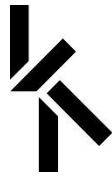


Kurk
Lietuvai



LIETUVOS RESPUBLIKOS
KULTŪROS MINISTERIJA

Darbdavių apklausa apie darbuotojų iš užsienio kalbinės ir sociokultūrinės integraciją įmonėse

Viktorija Semėnaitė ir Marija Miknevičiūtė

2026.02.17



Turinys

| | |
|---|----|
| Įvadas | 3 |
| Įžvalgos | 4 |
| Bendrieji klausimai | 4 |
| Įmonės pagalba užsienio kilmės darbuotojams | 8 |
| Informacijos sklaida ir supratimas | 11 |
| Išvados | 14 |

Ivadas

Darbo migrantai yra viena didžiausių imigrantų grupių Lietuvoje, sudaranti apie pusę šalyje gyvenančių užsieniečių. Dalis įmonių aktyviai bando pritraukti talentus ir darbo jėgą iš užsienio šalių, dalis juos samdo jau atvykus į Lietuvą.

Nagrinėjant užsieniečių integraciją, darbas yra minimas kaip viena pagrindinių kliūčių lankyti vietinės kalbos kursus, nes imigrantams nebelieka tam pakankamai laiko vakarais¹. Tačiau, kita vertus, darbas gali sukurti labai stiprią motyvaciją užsienio kilmės darbuotojams mokytis lietuvių kalbos² ir tuo pačiu padėti geriau integruotis į visuomenę, jei tam būtų sudarytos tinkamos sąlygos.

Tai yra ypač aktualu Lietuvoje šiuo metu, kai nuo š.m. sausio 1 d. pasikeitęs Valstybinės kalbos įstatymas reikalauja, kad darbuotojai, teikiantys klientų aptarnavimo paslaugas, mokėtų lietuvių kalbą. Tad padėti užsienio darbuotojams mokytis lietuvių kalbos – suteikiant pamokas darbo metu, finansinę pagalbą, ar kitais būdais – yra darbdavių interesas.

Šis tyrimas, dalis programos „Kurk Lietuvai“ projekto „Veiksmingos kalbinės ir sociokultūrinės integracijos užsieniečiams sistemos kūrimas“, nagrinėja užsienio kilmės darbuotojų kalbinės ir sociokultūrinės integracijos pastangas ir motyvaciją iš darbdavių pusės. Tyrimo tikslas yra geriau suprasti, kokios priemonės ir informacija reikalingos darbdaviams ir kokias iniciatyvas šiuo metu taiko pačios darbovietės. Kadangi projektas koncentruojasi į **kalbinę** ir **sociokultūrinę** integraciją, tyrimas nenagrinėjo kitų svarbių užsieniečių integracijos aspektų, tokių kaip būstas, sveikatos sistema, ar vaikai ir švietimas.

Be šios darbdavių apklausos, projekto dalyvės taip pat atliko atskirą užsieniečių apklausą apie jų kalbinę ir sociokultūrinę integraciją Lietuvoje, platesniame kontekste. Šie du tyrimai bus išanalizuoti ir apžvelgti atskirai, tačiau bendros išvados bus panaudotos būsimoms sistemos kūrimo rekomendacijoms.

¹ OECD, *Language Training for Adult Migrants, Making Integration Work*, 2021, <https://doi.org/10.1787/02199d7f-en>.

² Kvalifikacijų ir profesion mokymo plėtros centras (KPMPC), *Trečiųjų šalių piliečių ir asmenų be pilietybės lietuvių kalbos mokymo realizavimo koncepcija*, 2021, <https://www.kpmc.lt/kpmc/wp-content/uploads/2020/09/Koncepcija.pdf>

Metodologija

Tyrimas buvo sudarytas iš anonimės apklausos, kurią užpildyti buvo paskatinti įmonių, kurios įdarbina užsieniečius, atstovai (vadovai, personalo specialistai ar talentų pritraukimo vadovai).

Internetinė apklausa buvo sudaryta anglų ir lietuvių kalbomis iš 17 klausimų – dauguma uždari bei keli atviri, o ja pasidalinta nuotoliu įvairiais kanalais – per asociacijas, socialinius tinklus, asmeninius kontaktus bei tiesiogiai nusiųsta įmonėms.

