

Vilniaus universitetas
TARPTAUTINIŲ SANTYKIŲ IR POLITIKOS MOKSLŲ INSTITUTAS

EGLĖ GALVANAUSKAITĖ

IV kurso studentė

**GRĮŽĘ ŽEMOS KVALIFIKACIJOS MIGRANTAI: LIETUVOS ĮMONIŲ
IMLUMAS JŲ MIGRACIJOS PATIRČIAI
BAKALAURO DARBAS**

Darbo vadovas: dr. Žilvinas Martinaitis

Vilnius, 2017

BAKALAURO DARBO PRIEŠLAPIS

Bakalauro darbo vadovo išvados dėl darbo gynimo:

.....
.....
.....

.....
(data)

.....
(v., pavardė)

.....
(parašas)

Bakalauro darbas įteiktas gynimo komisijai:

.....
(data)

.....
(Gynimo komisijos sekretorės parašas)

Bakalauro darbo recenzentas:

.....
(v., pavardė)

Bakalauro darbų gynimo komisijos įvertinimas:

.....

Komisijos pirmininkas:

Komisijos nariai:

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

Patvirtinu, kad įteikiamas bakalauro darbas „Grįžę žemos kvalifikacijos migrantai: Lietuvos įmonių imlumas jų migracijos patirčiai“ yra:

1. Atliktas mano pačios ir nėra pateiktas kitam kursui šiame ar ankstesniuose semestruose;
2. Nebuvo naudotas kitame Institute/Universitete Lietuvoje ir užsienyje;
3. Nenaudoja šaltinių, kurie nėra nurodyti darbe, ir pateikia visą panaudotos literatūros sąrašą.

Eglė Galvanauskaitė

BIBLIOGRAFINIO APRAŠO LAPAS

Galvanauskaitė E. Grįžę žemos kvalifikacijos migrantai: Lietuvos įmonių imlumas jų migracijos patirčiai: Politikos mokslų specialybės, bakalauro darbas / VU Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas; darbo vadovas Ž. Martinaitis. – V., 2017. – 48 p.

Reikšminiai žodžiai: grįžtamoji emigracija, grįžęs žemos kvalifikacijos migrantas, Lietuvos įmonių imlumas, integracija darbo rinkoje, migracijos politika, žmogiškojo kapitalo teorija, signalizavimo teorija.

Šiame darbe nagrinėjamas Lietuvos įmonių imlumas grįžusių žemos kvalifikacijos migrantų patirčiai: ieškoma priežasčių, lemiančių įmonių elgseną migrantų atžvilgiu.

Pateikiama dviejų teorinių prieigų (žmogiškojo kapitalo ir signalizavimo teorijų) analizė aiškinant integracijai darbo rinkoje įtakos turinčius veiksniai; šių teorijų pagrindu analizuojamas Lietuvos atvejis, pateikiama migrantų bei įmonių atstovų pozicija; išskiriami esminiai veiksniai.

Turinys

Įvadas	6
1. Grįžtamoji migracija literatūroje: Lietuvos atvejį nagrinėjusių tyrimų apžvalga	9
2. Įmonių elgsena grįžusių migrantų atžvilgiu: teoriniai aspektai	11
2.1. Darbo rinkos reakcija į grįžusius migrantus: žmogiškojo kapitalo teorinis aiškinimas	11
2.2. Darbo rinkos reakcija į grįžusius migrantus pagal signalizavimo teoriją	14
3. Metodologija	16
4. Duomenų analizė	21
4.1. Migracijos patirties vertinimas: grįžusių migrantų pozicija	21
4.1.1. Kokie įgūdžiai?	21
4.1.2. Migracijos patirties vertinimas	23
4.1.3. Integracija darbo rinkoje grįžus	25
4.1.4. Migracijos politikos (ne)veikimas	29
4.2. Migracijos patirties vertinimas: įmonių atstovų pozicija	30
4.2.1. Emigracija ir emigrantas: bendri bruožai	30
4.2.2. Grįžusio migranto vertinimas	30
4.2.3. Kriterijai priimant grįžusį migrantą: darbo patirtis, išsilavinimas	32
4.2.4. Neturintis migracijos patirties versus grįžęs migrantas	33
4.2.5. Problematiška grįžusiojo integracija darbo rinkoje: kas kaltas?	34
4.2.6. Migracijos politikos lietuvoje vertinimas	35
4.3. Ko daugiau ir kas svarbiau: žmogiškasis kapitalas ir signalai	37
4.3.1. Duomenys versus hipotezės	38
4.3.2. Duomenys versus teorijos	41
Išvados	44
Literatūra ir šaltiniai	47
1 priedas. Klausimynas grįžusiems migrantams	49
2 priedas. Klausimynas įmonių atstovams	52
3 priedas. Grįžusių migrantų interviu	54
4 priedas. Įmonių atstovų interviu	112
1 lentelė. Tyrime dalyvavusių migrantų bendra informacija	142
2 lentelė. Tyrime dalyvavusių įmonių bendra informacija	143
Summary	144

Įvadas

Globaliame šiandienos kontekste akivaizdi migracijos proceso įvairovė: motyvais, kryptimis, trukme ar tikslais. Esminis šiuolaikinę žmonių migraciją nuo praeitame šimtetyje vykusios skiriantis bruožas - dvipusis judėjimas atmetant iki tol dominavusią prielaidą, jog palikusieji *seną pasaulį* (ang. *Old World*) niekada negrįžta atgal¹. Tad į emigraciją žvelgiant tik kaip į vienkartinį reiškinį, šis primityvus požiūris buvo perteikiamas ir mokslinėje erdvėje, kada iki pat 20-ojo amžiaus tūkstančiai grįžtančiųjų buvo tarsi nematomi socialinių mokslų atstovams². Grįžtamosios migracijos procesas moksliniame diskurse tapo reikšmingas pastebėjus, jog kinta pats migracijos reiškinys: jis ne tik kur kas platesnis savo turiniu, tačiau dažnai nėra ilgalaikis ar apibrėžtas; didėjant bendram migracijos mastui, kartu didėja ir grįžtančių srautai, kas, savu ruožtu, skatino kelti klausimus, susijusius būtent su šia visuomenės grupe³. Literatūroje nagrinėjant grįžtamąją migraciją, dėmesys skiriamas grįžusiojo integracijai jo kilmės šalyje, t. y. ne tik tiriant išvykimo ir grįžimo priežastis, mastus ar kryptis, bet ir analizuojant reiškinį iš grįžusiojo perspektyvos, vis dažniau kreipiant dėmesį į kylančias problemas grįžus, bandant jas spręsti ir tokiu būdu siekiant išvengti pakartotinio išvykimo bei mažinti emigracijos mastus.

Mokslinėje erdvėje grįžtamosios migracijos klausimui nagrinėti bei integracijai darbo rinkoje tirti dažnai remtasi žmogiškojo kapitalo teorija⁴. Pasak jos, asmens turimas kapitalas žinių ir įgūdžių pavidalu pasitelkiamas ekonominiams tikslams, t. y. pridėtinei ekonominei vertei sukurti⁵. Teoriją išplėtojęs G. S. Becker pažymi, jog net ir dirbdami savo turimo išsilavinimo neatitinkantį darbą, asmenys įgauna naujų žinių ir tokiu būdu didina žmogiškąjį kapitalą⁶. Tad remiantis šiuo aiškinimu, darbo patirties, o kartu ir tam tikrų įgūdžių ar žinių įgijusių svetur ir grįžusių į kilmės šalį asmenų produktyvumas turėtų būti sąlyginai didesnis. Kalbant apie integracijos darbo rinkoje sėkmę, ji apibrėžiama per įgūdžių, žinių ir gebėjimų paklausą – jei pastarieji kilmės šalyje bus paklausūs, tikėtina, jog integracija grįžus bus sėkminga.

¹ George Gmelch, „Return migration.“ *Annual review of anthropology* 9(1), 1980, 135.

² Ten pat, 135.

³ Christian Dustmann ir Yoram Weiss. „Return migration: theory and empirical evidence from the UK.“ *British Journal of Industrial Relations* 45(2), 2007, 4.

⁴ Christian Dustmann ir Yoram Weiss, 2007, 236-256; Amelie Constant ir Douglas S. Massey. „Return migration by German guestworkers: Neoclassical versus new economic theories.“ *International migration* 40(4), 2002, 5-38; Christian Dustmann, Itzhak Fadlon ir Yoram Weiss. „Return migration, human capital accumulation and the brain drain.“ *Journal of Development Economics* 95(1), 2011, 58-67 ir kt.

⁵ Jacob Mincer, „Investment in human capital and personal income distribution.“ *Journal of political economy* 66(4), 1958, 281-302.

⁶ Gary S. Becker, „Investment in human capital: A theoretical analysis.“ *Journal of political economy* 70(5), 1962, 9-49.

Šiam integracijos proceso aiškinimui prieštarauja ir kitokią schemą pateikia signalizavimo (ang. *signaling*) teorija. Pasak jos, asmens produktyvumas priklauso nuo jo turimų įgūdžių, žinių bei vertybių, tačiau siekiant įvertinti potencialaus darbuotojo produktyvumą, reikia laiko. Negebant objektyviai įvertinti ribinio darbuotojo produktyvumo, darbdaviai remiasi tam tikrais signalais, kaip priemonėmis atsirinkti geriausius kandidatus⁷. Esminė iš šio teiginio kylanti mintis, jog darbdaviui siunčiami signalai gali būti tiek teigiami, tiek neigiami, priklausomai nuo jo įsitikinimų ir jų pagrindu susiformavusių lūkesčių, tad priešingai žmogiškojo kapitalo aiškinimui, integracijos sėkmę lemiantis veiksnys šiuo atveju bus konkrečių signalų transliavimas.

Galima teigti, jog minėtosios teorijos pasako tą patį tik visiškai skirtingais būdais. Kitaip tariant, tiek viena, tiek kita migracijos patirties tiesiogiai nesieja su sėkminga integracija į darbo rinką, tačiau nurodo prieštarigus pastarajai įtakos turinčius veiksnius. Ši teorijų priešprieša paskatino pažvelgti į Lietuvos atvejį siekiant išsiaiškinti, kuri jų geba geriau paaiškinti grįžusių migrantų integracijos sėkmę. Atsižvelgiant į šia tema jau atliktus tyrimus, pastebima, jog dominuoja žvilgsnis iš grįžusių migrantų pusės, tiriant tiesiogiai nuo jų priklausančių veiksnių įtaką integracijai. Tačiau svarbu pažymėti, jog integracijos procese itin svarbus ir darbo rinkos vaidmuo, jos imlumas grįžtančiųjų atžvilgiu. Iki šiol atlikti tyrimai pateikė bendrą vaizdinį: patirtis, įgyta užsienyje retai laikoma privalumu ieškantis darbo grįžus į Lietuvą. Tačiau nei vienas jų situacijai detalizuoti nežvelgė iš įmonių perspektyvos bandant paaiškinti, kokios yra jų paskatos elgtis tam tikru būdu. Būtent ši palikta niša skatina atsakyti į pagrindinį darbe keliamą klausimą – nuo ko priklauso Lietuvos darbo rinkos imlumas migracijos patirčiai?

Tad pagrindinis šio darbo tikslas – nustatyti, kokios yra Lietuvos darbo rinkos, kuriai darbe atstovauja konkrečios įmonės, imlumo migracijos patirčiai priežastys. Tikslo įgyvendinimui pagrindiniais uždaviniais įvardintini šie: atlikti Lietuvos atvejį grįžtamosios migracijos tema nagrinėjusių tyrimų apžvalgą; išanalizuoti pristatytų teorinių prieigų aiškinimus integracijos darbo rinkoje aspektu; atlikti interviu su migrantais bei įmonių atstovais metu surinktos informacijos analizę; įvertinti gautus rezultatus; patvirtinti arba paneigti darbe išsikeltas hipotezes; pateikti svarbiausias išvadas, implikacijas ateities tyrimams bei rekomendacijas Lietuvos migracijos politikai. Atsižvelgiant į žingsnius, reikalingus tikslo pasiekimui, galima išskirti tris esmines darbo dalis: pirmoji bus skirta teorinei analizei bei tyrimo metodikos pristatymui, antroje bus pristatomi gauti duomenys, kartu įvertinamas jų santykis su teorinėmis prieigomis bei išsikeltomis hipotezėmis, o trečiojoje dėmesys skiriamas apibendrinimams, pateikiant išvadas bei rekomendacijas.

Tyrimu mėginama praplėsti grįžusių migrantų integracijos aiškinimą, tikrinant skirtingas teorines prieigas klausimui nagrinėti. Bandymas atsakyti į išsikeltą klausimą tiesiogiai

⁷ Michael Spence, „Job market signaling.“ *The quarterly journal of Economics* 87(3), 1973, 356-358.

prisidės prie žinių kaupimo ir teorinio aiškinimo grįžtančių migrantų integracijos kilmės šalyje klausimu. Konkreči Lietuvos studija ir tyrimo metu gauti rezultatai bus aktualūs ne tik šios šalies atžvilgiu, tačiau ir kitiems atvejams, nagrinėjantiems grįžtamosios migracijos integracijos procesus. Detalesnė darbo rinkos lauko analizė papildys jau esamus šio reiškinio aiškinimus, leis praktiškai pagrįsti įmonių poziciją tikrinant išsikeltas hipotezes, tad galimai prisidės tiek prie teorinio kitų atvejų narpliojimo, tiek praktinio Lietuvos atvejui artimų šalių tyrimo. Tikslui įgyvendinti atliktas kokybinis tyrimas, duomenų analizei pasitelktos žmogiškojo kapitalo bei signalizavimo teorijos.

1. Grįžtamoji migracija literatūroje: Lietuvos atvejį nagrinėjusių tyrimų apžvalga

Grįžtamosios migracijos *šviežumas* akivaizdus Lietuvos atveju. Nepaisant to, jog pats grįžimo procesas nėra naujas reiškinys ir, lyginant su emigracijos procesu, skiriasi tik mastais, teoriniame lygmenyje gerokai atsilieka. Atspirties tašku mokslinėje erdvėje galima įvardinti 2008 metų Ekonominės migracijos reguliavimo strategijos efektyvumo įvertinimo I etapo galutinę ataskaitą⁸. Dalis šio tyrimo skirta būtent išvykusiųjų gyventojų sugrįžimo vertinimui: tendencijų aptarimui, grįžimą skatinančių bei ribojančių veiksnių pristatymui, o, svarbiausia, vykdomos politikos šiuo klausimu vertinimui. Esminėmis tyrimo išvadomis įvardintinos šios: jog grįžti planuoja maždaug trečdalis išvykusiųjų; grįžimą lėmusiomis priežastimis nustatytos emocinės/socialinės; grįžimą ribojančiais veiksniais įvardinti ekonominiai. Taigi, gana platų lauką apėmęs tyrimas ne tik palietė grįžtamosios migracijos klausimą, tačiau, pristatęs kertinius Lietuvos atvejo aspektus, suteikė tvirtą atspirties tašką tolimesniems giluminiais tyrimams.

Vienas pirmųjų analitinių tyrimų šia tematika yra 2009 metais atlikta studija „Grįžtamoji migracija: teorinės išvalgos ir situacija Lietuvoje“⁹. Jame derinami skirtingi metodai, siekiant kuo išsamiau apžvelgti ir pristatyti tuometinę situaciją šalyje: atliekant literatūros apžvalgą; pasitelkiant Lietuvos gyventojų nuomonės apklausą; užsienio lietuvių bendruomenių atstovų apklausą; vykdant ekspertų apklausą bei atliekant žiniasklaidos turinio analizę. Šių metodų pagrindu dėmesys kreipiamas į esminius klausimus: koks yra grįžtamosios migracijos potencialas; kokios gyventojų nuostatos grįžtančiųjų atžvilgiu; su kokiomis problemomis susiduria grįžtantieji; kokiais būdais būtų galima skatinti grįžimo procesą. Tyrimo metu gauti rezultatai pateikia glaustą Lietuvos situaciją nagrinėjamu klausimu: daugiau nei pusę respondentų sudarė norintys grįžti; pagrindinėmis problemomis, su kuriomis susiduria grįžtantieji yra mažas darbo užmokestis, socialinių garantijų stoka, problemiška šeimos integracija, informacijos stoka ir kt.; siekiant auginti grįžtančiųjų ratą, siūloma didinti informacijos sklaidą, į komunikavimo procesą įtraukti žiniasklaidą, imtis tikslingų grįžtamosios migracijos politikos priemonių esamoms įvardintoms problemoms spręsti ir t. t. Tad ši pilotinė apžvalga, išskeldama aktualius Lietuvos atvejui klausimus, pateikė dar vieną atspirties tašką tolimesnei reiškinio analizei.

⁸ Egidijus Barcevičius et al., „Ekonominės migracijos reguliavimo strategijos efektyvumo įvertinimas.“ Iš Viešosios politikos ir vadybos instituto, 2008

<http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/ESFproduktai/2008_EMRS_efektyvumo_ivertinimas_I_etapas.pdf>.

⁹ Audra Sipavičienė, Vladas Gaidys ir Margarita Dobrynina. „Grįžtamoji migracija: teorinės išvalgos ir situacija Lietuvoje.“ Vilnius: Mokslo studija, Europos migracijos tinklas Tarptautinė migracijos organizacija Socialinių tyrimų institutas, 2009. <http://www.iom.lt/images/publikacijos/failai/1427877517_Griztamoji_migracija.pdf>

Turiniu ir apimtimi išsamiausiu šaltiniu grįžtamosios migracijos klausimu galima įvardinti knygą „Užburtas ratas: Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija“¹⁰, praplėtusią ir detalizavusią itin tol gana abstrakčiai analizuotą grįžtamosios migracijos lauką. Knyga itin svarbi tuo, jog dėmesį skiriant tendencijų aptarimui bei jų priežasčių aiškinimui, kartu keliamos bei tikrinamos prielaidos, kylančios iš susiformavusio požiūrio į šį procesą. Būtent tai padeda išgryninti realius faktus nuo stereotipinių įsitikinimų, o dar svarbiau, atveria iki tol nepaliestus, tačiau itin aktualius ir opius klausimus. Vienas jų – tai migracijos patirties Lietuvos darbo rinkoje klausimas. Remdamiesi tyrimo duomenimis, knygos autoriai pastebi, jog patirtis, įgyta užsienyje, itin retai laikoma privalumu ieškantis darbo Lietuvoje, kartu pažymėdami pranašumą dirbus kvalifikaciją atitinkantį darbą. Šis klausimas buvo toliau gvildenamas mokslinėje literatūroje¹¹. Moksliniame darbe „Grįžusių migrantų integracija kilmės šalies darbo rinkoje: Lietuvos atvejo analizė“¹² įterpiama darbdavių perspektyva, kai remiantis apklausos duomenimis, teigiama, jog tik penktadalis Lietuvos darbdavių migracijos patirtį laiko privalumu, o absoliuti dauguma įdarbindami pirmenybę teiktų užsienio patirties neturintiems asmenims. Esamos Lietuvos darbo rinkos tendencijos grįžtančiųjų atžvilgiu aiškinamos grįžimo kaip nesėkmės suokimu; informacijos asimetrija¹³. Mėginant detalizuoti gana pesimistinį Lietuvos atvejo vaizdinį nagrinėjamu klausimu, daroma skirtis tarp žemos ir aukštos kvalifikacijos grįžtančių migrantų ir apibendrinus teigiant, jog aukštos kvalifikacijos migrantams pasinaudoti užsienyje įgyta patirtimi pavyksta sąlyginai geriau nei turintiems žemesnę kvalifikaciją¹⁴. Visgi moksliniuose darbuose tiek iš migrantų, tiek iš darbdavių pusės pateikiami situacijos aiškinimai nėra vienareikšmiški, kuomet į tyrimo lauką įtraukiami vis nauji galimai įtakos turintys veiksniai. Tai, savu ruožtu, nurodo dar neišsemtą lauką, kurį galima praplėsti iki tol mažai ar visai netyrinėtais aspektais.

Kalbant apie darbdavių gana skeptišką nusiteikimą grįžusių migrantų atžvilgiu, verta detaliau išanalizuoti tą lemiančias priežastis. Iki šiol tyrimų metu darytos apklausos leido teigti esamo požiūrio sąsajas su įmonių tarptautiškumo lygiu; įmonių veiklos sritimi bei bendru požiūriu į grįžtančiuosius¹⁵. Tačiau tyrimuose į šią situaciją nežvelgta iš įmonių perspektyvos ekonominiu požiūriu: kokios yra jų paskatos elgtis vienokiu ar kitokiu būdu. Šios paliktos nišos užpildymas galėtų

¹⁰ Egidijus Barcevičius ir Dovilė Žvalionytė, *Užburtas ratas?: Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija*. Vilnius: Vaga, 2012.

¹¹ Dovilė Žvalionytė, „Grįžusių migrantų integracija kilmės šalies darbo rinkoje: Lietuvos atvejo analizė.“ Daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2014; Dovilė Žvalionytė, „Migracijos patirtis–pranašumas ar trūkumas Lietuvos darbo rinkoje?“. *Politologija*, 2(78), 2015, 58-93; Egidijus Barcevičius ir Vaida Gineikytė. „Aukštos kvalifikacijos migrantų sugrįžimas: ar užsienyje įgytos žinios ir įgūdžiai padeda įsitvirtinti Lietuvos darbo rinkoje?“. *Politologija* 2(78), 2015, 14-57; Lina Garbenčiūtė. „Grįžtamoji migracija: protų susigrąžinimas ir prisitaikymo galimybės Lietuvoje.“ *Grupės ir aplinkos* (3), 2013, 43-72 ir kt.

¹² Žvalionytė, 2014.

¹³ Žvalionytė, 2015.

¹⁴ Barcevičius, 2015.

¹⁵ Žvalionytė 2014, 2015.

ne tik prisidėti prie jau esamų aiškinimų, tačiau ir pagrįsti Lietuvos darbo rinkos mažą imlumą grįžusių migrantų patirčiai.

2. Įmonių elgsena grįžusių migrantų atžvilgiu: teoriniai aspektai

2.1. Darbo rinkos reakcija į grįžusius migrantus: žmogiškojo kapitalo teorinis aiškinimas

Kaip ir minėta darbo įvadinėje dalyje, žmogiškojo kapitalo teorijos kartinė idėja yra tai, jog asmens turimi gebėjimai (ang. *skills*), apimantys turimas žinias, įgūdžius bei asmenines savybes, darbo rinkoje atitinka gamybos priemonę, kuriančią pridėtinę vertę ir bendrai yra vadinami žmogiškuoju kapitalu¹⁶. Šis pamatinis aiškinimas yra lydimas prielaidos, jog asmens turimi ir tinkamai išnaudojami gebėjimai lemia jo produktyvumą. Atitinkamai didinant turimą žmogiškąjį kapitalą, kartu didėja ir asmens produktyvumas, kuris darbo rinkoje tiesiogiai susijęs su darbo užmokesčiu. Kalbant apie migracijos, o konkrečiau grįžtamosios migracijos sąsają su šia teorija, teigtina, jog, būdami svetur, asmenys sukaupia naujų žinių ar įgūdžių, tad patį migracijos procesą galima vertinti kaip investiciją, leidžiančią įgyti gebėjimų¹⁷, kada grįžtantieji gali turėti tam tikrą pranašumą prieš likusius kilmės šalyje ir nepadidinusius savojo kapitalo. Tačiau nepaisant kertinių idėjų, teorija savyje talpindama prieštaringsus aspektus, ją nagrinėjusius autorius dalija į skirtingas stovyklas.

Vienai grupių galima priskirti autorius, teigusius egzistuojant absoliučiam žmogiškojo kapitalo augimui¹⁸. Kitaip tariant, remiantis itin optimistiniu teorijos aiškinimu, bet kokie naujai įgyti gebėjimai didina žmogaus ribinį produktyvumą, kas lemia sąlyginai didesnę darbo užmokestį. Grįžtamosios migracijos atveju tai atitinka situaciją, kai užsienyje dirbus net turimo išsilavinimo neatitinkantį darbą ir grįžus, žmogiškojo kapitalo resursai bus vis vien padidinti. Argumentas grindžiamas konkrečiais tyrimais: analizavus tarptautinę studentų migraciją iš Slovakijos į Jungtinę Karalystę, nustatyta, jog tokie aspektai, kaip užsienio kalbos tobulinimas ar asmeninių savybių ugdymas svetur turėjo teigiamos įtakos integracijos procese grįžus (konkretaus darbo atlikimui bei

¹⁶ Gary S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3 leid., Chicago: The University of Chicago Press, 1994, 15-28; Gary S. Becker, 1962, 9-49.

¹⁷ Samuel Bowles, „Migration as investment: Empirical tests of the human investment approach to geographical mobility.“ *The Review of Economics and Statistics*, 52(4), 1970, 356.

¹⁸ Vladimír Baláž ir Allan M. Williams. „Been there, done that’: international student migration and human capital transfers from the UK to Slovakia.“ *Population, space and place* 10(3), 2004; Alan Barrett ir Philip J. O Connell. „Is there a wage premium for returning Irish migrants?.“ *Economic and Social Review* 32(1), 2001; Hazans, Mihails. „Post-enlargement return migrants' earnings premium: Evidence from Latvia.“ 2008. < https://www.researchgate.net/profile/Mihails_Hazans/publication/228263070_Post-Enlargement_Return_Migrants'_Earnings_Premium_Evidence_from_Latvia/links/551ad4b20cf251c35b502126.pdf>; Martin, Reiner ir Dragos Radu. „Return migration: The experience of eastern europe1.“ *International Migration* 50(6), 2012; Catherine Y. Co, Myeong-Su Yun ir Ira N. Gang. *Returns to Returning: Who Went Abroad and What Does It Matter?*, IZA Discussion paper series (19), 1998. < <https://www.econstor.eu/handle/10419/20862>>.

gaunamoms pajamoms). Tad jį atlikusieji akcentavo poreikį žvelgti į žmogiškąjį kapitalą plačiau nei tik remiantis siaurais kvalifikacijų apibrėžimais¹⁹. Visuminis žmogiškojo kapitalo augimas taip pat dažnai įvardinamas stebint grįžusių migrantų darbo užmokestį ir jį lyginant su migracijos patirties neturinčiųjų. Pavyzdžiui, tyrus Airijos, Latvijos, Vengrijos bei rytų Europos šalių atvejus, nustatytas grįžusiųjų darbo užmokesčio pranašumas prieš šalyje likusius²⁰. Remiantis šiomis įžvalgomis tai reikštų, jog darbdaviams įdarbinant tos pačios kvalifikacijos asmenis, iš kurių vienas yra grįžęs migrantas, jis potencialiai pasižymės didesniu produktyvumu, nes bus įgijęs naujų gebėjimų, tad sukaupęs žmogiškojo kapitalo, kas kartu turėtų lemti jo didesnę darbo užmokestį, lyginant su tų gebėjimų neįgijusiais.

Optimistinę žmogiškojo kapitalo teorijos požiūrį grindžiantiems teoretikams kaip atsvara mokslinėje literatūroje atstovauja ją kur kas siauriau interpretuojantys autoriai²¹. Teigiama, jog išvykus dažnai ne tik neįgyjama, bet ir netenkama iki tol turėtų gebėjimų²². Tokiuose pareiškimuose dominuoja žvilgsnis į nekvalifikuotą darbo jėgą, kuri, pasak autorių, užsienyje atlieka itin paprastus ir papildomų žinių ar įgūdžių nereikalaujančius bei nesuteikiančius darbus. Konkrečiuose tyrimuose tai perteikiama lyginant kilmės ir tikslo šalyse užimtas pareigas, teigiant, jog dažnai net ir turint aukštąjį išsilavinimą išvykus dirbami jo nereikalaujantys darbai, tad tokiu būdu prarandamas iki tol turėtas potencialas. Grįžtamosios migracijos atžvilgiu tai tampa itin neigiamu reiškiniu, kadangi atsiranda žmogiškojo kapitalo nuvertėjimas, o pats grįžimas kilmės šaliai tampa visiškai nenaudingas²³. Tokios išvados pateikiamos studijuojant buvusios Sovietų Sąjungos šalis, Lenkijos atvejį²⁴. Tad priešingai anksčiau išsakytiems argumentams, remiantis šiais pastebėjimais, migrantai, svetur dirbę savo turimos kvalifikacijos neatitinkančius darbus, t. y. reikalavusius žemesnių gebėjimų, grįžę turėtų pasižymėti mažesniu produktyvumu ir nuvertėjusiu žmogiškuoju kapitalu.

Skirtingas pozicijas žmogiškojo kapitalo teorijos atžvilgiu išreiškiančios pusės visgi nėra visiškai teisios ar klaidingos. Absoliutųjį kapitalo augimą teigiančiąją sukritikuoja ir argumentus paneigia nepasitvirtinę atvejai, kaip Estijos pavyzdys, kai paneigta grįžusiųjų kilimo laiptais

¹⁹ Vladimír Baláž ir Allan M. Williams, 2004.

²⁰ Alan Barrett ir Philip J. O Connell, 2001; Hazans, Mihails, 2008; Martin, Reiner ir Dragos Radu, 2012; Catherine Y. Co, Myeong-Su Yun ir Ira N. Gang, 1998.

²¹ Aaditya Mattoo, Ileana Cristina Neagu ir Çağlar Özden; Jan Brzozowski; Ali M Mansoor ir Bryce Quillin; Olga Kupets; Britta Klagge ir Katrin Klein-Hitpaß.

²² Aaditya Mattoo, Ileana Cristina Neagu ir Çağlar Özden, „Brain Waste? Educated Immigrants in the US Labor Market.“ *Journal of Development Economics*, 87(2), 2008, 255–269.

²³ Jan Brzozowski, „Brain waste, educational investments and growth in transitional countries.“ Cracow University of Economics, 2007, 14. < <https://ssrn.com/abstract=991785> >

²⁴ Ali M. Mansoor ir Bryce Quillin (sud.) *Migration and remittances: Eastern Europe and the former Soviet Union*, Washington: World Bank Publications, 2006; Olga Kupets, „Brain gain or brain waste? The performance of return labor migrants in the Ukrainian labor market.“, *Economics Education and Research Consortium Working Paper*, 11(6), 2011.; Britta Klagge ir Katrin Klein-Hitpaß, „High-skilled return migration and knowledge-based economic development in regional perspective: Conceptual considerations and the example of Poland.“, *CMR Working Papers*, 2007. < <https://www.econstor.eu/handle/10419/140803> >.

tendencija, neradus teigiamo ryšio tarp migracijos patirties ir sėkmingos integracijos kilmės šalyje²⁵. Kalbant apie žmogiškojo kapitalo švaistymą, darbui reikalinga kvalifikacija remiamasi kaip vieninteliu ir teisingiausiu rodikliu grįžusių migrantų sėkmei darbo rinkoje nustatyti. Kartu šioje vietoje aktualu atsižvelgti į Gary S. Becker daromą skirtį tarp bendrų ir specifinių gebėjimų, kuri tyrimuose yra ignoruojama. Bendraisiais gebėjimais autorius įvardija tuos, kurie reikalingi bet kokiam darbui atlikti: jie būdingi daugeliui darbuotojų ir aktualūs visoms įmonėms. Specifinius gebėjimus atitinka tie, kurie reikalingi tam tikroje srityje dirbantiems ir reikšmingi sąlyginai mažesniai įmonių ratui.²⁶ Ši skirtis svarbi tuo, jog ji sietina su investiciniais įmonės kaštais apmokymų procese, darbuotojų bei darbdavių paskatomis elgtis tam tikru būdu: bendriesiems įgūdžiams įgyti reikalingi bendrieji apmokymai padidina ribinį darbuotojo produktyvumą, tačiau jis kartu padidina visų įmonių atžvilgiu. Specifinių mokymų metu suteikta nauda pridėtinę vertę teiks tik konkrečiai įmonei (ar kelioms tos pačios srities įmonėms)²⁷. Visa tai iš ekonominio įmonių išskaičiavimo veda prie situacijos, kada jos turi mažiau paskatų atleisti darbuotojus su specifiniais gebėjimais, į kuriuos sąlyginai daugiau investavo bei jiems mokėti didesnę atlyginimą, nenorint tų investicijų prarasti. Tačiau kartu tai taikytina tik tuo atveju, kai įmonės veiklai tie specifiniai gebėjimai reikalingi. Priešingu atveju, net ir turint specifinius gebėjimus, tačiau kandidatuojuojant į jų nereikalaujančią darbo vietą, produktyvumas nebus didesnis, tad ir didesnio užmokesčio tikėtis nevertėtų. Visa tai parodo kur kas sudėtingesnę vaizdinį nei tik situacijos vertinimą darbuotojų įspaudus į aukštos ar žemos kvalifikacijos rėmus. Nevienareikšmiškus rezultatus pateikiantys tyrimai gali būti kritikuojami dėl pernelyg subjektyvaus vertinimo, metodologinių klaidų ar duomenų rinkimo netikslumų, tačiau kartu skatindami akademines diskusijas, jie plečia galimybių lauką nagrinėjamai temai plėtoti bei pateikia skirtingus žiūros kampus klausimui nagrinėti.

Šiame darbe siekiant paaiškinti Lietuvos darbo rinkos imlumą užsienyje įgytai patirčiai svarbu suvokti ne tik žmogiškojo kapitalo sąsajas su grįžtančiais, t. y. jie įgyja naujus, patobulina ar praranda jau turėtus gebėjimus, tačiau ir šių reiškinių įtaką darbo rinkai. Kitaip tariant, svarbu ne tik kelti klausimą, ką tai reiškia grįžtančiajam paskirai, tačiau neatsiriboti nuo darbo rinkos ir bandyti suvokti, ką tai reiškia įmonėms. Kaip minėta darbo pradžioje, integracijos procese svarbus abipusis ryšys: tiek grįžtantysis, tiek aplinka, į kurią jis ar ji grįžta. Pastaroji gali, o sprendžiant iš ankstesnių tyrimų, ir lemia integracijos sėkmę. Remiantis aukščiau įvardintais žmogiškojo kapitalo teorijos naratyvais, galima modeliuoti įmonių elgseną, t. y. reakciją į grįžtančiuosius taikant tai Lietuvos atvejui.

²⁵ Jaan Masso, Raul Eamets ir Pille Mõtsmees. „The Effect of Temporary Migration Experience on Occupational Mobility in Estonia.“, *Working Papers*, 2013. < <https://www.econstor.eu/handle/10419/77688>>.

²⁶ Gary S. Becker, 1962, 33-51.

²⁷ Ten pat, 33-51.

Pirmasis, optimistinis žmogiškojo kapitalo aiškinimas iškėlė mintį, jog nepaisant užsienyje užimtų pareigų ar darbo pobūdžio, nauja aplinka suteikia galimybę didinti savo žmogiškąjį kapitalą. Tai kartu leido daryti prielaidą, jog kartu didėja ir asmens produktyvumas, kas atrodytų turėtų lemti darbo rinkos didelį imlumą grįžtančiųjų atžvilgiu. Tačiau D. Žvalionytės atlikto tyrimo metu paaiškėjo, jog net 8 iš 10 grįžusiųjų teigė įgiję naujų žinių, tačiau tai neturėjo teigiamos įtakos ieškantis darbo grįžus – priešingai, migracijos patirtis dažnai atitiko ne privalumą, o trūkumą²⁸. Tad remiantis absoliutaus žmogiškojo kapitalo požiūriu, šiai situacijai paaiškinti galima kelti hipotezę:

H1: migrantai, svetur padidinę savo žmogiškąjį kapitalą, grįžę siekia didesnio darbo užmokesčio nei iš kilmės šalies neišvykusieji.

Tai galimai paaiškintų įmonių nenorą įdarbinti grįžusiuosius, kurių dauguma, pagal apklausos duomenis, visgi įgijo papildomų žinių bei įgūdžių.

Tuo tarpu remiantis skeptiškesniu požiūriu, asmenys, užsienyje dirbę savo turimos kvalifikacijos neatitinkantį darbą, nepadidins arba iššvaistys savo žmogiškąjį kapitalą, kas savu ruožtu nereikš didesnio jų produktyvumo grįžus. Remiantis tos pačios apklausos rezultatais, nustatyta, jog dirbę net ir nekvalifikuotus darbus, asmenys padidino savo kapitalą. Tad vertinant Lietuvos įmonių poziciją galima kelti hipotezę:

H2: grįžusiųjų patobulinti ar įgyti nauji įgūdžiai neatitinka tų, kurie reikalingi pretenduojama darbui (t. y. turimi specifiniai gebėjimai, kai darbui reikalingi bendrieji ir atvirkščiai bei patobulinti visiškai kiti specifiniai gebėjimai nei yra reikalingi darbui).

Tai paaiškintų, kodėl net ir padidinus savo kapitalą, darbo rinkos imlumas išlieka menkas: specifiniams įgūdžiams įgyti apmokymai įmonėms yra per brangūs, o specifinius jau turinčiųjų samdymas reikalautų mokėti didesnę atlyginimą.

2.2. Darbo rinkos reakcija į grįžusius migrantus pagal signalizavimo teoriją

Žmogiškojo kapitalo vaidmens svarbą grįžusiųjų integracijos procese šiek tiek sumenkina šiai teorijai prieštaraujanti signalizavimo teorija. Ją nagrinėję autoriai vieningai pabrėžia šios teorinės prieigos esmę, teigdami po ja slypintį tikslą mažinti informacijos asimetriją tarp dviejų pusių. M. Rothschild, J. Stiglitz ir K. J. Arrow savo darbuose akcentavo rinkos trūkumus bei įžvelgė informacijos sklaidos problemą sprendimų priėmimo procese, kai turima nelygiavertė informacija neleidžia priimti geriausių sprendimų²⁹. Konkretų aiškinimą pateikė M. Spence, šių teiginių pagrindu

²⁸ Dovilė Žvalionytė, 2014.

²⁹ Michael Rothschild ir Joseph Stiglitz, „Equilibrium in competitive insurance markets: An essay on the economics of imperfect information.“ *The quarterly journal of economics*, 90(4), 1976, 629-649; Kenneth J. Arrow, „Rationality of self and others in an economic system.“ *Journal of Business*, 59(4), 1986, 385-399.

suformavęs signalizavimo teoriją. Jos kartinis argumentas remiasi darbuotojo ir darbdavio ryšiu, kuomet teigiama, kad potencialaus darbuotojo produktyvumui įvertinti reikia laiko: tad darbdavys prieš įdarbindamas vertina asmens turimas charakteristikas, kurios ir padeda apibrėžti darbdavio įsitikinimus³⁰. Būtent tos charakteristikos, t. y. asmens savybės, priklausančios nuo paties individo gali būti keičiamos ir yra laikomos signalais, nustatančiais potencialų darbuotojo produktyvumą. M. Spence teigia, jog darbuotojo siunčiamus signalus gali atitikti tokie veiksniai kaip ankstesnio darbo patirtis, kriminaliniai įrašai, rekomendacijos ar išsilavinimas, iš kurių daugiausia dėmesio skiriama pastarojo analizei. Mat išsilavinimas laikytinas signalu, kuriuo darbuotojai gali signalizuoti apie savo *kokybę* ir tokiu būdu sumažinti informacijos asimetriją darbo rinkoje³¹.

Priešingai žmogiškojo kapitalo teorijos atvejui, šis teorinis aiškinimas analizuojant konkrečius atvejus nėra toks populiarus ir plačiai naudojamas. Tačiau ir mėginant signalizavimo teorijos prielaidas patikrinti empiriškai, dažnu atveju apibendrinimai nėra vienareikšmiai, o išvados akivaizdžios. Viename tyrimų, kuriame bandyta išsiaiškinti, ar į Airiją sugrįžę migrantai gauna didesnę darbo užmokestį, nustatyta, jog grįžusieji vyrai uždirba daugiau lyginant su Airijoje likusiais vyrais³². Kartu keltas klausimas, ar šį ryšį gali paaiškinti signalizavimo efektas darbo rinkoje grįžtamąją migraciją vertinant teigiamai ir darant prielaidą, jog grįžusieji pasižymi didesniu produktyvumu. Visgi, išanalizavus gautus duomenis, padaryta išvada, jog signalizavimo efektas mažai tikėtinas ir rezultatai grįžti žmogiškojo kapitalo teorijos pagrindu.

Kalbant apie Lietuvos atvejį, jau minėtasis D. Žvalionytės tyrimas atskleidė, kad žmogiškojo kapitalo prieiga nėra pajėgi visapusiškai paaiškinti grįžtančiųjų integracijos sėkmę ar ją ribojančius veiksnius. Ir nors analizuojant surinktus duomenis dėmesys buvo telkiamas žmogiškojo kapitalo teorijos prielaidoms tikrinti, kartu *užčiuopti* ir tam tikri signalizavimo teorijos aspektai. Viena pagrindinių įžvalgų, jog grįžimas daugumai darbdavių yra nesėkmės užsienyje signalas³³. Tačiau kartu pažymima, jog patys migrantai nesėkmę kaip grįžimo priežastį įvardino retai (mažiau nei trečdalis apklaustųjų), kas leidžia daryti prielaidą, jog toks vertinimas nėra objektyvus ir dažnu atveju suformuotas aplinkos³⁴. Visgi, M. Spence išplėtoti teiginiai tyrime nedetalizuoti, kaip galintys paaiškinti įmonių elgseną grįžusiųjų atžvilgiu, o bendros įžvalgos nebuvo pakankamos tendencijoms paaiškinti. Tai skatina tikrinti kitų galimų signalų įtaką. Tad remiantis vienu iš signalizavimo teorijos argumentų, galima kelti hipotezę:

H3: svetur migrantai dirbo ne savo turimą išsilavinimą atitinkantį darbą.

³⁰ Michael Spence, 1973, 355-374.

³¹ Brian L., Connolly, et al. „Signaling theory: A review and assessment.“ *Journal of Management* 37(1), 2011, 43.

³² Alan Barrett ir Philip J. O Connell, 2001, 1-22.

³³ Žvalionytė, 2014, 127.

³⁴ Ten pat, 127.

Tokiu atveju ankstesnio darbo patirtis grįžus veiktų kaip signalas (šiuo atveju neigiamas), kas galimai paaiškintų darbdavių nenorą juos priimti.

Darbe ieškant priežasčių, lemiančių sunkią žemos kvalifikacijos migrantų integraciją ir pritačius dviejų teorinių prieigų esminius punktus, akivaizdu, jog kartinės ašys, aplink kurias sukasi migrantų integracijos procesas, yra išsilavinimas (kvalifikacija), produktyvumas, darbo užmokestis. Būtent šių esminių ašių veikimo principai kiekvienos iš teorijų atveju kardinaliai skiriasi. Turimos kvalifikacijos vaidmuo įsitvirtinant darbo rinkoje abiem atvejais skiriasi: jei žmogiškojo kapitalo teorija pabrėžia išsilavinimo (ir bendrai gebėjimų, įgūdžių augimo) svarbą didinant darbuotojo produktyvumą, tai signalizavimo teorija jo svarbą sumažina, teigiant, jog išsilavinimas yra priemonė kitoms, akivaizdžiai nematomoms darbuotojo savybėms perteikti³⁵. Tad kartu ir darbuotojo produktyvumo bei jį sąlygojančio darbo užmokesčio ryšiai nėra tapatūs ar veikiami tų pačių faktorių. Išsiskiriančios interpretacijos ir suteikia pagrindą ieškoti teisingo atsakymo, o gal atsakymų samplaikos, praplėsdančios esamą aiškinimą, nuo ko priklauso Lietuvos įmonių imlumas migracijos patirčiai.

3. Metodologija

Prieš pristatant tyrime taikytą metodiką, svarbu apibrėžti pagrindines sąvokas: nusakyti konkrečias prasmes, naudotas būtent šio darbo atžvilgiu.

Grįžęs žemos kvalifikacijos migrantas – asmuo³⁶, išvykęs nuolat gyventi į užsienį ilgesniam nei 6 mėnesių laikotarpiui po 1990 metų; ten kurį laiką dirbęs; šiuo metu gyvenantis Lietuvoje; bandęs įsidarbinti arba šiuo metu dirbantis ir neturintis auštojo išsilavinimo³⁷.

Įmonių imlumas – įmonių elgsena grįžusių žemos kvalifikacijos migrantų atžvilgiu: kaip noriai ir lengvai jos priima grįžusius migrantus³⁸.

Tyrimo įgyvendinimui pasirinkta kokybinė strategija. Ji darbe pasitelkta atsižvelgiant į ankstesnius tyrimus grįžtamosios migracijos tematika nagrinėjant Lietuvos atvejį, kuriuose dominavo kiekybinių metodų taikymas. Reprezentatyvių apklausų pagalba analizuoti klausimai nagrinėti labiau

³⁵ Andrew Weiss, „Human capital vs. signalling explanations of wages.“ *The Journal of Economic Perspectives* 9(4), 1995, 133-154.

³⁶ Šiame darbe telkiamasi tik į lietuvius: arba turinčius Lietuvos pilietybę, arba save tokiais įvardinančius pagal kilmę, tautybę.

³⁷ Apibrėžiant sąvoką, remtasi knygoje Egidijus Barcevičius ir Dovilė Žvalionytė, *Užburtas ratas?: Lietuvos gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija*. Vilnius: Vaga, 2012, 28. E. Barcevičiaus ir D. Žvalionytės pateiktu grįžusio migranto apibrėžimu. Žemos kvalifikacijos asmens apibūdinimas pasitelktas norint atskirti aukštąjį išsilavinimą turinčius ir telkiantis į likusią dalį. Tuo tarpu kiti kriterijai naudoti atsižvelgiant į darbo tikslą ir norimus atsakyti klausimus.

³⁸ Atkreiptinas dėmesys, jog ši sąvoka nevartotina tiesiogine žodžio forma. Remiantis lietuvių kalbos žodynu, imlus – galintis prisiimti, persiimti, receptyvus; talpus < http://www.lkzd.lki.lt/Zodynas/Naujas_n/Visas.asp>. Tačiau darbe imlumas vartotinas platesne prasme: ne tik priėmimo į darbą, tačiau ir bendro jų požiūrio, pozicijos atžvilgiais. Klausama ne tik, ar grįžusieji yra priimami įmonėse, tačiau kaip ir į ką atsižvelgiant tai daroma.

telkiantis į plotį, o ne gylį. Pastarasis šiame darbe atliepia darbo tikslą siekiant suvokti ir įvardinti ankstesniuose tyrimuose *užčiuoptą* mažą įmonių imlumą migracijos patirčiai lemiančias priežastis.

