



Latvijas darba tirgus informācijas nodrošinājums diasporai

PĒTĪJUMA REZULTĀTI

Inta Mieriņa, Laura Bužinska, Rasa Jansone

Rīga, 2017

LU Diasporas un migrācijas pētījumu centrs

Satura rādītājs

Ievads	3
Latvijas un citu valstu prakse diasporas un remigrantu darbiekārtošanā.....	6
Remigrantu un potenciālo remigrantu padziļināto interviju rezultāti.....	18
Darbiekārtošanās portālu izpētes un vērtēšanas rezultāti.....	28
Ekspertu grupu diskusijas kopsavilkums.....	36
Uzņēmēju un personāla atlases speciālistu viedoklis.....	41
Remigrantu aptaujas rezultāti	51
Kopsavilkums	71
Secinājumi.....	80
Literatūras saraksts	82
1.Pielikums.	83
2.Pielikums	95

IEVADS

Latvijā jau šobrīd vairākās tautsaimniecības nozarēs vērojams darbaspēka trūkums, tostarp augsti kvalificēto pakalpojumu nozarēs, apdraudot ekonomikas izaugsmi (Latvijas Ekonomikas ministrija 2016). Prognozes par darbaspēka trūkumu nākotnē saasina sabiedrības atvērtības trūkums pret imigrantiem (Kļave 2015; Eurobarometer 2014). Šādā situācijā perspektīvākais risinājums ir emigrējušo Latvijas izcelsmes speciālistu atgriešanās.

Vienlaikus līdz šim veiktie pētījumi liecina, ka ārvalstīs dzīvojošie Latvijas valstspiederīgie, kuri apsver iespēju atgriezties Latvijā vai kuri jau ir atgriezušies Latvijā, norāda uz **grūtībām Latvijā atrast savām prasībām un kvalifikācijai atbilstošu darbu**. Pienācīgi atalgots darbs ir biežāk minētais atgriešanās Latvijā *priekšnosacījums* - 73% emigrantu atgriezties attur tas, ka Latvijā nav iespējams atrast viņiem pieņemamu darbu, bet 63% - priekšstats, ka Latvijā viņiem nav profesionālās izaugsmes vai uzņēmējdarbības iespējas (Mieriņa 2015; Hazans 2016). Līdzīgi, 64% remigrantu 64% atgriezties būtu palīdzējušas nodarbinātības iespējas ar atbilstošu atalgojumu, bet 33% - informācija par nodarbinātības iespējām. Tas liecina, ka, lai gan remigrantiem neapšaubāmi ir augstākas prasības pret algu (Emmo & Toomet 2014), **problēma nav tikai ar ‘atbilstību prasībām’, bet informācijas nodrošinājumu kopumā** (Hazans 2016). To, ka potenciālo remigrantu informācijas vajadzības nav apmierinātas, apliecina “Latvijas emigrantu kopienas” pētījums: 44% no tiem, kuri ir meklējuši informāciju par atgriešanos nav varējuši to atrast. Visbiežāk tā bija informācija par darba iespējām (56%) bet arī par sociālo aizsardzību un garantijām, kā arī par nodokļiem (Mieriņa 2016). Visbeidzot, par grūtībām darba meklēšanā ārpus Latvijas, liecina arī tas, ka tikai 18% remigrantu atrod darbu, jau atrodoties ārzemēs, bet pārējie darbu meklē jau pēc atgriešanās (Hazans 2016).

Aptaujas “Atgriešanās Latvijā” dati liecina, ka tikai nedaudz vairāk nekā pusei neseno remigrantu bija viegli vai drīzāk viegli adaptēties dzīvei Latvijā (Mieriņa 2016), turklāt visbiežāk minētas grūtības atrast darbu sev vai dzīvesbiedram (ar kādu no tām sastapās 46% respondentu). Tas liecina, ka par remigrāciju jādombā ģimenes kontekstā – **kādas ir iespējas atrast darbu ne tikai remigrantam, bet arī dzīvesbiedram vai dzīvesbiedrei**, kas bieži vien nav latviešu tautības.

Kā nākamās minētas grūtības pierast pie atšķirīgas darba kultūras un neskaidrības par nodokļiem. Tātad, darba tirgus pievilcības remigrantiem kontekstā **problemātisks ir ne vien algu līmenis, bet arī darba vide un kultūra, nodokļi un sociālās garantijas**. Kā liecina aptauju dati, no Latvijas darba tirgus atgrūž arī priekšstats par nepieņemamu darba devēju attieksmi (piem., neapmaksātas virsstundas, nenomaksāti nodokļi) un vājas sociālās garantijas.

Atgriežoties Latvijā pēc dzīves ārvalstīs nereti nepieciešams arī cita veida atbalsts, piemēram, pašvaldības atbalsts dzīvojamās platības nodrošināšanā vai atrašanā, zemes vai mājas iegādē, informācija par sociālās apdrošināšanas pakalpojumu salāgošanu un pieejamo atbalstu ģimenēm ar bērniem, atbalsta persona, lai risinātu ar atgriešanos saistītus jautājumus un pakalpojumu grozs katram remigrantam (minējuši 19-24% respondentu). Tas liecina, ka, lai veicinātu remigrāciju, **nepietiek tikai ar darbu - jādombā par kompleksu atbalstu**, kas risinātu remigrantiem svarīgus jautājumus,

piem., dzīvesvietas nodrošinājumu, veselības apdrošināšanu, bērna iekārtošanu bērnu dārzā vai skolā.

Visbeidzot, remigrantiem patiešām reizēm var būt grūti atrast darbu Latvijā. Tiem, kuri ārpus Latvijas bijuši ilgāku laiku, profesionālo kontaktu loks, kas varētu palīdzēt iekārtoties darbā, ir mazinājies, vājinot izredzes atrast darbu. Otrkārt, grūtības remigrantiem iekļauties darba tirgū var būt saistītas ar ļoti specifisku ārzemēs iegūto cilvēkkapitālu, zināšanām (Kahanec & Zimmerman 2016). Īpašas problēmas rodas situācijā, ja ārzemēs emigrants nav strādājis vai ir strādājis zemas kvalifikācijas profesijā, kas neatbilst izglītībai (Eurofund 2012). Šādā gadījumā profesionālās zināšanas ir nevis attīstītas, bet piemirsušās, rodas pārtraukums profesionālajā karjerā, tādēļ atgriezties iepriekšējā darba vietā vai iekļauties Latvijas darba tirgū kopumā ne vienmēr ir viegli. Visbeidzot, diasporas pārstāvji ir mazāk informēti par dažādām iespējām un darbiekārtošanās kanāliem nekā vietējie Latvijas iedzīvotāji. Tādējādi, neraugoties uz ārvalstīs gūto pieredzi, **remigranti nereti ir neizdevīgākā situācijā attiecībā uz darbiekārtošanos nekā vietējie**. Par iekļaušanās darba tirgū grūtībām liecina tas, ka gandrīz puse šobrīd ārzemēs dzīvojošo Latvijas diasporas pārstāvju, kuri nav dzimuši ārzemēs, ir no Latvijas aizbraukuši vairākkārt (Koroleva & Mierina 2015). Pirms-atgriešanās periods kā arī pirmie mēneši pēc atgriešanās ir laiks, kad nepieciešams sniegt visu iespējamo atbalstu remigrantiem darba meklēšanā, lai mazinātu atkārtotas aizbraukšanas risku.

Veiksmīga iekļaušanās darba tirgū ir apgrūtināta, ja Latvijā rodas **grūtības ar ārvalstīs iegūtas izglītības atzīšanu**. Par problēmām šajā jomā liecina tas, ka tie remigranti, kuri ieguvuši izglītību ārpus Latvijas, ir mazāk apmierināti ar dzīvi Latvijā un vairāk tendēti atkal aizbraukt (Hazans 2016). Aptauja “Atgriešanās Latvijā” liecina, ka aptuveni katrs sestais remigrants ar ārvalstīs iegūtu izglītību vai kvalifikāciju ir saskāries ar grūtībām diploma atzīšanas procesā Latvijā. Šādas situācijas ir retas, ja diploms iegūts kādā no ES vai EEZ valstīm, taču jāatceras, ka vienas no izplatītākajām Latvijas diasporas mītnes zemēm ir ASV, Kanāda, Austrālija un Jaunzēlande. Emigranti ar ārvalstīs iegūtu augstāko izglītību kopumā retāk plāno atgriezties Latvijā¹. Papildus, diemžēl aptauja “Atgriešanās Latvijā” atklāj, ka ne visu nozaru darba devēji atzīst un apzinās ārvalstīs gūtās pieredzes nozīmi.

Ārvalstīs dzīvojošie, kas plāno vai pieļauj iespēju atgriezties, ne vienmēr cer un sagaida, ka viņiem tiks piedāvāta darba vieta Latvijā – **daudzi ir gatavi uzsākt uzņēmējdarbību paši**. Kā liecina “Latvijas emigrantu kopienas” dati, 24% diasporas pārstāvju plāno vai pieļauj iespēju nākotnē nodibināt uzņēmumu Latvijā, izveidot vai palīdzēt izveidot biznesa sadarbību ar Latvijas partneriem, t.sk. 44% no tiem ārzemēs dzīvojošajiem, kuri šobrīd ir uzņēmēji vai pašnodarbinātie. 18% vīriešu un 9% sieviešu - remigrantu ir pašnodarbināti vai uzņēmēji (salīdzinājumā ar attiecīgi 11% un 6% iedzīvotāju vidū kopumā). Vēl 20% remigrantu plāno vai apsver iespēju tuvāko 6 mēnešu laikā nodibināt savu uzņēmumu (Hazans 2016). Atbalsts uzņēmējdarbības uzsākšanai ir viena no visvairāk sagaidītajām atbalsta formām remigrantu vidū (29%). Vienlaikus pētījums atklāja samērā vāju respondentu informētības līmeni par LIAA un tās piedāvātajiem pakalpojumiem.

Eksistē dažādi darbiekārtošanās portāli un piedāvājumi, t.sk. atbalstu, konsultācijas un informāciju par nodarbinātības iespējām sniedz NVA portāls un konsultanti, un tiek

¹ “Latvijas emigrantu kopienas” dati (autores aprēķini).

piedāvāts dažāda veida atbalsts individuālās uzņēmējdarbības uzsākšanai. Lai sekmētu NVA un tās CV/vakanču portāla atpazīstamību latviešu diasporā, regulāri tiek īstenoti publicitātes pasākumi. Piemēram, 2014. gadā latviešu portāliem Lielbritānijā un Īrijā nosūtītas 45 preses relīzes par NVA darbību un aktuālajiem pakalpojumiem, 2015. gadā – 21 preses relīze. Taču aptaujas liecina, ka darbiekārtosnās **informācija ārvalstīs dzīvojošos nerasniedz pietiekoši efektīvi**.

Tādēļ pētījuma „*Latvijas darba tirgus informācijas nodrošinājums diasporai*”, **mērķis** bija analizēt, kā diasporas pārstāvji meklē un atrod informāciju par darba iespējām Latvijā, kas apgrūtina vai kas palīdzētu darba meklēšanā, kā arī identificēt efektīvākos risinājumus, lai savestu kopā ārvalstīs dzīvojošos diasporas pārstāvjus ar darba devējiem Latvijā.

Darba tirgus informācijas nodrošināšana diasporas pārstāvjiem, kas plāno vai pieļauj iespēju atgriezties, ir būtiska ne vien Latvijas ekonomikas izaugsmes, inovāciju un zināšanu pārnese kontekstā, bet arī kā iespējams remigrācijas veicināšanas instruments, sniedzot iespēju tiem, kuri to vēlētos, atgriezties Latvijā.

Šobrīd diemžēl diasporā vērojams liels **pesimisms attiecībā uz situāciju Latvijā**. Jaunā diaspora ļoti kritiski vērtē Latvijas ekonomisko situāciju un iespējas atrast darbu Latvijā². No tiem, kuri emigrēja 2000.g. vai vēlāk, aptuveni puse (53%) domā, ka iespējas atrast viņu *kvalifikācijai un prasmēm atbilstošu* darbu Latvijā ir drīzāk vai ļoti sliktas; 85% domā, ka iespējas atrast darbu ar viņus *apmierinošu atalgojumu* Latvijā ir sliktas. Lai gan reālā situācija, iespējams, nav tik slihta, diasporas uztverē dažādu iemeslu dēļ dominē pesimisms. Tādēļ svarīgi, lai komunikācijā parādītos arī pozitīvas ziņas, **pozitīvi stāsti par atgriešanās pieredzi**, šķēršļiem, kas tika novērsti, kā arī izmaiņām, ko izdevies panākt situācijas uzlabošanā valstī un atbalsta nodrošināšanā remigrantiem.

Lai apzinātu dažādas iespējas, pētījuma pirmajā daļā sniegts ieskats **citu valstu praksē** darba tirgus informācijas nodrošināšanā diasporas pārstāvjiem, tostarp apzināti arī atsevišķās valstīs īpaši šim mērķim izveidotie portāli.

Lai noskaidrotu pašreiz izmantoto darba meklēšanas praksi Latvijas diasporas pārstāvju vidū, veikta **remigrantu aptauja**.

Vēlamie uzlabojumi esošajos portālos vai iespējami alternatīvie risinājumi izvērtēti, veicot strukturētas **padziļinātās intervijas ar mērķa grupas pārstāvjiem**.

Papildus veiktas **intervijas ar uzņēmējiem**, lai labāk saprastu uzņēmēju vēlmes un iespējas attiecībā uz remigrantu piesaisti, tostarp, vai šo grupu būtu vai nebūtu jāizdala atsevišķi, vai interesētu tieši viņu piesaiste un ja jā, ko uzņēmēji būtu gatavi piedāvāt, lai mazinātu atgriešanās barjeras. Noskaidrots arī, ko darba devēji novērtē cilvēkos ar ārvalstu pieredzi, un kādas ir iespējamās barjeras to nodarbināšanā.

Visbeidzot, konkrētas izkristalizētās alternatīvas tika apspriestas un izvērtētas īpaši šai tematikai veltītā **ekspertu fokusa grupu diskusijā**, piesaistot atbildīgo institūciju (Latvijas Ekonomikas ministrija, Latvijas Ārlietu ministrija, Latvijas Investīciju un Attīstības Aģentūra, Nodarbinātības Valsts Aģentūra, Latvijas Pašvaldību Savienība u.c.) pārstāvjus.

Ziņojums noslēdzas ar secinājumiem jeb visu atsevišķo pētījuma sadaļu sintēzi, kas ietver rekomendācijas turpmākai rīcībai remigrantu darbiekārtosnās veicināšanai.

² “Latvijas emigrantu kopienas” dati (autore aprēķini)

Par ziņojuma saturu pilnībā atbildīgi tā autori, un tas nav uzskatāms par pētījuma pasūtītāja – Latvijas Republikas Ārlietu ministrijas – viedokli.

LATVIJAS UN CITU VALSTU PRAKSE DIASPORAS UN REMIGRANTU DARBIEKĀRTOŠANĀ

Latvijā pieejamais atbalsts

Balstoties uz publiski pieejamajiem politikas dokumentiem un literatūru, pētījuma ietvaros tika identificēti citās Eiropas valstīs izmantotie diasporas informēšanas par darba piedāvājumiem risinājumi, tostarp īpaši šim mērķim vai remigrācijai veltītie Interneta portāli. Informācija par to efektivitāti diemžēl nebija pieejama, taču par to zināmā mērā liecina portālu darbības turpināšanās.

Iesākumā aplūkosim, kāds atbalsts attiecībā uz darbiekārtosanos jau šobrīd pieejams **Latvijā**.

NVA speciālisti, t.sk. vairāki EURES konsultanti, pastāvīgi sniedz konsultācijas darba meklētājiem, tajā skaitā e-konsultācijas, par darba tirgu, dzīves apstākļiem un nodarbinātības iespējām Latvijā. Kopš 2013.gada ir ievērojami pilnveidota NVA tīmekļa vietne un CV/vakanču portāls. Šobrīd <https://cvvp.nva.gov.lv/> (NVA vakanču portālā) ir reģistrēti 3443 aktuāli darba piedāvājumi. No citiem darbiekārtosšanās portāliem NVA atšķiras ar obligātu prasību valsts iestādēm reģistrēt savas vakances šajā portālā, kā arī ar prasību publicēt piedāvāto atalgojumu.



Nodarbinātības valsts aģentūra

Pieslēgties

[SĀKUMS](#) [VAKANCES](#) [E-PAKALPOJUMI](#) [KONTAKTINFORMĀCIJA](#)

Mums ir reģistrēti **3443** aktuāli darba piedāvājumi.

☐ Pilna darba slodze ☐ Nepilna darba slodze

JAUNĀKĀS VAKANCES

PĀRDOŠANAS SPECIĀLISTS
BITE Latvija Retail, SIA, Ogres nov., Ogre, Rīgas iela, 23

TIRDZNIECĪBAS ZĀLES DARBINIEKS
MAXIMA Latvija, SIA, Jelgava, Dobeles šoseja, 47A

Izmantojiet NVA e-pakalpojumus

Kā **klients**, piesakies uz vakancēm un NVA organizētajiem pasākumiem, pārvaldi savus apmeklējumus un sadarbības vēsturi, papildini mūsu CV datu bāzi (reģistrēti: **44291**).

- Vakanču meklēšana
- CV reģistrēšana
- Pieteikšanās bezdarbnieka vai darba meklētāja statusam
- Pieteikšanās vizītei
- Profilēšana
- Testi karjeras iespēju izzināšanai
- Pieteikšanās uz karjeras konsultāciju
- Pieteikšanās konkurētspējas paaugstināšanas pasākumiem
- Pieteikšanās uz EURES konsultāciju
- Darba tirgus īstermiņa prognozes
- Informatīvie materiāli
- Apmācību grupas

EURES (Eiropas Nodarbinātības dienestu tīkla) portāls www.eures.europa.eu īpaši domāts darbiekārtosšanai visas Eiropas ietvaros un ietver arī informāciju par valsts darba tirgu kopumā. Latvijā šobrīd reģistrētas 3470 vakances – daļa latviešu valodā, daļa angļu valodā. NVA EURES konsultanti sniedz arī bezmaksas konsultācijas un atbild uz jautājumiem, kas saistīti ar atgriešanos Latvijā. Ārvalstīs dzīvojošajiem valsts

pārvaldes personāla atlases speciālisti nodrošina iespēju piedalīties darba intervijās, izmantojot Skype vai citas Web saziņas iespējas.



Papildus vakancēm NVA portāla EURES sadaļā atrodama arī praktiska informācija par dzīvi un darbu Latvijā. Būtiski, ka, lai kļūtu par NVA portāla reģistrētu lietotāju, nepieciešams autentificēties caur latvija.lv, izmantojot e-parakstu, eID karti vai kādas no Latvijā darbojošos banku informāciju, kas lielai daļai ārvalstīs dzīvojošo nav pieejami. Visbeidzot, NVA nodrošina valsts valodas apmācību bezdarbniekiem un darba meklētājiem t.sk. remigrantiem un viņu ģimenes locekļiem (no 15 gadu vecuma). Programmas valsts valodas apguvei secīgi dažādos līmeņos var apgūt trīs reizes gadā dažādos Latvijas reģionos. Taču aptaujas liecina, ka tikai daži procenti remigrantu atraduši darbu ar NVA palīdzību (Hazans 2016).

Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra (LIAA) nodrošina informāciju un sniedz konsultācijas ārvalstīs dzīvojošajiem potenciālajiem uzņēmējiem un investoriem par iespējām uzsākt uzņēmējdarbību, pieejamām atbalsta programmām un mehānismiem, kā arī organizē ekonomikas forumus, konferences, diskusijas Latvijā un ārvalstīs ar ārvalstīs dzīvojošajiem latviešu uzņēmējiem, t.sk. amatpersonu un uzņēmēju delegāciju vizīšu laikā. LIAA interneta vietnē www.liaa.gov.lv ikvienam pieejama aktuālā informācija par aģentūras sniegtajiem pakalpojumiem, kā arī uzņēmējdarbības uzsākšanu un veikšanu. Publicētajā [VIAA ceļa kartē](#) īsi raksturots uzņēmējdarbībai pieejamais atbalsts. Taču remigrantu informētības līmenis par LIAA un tās piedāvātajiem pakalpojumiem ir samērā vājš: tikai 17% uzņēmēju un pašnodarbināto zina LIAA piedāvājumu, bet 50% nebija pat dzirdējuši par šo iestādi³.

Ekonomikas ministrija ir izveidojusi *Facebook* lapu „[Atbalsts uzņēmējiem](#)” vienkopus publicējot informāciju par šobrīd pieejamo valsts atbalstu uzņēmējdarbības uzsākšanai un informāciju par plānotajām ES fondu programmām 2014.-2020. gada plānošanas periodā. Vienlaikus šeit būs pieejama arī informācija par organizētajiem pasākumiem komersantiem.

³ Autores aprēķini, izmantojot aptaujas “Atgriešanās Latvijā” datus.

PAR LIAA

FONDI

EKSPORTS

INVESTĪCIJAS

TŪRISMS

BIZNESĀ ABC

PASĀKUMI

Sākums > Biznesa ABC

Atbalsts uzņēmējiem

Inovāciju motivācijas programma

Biznesa inkubatori

Ideja

Biznesa plāns

Finanses

Likumdošana

Uzņēmuma reģistrācija

Saimnieciskās darbības veicēji

Nodokļi

Personāls

Birojs

Lietvedība

Tirgus ziņas

Kvalitāte

Ārpakalpojumi

E-komercija

E-iespējas uzņēmējiem

Uzņēmēja rokasgrāmata

Atbalsta programmas uzņēmējiem

LIAA ceļa karte

informatīvs materiāls par LIAA atbalstu

Noderīgas saites:

Grantu programma "ATSPĒRIENS"

(ieteikšanās līdz 22.septembrim)

ES fondi 2014-2020

Plānotie Ekonomikas ministrijas (EM) atbalsta pasākumi

CFLA administrētie atbalsta pasākumi

Atbalsts biznesa uzsākšanai un attīstīšanai

Atbalsts uzņēmējdarbības uzsākšanai

LIAA biznesa inkubatori

Atbalsts eksportam

LIAA eksporta pakalpojumi

Atbalsts inovāciju attīstībai

LIAA inovāciju "vaučeri"

Uzņēmējdarbības uzsākšanas un attīstības atbalsta programmas

AS "Attīstības finanšu institūcija Altum"

Atbalsts lauksaimniecības un zivsaimniecības produktu pārstrādei

Lauku atbalsta dienests

Nodarbinātības pakalpojumi

Vienotā valsts un pašvaldību pakalpojumu portāla www.latvija.lv sadaļā *Atgriešanās Latvijā* atbilstoši tehniskajām iespējām un kompetento iestāžu sniegtajai informācijai sniegta vispārīga informācija un norādes par jautājumiem, ko svarīgi zināt pirms atgriešanās Latvijā. Aptvertas šādas tematiskās jomas: darbs, izglītība, uzņēmējdarbība, dzīvesvieta, veselība, repatriācija un pilsonība, kā arī sociālā aizsardzība (Latvijas Ekonomikas ministrija 2017). Tomēr jāatzīmē, ka latvija.lv, tāpat kā NVA/ EURES portālā nav norādes pat uz lielākajiem privātajiem Latvijas darbiekārtošanās portāliem kā cv.lv. Papildus darbojas mājas lapa latvia.eu, kurā angļu valodā sniegta vispārīga informācija par Latviju: sabiedrību, kultūru, ekonomiku, u.c. dažādi fakti un jaunumi.

AM mājaslapā ir izveidota sadaļa „[Tautiešiem ārzemēs](#)”. Tajā ir atrodama ne tikai informācija par diasporai aktuāliem jautājumiem (konsulārais atbalsts, diasporas konferences u.c.), bet arī informācija par atgriešanos Latvijā

Valsts kanceleja 2015. gadā portālā draugiem.lv ir izveidojusi interaktīvo spēli “Tavs ceļvedis par pārcelšanos uz Latviju”, kuras mērķis ir atraktīvā veidā sniegt informāciju, ar kuru būtu nepieciešams iepazīties pirms atgriešanās Latvijā. Taču, lai piekļūtu lapai, nepieciešams būt draugiem.lv reģistrētam lietotājam, tādēļ ne katram šī informācija ir pieejama.

Situācijas apraksts

Meklēt

Q

Sākums > Dzīves situācijas > Atgriešanās Latvijā > Darbs

DZĪVES SITUĀCIJAS

- ▶ Atgriešanās Latvijā
- Sociālie pakalpojumi, nodarbinātība
- Ģimene
- Uzņēmējdarbība
- Nauda un nodokļi
- Māja un vide
- Kultūra, sports, tūrisms
- Tiesību aizsardzība
- Izglītība
- Konsulārie pakalpojumi
- Transportlīdzekļi
- Veselība
- Pārrobežu pakalpojumu sniegšana

Darbs

DARBA MEKLĒŠANA

1. Aktuālos darba piedāvājumus Latvijā valsts pārvaldes un pašvaldību iestādēs, kā arī privātajā sektorā atradīsiet Nodarbinātības valsts aģentūras [Vakanču portālā](#) (portālā ir iespējams ne tikai meklēt darba piedāvājumus, bet arī reģistrēt savu CV).
2. Par aktuālajām vakancēm varat interesēties arī attiecīgās valsts iestādes/ pašvaldības/ uzņēmuma interneta vietnē.
3. Informāciju par aktuālajām vakancēm Latvijā iespējams atrast arī citos specializētos darba meklēšanas portālos internetā.

IEGŪSTIET DARBA PIEREDZI BRĪVPRĀTĪGĀJĀ DARBĀ

Aicinām studējošos ārpus Latvijas, kā arī citus interesentus izvērtēt iespēju piedalīties dažādos projektos un iepazīties ar [brīvprātīgā darba piedāvājumiem Latvijā](#). Tā ir iespēja iegūt vērtīgu darba pieredzi.

NODARBINĀTĪBAS VALSTS AĢENTŪRA

Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA) galvenokārt sniedz pakalpojumus bezdarbniekiem un darba meklētājiem. Atbalsts tiek sniegts arī personām, kas pakļautas bezdarba riskam.

NVA piedāvā:

1. karjeras konsultācijas;
2. valsts valodas apguvi;
3. praktisku un profesionālu apmācību;
4. kā arī citus aģentūras organizētus aktīvos nodarbinātības un preventīvos bezdarba samazināšanas pasākumus.

Atbalsts tiek sniegts arī darba devējiem vajadzīgo speciālistu atrašanās un sagatavošanā.

Aicinām sazināties ar [NVA speciālistiem](#), ja nepieciešama palīdzība darba meklēšanā vai vēlaties saņemt papildus informāciju par aģentūras sniegtajiem pakalpojumiem.

EURES

Informācija par nodarbinātības jautājumiem trešo valstu pilsoņiem, kas var noderēt gan ārvalstīs dzīvojošiem latviešiem, kuriem nav Latvijas vai citas Eiropas valsts pilsonības, gan viņu dzīvesbiedriem, pieejama arī trešo valstu pilsoņiem domātajā <http://www.integration.lv/> un <http://dzivotlatvija.lv/>.

Reemigrācijas atbalsta pasākumu plāna ietvaros EM ir izstrādājusi infografiku “[Atgriešanās Latvijā: kur atrast atbildes uz svarīgiem jautājumiem](#)”, kurā ir atrodamas norādes uz dažādām valsts institūciju mājas lapām, kas piedāvā informāciju par ar atgriešanos saistītiem jautājumiem, t.sk. nodarbinātības jautājumiem. Taču arī tajā iekļautas tikai norādes uz NVA un reglamentēto profesiju datubāzi.



Latvijā informāciju par darba piedāvājumiem piedāvā ne vien NVA (EURES), bet arī dažādi privāti darbiekārtosšanās uzņēmumi, piemēram, CV.lv, Workingday, un citi. Lielākais no tiem ir CV.LV. Tajā šobrīd pieejamas 15267 vakances. CV.LV piedāvā

arī iespēju īpaši atlasīt darba piedāvājumus, kuros norādīta alga. Piedāvājumi pamatā norādīti latviešu valodā, taču arī angļu un krievu valodā.

Īpaša remigrantiem domāta portāla Latvijā nav. Remigranti paši visbiežāk norāda, ka atraduši darbu ar radu un draugu palīdzību (36%) vai atsaucoties uz darba piedāvājumiem (31%) (Hazans 2016).

Ārvalstu prakse

Remigrantu nodarbinātību var veicināt gan tieši – piedāvājot nodarbinātības iespējas vai atbalstu uzņēmējdarbībai, gan netieši – nodrošinot informāciju par darba piedāvājumiem vai organizējot kampaņas. No sākuma aplūkosim tiešo atbalstu un tad pievērsīsimies informācijas nodrošinājumam.

Remigrantu nodarbinātības jautājumam pievēršas vairāku valstu (piem., Bulgārija, Izraēla, Albānija, Polija) diasporas politika, tādēļ tās īstenošanā nereti aktīvi iesaistīta valsts Nodarbinātības aģentūra. Izraēlā eksistē jauniešu atbalsta programma 22–35 gadus veciem jauniešiem integrācijai darba tirgū, sniedzot inovatīvus risinājumus un profesionālās izaugsmes konsultācijas. Polijā no 2007. līdz 2009. gadam darbojās programma Wrócić i co dalej? “Atgriezties – ko tālāk?”, kuras ietvaros poļu imigrantiem, kas jaunāki par 35 gadiem tika piedāvātas apmācību programmas un palīdzība tiem, kuri vēlas veidot savu vietējo uzņēmumu (Šūpule et al. 2016).

Apzinoties ārzemēs gūtās pieredzes vērtību, dažādās valstīs (piem., Spānijā, Ekvadorā, Rumānijā) tiek piedāvāts **īpašs atbalsts remigrantu uzņēmējdarbībai un start-up projektiem** (Šūpule et al. 2016). Piemēram, Rumānijā 2016. gadā ir uzsākta diasporas start-up programma, kurā ārvalstīs dzīvojoši rumāņi var pieteikt projektu iespējai iegūt finansējumu un piedalīties interneta biznesa apmācību programmās. Tas iedrošina rumāņus nodarboties ar uzņēmējdarbību un kļūt pašnodarbinātiem. Lietuvā backto.lt sadarbojas ar Lietuvas fondiem un biznesa eņģeļiem, kuri vēlas ieguldīt jaunus biznesa projektos. Emigranti, kas vēlas realizēt jaunas biznesa idejas Lietuvā, var pieteikties jaunu biznesa projektu finansēšanai. Biznesa projekti ir vērsti uz eksportu orientētiem Lietuvas ražojumiem vai pakalpojumiem.

Dažas valstis īsteno arī **īpašas programmas remigrantu piesaistei darbam dzimtenē**. Tā, piemēram, Igaunijā 2010. gadā Igaunijas tirdzniecības un rūpniecības kamera uzsāka programmu “Talantus atpakaļ mājās!” (Talents Back Home!), kas aicina atgriezties Igaunijā jaunos speciālistus. Šī programma tika finansēta galvenokārt no Eiropas Sociālā fonda līdzekļiem. Programmas mērķis bija veicināt, lai Igaunijā atgrieztos igauņu studenti, kuri studē universitātēs ārvalstīs vai ir ieguvuši zinātnisko grādu ārvalstu universitātēs, bet ir Igaunijas valstspiederīgie ar ārvalstīs iegūtu profesionālo pieredzi. Programmas ietvaros dalībniekiem tika piedāvātas nodarbinātības un pašrealizācijas iespējas privātā vai publiskā sektorā Igaunijā. Lai gan sākotnēji ieinteresētība programmā bija lielāka, nekā cerēts, un jau drīz vien 220 augsti kvalificēti igauņi no 35 valstīm bija pieteikušies speciāli izveidotajā [portālā](#), tomēr projektu slēdza 2012. gadā un vairs neturpināja, jo tika secināts, ka programma finansiāli nav sevi attaisnojusi – no kopumā apmēram 5000 igauņu studentu 2010. gadā, kuri studēja ārvalstīs, programmai noslēdzoties 2012. gadā, tikai apmēram 20 speciālistu pēc studijām ārvalstīs bija atgriezušies Igaunijā (Šūpule et al. 2016). Lietuvā vienlaikus tika īstenota līdzīga programma “Radi Lietuvai”, kas jauniešiem –jaunajiem profesionāļiem no ārzemēm – nodrošina viena gada praksi publiskajā sektorā 12 mēnešu garumā. Šobrīd Lietuvā turpina darboties programma “Talanti Lietuvai” (“[Talents for Lithuania](#)”), kas nodrošina ārvalstīs izglītību ieguvušiem remigrantiem darba iespējas Lietuvas vadošajos uzņēmumos 6 mēnešu garumā. Programmas vadītāji cer, ka tā nākotnē attīstīsies kā datu bāze, kurā būs ārvalstīs izglītību guvuši lietuvieši, kas gatavi atgriezties. Līdzīgi arī Latvijā 2015.gadā sāka īstenot Valsts kancelejas programmu “Darbs valsts pārvaldē”. Programmas mērķis bija sekmēt jauno speciālistu, kuri augstāko izglītību ieguvuši ārzemēs, atgriešanos Latvijā, kā arī kopumā ieinteresēt jauniešus darbam valsts pārvaldē. Programmas ietvaros 2015. gadā laika posmā no 1. jūnija līdz 31. decembrim stažējās pieci jaunieši. 2016. gadā stažējās septiņi jaunieši, bet 2017. gadā programmai nav piešķirts finansējums (Šūpule et al. 2016). Programma izsauca plašas diskusijas sabiedrībā par šķietami nevienlīdzīgu attieksmi pret ārvalstīs un Latvijā izglītību ieguvušajiem, un tā netiek turpināta.

Zināms remigrantu piesaistes mehānisms ir arī **prakses iespēju nodrošināšana un popularizēšana**. Piemēram, Albānijā 2005. gadā darbojās prakses programmas studentiem, kur Albānijas ministrijas, bankas un zinātniskie institūti piedāvāja prakses iespējas, lai iedvesmotu studentus palikt Albānijā. Programma bija ārkārtīgi populāra (Šūpule et al. 2016). Lietuvā jauniešiem 16-29 gadu vecumā tiek iedāvātas brīvprātīgā darba iespējas, lai “pārbaudītu” savu iecerēto profesiju un darba vietu. Prakses laikā jaunieši saņem valsts sociālo apdrošināšanu. Latvijā Amerikas Latviešu Apvienība (2017) rīko programmu „*Pavadi vasaru Latvijā*”, kurā ārpus Latvijas dzimušiem un augušiem jauniešiem tiek sniegta iespēja pavadīt vasaru Latvijā un iziet praksi kādā no Latvijas kultūras iestādēm vai privātiem uzņēmumiem. 2015.g. programmā iesaistījās

16 jaunieši (13 jaunieši no ASV un 3 – no Kanādas), kuriem savā prakses vietā sešu līdz astoņu nedēļu laikā bija jānostrādā vismaz 150 stundu, par ko katrs prakses dalībnieks saņēma stipendiju 2500 USD apmērā ceļa un uzturēšanās izdevumu segšanai. 2016.gadā programmā piedalījās 18 praktikanti. Līdz 2017.gadam programmā iesaistīto iestāžu un uzņēmumu skaits ir ievērojami palielinājies. Pasaules pieredze liecina, ka prakses vietu nodrošināšana uzskatāma par efektīvu un jauniešiem saistošu veidu, kā stiprināt saikni ar dzimteni un iedvesmot jauniešus atgriezties.

Nodarbinātības un uzņēmējdarbības iespējas var ierobežot tas, ja remigrantam nav Latvijas **pilsonības**. Tādēļ, piemēram, Polijā ir iespēja pieteikties Poļu kartei, ko piešķir cilvēkiem, kuriem nav Polijas pilsonības. Lai iegūtu karti, ir jāpierāda sava saistība ar Poliju (radniecība caur vecākiem, vecvecākiem, kuri ir bijuši Polijas pilsoņi), jābūt poļu valodas pamatzināšanām un izpratnei par Polijas kultūru un tradīcijām. Poļu kartes īpašniekam nav vajadzīga darba atļauja Polijā, ir tiesības veidot savu uzņēmumu, apmeklēt izglītības iestādes un saņemt citus pakalpojumus un atbalstu.

Informācijas par darba piedāvājumiem izplatīšanas kanāli dažādās valstīs atšķiras.

Igaunijā informācija par darba tirgu iedzīvotājiem pieejama īpaši izveidotā interneta portālā www.workinestonia.ee. Portāls līdz ar darba sludinājumiem un labās prakses piemēriem papildus sniedz informāciju par visdažādākajiem dzīves aspektiem ar vienojošu saukli – “*Strādā Igaunijā. Tavs ceļvedis dzīvošanai un nodarbinātībai Igaunijā*” (Work in Estonia. Your guide to living and working in Estonia). Papildus daudzveidīgai informācijai par dzīvi un darbu Igaunijā, publicēta arī informācija, kas var interesēt darba devējus, saistībā ar ārvalstnieku nodarbināšanu. Iespējams pierakstīties uz regulāru ziņu lapu. Publicēti arī diasporas pārstāvju pieredzes stāsti (expats experiences). Papildus, mājas lapā iekļautas saites uz citām mājas lapām saistībā ar investīcijām, tūrismu, tirdzniecību, studijām, pētniecību un e-pakalpojumiem.

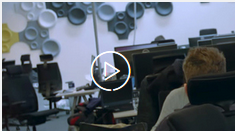
work in estonia join our newsletter! f ig in yt tw q

working in estonia coming to estonia living in estonia a to z **job offers for employers newsroom**

Fast-track your career!

Do you want to live in a digital and tech-savvy society, where horizontal work culture enables fast advancement? Step into the future — work in Estonia.

 check out the job offers



Why Estonia? – Find out!



The President of Estonia (2006 – 2016): Come Work in the Future



Sharing the experience: Joao Rei – from Portugal



Sharing the experience: Kristina Lupp – from Canada

country overview

- > introduction
- > key information
- > regions
- > language
- > airport information

social & health care

- > social care
- > healthcare
- > public support grants
- > pension system
- > supporting services

education

- > education overview
- > kindergartens
- > from basic to higher education
- > lifelong learning
- > science & technology

everyday life

- > telecom
- > banks
- > transportation
- > postal services

e-estonia digital services

- > e-services
- > e-residency

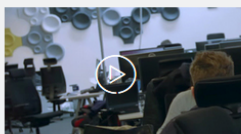
citizenship

- > obtaining estonian citizenship

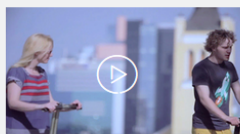
expats in estonia

- > expat stories
- > communities

check out the job offers



Why Estonia? – Find out!



The President of Estonia (2006 – 2016): Come Work in the Future



Sharing the experience: Joao Rei – from Portugal



Sharing the experience: Kristina Lupp – from Canada

Mājas lapā atrodami arī darba piedāvājumi. Mājas lapa ir angļu valodā, ņemot vērā, ka tā nav vērsta tikai uz diasporu, bet jebkuru, kurš apsvērtu iespēju strādāt Igaunijā.

job offers in estonia

Thrilling future prospects!

Estonia is welcoming top talent. In return, we are offering you thrilling and notable future prospects. That's just how a fair deal works. Nicknamed the Little Silicon Valley of Europe, this hotspot for innovation is an ideal place to test your skills to the max. In here, you can work together with other people who are passionate about what they're doing. But not only passionate but also smart. Join us and reach the top of your career in the land of limitless WiFi and some very questionable humour!

tell your friend



information technology production technology transport and logistics more categories

SENIOR FULL STACK DEVELOPER Location: Tallinn Company: Taxify	PAYROLL CONFIGURATION CONSULTANT Location: Tallinn Company: cloudator	SENIOR FRONTEND DEVELOPER Location: Tallinn Company: birkle IT GmbH
SENIOR JAVA DEVELOPER Location: Tallinn Company: TransferWise	JAVASCRIPT DEVELOPER Location: Tartu Company: Car Rental Gateway Limited Eesti filiaal	SOFTWARE DEVELOPER Location: Tartu Company: Car Rental Gateway Limited Eesti filiaal
FRONTLINE SUPPORT SPECIALIST Location: Harju county Company: Kühne + Nagel	AIRWORTHINESS ENGINEER (AVIATION) Location: Tallinn Company: Magnetic MRO AS	BUILD AND DEPLOYMENT AUTOMATION ENGINEER Location: Tartu, Tallinn Company: OÜ Pipedrive
MASTER DATA COORDINATOR	QA ENGINEER	JAVA DEVELOPER

Nākamā gada laikā Igaunijas valdība cer ar "Work in Estonia" palīdzību piesaistīt darbam Igaunijā vismaz 500 informācijas un komunikāciju tehnoloģiju speciālistus, kā arī citus valstij nepieciešamus profesionāļus⁴.

Vienlaikus interneta vidē tiek nodrošināta valsts elektroniskā portāla <https://www.eesti.ee/eng/topics> darbība, kas sniedz vispārēju informāciju par Igauniju un arī piedāvā izmantot personalizētos elektroniskos pakalpojumus Igaunijas iedzīvotājiem (līdzīgi kā latvija.lv).

Saistībā ar talantu programmu, 2010. gada oktobrī Igaunijā tika atklāts interneta portāls www.talendidkoju.ee, kur jaunaļiem pieauguļajiem, kas studē ārvalstīs, tika sniegta informācija par darbu un prakses iespējām Igaunijā, Igaunijas uzņēmēji publicēja savus darba piedāvājumus, kā arī uzņēmēji tika aicināti šo platformu izmantot, lai veidotu sadarbību ar tiem, kuri studē ārvalstīs. Lai gan sākotnēji interese par programmu bija lielāka, nekā cerēts, un jau drīz vien 220 augsti kvalificēti igauņi no 35 valstīm bija pierēģistrējušies portālā, projekts 2012. gadā tika noslēgts.

Lietuvā darbojas portāls: <http://workinlithuania.lt/en/home-page/>. "Darbs Lietuvā" ir Lietuvas Ārvalstu investīciju attīstības aģentūras "Invest in Lithuania" iniciatīva, kura mērķis ir veicināt ārzemēs dzīvojošo lietuviešu izvēli par labu Lietuvai.



Job offers

Company

Seniority

Location

Search

Categories: - All categories + Business Services (94) + Information Technology (56) + Manufacturing (8)

Seniority: - All seniorities + Junior specialist (11) + Manager (15) + Senior specialist (28) + Specialist (92) + Team Lead (7)

Data analyst – cities Specialist Vilnius More information	Data analyst – consulting Specialist Vilnius More information	Bid manager Senior specialist Vilnius More information	Investment advisor Specialist Vilnius More information
---	---	--	--

Šis portāls ir vieta, kur veiksmīgi satiekas ārvalstu uzņēmumi un potenciālie valsts darbinieki, dalās ar aktuālajām ziņām, un tie, kas nolemj atgriezties, atrod ne tikai darba piedāvājumus, bet arī noderīgu praktisku informāciju, lai nodrošinātu veiksmīgu pārcelšanos uz Lietuvu. Sludinājumi tiek dublēti lietuviešu un angļu valodā. Informācija par dzīvi un darbu Lietuvā šobrīd pieejama tikai lietuviešu valodā, taču no 2018. gada to plānots nodrošināt arī angļu valodā.

⁴ <https://www.workinestonia.com/500-foreign-ict-workers-needed-estonia-next-year/>



Papildus darbojas arī portāls www.backto.lt, kas publicē dažāda veida informāciju, organizē konferences tīklošanās mērķim kā arī, lai rosinātu diskusijas par to, kā uzlabot Lietuvas sociālo, biznesa un kultūras vidi, lai padarītu atgriešanās apstākļus pievilcīgākam. Portāls, kā jau minēts, sadarbojas arī ar biznesa eņģeļiem, veicinot remigrantu uzņēmējdarbību. Portālu atbalsta daudzi privātā sektora uzņēmumi.

backto.lt
I'll be back to Lithuania

TOLIAU AMSTERDAMAS DATA DERINAMA DAR.

[Registruotis](#)

Kaip tai vyksta?
Rengiamos konferencijos užsienio šalyse. Užsienyje gyvenantys lietuviai iš pirmų lūpų išgirsta kodėl konferencijos svečiai savo idėjų realizacijai pasirinko Lietuvą, kokių būdų jų istorijos tapo sėkmės istorijomis, kokia šlandienos dirva ir sąlygos sugrįžtančiam kvalifikuotam lietuviui. Vykstančių diskusijų metu iškoma sprendimų kaip pagerinti Lietuvos socialinę, verslo ir kultūrinę aplinką tam, kad sąlygos grįžti į Lietuvą taptų patrauklesnės.

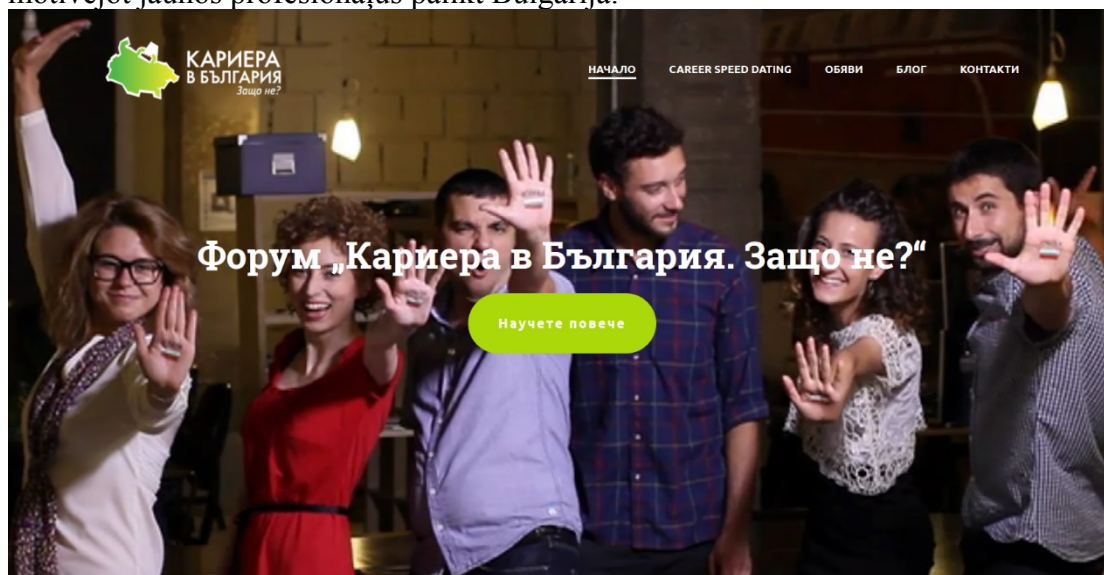
Darbo galimybės
Backto.lt komanda bendradarbiauja su žinomais Lietuvos darbdaviais iš IT, Finansų, NT, gamybos, turizmo, medicinos, inovacijų ir kitų sričių. Konferencijų metu dalyviai gali tiesiogiai bendrauti su žinomais Lietuvoje veikiančių lietuviško ir užsienio kapitalo įmonių atstovais. Aukštos kvalifikacijos lietuviškai studijuojantys ar dirbantys užsienio šalyse gali kreiptis į Backto.lt dėl pasiūlymų dirbti Lietuvoje.

Verslo galimybės
Backto.lt komanda bendradarbiauja su Lietuvoje veikiančiais fondais ir „verslo angelais“ norinčiais investuoti į naujus verslo projektus. Išsilvair norintys realizuoti naujas verslo idėjas Lietuvoje gali kreiptis dėl naujų verslo projektų finansavimo. Domina verslo projektai orientuoti į lietuviškų produktų ar paslaugų eksportą.

Polijā 2011. gadā, apvienojot divus servisu, Polijas Darba un sociālās politikas ministrija izveidoja interneta mājaslapu, kurā piedāvā informāciju un pakalpojumus poļiem, kas ir tikko atgriezušies vai plāno atgriezties Polijā. Informācija ir par nodokļiem, pabalstiem, uzņēmējdarbību, īpašumu pārvaldību un darbavietām. Mājaslapas adrese – <http://powroty.gov.pl/> Mājaslapas apmeklētājiem ir iespēja uzdot interesējošus jautājumus institūciju pārstāvjiem, lai veicinātu sekmīgu reintegrāciju valstī. Jāatzīmē arī Polijas valdības veidota brīvprātīgās atgriešanās programma 2008.–2010. gadam (pagarināta līdz 2013. gadam): programma Masz PŁan na powrót? (Have you got a PŁan to return?) “Vai Tev ir plāns, lai atgrieztos?”. Tika organizēta informācijas kampaņa, lai aicinātu poļus atgriezties dzimtenē - nacionāla līmeņa programma, ko īstenoja Ministru prezidenta kanceleja, Darba un sociālās politikas ministrija un Cilvēkresursu attīstības centrs. Kampaņas galvenais instruments bija šī interneta informācijas platforma par darba iespējām un aktualitātēm darba tirgū Polijā.

Papildus, Wracajdopolski.pl (ReturntoPoland.pl) bija nacionāla līmeņa pasākums, ko īstenoja darba aģentūra Hays Polska un Polijas–Lielbritānijas tirdzniecības palāta. Tas bija mērķēts uz augsti kvalificētiem ārzemēs esošajiem poļu imigrantiem, un norisinājās no 2007. līdz 2011. gadam.

Bulgārijā izveidotais portāls www.Back2BG.com ir radīts kvalificētiem bulgāru izcelsmes speciālistiem, lai palīdzētu apzināt profesionālās perspektīvas Bulgārijā. Projekts Back2BG tika uzsākts 2007. gadā un turpinās joprojām. Projekta mājaslapa Back2BG.com veido kontaktus ar Bulgārijas uzņēmējiem un firmām, lai atrastu tām augsti kvalificētus darbiniekus, tādējādi veidojot ilgtspējīgas sadarbības iespējas un motivējot jaunos profesionāļus palikt Bulgārijā.