Klausimynas buvo padalintas į tris dalis: bendruosius klausimus apie įmonę, įmonės pagalbą užsienio darbuotojams ir informacijos sklaidą ir supratimą.

Duomenys buvo rinkti tarp 2026 m. sausio 8 d. ir sausio 26 d. Gauti 38 atsakymai.

Įžvalgos

Bendrieji klausimai

Apklausa buvo siekiama išgirsti skirtingų sektorių atstovų nuomonę iš įvairių Lietuvos regionų, ypač tų, kuriems aktualūs naujieji valstybinės kalbos įstatymo pakeitimai. Nors atsakymų į apklausą nebuvo gauta labai daug ir dauguma apklaustųjų vykdo veiklą Vilniuje, pasiektos įmonės yra gana tolygiai pasiskirsčiusios po įvairius sektorius, taip pat pagal veiklos vietą ir darbuotojų skaičių (t. y., įmonės dydį).

Beveik pusės (42 %) į apklausą atsakiusių įmonių veiklos sritys apėmė apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veiklą (10,53 %), transportą ir saugojimą (13,16 %) ir telekomunikacijų, kompiuterių programavimo ir kitą informacinių paslaugų veiklą (18,42 %) (1 paveikslas).

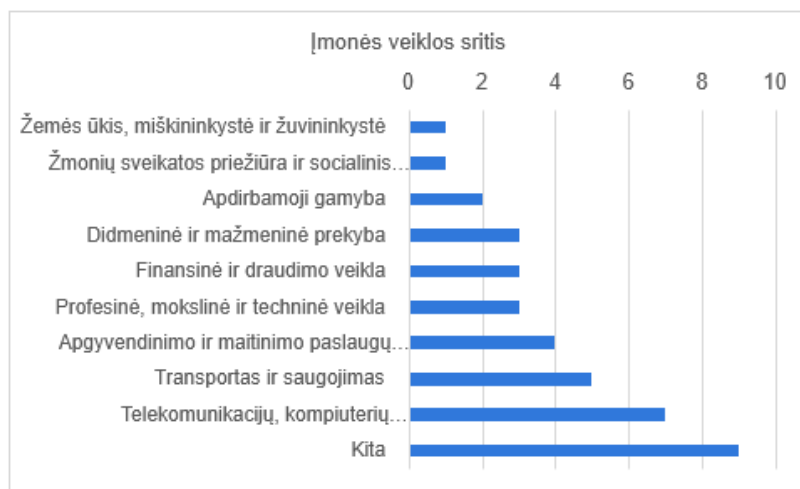
Daugiausiai atsakiusiųjų vykdo veiklas Vilniaus miesto savivaldybėje (65 %) ir Kauno miesto savivaldybėje (26 %), tačiau veikla taip pat pasiskirsčiusi ir po kitas savivaldybes (2 paveikslas).

Didžioji dauguma apklaustųjų įmonių (apie 80 %) buvo vidutinės (iki 250 darbuotojų) ir didelės (virš 250 darbuotojų) (3 paveikslas), tačiau beveik pusėje (47 %) visų įmonių užsieniečių darbuotojų skaičius buvo tik 1–10 (4 paveikslas).

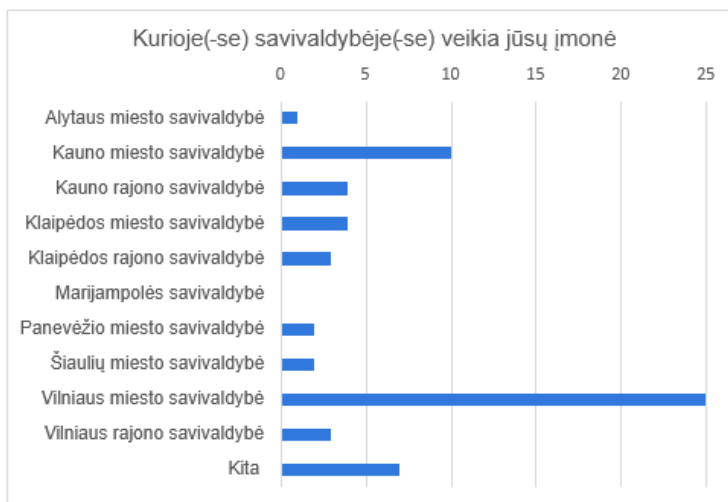
Atsakant į klausimą, kiek procentų įmonės darbuotojų iš užsienio turi dokumentus, įrodančius valstybinės kalbos mokėjimą, dažniausiai buvo nurodoma, kad jiems tokie reikalavimai netaikomi (42 %) arba, kad nežino (16 %), o 34 % įmonių tokius dokumentus

turi tik iki 25 % užsienio darbuotojų (5 paveikslas). Atsižvelgiant į tai, galima numanyti, kad įmonės, kurioms valstybinės kalbos įstatymo pokyčiai yra aktualiausi, nebuvo pasiektos.

