Nodarbinātības
valsts aģentūra

PĒTĪJUMA

"Potenciālo remigrantu profila un sasniedzamības izpēte. Informācijas kanālu attīstība un kontaktu izveide par darba iespējām Latvijā"

IZPĒTES 2.POSMS "AUDITORIJAS IZPĒTE UN IZVEIDE"

LATVIJAS UNIVERSITĀTE

INNOMATRIX
RESEARCH & INNOVATION

Nodarbinātības
valsts aģentūra

Pētījuma pasūtītājs: Nodarbinātības valsts aģentūra

Pētījuma veicējs: Latvijas Universitāte, sabiedrības ar ierobežotu atbildību “InnoMatrix”

Pētījums pabeigts 2024.gada jūlijā.

© Latvijas Universitāte, InnoMatrix, Nodarbinātības valsts aģentūra, 2024.gads

Titullapas attēlu avots: brīvpieejas attēlu datu bāze Pexels. Pieejams: www.pexels.com

Pētījuma izstrādē ir tikusi ietverta informācija, kas iegūta no primāriem un sekundāriem informācijas avotiem. Saņemto datu kvalitāte un atbilstība ir pārbaudīta, tā nav statistiski reprezentabla pret ģenerālkopu, autori ir pārbaudījuši un kontrolējuši datu izcelsmes avotus, atbilstoši Pētījuma metodoloģijai. Pētījuma lauka darbs norisinājās no 2024.gada februāra līdz jūlijam.

Autori Pētījuma ietvaros uzņemas atbildību par datu kvalitātes novērtēšanu un to izmantošanu analīzē, veicot attiecīgi nepieciešamo datu atlasi un izslēdzot nepietiekamas datu kvalitātes rezultātā iespējamus neatbilstošus novērojumus un datus no analizējamās datu kopas. Veicot saņemto datu kvalitātes pārbaudi, ir konstatēti datu pieejamības ierobežojumi.

Ziņojuma kontaktpersona: Līga Brasliņa – e–pasts– liga@innomatrix.org | Tālrunis +371 26599481.

ANOTĀCIJA

Nodarbinātības valsts aģentūra īstenoja izpēti "Potenciālo remigrantu profila un sasniedzamības izpēte. Informācijas kanālu attīstība un kontaktu izveide par darba iespējām Latvijā"; ID Nr. NVA 2023/11. Izpētes mērķis bija izvērtēt potenciālo remigrantu profilus, kuri studē vai ir absolvējuši augstākās izglītības iestādi, sociālajā vietnē LinkedIn un sasniedzamības iespējas, izmantojot vienotu informācijas kanālu. Izpētes galarezultāts ir informācijas kanāla izveide, tā attīstības iespējas un kontaktu izveide par darba iespējām Latvijā.

Izpēte pamatota, ņemot vērā demogrāfiskos izaicinājumus, īpaši Latvijas reģionos, nepieciešamais darbs ar diasporu un atbalsts remigrācijai nākamajos gados, kas ir nozīmīgs ieguldījums valsts tālākajā attīstībā, kā rezultātā ir būtiski sniegt iespējami plašu informatīvu atbalstu, stiprinot informācijas pieejamību diasporai, kas sekmētu piederības sajūtu Latvijai un informētību par sociāli ekonomiskām un politiskām norisēm Latvijā.

Izpētē sasniegti sekojoši ieguvumi: (1) Iegūta datubāze par Latvijas valstspiederīgiem, kuri studē vai ir absolvējuši augstākās izglītības iestādi ārpus Latvijas un ir izveidojuši profilus sociālajā vietnē LinkedIn; (2) Apkopota informācija par potenciālo remigrantu izvēlētajiem studiju virzieniem, specializācijām, demogrāfisko profilu un saiti ar Latviju; (3) Saņemta atgriezeniskā saite no potenciālajiem remigrantiem, kuri studē vai ir absolvējuši augstākās izglītības iestādi, par atgriešanās iespējām Latvijā; (4) Izveidots informatīvs kanāls saziņai ar potenciālajiem remigrantiem par darba iespējām Latvijā.

Izpēte iedalīta 3 (trīs) posmos: "Talantu izpēte", "Auditorijas izpēte un izveide" un "Kanāla pilottestēšana". Izpētē kopā veikti sekojoši uzdevumi: (1) Apzināti ārvalstīs dzīvojošie Latvijas valstspiederīgie, kuri studē vai ir absolvējuši augstākās izglītības iestādi ārpus Latvijas un ir izveidojuši profilus sociālajā vietnē LinkedIn; (2) Sagatavots analītisks pārskats par šīs grupas izvēlētajiem studiju virzieniem, specializācijām, demogrāfisko profilu, saiti ar Latviju; (3)Veikta izpēte, lai noskaidrotu potenciālo remigrantu, kuri studē vai ir absolvējuši augstākās izglītības iestādi, domas par iespējām atgriezties Latvijā, lai pielāgotu atbilstošus piedāvājumus un informāciju, kas varētu stiprināt viņu saites ar Latviju, (4) Noskaidroti iespējamie stimuli remigrācijai; (5) Izveidots informatīvs kanāls saziņai ar studentiem un absolventiem, kuri turpina strādāt ārvalstīs par darba iespējām Latvijā; (6) Katram izpētes posmam sagatavoti noslēguma ziņojumi, kur atspoguļota veiktā analīze, iesniegti konkrēti secinājumi un praktiski ieteikumi un risinājumi atbilstoši tehniskās specifikācijas darba uzdevumiem.

SATURS

ANOTĀCIJA ... 3
SATURS ... 4
Izmantotie saīsinājumi, definīcijas un skaidrojumi ... 6
Izpētes 2.posma kopsavilkums ... 7
Metodoloģija ... 8
Sekundāro datu analīze ... 8
1. "Latvijas emigrantu kopienas" aptaujas I vilnis. ... 8
2. "Latvijas emigrantu kopienas" aptaujas II vilnis. ... 8
3. Datu statistiskā svarošana ... 8
4. Respondentu raksturojums ... 9
Mērķa grupas aptauja LinkedIn ... 10
Fokusa grupu diskusija ... 12
Pētījuma rezultāti ... 13
Sekundāro datu analīze ... 13
1. Respondentu profils ... 13
2. Izceļošanas cēloņi un mērķi ... 14
3. Izglītības raksturojums ... 15
4. Nodarbošanās un profesionālā karjera ... 17
5. Speciālistu darba pieredze ... 19
6. Darbam nepieciešamo prasmju apgūšana ... 20
7. Dažādās valstīs nodarbināto speciālistu raksturojums ... 21
8. Profesija un izceļošanas motīvi ... 22
9. Subjektīvās apmierinātības līmenis ... 24
10. Piederības sajūta un identitāte ... 26
11. Nākotnes plāni un prognozes ... 30
12. Kas attur no atgriešanās ... 32
Mērķa grupas aptauja LinkedIn ... 34
1. Izglītība un nodarbošanās ... 34
2. Interese par darbu Latvijā ... 36
3. Atgriešanās Latvijā ... 44
4. Padziļināta informācija par respondentiem ... 50
5. Fokusa grupu diskusija ... 54
Kopsavilkums un secinājumi ... 62

Literatūras saraksts 74
Pielikumi 75
Pielikums 1. 75
Pielikums 2. 89
Pielikums 3. 92
Pielikums 4. 101
Pielikums 5. 105

Izmantotie saīsinājumi, definīcijas un skaidrojumi

Saīsinājums	*Paskaidrojums*
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
Pētījums	Nodarbinātības valsts aģentūras pasūtītā pētījuma "Potenciālo remigrantu profila un sasniedzamības izpēte. Informācijas kanālu attīstība un kontaktu izveide par darba iespējam Latvijā" ID Nr. NVA 2023/11
IKT	Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas
LinkedIn	LinkedIn ir viens no lielākajiem un populārākajiem profesionālajiem sociālajiem tīkliem pasaulē ar vairāk nekā 250 tūkstošiem lietotāju, kas izplatīti vairāk nekā 200 valstīs
FGD	Fokusa grupu diskusija

Izpētes 2.posma kopsavilkums

Pētījuma **mērķa grupa** ir ārvalstīs dzīvojošie Latvijas izcelsmes cilvēki, kur ieguvuši vai iegūst augstāko izglītību ārpus Latvijas. Šī izpētes posma **mērķis** bija iegūt informāciju par mērķa grupas izvēlētajiem studiju virzieniem, specializācijām, demogrāfisko profilu, saiti ar Latviju, viedokli par iespējamu atgriešanos Latvijā un atgriešanos veicinošiem faktoriem.

Posmam noteikti sekojoši uzdevumi:

1. Veikt aptauju, lai noskaidrotu potenciālo remigrantu domas par iespējām atgriezties Latvijā, lai pielāgotu atbilstošus piedāvājumus un informāciju, kas varētu stiprināt viņu saites ar Latviju.
2. Veikt personu gadījuma izlasi no pirmā posma apzinātajiem profiliem (~3000 cilvēku).
3. Nosūtīt privātu ziņu sociālajā vietnē LinkedIn ar aicinājumu piedalīties aptaujā;
4. Sniegt iespēju aptaujā norādīt e-pasta adresi tālākai saziņai.
5. Organizēt fokusgrupu intervijas un noskaidrot esošo situāciju un iespējamos stimulus remigrācijai.
6. Veikt aptaujas datu apkopojumu un analīzi.
7. Sagatavot pārskatu un prezentāciju.
8. Prezentēt pasūtītājam izpētes un aptaujas rezultātus.

Lai sasniegtu pētījuma mērķi, vispirms tika rīkota mērķa grupas aptauja LinkedIn portālā. Ņemot vērā, ka LinkedIn ir specifisks kanāls, lai iegūtu situācijai ģenerālajā kopā atbilstošāku ainu par mērķa grupas profilu, nodarbinātību un plāniem, veikta sekundāro datu analīze, izmantojot "Latvijas emigrantu kopienas" apjomīgās 2019.gada nogalē veiktās aptaujas rezultātus. Papildus, lai iegūtu padziļinātu priekšstatu par iespējamiem remigrācijas stimuliem, tostarp attieksmi pret īpaši uz potenciālajiem remigrantiem vērstu piedāvājumu sagatavošanu, tika organizēta fokusu grupu diskusija (FGD) ar mērķa grupas pārstāvjiem.

Metodoloģija

Sekundāro datu analīze

Sekundārajā analīzē izmantoti divu emigrantu pētījumu dati:

1. "Latvijas emigrantu kopienas" aptaujas I vilnis.

Aptauja veikta laikā no 2014. gada 4. augusta līdz 31. oktobrim ESF projekta "Latvijas emigrantu kopienas: nacionālā identitāte, transnacionālās attiecības un diasporas politika" (turpmāk "Latvijas emigrantu kopienas") Nr. 2013/0055/1DP/1.1.1.2.0/13/APIA/VIAA/040 ietvaros. Projekta īstenotājs –Latvijas Universitātes Filozofijas un socioloģijas institūta pētnieku grupa I. Mieriņas vadībā. Tā ir pirmā emigrantu kopienu aptauja, kas, neskatoties uz ierobežojumiem saistībā ar aptaujas metodi (interneta aptauja), pretendē uz rezultātu vispārināmību, neatkarīgi no vecuma, dzimuma, valodas, mītnes zemes, izglītības un izceļošanas gada. Aptaujā piedalījās 14 068 ārvalstīs dzīvojošie latvieši un Latvijas valstspiederīgie no 118 valstīm. Pētījuma rezultāti pieejami monogrāfija "Latvijas emigrantu kopienas: Cerību diaspora" (Mieriņa 2015).

2. "Latvijas emigrantu kopienas" aptaujas II vilnis.

Aptauja veikta laikā no 2019. gada 24. septembra līdz 11. novembrim LZP projekta "Labklājības un sociālās integrācijas izpēte likvīdās migrācijas kontekstā: longitudinālā pieeja" (lzp-2018/1-0042) ietvaros, izmantojot longitudinālu dizainu (t.i., aicinot aptaujā piedalīties tos respondentus, kuri bija atstājuši savu kontaktinformāciju iepriekšējā aptaujā), vienlaikus piesaistot arī jaunus respondentus un replicējot 2014. gadā veiktās aptaujas pētījuma dizainu un metodoloģiju. Tāpat kā 2014. gadā, informācija par aptauju izplatīta ar diasporas mediju palīdzību (piem., baltic-ireland.ie, latviansonline.com u.c.), ievietojot informāciju ārvalstīs dzīvojošo Latvijas valstspiederīgo interneta grupās un vēstkopās, ar Latvijas institūciju, kas veic darbu ar diasporu, palīdzību (Ārlietu ministrija, Vides un reģionālās attīstības ministrija, Izglītības un zinātnes ministrija, Latviešu valodas aģentūra, Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra), kā arī izsūtot informāciju un lūdzot ar to dalīties 390 iepriekš identificētām latviešu vai Latvijas izcelsmes cilvēku organizācijām, grupām, biedrībām, kopām, draudzēm u.tml. (t.sk. Eiropas latviešu apvienībai un Pasaules brīvo latviešu apvienībai), kā arī veicot aktīvu komunikāciju LU pētnieku mājaslapās un sociālajos tīklos (t.sk. migracija.lv, fsi.lu.lv, FSI un DMPC Facebook lapa un Twitter konts) un preses relīzes sagatavošana un izsūtīšana. Aptaujā piedalījās 7702 respondenti vecumā no 15 gadiem: 6242 ārvalstīs dzīvojošie (t.sk.334 transnacionāļi, kas dzīvo vienlaikus Latvijā un ārzemēs) un 1460 remigranti. 1073 respondenti ir paneļa dalībnieki (piedalījās aptaujā arī 2014. gadā).

3. Datu statistiskā svarošana

Abos pētījumos datu iegūšanai tika izmantotas interneta aptaujas. Lai aptaujas datus varētu attiecināt uz visu Latvijas valstspiederīgo emigrantu kopumu, pētījumā tika izstrādāta īpaša statistisko datu svaru metodoloģija, izmantojot OECD, Eurostat, Latvijas Republikas Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes un Lielbritānijas Centrālās statistikas pārvaldes datus un daudzfaktoru datu imputāciju. Arī šajā datu sekundārajā analīzē tiks izmantoti svērti dati, nodrošinot rezultātu vispārināšanas iespēju. Aptauju dati ir svaroti attiecībā pret četriem emigrantu sociāli demogrāfiskajiem faktoriem – dzimumu, vecumu, izglītības līmeni un galveno valodu, papildus stratificējot visu paraugkopu pēc emigrantu mītnes valsts.

Svaru piemērošanas rezultātā visu svarošanā izmantoto faktoru sadalījums paraugkopā kļūst vienāds ar šo faktoru sadalījumu ģenerālkopā. Šo faktoru ietekme uz piedalīšanās varbūtību aptaujā no datu analīzes viedokļa

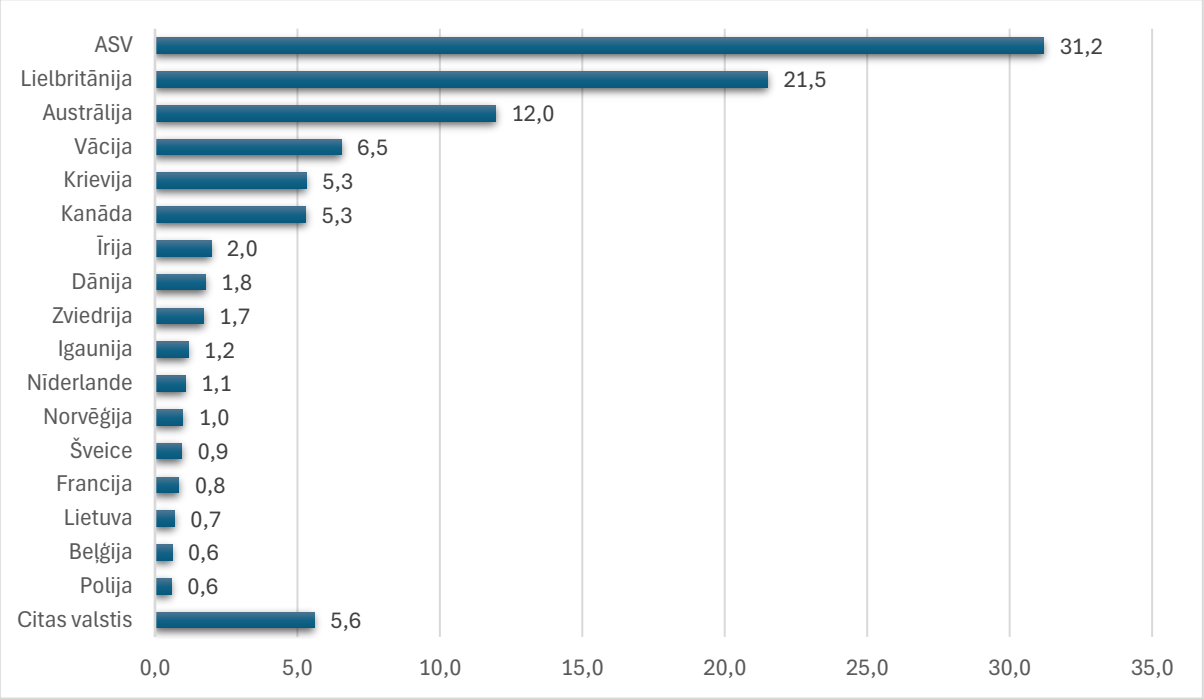
tiek dzēsta, tādējādi būtiski palielinot aptaujas datu reprezentativitāti. Tomēr jāatzīmē, ka nav pamata uzskatīt, ka šie faktori aptaujā piedalīšanās varbūtību nosaka pilnībā. Šo varbūtību noteikti ietekmē arī virkne citu faktoru, kuri diemžēl nav iekļauti svaru aprēķinā, jo tie ir vai nu paši par sevi neizmērāmi (piem., konkrēta indivīda vispārējais atsaucības līmenis), vai arī to sadalījums ģenerālkopā nav zināms (piem., emigrantu profesiju sadalījums). Līdz ar to mēs nevaram apgalvot, ka svarotie dati ir pilnībā reprezentatīvi. Tomēr domājams, ka atlikušās novirzes no reprezentativitātes nav daudz lielākas nekā parasti sastopamās nerespondences radītās novirzes no reprezentativitātes klasiskā gadījumizlasē (Goldmanis 2015). Detalizētāku statistisko svaru aprēķina metodiku skat. Māra Goldmaņa publikācijā (Goldmanis 2015). Izmantoti svari "visai Latvijas diasporai".

4. Respondentu raksturojums

2019. gada emigrantu aptaujā piedalījās 6242 ārvalstīs dzīvojošie Latvijas valstspiederīgie un 1460 remigranti vecumā no 15 gadiem. Mērķa grupu, kuras raksturojums sniegts šajā sadaļā, veido tie **emigranti, kuri augstāko izglītību ieguvuši ārvalstīs** (n= 1511).

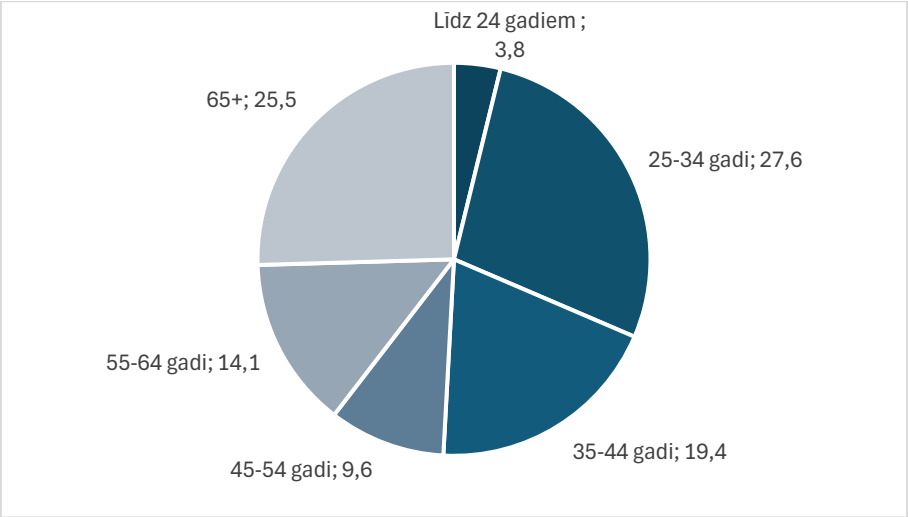
Šīs mērķa grupas sadalījums pa valstīm atspoguļots 2. attēlā. Kopumā respondenti pārstāv vairāk nekā 30 valstis. Lielāko daļu veido ASV dzīvojošie tautieši (31%). Nākamās valstis, no kurām šajā izlases apakškopā ir salīdzinoši liels skaits respondentu, ir Lielbritānija (22%), Austrālija (12%), tām seko Vācija (7%), Krievija (5%) un Kanāda (5%). Salīdzinot ar kopējo Latvijas diasporas sadalījumu dažādās valstīs atbilstoši oficiālajai statistikai (skat., piem., Mieriņa 2019), var novērot, ka mērķa grupā vairāk pārstāvēti speciālisti no Lielbritānijas, ASV un Austrālijas (t.s. "vecajām" diasporas mītnes zemēm).

1. attēls. Respondentu ar ārzemēs iegūtu augstāko izglītību pārstāvētās valstis (%)



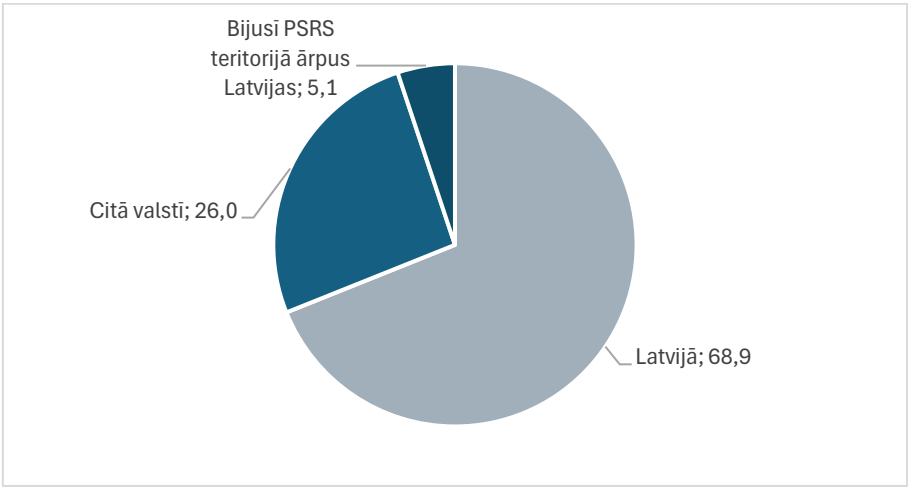
58% respondentu ir sievietes, 42% - vīrieši. Aptuveni puse (51%) indivīdu ir vecumā līdz 44 gadiem (2.attēls). Ņemot vērā respondentu kopas atlases kritērijus (augstākās izglītības kritēriju), tikai 4% jauniešu ir vecumā līdz 25 gadiem, bet lielāko īpatsvaru veido jauni cilvēki vecumā no 25 līdz 34 gadiem (28%). Otra lielākā grupa speciālistu ar ārzemēs iegūtu augstāko izglītību jau ir vecumā virs 65 gadiem (25%). Nedaudz mazāks skaits respondentu pārstāv vecuma grupu no 35 līdz 44 gadiem (19%) un no 55 līdz 64 gadiem (14%). Procentuāli vismazākā vecuma grupa ir vecuma posmā no 45 līdz 55 gadiem (10%).

2. attēls. Respondentu dalījums atbilstoši vecumam (%)



Vairāk nekā divas trešdaļas mērķa grupas pārstāvju ir dzimuši Latvijā (69%), tomēr diezgan liels īpatsvars, īpaši gados vecākie ir dzimuši ārpus Latvijas (26%), 5% ārpus Latvijas bijušās PSRS teritorijā (3.attēls). Atbilstoši etniskajai piederībai 72% respondentu ir latvieši, 18% krievu tautības, bet 14% - citas tautības pārstāvji. Jautājumā par pilsonību respondentiem bija iespēja norādīt vairākas valstiskās piederības un atbildes liecina, ka lielai daļai respondentu ir dubultā pilsonība. Lai arī kopumā 80% respondentu ir Latvijas pilsonība, **tikai viena** - Latvijas pilsonība ir 40% aptaujāto (atbilstīgi 34% aptaujāto ir gan Latvijas, gan mītnes zemes pilsonība, 6% - Latvijas un citas zemes pilsonība). Kopumā mītnes zemes pilsonība ir vairāk nekā pusei respondentu (54%), bet 2% norādījuši, ka ir Latvijas nepilsoņi.

3. attēls. Respondentu dalījums atbilstoši dzimšanas vietai (%)



Mērķa grupas aptauja LinkedIn

Aptauja norisinājās LinkedIn vietnē, izsūtot uzaicinājumu aizpildīt anketu tiem vietnes lietotājiem, kuru profils norādīja uz iespējamu atbilstību pētījuma mērķa grupai. Uzaicinājums piedalīties aptaujā tika nosūtīts, izmantojot LinkedIn funkciju *Message Ads*, kopā 4000 LinkedIn lietotājiem. Reklāma tika nosūtīta kā tieša, privāta ziņa (*Direct message*) katram respondentam. Ziņojumā tika iekļauts aicinājums uz darbību (CTA), pamatteksts, kurā potenciālie respondenti tika iepazīstināti ar pētījuma mērķi, uzdevumiem un privātuma nosacījumiem un ziņojuma pamattekstā tika pievienota saite (aicinājums uz aptaujas anketu).

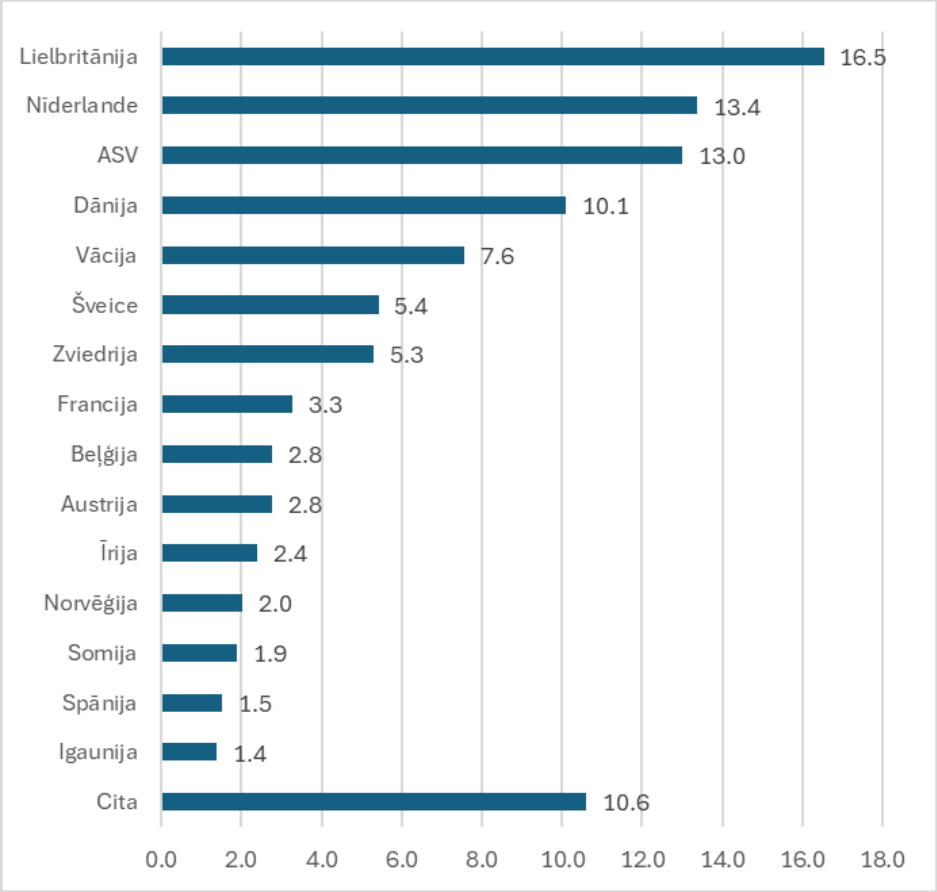
Interneta aptaujas anketa tika izstrādāta brīvpieejas programmā LimeSurvey. Aptauja norisinājās no 2024.gada 25.marta līdz 19.aprīlim.

Anketu aizpildīja 922 respondenti. 24 cilvēki izslēgti no izlases kā neatbilstoši mērķa grupai, jo iegūst vai ieguva zemāku izglītības līmeni nekā augstākā izglītība, bet 104 izslēgti, jo augstāko izglītību ieguvuši tikai Latvijā. 49 aptaujas dalībnieku sniedza tikai pamata informāciju par sevi, savu izglītību un nodarbošanos, bet tālāk uz jautājumiem neatbildēja. Tādējādi kopējais pētījuma kontekstā svarīgo jautājumu analīzē izmantotais izlases apjoms ir 743 respondenti.

Visvairāk respondentu pašlaik dzīvo Lielbritānijā (131), Nīderlandē (106), ASV (103) vai Dānijā (80) (4.attēls). Salīdzinot ar aptaujā "Latvijas emigrantu kopienas" iegūto diasporas pārstāvju ar ārvalstīs iegūtu augstāko izglītību sadalījumu dažādās valstīs (1.attēls), var secināt, ka LinkedIn platformā ir izteikti vairāk pārstāvēti speciālisti no Dānijas (ģenerālajā kopumā to ir tikai 2%), Nīderlandes, Šveices un Zviedrijas, bet mazāk – no ASV (ģenerālajā kopumā 31%), Austrālijas (ģenerālajā kopā 12%), Kanādas un Krievijas (ģenerālajā kopumā 5%). Šo situāciju visticamāk ietekmē emigrācijas sastāvs (piem., ASV un Austrālijā izteikti vairāk ir t.s. "vecās diasporas" pārstāvju, kuri ir gados vecāki un LinkedIn nelieto, un/vai kurus ne vienmēr ir viegli identificēt LinkedIn pēc vārda, uzvārda), kā arī konkrētās valsts politika, darbiekārtošanās prakses un LinkedIn popularitāte. Minētais rezultāts ļauj secināt, ka **visefektīvāk LinkedIn spēs sasniegt speciālistus Nīderlandē, Dānijā, Zviedrijā, Šveicē**, tam būs pieņemams tvērums arī Vācijā un Lielbritānijā, taču, **efektīvai speciālistu sasniegšanai Latvijas diasporas "vecajās" mītnes zemēs, tostarp ASV, jāapsver papildus citi kanāli**.

61% LinkedIn aptaujāto respondentu ir sievietes, bet 39% - vīrieši. Lielākā daļa ir vecumā no 26 līdz 35 gadiem (49%), 25% - 36-45 gadu vecumā, 17% ir jaunāki par 25 gadiem, bet 9% - vecāki par 45 gadiem. Var secināt, ka **LinkedIn pamatā izmanto jauni cilvēki**, un komunikācijai LinkedIn pamatā jāorientējas uz cilvēkiem 26-45 gadu vecumā. Vecāka gadagājuma cilvēkus (kuru starp ārvalstīs izglītību ieguvušajiem Latvijas diasporas pārstāvjiem ir daudz) LinkedIn nesasniedz. Zīmīgi, ka 8% LinkedIn respondentu ir dzimuši ārpus Latvijas, tātad, viņiem "atgriešanās" Latvijā nozīmētu pirmo pārcelšanos uz savu izcelsmes zemi.

4.attēls. LinkedIn respondentu pārstāvētās valstis (%)



Fokusa grupu diskusija

Lai iegūtu padziļinātu ieskatu uz to, kāds ir potenciāls Latvijai piesaistīt atpakaļ izbraukušos speciālistus, un kas tos attur no atgriešanās un kā visefektīvāk organizēt informācijas apmaiņu par iespējām un aktuālajiem darba piedāvājumiem Latvijā, t.sk. izvērtējot LinkedIn platformu kā iespēju potenciālo reemigrantu uzrunāšanai un informējot par darba iespējām Latvijā, tika veikta Fokusgrupas diskusija (turpmāk – FGD). Diskusija notika attālināti 2024. gada 24. aprīli BigBlueButton (bbb), no pl.19.00 līdz 20.40 pēc Latvijas laika.

Diskusijā tiešsaistē piedalījās 13 respondenti: 12 tiešsaistē, un viena respondente, kura nevarēja piedalīties norādītajā laikā, tādēļ vēlāk iesūtīja atbildes rakstiski. FGD viedokli sniedza astoņas sievietes un pieci vīrieši, kuri pašlaik dzīvo Lielbritānijā, Dānijā, Nīderlandē, Luksemburgā, Kanādā, Apvienotajos Arābu Emirātos un Vjetnamā.

Respondentu nodarbošanās saistīta ar amatiem uzņēmumos korporatīvajā vadībā un kvalitātes nodrošināšanā, personāla vadībā, investīciju uzņēmumā, transportā un loģistikā, nekustamo īpašumu sfērā, tūrismā un rekreācijā, kā arī finanšu un grāmatvedības jomā. Respondenti strādā arī zinātnē, kā arī studē doktorantūrā, maģistrantūrā un bakalaura studiju programmā (gan papildus darbam, gan kā pilna laika studenti).

Pētījuma rezultāti

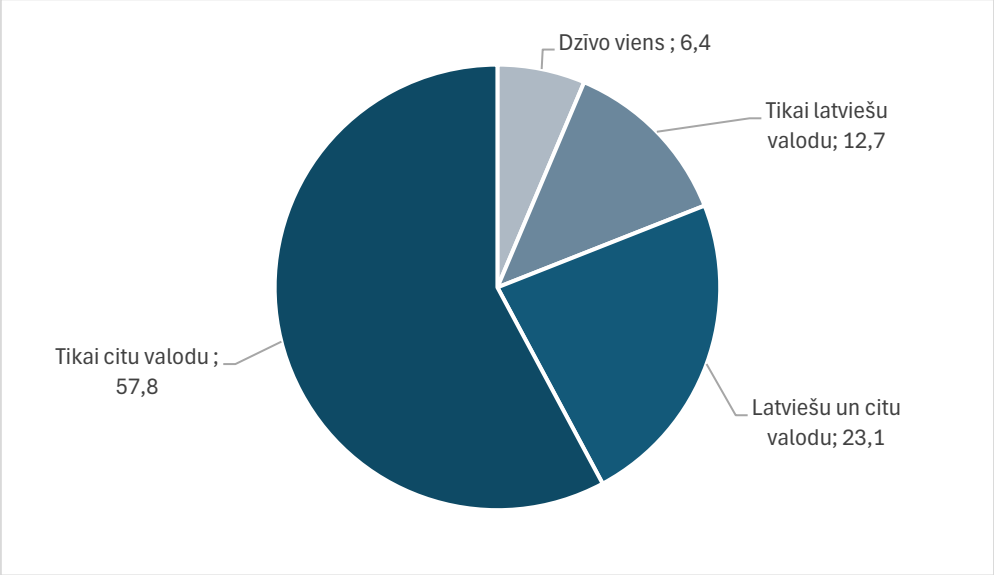
Sekundāro datu analīze

Balstoties uz iepriekš veikto Latvijas emigrantu kopienas pētījumu datiem, šajā sadaļā sniegts to Latvijas valstspiederīgo portretējums, kuri augstāko izglītību ieguvuši ārpus Latvijas vai arī Latvijā un ārvalstīs.

1. Respondentu profils

Atbilstoši ģimenes stāvoklim nedaudz vairāk nekā puse respondentu (56%) dzīvo kopā ar partneri reģistrētās partnerattiecībās, bet 15% - nereģistrētās partnerattiecībās. 29 % respondentu dzīvo vieni (no tiem 8% šķīrušies, 4% atraitņi). Lielākajai daļai no respondentu (62%) dzīvesbiedriem vai partneriem nav latviešu izcelsmes saknes un atbilstoši tikai 31% dzīvesbiedru/partneru ir Latvijas pilsonība. Lielākā daļa (69%) dzīvesbiedru ir respondenta mītnes zemes pilsoņi, bet 18% ir citas zemes pilsonība. Tādējādi nav pārsteigums, ka tikai mazākumā ģimeņu mājās lietotā sarunvaloda ir latviešu valoda: 13% gadījumu tā ir tikai latviešu valoda, 23% - latviešu un cita valoda, bet vairāk nekā puse respondentu (58%) ģimenē lieto tikai citu sarunvalodu.

5. attēls. Mājās lietotā valoda (%)

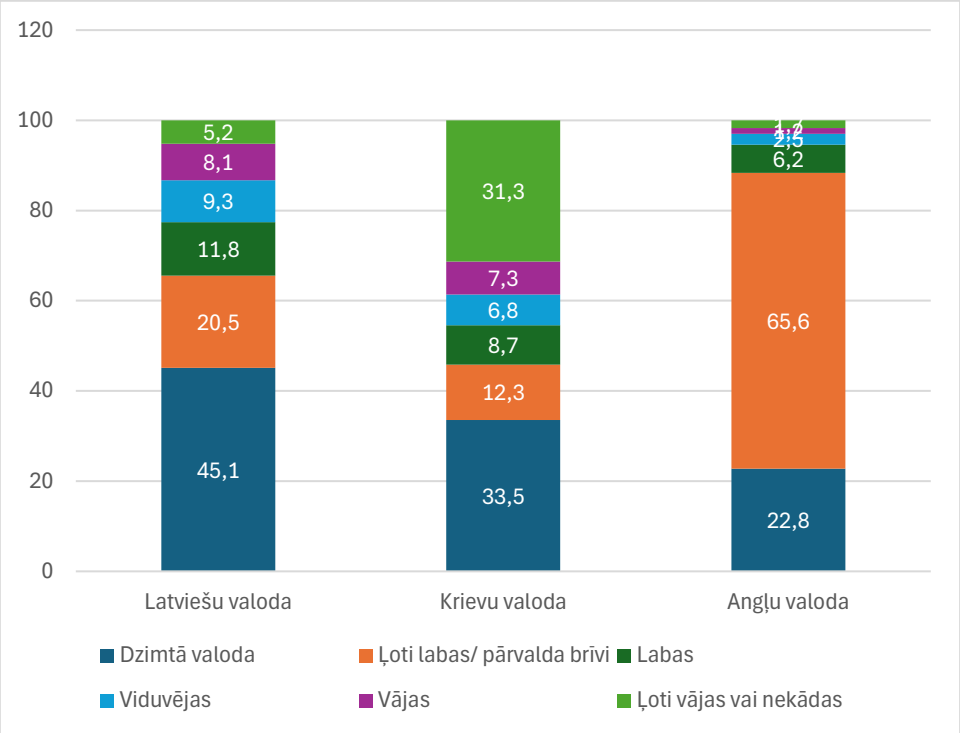


Vairumam emigrantu Latvijā dzīvo kāds no radiniekiem, 43% gadījumu tie ir vecāki vai kāds no vecākiem, trešdaļai (33%) Latvijā dzīvo brālis vai māsa, bet atšķirībā no kopējās emigrantu izlases, šajā mērķa grupā ļoti nelielam skaitam respondentu (1,6%) Latvijā ir palicis dzīvesbiedrs vai partneris, 0,7 % - skolas vecuma bērns/-i, 3,5% - pilngadīgs bērns/-i. Lielākajai daļai (74%) Latvijā dzīvo kāds cits radinieks.

Kā liecina iepriekšējo pētījumu rezultāti, galvenais, kas nosaka latviešu valodas prasmes, ir tas, vai respondents sevi uzskata par latvieti vai kādas citas tautības pārstāvi (Mieriņa, Koroļeva, Grosa & Jansone (2022)). Otrs būtiskākais faktors ir latviešu valodas lietošana ģimenē, bet trešais – ārpus Latvijas pavadīto gadu skaits. Tie, kuri dzimuši ārvalstīs, latviešu valodu pārvalda sliktāk nekā tie, kuri dzimuši Latvijā, turklāt tie, kuri ārvalstīs pavadījuši visu mūžu, – sliktāk nekā citi. Arī aplūkotajā mērķa grupā valodu zināšanu vērtējumam ir līdzīgas tendences. 45% respondentu norāda, ka latviešu valoda tiem ir dzimtā valoda, trešdaļai (33%) latviešu valodas

zināšanas ir ļoti labā vai labā līmenī. Savukārt trešdaļai (33%) citu respondentu dzimtā valoda ir krievu valoda, bet labas vai ļoti labas krievu valodas zināšanas ir 21% respondentu. Angļu valoda ir dzimtā valoda 23% respondentu, bet ļoti labas vai labas angļu valodas zināšanas ir lielākajai daļai diasporas pārstāvju (72%), kuri izglītojušies ārpus Latvijas.

6. attēls. Valodas zināšanu vērtējums (%)

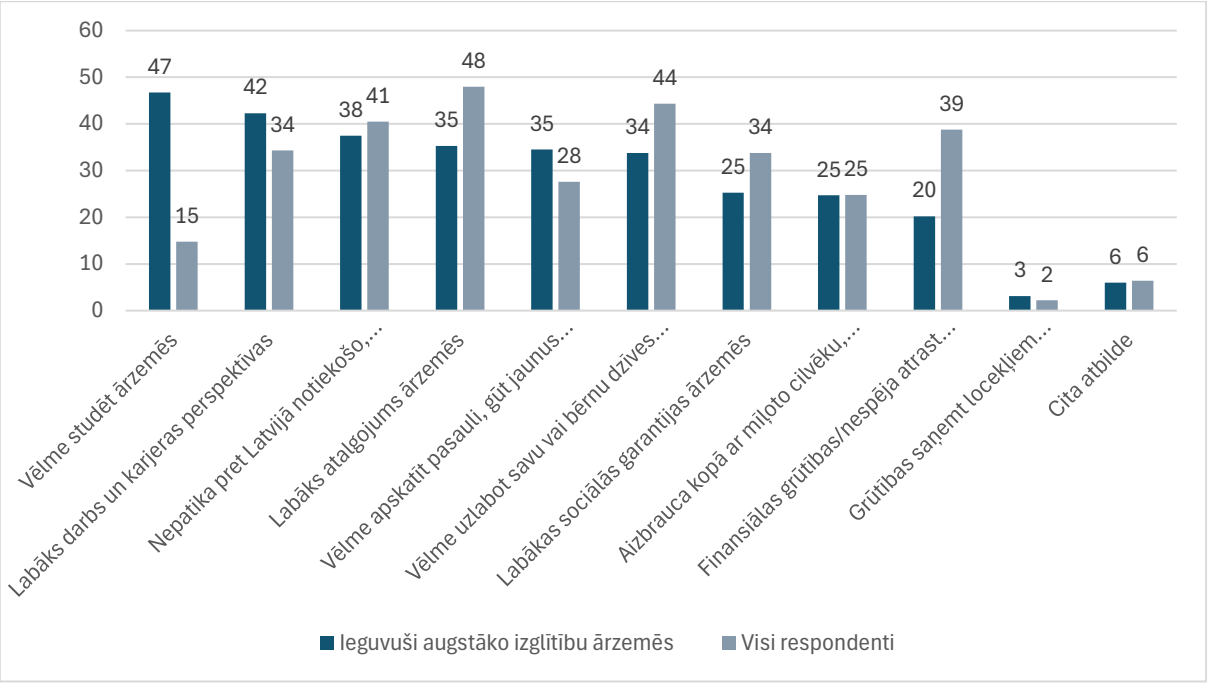


2. Izceļošanas cēloņi un mērķi

Lai arī lēmums izceļot tiek pieņemts individuāli, tomēr mēs varam runāt par noteiktu iemelsu kopumu, kas pamudina dažādu cilvēku grupas pieņemt lēmumu izbraukt, pārcelties uz dzīvi citā valstī. Runājot par emigrāciju pēc 1991. gada, pieņemts uzskatīts, ka galvenie ir ekonomiskie iemesli, tomēr kā liecina dati, tad lielākajai daļai indivīdu ir vienlaikus vairāki iemesli un visbiežāk ekonomiskie faktori cieši savijas ar neekonomiskajiem - sociāliem, ģimenes vai citiem izceļošanas faktoriem. Salīdzinoši reti izceļošanu nosaka tikai viens no tiem (Pranka, Elksne & Koroļeva 2022).

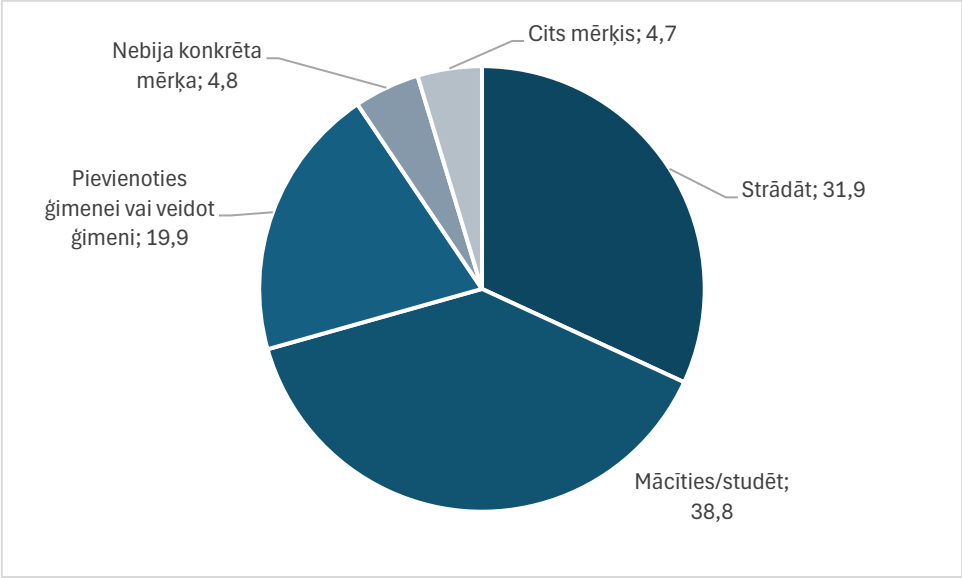
Salīdzinot ar visu emigrantu kopu, aplūkotās mērķa grupas respondentu izceļošanas iemesli biežāk atbilst motīvu kopai, kuru varam dēvēt par izaugsmes un pasaules izziņas faktoriem. Tie iekļauj indivīda vēlmi attīstīties, izzināt pasauli, vēlmi studēt ārzemēs (aplūkotajā apakškopā šo iemeslu min 47% respondentu, kamēr visā izlases kopā šis iemesls minēts tikai 15% gadījumu). Biežāk nekā visā emigrantu kopā izceļošanas iemeslu vidū minēta vēlme apskatīt pasauli, iegūt jaunus draugus (atbilstīgi 35% : 28%). Statistiski nozīmīgi biežāk izceļošanas iemesls minētas arī labāka darba un karjeras iespējas ārzemēs (42% : 34%). Savukārt nozīmīgi retāk nekā citi emigranti, respondenti ar ārzemēs iegūtu augstāko izglītību, kā izceļošanas mērķi nosauc labāku darba atalgojumu ārzemēs (35% : 48%), labākas sociālās garantijas (25% : 34%), kā arī finansiālās grūtības un nespēju atrast darbu Latvijā (20% : 39%).

7. attēls. Izceļošanas iemesli (%)



Atbilstīgi respondentu profilam kā izceļošanas galvenais mērķis visbiežāk (39%) tiek minētas mācības/studijas. Nepilna trešdaļa (31%) izceļojuši ar mērķi strādāt. Interesanti, ka 20% respondentu (galvenokārt sievietes) tomēr atstājušas Latviju, lai pievienotos ģimenei vai veidotu ģimeni.

