

ВЛИЯНИЕ РЕЭМИГРАЦИИ НА СФЕРУ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19: ПРИМЕР ЛИТВЫ

И. Гечене-Янулионе

Институт социальных инноваций,
10224, Вильнюс, Литва, ул. Саулетекио, 15
Вильнюсский университет,
01513, Вильнюс, Литва, ул. Университето, 3

Поступила в редакцию 10.10.2020 г.
doi: 10.5922/2079-8555-2020-4-6
© Гечене-Янулионе И., 2020

Сфера труда — одна из основных сфер, где трансферт знаний может найти применение. В исследованиях, посвященных социальному трансферту, вопросам характеристики самого рабочего места уделяется мало внимания. В связи с этим статья посвящена изучению типов и способов социального ретрансферта мигрантов, а также разновидностей их принятия в конкретной сфере труда. Во время пандемии COVID-19 сфера труда пострадала наибольшим образом, поскольку многие рабочие места были закрыты из-за введения карантина и требований поддержания социального дистанцирования. В исследовании рассматривается влияние пандемии COVID-19 на трансферт социального опыта реэмигрантов в сфере труда на основе полуструктурированных интервью с высококвалифицированными реэмигрантами и их коллегами в Литве, проведенных в мае — июле 2020 года.

Ключевые слова:

реэмиграция, сфера труда, пандемия COVID-19, социальный трансферт

Введение

Восстановление Литвой своей независимости в 1991 году открыло «железный занавес» и позволило литовскому народу свободно передвигаться по всему миру. Однако после непродолжительного периода эйфории, наступившей от осознания возможности воссоединения разлученных семей и от свободы выбора страны проживания, экономика Литвы пережила длительный спад, вызванный крахом промышленности и либерализацией рынка. Экономические трудности вынудили часть литовского населения к экономической миграции. За последние 30 лет уровень эмиграции в Литве был одним из самых высоких в Европейском союзе, и почти пятая часть населения покинула страну¹. В долгосрочной перспективе это привело к сокращению количества молодых трудоспособных людей и нехватке рабочей силы. Прекращение эмиграции и возвращение эмигрантов, которое страна переживает сейчас, рассматривается как один из способов решения указанной проблемы.

Реэмиграция дает стране возможность воспользоваться идеями, знаниями, ценностями и навыками своих граждан, возвращающихся из миграции. Феномен социального трансферта в последнее время оказался в центре внимания многих ис-

¹ *Migration in numbers*. 2020. URL: <https://123.emn.lt/en/> (дата обращения: 14.09.2020).

Для цитирования: Гечене-Янулионе И. Влияние реэмиграции на сферу труда в условиях пандемии COVID-19: пример Литвы // Балтийский регион. 2020. Т. 12, № 4. С. 103–127. doi: 10.5922/2079-8555-2020-4-6.

следователей. Считается, что «возвращаясь в свою страну, циркулярные мигранты привносят новые навыки и идеи, которые способствуют инновациям и прогрессу в родной стране» [1, р. 3]. Однако в работах, посвященных проблемам социального трансферта, вопросам изучения рабочего места уделяется мало внимания [2]. В фокусе исследований в основном находится то, какие социальные навыки приобретают эмигранты, когда они работают в принимающей стране [2—4], а не то, как социальные трансферты осуществляются репатриантами и какое влияние они оказывают на рабочие места в стране происхождения. Таким образом, первая задача данной статьи — изучение типов и способов социального трансферта реэмигрантов, а также разновидностей их принятия в сферу труда.

Во время пандемии COVID-19 сфера труда пострадала наибольшим образом, поскольку многие рабочие места были закрыты из-за введения карантина и требований поддержания социального дистанцирования. Кроме того, в результате введения режима изоляции были установлены ограничения на передвижение людей, что повлияло на миграционные тенденции. Вторая задача данной статьи — изучение влияния пандемии COVID-19 на литовскую миграцию, а также особенностей социального трансферта (*social remittance*; по П. Бурдые, это социальный капитал, которые в форме знаний и навыков мигрант приносит с собой²) реэмигрантов в сферу труда. Материалами исследования послужили 15 интервью с высококвалифицированными реэмигрантами и 5 интервью с их коллегами в Литве, проведенные в мае — июле 2020 года в рамках проекта «Социальные переводы реэмигрантов и рост благосостояния общества: проблемы и опыт в сравнительной перспективе», финансируемого Исследовательским советом Литвы. Вернувшиеся мигранты в этой статье определяются как лица, которые покинули Литву для постоянного проживания за границей в течение не менее одного года (12 месяцев) после 1990 года, но постоянно проживали в Литве на момент проведения исследования.

Теоретическая основа исследования

Теоретической базой настоящего исследования послужили работы по вопросам социального трансферта и его применения на рабочих местах. Термин «социальный трансферт» был впервые введен Х. Левиттом для обозначения «норм, практик, идентичности и социального капитала», чтобы подчеркнуть важность социального и культурного непрямого влияния на трансформацию стран происхождения [5, р. 927]. Мигранты могут привезти в страны происхождения демократические, культурные и социальные практики, знания и ноу-хау, а также знания того, как работают системы в других странах [6, р. 10]. Следует отметить, что мобилизация знаний и навыков мигрантов может играть даже более эффективную роль в стимулировании развития стран происхождения, чем любые финансовые трансферты или инвестиции [7, р. 73; 8; 9]. Также различают каналы социального трансферта: поездки мигрантов или возвращение в страны происхождения, социальные сети мигрантов [10] и средства массовой информации [2; 11].

Социальные трансферты могут иметь большое значение для страны происхождения, реэмигранты, в свою очередь, могут быть значимыми источниками исследований и инноваций, а также их участниками, посредниками в передаче технологий и повышении квалификации [12, р. 20]. Внедряя культурный капитал, приобретенный мигрантами в принимающих странах, страны происхождения перенимают новое культурное и гражданское сознание и опыт [13, р. 77]. В фокусе исследований также оказывается «скрытое и динамическое влияние» социальных трансфертов

² *Levitt P., Lamba-Nieves D. It's Not Just About the Economy, Stupid — Social Remittances Revisited. 21.05.2010 // MPI. URL: <https://www.migrationpolicy.org/article/its-not-just-about-economy-stupid-social-remittances-revisited> (дата обращения: 14.09.2020).*

на изменение политического сознания, политических ожиданий и норм [14, р. 19], отмечается, что социальные трансферты могут повлиять на организационную культуру страны происхождения, например путем введения норм подотчетности и прозрачности [6, р. 10—11].

В течение последнего десятилетия были опубликованы исследования по вопросам привнесения социального капитала мигрантов из Центральной и Восточной Европы в страны их происхождения. [3; 4; 15—23], влияния социального капитала на социальные изменения в странах происхождения [24; 25], а также исследования причин возникновения препятствий к принятию социального трансферта [26—29].

Сфера труда — одна из трех основных сфер, помимо семейной жизни и политики, в которой можно использовать социальные трансферты [30]. Однако в литературе «вопросам использования социального трансферта на рабочих местах уделяется крайне мало внимания» [2, р. 2]. Исследования чаще фокусируются на том, какие знания и социальные навыки приобретают эмигранты, работая в принимающей стране [2—4]. Среди потенциальных социальных трансфертов упоминаются следующие: нормы, ценности, идеи, практики, поведение, знания, социальные навыки, рабочая культура, ноу-хау, стратегии, идентичность, социальный капитал и т.д. И. Грабовска упоминает также важность социальных навыков, применяемых на рабочем месте: «когнитивные навыки, самоуправление и дисциплина, контакты с другими людьми и навыки организации труда» [4, р. 88]. Вернувшиеся мигранты в особой степени обладают следующими навыками: они способны «(1) осуществлять межкультурную коммуникацию и взаимодействие; (2) решать эмоциональные вопросы и (3) проявлять инициативу и действовать независимо» [3, р. 6]. Таким образом, необходимо изучить, «каким образом вернувшиеся мигранты используют свой миграционный опыт и приобретенные социальные навыки» [3, р. 5].

Анализируются факторы, которые влияют на передачу социального опыта на рабочих местах: время, модели взаимодействия на конкретном рабочем месте и степень принятия социального трансферта на рабочем месте. Время является первым фактором, поскольку чем дольше мигранты осуществляют трудовую деятельность в принимающей стране, тем сильнее меняется их мировоззрение и быстрее усваиваются «правила игры» [2, р. 3]. Фактор времени также значим для первичной социализации, поскольку если она происходит за пределами страны происхождения, вернувшимся мигрантам «будет труднее приспособиться и / или делиться опытом» [31, р. 503]. Более того, «по причине отсутствия возможности применить при возвращении свои навыки и компетенции [полученные за границей] может иногда возникать временная задержка», например невозможность применить языковые навыки [3, р. 14].

Вторым фактор является модель взаимодействия на рабочем месте. И. Грабовска рассматривает «модели взаимодействия с принимающим сообществом», в особенности модели обучения на рабочем месте в принимающем сообществе, вопросы «различия отношения мигрантов к обучению, а также их способов общения и взаимодействия на принимающих и исходных рабочих местах и в ситуациях, имеющих отношение к трудоустройству» [3, р. 4]. Подобным образом могут быть изучены личные особенности и различные модели передачи социального трансферта на рабочих местах в странах происхождения. Например, М. Каролак утверждает, что актуализация социальных трансфертов на рабочем месте зависит от стратегий адаптации, принятых репатриантами, и в его исследовании реэмиграция, активизм, адаптация и / или предпринимательство были упомянуты как основные стратегии адаптации репатриантов [19, р. 35].

Третий фактор связан со степенью и моделями принятия социальных трансфертов на рабочем месте в стране происхождения и учитывает то, что рабочие места могут значительно различаться по степени своего принятия. Основными препятствия-

ми для принятия указываются низкие доходы, существование иной культуры труда в стране происхождения, что менее связано с формальными правилами, но с более широким понятием культуры на рабочем месте и человеческими отношениями. Это повышенная степень давления, более строгая иерархия, недостаток «более мягких навыков» (навыки работы в команде, ведения переговоров, достижения компромисса), отсутствие таких правил, как «баланс работы и личной жизни», регламентированного взаимодействия с клиентами и т.д. [2; 19]. Еще одно препятствие вызвано существованием довольно недружественного отношения к вернувшимся мигрантам и их миграционному опыту, поскольку «независимо от того, какое количество человеческого капитала вернувшиеся мигранты привезут из-за границы, успешная интеграция репатриантов маловероятна, если их миграционный опыт не будет рассматриваться в качестве преимущества на рынке труда родной страны» [1, p. 12].

Источники информации

В данной статье использованы два источника информации: статистические данные о миграции и полуструктурированные глубинные интервью с вернувшимися мигрантами и их коллегами. Количественные данные о миграции основаны на информации, представленной Литовским статистическим управлением, находящейся в свободном доступе, и на опубликованных источниках научной литературы. Их анализ был осуществлен с целью определения миграционной ситуации в Литве и изучения влияния пандемии COVID-19 на литовскую миграцию.

