

SOCIALINĖS ANTROPOLOGIJOS IR ETNOLOGIJOS STUDIJOS

LIETUVOS

13(22)

2013

ETNOLOGIJA

LITHUANIAN ETHNOLOGY

STUDIES IN SOCIAL ANTHROPOLOGY AND ETHNOLOGY

LIETUVOS ISTORIJOS INSTITUTAS
LITHUANIAN INSTITUTE OF HISTORY

 VILNIUS 2013

Leidybą finansuoja
LIETUVOS MOKSLO TARYBA
NACIONALINĖ LITUANISTIKOS PLĖTROS 2009–2015 METŲ PROGRAMA
Sutarties Nr. LIT 7-53

REDAKcinĖ KOLEGIJA

Vytis Čiubrinskas (vyriausiasis redaktorius)
Vytauto Didžiojo universitetas

Auksuolė Čepaitienė
Lietuvos istorijos institutas

Jonathan Friedman
*École des Hautes Études en Sciences Sociales
Kalifornijos universitetas, San Diegas*

Orvar Löfgren
Lundo universitetas

Jonas Mardosa
Lietuvos edukologijos universitetas

Žilvytis Šaknys
Lietuvos istorijos institutas

REDAKcinĖS KOLEGIJOS
SEKRETORĖ

Danguolė Svidinskaitė
Lietuvos istorijos institutas

Lietuvos etnologija: socialinės antropologijos ir etnologijos studijos – etnologijos ir socialinės/kultūrinės antropologijos mokslo žurnalas, nuo 2001 m. leidžiamas vietoj tęstinio monografijų ir studijų leidinio „Lietuvos etnologija“. Jame spausdinami moksliniai straipsniai, konferencijų pranešimai, knygų recenzijos ir apžvalgos, kurių temos pirmiausia apima Lietuvą ir Vidurio/Rytų Europą. Žurnalas siekia pristatyti mokslo aktualijas ir skatinti teorines bei metodines diskusijas. Tekstai skelbiami lietuvių arba anglų kalba.

Redakcijos adresas:
Lietuvos istorijos institutas
Kražių g. 5
LT-01108 Vilnius

Tel.: + 370 5 262 9410
Faks: + 370 5 261 1433
El. paštas: etnolog@istorija.lt
v.ciubrinskas@smf.vdu.lt

Žurnalas registruotas:

European Reference Index for the Humanities (ERIH)
EBSCO Publishing: Academic Search Complete, Humanities International Complete,
SocINDEX with Full Text
Modern Language Association (MLA) International Bibliography

TURINYS / CONTENTS

<i>Pratarmė</i> (Vytyis Čiubrinskas)	5
<i>Foreword</i> (Vytyis Čiubrinskas)	7

Straipsniai / Articles

Ieva Kripienė

Šiuolaikiniai imigrantai iš Lietuvos transnacionalinėje erdvėje: Niujorko atvejis	9
Contemporary Immigrants from Lithuania in a Transnational Space: The Case of New York. Summary	31

Liutauras Labanauskas

Užsienyje išsilavinimą įgijusio jaunimo „sugrįžimo į Lietuvą“ patirtys	35
The ‘Return to Lithuania’ Experiences of Young Lithuanians who Graduated Abroad. Summary	55

Vitalija Stepušaitytė

„Namai – tai tas jausmas, kad esi reikiamoje vietoje reikiamu metu“: <i>namų</i> konstravimo ypatumai migruojant	59
‘In the Right Place at the Right Time’: The Constructions of <i>Home</i> in the Process of Migration. Summary	78

Will Gordon

Mobile Livelihoods: A Case Study of Lithuanian International Long-Haul Truck Drivers	81
Mobilus gyvenimas ir pragyvenimas: Lietuvos tarptautinių tolimųjų reisų vilkių vairuotojų atvejo analizė. Santrauka	101

Robert Parkin

Administrative Reform and Its Consequences in the Tribal States of 2000 in India	103
2000 metų administracinė reforma ir jos pasekmės gentinėse Indijos valstijose. Santrauka	120

Saulius Matulevičius

‘Indianism’ in Lithuania: Re-enchantment of the World through ‘Playing Indians’	123
„Indianizmas“ Lietuvoje: pasaulio įprasminimas „žaidžiant indėnus“. Santrauka	142

Tacjana Valodzina

Kaimo daktaras ir jo praktika liaudiškojo religingumo požiūriu Baltarusijoje	145
Village Doctors and their Practice from the Point of View of Folk Religion in Belarus. Summary	166

Diskusijos / Discussions*Auksuolė Čepaitienė*

Apie etnografinį faktą, pateikėjų asmenvardžius ir discipliną	169
On Ethnographic Facts, Personal Names of Informants, and the Discipline. Summary	178

Recenzijos ir apžvalgos / Reviews

Lietuvos etnologijos ir antropologijos enciklopedija. V. Savoniakaitė (sud.) (<i>Vilius Ivanauskas</i>).....	179
Rasa Paukštytė-Šaknienė, Vida Savoniakaitė, Žilvytis Šaknys, Irma Šidiškienė. Lietuvos kultūra: Aukštaitijos papročiai (2007), Dzūkijos ir Suvalkijos papročiai (2009), Mažosios Lietuvos ir Žemaitijos papročiai (2012). Ž. Šaknys (sud.) (<i>Rasa Račiūnaitė-Paužuolienė</i>)	182
Petras Kalnius. Žemaičiai: XX a. – XXI a. pradžia (<i>Vita Ivanauskaitė-Šeibutienė</i>)	191
Rasa Račiūnaitė-Paužuolienė. Lietuvių šeima vertybių sankirtoje (XX a. – XXI a. pradžia) (<i>Petras Kalnius</i>)	199
Ю.І. Внукович. Літоўцы Беларусі. Этналагічнае даследаванне (<i>Jonas Mardosa</i>)	203
Tomas Pabedinskas, Rasa Pranskevičiūtė. Subkultūra (<i>Reda Šatūnienė</i>)	208
Beatrix Gombosi. „Köpönyegem pedig az én irgalmasságom...“ Köpönyeges Mária ábrázolások a középkori Magyarországon. „Mein weiter Mantel ist meine Barmherzigkeit...“. Schutzmantelmadonnen aus dem mittelalterlichen Ungarn (<i>Skaidrė Urbonienė</i>)	212

Konferencijos / Conferences

XVI pasaulinis ISFNR kongresas Vilniuje (<i>Salomėja Bandoriūtė</i>)	215
XI SIEF kongresas Tartu (<i>Žilvytis Šaknys</i>)	218
X Rusijos etnografų ir antropologų kongresas (<i>Jonas Mardosa</i>)	219
Trys SIEF tyrimo grupės <i>Ritualiniai metai</i> konferencijos (<i>Skaidrė Urbonienė</i>)	223

Sukaktys / Anniversaries

Etnologė, kultūros ir meno tyrinėtoja Giedrė Tallat-Kelpšaitė-Niunkienė (<i>Vida Savoniakaitė</i>)	227
---	-----

Užsienyje išsilavinimą įgijusio jaunimo „sugrįžimo į Lietuvą“ patirtys

Liutauras Labanauskas

Tarptautinis ir transnacionalinis mobilumas tampa globalia jaunų žmonių karjeros strategija. Šios tendencijos neaplenkia ir Lietuvos, tačiau pasigendama tyrimų, kuriuose būtų nagrinėjami kultūriškai privilegijuotų ir mobilių asmenų integracijos gimtosios šalies darbo rinkoje mechanizmai ir procesai, leidžiantys mobiliems asmenims padidinti savo vertę gimtosios šalies darbo rinkoje ir būti inovacijų kūrimo ar perkėlimo iniciatoriais. Siekiant bent šiek tiek užpildyti šį akademinį mobilumo/migracijos tyrimų vakuumą, straipsnyje analizuojamos bakalauro ir magistro studijas užsienyje baigusiu Lietuvos piliečių „sugrįžimo į Lietuvą“ patirtys. Pagrindinis tyrimo klausimas – kaip mobilumas ir migracijos patirtis padeda įgyti žmogiškąjį, socialinį ir kultūrinį kapitalą ir kaip kitose valstybėse suformuoto „parsivežtų identitetų“ susidūrimas su „vietiniais“ lemia naujovės kūrimą.

Dr. Liutauras Labanauskas, Vytauto Didžiojo universitetas, Socialinės antropologijos centras, K. Donelaičio g. 52, LT-44244 Kaunas, el. paštas: liutauras.labanauskas@gmail.com

Įvadas

Tarptautinė migracija skatina inovacijų atsiradimą (NESTA 2008, cit. iš Paraskevopoulou, Markova, Williams, Shaw 2012), todėl migracijos ir inovacijų sąsajų tyrimai daugiausia susiję su aukštųjų technologijų ir/arba žinioms imlių sektorių inovacijomis ir jų sąsajomis su aukštos kvalifikacijos darbuotojų migracija (žr. Saxenian 2007). Kita vertus, inovacijos sukuriamos ir netiesiogiai, „apačioje“, arba mažiau žinioms imliuose sektoriuose, pavyzdžiui, viešojo administravimo sektoriuje, o aukštos kvalifikacijos mobilių darbuotojų, kaip inovacijų skatintojų, indėlis į viešąjį administravimą yra mažiau tyrinėtas, nes „tik migruojantys gamintojai laikomi kapitalizmo herojais“ (Schumpeter 1934, Galbraith 1969, cit. iš Paraskevopoulou, Markova, Williams, Shaw 2012). Tad šiame straipsnyje ir pasirinktos analizuoti užsienyje aukštąjį (bakalauro ir/arba magistro) išsilavinimą įgijusių ir grįžusių į Lietuvą bei tyrimo metu dirbusių

Lietuvos viešajame sektoriuje asmenų (jaunų žmonių) patirtys*. Daroma prielaida, kad tokie darbuotojai, kaip „novatorių kohorta“, savo žiniomis gali prisidėti prie šio sektoriaus plėtros Lietuvoje. Pristatomas tyrimas pagrįstas dalyvaujamojo stebėjimu ir interviu su 15 užsienyje aukštąjį išsilavinimą įgijusių asmenų, 2012 m. dirbusių Lietuvos viešojo sektoriaus institucijų (daugiausia LR ministerijų) padaliniuose. Tokio tyrimo aktualumą lemia tai, kad pastaruoju metu propaguojama Globalios Lietuvos programa, kurioje pabrėžiamas Lietuvos valstybės siekis įtraukti užsienyje gyvenančius lietuvius į Lietuvos gyvenimą ir prisidėti prie modernios ir pažangios Lietuvos kūrimo. Šio tyrimo tikslas – naujai pažiūrėti į globalizacijos ir transnacionalizmo procesų veikiamus aukštos kvalifikacijos asmenis, nes siekiama užčiuopti ir išsilavinusių užsienyje asmenų santykio su Lietuvos valstybe aspektą, atskleisti šią grupę telkiančius ir skiriančius tapatumų konstravimo ypatumus. Šiame straipsnyje aptariamo **tyrimo tikslas** yra atskleisti užsienyje bakalauro ir magistro išsilavinimą įgijusių Lietuvos piliečių migravimo trajektorijas skiriant daugiau dėmesio konkrečiau individo apsisprendimui sugrįžti į kilmės šalį bei išnagrinėti, kaip mobilumas ir migracijos patirtis padeda įgyti žmogiškąjį, socialinį ir kultūrinį kapitalą ir kaip kitose valstybėse suformuotų „parsivežtų identitetų“ susidūrimas su „vietiniais“ lemia naujovės kūrimą. Tyrime taip pat keliamas klausimas, ar šie asmenys yra „neįprastų“ žinių šaltinis (Bentley 1998, cit. iš Paraskevopoulou, Markova, Williams, Shaw 2012), kokias inovacijas jie kuria ir kiek jų inovacijos radikaliai bei kiek dėl jų didėja organizacijų (biurokratinis) veiklos efektyvumas (Sundbo 1997, cit. iš Williams, Baláž 2008).

