INESE ŠŪPULE

LATVIJAS AUGSTI IZGLĪTOTIE EMIGRANTI:

IZGLĪTĪBAS UN DARBA PIEREDZE
LATVIJĀ UN ĀRVALSTĪS

LU Akadēmiskais apgāds

Inese Šūpule. Latvijas augsti izglītotie emigranti: izglītības un darba pieredze Latvijā un ārvalstīs. Rīga: LU, 2020. 208 lpp.

Latvia's highly educated emigrants: education and work experience in Latvia and abroad

<https://doi.org/10.22364/laize>

**LATVIJAS
UNIVERSITĀTE**

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020

EIROPAS SAVIENĪBA

Eiropas Savienības
strukturārfondi un
Kohēzijas fonds

I E G U L D Ī J U M S T A V Ā N Ā K O T N Ē

Monogrāfija izstrādāta un izdota ar Eiropas Reģionālā attīstības fonda finansiālu atbalstu 1.1.1.2. pasākuma "Pēcdoktorantūras pētniecības atbalsts" ietvaros, projekts "Augsti kvalificētu speciālistu migrācijas izpēte: emigrācija un atgriešanās Latvijā" (Nr. 1.1.1.2/VIAA/1/16/012).

**LATVIJAS
UNIVERSITĀTE**

**LATVIJAS UNIVERSITĀTE
FILOZOFIJAS UN
SOCIOLOĢIJAS
INSTITŪTS**

Monogrāfija apspriesta un rekomendēta publicēšanai Latvijas Universitātes Filozofijas un socioloģijas institūta Zinātniskās padomes sēdē 2020. gada 30. jūnijā.

Zinātniskie recenzenti:

Inta Mieriņa, *Dr. sc. soc.*, Diasporas un migrācijas pētījumu centrs

Ritma Rungule, *Dr. sc. soc.*, Rīgas Stradiņa universitāte

Aadne Aasland, *Ph. D.*, Oslo Metropolitēna universitāte

Literārā redaktore Gita Kļaviņa

Vāka dizainu un maketu veidojusi Baiba Lazdiņa

© Inese Šūpule, 2020

© Latvijas Universitāte, 2020

ISBN 978-9934-18-564-9

SATURS

Ievads	5
1. Teorētiskās atziņas par augsti kvalificētu speciālistu migrāciju un līdzšinējiem pētījumiem	17
2. Izglītības un darba trajektorijas. Dzīves gaitas perspektīva	44
3. Adaptācijas stratēģijas dzīvei ārvalstīs	87
4. Turpmākās mobilitātes plāni: atgriezties Latvijā vai ne?	106
5. Diskriminācijas uztvere augsti kvalificētu Latvijas sieviešu vidū emigrācijā	126
6. Politikas iespējas un izaicinājumi talantu piesaistīšanai Latvijai	149
Secinājumi	175
Literatūra un avoti	180
Summary	200

SAĪSINĀJUMI

- ASV – Amerikas Savienotās Valstis
CERN – Eiropas Kodolpētījumu organizācija
CV – *Curriculum vitae* (latv. – īss dzīves apraksts)
EBTA – Eiropas Brīvās tirdzniecības asociācija
EEZ – Eiropas Ekonomikas zona
EFTA – *European Free Trade Association*
(latv. – Eiropas Brīvās tirdzniecības asociācija)
ES – Eiropas Savienība
ESF – Eiropas Sociālais fonds
ISCED – *International Standard Classification of Education*
(latv. – Starptautiskā standartizētā izglītības klasifikācija)
IT – informācijas tehnoloģijas
LĀZA – Latviešu ārstu un zobārstu apvienība
LIAA – Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra
LTRK – Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera
NELM – *the new economics of labour migration*
(latv. – darba migrācijas jaunā ekonomika)
NVS – Neatkarīgo Valstu Sadraudzība
OECD – *Organisation for Economic Co-operation and Development*
(latv. – Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija)
PBLA – Pasaules Brīvo latviešu apvienība
PLEIF – Pasaules latviešu ekonomikas un inovāciju forums
RSU – Rīgas Stradiņa universitāte
RTU – Rīgas Tehniskā universitāte
STEM – *Science, Technology, Engineering, and Mathematics*
(latv. – zinātne, tehnoloģija, inženierzinātnes un matemātika)
VDR – Vācijas Demokrātiskā Republika