Līdzīgs portāli darbojas arī Čehijā: <https://www.expats.cz/jobs?Nav>

Īrijā Diasporas lietu ministrija darbojas kā galvenais konsultāciju centrs, nodrošinot migrantiem daudzveidīgu informāciju par darba tirgu Īrijā, izglītību un attīstības iespējām atgriežoties. Informācija tiek nodota Īrijas kopienām starptautiskā mērogā, izmantojot internetu (Šūpule et al. 2016).

Eksistē arī īpaši portāli darba meklēšanai Budapeštā: <http://www.jobsinbudapest.eu/> arī <http://www.budapestjobs.net/>. BudapestJobs.net autori skaidro, ka lapa domāta kā satikšanās punkts darba devējiem un meklētājiem, un ka visi uzskaitītie darbi neprasa ungāru valodas prasmes, lai padarītu vieglāku darba meklēšanu un ļautu darba devējiem atrast starptautiskus darbiniekus. Tātad – mājas lapa domāta darbiniekiem ar īpašām prasmēm un darba devējiem, kuri šādas prasmes novērtē.

Darba popularizēšana diasporai nereti **notiek kampaņu veidā**. Piemēram, Bulgārijā katru gadu tiek rīkots forums “Karjera Bulgārijā. Kāpēc ne?”. Forumā laikā studenti un cilvēki ar augstu kvalifikāciju dalās savā pieredzē par darbu un studijām ārzemēs un Bulgārijā. Forumā piedalās vietējie uzņēmumi, lai kopīgi varētu rast vidusceļu par iespējām strādāt un palikt Bulgārijā. Papildus, tiek organizēti “Career speed dating”, kad darba meklētājiem Bulgārijā ir iespēja vienu dienu gadā Sofijā satīties ar potenciālajiem darba devējiem. Nākamgad pasākumā piedalīsies 10 uzņēmumi, un katram darba meklētājam ir dotas tikai 3 minūtes sarunai ar darba devēju. Priekšnoteikums šajā pasākumā kandidātiem ir teicamas franču un / vai vācu valodas zināšanas.

Polijā 2009.gadā darbojās reģionāla līmeņa programma 12 miast – wracać, ale dokąd? (12 Polijas pilsētas, kurās atgriezties, bet uz kuru doties?), ko organizēja Polijas Ielu asociācija (Poland Street Association) - poļu nevalstiskā organizācija Londonā. Iesaistījās 12 Polijas pilsētu pašvaldības. Mērķgrupa bija poļu imigranti Lielbritānijā. Katras pilsētas pārstāvji devās uz Londonu un stāstīja tur dzīvojošajiem poļiem par biznesa, izglītības un darba iespējām konkrētajā pilsētā. Programma atcelta nepietiekamā finansējuma un krīzes dēļ (Šūpule et al. 2016).

Lietuvā valsts pārvalde rīko darba vizītes ārvalstīs un tikšanās ar mērķgrupas pārstāvjiem.

Kampaņveida aktivitātes ir bijušas vērstas arī uz Latvijas diasporu. Sadarbībā ar Latvijas vēstniecību Īrijā NVA EURES konsultanti piedalās latviešu biedrības Īrijā un Latvijas vēstniecības Īrijā rīkotajos informatīvajos pasākumos Latvijas valsts piederīgajiem. 2015. gadā vien starptautiskos darba gadatirgos un iepriekš minētos pasākumos Īrijā NVA EURES konsultanti sniedza konsultācijas 239 Latvijas valstspiederīgajiem.

PLEIF 2015 ietvaros notika Junior-PLEIF, lai iepazīstinātu Latvijas izcelsmes jaunos profesionāļus, studentus un jauniešus ar uzņēmējdarbības, karjeras un izglītības iespējām Latvijā, veicinātu to interesi par īslaicīgu vai pastāvīgu pārcelšanos uz Latviju. Pasākumā piedalījās ārzemēs dzīvojoši Latvijas izcelsmes jaunie profesionāļi vecumā līdz 35 gadiem, kurus interesē uzņēmējdarbības, darba un izglītības iespējas Latvijā, kā arī gados jauni latviešu repatrianti, kuri pēdējo desmit gadu laikā, izglītības, darba vai personīgo izaicinājumu vadīti, pārcēlušies uz dzīvi Latvijā, uzsākot šeit uzņēmējdarbību un profesionālo karjeru. Kopskaitā pasākums pulcēja ap 90 jauniešu.

REMIGRANTU UN POTENCIĀLO REMIGRANTU PADZIĻINĀTO INTERVIJU REZULTĀTI

Lai pamatīgāk izprastu darba meklēšanas ieradumus un pieredzi, pētījuma ietvaros tika veiktas padziļinātās intervijas ar remigrantiem, kuri nesen atgriezušies Latvijā (10), kā arī ar tiem diasporas pārstāvjiem, kuri apsver iespēju atgriezties (10). 11 intervijas notika klātienē, bet 9 – Skype. Rekrutējot interviju dalībniekus, nodrošināta nozaru un amata grupu daudzveidību.

Respondentu raksturojums

Nr	Dzimums	Vecums	Valsts	Izglītība/Specializācija
1	Vīrietis	30	Lielbritānija	BA/ eksports
2	Sieviete	28	Lielbritānija	BA/mākslas-kultūras joma
3	Vīrietis	31	Dānija	BA būvnieks
4	Sieviete	40	Nīderlande	Profesionālā/ grāmatvede
5	Vīrietis	25	Vācija	BA/arhitekts
6	Sieviete	30	Lielbritānija	BA/grāmatvede
7	Sieviete	22	Lielbritānija	Vidējā izglītība/Viesmīle
8	Vīrietis	39	Lielbritānija	Vidējā izglītība/ dārznieks- ainavu arhitekts
9	Vīrietis	23	Amerikas Savienotās Valstis	Koledžas izglītība/ kurjers
10	Sieviete	30	Lielbritānija	BA/ studentu serviss
11	Vīrietis	22	Lielbritānija	Profesionālā/ apkalpojošā sfēra
12	Sieviete	52	Amerikas Savienotās Valstis	MA/ filoloģija
13	Sieviete	28	Īrija	1 līmeņa augstākā /mārketing, pirkšana, pārdošana, sabiedriskās attiecības
14	Sieviete	35	Turcija	BA / personāla atlases speciāliste
15	Sieviete	29	Lielbritānija	BA / tirdzniecība
16	Vīrietis	30	Zviedrija	MA /inženierzinātne
17	Sieviete	36	Islande	MA/ apkalpojošā sfēra
18	Sieviete	38	Īrija	BA/logistika
19	Sieviete	29	Lielbritānija	MA/ pētījumi
20	Sieviete	28	Lielbritānija	BA/ kultūra

Intervijas ietvaros noskaidrots respondentu viedoklis par diasporas vidū populārākajiem darbiekārtošanās kanāliem Latvijā (NVA, EURES, cv.lv, workingday.lv, draugiem.lv, latviesi.com, latvija.lv, diasporas tīklošanās grupas Internetā, u.c.), un detalizēti analizēta to efektivitāte diasporas pārstāvju skatījumā.

Lai iegūtu pēc iespējas precīzāku un praktiskāku informāciju, kas būtu izmantojama piedāvājuma uzlabošanā, izmantota inovatīva pieeja. Pirms intervijas pētnieki nosūtīja respondentiem lielāko darbiekārtošanās Interneta vietņu, kas publicē vakances Latvijā, Interneta adreses (tostarp EURES, NVA), un lūdza iepazīties ar šo vietņu saturu un atbilstību savām vajadzībām, vienlaikus rakstiski, ar nelielas atvērtas anketas palīdzību, fiksējot savu pieredzi (cik viegli atrast nepieciešamo informāciju, vai izdevās atrast kādu interesējošu piedāvājumu, kāda informācija pietrūka, utml.). Trīs respondenti

anketas atteicās aizpildīt, aizbildinoties ar aizņemtību, un vēl vairāki – neaizpildīja informāciju par visām Interneta vietnēm (vidēji trīs). Kopumā šāda inovatīva pieeja vislabāk ļauj identificēt iespējamās problēmas un pēc iespējas tuvināt šos rīkus – gan tehnoloģiski, gan komunikācijas formas un satura ziņā – diasporas vajadzībām.

Darba meklēšanas process

Lielākā daļa respondentu sekojuši līdzīgai darba tirgus attīstības tendencēm un nosacījumiem jau esot ārzemēs- lielākoties gan tikai aprobežojoties ar neregulāru ieskatīšanos dažādās mājas lapās, bet ne aktīvu darba meklēšanu. Arī tiem, kas nav par to īpaši interesējušies, tomēr nācies saskarties arī ar informāciju par darba tirgu, sekojot līdzīgai vispārējām norisēm Latvijas kultūras un sabiedrības dzīvē. Informāciju visbiežāk iegūst, lasot ziņu portālus, vai meklējot konkrētus jautājumus *google.com*. Liels daudzums informācijas tiek iegūts no radiem, paziņām, kas dzīvo Latvijā. Lielākā interese pievērsta vispārējai situācijai – vidējām darba algām, vakanču piedāvājumam, aktuālajām norisēm un jaunumiem, kas ieviesušies, esot ārpus Latvijas. Arī darba meklējumus respondentu pārsvars sācis, jau atrodoties ārzemēs – lai gūtu priekšstatu par to, cik lielas iespējas ir dabūt darbu, tāda kā situācijas “izošņāšana”. Meklētas arī reālas potenciālās darba vietas. Taču darba intervijas, un kārtīga, koncentrēta darba meklēšana no 10 respondentiem 9 gadījumos notikusi jau Latvijā. Ir arī tādi piemēri kā topošās remigrantes gadījums- viņa izplānojusi CV sūtīt stratēģiski nedēļu pirms pārcelšanās uz Latviju, pati komentējot: “*Tīri izmest āķi. Latvija nav tik liela, lai es varētu izsūtīt savu CV un pēc tam, ja kāds uzņēmums par mani izrādīs interesi, tad teikt – ai, nē, ziniet, es vēl neesmu Latvijā*” (S, 38)

Shēma, kādā notiek darba meklēšana, lielākoties ir vienāda: internetā atrod vakances, un izsūta savu CV, vai (retāk) arī ievieto savu CV mājaslapās, kuras piedāvā šādu iespēju. Visbiežāk tiek atrasti vairāki varianti, kurus salīdzinot, pieņem gala lēmumu par darba vietas izvēli. Ir gadījumi, kad respondenti darba jomās meklē darbu, ejot sistemātiski cauri sev interesējošo uzņēmumu mājas lapām, izvēloties sūtīt CV uzņēmumam arī tad, ja nav izsludināta vakance. Ja topošais remigrants strādā starptautiskā uzņēmumā, kuram ir pārstāvniecība arī Latvijā, tiek plānots arī pārcelt darba vietu esošā uzņēmuma ietvaros, paralēli skatoties opcijas, ko piedāvā darba tirgus respondentiem interesējošā jomā, apsverot, ka varētu darba meklēšanai izmantot LinkedIn, jo tur, piesekojot līdzīgai savas nozares svarīgākajiem pārstāvjiem, arī var uzzināt darba iespējas “*Ja viņi dzird par kādu darba piedāvājumu, tad arī to viņi “nošēro”. Ja tu pieseko kādiem divdesmit cilvēkiem, tad tu zini visu, kas notiek tavā jomā, kurā tu meklē darbu.*” (S, 35) Vienā gadījumā respondents atrada darbu izmantojot tikai draugus un paziņas, atstājot CV sūtīšanu un darbu meklēšanu caur vakanču portālu kā variantu, ja neizdotos atrast darbu caur paziņām.

Radi un paziņas Latvijā, kas gaida cilvēkus atpakaļ, ļoti palīdz ne tikai ar informāciju par neskaidrajiem jautājumiem, bet pārsteidzoši aktīvi iesaistās darba meklēšanas procesā.

“Gāju visam cauri, skatījos, kas šķita saistoši, to atvēru, izskatīju. [...] Palīdzēja arī draudzenes mamma. Māras [draudzenes vārds mainīts] mamma visaktīvāk, es pat teiktu, sūtīja CV, sūtīja e-pastus. Pēc tām tos e-pastus pārsūtīja man, bet brīžiem bija tā, ka man zvanīja numurs un es nezināju, kas man zvana, kas tas par uzņēmumu, kur esmu bijis pieteikts.” (V;22)

Iemesli, kāpēc darbu aktīvi sāk meklēt tieši pēc atgriešanās ir ļoti dažādi. Piemēram, atgriešanās Latvijā ir neplānota un notiek spontāni. Daļa cilvēku atgriežas emocionālu

apsvērumu dēļ – pietrūkst Latvijas. Tāpēc pēc atgriešanās Latvijā vispirms grib atpūsties, pierast pie dzīves Latvijā, un darbu sāk meklēt pēc tam, jo atbrauc ar iekrājumiem, kas ļauj viņiem uzturēt sevi vairākus mēnešus. Arī ja tie nav pāris mēneši, pat ja darba meklēšana aktīvi notikusi jau ārzemēs, cilvēkiem ir svarīgi iepazīties ar kopējo ainu klātienē, un pēc tam pieņemt lēmumu par darba vietu un izvēlēties, ja ir vairāki uzaicinājumi uz darba vietām.

“Kādu gadu iepriekš (pirms atgriešanās) jau sāku zondēt (meklēt darba piedāvājumus). Es nebiju nolēmusi pieņemt darba piedāvājumu, kamēr esmu tur. Lai saprastu, kas ir mainījies, kā tas izskatās. Tomēr Latvijā nebiju bijusi piecus gadus. Ir uzņēmumi mainījušies, prasības ir mainījušās, likumdošana mainījusies, ar kuru jāstrādā”. (S;40)

Kopumā darba meklēšanas pieredzi respondenti vērtē pozitīvi ar dažiem izņēmumiem – vajag tikai gribēt, un darbs atradīsies. To atzīst respondente, sakot:

“Es domāju, ka ir pilnīgi vienalga, kā tu meklē, ja ir tā doma un tu skaidri zini. Ja tu domā – ai, nu varbūt sanāks, varbūt nesanāks, tad varbūt tā īsti nesanāk. Tā ir tā negatīvā pieredze. Tie, kas skaidri zina, ka viņi to grib un darīs, tad viņiem arī izdodas. Šā vai tā, bet izdodas.” (S;40)

Piemēram, viena respondente darbu atradusi jau trīs dienās, kaut gan sākusi meklēt tikai pēc atgriešanās Latvijā. Kopējais viedoklis, kas bija jūtams gandrīz visās intervijās – galvenais ir izrādīt iniciatīvu, un neapstāties pie pirmā atraidījuma.

“Es jau droši vien esmu to pieminējis – izrādīt iniciatīvu. Tas ir pats svarīgākais, ko es varu ieteikt. Tas ir tas, ko es jūtu, ko es zinu. Es par darba meklēšanu pilnībā neuztraucos. Es zinu, ja tu gribēsi, tad tu atradīsi. Tev ar pārliecību sevi ir jāstāda priekšā, tad viss aizies. Galvenais ir izrādīt iniciatīvu. Ej, runā ar tiem cilvēkiem, esi godīgs – meklēju, vajag darbu, paskatīsimies, pastrādāšu sešus mēnešus, gadu, divus.” (V;25)

Pretēja pieredze ir šim respondentam, kurš meklēja darbu Latvijā pēc atgriešanās četrus mēnešus un visu šo laiku ļoti aktīvi meklējis darbu:

“Es biju uz četrām vai piecām intervijām. Es aizgāju uz visām intervijām, kur biju uzaicināts. Tās bija piecas intervijas, bet nosūtīti tika ap simt piecdesmit CV. Darbu Latvijā atrast nav viegli.” (V;30)

Viens no svarīgākajiem nosacījumiem, ko ņem vērā, meklējot darbu, ir atalgojums. Tomēr cilvēki rēķinās ar to, ka Latvijā algas būs zemākas nekā Lielbritānijā, Vācijā, vai citur, pat īsti nezinot cik lielas. Par šo aspektu zemāk ziņojumā izvērstāk. Citi nosacījumi, ko min respondenti ir: darba laiks, pretimnākoša attieksme no darba devēja, darbs, kurš sniegtu izaugsmes iespējas, uzņēmuma potenciāls un ilgtspējība, labi darba apstākļi.

Galvenās problēmas, kas traucē atrast darbu

Kaut gan lielākoties respondenti ir vienprātīgi par to, ka šobrīd darbs Latvijā ir un ir vajadzīgi cilvēki, kas strādā, remigranti saskarās arī ar specifiskām problēmām, kas saistītas tieši ar ārvalstu darba vides maiņu uz Latvijas darba vidi un tieši saistībā darba meklēšanas procesu. Par problēmām un to, kas traucē strādājot, respondenti runā ļoti aktīvi un problēmas ir dažādas. Visbiežāk minētais faktors ir tieši attālums. Kaut gan gandrīz visi respondenti izsakās pozitīvi par neklātienes intervijām kā labu alternatīvu, tikai divi remigranti izmantojuši šādu iespēju. Pēc respondentu domām, darba devējiem ir svarīgi, lai darbinieki būtu pieejami uzreiz un ir uz vietas, viņi vēlas būt pārliecināti, ka darba ņēmējs tiešām ir gatavs pie viņiem strādāt, un šīs pārliecības, kamēr potenciālais darbinieks vēl ir ārzemēs, darba devējiem nav:

“Reizēm tas, ka tas darba devējs nav pārlicināts, ka tu atbrauksi. Tu it kā, pēc CV atbilsti, bet kāda garantija, ka tu atbrauksi. Varbūt tā ir kaut kāda negatīva pieredze, ka cilvēks ir solījis – jā, jā, mēs būsīm, tūlīt sāksu strādāt. Beigās neatbrauc, jo pārdomāja. Darba devējs ir iztērējis laiku. Nākamreiz viņš gribēs, lai tas cilvēks ir uz vietas atnācis. Tur ir jābūt tolerancei abās pusēs, lai nesanāk nesmukumi, kas ietekmē atkal citus.” (S;40)

Citai respondente dalās ar savu pieredzi, ka tamdēļ, ka darba devējiem nebija piemērots Skype, tas liedza viņai iespēju turpināt dalību atlasē.

“Es izsūtīju daudz, kādas desmit. Es nezinu, cik tas ir daudz, bet man liekas, ka tas ir daudz. Arī pieteikumu vēstules. Es dabūju no viena atpakaļ par interviju, bet tad es laikam netiku tik ātri uz to interviju, bet viņiem nebija tik piemērots tas Skype, vai kā.” (S;28)

Arī no darba ņēmēju puses liels šķērslis ir tas, ka uzreiz sākt strādāt darbavietā, kas atrasta, nav iespējams, jo ir jānokārto darba saistības iepriekšējā uzturēšanās vietā. Šīs darba saistības netiek pārtrauktas, kamēr netiek atrasts darbs, lai būtu drošības sajūta, kaut kas, pie kā pieturēties.

Respondents dalās atmiņās par darbavietu, kurā pieteicies, un atvaļinājumā ciemodamies Latvijā bijis uz darba interviju:

“Viņi gribēja, lai es nāku uzreiz, bet man bija vēl jāpabeidz savas lietas Anglijā, jāpabeidz darbi, jānostrādā noteiktais laika posms, jānokārto visas lietas tur. Jā, jo tad tev ir jābūt gatavam, jo tu jau esi arī piesaistīts kaut kādai darbavietai tur. Tur jau uzreiz jāpērk lidmašīnas biļetes, lai tiktu uz brīdi prom no darbavietas Anglijā un vēl jau nepazaudēt to vietu, ja nedabū jauno darbu. Tā ir diezgan komplicēta virkne, ko ir grūti samenedzēt, salikt tā, lai tas viss darbotos. Tu jau negribi aizbraukt un pazaudēt darbavietu tur. Tā pārvietošanās sarežģī, jā.” (V;39)

Respondenti kā ļoti svarīgu faktoru, kas traucē atrast darbu, min finansiālos apsvērumus.

“Pretendējot uz noteiktām darbavietām, tu apzinies, ka tev būs ļoti grūti sevi nodrošināt. Es domāju, ka tas arī ļoti daudzus cilvēkus attur. Man ir nācies pavērot, ka cilvēki (Lielbritānijā) pat darot vissliktākos darbus, jūtas ļoti laimīgi. Es vienmēr aizdomājos, ko viņi Latvijā darīja. Viņš dara visnepatīkamāko darbu tur, saņem atalgojumu un staigā ar laimīgu sejas izteiksmi. Man vienmēr ir gribējies pajautāt, ko viņš Latvijā darīja, kas viņā rada to laimes sajūtu. Tas ir racionāls faktors, ka cilvēks visu mēra naudas, drošības izteiksmē, darot darbu, vienkārši sevi nodrošinot viņam tīkamā līmenī. Apzinoties, ka, nonākot šeit tādā pašā darbā, tādu līmeni viņš nevarēs atļauties. Cipari vienkārši ir citi. Man liekas, ka tas ir tas, kas visu nosaka. [...]Tur tev uzreiz automātiski apsola trīs reizes vairāk naudas, cik viena tava stunda ir novērtēta. Vienkārša matemātika.” (V;39)

Cits svarīgs faktors ir remigranta iedomas par to, kas viņus sagaida Latvijā. Nav apziņas par to, ka prom esot, dzīve Latvijā iet uz priekšu un viss mainās, tāpēc, atgriežoties uz dzīvi šeit, tiek piedzīvots kultūršoks un sajūta, ka remigrants tiek atmests atpakaļ laikā pirms došanās uz ārzemēm.

“Atbraucot jau, būtībā ir viss tas pats, kas aizbraucot, tev ir jābūt gatavam, ka tu sāksi visu atkal no nulles. Kopš tu aizbrauci, viss ir mainījies, draugi mainījušies,

dzīve ir mainījusies. To septiņu gadu laikā tu it kā domā, ka te viss ir stāvējis uz vietas, bet patiesībā šeit nekas nav stāvējis uz vietas. Visi draugi ir precējušies, visiem ir bērni, citi ir nezinu kur. Viss ir drausmīgi izmainījies, tev ir jābūt gatavam sākt no nulles, jo tev nav nekā. Tas varētu būt viens no iemesliem atturēties atgriezties pat ja ļoti gribas. Tā doma, ka tev atkal viss ir jāsāk nulles līmenī. Cik gatavi cilvēki tam ir? Protams, arī finansiālais.” (S;30)

Mazāk pieminēts bet svarīgs faktors, ko izjūt remigranti no darba devējiem, ir pieredze. Darba devēji vēlas, lai potenciālais darbinieks jau būtu kaut kur strādājis un ieguvis zināšanas un pieredzi, kas vajadzīga konkrētajai darba vietai, vai arī attiecīgu izglītību. Izglītība daudzās jomās tiek prasīta, kaut gan bez tās varētu iztikt, ja darba devējs būtu gatavs ieguldīt darbiniekā, un viņu apmācīt. Ir grūti atrast darbu, ja nav šādas konkrētas augstākās izglītības. Taču tas, ka ir izglītība, negarantē, ka atradīsi darbu konkrētajā jomā. Neadekvāti augstas prasības vienkāršiem amatiem.

Citi faktori, kas tiek minēti, ir apdrošināšana, kas netiek piedāvāta vairumā darbavietu, kā arī tas, ka darba devēji bieži neatbild uz epastiem ar pieteikumiem un CV, rezultātā radot apjukumu un bezcerības sajūtu darba ņēmējā. Min arī dažādos darba vietu formulējumus, kas nav saprotami, atbraucot no ārzemēm (piemēram, *menedžeris* Latvijā būs pavisam kas cits, kā tāda paša nosaukuma darba vieta Anglijā).

Taču ir remigranti, kuri neredz īpašas problēmas darba meklēšanā no ārzemēm. Atkārtojot pirmajā jautājumā aktualizētu pozitīvo darba meklēšanas pieredzi, cilvēki atkārtoti savu viedokli par to, ka viss atkarīgs no katra paša un tā, cik cilvēks ir gatavs meklēt darbu.

“Cilvēku kūtrums. Tas, ka negrib kustēties, negrib padomāt pats. Es esmu saskārusies arī ar tiem čīkstuļiem, kas ir tajā galā, kas arī tur neko nevar atrast. Es uzskatu, ka tādi cilvēki nekur neko nevarēs atrast. Viņi paši nekustās.” (S;40)

Daži respondenti min, ka grūtības atrast piemērotu darbu sagādā Latvijā ierakstā prakse nenorādīt darba algu, kas topošajiem un esošajiem remigrantiem sarežģī potenciālā darba piemērotības izvērtēšanas procesu un par darba atbilstību darba algai, pirms interviju uzsākšanas procesa, kas, kā daži norāda, aizņem nevajadzīgi ilgu laiku, jo ja zinātu, ka darba alga nav atbilstoša jau sākumā, nemaz nepieteiktos intervijām.

“Latvijā tu nekad nezini, kāda tev būs alga, ka tev ir jāizfantazē, kādai jābūt tai algai. Tev ir jāiet cauri pieteikumam, darba intervijai nezinot, kāds tev būs atalgojums. Ja man nebūtu šo te ietaupījumu, es nezinu, kā to cilvēki šeit dara Latvijā. (.). Tur ir jābūt baigajam raksturam pateikt – nē, es nestrādāšu par šādu algu, jo man ir pietiekami liela pieredze. Nav Latvijā tāds darba tirgus, kas nodrošina to drošības sajūtu, lai tu tā varētu darīt. Ja tev vēl ir citas atbildības – pret ģimeni vai savādāk (.). Tas ir briesmīgi. Es nesaprotu, kā tas ir iespējams, bet tā te tas viss funkcionē. (S;28)

Arī cita respondente dalās novērojumā, sakot *“Pārsvārā visur ir rakstīts - konkurētspējīgs atalgojums. Tas man neko neizsaka. (..) Man nav ne jausmas, kas ir tas konkurētspējīgais Latvijā.” (S;29)*

Tā pat daži tomēr uzskata, ka pietrūkt informācijas par iespējām Latvijā, izejot cauri vairāk nekā četrus mēnešus ilgām darba meklēšanas procesam Latvijā, respondents atgriežoties nav varējis atrast informāciju par to, kādas viņam būtu iespējas Latvijā. *“Ir ļoti, ļoti bēdīgi ar informāciju. [..] Latvijā darbs - tā ir viena no lielākajām problēmām, tieši darbs, kas tev patīktu, kas tev atbilstu. Tad, kad tu atrodi, tad tu nezini, vai tev tas*

patiks, vai tev tas nepatiks. Ja Anglijā gribi nomainīt darbu, tad tas ir ļoti viegli.” (V, 30)

Priekšstati un iekļaušanās Latvijas darba tirgū

Darba tirgus tiek vērtēts kā pietiekoši plašs. Ir daudz darbavietu, darbinieku trūkst. Labi, kvalificēti darbinieki, kas prot sevi pareizi pasniegt, vienmēr būs pieprasīti. Arī cilvēki ar bez augstākās izglītības darbu var atrast viegli. Taču cilvēkiem, kas ir “pa vidu”- ar augstāko izglītību, bet bez darba pieredzes savā jomā, darbu ar izaugsmes iespējām atrast ir grūtāk.

“Mans novērojums ir tāds, ka ir profesijas, kas sakrīt ar to, ko medijos lasīju, ka ir pieprasījums pēc inženierzinātnēm, kaut kādiem specifiskiem amatiem, IT nozare, tad ir tas pārējais, kas viss ir diezgan tāds... Ne velti ir tāds joks, ka „Maximā” visiem darbs atradīsies. Ir ļoti liels tas tukšais vidus posms, kur viss ir tāds ļoti izplūdis. Ir jomas, kur ir labs algas apjoms, labas darba iespējas, ja tu esi kaut kādā jomā ar izglītību, profesionālis. Pa vidu ir tāds bezdibenis.” (V;39)

Topošajiem remigrantiem ir gan neskaidrības par darba vidi, gan nesapratne par piedāvājumiem, iespējām algām. Daļa, kas ir bijuši projām 5 un vairāk gadus, saka, ka viņu priekšstats balstās uz laiku, kad aizbraukuši, apzinoties, ka “tas priekšstats ir absolūti aplams, jo tā situācija bija pilnīgi savādāka, nekā ir šobrīd.” (S; 35)

Attālums ļauj izmantot tikai internetā pieejamo informāciju, papildus informācijai, ko iegūst no draugiem un paziņām:

“(..) Ir ļoti, ļoti grūti saprast, kas šobrīd notiek darba tirgū. Man liekas, ka ir daudz vieglāk to saprast, kamēr tu dzīvo Latvijā, jo tu vienkārši esi tajā vidē. Tu vari iet uz tām intervijām, pat uz tiem amatiem, kas tevi ne sevišķi interesē, vienkārši, lai saprastu, ko darba devējs sagaida, kādas ir šīs intervijas. Dzīvojot ārzemēs, ne vienmēr tas ir skaidrs. (..) Es esmu informēta par paziņām, kas šādi ir darījuši. Rezultātā viņi ir aizbraukuši atpakaļ uz ārzemēm, jo ir bijusi ļoti liela vilšanās.” (S;UK)

Vēl viena negatīvā iezīme, kas tiek minēta par Latvijas darba tirgu ir tā koncentrācija Rīgā un nedaudzās lielajās pilsētās. Reģionos trūkst darba, un tas arī ir iespējamais iemesls, kāpēc cilvēki neatgriežas- jo viņi negrib dzīvot Rīgā, taču zina, ka savā dzimtajā pilsētā darbu neatradīs.

Neregistrētā nodarbinātība tiek minēta kā vēl viena Latvijas darba tirgus negatīvā iezīme. Respondenti to min arī kā vienu no aspektiem, kas neapmierina Latvijas darba tirgū – tev jāstrādā nelegāli, bez līguma, it kā tev ir pārbaudes laiks, bet nekad nezini, vai tevi tiešām paņems.

“Es nesen redzēju kolosālu karikatūru par to kā Latvijas ekonomika uzkarst. Sēž kungs vannā, kura ir ļoti karsta, viņš ir iebāzis pirkstiņu otrā vannā, kura ir pavisam auksta. Tas ļoti labi to raksturo. Saka, ka ekonomika uzkarst, bet tur ir tā lieta, ka ir tik daudz visādu nelegālu lietu, kas ir vēl saglabājušās. Tas viss gremdē to. Tā ekonomika neattīstās. Mēs esam tādi dzīvnieciņi, kuriem patīk ieradumi, ierastajās nelegālajās lietās labāk nekā attīstīties, piemēram, kā Igaunijai.” (S; 30)

Kā Latvijas priekšrocība darba jomā tiek minēts uzņēmējdarbības potenciāls. Tirgū ir vieta uzņēmējdarbībai, Rīgā ir vieglāk attīstīt savu ideju nekā citur. Bet nav pietiekoši daudz tālejoši domājošu cilvēku, kas gribētu Latvijā ko uzsākt.

“Labākais risinājums tagad ir pašam Latvijā kaut ko darīt, nevis meklēt, kur strādāt. Drīzāk pašam kaut ko sākt. Man baigi, baigi patīk šobrīd atrasties Rīgā,

jo es redzu, ka visiem mazajiem, kam ir ideja, ir iespēja to realizēt, jo tas tirgus ir tukšs. [...] Ja tev ir ideja, ja tev ir, iedvesma, motivācija, tad ņem, sāc un tev aizies. Cik ātrā laikā tas var atmaksāties, es nezinu, bet principā, ir labas idejas, lai savu uzņēmējdarbību sāktu, nevis starpniekiem, kas pērk maisu ar gaisu un pārdod citam. Tādu ir pietiekami daudz. Vajag kaut ko radīt, nevis pirkt un pārdot. Tas šobrīd Latvijā nemaz nav, vai arī ļoti, ļoti minimāli, jo pārsvarā cilvēki grib nopelnīt jau rīt. Nedomā tālejoši par to, kas būs pēc mēneša, pēc diviem vai pēc desmit, bet vajag tagad un tūlīt. (V; 25)

Viena respondente komentē, arī ka pēc viņas novērojumiem darbinieki Latvijā ir pārkvalificēti un saņem nesamērīgi mazas algas: “Daudzi cilvēki ir pārkvalificēti. Arī manas kolēģes. Daudzas no viņām strādā darbu, kas neatbilst viņām. Ir zemāka tā latiņa pēc pārkvalificēšanās. “ (S; 29)

Topošā remigrante skarbi izsakās par algas lielumu, kas ir viens no iemesliem, kāpēc viņa, kā divu bērnu mamma, nav gatava kopā ar vīru pārvākties, ja jau nav zināms konkrēts darbs un ienākumi, ko varētu saņemt.

“Es zinu, ka cilvēks, kas strādā par sekretāri mākslas skolā, piestrādā vēl divos citos darbos, lai varētu nodrošināt sevi un divas meitas, jo viņa ir vientuļā māmiņa. Baisa sajūta. Viņa strādā valsts, pilsētas apmaksātu darbu, bet nepietiek, lai noīrētu mazu dzīvokli, un apmaksātu visu, kas nepieciešams, nepērkot neko ekstra, jāpiestrādā vakaros, jātīra ofisu un vēl sestdienās, svētdienās jābrauc uz Rīgu vēl kaut ko strādāt un tīrīt, lai varētu nosegt trīs cilvēku dzīvi. Algas ir neadekvātas. Algu sistēma ir pilnīgi nesakārtota.” (S; 36)

Par ārzemēs gūto pieredzi:

Pieredze, ko remigranti ieguvuši ārzemēs, tiek atspoguļota CV, un darba devēji to pamana. Attieksme no viņu puses atšķiras, tā atkarīga no darba, kāds strādāts ārzemēs. Topošie remigranti cer, ka viņu darba pieredze tiks novērtēta, tāpēc viena respondente komentē: “Es ļoti ceru, ka jā, citādi tā visa pūlēšanās būtu par velti.” (S; 29) Zemas kvalifikācijas darbi, piemēram, fabrikās, nesaņem pozitīvu novērtējumu. Ir jūtams rūgtums un vilšanās par šādu vērtējumu, jo tas ir stereotipisks, šādu darbu remigranti vērtē kā ļoti smagu, tas palielina izturību, un nemaz nav viegls, atmiņās dalās respondente: “(..) man direktore pateica – tu neaizmirsti, ka te nav ārzemes. Latvieši ārzemēs it kā esot pieraduši vieglākā veidā dabūt naudu, jo tur ir stundas likme lielāka, tur viss ir lielāks. (S; 22)

Arī cita respondente komentē, papildinot: “Ļoti daudziem ir stereotipi – Lielbritānija, rūpnīca? Paldies. Tu manās acīs esi daudz zemāks, nekā es te esmu, jo es te visu dzīvi esmu nokapājusi pa Latviju, es esmu augstāks nekā tu. Tas, ka tu tur esi ellei izgājis cauri, tas, ka tur nemaz nav tik viegli, to jau neviens nesaprot. (S; 30)

Taču respondenti paši atzīst, ka šī pieredze viņiem pašiem liekas vērtīga, un ka esot ārzemēs viņi iemācījušies strādāt, redzējuši, kā citur notiek procesi, tiek iegūta pašpārlicinātība par to, ka var darīt, ko grib un viss ir iespējams. Viņi uzskata, ka katram būtu tas jāizmēģina, jo daudz var iemācīties.

“Viņi uzticas un arī zina, mans priekšnieks zina, ka man ir tā pieredze, man ir cits skatījums. Es redzu labāk iespējas, nekā tad, ja es būtu visu laiku uz vietas. Es esmu redzējis, kā ir tur, es esmu redzējis, kā ir šeit. Es varu izvilkt vadlīnijas, kas ir labāk, kas ir sliktāk. Katram ir cits veids, kā viņš to dara. Es ieguvu tādu pašpārlicinātību, ka es varu darīt jebko, ja gribu. Kamēr es dzīvoju šeit, es vispār nevarēju saprast, vai es iederos. Atbraucot pēc Amerikas, kur ieguvu pieredzi, strādājot dažādus darbus, es varu atļauties aiziet pie kāda vai uz kādu firmu, kompāniju piedāvāt sevi, kaut gan es nezinu visu. (V;23)

Pilnīgi pretēja situācija ir augstāk kvalificēta darbaspēka pārstāvjiem. Šīs grupas pārstāvji jūt, ka viņu zināšanas noder darba devējiem. Tiek prasītas metodes, kā risina jautājumus ārzemēs, piemēram, kādus materiālus izmanto, kādas stratēģijas utml. Taču no otras puses laiks ārzemēs ir izveidojis robu, un remigranti spiesti patstāvīgi apgūt Latvijā valdošās tendences un likumus, kas mainījušies prombūtnes laikā. Reizēm skatījums uz lietām ir tik atšķirīgs, ka tas var arī traucēt.

“Ja palīdz, tad konkrētā specialitātē, kur tev ir plašāks tas redzesloks. Tā ir cita pieredze. Drusku traucē tas, ka tu zini, ka var savādāk. Tas tā strādā, tas ir tik forši. Ja tas darba devējs neko nav redzējis, neko plašāk nav paskatījies, grib tikai tā kā viņš tur ir sadomājis, tas noteikti traucē, ja tu zini, ka var savādāk, tad netur nervi. Nedomāju, ka mūsdienās daudz tādu darba devēju. Pārsvarā jau visi kaut ko ir sastrādājuši paši, vis kaut ko interesantu.” (S;40)

Savās jūtās, dalās respondents, kura pieredze liecina, ka viņa skatījums uz lietām, kurš bija plašāks, bet reizē iztrūcis tieši zināšanu par vietējo kontekstu:

“Es stāstu, ka ir tā un šitā, bet man saka, ka tādu materiālu nav, vai arī tas ir ļoti dārgs risinājums, viņi parasti dara tā un šitā. Man vietējo zināšanu trūka. Tas ir vienīgais negatīvais, ko es varētu pieminēt, ka man trūkst vietējās pieredzes. (V;25)

Viens respondents uzskata, ka ārzemēs gūto darba pieredzi Latvijā vērtē “pilnīgi neitrāli. Viņa tiek pielīdzināta Latvijai”(V;30)

Darbiekārtošanās portālu un NVA/ EURES vērtējums

Kā jau tika minēts, gandrīz visi, meklējot vai arī plānojot meklēt darbu, izmanto internetu. Biežākais portāls, kas tika nosaukts un ko respondenti bija izmantojuši, bija *cv.lv*. Arī *ss.com*, *CV-Online*, *cvmarket*, *WorkingDay*, *e-darbs.lv* un citi darbiekārtošanās portāli. Tika pieminēts arī *LinkedIn*, kā laba vietne, kur atrast starptautisku uzņēmumu vakances, un, protams, *NVA*. Arī vietne *teirdarbs.lv*. Kopumā neradās iespaids, ka remigranti labi pārzinātu šādus portālus, pārsvarā tika nosauktas tikai divas adreses. Lielākā problēma, kas saistīta ar visiem šāda veida portāliem kopumā, ir, ka tiek dublēta viena un tā pati informācija, tāpēc ir grūti orientēties, kurā portālā tad īsti ir visvairāk vakanču. Topošo remigrantu vidū mājas lapu loks nebija tik plašs, to skaidrojot ar faktu, ka daļa no viņiem nebija vēl aktīvi sākuši savu darba meklēšanas procesu, esot ārpus Latvijas.

Par labāko darbiekārtošanās portālu lielākā daļa remigrantu atzīst *cv.lv*. Šī portāla priekšrocības ir: iespēja ievietot savu informāciju, reklāma dažādās vietnēs, kas ļauj šo portālu vispār ieraudzīt, ir līgumi ar lielām kompānijām, kuras liek savas vakances, kopumā portāls šķiet aktīvāks.

Vēl respondentu vidū populārs ir *facebook.com*, kur atrodamas domubiedru grupas, caur kurām meklēt darbu, piemēram “*Darbs Latvijā*”. Vēl viens variants ir vienkārši ielikt sludinājumu savā profilā, ka meklē kādu darbu, un tas tiks *nošērots*, tādējādi pastāv iespēja nonākt pie potenciāla darba devēja. Tāpat arī portāls *draugiem.lv* (tas gan tagad netiek izmantots vairs tik bieži)

Divējāds viedoklis ir par vietni *ss.com*. Tā no vienas puses tiek uzskatīta par ērtu un vienkāršu, bet citiem respondentiem traucē, ka nevar izlasīt pietiekoši daudz informācijas par darba devēju, vai arī sludinājumā tiek prasītas ļoti dažādas prasmes, bet atalgojums ir niecīgs.

Viens no respondentiem par *ss.com* izsakās:

“ (..) domāju, ka „ss.com” ir visbezzēdzīgākais. Darba meklējumi nav viņu galvenā funkcija. Tur viss sākas ar „Aicinām darbā”, tu paskaties, un (..)tu redzi tikai uzņēmumu, kuram bieži vien nav zināms nosaukums un vieta.” (V;30)

Cits respondents novērtē citu portālu, par kuru izsakās: “teirdarbs.lv tiešām ļoti progresējošs uzņēmums.” (V;30)

Par NVA. Par šī portāla esamību bija dzirdējuši visi respondenti, bet ne visi bija meklējuši informāciju vai vakances šajā mājas lapā. Pamatojums citātā:

*“Ja cilvēks ir ilgu laiku padzīvojis ārzemēs, manuprāt, viņš pierod pie tā, ka valsts, valsts portāli, valsts organizācijas kļūst par pirmajām uzticamākajām organizācijām, pie kā griezties, nevis privātie. Man gribētos, lai arī Latvijā tā ir, lai tas valsts portāls būtu tik liels un tik apjomīgs, tik dzīvs un kustīgs, ka es zinātu, ka es tur visu informāciju dabūšu, ko man vajag attiecībā uz darbu. **Ir tāda nianse, ja es ar internetu pieslēdzos Latvijā, tad Google meklētājs man izmet vienu informāciju, vienas lapas. Ja es esmu Anglijā, Vācijā, vai kur, tad man pilnīgi citas lapas izmetas ārā. Valsts lapas izmetās, bet privātās nē.**” (S;40)*

Lielākā daļā respondentu, kuri ir remigranti, ir lietojuši šo portālu un zina šo iestādi, tāpēc arī par to ir visdažādākie viedokļi un vērtējumi. Pārsvarā gan neatdala viedokli par pašu organizāciju no viedokļa par *nva.lv*. Topošo remigrantu starpā priekšstats par NVA ir neizteiksmīgs un lielākoties cilvēki ir dzirdējuši, bet nav izmantojuši.

Remigrantu priekšstats par NVA vairākumā gadījumu ir negatīvs, vai arī ja ir dzirdējuši, tad ir ļoti aptuvenus. Iemesli, kāpēc vērtējums ir negatīvs ir dažādi.

1. Daži spilgtākie komentāri par lapu un organizāciju: *“episki neuzrunājoša lapa.”(S;30), “Man vienkārši tas portāls kaut kā nepatīk”(S;22) “viņa liekas ļoti stīva organizācija, ka nav kaut kas riktīgi.”(S;40)*

2. Par cilvēkiem, kas lieto šīs organizācijas pakalpojumus: *“Tas ir portāls stagnējošiem bezdarbniekiem.”(V;39), un “Es no viņiem neko negaidu. Es tur biju. Es redzēju, kādi cilvēki tur bija. Es tur jutos drusku svešs. [...] Divi džeki satikās tur un sarunāja, ka šovakar ies dzert. Apmēram tāds priekšstats par tiem cilvēkiem, kas tur bija. Esmu simtprocentīgi pārliecināts, ka viņi man nespēs piedāvāt to, ko es gribu” (V;25)*

3. Salīdzinājumā ar citām valstīm Latvijas aģentūra ir daudz nekvalitatīvāka.: *Tur (Anglija un Nīderlande) tas valsts darba meklētāju portāls ir pats galvenais valstī, visizmantojamākais, tikai pēc tam nāk privātie. Mums ir otrādi. Gribas teikt, ka NVA neattaisno savas funkcijas. (S;40)*

4. Žēl, ka nesadarbojas ar privātajām vietnēm⁵.

5. Par organizāciju: Nepatīkama attieksme no darbiniekiem, nerodas atbalsta sajūta.

Kāda respondente jutusies vilusies par piedāvāto pakalpojumu: *“Diezgan neatsaucīga tādā ziņā, lai tevi iebīdītu kaut kādā radošākā, tevi vairāk attīstošākā vidē. Viņa tevi klasificē pēc tā, kāds ir tavs CV. Pasaka, ka tavs CV nav nekas īpašs, mēs tev varam piedāvāt mellenes lasīt. Paldies, pati tikšu galā. Tu dabū mācību, tev vairs negribas neko. Tev ir tas pienākums - aiziet un ievilkt to ķeksīti. Tas ir arī viss, ko tu tur izdari.” (S;30)*

⁵ Jāatzīmē, ka realitātē šāda sadarbība notiek, taču respondenti par to nav informēti.

Cits respondents, kurš izmantojis NVA pakalpojumus pēc atgriešanās, ir ļoti vīlies NVA pakalpojumā:

“Man viņi nepatīk. Ja viņi var pateikt, ka es esmu virs vidējā Latvijas līmeņa un viņi man palīdzēt nevar, bet es atvainojos, jūs esat darba meklētāju kompānija, jums ir man jāpalīdz meklēt darbs, nevis jāizraksta pabalsti un jāiesaka kursi. Es uzskatu, ka tā arī ir ļoti liela problēma Latvijā. Jautājums, jūs meklējat cilvēkiem darbu, kas notiek, tu atnāc, apsēdies pie cilvēka, viņš tevi pieraksta un paprasa, vai tu gribi iet uz kursiem. Ja tu saki, ka negribi iet uz kursiem, tad viņš tev izprintē trīs, četrus darba piedāvājumus, uz kuriem tev ir jāpazvana.” (V;30)

Viens respondents pats nebija izmantojis NVA pakalpojumus, taču bija dzirdējis no draugiem un paziņām, ka darbu var atrast, un ir pieejams plašs darba piedāvājumu klāsts.

Viedoklis par to, kādi cilvēki izmanto NVA pakalpojumus ir diezgan līdzīgs visiem respondentiem – tie ir cilvēki, kuriem dzīvē mazāk veicies, bezdarbnieki, stagnējoši bezdarbnieki. Līdz ar to arī viedoklis par darbiem, ko NVA piedāvā vairākiem respondentiem ir līdzīgs – dominē mazāk apmaksātās jomas. Taču citi respondenti zina teikt, ka šeit atrodami darbi valsts sektorā, un ļoti dažādās jomās.

Par EURES

Viedoklis par EURES ir diezgan vienvērtīgs. Liela daļa nebija dzirdējuši par šo portālu. Tie, kas zina, kas tas ir, to skaidro kā darba meklēšanas portālu Eiropā. Respondents izsaka atbilstošu situācijas raksturojumu, ka *“par spīti viņa labajai funkcionalitātei EURES ir ļoti maz pazīstams.” (V;30)*

Tas tiek vērtēts pozitīvi, bet ar NVA sadaļu tajā iepazinušies tikai četri respondenti, no kuriem divi atzīst, ka, ja NVA būtu informācija arī no privātajiem darbiekārtošanās portāliem (kā cv.lv), tad tas būtu ļoti noderīgi, kaut vienam respondentam radies iespaids, ka tur ir ļoti mazs darba sludinājumu skaits.

Tomēr kopumā respondentiem daudz vairāk interesē ārvalstu sadaļa. Respondenti redz to kā labu iespēju darba meklēšanai ārzemēs, kas aizstāj darbā iekārtošanās aģentūras. Tiek vērtēts kā ļoti lietderīgs rīks, taču tajā neesot iespējas meklēt darbus pa reģioniem, kā arī darbi tiek piedāvāti “augstajam galam”.

“Es viņu vairāk esmu izmantojusi, lasot par citām valstīm. Es pieļauju, ka citu valstu pilsoņi tur lasa par Latviju. Tur viss ir baigi interesanti, tur viss ir baigi forši. Man patīk tur visu izlasīt arī par daudzām citām lietām, kā ar dzīvošanu, kādas ir naudas, kādi ir svētki. Nu, tāda iepazīšanās ar to valsti neklātienē. Tas, kas ar tiem sludinājumiem, tad man liekas, ka parastiem cilvēkiem tur to sludinājumu nav. Tur ir augstas klases inženieri, kas tik tur netiek meklēti. Tie cilvēki, manuprāt, paši atrod darbu pavisam savādāk, viņi tiek uzaicināti, viņi konferencēs un visur citur sapazīstas, viņi tiek pārpirkti un nopirkti. Augstais gals, ja. Parastiem cilvēkiem, man liekas, tur nemaz īsti sludinājumu nav. Mums vajag fermā trīs strādniekus un vienu slaucēju – tāda sludinājuma tur nekad nebūs. Ja pieņem, ka tie sludinājumi ir kaut kādai konkrētai grupai, tad ir ok, bet tas nav visiem.” (S;40)

Komentāri: *“Eiropas Savienības lapai ir ļoti labi filtri. Man EURES ļoti patīk, ka viņi piedāvā atlasīt prasīto izglītības līmeni, ka var atlasīt vakanci pēc prasībām, kāds ir izglītības līmenis, kāda ir pieredze nepieciešama, līguma veids, līguma ilgums. Tie visi filtri ir ļoti noderīgi.” (V;30)*



Šis portāls kopumā tiek vērtēts pozitīvi.

Vakanču piedāvājums:

Piedāvājums tiek vērtēts kā ļoti plašs, daudzveidīgs, pietiekami apjomīgs, daudzveidīgs, un iekļauj dažādas profesijas. Pozitīvi tiek vērtēts tas, ka tiek piedāvātas vakances visā ES.

Sev derīgo vakancu skaits, kādas atraduši respondenti, ir ļoti dažāds. Minētie skaitļi: 0,0,3,3,10,>10, 10-15, 18. Pārsvārā respondenti atzīst, ka ir atraduši daudz interesējošas vakances. Tajos gadījumos, kad bija 0, respondenta prasības bijušas ļoti konkrētas, tāpēc arī neizdevies atrast vakances, kas atbilst visām vēlmēm. Vēl viens iemesls, kāpēc netika atrastas daudzas sev piemērotās vakances – neiedziļināšanās. (piem. *šobrīd nevienu sev interesējošu vakanci neatradu, veltot mazliet vairāk laika, varētu ko interesantu arī atrast.*)

Kā negatīvās iezīmes, kas minētas šajā vakancu piedāvājumā - ir maz vakancu Latvijā, nevar atrast vakances reģionos, kā arī Latvijā piedāvāti zemas kvalifikācijas darbi ar zemu atalgojumu.

