

# MIGRANTŲ VEIKSMINGOS INTEGRACIJOS Į TARPTAUTINĘ DARBO RINKĄ IŠŠŪKIAI



Raising inclusion into the Labour Market of refugees, asylum-seekers and migrants, on the base of entrepreneurial competencies development

Projekto Nr.2017-1-LT01-KA204-035194

## **CREDITS**

Šis Erasmus+ suaugusiųjų mokymo strateginių partnerystės projektas finansuojamas Europos Komisijos.

Šios medžiagos turinys yra išskirtinė autorių ir Nacionalinės agentūra bei Europos Komisija nėra laikomi atsakingais už informacijos turinį.



**Funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union**

# TURINYS

<b>1 ĮVADAS</b>	<b>1</b>
<b>2 TYRIMO TIKSLAS</b>	<b>2</b>
<b>3 PAGRINDINĖ INFORMACIJA</b>	<b>3</b>
3.1 Šalių partnerių palyginimas	3
3.2 Integracijos daugialypis lygis	4
<b>4 REZULTATAI – PAGRINDINIAI VEIKSNIAI</b>	<b>6</b>
4.1 Migrantai	6
4.2 Darbdaviai	8
4.3 Socialiniai darbuotojai	8
<b>5 DARBO RINKOS REIKALAVIMAI IR POREIKIAI</b>	<b>9</b>
5.1 Migrantų padėtis darbo rinkoje	9
5.2 Naujų įgūdžių mokymasis	10
<b>6 DARBO RINKOS REIKALAVIMAI IR POREIKIAI</b>	<b>12</b>
6.1 Įvairių įgūdžių svarba	12
6.2 Įgūdžių stoka	12
<b>7 DARBO KULTŪRA</b>	<b>15</b>
7.1 Skirtumai tarp darbo kultūrų	15
7.2 Darbo kultūrų problemos	16
<b>8 MOKYMASIS VISĄ GYVENIMĄ</b>	<b>18</b>
<b>9 KULTŪRINĖ APLINKA</b>	<b>21</b>
9.1 Pagrindiniai partnerių šalių aspektai	21
9.2 Kultūrinių aplinkų problemos	22
<b>10 IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS</b>	<b>24</b>
<b>11 ŠALTINIAI</b>	<b>27</b>

# 1 ĮVADAS

Migrantų integracija ir jų aktyvus dalyvavimas darbo rinkoje yra vieni iš svarbiausių klausimų Europos Sąjungoje (ES). Jie užima aukštą vietą viešojoje darbotvarkėje, dažnai pateikiami žiniuose, o visuomenės nuomonėje šiuo klausimu jaučiamas susirūpinimas. Integracijos procesas yra svarbus ne tik dėl ekonominio aspekto, bet ir dėl socialinės sanglaudos skatinimo.

Tačiau integracijos procesas neapsieina be problemų. Viena iš pagrindinių integracijos kliūčių yra migrantų aukštas nedarbo lygis ir mažesnės nei vietinių gyventojų gaunamos pajamos (žr. OECD1 / Europos Sąjunga 2015 m.). Tam yra daug priežasčių, pavyzdžiui, žemesnis išsilavinimas ir diskriminacinis požiūris į migrantus. Daugelyje šalių taip pat kyla problemų pripažįstant už ES ribų įgytą išsilavinimą ir kvalifikaciją. Šios kliūtys turi būti pašalintos, kad iki 2020 m., kaip siekia ES, užimtumo lygis pakiltų iki 75%.

Ši mokslinių tyrimų ataskaita yra tarptautinio "Erasmus +" projekto, pavadinimu "RIECE" ("Pabėgėlių, prieglobsčio prašytojų ir migrantų įtraukimas į darbo rinką, grįstas verslumo kompetencijų ugdymu") dalis. RIECE projekto dėka bus sukurta nauja mokymo programa pabėgėliams, prieglobsčio prašytojams bei kitiems migrantams. Ši mokymo programa padės tobulinti dalyvių verslumo ir karjeros planavimo kompetencijas ir padės jiems lengviau integruotis į darbo rinką.

Mokymo programa susideda iš penkių modulių, kurie yra „Mokymasis visą gyvenimą“, „Darbo rinkos poreikiai ir reikalavimai“, „Įvairios situacijos darbo rinkoje“, „Kultūrinė aplinka“ ir „Darbo kultūra“. Šio projekto partneriai yra Asociacija Kūrybinės ateities idėjos (Lietuva), Asociacija Everest (Rumunija), SSM Global training services LTD (Kipras), Asociación Empeñe Empleo (Ispanija) ir Turku Taikomųjų Mokslų Universitetas LTD (Suomija).

Norint sėkmingai atlikti šią užduotį, pirmiausia svarbu nustatyti tikslinės grupės poreikius ir išgirsti darbdavių nuomonę, kokie yra didžiausi iššūkiai įdarbinant imigrantus, kaip jie yra įveikiami, bei kaip jie bus įveikti ateityje. Tai buvo padaryta atliekant kokybinius ir kiekybinius tyrimus projekto pradžioje. Šioje ataskaitoje išanalizuoti tyrimo rezultatai, pateiktos išvados.

## 2 TYRIMO TIKSLAS

Šio tyrimo tikslas – identifikuoti esamus iššūkius ir numatyti priemones efektyviai migrantų integracijai į tarptautinę darbo rinką. Be to, bus paaiškinta, kaip šie iššūkiai ir problemos nustatomos skirtingose partnerių šalių žmonių grupėse.

Kadangi sąvoka "migrantai" gali būti apibrėžta labai skirtingai, svarbu paaiškinti, kokios apibrėžties bus laikomasi šioje ataskaitoje. Mes apibrėžiame imigrantus kaip užsienio kilmės gyventojus ir nesvarbu, koks jų statusas, ar jų kilmės šalis. Apibrėžimas grindžiamas projekto tikslu: mokymo medžiaga yra skirta visiems migrantams, neatsižvelgiant į jų statusą.

Tyrimo klausimai:

1. Kokius iššūkius migrantams kelia integracija į tarptautinę darbo rinką?
2. Su kokiais iššūkiais susiduria darbdaviai įdarbindami migrantus?
3. Kokie yra migrantų problemų sprendimo įgūdžiai?
4. Kokie yra migrantų mokymosi poreikiai?
5. Kokią įtaką kultūrinė aplinka (darbo vietose ir kt.) daro šiai situacijai?

Tyrimo metu pateikiami lyginamieji duomenys apie specifines migrantų integracijos sąlygas šalyse partnerėse, atsižvelgiant į socialines, kultūrinės ir ekonomines aplinkybes. Tai atskleidžia migrantų, darbdavių ir socialinių darbuotojų informuotumo apie migrantų integracijos iššūkius lygį ir sprendimo priemones kiekvienoje tikslinėje grupėje partnerėse šalyse.

Tyrimas buvo atliktas naudojant tris atskirus klausimynus (žr. Prieduose 2-4), kurie buvo skirti migrantams, socialiniams darbuotojams ir darbdaviams. Klausimynai, skirti migrantams ir socialiniams darbuotojams, susideda iš klausimų, kuriais siekiama nustatyti problemas ir numatyti priemones migrantų veiksmingai integracijai į darbo rinką. Klausimynai darbdaviams susideda iš klausimų, kuriais siekiama išsiaiškinti, kokias kompetencijas migrantai turėtų išsiugdyti, kad integruotųsi į darbo rinką.

Šie klausimynai, kaip ir atsakymų lyginimas bei interpretavimas jų kontekste, yra pirmoji RIECE projekto išvestis. Ši išvestis suformuos pagrindus būsimiems rezultatams, kurie yra programos mokymo plano kūrimas (išvestis nr. 2) ir pačios mokymų programos kūrimas (išvestis nr. 3). Turku Taikomųjų Mokslų Universitetas (TTMU) yra pagrindinis pirmos išvesties partneris. Kiekviena šalis atliks savo tyrimą, o TTMU surinko partnerių duomenis, juos palygino ir išnagrinėjo.

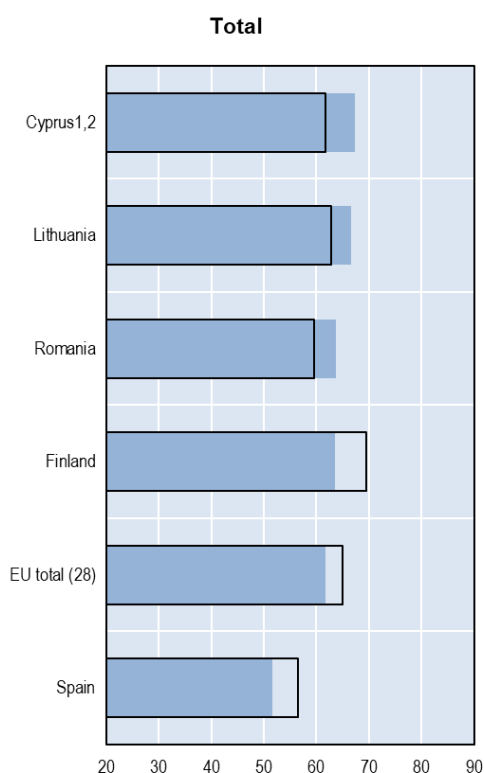
Norint dalyvauti tyrime, reikėta ne mažiau kaip 150 migrantų (30 iš kiekvienos šalies partnerės), 150 darbdavių (30 iš kiekvienos šalies) ir 50 socialinių darbuotojų (10 iš kiekvienos šalies). Kiekvienas partneris nepriklausomai atsakingai rinko reikiamą atsakymų kiekį.

## 3 PAGRINDINĖ INFORMACIJA

### 3.1 Šalių partnerių palyginimas

Pagal šią ataskaitą ir jos rezultatus, svarbu atsižvelgti į imigrantus ir jų užimtumo padėtį dalyvaujančiose šalyse. Lyginant RIECE partnerius, nedarbo lygis tarp visų gyventojų 2017 m. pabaigoje (2017 m. 12 mėn.) Lietuvoje buvo 7,1%, Suomijoje - 8,7%, Rumunijoje - 4,6%, Kipre - 11,3% ir Ispanijoje - 16,4% (Statistikos portalas, 2017 m.).