Tyrimų, kurie atskleistų **žinių ir inovacijų perkėlimo** bei migracijos ir inovacijų sąveikos per **tarpžmogiškuosius ir tarpinstitucinius santykius** aspektus ir nagrinėtų aukštos kvalifikacijos asmenų migracijos patirtis ir mobilumą bei naujus globalaus gyvenimo pasaulyje be sienų būdus, Lietuvoje pasigendama (taip pat žr. lentelę). Atsižvelgiant į tai ir buvo atliktas užsienyje bakalauro ir/ arba magistro išsilavinimą įgijusių ir grįžusių į Lietuvą asmenų tyrimas. **Transnacionalinius tinklus** (apie sąistymąsi su keliomis valstybėmis taip pat žr. Vertovec 2002; Basch, Glick Schiller, Szanton Blanc 1993) siekiama analizuoti kaip iššūkius, metamus nusistovėjusioms bendradarbiavimo, žinojimo ir socialinio tapatumo sampratoms, todėl **transnacionalinis lietuviškumas** suprantamas kaip identiteto modelis, perkeltas į kitos valstybės socialinį lauką ir susigrąžintas atgal (Čiubrinskas 2006; Čiubrinskas 2008). Grįžtantieji migrantai/mobilūs asmenys (studentai) straipsnyje apibrėžiami kaip asmenys, grįžtantys į savo pilietybės šalį, pabuvę tarptautiniais migrantais (trumpalaikiais ir ilgalaikiais, studentais)

* Tyrimą finansavo Lietuvos mokslo taryba pagal projektą „Podoktorantūros stažuočių įgyvendinimas Lietuvoje“ (sut. Nr. 004/25).

kitoje šalyje ir ketinantys savo šalyje praleisti bent vienerius metus (žr. Sipavičienė, Gaidys, Dobrynina 2009). Užsienyje aukštąjį (bakalauro ir/arba magistro) išsilavinimą įgiję asmenys – tai asmenys, kurie išvyko iš Lietuvos studijuoti pilnos dieninių ir/arba ištęstinių studijų ne Lietuvos aukštojoje mokykloje(-ose) programos.

Straipsnį sudaro 3 dalys. Pirmoje dalyje aptariami tarptautinio studentų mobilumo/migracijos tyrimai Lietuvoje ir analizuojami statistiniai duomenys. Antroje dalyje teoriškai konceptualizuojamas mobilių darbuotojų/migrantų vaidmuo kuriant inovacijas, aptariamas tarptautinės aukštos kvalifikacijos darbuotojų migracijos/mobilumo kompleksiskumas. Trečioje dalyje pristatomi empirinio tyrimo rezultatai.

Studentų tarptautinio mobilumo/migracijos tyrimai Lietuvoje: trumpa apžvalga

Studentų tarptautinio mobilumo/migracijos patirties tyrimų aktualumą lemia tai, kad po 2004 m., Lietuvai įstojus į ES, prasidėjo nevaržomas Lietuvos piliečių judėjimas ES ir pasaulyje. Dalis šio judėjimo dalyvių – išsilavinę ir kvalifikuoti asmenys bei jauni žmonės, išvykstantys studijuoti. 2009–2010 m. ES šalyse pilną studijų – bakalauro, magistro, doktorantūros ir rezidentūros – programą studijavo per 7 tūkst. Lietuvos piliečių. Tai sudarė 3,5 proc. visų Lietuvoje studijuojančių studentų (ŠMM 2010). Populiariausios tarp lietuvių studentų ES šalys buvo Jungtinė Karalystė (2325 asmenys), Vokietija (1274 studentai) ir Danija (911 studentų). Pagal studijų pakopą bakalauro studijose studijavo daugiau nei du trečdaliai studentų, magistro ir daktaro (įskaitant rezidentūrą) atitinkamai – 18,9 ir 4,6 proc. Palyginti su kitomis ES šalimis, pagal studijuojančiųjų užsienyje dalį Lietuva buvo aukščiau negu ES vidurkis. Ne Europos Sąjungos valstybėse 2008 m. studijavo 1458 LR piliečiai, dauguma jų – Rusijoje (841) ir JAV (495) (ŠMM 2010). Jungtinės Karalystės universitetų ir kolegijų priėmimo komisijos (*Universities and Colleges Admissions Service – UCAS*) duomenimis, 2008 m. į šalies pirmosios pakopos studijas priimta 682 Lietuvos piliečiai, 2009 m. – 895 (iš 1061 pageidavusių studijuoti), 2010 m. – 1515 iš 2146 pageidavusiųjų (UCAS 2010). Remiantis UCAS duomenimis, 2011 mokslo metais Jungtinės Karalystės universitetuose pilną studijų programą studijavo per 4 tūkst. jaunų Lietuvos piliečių. Pasak Švietimo ir mokslo ministerijos prognozės, 2023 m. dėl demografinės situacijos – mažo gimstamumo ir migracijos – vidurines mokyklas baigs apie 40 proc. jaunuolių mažiau nei 2010 m. Tad tikėtina, kad ir atvykstančių studijuoti ar vykdyti mokslinių tyrimų asmenų skaičius negarantuos tinkamos intelektualinio kapitalo „apykaitos“, nes iš Lietuvos išvyksta daugiau aukštos kvalifikacijos

asmenų, nei atvyksta (Taljūnaitė 2008; *Etniškumo...* 2009; Leonavičius, Mažeikienė 2009–2010; ŠMM 2010). Taigi studentų mobilumas tampa pradiniu žmogiškojo kapitalo praradimo etapu, kuris ilgainiui virsta nuolatine emigracija (Castles 1998; Castles, Miller 2009). Šie jaunesnio amžiaus ir išsilavinę piliečiai dar 40–50 metų bus darbo rinkos dalyviai, todėl jų išvykimas gali paveikti ne tik žinių ekonomikos sektorių, bet ir pensijų bei socialinės apsaugos sistemą. Aidis ir Krupickaitė (Aidis, Krupickaitė 2009; taip pat žr. Aidis, Krupickaitė, Blinstrubaitė 2005) tyrinėjo, kas lemia, kad studentai, baigę mokslus, darbo ieško ne Lietuvoje. Kaip tai būtų galima pakeisti? Tai buvo didžiausias kiekybinis studentų migracijos/mobilumo ir nuostatų emigruoti tyrimas Lietuvoje, o pagrindinis jo tikslas buvo supažindinti visuomenę bei specialistus su akademinio jaunimo emigracijos ypatumais, jos veiksniais ir keliamomis problemomis. Per du tyrimo etapus (2004–2005 ir 2005–2006 mokslo metais) buvo apklausta 2394 (1252 ir 1142) įvairių specialybių daugumos Lietuvos universitetinių aukštųjų mokyklų studentai, o per 2006–2007 mokslo metus – dar 661 neuniversitetinių aukštųjų mokyklų studentas. Viena svarbiausių tyrimo išvadų buvo ta, kad Lietuvos studentų nemažos dalies nuostatos artimos pasaulyje įsivyravantioms transnacionalizmo tendencijoms, o šalyje yra daug prielaidų formuoti ciklinės migracijos srautams (Aidis, Krupickaitė 2009). Išsamia Lietuvos atliktų bendrosios migracijos tyrimų apžvalgą galima rasti E. Barcevičiaus, D. Žvalionytės ir bendraautorių straipsnių rinkinyje (žr. Barcevičius, Žvalionytė 2012), paminėsime tik tiek, kad aukštos kvalifikacijos darbuotojų migraciją ir protų nutekėjimą Lietuvoje nagrinėjo V. Stankūnienė (Stankūnienė 1996), P. Jucevičienė, R. Viržintaitė ir G. Jucevičius (Jucevičienė, Viržintaitė, Jucevičius 2002), A. Kazlauskienė ir L. Rinkevičius (Kazlauskienė 2006; Kazlauskienė, Rinkevičius 2006; Rinkevičius, Kazlauskienė 2006), L. Labanauskas (Labanauskas 2006), M. Taljūnaitė (Taljūnaitė 2008), R. Aidis ir D. Krupickaitė (Aidis, Krupickaitė 2009). Apibendrinami galime teigti, kad analizuojant tiek bendrąją, tiek aukštos kvalifikacijos darbuotojų migraciją/mobilumą, išryškėja trys tarpusavyje glaudžiai susijusios tyrimų kryptys: migracijos makro, viduriniojo lygmens ir individualių priežasčių bei pasekmių analizė (bendro pobūdžio, rečiau tam tikros visuomenės grupės ar sektoriaus), gyventojų emigracijos nuostatų nagrinėjimas bei tam tikri migracijos proceso tęstinumo ypatumų ir migracijos tinklo problematikos tyrimai. Apibendrinami Lietuvoje atliktus tyrimus ir studijas, matome, kad trūksta tyrimų, kurie padėtų atskleisti aukštos kvalifikacijos asmenų migraciją/mobilumą ir nagrinėti naują jaunų žmonių gyvenimo globaliame pasaulyje be sienų patirtį. Atsižvelgiant į tai ir buvo atliktas užsienyje bakalauro ir/arba magistro išsilavinimą įgijusių ir grįžusių į Lietuvą asmenų tyrimas.

