

VILNIUS UNIVERSITY

DOVILĖ ŽVALIONYTĖ

THE INTEGRATION OF RETURN MIGRANTS IN THEIR HOME COUNTRY'S
LABOUR MARKET: EVIDENCE FROM LITHUANIA

Summary of doctoral dissertation
Social Sciences, Political Science (02 S)

Vilnius, 2014

The research was carried out in Vilnius University, Institute of International Relations and Political Science, in 2009–2014.

Scientific Supervisor:

prof. dr. Vitalis Nakrošis (Vilnius University, Social Sciences, Political Science – 02S).

The dissertation will be defended at the Council of Political Science of Vilnius University:

Chairperson – prof. dr. Gediminas Vitkus (Vilnius University, Social Sciences, Political Science – 02S).

Members:

prof. dr. Vytis Čiubrinskas (Vytautas Magnus University, Social Sciences, Sociology – 05S);

prof. dr. Vida Kanopienė (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Sociology – 05S);

prof. dr. Ainė Ramonaitė (Vilnius University, Social Sciences, Political Science – 02S);

prof. dr. Ramūnas Vilpišauskas (Vilnius University, Social Sciences, Political Science – 02S).

Opponents:

doc. dr. Jolanta Kuznecovienė (Vytautas Magnus University, Social Sciences, Sociology – 05S);

dr. Violetta Parutis (University of Essex, Institute for Social and Economic Research, Social Sciences, Political Science – 05S).

The public defense of the dissertation will be held at 3:00 p.m. on the 3rd of October 2014 at the Institute of International Relations and Political Science (402 aud.), Vilnius University.

Address: Vokiečių str. 10, LT-01130 Vilnius, Lithuania.

The summary of the doctoral dissertation is sent out on the 3rd of September 2014.

Dissertation is available at the library of Vilnius University.

Research question

Modern emigration is frequently only temporary in nature, which increases the importance of return migration both in migration processes and their studies. The results of various studies suggest that, depending on the circumstances, from 20–30% to 50–60% of migrants return to their home country¹. This means that with the growing overall population mobility, the flow of returning migrants is increasing and the group of the population with migration experience in modern societies is becoming more significant. In addition, today's migrants often experience uncertainty about the future – those who have left often consider returning or moving to another foreign country, while those who have returned do not rule out leaving again. Sometimes people migrate several times and spend longer or shorter periods both in their home and host countries – in this way becoming circular migrants.

Circular migration tends to be seen in a positive light by both scientific community and policy makers. It is believed that by returning to their home country circular migrants bring new skills and ideas, which encourage innovation and progress in the home country. However, such approach to circular migration does not take into account that the ideas and knowledge and skills acquired in migration are often tacit, i. e., gained through direct experience, and require direct experience and time in order to be passed on. Thus, for the home country to receive the expected benefit from migration, migrants need to return for a longer period of time, integrate successfully into the labour market and have an opportunity to apply their newly acquired knowledge in the home country. In contrast, if returning migrants re-emigrate after only a short time at home, circular migration cannot play a larger role in the advancement of their home country. In addition, recent empirical studies suggest that such re-emigration, particularly after an unsuccessful integration, may encourage migrants to decide to stay in the host country, therefore reducing the intensity of links with the home country, a variety of transnational practices, and also the probability of further circular migration². Therefore, successful integration of returning migrants in the home country's labour market is an important prerequisite for the home country to benefit from the migration process.

¹ Devesh Kapur and John Mchale, „Economic Effects of Emigration on Sending Countries,” in *The Oxford Handbook of the Politics of International Migration*, Marc R Rosenblum and Daniel J Tichenor (eds.), Oxford; New York: Oxford University Press, 2012, 140; Egidijus Barcevičius, “Emigracija ir grįžtamoji migracija Vidurio ir Rytų Europoje: sėkmės istorija ar žlugusi svajonė?,” in *Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija*, Egidijus Barcevičius and Dovilė Žvalionytė (eds.), Vilnius: Vaga, 2012, 39.

² Anne White, “Double Return Migration: Failed Returns to Poland Leading to Settlement Abroad and New Transnational Strategies,” *International Migration*, 2013; Anne White, “Polish Return and Double Return Migration,” *Europe-Asia Studies*, 66(1), 2014, 25–49.

A research of return migration³ that was conducted before the dissertation showed that the integration of migrants returning to Lithuania, the vast majority of whom feel that they acquired new knowledge or skills in emigration, is not very successful and a large proportion of returnees plan to re-emigrate soon⁴. This led to raising the **main question of the thesis** – what determines successful integration of returning migrants in the labour market of their home country and what role do the knowledge and skills acquired by migrants abroad play in this process?

The human capital theory is often applied to explain return migration and its consequences in scientific literature. Human capital includes the knowledge and skills of an individual used to produce economic value⁵. The migration process is believed to affect the human capital of migrants since they enter a social, cultural and professional environment unfamiliar to them. Typically, migration is associated with the increase of such capital. Yet, there are those who doubt whether the human capital is growing when, for example, skilled persons emigrate to do unskilled work. However, there is a tendency to suggest in the research of recent years that experience of such migration also contributes to the increase of human capital⁶.

The research that involves the concept of human capital shows that migrants increase their knowledge and skills to a different level, depending on their own characteristics (e.g. level of education, age, etc.) and on various migration circumstances (e.g. duration of emigration, occupation during emigration, etc.). Perhaps the most popular question when talking about the integration of returning migrants to the labour market is whether they get returns to their migration experience, i.e. the new knowledge gained abroad and the decision to return. The results of empirical studies are very different and sometimes even contradictory, but one common feature of the research is that attempts are being made to relate differences in the returns to migration experience with the characteristics of the returnees, particularly with their human capital acquired abroad.

³ Scientific research “Vicious circle? The circular migration of Lithuanians” [„Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų apykaitinės migracijos tyrimas“], funded by the Research Council of Lithuania and conducted by researchers of the Public Policy and Management Institute (PPMI) in 2010–2012, including the author of the dissertation (contract No. SIN-02/2010). Research leader – dr. Egidijus Barcevičius.

⁴ Dovilė Žvalionytė, “Grįžtamosios ir pakartotinės migracijos tendencijos,” in *Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija*, Egidijus Barcevičius and Dovilė Žvalionytė (eds.), Vilnius: Vaga, 2012, 75–100; Dovilė Žvalionytė and Mažvydas Jastramskis, “Grįžtamoji migracija ir žmogiškasis kapitalas,” in *Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija*, Egidijus Barcevičius and Dovilė Žvalionytė (eds.), Vilnius: Vaga, 2012, 101–147.

⁵ Jacob Mincer, “Investment in Human Capital and Personal Income Distribution,” *Journal of Political Economy*, 66, 1958; Gary S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, 3rd ed., University Of Chicago Press, 1964.

⁶ Allan Williams and Vladimír Baláž, *International Migration and Knowledge*, Routledge, 2008.

According to the human capital theory, the relationship between the increase of knowledge and skills abroad and returnees' success in integrating in the labour market should be linear: those who have improved more should integrate better than those who have improved less. In this case, if the knowledge and skills of returnees have increased, their additionally acquired experience should be adequately rewarded. Consequently, their integration into the labour market should be successful and their repeat migration level should be low, unless re-emigration were promoted by the aspiration to gain more knowledge or skills or for other reasons not related to the labour market. On the other hand, if returnees fail to acquire new skills abroad, they should not have expectations for higher wages after their return, in which case the rate of repeat migration should also be low. It should be noted that in both cases, the human capital theory is not capable of explaining unsuccessful integration of returnees and the ensuing repeat migration.

This thesis argues that the essential weakness of the human capital theory in interpreting the integration of returnees is the assumption that the knowledge and skills acquired abroad must be recognised in their home country's labour market and adequately rewarded. In other words, the characteristics of the home country's labour market are not taken into account. Theoretical arguments as to how the labour market may affect the integration of returnees are offered by theories based on the idea of the asymmetric information in the markets⁷. According to these, there is asymmetric information in the labour market between a potential employer and a potential employee (in this case job-seeking returnee) where the former has much less information about the actual skills of the latter. If good screening devices are lacking, employers cannot properly evaluate the human capital acquired abroad by the returning migrants and offer adequate wages. However, the employer may rely on his knowledge of other return migrants, which forms his opinion regarding the potential productivity of returning migrants. Depending on the opinion, the migration experience may be seen as a positive, neutral or negative signal by the employer.

The thesis proposes a hypothesis that the relationship between the human capital acquired abroad and returns to migration is affected by information asymmetry, effectiveness of screening devices and perception of migration experience in the home country's labour market and this leads to different outcomes in terms of repeat migration. In other words, if information asymmetry and inefficient screening devices are characteristic to the labour market, and migration experience is considered to be a signal of greater productivity, then returnees should get a wage premium. This should

⁷ The theories of the information asymmetry, signalling and screening were primarily developed in the following works: George A. Akerlof, "The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism," *The Quarterly Journal of Economics*, 84(3), 1970, 488; Michael Spence, "Job Market Signaling," *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 1973, 355–374; Joseph E. Stiglitz, "The Theory of 'Screening,' Education, and the Distribution of Income," *The American Economic Review*, 65(3), 1975, 283–300.

ensure a relatively easy integration of returnees and reduce incentives for repeat migration. Meanwhile, unsuccessful integration of returnees and repeat migration are likely where the returnees have acquired additional skills abroad, yet information asymmetry and inefficient screening devices are characteristic to the labour market and migration experience is *not* considered to be a signal of greater productivity. These returning migrants should expect a wage premium compared to similar employees who never emigrated, yet due to information asymmetry they would be offered similar (or even smaller) wages to those of non-migrants, which would not meet their expectations. Therefore, it is in this scenario that the returnees are most likely to emigrate again.

Thus, a theoretical framework of the dissertation is constructed by combining two theoretical perspectives – human capital and information asymmetry (see Table 1). It includes four different hypothetical situations of the integration of return migrants in the home country's labour market, the feasibility of which is tested during the empirical study. There have been very few attempts to include labour market factors, such as information asymmetry, in the explanation of migration, while the existing ones usually analyse processes of emigration and immigration rather than return migration⁸. Thus, the proposed combination of the two theories allows the potential diversity of the integration of return migrants to be revealed and helps to better understand its causes and consequences.

⁸ Saibal Kar and Bibhas Saha, "Asymmetric Information in the Labor Market, Immigrants and Contract Menu," *IZA Discussion Papers* No. 5508., 2011, 1–35; Saibal Kar, "International Labor Migration, Asymmetric Information and Occupational Choice," *Trade and Development Review*, 2(1), 2009, 34–48; Nancy H. Chau and Oded Stark, "Migration under Asymmetric Information and Human Capital Formation," *Review of International Economics*, 7(3), 1999, 455–483; Oded Stark, "Return and Dynamics: The Path of Labor Migration When Workers Differ in Their Skills and Information Is Asymmetric," *The Scandinavian Journal of Economics*, 97(1), 1995, 55–71; Eliakim Katz and Oded Stark, "International Migration Under Asymmetric Information," *The Economic Journal*, 97(387), 1987, 718; Viem Kwok and Hayne Leland, "An Economic Model of the Brain Drain," *The American Economic Review*, 72(1), 1982, 91–100; Spence, "Job Market Signaling."

Table 1. Theoretical framework

<p>Abilities (knowledge and skills) of return migrants <u>increased</u> abroad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • High information asymmetry / inefficient screening devices • Migration experience is perceived as a negative or neutral signal <p>⇒ High repeat migration</p> <p style="text-align: right;">4</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Low information asymmetry / efficient screening devices <p><i>[or high information asymmetry / inefficient screening devices / migration experience is perceived as a positive signal]</i></p> <p>⇒ Low repeat migration</p> <p style="text-align: right;">1</p>
<p>Abilities (knowledge and skills) of return migrants <u>did not increase</u> abroad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Low information asymmetry/efficient screening devices <p><i>[or high information asymmetry / inefficient screening devices / migration experience is perceived as a negative signal]</i></p> <p>⇒ Low repeat migration</p> <p style="text-align: right;">2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • High information asymmetry/inefficient screening devices • Migration experience is perceived as a positive signal <p>⇒ Low repeat migration</p> <p style="text-align: right;">3</p>
	<p><u>Returns to migration are low</u> (returnees do not get either an advantage in the labour market or a wage premium)</p>	<p><u>Returns to migration are high</u> (returnees get an advantage in the labour market and / or a wage premium)</p>

The approach proposed in the thesis provides an opportunity for new insights into the migration policy implemented by the home countries of returnees. The argument of the human capital theory that return migration results in bringing valuable human capital to the returnees' home countries also prevails in the migration policy. Countries experiencing greater outflows of migrants usually initiate a policy promoting return migration. Maintaining relationships with emigrants and encouraging them to return have been among some of the main aims in the migration policy of Lithuania for about a decade. Several studies have been commissioned by government authorities or initiated by non-governmental organisations to identify the measures necessary to achieve these aims; furthermore, during the period of economic growth in 2006–2007, special projects were implemented aimed at promoting the return of emigrants. Other Central and Eastern European (CEE) countries, such as Poland and Latvia, also implement very

similar measures – they develop programmes aimed at encouraging emigrants to return, and conduct research on the subject. As shown by this and earlier research, the effectiveness of such a policy, at least in Lithuania, is minimal. It should be noted that the policy measures both in Lithuania and other CEE countries focus almost exclusively on increasing the “supply” of returnees, that is, on encouraging them to return and facilitating their smooth relocation back to their home country. However, very little attention is paid to the integration of returnees and particularly to the returnee “demand” on the home country’s labour market.