Качественные данные были собраны на основе 15 интервью с вернувшимися мигрантами и 5 интервью с их коллегами по работе в Литве. Опрос состоялся в мае — сентябре 2020 года через Skype или Messenger в связи с пандемией COVID-19. Интервью проводились на выбранном респондентом языке — литовском или английском — и записывались при условии информированного согласия участников. Имена респондентов, названия мест, компаний и т.д. не разглашались. В настоящем исследовании данные интервью были использованы в целях изучения различных типов социальных трансфертов репатриантов, способов их передачи и их принятия в трудовой сфере.

Интервьюирование реэмигрантов проводилось путем комбинирования целенаправленной и удобной выборки для обеспечения неоднородности группы опроса. Основных критериев отбора было два — респонденты должны были проживать за границей не менее одного года и иметь высшее образование. Первый критерий был применен в силу того, что респондентам необходимо было провести достаточное количество времени в принимающей стране, чтобы приобрести новые знания и социальные навыки, иметь опыт адаптации и достаточное количество времени для знакомства с конкретными культурными аспектами и их принятия. Второй критерий основан на теоретических предположениях и более ранних исследованиях, которые показали, что именно высококвалифицированные мигранты могут сделать самый большой вклад в развитие страны своего происхождения [9; 12; 32 — 35].

Также вернувшиеся мигранты отбирались с использованием принципа максимальной вариативности выборки, чтобы гарантировать различия по полу, возрасту, профессии, времени эмиграции и времени возвращения. Таким образом, выборка была достаточно сбалансированной по следующим признакам: по полу (8 женщин, 7 мужчин), возрасту (6 человек в возрасте от 20 до 30 лет, 9 — в возрасте от 40 лет, в выборку не вошли респонденты старшего возраста, поскольку статистически литовские мигранты являются молодыми), и по профессии (исследователи, специалисты в области информационных технологий, финансов или электронной коммерции, инженеры, бизнес-менеджеры, библиотекари, педагоги и работники культуры). Некоторые из них покинули Литву в 1993 году (самое раннее) или

1997 году, другие уехали только в 2012 году (самое позднее), однако большинство провели за границей около 8—10 лет. Некоторые вернулись в Литву в 2006 году (самое раннее), другие — только в 2018 году (самое позднее). Таким образом, все респонденты имели опыт работы за границей и достаточное количество времени для интеграции в трудовую сферу Литвы после возвращения. Стоит отметить, что не все респонденты возобновили работу сразу по возвращении в Литву, часть из них не нашла подходящей работы или просто хотела сделать перерыв.

Интервью были разработаны с целью анализа качественных биографических данных респондентов, которые делились своими историями миграции: как и почему они решили эмигрировать, их опыт учебы и работы (если применимо) за границей, а также опыт после возвращения в Литву. Интервью также содержали большие блоки вопросов о семье, работе и участии в общественной деятельности, однако в данной статье основное внимание уделено сфере труда. Интервью были направлены на определение типов социальных трансфертов, способов их передачи, факторов, влияющих на успех или неудачу в получении и передаче социальных опытов репатриантами, и воздействия, которое эти трансферты оказывают на жизнь местного населения, населенных пунктов, населения страны и жизнь общества в целом. В интервью также содержались некоторые вопросы о влиянии пандемии COVID-19 на семью и работу интервьюируемых.

Помимо интервью с вернувшимися мигрантами были также проведены опросы их коллег по работе с использованием метода «согласованного интервью». Этот подход был применен и адаптирован по примеру, приведенному в исследовании А.К. Ахмадова и Г. Сассе [36], в котором использовался метод согласованных интервью с членами семей и друзей респондентов. По словам этих авторов, данный метод «выходит за пределы самооценки мнений и поведения в индивидуальных биографических нарративных интервью и позволяет добавить компаративный аспект путем сравнения рассказов мигрантов с рассказами членов их семьи или друзей в стране происхождения» [36, р. 11]. «Это сопоставление помогает верифицировать информацию, представляемую мигрантами, а также указывает на изменения их мнения или поведения, которые они сами могут не осознавать» [Ibid.].

Мы предприняли несколько попыток интервьюировать коллег реэмигрантов по работе, поскольку анализ именно этих интервью дает информацию о типах социального трансферта и степени его принятия на рабочих местах. Репатриантам был предоставлен выбор самим выдвинуть подходящего кандидата. В целом было проведено 5 интервью с коллегами вернувшихся мигрантов. Стоит отметить также, что отбор кандидатур коллег репатриантов, подходящих для согласованного интервью, оказался довольно проблематичным, поскольку репатрианты искали людей, которым они доверяли, чтобы те, в свою очередь, подтверждали их собственные взгляды. Данное обстоятельство вносит некоторую субъективность в результаты исследования. Анкета для опроса коллег по работе содержала вопросы, зеркально отражающие вопросы к вернувшимся мигрантам. Анализ данных интервью использован в настоящем исследовании с целью выявления отношения к вернувшимся мигрантам на рабочих местах, характеристики социальных трансфертов, осуществляемых ими, и степени их принятия.

Миграционная ситуация в Литве и ее причины: 1990—2020 годы

По официальным данным, с 1990 года население Литвы сократилось на 699 тыс. чел. по причине эмиграции, что составляет около пятой части всех жителей страны³. Эта цифра может быть даже выше, поскольку не все мигранты со-

³ *Migration in numbers*. 2020. URL: <https://123.emn.lt/en/> (дата обращения: 14.09.2020).

общают о своем выезде из страны. Например, при исследовании миграционных процессов в 2019 году выяснилось, что официально не заявляли о своем отъезде 13% респондентов⁴. Данные о количестве эмигрантов в разные годы довольно существенно варьируются (рис. 1).

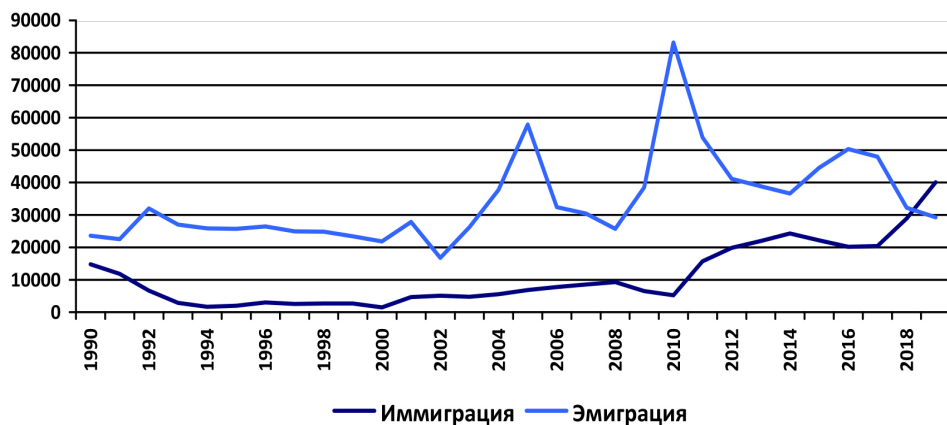


Рис. 1. Миграционные и иммиграционные потоки в 1990–2019 годах

Источник: Official Statistics Portal⁵.

На рисунке 1 показаны два пика эмиграции: первый пик наблюдается в период после присоединения Литвы к Европейскому союзу в 2004 году, второй — после глобального финансового кризиса 2008 года. Столь резкое увеличение эмиграции в 2010 году могло быть также частично связано с изменениями, произошедшими в системе здравоохранения, согласно которым все постоянные жители Литвы обязаны платить ежемесячные взносы государству. Эмигранты, заявившие о своем выезде, включая тех, кто эмигрировал до 2010 года, были освобождены от обязанности платить эти взносы. Таким образом, «после вступления в силу обязательных взносов на здравоохранение весной 2010 года последовал резкий рост объявленной эмиграции, который в количественном выражении отражал накопленную незаъявленную эмиграцию за предыдущие годы» [37].

В основном из Литвы эмигрируют молодые люди: «в 2019 году более 72,7% эмигрантов были в возрасте от 15 до 44 лет», при этом «данная возрастная группа составляет около 36% всего населения Литвы»⁶. Многочисленные демографические, социальные и экономические проблемы возникли в связи с тридцатилетним периодом миграции молодых, трудоспособных людей: снижение рождаемости, острая нехватка специалистов в конкретных областях и рабочей силы в целом. Кроме того, сокращающаяся доля работающих людей должна поддерживать растущее число безработных и пенсионеров.

Мигранты из Литвы в основном выбирают Великобританию, Германию, Норвегию и Ирландию в качестве стран назначения⁷. Однако популярность Великобритании в качестве страны для эмиграции снижается: в 2017 году ее выбрали

⁴ *Užsienio lietuvių apklausa apie jų būklę ir poreikius* (2019). URL: <https://urm.lt/uploads/default/documents/ULA%202019%20URM%20TINKLALAPIUI.pdf> (дата обращения: 23.09.2020).

⁵ *Official Statistics Portal*. URL: <https://osp.stat.gov.lt/EN/> (дата обращения: 01.09.2020).

⁶ *Migration in numbers*. 2020. URL: <https://123.emn.lt/en/> (дата обращения: 14.09.2020).

⁷ *Ibid.*

47% литовских эмигрантов, в 2018 году этот показатель сократился — до 38%, а к 2019 году до 35%⁸. В основном это связано с политическим фактором «Брексита», который создал большую неопределенность и различные препятствия для жизни иммигрантов в Великобритании. Помимо вышеперечисленных стран значительные миграционные потоки направляются на Украину и в Беларусь, однако это направление эмиграции более популярно среди мигрантов, которые на самом деле являются гражданами этих стран и приехали в Литву на временную работу.

Неудовлетворенность работой остается одной из основных причин эмиграции из Литвы. В исследовании, проведенном в 2018 году, чаще всего упоминались три причины эмиграции: стремление получать более высокий доход (56% всех респондентов), испытать себя (20,7%) и избежать литовского руководства на всех уровнях (недовольство правительством, плохие отношения с работодателями и государством, низкий доход) (20,3%)⁹. В исследовании 2019 года в качестве основных причин неудовлетворенности в сфере труда указывались слишком низкий уровень доходов в Литве (23,7%), потребность в расширенных возможностях карьерного роста (12,9%) и отсутствие работы в стране (5,9%)¹⁰. Сравнение условий труда мигрантов в Литве и в эмиграции также работает не в пользу литовской сферы труда: степень уважения к работникам в эмиграции была положительно оценена 89,3% опрошенных, в то время как для Литвы этот показатель составлял лишь 36%; уровень стресса на рабочем месте в эмиграции оценили как приемлемый 69,3% по сравнению с 25,5% в Литве, карьерные возможности в эмиграции положительно оценили 74,8% респондентов и только 19,1% в Литве соответственно; 80,6% опрошенных считают, что их заслуги оценивают должным образом в эмиграции, а в Литве удовлетворены оценкой собственного труда 38%¹¹. Подобная оценка сферы труда Литвы показывает, что страна не может рассчитывать на большой поток реэмиграции.