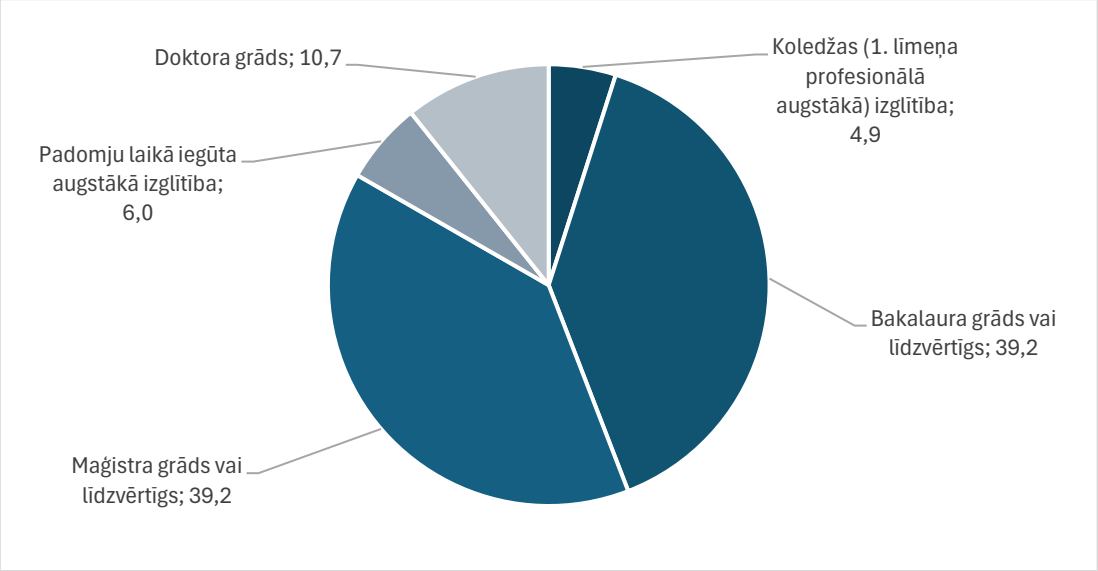
8. attēls. Izceļošanas galvenais mērķis (%)



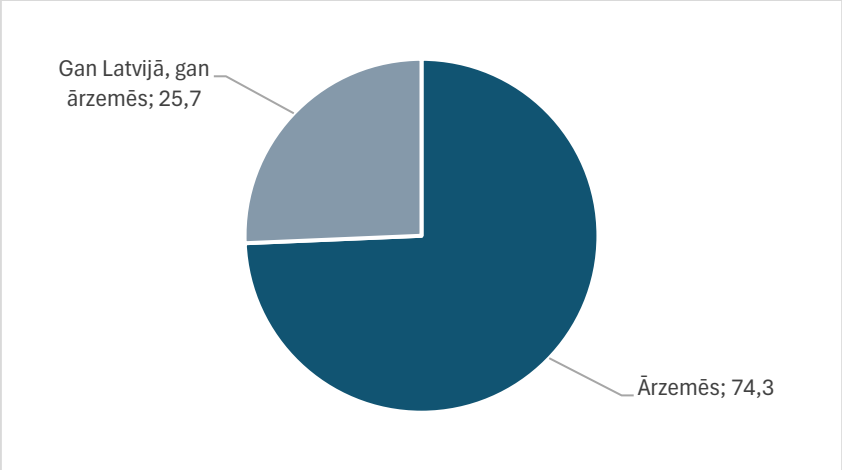
3. Izglītības raksturojums

Ņemot vērā aplūkojamo mērķa grupu un indivīdu atlases kritērijus, visiem respondentiem ir augstākā izglītība, kas vairumā gadījumu (74%) iegūta ārzemēs, bet 26% gadījumu – gan Latvijā, gan ārzemēs. Tikai 5% respondentu ir koledžas jeb pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība. Vienādi sadalās to respondentu skaits, kuriem ir bakalaura grāds (39%) un maģistra grāds (39%). 11% aptaujāto ir doktora zinātniskais grāds, bet vēl 6% aptaujāto norādījuši, ka augstāko izglītības līmeni ieguvuši studējot vēl padomju laikā.

9. attēls. Respondentu augstākais iegūtās izglītības līmenis (%)

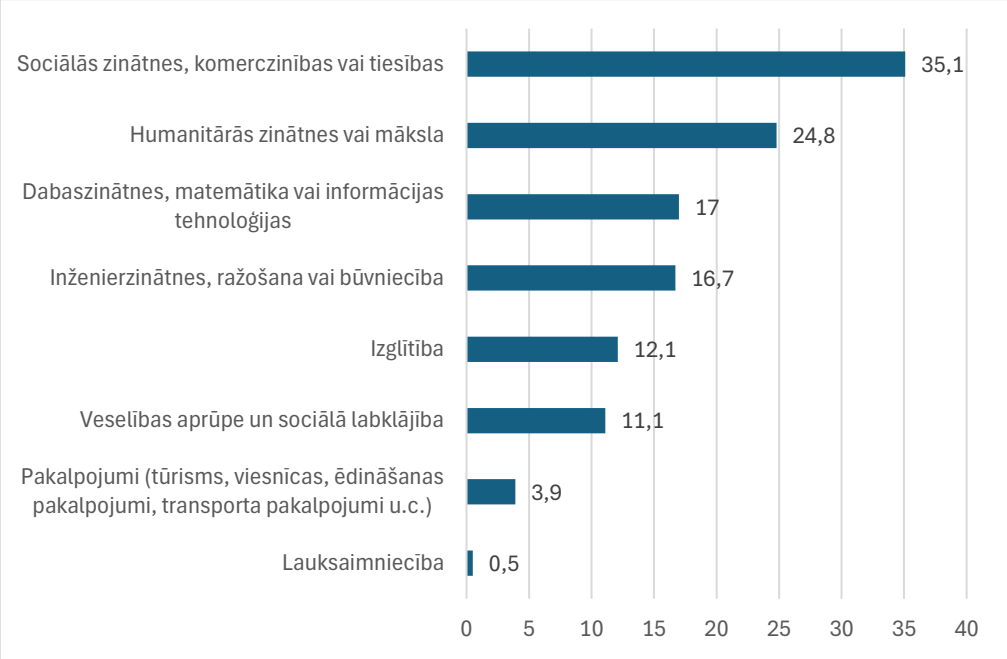


10. attēls. Augstākās izglītības iegūšanas vieta (%)



Aplūkojot izglītības jomas, redzams, ka to vidū viennozīmīgi dominē sociālās zinātnes, komerczinības vai tiesības (35%) tām seko humanitārās zinātnes vai māksla (25%). Līdzīgā proporcijā pārstāvētas dabaszinātņu, matemātikas vai informācijas tehnoloģiju jomas un inženierzinātnes, ražošanas, būvniecības jomas (abos gadījumos 17%). Nedaudz zemāks īpatsvars (11-12%) respondentu pārstāv izglītības un veselības aprūpes jomu, bet pakalpojumu jomā augstāko izglītību ieguvuši vien 4% respondentu, lauksaimniecības jomā – 0,5%.

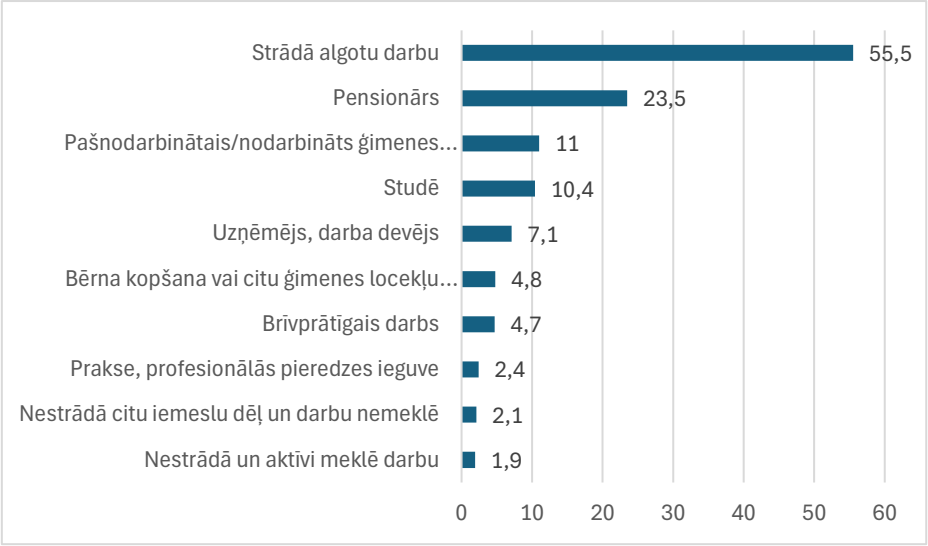
11. attēls. Augstākās izglītības joma (%)



4. Nodarbošanās un profesionālā karjera

Atbildes uz jautājumu par galveno nodarbošanos pēdējo četru nedēļu laikā, liecina, ka nedaudz vairāk nekā puse (56%) respondentu strādā algotu darbu, bet 7% ir uzņēmēji / darba devēji. Atbilstoši vecuma grupai 23% aptaujāto ir pensijā. Kā pašnodarbinātie vai ģimenes uzņēmumā strādā 11% aptaujāto, bet vēl 10% kā savu galveno nodarbošanos konkrētajā laika periodā norādījuši studijas. 5% atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā un tikpat liela daļa nodarbināta brīvprātīgajā darbā. 4% respondentu norādījuši, ka aptaujas laikā nestrādā.

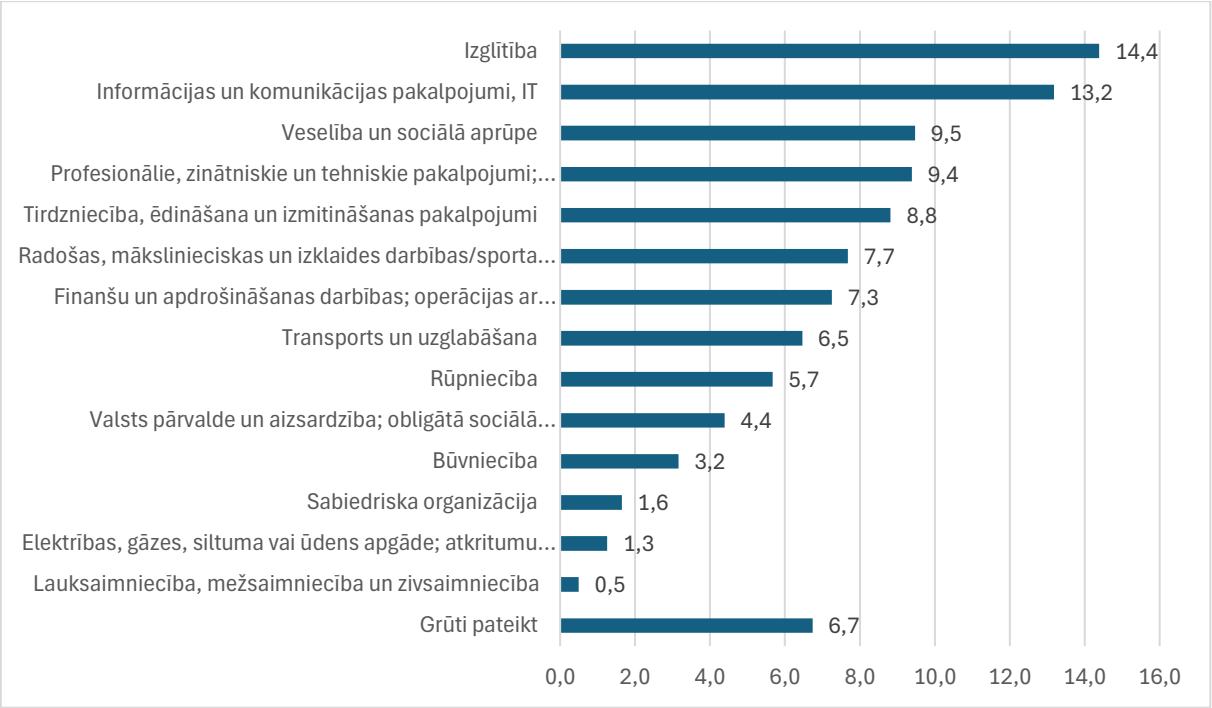
12. attēls. Respondentu dalījums pēc galvenā nodarbošanās veida (%)



Aplūkojot uzņēmumam vai iestādes, kurā strādā respondents, galvenās ekonomiskās darbības jomas, kurās darbojas uzņēmums vai iestāde, interesanti, ka visbiežāk tiek minēta izglītības nozare (14%), kam tūlīt seko informācijas un komunikāciju pakalpojumu joma (13%). Līdzīgs īpatsvars ir tādām ekonomiskās darbības jomām, kā veselības un sociālā aprūpe (10%), profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (9%), kā arī tirdzniecība, ēdināšana un izmitināšana (9%). Pārējās jomās nodarbināti vidēji no 6 līdz 8% speciālistu.

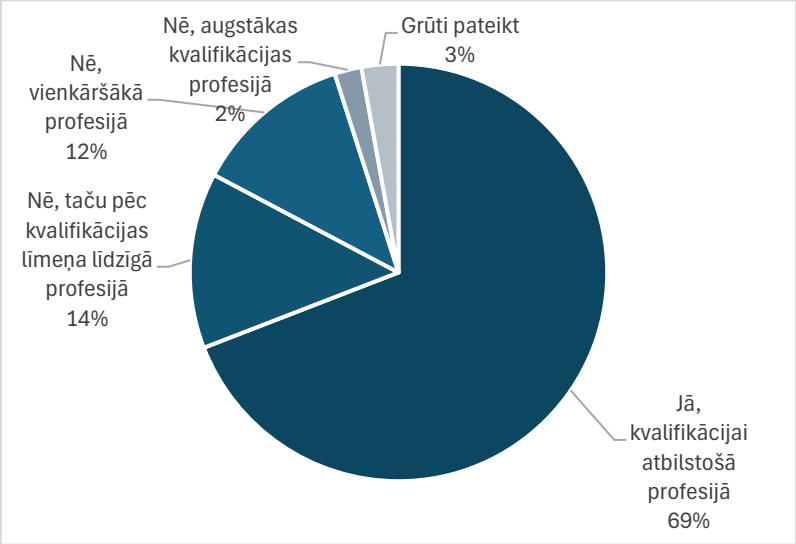
Viszemākais īpatsvars respondentu nodarbināti lauksaimniecības jomā (0,5%), elektrības, gāzes un ūdens apgādē (1%) un sabiedriskajās organizācijās (2%).

13. attēls. Ekonomiskās darbības jomas (%)



Aptaujas dati liecina, ka ārzemēs iegūta augstākā izglītība paver salīdzinoši labas iespējas darba tirgū. Vairāk nekā divas trešdaļas respondentu (69%) strādā kvalifikācijai atbilstošā profesijā, vēl 14% uzskata, ka strādā ne gluži atbilstošā, bet pēc kvalifikācijas līmeņa līdzīgā profesijā un 2% strādā augstākas kvalifikācijas profesijā. Salīdzinoši ir tikai neliela daļa emigrācijā dzīvojošo speciālistu (12%), kas strādā vienkāršākā, zemākas kvalifikācijas profesijā.

14. attēls. Darba atbilstība iegūtajai profesijai /kvalifikācijai (%)



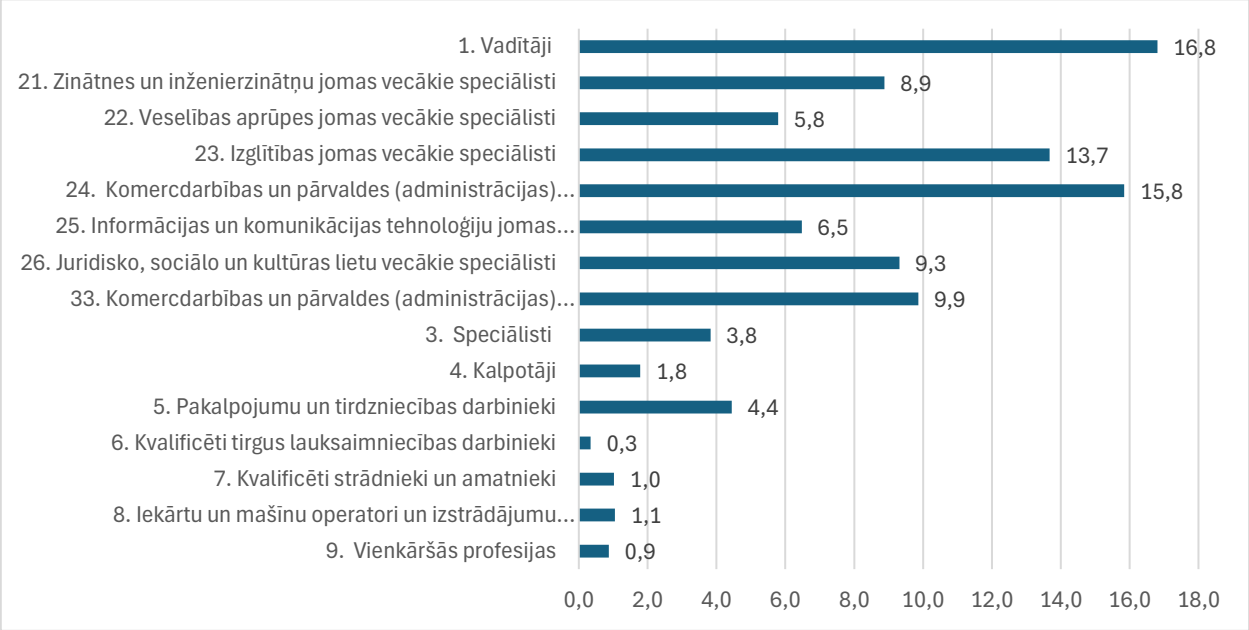
Aplūkotais profesiju dalījums attiecas tikai uz pamatdarbu. Bez pamatdarba katrs piektais respondents (20%) strādā arī papildu darbu vai pat vairākus papildu darbus, bet šajā pārskatā tas netiks detalizēti aplūkots.

Lielākā daļa **respondentu (60%),** atbilstoši iegūtajam izglītības līmenim, strādā vecāko speciālistu profesijās, kas pēc profesiju klasifikatorā (ISCO-08) sistematizētajām profesijām ietilpst 2. profesiju pamatgrupā "Vecākie speciālisti". Lielāko daļu šajā grupā veido komercdarbības un pārvaldes (administrācijas) vecākie speciālisti (2.4. profesiju apakšgrupa, 16%) un izglītības jomas vecākie speciālisti (2.3. profesiju apakšgrupa, 14%). Vēl vecāko speciālistu grupā salīdzinoši biežāk pārstāvēti Zinātnes un inženierzinātņu jomas vecākie speciālisti (2.1. apakšgrupa, 9%) un juridisko, sociālo un kultūras lietu vecākie speciālisti (2.6. apakšgrupa, 9%). Nedaudz mazāka daļa respondentu ir veselības un aprūpes vecākie speciālisti (2.2 apakšgrupa, 6%), kā arī Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomas vecākie speciālisti (2.5. apakšgrupa, 7%).

17% respondentu ieņem amatus un ir nodarbināti profesijās, kas atbilst 1. profesiju grupai **likumdevēji, valsts amatpersonas, uzņēmumu vadītāji un direktori.** Visbiežāk šajā grupā pārstāvēti administratīvie vadītāji un komercdirektori (12%).

Citās profesionālajās grupās pārstāvēts nozīmīgi mazāks skaits respondentu. Nākamā lielākā grupa ir 3. profesiju pamatgrupa "speciālisti", kurā kopumā nodarbināti 14% respondentu (vairākums no tiem (10%) ir Komercdarbības un pārvaldes (administrācijas) speciālisti). Visās pārējās profesiju grupās ar atbilstoši zemākām kvalifikācijas prasībām nodarbināts vēl mazāks skaits respondentu: 4. pamatgrupā "kalpotāji" strādā aptuveni 2% aptaujāto speciālistu, 5. pamatgrupā "pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki" strādā 4%. Atlikušajās profesionālajās grupās nodarbināti vien daži cilvēki - 6. pamatgrupā "kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki" - 0,3%, 7. pamatgrupā "kvalificēti strādnieki un amatnieki", 8. pamatgrupā "iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri ", kā arī 9. pamatgrupā "vienkāršās profesijas" nodarbināts aptuveni 1% respondentu katrā.

15. attēls. Profesijas, kurās nodarbināti respondenti (%)



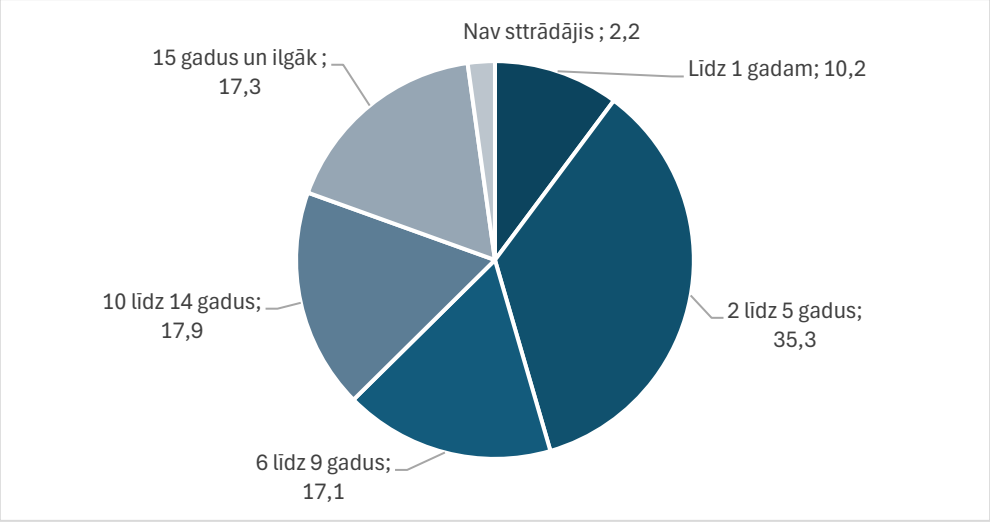
Ņemot vērā nelielo respondentu skaitu, kas strādā zemākas kvalifikācijas profesijās, turpmākajā analīzē šīs profesiju grupas tiks apvienotas.

5. Speciālistu darba pieredze

Lielākajai daļai speciālistu ir diezgan ievērojama pieredze profesijā un jomā, kurā tie nodarbināti. Par to liecina kopējais gadu skaits, kas nostrādāts tajā. Vairāk nekā trešdaļa respondentu savā jomā nostrādājuši vairāk nekā 10 gadus. Arī to skaits, kas konkrētajā jomā nostrādājuši ievērojamu periodu – 6 līdz 9 gadus, veido 17%. Divus

līdz piecus gadus vienā jomā strādājuši 35% respondentu. Tikai 10% aptaujāto ir salīdzinoši maza pieredze konkrētajā jomā (līdz vienam gadam) un tikai 2% respondentu pagaidām nav darba pieredzes.

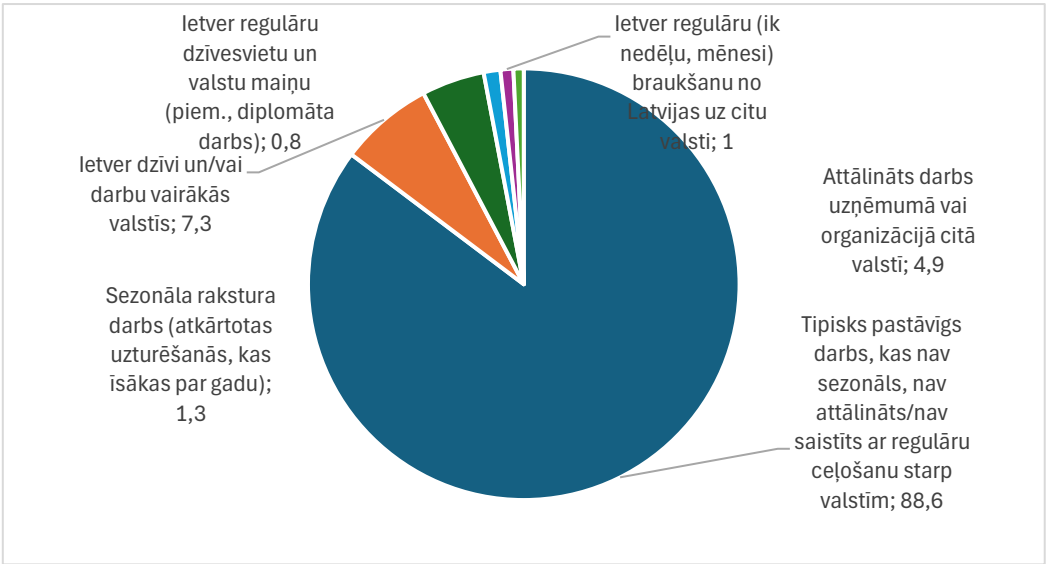
16. attēls. Darba pieredze konkrētajā jomā (%)



Absolūtais vairākums speciālistu (89%) savu darbu raksturo kā patstāvīgu darbu, kas nav sezonāls, attālināts un nav saistīts ar regulāru ceļošanu starp valstīm. 7% gadījumu respondenta darbs ietver dzīvi / darbu vienlaikus vairākās valstīs, bet aptuveni 5% gadījumu tas ir attālinātais darbs citā valstī. Citas darba formas minētas ļoti reti (ne biežāk kā 1% gadījumu).

Vairāk nekā puse (54%) respondentu strādā privātuzņēmumā savā mītnes zemē vai citā valstī, 23% valsts vai pašvaldības iestādē mītnes zemē, vēl 15% speciālistu strādā starptautiskā institūcija vai organizācijā, 4% norādījuši, ka strādā sabiedriskajā organizācijā. Daži indivīdi strādā Latvijā reģistrētā uzņēmumā vai Latvijas valsts vai pašvaldību iestādē (kopumā 1%).

17. attēls. Darba veida raksturojums (%)

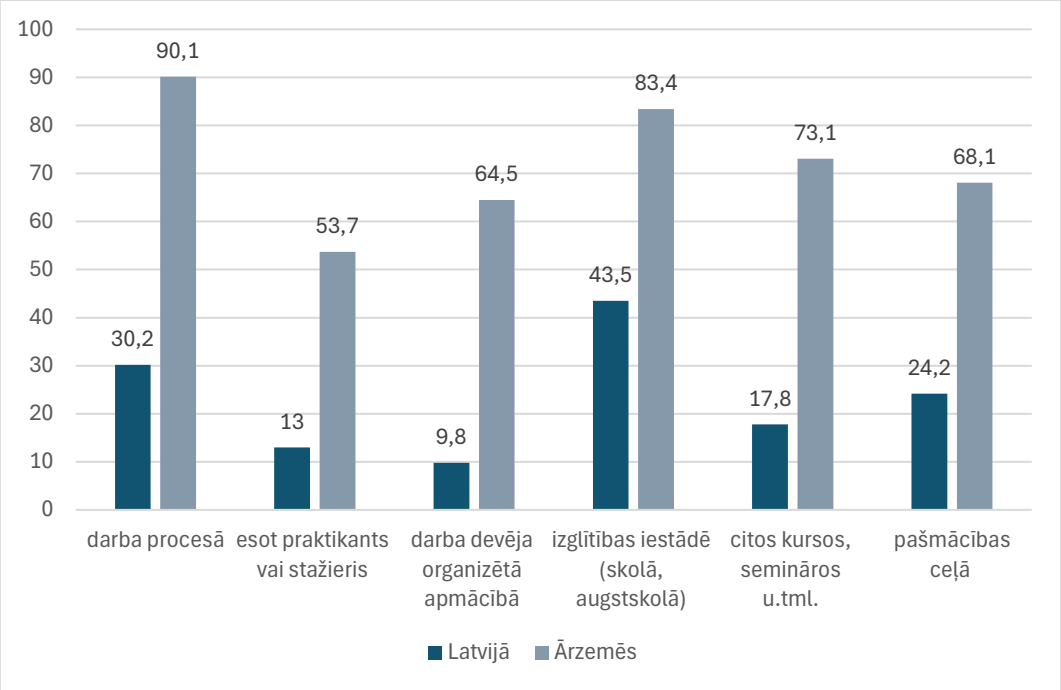


6. Darbam nepieciešamo prasmju apgūšana

Atbildes uz jautājumu, kur respondents apguvis darba tirgū nepieciešamās prasmes, liecina, ka tās lielākoties gūtas jau ārpus Latvijas. Absolūtais vairākums (90%) prasmes guvuši darba procesā, strādājot ārzemēs, tomēr

gandrīz trešdaļa (30%) darbam nepieciešamās prasmes apguvuši strādājot arī Latvijā. Liela daļa respondentu norāda uz izglītības iestādes ieguldījumu šajā jomā – 83% gadījumu nepieciešamās prasmes gūtas studējot ārzemēs, bet 44% gadījumu – mācoties Latvijas izglītības iestādēs.

18. attēls. Darbam nepieciešamo prasmju apgūšana (%)



7. Dažādās valstīs nodarbināto speciālistu raksturojums

Aplūkot nodarbinātības un profesiju sadalījumu pa valstīm, respondentu skaits katrā atsevišķā valstī visbiežāk ir pārāk mazs, lai veiktu pilnvērtīgu salīdzinājumu. Tādēļ ieskatam salīdzināsim tikai dažas no valstīm, kuras pārstāv pietiekami liels skaits respondentu. Var secināt, ka 1. profesiju grupas pārstāvji – uzņēmumu vadītāji, direktori salīdzinoši biežāk sastopami Krievijā, ASV, Vācijā, Austrālijā. 2. profesiju grupu pārstāvošie Zinātnes un inženierzinātņu jomas vecākie speciālisti salīdzinoši biežāk strādā Vācijā, Lielbritānijā un Krievijā Veselības aprūpes jomas vecākie speciālisti biežāk strādā Austrālijā, ASV. Interesanti, ka izglītības jomas speciālisti plaši pārstāvēti Austrālijā, Kanādā, kā arī Dānijā, Krievijā, ASV. Komercdarbības un pārvaldes vecākie speciālisti plaši un diezgan vienmērīgi pārstāvēti katrā no aplūkotajām valstīm – visbiežāk Vācijā, Dānijā, retāk – Austrālijā, Kanādā. Informācijas un komunikācijas vecākie speciālisti biežāk strādā Kanādā, Lielbritānijā un citās valstīs, kas nav iekļautas salīdzinājumā. Juridisko un kultūras lietu vecākie speciālisti salīdzinoši biežāk pārstāvēti Kanādā, Dānijā, Vācijā un Lielbritānijā. Vidējā līmeņa speciālisti – Kanādā, Dānijā, Lielbritānijā un ASV. Mazāk kvalificētās profesijās nodarbinātie respondenti biežāk sastopami Lielbritānijā un Dānijā.

1. tabula. Nodarbinātība sadalījumā pa valstīm: profesiju grupas

	1. Vadītāji	2.1. Zinātnes un inženierzinātņu jomas vecākie speciālisti	2.2. Veselības aprūpes jomas vecākie speciālisti	2.3. Izglītības jomas vecākie speciālisti	2.4. Komercdarbības un pārvaldes (administrācijas) vecākie speciālisti	2.5. Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomas vecākie speciālisti	2.6. Juridisko, sociālo un kultūras lietu vecākie speciālisti	3. Speciālisti	4.-9. Apkalpojošās sfēras darbinieki un citu jomu strādnieki
Austrālija	16,5	1,9	10,7	35,9	8,7	2,9	6,8	13,6	2,9
Kanāda	7,1	4,8	4,8	16,7	9,5	11,9	21,4	19,0	4,8
Vācija	15,4	15,4	7,7	7,7	24,4	5,1	11,5	7,7	5,1
Dānija	9,1	9,1	0,0	13,6	22,7	0,0	13,6	18,2	13,6
Lielbritānija	11,8	11,0	3,1	7,5	17,6	9,0	11,0	13,3	15,7
Krievija	28,4	10,4	1,5	16,4	16,4	6,0	3,0	10,4	7,5
ASV	21,3	8,6	9,0	14,9	14,9	3,6	7,7	13,1	6,8
Citas valstis	34,8	0,0	0,0	13,0	17,4	17,4	4,3	8,7	4,3

8. Profesija un izceļošanas motīvi

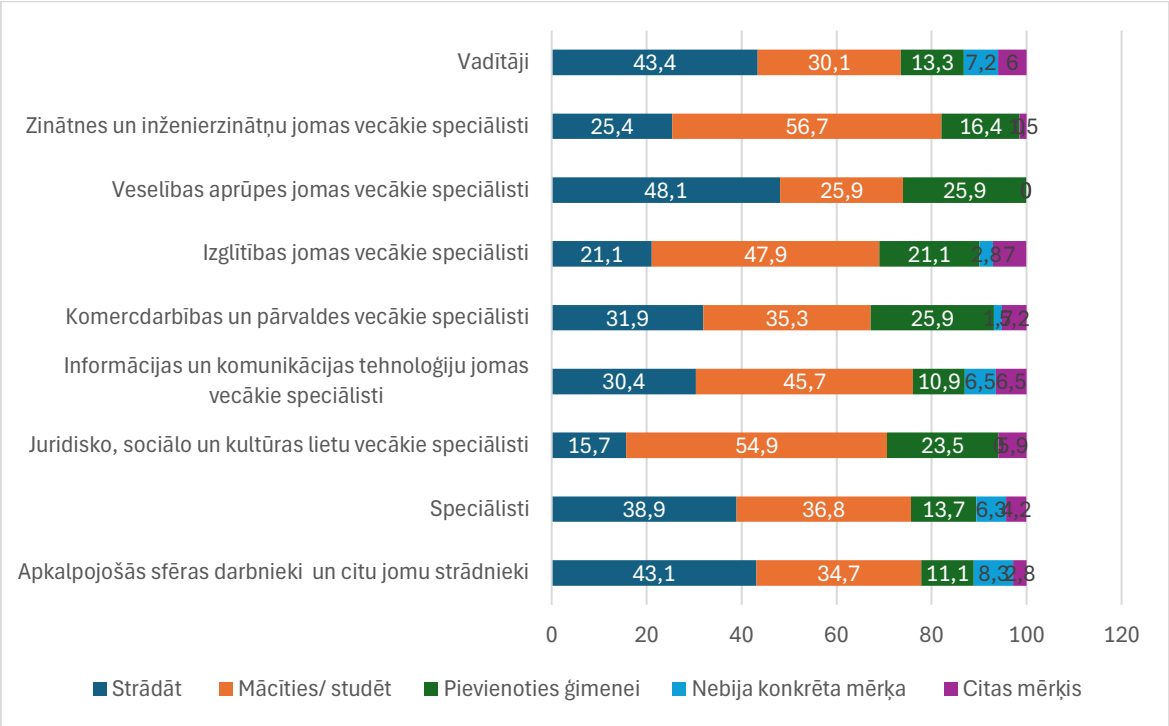
Iepriekš aplūkojot izceļošanas iemeslus, jau norādījām, ka atšķirībā no visas emigrantu kopas, aplūkotajā mērķa grupā Latvijas atstāšanu biežāk nosaka tādi motīvi, kā vēlme studēt un labākas karjeras iespējas ārzemēs. Tādēļ hipotētiski var pieņemt, ka arī dažādās profesijās nodarbināto respondentu izceļošanas iemesli varētu būt atšķirīgi. Salīdzinājumā redzam, ka piemērām, Veselības aprūpes vecākie speciālisti (39%), kā arī apkalpojošās sfēras darbinieki un strādnieki (35%) nozīmīgi biežāk nekā citu profesionālo grupu pārstāvji, kā vienu no iemesliem minējuši finansiālās grūtības vai nespēju Latvijā atrast darbu. Labāku atalgojumu ārzemēs kā izceļošanas motīvu nozīmīgi biežāk min informācijas un tehnoloģiju jomas speciālisti, vidējā līmeņa speciālisti, kā arī apkalpojošā jomas darbinieki un strādnieki. Vēlme uzlabot savu vai bērnu dzīves kvalitāti būtiski svarīgāka ir veselības aprūpes, informācijas un komunikāciju tehnoloģiju speciālistiem, kā arī zinātnes un inženierzinātņu jomas speciālistiem un 1. profesiju grupas pārstāvjiem – vadītājiem, uzņēmējiem. Nepatika pret Latvijā netiekošajiem procesiem visspilgtāk izteikta informācijas tehnoloģiju un juridisko, sociālo un kultūras lietu speciālistiem. Vēlme apskatīt pasauli biežāk bijis motīvs izglītības jomas un komercdarbības/ pārvaldes jomas speciālistiem. Personiskās dzīves motīvi speciālistu grupai mazāk raksturīgi, lai gan izglītības jomas speciālistu vidū (lielākoties sievietēm) izceļas tāds motīvs, kā izceļošana kopā ar mīļoto cilvēku, ģimeni. Vēlme iegūt izglītību ārzemēs faktiski ir būtiskākais izceļošanas motīvs vairākās profesiju grupās, jo īpaši - zinātnes un inženierzinātņu jomas vecākajiem speciālistiem (76% tas bijis noteicošais motīvs), kā arī informācijas un komunikāciju tehnoloģiju speciālistiem un juridisko, sociālo un kultūras lietu vecākajiem speciālistiem. Labākas darba un profesionālās karjeras iespējas biežāk nekā citiem bijis izceļošanu motivējošs faktors informācijas un komunikācijas jomu speciālistiem, veselības aprūpes jomas, kā arī komercdarbības un pārvaldes jomas vecākajiem speciālistiem.

2. tabula. Izceļošanas iemesli dažādās profesiju grupās (%)

	1. Vadītāji	2.1. Zinātnes un inženierzinātņu jomas vecākie	2.2. Veselības aprūpes jomas vecākie speciālisti	2.3. Izglītības jomas vecākie speciālisti	2.4. Komercdarbības un pārvaldes vecākie speciālisti	2.5. Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomas vecākie speciālisti	2.6. Juridisko, sociālo un kultūras lietu vecākie	3. Speciālisti	4.-9. Apkalpojošās sfēras darbinieki un citu jomu strādnieki
Finansiālas grūtības un/vai nespēja atrast darbu Latvijā	21,9	11,1	38,9	12,8	13,6	26,3	13,3	24,6	34,8
Labāks atalgojums ārzemēs	37,5	33,3	38,9	17,0	26,8	53,8	33,3	42,0	42,2
Labākas sociālās garantijas ārzemēs	25,4	32,1	33,3	19,1	13,4	41,0	13,3	26,1	30,4
Vēlme uzlabot savu vai bērnu dzīves kvalitāti un nākotnes perspektīvas	37,5	39,6	44,4	19,1	34,1	51,3	20,0	40,6	17,8
Nepatika pret Latvijā notiekošajiem procesiem, politisko vidi	36,5	27,8	33,3	31,9	36,6	53,8	40,0	36,2	33,3
Vēlme apskatīt pasauli, gūt jaunus iespaidus, draugus	25,4	32,1	22,2	46,8	45,1	25,6	33,3	31,9	21,7
Aizbrauca kopā ar mīļoto cilvēku, Vecākiem vai bērnu / pievienojās viņiem	27,0	18,9	11,1	44,7	23,2	23,1	26,7	13,0	22,2
Grūtības saņemt sev vai ģimenes locekļiem nepieciešamo veselības aprūpi Latvijā	0,0	0,0	5,6	8,5	4,9	5,1	0,0	0,0	2,2
Vēlme studēt ārzemēs	36,5	75,9	27,8	48,9	43,9	59,0	60,0	42,0	34,8
Labāks darbs vai profesionālās izaugsmes un karjeras perspektīvas	40,6	46,3	61,1	25,5	54,9	71,8	33,3	39,1	26,1

Iepriekš aplūkotie izceļošanas iemesli ir pamatā izceļošanas galvenajam mērķim. Salīdzinot šo mērķi dažādās profesiju grupās redzam, ka darbs, strādāšana nozīmīgi biežāk ir galvenais mērķis 1. profesiju grupā (vadītājiem, uzņēmējiem), kā arī veselības aprūpes jomas vecāko speciālistu grupā un apkalpojošās sfēras un strādnieku profesijās strādājošajiem. Savukārt studijas kā galveno mērķi nozīmīgi biežāk minējuši zinātnes un inženierzinātņu jomas, juridisko, sociālo un kultūras lietu speciālisti, tāpat arī izglītības jomas vecākie speciālisti.

19. attēls. Izceļošanas galvenias mērķis dažādās profesiju grupās (%)

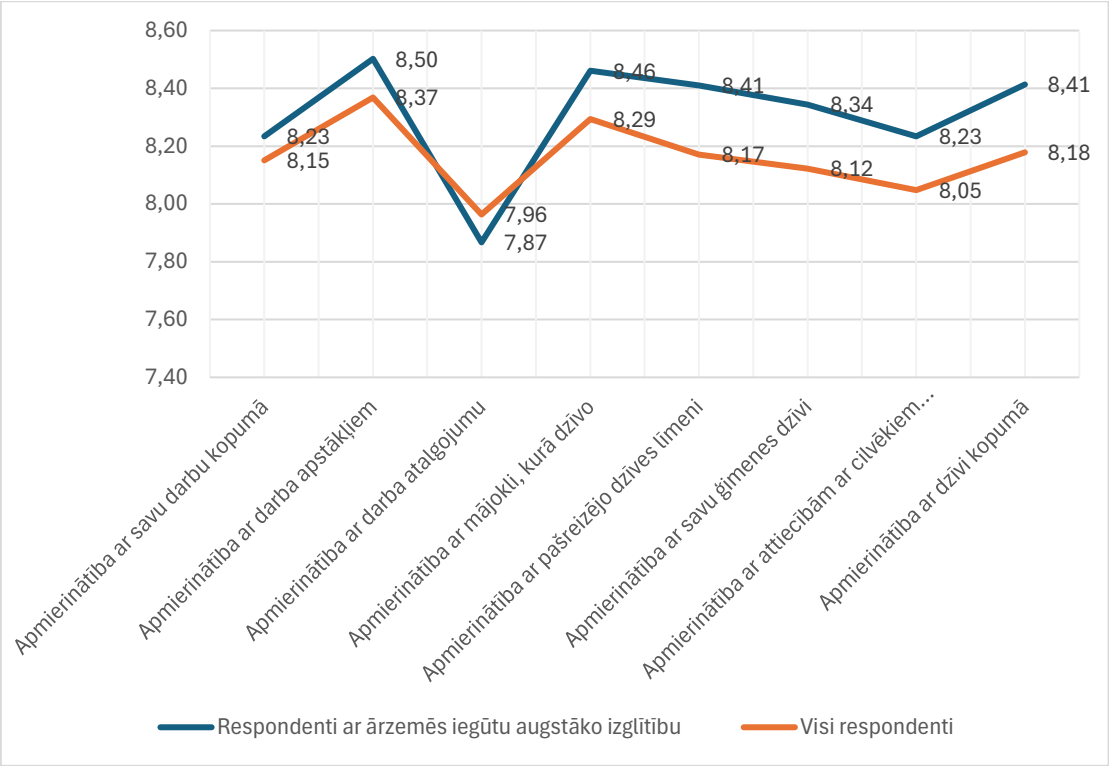


9. *Subjektīvās apmierinātības līmenis*

Diasporas pētījumu rezultāti (2015. - 2019.), liecina, ka Latvijas migrantiem kopumā ir augsts subjektīvās labklājības līmenis, kuru raksturo galvenokārt daudzveidīgie apmierinātības mērījumi. Daudzās dzīves jomās Latvijas diasporas pārstāvjiem apmierinātība ar dažādiem dzīves aspektiem ir augstāka nekā vietējiem iedzīvotājiem mītnes zemē (Koroleva 2022). Kā parāda dati visjutīgākās cilvēka dzīves sfērās, kuru vērtējumos migrācijas ietekmē vērojamas nozīmīgas fluktuācijas laika gaitā, ir ģimenes dzīve, kā arī attiecības ar citiem cilvēkiem. Tālākā pētījumu rezultātu analīzē tika novērota statistiski nozīmīga saistība starp apmierinātības līmeni un indivīda atgriešanās plāniem (Koroleva 2022).

Raksturojot apmierinātības rādītājus atbilstoši 2019. gada aptaujas datiem, var secināt, ka Latvijas diasporas pārstāvji ir ļoti apmierināti gan ar dzīvi kopumā, gan ar atsevišķiem tās aspektiem (10 punktu skalā apmierinātības līmenis vidēji pārsniedz 8 punktus, izņēmums ir apmierinātība ar darba algu, kas visā respondentu kopā vidēji ir 7,96). Interesanti, ka salīdzinājumā ar visu diasporu, speciālistiem ar ārzemēs iegūtu augstāko izglītību, apmierinātības rādītāji gandrīz visos dzīves aspektos ir augstāki. Turklāt atšķirības ir statistiski nozīmīgas. Izņēmums atkal ir apmierinātība ar darba atalgojumu un šajā gadījumā apmierinātība ir vēl zemāka nekā visā diasporas izlases kopā (atbilstīgi 7,87 : 7,96). Augsti izglītotie speciālisti visvairāk ir apmierināti ar saviem darba apstākļiem (8,50), mājokli, kurā dzīvo (8,46) un dzīves līmeni (8,41), kā arī dzīvi kopumā (8,41). Atbilstoši kopējai tendencei, nedaudz zemāka ir apmierinātība ar darbu kopumā un ģimenes dzīvi, kā arī attiecībām ar cilvēkiem ārpus ģimenes. Tomēr arī šajos gadījumos ārzemēs izglītību ieguvušo speciālistu apmierinātības līmenis ir nozīmīgi augstāks nekā pārējā izlasē.

20. attēls. Apmierinātība ar dzīvi kopumā un atsevišķām dzīves jomām dažādās migrantu grupās (vid.)



Subjektīvo apmierinātību ar dzīvi kopumā un dažādiem tās aspektiem ietekmē daudz dažādi faktori, bet aplūkojamās tēmas ietvaros, interesanti paraudzīties kā atšķiras dažādu profesiju pārstāvju apmierinātības rādītāji.

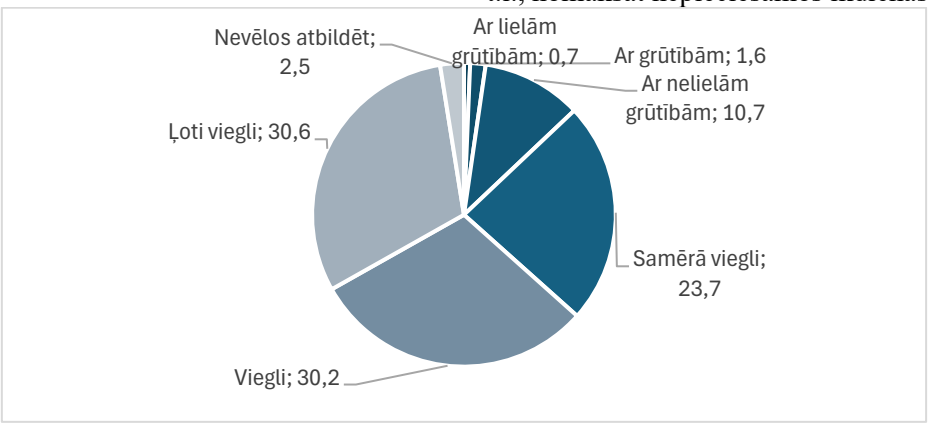
Nākamajā tabulā redzams, ka darbs kopumā acīmredzot sniedz vislielāko gandarījumu veselības aprūpes jomas speciālistiem, juridisko, sociālo un kultūras jomas, kā arī informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomas speciālistiem. Savukārt viszemākā apmierinātība ar darbu un uzreiz jāpiebilst, arī ar visiem pārējiem dzīves aspektiem, ir speciālistiem, kuri strādā zemākas kvalifikācijas darbus un nelielā skaita dēļ šajā pārskatā sagrupēti vienā grupā, kas aptver apkalpojošās sfēras darbiniekus, kvalificētos kā arī vienkāršo profesiju strādniekus (no 4. līdz 9. profesiju pamatgrupai). Darba apstākļi visvairāk apmierina 1. profesiju grupas pārstāvjus – vadītājus, uzņēmējus, direktorus. Ievērojami mazāk apmierināti ir izglītības jomas speciālisti un jau minētās mazāk kvalificēto profesiju pārstāvji. Tas pats sakāms par darba atalgojumu – visapmierinātākie ar to ir veselības aprūpes un informācijas un tehnoloģiju jomas pārstāvji. Vismazāk apmierināti ir vidējā līmeņa speciālisti, zemākas kvalifikācijas profesijās strādājošie un izglītība jomas speciālisti. Salīdzinoši zemās apmierinātības līmenis šajā sfērā ir arī zinātne un inženierzinātņu speciālistiem. Apmierinātība ģimenes dzīvē un attiecībās ar citiem cilvēkiem nav tik tieši atkarīga no profesionālās darbības. Bet pašreizējā dzīves līmeņa vērtējums gan ir cieši saistīts ar visas dzīves kopvērtējumu un augstākais apmierinātības līmenis šajā ziņā ir veselības aprūpes speciālistu vidū. Savukārt zemākais apmierinātība līmenis šajās afērās raksturo zemākas kvalifikācijas profesijās strādājošos, kā arī izglītības jomas speciālistus un pārsteidzoši, bet arī informācijas un komunikāciju tehnoloģiju jomas speciālistus.