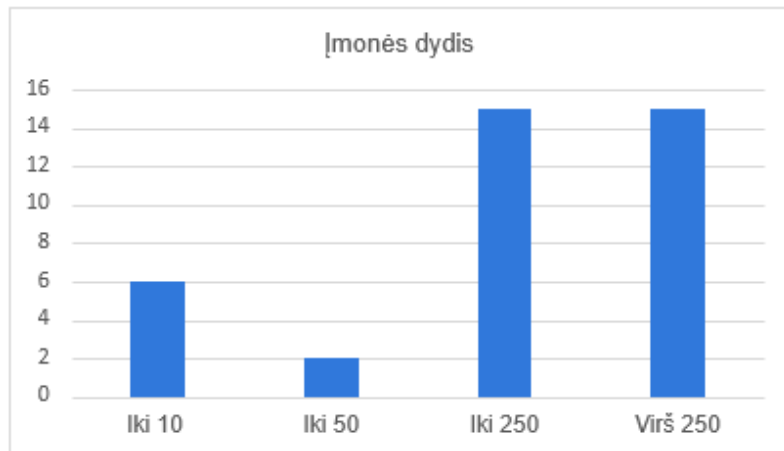
Pav. 1 Įmonės veiklos sritis (N = 38)



Pav. 2 Savivaldybės, kuriose įmonė vykdo veiklą (N = 38)



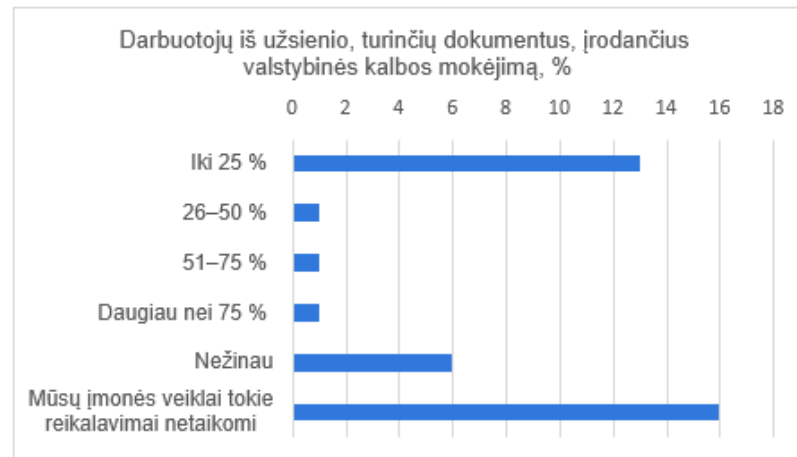
Pav. 3 Įmonės darbuotojų skaičius (N = 38)



Pav. 4 Užsieniečių darbuotojų skaičius (N = 38)



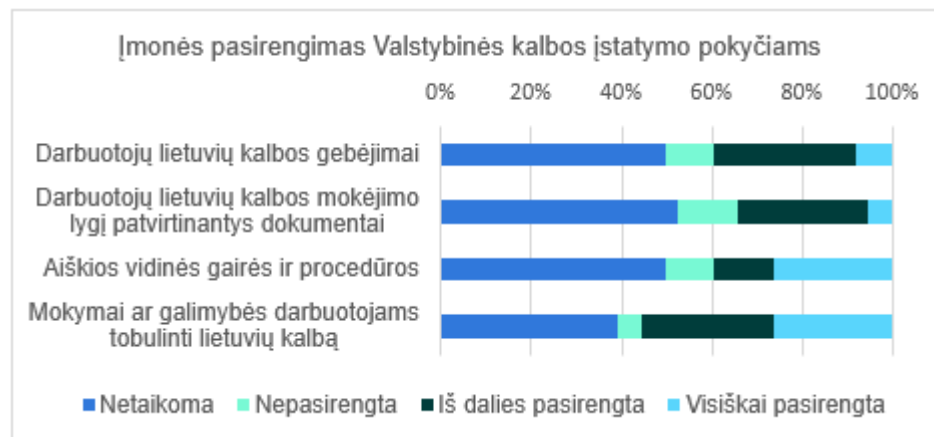
Pav. 5 Užsienio darbuotojai, turintys dokumentus, įrodančius valstybinės kalbos mokėjimą (N = 38)