Aim of the research

The aim of this research is to provide a better explanation of the integration of return migrants in the home country’s labour market through the interaction of the human capital acquired by returnees and its recognition in the labour market. The dissertation also aims to provide policy recommendations designed to encourage return migration and to facilitate the integration of returnees. The empirical part of the dissertation focuses on case study of Lithuania. Thus, return migrants in this research are defined as individuals who left Lithuania to reside permanently abroad for a period of at least one year (12 months) after 1990 but were living permanently in Lithuania when the research was carried out. The integration of returning migrants into the labour market is assessed on the basis of three criteria – employment, wages, and intent of repeat migration.

The following were the **objectives** of the research.

1. To review theories and empirical studies in Central and Eastern Europe concerning return migration and the integration of returning migrants in their home countries. By combining the arguments of human capital and information asymmetry, signalling and screening theories to develop an integrated theoretical research framework.
2. To form a research methodology: through assessment of possible alternatives, to select a method of research, the definition and measurement of variables, and data collection methods best suited for the subject of the research.
3. Based on descriptive statistics, to summarise the trends of return migration and the integration of returnees in the labour market.
4. Based on descriptive and inferential statistics, to assess how migration experience, including the human capital acquired during migration, affects the integration of Lithuanian return migrants in the labour market.
5. To define the implications of the findings to the Lithuanian migration policy and to provide recommendations for policy improvement.

Research methodology

The research is based on a single country case study, that is, on Lithuanian case. The Lithuanian case study has been selected for analysis, primarily because of the long-term intensive migration of the population – both emigration and return migration. This means that the migration process is an important phenomenon in the country's labour market. Although the dissertation examines the case of single country, Lithuania, the quantitative methodology is applied within the case – quantitative data and methods of analysis are used. The main data sources are three representative surveys carried out in 2013: Lithuanian population survey (N=1930), a survey of migrants who have returned to live in Lithuania (N=804) and a survey of Lithuanian employers (N=1000)⁹. Choosing quantitative approach within the case study has several advantages. *First*, verification of theoretical predictions is based on a large number of randomly selected observations, which ensures diversity; this diversity is important for such analysis. *Second*, the observations are representative with respect to the populations in question within the case. *Third*, statistical tests can be applied in order to verify the relationship between variables. The main statistical methods used in the research are descriptive statistics and linear (OLS) and logistic regression. Due to the quantitative approach, empirical findings of the research can be reasonably generalised with respect to the relevant populations of the residents of Lithuania, returning migrants and employers in Lithuania. Although the findings of the single country case study cannot be generalised to other countries, they are important in raising hypotheses and developing theoretical arguments as to what factors concerning the integration of returnees may be important in other countries facing similar migration processes, primarily in the Central and Eastern European countries.

Main findings

The research shows that it is possible to provide a better explanation of the integration of returning migrants when both the human capital acquired by returning migrants and the perception of migration experience as well as the capability to adequately assess it in the home country's labour market are considered together. The analysis of what determines the success of returnee integration should take into account the impact of information asymmetry, screening devices and perception of migration experience in their home country's labour market. The Lithuanian case study illustrates the importance of including these factors. If the returnee integration, which is not highly

⁹ All surveys have been conducted as part of the research “Friends or Foes? The Integration of Return Migrants into the Lithuanian labour Market and Society” [“Savi ar svetimi? Grįžusių migrantų integracija į Lietuvos darbo rinką ir visuomenę”] (March 2013–April 2015, Contract No. MIP-020/2013), financed by the Research Council of Lithuania and conducted by researchers of the Public Policy and Management Institute (PPMI), including the author of the dissertation. Research leader dr. Egidijus Barcevičius.

successful in Lithuania, was viewed solely from the perspective of the human capital theory, it could only be explained by the fact that the returnees do not bring valuable knowledge and skills, although this would be directly contrary to the assessments of returnees themselves that most of them improved abroad. The research revealed that returnees face the rather sceptical view of the migration experience, which is dominant in the Lithuanian labour market and society, and they often cannot prove or apply their knowledge. This leads to understanding why, in spite of an increase in human capital, returnees experience integration difficulties. The following are the main conclusions of the research in greater detail, each supported by empirical findings.

1. Return migration is not sustainable but the official migration statistics, which rely on the declarations of migrants, one-off selective studies and the 10-yearly censuses, is not capable of revealing the repeat migration of returnees. All methods of collection of official migration statistics are based on a single departure and return assumption and are not designed to monitor circular migration, which is more common among contemporary migrants.

- The flow of migrants returning to Lithuania after 1990 was higher than that shown by official statistics, however, return migration was not sustainable. A total of 105,000 Lithuanians declared their return to Lithuania in 1990–2013. The number of undeclared returns is, however, not known during this period. The figure must have been quite significant, because only half of the return migrants surveyed in 2013 indicated that they had declared their return, while before that, migration was declared even less frequently. However, according to the Lithuanian population survey, at the end of 2013, some 100,000 people in Lithuania had migration experience, although if all returnees, whether they declared or did not declare their return, lived in Lithuania, the number should be higher. The explanation lies in the intensive repeated emigration of returnees. Based on the 2013 survey of returnees, over 40% of returning migrants lived abroad for more than one year and more than once. Furthermore, a third of returnees planned to emigrate again and a fifth was not yet sure whether to leave or stay in Lithuania. The fact that despite the growing number of people who have declared their return in recent years, the portion of returnees in Lithuanian society in 2013 was several percentage points lower than that in 2011 also serves as indirect evidence of repeat migration.

2. Human capital is usually increased abroad in non-formal ways. Its greater or lesser increase is experienced both by migrants with different levels of education and doing different jobs – skilled and unskilled. It is customary, however, to associate human capital and its (potential) increase in the research of migration exclusively with a high level of education and/or skilled jobs. Such approach fails to take into account the

possibility of non-formal and informal learning opportunities and underestimates a substantial part of the potential of returning migrants.

- As many as 8 out of 10 migrants who have returned to live in Lithuania said that while abroad they improved some of their skills. For the most part these are foreign language skills and cross-cultural communication skills, but they also increased their professional knowledge, skills of how to use modern work tools and teamwork. The most important source of increase of human capital is non-formal learning, mostly in the workplace. Only one in ten returning migrants increased their knowledge formally (at a university).
- Frequently, migrants who have a lower level of education (non-university) or jobs that do not match their qualification also gain new knowledge or skills; they account for the absolute majority of returnees, 80% and 66% respectively. Although migrants who hold higher level of education and do more skilled work increase their human capital more frequently / to a greater extent, the difference is small. For example, 82% of returnees of the highest level of education, 79% of average level of education and 74% of the lowest level of education improved their professional knowledge. A total of 40% of returnees who did skilled work and 35% of those who did unskilled work stated that they improved their skills during their period abroad.
- So if the knowledge of migrants acquired abroad was judged solely on the basis of the criteria of education and the quality of work abroad, the increase of human capital could be attributed only to 10% of those who have returned to Lithuania and who hold university higher education and did jobs matching their qualifications or studied abroad. Meanwhile, taking into account the opportunity of non-formal learning, the increase of human capital could be attributed to 80% of returnees.

3. In the process of return migration and integration of returnees, in addition to the acquisition of human capital, its adaptation after return is important. Again, migration studies are more preoccupied with the question of whether migrants return with increased skills or not, rather than how successful they are in applying the experience acquired abroad. As shown by this research, the acquisition of knowledge and inability to apply it after return may particularly complicate the integration of returnees.

- More than half of the migrants who have returned to live in Lithuania have expectations that they will be able to use the knowledge or skills acquired abroad (56%). However, among all returnees holding a job in Lithuania, only 9% regularly used the knowledge acquired aboard, 27% used it often, and more than 60% used it rarely (35%) or never (27%). Application of experience is an important feature in the integration of returnees. Based on the statistical analysis,

application of the knowledge acquired abroad increases wages more than any of the other factors tested. Remuneration for work in this case is not affected even by the type of work (skilled or unskilled) that the returnee did abroad (controlling for application of knowledge and other factors). Thus, if knowledge is applied, the types of work at which the knowledge was acquired are not significant. This indirectly confirms the assertion by returnees that useful knowledge is acquired doing unskilled work too. Application of the knowledge is a particularly strong factor in repeat migration. As shown by the findings of the logistic regression, the more the returnees believe that their experience acquired abroad will not be properly applied and rewarded in Lithuania, the higher the chances that they will consider migrating again.

4. In order to better understand the processes of return migration and integration of returnees, attention must be paid to whether the home country's labour market is returnee friendly or unfriendly. Regardless of how much human capital return migrants bring from abroad, the successful integration of returnees is unlikely, if their migration experience is not considered as an asset by the home country's labour market.

- The Lithuanian labour market is not very returnee friendly. The returnees in assessing whether the migration experience helped them in their employment in Lithuania, frequently stated that their emigration experience had no effect (59%), while 6% even thought that it was a disadvantage. Returnee replies associate with those of employers. Over 60% of respondent employers indicated that migration experience would have no effect on their choice of employee, and one in ten employers stated that this would be a disadvantage. As many as 8 out of 10 Lithuanian employers also indicated that when hiring a new employee they would choose one with work experience and education acquired in Lithuania rather than abroad.
- As could have been expected, employers are relatively most positive about the experience gained abroad doing skilled work and least positive about doing unskilled work. In the former case, 39% of employers and in the latter case only 17% of employers saw migration experience as an advantage. Experience of studying abroad is positively assessed by 23% of employers. The differences also reflect in the responses by return migrants. When controlling whether any knowledge or skills have been acquired working abroad or not, skilled work abroad more than doubles the likelihood that the migration experience will be an advantage in Lithuania as compared to unskilled positions (for those who wish to be hired as employees). However, it should be noted that more than half of employers do not view even skilled work abroad positively. As many as 56% of returnees, who had worked abroad in positions matching their qualifications and who looked for employment in Lithuania, stated that they did not feel their migration experience was any advantage.

5. In the returnee-unfriendly labour market, increase of human capital abroad not only leads to no wage premium predicted by the human capital theory, but in the initial phase of integration may even be the reason for wage loss.

- Lithuanian employers do not tend to offer wage premium to returnees. The vast majority (74%) of employers stated that they would offer the same salary as the average salary paid to similar professionals without experience abroad, while one in seven (14%) employers would offer returnees a lower starting salary. Only 6% of employers would consider offering a wage premium for migration experience. Still, the starting salary to a certain extent would depend on the migrant experience abroad: 12% of employers are likely to offer wage premium to those who have experience in skilled work abroad, 5.7% – to those who have returned after studies, and only 1.2% – to those who have experience in unskilled work. As many as 21% of Lithuanian employers would pay a lower starting salary to those who did unskilled work.
- Over a period of time, salaries of returning migrants reach the same level as the average salary. In almost all the companies employing returned migrants, their average salary is the same (90.3%) or lower (4.2%) than that of other employees in similar positions without migration experience. Only 4% of returnees employed by companies get a wage premium. On the one hand, this could be a sign that returnees do not succeed in applying the skills acquired abroad in Lithuania. According to the majority (71%) of employers who hired returned migrants, the migration experience does not affect the quality of work. On the other hand, even if returned migrants do apply their migration experience, their salary does not rise adequately: 25% of employees who hired returned migrants stated that migrants were better workers, but only about one in ten of those employers paid them relatively higher wages.

6. Whether a company is returnee friendly or unfriendly depends on how international its operations are, on the economic sector, and even on the location of the company. However, returning migrants do not necessarily get employment where their migration experience is best appreciated. Thus, the success of integration of returnees may be limited by the fact that due to information asymmetry, not only do employers fail to recognise the true human capital of returnees, but also the migrants cannot identify the more favourable employers.

- Companies linked to other countries through their capital, market and business relations are relatively more inclined to opt for returning migrants. For example, almost twice as many foreign capital companies and joint foreign and Lithuanian capital companies (16%) as the Lithuanian capital companies (8.5%) prioritise employees who have work or study experience abroad. Export-oriented companies and companies that have business connections with

Lithuanians living abroad and their companies are also more favourable to returning migrants.