Toliau pateiktame paveikslėlyje parodyti užimtumo skirtumai dalyvaujančiose ir ES šalyse, lyginant vietinius ir svetimšalius gyventojus. Stulpeliai su dėsninomis linijomis paveiksle nurodo nacionalinį užimtumo lygį, o mėlyni stulpeliai – migrantų užimtumo lygį.



1. Pav. Užimtumo procentas pagal amžių, 2012-2013 m  
 Juostos su linijomis: nacionalinis užimtumo lygis  
 Mėlynos juostos: migrant užimtumo lygis  
 Šaltinis: <http://dx.doi.org/10.1787/888933212265>

Kipre, Lietuvoje ir Rumunijoje užsieniečių užimtumo lygis yra didesnis nei vietinių gyventojų, ES lygiu tai yra keletu procentų žemesnis lygis. Grubanov-Boskovic ir Scipioni (2017) teigia, kad šie skirtumai užimtumo lygyje tarp 2008 ir 2015 m. sumažėjo Suomijoje, Lietuvoje ir Kipre, tačiau išaugo Ispanijoje.

Imigrantų skaičius (apibrėžiamas gimimo vieta) 2017 m. sausio 1 d. buvo: Lietuvoje 127,4 tūkst. užsieniečių, Suomijoje - 349 tūkst., Rumunijoje - 421,8 tūkst., Kipre - 173,8 tūkst., Ispanijoje - 6,0147 mln. (Eurostatas: užsieniečių gyventojų skaičius). Jei palyginsime tai su visais gyventojais

(situacija 2017 m. sausio mėn. 1 d.), paaiškėja, kad Kipras (854,8 tūkst. gyventojų) turi didžiausią imigrantų procentą, kai apibrėžiama, kad žmogus gimė užsienyje: beveik ketvirtadalis (23,3%) gyventojų buvo imigrantai. Ispanijoje (46,5 milijonų gyventojų) procentas yra antras pagal dydį - 12,9%. Suomijos (5,5 milijonų gyventojų) ir Lietuvos (2,8 milijonų gyventojų) procentai buvo gana tolygūs: Suomija - 6,3% ir Lietuva - 4,5%, nors šie skaičiai susideda iš skirtingų imigrantų rūšių, kaip bus matyti kitame skyriuje. Rumunijoje procentas yra mažiausias, tik 0,2% (Eurostatas 2017: gyventojų skaičius sausio 1 d.).

### 3.2 Integracijos lygis

Integracija į naują šalį yra daugialypis ir sudėtingas procesas. OECD / Europos Sąjunga (2015 m.) išskiria 11 skirtingų veiksnių, prisidedančių prie integracijos proceso. Dalyvavimas darbo rinkoje yra labai svarbus siekiant tapti svetinga šalimi. Taip pat svarbi darbo kokybė, nes migrantai dažniausiai turi mažiau darbo vietų nei vietiniai. Trečias veiksnys yra pažinimo įgūdžiai, kurie yra svarbūs ekonomikos ir socialinės integracijos veiksniai. Namų ūkių pajamos yra veiksnys, lemiantis daugybę socialinių ir ekonominių rezultatų. Būstas, sveikatos būklė ir sveikatos priežiūra, pilietinis dalyvavimas ir socialinė sanglauda bei integracija, kaip dvipusis procesas, taip pat yra integracijos proceso veiksniai (OECD / Europos Sąjunga 2015: 18-19).

Be to, kontekstiniai veiksniai daro didelę įtaką integracijos rezultatams. Juos formuoja socialinės ir demografinės charakteristikos, tokios kaip amžius ir lytis. Kitas svarbus veiksnys yra imigrantų gyventojų charakteristikų nustatymas: kokių žinių apie priimančią visuomenę migrantai stokoja, palyginus su čiabuviais. Šis atotrūkis paprastai išnyksta buvimo metu, priklausomai nuo kalbos įgūdžių. Trečias konteksto veiksnys susideda iš namų ir šeimos struktūrų, nes namų aplinka daro įtaką vaikų ugdymui (OECD / Europos Sąjunga 2015: 18).

Dėl šio daugialypiškumo, integracijos procesų perėmimas ir problemos labai skiriasi įvairiose šalyse, nes imigrantų populiacijos skiriasi, pavyzdžiui, pagal jų dydį, gyvenimo šalyje trukmę, amžių, išsilavinimo lygį. Integracijos politika taip pat atlieka svarbų vaidmenį. Daugelis iššūkių, bet ne visi, yra įprasti visose šalyse (OECD / Europos Sąjunga 2015: 18-31).

Dėl šio kontekstualumo RIECE projekte turi būti atsižvelgiama į dalyvaujančių šalių skirtumus. OECD / ES (2015 m.) padalijo OECD ir ES šalis į aštuonias grupes. Kalbant apie RIECE šalis partneres, Suomija kartu su kitomis Skandinavijos šalimis yra tarp migracijos tikslo šalių, turinčių didelę neseną ir humanitarinę migraciją. Šiose šalyse humanitariniai imigrantai su savo šeimomis buvo svarbus migracijos šaltinis. Šie humanitariniai migrantai linkę sunkiai integruotis ir prisitaikyti prie darbo rinkos, netgi tada, kai integracijos politika šiose šalyse yra stipri ir imigrantai turi gerą prieigą prie viešųjų paslaugų (OECD / Europos Sąjunga 2015: 27-30).

Kipras ir Ispanija priklauso naujosios migracijos tikslo vietoms, kur pastaruoju metu atvyksta daug darbo imigrantų. Ispanijoje, kaip ir daugumoje kitų Pietų Europos šalių, imigrantai dažniausiai

yra menkai išsilavinę. Šiose šalyse, 2000 m. pasaulio ekonomikos krizės metu, vyko darbo migrantų, kurie pradėjo dirbti žemos kvalifikacijos darbe, imigracijos srautas. Po 2008 m. ekonominio nuosmukio imigrantų nedarbo lygis žymiai padidėjo, anksčiau jis buvo net mažesnis už vietinių gyventojų. Kipras, kaip ir tokios salos kaip Malta, Airija ir Islandija, priklauso naujų migracijos tikslo šalių grupei, kuriose daugelis migrantų yra išsilavinę. Imigrantų padėtis šioje grupėje labai skiriasi, tačiau jie linkę turėti geresnę socialinę ir ekonominę padėtį nei migrantai pietryčių Europos šalyse. Problema yra tame, kad išsilavinę migrantai yra pernelyg kvalifikuoti darbo rinkai. (OECD/Europos Sąjunga 2015: 27-31).

Dauguma naujų ES šalių, įskaitant ir Lietuvą, priklauso grupei, kurioje šalys susiformavo dėl pasienio pokyčių ir (arba) tautinių mažumų. Šiose šalyse užsienio migrantai yra sienos pokyčių po Sovietų Sąjungos žlugimo ir geležinės uždangos nusileidimo pasekmės. Neseniai migracijos lygis nebuvo didelis. Rumunija pažymėta kaip tobulėjanti migracijos tikslo šalis, kurioje yra mažai imigrantų. Dėl to, daugelio veiksnių, susijusių su migracija, informacija daugeliu atvejų neegzistuoja. Tačiau padėtis keičiasi ir migrantų skaičius auga (OECD / Europos Sąjunga 2015 m. - 31).



## 4 REZULTATAI – PAGRINDINIAI VEIKSNIAI

Skaitant rezultatus, turėtumėte nepamiršti atrankos skalės. Duomenys nėra reprezentatyvūs, nes dalyvaujančiose šalyse yra tik nedaug asociacijų ir universitetų, kurie orientuojasi į "Erasmus +" partnerystę. Iš viso buvo 201 migrantas respondentas: 30 iš Suomijos, 27 iš Lietuvos, 31 iš Ispanijos, 80 iš Kipro ir 33 iš Rumunijos. Tai yra nedidelė dalis, palyginti su kiekvienoje šalyje esančiais užsienyje gimusiais asmenimis; 2017 m. sausio 1 d.: 127,4 tūkst., Suomijoje 349 tūkst., Rumunijoje - 421,8 tūkst., Kipre - 173,8 tūkst., Ispanijoje - 6,0147 mln. (Eurostatas: užsienyje gimę gyventojai). Apklausoje dalyvavusių darbdavių skaičius buvo 151, socialinių darbuotojų - 53. Todėl rezultatai yra savaime suprantami.

### 4.1 Migrantai

Migrantai, kurie atsakė į klausimą Kipre ir Lietuvoje, buvo jaunesni nei respondentai Suomijoje, Ispanijoje ir Rumunijoje. Be to, vyravo lyčių įvairovė: migrantai Lietuvoje ir Kipre daugiausia buvo vyrai, o Suomijoje - daugiausia moterys. Ispanijoje ir Rumunijoje vyrų ir moterų migrantų, kurie atsakė į klausimą, buvo beveik tiek pat.

Ispanijos ir Kipro migrantai respondentai buvo mažiau išsilavinę nei migrantai Lietuvoje ir Rumunijoje. Labiausiai išsilavinę migrantai buvo Suomijoje. Migrantai Rumunijoje turėjo daugiau sunkumų pripažįstant jų išsilavinimo laipsnį nei migrantai Lietuvoje ir Ispanijoje. Migrantai Suomijoje turėjo mažiausiai sunkumų, o Kipro migrantai turėjo daugiausiai sunkumų. Išsilavinimo laipsnio pripažinimas buvo susijęs su išsilavinimu: migrantams, turėjusiems žemesnį išsilavinimą, kilo daugiau sunkumų. Išsilavinimo laipsnio pripažinimas taip pat buvo susijęs su lytimi: vyrams buvo sunkiau nei moterims. Kipre esantys migrantai daugiausia buvo vyrai ir mažiau išsilavinę, todėl tai tikriausiai yra priežastis, dėl kurios jiems buvo sunku pripažįstant jų išsilavinimo laipsnį.

Šis ryšys su lytimi yra įdomus rezultatas, nes sunkumai pripažįstant išsilavinimą paprastai yra susiję su aukštesniu mokslu. Kiekviena šalis turi savo pripažinimo procedūras, nors ES tarpusavyje pripažįsta profesines kvalifikacijas tarp valstybių narių (reglamentuojama 2005 m. rugsėjo 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2005/36 / EB dėl profesinių kvalifikacijų pripažinimo, iš dalies pakeista Tarybos direktyva 2006/100 / EB).