Respondentai buvo paprašyti įvertinti savo įmonės pasiruošimą valstybinės kalbos įstatymo pokyčiams pagal keturias kategorijas: darbuotojų lietuvių kalbos gebėjimus, darbuotojų lietuvių kalbos mokėjimo lygį patvirtinančius dokumentus, aiškias vidines gaires ir procedūras bei mokymus ar galimybes darbuotojams tobulinti lietuvių kalbą. Apie pusę respondentų (39–53 %) pažymėjo, kad visos keturios kategorijos jiems netaikomos. Iš likusiųjų, apie trečdalis (30 %) jautėsi iš dalies pasirėngę vertinant darbuotojų lietuvių kalbos gebėjimus ir kalbos mokėjimo lygį įrodančius dokumentus, o kalbant apie mokymus ar galimybes darbuotojams tobulinti lietuvių kalbą daugiau kaip pusė (55 %) darbdavių jautėsi iš dalies arba visiškai pasiruošę (6 paveikslas).

Atsižvelgiant į tai, kad naujasis teisinis reglamentavimas įsigaliojo neseniai, o iki pat jo įsigaliojimo trūko aiškumo dėl konkrečių reikalavimų ir jų įgyvendinimo praktinių aspektų, dalinis darbdavių pasirėngimas gali būti vertinamas kaip pereinamojo laikotarpio požymis. Ypač tai pasakytina apie kalbos mokymosi tobulinimo sritį, kurioje struktūruotos ir prieinamos sistemos Lietuvoje šiuo metu iš esmės nėra.

Pav 6. Įmonės pasirengimas Valstybinės kalbos įstatymo pokyčiams (N = 38)



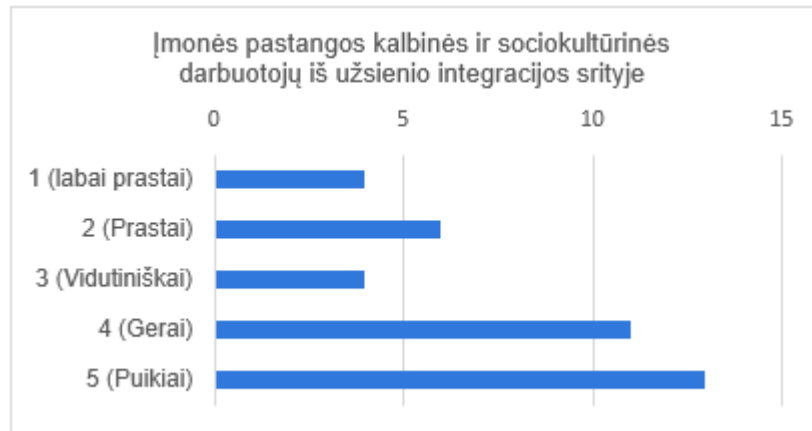
Įmonės pagalba užsienio kilmės darbuotojams

Antrąją apklausos dalimi buvo siekiama išnagrinėti ir atsižvelgti į organizacijų jau taikomas darbuotojų kalbinės ir sociokultūrinės integracijos priemones.