Par meklētāju: Lielai daļai nav ar to problēmu, ja zina konkrēti, ko grib meklēt. Tomēr vairāki respondenti uzskata, ka meklētājs līdz galam nav saprotams, nav profesiju klasifikatora, nav nozaru izvēlnes, nav iespējams filtrēt darba atrašanās vietu. Var meklēt tikai pēc atslēgas vārdiem, un tādējādi var rasties situācija, ka netiek atrasta informācija, kas īstenībā mājaslapā ir (piem: *Uz atslēgas vārdu ierakstīšanu reaģē neizprotami, reizēm izmetot, ka nekas atbilstošs netika atrasts.*)

Informācija par vakanci – uztveramība, pārskatāmība

Pieejamo pamatinformāciju par vakancēm raksturo kā pietiekamu, plašu, saistošu, ļoti īsi un kodolīgi noformulētu, samērā labi pārskatāmu, un nosacīti izsmeļošu, vairumā gadījumu galvenās prasības un pienākumi ir saprotami. Visbiežāk ir norādīti atalgojumi, nepieciešamais darba stāžs un izglītības līmenis. Pieejamā informācija par vakanci atkarīga no katra darba devēja, tāpēc sludinājumi ir ļoti dažādi. Ir arī sludinājumi, kuros informācija ir pārāk skopa.

Nepietiekama informācija: trūkst konkrētu kontaktu/kontaktpersonu, apraksti reizēm ir pārāk īsi un lakoniski, trūkst arī informācijas par pašu darbu, reizēm netiek pievienots arī atalgojums par darbu. Atziņa par šo jautājumu Latvijas kontekstā (citāts) - ***norādītīti atalgojumi Latvijā brīžiem ir neadekvāti zemi. Iespēja ieskatīties līdzīgos darba piedāvājumos ārzemēs, ieraugot brīžiem neadekvāti milzīgās algu atšķirības, rosina domāt par to, ka iespējams, labāk doties strādāt uz ārvalstīm.***

Navigācija.

Lielākā daļa respondentu ir apmierināti ar navigāciju šajā mājaslapā, un raksturo to kā vienkāršu un saprotamu, vienīgās problēmas saista ar iepriekš pieminēto meklētāja nekonkrētību.

Vizuālais izpildījums:

Vērtējums gandrīz no visiem respondentiem pozitīvs, minētie noformējuma raksturojumi - krāsains, košs, pozitīvs, neuzkrītošs, tīkams, ļoti vienkārša mājaslapa, bet viegli uztverama, Eiropas Savienības krāsas. Tikai viena respondente atbildēja, ka "lietojot pirmo reizi, neuzrunā".

Kas patīk:

Vispopulārākā lieta, kas patīk respondentiem – iespēja meklēt darbu citās valstīs.

Vēl min arī **labi izstrādāto sistēmu** (visiem sludinājumiem informācija pēc vienas sistēmas: *kategorija, apraksts, nepieciešamā izglītība, nepieciešamā pieredze, līguma ilgums, līguma veids, darba devējs, alga, vakances ID un avots.*

Svarīgs pozitīvais faktors, kas gan minēts tikai vienu reizi, ir arī EURES padomdevējs.

Kas nepatīk:

- Jau minētais meklētājs
- Liekas, ka piedāvātā informācija nav pārbaudīta, daudz paviršu sludinājumu, kuros nepilnīgi sniegta informācija, kā arī, piemēram, nepabeigti teikumi (piem. *Musu uzņēmuma galvenais virziens – palīdzēt klientiem sasniegt savus mērķus*”).

Ko uzlabot:

- Meklētāju!
- Izvērtēt sludinājumus, kas tiek likti mājaslapā - gan informācijas apjoma ziņā, gan arī satura ziņā (piem., respondents redzējis darba sludinājumu Rēzeknē, kur dienā piedāvā 12 eiro par 9 darba stundām, un uzskata, ka šādam sludinājumam nevajadzētu būt)



Nodarbinātības valsts aģentūra

NVA kopumā vērtēts mazāk pozitīvi, nekā EURES, bieži traucē vizuālais noformējums, kā arī tas, ka lapa ir sarežģīta, un citi sīkumi.

Vakanču piedāvājums tiek vērtēts līdzīgi kā EURES portālā – kopumā labs, samērā daudzveidīgs, plaša izvēle. Negatīvās iezīmes – daudz mazkvalificētu vakancu ar zemu atalgojumu, tikai vietējās Latvijas vakances.

Sev derīgo vakancu skaits, kādas atraduši respondenti, ir ļoti dažāds. Minētie skaitļi: <10, 18, 15-20, 3, 5.

Par meklētāju respondenti visbiežāk izsakās pozitīvi.

Informācijas apjoms: informācija par vakanci ir dziļa un plaša, pietiekami daudz informācijas, arī atšķirīgs katrā vakancē, salīdzinājumā ar *EURES*, vairāk informācijas.

Navigācija lapā: Kopumā ērta un saprotama. Negatīvi vērtēts tas, ka informācija pieejama tikai latviešu valodā, nozaru saraksts varētu būt plašāks.

Vizuālais noformējums: Domas dalās. Viena daļa uzskata noformējumu par pelēcīgu, neuzrunājošu, neko īpašu, neizteiksmīgu. Tad daļai ir drusku vienalga – nav iebildumu. Un viena daļa ir apmierināta – viss saprotams, galvenais ir izcelts, vienkāršs, skatāms.

Kas patīk: Tikai retais respondents atbildēja uz šo jautājumu, bet tiem dažiem, kas atbildēja, patika pilsētu filtrs, tas, ka samērā viegli viss atrodams, struktūra, patīkams izskats.

Kas nepatīk: pārāk formāla, vēsa, neuzrunā, visas vakances neatbilst piedāvātajai struktūrai, augstāk kvalificētu amatu vakanču trūkums.

Ko uzlabot: atdzīvināt ar uzrunājošiem elementiem, piesaistīt vairāk uzņēmumus un augstāka līmeņa amatu darba devējus, iespēju atlasīt vairākus kritērijus vienlaicīgi (piem. *visas vakances dažādās pilsētās, nevis tikai vienā*), kā arī atdalīt sludinājumu vienu no otra, lai vieglāk izsekot, kura informācija ir pie kura sludinājuma. Vēl ierosināts izvirzīt augstākas prasības uzņēmumiem pie darba sludinājumu sastādīšanas.



cv.lv kopumā vērtēts vispozitīvāk. Daudzi pieminēja, ka paši lietojuši šo portālu darba meklēšanā.

Vakanču piedāvājums – labs, plašs, pozitīvi vērtējams.

Sev interesējošo vakanču daudzums – šeit visbiežāk nenorādīja konkrētu skaitu, bet apzīmējumus ‘daudz’, ‘ļoti daudz’. Skaitļi, kas tika norādīti – 7, 12, 7. Kā arī viens respondents teica, ka atradis 200-300 vakances, kuras varētu izskatīt sīkāk.

Par meklētāju: visi ir apmierināti, viegli un ātri atrast vajadzīgo.

Informācija par vakanci: ir daudz izsmeļošas informācijas. Tomēr tiek uzsvērtā trūkstošā informācija par algas apmēru, jo tas neesot jāievada obligāti.

Navigācija lapā: gandrīz vienbalsīgi – vienkārša, nesagādā problēmas. Viena respondente gan teica, ka vērtē to 50/50, jo “*nav opciju izpausties radoši, viss tikai konkrēti*”.

Vizuālais noformējums: patīkams vairumā gadījumu, patīkamas krāsas, atturīgs un neuzkrītošs, labāks nekā iepriekšējās 2 lapās, nav iebildumu, pieņemams. Tikai vienai respondentei tomēr šķita *pārāk interaktīvs*.

Kas patīk: populārākā atbilde – daudz vakanču. Citas pozitīvās iezīmes – ir sadaļa, kur norādīti sludinājumi ar algu, pārskatāmība. *Patīk, ka var izveidot savu CV mājaslapā un saglabāt sludinājumus un tiek saņemti atgādinājumi par to derīgumu termiņa beigām.*

Kas nepatīk: nav norādītas algas, kā arī “*Līdzīgam amatam tiek lietoti dažādi nosaukumi locījumos, kas apgrūtina meklēšanu – paildzina procesu*”.

Ko uzlabot: Standartizēt amata nosaukumus un aicināt uzņēmumus norādīt informāciju par piedāvāto atalgojumu.



Darbs un bizness

ss.com kopumā vērtēts diezgan negatīvi, un raksturots kā nepiemērots darba sludinājumiem.

Vakanču piedāvājums: plašs, nekas īpašs, vairāk piemērots zemas kvalifikācijas darbu meklētājiem. Sev piemēroto atrasto vakanču skaits: 1, 3, 5, 10, 28, 20-30

Meklētājs: Daļai respondentu meklēt vakances bija viegli, bet aptuveni tikpat respondentiem tas sagādāja grūtības. Trūkst sistēmas, atkārtojas vienas un tās pašas vakances, par maz opciju pēc kurām meklēt, *“ļoti savdabīgs izvietojums pēc nozarēm, amatu klasifikācija visai strīdīga.”*. Traucē, ka meklētājā var atzīmēt tikai vienu variantu.

Informācija par vakanci: nepietiekoša, pārāk parasts noformējums, daudz sludinājumu krievu valodā, trūkst informācijas par darba devēju, par algas apmēru.

Navigācija lapā – pietiekami vienkārša.

Vizuālais noformējums: vērtēts pārsvarā negatīvi: novecojis, lēts, primitīvs, izcelti fonti, kas nevajadzīgi piesaista uzmanību, pārāk spilgtas krāsas. Prasītos ko košāku un piesaistošāku.

Kas patīk: vienkāršums, dažādība, pārsteigums, ka arī lielāki uzņēmumi izmanto šo platformu, *norādīta uzreiz vieta un darba laiks*; laba platforma sludinājumiem.

Kas nepatīk: paviršs amatu klasifikators, daudz neatbilstošu vakanču zem kategorijām, novecojusi informācija, slikta mājaslapa darba sludinājumiem.

Ko uzlabot: dizainu, sekot līdzi amatu atbilstībai zem kategorijām, pieprasīt darba devēju pamatinformāciju.



cvmarket.lv vakanču piedāvājums: plašs, pietiekams

Skaits : 4, 6, 10, 20-30

Meklētājs: paviršs, švaks, izmet ļoti daudz rezultātu, taču ne visi atbilst tam, kas tika meklēts.

Informācija par vakancēm: pietiekoša, vai daļēji pietiekoša. Trūkst informācijas par algu, kā arī daudz sludinājumu krievu valodā. Prasītos vairāk informācijas.

Navigācija lapā: ērta, ja neskaita to paviršo meklētāju.

Vizuālais noformējums: apmierinošs, respondenti nepiešķir tam tik lielu nozīmi, galvenais – funkcija.

Kas patika: arī šeit var izveidot cv un saglabāt sludinājumus, tāpat kā cv.lv.

Kas nepatika: trūkst vienota principa vakancēm, un meklētājs!

Ko uzlabot: piestrādāt pie lapas izkārtojuma, meklētāja, pievienot informāciju par algu.

Remigrantiem piemērotākie informācijas kanāli

Kā galveno informācijas par darba piedāvājumiem avotu respondenti uzsver visāda veida interneta resursus. Visbiežāk piemin sociālos tīklus *draugiem.lv* un *facebook.com*, un ārzemju latviešu domubiedru grupas šajos tīklos. Tās tiek uzskatītas par labu platformu, kurā atspoguļot informāciju par vakancēm, un likt dažādus *saitus*, kuros meklēt informāciju. Mīklbīrka *teirdarbs* vietnē Facebook arī ir līdzeklis, kas tiek uzskatīts par piemērotu ārzemēs dzīvojošajiem latviešiem. Viena topošā remigrante min, ka e-pasti arī būtu izmantojami kā potenciāli labs un tiešs kanāls caur kuru sazināties ar topošajiem remigrantiem.

Arī *Delfi* un *TvNet*, kurus ikdienā lieto ārzemju latvieši, kas interesējās par norisēm Latvijā, varētu būt labs variants, kā iedvesmot un motivēt latviešus darba meklēšanai Latvijā, uzskata viens respondents.

Svarīgs faktors latviešiem ārzemēs – balstoties uz ārvalstu pieredzi, daudzi no viņiem liek cerības uz valsts organizācijām, kā līdzekļa, kas palīdzēs viņiem atrast darbu, tātad NVA ir svarīgs un piemērots līdzeklis, kurā meklēt šādu informāciju. Taču, kā jau minēts, tie nepilda šo funkciju pietiekoši labi. Arī internets kopumā, vienkārši *google* tiek uzskatīts par labu līdzekli, kurā meklēt informāciju.

Jautājumā par to, vai vajag jaunu darbiekārtosānās vietni tieši remigrantu darbiekārtosānai, ir trīs dažāda veida viedokļi: vieni ir strikti par, otri ir pret, norādot uz nepieciešamību izmantot un pielāgot jau esošos portālus, trešie atbalsta abus variantus, norādot, ka būtu gan labi taisīt jaunu vietni, gan pielāgot kādu no esošajām.

Idejas piekritēji saka, ka būtu sajūsmā par mājaslapu, kas būtu piemērota tieši ārvalstīs dzīvojošajiem latviešiem. Tajā būtu jābūt informācijai par apstākļiem, kas attiecas uz dzīvošanu Latvijā, par nodokļiem, ikdienas sākumiem, kurus ārzemēs dzīvojot varētu nezināt. Darba piedāvājumi, kas tajā redzami, būtu orientēti tieši uz ārzemju latviešiem, kuros ārzemēs iegūtā pieredze būtu liels pluss.

“Tas būtu vienkārši ūber ideāli! Tiem aizbraukušajiem ir dažādi skills uztrenēti, varbūt pēc kaut kādiem atslēgas vārdiem kaut ko meklēt. Lai būtu vairāk vai mazāk saprotama. Varbūt kādam uzņēmumam tieši ir vajadzīgs cilvēks, kurš desmit gadus ir dzīvojis Francijā, kurš grib braukt atpakaļ. Teiksim, pārdošanas speciālists starp divām valstīm. Tu ļoti labi zini visus procesus, kas notiek tajā valstī. Līdz ar to tu ideāli no šī gala vari komunicēt un izdarīt. Tas, man liekas, būtu nenormāli forši.” (S;30)

“Es domāju, ja pastāvošajām būtu tāda iespēja tad, kāpēc gan nē?! Par to vajadzētu informēt cilvēkus. Man liekas, ka vislielākā problēma šobrīd ir tā, ka ir informācijas trūkums - cilvēki nezina, kur griezties, cilvēki nezina, kur meklēt, nezina, ko īsti iesākt. Līdz ar to ir tāda sajūta, ka Latvijā jau pagaidām nekā nav. Un tas „pagaidām” ieilgst vairāku gadu garumā.” (S;29)

“Man šķiet, ka tas noteikti būtu derīgi. Starp esošajiem portāliem, es šaubos, vai kaut ko tādu varētu sasinhronizēt tā, lai visi saprot, kas notiek.” (V;30)

Taču idejas “pretinieki” uzsver, ka tā būtu tāda kā ārzemju latviešu nodalīšana no pārējiem, un nebūtu godīgi pret Latvijā dzīvojošajiem. Ir pat šaubas, vai tas vispār būtu likumīgi. Turklāt no darba devēju puses noteikti nebūtu vajadzības, jo CV taču visu var izlasīt.

“Nē, man nepatīk tāda šķirošana. Es uzskatu, ka visam ir jābūt vienkopus, lai neviens nav apvainojies, neviens nav speciāli izcelts, nolikts zemāk vai augstāk. Kāpēc tad tie no ārzemēm būtu tie īpašie, bet vietējie, kaut kādi citādāki? Nē! Tam visam ir jābūt vienā pamatīgā bāzē, kur var jebkurš no jebkuras pasaules malas ieiet, vai viņš ir Latvijā, vai viņš ir Amerikā.” (S;40)

“Nē, man liekas, ka nē. Tie latvieši, kas dzīvo Latvijā, tie jutīsies neapmierināti. Nav vienlīdzības. Ir jābūt darba sludinājumam, kas piedāvā visiem. Ja tur ir kritēriji, tad tu automātiski viņiem nepiesakies, jo tu redzi, ka tu neatbilsti tiem kritērijiem. Man nešķiet, ka vajag speciālas televīzijas, speciālus laikrakstus un speciālus darba piedāvājumus. Nevajag speciālus atvieglojumus. Vajag vienādu konkurenci visiem Latvijā. Latviešu nav nemaz tik daudz, lai mēs taisītu simts vietnes un simts laikrakstus. Tas nav vajadzīgs. Vajag pārliedzinoši vienu. Vajag, lai algas tiek mazliet paceltas, sociālā sistēma sakārtota un viss. Daudzi latvieši grib braukt atpakaļ. Visi latvieši grib braukt atpakaļ. Bieži viņi atbrauc šeit, lai nomaksātu kaut kādus parādus Latvijā, savest kaut ko kārtībā. Tad, kad viņi to ir izdarījuši, viņi saprot, ka neko tik adekvātu pretī Latvijā nevar dabūt.” (S;36)

Tie, kas pamato savu viedokli par labu esošo mājas lapu uzlabošanai arī kā argumentu min vēlmi neizdalīt remigrantus kā atsevišķu grupu:

“Es domāju, ka to varētu kāda no jau pastāvošajām vietnēm. Es nezinu, vai vajag tieši tādu speciāli ārzemēs dzīvojošajiem, tad sākas tā atšķirība vai hierarhija starp tiem, kas ir bijuši ārzemēs, un tiem, kas dzīvo Latvijā.[...] Lai mēs būtu vairāk līdzvērtīgi kā kandidāti nevis, ja tev ir iegūta ārzemēs pieredze, tu uzreiz automātiski skaities labāks. (S;28)

“Es domāju, ka no pastāvošajām vietnēm. Var jau arī ne tā, bet tad ir jābūt ļoti spēcīgai informatīvajai kampaņai, kas informētu šos te cilvēkus, ka ir kaut kur, kaut kas tāds. Ja tā būtu viena vietne, protams, tas būtu vienkāršāk visiem. Tās esošās, kas ir ar lielu dalībnieku skaitu, iesniedzot šo informāciju, ir efektīvāk, jo vairāk cilvēku to redz. Lai dabūtu atsevišķam jaunam portālam šo te grupu, paies laiks. Laika īpaši daudz nav, ja vēl kādu grib aizvilkt atpakaļ.” (S;38)

Kāda no respondentēm komentē, ka šis jautājums ir atkarīgs no tikai no pieprasījuma:

“Tas ir atkarīgs no tā, cik liels ir pieprasījums. Ja tie ir tūkstošiem, kas meklē darbu Latvijā, tad varbūt jā. Ja nē, tad es droši vien integrētu kādā no esošajiem tīkliem, portāliem, kā atsevišķu sadaļu. Jauna portāla izveide nozīmē, ka ir vajadzīgs jauns mārketinga, informācija par to, reklāma un tā tālāk, lai pietiekami daudz cilvēku par to uzzinātu. Ja to pievieno kādiem esošajiem lielākajiem, spēcīgākajiem portāliem, tad sākotnēji iedarbosies ātrāk. Atpazīstams risinājums.” (S;36)

Respondentu priekšlikumi uzlabojumiem

Pirmkārt, jānosver, ka vietne, kuru vajadzētu uzlabot ir NVA. To, pēc respondentu domām, varētu izdarīt, ieviešot jaunu sadaļu vai arī atsevišķu filtru. Vēl arī kāds varētu strādāt ar to, lai NVA parādītos vakances no citiem portāliem. Cita respondentu paustā ideja ir, ka darba devēji varētu vairāk piedāvāt neklātienē intervijas, vai arī tās (intervijas) varētu veikt mājaslapā.

Esošajās ārvalstīs dzīvojošo latviešu domubiedru grupās sociālajos tīklos varētu vairāk iepludināt informāciju par vakancēm. Ierosināts vairāk popularizēt šīs vietnes tur, kur

uzturas ārvalstīs dzīvojošie latvieši un Latvijas valstspiederīgie, lai tās viņus sasniedz, jo ir daudz mājaslapu par kurām kāds no respondentiem dzirdēja pirmo reizi.

Vēl viens aspekts, kas traucēja atrast darbavietas ārzemju pieredzes dēļ, ir amatu nosaukumi. Ir jāprecizē darba apraksts, lai būtu skaidrs, kas sludinājumā vispār tiek meklēts.

Respondents iesaka: *“Ja EURES, NVA un „cv.lv” funkcionalitātes ziņā sakombinētu kopā, tad tas būtu ļoti labs resurss”* (V;30)

Kādam respondentam, kurš uzskata, ka NVA darba piedāvājumu klāsts ir ļoti plašs, kaut visi ir diezgan vienkārši darbi, ir dažādi ieteikumi par NVA mājas lapu :

“NVA man pietrūkst, ka ir filtrs „darbības joma”, ka tai darbības jomai var tikai vienu filtru izvēlēties. Tad jau es labāk gribētu to, kas ir „cv.lv”. EURES var izvēlēties vairākas darbības jomas. „cv.lv” tādā ziņā ļoti labi strādā, ka tu izvēlies vairākas darbības jomas un viņi nevis sasummē tos rezultātus, bet viņi izmeklē kopumā. Ja divu darbības jomu vakanču kopējā summa ir deviņi simti, tad apvienojot abas kopā, tu saņem divi simti vakances. Tas man vienmēr ļoti patīk, ka ir tā izklājuma sistēma, ka vakances tiek izliktas vienā lapā, ka nav jāšķirsta viena lapa, otra lapa, trešā lapa, cik rezultātus tai vienā lapā parāda - desmit, divdesmit piecas vai piecdesmit, tas nav tik ērti, kā ir NVA, kur vienkārši scrollo uz leju un turpini, turpini, turpini. Tas ir ļoti ērti. Tas man ļoti patīk.” (V;30)

“Varbūt tas, kas pietrūkst, tā ir Latvijas uzņēmumu datubāze. Ir Lursoft, bet tas vairāk ir administratīvais. Ja es vēlos atrast uzņēmumu Latvijā, kas nodarbojas ar smalkajām tehnoloģijām, nanotehnoloģijām vai materiālzinātnes lauciņā, es nezinu nevienu portālu, kur es tādu informāciju varu atrast. Latvijas uzņēmumu datubāze patērētājiem, civiliedzīvotājiem. Tā vietā, lai žurnālisti meklētu, kurš ir patiesā labuma guvējs no kāda uzņēmuma darbības, kuram uzņēmumam ir maksātspēja vai peļņas procenti bijuši, ienākumi, zaudējumi, tad to jau Lursoft ļoti labi dara.” (V;30)

Informētība par atbalstu uzņēmējdarbībai

Par uzņēmējdarbības uzsākšanu mērķtiecīgi bija domājuši vairāki respondenti, bet tikai retais ļoti labi zināja, kāds atbalsts ir pieejams no valsts, pēc kā var secināt, ka tikai retais nopietni apsvēruši iespēju dibināt uzņēmumu Latvijā.

“Jā, par visiem ALTUM zinu. Zinu par LIAA. Zinu par Eiropas Savienības finansējumiem. [...] Es šobrīd esmu procesā. Visi uzņēmumi, kuros es esmu strādājusi, visi ir izmantojuši šos pakalpojumus. [...] ALTUM ir gan jaunajiem uzņēmējiem, gan lauksaimniekiem. Pašvaldības jau arī finansē. Piemēram, Salacgrīvas novads. Zinu, ka Limbažu novads arī to dara, ka ir tie nelielie finansējumi. Es varbūt neesmu sajūsmā par tiem mazajiem finansējumiem. Man liekas, ka tā ir tāda naudas šķērdēšana. Par tiem diviem, trīs ieguldītajiem tūkstošiem tiek sponsorēta tikai viena darbavieta. Manuprāt, ir jādod vairāk, lai radītu uzņēmumu, kurā varētu pieņemt vēl vairāk cilvēku. Dažādu instrumentu iegāde, kas mani interesē, tai pašai kokapstrādei. Izglītošanās. Es esmu pati bijusi kursos, kas ir no Eiropas Fondiem finansēti, gan par projektu rakstīšanu, gan par starptautiskajām izstādēm, kur par Eiropas līdzekļiem var braukt. Tagad ALTUM arī ir lielā konference dažādās vietās Latvijā, kur jau esošie uzņēmēji,

gan topošie var iet. Tā informācija ir visur, gan Facebook, gan internetā. Man liekas, ja par to tēmu interesējas, tad ir ļoti daudz informācijas. (S;40)

Viena no respondentēm ar vīru sākusī veidot uzņēmumu Latvijā jau pirms pārcelšanās. Šobrīd tas ir viens no iemesliem, kāpēc ģimene pārvāksies. Lai saprastu, kas nepieciešams un kādas ir prasības, šī respondente ir nolīgusi grāmatvedi un juristu, un komentē par to, kas pietrūkst, komentējot arī, ka konsultācijas Skype būtu labs risinājums:

“ (...) informācija ērtā un saprotamā veidā par nodokļiem. Varbūt man ir pārspīlētas bailes kaut ko netīšām salaist dēļ, ja Valsts ieņēmumu dienests klauvētu man pie durvīm. Es zinu, ka Swedbank piedāvā dažādus kursus. Es meklēju, kā šo informāciju atrast. Man ir grāmatvede atsūtījusi dokumentus, bet es atveru un nesaprotu pilnīgi neko. Man vajadzētu kaut kādu interaktīvāku veidu, kā uzzināt, kādi ir jaunumi likumdošanā, kas ir aktuāls uzņēmumiem par nodokļiem, par nodarbinātību un tā tālāk. Varbūt ir iespējas saņemt kaut kādas atbalsta programmas. Varbūt ir kaut kādi atvieglojumi vai tamlīdzīgas lietas. (S;36)

Citiem respondentiem ir priekšstats par LIAA, ka “viņiem tur viss notiek. Tikai jāpaskatās dziļāk”. Radās iespaids, ka lielākā daļa pieļauj iespēju ko taisīt, bet reti kurš apzināti ir gājis un pētījis.

Viens respondents uzskata, ka nepietiek tikai ar informētību, bet būtu jāveido “normālu biznesa vidi, lai, uztaisot biznesu, man nebūtu piecdesmit, sešdesmit pārbaudes pirmajā nedēļā, kas man liktu to biznesu aizvērt.” (V;30)

Par to, kāds atbalsts būtu nepieciešams, lai uzsāktu uzņēmējdarbību: tie ir finansiālie līdzekļi (iespējas ņemt kredītus, nodokļu atvieglojumi, atbalsts uzņēmējdarbības uzsākšanai), kā arī kontakti. Parādījās ideja, ka nodokļa atvieglojumi pirmajos gados būtu liels atvieglojums, kas ļautu uzņēmumam sekmīgāk uzsākt darbību.

Kāda respondente par iespējamajiem iemesliem, kādēļ tomēr neveidotu biznesu Latvijā min tieši neveicinošo attieksmi no valsts iestādēm:

“Ja godīgi, es vienmēr esmu par to domājusi. Ja es paņemu risku analīzi, esošo politisko sistēmu, nodokļu sistēmu, tad diez vai. Loģiski, ka es no sākuma nevarēju atvērt milzīgu uzņēmumu ar simt darbiniekiem, ar miljonu apgrozījumu. Ja es sāku kaut ko maziņu, tad mazos parasti nograuž nost un nospiež uz ceļiem, lai kā cilvēki censtos darboties. Ja mazs uzņēmums samaksā godīgi visus, visus, visus nodokļus, tad viņam nav jēgas nemaz durvis vērt vaļā, jo pašam nepaliek nekas. Tā nodokļu politika ir briesmīga vienkārši. Ja vēl par uzņēmējdarbību un nodokļu politiku, tad šeit Īrijā VID nav reketieris, kā tas ir Latvijā. Šeit VID ir palīgs uzņēmējam. Viņš atnāk un pasaka – tev te, te, te ir problēma, es tev dodu divas vai trīs nedēļas un sakārto. Viņi nenāk tevi sodīt. Grāmatvedība tomēr ir diezgan trausla lieta, savā ziņā sarežģīta. Es pati to kādreiz esmu mācījusies. Cilvēks ir cilvēks, viņš mēdz kļūdīties. Ja viņu nepārtraukti soda par to, tāpēc jau rodas visas tās pelēkās kases, otrās grāmatvedības un vēl nezina kas. Šeit tas VID nāk, lai palīdzētu sakārtot uzņēmumam viņa finanšu lietas, tādā ziņā, kas ir saistītas ar nodokļiem. Kamēr tas nebūs sakārtots Latvijā, es šaubos, vai es personīgi būtu gatava ieguldīt kaut kādu naudu, lai atvērtu kaut kādu biznesu, bet pēc tam to visu uzdāvināt valstij. Es būtu nostrādājusi gadu melnu muti, pati neko nesaņēmusi, tikai samaksājusi visu nodokļos”. (S;36)

EKSPERTU GRUPU DISKUSIJAS KOPSAVILKUMS

Diskusijā piedalījās pārstāvji no Ekonomikas ministrijas (Aldis Bukšs, Agnese Rožkalne), Tirdzniecības un rūpniecības kameras (Jānis Endziņš), Ārlietu ministrijas (Atis Sjanīts, Vija Buša, Jana Skujiņa), NVA (Kristīne Stašāne), LIAA (Arta Krūze), Ar pasaules pieredzi Latvijā (Jānis Kreilis), Eiropas latviešu apvienības (Elīna Pinto, Kristaps Grasis), Pasaules brīvo latviešu apvienības (Jānis Andersons) un Latvijas Pašvaldību Savienības (Elita Kresse).

Diskusijas sākumā īpašo uzdevumu vēstnieks diasporas jautājumos Atis Sjanīts (ĀM) norāda uz arvien pieaugošo darbaspēka trūkuma problēmu Latvijā un to, ka to iespējams risināt tikai, veicinot remigrāciju vai, alternatīvi, emigrāciju. Vienlaikus ir bijusi interese no Viesnīcu un restorānu asociācijas: *“Kā mēs varam tikt līdz diasporai?”* Valsts uzdevums, pēc vēstnieka domām, ir radīt iespēju, palīdzēt savest kopā darba devējus ar ņēmējiem. Ir jānonāk līdz skaidrībai – ko mēs varam atbildēt uzņēmumiem vai organizācijām, kas vēlas piedāvāt darbu Latvijā diasporas pārstāvjiem, t.sk. uz kādiem kanāliem norādīt.

Jānis Endziņš (LTRK) piekrīt, ka darbinieki ir vajadzīgi un, protams, gribētos, lai piesaistītu mūsu pašu cilvēkus. Problēma ir ar produktivitāti un, attiecīgi, atalgojumu. Lai piesaistītu diasporas pārstāvjus, vairāk nekā 2x jāpalielina vidējais atalgojuma līmenis, un to īstermiņā noteikti nevar izdarīt. Tādēļ Endziņš par iespēju piesaistīt diasporas pārstāvjus ir skeptisks. Taču citi diskusijas dalībnieki norāda, ka alga vien nav noteicošais, un to var līdzsvarot citas lietas - bērnu dārzs, dzīvesvieta, mikrovide, turklāt svarīga arī darba vide. Jānis Kreilis (APPL) norāda, ka, ārvalstīs dzīvojot, cilvēkiem izmainās domāšana, viņi meklē citu vidi Latvijā, un ir iespējams palīdzēt šo vidi atrast.

Šobrīd viens no lielākajiem darbiekārtošanās portāliem ir NVA portāls. Kā norāda Kristīne Stašāne (NVA), NVA gadā ir reģistrēti 59 000 vakanču. Ja agrāk vidēji apritē bija 3-4, tad tagad 6-8 tūkstoši vakanču. NVA ir vienīgais portāls, kurā vienmēr tiek publicēts atalgojuma līmenis, turklāt valsts iestādēm ir obligāts nosacījums sludināt vakances NVA. Jāatzīmē arī sadarbības līgumi ar CV Online, cvmarket un vēl dažiem, kuri skatās NVA vakances un pievilcīgākās pārkopē.

Viens no diskusijas centrālajiem jautājumiem bija - vai pietiek ar NVA un EURES, vai nepieciešams specifisks risinājums tieši diasporas darbiekārtošanās vajadzībām. Šajā jautājumā grupas dalībnieku viedokļi atšķiras. Kā norāda Jānis Endziņš “Vai mēs sēžam Rīgā vai Īrijā, mēs jau to pašu varam apskatīties. Neesmu drošs, ka vajag ko īpašu diasporai.” Taču Inta Mieriņa (LU DMPC), atgādina, ka NVA zina tikai aptuveni puse remigrantu, un reti kurš tajā atradis darbu. Papildus, neraugoties uz to, ka ss.lv un cv.lv lielākā daļa diasporas pārstāvju zina, ne vienmēr tajos piedāvājums ir atbilstošs un ne katram pietiek motivācijas iepazīties ar vairāku portālu vakancēm. Diskusijas dalībnieki vienojas, ka būtu labi, ja būtu viens dominējošs portāls, ko diaspora skatās.

Elīna Pinto (ELA) aktualizē jautājumu par to, kam būtu jāiesaistās šīs problēmas risināšanā. Ja valsts ir lēns un grūti manevrējams mehānisms, pašvaldības vistiešāk spēj sniegt atbalstu un veicināt arī iekšējo migrāciju, t.sk. izstrādāt grozus, kas atbilst gan remigrantiem, gan iekšējiem migrantiem. Privātais sektors ir visefektīvākais, jo, kur ir nauda, noreagēs zibenīgi un atradīs veidu, kā atrisināt.

ELA šobrīd strādā pie platformas “Team Latvia” sadarbībā ar uzņēmēju organizāciju Liebritānijā, Norvēģijā, Red Jackets, APPL, u.c. organizācijām, turklāt turpina darbu pie profesionāļu tīklošanās. Ir arī latvieši.com – populārākais portāls, un visiem ir savstarpēja pārklāšanās un interese sadarboties. Kā norāda Pinto, svarīgi “strādāt sakabē” un nezaudēt esošās iestrādes, ļaut tām attīstīties.

Jānis Kreilis no “Ar pasaules pieredzi Latvijā” iepazīstina ar savu ideju. Kreilis jau uzsācis darbu pie jaunas platformas “Your move”, kas vērsta tieši uz diasporas un remigrantu darbiekārtošanu un savedīs kopā ārvalstīs dzīvojošos ar darba devējiem Latvijā.

“Katru dienu saņemam jautājumus par vakancēm, tādēļ izlēmām paskatīties, eksperimenta kārtā. Portāls ir izstrādes stadijā. Bet esmu gatavs pamēģināt, kā privātu komercprojektu”. (J.Kreilis).

Organizācija aptaujājusi 20 darba devējus, kas saka, ka trūkst darbinieku. Ir plānots sākt ar augsti kvalificētiem darbiniekiem. Portālā, līdzīgi kā lietuviešiem, var ielikt arī algu salīdzinājumu, izmaksu salīdzinājumu, lai iedrošinātu cilvēkus atgriezties. Šādam privātam portālam ir dabiska, komerciāla ieinteresētība. Kā norāda Kreilis, portāls ir gandrīz iztulkots, un tuvāko nedēļu laikā notiks sarunas ar uzņēmējiem, t.sk. caur uzņēmēju asociācijām, lai viņi ievietotu portālā vakances. Mērķis ir iesākumā savākt 60-70 uzņēmumus, pēc tam uzrunāt arī pārējos un popularizēt portālu caur visiem diasporas kanāliem.

“Mēs gribētu ilgtermiņā panākt, lai veidotos šis trīsstūris. Kā dzinis, kas griež cilvēkus atpakaļ. Ir vakances, ir komercrisinājums, līdzekļus var novirzīt biedrībai, kas ir arī sociālais atbalsts, kopienas atbalsts, un trešais ir informatīvais – kā jau esam runājuši, trūkst vienas vietas, kur iegūst informāciju.” (J.Kreilis)

Informāciju plānots izplatīt diasporas kanālos, diasporas organizācijās, medijos, ja būs līdzekļi – reklāmā. Sākumā darba devējiem informācija būs bez maksas. Pieņēmums ir tāds, ka mazkvalificētos atgriezt nevaram - Rietumos ir daudz lielākas priekšrocības. Tāpēc portāls orientēsies uz augsti kvalificētajiem. Niša – uz diasporu. Finansējums - maksa par vakanci un maksa par CV datu bāzi. Aldis Bukšs (EM) norāda, ka lapu varētu popularizēt, ne vien izmantojot diasporas kanālus, bet arī LIAA kanālus.

Grupas dalībnieki atbalsta šo iniciatīvu. Taču Atis Sjanīts (ĀM) norāda, ka ĀM to būs grūti atbalstīt, publiski popularizēt. Atbalstot privātas iniciatīvas, var rasties pārmetumi, ka valsts līdzekļi tiek izmantoti privātam biznesam, turklāt NVA jau ir priekšrocība tirgū. Ja ir viens dominējošais kanāls, tad cilvēks ies uz vienu dominējošo. Vairāki grupas dalībnieki gan min, ka valsts ne vienmēr ir efektīva dažādu Web risinājumu izstrādē.

Kristīne Stašāne (NVA) norāda, ka, viņasprāt, vislabāk izveidot vienu vienotu darbiekārtošanās vietni, līdzīgu kā workinestonia.ee vai workinlithuania.lt. Igaunu pieredze liecina, ka šāds risinājums veiksmīgi strādā - šī viena vietne, kurā nav tikai darba piedāvājumi, bet viss, t.sk. informācija par dzīvošanu, uzņēmējdarbību, arī saistītās Interneta saites. Turklāt tas neizslēdz to, ka tāpat portāli kā cv.lv un ss.lv pastāvēs. Šo ideju aktīvi atbalsta arī Arta Krūze (LIAA), Aldis Bukšs (EM) un par atbalstāmu uzskata arī vairums pārējo grupas dalībnieku. Arta Krūze norāda, ka šobrīd pieejami līdzekļi IT attīstībai, tādēļ ir iespēja ko tādu izstrādāt. Inta Mieriņa (LU DMP) norāda, ka būtiska atšķirība starp workinestonia.ee un “Your Move” ir tas, ka viens ir vērsts uz visiem ārvalstīs dzīvojošajiem, bet otrs- tieši no Latvijas izceļojušajiem. Tādēļ

Aldis Bukšs (EM) norāda, ka ir divu veidu darbinieki – vieni, kuri aktīvi meklē, bet otri – kuri vienkārši ieskatās intereses pēc. APPL ierosinājums (Your move) ļoti patīk, jo tas varētu vairāk pievērst uzmanību darba iespējām Latvijā un tajā varētu vairāk ieskatīties.

Papildus izskan ierosinājums atbalstīt darba devēju vizītes uz ārvalstīm darba interviju veikšanai situācijā, ja plānots pieņemt vairāk darbinieku un vienuviet ir vairāk piemērotu kandidātu.

Arta Krūze norāda, ka interesants gadījums bija ar Liepājas metalurgu. Kad to aizvēra, daļa darbinieku aizbrauca uz Vāciju. Kad restartēja, daļa no turienes atgriezās uz Metalurgu. Iespējams, šādā vai līdzīgos gadījumos varētu organizēt darba devēju vizītes interviju veikšanai.

“Portugāle, Īrija meklēja darbaspēku un veica kampaņas, jo tas bija viņu interesēs. Ja tas ir Latvijas interesēs, vajadzētu šādas kampaņas.” (K.Grasis)

“Viena no pašvaldībām taisīja tādu kampaņu “Brauciet mājās”. Viņi atbrauca, un nebija darba. Un pilsētas domei nācās locīties, meklēt. Vispirms jābūt darbam, un tad viss pārējais. Kampaņai jāseko tad, kad varam skaidri pateikt, ko īsti piedāvājam.” (A.Sjanīts)

Jānis Endziņš tomēr nav līdz galam pārliecināts, ka būtu nepieciešams atsevišķs portāls.

38

jāinformē par esošajiem portāliem. Te gan sākas kampaņa – Tu Latvijai esi vajadzīgs, te ir darba piedāvājumi.” (J.Endziņš)

Darba devējam pa lielam ir vienalga, no kurienes nāk darbinieks. No valsts viedokļa protams, ka svarīgi atgriezt cilvēkus atpakaļ. Kā alternatīvu Jānis Endziņš min sarakstu ar darbiekārtošanās portāliem. Ja pieņem, ka lielākā problēma ir neinformētība, tad galvenais ir diasporas pārstāvjus par šiem portāliem informēt. Šādam mērķim neko īpašu un atsevišķu, pēc Endziņa domām, nevajag.

“Pietiktu ar elementārāko vizītkartes tipa mājas lapu par 50\$, kur būtu Vējonis ar ziņu “brauc atpakaļ” un saitēm uz darbiekārtošanās portāliem.” (J.Endziņš)

Grupa piekrīt, ka svarīgi popularizēt jau esošās vietnes un iekļaut tajās saites uz citām vietnēm. Arta Krūze min, ka igauņu portālā ir saites uz privātajiem portāliem. Taču jautājums – vai šis būtu efektīvs informēšanas veids? Grupa piekrīt, ka ievietot NVA un latvija.lv saites uz privātajiem portāliem vajadzētu, taču ar to nepietiek.

Inta Mieriņa (LU DMPC) norāda, ka remigrantiem bieži vien ir specifiskas vajadzības, tādēļ vajadzīgs komplekss risinājums. Ieva Birka (LU DPMC) pievienojas, ka pievienotā vērtība ir tieši šī papildus informācija. Varbūt cilvēks nezina, kādas ir Latvijā cenas, kāda ir dzīves dārdzība. Jāsaprot, vai piedāvājums der, ne tikai alga. Grupa tomēr vienojas, ka vajag tādu lapu, kur nav tikai darba piedāvājumi, bet visāda informācija – līdzīgi kā tas ir workinestonia.ee. Nepietiek tikai pievienot NVA portālā “Re kur vēl ir 5 adreses”. Vajag šo papildus informāciju. Papildus, ir svarīgi uzrunāt, ņemot vērā, ka ir cilvēki, kas darbu Latvijā aktīvi nemeklē, bet seko līdzī piedāvājumiem. Ja viņiem ko konkrētu piedāvās, iespējams, ka izlems atgriezties.

Uz lapu, kas būtu kā “ieeja Latvijā”, pēc Endziņa domām, pretendē latvija.lv. Tiek minēts arī, ka Latvijas Vēstnesis grib taisīt savu sadaļu par diasporu. Izskan ierosinājums, ka no valstiskā viedokļa būtu labi e-komunikāciju saliedēt. Vija Buša (ĀM) atgādina, ka jādomā ne tikai par to, kā finansēt lapas izstrādi, bet arī kā šo lapu uzturēt.

Elīna Pinto (ELA) min, ka portālam jādomā arī par ģimenes locekļiem un to, kā viņiem iekārtoties uz dzīvi Latvijā. Informācijai būtu jābūt (arī) angļu valodā. Piemēram, cv.lv jau ir sadaļa, kur informācija ir tikai angļu valodā. Tāpat būtu svarīgi nodrošināt, lai uzņēmumi tomēr publiskotu algas, kas daudziem diasporas pārstāvjiem ir ļoti svarīgi.

Elīna Pinto min, ka Korporatīvās atbildības institūta balvas piešķiršanas sakarā 57 uzņēmumi tika aptaujāti par ilgtspēju. Jautāti par to, kādus atbalsta pasākumus viņi veic remigrantu piesaistei, no 57 uzņēmumiem viens atbildēja, ka veic Skype intervijas, un vēl viens - ka palīdzēja nodrošināt dzīvesvietu. Izskan ierosinājums, piem., ĀM izvirzīt īpašo balvu uzņēmumam, kas izrādījis īpašus centienus piesaistīt remigrantus. Vēl, kā norāda Arta Krūze, svarīgi uzņēmumiem atgādināt, lai darba sludinājumā norāda, ka iespējams veikt interviju Skype. Varbūt viņi par to neiedomājas, bet tas var atturēt diasporu pieteikties.

Argumentējot par to, kādēļ nepieciešams atsevišķs portāls, Inta Mieriņa norāda, ka pētījumi rāda, ka tas, ka remigrants zina portālu, nenozīmē, ka viņš atradīs meklēto vakanci. Arhitektiem un ārstiem, piemēram, ir savi tīkli, kurus ārvalstīs dzīvojošais var nezināt. Daļai ir aizspriedumi pret NVA vai uzskats, ka tā domāta tikai bezdarbniekiem. Diasporas vidū ir liela skepse par Latvijas darba tirgu. Tāpēc, ja uzņēmums pasaka, ka ir gatavs nodrošināt attiecīgus apstākļus, tā ir pozitīva zīme un var vairāk ieinteresēt. Piemēram, tiek minēts ēdināšanas uzņēmums, kurš izsludināja darba iespēju diasporas portālā un saņēma ļoti lielu atsaucību. Papildus, ir uzņēmumi, kuriem īpaši interesē tieši

cilvēki ar ārvalstu pieredzi – dēļ valodas zināšanām, globālās pieredzes, tīkliem un tml., piemēram, zvanu centri. Viņiem noteikti būtu interese ievietot vakances īpaši diasporai veltītā portālā.

Runājot par iespējamu sadarbību ar pašvaldībām, Kristīne Stašāne norāda, ka NVA bija uzsākuši apkopot informāciju par darba un dzīves apstākļiem konkrētos reģionos, bet reti kura pašvaldība bija atsaucīga. Pēc Ata Sjanīta domām, ir svarīgi, lai pašvaldības strādātu kopā ar uzņēmējiem.

Elīna Pinto ierosina organizēt vienu lietu darba biržu, piemēram, paralēli dziesmu svētkiem, kad daudzi būs Latvijā. Uzņēmumiem, kas brauc uz starptautiskajām darba biržām, varbūt labāk reklamēt vietējās kopienās. Kristīne Stašāne norāda, ka NVA tā brauc, taču reizēm nākas skaidroties, kāpēc labākās vakances tiek vestas uz ārzemēm.

Endziņš ierosina, ka varētu īstenot pilotprojektu, piem., IKT nozari, atlasām vakances, atlasām kvalifikāciju, un pāris mēnešus pirkt reklāmas laukumus diasporas medijos, un organizēt kampaņu.

Vairāki grupas dalībnieki min arī, ka būtu svarīgi radīt mikrovidi, kas ir labvēlīga priekš atgriešanās, t.sk. labvēlīgu vidi uzņēmējdarbībai, lai šeit būtu vairāk uzņēmēju, kas var maksāt konkurētspējīgas algas.

UZŅĒMĒJU UN PERSONĀLA ATLASES SPECIĀLISTU VIEDOKLIS

Lai noskaidrotu uzņēmēju viedokli, tik veiktas 10 daļēji strukturētas padziļinātās intervijas ar Latvijas uzņēmējiem un valsts iestāžu pārstāvjiem, kuri atbild par darbinieku rekrutāciju. Intervijas vidējais ilgums: 32 minūtes.

Lai neietekmētu sniegtās atbildes, intervijas tika veiktas kā **konfidenciālas**, neatklājot uzņēmuma nosaukumu.

	Nozare (NACE)	Darbinieku skaits Latvijā*
1	Valsts pārvalde un aizsardzība (valsts iestāde)	<200
2	Informācijas un komunikācijas pakalpojumi (viens no lielākajiem IT uzņēmumiem)	>1000
3	Finanšu un apdrošināšanas darbības (viena no vadošajām bankām Latvijā)	>3000
4	Transports un uzglabāšana (viens no lielākajiem transporta uzņēmumiem Latvijā)	>3000
5	Informācijas un komunikācijas pakalpojumi (zvanu centrs)	<200
6	Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība (viens no lielākajiem lielveikalu tīkliem)	>3000
7	Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (neliela, inovatīva IT kompānija)	<10
8	Veselība un sociālā aprūpe (viena no vadošajām Latvijas ārstniecības iestādēm)	>3000
9	Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumi (restorāns)	<50
10	Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (globāla inženierkompānija, ar gandrīz 100 000 darbinieku visā pasaulē)	<20

*Darbinieku skaits norādīts aptuveni, lai saglabātu uzņēmuma konfidencialitāti

Darbinieku meklēšana

Jautāti par **situāciju** ar darbiniekiem, uzņēmumu pārstāvji bieži vien norāda uz darbinieku trūkumu, īpaši IT nozarē. Visos pētījumā iekļautos uzņēmumos šobrīd ir vakances. Trūkst gan augsta līmeņa speciālistu, gan arī vienkāršo profesiju strādnieku: ārstniecības iestādē - māsu un ārstu, transporta uzņēmumā - transportlīdzekļu vadītāju un remontdarbības meistarū, inženieruzņēmumā – augsta līmeņa inženieru. IT uzņēmumam īpašas grūtības ir atrast augsta līmeņa speciālistus jaunajās nozarēs (piem., mākslīgais intelekts).

Būtiski, ka vairāki no aptaujātajiem uzņēmumiem paši piedāvā darbinieku apmācību uz vietas (ārstniecības iestādē, transporta uzņēmums, zvanu centrs, IT uzņēmumi), īpaši, ja nepieciešamas kompetences, kuras Latvijā ir nedaudziem, vai specialitātes, kuras Latvijā nav iespējams apgūt.

“Mēs arī paši apmācām, jo pilnībā nokomplektēt visu nepieciešamo darbinieku skaitu ar tiem, kas jau māk valodu, ar to nepietiek. Ar to noteikti nepietiek.”
(zvanu centrs)

Šāda apmācība nereti var būt noderīga remigrantiem, īpaši, ja ārvalstīs veikts darbs, kas neatbilst specialitātei.

Tomēr atbildes liecina, ka situācija ar darbiniekiem un uzņēmumu vajadzības dažādās jomās atšķiras.