Уровень иммиграции в Литву всегда был заметно ниже уровня эмиграции начиная с 1990 года (рис. 1). До 2017 года иммигрировали в основном ранее уехавшие литовцы. Так, в 2011 году гражданами Литвы были 89,3% иммигрантов, а в 2016-м — 70,6%¹². Достоверных источников информации о количестве вернувшихся и оставшихся в Литве литовских граждан и о количестве вновь эмигрировавших нет. Иногда граждане эмигрируют из Литвы и возвращаются несколько раз, тем самым создавая круговую миграцию. С 2017 года отмечается рост миграции неграждан Литвы в страну: в 2017 году неграждане Литвы составляли 50,1% всех иммигрантов (из них 3,4% были гражданами ЕС, 46,7% — гражданами стран, не являющихся членами ЕС). Таким образом, количество иммигрантов-иностранцев увеличилось в 1,8 раза по сравнению с 2016 годом. Доля иммигрантов в 2019 году была аналогичной — нелитовские граждане составляли 49,06% от всех иммигрантов (из них 2,2% были гражданами ЕС, 46,9% — гражданами стран, не являющихся

⁸ *Migration in numbers*. 2020. URL: <https://123.emn.lt/en/> (дата обращения: 14.09.2020).

⁹ *Tyrimas atskleidė, dėl ko emigruoja lietuviai: per maži atlyginimai — tik viena iš priežasčių*. 2018. // DELFI.lt. 08.10.2018. URL: <https://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/tyrimas-atskleide-del-ko-emigruoja-lietuviai-per-mazi-atlyginimai-tik-viena-is-priezasciu.d?id=79259323> (дата обращения: 22.09.2020).

¹⁰ *Užsienio lietuvių apklausa apie jų būklę ir poreikius*. 2019. URL: <https://urm.lt/uploads/default/documents/ULA%202019%20URM%20TINKLALAPIUI.pdf> (дата обращения: 23.09.2020).

¹¹ *Tyrimas atskleidė, dėl ko emigruoja lietuviai: per maži atlyginimai — tik viena iš priežasčių*. 2018 // DELFI.lt. 08.10.2018. URL: <https://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/tyrimas-atskleide-del-ko-emigruoja-lietuviai-per-mazi-atlyginimai-tik-viena-is-priezasciu.d?id=79259323> (дата обращения: 26.10.2020).

¹² *Migration in numbers*. 2020. URL: <https://123.emn.lt/en/> (дата обращения: 14.09.2020).

ся членами ЕС). Большинство иммигрантов-иностранцев в 2019 году составляли граждане Украины (45,1%) и Беларуси (32,5%), основная часть которых была экономическими мигрантами и пополнила ряды рабочей силы Литвы.

Однако в 2020 году под влиянием пандемии COVID-19 иммиграционная ситуация значительно изменилась. По данным Департамента статистики Литвы, с марта 2020 года пандемия вернула в Литву почти 14 тыс. литовцев, тогда как в этот же период предыдущего года в Литву возвратились 11 тыс. литовцев. В 2020 году в период с марта по август из страны выехало 8597 граждан Литвы, тогда как в прошлом году в то же время количество мигрировавших было 12 251. Таким образом, «пандемия вернула литовцев домой из-за границы и не позволила тем, кто остался дома, уехать» [38].

По мнению литовского экономиста Ж. Маурицаса, причины этой ситуации другие: 1) улучшение экономической ситуации в Литве за последние годы, более быстрый рост доходов и сокращение налоговых обязательств, в результате чего по сравнению с другими европейскими странами экономическое расслоение общества в Литве значительно уменьшилось; 2) Литва не так сильно испытала на себе последствия кризиса от пандемии COVID-19, как многие другие страны Западной Европы, в которые литовцы часто эмигрируют, соответственно, резко сократилось количество мотивов к эмиграции: люди боятся ехать в другие страны, так как не знают, будут ли снова введены ограничения и смогут ли они найти работу; 3) вероятность применения сценария «жесткого» «Брексита» [38].

Однако исследование степени принятия литовским обществом возвращающихся мигрантов показало, что, хотя большая часть респондентов положительно настроена к этим гражданам, 14% респондентов относятся к ним не так позитивно, а 6% — негативно. По сравнению с результатами аналогичного исследования, проведенного более десяти лет назад (в 2008 году), количество людей, отрицательно относящихся к литовцам, возвращающимся из миграции, значительно выросло: тогда это было только 3% населения¹³. Такое усиление неблагоприятного отношения могло быть вызвано публикациями, в которых литовцев, вернувшихся в страну из-за пандемии, называли причиной внезапного роста преступности.

Нет никаких гарантий, что с окончанием пандемии COVID-19 уровень эмиграции вновь не возрастет. Результаты репрезентативного опроса граждан Литвы в июле 2020 года показали, что 62% не думают об эмиграции после снятия ограничений, связанных с COVID-19; 16% заявили, что готовятся к эмиграции (из них 3% уже составили конкретные планы, а 13% рассматривают такую идею, но не имеют конкретных планов); 22% респондентов утверждают, что в настоящее время не планируют эмигрировать, но рассмотрят этот вариант, если он действительно покажется им разумным¹⁴. Все это свидетельствует о том, что вероятность нового роста уровня миграции после снятия вызванных пандемией ограничений на передвижение велика.

Социальные трансферты вернувшихся мигрантов в сфере труда

Для того чтобы мигранты возвращались, необходимо обеспечить их уверенность в возможности интеграции в трудовую сферу в своей стране происхождения. Стратегии трудоустройства вернувшихся мигрантов, опрошенных в рамках этого исследования, были различны: некоторые нашли работу в Литве еще до возвращения и, таким образом, чувствовали себя более уверенно; другие не искали работу

¹³ *Migration in numbers*. 2020. URL: <https://123.emn.lt/en/> (дата обращения: 14.09.2020).

¹⁴ *Visuomenės požiūris į migracijos procesus COVID-19 kontekste kaitos tyrimas*. 2020 // IOM International Organization for Migration. July 2020. URL: <http://bit.do/renkuosilietuvatyrimas202007> (дата обращения: 26.10.2020).

в течение определенного времени (год или два) по разным причинам (кто-то хотел перерыва, кто-то вернулся к учебе (в аспирантуре, например), имели свои личные проекты (например, закончить написание книги) или проблемы со здоровьем, которыми они должны были заняться, некоторые воспитывали маленьких детей и др.). Остальные, искавшие работу, нашли ее довольно быстро, поскольку их компетенции чрезвычайно востребованы на рынке труда (например, основанная в Германии компания остро нуждалась в инженере, хорошо знающем немецкий язык). Однако были также респонденты, которые не смогли найти подходящего трудоустройства, соответствующего уровню их компетенций или финансовых ожиданий. Например, одна из респондентов, долгое время проработавшая в финансовой сфере и занимавшая руководящую должность за границей, рассказала, что ради своих детей она не хотела бы занимать руководящую должность в Литве, в то время как неуправленческие должности предполагали слишком низкий уровень дохода:

Да, я искала работу, разговаривала с людьми, продолжала искать. <...> Я не хотела быть руководителем, это огромная ответственность. Я считаю, что если что-то делаешь, то делать это нужно хорошо. Если я хочу работать максимально хорошо, у меня не может быть гибкого графика, и я не могу сказать: «Извини, но мне нужно забрать детей из школы и приготовить ужин». <...> В то же время я не хочу просто бросать своих детей или семью. Таким образом, тот вариант, который я предлагаю потенциальному работодателю, предполагает зарплату в 1000 евро, но я не хочу 1000 евро.

(женщина, 40 лет, 11-летний опыт проживания в Латвии, Швейцарии, Швеции, Польше)

Значительно более низкий уровень дохода по сравнению с тем, что они имели в принимающих странах, часто отмечался респондентами как главный недостаток рынка труда в Литве. Однако некоторые респонденты еще до возвращения в Литву подсчитали, что даже зарабатывая меньше, они смогут позволить себе более высокое качество жизни в Литве либо предпримут шаги для увеличения своего дохода по возвращении. Например, один респондент подал шесть заявок на грант на проведение исследований в государственное агентство, и все шесть заявок были одобрены; другой нашел работу не по своей специализации в компании, предлагающей более высокую заработную плату; один опрошенный стал самозанятым — открыл собственный бизнес, другой — риелтором.

Относительно компетенций, навыков и взглядов, приобретенных за границей, респонденты в первую очередь отмечали знание иностранного языка, которое, как мы видим из анализа согласованных интервью, очень востребовано и может успешно быть использовано при трудоустройстве:

Что касается ее компетенций, то высокий уровень владения английским очень нам пригодился, поскольку она может переводить тексты или редактирует написанные нами тексты на английском.

(женщина, 20+ лет, согласованное интервью)

Примечательно, что респонденты отмечали собственные трудности в использовании литовского языка, на которые также обращали внимание их коллеги, однако отзывались об этом без негативных суждений:

Поскольку я очень долгое время говорила на английском, мой уровень литовского при возвращении был настолько плох, что когда приходилось писать электронные письма на литовском, я тратила на это уйму времени. <...> Даже сейчас, когда общаюсь с менеджером в Slack, использую английские слова через одно.

(женщина, 20+ лет, 8-летний опыт эмиграции в США и Великобритании)

Она постоянно использует английские слова и с акцентом и без, но делает это весьма органично. В определенных ситуациях, кажется, ей легче говорить по-английски, чем по-литовски, хотя литовский она знает прекрасно.

(женщина, 20+ лет, согласованное интервью)

Профессиональные навыки и опыт, которые мигранты привозят с собой в Литву, действительно положительно влияют на осуществление их трудовой деятельности, а также помогают при выполнении задач другого рода:

Я получил огромный опыт в сфере торговли недвижимостью, потому что не только работал в этой сфере, но и посещал большое количество семинаров и изучал большое количество литературы.

(мужчина, 40 лет, 17-летний опыт проживания в Эстонии и США)

Сейчас я работаю не по специальности, но с успехом применяю все свои знания из области архитектуры и бизнеса

(женщина, 35 лет, 7-летний опыт проживания в Великобритании)

Кроме перечисленных первостепенных факторов респонденты также отмечали важность применения социального капитала вернувшихся мигрантов в литовской сфере труда. Особенно значимыми, по мнению опрошенных, являются личные и деловые связи, установленные мигрантами в принимающей стране:

Мои многочисленные и разнообразные деловые контакты с кураторами иностранных проектов, с представителями искусствоведческих и культурных организаций оказались чрезвычайно полезными. Благодаря этим контактам нам... [удалось создать] платформу по продаже произведений искусства, которую мы представляли на ярмарке *Collect Art Fair*.