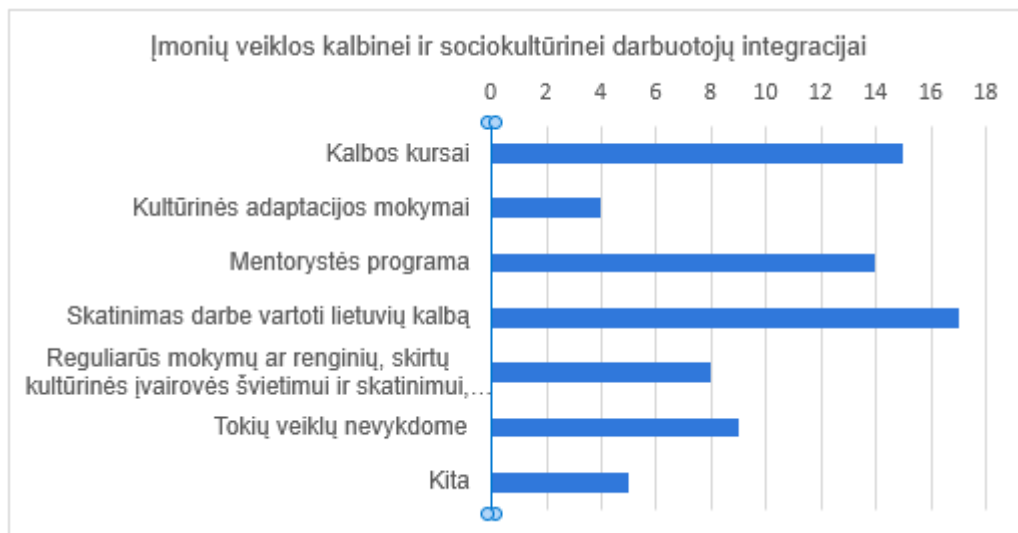
Vertindami savo įmonės pastangas šioje srityje, daugiau kaip pusė respondentų (63 %), jas įvertino gerai arba puikiai (7 paveikslas).

37–45 % įmonių jau siūlo tokias pagalbines veiklas darbuotojams kaip kalbos kursai ir mentorystės programos, taip pat skatina darbovietėje kalbėti lietuviškai, tačiau 24 % respondentų tokių veiklų nevykdo (8 paveikslas). Paklausti, kas juos paskatintų vykdyti integracijos veiklas, keli respondentai pasidalino, kad jeigu jų darbuotojams neaktualus valstybinės kalbos įstatymas (t. y., darbuotojai neaptarnauja klientų), jų įmonė ir neorganizuoja integracijos veiklų ar kalbos kursų. Keli atstovai taip pat pasidalino, kad juos paskatintų finansinė parama įmonėms, leidžianti darbuotojams mokytis kalbos darbo metu, bei daugiau suteiktų įrankių ir gairių įmonėms ir jų darbuotojams.

Pav. 7 Įmonės pastangų kalbinės ir sociokultūrinės užsienio darbuotojų srityje vertinimas (N = 38)



Pav. 8 Įmonės veiklos kalbinei ir sociokultūrinei darbuotojų integracijai (N = 38)

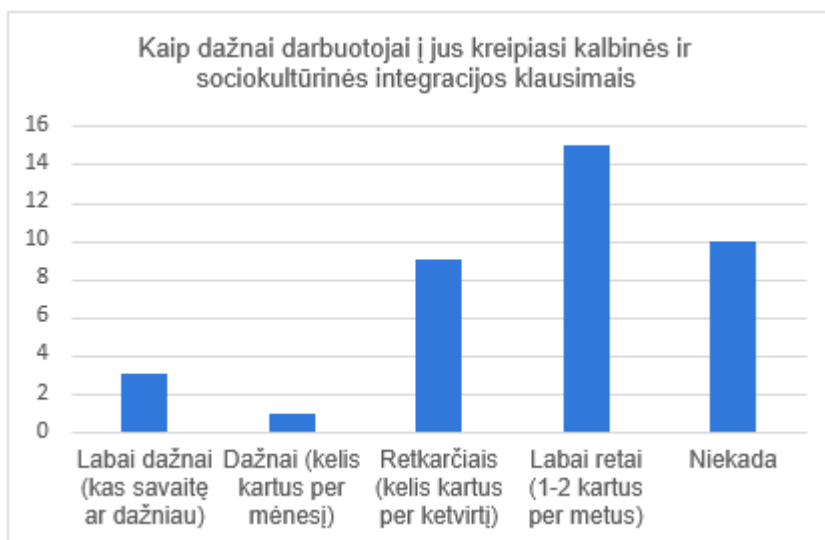


Paklausti, kaip dažnai darbuotojai kreipiasi į juos kalbinės ir sociokultūrinės integracijos klausimais (pvz., dėl lietuvių kalbos mokymosi galimybių, kalbos reikalavimų ir egzaminų, Lietuvos kultūros pažinimo ir kt.), didžioji dauguma (68 %) respondentų atsakė, kad į juos kreipiasi 1–2 kartus per metus arba niekada, o tik 24 % pažymėjo, kad į juos darbuotojai kreipiasi kelis kartus per metus (9 paveikslas).

