jos, jei 2004 –2007 m. į Airiją daugiausia atvykdavo ES piliečiai iš Rytų Europos, šiandien daugiau nei pusė naujų imigrantų atvyksta iš trečiųjų šalių, o darbo leidimai sudaro apie ketvirtadalį visų imigrantų srautų.Šiuo metu Airijos darbo migracijos politika grindžiama aiškiu papildomumo principu: darbuotojai iš trečiųjų šalių gali būti įdarbinami tik tais atvejais, kai reikalingų įgūdžių neįmanoma rasti vietinėje ar ES darbo rinkoje. Darbdaviai, įdarbinantys darbuotojus iš už EEE ribų, privalo laikytis valstybės nustatytų aiškių reikalavimų, įskaitant darbo rinkos poreikio testą, trūkstamų profesijų sąrašus, taip pat kvotas kai kurioms žemos ir vidutinės kvalifikacijos pareigoms. Be to, įmonėms taikoma vadinamoji 50:50 taisyklė, pagal kurią darbdaviai gali samdyti darbuotojus iš užsienio tik tuo atveju, jei ne mažiau kaip 50 proc. jų darbuotojų yra Airijos arba ES piliečiai.

„Darbo migracija Airijoje nėra skirta pakeisti vietos darbuotojus. Ilgalaikis nacionalinės politikos tikslas – kurti aukštos kvalifikacijos darbo vietas šalies gyventojams ir skatinti jų įtraukimą į darbo rinką. Migracijos keliai turi būti naudojami tik tais atvejais, kai struktūriškai ar laikinai trūksta tam tikrų kompetencijų ar įgūdžių. Tokiu būdu darbo jėgos migracija, naudojama kaip tikslinė priemonė, skirta spręsti konkrečias darbo jėgos trūkumo problemas trumpuoju laikotarpiu, sudaro tik dalį bendro Airijos atsako į nepatenkintą darbo jėgos paklausą“, – pabrėžė A. S. Hahn.

Šis požiūris taip pat atsispindi Airijos leidimų sistemoje, kuri aiškiai skiria leidimus aukštos kvalifikacijos, paklausių specialistų darbuotojams, ir darbuotojams, turintiems bendresnių įgūdžių. Abu leidimų tipai suteikia skirtingą prieigą prie teisių, taip skatinant ilgalaikį ypač paklausių trūkstamų profesijų darbuotojų įsikūrimą – jiems suteikiama lengvatinė teisė į šeimos susijungimą ir nuolatinį gyvenimą šalyje.

Įdomu tai, kad šiuo metu Airijoje darbo leidimų turėtojams nėra taikomas kalbos mokėjimo reikalavimas.

**Darbo rinka vis dar diktuoja sąlygas**

Lietuvoje iki 2025 metų veikė sistema, kuri savo logika buvo artima Airijos modeliui – valstybė identifikuodavo trūkstamas profesijas ir pagal jas formuodavo darbo migraciją. Tačiau pastaraisiais metais šis požiūris pasikeitė – Lietuva atsisakė trūkstamų profesijų sąrašų ir darbo rinkos atitikties vertinimo, o darbo migracijos reguliavimą perorientavo į bendrą metinę kvotą ir griežtesnę darbdavių kontrolę.

„Iki reformos valstybė aiškiai identifikuodavo, kokių darbuotojų trūksta, ir pagal tai nukreipdavo darbo migraciją. Nuo 2025 metų sprendimą, kokių darbuotojų reikia, iš esmės palikome darbo rinkai, patys ribodami tik bendrą migracijos mastą ir stiprindami darbdavių patikros mechanizmus“, – teigia EMN Lietuvoje vadovas Vytautas Ežerskis.

Pasak jo, tokia sistema sumažino administracinę naštą ir leido darbdaviams greičiau reaguoti į realius poreikius, tačiau kartu sumažino valstybės vaidmenį kryptingai formuojant darbo migracijos politiką.

Kaip ir Airijoje, Lietuvoje aiškiai išskiriami aukštos kvalifikacijos darbuotojai, nors tai daroma kitais instrumentais. Pasak V. Ežerskio, formaliai visi darbo migrantai turi tą patį leidimą laikinai gyventi, tačiau praktikoje jų teisės skiriasi.

„Aukštos kvalifikacijos darbuotojai, ypač ES mėlynosios kortelės turėtojai, turi stabilesnę padėtį – jiems netaikoma kvota, jie gali laisviau keisti darbdavį ir greičiau atsivežti šeimą. Tuo metu vidutinės ir žemesnės kvalifikacijos darbuotojai išlieka daug labiau priklausomi nuo nenutrūkstančių darbo santykių“, – pabrėžia jis.

Nors reguliavimo modeliai skiriasi, darbo rinkos poreikiai Airijoje ir Lietuvoje turi nemažai panašumų. Abiejose šalyse didžiausias darbuotojų trūkumas fiksuojamas vidutinės ir žemesnės kvalifikacijos profesijose – nuo gamybos ir statybų iki transporto, prekybos ir paslaugų sektorių.

Airijoje pastaraisiais metais šių profesijų dalis augo, o Lietuvoje ji jau kurį laiką išlieka struktūriškai dominuojanti.

„Apie 73 proc. visų laisvų darbo vietų Lietuvoje tenka vidutinės kvalifikacijos grandžiai, o aukštos kvalifikacijos leidimai sudaro mažesnę dalį visos darbo migracijos. Tai rodo, kad realūs darbo rinkos poreikiai dažnai skiriasi nuo išsikeltų prioritetų“, – pažymi V. Ežerskis.

**Pamokos Lietuvai: kryptingumas ir nuspėjamumas**

Migracijos ekspertų vertinimu, pagrindinė Airijos pamoka Lietuvai – ne konkrečių instrumentų kopijavimas, o pačios sistemos logika. Pasak A. S. Hahn, aiškiai apibrėžtos leidimų kategorijos ir su jomis susietos teisės suteikia migrantams aiškumą dėl jų teisių ir pareigų, leidžia planuoti ateitį bei skatina ilgalaikę integraciją.

EMN Lietuvoje vadovas V. Ežerskis atkreipia dėmesį, kad Lietuvos sistema po 2025 metų tapo lankstesnė, tačiau kartu prarado dalį strateginio kryptingumo.

„Airijos pavyzdys parodo, kad valstybė gali ne tik kontroliuoti srautus, bet ir formuoti, kokių įgūdžių ir kokių darbuotojų siekiama ilguoju laikotarpiu. Būtent šis ryšys tarp darbo migracijos ir integracijos politikos Lietuvoje dar tik formuojasi“, – apibendrina jis.

*EMN (Europos migracijos tinklas) – EMN valstybių narių, stebėtojų statusą turinčių šalių ir Europos Komisijos tinklas, skirtas rinkti, analizuoti ir dalintis naujausia, objektyvia ir palyginama informacija migracijos bei prieglobsčio srityje. Projektą finansuoja ES Prieglobsčio, migracijos ir integracijos fondas (2021–2027).*