- If we analyse by economic sectors, there are two sectors where returnees are particularly highly regarded – hotels and restaurants, and financial and other services. About a quarter of the companies in these sectors give priority to returnees, but a relatively small proportion of those who return are employed in these sectors. Returnees often choose sectors where migration experience is relatively little appreciated, e.g. construction, manufacturing.
- As far as the regional aspect is concerned, companies in three major cities (Vilnius, Kaunas, and Klaipėda) and medium-size Lithuanian towns (population 10,000–50,000), such as Marijampolė, Telšiai or Tauragė and districts of these cities and towns, are more likely to opt for returning migrants. Nevertheless, a great number of returnees, most likely led by wishing to be near their families, return to very small towns or villages (population up to 2,000) where there are very few companies and demand for migration experience is very low.

7. The returnee-unfriendly companies may actually encourage migrants to start their own independent activities. Greater entrepreneurship of returning migrants is usually interpreted as the consequence of human capital acquired abroad (new knowledge, increased confidence, etc.), but it cannot be denied that it might be also prompted by a returnee-unfriendly labour market (employers) of the home country.

- Compared to the Lithuanian population as a whole, returning migrants are more inclined to become involved in entrepreneurship and develop their own business. Among employed returnees, the entrepreneurship rate is nearly 7 percentage points higher than that of the rest of the working Lithuanian population: 11.3% of self-employed compared to 4.6% respectively. Self-employed returned migrants compared to returned migrants employed by companies in Lithuania more often asserted that migration experience was the advantage after their return to Lithuania (66% and 25% respectively). Migration experience becomes an asset for those who gained experience working abroad regardless of the type of work (skilled or unskilled). Self-employed returnees are also the migrant group least inclined to return abroad.

8. One of the explanations for why migration experience is generally not recognised in the labour market and why different migration experience (e.g. skilled and unskilled work abroad) is poorly differentiated is the lack of well-functioning screening devices when hiring new staff.

- Only about 20–40% of Lithuanian employers evaluating a potential employee who has previously lived (worked or studied) abroad, even search for information on the Internet about the returnee's previous place of work or

study, request references from or contact his previous employer or educational institution / lecturer. Employers take similar steps in case of the returnees who did skilled or unskilled work abroad the only significant difference being that in the case of evaluating the former they would contact their former employers abroad more often (31%) than when evaluating the latter (24%). This shows that the information about previous employment abroad or education acquired abroad is not used and assessed sufficiently in the Lithuanian labour market, especially if the initial signal – the type of experience acquired abroad – encourages the employer not to invest in a more detailed search for information. One-third of employers maintain that generally they would assess only work experience or education acquired in Lithuania and would ignore experience or even education acquired abroad. In this case, any human capital acquired abroad would bring no benefit and returning migrants would find themselves in an even worse situation than if they had not migrated, because their migration period is seen as a “gap year” in the labour market.

9. The second important factor for ignoring the experience of returning migrants in the labour market is the widespread suggestion, among employers and the broader public, that return is a signal of failure.

- More than half of employers in Lithuania and almost half of the population of Lithuania agree with the statement that usually those who have failed abroad return to Lithuania. So return is like a signal of failure and employers who support this opinion are more likely to assess migration experience as a disadvantage rather than an advantage. It should also be noted that the association of return with failure is more characteristic to those individuals who have had less exposure to migrants, e.g. those who themselves do not have migration experience compared to those who did have such experience, and also those who have had employees with migration experience compared to those who have never had employees with migration experience. This implies that the negative assessment of return often stems not from direct experience, but is formed by the environment (e.g. media) and therefore is not necessarily justified. Among the various reasons for return identified by returnees, motives pointing to failure were of secondary importance and mentioned by not more than one-third of returnees. While it cannot be denied that some returnees failed to be open enough in identifying real factors which determined their return, recurring trends observed in many studies (in Lithuania and abroad) that people return because of their family and relatives and wish to live in their own environment allow to believe that in this case, failure abroad was not the most important motive.

10. In order to increase return migration and ensure its sustainability, much more attention should be paid to the integration process of returnees, in particular to increasing the demand for their experience and human capital in the labour market of their home country. In addition, policy measures should be more intensely directed not only towards highly skilled return migrants, but also towards those with different levels of education and professional experience, because, as shown by this research, it is not only just those who are highly educated and who have held highly skilled jobs who acquire human capital abroad.

- In terms of Lithuanian policies, *first*, the international nature of Lithuanian companies/economics should be encouraged: growth in the number of foreign capital enterprises in the Lithuanian market and strengthening the orientation of Lithuanian businesses to foreign markets and their business relations with foreign countries, including Lithuanians living abroad should be encouraged. It is important not only to increase the overall number of foreign capital enterprises in Lithuania, but also to direct them to the regions with the highest number of returning migrants or the greatest likelihood of repeat migration. *Second*, recognition of the knowledge and skills, particularly vocational knowledge and skills acquired non-formally abroad, should be encouraged in Lithuania and experience abroad should be specified in the job search engines. *Third*, the image of return migrants should be improved among Lithuanian employers and the public in order to reduce the stereotypical notion of return as a result of failure abroad and the returnee as having unrealistic expectations or poor loyalty.

Scientific novelty of the research

On the theoretical level, this dissertation offers a framework, which involves the factors of the labour market of a home country in explaining the integration of return migrants, while at the same time taking into account changes in the human capital of returnees while they were abroad. Although researchers exploring return migration sometimes hint at the importance of the environment in the home country for the return and integration of returnees¹⁰, no detailed examination of the effects of the home environment on the integration of returnees and especially heterogeneity of effects where different environments and different migrant experiences interact, has so far been analysed. In most cases it is just assumed that human capital is recognised and adequately rewarded in the labour market. Attempts to empirically explore the role of the

¹⁰ Bimal Ghosh and International Organization for Migration, *Return Migration: Journey of Hope or Despair?* Geneva: International Organization for Migration, 2000; Jean-Pierre Cassarino, "Theorising Return Migration: The Conceptual Approach to Return Migrants Revisited," *International Journal of Multicultural Societies*, 6(2), 2004, 253–279.

home country's labour market in the return migration process are rarely done¹¹. So the current research, based on the original representative data about both the returning migrants and their home country's labour market, aims to contribute to filling this gap. Finally, this dissertation seeks to contribute to research on return migration in Lithuania, because in terms of numbers, the studies on returnees are significantly fewer than the studies on emigrants. Most of the studies conducted so far focus on emigration, its causes and consequences for Lithuania. Very few studies over the past few years cover return migration and factors that promote or, on the contrary, impede it¹². Although a number of relevant aspects of return migration, such as the potential of return, motives, characteristics of returnees, media attitudes towards returning migrants, and the state policy encouraging emigrants to return, have already been analysed, but the labour market factors, particularly employers' attitudes to migration experience, to the best of knowledge of the author, are explored here for the first time.

¹¹ One of the few known examples is Thilo Lang et al., *Business Survey Report: The Companies' View on Return Migrants and Foreign Work Experience*, Re-Turn: Regions Benefitting from Returning Migrants (Re-Turn Consortium, 2012), <http://www.re-migrants.eu/download/Business%20Survey%20Report.pdf>.

¹² Egidijus Barcevičius et al., *Ekonominės migracijos reguliavimo strategijos efektyvumo įvertinimas*, Vilnius: Public Policy and Management Institute, 2009; Audra Sipavičienė, Vladas Gaidys, and Margarita Dobrynina, *Grįžtamoji migracija: teorinės išvalgos ir situacija Lietuvoje*. Vilnius office of the International Organisation for Migration, 2009; Rasa Glinskienė and Edita Petuškienė, "Pasaulinės ekonominės krizės poveikis lietuvių reemigracijos ir protų nutekėjimo procesams," *Ekonomika ir vadyba*, 14, 2009, 763–771; Justina Ražanauskaitė and Rūta Brazienė, "Grįžtamoji lietuvių emigracija: prielaidos, požiūriai, kontekstas," *Filosofija. Sociologija*, 21(4), 2010, 285–297; Egidijus Barcevičius and Dovilė Žvalionytė, eds., *Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija*, Vilnius: Vaga, 2012.

ABOUT THE AUTHOR

Education

2009–2014 – Vilnius University, Institute of International Relations and Political Science, Doctoral Studies in Political Science.

2006–2008 – Vilnius University, Institute of International Relations and Political Science, Master Degree in Political Science (International Relations and Diplomacy). Topic of the thesis: Applying Theory of Veto Players to Common European Union Immigration Policy (the best Master's degree thesis of the year).

2002–2006 – Vilnius University, Institute of International Relations and Political Science, Bachelor Degree in Political Science.

Scientific apprenticeships

From 09/09/2013 to 13/09/2013 – Participant of the Executive Education Course "Evaluating Social Policies", J-PAL Europe, Aarhus, Denmark. Course: Randomised evaluations.

From 18/02/2013 to 23/02/2013 – Participant of the Winter School "Fundamentals and methods for impact evaluation of public policies", IRVAPP, Venice, Italy. Course: Counterfactual impact evaluation.

From 02/09/2012 to 12/09/2012 – Participant of the Summer School on Counterfactual Impact Evaluation, ASVAPP – Progetto Valutazione, Pracatinat and Torino, Italy.

From 13/07/2011 to 12/08/2011 – Participant of the 6th ECPR Summer School in Methods and Techniques - Social Science Methods: Between Unity, Diversity, and Complementarity, ECPR, Ljubljana, Slovenia. Course: Experimental Methods.

From 20/06/2010 to 05/07/2010 – Participant of the Summer Institute "Empirical Implications of Theoretical Models" (EITM), Mannheim University, Germany. Courses: Refresher Course in Mathematics and R; Theoretical and Methodological Foundations; Random Utility Models and Strategic Choice; Experimental Applications.

From January 2010 to May 2010 – Research assistant / Exchange student, Creighton University, USA. Courses: New Institutionalism (Positive political theory), Research design.

From March 2007 to August 2007 – Exchange student (Erasmus), Bielefeld University, Germany. Courses: Migration and Migration Policy; Risk Governance: the Growth of Risk Regulation; Global Public Policy; Advanced level (C1) of German.

Teaching

From 2009 to present – Vilnius University, Institute of International Relations and Political Science. Courses: Analysis of causality (MA; 2013), Public administration (BA; 2011, 2010), Public policy analysis (MA; 2009).

Other work experience

From 2005 to present – Public Policy and Management Institute (PPMI); partner, research manager.

Scientific researches

„Friends or Foes? The Integration of Return Migrants into the Labour Market and Society in Lithuania“, 2013– 2015, research leader dr. Egidijus Barcevičius, Public Policy and Management Institute. Research grant from the Research Council of Lithuania (No. MIP-020/2013).

„Vicious circle? The circular migration of Lithuanians“, 2010–2012, research leader dr. Egidijus Barcevičius, Public Policy and Management Institute. Research grant from the Research Council of Lithuania (No. SIN-02/2010).

„Changes to the Structure and Performance of the Lithuanian public sector institutions“, 2010–2011, research leader dr. Vitalis Nakrošis, Institute of International Relations and Political Science, Vilnius University. Research grant from the Research Council of Lithuania (No. MIP-24/2010).

Scientific interests

Migration and migration policy, employment and social inclusion as well as (quasi)experimental evaluation methods (randomised controlled trials, counterfactual analysis).

Email: dovile.zvalionyte@tspmi.vu.lt

SELECTED PUBLICATIONS

Žvalionytė, D. and I. Budginaitė, „Lithuania“, in Giuliana Urso and Anke Schuster (eds.), *Migration, Employment and Labour Market Integration Policies in the European Union*, International Organization for Migration (IOM), 2013, pp. 191–200.

Barcevičius E and D. Žvalionytė, „Įvadas“ [„Introduction“], in Barcevičius, E. and D. Žvalionytė (eds.). *Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija [Vicious Circle? Return and Repeated Migration of Lithuanians]*, Vaga, 2012, p. 17–29.

Žvalionytė, D., „Grįžtamosios ir pakartotinės migracijos tendencijos“ [„Trends of Return and Repeated Migration“], in Barcevičius, E. and D. Žvalionytė (eds.), *Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija [Vicious Circle? Return and Repeated Migration of Lithuanians]*, Vilnius: Vaga, 2012, pp.75–100.

Žvalionytė, D. and M. Jastramskis, „Grįžtamoji migracija ir žmogiškasis kapitalas“ [„Return Migration and Human Capital“], in Barcevičius, E. and D. Žvalionytė (eds.), *Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija [Vicious Circle? Return and Repeated Migration of Lithuanians]*, Vilnius: Vaga, 2012, pp. 101–147.

Barcevičius E. and D. Žvalionytė, „Išvados: ar nustos suktis užburtasis migracijos ratas?“ [Conclusions: is the vicious circle of migration going to break?], in Barcevičius, E. ir D. Žvalionytė (eds.). *Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija [Vicious Circle? Return and Repeated Migration of Lithuanians]*, Vaga, 2012, pp. 271–288.