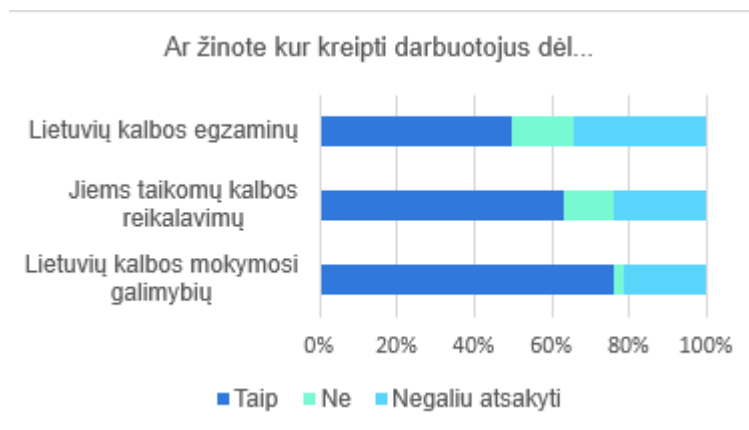
Nors darbdaviai dažnai laikomi vienu pagrindinių informacijos ir kontakto šaltinių naujai atvykusiems asmenims iš užsienio, apklausos rezultatai rodo, kad integracijos klausimais į juos kreipiasi palyginti nedidelė dalis darbuotojų. Todėl būtų naudinga šį klausimą išnagrinėti detaliau, siekiant suprasti iš darbuotojų perspektyvos, kur jie kreipiasi pagalbos tokiais klausimais.

Taip pat, tyrimo metu įmonių atstovai buvo paklausti, ar žino, kur nukreipti darbuotojus, jei į juos kreipiasi trimis klausimais: lietuvių kalbos mokymosi galimybių, darbuotojams taikomų lietuvių kalbos reikalavimų ir lietuvių kalbos egzaminų. Nors apie pusė respondentų anksčiau atsakė, kad pas juos dirba tik iki 10 užsieniečių ir valstybinės kalbos įstatymo pokyčiai jų įmonei yra netaikomi, tarp 50–76 % teigė, kad žinotų, kur nukreipti darbuotojus dėl visų trijų klausimų (10 paveikslas). Taip pat reikėtų giliau išnagrinėti darbdavių žinias šiomis temomis ir patikrinti, ar jie žinos tinkamiausias(-ius) institucijas / resursus, į kuriuos darbuotojai gali kreiptis šiais klausimais.

Pav. 9 Kaip dažnai darbuotojai kreipiasi kalbinės ir sociokultūrinės integracijos klausimais (N = 38)



Pav. 10 Ar žinote kur nukreipti darbuotojus dėl... (N = 38)



Informacijos sklaida ir supratimas

Paskutine tyrimo dalimi apie informacijos sklaidą ir supratimą buvo siekiama sužinoti, kur darbdaviai ieško / randa informacijos ir kaip jie supranta valstybinės kalbos mokėjimo reikalavimus, kurie yra galimai aktualūs jų darbuotojams.