Konkrečiai tyrime naudojamas pusiau struktūruotas interviu metodas, naudojantis iš anksto sudarytais klausimynais: vienu, skirtu grįžusiems migrantams, kitu – Lietuvos įmonių atstovams (žr. 1 ir 2 priedus), tačiau kartu paliekant galimybę pokalbio metu užduoti papildomus klausimus ar juos perfrazuoti. Grįžusiems migrantams skirtas klausimynas buvo suskaidytas į tris kertines grupes: pirmajai priskirti klausimai, susiję su dalyvių darbo patirtimi iki išvykimo į užsienį, antrajai – darbo patirtimi būnant svetur ir trečiajai – darbo patirtimi sugrįžus į Lietuvą. Tokiu būdu siekta išskirti kiekvieno etapo esmines charakteristikas, galinčias padėti atsakyti į pagrindinį darbo klausimą bei kartu nustatyti jų tarpusavio sąsajas, t. y. ar ir kokią įtaką galėjo turėti ankstesnio etapo patirtis paskesnei. Tačiau surinkti duomenys neatskleidė reikšmingų aspektų pirmosios klausimyno grupės atžvilgiu: ne visi dalyviai iki išvykimo dirbo Lietuvoje, tačiau ir turėję darbus savo patirties neįvardino kaip reikšmingos ar turėjusios įtakos darbui užsienyje. Dėl šių priežasčių pirmoji klausimyno grupė į tolimesnę duomenų analizę nebuvo įtraukta, o jos pagrindą sudarė likusiųjų dviejų samplaika.

Įmonių atstovams skirtas klausimynas apėmė šias klausimų grupes: bendrą emigracijos vertinimą, bendrą grįžusių migrantų vertinimą, įmonės keliamus reikalavimus priimant grįžusiuosius, migranto vertinimą lyginant jį su migracijos patirties neturinčiais darbuotojais, grįžusiųjų integracijai darbo rinkoje įtakos turinčius veiksnius bei migracijos politikos Lietuvoje vertinimą. Nepaisant to, jog klausimų pobūdis ir formuluotės skyrėsi nuo grįžusiems migrantams užduotų, kertiniais darbe įvardinti aspektai, tokie kaip migrantų įgūdžiai, migracijos patirties vertinimas, darbo užmokesčio vaidmuo, integracijos darbo rinkoje ar migracijos patirties vertinimas, buvo tirti ir iš įmonių perspektyvos. Abiem tyrimo dalyvių grupėms skirti klausimai parengti remiantis teorijų apžvalgos metu iškeltomis hipotezėmis, tokiu būdu nenukrypstant nuo tiriamo lauko ir esminio tyrimo klausimo.

Pažymėtina, jog atsižvelgiant į tyrimo dalyvių pokalbiui skirtą laiką bei pasidalintos informacijos kiekį³⁹, atsakymų išsamumas skyrėsi, tačiau kiekvienu atveju gauta informacija buvo naudinga ir prisidėjo prie duomenų analizės (žr. 3 ir 4 priedus).

Tiek grįžusių migrantų, tiek įmonių atstovų imties dydžio nustatymui naudotasi prisotinimo taisykle iš anksto neapsibrėžus konkretaus tyrimo dalyvių skaičiaus. Iš viso atlikti 9 interviu su grįžusiais žemos kvalifikacijos migrantais ir 11 interviu su Lietuvos įmonių atstovais. Bendros respondentų charakteristikos pateiktos lentelėse (žr. 1 ir 2 lenteles). Atrenkant tyrimo dalyvius, taikyta tikslinė, didžiausios įvairovės atranka. Tikslinė atranka naudota siekiant tirti konkrečią auditoriją, t. y. migracijos patirties turinčius ir į Lietuvą grįžusius asmenis bei su jais

³⁹ Įmonių atstovai (I2) ir (I5) nesutiko įrašyti pokalbį.

susidūrusius įmonių darbdavius/atstovus. Grįžusių migrantų, kaip potencialių tyrimo dalyvių, atranka vykdyta naudojantis socialinių tinklų puslapiais, skirtais grįžusiems į Lietuvą: socialinio tinklo *Facebook* grupėmis „Reemigrantas“, „Ex emigrantai – grįžę ar planuojantys grįžti gyventi į Lietuvą“, „Sugrįžtantiems–sugrįžusiems“. Atranka vykdyta keliais etapais: naudojant atsitiktinių skaičių generatorių, iš šioms grupėms priklausančių narių atsitiktiniu būdu buvo atrenkami asmenys, kaip potencialūs tyrimo dalyviai, tuomet atrinktiesiems buvo taikomi šiame darbe grįžusį migrantą apibūdinantys kriterijai, pristatyti ankstesnėje darbo dalyje, o juos atitikę bei sutikę dalyvauti, buvo pakviesti susitikti pokalbiui. Dauguma (6) interviu su migrantais vykdyti gyvai (susitinkant akis į akį), dalis (3) naudojant programą „Skype“. Įmonių atstovų atranka vykdyta naudojant internetinėje svetainėje *visalietuva.lt* pateikiamą Lietuvos įmonių sąrašą. Įmonių atrankai pasirinktos keturios veiklos sritys: statyba, prekyba, gamyba, remiantis faktu, jog 2011 metų apklausos duomenimis tai buvo populiariausios grįžusių migrantų veiklos sritys⁴⁰ bei papildomai pridedant paslaugų sritį. Įmonių atranka vykdyta keturiuose Lietuvos miestuose: Vilniuje, Alytuje, Druskininkuose ir Rokiškyje. Konkretūs miestai pasirinkti atsižvelgiant į nevienodą gyventojų skaičiaus pasiskirstymą juose ir darant prielaidą, jog tokiu būdu bus prisidedama prie objektyvesnio tikrovės perteikimo ir objektyvesnių rezultatų apibendrinimo. Įmonės atrinktos taip pat naudojant atsitiktinių skaičių generatorių, o pagrindinis joms taikytas kriterijus – patirtis, įdarbinant iš užsienio grįžusius žemos kvalifikacijos asmenis. Iš 11 interviu su įmonių atstovais 7 atlikti gyvai, 4 naudojant programą „Skype“. Verta pažymėti, jog gautiems duomenims įtakos neturėjo nei įmonės veiklos sritis, nei įmonės dydis, tad, pateikiant rezultatus, į tai dėmesys nebuvo kreipiamas.

Siekiant užtikrinti tyrimo dalyvių konfidencialumą, jiems buvo suteikti koduoti numeriai (žr. 1 ir 2 lenteles). Tad respondentų prašymu, darbe nenaudojami asmenų vardai, pavardės, įmonių pavadinimai bei konkretūs miestai, kuriuose jos įsikūrusios.

Pasirinkta tyrimo strategija ir naudotas metodas pasižymi tam tikrais trūkumais ir silpnybėmis. Informacijos stoka itin susiaurino tyrimo dalyvių atrankos galimybes bei sumenkino gautų duomenų pagrindu darytinų apibendrinimų kokybę. Kokybinis tyrimo pobūdis lėmė sąlyginai subjektyvesnę duomenų interpretaciją nei kiekybiniais rodikliais grįstą duomenų analizę ir išvadas. Tačiau metodologiniai įrankiai pasirinkti kaip tinkamiausi išsikeltiems tikslams įgyvendinti bei tyrimo klausimui atsakyti. Norint suvokti tiek grįžusių migrantų, tiek darbdavių, atstovaujančių darbo rinkai, į kurią migrantai grįžta, pozicijas bei įvardinti gilumines priežastis, kokybinė tyrimo strategija visgi suteikia daugiau privalumų nei trūkumų.

⁴⁰ Egidijus Barcevičius ir Dovilė Žvalionytė, 2012.

1 lentelė. Tyrime dalyvavusių migrantų bendra informacija

Dalyvio koduotas numeris	Lytis	Amžius	Gyvenamasis miestas/rajonas	Išsilavinimas	Šalis/šalys, iš kurios grįžo	Veiklos sritis iki išvykimo	Veiklos sritis užsienyje	Veiklos sritis grįžus	Interviu pobūdis
M1	Vyras	25	Alytus	Profesinis (nenurodė)	Škotija	Statyba, maisto ruošimas/gamyba	Maisto ruošimas/gamyba	Maisto ruošimas/gamyba	Akis į akį
M2	Moteris	36	Kaunas	Aukštesnysis (administravimas)	Airija	Prekyba	Gamyba	-	Akis į akį
M3	Moteris	32	Šiaulių rajonas	Vidurinis	Jungtinė Karalystė	Gamyba	Gamyba	Gamyba	Akis į akį
M4	Moteris	21	Vilnius	Vidurinis	Anglija	Gamyba, pagalbinis darbas	Gamyba	Prekyba	Akis į akį
M5	Vyras	27	Vilnius	Profesinis (statyba)	Anglija	Statyba, paslaugos	Gamyba, statyba	Statyba	Akis į akį
M6	Moteris	27	Šiauliai	Profesinis (apskaita)*	Anglija	-	Paslaugos	Paslaugos	„Skype“
M7	Vyras	32	Klaipėda	Vidurinis	Jungtinė Karalystė	Prekyba, statyba	Gamyba	-	„Skype“
M8	Vyras	47	Rokiškis	Aukštesnysis (baldų gamybos ir įrengimo technologija)	Norvegija	Statyba	Statyba	Statyba	Akis į akį
M9	Moteris	33	Panevėžys	Vidurinis	Airija	Prekyba	Paslaugos	Prekyba	„Skype“

*Išsilavinimas įgytas jau sugrįžus į Lietuvą

Sudaryta autorės. Šaltinis: interviu su grįžusiais žemos kvalifikacijos migrantais.

2 lentelė. Tyrime dalyvavusių įmonių bendra informacija

Įmonės atstovo koduotas numeris	Įmonės veiklos sritis	Bendras dirbančiųjų skaičius įmonėje	Grįžusiųjų migrantų skaičius įmonėje per paskutinius metus	Interviu pobūdis
I1	Statyba	40	Keli	Akis į akį
I2	Gamyba	Apie 900	2–3	Akis į akį
I3	Prekyba	85	3	Akis į akį
I4	Gamyba	105	4–5	Akis į akį
I5	Paslaugos	4	1	„Skype“
I6	Gamyba	49	3	„Skype“
I7	Gamyba	98	Apie 5	„Skype“
I8	Gamyba	112	4	„Skype“
I9	Statyba	Apie 50	Apie 10	Akis į akį
I10	Paslaugos	6	2	Akis į akį
I11	Gamyba	120	5–8	Akis į akį

Sudaryta autorės. Šaltinis: interviu su Lietuvos įmonių atstovais.

4. Duomenų analizė

4.1. Migracijos patirties vertinimas: grįžusių migrantų pozicija

Išanalizavus grįžusių migrantų pateiktus atsakymus ir siekiant kuo objektyvesnio duomenų perteikimo, remiantis jų patirčių vertinimais būnant svetur bei grįžus į Lietuvą, respondentai suskirstyti į tris grupes:

- „sėkminguosius“ – jiems priskirtini tiek patirtį dirbus svetur, tiek integraciją darbo rinkoje grįžus teigiamai vertinę migrantai (dabartinę situaciją laikantys tenkinančia): (M1), (M3) ir (M5);
- „dar neišpildžiusius lūkesčių Lietuvoje“ – jais įvardintini darbo patirtį svetur vertinę teigiamai, tačiau sugrįžę situacijos tenkinančia kol kas vadinti negalintys (dar neįgyvendinę išsikeltų tikslų): (M2), (M4) ir (M8);
- „nepritampančius Lietuvoje“ – jiems priskirtini respondentai, kurių integracija grįžus buvo ir/ar yra sudėtingiausia (sunkios darbo paieškos, netenkinantis darbas): (M6), (M7) ir (M9).

Tad šio skyriaus poskyriuose analizuojant konkrečius aspektus, pateikiama kiekvienos šių respondentų grupių pozicija. Tai ne tik atspindi patirčių įvairovę, tačiau kartu leidžia daryti gilesnes įžvalgas tiriamojo lauko atžvilgiu.

4.1.1. Kokie įgūdžiai?

Pagrindiniam darbe išsikeltam klausimui atsakyti ir surinktiems duomenims analizuoti pasitelktos ankstesnėje dalyje pristatytos teorinės prieigos – žmogiškojo kapitalo bei signalizavimo teorijos. Remiantis jomis, išsikeltos hipotezės, o pastarųjų pagalba išryškintos rūpimos kartinės ašys, kurių viena – tai grįžusių migrantų įgūdžiai (toliau, kartu turint omenyje ir gebėjimus bei žinias.): turėti iki išvykimo, įgyti ar patobulinti bei prarasti būnant svetur, žvelgiant pačių migrantų akimis.

Siekiant pateikti kuo nuoseklesnius apibendrinimus, pradėta nuo respondentų darbo pobūdžio svetur. Visi tyrimo dalyviai (šiam darbo skyriuje kalbant tik apie grįžusius migrantus) užsienyje dirbo žemą kvalifikaciją atitinkančius darbus gamybos, statybos ir paslaugų srityse bei nereikalaujančius jokio išsilavinimo. Kalbant apie „nepritapusiujų Lietuvoje“ grupę, visi jai priklausantys respondentai darbindamiesi užsienyje turėjo tik vidurinį išsilavinimą, tačiau net ir profesinį turėjusieji likusių dviejų grupių respondentai išsilavinimo neįvardino buvus pranašumu ar apskritai įtakos turėjusiu veiksmu tiek įsidarbinant, tiek dirbant:

Mano išsilavinimas buvo turizmas ir viešbučių vadyba, bet ne, užsienyje tiesiog ką moki, kaip pasirodai save, taip ir dirbi, nes užsienyje labai daug virtuvėje pas mus iš Lenkijos žmonių dirbo, kai atvažiavę iš viso nuo statybų, nuo kažko patapo virėjais. (M2)

Be išsilavinimo, respondentai negalėjo įvardinti ir kitų kriterijų, kuriais remtasi priimant į darbą, kartu nei vienas nesutiko su mintimi, jog darbui atlikti buvo reikalingi specifiniai įgūdžiai. Vieninteliu pageidautinu, tačiau taip pat nebūtinu kriterijumi buvo išskirtos anglų kalbos žinios: „Anglų kalbos tik kažkiek reikalavo, bet kai kažkiek žinojau, tai man nieko daugiau ir nereikėjo.“ (M6) Itin žemus reikalavimus užsienyje dirbusiems atspindi ir tai, jog tik vienas respondentas prieš pradėdamas dirbti privalėjo dalyvauti pradedantiesiems skirtuose oficialiuose apmokymuose (M1). Visa tai tiesiogiai siejasi su dalyvių savęs vertinimu atlikto darbo atžvilgiu: respondentai save vertino teigiamai, kaip turėję pakankamai įgūdžių konkrečiam darbui atlikti ir nesusidūrę su sunkumais, kuomet tik vienas tyrimo dalyvis teigė, jog turėtų įgūdžių nepakako ir reikėjo įgyti naujų (M8).

Ne mažiau aktualus klausimas, analizuojant migrantų įgūdžius, susijęs su jų įgijimu, tobulinimu ir praradimu. Įdomu tai, jog nepaisant fakto, kad daugumai respondentų (išskyrus respondentą M8) specifiniai įgūdžiai darbo metu nebuvo reikalingi, dauguma jų taip pat teigė įgiję ar bent patobulinę jau turėtus. „Sėkmingiesiems“ bei „dar neišpildžiusiems lūkesčių Lietuvoje“ atstovaujantys be patobulintos anglų kalbos buvo linkę įvardyti užsienyje įgytus gebėjimus, tiesiogiai susijusius su darbo/veiklos specifika ten:

Tai įgijau naujų įgūdžių, darbas virtuvėj. (M1)

Kategorijos „nepritampantys Lietuvoje“ respondentai naujais įgūdžiais išskyrė asmenines savybes: „Tai bendravimas su kitataučiais žmonėmis, kultūra <...>“ (M9), o vienas respondentas netgi teigė neįgijęs nieko reikšmingo:

Manau neįgijau kažkokių naujų įgūdžių, kurie praverčia kažkur kitur nei fabrike. Išdirbau fabrike 7 metus ir manau, tai laiko švaistymas [pauzė], susipratau per vėlai tik. (M7)

Visgi populiariausias atsakymas, kalbant apie užsienyje patobulintus įgūdžius, buvo užsienio kalbos žinios. Nors 8 tyrimo dalyviai iki išvykimo į užsienį bent minimaliai mokėjo anglų kalbą, dauguma (5) teigė ją patobulinusi, vienas respondentas – išmokęs ją svetur (M9).

Bandžius išsiaiškinti, ar migracijos patirtis kartu kažko *neatėmė*, t. y. ar buvimo užsienyje metu respondentai neiššvaistė iki tol turėto savo kapitalo įgūdžių, gebėjimų, žinių pavidalu, dalyvių buvo paprašyta įvardinti bent vieną tai atitinkantį pavyzdį. Tačiau nei vienas tyrimo dalyvis neapibūdino konkretaus gebėjimo, kaip prarasto, nepanaudoto ir tokiu būdu tarsi iššvaistyto būtent dėl migracijos patirties. Vienintelis praradimas, tačiau nesusijęs su turėtais įgūdžiais, kurį nurodė respondentai – laikas. Vieni respondentai jį būtų skyrę šeimai (M4), kiti – mokslams (M3), (M6), (M7).

Apibendrinant, akivaizdu, jog darbo pobūdis užsienyje nereikalavo specifinių įgūdžių. Kalbant apie turėto išsilavinimo atitikimą darbui svetur, tai iš dalies buvo būdinga dviem respondentams (M2) ir (M8). Tačiau patys tyrimo dalyviai išsilavinimą įvardijo didelės reikšmės neturėjusiu veiksmu, kadangi darbai, į kuriuos pretendavo, pasižymėjo tik itin paprastais arba

nepasižymėjo jokiais reikalavimais. Kartu svarbu pažymėti ir tai, jog ne visi respondentai turėjo aukštesnį nei vidurinis išsilavinimą bei darbo patirtį, tačiau tai nebuvo nei privalumas, nei trūkumas kažkurios grupės atveju. Nepaisant žemos kvalifikacijos darbų pobūdžio, visi respondentai ne tik teigė įgiję naujų įgūdžių ar žinių, bet ir nemanė kažką praradę. Tad vertinant iš grįžusių migrantų pusės, užsienyje jie savo žmogiškąjį kapitalą didino pastarojo nešvaistydami. Visgi atkreiptinas dėmesys, jog „nepritapusiems Lietuvoje“ priskirtų respondentų svetur įgyta patirtis menkiausia lyginant su kitomis dviem grupėmis: nepraturtinti visai arba praturtinti tik asmeninio lygmens įgūdžiai.

4.1.2. Migracijos patirties vertinimas

Be respondentų požiūrio per įgūdžių prizmę, siekta detalesnio suvokimo, kaip jie vertina savo migracijos patirtį. Tam pasitelktos trys vertinimo kategorijos: tai materialioji nauda (pasitenkinimas darbo užmokesčiu svetur, lyginant jį su buvusiu iki išvykimo), bendras pasitenkinimas (migracijos patirtis, kaip labiau teigiama arba neigiama) bei migracijos metu įgytos patirties pritaikymas grįžus (įsidarbinus Lietuvoje). Skirtingus aspektus apimantys kriterijai įtraukti atsižvelgiant į taip pat besiskiriančias respondentų istorijas ir norint perteikti jų įvairovę.

Kalbant apie materialųjį migracijos vertinimą, tyrimo dalyvių paprašyta palyginti darbo užmokestį, gautą iki išvykimo į užsienį, su darbo užmokesčiu, gautu svetur. Visi respondentai nurodė jį buvus ženkliai didesnę užsienyje. Nors nei vienas tyrimo dalyvių nesiskundė gautu užmokesčiu, išskirtini „nepritapusiųjų Lietuvoje“ grupei priklausantys respondentai, kurie pažymėjo visgi norėję didesnio: „Bet atlyginimu buvau jau nebepatenkintas, pragyvenimo lygis išaugo. <...>“ (M7) Vienas jų užsienyje pakeitė darbovietę būtent dėl didesnio darbo užmokesčio galimybės:

Mano draugo mama kaip ir turėjo atsidariusi savo įmonę valytojų, nes buvo didesni atlyginimai, tai aš ėjau namus valyt. Nu realiai man tas pats, ar indus plaut ar namus pas žmones valyt, bet aš dvigubai daugiau čia gaudavau. (M6)

Atkreiptinas dėmesys ir į tai, jog nors patį išvykimą daugelis (6) siejo ne su ekonominėmis priežastimis ir siekiu užsidirbti, pokalbių metu darbo užmokestį visgi įvardindavo kaip sėkmingos patirties rodiklį. Tai buvo būdinga visiems respondentams neišskiriant konkrečios jų grupės.

Kitas kriterijus, kuriuo remiantis analizuotas migracijos patirties vertinimas grįžusiųjų akimis, tai bendras pasitenkinimas svetur įgyta patirtimi. Tyrimo dalyvių paprašius bendrai įvertinti savo migracijos patirtį kaip labiau teigiamą ar neigiamą, t. y. suteikusių daugiau privalumų ar trūkumų, dauguma (8 iš 9) atsiliepė teigiamai. Laimingiausias istorijas pateikę ir „sėkmingaisiais“ įvardinti tyrimo dalyviai apie savo patirtis svetur atsiliepė itin džiugiai ir teigiamai: „Taip taip, aš

skaitau, kad buvo didelis plusas, siūlyčiau kiekvienam išvažiuot, nes kaip akiratis prasiplečia.<...>“ (M3) Taip pat pozityviai migracijos patirtį vertino ir kol kas visų lūkesčių neišpildžiusieji: „Ne, tikrai ne, nesigailiu. Nes tikrai buvo gerai, ir čia buvo gerai, ir ten buvo gerai. <...>“ (M2). Trečiajai grupei priskirti respondentai savo vertinimais šiek tiek išsiskyrė. Lyginant su kitomis tyrimo dalyvių grupėmis, šios atžvilgiu jaustas didesnis gailestis dėl paties išvykimo nors patirtis neįvardinta buvusi neigiama:

Aišku buvo privalumas dėl kalbos, anglų kalbos žinojimas tikrai nebus minusas kažkoks. Materialine prasme, buvo labai gerai, labiausiai gaila, kad išvažiavau nebaigus nieko. O kad būčiau blogą patirtį patyrus, tai tikrai ne. Negalėčiau taip sakyti. (M6)

O vienas „nepritampančių Lietuvoje“ kategorijai priskirtas respondentas savo migracijos patirtį buvo linkęs vertinti labiau neigiamai: „<...> Išdirbau fabrike 7 metus ir manau, tai laiko švaistymas [pauzė], susipratau per vėlai tik.“ (M7) Nors paklaustas, ar būtent dėl migracijos jaučiasi kažką praradęs, respondentas kaip ir likusieji teįvardino prarastą laiką, viso pokalbio metu jaustas nusivylimas, galimai susijęs ir su sudėtinga grįžusiojo integracija Lietuvos darbo rinkoje, kuri bus aptarta tolimesniame poskyryje.

Galiausiai grįžusiųjų migracijai įvertinti buvo prašyta apibūdinti užsienyje įgytos patirties (darbo atžvilgiu) pritaikymo galimybes sugrįžus į Lietuvą. Iš 9 dalyvių, 2 priklausantys „sėkmingųjų“ (M1) bei „dar neišpildžiusių lūkesčių Lietuvoje“ grupėms (M2) svečioje šalyje įgytą patirtį tvirtino tiesiogiai pritaikę⁴¹ Lietuvoje bei veiklas tęsiantys būtent šiose srityse. Pastarajai grupei priskirto respondento (M8) atvejis atspindi išskirtinę situaciją: respondentas teigė gimtojoje šalyje negalintis pritaikyti užsienyje įgytų bei patobulintų gebėjimų, tačiau ne dėl itin besiskiriančio darbo pobūdžio, o dėl dabartiniame darbe keliamų minimalių reikalavimų: „<...> Na tiek, kiek reikėjo tenai, šiandieną man čia nereikia, galbūt jei važinėčiau į komandiruotes, galbūt reikėtų, o dabar šiaip ne. Aš kaip specialistas, prarandu savo įgūdžius faktiškai, nes dirbu visai ne tai, ką norėčiau dirbt, sakykim.“ (M8) Tai atvirkščia situacija asmens turimo kapitalo iššvaistymui būnant svetur, kuomet šiuo atveju būtent migracijoje sukaupą kapitalą respondentas teigia prarandąs sugrįžęs į Lietuvą. Kiti respondentai, nepriklausomai nuo kategorijos, kuriai priklauso, teigė dabartinėse darbo vietose taip pat pritaikantys užsienyje įgytą patirtį, nors ir nurodė ne tiesiogiai su darbo pobūdžiu susijusius aspektus, kaip ištvermę darbui (M3), anglų kalbos supratimą (M4), (M9) bei darbo organizavimo sugebėjimus (M5). Visgi išskirtine taip pat įvardintina ir tyrimo dalyvio (M7), priklausančio „nepritapusiujų Lietuvoje“ grupei, situacija, kuomet migracijos patirtis bendrai vertinta labiau neigiamai, o svetur įgyta patirtis prilyginta bevertei:

⁴¹ Respondentas (M2) interviu vykdymo metu oficialiai dar nedirbo, tačiau lankė konditerijos gaminių ruošimo kursus bei laisvu laiku domėjosi ir tobulino gebėjimus šioje srityje. O šiai veiklai reikalingus įgūdžius įgijo būtent migracijos metu.

Visos žinios kurias įgijau užsienyje visiškai nereikalingos ieškant darbo Lietuvoje mano atveju.
(M7)

Tačiau pažymėtina ir tai, jog šis respondentas interviu vykdymo laikotarpiu nebuvo įsidarbinęs po grįžimo iš užsienio, tad realiai migracijos laikotarpiu sukauptų žinių ar įgūdžių negalėjo būti panaudojęs. Tad toks vertinimas veikia apibūdina respondento požiūrį, o ne esamą situaciją. Kartu atsakymas kiek impulsyvokas, paremtas emocijomis bei negatyvia nuomone tiek apie savo padėtį užsienyje, tiek Lietuvoje.

Apibendrinant, vertindami savo migracijos patirtį, dalyviai ją apibūdino kaip labiau teigiamą: materialine, moraline, užimtumo ar galimybės tobulėti prasmėmis. Tiek darbo užmokesčio, tiek bendrojo pasitenkinimo, tiek patirties pritaikymo atžvilgiais įžvelgta daugiau privalumų nei trūkumų. Visgi atidesnio žvilgsnio pareikalavo trečioji, „nepritampančiais Lietuvoje“ įvardinta respondentų grupė pateikusi mažiau teigiamas savo migracijos patirties istorijas ir jų vertinimus. Du jos respondentai (M6) ir (M7) tiesioginių migracijos sukeltų problemų ar jos metu patirtų nuostolių neįvardino, tačiau prisipažino bent iš dalies besigailintys dėl sprendimo išvykti, o pagrindine priežastimi nurodė neišnaudoję galimybės siekti išsilavinimo Lietuvoje.

4.1.3. Integracija darbo rinkoje grįžus

Bene labiausiai darbe rūpimas klausimas yra susijęs su grįžusių migrantų integracija darbo rinkoje, konkrečiau, esminiais veiksniais, lemiančiais įmonių elgseną migrantų atžvilgiu šiems grįžus. Tad šiame skirsnyje bus pristatomi rezultatai, skirti respondentų integracijai Lietuvos darbo rinkoje įvertinti žvelgiant jų pačių akimis.

Siekiant suvokti nuoseklų grįžusiųjų darbo paieškos procesą, pirmiausia dėmesys kreiptas į migrantų ateities planus jiems būnant užsienyje: svarstymą grįžti bei darbo paieškas iki atvykimo į Lietuvą. Tokiu būdu norėta suvokti pačių migrantų polinkį bei dėtą pastangas integracijos darbo rinkoje atžvilgiu. Išryškėjusi tendencija, būdinga visiems tyrimo dalyviams, jog tiek išvykimas, tiek grįžimas į Lietuvą buvo gana spontaniški ir neplanuoti. Nė vienas iš respondentų prieš išvažiudamas nežinojo tikslaus laikotarpio, kurį ketino praleisti užsienyje. Kartu, nei vienas nežinojo, kur dirbs grįžęs, dalis nenumatė ir srities, kurioje ketino bandyti ieškoti darbo. Tačiau pastebėti skirtumai respondentų grupių atžvilgiais kalbant grįžimo aplinkybes. „Sėkmingųjų“ bei „dar neišpildžiusių lūkesčių Lietuvoje“ grupių narių daugumai priskirtinas optimizmas mąstant apie darbo galimybes grįžus į Lietuvą, o grįžimas daugumos atveju buvo nulemtas jų pačių apsisprendimo:

Ne, nieko neturėjom visiškai. Tiesiog sakėm darbus tikrai rasim, nes darbo jėgos trūksta Lietuvoj, visi kalba, kad grįžkit, emigrantai ir va taip va. (M3)

Tuo tarpu nepritapimą Lietuvoje patyrę respondentai savo grįžimą siejo su tam tikromis

aplinkybėmis, nepriklaususiomis nuo jų pačių, kaip grįžimą dėl artimųjų (M9) ar neplanuotai pasikeitusią situaciją (M6).

Tad galima įžvelgti skirtį nusiteikimo bei turėtų lūkesčių atžvilgiais tarp pirmų dviejų ir trečiosios respondentų grupių. Nors nei vienas grįžusiųjų šio fakto nepaminėjo nurodydami nesėkmingą integraciją Lietuvos darbo rinkoje lemiančias priežastis ir kalbėdami tiek apie savo, tiek apie kitų atvejus, atkreipiamas dėmesys kaip į galimai įtakos turėjusį faktą.

Bandant įvertinti bendrą migrantų sėkmę Lietuvos darbo rinkoje, aiškinasi kaip intensyviai grįžusiesiems teko ieškoti darbo: kiek laiko užtruko darbo paieškos, kur kreipėsi ir į kiek vietų pretendavo iki buvo įdarbinti. Šiuo klausimu nenagrinėjamas respondento (M2) atvejis, kadangi interviu vykdymo laikotarpiu oficialiai darbo jis neieškojo, užsiėmė individualia veikla. Tad iš likusiųjų 8 tyrimo dalyvių, 5 darbo paieškų intensyvumą įvardijo buvus mažą. Akivaizdu, jog tai „sėkmingųjų“ bei „dar neišpildžiusių lūkesčių Lietuvoje“ grupių nariai, darbą Lietuvoje susiradę sąlyginai greitai: respondentas (M1) teigė pirmąjį darbą po grįžimo susiradęs per 40 minučių nuo paieškos pradžios; respondentas (M3) nurodė mėnesį, (M5) teigiamą atsakymą gavo praėjus 15 minučių nuo užklauso. Būtent dėl sunkios integracijos po sugrįžimo „nepritapusiais Lietuvoje“ įvardinti respondentai (M6) ir (M7) teigė darbo ieškoję labai intensyviai. Respondentas (M4) tvirtino užtrukęs pusantro mėnesio, (M6) – pusę metų:

Pusę metų kažkur praieškojau aš to darbo ir tai nėra, kad aš pati jį susiradau, nes aš buvau pasiūlyta draugės, vis tiek per draugę, o pati kažin ar dar būčiau taip greit susiradus darbą. (M6)

Nelengvą integraciją grįžus apibūdino ir respondentas (M7), iki šiol neradęs darbo vietos: „Ieškau jau pusę metų iki dabar.“ Akivaizdu, jog kiekvienas dalyvis darbo paieškai praleistą laiką vertina skirtingai, tačiau paieškų intensyvumą, tad kartu ir integracijos į darbo rinką (ne)sėkmę apibūdinti padėjo ir įdėtos pastangos. Pavyzdžiui, respondentas (M3) per mėnesį laiko pretendavo į tris vietas ir trečiojoje įsidarbino, o respondento (M4) patirtis per pusantro mėnesio skiriasi: „Oj, net negaliu pasakyti, bet tikrai ne 20 ir ne 10, visi skelbimai, kurie buvo su puse etato, visiems siunčiau, vėliau visiems, kur buvo nurodyta lankstus darbo grafikas.“ Tad vertinant respondentų integracijos sėkmę ir juos skirstant šiuo aspektu, atsižvelgta ne tik į darbo paieškų trukmę.

Paprašius bendrai įvertinti darbo paiešką grįžus į Lietuvą, iš 8 tyrimo dalyvių 3 ją apibūdino kaip itin nesunkią (M1), (M5) ir (M8), respondentai (M3) ir (M9) ją apibūdino kaip gana lengvą, respondentai (M4) ir (M7) kaip problemišką, o (M6) kaip sunkią. Šiuo atžvilgiu išsiskyrė tik pirmoji respondentų grupė, tuo tarpu tiek antrajai, tiek trečiajai atstovaujantys tyrimo dalyviai darbo paieškų sklandžiomis apibūdinti negalėjo. Aiškinantis tai galėjusias lemti priežastis, buvo nurodyti skirtingus aspektus atspindintys veiksniai: migracijos patirtis (M4), išsilavinimo ir patirties stoka (M6), (M7). Atkreiptinas dėmesys, jog po kurio laiko įgijęs profesinį išsilavinimą, respondentas (M6) teigė vis tiek negalėjęs susirasti darbo:

Atsidarius darbo biržą tai atrodo, kad tų darbų pakanka. Bet pradėjus gilintis tai iš tikrųjų nelabai, nu aš dabar jau esu baigus apskaitininke, tai rasti tokį darbą, be šansų, visiškai, jokių skelbimų, nieko. (M6)

Tęsiant analizę, dėmesys buvo kreiptas ir į tai, kokiems darbams grįžusieji teikė pirmenybę, t. y. kokio pobūdžio darbo ieškojo bei koks buvo pagrindinis kriterijus jo ieškant. Remiantis dalyvių atsakymais, dauguma (8 iš 9) nebandė ieškoti ir nepretendavo aukštesnės, nei jų turima, kvalifikacijos darbo vietą, t. y. reikalaujančios aukštesnio nei turimas išsilavinimas arba specifinių gebėjimų ir žinių. Du respondentai grįžę į Lietuvą darbą tęsė toje pačioje srityje, kurioje dirbo/ar kuria domėjosi būdami svetur (M1), (M2); du pretendavo ir įsidarbino savo išsilavinimą atitinkančiose darbovietėse (M5), (M8); du respondentai pretendavo į įvairaus pobūdžio darbą, t. y. ne tik į sritį, kurioje yra dirbę, tačiau ne į aukštesnės kvalifikacijos reikalaujančias vietas (M4), (M6); vienas respondentas tikslingai pretendavo į visiškai kitą sritį (M3). Tuo tarpu „nepritampančių Lietuvoje“ kategorijos respondentas (M7) nurodė pretendavęs į vadybininko poziciją, nors turi tik vidurinį išsilavinimą:

Bandžiau susirasti darbą logistikos vadybininko. Esu komunikabilus, moku puikiai anglų kalbą, bet niekam nereikalingas esu. (M7)

Tad šalia kitų respondento nurodytų veiksnių, galimai lėmusių jo sunkią integraciją grįžus, atkreiptinas dėmesys ir į savęs vertinimą bei galimai netikslingai pasirinktas darbo vietas.

Bandant suvokti grįžusiųjų integracijos darbo rinkoje specifiką, taip pat analizuotas aspektas – pagrindinis kriterijus, kuriuo remiantis grįžusieji ieškojo darbo. Rezultatai ne mažiau įdomūs, kadangi tik vienas respondentas (M7) darbo užmokestį nurodė kaip pagrindinį ir vienintelį kriterijų, o jį tiesiog paminėjusiems, taip pat svarbūs arba net svarbesni buvo asmeniniai prioritetai bei darbo sąlygos. Svarbiu kriterijumi buvo įvardintas darbo grafikas, jo lankstumas (M2), (M3), (M4), (M9), socialinės garantijos (M8). Verta paminėti, jog ne vienas dalyvis pažymėjo suvokęs aplinką, į kurią grįžta ir jos galimybes darbo užmokesčio atžvilgiu, tad būtent dėl šios priežasties darbo užmokesčio nelaikė svarbiu kriterijumi:

Mmm, gal labiau buvo tas grafikas, tos valandos, turint vaikų aktualuman, nes atlyginimas tai žinojau jau čia, ne toks koks ten, net nesitikėjau ir žinojau, kur važiuoju, tai į atlyginimą nežiūrėjau. (M3)

Remiantis anksčiau išdėstyta mintimi, jog emigracijos priežastis nebuvo vien ekonominė, logiška, jog tai daliai asmenų ir grįžimas nesietinas su ekonomine gerove, ypačiai atsižvelgiant į faktą, jog visi respondentai užsienyje uždirbo daugiau. Žvelgiant tik iš grįžusių migrantų pusės, tai kartu paneigia prielaidą, jog grįžusieji kelia didesnius reikalavimus darbo užmokesčio atžvilgiu.

Be aptartųjų aspektų, tirta migracijos patirties įtaka darbo paieškai. Pirmiausia

respondentų klausta, ar grįžus į Lietuvą ir įsidarbinus darbdavys atsižvelgė ir įvertino faktą, jog jis prieš tai dirbo užsienyje. Iš 6 respondentų (M2 ir M7 neįtraukiant⁴²), 3 teigė, jog į patį faktą nebuvo atsižvelgta, kita dalis teigė, jog dėmesys buvo atkreiptas. Dauguma patvirtinusių, jog darbdavys migracijos patirtį vertino, priklausė „sėkmingųjų“ grupei: „Aš manau, kad buvo atkreiptas dėmesys ir į tą patirtį ir iš karto akivaizdu, ar žmogus yra tą dirbęs kažką panašaus, ar ne.“ (M1) Tuo tarpu dauguma tai neigusių atstovavo „nepritapusiems Lietuvoje“: „Mmm, ne, darbdavys neatsižvelgė visai į tai.“ (M9)

Paklausus, ar darbdaviui migracijos patirtis buvo labiau privalumas, trūkumas ar šis ją vertino neutraliai, 6 respondentų nuomone darbdavys tai vertino neutraliai, o 2 teigė kaip privalumą. Tačiau šioje vietoje apibendrinimai taip pat su tam tikromis išlygomis: respondentas (M4) dabartinio darbo atžvilgiu teigė, jog migracijos patirtis buvo įvertinta labiau teigiamai, tačiau darbo paieškos metu kitų darbdavių atžvilgiu tai buvo trūkumas:

Šiuo atveju, tikrai privalumas. Bet kituose darbuose, kai ieškojau, tikrai nesižavėjo mano patirtim ir net atrodė, kad galėtų jos net nebūt, kai kurie liko net nepatenkinti tuo. (M4)

Tad ir šis vertinimas nėra itin vienareikšmiškas, o kitų respondentų atžvilgiu jausta dvejonė ir neužtikrintumas atsakant.

Galiausiai respondentų paklausta, kokios jų, manymu, yra ar galėtų būti priežastys, lemiančios sunkią grįžusiųjų integraciją į Lietuvos darbo rinką. „Sėkmingieji“ buvo linkę kaltę ar atsakomybę dėl šios situacijos priskirti pačiam grįžusiajam. Pagrindinis argumentas – per dideli lūkesčiai darbo užmokesčio atžvilgiu, kuomet per dideli norai neleidžia susirasti darbo arba jau įsidarbinus ir lūkesčiams neišsipildžius, iš jo išeinama:

Galbūt pradžioj žmogus turi atsižvelgti į save, reikia stengtis, galbūt atvažiavus neužsikelt tos kartelės, kad užsieny tiek uždirbau, tai dabar už centus nedirbsiu. Jeigu tu ieškais geresnio darbo, tai visada geresnio darbo paieškos visada trunka ilgiau. Pardavėju ar kuo visada gali būt. (M5)

Tuo tarpu likusiųjų kategorijų respondentai atsakomybę priskyrė ir darbdaviams, išskirdami per didelius jų keliamus reikalavimus grįžusiems ar baimę per trumpą laiką prarasti darbuotoją: „<...> dauguma darbdavių plius galvoja, kad ilgai nedirbsiu už 500-600 eurų ir vėl emigruosiu. Dauguma ir nori, kad būčiau 3 in 1: mokėčiau vairuoti, suprasčiau techniką, žinočiau puikiai Klaipėdą.“ (M7)

Nepaisant skirtingų grįžusiųjų patirčių ir jų vertinimų, vis tik integracija Lietuvos darbo rinkoje grįžusiesiems buvo labiau problematiška. Tik vienas respondentas neįvardino jokių darbo rinkos ydų (M1) ir grįžimą šiuo atžvilgiu vertino visiškai sėkmingai. Tuo tarpu net ir šiuo metu

⁴² Respondentas (M2) interviu vykdymo metu oficialiai dar nedirbo, užsiėmė individualia veikla, o (M7) dar nebuvo radęs darbo.

dirbantieji iki galo nėra pateisinę savo lūkesčių, ką atspindi ir jų svarstymas apie grįžimą atgal į užsienį: 7 iš 8 neatmeta šios galimybės, o vienas respondentas yra apsisprendęs grįžti (M9). Vertinant respondentų grupių kategorijas, išskirtina trečioji. Mat šiems respondentams dauguma nagrinėtų aspektų buvo būdinga tam tikra problematika: aplinkybių, privertusių grįžti į Lietuvą, darbo paieškos, integracijos darbo rinkoje ar ją lėmusių veiksnių atžvilgiais.

4.1.4. Migracijos politikos (ne)veikimas

Pokalbių pabaigoje grįžusiems migrantams buvo užduotas klausimas, susijęs su migracijos politikos Lietuvoje įgyvendinimu, konkrečiai su išvykstančiųjų ir grįžtančiųjų situacija, jos gerinimu. Tokiu būdu norėta geriau perprasti situacijos vertinimą iš jų perspektyvos, kartu identifikuoti, jų manymu, esmines problemas valstybinio aparato mastu. Visi respondentai teigė esant poreikiui gerinti gyvenimo sąlygas Lietuvoje, o daugumos nuomone, grupė, į kurią reikėtų telktis, yra ne išvykusieji, o vis dar esantys čia: „<...>gal turėtų labiau ne į emigrantus tai nukreipti, o į esamus čia, kad jie neišvažiuotų. Jei iš čia nebeišvažiuos tai automatiškai ir grįžtančių daugiau bus, nes čia vadinasi yra gerai gyvent. Kad likusiems čia suteiktų geresnes sąlygas, o visada bus, kurie norės išvykt, kurie norės grįžt. <...> Reikia padėt, kad likę nenorėtų išvažiuot ir kad grįžę džiaugtųsi, kad grįžo. O ne kad daryt kažkokias sąlygas, nuolaidas, nes čia skatintų iš tuščio į kiaurą, grįžtų, pasidžiaugtų ta nauda ir vėl emigruotų.“ (M3)

Pastebėtinas sutarimas aspektu, jog reikalinga imtis priemonių, kurios gerintų sąlygas šalies gyventojams ir tokiu būdu mažintų jų išvykimą. Nepriklausomai nuo respondentų grupių, tomis sąlygomis nurodytas verslumo skatinimas ir jam taikomų sąlygų lengvinimas (M4), (M5); aktyvesnis gyventojų švietimas apie finansinių paskolų išdavimo sąlygas (M4), pagalba grįžusiųjų integracijos procese (M6) bei darbo užmokesčio didinimas (M8). Vienas dalyvis neįstengė sukonkretizuoti savo atsakymo ir esamų problemų šaltiniu bendrai įvardijo valdžią: „Keisti reiktų valdžią, tada gal kas pasikeistų Lietuvoje.“ (M9) Pačiai migracijos politikai nepriskirtas neveiksnumas, tačiau iš respondentų jaustas nepasitenkinimas bei nepritarimas pasirinktiems ir jų nuomone neveiksmingiems būdams esamai situacijai gerinti.

4.2. Migracijos patirties vertinimas: įmonių atstovų pozicija

4.2.1. Emigracija ir emigrantas: bendri bruožai

Siekiant išsiaiškinti veiksnius, nuo kurių priklauso įmonių imlumas grįžusiųjų atžvilgiu, pirmiausia įmonių atstovų prašyta asmeniškai įvertinti emigraciją, kaip reiškinį, keliantį labiau teigiamas, neigiamas ar neutralias asociacijas. Šiuo atžvilgiu nei vienas respondentas neišsiskyrė savo atsakymu, kadangi visi buvo linkę vertinti kaip natūralų reiškinį, neatskleisdami nei labiau teigiamo, nei neigiamo nusiteikimo. Kartu daliai jų šis procesas nebuvo svetimas, kuomet artimųjų rate turėjo emigravusių:

Natūralus reiškinys, ypač įstojus į ES. Kaip ir didžioji dauguma Lietuvos šeimų, esu susidūrusi su emigracija. (I7)

Tuo tarpu kalbant apie įmonių patirtį įdarbinant grįžusius žemos kvalifikacijos emigrantus, visi tyrimo dalyviai teigė per pastaruosius, t. y. 2016, metus susidūrę su keliais atvejais. Nepriklausomai nuo skirtingo įmonių dydžio bendro dirbančiųjų skaičiaus atžvilgiu, dauguma jų (9) nurodė vidutiniškai per metus įdarbinančios 2-8 grįžusius migrantus. Atsižvelgiant į įmonių veiklos sritis, jose dirbančiųjų emigrantų skaičius taip pat pasiskirstęs įvairiai ir netendencingai. Bendrai įmonių atstovai šią patirtį buvo linkę apibūdinti kaip pavienius, nesistemingus atvejus.

Gana vieninga nuomonė vyravo ir klausus apie darbo vietas, į kurias įmonėje pretenduoja būtent grįžusieji iš svetur. Dauguma (6) nurodė, jog didžioji dalis grįžusiųjų pretenduoja į žemesnę ar žemą kvalifikaciją atitinkančias darbo vietas, nereikalaujančias išsilavinimo ar specifinių įgūdžių: „Darbininkai pagrįdė, pretenduoja į paprastas vietas.“ (I4) Nors darbe telkiamasi būtent į žemos kvalifikacijos grįžusius asmenis, šis aspektas svarbus tiek dėl bendros grįžtančiųjų tendencijos, tiek darbui aktualaus migrantų savęs vertinimui pretenduojamo darbo atžvilgiu.

Tad remiantis respondentų pateiktais atsakymais ir vertinant iš asmeninės darbdavių perspektyvos, emigracija suvokiama kaip normalus reiškinys ir vertinama labiau neutraliai. Tuo tarpu atsižvelgiant į respondentų apibūdintą įmonių patirtį, vidutinis grįžęs migrantas yra žemos kvalifikacijos darbuotojas, pretenduojantis į taip pat žemos kvalifikacijos darbus: paprasto darbuotojo, salės darbuotojo, statybininko ar jo padėjėjo.