Ēdināšanas uzņēmuma vadītāja norāda, ka lielo darbaspēka nodokļu dēļ biznesam iet ļoti grūti. Godīgi maksājot visus nodokļus, izdzīvot šai nozarē neesot viegli. Uzņēmums ļoti rūpīgi ievēro likumdošanu, viss notiek saskaņā ar prasībām un pat pārsniedzot tās. Vienlaikus, darbinieku vidū ne vienmēr ir izpratne, kāpēc jāmaksā nodokļi. Cilvēki neapzinās, ka no viņu nodokļiem tiek uzturēta veselības, izglītības u.c. sistēmas, ne vienmēr to novērtē. Tādēļ uzņēmumam faktiski jāizglīto cilvēkus par sociālās aizsardzības sistēmu un vispārējo valsts funkcionēšanu.

Runājot par darbinieku trūkumu, ēdināšanas uzņēmums norāda, ka problēma ir ļoti dziļa un sakņojas zemā profesionālās izglītības prestižā. Uz koledžām nereti aiziet nemotivēti cilvēki, kuriem nav citu stratēģiju, tādēļ profesionālus speciālistus atrast ir grūti. Nepieciešams celt profesionālās izglītības prestižu. Papildus, Latvijai jāmeklē savs tēls un tas jāreklamē, piesaistot klientus biznesiem - tad būs nodokļi, darbavietas.

Valsts iestāde norāda, ka tuvākajā laikā valsts pārvaldē plānots samazināt strādājošo skaitu. Attiecīgi, uzmanība tiks vērsta uz esošo darbinieku noturēšanu, katras jaunas štata vietas nepieciešamības īpaši rūpīgu izvērtēšanu. Vienlaikus valsts pārvalde īpaši izjūt darbinieku trūkumu tādās jomās kā IT, inženierzinātnēs.

“Iezīmējas atsevišķas profesijas, kurās drīz nebūs ar ko aizvietot darbiniekus, jo speciālisti Latvijā netiek apmācīti (piemēram, meliorācijā)” (valsts iestāde)

Tāpat ir jūtams darbinieku trūkums zemāka līmeņa amatos (piemēram, inspektori). Ir grūtības konkurēt ar privāto sektoru ar salīdzinoši zemāku atalgojumu. Īpaši tas attiecas uz IT jomu. Bieži rodas sajūta, ka jauni speciālisti iet strādāt valsts pārvaldē, lai uzkrātu pieredzi, un visai ātri pāriet uz privāto sektoru.

Inženierzinātnēs situācija ar darbiniekiem ir slikta. Kā norāda uzņēmums, tehniskos uzraugus, projekta vadītājus var atrast, bet tādus, kam būtu plašāks un atvērtāks domu gājiens – to grūtāk atrast. Tātad, svarīgas ne vien profesionālās prasmes, bet arī domāšanas veids, attieksme, radošums un pašiniciatīva.

“Te pierasts strādāt ar darba uzdevumu un sekot darba uzdevumiem. Mēs, no Rietumiem, man nekad nav bijis definēts tieši, kas ir jādara.” (inženieruzņēmums)

Zvanu centrs, kas izveidots 2005.gadā, ar mātes uzņēmumu Zviedrijā, pieņem zvanus no klientiem Zviedrijā un Norvēģijā. Zvanu centri izvietoti Rīgā, Daugavpilī un Liepājā. Sagaidāms, ka nākotnē arvien vairāk zvanu centru no Skandināvijas valstīm tiks pārcelti uz Latviju. Darbinieku nepietiek, vakances ir vienmēr, turklāt nākotnē, zvanu centra aktivitātēm izplešoties, darbiniekus vajadzēs vēl vairāk. Lielākās grūtības uzņēmumam ir atrast atbilstošus un motivētus darbiniekus Daugavpilī.

Lielais IT uzņēmums min, ka izaugsme pagājušā gada ietvaros bijusi 40%, un valstī tiek sagatavots par maz IT speciālistu.

“Situācija ar darbiniekiem IT nozarē kopumā mūsu valstī ir traģiska. Augsta līmeņa speciālistu dažās jomās vienkārši ir nulle.” (lielais IT uzņēmums)

Darbinieku meklēšanas veidi un kanāli

Darbinieku meklēšanai uzņēmumi visbiežāk izmanto plašu kanālu spektru. Situācijas, kad paļaujas tikai uz vienu kanālu, ir ļoti retas. Gandrīz visi aptaujātie uzņēmumi ievieto sludinājumus cv.lv, taču IT jomas uzņēmumi par darbiekārtošanās portālu efektivitāti ir samērā skeptiski.

“Uz IT pozīcijām nepiesakās. Viņiem izsaka piedāvājumus, un tad viņi izvēlas. <...> IT nozarē tipiski var saņemt trīs piedāvājumus nedēļā.” (lielais IT uzņēmums)

Mazais IT uzņēmums meklē darbiniekus caur *rekrūteriem*, maksājot vairākus tūkstošus eiro par viena darbinieka atrašanu jo vienkārši “visi ir izķerti”. cv.lv neizmanto jo ir priekšstats par nesakārtotību viņu CV datu bāzē.

“Ir veci CV, nav skaidrs, kuri no cilvēkiem reāli meklē darbu, un, ja iegādājies datu bāzi, vari pavadīt vēl vismaz divas nedēļas šķirojot un atlasot. Mums šāda laika nav.” (mazais IT uzņēmums)

Lielais IT uzņēmums darbiniekus meklē visdažādākajos veidos. Paši organizē pasākumus, mēģina ieinteresēt pievienoties komandai. Līdzīgi, ēdināšanas uzņēmums, papildus ss.lv, izmanto savu portālu Dreamjob.lv. Savā portālā uzņēmums ne tikai publicē vakances, bet arī mēģina skaidrot, ko nozīmē strādāt vienā vai citā profesijā (piemēram, pavārs, konditors, viesmīlis). Var secināt, ka mūsdienīga pieeja ir vērsta ne vien uz darba devēja vajadzību apmierināšanu, bet arvien vairāk cenšas ieinteresēt un pārliecināt darba ņēmēju.

Katrs uzņēmums arī izmanto mazliet specifiskus, savai jomai piemērotus kanālus. Piemēram, zvanu centrs sadarbojas ar Zviedrijas vēstniecību un Zviedrijas nodarbinātības dienestu. Ārstniecības iestāde, papildus citiem kanāliem (sludinājumi slimnīcas mājas lapā, NVA, teirdarbs.lv, CV.lv, personīgie kontakti), liek sludinājumus Māsu portālā, sadarbojas ar māsu asociāciju un ārstu biedrību. Taču nav skaidrs, cik labi informēti par šiem specifiskajiem kanāliem ir diasporas pārstāvji.

Tāpat darbinieku meklēšanai nereti izmanto Facebook (banka, zvanu centrs, u.c.) un personīgos kontaktus. Valsts iestādei galvenais informācijas publicēšanas kanāls ir «Latvijas Vēstnesis» un NVA vakanču bāze, kurā valsts iestādēm publicēt vakances ir obligāti. Kā norāda iestādes pārstāve, valsts pārvalde virzās uz vienotu pieeju darbinieku atlasē.

Inženieruzņēmums parasti darbiniekus meklē cv.lv, jo novērtē to, ka iedod tieši specifiski to, ko viņi meklē, un ka cv.lv ir liels vakanču klāsts. Taču, pirms izsludināt vakanci cv.lv, uzņēmums vienmēr vispirms meklē darbiniekus LinkedIn - tieši diasporas latviešu vidū.

“Jāmēģina atrast! Nav viegli atrast, bet jābūt tai gribai atrast”. (inženieruzņēmums)

Daudzi uzņēmumi, īpaši tie, kas saskaras ar izteiktu darbinieku trūkumu, cenšas veidot sadarbību un piesaistīt darbiniekus jau no izglītības iestādēm. Zvanu centrs uztur kontaktus ar augstskolām Latvijā, kur māca zviedru valodu.

“Daugavpilī māca zviedru valodu. Viņi visi piestrādā pie mums”. (zvanu centrs)

Taču liela daļa, protams, nepaliek pēc mācību beigšanas.

IT uzņēmums piedāvāja 300-340 prakses vietas studentiem, no kuriem 90% iekārtoja darbā. Arī ārstniecības iestāde piesaista darbiniekus caur praksi, apmeklējot RSU atvērto durvju dienu, lai studenti būtu informēti par darba un prakses iespējām. Ēdināšanas uzņēmums sadarbojas ar pašvaldību skolēnu piesaistīšanā. Bankā praksē katru gadu nāk Latvijas izcelsmes studenti, kuri studē ārvalstīs (piem., Lielbritānijā, Vācijā, Dānijā). Viņu motivācija iziet praksi Latvijā: tuva vide, saikne ar Latviju, potenciāls vēlāk atgriezties.

Informētība un attieksme pret NVA, EURES

Respondentu sniegtās atbildes liecina, ka sadarbības pieredze ar NVA ir ļoti atšķirīga. Ārstniecības iestādei priekšstats par NVA ir pozitīvs, notiek sadarbība, un ir priekšstats, ka sadarbība uzlabojas. Šogad pirmo reizi uzņēmums piedalījās vakanču gadatirgū. Protams, NVA dažu amatu vakances aizpildīt ir grūti, tādēļ tiek izmantoti arī citi kanāli, taču, piemēram, reģistratorus un līdzīgas pozīcijas, pēc uzņēmuma domām, var atrast NVA. Arī tirdzniecības uzņēmums ar sadarbību ar NVA ir apmierināti.

Zvanu centra pārstāve norāda, ka sadarbība ar NVA būtiski atšķiras dažādos Latvijas reģionos: Liepājā tā ir izcila (proaktīva NVA rīcība, augsta ieinteresētība sameklēt darbiniekus), Daugavpilī ļoti pasīva (vairākkārt brauca, pat ar Zviedrijas vēstnieku, lai stimulētu aktivitāti). Respondente norāda, ka reģionos vietējās iestādes pašas sazinās ar emigrantiem, izmantojot neformālus tīklus: sūta informāciju par darba iespējām Latvijā, aicina braukt atpakaļ. Piemēram, Liepājā ir kontakti aizbraukušajiem, kas ļauj viņus informēt par iespējām. Zvanu centrs arī izmanto NVA programmu “Apmācība pie darba devēja”.

Transporta uzņēmums par NVA izsakās ne visai pozitīvi. NVA vakances liekot, bet jēgas lielas no tā neesot. Bieži atnākot cilvēki pat bez pamata latviešu valodas zināšanām. Kopumā, *kontingents*, kas nāk caur NVA bieži vien neesot atbilstošs. Arī ēdināšanas uzņēmums norāda, ka no NVA atnāk nederīgi kadri; lielākoties cilvēki, kuri piesakās tikai tādēļ, ka tas nepieciešams bezdarbnieka statusa saglabāšanai.

Banka, inženieruzņēmums un mazais IT uzņēmums NVA pakalpojumus neizmanto. Banka uzskata, ka kandidātu loks nav piemērots. Līdz šim nav NVA izdevies veiksmīgi atrast darbiniekus. Daudziem nav pietiekošas angļu valodas zināšanas.

Diemžēl intervijas apliecina, ka NVA daudziem darba devējiem asociējas ar to, ka šeit darbu meklē specifiska grupa - bezdarbnieki. Mazais IT uzņēmums domā, ka NVA ir tikai bezdarbnieki. Tā kā programmētājam atrast darbu Latvijā nav problēmas, NVA viņi neregistrēties (jeb tie, kuri ir reģistrēti, negrib strādāt).

“Tiem cilvēkiem, kas ir bezdarbnieka statusā, ir dažāda motivācija. Paļauties uz to nevar kā uz kanālu, no kura nāktu potenciālie darba meklētāji” (banka)

Lielais IT uzņēmums NVA pakalpojumus izmanto lielākoties tāpēc, ka to prasa likums — pirms ievest darbinieku no ārvalstīm, sludinājumam jābūt publicētam Latvijā. NVA portālos IT uzņēmums nepublicē zemāka līmeņa vakances, jo IT nozarē tā nav ierastā prakse — darbus nemeklē pēc sludinājumiem, speciālisti tiek rekrutēti pa tiešo. Par NVA IT uzņēmumam ir izveidojies iespaids, ka tas neko nevēlas darīt, ir formālas aktivitātes; piemēram, darbinieku pārkvalificēšanās pasākumi tiek reklamēti tikai sludinājumos un NVA atsakās sūtīt informāciju par uzņēmuma piedāvāto apmācību bezdarbniekiem pa e-pastu (uzrunāt pa tiešo), aizbildinoties ar datu aizsardzības likumiem. NVA neesot bijuši atsaucīgi informācijas izplatīšanā.

Lielākā daļa aptaujāto uzņēmumu neko nav dzirdējuši par EURES. Zvanu centrs EURES izmanto, bet caur to parasti piesakās zviedri. Izmantojot EURES atsaucība esot bijusi, taču maza. Ārstniecības iestāde EURES ir skatījuši, bet informāciju vēl nav ievietojuši. Citi uzņēmumi par EURES pat nav dzirdējuši.

Darbinieku meklēšana ārvalstīs, remigrantu nodarbināšana

Vairāki uzņēmumi, saskaroties ar darbaspēka trūkumu, jau šobrīd aktīvi ievieš darbiniekus no ārvalstīm. Piemēram, IT uzņēmumā no 1200 darbiniekiem, 270 cilvēku

ir no ārvalstīm. Darbiniekus no ārvalstīm piesaista arī zvanu centrs un inženierkompānija.

Bankai galvenais darbinieku atlases kritērijs ir viņu kompetences, līdz ar to nav svarīgi, no kādas valsts nāk pretendents. Vide ir starptautiska. Augsti kvalificētu darbinieku līmenī notiek mobilitāte: šeit var strādāt ārzemnieki, tāpat Latvijas darbinieki var tikt norīkoti uz darbu citā valstī līdz pat gadam un ilgāk. Tomēr bankas pārstāve min arī, ka nodarbināt ārzemnieku no trešās valsts Latvijā nozīmē lielu birokrātisko procesu.

Mazais IT uzņēmums darbiniekus ārvalstīs nemeklē. Pirmkārt tāpēc, ka ir pārāk mazi – sarežģītības dēļ tas neatmaksājas, ja tiek pieņemti tikai daži darbinieki. Otrkārt, kaut arī pēdējo 5 gadu laikā algas IT jomā ir dubultājušas, ar ārvalstīm tās tomēr nekonkurē.

Arī ēdināšanas uzņēmums par iespējām piesaistīt darbiniekus no ārvalstīm ir skeptisks. Ievest darbiniekus no trešajām valstīm, viņuprāt, ir neefektīvi, jo visu “apēdis” nodokļi. Viesmīlības industrija algas nav tik lielas, lai varētu atļauties ievest no valstīm ārpus ES.

Ārstniecības iestāde norāda, ka labprāt piesaistītu ārstus no ārvalstīm, bet jābūt valsts valodas zināšanām, un jābūt atzītiem diplomiem – gan ārsta diplomam, gan specialitātes atzītiem diplomiem. Māsai jābūt koledžas atzītiem diplomiem, un tā ir problēma, tādēļ šobrīd darbiniekus ārvalstīs nemeklē. Arī valsts iestāde norāda, ka diemžēl ir precedenti, kad atlases komisija neatzīst (vai neuzdrošinās pielīdzināt) ārzemēs gūto pieredzi kā atbilstošu izvirzītiem kritērijiem. Inženieru uzņēmums norāda uz reizēm neįēdzīgām valsts prasībām, likumdošanu, kas nepamatoti ierobežo iespējas cilvēkiem, kas ieguvuši sertifikātu ārvalstīs. Tādēļ viņi strādā ar Latvijas iestādēm, lai izrunātu šos jautājumus un panāktu nepieciešamās izmaiņas likumdošanā.

Remigrantu nodarbināšanā, salīdzinot ar ārvalstniekiem, uzņēmēji saskata vairākas priekšrocības. Pirmkārt, nodarbinot remigrantus – Latvijas valstspiederīgos, atkrīt birokrātiskās procedūras, kas apgrūtina trešo valstu pilsoņu piesaisti (citu Eiropas valstu pilsoņi uz Latviju vēlas braukt retāk). Otrkārt, daudziem ir Latvijā iegūti diplomi, tādēļ atkrīt sertifikācijas un kvalifikācijas atzīšanas/pielīdzināšanas problēmas. Pat ja diploms ir ārzemēs iegūts, latviešu valodas zināšanas ļauj ātrāk nokārtot nepieciešamos kvalifikācijas dokumentus. Treškārt, daudzi uzņēmumi novērtē remigrantu angļu vai citu svešvalodu zināšanas. Ceturkārt, uzņēmumi, kuriem ir svarīgs “plašāks skatījums”, oriģinālas idejas, u.c. netaustāmie aspekti, novērtē remigrantu pasaulē gūto pieredzi. Visbeidzot, atgriežoties Latvijā, remigranti nereti samierinās ar zemākām algām nekā, piemēram, citu Eiropas valstu pilsoņi, jo to kompensē citi ieguvumi – iespēja būt ar ģimeni, atrisināt personīgas problēmas (piem., palīdzēt saslimušiem vecākiem) utml. No otras puses, viņu prasības pret algu tomēr ir augstākas nekā vietējiem.

Piemērs valodu zināšanu nozīmei ir zvanu centrs. Zvanu centrā darbā piesakās ļoti daudz remigrantu, gandrīz katrs otrais pretendents, jo galvenā nepieciešamā kvalifikācija ir zviedru vai norvēģu sarunvaloda.

“Katra otrā intervija ir ar kādu, kas ir atgriezies. Pārsvarā intervijas notiek, kad viņi vēl ir tur, caur Skype.” (zvanu centrs)

Tomēr gadoties arī, ka emigranti, pavadot salīdzinoši ilgu laiku ārzemēs, tā arī neapgūst valodu. Tādēļ, kā norāda zvanu centra pārstāve, ir svarīgi informēt tautiešus ārzemēs, ka valoda paver iespējas arī darbam Latvijā; tur dzīvojot, par to bieži neaizdomājas.

Lielajā IT uzņēmumā strādā trīs remigranti-latvieši: ļoti augsti kvalificēti speciālisti. Visi akceptēja ienākumu samazinājumu līdz ar pārcelšanos uz LV, visi atgriezušies personisko motīvu vadīti (aprūpēt vecākus, ģimenes apvienošanās). Paši sameklēja darbu un pieteicās, novērtējot iespēju turpināt strādāt starptautiskā vidē.

Vairāki uzņēmumi norāda, ka cilvēki ar ārzemju pieredzi — vai nu darba, vai nu studiju — izceļas ar plašāku skatījumu uz darba uzdevumiem, savādāku darba kultūru (aktīvāki, uzņēmīgāki, patstāvīgāki). Piemēram, ēdināšanas uzņēmuma pārstāve norāda, ka uzņēmumā bija divi cilvēki, kuri atgriezās no Lielbritānijas.

“Viņiem ir cits mindset: atbildība, gaidas attiecībā uz pilnībā legālu darba samaksu un kopējo kolektīva darbu.” (ēdināšanas uzņēmums)

Cilvēks ar ārzemju pieredzi sagaida, ka viss strādā tā, kā vajag: ir priekšnieks, ir uzdevumi, ir darbinieks, visi dara to, uz ko parakstījušies.

Kopumā visos aptaujātajos uzņēmumos strādā cilvēki, kas atgriezušies Latvijā pēc dzīves ārvalstīs, un pret viņu nodarbināšanu attieksme darba devējiem ir ļoti pozitīva. Uzņēmumu pārstāvji norāda, ka remigranti ir noilgojušies pēc mājām, novērtē, ka var uzturēt valodu, atgriezties un strādāt, jo īpaši, ja tā ir starptautiska vide. Tomēr tas, cik vērtīga ir ārvalstīs gūtā pieredze, atkarīgs no tā, kurā valstī, ko un cik ilgi cilvēks ir strādājis. Kā norāda bankas pārstāve, svarīga ir nevis pieredze ārzemēs, bet pieredze starptautiskā vidē.

Protams, ne katram uzņēmumam ir svarīgas valodu prasmes un citas prasmes, ko guvuši ārvalstīs dzīvojošie. Piemēram, transporta uzņēmums norāda, ka ārvalstīs gūto pieredzi īpaši nevērtē, jo apmāca paši un svešvalodas netiek prasītas. Interesanti, ka diasporas pārstāvju pieredze mazāk svarīga arī bankai. Bankā darba organizācija, kororporatīvā kultūra ir starptautiskā līmenī, liela daļa darbinieku jau ir no ārvalstīm, tāpēc no diasporas cilvēkiem ar ārzemju pieredzi uzņēmums neko īpaši jaunu neiegūtu, tādēļ arī nesaskata viņus kā īpašu mērķa grupu. Ēdināšanas uzņēmums uzskata, ka valodu zināšanas arī vietējiem ir pietiekamā līmenī. Tomēr jāatzīmē, ka dažādos uzņēmumos un amatos valodu prasības ir atšķirīgas. Var secināt, ka interese par remigrantu nodarbinātību varētu būt liela tieši konkrētās specifiskās nozarēs un amatos.

Interesanti, ka vairāki uzņēmumi (lielais IT uzņēmums, inženieru uzņēmums) norādīja, ka pie viņiem darba valoda ir angļu valoda (arī bankā, saistītajā uzņēmumā, kas apstrādā ienākošos pieprasījumus), un ka tieši augstākos amatos biežāk var iztikt bez latviešu valodas. Bankā strādā, piemēram, arī ārvalstu studenti. Tas nozīmē, ka ir darba vietas, kur nav nepieciešama latviešu valoda, un kas var būt saistošas gan remigrantiem, gan viņu dzīvesbiedriem.

Attieksme pret darbinieku meklēšanu diasporā nereti izriet arī no pašu darba devēju personīgās pieredzes. Piemēram, zvanu centra pārstāve pati kādreiz dzīvojusi Zviedrijā, un inženierkompānijas vadītājs repatriējies uz Latviju no ASV pirms vairākiem gadiem.

Ēdināšanas uzņēmuma vadītāja norāda, ka cilvēki atgriezīsies, kad redzēs pozitīvas izmaiņas situācijā Latvijā; tikai ar saukļiem nevienu nevar atgriezt. Taču kopumā ir sajūta, ka daudzi labprāt atgrieztos, jo Latvijā ir labvēlīgāka vide ģimenēm ar bērniem, citiem ir ierasta kultūra utt. Arī inženierkompānijas vadītājs uzsver, ka svarīgi runāt par ko vairāk nekā tikai algām, piemēram, par veselības aprūpes pieejamību Latvijā, kā arī iespēju izvēlēties un iekārtot savu bērnu dažādos bērnu dārzos, jo izglītības jautājumi satrauc daudzus remigrantus. IT kompānija uzskata, ka masīvas kampaņas nebūtu efektīvas — strādā saites personīgajā līmenī.

Remigrantu nodarbināšanai, pēc uzņēmēju domām, ir arī zināmi riski. Ēdināšanas uzņēmuma un bankas pārstāvji norāda uz grūtībām iekļauties Latvijas darba vidē. Remigranti var būt nesagatavoti Latvijas realitātei - mēdzot rasties grūtības, saskaroties ar vietējo darba kultūru, kurā jūtas padomju laika stratēģijas un attieksmes vai netikumi. Viegļāk viņiem ir sastrādāties ar jauniem cilvēkiem, kuriem nav padomju pieredzes, kuri ir atvērtāki. Valsts iestādes pārstāve norāda, ka ir precedenti, kad darbinieks, kurš atgriezies pēc ārzemēs pavadīta ilgāka laika perioda, zemākā līmenī nekā būtu sagaidāms pārvalda latviešu valodu, turpretī mazo IT uzņēmumu satrauc ne vien augstāki standarti attiecībā uz atalgojumu, bet arī tas, ka ne katrā valstī strādā ar viņu izmantotajām programmām.

Neraugoties uz kopumā pozitīvo attieksmi pret remigrantiem, inženieruzņēmums ir vienīgais, kurš šobrīd īpaši meklē darbiniekus diasporas pārstāvju vidū. Viņuprāt, diasporas pārstāvji ir viņiem ideāli piemēroti darbinieki.

“Mums vajag, inženierus, kam ir Rietumu pieredze, mums vajag lai ir laba angļu valoda, lai ir laba latviešu valoda, un gribam, lai ir vietējā sertifikācija jeb pietiekami stipras valodas spējas, lai ātri pielāgotos un saņemtu vietējo sertifikātu. Mums diasporas latvieši ir absolūti ideāli, bet arī viņus sameklēt nav viegli.” (inženieruzņēmums)

Darba valoda uzņēmumā ir angļu valoda, klienti ir starptautiski. Mērķis ir maksāt tādas pašas algas kā viņiem bija ārvalstīs, ja ir pareizā pieredze. Tad viņiem dzīvot Latvijā ir pat divreiz izdevīgāk ar to pašu algu. Pēc uzņēmēja domām, ja būtu adekvātas algas, viņi visi nāktu atpakaļ. Tas ir algu un sociālā nodrošinājuma jautājums.

Ēdināšanas uzņēmums min interesantu pieredzi, kad darbiniece sarakstīja rakstu par darba iespējām un viņi izvietoja to vienā no ārzemju latviešu portāliem. Publikāciju uzņēmums apmaksāja. Rezultātā uzņēmums noalgoja vienu darbinieku, taču atsaucība bijusi liela. Tas liecina, ka iespējas piesaistīt darbiniekus diasporas vidū ir.

“Ja ārzemēs dzīvojošie latvieši baidās.. satraucas, ka labprāt brauktu uz mājām, bet nav, kur strādāt, no tā viedokļa, ir kur strādāt! Mēs protams, ka esam gatavi pieņemt klientu apkalpošanas speciālistus, tas ir tāds pirmais līmenis, lai sāktu darbu bankā... šīs vakances bieži ir atvērtas, un cilvēkiem ir lielas iespējas uz tām kandidēt. <...> Mēs esam atvērti, bet varbūt ne proaktīvi. Varētu, iespējams, uz kādām kampaņām tieši šo segmentu uzrunāt, jo viņi jau ne ar ko īpaši neatšķiras, bet viņiem ir jāierauga, ka šī iespēja ir. Tomēr diez vai darbs klientu apkalpošanā būs galvenā motivācija atgriezties.” (banka)

Bankas pārstāve norāda uz vēl vienu grupu – transnacionāļiem, kas dzīvo daļēji ārvalstīs, daļēji Latvijā. Viņi arī bieži vien meklē iespēju tomēr bāzes vietu sev iekārtot Latvijā un mazināt pastāvīgo braukāšanu. Tādu gadījumu bankā esot diezgan daudz.

Cita grupa ir sezonas strādnieki - tie, kuri, piemēram, četrus mēnešus nostrādājuši Norvēģijā, Zviedrijā, un nu ir atpakaļ uz, teiksim, pusgadu, lai pastrādātu Latvijā. Jautājums – vai darba devējs uz to skatīsies pietiekoši nopietni. Kā komentē bankas pārstāve, “grūti saprast, ko viņi grib”. Šai grupai iekārtoties darbā varētu būt grūtāk.

Un vēl ir studenti, Latvijas studenti, kas studē ārzemēs, bet vēlas Latvijā iziet praksi, piemēram, no maija līdz septembrim. Šovasar vien bankā bijuši uz divām rokām skaitāmi šādi studenti. Beidzoties praksei, ir šī pozitīvā sajūta, ka viņi ļoti labprāt redz šo kā savu nākamo darba vietu. Viņiem ir vērtīgi izjust Latvijas biznesa vidi. Var secināt, ka prakses iespējas ir vēl viens veids, kā piesaistīt Latvijai diasporas pārstāvjus – jauniešus, veidojot ciešākas saites ar Latviju un palielinot atgriešanās iespēju.

Atbalsta iespējas

Attiecībā uz atbalstu, uzņēmēji pauž gatavību palīdzēt ar informāciju un uzsver, ka protams, atbalstu labprāt sniedz arī kolēģi. Taču, piemēram, ārstniecības iestāde norāda, ka tiešais darba devējs nevarēs palīdzēt ar darba, uzturēšanās atļaujām. Darba devēji norāda, ka, iespējams, lielāku atbalstu un vairāk informācijas par dažādiem remigrantiem aktuāliem un neskaidriem jautājumiem varētu sniegt valsts. t.sk. arī EURES konsultanti. Taču kopumā darba devēji nesaskata grūtības remigrantiem integrēties Latvijas dzīvē — ja viņi bija uzņēmīgi, lai aizbrauktu uz citu valsti, tad pavisam droši sameklēs visu nepieciešamo arī šeit.

Zvanu centra pārstāve arī norāda, ka Zviedrijas sociālā sistēma piedāvā atbalstu, pārceļoties citām valstīm, ja Zviedrijā neizdodas atrast darbu — Latvijas emigrantiem šāda iespēja ir īpaši piemērota, jo sniedz drošības spilvenu pārejas periodam. Taču daudzi Zviedrijā dzīvojošie par šādu atbalstu nemaz nezina, par to viņiem stāsta kompānija posmā, kad darbs faktiski sarunāts.

Valsts iestāde norāda, ka ārzemēs dzīvojošiem pretendentiem ir sarežģīti piedalīties konkursos, jo uz pārrunām jāierodas fiziski — tas ir dārgi, ja rezultāts nav zināms. Iespējas veikt intervijas ar telekonferenču palīdzību noteikti stimulētu diasporas speciālistus pieteikties konkursiem. Jau šobrīd vairāki uzņēmumi izmanto tiešsaistes intervijas (Skype utt.). Taču, piemēram, darbam bankā gala lēmuma pieņemšanai vienalga jābūt kontaktam klātienē, kuru gan banka cenšas elastīgi saskaņot.

Efektīvākā vietne remigrantu darbiekārtošanai

Lielākā daļa uzņēmumu pārstāvju, īpaši tie, kuri saskaras ar darbinieku trūkumu, pozitīvi skatās uz jebkādam aktivitātēm, kas var veicināt darbinieku atrašanu.

Viedoklis par to, vai ir nepieciešama atsevišķa vietne vai vispār jauns risinājums, nav viennozīmīgs. Ārstniecības iestāde kā efektīvāko risinājumu uzskata NVA vietni, kas jau sadarbojas ar EURES, un norāda, ka nepieciešams to vairāk popularizēt ārvalstīs.

Inženieruzņēmums uzskata, ka visefektīvāk būtu izmantot jau esošās iespējas, piemēram, LinkedIn. LinkedIn varētu izveidot grupu ar cilvēkiem, kas gatavi apsvērt atgriešanos Latvijā.

“Kāpēc atkal uzstādīt kaut ko, kur cilvēkam atkal jāpostē savs CV, ja cilvēki Rietumos jau ir, piemēram, LinkedIn? Varbūt pat varētu sarunāt ar LinkedIn izveidot kaut kādu valsts līmeņa nodalījumu – virtuālu pasauli, kur notiek tiklošanās. Ja cilvēki to uzzinātu, viņi pievienotos pie, teiksim, Latvijas. Ja viņi savienotos tādā veidā, pēkšņi viss tas ir sakārtots. Kāpēc visu veidot no jauna, ja ir iespēja, ka neviens to neatradīs?” (inženieruzņēmums)

Līdzīgi, ārstniecības iestāde norāda, ka gribētu, lai būtu informācija par diasporas pārstāvjiem, kas būtu gatavi atgriezties, lai varētu uzrunāt. Taču šī risinājuma ierobežojums ir tas, ka nebūt ne visi, īpaši vecāki cilvēki un tie, kuri strādā zemāk kvalificētu darbu, ir reģistrējušies LinkedIn.

Gandrīz visi aptaujātie uzņēmumu pārstāvji, izņemot lielais IT uzņēmums, pozitīvi vērtē gan atsevišķu remigrantu darbiekārtošanai domātu vietni, gan arī mājas lapu, līdzīgu kā workinestonia.ee vai workinlithuania.lt. Galvenais izaicinājums, ko uzsver gandrīz visi respondenti, ir, lai tā būtu lapa, ko ārvalstīs dzīvojošie zina un reāli skatās. Turklāt svarīgi, lai par portālu zina ne tikai diaspora, bet arī vietējie uzņēmēji. Tikai tad no tā būs jēga. Citādi, kā norāda ēdināšanas uzņēmuma pārstāve, efektīvāk varētu būt

izmantojot jau esošus resursus, par kuriem cilvēki zina, kur tāpat aizies meklēt informāciju.

Kopumā vairāku uzņēmumu pārstāvji norāda, ka ir svarīgi informēt diasporu par iespējām Latvijā. Piemēram, zvanu centra pārstāve ļoti pozitīvi vērtē jebkādas informēšanas un kontaktu uzturēšanas aktivitātes ar diasporu (portāli, Facebook grupas, word of mouth) un uzskata, ka noteikti vajadzētu atsevišķu portālu.

“Ir tāda grupa “Latvieši Zviedrijā”. Un viņiem trūkst informācijas! To viņi noteikti novērtētu, arī mēs novērtētu, tie, kas var piedāvāt šādus darbus. <...> Svarīgi popularizēt, lai uzrunātu plašāku auditoriju!”

Inženieruzņēmums norāda uz to, ka jābūt iespējai platformā sniegt cilvēkiem vairāk informācijas par iespējām Latvijā. Pēc uzņēmuma pārstāvja teiktā, neviens nerunā pasaules medijos par Rail Baltica – ka tā ir darba iespēja. Neviens neuzrunā Latvijas latviešus, kas dzīvo Anglijā, ka šeit vajadzēs 3000 darbiniekus. Varbūt šo informāciju varētu ielikt valsts koordinētā portālā vai LinkedIn, līdz ar informāciju par citām iespējām. Bankas pārstāve norāda, ka svarīgi informēt ne vien par nodarbinātības, bet arī uzņēmējdarbības iespējām.

Tiek minēta nepieciešamība pēc kampaņām un kopējās uzņēmējdarbības vides uzlabošanas.

“Vajadzētu kampaņas, LIAA kampaņas, jo firmas nāk pie viņiem redzēt, vai viņi var dabūt kādu atbalstu. Tas būtu lieliski, ja LIAA tai brīdī varētu pateikt “Redziet, mums ir gatava datu bāze, 250 cilvēku, kas gaida uz iespēju strādāt tieši Latvijā jūsu jomā. Te ir nekustamā īpašuma birojs...” un tad ir tā pakete. LIAA šobrīd pārdod uzņēmējiem vienu tukšu kasti, un saka, ka šeit ir brīnišķīga vieta, kur uzstādīt firmu, jo nodokļi ir zemi. Tas firmai neko nedod. Vajag, lai ir, piemēram, birojs. Piemēram, Lietuvā, ir gatavas biroju ēkas, gatavas uzsūkt šos uzņēmumus, piemēram, shared service centers. Pie mums trūkst. Gaida, kad būs pieprasījums, un tad būvēs, kad jau ir par vēlu.”. (inženieruzņēmums)

Lielais IT uzņēmums, protams, ir ieinteresēti meklēt darbiniekus ārzemēs, taču, runājot par atsevišķu darbiekārtošanās vietni remigrantiem, norāda, ka bija mēģinājumi, bet nekāda efekta. Latviju popularizējošu lapu varot mēģināt, bet ir šaubas par to, cik daudzus tas ieinteresētu. Galvenais ir uzrunāt cilvēka vērtības; patriotisms neuzrunās. Mazais IT uzņēmums uzskata, ka Latvijā segments, kas gribētu te braukt strādāt, ir mazāks nekā Igaunijā, un baidās, ka varētu būt maz cilvēku, kas grib atgriezties. Tomēr uzņēmuma pārstāvis atzīst, ka varbūt varētu izveidot atsevišķu portālu, īpaši ja tas būtu atvērtā veidā. Uzņēmējs domā, ka darba devējiem nebūs problēmu maksāt par šo pakalpojumu, ja tas nodrošinās rezultātu.

Bankas pārstāve norāda, ka portālam jābūt ‘tādam dabiskam veidam’, nevis tikai, lai atrādītos, ka kaut ko šai jomā darām.

“Bet idejiski tā ir ļoti laba ideja. Bet to ir jāpopularizē. Kā resurss, kanāls, tas ir ļoti labi. Vai vajag ko īpašu? Ja tas ir tieši viņiem domāts portāls, tad varbūt tas viņus iedrošinātu, ka vakance ir atbilstoša viņiem, ka mēs viņus gaidām tā kā īpaši.”

Ja būtu šāds portāls, uzreiz būtu skaidrs, piemēram, ka ir iespējams vienoties par Skype interviju, ka uzņēmējs ir gatavs maksāt pieklājīgu algu, ka varbūt iespējams attālināts darbs vai darbs angļu valodā.

Kā kopējas vietnes kā workinestonia.lv priekšrocību respondenti uzsver to, ka tā ietver plašāku informāciju par pārcelšanos, ne tikai darba iespējām. Respondenti uzskata, ka darba piedāvājumiem diasporai vajadzētu likt klāt informāciju par nodokļu sistēmu, sociālajām garantijām, veselības aprūpes sistēmu. Tā šobrīd ir pieejama dažādos kanālos un ne vienmēr viegli atrodama.

“Es taisītu plašāk – ko vispār nozīmē atgriezties mājās. Ja cilvēks ir ļoti motivēts, atradīs, bet ja pasīvāks, tad ir citādi.” (banka)

Arī valsts iestāde uzskata, ka diasporai adresēti informācijas resursi ir apsveicami, jo īpaši - ieceres veidot vienotu «pārcelšanās» informācijas komplektu, kas aptvertu vairāku iestāžu kompetences laukus.

REMIGRANTU APTAUJAS REZULTĀTI

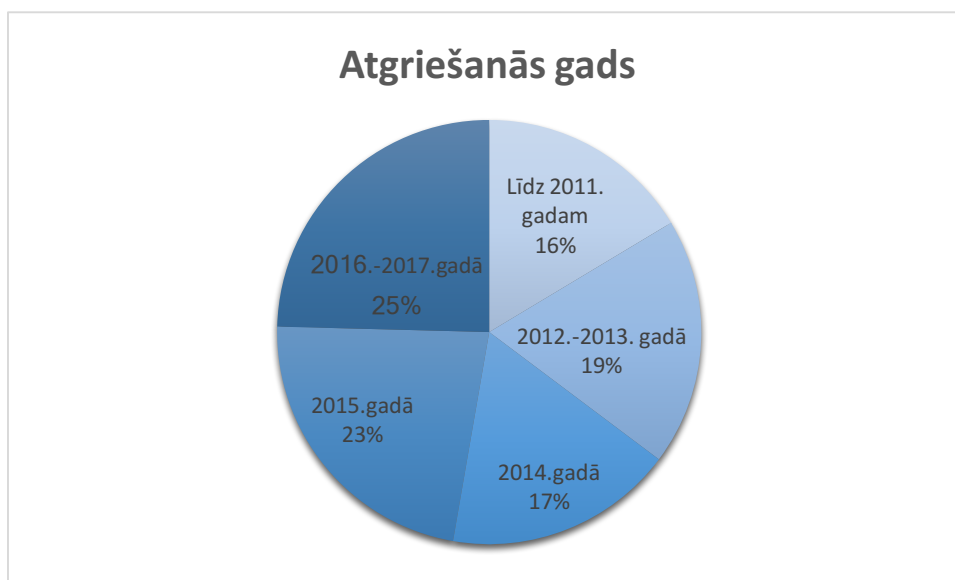
Lai noskaidrotu pašu remigrantu pieredzi darba meklēšanā Latvijā, tika veikta kvantitatīva **remigrantu aptauja**. Respondentu piesaistei izmantota “Atgriešanās Latvijā” aptaujas respondentu, kuri piekrituši piedalīties turpmākās aptaujās, e-pastu datu bāze⁶ (piesaistīti 368 respondenti) kā arī informācija diaspora.lu.lv mājas lapā un Facebook lapā (19 respondenti). Daži gadījumi izslēgti no datu faila kā dublikāti un daži izslēgti, jo šobrīd dzīvo ārpus Latvijas. Kopējais derīgo anketu skaits: **387**.

Anketas garums – aptuveni 10 minūtes. Anketas izstrāde balstīta uz atziņām, ko sniedz gan Latvijā, gan citās valstīs veiktie pētījumi.

Respondentu raksturojums

Lielākā daļa respondentu (39%) ir atgriezušies no Lielbritānijas. 12% atgriezušies no Īrijas, 7% - no Vācijas, 5% - no Norvēģijas un tikpat – no Nīderlandes, bet 4% - no ASV un Dānijas, kas atbilst tam, kurās valstīs sastopama lielākā Latvijas diasporas daļa. Pārējie 24% atgriezušies no citām valstīm. 58% respondentu ir sievietes, bet 42% - vīrieši. 27% ir vecumā līdz 30 gadiem, 23% - 30-34 gadu vecumā, 25% - 35-44 gadu vecumā, bet vēl 24% - 45 vai vairāk gadu vecumā. 23% ārvalstīs nodzīvojuši līdz 2 gadiem, 40% - 3-5 gadus, 27% - 5-10 gadus, bet 11% - pat vairāk nekā 10 gadus. 6% ir pamatzglītība, 36% - vidējā vai vidējā profesionālā izglītība, 38% - bakalaura grāds vai koledžas izglītība, bet 20% - vismaz maģistra grāds. Katrs ceturtais (25%) respondents Latvijā atgriezies pēdējo divu gadu laikā, 23% - 2015.gadā, 17% - 2014.gadā, 19% - 2012.vai 2013.gadā, bet 16% - 2011.gadā vai vēl agrāk.

1.attēls. Atgriešanās gads (%)



⁶ Vairāk par “Atgriešanās Latvijā” aptaujas izlasi lasīt ziņojumā (Hazans 2016).

Lēmuma pieņemšana par atgriešanos

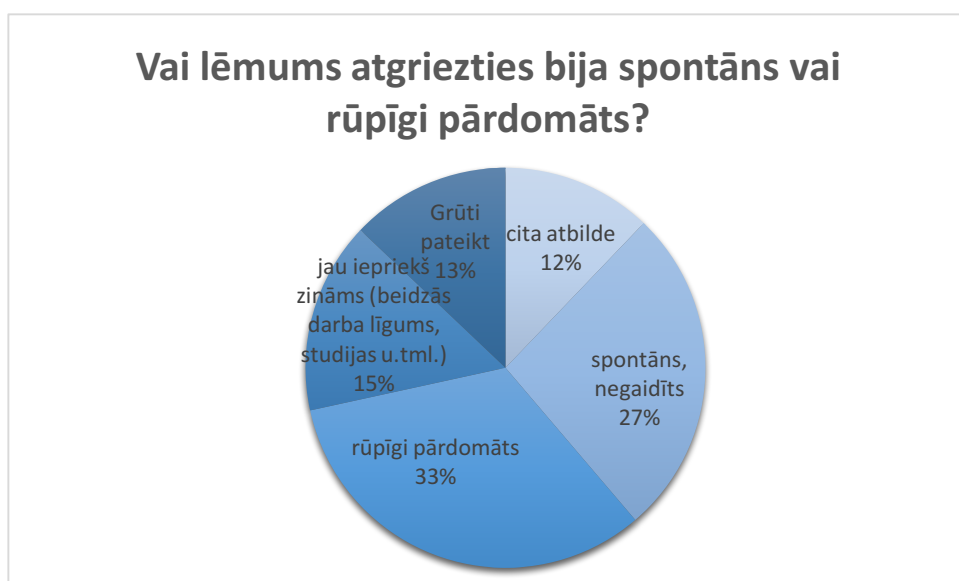
Lielākā daļa (87%) respondentu pirms atgriešanās Latvijā strādāja. Taču atbildes liecina, ka 35% ārvalstīs strādājuši vienkāršākā profesijā un vēl 13% - nevis atbilstoši savai kvalifikācijai, bet līdzīga līmeņa profesijā, iespējams, zaudējot iemaņas savā profesijā.

2.attēls. Darba ārvalstīs atbilstība kvalifikācijai (%)



Jautāti par to, kā tika pieņemts lēmums par atgriešanos, 33% norāda, ka lēmums bija rūpīgi pārdomāts, 15% - iepriekš zināms (beidzās darba līgums, studijas utml.), taču 27% atzīst, ka lēmums bija spontāns. 12% norādījuši kādu citu atbildi, visbiežāk – ģimenes apstākļus (vēlme sūtīt bērnus skola Latvijā, ģimenes locekļa slimība), taču arī to, ka pavērās kāda iespēja Latvijā, pats saslima vai radās kādi citi apstākļi. Arī šie apstākļi tipiski iestājušies negaidīti. Tātad – kopumā **tikai pusei remigrantu lēmums atgriezties bija rūpīgi izsvērts un pārdomāts.**

3.attēls. Lēmuma pieņemšanas process par atgriešanos (%)



Visbiežāk spontāni lēmumu atgriezties pieņem jaunieši, savukārt diasporas pārstāvji 35-44 gadu vecumā visbiežāk šo soli rūpīgi izsver. Tāpat rūpīgi šo soli izsver tie, kuri ārzemēs pavadījuši vismaz piecus gadus, un jo vairāk – 10 gadus. Šādā situācijā pieņemt lēmumu atgriezties nereti nav viegli.

Puse no tiem, kuri atgriezās Latvijā un plānoja agrāk vai vēlāk sākt strādāt, plānoja sākt strādāt uzreiz, 28% - pēc dažiem mēnešiem, 6% - pēc ilgāka laika, bet 17% (visbiežāk tiem, kas atgriezās spontāni) nebija konkrētu plānu. Biežāk uzreiz strādāt nevēlas tie, kas ārzemēs pavadījuši vairāk nekā 10 gadus. Iespējams, viņi uzkrājuši līdzekļus, kas ļauj zināmu laiku atpūsties un nestrādāt. Tomēr jāatzīmē, ka tikai 23% remigrantu neplānoja pēc atgriešanās vismaz dažu mēnešu laikā sākt strādāt.

4.attēls. Plāni pēc atgriešanās (%)



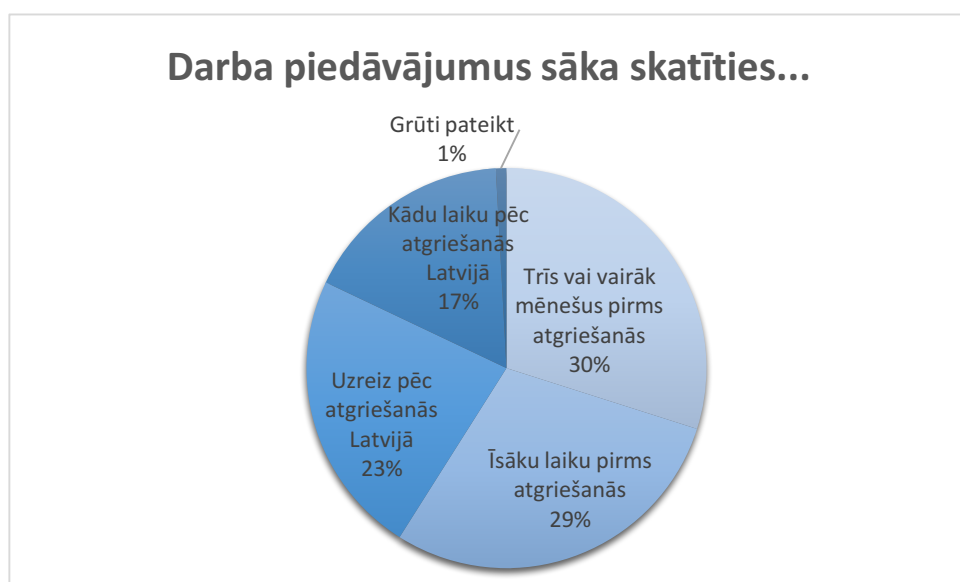
Katrs ceturtais (25%) plānoja sākt meklēt darbu tikai pēc atgriešanās Latvijā, bet katram sestajam (15%) jau bija nodrošināts darbs, jo piedāvājumu izteica darba devējs (5.attēls). Vēl 12% to bija ievērojuši radinieki un ieteikuši pieteikties, t.i., darbs atradās zināmā mērā nejauši. **Tikai 18% aktīvi meklēja darbu Latvijā, jo bija nolēmuši atgriezties** un vēl 12% bija nejauši ievērojuši darba piedāvājumu. Darbu pēc atgriešanās Latvijā visbiežāk plānoja meklēt jauni cilvēki līdz 34 gadu vecumā, jo īpaši sievietes. Tāpat tie biežāk ir cilvēki ar izglītību humanitāro zinātu un mākslas, vai dabaszinātņu, matemātikas un informācijas tehnoloģiju jomā. Darba devēja piedāvājumu visbiežāk saņēma cilvēki ar maģistra vai doktora grādu un tie, kas ārzemēs pirms aizbraukšanas nestrādāja. Ar paziņu un draugu palīdzību darbu visbiežāk atrada cilvēki ar pamata vai vidējo izglītību.