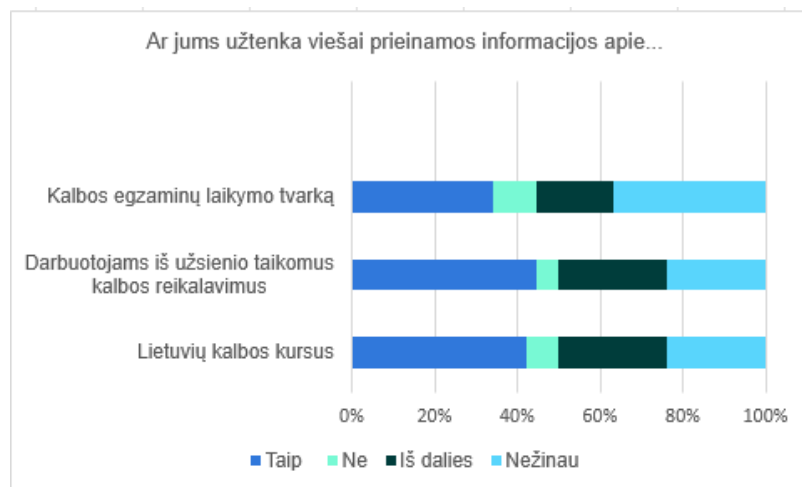
Paklausus, kur ieškoma informacijos apie valstybinės kalbos mokėjimo reikalavimus, kalbos mokymus, egzaminus ir kt., pagrindiniai trys šaltiniai buvo Migracijos departamentas (58 %), Valstybinė kalbos inspekcija (34 %) ir Užimtumo tarnyba (34 %), o beveik trečdalis respondentų (29 %) pažymėjo, kad tokios informacijos jie neieško (11 paveikslas). Nors Migracijos departamentas turi elektroninių migracijos paslaugų puslapį "Migris", dauguma pateiktos informacijos ten yra apie bendrus migracijos reikalavimus (vizas, leidimus gyventi, ir pan.), tačiau nepateikia informacijos apie kalbos mokymosi galimybes ar egzaminavimą. Tuo tarpu MiCenter – vienas išsamiausių užsieniečiams skirtų puslapių buvo pažymėtas tik vieno(-s) respondento(-ės). Todėl svarbu užtikrinti, kad darbdaviai žinotų naujausią informaciją apie darbuotojams svarbiausius šaltinius, ir ją naudotų tiek sau, tiek nukreipdami darbuotojus.

Pav. 11 Šaltiniai, kuriuose ieško informacijos dėl kalbos mokėjimo reikalavimų, mokymų ir kt. (N = 38)



Atsakydami į klausimą apie viešai prieinamos informacijos pakankamumą, respondentai pasidalino, kad informacijos apie lietuvių kalbos kursus bei darbuotojams iš užsienio taikomus kalbos reikalavimus užtenka beveik pusei (45 %), o iš dalies užtenka mažiau nei trečdaliui (26 %) įmonių atstovų. Tuo tarpu, informacijos apie kalbos egzaminų laikymo tvarką užtenka tik trečdaliui (34 %) respondentų, o dar 36 % pažymėjo, kad nežino, ar informacijos pakanka (12 paveikslas).

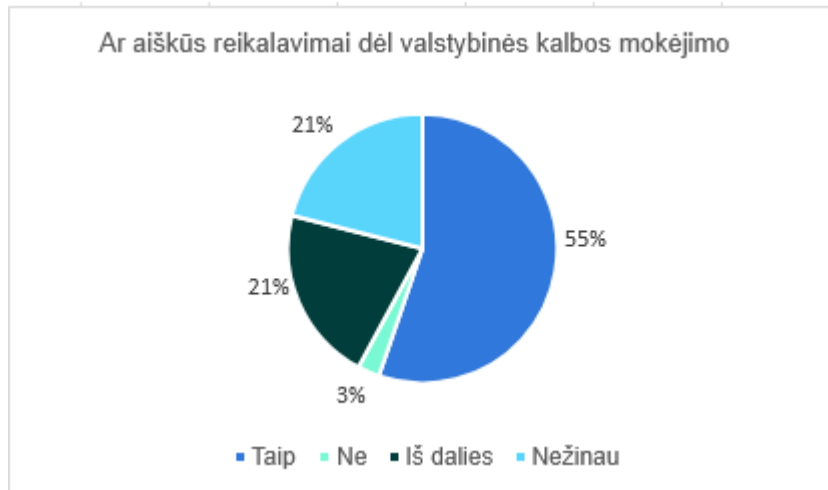
Pav. 12 Viešai prieinamos informacijos pakankamumas (N = 38)



Paprašius plačiau pakomentuoti informacijos (ne)pakankamumo klausimą, įstaigų atstovai vėl pasidalino, jog informacijos nėra ieškoję, nes jų įmonei neaktualūs valstybinės kalbos įstatymo pokyčiai. Taip pat viena(-s) atstovė(-as) pasidalino, jog jų aštuonių darbuotojų imonėje dirba du užsieniečiai, tad visi darbuotojai darbovietėje kalba angliškai. Keli respondentai taip pat atsakė, kad jiems būtų naudinga turėti visą informaciją, tokią kaip kalbos reikalavimai darbuotojams ir nuorodas į teisinius dokumentus, vienoje vietoje.