3. tabula. Apmierinātība ar dzīvi kopumā un atsevišķām dzīves jomām dažādās profesiju grupās (vid.)

Apmierinātība ar ...	savu darbu kopumā	darba apstākļiem	darba atalgojumu	mājokli, kurā dzīvo	pašrei zējo dzīves līmeni	savu ģimenes dzīvi	attiecībām ar cilvēkiem ārpus ģimenes	dzīvi kopumā
1. Vadītāji	8,42	8,85	8,14	8,60	8,38	8,09	8,13	8,25
2.1. Zinātnes un inženierzinātņu jomas vecākie speciālisti	8,48	8,76	7,81	8,17	8,48	8,32	8,13	8,59
2.2. Veselības aprūpes jomas vecākie speciālisti	8,62	8,78	8,81	9,06	9,07	8,65	8,58	8,69
2.3. Izglītības jomas vecākie speciālisti	8,06	7,96	7,43	8,16	7,89	8,06	8,08	8,32
2.4. Komercdarbības un pārvaldes (administrācijas) vecākie speciālisti	8,23	8,72	8,03	8,30	8,43	8,39	7,97	8,24
2.5. Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomas vecākie speciālisti	8,54	8,75	8,33	7,61	7,89	8,04	7,83	7,81
2.6. Juridisko, sociālo un kultūras lietu vecākie speciālisti	8,60	8,61	8,07	8,20	8,38	8,08	7,88	8,23
3. Speciālisti	8,09	8,42	7,35	8,19	8,11	8,55	8,20	8,29
4.-9. Apkalpojošās sfēras darbinieki un citu jomu strādnieki	7,56	7,61	7,34	7,74	7,56	7,50	7,53	7,56

Lai arī apmierinātība ar atalgojumu ir nedaudz zemāka salīdzinājumā ar apmierinātību citās dzīves sfērās, tomēr absolūtajam vairākumam šīs mērķa grupas respondentu ienākumi ļauj neraizēties par ikdienas tēriņiem. Jautāti par to kā izdodas "savilkt galus kopā" t.i., nomaksāt nepieciešamos ikdienas izdevumus, 85% atbildes ietilpst kategorijās no samērā viegli līdz ļoti viegli.

21. attēls. Kā respondentam izdodas «savilkt galus kopā», t.i., nomaksāt nepieciešamos ikdienas izdevumus (%)



10. *Piederības sajūta un identitāte*

Piederības un identitātes jēdzieni diasporas pētījumos ieguvuši jaunu kontekstu un nozīmi. Piederība un migrācija, līdzīgi kā nacionālisms un globalizācija, sākotnēji ietver sevī šķietamu pretrunu. Piederības jēdziena operacionalizācija nacionālās identitātes un ierobežotas teritorijas kontekstā asociējas ar tādiem jēdzieniem kā

«iesakņotība», «miera stāvoklis», «līdzsvars», «tradicionālisms», turpretim «migrācija» saistīta ar mobilitāti un postmodernitāti, globalizāciju pavadošo robežu nosacītību, nenoteiktību. Piederības jūtu veidošanās un transformācijas emigrācijā ir ļoti nozīmīgs izpētes priekšmets, jo piederības jūtu saglabāšanās pret izcelsmes valsti un jaunu jūtu veidošanās mītnes zemē lielā mērā ietekmē cilvēka lēmumu palikt «tur» vai atgriezties.

Domājot par augsti izglītoto speciālistu piesaisti Latvijai un viņu nākotnes, tostarp atgriešanās plāniem, būtiski aplūkot arī jautājumus, kas skar identitāti, piesaisti Latvijai un jaunas piesaistes veidošanos mītnes zemē. Labs darbs, darba apstākļi, pietiekams atalgojums un apmierinātība ar ģimenes dzīvi, dzīves līmeni ir faktori, kas veicina ātrāku un sekmīgāku integrāciju mītnes zemē.

Atbildes uz jautājumu kā respondents izjūt sevi mītnes zemē, liecina, ka augsti izglītoto speciālistu vidū, salīdzinot ar diasporu kopumā, ir ievērojami augstāks to indivīdu īpatsvars, kuri izjūt sevi kā mītnes zemes patstāvīgo iedzīvotāju vai pilsoni (71%: 59%). Bet vienlaikus augstāks ir arī to īpatsvars, kuri sevi s izjūt sevi kā Latvijas diasporas pārstāvi (30%:18%).

4. tabula. Kā respondents sevi izjūt mītnes zemē (%)

	Respondenti, kas izglītību ieguvuši ārzemēs	Visa diaspora
Imigrants	15,6	16,1
Šīs valsts pastāvīgs iedzīvotājs vai pilsonis	70,9	59
Latvijas diasporas pārstāvis	30,3	18
Īslaicīgs migrants, viesis	2,5	5,8
Pasaules pilsonis	24,5	19,7
Ieceļotājs, iebraucējs	7,4	11,3
Ārzemju latvietis, ārlatvietis	20,1	16,7
Cita atbilde	3,9	2,9

Piederības jūtu lielākām sociālajām kopienām kā, piemēram, savas tautības cilvēkiem, Latvijas, mītnes zemes, Eiropas vai pasaules iedzīvotājiem mērījumi, liecina, ka augsti izglītoto speciālistu grupai raksturīga vienlīdz spēcīga nacionālās identitātes saglabāšana, kā arī transnacionālās identitātes veidošanās, par ko liecina tikpat spēcīgu piederības jūtu mītnes zemes iedzīvotājiem veidošanās. Jāatzīst gan, ka šie identitātes veidošanās procesi raksturīgi visai Latvijas diasporai, jo atšķirības starp speciālistu apakškopu un diasporas pētījuma izlasi piederības jūtu mērījumos lielākoties nav statistiski nozīmīgas. 2019. gada aptaujas rezultātu salīdzinājums ar 2014. gada rezultātiem, liecina, ka Latvijas migrantu kopā laika gaitā pakāpeniski mazinājusies piederība sajūta visam latviskajam: vietai, no kuras izceļots, piederības sajūta savas tautībascilvēkiem u.tml., pieaugot piederības jūtām šī brīža dzīvesvietai mītnes zemē, mītnes zemes iedzīvotājiem un tuvākās apkaimes iedzīvotājiem (Koroļeva 2020). Salīdzinot konkrēti augsti izglītoto speciālistu apakškopas piederības jūtu rādītājus ar visu diasporas kopu, redzams, ka speciālistu raksturo gan nedaudz ciešāka un spēcīgāka nacionālā piederība, gan arī ciešāka piesaiste mītnes zemes iedzīvotājiem. Bet kā jau minēts, šīs atšķirības nav statistiski nozīmīgas.

5. tabula. Piederības sajūta lielākām sociālām grupām (%)

Cik lielā mērā jūtas piederīgs ……		Respondenti, kas izglītību ieguvuši ārzemēs	Visa diaspora
Latvijas iedzīvotājiem	Ļoti piederīgs	15.9	15.1
	Zināmā mērā piederīgs	42.0	38.2
	Ne piederīgs, ne nepiederīgs	18.7	19.7
	Samērā nepiederīgs	15.5	16.4
	Pilnībā nepiederīgs	7.9	10.7
Iedzīvotājiem mītnes zemē	Ļoti piederīgs	21.5	16.0
	Zināmā mērā piederīgs	47.3	46.3
	Ne piederīgs, ne nepiederīgs	18.2	21.7
	Samērā nepiederīgs	9.1	10.3
	Pilnībā nepiederīgs	3.8	5.7
Eiropas iedzīvotājiem	Ļoti piederīgs	20.8	16.0
	Zināmā mērā piederīgs	38.6	41.3
	Ne piederīgs, ne nepiederīgs	24.4	24.9
	Samērā nepiederīgs	10.1	10.2
	Pilnībā nepiederīgs	6.1	7.6
Visas pasaules iedzīvotājiem	Ļoti piederīgs	22.0	18.4
	Zināmā mērā piederīgs	37.0	38.3
	Ne piederīgs, ne nepiederīgs	27.1	27.1
	Samērā nepiederīgs	8.4	8.7
	Pilnībā nepiederīgs	5.6	7.5

Arī salīdzinot piederības jūtas vietai, vērojama tā pati tendence, kas aplūkota iepriekš. Speciālistu grupai salīdzinot ar kopējiem diasporas rādītājiem, atšķirības nav būtiskas, bet raksturīga nedaudz augstāka nacionālo piederības jūtu intensitāte – piederība Latvijai (65%: 58%), kā arī piederība mītnes zemei – vietai kur pašlaik dzīvo (69%:62%) un Eiropai kopumā (56%: 48%).

6. tabula. Piederības sajūta vietai (%)

Cik cieši jūtas saistīts		*Respondenti ar ārzemēs iegūtu augstāko izglītību*	*Visa diaspora*
Ar vietu, kur pavadīja bērnību	Ļoti cieši	32,8	34,0
	Cieši	34,5	32,8
	Ne pārāk	24,9	24,0
	Nemaz	6,4	7,2
	Grūti pateikt	1,3	2,0
vietu (pilsētu, ciemu, pagastu), kur dzīvoja Latvijā pirms izceļošanas	Ļoti cieši	21,8	25,8
	Cieši	26,5	29,8
	Ne pārāk	20,9	25,8
	Nemaz	5,3	6,5
	Grūti pateikt	25,4	12,1
Latviju kopumā	Ļoti cieši	23,6	20,7
	Cieši	42,3	37,3
	Ne pārāk	25,8	31,1
	Nemaz	6,5	9,1
	Grūti pateikt	1,8	1,9
Apdzīvoto vietu, kur dzīvo šobrīd mītnes zemē	Ļoti cieši	20,3	17,3
	Cieši	49,0	45,2
	Ne pārāk	25,2	29,5
	Nemaz	4,1	6,2
	Grūti pateikt	1,4	1,8
Ar mītnes zemi kopumā	Ļoti cieši	22,7	20,1
	Cieši	47,2	44,7
	Ne pārāk	24,1	27,3
	Nemaz	4,0	5,6
	Grūti pateikt	2,0	2,3
Ar Eiropu	Ļoti cieši	15,0	10,7
	Cieši	40,8	37,7
	Ne pārāk	28,6	33,4
	Nemaz	7,2	9,3
	Grūti pateikt	8,4	8,8

Pie Latvija saista ne tikai cilvēki un vieta, bet arī tur esošais īpašums, latvisko identitāti palīdz saglabā līdzdalība organizācijās, radošajos kolektīvos, kas saistīti ar Latviju, interese par Latvijā notiekošo. Gandrīz trešdaļai respondentu (32%) Latvijā ir nekustamais īpašums. Nelielam skaitam respondentu Latvijā ir darbs (piepildu darbs, 2,1 %), uzņēmums vai uzņēmuma daļas 2,6%, bet 3,3% ir mājokļa kredīts.

Aptuveni trešdaļa respondentu ir kādas diasporas organizācijas, ka saistīta ar Latviju, dalībnieki. 31% ir līdzdalīgi kādā Latvijas emigrantu un diasporas vēstkopā, domubiedru grupā u.tml. Ārvalstu nevalstiskajās organizācijās vai grupās darbojas mazāks skaits respondentu (23%) Tomēr vairāk nekā trešdaļa respondentu (39%) nav nevienas organizācijas vai grupas biedri.

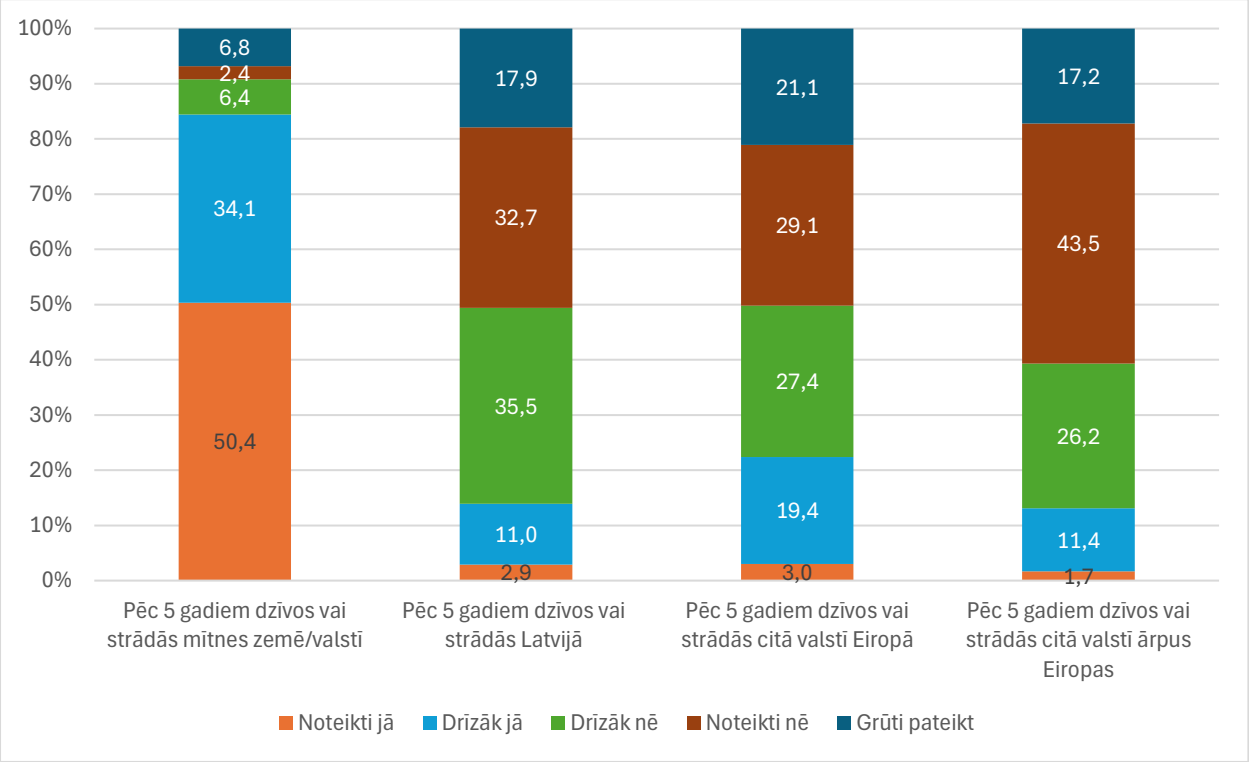
22. attēls. Līdzdalība organizācijās (%)

Sabiedriskajiem un politiskajiem notikumiem Latvijā regulāri seko līdzi 39% respondentu, šad un tad par to interesējas gandrīz puse (49%) aptaujāto. Var teikt, ka vienaldzīgi vai atsvešinājušies no norisēm Latvijā ir salīdzinoši neliela daļa – 12% mūsu mērķa grupas pārstāvju.

11. Nākotnes plāni un prognozes

Runājot par speciālistu dzīves un darba plāniem tuvāko 5 gadu perspektīvā, jāsecina, ka iespēju atgriezties Latvijā pieļāvuši 14% respondentu, lai gan noteikti par to pārliecināti vien 3%, bet 11% pieļauj šādu iespēju. Atbilstīgi augsts ir to respondentu īpatsvars, kuri ir pārliecināti, ka visdrīzāk jau neatgriezīsies uz dzīvi Latvijā un arī nestrādās Latvijā (68%), turklāt kopumā trešdaļa (33%) ir par to pat stingri pārliecināti. Absolūtais vairākums respondentu (85%) uzskata, ka pēc 5 gadiem turpinās dzīvot un strādāt pašreizējā mītnes zemē, turklāt 50% ir par to cieši pārliecināti. Iespēju, ka pēc minētā laika perioda pārcelsies dzīvot vai strādāt uz kādu citu Eiropas valsti pieļauj aptuveni piektā daļa respondentu (22%), bet iespēju uzsākt dzīvi kādā citā valstī ārpus Eiropas pieļauj 13% respondentu.

23. attēls. Nākotnes prognozes (%)



Aplūkojot šo nākotnes prognozi profesiju griezumā, par to, ka turpinās dzīvot un strādāt pašreizējā mītnes zemē visvairāk pārliecināti veselības un aprūpes jomas vecākie speciālisti. Savukārt iespēju atgriezties uz dzīvi vai vismaz strādāt Latvijā salīdzinoši biežāk pieļauj informācijas un tehnoloģijas jomu vecākie speciālisti, kā arī komercdarbības un pārvaldes speciālisti. Savukārt visvairāk pārliecināti, ka nebrauks atpakaļ, ir vadītāji, vidējā līmeņa speciālisti, kā arī apkalpojošās jomas darbinieki un citu jomu strādnieki. Šajā un izglītības speciālistu grupā ir visaugstākais neizlēmīgo īpatsvars (līdz 31%), kas šajā jautājumā snieguši atbildi "grūti pateikt". Salīdzinoši liels īpatsvars, kuri ir diezgan pārliecināti, ka pēc 5 gadiem nebūs atgriezušies Latvijā, ir arī veselības aprūpes jomas speciālistu vidū. Vismobilākās grupas acīmredzot ir komercdarbības pārvaldības speciālisti un informācijas un komunikāciju tehnoloģiju jomas vecākie speciālisti, jo arī iespēju pēc 5 gadiem pārcelties uz dzīvi vai strādāt citā valstī Eiropā šo jomu speciālisti pieļauj relatīvi biežāk nekā citu profesiju grupu pārstāvji. Savukārt nozīmīgi retāk nekā pārējie, šādu mobilitāti prognozē veselība aprūpes jomas speciālisti, vadītāju un uzņēmēju grupas pārstāvji.

Dzīvi un darbu citās valstīs ārpus Eiropas visbiežāk prognozē zinātnes un inženierzinātņu jomas vecākie speciālisti.

7. tabula. Nākotnes prognozes: dzīves un darba iespēju raksturojums

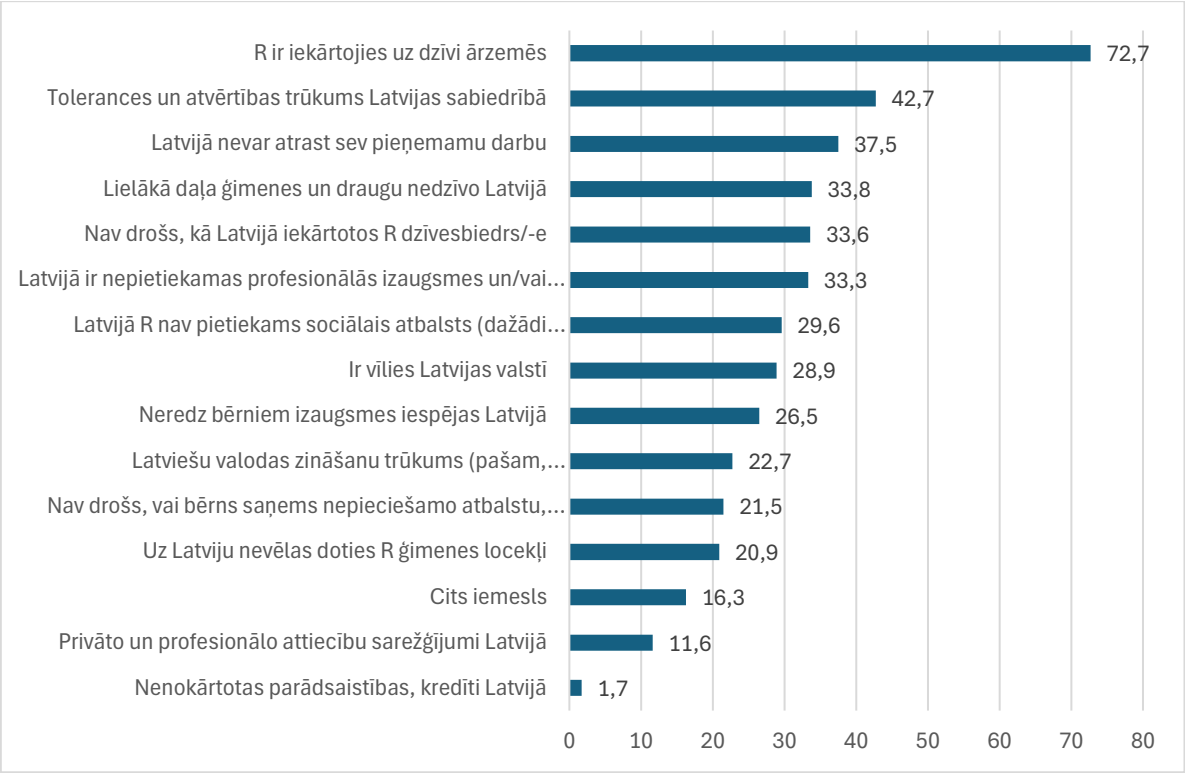
Iespēja, ka pēc 5 gadiem dzīvos un/vai strādās …		*Vadītāji*	*Zinātnes un inženierzinātņu jomas vecākie speciālisti*	*Veselības aprūpes jomas vecākie speciālisti*	*Izglītības jomas vecākie speciālisti*	*Komercdarbības un pārvaldes speciālisti*	*Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomas*	*Juridisko, sociālo un kultūras lietu vecākie speciālisti*	*Speciālisti*	*Apkalpojošās sfēras darbnieki un citu jomu strādnieki*
mītnes zemē/ valstī	Noteikti jā	47,5	41,7	66,7	45,9	48,0	39,3	35,2	44,8	45,1
	Drīzāk jā	35,6	39,3	29,6	32,3	33,3	42,6	46,2	40,3	42,9
	Drīzāk nē	8,1	11,9	1,9	6,0	9,3	8,2	7,7	11,2	3,3
	Noteikti nē	2,5	1,2	1,9	2,3	2,7	4,9	1,1	0,7	1,1
	Grūti pateikt	6,3	6,0	0,0	13,5	6,7	4,9	9,9	3,0	7,7
Latvijā	Noteikti jā	3,4	1,3	7,5	1,6	3,4	9,5	2,3	0,0	3,7
	Drīzāk jā	13,5	16,3	7,5	12,8	14,8	9,5	15,1	13,0	8,6
	Drīzāk nē	43,9	38,8	49,1	33,6	45,0	25,4	39,5	33,3	44,4
	Noteikti nē	25,0	28,8	24,5	18,4	24,2	39,7	29,1	40,7	22,2
	Grūti pateikt	14,2	15,0	11,3	33,6	12,8	15,9	14,0	13,0	21,0
citā valstī Eiropā	Noteikti jā	2,8	1,4	4,2	0,0	2,1	5,2	2,4	5,9	0,0
	Drīzāk jā	20,6	23,3	4,2	26,3	30,8	24,1	24,1	21,0	21,6
	Drīzāk nē	33,3	43,8	35,4	19,5	29,4	37,9	28,9	22,7	29,7
	Noteikti nē	27,0	6,8	39,6	27,1	21,0	3,4	21,7	24,4	25,7
	Gruti pateikt	16,3	24,7	16,7	27,1	16,8	29,3	22,9	26,1	23,0
citā valstī ārpus Eiropas	Noteikti jā	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5	0,9	2,6
	Drīzāk jā	13,4	24,3	2,2	9,4	12,7	10,5	15,2	17,1	15,8
	Drīzāk nē	29,6	28,4	26,7	30,8	31,0	36,8	32,9	26,5	30,3
	Noteikti nē	44,4	24,3	55,6	46,2	31,0	40,4	34,2	39,3	32,9
	Gruti pateikt	11,3	23,0	15,6	13,7	25,4	12,3	15,2	16,2	18,4

12. Kas attur no atgriešanās

Atbildes uz jautājumu, kas attur no atgriešanās Latvijā, viennozīmīgi liecina, ka vairumā gadījumu speciālisti ir veiksmīgi integrējušies mītnes zemē un iekārtojušies uz dzīvi ārpus Latvijas. Šo iemeslu minējuši 72% speciālistu. Protams, tāpat lēmumu par izceļošanu parasti nosaka vairāki iemesli un motīvi, tā arī no atgriešanās Latvijā attur vienlaikus vairāki iemesli. Svarīgi norādīt, ka nākamais biežāk minētais iemesls, kas attur no atgriešanās Latvijā, ir tolerances un atvērtības trūkums Latvijas sabiedrībā. Aptuveni trešdaļa respondentu min vēl tādus faktorus, kā nespēju Latvijā atrast pieņemamu darbu (38%), Latvijā ir nepietiekamas profesionālās izaugsmes iespējas (33%), Latvijā nav pieejams pietiekams sociālais atbalsts (30%). Svarīgi norādīt, ka aptuveni trešdaļai respondentu ir personiski iemesli, kas attur no domas par atgriešanos - lielākā daļa ģimenes un draugu vairs nedzīvo Latvijā (34%), nav drošs, ka Latvijā spētu iekārtoties respondenta dzīvesbiedrs, partneris (34%). Nedaudz retāk, tomēr gandrīz aptuveni katrs piektais respondents min arī tādus iemeslus, kā vilšanos Latvijas valstī, nespēju saskatīt bērnu izaugsmes iespējas, arī latviešu valodas zināšanu trūkumu u.tml. 21% norāda, ka

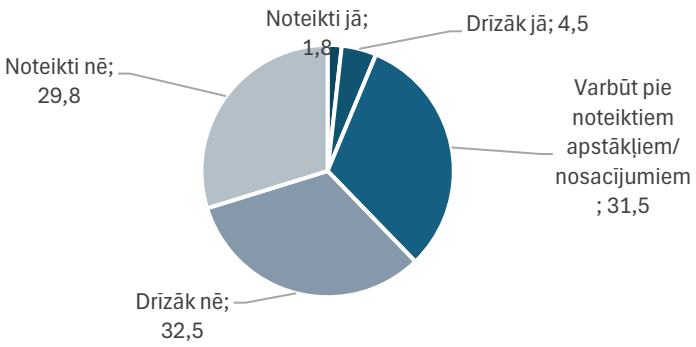
pārcelties uz Latviju nevēlas dzīvesbiedrs/ partneris. Tikai dažus no respondentiem attur nenokarotas parādsaistības vai kredīti Latvijā (1,7%)

24. attēls. Bremzējošie faktori, kas attur no atgriešanās Latvijā (%)



2019. gada dati liecina, ka atgriešanās plāni, kurus neapšaubāmi ietekmē milzīgs daudzums apstākļu un faktoru, ļoti cieši korelē ar apmierinātības līmeni. To respondentu daļa, kuri tuvāko piecu gadu laikā plāno atgriezties Latvijā, ar visiem dzīves aspektiem neapmierināto grupā ir gandrīz četras reizes lielāka nekā grupā, kuri ar visu ir apmierināti. Un pretēji – grupā, kuru raksturo augstāks apmierinātības līmenis it visā, nozīmīgi lielāks ir to respondentu īpatsvars, kuri pieņēmuši lēmumu neatgriezties Latvijā (Koroleva 2019). Tādēļ ticama ir respondentu pašu izteiktā prognoze attiecībā uz plāniem atgriezties Latvijā. Tuvāko piecu gadu laikā 2019. gadā plānoja atgriezties aptuveni 6% respondentu (2% noteikti jā, 4,5- drīzāk jā). Tādu iespēju pie noteiktiem apstākļiem vai nosacījumiem pieļāva 32%. Atgriešanos neplāno kopumā 62% (no tiem 30% noteikti to nedarīs).

25. attēls. Plāni atgriezties Latvijā (%)

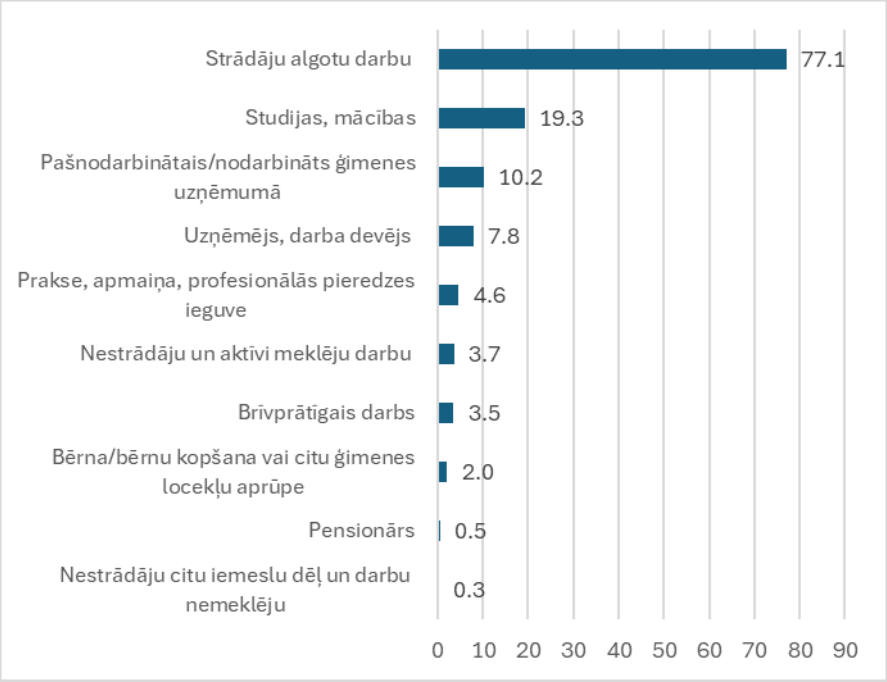


Mērķa grupas aptauja LinkedIn

1. Izglītība un nodarbošanās

Gandrīz visi aptaujātie mērķa grupas pārstāvji šobrīd vai nu mācās vai strādā. 77% ir algots darbs, 10% ir pašnodarbināti, bet 8% - uzņēmēji (26.attēls). Salīdzinot rezultātus ar "Latvijas emigrantu kopienas" datiem, var secināt, ka **LinkedIn ir efektīvs līdzeklis kā sasniegt tieši strādājošos profesionāļus**.

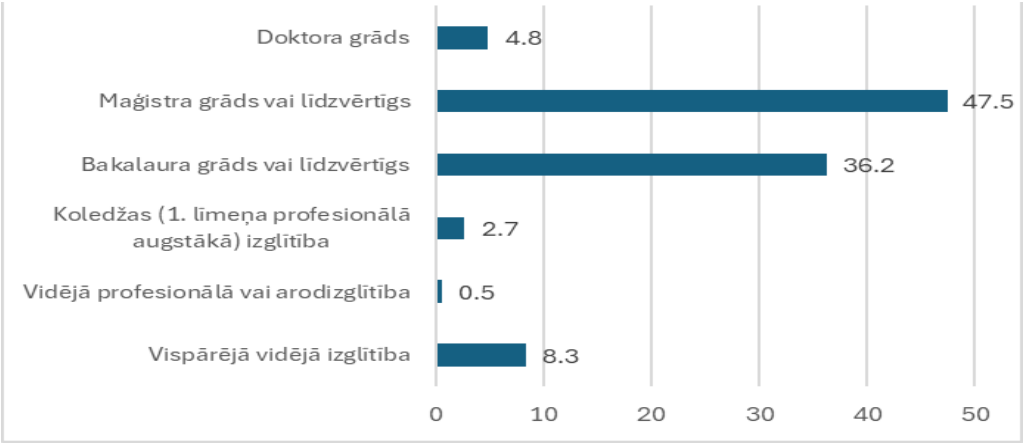
26.attēls. Mērķa grupas pārstāvju nodarbošanās (%)



Pētījums pievēršas tikai tiem, kuri ieguvuši vai iegūst augstāko izglītību ārvalstīs. Atbildes ļauj secināt, ka šajā grupā aptuveni pusei (52%) ir maģistra vai pat augstāks grāds (27.attēls). Turklāt 19% šobrīd vēl mācās: 52% iegūst bakalaura grādu, 37% - maģistra grādu, bet 9% - doktora grādu. Var secināt, ka **LinkedIn izmanto ļoti izglītota nodarbināto daļa**.

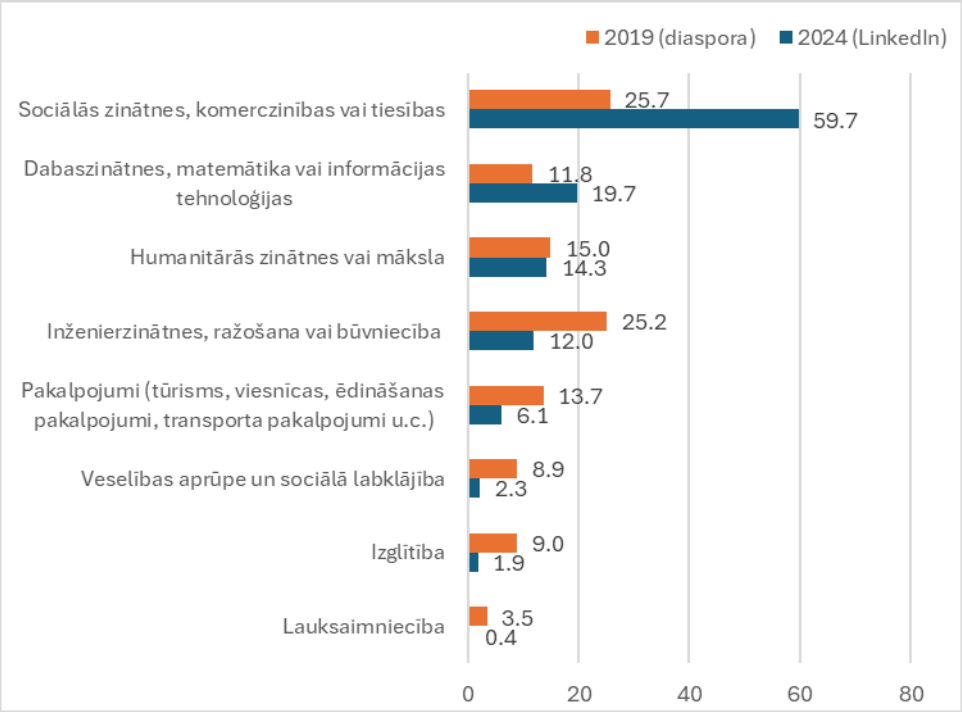
66% augstāko izglītību ieguvuši vai iegūst ārpus Latvijas, bet 34% - gan Latvijā, gan ārvalstīs.

27.attēls. Augstākais iegūtais izglītības līmenis (%)



Pētījumā noskaidrots arī, kādā jomā mērķa grupas pārstāvji ieguvuši vai iegūst augstāko izglītību. Kā liecina atbildes, visbiežāk LinkedIn profesionāļu vidū **dominē izglītība sociālajās zinātnēs, komerczinībās vai tiesību jomā (60%), kam seko dabaszinātnes, matemātika vai IT (20%)**. Salīdzinot rezultātus ar 2019.gada "Latvijas emigrantu kopienas" aptaujas datiem, kurā analizētas diasporas kopumā augstākās izglītības jomas, var secināt, ka iepriekš minētās jomas izteikti dominē LinkedIn lietotāju vidū, savukārt inženierzinātņu, ražošanas un būvniecības, kā arī pakalpojumu jomas speciālistu LinkedIn ir salīdzinoši maz, bet veselības aprūpes, izglītības un lauksaimniecības speciālistu LinkedIn gandrīz nav (28.attēls). Var secināt, ka LinkedIn ir populārs konkrētu jomu speciālistu darbiekārtošanā, bet **citās jomās kā, piemēram, izglītība, veselība vai lauksaimniecība, šo platformu faktiski neizmanto**: šo speciālistu piesaistei jāizmanto citi kanāli.

28.attēls. Kādā jomā iegūta augstākā izglītība (%)



Jautāti par uzņēmuma, kurā šobrīd strādā, darbības jomu, respondenti visbiežāk minējuši:

- Informācijas un komunikācijas pakalpojumi, IT (21%)
- Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi; administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (14%)
- Finanšu un apdrošināšanas darbības; operācijas ar nekustamo īpašumu (13%)

Kopumā kādā no šīm jomām strādā aptuveni puse mērķa grupas pārstāvju – nozīmīgi vairāk nekā tas izplatīts diasporā kopumā (8.tabula). **Tieši tajās LinkedIn kā informācijas kanāls būs visefektīvākais.** Samērā daudzi (10%) strādā arī tirdzniecības, ēdināšanas un izmitināšanas pakalpojumu jomā, tomēr tas ir mazāk nekā diasporas pārstāvju ar augstāko izglītību vidū kopumā, liecinot, ka LinkedIn šajā nozarē strādājošo vidū ir mazāk populārs. Citas nozares, kurās strādājošie LinkedIn sastopami salīdzinoši reti, ir būvniecība, lauksaimniecība, transports un uzglabāšana, izglītība, veselības un sociālā aprūpe. Šo jomu darbinieku informēšanā par darba vietām Latvijā nepieciešams izmantot citus kanālus.

8.tabula. Uzņēmuma, kurā strādā, darbības nozare (%)

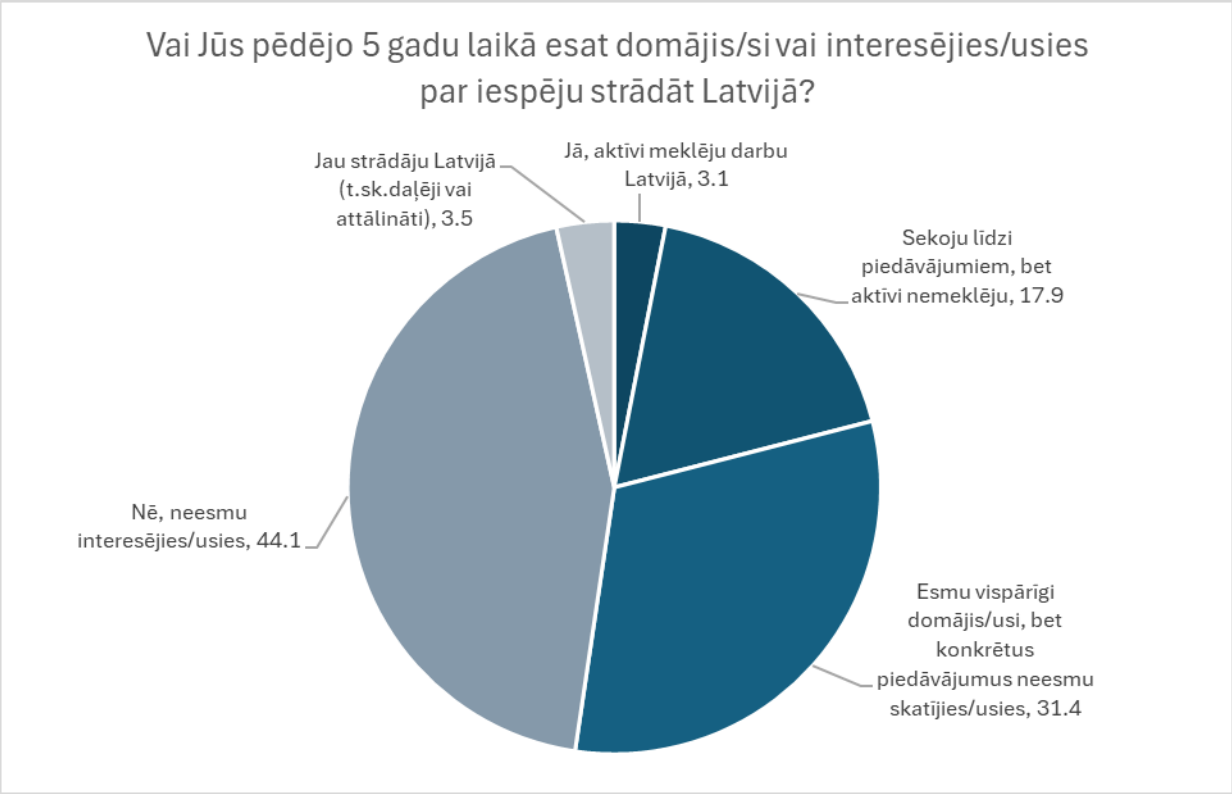
	2019 (diaspora)	**2014 (LinkedIn)**
Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	1.1	0.6
Rūpniecība	7.8	6.2
Elektrības, gāzes, siltuma vai ūdens apgāde; atkritumu apsaimniekošana	1.3	2.0
Būvniecība	4.7	1.5
Tirdzniecība, ēdināšana un izmitināšanas pakalpojumi	12.3	9.8
Transports un uzglabāšana	7.3	4.7
Informācijas un komunikācijas pakalpojumi, IT	12.6	21.1
Finanšu un apdrošināšanas darbības; operācijas ar nekustamo īpašumu	6.9	12.5
Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi; administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	7.1	13.9
Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	3.4	3.3
Izglītība	10.2	5.3
Veselība un sociālā aprūpe	11.0	4.2
Radošas, mākslinieciskas un izklaides darbības/sporta nodarbības un atpūtas darbības / citi individuālie pakalpojumi	6.3	5.3
Sabiedriska organizācija	1.4	2.4
Grūti pateikt	6.7	7.4

2. Interese par darbu Latvijā

Gandrīz puse (44%) respondentu pēdējo 5 gadu laikā nav domājuši par dabu Latvijā, bet 31% par to ir vispārīgi domājuši, bet konkrētus piedāvājumus skatījušies nav (29.attēls). No otras puses, 3.5% jau strādā Latvijā (iespējams, attālināti vai kā papilddarbu), 3% šobrīd aktīvi meklē darbu Latvijā, bet 18% aktīvi darbu nemeklē, toties seko līdzi piedāvājumiem. Var secināt, ka **interese par darba piedāvājumiem Latvijā būtu katram piektajam LinkedIn speciālistam, kas ieguvis vai iegūst augstāko izglītību ārpus Latvijas,** bet labs piedāvājums varētu piesaistīt vēl daudz lielāku uzmanību arī no tiem, kuri, iespējams, šobrīd darba piedāvājumus Latvijā nav īpaši meklējuši.

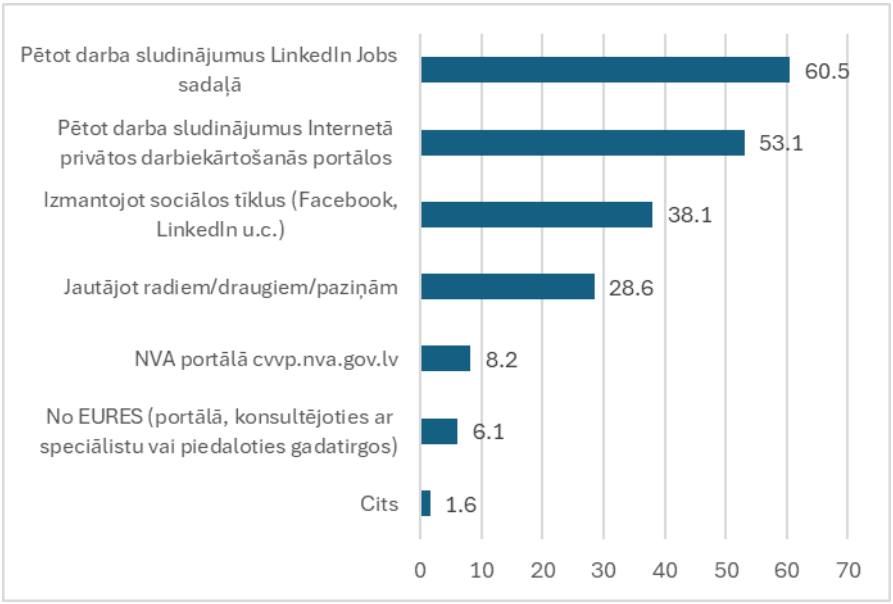
Vismazākā interese par darbu Latvijā ir tiem, kas strādā Šveicē (65% nav par to domājuši), bet dažādu jomu darbinieku vidū ievēroju attieksmes atšķirību nav.

29.attēls. Interese par darbu Latvijā (%)



Par darba piedāvājumiem mērķa grupas pārstāvji **visbiežāk uzzina pētot darba sludinājumus LinkedIn Jobs sadaļā (60%), un privātos darbiekārtošanās portālos** (piem., CV.lv) (53%). Bieži vien tiek izmantoti arī sociālie tīkli (38%) vai informācija no radiem, draugiem un paziņām (29%). NVA portālu un EURES izmanto mazāk nekā 10% respondentu (6.attēls). Var secināt, ka **pašlaik NVA esošajos kanālos nespēj efektīvi sasniegt augsta līmeņa ārvalstīs dzīvojošos speciālistus**, un ir pamatota nepieciešamība to uzrunāšanai meklēt citus kanālus kā, piemēram, LinkedIn. 84% no aptaujātajiem speciālistiem LinkedIn lieto regulāri.

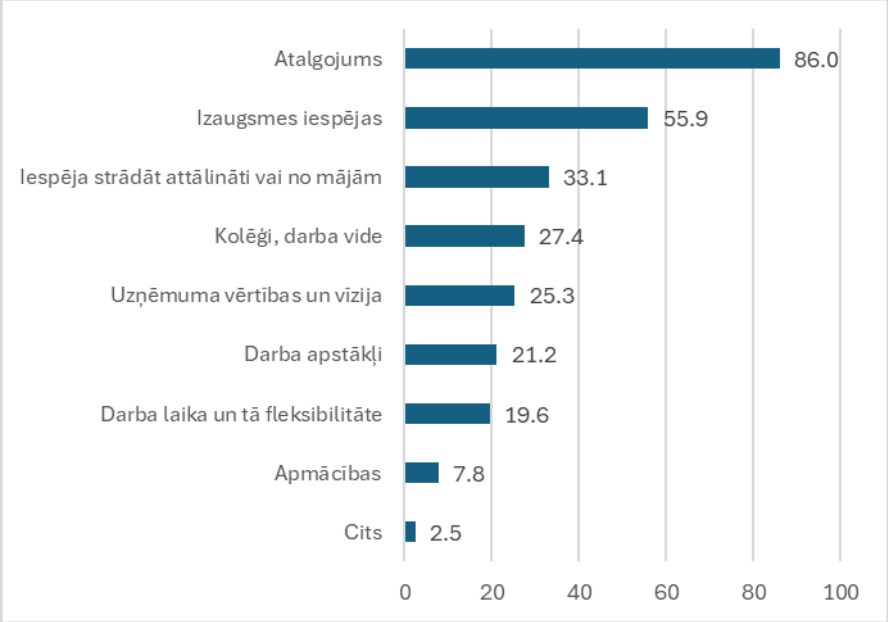
30.attēls. Kā uzzina par darba piedāvājumiem (%)



Cits: Aviokompāniju / MRO web lapas; interesējošās institūcijas mājaslapā; Jautājot iepriekšējo darba devēju; manā nozarē neesmu redzējusi vakances Latvijā; Mani uzrunā headhunteri no Latvijas; meklējot konkrētus darba devējus; MFA mājaslapā; Networking; No profesionālā "Network" iekš Latvijas; Pētot darba piedāvājumus uzņēmumu mājaslapās; Recruiters; Tiekot uzrunātam; X (Twitter).

Raksturojot savas prasības pret darbu, 86% respondentu norāda, ka pievērš uzmanību atalgojumam, bet 56% ir svarīgas izaugsmes iespējas (31.attēls). Daudzi (33%) meklē iespēju strādāt attālināti vai no mājām, tādēļ **piedāvājot attālināta darba iespēju būtu iespējams piesaistīt nozīmīgu daļu iespējamo interesentu darbam Latvijas uzņēmumos.** Papildus darba nosacījumiem un algai, katrs ceturtais pievērš uzmanību arī darba videi, kolēģiem un uzņēmuma vērtībām un vīzijai, tātad – **lai gan alga ir svarīga, tā var nebūt noteicošā tajā, vai speciālists izvēlēsies darbu konkrētā uzņēmumā**.