Mobilumo ir migracijos vaidmuo kuriant inovacijas: svarbiausi teoriniai modeliai

Tai, kad tiek sėslūs, tiek mobilūs aukštos kvalifikacijos darbuotojai gali prisidėti prie šalies nacionalinės inovacijų sistemos plėtojimo(-si), nėra nauja hipotezė. Mokslinėje literatūroje ši hipotezė nuolat tikrinama remiantis vienu ar kitu migracijos ir inovacijų ryšio modeliu. Šie modeliai trumpai apžvelgiami šioje dalyje. Hartas (Hart 2007) analizuodamas, kaip migracija prisideda prie naujovių, siūlo žmogiškojo kapitalo sąnaudų (indėlio) ir išėigos analizę – būtent **migracija suprantama kaip indėlis į nacionalinę inovacijų sistemą**: jauni asmenys, atvykę į šalį kaip studentai, susaistomi (labiau nei vyresnio amžiaus darbuotojai) su šalies instituciniu, organizaciniu, įstatymų bei politiniu ir kultūriniu kontekstu, todėl ir jų indėlis į inovacijų infrastruktūrą būna didesnis. Kitaip tariant, Harto (Hart 2007) teigimu, **priimančios šalies nacionalinio identiteto politika ir modelis** (asimiliacinis, daugiakultūrinis ar atviros visuomenės – pilietinis) taip pat gali būti svarbus inovacijų „išėigai“, nes kuo toliau nuo radikalaus asimiliacinio ir etninių „anklavų“ tapatumo politikos modelio yra „pažengusi“ šalis, tuo optimaliau susilieja inovacijų potencialas ir atviras bei daugiakultūrinis šalies kontekstas. Inovacijų radimasis teigiamai koreliuoja su **kultūros įvairove** – būtent kultūriškai įvairi darbo jėga lemia inovacijų atsiradimą (Niebuhr 2010; Stuen, Mobarak, Maskus 2010). Pavyzdžiui, Stuenas, Mobarakas, Maskus (Stuen, Mobarak, Maskus 2010), kurie tyrinėjo JAV universitetuose dirbančius užsieniečius, daro išvadą, kad nacionalinė mokslininkų įvairovė (o ne tik buvimas iš užsienio *per se*) buvo lemiamas veiksnys inovacijų skaičiaus augimui. Šioms išvadoms pritaria ir Florida (Florida 2005), kuris teigia, kad kultūrinė įvairovė yra svarbiausias veiksnys, traukiantis „kūrybinės klasės“ darbuotojus į tam tikrą šalį ar regioną. **Naujovių ir inovacijų papildomumo modelis** reiškia, kad išsilavinusių asmenų atvykimas į šalį sukuria žinių išsiliejimą į tam tikras sritis ir sektorius bei gretimas sritis ir sektorius, o svarbiausia tokio žinių išsiliejimo pasekmė yra **inovacijos** (Hunt, Gauthier-Loiselle 2009). Pavyzdžiui, Hunt ir Gauthier-Loiselle (Hunt, Gauthier-Loiselle 2009) nagrinėjo neekonominius migrantų nuopelnus Jungtinėse Valstijose ir apskaičiavo, kad 26 proc. JAV Nobelio premijas 1990–2000 m. gavusių mokslininkų buvo migrantai (nors bendrame imigrantų registre buvo tik 12 proc. svetimšalių). Taip pat buvo nustatyta, kad imigrantų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, skaičiui šalyje padidėjus 1 proc., patentuotų išradimų skaičius vienam JAV gyventojui išauga maždaug 6 proc. Hunt ir Gauthier-Loiselle (Hunt, Gauthier-Loiselle 2009) teigimu, patentų skaičius vienam gyventojui gali išaugti net iki 9–18 proc. dar ir dėl to, kad „vietiniai“ mokslininkai naudojami atvežtinėmis imigrantų žiniomis, mat tai suburia kritinę masę specialistų tam tikros srities „lauke“, o ilgainiui žinių išsiliejimas prisideda ir prie kitų šalutinių

sričių inovacijų, pavyzdžiui, vadybos ir verslumo (Hunt, Gauthier-Loiselle 2009). Dar vienas migracijos ir inovacijų modelis gali būti apibūdinamas kaip **masinės aukštos kvalifikacijos darbuotojų imigracijos/pritraukimo modelis**. Šis modelis reiškia, kad masinė imigracija reguliuojama per vizų programas, o nenutrūkstamą imigrantų srautą palaiko „**traukos infrastruktūra**“ – išskirtinės sąlygos studijuoti ar vykdyti mokslinius tyrimus šalyje. Pavyzdžiui, ypatingai gabūs meno, mokslo, švietimo, verslo ar sporto sričių atstovai, nusipelnę profesoriai bei tyrėjai, tarptautinių įmonių vadovai ir vykdomieji direktoriai, profesijų, kurioms reikia daktaro ar magistro lygio studijų, atstovai, taip pat investuotojai, kuriantys darbo vietas, kurie investuoja ne mažiau nei 1 mln. dolerių (suma gali būti mažesnė, jei investuojama į kaimo vietoves arba ten, kur didelis nedarbas), o jų investicija sukuria ne mažiau nei 10 naujų darbo vietų, yra išskiriami kaip tikslinės grupės pirmenybės tvarka gauti JAV darbo imigracijos vizas (taip pat žr. Meissner et al. 2006). Nemažai autorių **traukos infrastruktūros** aspektu nagrinėjo ir studentų indėlį į inovacijų infrastruktūrą. Pavyzdžiui, Chellaraj, Maskus ir Mattoo nustatė, kad padidėjęs užsienio magistro programų studentų Amerikos universitetuose skaičius teigiamai koreliavo su registruotų patentų ir išradimų skaičiaus augimu (Chellaraj, Maskus, Mattoo 2008). Užsienio studentai daug prisideda ir prie mokslo produkcijos: pavyzdžiui, 10 proc. sumažinus doktorantų iš užsienio JAV universitetuose skaičių, fizinių ir inžinerijos mokslų straipsnių skaičius ir cituojamumas sumažėja 5–6 proc. (Stuen, Mobarak, Maskus 2010). Taigi, nors kiekybiniai statistiniai įrodymai to, kad užsienio studentai prisideda prie inovacijų kūrimo, „svyruoja“, vis dėlto apibendrinant galima teigti, kad kritinės masės „protų“ turėjimas šalyje yra teigiamas inovacijų ir išradimų stimulatorius. Psacharopoulos ir Woodhall tikina, kad ekonominis kapitalas ir natūralieji išteklių yra pasyvūs produkcijos veiksniai, o „žmonės yra aktyvūs veikėjai, kurie sukaupia kapitalą, naudoja gamtinius išteklius, kuria ekonominę, politinę ir socialinę organizaciją bei skatina nacionalinę plėtrą“ (Psacharopoulos, Woodhall 1997: 102). Taip pat verta paminėti **kūrybinės klasės modelį**, kurį plėtoja Florida (Florida 2005). Šis modelis reiškia, kad daug tam tikro sektoriaus žinių turinčių darbuotojų susitelkimas tam tikroje šalyje ar regione traukia kitus panašiai mėstančius specialistus į tą šalį ar regioną. Tokiu būdu per žmogiškojo kapitalo koncentraciją ir idėjų sintezę susikuria naujovių skatinimo ir ekonomikos augimo ciklas. Kritinė tam tikros srities darbuotojų masė šalyje veikia kaip magnetas, traukiantis kūrybinį potencialą. Taigi valstybės ekonominis klestėjimas priklauso tiek nuo fizinių, tiek ir nuo žmogiškųjų išteklių, todėl „kritinės masės“ žmogiškieji išteklių, o ne tik materialinis ir ekonominis kapitalas, lemia šalių ekonominę ir socialinę raidą. Išvardyti lauko tyrimai ir migracijos bei inovacijų tyrimų modeliai remiasi kiekybiniais parametrais. Kita vertus, mokslinėje litera-

tūroje randame ir bandymų nagrinėti **žinių ir inovacijų perkėlimą kokybiniu aspektu** – būtent nagrinėti mobilumą/migraciją kaip žinių įgijimo ir parodymo (*displaying*) kultūrą (Williams 2007). Tirti šiuos procesus galima derinant skirtingas, bet daugiau kokybinius parametrus nagrinėjančias metodologijas, nes tik kokybinis aspektas leidžia identifikuoti asmenų tarpusavio sąveikos būdus ir **tinklus** bei šių asmenų „buvimo čia“ kontekstą. „Buvimą čia“ galima apibūdinti kaip globalių ir lokalių socialinių (asmeninių, tautinių, profesinių) identitetų sąveiką tam tikroje vietoje (valstybėje, darbo vietoje, transnacionaliniame tinkle). Čia taip pat iškyla ir transnacionalizmo diskursas, kai vietinės bendruomenės ir vietinės žinios patiria transnacionalizmo poveikį, lemiantį ir identitetų kaitą. **Šiame tyrime** daugiausia ir nagrinėjamas **kokybinis žinių ir inovacijų perkėlimo** bei migracijos ir inovacijų sąveikos per **tarpžmogiškuosius-tarpinstitucinius santykius** aspektas. Būtent per tarpžmogiškuosius-tarpinstitucinius santykius kuriasi inovacijų potencialas (Etzkowitz, Leydesdorff 2000; taip pat žr. lentelę). Žinios yra šiuose santykiuose, todėl visapusiškai panaudojant individų žinias svarbios tampa dvi žinių formos – numanomos ir aiškios/tikslios žinios (Allee 1997). Numanomos žinios – tai žinios, kurias individai ir grupės „galvose“ sukaupia per įgytą patirtį, suvokimą, įsitikinimus, vertybes, taip pat ritualus bei kultūrą ir, be abejo, mokydamiesi (Harris 2000). Aiškios žinios dažniausiai būna dokumentuotos. Jos, priešingai nei numanomos, sukuria aiškų rezultatą – produktą, paslaugą ir pan. Pasak Harris, norint padidinti aiškių ir tikslių žinių kiekį turi būti investuojama į numanomų žinių gausinimą (Harris 2000), t. y. **turi būti investuojama į tarpžmogiškuosius-tarpinstitucinius santykius**. Kadangi žinios kuriamos per **tarpžmogiškus-tarpinstitucinius santykius ir bendradarbiaujant** individams, socialinė ar ekonominė struktūra (pavyzdžiui, valstybė, institucija ar transnacionalinis tinklas) tik suteikia daugiau galimybių dalintis aiškiomis ir numanomomis žiniomis, tad analizuojant kokybinius žinių ir inovacijų perkėlimo bei migracijos ir inovacijų sąveikos per tarpžmogiškuosius-tarpinstitucinius santykius aspektus, bus remiamasi Williamso ir Balláz (Williams, Balláz 2008) keturių tipų numanomų žinių tipologija (žr. lentelę).