(женщина, 30 лет, 13-летний опыт проживания в Великобритании)

Мы работали со СМИ, представляющими диаспору, и в этом ее большая заслуга, у нее есть все контакты, результат мы ощущаем до сих пор. Она всех там знает, знает, кто является частью американской литовской общины. Она — связующее звено между нами и ними, никого не нужно искать вслепую, она говорит: «Да, я дам вам нужные контакты».

(женщина, около 30 лет, согласованное интервью)

Как показал анализ согласованных интервью с коллегами наших респондентов, знание иностранного языка, профессиональные знания, опыт и социальные контакты вернувшихся мигрантов очень высоко оцениваются на рабочих местах в стране возвращения. При этом некоторые респонденты также отмечают важность поиска работы за границей именно в такой сфере, где необходимые компетенции можно получить и развить:

Когда люди эмигрируют, очень важно, чем они там собираются заниматься. <...> Если вы уезжаете на работу, то просто обязаны искать такое трудоустройство, благодаря которому ваши знания будут умножаться. Неправильно вернуться из эмиграции, проработав на стройке, и при этом иметь хорошую работу и соответствующую специальность до отъезда. И совсем другая ситуация складывается, когда люди возвращаются с огромным багажом знаний и навыков, они всегда будут востребованы в Литве, поскольку их опыт и знания рабочей культуры, а также уровень развития эмоционального интеллекта будут на порядок выше. Такие работники нужны всегда и везде.

(мужчина, 40 лет, 17-летний опыт проживания в США и Эстонии)

Все опрошенные респонденты заявили, что помимо вышеупомянутых компетенций они также получили нечто большее, так называемые «мягкие навыки» — опыт работы в условиях другой трудовой этики (пунктуальность, организованность, ответственность, отношение, ориентированность на результат), культуру общения (вежливость, позитивный настрой, более теплые отношения с коллегами, уважительное отношение к сотрудникам, меньшая социальная дистанция), либеральные ценности и западный менталитет (например, большая толерантность в национальных и расовых вопросах, в отношении к правам ЛГБТ-сообщества).

На некоторых рабочих местах эти «мягкие навыки» были востребованы и частично усвоены, однако этот опыт больше характерен для негосударственных предприятий, учреждений или крупного бизнеса, чем для более мелких, более агрессивных и / или инновационных предприятий или инициатив, работающих в сфере культуры:

Сфере культуры присуща организованность, планирование, четкое изложение аргументов, предварительная подготовка процессов и соблюдение сроков. Все это значимо для развития организации или для участия в международных проектах. <...> [Она] укрепила нашу команду с точки зрения улучшения культуры общения, а также культуры общения по электронной почте.

(женщина, около 60 лет, согласованное интервью)

В свой первый же рабочий день он сказал: «Никаких “вы”, только “ты”!»! Мы будем работать вместе, мы команда!». И эта социальная дистанция действительно оказалась не нужна. Удивительно, но расстояние между нами в самом деле сократилось. <...> Я почувствовала человечность и понимание, исходящие от него, которых не чувствовала от других менеджеров, поняла, что если я или мой ребенок заболеем, то это будет важнее работы.

(женщина, 30 лет, согласованное интервью)

Такие рабочие места более открыты для экспериментов, новых идей, предоставляют сотрудникам больше свободы в проявлении инициативы, применении новых методов работы и решении задач, в которых у них может не быть большого опыта:

Мой молодой человек работает в IT-сфере, в его сфере гораздо больше свободы, да и я тоже в какой-то степени это ощущаю, за границей вы в принципе более свободны и можете делать то, чего лично вы хотите. <...> Я думаю, что если каждый, кто возвращается из-за границы, захочет применить в Литве идеи, которые он там развил, [люди] будут этому рады... В представлении многих соотечественников Литва — это такая «песочница», в ней можно творить, экспериментировать, создавать и продавать потом это за рубеж.

(женщина, около 30 лет, 8-летний опыт проживания в США и Великобритании)

Вернувшиеся мигранты, трудоустроенные на рабочих местах, созданных литовцами или иностранцами, редко имеют какие-либо претензии к культуре труда или к тому, что их идеи не принимают:

В целом отношения как с моими коллегами, так и с менеджерами на моем нынешнем рабочем месте складываются прекрасно, все уважительно и внимательно относятся к моим идеям, поэтому, возможно, могу сказать, что они более открыты, чем коллеги в США. <...> Они доверяют мне огромную часть работы и абсолютно открыты.

(женщина, 20 лет, 8-летний опыт проживания в США и Великобритании)

Однако реэмигранты, трудоустроенные на государственных предприятиях или учреждениях, отмечают прежде всего непреодолимую бюрократию, строгую иерархию и стагнацию в качестве основных характеристик этих учреждений:

[На моем рабочем месте] очень жесткая иерархическая система. В штате 500 сотрудников, и при этом никакой документ, который нужно подписать, нельзя просто отправить по электронной почте, нужно физически пройти по этажам, зайти в кабинет и попросить подписать. Бюрократия процветает, хотя я понимаю, что это государственное учреждение, и от меня ничего не зависит.

(женщина, около 45 лет, 14-летний опыт проживания в США)

В государственных учреждениях и организациях вернувшиеся мигранты сталкиваются не только с такими проблемами, как бюрократия или жесткая иерархия, но и с другой культурой работы. Например, один из респондентов, который работал в США как в федеральных, так и в частных компаниях, заметил, что между федеральными служащими Литвы и США существует сходства и различия, но различия говорят не в пользу Литвы:

В Америке федеральные служащие никуда не спешат, они возятся, обнаружив какую-то проблему, придумывают какой-то ответ, но медленно. <...> Однако они понимают, что должны достичь результата, им нужно что-то делать, их работа должна быть продуктивной. Они делают работу медленно, не очень эффективно. А в Литве государственные служащие не думают, что должны добиваться результата. <...> Они думают, что у них все хорошо, кто-то им заплатил, наградил их надбавкой к заработной плате, и за это они ничего не должны.

(мужчина, около 50 лет, 10-летний опыт проживания в США)

Относительно иной культуры труда респонденты часто отмечали, что им было очень сложно передать свой опыт или реализовать новые идеи на своих рабочих местах, поскольку их инициативы отвергались. Как говорит один из респондентов, «здесь вас как будто тянут вниз — “какая глупая идея, никогда не сработает”. Здесь придумывают 100 причин, чтобы ничего не делать, вместо того, чтобы просто поддержать твою идею» (женщина, 40 лет, 11 лет проживания в Швейцарии, Монако, Испании). Похожие наблюдения делают и коллеги реэмигрантов:

Я как будто борюсь с лавиной или цунами, я — капля в море. Часто приходится слышать: «Ты — американец, а мы здесь так не работаем, это не в наших традициях, здесь все по-другому». Потом, спустя несколько лет, наблюдая за тобой в коллективе, с тебя постепенно начинают брать пример, начинают замечать эффективность, но все это очень медленно происходит, так что я точно не пророк в своем отечестве.

(мужчина, 40 лет, 17-летний опыт проживания в США и Эстонии)

Он пытался внедрить некую модель, которую раньше применял в Америке, а мы работаем по-другому. Так что нравится вам это или нет, но трезвый литовский подход потушил весь его энтузиазм. <...> Люди не принимают новые идеи и просто говорят: «О, это так по-американски, здесь это никогда не будет работать».

(женщина, 30 лет, согласованное интервью)

Некоторые респонденты отмечали, что встречали директоров, которые более благосклонно принимали их рекомендации или новые идеи, а вот коллеги по работе с трудом соглашались с ними:

Многие идеи были приняты, но гораздо больше идей было отвергнуто. Руководство со многим соглашалось, но сотрудники большинство инициатив отвергали... При этом они не могут не замечать моего успеха, как хорошо я справляюсь с задачами и проектами, с учебой, но почему-то здесь в Литве им кажется, что я стараюсь задвинуть их в угол, поэтому они занимают оборонительную позицию и говорят: «А, опять этот американец! Пусть делает, что хочет, мы будем делать так, как привыкли».

(мужчина, около 50 лет, 10-летний опыт проживания в США)

Этот феномен, отмеченный респондентами, подтверждает результаты исследования, показывающие, что если руководители охотно привлекают вернувшихся мигрантов, это не означает, что сотрудники более низкого звена будут перенимать опыт мигрантов. «Доминирующее» отношение и «доминирующая» рабочая культура будут противостоять влиянию реэмигрантов, либо эти сотрудники будут просто неспособны эффективно использовать потенциал своих коллег [28, p. 148].

Подобное противостояние часто заставляло респондентов испытывать разочарование, высказывать критику в адрес своих коллег на рабочих местах, обвинять их в инертности и некомпетентности. Еще большее разочарование, по мнению многих, вызывает осознание невостребованности их потенциала и отсутствие общего желания работать лучше и эффективнее:

Рабочая культура в Литве — это наша боль! Как можно, например, не отвечать на запрос в течение 10 дней или на электронное письмо? Ведь «зачем нам меняться, все и так хорошо». <...> Я стала постепенно понимать, что не так с этой страной: безразличие и некомпетентность — вот наша проблема. <...> Самое печальное, что вы можете сделать гораздо больше, но это никому не нужно. <...> Вы даже можете начать делать лучше, показать, что делать, чтобы было лучше, чтобы компания процветала, но нет, это никому не нужно. Тогда остается сдаться и регрессировать.

(женщина, 40 лет, 11-летний опыт проживания в Швейцарии, Монако, Испании)

Несмотря на все препятствия, вернувшиеся мигранты пытаются воплотить новые идеи, и иногда им это удается. Среди реализованных проектов интервьюируемые упоминали обучение сотрудников компании, создание новых научных проектов, внедрение новых методов работы с клиентами, разработку нового продукта, привлечение сотрудников компании к уплате пенсионных взносов, внедрение новых способов организации работы в лаборатории, новых методов работы со студентами, совместных проектов научных учреждений и предприятий, новых культурных образовательных программ с участием людей, испытывающих социальную изоляцию, людей с физическими или умственными недостатками, людей разных возрастных групп и т.д.

Что касается результатов внедрения этих нововведений, то сами реэмигранты и их коллеги указывают, что некоторые сотрудники осознали эффективность новых методов и способов организации работы и намерены и дальше применять и развивать их:

Я начал проводить еженедельные рабочие встречи, на которых мы обсуждали ход реализации проекта или бюджет. Сначала сотрудникам было непривычно, но позже еженедельные встречи стали организовывать и в других группах.