4.2.2. Grįžusio migranto vertinimas

Bandžius suvokti įmonių atstovų poziciją migracijos patirties bei grįžusio migranto vertinimo atžvilgiais, pirmiausia respondentų paprašyta trumpai apibūdinti paskutinį grįžusį migrantą, įsidarbinusį jų atstovaujamoje įmonėje. Iš 8 tokių atvejų galėjusių prisiminti tyrimo dalyvių, 6 teigė, jog paskutinis įsidarbinęs migrantas buvo žemos kvalifikacijos, 2 – aukštesnės ir aukštos

kvalifikacijos darbuotojas. Tačiau iš tų 6 žemos kvalifikacijos darbuotojų, tik vienas buvo apibūdintas kiek neigiamai: „Darbo patirtis buvo menka <...>“ (I6), kai tuo tarpu likusieji pristatyti kaip geri darbuotojai (I11), kokybiškai dirbę (I1) ar bent nekėlę jokių problemų (I4). Nei vienas respondentas šios patirties neįvardino kaip problemiškos, migrantui nepriskyrė konkrečių neigiamų savybių ir nors ne visais atvejais pastarieji migrantai iki šiol dirbo toje įmonėje, bendrai patirtys labiau teigiamos, nei neigiamos:

28 metų vyras, baigęs profesinio rengimo centrą, dirbo Airijoje. Grįžęs į Lietuvą dirbo daug kur po keletą mėnesių. Imlus, bendraujantis, jį įdarbinome į surinkimo cechą. Deja, išdirbo tik apie mėnesį ir sakė vėl vyks į užsienį. (I7)

Taip pat respondentams buvo užduotas klausimas, susijęs su bendra įmonės patirtimi, kalbant apie įdarbintus žemos kvalifikacijos grįžusius migrantus. Jų klausta, ar įdarbinę iš užsienio grįžusį migrantą, buvo susidūrę su konkrečiomis problemomis ir jei taip, kokiomis. Nei vienas respondentas neatsakė teigiamai, negalėjo įvardinti ir apibūdinti tokio atvejo, o vienas (I11) pateikė netgi atvirkščią situaciją:

Ne, žinokit, mes kaip tik turim mažiau problemų nei su vietiniais, atvirkštinis toks ryšys. Kurie išvažiuoja ir grįžta žinokit įgyja visapusiškos patirties, jie labiau brangina darbą, patys labiau suinteresuoti mokintis. (I11)

Detalizuojant migracijos patirties vertinimą, dėmesys kreiptas ir į migrantų įgūdžius. Įmonių atstovų klausta, ar jie pritaria teiginiui, jog būdami svetur migrantai įgyja naujų įgūdžių, žinių, kuriuos gali pritaikyti ar pritaiko jau grįžę. Iš 10 respondentų, pasisakiusių šiuo klausimu, 4 su šiuo teiginiu nesutiko (I1), (I3), (I9) ir (I10) ir tik vienas (I5) teigė visiškai pritariančias. Kiti nurodė tam tikras sąlygas: jog tai priklauso nuo paties žmogaus (I4), nuo darbo pobūdžio – įgyja tik tuo atveju, jei užsienyje dirbo tokio paties pobūdžio darbą (I6), (I8), o likusieji teigė, jog svetur patobulinami tik asmeniniai įgūdžiai, praplečiamas akiratis (I7), (I11). Nesutikę su teiginiu, jog iš svetur grįžtama papildžius savo turėtus gebėjimus, atsakymą grindė grįžusiųjų darbo patirtimi ir pobūdžiu:

Apskritai sakykim tai, tikrai nėra taip, kad išvykę į užsienį žmonės ten pakelia savo kvalifikaciją, reikia turėt faktą, kad užsienyje dauguma dirba nespecializuotus darbus, 99 procentai dirba darbus, kuriems kompetencijos nereikia. Kad ir kalbant apie statybos inžineriją, ten poreikiai darbo jėgai yra žemiausios kvalifikacijos, tai čia kažkokių gebėjimų jie neparsiveža, čia yra faktas. Prie aukštesnės kvalifikacijos darbų jų tiesiog neprisileidžia, nes tuos darbus dirba vietiniai. Ir pačios sąlygos sudarytos, jų neverčia tobulėt, nėra poreikio tobulėt pagal atlyginimą, kurį ten gauna, jiems užtenka. (I9)

Kartu respondentai pažymėjo atvejus, kuomet pas juos įsidarbinę, apmokyti ir įgiję žinių bei gebėjimų darbuotojai išvažiuoja svetur, po kuro laiko grįžta, tačiau iš svetur papildomų įgūdžių neatsiveža (I4), (I1). Tad kalbant apie darbui reikalingus įgūdžius, įmonių atstovai linkę manyti, jog svetur migrantai neįgyja naujų arba nepatobulina jau turėtų iki išvykimo. Tuo tarpu

tyrimo dalyvių paklausus, ar jie pritartų teiginiui, jog būnant svetur jau turėti įgūdžiai yra iššvaistomi, neišnaudojami ar pamirštami, respondentų atsakymas buvo vieningas, išskiriant darbo pobūdžio svetur atitikimą darbui iki išvykimo:

Kaip ir sakiau, viskas priklauso nuo to, ką dirbo išvykę. Jeigu išvykę asmenys nedirba pagal specialybę, dirba darbus, kuriems reikalinga mažesnė kompetencija, tuomet savo sugebėjimus praranda arba bent jau primiršta. (I6)

Tad apibendrinant, įmonių patirtis, susijusias su grįžusiais migrantais, įmonių atstovai buvo linkę vertinti labiau teigiamai, nei neigiamai. Nei paskutinis apibūdintas migranto priėmimo į darbą atvejis, nei visi kiti nebuvo įvardinti kaip kėlę problemas. Tuo tarpu kalbant apie migranto svetur įgytą patirtį, jos vertinimas labiau neutralus arba neigiamas: dalis nesutinka, jog iš užsienio grįžtama įgijus darbui naudingų įgūdžių, kita dalis teigia, jog jie įgyjami tik dirbant tos pačios srities darbą, o tai ne dažnas atvejis kalbant apie žemos kvalifikacijos asmenis.

4.2.3. Kriterijai priimant grįžusį migrantą: darbo patirtis, išsilavinimas

Apžvelgus bendrą migrantų ir jų migracijos patirties vertinimą, siekta dar labiau priartėti prie įmonių poziciją migrantų atžvilgiu apibrėžiančių veiksnių. Tad dalis klausimyno buvo susijusi būtent su kriterijais ir jų svarba įmonei priimant iš užsienio grįžusį žemos kvalifikacijos asmenį. Paklausus, ar įmonių atstovams ir jų atstovaujamai įmonei yra svarbu tai, kokio pobūdžio darbą svetur dirbo grįžusysis, iš 10 atsakiusiųjų į šį klausimą, 5 teigė, jog darbo patirtis yra svarbi: „Daugiau patirtis svarbi pas mus <...>“. Tuo tarpu 3 respondentai nurodė, jog darbo pobūdis yra nesvarbus: „Visiškai nesvarbu, dėl to, kad kompetencijos ten nėra įgyjamos.“ Likusieji pabrėžė bendrą žinių kiekį (I10) bei darbo pobūdį:

Viskas priklauso nuo to, į kokias pareigas kandidatuoja asmuo. Jeigu darbo patirtis nereikalinga, asmuo dirbs nekvalifikuotą darbą tada darbo patirtis didelės įtakos neturi. Tačiau jei darbui reikalingi tam tikri įgūdžiai, žinios, kvalifikacija, tuomet patirtis svarbu ir visiškai nesvarbu, ar ji įgyta užsienyje, ar ne. (I6)

Kalbant apie turimą išsilavinimą ir jo atitikimą darbo pobūdžiui svetur, tik 2 respondentai (I2), (I5) tai nurodė esant reikšmingais aspektais žemos kvalifikacijos asmenų atžvilgiu. 9 respondentai teigė, jog įmonės atžvilgiu tai nėra svarbu arba dėmesys į tai nėra kreipiamas įdarbinant: „<...> Bet labai taip į išsilavinimą dėmesio nekreipiam, nes mes juo visus mokinam.“ (I11) Žemos kvalifikacijos asmenų turimas išsilavinimas suvokiamas labiau kaip formalumas, tačiau mažai reikšmingas darbo prasme: „<...> Pažymėjimų, diplomų jums šiandien prikeps kokių tik norite, tai iš didelės patirties galiu apsaityti, kad mokslas nėra vertinimas absoliučiai. Formaliems veiksams, taip, bet tai nieko neturi bendro su gebėjimais.“ (I9)

Įdarbinant grįžusį migrantą be aptartų kriterijų respondentai svarbiais įvardijo turimus gebėjimus (I9) bei motyvaciją, nusiteikimą darbui (I10):

Turi būt motyvuotas. Žmogus turi klaust, ką man veikt, jei pats nesugalvoja. Jei šito nėra, tai... Jei žmogus atsidaro duris ir pirmas dalykas, kurio klausia yra – kiek tu man mokėsi, tai motyvacija nėra labai gera. Nebijot savęs, savo nežinojimo, tuštumo, bet jei nemotyvuotas, tai... O tada ir žinios atsiras ir noras dirbt. Ir tik toliau ten išsilavinimas ar dar kažkas, reikia noro. (I10)

Tad žvelgiant iš įmonių perspektyvos ir lyginant turimo išsilavinimo bei darbo patirties svarbą svetur, pastaroji didesnė. Atsižvelgiant į tai, jog kalbama būtent apie žemos kvalifikacijos darbuotojus, patirtis vertinama kaip didesnę reikšmę turintis kriterijus kartu galimai turėsiantis daugiau naudos ir praktiniame darbo atlikime. Kartu atkreiptinas dėmesys, jog daliai įmonių atstovų visgi svarbu, ar darbo užsienyje pobūdis ir įgyta patirtis yra panaši ir bus pritaikoma darbe sugrįžus.

4.2.4. Neturintis migracijos patirties versus grįžęs migrantas

Klausimyno, skirto įmonių atstovams, dalis buvo skirta migracijos patirties turinčiųjų ir jos neturinčiųjų palyginimui. Tokiu būdu siekta išsiaiškinti, kaip grįžusieji yra vertinami įmonių atstovų, kam jie teikia preferenciją, kokiais rodikliais remdamiesi tai daro ir galiausiai, kaip vertina migracijos patirtį darbo rinkoje ar savo įmonės atžvilgiu. Pirmas analizuotas aspektas buvo susijęs su dviejų lyginamų asmenų grupių įgūdžiais, klausiant, ar yra įžvelgiamas skirtumas, kalbant apie grįžusio migranto ir migracijos patirties neturinčio gebėjimus, žinias. Iš 11 respondentų, 9 teigė negalintys įžvelgti jokio skirtumo, remdamiesi įmonės patirtimi: „Kalbant apie gebėjimus ir žinias, skirtumų neteko pajusti. <...>“ (I7) Tuo tarpu 2 respondentai grįžusius migrantus apibūdino kaip pranašesnius lyginant su neišvykusiaisiais dėl jų turimos didesnės patirties (I8) bei gebėjimo greičiau orientuotis, prisitaikyti (I5).

Taip pat uždavus klausimą, ar grįžusiems migrantams tik pradėjus dirbti reikalingas sąlyginai ilgesnis apmokymų laikotarpis ar didesnis dėmesys ir intensyvesnė pagalba nei migracijos patirties neturintiems, nei vienas tyrimo dalyvis nepateikė teigiamo atsakymo: „Būna apmokymai, bet skirtumo nėra, nepasakyčiau, kad reikalinga daugiau juos apmokyt.“ (I4) Nors specifiniai apmokymai vykdomi ne visose įmonėse, nei vienas jos atstovų negalėjo nurodyti, jog grįžusiems būtų reikalinga skirti daugiau dėmesio jų atliekamo darbo atžvilgiu, jie būtų mažiau kompetentingi ar gabūs.

Pokalbių metu išryškėjęs aspektas – tai grįžusių migrantų reiklumas ir jų pačių keliami reikalavimai. Nors kaip minėta anksčiau, nei vienas respondentas neįvardino susidūręs su konkrečiomis problemomis įdarbinęs grįžusį migrantą, vis tik keli respondentai (I1), (I10), (I11) interviu metu pripažino, jog grįžusiems būdingas *problemiškumas*: „<...> Ir viena iš tų problemų, tai

su kolegomis tarkim, kad tokią streikišką nuotaiką sėja ir niekam neįdomu, nei tavo oj, nei aj. Jis atėjo pas darbdavį, nori uždirbt ir tuo pačiu pjauna ne tą šaką.“ (I10); „<...> Ne paslaptis, kad daugelis, kur darbo biržoj stovi, bet kažkur dirba, užsidirba, gauna pašalpas ir tiesiai šviesiai sako – nenoriu dirbt, tu man tiek nemokėsi. <...>“ (I1) Likę respondentai nenurodė susidūrę su tokia situacija, vis tik į tai atkreiptinas dėmesys svarstant apie darbdavio poziciją migranto ir neišvykusiojo atžvilgiais.

Siekiant nustatyti įmonių atstovų poziciją analizuojamų dviejų asmenų grupių atžvilgiu, paprašyta įsivaizduoti hipotetinę situaciją: į darbo vietą kandidatuoja du asmenys, pasižymintys tomis pačiomis charakteristikomis, gebėjimais bei darbo patirtimi toje pačioje srityje. Vienas jų – turintis migracijos patirties, kitas ne ir prašyta atsakyti, kuriam būtų teikiama preferencija bei paaiškinti kodėl. Iš 11 respondentų 7 teigė, jog šia skirtimi nesiremtų ir naudotųsi kitais kriterijais, kaip gebėjimais ir noru dirbt (I7), turima patirtimi (I8), taip pat teigė, jog tai priklauso nuo žmogaus, tad kažkuriam pirmenybės teikti tiesiog negali (I2). Tuo tarpu 3 respondentai preferenciją teiktų būtent grįžusiam migrantui savo atsakymus grįsdami tuo, jog migrantas, lyginant su neišvykusiu yra kur kas stabilesnis (I9), lankstesnis darbo atžvilgiu (I5) bei kitaip vertinantis darbą ir galimybes mokytis (I11). Tik vienas respondentas (I10) nurodė, jog grįžusį migrantą rinktųsi atsargiau:

Galbūt į buvusį aš žiūrėčiau atsargiau, nes tai tarytum ženklas, kad jeigu tai dar jaunas žmogus, kad jis nepritapęs, neatlaikė to, tai turbūt patyrinėčiau emigrantą daugiau. (I10)

Nors dauguma teigė negalintys pasirinkti kažkurio vieno, ne vienas tyrimo dalyvis išgirdęs klausimą kiek sudvejodavo. Tad gana diplomatiški atsakymai ir bandymas išsisukti nuo konkretaus kai kurių atžvilgiais verčia abejoti atvirumu šiuo klausimu.

Galiausiai respondentų klausta, ar migracijos patirtis jiems asmeniškai yra labiau teigiama, neigiama ar visiškai neutrali žinutė, kalbant apie žemos kvalifikacijos grįžusį migrantą. Nors dauguma (8) tai buvo linkę vertinti neutraliai, trys respondentai (I9), (I5) ir (I11) remdamiesi patirtimi įmonėje buvo linkę vertinti labiau teigiamai: „Aš manyčiau, kad mes gal labiau teigiamai vertinam. Jie įgyja sakau, pradeda labiau galvot, brangina darbą, tai labiau pliusas.“ (I11)

4.2.5. Problematiška grįžusiojo integracija darbo rinkoje: kas kaltas?

Bandant suvokti įmonių poziciją, pažvelgti ar ir kaip ji skiriasi nuo grįžusiųjų, respondentams užduotas klausimas, kas, jų manymu, lemia sunkią grįžusiųjų integraciją į darbo rinką. Gauti atsakymai buvo dviejų tipų: vieni įžvelgė atsakomybę tik iš grįžusiojo pusės, kiti ją priskyrė abiem pusėms. Atsižvelgiant į respondentų pateiktus atsakymus, šiuo aspektu reikalinga išsamesnė analizė ir duomenų pristatymas.

Dauguma tyrimo dalyvių pagrindiniu kaltininku šioje situacijoje nurodė grįžusį migrantą: taip teigė 6 iš 10 respondentų⁴³. Esmine priežastimi ši respondentų dalis nurodė grįžusiųjų nepasitenkinimą darbo užmokesčiu grįžus į Lietuvą: „Pagrindinė tai manau nepasitenkinimas atlyginimu jiems sugrįžus čia.“ (I3) Respondentai tai apibūdino per dideliais migrantų lūkesčiais, kurie ir lemia jų sunkų prisitaikymą darbo rinkoje grįžus: „<...> gal labiau dėl tų pinigų, ten pajaučia ir tada tie lūkesčiai būna panašūs. <...>“ (I11). Vienas respondentas šalia darbo užmokesčio išskyrė ir grįžusiųjų nenorą dirbti apskritai (I2).

Tuo tarpu 4 respondentai (I7), (I9), (I1) ir (I4) įžvelgė tiek grįžusiojo, tiek ir darbdavio kaltę. Iš migranto pusės respondentai taip pat įvardino netenkinantį darbo atlygį: „<...> Ilgą laiką gavus didesnę atlyginimą, Lietuvoje sunku priprasti prie minimalios mėnesinės algos.<...>“ (I7). O kalbant apie darbdavį, viena priežasčių, apsunkinančių įsidarbinimą, buvo išskirtas neužtikrintumas dėl migranto stabilumo: „<...> visada yra tikimybė, kad jis vėl išvyks, nes netenkins darbdavio sąlygos.“ (I7). Kitu argumentu nurodytas darbdavio nenoras mokėti atitinkamą atlygį, nors, pasak respondento, galimybės tai daryti leidžia:

<...> Kita pusė darbdavys ir tai, ką jis gali mokėti. Šiai dienai ne paslaptis, kad verslas Lietuvoje turi viršpelnius ir yra sąlygos mokėti darbo užmokesčius, tai sakyti, kad nėra iš ko kelti atlyginimus, vėlgį, kur tada sąžinės lygmuo yra pas darbdavį, jei jis teigia, kad negeba mokėti konkurencingo atlyginimo ir tuos pinigus pasiima sau. Aš manau, kad darbo užmokesčio lūkesčiai iš žmonių yra pagrįsti jau seniai, ypač pora metų, ar tai būtų emigrantas, ar ne emigrantas. (I9)

Tad nepaisant daugumos pateikto atsakymo, šiuo atveju reikšmingas ir mažumos balsas. O atsižvelgti į juos skatina pačių respondentų atsakymai: teigė niekada nesusidūrę su problemomis ir dauguma pačių migrantų negalėję įvardinti problemiškais, paklausti apie integraciją darbo rinkoje visgi nurodė pačių migrantų kaltę. Tai, jog didžioji dalis atsakiusiųjų to negalėjo patvirtinti remdamiesi įmonės patirtimi, kelia abejones dėl atsakymo pagrįstumo. Kartu tai apsunkina galimybes nustatyti, kiek atspindintis realybę, o kiek stereotipiškas šis atsakymas yra.

4.2.6. Migracijos politikos Lietuvoje vertinimas

Siekiant išsklaidyti minėtąsias dviprasmybes ir aiškiau suvokti įmonių atstovų vaidmenį grįžusiųjų integracijos darbo rinkoje procese, respondentų buvo paprašyta apibūdinti, jų manymu, esmines problemas, susijusias su migracijos politika: poreikį skirti daugiau dėmesio kažkuriai migrantų grupei, reikalingas konkrečias priemones ir labiausiai šioje sistemoje neveikiančias dalis ar už tai atsakingas institucijas, asmenis.

⁴³ Respondentas (I5) negalėjo įvardinti priežasties.

Verta pradėti nuo, jog nei vieno respondento nuomone esama situacija Lietuvoje grįžusiems migrantams nėra palanki. Visgi trūkumais nurodyti skirtingi aspektai, kuriuos galima sugrupuoti į 4 kategorijas:

1. Žema socialinė padėtis
2. Neadekvačios sąlygos bedarbiams
3. Informacijos stoka grįžusiems
4. Darbdavių ir valstybės godumas

Iš 9 atsakiusių⁴⁴ 4 esmine problema nurodė prastas socialines sąlygas Lietuvoje, kurios ir verčia palikti šalį arba bent jau neskatina grįžti iš svetur: „<...> Visų pirma, pakankamai mažai migrantų grįžta dirbti į Lietuvą, nes mokamas atlygis nemotyvuoja grįžti. Už nekvalifikuotą darbą užsienyje gaunami didesni atlyginimai.<...>“ (I6) Be mažo darbo užmokesčio taip pat nurodytos prastos socialinės garantijos (I4), socialinė struktūra šalyje (I7) bei įdarbinimo problemos (I8).

Kalbant apie neadekvačias sąlygas bedarbiams, respondentai buvo linkę kaltinti *pačią sistemą*, kuomet Lietuvoje tarsi labiau apsimoka likti bedarbiu, nei žemos kvalifikacijos darbuotoju: „<...> Pati valstybė sudaro tokią terpę, kad žmogus nedirbdamas gali daugiau turėti nei tas, kuris dirba.“ (I1) Šiuo atveju ne kiek piktintasi bedarbiams mokamomis bedarbio pašalpomis ar jiems suteikiamu statusu, tačiau nelygiaverte padėtimi lyginant su dirbančiąjų.

Vieno respondento nuomone konkreti priemonė, kurios derėtų imtis esamai situacijai gerinti – tai informacijos, susijusios su kintančia mokesčių sistema, sklaida (I5). Tai tyrimo dalyvio nuomone prisidėtų prie sėkmingesnės grįžusio integracijos.

Bene įdomiausiais ir kartu mažiausiai tikėtiniais galima įvardinti atsakymus, nukreiptus būtent prieš Lietuvos įmonių darbdavius (I10) bei valstybę ir jos vykdomą politiką migracijos klausimais (I9). Kalbant apie darbdaviams skirtą kritiką, respondentas juos įvardino nagrinėjamos problemos pradžių pradžia:

Ne, ne tas, kuris išvažiuoja yra kaltas, o tas, kuris sudaro tam sąlygas. Darbdavys, tai aš ir valstybė – ta grandis ir čia nėra kito recepto. <...>. Mano išvada labai paprasta – mes esam, lietuviai, tokie, kad jei mums sekasi, tai mes gobšūs. Sau leidžiam viską, matom trumpai, trumparegiai esam, o po to – nors ir tvanas, tai mano akimis, mes į tą tvaną dabar ir einam. Darbdavys, darbdavys ir dar kartą darbdavys. Nereikia pasakot pasakų, kad nėra pinigų. Pasižiūrime į dividendus, vis kita... Mes esam gobšūs, esam godūs ir tai mus žudo, ir tai mus pražudys. Ne tas kaltas, kuris išvažiuoja, ne tas, kuris bando parvažiuot. Tai savaime judančios dalelės, kurios negali nieko nulemti ir nenulems. Motyvų prigalvosim kokių tik norim, kad

⁴⁴ Respondentai (I3) ir (I11) nenurodė konkrečių problemų, tačiau pasisakė už poreikį stabdyti emigraciją ir bendrai skirti daugiau dėmesio su tuo susijusiems klausimams.

negalim, bet visa tai yra netiesa. Nėra noro dalintis, nėra noro daryti tam tikros tvarkos valstybėje, bet principe tai yra darbdavys kaltas. (I10)

Tiek moralinę, tiek materialią puses apėmęs atsakymas pateikia priešingą poziciją iki tol įmonių atstovų pateiktajai. Šią poziciją papildė kiek tolimesnį žiūros tašką pasirinkęs respondentas (I9) nurodęs jo manymu nesėkmingos migracijos politikos Lietuvoje esmę:

<...> Lietuviai nori gyventi oriai patenkinę du poreikius – maistas ir minimali pramoga. O atrodo, kaip sudėtinga [pastaba: kalba sarkastiška, kiek pašaipi]. O kada to negali, prisideda visa kita, socialinis neteisingumas, korupcijos lygis ir visa kita. Ir kada žmogus, negalintis patenkinti savo minimalių poreikių ir dar tai gauna ant viršaus, na tada ant jo negali pykt, kad jis kažkur bėga, kur pigiausi bilietai ir daugiausiai moka. Paprasta viskas absoliučiai, nėra raudono ir žalio mygtuko. Keista, taip, kad patenkinti minimalius žmogaus poreikius Europos Sąjungoje ir 27 metus nepriklausomybėje šiai dienai yra neįmanoma, yra mažų mažiausiai keista. Galima tai daryti per mokesčius, per viešojo sektoriaus organizmą. Visi žino, kad jo yra perteklius apie 40 procentų, čia visi atsakymai yra per daug akivaizdūs, tad juos atradinėti yra mažų mažiausiai juokinga. Emigrantai grįžtų iš įdomumo pasižiūrėti: paimkite ir atleiskite iš viešojo sektoriaus 20 procentų – sekančią dieną nerasite nieko [pabrėžtinai], kas sutriktų toje srityje ir funkcionavime. Jūs paimkite ir atleiskite, parodykite, kad jus apskritai kažką bandot daryti, o ne kažkokį planą, strategiją emigracijos kurti.

Tokiu būdu tarsi iš naujo paskirstomas migrantui ir įmonėms tenkantis atsakomybės kiekis nesėkmingos integracijos procese: sumažinant migrantui ir padidinant įmonėms.

Tad respondentų pateikti atsakymai papildė ankstesniame poskyryje aptartas priežastis, lemiančias sunkią grįžusiųjų integraciją. Nors dauguma respondentų nurodė būtent migranto keliamus per didelius reikalavimus, klausimą suformulavus iš kiek tolimesnės ir platesnės perspektyvos, migranto vaidmuo nebuvo paminėtas nei viename iš pateiktų atsakymų. Kartu vienbalsiai pripažinus egzistuojant nepalankią terpę grįžtantiems, tai tapo tam tikra atsvara ankstesniame poskyryje darytiniams apibendrinimams. Ne mažiau reikšmingais galima įvardinti atsakymus, pateikusius kritiškus įmonių elgsenos ir migracijos politikos įgyvendinimo vertinimus. Mat pačių įmonių atstovų paliesti jiems jautrūs aspektai indukuoja ir apie šioje pusėje egzistuojančias problemas, kurios savu ruožtu pateikia objektyvesnius vertinimus ir prisideda prie geresnio tiriamo lauko suvokimo.

4.3. Ko daugiau ir kas svarbiau: žmogiškasis kapitalas ir signalai

Teorinėje darbo dalyje pristatytos dvi klasikinės teorinės prieigos grįžtamajai migracijai nagrinėti – žmogiškojo kapitalo bei signalizavimo. Remiantis jų skirtingais aiškinimais integracijos darbo rinkoje atžvilgiu, iškeltas klausimas, kurį jų (*geriau*) galėtų paaiškinti Lietuvos atvejį ir padėtų

atsakyti į pagrindinį darbe keliamą klausimą – nuo ko priklauso Lietuvos įmonių imlumas žemos kvalifikacijos migrantų patirčiai? Šio tikslo įgyvendinimui buvo išsikeltos hipotezės, kaip pagalbinės priemonės, padėsiančios analizuoti rūpimą tyrimo lauką. Pristačius tyrimo duomenis, verta į visa tai atsigręžti ir įvertinti tiek duomenų atitikimą hipotezėms, tiek jų santykį su teorinėmis prieigomis.

4.3.1. Duomenys versus hipotezės

H1: migrantai, svetur padidinę savo žmogiškąjį kapitalą, grįžę siekia didesnio darbo užmokesčio nei iš kilmės šalies neišvykusieji.

Žvelgiant iš grįžusių migrantų pusės, šią hipotezę galima patvirtinti. Šios respondentų grupės pateikta informacija taip pat leidžia teigti, jog svetur migrantai padidino savo žmogiškąjį kapitalą žinių, gebėjimų ir įgūdžių pavidalu. Tik vienas respondentas (M7) (kalbant tik apie grįžusius migrantus) teigė neįgijęs nieko reikšmingo, o likusieji įvardijo patobulinę arba naujai įgiję skirtingoms sritims priklausančius gebėjimus. Jais įvardintos užsienio kalbos žinios, psichologinės (drąsa, saviraiška) ar asmeninės (savarankiškumas, praplėstas akiratis) savybės, konkrečiai veiklai reikalingi įgūdžiai (maisto ruošimo, statybos, gamybos srityse). Šiuos teiginius sustiprino ir tai, jog respondentai vienbalsiai paneigė teiginį, kad išvykę į užsienį iki tol turėtus įgūdžius prarado, iššvaistė. Surinkti duomenys taip pat leidžia patvirtinti ryšį, jog svetur padidinę žmogiškąjį kapitalą, grįžę siekia didesnio darbo užmokesčio, lyginant su migracijos patirties neturinčiais. Nors tyrimo dalyviai, pristatydami savo patirtis, šios darytos prielaidos nepatvirtino, visgi kalbėdami kitų migrantų vardu ir apibūdindami *daugumą* atvejų, pritarė teiginiui, jog iš svetur grįžusieji kelia didesnius reikalavimus: tiek darbo sąlygų, tiek darbo užmokesčio prasmėmis. Būtent tai dauguma įvardino pagrindine priežastimi, lemiančia sunkią grįžusių migrantų integraciją darbo rinkoje, kuomet esant per dideliems lūkesčiams darbo nerandama arba jiems neišsipildžius, iš darbo išeinama. Kaip ir minėta ankstesnėje darbo dalyje, tai patvirtinti buvo linkę „sėkmingiesiems“ bei „dar neišpildžiusiems lūkesčių Lietuvoje“ priskirti respondentai, kuomet „nepritampantys Lietuvoje“ nurodė kitas problemiškos integracijos priežastis. Visgi dauguma (6) pritarė teiginiui, jog grįžę kelia aukštesnius reikalavimus darbo užmokesčio atžvilgiu, todėl hipotezė iš jų perspektyvos gali būti patvirtinta.

Remiantis duomenimis, gautais išanalizavus įmonių atstovų pateiktus atsakymus, šią hipotezę taip pat galima patvirtinti. Ši respondentų grupė (kalbant tik apie įmonių atstovus) nebuvo linkusi pritarti teiginiui, jog svetur migrantai padidina savo žmogiškąjį kapitalą: tik vienas respondentas tam visiškai pritarė, likusieji prieštaravo arba nurodė tam tikras išlygas ir sąlygas. Tačiau kalbant apie darbo užmokestį grįžusių žemos kvalifikacijos migrantų atžvilgiu, dauguma (6 iš

10) įmonių atstovų teigė, jog grįžusiųjų norai didesni. Nors didžioji dalis to patvirtinti negalėjo remdamiesi atstovaujamos įmonės patirtimi, kaip ir migrantų atveju, tai priskyrė *daugumai* taikytina situacija. Kaip ir grįžusieji, įmonių atstovai šį reiškinį taip pat įvardijo pagrindiniu veiksnium, lemiančiu sunkią migrantų integraciją darbo rinkoje.

Tad atsižvelgiant į abiejų respondentų grupių pozicijas, hipotezę visgi galima patvirtinti. Mat hipoteze ne tiek siekta išsiaiškinti, ar užsienyje migrantai padidina žmogiškąjį kapitalą, kiek tai, ar grįžę siekia didesnio darbo užmokesčio. O tai duomenys patvirtino iš abiejų respondentų pusių.

H2: grįžusiųjų patobulinti ar įgyti nauji įgūdžiai neatitinka tų, kurie reikalingi pretenduojamam darbui. (t. y. turimi specifiniai gebėjimai, kai darbui reikalingi bendrieji ir atvirkščiai bei patobulinti visiškai kiti specifiniai gebėjimai nei yra reikalingi darbui).

Migrantų pateikti atsakymai suteikia pagrindą šią hipotezę patvirtinti. Nepaisant to, jog dauguma (8 iš 9) nurodė svetur įgiję naujų įgūdžių, tik maža dalis teigė juos tiesiogiai galintys panaudoti dabartinėje veikloje ar konkrečioje darbovietėje. Šiuo atžvilgiu išskirtina tik „sėkmingųjų“ grupė, kurios respondentai patvirtino įgiję gebėjimų, kurie reikalingi dabartiniame darbe/veikloje ir yra pritaikomi Lietuvoje. Tuo tarpu „dar neišpildę lūkesčių Lietuvoje“ bei „nepritampantys Lietuvoje“ nurodė užsienyje įgiję ar patobulinę asmeniniams priskirtinus įgūdžius, kaip lengvesnį bendravimą su nepažįstamais, pasitikėjimą savimi, pakitusias vertybines nuostatas ir bendrą mąstyseną. Populiariausiu atsakymu (6 iš 9) įvardintos įgytos ar patobulintos užsienio kalbos žinios, tačiau šiuo atžvilgiu tik vienas respondentas teigė tai galintis pritaikyti dabartiniame darbe. Taip pat pažymėtina, jog daugumos atveju migrantai svetur įgijo bendruosius gebėjimus, kuomet grįžus reikalingi buvo specifiniai. Tik vieno respondento (M8) atveju, darbas užsienyje reikalavo specifinių įgūdžių, tuo tarpu kiti respondentai dirbo jų nereikalaujančius darbus. Tad žvelgiant į daugumą, grįžusių patobulinti ar įgyti nauji įgūdžiai neatitiko tų, kurie buvo reikalingi pretenduojamam darbui atlikti grįžus į Lietuvą.

Žvelgiant iš įmonių atstovų pusės, šią hipotezę taip pat galima patvirtinti. Tik vienas respondentas (kalbant tik apie įmonių atstovus) visiškai sutiko su teiginiu, jog svetur migrantai įgyja įgūdžių, kuriuos gali panaudoti sugrįžę. Likusieji buvo linkę vertinti kritiškai: dalis nesutiko, jog svetur apskritai įgyjama naujų įgūdžių, dalis teigė, jog įgyjami tik asmeniniai ir su darbo veikla nesusiję. Pažymėtina ir tai, jog respondentai nurodė naujų gebėjimų įgyjant tik tuo atveju, jei darbo pobūdis užsienyje ir Lietuvoje sutampa, o tai daugumos atveju taip pat nepasitvirtino. Kalbant apie įgūdžių pobūdį, įmonių atstovai nurodė migrantams būdingus bendruosius, kurių darbinantis Lietuvoje dažnai nepakanka. Tad remiantis dauguma, žemos kvalifikacijos grįžusių migrantų svetur patobulinti ar naujai įgyti įgūdžiai neatitinka tų, kurie reikalingi pretenduojamam darbui atlikti.

Duomenys, gauti išanalizavus tiek migrantų, tiek įmonių atstovų pateiktus atsakymus, hipotezę leidžia patvirtinti.

H3: svetur migrantai dirbo ne savo turimą išsilavinimą atitinkantį darbą.

Remiantis grįžusių migrantų pozicija, ši hipotezė pasitvirtino. Nors dalis (4) respondentų turėjo profesinį/aukštesnįjį išsilavinimą iki išvykimo į užsienį, ne visi dirbo jį atitinkantį darbą svetur. Tačiau kalbant ir apie atitikimą, jis tik dalinis: respondentas (M2), turėjęs administravimo išsilavinimą, ir svetur dirbdamas viešbutyje, teigė, jog atliktas darbas tik dalinai siejosi su išsilavinimu. Tai patvirtino ir respondentas (M8), įgijęs baldų gamybos ir įrengimo technologo specialybę, kuomet užsienyje dirbdamas statybų srityje turimą išsilavinimą panaudojo taip pat dalinai. Tuo tarpu likusi respondentų dalis (5) turėjo tik vidurinį išsilavinimą arba svetur dirbo su juo nesusijusį darbą kitoje veiklos srityje: respondento (M5) atveju – maisto fabrike, turint išsilavinimą statybos srityje, (M1) turimos profesijos neįvardijo, tačiau teigė jai buvus nesusijusia su maisto gamyba užsienyje. Tad nepaisant to, jog išsilavinimą atitikusių ir neatitikusių respondentų skaičius vienodas, visgi atitikimas buvo tik dalinis. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog dauguma migrantų svetur dirbo ne savo išsilavinimą atitinkantį darbą.

Šią hipotezę patvirtinti arba paneigti iš įmonių perspektyvos sudėtinga stokojant tikslių duomenų. Mat dauguma respondentų (7) teigė į išsilavinimą, kaip kriterijų, priimant žemos kvalifikacijos grįžusius migrantus, visiškai nekreipiantys dėmesio. Ir tik maža įmonių atstovų dalis išsilavinimą nurodė svarbiu aspektu, į kurį atsižvelgiama. Tačiau pastarieji respondentai teigė, jog dėmesys kreipiamas tik į tai, ar migranto išsilavinimas atitinka dabartinio darbo pobūdį, tuo tarpu ar taip buvo ir svetur dirbto darbo atžvilgiu, negali įvardinti, nes įmonei tai nėra reikšminga. Tad šiuo atžvilgiu, hipotezei patvirtinti ar paneigti turėtų duomenų neužteko.

Visgi apibendrinant abiejų respondentų grupių pozicijas nagrinėjamu aspektu, hipotezę galima patvirtinti iš dalies. Kaip ir minėta, įmonių atstovai negalėjo patvirtinti arba paneigti šio teiginio, kadangi jų dauguma teigė apskritai nekreipiantys dėmesio į migranto turimą išsilavinimą ir įdarbinant svarbiais laiko kitus kriterijus. Tačiau dėmesys atkreiptinas į faktą, jog tiek migrantų, tiek įmonių atstovų atžvilgiais išsilavinimas įvardintas kaip mažai arba visiškai nesvarbus kriterijus. Grįžusiųjų atveju, net ir jį turėjusieji tvirtino, jog į tai nebuvo atsižvelgta įsidarbinant svečioje šalyje, o įmonių atstovai Lietuvoje teigė nesivadovaujantys šiuo kriterijumi. Tad pačios hipotezės svarba tyrimo klausimui nėra didelė – išsilavinimas, kaip įtakos įmonių imlumui turintis veiksnys, atmestinas.

Apibendrinant pateiktas įžvalgas, galima teigti, jog hipotezės H1 ir H2 pasitvirtino, H3 – tik iš dalies, negalėjus to visiškai paremti surinktais duomenimis. Remiantis H2 hipoteze, vienu iš

esminių veiksmų, lemiančių įmonių imlumą žemos kvalifikacijos migrantų patirčiai, galima išskirti migranto turimus įgūdžius, tiesiogiai susijusius su darbo patirtimi užsienyje. (turėtą apskritai ir jos atitikimą pretenduojamam darbui Lietuvoje). Mat sunkia ar problemiška savo darbo paiešką Lietuvoje įvardinę arba darbo visai negalėję rasti migrantai, kaip vieną pagrindinių tai lėmusių priežasčių, nurodė būtent patirties trūkumą. Pusė įmonių atstovų⁴⁵ būtent darbo patirtį išskyrė svarbiu ar pakankamai svarbiu kriterijumi įdarbinant grįžusį migrantą, o jo įgytus įgūdžius siejo su darbo pobūdžiu būnant svetur. Tad apibendrintai šį veiksnį galima įvardinti darbo patirtimi užsienyje: įmonės bus linkusios įdarbinti pretenduojamam darbui reikalingus įgūdžius turinčius migrantus, kurie svetur užsiėmė artima pretenduojamam darbui veikla. Tuo tarpu remiantis H1 hipoteze, įmonių imlumui grįžusių migrantų atžvilgiu įtakos turinčiu veiksmu galima įvardinti grįžusio migranto keliamus reikalavimus: įmonių imlumas grįžusiems migrantams yra pakankamai mažas dėl šių keliamų aukštesnių reikalavimų grūžus (lyginant su migracijos patirties neturinčiais). Tačiau verta atkreipti dėmesį, jog remiantis tyrimo duomenimis, šį veiksnį kartu galima įvardinti ir migranto, kaip mažiau stabilaus ir aukštesnius reikalavimus keliančio darbuotojo, suvokimu, kuris darbdaviams atitinka neigiamą signalą. Mat įmonės remiasi prielaida, jog grįžusieji bus linkę kelti aukštesnius reikalavimus, tad šiuo atžvilgiu pirmenybę bus linkę teikti migracijos patirties neturinčiam.

4.3.2. Duomenys versus teorijos

Remiantis tyrimo duomenimis ir bandant atsakyti į klausimą, kuri teorinė prieiga visgi geriau paaiškino grįžusių migrantų integracijai darbo rinkoje įtakos turinčius veiksmus, darytina išvada, jog grįžusių migrantų ir įmonių atžvilgiais jų vertinimai skiriasi.

Pradedant nuo žmogiškojo kapitalo prieigos, ji itin artima duomenims, atspindintiems grįžusiųjų žemos kvalifikacijos migrantų poziciją. Respondentai buvo linkę vertinti svetur padidintą kapitalą įgūdžių ir žinių pavidalu, teigė jo svarbą, pačią migracijos patirtį vertino labiau teigiamai nei neigiamai tokiu būdu pritardami šios teorijos idėjai, jog migraciją galima vertinti kaip investiciją, suteikiančią naujų gebėjimų ar žinių⁴⁶. Taip pat surinkti duomenys pagrindžia šios teorijos pateikiamą integracijos darbo rinkoje aiškinimą. Remiantis kertine šios teorinės prieigos idėja, plačiau pristatyta teorinėje darbo dalyje, svetur įgiję ar patobulinę įgūdžius, reikšmingus darbo vietoje sugrįžus, migrantai padidino savo ribinį produktyvumą, kas savu ruožtu turėjo lemti ir sąlyginai sėkmingesnę integraciją kilmės šalies darbo rinkoje. Atsižvelgiant į gautus duomenis, migrantų atžvilgiu tai pasitvirtino: „sėkmingųjų“ bei „dar neišpildžiusių lūkesčių Lietuvoje“ grupių respondentai nurodė svetur patobulinę ar įgiję su dabartine veiklos sritimi ar konkrečiu darbu susijusius įgūdžius, o jų

⁴⁵ Į šį klausimą atsakė 10 respondentų.

⁴⁶ Samuel Bowles, 1970, 356.

integracija darbo rinkoje taip pat sėkmingiausia, lyginant su trečiąja „nepritapusių Lietuvoje“ grupe, kuriai priklausantys išskyrė svetur patobulinę tik asmeninius gebėjimus.

Žmogiškojo kapitalo teorija bent iš dalies leido paaiškinti ir įmonių atstovų poziciją. Šiuo atveju aktuali Gary S. Becker daroma skirtis tarp bendrų ir specifinių gebėjimų kalbant apie įmonių investicinius kaštus: įmonės, kurių veiklai reikalingi specifiniai darbuotojų gebėjimai, bus linkusios investuoti į darbuotojų apmokymus arba samdyti jau juos turinčiuosius⁴⁷. Tai patvirtino ir gauti duomenys, kuomet respondentai, teigę įmonės veikloje esant reikalingiems specifiniams įgūdžiams, nurodė preferenciją teikiantys jau juos turintiems: aukštesnės kvalifikacijos arba bent patirtį toje srityje turintiems asmenims. Tai atspindi įmonių pasirinkimą jų investicinių kaštų valdymo atžvilgiu: nesirenkama įdarbinti tik bendruosius kaštus turinčių ir juos apmokyti, o preferenciją teikiant jau juos turintiems. Visgi duomenys buvo linkę prieštarauti ar netgi paneigti kertinę šios teorinės prieigos idėją. Mat dauguma įmonių atstovų nesutiko su teiginiu, jog svetur apskritai įgyjama naujų įgūdžių, dalis teigė, jog įgyti nesusiję su darbo specifika pretenduojamame darbe grįžus, tad migracijos patirtis savu ruožtu nelemia nei didesnio grįžusiųjų produktyvumo, nei sėkmingesnės integracijos darbo rinkoje.

Žvelgiant į signalizavimo teoriją ir jos aiškinimus, nusakančius integracijai darbo rinkoje įtakos turinčius veiksnius, sąsajos nustatytos tik su duomenimis, perteikiančiais įmonių atstovų poziciją. Pastarąją paaiškina esminė signalizavimo teorijos idėja, kuomet darbdaviai, negalėdami įvertinti potencialaus darbuotojo produktyvumo, remiasi tam tikromis pretendento į darbą charakteristikomis, atitinkančiomis signalus: teigiamus, neigiamus arba neutralius ir tokiu būdu padedančius priimti sprendimą⁴⁸. Tyrimo duomenys atskleidė gana kontraversišką įmonių poziciją: dauguma įmonių atstovų migracijos patirtį buvo linkę vertinti neutraliai, tačiau vertindami integracijos procesą, visgi nurodė *daugumai* grįžusių žemos kvalifikacijos migrantų būdingus ypatumus. Kitaip tariant, paties fakto, jog asmuo buvo išvykęs į užsienį nsureikšmino: dauguma tai įvardijo visiškai jokios įtakos neturinčiu faktu. Tuo tarpu vertindami sunkią grįžusiųjų integraciją lemiančias priežastis, dauguma nurodė būtent grįžusįjį, o paprašyti paaiškinti, jį apibūdino kaip mažiau stabilų ir nuspėjamą darbuotoją, tiek dažniau keičiantį darbo vietą, tiek siekiantį aukštesnio darbo užmokesčio. Šis įmonių atstovų pateiktas migranto suvokimas priskirtinas signalui, o ne tiesiog laikytinas faktu, kadangi dauguma respondentų to negalėjo patvirtinti remdamiesi atstovaujamos įmonės patirtimi ir apibūdinimą taikė *daugumai*, t. y. apibūdino, jų manymu, *vidutinį* grįžusį žemos kvalifikacijos migrantą.

Tad atsakymas į klausimą, kuri iš teorijų *geriau* paaiškino integracijos darbo rinkai įtakos turinčius veiksnius, nėra vienareikšmis. Teisingiausia būtų įvardinti jų abiejų samplaiką, kiek

⁴⁷ Gary S. Becker, 1962, 33-51.

⁴⁸ Michael Spence, 1973, 355-374.

didesnį vaidmenį visgi priskiriant žmogiškojo kapitalo teorijai. Pastaroji abiejų respondentų grupių atžvilgiu išsamiau gebėjo paaiškinti tiek vienų, tiek kitų poziciją integracijos darbo rinkoje klausimu. Tuo tarpu signalizavimo teorijos atveju, ji tik dalinai atskleidė įmonės elgsenos grįžusiųjų atžvilgiu priežastis. Duomenims atskleidus, jog pati migracijos patirtis įmonių atstovams nėra stiprus signalas, teorija pritaikyta tik iš dalies.