Lentelė (Williams, Balláz 2008)

<p>1. Išmoktos žinios (<i>embrained knowledge</i>) yra žinios, priklausančios nuo konceptualių ir kognityvinių sugebėjimų, įgytos mokymosi metu (universitete, bibliotekoje ar per praktinę veiklą ir pan.)</p>	<p>3. Kultūriškai įprasminotos žinios (<i>encultured knowledge</i>) – tai prasmės ir supratimai, įgyti per socializaciją ir akulturaciją. Pavyzdžiui, išmokimas apie skirtingas vertybes ir požiūrius į tuos pačius reiškinius, vykstančius tiek savoje, tiek svetimose kultūroje, tautinio identiteto transformacijos ir pan.</p>
---	--

Lentelės pabaiga

<p>2. Įkūnytos žinios (<i>embodied knowledge</i>) yra praktinio mokymosi, atliekant tam tikrus (sensorinius) veiksmus, rezultatas. Įkūnytos žinios priklauso nuo specifinio konteksto, fizinio buvimo tam tikroje aplinkoje, jos stebėjimo ir mokymosi per stebėjimą (pvz., tam tikros technologijos įvaldymas, mokėjimas naudotis paprasta ar sudėtinga įranga, gebėjimas atlikti medicininę operaciją ir pan.)</p>	<p>4. Įdiegtos (įdėtosios) žinios (<i>embedded knowledge</i>) reiškia kontekstinių faktorių nulemtas žinias, kuriomis dalijamasi organizacijose ir darbuotojų grupėse (pvz., žinios apie skirtingą studijų sistemą, kitokių organizacinės ir biurokratinės elgsenos būdus, ritualus, patirtį, suvokimą, įsitikinimus dėl ritualų ir vertybių, taip pat ritualų ir kultūros bei, be abejo, mokymosi darbo metodus ir pan.)</p>
--	---

Remiantis žmogiškojo kapitalo migracijos modeliu, migracija yra būdas asmeniui padidinti žmogiškąjį kapitalą, o tai keičia tiek nuostatas ir požiūrius į tarpžmogiškuosius-tarpinstitucinius santykius, tiek pačius šiuos santykius. Migracija kaip investicija į žmogiškąjį kapitalą duoda gražą ateityje tiek individui(-ams), tiek visuomenei (OECD 2008). Migracija taip pat veikia ir kaip „socialinio mobilumo spiralė“: išvykstama tam, kad pakiltų (*moving out to move up*) (Favell 2012). Tokiais atvejais tyrėjus domina ne statistinė migracijos „matematika“, bet išskirtiniai atvejai, unikalios istorijos, struktūrinės ribos ir „slenksčiai“. Tokia prieiga labiausiai tinka ir aukštos kvalifikacijos asmenų sugrįžimui, bendradarbiavimui, tarpkultūriniam žinojimui ir socialiniams identitetams nagrinėti, nes leidžia geriausiai atskleisti sugrįžusių aukštos kvalifikacijos asmenų įsitraukimą į valstybės politinį, socialinį, kultūrinį ir ekonominį gyvenimą, jų tarpžmogiškuosius-tarpinstitucinius santykius, jų socialinių (tautinių, profesinių, asmeninių) identitetų raišką ir poveikį naujovių kūrimo ir diegimo procesams Lietuvoje. Pasak Enderwicko, Tung ir Chungo (Enderwick, Tung, Chung 2011), aukštos kvalifikacijos asmenys, įgiję išsilavinimą užsienyje, gali tapti savo gimtųjų šalių „rinkos arbitrais“, t. y. per juos gimtąją valstybę gali pasiekti ne tik investicijos, bet ir naujos žinios bei idėjos. Tad, pasak minėtų autorių, reikia novatoriško konceptualaus požiūrio į migracijos studijas, būtent migracijos ir plėtros tyrimai (kurie grindžiami ekonominių makro stūmos-traukos veiksnių analize) turėtų būti performuluojami į „migracijos arbitražo“, t. y. transnacionalinių tinklų ir idėjų „įsodinimo“ ir perdavimo į vietinį kontekstą, kokybinius tyrimus (Enderwick, Tung, Chung 2011).

Jaunimo, įgijusio išsilavinimą užsienyje, „sugrįžimo į Lietuvą“ patirtys: tyrimo apibendrinimas

Tyrimo metodologinė prieiga ir tyrimo parametrai. Tyrimo informantai buvo 1983–1990 m. gimę jauni asmenys, įgiję bakalauro ir/arba magistro kvalifikaciją

užsienyje ir grįžę į Lietuvą. Tyrime dalyvavo aštuoni vyrai ir aštuonios moterys, iš kurių septyni įgijo tik bakalauro išsilavinimą, septyni – ir bakalauro, ir magistro, vienas asmuo – tik magistro (tačiau du diplomus) Australijoje, Belgijoje, Danijoje, Nyderlanduose, Švedijoje, Jungtinėje Karalystėje ir JAV. Įdomu pažymėti, kad šalių, kuriose šie asmenys studijavo, įvairovė yra didesnė nei darbo migrantų, o dalis informantų studijavo arba atliko praktikas ar studijų metu stažavosi keliose šalyse. Be to, neretai bakalauro studijos vyko vienoje šalyje, o magistratūros studijos – kitoje. Dvylika tyrime dalyvavusių asmenų baigė socialinius mokslus, vienas – humanitarinius, vienas – fizikinius ir du – technologijos mokslus. Tyrimo informantų atranka vyko keliais žingsniais. Kadangi bendri Lietuvos gyventojų grįžamosios migracijos į skirtingus Lietuvos miestus ir vietoves skaičiai nėra žinomi, taip pat nėra tikslios statistinės informacijos apie grįžusiųjų išsilavinimą, tai, taikant informantų prieinamumo (Creswell, Clark 2003) kriterijų, pasirinkti apklausti programos „Kurk Lietuvai“ dalyviai – iš viso dvylika asmenų. Šie asmenys į Lietuvą sugrįžo pasinaudoję jaunųjų profesionalų programa (JPP) „Kurk Lietuvai“, kurią administravo VŠĮ „Investuok Lietuvoje“. Tai profesinio tobulinimo programa Lietuvoje, skirta Lietuvos piliečiams, baigusiems aukštojo mokslo studijas (bakalauro ir/arba magistro) užsienyje. Ši programa suteikia galimybę konkurso būdu įsidarbinti Lietuvos valstybinėse institucijose. Kiti keturi tyrimo informantai buvo surasti „sniego gniūžtės“ principu – juos nurodė tyrime jau dalyvavę informantai. Valstybinėse institucijose dirbo penkiolika tyrime dalyvavusių informantų, taip pat buvo atliktas vienas interviu su privačioje įmonėje dirbančiu asmeniu, bet dėl kitokios šio interviu specifikos jis šiame straipsnyje neanalizuojamas. Iš tyrime dalyvavusių informantų dvylika iš Lietuvos išvyko baigę vidurinę mokyklą, du – būdami 14–16 metų ir vienas – 9 metų amžiaus. Taigi tik trijų asmenų išvykimas buvo nesavarankiškas ir jį lėmė šeimyninės aplinkybės – tėvai/globėjai išvyko dirbti į kitą šalį arba sudarė santuoką su kitos šalies piliečiu: „Man buvo 10 metų, tai pasirinkimo kažkaip ir nėra“ (4Z). Tyrime dalyvavę sugrįžę informantai dažniausiai buvo baigę socialinius mokslus. Šis faktas gali suteikti prielaidų kelti hipotezę, kad fizikinius, technologijos ar biomedicinos mokslus baigusieji asmenys sugrįžta rečiau, nes jų žinios yra universalios ir gana lengvai perkeliamos tarp šalių, t. y. lengvai „įsodinamos“ į kitų valstybių socialinį ekonominį kontekstą. Kita vertus, norint pagrįsti šią hipotezę, reiktų atlikti platesnio masto lauko tyrimus. Kadangi tyrimo imtis nėra didelė, pristatomas tyrimas yra daugiau žvalgomojo pobūdžio, tačiau tikimasi, kad pateikiamos įžvalgos gali būti vertingos formuluojant naujų tyrimų problemas ir hipotezes.

Tyrime remiamasi antropologine holistine *emic* metodologine prieiga siekiant išėiti iš „tyrimo kabineto“ į tyrimo „lauką“ (Shalinsky 2006) ir praleisti lauke ne mažiau nei keletą mėnesių atliekant ne tik interviu, bet ir dalyvaujant tiriamųjų

gyvenime, registruojant tiriamųjų gyvenimo pokyčius, o remiantis empiriniais duomenimis, formuluoti indukcinės teorinės išvagos. Todėl straipsnyje, be jau įprastų analizės pjūvių – bendrojo konteksto ir migracijos priešasčių analizės, dėmesio skiriama ir **specifiniam – instituciniam ir kultūriniam – kontekstui, pavyzdžiui, darbo santykiams** bei viešojo sektoriaus imlumo žinioms ir socialinėms inovacijoms analizei. **Inovacija suprantama** kaip subjektyviai asmens apibrėžiamas pokytis, kurį jis identifikuoja kaip savo indėlį bendroje organizacijos veikloje. Kitaip tariant, buvo siekiama sužinoti ir įvertinti pačių migracijos/mobilumo patirties turinčių darbuotojų vertinimus ir išsiaiškinti, kaip jie patys mato ir vertina savo indėlį ir įdiegiamą naują organizacijoje. Taigi buvo pasiremta (Orfila-Sintes, Mattsson 2009: 381, cit. iš Paraskevopoulou, Markova, Williams, Shaw 2012) požiūriu, kad inovacija yra „kažkas nauja arba akivaizdžiai pagerinta, ir tai gali būti nauja tik konkrečios įmonės kontekste, bet nebūtinai nauja visame sektoriuje arba rinkoje.“ Toliau pristatomos svarbiausios tyrimo išvagos.