Beveik pusė migrantų Rumunijoje buvo iš sveikatos ir socialinio sektoriaus. Kipre beveik pusė buvo iš sveikatos, socialinio ar meno sektoriaus. Ispanijoje 26 proc. migrantų buvo iš pramonės ir 16 proc. - sveikatos ir socialinio sektoriaus. Lietuvoje labiausiai paplitusi sfera buvo finansai - 19%. Dauguma migrantų Lietuvoje ir Suomijoje buvo iš kitų sektorių. Profesijos sritis taip pat yra susijusi su laipsnio pripažinimu. Migrantams iš maitinimo ir finansų sektorių nėra daug sunkumų; migrantams prekybos ir meno srityse kyla daugiausiai sunkumų. Migrantai iš švietimo srities neturėjo jokių problemų arba jos nebuvo išspręstos, t. y. kai kurie mokslo laipsniai pripažįstami, o kai kurie iš jų - ne. Sveikatos ir socialinio sektoriaus, pramonės, logistikos ir statybos srityse migrantams būdingi tam tikri sunkumai.

Suomijos ir Ispanijos migrantai ilgiausiai buvo savo šalyje (vidutiniškai 6,69 ir 6,58 metų). Vis dėlto, Suomijos mediana yra 2 metai, o tai reiškia, kad pusė Suomijos imigrantų buvo mažiau nei dvejus metus šalyje. Aukštas vidurkis vis dar rodo, kad anksčiau atvykę migrantai ilgą laiką gyveno šalyje, t. y. didelis pasiskirstymas metuose, kuriuos Suomijos respondentai praleido šalyje. Tai taip pat buvo matoma standartiniame nuokrypyje, kuris yra labai aukštas Suomijoje. Rumunijoje situacija yra tokia pati: vidutinis laikas praleistas šalyje yra 5,3 metų, tačiau pusė migrantų atvyko per pastaruosius 3 metus. Kipre pasiskirstymas yra nedidelis, todėl migrantai respondentai atvyko beveik tuo pačiu metu ir šalyje buvo vidutiniškai 4 metus. Naujaisi migrantai yra Lietuvoje. Vidutinis laikas šalyje yra 2 metai, o pusė migrantų gyveno vienerius metus ar mažiau. Laikas, praleistas šalyje, yra susijęs su išsilavinimo pripažinimu. Migrantai, neturėję problemų, gyveno šalyje ilgiau negu migrantai, turėję tam tikrų ar didelių sunkumų (vidutiniškai 5,8 metų, palyginti su 4,6 ir 4,0 metais).

Didžioji imigrantų grupė (47%) Suomijoje atvyko dėl suomių sutuoktinio. Tai gali reikšti šeimos susijungimą. Lietuvoje dauguma migrantų atvyko studijuoti (59 proc.), o Ispanijoje dauguma iš jų atvyko dirbti (68 proc.). Kipre dauguma migrantų atvyko dirbti (44 proc.), bet 23 proc. atvyko kaip pabėgėliai. Rumunijoje 45% migrantų atvyko dirbti ir 27% mokytis. Migrantų atvykimo į šalį pagrindas yra susijęs su išsilavinimo pripažinimu: prieglobsčio prašytojai turėjo daug sunkumų pripažįstant išsilavinimą; migrantai, atvykę dėl vietinio sutuoktinio, sunkumų neturėjo.

Visi respondentai migrantai jautė, kad jie integravosi į šalį gerai. Didžiausias rezultatas yra Ispanijoje, žemiausias - Kipre. Moterys jautėsi labiau integravęsi nei vyrai. Apskritai, kuo vyresnis migrantas, tuo labiau integravęsis jis jautėsi. Įdomu tai, kad šalyje praleistas laikas apskritai nebuvo susijęs su integracija, t. y. migrantai nejaučia didesnės integracijos bėgant laikui. Tik Ispanijoje integracijos jausmas išaugo bėgant šalyje praleistam laikui. Migrantai švietimo srityse jaučia labiausiai integravęsi. Kitos migrantų aplinkybės nebuvo susijusios su integracija.

## 1 lentelė

### Kaip migrantai jaučiasi integravęsi į šalį

Vertinimas nuo 1 iki 5

Gyvenamoji šalis	Vidurkis	Standartinis nuokrypis	Mediana	N
Suomija	3,70	0,794	4,00	30
Lietuva	3,85	0,770	4,00	27
Ispanija	4,10	0,651	4,00	31
Kipras	3,34	0,856	3,00	80
Rumunija	3,79	0,820	4,00	33
Viso:	3,65	0,841	4,00	201

## 4.2 Darbdaviai

Dauguma atsakiusių darbdavių visose šalyse buvo iš privataus sektoriaus. Kipre viešojo sektoriaus darbdavių buvo beveik tiek pat kaip ir privataus sektoriaus. NVO sektoriaus darbdaviai daugiausia buvo iš Ispanijos arba iš Rumunijos. Suomų darbdaviai daugiausia buvo iš sveikatos ir socialinio sektorių (38%) arba iš prekybos (24%), o Lietuvos darbdaviai daugiausia buvo iš maitinimo (50%) ir logistikos (20%) sektorių. Ispanijos darbdaviai daugiausia buvo iš kito sektoriaus (39%) arba iš švietimo (18%). Kipro darbdaviai daugiausia buvo iš prekybos (45%), švietimo (24%) ar kito (28%) sektoriaus. Rumunijos darbdaviai pasiskirstė daugelyje sričių.

Dauguma įmonių buvo nedidelės: 1 - 9 darbuotojai (38%) arba 10-49 darbuotojai (35%). Kipre darbdaviai buvo didesni. Dauguma jų (73%) kompanijoje turėjo tik 1-9 migrantus. Kipre 31% ir Ispanijoje 27% darbdavių bendrovėje turi 10 - 49 migrantus. Suomijoje 28% darbdavių neturėjo dirbančių migrantų.

Daugiausia darbdavių buvo verslininkai (31%) arba vadovai (25%). Lietuvoje yra daugiau verslininkų (57%), o Kipre - daugiau vidurinės grandies vadovų (38%) darbdavių nei kitose šalyse.

## 4.3 Socialiniai darbuotojai

Socialinių darbuotojų vidutinė darbo patirtis buvo 7,4 metų. Socialiniai darbuotojai Suomijoje turėjo mažiausią darbinę patirtį (vidutiniškai 5,1 metų), o Rumunijos socialiniai darbuotojai - didžiausią (vidutiniškai 8,8 metų). Dauguma socialinių darbuotojų turėjo bakalauro laipsnį, tačiau pasiskirstymas tarp išsilavinimo laipsnio buvo didelis. Labiausiai išsilavinę socialiniai darbuotojai yra Suomijoje, kur 80 proc. socialinių darbuotojų turi magistro laipsnį (tai taip pat yra kvalifikacinis reikalavimas). Mažiausiai išsilavinę socialiniai darbuotojai yra Ispanijoje, kur 50 proc. socialinių darbuotojų baigė profesinę (arba panašią) mokyklą.

Dauguma apklausoje dalyvavusių socialinių darbuotojų dirbo su migrantais kasdien (28%) arba kas savaitę (28%). Kipre 85% socialinių darbuotojų dirbo su migrantais kasdien. Suomijoje ir Kipre migrantai, su kuriais dirbo socialiniai darbuotojai, atvyko į šalį kaip prieglobsčio prašytojai, Ispanijoje – dirbti, o Lietuvoje ir Rumunijoje - mokytis.

Socialiniai darbuotojai Ispanijoje, Kipre ir Rumunijoje jautė, kad migrantai, su kuriais jie dirbo, į šalį integravosi gerai (vidurkiai 3,69-3,90). Socialiniai darbuotojai Suomijoje ir Lietuvoje jautė, kad migrantai, su kuriais jie dirbo, į šalį integravosi vidutiniškai (vidurkiai 3,2 ir 2,9). Skirtumas tarp migrantų ir socialinių darbuotojų nuomonės gali reikšti, kad socialiniai darbuotojai su migrantais, kurie nerado darbo ir dėl to jiems sunku integruotis, dirba vidutiniškai.

## 5 DARBO RINKOS REIKALAVIMAI IR POREIKIAI

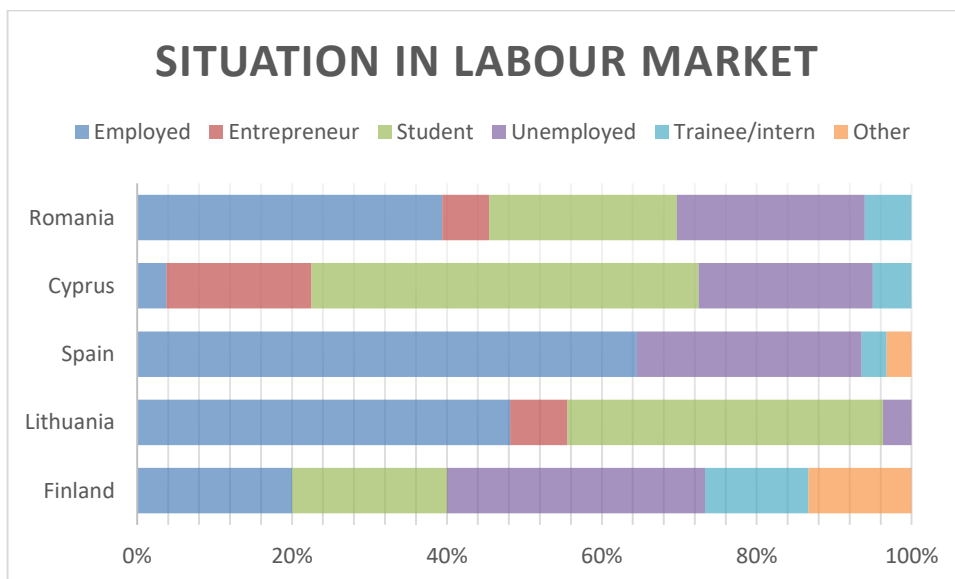
### 5.1 Migrantų padėtis darbo rinkoje

Remiantis klausimynu, atrodo, kad geriausia migrantų užimtumo situacija buvo Lietuvoje ir Ispanijoje. OECD / ES ataskaitoje (2015 m.) pripažintas skirtingas migracijos profilis tikriausiai susijęs su padėtimi. Lietuvoje 48% migrantų buvo įdarbinti ir 41% - studentai. Tik 4% migrantų buvo bedarbiai. 33% migrantų neturi problemų dėl užimtumo, 37% turėjo problemų anksčiau, bet ne dabar, ir 30% vis dar turi problemų dėl užimtumo. Ispanijoje 65 proc. migrantų turėjo darbą, 29 proc. - bedarbiai. Ispanijoje 19% migrantų neturėjo problemų su užimtumu, 52% turėjo problemų anksčiau, bet ne dabar, ir 29% vis dar susiduria su problemomis, susijusiomis su užimtumu. Ispanijoje 61% migrantų teigė, kad jie gauna tik ne visos darbo dienos arba laikiną darbą.