(мужчина, около 50 лет, 10-летний опыт проживания в США)

Когда она пришла к нам, ее задачей была работа с выставочными контрактами и организация обучения, в рамках этой деятельности она стала привлекать участников из группы риска, после проведения биеннале успех этой практики стал очевиден.

(женщина, 50 лет, согласованное интервью)

Он, несомненно, применял эту практику в Америке, и она отлично сработала и у нас.

(женщина, 30 лет, согласованное интервью)

Респонденты также подчеркивали важность поощрения трансферта своих знаний и указывали, на необходимость настойчиво искать такое трудоустройство, благодаря которому трансферт может быть успешным:

По опыту своих друзей могу сказать, что люди приходят в компании, обладая большим опытом, но их отвергают, и они начинают думать, что они не нужны, но... это не значит, что они теряют свою значимость и ценность, это значит, что они просто «гадкие утята», им нужно найти своих «лебедей» либо начинать свое дело, чтобы почувствовать масштаб своей значимости.

(мужчина, 40 лет, 17-летний опыт проживания в США и Эстонии)

Коллеги вернувшихся мигрантов также отмечают, что идеи, знания и навыки вернувшихся мигрантов имеют большую ценность, их внедрение может не только изменить организацию труда на рабочих местах в Литве и саму культуру труда, но помочь изменить само общество в целом:

Чем больше приезжает людей, обладающих нулевой терпимостью к различным недемократическим или неуважительным формам [поведения] на рабочем месте, тем быстрее наше общество изменится в лучшую сторону. <...> Чем больше людей, которые работали или учились в другой стране, возвращаются в Литву, тем больше у нас, как у общества, шансов перерасти нашу агрессию, нашу культуру издевательств и нетерпимости.

(женщина, около 60 лет, согласованное интервью)

Влияние пандемии COVID-19 на рабочие места реэмигрантов

При ответе на вопрос о том, как пандемия COVID-19 повлияла на миграционные потоки, вернулось ли больше литовских граждан в Литву, респонденты затруднились сразу дать ответ, учитывая, что интервью проводились в период первой волны пандемии. По их мнению, рост показателей возвратной миграции связан скорее с другим макроуровневым фактором — «Брекситом», поскольку изменения законов, касающихся мигрантов, рабочих мигрантов и иностранных студентов, начали вступать в силу с этого года. Единственный показатель, который респонденты напрямую связали с пандемией, — это рост числа тех, кто потерял работу:

Я считаю, что возвращение мигрантов скорее вызвано «Брекситом», чем пандемией. По крайней мере, это касается тех, кто потерял работу, возможно, их уволили или они больше не могут получать доход, и, возможно, они еще не до конца осели в той стране, поэтому и уехали.

(женщина, 35 лет, 3-летний опыт проживания в Великобритании, согласованное интервью)

Установление зависимости между количеством негативных последствий пандемии COVID-19 и ростом числа проблем, переживаемых низкоквалифицированными трудовыми мигрантами, соотносится с результатами исследования Дж. Райнхарта, высокопоставленного должностного лица Международной организации труда (МОТ). Он заявляет, что именно эта категория мигрантов наиболее пострадала от пандемии в силу специфики «отраслей, в которых они работают», и из-за «плохих условий проживания и работы». По его мнению, многие мигранты предпочли вернуться в страны своего происхождения, поскольку подверглись высокому риску потерять работу и столкнулись с более высоким риском заражения¹⁵.

Согласно другим исследованиям, последствия кризиса, вызванного пандемией COVID-19, различны для разных секторов экономики и для разных типов работников. Весной 2020 года результаты оценки воздействия пандемии на секторы

¹⁵ *Uncertain future for migrant workers, in a post-pandemic world.* 19.09.2020 // UN News. URL: <https://news.un.org/en/story/2020/09/1072562> (дата обращения: 27.10.2020).

экономики, проведенной аналитической компанией Scorify, показали, что «наиболее пострадавшими секторами в Литве окажутся организации культуры и искусства, здравоохранения и социальных услуг, средние и крупные компании, заметное снижение активности предполагается в секторе розничной торговли, услуг и оптовой торговли»¹⁶. Согласно другому международному исследованию, проведенному в марте и апреле 2020 года по инициативе Paylab.com, меры, направленные на борьбу с распространением пандемии, оказали разное воздействие на литовских работников: «большинство опрошенных — 24% — в 2020 году работали дистанционно, жизнь 11% практически не изменилась, 9% не имели возможности работать во время карантина, 8% потеряли работу, заработная плата 8% респондентов снизилась, остальные работники ушли в отпуск по уходу за ребенком, ежегодный отпуск, работали сокращенный или неполный рабочий день либо брали неоплачиваемый отпуск»¹⁷. Кроме того, квалифицированные рабочие во всех странах, где проводился опрос, имели больше возможностей работать из дома, чем неквалифицированные, в то время как ограничения затронули в большей степени работников сферы услуг — до 10% потеряли работу в период пандемии¹⁸.

Участники нашего исследования привели собственные примеры последствий пандемии COVID-19. Анализ интервью с вернувшимися мигрантами подтвердил, что многие из них столкнулись с ограничениями перемещения во время изоляции весной 2020 года. Некоторые супруги, работавшие в разных странах, не могли выехать из Литвы на работу, другие не могли вести предпринимательскую деятельность:

До закрытия границ мой муж не успел вылететь из страны и теперь не может вернуться на работу. Нельзя сказать, что мы расстроены, потому что мы вместе, но в то же время он бы хотел вернуться, чтобы привести дела в порядок.

(женщина, 35 лет, 7-летний опыт проживания в Великобритании)

Сейчас во время пандемии я никуда не езжу, но раньше каждый месяц или два совершала деловые поездки за границу.

(женщина, 30 лет, 13-летний опыт проживания в Великобритании)

Запрет на перемещение прервал выполнение запланированных работ и вынудил людей изменить свои планы, связанные с работой. Так, одна из респонденток не смогла встретиться с куратором своего проекта за границей и получить необходимую информацию из первых рук, что затрудняет реализацию проекта. Другая респондентка отменила деловую поездку в США, где планировала приступить к преподаванию в университете, ей пришлось начать онлайн-преподавание.

В результате введения карантина объем работ в некоторых сферах значительно сократился либо осуществление этих работ стало невозможным. Так, например, была остановлена организация мероприятий: «большинство мероприятий отменены, некоторые перенесены на конец лета в надежде на то, что пандемия не помешает их проведению» (мужчина, 35 лет, 7-летний опыт проживания в Великобритании). Небольшое количество проведенных интервью не позволяет выявить и описать другие примеры негативного воздействия пандемии COVID-19 на рабо-

¹⁶ *Išanalizavo, kaip koronavirusas paveikė Lietuvos verslus: išskirti ekonomikos sektoriai nugalėtojai ir pralaimėtojai*. 24.05.2020 // DELFI.lt. URL: <https://www.delfi.lt/verslas/verslas/isanalizavo-kaip-koronavirusas-paveike-lietuvos-verslus-isskirti-ekonomikos-sektoriai-nugaletojai-ir-pralaimetojai.d?id=84340395> (дата обращения: 27.10.2020).

¹⁷ *Darbas koronaviruso pasaulyje*. 20.05.2020 // Manoalga.lt. URL: <https://www.manoalga.lt/analyses/darbas-koronaviruso-pasaulyje/50616> (дата обращения: 28.10.2020).

¹⁸ Ibid.

чие места в различных секторах сферы труда Литвы.

Другие респонденты отметили, что в их сфере деятельности изменения были незначительными, сменилось только само место работы, поскольку они стали работать дистанционно. В необходимости работать из дома респонденты отмечали как положительные, так и отрицательные стороны. Возможность сосредоточиться на работе и отсутствие необходимости отвлекаться на коллег и шум в офисе респонденты оценили как положительный аспект работы на дому:

В целом для меня ничего не изменилось, я бы даже сказал, что повысилась продуктивность, потому что появилась возможность больше концентрироваться на своих задачах, отсутствуют отвлекающие разговоры и кофе-паузы. Поэтому можно сказать, что я стал работать эффективнее и быстрее, но в целом изменений не произошло, моя деятельность проходит за компьютером, личные встречи мне не нужны, совещания проводятся в Skype, но и раньше все встречи с коллегами из Германии проходили в Skype, так что сейчас изменений почти нет.

(мужчина, 35 лет, 7-летний опыт проживания в Дании, Швеции, Германии)

Приведенное мнение респондента соответствует выводам других исследований о том, что профессионалы, которые выполняют сложные задачи, не требующие интенсивного общения со своими коллегами, больше поддерживают работу из дома и сами работают более продуктивно [39]. Однако это мнение высказано только теми респондентами, у которых нет детей, чья трудовая деятельность изначально осуществлялась посредством компьютера или могла быть условно легко преобразована в таковую, например деятельность в сфере образования или в сфере управления проектами. Во время закрытия школ в период карантина семьи с детьми дошкольного и младшего школьного возраста столкнулись с серьезными трудностями, связанными с одновременным осуществлением трудовой деятельности из дома и присмотром за маленькими детьми либо с необходимостью помогать ученикам начальной школы с выполнением удаленных уроков. Кроме того, согласно исследованиям, производительность труда на дому в период пандемии COVID-19 действительно снизилась [40].

В качестве еще одного отрицательного аспекта работы из дома респонденты указывали ощущение изоляции, тоски по семье, друзьям и коллегам:

Я очень скучаю по людям, по живым встречам, и не только с семьей, но и с коллегами и друзьями. Никогда раньше ничего подобного не испытывал. Теперь я понимаю, насколько важно живое общение, мне его очень не хватает.

(мужчина, 35 лет, 7-летний опыт проживания в Дании, Швеции и Германии).

Негативный аспект удаленной работы также был отмечен исследователями, которые отмечали повышенное чувство тревоги и одиночества, появляющееся во время работы из дома [40; 41], а также эмоциональные переживания, вызванные разрывом социальных связей¹⁹. Эти отрицательные эмоции усугубляются общим беспокойством, вызванным пандемией, что приводит к «усилению личного финансового давления, социальной изоляции, страха заражения или потери работы» [41]. Респонденты также отмечали, что работа из дома значительно замедлила рабочий процесс в некоторых сферах деятельности, особенно там, где культура труда изначально была низкой:

¹⁹ *Impact of COVID-19 on working lives. 03.09.2020 // CIPD. URL: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/work/trends/goodwork/covid-impact> (дата обращения: 27.10.2020).*

Когда был введен режим карантина, мы получили рекомендацию работать из дома. <...> Все шестеро [моих сотрудников] начали работать на дому, и все шестеро подумали, что это отпуск. <...> Они посчитали, что поскольку им все равно платят зарплату, они могут заняться другими делами: помочь детям с дистанционным онлайн-обучением, сходить в магазин и многое другое, но никак не работать.