Galiausiai apklausos dalyviai buvo paklausti, ar jiems yra aiškūs LR teisės aktuose nustatyti reikalavimai dėl valstybinės kalbos mokėjimo, o jei ne – kas neaišku. Nors daugiau kaip pusei (55 %) respondentų reikalavimai yra aiškūs (13 paveikslas), tie, kurie atsakė „ne“ ar „iš dalies“, pasidalino, kad jiems trūksta aiškesnės struktūros, kaip šį reikalavimą įgyvendinti / užtikrinti jo laikymąsi bei kuriuo įdarbinimo metu darbuotojams reikia mokėti kalbą (t. y., ar jau mokėti įsidarbinant, ar galima mokytis dirbant). Taip pat viena(-s) respondentė(-as) išreiškė, kad jiems „trūksta informacijos dėl reikalavimo mokėti Lietuvos piliečiams (be tiesioginio LR piliečių aptarnavimo)“.

Pav. 13 Ar jums aiškūs reikalavimai dėl valstybinės kalbos mokėjimo (N = 38)



Išvados

Nors reikšminga dalis darbdavių nurodė, kad jiems trūksta žinių apie galiojančius teisinius kalbos mokėjimo reikalavimus, dalis įmonių – įskaitant tas, kurioms šie reikalavimai netaikomi – jau įgyvendina kai kurias darbuotojų integracijos priemones, dažniausiai lietuvių kalbos kursus, mentorystės iniciatyvas ar skatinimą darbovietėje vartoti lietuvių kalbą. Vis dėlto tokios priemonės taikomos mažiau nei pusėje apklausoje dalyvavusių organizacijų.

Apklausa rodo, kad darbdaviai dažniau domisi užsieniečių teisinėmis pareigomis tik tais atvejais, kai jos yra tiesiogiai aktualios jų organizacijai, t. y., kai kalbos žinių iš darbuotojų yra reikalaujama pagal įstatymą. Tačiau net ir tais atvejais, kai kalbos įstatymas nėra formaliai taikomas, lietuvių kalbos mokėjimas išlieka svarbiu veiksniu siekiant ilgalaikio gyvenimo ir integracijos Lietuvoje. Atsižvelgiant į prognozuojamą imigracijos augimą³, vis daugiau darboviečių ateityje susidurs su poreikiu geriau išmanyti užsienio kilmės darbuotojų teises, pareigas ir integracijos procesus.

Tyrimo rezultatai leidžia daryti prielaidą, kad darbdaviams trūksta ne tik informacijos, bet ir konkrečių įrankių bei paskatų aktyviau ir nuosekliau remti užsienio kilmės darbuotojų integraciją. Darbdavių vaidmuo šioje srityje yra itin svarbus, nes jie dažnai tampa vienu pirmųjų kontaktinių punktų darbuotojams, atvykusiems gyventi ir dirbti į naują šalį. Todėl siekiant ilgalaikės užsieniečių integracijos ir jų pasilikimo Lietuvoje, svarbu stiprinti požiūrį, kad darbuotojai iš užsienio nėra vien ekonominis išteklius, bet asmenys, susiduriantys su nauja kalbine, kultūrine ir administracine aplinka.

Atsižvelgiant į apklausos ribotumą, rekomenduojama atlikti platesnį tęstinį tyrimą, apimančį įvairesnes įmones pagal veiklos sritį, geografinę vietą ir dydį, ypatingą dėmesį skiriant organizacijoms, kuriose dirba daugiau nei dešimt darbuotojų iš užsienio. Toks tyrimas, grindžiamas kokybiniais metodais (pvz., giluminiais interviu ar teminėmis dirbtuvėmis), leistų giliau išanalizuoti darbdavių žinias, praktikas ir realius poreikius, taip pat integracijos aspektus už darbo aplinkos ribų – būstą, sveikatos priežiūros sistemą ir šeimos narių įtrauktį.

³ Augustas Alekna, Kurk Lietuvai, *Gairės ateities iššūkiams atspariai migrantų integracijos sistemai kurti*, 2025, <https://data.kurkl.lt/wp-content/uploads/2025/05/Gaires-ateities-issukiams-atspariai-migrantu-integracijos-sistemai-kurti-2025-09-15-KurkLTxLT2050.pdf>