5.attēls. Darba meklēšanas pieredze (%)



Tiem 30% respondentu, kuri meklēja darbu vai vismaz skatījās darba piedāvājumus, tika jautāts, cik ilgu laiku pirms atgriešanās viņi sāka pievērst uzmanību darba piedāvājumiem. Atbildes liecina, ka tikai nedaudz vairāk nekā puse (59%) darba piedāvājumus sāka skatīties jau ārvalstīs, bet pārējie – jau pēc atgriešanās. Ja pieskaita klāt tos, kas darbu plānoja meklēt tikai Latvijā, jāsecina, ka **aptuveni divas trešdaļas remigrantu, kas darbu Latvijā vēl nebija atraduši, bet cerēja tuvākajā laikā uzsākt, darba meklējumus sāka tikai Latvijā.**

6.attēls. Darba meklēšanas laiks pirms atgriešanās (%)



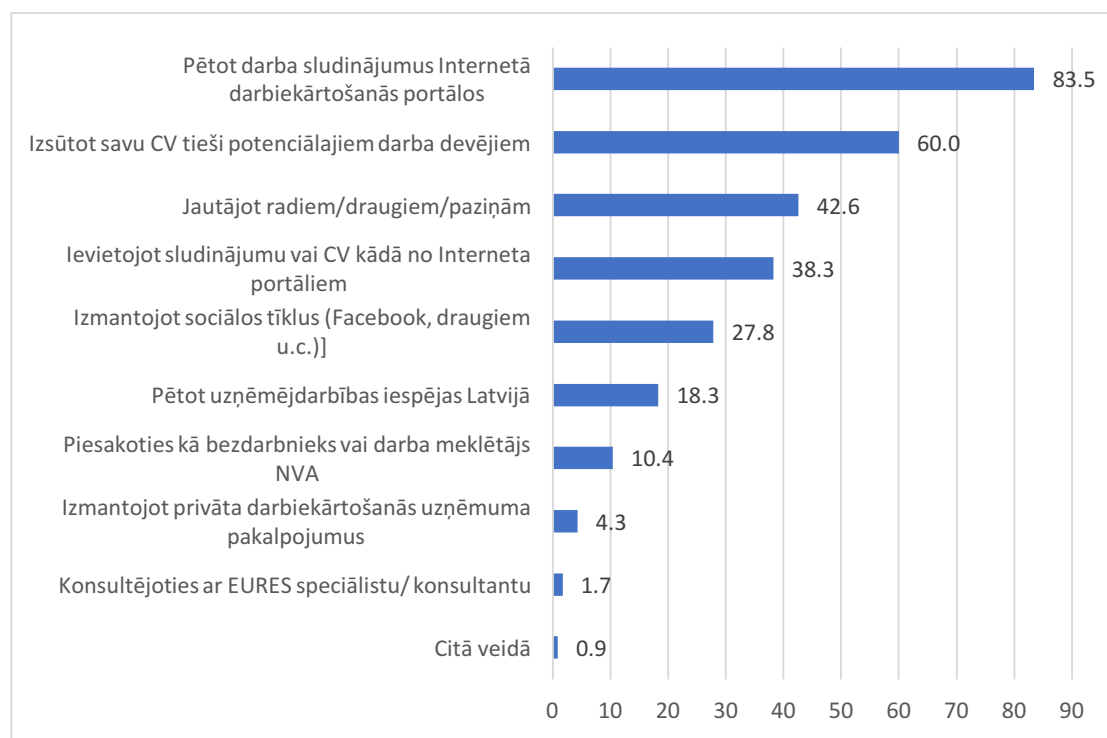
Bāze: aktīvi meklēja darba piedāvājumus vai bija ievērojuši darba piedāvājumu, kaut īpaši nemeklēja.

Visbiežāk izmantotais darba meklēšanas veids, ko izmantojuši respondenti, ir sludinājumu pētīšana darbiekārtos portālos Internetā – to darījuši 83,5% no tiem,

kuri paši meklēja vai skatījās darba piedāvājumus. Salīdzinoši mazāka daļa (38%) ievietoja savu CV kādā no šiem portāliem. Vairāk nekā puse (60%) izsūtīja savu CV tieši potenciālajiem darba devējiem. 43% apjautājās draugiem, radiem vai paziņām, bet 28% darba meklēšanai izmantoja sociālos tīklus. 18% pētīja uzņēmējdarbības iespējas Latvijā, apsverot iespēju uzsākt savu uzņēmējdarbību. 10% pieteicās kā bezdarbnieki vai darba meklētāji NVA, bet tikai daži konsultējās ar EURES speciālistiem.

Uzņēmējdarbības iespējas visbiežāk pētīja tie, kuri ieguvuši izglītību inženierzinātņu, ražošanas un būvniecības jomā, turklāt izteikti vairāk – vīrieši un tie, kas ārpus Latvijas pavadījuši vairāk nekā 10 gadus. Kā bezdarbnieki vai darba meklētāji NVA biežāk piesakās vecāki cilvēki, bet ļoti reti – jaunieši. CV izsūtīšana tieši darba devējiem ir viennozīmīgi visizplatītākais darba meklēšanas veids cilvēkiem ar izglītību humanitāro zinātņu un mākslas, vai dabaszinātņu, matemātikas un informācijas tehnoloģiju jomā (papildus personiskiem kontaktiem). Biežāk tā rīkojas tie, kuri ārzemēs pirms atgriešanās strādāja, nekā tie, kuriem nebija darba. Sociālos tīklus darba meklēšanai pamatā izmanto jaunieši (ļoti reti – cilvēki virs 35), tie, kuri ārpus Latvijas bijuši līdz diviem gadiem un pirms atgriešanās nestrādāja.

7.attēls. Darba meklēšanas veids (%)

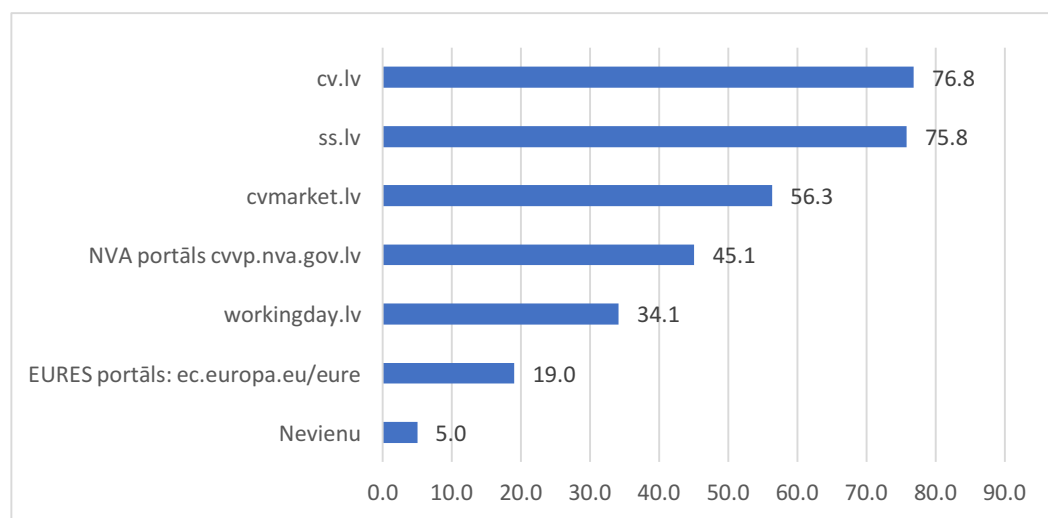


Bāze: aktīvi meklēja darba piedāvājumus vai bija ievērojuši darba piedāvājumu, kaut īpaši nemeklēja vai plānoja meklēt darbu Latvijā.

Trīs ceturtdaļas aptaujas dalībnieku zināja cv.lv un tikpat – ss.lv, un tikai 5% nezināja nevienu no darbiekārtošanās portāliem. Tas nozīmē, ka situācijas, kad nebūtu zināms neviens darbiekārtošanās portāls Latvijā, ir retas. Samērā populārs ir arī cvmarket – to zina 56% respondentu., savukārt workingday – 34%. NVA darbiekārtošanās portālu zina gandrīz puse (45%) respondentu, taču EURES – tikai katrs piektais (19%). Starp citiem portāliem minēts lvportals.lv, visidarbi.lv, LinkedIn, prakse.lv, Latvijas

Vēstnesis, kā arī pašvaldību mājas lapas un vietējie laikraksti. Daži minējuši arī ‘headhunters’.

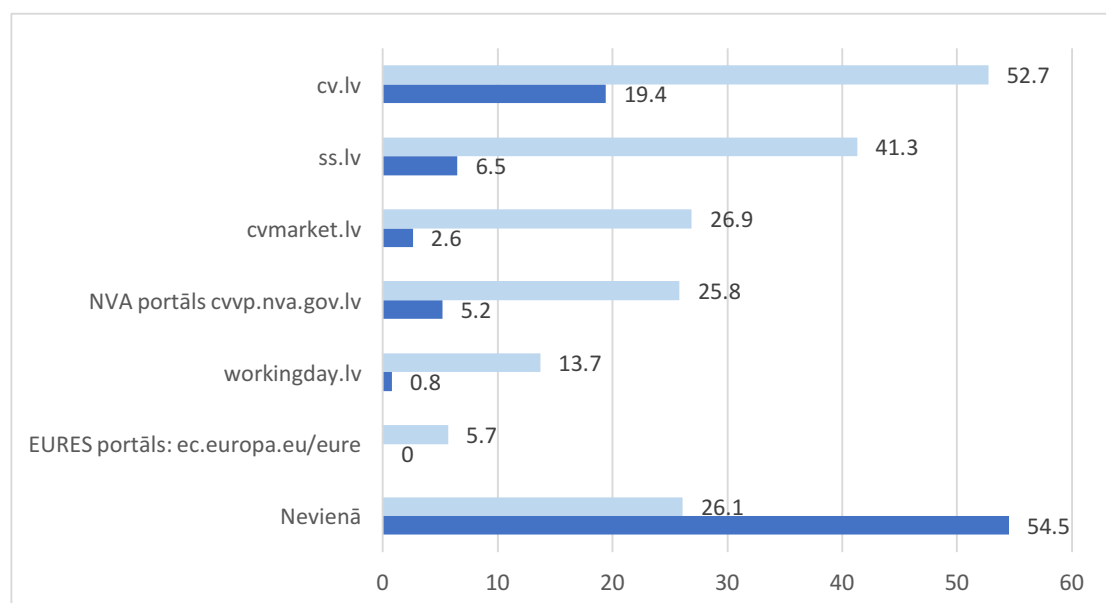
8.attēls. Darbīkārtošanās portālu atpazīstamība (%)



Visvairāk remigrantu darbu meklēja un atrada cv.lv: 53% šo portālu skatījās un 19% tajā atrada darbu. Daudzi (41%) skatījās arī ss.lv, taču darbu tajā atrada tikai 6% aptaujas respondentu. Cvmarket.lv izmanto tikai aptuveni puse no tiem, kuri šo portālu zina, turklāt tas nav bijis īpaši efektīvs darba atrašanai remigrantiem. Vēl mazāka daļa izmanto workingday.lv. NVA portālu kopumā darba meklēšanai izmantoja katrs ceturtais respondents (26%), taču tikai 5% tajā atrada darbu. EURES darba meklēšanai izmantojis tikai aptuveni katrs trešais no tiem, kas šo portālu zina (6%), turklāt neviens no respondentiem tajā nebija atradis darbu Latvijā.

Kopumā rezultāti parāda, ka darbīkārtošanās portālus Internetā darba meklēšanai izmantojusi lielākā daļa (74%) remigrantu, turklāt gandrīz puse (45%) šādā veidā arī atraduši darbu.

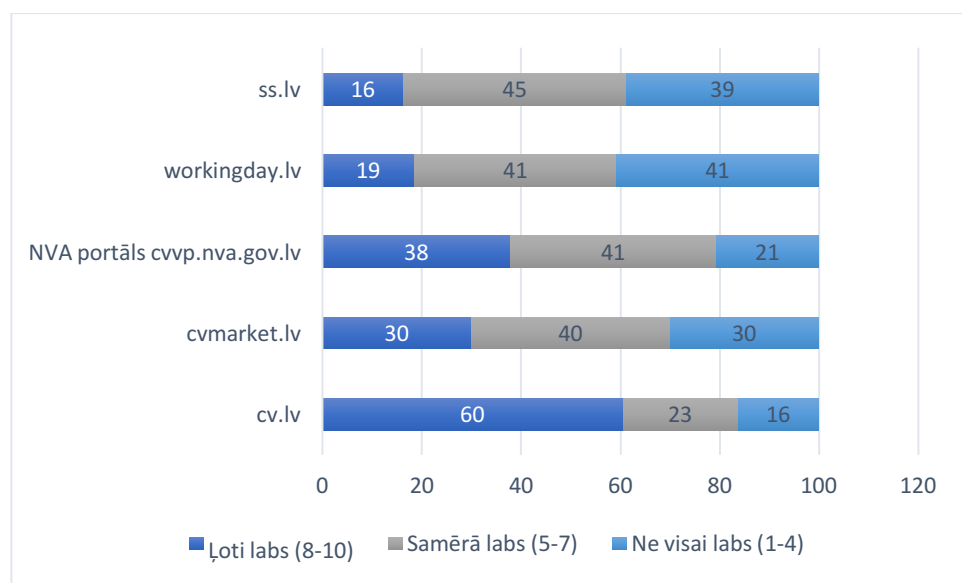
9.attēls. Darba meklēšana un atrašana darbīkārtošanās portālos (%)



NVA salīdzinoši bieži izmanto tie, kuri ieguvuši izglītību sociālajās vai humanitārajās zinātnēs, pakalpojumu jomā, kā arī dabas zinātņu, matemātikas un informācijas tehnoloģiju jomā, savukārt reti – izglītības, veselības un sociālās aprūpes jomā izglītību ieguvušie. Šo jomu speciālisti (jo īpaši veselības aprūpes jomas speciālisti) kopumā reti izmanto Interneta portālus, lai atrast darbu. Biežāk NVA portālu izmantojuši remigranti, kuri ārvalstīs pavadījuši līdz diviem gadiem un kuriem ir koledžas vai bakalaura izglītība, bet retāk – tie, kuriem ir maģistra vai doktora grāds. Ss.lv īpaši populārs ir starp tiem, kuri ieguvuši izglītību lauksaimniecības, pakalpojumu, kā arī inženierzinātņu, ražošanas un būvniecības jomā, turpretī cv.lv – starp tiem, kas ieguvuši izglītību sociālajās un humanitārajās zinātnēs. Interesanti, ka cv.lv popularitāte lielāka ir tieši jaunu cilvēku vidū, bet mazāka – starp remigrantiem 45 un vairāk gadu vecumā.

Pēc respondentu vērtējuma, vislabākais darbiekārtšanās portāls ir cv.lv: 60% vērtē to kā ļoti labu (8 -10 skalā no 1 līdz 10), bet tikai 16% - kā vāju (vērtējums 1-4). NVA portāls ir novērtēts ka otrs efektīvākais: 38% vērtē to kā ļoti labu, 41% - kā samērā labu, bet 21% -kā vāju (10.attēls). ss.lv vērtējums, lai gan to zina ļoti daudzi, darbiekārtšanās ziņā ir zems: 39% šo portālu vērtē kā vāju – līdzīgi kā workingday.lv.

10.attēls. Portālu vērtējums (%)



Tiem, kuri zina NVA portālu, bet neizmantoja, tika jautāts, kādēļ to neizmantoja. Atbildes apkopotas tabulā zemāk. Tās liecina, ka daļā remigrantu izveidojies priekšstats, ka NVA pārsvarā pieejamas zemas kvalifikācijas vakances par zemu atalgojumu. Daži kritizē mājas lapas dizainu un pārskatāmību, citi – NVA darbinieku attieksmi, bet vēl citi, dzīvojot ārzemēs, par NVA portālu vispār nebija dzirdējuši.

Bezjēdzīgi. Nosēdēju 3 mēnešus uz bezdarbnieka pabalsta un nesaņēmu nevienu zvanu, nevienu aicinājumu uz darbu. Tātad darba Latvijā nav.

Citos portālos lielāka izvēle

CV Market bija labākas iespējas tajā brīdī

Darbu meklēju jau pirms atgriešanās, privāti

Es jau biju atradis darbu pirms atgriešanās

Esmu ar šo iestādi sakāries, kā darba devējs, kas meklē darbiniekus, viņiem nekad nebija atbilstošs piedāvājums

Esmu tajā strādājis. Zinu no "iekšas"

Izmantoju, bet tanī neatradu piemērotu vakanci

Izmantoju...bet neko neatradu

Jo nemeklēju darbu, studēju. Man to piedāvāja.

Jo tur piedāvātās vakances neatbilst manai kvalifikācijai un prasībām

Kad iestājos NVA un uzzināju par turienes iespējām, biju jau norunājusi konkrēto interviju.

Liekas, ka tur tiek piedāvāti zemāka līmeņa darbi / zemāk atalgoti. Vairāk valsts sektoram piemērots portāls. Iespējams, maldos.

Mana skatījumā nav pietiekoši popularizēts, sarežģīts un slikti pārredzams.

Nav piemērotu vakancu.

Nav moderns, grūti pārskatāms, privātais sektors tur maz ievieto sludinājumus, vakances parasti neatbilst manām interesēm un kvalifikācijām

Neatbilda prasībām

Neatbilst manai kvalifikācijai, parasti tur tiek publicētas vakances mazāk kvalificētām spējām

Neatbilstoši sludinājumi manai kvalifikācijai

Nebija informācijas

Nebija informācijas par lapas esamību

Nebija informācijas par to, ko tieši iespējams tur atrast. Neaizdomājos.

Nebija intereses tur griezties

Nebija nepieciešamības

Nebija saistoši darba piedāvājumi uzņēmumos, kuri nespēj paši atrast darbiniekus (pārāk zems atalgojums?) un tos meklē bezdarbnieku rindās.

Nebija vajadzības, jo darba devējs pats mani uzrunāja.

Nebija vajadzības, man jau piedāvāja darbu un es uzreiz sāku strādāt

Nebija vajadzīgs

Nebiju par tādu dzirdējusi

Nedomāju, ka atradīšu sev piemērotus darba sludinājumus NVA portālā; nevēlējos izmantot pārāk daudz portālu vienlaicīgi, jo profila izveide aizņem laiku; neesmu dzirdējusi atsauksmes un nav bijusi iepriekšēja pieredze darba meklēšanai NVA portālā

Neērts lietošanā, darba devēji ar mazām algām.

Negribēju

Neiedomājos tur meklēt

Neizmantoju, jo atrodoties ārzemēs iepriekšējais darba devējs, pie kura strādāju Latvijā, izteica piedāvājumu, kuru pieņēmu, līdz ar to neizmantoju portālu.

Neko labāku nevarēju iedomāties

Nemaz par tādu nezināju!

Nepārskatāms, lietojamība (lietotāja pieredze) ļoti zemā līmenī - novecojis dizains un funkcionalitāte, līdz ar to ārkārtīgi grūti orientēties un atrast kaut ko. Papildus - NVA (cik zināms pēc pieredzes) ir atrodams daudz mazāks vakancu skaits nekā, piemēram cv.lv

Neredzēju jēgu

Nešķita man aktuāli. Iespējams, asociāciju dēļ, jo NVA lielākoties saistās ar bezdarbnieka statusu, bet sevi ar to tajā laikā neasociēju

Neatbilda vēlmēm

Neticu valsts institūcijām, tāpēc cenšos tās neizmantot

Netika piedāvātas interesējošās vakances

Nezināju par tādu. A ja zinātu, neesmu pārliecināts, ka tur var atrast labu darbu.

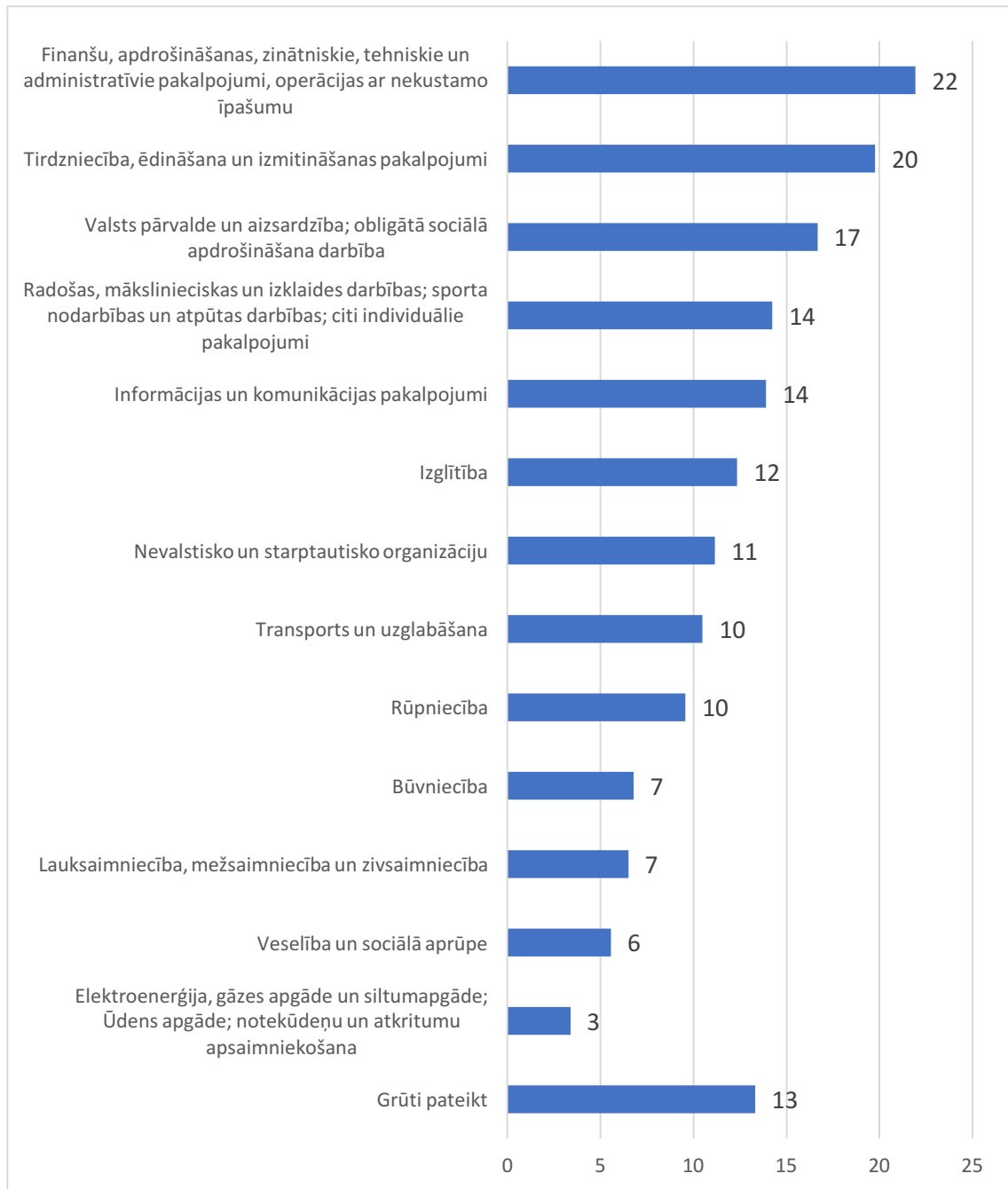
NVA дублирует свои вакансии на портале cv.lv. Несколько раз просматривала портал NVA, не видела подходящих вакансий (в основном продавцы в супермаркеты, обсл.)

Par vakancēm uzzinu no sava sociālā tīkla un paziņojumiem sociālajos medijos

parasti piedāvātie darbi ir ar ļoti zemu atalgojumu, vai sen jau aizņemti, bet piedāvā vēlreiz
 sarežģītāks info izkārtojums, mazāk pārskatāms un piedāvājumi tolaik mazāk atbilda interesēm
 Skatījos arī tajā, bet neviens piedāvājums neuzrunāja un nelikās atbilstošs darba pieredzei un izglītībai.
 Skatījos vakances lvportals.lv un pašvaldību mājas lapās. Jo bieži vien novadu domes savas vakances
 izsludina tikai šajos portālos - amatu konkursi vai biežāk - tikai savā novada oficiālajā mājas lapā.
 Strādāju ģimenes uzņēmumā
 Tai laikā nezināju par tādu, tagad zinu
 Tāpēc ka nebija aktuāli
 Tāpēc, ka nemeklēju darbu
 Tāpēc, ka tur piedāvā mazkvalificētu darbu.
 Tobrīd sistēma šķita neērta un smaga, piedāvām pirmās vakances, kas tika piedāvātas, bija
 mazkvalificētiem darbiem. Šķita nepiemērota vieta, maniem mērķiem
 Toreiz portālu nezināju
 Tur ir vakances ar viszemāko atalgojuma līmeni
 Tur meklē darbiniekus tikai tie, kuri nespēj piedāvāt konkurētspējīgu atlīdzību darbiniekiem, tāpēc caur
 citiem portāliem nespēj darbiniekus atrast
 Tur neko normālu nepiedāvā un attieksme negatīva
 Tur pārsvarā ir tikai zemas kvalifikācijas darbi
 Vairāk uzticos pazīstamiem cilvēkiem kas iesaka konkrētu vietu, ar zināmu atbilstošu atalgojumu
 Vakances nav aktuālas. Pamatā zemas kvalifikācijas darba piedāvājumi.
 Valsts iestādēs strādājošie bieži vien nav čaklāko darbu darītāji! Esmu reiz bijis klātienē, nepatika attieksme
 no darbiniekiem un daudz negatīvu aspektu...
 Viņu mājaslapa neuzrunā.
 Zemas algas, nekvalitatīvi darbi.
 На тот момент я о нем еще не знала.

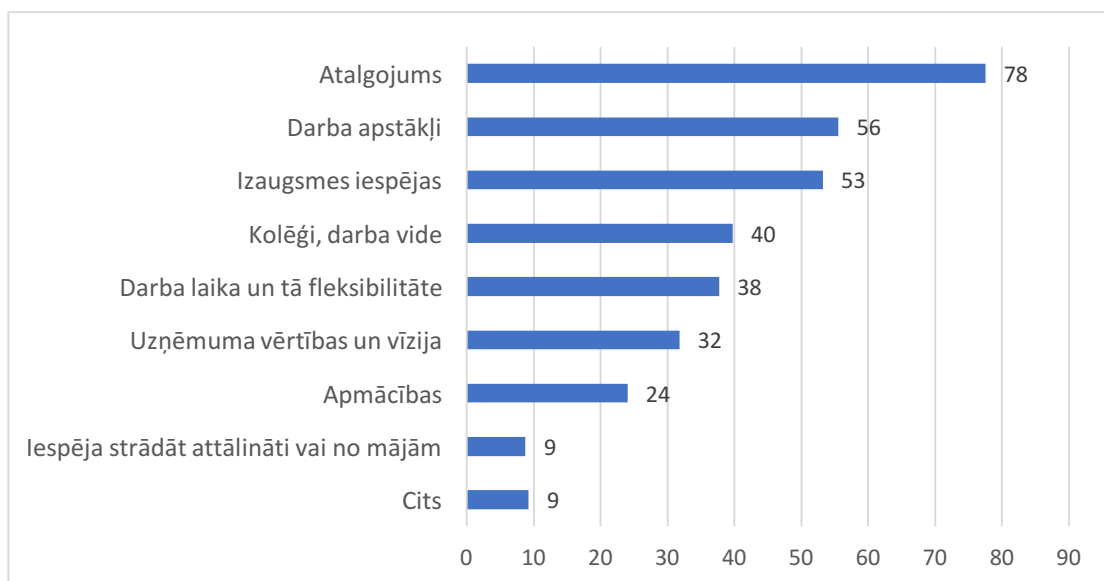
Atgriežoties Latvijā, visvairāk respondentu meklēja darbu finanšu, apdrošināšanas,
 zinātnisko, tehnisko un administratīvo pakalpojumu, operāciju ar nekustamo īpašumu
 jomā (22%), tirdzniecības, ēdināšanas un izmitināšanas pakalpojumu jomā (20%) vai
 valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas darbības jomā
 (17%). Pārstāvētas arī dažādas citas jomas, tostarp informācijas un komunikāciju
 tehnoloģijas (14%), taču veselības un sociālās aprūpes, būvniecības un
 lauksaimniecības jomā darbu meklēja reti kurš remigrants.

11.attēls. Nozare, kurā meklēja darbu, atriezoties Latvijā (%)



Runājot par galvenajām prasībām pret darbu, visvairāk (78%) aptaujāto remigrantu pievērsa uzmanību atalgojumam. Taču ļoti svarīgi remigrantiem ir arī darba apstākļi (56%) un izaugsmes iespējas (53%). Ap 40% pievērs uzmanību kolēģiem un darba videi, kā arī darba laikam, tā fleksibilitātei. Trešdaļa (32%) pievērs uzmanību uzņēmuma vīzijai un vērtībām. Var secināt, ka **atalgojums ir svarīgākais, taču ne vienīgais, kam pievērs uzmanību remigranti, meklējot darbu Latvijā.**

12.attēls. Prasības pret darbu (%)



Citas prasības: Viss minētais / Veselības apdrošināšana/ vēlos strādāt ne vairāk kā 4 stundas darba dienā / Vēlējos sniegt ieguldījumu Latvijas valsts pārvaldē un biju elastīga attiecībā pret darba apstākļiem / tuvu dzīvesvietai / tuvāk dzīvesvietai / tas, ka konkrētais uzņēmums bija dāņu uzņēmums / strādāt tieši par psihologu /strādāju sev / stabilitāte un godīga nodokļu maksāšana/ saprotoši priekšnieki / pieejamība mazpilsētā, tās tuvumā /noteikts darba laiks / normēts darba laiks /nodokļi / Interesants darbs / Interesanti un izaicinoši plānotie darba pienākumi /iespēja ceļot un iepazīt citas kultūras/ Iespēja attīstīties un gūt peļņu / iesākumam-vienkārši strādāt / godīgi nomaksāti nodokļi / galvenā prasība bija - lai darbs vispār būtu!!! / darbs, kas ir arī hobijs, ko mīlu un strādātu ar prieku / Darba vietas attālums no dzīvesvietas / Darba vieta / Brīvība/ Atrašanās vieta /atrašanās vieta /atgriezos iepriekšējā darba vietā /atbilstība izglītībai

Atalgojums ir īpaši svarīgs tiem, kuri ārvalstīs ir nodzīvojuši salīdzinoši neilgu laiku – iespējams, tādēļ, ka vēl nav izveidoti uzkrājumi. Atalgojumam visvairāk uzmanību pievērš tie, kas meklē darbu rūpniecībā, transporta un uzglabāšanas nozarē, informācijas un komunikācijas tehnoloģiju nozarē un finanšu, apdrošināšanas, zinātnisko, tehnisko un administratīvo pakalpojumu, operāciju ar nekustamo īpašumu nozarē.

Izaugsmes iespējas īpaši novērtē jaunieši (pretstatā tiem, kuriem ir 45 vai vairāk gadu) un tie, kuri ieguvuši izglītību sociālo zinātņu, komerczinību un tiesību, kā arī dabas zinātņu, matemātikas un informācijas tehnoloģiju jomā. Tām īpaši pievērsta uzmanību tie, kuri meklēja darbu informācijas un komunikācijas tehnoloģiju, tirdzniecības, ēdināšanas un izmitināšanas pakalpojumu nozarē.

Darba apstākļi īpaši svarīgi tiem, kuri izglītību ieguvuši inženierzinātņu, ražošanas un būvniecības vai veselības aprūpes un sociālās labklājības jomā, jo īpaši jauniešiem. Tiem visvairāk uzmanību pievērsta remigranti, kuri meklēja darbu 1) rūpniecības, 2) elektroenerģijas, gāzes apgādes un siltumapgādes; Ūdens apgādes; notekūdeņu un atkritumu apsaimniekošanas, kā arī 3) radošo, māksliniecisko un izklaides darbību; sporta nodarbību un atpūtas darbību; citu individuālo pakalpojumu jomā.

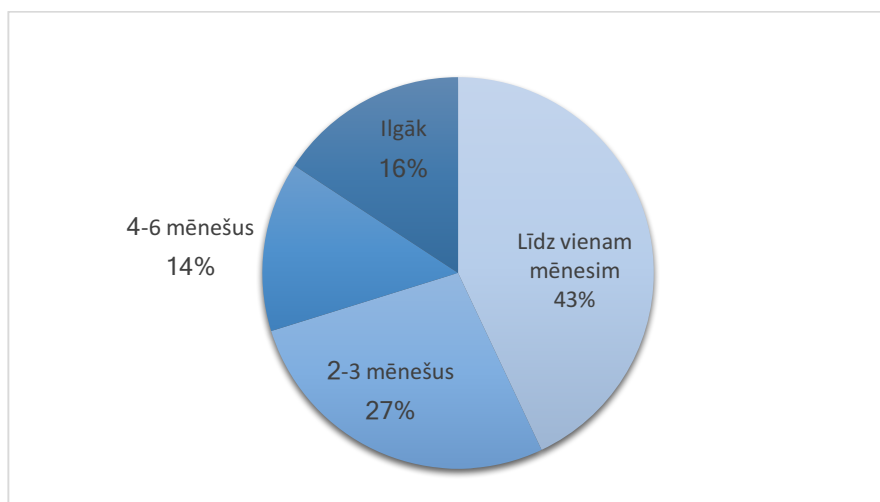
Kolēģi un darba vide svarīgākie ir tiem, kas ieguvuši izglītību sociālo zinātņu, komerczinību un tiesību jomā, kā arī veselības aprūpes un sociālās labklājības jomā, īpaši jaunākiem cilvēkiem. Uzņēmuma vērtībām un vīzijai daudz biežāk nekā citi uzmanību pievērš jaunieši un cilvēki ar maģistra vai doktora grādu. Tiem visvairāk uzmanību pievērša remigranti, kas meklēja darbu 1) veselības un sociālās aprūpes jomā, 2) kā arī finanšu, apdrošināšanas, zinātnisko, tehnisko un administratīvo pakalpojumu, operāciju ar nekustamo īpašumu jomā un 3) radošo, māksliniecisko un izklaides darbību; sporta nodarbību un atpūtas darbību; citu individuālo pakalpojumu jomā.

Darba laika fleksibilitātei īpašu uzmanību pievērš sievietes, kā arī tie, kuri meklēja darbu 1) transporta un uzglabāšanas; 2) finanšu, apdrošināšanas, zinātnisko, tehnisko un administratīvo pakalpojumu, operāciju ar nekustamo īpašumu un 3) radošo, māksliniecisko un izklaides darbību; sporta nodarbību un atpūtas darbību; citu individuālo pakalpojumu jomā.

57% respondentu darbu meklēja tikai Rīgā un Rīgas apkaimē, 27% - kādā citā vietā Latvijā, bet 15% - jebkur Latvijā.

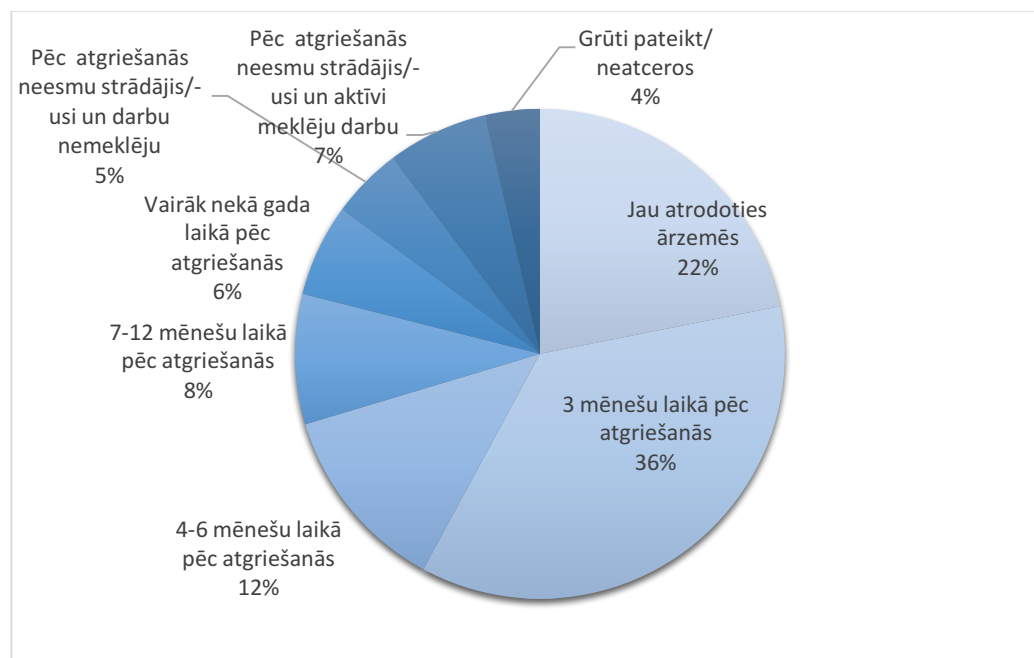
Runājot par darba meklēšanas ilgumu, 43% darbu atrada uzreiz vai mēneša laikā (ieskaitot tos, kam darbu piedāvāja darba devējs), 27% darbu meklēja 2-3 mēnešus, 14% - 4-6 mēnešus, bet 16% - ilgāk par sešiem mēnešiem. Visātrāk darbu atrada tie, kas vēlējās strādāt būvniecības, kā arī lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības jomā. Turpretī visilgāk darbu meklēja tie, kas vēlējās strādāt izglītības, veselības aprūpes, kā arī valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas darbības jomā: vairāk nekā 40% no viņiem darbu meklēja vairāk nekā 3 mēnešus. Tas var būt saistīts gan ar specifiskām prasībām šajās jomās, gan piedāvāto atalgojuma līmeni. Ilgāk nekā 6 mēnešus visbiežāk (20%) darbu meklē tie remigranti, kuriem ir pamatzglītība, taču arī tie, kuriem ir augstākā izglītība, nereti nesteidzas, un piemērota darba meklējumiem velta vairākus mēnešus. Ievērojami biežāk uzreiz darbu atrod tie, kuri ārpus Latvijas dzīvojuši mazāk nekā piecus gadus, turpretī tiem, kuri ārzemēs dzīvojuši ilgāk, darba meklējumi prasa vairāk laika. Salīdzinoši bieži ilgāk par 3 mēnešiem darbu meklē remigranti 45 vai vairāk gadu vecumā (41%).

13.attēls. Darba meklēšanas ilgums (%)



Kopumā katrs piektais (22%) respondents darbu atrada jau, atrodoties ārzemēs. 36% - trīs mēnešu laikā pēc atgriešanās, bet 12% - 4-6 mēnešu laikā pēc atgriešanās. Tiesa, ne katrs sāk meklēt darbu, jau atrodoties ārvalstīs, tādēļ tas neliecina par darba meklēšanas veiksmīgumu vai neveiksmīgumu. Tikai 30% nebija iekļāvušies Latvijas darba tirgū 6 mēnešu laikā pēc atgriešanās.

14.attēls. Darba atrašanas laiks (%)



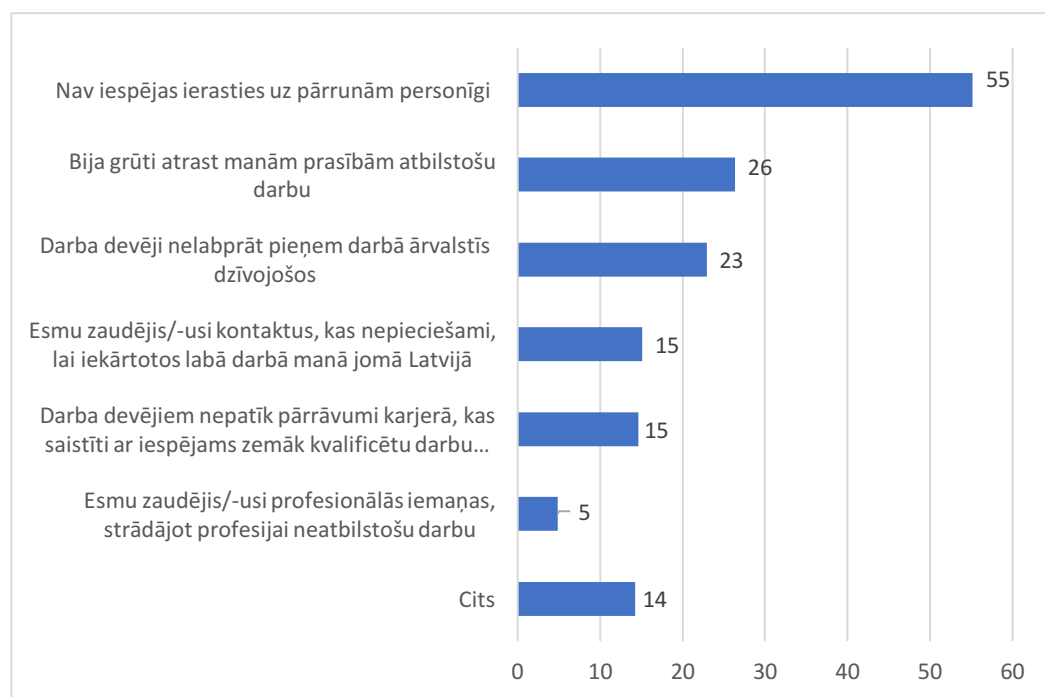
No tiem, kas plānoja Latvijā sākt strādāt uzreiz, 42% bija atraduši darbu jau ārzemēs, bet 38% to atrada 3 mēnešu laikā. 20% tas prasīja vairāk nekā 3 mēnešus, t.i., nācās saskarties ar grūtībām darba atrašanā. No tiem, kas plānoja sākt strādāt pēc dažiem mēnešiem, gandrīz puse (46%) šajā laikā arī atrada darbu. 23% sāka strādāt 4-6 mēnešu laikā pēc atgriešanās, bet (32%) darba meklējumi prasīja ilgāku laiku. Visgrūtāk Latvijas darba tirgū iekļaujas tie, kuri atgriezās bez konkrētiem plāniem.

1.tabula. Darba atrašana atkarībā no nodarbinātības plāniem (%)

	sākt strādāt uzreiz	sākt strādāt pēc dažiem mēnešiem	sākt strādāt pēc ilgāka laika	nebija konkrētu plānu, grūti pateikt
	Kol %	Kol %	Kol %	Kol %
Jau atrodoties ārzemēs	42	1	0	7
3 mēnešu laikā pēc atgriešanās	38	45	10	23
4-6 mēnešu laikā pēc atgriešanās	7	23	10	11
7-12 mēnešu laikā pēc atgriešanās	3	15	15	11
Vairāk nekā gada laikā pēc atgriešanās	2	5	30	13
Pēc atgriešanās neesmu strādājis/-usi un darbu nemeklēju	1	0	20	18
Pēc atgriešanās neesmu strādājis/-usi un aktīvi meklēju darbu	3	10	0	13
Grūti pateikt/ neatceros	3	2	15	3

Uz jautājumu par to, kas traucēja atrast darbu jau ārzemēs, vairāk nekā puse (55%) norāda uz to, ka nav iespējas ierasties uz pārrunām personīgi. 26% darbu atrast kavēja paša augstās prasības (grūti atrast prasībām atbilstošu darbu), 23% - tas, ka darba devēji nelabprāt pieņem darbā ārvalstīs dzīvojošos. Katrs sestais (15%) kā problēmu norāda zaudētus kontaktus, kas nepieciešami, lai iekārtotos darbā Latvijā, un tikpat – to, ka darba devējiem nepatīk pārrāvumi karjerā. Starp citām atbildēm visbiežāk minēts, ka ārzemēs vienkārši darbu nemeklēja, jo tas nebija aktuāli. Daži min arī vecumu kā šķērslī darba atrašanai, nepietiekamo atalgojumu, aizņemtību, darba devēju skeptisku attieksmi pret remigrantiem un citas problēmas.

15.attēls. Kas traucē atrast darbu jau ārzemēs (%)



Bāze: neatrada darbu ārzemēs

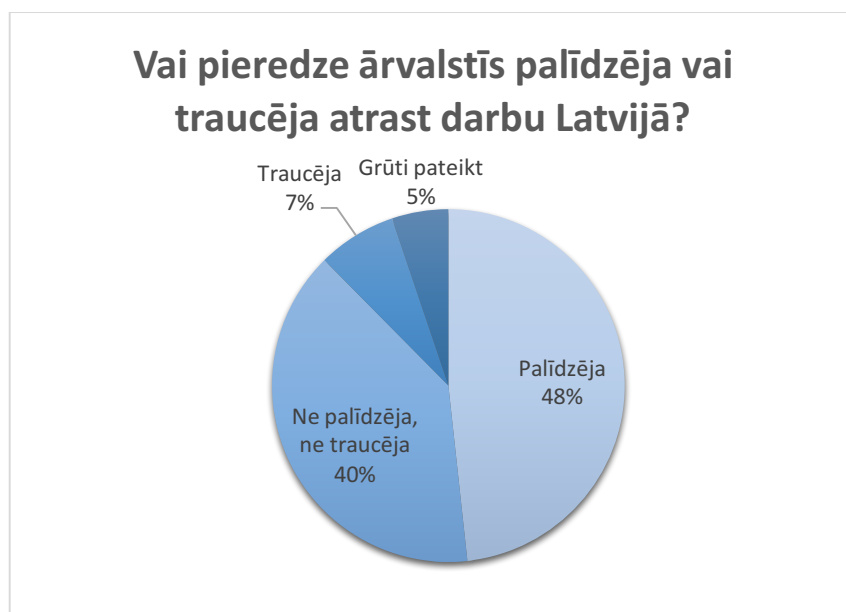
Cits: Abpusēja noruna, ka pārrunas būs, kad ieradīšos Latvijā / atgriešanas bija spontāna, tāpēc nebija laika meklēt darbu no ārzemēm - meklēju jau te uz vietas/ Atlīdzības apmērs neadekvāts jeb nenovērtēšana (Ārzemju latvietis ir "ar smadzenēm" un bez verga gēna) / Atrados ārzemēs, darbu Latvijā nemeklēju/ Biju aizņemta ar nekustamā īpašuma iegādes jautājumiem/ biju izlēmis sākt meklēt tikai pēc atgriešanās /Biju pārāk aizņemta, lai pilnvērtīgi nodotos darba meklējumiem/ Darba devēji man neatbildēja ne uz vienu manis sūtīto CV /Darba ņēmēju neticība, ka neaizbraukšu atpakaļ/ Darbu atrast nav problēmu, bet atrast darbu kur maksā atbilstoši darba slodzei ir praktiski neiespējami/ Darbu nepieciešams uzsākt nekavējoties/ Dēļ tā, ka bērniem uzreiz nebija vieta nevienā bērnudārzā. Dēļ tā 7 mēnešus nosēdēju mājās, jo nebija kas pieskata/ Gribēju meklēt darbu atrodoties LV/ ģimenes pieaugums / Mācījās latviešu valodas kursus/ mani gadi/ Mans lēmums par atgriešanos bija pēkšņs. Nemeklēju darbu pirms tam / Mans vecums / Neatbilstošas vakances/ Neatbilstoši darba piedāvājumi, zems solītais atalgojums / Nevaru to atrast, pat esot Latvijā / Nebija interese un vajadzība/ Nebija intereses uzsākt meklējumus ātrāk /nebija nepieciešams / Nebija skaidra vīzija, kādi būs apstākļi, atgriežoties LV / nebija vajadzības /Nebija vēlme uzreiz atsākt strādāt / Nebiju plānojusi dzīvot Latvijā /negribēju / Negribēju meklēt /Nekas/ nekas nekavēja/ Nekas nekavēja...gribēju no sākuma atpūsties no visa un tad domāt par darba meklēšanu. / Nemāku krievu valodu / nemeklēju / nevēlējos uzreiz sākt strādāt/ neviens uz cv un epastiem neatsaucās/ Nezinu, jo meklēju jau esot LV /

strādājot ārzemēs, tas nebija aktuāli, jo lēmums bija salīdzinoši spontāns / Tas nebija aktuāli konkrētajā mirklī/ vecums / Vēlējos meklēt darbu tikai pēc atgriešanās Latvijā /Vēlējos sākumā atpūsties un nestrādāt. Speciāli atgriezos Latvijā vasaras sākumā / Возраст / не искал/ низкий уровень вознаграждения, работодатели очень долго рассматрива/ Уверенность что не останусь без работы.

Daudzi remigranti darbu atraduši kompānijās ar ārvalstu kapitālu (29%); 39% strādā privātos uzņēmumos bez ārvalstu kapitāla, 21% valsts iestādēs, 8% mikrouzņēmumos un 3% - nevalstiskajās organizācijās. Kopumā savu apmierinātību ar darbu lielākā daļa vērtē augstu. Katrs ceturtais (25%) ir ārkārtīgi apmierināts (vērtējums 9-10, skalā no 1 līdz 10), vēl 22% - ļoti apmierināti (vērtējums 8), 15% apmierināti (7) un vēl 15% - vidēji apmierināti (5-6). Tikai 23% ar savu darbu nav apmierināti (vērtējums zem 5). Visbiežāk neapmierināti ir tie, kas meklēja darbu elektroenerģijas, gāzes apgādes un siltumapgādes; Ūdens apgādes; notekūdeņu un atkritumu apsaimniekošanas nozarē (44%). Salīdzinoši bieži neapmierināti ir arī izglītības un radošajā jomā darbu meklējušie (aptuveni trešdaļa).

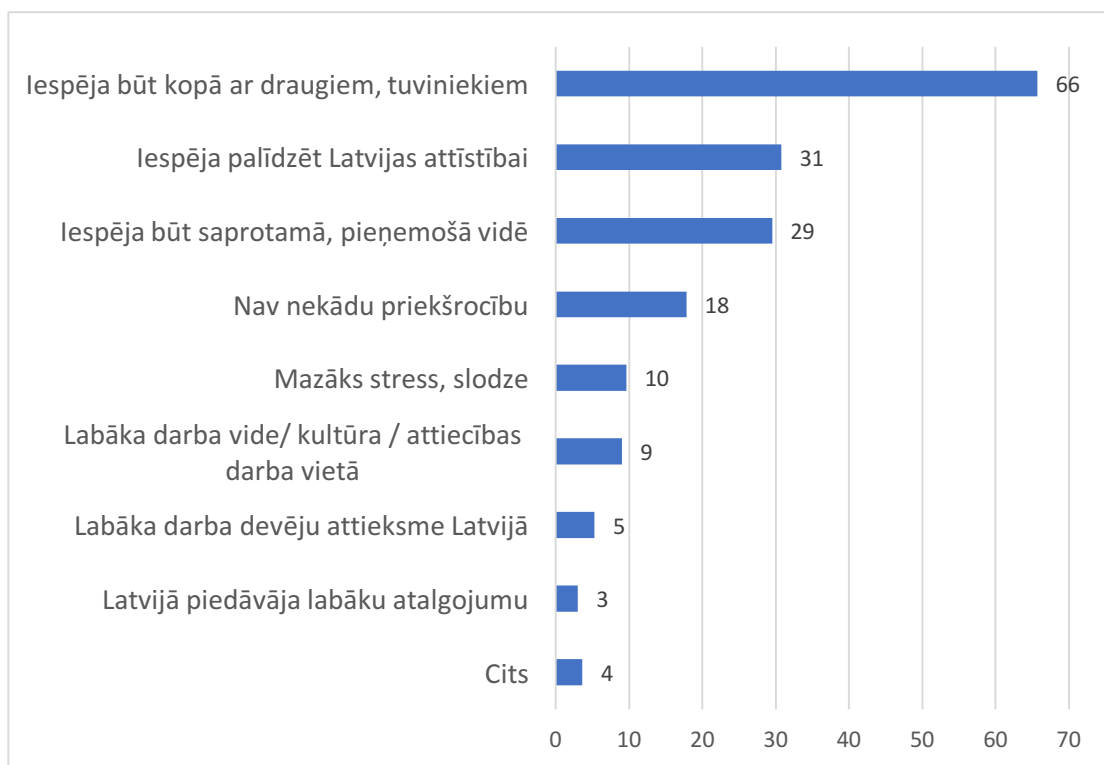
Aptuveni puse (48%) remigrantu uzskata, ka ārvalstu pieredze viņiem ir palīdzējusi atrast darbu Latvijā, un tikai 7% domā, ka tā traucēja.