(мужчина, около 50 лет, 10-летний опыт проживания в США)

Другие опрошенные респонденты отметили, что с началом карантина их рабочая нагрузка только выросла в связи с увеличением оборота электронной документации и необходимостью переосмысления стратегий работы и изменения способов реализации своих проектов:

Меня только что взяли на работу по открытию интернет-магазина, поэтому работа и так шла в Интернете, но приходилось совершать большое количество телефонных звонков, вести большой объем корреспонденции, приходилось решать все вопросы максимально быстро в условиях ограничений, вызванных карантином, эти ограничения осложняли и замедляли обычные простые способы решения задач.

(женщина, 30 лет, 7-летний опыт проживания в Великобритании)

Мы все в нашей организации работаем удаленно. Работа, конечно, не остановилась, ее объемы даже увеличились, потому что до этого все наши проекты были основаны на мобильности и путешествиях, так что много пришлось пересмотреть

(женщина, 30 лет, 13-летний опыт проживания в Великобритании)

Увеличение рабочей нагрузки во время пандемии COVID-19, отмеченное респондентами, зафиксировано также и в результатах исследования, проведенного в Великобритании в мае и июне 2020 года, подтверждающих, что «ключевые сотрудники испытывают значительное увеличение рабочей нагрузки во время пандемии COVID-19»²⁰. Результаты анализа ответов реэмигрантов показали, что повышение нагрузки наблюдалось также в определенных секторах, например в электронной коммерции или в IT-секторе. Таким образом, список «основных» или «жизнеобеспечивающих» сфер труда, находящихся на переднем крае пандемии COVID-19, в которые входят здравоохранение, социальная помощь, продажа продуктов питания, курьерские службы и т.д., должен быть расширен.

Подводя итог, необходимо отметить, что влияние пандемии COVID-19 и введение карантина оказали разное влияние на рабочие места в разных сферах труда. Сотрудники, потерявшие работу или испытывавшие снижение объемов работы, понесли значительные финансовые потери, сотрудники, сохранившие работу и социальные гарантии, таких потерь не ощутили. Как отмечает респондент:

Я работаю, мой муж работает в Англии, а социальные гарантии там даже лучше, зарплата выплачивается, мы не должны себя ограничивать финансово, так что этот кризис мы переживаем благополучно. По крайней мере, до сих пор.

(женщина, 35 лет, 7-летний опыт проживания в Великобритании)

Таким образом, последствия влияния пандемии COVID-19 на рабочие места вернувшихся высококвалифицированных мигрантов совпадают с последствиями этого влияния на рабочие места других высококвалифицированных работников в Литве. Однако опыт жизни вне зоны комфорта и приобретенная в условиях эмиграции уверенность в себе дают определенные преимущества реэмигрантам в преодолении последствий пандемии.

²⁰ Impact of COVID-19 on working lives. 03.09.2020 // CIPD. URL: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/work/trends/goodwork/covid-impact> (дата обращения: 27.10.2020).

Выводы

После восстановления независимости в 1990 году Литва пережила волну эмиграции своих граждан. Возвратная миграция составляет относительно небольшую часть миграции в целом, однако за последние два года (2019—2020) уровень иммиграции значительно вырос благодаря иммиграции граждан из других стран и большому потоку возвращающихся граждан Литвы. Эти изменения миграционных потоков связаны с тремя макроэкономическими факторами:

- улучшением экономической ситуации в Литве,
- «Брекситом» (наибольшая часть литовских эмигрантов проживала в Великобритании до пандемии) и
- пандемией COVID-19, поскольку по сравнению с другими странами ЕС Литва эффективно противостояла распространению заболевания, и стране удавалось относительно хорошо поддерживать экономику на должном уровне в условиях карантина.

Следовательно, помимо других причин реэмиграция литовцев в страну происхождения была также вызвана пандемией.

Тем не менее нет никаких гарантий, что после окончания пандемии COVID-19 не произойдет роста обратного потока эмиграции из Литвы. Культура миграции, сложившаяся за последние три десятилетия, когда относительно большая часть населения готова к эмиграции, а также ограниченные возможности поиска работы, вызванные карантином, могут побудить эту часть населения осуществить свои планы. Помимо вышеупомянутых причин, которые могут вынудить вернувшихся литовцев вновь эмигрировать, существуют также проблемы принятия реэмигрантов в стране и их социальных трансфертов. Усиление негативного отношения в обществе к вернувшимся во время пандемии мигрантам и сопротивление инновациям (знаниям и навыкам, обретенным за границей, а также опыту иной трудовой культуры), внедряемым реэмигрантами на своих рабочих местах, создают факторы, побуждающие к повторной миграции.

Вернувшиеся литовские граждане обладают разным опытом работы. Некоторые легко смогли применить свои компетенции и сумели осуществить социальный перенос знаний, навыков, трудовой этики и культуры, в то время как другие столкнулись с противостоятствием их идеям и опыту. Основные особенности применения социальных трансфертов, выявленные в ходе исследования, следующие:

- 1) тип приобретенных знаний, навыков и опыта — высокая квалификация намного более востребована, чем низкая;
- 2) степень желания реэмигрантов совершить перенос знаний и делиться своим социальным «багажом»;
- 3) готовность рабочего места к применению данного социального трансфера.

Результаты исследования позволяют сделать вывод, что до сих пор в Литве самым большим препятствием к принятию социальных трансфертов, осуществляемых мигрантами, было нежелание государственных предприятий и учреждений интегрировать эти знания. Анализ интервью показал, что, несмотря на то, что руководители в той или иной степени принимали вернувшихся мигрантов, нуждались в их компетенциях и были заинтересованы в их идеях, коллеги репатриантов довольно скептически относились к предлагаемым нововведениям. Независимо от противодействия, с которым они столкнулись, респонденты совершили ряд нововведений на своих рабочих местах: обучение сотрудников компании, внедрение новых научных проектов и методов работы с клиентами, разработка нового продукта, внедрение новых способов организации работы в компании, новых методов работы со студентами или детьми, страдающими аутизмом, разработка совместных проектов с научными учреждениями и предприятиями, запуск новых культурных и образовательных программ с привлечением людей, испытывающих социальную изоляцию, людей с физическими или умственными особенностями, из разных возрастных групп и т.д.

Внедрение этого инновационного потенциала следует поощрять за счет введения специальных государственных и муниципальных мер, которые могут помочь привлечь высококвалифицированных вернувшихся мигрантов в государственный сектор, поскольку чем больше реэмигрантов будет на руководящих должностях, тем скорее произойдет преобразование и повысится эффективность этого сектора. Большая часть населения Литвы одобряет особые меры по стимулированию возвращения мигрантов и считает, что Литва должна добиваться возвращения «высококвалифицированных граждан своей страны и создателей успешных предприятий, чьи знания и связи могут способствовать прогрессу страны»²¹.

Влияние карантина, введенного в связи с пандемией COVID-19, распространялось в равной степени на рабочие места вернувшихся мигрантов и других граждан Литвы. Те, кто получил возможность продолжать трудовую деятельность, смогли поддерживать свой уровень дохода. По мнению респондентов, работа из дома имеет как положительные, так и отрицательные стороны: некоторые отмечают, что повысили свою продуктивность, поскольку смогли лучше концентрироваться на задачах, другие, напротив, испытали значительные затруднения с осуществлением своей трудовой деятельности, поскольку вынуждены были отвлекаться на детей дошкольного и младшего школьного возраста. Респонденты также отмечали сложности переживания опыта изоляции от членов своей семьи, коллег и друзей. Таким образом, степень отрицательного влияния пандемии COVID-19 на сферу труда зависит от области трудовой деятельности и характера выполняемой работы, ситуации в семье работников, а также трудовой этики и культуры труда, принятых на конкретном рабочем месте.

Было установлено, что респонденты, опрошенные в процессе исследования, имели преимущества даже в условиях пандемии по сравнению с низкоквалифицированными работниками благодаря своей высокой квалификации, поскольку у них было больше возможностей работать из дома. Таким образом, «удаленная работа усугубляет социальное неравенство, в основном помогая людям с высокими доходами» [42]. Низкоквалифицированные работники с меньшей вероятностью смогут работать удаленно и в результате будут больше подвержены риску заражения или потери работы. Более того, пандемия вынуждает общество к ускоренному внедрению и использованию технологий, автоматизации и искусственного интеллекта почти во всех сферах, даже в таких, где требуются мигранты, обладающие низкой квалификацией. Таким образом, в долгосрочной перспективе пандемия может привести к снижению спроса на низкоквалифицированные рабочие места, которые традиционно заполняются мигрантами. С другой стороны, пандемия также может стимулировать более широкое использование удаленной работы, образования и повышения квалификации, что может замедлить процесс экономической эмиграции высококвалифицированных работников, а также открывает возможности выбора места жительства на основе иных критериев, чем местонахождение рабочего места.

Список литературы

1. Žvalionytė D. The Integration of Return Migrants in Their Home Country's Labour Market Evidence from Lithuania. Summary of PhD thesis. URL: https://www.researchgate.net/publication/339400620_2014_Zvalionyte_The_Integration_of_Return_Migrants_in_Their_Home_Country's_Labour_Marke_Evidence_from_Lithuania_SUMMARY_of_PhD_thesis. doi: 10.13140/RG.2.2.22857.70249 (дата обращения: 03.09.2020).

²¹ *Grįžtamoji migracija auga — bet ar visi grįžtantieji laukiami?* 19.08.2020 // IOM International Organization for Migration. URL: <http://www.iom.lt/lt/naujienos/364> (дата обращения: 26.10.2020).