Nelengvai apibrėžiamos mobilumo/migracijos trajektorijos. Užsienyje praleisti informantų gyvenimo laikotarpiai studijuojant nėra pakankama priežastis vadinti jų migracijos patirtį migracija griežtąja šio žodžio prasme: jų interviu atskleidžia, kad ši patirtis vertinama kaip nepaprastai vertinga įgyjant žinių apie skirtingus ekonominius (pavyzdžiui, darbas tam tikrame sektoriuje, vertingi ryšiai su tam tikros srities profesionalais), socialinius ir kultūrinius (gyvenimas ir kasdienybė tam tikroje kultūrinėje įvairovėje) kontekstus, t. y. „įkultūrintas“ ir „įsodintas“ žinias (Williams, Baláž 2008), tačiau informantai išvykimo studijuoti nevadina migracija. Išvykimas jiems yra tam tikra karjeros kelio dalis arba vertikalios socialinio mobilumo trajektorija, kuri pažymi jų kosmopolitišką tapatumą ir globalaus gyvenimo būdą. Be to, mobilumo/migracijos patirtis įgyjama ne tik per tarptautinį mobilumą, bet ir „vietoje“ – per gyvenamąją kasdienybę: universiteto ar gyvenamojo miesto daugiakultūrinė aplinka labai dažnai pabrėžiama informantų kaip nemokamas žinių šaltinis ir tokia aplinka neretai supriešinama su Lietuvos kultūrinio kontekstu, kuris informantų suvokiamas kaip neįvairus ir neatviras, tačiau tuo pat metu nuspėjamas ir kultūriškai saugus.

Tyrimo dalyviams – nesvarbu, kurioje valstybėje jie gyvena ar turi profesinių interesų, – valstybės teritorija nebesutampa su bendruomene tautiniu, politiniu ar profesiniu požiūriu. Į savo tapatumo konstravimą informantai žiūri per trejopą prizmę: **kur jie gyveno ir buvo anksčiau** (koks buvo jų tapatumas), **kur jie yra dabar** ir kaip konstruojamas tapatumas čia ir dabar (tam tikrą trumpą, vidutinį ar ilgesnį laikotarpį) ir, trečia, **kur jie „judės“ toliau**: „[...] Man įdomu pažinti Lietuvos kultūrą, o vėliau ieškosiu kitur, gal Lietuvoj, gal Dominikoj – man ten [3 mėn. darbo ir atostogos] labai patiko, nesvarbu, kur“ (1T) (gyveno Jungtinėje Karalystėje nuo 16 metų). Atrodo, kad kuo jaunesni informantai išvy-

ko iš Lietuvos, tuo jie labiau linkę reikšti transnacionalines nuostatas – būtent, kuo mobilumo patirtis įvairesnė, kuo jaunesnis asmuo išvyko, o jei jiems geriau sekėsi studijos, darbo veikla ar darbas/praktika/stažuotė įmonėse, kuo lengviau jiems buvo prisitaikyti ir adaptuotis, tuo mažiau jiems turi reikšmės vieta, kurioje jie gyvena/dirba. Dažnas informantas išvyko ne vienas. Kai kuriems išvykimas buvo bandymas, nedidelė avantiūra, kurią galėjo nulemti ir aplinkinių įtaka ar nuomonė: „Kai sužinojau, kad įstojau, buvo toks: „ai, gal reik važiuot“ [...], bet buvo ir draugai, kurie [ragino] „varom“ (5P). Kita vertus, informantai dažnai „grįžinėdavo“ į Lietuvą. Šie trumpi, bet dažni ir sezoniški (per vasaros ar kalėdines atostogas, diplominio darbo rašymo metu) sugrįžimai padėjo gana sistemingai „palaikyti“ bendravimą „su Lietuva“ šalia kitų būdų, tokių kaip bendravimas telefonu, elektroniniu paštu, „Skype“ ar tėvų apsilankymai informantų gyvenamojoje vietoje užsienyje. „Grįžinėjimų“ dažnis priklausė ir nuo atstumo tarp šalių, ir nuo to, ar Lietuvoje buvo pas ką grįžti. Kita vertus, ir didelis atstumas nelaikomas rimta kliūtimi – pavyzdžiui, informantas iš Australijos pasakoja: „Nuo studijų laikų važinėjau kas vasarą [į Lietuvą]. Taip penkias Lietuvos vasaras iš eilės. Aplankai kiek spėji [giminių]. Galima sakyti atostogos – ne į kurortą važiuoji, o į Lietuvą“ (4Z).

Informantai nebuvo tik „gabiausieji ir geriausieji“ ir teigė, kad vidurinėje mokykloje nebuvę pirmūnai. Taip pat ir specifinių tam tikros srities žinių troškimas nebuvo svarbiausia dingstis išvykti. Išvykimas informantams buvo greičiau naujų socialinių patirčių stimulatorius dėl jų aktyvaus charakterio turinčio lyderio bruožų, t. y. aktyvų santykį su aplinka, o ne moksluko fenomeną, smalsumą, domėjimąsi kitomis kultūromis ir ankstesnių kelionių (su šeima, per atostogas ir pan.) patirtį informantai pabrėžia kaip stiprų traukos faktorių vyksti studijuoti į užsienį. Įdomu pažymėti, kad tie informantai, kurie, pasak jų pačių, buvo baigę gerą reputaciją turinčias vidurines mokyklas Lietuvoje, nebūtinai buvo gerai išlaikę brandos egzaminus. Dalies jų išvykimą taip pat lėmė ir tėvų socialinė padėtis bei šeimos ekonominis kapitalas, tačiau tai nebuvo svarbiausias veiksnys nė vienam informantui.

Tarpžmogiškieji-tarpinstituciniai santykiai: darbo etika ir „nacionalinių veikimo būdų“ kritika. Studijos užsienyje ir konkurencija tarp studentų ugdė jų savidiscipliną bei, informantų supratimu, „vakarietišką“ darbo etiką: „Matyt, nebūčiau ten, kur dabar esu. [...] Gebėjimas analizuoti, dirbti streso [aplinkoje], savarakiškai daryt“ (3V). Išsiugdyta darbo etika sugrįžus į Lietuvą daugeliui grįžusiųjų tapo skaudžiausiu ir ironiškausiu „susidūrimu“ su subjektyvia Lietuvos viešojo sektoriaus tikrove:

Viena, prie ko negaliu priprasti, – viršininkų buvimas. Kai ne pats sprendi, bet derini su vienu, kitu, tra ta ta ta ta... Užsienyj, jei gauni užduotį – tai yra jau

tavo atsakomybė, kaip tu ją padarysi, tu, aišku, gali konsultuotis, klausti, bet atsakomybė tenka tau (3V).

Tai, ką tarpusavyje informantai nuolat pastebi ir aptarinėja, Woodsas (Woods 2010) pavadintų „nacionaliniais veikimo būdais“ (*national ways of doing things*). Svarbu pažymėti, kad informantų išsakoma „nacionalinių veikimo būdų“ kritika yra gana dažna, ironiška ir žaisminga. Priešingai nei vyresnio amžiaus aukštos kvalifikacijos informantai (žr. Labanauskas 2011), jie į kasdieninio gyvenimo Lietuvoje keistenybes, dirgiklius ar „mažas nelaimes“ (*petites miseres*, pagal Bourdieu et al. 1993) žiūri kaip į kultūrinio lietuviško tapatumo raišką. Jie taip pat bando tai suprasti ir ieškoti tokią lietuviškumo raišką paaiškinančių gelminių priežasčių. Pavyzdžiui, šis pasakojimas tapo kelių informantų ilgų diskusijų objektu:

Stebėjau prie Žaliųjų ežerų trenerį, dirbantį su moksleiviais, su tokiais 10–15 metų paaugliais. Matosi, ruošiasi varžyboms, taip rimtai. Tai įsivaizduok, mes sėdim šalia ant suoliuko. Vaikas sėdi jau toj baidarėj, jau pasiruošęs plaukt ir jis [sako]: „Treneri, tai kaip man čia plaukt, kaip čia man ką daryt?“ Tada treneris sako vaikui – bet tas vaikas taip gražiai paklausė, norėjo gaut kažkokį gerą patarimą: „Tu atsimink, kad tik š... plaukia, o tu tai irkluoji.“ Va toks atsakymas. Ir tu automatiškai prarandi *self-confidence* [pasitikėjimą savimi]. Tokia va mokykla... (1T)

Nepaisant kritikos, informantas bandė paaikškinti, suprasti, kodėl treneris pasielgė būtent taip. Kita informantė pasakoja:

Pradinių klasių mokytoja kalba su vaiku: „Gluše, tu, gluše, kiek aš tau galiu sakyt...“ Tu įsivaizduok – keturis metus tu esi traumuojamas. Tai čia tik pradinėj [mokykloj], o po to visko to daugėja [...], vienas žmogus prieš sistemą mažai ką gali pakeisti (2G).

Tokio pobūdžio ir panašios pastabos yra gana dažna pasikartojanti tema, kuria informantai diskutuoja neformalioje aplinkoje. Įdomu ir tai, kad bendravimo pradžioje informantai stengiasi šių temų negvildinti „su bet kuo“, tačiau ilgainiui, atsiradus didesniai tarpusavio pasitikėjimui, jie tampa atviri.

Ne vienas informantas susidūrė su paternalizmo apraiškomis valstybinėje institucijoje, kurioje dirbo: „Jeigu tu esi aktyvus ir nori kažką daryt, tave greitai nusodina: „Ai, čia jaunas, nelįsk, arba tuoj mes tave patvarkysim ir nekiši nosies, kur nereikia“ (6M). Nors tokio valdymo stiliaus pranašumas – artimas ryšys ir dažna komunikacija tarp vadovų ir darbuotojų, tačiau svarbūs sprendimai vis tiek priimami „viršuje“ (Woods 2010), o informantai prie sprendimų neprileidžiami. Tai sukėlė ir dažno informanto nepasitenkinimą. Tariamai „laisvas ir artimas“ bendravimas su valdiniais yra fikcija, kuri tik stiprina moralinį vadovų autoritetą (Warren 1999). Nors daugelio autorių nuomone, paternalizmas yra organizacijų atgyvena arba pereinamoji fazė prie kitų, pažangesnių, vady-

bos modelių besivystančiose visuomenėse (Fleming 2005), tačiau kaip vadovavimo stilius paternalizmas persmelkia visas organizacijos valdymo sritis ir gali išlikti labai ilgai (Woods 2010). Kai informantai pasakoja apie pirmąją savo darbo dieną, jie ironiškai mini „kavasėdžius“, privatumo nepaisymą (pavyzdžiui, kai kuriuos informantus nemaloniai nuteikė kolegų domėjimasis jų asmeniniu gyvenimu – šeima ir artimais žmonėmis), pernelyg familiarų bendravimą, vyresnių arba viršesnių darbuotojų elgimasi kaip su jaunesniais, silpnesniais, mažiau suprantančiais ir išmanančiais kolegomis, kuriais reikia rūpintis. Dažnas informantas pabrėžia paternalistiniam vadovavimui būdingą viršesnių asmenų požiūrį į jaunesnį darbuotoją kaip į globotinį ir nekompetentingą, nors neretai informantai mano turį geriau išlavintas socialines (mokėjimą bendrauti, reprezentuoti organizaciją, argumentuotai diskutuoti, remtis moksliniais faktais, o ne nuomonėmis) ir kai kurias dalykines (ypač užsienio kalbų) kompetencijas:

Gal aš jai [vadovei] neatrodau autoritetinga, nes daug jaunesnė, bet ji leidžia sau taip elgtis, ji viskuo nepatenkinta, viskas blogai, visi [mano] pasiūlymai blogi [...]. Mentalitetas vis tiek nepatinka [...], nevertinimas žmogaus, net jeigu jis kažką pasiekė: „tu jaunas, maždaug, eik iš čia“ (5P).