Išvados

Siekiant įgyvendinti darbe išsikeltą tikslą ir atsakyti į pagrindinį klausimą, nuo ko priklauso Lietuvos darbo rinkos imlumas migracijos patirčiai, pirmiausia atlikti interviu su grįžusiais migrantais. Remiantis gautais duomenimis, visų pirma, patvirtinta, jog daliai grįžusiųjų integracijos darbo rinkoje procesas nebuvo sėkmingas. Pagrindinėmis tai lėmusiomis priežastimis nurodyta patirties bei išsilavinimo stoka, tuo tarpu su problemomis šiuo klausimu nesusidūrę respondentai galima to priežastimi įvardijo per didelius grįžusiųjų lūkesčius. Bendrai migracijos patirtis sugrįžusiųjų vertinta labiau teigiamai: moraline, materialine ar įgytos patirties prasmėmis. Dauguma teigė svetur įgiję naujus ar patobulinę jau turėtus įgūdžius, kuriuos vieni siejo su asmenine, kiti – dabartine veiklos sritimi. Svarbia išvada išskirtina ir tai, jog bendras migrantų sugrįžimo vertinimas labiau neigiamas: 8 iš 9 neatmeta galimybės, svarsto arba jau yra nusprendę vėl išvykti į užsienį. Viena tai lemiančių priežasčių išskirtinas problematiškas ar bent netenkinantis integravimasis į darbo rinką – sunkios darbo paieškos, nesėkminga norimo darbo paieška.

Analizuojant tyrimo duomenis, gautus vykdant interviu su įmonių atstovais, taip pat išskirtini svarbūs aspektai. Visų pirma, galima teigti, jog įmonių atstovai grįžusius žemos kvalifikacijos asmenis remdamiesi įmonės patirtimi buvo linkę vertinti labiau teigiamai: nei paskutinio įdarbinto migranto, nei iki tol buvusiais atvejais, nė vienas respondentas negalėjo išskirti su juo susijusių problemų tiek atlikto darbo, tiek asmeninių interesų atžvilgiu. Visgi kalbant apie svetur įgytos patirties vertinimą, įmonių atstovų dauguma ją apibūdino neutraliai arba neigiamai: nesutiko, jog užsienyje įgyjama papildomų įgūdžių, o įgyti yra nesusiję su darbo pobūdžiu jiems grįžus. Antra, įmonių atstovų išskirtas esminis kriterijus įdarbinant grįžusį migrantą – tai turima darbo patirtis, kuri įmonių atstovų įvardinta svarbesniu aspektu už migrantų turimą išsilavinimą ir jo atitikimą darbui sugrįžus. Duomenys atskleidė ir tai, jog patirtis, įgyta svetur, ir įgyta Lietuvoje – įmonių atstovų atžvilgiu nėra tas pats: užsienyje atliktas darbas ir jos metu įgyta patirtis vertinama mažiau. Trečia, kalbant apie sunkios integracijos darbo rinkoje priežastis, dauguma įmonės atstovaujančiųjų kaltę priskyrė pačiam grįžusiajam ir jo keliamiems per aukštiems reikalavimams. Galiausiai, įmonių atstovai nenurodė skirties tarp grįžusio migranto ir migracijos patirties neturinčio žemos kvalifikacijos darbuotojo: nei turimų įgūdžių, nei darbo kokybės atžvilgiais. Dauguma taip pat negalėjo atsakyti, kuriam iš dviejų skirtų preferenciją, jei šie pasižymėtų tokiais pačiais gebėjimais, tačiau daugeliu atveju tai atspindėjo ne skirtumo nebuvimą, tačiau vengimą atsakyti.

Apibendrinus gautus rezultatus, patvirtintos H1 ir H2 hipotezės, tuo tarpu H3 – tik iš dalies. Tačiau tyrimo rezultatams tai neigiamos įtakos neturėjo, kuomet remiantis duomenimis, buvo atmesta išsilavinimo, kaip įtakos įmonių imlumui turinčio veiksnio, svarba. Remiantis pirmosiomis,

esminiais veiksniais, darančiais poveikį įmonių imlumui žemos kvalifikacijos migrantų atžvilgiu, tad ir atsakymu į pagrindinį tyrimo klausimą, įvardinta darbo patirtis bei migranto keliama aukštesni reikalavimai darbo užmokesčio atžvilgiu. Šalia išskirtas ir migranto, kaip mažiau stabilaus ar nestabilaus darbuotojo bei keliančio aukštesnius reikalavimus, suvokimas, atitinkantis darbdaviams siunčiamą neigiamą signalą.

Vertinant, kuri iš darbe analizuotų teorinių prieigų, t. y. žmogiškojo kapitalo ar signalizavimo, (*geriau*) paaiškina Lietuvos atvejį, kalbant apie grįžusiųjų integraciją darbo rinkoje, išskirtina jų samplaika. Žvelgiant iš grįžusių migrantų pusės, jų pozicijai artima žmogiškojo kapitalo, tuo tarpu įmonių elgseną paaiškino ir signalizavimo teorija. Tačiau bendrame tyrimo lauke didesnę aiškinamąją galią turėjusia įvardintina žmogiškojo kapitalo teorija.

Darbe neišvengta ir tyrimo apribojimų. Pirmiausia, dėmesys atkreiptinas į tyrimo dalyvių imtį, t. y. sąlyginai nedidelį atvejų skaičių. Dėl gana sudėtingo atrankos proceso, kurį lėmė tiek sudėtinga apsibrėžtus kriterijus atitinkančių dalyvių paieška, tiek didelės dalies atsisakymas dalyvauti tyrime, iš viso atlikta 20 interviu. Nors iš anksto konkretus dalyvių skaičius nebuvo nustatytas, o atrinkti respondentai pasižymėjo skirtingomis charakteristikomis (lyties, amžiaus, veiklos srities, gyvenamo miesto, tikslo šalies bei patirties svetur ir grįžus aspektais), visgi didesnis dalyvių skaičius galėjo pateikti tiek išsamesnius duomenis, tiek objektyvesnes jų pagrindu darytinas išvadas. Kitas aspektas – respondentų pateiktų atsakymų išsamumas ir atvirumas. Dėl riboto laiko kiekio, kurį galėjo skirti pokalbiui (tiek susitikus gyvai, tiek naudojant „Skype“ programą), dalis respondentų pateikė gana glaustus ir formalius atsakymus. Ypatingai tai būdinga įmonių atstovų atvejais, kuomet tiek laiko stoka, tiek nenoras pateikti detalesnę informaciją, apsunkino analizę ir sumažino jų pagrindu darytinų išvadų pagrįstumą. Ne mažesnę reikšmę turėjo ir pats tyrimo metodas, kuomet respondentų atsakymai buvo pagrindinis duomenų šaltinis. Nors analizuojant duomenis vengta šališkumo, galimas ne visiškai tikslus tikrovės perteikimas atliekant nestatistinę interpretaciją.

Atsižvelgiant į gautus rezultatus bei minėtuosius apribojimus, galima įvardinti nišas ateities tyrimams, kaip galimybes detaliau ištirti nagrinėtą lauką tiek *pločiu*, tiek *gyliu*. Viena jų – tai tyrimo dalyvių skaičiumi išsamesnė analizė, ypatingai įmonių atžvilgiu. Tai galimai pateiktų ne tik įvairiapusiškesnį vaizdą, tačiau ir objektyvesnes išvadas. Dėmesio verta Lietuvos migracijos politikos apžvalga, kalbant apie konkrečių priemonių įgyvendinimą ir jų (ne)veiksmumo vertinimus: taikant lyginamąją Baltijos šalių ar Lietuvos emigracijos mastams artimų šalių analizę. Nustačius esminius skirtumus, būtų galima identifikuoti veiksmingiausias ir mažiausiai veiksmingas priemones, sprendimus; atliekant turinio analizę ir telkiantis į per pastaruosius metus vykusius pokyčius (atsižvelgiant į iki 2014/2015 metais jau atliktus tyrimus ir apžvalgas) ir siekiant įvertinti migracijos klausimams skiriamą dėmesį.

Respondentų pateikti migracijos politikos Lietuvoje vertinimai įrodė problemos opumą. Tiek migrantų, tiek įmonių atstovų dauguma teigė egzistuojant esminiams jos trūkumams: per mažą jai skiriamą dėmesį, per didelį formalizmą ir menką realių sprendimų priėmimą, bereikšmį bandymą susigrąžinti jau išvykusius, o ne bandymą gerinti gyvenimo sąlygas šalyje ir tokiu būdu užkirsti kelią emigracijos mastams Lietuvoje. Pagrindiniais problemos sprendimo įrankiais įvardintinas darbo užmokesčio didinimas, verslumo skatinimas, informacijos sklaidos didinimas, susijęs su mokesčių bei paskolų išdavimo sąlygomis. Tad atsižvelgiant į tyrimo metu gautus duomenis, galima įvardinti rekomendacijas Lietuvos migracijos politikai, siekiant efektyvesnio jos veikimo. Pirma, itin svarbu skatinti įmonių imlumą žemos kvalifikacijos migrantų patirčiai, kurie sudaro didžiąją dalį grįžtančiųjų: informacijos sklaida sklaidant stereotipus apie grįžtančius, suteikiant jiems galimybes įgyti darbui reikalingų įgūdžių apmokymų metu, vykdant teigiamų įmonių praktikų, įdarbinant šios grupės asmenis, eskalavimą. Antra, aktyviau vykdyti iniciatyvas, skirtas grįžusiųjų lengvesnei integracijai darbo rinkoje: įtraukiant konkrečias įmones, teikiant informaciją tiek darbo galimybių, tiek įsidarbinimo sąlygų, tiek socialinių garantijų atžvilgiais. Trečia, reikšminga koncentruotis į mažiau ambicingus, tačiau konkretesnius tikslus ir didinti informavimą apie jų įgyvendinimo procesus: konkrečiai nuveiktus darbus, priimtus sprendimus, jų įtaką, siekiant mažinti esamą nusivylimą ir didinti grįžtančiųjų pasitikėjimą atsakingomis institucijomis bei pastangomis gerinant esamą situaciją.

Literatūra ir šaltiniai

- Arrow Kenneth J., „Rationality of self and others in an economic system.“ *Journal of Business*, 59(4), 1986.
- Baláž Vladimír ir Allan M. Williams. „Been there, done that’: international student migration and human capital transfers from the UK to Slovakia.“ *Population, space and place* 10(3), 2004.
- Barcevičius Egidijus et al., „Ekonominės migracijos reguliavimo strategijos efektyvumo įvertinimas.“ Iš Viešosios politikos ir vadybos instituto, 2008 <http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/ESFproduktai/2008_EMRS_efektyvumo_ivertinimas_I_etapas.pdf>.
- Barcevičius Egidijus ir Dovilė Žvalionytė, *Užburtas ratas?: lietuvis gyventojų grįžtamoji ir pakartotinė migracija*. Vilnius: Vaga, 2012.
- Barcevičius Egidijus ir Vaida Gineikytė. „Aukštos kvalifikacijos migrantų sugrįžimas: ar užsienyje įgytos žinios ir įgūdžiai padeda įsitvirtinti Lietuvos darbo rinkoje?." *Politologija* 2(78), 2015.
- Barrett Alan ir Philip J. O Connell. „Is there a wage premium for returning Irish migrants?." *Economic and Social Review* 32(1), 2001.
- Becker Gary S., „Investment in human capital: A theoretical analysis." *Journal of political economy* 70(5), 1962.
- Becker Gary S., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3 leid., Chicago: The University of Chicago Press, 1994.
- Bowles Samuel, „Migration as investment: Empirical tests of the human investment approach to geographical mobility.“ *The Review of Economics and Statistics*, 52(4), 1970.
- Brzozowski Jan., „Brain waste, educational investments and growth in transitional countries.“ *Cracow University of Economics*, 2007 < <https://ssrn.com/abstract=991785>>
- Co, Catherine Y., Myeong-Su Yun ir Ira N. Gang. „Returns to Returning: Who Went Abroad and What Does It Matter?“, *IZA Discussion paper series* (19), 1998. < <https://www.econstor.eu/handle/10419/20862>>.
- Connelly Brian L. et al. „Signaling theory: A review and assessment.“ *Journal of Management* 37(1), 2011.
- Constant Amelie ir Douglas S. Massey. "Return migration by German guestworkers: Neoclassical versus new economic theories." *International migration* 40(4), 2002.
- Dustmann Christian ir Yoram Weiss. „Return migration: theory and empirical evidence from the UK." *British Journal of Industrial Relations* 45(2), 2007.
- Dustmann Christian, Itzhak Fadlon ir Yoram Weiss. "Return migration, human capital accumulation and the brain drain." *Journal of Development Economics* 95(1), 2011.
- Garbenčiūtė Lina. „Grįžtamoji migracija: protų susigrąžinimas ir prisitaikymo galimybės Lietuvoje." *Grupės ir aplinkos* (3), 2013.

Gmelch George, „Return migration." *Annual review of anthropology* 9(1), 1980.

Hazans, Mihails. „Post-enlargement return migrants' earnings premium: Evidence from Latvia.“ 2008. < https://www.researchgate.net/profile/Mihails_Hazans/publication/228263070_Post-Enlargement_Return_Migrants'_Earnings_Premium_Evidence_from_Latvia/links/551ad4b20cf251c35b502126.pdf>;

Klagge Britta ir Katrin Klein-Hitpaß., „High-skilled return migration and knowledge-based economic development in regional perspective: Conceptual considerations and the example of Poland.“, CMR working papers, 2007. < <https://www.econstor.eu/handle/10419/140803>>.

Kupets Olga, „Brain gain or brain waste? The performance of return labor migrants in the Ukrainian labor market.“, *Economics Education and Research Consortium Working Paper*, 11(6), 2011.

Mansoor Ali M. ir Bryce Quillin (sud.) *Migration and remittances: Eastern Europe and the former Soviet Union*, Washington: World Bank Publications, 2006.

Martin, Reiner ir Dragos Radu. „Return migration: The experience of eastern europe1.“ *International Migration* 50(6), 2012.

Masso Jaan, Raul Eamets ir Pille Mötsmees. "The Effect of Temporary Migration Experience on Occupational Mobility in Estonia.", *CESifo Working Paper* (4322), 2013. < <https://www.econstor.eu/handle/10419/77688>>.

Mattoo Aaditya, Ileana Cristina Neagu ir Çağlar Özden, „Brain Waste? Educated Immigrants in the US Labor Market.“ *Journal of Development Economics*, 87(2), 2008.

Mincer Jacob, „Investment in human capital and personal income distribution." *Journal of political economy* 66(4), 1958.

Rothschild Michael ir Joseph Stiglitz. „Equilibrium in competitive insurance markets: An essay on the economics of imperfect information.“ *The quarterly journal of economics*, 90(4), 1976.

Sipavičienė Audra, Vladas Gaidys ir Margarita Dobrynina. "Grįžtamoji migracija: teorinės išvalgos ir situacija Lietuvoje." Vilnius: Mokslo studija, Europos migracijos tinklas Tarptautinė migracijos organizacija Socialinių tyrimų institutas, 2009. <http://www.iom.lt/images/publikacijos/failai/1427877517_Griztamoji_migracija.pdf>

Spence Michael, „Job market signaling." *The quarterly journal of Economics* 87(3), 1973.

Weiss Andrew, „Human capital vs. signalling explanations of wages.“ *The Journal of Economic Perspectives* 9(4), 1995.

Žvalionytė Dovilė, „Grįžusių migrantų integracija kilmės šalies darbo rinkoje: Lietuvos atvejo analizė.“ Daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2014.

Žvalionytė Dovilė, „Migracijos patirtis–pranašumas ar trūkumas Lietuvos darbo rinkoje?“ *Politologija*, 2(78), 2015.

Lietuvių kalbos žodynas <http://www.lkzd.lki.lt/Zodynas/Naujas_n/Visas.asp>. [Žiūrėta 2017 05 02]

1 priedas. Klausimynas grįžusiems migrantams

Bendra informacija

- Amžius
- Gyvenamasis miestas/ rajonas
- Turimas išsilavinimas
- Šalis/šalys, iš kurios/kurių grįžo
- Gyvenimo užsienyje trukmė

Iki išvykimo

ASPEKTAI	KLAUSIMAI
<i>Darbo patirtis</i>	Koks buvo Jūsų pirmas darbas, kuriame dirbote iki išvykimo? Papasakokite apie darbo pobūdį. Kokio išsilavinimo reikia norint tą darbą atlikti pakankamai gerai? Kiek laiko asmuo, turintis reikiamą išsilavinimą, turi mokytis darbo vietoje, kad darbą atliktų pakankamai gerai? Ar manote, jog tas darbas atitiko Jūsų turimus įgūdžius, išsilavinimą?
	Papasakokite apie kitas darbo vietas iki išvykimo. Kaip vertintumėte save atliekant tuos darbus?
<i>Pasitenkinimas darbu</i>	Ar buvote patenkintas/-ta savo darbu? Darbo užmokesčiu, darbo sąlygomis, aplinka? Kodėl?
<i>Išvykimo priežastys</i>	Įvardinkite pagrindines priežastis, paskatinusias išvykti.

Būnant svetur

ASPEKTAI	KLAUSIMAI
<i>Darbo pobūdis</i>	Koks buvo pirmasis Jūsų darbas, nuvykus į užsienį? Papasakokite plačiau. Ar manote, jog turėjote pakankamai tam darbui reikalingų žinių/įgūdžių/gebėjimų? Ar tas darbas atitiko Jūsų turimą išsilavinimą?
<i>Apmokymai</i>	Ar buvote apmokytas? Jei taip, kokio pobūdžio mokymuose dalyvavote, papasakokite apie juos.
<i>Įgūdžiai</i>	Ar manote, jog dirbdamas/-a šiame darbe įgijote naujų gebėjimų/žinių/įgūdžių,

	išmokote kažko reikšmingo? Ar patobulinote jau turėtus?
<i>Darbo patirtis užsienyje</i>	Jei dirbote keliuose darbuose ar keitėte darbovietę, papasakokite apie kitas darbo vietas ir priežastis, paskatinusias jas keisti.
<i>Darbo užmokestis</i>	Ar dirbdamas/-a svetur buvote patenkintas/-a savo darbo užmokesčiu? Lyginant su gautu darbo užmokesčiu iki išvykimo, užsienyje jis buvo didesnis/mažesnis?
<i>Patirties vertinimas</i>	Kokias turėtas žinias/įgūdžius pamiršote ar praradote dirbdamas/-a svetur? Ar manote, jog tai svarbu ir gali atsiliepti/atsiliepė grįžus ir ieškant darbo Lietuvoje?

Grižus

ASPEKTAI	KLAUSIMAI
<i>Ieškomo darbo pobūdis</i>	Ar žinojote, kur dirbsite grįžęs/-usi į Lietuvą? Ar turėjote numatęs/-iusi konkrečią darbo vietą?
	Kiek laiko ieškojote darbo? Kokiais būdais tai darėte?
	Kiek (bent apytiksliai) savo CV išsiuntėte ar nunešėte? Ar į CV buvote įtraukęs/-usi darbo patirtį užsienyje?
	Į kokias darbo vietas pretendavote? Ar siekėte dirbti panašaus pobūdžio darbą, kaip užsienyje? Papasakokite.
	Koks buvo pagrindinis kriterijus, ieškant darbo vietos?
<i>Darbo užmokestis</i>	Ar darbo užmokestis buvo svarbus ieškant darbo?
<i>Įgūdžiai</i>	Ar manote, jog turėjote pakankamai įgūdžių/žinių/gebėjimų darbui, į kurį pretendavote?
	Kokias iki emigracijos turėtas žinias/įgūdžius naudojate darbe grįžus? Kokias užsienyje įgytas žinias/įgūdžius naudojate grįžus?
<i>Integracijos vertinimas</i>	Ar darbo paiešką grįžus įvardintumėte kaip problemišką? Kokias problemas įvardintumėte pagrindinėmis?
	Kaip bendrai vertintumėte darbo paiešką ir integraciją į darbo rinką grįžus?
	Ar manote, jog, ieškant darbo, buvo atsižvelgta į tai, jog Jūs dirbote užsienyje?
	Kaip manote, koks pagrindinis veiksnys, lemiantis sudėtingą grįžusiųjų integraciją į Lietuvos darbo rinką?

<i>Migracijos patirties vertinimas</i>	Jūsų atveju, patirtis užsienyje ieškantis darbo buvo labiau privalumas, trūkumas ar vertintumėte neutraliai? Kaip manote, koks buvo darbdavio požiūris šiuo klausimu?
<i>Migracijos politikos Lietuvoje vertinimas</i>	Kaip manote, ar Lietuvoje skiriama pakankamai dėmesio išvykstančių, grįžtančių asmenų problemoms spręsti? Jei ne, ką Jūsų nuomone būtų galima pakeisti? Ar tai padėtų? Ar Jums tai būtų padėję?

2 priedas. Klausimynas įmonių atstovams

Bendra informacija

- Įmonės veiklos sritis
- Bendras įmonėje dirbančiųjų skaičius
- Grįžusių migrantų skaičius įmonėje per pastaruosius metus

ASPEKTAI	KLAUSIMAI
<i>Emigracijos vertinimas</i>	Kaip bendrai vertinate emigraciją? Ar pats esate susidūręs su šiuo reiškiniu, Jūsų artimieji? Pakomentuokite.
<i>Migranto vertinimas</i>	Kaip dažnai tenka susidurti su grįžusiais migrantais, kurie ieško darbo? Dažna patirtis/vienetiniai atvejai Jūsų įmonėje?
	Trumpai apibūdinkite paskutinį grįžusį migrantą, pretendavusį į darbo vietą šioje įmonėje: darbo patirtis, gebėjimai, kvalifikacija ir pan.
	Ar išvelgiate skirtumą tarp grįžusių migrantų ir asmenų, kurie neturi migracijos patirties, kalbant apie gebėjimus, žinias? Jei taip, apibūdinkite.
	Į kokias darbo vietas dažniausiai pretenduoja grįžę migrantai Jūsų įmonėje?
<i>Įgūdžiai</i>	Jei rinktumėtės tarp tokias pačias charakteristikas turinčio grįžusio migranto ir niekada užsienyje nedirbusio, kuriam teiktumėte pirmenybę? Kodėl?
	Ar sutinkate su teiginiu, jog dirbdami užsienyje asmenys įgyja naujų žinių/įgūdžių, kuriuos vėliau gali pritaikyti grįžę? Ką rodo praktika?
	Ar sutinkate su teiginiu, jog dirbdami užsienyje asmenys praranda/užmiršta/iššvaisto turėtus gebėjimus? Ką rodo praktika?
	Ar įmonėje vykdomi mokymai pradėjusiems dirbti? Jei taip, ar grįžusiems migrantams apmokymai reikalingi sąlyginai rečiau/dažniau nei migracijos patirties neturintiems?
<i>Darbo patirtis</i>	Ar Jums svarbu, kokį darbą užsienyje dirbo grįžusysis? Pakomentuokite.
<i>Išsilavinimas</i>	Ar įdarbinant Jūsų įmonėje atsižvelgiama į tai, ar užsienyje asmuo dirbo jo specialybę/išsilavinimą atitinkantį darbą? Ar tai svarbus kriterijus?
<i>Migracijos patirties vertinimas</i>	Ar susidūrėte su problemomis, priėmę užsienyje dirbusį asmenį? Jei taip, kokiomis?

<i>Integracijos vertinimas</i>	Kaip manote, kokia pagrindinė priežastis, lemianti sunkią grįžusiųjų integraciją į darbo rinką? Jūsų įmonėje arba kitais atvejais.
<i>Turimos kvalifikacijos vertinimas</i>	Ar įmonėje teikiama preferencija aukštos/žemos kvalifikacijos darbuotojams?
	Ar manote, jog aukštos kvalifikacijos darbuotojų integracija šioje įmonėje lengvesnė nei žemos? Kodėl? Apskritai Lietuvos darbo rinkoje?
<i>Migracijos politikos Lietuvoje vertinimas</i>	Kaip manote, ar Lietuvoje skiriama pakankamai dėmesio migrantų problemoms, susijusioms su jų integracija darbo rinkoje, spręsti? Jei ne, ką Jūsų nuomone būtų galima pakeisti?

3 priedas. Grįžusių migrantų interviu

Bendra informacija

Respondento koduotas numeris	M1
Amžius	25
Gyvenamasis miestas, rajonas	Alytus
Turimas išsilavinimas	Nebaigtas profesinis
Šalis/šalys, iš kurios/kurių grįžo	Škotija
Gyvenimo užsienyje trukmė (esant kelioms migracijos atvejams, paskutinio išvykimo trukmė)	6 mėnesiai

Papasakokite, koks buvo Jūsų pirmas darbas, kuriame dirbote iki išvykimo, jeigu turėjote tokį.

-Ne, neturėjau.

Lietuvoje iki išvykimo nedirbote visai?

-Ne.

Pirmasis Jūsų darbas buvo jau išvykus į užsienį?

-Taip.

Kokios buvo pagrindinės priežastys, kodėl išvažiavot į užsienį?

-Aa, turėjau skolų, kurias reikėjo grąžinti.

Tiesiog reikėjo užsidirbti pinigų?

-Tiesiog užsidirbti pinigų.

Koks buvo pirmas Jūsų darbas nuvykus į užsienį?

-Pirmas darbas buvo picų kepėjo.

Kažkokioje įmonėje?

-Tai buvo tinklinė picerija.

Ar manot, jog turėjote pakankamai įgūdžių tam darbui atlikti? Ir ar tas darbas atitiko Jūsų turimą išsilavinimą?

-Išsilavinimo neatitiko ir iš tikrųjų aš turėjau du pasirinkimus darbo: arba galėjau kepti tortus, arba kepti picas. Ir kažkaip nusprendžiau, kad bandysiu kepti picas. Iki to laiko kažkokių specialių įgūdžių neturėjau, tiesiog patikdavo gaminti.

Ar buvote apmokytas tame darbe? Ar vyko kažkokie specifiniai apmokymai?

-Taip.

Kokio pobūdžio? Gal galite šiek tiek plačiau papasakoti, kiek jie truko?

-Apmokymai truko apie dvi savaites ir po to sekė bandomasis laikotarpis, tiksliai neprisimenu, bet 2-3 mėnesius, kaip pas mus panašiai gal.

Ar apmokymų laikotarpis buvo Jums apmokamas?

-Taip. Jis buvo šiek tiek mažesnis.

Ar manote, jog dirbdamas tame darbe, kepdamas picas, įgijote kažkokių naujų įgūdžių, žinių, išmokote kažko reikšmingo, ko iki išvykimo neturėjote? Arba kažką patobulinote?

-Tai įgijau naujų įgūdžių, darbas virtuvėj.

O kaip apie asmeninius patobulėjimus?

-Asmeninių patobulėjimų irgi įgijau, bet aš manau, kad kiekvienas naujas dalykas, kurį išmoksti tau prideda irgi asmeninių.

Vien todėl, jog darbas buvo užsienyje, ar išskirtumėte kažkokį patobulėjimą? Ar manote, jog dirbdamas panašų darbą čia, Lietuvoje, būtumėte įgijęs tuos pačius įgūdžius?

-Galbūt buvo šiek tiek didesnis stresas, kadangi tai buvo užsienis ir turėjau viską išmokti daug greičiau. Tai gal tą ir išskirčiau, kadangi už manęs vėlgi stovėjo eilė žmonių, kurie norėjo mano vietą užimti.

Ar prieš išvažiuodamas mokėjote anglų kalbą?

-Taip, kalbėti mokėjau anglų kalba, šiek tiek prasilaužiau atostogaudamas Amerikoje, o iš pačių pradžių išmokau žiūrėdamas filmus, filmukus ir panašiai.

O galėtumėte pasakyti, jog darbe užsienyje patobulinote kalbos įgūdžius, ar tai neturėjo įtakos?

-Darbe patobulinau, bet sunku buvo tobulinti kalbą, kadangi dirbau virtuvėje ir virtuvėje dažniausiai girdima kalba buvo lenkų, nes mes dirbom aštuoniese: aš, vienas lietuvis, ir septyni lenkai.

Ar tai buvo vienintelis darbas, kurį užsienyje dirbote? Galbūt keitėte darbovietes?

-Ne.

Čia buvo vienintelis darbas?

-Taip, vienintelis.

Ir kiek laiko Jūs dirbote ten?

-Aš dirbau apie pusę metų kažkur.

Ar dirbdamas užsienyje buvote patenkintas savo darbo užmokesčiu? Ar atitiko Jūsų lūkesčius, įsivaizdavimą, ar pagal tai, kiek dirbote?

-Iš pradžių buvau patenkintas, vėliau šiek tiek praėjus laikui norėjosi didesnio to atlyginimo.

Nors iki išvykimo į užsienį nedirbote Lietuvoje, bet kaip manote, jeigu panašų darbą būtumėte dirbę čia, Lietuvoje, ar užmokestis skirtųsi nuo to, kurį gavote užsienyje?

-Čia atlyginimas maždaug, valandinis atlyginimas, tris, tris su puse karto mažesnis.

Ar manote, jog iki išvažiavimo į užsienį turėtus įgūdžius, žinias praradote, kitaip tariant, neišnaudojote, tarkime Jūsų darbas jų nereikalavo ir per laiką jie tiesiog pasimiršo, kas būtų tarsi iššvaistyta?

-Ne, nemanau.

O ar papildomų kažkokių įgijote? Be minėtų virtuvės specifinių. Ką išskirtumėte reikšmingiausio, parsivežto iš užsienio, kalbant apie patirtį svetur?

-[Pauzė]. Gal aš negaliu išskirti, bet aišku turėjo kažkokios įtakos ir bendravimas su žmonėmis, sakykim, sutinki tu daugiau tų žmonių ir iš kitų šalių, kaip praplėtė akiratį.

Prieš grįždamas, ar žinojote, kur dirbsite, ar ieškojotės darbo iš anksto?

-Ne, neieškojau. Bet kadangi grįžau... Aš tokį bruožą turiu. Aš viską, ką darau, stengiuosi būti geriausias toje srityje ir netrūksta pasitikėjimo savimi. Kai grįžau į Lietuvą, nusprendžiau susirasti darbą. Pirmą darbą radau per 40 minučių. Tas darbas nebuvo tos pačios specialybės, dirbau pagalbiniais statybose, gal taip pavadinkim, Vilniuj. Ten dirbom su grupiokais, bet aš labai trumpą laiką

padirbėjau, gal nežinau, apie kokį mėnesį ir tada nusprendžiau į virtuvę grįžti. Tai vėlgi į pirmą vietą kur aš nuvažiavau iš karto mane priėmė ir pradėjau ten dirbti.

O šį darbą kažkas rekomendavo, radote skelbimą ir kreipėtės ar siuntėte savo CV?

-Tiesiog aš susiradau skelbimą, pasiskambinau, mane pakvietė į pokalbį, nuvažiavau, parodžiau ką moku ir man iš karto pasiūlė darbą.

O gal pamenate, ar tai buvo pirmas Jūsų pamatytas skelbimas ir iš karto Jus priėmė ar iki tol bandėte skambinti kitur ar siųsti savo CV?

-Aš ir siunčiau CV ir skambinau, bet pasirodė tinkamiausios darbo sąlygos toj vietoj dėl to aš ją ir pasirinkau.

Per kiek laiko nuo grįžimo Jūs pradėjote dirbti?

-Mmm, man atrodo, kad aš grįžau rugsėjo mėnesį, rugsėjo pradžioje, o pradėjau dirbti apie lapkritį. Bet aš neieškojau to darbo iš karto virtuvėje, ten užtruko kokias kelias dienas, kol peržiūrėjau skelbimus ir nuėjau į tą pokalbį.

Ar buvo sudėtinga ieškotis darbo?

-Ne.

O dėl darbo virtuvėje: ar patirtis užsienyje lėmė tai, jog prie jos būtent grįžote ar asmeniniai prioritetai?

-Ta patirtis. Nes aš žinojau, kad moku tą darbą ir man nereikėjo mokytis iš naujo ir galiu tik toliau tobulėti.

Dabar, kaip suprantu, Jūs pats esate įkūręs verslą. Galbūt plačiau galite papasakoti?

-Aš pradirbau tame restorane apie aštuonis mėnesius [pastaba: Lietuvoje, Vilniuje po grįžimo]. Ir vėlgi čia tas remiasi į mano charakterį, kad man labai nepatinka kai man kažkas vadovauja ir aš dažnai galvoju, kad galiu priimti geresnius sprendimus tam tikrose situacijose ir aš matydavau klaidas, tuo pačiu visada norėjau turėti savo verslą ir tiesiog taip kažkaip kaupėsi, kaupėsi, kaupėsi ir emocijos įvairios, tas darbas virtuvėje nėra toks lengvas ir fiziškai, ir psichologiškai ir tiesiog vieną dieną nusprendžiau, kad išeinu iš darbo ir atidarysiu savo piceriją.

Darbo užmokestis buvo svarbus kriterijus?

-Darbo užmokestis irgi buvo vienas iš tų dalykų, aš manau, kad jeigu būčiau uždirbęs didesnę atlyginimą greičiausiai aš būčiau toliau ten dirbęs. Nors ir... man išeinant pasiūlė pakelti atlyginimą, bet aš jau buvau nusprendęs ir nesutikau. [Pauzė] Bet šiaip manau, kad mokant didesnę šiek tiek atlyginimą, galima išlaikyti darbuotojus.

O darbinantis Lietuvoje toje virtuvėje, ar manote, jog turėjote pakankamai įgūdžių ir ar patirtis užsienyje buvo privalumas, trūkumas ar neturėjo įtakos?

-Taip, privalumas, bet nebuvo pakankamai tų įgūdžių, dar reikėjo išmokti.

Ar manote, jog darbinantis Lietuvoje iš darbdavio pusės buvo atkreiptas dėmesys į faktą, jog prieš tai dirbote užsienyje?

-Aš manau, kad buvo atkreiptas dėmesys ir į tą patirtį ir iš karto akivaizdu, ar žmogus yra tą dirbęs kažką panašaus, ar ne.

Ar sutiktumėte su teiginiu, jog Jūsų darbo patirtis užsienyje darbdaviui Lietuvoje buvo labiau trūkumas nei privalumas?

-Aš nemanau.

Labiau neutraliai ar labiau teigiamai buvo vertinama Jūsų patirtis?

-Aš manau, kad labiau teigiamai.

Kaip bendrai vertintumėte darbo paiešką grįžus į Lietuvą?

-Aš ir dabar vertinu darbo paieškas labai, na aš nemanau, kad darbą susirasti yra sunku. Ypač, tarkim sakykim, grįžau iš Vilniaus į Alytų ir turėjau šiek tiek laiko, pusantro, du mėnesius iki verslo pradžios ir man reikėjo kažką daryt, ne tiesiog sėdėt. Ir vėl, pirmą darbą susiradau, nuėjau, papasakojau, ką esu anksčiau veikęs, parodžiau ką moku ir mane iš karto pasamdė. Manau, kad jeigu žmogus turi pakankamai gerus įgūdžius tam tikram darbe, jam neturėtų kilt tokių sunkumų, įsidarbint.

Tad manote, jog jeigu žmogus buvo išvykęs į užsienį ir ten galbūt dirbo ne savo turimą išsilavinimą ar profesiją atitinkantį darbą, tai neturėtų būti kliūtis grįžus?

-Neturėtų būti kliūtis. Bet vėlgi tas profesijas, sakykim, [pauzė]. Galbūt vienas iš tokių įgūdžių, bendravimas su žmonėmis. Anksčiau gal būdavo šiek tiek baisu ar nejauku, o kadangi ten su daugybe skirtingų teko bendrauti, kažkaip prasilauži, tada sakykim, čia grįžęs aš galėjau net pagal kitą specialybę dirbti, galėjau pardavėju arba vadybininku dirbti. Ir manau, kad tą darbą lengvai gaučiau turbūt.

O tuomet kaip manote, kokia yra pagrindinė problema kitų grįžusiųjų atvejais, nes Jūsų istorija gana sėkminga. Tačiau nemažai tų, kuriems nesiseka grįžus integruotis: arba jie neranda darbo, arba darbdaviai nenori jų samdyti. Kur ir galbūt iš kieno pusės, manote, slypi problema?

-Tai manau asmeninė žmogaus problema. Nesvarbu ar tu grįžęs iš užsienio, ar tu čia visada buvai, jeigu tu nori dirbti, tai tu gali dirbti. O jeigu tu nori ieškoti pasiteisinimų, tai jų visada rasi. Tas darbas užsieny nemanau, kad gali kažkokią turėti neigiamą įtaką. Tikrai teigiamą, o tie, kurie ieško pasiteisinimų, kad mūsų todėl nesamdo ar todėl, galbūt dar yra įpratę kas dirbo ilgesnį laiką, prie didesnio atlyginimo, iš tikrųjų pirmus mėnesius ir man sunkoka buvo psichologiškai, kaip minėjau, tas atlyginimas yra apie tris kartus mažesnis valandinis, tai tas dar prisideda.

Bet tyrimai atskleidė, jog dauguma darbdavių samdytų migracijos patirties neturintį asmenį, jeigu jie pasižymėtų tomis pačiomis savybėmis. Kaip manote, koks galėtų būti atsakymas į šią mįslę?

-[Juokiasi]. Nežinau, bet aš greičiausiai būčiau iš tų, kurie samdytų. Kadangi aš visada esu nusiteikęs žmogui duoti šansą. Jeigu matau, kad jis nori kažką nuveikti, kažką padaryti.

O ar taip kalbate apskritai, ar galima sakyti, jog Jūsų gana sėkminga patirtis ir istorija lemia tokį požiūrį?

-Bet viskas nėra taip iš karto gražu, kaip atrodo ir čia reikėjo įdėti sunkaus darbo ir būdavo po 18-19 valandų reikėdavo dirbti tikrai sunkiai. Tam pačiam užsieny vėlgi žmonės, aš manau jeigu dirbtų Lietuvoje, kaip jie dirba užsienyje, dirba po du darbus, tarkim Amerikoje kokioje normalu, čia pas mus keista, na dabar ne taip keista, anksčiau labiau keista buvo, jeigu žmonės čia dirbtų du darbus po 16 valandų per dieną, nuomotųsi namą 15 žmonių, ir čia neblogai visai gyventų [šypsosi].

Manote, jog nuo pačių žmonių viskas priklauso?

-Aš manau, čia mano nuomonė.

Apibendrinant, kaip vertintumėte savo patirtį, darbą užsienyje?

-Tikrai teigiamai.

Jokių trūkumų nežvelgiate?

-Ta prasme vienkartiniai ten būna, psichologiniai tokie dalykai, jautiesi kartais žemiau nei kiti, vis vien esi emigrantas ir į tave nežiūri kaip į tos šalies gyventoją ar pilietį, tai būna tokių momentų, bet jų visur gali būti.

O prieš išvažiuojant į užsienį, ar žinojote, jog grįšite į Lietuvą?

-Ne, aš nežinojau.

Bet vis dėlto grįžote. Tad kas privertė, paskatino? Juk galėjote ten kurti savo verslą.

-Privertė meilė [šypsosi].

Tad reiškia buvo minčių pasilikti?

-Buvo, netgi aš manau, kad sėkmingesnis būčiau buvęs ten, nes apie nuosavą verslą man visada sukosi mintis, galbūt ten šiuo metu būčiau turėjęs, bet dėl asmeninių priežasčių grįžau.

Artimiausiu metu ar ketinate vykti į užsienį dirbti?

-Išvažiuoti dirbti neketinu.

Bendra informacija

Respondento koduotas numeris	M2
Amžius	36
Gyvenamasis miestas, rajonas	Kaunas
Turimas išsilavinimas	Aukštesnysis (turizmo ir viešbučių administravimas)
Šalis/šalys, iš kurios/kurių grįžo	Airija
Gyvenimo užsienyje trukmė (esant kelioms migracijos atvejams, paskutinio išvykimo trukmė)	9 metai

Koks buvo Jūsų pirmas darbas Lietuvoje iki išvykimo į užsienį?

-Drabužių parduotuvėje, pardavėja, paskui vedėja tapau, metus laiko tik dirbau, po studijų.

Kaip manote, kokio išsilavinimo ar įgūdžių reikėjo tam darbui atlikti ir ar įsidarbinti buvo kažkokie reikalavimai?

- Buvo kažkoks konkursas, visai lengvai praėjau [juokiasi], buvo daug žmonių, bet pagal ką ten atrinko tai... Čia buvo labai seniai jau, 14 metų atgal gal jau.

O ar kažkokie apmokymai tuo metu vyko, prieš Jums pradėdant dirbti?

-Ne, ne tiesiog pradėjau iš kart dirbti. Buvo nauja parduotuvė, kadangi tik atsidarė, mes ją atidarinėjom, tai tuo pačiu ir mokymai buvo, visas tas aptarnavimas, ne tai kad atėjau į jau veikiančią, ne, mes viską kūrėm nuo pat pradžių.

Ar manote, kad turėjote pakankamai įgūdžių tam darbui atlikti, kaip save vertintumėte?

-Jo jo, jaučiausi labai gerai. Paskui pakėlė iki vedėjos, tai manau, kad visai gerai sekėsi, įvertino dirbant [juokiasi].

Ar buvote patenkinta darbo užmokesčiu?

-Taip, patenkinta. Dabar aš pati neatsimenu kiek ten pinigų buvo, bet kadangi pati jauna buvau, man užteko, su tėvais dar gyvenau.

Ar iki išvykimo turėjote kitą ar kitus darbus, keitėte darbovietę?

-Oj, kadangi aš išvykau po to du kartus dar. Aš išvykau su vyru atseit užsidirbt vestuvėm, metus prabuvom, nes aš pirmą kartą išvykau į Airiją tik po mokslų pagal darbo kontraktą metam, grįžom, tada kiek aš čia buvau Lietuvoj... mes grįžom ir aš įsidarbinau ščia [pastaba: drabužių parduotuvėje]. Jo, mes grįžom pavasarį ir aš nuo rudens įsidarbinau.

O Lietuvoje iki išvykimo ar dar kažkur dirbote?

-Ne, ne, mes paskui vėl išvažiavom. Grįžom ir po nepilnų metų užsidirbę vestuvėm jau ir aš tada įsidarbinau po pusmečio tikrai, draudimo kompanijoje, marketingo specialiste, administratore, va taip va.

Šis darbas buvo prieš ilgąjį Jūsų išvykimą į užsienį?

-Taip, dar prieš tą ilgąjį.

Gal galite papasakoti kiek plačiau apie tą darbą Lietuvoje, draudimo įmonėje?

-Mmm, na ką ten marketingo specialistė, tai ieškai ten naujų klientų, administracija tai biuro visas ten administravimas buvo, ten skambučiai, atsiliepipimai, sutartys.

Tai visiškai kitoks pobūdis darbo nei drabužių parduotuvėje prieš tai?

-Visiškai, visiškai, visai kitaip.

O kaip save vertintumėte, kalbant apie Jūsų įgūdžius, žinias, ar turėjote jų pakankamai tam darbui atlikti?

-Jo, manau. Nes kadangi jau ten vykdavo mokymai, laikas nuo laiko tai manau taip, turėjau pakankamai.

O apmokymų laikotarpiu ar buvo mokamas kiek mažesnis darbo užmokestis ar jis buvo toks pat?

-Man apmokymai vyko gal savaitę prieš, kad susipažinti, gal net mažiau negu savaitę, tai turbūt ne, buvo vienodas, nes ten kelios dienos, o vėliau tai savaime būdavo kvalifikaciniai kursai visokie, tai buvo apmokami kaip ir darbas.

O kokių būdu šį darbą draudimo įmonėje susiradote? Ar ieškojote pagal skelbimą, ar siuntėte savo CV?

-Pagal skelbimą ieškojau.

Kiek užtruko darbo paieškos? Ar buvo sudėtinga susirasti darbą?

-Mm, na kadangi aš jau taikiau būtent į tokį darbą, tai buvo sunkiau, drabužių aš jau nenorėjau ten niekur, tai užtruko galvoju aš na turbūt kokius paskaičiavus 5 mėnesius turbūt, jeigu grubiai skaičiuojant.

Tai nebuvo pirma vieta, kur pretendavote ir patekote?

-Ne, ne pirma, buvo dar ten kažkokių įmonių, dabar nepasakysiu jau, kadėjau į pokalbį, nepraėjau, tai ne, ne pirma.

O ar manote, kad, kurį laiką padirbus užsienyje ir grįžus čia bei darbinantis draudimo įmonėje, darbdavys atsižvelgė į Jūsų migracijos patirtį? Jeigu buvote ją įrašiusi į savo CV ar pasakėte apie ją.

-Buvau, nes aš užsienyje prieš darbą draudime dirbau viešbutyje administratore, tai aš buvau įrašius tą, buvau.

Ir kaip manote, ar darbdaviui tai buvo kažkoks ženklas?

-Ne, nemanau. Tuo metu maniau, bet kai jau įsidarbinau tai nemanau.

O ar nebuvo taip, jog tuomet labiau neigiamai vertino?

-Oj ne, tikrai ne.

Neturėjo jokios reikšmės?

-Ne, ne, sakyčiau gal tik susidomėjimas bendras, kadangi ten buvo jaunas irgi kolektyvas visiems buvo labai įdomu kaip čia, kodėl čia, nes buvo bumas čia, tik įstojus į Europos Sąjungą, visi bėgo, tai visi galvojo kaip čia sugalvojau parvažiuot. Ir buvo pabrėžta, kad aišku negalvok, kad čia alga bus tokia pati kaip ir ten [juokiasi]. Buvo klausimas, kaip dabar atsimenu, to, kuris priiminėjo vadovo, ar nepabėgsi labai greitai padirbus trumpai, išvažiuosi atgal [juokiasi]. Nu tai, padirbau pora metų, tai nepabėgau.

Palyginant darbą Lietuvoje su darbu užsienyje, darbo užmokestis skyrėsi?

-Tai žinoma, jo. Tai va padirbau pora metų ten [pastaba: draudimo įmonėje] ir išvažiavau ilgam, devyniems metams.

Ir irgi į Airiją, kaip prieš tai nepilniems metams?

-Taip, ten pat, į tą patį darbą. Bet tada išvažiavom taip, na čia visai neblogai gyvenom, vyras dirbo, čia statybų bumas buvo, daug turėjo projektų jisai, bet tiesiog norėjosi kažką keisti, toks kaip ženklas,

paskambino man iš niekur, iš buvusio darbo [pastaba: Airijoje], ar nenorėtum vėl pas mus grįžti? Tada kaip tik sesuo išvažiavo tenais, na ir taip per vasarą mažiau, galvojau, aj, dar jauni, varom porai metų. Tai tas pora užtruko devynis. Nes tada prasidėjo Lietuvoj ta krizė su statybom, tada vyras sako, kam vėl grįžt čia, nu tai va taip ir likom, smagiai gyvenom ir likom.

Tuomet plačiau apie darbą užsienyje. Dirbote ten pat, kai buvote išvykusi trumpesniam laikui ir tuomet grįžote ilgesniam?

-Taip, visą laiką tam pačiam darbe ten.

Koks tai buvo darbas, ką konkrečiai Jūs dirbote?