Rumunijoje užimtumo padėtis taip pat buvo gera: šiuo metu dirba 39% migrantų, 24% - studentai ir 24% - bedarbiai. Rumunijoje 36% migrantų neturėjo problemų su užimtumu, 33% turėjo problemų anksčiau, bet ne dabar, tačiau šiuo metu 30% vis dar turi problemų dėl užimtumo.

Migrantai, kurie atsakė į klausimyną Suomijoje ir Kipre, susidūrė su sunkumais užimtumo srityje. Suomijoje 33% migrantų buvo bedarbiai, 20% - studentai ir 12% - stažuotojai. Be to, 57 proc. Suomijos migrantų vis dar susiduria su užimtumo problemomis. Tik 20% Suomijos migrantų buvo įdarbinti.

Kipre 23% migrantų buvo bedarbiai, o pusė jų buvo studentai. Tai yra gana netikėta, nes Kipro migrantų užimtumo lygis buvo didesnis nei vietinių gyventojų. Kita vertus, padėtis, ypač Kipre, nuo 2013 m. pasikeitė dėl prieglobsčio prašytojų srauto. Šiuo metu dirba tik 4% Kipro migrantų, tačiau 19% - verslininkai. 69 proc. Kipro migrantų vis dar susiduria su užimtumo problemomis ir tik 3 proc. neturi problemų.



2 Pav. Migrantų situacija darbo rinkoje pagal šalis

Paklausus kaip migrantai stengėsi išspręsti su jų užimtumu susijusias problemas, labiausiai paplitęs atsakymas buvo tai, kad jie daugiau mokėsi ar studijavo. Žinoma, tai gali apimti daugybę kursų ir temų, nuo kalbos kursų iki naujo išsilavinimo laipsnio įgijimo. Suomijoje studijavimas buvo ypač svarbus, o Ispanijoje populiariausias pasirinkimas buvo ieškoti pagalbos darbo biržoje ar kitose institucijose. Kipre labiausiai paplitęs atsakymas buvo kalbėti su vadovybe ar aukštesnio rango asmenimis.

2 lentelė

### Migrantų problemų sprendimas pagal šalis

Kaip jūs išsprendėte arba bandėte spręsti problemas?	Studijuojau arba pradėjau daugiau studijuoti						
	Neišsprendžiau problemų	Kalbėjau su vadovu	Dalyvavau stažuotėje /praktikoje	Ieškojau pagalbos įdarbinimo agentūroje	Ieškojau pagalbos kitose įstaigose	OKita	
Suomija	7 %	3 %	30 %	27 %	3 %	57 %	3 %
Lietuva	30 %	22 %	19 %	15 %	15 %	26 %	15 %
Ispanija	6 %	13 %	13 %	55 %	55 %	29 %	10 %
Kipras	8 %	46 %	29 %	4 %	1 %	15 %	0 %
Rumunija	18 %	0 %	21 %	42 %	15 %	18 %	6 %
<b>Viso:</b>	<b>12 %</b>	<b>24 %</b>	<b>24 %</b>	<b>23 %</b>	<b>14 %</b>	<b>25 %</b>	<b>5 %</b>

Darbdavių požiūriu daugiausia problemų kyla dėl migrantų, kurie pretenduoja į darbo vietas, bet neturi reikalingos patirties (30%), reikiamos kvalifikacijos (28%) arba įgūdžių (28%). Žinoma, šios problemos gali būti susijusios su įgūdžių tobulinimu ir patirtimi, taip pat gali būti susijusios su kvalifikacijų įgijimu. Tačiau įdarbinant migrantus darbdaviai, kaip didžiausią problemą, nurodė nepretendavimą į darbo vietas (taip mano 42 % darbdavių). Tik 3% darbdavių nenori įdarbinti migrantų.

#### 5.2 Naujų įgūdžių mokymasis

Patys migrantai manė, kad geriausias užimtumo problemų sprendimas būtų išmokti naujų įgūdžių, o ne įgyti naują išsilavinimo laipsnį (taip mano 46 proc. respondentų migrantų). Tai atitinka RIECE projektą, nes neformalus ugdymas taip pat yra projekto pradžios taškas. Migrantai buvo ypač susidomėję tradicinių paskaitų lankymu, o internetiniai kursai taip pat sulaukė susidomėjimo.

3 lentelė

### Kokiais būdais migrantai mokosi naujų įgūdžių, %

Naujų įgūdžių mokymosi būdai	Migrantai (N=201)	Darbdaviai (N=151)	Socialiniai darbuotojai (N=53)	Vidurkis
On-line mokymasis	27	40	30	32
Tradicinių paskaitų lankymas	46	42	66	51
Iš mokomųjų	21	35	21	26

video				
Darbo vietoje	30	60	53	48
Kita	4	3	4	3

## 6 DARBO RINKOS REIKALAVIMAI IR POREIKIAI

### 6.1 Įvairių įgūdžių svarba

Klausimyne buvo klausimas, susijęs su įgūdžiais, reikalingais nagrinėjant užimtumo klausimus konkrečioje šalyje. Migrantai ir socialiniai darbuotojai manė, kad vietinė kalba yra svarbiausias įgūdis. Kiti svarbūs įgūdžiai yra specifiniai (su darbu susiję įgūdžiai). Darbdavio požiūriu svarbiausi įgūdžiai buvo susiję su darbu, o vietinės kalbos mokėjimas liko antraeilis. Tai gali reikšti, kad darbdaviai samdo tik migrantus, turinčius reikiamų kalbinių įgūdžių.

4 lentelė

**Kaip įvairūs įgūdžiai susiję su įsidarbinimu**

Įvertinkite nuo 1 iki 5, kaip šie įgūdžiai susiję su įsidarbinimu	Migrantai	Darbdaviai	Socialiniai
	(N=201)	(N=151)	(N=53)
Nacionalinės kalbos įgūdžiai	<b>3,93</b>	3,83	<b>4,15</b>
Kitų kalbų įgūdžiai	3,50	3,24	3,17
Mokymosi įgūdžiai	3,52	3,64	3,74
Darbo tinkluose įgūdžiai	3,36	3,21	3,60
Žmogiškieji įgūdžiai	3,41	3,69	3,89
IT įgūdžiai	3,19	3,04	3,15
Verslumo įgūdžiai	3,07	2,98	3,42
Specifiniai (susiję su darbu) įgūdžiai	3,76	<b>4,21</b>	3,96

Tarp nagrinėjamų šalių buvo tam tikrų skirtumų (žr. 4 lentelę). Nacionalinės kalbos (suomių / lietuvių / ispanų / graikų / rumunų) įgūdžiai turėjo didžiausią reikšmę Suomijoje ir Lietuvoje. Rumunijoje migrantai, labiau nei darbdaviai ar socialiniai darbuotojai, manė, kad vietinės kalbos įgūdžiai yra svarbesni.

Specifiniai (su darbu susiję) įgūdžiai buvo svarbiausi Lietuvoje (visose grupėse), nors jie buvo svarbūs visose šalyse, išskyrus Kiprą. Mokymosi įgūdžiai daugiau reikšmės turėjo Suomijoje, Rumunijoje ir Lietuvoje. Žmogiškieji įgūdžiai, t. y. "minkštieji įgūdžiai", taip pat buvo svarbesni Lietuvoje ir Suomijoje, nei kitose šalyse. Be konkrečių šalių vertinimų, tai gali būti susiję su skirtingomis respondentų įdarbinimo sferomis.

### 6.2 Įgūdžių stoka

Migrantai turėjo problemų su anksčiau minėtais įgūdžiais. Tarp šalių rasta daug skirtumų reikiamų įgūdžių įvairovėje. Suomijoje, Lietuvoje ir Rumunijoje patys migrantai manė, kad dažniausiai susiduria su tos šalies kalbos problemomis. Vis dėlto, darbdaviai to nejaučia, t. y. galbūt jie įdarbino tik tuos migrantus, kurie jau turėjo reikalingus kalbos įgūdžius, nurodytus anksčiau.

Tačiau, tai yra tokie įgūdžiai, kuriuos migrantai turėtų ugdyti daugiau bent jau trijose minėtose šalyse.

Socialiniai darbuotojai, ypač Suomijoje ir Rumunijoje, jautė, kad jų klientams migrantams kyla problemų ir dėl kitų kalbos įgūdžių. Bent Suomijoje tai gali reikšti poreikį žinoti švedų ar kitą tenykštę kalbą, pretenduojant į kai kurias pareigas, pabrėžiama anglų kalbos svarba. Rumunijoje dauguma (daugiau kaip 90%) žmonių kalba rumunų kalba, tačiau yra ir keletas mažumų, kalbančių kitomis kalbomis (<https://www.worldatlas.com/articles/what-language-do-they-speak-in-romania.html>).