Kitas informantas pasakoja:

Kas liečia gerbimą žmonių, kad esant vienoj šalyj, kad nebūti šuo šuniui..., daugiau šiltesnio bendravimo pasigendu, supratimo ir vienas kito palaikymo – to pasigendu dažniausiai, net ir darbo vietoj. Žinai visur [ir kitose šalyse] tos konkurencijos pilna, bet mes [Lietuvoje] tą parodome iš karto, bet kažkaip ta kūno kalba pas mus parodo, jeigu tu nemėgsti kažko, tu gali parodyt labai greitai tą. Užsienyje, pastebėjau, gali suprasti tą iš kūno kalbos, bet tas nėra, žinai, taip parodoma. Subtiliau, gal viskas tokiam aukštesniam lygyj. Yra [visų žmonių] procesai smegenyse tie patys: „aš nemėgstu to [žmogaus], o aš nemėgstu ano.“ Neparodymas to gal ir gerina bendravimo lygį, gal ir nemėgsti tu savo kolegos, bet turi darbe stengtis pamėgti jį kažkokiais būdais. Gal ir geriau tas užsimaskavimas? O gal ir tas lietuviškas tiesus „aš tavęs nemėgstu, ir viskas“ gerai. Žinai, čia neaišku, kuris geresnis iš tikrųjų, bet gal aš pripratęs prie ano [vakarietiško bendravimo būdo] labiau (1T).

Informantai neretai save apibūdino kaip organizacijos „ramybės drumstėjus“ ar „biurokratijos dirgiklius“: jie drąsiai reiškė savo nuomonę, argumentuotai gynė savo poziciją ar nuomonę vienu ar kitu klausimu ir todėl jiems yra tekę jausis nepageidaujamais ir nemėgstamais. Informantė pasakoja: „Manęs jau purtosi, nebenori [...], nes uždaviau klausimą nepatogų [dalyvaujant kontroliuojančios organizacijos atstovams] (6M). Kita vertus, užuot pykę ir leideši į darbo konfliktus, informantai bando ieškoti paternalistinio vadovavimo stiliaus priežasčių: savo patirtį ir susidūrimus „su viršininkais“ jie analizuoja ir vertina bei aptaria su bendraminčiais – draugais, bendradarbiais. Tačiau pastabų apie nacionalinį

darbo stilių tonas humoristinis. Informantai šaiposi ir išjuokia, ir kartais kuria savo vadovų karikatūras. Dažnai darbe nutikusios „mažos nelaimės“ (Bourdieu et al. 1993) ironizuojamos, parodijuojamos ir jomis stebimasi bei lyginama su kitose šalyse įgyta patirtimi:

Pačių ministerijų darbuotojams, galima sakyti, profesionalumo trūksta. Labai žmonės užsidarę, niekas nebendrauja, nesistengia. Gal čia posovietinis vis dar dalykas – kad kažkas sužinos, kad aš kažką darau, mane išmes iš darbo. Užsispaudimas neleidžia informacijai išeit, nenori pasidalint, nenori diskutuoti. Gal net ir hierarchija tokia yra, labai, tikrai neleidžianti sistemai funkcionuoti efektyviai. [...] Diskutuoti su jais [valstybės tarnautojais], gauti išmintingą požiūrį, analizę nepavyksta. [...] nes tie specialistai [ištaria ironiškai], kurie dirba ministerijose... Va, toks ir toks specialistas negali paprasčiausiai atsakyti į klausimą. [...] Gal ne žmonių kaltė. Pati sistema juos uždaro į kampa, jie vykdo nurodymus ir dėl nieko galvos nekvaršina (4Z).

Beveik visi informantai pastebi ir pabrėžia viešojo sektoriaus darbuotojų uždaramą, mechanišką funkcijų vykdymą ir nesidomėjimą visos organizacijos veikla: „Paskambini, paklausi, sekretorė sako: „Aš nieko nežinau“ (2G). Informantai gana kritiškai ir viešojo sektoriaus darbuotojų kompetencijos atžvilgiu: „Kas labiausiai nervina, pirmas pagrindinis dalykas [...], profesionalumo tikrai nėra. Labai žiauriai trūksta [...] – vietoj laikymosi [ekspertų] rekomendacijų, remiamasi savo asmenine nuomone, negalima jos perkalbėt“ (4Z). Neretam informantui susirinkimai darbovietėse ir darbuotojų tarpusavio diskusijos atrodo tikra socialinės ir dalykinės nekompetencijos „puota“:

Kažkam [iš darbuotojų kreipiantis į vadovą] išsprūdo vardas. O ji [sako]: „Aš ne [vardas], aš – Direktorė.“ Aš to negirdėjau, bet man perpasakojo kolegė..., bet jei apie vadovą tik tokie pasakojimai [organizacijoje] sklinda? [...] O paskui tu nori nenori turi jį gerbt..., o čia gaunasi įdomiai tokios intrigos, tos moterys [bendradarbės] pasikrauna nuo tokių dalykų [...]. Susirinkimai mane išveda iš vėžių visai savaitei. Susirenka profesionalai [sako ironiškai]. Gali [juos] vadint kaip nori. Turėtume mes diskutuot temomis. [...] toks absurdas pasirodė, nu, bet man atrodo, mes turėtume diskutuot, kažkokių tiesų ieškot [...], tai tokia nykuma. Kai paklausi kokio patarimo, atsitrenki į pasaulį prieš šimtą metų [...]. Ir mintyse sau sakau „really?“, daugiau nieko neturit? (2G).

Informantai nėra linkę taikytis su neteisybėmis ir mažomis nelaimėmis darbe:

Negaliu taikytis prie tos sistemos ir kaip asilas linguot, kad taip tikrai yra [...], jeigu tu žinai savo teises, tai gal ieškokis kito darbo – bet tai taip ir pasakė, ir ji klykė ant manęs [...], nu tai, žodžiu, tai gali ieškotis kito darbo [...], nu taip ir išėjau [...], bet aš buvau radus kitą darbą jau. [...] o po to ji vieną dieną paskambina ir sako: „Rūtele [vardas pakeistas], grįžk pas mus“ (2G).

Ši informantė kreipėsi konsultacijos į Darbo inspekciją, tačiau nusivylusi pasakoja: „Netgi Darbo inspekcijoj man sakė: „Taip daryt negalima, bet taip [darbovietėse] daro.“ Man pati Darbo inspekcija(!) telefonu tą sako: „Tai yra nelegalu, bet tai visi tą daro..., o jeigu jūs kitai darysit, bus Jums blogiau“ (2G). Žinoma, informantė šiuos sofistinius argumentus pateikia be pykčio ir gana dalykiškai, tačiau kartu ją stebina tokia situacija: „Kai direktorei paminėjau, kad konsultavausi su Darbo inspekcija, ji pasiuto“ (2G). Jie drąsiai reiškia savo nuomonę ir nevensia aršių diskusijų, jie taip pat drąsiai priima sprendimus dėl darbo keitimo, nes mano, kad socialinė ir dalykinė kompetencija Lietuvoje daro juos konkurencingesnius darbo rinkoje palyginti su dauguma kitų asmenų. Vis dėlto apibendrinant galima teigti, kad nepaisant patirtų biurokratijos dirgiklių, ilgainiui informantai dėl savo elgesio stiliaus ir dėl išugdytų socialinių įgūdžių tapo neformaliais komandos lyderiais ir jaunesnių bei vyresnių (vadovų) kolegų „įkvėpėjais“ ir neformaliais motyvatoriais. Dėl savo emocinio stabilumo (aiškiai suprantamos užduotys), savidisciplinos (atsakomybės, darbo etikos) ir noro bendradarbiauti jie sėkmingai „taupė“ (hipotetinius finansinius ar laiko) organizacijų išteklius. Taigi dėl jų įdiegtos naujos darbo praktikos ilgainiui gerėjo darbo atmosfera ir leido efektyviau naudoti išteklius. Šitokia praktika po tam tikro laiko tapo „nauju“ darbuotojų komandos „standartu“ ir buvo neformaliai aptariama (apšnekama) seniau įmonėje dirbusių darbuotojų.

Apibendrinimas: sugrįžimas ar „sugrįžimas“?

Informantų **sugrįžimo planai** nėra aiškūs, jie nemano, kad grįžo visam laikui:

Kaip vykau ir dirbau Turkijoje 3 metus, o po to grįžau į UK, taip ir grįžimas į Lietuvą man yra kaip ir savotiška stažuotė. Man įdomu pažinti Lietuvos kultūrą, o vėliau ieškosiu kitur, gal Lietuvoje, gal Dominikoje – man ten [3 mėn. darbas ir atostogos] labai patiko, nesvarbu, kur (1T gyveno JK nuo 16 metų, šiuo metu Lietuvoje, bet planuoja išvykti į Indiją).

Kita vertus, beveik kiekvienas yra laukiamas ir jau turi darbo pasiūlymų užsienyje: „Aš žinau, kad dar metus manęs lauks viena [finansų] korporacija Londone“ (7R). Beveik visi yra sulaukę pasiūlymų iš darbdavių Lietuvoje: „ne kartą mane kvietė dirbti pas juos, bet nežinau, kaip būtų [iš tiesų], jei nueičiau ir pasakyčiau, kad noriu pas juos įsidarbinti“ (8MD). Kita vertus, Lietuvos darbdavių pasiūlymai buvo daugiau deklaratyvūs palyginti su pasiūlymais dirbti užsienyje. Taigi aiškėja, kad informantams svarbiausias veiksnys sugrįžti į Lietuvą buvo didesnis **socialinis mobilumas**:

Niujorke aš būčiau maža žuvis dideliam tvenkiny, čia aš galiu tapti didelė žuvis, nors tvenkinys ir mažokas (8MD).