2. *Haynes M., Galasińska A.* Narrating Migrant Workplace Experiences: Social Remittances to Poland as Knowledge of British Workplace Cultures // *Central and Eastern European Migration Review*. 2016. Vol. 5, no. 2. P. 41—62. doi: 10.17467/ceemr.2016.15.
3. *Grabowska I.* Social Skills, Workplaces and Social Remittances: A Case of Post-Accession Migrants // *Work, Employment and Society*. 2017. Vol. 32, no. 5. P. 868—886. doi: 10.1177/0950017017719840.
4. *Grabowska I.* Social remittances: Channels of diffusion // *The impact of Migration on Poland: EU Mobility and Social Change*. UCL Press, 2018.
5. *Levitt P.* Social Remittances: Migration Driven Local-Level Forms of Cultural Diffusion // *International Migration Review*. 1998. Vol. 32, no. 4. P. 926—948.
6. *Levitt P., Lamba-Nieves D.* Social Remittances Revisited // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 2011. Vol. 37, no. 1. P. 1—22. doi: <https://doi.org/10.1080/1369183x.2011.521361>.
7. *Johnson B., Sedaca S.* Diasporas, Émigrés and Development: Economic Linkages and Programmatic Responses // *A Special Study of the U.S. Agency for International Development (USAID) Trade Enhancement for the Services Sector (TESS) Project*. 2004. URL: http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADC365.pdf (дата обращения: 17.09.2020).
8. *Kuznetsov Y.* From Brain Drain to Brain Circulation? How Countries Can Draw on Their Talent Abroad // *World Bank Institute*. 2010. Presentation at the conference «Science against Poverty», La Granja, Spain. URL: <http://web.worldbank.org/archive/website01419/WEB/IMAGES/KUZNETSO.PDF> (дата обращения: 17.09.2020).
9. *Kuznetsov Y.* Main conceptual, empirical, and policy issues // *How can talent abroad induce development at home? Towards a Pragmatic Diaspora Agenda* / Y. Kuznetsov (ed.). Migration Policy Institute, 2013.
10. *Pérez-Armendáriz C., Crow D.* Do Migrants Remit Democracy? International Migration, Political Beliefs, and Behavior in Mexico // *Comparative Political Studies*. 2010. Vol. 43, no. 1. P. 119—148. doi: <https://doi.org/10.1177/0010414009331733>.
11. *Boccagn P., Lafleur J.M., Levitt P.* Transnational Politics as Cultural Circulation: Toward a Conceptual Understanding of Migrant Political Participation on the Move // *Mobilities*. 2016. Vol. 11, no. 3. P. 444—463. doi: <https://doi.org/10.1080/17450101.2014.1000023>.
12. *Plaza S., Radha D.* Harnessing Diaspora Resources for Africa // *Diaspora for development in Africa*. Washington, 2011.
13. *Brinkerhoff J.M.* Creating an Enabling Environment for Diasporas' Participation in Homeland Development // *International Migration*. 2012. Vol. 50, no. 1. P. 75—95. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2009.00542.x>.
14. *Kapur D.* Political Effects of International Migration // *The Annual Review of Political Science*. 2014. Vol. 17. P. 479—502. <https://doi.org/10.1146/annurev-polisci-043010-095807>.
15. *Gudelis D., Gečienė I., Jakulevičienė L.* Lietuvos diasporos potencialo panaudojimas valstybės gerovei kurti: Europos sąjungos šalių narių geroji praktika. URL: http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/ESFproduktai/2012_LT_diasporos_potencialo_panaudojimas_valstybes_gerovei_kurti.pdf (дата обращения: 03.09.2020).
16. *Gečienė I., Kanopaitė S.* Diasporos indėlis į Lietuvos gerovės kūrimą. Diasporos profesionalai: kaip juos telkti kuriant Lietuvos gerovę. Mykolo Romerio universitetas ir Socialinių inovacijų institutas, 2015.
17. *Gečienė I., Matulaitis Š.* Lithuanian Diaspora Role in Sustainable Development of Country // *Regional Formation and Development Studies*. 2012. Vol. 3, no. 8. P. 84—91.
18. *Grabowska I., Engbersen G.* Social Remittances and the Impact of Temporary Migration on an EU Sending Country: The Case of Poland // *Central and Eastern European Migration Review*. 2016. Vol. 5, no. 2. P. 99—117.
19. *Karolak M.* From Potential to Actual Social Remittances? Exploring How Polish Return Migrants Cope with Difficult Employment Conditions // *Central and Eastern European Migration Review*. 2016. Vol. 5, no. 2. P. 21—39.
20. *Sandu D.* Remittances as Home Orientation Rooted in the Lifeworlds of Immigrants // *Central and Eastern European Migration Review*. 2016. Vol. 5, no. 2. P. 81—98.

21. Čiubrinskas V. Returning with Resources: Social Remittances and the uncertain belonging of transatlantic remigrants // Remigration to Post-Socialist Europe: Hopes and Realities of Return // Hornstein-Tomic C., Pichler R., Scholl-Schneider (Eds.). Wien, Zurich, 2018.
22. Cingolani P., Vietti F. My Parents Fell behind: Social Remittances, Integration and Generational Change among Moldovan Immigrants // Journal of International Migration and Integration. 2019. doi: doi.org/10.1007/s12134-019-00701-z.
23. Drbohlav D., Džurova D. Social Remittances upon Closer Examination: Moldovan Migrants in Prague, Czechia and Turin, Italy // Problems of Post-Communism. 2020. doi: 10.1080/10758216.2020.1760723.
24. White A. An Inside-Out Approach to Social Remittances: Linking Migration and Social Change in Poland // Migration and Social Remittances in a Global Europe, Nowicka, M. and Šerbedžia, V. (eds.). Palgrave MacMillan, 2016. doi: https://doi.org/10.1057/978-1-137-60126-1_3.
25. White A., Grabowska I. Social Remittances and Social Change in Central and Eastern Europe: Embedding Migration in the Study of Society // Central and Eastern European Migration Review. 2019. Vol. 8, No. 1. P. 33–50
26. Garapich M. I Don't Want This Town to Change: Resistance, Bifocality and the Infra-Politics of Social Remittances // Central and Eastern European Migration Review. 2016. Vol. 5, № 2. P. 155–165.
27. Dziągłowski M. Return Migration and Social Change in Poland: 'Closures' to Migrants' Non-Economic Transfers // Central and Eastern European Migration Review. 2016. Vol. 5, no. 2. P. 167–188.
28. Nevinskaitė L. Social Remittances from the Professional Diaspora: The Issue of Home-Country Receptivity // Central and Eastern European Migration Review. 2016. Vol. 5, no. 2. P. 135–153.
29. King R. Buzinska L., Lulle A. Beyond Remittances: Knowledge Transfer among Highly Educated Latvian Youth Abroad // Sociology of Development. 2016. Vol. 2, no. 2. P. 183–203.
30. Järvinen-Alenius P., Virkama A. Transformative Impact of Social Remittances in Transnational Settings // Transnationalisation and Institutional Transformations / Faist et al. (eds). Bielefeld, 2010.
31. Levitt P., Rajaram N. The Migration–Development Nexus and Organizational Time // International Migration Review. 2013. Vol. 47, no. 3. P. 483–507. doi: <https://doi.org/10.1111/imre.12034>.
32. Kivisto P. Theorizing transnational immigration: a critical review of current efforts // Ethnic and Racial Studies. 2001. Vol. 24, no. 4. 549–77. doi: <https://doi.org/10.1080/01419870120049789>.
33. Snel E., Engbersen G., Leerkes A. Transnational involvement and social integration // Global Networks. 2006. Vol. 6, no. 3. P. 285–308. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1471-0374.2006.00145.x>.
34. Siar S. Skilled Migration, Knowledge Transfer and Development: The Case of the Highly Skilled Filipino Migrants in New Zealand and Australia // Journal of Current Southeast Asian Affairs. 2011. Vol. 30, no. 3. P. 61–94. doi: <https://doi.org/10.1177/186810341103000303>.
35. Ambrosini M. Migration and Transnational Commitment: Some Evidence from the Italian Case // Journal of Ethnic and Migration Studies. 2014. Vol. 40. Vol. 4. P. 619–637. doi: <https://doi.org/10.1080/1369183x.2013.830883>.
36. Ahmadov A.K., Sasse G. Empowering to engage with the homeland: do migration experience and environment foster political remittances? // Comparative Migration Studies. 2016. Vol. 4. P. 1–25. doi: <https://doi.org/10.1186/s40878-016-0041-z>.
37. Stankūnienė V. Lietuvos populiacijos nykimo tempai nemažėja // bernardinai.lt 09.02.2016. URL: <https://www.bernardinai.lt/2016-02-09-lietuvos-populiacijos-nykimo-tempai-nemazeja/> (дата обращения: 11.09.2020).
38. Rakauskė R. Nykstanti Lietuva auga: prognozuoja Airijos scenarijų. 22.09.2020. // DELFI.lt. URL: <https://www.delfi.lt/verslas/verslas/nykstanti-lietuva-auga-prognozuoja-airijos-scenariju.d?id=85259635> (дата обращения: 11.09.2020).
39. Allen T.D., Cho E., and Meier L.L. Work–family boundary dynamics // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2014. Vol. 1, no. 1. P. 99–121. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>.

40. *Robinson B.* What Studies Reveal About Social Distancing And Remote Working During Coronavirus. 04.04.2020. // Forbes. URL: <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2020/04/04/what-7-studies-show-about-social-distancing-and-remote-working-during-covid-19/?sh=48203e95757e> (дата обращения: 11.09.2020).

41. *Shaw W.S., Main Ch. J., Findley P.A. et al.* Opening the Workplace After COVID-19: What Lessons Can be Learned from Return-to-Work Research? // Journal of Occupational Rehabilitation. 2020. Vol. 30, no. 3. P. 299–302. doi: <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09908-9>.

42. *Pimentel E.* COVID-19 could have a lasting, positive impact on workplace culture. 10.08.2020. // The Conversation. URL: <https://theconversation.com/covid-19-could-have-a-lasting-positive-impact-on-workplace-culture-143297> (дата обращения: 26.10.2020).

Об авторе

Ингрида Гечене-Янулионе, директор, Институт социальных инноваций, Литва; научный сотрудник, Вильнюсский университет, Литва.

E-mail: gecieneingrida@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7174-7959>

IMPACT OF REMIGRATION ON THE WORK SPHERE UNDER COVID-19: THE CASE OF LITHUANIA

I. Geciene-Janulione

Institute of Social Innovations
15 Sauletekio St., Vilnius, 10224, Lithuania
Vilnius University
3 Universiteto St., Vilnius, 01513, Lithuania

Received 10 October 2020
doi: 10.5922/2079-8555-2020-4-6
© Geciene-Janulione I., 2020

Remigration opens up the opportunity for a country to see the return of its citizens from migration, bringing with them their ideas, knowledge, values and skills. The work sphere is one of the main areas where these social remittances can be used. Still, very little attention is paid to the workplace in social remittance literature. Therefore, the first aim of this article is to explore the types of remigrants' social remittances, the ways they are transmitted and their acceptance in the work sphere. During the COVID-19 pandemic, the work sphere was heavily affected as many workplaces were closed because of the quarantine and requirements to maintain social distancing. Thus, the second aim of this article is to investigate the impact of COVID-19 on the transfer of remigrants' social remittances to the work sphere. The article is based on 15 interviews with highly-qualified remigrants and five interviews with their colleagues working in Lithuania. The interviews were conducted in May–July 2020 within the project 'Social remittances of remigrants for society welfare growth: challenges and experiences in a comparative perspective', financed by the Research Council of Lithuania.

Keywords:

remigration, work sphere, Covid-19, social remittances

To cite this article: Geciene-Janulione, I. 2020, Impact of remigration on the worksphere under COVID-19: the case of Lithuania, *Balt. Reg.*, Vol. 12, no. 4, p. 103–127. doi: 10.5922/2079-8555-2020-4-6.