Žvalionytė, D., „Pilietybės politika Europoje: kodėl svarbus kolonializmas ir radikaliaji dešinė“ [„Politics of Citizenship in Europe: Why Does Colonialism and the Far Right Matter?“]. Book Review. *Politologija*, 2 (62), 2011, pp. 150–157.

Žvalionytė D., „Public Security Organisations in Lithuania“, in V. Nakrošis and Ž. Martinaitis (eds.), *Lithuanian Agencies and Other Public Sector Organisations: Organisation, Autonomy, Control and Performance*, Vilnius, 2011, pp. 218–242.

Žvalionytė D., „VET and employment-related mobility and migration“, National Research Report (NRR), Lithuania 2009. Thessaloniki: Cedefop, 2010, p. 14–25.

SELECTED PRESENTATIONS

Žvalionytė D. „Laukiami nelaukiami: grįžusių migrantų integracija Lietuvos darbo rinkoje“ [„Unwelcome welcome: Labour Market Integration of Return Migrants“], *Lithuanian Social Science Forum 2014*, 16–18 May, 2014, Lithuania;

Žvalionytė D. „Counterfactual Impact Evaluation of Active Labour Market Policy on Labour Market Integration of Disabled Persons and Ex-offenders: Experience of Lithuania“, *Summer School on Counterfactual Impact Evaluation*, September, 2012, Italy;

Žvalionytė D. „Counterfactual Impact Evaluation of Social Integration Services for Socially Vulnerable Groups: Experience of Lithuania“, *Conference on Counterfactual Impact Evaluation*, 11 December, 2011, Poland;

Žvalionytė D. „Lithuanian Experience in Conducting Counterfactual Evaluation of ALMP impact on Labour Market Integration of Socially Vulnerable Groups“, *Expert hearing on Member States' experiences in applying the methodology of counterfactual impact evaluation (CIE)*; 25 October, 2011, Belgium;

Žvalionytė D. „Lietuvos gyventojų migracija – ar veiksmingas reguliavimas?“ [„Migration of Lithuanians – is the regulation effective?], *Lithuanian Social Science Forum 2009*, 22–24 May, Lithuania.

VILNIAUS UNIVERSITETAS

DOVILĖ ŽVALIONYTĖ

GRĮŽUSIŲ MIGRANTŲ INTEGRACIJA KILMĖS ŠALIES DARBO RINKOJE:
LIETUVOS ATVEJO ANALIZĖ

Daktaro disertacijos santrauka
Socialiniai mokslai, politikos mokslai (02 S)

Vilnius, 2014 metai

Disertacija rengta 2009 – 2014 metais Vilniaus universitete

Mokslinis vadovas:

prof. dr. Vitalis Nakrošis (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, politikos mokslai – 02S).

Disertacija ginama Vilniaus universiteto Politikos mokslų krypties taryboje:

Pirmininkas – prof. dr. Gediminas Vitkus (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, politikos mokslai – 02S).

Nariai:

prof. dr. Vytis Čiubrinskas (Vytauto Didžiojo universitetas, socialiniai mokslai, sociologija – 05S);

prof. dr. Vida Kanopienė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, sociologija – 05S);

prof. dr. Ainė Ramonaitė (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, politikos mokslai – 02S);

prof. dr. Ramūnas Vilpišauskas (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, politikos mokslai – 02S).

Oponentai:

doc. dr. Jolanta Kuznecovienė (Vytauto Didžiojo universitetas, socialiniai mokslai, sociologija – 05S);

dr. Violetta Parutis (Esekso universitetas, Socialinių ir ekonominių tyrimų institutas, socialiniai mokslai, politikos mokslai – 02S).

Disertacija bus ginama viešame Politikos mokslų krypties tarybos posėdyje 2014 m. spalio mėn. 3 d. 15 val. Tarptautinių santykių ir politikos mokslų instituto 402 auditorijoje.

Adresas: Vokiečių g. 10, LT-01130 Vilnius, Lietuva.

Disertacijos santrauka išsiuntinėta 2014 m. rugsėjo mėn. 3 d.

Disertaciją galima peržiūrėti Vilniaus universiteto bibliotekoje.

Nagrinėjama mokslinė problema

Šiuolaikinė emigracija dažnai yra laikino pobūdžio, o tai didina grįžtamosios migracijos reikšmę tiek migracijos procesuose, tiek ir jų tyrimuose. Įvairių tyrimų rezultatai rodo, kad į savo kilmės šalis, priklausomai nuo aplinkybių, grįžta nuo 20–30 iki 50–60 proc. migrantų¹³. Tai reiškia, kad augant bendram gyventojų judumui, didėja ir grįžtančių migrantų srautai, o migracijos patirties turinčių gyventojų grupė šiuolaikinėse visuomenėse tampa vis reikšmingesnė. Be to, šiuolaikinei migracijai taip pat būdingas sprendimų, kur gyventi, kaitumas. Dabartiniams migrantams ypač būdingas laikinumo jausmas ir netikrumas dėl ateities – išvykusieji neretai svarsto grįžimą ar persikėlimą į kitą užsienio šalį, o grįžusieji neatmeta galimybės vėl išvykti. Kartais migruojama ir po keletą kartų, ilgesnius ar trumpesnius laikotarpius praleidžiant tiek kilmės, tiek ir migracijos tikslo šalyje. Kitaip tariant, vyksta vadinamoji apykaitinė migracija.

Apykaitinę migraciją tiek moksliniuose darbuose, tiek viešojoje politikoje linkstama vertinti pozityviai. Manoma, kad apykaitiniai migrantai grįždami į kilmės šalį parveža naujų įgūdžių ir idėjų, kurie kilmės šalyje skatina inovacijas ir progresą. Vis dėlto taip vertinant apykaitinę migraciją neatsižvelgiama, kad neretai migracijoje įgytos idėjos, žinios ir įgūdžiai yra įgyti per tiesioginę patirtį, todėl jiems perduoti irgi reikia tiesioginės patirties ir laiko. Vadinasi, kad migracija kurtų tokią naudą kilmės šaliai, kokios tikimasi, migrantai turėtų grįžti ilgesniam laikui, sėkmingai integruotis į darbo rinką ir turėti galimybę pritaikyti savo užsienyje įgytas žinias kilmės šalyje. Tačiau jei pakartotinai emigruojama netrukus po grįžimo, apykaitinė migracija kilmės šalies pažangoje negali vaidinti didesnio vaidmens. Be to, naujausi empiriniai tyrimai rodo, kad toks pakartotinis išvykimas, ypač nepavykus sėkmingai integruotis, gali migrantus paskatinti apsispręsti likti tikslo šalyje, mažinant ryšių su kilmės šalimi bei įvairių transnacionalinių praktikų intensyvumą bei tolesnės apykaitinės migracijos tikimybę¹⁴. Todėl sėkminga grįžusių migrantų integracija į kilmės šalies darbo rinką yra svarbi sąlyga, kad migracijos procesas neštų naudą jų kilmės šaliai.

Disertacijos rengimo pradžioje atliktas grįžtamosios migracijos į Lietuvą tyrimas¹⁵ atskleidė, kad į Lietuvą grįžusių migrantų, kurių absoliuti dauguma jaučiasi migracijos

¹³ Devesh Kapur ir John Mchale, “Economic Effects of Emigration on Sending Countries.” Kn. Marc R. Rosenblum ir Daniel J. Tichenor (sud.) *The Oxford Handbook of the Politics of International Migration*, Oxford; New York: Oxford University Press, 2012, 140; Egidijus Barcevičius, “Emigracija ir grįžtamoji migracija Vidurio ir Rytų Europoje: sėkmės istorija ar žlugusi svajonė?” Kn. Egidijus Barcevičius ir Dovilė Žvalionytė (red.), *Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija*, Vilnius: Vaga, 2012, 39.

¹⁴ Anne White, “Double Return Migration: Failed Returns to Poland Leading to Settlement Abroad and New Transnational Strategies.” *International Migration*, 2013; Anne White, “Polish Return and Double Return Migration.” *Europe-Asia Studies*, 66(1), 2014, 25–49.

¹⁵ Lietuvos mokslo tarybos finansuotas mokslinis tyrimas „Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų apykaitinės migracijos tyrimas“, kurį 2010–2012 m. įgyvendino Viešosios politikos ir vadybos

metu įgiję naujų žinių ar įgūdžių, integracija Lietuvoje nėra itin sėkminga ir didelė dalis grįžusiųjų ketina ilgai netrukus pakartotinai emigruoti¹⁶. Tai paskatino iškelti **pagrindinį disertacijos klausimą** – nuo ko priklauso grįžusių migrantų integracijos į kilmės šalies darbo rinką sėkmė bei kokį vaidmenį tame procese vaidina migrantų užsienyje įgytos žinios ir įgūdžiai?

Mokslinėje literatūroje grįžtamajai migracijai ir jos pasekmėms aiškinti itin dažnai pasitelkiama žmogiškojo kapitalo teorinė prieiga. Žmogiškasis kapitalas apima asmens žinias ir įgūdžius, naudojamus kuriant ekonominę vertę¹⁷. Migracijos procesas, kurio metu asmuo patenka į jam ar jai nepažįstamą socialinę, kultūrinę ir profesinę aplinką, yra pripažįstamas kaip darantis įtaką žmogiškajam migruojančiųjų kapitalui. Paprastai migracija siejama su tokio kapitalo padidėjimu. Tiesa, esama abejojančių, ar, pavyzdžiui, kvalifikuotiems asmenims emigravus dirbti kvalifikacijos nereikalaujančių darbų, kitaip tariant, patekus į taip vadinamą antrąjį darbo rinkos sektorių¹⁸, žmogiškasis kapitalas taip pat auga ar, priešingai, yra iššvaistomas. Vis dėlto pastarųjų metų tyrimuose vis dažniau linkstama teigti, kad ir tokios migracijos patirtys prisideda prie žmogiškojo kapitalo augimo.

Žmogiškojo kapitalo koncepciją pasitelkiantys tyrimai rodo, kad migrantai skirtingu mastu padidina savo žinias ir įgūdžius, priklausomai nuo jų pačių charakteristikų (pvz., išsilavinimo lygio, amžiaus ir kt.) ir nuo įvairių migracijos aplinkybių (pvz., emigracijos trukmės, užsiėmimo emigracijos metu ir pan.). Bene populiariausias tyrimo klausimas, kalbant apie grįžusių migrantų integraciją į darbo rinką, yra, ar, kokią ir kodėl jie gauna grąžą už savo migracijos patirtį, t. y. užsienyje įgytas naujas žinias ir sprendimą grįžti. Empirinių tyrimų rezultatai labai skirtingi ir neretai netgi prieštaringi, tačiau tyrimų bendras bruožas yra tas, kad bandoma grąžos už migracijos patirtį skirtumus susieti su grįžusiųjų charakteristikomis, ypač su jų užsienyje įgytu žmogiškuoju kapitalu.

Vadovaujantis žmogiškojo kapitalo teorija, ryšys tarp žinių ir įgūdžių padidėjimo būnant užsienyje ir grįžusiųjų integracijos į darbo rinką sėkmės (gaunamos grąžos) turėtų būti tiesinis: labiau patobulėję turėtų integruotis geriau nei mažiau patobulėję. Tokiu

instituto (VPVI) tyrėjai, įskaitant disertacijos autorę (sutarties Nr. SIN-02/2010). Tyrimo vadovas dr. Egidijus Barcevičius.

¹⁶ Dovilė Žvalionytė, „Grįžtamosios ir pakartotinės migracijos tendencijos.“ Kn. Egidijus Barcevičius ir Dovilė Žvalionytė (red.), *Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija*, Vilnius: Vaga, 2012, 75–100; Dovilė Žvalionytė ir Mažvydas Jastramskis, „Grįžtamoji migracija ir žmogiškasis kapitalas.“ Kn. Egidijus Barcevičius and Dovilė Žvalionytė (red.), *Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija*, Vilnius: Vaga, 2012, 101–147.

¹⁷ Jacob Mincer, „Investment in Human Capital and Personal Income Distribution.“ *Journal of Political Economy*, 66, 1958; Gary S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, 3 leid., University Of Chicago Press, 1964.

¹⁸ Michael J. Piore, *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge University Press, 1979.

atveju, jei grįžusių migrantų žinios ar įgūdžiai padidėjo, jų papildomai įgyti gebėjimai būtų adekvačiai atlyginami. Atitinkamai, jų integracija į darbo rinką turėtų būti sėkminga, o pakartotinė migracija – maža. Pakartotinę migraciją galėtų skatinti nebent siekis įgyti dar daugiau žinių arba įgūdžių ar kitos, su darbo rinka nesusijusios, priežastys. Kita vertus, jei grįžę migrantai būdami užsienyje naujų gebėjimų neįgijo, jie neturėtų turėti lūkesčių dėl didesnio atlyginimo grįžus, todėl tokiu atveju pakartotinė migracija irgi turėtų būti maža. Atkreiptinas dėmesys, kad abiem atvejais žmogiškojo kapitalo teorija nėra pajėgi paaiškinti nesėkmingos grįžusiųjų integracijos ir ją sekančios pakartotinės emigracijos.