31.attēls. Galvenās prasības pret darbu, kam pievērš uzmanību (%)

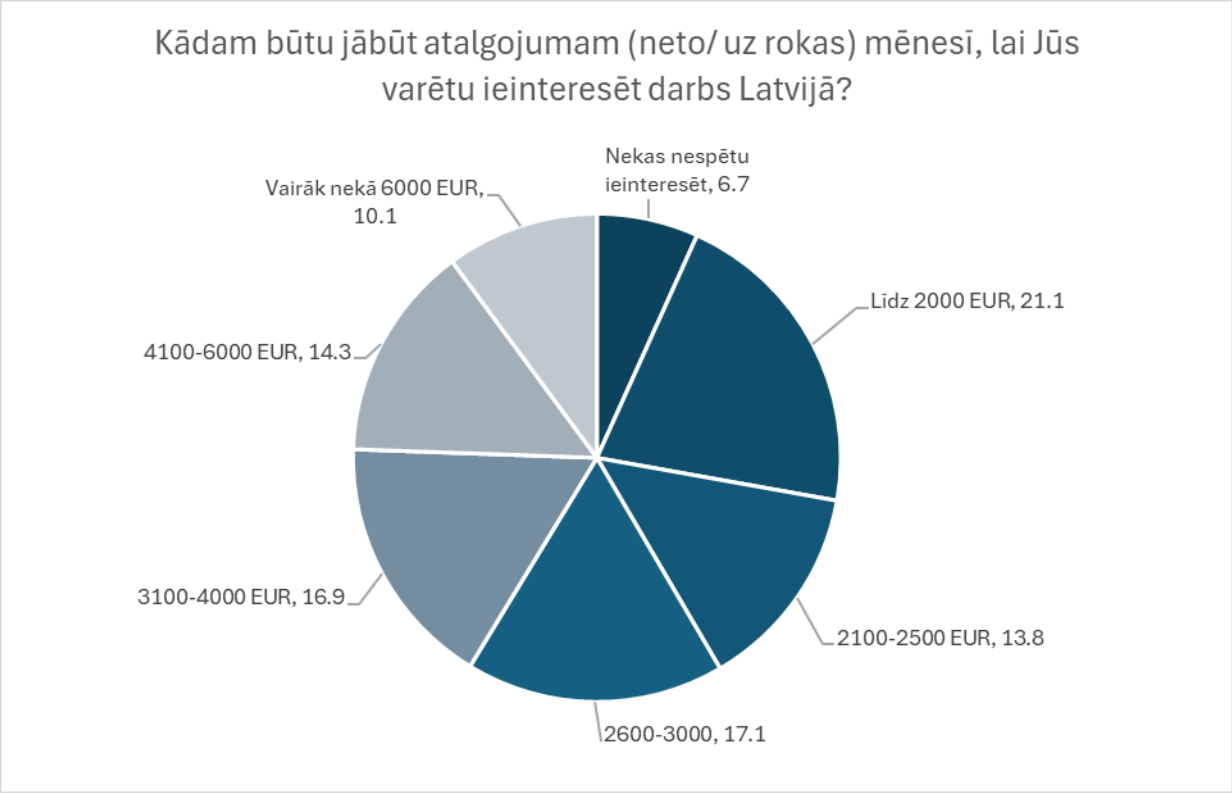


Cits: Angliski runājoša vide; Atjaunot Latvijas Kultūru; benefits, 401K līdzīgs plāns; Cik darbs ir interesants; Darba interesantums; Darba/brīvā laika balanss; Es visticamāk vadītu savu uzņēmumu; Ētika; Iespēja ar savu darbu dot reālu ieguldījumu procesu uzlabošanā.; International network; Izglītības filozofija, Darba vide, Resursi un tehnoloģija, Uz studentiem vērsta pieeja; Lai būtu interesanti; Nozare, manas nozares Latvijā nepastāv ir tikai IT; Satura atbilstība spējām un vēlmēm; Spēja radīt pozitīvus paliekošus rezultātus plašam cilvēku un uzņēmumu lokam; starptautiskums; Ukrainas uzvara, lai nebūtu riska Krievijas uzbrukumam Latvijai; Vai ir starptautisks, eksportē; Visas minētās lietas; Viss pieminētais ir svarīgs, ja plāno darbam pilnvērtīgi un ilgstoši nodoties. Kā arī nākamajā jautājumā atalgojums ir viens, bet jābūt arī darba apstākļiem un darba vadības attieksmei.

Aptaujā tika uzdots arī jautājums, kādam būtu jābūt atalgojumam, lai respondentu spētu ieinteresēt darbs Latvijā. Tikai 7% norādīja, ka darbs Latvijā viņus neinteresētu nekādā gadījumā. Tomēr pārējo respondentu atbildes liecina par samērā augstu mērķa grupas prasību līmeni pret atalgojumu (32.attēls). Tikai 21% apmierinātu neto atalgojums līdz 2000 EUR mēnesī, turklāt aptuveni puse no viņiem minējusi tieši summu "2000 EUR". 31% piesaistītu atalgojums 2100-3000 EUR mēnesī, 17% - 3100-4000 EUR mēnesī, bet 24% vēlētos atalgojumu, kas pārsniedz 4000 EUR mēnesī, ar maksimālo minēto summu 150 000 EUR mēnesī.

Atalgojumu virs 4000 EUR mēnesī visbiežāk cer saņemt Inženierzinātņu, ražošanas vai būvniecības jomā, kā arī dabaszinātņu, matemātikas vai informācijas tehnoloģiju jomā augstāko izglītību ieguvušie (aptuveni puse vēlas vairāk nekā 3000 EUR mēnesī), bet vispieticīgākie ir humanitāro zinātņu un mākslas jomā izglītību ieguvušie: trešdaļu apmierinātu summa līdz 2000 EUR.

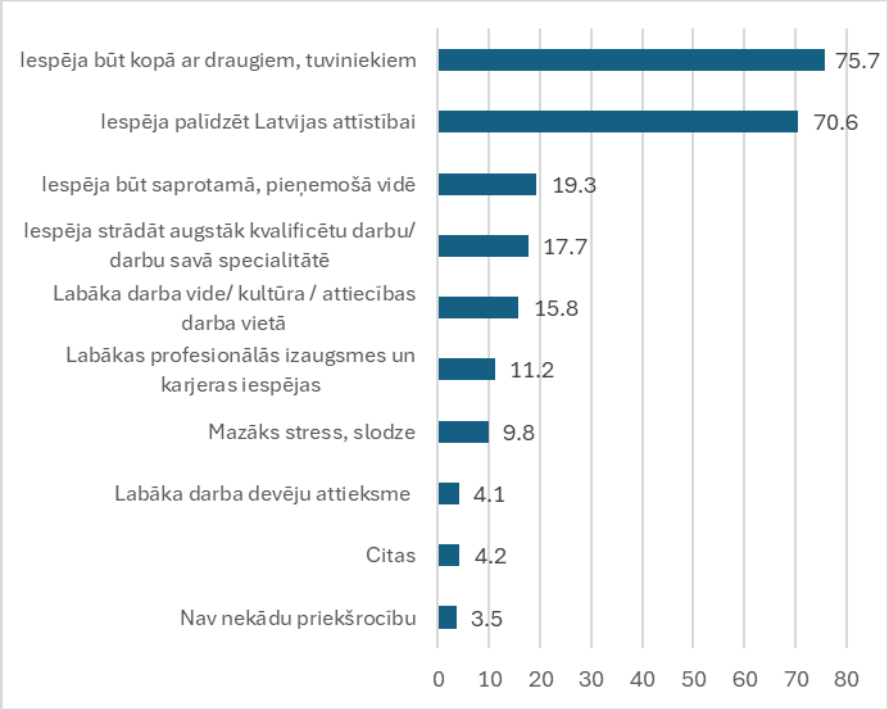
32.attēls. Vēlamais atalgojums, lai ieinteresētu darbs Latvijā (%)



Līdzīgu ainu atklāj arī rezultātu analīze pa nozarēm. Tirdzniecības, ēdināšanas un izmitināšanas jomā, kā arī jomā "Radošas, mākslinieciskas un izklaides darbības/sporta nodarbības un atpūtas darbības / citi individuālie pakalpojumi" strādājošie parasti ieinteresētos par algu līdz 2500 EUR (attiecīgi, 57% un 63%), tomēr arī nereti vēlētos vairāk nekā 2000 EUR. Transporta un uzglabāšanas, elektrības, gāzes, siltuma vai ūdens apgāde; atkritumu apsaimniekošanas jomā strādājošos ar augstāko izglītību parasti (aptuveni pusē gadījumu) ieinteresētu 2600-4000 EUR mēnesī. IT jomā, kā arī finanšu un apdrošināšanas darbības; operācijas ar nekustamo īpašumu jomā strādājošie bieži vien (gandrīz puse) nosaukuši summu no 3100 līdz 6000 EUR, bet nozarē "Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi; administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība" strādājošo prasības ir ļoti dažādas. Visaugstākās summas saukuši nozarē "Finanšu un apdrošināšanas darbības; operācijas ar nekustamo īpašumu" strādājošie: 18% vairāk nekā 6000 EUR mēnesī.

Kā galvenās darba Latvijā priekšrocības respondenti minējuši iespēju būt kopā ar draugiem un tuviniekiem (76%) un palīdzēt Latvijas attīstībai (71%) (33.attēls). Šis rezultāts sasaucas arī ar secinājumiem, kas iegūti citos Latvijas diasporas profesionāļu pētījumos: **iemesli, kas piesaista Latvijai lielākoties ir subjektīvi un emocionāli, nesaistīti ar darba tirgu** – iespējamo atalgojumu, nosacījumiem, apstākļiem u.tml. (skat., piem., Kaša et al. 2021). Citi biežāk minētie iemesli ir iespēja būt saprotamā pieņemošā vidē (19%) un labāka darba vide/ kultūra/ attiecības darba vietā (16%), kas liecina, ka daļa speciālistu ārzemēs joprojām jūtas kā svešinieki. Vēl 18% kā priekšrocību saskata iespēju Latvijā strādāt augstāk kvalificētu darbu savā specialitātē, kura viņiem šobrīd ārvalstīs dažādu iemeslu dēļ nav iespējams. 11% saskata labākas profesionālās izaugsmes un karjeras iespējas Latvijā. Daļā gadījumu tas var būt svarīgs pievilkšanās faktors, ņemot vērā tā būtiskumu mērķa grupai. Paši respondenti spontāni visbiežāk minējuši iespēju būt tuvāk dabai, mājām, vecākiem, ierastā kultūrā audzināt bērnus un zemākas dzīvošanas izmaksas. Tikai 3.5% no tiem, kuri ir domājuši par iespēju strādāt Latvijā, nav spējuši saskatīt strādāšanā Latvijā nekādas priekšrocības.

33.attēls. Darba Latvijā priekšrocības (%)



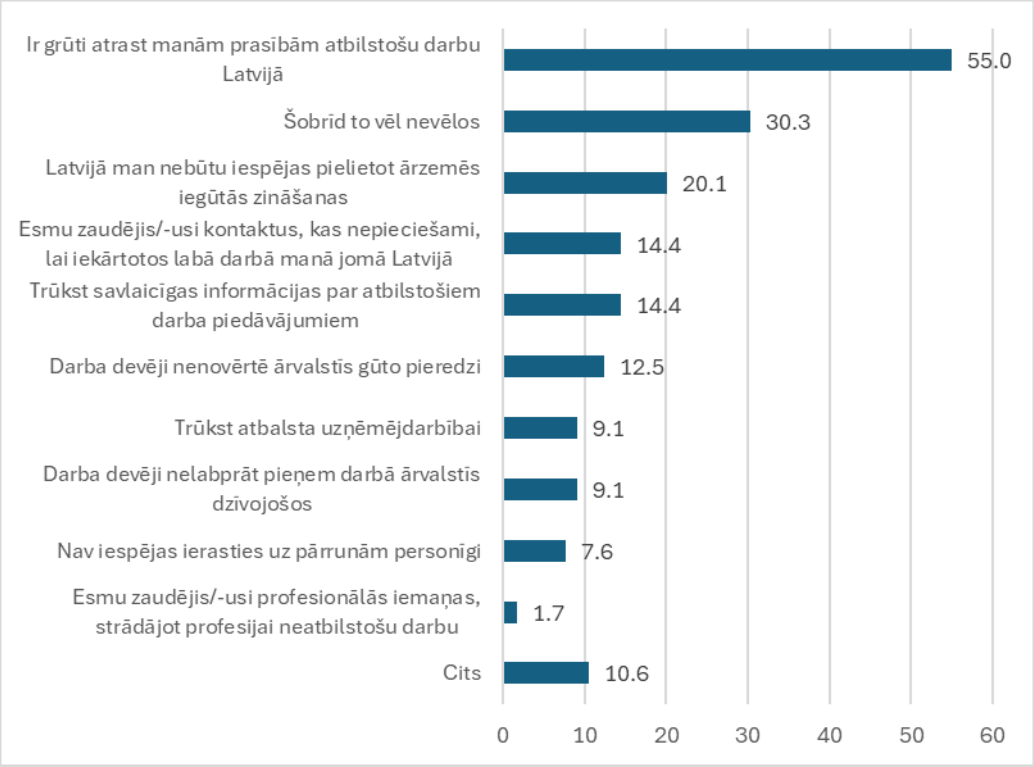
Cits: A lot of Latvian SMEs still pay cash in envelopes and don't follow employment legislation; Būt Latvijā; Būt mājās; Būt tuvāk dabai; Būt tuvāk pie Latvijas dabas; Eiropas līmeņa alga ar salīdzinoši zemākiem izdevumiem; ģimenes un bērnu augšana Latviskā vidē; Ierastāka kultūra; Iespēja dzīvot Latvijā; Iespēja dzīvot pie dabas, Latvijā.; iespēja manai meitai apgūt valodu un kultūru uz vietas Latvija; Iespējams, ka būtu (ceru, ka būtu) darba vieta, kas apmierinātu vairāk kā 2 punktus.; Labāka vide bērnu audzināšanai; Labāka vide, kur audzināt bērnus; lētāks īpašums un dzīve savā valstī; Manā situācijā tikai būt tuvāk vecākiem.; Mentalitāte ir tuvāk; Nav daudz priekšrocību.; Pensionēties Latvijā; Pieejamāka mājokļa situācija - tā ir problēma daudzās lielajās Eiropas pilsētās, ieskaitot Stokholmu, kur dzīvoju. Dzīvošana Rīgā ir būtiski vieglāka mājokļu pieejamības ziņā.; Rusofobijas trūkums; skaista daba; Tikai būt tuvāk vecākiem, bet mana vide nav tik attīstīta Latvijā, lai man būtu interesanti padomāt par darbu Latvijā. Un tā kā, jau ilgu laiku dzīvoju ārpus Latvijas, pat vairs nevaru pateikt, ka Latvijā man būtu vairāk saprotama/pieņemoša vide.; Tuvāk vecākiem; Valdība un plašsaziņas līdzekļi, kas pret visiem pilsoņiem izturas kā pret vērtīgiem pilsoņiem ar vārda brīvību neatkarīgi no valodas vai pārliecības; Valodu zināšanas; Vieglāk uzsākt darbu ieinteresētajās pozīcijās; Vietā, kur strādāju, man ir laba attieksme un izaugsmes iespējas; bet ASV maz atvaļinājumu, 3x redzētas masu atlaišanas ātri un bez pabalstiem, utt; vispārīgi patriotisms pret Latviju. Viss pārējais Latvijā ir noteikti zemāks nekā ārzemēs.; zemākās dzīves izmaksas; Zemākas dzīvošanas izmaksas.

Tiem, kas interesējas vai seko līdzi darba piedāvājumiem Latvijā, tika uzdots jautājums, kas līdz šim ir kavējis atrast darbu Latvijā. Atbildes liecina, ka **galvenā barjera ir grūtības atrast prasībām atbilstošu darbu** (55%). 30% vienkārši to vēl nevēlas, tātad – darba piedāvājumus aplūko ar domu par iespējamu atgriešanos nākotnē. 20% satraucas, ka Latvijā viņiem nebūtu iespējas pielietot ārzemēs iegūtās zināšanas, bet 14% zaudējuši kontaktus, kas viņuprāt nepieciešami, lai iekārtotos darbā viņu jomā Latvijā. Tikpat (14%) norāda, ka trūkst savlaicīgas informācijas par atbilstošiem darba piedāvājumiem. To, ka būtu zaudētas profesionālās iemaņas, norāda ļoti reti kurš respondents, tātad – vajadzības pēc pārkvalifikācijas nav. Nespēju ierasties uz pārrunām personīgi kā šķērsli min tikai 8%, kas var liecināt, ka šāda darba interviju forma Latvijā un arī citviet ir kļuvusi pieņemamāka un vairs nerada tik lielas problēmas. Daļā mērķa grupas valda priekšstats par to, ka darba devēji nenovērtē ārvalstīs gūto pieredzi (12%), tomēr šāds iespaids nav ļoti izplatīts, arī liecinot, ka situācija arī šajā jomā, lai gan nav ideāla, sāk uzlaboties (skat., piem., Mieriņa et al. 2017; Mieriņa et al. 2020).

Paši respondenti spontāni minējuši visdažādākos iemeslus – visbiežāk neapmierinošu algu līmeni un ģimenes apstākļus, bet arī nevēlēšanos būvēt dzīvi no jauna, nedrošību saistībā ar ģeopolitisko situāciju, neapmierinātību ar Latvijas politiku, nevēlēšanos tikt iesauktam obligātajā militārajā dienestā, birokrātiskās prasības

kvalifikācijas atzīšanai, nepietiekamas latviešu valodas zināšanas, šauru profesionālo vidi, neapmierinošas minoritāšu tiesības un sabiedrības attieksmi, un citus faktorus.

34.attēls. Kas līdz šim ir kavējis atrast darbu Latvijā (%)

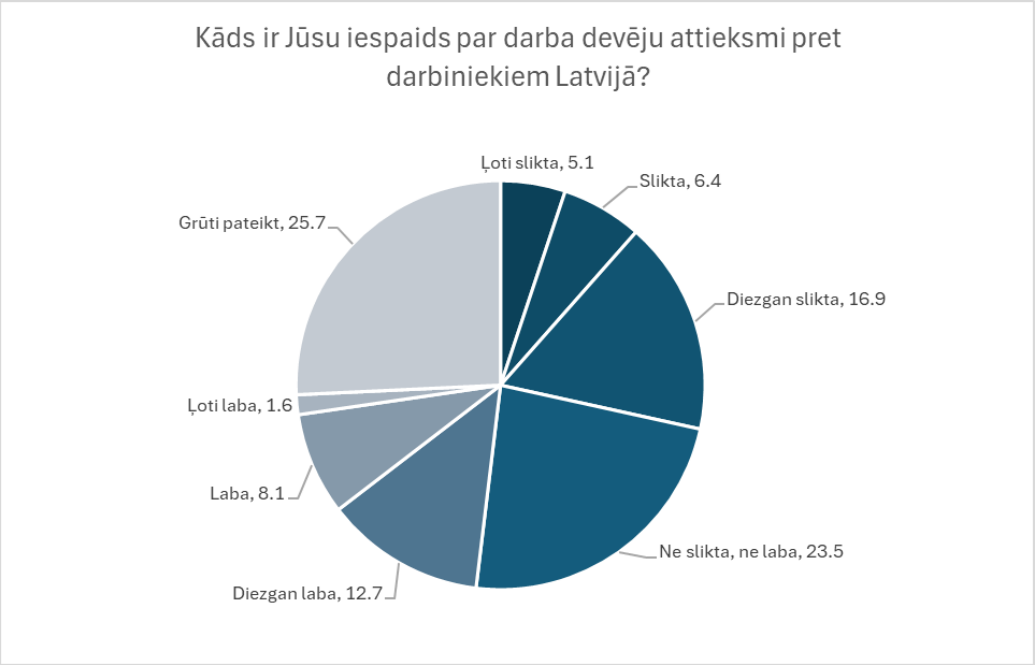


Cits: alga; Alga nav pietiekami laba, lai apsvērtu darbu Latvija; Algas atšķirība.; Apmaksa; Ar ārzemnieku vīru bail no rasisma; Atalgojums; Atalgojums ir zems; Atalgojums nav atbilstošs prasībām strādājot globālā tirgū.; Atalgojums un work-life ballance; Augsts nenoteiktības līmenis saistībā ar grūtībām reintegrēties pēc vairāk nekā 10 gadu nodzīvošanas ārzemēs.; Birokrātija un šķēršļi uzņēmējdarbībai; Covid krīzes laikā bija iespēja atgriezties LV un strādāt attālināti bet nebija iespējams atrast labi atalgotu darbu Latvijā un biju spiesta atgriezties Francijā strādāt klātienē.; Darba devēji (it īpaši valsts pārvaldē) uzskata darba pieredzi ārvalstīs kā mīnusu, man pat ir teikts, ka neesmu 'pietiekami latviete' tikai dēļ tā, ka ārzemēs nodzīvoju 10 gadus. Jo ilgāk esmu prom, jo grūtāk ir atgriezties; Darbu Latvijā biju atradis un atgriezos pēc 10+ gadiem ārzemēm, pēc 3 gadiem aizbraucu atkal, bet atgriezīšos.; Dzīvesbiedrs nav latvietis; Esmu no Zviedrijas un dzimis Zviedrijā; Esmu saņēmusi pie Latvijas darba devējiem, ka esmu "Overqualified"; Esmu strādājis; Ģeopolitiskā situācija, Karš Ukrainā, Mājokļa kreditēšanas problēmas ar Latvijas bankām; Ģimene; ģimene; ģimene ASV; ģimene, darbs vīram un izglītības iespējas bērniem; Ģimenes situācija; Ģimenes situācija (bērnu skolas un izglītība); ģimenes stāvoklis; Grūti strādāt ar latviešiem biznesa nozarē, jo latvieši domā tikai Latvijas robežas apjomā. Ir grūti strādāt ar cilvēkiem, kuri ziņas tikai Latviju un neko citu.; Iepriekšējā pieredze Latvijas publiskajā pārvaldē un zema morāle/prestižs; Ierobežojumi karjeras izaugsmei; Izglītības cenas Latvija; Laika zonas starpība; Language; Latvija nepiedāvā darba iespējas manā profesionālajā jomā; Latvijas vide ir maza un pa lielam trūkst profesionalitātes, tie paši cilvēki ir visur, visi visus pazīst; LV Valodas līmenis ir B2.2/C1; Mācību dokumenti ir angļu valodā. Lai es varētu strādāt kā reģistrēta māsiņa LV, visiem mācību dokumentiem būtu jābūt notariāli tulkotiem latviešu valodā. Tas ir ļoti dārgs prieks. Piemēram, Nīderlandē, lai reģistrētos, viņi pieņem mācību dokumentus gan nīderlandiešu, gan angļu valodā.; Man ir teikts, ka esmu par vecu.; Man nav pieņemama esošā politika valstī; Mana topošā sieva ir amerikāniete un nevaram pārvākties, līdz mēs esam precēti; Mazāk atvaļinājuma dienu; Mazas algas un slikta sociālā sistēma/attieksme no sabiedrības; Mazs atalgojums; Nav bijis piedāvājumu; Neadekvāti zems algas piedāvājums (direktors - 700 euro bruto mēnesi); Nebija interese, jo mūsu valsts diemžēl lido uz to virzienu. Nav konkrētu plānu, nav ideju, problēmas nerisinām - ir viena problēma, tas ir Krievija un to valoda. Viņi negrib stipru valsti. Viņi domā uz vienu soli priekšā – diemžēl ir bailes par valsti, bailes par dzimteni un par bērniem.; Neesmu darbu meklējis; Neesmu drošs ka manas valodas zināšanas pēc tik daudz gadiem; ārvalstīs spētu būt konkurētspējīgas augsta līmeņa pozīcijā. Tas ir tā pavisam atklāti, šis ir viens no iemesliem, kādēļ pēc C19 neaizbraucu atpakaļ mājās.; Neesmu vēl aktīvi meklējusi; Nekad neesmu strādājusi savā profesijā latviešu valodā; Nepārliecība par vēlmi atgriezties; Nepietiekams atalgojums; nervozēja par dzīvi Latvijā; nervozs par pārcelšanos uz Latviju; Nespēju apvienot attiecības ar savu partneri un dzīvi Latvijā; Nezinu, vai var būt par vēlu.; Obligātais militārais dienests man atņems gadu no jaunības, ko varētu veltīt kvalifikācijas celšanai; Pagaidām esmu interesējies ļoti virspusēji, jo vēl līdz galam neesmu pārliecināts vai nav radusies vēlme pārvākties uz Latviju.; Pārāk zems atalgojums; Pati doma par to ka, pārbraucot atpakaļ uz dzimteni, ir jāsāk viss no jauna; politiskā aina; Politiskā situācija, mazākumtautību tiesības; Prasībām salīdzinoši

mazs atalgojums. Maz interesantu un modernu uzņēmumu.; Primary okupācija Krievijai un risks, ka arī uzbruks Latvijai – 2013. gadā es sarunājos par darbu Latvija; Raizes par iekļaušanos Latvijas profesionālajā vidē; Rusofobijas politika; Sabiedrības attieksme pret cilvēkiem ar citu seksuālo orientāciju, gan darba vietā, gan veselības aprūpes sistēmā. Infrastruktūra Latvijā.; Salīdzinoši zemais atalgojums, pašreizējā dzīves ērtība Singapūrā, vēlme vēl iegūt papildu pieredzi ārvalstīs; Sieva ārzemēs; Sieva dzīvo ASV; Sieva nav latviete; Šobrīd nemeklēju darbu Latvijā, jo studēju; Tā ir jauna doma man; Tagad nav spējas pārvākties uz Latviju; Trūkst noderīgu kontaktu; Tur ir ļoti daudz faktori, darbs nav vienīgais, bet būtu jābūt ļoti ienesīgam projektam; Valdības un līdzcilvēku attieksme; Vīra darbs akadēmiskajā vidē; organizāciju attīstība/ gatavība/ sapratne par pārmaiņu vadības nepieciešamību; finansējums; Vīrs nevar atrast piemērotu darbu Latvijā; Visa mana dzīve ir Lielbritānijā, ir ļoti grūti no tās atteikties; Zaudētu Skandināvijas darba vidi; zems atalgojums; Zems atalgojums un darba devēju zināšanu trūkums par manas izglītības iespēju nest labumu, kā arī manas vēlamās profesijas lēnā ienākšana Latvijā esošos uzņēmumos.

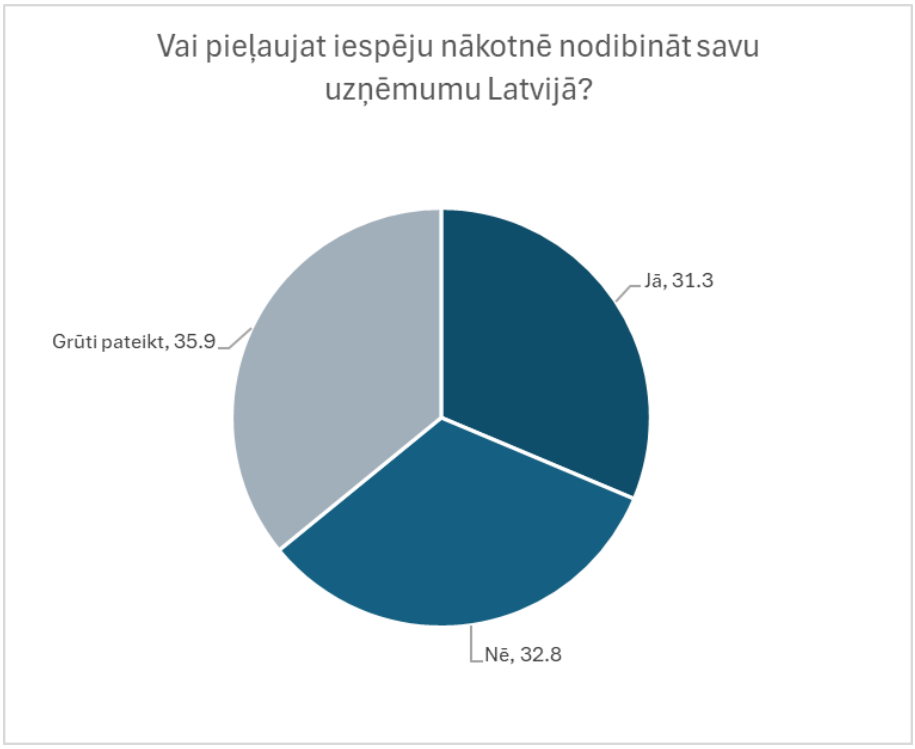
Iepriekšējos pētījumos kā iespējams šķērslis tika atzīmēts priekšstats par neapmierinošu darba devēju attieksmi pret darbiniekiem salīdzinot ar attieksmi ārvalstīs (Mieriņa 2016). Šajā pētījumā respondentu atbildes liecina, ka vismaz daļā nozaru šāds priekšstats joprojām var atturēt ārvalstīs dzīvojošos meklēt darbu Latvijā. Kopumā 11% darba devēju attieksmi Latvijā vērtē kā sliktu vai ļoti sliktu, un vēl 17% – kā diezgan sliktu. Visbiežāk darba devēju attieksmi kritiski vērtē tie, kuri strādā Būvniecības, Rūpniecības, Elektrības, gāzes, siltuma vai ūdens apgādes, atkritumu apsaimniekošanas, Transporta un uzglabāšanas nozarēs, kā arī Veselības un sociālās aprūpes nozarē (35-44%). Tomēr, salīdzinot ar "Latvijas emigrantu kopienas" 2014.gada datiem var secināt, ka situācija uzlabojas: tolaik diasporas pārstāvji ar augstāko izglītību, kas to ieguvuši ārpus Latvijas, darba devēju attieksmi Latvijā vērtēja nedaudz kritiskāk (26% kā sliktu vai ļoti sliktu un vēl 16% kā drīzāk sliktu).

35.attēls. Darba devēju Latvijā attieksme pret darbiniekiem (%)



Šis pētījums, līdzīgi kā iepriekšējie, atklāj augstu uzņēmējdarbības potenciālu Latvijas diasporā: 31% pieļauj iespēju nākotnē nodibināt savu uzņēmumu Latvijā (36.attēls). Šobrīd bieži vien izveidojies priekšstats par nepietiekamu valsts atbalstu uzņēmējdarbībai, tādēļ, ņemot vērā aptaujas rezultātus, būtu **vēlams sadarboties ar LIAA, izplatot informāciju par dažādām apmācību un finansēšanas iespējām jaunuzņēmumiem**.

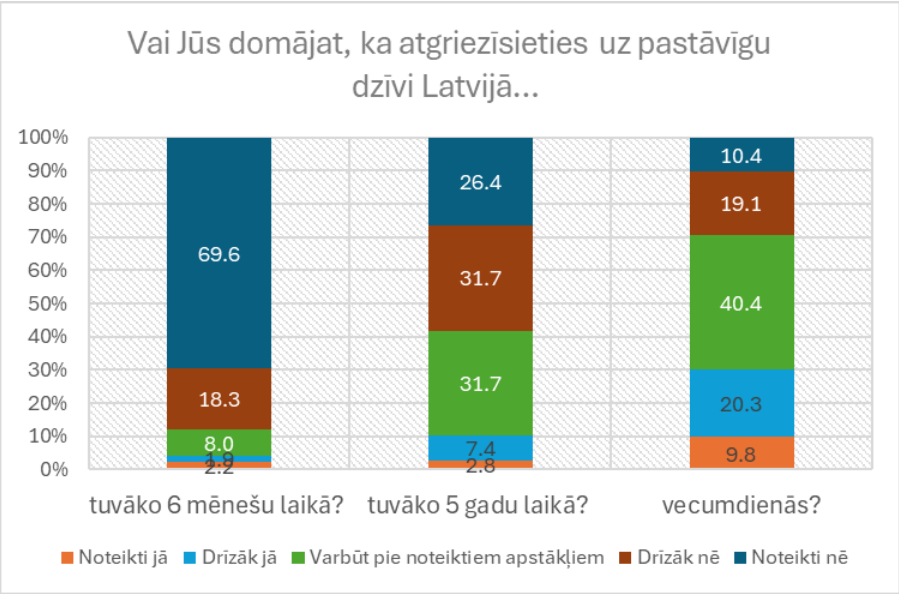
36.attēls. Vēlme nodibināt savu uzņēmumu Latvijā (%)



3. *Atgriešanās Latvijā*

Runājot par iespējamu atgriešanos uz pastāvīgu dzīvi Latvijā, tuvāko 6 mēnešu laikā atgriezties plāno tikai daži procenti aptaujāto speciālistu, bet kopumā šādu iespēju pie noteiktiem apstākļiem vai nosacījumiem varētu apsvērt 12%. Var secināt, ka **īstermiņā atgriešanās iespēja varētu ieinteresēt katru astoto mērķa grupas pārstāvi**. Tuvāko 5 gadu laikā atgriezties plāno aptuveni 10% mērķa grupas pārstāvju, bet pie noteiktiem apstākļiem vai nosacījumiem tas varētu ieinteresēt vēl 32% (37.attēls). Lielais skaits respondentu ar nenoteiktu attieksmi (atkarīgs no apstākļiem, nosacījumiem), liecina, ka **lēmums lielā mērā būs atkarīgs no darba devēju piedāvājuma pievilcības**.

37.attēls. Atgriešanās plāni (%)



Salīdzinoši nedaudz vairāk gatavību atgriezties izsaka vai pieļauj tie, kuri ieguvuši izglītību veselības aprūpes un sociālās labklājības, izglītības vai inženierzinātņu, ražošanas vai būvniecības jomā, lai gan arī tajās tuvāko 6 mēnešu laikā iespēju atgriezties pieļauj ne vairāk kā katrs ceturtais speciālists. Vismazāk atgriezties gatavi ir pakalpojumu jomā strādājošie: 2/3 drīzāk vai noteikti neatgriezīsies pat 5 gadu laikā.

9.tabula. Dažādās jomās izglītību ieguvušo gatavība atgriezties Latvijā (%)

		Sociālās zinātnes, komerc-zinības vai tiesības	*Humani-tārās zinātnes vai māksla*	*Inženier-zinātnes, ražošana vai būvniecība*	*Izglītība*	*Veselības aprūpe un sociālā labklājība*	*Dabas-zinātnes, matemā-tika vai informā-cijas tehnolo-ģijas*	*Pakalpojumi (tūrisms, viesnīcas, ēdināšanas pakalpojumi, transporta pakalpojumi u.c.)*
tuvāko 6 mēnešu laikā?	Noteikti jā	1.5	2.0	4.0	9.1	0.0	2.1	0.0
	Drīzāk jā	1.5	1.0	1.3	9.1	12.5	2.1	2.5
	Varbūt pie noteiktiem apstākļiem	9.1	5.0	10.7	0.0	12.5	6.4	5.0
	Drīzāk nē	19.2	15.0	13.3	9.1	25.0	21.3	22.5
	Noteikti nē	68.8	77.0	70.7	72.7	50.0	68.1	70.0
tuvāko 5 gadu laikā?	Noteikti jā	2.5	3.9	2.6	10.0	6.3	2.8	5.0
	Drīzāk jā	5.9	4.9	13.0	0.0	6.3	6.3	10.0
	Varbūt pie noteiktiem apstākļiem	33.2	30.4	29.9	50.0	31.3	31.7	20.0
	Drīzāk nē	30.5	36.3	27.3	10.0	18.8	39.4	32.5
	Noteikti nē	28.0	24.5	27.3	30.0	37.5	19.7	32.5
Vecum-dienās?	Noteikti jā	8.4	10.9	10.8	20.0	11.8	8.6	10.3
	Drīzāk jā	20.2	21.8	14.9	30.0	29.4	20.0	17.9
	Varbūt pie noteiktiem apstākļiem	37.2	39.6	51.4	40.0	35.3	45.0	38.5
	Drīzāk nē	22.4	19.8	10.8	0.0	17.6	16.4	25.6
	Noteikti nē	11.8	7.9	12.2	10.0	5.9	10.0	7.7

Aplūkojot situāciju nozaru griezumā, var secināt, ka visstingrāk iespēju atgriezties īstermiņā noraida tie, kuri šobrīd strādā rūpniecības, būvniecības, elektrības, gāzes, siltuma vai ūdens apgādes, atkritumu apsaimniekošanas nozarēs. Salīdzinoši atvērtāki atgriešanās iespējai ir tie, kas strādā veselības aprūpes un sociālās labklājības, izglītības vai valsts pārvaldes jomā: aptuveni puse plāno vai pieļauj iespēju pie noteiktiem apstākļiem 5 gadu laikā atgriezties Latvijā. Tomēr arī šajās jomās īstermiņā atgriezties gatavi nedaudzi.

10.tabula. Dažādās nozarēs strādājoši gatavība atgriezties Latvijā (%)

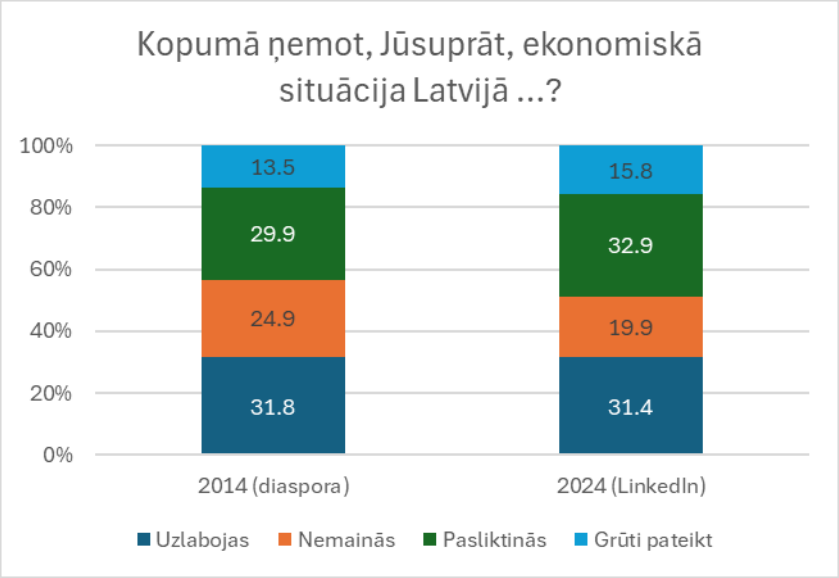
		Rūpniecība	Elektrības, gāzes, siltuma vai ūdens apgāde; atkritumu apsaimniekošana	Būvniecība	Tirdzniecība, ēdināšana un izmitināšanas pakalpojumi	Transports un uzglabāšana	Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	Finanšu un apdrošināšanas darbības; operācijas ar nekustamo īpašumu	Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi; administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība	Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	Izglītība	Veselība un sociālā aprūpe	Radošas, mākslinieciskas un izklaides darbības/sporta nodarbības un atpūtas darbības / citi individuālie pakalpoj	Sabiedriska organizācija
tuvāko 6 mēnešu laikā?	Noteikti jā	8.1	0.0	0.0	0.0	3.7	1.5	1.3	3.5	4.8	0.0	0.0	2.9	7.7
	Drīzāk jā	2.7	0.0	0.0	0.0	3.7	2.3	1.3	1.2	0.0	3.0	8.0	2.9	0.0
	Varbūt pie noteiktiem apstākļiem	2.7	0.0	11.1	5.4	3.7	9.8	7.9	9.3	9.5	6.1	16.0	2.9	7.7
	Drīzāk nē	5.4	10.0	11.1	32.1	25.9	18.9	21.1	17.4	28.6	6.1	12.0	26.5	23.1
	Noteikti nē	81.1	90.0	77.8	62.5	63.0	67.4	68.4	68.6	57.1	84.8	64.0	64.7	61.5
tuvāko 5 gadu laikā?	Noteikti jā	0.0	0.0	0.0	0.0	7.4	2.3	3.9	1.2	4.8	9.1	4.0	0.0	7.1
	Drīzāk jā	2.9	10.0	22.2	10.7	7.4	8.4	5.2	5.8	0.0	6.1	12.0	5.9	0.0
	Varbūt pie noteiktiem apstākļiem	28.6	10.0	22.2	42.9	22.2	26.7	28.6	36.0	42.9	33.3	32.0	35.3	35.7
	Drīzāk nē	37.1	40.0	33.3	32.1	37.0	32.8	29.9	33.7	23.8	33.3	20.0	41.2	14.3
	Noteikti nē	31.4	40.0	22.2	14.3	25.9	29.8	32.5	23.3	28.6	18.2	32.0	17.6	42.9
vecumdienās?	Noteikti jā	5.7	10.0	11.1	16.1	11.5	6.1	10.5	5.9	13.6	18.2	8.0	5.9	15.4
	Drīzāk jā	14.3	0.0	22.2	25.0	19.2	19.1	15.8	25.9	18.2	18.2	28.0	23.5	0.0
	Varbūt pie noteiktiem apstākļiem	40.0	60.0	44.4	33.9	38.5	43.5	34.2	40.0	50.0	48.5	40.0	47.1	53.8
	Drīzāk nē	22.9	20.0	11.1	17.9	26.9	17.6	26.3	21.2	18.2	9.1	4.0	17.6	23.1
	Noteikti nē	17.1	10.0	11.1	7.1	3.8	13.7	13.2	7.1	0.0	6.1	20.0	5.9	7.7

Galvenais, kas attur no atgriešanās Latvijā, ir tas, ka speciālisti ir iekārtojušies uz dzīvi ārzemēs un pieraduši pie tā (53%). Daudzi kā šķērsli minējuši arī neadekvāti augstās cenas, salīdzinot ar ienākumiem (34%), tolerances un atvērtības trūkumu sabiedrībā (31%) un bažas par ģeopolitisko situāciju (27%). Tikai 30% no atgriešanās attur nespēja Latvijā atrast sev piemērotu darbu (14.attēls). Šis rezultāts liecina, ka **atgriešanās lēmumu (vai nevēlēšanos atgriezties) lielā mērā ietekmē ne tikai darba piedāvājums, bet arī kopējā atmosfēra, ekonomiskā un politiskā situācija valstī**. Atbildes apstiprina, ka atgriežoties tiek apsvērta ne vien sava, bet arī dzīvesbiedra un bērnu situācija un iespējas Latvijā. Tā, piemēram, 25% nav pārliecināti, kā Latvijā iekārtotos dzīvesbiedrs, bet 19% satrauc izglītības kvalitāte un bērnu nākotnes iespējas Latvijā. 21% nesaskata sev pietiekamas profesionālās izaugsmes vai uzņēmējdarbības iespējas. Atšķirībā no citiem diasporas pārstāvjiem (Šūpule & Kļave 2019), augsta līmeņa speciālistus, kas aptaujāti šajā pētījumā, mazāk satrauc sociālais atbalsts, parādsaistības, dzīvesvietas atrašana un tas, ka lielākā daļa ģimenes un draugu nedzīvo Latvijā. Diemžēl daudzas no biežāk izteiktajām bažām, kas saistītas ar ekonomisko un politisko nestabilitāti un sabiedrības netoleranci, nav viegli risināmas, īpaši esošo diasporas un/vai nodarbinātības politikas instrumentu ietvaros.

38.attēls. Kas attur no atgriešanās Latvijā (%)

Priekšstats par ekonomiskās situācijas izmaiņām Latvijā respondentiem ir ļoti dažāds: aptuveni trešdaļa uzskata, ka tā uzlabojas, un trešdaļa – ka tā pasliktinās. Taču viennozīmīgi var secināt, ka situācija, salīdzinot ar 2014.gadu, kļuvusi dinamiskāka, un **pieaugusi neskaidrība par to, kā tā attīstīsies**: 2014.gadā diasporas pārstāvjiem ar augstāko izglītību, kas iegūta ārzemēs, biežāk likās, ka situācija nemainās (39.attēls). Arī tas var ietekmēt lēmumu par atgriešanos.

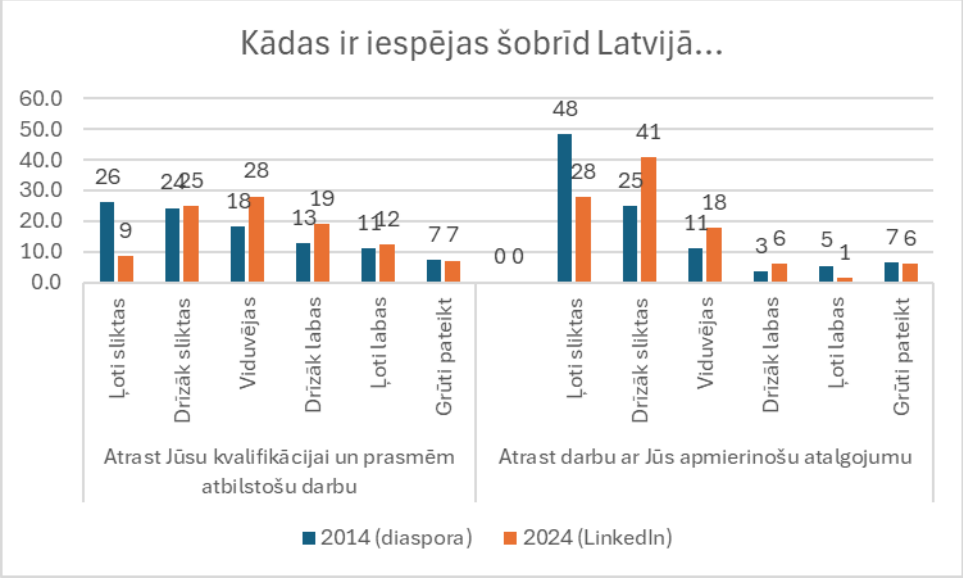
39.attēls. Priekšstats par ekonomiskās situācijas izmaiņām Latvijā (%)



Pētījumā tika noskaidrots arī speciālistu priekšstats par iespējām Latvijā atrast sev pieņemamu darbu ar atbilstošu atalgojumu. Arī šajā jautājumā viedokļi ļoti atšķiras, tomēr salīdzinot ar diasporas pārstāvju ar ārzemēs iegūtu izglītību atbildēm 2014.gadā, situācija nedaudz uzlabojas vai vismaz retāk tiek vērtēta kā ļoti slikta. Šobrīd iespējas atrast kvalifikācijai un prasmēm atbilstošu darbu kā labas vērtē kopumā 31%, bet darbu ar apmierinošu atalgojumu – 7%. Tieši alga ir lielākais problēmaspekts, par ko liecina tas, ka 69% iespējas atrast apmierinošu atalgojumu Latvijā vērtē kā ļoti vai drīzāk sliktas.

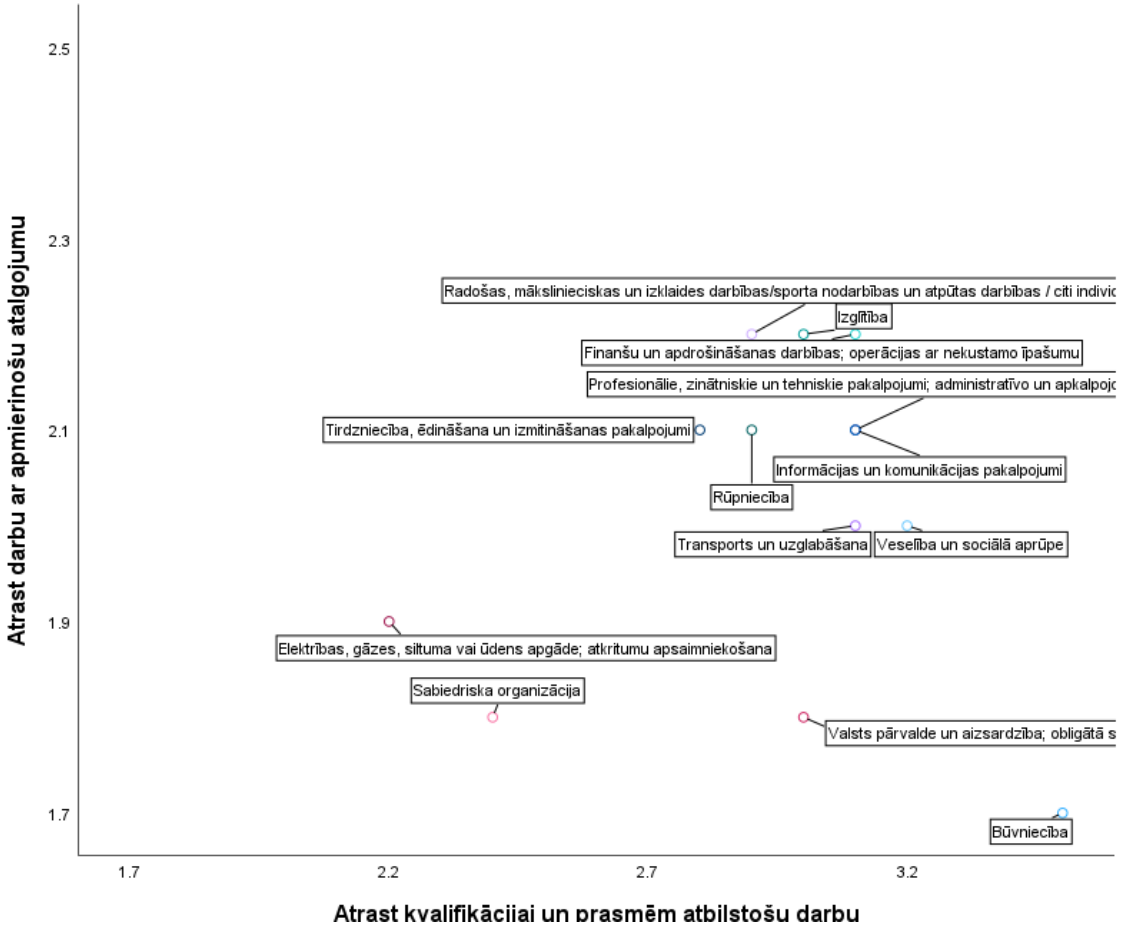
Savai kvalifikācijai un prasmēm atbilstošu un atbilstoši atalgotu darbu vissliktāk vērtē tie, kuri ieguvuši izglītību izglītības un pakalpojumu jomā.