References

1. Žvalionytė, D. 2014. The Integration of Return Migrants in Their Home Country's Labour Market Evidence from Lithuania, Summary of PhD thesis. doi: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.22857.70249>.
2. Haynes, M., Galasińska, A. 2016, Narrating Migrant Workplace Experiences: Social Remittances to Poland as Knowledge of British Workplace Cultures, *Central and Eastern European Migration Review*, vol. 5, no. 2, p. 41–62. doi: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.22857.7024910.17467/ceemr.2016.15>.
3. Grabowska, I. 2017, Social Skills, Workplaces and Social Remittances: A Case of Post-Accession Migrants, *Work, Employment and Society*, vol. 32, no. 5, p. 868–886. doi: <https://doi.org/10.1177/0950017017719840>
4. Grabowska, I. 2018, Social remittances: Channels of diffusion. In: *The impact of Migration on Poland: EU Mobility and Social Change*, UCL Press.
5. Levitt, P. 1998, Social Remittances: Migration Driven Local-Level Forms of Cultural Diffusion, *International Migration Review*, vol. 32, no. 4, p. 926–948.
6. Levitt, P., Lamba-Nieves, D. 2011, Social Remittances Revisited, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 37, no. 1, p. 1–22. doi: <https://doi.org/10.1080/1369183x.2011.521361>.
7. Johnson, B., Sedaca, S. 2004, Diasporas, Émigrés and Development: Economic Linkages and Programmatic Responses. In: A Special Study of the U.S. Agency for International Development (USAID) Trade Enhancement for the Services Sector (TESS) Project, available at: http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADC365.pdf (accessed 17.09.2020).
8. Kuznetsov, Y. 2010, From Brain Drain to Brain Circulation? How Countries Can Draw on Their Talent Abroad, *World Bank Institute*, Presentation at the conference “Science against Poverty”, La Granja, Spain, available at: <http://web.worldbank.org/archive/website01419/WEB/IMAGES/KUZNETSO.PDF> (accessed 17.09.2020).
9. Kuznetsov, Y. 2013, Main conceptual, empirical, and policy issues. In: Kuznetsov, Y. (ed.) *How can talent abroad induce development at home? Towards a Pragmatic Diaspora Agenda*, Migration Policy Institute.
10. Pérez-Armendáriz, C., Crow, D. 2010, Do Migrants Remit Democracy? International Migration, Political Beliefs, and Behavior in Mexico, *Comparative Political Studies*, vol. 43, no. 1, p. 119–148. doi: <https://doi.org/10.1177/0010414009331733>.
11. Boccagn, P., Lafleur, J.M., Levitt, P. 2016, Transnational Politics as Cultural Circulation: Toward a Conceptual Understanding of Migrant Political Participation on the Move, *Mobilities*, vol. 11, no. 3, p. 444–463. doi: <https://doi.org/10.1080/17450101.2014.1000023>.
12. Plaza, S., Radha, D. 2011, Harnessing Diaspora Resources for Africa. In: *Diaspora for development in Africa*, Washington, The World Bank, available at: https://www.library.imf.org/view/IMF022/11506-9781451953633/11506-9781451953633/11506-9781451953633_A016.xml?language=en&redirect=true (accessed 09.09.2020).
13. Brinkerhoff, J.M. 2012, Creating an Enabling Environment for Diasporas' Participation in Homeland Development, *International Migration*, vol. 50, no. 1, p. 75–95. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2009.00542.x>.
14. Kapur, D. 2014, Political Effects of International Migration, *The Annual Review of Political Science*, vol. 17, p. 479–502. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-polisci-043010-095807>.
15. Gudelis, D., Gečienė, I., Jakulevičienė, L. 2012, *Lietuvos diasporos potencialo panaudojimas valstybės gerovei kurti: Europos sąjungos šalių narių geroji praktika*, available at: http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/ESFproduktai/2012_LT_diasporos_potencialo_panaudojimas_valstybes_gerovei_kurti.pdf. (accessed 03.09.2020).
16. Gečienė, I., Kanopaitė, S. 2015, Diasporos indėlis į Lietuvos gerovės kūrimą. In: *Diasporos profesionalai: kaip juos telkti kuriant Lietuvos gerovę*, Mykolo Romerio universitetas ir Socialinių inovacijų institutas.
17. Gečienė, I., Matulaitis, Š. 2012, Lithuanian Diaspora Role in Sustainable Development of Country, *Regional Formation and Development Studies*, vol. 3, no. 8, p. 84–91.
18. Grabowska, I., Engbersen, G. 2016, Social Remittances and the Impact of Temporary Migration on an EU Sending Country: The Case of Poland, *Central and Eastern European Migration Review*, vol. 5, no. 2, p. 99–117.

19. Karolak, M. 2016, From Potential to Actual Social Remittances? Exploring How Polish Return Migrants Cope with Difficult Employment Conditions, *Central and Eastern European Migration Review*, vol. 5, no. 2, p. 21—39.
20. Sandu, D. 2016, Remittances as Home Orientation Rooted in the Lifeworlds of Immigrants, *Central and Eastern European Migration Review*, vol. 5, no. 2, p. 81—98.
21. Čiubrinskas, V. 2018, Returning with Resources: Social Remittances and the uncertain belonging of transatlantic remigrants. In: Hornstein-Tomic, C., Pichler, R., Scholl-Schneider, S. (eds.) *Remigration to Post-Socialist Europe: Hopes and Realities of Return*, Wien, Zurich, LIT Verlag.
22. Cingolani, P., Vietti, F. 2019, My Parents Fell behind': Social Remittances, Integration and Generational Change among Moldovan Immigrants, *Journal of International Migration and Integration*. doi: <https://doi.org/110.1007/s12134-019-00701-z>.
23. Drbohlav, D., Dzurova, D. 2020, Social Remittances upon Closer Examination: Moldovan Migrants in Prague, Czechia and Turin, Italy, *Problems of Post-Communism*. doi: <https://doi.org/10.1080/10758216.2020.1760723>.
24. White, A. 2016, An Inside-Out Approach to Social Remittances: Linking Migration and Social Change in Poland. In: Nowicka, M., Šerbedžia, V. (eds.) *Migration and Social Remittances in a Global Europe*, Palgrave MacMillan. doi: https://doi.org/10.1057/978-1-137-60126-1_3.
25. White, A., Grabowska, I. 2019, Social Remittances and Social Change in Central and Eastern Europe: Embedding Migration in the Study of Society, *Central and Eastern European Migration Review*, Vol. 8, no. 1, p. 33—50.
26. Garapich, M. 2016, I Don't Want This Town to Change': Resistance, Bifocality and the Infra-Politics of Social Remittances", *Central and Eastern European Migration Review*, vol. 5, no. 2, p. 155—165.
27. Dziegłowski, M. 2016, Return Migration and Social Change in Poland: 'Closures' to Migrants' Non-Economic Transfers, *Central and Eastern European Migration Review*, vol. 5, no. 2, p. 167—188.
28. Nevinskaitė, L. 2016, Social Remittances from the Professional Diaspora: The Issue of Home-Country Receptivity, *Central and Eastern European Migration Review*, vol. 5, no. 2, p. 135—153.
29. King, R., Buzinska, L., Lulle, A. 2016, Beyond Remittances: Knowledge Transfer among Highly Educated Latvian Youth Abroad, *Sociology of Development*, vol. 2, no. 2, p. 183—203.
30. Järvinen-Alenius, P., Virkama, A. 2010, Transformative Impact of Social Remittances in Transnational Settings. In: Faist T. et al. (eds). *Transnationalisation and Institutional Transformations*, Bielefeld, University of Bielefeld, Center on Migration, Citizenship and Development.
31. Levitt, P., Rajaram, N. 2013, The Migration-Development Nexus and Organizational Time, *International Migration Review*, vol. 47, no. 3, p. 483—507. doi: <https://doi.org/10.1111/imre.12034>.
32. Kivisto, P. 2001, Theorizing transnational immigration: a critical review of current efforts, *Ethnic and Racial Studies*, vol. 24, no. 4, p. 549—77. doi: <https://doi.org/10.1080/01419870120049789>
33. Snel, E., Engbersen, G., Leerkes, A. 2006, Transnational involvement and social integration, *Global Networks*, vol. 6, no. 3, p. 285—308. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1471-0374.2006.00145.x>
34. Siar, S. 2011, Skilled Migration, Knowledge Transfer and Development: The Case of the Highly Skilled Filipino Migrants in New Zealand and Australia, *Journal of Current Southeast Asian Affairs*, vol. 30, no. 3, p. 61—94. doi: <https://doi.org/10.1177/186810341103000303>.
35. Ambrosini, M. 2014, Migration and Transnational Commitment: Some Evidence from the Italian Case, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 4, no. 4, p. 619—637. doi: <https://doi.org/10.1080/1369183x.2013.830883>.
36. Ahmadov, A.K., Sasse, G. 2016, Empowering to engage with the homeland: do migration experience and environment foster political remittances? *Comparative Migration Studies*, vol. 4, p. 1—25. doi: <https://doi.org/10.1186/s40878-016-0041-z>.
37. Stankūnienė, V. 2016, Lietuvos populiacijos nykimo tempai nemažėja, *Bernardinai.lt*, 09.02.2016, available at: <https://www.bernardinai.lt/2016-02-09-lietuvos-populiacijos-nykimo-tempai-nemazeja/> (accessed 10.08.2020).
38. Rakauskė, R. 2020, Nykstanti Lietuva auga: prognozuoja Airijos scenarijų, *DELFI.lt*, 22.09.2020, available at: <https://www.delfi.lt/verslas/verslas/nykstanti-lietuva-auga-prognozuoja-airijos-scenariju.d?id=85259635> (accessed 23.09.2020).

39. Allen, T.D., Cho, E., Meier, L.L. 2014 Work-family boundary dynamics, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 1, no. 1, p. 99–121. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>.
40. Robinson, B. 2020, What Studies Reveal About Social Distancing And Remote Working During Coronavirus, *Forbes*, 4.4.2020, available at: <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2020/04/04/what-7-studies-show-about-social-distancing-and-remote-working-during-covid-19/?sh=48203e95757e> (accessed 11.09.2020),
41. Shaw, W.S., Main, Ch.J., Findley, P.A., Collie, A., Kristman, V.L., Gross, D.P. 2020, Opening the Workplace After COVID-19: What Lessons Can be Learned from Return-to-Work Research? *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 30, no. 3, p. 299–302. doi: <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09908-9>.
42. Pimentel, E. 2020, COVID-19 could have a lasting, positive impact on workplace culture, *The Conversation*, 10.08.2020, available at: <https://theconversation.com/covid-19-could-have-a-lasting-positive-impact-on-workplace-culture-143297> (accessed 26.10.2020).

The author

Ingrida Gečienė-Janulionė, Director, Institute of Social Innovations, Lithuania;
Researcher, Vilnius University, Lithuania.

E-mail: gecieneingrida@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7174-7959>