16.attēls. Ārvalstu pieredzes novērtēšana Latvijas darba tirgū (%)



Lielākā, un daudzu remigrantu acīs vienīgā darba Latvijā priekšrocība ir iespēja būt kopā ar draugiem un tuviniekiem – to kā priekšrocību minējuši 66%. Citas biežāk minētās priekšrocības ir iespēja būt saprotamā, pieņemošā vidē (29%) un palīdzēt Latvijas attīstībai (31%). 18% nesaskata nekādas priekšrocības darbam Latvijā.

17.attēls. Darba Latvijā priekšrocības (%)

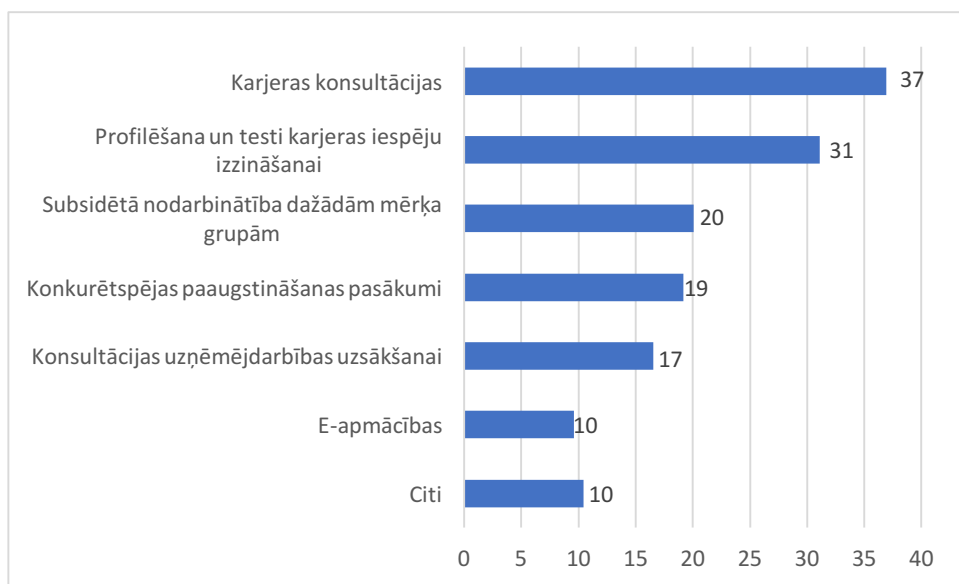


Tiem, kuri neatrada darbu trīs mēnešu laikā, tika uzdots jautājums, kādēļ viņi neregistrējās NVA kā bezdarbnieki vai darba meklētāji. Atbildes ir ļoti dažādas. Lielākoties cilvēki norāda, ka nebija nepieciešamības. Aptuveni katrs trešais (33-34%) uzskata, ka nekvalificētos šim statusam un tikpat – ka NVA nav man pieņemamu darba piedāvājumu. 27% domā, ka NVA nav domāts tādiem cilvēkiem kā viņi, bet 20% minējuši kādu citu iemeslu, piemēram, ka nezināja, ka NVA var viņiem kā ‘ārzemniekiem’ ko palīdzēt.

Par samērā vājo diasporas informētību par NVA liecina arī tas, ka uz jautājumu “Vai ir iespējams, balstoties uz ārvalstu darba stāžu, saņemt bezdarbnieka pabalstu pēc atgriešanās Latvijā?” puse (51%) sniedz atbildi “Grūti pateikt” un 29% domā, ka tas nav iespējams.

Jautāti par informētību par dažādiem NVA pakalpojumiem, 43% norāda, ka zina, ka NVA organizē apmācību grupas, 37% - karjeras konsultācijas, 31% - profilēšanu un testus karjeras iespēju izzināšanai. Salīdzinoši maz (10%) zina par to, ka NVA organizē arī e-apmācības un 17% - ka NVA pieejams atbalsts uzņēmējdarbības uzsākšanai. Kopumā respondentu atbildes liecina par **vāju informētību par NVA pakalpojumiem**. Vairāki respondenti norāda, ka tagad par šiem pakalpojumiem zina, bet, dzīvojot ārpus Latvijas, nezināja. Daži sūdzas par NVA sastapto attieksmi, citi norāda, ka neuzticas NVA tādēļ, ka tā ir valsts iestāde, citi vienkārši nezina, jo nebija interesējušies.

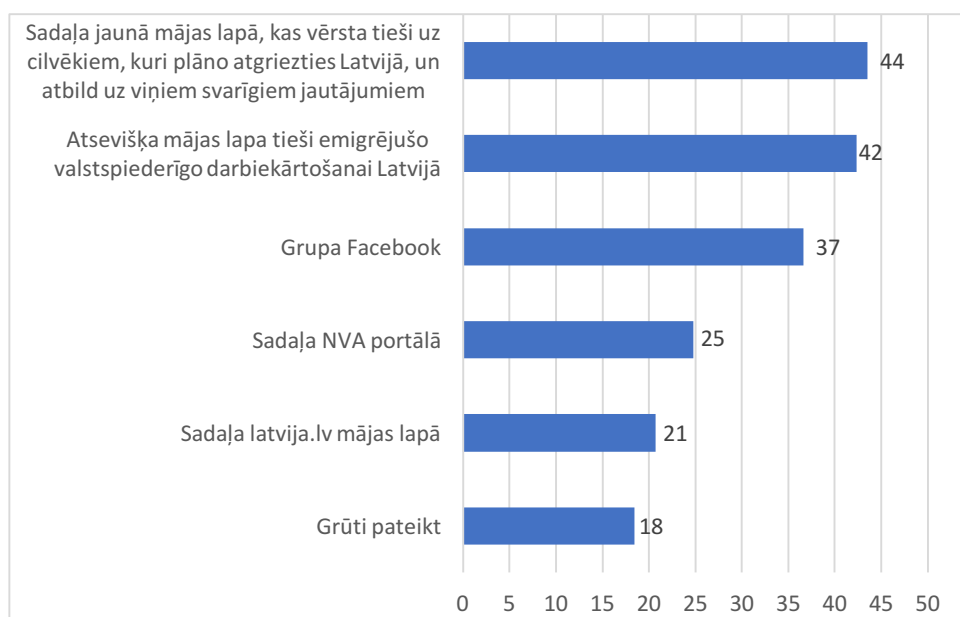
18.attēls. Informētība par NVA pakalpojumiem (%)



Viedokļi par to, kāds būtu piemērotākais formāts remigrantu darbiekārtošanās vajadzībām atšķiras. 44% vēlētos redzēt darbiekārtošanās sadaļu jaunā mājas lapā, kas vērsta tieši uz cilvēkiem, kuri plāno atgriezties Latvijā un atbild uz viņiem svarīgiem jautājumiem, bet 42% - atsevišķu mājas lapu tieši emigrējušo Latvijas valstspiederīgo darbiekārtošanai Latvijā. Tas, ka tik daudzi izvēlējušies atsevišķu mājas lapu remigrantiem ar darbiekārtošanās sadaļu, liecina, ka diasporas pārstāvjiem trūkst dažāda veida informācijas par atgriešanos, ne tikai informācija par darba piedāvājumiem. Par līdzīgu risinājumu, kurš gan vērsts ne vien uz remigrantiem, bet visiem ārvalstīs dzīvojošajiem, var uzskatīt workinestonia.lv. Daudzi (37%) par piemērotu uzskatītu arī grupu Facebook. Jautājums par grupu LinkedIn netika uzdots, bet var pieņemt, ka pret to attieksme būtu līdzīgi pozitīva. Salīdzinoši mazāk respondentu apmierinātu sadaļa kādā no esošajiem valsts portāliem. Tas liecina, ka remigrantu darbiekārtošanās jautājums tiek uzskatīts par pietiekoši svarīgu, lai **remigrantu informācijas vajadzību apmierināšanai būtu nepieciešama atsevišķa mājas lapa**. Tomēr šāds viedoklis ir ne visiem. Pieci respondenti norādījuši, ka “neredz īpašu nepieciešamību pēc šādas atsevišķas pieejas” un ka, viņuprāt, remigranti nebūtu jānodala kā atsevišķa grupa.

Starp citiem ierosinājumiem ir diasporas pārstāvju/remigrantu pašpalīdzība. Kā atzīmē kāda respondente “*Ar pasaules pieredzi Latvijā - ja būtu par tādu zinājusi plānojot atgriešanos, noteiktu būtu meklējusi darbu un ar atgriešanos saistītus padomus pie viņiem*”. Citi norāda, ka veiksmīgs risinājums varētu būt “*Forums vai lapa kādā no emigrantu Online vietnēm - Anglobalticnews vai kādā citā līdzīgā vietnē*”.

19.attēls. Piemērotākais formāts remigrantu darbiekārtošanās vajadzībām (%)



Cits: Te neviens nebrauks, pat babaji mūk / Tam nav nozīmes, lieka līdzekļu šķērdēšana/ Speciālu vajadzību patiesībā nav; laikposmā kas nepārsniedz 10 gadus, saikne nav pazaudēta/ Sadaļa jau esošā mājaslapā ar reklāmu facebook.com / Publiskā vidē par maz reālas informācijas/ Pabalstu piedāvājumi / Normāls atalgojums un viss / Neviens/ Neredzu īpašu nepieciešamību pēc šādas atsevišķas pieejas/ Neredzu atšķirību starp pirmo un ceturto variantu, ārzemēs dzīvojošie latvieši neapmeklē NVA portālus/latvija.lv mājaslapu, tāpēc atsevišķa sadaļa tur būtu lieka / Nepieciešamie rīki jau pastāv, tikai darbavietu, kurās maksātu, nav. / Neiesaku atgriezties / Nedaliet kategorijās; palīdziet vietējiem-ārzemniekiem paši tiks galā, nav stulbāki par pārējiem / Nav vajadzības pēc šāda atsevišķa formāta / Mazliet no visa, cilvēkiem būtu vēlams zināt ka ir pieejama palīdzība / Mans viedoklis ir, ka nekāds īpašs formāts nav nepieciešams, parastā kārtībā var vērsties/izmantot NVA pakalpojumus / Manā gadījumā nebija paša darba devēja ar vakanci, bet ka uzzināja, pirmkārt viņi ņem "по знакомству" / Latvijā nav darba/ Labāk atsevišķa lapa kurā var nokļūt no latvija.lv lai cilvēkiem vieglāk atrast / Ir lieliska biedrība - Ar pasaules pieredzi Latvijā - ja būtu par tādu zinājusi plānojot atgriešanos, noteiktu būtu meklējusi darbu un ar atgriešanos saistītus padomus pie viņiem / Interesēties par vietējiem darbiekārtotājiem ir tas pats, kas brīvprātīgi pieteikties pie vergu tirgotāja par vergu, kurš tevi pārdos par lāpstu / Forums vai lapa kādā no emigrantu Online vietnēm - Anglobalticnews vai kādā citā līdzīgā vietnē / EUROAXESS / Domāju, ka emigrējušie nebūtu īpaši jāizceļ / Der visi formāti. Jāpiebilst, ka viss ir atkarīgs no vēlēšanās sākt strādāt. Un ja tāda ir, tad visu var atrast un uzzināt. / Cik zinu, kuri atbrauc, ātri dodas atpakaļ / Bet galvenais - domājiet, kā VIŅIEM izskatās mūsu iestādes / ārvalstnieku/atbraucēju tīkls. Jo savstarpēji palīdzētu atrast iespējamus darbus vai uzsākt uzņēmējdarbību. NVA... kā man teica - jūs zināt, ka mēs jums palīdzēt nevarēsim.

Uz jautājumu par to, ko vēl valsts varētu darīt, lai palīdzētu ārvalstīs dzīvojošajiem Latvijas valstspiederīgajiem atrast darbu Latvijā, atbildes ir dažādas un komentāri apkopoti 1.Pielikumā. Visbiežāk minēta nepieciešamība nodrošināt pienācīgu, konkurētspējīgu atalgojumu, palielināt minimālo algu, samazināt nodokļus un veicināt uzņēmējdarbībai draudzīgu vidi, kā arī samazināt korupciju valsts pārvaldē. Daudzi izteikuši bažas par mājokļa atrašanu, ar kuru arī varētu palīdzēt valsts vai pašvaldības. Dažiem lielas grūtības sagādājusi bērnu iekārtošana bērnu dārzā, citi aicina nodrošināt kompleksu, skaidru informāciju par dažādiem remigrantiem neskaidriem jautājumiem,

t.sk. nodokļiem un pabalstiem. Tie, kuri izmantojuši vai vēlējušies izmantot NVA kursus, norāda uz garām rindām vai ne vienmēr atbilstošu, mūsdienīgu piedāvājumu. Izskan arī aicinājums aktīvāk popularizēt darba piedāvājumus Latvijā un pozitīvos ‘pieredzes stāstus’, vislabāk – izmantojot diasporas vidū ļoti populāros ziņu portālus (Delfi, TvNet u.c.) vai sociālos tīklus.

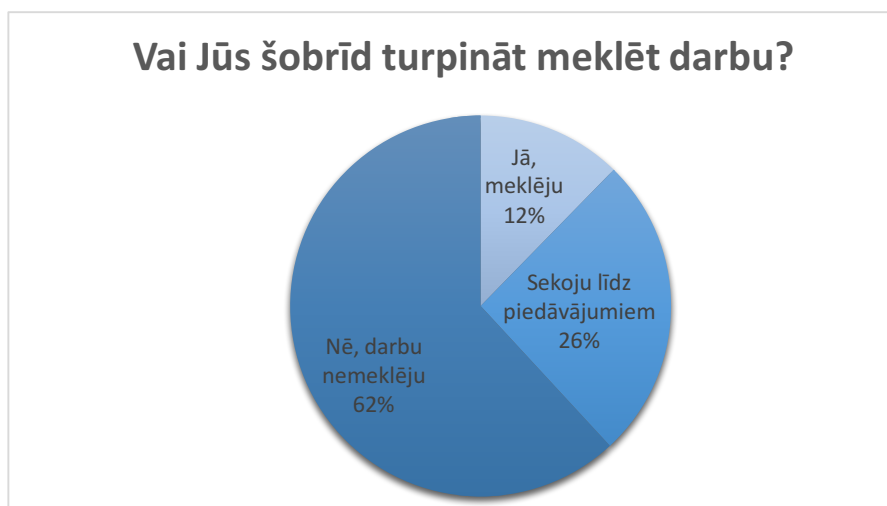
12% aptaujāto jau šobrīd ir uzņēmēji, bet vēl 9% plāno vai apsver iespēju tuvāko 6 mēnešu laikā uzsākt savu uzņēmējdarbību. Konkrēti ierosinājumi attiecībā uz to, kā valsts, pēc viņu domām, var atbalstīt un veicināt remigrantu uzņēmējdarbību, aplūkoti 2.Pielikumā. Lielākoties tie skar atbalstu mazajiem uzņēmumiem/ start-up uzņēmumiem to darbības sākumposmā, t.sk. nodokļu atlaižu formā. Tiek uzsvērts, ka atbalsts nepieciešams ne vien zināšanu-ietilpīgiem, bet jebkuriem mazajiem uzņēmumiem. Daudzos komentāros ļoti kritiski vērtēta Latvijas nodokļu sistēma, birokrātija un attieksme pret uzņēmējiem no valsts puses, kas neveicina vēlmi nodarboties ar uzņēmējdarbību vai pat padara to nerentablu. Vēl bieži minēta nepieciešamība pēc informatīvā atbalsta saistībā ar uzņēmējdarbības uzsākšanu. Informētība par biznesa inkubatoriem starp uzņēmējiem un potenciālajiem uzņēmējiem ir ļoti laba – 70% par tiem zina.

20.attēls. Uzņēmuma dibināšanas plāni (%)



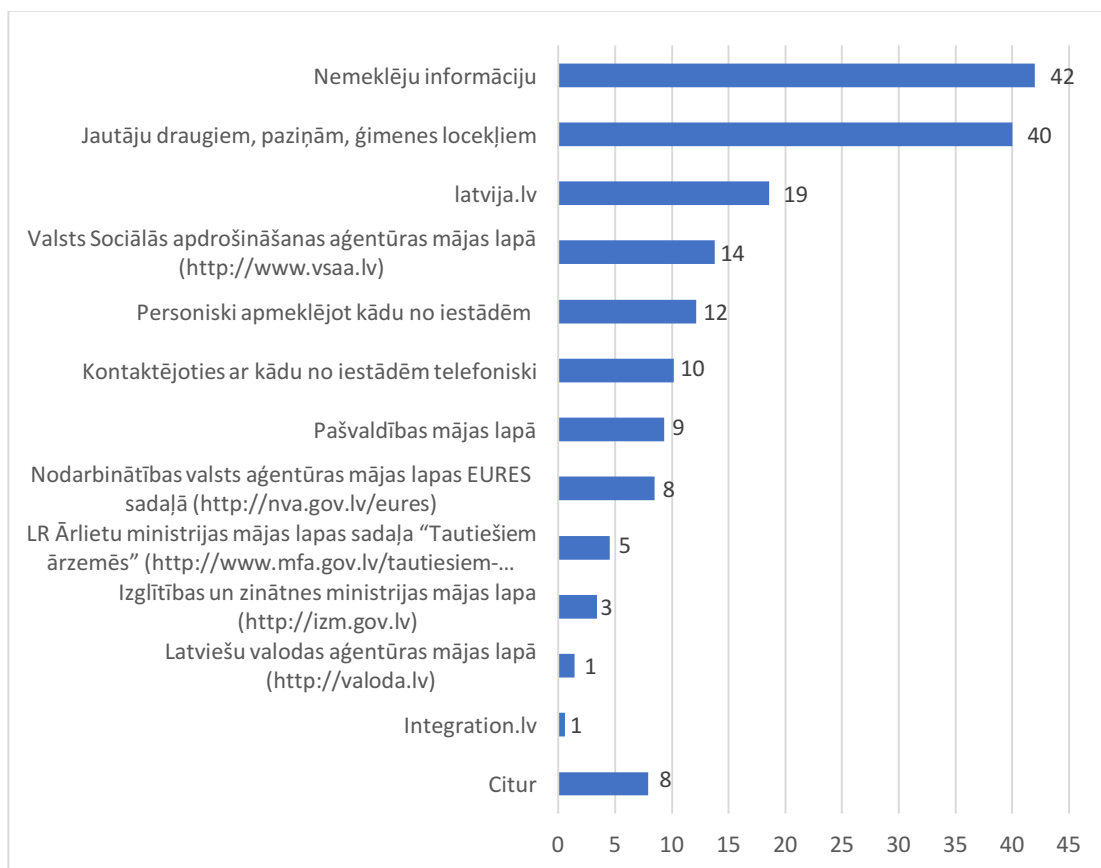
Šobrīd 12% aptaujāto remigrantu turpina meklēt darbu, un vēl 26% seko līdzi darba piedāvājumiem. Turklāt gandrīz puse no viņiem (45%) meklē darbu vai nu Latvijā vai kādā citā valstī un vēl 6% - tikai citā valstī.

21.attēls. Darba meklēšana šobrīd (%)



Visbeidzot, pētījumā tika noskaidrots, kur respondenti meklēja informāciju par dažādiem aktuāliem jautājumiem saistībā ar pārcelšanos (nodokļiem, valodu kursiem, sociālajiem pabalstiem utml.). 42% norāda, ka šādu informāciju nemeklēja, bet 40% - jautāja draugiem un paziņām. Runājot par mājas lapām, visvairāk (19%) c (22.attēls). 12% personīgi apmeklēja kādu iestādi, bet 10% ar to kontaktējās telefoniski. 9% informāciju meklēja pašvaldības mājas lapā un 8% - NVA mājas lapas EURES sadaļā. 5% izmantojuši Ārlietu ministrijas mājas lapas sadaļu "Tautiešiem ārzemēs".

22.attēls. Informācijas par pārcelšanos meklēšanas kanāli (%)



Pašreiz pieejamais atbalsts un pasaules prakse

Latvijā šobrīd darbojas dažādi privātie darbiekārtošanas portāli, no kuriem lielākais – cv.lv. Darbiekārtošanās pakalpojumi ir arī Nodarbinātības Valsts Aģentūras (NVA) pamatuzdevums. NVA atšķiras ar obligātu prasību valsts iestādēm reģistrēt savas vakances šajā portālā, kā arī ar prasību publicēt piedāvāto atalgojumu. Ar EURES portāla palīdzību, savukārt, iespējams meklēt vakances visā Eiropā, tostarp Latvijā. Pētījums liecina, ka informācija par algu līmeni diasporai un remigrantiem ir ļoti svarīga, tādēļ uzskatāma par būtisku NVA priekšrocību. Bez NVA, arī cv.lv ļauj īpaši atlasīt vakances, kurās norādīta alga. Tomēr daļu darba devēju prasība norādīt algu var atturēt no vakances izvietojuma NVA portālā. Turpmāk darbā ar diasporu un remigrantiem ieteicams **aicināt darba devējus norādīt atalgojuma līmeni**, taču nenoteikt kā obligātu.

Līdzšinējie pētījumi liecina par augstu uzņēmējdarbības potenciālu remigrantu vidū. Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra (LIAA) nodrošina informāciju un sniedz konsultācijas ārvalstīs dzīvojošajiem potenciālajiem uzņēmējiem un investoriem par iespējām uzsākt uzņēmējdarbību, pieejamām atbalsta programmām un mehānismiem. Papildus, Ekonomikas ministrija ir izveidojusi *Facebook* lapu „Atbalsts uzņēmējiem” vienkopus publicējot informāciju par šobrīd pieejamo valsts atbalstu uzņēmējdarbības uzsākšanai. Uzņēmējdarbības konsultācijas sniedz arī NVA. Diemžēl aptauju dati liecina par remigrantu vāju informētību par šiem piedāvājumiem. Informatīvs atbalsts ir viena no palīdzības formām, kuru visvairāk sagaida remigranti-potenciālie uzņēmēji. **Ieteicams aktīvāk popularizēt diasporas vidū iespējas saņemt konsultācijas un atbalstu uzņēmējdarbības jautājumos.**

Informācija par to, kur meklēt darbu Latvijā, sniegta dažādās vietās, t.sk. vienotajā valsts un pašvaldību pakalpojumu portālā www.latvija.lv, NVA portālā, ĀM mājaslapas sadaļā „Tautiešiem ārzemēs” un EM izstrādātajā infografikā “Atgriešanās Latvijā: kur atrast atbildes uz svarīgiem jautājumiem. Tomēr nevienā no šiem avotiem, pretstatā, piemēram, Igaunijas praksei, nav norādes uz privātajiem darbiekārtošanās portāliem kā cv.lv, cvmarket vai workingday. Aptaujātie eksperti min nepieciešamību iekļaut NVA un latvija.lv **saites arī uz privātajām darbiekārtošanās vietnēm**, kā to jau šobrīd dara, piemēram, workinestonia.ee.

Aplūkojot citu valstu praksi, iespējams identificēt dažāda veida atbalsta programmas remigrantiem (konsultācijas, biznesa projektu atbalsts, īpašas remigrantu piesaistes programmas u.c., daļa – vērsta tieši uz jauniešiem), kā arī īpašus informatīvos portālus. Igaunijā informācija par darba tirgu iedzīvotājiem pieejama īpaši izveidotā interneta portālā angļu valodā www.workinestonia.ee. Portāls līdz ar darba sludinājumiem un pozitīviem pieredzes stāstiem papildus sniedz informāciju par visdažādākajiem dzīves aspektiem, un ir vērsts uz jebkuru, kurš apsvērtu iespēju strādāt Igaunijā. Šāda portāla pastāvēšana tiek nodrošināta paralēli portālam <https://www.eesti.ee/eng/topics>, kas sniedz vispārēju informāciju par Igauniju un arī piedāvā izmantot personalizētos elektroniskos pakalpojumus Igaunijas iedzīvotājiem (līdzīgi kā latvija.lv).

Lietuvā darbojas portāls: <http://workinlithuania.lt/en/home-page/> - Lietuvas Ārvalstu investīciju attīstības aģentūras iniciatīva, kuras mērķis ir veicināt ārzemēs dzīvojošo lietuviešu piesaisti Lietuvai. Līdzīgi kā workinestonia.ee, portālā atrodami ne tikai darba piedāvājumi, bet arī noderīga praktiska informācija, lai nodrošinātu veiksmīgu pārcelšanos uz Lietuvu - lietuviešu un angļu valodā. Papildus darbojas nevalstiskā

sektora portāls www.backto.lt, kas publicē dažāda veida informāciju, organizē konferences un veicina remigrantu uzņēmējdarbību. Igaunijas un Lietuvas pieredze liecina, ka **divu šādu portālu pastāvēšana nav uzskatāma par dublēšanos**, ja tie tiek pietiekoši saturiski nodalīti.

Polijā jau no 2011.gada darbojas interneta mājaslapa, kurā piedāvā pakalpojumus un informāciju par nodokļiem, pabalstiem, uzņēmējdarbību, īpašumu pārvaldību un darbavietām poļiem, kas ir tikko atgriezušies vai plāno atgriezties Polijā – <http://powroty.gov.pl/>. Mājaslapu efektīvāku padara tas, ka apmeklētājiem ir iespēja uzdot interesējošos jautājumus institūciju pārstāvjiem. Bulgārijā jau kopš 2007.gada darbojas portāls www.Back2BG.com, kas vērsts uz kvalificētiem bulgāru izcelsmes speciālistiem un veido kontaktus ar Bulgārijas uzņēmumiem. Var secināt, ka **ir sastopami gan portāli, kas vērsti uz remigrantiem un diasporu, gan portāli, kas vērti uz jebkuru ārvalstnieku piesaisti darbam valstī**. Sastopami arī dažādi modeļi attiecībā uz portālu administrēšanu – **dažkārt par tiem atbildīga valsts, dažkārt – nevalstiskais vai privātais sektors**.

Latvijā šobrīd nav īpaša (darbiekārtošanās) portāla, kas vērsts uz 1) darbinieku piesaistīšanu no ārvalstīm vai 2) diasporu vai remigrantiem, bet vispārīga informācija un norādes par jautājumiem, ko svarīgi zināt pirms atgriešanās Latvijā, sniegta *Latvija.lv* sadaļā *Atgriešanās Latvijā*. Līdzīgi, informācija par dzīvi un darbu Latvijā, kas domāta trešo valstu pilsoņiem, bet var noderēt gan ārvalstīs dzīvojošiem latviešiem, kuriem nav Latvijas vai citas Eiropas valsts pilsonības, gan viņu dzīvesbiedriem, pieejama arī <http://www.integration.lv/>. Realitātē, kā liecina veiktā aptauja, informāciju par dažādiem aktuāliem jautājumiem saistībā ar pārcelšanos visbiežāk iegūst no draugiem un paziņām (40%); 19% informāciju meklēja *latvija.lv* portālā un 14% - VSAA, 9% - pašvaldības mājas lapā, 8% - NVA mājas lapas EURES sadaļā un 5% - Ārlietu ministrijas mājas lapas sadaļā “Tautiešiem ārzemēs”. Var secināt, ka **šobrīd nav viena dominējošā kanāla, kur remigranti iegūtu informāciju par atgriešanos**.

Jānis Kreilis no biedrības “Ar pasaules pieredzi Latvijā” ir uzsācis darbu pie jaunas **platformas “Your Move”**, kas vērsta tieši uz diasporas un remigrantu darbiekārtošanu un savedīs kopā ārvalstīs dzīvojošos ar darba devējiem Latvijā. Tajā plānots ievietot ne vien darba sludinājumus, bet arī algu un izmaksu salīdzinājumu, lai iedrošinātu cilvēkus atgriezties. Tā balstītos uz trim stūrakmeņiem: 1) vakances; 2) informatīvais atbalsts saistībā ar atgriešanos; 3) sociālais, kopienas atbalsts no biedrības. Portāls būtu komercprojekts, kuru uzturētu maksa par vakanci un maksa par CV datu bāzi (iesākumā gan pakalpojums darba devējiem būtu bez maksas). Portāls šobrīd atrodas izstrādes stadijā.

Darba popularizēšana diasporai nereti **notiek kampaņu veidā**. Piemēram, Polijā kampaņa bija sasaistīta ar jauno Interneta informācijas platformu par darba iespējām un aktualitātēm darba tirgū. Bulgārijā katru gadu tiek rīkots forums “Karjera Bulgārijā. Kāpēc ne?” un “Career speed dating”. Kā rāda Polijas piemērs, kampaņās iespējams iesaistīt arī pašvaldības. Kampaņveida aktivitātes ir bijušas vērstas arī uz Latvijas diasporu, piem., NVA EURES konsultanti ir piedalījušies latviešu biedrības Īrijā un Latvijas vēstniecības Īrijā rīkotajos informatīvajos pasākumos Latvijas valsts piederīgajiem un starptautiskos gadatirgos. PLEIF 2015 ietvaros notika Junior-PLEIF, lai iepazīstinātu Latvijas izcelsmes jaunos profesionāļus, studentus un jauniešus ar uzņēmējdarbības, karjeras un izglītības iespējām Latvijā un veicinātu interesi par īslaicīgu vai pastāvīgu pārcelšanos uz Latviju. Gan uzņēmēju intervijas, gan ekspertu diskusija apliecina atbalstu tam, ka šādas **kampaņveida aktivitātes ieteicams attīstīt**

turpmāk, piesaistot tās konkrētam aktuālam piedāvājumam, piemēram, informējot par darba vai prakses iespējām Latvijā vai konkrētā pašvaldībā, un tādējādi nodrošinot pamatu ilgtspējīgai atgriešanai. Līdzīgi kā Polijā, iespējams kampaņu apvienot ar informāciju par jauno Interneta informācijas platformu. Gan ekspertu diskusija, gan uzņēmēju un remigrantu intervijas liecina, ka nepieciešams, **lai jebkurai kampaņai būtu reāls pamats un saturs, ne tikai saukļi.**

Pasaulē bieži vērojama prakse ir arī pozitīvo pieredzes stāstu apkopošana un popularizēšana. Var secināt, ka gan kampaņu ietvaros (vēlama informācijas izplatīšana arī Delfi, TvNet vai citos lielajos portālos, kurus izmanto diasporas pārstāvji un remigranti), diasporas medijos un darbiekārtotāšanās portālos **ieteicams ievietot šādus stāstus no pašas mērķa grupas perspektīvas.** Lai ieinteresētu uzņēmējus piesaistīt darbiniekus no diasporas vidus, ieteicami citu uzņēmēju pozitīvie pieredzes stāsti – tiem uzticēsies un tie iedvesmos visvairāk.

Perspektīvs jauniešu piesaistes veids būtu **prakses iespēju nodrošināšana Latvijā.** Par šādu programmu efektivitāti un popularitāti liecina gan pasaules prakse, gan arī Latvijas diasporas jauniešu interese par prakses iespējām Latvijā. Ieteicams **attīstīt un ģeogrāfiski paplašināt programmu „Pavadi vasaru Latvijā”**, kurā ārpus Latvijas dzimušiem un augušiem jauniešiem tiek sniegta iespēja pavadīt vasaru Latvijā un iziet praksi kādā no Latvijas kultūras iestādēm vai privātiem uzņēmumiem. Atbalstāmas ir arī dažādas **aktivitātes, kas var atvieglot dzīvi un darbu Latvijā cilvēkiem bez Latvijas pilsonības un bez latviešu valodas zināšanām.**

Darba meklēšanas pieredze

Viens no jautājumiem, kas tika noskaidrots aptaujā, ir – cik lielā mērā atgriešanās ir spontāna vai plānota. Veiktajā aptaujā 33% respondentu norāda, ka lēmums bija rūpīgi pārdomāts, 15% - iepriekš zināms, tātad tikai **aptuveni pusei remigrantu lēmums atgriezties bija plānots** (pārdomāts vai iepriekš zināms). Spontāni visbiežāk lēmumu atgriezties pieņem jaunieši un tie, kas ārzemēs pavadījuši salīdzinoši neilgu laiku.

Puse no tiem, kuri atgriezās Latvijā un plānoja agrāk vai vēlāk sākt strādāt, plānoja sākt strādāt uzreiz, 28% - pēc dažiem mēnešiem, un tikai 23% remigrantu neplānoja pēc atgriešanās vismaz dažu mēnešu laikā sākt strādāt. Tas liecina, ka, **lai gan daudzi darbu atrast nespēj, darba tirgus informācija ir aktuāla lielākajai daļai remigrantu.** Intervijas liecina, ka lielākā daļa respondentu sekojuši līdzīgai darba tirgus attīstības tendencēm un nosacījumiem jau, atrodoties ārzemēs, visbiežāk, lasot ziņu portālus - lielākoties gan tikai aprobežojoties ar neregulāru ieskatīšanos dažādās mājas lapās, bet ne aktīvu darba meklēšanu. Katram sestajam (15%) respondentam jau pirms atgriešanās bija nodrošināts darbs Latvijā, jo piedāvājumu izteica darba devējs. Vēl 12% vakanci bija ievērojuši radinieki un ieteikuši pieteikties, kas norāda **uz aktīvu radnieku iesaisti darba meklēšanas procesā.** Tikai 18% aktīvi meklēja darbu Latvijā, jo bija nolēmuši atgriezties un vēl 12% paši bija nejauši ievērojuši darba piedāvājumu. Pārējiem nebija konkrētu plānu sākt uzreiz strādāt vai arī viņi plānoja darbu meklēt tikai Latvijā. Var secināt, ka **līdzīga daļa remigrantu 1) paši meklē/atrod vakances un 2) viņiem tās piedāvā/atrod darba devējs vai draugi un radinieki.** Attiecībā uz darba piedāvājumu meklēšanas vai skatīšanās laiku, aptauja ļauj secināt, ka **aptuveni divas trešdaļas remigrantu, kas darbu Latvijā vēl nebija atraduši, bet cerēja tuvākajā laikā uzsākt, darba meklējumus uzsāka tikai Latvijā.** Tas apstiprina pieņēmumu, ka darbu atrast no ārvalstīm nav viegli.

Uz jautājumu par to, kas traucēja atrast darbu jau ārzemēs, vairāk nekā puse (55%) norāda uz to, ka nav iespējas ierasties uz pārrunām personīgi. 26% darbu atrast kavēja paša augstās prasības (grūti atrast prasībām atbilstošu darbu), 23% - tas, ka darba devēji nelabprāt pieņem darbā ārvalstīs dzīvojošos. Katrs sestais (15%) kā problēmu norāda zaudētus kontaktus, kas nepieciešami, lai iekārtotos darbā Latvijā, un tikpat – to, ka darba devējiem nepatīk pārrāvumi karjerā. Var secināt, ka nepieciešams **mudināt darba devējus piedāvāt iespējas veikt darba intervijas Skype** un norādīt šo iespēju darba sludinājumā. Padziļinātās intervijas ar remigrantiem un potenciālajiem remigrantiem liecina, ka iemesls, kādēļ daudzi izvēlas meklēt un atrod darbu tikai Latvijā ir ne vien nespēja ierasties uz darba interviju, bet arī tas, ka ne visi ir gatavi tūlīt pat saraut saites ar esošo darba devēju, atgriezties un nekavējoties uzsākt strādāt. Tātad, **svarīgi norādīt sludinājumos arī iespēju darbu uzsākt pēc zināma laika**, ja šāda iespēja tiek piedāvāta - tas mudinātu vairāk diasporas pārstāvju pieteikties vakancei. Daļa darbu sāk meklēt tikai Latvijā, jo vēlas vispirms uz vietas izzināt situāciju Latvijas daba tirgū, jo izveidotie uzkrājumi ļauj nesteigties ar darba meklēšanu. Remigranti pauž viedokli, ka, kamēr potenciālais darbinieks vēl ir ārzemēs, darba devējiem trūkst pārliecības, ka darba ņēmējs tiešām ir gatavs pie viņiem strādāt. Tāpat remigrantiem var trūkt nepieciešamās pieredzes un izglītības, un tiek uzstādītas ‘neadekvāti augstas prasības vienkāršiem amatiem’. Citi faktori, kas tiek minēti, ir apdrošināšana, kas netiek piedāvāta vairumā darbavietu, kā arī tas, ka darba devēji bieži neatbild uz epastiem ar pieteikumiem un CV, radot apjukumu un bezcerības sajūtu darba meklētājā. Min arī dažādos darba vietu formulējumus, kas, atbraucot no ārzemēm, nav saprotami, turklāt informācija par vakanci bieži vien tiek vērtēta kā nepietiekama. Topošajiem remigrantiem ir gan neskaidrības par darba vidi, gan nesapratne par piedāvājumiem, iespējām un algām. Kopumā dominē viedoklis, ka darba meklēšanas veiksmē atkarīga no katra paša, taču kā problēmu respondenti atzīmē darbavietu izteiktu koncentrāciju Rīgā un nedaudzās lielajās pilsētās. Tie, kas negrib dzīvot Rīgā, šaubās, ka atradīs darbu savā dzimtajā pilsētā vai ciemā.

Runājot par darba meklēšanas ilgumu, 43% remigrantu darbu atrada uzreiz vai mēneša laikā (ieskaitot tos, kam darbu piedāvāja darba devējs), 27% darbu meklēja 2-3 mēnešus, 14% - 4-6 mēnešus, bet 16% - ilgāk par sešiem mēnešiem. Tas liecina, ka **gandrīz katram trešajam darbu neizdevās atrast ātri** (trīs mēnešu laikā). Visilgāk darbu meklēja tie, kas vēlējās strādāt izglītības, veselības aprūpes, kā arī valsts pārvaldes un aizsardzības, obligātās sociālās apdrošināšanas darbības jomā: vairāk nekā 40% no viņiem darbu meklēja vairāk nekā 3 mēnešus. Nepieciešams **pievērst uzmanību prasībām vai citiem apstākļiem, kas var kavēt remigrantu darbiekārtošanos šajās jomās**. Kopumā katrs piektais (22%) respondents darbu atrada jau, atrodoties ārzemēs un 36% - trīs mēnešu laikā pēc atgriešanās, bet tikai 30% nebija iekļāvušies Latvijas darba tirgū sešu mēnešu laikā pēc atgriešanās. Visgrūtāk Latvijas darba tirgū iekļaujas tie, kuri atgriezās bez konkrētiem plāniem. Tas liecina, ka **spontāna atgriešanās, bez konkrētiem plāniem, ne vienmēr ir veiksmīga**, un to jāņem vērā, organizējot kampaņas.

Pētījumā arī noskaidrots, kas piesaista remigrantus darbam Latvijā. Lielākā, un daudzu remigrantu acīs vienīgā darba Latvijā priekšrocība ir iespēja būt kopā ar draugiem un tuviniekiem – to kā priekšrocību minējuši 66%. Citas biežāk minētās priekšrocības ir iespēja būt saprotamā, pieņemošā vidē (29%) un palīdzēt Latvijas attīstībai (31%). 18% nesaskata nekādas priekšrocības darbam Latvijā. Respondentu atbildes liecina, ka **atalgojums ir svarīgākais, taču ne vienīgais, kam pievērš uzmanību remigranti, meklējot darbu Latvijā**, turklāt, kā liecina intervijas, lai gan algu līmenis tiek vērtēts

kā neadekvāts, remigranti rēķinās ar to, ka Latvijā algas būs zemākas nekā Lielbritānijā, Vācijā, vai citur Eiropā. Ļoti svarīgi remigrantiem ir arī darba apstākļi (56%), izaugsmes iespējas (53%), kā arī (ap 40%) kolēģi un darba vide, darba laiks un tā fleksibilitāte. Lai veicinātu remigrantu darbiekārtošanos Latvijā, pēc respondentu domām, nepieciešams nodrošināt pienācīgu, konkurētspējīgu atalgojumu, palielināt minimālo algu, samazināt nodokļus un veicināt uzņēmējdarbībai draudzīgu vidi, kā arī samazināt ēnu ekonomiku un korupciju valsts pārvaldē. Noderētu palīdzība mājokļa atrašanā un bērna iekārtošanā bērnu dārzā, kā arī kompleksa, skaidra informācija par dažādiem remigrantiem neskaidriem jautājumiem, t.sk. nodokļiem un pabalstiem. Arī darba devēji norāda, ka, piesaistot darbiniekus no ārvalstīm, svarīgi runāt par ko vairāk nekā tikai algām, piemēram, par veselības aprūpes pieejamību Latvijā, kā arī iespēju izvēlēties un iekārtot savu bērnu dažādos bērnu dārzos, jo izglītības jautājumi satrauc daudzus remigrantus. Uzņēmējdarbības veicināšanai **visvairāk palīdzētu atbalsts mazajiem uzņēmumiem/ start-up uzņēmumiem to darbības sākumposmā**, t.sk. nodokļu atlaisti formā. Daudzos komentāros ļoti kritiski vērtēta Latvijas nodokļu sistēma, birokrātija un attieksme pret uzņēmējiem no valsts puses, kas neveicina vēlmi nodarboties ar uzņēmējdarbību vai pat padara to nerentablu. Arī darba devēji, papildus informācijas kampaņām, min nepieciešamību uzlabot uzņēmējdarbības vidi Latvijā.

Darba meklēšanas kanāli

Visbiežāk izmantotais darba meklēšanas veids, ko izmantojuši respondenti, ir sludinājumu pētīšana darbiekārtošanās portālos Internetā – to darījuši 83,5% no tiem, kuri paši meklēja vai skatījās darba piedāvājumus. Salīdzinoši mazāka daļa (38%) ievietoja savu CV kādā no šiem portāliem. Vairāk nekā puse (60%) izsūtīja savu CV tieši potenciālajiem darba devējiem. 43% apjautājās draugiem, radiem vai paziņām, bet 28% (pamatā jaunieši) darba meklēšanai izmantoja sociālos tīklus, piem., Facebook, draugiem.lv vai LinkedIn. Daļa vienkārši ieliek sludinājumu savā profilā, ka meklē kādu darbu, cerībā, ka tas tiks *nošērots*, tādējādi nonākot pie potenciālā darba devēja. Respondentu vidū populārs ir *facebook com*, kur atrodamas domubiedru grupas, caur kurām meklēt darbu, piemēram “*Darbs Latvijā*”. Mirkļbirka *teirdarbs* vietnē Facebook arī ir līdzeklis, kas tiek uzskatīts par piemērotu ārzemēs dzīvojošajiem latviešiem. 18% pētīja uzņēmējdarbības iespējas Latvijā, 10% pieteicās ka bezdarbnieki vai darba meklētāji NVA, bet tikai daži konsultējās ar EURES speciālistiem.

Hipotēze, ka ārvalstīs dzīvojošie, iespējams, nezina Latvijas darbiekārtošanās portālus, neapstiprinājās - trīs ceturtdaļas aptaujas dalībnieku zināja *cv.lv* un tikpat – *ss.lv*, bet **tikai 5% nezināja nevienu no darbiekārtošanās portāliem**. Jāatzīmē gan, ka parasti tiek minēti līdz diviem darbiekārtošanās portāliem. Visvairāk remigrantu darbu meklēja un atrada *cv.lv*: 53% šo portālu skatījās un 19% tajā atrada darbu, un šis portāls tiek vērtēts kā šobrīd labākais. Kopumā rezultāti parāda, ka darbiekārtošanās portālus Internetā darba meklēšanai izmantojusi lielākā daļa (74%) remigrantu, turklāt gandrīz puse (45%) šādā veidā arī atraduši darbu. **Tas apliecina darbiekārtošanās portālu nozīmi darba atrašanā Latvijā**. Portālu nozīme atšķiras dažādās tautsaimniecības nozarēs, piemēram, tos mazāk darba meklēšanai izmanto izglītības, veselības un sociālās aprūpes jomā izglītību ieguvušie. Intervijas liecina, ka diasporu un remigrantus mulsina, ka portālos tiek dublēta viena un tā pati informācija, un ir grūti orientēties, kurā portālā tad īsti ir visvairāk vakanču. Tas apliecina **nepieciešamību pēc viena dominējošā darbiekārtošanās kanāla**.

Nozares, kurās visvairāk remigrantu meklēja darbu, ir finanšu, apdrošināšanas, zinātnisko, tehnisko un administratīvo pakalpojumu, operāciju ar nekustamo īpašumu

joma (22%), tirdzniecības, ēdināšanas un izmitināšanas pakalpojumu joma (20%) vai valsts pārvaldes un aizsardzības, obligātās sociālās apdrošināšanas darbības joma (17%). Pārstāvētas arī dažādas citas jomas, tostarp informācijas un komunikāciju tehnoloģijas (14%), taču veselības un sociālās aprūpes, būvniecības un lauksaimniecības jomā darbu meklēja reti kurš remigrants. Bez īpašām, mērķētām aktivitātēm un darb nosacījumu izmaiņām šeit pat Latvijā šo jomu darbaspēka trūkuma problēmas remigrācija visticamāk neatrisinās.

Darba devēju darbinieku meklēšanas kanāli

Darbinieku meklēšanai uzņēmumi visbiežāk izmanto plašu kanālu spektru. Gandrīz visi aptaujātie uzņēmumi ievieto sludinājumus cv.lv, taču IT jomas uzņēmumi par darbiekārtošanās portālu efektivitāti ir samērā skeptiski. IT jomā tiek izmantoti arī citi risinājumi kā, piemēram, *rekrūteru* pakalpojumi, jo darbinieku piedāvājums ir izteikti par mazu un vērojama liela konkurence starp uzņēmumiem. Daļa darba devēju izmanto jomai specifiskus kanālus, piem., sadarbību ar profesionālajām organizācijām, kā arī aktīvi veido sadarbību ar izglītības iestādēm, cenšoties piesaistīt darbam studentus. Nepieciešamības gadījumā, tiek veidota arī sadarbība ar pašvaldībām. Vairākos uzņēmumos tiek piedāvātas prakses iespējas, pēc tam piesaistot labākos darbiniekus pastāvīgā darbā.

Interesanti, ka, saskaroties ar darbinieku trūkumu, darba devēji izmanto arī dažādus darba uzņēmumā popularizēšanas veidus, lai piesaistītu un pārliecinātu potenciālos darba ņēmējus.

NVA un EURES vērtējums

NVA darbiekārtošanās portālu zina gandrīz puse (45%) aptaujāto remigrantu, taču EURES – tikai katrs piektais (19%). NVA portālu kopumā darba meklēšanai izmantoja katrs ceturtais respondents (26%), un tas tiek vērtēts kā otrs labākais aiz cv.lv (tikai 21% to uzskata par vāju), taču tikai 5% remigrantu tajā atrada darbu. Var secināt, ka, **lai gan NVA portāls ir samērā labi zināms, tiek izmantots diasporas pārstāvju vidū un pārsvarā vērtēts pozitīvi, tas reti palīdzējis atrast remigrantiem darbu.** Atbildes liecina, ka daudziem **izveidojies priekšstats, ka NVA pārsvarā pieejamas zemas kvalifikācijas vakances par zemu atalgojumu.** Daži kritizē mājas lapas dizainu un pārskatāmību, taču neapmierinātība vairāk vērsta uz NVA darbinieku attieksmi un piedāvājumu. Piemēram, tie, kuri izmantojuši vai vēlējušies izmantot NVA kursus, norāda uz garām rindām vai ne vienmēr atbilstošu, mūsdienīgu piedāvājumu. Viedoklis par to, kādi cilvēki izmanto NVA pakalpojumus ir diezgan līdzīgs visiem respondentiem – tie ir cilvēki, kuriem dzīvē mazāk veicies, bezdarbnieki, stagnējoši bezdarbnieki. Tomēr citi respondenti zina teikt, ka šeit atrodam darbi valsts sektorā, un ļoti dažādās jomās. Aptauja arī liecina par **zemu remigrantu informētību par NVA piedāvātajām iespējām** un sniegto palīdzību, kuru nepieciešams celt.

EURES darba meklēšanai izmantojis tikai aptuveni katrs trešais no tiem, kas šo portālu zina (6%), turklāt neviens no respondentiem tajā nebija atradis darbu Latvijā. Šo portālu kopumā vērtē pozitīvi, taču vairāk saskata kā tādu, kurā meklēt darba iespējas ārzemēs. Darba devēji lielākoties EURES nezina.

Darba devējiem ar NVA pieredze ļoti atšķirīga. Dažkārt minēts, ka neapmierina kandidāti, turklāt arī darba devēju vidū jūtami aizspriedumi – priekšstats, ka NVA izmanto tikai bezdarbnieki un piemērotus kandidātus atrast tajā ir grūti.

Piemērotākais darbiekārtošanās portāla risinājums

Viedokļi par to, kāds būtu piemērotākais formāts remigrantu darbiekārtošanās vajadzībām atšķiras. Balstoties uz ārvalstu pieredzi, daudzi diasporas pārstāvji liek cerības uz valsts organizācijām kā tām, kuras palīdzēs viņiem atrast darbu, tomēr izveidojies priekšstats, ka NVA šo funkciju nepilda pietiekoši labi. Izskan ierosinājums, ka būtu vēlams **vairāk iepludināt informāciju par vakancēm Latvijā arī ārvalstīs dzīvojošo latviešu domubiedru grupās sociālajos tīklos**. Ņemot vērā, ka daudzi diasporas pārstāvji darbam piesakās paši, kā trūkums tiek minēts, ka šobrīd nav viegli pieejama pietiekoši izsmēloša informācija par uzņēmumiem, kas darbojas konkrētā jomā (Lursoft informācija ir nepietiekami detalizēta).