Jei čia ekonomika yra x dydžio, tai ten 20x dydžio, bet mano amžiaus žmogui čia yra žymiai daugiau ką veikti negu Australijoje (4Z).

Aš manau, kad čia karjerą galima greičiau daryt, jei esi imlus. [...] aš pamčiau, kaip ten [užsienyje] yra sunku konkuruot [...], jeigu tu nesi „target“ [tiksliniame sąrašė] penkių [Anglijos aukštųjų mokyklų], tai tau patekti [...], jei paimsim tuos didžiausius bankus, tai yra 250 žmonių, kurie patenka į tuos didžiausius bankus. Tai tu turi 1 proc. [tikimybę], kad tu ten pateksi. Ir aš tada supratau – tikrai sunku konkuruot. Ne tai, kad sunku, jeigu tu eisi, padarysi karjerą, bet ar tu greitai ją padarysi? Nepadarysi greitai. Aš manau, kad čia [Lietuvoje] aš galiu konkuruot su daugeliu (5P).

Anglijoje aš esu vidutinis, Lietuvoje – galiu greitai būti *high* (1T).

Taip pat galima teigti, kad užsienio universiteto diplomai suteikia informantams daugiau „gyvenimo šansų“ Lietuvoje ir konkurencinio pranašumo Lietuvos darbo rinkoje dėl keleto priežasčių: (a) dėl įgytos dalykinės ir studijų metu išlavintos socialinės kompetencijos bei (b) socialinės nelygybės, kurios „dėka“ **išsilavinimas užsienyje įgyja retos, brangios ir geidžiamos prekės Lietuvoje statusą**: „Geriau baigti bet ką užsienyje, nei išties būti labai talentingu studentu Lietuvoje [...]“ (2G). Nors **ekonominiai sugrįžimo veiksniai** taip pat laikytini svarbiu informantų sugrįžimo katalizatoriumi, tačiau jie nebuvo dominuojantys (šalia ekonominių veiksnių informantai minėjo ir kitokias sugrįžimo priežastis):

Šitas klausimas bus grynai profesinis. 30 proc. žiūrėsiu į pajamas [...]. 30 proc. žiūrėsiu, kokį darbą gausiu. [...] Net ir 100 tūkst. dolerių, jei gaučiau, bet tik sėdėčiau kampe ir spausdinčiau, – tikrai nesirinkčiau šio varianto. Žmogui reikia užimti pareigas, priimti sprendimus. O 30 proc. gal būtų – atsižvelgti į kultūrinį mąstymą, pagyvent kur nors kitur (4Z).

Keletą informantų Lietuvoje pasilikti ilgesniam laikui „privertė“ asmeninės aplinkybės:

Meilė mane laiko [Lietuvoje]. Čia didžiausias dalykas, nes pagal pradinį planą aš turėjau dirbti Lietuvoje iki birželio ir būčiau išvažiuavęs atgal [į Europos miestą] dirbti. Nebūčiau čia pasilikęs. O dabar įsivažiuoju, darbas įdomus, atlyginimas didesnis galėtų būt, bet šito visada noris. Svarbu, kad darbas būtų įdomus (3V).

Apibendrinant galima teigti, kad dominuojantys sugrįžimo veiksniai yra didesnis socialinis mobilumas Lietuvoje ir siekis perkelti išmoktąsias ir kultūriškai įprasminimas bei įdėtasias žinias (Williams, Ballaž 2008) į subjektyviai asmens apibrėžiamą „vietinį“ Lietuvos socialinį lauką, kuriame informantai tikisi subjektyviai suvokiamų pokyčių ar inovacijų: „Pritaikyt savo žinias norėjosi. Ten sistemą tik palaikyt reikia, o Lietuvoje sistemą dar reikia kurt. Ir noriu prisidėt prie tos gerovės kūrimo“ (6M).

Išvados

Išsilavinimą užsienyje įgijusių jaunų asmenų tyrimas atskleidžia ypatingą aukštos kvalifikacijos migracijos reiškinio sudėtingumą ir patvirtina, kad mobilumas XXI amžiuje remiasi inovacijomis, komunikacija ir kultūra (Castles, Miller 2009), bet ne teritoriniu prisirišimu. Informantų patirčių analizė parodo informantų globalų gyvenimo būdą, pasaulį be sienų ir globalią sąmonę (Castles, Miller 2009). Taigi informantams išvykimas, gyvenimas ir studijos kitoje šalyje nėra „emigracija“ klasikine šio žodžio prasme. Tai taip pat nėra ir baigtinis reiškinys. Ko gero, tai **migracija kaip „socialinė spiralė“: išvykstama tam, kad pakiltum (*moving out to move up*)** (Favell 2012), ir vėliau vėl bus išvykstama ar sugrįžtama. Tad tokiais atvejais statistinė aukštos kvalifikacijos asmenų judėjimo analizė netinka ir tik kokybinė *emic* prieiga leidžia suprasti šių asmenų patirtį, kasdienybę ir socialinius tinklus. Tokia analizė buvo pasirinkta ir šiame tyrime. Ji atskleidžia keletą „paslėptų“ socialinių faktų apie informantus bei keletą galimų ateities tyrimų hipotezių dėl Lietuvos viešojo administravimo sektoriaus.

Informantų **sugrįžimas yra aiškiai inovacinio pobūdžio**, t. y. sugrįžusieji asmenys meta iššūkį egzistuojančioms gimtosios šalies (šiuo atveju Lietuvos) normoms bei veikimo ir mąstymo būdams (Cerase 1974). Tačiau **paternalistinis vadovavimo stilius**, persmelkęs viešojo sektoriaus organizacijas, yra inovacijų perdavimą stabdantis veiksnys; antra, (a) per didelė informantų kvalifikacija arba (b) negalėjimas taikyti žinių ir kompetencijos, arba (c) viešojo sektoriaus „neimlumas žinioms“, arba (d) visi šie veiksniai kartu stumia žmogiškąjį kapitalą ir/ arba yra kliūtis jo tinkamam panaudojimui ir plėtrai, ir trečia, **užsienio universiteto diplomai suteikia informantams daugiau „gyvenimo“ šansų Lietuvoje ir konkurencinio pranašumo** Lietuvos darbo rinkoje dėl (a) įgytos dalykinės ir studijų metu išlavintos socialinės kompetencijos ir (b) socialinės nelygybės, dėl kurios išsilavinimas užsienyje įgyja retos, brangios ir geidžiamos prekės Lietuvoje statusą. Taigi galima klausti, ar dėl to informantai jaučiasi dvigubai privilegijuoti Lietuvoje, bet kartu paternalistinis vadovavimo stilius neleidžia jiems iki galo „pasinaudoti“ žmogiškojo kapitalo privilegijomis ir tai stumia juos iš Lietuvos. Kita vertus, dėl savo „biurokratiją dirginančio“ elgesio stiliaus ir dėl išugdytos socialinės kompetencijos informantai dažnai ilgainiui tapdavo neformaliais komandos lyderiais, jaunesnių ir vyresnių kolegų (taip pat ir vadovų) „įkvėpėjais“. Dėl savo emocinio stabilumo (aiškiai suprantamų užduočių), savi-disciplinos (atsakomybės, darbo etikos) ir noro kooperuotis jie taip pat sėkmingai „taupė“ organizacijos (hipotetinius finansinius ar laiko) išteklius ir su tam tikromis išlygomis „laužė“ paternalistines hierarchines struktūras. Taigi galima teigti, kad dėl jų įdiegtos naujos darbo praktikos ilgainiui gerėjo darbo atmosfera ir buvo galima efektyviau naudoti organizacinius išteklius. Ši praktika po tam

tikro laiko tapo ir „nauju“ kitų komandos darbuotojų dalykinio elgesio „standartu“, ir tam tikrame, bet labai lokaliame lauke socialiai ir kultūriškai „inovavo“ viešąjį sektorių. Tačiau apie masinį „parvežtų“ socialinių ir kultūrinių *inovacijų išsiliejimą* į visas viešojo sektoriaus sritis kalbėti dar per anksti – tam reikia masiškesnio aukštąjį išsilavinimą įgijusių asmenų sugrįžimo į Lietuvą ir platesnio masto lauko tyrimų. Nors straipsnyje pristatytas tyrimas buvo daugiau žvalgo-mojo pobūdžio, pateikiamos išvalgos gali būti vertingos formuluojant naujų mo-bilumo/migracijos ir žinių perdavimo tyrimų problemas ir hipotezes.

Literatūra

Aidis Ruta, Krupickaitė Dovilė, Blinstrubaitė Lina. 2005. The Loss of Intellectual Potential: Migration Tendencies amongst University Students in Lithuania, *Geografija* 5: 33–40.

Aidis Rūta, Krupickaitė Dovilė. 2009. *Kaip neiššvaistyti protų: Lietuvos studentų nuostatos emigruoti*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.

Allee Verna. 1997. *The Knowledge Evolution: Expanding Organizational Intelligence*. San Francisco: Butterworth-Heinemann.

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

Basch Linda, Glick Schiller Nina, Szanton Blanc Cristina. 1993. *Nations Unbound: Transnational Projects, Postcolonial Predicaments, and Deterritorialized Nation-States*. London: Routledge.

Bourdieu Pierre et al. 1993. *The Weight of the World: Social Suffering in Contemporary Society*. Stanford: Stanford University Press.

Castles Stephen. 1998. New Migrations, Ethnicity and Nationalism in South-east and East Asia, Rogers A. (ed.). *Transnational Communities Programme Seminar Series*: 1–13. Oxford: Oxford University.

Castles Stephen, Miller Mark J. 2009. *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*. London: Palgrave Macmillan.

Cerese Francesco P. 1974. Expectations and Reality: A Case Study of Return Migration from the United States to Southern Italy, *International Migration Review* 8(2): 245–262.

Chellaraj Gnanaraj, Maskus Keith, Mattoo Aaditya. 2008. The Contribution of Skilled Immigrations and International Graduate Students to U.S. Innovation, *Review of International Economics* 16(3): 444–462.

Creswell John, Clark Plano. 2003. Advanced Mixed Methods Research Designs, Tashakkori A., Teddlie C. (eds.). *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioural Sciences*: 209–240. Thousand Oaks: Sage Publications.

Čiubrinskas Vytis. 2006. Nostalgijos migrantai: repatriantų identitetas ir socialinis netikrumas pokomunistinėje Lietuvoje, *Lietuvos etnologija: socialinės antropologijos ir etnologijos studijos* 6(15): 73–93.