Taip pat pastebėta ir kitų nuomonių skirtumų tarp atsakymų grupių. Pavyzdžiui, Lietuvoje ir Ispanijoje socialiniai darbuotojai ir darbdaviai manė, kad migrantams kyla problemų dėl ryšių užmezgimo įgūdžių. Tačiau migrantų nuomonė šiuo klausimu buvo visiškai kitokia: Lietuvoje taip negalvojo nė vienas, Ispanijoje - tik kas penktas. Kitas pavyzdys buvo verslumo įgūdžiai: dauguma darbdavių ir socialinių darbuotojų Ispanijoje, Lietuvoje ir Suomijoje manė, kad migrantai susiduria su problemomis dėl šių įgūdžių, tačiau patys migrantai šiose šalyse taip nemanė.

Skirtumai tarp šių nuomonių gali būti susiję su minėtais skirtumais tarp atsakiusių migrantų, įdarbintų migrantų ir tų, kuriems reikia socialinių paslaugų. Tai taip pat gali rodyti, kad socialiniai darbuotojai ir darbdaviai gali nesuvokti migrantų integracijos problemų. Tačiau RIECE projekte pastebėta, kad ryšių užmezgimas yra įgūdis, kurį migrantai turėtų daugiau plėtoti, bent jau Ispanijoje, Lietuvoje ir Suomijoje. Verslumo įgūdžių svarba pabrėžiama visose šalyse išskyrus Kiprą.

Migrantai norėtų išmokti šių įgūdžių lankydami tam tikrus kursus. Dauguma migrantų Suomijoje ir Lietuvoje norėtų tai padaryti. Be to, trečdalis migrantų Kipre ir Rumunijoje bei penktadalis migrantų Ispanijoje norėtų išmokti tokių įgūdžių.

5 lentelė

#### Suvertos problemos ir iššūkiai minėtiems įgūdžiams

Ar jūs turėjote problemų, susijusių su minėtais įgūdžiais	Migrantai	Darbdaviai	Socialiniai darbuotojai
	(N=201)	(N=151)	(N=53)
Neturėjo problemų	11 %	56 %	60 %
Nacionalinės kalbos įgūdžiai	43 %	17 %	34 %
Kitų kalbų įgūdžiai	17 %	23 %	38 %
Mokymosi įgūdžiai	24 %	10 %	25 %
Darbo tinkluose įgūdžiai	12 %	21 %	40 %
Žmogiškieji įgūdžiai	14 %	11 %	19 %
IT įgūdžiai	7 %	7 %	17 %



Verslumo įgūdžiai	11 %	48 %	40 %
Specifiniai (susiję su darbu) įgūdžiai	15 %	13 %	4 %
Nacionalinės kalbos įgūdžiai	0 %	3 %	2 %

Darbdaviai daugiausia skatino migrantus dalyvauti atitinkamuose kursuose arba leido migrantams išmolti šių reikalingų įgūdžių praktikuojantis darbe. Ispanijos ir Rumunijos darbdaviai taip pat paragino migruojančius darbuotojus išmolti minėtų įgūdžių patiems iš interneto arba knygų. Ispanijoje 42% darbdavių pareiškė, kad jie neįdarbina migrantų stokojančių įgūdžių.

Patys migrantai ir socialiniai darbuotojai manė, kad geriausias būdas mokytis šių įgūdžių būtų tradicinių kursų lankymas. Darbdaviai taip pat manė, kad tai yra geras būdas, bet jie teikia pirmenybę mokymuisi dirbant. Tai gali reikšti, kad darbdaviai mato su darbu susijusius įgūdžius kaip ypatingai svarbius. Taip pat, daugiau kaip pusė socialinių darbuotojų mano, kad tai yra geras mokymosi būdas. Skirtumai gali rodyti, kad skirtingiems įgūdžiams išmolti reikia skirtingų metodų. Žmonės taip pat mokosi skirtingai.

6 lentelė

#### Kaip geriausia būtų išmolti šių įgūdžių

Mokymosi būdai	Migrantai	Darbdaviai	Socialiniai darbuotojai
	(N=201)	(N=151)	(N=53)
On-line mokymasis	27 %	40 %	30 %
Tradicinių paskaitų lankymas	46 %	42 %	66 %
Iš mokomųjų video	21 %	35 %	21 %
Darbo vietoje	30 %	60 %	53 %
Kita	4 %	3 %	4 %

## 7 DARBO KULTŪRA

### 7.1 Skirtumai tarp darbo kultūrų

Migrantų, darbdavių ir socialinių darbuotojų nuomonė apie darbo kultūrą daugiausia buvo vienoda. Vis dėlto, darbdaviai, labiau nei migrantai ir socialiniai darbuotojai, darbinę kultūrą tarp lyčių ir rasių laikė panašia ir atvira naujiems žmonėms. Atsakę migrantai, labiau nei darbdaviai ar socialiniai darbuotojai, laikė darbo kultūrą kolektyvine. Visos grupės pasidalijo nuomone, kad darbo kultūra daugiausia yra orientuota į darbus ir tikslus bei daugiausia yra lygi lyčių ir rasių atžvilgiu.

8 lentelė

Respondentų nuomonė apie darbo kultūrą

Kaip jūs vertintumėte šalie darbo kuotūra tarp šių priešingų teiginių?	Migrantai	Darbdaviai	Socialiniai darbuotojai
	(N=201)	(N=151)	(N=53)
individuali – kolektyvinė	<b>3,51</b>	3,29	3,19
orientuota į darbdavį – orientuota į darbą	3,43	3,40	3,51
hierarhinė- nehierarhinė	3,22	3,10	2,94
vadovaujanti – demokratinė	3,27	3,03	3,15
orientuota į priemones – orientuota į tikslus	3,46	3,48	3,51
lyčių nelygybė - lyčių lygybė	3,32	<b>3,64</b>	3,47
Rasinė nelygybė – rasinė lygybė	3,20	<b>3,59</b>	3,38
Griežta darbo disciplina – laisva darbo drausmė	3,08	3,21	3,17
uždara naujiems žmonėms – atvira naujiems žmonėms	3,14	<b>3,42</b>	3,04
uždara kitokiems žmonėms – atvira kitkoems žmonėms	3,26	3,36	3,00

Vis dėlto, buvo skirtumų tarp šalių ir atsakiusių grupių. Suomijoje, Lietuvoje ir Ispanijoje darbdaviai, labiau nei migrantai ar socialiniai darbuotojai šiose šalyse, šalių darbo kultūrą laikė lygią rasių atžvilgiu, atvirą naujiems ar skirtingiems žmonėms, pabrėžė lanksčią ir lengvą darbo discipliną. Visos Suomijos ir Lietuvos grupės pritarė nuomonei, kad jų darbo kultūra yra orientuota į darbo tikslus, demokratinė ir lygi lyčių atžvilgiu. Ispanijoje visos grupės manė, kad darbo kultūra daugiausia yra orientuota į darbą, hierarchinė ir vadovaujama.

Kipro respondentai matė Kipro darbo kultūrą kaip orientuotą į tikslus, lygią lyčių atžvilgiu, lanksčią / lengvą darbo discipliną ir atvirą naujiems ar skirtingiems žmonėms. Rumunijoje visos grupės manė, kad jų šalies darbo kultūra yra daugiausia kolektyvinė, orientuota į darbus ir tikslus, lygi rasių ir lyčių atžvilgiu, yra atvira naujiems ar skirtingiems žmonėms.

## 7.2 Darbo kultūrų problemos

Visų tikslinių grupių buvo klausta, kokios yra galimos migrantų problemos, susijusios su vietinėmis darbo kultūromis:

Kl. 23: Ar susidūrėte su problemomis Suomijos / Lietuvos / Ispanijos / Kipro / Rumunijos darbo kultūroje?

Kl. 20: Ar patyrėte problemų ar iššūkių su įdarbintais migrantais? (galite pasirinkti keletą)

Kl. 20: Jūsų nuomone, ar jūsų klientai patyrė problemų ar iššūkių, susijusių su Suomijos / Lietuvos / Ispanijos / Kipro / Rumunijos darbo kultūra? (galite pasirinkti keletą)

9 lentelė

### Respondentų nuomonė apie migrantų problemas susijusias su darbo kultūra

Q23/Q20	Migrantai	Darbdaviai	Socialiniai darbuotojai
	(N=201)	(N=151)	(N=53)
Neturėjo problemų	32 %	47 %	13 %
Darbo valandos	<b>19 %</b>	<b>19 %</b>	<b>25 %</b>
Apranga	11 %	9 %	13 %
Religija	12 %	9 %	15 %
Darbo metodai	<b>23 %</b>	<b>27 %</b>	<b>72 %</b>
Per daug aktyvumo	7 %	1 %	6 %
Per daug intravertiška	4 %	5 %	6 %
Iniciatyvos stoka	6 %	19 %	11 %
Per daug iniciatyvos	8 %	4 %	8 %
Sąveika su kolegomis ar klientais	15 %	<b>22 %</b>	<b>30 %</b>
Klientų ar bendradarbių požiūris	9 %	<b>20 %</b>	<b>34 %</b>
Kita:	2 %	6 %	4 %

Dauguma socialinių darbuotojų Suomijoje manė, kad jų klientams migrantams kyla problemų dėl darbo metodų, sąveikos su kolegomis ar klientais ir kolegų ar klientų požiūriu. Migrantai ar darbdaviai Suomijoje nematė daug problemų. Lietuvoje migrantai turėjo tam tikrų problemų, susijusių su darbo valandomis ir metodais, iniciatyvumo trūkumu ir kolegų ar klientų požiūriu.

Ispanijoje migrantai daugiausia problemų patyrė dėl darbo valandų ir metodų, sąveikos su kolegomis ar klientais ir kolegų ar klientų požiūriu. Kai kuriems migrantams kilo problemų dėl pernelyg didelės iniciatyvos, tačiau Ispanijos darbdaviai mano, kad iniciatyvos trūkumas yra opesnė problema. Socialiniai darbuotojai ir darbdaviai Kipre manė, kad migrantams kyla problemų dėl darbo metodų, tačiau patys migrantai taip nemano, atsižvelgiant į atsakymų vidurkius.

Rumunijoje migrantai dažniausiai susidurdavo su darbo metodų problemomis. Darbdaviai ir socialiniai darbuotojai taip pat manė, kad migrantams trūksta iniciatyvos.