Šioje disertacijoje keliama idėja, jog esminė žmogiškojo kapitalo teorijos silpnybė aiškinat grįžusiųjų integraciją yra prielaida, jog kilmės šalies darbo rinkoje užsienyje įgytos žinios ir įgūdžiai yra atpažįstami ir adekvačiai įvertinami. Kitaip tariant, nėra atsižvelgiama į grįžtančius migrantus priimančios darbo rinkos charakteristikas. Teorinius argumentus, kaip aplinka gali veikti grįžusiųjų integraciją, pasiūlo informacijos asimetrijos rinkose idėja paremtos teorijos¹⁹. Anot jų, darbo rinkoje egzistuoja informacijos asimetrija tarp potencialaus darbdavio ir potencialaus darbuotojo (šiuo atveju darbo ieškančio grįžusio migranto), kurių pirmasis turi daug mažiau informacijos apie antrojo tikruosius gebėjimus. Jei nėra gerų atrankos mechanizmų, darbdavys negali tinkamai įvertinti grįžusių migrantų užsienyje įgyto žmogiškojo kapitalo ir pasiūlyti adekvataus atlyginimo. Tiesa, darbdavys gali vadovautis žiniomis apie kitus grįžusius migrantus, kurios formuoja jo įsivaizdavimą apie grįžusių migrantų produktyvumą. Priklausomai nuo jo migracijos patirtis darbdaviui gali veikti kaip teigiamas, neutralus arba neigiamas signalas.

Disertacijoje keliama hipotezė, kad ryšys tarp užsienyje įgyto žmogiškojo kapitalo ir gražos už jį grįžus, apie kurį kalba žmogiškojo kapitalo teorija, yra veikiamas informacijos asimetrijos, atrankos mechanizmų efektyvumo ir migracijos patirties signalo kilmės šalies darbo rinkoje ir tai veda prie skirtingų pasekmių kalbant apie pakartotinę emigraciją. Kitaip tariant, jei darbo rinkoje, kuriai būdinga informacijos asimetrija ir neefektyvūs atrankos mechanizmai, migracijos patirtis yra laikoma didesnio produktyvumo signalu, grįžusieji turėtų gauti vidutiniškai didesnę pradinę atlyginimą nei neišvykusieji, net ir tuomet, kai grįžusieji būdami užsienyje papildomų gebėjimų neįgijo. Tai turėtų užtikrinti palyginti lengvą grįžusiųjų integraciją ir sumažinti paskatas pakartotinai emigruoti. Tuo tarpu nesėkminga grįžusiųjų integracija ir pakartotinė emigracija yra tikėtina tuomet, kai darbo rinkoje, kuriai taip pat būdinga informacijos

¹⁹ Tai informacijos asimetrijos, signalizavimo ir atrankos teorijos, kurios pirmiausia buvo išplėtos šiuose darbuose: George A. Akerlof, „The Market for ‘Lemons’: Quality Uncertainty and the Market Mechanism.“ *The Quarterly Journal of Economics*, 84(3), 1970, 488; Michael Spence, „Job Market Signaling.“ *The Quarterly Journal of Economics* 87(3), 1973, 355–374; Joseph E. Stiglitz, „The Theory of ‘Screening.’ Education, and the Distribution of Income.“ *The American Economic Review*, 65(3), 1975, 283–300.

asimetrija ir atrankos mechanizmai nėra efektyvūs, migracijos patirtis nėra laikoma didesnio produktyvumo signalu, o grįžta užsienyje papildomų gebėjimų įgiję migrantai. Tokie migrantai grįždami turėtų tikėtis santykinai didesnio atlyginimo, palyginti su panašiais neišvykusiais, tačiau jiems dėl informacijos asimetrijos būtų siūlomas panašus (ar net mažesnis) atlyginimas kaip nemobiliems darbuotojams, kuris neatitiktų jų lūkesčių. Todėl būtent šio scenarijaus atveju grįžusieji turėtų būti labiausiai linkę pakartotinai išvykti.

Taigi disertacijoje susiejant dvi pristatytas teorines perspektyvas – žmogiškojo kapitalo ir informacijos asimetrijos – sukonstruojamas tyrimo teorinis modelis (žr. 1 lentelę). Jis apima keturias skirtingas teorines grįžusių migrantų integracijos į kilmės šalies darbo rinką situacijas, kurių galimumas tikrinamas empirinio tyrimo metu. Pažymėtina, jog bandymų į migracijos aiškinimus įtraukti darbo rinkos veiksniai, tokius kaip informacijos asimetrija, ligi šiol būta labai nedaug, o ir esami dažniausiai analizuoja emigracijos bei imigracijos, o ne grįžtamosios migracijos procesus²⁰. Taigi pasiūlytas dviejų teorijų integravimas leidžia atskleisti potencialią grįžusių migrantų integracijos įvairovę ir padeda geriau suprasti jos priežastis ir pasekmes.

Disertacijoje pasiūlytas požiūris suteikia galimybę naujai pažvelgti ir į migrantų kilmės valstybių vykdomą migracijos politiką. Žmogiškojo kapitalo teorijai būdinga argumentacija, kad grįžtamoji migracija reiškia parsivežamą ir pritaikomą žmogiškąjį kapitalą, kuris skatina ekonominę ir socialinę pažangą migrantų kilmės šalyse, vyrauja ir migracijos politikoje. Didesnę gyventojų emigraciją patiriančios šalys paprastai ima vystyti emigrantų sugrįžimo skatinimo politiką. Lietuvoje ryšių su išvykusiais išlaikymas ir jų sugrįžimo skatinimas jau maždaug dešimtmetį šalies strateginiuose dokumentuose įvardijamas kaip vienas pagrindinių tikslų migracijos srityje. Aiškinantis, kokios priemonės padėtų jį pasiekti, atliktas ne vienas valstybės institucijų užsakytas ar nevyriausybinių organizacijų inicijuotas tyrimas, o ekonominio augimo laikotarpiu 2006–2007 m. buvo vykdomi ir specialūs projektai, skirti paskatinti išvykusiuosius grįžti namo. Kitos Vidurio Rytų Europos (VRE) šalys, pvz., Lenkija ar Latvija, imasi labai panašių priemonių – kuria emigrantų susigrąžinimo programas, vykdo tyrimus ir organizuoja sugrįžimo skatinimo akcijas. Kaip rodo šis ir ankstesni tyrimai, tokios politikos veiksmingumas, bent jau Lietuvoje, yra labai nedidelis. Pastebėtina, kad

²⁰ Saibal Kar ir Bibhas Saha, „Asymmetric Information in the Labor Market, Immigrants and Contract Menu.“ *IZA Discussion Papers*, Nr. 5508, 2011, 1–35; Saibal Kar, „International Labor Migration, Asymmetric Information and Occupational Choice.“ *Trade and Development Review*, 2(1), 2009, 34–48; Nancy H. Chau ir Oded Stark, „Migration under Asymmetric Information and Human Capital Formation.“ *Review of International Economics*, 7(3), 1999, 455–483; Oded Stark, „Return and Dynamics: The Path of Labor Migration When Workers Differ in Their Skills and Information Is Asymmetric.“ *The Scandinavian Journal of Economics*, 97(1), 1995, 55–71; Eliakim Katz ir Oded Stark, „International Migration Under Asymmetric Information.“ *The Economic Journal*, 97(387), 1987, 718; Viem Kwok ir Hayne Leland, „An Economic Model of the Brain Drain.“ *The American Economic Review*, 72(1), 1982, 91–100; Spence, „Job Market Signaling.“

politikos priemonės tiek Lietuvoje, tiek kitose VRE šalyse yra nukreiptos beveik išimtinai į grįžtančiųjų „pasiūlos“ didinimą, t. y. į emigrantus, siekiant paskatinti juos priimti sprendimą grįžti ir palengvinti sklandų persikėlimą į kilmės šalį. Tačiau labai mažai dėmesio skiriama grįžusiųjų integracijai ir ypač grįžusių migrantų „paklausai“ – juos priimančiai darbo rinkai.

1 lentelė. Teorinis tyrimo modelis.

<p>Grižusių migrantų gebėjimai (žinios ir įgūdžiai) užsienyje <u>padidėjo</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Didelė informacijos asimetrija / neveiksmingi atrankos mechanizmai • Negatyvus arba neutralus migracijos patirties signalas <p>⇒ Didelė pakartotinė emigracija</p> <p style="text-align: right;">4</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maža informacijos asimetrija / veiksmingi atrankos mechanizmai <p><i>[arba didelė informacijos asimetrija / neveiksmingi atrankos mechanizmai / pozityvus migracijos patirties signalas]</i></p> <p>⇒ Maža pakartotinė emigracija</p> <p style="text-align: right;">1</p>
<p>Grižusių migrantų gebėjimai (žinios ir įgūdžiai) užsienyje <u>nepadidėjo</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maža informacijos asimetrija / veiksmingi atrankos mechanizmai <p><i>[arba didelė informacijos asimetrija / neveiksmingi atrankos mechanizmai / negatyvus migracijos patirties signalas]</i></p> <p>⇒ Maža pakartotinė emigracija</p> <p style="text-align: right;">2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Didelė informacijos asimetrija / neveiksmingi atrankos mechanizmai • Pozityvus migracijos patirties signalas <p>⇒ Maža pakartotinė emigracija</p> <p style="text-align: right;">3</p>
	<p>Grižę migrantai <u>negauna gražos už migraciją</u> (pranašumo darbo rinkoje ir santykinai didesnio darbo užmokesčio)</p>	<p>Grižę migrantai <u>gauna gražą</u> (pranašumą darbo rinkoje ir santykinai didesnę darbo užmokestį)</p>

Tyrimo tikslas ir uždaviniai

Disertacijos tyrimo tikslas yra geriau paaiškinti grįžusių migrantų integraciją į kilmės šalies darbo rinką per grįžusiųjų įgyto žmogiškojo kapitalo ir jo atpažinimo darbo rinkoje sąveiką. Disertacijoje taip pat siekiama pateikti rekomendacijas politikai, skirtai

skatinti grįžtamąją migraciją ir palengvinti grįžusių migrantų integraciją. Siekiant disertacijos tikslo nagrinėjamas Lietuvos atvejis. Taigi **disertacijos objektas** yra į Lietuvą gyventi grįžusių migrantų integracija į Lietuvos darbo rinką. Grįžę migrantai šiame tyrime apibrėžiami kaip asmenys, kurie buvo išvykę nuolat gyventi užsienį ilgesniam nei 1 metų (12 mėnesių) laikotarpiui po 1990 metų, bet tyrimo metu nuolat gyveno Lietuvoje. Grįžusių migrantų integracija į darbo rinką vertinama pagal tris kriterijus – įsidarbinimo, darbo užmokesčio ir ketinimų pakartotinai emigruoti.

Vykdamas disertacijos tyrimą įgyvendinti toliau nurodyti **uždaviniai**.

1. Atlikti grįžtamąją migraciją ir grįžusių migrantų integraciją kilmės šalyje aiškinančių teorijų ir empirinių tyrimų Vidurio ir Rytų Europoje apžvalgą. Adaptavus žmogiškojo kapitalo bei informacijos asimetrijos, signalizavimo ir atrankos teorijų argumentus grįžusių migrantų integracijai aiškinti, sudaryti integruotą tyrimo teorinį modelį.
2. Suformuoti tyrimo metodologiją: įvertinant galimas alternatyvas, parinkti geriausiai disertacijos tyrimui tinkantį tyrimo būdą, kintamųjų apibrėžimą ir matavimą bei duomenų rinkimo metodus.
3. Remiantis aprašomąja statistika, apibendrinti grįžtamosios migracijos ir grįžusių migrantų integracijos į darbo rinką tendencijas.
4. Remiantis aprašomąja ir išvadų statistika, įvertinti, kaip migracijos patirtis, įskaitant jos metu įgytą žmogiškąjį kapitalą, veikia į Lietuvą gyventi grįžusių migrantų integraciją į darbo rinką.
5. Apibrėžti tyrimo rezultatų implikacijas Lietuvos migracijos politikai ir pateikti rekomendacijas dėl politikos tobulinimo kryptių, susijusių su grįžtamosios migracijos skatinimu.