Čiubrinskas Vytis. 2008. Tautinio identiteto antropologinio tyrinėjimo klausimai, Čiubrinskas V., Kuznecovienė J. (sud.). *Lietuviškojo identiteto trajektorijos*: 13–25. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.

Enderwick Peter, Tung Rosalie L., Chung Henry F. L. 2011. Immigrant Effects and International Business Activity: An Overview, *Journal of Asia Business Studies* 5: 6–22.

Etniškumo studijos 2: Migrantų integracija: trečiųjų šalių piliečiai. 2009.

Etzkowitz Henry, Leydesdorff Loet. 2000. The Dynamics of Innovation: from National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of University–Industry–Government Relations, *Research Policy* 29: 109–123.

Favell Adrian. 2012. Eurostars in Eurocities: Intra-European Highly Skilled Migration, *Highly Skilled Migration into the 21st Century*. International Conference Proceedings: 4–8. London: Middlesex University.

Fleming Peter. 2005. ‘Kindergarten Cop’: Paternalism and Resistance in a High-Commitment Workplace, *Journal of Management Studies* 42(7): 1469–1489.

Florida Richard. 2005. *The Flight of the Creative Class: The New Global Competition for Talent*. New York: Harper Business.

Harris Louise. 2000. A Theory of Intellectual Capital, *Advances in Developing Human Resources* 2(1): 22–37.

Hart David M. 2007. Understanding Immigration in a National Systems of Innovation Framework, *Science and Public Policy* 34(1): 45–53.

Hunt Jennifer, Gauthier-Loiselle Marjolaine. 2009. *How much does Immigration Boost Innovation?* IZA Discussion Paper 3921. <<http://bit.ly/167Cnv7>> [žiūrėta 2013 01 15].

Jucevičienė Palmyra, Viržintaitė Renata, Jucevičius Giedrius. 2002. *Protų nutekėjimo reiškinytis ir jo atspindžio Lietuvos intelektiniame kapitale bruožai: žvalgomasis tyrimas*. Vilnius: Lietuvos mokslo taryba.

Kazlauskienė Aušra. 2006. *Protų nutekėjimo priežastys ir tendencijos: Lietuvos atvejis*. Daktaro disertacija. Kaunas: Kauno technologijos universiteto leidykla.

Kazlauskienė Aušra, Rinkevičius Leonardas. 2006. Sociological Exploration of Migration Processes in Lithuania: Brain Drain or Brain Circulation, *Social Sciences* 4: 42–49.

Labanauskas Liutauras. 2006. Protų nutekėjimo problema Lietuvoje: medikų emigracija, *Filosofija, sociologija* 2: 27–34.

Labanauskas Liutauras. 2011. *Socialinės sanglaudos kūrimasis Lietuvoje: intelektinio kapitalo vaidmuo*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.

Leonavičius Vylius, Mažeikienė Dovilė. 2009–2010. *Lietuvos mokslininkų ir tyrėjų mobilumas*. Vilnius: Studijų kokybės vertinimo centras.

Meissner Doris et al. 2006. *Immigration and America's Future: A New Chapter*. New York: Migration Policy Institute.

Niebuhr Annekatrin. 2010. Migration and Innovation: does Cultural Diversity Matter for Regional R&D Activity?, *Papers in Regional Science* 89 (HWWI Research Paper 3(1)): 563–585.

OECD. 2008. *The Global Competition for Talent: Mobility of the Highly Skilled*. Paris: OECD.

Orfila-Sintes Francina, Mattsson Jan. 2009. Innovation Behavior in the Hotel Industry, *Emerald Management Reviews* 37: 380–394.

Paraskevopoulou Anna, Markova Eugenia, Williams Allan, Shaw Gareth. 2012. Migration and Innovation at the Bottom End: Understanding the Role of Migrant Managers in Small Hotels in the Global City, *Mobilities* 7: 389–414.

Psacharopoulos George, Woodhall Maureen. 1997. *Education for Development: An Analysis of Investment Choices*. Oxford: Oxford University Press.

Rinkevičius Leonardas, Kazlauskienė Aušra. 2006. Sociologinė migracijos procesų Lietuvoje studija: protų nutekėjimas ar protų apyvarta?, *Socialiniai mokslai* 4(54): 18–32.

Saxenian Anna Lee. 2007. *The New Argonauts: Regional Advantage in a Global Economy*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Shalinsky Audrey C. 2006. Participant Observation, Birx H. J. (ed.). *Encyclopedia of Anthropology*: 1829. London: Sage.

Sipavičienė Audra, Gaidys Vladas, Dobrynina Margarita. 2009. *Grižtamoji migracija: teorinės išvalgos ir situacija Lietuvoje*. Vilnius: Tarptautinės migracijos organizacijos Vilniaus biuras.

Stankūnienė Vlada. 1996. *Mobility of Scientists in Lithuania: Internal and External Brain Drain*. Vilnius: Lithuanian Institute of Philosophy and Sociology.

Stuen Eric, Mobarak Ahmed, Maskus Keith E. 2010. *Skilled Immigration and Innovation: Evidence from Enrolment Fluctuations in US Doctoral Programs*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

ŠMM. 2010. *Lietuvos studijų tarptautiškumas: patirtis ir iššūkiai* (Švietimo ir mokslo ministro Gintaro Steponavičiaus pranešimas, 2010 gegužės 10 d.). <<http://bit.ly/10ls5Qc>> [žiūrėta 2013 05 22].

Taljūnaitė Meilutė. 2008. Lietuvoje atliktų sociologinių tyrimų, skirtų tyrėjų gebėjimams ir jų ugdymo pažinimui, apžvalga, Taljūnaitė M., Sviklas K. (sud.). *Tyrėjų gebėjimų ugdymas Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungos infrastruktūrą*: 7–31. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas.

UCAS. 2010. *Application Numbers Hit Record Highs for the Fourth Year Running*. <<http://bit.ly/bRhyYW>> [žiūrėta 2010 06 01].

Vertovec Steven. 2002. Transnational Networks and Skilled Labour Migration, *Ladenburger Diskurs "Migration" Gottlieb Daimler-und Karl Benz-Stiftung 14–15 February 2002*: 1–15. Ladenburg.

Warren Richard. 1999. Against Paternalism in Human Resource Management, *Business Ethics: A European Review* 8: 50–59.

Williams Allan M. 2007. Listen to me, Learn with me: International Migration and Knowledge Transfer, *British Journal of Industrial Relations* 45: 361–382.

Williams Allan, Baláž Vladimír. 2008. *International Return Mobility, Learning and Knowledge Transfer: Slovak Doctors*. London: London Metropolitan University.

Woods Philip A. 2010. Democratic Leadership: Drawing Distinctions with Distributed Leadership, *International Journal of Leadership in Education* 7(1): 3–36.

The 'Return to Lithuania' Experiences of Young Lithuanians who Graduated Abroad

Liutauras Labanauskas

Summary

International and transnational mobility is becoming a global career strategy for many young Lithuanian students. However, there is a lack of studies that have investigated the return paths of these culturally privileged mobile persons (students) and their integration into the home labour market, as well as mechanisms and processes that allow these people to transfer their knowledge to the local institutional environment. In order to fill at least some of this mobility/migration research gap, this article analyses the experience of 'return to Lithuania' of 15 undergraduate and graduate students (Lithuanian citizens) who found jobs in public institutions (mainly ministries and government agencies in the capital city, Vilnius) after they had spent at least one full-time (undergraduate or graduate) study cycle in one or more economically developed Western countries (Sweden, Denmark, the US and UK, Belgium, Australia and the Netherlands). The research focuses on how the mobility/migration experience helps to develop their human, social and cultural capital, and how their identities formed abroad are 'brought back' to the home country, and how identity clashes with the 'local others' lead to some sort of innovation. In this article, innovation is defined as something new or visibly improved, and this may be new only in the context of

an individual company, but not necessarily new in the entire sector or market (Orfila-Sintes, Mattsson 2009). The article consists of three parts. The first part is focused on an analysis of international student mobility/migration studies; while in the second, mobile workers/migrants' role in the innovation process is theoretically conceptualised; finally, in the last two parts the empirical research results and conclusive remarks are presented. The empirical research reveals that the educational mobility of young Lithuanian students is a very complex phenomenon. Their mobility is based on communication and culture, but not necessarily territorial attachment (*Now I work in Vilnius, but soon I may go to India*). The informants talk about their global lifestyle, a cosmopolitan world without borders, thus their departure to study abroad cannot be termed 'emigration' in the classic sense of the concept. Their mobility and return are rather repetitive, but by no means exhaustive or a final phenomenon. The return to Lithuania by some students was clearly of an innovative character, i.e. these returnees were challenging the existing ways of doing and thinking, especially in the working environment. However, the paternalistic management style pervasive throughout public sector organisations had a 'braking' effect on innovative knowledge and behaviour (Western work ethic) transmissions. What is more, the returnees in many cases were not able to employ their high qualifications and highly developed social competences due to the public sector's 'immunity' to knowledge and innovation, despite the fact that a 'good' foreign university diploma gave the informants more 'life chances' in the Lithuanian labour market. What is more, the competitive advantage of informants in the labour market was predetermined mainly by two key factors. The first 'internal' factor was the tacit knowledge and developed social competencies that determined the successful performance of the returnees at work. The second, but by no means the least important, was the fact that a foreign university diploma in Lithuania, as a country where social inequality is high, has acquired the status of a rare, expensive and desirable 'good' in the Lithuanian labour market, and was rather overestimated by employers. So the question arises whether these highly skilled returnees could feel doubly privileged, while at the same time having to deal with paternalistic leadership that did not allow them to take full advantage of their human capital. On the other, hand due to their 'red tape irritating' behaviour and trained social competencies, the informants eventually usually became informal team leaders in the work environment and 'inspirers' of their junior and senior colleagues (and even direct managers). Because of their emotional stability (a clear understanding of the tasks), self-discipline (responsibility, work ethic), and willingness to cooperate, they might as well have 'saved' the hypothetical organisation's financial or time resources, and, with some reservation, 'broken' paternalistic hierarchical structures. Thus, they brought in some new working practices, and in the long-

run improved the psycho-emotional working environment. This allowed using the organisational resources more efficiently. In some cases 'red tape irritating' practices and 'Western work ethic' innovated the public sector socially and culturally, as these practices and the ethic became the 'new standard' behaviour of other employees in the organisation. However, the 'spill-over' effect of the Western work ethic into all areas of the public sector in Lithuania is a gradual process, which could be 'catalysed' by more substantial and long-term returns of potentially highly skilled employees.

Gauta 2013 m. balandžio mėn.