Aptaujas rezultāti liecina, ka 44% remigrantu vēlētos redzēt darbiekārtošanās sadaļu jaunā mājas lapā, kas vērsta tieši uz cilvēkiem, kuri plāno atgriezties Latvijā un atbild uz viņiem svarīgiem jautājumiem (par līdzīgu risinājumu, kurš gan vērsts ne vien uz remigrantiem, bet visiem ārvalstīs dzīvojošajiem, var uzskatīt workinestonia.lv), bet 42% - atsevišķu mājas lapu tieši emigrējušo Latvijas valstspiederīgo darbiekārtošanai Latvijā (līdzīgi kā Your Move). Daudzi (37%) par piemērotu uzskatītu arī grupu Facebook. Salīdzinoši mazāk respondentu apmierinātu sadaļa kādā no esošajiem valsts portāliem, piem., NVA vai latvija.lv. Tas liecina, ka remigrantu darbiekārtošanās jautājums tiek uzskatīts par pietiekoši svarīgu, lai **remigrantu informācijas vajadzību apmierināšanai būtu nepieciešama atsevišķa mājas lapa**. Lai gan daļa respondentu būtu sajūsmā par atsevišķu remigrantiem domātu lapu, daļa uzskata, ka ir iespējams pielāgot un uzlabot jau esošos portālus, un vēl citi domā, ka būtu labi gan veidot jaunu remigrantu darbiekārtošanās vietni, gan pielāgot kādu no esošajiem.

Atsevišķas mājas lapas viena no lielākajām priekšrocībām ir tas, ka tajā varētu iekļaut **informāciju par apstākļiem, kas attiecas uz dzīvi Latvijā**, informāciju par nodokļiem, pabalstiem un citiem remigrantiem bieži vien neskaidrajiem jautājumiem - «pārcelšanās» informācijas komplektu, kas aptvertu vairāku iestāžu kompetences laukus. Šobrīd informācija ir pieejama dažādos kanālos un ne vienmēr viegli atrodama. Darba piedāvājumi, kas orientēti tieši uz ārvalstīs dzīvojošajiem Latvijas diasporas pārstāvjiem, **sniegtu skaidru signālu** par to, ka tiks novērtēta ārvalstīs gūtā pieredze, ka ir iespējams vienoties par Skype interviju, ka uzņēmējs ir gatavs maksāt pieklājīgu algu, ka varbūt iespējams attālināts darbs vai darbs angļu valodā.

Būtiska atšķirība starp portāliem kā workinestonia.ee un “Your Move” ir tas, ka viens ir vērsts uz visiem ārvalstīs dzīvojošajiem, bet otrs- tieši no Latvijas izceļojušajiem. Viens primāri risina remigrācijas jautājumu, otrs – darbaspēka trūkuma jautājumu. Ņemot vērā, ka workinestonia.ee ir vērsts uz visiem, šādu portālu valsts var atbalstīt, neradot iesaisti par kādas grupas privilēģēšanu pār citām, turpretī komercprojekta atbalstīšanu no valsts puses daļa ekspertu uzskata par problemātisku. Uz remigrantiem orientēta portāla kā, piemēram, “Your Move” priekšrocība, savukārt, ir tā, ka šāds remigrantiem/diasporai domāts portāls sūta pozitīvu ziņu, ka šie cilvēki Latvijā ir gaidīti, parāda, ka Latvijā ir saistoši piedāvājumi, turklāt var ieinteresēt un pārliecināt tos, kuri aktīvi nemeklē darbu Latvijā, taču seko līdzīdi piedāvājumiem.

Argumenti pret atsevišķu remigrantiem domātu portālu pamatā koncentrējas uz to, ka nav vēlams nodalīt remigrantus no citām grupām, piedāvājot viņiem kādu īpašu, privilēģētu attieksmi. Pastāv arī bažas, vai šādam portālam būs pietiekams pieprasījums gan no darba ņēmēju, gan darba devēju puses, turklāt **kā lielāko izaicinājumu gan darba devēji, gan darba ņēmēji min portāla popularizēšanas jautājumu**. Svarīgākais, kā min respondenti, ir nodrošināt publicitāti, lai cilvēki reāli portālu zinātu

un izmantotu. Portālu iespējams popularizēt gan, izmantojot diasporas organizācijas un diasporas medijus, gan LIAA kanālus, vadošos Latvijas ziņu portālus un citus avotus.

Darba devēji **pozitīvi skatās uz jebkādam aktivitātēm, kas var veicināt darbinieku atrašanu**, un uzskata, ka svarīgi informēt diasporu par nodarbinātības un uzņēmējdarbības iespējām Latvijā. Viedoklis par to, vai ir nepieciešama atsevišķa diasporas vai remigrantu darbiekārtošanās vietne vai vispār jauns risinājums, nevienā grupā (diaspora un remigranti, darba devēji, eksperti) nav viennozīmīgs, tomēr **lielākā daļa uzskata, ka tā būtu noderīga**. Abi risinājumi (uz remigrantiem orientēta vietne, piem., Your Move un risinājums līdzīgs kā workinestonia.ee) vērtēti līdzīgi pozitīvi. Vienlaikus, eksperti pauž, ka ideālā gadījumā būtu jābūt vienam dominējošam un labi zināmam portālam.

Papildus arī no uzņēmēju pārstāvjiem izskan gan ierosinājums **pilnveidot un aktīvāk popularizēt esošos risinājumus** (NVA), gan izmantot sociālos tīklus, piem., izveidot grupu LinkedIn, kas apvienotu profesionāļu, kas gatavi atgriezties Latvijā. Tomēr šāda risinājuma trūkums ir tas, ka vecāki cilvēki vai tie, kuri strādā vidējas vai zemākas kvalifikācijas darbu ne vienmēr atrodami LinkedIn vai citos sociālajos tīklos. Vairāki darba devēji par pozitīvu uzskatītu to, ja būtu kāda **vietne, kur būtu iespējams atrast tos diasporas pārstāvjus, kuri būtu gatavi apsvērt atgriešanos Latvijā**.

Ekspertu diskusijā izskan ierosinājums **atbalstīt darba devēju vizītes uz ārvalstīm darba interviju veikšanai situācijā, ja plānots pieņemt vairāk darbinieku** un vienuviet ir vairāk piemērotu kandidātu.

Tomēr, daļā uzņēmēju valda skepse par to, cik reāli ir piesaistīt darbam Latvijā ārvalstīs dzīvojošos. Pret darbiekārtošanās portāliem visskeptiskāk noskaņoti abi aptaujātie IT uzņēmumi, kuriem trūkst pārliecības par to, cik speciālistu būtu iespējams ieinteresēt darba piedāvājumos Latvijā, ņemot vērā algu atšķirības. Tomēr ekspertu diskusijas dalībnieki, tāpat kā remigranti paši, norāda, ka **alga vien nav noteicošais**, un to var līdzsvarot citas lietas - bērnu dārzs, dzīvesvieta, mikrovide, turklāt svarīga arī darba vide un dažādi emocionālie, nemateriālie ieguvumi, atgriežoties Latvijā (iespeja būt ar draugiem un ģimeni, u.c.).

Ekspertu diskusijā tika aktualizēts jautājums par to, kam būtu jāiesaistās šīs problēmas risināšanā. Eksperti norāda uz privātā sektora salīdzinošu efektivitāti un nepieciešamību aktīvāk iesaistīt arī pašvaldības. Šobrīd NVA sadarbība ar pašvaldībām ne vienmēr ir veiksmīga, un nepieciešams attīstīt pašvaldību sadarbību arī ar uzņēmējiem, kopīgi meklējot darbinieku piesaistes risinājumus. Nepieciešama arī sadarbība ar nevalstiskajām organizācijām (t.sk PBLA, ELA, APPL) un sasaiste ar jau esošajām un izstrādes stadijā esošām iniciatīvām kā, piemēram, ELA profesionāļu tīkli un platforma "Team Latvia". Jebkurā gadījumā, eksperti norāda, nepieciešams **mazināt fragmentētību un e-komunikāciju saliedēt**, turklāt nodrošinot pastāvīgu, garantētu finansējumu arī portāla uzturēšanai.

Eksperti norāda, ka, ņemot vērā, ka ne visi diasporas pārstāvji runā latviešu valodā, turklāt darbu meklē arī remigrantu dzīvesbiedri, **svarīgi, lai portālā būtu informācija arī angļu valodā**. Izskan ierosinājums, piem., ĀM izvirzīt īpašo balvu uzņēmumam, kas izrādījis īpašus centienus piesaistīt remigrantus. Papildus ierosinājums ir organizēt darba biržu Latvijā, piemēram, līdztekus Dziesmu svētkiem, kad Latvijā ierodas daudz diasporas pārstāvju, un ārvalstīs aktīvāk reklamēt piedāvājumus tieši latviešu kopienās. Vēl cits ierosinājums ir kampaņveida reklāma diasporas kanālos konkrētu jomu darbinieku piesaistei.

Remigrantu pieredze un integrācija Latvijas darba tirgū

Paši remigranti uzskata, ka ārvalstu pieredze viņiem ir bijusi noderīga: esot ārzemēs viņi iemācījušies strādāt efektīvāk, redzējuši, kā citur notiek procesi, ieguvuši pašpārliecību par to, ka var darīt, ko grib un viss ir iespējams. Gandrīz puse uzskata, ka ārvalstu pieredze palīdzēja atrast darbu, bet tikai daži procenti – ka tā traucēja. Tomēr ne visiem ir viegli pierast pie Latvijas darba vides, vietējās darba kultūras. Remigranti spiesti patstāvīgi apgūt Latvijā valdošās tendences un likumus, kas mainījušies prombūtnes laikā. Viņi arī ir prasīgāki gan pret atalgojumu, gan darba apstākļiem. Uz līdzīgām problēmām un izaicinājumiem remigrantu nodarbināšanā norāda arī darba devēji. Turklāt ir precedenti, kad darbinieks, kurš atgriezies pēc ārzemēs pavadīta ilgāka laika perioda, zemākā līmenī nekā būtu sagaidāms pārvalda latviešu valodu.

Darba devēju attieksme pret remigrantu nodarbināšanu

Daudzi uzņēmumi Latvijā jau saskaras ar darbinieku trūkumu, tomēr situācija ar darbiniekiem un uzņēmumu vajadzības dažādās jomās atšķiras. Ir jomas, kurās darbinieku skaits samazinās vai kurās mazais atalgojums apgrūtina darbinieku piesaisti, turpretī ir jomas, kurās izteikti trūkst darbinieku pat neraugoties uz salīdzinoši augstu atalgojumu (piem., IT joma, inženierzinātnes).

Pozitīvi vērtējams tas, ka vairāki no aptaujātajiem uzņēmumiem paši piedāvā darbinieku apmācību uz vietas, īpaši, ja nepieciešamas kompetences, kuras Latvijā ir nedaudziem, vai specialitātes, kuras Latvijā nav iespējams apgūt. Šāda apmācība nereti var būt noderīga remigrantiem, īpaši, ja ārvalstīs veikts darbs, kas neatbilst specialitātei.

Daži uzņēmumi jau aktīvi piesaista ārvalstniekus, un viņu atbildes skaidri liecina, ka Latvijā **ir darba vietas, kur nav nepieciešams pārvaldīt latviešu valodu**, un kas var būt saistošas gan remigrantiem, gan viņu dzīvesbiedriem. **Darba devēji kopumā labprātāk pieņemtu darbā remigrantus nekā citu valstu pilsoņus.** Iemesli tam ir vairāki:

- Nav birokrātisko procedūru, kas saistītas ar trešvalstnieku piesaisti,
- Mazāk problēmu ar diplomu/kvalifikācijas atzīšanu;
- Gan latviešu, gan labas angļu vai citu svešvalodu zināšanas.
- Gatavi samierināties ar zemāku algu nekā citu Eiropas valstu pilsoņi, ņemot vērā atgriešanās pievienoto emocionālo vai subjektīvo vērtību.

Salīdzinājumā ar vietējiem, uzņēmēji novērtē, ka:

- Remigranti var būt īpaši noderīgi profesijās, kuras Latvijā vispār neapmāca,
- Viņiem ir plašāks skatījums, «pasaules pieredze», cita attieksme.

No aptaujātajiem uzņēmumiem šobrīd tikai viens meklē darbiniekus tieši diasporas vidū, uzskatot remigrantus par ideāli piemērotiem darbiniekiem gan valodu zināšanu, gan ārvalstu pieredzes un sertifikātu atbilstības ziņā, taču ekspertu diskusijas izgaismo, ka interese par diasporas pārstāvju piesaisti ir bijusi arī citiem uzņēmumiem. Tomēr tie uzņēmumi, 1) kuriem nav nepieciešamas valodu zināšanas, starptautiska pieredze vai tikli, 2) kuros ir zems, remigrantus ieinteresēt nespējīgs algu līmenis vai 3) kuri jau ir starptautiski un kuros remigrantu zināšanas nesniedz būtisku pienesumu, ir mazāk ieinteresēti remigrantu piesaistē. Var secināt, ka **darba devēju interese par remigrantu nodarbinātību varētu būt liela tieši konkrētās specifiskās nozarēs un amatos, kur remigrantu iegūtās zināšanas ir īpaši noderīgas.**

SECINĀJUMI

Pētījumā veiktā analīze liecina, ka, ņemot vērā situāciju Latvijas darba tirgū un demogrāfiskos riskus, ir svarīgi sniegt atbalstu remigrantiem, iekļaujoties Latvijas darba tirgū, kā arī nodrošināt efektīvu informācijas apmaiņu starp Latvijas darba devējiem un potenciālajiem darbiniekiem ārvalstīs.

Respondentu atbildes par darba atrašanas laiku liecina, ka Reemigrācijas atbalsta pasākumu plāna 2013-2016.gadam virzieni 'darba tirgus informācijas pieejamība' un 'valsts pārvaldes/pašvaldību institūciju un valsts uzņēmumu rīcība/prasības, atlasot darbiniekus, joprojām ir aktuāli. Kā liecina pētījums, informācijas pieejamību par darba piedāvājumiem šobrīd nevar uzskatīt par optimālu un pietiekamu, turklāt nespēja ierasties uz darba interviju ir galvenais šķērslis darba atrašanai, atrodoties ārvalstīs.

Lielākā daļa mērķgrupas pārstāvju, darba devēju un ekspertu uzskata, ka būtu nepieciešama atsevišķa platforma, kas palīdzētu diasporas pārstāvjiem un remigrantiem atrast darbu Latvijā un ka ar esošajiem risinājumiem nepietiek.

Lietuvā un Igaunijā diasporas un remigrantu darbiekārtošanās jautājums tiek risināts tādējādi, ka darbojas portāli workinestonia.ee un workinlithuania.lt. Līdz ar darba sludinājumiem un pozitīviem pieredzes stāstiem tie papildus sniedz informāciju par visdažādākajiem pārcelšanās un dzīvošanas aspektiem. Šie portāli ir vērsti uz jebkuru, kurš apsvērtu iespēju strādāt šajā valstī. Latvijā šāda portāla nav, taču Jānis Kreilis no biedrības "Ar pasaules pieredzi Latvijā" ir uzsācis darbu pie jaunas privātas platformas "Your Move", kas vērsta tieši uz diasporas un remigrantu darbiekārtošanu un savedīs kopā ārvalstīs dzīvojošos ar darba devējiem Latvijā (plašāku aprakstu skat.ziņojumā).

Pētījumā atbalstu guva abas idejas: uz remigrantiem orientēta platforma kā Your Move un platforma, kas līdzinātos workinestonia.lv. Katrai no tām ir savas priekšrocības un savi riski.

Īpaši remigrantiem/ diasporai domāta platforma (piem., Your Move) kalpotu kā pozitīva ziņa, ka remigranti Latvijā tiek gaidīti, turklāt nevis tukšu saukļu formā, bet ar reāliem piedāvājumiem, veidojot pozitīvāku priekšstatu par iespējām Latvijā un palielinot iespēju, ka tiek panākta ilgtspējīga atgriešanās. To iespējams komunicēt arī kā "sociālu projektu" atbildīgiem, patriotiskiem darba devējiem, vienlaikus risinot gan darbinieku trūkuma, gan emigrācijas problēmu. Kā privāts, komerciāls projekts, tas būtu brīvāks satura un formas izvēlē (piem., informācija "vieglajā valodā", angļu u.c. valodās). Papildināts ar informācijas kampaņu un pozitīvajiem pieredzes stāstiem, tas varētu motivēt atgriezties daļu no tiem, kuri tikai "seko līdzī piedāvājumiem", bet šaubās. Kā riska faktoru var uzskatīt portāla īstenotāju kapacitāti, šāda portāla izstrādes un uzturēšanas izmaksas, finansēšanas modeli, projekta rentabilitāti un ilgtspēju.

Platformas par darbu valstī (kā workinestonia) priekšrocība ir tā, ka portāls piedāvā ļoti vispusīgu, daudzveidīgu informāciju par visu, kas saistīts ar pārcelšanos un dzīvi valstī – informāciju, kas potenciālajiem remigrantiem ir svarīga un šobrīd ne vienmēr viegli atrodama. Kā valsts veidotu portālu, to ir vieglāk popularizēt un atbalstīt valsts iestādēm, nodrošinot portālam lielāku publicitāti un efektīvāku informācijas savietošānu un izplatīšanu mērķa grupai no citām valsts institūcijām. Portāls risina darbinieku trūkuma jautājumu kopumā, un tā mērķauditorija būtu plašāka nekā tikai diaspora, turklāt nebūtu jāsastopas ar pārmetumiem par kādas grupas privilēģēšanu pār citu. Informācija, kas palīdz pārcelties uz Latviju, jau daļēji ir publicēta latvija.lv portālā, un ir iespējams šo darbiekārtošanās portālu veidot sasaistē ar latvija.lv un citām

valsts institūcijām, konsolidējot informāciju un novēršot tās turpmāku fragmentēšanos. Taču iespējams, nodrošinot atbilstošus līdzekļus, par to atbildību uzticēt arī citai iestādei, piem., NVA vai LIAA. Valsts veidota portāla priekšrocība būtu arī iespēja nodrošināt pietiekamu finansējumu un portāla uzturēšanu ilgtermiņā. Tiesa, kā riska faktoru var saskatīt iespējami negatīvu daļas iedzīvotāju reakciju uz valsts veidotu mājas lapu, kura ir vērsta uz ārvalstu darbaspēka piesaisti.

Šādi risinājumi (valsts un privāta iniciatīva) var pastāvēt vienlaikus, līdzīgi kā tas ir arī citās valstīs, pie nosacījuma ka informācija netiek dublēta. Tātad, ieteicams izveidot vienu no šīm platformām vai abas – atkarībā no pieejamā finansējuma un prioritātēm, izvērtējot iespējamu dublēšanos. Iespējams arī izmantot publiskās-privātās partnerības modeli, sadarbībā ar diasporas un citām nevalstiskajām organizācijām, gūstot labumu no abu risinājumu priekšrocībām.

Lai kurš risinājums tiktu izvēlēts, ir svarīgi veidot sakabi ar esošajām iniciatīvām, sadarbību ar diasporas NVO un esošajiem projektiem un iniciatīvām, kā arī aktīvi popularizēt portālu caur diasporas organizācijām, plašsaziņas līdzekļiem, pašvaldībām u.c. iesaistītajām institūcijām un organizācijām. Portālā svarīgi nodrošināt informāciju angļu valodā, vēlams, informāciju par iespēju veikt darba interviju attālināti, algām, darba apstākļiem, sociālajām garantijām un iespēju uzsākt darbu pēc zināma laika. Pēc iespējas ieteicams atbalstīt remigrantu organizāciju aktivitātes, kas vērstas uz dalīšanos ar informāciju un pašpalīdzību, atgriežoties Latvijā.

Vienlaikus nepieciešams sekmēt NVA interneta vietnes un CV/vakanču portālu atpazīstamību diasporas vidū, pilnveidot esošās vietnes (NVA, latvija.lv), piem., papildinot ar saitēm par privātajiem darbiekārtos kanāliem, popularizēt EURES un lauzt stereotipus par NVA. Ieteicams veicināt sadarbību ar pašvaldībām un pašvaldību aktīvāku iesaisti remigrantu piesaistē (kontaktpersona, remigrantu “grozs”, ko iespējams piemērot arī iekšzemes migrantiem).

Ieteicami arī papildus risinājumi, kas var veicināt diasporas piesaisti darbam Latvijā, t.sk. prakses programmas līdzīgi kā šobrīd īstenotā “Pavadi vasaru Latvijā”, Junior PLEIF organizēšana, turpmāka dalība ES/EEZ valstu vakanču gadatirgos, liekot uzsvāru uz diasporas informēšanu par darba un dzīves apstākļiem un par nodarbinātības iespējām Latvijā, un atbalsts uzņēmēju vizītēm uz ārvalstīm, interviju veikšanai, ja plānots piesaistīt vairāk darbinieku vienlaikus. Ja būs vērojama liela uzņēmēju interese, iespējams organizēt, līdzīgi kā Bulgārijā, darba biržu, kas savestu kopā diasporas pārstāvjus - darba meklētājus ar darba devējiem Latvijā, koncentrējoties uz konkrētām nozarēm. Lai darba birža būtu efektīvāka, to vēlams organizēt līdztekus kādiem lielākiem pasākumiem vai laikā, kad vairāk diasporas pārstāvju apmeklē Latviju.

LITERATŪRAS SARAKSTS

- Amerikas latviešu apvienība (2017). Pavadi vasaru Latvijā! – Prakses iespējas.
<http://www.alausa.org/lv/citi/pavadi-vasaru-latvija-prakses-iespejas/>
- Atoyan et.al. (2016). Emigration and its economic impact on Eastern Europe.
file:///C:/Users/User/Downloads/_sdn1607.pdf
- Emmo, M.L., Toomet, O. (2014) Occupational Prestige Rapidly Catching Up for Estonian-Finnish Migrants, Presentation at the international conference “Transnationalism, Gender and Migration. The Intersectional Challenges of Social Mobility”, Adehe, 13/11/2014.
- Eurobarometer (2014). Standard Eurobarometer 82.
http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/eb/eb82/eb82_anx_en.pdf
- Eurofound (2012). Labour mobility within the EU: The impact of return migration. Pieejams:
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1243en.pdf
- Hazans, M (2016). Atgriešanās Latvijā: remigrantu aptaujas rezultāti. LU Diasporas un migrācijas pētījumu centrs.
- Kahanec, M., & Zimmermann, K. F., eds. (2016). Labor migration, EU enlargement, and the great recession. Berlin - Heidelberg: Springer
- Kļave, E. (2015) Reemigrācijas politikas novērtējums: mērķa grupas perspektīva.
http://fsi.lu.lv/userfiles/file/ESF_Latvijas_emigrantu_kopienas/Ex-ante/FSI_Klave_Remigrācijas_politikas_novertejums.pdf
- Koroļeva, I., Mieriņa, I. (2015) Metodoloģiskie risinājumi migrantu viedokļu izziņošanai pētījumā „Latvijas emigrantu kopienas”. In: I. Mieriņa (ed.). Latvijas emigrantu kopienas: cerību diaspora, Rīga: LU Filozofijas un Socioloģijas institūts, 26-41.
- Latvijas Ekonomikas ministrija (2016). Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm.
https://www.em.gov.lv/files/tautsaimniecibas_attistiba/dsp/EMZino_06_160616.pdf
- Latvijas Ekonomikas ministrija (2017). Informatīvais ziņojums par Reemigrācijas atbalsta pasākumu plāna 2013.-2016.gada izpildi.
https://www.em.gov.lv/lv/nozares_politika/reemigrācijas_atbalsta_pasakumi/
- Mieriņa, I., (2015). Latvijas emigrantu kopienas: nacionāla identitāte, transnacionālās attiecības un diasporas politika. Galvenās atziņas.
<http://www.slideshare.net/lufsi/latvijas-emigrantu-kopienas-galvens-atzias>
- Mieriņa, I. (2016), Kas ņemams vērā no pētījumiem par remigrantu vajadzībām? Prezentācija konferencē “Piederīgi Latvijai”: <http://123userdocs.s3-website-eu-west-1.amazonaws.com/d/de/c9/285415630914963934/a62f9035-b705-4c48-81a5-7009d823b8ea/Remigracija%20Mierina.pdf>
- Šūpule et al. (2016). Remigrācijas politika Eiropā un citās valstīs (red.I.Mieriņa). LU Diasporas un migrācijas pētījumu centrs.
<https://www.workinestonia.com/500-foreign-ict-workers-needed-estonia-next-year/>

1. PIELIKUMS.

Respondentu komentāri par to, ko varētu darīt valsts, vai veicinātu remigrantu darbiekārtošanos Latvijā

Упразднить все имеющие институции и "штабы" связи с соотечественниками. Ибо сама идея поездки для выяснения процесса иммиграции вызывает смех и дискредитирует себя. / Pārdot Latviju izolē un nodzēst / Pacelt atalgojumu / Iespējams, varētu palīdzēt tieši kontakti ar nākamo darba devēju, kaut vai SKYPE, e-pasti / Mācīties no veiksmīgiem reklāmdevējiem (uzņēmumiem), kuri prot reklamēt SAVU produktu. Nodibinot vien "darba grupiņas", kuras vārās pašas savā sulā, šis jautājums nerisinās ies. Lielākā problēma ir tajā, ka Latvijā cilvēks ir piesaistīts dzīvesvietai, bet ne darba vietai... citur pasaulē ir pretēji- persona atrod darbu un tad tai ir iespēja atrast dzīvesvietu tās tuvumā. Piemums vairumā gadījumu, kurus personīgi zinu, cilvēki strādā ārpus Latvijas, bet uztur SAVU dzīvesvietu "pie dzīvības", lai būtu, kur atgriezties..... agrāk vai vēlāk..... Tātad, primārais - dzīvesvieta. Personīgi es esmu pilna ideju par iespējām reāli mainīt pansionātu iemītnieku ikdienas rutīnas dzīvi, bet vai kādam to īsti vajag? Valsts mērogā...? / Piedāvāt tādus pašus pabalstus kā Rietumvalstīs / Darba vietas ar atalgojumu, kurš būtu ne mazāks par 70-90% no tā, ko var viegli atrast ārzemēs / Tagad Latvijā var atrast darbu (ja nedomāt, cik tālu no mājām un ko jādara, cik garš darba laiks, fiziski smags darbs un tml.) , kurš tiek atmaksāts aptuveni 5-10% no tā , ko piedāvā samaksāt Latvijā. Tāpēc jābrauc prom. Tas arī iemesls, kāpēc braukt mājās. Pie tam mājās mazāki izdevumi, tāpēc līdzīgu ienākumu var nodrošināt saņemot Latvijā nedaudz mazāk. It īpaši, ja nav papildus izdevumu transportam uz darbu, papildus dzīvoklim vai dienesta viesnīcai. Savs bonuss (mērāms naudā) ir fakts ka darbs tāds, ka katru vakaru vari būt ar savu ģimeni. Tik tāpēc, ka būs izveidota mājas lapa, būs kursi, grupas Feisbukā un t.tml - nebūs par iemeslu atgriezties Latvijā. Jo tas nebija iemesls braukt prom... Brauc prom, jo te nav darba , par kuru var saņemt tik, lai pietiktu ģimenei apmaksāt rēķinus.... Ne tik komunālos, pārtikai un transportam, bet arī nopirkt zāles, mācīt bērnus. Ārzemēs, strādājot par minimālo algu, tas jau ir nodrošināts (ja nav, valdība PIEMAKSĀ). Ja tev ir labāk apmaksāts darbs, tad vari vairāk. Piemēram uzturēt māju LV un māju UK. Labas mašīnas, 2-3 reizes gadā atpūsties siltākās zemēs. Un tas iet runa par zemākas kvalifikācijas darbiniekiem (ne vadītāji, bet sarežģītāku darbu izpildītāji). Latvijā tāds ienākumu līmenis pieejams tikai augstāka līmeņa vadītājiem. Un karjeras konsultanta pakalpojums te nekā nemainīs... Tikai ir vai nav Latvijā darba vietas kuras nodrošina Latvijas vidējās ģimenes visu nepieciešamo rēķinu apmaksu. / Samazināt nodokļus un palielināt algas / Darba sludinājumos norādīt, ka darba interviju var veikt attālināti; Piedāvāt konkurētspējīgu atalgojumu! Daudziem lielāka alga ir vienīgā motivācija strādāt ārvalstīs / Medijos popularizēt darbu Latvijā, norādot uz vietējo iedzīvotāju sasniegumiem karjeras ziņā: līdzīgi, kā to dara Delfi sadaļa "Latvija var!" Ārzemēs dzīvojošie latvieši noteikti seko līdzī ziņām Latvijas medijos - delfi, kasjauns, apollo, tvnet - tā ir lieliska platforma pozitīvas, iedvesmojošas informācijas izplatīšanai. / Izveidotu tādu nodokļu politiku, kas motivētu uzņēmējus maksāt konkurētspējīgas algas/ kad Latvija kļūs tiesiska un politiķi pārstās liekuļot, melot un pildīt ASV diktātu / Neapzagt savus iedzīvotājus un beigt eksperimentēt ar valsts ekonomiku / Valsts? Neko daudz. Uzņēmēju sliktā attieksme pret darbiniekiem un sociālā neaizsargātība atbaida. / Galvenokārt jāpalīdz ar bērnu iekārtošanu skolā vai bērnudārzos. / Mana nozarē ļoti maz darba devēju skaits un darba vietas. / Uz vietas

esošajiem nav darba - valstij tas neinteresē, jebkura uzņēmējdarbība tiek iznīcināta jau no sākuma ar nodokļu slogu barot 100 liekēžus – paldies / Aktīvi sadarboties ar jau iepriekšminēto biedrību - Ar pasaules pieredzi Latvijā, informēt par brīvajām vakancēm publiskajā sektorā. / Latvijas valsts (ja runā par pārvaldi) sastāv no zagļiem, korumpantiem, mazizglītotiem idiotiem un blēžiem, tālāk no tādas palīdzības./ Veicināt veselīgu uzņēmējdarbības vidi, tai skaitā nodokļu politiku un administratīvā sloga mazināšanu. Ieviest vairāk iespēju kārtot administratīvus procesus (uzņēmumu reģistra, VID u.c. pakalpojumus) tiešsaistē, neprasot personīgu klātbūtni iestādē. Mazināt korupciju, lai dotu strādājošajiem uzticību ka viņu darbs un samaksātie nodokļi tiks izlietoti taisnīgi. Sakārtot tiesu sistēmu, veselības aprūpi un sociālā atbalsta sistēmas, lai citur dzīvojošajiem latviešiem būtu skaidrs, ka viņi tiek novērtēti kā pilsoņi, nevis kā apgrozījuma radītāji un bezpersoniski iedzīvotāji, kas nepieciešami vienkārši demogrāfijas uzlabošanai. / Investēt pētniecībā un radīt jaunas augstas pievienotās vērtības darba vietas./ Paaugstināt LV strādājošo atalgojumu - jo salīdzinot ar citām valstīm, tas nav konkurētspējīgs / Kardināli izmainīt nodokļu sistēmu, kura - šobrīd neveicina atgriezties ārvalstīs strādājošos,- kura kopumā ar slēpto nodokļu sistēmu "apēd" atalgojumu un ar to minimumu, kas paliek, te var tikai knapi izdzīvot,- uzreiz jau saknē, tikko uzsākot savu uzņēmējdarbību, to pilnībā sagrauj (neesi vēl sācis aktīvi darboties kā jau nāk pārbaudzu pārbaudes, spiež maksāt nodokļus, kaut arī vēl neko neesi sācis pelnīt utt.). Vēl noteikti vajadzētu veicināt ražošanas, rūpniecības uzņēmumu attīstību un to ievērojamu skaita palielināšanu. Vajadzētu izveidot normālas, draudzīgas un sadarboties spējīgas, aktīvas attiecības ar visiem valsts robežu kaimiņiem, it īpaši ar Krievijas valsti. Jo no tās ASV uzspiestās politikas par "briesmīgo naidnieku", Latvija un tās pamatiedzīvotāji, uzņēmēji cieš milzīgus zaudējumus. Bet uz tās politiski izveidotās ilūzijas ASV uz Latvijas rēķina tikai pelna, jo Latvija iepērk sarūsējušu un darboties nespējīgu kara tehniku no ASV, ievēd savus karavīrus, kuri var darīt ko vien vēlas, bet LV par to nespēj aizstāvēt savus iedzīvotājus (piemēram, ja karavīrs izvaros LV sievieti, viņam par to nekā nebūs. Jā, it kā ASV viņu sodīs, bet zinot kāda ir attieksme pret LV, tad sods izpaliks). ASV ir prieks - atbrīvojas no lūžņiem un nopelna milzīgas summas. Bet Latvijas nodokļu maksātāji par to maksā drastiskus nodokļus un līdz ar to nav spējīgi sasniegt pat ES vidējā līmeņa iedzīvotāju statusu un domāt par reālu attīstību perspektīvā. Atvainojiet, bet, dzīvojot ārvalstīs un reāli analizējot visu notiekošo, tas viss ir redzams. Esot ārpus LV, cilvēki tiek mazāk zombēti par labu ASV, kurai interesē tikai savas lietas, bet LV tiek izmantota kā pamuļķīte. Lūdzu izmainiet esošo nodokļu, ekonomisko, politisko sistēmu un politisko attieksmi, sāciet reāli domāt un rūpēties par saviem iedzīvotājiem, nosakiet adekvātu izdzīvošanas minimumu un tad / Piešķirt nekustamos, kurus neviens neapsaimnieko, caur tiem un ALTUM sniegt kredītus, mazināt birokrātiju, sūdzību centru, kas izņem no likumiem visus šķēršļus, jo praksē mēģina palīdzēt, tāpēc ir zinošs u.t.t. ir daudz ko darīt ... Jā, vēl - parādu temats - ļoti svarīgi dzēst VIŅIEM parādus, arī pret valsti - valsts parādu, nodokļu amnestija ...Medicīnas risinājumi ... Atvieglotas Nulles deklarācijas u.t.t. / Palielināt atalgojumu/ Labi speciālisti darbu atrod bez problēmām! / В Латвии можно найти работу только по знакомству или если у тебя влиятельные родственники Убедившись на своём опыте / Без понятия / трудно сказать т.к не пользовался помощью. / Man liekas, ka šodien uz visos valstu, kur tika emigrējuši latvieši pēc 1991.g. ir jauni diasporas ar saviem pārvaldi. LR ir gandrīz visur pa pasauli Latvijas vēstnieki vai Latvijas goda pārstāvji. Ja cilvēkam ir doma un vēlme atgriezties uz dzimteni, viņš parūpējas par savu likteni pats un atradīs vajadzīgo info vai reālu palīdzību/ Piedāvāt labi

apmaksātas darba vietas / Pārstāt kurināt nacionālo naidu un neracionāli izšķiest līdzekļus /

1. Более лояльное отношение государства к жителям Латвии (принимая те или иные законы, необходимо чтобы органы госучреждений прислушивались к мнению народа)
2. Более адекватная налоговая политика (не наказание сразу за нарушения по незнанию, а консультирование и решение проблемы индивидуально)
3. Адекватная политика в отношении нацменьшинств и не разжигание межэтнической розни (чтобы политические партии не кидались громкими заявлениями а действовали строго по закону, и моральным нормам)
4. Создание условий для конкурентноспособных пенсий
5. Распределение бюджетных финансирования на регионы в больших объемах (а - для разгрузки Риги, что дает создание новых рабочих мест в регионах, для развития сельского хозяйства, а также создание благоприятных условий в регионах для демографии)/ Konkurentspējīgs atalgojums. Bērnodārza skolotājas alga 400 eiro ir smieklīga. Jūs paši mēģinājat dzīvot uz tādu naudu pēc visu rēķinu samaksāšanu???? A, nu jā! Taču vēl ir 11 eiro pabalsts par bērnu! Bet cenas aug nenormāli un drīz būs jau tās pašas Norvēģijas līmenī. Bet tur par 400 eiro mēnesī pat nevar iedomāties! Mani draugi no Norvēģijas netic, ka strādājot pilnu slodzi, var saņemt tik minimāli, tāpēc ka visiem ir pilnīgi skaidrs, ka uz to pat IZDŽĪVOT nevar / Nezinu, neesmu par to domājusi / Maksāt pienācīgu algu, lai cilvēkiem nebūtu nepieciešamības braukt pēc labākas dzīves kaut kur citur / Neko, darba spēkus, kuri atrodas ārzemēs vairāk kā 5 gadus, Latvija jau pazaudēja/ Vai un atvērtā, brīvi pieejama informācija par visām pieejamajām programmām vienuviet. Lai nav jāklūst par izmeklētāju, lai kaut ko izrakt./ Увеличить минимальную зарплату и понизить налоги / Darbu jau atrast var... bet atalgojums un sadzīves apstākļi LV.../ Платить большую зарплату. / Viss paša rokās, uz valsti nav ko cerēt. Izdzīvo stiprākais./ Turpināt iesākto; atbalstu ģimenēm, ēnu ekonomikas apkarošanu, ieviest progresīvo nodokļu sistēmu, stingrāk vērsties pret nodokļu nemaksātājiem utt. / Valsts varētu palīdzēt ar dzīvesvietas atrašanu, nodrošināšanu saviem pilsoņiem. Protams, ka gribētu lai izmaksas dzīvošanai valstī būtu zemākas, lai algas būtu kaut cik līdzīgas kā pārējiem Eiropā. Un tad atgriezīsies daudzi no tiem kas dzīvo ārzemēs. / Latvijas valstij jā rūpējas par vēl neaizbraukušajiem / Varētu mainīt nodokļu sistēmu strādājošiem pensionāriem. / Izveidot citu nodarbinātības struktūru. Ja Igaunija pasaulē ir pazīstama ar visu, kas saistīts ar e-lietām, tad Latvija varētu būt pirmā valsts, kas varētu veikt nākotnes nodarbinātības eksperimentu, visus darba ņēmējus noformējot kā mikrouzņēmējus vai individuālos uzņēmējus. Tas stimulētu personisko atbildību par savu iemaņu attīstību, savu karjeras virzību, nodokļu nomaksu, vairotu uzņēmējdarbības prasmes utt. / Likt norādīt atalgojumu sludinājumos, nu vismaz amplitūdu - vai vidējo atalgojumu nozares specialitātē./

1. Разогнать дармоедов проедающих бюджет на гос должностях
2. Поднять минимальную зарплату до приемлимого уровня.
3. Налоговые льготы для честных налогоплательщиков и ужесточить контроль и строгие меры пресечения для неплательщиков
4. Искоренить зарплату в конвертах
5. Наладить здравоохранение / Attīstīt ražošanu./ Sākt rūpēties par Latvijas iedzīvotājiem un uzņēmumiem, neapgrutināt sīkus uzņēmumus (apgrozījums zem 1mil/gada) ar nodokļiem.- Neskriet paravozam pa priekšu - mēs neesam labākie pasaulē, nevajag rūpēties par iakošanu - vajag sākumā salabot dzinēju.- Nedrīkst mainīt nodokļu likumus katru gadu, stabilitātes mums nav pavisam.- Atļaut Latvijas iedzīvotājiem mācīties krievu/angļu/vācu valodā. Zinātne >90% ir angļu valodā.- Aicināt profesionāļus no ārzemēm, lai apmaca bērnus un jaunatni, arī tādus profesionāļus bez latviešu valodas zināšanām.- Mikrouzņēmumam 0 nodoklis. Ja

mikrouzņēmuma apgrozījums būs > 200000 EUR gadā - ievest 10% nodokli, un līdz 1mil/gada kad būs 20%. Pēc 4 gadiem vai pēc 5Mil/gada - 25%. / Ja valstī kopumā neuzlabosies ekonomiskā situācija un neparādīsies jaunas un interesantas darba iespējas, tad diez vai kādi citi pasākumi spēs palīdzēt vai veicināt darba atrašanu. / Latvijas Valsts sakārtos ekonomiku un piesaistīs jaunus ļaudis šai valstij, jo aizbraukušie ir aizbraukuši un iekārtojušies uz dzīvi. / Pārtraukt pieņemt darbā draugus un paziņas, neievērojot to, ka kāds cits pretendents būtu daudz labāks darbinieks. / Nezinu / Neko/ Neko citu kā pacelt šeit algas / Valsts neko nevar palīdzēt, kas gribēs šeit dzīvot un strādāt par algu, ko šeit maksā, tas paliks. / Turpināt sniegt informāciju pēc vienas pieturas aģentūras principa. Pārējais atkarīgs no pašiem cilvēkiem un viņu spējām atrast sev vietu darba tirgū. Valstij nav jāpalīdz pārāk daudz vai kaut kas jāpiešķir. / Līdzvērtīgs atalgojums / No atsevišķajiem pasākumiem: ieviest saprotamu sistēmu, kā pielīdzināt ārvalstīs iegūtos diplomu un darba pieredzi. No kopējiem - kopējā dzīves līmeņa celšana. / Iesaistīt uzņēmumus par to komunicēt. Iespējams, kāds uzņēmums ir ieinteresēts palīdzēt pārcelties, saņemot darbinieku ar vajadzīgo kvalifikāciju tā vietā, lai ieguldītu apmācībā kādam darbiniekam Latvijā bez konkrētās pieredzes. Iesaistīt Latviešu biedrības ārzemēs palīdzēt ar darba meklēšanu attālināti - līdzīgi kā ir atbalsts meklējot studijas no Latvijas uz citām valstīm. /neko, pašiem jāmeklē un jādara / LV ir viena no retajām ES valstīm, kur vēl joprojām ir plašas atbaksta iespējas no ES. Ir ļoti daudz pieejami projekti kurus vienkārši vajag meklēt un darīt. / Предлагать Вакансии сами / Kamēr nebūs 10 eiro stundā Latvijas valsts var negaidīt atgriežamies ģimenes no ārvalstīm. / в портале новостей Делфи надо писать статьи с предложениями работы. Их тут все читают / Darbu var atrast katrs pats. Valstij ir jāstrādā pie lielajiem jautājumiem - nodokļu sistēmas, korupcijas izsaukšanas, politiskās pēctecības un atbildības, atbalsta mazaizsargātām grupām, uzticības atgūšanas un sabiedrības integrācijas. / Vairāk informācija sociālajos tīklos. / Nepieciešama informācijas konsolidācija par pieejamo atbalstu. / Lielākoties paliek un vairs nebrauc prom tie, kurus šeit ir iekārtojuši mājinieki, vai tie, kuriem ģimene ir būtisks faktors palikt. Ja cilvēks atgriežas mājās ar domu, ka pelnīs šeit lielo rubli, tad tādi ātri vien atkal aizbrauc prom. / Saziņu portālos izveidot, lapu ar darba piedāvājumiem, piem., facebook, to var ērti izdarīt / Palielināt algas / Латвийское государство, как и любое другое, поможет найти в нем работу,если будет способствовать развитию производств и расширению услуг в стране. / Darbs jau ir ja grib strādāt; problēma jau ir ka daudzi negrib strādāt, it sevišķi, kas nav bijuši strādājuši ārzemēs, jo viņi domā ka mēs tur naudu pelnījām tikai pasmaidot. / Vairāk reklamēt tādas iespējas, jo daudzi par to esamību nezina. / Nodrošināt cilvēka cienīgu atalgojumu, par padarīto darbu / Jāpārskata atalgojums, Latvijā algas pārsvarā ir cilvēku pazemojošas, arī lielos tirdzniecības tīklos un uzņēmumos, jāmaina nodokļu politiku līdzīgi kā Eiropā pieņemsim kā Īrijā. /Pacelt algas / Domāju ka darba neesamība nav iemesls kādēļ cilvēki neatgriežas, bet gan atalgojuma līmenis. / Nodrošināt konkurētspējīgu darba vidi, domāt par nodokļu sloga mazināšanu nevis palielināšanu, minimālās algas celšanu. /Cienīgs atalgojums/ Vēl vairāk zagt no iedzīvotājiem / Samazināt nodokļu slogu un palielināt minimālo algu. / Pabalsts uz noteiktu laiku, kamēr meklē darbu. Konkurētspējīgs minimālais atalgojums, nodokļu atvieglojumi / Beidzot jāiesaistās darba tirgū un jāaizliedz prasīt krievu valodu gandrīz jebkuros amata profilos, arī ja tas nemaz nav nepieciešams. Tieši tas kavēja arī manu izaugsmi, jo kaut kādām atlases cilvēkam likās svarīgi uzsvērt, ka Latvijā tirdzniecībā nekas nevar notikt bez krievu valodas. Pats esmu pierādījis to, ka var arī bez krievu valodas, jo divi mani veidotie veikali ir uzvarējuši konkursos "Labākais

tirdzniecības uzņēmums Latvijā". Fakts, ka visi domā, ka tā tam jābūt, nenozīmē, ka tā tas arī ir!!! Starp citu, liela daļa no emigrācijā dzīvojošiem latviešiem negrasās atgriezties Latvijā, jo Latvijas iestādes nekritiski vērtē (vai arī vienkārši pieņem un līdz ar to savā ziņā atbalsta) krieviskās atmosfēras lobēšanu darba tirgū tieši no darba devēja puses un līdz ar to šī domāšana nonāk arī sabiedrībā. Latvieši grib atgriezties vairāk vai mazāk sakārtotā Latvijā, kurā sabiedrība beidzot ir vienota, nevis vēl sašķeltāka un vēl rusificēta, nekā agrāk / 1. Nodrošināt bērniem vietas bērnudārzos!!! Kā vecāki var strādāt ja bērnam nav vieta bērnudārzā? Izglītības pārvaldē Jelgavā pateica ka tā neesot viņu problēma un lai gaidu rindā. Valsts bērnudārzā kārta tā arī nepienāca, bet privātajā tikām pēc 7 mēnešiem un maksājām bargu naudu. Kur paliek palīdzība atbraucējiem? Apsmiekls! Bērni ir mūsu nākotne. Ne tā!? 2. Te ir LATVIJA! Kāpēc darba devējs neņem darbā cilvēkus, kurš nezina izcili krievu valodu? Kur īsti mēs dzīvojam? Jā, es saprotu, ka ir jāmāk vairākas valodas, bet tā nedrīkst būt prioritāte. Ja cilvēks kaut ko vēlas, lai runā valsts valodā, ja negrib - lūdzu, tur ir durvis! Mēs braucot citur tak pielāgojamies tai valstij kurā esam. Kāpēc latvietim ir jāpielāgojas krievam?/ Neko, jo vēlme jeb iespējas atgriezties ir proporcionāli saistītas ar darba tirgu un algu apmēru / Piedāvāt darba iespējas un apmācības ārvalstniekiem, jo daudziem dzīvesbiedri ir ārzemnieki / Tad, kad valdība pārstās domāt par sevi...kad redzes realitāti, nevis ciparus uz papīra...bērnu naudas...algas...lai valdība sāk apmaksāt savus izdevumus...dzīvokli īres. visus rēķinus. degvielu...lai saprot cik tas maksā.. likumus izstrādāt priekā iedzīvotājiem, nevis priekā valdības...ja prezidentam ir beidzies viņa 4 gadu darbs...tad nekādas ekstrās un mašīnas..lai dzīvo kā visi....mums arī nav. atlaiž no darba. pat algu nesaņem....aizbraukušos tas visvairāk sāpina..Redzot., ka ārzemēs deputāti brauc ar autobusiem, ar riteņiem uz darbu..nekādas ekstrās, piemaksas...tas vienkārši tracina...mēs apkalpojam arī valdības cilvēku ģimenes...konkrēti. pievedam mājās dārzenus...labākus un laipnākus klientus nevar gribēt...vienkārši ..visu ko redzēju, tur strādājot, es jutos pazemota ar savu mazo pensiju un lieliem rēķiniem. Man rēķini ziemas mēnešos bija līdz 170 eiro par privatizētu mazu 2 istabu dzīvokli, bet pensija 184 eiro..., paldies par 7 eiro šogad ko pielika. / Pirmkārt rūpēties, lai tiktu ievērots darba likums visās tās izpausmēs. Reāla palīdzība konfliktsituāciju risināšanā. Pagaidām nevienu neinteresē ja kādā darbavietā notiek dažādas nelikumības, diemžēl arī Darba inspekcijai tas neinteresē. / VID info par daudz ko ir absolūti nesakarīga un neskaidra. Ir nācies saskarties arī ar ļoti neprofesionālu, neizpalīdzīgu attieksmi šajā sakarā. (Nerunājot par VSAA) / Lai vispār palīdz īpaši, ja atgriežas ar ģimeni / Palīdzēt gūt finansiālu atbalstu dzīvesvietas īrei/ iegādei. Palīdzēt tikt pie nepieciešamajiem kursiem NVA ātrāk (gaidīju rindā 6 mēnešus, nevienus kursus tā arī nesagaidīju). Ja cilvēks pēc atgriešanās uzreiz piesakās NVA nodrošināt vieglāku piekļuvi bezdarbnieku pabalstam. / Mums bija pietiekoši visa kā, lai pietiktu darba vietu un ražot sev un uz ārzemēm piemēram ar cukuru varēja apgādāt 3 valstis un vēl daudz kas cits. / Paaugstināt minimālo algu./ Nodrošināt pieņemamu atalgojumu pret padarīto darba apjomu./ Maksāt atbilstošas algas/ Piesaistīt jaunus investorus, kas radītu jaunas darba vietas./ Vairāk informācijas sociālajos tīklos./ Sakārtot nodokļu sistēmu saistībā ar bezdarbnieku pabalstu. Ja ir oficiāli strādāts Latvijā vairākus gadus, tad aizbraukts prom no Latvijas (1-2gadi), un atkal atgriezies, tad diemžēl visas iepriekš uzkrātās sociālās garantijas pazūd. Un tad ir sajūta, ka valstij neesi vajadzīgs, kaut gribi uzsākt strādāt, bet nepienākas pat tā jau smieklīgais pabalsts. Nodrošināt platformu, kur dokumentus var iesniegt digitāli, nesēžot garajā rindā. Izdomāt motivējošāku sistēmu darba meklētājiem, lai būtu motivācija celt savu kvalifikāciju .Par