-Tai buvo darbas viešbutyje, administratore, teko iš tikrųjų tai visko dirbti, kadangi šeimos viešbutis, tai jie turi didelį tinklą viešbučių, tuo metu kompleksai dideli su naktiniais klubais, restoranais, jie didžiuliai ten, tai iš pradžių teko ir kambarius tvarkyti, paskui pakėlė ir iki prižiūrėtojos tvarkytojų, tada administracija, o galiausiai perėjau į restoraną. Tai buvau kaip ir pagal lietuvius, pamainos vadybininkė, jeigu yra tokia pareigybė. Nes kadangi tam restorane buvo daug įvairių skyrių, vienas vakarinis, kitas dienos metu, kitas užkandžių, tai aš buvau grynai už desertus ir užkandžius, nes dienom tik dienos tas, o vakare – vakaro atsidaro. Tai aš buvau, už tą kur visą dieną atsakinga. Tai vat taip ir dirbau devynis metus.

O Jūsų išsilavinimas turėtas atitiko šį darbo pobūdį, darbą restorane?

-Mano išsilavinimas buvo turizmas ir viešbučių vadyba, bet ne, užsienyje tiesiog ką moki, kaip pasirodai save, taip ir dirbi, nes užsienyje labai daug virtuvėje pas mus iš Lenkijos žmonių dirbo, kai atvažiavę iš viso nuo statybų, nuo kažko patapo virėjais.

Ar manote, kad išsilavinimas turėjo kažkokios įtakos įsidarbinant?

-Ne, ne, tam viešbuty tai tikrai ne. Viskas pagal gabumus, nes pradėdavo nuo indų plaut, o pabaigdavo vyriausiu šefu, labai greit kildavo.

Galbūt buvo stipresnė, griežtesnė atranka, jeigu neatsižvelgė į turimą išsilavinimą? Kaip manote, kuo vadovavosi darbdavys samdydamas darbuotojus?

-Stebi. Kaip tu ką sugebi, mato kaip tu dirbi. Tik pagal tai, bent jau tam viešbuty, nežinau kaip kitur.

O ar apmokymai vyko tame viešbutyje kažkokie?

-Tik pradėjus dirbti, taip, praktika, visur tik praktika. Aišku ten paskui tai kvalifikaciniai būdavo visokie ten, bet ten susiję su visa ta higiena, kas prie maisto dirbo visi va tokie būdavo.

O ar dirbdama užsienyje įgijote kažkokių įgūdžių, žinių, ko manote, jog iki išvažiavimo neturėjote? Galbūt įgijote kažko reikšmingo ar kažką patobulinote?

-Na restorane jau jo, dirbant virtuvėje jau mažai kur mane apgautų [juokiasi]. Patirtis labai vertinga.

O galbūt kažką patobulinote jau turėto iš anksčiau?

-Jo, taip. Apie maisto gamybą, ką planuoju ir Lietuvoje veikt, labai susidraugavau su desertų kepėjais tenais, labai sudomino, ten labai eksperimentuodavom, tai va grįžus čia pati dabar mokausi desertų gamybos. Vat užkabino.

Šį pomėgį parsivežėt iš ten?

-Taip, vat užkabino mane, gal visai įdomu man būtų ta sritis.

Ir ten darbovietės savo nekeitėte, dirbote ten pat?

-Visą tą laiką jo, tenai pradirbau.

Ar viešbutyje buvote patenkinta savo darbo užmokesčiu?

-Taip, labai.

Nesiskundėte?

-Ne, visiškai ne.

Ir kaip minėjote, lyginant darbą Lietuvoje ir šį darbą užsienyje, užmokestis užsienyje buvo didesnis?

-Taip.

Galbūt kažką pamiršote ar praradote, kalbant apie turėtus įgūdžius, gebėjimus bei žinias. Kitaip tariant, darbe kažkas galbūt nebuvo reikalinga, ką iki tol mokėjote ir galima sakyti būdama užsienyje tai tarsi iššvaistėte?

-Kad iššvaisčiau tarkim kažką, taip? Ne, aš asmeniškai tai ne. Va vyras tai gal prarado daug praktikos statybose [juokiasi], nes viskas tobulėja medžiagos, technologijos ir visa kita. Tai va jis gal per tą laiką, beveik 10 metų prarado, atsiliko nuo Lietuvos rinkos. Bet jis išmoko mašinas tvarkyt [juokiasi]. Pakeitė į kitą pusę. O aš tai ne.

Nėra taip, jog gailitės, kad šis darbas užsienyje kažką atėmė?

-Ne, ne. Jaunystę, metus nebent [juokiasi]. O įgūdžių tai ne, tirai ne.

O kalbant apie išvykimo priežastis, minėjote, jog norėjote vestuvėms užsidirbti?

-Ne, pirmą patį kartą dėl įdomumo išvažiavom [pastaba: darbas McDonald's restorane po studijų Lietuvoje], mūsų daug važiavo, dar leidimų darbo reikėjo, dar išvis tų lietuvių nebuvo, mes vieninteliai mieste buvom lietuviai. Antrą kartą vestuvėm [pastaba: darbas viešbutyje], trečią kartą dėl įdomumo [pastaba: tame pačiame viešbutyje]. Vat todėl ir grįžom, kad mum Lietuvoj niekada nebuvo blogai. Kad kai kiti viską meta, viskas čia blogai, mum niekada to nebuvo ir grįžom, nes sakau, va reikia pabandyt. Mes niekada negyvenom rimto gyvenimo Lietuvoj, kad su šeima, su vaikais. Tai va dėl to ir grįžom.

Kiek laiko esate Lietuvoje, nuo to ilgojo išvykimo?

-Nuo liepos mėnesio pernai metų, tai metų dar nėra.

O ar žinojote, kur grįžę dirbsite, Jūs ar Jūsų vyras?

-Vyras žinojo. Jis jau buvo susiradęs iš anksto tą darbą.

O Jūs?

-O aš ne, nes kadangi dar auginu mažą mergaitę, dar nėra trijų metų, jai darželio negavau, tai šiemet berniukas išėjo į darželį, o kadangi ji lopšely, tai nebuvo vietų tam pačiam. Tai ji pradės tik nuo rugsėjo ir aš pradėsiu ieškotis darbo.

O ar žinote, kokioje srityje norėtumėte dirbti, ar konkrečiai ieškotumėtės?

-Mmm, aš visada tokia nežinau [pastaba: neapsisprendusi, dvejoja], norėčiau gal ir su tais desertais, aš mokymus prancūziškos konditerijos lankiau, tai vat jeigu norėčiau, tai galbūt su jais kažką ir dirbti, bet nežinau dar ar savo, nes kai kursus lankiau su merginomis, yra daug kurios atėjo ir dirba restoranuose, tik tobulėja, yra daug kurios daro namie, yra daug kurios ir papildomai daro namie, ir dirba, tai mmm...

Bet yra minčių, jog ir savo kažką bandysite atidaryti, kurti?

-Kad galbūt jo, bet jeigu savo daryti, tada jau reikia didelio, nes taip neturint rimto darbo ir šitu užsiimti, tai reikia labai daug dirbti, o tada viena jau dirbi labai daug nebespėsiu, tai va čia dar viskas ant klaustuko. Bet turiu kitų minčių, su tais pačiais emigrantais susijusių, dar galvoju, labai nenoriu dirbti kitam [juokiasi], tai dar žiūrėsiu kaip čia bus.

Bet siuntinėti savo CV tarkime, dar nebandėte?

-Ne, dar nebandžiau.

Gera, o jeigu žinotumėte, kad tai bus konditerijos sritis, koks pagrindinis kriterijus ieškantis darbo būtų, dirbant pas kažką, ne sau dirbant?

-Na darbo užmokestis mmm, nu būtų didelė dalis, bet gal ne pagrindinė. Nes paskui galvočiau, kad aš pati galiu po darbo dasidurti kažką. O galbūt darbo valandos, darbo sąlygos svarbiausia būtų. Jo, o paskui jau atlyginimas.

O ar manote, jog Jūsų patirtis užsienyje konditerijos srityje prisidėtų prie Jūsų sėkmingo įsidarbinimo čia, Lietuvoje?

-Taip, manau.

Manote, jog patirtis būtų labiau privalumas, trūkumas ar neturėtų įtakos?

-Jo, jo, privalumas. Bent jau toje srityje tai manau. Tiek metų aš ten su maistu dirbau, ne tik, kad padavėjas ten prižiūrėt reikėjo, bet ir pačiai gaminti teko, nemažai tų užkandžių ruošti, tai manau būtų, jo.

O iš artimųjų ar pažįstamų rato galbūt esate girdėjusi darbdavių nuomonę, jų požiūrį į grįžusius emigrantus?

-Čia Lietuvoje?

Taip.

-Iš mūsų grįžusių tai, iš mano rato grįžusių, visi praktiškai dirba sau, tai nepasakysiu kaip. O iš vyro pozicijos jį labai noriai priėmė, nes ne jis vienas yra grįžęs tenais dirba, daugiau kaip pusė gal grįžusių yra. O iš atsiliėpimų, forumų grupėse tose tai kiek teko skaityti labai noriai priima. Bet būtent tuos, kurie po ilgo laiko grįžta.

Remiantis kitais tyrimais apie situaciją Lietuvoje, pastebėtas gana neigiamas darbdavių nusiteikimas, ypatingai kalbant apie žemos kvalifikacijos asmenis, neturinčius aukštojo išsilavinimo, tad ir jų integracija grįžus yra sudėtingesnė. Nes pasak tyrimų, didžioji dalis darbdavių rinktųsi asmenį, kuris nebuvo išvykęs į užsienį. Kokia Jūsų nuomonė?

-Aš sakčiau gal nuo darbdavio labai priklauso. Net nežinau.

Asmeniškai nesusidūrėt?

-Dar ne, bet vat kaip skaitau pagal tą forumą, tai darbdaviai modernesni, kad kaip tik nori, kad atsivežtų kažkokią patirtį, jeigu dirba aišku pagal tą pačią patirtį. Kiti buvo tokių nuomonių, kad kaip tik bijo atseit, tų žmonių, nežinau, ar per daug jie moka, ar per daug ten reikšis, čia jau nuo darbdavio matyt priklauso, bijo protingesnių gal už save [juokiasi]. Kažkaip artimoj aplinkoj dar to nesusidūrėm. Gal ateity kažkaip, bet dabar dar ne.

O dėl darbo paieškos? Nes sakoma, jog grįžusiems į Lietuvą pakankamai sunku susirasti darbą. Kaip manote, ar čia pačių žmonių problema, ar labiau darbdavių nusistatymas?

-Manyčiau, ne darbą susirast sunku, bet netenkina užmokestis. Nes aš ir pati pažiūriu va sesė, kaip dirba už minimumą ir kiek ji dirba, aš sakau, kraučiaus lagaminą greitai jeigu tektų taip. Aš taip sakau, nebenorėčiau, visų pirma nebenorėčiau, tiek nebeaukočiau savęs. Tai va gal tas, nes yra draugių, kurios grįžusios, vyrai dirba, jos nedirba, tai va tokia ta situacija. Aš už tokius pinigus tiek nearsiu, va taip va. Nu tarkim alga gal netinka ir va taip va, nežinau. Aš pati asmeniškai, aišku priverstų badas, kažkurį laiką tai dirbčiau ir už tą minimumą. Bet kai va pažiūriu sesė, turiu pavyzdį, tai kelias šeštą ryto, grįžtą penktą, abu vaikai prailgintose grupėse sėdi, grįžta valgyt padaro ir bum į lovą. Tai aš sakau, nenoriu tokio gyvenimo. Bet jinai ir nesistengia kito siekti, skundžiasi, aišku blogai, bet, kad dėl to kažką darytų, irgi nieko nedaro, tai kaip ir žmonių problema galima sakyti.

Tarkime jeigu būtų du vienodo pobūdžio darbai – Lietuvoje bei užsienyje, kaip manote, ko reikėtų ar ką reikėtų pakeisti, jog žmonės neišvažiuotų arba jie galiausiai grįžtų?

-Tai atlyginimas. Kad už tą atlyginimą galėtum nusipirkt. Tas ir yra, iš mano patirties va su drauge šnekam, Airioj tu dirbdamas bet kokį nekvalifikuotą darbą, nežinau, paprasčiausią, kambarius tvarkant viešbuty, visiškai žemiausios kvalifikacijos, tu už savo tą pilno etato darbą ir gaudamas minimalų atlyginimą, tarkim, kad ir abudu šeimoj, vyras ir žmona, kai vienas tai jau sunkiau aišku būtų, bet jeigu abu dirba už minimumą, jie sau gali leist viską. Jie gali leist atostogas kur nori, jie gali leist nuomą mokėt arba paskolą už namą, nu viską, tikrai nereikia skaičiuot kad va, batų nusipirkt ir taip toliau. O vat Lietuvoj už tą minimalią algą, kad ir tuos tris šimtus, jei sau tiek galėtum, tai tikrai nevažiuotų. Tiesiog ta perkamoji galia tokia užtat ir žmonės važiuoja, kad ir tam pačiam fabrike dirbt, bet jie sau viską gali leist.

Ar sutiktumėte su nuomone, jog jeigu Lietuvoje žmonės dirbtų taip pat kaip jie dirba užsienyje, tai yra turėtų du darbus, keli nuomotųsi namą, ir čia neblogai gyventų?

-Ne, vat aš čia ir prieštarauju. Mes gyvenom vieni, negyveno mūsų šeima ten keliese, iš pradžių taip, kol buvo sesė su vyru, taip gyvenom keliese, nuomavomės prabangų namą, nes mes ale atvažiavom pagyvent [juokiasi], daug dirbsim, daug uždirbsim ir taip linksmai gyvensim. Bet taip užsitęsė viskas,

kad mes gyvenom, susilaukėm abiejų vaikų ir tada išsiskirstėm po namus. Ir kada gyvenom jau atskirai, dirbom po vieną darbą, aš iš viso dirbau tik tris dienas, vyras penkias dienas, išeidavau devintą, darbas nuo dešimt, penktą jau būdavau namie, vyras nuo devynių iki šešių, tai vat su tuo tikrai nesutinku, gal kur Anglijoje, Dubline vėl kitaip. Taip, Dubline vien nuomos kainos jau yra dvigubai, nu Dubline mes nebūtume taip išgyvenę.

Gyvenote mažesniame miestelyje?

-Taip, šimtas kilometrų nuo Dublino, mažesnis miestelis, bet ne mažas.

Tad nesutiktumėt su tokiu teiginiu, kad Lietuvoje čia žmonės tinginiauja?

-Ne, tikrai nesutikčiau.

O kaip manote, apie kitus veiksnius? Ne tik darbo užmokestį, pačią integraciją. Galima išgirsti, jog grįžusieji nepritampa darbo rinkoje, yra jaučiama kažkokia atskirtis darbo rinkoje, kaip manote, koks pagrindinis veiksnys galėtų būti? Ir vėlgi kieno pusė teisesnė?

-Manyčiau, kad nori iš karto daug grįžę. Sunku pasakyti, nors aš pavyzdžiui suprantu, kad nebus niekada tokios algos už tris dienas darbo kaip ten. Galvok kaip nori, taip tiesiog nebus. Bet, mmm, manyčiau, kad tas ir yra sunkiausia.

Bet juk ir darbdaviai tai puikiai supranta ir įvertina, kaip manote, ar dėl to ir vengia grįžusiųjų?

-Taip, galbūt. Pats save taip ir pateikia per pokalbį, jeigu daug reikalauja. Bet Lietuvoje to dar nėra ir nereikia tikėtis, kad atsiras stebuklingas darbdavys, kuris tą patį mokės.

Apibendrinant darbo patirtį užsienyje, ar gailitės, kad išvažiavot?

-Ne, tikrai ne, nesigailiu. Nes tikrai buvo gerai, ir čia buvo gerai, ir ten buvo gerai. Ne, tikrai nesigailiu.

Ieškantis darbo Lietuvoje, kaip manote, Jūsų patirtis užsienyje būtų labiau privalumas, trūkumas ar neutralu?

-Žiūrint kokioje srityje, jeigu kaip aš dirbau, tai manau privalumas, vis tiek jau tiek laiko atidirbta, visos tos smulkmenos darbinės žinomos, restorano, viešbučio.

O jeigu bandytumėte į visiškai kitą sritį, neatitinkančią nei Jūsų išsilavinimo, nei patirties užsienyje?

-Na gal būtų sunku, sunku.

Sunku dėl ko?

-Kad neturėčiau patirties. Visiškai kita patirtis, bent jau aš taip galvoju.

Ar manote, jog darbdavys atsižvelgtų teigiamai/neigiamai, jam būtų kažkoks signalas apskritai?

-Manau nuo darbdavio priklauso. Ir kokia sritis aišku.

Jeį pamenate, kada išvažiavote ir vėl grįžote?

-Tai pirmą kartą išvažiavau 2001 gale, grįžau 2002 gale; antrą kartą 2004 įstojus į Europos Sąjungą o grįžom 2005 pavasarį, o jau trečią kartą išvykom 2007 metais, grįžom vat 2016 vasarą.

Gal galime grįžti prie pirmojo Jūsų darbo užsienyje?

-Dirbau Makdonalde, toli nuo maisto nepabėgau [juokiasi]. Čia per agentūrą Lietuvoj kai veždavo, tu sumoki pinigus, jie tau suranda darbą, tai va tai va, sumoki ir iš karto važiuoji, tada dar leidimų reikėjo, tai gal kiek užtruko sutvarkyt.

O ką iš šio darbo išskirtumėte? Pagal darbo pobūdį ko naujo išmokote?

-Dirbau visur, ir prie maisto ir aptarnavime. Kadangi tuo metu gerai mokėjau anglų kalbą, greit pastatė prie aptarnavimo. Yra tokių, kurie dar po šiai dienai ten pasilikę.

Ir dirbote tik metus, nes tiek ir planavote?

-Tai, kontraktas buvo metams, tai ir grįžom, nors ir šiaip jau buvo gana, nebesinorėjo. Nes kitos galimybės tuo metu susirasti darbą nebuvo. Ir pats darbas nepatiko, tą patį per tą patį su žmonėm.

Tad prioritetas šiuo metu įsidarbinant būtų susijęs su konditerija, kaip supratau iš Jūsų pasakojimo?

-Taip, su konditerijos gaminiais.

Šis potraukis yra atsivežtas būtent iš užsienio ar ir iki išvažiavimo mėgote tai daryti?

-Ne, tas potraukis atsirado būtent tenais, užkabino, paskui susidraugavome su ta, kuri gamino desertus, ji mokindavo mane taip ir užkabino.

Teko susidurti, jog nemažai grįžusių pradeda būtent savo verslą, imasi kažkokios veiklos ir dirba sau. Kaip manote, kokia to priežastis?

-Aš manyčiau, kad grįžta žmonės vyresni, jiems sunkiau susirasti darbą. Iš vyresnių, kuriuos pažįstu, kuriems netoli penkiasdešimt, Lietuvoje jau ne kažką. Nes jei tu fabrike pradirbęs dvidešimt metų mėsą pakuoji ir grįžęs šia nori kažko, tai kokie tavo šansai įsidarbinti? Turbūt ne kokie.

Sakot, jeigu žmogus išdirba keliasdešimt metų ir bando įsidarbinti čia, yra sudėtinga, nes jis tarsi iššvaistė turėtą potencialą?

-Jei išvažiuoja trisdešimt kelių, grįžta netoli penkiasdešimt, nu taip, tai jau viskas [juokiasi]. Jei nuo nulio pradėti, tai tik savo kažką, na vyram dar vyram, mašinų tvarkymas, o moterim tai nežinau, na nebent ką dirbo tą patį [pastaba: kaip užsienyje], neisi administratore kokia dirbti jau. Nebent tenais dirbi normalius darbus, ne žemiausios kvalifikacijos, bet kadangi didžioji dalis dirba tokius darbus, nemanau, nemanau.

Manote, jog integracija yra sunki, jeigu žmogus pradirba ilgą laiką žemesnės kvalifikacijos darbą ir bando ieškotis kitokio pobūdžio darbo?

-Jo jo jo, manyčiau.

O Jūsų šeima dabartinį integracijos procesą, kaip vertintumėte?

-Na sunku dar pasakyti, kol aš nedirbu, bet jeigu atvirai, tokia situacija jeigu liktų, tai nelikčiau Lietuvoj, nelikčiau, bet tikiu, kad ji gerės.

Ar esate apsisprendę jau likti čia visam laikui?

-Ne, esame sau davę kokius du metus, metai kaip ir mažai, trys gal, pažiūrėt kaip sekasi.

Neatmetate galimybės išvažiuoti vėl?

-Tikiuosi, kad neteks, bet neatmetu.

O kodėl, kokios pagrindinės priežastys, kodėl norite likti čia?

-Nes niekada negyvenome normalaus gyvenimo čia, Lietuvoje, niekada nebuvo taip, kad viskas, metam, taip blogai, kaip būna daugeliui ir išvažiavę niekada neturėjom minties, kad pasiliksim visada. Ir mum kirbėjo mintis, kad gal bandom, pažiūrėsime, kas gausis kol vaikai maži. Vis vien ir savas kraštas, nors ten būdama pervertinau savo tą kraštą [juokiasi], dabar toj Airijoje atrodo viskas faina. Atrodė atsibodę viskas, bet aišku, čia saviau. Man ir šiaip gaila tų žmonių, nebūtinai lietuvių, lenkų, vengrų, kurie nuo atostogų iki atostogų gyvena, gyvena atostogų laukimu. Grįžta, tada jie gyvena, o visą kitą laiką jie tiesiog dirba, būna ir svajoja. Ir galvodavau, mes taip negyvenam, bet po kiek laiku pradėjau jaust, kad taip yra. Ruošiamės gyvent, kada grįšim atostogų į Lietuvą, bet aš tokios mintie, kad gyvent reikia dabar, ir nu kas bus, tas. Nepalikom mes kažkokių karjerų didžiulių, kad po penkių

metų grįžus, viskas bus prarasta, čia gal būnant taip, bet ten nebuvo nieko tokio, kad paaukojom, va grįžau, iššvaisčiau, to nėra. Tai nebaisu ir grįžt.

Bet kol kas viskas gerai?

-Taip, dar nebėgsim, nes tik 30 procentų gal išpildėm, ką buvom suplanavę, tik pirmi žingsniai galima sakyti, daug kas dar nepadaryta, ir aš ir vyras taip pat, nes jis tik laikinai ten dirba. Aišku yra ir apsisukusių ir grįžusių atgal po pusmečio kokio, bet aš skaitau tai yra labai nedaug, du metus ir tai yra labai nedaug, nebent nusprendei, pabandei vieną darbą, nepatiko ir grįžai. Tai sakau, jei dabar išvažiuosim jau, tai galutinai, viską būsiu išbandžius visas veiklos sritis ir vyro, jei viskas, absoliučiai viskas nepasiseks, tik tada. Reikia visas galimybes, ir sau ir kitam dirbti pabandyti, kad jeigu jau važiuoji tai kaip paskutinę viltį, išbandęs viską. O ne kad aj, davai važiuojam, kaip, kad buvo iš pradžių.

Bendra informacija

Respondento koduotas numeris	M3
Amžius	32
Gyvenamasis miestas, rajonas	Šiaulių rajonas
Turimas išsilavinimas	Vidurinis
Šalis/šalys, iš kurios/kurių grįžo	Jungtinė Karalystė
Gyvenimo užsienyje trukmė (esant keliems migracijos atvejams, paskutinio išvykimo trukmė)	9 metai

Koks buvo Jūsų pirmas darbas Lietuvoje?

-Pats pirmas darbas buvo televizorių gamykloje. Dirbau tris metus ten, tai smulkių detalių surinkėja. Darbas pamaininis, po 8 valandas, darbas gan nesunkus. Patiko ir kolektyvas, viskas buvo gerai, tiesiog sesė buvo išvažiavus į užsienį ir pasikvietė atvažiuot, kad bus galimybių, užsidirbsi, nusipirksi kažką, sakė atvažiuok.

Kaip susiradote darbą?

-Ieškojau, televizorių gamykloj buvau įdėjus skelbimą, galvojau gal vasarai susirasiu tik darbą, įdėjau skelbimą į laikraštį, kad ieškau darbo ir paskambino. Paskambino vadovas, sako renkam naują grupę, pagrinde studentai, jaunimo grupė tokia.

Ar manote, jog turėjote pakankamai įgūdžių tam darbui atlikti? Ar vyko apmokymai?

-Labai nesudėtingas buvo darbas, nei fiziškai nei protiškai labai reikalaujantis pasirengimo. Nes paprasčiausiai tau parodo detales ir ką su jom reikia daryti, tiesiog paruošimas prie televizorių toks. Ateina meistras, tau parodo na ir tu gamini, atlieki tą savo operaciją vadinamą. Kiekvienas turi savo operaciją linijoj ir atlieki. Vėliau buvo lituotojų tokie kursai, apmokymai. Teko prie kompiuterių dirbti, tai irgi ten lengva, ateini tau tokios mikroschemos yra, tai kokias kalbas reikėdavo suprogramuoti.

Ar Jus tenkino darbo užmokestis?

-Geras, taip, tenkino. Tikrai nesiskundžiau.

Ar tai buvo vienintelis darbas Lietuvoje iki išvykimo?

-Ne, dar buvo vienas. Tiesiog savaitgaliais ateidavau į tokią kavinukę, būdavo banketai, užsakymai kokie, jiems reikėdavo papildomų žmonių. Nes ten dirbo mano pažįstama virėja ir sako, ar nenori ateiti retkarčiais padirbėti, sako papildomai užsidirbsi, tai gerai sakau.

Kiek laiko dirbote šioje vietoje?

-Kokius tris mėnesius. Ir tada jau ilgam išvažiavau.

Kokios buvo pagrindinės išvažiavimo priežastys?

-Nebuvo taip, kad oj reikia būtinai išvažiuot, sesė labai traukė mane ten, kvietė, kad atvažiuok, atvažiuok. Kad čia būtų buvę blogai, tikrai ne, nepasakyčiau, ir pinigų užtekėdavo, ir pramogų, ir draugų būdavo, viskam užtekėdavo. Kaip tik, man net čiut depresija buvo kai išvažiuot reikėjo, viską palikti, bet kažkaip sakau visada gi gali grįžt, tai nebuvo ir to, kad oj čia gaila, galvoju gerai, pažiūrėsiu ir kurie draugai pasiliks, va toks išsiskyrimas labai gerai, pažiūri kas lieka, kas ne iš to rato.

Ar prieš važiuojant žinojote kur dirbsite?

-Ne, nežinojau. Yra įdarbinimo agentūros, nueini, užsipildai dokumentus, pažiūri koks tavo anglų kalbėjimo lygis, pasiima numerį, paskambina ir sako, tarkim, jei neturi savo transportą, suteikia, sako rytoj tokiu ir tokiu laiku lauk, važiuosi į tokį ir tokį fabriką dirbt.

Ir koks buvo Jūsų pirmas darbas ten nuvažiavus?

-Kai pirmą kartą aš nuvažiavau vasarą trim mėnesiam tai dirbau žurnalų fabrike, pakuodavau žurnalus. Ten būdavo toks kaip už kiekį darbas, kiek tu padarysi, tai fiziškai sunkokas darbas, bet įgauni patirties.

O kalbant apie tą ilgąjį laikotarpį?

-Paskuiėjau per tą agentūrą ir pagrinde fabrikai, vaisių fabrikai, konservų, tai pradirbau du mėnesius, o paskui perėjau į kitą fabriką, tai ten pasilikau jau devynis metus, įdarbino tiesiogiai jau, ne per agentūrą.

O ar darbo pobūdis reikalavo tam tikrų įgūdžių ir ar manote, jog juos turėjote?

-Nieko, bet kas gali. Sakau, kas yra užsieny, žmonėm paprasta, nereikalauja jokio išsilavinimo, tu gali būt aukštai baigęs, gali būt pradinį baigę, jiems tas neįdomu, svarbiausia kaip tu dirbi. Ir

automatiškai tavęs neklausia, ar tave pakelt dėl to, kad tu baigęs kažką, žiūri kaip tu dirbi, jei tu dirbi gerai, tu kyli aukštyrą. Va tas man labai patiko, nes Lietuvoj sunkiau jau jei neturi popieriuko.

Manote, kad darbdaviui užsienyje nerūpėjo Jūsų išsilavinimas ar patirtis?

-Ne, ne, buvo tik punktas pažymėt, darbe niekas neklausia, tik toj agentūroj. Svarbiausia, kad dirbtum, būtum punktualus, va taip. Ir kažkokių tokių, kad dėl išsilavinimo, čia Lietuvoj tas yra labai sureikšmintas, gal dabar mažiau, nes daug emigruoja ir nebeturi iš ko rinktis, o anksčiau tai siaubas, jei tu nesi baigęs kažko tai darbą susirasti yra labai sudėtinga.

Ar manote, kad dirbdama tame darbe išmokote kažko reikšmingo? Kažko, ko iki tol neturėjote? Gal kažką patobulinote?

-Mmmm, kalbą taip, taip. Prieš išvažiuojant mokėjau gal labiau susišnekėt, o dabar galiu bendrauti. Iš pradžių bijodavau ten į kokį banką nueiti, kažką vesdavausi, nes sakau, aš nesuprasiu, o paskui aš visur viena, prasilaužiau kaip sakant. Dėl kalbos tikrai, labai esu patenkinta.

O toje srityje, kur dirbote?

-Toj srity iš pradžių aš dirbau paprasta darbuotoja, o paskui, na jie tave stebi kaip tu dirbi, tai aš buvau pakilusi iki kokybės tikrintojos. Ir paksui perkėlė į lipdukų tokių spausdinimo kambarį, darbas su kompiuteriu jau. Nežinau, tos patirties su plančete ten dirbdavom, čia, kad kažką pritaikyti, gal ir nelabai galėčiau, bet tos informacijos, kur sužinojau, nemanau, kad ji man pakenkė.

O tuomet galbūt galite įvardinti kažką, ką per laikotarpį dirbant užsienyje praradote, ko nepanaudojote, galiausiai pamiršote?

-Ne, ką praradau, tai laiką, kur galėjau kažką mokintis, vis tie metai plaukė, galvojau va grįšiu ir eisiu dabar mokintis, grįžau ir galvoju -hmm, ar čia mokintis, ar čia dirbt eit [juokiasi]. Nes gal per tą laiką būčiau kažką baigusi, galbūt būčiau įsitvirtinusi kažkur jau, va tik va tas. Nes neturėjau nei ten kažkokio prestižinio darbo, nei namų, visur nuomodavausi, tai ne, nemanau.

Kalbant apie darbo užmokestį iki išvykimo ir būnant užsienyje, skyrėsi?

-Mhm. Lyginant dabartinę situaciją ten ir čia, tai kažkur keturi kartai, pagal save galiu palyginti, kad keturis kažkur ten daugiau uždirbdavau.

Ar ieškojote kito darbo?

-Na buvo tiesioginis darbas, netoli namų, darbo valandos geros, nors aišku būdavo, kad kaip kiekvienam darbe atrodė viskas nusibodo, nebedirbsiu, išeisiu į kitą darbą, bet praeina ir aš, gerai yra.

Galbūt per ilgai užsisėdėjau ten, nes eisi į kitą darbą, kažko naujo vėl išmoksi, o tam darbe tarsi užbukėji, tą patį vis darai. Kaip keikvienam darbe yra ta monotonija. Galėjau save greičiau iš to darbo patempti greičiau, nebūtinai dėl atlyginimo, nes vyras tuo metu gerai uždirbo, tai galėjau sau leist, bet baimė kažkaip, kad jeigu nesugebėsiu.

O darbo sąlygos? Ar buvo alinančios?

-Ne, nebuvo.

Yra nuomonių, jog reikia per kelis darbus dirbti, norint pakankamai užsidirbti, kokia Jūsų nuomonė, remiantis asmenine patirtimi?

-Na kaip, priklauso ko žmogus nori. Visų pinigų tu neuždirbsi, tai reikia ir apie sveikata pagalvot. Nes būdavo, kad dirbdavau iš pradžių ir po šešias dienas per savaitę, tai pradėjau blogai jaustis, tai pasidariau pusė etato, vėliau tik vakarais pasidariau, tai ir su vaikais spėjį viską. Labai gali lanksčiai viską pasidaryt, kai negalėjau jau dirbt, pasidariau tik pusę ir savaitgaliais ir jie sutinka, darbdavys sutinka. Čia manyčiau šiek tiek sudėtingiau. Nes kai vaikų nebuvo tai dirbau ir po šešias dienas, jokių problemų nebuvo, o kai atsiranda automatiškai turi jau kažkaip suderint.

O darbo eigoje ar vykdavo kažkokie apmokymai?

-Sakė, kad siuntė, aš tuo metu buvau dekretinėse, tai man kaip ir nuplaukė. Ir būdavo anglų kalbos mokymai emigrantam, pačiame darbe kokią pusantros valandos nuima nuo darbo, pakviečia mokytoją ir moko. Bet aš irgi tuo metu buvau dekretinėse tai irgi neišbandžiau.

Tame fabrike dirbo ir vietiniai, ir emigrantai?

-Taip, bet vietinių mažai sakyčiau.

Ar jautėte kažkokią skirtį iš darbdavio pusės?

-Ne, ne, labai jei noriai, šiltai priima, galbūt jie kažką ir galvoja, bet tu to nepajauti.

Kokios priežastys lėmė Jūsų sugrįžimą?

-Gal aš ir būčiau likus, bet mano vyras nuo pat atvažiavimo, nu ne jo šalis, jis visą laiką – Lietuva Lietuva Lietuva. Sakykim Brexitas, pas juos po šito užšaldė visus objektus ir jis prarado darbą. Tai jis sako, va, kas bus toliau? Turim dabar galimybę, parduodam namą ir važiuojam atgal į Lietuvą. Nes mes ten buvom pasiėmę ant paskolos namą. Ir labai buvo daug diskusijų, ar važiuot, ar nevažiuot.

Vyras sako, fabriko darbą gali susirast ir kitur kažkur. Na kai pagalvoji, tai jo, nebuvo aš ten nei vadybininkė, kad užmokestis būtų jau toks ženklus, tiesiog kai turi darbą, visą tą komforto zoną ir tu bijai iš jos išeiti. Sako, na padarom tokį eksperimentą. Na jo, sakykim gal jo čia labiau iniciatyva. Sakau geria, galim pabandyt grįžt, visada galėsim išvažiuot vėl jeigu bus labai blogai. Bet važiuoji čia bent jau su ta mintim, kad vaikai mokyklą pabaigtų čia.

O prieš grįžtant į Lietuvą Jūs ar Jūsų vyras žinojote, kur dirbsite grįžę?

-Ne, nieko neturėjom visiškai. Tiesiog sakėm darbus tikrai rasim, nes darbo jėgos trūksta Lietuvoj, visi kalba, kad grįžkit, emigrantai ir va taip va.

Ir kaip pradėjote ieškotis darbo?

-Pirma nuėjau į darbo biržą. Galvojau man priklausys ta bedarbio pašalpa kol aš atsistosis taip sakant į tas vėžias. Sako ne, nepriklausys, nes turi būt pradirbus bent kažkiek Lietuvoj, tada jie jau sumuoja su užsieniu. Na tai sakau stovėsiu biržoj, kad vien tas socialinis draudimas nereikėtų man mokėt ir ieškosiuosi darbo. Tai ir į įdarbinimo agentūrą nuėjau čia Šiauliuose, tai jie į gamyklą irgi, bet man darbo valandos netiko, nes nuo 7 ryto iki 7 vakaro, o vaikai yra. Tai savarankiškai ieškojomės tada, per skelbimus.

Kiek laiko užtruko darbo paieškos, kol pradėjote dirbti?

-Pradėjau ieškot tarkim po naujų metų, apie sausį ėjau į darbo biržą, iš tikrųjų aš norėjau, kad birža mane siųstų į kursus, mokymus kokius, nes aš neturiu profesijos jokios, bet sako visi mokymai yra iki 29 metų jaunimui ir aš nebepatenku į tą grupę. O sakau kur žmonės tarkim nori persikvalifikuot, tai sako jie jau vyresni, o aš kaip per vidurį atsidūrus. Norėjau šiaip į virėjų kursus, bet nepapuočiau, tai sakau ieškosiuos savarankiškai, nes traukia mane prie maisto gamybos.

Tad per skelbimus, o gal siuntėte savo CV?

-Ne, nesiunčiau. Nes neturėjau tuo metu kompiuterio, pas tėvus grįžom, jie neturėjo interneto, ta ką skelbimuose rasdavau, tą. Tai buvau dvejose vietose pabandyt, gal nelabai man ten patiko, o trečiojoje vietoj ir įsidarbinau. Gal mėnesį laiko, per mėnesį susiradau.

Tad savo atveju darbo paiešką, kaip apibūdintumėt?

-Na kaip neturint profesijos, tai sakyčiau neilgai. Nes jeigu turėčiau profesiją kažkokią, tai gal ir greičiau ar geresnį darbą kažkokį susirasčiau. Nes dabar ieškojau tiesiog nekvalifikuoto darbo.

O ar ieškojotės tokio paties ar panašaus pobūdžio darbo, kaip dirbote užsienyje?

-Ne, ne ne. Norėjau kitą sritį visiškai, norėjau atsiribot nuo to. Ir kažką naują pradėt, kad pačiai būtų įdomu, kad kažką išmokčiau. Nes ten tą patį per tą patį darai iš dienos ir tiek metų, kad norėjosi visiškai pakeisti.

Koks tuomet pagrindinis kriterijus, be pačios darbo srities, buvo ieškantis darbo grįžus į Lietuvą?

-Mmm, gal labiau buvo tas grafikas, tos valandos, turint vaikų aktualumai, nes atlyginimas tai žinojau jau čia, ne toks koks ten, net nesitikėjau ir žinojau, kur važiuoju, tai į atlyginimą nežiūrėjau. Pirmoj eilėj į grafiką, kaip lanksčiai žiūri darbdaviai, nes vienoj įmonėj iš karto sako, tikiuosi neturite vaikų, nes mums čia reikės, kad ilgiau pasilikti. Tai kai toks požiūris, kad jeigu turi vaikų, tu nereikalingas, tai galvoju nenoriu tokioj įmonėj dirbt.

Kokio pobūdžio buvo Jūsų darbas grįžus į Lietuvą?

-Tai čia ir dabar dirbu, esu kaip virtuvės darbuotoja. Pagalbinė virėja, bet jie mane apmokinėja ant virėjos. Jie net neieško virėjų, jie pasiima žmogų nemokantį, jiems išeina pigiau, padirba pagalbiniau, apsižiūri, tada pakelia iki virėjos po kiek laiko negu iš karto priimti virėją ir jai mokėt iš karto daugiau.

O tik atėjus į darbą, ar manote, jog turėjote pakankamai įgūdžių, ar buvo reikalingi kažokie apmokymai?

-Taip taip, reikia, nes kiekviena virtuvė yra skirtinga, ką aš darau namuose, ten visai kitaip daro. Tai tikrai reikalingas. Jeigu aš tarkim turėčiau profesiją virėjos galbūt aš daug ką pritaikyčiau virtuvėj, o dabar man daug kas nauja.

Ar manote, jog šiame darbe panaudojate ar galėsite panaudoti patirtį, parsivežtą iš užsienio?

-Na ištvėrmė darbui, nes būdavo reikėdavo ir pasilikti ilgiau, arba dirbti už du žmones, nors mokėjo kaip už vieną, tai žinai, jog ir kitur taip yra, ne tik Lietuvoj ir kartais turi ne ieškot tos teisybės, o užsimerkti ir daryt, ką reikia. Nes čia visi labai pyksta, kad o jei nėra žmogaus, kodėl kiti turi dirbti už jį, bet sakau, jūs galvojat, kad tik čia taip, bet ne, užsieny irgi.

Remiantis Jūsų artimųjų, draugų, pažįstamų patirtimis, ar sutiktumėte, jog grįžusiųjų darbo paieškos ir įsidarbinimas yra problemiškas?

-Ne, na žiūrint koks emigrantas, ko jis reikalauja, jeigu jis nori tokio pat atlyginimo kaip užsieny, tai faktas, kad čia negaus tokio. Reikia nusiteikt, žinot, kur tu važiuoji. Mes ne dėl pinigų grįžom, mums galbūt labiau tos dvasiškos vertybės traukė, šeima, šventės su šeima. Mes dažnai labai neparskrisdavom. Ar dabar kur gyvenam šalia yra ežeras, ten mums važiuot ilgai reikėtų arba mišką, yra tokių dalykų, kurie už pinigus nenuperkami, tai galbūt labiau dėl tų nenuperkamų. O ne vien, kad

važiuot užsidirbt. Tarkim darbo irgi galėjau ieškotis labiau apmokamo, bet norėjau tokio, kuris mane trauktų. Dabar minimali alga, bet aš žinau, kad ateity jeigu aš viską išmoksiu, ji man pakils. Reikia sakau, na jeigu grįžom su galimybe, tai dėl savęs. Daryt, ką tu nori daryti, o ne tai, kad reikia daryt dėl pinigų.

Ar darbinantis virtuvėje, buvo atsižvelgta į Jūsų patirtį užsienyje? Jei taip, kaip ji buvo vertinama?

-Jie net neklausė, kur tu dirbai prieš tai. Gal iš kitų bendradarbių žino, bet šiaip ne. Klausė, ar esu dirbus virtuvėj, ar patinka.

Tyrimai rodo, jog darbdaviai gana neigiamai, arba labiau neigiamai nei teigiamai vertina migracijos patirtį ir patį grįžusįjį, kaip manote, kokios to priežastys?

-Na aš žinau, kad daug kas nenori, nes padirba mėnesį ar du, pamato, kad atlyginimas daug mažesnis ir išeina. O žmogus, kuris dirbęs čia Lietuvoj, jis supranta visą tą reikalą apie atlyginimus ir jisai nesispardo taip. Gal čia ir toks būtų grįžęs laikinai ar grįžęs visam, grįžęs su vaikais, grįžęs be vaikų. Nes jeigu su vaikais, tu taip nesiblašakai, nes žinai, kad jiems reikia į mokyklą ir taip toliau, stengiesi įsitvirtinti, o kai esi vienas, gali dirbt mėnesį čia, mėnesį ten, niekas nestabdo, vaikai kaip šaknis padaro čia.

Bet pati nesusidūrėt su tuo, jog darbdaviui Jūsų migracijos patirtis būtų labiau trūkumas nei privalumas?

-Ne, visiškai nieko, neutralu. Mano atžvilgiu, tikrai neutralu. Nors mano vyro atveju, jam iš karto pasakė - mes nelabai norim tų emigrantų, nes jie pradeda iš karto kelti sąlygas ir greit išeina.

Tai ir laikytumėte sudėtingos grįžusių integracijos priežastimi ar yra ir kitų veiksnių?

-Taip, žmonės pervertina save, reikia būti paprastesniems, kad ir nusižeminti kažkiek, pamatyti visą reikalą ir tada daryti išvadas, o ne tik atėjus, aš čia pats geriausias, pats gražiausias, mokėkit užsieny, kas kad tu buvai užsieny, čia ir dirba juodai, čia negali mokėt tokių atlyginimų, tai suprantama. Nereikia tiek reikalauti iš darbdavio aš sakyčiau irgi. Reikia suprasti, kad darbdavys moka mokesčius ir visa kita ir kad čia visai kitokia situacija nei tenais ir gal tų lengvatų jie mažiau turi. Nežinau, čia gal žmonių toks požiūris yra, kad man vos ne kojas turi bučiuot, kad aš čia grįžau. Nei kas nors tavęs prašė išvažiuot nei kas nors grįžt. Tai jeigu tu grįžai dėl savęs, tai ir stenkis dėl savęs. Mano toks būtų požiūris.

Ir patirtis užsienyje darbo susiradimui manote, jog įtakos neturėjo?

-Ne, čia kaip save pateiksi, kaip tu to darbo nori. Ir nebūtina pulti į tą pirmą darbą, sakau aš trečią pasirinkau, vienoj pažiūrėjau, kitoj. Bet ne dėl to, kad aš iš užsienio ir kažkokia išmandrėjus, dėl to, kad sąlygos man netiko. Tai manau, kad reikia žiūrėti, jog ir tau ir darbdaviui gerai būtų.

O ką manote apie pačią grįžusių integraciją darbo rinkoje? Ar valstybė bei kiti veikėjai turėtų labiau skatinti grįžti išvykusius, ar priemonės tinkamos ir ar jų pakanka? Galbūt domėjotės asmeniškai?

-Užsieny kai buvau tikrai domėjaus tuo, ką jie daro, bet čia sakau, gal turėtų labiau ne į emigrantus tai nukreipti, o į esamus čia, kad jie neišvažiuotų. Jei iš čia nebeišvažiuos tai automatiškai ir grįžtančių daugiau bus, nes čia vadinasi yra gerai gyvent. Kad likusiems čia suteiktų geresnes sąlygas, o visada bus, kurie norės išvykt, kurie norės grįžt. Nes kiek yra ir ne dėl pinigų grįžtančių, dėl kitų dalykų. Nebūtinai, kad uoj, emigrantai, grįžkit. Nes daug kas yra labai išponėję ir nori, kad grįžusius čia juos dėmesiu apipiltų. To nereikia, reikia sureikšmint tuos, kurie likę gyvent, kad jie yra svarbūs, o ne tie, kurie išvažiavę. Tie gal grįš, gal ne, čia jų nuomonė. Reikia padėt, kad likę nenorėtų išvažiuot ir kad grįžę džiaugtųsi, kad grįžo. O ne kad daryt kažkokias sąlygas, nuolaidas, nes čia skatintų iš tuščio į kiaurą, grįžtų, pasidžiaugtų ta nauda ir vėl emigruotų.

Šiuo metu, ar esate patenkinta esama padėti, darbu? Ar gailitės, jog grįžote?

-Šiuo metu viskas kaip ir įgyvendinta. Tenais, mes nors ir gaudavom daugiau, mes vos pragyvendavom, nes turėjom namą, mokėjom už jį, ir ne minimumus abu, buvo ir lengvatų vaikam, bet mokesčių sistema tokia, na daug uždirbti, bet ir daug išleidi, mes grįždavom per du metus kartą, nes negalėdavom sau to leist. Neidavo sutaupyti, nes atvažiavęs nori ir paišlaidauti, nuvažiuoti kažkur, o jeigu negali sau leisti tai ir nevažiuoji. Mes gyvenom vieni, kiti kaip bendrabuty keliese, tai lengviau. Gyvendavom nuo iki, gaunam, sumokam ir vėl laukiam algos, ir paskolų turėjom. Grįžom čia, turim savo jau nuosavą būstą, du automobilius nusipirkom, vaikai lanko darželį, mokyklą, kaip ir gyvenimas susitvarkė. Aišku atlyginimas kaip visada galėtų būt didesnis, bet kaip aš sakau, žinojom, kur grįžtam. Žinojom, kad bus jis nedidelis. Gyveni sveikesniam pasauly. Yra seneliai, močiutės, susitinkam, tenais nieko, nei Kalėdų, nei Velykų. Tokių dalykų nepatiri ten. Tokia rutina. Aišku yra draugų, bet sunku susiderint su laikais kai visi dirba.