40.attēls. Iespējas atrast vēlamo darbu Latvijā (%)



Aplūkojot rezultātu nozaru griezumā redzams, ka būvniecības jomā darbu Latvijā atrast būtu samērā viegli, taču ļoti grūti atrast darbu ar apmierinošu atalgojumu (41.attēls). Sabiedriskā organizācijā un elektrības, gāzes, siltuma vai ūdens apgādes, atkritumu apsaimniekošanas jomā strādājošie uzskata, ka Latvijā būtu grūti atrast gan darbu, kas atbilst kvalifikācijai, gan arī apmierinošu atalgojumu.

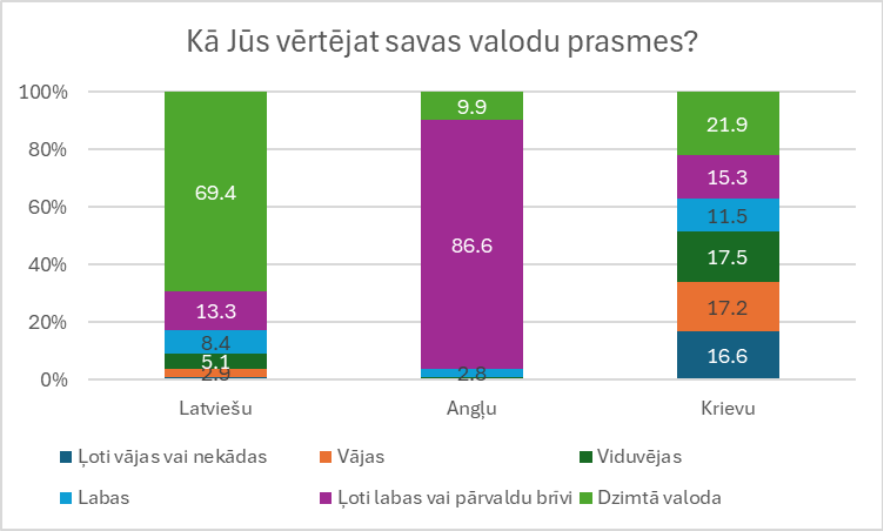
41.attēls. Dažādās nozarēs strādājošo iespējas atrast darbu Latvijā (%)



Piezīme: vērtējums skalā no 1 (ļoti grūti) līdz 5 (ļoti viegli)

Gandrīz visi LinkedIn aptaujātie speciālisti ļoti labi vai brīvi pārvalda angļu valodu. Latviešu valodu par dzimto valodu uzskata 69%, vēl 22% to pārvalda labi vai ļoti labi, taču **9% latviešu valodas zināšanas ir viduvējas vai vājas**. Tas var kavēt iespējas atrast darbu specialitātē Latvijā. Labas krievu valodas zināšanas ir pusei (49%) respondentu, bet trešdaļa (34%) krievu valodu zina vāji vai nezina nemaz.

42.attēls. Valodu prasmes (%)



4. Padziļināta informācija par respondentiem

Izglītības nozare

Respondentiem tika lūgts precizēt apakšnozari, kādā viņi ir ieguvuši augstāko izglītību. Atbildes uz šo jautājumu sniedza 690 respondenti, turklāt 135 norādīja papildus otru specializāciju vai augstāko izglītību, un 7 respondenti – vēl trešo.

11.tabula. Respondentu iegūtās izglītības joma

Nr. p.k.	***Nozare***	***Izvēle un skaits***
1.	Vadība un administrēšana: **279** (*t.sk. Biznesa vadība, Eiropas ekonomika un bizness, Eiropas Savienības bizness un tiesības, Kvalitātes nodrošināšana un vadība, Mazā un vidējā biznesa vadība, Komercdarbība un uzņēmuma vadība, Ēdināšanas un viesnīcu komercdarbība, Darbs ar jaunatni un tā vadība u.tml.*)	1.izvēle: 231 2.izvēle: 46 3.izvēle: 2
2.	Ekonomika un finanses: **110**	1.izvēle: 91 2.izvēle: 19
3.	Informācijas tehnoloģijas, datortehnika, elektronika, telekomunikācijas, datorvadība un datorzinātne: **72**	1.izvēle: 60 2.izvēle: 10 3.izvēle: 2
4.	Socioloģija, politoloģija un antropoloģija: **60**	1.izvēle: 52 2.izvēle: 7 3.izvēle: 1
5.	Informācijas un komunikācijas zinātnes: **38**	1.izvēle: 30 2.izvēle: 8.
6.	Tiesību zinātne: **37**	1.izvēle: 32 2.izvēle: 5
7.	Mākslas: **36** (*T.sk. Vizuāli plastiskā māksla, Mūzika un skatuves māksla, Audiovizuālā māksla un mediju māksla, Dizains, Amatniecība, Lietišķā māksla, Radošās industrijas*)	1.izvēle: 30 2.izvēle: 6
8.	Fizika, materiālzinātne, matemātika un statistika: **34**	1.izvēle: 30 2.izvēle: 4
9.	Valodu un kultūras studijas: **26**	1.izvēle: 19 2.izvēle: 7
10.	Transporta pakalpojumi, loģistika: **22**	1.izvēle: 11 2.izvēle: 11
11.	Ķīmija, ķīmijas tehnoloģijas un biotehnoloģija: **15**	1.izvēle: 15
12.	Mehānika un metālapstrāde, siltumenerģētika, siltumtehnika un mašīnzinības: **14**	1.izvēle: 14
13.	Veselības aprūpe: **12** (t.sk. ārstniecība, Medicīniskie pakalpojumi, Māszinības, Zobārstniecība, Farmācija, Sabiedrības veselība	1.izvēle: 11 2.izvēle: 0 3.izvēle: 1
14.	Vēsture un filozofija: **10**	1.izvēle: 9 2.izvēle: 1
15.	Psiholoģija: **10**	1.izvēle: 6 2.izvēle: 4
16.	Enerģētika, elektrotehnika un elektrotehnoloģijas: **10**	1.izvēle: 10

17.	Arhitektūra un būvniecība: 7	1.izvēle: 6 2.izvēle: 1
18.	Tulkošana: **6**	1.izvēle: 6
19.	Vides aizsardzība: **5**	1.izvēle: 4 2.izvēle: 1
20.	Viesnīcu un restorānu serviss, tūrisms un atpūtas organizācija: **5**	1.izvēle: 5
21.	Ražošana un pārstrāde: **5**	1.izvēle: 4 2.izvēle: 1
22.	Izglītība: **5**	1.izvēle: 0 2.izvēle: 4 3.izvēle: 1
23.	Dzīvās dabas zinātnes: **4**	1.izvēle: 4
24.	Lauksaimniecība, mežsaimniecība, zivsaimniecība un pārtikas higiēna: **4**	1.izvēle: 4
25.	Iekšējā drošība un civilā aizsardzība: **2**	1.izvēle: 2
26.	Ģeogrāfijas un zemes zinātnes: **1**	1.izvēle: 1
27.	Sociālā labklājība: **1**	1.izvēle: 1
28.	Jūrniecība: **1**	1.izvēle: 1
29.	Sports: **1**	1.izvēle: 1

Kādā profesijā/amatā Jūs šobrīd strādājat savā pamatdarbā? (n=608)

Uz jautājumu, kādā amatā/ profesijā respondents strādā savā pamatdarbā, atbildi bija snieguši 608 respondenti, no kuriem 17 respondenti bija norādījuši, ka strādā divos amatos. (1.pielikumā sniegts saraksts ar amatu un profesiju nosaukumiem, kā to sniedza paši respondenti). Kodēšana veikta saskaņā pēc profesiju klasifikatorā (ISCO-08) sistematizētajām profesijām, un vadoties no respondentu sniegtā sava amata nosaukuma, kā arī ņemot vērā, ka viņi ieguvuši/ iegūst augstāko izglītību.

Lielākā daļa respondentu (56%), atbilstoši iegūtajam izglītības līmenim, strādā vecāko speciālistu profesijās, kas pēc profesiju klasifikatorā (ISCO-08) sistematizētajām profesijām ietilpst 2. profesiju pamatgrupā "Vecākie speciālisti". Gandrīz 15% respondentu ieņem amatus un ir nodarbināti profesijās, kas atbilst 1. profesiju grupai likumdevēji, valsts amatpersonas, uzņēmumu vadītāji un direktori. Nākamā lielākā grupa ir 3. profesiju pamatgrupa "speciālisti", kurā kopumā nodarbināti 22% respondentu. Pārējās profesiju grupās ar atbilstoši zemākām kvalifikācijas prasībām nodarbināts mazāks skaits respondentu: 4. pamatgrupā "kalpotāji" strādā aptuveni 3% aptaujāto speciālistu, 5. pamatgrupā "pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki" strādā nepilni 2%, bet 9. pamatgrupā "vienkāršās profesijas" nodarbināts nepilns 1% respondentu. (Jāatzīmē, ka 9 respondenti bija snieguši ļoti vispārīgu sava amata raksturojumu, kam nevarēja piešķirt atbilstošu kodu pēc profesiju klasifikatora).

Kādā profesijā/amatā Jūs strādājāt savā pēdējā pamatdarbā? (n=168)

Tiem respondentiem, kuri norādīja, ka uz anketas aizpildīšanas brīdi nestrādā, tika uzdots jautājums, kādā amatā/ profesijā viņi strādājuši iepriekš. Uz šo jautājumu atbildi sniedza 168 respondenti, no kuriem 9 respondenti norādījuši divus iepriekšējos amatus/ profesijas. (2.pielikumā sniegts saraksts ar amatu un profesiju nosaukumiem, kā to sniedza paši respondenti).

Saskaņā ar respondentu sniegto informāciju, lielākā daļa (44%), atbilstoši iegūtajam izglītības līmenim, iepriekš strādājuši profesijās, kas pēc profesiju klasifikatorā (ISCO-08) sistematizētajiem kodiem atbilst 2. profesiju pamatgrupai "Vecākie speciālisti". Savukārt 6,5% respondentu iepriekš ieņēmuši amatus un bijuši nodarbināti profesijās, kas atbilst 1. profesiju grupai "likumdevēji, valsts amatpersonas, uzņēmumu vadītāji un direktori". Nākamā lielākā grupa ir 3. profesiju pamatgrupa "speciālisti", kurā bijis nodarbināts 31% respondentu. Pārējās profesiju grupās bija nodarbināts mazāks skaits respondentu: 4. pamatgrupā "kalpotāji" strādājuši aptuveni 6,5% aptaujāto, 5. pamatgrupā "pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki" iepriekš strādājuši gandrīz 6%, bet 9. pamatgrupā "vienkāršās profesijas" nepilni 2% respondentu, vēl viens respondents bija norādījis, ka strādājis 8. pamatgrupai atbilstošā profesijā. (6 respondenti bija snieguši ļoti vispārīgu sava amata raksturojumu, kam nevarēja piešķirt atbilstošu kodu).

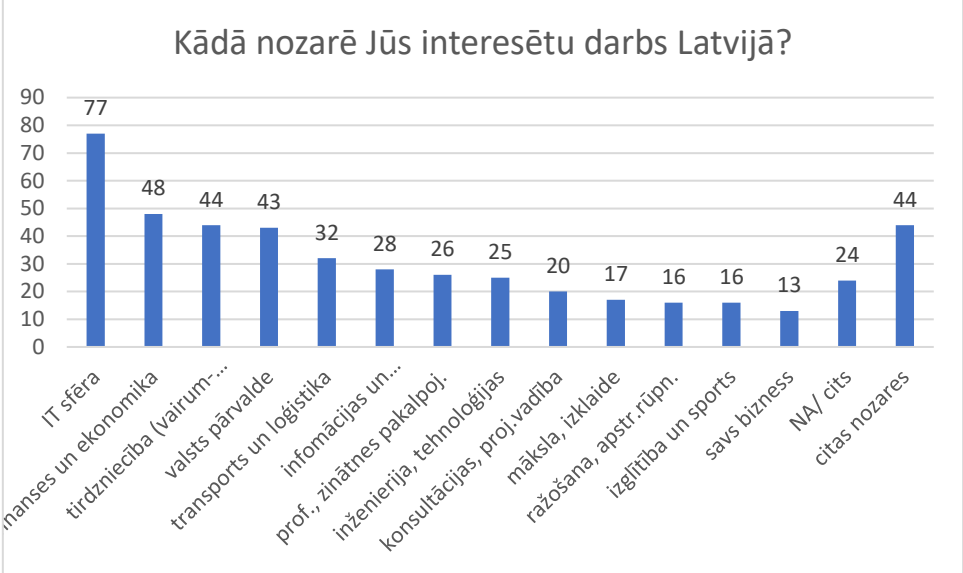
Kādā nozarē Jūs interesētu darbs Latvijā? (n=352; iespējamas vairākas atbildes)

Atbildes uz jautājumu, kādā nozarē viņus interesētu darbs Latvijā, sniedza 352 respondenti, un liela daļa no viņiem bija norādījuši vairākas nozares, kas tika kodētas kā atsevišķas izvēles. Kā redzams 43.attēlā, neapšaubāmi lielākā daļa (77 respondenti) norādīja, ka vēlas atrast darbu IT nozarē. 48 vēlētos atrast darbu jomā, kas saistīta ar finanšu un apdrošināšanas sfēru. Sfērā, saistītā ar vairum- un mazumtirdzniecību, darbu meklētu 44 respondenti, savukārt 43 gadījumos izvēle būtu arī par darbu valsts pārvaldē. 32 respondenti kā savu izvēli norādīja darbu transporta un loģistikas sfērā. Vēl var minēt informācijas un komunikācijas nozari (28), profesionālo un zinātnes pakalpojumu sniegšanu (26), kā arī darbus, saistītus ar dažādu inženieriju un tehnoloģiju nozarēm (25). Sfēru, saistītu ar mākslu, izklaidi un atpūtu izvēlētos 17 respondenti, bet 16 respondenti savu nodarbošanos saistītu ar ražošanas un apstrādes sfēru. Tikpat liels skaists (16) lūkotos pēc darba, kas saistīts ar izglītību un sportu. 13 respondenti norādīja, ka vēlētos uzsākt savu biznesu (neprecizējot nozari).

Runājot par "citām" nozarēm, var izdalīt elektroenerģiju, gāzes un siltumapgādi, kur darbu meklētu 7 respondenti. Tikpat liels skaits (7) respondentu interesē darbs arhitektūras un vides plānošanas nozarē. 6 respondentus interesētu darbs, saistīts ar medicīnu, farmāciju un veselības pakalpojumiem, tikpat daudz (6) respondenti norādīja, ka meklētu darbu, saistītu ar tieslietām. Vēl var izdalīt būvniecību (norādījuši 3 respondenti), izmitināšanas un tūrisma pakalpojumi (5). Tikai viens (1) respondents bija norādījis, ka meklētu darbu lauksaimniecībā.

24 gadījumos respondenti norādīja, ka viņiem grūti pateikt, kādā nozarē viņi vēlētos strādāt Latvijā, vai arī ka nozare viņiem nav būtiska, jo viņi ir atvērti darba piedāvājumiem dažādās nozarēs, ja tas būs saistīts ar viņu kvalifikāciju. Vairāki respondenti arī norādīja, ka nozare nav būtiska, bet galvenais, lai viņu darbavieta Latvijā būtu starptautisks uzņēmums.

43.attēls. Interese par darbu konkrētā jomā (skaits)



Un kādā tieši profesijā Jūs interesētu darbs Latvijā? (n=325)

Uz jautājumu, kādā amatā/ profesijā respondents vēlētos strādāt, atgriežoties Latvijā, atbildi bija snieguši 325 respondenti, no kuriem vairāki respondenti norādīja vairāk par vienu atbildi. (3.pielikumā sniegts saraksts ar amatu un profesiju nosaukumiem, kā to aprakstīja paši respondenti).

Saskaņā ar respondentu sniegto informāciju, lielākā daļa (gandrīz 59%), atgriežoties Latvijā, meklētu darbu profesijās, kas pēc profesiju klasifikatorā (ISCO-08) sistematizētajiem kodiem atbilst 2. pamatgrupai "Vecākie speciālisti". Savukārt 14% respondentu kā vēlamos amatus norādīja tādus, kas atbilst 1. profesiju grupai "likumdevēji, valsts amatpersonas, uzņēmumu vadītāji un direktori". (Tā, viens no respondentiem norādīja, ka, atgriežoties Latvijā, labprāt ieņemtu ministra, prezidenta vai ministru prezidenta amatu, bet septiņi norādīja, ka vēlētos darboties ar diplomātiju saistītos amatos. 17 respondentu izvēle saistītos ar zinātni un/ vai pasniedzēja darbu augstskolās.) Gandrīz 16% respondentu meklētu darbu profesijās, kas atbilst ISCO-08 kodu 3. profesiju pamatgrupai "speciālisti", kurā darbu meklētu, bet nepilns % respondentu meklētu darbu 4. pamatgrupas profesijās ("kalpotāji").

20 respondenti sniedza vispārīgas atbildes, norādot nozari nevis konkrētu profesiju (piemēram, konsultāciju sniegšanu, darbu ražošanā (nenorādot nozari) vai valsts iestādi (neprecizējot), vai norādīja, ka gatavi izskatīt strādāšanu dažādās profesijās, kā arī uzsvēra, ka dotu priekšroku tikai starptautiskam uzņēmumam. Savukārt 10 norādīja, ka pašlaik grūti pateikt, kādā amatā viņi vēlētos strādāt, ja atgrieztos Latvijā.

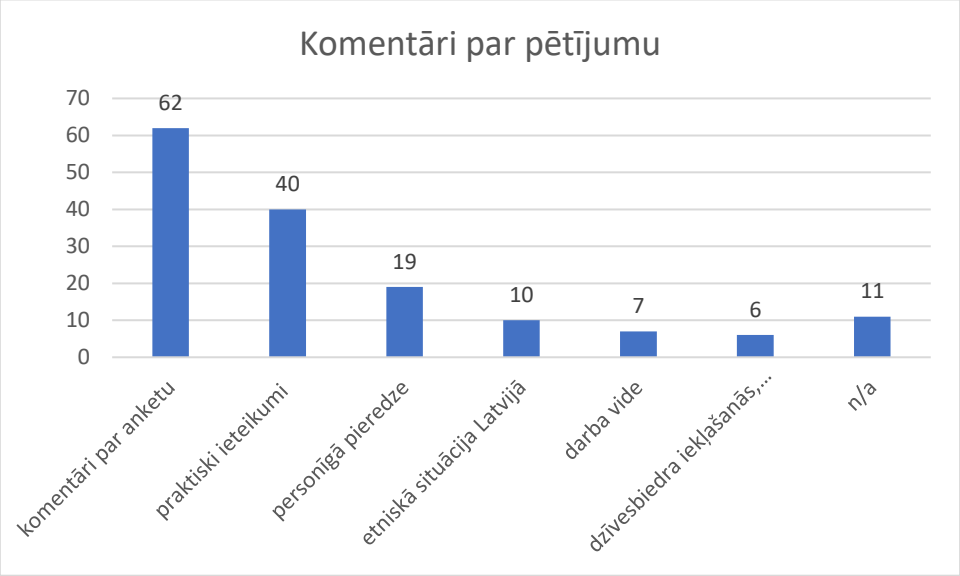
Vai Jums ir vēl kādi komentāri vai ieteikumi par pētījuma tēmu?

Komentārus, ieteikumus un novēlējumus bija izvēlējušies uzrakstīt 144 respondenti. Vairāki komentāri bija plaši izvērsti, un to konceptualizēšanai tika izmantoti vairāki kodi. (Ar respondentu sniegto atbilžu raksturīgākajiem piemēriem iespējams iepazīties 4.pielikumā. Atsevišķos gadījumos respondentu sniegtā informācija tika anonimizēta, lai neatklātu respondentu raksturojošus datus.).

Visbiežāk respondenti (62 atbildes) sniedza komentārus un ieteikumus tieši par aptaujas anketu – izsakot gan atbalstu pētījumam un atzinību, ka tāds tiek veikts, gan norādot uz jautājumiem, ko, viņuprāt, vajadzēja izvērst plašāk. 40 gadījumos respondenti sniedza vērtējumus, kā varētu veicināt diasporas pārstāvju atgriešanos Latvijā,

vai – pretēji – kādēļ tas tuvākā nākotnē nebūs iespējams. Daļa respondentu (19 atbildes), raksturojot emigrāciju un iespējamo atgriešanos, dalījās ar personīgās pieredzes stāstiem. Nākamais komentārs, lai arī parādījās 10 atbildēs, tika izdalīts atsevišķi, jo šajās atbildēs respondenti uzvēra tieši etniskās situācijas radītos nosacījumus, kas bija gan par pamatu emigrēt, gan kalpo par pamatojumu neatgriezties Latvijā pašlaik. Vēl atsevišķi tika izdalītas atbildes, kur respondenti uzvēra bažas par tolerances trūkumu Latvijas sabiedrībā (īpaši domājot par dzīvesbiedra un bērnu iekļaušanos Latvijas sabiedrībā; n=6) un nepieņemošu vidi darbavietā (n=7), kas viņiem personīgi neļauj pieņemt lēmumu par pārcelšanos atpakaļ uz Latviju. Šīs atbildes parādījās arī fokusgrupas diskusijā, tādēļ tika atsevišķi izdalītas arī šajā jautājumā.

44.attēls. Komentāri par pētījumu (skaits)



Komentāri pēc pētījuma. (n=155)

Raksturīgāko komentāru piemēri apskatāmi 4.pielikumā.

5. Fokusa grupu diskusija

Pirmais jautājumu bloks bija saistīts ar mērķi uzzināt, vai respondenti pēdējo piecu gadu laikā ir **plānojuši vai interesējušies par atgriešanos Latvijā**, un kādi ir bijuši motīvi par labu šādam lēmumam. Lielākā daļa respondentu norādīja, ka ir apsvēruši vai joprojām apsver iespēju strādāt Latvijā: daži norādīja, ka jau pieņēmuši lēmumu atgriezties Latvijā, bet vairums līdz galam šo lēmumu dažādu iemeslu dēļ nav pieņēmuši.

Kā viens no iemesliem pārdomāt iespēju atgriezties Latvijā tika norādīta Covid-19 pandēmijas laika izraisītā nošķirtība un socializācijas trūkums ar draugiem un kolēģiem jaunajā mītnes valstī; un kā potenciālā priekšrocība būtu bijusi **ģimenes** klātesamība un **iespēja strādāt no Latvijas**, vienlaikus **saglabājot ārvalstu līgumsaistības un algas** līmeni. Šajā laikā respondente arī mēģinājusi atrast darbu Latvijā, taču, neatrodot vienošanos ar potenciālajiem darba devējiem, un darba režīmam atgriežoties pirmspandēmijas režīmā, devusies atpakaļ uz ārzemēm.

Svarīgs faktors gan Latvijas atstāšanai, gan tam, ka cilvēki atgriežas, **ir izglītības, pieredzes iegūšana, redzesloka paplašināšana**. Kā norādīja respondents: "*Kad es devos studēt uz ārzemēm, man bija skaidrs, ka es gribu iegūt izglītību, plašāku skatījumu, gribu paceļot, un tad tās visas zināšanas vest atpakaļ uz Latviju. Es gribu celt Latvijas ekonomiku, jo mēs esam tā nākamā paaudze. Es arī ar draugiem par to runāju, ka mēs aizbraucam un tad atgriežamies atpakaļ, jo kādam taču ir jāveido tā nākotnes ekonomika un uzņēmumi*."

Cits respondents norādīja, ka, lai arī ārpus Latvijas, dažādās valstīs, ir studējis un strādājis 13 gadus, taču visu šo laiku ir centies **saglabāt saikni ar Latviju**, piedaloties dažādos profesionālos pasākumos, mēģinot dot

atgriezenisko saiti un **saglabāt kontaktus**. Tas novedis pie likumsakarīga lēmuma, atgriezties Latvijā: "*Es aizbraucu prom tāpēc, ka Latvijā bija **par šauru** tajās nozarēs, kurās varētu iegūt izglītību. Tagad **ceļš ved atpakaļ**. Es vienmēr centos radīt un uzturēt atpazīstamību un saikni ar cilvēkiem, kuri pēc laika varētu novērtēt un gaidīt mani atpakaļ. Tas ir svarīgs pamats, lai atgrieztos, ko es sistemātiski mērķtiecīgi darīju visus šos gadus. Un tas šobrīd acīmredzot sekmējās ar to, ka es pieņēmu lēmumu par atgriešanos, un visticamāk, tas arī notiks*."

Vairāki respondenti kā iemeslu, kas liek domāt par iespējamu atgriešanos, ir savu **sakņu un piederības** sajūta, vēlme uzturēt saikni ar **ģimenes locekļiem Latvijā.** Ar nepieciešamību uzturēt kontaktus ar ģimenes locekļiem tiek saistīts arī dzīves kvalitātes jautājums – brīvdienas pamatā tiek pavadītas Latvijā, un tādēļ tiek atlikti ceļojumi uz citām valstīm. Kāds respondents atklāja, ka, iespējams, apzināti neveido saites ar citām valstīm, jo uzskata, ka "*latvietis latvieša sajūtu var iegūt tikai Latvijā*", savukārt cits norādīja, ka **tuvinieki un draugi** ir vienīgais faktors, kas reizēm liek iedomāties par iespēju pārcelties uz Latviju, taču profesionālajā ziņā šāda iespēja netiek izskatīta. Īpaši izcelta **Latvijas daba** un jūras tuvums. "*Es šeit nejūtos piederīga zemei un to ir grūti izskaidrot. Ceriņi Latvijā ir savādāki nekā Luksemburgā*." Savukārt cits respondents, lai arī nevēlētos pilnībā saraut saites ar Latviju, kur dzīvo liela daļa ģimenes, mudina nedomāt par tikai par vienu valsti kā vienīgo mītnes zemi, jo mūsdienu pasaules ritms ļauj cilvēkam dzīvot dažādās vietās: "*Mēs dzīvojam Londonā, ja man būtu jāizvēlas, kur dzīvot, varbūt es dzīvotu kaut kur Spānijas dienvidos? Apmestos uz dzīvi tur, kur ir siltāks*." Tomēr **subjektīvi emocionālie** faktori nav mazsvarīgi, arī domājot par augsti kvalificētu diasporas profesionāļu iespējamo piesaistīšanu Latvijas darba tirgum.

Kā papildus lietas, ko novērtē, dzīvojot ārpus Latvijas, ir Latvijas salīdzinoši pieejamā un kvalitatīvā **veselības aprūpe**, kā arī izdevīgie **nodokļi** un lēts **nekustamais īpašums**.

Uz jautājumu – ***kas Jūs šobrīd attur no atgriešanās Latvijā***? – atbildes pamatā bija saistītas ar bažām par partnera un bērnu iespēju iekļauties Latvijas skolas un darba vidē, piemērota darba un atalgojuma līmeni, un nevēlēšanos sākt savu karjeru no jauna vai no zemāka punkta, kas sasniegts ārzemēs, kā arī neskaidrības, vai Latvijā piedāvātais darbs būs atbilstošs ārzemēs iegūtajai izpratnei par uzņēmējdarbības ētiku un plašākām vispārcilvēciskām vērtībām.

Respondente norāda: "*Es baidos, ka man viss būs **jāsāk no nulles**. Gribētu, ka mana pieredze tiek atzīta un arī algas ziņā, ka man nav sevi jāpierāda no pašas apakšas*." Bažas, ka Latvijā karjera būs jāsāk no sākuma, uztur pieredzētais, ka vadošos amatos tiek cilvēki, kas jau pietiekoši ilgi strādājuši uzņēmumā, un cilvēki no ārpuses (īpaši no ārzemēm) daudzos uzņēmumos netiek gaidīti. Daudzos vietējos uzņēmumos pastāvot bailes no jaunas pieredzes, iespējām un iestrādnēm, no kaut kā sveša, tādēļ ārvalstīs iegūtā pieredze praktiski nemaz netiek gaidīta: "*varbūt zini to, ko tu zini, bet mēs zinām, kā mēs zinām, un mēs darīsim tā, kā mēs gribam*". Tomēr pēdējā laikā tiekot strādāts pie tā, lai, vismaz likumdošanā, to mainītu. Cita respondente uzsver, ka nedomā, ka Latvijā uz visiem amatiem viss ir sarunāts, un daudzos gadījumos tiešām meklē labāko darbinieku, arī ar ārzemju pieredzi. Tomēr reizēm cilvēki ar pārāk lielu pietāti skatoties uz ārzemju izglītību un darba pieredzi, tādēļ viņai ieteikts visu šo informāciju Latvijai gatavotajā CV neatspoguļot: "*Un daži cilvēki ir teikuši, ka diemžēl vēl šur tur pastāv tas, ka nu tik gudrus mums nevajag, ka mums jau ir savējie gudrie. Un noorientēties un saprast, ko man darīt un kur man iet un kur neiet, ir diezgan sarežģīti.*" Vēl cita respondente norādīja, ka teorētiski viņu nekas neattur no atgriešanās Latvijā, taču baida iespēja, ka viss būs jāsāk no izejas pozīcijas, jo viņa strādā specifiskā jomā, kas Latvijā jau ir diezgan piesātināta ("*tā ir ārkārtīgi slēgta vide, un tikt iekšā ar domu, ka es te gribētu pastrādāt, ir praktiski neiespējami*"). Kāds respondents norāda, ka pat īpaši nemeklē darbu Latvijā, jo uzskata, ka "*Latvijā ir diezgan spēcīga vietējā network sistēma*."

FGD dalībnieki uzsvēra arī uz citas darba vides un pasaules pieredzes atstāto iespaidu uz viņu pasaules uztveri, un ka tādu **darba vidi** viņi meklētu arī Latvijā. "*Ja uzņēmums norādītu, ka tas novērtē tieši starptautisku pieredzi, tad varbūt tas būtu signāls. Un es arī meklētu starptautiski, jo tas, ko man ir bail pazaudēt, tā ir*

starptautiska vide, ka cilvēki ir dažādi, ir tās kultūru atšķirības." Kā viens no rādītājiem tika minēts arī tas, vai uzņēmumā biznesa valoda ir angļu valoda.

Atsevišķi tiek izdalīti uzskati, par iespējām Latvijā saskarties ar **nekorektu un pretlikumīgu** uzņēmējdarbību, un bažas, ka nāktos **pārkāpt** kādiem **ētiskiem un juridiskiem** principiem, strādājot iespējamos ēnu ekonomikas apstākļos. Vēl ir bažas par lielo **birokrātiju**, īpaši valsts sektorā Latvijā, formālo pieeju darbam ("*ir aizdomas, ka cilvēki vienkārši iet uz darbu, lai ietu uz darbu, nevis lai panāktu rezultātus un kaut kur virzītu to valsti*"), kā arī aizdomas, ka, lai iegūtu labāku amatu, joprojām nepieciešama pazīšanās nevis godīgs process. Tā, kāds respondents norāda, ka pirms dažiem gadiem mēģinājis pieteikties sev interesējošiem amatiem, taču parasti nesaņēmis atbildi. Viņš secina, ka viņu interesējošos darbus varētu iegūt ne caur oficiāliem sludinājumiem, bet izmantojot personīgos kontaktus, un jo īpaši personīgi kontakti un ieteikumi nepieciešami augstāka līmeņa amatos.

Atsevišķi var izdalīt arī vērtējumus par **darba devēju attieksmi**. Vairāki respondenti uzsvēra, ka bieži nebija saņēmuši atbildes uz Latvijā sūtītiem darba sludinājumiem, kā arī uz darba devēja nerēķināšanos ar personas privāto laiku, nepotismu, dažāda veida "sarunāšanām", kā arī apšaubāmām darba praksēm, kas ir nepieņemami no darba ētikas un uzņēmuma vadība viedokļa.

Kāda respondente norādīja: "*Ilgu laiku dzīvojot Nīderlandē, saprotu, ka mentalitāte, darba vide Latvijā joprojām ir iestigusi kādus 20 gadus atpakaļ. Es negribu ļoti kritizēt, bet kaut vai tas, ka netiek atbildēts uz vēstulēm un jautājumiem. Un arī darba vide. Es, piemēram, esmu pieradusi pie uzticības, pie brīvības, pie konkrētas darba manieres. Es kādreiz piezvanu pa telefonu, uzdodu kādu jautājumu, un tu tiec konfrontēts ar tādu nedraudzīgu vai augstprātīgu attieksmi un tad domā, kāpēc man to visu vajag*."

Cits FGD dalībnieks, kurš plāno atgriezties kopā ar ģimeni, norāda, ka viņu uztrauc darba likumdošanas nepilnības un iespējamā **ģimenes** cilvēku un **vecāka gadagājuma** darbinieku **diskriminācija** Latvijā, par ko viņš dzirdējis no draugiem un paziņām. Kā vēl viens nepieņemams diskriminācijas veids tiek minēts fakts, ka joprojām bieži darba intervijās tiekot jautāts par bērnu esamību vai to plānošanu tuvākajā nākotnē. "*Mūsu organizācijā mēs vienkārši saņemam pieteikumus bez vārdiem un uzvārdiem, un vērtējam tikai cilvēka profesionālo pagātni. Tas tiek darīts lai izslēgtu diskrimināciju pret cilvēkiem, sevišķi imigrantiem*." Bērnu esamība, laulību statuss un vecums nevarētu būt lietas, kas jāņem vērā un jājautā darba intervijas laikā.

Runājot par **atalgojumu,** kāda respondente norāda, ka, strādājot pusslodzes darbu ārzemēs, viņa var **nopelnīt** vairāk nekā par pilnu slodzi atbildīgāka līmeņa amatā Latvijā, kas dod demotivējošu sajūtu. Turklāt ir maz tādu darba iespēju, kas būtu interesantas un atbilstošas respondentes profilam. Kā cits iemesls norādīts arī ārvalstīs paņemtais studiju kredīts, kas ir pārāk liels, lai to būtu iespējams atmaksāt ar Latvijas algām. Tāpat respondenti min **bonusu sistēmu** ārzemju uzņēmumos – piemēram, "*Lielbritānijā ir pieņemts, ka 2 % no algas darba devējs pats ieliek pensiju plānos un tas ir kaut kas, ar ko uzņēmumi konkurē. Skatoties uz dažām pozīcijām Latvijā, tās nav lietas, kuras būtu parādījušās*."

Tomēr alga ne vienmēr ir bijis noteicošais faktors. Reizēm Latvijā vienkārši nav (vai nav bijis) atbilstošu amata pozīciju, pietrūkst **profesionālās izaugsmes un izaicinājumu**. Tā, kāds respondents atklāja, ka viņa karjeras vidusposmā viņam Latvijā nebija piemērotas amata pozīcijas: "*Latvijā biznesa vide tomēr ir daudz lokālāk vērsta, un ar mērķi ņemt zināšanas no ārzemēm un pielietot viņas Latvijā. Tādēļ, ja ir ambīcijas piedalīties globālā starptautiskā biznesa vidē un atstāt ietekmi uz to, tad izskatās, ka Latvijā tam nav pietiekami resursu. Lokālās filiāles parasti jau implantē to, kas tiek pieņemts centrālajos birojos*." Kāds cits FGD dalībnieks norāda, ka strādā veselības aprūpē, kas arī viņa mītnes zemē nepieder pie visaugstāk atalgotajiem darbiem, tādēļ, lai arī alga nav mazsvarīgs faktors, lielākais šķērslis, lai atgrieztos Latvijā, saistīts ar **profesionālo attīstību**: "*Aizbraucot uz Latviju, es zaudētu daudz no savām iemaņām un iespēju profesionāli izaugt. Salīdzinājumam, ja Latvijā ir divi miljoni iedzīvotāji, tad es šeit strādāju veselības aprūpes sistēmā, kas nodrošina aprūpi 5 miljoniem visā valstī. Tie izmēri un pieredze ir nesalīdzināmi. Es ļoti labprāt sadarbotos ar slimnīcām un*

veselības aprūpes ministriju Latvijā, bet es to nedarītu naudas dēļ, un es to nedarītu dēļ tā, lai atgrieztos Latvijā."

Iespējams, tas saistīts ar problēmu, ka Latvijā bieži nav iespējas **pielietot ārvalstīs gūto izglītību un pieredzi**. Kāda respondente norāda, ka pēc studiju pabeigšanas ārzemēs atgriezusies Latvijā un aktīvi pietiekusies uz vakancēm, kas tiešā veidā saistītas ar studiju tēmu ("*biju gatava strādāt arī bez darba samaksas*"). Kad astoņu mēnešu laikā kopš pirmā pieteikuma izsūtīšanas nav tikusi uzaicināta ne uz vienu interviju, uzsākusi strādāt pilnīgi citas nozares uzņēmumā, bet tad izvēlējusies veidot karjeru ārvalstīs: "*Latvijas tirgus ir šaurs un nenobriedis Rietumeiropas kontekstā. To, protams, var uztvert arī pozitīvi kā iespēju izaugsmei, taču, lai notiktu izaugsme, ir nepieciešami elastīgi un brīvi domājoši kolēģi un uzņēmuma vadītāji. Ārvalstīs gūtā pieredze ne vienmēr ir pielietojama praksē Latvijā, kā arī to ne vienmēr atzīst darba devējs*."

FGD laikā norādīts arī uz **valsts un profesionāļu** lomu, **piesaistot lielas kompānijas** un to filiāles. Kā piemērs tika minēta Lietuva, kur finanšu sektorā darbojas daudzi nozīmīgi ārvalstu uzņēmumi, un ja tādi atrastos Latvijā, tas piesaistītu arī profesionāļus no diasporas. Vienlaikus tika aktualizēts jautājums, ka lielās kompānijas Latvijā, iespējams, izvietos savas filiāles ("*jeb middle-office vai back-office*"), bet centrālos birojus, kur notiek lēmumu pieņemšana un no kura būs atkarīga uzņēmuma peļņa, stratēģija, vīzija, pārdošana, (un sekojoši, **lielākas karjeras** iespējas un **interesantākas darba** iespējas) koncentrēs izcelsmes valstīs vai lielākos finanšu centros: "*Tādēļ arī tie tipi un darba pozīciju veidi, kas parādās Baltijas valstīs, bieži vien nav tas pats, ko mēs redzam Rietumeiropā*."

Atgriezties Latvijā varētu mudināt arī **iespēja sasniegt ko vairāk** nekā patreizējā mītnes zemē, **pieņemt jaunus izaicinājumus un izaugsmes iespējas**. Tā, kāda respondente uzskata, ka "*Latvijā kopumā ir pozitīva un auglīga vide uzņēmējdarbībai, tikai jābūt vēlmei darīt un nebaidīties no neveiksmes*". Taču tieši tradicionālajās darba sfērās un lielākās korporācijās bieži ir stagnācija, birokrātija un tradicionālās un stabilās profesijas tiek neadekvāti zemi atalgotas.

Kāds respondents aicina latviešus **tiekties pēc lielākiem mērķiem**, norādot, ka, piemēram, Nīderlande ir teritorijas ziņā vēl mazāka kā Latvija, taču sabiedrībā ir cita attieksme pret savu valsti un to, kā šīs valsts iedzīvotāji sevi redz pasaulē: "*Es uzskatu, ka Latvija var un vajadzētu redzēt sevi kā līdzvērtīgus, ja ne kvantitātes, tad kvalitātes ziņā noteikti. Mums vajadzētu izmainīt vismaz savu domāšanu, ka mēs nevarētu būt tikpat nozīmīgi kā, piemēram, Londona*." Cits respondents norāda, ka Latvijā ir tādi globāli, spējīgi un inovatīvi uzņēmumi kā MikroTik, kā Grindex un Olainfarm, kuru izaugsmē būtu interesanti piedalīties nozares profesionāļiem no visas pasaules. Tādu uzņēmumu Latvijā noteikti ir vairāk, un tādēļ nevajag domāt, ka Latvijā būtu problēmas ar kvalitāti. Tiek norādīts, ka, tāpat kā Latvija izceļas ar kvalitāti sportā, īpaši pēdējos gados, tā "*mēs ar saviem spējīgiem prātiem, prasmēm, zināšanām, nelokāmību un visām pārējām lietām esam nonākuši ārzemēs*."

Latvijas profesionāļiem, kuri studējuši un strādājuši ārvalstīs, iespējams, būtu pa spēkam atgriežoties "*ap sevi radīt šo jauno vidi, kas **piesaista talantus**, izveidot ko jaunu, radīt vērtību, kas var būt konkurētspējīga arī ārpus Latvijas. Tas ir tas iemesls, kāpēc es atgriežos, jo es esmu sapratis, ka tas ir izdarāms un to var izdarīt*."

Daudzi neatgriežas, jo nav droši, kā Latvijā iekārtotos **dzīvesbiedrs**, vai **bērni** varēs iekļauties skolā. Respondenti uzskata, viens no risinājumiem ir **internacionālāka vide** Latvijā, kas ārzemniekiem ļautu vieglāk iedzīvoties Latvijā. Liels šķērslis ikdienas gaitās ir arī angļu valoda, ko Latvijā daudzi nepārzin. "*Cilvēki joprojām **angļu valodā** runā maz, taču tas mainās*." Cits jautājums, domājot par **dzīvesbiedra** iedzīvošanos Latvijā, ir **nodarbošanās**: "*IT speciālistiem ir ātri un viegli atrast jaunas darba iespējas, pat bez latviešu valodas zināšanām. Savukārt, klientu apkalpošanas personālam bankā jāprot latviešu valoda bez izņēmumiem*." Arī partnerim var būt sava karjera, ko tas nevēlas atstāt, īpaši pārceļoties uz valsti, kur grūti sameklēt piemērotu darbu un kuras valodu viņš nepārvalda.

Savukārt citi respondenti norāda, ka lēmumu atriezties kavē pieņemt doma par **bērnu izglītību** Latvijā un to, kurā valstī bērnam varētu būt lielākas iespējas vēlāk. Svarīga arī bērnu labsajūta un ne tikai skolā, bet sabiedrībā kopumā. Viena problēma varētu būt cita mācību slodze un prasības, iekšējā vide skolā. No otras puses, līdzīgi kā diasporas pārstāvju dzīvesbiedri, arī bērni (īpaši ja tie nāk no etniski jauktām ģimenēm) riskē saskarties ar **diskrimināciju un tolerances** trūkumu. Lai gan ar gadiem tas mainās, un vide Latvijā kļūst iekļaujošāka, vecāku bažas par bērnu labsajūtu paliek.

Uz tolerances trūkumu tiek norādīts arī domājot par **darba vidi** Latvijas uzņēmumos: būt iecietīgam pret citādi domājošu kolēģi, uzturēt profesionālas attiecības arī tad ja nesakrīt viedokļi, nevērtēt pēc izskata, bet pēc darbā nepieciešamajām kompetencēm.

Jautāti par galvenajām **prasībām pret darbu**, kam pievērš uzmanību darba sludinājumos, FGD dalībnieki norāda uz **uzņēmuma reputāciju** jeb "*kā šis uzņēmums cels mana profila vērtību un palīdzēs karjeras izaugsmē*", vai amats sniegs jaunas zināšanas un izaicinājumus, un ko iekļauj atalgojuma pakete. Svarīgs arī **darba režīma elastīgums** "*kā un vai es varu būt noteicējs pār savu laiku, vai varu izvēlēties, cikos sākt un beigt darba dienu; vai varu izvēlēties strādāt attālināti*". Tāpat ir svarīgas **darbinieku atsauksmes** par kolektīvu, "*vai darba vide ir motivējoša, vai apkārtējie kolēģi piekopj ētiskas un profesionālas savstarpējās attiecības*." Arī citi respondenti norāda, ka darba samaksa ir svarīgs faktors, bet ne vienīgais, jo svarīga ir arī **kopējā vide uzņēmumā**. Cits respondents norāda, ka svarīga ir arī "*darba devēja misija, ko un kā konkrētā organizācija vēlas sniegt valstij un tas iedzīvotajiem*."

Jautāti par **uzņēmuma vērtībām**, FGD dalībnieki vispirms izceļ to, vai uzņēmumam vispār tādas piemīt: "*Es pārrunās jautāju, kādas ir uzņēmuma vērtības. Ja man atbild, - jums jāapskatās mūsu mājaslapā, tad es saku – paldies, paskatieties jūs arī! Man tas ir svarīgi. Un vēl es skatos, cik sieviešu ir uzņēmuma vadībā*." Tas ir svarīgi, lai uzņēmumā būtu balansā **dzimumu vienlīdzība**. Kā arī tas, vai uzņēmums tiešām ir starptautisks, vai tajā strādā tikai viens etnoss, viena nacionalitāte. Vēl respondenti izceļ: "***Cieņa pret manu privāto laiku*** *– ir svarīgi, lai darba prasības nepārsniegtu līgumā atrunātos limitus, piemēram, vai nu tās ir stundas dienā vai konkrēts nodevums*." Svarīga ir arī **savstarpējā cieņa** starp padoto un vadītāju, **profesionāla un ētiska darba vide** ("*nevēlos piedzīvot un/vai izjust micromanagement, bullying, gaslighting u.c. pasīvi agresīvās uzvedības izpausmes*"). Svarīgs ir arī "***caurspīdīgums (transparency***), *lai uzņēmums ir atklāts attiecībā uz izaugsmes iespējām (piemēram, ja tādu nav šajā amatā), uzņēmuma finanšu rādītājiem, u.c. būtiskiem aspektiem, kas var ietekmēt manu lēmumu palikt/nepalikt šajā uzņēmumā turpmākos gadus*."

Jautājumā par iespēju strādāt **attālinātu darbu**, pārsvarā FGD dalībnieki atzina, ka viņiem tas būtu piemērots ("*Ja būtu iespējams strādāt Latvijā bāzētu darbu no citas valsts, labprāt ierastos Latvijā klātienē ik pēc 2-3 mēnešiem uz laika periodu līdz 2 nedēļām*"). Vienlaikus vairāki respondenti norādīja, ka tam jāparedz vairāki nosacījumi. Vispirms, vai šāds darbs būtu pilnas slodzes darbs, iespēja strādāt nepilnu darba dienu vai uz kāda projekta laiku. Kā norādīja respondents: "*Es esmu vedis sarunas ar dažām organizācijām par attālinātu darbu, bet pilnīgi atgriezties Latvijā, tādu iespēju es neredzu. Un tas nav tikai algas dēļ. Tā ir profesionālā izaugsme, un tas, ka es negribu sev piesaistīt tikai vienai valstij.*"

Cita respondente norāda, ka attālināta darba gadījumā, **ikdienas izmaksu dēļ**, būtu loģiskāk atgriezties Latvijā un strādāt priekš kompānijas ārvalstīs: "*Būtu ačgārni dzīvot Dānijā un strādāt kādā attālinātā pozīcijā Latvijā, jo tad man būtu Latvijas alga Dānijā. Varbūt otrādāk, ja es apmestos Latvijā, tad varbūt varētu strādāt kaut kādā pozīcijā, kas ir bāzēta Dānijā*."

Vēl respondenti uzsver, ka "*lai attālinātais darbs būtu pievilcīgs, nepieciešams piemērot Rietumeiropas* ***darba apstākļus****, t.i. strādāt pie komandas izpratnes par attālinātu un efektīvu komunikāciju, sniegt apmācības IT rīku izmantošanā, piedāvāt budžetu mājas darba vietas iekārtošanai*."