kursiem un apmācībām: uz papīra ir gara liste ar pieejamajiem kursiem, bet diemžēl, kamēr nokomplektējas grupa un tiek sagaidīta sava "rinda" var paiet vairāki mēneši, kad darbs jau ir atrasts, un automātiski kursi vairs nepienākas. Izveidot vienotu platformu, kur meklēt sludinājumus. Lietot mīklobirkas (#) un modernākus rīkus sludinājumiem, iesaistot privāto sektoru vakances. / Sniegt bezmaksas profesionālo izglītību, vai vismaz daļēji apmaksātu. / Paaugstināt darba algas / Attīstīt konkurētspēju, sniegt informāciju soc. tīklos / Не мешать - не повышать налоги, оставить в покое микропредприятия, по-меньше контролировать бизнес, сократить гос. аппарат. / Darba devēji publicē sludinājumus īpašā Facebook grupā. / Palīdzēt ar pabalstu sakārtošanu, lai bezdarba gadījumā cilvēks, kas ir tikko atgriezies un bez iekrājumiem, gluži vienkārši NENOMIRTU BADĀ. Lielbritānijā esot, īsi pirms aizbraukšanas (kad nebija laika visu sakārtot), uzzināju, ka ir iespēja bezdarbnieka pabalstu saņemt no tās Eiropas valsts, kurā ir bijusi pēdējā ilgstošā nodarbinātība, un ka to var nokārtot atrodoties jebkurā ES valstī. Latvijas VSAA šai jautājumā nenāca pretī necik, nepalīdzot šo pabalstu iegūt un nokārtot, un es paliku bez ienākumiem. / Mainīt attieksmi pret saviem pilsoņiem kopumā un detaļās. / Mainīt nodokļu sistēmu / Censties atgriezt visus izbraukušos, to starp arī krievvalodīgus / Neko jau valsts nedara nav konkurēt spējīga atalgojuma, piem., skolotājs mēnesī saņem mazāku atalgojumu nekā es saņemu nedēļā par zemākas kvalifikācijas darbu. / učitivatj staz raboti za rubezom kak rabotu v lv / vairāk darba vietas dažādās jomās. protams labu atalgojumu . jāmaksā tādas algas kā Eiropā, st.likme vismaz 8 EUR st. nevis tādas, kas līdzīgas Āfrikas valstīm, kā tās tiek maksātas, visas sociālās garantijas. /Netiešā veidā- veicināt uzņēmējdarbības attīstību ārpus Rīgas, lai no LV emigrējušie var atrast darbu tuvāk dzīvesvietai un dzīvot Rīgā nesanāk tas pats, kas dzīvot Londonā / Subsidētas darba vietas ar stipendiju (vai īpašu pabalstu) pirmajos 6 mēnešus pēc atgriešanās / Nodrošināt, ka mātes, kurām bērni, atgriežoties Latvijā, cenšas iekļauties un integrēties Latvijas vidē, sākotnējā periodā tomēr varētu strādāt īsāku darba laiku, lai tādējādi varētu vairāk iesaistīties šajā bērnu adaptēšanās periodā. / Ņemt vērā ārvalstīs gūto pieredzi un valodas iespējas / Izskaut korupciju / 1. Radīt darba vietas;2.Veidot valsts ekonomiku tā, lai strādājošais par savu algu varētu atļauties pats sevi uzturēt (dzīves vietas īre+ komunālie maksājumi + transports+ pārtika; tie rada lielākus izdevumus, nekā ir iespējams nopelnīt. Parasti darba pārrunās piedāvātās summas neto bija ap 400- 500 EUR maximums, bieži vien arī minimālais atalgojums, kas ir aptuveni 280 EUR neto, ar ko nepietiek);3. Radīt dzīvesvietas vai piedāvāt īres dzīvokļus par saprātīgām cenām, atbilstošām atalgojumam.4. Veikt pārbaudes darba vietās, bieži tiek maksātas aplokšņu algas, netiek ievērots darba likums. It īpaši, mazkvalificētās darba vietās. Manuprāt, ir nepieciešams veikt iefiltrēšanos darba vietās un pārbaudīt tās "no iekšpuses", kā to nesen darīja TV raidījums "Aizliegtais paņēmiens". / Runāt ar darba devējiem, lai maksā normālas algas / Piedāvāt bezmaksas augstāko vai specifiskas kvalifikācijas izglītību (jaunajai paaudzei).Jebkuras darbības nepieciešams vērst uz konkrētām mērķauditorijām - jaunieši, augsti kvalificēti darbinieki, zemu kvalificēti darbinieki. / Beidzot pieņemt likumu, ka visiem ir jānorāda atalgojums. Citādi stāsta vienu, rezultāts cits. Pieredze. / Lielākā daļa, kas strādā ārzemēs tur atrodas naudas dēļ. Liela daļa, kas tur ir, strādā mazkvalificētu darbu, tomēr ar savu centību (bieži vien) diezgan drīz spēj labi sevi nodrošināt un "izaugt"! Latvija un darba devēji Latvijā nespēj nodrošināt ne līdzvērtīgu izaugsmi, ne atalgojumu, ne dzīves līmeni un sociālās garantijas. Vienīgais uz ko Latvija ir spējīga "nospēlēt", lai mēģinātu atgriezt promaizbraukušos, ir patriotisms un ilgas pēc mājām, tomēr, būsīm godīgi, ģimeni ar jūtām

vien nepabarosi - joprojām daudziem ir jāatmaksā kredīti, kādēļ daudzi arī ir aizbraukuši! Kamēr valsts nespēj nodrošināt kādu vērā ņemamu atbalstu un atvieglojumus, es neredzu vajadzību te kādam atgriezties! / Man nav aktuāli, bet ģimenēm ar bērniem rodas vajadzības, ko Latvijā grūti atrisināt. Piemēram-trūkst normālu īres mājokļu, īres likumdošana. Bērnu iekļaušana izglītības sistēmā, īpašo bērnu iekļaušana. Par pārkvalifikāciju un iemaņu atsvaidzināšanu. Kursi ļoti zemā līmenī. Piedāvājums Rīgā jāgaida ļoti ilgi, nav izvēles. Apgūstamās profesijas 20 gadu laikā vienas un tās pašas, bet darba vietu joprojām nav. Šis konkrēti par novadu. / повысить минимальную зп, контроль за соблюдением прав работника, социальные гарантии и поддержка / Повысить зарплату / Atmest dubultmorāli / Palielināt minimālo algu / Uzstājīgāk aicināt, vairāk reklamēt darba iespējas LV/ Norādīt uzņēmumus, kas būtu ar mieru veikt intervijas ar potenciālajiem darba ņēmējiem attālināti. / Nodrošināt, lai ar par darbu varētu saņemt cilvēka cienīgu algu (ar ko pietiek normālai dzīvošanai un ģimenes uzturēšanai), strādājot max 40h nedēļā arī cilvēki bez augstākās izglītības vai "krutas" profesijas./ Samazināt ēnu ekonomiju un nodokļu atvieglojums /Ja algas būtu atbilstošas cilvēku vajadzībām, nekādi īpaši pasākumi nebūtu vajadzīgi / Tas ir katra paša cilvēka lēmums, valsts varētu vienīgi nodrošināt normālu atalgojumu.../ Atbalstu finansiālu, darba meklēšanas periodā. Bez pazīšanās labu darbu grūti atrast./ Izveidot atbalsta dienestu. Kurš reāli palīdz nevis tukšu salmu kūlēji..../ vajadzības gadījumā palīdzēt ar dzīvesvietu, konsultāciju un mentora piesaistīšanu kredīta nomaksai / All marketing tools - make it cool to live in Latvia / Вот как раз правительство должно делать что-то, что поможет не только вернуться в Латвию, но и всем тем, кто живет в Латвии не отбить желание уехать за границу./ Rīkot konkursus, kuros izglītotie latvieši varētu atgriezties Latvijā un strādāt savā profesijā! Konkursa ietvaros sameklēt mājokli un pirmo gadu segt algu starpību starp tagadējo un iepriekšējo algu ārzemes! /Likt mierā aizbraukušos un netēlot, ka gaida atpakaļ, jo Latvija negaida atpakaļ aizbraukušos. / Sniegt lielāku palīdzību atgriežoties un uzsākot dzīvi Latvijā./ Palīdzēt ar dzīvesvietas iegādi/ Rūpēties par ekonomisko izaugsmi ne tikai Rīgā, bet arī reģionos. / Neko. Labāk iedot brīvo darba kustību arī tiem, kas tikko iegūst naturalizācijas kārtībā Latvijas pilsonību, LSPR dzīvojušiem, kas visu mūžu nodzīvoja Latvijā, strādāja tās labā un neko neiegūst pretī. Mēs esam 'krievi' priekš jums un tautas ienaidnieki, tad labāk dodiet mums brīvi aizbraukt prom no Jūsu valsts un neskatiet mūs savā statistikā, ja mēs neesam pie Latvijas pieskaitīti un ļaujiet mums negaidīt birokrātiskā aparāta ilgas spēlītes. / Veicināt darba vietu radīšanu / Sākt gribēt DARĪT. Pie mūsu valsts varas valdīšanas sistēmas tuvākajā nākotnē tas liekas" neiespējamā misija". Ja, protams, šeit ir runa par cilvēka cienīgu darbu./ Rīkot profesionālās valodas kursus, iepazīstināt ar galvenajiem likumiem/MK noteikumiem / Nemāku atbildēt/ Politikiem sākt domāt par valsti, pirms nav par vēlu./ Atbalstu ģimenes locekļiem, iekārtošanos skolās, dārziņos, valodas apmācības un darba meklēšanas iespējas dzīvesbiedram, ja tas nepārzin latviešu valodu un nekad iepriekš te nav dzīvojis / Grūti pateikt/ Paaugstināt algu likmes un novērst kredītiestāžu visatļautību. Lai arī daudz par ko netiek rakstīts, bet tieši kreditori ir tie dēļ kuriem cilvēki brauc prom no Latvijas vai atrisina savas problēmas ar suicīda palīdzību. Jānodod cilvēkiem ne tikai cerības, bet ļoti atbildīgi par šiem cilvēkiem jā rūpējas. Tas vēl nenotiek. Politika netiek veidota saprātīga attiecībā uz valsts iedzīvotāju aizsardzību, nav rūpes par ģimenes institūciju un tās drošību. / Lai darba devējs apmācītu sev noderīgā profesijā emigrējušo bez profesijas./ Būt pretimnākošākam gan kā valstij, gan darbinieku līmenī. Atgriežoties, man ne viena vien banka teica, ka manas iespējas saņemt kredītu, būtu daudz

labākas, ja joprojām strādātu ārzemēs un izmantotu LV banku kredītam. Atbraucējus ar atplestām rokām un orķestri lidostā neviens negaida. Viss atkarīgs no katra cilvēka paša./ Palielināt minimālo algu/ Man personīgi ir nepatika pret korupcijas problēmu Latvijā, un biznesam nedraudzīgo vidi un valsts ieņēmumu dienestu, kas strādā ar mērķi iekasēt nodokļus, nevis veicināt biznesa izaugsmi un attīstību. Biju nodibinājis mikro sia, lai to likvidētu man nācās kādu pus gadu sūtīt vēstules turpu šurpu VIDam un uzņēmumu reģistram un maksāt visādas nodevas un vel visu ko, lai gan uzņēmumā sen nekādas darbības nenotika. Ja būtu biznesam draudzīgāka vide un nodokļu politika, tad iespējams Latvijā būtu arī vairāk ārzemju uzņēmumi, kas radītu arī avancētākas darba pozīcijas un plašākas izaugsmes iespējas speciālistiem. / nav ne jausmas; jau sen negatavojos strādāt kādam / Domāju, ka jautājums nav par darbu, bet par valsts attieksmi,-atalgojums, soc.nodrošinājums. Vārdu sakot-stabilitātes, drošības trūkums par "rītdienu". Arī mani 3 dēli atgriezās, visiem ir darbs, nenožēlo to. Protams, ir brīži, kad atmiņas par atalgojumu Īrijā māj vai nost, bet... / Palīdzēt atrast īres piedāvājumus sākuma atspērienam. / Valsts nedara neko! Nedomāju ka valstij interesē šie aizbraucēji .Gadu esot Latvijā redzu ka valsts nedomā par tautu./ Kopmītņi sākumā. Kamēr atrod darbu/ Atbalstīt darba vietu radīšanu /Piedāvāt gan darbu, gan iespējas šo darbu veikt ar dažādām valodu zināšanām, piemēram, latviešu un angļu bez krievu valodas zināšanām. Palīdzēt ar konkrētiem darba piedāvājumiem un konkrētiem atalgojumiem, lai zina, ar ko rēķināties. Varbūt veidot kādā uzņēmumā veselu nodaļu, kurā strādā tieši visi Latvija atgriezušies cilvēki, jo dažreiz pēc atgriešanās ir grūti saprast tos cilvēkus, kuri nekad nav ārzemēs bijuši, viņi par visu sūdzas, jo nav pieredzes ka ir citur./ Atbraucēju bērniem rezervēt vietas Latvijas bērnudārzos. / Nodrošināt konkurentspējīgas algas / Celt atalgojuma un dzīves līmeni Latvijā, lai cilvēki varētu sevi pietiekami nodrošināt un dzīvot nevis tikai eksistēt, par to saņemot nožēlojamus grašus. / atjaunot uzticību valstij, un tās spējām aizstāvēt un pārstāvēt nodokļu maksātāju intereses! / Mainīt darba likumu, kas aizstāvētu darba ņēmējus jautājumā par svešvalodu lietojumu. Vai ieviest obligāto krievu valodu skolās. Rīgā nav iespējams atrast darbu jauniešiem, kas nāk no reģioniem, kur nerunā krievu valodā. Jauniešiem nav pietiekami krievu valodas zināšanu un tie tiek diskriminēti. / Nezinu vai valsts ko var palīdzēt, bet viss reemigrācijas plāns bija velti izniekota nauda, formāls, nestrādājošs, izstrādāts ķeksīša pēc. Es neatgriezos tā iedrošināta, bet konkrēta darba devēja uzaicinājumam atsaucoties. / Pirmkārt - atrast darbu var, bet problēma ir atalgojumā. Daudzi nav gatavi nokāpt vienu soli zemāk. Jāmaina vide un attieksme pret sekundāro valodu Latvijā, bez kuras diemžēl daudzi darba devēji nevar nodarbināt. / Paaugstināt minimālo algu LV un samazināt nodokļus, kā arī sākt atjaunot izputinātos uzņēmumus un rūpnīcas, tai skaitā būvēt jaunas. Radīt jaunas darbavietas. /GUDRI LAUDIS NEATGRIEZISIES NEKAD ./ Vidusskolas parasti apkopo, kur tālāk studēt aiziet viņu absolventi. Valsts varētu katru gadu apkopot to studentu skaitu, kas sākuši studēt ārzemēs, un veicināt viņu sadarbību ar Latvijā esošajiem uzņēmumiem tajā nozarē, kurā students studē ārvalstīs (Piemēram, uzņēmums piedāvā praksi šim studentam Latvijā, kamēr studijās ir pārtraukums) u.tml./ Трудно сказать я не политик.Может быть закончить с национальными идея и стать примером мультикультурализма. строить благоприятную среду для иммигрантов которые могли бы приехать к нам ! / Patiešām būt ieinteresētai lai cilvēki atgriežas./ Pirmos 2 gadus saglabāt sociālās un pārējās garantijas, kuras tika nodrošinātas ārzemēs strādājot, mācoties un dzīvojot./ Nezinu, neesmu par to domājusī. Neesmu bijusi ekonomiskais migrants. Dzīvoju ASV, jo biju precējusies ar ASV pilsoni. Tas ir

pavisam kas cits.../ Varbūt es nezinu visas iespējas, kur atrast darbu, dibināt uzņēmumu un pārējo. Jo neesmu ar profesionālo izglītību, kas liedz man strādāt labi atalgotu darbu Latvijā. / Pievērst uzmanību konkrētā cilvēka pieredzei un spējām pildīt konkrētā darba pienākumus. Tā vietā Latvijā lielākoties tiek pievērsta uzmanība diplomiem u.t.t. Nereti Lielbritānijā pieredzēju to, ka priekšroku dod cilvēkiem, kas būs spējīgi pildīt konkrētā darba pienākumus, nevis diplomiem u.t.t. Tam ir vairāki iemesli./ Noteikti atalgojums. / Ne ko. / Mēs atgriezīamies ar cita veida domāšanu, kas ir plašāka, eiropeiskāka, fleksibilāka. Man joprojām ir kultūrsoks. Cilvēki nesmaida, reti sveicinās, darba devējs var pieprasīt runāt krieviski darba vietā (jāgroza likums). Ir jāsakārto valsts kopumā- gan ekonomiski, gan sociāli, emocionāli un ārpolitiski. Es domāju, ka varētu dibināt organizāciju, kura konsultētu par darba iespējām dažādās nozarēs. Atbalstīt tos, kas vēlas dibināt savus uzņēmumus, prakses, konsultatīvos birojus. Iespējams nodrošināt ar pagaidu dzīves vietu. / Sadarboties ar NVA citās valstīs, publicējot tur aktīvos darba piedāvājumus Latvijā, ja cilvēki biežāk redzēs, ka pastāv darba iespējas arī Latvijā, sāks vairāk par to aizdomāties. / Nezinu / Поднять уровень жизни и доходы населения до среднеевропейского / Cēl Latvijas kopējo labklājības līmeni. Tad neaizbrauks tie, kuri vēl tikai plāno aizbraukšanu un pārliecinās jau aizbraukušos mainīt savas domas un atgriezties. Visiem kas vēlas strādāt - jābūt darba vietai. Beidzot jāizskauž pelēkā ekonomika. /radīt darba vietas, samazināt nodokļus, atbalstīt uzņēmējdarbību/ nezinu /Nav ne jausmas./ Vairāk reklāmas ziņu portālos! /Valsts iestādēs veikt īpašus pasākumus, kurās uzņem studentus no ārzemēm / Skaidri publiski un nemainot viedokli pateikt, kādā veidā ārvalstīs sapelnītā nauda tiks pielāgota Latvijas sociālā nodrošinājuma sistēmai, piem., pensijām, vai un kā ārvalstīs gūtie ienākumi atspoguļosies uz apliekamo nodokļu apjomu. / Regulāri publicēt brīvās vakances ar skaidri definētu atalgojumu. Citiem nav kur atgriezties- nav vairs īpašuma- dzīvokļa vai mājas, Irēt nav iespējams atrast tādā situācijā- vismaz uz to pašauties nav iespējams. Līdz ar to valstij vajadzētu piešķirt pagaidu dzīvokli, teiksim uz 6-12mēnešiem, kamēr atrod citu dzīvesvietu./ piedāvāt latviešu valodas apmācību skolās (angliski, nevis krieviski runājošajiem) un arī latviešu valodas apmācību repatriantu angliski runājošajiem dzīvesbiedriem. / motivēt strādāt Latvijā / Labāk informēt par situāciju, kādas ir algas, cenas, dzīves dārdzība utt. /Tas, kas valstij ir visvairāk vajadzīgs, ir netīrākas rokas un tīrākas sirdis. / Palīdzēt vismaz ar kādu pabalstu, lai mierīgi varētu atrast darbu. Ta kā daudziem vairs nav mājokļa kur apmesties, tad ļoti būtiski būtu īres dzīvokļi par adekvātām cenām. / palīdzēt nokārtot dažādas formalitātes - nebija viegli nokārtot Īrijas bezdarbnieku pabalstu Latvijā. No VSAA sūtīja uz NVA, pēc tam atpakaļ. Informāciju Īrijai vispār neviens no Latvijas neiesniedza - zvanīju pati, lai saņemtu naudu. / Nelikt maksāt lielākus nodokļus pusgadu līdz rezidenta statusa atgūšanai!!!! / Mazāk zagst un domāt par visiem saviem iedzīvotājiem / Radīt reālu situāciju darba tirgū.....Kā , piemēram, darba sludinājumos ārzemēs vienmēr var redzēt-cik stundu būs darbs, kāds atalgojums!!! / Beidzot sākt domāt par ekonomisko attīstību / Latvijas valsts jau visu ir izdarījusi! Latviešiem nav ko darīt Latvijā! Arī es ar ģimeni taisāties doties prom no Latvijas! / Palielināt algas, lai cilvēkiem nebūtu vēlme pamest Latviju, jo nespēj uzturēt sevi, kur nu vēl ģimeni. /Piedāvāt bez maksas aizbraucējiem kvalifikācijas paaugstināšanas kursus. Lai tie, kas ir ar pamata un vidējo izglītību būtu motivēti atbraucot apgūt kādu kvalifikāciju. / Beigt pieprasīt krievu valodu vakancēs, ja krievu valodu skolās nemāca. Liela daļa jauniešu neatgriežas Latvijā, jo skolā iemācījās angļu valodu, ar kuru Anglijā un citur var pelnīt normālu algu, bet Latvijā prasa 2-4 valodas pat apkopējai ar min. algu. Loģiski, ka visi brauks uz valsti, kur viņu zināšanas (valodu) atbilst

darba tirgum. Latvija pati sagatavo vistu fabriku un šampinjonu plantāciju strādniekus. Ja jau prasām krievu valodu darba vietās, kāpēc tā nav obligāta valoda skolās? Ja negribam, lai cilvēki brauc prom, kāpēc mācām komunicēt angliiski? / Latvijas valsts nav spējīga izkontrolēt to "bezstilu" kā potenciālie darba devēji attiecas bez kandidātiem...atalgojums neatbilst izmaksām...3,00eur/h (kas ir vairumā gadījumu un bruto nevis neto) nav konkurētspējīgs atalgojums...tikai dzīvokļu īres maksa vien ir aptuveni 300 eur; ir jāsakārto darba tirgus, jānodrošina konkursa rezultātu caurskatāmība (jo daudzos gadījumos netiek paskaidrots kāpēc kandidāts ir noraidīts) un jādomā kā nodrošināt iedzīvotājus ar dzīvojamo platību/ Способствовать повышению числа рабочих мест, стимулировать рост зарплат и улучшение условий труда, снизить бюрократической бремя для тех, кто хочет начать своё дело в Латвии, создавать социальную среду (пособия семьям, страхование, медицина, образование) /nodrošināt normālus darba apstākļus un atalgojumu. /Nodrošināt adekvātu algu (ne aploksnes), veselības apdrošināšana u.c./ Pārmaiņas pēc kaut ko darīt. Jo man neko neviens nepalīdzēja. Es visu pati izdarīju bez jebkāda atbalsta no valsts. Tas ļoti noderētu. / Latviešu valodas kursi/ Izglītot arī uzņēmējus. Pēc prombūtnes saskāros ar tādiem komentāriem 1. "kā mēs zinām, ka neaizbrauksiet atkal?" priekšroku dodot tiem, kas Latvija pavada visu mūžu. 2. "Kāpēc esat atgriezušies, šeit mēs nevaram piedāvāt tādas iespējas un atalgojumu un apjomu" radot priekšstatu, ka nav vērts uzsākt darbu Latvijā; Valsts varētu palīdzēt savest kopā atvērtus uzņēmējus, kuri ir arī gatavi uzņemt cilvēkus ar citu pieredzi./ Audzināt palikušajiem patriotismu un mīlestību pret Latviju! Kā arī to rādīt un darīt ar savu piemēru / Īstermiņā ir viss pašā cilvēka rokās, tas ir emocionāls lēmums (tuvinieki, vecāki, ģimene u.c.). Ilgtermiņā izaugsme un karjeras perspektīvas. Lai arī sākumā kritums ienākumos ir zemāks (manā gadījumā 2-3x), arī izdevumi mazāki. / Palīdzēt ar darba meklēšanu tiem, kas vēl atrodas ārzemēs, lai nebūtu jāuztraucas, ka atbraucot darbu neatradīs. Palīdzību ar vietām bērnudārzos, skolās. / Ar darba meklēšanu kvalificētiem darbiniekiem problēmu nav - problēmas ir ar algu/cenu līmeni un ar to, ko kvalificētiem darbiniekiem piedāvā vietējie darba devēji, it īpaši padzīvojot ārzemēs. Latvija zaudē jebkurā situācijā pēc šiem kritērijiem. / paaugstināt darba algas un dzīves līmeni valstī/ Viens no labākajiem veidiem būtu nodot informāciju par darba iespējām un piedāvājumiem caur sociālajiem tīkliem, jo pārsvarā visi ārzemēs dzīvojošie izmanto kādu no tīkliem kā Facebook vai Draugiem. / Stabils algas 800-1200 eur. mēnesī un soc.garantijas./ Uzraudzīt nodarbinātības tendences, piemērot likumdošanu. Manā draugu lokā lielākais vairums jauniešu (gan ar, gan bez augstākās izglītības) ir pametuši Latviju ne vien tādēļ, ka nespēj atrast labi atalgotu darbu un/vai darbu ar izaugsmes iespējām, bet arī valodas barjeras dēļ, jo ļoti daudzi darba devēji Latvijā nepamatoti pieprasa krievu valodas zināšanas. Tas varētu būt šķērslis, arī atgriežoties. Novēroju, ka jauniešiem, kuri ārzemēs pavadījuši līdz 2 gadiem, atgriežoties ir tikpat labas angļu valodas zināšanas kā palikušajiem jauniešiem, kuriem angliiski norisinājušās studijas Latvijā, savukārt, tiem, kas pavadījuši ārvalstīs 4 un vairāk gadus - šīs zināšanas ir vēl daudz augstākā līmenī - B2 un A1. Ārzemēs jaunieši mēdz apgūt praktiskas profesijas kursus/koledžās - dažāda veida skaistumkopšanu, fitnesa treneru profesijas, fotogrāfēšanu. Bieži jaunieši strādā sociālā darba sfērā, kuru noteiktā līmenī Lielbritānijā var darīt arī bez speciālās izglītības. Puišu vidū ļoti izplatīta ir šofera profesija uz dažādiem transporta līdzekļiem (šeit vērts minēt, ka daudzi atgriežas ar dažādām papildus kategoriju vadītāju apliecībām). Tie būtu mani ieteikumi, uz kurām sfērām fokusēties, piesaistot jauniešus līdz ~30 gadu vecumam un ņemot vērā viņu jau ārvalstīs iegūtās prasmes

un sertifikātus. / Darbu jau atrast ir viegli bet tiem kam ir bērni, nav tik viegli atgriezties jo bērni iet citās skolās utt. Valstij ir ļoti jāreklamē iespējas kādu atbalstu var saņemt tie bērni skolās tieši ar mācību vielu. / Būsim patiesi, ja mums minimālā alga būtu 800 eiro, cilvēki nebrauktu un atgrieztos Latvijā./ veidot sadarbību ar uzņēmējiem, īpaši tiem, kam ļoti trūkst darba roku un izglītot par iespējām veikt darba pārrunas attālināti izmantojot 21. gadsimta metodes, kā piemēram Skype, šie darba devēji tad varētu publicēt savas vakances speciāli ārvalstīs dzīvojošo tautiešu uzrunāšanai. / min. alga par pilnu slodzi 700 euro pēc nodokļu samaksas. Vidējā reālā alga 1200 euro pēc nodoļu samaksas /Izveidot aģentūru kas palīdz atrast, piedāvāt darbu Latvijā, lai aizbraukušie varētu izvērtēt vai jēga viņiem atgriezties. Tas vairāk motivētu atgriezties jo redzētu sev vēlamās darba piedāvājumus, vai drošību kad atgrieztos atradīs darbu. / Государство продолжает делать все для того...чтобы люди уезжали/ Paaugstināt algas un beigt nepamatoti pacelt nodokļus. Mūs taču apzog un par mums ņirgājas./ Pacelt algas. Bezmaksas medicīna. Mazināt spriedzi starp Latvijā dzīvojošajām tautām./ Maksāt pienācīgu algu, nevis uzskatīt, ka cilvēkam jāsāk no nulles/ Pacelt algas /Снизить налоговую нагрузку на рабочую силу, что позволило бы предпринимателям создавать новые рабочие места и платить конкурентноспособную зарплату / Sakārtot nodokļu sistēmu būtu ļoti svarīgi, lai būtu vēlme meklēt darbu Latvijā, jo tad iespējams tās algas atbilstu tam, kā dzīvot, lai nav jātērē tik daudz uz veselību, jāmaksā par privātiem dārziņiem, utml. Atvieglot iespējas veidot mirko uzņēmumus, kur šobrīd ir smieklīgi noteikumi. Un vēl strādāt ar darba devējiem runājot, darbojoties ar to, lai ņemtu darbā kvalificētus cilvēkus, jo bieži saņemam atbildi, tu esi pārāk kvalificēts... / konkurētspējīgs atalgojums/ Ļaut strādāt mazajiem uzņēmējiem, nepaliekot ar nodokļu slogiem un birokrātiju. Katrs mazais uzņēmējs dos darbu vismaz 3 cilvēkiem./ Sociālās apdrošināšanas uzlabošanās, lielāki atalgojumi, lielākas bērnu naudas, veselības aprūpe, darba vietu pavairošana / Grūti teikt. Iespējams, kādas nodokļu atlaides, lai būtu motivācija pašiem uzņēmumiem meklēt darbiniekus ārvalstīs. Vai arī kādas īpašas atbalsta programmas, ja cilvēki paši grib atgriezties un Latvijā uzsākt uzņēmējdarbību / Domāt un rīkoties pirms vēl cilvēks ir nolēmis pamest valsti. Latviešu valodas aizsardzības jautājums. Latviešu valodas lietojums Latvijā, latviešu valodas diskriminācijas izskaušana darba tirgū. / Iedrošināt darba devējus pieņemt darbā cilvēkus ar ārzemju pieredzi. Ārzemju pieredze daudzos gadījumos nenozīmē, ka tik veikts zemi kvalificēts darbs, kas nav devis nekādu izaugsmi darbiniekiem. Es biju ieguvis ievērojamu pārdošanas pieredzi ar vienu no pasaules vadošajiem nozares uzņēmumiem, taču Latvijā, pat samazinot savas prasības, bija grūti atrast alternatīvu darbu. Tikai tagad, kad ir uzkrāta daudzu gadu pieredze Latvijā, darba ņēmēji novērtē iegūto pieredzi. Savukārt toreiz mani neaicināja uz darba intervijām, jo uzskatīja, ka es aizbraukšu prom - pat nedeja iespēju sevi pierādīt. (To man vairāki rekrūteri atzina) / Aktīvi meklēt tos latviešus, kas vēlas atgriezties - palīdzēt ar pārvākšanās izmaksām vai transportu, kā arī nodrošināt ar pamatlīti darba meklējumos - karjeras konsultāciju, izveidot latviešu valodas kursus tiem, kas piemirsuši profesionālo latviešu valodu. / Paskaidrot atšķirīgo nodokļu situāciju. Palīdzēt aklimatizēties. Un vispār pastāstīt par iespējām./- Saprast profesijas/specialitātes/pieredzes pielāgojamību, t.i., palīdzēt saprast, uz kādu profesiju viņu iepriekšējā pieredze ārvalstīs konvertētos Latvijā- Sniegt elementāru informācijas apkopojumu par vietām, kur meklēt darbu, kā arī tiem, kas bijuši ilgākā prombūtnē, varētu būt noderīgi skaidrojumi par ierasto praksi darba meklējumu procesā - cik ātri/vēlu un kādos gadījumos darba devējs sniedz atbildi par pieteikumu vakancei, kāds ir process utt. Noderētu

arī templeiti LV lietošanā ierastajiem CV un motivācijas vēstulēm, dažādi ieteikumi darba meklētājiem, padomi par pārcelšanos un relokāciju (taču tā jau ir vienkārši ekstra, ne patiesa vajadzība). / Vienas pieturas aģentūra, arī saistībā ar sadzīves jautājumiem....bērniem skola, bērnudārzs u.t.t./ veidot uzņēmējdarbības vidi, kas veicina ekonomisko izaugsmi. Ja šeit būs iespējams nopelnīt cilvēka cienīga algu, tad emigranti paši atgriezīsies./ Palīdzēt atrast skolas bērniem, valodas apmācības (gan latviešu, gan krievu), sniegt psiholoģisku atbalstu pirmās ziemas pārdzīvošanai. / sniegt informāciju ārzemju latviešu organizācijām par darba iespējām Latvijā/ Повлиять на повышение заработной платы работодателем. / Навести порядок сев стране. Прекратить политику разжигания межнациональной розни и заботиться об экономическом развитии и лагосостоянии её жителей. / Mazināt valsts ietekmi uz jebkura veida aktivitātēm un tirgu/ Vienā vietā sniegt atbildes uz interesējošajiem jautājumiem, ļoti vajadzīga ir bērnu palīdzība, atgriežoties skolas vidē un palīdzība ar latviešu valodu. Paskaidrot kādi pabalsti un kāda palīdzība ir pieejama./ Piešķirt pabalstu vismaz 6 mēnešus, kamēr iekārtojas darbā. Atsevišķu mājas lapu latvija.lv portālā (vismaz) ar darba vakancēm. /Galvenais būtu tieši informēt par iespējam, NVA atbalstu, vairāk veiksmīgo stāstu portālos delfi.lv / tvnet utt jo tikai tā var vislabāk komunicēt ka Latvijā arī ir daudz darba iespēju un arī atbalsts tiem, kuri grib atgriezties ar savu darba / dzīves pieredzi un šo visu izmantot tieši Latvijā par labu visiem mūsu zemes iedzīvotājiem. / Konkrētāku un plašāku informāciju, jo ārvalstīs esošie Latvijas valsts piederīgie nezina, ko un kā darīt, atgriežoties. / Piedāvāt vairāk darba vietas ar konkurētspējīgu atalgojumu, kaut gan arī tas ir strīdīgs jautājums. Vairāk sociālās garantijas. / Ja cilvēks gribēs atrast darbu atradīs- otrs jautājums - cik labi atalgots būs. /Ņemt vērā ārzemēs iegūto pieredzi un kvalifikācijas sertifikātus/ Skaidri parādīt, ko viņi iegūtu, strādājot Latvijā/ Neieturēt nodokļus par darbu ārvalstīs/ Kad ir darba piedāvājumi, norādīt tiešām korektu informāciju par vēlamu darbinieku, jo pieteicoties neņem vērā darba pieredzi, bet vecumu, dzimumu un tml./ Atalgojuma palielināšana un godīga nodokļu nomaksa. / Noteikt attiecīgo algu varbūt skatoties reāli ne tik augstu kā ārzemēs bet arī ne vidējo Latvijas līmeņa algu... / Radīt interesi meklēt dabu Latvijā. Uz doto brīdi nodokļu situācija valstī, kā arī valsts iestāžu attieksme pret aizbraucējiem ir bēdīga un reti ir cilvēki, kuri vēlas atgriezties. Tie, kuri vēlas, darbu atradīs, bet vēlme/iespējas ir jārada./ Помочь людям начать все с нуля. Адаптироваться к местным реалиям и местному уровню жизни. Никакой поддержки от государства не было. / Ļoti grūti pateikt, jo finansiālā situācija valstī nosaka visu kopumā. Būtībā piedāvāt adekvātu darba atalgojumu un es domāju, ka ar to varētu sākt. Pārējais ir sekundārs./ Kamēr neuzlabosies situācija ar algām, darba laiki, piem. (8h, nevis 12h), algu laicīga izmaksa, cilvēki neatgriezīsies.

2. PIELIKUMS

Ko var darīt valsts, lai atbalstītu remigrantu uzņēmējdarbību?

Финансовая/ Обратить внимание СГД на то, что их служба не призвана карать и наказывать, а призвана разъяснять, помогать и содействовать предпринимательству и малому бизнесу делом, а не на словах. Ведь Государство (и чиновники СГД в том числе) живут за счет налогов с предпринимательской деятельности. В самом начале, по возвращению из Великобритании, я создал фирму и год платил налоги согласно закону, однако СГД устроила моей компании аудит и ненайдя ничего криминального присудила мне штраф 150 латов с формулировкой за неправильное ведение бухгалтерии (молодая бухгалтер при отчете записала цифру не в ту графу отчета) При этом мне прямо было сказано, что на рассмотрение моего дела о штрафе я могу не приходить так, как штраф все равно будет. А если буду протестовать, то найдут еще что-нибудь им будет хуже. / Не мешать. Налогообложение не более 6-8% / Как можно более доступная и понятная информация о налогах, например. / желательны скидки налогов какое то время/ Еще трудно ответить./ Zemāki un paredzamāki nodokļi, mazāk birokrātijas, pārdomātākā un vienkāršāka sistēma. Patreiz, ne cilvēki, ne paši ierēdņi nevar saprast kā tieši dažas lietas strādā./ Vienas pieturas aģentūra/ Varētu būt vieta, kur jautāt par juridiskiem jautājumiem, par nepieciešamajām atļaujām, nodokļu nomaksām vai tamlīdzīgi, jo šobrīd instancēs parasti prasa, lai lasa likumu. Varētu būt pieejamas apmācības, kas nepieciešams/ kā jārikojas, uzsākot dažāda veida uzņēmējdarbību, kāda grāmatvedība jāveic utml. Šis varētu būt vairāk noderīgs mazpilsētās/ laukos tiem, kas vēlētos darboties kā pašnodarbinātie, vai veikt nelielu saimniecisku darbību, bet redzams, daudzi neizprot, kādi dokumenti jāveido, kāda grāmatvedība jāved, kādas atļaujas nepieciešamas, kā jāmaksā nodokļi. Cilvēki baidās no sankcijām. Arī varētu veidot veicinošu nodokļu politiku tiem, kuru saimnieciskā darbība ir ļoti minimāla, jo, piemēram, maksāt patentu 40 EUR mēnesī ir neiespējami, ja viņš iekasē, varbūt tikai 60 EUR. / Šobrīd ALTUM ir vienīgais, kas finansē uzņēmumus ar mazāk kā 6 gadu pieredzi. Nepieciešamas lielāks atbalsts vai izvēles iespējas tieši tādiem uzņēmumiem, kas tikko dibināti un nav 6 mēnešus strādājuši (ko prasa komercbanka). Konkrēts gadījums - Lauku Atbalsta Dienests un vietējā rīcību atbalsta grupa piešķīra 70% finansējumu no visām izmaksām projektam Latvijā, reģionā, kura rezultātā radītu 2 darba vietas, mazinot emigrāciju un reģiona attīstību. Identisks projekts tika iesniegts ALTUM, kā arī komercbankās, lai finansētu atlikušos 30%. Komercbankas nefinansēja, jo nav uzņēmumam vecums, savukārt ALTUM atteicās finansēt, jo viņuprāt telpas, kur paredzēts realizēt projektu ir neatbilstošas un lika meklēt citas telpas. Citu līdzvērtīgu telpu nebija, līdz ar to projekts tika izbeigts un atcelts saņemtais Lauku Atbalsta Dienesta finansējums. Netika radītas 2 darba vietas. Telpas turpat, kur bija paredzēts realizēt projektu nomā gan apdrošināšanas sabiedrība "BTA", gan "Latvijas valsts meži" un citi komersanti. / Šķiet, ka šobrīd viss ir labā līmenī un, ja ir vēlme uzsākt uzņēmējdarbību, to var izdarīt gana vienkārši./ Stabila nodokļu sistēma, Viegļāk pieejami kredīti. / Speciāla nodokļu atlaide mazajiem uzņēmējiem, pašnodarbinātajiem. Pilno nodokļu piemērošana pēc kāda noteikta laika, lai var atsperties. / Speciāla atbalsta programma, kas varētu būt kādu nodokļu atlaižu veidā vai līdzīgi./ Saprotams!!! informācijas apkopojums par to kādas formalitātes sevī ietver uzņēmuma dibināšana, ar to saistītas aktivitātes, kādi nodokļu maksājumi sagaida konkrētos uzņēmumu veidus. Iespēja saņemt saprotamas konsultācijas kā UR, tā VID. /

Samazināt birokrātiskās spēlītes. Mēs ne par nosēdēšanos krēslā maksājam nodokļus. Ātrums ir progresa dzinējs./ Sakārtota sistēma uzņēmuma reģistrēšanai (iespējams elektroniski) un padomu, piemēru veidā./ Saglabāt vai radīt jaunas, vienkāršas uzņēmējdarbības formas, kuru uzturēšana (apkalpošana) nemaksā dārgi (grāmatvedības u.c. izdevumi), jo domāju, ka lielais vairākums strādā vai nu kā pašnodarbinātie, vai kā mikrouzņēmumi (tie, kas nav algoti darbinieki). Tā kā mani neapmierināja mans atrastais darbs kā darbiniekam, tad kardināli mainīju profesionālo darbības nozari, izgāju apmācības, un tagad darbojos kā mikrouzņēmums (ja nebūtu šādas formas, būtu pašnodarbinātais). / Protams modokļu atlaides, un lielākas konsultācijas, apmācības, kvalifikācijas palielināšana, savā nozarē, kursi. Protams bezmaksas ! / Plānoju nodibināt uzņēmumu lgaunijā. / Pirmo gadu jaunajiem uzņēmumiem neiekasēt nodokli. / pirmajos gados palīdzēt ar padomu un mazākiem nodokļiem. Paņēmu Altumā 15000 eiras, bet apķīlāja par 110000 euro. Murgs. / Pirmais gads ar nedaudz zemākiem nodokļiem. Turpināt virzīt līdzekļus biznesa inkubatoru darbībai. / Piekļuve nepieciešamajiem kursiem no NVA!/ Palīdzība finansiāli / Palīdzēt ar likumdošanas sakārtošanu lai būtu izdevīgi sākt savu biznesu. Valsts varētu papētīt kā tas darbojas kaut vai Īrijā- izmaksas mazas, pirmajā gadā praktiski nekādu nodokļu, viss ir saprotams un vienkāršs./ Pagaidām vēl nebiju nopietni šo pētījis, bet tomēr ir tie saucāmie success stories (piemēram, Royal Dandy barbershop - Sigita Norvele) kuri apliecina kā ar vēlmi/vīziju un zināšanām viss ir padarāms./ Nu tā mana pieredze, kad valsts gribēja 10-kāršu UIN avansa maksājumu jau ir atrisināta, bet citādi - birokrātiju vajag samazināt vēl un vēl nodokļu slodzes atvieglošana un konsultācijas jaundibinātiem uzņēmumiem / Nodokļu atvieglojumi. Birokrātijas samazināšana./ nodokļu atvieglojumi uz kādu laiku/ Nodokļu atlaide, sākumam./ No VALSTS vajag tikai reālu finansējumu, aizdevumu ar atvaļinājumu, uz 10 gadiem, jo PAŠLAIK man nav iespēju nodarboties ar bankas iestādēm./ nezinu, ko vispār var saņemt no valsts/ Netraucēt, nodokļu sistēmas vienkāršošana./ Netraucēt uzņēmējiem (kaut vai neapgrūtināt ar jauniem nodokļiem), celt Latvijas ekonomiku.. darba vietas būs. Esošā nodokļu sistēma nostāda uzņēmēju situācijā ka viņš ar savas eksistences faktu JAU ir parādā valsts kasei... Piemēram UK - līdz noteikta līmeņa sasniegšanai (apgrozījums, tajā skaitā apgrozījums uz darbinieku) nodokļi simboliski (var dabūt arī subsīdijas, bet tas jau atsevišķs stāsts). Tas ir - maziem uzņēmējiem ir izdevīgi nodarboties ar biznesu (cik UK mazo veikaliņu, kafejnīcu, ražošanu, lauksaimnieku un t.t.) - jo tas IR izdevīgi. Un tas ir blakus ar pasaules ekonomikas gigantiem... visiem ir vieta.. bet maziem ir izdevīgi nodarbināt vairāk cilvēku (gadās aiziet traki - desmitiem strādā vienā mazā kafejnīcā). Tāpēc arī brauc tur.. jo tur vienmēr būs par maz darba roku.. jo uzņēmējiem izdevīgi (protams ja pretī ir darbs-noiets) paņemt vēl kādu... valsts politika.... Salīdzinājumam - Latvijā uzņēmums kurā strādā 3 darbinieki nodokļos samaksā gadā aptuveni 4000 EUR (te un algas, un PVN un auto). Pie tāda pat apgrozījuma un aprīkojuma, UK uzņēmējs pie 4 reizes lielākām algām (jo likumdošana nedos mazāk samaksāt) beigās valdībai atstās 600 GRP Tas ir zem 900 EUR. Kam ir izdevīgāk - Latvijas valdībai, vai UK? Tāpēc UK ekonomika vārās (ko viņi paši sauc par atdzišanu) - jo tie paši 3 cilvēki to naudu nes veikalos, transporta sistēmai, pērk/īrē mājas... Latvijā uzņēmējam izdevīgāk palikt vienam, pāriet uz mikro, bet bijušos kolēģus aizsūtīt uz biržu vai UK... Jo cilvēku paliek arvien mazāk, apjomi lielāki nebūs / Netraucēt / nekad nebūs un nebija atbalsts no valsts, ja neesi saistīts ar deputātiem vai oligarhiem./ Nečakarēt ar izmaiņām ik katru gadu. Izveidot normālu atbalsta mehānismu jebkāda veida start-up uzņēmumiem, ne tikai tiem, kas darbojas augsto tehnoloģiju un

zinātņ-ietpīlīgās jomās. Ja uzņēmums ir veiksmīgs un eksportējošs, kāda atšķirība, kādā jomā tas darbojas? Kāpēc IT industrija ir kāds unikāls izņēmums? Tas rada negodīgu konkurenci. Amatniekam, kas gribētu atgriezties Latvijā no Anglijas un izveidot start-up, visi tie atbalsta mehānismi, kas iestrādāti pašreizējā jaunuzņēmumu likumā, ir liegti. Kāpēc? / Mazāka burokrātija, vairāk e pakalpojumu./ Mazāki nodokļi/ Maksimāli atvieglot uzsākšanas likumiskos šķēršļus, atbalstīt un reklamēt konsultāciju dienestus - juridisko un finansiālo šķēršļu pārvarēšanas atvieglošanai. Izstrādātu speciālu atbalsta programmu uzņēmumu veidošanai cilvēkiem, kuri atgriežas valstī / Mainīt nodokļu politiku. Savā uzņēmumā nostrādāju gadu un sapratu, ka tā ir tikai eksistēšana / Lielākais atbalsts būtu tas, ka neslēgtu visas lauku skolas, jo nebūs vienkārši cilvēku ar pamat- vai vidējo izglītību, kas var piedalīties Latvijas atgūšanas procesā, it sevišķi ekoloģiskajā lauksaimniecībā un reģionālajā ražošanā. Pārējās uzsākšanas programmas jau sāk parādīties, bet trūkst vēl nodokļu atlaides jauniem uzņēmumiem un patiesie (ne zviedru bankas) sākumkapitāla aizdevēji. Start-api ir laba lieta, domāti galvenokārt modernajām tehnoloģijām, bet tie neveicina pamatražošanu, kas atkal ir jāattīsta Latvijā no jauna. / Konkrēta praktiska informācija par uzņēmējdarbības iespējām, soļiem, kā uzsākt savu biznesu, par piemērotāko uzņēmējdarbības formu un nodokļu atšķirībām, grāmatvedības organizēšanu konkrētai u-darbības formai (piem., MU, pašnodarbinātie, mājražotāji utt.)/ Kapitāls/ Juridiskās konsultācijas un palīdzību dokumentu noformēšanā./ Izpratne par to, ar ko sākt. Pastāv ļoti plaša informatīvā telpa, kurā grūti orientēties. Vajag labāku struktūru un konkrētību./ Informācijas pieejamība (step-by-step) Komunikācija valsts iestādēs ir būtiski jāmaina./ Informācija./ Iespēja ar padomu un palīdzēt ar kantoriem./ Ierēdņiem beidzot ir jāsāk strādāt. Nevis tikai atsēdēt darba stundas./ Grantu programmas, jo bez sākuma kapitāla ļoti grūti uzsākt uzņēmējdarbību! Esam daudz runājuši ar draugiem, kuri atgriežoties plāno uzsākt savu biznesu, bet izejot caur Latvijas birokrātijas slogam un atteikumiem rokas nolaižas un daudzi tāpēc atkal brauc prom!/ Grāmatvedības kursi. Man kā komercdirektoram Lielbritānijā ir neskaidra Latvijas murgainās likumdošanas un grāmatvedības likumi/ Gaidu rindā uz NVA piedāvātajiem biznesa plānu finansējumu pasākumiem. Pēc strādāšanas un mācīšanās ārzemēs trūkst informācijas par konkrētām atšķirībām likumdošanā (jau ir pierasts pie nodokļu sistēmas un citām lietām citā valstī) - Man paveicās, ka biju bezdarbnieka statusā Dānijā un varēju saņemt NVA pakalpojumus šeit, bet ceru, ka arī atgriežoties bez statusa iespējams saņemt apmeklējumus uz kursiem kur šo informāciju par grāmatvedību, nodokļiem un likumiem var uzzināt. / Finansiāls un politisks. / Nodokļu politikas risinājumi nav stimulējoši uzņēmējdarbību šeit./ Finansiāls/ Citā līmeni inkubatorios. Latvija ļoti maz tas palīdz/ Cilvēkiem jāpaļaujas vairāk uz saviem spēkiem/ Bezprocentu aizdevums/ Atvieglot nodokļu slogu/ Atbalstu vienkāršu atbalstu/ 1.pašvaldībās noteikt atbilstošu speciālistu, kurš spētu nodrošināt ar informāciju:1.1. Kā un kur reģistrēt uzņēmumu,1.2. Kādi dokumenti jānokārto atbilstoši MK noteikumiem, lai uzņēmums veiksmīgi darbotos,1.3. Ar kādām valsts instancēm dotajam uzņēmumam nāksies sastapties,1.4. Par nodokļu reformu, u.c.2. Mentorings3. (Ņemt piemēru no citām EU valstīm, kur pirmie 2 darbības gadi netiek aplikti ar nodokļiem (nodokļu atvieglojumi), lai uzņēmums spētu "iešūpoties" vai vismaz ar samazinātu nodokļu likmi-tā atbalstot jaunus uzņēmējus!