Tyrimo metodologija

Tyrimas apima vienos šalies – Lietuvos – atvejo studiją. Lietuvos atvejis analizei pasirinktas visų pirma dėl ilgalaikės intensyvios gyventojų migracijos – tiek emigracijos, tiek grįžtamosios migracijos. Tai reiškia, kad migracijos procesas yra svarbus reiškinys šalies darbo rinkoje. Nors disertacijoje nagrinėjamas vienos šalies – Lietuvos – atvejis, atvejo viduje taikoma kiekybinė („didelio N“) metodologija – naudojami kiekybiniai duomenys ir analizės metodai. Pagrindiniai duomenų šaltiniai yra reprezentatyvios 2013 m. Lietuvos gyventojų (N=1930), į Lietuvą gyventi grįžusių migrantų (N=804) ir Lietuvos darbdavių (N=1000) apklausos²¹. Kiekybinės priegos atvejo studijos viduje pasirinkimas turi bent keletą privalumų. *Pirma*, teorinių prognozių tikrinimas remiasi

²¹ Visos nurodytos apklausos buvo atliktos įgyvendinant Lietuvos mokslo tarybos finansuojamą tyrimą „Savi ar svetimi? Grįžusių migrantų integracija į Lietuvos darbo rinką ir visuomenę“ (2013 m. kovas – 2015 m. balandis; sutarties Nr. MIP-020/2013). Tyrimą atlieka VšĮ Viešosios politikos ir vadybos instituto (VPVI) tyrėjai, įskaitant disertacijos autorę. Tyrimo vadovas dr. Egidijus Barcevičius.

dideliu atsitiktinai atrinktų stebėjimų skaičiumi, o tai užtikrina tokiai analizei svarbią jų įvairovę. *Antra*, stebėjimai yra reprezentatyvūs nagrinėjamų populiacijų atžvilgiu atvejo viduje. *Trečia*, ryšiams tarp kintamųjų patikrinti galima taikyti statistinius testus, kurie leidžia nustatyti, ar ryšiai nėra atsitiktiniai. Pagrindiniai tyrime taikomi statistiniai metodai yra aprašomoji statistika ir tiesinė bei logistinė regresija. Dėl pasirinktos kiekybinės prieigos empirines tyrimo išvadas galima pagrįstai apibendrinti atitinkamoms Lietuvos gyventojų, grįžusių migrantų ir darbdavių populiacijoms Lietuvoje. Nors vienos šalies atvejo analizė neleidžia tyrimo rezultatų apibendrinti kitoms šalims, jie yra svarbūs keliant hipotezes ir plėtojant teorinius argumentus, kokie grįžusiųjų integracijos veiksniai gali būti svarbūs ir kitose su panašiais migraciniais procesais susiduriančiose šalyse visų pirma VRE valstybėse.

Svarbiausi rezultatai ir išvados

Atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad susiejant grįžtančių migrantų užsienyje įgytą žmogiškąjį kapitalą su kilmės šalies darbo rinkoje vyraujančiu požiūriu į migracijos patirtį bei pajėgumu ją adekvačiai įvertinti galima geriau paaiškinti grįžusiųjų integracijos ir pakartotinės emigracijos tendencijas. Analizuojant, nuo ko priklauso grįžusiųjų integracijos sėkmė turėtų būti atsižvelgiama į informacijos asimetrijos, atrankos mechanizmų ir migracijos patirties signalo darbo rinkoje įtaką. Šių veiksnių įtraukimo svarbą iliustruoja atlikta Lietuvos atvejo studija. Jei į Lietuvoje vyraujančią ne itin sėkmingą grįžusiųjų integraciją būtų žvelgiama vien iš žmogiškojo kapitalo teorijos perspektyvos, ją galėtų paaiškinti tik tai, kad grįžusieji neparsiveža vertingų žinių ar įgūdžių, nors tai tiesiogiai prieštarautų pačių grįžusiųjų vertinimams, kad dauguma jų užsienyje patobulėjo. Tyrimo metu atrasta tendencija, kad Lietuvos darbo rinkoje ir visuomenėje grįžusieji susiduria su vyraujančiu gana skeptišku požiūriu į migracijos patirtį ir neretai negali įrodyti ar pritaikyti įgytų žinių, leidžia suprasti, kodėl, nepaisant išaugusio žmogiškojo kapitalo, grįžusieji patiria integracijos sunkumų. Toliau detaliau pristatomos svarbiausios tyrimo išvados, kiekvieną iš jų pagrindžiant empiriniais atradimais.

1. Grįžtamajai migracijai būdingas netvarumas, t. y. pakartotinė grįžusių migrantų emigracija, kurios oficiali migracijos statistika, besiremianti migracijos deklaravimais, vienkartiniais atrankiniais tyrimais ar kas dešimtmetį atliekamais gyventojų surašymas, nėra pajėgi atskleisti. Visi oficialios migracijos statistikos rinkimo būdai yra grindžiami vienkartinio išvykimo ir grįžimo prielaida ir nėra pritaikyti stebėti asmenų apykaitiniam judėjimui, kuris vis dažnesnis tarp šiuolaikinių migrantų.

- Grįžtančių į Lietuvą migrantų srautas po 1990 m. buvo didesnis, nei rodo oficiali statistika, tačiau grįžtamoji migracija nebuvo tvari. Grįžimą į Lietuvą 1990–2013 m. deklaravo 105 tūkst. lietuvių. Kiek per šį laikotarpį būta nedeklaruotų grįžimų, nėra žinoma, tačiau jų skaičius turėjo būti gana reikšmingas, nes tik pusė 2013 m. apklaustų grįžusių migrantų nurodė, kad grįžimą deklaravo, o

ankstesniais metais migracija būdavo deklaruojama dar rečiau. Vis dėlto, Lietuvos gyventojų apklausos duomenimis, 2013 m. pabaigoje tik apie 100 tūkst. Lietuvos gyventojų turėjo migracijos patirties, nors jei visi grįžusieji – grįžimą deklaravę ir nedeklaravę – gyventų Lietuvoje, skaičius turėtų būti didesnis. Paaiškinimo reikia ieškoti intensyvioje grįžusių migrantų pakartotinėje / daugkartinėje migracijoje. Remiantis 2013 m. grįžusių migrantų apklausa, daugiau nei vieną kartą užsienyje ilgiau nei metus gyvenę asmenys sudarė virš 40 proc. grįžusių migrantų. Be to, net trečdalis grįžusiųjų ketino pakartotinai išvykti, o penktadalis dar nebuvo tikri, ar išvyks, ar liks Lietuvoje. Pakartotinės emigracijos vyksmą rodo ir tai, kad, nepaisant grįžimą deklaravusių asmenų skaičiaus pastaraisiais metais didėjimo, 2013 m. grįžusių migrantų dalis Lietuvos visuomenėje buvo keliais procentiniais punktais mažesnė nei 2011 m.

2. Žmogiškasis kapitalas migracijoje dažniausiai didinamas neformaliais būdais. Jo didesnę ar mažesnę išaugimą patiria tiek įvairaus išsilavinimo, tiek ir įvairius darbus – kvalifikuotus bei nekvalifikuotus – užsienyje dirbę migrantai. O migracijos tyrimuose yra įprasta žmogiškąjį kapitalą ir jo (potencialų) didėjimą sieti išimtinai su aukštu išsilavinimo lygiu ir / arba kvalifikuotais darbais, taip apibrėžiant populiarią „(labai) kvalifikuotų migrantų“ kategoriją. Toks apibrėžimas neįvertina neformalaus ir savaiminio tobulėjimo galimybės ir nuvertina didelę dalį grįžtančių migrantų potencialo.

- Net 8 iš 10 į Lietuvą gyventi grįžusių migrantų teigia, kad būdami užsienyje patobulino kokius nors įgūdžius. Dažniausiai tai buvo užsienio kalbų žinios, bendravimo su kitataučiais įgūdžiai, tačiau taip pat didėjo profesinės žinios, gebėjimai dirbti šiuolaikiniais darbo įrankiais ir komandoje. Svarbiausias migrantų žmogiškojo kapitalo didėjimo šaltinis buvo neformalus tobulėjimas, dažniausiai darbo vietoje. Formaliai – universitete – žinių užsienyje sėmėsi tik kas dešimtas grįžęs migrantas.
- Neretai naujų žinių ar įgūdžių įgijo ir žemesnio (neuniversitetinio) išsilavinimo ar kvalifikacijos neatitinkančius darbus užsienyje dirbę migrantai, kurie tarp grįžusiųjų sudarė absoliučią daugumą, atitinkamai 80 ir 66 proc. Nors aukštesnio išsilavinimo ir kokybiškesnius darbus dirbę migrantai šiek tiek dažniau / labiau padidina savo žmogiškąjį kapitalą, tačiau skirtumai nedideli. Pavyzdžiui, profesines žinias patobulinę nurodė 82 proc. aukščiausio išsilavinimo, 79 proc. – vidutinio ir 74 proc. – žemiausio išsilavinimo grįžusiųjų, o patobulėję darbo užsienyje metu teigė 40 proc. kvalifikuotus darbus dirbusių grįžusiųjų ir 35 proc. – nekvalifikuotus.
- Taigi jei apie į Lietuvą gyventi grįžusių migrantų užsienyje įgytas žinias būtų sprendžiama vien pagal išsilavinimo ir darbo užsienyje kokybės kriterijus, žmogiškojo kapitalo padidėjimą būtų galima priskirti tik maždaug 10 proc. grįžusiųjų, kurie turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą ir užsienyje dirbo jų

kvalifikaciją atitinkantį darbą arba studijavo. Tačiau atsižvelgus į neformalaus tobulėjimo galimybę, žmogiškojo kapitalo padidėjimas priskirtinas net 80 proc. grįžusiųjų.

3. Grįžtamosios migracijos ir grįžusiųjų integracijos procese svarbus ne tik žmogiškojo kapitalo įgijimo aspektas, bet ypač – jo pritaikymas grįžus. Vėlgi migracijos tyrimuose daugiau dėmesio skiriama klausimui, kokie migrantai grįžta – patobulėję ar ne, bet daug rečiau analizuojama, kaip sekasi taikyti užsienio patirtį. O kaip rodo šis tyrimas, žinių įgijimas ir negalėjimas jų pritaikyti grįžus, gali itin apsunkinti grįžusiųjų integraciją.

- Daugiau kaip pusė į Lietuvą gyventi grįžusių migrantų grįžo turėdami lūkesčių, kad galės panaudoti užsienyje įgytas žinias ar įgūdžius (56 proc.). Vis dėlto tarp visų darbą turinčių grįžusiųjų užsienyje įgytas žinias nuolat taikė tik 9 proc., dažnai – 27 proc., o daugiau kaip 60 proc. taikė retai (35 proc.) arba niekada (27 proc.). O patirties pritaikymas yra svarbus grįžusiųjų integracijai. Remiantis statistine analize, būtent užsienyje įgytų žinių taikymas darbe Lietuvoje labiausiai iš visų tikrintų veiksnių didina atlyginimą grįžus. Įtakos atlyginimui šiuo atveju netgi neturi tai, kokiuose darbuose – kvalifikuotuose ar ne – grįžusieji dirbo užsienyje (kontroliuojant žinių taikymą ir kitus veiksnius). Vadinasi, jei žinios pritaikomos, nėra reikšminga, kokio lygio darbuose tos žinios įgytos. Ir tai netiesiogiai patvirtina pačių grįžusių teigimą, kad naudingų žinių įgyjama ir nekvalifikuotuose darbuose. Žinių nepritaikymas yra itin stiprus ir pakartotinės migracijos veiksnys. Kaip parodė logistinės regresijos rezultatai, šansai, kad grįžę migrantai planuos pakartotinai išvykti, tuo didesni, kuo labiau jie mano, kad jų kitose šalyse įgyta patirtis Lietuvoje nėra deramai įvertinama ir pritaikoma.

4. Norint geriau suprasti grįžtamosios migracijos ir grįžusiųjų integracijos procesus, reikia atkreipti dėmesį į kilmės šalies darbo rinkos imlumą užsienyje įgytai patirčiai. Nepriklausomai nuo to, kiek žmogiškojo kapitalo iš užsienio parsiveža grįžę migrantai, jei darbo rinkoje jų migracijos patirtis nelaikoma privalumu, sėkmingos grįžusiųjų integracijos sunku tikėtis.

- Lietuvos darbo rinkos imlumas užsienyje įgytai patirčiai yra nedidelis. Grįžusieji, vertindami, ar migracijos patirtis padėjo jiems grįžus į Lietuvą įsidarbinti, dažniausiai teigė, kad emigracijos patirtis neturėjo jokios įtakos (59 proc.), o 6 proc. netgi manė, kad tokia patirtis buvo trūkumas. Grįžusiųjų atsakymus labai atliepia darbdavių požiūris. Virš 60 proc. apklaustų darbdavių nurodė, kad renkantis tarp potencialaus darbuotojo, kuris turi migracijos patirties, ir panašaus kandidato be jos, patirtis užsienyje neturėtų jokios įtakos apsisprendžiant, o kas dešimtam darbdaviui tai netgi atrodytų trūkumas. Net 8 iš 10 Lietuvos darbdavių taip pat nurodė, kad samdydami naują darbuotoją rinktųsi Lietuvoje, o ne užsienyje darbo patirtį ar išsilavinimą įgijusį asmenį.