Attālinātais darbs varētu būt arī iespēja palīdzēt diasporas latviešiem **nepazaudēt saikni ar Latviju**, no kuriem daļa varbūt pēc tam izvēlētos atgriezties Latvijā: "*Vai arī būtu sajūta, ka viņi dod Latvijai labumu, arī nebraucot*

atpakaļ. Man liekas, tas nav balts un melns – Latvijā, ne Latvijā, bet ka ir arī ir iespēja būt pa vidu, kā radīt cilvēkiem to ***saiti ar Latviju***." Tiek norādīts, ka darba piedāvājumiem jābūt elastīgākiem, jo nevar prasīt, lai cilvēki uzreiz visu pamet un pārceļas uz dzīvi Latvijā. Attālinātais darbs būtu iespēja, **dot pienesumu Latvijai** arī fizisku tur neesot. "*Tas varbūt kā tāds ultimāts izklausās, vai nu tu dzīvo Latvijā un strādā, vai nu nē. Mums šeit ir darbi, mums ir visa dzīve šeit. Bet tā kā es esmu dzimis Latvijā un latviski runāju, man tur ir ģimene, tad man ir interese dot kādu ieguldījumu Latvijā*." Un attālinātais darbs varētu dot šo iespēju.

Vēl citi respondenti pieļāva iespēju apsvērt kādu **projekta vai t.s.** ***freelance*** darbu, saistītu ar Latviju, ja to varētu veikt attālināti.

Cits jautājumu bloks ir saistīts ar mērķi noskaidrot, kā diasporas profesionāļi **uzzin** par **darba piedāvājumiem Latvijā**, kādas galvenās **darbiekārtošanās vietnes** zina un izmanto, un darba meklējumos ir saskāries ar **Nodarbinātības valsts aģentūru**, īpaši uzsverot platformas **LinkedIn** lomu.

Pamatā kā iespējamos resursus darba meklēšanai FGD dalībnieki norādīja vietni LinkedIn, kā arī personīgos kontaktus – **draugus, kolēģus**, kā arī to, ka starptautiski ir diezgan izplatīts, ka darbinieku meklējumos izmantot **personāla atlases** konsultants (t.s. **hedhanterus**, "galvu medniekus"), kura uzdevums ir nolūkot topošam vai esošam uzņēmumam nepieciešamos speciālistus citos jau darbojošos uzņēmumos) un **darbā iekārtošanas aģentūras**. Kā norādīja kāda respondente: "*Ja man personīgi vajadzētu, tad es sāktu ar draugiem un paziņām, un bijušajiem kolēģiem. NVA es esmu izmantojusi savai māsai, kas dzīvo Latvijā. Runājot par LinkedIn, es nezinu, cik populārs tas ir Latvijā, jo, piemēram, Nīderlandē tas ir bez maz vai numur 1. portāls, ko izmanto, lai meklētu darbu. Kā tas ir Latvijā [ar LinkedIn], to man ir grūti teikt. Un protams, vēl head hunter klāt*." Cita iespēja tika minēta pierakstīties kādās platformās (tika minēta latviešiem.com), kur tiek izsūtītas **vēstules, apkārtraksti**, tajā skaitā par darba iespējām.

Vēl respondenti labprāt izmantotu dažādas **domnīcas** un **tīklošanās pasākumus**, kur būtu iespēja iepazīt darba devēju tuvāk klātienē. Kā nozīmīgu resursu FGD dalībnieki norādīja arī **vēstniecības**, kas varētu informēt cilvēkus par iespējām Latvijā: "*Vēstniecība ir spēcīga vieta, lai veidotu saiknes. Gandrīz vai visi expats sekos savai vēstniecībai*." Un: "*Man vērtīgas iespējas sakaru veidošanai ir devusi tieši vēstniecība*."

Pamatā respondenti nebija informēti, ka NVA ir savs konts LinkedIn. Jautājot par **NVA kā resursu darba meklēšanā**, FGD dalībnieki norādīja, ka, atrodoties ārpus Latvijas, viņi, visticamāk, to neizskatītu kā resursu. Kāda respondente norāda: "*Līdz šim uzskatīju, ka NVA nāk talkā tikai nesen no darba atlaistiem vai aizgājušiem cilvēkiem. Man, kā strādājošai personai ārvalstīs, nebūtu ienācis prātā vērsties pie NVA*." Arī citi respondenti norādīja, ka nav izmantojuši NVA platformas: "*NVA vietnē – neesmu skatījusies. Es meklētu savā draugu lokā, kas ir kļuvuši par dizaineriem, māksliniekiem un strādā manā jomā. Sekoju viņu kontiem Instagram un LinkedIn, un viņi paši savās lapās publicē. Bet LinkedIn vairāk tieši par pozīcijām Kopenhāgenā, es neesmu tik daudz skatījusies LinkedIn par pozīcijām tieši Latvijā*."

Ja NVA uzrunātu diasporas profesionāļus kā potenciālos darba ņēmējus, daļa respondentu to izskata pozitīvi. Vienlaikus uzsverot, ka būtu svarīgi saprast, **kāda īsti būtu NVA loma** šajā procesā ("*vai NVA principā pārņem tāda starptautiskā hedhantera lomu un meklē latviešus ārzemēs vai tas ir vienkārši kā tāds sludinājumu dēlis*"), kā arī jādomā, kā nodrošināt, **lai piedāvājums**, ko saņem no NVA, būtu **atbilstošs**.

Kā norāda respondente: "*Ja NVA mani uzrunātu, es gribētu saprast, pēc kādiem parametriem mans profils ir atlasīts uzrunāšanai un vai* ***piedāvājums atbilst manam profilam***. *Savā pašreizējā karjeras posmā nevēlos lieki veltīt laiku nepiemērotu piedāvājumu izskatīšanai, ja HR speciālists nav veicis savu mājasdarbu un piedāvā ko absolūti nesaistošu. Piemērs: esmu vadītāja līmeņa darbinieks digitālo maksājumu sfērā, taču HR speciālists piedāvā mārketinga vakanci (kas bieži gadās LinkedIn vietnē)*."

Arī cits respondents pieļāva iespēju, ka NVA var iesaistīt diasporas profesionāļu rekrutēšanā, "*jo pieļauju, ka heahanteriem Latvijā būtu grūti tīri tirgus izmēru dēļ, tāpēc tā ir niša, kas paliktu neaizpildīta bez NVA. Taču ir*

*jautājums par izpildes kvalitāti. Lai tas **piedāvājums** arī **rezonē** nevis tevi pārņem drebuļi, kad redzi kārtējo ziņu no NVA*." Cits respondents norādīja uz nepieciešamību pēc **fleksibilitātes darba piedāvājumos**: "*Man liekas, ka LinkedIn būtu lielisks veids, kā sasniegt profesionāļus, bet vajadzētu piedāvāt arī dažādas pusslodzes vai nepilna laika darba iespējas. Jo viss tiek piedāvāts vai nu pilna laika vai pilns Onlains, vai tiešām sēdēt Latvijā – man liekas, ka Latvijas darba vidē pietrūkst fleksibilitātes*."

Kā norāda respondenti, vajadzētu redzēt plašāku Latvijas stratēģisko vīziju, un saprast, kādas iemaņas, industrijas un uzņēmumi Latvijai būs nepieciešami nākamo 10 gadu laikā, un vai tas atrisinātu arī problēmas ar darbinieku piesaisti. Nepieciešama **mērķtiecīga** kampaņa, kad tiek meklēti konkrēti speciālisti konkrētās nozarēs: "*Ja šī būtu kā mērķtiecīga darbība, tad varbūt tā interese būtu lielāka, nevis kā tagad – te ir darbs uz gadu vai diviem. Nāciet strādāt!*" Uz konkrētiem uzaicinājumiem no Latvijas tomēr ir "*daudz vieglāk skatīties kā uz labu iespēju atgriezties*."

Jāsaprot arī, **kāda** šajā procesā varētu būt **NVA loma**, "*viņi ir tā organizācija, kas reklamē un izsūta ziņas, ka kompānijas vēlas šo vai to. Bet ja mēs sākam uzdot jautājumus, es nedomāju, ka NVA ir spējīga atbildēt uz tehniskiem jautājumiem. Un ja kāds man uzraksta vēstuli un kad es uzdodu jautājumus, es nesaņemu normālas atbildes vai saņemu nepilnīgas, tad arī motivācija pazūd diezgan ātri. Tātad jautājums, kas ir NVA un kas ir vispār iespējams, un kāda ir viņu loma visā šajā*." Ja NVA ir kā tilts, kas saved kopā darba devēju un darba ņēmēju, paliek atklāts **jautājums, kurš komunicē** un kurš atbild uz uzdotajiem jautājumiem, jo "*ja viņi interpretē, ko uzņēmums vēlas vai nevēlas, tad cik tā interpretācija ir korekta vai nekorekta*."

Noraidošs viedoklis par iespēju saņemt ziņas no NVA saistīts ar **nevēlēšanos saņemt** lieku informāciju un **neatbilstošus darba piedāvājumus**: "*Esmu proaktīvs darba meklētājs, un ja būšu darba meklējumos, man būs zināma konkrēta darba sfēra un/vai uzņēmums, kurā vēlēšos strādāt, un sazināšos ar šiem uzņēmumiem pati. Nevēlos papildus e-pastu slogu ar vispārīgiem vai neatbilstošiem darba piedāvājumiem. Manā subjektīvajā skatījumā, vispārināti darba piedāvājumi ir lietderīgāki zemāk kvalificētiem darba meklētājiem, kas ir gatavi izskatīt lielāku variāciju darba jomu*."

Vērtējot ideju par **īpašas platformas** veidošanu diasporas profesionāļiem (ar konkrētu ziņu – mēs jūs gaidām atpakaļ), vairumā bija noraidoši pret jaunas platformas veidošanu, jo iespējams izmantot jau esošos resursus (piemēram, LinkedIn, to pielāgojot dažādu nozaru profesionāļu uzrunāšanai).

Domājot par abpusēju ieinteresētību un piekrišanu ziņu saņemšanai, izveidotu jēgpilnu savienojumu starp potenciālajiem darba devējiem un ņēmējiem, FGD dalībnieki pievērsās idejai par **t.s. profesionāļu banku**, kur nepieciešamības gadījumā atrast ziņas par diasporas profesionāļiem, kas var kaut ko piedāvāt Latvijas darba tirgum: "*Tajā mirklī, ja ir kāda vakance vai tiek meklēts kaut kāds profesionālis, tu atver savu banku un uzrunā to cilvēku, zinot, kādas ir viņa profesionālās īpašības*." Tika atbalstīta ideja, ja **respondentus NVA caur LinkedIn uzrunātu** iestāties šādā bankā, un tas ļautu piedāvāt **konkrētus piedāvājumus**, piemēram, zinot, ka konkrēto cilvēku interesē tikai nepilna laika darbs vai attālināts darbs u.tml.: "*Es piekristu, ja tas tiešām būtu relevanti. Tas nozīmē, ka es aizpildītu, cik specifiski es vēlos, kas mani interesē – vai nu tikai projekti vai pusslodzes, vai pilnas slodzes darbi, vai attālināti, un būtu iespēja izfiltrēt, kas man tiešām būtu aktuāli, kādas industrijas un tā tālāk. Tad, es domāju, ka es piekristu*." Šī pieeja nodrošinātu arī to, ka netiek sūtīta un saņemta lieka informācija, bet tikai specifiski tā, kas interesē respondentus.

Cita, līdzīga iespēja, ka tiek izmantotas arī citas, jau pastāvošas, platformas: "*Darba meklējumos var arī izmantot tā saucamo **newsletter,** kad no mājaslapas var pieteikties uz to, kas tevi interesē un tad tu nosaki, cik bieži tu gribi saņemt tos epastus. No tāda viedokļa varbūt NVA varētu būt tas, kas skatās to LinkedIn un atrod tos uzņēmumus. Vai uzņēmumi paši uzņem kontaktus ar cilvēkiem. Tas arī izrādītu vairāk to uzņēmumu interesi un motivāciju piesaistīt tos cilvēkus. Kas varbūt varētu arī vairāk mudināt tos cilvēkus un pozitīvāk uztvert*."

Ierosināts arī papildus domāt par to, "*kā veidot attiecības starp darba devējiem un potenciālajiem speciālistiem ārvalstīs, jo elektronisks rīks kā LinkedIn neatrisinās visas tās problēmas, par ko mēs šodien runājām. Jo ja ir*

interese, tad jau tur darbu atradīsi jebkurā gadījumā. Bet te tika minētas tādas lietas kā organizāciju kultūra, attiecības starp darbiniekiem. To sludinājumā LinkedIn nevar redzēt. Tur būtu nepieciešamāk ieguldīt laiku." Tam nepieciešams sarunāties, labāk iepazīt vienam otru. Vajadzīga interese un iespējas dialogam. Viena no iespējām ir interviju process, kur "*darba devējs spēj pārliecināt arī darba ņēmēju, ka ir vērts pievienoties viņa uzņēmumam*."

Izteikta ideja, ka būtu labi uzzināt vairāk informācijas par uzņēmumu no esošajiem darbiniekiem, kas parādītu, kāda ir uzņēmuma iekšējā kultūra. Iespējams, īsi video, kas dod ieskatu uzņēmumā. Esošie darbinieki, kas galvo par savu uzņēmumu. Tieši LinkedIn ir kontakti un tīkli, kur tevi kāds iesaka, kas tur ir strādājis, vai pārsūta informāciju.

Kā norādīja respondenti: "*Tam jau ir esoši risinājumi, tā saucamie `**referral schemes**`. Ja esošajiem darbiniekiem, ir draugs, kura uzņēmums meklē darbinieku un viņš iesaka mani, un es beigu beigās pievienojos viņa uzņēmumam, viņš dabū bonusus par to*." Ja draugi iesaka darbinieku, tad ir lielāka iespēja, ka "*būs labs `**cultural fit**` jeb ka darbinieki labāk iekļausies uzņēmumā ar tā mērķiem, vērtībām, uzvedību un kultūru*." Šī pieeja dod ne tikai bonusu darbiniekam, bet arī **uzticēšanās faktoru**, kas ir svarīgi darba ņēmējam.

Kas varētu traucēt – **aizspriedumi par NVA**. Priekšstats, ka NVA piedāvā tikai zemāka līmeņa darbus: "*Es tikko atvēru NVA mājaslapu, un tur pirmie sludinājumi – degvielas uzpildes stacijas pārdevējs, apkopējs*." Tomēr cita respondente norāda, ka "*ir vienalga, kurš izplata informāciju. Galvenais, lai ir sajūta, ka var uzticēties un ka var iegūt vēlamo informāciju*."

Noslēgumā respondentiem tika jautāts, "Vai ir vēl kādi papildus komentāri un ieteikumi par diskusijas tēmu?" Komentāri: "*Manuprāt, sākotnēji valstiskā līmenī būtu jādomā, **kā cilvēkus noturēt Latvijā** un atturēt no izbraukšanas. Atbilde ir vienlaikus vienkārša un arī ļoti sarežģīta: jāceļ atalgojuma līmenis un izglītības kvalitāte. Diemžēl, latvieti, kurš jau ir izbraucis no valsts, nostabilizējies, izveidojis karjeru un ģimeni ārvalstīs, ir ļoti grūti "atsaukt" atpakaļ pie pašreizējās situācijas/ iespējām, neatkarīgi no viņa izglītības līmeņa. Diemžēl esam iestiguši situācijā, kur Latvijā trūkst pilnīgi visu profilu speciālistu, sākot no spējīgiem politiķiem, uzņēmējiem, beidzot ar kvalificētiem celtniekiem un šoferiem. Augsti kvalificēts latvietis gaidīs Rietumeiropeiskas vēsmas darba tirgū, kamēr zemāk kvalificēts latvietis gaidīs atalgojumu, par kuru iespējams dzīvot Latvijā līdzīgi kā viņš to šobrīd dara Īrijā vai Vācijā*." Un: "*Galvenais, kas valsts sektorā nepieciešams, ir kopīga vīzija par to **uz ko mēs (Latvija) ejam**. Domāju, ka vīzija "paēdinātu" indivīdu ambīcijas un redzējumu kā sevi investēt savai valstij*."

Kopsavilkums un secinājumi

Pētījuma "Potenciālo remigrantu profila un sasniedzamības izpēte. Informācijas kanālu attīstība un kontaktu izveide par darba iespējām Latvijā" otrajā posmā tika veikta analīze, kuras galvenais mērķis bija identificēt un apkopot informāciju par mērķa grupas profilu un iespējām tos piesaistīt darbam Latvijā.
Konkrētā izpētes posma **mērķis** bija iegūt informāciju un izveidot mērķa grupas - ārvalstīs dzīvojošo Latvijas izcelsmes cilvēku, kuri ieguvuši vai iegūst augstāko izglītību ārpus Latvijas, profilu.

Lai sasniegtu mērķi, vispirms tika rīkota mērķa grupas aptauja LinkedIn portālā. Lai iegūtu ģenerālajai kopai atbilstošāku ainu par mērķa grupas profilu, nodarbinātību un plāniem, tika veikta sekundāro datu analīze, izmantojot "Latvijas emigrantu kopienas" apjomīgākās 2014. gada aptaujas, bet galvenokārt - 2019.gada nogalē veiktās aptaujas datu kopas. Papildus, lai iegūtu padziļinātu priekšstatu par iespējamiem remigrācijas stimuliem, tostarp noskaidrotu attieksmi pret īpaši uz potenciālajiem remigrantiem vērstu piedāvājumu sagatavošanu, tika organizēta fokusgrupas diskusija (FGD) ar mērķa grupas pārstāvjiem.

Mērķa grupas respondentu profils

Pēc izvēlētā kritērija no 2019. gada aptaujas datiem, kas iekļauj 6242 ārvalstīs dzīvojošos Latvijas valstspiederīgos, tālākai analīzei tika izmantota apakškopa, kas iekļauj 1511 respondentus, kuri augstāko izglītību ieguvuši ārzemēs vai Latvijā un ārzemēs. 58% respondentu ir sievietes, 42% - vīrieši. Ņemot vērā respondentu kopas atlases kritērijus (augstākā izglītība), tikai 4% jauniešu ir vecumā līdz 25 gadiem, bet lielāko īpatsvaru veido jauni cilvēki vecumā no **25 līdz 34 gadiem** (28%). Otra lielākā grupa speciālistu ar ārzemēs iegūtu augstāko izglītību ir jau vecumā virs 65 gadiem (25%), no kuriem lielākā daļa pārstāv tā saucamo "veco diasporu" un pēc nodarbinātības statusa ir jau pensijā. Tas jāņem vērā, kad runājam gan par šīs apakškopas respondentu nodarbinātību, gan atgriešanās plāniem u.tml.

Iespējams, tieši vecās diasporas salīdzinoši lielā īpatsvara dēļ, mērķa grupā vairāk pārstāvēti speciālisti no ASV, Lielbritānijas un Austrālijas (t.s. "vecajām" diasporas mītnes zemēm), salīdzinot ar kopējo Latvijas diasporas sadalījumu dažādās valstīs atbilstoši oficiālajai statistikai. Nākamās valstis, kur dzīvo salīdzinoši vairāk respondentu, ir Vācija, Krievija, Kanāda un Dānija. Kopumā šajā 2019. gada aptaujas apakškopā respondenti pārstāv vairāk nekā 30 valstis.

Vairāk nekā divas trešdaļas mērķa grupas pārstāvju ir dzimuši Latvijā (69%), tomēr diezgan liels īpatsvars, īpaši gados vecākie ir dzimuši ārpus Latvijas (26%). Atbilstoši etniskajai piederībai 72% respondentu ir latvieši, 18% krievu tautības, bet 14% - citas tautības pārstāvji. Lielai daļai respondentu ir dubultā pilsonība. Lai arī kopumā 80% respondentu ir Latvijas pilsonība, **tikai vienas valsts** - Latvijas pilsonība ir 40% aptaujāto (atbilstīgi 34% aptaujāto ir gan Latvijas, gan mītnes zemes pilsonība, 6% - Latvijas un citas zemes pilsonība). Vairāk nekā pusei respondentu (54%) ir mītnes zemes pilsonība.

Savukārt 2024.gada aptauja norisinājās LinkedIn vietnē, izsūtot uzaicinājumu aizpildīt anketu tiem vietnes lietotājiem, kuru profils norādīja uz iespējamu atbilstību pētījuma mērķa grupai. Uzaicinājums piedalīties aptaujā tika nosūtīts, izmantojot LinkedIn funkciju *Message Ads*, kopā 4000 LinkedIn lietotājiem. Anketu aizpildīja 922 respondenti. Izslēdzot nederīgās un daļēji aizpildītās anketas, kopējais analīzē izmantotais izlases apjoms ir 743 respondenti. Lielākais skaits LinkedIn aptaujas respondentu šobrīd dzīvo Lielbritānijā, Nīderlandē, ASV un Dānijā.

Salīdzinot ar "Latvijas emigrantu kopienas" aptaujā iegūtās diasporas izlases apakškopas respondentu sadalījumu pa valstīm, var secināt, ka LinkedIn platformā nozīmīgi biežāk pārstāvēti speciālisti no Dānijas, Nīderlandes, Šveices un Zviedrijas, bet mazāk – no ASV, Austrālijas, Kanādas un Krievijas. Šo situāciju visticamāk ietekmē emigrācijas sastāvs (piem., ASV un Austrālijā izteikti vairāk ir t.s. "vecās diasporas" pārstāvju, kuri ir gados vecāki **un LinkedIn nelieto, un/vai kurus ne vienmēr ir viegli identificēt** LinkedIn pēc vārda, uzvārda), kā arī konkrētās valsts politika, darbiekārtošanās prakses un LinkedIn popularitāte.

Minētais rezultāts ļauj secināt, ka ***visefektīvāk LinkedIn spēs sasniegt speciālistus Nīderlandē, Dānijā, Zviedrijā, Šveicē****, tam būs pieņemams tvērums arī Vācijā un Lielbritānijā, taču,* ***efektīvai speciālistu sasniegšanai Latvijas diasporas "vecajās" mītnes zemēs, tostarp ASV, jāapsver papildus citi kanāli****.*

61% LinkedIn aptaujāto respondentu ir sievietes, bet 39% - vīrieši. Atšķirībā no "Latvijas emigrantu kopienas" aptaujas datiem, lielākā daļa respondentu ir vecumā no 26 līdz 35 gadiem (49%), 25% - 36-45 gadu vecumā, 17% ir jaunāki par 25 gadiem, bet 9% - vecāki par 45 gadiem.

Var secināt, ka ***LinkedIn pamatā izmanto jauni cilvēki****, un komunikācijai LinkedIn galvenokārt jāorientējas uz cilvēkiem 26-45 gadu vecumā. Vecāka gadagājuma cilvēkus (kuru starp ārvalstīs izglītību ieguvušajiem Latvijas diasporas pārstāvjiem ir daudz) LinkedIn nesasniedz. Zīmīgi, ka 8% LinkedIn respondentu ir dzimuši ārpus Latvijas, tātad, viņiem "atgriešanās" Latvijā nozīmētu pirmo pārcelšanos uz savu izcelsmes zemi.*

"Latvijas emigrantu kopienas" aptauju dati sniedz iespēju izveidot diezgan detalizētu ārzemēs augstāko izglītību ieguvušā speciālista portretu. Atbilstoši ģimenes stāvoklim nedaudz vairāk nekā puse respondentu (56%) dzīvo kopā ar partneri reģistrētās partnerattiecībās, bet 15% - nereģistrētās partnerattiecībās. Atšķirībā no kopējās izlases, lielākajai daļai šo respondentu (62%) dzīvesbiedriem vai partneriem **nav latviešu izcelsmes saknes** un atbilstoši tikai 31% dzīvesbiedru/partneru ir Latvijas pilsonība. Lielākajai daļai (69%) respondentu dzīvesbiedru ir mītnes zemes pilsonība, bet 18% - citas zemes pilsonība. Tādējādi nav pārsteigums, ka tikai mazākumā ģimeņu mājās lietotā sarunvaloda ir latviešu valoda: 13% gadījumu tā ir tikai latviešu valoda, 23% - latviešu un cita valoda, bet vairāk nekā puse respondentu (58%) ģimenē lieto tikai citu sarunvalodu.

Vairumam emigrantu Latvijā dzīvo kāds no radiniekiem - vecāki vai kāds no vecākiem (43%), brālis vai māsa (33%), bet atšķirībā no kopējās emigrantu izlases, šajā mērķa grupā ļoti nelielam skaitam respondentu Latvijā dzīvo dzīvesbiedrs vai partneris (1,6%), skolas vecuma bērns/-i (0,7%), pilngadīgs bērns/-i (3,5%). Lielākajai daļai (74%) Latvijā dzīvo kāds cits radinieks.

Kā liecina iepriekšējo pētījumu rezultāti, galvenais, kas nosaka latviešu valodas prasmes, ir tas, vai respondents sevi uzskata par latvieti vai kādas citas tautības pārstāvi, otrs būtiskākais faktors - latviešu valodas lietošana ģimenē, bet trešais – ārpus Latvijas pavadīto gadu skaits. Tie, kuri dzimuši ārvalstīs, latviešu valodu pārvalda sliktāk nekā tie, kuri dzimuši Latvijā, turklāt tie, kuri ārvalstīs pavadījuši visu mūžu, – sliktāk nekā citi. 45% respondentu norāda, ka latviešu valoda tiem ir dzimtā valoda, vēl 33% latviešu valodas zināšanas ir ļoti labā vai labā līmenī. Savukārt trešdaļai (33%) citu respondentu dzimtā valoda ir krievu valoda, bet labas vai ļoti labas krievu valodas zināšanas ir kopumā 21% respondentu. 23 % respondentu angļu valoda ir dzimtā valoda, ļoti labas vai labas angļu valodas zināšanas ir lielākajai daļai diasporas pārstāvju (72%), kuri izglītojušies ārpus Latvijas.

LinkedIn aptaujas dati liecina, ka gandrīz visi aptaujātie speciālisti ļoti labi vai brīvi pārvalda angļu valodu. Latviešu valodu par dzimto valodu uzskata 69%, vēl 22% to pārvalda labi vai ļoti labi, taču **9% latviešu valodas**

zināšanas ir viduvējas vai vājas. Tas var kavēt iespējas atrast darbu specialitātē Latvijā. Labas krievu valodas zināšanas ir pusei (49%) respondentu, bet trešdaļa (34%) krievu valodu zina vāji vai nezina nemaz.

Izceļošanas cēloņi un mērķi

Lai arī lēmums izceļot tiek pieņemts individuāli, tomēr mēs varam runāt par noteiktu iemelsu kopumu, kas pamudina dažādu cilvēku grupas pieņemt lēmumu izbraukt, pārcelties uz dzīvi citā valstī. Lielākajai daļai indivīdu ir vienlaikus vairāki iemesli un visbiežāk ekonomiskie faktori cieši savijas ar neekonomiskajiem - sociāliem, ģimenes vai citiem izceļošanas faktoriem.

Salīdzinot ar visu emigrantu kopu, aplūkotās mērķa grupas respondentu izceļošanas iemesli **biežāk atbilst motīvu kopai, kuru var dēvēt par izaugsmes un pasaules izziņas faktoriem**. Vēlmi studēt ārzemēs aplūkotajā apakškopā kā iemeslu min 47% respondentu, kamēr visā izlases kopā šis iemesls minēts tikai 15% gadījumu. Biežāk nekā visā emigrantu kopā izceļošanas iemeslu vidū ir **vēlme apskatīt pasauli**, iegūt jaunus draugus (atbilstīgi 35% : 28%). Nozīmīgi biežāk kā izceļošanas iemesls minētas arī **labāka darba un karjeras iespējas** ārzemēs (42% : 34%). Savukārt nozīmīgi retāk nekā citi emigranti, respondenti ar ārzemēs iegūtu augstāko izglītību, kā izceļošanas mērķi nosauc labāku darba atalgojumu, labākas sociālās garantijas, kā arī finansiālās grūtības un nespēju atrast darbu Latvijā.

Atbilstīgi respondentu profilam kā izceļošanas galvenais mērķis visbiežāk tiek minētas mācības/studijas. 31% aptaujāto izceļojuši ar mērķi strādāt. Interesanti, ka 20% respondentu (galvenokārt sievietes) tomēr atstājušas Latviju, lai pievienotos ģimenei vai veidotu ģimeni.

Izglītības raksturojums

Ņemot vērā aplūkojamo mērķa grupu un indivīdu atlases kritērijus, visiem respondentiem ir augstākā izglītība, kas vairumā gadījumu (74%) iegūta ārzemēs, bet 26% gadījumu – gan Latvijā, gan ārzemēs. 5% respondentu ir koledžas jeb pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība, 39% - bakalaura grāds, 39% maģistra grāds, bet . 11% aptaujāto ir doktora zinātniskais grāds.

Aplūkojot izglītības jomas, redzams, ka to vidū viennozīmīgi dominē sociālās zinātnes, komerczinības vai tiesības (35%) tām seko humanitārās zinātnes vai māksla (25%). Līdzīgā proporcijā pārstāvētas dabaszinātņu, matemātikas vai informācijas tehnoloģiju jomas un inženierzinātnes, ražošanas, būvniecības jomas (abos gadījumos 17%). Nedaudz zemāks īpatsvars (11-12%) respondentu pārstāv izglītības un veselības aprūpes jomu, bet pakalpojumu jomā augstāko izglītību ieguvuši vien 4% respondentu, lauksaimniecības jomā – 0,5%.

Linkedin aptauja arī pievēršas tikai tiem respondentiem, kuri ieguvuši vai iegūst augstāko izglītību ārvalstīs. Aptuveni pusei (52%) ir maģistra vai pat augstāks grāds, turklāt 19% šobrīd vēl mācās: 52% iegūst bakalaura grādu, 37% - maģistra grādu, bet 9% - doktora grādu. Var secināt, ka **LinkedIn izmanto augsti izglītota nodarbināto daļa**. 66% augstāko izglītību ieguvuši vai iegūst ārpus Latvijas, bet 34% - gan Latvijā, gan ārvalstīs.

Atbilstoši izglītības jomām, visbiežāk LinkedIn profesionāļu vidū **dominē izglītība sociālajās zinātnēs, komerczinībās vai tiesību jomā (60%), kam seko dabaszinātnes, matemātika vai IT (20%)**. Šīs jomas līdzīgi dominē arī 2019.gada "Latvijas emigrantu kopienas" aptaujas izlases apakškopā. Savukārt inženierzinātņu, ražošanas un būvniecības, kā arī pakalpojumu jomas speciālistu LinkedIn lietotāju vidū ir salīdzinoši maz, bet veselības aprūpes, izglītības un lauksaimniecības speciālistu LinkedIn gandrīz nav.

Var secināt, ka LinkedIn ir populārs konkrētu jomu speciālistu darbiekārtošanā, bet ***citās jomās kā, piemēram, izglītība, veselība vai lauksaimniecība, šo platformu faktiski neizmanto****: šo speciālistu piesaistei jāizmanto citi kanāli.*

Nodarbinātība un profesionālā karjera

"Latvijas emigrantu kopienas" dati norāda, ka speciālistu kopā nedaudz vairāk nekā puse (56%) respondentu strādā algotu darbu, bet 7% ir uzņēmēji /darba devēji. Atbilstoši vecuma grupai 23% aptaujāto ir pensijā. Kā pašnodarbinātie vai ģimenes uzņēmumā strādā 11% aptaujāto, bet vēl 10% kā savu galveno nodarbošanos konkrētajā laika periodā norādījuši studijas. 5% atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā un tikpat liela daļa nodarbināta brīvprātīgajā darbā. 4% respondentu norādījuši, ka aptaujas laikā nestrādā.

Vairums no LinkedIn lietotāju mērķa grupas pārstāvjiem šobrīd vai nu mācās vai strādā. 77% ir algots darbs, 10% ir pašnodarbinātie, bet 8% - uzņēmēji.

Salīdzinot rezultātus ar "Latvijas emigrantu kopienas" datiem, var secināt, ka ***LinkedIn ir efektīvs līdzeklis kā sasniegt tieši strādājošos profesionāļus****.*

Aplūkojot uzņēmuma vai iestādes ekonomiskās darbības jomas, "Latvijas emigrantu kopienas" aptaujas datos visbiežāk tiek minēta izglītības nozare (14%), kam seko informācijas un komunikāciju pakalpojumu joma (13%). Līdzīgs īpatsvars ir tādām ekonomiskās darbības jomām, kā veselības un sociālā aprūpe (10%), profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (9%), kā arī tirdzniecība, ēdināšana un izmitināšana (9%). Pārējās jomās nodarbināti vidēji no 6% līdz 8% speciālistu. Viszemākais īpatsvars respondentu nodarbināti lauksaimniecības jomā (0,5%), elektrības, gāzes un ūdens apgādē (1%) un sabiedriskajās organizācijās (2%).

LinkedIn aptaujas respondentu nodarbošanās visbiežāk saistīta ar informācijas un komunikācijas pakalpojumiem, IT (21%), profesionālajiem, zinātniskajiem un tehniskajiem pakalpojumiem; administratīvo un apkalpojošo dienestu darbību (14%), finanšu un apdrošināšanas darbībām; operācijām ar nekustamo īpašumu (13%).

Šajās jomās strādā aptuveni puse mērķa grupas pārstāvju, kas nozīmīgi vairāk nekā tas izplatīts diasporā kopumā. ***Tieši tajās LinkedIn kā informācijas kanāls būs visefektīvākais.***

Samērā daudzi speciālisti (10%) strādā arī tirdzniecības, ēdināšanas un izmitināšanas pakalpojumu jomā, tomēr tas ir mazāk nekā diasporas pārstāvju ar augstāko izglītību vidū kopumā, liecinot, ka LinkedIn šajā nozarē strādājošo vidū ir mazāk populārs.

Citas nozares, kurās strādājošie LinkedIn sastopami salīdzinoši reti, ir būvniecība, lauksaimniecība, transports un uzglabāšana, izglītība, veselības un sociālā aprūpe. Šo jomu darbinieku informēšanā par darba vietām Latvijā nepieciešams izmantot citus kanālus.

"Latvijas emigrantu kopienas" aptauju dati liecina, ka ārzemēs iegūta augstākā izglītība paver salīdzinoši labas iespējas darba tirgū. Vairāk nekā divas trešdaļas respondentu (69%) strādā kvalifikācijai atbilstošā profesijā, vēl 14% strādā ne gluži atbilstošā, bet pēc kvalifikācijas līmeņa līdzīgā profesijā un 2% strādā augstākas kvalifikācijas profesijā. Salīdzinoši tikai neliela daļa emigrācijā dzīvojošo speciālistu (12%) strādā vienkāršākā, zemākas kvalifikācijas profesijā.

Lielākā daļa **respondentu (60%),** atbilstoši iegūtajam izglītības līmenim, strādā vecāko speciālistu profesijās, kas pēc profesiju klasifikatorā (ISCO-08) sistematizētajām profesijām ietilpst 2. profesiju pamatgrupā "Vecākie speciālisti". Visbiežāk šajā grupā pārstāvēti komercdarbības un pārvaldes (administrācijas) vecākie speciālisti (2.4. profesiju apakšgrupa, 16%) un izglītības jomas vecākie speciālisti (2.3. profesiju apakšgrupa, 14%). Vēl vecāko speciālistu grupā salīdzinoši biežāk pārstāvēti Zinātnes un inženierzinātņu jomas vecākie speciālisti, sociālo un kultūras lietu vecākie speciālisti. Nedaudz mazāka daļa respondentu ir veselības un aprūpes vecākie speciālisti (2.2 apakšgrupa, 6%), kā arī Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomas vecākie speciālisti (2.5. apakšgrupa, 7%). 17% respondentu ieņem amatus un ir nodarbināti profesijās, kas atbilst 1. profesiju grupai **likumdevēji, valsts amatpersonas, uzņēmumu vadītāji un direktori.** Savukārt vidējā līmeņa speciālistu - 3. profesiju pamatgrupā "speciālisti" kopumā nodarbināti 14% respondentu. Visās pārējās profesiju grupās ar atbilstoši zemākām kvalifikācijas prasībām nodarbināts ļoti mazs skaits respondentu: 4. pamatgrupā "kalpotāji" - 2%, 5. pamatgrupā "pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki" - 4%, bet atlikušajās profesionālajās grupās nodarbināti vien daži cilvēki katrā - 6. pamatgrupā "kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki" - 0,3%, 7. pamatgrupā "kvalificēti strādnieki un amatnieki", 8. pamatgrupā "iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri", kā arī 9. pamatgrupā "vienkāršās profesijas" nodarbināts aptuveni 1% respondentu katrā.

Lielākajai daļai speciālistu ir diezgan ievērojama darba pieredze profesijā un jomā, kurā tie nodarbināti. Vairāk nekā trešdaļa respondentu savā jomā nostrādājuši vairāk nekā 10 gadus, 6 līdz 9 gadus – 17%, divus līdz piecus gadus savā jomā strādājuši 35% respondentu. Tikai 2% respondentu pagaidām nav darba pieredzes. Absolūtais vairākums speciālistu (89%) savu darbu raksturo kā patstāvīgu darbu, kas nav sezonāls, attālināts un nav saistīts ar regulāru ceļošanu starp valstīm. 7% gadījumu respondenta darbs ietver dzīvi / darbu vienlaikus vairākās valstīs, bet aptuveni 5% gadījumu tas ir attālinātais darbs citā valstī.

Vairāk nekā puse (54%) respondentu strādā privātuzņēmumā savā mītnes zemē vai citā valstī, 23% valsts vai pašvaldības iestādē mītnes zemē, vēl 15% speciālistu strādā starptautiskā institūcija vai organizācijā, 4% norādījuši, ka strādā sabiedriskajā organizācijā. Daži indivīdi strādā Latvijā reģistrētā uzņēmumā vai Latvijas valsts vai pašvaldību iestādē (kopumā 1%).

Absolūtais vairākums (90%) speciālistu darba tirgū nepieciešamās prasmes guvuši darba procesā, strādājot ārzemēs, tomēr gandrīz trešdaļa (30%) prasmes apguvuši strādājot tepat Latvijā. Liela daļa respondentu norāda uz izglītības iestādes ieguldījumu šajā jomā – 83% gadījumu nepieciešamās prasmes gūtas studējot ārzemēs, bet 44% gadījumu mācoties Latvijas izglītības iestādēs.

Attieksme un interese par darbu Latvijā

LinkedIn aptaujā īpaša uzmanība tika pievērsta respondentu attieksmei un interesei par darbu Latvijā. Gandrīz puse (44%) respondentu pēdējo 5 gadu laikā nav domājuši par darbu Latvijā, bet 31% par to domājuši diezgan vispārīgi, neskatoties konkrētus piedāvājumus. No otras puses, 3.5% jau strādā Latvijā (iespējams, attālināti vai kā papilddarbu), 3% šobrīd aktīvi meklē darbu Latvijā, bet 18% aktīvi darbu nemeklē, toties seko līdzi piedāvājumiem.

Var secināt, ka ***interese par darba piedāvājumiem Latvijā būtu katram piektajam LinkedIn speciālistam, kas ieguvis vai iegūst augstāko izglītību ārpus Latvijas,*** *bet labs piedāvājums varētu piesaistīt daudz lielāku uzmanību arī no to indivīdu puses, kuri, iespējams, šobrīd darba piedāvājumus Latvijā nav īpaši meklējuši.*

Vismazākā interese par darbu Latvijā ir tiem, kas strādā Šveicē (65% nav par to domājuši), bet dažādu jomu darbinieku vidū ievēroju attieksmes atšķirību nav.

Par darba piedāvājumiem mērķa grupas pārstāvji ***visbiežāk uzzina pētot darba sludinājumus LinkedIn Jobs sadaļā (60%), un privātos darbiekārtošanās portālos*** *(piem., CV.lv) (53%). Bieži vien tiek izmantoti arī sociālie tīkli (38%) vai informācija no radiem, draugiem un paziņām (29%). NVA portālu un EURES izmanto mazāk nekā 10% respondentu. Var secināt, ka* ***pašlaik NVA esošajos kanālos nespēj efektīvi sasniegt augsta līmeņa ārvalstīs dzīvojošos speciālistus****, un ir pamatota nepieciešamība to uzrunāšanai meklēt citus kanālus kā, piemēram, LinkedIn. 84% no aptaujātajiem speciālistiem LinkedIn lieto regulāri.*

Raksturojot savas prasības pret darbu, 86% respondentu norāda, ka pievērš uzmanību atalgojumam, bet 56% ir svarīgas izaugsmes iespējas. Daudzi (33%) meklē iespēju strādāt attālināti vai no mājām.

Piedāvājot attālināta darba iespēju būtu iespējams piesaistīt nozīmīgu daļu iespējamo interesentu darbam Latvijas uzņēmumos. *Papildus darba nosacījumiem un algai, katrs ceturtais pievērš uzmanību arī darba videi, kolēģiem un uzņēmuma vērtībām un vīzijai, tātad –* ***lai gan alga ir svarīga, tā var nebūt noteicošā tajā, vai speciālists izvēlēsies darbu konkrētā uzņēmumā****.*

Vēlamais darba atalgojums

Kādam būtu jābūt atalgojumam, lai respondentu spētu ieinteresēt darbs Latvijā. Tikai 7% norādīja, ka darbs Latvijā viņus neinteresētu nekādā gadījumā. Pārējo respondentu atbildes liecina par samērā augstu mērķa grupas prasību līmeni pret atalgojumu. Tikai 21% apmierinātu neto atalgojums līdz 2000 EUR mēnesī, turklāt aptuveni puse no viņiem minējusi tieši šo summu. 31% piesaistītu atalgojums 2100-3000 EUR mēnesī, 17% - 3100-4000 EUR mēnesī, bet 24% vēlētos atalgojumu, kas pārsniedz 4000 EUR mēnesī.

Atalgojumu virs 4000 EUR mēnesī visbiežāk cer saņemt Inženierzinātņu, ražošanas vai būvniecības jomā, kā arī dabaszinātņu, matemātikas vai informācijas tehnoloģiju jomā augstāko izglītību ieguvušie (aptuveni puse vēlas vairāk nekā 3000 EUR mēnesī), bet vispieticīgākie ir humanitāro zinātņu un mākslas jomā izglītību ieguvušie: trešdaļu apmierinātu summa līdz 2000 EUR.

Līdzīgu ainu atklāj arī rezultātu analīze pa nozarēm. Tirdzniecības, ēdināšanas un izmitināšanas jomā, kā arī jomā "Radošas, mākslinieciskas un izklaides darbības/sporta nodarbības un atpūtas darbības / citi individuālie pakalpojumi" strādājošie parasti ieinteresētos par algu līdz 2500 EUR (attiecīgi, 57% un 63%). Transporta un uzglabāšanas, elektrības, gāzes, siltuma vai ūdens apgāde; atkritumu apsaimniekošanas jomā strādājošos ar augstāko izglītību parasti (aptuveni pusē gadījumu) ieinteresētu 2600-4000 EUR mēnesī. IT jomā, kā arī finanšu un apdrošināšanas darbības; operācijas ar nekustamo īpašumu jomā strādājošie bieži (gandrīz puse) nosaukuši summu no 3100 līdz 6000 EUR, bet nozarē "Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi; administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība" strādājošo prasības ir ļoti dažādas. Visaugstākās summas saukuši nozarē "Finanšu un apdrošināšanas darbības; operācijas ar nekustamo īpašumu" strādājošie: 18% vairāk nekā 6000 EUR mēnesī.

Priekšrocības un trūkumi darbam Latvijā

Galvenās priekšrocības darbam Latvijā respondenti saskata iespējā būt kopā ar draugiem un tuviniekiem (76%) un palīdzēt Latvijas attīstībai (71%). Šis rezultāts sasaucas arī ar secinājumiem, kas iegūti citos Latvijas diasporas profesionāļu pētījumos: ***iemesli, kas piesaista Latvijai lielākoties ir subjektīvi un emocionāli, nesaistīti ar darba tirgu*** *– iespējamo atalgojumu, nosacījumiem, apstākļiem u.tml.*

Citi biežāk minētie iemesli ir iespēja būt saprotamā pieņemošā vidē (19%) un labāka darba vide/ kultūra/ attiecības darba vietā (16%), kas liecina, ka daļa speciālistu ārzemēs joprojām jūtas kā svešinieki. *Vēl 18% kā priekšrocību saskata iespēju Latvijā strādāt augstāk kvalificētu darbu savā specialitātē. 11% saskata labākas profesionālās izaugsmes un karjeras iespējas Latvijā. Daļā gadījumu tas var būt svarīgs pievilkšanās faktors.*

Spontāni minētās atbildes visbiežāk izsaka vēlmi būt tuvāk dabai, mājām, vecākiem, ierastā kultūrā audzināt bērnus, kā arī zemākas dzīvošanas izmaksas. Tikai 3.5% nesaskata darbam Latvijā nekādas priekšrocības.

No LinkedIn lietotājiem, kuri interesējas vai seko līdzi darba piedāvājumiem Latvijā, **galvenā barjera, kas** līdz šim kavējusi atrast darbu, ir grūtības **atrast prasībām atbilstošu darbu** (55%). Daļa (30%) to vienkārši vēl nevēlas, tātad – darba piedāvājumus aplūko ar domu par iespējamu atgriešanos nākotnē. 20% uztrauc tas, ka Latvijā viņiem nebūtu iespējas pielietot ārzemēs iegūtās zināšanas. Mazāka daļa (14%) zaudējuši kontaktus, kas viņuprāt nepieciešami, lai iekārtotos darbā viņu jomā Latvijā, tikpat daudziem (14%) trūkst savlaicīgas informācijas par atbilstošiem darba piedāvājumiem. Tas, ka būtu zaudētas profesionālās iemaņas, norādīts reti, kas liecina, ka vajadzības pēc pārkvalifikācijas nav. Daļā mērķa grupas valda priekšstats par to, ka darba devēji nenovērtē ārvalstīs gūto pieredzi (12%), tomēr šāds iespaids nav ļoti izplatīts.

Spontāni minētie iemesli visbiežāk skar neapmierinošu algu līmeni un ģimenes apstākļus, bet arī nevēlēšanos būvēt dzīvi no jauna, nedrošību saistībā ar ģeopolitisko situāciju, neapmierinātību ar Latvijas politiku, nevēlēšanos tikt iesauktam obligātajā militārajā dienestā, birokrātiskās prasības kvalifikācijas atzīšanai, nepietiekamas latviešu valodas zināšanas, šauru profesionālo vidi.

Iepriekšējos pētījumos kā iespējams šķērslis tika atzīmēts priekšstats par neapmierinošu darba devēju attieksmi pret darbiniekiem salīdzinot ar attieksmi ārvalstīs. Daļā nozaru šāds priekšstats joprojām var atturēt ārvalstīs dzīvojošos meklēt darbu Latvijā. Kopumā 11% darba devēju attieksmi Latvijā vērtē kā sliktu vai ļoti sliktu, un vēl 17% – kā diezgan sliktu. Visbiežāk darba devēju attieksmi kritiski vērtē tie, kuri strādā Būvniecības, Rūpniecības, Elektrības, gāzes, siltuma vai ūdens apgādes, atkritumu apsaimniekošanas, Transporta un uzglabāšanas nozarēs, kā arī Veselības un sociālās aprūpes nozarē (35-44%). Tomēr, salīdzinot ar "Latvijas emigrantu kopienas" 2014.gada datiem var secināt, ka situācija uzlabojas: tolaik diasporas pārstāvji ar augstāko izglītību, kas to ieguvuši ārpus Latvijas, darba devēju attieksmi Latvijā vērtēja nedaudz kritiskāk (26% kā sliktu vai ļoti sliktu un vēl 16% kā drīzāk sliktu).

Pētījums atklāj augstu uzņēmējdarbības potenciālu Latvijas diasporā: 31% pieļauj iespēju nākotnē nodibināt savu uzņēmumu Latvijā.

Šobrīd bieži sastopams priekšstats par nepietiekamu valsts atbalstu uzņēmējdarbībai, tādēļ, ņemot vērā aptaujas rezultātus, būtu **vēlams sadarboties ar LIAA, izplatot informāciju par dažādām apmācību un finansēšanas iespējām jaunuzņēmumiem**.

Speciālistu priekšstati par iespējām Latvijā atrast sev pieņemamu darbu ar atbilstošu atalgojumu ir diezgan atšķirīgi. Tomēr, salīdzinot ar ārzemēs izglītību guvušo speciālistu atbildēm 2014.gadā, situācija nedaudz uzlabojas vai vismaz retāk tiek vērtēta kā ļoti slikta. Šobrīd iespējas atrast kvalifikācijai un prasmēm atbilstošu darbu kā labas vērtē kopumā 31%, bet darbu ar apmierinošu atalgojumu – 7%. Tieši alga ir lielākais problēmaspekts, par ko liecina arī fakts, ka 69% respondentu iespējas atrast apmierinošu atalgojumu Latvijā vērtē kā ļoti vai drīzāk sliktas.