Šie skirtumai gali būti paaiškinti ir skirtumais tarp migrantų, kuriuos įdarbino darbdaviai, į klausimus atsakiusių migrantų ir socialinių darbuotojų klientų migrantų, tačiau jie taip pat gali byloti apie migrantų darbo gyvenimo problemų informacijos stoką.

Migrantai Kipre manė, kad problemų priežastis yra vadovybė ir kolegos. Tai buvo nuomonė, kurią iš dalies dalijosi socialiniai darbuotojai, nes jie mano, kad problema yra ir kiti darbuotojai. Tačiau darbdaviai manė, kad priežastis yra Kipro darbo kultūroje. Kitose šalyse migrantai ir darbdaviai manė, kad pagrindinė priežastis yra vietos darbo kultūroje. Socialiniai darbuotojai Suomijoje ir Ispanijoje pasidalijo šia nuomone, tačiau socialiniai darbuotojai Rumunijoje manė, kad priežastis yra pačiuose migrantuose; Lietuvoje priežastimi laikyti tiek patys migrantai, tiek klientai.

Migrantai daugiausia bandė spręsti šias problemas diskutuodami su vadovu ar kolegomis arba keisdami savo elgesio įpročius. Tai gali reikšti, kad migrantai mano, jog jie patys turi prisitaikyti prie vietos kultūros, norėdami integruotis į vietos darbo gyvenimą. Kipre esantys migrantai mano, kad diskusijos su vadovu ar kolegomis taip pat yra geriausi problemų sprendimo būdai, tačiau migrantai kitose šalyse mano, kad atviresnė sąveika darbo vietoje ir elgesio įpročių keitimas būtų geresni problemų sprendimai.

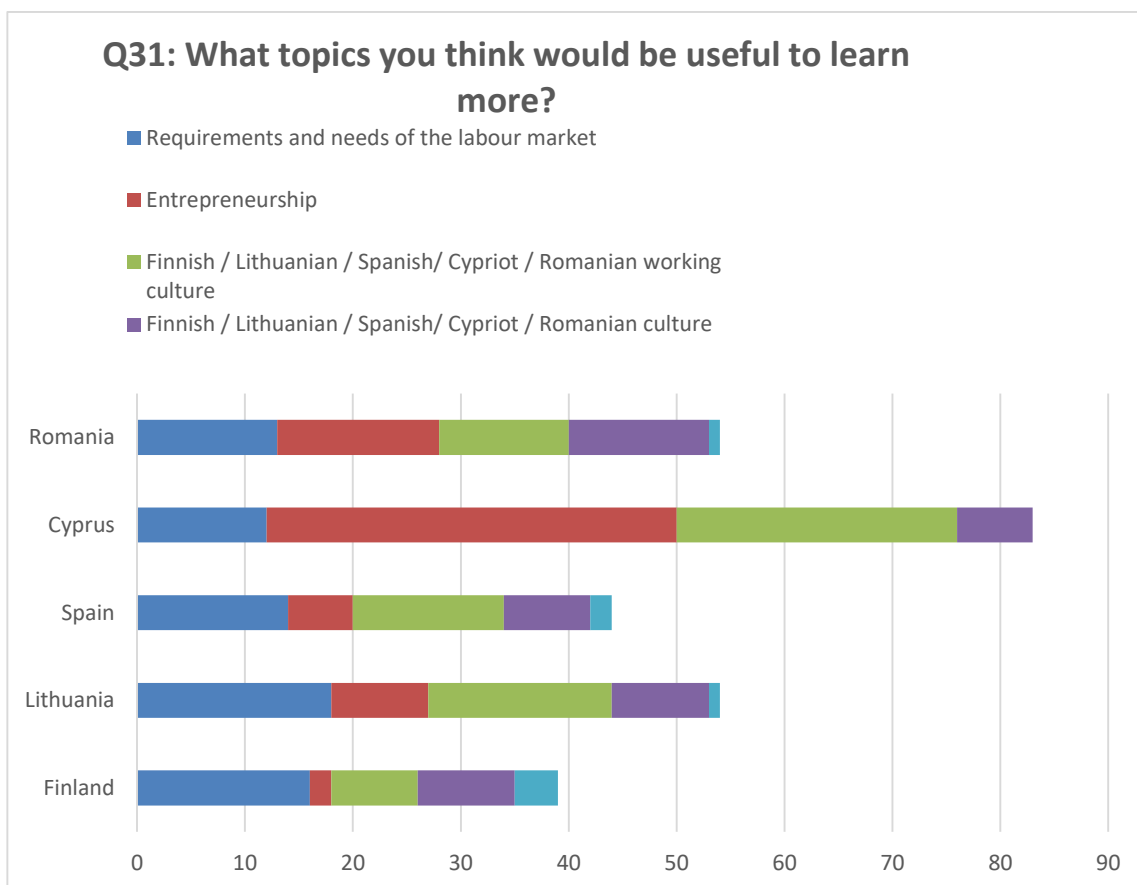
Socialiniai darbuotojai galvojo vienodai, tačiau Rumunijoje socialiniai darbuotojai skatintų diskusijas su vadovu ar kolegomis, taip pat kaip ir migrantų elgesio įpročių keitimą. Ispanijos, Kipro ir Rumunijos darbdaviai manė, kad geriausias būdas spręsti šias problemas būtų kitų darbuotojų glaudesni ryšiai su migrantais. Suomijos darbdaviai sutiko, kad tai yra sprendimas, bet taip pat pabrėžė naujo išsilavinimo ar kvalifikacijos įgijimą, naujų įgūdžių mokymąsi. Lietuvoje darbdaviai manė, kad geriausias sprendimas būtų migrantų stažuotės ar praktika darbo vietoje, naujų įgūdžių mokymasis.

## 8 MOKYMASIS VISĄ GYVENIMĄ

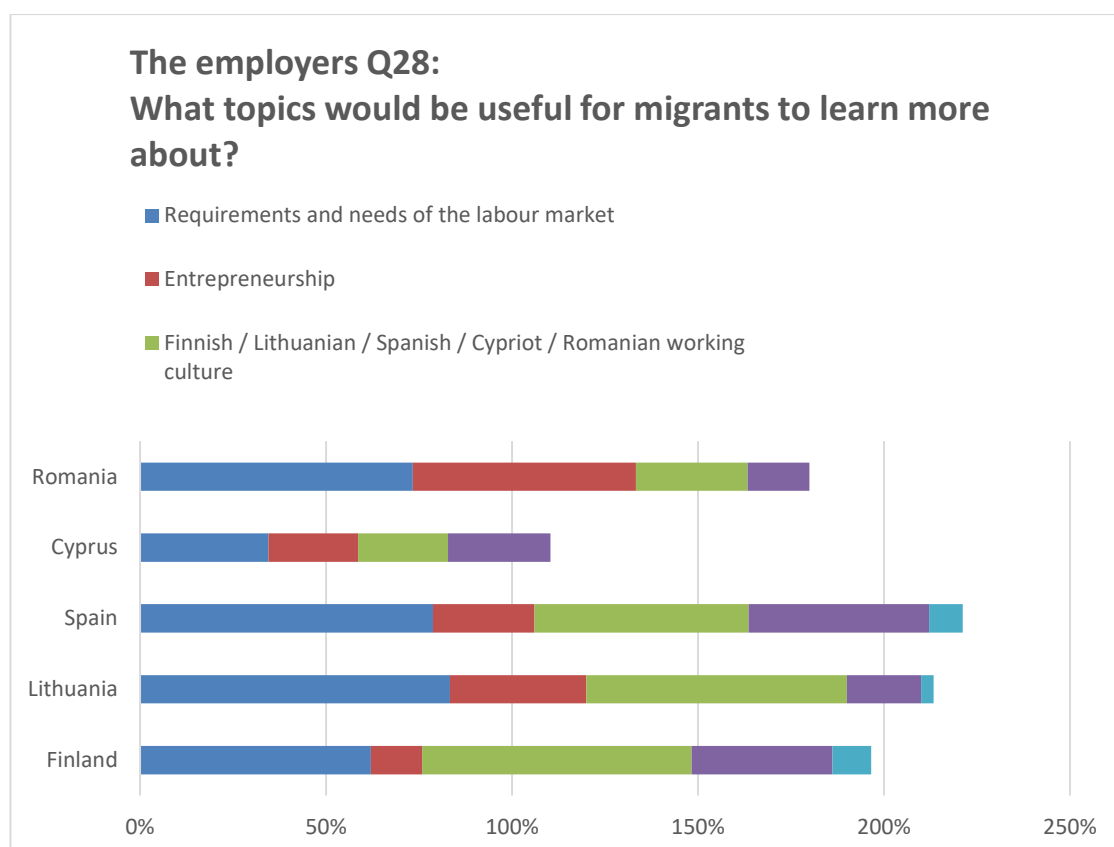
Dauguma migrantų, atsakiusių į klausimą, buvo studentai arba planuojantys daugiau lankytis kursuose ar mokytis. Tik migrantai Ispanijoje nebuvo taip suinteresuoti studijuoti. Tačiau darbdaviai ir socialiniai darbuotojai Lietuvoje, Ispanijoje ir Kipre manė, kad dauguma migrantų nėra suinteresuoti mokytis daugiau. Rumunijos darbdaviai ir socialiniai darbuotojai manė, kad dauguma migrantų nori daugiau mokytis, tačiau neturi galimybių. Darbdaviai Suomijoje manė, kad dauguma jų įdarbintų migrantų nori daugiau mokytis, tačiau socialiniai darbuotojai manė, kad migrantai neturi galimybės mokytis. Vėlgį, tai gali būti dėl skirtumų tarp respondentų migrantų, socialinių darbuotojų klientų ir migrantų, kuriuos darbdaviai įdarbino.

Lietuvoje, Kipre ir Rumunijoje atsakiusieji migrantai manė, kad jų didžiausia problema yra kursų ir mokslų didelės kainos. Rumunijos darbdaviai taip pat manė, jog migrantams trūksta kalbinių įgūdžių, kad galėtų dalyvauti švietime. Suomijoje didžiausia problema buvo kalbiniai įgūdžiai, tačiau socialiniai darbuotojai Suomijoje taip pat manė, kad migrantai nežino esančių galimybių. Ispanijoje didžiausia problema, atrodo, buvo tai, kad migrantams trūksta laisvo laiko ir, antra, jie nežino esančių galimybių. Geros naujienos yra tai, kad tiek migrantai, darbdaviai ir socialiniai darbuotojai sutaria, kad šios problemos yra išsprendžiamos.