- Kaip ir galima tikėtis, darbdaviai santykinai pozityviausiai vertina patirtį, įgytą užsienyje dirbant kvalifikuotą darbą, mažiausiai pozityviai – kvalifikacijos nereikalaujančius darbus. Pirmuoju atveju 39 proc. darbdavių migracijos patirtis atrodė privalumas, antruoju – tik 17 proc. Studijų užsienyje patirtį teigiamai vertina 23 proc. darbdavių. Skirtumai atsispindi ir grįžusių migrantų atsakymuose. Kontroliuojant, ar dirbant užsienyje buvo įgyta žinių, ar ne, kvalifikuotas darbas užsienyje daugiau nei dvigubai didina tikimybę, kad migracijos patirtis bus privalumas Lietuvoje, palyginti su darbu žemesnės kvalifikacijos pozicijose (norintiems būti samdomais darbuotojais). Vis dėlto reikia atkreipti dėmesį, kad net ir kvalifikuotas darbas užsienyje daugiau kaip pusės darbdavių nėra vertinamas teigiamai. O migracijos patirties privalumo teigia nepajutę 56 proc. grįžusiųjų, kurie užsienyje dirbo jų kvalifikaciją atitinkančius darbus ir grįžę bandė įsidarbinti Lietuvoje.

5. Migracijos patirčiai neimloje darbo rinkoje žmogiškojo kapitalo padidėjimas užsienyje ne tik nelemia santykinai didesnio atlyginimo, kuri prognozuoja žmogiškojo kapitalo teorija, bet pradiniam integracijos etape gali tapti ir santykinai mažesnio atlyginimo priežastimi.

- Lietuvos darbdaviai nėra linkę siūlyti santykinai didesnio atlyginimo grįžusiems iš užsienio asmenims. Absoliuti dauguma (74 proc.) darbdavių teigė, kad siūlytų toki patį atlyginimą kaip vidutinis atlyginimas, mokamas panašioms specialistams, kurie neturi patirties užsienyje, o kas septintas (14 proc.) darbdavys siūlytų grįžusiems migrantams netgi mažesnę pradinę darbo užmokestį. Migracijos patirtį didesniu atlyginimu yra linkę įvertinti tik 6 proc. Tiesa, pradinis atlyginimas šiek tiek priklausytų ir nuo migranto patirties užsienyje: dirbusiems kvalifikuotus darbus didesnę atlyginimą būtų linkę pasiūlyti 12 proc. darbdavių, grįžusiems po studijų – 5,7 proc., o dirbusiems kvalifikacijos nereikalaujančių darbą – tik 1,2 proc. Pastariesiems mažesnę pradinę atlyginimą mokėtų net 21 proc. Lietuvos darbdavių
- Laikui bėgant grįžusių migrantų atlyginimai tik dar labiau supanašėja su vidutiniais atlyginimais. Beveik visose įmonėse, kuriose dirba grįžę migrantai, jų vidutinis atlyginimas toks pats (90,3 proc.) arba mažesnis (4,2 proc.) nei panašias pareigas užimančių kitų įmonės darbuotojų, kurie neturi migracijos patirties. Didesnę atlyginimą gauna tik 4 proc. įmonių dirbantys grįžusieji. Viena vertus, tai gali būti ženklas, kad migracijoje įgytų įgūdžių nepavyksta pritaikyti Lietuvoje. Daugumos (71 proc.) grįžusių migrantų samdžiusių darbdavių vertinimu, migracijos patirtis neturi įtakos darbo kokybei. Kita vertus, net ir įgūdžius taikant, darbo užmokestis nėra adekvačiai keliamas: 25 proc. grįžusių įdarbinusių darbdavių nurodė, kad migrantai yra geresni darbuotojai, bet tik maždaug kas dešimtas iš šių darbdavių mokėjo jiems santykinai didesnę atlyginimą.

6. Įmonių imlumas migracijos patirčiai skiriasi priklausomai nuo jų veiklos tarptautiškumo, sektoriaus ir net įsikūrimo vietos, tačiau grįžę migrantai nebūtinai pataiko grįžti ten, kur jų migracijos patirtis geriausiai vertinama. Taigi grįžusiųjų integracijos sėkmę gali riboti ir tai, kad dėl informacijos asimetrijos ne tik darbdaviai neatpažįsta tikrojo grįžusiųjų žmogiškojo kapitalo, bet ir migrantai negali atpažinti jiems palankesnių darbdavių.

- Grįžusius migrantus santykinai dažniau yra linkusios rinktis su užsieniu kapitalo, rinkos ir verslo ryšiais labiau susijusios įmonės. Pavyzdžiui, beveik dvigubai daugiau užsienio kapitalo bei bendrų užsienio ir lietuviško kapitalo įmonių (16 proc.) nei lietuviško kapitalo įmonių (8,5 proc.) prioritetą teiktų darbo ar studijų patirties užsienyje turintiems asmenims. Palankiau grįžusius migrantus vertina ir į eksportą orientuotos įmonės bei tos įmonės, kurios palaiko verslo ryšius su užsienyje gyvenančiais lietuviais ir jų įmonėmis.
- Analizuojant pagal ekonomikos sektorius, grįžusieji labiausiai vertinami dviejuose – viešbučių ir restoranų bei finansinio tarpininkavimo ir kitų paslaugų. Juose apie ketvirtadalis įmonių teiktų prioritetą grįžusiems, tačiau dirbti į šiuos sektorius nueina palyginti nedidelė dalis grįžusiųjų. Jie dažniau pasuka į tuos sektorius, kuriuose migracijos patirtis palyginti menkai vertinama, pvz., į statybą ar gamybą.
- Žiūrint regioniniu aspektu, grįžusius migrantus yra labiau linkusios rinktis įmonės, įkurtos trijuose didmiesčiuose (Vilniuje, Kaune ir Klaipėdoje) bei vidutinio dydžio (10–50 tūkst. gyventojų) Lietuvos miestuose, tokiuose kaip Marijampolė, Telšiai ar Tauragė, bei šių miestų apskrityse. Nepaisant to, nemaža dalis grįžusiųjų, greičiausiai vedami artimųjų ilgesio, grįžta į itin mažus miestelius ar kaimus (iki 2 tūkst. gyv.), kuriuose veikia labai nedidelė dalis įmonių ir migracijos patirties paklausa juose yra itin maža.

7. Egzistuojančių įmonių neimlumas migracijos patirčiai gali paskatinti grįžusius migrantus imtis savarankiškos veiklos. Migracijos tyrimuose pastebimas neretai didesnis grįžusių migrantų verslumas paprastai interpretuojamas kaip užsienyje įgyto žmogiškojo kapitalo (naujų žinių, išaugusio pasitikėjimo ir pan.) pasekmė, tačiau neatmestina, kad jį taip pat skatina kilmės šalies darbo rinkos (esamų darbdavių) neimlumas migracijos patirčiai.

- Į Lietuvą grįžę migrantai, palyginti su visais Lietuvos gyventojais, yra labiau linkę į savarankišką veiklą ir nuosavo verslo plėtojimą. Darbą turinčių grįžusių migrantų verslumo lygis yra beveik 7 procentiniais punktais didesnis nei dirbančių Lietuvos gyventojų: 11,3 proc. savarankiškai dirbančių palyginti su 4,6 proc. Palyginti su samdomais darbuotojais Lietuvoje įsidarbinusiais grįžusiais migrantais, savarankiškai dirbantys daug dažniau teigia, kad migracijos patirtis jiems buvo privalumas grįžus į Lietuvą (66 proc. ir 25

proc.). Migracijos patirtis privalumu tampa tiems, kurie įgijo žinių dirbant užsienyje, nepriklausomai nuo to, kokiam – kvalifikuotame ar ne – darbe dirbo. Savarankiškai dirbantys yra ir mažiausiai linkusi pakartotinai išvykti grįžusių migrantų grupė.

8. Vienas iš paaiškinimų, kodėl bendrai migracijos patirtis nelabai pripažįstama darbo rinkoje ir kodėl skirtinga migracijos patirtis (pvz., kvalifikuotas ir nekvalifikuotas darbas užsienyje) menkai diferencijuoja grįžusius, yra nepakankamai gerai veikiantys atrankos mechanizmai priimant naujus darbuotojus į darbą.

– Tik apie 20–40 proc. Lietuvos darbdavių, vertindami potencialų darbuotoją, kuris prieš ieškant darbo Lietuvoje gyveno (dirbo arba studijavo) užsienyje, imtųsi tokių veiksmų, kaip informacijos paieška internete apie ankstesnę darbovietę / studijų vietą, prašymas pateikti ankstesnio darbdavio ar mokymo įstaigos / dėstytojų rekomendacijas, susisiekimas su darbdaviais ar dėstytojais. Kvalifikuotus ir nekvalifikuotus darbus užsienyje dirbusių migrantų atžvilgiu darbdaviai elgtųsi praktiškai vienodai, vienintelis reikšmingas skirtumas, kad, vertindami pirmuosius, daugiau darbdavių (31 proc.) susisiektų su ankstesniu darbdaviu užsienyje nei vertindami antruosius (24 proc.). Visa tai rodo, kad Lietuvos darbo rinkoje nėra pakankamai pasitelkiama ir vertinama informacija apie ankstesnį darbą užsienyje ar ten įgytą išsilavinimą, ypač jei pradinis signalas – patirties užsienyje pobūdis – paskatina darbdavį neinvestuoti į detalesnės informacijos paiešką. Trečdalis darbdavių teigia, kad apskritai vertintų tik Lietuvoje įgytus darbo patirtį ar išsilavinimą, o užsienyje įgytai patirčiai ar net išsilavinimui neteiktų reikšmės. Tokiu atveju bet koks užsienyje įgytas žmogiškasis kapitalas nebeneša naudos, o grįžę migrantai atsiduria netgi prastesnėje padėtyje nei būtų buvę, jei nebūtų išvykę, nes jų migracijos laikotarpis darbo rinkoje prilyginamas „prarastiems metams“.

9. Antrasis svarbus grįžusių migrantų patirties nevertinimo darbo rinkoje veiksnys yra tarp darbdavių ir platesnėje visuomenėje paplitęs grįžimo kaip nesėkmės signalo suvokimas.

– Daugiau kaip pusė Lietuvos darbdavių ir beveik pusė Lietuvos gyventojų pritaria teiginiui, kad į Lietuvą paprastai grįžta tie, kuriems užsienyje nepasisekė. Taigi grįžimas veikia kaip nesėkmės signalas, o taip į jį žiūrintys darbdaviai labiau linkę prasčiau vertinti ir migracijos patirtį, rečiau ją laiko privalumu. Taip pat pastebėtina, kad grįžimo siejimas su nesėkme būdingesnis tiems asmenims, kurie yra mažiau susidūrę su migrantais, pvz., kurie patys neturi migracijos patirties, palyginti su turinčiais, taip pat kurie yra turėję darbuotojų su migracijos patirtimi, palyginti su tokių darbuotojų neturėjusiais. Tai skatina manyti, kad negatyvus grįžimo vertinimas neretai kyla ne iš tiesioginės patirties, o yra suformuotas aplinkos (pvz., žiniasklaidos), todėl

nebūtinai pagrįstas. Tarp grįžusiųjų įvardytų grįžimo priežasčių įvairūs nesėkmę rodantys motyvai buvo antraeiliai, paminėti ne daugiau kaip trečdalis grįžusiųjų. Nors neatmestina, kad ne visi grįžusieji apklausos metu atvirai įvardija tikruosius jų grįžimą nulėmusius veiksnius, per daugelį tyrimų (Lietuvos ir užsienio) besikartojančios grįžimo dėl artimųjų, šeimos ir siekiant gyventi savo aplinkoje tendencijos leidžia tikėti, kad ir šiuo atveju nesėkmės užsienyje nebuvo svarbiausi motyvai.

10. Siekiant didinti grįžtamąją migraciją ir užtikrinti jos tvarumą migracijos politikoje, reikėtų pradėti žymiai daugiau dėmesio skirti grįžusiųjų integracijos procesui, ypač jų patirties ir iš užsienio parsivežamo žmogiškojo kapitalo paklausos kilmės šalies darbo rinkoje didinimui. Be to, vykdomos priemonės turėtų būti intensyviau kreipiamos ne tik į ypač kvalifikuotus, bet į įvairaus išsilavinimo ir profesinės patirties migrantus, nes, kaip rodo šis tyrimas, žmogiškojo kapitalo užsienyje įgijimas nėra būdingas vien aukšto išsilavinimo ar aukštos kvalifikacijos reikalaujančius darbus dirbusiems asmenims.