Savai kvalifikācijai un prasmēm atbilstošu un atbilstoši atalgotu darbu vissliktāk vērtē tie, kuri ieguvuši izglītību izglītības un pakalpojumu jomā. Aplūkojot rezultātu nozaru griezumā redzams, ka būvniecības jomā darbu Latvijā atrast būtu samērā viegli, taču ļoti grūti atrast darbu ar apmierinošu atalgojumu. Sabiedriskā organizācijā un elektrības, gāzes, siltuma vai ūdens apgādes, atkritumu apsaimniekošanas jomā strādājošie uzskata, ka Latvijā būtu grūti atrast gan darbu, kas atbilst kvalifikācijai, gan arī apmierinošu atalgojumu.

Subjektīvās apmierinātības līmenis

Diasporas pētījumu rezultāti (2015. -2019.), liecina, ka Latvijas migrantiem kopumā ir augsts subjektīvās labklājības līmenis, kuru raksturo galvenokārt augsti apmierinātības rādītāji visās dzīves jomās. Daudzās dzīves jomās Latvijas emigrantiem apmierinātība ar dažādiem dzīves aspektiem ir augstāka nekā vietējiem iedzīvotājiem mītnes zemē. Visjutīgākās cilvēka dzīves sfēras, kuras migrācijas ietekmē vērojamas nozīmīgas fluktuācijas laika gaitā, ir ģimenes dzīve, kā arī attiecības ar citiem cilvēkiem.

Augsti izglītoto speciālistu grupas pārstāvji ir ļoti apmierināti gan ar dzīvi kopumā, gan ar atsevišķiem tās aspektiem (10 punktu skalā apmierinātības līmenis vidēji pārsniedz 8 punktus, izņēmums ir apmierinātība ar darba algu, kas visā emigrantu kopā vidēji ir 7,96). Salīdzinājumā ar visu diasporu, speciālistiem apmierinātības rādītāji gandrīz visos dzīves aspektos ir augstāki. Izņēmums atkal ir apmierinātība ar darba atalgojumu un šajā gadījumā apmierinātība ir vēl zemāka nekā visā diasporas izlases kopā (atbilstīgi 7,87 : 7,96). Savukārt speciālisti visvairāk ir apmierināti ar saviem darba apstākļiem (8,50), mājokli, kurā dzīvo (8,46) un dzīves līmeni (8,41), kā arī dzīvi kopumā (8,41).

Darbs kopumā sniedz vislielāko gandarījumu veselības aprūpes jomas speciālistiem, juridisko, sociālo un kultūras jomas, kā arī informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomas speciālistiem. Savukārt viszemākā apmierinātība ar darbu kā arī ar visiem pārējiem dzīves aspektiem, ir speciālistiem, kuri strādā zemākas kvalifikācijas darbus un nelielā skaita dēļ šajā pārskatā sagrupēti vienā grupā, kas aptver apkalpojošās sfēras darbiniekus, kā arī kvalificētos un vienkāršo profesiju strādniekus (no 4. līdz 9. profesiju pamatgrupai). Darba apstākļi visvairāk apmierina 1. profesiju grupas pārstāvjus – vadītājus, uzņēmējus, direktorus. Ievērojami mazāk apmierināti ir izglītības jomas speciālisti un jau minētie mazāk kvalificēto profesiju pārstāvji. Ar darba atalgojumu visapmierinātākie ir veselības aprūpes un informācijas un tehnoloģiju jomas pārstāvji, vismazāk apmierināti - vidējā līmeņa speciālisti, zemākas kvalifikācijas profesijās strādājošie un izglītība jomas speciālisti. Salīdzinoši zems apmierinātības līmenis šajā sfērā ir arī zinātnes un inženierzinātņu speciālistiem.

Lai arī apmierinātība ar atalgojumu ir nedaudz zemāka salīdzinājumā ar apmierinātību citās dzīves sfērās, tomēr absolūtajam vairākumam šīs mērķa grupas respondentu ienākumi ļauj neraizēties par ikdienas tēriņiem. "Savilkt galus kopā" t.i., nomaksāt nepieciešamos ikdienas izdevumus 85% respondentu ir samērā viegli vai ļoti viegli.

Latvijas emigrantu pētījumu līdzšinējie dati liecina par statistiski nozīmīgu saistību starp apmierinātības līmeni un indivīda atgriešanās plāniem. To respondentu daļa, kuri tuvāko piecu gadu laikā plāno atgriezties Latvijā, ar visiem dzīves aspektiem neapmierināto grupā ir gandrīz četras reizes lielāka nekā grupā, kuri visi ar visu ir apmierināti. Un pretēji – grupā, kuru raksturo augstāks apmierinātības līmenis it visā, nozīmīgi lielāks ir to respondentu īpatsvars, kuri pieņēmuši lēmumu neatgriezties Latvijā. Bet, domājot par augsti izglītoto speciālistu piesaisti Latvijai un viņu nākotnes, tostarp atgriešanās plāniem, būtiski aplūkot arī jautājumus, kas skar identitāti, piederību Latvijai un jaunas piederības veidošanos mītnes zemē. Labs darbs, darba apstākļi, pietiekams atalgojums un apmierinātība ar ģimenes dzīvi, dzīves līmeni ir faktori, kas veicina ātrāku un sekmīgāku integrāciju mītnes zemē.

Piederības sajūtas un identitāte

Atbildes uz jautājumu kā respondents izjūt sevi mītnes zemē, liecina, ka augsti izglītoto speciālistu vidū, salīdzinot ar diasporu kopumā, ir ievērojami augstāks to indivīdu īpatsvars, kuri izjūt sevi kā mītnes **zemes patstāvīgo iedzīvotāju vai pilsoni (71%: 59%).** Bet vienlaikus augstāks ir arī to īpatsvars, kuri izjūt sevi kā Latvijas diasporas pārstāvi (30%:18%). Augsti izglītoto speciālistu grupai raksturīga vienlīdz spēcīga nacionālās identitātes saglabāšana, kā arī transnacionālās identitātes veidošanās, par ko liecina tikpat spēcīgu piederības jūtu mītnes zemes iedzīvotājiem veidošanās. 2019. gada aptaujas rezultātu salīdzinājums ar 2014. gada rezultātiem, liecina, ka Latvijas migrantu vidū laika gaitā pakāpeniski mazinājusies piederība sajūta visam latviskajam: vietai, no kuras izceļots, piederības sajūta savas tautības cilvēkiem u.tml., pieaugot piederības jūtām šī brīža dzīvesvietai mītnes zemē, mītnes zemes iedzīvotājiem un tuvākās apkaimes iedzīvotājiem. Šie identitātes veidošanās procesi raksturīgi visai Latvijas diasporai, jo atšķirības starp speciālistu apakškopu un diasporas izlasi piederības jūtu mērījumos lielākoties nav statistiski nozīmīgas.

Pie Latvijas saista ne tikai cilvēki un vieta, bet arī tur esošais īpašums, latvisko identitāti palīdz saglabāt arī līdzdalība organizācijās, radošajos kolektīvos, kas saistīti ar Latviju, interese par Latvijā notiekošo. Gandrīz trešdaļai respondentu (32%) Latvijā ir nekustamais īpašums. Nelielam skaitam respondentu Latvijā ir darbs (piepildu darbs, 2,1 %), uzņēmums vai uzņēmuma daļas 2,6%, bet 3,3% ir mājokļa kredīts.

Aptuveni trešdaļa respondentu ir kādas diasporas organizācijas, ka saistīta ar Latviju, dalībnieki. 31% ir līdzdalīgi kādā Latvijas emigrantu un diasporas vēstkopā, domubiedru grupā u.tml. Ārvalstu nevalstiskajās organizācijās vai grupās darbojas mazāks skaits indivīdu (23%) Tomēr vairāk nekā trešdaļa respondentu (39%) nav nevienas organizācijas vai grupas biedri.

Sabiedriskajiem un politiskajiem notikumiem Latvijā regulāri seko līdzi 39% respondentu, šad un tad par to interesējas gandrīz puse (49%) aptaujāto. Var teikt, ka vienaldzīga vai atsvešinājusies no norisēm Latvijā ir salīdzinoši neliela daļa – 12% mūsu mērķa grupas pārstāvju.

Dzīves un darba plāni nākotnē

Runājot par speciālistu dzīves un darba plāniem tuvāko 5 gadu perspektīvā, "Latvijas emigrantu kopienas" aptaujas dati liecina, ka iespēju atgriezties **Latvijā pieļāvuši 14% respondentu**, lai gan noteikti par to **pārliecināti vien 3%**. Atbilstīgi augsts ir to respondentu īpatsvars, kuri ir pārliecināti, ka visdrīzāk jau neatgriezīsies **uz dzīvi Latvijā un arī nestrādās Latvijā (68%), trešdaļa (33%) ir par to pat** stingri pārliecināti. Absolūtais vairākums **(85%) uzskata**, ka pēc 5 gadiem turpinās **dzīvot un strādāt pašreizējā mītnes zemē**, turklāt 50% ir par to cieši pārliecināti. Iespēju, ka pēc minētā laika perioda pārcelsies dzīvot vai strādāt uz kādu citu Eiropas valsti pieļauj aptuveni piektā daļa respondentu (22%), bet iespēju uzsākt dzīvi kādā citā valstī ārpus Eiropas pieļauj 13% respondentu.

Profesiju griezumā par to, ka turpinās dzīvot un strādāt pašreizējā mītnes zemē visvairāk pārliecināti veselības un aprūpes jomas vecākie speciālisti. Savukārt iespēju atgriezties uz dzīvi vai vismaz strādāt Latvijā salīdzinoši biežāk pieļauj informācijas un tehnoloģijas jomu vecākie speciālisti, kā arī komercdarbības un pārvaldes speciālisti. Visvairāk pārliecināti, ka nebrauks atpakaļ, ir vadītāji, vidējā līmeņa speciālisti, kā arī apkalpojošās jomas darbinieki un citu jomu strādnieki. Šajā un izglītības speciālistu grupā ir visaugstākais neizlēmīgo īpatsvars (līdz 31%), kas šajā jautājumā snieguši atbildi "grūti pateikt". Vismobilākās grupas acīmredzot ir komercdarbības pārvaldības speciālisti un informācijas un komunikāciju tehnoloģiju jomas vecākie speciālisti, jo arī iespēju pēc 5 gadiem pārcelties uz dzīvi vai strādāt citā valstī Eiropā šo jomu speciālisti pieļauj relatīvi

biežāk nekā citu profesiju grupu pārstāvji. Dzīvi un darbu ārpus Eiropas visbiežāk prognozē zinātnes un inženierzinātņu jomas vecākie speciālisti.

LinkedIn aptaujas dati sasaucas ar lielākajos emigrantu pētījumos iegūtajiem datiem. Runājot par iespējamu atgriešanos uz pastāvīgu dzīvi Latvijā, tuvāko 6 mēnešu laikā atgriezties plāno tikai daži procenti aptaujāto speciālistu, bet kopumā šādu iespēju pie noteiktiem apstākļiem vai nosacījumiem varētu apsvērt 12%.

Var secināt, ka ***īstermiņā atgriešanās iespēja varētu ieinteresēt katru astoto mērķa grupas pārstāvi****. Tuvāko 5 gadu laikā atgriezties plāno aptuveni 10% mērķa grupas pārstāvju, bet pie noteiktiem apstākļiem vai nosacījumiem tas varētu ieinteresēt vēl 32%. Lielais skaits respondentu ar nenoteiktu attieksmi (atkarīgs no apstākļiem, nosacījumiem), liecina, ka* ***lēmums lielā mērā var būt atkarīgs arī no darba devēju piedāvājuma pievilcības****.*

LinkedIn pētījumā salīdzinoši nedaudz lielāku gatavību atgriezties izsaka vai pieļauj veselības aprūpes un sociālās labklājības, izglītības vai inženierzinātņu, ražošanas vai būvniecības jomā izglītību ieguvušie. Vismazāk gatavi atgriezties ir pakalpojumu jomā strādājošie.

Aplūkojot LinkedIn aptaujas datus nozaru griezumā, var secināt, ka visstingrāk iespēju atgriezties īstermiņā noraida tie, kuri šobrīd strādā rūpniecības, būvniecības, elektrības, gāzes, siltuma vai ūdens apgādes, atkritumu apsaimniekošanas nozarēs. Salīdzinoši atvērtāki atgriešanās iespējai ir tie, kas strādā veselības aprūpes un sociālās labklājības, izglītības vai valsts pārvaldes jomā: aptuveni puse plāno vai pieļauj iespēju pie noteiktiem apstākļiem 5 gadu laikā atgriezties Latvijā. Tomēr arī šajās jomās īstermiņā atgriezties gatavi nedaudzi.

Kas attur no atgriešanās Latvijā

Gan emigrantu kopienu pētījumu dati, gan LinkedIn aptaujas dati liecina, ka galvenais iemesls, kas attur no atgriešanās Latvijā ir tas, ka vairumā gadījumu speciālisti ir veiksmīgi integrējušies mītnes zemē un iekārtojušies uz dzīvi ārpus Latvijas - šo iemeslu min 72% speciālistu. LinkedIn aptaujā – 53%. Tāpat kā lēmumu par izceļošanu nosaka vairāki motīvi, tā arī no atgriešanās Latvijā attur vienlaikus vairāki iemesli. Nākamais biežāk minētais iemesls, ko nosauc diasporas aptaujas dalībnieki, ir tolerances un atvērtības trūkums Latvijas sabiedrībā. Aptuveni trešdaļa norāda uz nespēju Latvijā atrast pieņemamu darbu (38%), nepietiekamām profesionālās izaugsmes iespējām (33%), uz to, ka Latvijā nav pieejams pietiekams sociālais atbalsts (30%). Aptuveni trešdaļai respondentu ir personiski iemesli, kas attur no domas par atgriešanos - lielākā daļa ģimenes un draugu vairs nedzīvo Latvijā (34%), nav drošs, ka Latvijā spētu iekārtoties respondenta dzīvesbiedrs, partneris (34%). Nedaudz retāk, tomēr gandrīz aptuveni katrs piektais respondents min arī tādus iemeslus, kā vilšanos Latvijas valstī, nespēju saskatīt bērnu izaugsmes iespējas, arī latviešu valodas zināšanu trūkumu u.tml. 21% norāda, ka pārcelties uz Latviju nevēlas dzīvesbiedrs/ partneris. Tikai dažus no respondentiem attur nenokārtotas parādsaistības vai kredīti Latvijā (1,7%).

LinkedIn respondentu norādīto iemeslu kopums un svarīgums ir ļoti līdzīgs. Galvenais, kas attur no atgriešanās Latvijā, ir tas, ka speciālisti ir iekārtojušies uz dzīvi ārzemēs un pieraduši pie tā. Trešdaļa (34%) kā šķērsli min arī neadekvāti augstās cenas, salīdzinot ar ienākumiem, tolerances un atvērtības trūkumu sabiedrībā (31%) un bažas par ģeopolitisko situāciju (27%). 30% no atgriešanās attur nespēja Latvijā atrast sev piemērotu darbu. Atgriežoties tiek apsvērta arī dzīvesbiedra un bērnu situācija un iespējas Latvijā – 25% nav pārliecināti, kā Latvijā iekārtotos dzīvesbiedrs, bet 19% satrauc izglītības kvalitāte un bērnu nākotnes iespējas Latvijā. 21% nesaskata sev pietiekamas profesionālās izaugsmes vai uzņēmējdarbības iespējas. Atšķirībā no citiem diasporas pārstāvjiem augsta līmeņa speciālistus retāk satrauc sociālais atbalsts, parādsaistības, dzīvesvietas atrašana.

*Šie rezultāts liecina, ka **atgriešanās lēmumu (vai nevēlēšanos atgriezties) lielā mērā ietekmē ne tikai darba piedāvājums, bet arī kopējā atmosfēra, ekonomiskā un politiskā situācija valstī**.*

Diemžēl daudzas no biežāk izteiktajām bažām, kas saistītas ar ekonomisko un politisko nestabilitāti un sabiedrības netoleranci, nav viegli risināmas, īpaši esošo diasporas un/vai nodarbinātības politikas instrumentu ietvaros.

Kopumā priekšstats par ekonomiskās situācijas izmaiņām Latvijā respondentiem ir ļoti atšķirīgs: aptuveni trešdaļa uzskata, ka tā uzlabojas, un trešdaļa – ka tā pasliktinās. Taču viennozīmīgi var secināt, ka situācija, salīdzinot ar 2014.gadu, kļuvusi dinamiskāka, un **pieaugusi neskaidrība par to, kā tā attīstīsies**: 2014.gadā diasporas pārstāvjiem ar ārzemēs iegūtu augstāko izglītību, biežāk likās, ka situācija ir nemainīga.

Fokusgrupas diskusijas kopsavilkums

Fokusa grupas diskusijas (FGD) mērķis bija gūt padziļinātu ieskatu uz to, kāds ir potenciāls Latvijai piesaistīt atpakaļ izbraukušos kvalificētos speciālistus, kā arī to, kas viņus attur no atgriešanās; kā visefektīvāk organizēt informācijas apmaiņu par aktuālajiem darba piedāvājumiem Latvijā, t.sk. izvērtējot LinkedIn platformu kā iespēju potenciālo remigrantu uzrunāšanai un informēšanai par darba iespējām Latvijā.

FGD gaitā kā potenciālie piesaistes punkti, kas liktu domāt par atgriešanos Latvijā, pamatā tika minēti subjektīvi emocionālie faktori (identitātes un "sakņu" sajūta, ģimene, draugi, piederība un atbildība par Latviju), kā arī praktiski apsvērumi (nodokļi, veselības aprūpes pieejamība, nekustamā īpašuma cenas), kas apstiprina arī citu pētījumu rezultātos iegūtos datus. Kā atvērtāki domai par atgriešanos Latvijā ir respondenti, kuri gatavojas pabeigt augstākās izglītības iestādi, kā arī tādi, kas, atrodoties ārzemēs, ir apzināti un mērķtiecīgi uzturējuši saikni ar Latviju un savas jomas profesionāļiem.

Arī faktori, kas varētu atturēt no atgriešanās Latvijā, atbilst iepriekš veikto pētījumu rezultātiem: finansiālie iemesli (alga, bonusi); pieredze starptautiskā darba vidē (un bažas par iekļaušanos darba vidē Latvijā), pārdomas par darbu Latvijā kā iespējamu pārtraukumu karjerā ("sākšana no nulles", karjeras izaicinājumu trūkums); rūpes par partnera un bērnu labsajūtu Latvijā (iespējas atrast darbu latviski nerunājošam partnerim, bērnu iekļaušanās skolā, nepieņemoša vide un iespējama diskriminācija, īpaši citas etniskās grupas gadījumā).

Izvērtējot darba sludinājumus, kā galvenos pievilkšanas punktus respondenti norādīja: atalgojums; uzņēmuma vērtības un uzņēmuma reputācija; profesionāla un ētiska darba vide; kā arī iespēja strādāt attālinātu, nepilna laika vai projektu darbu. Iespēja strādāt attālināti tika minēta arī kā laba iespēja saglabāt profesionālos kontaktus ar Latviju, kas būtu noderīgi gan praktiski (domājot par atgriešanos Latvijā), gan subjektīvi emocionāli (saglabāt saikni, dot labumu Latvijai arī esot ārzemēs, pat ja atgriešanās tuvākajā laikā netiek plānota).

Informāciju par darba piedāvājumiem Latvijā respondenti iegūst no: draugiem, paziņām un bijušajiem kolēģiem; LIAA organizētajiem tīklošanās pasākumiem; sociālo tīklu resursiem (piem., LinkedIn, Instagram; lai gan daži respondenti norādīja, ka LinkedIn izmanto kā resursu, izvērtējot darba piedāvājumus jaunajā mītnes zemē, ne Latvijā); kā arī personāla atlases konsultanti (t.s. hedhanteri, "galvu mednieki"), darbā iekārtošanas aģentūras. Kā nozīmīgs resurss par darba un sadarbības iespējām Latvijā tika minētas arī Latvijas Republikas vēstniecības ārzemēs.

NVA darba meklēšanai Latvijā FGD dalībnieki nebija izmantojuši, kā iemeslus norādot: nav bijusi nepieciešamība (vai paļaušanās uz pašu spēkiem darba meklējumos); priekšstati, ka NVA pamatā nodarbojas ar bezdarbnieku pārkvalificēšanu vai piedāvā zemākas kvalifikācijas darbus. Iespējas saņemt ziņas par darba piedāvājumiem Latvijā, t.sk. izmantojot NVA resursus, tika vērtēta pamatā pozitīvi, bet ar piebildi, ka jāsaņem mērķēti darba piedāvājumi, turklāt tajā brīdī un apjomā, kad to būs noteicis pats respondents.

Kā potenciālie ceļi, kā uzrunāt Latvijas diasporas profesionāļus par darbu Latvijā, tika norādīti: dažādi tīklošanās pasākumi (*networking)*, domnīcas; LinkedIn resursu izmantošana. Tāpat tika izteikta ideja, ka būtu

vēlams uzzināt esošo darbinieku atsauksmes un labāk iepazīties ar uzņēmumu un tā vadību. Tajā skaitā, izmantojot arī t.s. `*referral schemes*` (esošo darbinieku iesaistīšana jaunu darbinieku meklēšanā, piedāvājot bonusus, kas ļauj uzņēmumam piesaistīt profesionāļus ar līdzīgām vērtībām, bet potenciālajam darba ņēmējam dod drošību, ka darba vide šajā uzņēmumā būs atbilstoša viņa standartiem).

Kā vēl viens no veidiem uzzināt par darba piedāvājumiem Latvijā tika minētas mērķtiecīgas kampaņas, kad tiek meklēti noteiktas nozares profesionāļi ar skaidri redzamu mērķi, vienlaikus ar piebildi, ka vērtīgi saprast arī vīziju par konkrētās nozares perspektīvām Latvijā: vai piedāvātais darbs ir īstermiņa pasākums vai būs saistīts ar ilgtermiņa mērķu sasniegšanu.

Lai potenciālie darba ņēmēji diasporā varētu uzzināt par darba piedāvājumiem Latvijā, tika minēta arī t.s. profesionāļu bankas izveidošana (ar iespēju piesaistīt NVA kā starpnieku): ar mērķētu ziņu vai epastu palīdzību reģistrētie dalībnieki saņemt precīzu informāciju par darba piedāvājumiem (amats un nozare, t.sk. specializācija; iespēja strādāt pilna laika, nepilnu, kā arī tiešsaistes darbu u.tml.). Kā iespējams risks šajā shēmā tika diskutēta komunikācijas ķēde: ja NVA (vai cita iestāde) darbotos kā starpnieks, tad svarīgi, lai nepārtrūkst kontakti nākamajā saziņas fāzē, kad darba meklētāji uzdod papildus jautājumus tieši uzņēmuma pārstāvjiem (Latvijas uzņēmumi ne vienmēr atbild uz darba meklētāju jautājumiem, un, negatīvas komunikācijas gadījumā, darba meklētājam var zust uzticība pret šādu resursu.

Priekšlikumi izpētes trešā posma pilottestēšanai

Ņemot vērā, ka trešajā izpētē, pamatojoties uz 2.posmā iegūtajiem rezultātiem un izdarītajiem secinājumiem, tiks veikts izpētes trešais posms – "Kanāla pilottestēšana", rekomendējams testēt tālāk aprakstītos konceptus norādītajās auditorijās.

Literatūras saraksts

Goldmanis, M. (2015). Statistisko svaru dizains pētījumā "Latvijas emigrant kopienas". No: I. Mieriņa [red.] *Latvijas emigrantu kopienas: Cerību diaspora.* Rīga: LU Filozofijas un Socioloģijas institūts, 42-66.

Koroleva I. (2019). The Complex Identities of Latvians Abroad: What Shapes Migrants' Sense of Belonging? In: (eds. Rita Kasa and Inta Mierina*) The Emigrant Communities of Latvia. National Identity, Transnational Beloning, and Diaspora Politics.* Springer International Publishing: IMISCOE Research Series)

Koroļeva, I. (2020). Piederības izjūta un atgriešanās plāni: kas mainījies Latvijas diasporā? *Akadēmiskā Dzīve,* 56. 28-45. DOI:10.22364/adz.56.03

Koroleva, I. (2022). A longitudinal study of factors affecting migrant subjective well-being: empirical evidence from Latvian emigrant surveys. *Society. Integration. Education : Proceedings of the International Scientific Conference,* Vol. 2, Rezekne Academy of Technologies, p.9-27, https://doi.org/10.17770/sie2022vol2.6853 URL: http://journals.rta.lv/index.php/SIE/article/view/6853

Pranka, M., Elksne, G., Koroleva, I. (2022). Social factors as the catalyst of emigration. *SHS Web of Conferences 131, 01001 (2022*). DOI: 10.1051/shsconf/202213101001

Mieriņa, I. (red). (2015). *Latvijas emigrantu kopienas: Cerību diaspora.* Rīga: LU Filozofijas un Socioloģijas institūts. https://issuu.com/lufsi/docs/fsi_ceribu_diaspora_web/130

Mieriņa, I., Koroļeva, I., Grosa, D., Jansone, R. (2022). Latviešu valoda diasporā: situācijas izpēte. (Zin. red. G. Kļava, I. Vītola). Rīga : Latviešu valodas aģentūra, 164 lpp. URL: https://valoda.lv/wp-content/uploads/2022/06/LatviesuValodaDiaspora_Petijums_145x210_WEB.pdf , ISBN 9789934617089

Pielikumi

Pielikums 1.

A09 Kādā profesijā/amatā Jūs šobrīd strādājat savā pamatdarbā?

ES ierēdnis ekonomikas un finanšu jomā	1112
Vadu [xxx] pārstāvniecību [*valsts nosaukums, anonimizēts*]	1112
Publiskās politikas vadītājs	1112
Commercial Finance manager Feminine care [*reģions, anonimizēts*]	1112
ārlietu dienesta darbinieks, [valsts, anonomizēta] vēstniecība ārzemēs	1112
Vecākais politikas speciālists (Senior Policy Officer)	1112
Eiropas Savienības politika, interešu pārstāvniecība un lobēšana, menedžere	1112
[*anonimizēts*] inženieru asociācijas ģenerālsekretārs	1120
Chief Executive Oficer	1120
Board member, Co-founder, business development and sales	1120
Uzņēmēja, savs bizness	1120
Vadītājs	1120
CEO	1120
Direktors	1120
Vice president	1120
komercvadītājs	1120
Direktors	1120
Kompānijas direktors	1120
Valdes loceklis, biznesa attīstības vadītājs	1120
CEO	1120
Vadītājs aviācijas nozarē	1120
Uzņēmējs	1120
Uzņēmuma vadītājs	1120
Labdarības organizācijas vadītāja / biznesa vadītājs - konsultants / tulks	1120, 2643
Individuālais uzņēmējs	1120
Vadītājs savā uzņēmumā	1120
Direktors	1120
Founder	1120
Uzņēmuma vaditajs	1120
Company founder	1120
Investors, īpašnieks, vadītājs	1120
Analītiķis	1120
Uzņēmuma īpašniece un vadītaja	1120
Vice President Corporate Controlling	1120
Direktors	1120
Partneris	1120
Head of Innovation Europe	1120
Eiropas, Vidējo Austrumu un Āfrikas reģiona zīmolu izplatīšanas, stratēģijas un partnerību vadītājs	1120
Firmas dibinātājs, COO, Sales	1120
Mārketinga un ilgtspējības direktors. Savā kompānijā - kompānijas prezidents	1120

Uzņēmēja, stratēģiskā mārketinga vadītāja	1120
Uzņēmējs, savas firmas dibinātājs	1120
Entrepreneur	1120
īpašnieks (Founder)	1120
Uzņēmuma vadītājs	1120
Executive Vice President	1120
Direktore, valdes locekle	1120
Uzņēmuma vadītāja	1120
Privātbankas direktors	1120
Worldwide Channel Business Planning Manager	1120
Uzņēmējdarbības attīstības vadītājs	1120
Head of Strategy	1120
Head of Alumni Relations	1120
Direktors	1120
Uzņēmuma vadītājs	1120
Uzņēmējs, programmētājs	1120, 2512
business development director	1211
Direktors finansu jautājumos	1211
Vice President of Operations and Technology	1211
Pārdošanas nodaļas vadītāja	1211
Angliski: "Chief Financial Officer"	1211
Vice President of Tax and Accounting	1213
Public Policy Manager, International Trade and Economic Policy	1213
Naudas pārvaldības un maksājumu departamenta vadītājs	1219
Nodaļas vadītājs, Datu apstrāde	1219
Datu ievades un lokalizācijas komandas vadītājs, projektu vadītājs	1219, 2422
Finanšu nodaļas vadītāja - CFO	1220
Kompānijas Direktors, Inženieris-konsultants, Vadošais Inženieris	1220
VP, Human Resources, Head of Americas Mobility	1220
mārketinga vadītāja	1221
Biznesa vadītāja	1221
Chief Technology Officer	1221
Produktu menedžmenta direktore	1221
Trading Department Manager	1221
Global Head Compensation & Benefits	1221
Head of Service Provider Management / Customer Care	1221
Digital Brand Manager, UX/UI, Business Development	1222
Head of Marketing	1222
SR Activation [reģions] (Mārketinga aktivāciju vadītājs [reģions])	1222
Pētniecības grupas vadītāja	1223
Maiņu Menedžere (Shift Manager)	1321
IT - Business Developement Director	1330
Paid Social Director	1343
Deputy Head of Northern Powerhouse Life Sciences: Biotechnology & Pharmaceuticals Investment Hub, Department for Business and Trade	1349

Viesnīcas direktors	1411
Viesnīcas vadītājs	1411
Restorāna menedžeris	1412
Senior Head of Software Delivery (Vecākais programmatūras piegādes nodaļas vadītājs)	1420
Izpilddirektora vietniece un mentālās sagatavotības speciāliste sportistiem	1431
Director / Head of Paid Search team	1431
Jaunākais pētnieks	2111
postdoctoral associate	2111
Jaunākais pētnieks	2111
Pēcdoktorantūra	2111
Zinātnieks	2111
Undergraduate Researcher, AI Alignment Researcher	2111
Zinātniskais asistents	2111
Zinātniskais darbinieks (angliski "scientific research")	2111
Zinātniskā pētniecība, post-doktorantūra	2111
klīnisko pētījumu monitors	2111
Zinātniskā pētniece	2111
Klīnisko pētījumu monitors	2111
Pētnieks, doktorants	2111
zinātnieka darbs universitātē	2111
Postdoctoral Researcher	2111
Graduate Associate	2111
Pēcdoktorantūras pētnieks veselības zinātnes fakultātē, pētu publisko līdzdalību	2111
Jaunākais pētnieks	2111
Aerodynamicist	2111
Principālais inženieris pētniecības nodaļā	2111
Pētniece universitātē	2111
pētniecība	2111
Pētniecība	2111
Pēcdoktorantūras pētniece	2111
Pētniecības asistents	2111
Pētniece, tieslietu tehnoloģiju konsultante	2111, 2619
Pētniecība	2111
Aktuārs, Pētniecības un izstrādes vadītājs	2120
Finanšu analītiķis	2120
Simulāciju inženieris	2141
Izpētes inženieris	2142
Research & development, systems engineer	2143
Audio inženieris	2144
Audio inženieris, Produktu menedžeris	2144, 2431
Jaunu produktu tehnologs	2145
Konsultants dabas resursu un raktuvju industrijā	2146
Senior Floating Wind Specialist	2151
IT Engineer	2152
Propulsion engineer	2153

Aerospace, Working student - Propulsion Engineering	2153
Cilvēku lidojumu kosmosā drošības inženieris	2153
arhitekts, dizaina tehnoloģiju speciālists, nodaļas vadītājs	2161
Web dizains	2166
Grafiskais dizains un Biznesa attīstība	2166
Grafiskā dizainere	2166
Mājaslapu un grafiskā dizainere	2166
Interjera dizains	2166
Meklētājsistēmu optimizācijas (SEO) stratēģijas augstākais konsultants	2166
Ārsts	2211
gastroenterologs	2211
psihoterapija	2212
Māsa	2221
Daktera asistente	2240
pētnieks, feldšeris	2240
Profesors universitātē	2310
Asociētais profesors/ pētnieks	2310
Vecākā pasniedzēja (Audits un biznesa pamati)	2310
Vecākais pasniedzējs	2310
profesors	2310
Profesors	2310
Lektors	2310
Matemātikas skolotāja vidusskolas klasēs	2330
Izglītības tehnoloģiju vadītājs, vidusskolas dizaina un datorzinātņu skolotājs	2330
Pamatdarbi ir skolā, un par zviedru-latviešu/krievu val. tulku	2341, 2643
Izglītības darbinieks, kursu vadītāja	2341
Izglītības programmu izstrāde	2351
Pašnodarbināts mākslas pedagogs	2352
Wellness workshop facilitator	2359
Projects Accountant - finance systems	2411
Finanšu auditors	2411
Datu asimilācijas zinātniece/ soecialists	2412
Data scientist	2412
Datu zinātnieks	2412
Data science	2412
Finansists	2412
vecākais nodokļu konsultants (PVN)	2412
Biznesa analītiķis	2413
Investīciju analītiķis	2413
Finanšu analītiķis	2413
Investment manager	2413
Associate business risk manager	2413
strategic buyer	2413
Jaunākais riska analītiķis	2413
Portfolio Manager	2413

Biznesa datu analītiķis	2413
Investīcijas riska speciālists	2413
Investīciju riska speciālists	2413
Business Control Partner' - esmu konsultante, kas palīdz dažādām bankas nodaļām minimizēt riska faktorus	2413
Uzņēmumu pirkšanas un sadarbības vadītājs	2413
Finanšu risku analītiķis	2413
Senior business risk manager	2413
Operacionālā riska nodaļas vadītāja	2413
Finansists	2413
Competitive intelligence and innovation	2413
Senior Process Engineering	2421
Tehnoloģiju stratēģiju konsultants	2421
Policy consultant	2421
Stratēģijas/ vadības konsultants	2421
Stratēģijas/ vadības konsultants	2421
Business development (Biznesa attīstība), In-house media koordinators	2422
Projektu vadītājs	2422
Programmas vadītāja	2422
Projekta koordinators	2422
Projektu vadītājs	2422
Product Manager, Program Manager	2422
Projektu vadītājs	2422
Chief Sustainability Officer, arī otrs darbs - ilgtspējas konsultants	2422
Scrum Master	2422
Globālo Klīnisko studiju menedžere	2422
Izpētes projektu vadītājs	2422
pētījumu koordinators, neatliekamās medicīniskās palīdzības tehniķis	2422, 3212
(Sharing Sensory Stories) Project Manager	2422
Project Management	2422
Projekta vadītajs	2422
Global Ergonomics Program Manager	2422
Projektu vadība	2422
Digitālo projektu līdere	2422
Projektu vadītāja	2422
Lietotāju izpēte (UX Research), Projektu vadītāja un pētniece	2422
Senior manager, sales	2422
Projektu vadītājs	2422
starptautisko projektu direktors	2422
Projekta koordinators	2422
Chief of Staff (speciālo/stratēģisko projektu vadītāja vadības komandā)	2422
Project Manager	2422
Vecākā projektu vadītāja	2422
Projektu vadītājs	2422
Projektu asistents	2422
Vecākais projektu vadītajs	2422

Projekta vadītāja	2422
Teritorijas biznesa attīstītājs	2422
Eksperts	2422
Agile Coach	2422
Projektu vadība	2422
Projektu vadītājs	2422
Projektu vadība	2422
stratēģisko partnerattiecību menedžere starp [..] kompānijām	2422
Lead Program Manager	2422
Mental Health Project Director	2422
HR administrator and Tourism destination sustainability evaluator	2423, 1431
Lecturer, coach	2423
Certified Life Coach	2423
Risk manager	2423
Personālvadība	2423
Procesa un ražošanas inženiere	2423
Stress Engineer	2423
Personīgā zīmola konsultante, kā arī vadu uzņēmējdarbības programmu	2423
Komunikācijas treneris un mārketings	2423
darba tirgus analītiķe	2423
transformācijas konsultante	2423
Personāla atlases speciālists	2423
Cilvēku resursu speciālists	2423
Cilvēku resursu speciālists	2423
Risku vadībā	2423
Incident Manager	2423
People Director	2423
HR Projektu vadītāja, Kompensācijas analītiķe	2423
Global Talent Acquisition Manager	2423
Recruiter	2423
Personāldaļas vadība	2423
Recruiter	2423
Administrative agent: learning and development in Human Resources	2424
Human Resources Graduate Trainee	2424
Pārmaiņu Vadības Konsultante / Stratēģe	2424
Izpētes speciālists (Assessment Officer), pirms tam - Izpētes un inspekcijas speciālists (Associate Evaluation and Inspection Officer)	2424
Jobcentre Work Coach, Jobcentre Work Coach Deputy Team Leader	2424
Organizāciju vadība	2424
Category manager	2431
manager	2431
Marketing Project Manager	2431
Reģionālais menedžeris	2431
Produktu vadītājs	2431
Klientu vadītājs	2431
Pārdošanas nodaļas vadītājs	2431

Produktu vadītājs	2431
Produkta vadītājs	2431
kapacitātes attīstības speciālists, vecākais menedžeris	2431
Head of Product (Produkta vadītājs)	2431
Laboratorijas menedžeris	2431
Pārdošanas vadītājs	2431
Korporatīvās uzņēmējdarbības attīstība (kompāniju apvienošanās un pārņemšana)	2431
Pārdošanas direktors	2431
Program manager	2431
Key Account Manager	2431
Head of Frontend Development	2431
Mārketinga direktore	2431
Product Manager	2431
Mārketinga menedžeris, kas nodarbojas ar CRM procesu uzlabošanu	2431
Biznesa vadītāja	2431
Digitālā mārketinga menedžeris	2431
Marketing manager	2431
CRM konsultants, Mārketinga pasniedzējs/lektors universitātē	2431, 2310
Senior Manager for Infrastructure Policy	2431
Klientu attiecību vadītajs	2431
Produktu nodaļas vadītāja	2431
Attīstības projektu konsultants	2431
Senior programme manager	2431
Pārdošana, projektu vadība	2431
darījumu asociētais direktors	2431
kreditēšanas projektu vadītājs/klientu menedžeris (loan officer)	2431
Senior Business Developer	2431
Senior Business Developer / Strategy manager	2431
Experienced Advisor Financial Business Partner	2431
Business Development Executive	2431
Starptautisko klientu vadība	2431
Projekta menedžere	2431
Vecākā analītiķe	2431
Product Owner	2431
Vecākais produktu vadītājs	2431
Vecākais produktu vadītājs	2431
Vecākais produktu vadītājs	2431
Policy officer/ ES fondu programmas menedžere	2431
Produktu menedžere	2431
Pārdošanas vadītājs [reģions] tirgos	2431
Marketinga nodaļas vadītājs	2431
Pārdošanas direktors	2431
Biznesa attīstības vadītājs	2431
Insights/Market Research at a hedge fund	2431
Key Sales Account Executive	2431

Lielo klientu vadītājs	2431
Mārketinga vadītājs	2431
Mārketinga viceprezidente	2432
Komunikāciju menedžere	2432
Komunikācijas speciāliste Eiropas Savienības institūcijās	2432
komunikācijas vadītājs un change manager	2432, 2421
Investoru attiecības, komunikācija, PR	2432
Komunikāciju vadītāja	2432
Iekšējās saziņas eksperts	2432
Creative Studio Lead (radošās dizaina studijas vadītāja un radošā vadītāja)	2432
Komunikāciju speciālists	2432
Komunikācijas un mārketinga speciāliste	2432
Sabiedrisko attiecību un komunikācijas vadītāja	2432
Mārketinga un pasākuma organizācijas speciālists	2432
Datu analītiķis	2511
Datu analītiķis	2511
Datu Analītiķis	2511
Strategist - Data Analytics & Insights	2511
Datu analītiķis	2511
Datu analīze, baterijas ražošana	2511
Datu stratēģijas speciālists/ Datu analītiķis	2511
Datu analītiķe	2511
programmētājs un mākslīgā intelekta pētnieks	2512
IT Specialist	2512
Software Engineer	2512
Programmētājs	2512
Programmētājs	2512
programmētājs	2512
Programmētājs	2512
programmētājs	2512
Programmatūras izstrādes nodaļas vadītājs	2512
Principal Software Engineer	2512
Software Engineer	2512
Programmētājs	2512
programmētājs	2512
Programmētājs	2512
programmētājs	2512
programmētājs	2512
programmētājs	2512
IT aplikācijas speciālists	2512
Programmēšana	2512
Spēļu programmētājs	2512
programmētājs	2512
Mākslīgais intelekts	2512
programmētājs	2512

Lead Software Engineer	2512
Software Engineer	2512
Sistēmu arhitekts / produktu menedžeris	2512
Funkcionālās drošības inženieris	2512
datu inženieris	2512
Absolventu programma, hardware engineer	2512
Hardware engineer	2512
Sistēmu un vadības ierīču izstrādes inženieris (Systems & Controls Development Engineer).	2512
Software Engineering (AI/ML)	2512
programmētājs	2512
UX/UI Designer	2512
programmētājs	2512
Cloud Architect	2512
Chief Revenue Officer -- AdTech software	2512
IT Projekta menedžeris	2521
IT projektu vadība	2521
Projekta inženieris	2521
Cloud FinOps	2521
datu inženieris	2521
DevOps inženieris	2521
Mechanical Design Engineer / Production Engineer / Project Engineer	2521
Projektu inženieris	2521
IT projektu vadītājs	2521
IT projektu vadītājs; sociālo mediju satura stratēģis un veidotājs; grafiskais dizainers	2521
Vecākais inženieris (kiberdrošības speciālists)	2522
Process engineer	2523
Process engineer	2523
Business Applications Manager	2523
AI Konsultants	2523
Digitālās transformācijas konsultants	2529
Tech Lead	2529
Kiberdrošības analītiķis, hakeris	2529
FPGA Engineer	2529
SEO manager	2529
Patentu advokāts	2611
Associate Solicitor in Commercial Litigation	2611
Advokāte	2611
Legal Counsel	2611
Juriste	2611
Jurists	2611
Jurists	2611
Juridiskās konsultācijas	2611
Juriste	2611
Juriste	2611
Jurists	2611
Legal Counsel	2611

Executive Assistant, Office manager (Advokātu birojs)	2611
Advokāte, medicīnas kompānijām	2611
Juridiskais konsultants, Uzņēmumu īpašnieks	2619, 1120
ģeostratēģiskās analīzes speciālists	2631
Jaunākais ekonomists enerģijas nozarē	2631
Starptautiskās finanses un vadība	2631
Ekonomists, analītiķis	2631
Politikas analītiķis	2633
Starptautiskās attiecības	2633
Ezotēriskā psiholoģija	2634
Baznīcas mūziķis, ērģelnieks	2636
Rakstniece, dzejniece	2641
Commissioning Editor	2642
Redaktors - korespondents	2642
Pētnieciskais žurnālists	2642
Tulkotājs	2643
tulks, psihologs	2643, 2634
Tulks	2643
Tulkotāja	2643
Tulks	2643
17., 18. gadsimta mākslas tehnikas, konservēšana un pielietošana, mākslas vēstures eksperts	2651
Pašnodarbināts mūziķis, komunikācijas	2652
Mūziķe	2652
Radošais direktors, režisors, fotogrāfs, video pēcapstrāde, pasniedzējs universitātē	2654, 2310
Kurators, producents	2654, 2621
Tehniskais speciālists	3113
Gaisa kuģa tehniskas apkalpes inženieris, maiņas vecākais. Savas mazas kompānijas īpašnieks	3115, 1120
Studio/ Production Assistant	3119
Kvalitātes speciāliste	3119
Projektu asistente	3119
Contruction Project Manager	3123
Airline pilot	3153
Aplikāciju testa analītiķis	3212
Aplikāciju testa analītiķis	3212
product development for startups	3311
Management consultant	3311
Account Manager - Renewable Energy	3311
Account Manager - renewable energy	3311
mārketinga un komunikāciju speciālists	3311
Pētniece mārketings, žurnāliste/ rakstniece	3311, 2641
Klientu apkalpošanas asociētais - analītiķe / Client service associate - research analyst	3311
CRM Manager	3311

biznesa operāciju vadītāja	3311
Biznesa konsultācijas	3311
Biznesa attīstības vadītāja	3311
Corporate strategy development	3311
Finanšu kontrolieris	3311
Klientu apkalpošana, administrācija, projektu pārskatīšana	3311
Klientu apkalpošana, administrācija, projektu pārraudzīšana	3311
Mārketinga speciālists	3311
Klientu apkalpošana, administrācija, projektu pārraudzīšana	3311
Biznesa attīstības menedžeris	3311
Operāciju speciālists	3311
Pārdošanas procesu attīstība	3311
Debitoru parādu pārvaldība	3311
Partnership Manager	3311
Internal Partner business manager. Pārdošanas partneru menedžeris	3311
Kategorijas vadītāja/ category manager	3311
Category manager (luxury brand/retail)	3311
Program management assistant, Marketing coordinator	3311
Digitālā mārketinga menedžeris, SEO speciālists	3311
Marketing Manager	3311
Service Now technical consultant	3311
mārketinga speciālists	3311
Mārketinga speciālists	3311
Investoru attiecības vadība	3311
mārketinga nodaļas vadītājs	3311
Sales Account Manager	3311
Sales & Client Relations Associate	3311
Finanšu kontrole	3311
Organizāciju vadība, biznesa konsultants	3311
Mārketinga menedžments	3311
Digital Marketing Manager	3311
Vērstpapīru speciālists	3311
analītiķis - kredītu nodaļa	3312
Klientu izpētes speciālists	3312
Senior KYC analyst	3312
Operations Manager	3313
NGO fundraising officer	3313
Grāmatvedībā	3313
Digitālā mārketinga menedžeris	3313
Finanšu atskaišu speciālists	3313
Apdrošināšanas konsultants	3315
Apdrošināšanas konsultants	3315
Apdrošināšanas aģents	3321
Loģistika, pārdošana	3322
Loģistikas menedžeris / Pārdošanas (sales) speciālists	3322
Solutions Consultant	3322

Forming and shoring specialist - Sales and consulting	3322
Produkta un satura mārketinga speciāliste	3322
Mārketinga konsultants	3322
Account Executive	3322
Lietotāju pieredzes speciālists	3322
Pārdošanas speciālists	3322
Latvijā ražotu robotikas izstrādājumu izplatīšana Lielbritānijā	3322
biznesa konsultante	3322
Pārdošanas asistents	3322
Casino Retention Manager	3322
Digitālais Mārketings	3322
Mārketinga menedžere	3322
starptautiskās tirdzniecības pārdošanas speciālists	3322
Pārdošana	3322
Klientu menedžeris	3322
Klientu pieredzes komanda un recepcija	3322
Pārdošanas direktore	3322
digital marketing strategist	3322
Mārketings un pārdošana	3322
Assistant Category Director (production portfolio vadība)	3322
Assistant Category Director	3322
mārketings	3322
Biznesa konsultants	3322
software consultant	3322
Revenue management in shipping	3323
Loģistika	3323
Ražosanas datu analīze, piegāžu ķēde	3323
Operations manager	3323
Vadības asistents/ Executive assistant	3323
Vadības asistents	3323
Procesu vadības speciālists loģistikā	3323
Management Consultant - Procurement & Supply Chain	3323
Management Consultant - Procurement & Supply Chain	3323
Loģistika	3323
Sugar Trading	3324
Mārketinga speciālists	3324
Mārketinga speciālists	3324
Tūrisma profesijā, produktu menedžeris	3339
Digitālais mārketings	3339
Restorāna menedžeris	3339
Mediju ieskatu speciālists	3339
Komunikācijas speciāliste	3339
Publishing and souvenirs production	3339
Student worker in Logistics	3339
digital media	3339
Reklāmas joma	3339

Senior Marketing Manager	3339
Produkta menedžere	3339
Pārdošanas speciālists	3339
Associate Marketing Manager	3339
Mārketinga menedžeris	3339
Ofisa menedžeris	3341
administrators	3341
Administratīvais ofisa asistents	3341
Projektu asistente	3343
Muitas padomniece	3351
Darbinieku pabalstu administrators	3353
Finanšu noziegumu speciālists	3355
Senior coach (trenažieru zālē, jo esmu pārkvalificējies)	3422
Klientu apkalpotājs, treneris	3422
Visual Effects/ 3D Producer in Advertising (Post Producer)	3423
Digitālā satura un Stratēģijas konsultante	3423
Fotogrāfs, digital marketing	3431
Dizains, mārketings	3432
Speciālists dizainers	3432
Dizainera asistents	3432
Datu menedžere universitātē	3433
Pasākumu vadītājs	3435
Kāzu direktore, Koordinatore Au pair aģentūrā	3435
Junior backend developer	3512
Solutions Consultant > Tehnisko jautājumu konsultants	3512
Sistēmu administrators	3513
Controlling vadītājs	3513
Bankas speciālists	4211
Kasiere	4211
Operāciju vadītājs	4211
Pārdevējs	4222
Partner development manager, global SaaS platform	4222
IT atbalsts	4222
Cloud Support	4222
SaaS Tech Support	4222
Mārketings	4222
Konsultante	4222
Konsultante	4222
Mārketinga speciālists	4222
Mārketinga speciāliste	4222
Piltuves mārketinga speciālists	4222
Klientu Apkalpošanas Speciālists	4222
Viesnīcas menedžeris	4224
Termināla direktors	4321
Noliktavas darbinieks	4321
Lielveikala beķerejas inventāra pārskatītājs un plānotājs	4321

Piegāžu ķēdes speciālists	4321
Personāldaļa - operācijas koordinators/e	4416
pavārs/ oficiants	5120, 5131
Vīna speciālists	5131
Viesmīlis	5131
Kafejnīcā par viesmīli	5131
Sommelier	5131
Sabiedriskā ēdināšana - klientu apkalpošana, ēst gatavošana	5131
Restorāna darbinieks (darbs papildus studijām)	5131
Barista (papildus mācībām)	5132
Wellness centra/ Spa speciāliste (algots darbs), Holistiskās terapijas un labjūtes speciāliste (privāti)	5142
Uzkopšanas darbu veicējs	5153
Drēbju veikala vadītājs	5222
par apkopēju, jo es esmu vēl students	9112
General operative	9333
Noliktava	9333
Virtuves palīgs	9412
Pašlaik strādāju restorānā par virtuves darbinieku, jo pirms divām nedēļām pabeidzu praksi starpatutiskā organizācijā un esmu darba iespēju meklējumos savā nozarē.	9412
Piegādāju preces ar riteni	9621
Transporta jomā	9999
Konsult	9999
Konsultants	9999
Konsultante	9999
Pašlaik studēju doktorantūras studijās.	9999
nestrādāju	9999
valodas speciālists	9999
programmas vadītājs	9999
Asistents	9999

Pielikums 2.