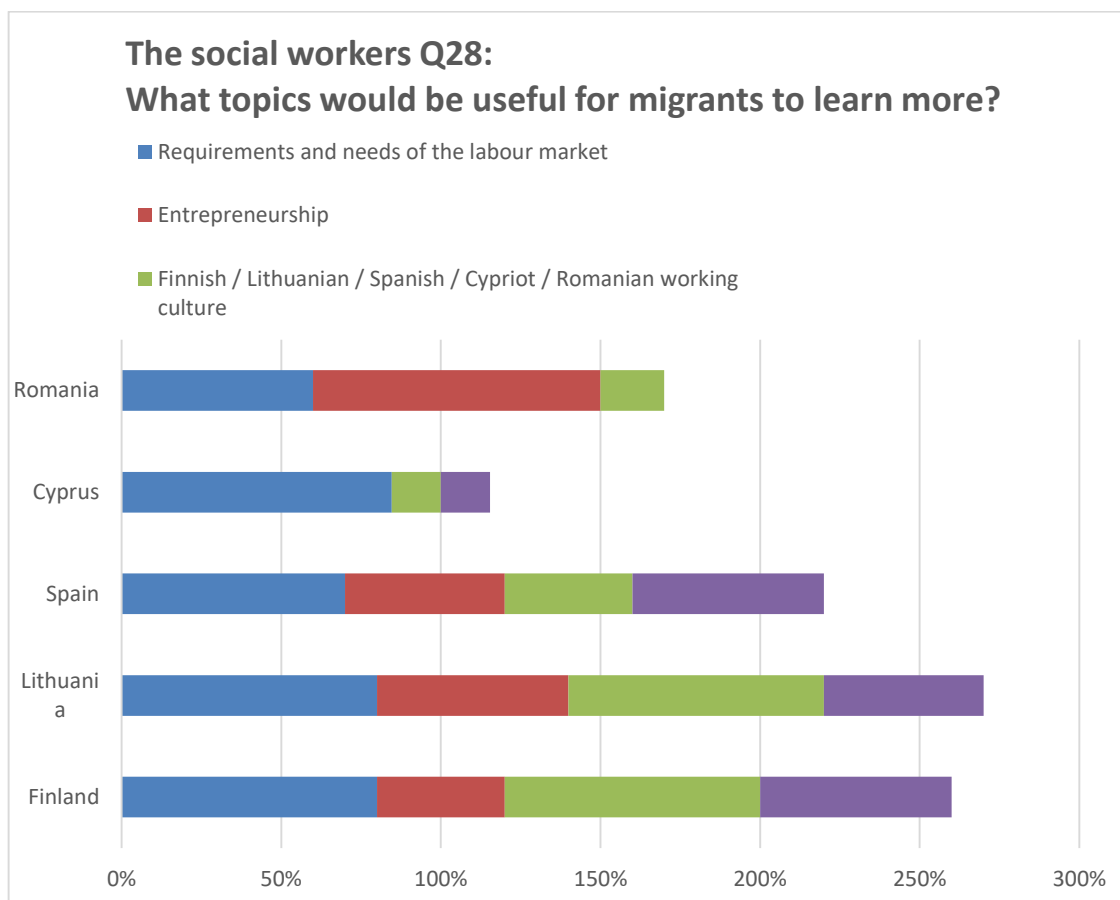
Klausimynas taip pat atskleidė temas, apie kurias migrantams būtų naudinga daugiau sužinoti. Visi pasirinkimai sulaukė respondentų dėmesio: apskritai, darbo rinkos reikalavimai ir poreikiai buvo tam tikri darbdavių ir socialinių darbuotojų favoritai, o migrantų atžvilgiu visi kiti atsakymai nesulaukė daug pasirinkimų; darbo rinkos reikalavimai ir poreikiai, verslumas ir vietos darbo kultūra liko populiariausiais pasirinkimais.



3 Pav.. Migrantų nuomonė apie poreikį mokytis



## 4 Pav. . Darbdavių nuomonė apie migrant poreikį mokytis



## 5 Pav.. Socialinių darbuotojų nuomonė apie migrantų poreikį mokytis

## 9 KULTŪRINĖ APLINKA

### 9.1 Pagrindiniai partnerių šalių aspektai

Migrantų, darbdavių ir socialinių darbuotojų nuomonė apie vietines kultūras buvo panaši.

Tarp dalyvaujančių šalių buvo keletas skirtumų. Suomijoje migrantai, darbdaviai ir socialiniai darbuotojai pritarė nuomonei, kad Suomijos kultūra yra individuali, ne hierarchinė ir lygi lyčių ir rasių atžvilgiu. Lietuvoje visos grupės mano, kad lietuvių kultūra yra lygi lyčių ir rasių atžvilgiu, ir šiek tiek lanksti. Ispanijoje respondentai suprato Ispanijos kultūrą kaip hierarchinę ir šiek tiek lanksčią.

Kipre migrantai, darbdaviai ir socialiniai darbuotojai teigė, kad Kipro kultūra daugiausia yra lygi rasių atžvilgiu, yra lanksti ir atvira naujiems žmonėms. Rumunijoje respondentai dalijasi nuomone, kad jų kultūra yra kolektyvinė, lygi lyčių ir rasių atžvilgiu ir atvira naujiems žmonėms.

10 lentelė

**Respondentų nuomonė apie kultūrinę aplinką**

Kurioje vietoje jūs matote savo šalies kultūrą, tarp šių priešingų nuomonių?	Migrantai	Darbdaviai	Socialiniai darbuotojai
	(N=201)	(N=151)	(N=53)
individuali – kolektyvinė	3,32	3,29	2,96
hierarchinė- nehierarchinė	3,20	3,17	3,04
lyčių nelygybė - lyčių lygybė	3,35	3,55	3,42
Rasinė nelygybė – rasinė nelygybė	3,25	3,54	3,38
Griežta darbo disciplina – laisva darbo drausmė	3,21	3,19	3,25
uždara naujiems žmonėms – atvira naujiems žmonėms	3,18	3,33	3,06



## 9.2 Kultūrinių aplinkų problemos

Kalbant apie darbo kultūrą, klausimynas taip pat apibūdina galimas problemas, susijusias su supančia kultūra apskritai, nes problemos gali būti šiek tiek kitokios ir galbūt ne visi migrantai turi daug darbo patirties. Klausimai, užduoti visoms trimis tikslinėms grupėms:

Kl. 33: Ar patyrėte problemų Suomijos, Lietuvos, Ispanijos, Kipro / Rumunijos kultūroje? Jei taip, kokių?

Kl. 30: Ar migrantams jūsų darbo vietoje kilo sunkumų, susijusių su Suomijos / Lietuvos / Ispanijos / Kipro / Rumunijos kultūra? Jei taip, kokių? (galite pasirinkti kelis atsakymų variantus)

Kl. 30: Ar jūsų migrantams klientams kyla sunkumų, susijusių su Suomijos / Lietuvos, Ispanijos / Kipro / Rumunijos kultūra? Jei taip, kokių? (galite pasirinkti kelis atsakymų variantus).

Daugiau nei pusė iš visų respondentų grupių manė, kad migrantai patiria tam tikrų problemų dėl aplinkos. Dažniausiai pasitaikę sunkumai buvo susiję su Suomijos / Lietuvos / Ispanijos / Kipro / Rumunijos sistema ar problemomis su kitų žmonių požiūriu.

11 lentelė

**Respondentų nuomonė apie kultūrinę aplinką**

Q33/Q30	Migrantai	Darbdaviai	Socialiniai darbuotojai
	(N=201)	(N=151)	(N=53)
Neturėjo jokių problemų	31 %	45 %	25 %
Apranga	8 %	10 %	19 %
Religija	20 %	9 %	21 %
Kaimynai	14 %	14 %	23 %
Valdžios institucijos	16 %	9 %	15 %
Šalies sistema	18 %	30 %	28 %
Kitų žmonių dėmesys	21 %	30 %	66 %
Kita:	1 %	3 %	0 %

Problemos ir iššūkiai varijavo, priklausomai nuo šalies ir atsakymų grupės. Dauguma socialinių darbuotojų Suomijoje manė, kad jų migrantams klientams kilo problemų su kaimynais (ar kitais jų aplinkos žmonėmis), Suomijos sistema ir kitų žmonių požiūriu. Beveik visi socialiniai darbuotojai Rumunijoje, Lietuvoje ir Ispanijoje manė, kad jų migrantams klientams kyla problemų dėl kitų žmonių požiūrio.

Patys migrantai jautė, kad jie dažniausiai susiduria su kitų žmonių požiūriu. Darbdaviai pasidalijo šia nuomone ir teigė, kad migrantams jų darbo vietose kilo problemų ir su vietos sistemomis.

Priešingai kitoms šalims, dauguma Kipro socialinių darbuotojų mano, kad jų migrantai klientai neturėjo jokių problemų. Tačiau patys migrantai jautė, kad jie turi tam tikrų problemų susijusių su

religija. Be to, darbdaviai mano, kad migrantai savo darbo vietoje taip pat turi problemų dėl Kipro sistemos.

Migrantai Kipre manė, kad šių problemų priežastys glūdi pačiuose migrantuose. Vis dėlto, darbdaviai manė, kad priežastis daugiausia yra Kipro kultūra ir, antra, patys migrantai. Socialiniai darbuotojai Kipre mano, kad problema yra kitų žmonių požiūryje.

Kitose šalyse atsakę migrantai manė, kad priežastis buvo vietos kultūra. Suomijoje ir Ispanijoje darbdaviai galvojo vienodai, tačiau Lietuvos darbdaviai priežastimi laikė pačius migrantus. Rumunijos darbdaviai manė, kad šių problemų priežastis yra tiek patys migrantai, tiek Rumunijos kultūra. Socialiniai darbuotojai manė, kad pagrindinė priežastis, dėl kurios kilo problemų, buvo kiti žmonės.