- Kalbant apie Lietuvos politiką, *pirma*, reikėtų skatinti Lietuvos įmonių / ekonomikos tarptautiškumo didėjimą: užsienio kapitalo įmonių skaičiaus Lietuvos rinkoje augimą, Lietuvos įmonių orientaciją į užsienio rinkas, jų verslo ryšių su užsieniu, įskaitant užsienyje gyvenančius lietuvius, stiprėjimą. Svarbu ne tik bendrai didinti užsienio kapitalo įmonių skaičių Lietuvoje, bet ir siekti nukreipti į tas vietas, į kurias grįžta daugiausia emigrantų ir iš kurių jie labiausiai yra linkę pakartotinai emigruoti. *Antra*, reikėtų skatinti neformaliai užsienyje įgytų žinių ir įgūdžių, ypač profesinių, pripažinimą Lietuvoje, o užsienio patirties kriterijų įtvirtinti darbo paieškos sistemose. *Trečia*, reikėtų gerinti grįžtančių migrantų įvaizdį tarp Lietuvos darbdavių ir visuomenėje, mažinant stereotipinių nuostatų apie tai, kad grįžta tik tie, kuriems užsienyje nepasisekė, ir kad grįžusiems būdingi nepagrįsti lūkesčiai ar menkas lojalumas, paplitimą.

Tyrimo mokslinis naujumas

Teoriniame lygmenyje šioje disertacijoje pasiūlomas modelis, įtraukiantis kilmės šalies darbo rinkos veiksnius į grįžusių migrantų integracijos aiškinimą, kartu atsižvelgiant į grįžtančių migrantų žmogiškojo kapitalo pokyčius būnant užsienyje. Nors grįžtamąją migraciją nagrinėjantys mokslininkai kartais užsimena apie priimančios aplinkos svarbą grįžimui ir integracijai²², tačiau išsamiau šis priimančios aplinkos

²² Bimal Ghosh ir International Organization for Migration, *Return Migration: Journey of Hope or Despair?* Geneva: International Organization for Migration, 2000; Jean-Pierre Cassarino, „Theorising Return Migration: The Conceptual Approach to Return Migrants Revisited.“ *International Journal of Multicultural Societies*, 6(2), 2004, 253–279.

poveikis grįžusiųjų integracijai ir ypač to poveikio skirtumai sąveikaujant skirtingoms aplinkoms ir skirtingoms migrantų patirtims, nėra nagrinėtas. Dažniausiai tiesiog daroma prielaida, kad žmogiškasis kapitalas darbo rinkoje yra atpažįstamas ir adekvačiai įvertinamas. Dar retesni yra bandymai empiriškai tirti grįžusius migrantus priimančios darbo rinkos vaidmenį grįžtamosios migracijos procese²³. Taigi atliktu tyrimu, kuris remiasi originaliais reprezentatyviais duomenimis tiek apie grįžusius migrantus, tiek apie jų kilmės šalies darbo rinką, siekiama prisidėti pildant šią spragą. Galiausiai, šia disertacija siekta prisidėti ir bendrai prie grįžtamosios migracijos tyrimų Lietuvoje plėtros, nes jie skaičiumi kol kas gerokai nusileidžia emigracijos tematikos darbams. Daugelis iki šiol atliktų tyrimų dėmesį sutelkia į emigraciją, jos priežastis ir pasekmes Lietuvai. Ir tik keliuose pastarųjų metų darbuose analizuojama grįžtamoji migracija, ją skatinantys ar, priešingai, apsunkinantys veiksniai²⁴. Nors nemažai aktualių grįžtamosios migracijos aspektų jau yra nagrinėta pavyzdžiui, grįžimo potencialas, motyvai, grįžtančiųjų charakteristikos, žiniasklaidos požiūris į grįžtančius migrantus, valstybės politika skatinant emigrantus grįžti, tačiau darbo rinkos veiksniai, ypač darbdavių požiūris į migracijos patirtį, šioje disertacijoje analizuojamas, kiek žinoma, pirmąkart.

²³ Vienas iš retų žinomų pavyzdžių yra Thilo Lang et al., *Business Survey Report: The Companies' View on Return Migrants and Foreign Work Experience*, Re-Turn: Regions Benefitting from Returning Migrants, Re-Turn Consortium, 2012 <<http://www.re-migrants.eu/download/Business%20Survey%20Report.pdf>>.

²⁴ Egidijus Barcevičius et al., *Ekonominės migracijos reguliavimo strategijos efektyvumo įvertinimas*, Vilnius: Viešosios politikos ir vadybos institutas, 2009; Audra Sipavičienė, Vladas Gaidys ir Margarita Dobrynina, *Grįžtamoji migracija: teorinės įžvalgos ir situacija Lietuvoje*, Tarptautinės migracijos organizacijos Vilniaus biuras, 2009; Rasa Glinskienė ir Edita Petuškienė, „Pasaulinės ekonominės krizės poveikis lietuvių reemigracijos ir protų nutekėjimo procesams.“ *Ekonomika ir vadyba*, 14, 2009, 763–771; Justina Ražanauskaitė ir Rūta Brazienė, „Grįžtamoji lietuvių emigracija: prielaidos, požiūriai, kontekstas.“ *Filosofija. Sociologija*, 21(4), 2010, 285–297; Egidijus Barcevičius ir Dovilė Žvalionytė (red.), *Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija*, Vilnius: Vaga, 2012.

APIE AUTORE

Išsilavinimas

2009–2014 m. – Vilniaus universitetas, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas, socialinių mokslų srities, politikos mokslo krypties doktorantūros studijos.

2006–2008 m. – Vilniaus universitetas, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas, tarptautinių santykių ir diplomatijos magistro studijos. Magistro darbo tema: bendros Europos Sąjungos imigracijos politikos analizė taikant veto žaidėjų teoriją (geriausio metų magistro darbo apdovanojimas).

2002–2006 m. – Vilniaus universitetas, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas, politikos mokslų bakalauro studijos.

Mokslinės stažuotės

2013 m. rugsėjis – J-PAL Europe organizuoti mokymai „Socialinių programų vertinimas“ (angl. “Evaluating Social Programs”), Aarhus (Danija). Mokymų tema – atsitiktinės atrankos eksperimentų taikymas socialinei politikai vertinti.

2013 m. vasaris – žiemos mokykla „Viešosios politikos poveikio vertinimo pagrindai ir metodai“ (angl. „Fundamentals and Methods for Impact Evaluation of Public Policies“), Venecija (Italija).

2012 m. rugsėjis – vasaros mokykla „Kontrafaktinis poveikio vertinimas“ (angl. „Counterfactual Impact Evaluation“), Turinas (Italija).

2011 m. rugpjūtis – akademinė Europos politikos tyrimų konsorciumo (angl. The European Consortium for Political Research) organizuota vasaros mokykla, Liubliana (Slovėnija). Kursas „Eksperimentiniai metodai“.

2010 m. birželis – vasaros mokykla „Teorinių modelių empirinės implikacijos“ (angl. „Empirical Implications of Theoretical Models“), Manheimas (Vokietija). Kursai: „Įvadinis matematikos ir naudojimosi statistine programa R kursas“; „Teoriniai ir metodologiniai tyrimų pagrindai“, „Naudos modeliai ir strateginis pasirinkimas“; „Eksperimentų taikymas“.

2010 m. sausis – gegužė – stažuotė Creightono universitete, Omaha (JAV). Kursai: „Naujasis institucionalizmas (Pozityvioji politikos teorija)“, „Tyrimo metodai“.

2007 m. balandis – rugpjūtis – stažuotė Bielefeldo universitete pagal Erasmus mainų programą, Bielefeldas (Vokietija). Kursai: „Globali viešoji politika“, „Migracija ir migracijos politika“, „Rizikos valdymas: rizikų reguliavimo augimas“, „Vokiečių kalba (C1 lygis)“

Dėstymas

Nuo 2009 m. rugsėjo – Vilniaus universitetas, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas (kursai: „Priežastinių ryšių analizė“ (2014, 2013), „Viešasis administravimas“ (2011, 2010), „Politikos analizė“ (2009)).

Kita darbo patirtis

Nuo 2005 m. rugsėjo – Viešosios politikos ir vadybos institutas (VPVI); partnerė, tyrimų vadovė.

Moksliniai tyrimai

„Savi ar svetimi? Grįžusių migrantų integracija į Lietuvos darbo rinką ir visuomenę“, 2013–2015 m., tyrimo vadovas dr. Egidijus Barcevičius, Viešosios politikos ir vadybos institutas. Tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba (sutarties Nr. MIP-020/2013).

„Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų apykaitinės migracijos tyrimas“, 2010–2012 m., tyrimo vadovas dr. Egidijus Barcevičius, Viešosios politikos ir vadybos institutas. Tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba (sutarties Nr. SIN-02/2010).

„Lietuvos valdžios institucijų struktūros ir veiklos kaitos tendencijos“, 2010–2011, tyrimo vadovas dr. Vitalis Nakrošis, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas, Vilniaus universitetas. Tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba (sutarties Nr. MIP-24/2010).

Moksliniai interesai

Migracija ir migracijos politika, užimtumas ir socialinė integracija; taip pat (kvazi)eksperimentiniai tyrimo metodai (atsitiktinės atrankos eksperimentai, kontrafaktinė analizė).

Elektroninio pašto adresas: dovile.zvalionyte@tspmi.vu.lt

MOKSLINIŲ PUBLIKACIJŲ DISERTACIJOS TEMA SĄRAŠAS

Dovilė Žvalionytė yra kolektyvinės monografijos „Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija“ (Vilnius: Vaga, 2012, 368 p.) viena iš dviejų mokslinių redaktorių. Monografiją recenzavo: prof. Vytis Čiubrinskas (Vytauto Didžiojo universitetas), dr. Jurga Bučaitė-Vilkė (Vytauto Didžiojo universitetas) ir dr. Liutauras Labanauskas (Lietuvos socialinių tyrimų centro Sociologijos institutas). Monografijoje paskelbti straipsniai:

- Barcevičius E ir D. Žvalionytė, „Įvadas“, Kn. Barcevičius, E. ir D. Žvalionytė (red.). *Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija*, Vaga, 2012, p. 17–29.
- Žvalionytė, D., „Grįžtamosios ir pakartotinės migracijos tendencijos“, Kn. Barcevičius, E. ir D. Žvalionytė (red.). *Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija*, Vaga, 2012, p. 75–100.
- Žvalionytė D. ir M. Jastramskis, „Grįžtamoji migracija ir žmogiškasis kapitalas“ Kn. Barcevičius, E. ir D. Žvalionytė (red.). *Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija*, Vaga, 2012, p. 101–147.
- Barcevičius E. ir D. Žvalionytė, „Išvados: ar nustos suktis užburtasis migracijos ratas?“, Kn. Barcevičius, E. ir D. Žvalionytė (red.). *Užburtas ratas? Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija*, Vaga, 2012, p. 271–288.

Žvalionytė, D. ir I. Budginaitė „Lithuania“, Kn. Giuliana Urso ir Anke Schuster (red.), *Migration, Employment and Labour Market Integration Policies in the European Union*, International Organization for Migration (IOM), 2013, p. 191–200.

Martinaitis Ž. ir D. Žvalionytė „Emigracija iš Lietuvos: ką žinome, ko nežinome ir ką turėtumėme žinoti?“ *Politologija*, 3 (47), 2007, p. 112–134.

Kitos publikacijos:

Žvalionytė D. „Public Security Organisations in Lithuania“, Kn. V. Nakrošis ir Ž. Martinaitis (red.), *Lithuanian Agencies and Other Public Sector Organisations: Organisation, Autonomy, Control and Performance*, Vilnius, 2011, p. 218–242.

Žvalionytė D. „Pilietybės politika Europoje: kodėl svarbus kolonializmas ir radikaloji dešinė“. Knygos recenzija. *Politologija*, 2 (62), 2011, p. 150–157.

Žvalionytė D., „VET and employment-related mobility and migration“, National Research Report (NRR), Lithuania 2009. Thessaloniki: Cedefop, 2010, p. 14–25.

PRANEŠIMAI MIGRACIJOS IR INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TEMOMIS

Žvalionytė D. „Laukiami nelaukiami: grįžusių migrantų integracija Lietuvos darbo rinkoje“, *Lietuvos socialinių mokslų forumas 2014*, 2014 m. gegužės 16–18 d., Lietuva;

Žvalionytė D. „Counterfactual Impact Evaluation of Active Labour Market Policy on Labour Market Integration of Disabled Persons and Ex-offenders: Experience of Lithuania“, *Summer School on Counterfactual Impact Evaluation*, 2012 m. rugsėjis, Italija;

Žvalionytė D. „Counterfactual Impact Evaluation of Social Integration Services for Socially Vulnerable Groups: Experience of Lithuania“, *Conference on Counterfactual Impact Evaluation*, 2011 m. gruodžio 11 d., Lenkija;

Žvalionytė D. „Lithuanian Experience in Conducting Counterfactual Evaluation of ALMP impact on Labour Market Integration of Socially Vulnerable Groups“, *Expert hearing on Member States' experiences in applying the methodology of counterfactual impact evaluation (CIE)*; 2011 m. spalio 25 d. Belgija;

Žvalionytė D. „Lietuvos gyventojų migracija – ar veiksmingas reguliavimas?“, *Lietuvos socialinių mokslų forumas 2009*, 2009 m. gegužės 22–24 d., Lietuva.