A10 Kādā profesijā/amatā Jūs strādājāt savā pēdējā pamatdarbā?

Digitālās transformācijas vadītājs, konsultants, valsts sekretārs, pārstāvniecības vadītājs, IT direktors	1112	1120
Associate Director, [*nosaukums*]	1120	
Direktors	1120	
Sr. Vice President, Product and Engineering	1211	
HR & Logistics Manager. Konsulārā lietvede.	1212	2411
Head of Partnerships	1221	
Mežsaimniecības darbu vadītājs	1311	
Nodaļas Vadītājs, Datu Apstrāde	1321	
Viesnīcas Direktors	1411	
Viesnīcas vadītājs	1411	
Restorāna vadītājs	1412	
Behavioral research assistant	2111	
Datu zinātnes praktikants, laborants [..] universitātē	2111	
Jaunākais pētnieks	2111	
Pētnieces asistente universitātes humanitāro zinātņu fakultātē, sociolingvistikas nozarē	2111	
Pētniecība	2111	
Pētniecības asistents	2111	
Pētniecības inženieris, pētniecības asistents, laborants, lektors, astronomijas skolotājs	2111	
Pētnieks	2111	
Pētnieks	2111	
Profesora asistents	2111	
Zinātniskais asistents	2111	
Consultant in civil engineering field	2142	
Konsultants būvniecības nozarē	2142	
Quantum systems (information technology)	2144	
Technical Support Engineer	2144	
Elektroinženieris	2151	
joprojām students	2166	
Spēļu dizaineris	2166	
Angļu valodas pasniedzēja	2310	
matemātikas pasniedzējs, pētniecības asistents	2310	
Skolotājs	2310	
Student assistant	2310	
Student assistant	2310	
Sporta skolotāja	2359	
Finanšu analītiķis wealth management nodaļā privātbankā	2413	
Finanšu analītiķis, M&A nozarē	2413	
Investigations Analyst	2413	
Banku uzraugs	2422	
Junior project manager	2422	
Klīnisko pētījumu koordinators, ķīmiķis	2422	2113
Operations manager, Bookkeeping	2422	2411
Padomnieks, konsultants	2422	

Pēdējā jeb iepriekšējā vai arī visnesenākajā ? Iepriekš - talantu piesaistes speciāliste. Pēdējā (šobrīd) - projektu asistente. Iesaku citādāk noformulēt jautājumu.	2422	
Produktu vadītāja	2422	
Project Management	2422	
project manager, content creator, instructor	2422	
Projektu vadība	2422	
Projektu vadītājs	2422	
Augstākās aizsardzības psihiatriskā klīnika, NLP master practitioners.	2423	
Human Resources Specialist kas ir lidzigs Human Resources Business Partner. Arī strādāju kā Project Manager, Clinical Research	2423	
Mentors un coach	2423	
Personāla atlases speciālists	2423	
Process Engineer	2423	
Vadības konsultants	2423	
Learning Services Administrator	2424	2330
Mārketinga Projektu Vadītājs	2431	
Programmas nodrošinājuma integrācijas menedžeris lieluzņēmumos (Eiropas zona)	2431	
servisa un pārdošanas vadītāja, starptautiskais reģions	2431	
Zīmolu stratēģijas izstrāde un vadība	2431	
Market Associate	2432	
Full Stack Developer, Java Developer	2512	
Mākslīgā intelekta izstrādātājs (prakse) / programmatūras izstrādātājs (prakse)	2512	
Programmētājs	2512	
Programmēšanas inženieris	2512	
Programmētājs	2512	
UI/UX Developer, Software Engineer	2512	
UI/UX Developer Lead, Undergraduate Researcher, AI Alignment Researcher	2514	
IT Applications Lead	2521	
IT datubāzēs	2521	
Technical Program Manager, IT Project Manager	2521	
Informātikas pakalpojumi	2522	
IT strategy consultant	2529	
Advokāte pie [valsts] Muitas	2611	
Advokāts	2611	
juriste valsts iestādē /../	2611	
Kurators	2621	
Starptautiskās attiecības	2633	
Žurnālistika, reportiere, redaktore	2642	
Žurnālists	2642	
Konsultants / tulks	2643	
Tulkotāja	2643	
Tulks	2643	
tulks, psihologs	2643	
Pašnodarbināts mūziķis, komunikācijas	2652	
Praktikants būvdarbu vadīšanā	3112	
Nodaļas vadītājs ražošanas daļā	3122	
Baņķieris	3311	

Business portfolio intern at [*kompānijas nosaukums*]	3313	
Finanšu stažieris	3313	
Grāmatvedība	3313	2523
Grāmatvedis	3313	
Senior Manager Global Payroll	3313	2111
pārapdrošināšanā	3321	
Biznesa konsultante	3322	
Business Development	3322	
Category manager (maternity leave)	3322	
CRM menedžere	3322	
Customer support manager, In-house media koordinators	3322	
Esošā biznesa veicināšanas menedžeris	3322	
Klientu konsultants	3322	
Konsultants	3322	
Kosmētikas produktu vadītāja asistente	3322	
Market Research	3322	
Marketing	3322	
Marketing Specialist Intern	3322	
Marketinga asistente	3322	
Marketinga specialiste	3322	
Mārketinga specialists	3322	
Mārketinga speciālists	3322	
Mārketinga speciālists	3322	
Mārketinga speciālists	3322	
Mārketings	3322	
Monitorings/analists	3322	
Reģionālā menedžera asistents	3322	
Vecākais konsultants organizāciju stratēģija/ finanšu servisu un medicīnas ierīču industrijā	3322	
Business Development	3323	
Loģistikas eksperts	3323	
Loģistikas koordinators	3323	
Piegāžu ķēdes Speciālists	3323	
Komunikācijas speciālists	3339	
mārketinga un komunikāciju speciālists	3339	
Nodokļu konsultantes asistents	3339	
Viesu nama vadītāja (General Manager)	3339	
administrators	3341	
Office assistant	3341	
Tehniskais administrators	3341	
Projektu vadītāja asistents	3343	
Dizains, mārketings	3432	
Marketing Design Intern	3432	
SMM speciālists	3432	
Kāzu direktore, Koordinatore Au pair aģentūrā	3435	3343
par animātoru [*valsts*]	3435	

Pasākumu rīkošanā	3435	
Jaunākais programmētājs	3512	
darbnīcas prezentētāja un vērtētāja, veicināšanas grupas dalībniece	3513	
Supervizors	3515	
Korporatīvās kases operācijas	4211	
Asistents	4222	
Klientu apkalpošanas speciālists	4222	2113
Konsultācijas Firma Praktikants	4222	
Pārdošanas asistente	4222	
rIX Lidostā - virszemes apkalpošanas aģents	4222	
Working student in Marketing/Global Comms.	4222	
Viesnīcas administrācija	4224	
Grāmatvedībā	4311	
Algu maksājumu grāmatvedis	4313	
Noliktavas darbinieks	4321	
Pavārs	5120	
Restorāna Supervizor	5120	
Viesmīle	5131	
Barista (arī papildus mācībām)	5132	
mājdzīvnieku aukle	5164	
Veikala vadītājs	5222	
Pārdevējs	5223	
Pārdevējs	5223	
Door to Door Salesman/ produktu pārdevējs Amerikā	5243	
Auklīte	5311	
Šoferis	8322	
Student worker Manufacturing Engineering	9313	
Daudz dažādus servisa darbus. Tīrīšana. Kurjers. Kafejnīca.utt	9621	
Ēdiena piegāde	9621	
Asistents	9999	
Iepriekš biju praktikante vēstniecībā [..]	9999	
Konsultants	9999	
Laboratorijā	9999	
n/a	9999	
Students	9999	

Pielikums 3.

B05 Un kādā tieši profesijā Jūs interesētu darbs Latvijā?

Ministrs, Prezidents, Premjers	1111

Diplomāts, drošības eksperts vai žurnālists	1112	2642
Starptautiskās attiecības	1112	
Ilgtspējības Konsultants/Eksperts, Starptautisko Attīstības Projektu Vadītājs, Ārpolitikas Eksperts, ES Eksperts	1112	2422
Šobrīd nemācēšu precīzi atbildēt, jo pati nezinu, bet saistībā ar starptautiskajām tiesībām, diplomātiju	1112	
Diplomāte	1112	
Diplomāta	1112	
Diplomāts	1112	
Tehnisks vadītājs	1120	
Izpilddirektore, eksperte, vadītāja vietniece.	1120	
Uzņēmējs	1120	
Research and development	1120	
R&D	1120	
Direktore	1120	
Uzņēmuma vai tā nodaļas vadītājs, CMO, prezidents	1120	1222
uzņēmuma vadība	1120	
Vadība	1120	
nodaļas vadītājs, finanšu direktors	1120	
Atgriežoties lūkotos pēc augstākām pozīcijām, kur varētu pielietot ārzemēs gūto pieredzi - piemēram, mārketinga vadītājs, eksporta vadītājs u.tml.	1120	
Vadītājs	1120	
Uzņēmuma attīstība/vadība	1120	
Augstākā līmeņa vadībā	1120	
Augstākā līmeņa vadība	1120	
vadītājs, projektu vadītājs, pārdošanas vadītājs	1120	2422
Vadītājs	1120	
Organizāciju vadība	1120	
Biznesa vadība, sadarbība un uzņēmumu pirkšana, investīcijas	1120	
Vadītājs	1120	
Organizāciju vadība	1120	
Partnerships/ Business development/operations/sales	1120	
vadība, uzņēmējdarbība	1120	
Uzņēmējdarbība	1120	
Sava uzņēmums vadība	1120	
komercvadītājs	1211	
Galvenais Inženieris	1211	
Buyer \ reģionālā vadītāja	1211	
Buyer / Category manager / regional retail manager	1211	1420
C-level management (CEO, CCO)	1211	
CTO	1211	
Partnerships manager	1219	
Bankas vadība	1219	
Direktora līmeņa amats, saistīts ar eksporta pārdošanu vai kontu vadīšanu	1221	
Būvdarbu vai projektu vadīšanā	1323	
Skolas vadītājs, Izglītības tehnoloģiju vadītājs, datorzinātņu skolotājs vai universitātēs pasniedzējs. Apsvēru iespēju iegūt doktora grādu Latvijā.	1345	2310
Viesnīcu vadība	1411	

Attīstības speciālists spa un tūrisma jomā	1431	
Pētnieks, uzņēmējs	2111	
Pētnieks	2111	
Zinātnieks / Pētnieks / Analītiķis	2111	
zinātnē - ķīmijā (tajā skaitā privātajā sektorā), valsts pārvaldē - izglītības un zinātnes administratīvajos amatos (tajā skaitā LZP, valsts augstskolās un tamlīdzīgi)	2111	1112
Pētnieks	2111	
Zinātniece / Zinātniskās grupas vadītāja	2111	1223
Pētnieks, konsultants (sociālajos jautājumos, veselībā), pasniedzējs, ministrijas darbinieks	2111	2310
Zinātnieks	2111	
Zinātniskā pētniecība	2111	
Pētnieces, vadītājas, koordinatores	2111	
vadība, doktorantūra	2111	
Pētniece	2111	
Pētnieks, lektors	2111	2310
Klimats un enerģētika	2112	
ķīmiķis/farmakologs	2113	2131
Data Scientist	2120	
Mākslīgā intelekta izstrādātājs / datu zinātnieks vai līdz.	2120	
Datu zinātnieks	2120	
biostatistiķis	2120	
Analītiķis vai pētnieks	2120	
ģeostratēģija vai makroekonomika	2131	2631
Ilgtspējas speciālists	2143	
Inženieris, pētnieks vai tehnoloģiju vadītājs uzņēmumā	2144	2111
Structural (stress) engineer - aviācijas konstrukciju būvinženieris	2144	
Aerospace vai aizsardzības industrijas produktu izstrāde, testēšana, sertifikācija	2144	
Product and engineering leadership	2149	
Ergonomists, projekta vadītājs	2149	2422
Semiconductor device design engineer/ semiconductor manufacturing engineer	2152	
Semiconductor device engineer / semiconductor fabrication engineer	2152	
Dizaina elektronikas inženierija	2152	
Dažādās profesijās jaunu elektronikas produktu izstrādē	2152	
Electronic Engineer	2152	
Inženieris	2152	
Audio Inženieris, Projektu vai Produktu Menedžeris, Nodaļas Vadītājs	2153	2431
Pilsētplānotājs/telpiskās attīstības plānošanas speciālists	2162	
IT dizains	2166	
UX designer	2166	
Grafikas dizains	2166	
Grafiskais Dizains ar biznesa attīstības novirzi	2166	
Māsas	2221	
Health	2221	
Medmāsa	2221	
Skolotājs	2320	
zinātniskās pētniecības darbs, mācīt jaunos studentus un lasīt lekcijas	2310	

Pasniedzējs Biznesa izglītība, starptautisko projektu vadītājs	2310	2422
Engineer, professor	2310	
Pasniedzējs augstskolā	2310	
Augstskolas profesore/pētniece, tehnoloģiju konsultācijas	2310	2421
Esmu atvērta mēģināt dažādas profesijas, bet manas prasmes ir saistītas ar iepirkumiem, loģistiku un piegādes ķēdēm, plus zinātnes un pētniecības jomām, kā arī ar lektora prasmēm	2310	2431
Biznesa konsultants un direktors	2412	
finanses	2412	
Fintech	2412	
Nodokļu konsultants	2412	
Supply Chain Analyst	2413	
Business analyst, project manager, product manager	2413	2422
Finanšu analītiķis; Revidents	2413	2411
Nodokļu un finanšu analītika	2413	
Finanšu analītikā	2413	
Konsultants, piemēram, bezpeļņas organizācijai vai analītiķis	2413	
Biznesa analītiķis	2413	
Datu analītiķis biznesu analītiķis	2413	
Riska vadība, banku sektors	2413	
Stratēģiskais konsultants	2421	
Produktu un Projektu Vadība	2422	
starptautiskās attiecības, pārrobežu sadarbība, eksports/imports, investīciju piesaiste, starptautisko projektu vadība,	2422	
Projektu vadītājs	2422	
projektu vadītājs, darbs administrācijā	2422	
Project leader/ production coordinator	2422	
Analītiķis, projektu vadītājs un koordinators	2422	
projektu asistents, referents, konsultants u.c.	2422	
Projektu vadība	2422	
Projektu vadītājs	2422	
Menedžera līmeņa darbi šajās jomās	2422	3339
Projektu vadība	2422	
projektu / klientu vadītājs	2422	
Klientu, projektu vadība	2423	2422
Process Engineering	2423	
Veselības aprūpe&komunikācijas, komunikācijas, mārketings, PR, projektu un produktu vadība	2423	2422
HR asistents, Projektu vadība	2423	
Strādnieku labklājība un psiholoģiskais komforts	2423	
transformācijas konsultante; Pārmaiņu vadībā	2423	
Pārmaiņu Vadītāja	2423	
Personāla atlase, koučings	2423	
Cilvēku resursi	2423	
Personāla vadībā	2423	
Human resources	2423	
Recruiter	2423	
Apmācību vadība	2424	

Mācību programmu izstrāde	2424	
Projektu Menedžeris	2431	
Projektu vadītājs, mārketinga speciālists	2431	
Chief Product Officer / Head of Product	2431	
Product manager	2431	
Menedžments	2431	
Konsultants, team lead, manager, uzņēmējs	2431	
Produktu izstrādātājs	2431	
Mārketinga projektu vadītājs, datu analītiķis	2431	2511
Mārketinga vadītājs	2431	
Projektu vadība, pārdošana	2431	
Marketings, zīmolvadība, produktu kategorijas vadība	2431	
Produktu portfolio vadība, Marketings	2431	
Loģistikas vadītāja	2431	
Mārketinga vadītājs	2431	
Produktu vadītājs/ īpašnieks	2431	1120
Produktu vadītājs/ īpašnieks	2431	1120
Produktu vadītājs/ īpašnieks	2431	1120
Mārketinga specialists - vadītājs. Atkarīgs no firmas izmēra un atbildības apjoma	2431	
Marketinga vai komercdarbību vadītājs	2431	
Mārketinga Direktora, Vadītāja, Prezidenta vai Vice Prezidenta	2431	1120
Mārketinga vadītājs	2431	
Menedžera profesija	2431	
mārketings, datu analizēšana un vizualizācija	2431	
Biznesa attīstība.	2431	
Kuģniecība, loģistika, plānošana, digitāli produkti loģistikā	2431	
Esmu atklāta mēģināt dažādas profesijas bet iemaņas saistītas ar iepirkumiem, loģistiku, piegādes ķēdes nozarēm	2431	
Vadīt iekšējās saziņas nodaļu uzņēmumā	2432	
mārketings/komunikācijas	2432	
Komunikācijas nozarē, piem. satura izveide un digitālais mārketings	2432	
komunikācijas un mediju speciālists	2432	
Digitālais Mārketings, SEO	2434	
Digitālais Mārketings, SEO	2434	
Datu analītiķis	2511	
datu analīze	2511	
Datu analītiķis, data scientist, ķiberdrošība	2511	2529
Data Engineer	2511	
Datu analīze	2511	
Data science (nezinu vārdu latviski)	2511	
datu inženieris	2511	
Datu stratēģijas speciālists, datu analītiķis	2511	
Datu analīze	2511	
Piegāžu ķēžu speciālists, Data Analizes specialists, Menedžeris, Finansu analists, Konsultants	2511	2413
MI Pētnieks & Programmētājs	2512	
IT/OT Specialist (Production)	2512	

Programmētājs	2512	
ML engineer, Data scientist	2512	
Mašīnmācīšanās inženieris/pētnieks	2512	
Programmēšana, Menedžments, Product lead	2512	2431
Software Development, Software Engineering un citas līdzvērtīgas profesijas	2512	
Software development	2512	
cloud FinOps	2512	
Programmētājs	2512	
IT	2512	
IT, konsultācijas, digitālais marketings	2512	
UX research	2512	
datu inženieris	2512	
IT, Audio, Programmatūras Izstrāde, Ražošana, Rūpniecība	2512	
programmētājs	2512	
Lietotāja pieredzē (User Experience) vai citos biznesa produktu un servisu izpētes darbos	2512	
UI/UX dizains	2512	
IT, aizsardzības, valdības līgumslēgšana	2512	2611
SOC, Penetration Testing	2512	
programmētājs	2512	
UI Developer	2512	
Marketings vai IT	2512	
Cloud Architect	2512	
Informācijas Tehnoloģija	2512	
Projektu vadība IT nozarē	2521	
Programmatūras izstrādes projektu vadītājs	2521	
IT projektu vadītājs (produktu menedžeris)	2521	
Projektu vadītājs, data scientist u.c.	2521	
SEO vai mārketinga speciālists	2521	
Aizsardzība, kiberdrošība, digitālā transformacijā/nākotnes tehnoloģijas	2522	
Trader/ developer/ quant research	2522	
Digitālā transformācija, IT pārvaldība	2529	
DevOps inženieris	2529	
Kiberdrošība	2529	
Kiberdrošības speciālists	2529	
Advokāts, prokurors vai tiesnesis	2611	2612
Lawyer	2611	
Nodokļu jurists	2611	
Juridiskās konsultācijas	2611	
Mākslas jurists	2611	
Juriste	2611	
Jurisprudence	2611	
Projektu vadītāja, partnere, juriskonsultante, privātā sektora juridiskā konsultante.	2619	2422
Muzeja darbinieks, kultūras identitātes fonda darbinieks, mākslas akadēmijas rektors	2621	1345
Ekonomists	2631	
Ekonomists	2631	
Ekonomists	2631	

Finanšu Speciālists / Ekonomists	2631	
Ekonomists, datu analītiķis	2631	
Starptautiska Nodokļa un Tirgošanas sistēma un Ekonomija	2631	
Vēsture	2633	
klīniskais psihologs, HR vadītājs	2634	2423
Reportiere	2642	
Tulks	2643	
Orķestra mūziķis, kultūras menedžments, komunikācijas	2652	2654
Mūziķis	2652	
Pasākumu organizētājs, menedžeris	2654	
Mūzikas mārketinga speciālists	2654	
Radošā direktore, filmu direktore	2654	
Gaisa kuģa tehniskas apkalpes inženieris	3155	
Menedžeris, analītiķis	3211	
Konsultants vai investīciju baņķieris	3311	
Investīciju baņķieris	3311	
Investīciju speciālists	3311	
Man ir plaša pieredze International Sales & Marketing	3311	
Pārdošanas speciālists, menedžeris	3311	
klientu menedžeris, projektu vadība	3311	2422
Klientu attiecibu vadīšana, pārdošana, marketings	3311	
Investīciju / Portfeļu pārvaldnieks	3311	
Iespējams, finanšu kontrolieris	3311	
KYC/CDD, AML	3311	3312
Finanšu menedžeris	3313	
Menedžeris	3313	
Pārdošana, menedžments	3313	
Menedžments, mārketings	3313	
Marketing manager	3313	
Finanses	3313	
Apdrošināšana	3315	
Program Manager, customer success manager	3322	
Manager	3322	
Sales, projektu menedžeris	3322	
Manager	3322	
Marketing manager	3322	
Pārdošanas konsultants / Pārdošanas inženieris	3322	
Pārdošana (sales)	3322	
Loģistikas/Pārdošanas menedžments	3323	
Loģistika	3323	
Nekustamie īpašumi	3334	
marketing manager	3339	
Marketinga speciālists	3339	
Marketinga specialists	3339	
Marketing Manager	3339	
Paid Social Director/Strategist	3339	

mārketinga speciālists	3339	
Mārketings	3339	
Marketings	3339	
Mārketings	3339	
Mārketings	3339	
Marketings	3339	
Mediji, filma, reklāma	3339	
Mārketings	3339	
Mārketings, pārdošana, vadība	3339	
mārketings. vispār interese par sava uzņēmuma veidošanu un potenciāli kļūt par darba devēju.	3339	1120
Mārketinga vadība. Vispār ir interese par sava uzņēmuma veidošanu (kļūt par darba devēju)	3339	1120
Vai nu mārketinga un sales, vai finansēs, piemēram bankā.	3339	
Vadības asistents/ Executive assistant	3341	
Dizains, mārketings	3432	
Dizains	3432	
Dizaineris	3432	
Dizaineris, palīgs	3432	
Akadēmija; Klientu apkalpošanas; korporatīvs;	4222	
Noliktavas, ražošanas iestādes.	4321	
Vadība, finanses, iepirkumu saistītas profesijas	9999	
Tikai starptautiskā uzņēmumā, profesija nav svarīga	9999	
N/A	9999	
Neatceros	9999	
N/A	9999	
Padomnieks, konsultants	9999	
Šobrīd izskatu dažādus variantus	9999	
nemāku teikt	9999	
Biznesa attīstībā	9999	
Any	9999	
Inzerija	9999	
Esmu atvērts	9999	
Defence / Nuclear / Automotive / Medical / Sports	9999	
Nav specifisks	9999	
Nezinu	9999	
Manufacturing	9999	
Biznesa attīstība	9999	
Marketings	9999	
Tiešo profesiju vairs nemeklēju - šādi vairākas opcijas paveras un neierobežoju savas iespējas.	9999	
Lobijs	9999	
Nezinu	9999	
Neesmu pārliecināta.	9999	
Neesmu pārliecināta	9999	
Neesmu pārliecināta.	9999	
Eksperts	9999	

Līdzīgu kā esošo vai iekšējās stratēģijas divīzijā.	9999
business development/ strategy/ sales	9999
Vadība	9999
Vadība	9999
Konsultants	9999
Finanses	9999

Pielikums 4.

Komentāri par anketu: piemēri

Atbilde	***Atsevišķi piemēri***
Komentāri un ieteikumi saistībā ar aptaujas anketu. (n=62)	*Gribētu izlasīt rezultātus, ja būtu pieejami.* *Interesanta aptauja! Par dažiem jautājumiem pat nebiju iepriekš būtiski domājusi. Veiksmi pētījumā!* *Interesants pētījums - trimdā dzimušajiem latviešiem ir vairāk interese nekā jūs droši vien domājat, bet ne vienmēr ir skaidrs, kur iesākt!* *Labprāt iepazītos ar pētījuma rezultātiem nākotnē. Vai tos būs iespējams saņemt/ kaut kur redzēt? Paldies par šo aptauju - novērtēju šo iespēju un uzstādītos jautājumus. Vērtīgi. Ja nepieciešams, varu sniegt pētījumam vairāk info utt. Paldies!* *Lai izdodas! Latvijā vienmēr būs zeme, kur vēlos atgriezties, arī ja tikai uz brīdi.* *Liels paldies! Šī tēma ir ļoti aktuāla un priecē, ka kāds šo pēta. Lai izdodas tikt pie labiem risinājumiem!* *Ļoti patīkami redzēt, ka tēma tiek aktīvi pētīta! Būtu ļoti interesanti, ja, teiksim, reizi mēnesī varētu apskatīties jaunas darba iespējas Latvijā.* *Paldies liels! Aptauja ļoti pozitīva!!! Ceru, ka arī kādreiz varēšu atgriezties mājās!* *Paldies par šo pētījumu. Ceru, ka būs vairāk iespēju ārzemju latviešiem iekļauties Latvijas darba vidē.* *Pētījumam būtu noderīgi ieskatīties atšķirībās no Latvijas reģioniem emigrējošajiem. Ir sajūta, ka, piemēram, vidzemnieku pieredze attiecībā par darba un izaugsmes iespējām varētu stipri atšķirties no tiem, kas emigrējuši no Latgales.*
Pārdomas un ieteikumi par Latvijas situāciju, un kādi būtu iespējamie risinājumi tās uzlabošanai. (n=40)	*Bez algas temata, svarīgas ir arī citas sociālās garantijas, atvaļinājums, brīvais laiks un iespējas. Arī darba elastīgums, bonusi, apdrošināšana.* *Daudzi jaunieši vienkārši nevēlas tērēt gadu armijā, pievienojiet šo punktu pētījuma pilnīgumam.* *Viena no vissvarīgākajām un ienesīgajām nozarēm gan tagad, gan nākotnē ir un aizvien vairāk būs mākslīgais intelekts un tā pielietošana visās nozarēs. Latvijā skolām un universitātēm vajag atbalstīt un stimulēt izglītību šajā nozarē. /../ Ja šis ir noderīgi, labprāt varu šo vairāk komentēt un citādi palīdzēt.* *Valstī nav nākotnes ar tādu attieksmi pret viņu iedzīvotājiem.* *Latvijai vajag kļūt stipri dārgākai - rezultātā arī algas kāps un naudas atlikums pēc ikdienas izdevumiem būs lielāks. Un tad nebūs vajadzības doties uz bagātāku (dārgāku) valsti.* *Trūkst pētījumu (R&D) iespējas ar starptautiskajiem standartiem. Sākt savu biznesu Latvijā ir neizdevīgi dēļ nevēlīgiem likumiem un atklātu korupciju.* *Šādi jautājumi ir jārisina valstiskā līmenī ar skaidri (it īpaši ārzemēs dzīvojošajiem) redzamu stratēģiju, iespējām, piedāvājumiem un aktivitātēm. Kā piemērs būtu pārkvalifikācijas kursi, kamēr dzīvo ārzemēs, atbalsts uzņēmējdarbības atsākšanai sev interesējošajās nozarēs. Ļoti svarīgs ir atbalsts ģimenēm ar bērniem un mājokļa jautājums. Kopumā jau kopš 2014. gada studēju un no 2016. gada dzīvoju ārzemēs un nekad neesmu īsti jutis, ka*

	ārzemēs strādājošos gaida un aicina atpakaļ. Neesmu manījis īpašas programmas vai attiecīgu komunikāciju.
	Piedāvāt fleksiblas iespējas uzņēmējdarbībai Latvijā bez nodokļiem.
	Pēc sarunas ar vairākiem draugiem no Latvijas, esmu pamanījis, ka viens no iemesliem, kas netika minēts aptaujā, ir tieši ziemas laika apstākļu dēļ. Nepietiekams saules gaismas daudzums ar padomju laika pelēkajām brutālisma stila ēkām ir stiprs depresiju izraisošs elements. Papildus, esmu ievērojis, ka ir ļoti mazs uzticības līmenis pret Latvijas valdību, vismaz diasporas vidē. Iespējams to arī vajadzētu iekļaut aptaujā.
	Mani draugi, kas dzīvo Latvijā, ir ļoti slikti atalgoti un knapi var galus savilkt, kaut gan strādā pilnas slodzes darbus. Pilnīgi prasās otro darbu strādāt. Citās valstīs cilvēki tiek normāli atalgoti un līdz ar to ir augstāka dzīves kvalitāte. Dzīves kvalitāte ir ļoti svarīga mūsdienās, un cilvēkiem vairāk neinteresē strādāt, līdz kamēr vairs nevar paiet. Latvijai ir jāmaina attieksme. Paldies par šī pētījuma veikšanu, un es būtu ieinteresēta redzēt anketas rezultātus.
	Latvijas iestādes un uzņēmumi bieži kā kvalifikācijas prasību norāda augstāko izglītību. Cilvēkiem ar garu profesionālo pieredzi, bet kuri kaut kādu iemeslu dēļ (manā gadījumā LU nespēja piedāvāt konkurētspējīgu izglītību IT jomā 1987.-1990. gados) nav ieguvuši grādu, nav iespēju pat piedalīties konkursos. Starptautiskās organizācijas, lielās kompānijas pie 30+ gadu darba pieredzes izglītību nevērtē kā kvalifikācijas prasību.
Respondentu personīgā pieredze, izšķiroties par emigrāciju/ remigrāciju, vai to, kādēļ tas nav iespējams. (n=19)	*Manuprāt, jāapsver arī tas, ka tādi cilvēki kā es, kuri pārcēlās uz citām valstīm uzreiz pēc vidusskolas beigšanas Latvijā, ir savā veidā kļuvuši par pieaugušajiem ārzemēs. Konkrētāk, es zinu, kā apmaksāt nodokļus, komunālos pakalpojumus un tikt galā ar visādiem sadzīves jautājumiem [*valsts*]. Ja es, piemēram, atgrieztos uz dzīvi Latvijā, tad man tas viss būtu jāsāk no nulles. Tas attiecas arī uz jaunu paziņu loka veidošanu.*
	Es nedomāju negatīvi par Latviju, bet jau ilgu laiku dzīvoju ārzemēs un vairs neredzu Latviju kā vairāk "pieņemošu vidi"; profesionāli un personiski jau esmu pieradusi pie cita dzīvesveida.
	Gribētu atrast piemērotu darbu Latvijā! Paldies, ka studējat šo ļoti svarīgo tēmu.
	Labs pētījums! Diemžēl bieži vien pēc padzīvošanas ārzemēs, it īpaši valstīs, kur ir labāka infrastruktūra, atvērtāka un laipnāka sabiedrība, augstāks dzīves līmenis, vairs negribas atgriezties Latvijā. Katru reizi, apciemojot Latviju, tas tikai apstiprinās arvien vairāk (dažādas nepatīkamas pieredzes).
Etniskā situācija Latvijā kā iemesls respondenta izvēlēm: (a) krievvalodīgo Latvijas iedzīvotāju grūtības atgriezties, izjūtot atsvešinātību; (b) latviski runājošo respondentu došanās emigrācijā vai nevēlēšanās atgriezties krievu valodas prasības dēļ. (n=10)	*Ekonomiskā situācija Latvijā ir, manuprāt, laba, tomēr situācija ar mazākumtautību tiesībām kļuvusi ļoti slikta, diemžēl.*
	Es ceru, ka tā aptauja parādīs reālo situāciju Latvijā. Un studenti, kuri lasīs šo tekstu, padomās, ka visus 30 gadus mūsu dārgie valsts turētāji spēlēja savu spēli. Bet pietiek to darīt. Ir Latvijā cilvēki, kuri dzīvo šajā zeme ilgstoši, gan latvieši, gan tie, kuri atbrauca gandrīz 100 gadus atpakaļ sakarā ar lielo karu. Mans vectēvs dzimis Latvijā, tēvs arī, es arī esmu dzimis Latvijā. Man nav citas dzimtenes. Tie, kuri gribēja dzīvot kaut kur citur – Krievijā, Eiropā utt., tie aizbrauca projām un palika tur. Pietiek spēlēt teātri ar iedzīvotājiem, pietiek vest savu nacionālistisko politiku un būt zem ASV. Mums nevajag būt ar citiem – mums vajag neatkarību no visiem. Mums viss bija, ir un būs labi, ja mēs būsim kopā. Un domāsim, kā uzlabot mūsu valsti un ekonomisko situāciju, izmantojot mūsu valsts priekšrocības, bet ne garastāvokli cilvēkiem, kuri nezin, kur Latvija atrodas. Mēs dzīvojam mūžīgi, bet mums ir ļoti maz laika.

	Es dzīvoju ārpus Latvijas jau ap 10 gadiem. Viens no iemesliem neatgriezties ir aprobežotā Latvijas sabiedrība, kura nav atvērta ārzemniekiem un citādi domājošajiem. Rīgā nevaru ciest krievu valodu; par cik to neprotu, nevarēju atrast darbu un aizbraucu. Latviešiem nav jārunā krieviski, bet ir jāpārorientējas uz angļu valodu. Es atgrieztos Latvijā bez krieviem.
	Es uztraucos, ka, ja es atgriezīšos, pirmkārt, cilvēki Latvijā izturēsies pret mani savādāk, jo mana dzimtā valoda ir krievu valoda. Un, otrkārt, es arī nedomāju, ka Latvijā ir daudz darba iespēju angļu valodā; un pēdējos 12 gadus es strādāju tikai angliski un man negribētos pamest/ aizmirst šīs prasmes un kompetences, kas ir šobrīd ļoti augstā līmenī. Man tiešām gribētos atgriezties, bet es nedomāju, ka politiskā un ekonomiskā situācija valstī to atļaus tā, kā man patiktos.
	Es varu arī brīvi runāt krieviski, bet pēc Ukrainas uzbrukuma nekad nerunāšu krieviski - tikai ja palīdzēt kādam, kam vajag aprūpi – tāpēc atzīmēju, ka man ir iespēja runāt krieviski. Atvainojiet arī, bet man nav garumzīmes, t.i. tajā ierīcē, no kuras pašlaik aizpildu anketu.
	Esmu intervējusies Latvijā pēdējā mēneša laikā, un mani nepieņēma darbā krievu valodas nezināšanas dēļ, kaut arī tā netika prasīta amata aprakstā.
	Esmu strādājusi gan Latvijā, gan vairākās valstīs ārpus Latvijas. Algas Latvijā pat starptautiskās kompānijās ir ļoti mazas. Nav interesantu projektu. Vienmēr bija jūtams, ka pret mani attiecās sliktāk tikai tāpēc, ka man ir krievu vārds.
Latvijas darba vides specifika, kā šķērslis izšķirties par darbu Latvijā. (n=7)	*Daudziem darba devējiem joprojām ir raksturīga padomju domāšana un nav izpratnes par vajadzību ieguldīt darbiniekos, vai prasmēm atbilstošu darba samaksu. Brīžiem neizprot, ka par speciālistiem viņi konkurē ar ārvalstu uzņēmumiem. Esmu strādājis vairākos eksportējošos uzņēmumos Latvijā, un pieredze variē no "labas" līdz "zemāk vairs nav kur". Pēdējā Eiropā ir neiedomājama, salīdzinot ar kolēģiem no teju visām Eiropas valstīm. Zinu daudzus bijušos kolēģus no darbiem Latvijā, kas devušies prom līdzīgu iemeslu dēļ, lai gan labprātāk dzīvotu Latvijā. Runāju par augstas raudzes profesionāļiem (maģistri un doktori).*
	Es nedomāju negatīvi par Latviju, bet jau ilgu laiku dzīvoju ārzemēs un vairs neredzu Latviju kā vairāk "pieņemošu vidi"; profesionāli un personiski jau esmu pieradusi pie cita dzīvesveida.
	Ieteikums ieviest arī atbilžu variantus par darba kultūru Latvijā, jo tas ir svarīgs aspekts. Mani personīgi attur tas, ka Latvijā lielā daļā uzņēmumu un iestāžu nav profesionālas darba kultūras. Valsts iestādēs šī situācija ir labāka nekā privātos uzņēmumos. Produktivitāte nav ne tuvu ārzemju līmenim. Arī tas, ka visi visus pazīst - nav iespējams izvairīties no bijušajiem klasesbiedriem vai paziņām darba vidē, tas neveicina profesionālu vidi.
	Mana pieredze, atgriežoties Latvijā, bija diezgan negatīva, saskāros ar ļoti nekompetentu darba vidi un vadītājiem, mobingu. Bet tā nav Latvijas vaina, bet atsevišķu cilvēku, tā kā atgriezīšos atkal. Protams, ka vadības līmenī Latvijas uzņēmumos ir cilvēki, kas neko citu ārpus LV nav redzējuši un, protams, viņi nesaprata manu pieredzi un to, ka lietas, piemēram, ārvalstu bankās dara savādāk, un ka patiesībā vadības līmenī LV var būt diezgan graujoša nekompetence.
	Latvijas uzņēmumos nereti ir salīdzinoši mazkvalificēti/ maz zinoši vadītāji. Cilvēkiem, kuri apguvuši izglītību ārzemes un guvuši arī nopietnu darba pieredzi - Latvijas līmenis šķiet zems, garlaicīgs. Tai pat laikā Latvijas uzņēmumi nevēlas maksāt pieņemamas algas, taču kandidātu prasības ir augstākas par pašu spējām. Absolūti neinteresanta vide talantam.

Tolerances trūkums Latvijas sabiedrībā. Bažas par dzīvesbiedra (citas valsts pilsoņa) iekļaušanos Latvijā, t.sk. iespējamo diskrimināciju, kā šķēršli remigrācijai. (n=6)	*Vajag vairāk informācijas un pieejas par dzīvesbiedriem, kas ir no trešās valsts. Ir daudz informācijas priekš EU pilsoņiem, bet tādiem kā no ASV gandrīz nekā. Īsti nesaprotam, kas un kā jādara, lai dzīvesbiedrs no ASV var pārcelties uz Latviju.* *Lai augsti kvalificēti diasporas zinātnieki, pētnieki un darbinieki atgrieztos Latvijā, nepieciešamas domāt arī par partneru un viņu atvašu iesaisti Latvijas dzīvē (bērnudārzi svešvalodā runājošiem bērniem, privātskolas ar speciālām programmām valodu apguvei, darba iespējas partneriem, kas nerunā latviešu valodā, valodas kursi svešvalodīgajiem u.c.).* *Mēs esam mēģinājuši pārvākties ar manu somu partneri uz Latviju, un to arī izdarījām. Nodzīvojām Latvijā pusotru gadu, taču pēc ļoti bēdīgās darba pieredzes, ko piedzīvoja mans partneris (darba drošības neievērošana, likumu par brīvdienām, algu izmaksu neievērošanu, rupju un zemisku attieksmi no darba devēja), mēs nolēmām pārcelties atpakaļ uz Somiju. Reemigrācijas jautājums vismaz manā gadījumā ir dziļi saistīts ar mana partnera integrāciju/ labklājības izvērtēšanu: "Kur mums kā internacionālam pārim būs vieglāk dzīvot kopā?"* *Priekš manis atgriešanās Latvijā nav tik daudz saistīta ar darbu vai grūtībām atrast darbu Latvijā, bet drīzāk ar Latvijas vidi, sabiedrību, kas nav atvērta un toleranta. Pēc vairākiem gadiem, dzīvojot dažādās valstīs un esot kopā ar dažādu tautu cilvēkiem, mans skatījums uz pasauli un tajā notiekošo ir citādāks, kā lielākai daļai manu paziņu vai līdzcilvēku Latvijā.* *Viens no lielākajiem iemesliem, kāpēc man būtu grūti ierasties Latvijā, ir tas, ka mans vīrs ir pa pusei ķīnietis un pa pusei kolumbietis, un mana meita ir ļoti jaukta. Viņiem nav Latvijas dokumentu, un es uztraucos par rasismu, ko viņi piedzīvos.*

Pielikums 5.

Fokusa grupas diskusijas vadlīnijas.

Fokusa grupā apspriežamās tēmas:

Atgriešanās Latvijā motivācija un šķēršļi

Darbiekārtošanās veidi, platformas, vietnes (NVA, LinkedIn)

Fokusa grupu skaits un dalībnieku skaits: Viena fokusa grupa, orientējoši 12-15 dalībnieki.

Dalībnieku atlases kritēriji:

- Iegūta augstākā izglītība ārpus Latvijas

- Nodarbināts ārpus Latvijas

- Pārstāv dažādas nozares

- Demogrāfiskie raksturojumi (dzimums)

Fokusa grupas norises vieta un laiks: 2024. gada 23.aprīlī, tiešsaistē, BigBlueButton (bbb.lu.lv) sistēmā. Precīzs laiks tiks saskaņots ar FGD dalībnieku iespējām.

FOKUSGRUPAS DISKUSIJAS JAUTĀJUMI

Uzruna: Pateicamies, ka piekritāt piedalīties šajā fokusgrupas diskusijā! Latvijas Universitātes pētnieku grupa ar Nodarbinātības Valsts aģentūras atbalstu īsteno pētījumu, kura mērķis ir iegūt informāciju par Latvijas izcelsmes speciālistu, kas studē vai ir absolvējuši augstākās izglītības iestādi ārpus Latvijas, profesionālo darbību un domas par iespējamu atgriešanos Latvijā. Diskusijas rezultāti palīdzēs labāk saprast, kāds ir potenciāls Latvijai piesaistīt atpakaļ izbraukušos speciālistus, kas tos attur no atgriešanās un kā visefektīvāk organizēt informācijas apmaiņu par iespējām un aktuālajiem darba piedāvājumiem Latvijā. Tajā skaitā vēlamies noskaidrot, kā Jūs vērtētu LinkedIn platformu kā iespēju potenciālo remigrantu uzrunāšanai, informējot par darba iespējām Latvijā. Jūsu atbildes ir pilnībā konfidenciālas un tiks izmantotas tikai apkopotā veidā.

Īsa iepazīšanās, FGD dalībnieka pašraksturojums: Iesākumā daži jautājumi par Jums, Jūsu izglītību un nodarbošanos. Kurā valstī ārpus Latvijas Jūs šobrīd dzīvojat? Kāda ir Jūsu nodarbošanās? Kāda ir Jūsu iegūtā augstākā izglītība?

Atgriešanās priekšrocības un šķēršļi: Vai Jūs pēdējo 5 gadu laikā esat domājis vai interesējies par iespēju strādāt Latvijā?

- Ja jā, kas ir tas, kas Jums liek domāt par iespējamu atgriešanos? Kādas **priekšrocības** tajā saskatāt?
- Aptaujā diezgan daudzi minējuši kā darba Latvijā priekšrocību iespēju strādāt saprotamā, pieņemošā vidē. Kā Jūs to saprotat?

Un kas Jūs šobrīd **attur** no atgriešanās Latvijā?

- Aptaujā diezgan daudzi minēja, ka neapmierina darba devēju attieksme Latvijā. Vai Jums ir kāda pieredze šajā jautājumā? Kas tieši tajā neapmierina?

- Bieži minēta problēma ir tā, ka Latvijā nebūtu iespējas pielietot ārvalstīs gūto pieredzi. Lūdzu, nokomentējiet no savu skatu punkta, kādēļ tā un ko darīt, lai šo iespēju būtu vairāk?
- Daudzi norāda, ka Latvijā viņiem būtu nepietiekamas profesionālās izaugsmes un uzņēmējdarbības iespējas. Citus, savukārt, tieši izaugsmes iespējas Latvijā piesaista. Kāds ir Jūsu skatījums un pieredze šajā jautājumā?
- Daudzus kavē tolerances un atvērtības trūkums. Par ko tieši, Jūsuprāt, ir runa? Vai tas ir kaut kas, kas izpaužas darbavietā, darbinieku atlasē?
- Daudzi neatgriežas, jo nav droši, kā Latvijā iekārtotos dzīvesbiedrs. Vai saskatāt, kā šo problēmu varētu risināt?

Kādas ir Jūsu galvenās **prasības** pret darbu? Kam Jūs pievēršat uzmanību, meklējot vai ieskatoties darba piedāvājumos (alga, papildus bonusi, izaugsmes iespējas..)?

- Daudzi aptaujā minējuši, ka pievērš uzmanību arī uzņēmuma vērtībām. Kādas tieši vērtības Jūs sagaidāt no uzņēmuma, kurā Jūs vēlētos strādāt?
- Daudzus interesē iespējas strādāt attālināti. Ja tiktu piedāvāts šāds darbs, cik bieži Jūs būtu gatavs atbraukt uz Latviju darba darīšanās? Vai Jūs būtu gatavs/a ierasties uz darba interviju klātienē? Kopumā, kas jānodrošina, lai attālinātais darbs būtu pievilcīgs; vai redzat kādus iespējamus šķēršļus?

NVA un LinkedI loma darba meklēšanā Latvijā: Kā Jūs uzzināt par darba piedāvājumiem Latvijā? Kādas ir galvenās darbiekārtošanās vietnes, ko zināt? Vai esat saskāries ar Nodarbinātības valsts aģentūru, darba meklējumos Latvijā? Kāds ir Jūsu iespaids par Nodarbinātības valsts aģentūru kopumā (arī ja neesat izmantojis šīs iestādes pakalpojumus)? Kāda būtu Jūsu attieksme, ja NVA Jūs uzrunātu saistībā ar darba piedāvājumiem Latvijā?

Vai Jūs zināt, ka NVA ir savs konts LinkedIn? Kāda būtu Jūsu attieksme, saņemot no NVA darba piedāvājumu LinkedIn? [atvērt NVA LinkedIn profilu: Nodarbinātības valsts aģentūra: Overview | LinkedIn]

Ja Jums piedāvātu, vai Jūs piekristu saņemt no NVA jaunumus par darba iespējām Latvijā? Kāpēc jā, kāpēc nē?

Apkopojošā daļa: Vai Jums ir vēl kādi papildus komentāri un ieteikumi par diskusijas tēmu?