Daugiausia darbdaviai ir socialiniai darbuotojai manė, kad geriausias būdas išspręsti šias problemas būtų atvira diskusija su klausimus keliančiais žmonėmis. Tik socialiniai darbuotojai Ispanijoje manė, kad geriausias sprendimas būtų keisti savo elgesio įpročius, o darbdaviai Lietuvoje norėtų, kad migrantai ir kiti žmonės keistų savo elgesio įpročius.

Kipro darbdaviai manė, kad ir atvira diskusija, ir vietinės kultūros pasikeitimas yra geri problemų sprendimo būdai. Migrantai Suomijoje manė, kad geriausias būdas būtų kitų žmonių elgesio įpročių korekcija, bet jaučiamas ir atviros diskusijos poreikis. Migrantai Lietuvoje ir Ispanijoje manė, kad atvira diskusija yra geriausias būdas, o migrantai Kipre ir Rumunijoje manė, kad jie turėtų pakeisti savo elgesio įpročius.

12 lentelė

#### Respondentų nuomonė, kaip išspręsti kultūrinės aplinkos problemas

Geriausios būdai išspręsti kultūrinės aplinkos problemas	Migrantai	Darbdaviai	Socialiniai darbuotojai
	(N=188)	(N=141)	(N=53)
Diskutuoti su kitais žmonėmis	22,30 %	<b>41,10 %</b>	<b>57,70 %</b>
Migrantai turi pakeisti savo požiūrį	<b>40,40 %</b>	19,10 %	7,70 %
Kiti žmonės turi pakeisti savo požiūrį	17,00 %	15,60 %	17,30 %
Turi pasikeisti vietinė kultūra	14,90 %	18,40 %	11,50 %
Kita	5,30 %	5,70 %	5,80 %

## 10 IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Šios ataskaitos tikslas - atsakyti į tyrimo klausimus ir pateikti informaciją apie srities poreikius mokymo programai, kuri bus sukurta vėliau šiais metais.

Tyrimo klausimai buvo tokie:

1. Su kokiais iššūkiais susiduria migrantai, integruodamiesi į tarptautinę darbo rinką?
2. Su kokiais iššūkiais susiduria darbdaviai įdarbindami migrantus?
3. Koki yra migrantų problemų sprendimo metodai?
4. Kokie yra migrantų mokymosi poreikiai?
5. Kaip kultūrinė aplinka (darbo vietose ir kitur) įtakoja situaciją?

Remiantis klausimynais, galima pasakyti, kad migrantai susiduria su įvairiomis problemomis ir iššūkiais, susijusiais su užimtumu. Visų pirma, migrantai stokoja keleto įgūdžių, reikalingų darbo rinkai.

- **Ryšių užmezgimo įgūdžiai** daugumos respondentų Lietuvoje, Ispanijoje ir Suomijoje teigimu, yra tai, apie ką migrantai turėtų žinoti daugiau.
- **Mokymosi įgūdžių** ypač trūksta Suomijoje ir Rumunijoje (socialinių darbuotojų nuomone) ir Kipre (migrantų nuomone).
- **Verslumo įgūdžių** svarba išryškėja išanalizavus darbdavių atsakymus. Tai yra svarbu, nes, remiantis klausimynais, paaiškėjo, kad ypatingai Kipre yra daugiau verslininkų nei kitose dalyvėse šalyse. Taip pat, finansinis raštingumas yra svarbus ne tik pradėdant verslą, bet ir kituose darbuose. Ši tema apžvelgiama mokymo programoje, bet šalys dalyvės turėtų tam skirti ypatingą dėmesį.
- **Kalbinių įgūdžių (vietos ir kitų kalbų)** svarba yra aiški ir, nors planuojami mokymų kursai neapima kalbos mokymo, dėstytojai galėtų įtraukti kalbinių įgūdžių svarbos temą ir į kitas temas.

Tai taip pat yra susiję su problemomis, su kuriomis susiduria darbdaviai įdarbinant migrantus. Remiantis apklausos rezultatais, darbdaviai daugiausia problemų turi su migrantais, neturinčiais patirties (30 proc.), kvalifikacijos (28 proc.) ar reikiamų įgūdžių (28 proc.). Be to, kurso metu migrantams reikėtų atsižvelgti į jų pačių nepretendavimą į darbo vietas, nes darbdaviai manė, kad didžiausia problema yra ta, kad migrantai nepretenduoja į darbo vietas (42 proc.).

Antra, kyla problemų dėl užsienyje įgyto išsilavinimo pripažinimo. Mokymo kursas negali tiesiogiai padėti migrantams, turintiems šią problemą, tačiau jis gali apimti šią sritį ir patarti dalyviams, kaip elgtis turint užsienyje įgytą išsilavinimą.

Migrantų problemų sprendimo būdai skiriasi. Dažniausi atsakymai į klausimą, susijusį su užimtumo problemų sprendimu, rodo, kad migrantai stengiasi sustiprinti savo karjerą mokydami daugiau (25%), lankydami praktikose (24%), kalbėdami su vadovais (24%) ir ieškodami pagalbos darbo biržose (23%).

Nuomonė apie migrantų mokymosi poreikius skiriasi tarp šalių ir tikslinių grupių.

- **Darbo rinkos reikalavimai ir poreikiai** yra laikomi svarbiais visose šalyse. Ypatingai socialiniai darbuotojai (75 %) ir darbdaviai (67 %) mano, kad tai yra tema, kuriai reikia skirti dėmesio.
- **Vietinė darbo kultūra** laikoma antra svarbia tema. 51 % darbdavių mano, kad migrantams būtų naudinga išmokti apie tai daugiau. Pagal klausimynus, dažniausiai pasitaikanti problema yra susijusi su darbo metodais (41 % visų respondentų mato tai kaip problemą). Taip pat, bendravimas su bendradarbiais arba klientais (22 %), bendradarbių arba klientų požiūriai (21 %) ir darbo valandos (21 %) sukėlė problemų.
- **Verslumui** atitenka trečia vieta: 38 % visų respondentų mano, kad tai yra itin svarbi tema migrantams. Socialiniai darbuotojai (45 %) yra labiau linkę galvoti apie tai, nei migrantai arba darbdaviai. Minėtasis verslumas yra tai, kas galėtų būti įtraukta į visus modulius.
- Beveik trečdalis (30 %) visų respondentų mano, kad migrantams reikėtų daugiau žinoti apie **vietinę kultūrą**. Dažniausiai pasitaikanti problema buvo kitų žmonių požiūriai. Nėra paprasta įtraukti šią temą į mokymus, kai jie skirti migrantams. Būtų optimalu dalyvauti patiems vietiniams žmonėms, kurie būtų sektinas pavyzdys. Antra dažniausiai pasitaikanti problema, analizuojant visus atsakymus, buvo vietinė sistema (26 %). Patys migrantai antra svarbia problema išskėlė religines problemas (20 %).

Paklausus apie būdus, kaip migrantai patys norėtų išmokti naujų įgūdžių, ir kokia buvo socialinių darbuotojų ir darbdavių nuomonė apie geriausią būdą migrantui išmokti naujų įgūdžių, atsakymai buvo įvairūs. Daugiausia dėmesio sulaukė tokie pasirinkimai kaip tradicinės paskaitos lankymas (51 proc.) mokymasis dirbant (48 proc.), tačiau dalyvavimas internetiniuose kursuose (32 proc.) ir švietėjiški vaizdo įrašai (21 proc.) taip pat sulaukė dėmesio. Kuriant mokymo kursą gali būti tikslinga įtraukti skirtingus mokymosi metodus.

Kai kuriose šalyse trūksta ryšio tarp migrantų ir darbdavių, o tai taip pat turėtų būti svarstoma mokymo moduluose. Pavyzdžiui, Kipre ir Rumunijoje darbdaviai manė, kad geriausias užimtumo problemų sprendimas būtų geresnis darbdavių susipažinimas su migrantais. Galbūt verta galvoti, ar į modulius galima įtraukti ir bendradarbiavimą su vietinėmis kompanijomis. Bendradarbiavimas su darbdaviais taip pat gali padėti įveikti migrantų trūkstamos tinkamos patirties stoką.

Klausimynų pagalba projekte buvo gauta informacija apie migrantų užimtumo prioritetus, poreikius ir iššūkius. Projekto partneriai įvertino klausimynus prieš juos naudodami. Atsakant į daugybę tokio paties tipo klausimų, atsakymai palaikė vienas kitą, o tai pagerino validumą. Klausimai buvo aiškūs ir lengvai atsakomi. Kiekvienas klausimas susidėjo iš kelių atsakymų variantų, kad kiekvienas galėtų rasti tinkamą variantą, taip pat, respondentas galėtų patikslinti savo atsakymą žodžiu. Atsakymo parinkčių skalė buvo loginė. Šie aspektai užtikrina patikimumą. Kita vertus, nedidelės

imtys ir atsitiktinis respondentų pasirinkimas silpnina tiek validumą, tiek patikimumą. Respondentai nebūtinai atspindi "statistinį" migrantą, darbdavį ar socialinį darbuotoją dalyvaujančiose šalyse.

## 11 ŠALTINIAI

European Union directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications, modified by Council Directive 2006/100/EC

Eurostat: Foreign-born population. Cited 20.2.2018.  
<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00178>

Eurostat: Migration and migrant population statistics. Data extracted in March 2017. Cited 20.2.2018.  
[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics#Further\\_Eurostat\\_information](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics#Further_Eurostat_information)

Eurostat: Population on 1 January. Cited 20.2.2018.  
<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00001&plugin=1>

Grubanov-Boskovic, S., Natale, F., Scipioni, M. Patterns of immigrants' integration in European labour markets, EUR 28843 EN, 2017, ISBN 978-92-79-74664-2, doi: 10.2760/408657, JRC 108495.

OECD/European Union (2015), Indicators of Immigrant Integration 2015: Settling In, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264234024-en>

The Statistics Portal: Unemployment rate in member states of the European Union in December 2017 (seasonally adjusted). Cited 20.2.2018.  
<https://www.statista.com/statistics/268830/unemployment-rate-in-eu-countries/>

World Atlas: What do they speak in Romania? Cited 15.2.2018.

<https://www.worldatlas.com/articles/what-language-do-they-speak-in-romania.html>