Ar svarstote apie galimybę vėl išvažiuoti?

-Nesu atmetus, jei jau būtų labai labai blogai, darbų netektume. Jau mes turim kalbą išmokę, jau tas plusas, esam dirbę, turim patirties, gal norėčiau į kitą šalį, Skandinavijos kurią pabandyti, bet tu jau moki kalbą, tai svarbiausia manyčiau bet kurioj šaly. Šiuo metu tikrai nesinori dar.

Jei teisingai supratau iš Jūsų pasakojimo, nesigailit, kad išvažiavot, bet nesigailit, kad ir grįžot?

-Taip taip, aš skaitau, kad buvo didelis plusas, siūlyčiau kiekvienam išvažiuot, nes kaip akiratis prasiplečia. Pamatai, kad ne vien pinigai yra. Ne vien pinigai tave padarys laimingu. Šeimos susėdimas tau atperka daug daugiau nei tie pinigai. Kaip tu pradedi vertybes tas matyti, pradedi žiūrėti į pasaulį kitu kampu išvažiavęs ir grįžęs.

Bendra informacija

Respondento koduotas numeris	M4
Amžius	21
Gyvenamasis miestas, rajonas	Vilnius
Turimas išsilavinimas	Vidurinis
Šalis/šalys, iš kurios/kurių grįžo	Anglija
Gyvenimo užsienyje trukmė (esant keliems migracijos atvejams, paskutinio išvykimo trukmė)	1 metai

Koks buvo Jūsų pirmas darbas Lietuvoje iki išvykimo, jeigu tokį turėjote.

-Šiaip nebuvo jau tokio oficialaus, pas tėtį ten, jis turi įmonę. Daugiau lyg ir viskas.

O kokio pobūdžio tai buvo darbas?

-Toks, kaip čia pasakius, meninio pobūdžio, lentelės tokias specifines darom, tada šunis prižiūrėt, nes veislynas pas mus, tokie ir darbai.

Ir kiek laiko Jūs panašiai dirbote?

-Na išdirbau iš tikrųjų apie metus. O daugiau tokių darbų ir nebuvo.

O kokios tuomet buvo pagrindinės priežastys, kodėl išvažiavote į užsienį?

-Pagrindinė priežastis buvo gal, kad nežinojau kokį mokslą norėčiau pasirinkti, kokią sritį ir tėvams nesinorėjo sėdėti ant sprando. Norėjos turėt savo pinigų, kartu patirties ir dar buvo garantuota darbo vieta.

Prieš išvažiuojant jau žinojote, kur dirbsite?

-Taip, su drauge mes išvažiavom po dvyliktos klasės, jos giminaičiai turi fabriką ten [pastaba: Anglijoje]. Vėliau tik kai išėjau buvau pati susiradus darbą, bet ten trumpai, apie mėnesį tiktai.

Koks buvo darbo pobūdis užsienyje? Papasakokite kiek plačiau.

-Tai būtų susiję su maistu, bulvių fabrikas, būdavo mašinos, reikėdavo tiesiog atrinkti kurios blogos, kurios neblogos pagal tam tikrus standartus, paskui fri bulvytes darydavom ir panašiai, pjaustyti patiems reikėdavo, tokie ir darbai. Darbas būdavo 12 valandų, tikrai nelabai malonu būdavo. Dabar niekam nepatarčiau 12 valandų dirbti [juokiasi], ganėtina sunku ir grįžęs laiko sau visai neturi.

Ar pradžioje buvo kažkokie apmokymai? Ir ar manote, kad darbas reikalavo kažkokių įgūdžių, žinių?

-Tikrai nereikalavo, nebent anglų kalbos. Aišku buvo tie saugumo apmokymai, paaiškino kur ką dėt, pas ką kreiptis ir viskas. Paskui mes patys išmokom iš kitų, specialių apmokymų nebuvo. Tiktai patys darbdaviai duodavo apmokymus anglų kalbos ir matematikos. Tokio kaip išsilavinimo galėjai gauti.

Nemokamai?

-Taip, nemokamai. Bet aš taip ir nebaigiau, nes išėjau iš darbo.

Ar priimant į darbą užsienyje buvo naudojamosi kažkokiais kriterijais? Jei ne Jūsų atveju, galbūt žinote apie kolegas. Išsilavinimas, darbo patirtis ir kita?

-Jeigu į paprastą darbuotoją, ne. Daug kas netgi nemokėjo tos anglų kalbos. Jei nori kažkur aukščiau, tai būtinai anglų kalba ir kažką baigęs.

Ar manote, kad, dirbdama tą darbą, kažko reikšmingo išmokote? Galbūt įgijote kažką tokio, ko būdama Lietuvoje, nebūtumėte įgijusi? Kažką patobulinote?

-Šiaip naudos nebuvo mažai. Na anglų kalbos tarkim gal ir nelabai patobulinau, nes dirbau tarp lenkų, slovākų, kurie nekalbėjo. Keli tik pamokė mane rusiškai, tai rusiškai visai neblogai jau suprantu, o labiau gal pasitikėjimo savim, nes buvau be šeimos narių, nieko, turėjau pati viską viena daryt. Tai, kaip čia, drąsos tokios suteikė, nebijot paklaust, pakovot, nebijot pasiklyst. Ir svarbiausia, ką davė toks darbas, tai suprasti laužytą anglų kalbą, nes nemažai žmonių su ja kalba, bet aš suprantu.

Ar manot, kad dirbdama ten, kažką praradote? Tarkime, dirbant ten, tai nebuvo reikalinga, nepanaudojote ir tarsi iššvaistėte?

-Laiką. [Pauzė] Šiaip gal nežinau, laiką su šeima labiau gal vertinu, nes labai man jos trūko, tikrai nebuvo taip jau miela. Daugiau nieko manau.

Nemanot, jog vardan to darbo kažką paaukojote, kažko atsisakėte?

-Ne, ne.

Ar užsienyje keitėte darbovietę?

-Keičiau. Ten normalesnės sąlygos buvo, 8 valandas dirbau.

O darbo pobūdis buvo panašus, kaip ir ankstesnio darbo?

-Panašus, taip pat fabrike, tik šį kartą skaniau, su desertais [juokiasi]. Ir iš tikrųjų čia buvo įdomesnis, įvairesnis toks darbas. Ten labai monotoniškas, o prie desertų, nežinosi, kur nusiųs. Mane nusiuntė daryt dekoracijas, norėjo padaryt jau dekoratore, nes pas juos nemokamai galima kelt kvalifikaciją. Ir sąlygos geresnės, geresnis atlygis ir darbuotojam suteikdavo jau sutartį metam pati įmonė. Būdavo ta iš resources [pastaba: žmogiškųjų išteklių] pasikviesdavo, jeigu reikėdavo žmonių, pasilikdavo, jei ne, ačiū viso gero.

Vertindavo pagal dirbančiojo sugebėjimus?

-Taip, abeiose vietose tas pats buvo, stebėdavo, kas tinginiauja, kas dirba. Mmm, dar dėl to, išmokau su maistu, vis tiek patirtis. Ir būčiau gavus sertifikatą, kad prie maisto, bet vėlgi negavau, nes nebaigiau [pastaba: apie darbą desertų fabrike].

Važiavote žinodama kiek laiko ten dirbsite?

-Ne, iš pradžių galvojau viskas, atsivešiu mamą, mokysiuos, liksiu, bet per laiką supratau, kad ne mano šalis, kad aš ten gyventi nenoriu, ne mano žmonės, aš ten nepritampu ir noriu mokytis Lietuvoj.

O pats darbo pobūdis ar Jums patiko? Darbo sąlygos, užmokestis?

-Pačiam pirmam tenkino, nes aš net negalvojau, kad galiu susirast geresnį. Čia duoda man darbą, tai turėčiau būt laiminga, nors kitoj vietoj būčiau galėjus uždirbt daugiau. Kadangi toj vietoj, kur dirbau, žiūrėjo labai pagal amžių, skirsto keik uždirbsi. Iki 18 uždirba per pusę mažiau nei suaugę, o man ir skyrėsi kažkiek. O prie desertų to nebuvo.

O kaip manot, jeigu būtumėt dirbus panašų darbą Lietuvoje, kaip užsienyje, ar atlygis būtų skyrėsis ir jei taip, kaip?

-Aišku skirtųsi, čia nepalyginsi. Per pusę iš karto skirtųsi. Ką ten per dvi savaites, ta čia per mėnesį ir tai... bet nepasakyčiau, kad galima užsidirbti labai jau Anglijoj, nes pragyvenimas iš tikro nėra jau toks pigus. Jei nori pasitaupyti, tai maximum ką gali, tai tam gardene pasikepti šašlykus su draugais. Nes aš būčiau susitaupius, jei taip būčiau gyvenus, bet aš jauna ir panašiai, tai barai ir visa kita [juokiasi].

Kokie planai buvo prieš grįžtant į Lietuvą? Planavote kažkur dirbti, mokytis?

-Iš tikrųjų mūsų su draugu susitarimas, kad stoju į Lietuvą kažkur mokytis ir jei įstojau, grįžtam, jei ne, liekam Anglijoje. Mano laimei, įstojau [šypsosi] ir planas buvo, kad aš mokysiuosi, o jis dirbs ir išlaikys. Naiviai galvojau, kad mums užteks tų pinigų, bet pamatėm, kad jų nelabai užtenka, tai pradėjau ieškoti darbo. Iš pradžių pasyviai, o paskui atsitiko taip, kad labai jau reikėjo to darbo. Ir kur aš tik nebuvau, labai labai daug pokalbių buvau. Iš esmės ieškojau pusę etato, kad būtų galima derinti su mokslais [pastaba: darbo paieškos metu bei tyrimo metu turėjo tik vidurinę išsilavinimą]. Apie dvidešimt pokalbių buvau, jei ne daugiau, jau net nervai ėmė, nes būdavo eini ir niekas nepasako, kad mes priimsim į darbą. Visiems labai trūko mano patirties. Labai skeptiškai žiūrėjo, kad ir prie maisto, prie desertų tų pačių, skeptiškai labai žiūrėjo, kad aš fabrike dirbau su desertais, net nevertino to dalyko. Net nepasakė, kad o čia labai tiktų. Kas mane labai stebino, nes žmogus turi patirties su maistu, o čia nieko.

Gera, plačiau pakalbėkime apie tai. Pirmiausia, ar ieškant darbo telkėtės į konkrečią sritį?

-Ne, įvairių, įvairių sričių, pagrindė buvo tikslas susirasti pusę etato. Žinojau, ko tik nenoriu, tik ne padavėja, barmene. Visi kiti darbai tiko. Į kelis pokalbius net nenuėjau, prisipažinsiu [juokiasi]. Nes iš tikro labai numušė tą ūpą, kai eini, kalbi valandą ir leidi savo laiką ir žinai, kad nepaskambins, toks nusistatymas net gaunasi. Šiaip nebuvo kriterijų, žinojau, kad reikia darbo tiesiog.

Ir kiek laiko užtruko darbo paieškos?

-Mėnesį su puse gal panašiai. Ir vis tiek neradau pagal tai, ko ieškojau, kad su puse etato. Bet radau vietą, kur man labai patiko darbo sąlygos, pats darbo pokalbis buvo labai įsimintinas, didelį įspūdį sudaro pats pokalbis, nes buvo tokių, kad net nesinorėjo, jog priimtų. Mes su tuo vadovu labai juokėmės, labai linksmas pokalbis buvo. Man pasakė, kad 95 procentai, jog priims. Žinojau, kad darbas net ne iš karto prasidės, bet man labai patiko, tai nebeieškojau daugiau.

Kokio tai pobūdžio darbas?

-Pardavėja-konsultantė suvenyrų parduotuvėje naujoje.

Grįžtant prie darbo paieškų, kokiais būdais ieškojote darbo: ar siuntėt savo CV, ar per skelbimus ieškojote?

-Pradžiai labai naiviai galvojau, kad Facebook galėčiau susirasti, bet supratau, kad neišeis. Vėliau susikūriau CV, galvojau siuntinėti, paskui CV banko svetainėje, ten ir radau.

Ir koks tai buvo kiekis? Kiek panašiai išsiuntėte?

-Oj, net negaliu pasakyti, bet tikrai ne 20 ir ne 10, visi skelbimai, kurie buvo su puse etato, visiems siunčiau, vėliau visiems, kur buvo nurodyta lankstus darbo grafikas.

Ar darbindamasi manėte, jog turite pakankamai įgūdžių jam atlikti?

-Dar labai daug neteko dirbt, nes neseniai įsidarbinau, bet žinau, kad bus apmokymai dirbt su programa, ką rašyt, kaip ką pildyt, nes pagrindiniai klientai bus užsienio turistai. Toliau galvoja paskirti kelių kalbų kursus, kad turėtume pradmenis. Daugiau apmokymų lyg ir nebus.

Ir darbinantis šioje vietoje, ar darbdavys atkreipė dėmesį į Jūsų patirtį užsienyje?

-Taip, įvertino. Mano anglų kalbą, įvertino ir tai, kad tą laužytą anglų kalbą moku ir man išeina susišnekėt su tais, kurie labai minimaliai kalbą moka.

Jūsų nuomone, migracijos patirtis, darbinantis šioje vietoje, buvo labiau privalumas, trūkumas ar neturėjo įtakos?

-Šiuo atveju, tikrai privalumas. Bet kituose darbuose, kai ieškojau, tikrai nesižavėjo mano patirtim ir net atrodė, kad galėtų jos net nebūt, kai kurie liko net nepatenkinti tuo.

Kaip manote, kokia to priežastis galėtų būti?

-Gal iš tikrųjų, baimė, kad pradėsiu aš čia dirbti, man netiks tas darbo užmokestis ir aš išeisiu, grįšiu atgal į Angliją. Pliusas tai, kad aš mokausi, jau tikrai turėdavo įtikinti, kad aš pasiliksiu vien dėl mokslų, tikrai labai retas, pasirinko mane, o pradžioj, iš tikrųjų niekas nesirinko. Tik kai susiradau šitą darbą, pradėjo skambinti.

Kaip bendrai apibūdintumėte savo darbo paiešką sugrįžus į Lietuvą?

-Šiaip gal netgi problemiška, vien dėl to skeptiško požiūrio į patirtį užsienyje. Iš viso netgi nerūpi, čia nueitum, kad ir į parduotuvę ir pasakytum, nieko greičiausiai nereikštų. O čia [pastaba: dabartinėje darbovietėje], įmonė šiek tiek rimtesnė, tokios didesnės rimtesnės įmonės labiau suvokia žmogaus vertę. Žino, kaip sunkiai reikia dirbti užsieny. Dabar pagalvojus apie darbą fabrike ir čia, tai čia man rojus. Aš ir gražiai atrodysiu pati sau, darbas bendrauti su žmonėmis, kas man labai patinka, su dauguma galėsiu ir susišnekėt. Paprasčiausiai žino, kad stengsiuos. Žino, jog į Lietuvą grįžau pragyventi, tai gal kažkiek įvertina labiau gal tą grįžimą, kad jei grįžau, tai ne veltui gal.

O ar pastebėjote, jog darbdaviams buvo svarbus išsilavinimas?

-Į darbus, kuriuos pretendavau tai išsilavinimo kažkokio nereikėjo ir abejoju, ar dėl to manęs nepriėmė. Nes buvo paminėta, kad aš nebaigus, į aukštesnes kažkokias vietas nebent.

Kaip manote, ar dabartiniame darbe galėsite panaudoti savo patirtį, įgytą užsienyje?

-Ką galėsiu manau panaudot, tai tą supratimą, kurie kalba sunkiai angliškai, lietuviškai gal net. Supratimą, ko jie nori, ko prašo. Manychiau, kad bandyčiau bendraut, ką dar čia, gal drąsumą tokį, nes buvau labai nedrąsi, bijodavau kalbėt su kitais, susitikt, o ten buvau viena ir turėdavau pati viską, tai manau šitą gal, nes konsultantei reikia būt drąsiai, prieit, pakalbint.

O sugrįžus ir ieškantis darbo Lietuvoje, kitų darbdavių atžvilgiu, kalbant ne apie dabartinį Jūsų darbą, migracijos patirtis buvo labiau privalumas, trūkumas ar neturėjo įtakos įsidarbinimui?

-Trūkumas. Mmm niekas, niekam nerūpi, labiau netgi gal neutralumas. Jeigu tu neturi tos pardavėjos patirties, tai jau 50 procentų sakykim nuima, ar tave paims, ar ne. Nelabai ir kitiems gal rūpi, kad tu anglų kalbą moki, gal labiau atsižvelgia į tos srities patirtį. Ir keista, nes čia tik pardavėja, paprastas darbas. Jau geriau studentą be patirties paimtų atrodo. Ką iš tikrųjų iš kitų ir girdėjau, kad daug kas neturintis patirties gavo laisvai darbus parduotuvėse.

Tad kaip manote, kieno didesnė kaltė, darbdavių ar pačių grįžusiųjų, jog pastarųjų integracija darbo rinkoje dažnai būna sudėtinga?

-Pirmoj eilėj, darbdaviai gal nemėgsta emigrantų, nes kitoje šalyje yra labiau vertinamos, kaip tos...darbininkų teisės ir jau grįžęs emigrantas žinos į ką turi atsižvelgti darbdavys ir kada meluoja, kada pasakas jau seka. Ir reikalaus savo jau, diktuos savo taisykles. Ir ta baimė, kad darbuotojas nebus patenkintas darbo sąlygomis ir išvažiuos atgal. Tai nežinau, abiejų pusių čia gal kaltė. Ir emigrantų nesuvokimas toks, kad tokių pinigų nebus ir darbdavių toks nesupratimas, kad reikia suteikti geresnes sąlygas, kad ir to paties atlyginimo atžvilgiu. Bet nereikėtų varyti ant tos Lietuvos, kad čia blogas gyvenimas. Blogas gyvenimas yra tiems, kurie nepatenkinti viskuo. Jei jiems blogas gyvenimas Lietuvoj, bus ir kitur. Aš pabuvau užsieny, supratau, kad ne man ir grįžau. Mes čia aišku daug pinigų neturim, sunku yra išsiverst, bet man čia gera yra gyvent.

O kokia Jūsų nuomonė apie pačią migracijos politiką Lietuvoje? Ar yra skiriama pakankamai dėmesio ir konkrečių priemonių tiek išvykusiems, tiek grįžusiems? Jei ne, kaip manote, ką reikėtų keisti?

-Pradedant nuo to, kodėl žmonės emigruoja, kad jie nebeišgyvena, ar negali sumokėt už paskolas, tai reikėtų manau daugiau informacijos apie tas paskolas, nes aš tarkim paskaičius bankuose kur rašoma apie tas paskolas, sunku suprast paprastam žmogui. Gal tiesiog jie per daug neįsigilina į tas visas

paskolos taisyklės ir vėliau tenka važiuoti į užsienį. Tai tokia švietimo kaip stoka. Dėl emigrantų sugrąžinimo, nieko nepakeisi, kurie norės, tie grįš. Kuriems Lietuva bloga dabar, bus bloga ir ateity. Tokiu atveju, jau nelabai ką pakeisi, nebent skatinti verslumą gal jaunų žmonių, nuolaidas teikti tam tikrais punktais, nežinau, kažkaip atgaivinti mažesnius miestelius, nes juose didelis tas žmonių mažėjimas, nes darbo vietų mano manymu, netrūksta. Tikrai žmonių toks požiūris, ką čia už tiek dirbsiu. Normalus tas atlyginimas, tik reikia mokėti valdyti tuos pinigus, sakyčiau. Vėliau įgauni patirties ir yra galimybė tam atlyginimui didėti, arba ieškoti kito darbo, kur didesnis jis būtų.

O kaip bendrai vertintumėte savo integraciją darbo rinkoje grįžus?

-Manau mano situacija gana reali. Nes tikrai ne man vienai buvo taip sunku susirasti darbą ir priprasti prie tokio atstūmimo gal darbdavio. Nes Anglijoje tai ką, darbuotojų trūksta, labai retai išgirsti ne. O čia taip lengvai išgirsti ne.

Bendra informacija

Respondento koduotas numeris	M5
Amžius	27
Gyvenamasis miestas, rajonas	Vilnius
Turimas išsilavinimas	Profesinis (statyba)
Šalis/šalys, iš kurios/kurių grįžo	Anglija
Gyvenimo užsienyje trukmė (esant keliems migracijos atvejams, paskutinio išvykimo trukmė)	4 metai

Papasakokite apie savo darbą ar darbus, jeigu keitėte, Lietuvoje iki išvykimo.

-Pirmas darbas buvo statybose. Po to po statybų dirbau dar apsaugoj parduotuvėj. Tai tokie du pagrindiniai darbai iki išvažiavimo.

Kiek laiko apytiksliai dirbote kiekviena jų?

-Statybose dirbau gal nuo 16-os vasarom, o ilgesniam laikui tai gal kokius 2-3 metus.

Ar manote, jog turėjote pakankamai įgūdžių, ar tai buvo kažkoks specifinis darbas, reikalaujantis galbūt apmokymų?

-Šiaip laikui bėgant viską galima išmokyti, specifinio mokėjimo kažkokio tai nereikia, vis tiek tu iš pradžių galima sakyti žalias, tave taip apmoko darbo metu.

Ar buvot patenkintas savo darbo užmokesčiu, kurį gavote Lietuvoje?

-Tuo metu darbo užmokestis buvo tikrai geras, kaip besimokančiam tuo labiau, tai darbo užmokestis buvo įspūdingas.

Koks buvo Jūsų pirmas darbas nuvykus į užsienį?

-Pirmas darbas buvo fermoje, salotų ūky. Pobūdis buvo maždaug salotų pjovimas, rūšiavimas, darbas 6 dienas per savaitę, valandos priklausydavo nuo užsakymo, galėdavo būti ir 6 ir 8, padarai užsakymą ir namo. Važiuojom per lietuvių agentūrą, jie ir apgyvendino, nameliuose ant ratų, sąlygos nebuvo tokios geros, bet alga ir visa kita buvo gerai.

Kokios pagrindinės priežastys išvykimo buvo?

-Net nežinau, labiau gal dėl brolio ir sesės, nes sesė kvietėsi pas save, nes sakė, kad gerai čia uždirbsi ir norėjos savo pinigų jau turėt ir dėl to išvažiavau.

Ar žinojote ar buvot apsibrėžęs kiek laiko ketinate dirbti užsienyje?

-Kadangi tai buvo sezoninis darbas, tai žinojau. Du sezonus ten iš eilės dirbau, po to kažkaip grįžau ir negalvojau net, ieškojau čia darbo, buvau susiradęs darbą statybose bet netenkino darbo sąlygos, užmokestis, gal po Anglijos atlyginimo Lietuvos atlyginimas kažkaip tai skyrėsi [šypsosi]. Ir vėl per agentūrą išvykau į fermą, bet kitą. Tuo metu buvau jau baigęs mokslus, kelininku buvau baigęs, turėjau jau ir teises, tai tą sezoną dirbau traktoristu. Vėl darbo valandos ilgesnės, nors pats darbas lengvesnis, atlyginimas didesnis. Kai sezonas baiginėjosi, dairiausi geresnio darbo ir tada brolis pasiūlė atvažiuot pas save į miestą [pastaba: Anglijoje]. Nuvažiavau, dvi savaites buvau be darbo, ieškojau, susiradau darbą sandėlių, kaip Maximoj kokioj, ten pradirbau kokius metus, bet kadangi darbas buvo ne prie namų, susiradau arčiau namų, tas darbas buvo maisto fabrike, naktinė pamaina, ne per agentūrą, tiesiogiai, ten pradirbau jau kokius 4 gerus metus. Po kelių metų jau turėjau savo komandą, jai vadovavau, valydavau visus įrenginius, tai čia buvo jau paskutinis darbas užsieny, kurį dirbau.

Ką reikšmingo išmokote, įgijote, ko iki tol neturėjote ar nežinojote? Kažkurioje iš darboviečių arba paskutinėje, kurioje išdirbote ilgiausiai?

-Jeigu būtų tokio pat pobūdžio darbas Lietuvoj, iš esmės viskas būtų buvę taip pat. Tik gal toj darbovietėj tolerantiškai žiūrėdavo į darbuotojus, atsižvelgdavo į jų norus, ko čia Lietuvoj gal taip nėra. O dėl mokėjimo, žinoma anglų kalba, o šiaip dėl viso kito, Lietuvoj galima viską išmokyti.

O ar manote, jog dirbdamas užsienyje, kažką praradote, iššvaistėte, nes nepanaudojote? Savo žinių, įgūdžių ir panašiai.

-Kaip bebūtų, aš manau, kad tu patirtį kaupi, o kaip kažką užmiršt aš net nežinau kaip galima. Jeigu žmogus mokėjo, o dabar nebemoka, nežinau, gal žmogus tik primiršęs, laiko reikia tik.

Darbo užmokesčiu užsienyje ar buvote patenkintas?

-Taip, darbo užmokestis tikrai buvo padorus, ir galėdavau sau tikrai nemažai leisti tuo metu, ir nusipirkti, ir pragyvent, ir leisti kažką geresnio nusipirkti pavalgyti, apsirengti ar automobilį geresnį. Jų atžvilgiu kaip minimumas gal būdavo, daugiau šiek tiek, bet tu gali sau leisti už tai nemažai.

Ar žinojote kur grįžęs dirbsite?

-Ne, net nežinojau nei kur dirbsiu, nei ką darysiu. Tai grįžęs per pirmas dvi savaites man atrodo, gana greitai pasirašiau CV, išsiunčiau ir atsakymą gavau per 15 minučių, pakvietė į pokalbį ir po jo gavau darbą. Tai buvo darbas statybose, pagal kelininko profesiją. Dirbau neilgai, gal apie tris mėnesius. Vėlgi, man nepatiko sąlygos, nei atlyginimas atitiko darbo sąlygas, nei valandas. Nes šiuo metu jau dirbu kitame darbe, atlyginimas yra toks pat, kaip ten, bet čia, darbo sąlygos daug geresnės.

Kokiais būdais ieškojote darbo grįžęs?

-Radau skelbimus, nusiunčiau CV ir gavau atsakymus.

Tad kaip supratau, darbo paieškos Jums nebuvo itin sudėtingos?

-Ne, nebuvo tikrai. Nebuvo ir ilgų pokalbių kažkokių, nes mėgstu konkretumą. Ateinu, išdėstau patirtį, kur dirbau. Pokalbis vyko 15-20 minučių. Ir po kelių dienų paskambino, kad priima [pastaba: į dabartinį darbą].

Dabartinis darbas atitiko Jūsų turimą išsilavinimą?

-Taip, reikalavimuose buvo parašytas profesinis, tai maniau, jog galiu bandyt.

Ar šitam darbui Jūsų turėtų įgūdžių pakako?

-Taip, pakako. Ir kalbant ką aš iš užsienio tarsi parsivežiau, ką galiu pritaikyt, tai darbo organizavimas, nes ką išmokau užsieny, tai ką kada daryt, kad viską suspėt, geriau susiorganizuot viską.

O darbinantis Lietuvoje, ar buvo atsižvelgta į Jūsų patirtį užsienyje? Į tai, kad Jūs ten buvote ir ką ten dirbote?

-Aaaa...Į darbą, ką ten dirbau, manau ne, nes labai skirtingo pobūdžio darbai, galbūt į kalbų mokėjimą, o šiaip dėl pačio darbo patirties užsienyje, nemanau, kad buvo atsižvelgta.

O pačią migracijos patirtį apskritai ieškantis darbo sugrįžus, įvardintumėte kaip privalumą, trūkumą ar neutraliai vertintumėte?

-Dėl to, manau labiau bus neutralu. Kažkaip darbdavys, priklausomai nuo darbdavio kažkaip. Kadangi dabar dirbu akcinėj bendrovėj, kuri yra išplėtus ir užsieny, tai jie gal racionaliau žiūri į tai ir labiau supranta žmones, kurie bando integruotis į visuomenę.

Tačiau neigiamo poveikio nepajautėte?

-Ne.

Kaip bendrai vertintumėte savo integraciją darbo rinkoje?

-Prieš tai kai buvau grįžęs, buvo daug sunkiau susirasti darbą, nors ir profesiją turėjau. Nežinau, gal nuo amžiaus priklauso. Tuo metu kai ėjau darbintis, darbdavys visada atsižvelgdavo, kad buvai užsieny, nes tu tarsi pabėgsi. Jei patys net man taip sakė, vienu metu net ėjau darbintis, pildžiau anketa, pati administratorė sako, vos ne važiuok į tą užsienį. Galiu pasakyti, kad tuo metu buvo nelengva. Ir gal viena pagrindinių priežasčių, kodėl aš tada vėl išvažiavau jau ilgesniam laikui ir buvo tai. Bet dabar kažkaip ne taip jau stipriai atsižvelgia. Tuo metu gal nebuvo dar tiek daug išvažiavusių ir ne taip priimtina lietuviai žiūrėjo, o šiuo metu, kadangi vos ne kas trečias yra pabuvęs ir dirbęs užsieny, mažiau jau į tai kreipia dėmesį, todėl mažiau problemų susirast darbą.

O tuomet kieno kaltė, jog grįžusiems itin sunku integruotis darbo rinkoje?

-Galbūt pradžioj žmogus turi atsižvelgti į save, reikia stengtis, galbūt atvažiavus neužsikelti tos kartelės, kad užsieny tiek uždirbau, tai dabar už centus nedirbsiu. Jeigu tu ieškais geresnio darbo, tai visada geresnio darbo paieškos visada trunka ilgiau. Pardavėju ar kuo visada gali būti.

O koks Jums buvo pagrindinis kriterijus ieškantis darbo?

-Žinoma, pirmiausia gal buvo atlyginimas, iš pradžių nebuvo tų kriterijų, galvojau, gal kiek galiu uždirbti. Reikėjo darbo ir nemaniau, kad aš šito ar ano nedirbsiu.

Pabaigai apie migracijos politiką Lietuvoje. Kaip manote, ar reikia kažką keisti, jei taip, ką? Ar reikalinga gerinti grįžtančių integracijos situaciją?

-Iš tikrųjų tai žmonės, kurie išvažiuoja, jeigu jiems ten gerai, tai tegu jie ten ir lieka. O kurie nori, grįžta. Na valstybė galėtų gal gerinti sąlygas kažkokias, kažką keisti, kad jie nebeišvažiuotų. Nebūtinai orientuotis į tuos, kurie čia yra, gal į tuos, kurie išvažiavę. Gal kokius apmokymus daryti, gal verslumo, girdėjau, kad skatins, kažką darys dėl verslo apmokestinimo pradedantiesiems. Gal jiems kažkaip padėti, kad nebūtų taip, jog žmogus grįžo, nori čia kažką pradėti, o valstybė jį tiesiog su savo mokesčiais prispaudė ir jis vėl turi išvažiuoti į užsienį.

Bendra informacija

Respondento koduotas numeris	M6
Amžius	27
Gyvenamasis miestas, rajonas	Šiauliai
Turimas išsilavinimas	Profesinis
Šalis/šalys, iš kurios/kurių grįžo	Anglija
Gyvenimo užsienyje trukmė (esant keliems migracijos atvejams, paskutinio išvykimo trukmė)	3 metai

Papasakokite apie savo darbą Lietuvoje iki išvykimo į užsienį, jeigu tokį turėjote.

-Ne, neturėjau, nes aš kaip iš karto po dvylikos klasių ir išvažiavau pas draugą ten.

Kokios buvo pagrindinės išvykimo priežastys?

-Aš pavėlavau įstoti į profesinę mokyklą, tai gavaus kaip ir be nieko čia po tos dvylikos klasių. Ir bandžiau į darbo biržą stot, kokius kursus, kad gaut, bet man jokių kursų nepasiūlė ir man tada draugas sako, atvažiuok čia [pastaba: į Angliją], vis tiek darbą susirasi ir gyvensim ir aš taip išvažiavau.

Prieš važiuojant ar žinojote, kur dirbsite, buvote susiradusi ar bent ieškojusi darbo?

-Taip, buvau susiradus, draugas gyveno ten labai ilgai jau, tai buvom susiradę.

Tuomet koks buvo Jūsų pirmas darbas nuvykus į užsienį?

-Dirbau kavinėj, nu ten labiau gal kaip valgykla buvo, surinkdavau indus, išplaudavau, kitą sykį žmones aptarnaudavau, šiaip nieko sunkaus tokio.

Ar manote, kad tas darbas reikalavo kažkokių specifinių žinių, įgūdžių ir jei taip, ar manote, kad juos turėjote?

-Ne. Anglų kalbos tik kažkiek reikalavo, bet kai kažkiek žinojau tai man nieko daugiau ir nereikėjo.

O ar vyko apmokymai?

-Koks tas apmokymas, parodo kaip ką daryt ir viskas [juokiasi]. Kažkokių apmokymų nebuvo.

Kiek laiko dirbote toje kavinėje?

-Gal kokį pusmetį.

Ar manote, kad ten dirbdama įgijote kažkokių įgūdžių, gebėjimų?

-Anglų kalbos nebent, pasitobulinau.

O ar manote, jog dirbdama ten tarsi kažką praradote, iššvaistėte, kažko nepanaudojote ar pamiršote?

-Kai neturėjau jokios profesijos, tai būtų sunku pasakyti, kad kažką iššvaisčiau. Jeigu būčiau turėjus, gal vėl kažkaip kitaip, sunku pasakyti.

O pats darbas ar jus tenkino?

-[Pauzė]. Geriau nei Lietuvoj [juokiasi]. Bet gal savotiškai galėjo būt didesnis atlyginimas, nes buvo ten tas minimumas.

Kaip manote, jeigu būtumėt dirbusi panašų darbą Lietuvoj, užmokestis skirtųsi?

-Taip, aišku.

Ar užsienyje keitėte darbovietę?

-Taip.

Tuomet koks buvo kitas Jūsų darbas, papasakokite.

-Mano draugo mama kaip ir turėjo atsidariusi savo įmonę valytojų, nes buvo didesni atlyginimai, tai aš ėjau namus valyti. Nu realiai man tas pats, ar indus plaut ar namus pas žmones valyti, bet aš dvigubai daugiau čia gaudavau.

Ir kiek laiko išdirbote čia?

-Visą likusį laiką, tai apie du, du su puse metų.

O ar įvardintumėte, ką dirbdama šiame darbe įgijote, išmokote naujo?

-Švaros įgūdžiai namie [juokiasi]. Aišku ir bendravimas, nes tekdavo bendrauti su žmonėmis, o šiaip... Nebuvo darbas kažkoks labai jau, kad įgūdžių kažkokių.

Ar planavote keisti šią darbo vietą ar ji Jus tenkino?

-Tenkino labai atlyginimas šiaip, nes kai aš nebuvo nieko baigus, ką aš ten galėjau bandyt. Ir taip jau ten lietuviški tie diplomai labai nublanksta, tai abejoju, kad jei ir išsilavinimą būč turėjus, kad geresnį kokį darbą susiradus būčiau.

Jums darbinantis užsienyje, kokie buvo pagrindiniai kriterijai Jus priimant?

-Tai tik į anglų kalbą kreipė dėmesį, kad kalbėtum, o daugiau, kad reikėtų kažkokių didelių, tai nereikėjo.

O prieš išvažiuojant į užsienį anglų kalbą mokėjote ar tik nuvažiavusi mokėtės?

-Kažkiek gal ir žinojau, vis tiek iš mokyklos, bet daugiausia tai jau ten nuvažiavus.

Kalbant apie antrąjį darbą užsienyje, ar galėtume kažką išskirti, ką vardan šio darbo paaukojote, praradote ar iššvaistėte dirbdama būtent ten?

-Šiaip ne.

O apskritai, ar gailitės, jog vykote į užsienį dirbti?

-Šiek tiek... [tyla]. Nes galėjau mokslus baigt ir galėjau kabintis Lietuvoj, bet kitaip atrodė tada. Tai biški kaip ir gailiuos vis tiek [juokiasi].

Prieš išvažiuojant, ar žinojote, kiek laiko būsite užsienyje, buvote apsibrėžusi laikotarpį?

-Aš kaip ir išvažiavau paskui draugą, tai kaip ir gavos, kad visam. Su ta mintim, kad gal ir negrįšiu.

Ar dirbdama pastebėjote, jautėte skirtį iš darbdavio pusės tarp atvykusių emigrantų ir vietinių darbuotojų?

-Šiaip ne, bent jau toj kavinėj, nes buvo ten iš visur, tai ne, nesiskyrė nei atlyginimai ir pareigos tos pačios buvo.

O ar darbovietėse, kur Jūs dirbote, buvo galimybė kilti užimamų pareigų atžvilgiu?

-Ne, nebuvo.

Ar sugrįžusi į Lietuvą galite ar manote, jog ateityje galėsite užsienyje sukauptą patirtį pritaikyti, kažkaip panaudoti čia?

-[Tyla]. Namuose nebent, chemikalus visus išmanau dabar, bet, kad darbe, tai ne, nemanau.

Ar prieš grįžimą į Lietuvą žinojote, kur dirbsite?

-Ne.

O kokie Jūsų buvo planai čia sugrįžus: galvojote dirbti, mokytis?

-Iš tikrųjų aš ir grįžau be jokių planų, žinokit. Aš grįžau ta prasme atostogų į Lietuvą ir draugas mane čia paliko [juokiasi]. Man ten grįžt atrodė baisiau nei čia pasilikti, čia vis vien šeima, namai, draugai. Kažkaip saugiau čia jaučiausi ir pasilikau Lietuvoj, kažkaip neplanuotai [juokiasi].

Tačiau čia pasilikusi nusprendėte ieškotis darbo?

-Taip.

Tuomet papasakokite apie pačią darbo paiešką, kokiais būdais ieškojote darbo?

-Tai visur bandžiau ir iš tikrųjų labai sunkiai sekė. Iš tikrųjų į CV niekas neatrašė. Eit, taip, kad siūlyt savo CV, į rankas kišt, nekišau, bet gavau darbą per draugę.

Kokio tai pobūdžio darbas?

-Esu viešosios nuomonės tyrėja. Skamba labai smagiai, bet [juokiasi], su apklausom. Arba tiesiogiai vykdom arba skambinam telefonu.

Kaip save vertintumėte: ar manote, jog turėjote užtektinai gebėjimų, žinių šiam darbui ar buvo reikalingi kažkokie apmokymai?

-[Tyla]. Gal drąsos labiau reikėjo prieit prie žmonių, pašnekint. O apmokymų kažkokių didelių nebuvo, kaip pildyt, kaip pašnekint gražiau, o taip tai...

Koks Jums buvo pagrindinis kriterijus ieškantis darbo?

-Man tuo metu iš tikrųjų neberūpėjo niekas, buvo svarbu tik darbą susirast. Į kažkokią specialią sritį nežiūrėjau.

Sakote, jog gana sunkiai sekėsi ieškotis darbo, gal pamenate, kiek užtruko darbo paieškos, kol pradėjote dirbti?

-Pusę metų kažkur praieškojau aš to darbo ir tai nėra, kad aš pati jį susiradau, nes aš buvau pasiūlyta draugės, vis tiek per draugę, o pati kažin ar dar būčiau taip greit susiradus darbą.

O kaip manote, kokia pagrindinė priežastis buvo nesėkmingų paieškų?

-Tikriausiai dėl to, kad nieko nebaigus buvau.

O ar teko dalyvauti darbo pokalbyje?

-Ne.

Ieškant darbo, ar manote, kad buvo atsižvelgta į tai, jog Jūs dirbote užsienyje?

-Man bent jau neteko, sakyčiau, kad ne. Šiaip pagalvojus, kodėl turėtų vertinti tai, kad tu užsieny gyvenai?

Jūsų atveju, patirtis užsienyje ieškantis darbo buvo labiau privalumas, trūkumas ar vertintumėte neutraliai?

-Aš neutraliai vertinčiau.

Ir darbovietėje, kur dirbate?

-Ne, jiems bent jau neužkliuvo tai. Mano CV buvo gavę ir jie žinojo, kad buvau užsieny.

Savo atveju, darbo paiešką grįžus į Lietuvą, kaip apibūdintumėte?

-Sunkiai. Ne, sakau, kažin kaip būtų buvę jei aš būčiau baigus kažką, o ir patirties neturėjau, tik tam valyme. Realiai aš galėjau tik parašyti, kad kavinėj esu dirbus, o jei kavinėj, tai tik padavėja būčiau čia galėjus eit.

Išsilavinimo neturėjimas buvo didesnis trūkumas nei patirties stoka?

-Mano atveju, taip. Kitiems gal vėl, kas turi išsilavinimą tai ir patirties gal reikia tada.

O kaip manote, kitų atvejais, kas lemia sunkią integraciją į darbo rinką? Kieno tai didesnė kaltė: darbdavio ar paties grįžusiojo?

-Sunku pasakyti, gal iš tikrų pats žmogus nori ir labai didelės algos, kaip užsieny, tai čia būtų jo pačio kaltė, gal ir darbdaviams patiems užkliūna, kad iš užsienio grįžęs, nors man būtų keista visai, jei užkliūtų. Gyvenai užsieny, tai gyvenai, atrodo, kas čia. Kad užsienio sąlygų geresnių nežinotų gal [juokiasi].

Kaip bendrai vertintumėte savo migracijos patirtį? Ar tai suteikė kažkokios naudos?

-Aišku buvo privalumas dėl kalbos, anglų kalbos žinojimas tikrai nebus minusas kažkoks. Materialine prasme, buvo labai gerai, labiausiai gaila, kad išvažiavau nebaigus nieko. O kad būčiau blogą patirtį patyrus, tai tikrai ne. Negalėčiau taip sakyt.

Kaip apibūdintumėte integraciją į darbo rinką grįžus?

-Namie, gerai [šypsosi]. Iš tikrųjų Anglijoje niekada nesijutau kaip savas žmogus, čia atrodo taip viskas miela, smagu, čia viskas smagiau.

Ar planuojate artimiausiu metu išvykti į užsienį vėl?

-Kol kas ne, bet neatmetu tokios galimybės.

Kalbant apie migracijos politiką šalyje, ar manote, jog reikėtų daugiau dėmesio skirti išvykusiems, grįžusiems? Ar apskritai verta ir reikalinga kažką daryti ir jei taip, kokių priemonių reikėtų imtis ar jas tobulinti?

-Gal grįžusiems labiau, jeigu patiria kažkokius sunkumus integruotis ar darbo atžvilgiu, reikėtų gal kažkokios pagalbos, o ten išvykusiems tai ką ten padėsi.

Jūsų atveju, kaip manote, kas būtų padėję? Nepaisant išsilavinimo aspekto.

-Man iš tikrųjų kaip ir nieko. [Tyla]. Iš tikrųjų nieko. Aš net nebuvau išsideklaravus, nes nereikėjo man, gal kai kiti išsideklaruoja, jiems reikia kažkokios ten pagalbos.

O bendrai Lietuvos darbo rinką kaip vertintumėte, situaciją joje?

-Atsidarius darbo biržą tai atrodo, kad tų darbų pakanka. Bet pradėjus gilintis tai iš tikrųjų nelabai, nu aš dabar jau esu baigus apskaitininke, tai rasti tokį darbą, be šansų, visiškai, jokių skelbimų, nieko.

Ar planuojate keisti darbo vietą?

-Aš dabar grįšiu iš motinystės atostogų į tą patį darbą, jau kitą savaitę, tai aš norėjau pakeist darbą prieš, bet nieko neradau. Ten pat vis dirbsiu [juokiasi].

Dar grįžtant prie darbo paieškų, pretendavote į konkrečių sritį?

-Ne, rašiau visur, visokius darbus tikrai, nu padavėjos gal nepildžiau tik, nes ten nelabai būtų gal priimtinas man, bet gal ten ir būčiau radus pati. Bet kur rašydavau, net neatrašydavo.

O kas dabartiniame darbe netenkina, jeigu norėjote ieškotis kito?

-Iš dalies pats darbas patinka, aišku, kaip visada norėtuši gal didesnio atlyginimo, bet dirbu namie, ramiai, nelabai kas stipriai kontroliuoja, nesiskundžiu labai savo darbu.

O ar iš savo artimos aplinkos esate girdėjusi, kad kitiems migracijos patirtis grįžus pakišo koją ieškant darbo arba kaip tik, buvo labai įvertinta?

-Mano vyras lygiai taip pat yra grįžęs, greitai susirado darbą, tai jam irgi nesutrukdė tai, bent jau neteko girdėt.

Bendra informacija

Respondento koduotas numeris	M7
Amžius	32
Gyvenamasis miestas, rajonas	Klaipėda
Turimas išsilavinimas	Vidurinis
Šalis/šalys, iš kurios/kurių grįžo	Jungtinė Karalystė
Gyvenimo užsienyje trukmė (esant keliems migracijos atvejams, paskutinio išvykimo trukmė)	10 metų

Koks buvo Jūsų pirmas darbas, kuriame dirbote iki išvykimo? Papasakokite apie darbo pobūdį.

-Baigęs vidurinę mokyklą įstojau į Šiaulių universitetą, bet dėl finansinių sunkumų po pirmojo kurso mečiau studijas ir pradėjau dirbti. Įsidarbinau prekybos agentu, tai pobūdis vaikščioti ir pardavinėti Aloe Vera sultis.

Ar šis darbas reikalavo kažkokių gebėjimų?

-Vienintelis kriterijus buvo komunikabilumas, išsilavinimo kažkokio nereikėjo.

Keitėte darbovietę?

-Taip, antra vieta buvo buitinės technikos konsultantas, kaip pardavėjas-konsultantas.

Ar buvote patenkintas darbu, darbo užmokesčiu?

-Gal darbas ir neblogas buvo, bet išdirbau tik keletą mėnesių. Iš giminaičių gavau pasiūlymą emigruoti į Jungtinę Karalystę.

Ir išvykote?

-Ne, mečiau darbą parduotuvėje ir keletą mėnesių dirbau pagalbininku statybose, kad užsidirbčiau tai kelionei.

Ar buvote nusprendęs kuriam laikui išvykstate? Apsibrėžęs laikotarpį kažkokį?

-Emigravau su mintim, kad užsidirbsiu studijoms ir po metų sugrįšiu, bet prabuvau daugiau nei 10.

Gera, tuomet papasakokite apie savo darbą nuvykus į užsienį, kokio pobūdžio tai buvo darbas?

-Tai buvo darbas mėsos fabrike. Darbas fizinis, gamybos procese dalyvavimas.

Ar manote, jog tam darbui atlikti buvo reikalingi kažkokie specifiniai gebėjimai?

-Ne, darbas nereikalaujantis jokių gebėjimų.

O ar buvote apmokytas, ar prieš pradedant dirbti vyko kažkokie apmokymai?

-Tai būdavo periodiniai apmokymai darbo saugos nebent, higienos...

O ar manote, jog dirbdamas šiame darbe įgijote naujų gebėjimų, įgūdžių kažkokių, žinių?

-Manau neįgijau kažkokių naujų įgūdžių, kurie praverčia kažkur kitur nei fabrike. Išdirbau fabrike 7 metus ir manau, tai laiko švaistymas [pauzė], susipratau per vėlai tik.

Gera, prie šito dar grįšime, o ar keitėte savo darbovietę?

-Metus pagalbinio darbuotoju prie statybų ir tada du dar maisto produktų išvežiotu su sunkvežimiu.

Kodėl keitėte darbovietes?

-Mėšos fabrike buvo gerai, geras atlyginimas, dirbau už nacionalinį minimumą, mokėdavo viršvalandžius, atostoginius. Tuo metu man atrodė, kad labai daug uždirbu. Kiekvienais metais didėjo tas minimumas, bet pragyvenimo lygis brango. Pradėjau save kaip graužti, kad per mažai uždirbu. Su profesinėm specialybėm uždirbdavo dvigubai daugiau, bet aš nemokėjau nieko daryti. Vienu metu net buvau pradėjęs save kaltinti, kad mokiausi vidurinėje apart pasirinkęs kokią profesinę mokyklą, būčiau bent jau kokią specialybę turėjęs. Tai pakeičiau, paskutinėj ypač man patiko dirbti, vėl pradėjau bendrauti su klientais, važinėdavau po Šiaurės Airiją. Bet atlyginimu buvau jau nebepatenkintas, pragyvenimo lygis išaugo. Pradėjau galvoti, kad Lietuvoje galima pusę tiek uždirbti ir pradėjau galvoti apie grįžimą į Lietuvą.

O galbūt manote, kad kažką dirbdamas užsienyje pamiršote, praradote, kažkas galbūt nebuvo reikalinga ir tai tarsi iššvaistėte?

-Greičiausiai tai pradau jaunystę. Lietuvoj galėjau tobulėti, baigti studijas.

Gera, tuomet apie grįžimą į Lietuvą. Ar prieš grįždamas jau žinojote, kur dirbsite, ar ieškojote darbo?

-Grįžau vabank, tik galvojau apie vairuotojo darbą.

Kiek laiko užtruko darbo paieškos, kol pradėjote dirbti?

-Ieškau jau pusę metų iki dabar.

O kokiais būdais tai darote?

-Tai žiūrinėju internetinius skelbimus, siunčiu CV.

O ar pretenduojate į konkrečias darbo vietas, konkrečių sričių?

-Bandžiau susirasti darbą logistikos vadybininko. Esu komunikabilus, moku puikiai anglų kalbą, bet niekam nereikalingas esu.

Kaip manote, kokia galėtų būti priežastis?

-Kriterijai visur aukštasis išsilavinimas ir patirtis. Net į interviu niekas nekviečia. Galvojau padirbsiu ir Lietuvoj vairuotoju, bet pasirodo reikia laiko priprasti prie Lietuvos vairavimo ypatumų.

Kokie Jūsų planai, ar artimiausiu metu galvojate apie grįžimą į užsienį?

-Labai daug pasiūlymų buvo vėl grįžti, bet atsisakiau. [Pauzė}. Nežinau, kokį sprendimą bepriimčiau, bet tikriausiai teks eiti kokį fizinį darbą už 500 eurų. O man kaip vyrui reikia kažkaip šeima pasirūpinti. Man dar labai nepatinka, kad dauguma darbdavių siūlo darbą, bet oficialus atlyginimas minimumas, o visa kita komandiruočių pinigai arba vokeliuose, o man toksai variantas netinka, aš ieškausi darbo su oficialiu atlyginimu.

O ką įvardintumėt, kaip pagrindinį kriterijų ieškant darbo vietos?

-Atlyginimas. Norint Lietuvoje išgyventi, atlyginimas turi būti bent jau 700 eurų. Galiu pradėti dirbti ir už mažesnę, bet su galimybe, kad didesnę galėsiu gauti ateityje.

Kaip bendrai apibūdintumėt darbo paiešką sugrįžus?

-Problematiškai, dauguma darbdavių plius galvoja, kad ilgai nedirbsiu už 500-600 eurų ir vėl emigruosiu. Dauguma ir nori, kad būčiau 3 in 1: mokėčiau vairuoti, suprasčiau techniką, žinočiau puikiai Klaipėdą.

O kaip bendrai vertintumėt integraciją grįžus?

-Prastai, lūkesčiai buvo dideli, bet rankų nenuleidžiu, turiu susitvarkyti su savo mąstysena, nes nėra lengva integruotis praleidus 10 metų užsieny ir neturėdamas aukštojo ar kokio nors amato.

Ir kaip manote, koks pagrindinis veiksnys, lemiantis sunkią grįžtančių integraciją į darbo rinką? Kitų atvejais.

-Mmmm, neturėjimas patirties, kaip mano atveju.

Ar manote, jog patirtį iš užsienio galėtumėte pritaikyti Lietuvoje?

- Visos žinios kurias įgijau užsienyje visiškai nereikalingos ieškant darbo Lietuvoje mano atveju.

O ar manote, kad darbo patirtis svetur yra labiau trūkumas, privalumas ar neturi įtakos ieškantis darbo?

-Praleidus trečdalį savo gyvenimo Jungtinėj Karalystėj, tai tikrai trūkumas. Jaučiuosi kaip prieš dešimtmetį, baigęs vidurinę, be specialybės ir ieškau darbo, tiesiog reikia viską pradėti iš naujo.

Pabaigai, kaip manote, ar migracijos politikoje Lietuvoje skiriama pakankamai dėmesio išvykstantiems, grįžtantiems, jų problemoms spręsti? Ar reikėtų kažką keisti ir jei taip, ką? Ar Jums tai būtų padėję?

-Nusprendžiau grįžti dėl vaiko ateities, dėl Lietuvos nostalgijos. Mūsų grįžimui politika įtakos neturėjo ir realiai žvelgiant, niekas nepasikeis. Žmonės patys gali padaryti sprendimus ir grįžti atgal arba ne, o Lietuva turėtų išlaikyti jaunimą, kad jis nepabėgtų.

Bendra informacija

Respondento koduotas numeris	M8
Amžius	47
Gyvenamasis miestas, rajonas	Rokiškis
Turimas išsilavinimas	Aukštesnysis (baldų gamybos ir įrengimo technologija)
Šalis/šalys, iš kurios/kurių grįžo	Norvegija
Gyvenimo užsienyje trukmė (esant keliems migracijos atvejams, paskutinio išvykimo trukmė)	1,5 metų

Papasakokite apie savo darbą ar darbus, jeigu juos keitėte, iki išvykimo į užsienį.

-Taip iki išvykimo dirbau ten pat kur dabar grįžęs, statybų įmonėj, darbininku. Nebeatsimenu net kiek tiksliai laiko, bet mažiausiai kokius 6 metus.

Kokios buvo pagrindinės išvykimo priežastys?

-Kaip ir daugumai, finansinės.

Tuomet pakalbėkime apie darbą jau nuvykus į užsienį. Koks buvo Jūsų darbas ten?

-Darbas buvo namų tarkim renovacinis, tvarkant lauką, vidų.

Darbas atitiko Jūsų turėtą išsilavinimą?

-Jo, nu gal kai ko reikėjo iš naujo mokytis, kai kurie darbai nebuvo dirbti, o maždaug jo.

Tad kaip vertintumėt, ar turėjot pakankamai įgūdžių, žinių tam darbui?

-Ne, ne, reikėjo įgyt naujų.

O ar vyko kažkokie apmokymai?

-Ten buvo labiau per praktiką.

O ar manote, jog dirbdamas užsienyje įgijote naujų įgūdžių, gebėjimų, ko iki tol neturėjote būdamas Lietuvoje?

-Be abejonės, na susiję čia su darbu, nes teko darbų daryt ten, ko čia nebuvo daręs. Nes čia darbas lieté kas grynai su medine dalim, o ten ir mūras, ir apdaila, va tokie darbai atsirado.

O užsienio kalba?

-Tai taip, buvo reikalinga, mane ėmė, nes aš mokėjau, kadangi ten ir medžiagų pirkimas, viskas buvo.

O ar manote, jog kažką praradote, kalbant apie turėtus gebėjimus, galbūt kažko nepanaudojote, pamiršote?

- Būdamas ten?

Taip.

-Ne, ne tikrai, žinokit.

Bendrai vertinant Jūsų migracijos patirtį, ar gailitės, kad vykote į užsienį?

-Ne, džiaugiuos. Ir galbūt jeigu būčiau vienas, tai nemanau, kad aš dar būčiau grįžęs.

Darbo sąlygos, užmokestis Jus ten tenkino?

-Pilnai, pilnai.

Kalbant apie grįžimą į Lietuvą, ar prieš grįždamas, žinojote, kur dirbsite?

-Ne, konkrečiai nežinojau, bet kadangi čia buvau jau dirbęs, jie žinojo mane, paprasčiausiai ir paėmė. Būtų nepriėmę, būčiau bandęs kažkur kitur. Tuo labiau grįžau į Rokiškį, tai tie visi šeimyniniai reikalai ir pateis pasirinkimo nelabai daug.

Kalbant apie grįžimo priežastis, jos buvo asmeninės labiau?

-Ne, žinokit, tuo metu, būtent toj vietoj nebebuvo darbo. Paskui vėl kvietė grįžt, buvo praėję daugiau kaip pusmetis, bet tada jau nevažiavau dėl kitų priežasčių.

Ar tai buvo pirma vieta, kur kandidatavot, kalbant apie dabartinę darbo vietą?

-Taip, sakykim taip.

Ir vienintelė?

-Taip.

Tad darbo paieškos Jūsų atvejų tarsi ir nelabai buvo?

-Ne. Nes neieškojau. Nes jeigu būčiau keitęs miestą patį, galbūt tada, o čia nelabai yra kur ir iš ko.

O pagrindinis kriterijus kažkoks buvo būtent grįžimo į šią vietą?

-Dėl to, kad prieš tai buvo dirbta čia. Na ir nebuvo visiškai nauja darbas, nes vis tiek įgūdžiai.

Ar manote, kad užsienyje įgytą patirtį panaudojate dabartiniame darbe?

-Manau, kad ne. Na tiek, kiek reikėjo tenai, šiandieną man čia nereikia, galbūt jei važinėčiau o komandiruotes, galbūt reikėtų, o dabar šiaip ne. Aš kaip specialistas, prarandu savo įgūdžius faktiškai, nes dirbu visai ne tai, ką norėčiau dirbt, sakykim.

O ar grįžus į šį darbą, ar manote, kad turėjote pakankamai įgūdžių?

-Tai taip, ką darau šiandien, tai kažokie reikalavimai yra labai maži sakykim.

Nereikalaujantys kažkokių specifinių gebėjimų?

-Ne, tikrai žinokit ne.

Kaip vertintumėte ar apibūdintumėte savo integraciją grįžus, nors laikotarpis ne itin ilgas, kurį praleidote užsienyje?

-Nežinau net, man išvažiavus yra visada sunku grįžt, labai nesinori grįžt asmeniškai, nes čia charakterio bruožas gal, o išvykus, tai ir žmonės puikūs ten, visa galva aukščiau nei čia dirbantys tarkim.

O grįžus į Lietuvą ir įsidarbinant čia, Jūsų atveju migracijos patirtis buvo labiau trūkumas ar privalumas?

-Privalumas, man kaip žmogui tarkit tai privalumas.

O iš darbdavio pusės, kaip manote? Labiau privalumas, trūkumas ar neturėjo jokios įtakos, vertino neutraliai?

-[Pauzė], na yra skirtingas požiūris šiaip gal jų, čia ir tenai. Nėra sakykim gal socialinės atskirties tokios ten, požiūris skiriais, nėra tokių problemų kai vyksta atsiskaitymai ir panašiai, jokių problemų neiškilo, na bent jau man. O čia negalėčiau pasakyt gal, kad viskas taip gražu [šypsosi].

Kaip manote, kokia pagrindinė priežastis, jog grįžusiems pakankamai sunku integruotis darbo rinkoje?

-Tai sakykim ir yra gal tie santykiai darbuotojų, darbdavių, tarp pačių darbuotojų ir be abejonės tas atlygis.

Netenkina?

-Na bent jau aš taip manau.

Tačiau grįžusieji teigia, kad darbdaviai ne visada teigiamai vertina pačią migracijos patirtį, nenoriai juos įdarbina, kokia Jūsų nuomonė?

-Na aš manau, kad tame tiesos yra, nes žmonės su visai kitais poreikiais sakykim, netgi galbūt kita kultūra, čia vėl kitaip. Tie dalykai susikerta, tarkim darbdavio ir pačio darbuotojo santykiai.

Tad sutiktumėte, jog galimi ar esama ir tokių atvejų?

-Taip, sutikčiau.

Kalbant apie migracijos politiką Lietuvoje, kokia Jūsų nuomonė, ar pakankamai skiriama dėmesio ir veikiama grįžusiųjų ar išvykusiųjų atžvilgiu. Ar reikėtų kažką keisti, ir jei taip, ką, kas neveikia?

-Aš manau, kad to dirbtiniu būdu nesustabdys, vėlgi ta žmonių socialinė skirtis yra didelė, skatina jaunus žmones išvykti, moka gerai kalbas ir to užtenka bėgti, nes nėra iš tikrųjų prasmės. Nes dabar praktiškai tas darbas yra skirtas dviem, pavadinkim verslui viena dalis atitenka ir valstybei, o tam žmogui nebelieka. Tas dalykas skatina iš čia bėgti, vieniems pasiseka, kitiems iš dalies pasiseka. Kol tie dalykai nebus keičiami, derinami, tai nieko nebus.

Turite omenyje gyvenimo sąlygas, jų gerinimą?

-Be abejonės, atlygio gerinimą ir aplamai.

Ar manote, kad visgi reikėtų daugiau dėmesio ir pagalbos skirti išvykusiems ir bandyti juos susigrąžinti ar telktis į tuos, kurie dar neišvykę?

-Be abejonės, reikia spręst problemą nuo pradžių. Kurie išvykę, tai gal ir negrįš, na, visų pirma, reikia tvarkyt reikalus čionai, o ne propaguoti, kad mes čia bandom susigrąžinti, nes niekas nevyksta, norint, kad kažkas būtų, kad niekas nevažiuotų, reikia problemas čia tvarkyti. Ir šiaip tas dalykas, aplamai, sustabdyt, tą dalyką, niekaip nesustos. Nes yra galimybė išvažiuot, pamatyt, galbūt ir tas atlygis panašus, bet yra galimybė kažką pamatyt.

Nebūtinai dėl ekonominės situacijos?

-Be abejonės. Yra dalis, kuri važiuoja, nes tikrai sunkiai gyvena, o yra dalis, nes jiems ten įdomiau, geriau.

Ar Jūsų atveju, manote, jog kažkas galėjo padėti ar prisidėti prie dar sėkmingesnės integracijos darbo rinkoje Jums grįžus?

-Galbūt didesnis pasirinkimas darbų, nėra tokios pasiūlos, kuri gal tenkintų.

O jeigu šiuo metu ieškotumėtės darbo, koks būtų Jūsų keliamas pagrindinis kriterijus?

-Alga be abejonės tas dalykas būtų, bet vėl žiūrėčiau ir tų socialinių garantijų. Kad jeigu vėl važiuočiau į užsienį, kad būtų legaliai, su sodra ten, tie mokesčiai grįžtų, kad nebūčiau visiškai nelegalas ten [šypsosi].

O Jūsų atveju, kaip manote, ar darbo patirtis, ar turėtas išsilavinimas buvo reikšmingesnis aspektas darbinantis sugrįžus?

-Mano atveju, tai sakykim gal patirtis, bet apleidžiam, nemanau, kad ir išsilavinimas yra toks mažai reikšmingas, atitinkamas darbas reikalauja išsilavinimo.

Ar pritartumėte teigiantiems, jog vien dėl to, jog grįžusieji neturi aukštojo išsilavinimo, neranda darbo?

-Ne, nesutikčiau.

Artimiausioje ateityje ar planuojate išvykti vėl į užsienį?

-Vienas būčiau, žinokit, tikrai važiuočiau, bet šiai dienai yra tam tikrų priežasčių sakykim, kaip bus tai nežinau [šypsosi].

Pabaigai, ar manote, jog migracijos patirtis yra apskritai kažkokia žinutė darbdaviui?

-Manau, kad tai yra labai asmeninis dalykas, nes darbdavys irgi yra žmogus, jo požiūris, suvokimas.

Tačiau neneigiate, jog vienu atveju tai gali būti privalumas, kitu trūkumas?

-Be abejonės.

Bendra informacija

Respondento koduotas numeris	M9
Amžius	33
Gyvenamasis miestas, rajonas	Panevėžys
Turimas išsilavinimas	Vidurinis
Šalis/šalys, iš kurios/kurių grįžo	Airija
Gyvenimo užsienyje trukmė (esant keliems migracijos atvejams, paskutinio išvykimo trukmė)	6 metai

Papasakokite apie savo darbą iki išvykimo į užsienį, jeigu tokį turėjote.

-Tai pradėjau dirbti labai jauna, kadangi mokinausi profesinėje mokykloje tai su direktoriumi buvau susitarusi, kad vieną savaitę dirbsiu, kitą mokinsiuosi. Pradėjau dirbt padavėja, vėliau pakėlė iki barmenės. Dar paskui dirbau padavėja Sanitex parduotuvėje.

Ar manote, jog tiems darbams atlikti reikėjo kažkokių specifinių gebėjimų ar žinių?

-Mano manymu tai gali dirbt ir po 12-os klasių, jokių ten specialių nereikia, nebūtina jokio auštojo išsilavinimo, viskas priklauso nuo pačio žmogaus, kiek jis nori tobulėti, o tobulėt galima ir be aukštojo mokslo.

Ar bendrai buvote patenkinta tuo darbu?

-Taip, grafikas buvo geras, kadangi auginau sūnų.

Gerai, o tuomet kokia buvo pagrindinė priežastis išvykimo?

-Išvykimo priežastis aišku buvo pinigų trūkumas. Nuomojamas butas, vaikui išlaidos, pačios poreikiai ir nemaži, norėjos daug, tai pasitaikius galimybei su sūnumi išvažiavau į Airiją.

Gerai, tuomet papasakokite apie darbą jau nuvykus į užsienį.

-Dirbau kavinukėj, greito maisto užkandinė tokia, kaip pradėjau ten tai ir pradirbau 6 metus.

O koks buvo darbo pobūdis?

-Padavėja.

Ir darbo vietos nekeitėt?

-Tik keičiau vietą, o įmonė buvo ta pati.

Ar manote, kad dirbdama ten įgijote kažkokių naujų įgūdžių, gebėjimų, ko iki tol neturėjote?

-Įgijau labai daug žinių ir daug ką išmokau.

Galbūt kažką įvardintumėt svarbiausio?

-Tai bendravimas su kitataučiais žmonėmis, kultūra, taip pat anglų kalbos įgūdžiai.

Iki atvažiavimo visai nemokėjote užsienio kalbos ar ją tik patobulinote atvykusi?

-Ne, nemokėjau visiškai nieko, kalbos taip pat. Reikėjo daug įdėti pastangų, daug ko išmokti.

Ar buvote patenkinta darbo užmokesčiu?

-Alga buvo minimumas, bet aišku nepalyginsi su Lietuvos minimumu. Ir ten mokamas valandinis atlyginimas, taip pat alga mokama kas savaitę, o ne į mėnesį kartą. Tokia sistema man patiko labai.

Ar manote, kad būdama svetur, praradote, neišnaudojote turėtų įgūdžių, juos tarsi iššvaistėt?

-Ne, nemanau.

O kodėl tuomet nusprendėt grįžti, jeigu ten buvo pakankamai gerai, kaip supratau iš pasakojimo?

-Grįžau, nes mamą prieš du su puse metų palaidojau tai buvo labai sunku pernešti tai svetimoj šaly...

Supratau, o ar prieš grįždama planavote, kur dirbsite, bandėte ieškotis iš anksto darbo?

-Ne, ir grįžus į Lietuvą iš karto neieškojau. Buvau susitvarkiusi pašalpą iš Airijos. Po trijų mėnesių susiradau tokį, bet neužilgo išėjau, nes sąlygos buvo per sunkios ir susiradau kitą.

Koks tai buvo darbas, kokio pobūdžio?

-Dirbu mėsos parduotuvėje.

O koks tuomet buvo pagrindinis kriterijus ieškantis darbo čia grįžus į Lietuvą?

-Ieškant darbo tiek užmokestis, tiek grafikas buvo labai svarbu, kadangi grįžau su dviem vaikais.

O kaip vertintumėt darbo paiešką Lietuvoje? Kaip intensyviai Jums teko ieškoti darbo?

-Darbą susiradau labai greitai, nežinau... [pauzė] Darbo ieškojimas jokių problemų nesudarė. Neturėjau kažko konkretaus, svarbiausia buvo atlyginimas aišku ne minimumas ir grafikas.

Ar manote, ar darbdavys šioje darbovietėje Lietuvoje atsižvelgė į faktą, jog Jūs prieš tai buvote išvykusi į užsienį?

-Mmm, ne, darbdavys neatsižvelgė visai į tai.

Kaip bendrai vertintumėte savo integraciją darbo rinkoje?

-Esu nusivylusi Lietuva... Šią vasarą vėl emigruosiu su vaikais, tik šį kartą į Angliją.

Kokios pagrindinės priežastys Jūsų nusivylimo?

-Iš tikrų, mano vyresnis labai sunkiai adaptuojasi į mokslus, nes čia be galo sunku vaikams mokintis, nenormalūs tempai ir labai dideli krūviai.

O kitų atvejais, kaip manote, kas lemia sunkią grįžusių integraciją šalyje?

-Todėl, kad čia žmonės visai kitokie, pikti, nepatenkinti viskuom. Labai skiriasi nuo užsieniečių.

O kaip manote, ką tuomet reiktų pakeisti, kalbant apie migracijos politiką Lietuvoje, ar verta kažko imtis?

-Keisti reiktų valdžią, tada gal kas pasikeistų Lietuvoje.

4 priedas. Įmonių atstovų interviu

Bendra informacija

Respondento koduotas numeris	I1
Įmonės veiklos sritis	Statyba
Bendras įmonėje dirbančiųjų skaičius	Apie 40
Grįžusių migrantų skaičius įmonėje per pastaruosius metus (apytiksliai)	Keli

Papasakokite apie paskutinį grįžusį migrantą, pretendavusį/dirbusį ar vis dar dirbantį darbo vietą šioje įmonėje.

-Dirbo kelis metus, aišku, jis nevedęs tada buvo, dirbo kokybiškai, gerai dirbo, bet netenkino uždarbis, išvyko į užsienį. Nežinau kelis metus jis ten dirbo, tikrai ne vienus ir ne du, sukūrė šeimą, grįžo Lietuvon, vėl pas mus. Bet tai jis tada atvykdavo pas mus, pasidalindavo savo mintim, kaip ten viskas yra. Viešbutį ten sakė statė tada, sako įsivaizduokit, tokia kokybė, kad sako pas mus sienos lygios yra, o ten kaip su šakute praeita, švaru, balta ir gerai. Duris įstato, jos kreivos šleivos, nėra tos kokybės reikalavimų. Nors aš netikiu, jei kokybės nereikalautų, tai ten namai sugriūtų, tai irgi turi būt [juokiasi]. Bet toks pasakymas grynai buvo, grįžo, šeimą sukūrė, nori gyvent Lietuvoj. Kaip geras specialistas, nuu [pauzė], stebuklą neuždirba, nu bet va dirba.

Kaip manote, kokia pagrindinė priežastis, lemianti sunkią grįžusiųjų integraciją į darbo rinką?

-Darbo užmokestis netenkina, grynai pagrindinė. O statyboj kas, jeigu tu ne patentininkas esi, jeigu ne juodai dirbi, dirbi pagal įstatymą, ką uždirbi, tą gali išmokėt, uždirbi tik aki konkursus laimi, o konkursai viskas yra pagrįsta mažiausia kaina, nori laimėti, nori, kad išlaikyt žmones, tai tiek nuleidi tą kainą, kad realiai tik minimumą ir gali teišmokėt, tik geresniems specialistams gal šiek tiek daugiau gali pamokėt.

Ar sutiktumėte su teiginiu, jog iš užsienio grįžę asmenys pasižymi naujai įgytais įgūdžiais, gebėjimais arba grįžta juos bent jau patobulinę?

-Ne. Iš mūsų išvažiuoja jau kaip tik pas mus įgiję, įgūdžius, praktiką ir tada jau bėga į užsienį. Skaityk išauginam užsieniui specialistus, o ne, kad iš ten gaut [šypsosi].

Ar grįžę iš užsienio pretenduoja į tam tikras darbo vietas, kalbant apie daugumą?

-Ne, ne. Jų specialių pageidavimų nėra žodžiu, kad būtų., kad aš iš užsienio grįžau.

Sakote, jog grįžę nepasižymi naujais įgūdžiais, o gal tuomet juos praranda, kaip manote, iššvaisto?

-[Tyla], nu nežinau, neteko susidurt, kad būtų.

Ar įvardintumėte kažkokių skirtumų tarp darbuotojų, turinčių migracijos patirties ir neturinčių, nepaisant Jūsų minėto darbo užmokesčio aspekto?

-Irgi nepasakyčiau.

Nepasitenkinimą darbo užmokesčiu, kaip pagrindinę priežastį, lemiančią sunkią grįžusių integraciją į darbo rinką, laikytumėte tik Jūsų atstovaujamos įmonės atveju ar taikytumėte ir kitiems atvejams, kitoms Lietuvos įmonėms?

-Taip, visur, kaip ir visoje Lietuvoje. Kas žmones išveja į užsienį? Atlyginimai. Arba darbo išvis neturėjimas arba žemas atlyginimas.

Iš pačių grįžusių migrantų tenka išgirsti, jog darbdaviai Lietuvoje nenoriai juos įdarbina, kai kuriais atvejais migracijos patirtį vertina kaip trūkumą, kokia Jūsų nuomonė?

-Mmm, yra buvę ir taip, kad ateina, sako dirbo užsieny, vienu žodžiu ten statybose. O kaip tu patikrinsi? Lietuvoje tu gali paklaust, kokioje firmoje dirbai, paskambinti tą firmą ir paklaust, ar toks tikrai dirbo. Ir pasakymas kitą sykį – dirbau prie statybų, tas prie statybų gali būti ir už tvorą [juokiasi].

Įvardintumėte informacijos stoką apie dirbantįjį?

-Kvalifikaciją, ar jis tikrai dirbo, nes tas pasakymas dirbau prie statybų, tai gal jis visai kitur dirbo, kita veikla visai užsiiminėjo užsieny.

O tuomet ar sutiktumėte su teiginiu, jog darbdavys tokią situaciją įvertindamas, tai yra galvodamas, jog grįžęs asmuo galbūt greitai išeis iš darbo dėl mažo atlygio būtent todėl ir nenori jo įdarbinti?

-Yra ir tas taip, yra buvę ir pas mus, kad pradirba savaitę, dvi ir viskas, mane atleiskit, aš išvažiuoju į užsienį. Yra ir dabar neseniai buvę, gal praeitą mėnesį, savaitę padirbėjo ir ate, aš išvažiuoju [juokiasi].

Ar šioje įmonėje yra teikiama preferencija kvalifikacijos atžvilgiu: aukštos ar žemos kvalifikacijos asmenims juos įdarbinant?

-Žiūrint koks darbas yra ten...

Kalbant apie daugumą?

-Mes ne prieš ir jaunus, išsiugdom jaunus, išauga iš to vaikiško rūbo ir pakelia sparnus [šypsosi], yra ir, kad dirba ir su darbo birža bendradarbiaujam, kad įgūdžius lavint, yra, kad pasilieka, yra, kad išeina.

Tačiau, kad būtų kažkokia kartelė nustatyta?

-Nu žiūrim. Tarkim, ateina į darbo pokalbį įsidarbint, iš jo sklinda alkoholis. Nu jeigu tu ateini, žmogau, ir jei kvepi ne tuo, kuo reikia, tai ir darbe toks būsi, yra tokių buvę. Aišku, kad iškart nepriimam.

Ar sutiktumėte su teiginiu, jog grįžusieji yra labiau problemiški, nei tie, kurie nebuvo išvykę?

-Na toks pastebėjimas nebent. Ne paslaptis, kad daugelis, kur darbo biržoj stovi, bet kažkur dirba, užsidirba, gauna pašalpas ir tiesiai šviesiai sako – nenoriu dirbt, tu man tiek nemokėsi. Jis gal kažkur ar dar uždirba, ar nuo pašalpos prisideda ir jis žymiai geriau gauna ir dar visokios nulaidos, už šildymus ar kur. Pati valstybė sudaro tokią terpę, kad žmogus nedirbdamas gali daugiau turėti nei tas, kuris dirba.

Pratęsiant mintį, kokia Jūsų nuomonė apie migracijos politiką Lietuvoje? Ar reikėtų kažką keisti, kalbant apie suteikiamą pagalbą ar skiriamą dėmesį išvykstantiems, grįžtantiems?

-Jeigu tas darbo kodeksas liberalizuos kažkiek ir žmonės galės, kad ir ilgesnes valandas dirbt, kažkokius viršvalandžius, kad verslininkų nespaust, kai dvigubai trigubai mokėt už tuos viršvalandžius, tai geriau darbo valandom gal paspaust, kad jis daugiau padarytų, verslininkui taip geriau apsimoka, bet, kad nekeltų tų viršvalandžių mokėt iki lubų, tai irgi gal kažkas būtų geriau. O taip tai [pauzė], kad tos mažiausios kainos, tie konkursai kai statybininkui numuša ir objekto vertę, tada nukenčia ir gal medžiagos statybinės kokybė, darbo užmokestis, viskam.

Ar Jūsu atstovaujama įmonė teikia pirmenybę migracijos patirties turinčiam ar jos neturinčiam asmeniui?

-Ne, neteikia. Mums svarbu sugebėjimai ir būna visuomet aišku bandomasis laikotarpis ir per tą laikotarpį vykdytojai mato. Visi kurie ateina save biškį pervertina, arba nedavertina [šypsosi], būna ir tokių. Bet tas, kur sako viską moku, tai žiūrėk ir nieko gero.

Bendra informacija

Respondento koduotas numeris	I3
Įmonės veiklos sritis	Prekyba
Bendras įmonėje dirbančiųjų skaičius	85
Grįžusių migrantų skaičius įmonėje per pastaruosius metus (apytiksliai)	3

Kaip dažnai šioje įmonėje tenka susidurti su grįžusiais migrantais?

-Nelabai dažnai, iki 10 atvejų per metus sakykim.

Ar išvelgiate skirtumą tarp grįžusių migrantų ir asmenų, kurie neturi migracijos patirties, kalbant apie gebėjimus, žinias? Jei taip, apibūdinkite.

-Ne, nepasakyčiau, nuo žmogaus priklauso labiau, jei reikia darbo – dirba, nuo to ar buvo ar ne, nepriklauso.

I kokias darbo vietas dažniausiai pretenduoja grįžę migrantai Jūsų įmonėje?

-Į paprastus darbus, salės darbuotoju tarkim ir panašiai.

Jei Jūs asmeniškai rinktumėtės tarp tokias pačias charakteristikas turinčio grįžusio migranto ir niekada užsienyje nedirbusio, kuriam teiktumėte pirmenybę? Kodėl?

-Mmm [tyla], nežinau, pagal tai gal nevertinčiau.

Ar sutinkate su teiginiu, jog dirbdami užsienyje asmenys įgyja naujų žinių/įgūdžių, kuriuos vėliau gali pritaikyti grįžę? Ką rodo praktika?

-Ne, nepasakyčiau.

O galbūt tuomet kažkokius gebėjimus praranda?

-Irgi nežinau, ne gal.

Trumpai apibūdinkite paskutinį grįžusį migrantą, pretendavusį į darbo vietą šioje įmonėje: jo darbo patirtis, gebėjimai, kvalifikacija ir pan.

-Buvo tokia mergaitė, kasininke dabar dirba grįžus, tai išsiskiria, kad visada šypsosi, mandagi – tik privalumas.

Ar įmonėje vykdomi mokymai pradėjusiems dirbti? Jei taip, ar grįžusiems migrantams apmokymai reikalingi sąlyginai rečiau/dažniau nei migracijos patirties neturintiems?

-Tai vykdomi, bet, kad ilgiau grįžusiam reikėtų, tai ne.

Ar susidūrėte su problemomis, priėmę užsienyje dirbusį asmenį?

-Ne, neteko.

Ar įdarbinant Jūsų įmonėje atsižvelgiama į tai, ar užsienyje asmuo dirbo jo specialybę/išsilavinimą atitinkantį darbą? Ar tai svarbus kriterijus?

-Svarbiau gal patirtis, kokią patirtį turi, kalbant čia apie paprastus darbuotojus.

Jūsų nuomone, ar migracijos patirtis apskritai kažką sako darbdaviui, yra kažkokia žinutė? Jūsų įmonės ir ar kitų atvejais?

-Mūsų nelabai, bet kitų, tai jei atitinka darbo pobūdį ta patirtis tai tik plusas manyčiau.

O jei tai visai kita sritis?

-Tada tikriausiai neaktualu visai.

Kaip manote, kokia pagrindinė priežastis, lemianti sunkią grįžusiųjų integraciją į darbo rinką? Jūsų įmonėje arba kitais atvejais.

-Pagrindinė tai manau nepasitenkinimas atlyginimu jiems sugrįžus čia.

O ar sutiktumėte, jog iš darbdavio pusės galėtų būti kažkokia priežastis?

-Tai galbūt baimė, kad pabėgs dėl tokio atlyginimo vėl, toks neapibrėžtumas. Tai va vien dėl to gal samdyčiau tada tą, kuris nebuvo išvažiavęs [šypsosi].

Kaip manote, ar Lietuvoje skiriama pakankamai dėmesio migrantų problemoms, susijusioms su jų integracija darbo rinkoje, spręsti? Jei ne, ką Jūsų nuomone būtų galima pakeisti?

-Tai manau turėtų aišku bandyti sulaikyti, kad neišvažiuotų.

Tad prioritetą teiktumėte dar neišvykusiems ar ten esantiems?

-Tai galima bandyt ir susigrąžint, bet pirma gal dar saugot čia likusius.

Bendra informacija

Respondento koduotas numeris	I4
Įmonės veiklos sritis	Gamyba
Bendras įmonėje dirbančiųjų skaičius	105
Grįžusių migrantų skaičius įmonėje per pastaruosius metus (apytiksliai)	4-5

Kaip dažnai tenka susidurti su grįžusiais migrantais, kurie ieško darbo? Dažna patirtis/vienetiniai atvejai Jūsų įmonėje?

-Pavieniai atvejai, na yra ir dabar dirbančių tokių, kurie buvo išvykę. Šiaip pavasariais išvažiuoja, o rudenį sugrįžta [šypsosi], tokia kaita.

Ar išvelgiate skirtumą tarp grįžusių migrantų ir asmenų, kurie neturi migracijos patirties, kalbant apie gebėjimus, žinias? Jei taip, apibūdinkite.

-Ne, nėra. Apskritai čia liečia suvirintojus: jie atlieka praktiką čia pas mus besimokydami profesinėse, įstoja į darbo biržą, kai kurie čia įsidarbina, čia įgauna įgūdžių, išmoksta kaip dirbti ir išvyksta, jaunimas ypač. Gaunasi, kad mes paruošiam, o jie išvažiuoja kažkur dirbti.

Į kokias darbo vietas dažniausiai pretenduoja grįžę migrantai Jūsų įmonėje?

-Darbininkai pagrinde, pretenduoja į paprastas vietas.

Trumpai apibūdinkite paskutinį grįžusį migrantą, pretendavusį į darbo vietą šioje įmonėje: darbo patirtis, gebėjimai, kvalifikacija ir pan.

-Mm, paskutinis tai grįžęs prieš tai pas mus dirbo, išvažiavo užsidirbt ir vėl čia grįžo. Du gal tokie dabar dirba. O kai klausiam, kodėl tu grįžai, tai sako dėl šeimos, kad šeima čia, pasiilgsta. Tai ir dirba, bet, kad problemų kokių tai ne, nekelia.

Jei rinktumėtės tarp tokias pačias charakteristikas turinčio grįžusio migranto ir niekada užsienyje nedirbusio, kuriam teiktumėte pirmenybę? Kodėl?

-Pagal sugebėjimus žiūrėčiau. Pas mus pastato dirbt ir mato, o emigracija neturi įtakos.

Ar sutinkate su teiginiu, jog dirbdami užsienyje asmenys įgyja naujų žinių/įgūdžių, kuriuos vėliau gali pritaikyti grįžę? Ką rodo praktika?

-Priklauso nuo žmogaus, kitam jokios naudos užsienis neduoda, priklauso pats žmogus kaip nori dirbti.

Ar įmonėje vykdomi mokymai pradėjusiems dirbti? Jei taip, ar grįžusiems migrantams apmokymai reikalingi sąlyginai rečiau/dažniau nei migracijos patirties neturintiems?

-Būna apmokymai, bet skirtumo nėra, nepasakyčiau, kad reikalinga daugiau juos apmokyt.

Ar įdarbinant Jūsų įmonėje atsižvelgiama į tai, ar užsienyje asmuo dirbo jo specialybę/išsilavinimą atitinkantį darbą? Ar tai svarbus kriterijus?

-Daugiau patirtis svarbi pas mus. Asmeniškai man atrodo, kad išsilavinimas turėtų būti svarbus, bet žiūrint į praktiką įmonės, tai jis beveik nieko nesako, čia kalbant apie paprastus darbuotojus.

Ar susidūrėte su problemomis, priėmę užsienyje dirbusį asmenį? Jei taip, kokiomis?

-Ne, neteko, kad būtų problemų kažkokių. Ir dabar kur dirba keli.

Kaip manote, kokia pagrindinė priežastis, lemianti sunkią grįžusiųjų integraciją į darbo rinką? Jūsų įmonėje arba kitais atvejais.

-Netenkina atlyginimas. Ne todėl, kad čia užsienis būtų svarbu, kiek duosit - pirmas klausimas būna.

O iš darbdavio pusės, kaip manote, kodėl jie gali nenoriai samdyti arba nenorėti samdyti grįžusiųjų?

-Tai iš užsienio kuris grįžęs – gal tu čia tik trumpam, gal tu pabėgsi tuoj vėl. Ir čia, ir pas mus taip yra. Nes yra pabūna keik ir vėl atgal, tai tikrai yra tas.

Kaip manote, ar Lietuvoje skiriama pakankamai dėmesio migrantų problemoms, susijusioms su jų integracija darbo rinkoje, spręsti? Jei ne, ką Jūsų nuomone būtų galima pakeisti?

-Reikia stabdyt emigraciją. Žiūrint kokie atlyginimai ir kokios kainos, tai nu baisu juk.

Manote, reikia gerinti gyvenimo sąlygas šalyje?

-Taip, atlyginimai, visos socialinės garantijos. Bent jau sustabdyt tą išvažiavimą, nes išvažiavusius nežinau. Galima kažką daryt, bet nežinau, ar pavyks, ar išeitų.

Bendra informacija

Respondento koduotas numeris	I6
Įmonės veiklos sritis	Gamyba
Bendras įmonėje dirbančiųjų skaičius	49
Grįžusių migrantų skaičius įmonėje per pastaruosius metus (apytiksliai)	3

Kaip bendrai vertinate emigraciją? Ar pats esate susidūręs su šiuo reiškiniu?

-Vertinant emigraciją iš darbdavio perspektyvos, tai nėra teigiamas reiškinys, kadangi netenkama daug kompetentingų žmonių, tačiau vertinant iš žmogiškosios, kiekvienas ieško geresnių gyvenimo ir darbo sąlygų. Pačiai emigruoti netekę, susidūrusi esu tik su kitais emigravusiais žmonėmis arba grįžusiais.

Kaip dažnai susiduriate su grįžusiais migrantais, kurie ieško darbo būtent Jūsų įmonėje? Ar tai dažna patirtis?

-Grįžusių migrantų skaičius tikrai mažas, tai dažniausiai vienetiniai atvejai mūsų įmonėje.

Jeigu atsimenate, trumpai apibūdinkite paskutinį grįžusį migrantą, įsidarbinusį šioje įmonėje: jo darbo patirtį turėtą, gebėjimus.

-Darbo patirtis buvo menka, emigracijoje dirbo nekvalifikuotą darbą.

Ar išvelgiate skirtumą tarp grįžusių migrantų ir asmenų, kurie neturi migracijos patirties? Konkrečiai kalbant apie jų gebėjimus, žinias?

-Jeigu tai turintys panašų išsilavinimą ir panašią darbo patirtį asmenys, tuomet skirtumo nematyčiau.

O į kokias darbo vietas dažniausiai pretenduoja grįžę migrantai Jūsų įmonėje?

-Arba į kvalifikacijos kažkokios arba išsilavinimo nereikalaujančias darbo vietas, arba į tokias, kur turi specialių darbo vietai reikalingų įgūdžių.

Gera, o jeigu rinktumėtės tarp tokias pačias charakteristikas turinčio grįžusio migranto ir niekada užsienyje nedirbusio, kuriam teiktumėte pirmenybę ir kodėl?

-Renkantis darbuotoją niekada įtakos neturi tai, ar jis buvo emigrantas, ar ne. Viską lemtų kompetencija, motyvacija ir turima patirtis.

Ar sutiktumėte su teiginiu, jog dirbdami užsienyje asmenys įgyja naujų žinių, įgūdžių, kuriuos vėliau gali pritaikyti grįžę? Ką rodo praktika Jūsų įmonėje?

-Priklauso nuo to, kokius darbus dirbo užsienyje, jeigu dirbo pagal specialybę, tobulinosi, tuomet taip, įgyja kažko, išmoksta kalbą, o tai gali praversti grįžus. Tačiau praktikoje, dažnai ten dirba nekvalifikuotą darbą, todėl grįžus sunku įgytus įgūdžius pritaikyti.

O ar sutinkate su teiginiu, jog dirbdami užsienyje asmenys praranda, užmiršta ir tokiu būdu tarsi iššvaisto turėtus gebėjimus?

-Kaip ir sakiau, viskas priklauso nuo to, ką dirbo išvykę. Jeigu išvykę asmenys nedirba pagal specialybę, dirba darbus, kuriems reikalinga mažesnė kompetencija, tuomet savo sugebėjimus praranda arba bent jau primiršta.

Ar įmonėje vykdomi mokymai pradėjusiems dirbti? Jei taip, ar grįžusiems migrantams apmokymai reikalingi sąlyginai rečiau arba dažniau nei migracijos patirties neturintiems?

-Taip, tokie mokymai vykdomi. Nėra tendencijos, kad mokymų reikėtų rečiau/dažniau migrantams. Mokymų poreikis labiau sietinas su tuo, ar pradėję dirbti asmenys turi tokios darbinės patirties ar ne.

Ar Jums asmeniškai arba Jūsų atstovaujamos įmonės atžvilgiu svarbu, kokį darbą užsienyje dirbo grįžusysis?

-Viskas priklauso nuo to, į kokias pareigas kandidatuoja asmuo. Jeigu darbo patirtis nereikalinga, asmuo dirbs nekvalifikuotą darbą tada darbo patirtis didelės įtakos neturi. Tačiau jei darbui reikalingi tam tikri įgūdžiai, žinios, kvalifikacija, tuomet patirtis svarbu ir visiškai nesvarbu, ar ji įgyta užsienyje, ar ne.

Ar įdarbinant šioje įmonėje atsižvelgiama į tai, ar užsienyje asmuo dirbo jo specialybę, išsilavinimą atitinkantį darbą? Ar tai svarbus kriterijus?

-Ne, svarbu, kad jo turima kvalifikacija arba patirtis atitiktų tai, ko reikalauja jo būsimas darbas, o ne tai, ką jis dirbo užsienyje.

Ar teko susidurti su problemomis, priėmus užsienyje dirbusį asmenį? Jei taip, kokiomis?

-Ne.

Kaip manote, kokia pagrindinė priežastis, lemianti sunkią grįžusiųjų integraciją į darbo rinką? Jūsų įmonėje arba kitais atvejais.

-Darbo pasiūla neatitinka grįžusiųjų asmenų poreikių, tiek darbo specifika, tiek siūlomas atlyginimas.

Ar įmonėje teikiama preferencija aukštos arba žemos kvalifikacijos darbuotojams?

-Preferencija teikiama asmenims, turintiems profesinį išsilavinimą.

Ar manote, jog aukštos kvalifikacijos darbuotojų integracija šioje įmonėje lengvesnė nei žemos?

-Svarbu turima kvalifikacija, patirtis, būtent tai lemia integraciją įmonėje.

Kaip manote, ar Lietuvoje skiriama pakankamai dėmesio migrantų problemoms, susijusioms su jų integracija darbo rinkoje, spręsti? Jei ne, ką būtų galima pakeisti?

-Manau, kad tokios problemos mažai sprendžiamos. Visų pirma, pakankamai mažai migrantų grįžta dirbti į Lietuvą, nes mokamas atlygis nemotyvuoja grįžti. Už nekvalifikuotą darbą užsienyje gaunami didesni atlyginimai. Svarbu, kad asmenys turėtų galimybę grįžę persikvalifikuoti, įgyti bent profesinį išsilavinimą ir galėtų gauti atlyginimą, už kurį turėtų galimybes oriai pragyventi.

Bendra informacija

Respondento koduotas numeris	17
Įmonės veiklos sritis	Gamyba
Bendras įmonėje dirbančiųjų skaičius	98
Grįžusių migrantų skaičius įmonėje per pastaruosius metus (apytiksliai)	Apie 5 per 2016 m.

Kaip bendrai vertintumėte emigraciją? Ar teko asmeniškai susidurti su šiuo reiškiniu arba artimoje aplinkoje?

-Natūralus reiškinys, ypač įstojus į ES. Kaip ir didžioji dauguma Lietuvos šeimų, esu susidūrusi su emigracija.

Kaip dažnai susiduriate su grįžusiais migrantais, kurie ieško darbo šioje įmonėje? Ar tai dažna patirtis, ar labiau vienetiniai atvejai Jūsų įmonėje?

-Dažna patirtimi pavadinti negalėčiau, bet teko ir tenka susidurti.

Jeigu pamenate, trumpai apibūdinkite paskutinį grįžusį migrantą, įsidarbinusį šioje įmonėje: jo turėtą patirtį, išsilavinimą ir panašiai.

-28 metų vyras, baigęs profesinio rengimo centrą, dirbo Airijoje. Grįžęs į Lietuvą dirbo daug kur po keletą mėnesių. Imlus, bendraujantis, jį įdarbinome į surinkimo cechą. Deja, išdirbo tik apie mėnesį ir sakė vėl vyks į užsienį.

O ar įžvelgiate skirtumą tarp grįžusių migrantų ir asmenų, kurie neturi migracijos patirties, kalbant apie jų gebėjimus, žinias? Jei taip, tai apibūdinkite plačiau.

-Kalbant apie gebėjimus ir žinias, skirtumų neteko pajusti. Daugiau išskirčiau asmenines charakterio savybes – migrantai turi daugiau laisvumo, pasitikėjimo ir tuo pačiu kelia aukštesnes sąlygas, ypač kalbant apie atlyginimą.

Į kokias darbo vietas dažniausiai pretenduoja grįžę migrantai Jūsų įmonėje?

-Dažniausiai į darbininkiškas profesijas, nereikalaujančias aukštos kvalifikacijos.

Jei rinktumėtės tarp tokias pačias charakteristikas turinčio grįžusio migranto ir niekada užsienyje nedirbusio, kuriam teiktumėte pirmenybę?

-Migrantas ar ne, tikrai ne tai lemtų pasirinkimą. Pirmenybę teikčiau gebėjimams ir apskritai norui dirbti.

Ar sutinkate su teiginiu, jog dirbdami užsienyje asmenys įgyja naujų žinių arba įgūdžių, kuriuos vėliau gali pritaikyti grįžę? Ką rodo praktika?

-Lygiai taip pat, kaip ir įgyja dirbdami Lietuvoje, tiesiog praplečia savo bendrą akiratį. Negalėčiau šiuo atveju išskirti dirbusių užsienyje.

Ar sutinkate su teiginiu, jog dirbdami užsienyje asmenys praranda, užmiršta ar iššvaisto turėtus gebėjimus? Ką rodo praktika Jūsų įmonėje?

-Manau, jei išvyksta aukštos kvalifikacijos darbuotojus ir dirba emigracijoje žemesnės kvalifikacijos darbus, taip, tokia tikimybė yra, man neteko su tuo susidurti.

Ar įmonėje vykdomi mokymai pradėjusiems dirbti? Jei taip, ar grįžusiems migrantams apmokymai reikalingi sąlyginai rečiau arba dažniau nei migracijos patirties neturintiems?

-Mokymai vykdomi, bet vykdomi tiek migrantams, tiek nedirbusiems užsienyje. Mūsų įmonės sritis specifinė, todėl praktiškai kiekvienas atėjęs dirbti į gamybos cechą, yra apmokamas.

Ar Jums svarbu, kokį darbą užsienyje dirbo grįžusysis? Jūsų asmenine nuomone arba įmonės atžvilgiu.

-Svarbu apskritai atėjusio dirbti žmogaus darbo patirtis. Jei žmogus turi vidinę motyvaciją darbui, tikrai nėra svarbu, kad jis tarkim dirbo fermoje. Visgi turiu pabrėžti, kad kalbame apie neaukštos kvalifikacijos darbuotojus. Vargu ar norėtume darbinti žmogų į pardavimų vadovus penkerius metus dirbusį fermoje.

O įdarbinant Jūsų įmonėje, ar atsižvelgiama į tai, ar užsienyje asmuo dirbo jo specialybę/išsilavinimą atitinkantį darbą? Ar tai svarbus kriterijus?

-Kalbant apie aukštos kvalifikacijos darbuotojus – taip, žemos – ne. Žinoma, kiekvieną kartą žiūrime į kokią poziciją eina dirbti žmogus. Konkrečiai šioje įmonėje, didžioji dalis į gamybą atėjusių dirbti žmonių dirba specifinį darbą, todėl, kaip jau minėjau, visi apmokomi. Tad išsilavinimas nėra svarbiausias kriterijus.

Ar teko susidurti su problemomis, priėmus užsienyje dirbusį asmenį? Jei taip, kokiomis?
-Ne.

Kaip manote, kokia tuomet pagrindinė priežastis, lemianti sunkią grįžusiųjų integraciją į darbo rinką? Jūsų įmonėje arba kitais atvejais.

- Manau, kad atlyginimo klausimas. Ilgą laiką gavus didesnę atlyginimą, Lietuvoje sunku priprasti prie minimalios mėnesinės algos. Taip pat jei migrantas ilgą laiką dirbęs užsienyje, darbdaviui gali nepatikti atotrūkis nuo realios situacijos Lietuvoje. Ir dar viena priežastis kalbant apie sugrįžusius,- visada yra tikimybė, kad jis vėl išvyks, nes netenkins darbdavio sąlygos (atlyginimas, požiūris ir t.t.).

Ar įmonėje teikiama preferencija aukštos, žemos kvalifikacijos darbuotojams?

-Rinkčiausi aukštos.

Ar manote, jog aukštos kvalifikacijos darbuotojų integracija šioje įmonėje lengvesnė nei žemos? Kodėl? Apskritai Lietuvos darbo rinkoje?

- Aukštos kvalifikacijos darbuotojams lengviau susirasti darbą, lengviau integruotis, nes jų gebėjimai geresni. Darbdaviui paprasčiau su tokiais žmonėmis dirbti. Trumpesnis pats apmokymo laikotarpis, greičiau pasiekiami norimi rezultatai.

Pabaigai, kaip manote, ar Lietuvoje skiriama pakankamai dėmesio migrantų problemoms, susijusioms su jų integracija darbo rinkoje, spręsti? Jei ne, ką Jūsų nuomone būtų galima pakeisti?

- Ne, nemanau. Čia jau valstybės mastu reikėtų galvoti, kaip pritraukti sugrįžti žmones. Iš esmės keisti visą socialinę struktūrą, o tai daugelio metų darbas.

Bendra informacija

Respondento koduotas numeris	I8
Įmonės veiklos sritis	Gamyba
Bendras įmonėje dirbančiųjų skaičius	112
Grįžusių migrantų skaičius įmonėje per pastaruosius metus (apytiksliai)	4

Kaip bendrai vertintumėte emigraciją? Ar asmeniškai teko susidurti su šiuo reiškiniu, galbūt Jūsų artimoje aplinkoje?

-Emigraciją vertinu kaip priemonę gyvenimo kokybei pagerinti. Asmeniškai su šiuo reiškiniu nesusidūrusi, bet mano artimieji buvo susidūrę kažkiek.

Gera, o kalbant apie šią įmonę, kaip dažnai tenka susidurti su grįžusiais migrantais, kurie ieško darbo?

-Mūsų įmonė retai susiduria su grįžusiais migrantais. Į įmonę grįžta ir darbuotojai, kuriems migracija nepasiteisini, nepateisino vilčių gyventi geriau. Būna ir ne mūsų įmonės darbuotojų, kurie kreipiasi dėl darbo paieškų ir yra grįžę iš užsienio.

Jeigu atsimenate, glaustai apibūdinkite paskutinį grįžusį migrantą, pretendavusį į darbo vietą šioje įmonėje.

-Paskutinis grįžęs buvo aukštos kvalifikacijos darbuotojas, kuris gebėjo atlikti sudėtingesnius darbus, reikalaujančius patirties ir atsakomybės. O šiaip būna visokių.

Ar įžvelgiate skirtumą tarp grįžusių migrantų ir asmenų, kurie neturi migracijos patirties, kalbant apie gebėjimus, žinias?

-Akivaizdžių skirtumų tikrai nėra, tik grįžusieji turi daugiau patirties, nes kurie neturi darbo, taip ir darbo patirties tikrai nuturės.

O į kokias darbo vietas dažniausiai pretenduoja grįžę migrantai Jūsų įmonėje?

-Daugiausia mūsų įmonėje pretenduoja į kvalifikuotų darbininkų, tai pavyzdžiui suvirintojų ar montuotojų darbo vietas.

O jei rinktumėtės tarp tokias pačias charakteristikas turinčio grįžusio migranto ir niekada užsienyje nedirbusio, kuriam teiktumėte pirmenybę ir kodėl?

-Darbuotoją rinkčiausi ne pagal tai, ar jis dirbo užsienyje ar ne, o pagal kvalifikaciją ir darbo patirtį.

Gera, o tuomet ar sutiktumėte su teiginiu, jog dirbdami užsienyje asmenys įgyja naujų įgūdžių ar žinių, kuriuos vėliau gali pritaikyti grįžę?

-Taip, sutinku, bet su sąlyga, kad jie užsienyje dirbo tokio pat pobūdžio darbus. Dažnai tenka girdėti, kad nuvykę į užsienį kvalifikuoti darbininkai greitai įsitvirtina darbo rinkoje, nes jie turi pakankamai darbo įgūdžių.

O tuomet ar manote, jog kartu jie būdami svetur gali parrasti ar praranda jau turėtus gebėjimus?

-Sutinku, jei jie dirbo visai kito pobūdžio darbus, nei prieš išvykdami.

Ar įmonėje vykdomi mokymai pradėjusiems dirbti? Jei taip, ar galite pasakyti, ar grįžusiems migrantams apmokymai reikalingi sąlyginai rečiau arba dažniau nei migracijos patirties neturintiems?

-Nėra vykdomi apmokymai, bet įmonėje dažnai praktikuojasi dirbti profesinių mokyklų, rengimo centrų praktikantai, kurie ugdo profesines žinias.

Ar Jūsų atstovaujamos įmonės atžvilgiu yra svarbu, kokį darbą užsienyje dirbo grįžusysis?

-Mums nėra svarbu darbo pobūdis užsienyje, bet mums reikalinga darbuotojo kvalifikacija ir kompetencija.

O ar atsižvelgiama į tai, ar užsienyje asmuo dirbo jo specialybę ar išsilavinimą atitinkantį darbą? Ar tai svarbus kriterijus?

-Mmm, tai nėra svarbus kriterijus.

O ar teko susidurti su kažkokiomis problemomis, priėmus užsienyje dirbusį asmenį?

-Ne, bent jau kol kas su problemomis dar nesusidūrėme.

Ar manote, jog aukštos kvalifikacijos darbuotojų integracija šioje įmonėje lengvesnė nei žemos?

-Aukštos kvalifikacijos darbuotojų integracija gal ir lengvesnė.

O kodėl?

-Nes darbo rezultatas pasiekiamas greičiau, negu žemos kvalifikacijos.

Tuomet kokia būtų Jūsų nuomone, kas lemia sunkią grįžusiųjų integraciją į darbo rinką? Galbūt šios įmonės atžvilgiu ar kitais atvejais Lietuvoje.

-Aš manau, kad pagrindinė priežastis yra atlygio už atliekamą darbą skirtumas, lyginant su užsienyje gautu.

Ir pabaigai, kaip manote, ar Lietuvoje skiriama pakankamai dėmesio migrantų problemoms, susijusioms su jų integracija darbo rinkoje, spręsti? Ar apskritai reikia kažką daryti, kokie būtų Jūsų pamąstymai?

-Aš manau, kad labai mažai skiriama dėmesio migrantų problemoms, susijusioms su jų integracija darbo rinkoje spręsti. Manau reikia išspręsti daug socialinių problemų, įdarbinimo problemų, susijusių su jų grįžimu, kurios ir trukdo įsitvirtinti Lietuvoje.

Bendra informacija

Respondento koduotas numeris	I9
Įmonės veiklos sritis	Statyba
Bendras įmonėje dirbančiųjų skaičius	Apie 50
Grįžusių migrantų skaičius įmonėje per pastaruosius metus (apytiksliai)	Apie 10

Kaip bendrai vertinate emigraciją? Ar asmeniškai teko susidurti su šiuo reiškiniu, Jūsų artimiesiems?

-Na kaip, paprasčiau žiūrint į tai, emigracija Lietuvoj daugiau mažiau aktyvi, pasyvi, bet ji yra jau dvi dešimtys metų. Ir kiekvienas turi nuomonę susidaręs, aš kaip liberalus žmogus, vertinu kaip kiekvieno žmogaus pasirinkimą, nei teigiamą, nei neigiamą, jeigu žmogus pasirinko tokį kelią, jo reikalas yra. Kiek laiminčių iš to, tai čia kitas klausimas. Bet šiaip, sėkmės istorijų ten yra mažoji dalis, mažoji.

Kalbant apskritai ar konkrečiai apie Jūsų atstovaujamą įmonę?

-Apskritai. Ir iš asmeninės patirties, ir šiaip. Aišku, kaip vertinsi, bet sakyčiau apie 10 procentų sėkmės istorijų, kad būtų atradę ir gavę daugiau negu čia, bet gal ir daugiau savęs apgaudinėjimas, daugiau blaškymasis kažkoks ir savęs ieškojimas.

Jeigu atsimintumėte, trumpai apibūdinkite paskutinį grįžusį migrantą, kuris pas jus įsidarbino: jo gebėjimus, darbo kokybę, motyvaciją darbui ir panašiai.

-Apskritai sakykim tai, tikrai nėra taip, kad išvykę į užsienį žmonės ten pakelia savo kvalifikaciją, reikia turėt faktą, kad užsienyje dauguma dirba nespecializuotus darbus, 99 procentai dirba darbus, kuriems kompetencijos nereikia. Kad ir kalbant apie statybos inžineriją, ten poreikiai darbo jėgai yra žemiausios kvalifikacijos, tai čia kažkokių gebėjimų jie neparsiveža, čia yra faktas. Prie aukštesnės kvalifikacijos darbų jų tiesiog neprisileidžia, nes tuos darbus dirba vietiniai. Ir pačios sąlygos sudarytos, jų neverčia tobulėt, nėra poreikio tobulėt pagal atlyginimą, kurį ten gauna, jiems užtenka.

Gerai, o tuomet ar manote, jog dirbdami užsienyje asmenys praranda, užmiršta jau turėtus gebėjimus? Galbūt galite tai patvirtinti arba paneigti iš Jūsų įmonės patirties?

-Visiškai taip, visiškai taip. Turėkime minty dalyką svarbų, kad vėlgi dauguma nuvažiuoja dirbti ne savo kvalifikacijos ir specialybės darbą. Ten tarkim dirbęs statybose, čia gali dirbti na tarkim tik pagalbiniu, tai vėlgi tas skirtumas yra.

O ar įžvelgiate skirtumą tarp grįžusių migrantų ir asmenų, kurie neturi migracijos patirties, kalbant apie gebėjimus darbo atžvilgiu? Kokios patirtys?

-Čia labai priklauso nuo žmogaus, negalima suabsoliutint. Tikrai yra žmonių, kurie grįžta į čia ir nepraradę kompetencijų ar net padidinę, yra tų, kurie visai neturi jų, labai individualiai.

Į kokias darbo vietas dažniausiai pretenduoja grįžę migrantai Jūsų įmonėje?

-Jeigu mes kalbam apie tą fizinį darbą, tai į įvairiausių lygių darbininkus, na ne paslaptis, kad didžioji dalis dirba tą fizinį darbą, neina dirbt inžinieriais, nes tokie nėra, eina darbininkais.

Ir Jūsų įmonėje ši tendencija atsispindi, jog grįžusieji dauguma atvejų nepasižymi turimomis kvalifikacijomis aukštesnėmis ar išsilavinimu?

-Tikrai ne, tikrai ne. Ir apskritai, jei žmogus važiavo ten tai ne kompetencijų kažkokių kelt, o užsidirbt, tai tie du trys, šeši ar aštuoni metai ką jam davė – tai finansinį stabilumą kažkokį, daugiau nieko iš kompetencijos pusės. Nekalbu apie medikus ir panašiai, čia kalbant apie žemesnės kvalifikacijos asmenis.

Jeigu Jums reikėtų į darbą priimti vieną darbuotoją ir rinktumėtės tarp tokias pačias charakteristikas turinčio grįžusio migranto ir niekada užsienyje nedirbusio, kuriam teiktumėte pirmenybę ir kodėl?

-Nesąžiningas klausimas pasakyčiau [šypsosi], mano nuomone nesąžininga vertinti žmones pagal tai, kadangi ir pats esu prisigavęs šitoj vietoj. Kartais gali save apgaut, iš anksto norisi manyt, kad emigrantas nėra kažkoks stabilus, lojalus. Bet tai nėra profesionalus požiūris, taip sakančius užginčyčiau n faktų. Tada sakyčiau yra problema įmonių, jeigu jie visus emigrantus skirsto kaip nelojalius ir panašiai. Dėl įvairiausių priežasčių žmonės išvyksta, dar dėl įvairesnių grįžta, gal pas tą, kuris grįžęs daug didesnis nors dirbt. Ir galbūt tas kur čia nuo gimimo rytoj ruošiasi išvažiuot ir tu to nežinai. Šiai dienai aš gal net drįsčiau teigt, jog tie nebuvo emigrantai, nors tokių jau sunku rast, yra daug nestabilesni darbuotojai, mažiau lojalūs įmonei. Nes kaita statybos srity yra didelė. Su jais dažnai dar sunkiau būna, nes jie būtent neturi to apsisprendimo, šlaistosi po įmones, ieškodami kažkokios laimės, nes neišdrįso galbūt išvažiuot, tai atsakant į tą klausimą, aš gal rinkčiausi netgi emigrantą, nes aš bent žinosiu ko iš jo tikėtis, kad jis gali palikt įmonę. Daug didesnė tikimybė, kad

tas, kuris neišvažiavęs, išvažiuos, nei tas, kuris po penkių metų grįžo. Ir yra buvę ne kartą, kai ateina ir sako – rytoj turiu bilietą į Londoną. Apsisprendęs grįžt ilgiau bandys ieškot darbo čia, po mėnesio neišvažiuos, kalbant apie daugumą.

O ar Jums svarbu, kokią darbą užsienyje dirbo grįžusysis?

-Visiškai nesvarbu, dėl to, kad kompetencijos ten nėra įgyjamos.

O išsilavinimas – ar turi kažkokią įtaką įdarbinant ir kalbant apie pretenduojančius į žemos arba aukštesnės kvalifikacijos darbus?

-Na kaip, kai aš girdžiu iš įmonių atstovų, kurių daugumos išsilavinimai geriausiu atveju nesusiję su tuo, ką jie daro arba to išsilavinimo nėra visai, ir kai jie sako, kad reikalingi darbuotojai su tam tikru, tai keista. Pažymėjimų, diplomų jums šiandien prikeps kokių tik norite, tai iš didelės patirties galiu pasakyti, kad mokslas nėra vertinimas absoliučiai. Formaliems veiksams, taip, bet tai nieko neturi bendro su gebėjimais.

Tad pagrindiniu kriterijumi įvardintumėte gebėjimus?

-Taip ir tik per praktiką pamatai kaip yra.

O tuomet kaip manote, kokia pagrindinė priežastis, lemianti sunkią grįžusiųjų integraciją į darbo rinką?

-Aš manau, kad tai abipusė problema, tiek darbdavio, tiek darbuotojo, nereikia nurašyt kažkurio. Viskas priklauso nuo lūkesčių, o jie susideda ir darbo apmokėjimo ir darbo sąlygų. Ir jeigu tavęs netenkina, tai nėra svarstomas dalykas, jeigu netenkina, tai netenkina ir išėini. Kita pusė darbdavys ir tai, ką jis gali mokėti. Šiai dienai ne paslaptis, kad verslas Lietuvoje turi viršpelnius ir yra sąlygos mokėti darbo užmokesčius, tai sakyt, kad nėra iš ko kelti atlyginimus, vėlgi, kur tada sąžinės lygmuo yra pas darbdavį, jei jis teigia, kad negeba mokėti konkurencingo atlyginimo ir tuos pinigus pasiima sau. Aš manau, kad darbo užmokesčio lūkesčiai iš žmonių yra pagrįsti jau seniai, ypač pora metų, ar tai būtų emigrantas, ar ne emigrantas.

Tad kaltės nepriskirtumėte vien tik grįžtantiems?

-Tikrai ne, būtų mažų mažiausiai nesąžininga.

O kalbant apie migracijos politiką šalyje, ar yra skiriama pakankamai dėmesio migrantų problemoms, susijusioms su jų integracija darbo rinkoje, spręsti? Jei ne, ką Jūsų nuomone būtų galima pakeisti?

-Iš esmės tai pats klausimas yra užkoduotas kvailai ir ne iš jūsų pusės, bet iš valstybės. Tarsi emigracijai yra žalias ir raudonas mygtukai. Šaknis pati yra sisteminė, sisteminė klaida. Kiekvieno gyvenimo kreivę dėlioja esminis dalykas – poreikiai, poreikiai, kai jų negaunam varo mus išvažiuot iš čia ir poreikiai mus čia grąžina. Ir mes kalbam apie tuos minimalius poreikius – pramogas ir maistą, kurie buvo visada. Dauguma emigrantų juos patenkina būdami svetur, kaip patenkinti juos čia, šitoj valstybėj? Du poreikius, daugiau nieko, niekas nekalba apie tai, kad jiems reikia antrų poilsinių namų ar po du mėnesius atostogų, mes nesam italai ar graikai, nors jie tai turi. Kalbame apie minimalius poreikius, niekas nesusimąsto apie kokius poreikius kalbam, aišku ne apie aukštą pridėtinę vertę kuriančius kažkokius specialistus, palikim juos atskirai. Lietuviai nori gyvent oriai patenkinę du poreikius – maistas ir minimali pramoga. O atrodo, kaip sudėtinga [pastaba: kalba sarkastiška, kiek pašaipei]. O kada to negali, prisideda visa kita, socialinis neteisingumas, korupcijos lygis ir visa kita. Ir kada žmogus, negalintis patenkinti savo minimalių poreikių ir dar tai gauna ant viršaus, na tada ant jo negali pykt, kad jis kažkur bėga, kur pigiausi bilietai ir daugiausiai moka. Paprasta viskas absoliučiai, nėra raudono ir žalio mygtuko. Keista, taip, kad patenkint minimalius žmogaus poreikius Europos Sąjungoj ir 27 metus nepriklausomybėj šiai dienai yra neįmanoma, yra mažų mažiausiai keista. Galima tai daryti per mokesčius, per viešojo sektoriaus organizmą. Visi žino, kad jo yra perteklius apie 40 procentų, čia visi atsakymai yra per daug akivaizdūs, tad juos atradinėt yra mažų mažiausiai juokinga. Emigrantai grįžtų iš įdomumo pasižiūrėt: paimekite ir atleiskite iš viešojo sektoriaus 20 procentų – sekančią dieną nerasite nieko [pabrėžtinai], kas sutriktų toje srityje ir funkcionavime. Jūs paimekite ir atleiskite, parodykite, kad jus apskritai kažką bandot daryt, o ne kažkokį planą, strategiją emigracijos kurt.

Gera, pačiai pabaigai – iš Jūsų įmonės pusės, migracijos patirtis būtų labiau neigiamas, teigiamas ar neutralus siunčiamas signalas, žinutė?

-Teigiamas, ateina žmogus su migracijos patirtimi – man signalas labiau teigiamas, vienareikšmiškai. Tiek kaip piliečio, tiek kaip darbdavio.

Bendra informacija

Respondento koduotas numeris	I10
Įmonės veiklos sritis	Paslaugos
Bendras įmonėje dirbančiųjų skaičius	6
Grįžusių migrantų skaičius įmonėje per pastaruosius metus (apytiksliai)	2

Jeigu atsimenate, trumpai apibūdinkite paskutinį grįžusį migrantą, įsidarbinusį Jūsų atstovaujamoje įmonėje: jo darbo patirtį, gebėjimus, darbo kokybę ir panašiai.

-Jie turbūt atsiveža didesnius lūkesčius negu, kad turi, savotiškai būna garantuotesni. Bet kada pasineriam ir pradėdam kalbėt apie darbą, tai vis tik tai jų situacija man labiau primena maudymąsi nepažįstamam ežere. Nes nežinau, kodėl taip atsitinka, bet pajuntu ir ne tik pajuntu, nes turiu tokį klausimą priimant į darbą, save vertina jie žymiai geriau, pervertina savo galimybes ir savotiškai žmonės nežino, ko nežino. Ir čia prasideda tas konfliktas, nes ateina su iškelta galva – aš didelis, bet kada reikia pasirodyti, tai... Pagrindinė problema štai šičia, pagrinde žmonės jauni, apie 25 metus, kiek vyresni. Man susidaro toks įspūdis, kad žmonės nebuvo gerai orientuoti, mokymosi įstaigose ar kur, nes nemato, kur jis ateina, nesvarbu koks tai pasaulis. Žmogus, pasirinkdamas tą kelią, iš tikrųjų nežino: o, Jonas čia eina, ir aš eisiu, o ką aš čia darysiu... Tai pavyzdys, kada pradėjom diskutuoti, tada žmogus po kokios savaitės sako - Jūs vis tik parodykit, kur aš čia papuoliau. Tai toks va sakyčiau bendras vaizdas. Darbštumas irgi ne viską nulemia, jeigu žmogus įsivaizduoja, kur jis yra, tada žino, ko nežino, prasminga tada su juo dirbti. Tas vakuumas, nėra jame to vakuomo. Bet aš tik vieną žmogų turėjau, kuriame buvo vakuumas, aš pyliau ir matau, kad ten neišbėga kažkur, o šiaip sau, savęs kritikuoti, savęs analizuoti, nelinkę. Su savim dirba labai sunkiai arba nedirba. Santykis ir kiekis, su kuo malonu dirbti, yra labai mažas.

Gerai, o tuomet kokį išskirtumėt pagrindinį kriterijų priimant darbuotoją ir kalbant apie žemos kvalifikacijos asmenis?

-Turi būt motyvuotas. Žmogus turi klausti, ką man veikt, jei pats nesugalvoja. Jei šito nėra, tai... Jei žmogus atsidaro duris ir pirmas dalykas, kurio klausia yra – kiek tu man mokėsi, tai motyvacija nėra

labai gera. Nebijot savęs, savo nežinojimo, tuštumo, bet jei nemotyvuotas, tai... O tada ir žinios atsiras ir noras dirbt. Ir tik toliau ten išsilavinimas ar dar kažkas, reikia noro.

Ir jeigu rinktumėtės tarp tokias pačias charakteristikas turinčio grįžusio migranto ir niekada užsienyje nedirbusio, kuriam teiktumėte pirmenybę ir įdarbintumėte ir kodėl?

-Galbūt į buvusį aš žiūrėčiau atsargiau, nes tai tarytum ženklas, kad jeigu tai dar jaunas žmogus, kad jis nepritapęs, neatlaikė to, tai turbūt patyrinėčiau emigrantą daugiau.

O kaip manote, kokia tuomet pagrindinė priežastis, lemianti sunkią grįžusiųjų integraciją į darbo rinką? Iš Jūsų patirties galbūt?

-Tai kaip pradžioj kalbėjau, sakyčiau, kad tai yra savęs pervertinimas. Jeigu tu buvai išvykęs, bandei dirbt ir jeigu ten būtų sekęsi, nežinau, reiškia kažkas ne taip. Jeigu jis sukaupė kažkokį kapitalą, nesvarbu kokį, žinių ar dar ko, jis vėl elgsis kitaip, jo elgsena kitokia, matau, kad jis galbūt ten realizavo planus ir galbūt tėvonijos šauksmas jį čia parvedė, tada visiškai kitas dalykas. Bet jei išvažiavo, grįžo, nepralaužei ledų ir nors vertino save labai gerai, kada pradėjom gilintis, nu nėra. Emigracija nėra kažkoks plusas, gal dažniau tie, kurie neišlaiko to, nes su emigrantais aš labai seniai bendrauju, tai daugmaž iš jų pasakojimų, būtent tie, kurie atlaiko, o tokie gastroliuojantys...

Ar įmonėje vykdomi mokymai pradėjusiems dirbti?

-Tos stambios kampanijos be abejo gali sau leist tokius dalykus pasirašydamos sutartis, šičia, ateidami į tokį smulkų verslą, laukiama, kad jis ateitų su tam tikru bagažu arba tai domina labai, reikalingas žingeidumas toks.

Gera, o tuomet ar esate pastebėjęs, jog grįžusiems migrantams reikalingas ilgesnis laiko tarpas perprasti darbo specifiką, ar išskirtumėte šią grupę darbo kokybės, prisitaikymo atžvilgiu?

-Labiau problema turbūt pačioj elgsenoj, kaip tu elgiesi šitoj aplinkoj. Esu kalbėjęs su tokiais vyrais, kurie grįžę ir [tyla]. Ten tokia yra žiauresnė aplinka kovojant dėl būvio ir jie tarsi pastebiu kaip lengvai sužvėrėję, tapo tokiais besikramtančiais. Mes dar nesam tokie kapitalistai, mes kitaip kramtomės, mes išlaikę protingesnę konkurenciją ir čia gaunasi... Kitą sykį jo ta poza atstumia darbdavį, savęs pateikimas, jis kultūriškai tarsi atitrūksta nuo to, kas mes esame, jis labai kenkia žmogui, tarsi reikėtų nueiti į teatrą, pabūk tu teatre, kažką tokio, dar kur nors, bažnyčioj, bet palik tai, tą negerą, ką atsineša. Tai pradžia gal net nuo čia. Žinot, tas – aa [pastaba: turima omenyje užsienio kalbos akcentą ir taikant jį sugrįžus]. Ir gaunasi taip, kad ir eik tu...

Ar pritartumėte minčiai, jog grįžusieji, lyginant su migracijos patirties neturinčiais, yra problemiškesni: kelia reikalavimus, darbo atlikimo klausimais ir panašiai?

-Be abejo, be abejo, ir tokie negeresni. Ir viena iš tų problemų, tai su kolegomis tarkim, kad tokią streikišką nuotaiką sėja ir niekam neįdomu, nei tavo oj, nei aj. Jis atėjo pas darbdavį, nori uždirbt ir tuo pačiu pjauna ne tą šaką.

Tad pritartumėt, nemanote, jog tai iš piršto laužta?

-Tikrai taip, čia yra faktas, kaip blynas. Neturėtų jie taip daryt, praeitas etapas turėtų būt, grįžai ir pamiršk. Kai pasensi, galėsi pasakot, bet kada tu čia esi, jei ten buvo rojus – niekas tavęs čia nekviatė, jeigu jau atėjai, tada jau būk.

Ar sutiktumėte su teiginiu, jog aukštos kvalifikacijos darbuotojų integracija Jūsų atstovaujamoje įmonėje arba apskritai darbo rinkoje lengvesnė nei žemos?

-[Tyla], matot, su ta kvalifikacija yra toks dalykas, kad negalima lygint aukštos kvalifikacijos ten ir čia, pati specifika skirsis. Vis tik žinios, mokėjimas mąstyt lemia, kad tu dirbai ten kažką man nebūtų rodikli, nes vis tiek vakarų pasauly yra kiek kitaip nei pas mus, bent jau kol kas, nes ten yra sufokusuota į kažką: tarkim padėti gražiai puodelį, o mums reikia ir gražiai padėti puodelį, ir padėti lėkštutę, ir tą ir aną. Bendrą žinių kiekį – taip, bet kvalifikacija... Čia aišku mano nuomonė.

Ir pabaigai, kaip manote, ar Lietuvoje skiriama pakankamai dėmesio migrantų problemoms, susijusioms su jų integracija darbo rinkoje, spręsti? Ir jei ne, nuo ko reikėtų pradėti?

-[Tyla]. Nuo darbdavių.

Ir ką su jais reikėtų daryti?

-Manychiau, kad jeigu darbdavys šiandien nesidalins sukurtois vertybėmis, tai liks vienas. Ne, ne tas, kuris išvažiuoja yra kaltas, o tas, kuris sudaro tam sąlygas. Darbdavys, tai aš ir valstybė – ta grandis ir čia nėra kito recepto. Nes galiu pailustruot: kalbant apie Turkiją, Lietuva užima trečią vietą pagal lankomumą po Rusijos ir Vokietijos. Gyventojų skaičius koks ten, ir koks Lietuvoj. Mano išvada labai paprasta – mes esam, lietuviai, tokie, kad jei mums sekasi, tai mes gobšūs. Sau leidžiam viską, matom trumpai, trumparegiai esam, o po to – nors ir tvanas, tai mano akimis, mes į tą tvaną dabar ir einam. Darbdavys, darbdavys ir dar kartą darbdavys. Nereikia pasakot pasakų, kad nėra pinigų. Pasižiūrim į dividendus, vis kita... Mes esam gobšūs, esam godūs ir tai mus žudo, ir tai mus pražudys. Ne tas kaltas, kuris išvažiuoja, ne tas, kuris bando parvažiuot. Tai savaime judančios dalelės, kurios negali nieko nulemt ir nenulems. Motyvų prigalvosim kokių tik norim, kad negalim,

bet visa tai yra netiesa. Nėra noro dalintis, nėra noro daryti tam tikros tvarkos valstybėje, bet principu tai yra darbdavys kaltas.

Bendra informacija

Respondento koduotas numeris	I11
Įmonės veiklos sritis	Gamyba
Bendras įmonėje dirbančiųjų skaičius	120
Grįžusių migrantų skaičius įmonėje per pastaruosius metus (apytiksliai)	5-8

Kaip bendrai Jūs vertinate emigraciją? Ar asmeniškai teko susidurti su šiuo reiškiniu, Jūsų artimiesiems?

-Mano asmeniškai požiūris toks, kad aš toleruoju tokius dalykus, neturiu nusistatymo, jog neturėtų važiuoti, o bandyti čia. Tiesiog galvoju, kad žmogus turi apsispręsti pats, jeigu norit – prašom, pabandykit.

Neigiamų kažkokių asociacijų nepriskirtumėte?

-Ne, ne, visiškai.

Galbūt galėtumėte trumpai apibūdinti paskutinį grįžusį migrantą, kuris šioje įmonėje įsidarbino: jo turėtą patirtį, įgūdžius, darbo kokybę?

-Būna tokių atvejų, kad išvažiuoja iš mūsų įmonės išėję pasibandyt, būna ir tokių atvejų, kad išvažiuoja, grįžta atgal ir vėl ateina pas mus į įmonę prašytis. Bet mūsų buvo tokia nuostata, ne dėl to, kad jie išvažiavo į užsienį, bet apskritai, išėjusių nepriimti atgal. Ir tas galioja tiem patiems emigrantams. Ir mes turim tokį atvejį, tikrai ne administracijos darbuotojas, bet gamybos darbuotojas, labai geras specialistas, jo gal pusę metų nebuvo, vėl grįžo prašytis pas mus į darbą. Pagal tas vidines taisykles, tai buvo, kad nepriimsim, bet galiausiai vis vien priėmėm tom sąlygom, kad, nepaisant, jog jis išėjo būdamas aukščiausios kategorijos darbuotoju, mes jį priėmė tarsim nuo nulio, kaip naujai atėjusius. Bet jis labai greitai pasikėlė vėl.

Tad labiau teigiama patirtis būtų?

-Na tokia jo.

Ar galėtumėte patvirtinti arba paneigti, jog dirbdami užsienyje asmenys įgyja naujų žinių, įgūdžių, kuriuos vėliau gali pritaikyti grįžę? Ar esate pastebėję?

-Žinokit, jie gal įgyja daugiau asmeninių savybių, kurios mums patinka, jie labiau pradeda vertinti darbą, tolerantiškiau žiūri ir į apmokėjimą, mažiau tų bangų pavadinkim kelia. Kai išvažiuoja, jam kažkas netiko, nepatiko, kažkokios sąlygos, jie grįžta daugiau susitaikę su tuo dalyku, bet įgūdžių, kas liečia darbą, jie papildomai neįgyja.

Įsivaizduokite tokią situaciją: Jums reikia įdarbinti vieną asmenį ir turite rinktis tarp tokias pačias charakteristikas turinčio grįžusio migranto ir niekada užsienyje nedirbusio, kuriam teiktumėte pirmenybę ir kodėl?

-Žinokit paprastai, kai ateina tarkime darbintis grįžę iš užsienio ir pildo anketą, kur nurodo pageidaujamą atlyginimą, jų noras gaut algą yra didesnis, nori aukštesnio darbo užmokesčio, o pas mus nustatyta – tam taip, tam taip nediferencijuojant pagal tai, ar tu buvai išvykęs, ar ne. Nes grįžęs dažniausiai būna paragavęs tų pinigų, tai jis būtinai parašys didesnę algą, ir kai mes pasakom, kad tokio užmokesčio nebus, tai būna, kad jie ir nenori, patys ieškosi kažkur, o būna, kad ir grįžta po pasitikrinimo rinkoj. Bet jeigu ateina su vienodais reikalavimais, kad abu dirbs už tiek pat, kiek galime mokėti, tai aš tikrai priimsiu sugrįžusį.

Tad pastebite tendenciją, jog grįžę kelia kažkokius didesnius reikalavimus?

-Taip, taip. Mum kelia reikalavimus, ne sau, pirmiausia [šypsosi].

Ar Jūsų atstovaujamos įmonės atžvilgiu yra svarbu, kokį darbą užsienyje dirbo grįžusysis?

-Ne, žinokit, visiškai ne. Jeigu paprastai ateina žmogus, ant paties žmogaus matosi, kiek jis dega tuo noru dirbti. Pasižiūriu kiek laiko išdirbo, nes būna iš tų anglijų kai grįžta, matau tris mėnesius tuo, du tuo dirbo, tai iš karto kyla klausimas, kodėl taip keitė darbą.

Tačiau koks buvo darbo pobūdis užsienyje nėra svarbu?

-Ne, visiškai.

O išsilavinimas ar būtų vienas svarbesnių kriterijų priimant į darbą ir kalbant apie žemesnės kvalifikacijos darbą?

-Žiūrint į kokią poziciją priimam, nes pas mus yra sugrįžusių iš užsienio ir dirbančių administracijoje, ir gamyboje. Jeigu yra dirbančių su aukštuoju, supažindinam su kuo jiems teks susidurti ir dirbti. Bet labai taip į išsilavinimą dėmesio nekreipiame, nes mes juo visus mokiname.

Ir kalbant apie apmokymus, ar pastebėjote, jog grįžusiems migrantams reikalingas ilgesnis arba trumpesnis laikotarpis mokantis darbo specifikos lyginant su migracijos patirties neturinčiais? Ar pastebėtumėte kažkokią tendenciją?

-Ne, žinokit ne, nėra skirtumo visiškai.

O ar sutiktumėte su teiginiu, kad grįžę migrantai kelia kažkokias problemas, su kuriomis teko susidurti, yra tarsi problemiškesni be Jūsų minėto darbo užmokesčio aspekto?

-Ne, žinokit, mes kaip tik turim mažiau problemų nei su vietiniais, atvirkštinis toks ryšys. Kurie išvažiuoja ir grįžta žinokit įgyja visapusiškos patirties, jie labiau brangina darbą, patys labiau suinteresuoti mokintis.

Kaip manote, kokia tuomet pagrindinė priežastis, lemianti sunkią grįžusiųjų integraciją į darbo rinką? Ar šioje situacijoje labiau kaltas pats žmogus, ar darbdavys?

-Aš žinokite kiek dirbau ir kitose įmonėse, nesu susidūrusi, kad darbdavys kažkaip daugiau dėmesio skirtų tam, kuris sugrįžo, bet ne kažkodėl, o tiesiog jie paskęsta toje jūroje ir mes visai to nesureikšminam. Ar jis buvo, ar nebuvo, mums visiškai tas pats. O nuo ko priklauso ta jų integracija, aš žinokit galvoju ir nesuprantu, gal labiau dėl tų pinigų, ten pajaučia ir tada tie lūkesčiai būna panašūs. Po kurio laiko apsimsta, pradeda vertinti ir kitas vertybes, kaip kalbą, apskritai, ten būdami jaučiasi svetimais. Ar jie čia būna per daug susireikšminę, kad mačiau tą, mačiau aną. Bet kaip dažnai sako, kad jeigu dirbtumėt tiek Lietuvoje, kaip išvažiavę dirbat, ko gero gautumėt tiek pat, bet sugrįžę jie kažkaip įsivaizduoja kitaip. Jeigu dirbtų, tai nebūtų problemos, bet sugrįžę kažkaip persimaino, išgaruoja daugumai tas noras dirbti.

O Jūsų nuomone darbdaviui migracijos patirtis yra labiau teigiama, neigiama ar apskritai neutrali žinutė?

-Aš manyčiau, kad mes gal labiau teigiamai vertinam. Jie įgyja sakau, pradeda labiau galvoti, brangina darbą, tai labiau pliusas.

Ar pritartumėt minčiai, jog būtent dėl baimės, jog grįžęs iš užsienio bus mažiau pastovus arba prašys didesnio atlygio, darbdavys jo ir nenori įdarbinti?

-Ne, nemanyčiau.

Ir pabaigai, kaip manote, ar Lietuvoje skiriama pakankamai dėmesio migrantų problemoms, susijusioms su jų integracija darbo rinkoje, spręsti? Jei ne, ką Jūsų nuomone būtų galima pakeisti?

-Žinokit aš pati kiek galvoju, kad tą reikia labai stipriai stabdyti. Tačiau kiek visur yra kalbama, niekas nekreipia dėmesio ir manau, kad veiksmų, kiek mano žinios leidžia, nesiimama, tik bandoma parodyti, kad kreipiama, daroma, kuriame komisijas ir panašiai. Bet jeigu būtų kažkas daroma, jaustųsi, o visa daugiau išvažiuoja.

Ir prioritetą kaip manote reikėtų skirti tiems, kurie dar čia, ar jau išvykusiųjų susigrąžinimui?

-Aš manau, kurie dar čia, kad jie nebeišvyktų. Galbūt tada nereikėtų dirbt su tais, kurie išvažiavo. Kurie išvažiavo, patys pasitiks kaip jiems toliau daryti.

1 lentelė. Tyrime dalyvavusių migrantų bendra informacija

Dalyvio koduotas numeris	Lytis	Amžius	Gyvenamasis miestas/rajonas	Išsilavinimas	Šalis/šalys, iš kurios grįžo	Veiklos sritis iki išvykimo	Veiklos sritis užsienyje	Veiklos sritis grįžus	Interviu pobūdis
M1	Vyras	25	Alytus	Profesinis (nenurodė)	Škotija	Statyba, maisto ruošimas/gamyba	Maisto ruošimas/gamyba	Maisto ruošimas/gamyba	Akis į akį
M2	Moteris	36	Kaunas	Aukštesnysis (administravimas)	Airija	Prekyba	Gamyba	-	Akis į akį
M3	Moteris	32	Šiaulių rajonas	Vidurinis	Jungtinė Karalystė	Gamyba	Gamyba	Gamyba	Akis į akį
M4	Moteris	21	Vilnius	Vidurinis	Anglija	Gamyba, pagalbinis darbas	Gamyba	Prekyba	Akis į akį
M5	Vyras	27	Vilnius	Profesinis (statyba)	Anglija	Statyba, paslaugos	Gamyba, statyba	Statyba	Akis į akį
M6	Moteris	27	Šiauliai	Profesinis (apskaita)*	Anglija	-	Paslaugos	Paslaugos	„Skype“
M7	Vyras	32	Klaipėda	Vidurinis	Jungtinė Karalystė	Prekyba, statyba	Gamyba	-	„Skype“
M8	Vyras	47	Rokiškis	Aukštesnysis (baldų gamybos ir įrengimo technologija)	Norvegija	Statyba	Statyba	Statyba	Akis į akį
M9	Moteris	33	Panevėžys	Vidurinis	Airija	Prekyba	Paslaugos	Prekyba	„Skype“

*Išsilavinimas įgytas jau sugrįžus į Lietuvą *Sudaryta autorės. Šaltinis: interviu su grįžusiais žemos kvalifikacijos migrantais.*

2 lentelė. Tyrime dalyvavusių įmonių bendra informacija

Įmonės atstovo koduotas numeris	Įmonės veiklos sritis	Bendras dirbančiųjų skaičius įmonėje	Grįžusiųjų migrantų skaičius įmonėje per paskutinius metus	Interviu pobūdis
I1	Statyba	40	Keli	Akis į akį
I2	Gamyba	Apie 900	2-3	Akis į akį
I3	Prekyba	85	3	Akis į akį
I4	Gamyba	105	4-5	Akis į akį
I5	Paslaugos	4	1	„Skype“
I6	Gamyba	49	3	„Skype“
I7	Gamyba	98	Apie 5	„Skype“
I8	Gamyba	112	4	„Skype“
I9	Statyba	Apie 50	Apie 10	Akis į akį
I10	Paslaugos	6	2	Akis į akį
I11	Gamyba	120	5-8	Akis į akį

Sudaryta autorės. Šaltinis: interviu su Lietuvos įmonių atstovais.

SUMMARY

ACCEPTANCE TOWARDS LOW-SKILLED MIGRANTS' EXPERIENCE IN LITHUANIAN COMPANIES

Return migration has started playing a significant role in a scientific discourse since the change in the migration process was noticed. While studying the aspects of this phenomenon, the problems that migrants face after coming back to their home countries are being given more attention. It is important that those problems are solved and the re-emigration is avoided. Two theories are usually cited to analyse the migrant integration: G.S. Becker's human capital theory and M. Spence's signalling theory. Each theory proposes conflicting interpretations of a successful labour market integration. These opposed theories led to take a look at the Lithuanian case and to reveal which one can provide the best explanation about the factors affecting the labour market integration of returned migrants. Previous studies, which mainly focused on the factors directly dependent on the migrants, have left a niche for further investigation. This time the phenomenon is being analysed from the perspective of Lithuanian companies. Therefore, one of the main goals of this final project is to determine what reasons play a major role in the acceptance towards the low-skilled returned migrants' experience in the Lithuanian labour market. The research of this final project includes a qualitative analysis as well as interviews with returned migrants and representatives of Lithuanian companies.

The first part of the data analysis is dedicated to investigate the position of the returned migrants. The results proved that the majority of returned migrants face difficulties during their labour market integration. Reasons creating problems, according to the migrants, is their lack of education and experience or the fact that employers do not consider their migration experience to be relevant for the job. Migrants also named their high expectations as one of the factors.

The second part of the data analysis was focused on the attitudes of the companies towards the low-skilled returned migrants. The collected data showed that the main factors for the acceptance towards the low-skilled migrants' experience in Lithuanian companies are their work experience and its relevance to the specific job. The perception of a migrant as an employee with higher expectations and their lower stability level was looked at as well.

The results also showed that both human capital and signalling theories can be applied when explaining the Lithuanian case on the subject. Neither of them is more suitable: analysing the position of the returned migrants the human capital theory seems to play a bigger role, whereas to understand the position of the companies clearer interpretations can be achieved using the signalling

theory as well. Therefore, the best way to fully understand the phenomenon is to combine both of the mentioned theories.