Izglītotu un augsti kvalificētu migrantu skaita būtisks pieaugums pasaulē ir vērojams, sākot no 1990. gada (Lowell, 2007). Eiropas Savienībā (ES) augsti kvalificēto ES pilsoņu pārvietošanās ES iekšienē laika posmā no 2004. gada līdz 2016. gadam ir gandrīz trīskāršojusies (ICF, 2018). Latvija kopā ar Lietuvu, Igauniju, Poliju, Slovākiju, Horvātiju, Portugāli un Rumāniju ir valsts, no kurienes iedzīvotāji aizplūst uz citām ES valstīm, un būtiska migrantu proporcija ir augsti kvalificētie migranti. Līdz ar to augsti kvalificēto speciālistu emigrācija šajās valstīs, arī Latvijā, kļūst aizvien aktuālāka problēma. Vienlaikus līdz šim nepietiekama uzmanība ir pievērsta augsti kvalificētu Latvijas migrantu dzīves izpētei – trūkst zināšanu gan par viņu adaptācijas pieredzi uzņemtajās valstīs, gan par to, kā veidojas izglītības un darba gaitas Latvijas emigrantiem, kā arī par faktoriem, kas nosaka augsti kvalificēto emigrantu atgriešanos Latvijā. Kā augsti kvalificētie Latvijas emigranti pielieto Latvijā iegūtās zināšanas un prasmes? Kā viņi pielāgojas jaunajām prasībām? Kādas politikas iniciatīvas var veicināt augsti kvalificēto Latvijas emigrantu atgriešanos? Šie ir jautājumi, kam veltīts pētījums

“Latvijas augsti izglītotie emigranti: izglītības un darba pieredze Latvijā un ārvalstīs”.

Sākot no 20. gadsimta 60. gadu beigām, augsti kvalificētu speciālistu migrācija tiek apspriesta, izmantojot jēdzienu “smadzeņu aizplūšana” (Adams, 1968; Fortney, 1970), taču pēdējos 20 gados dominē tādas paradigmas kā “globālā sacensība par talantiem” un “smadzeņu cirkulācija” (Kuvik, 2012). Analizējot augsti kvalificēto speciālistu emigrāciju un atgriešanos Indijā vai Ķīnā, migrācijas optimisti jēdzienu “smadzeņu aizplūšana” ir aizvietojuši ar jēdzieniem “smadzeņu cirkulācija” vai pat “smadzeņu ieguvumi” (Harvey, 2008; Saxenian, 2002, 2007). Tomēr nav pārāk daudz valstu, kas ļoti priecātos par ieguvumiem no augsti kvalificētu speciālistu emigrācijas un vēlāk potenciālas atgriešanās. Daudzas zemu un vidēju ienākumu valstis saskaras ar augsti kvalificētu speciālistu trūkumu, īpaši veselības aprūpē, jo šie speciālisti ir aizbraukuši uz valstīm, kas piedāvā augstāku samaksu un labākas karjeras iespējas (Bailey & Mulder, 2017). Lai mazinātu “smadzeņu aizplūšanas” negatīvo ietekmi uz izcelsmes valstīm, attīstītās Rietumvalstis izstrādā dažādas programmas. Tās iecerētas tā, lai sekmētu trīskāršu ieguvumu sasniegšanu, kur īstermiņa ieguvēja būtu Rietumvalsts, bet arī migrants būtu apmierināts ar iespēju labi nopelnīt un tad atgriezties, bet izcelsmes valsts iegūtu no speciālista atgriešanās, kas ieguvīs jaunu pieredzi un paaugstinājis kvalifikāciju Rietumos. Tomēr šādas programmas var būt sekmīgas tikai tad, ja ir noteiktu apstākļu kopums, kad, no vienas puses, indivīds ir ieinteresēts atgriezties izcelsmes valstī (mikrolīmenis), un, no otras puses, izcelsmes valsts var nodrošināt iespējas, tajā skaitā atbilstošu infrastruktūru, augsti kvalificētajam speciālistam izmantot iegūtās zināšanas un sekmēt savas valsts attīstību (makrolīmenis). Līdzšinējās Latvijas emigrantu atgriešanās tendences liecina, ka remigrācija pagaidām vēl nespēj kompensēt “smadzeņu aizplūšanu” (Hazans, 2015).

Viens no būtiskākajiem Latvijas emigrācijas strukturālajiem aspektiem ir Eiropas Savienībā izveidotais unikālais “migrācijas režīms” (Favell, 2008; Engbersen & Snel, 2013; Glorius, Grabowska-Lusinska, & Kuvik, 2013), kas nosaka darbaspēka mobilitāti visās ES valstīs. Pievienošanās ES un tajā pastāvošajai brīvā darbaspēka kustībai būtiski mainīja mobilitātes iespējas Latvijai un citām jaunajām dalībvalstīm. Tas izmainīja arī centra un perifērijas attiecības ES (King et al., 2016a). Darba ņēmēju brīva pārvietošanās ir viens no Eiropas Savienības Līguma pamatprincipiem, kas nostiprināts Līguma par Eiropas Savienības darbību 45. pantā (2012). ES pilsoņiem ir tiesības meklēt darbu citā ES valstī, strādāt tur bez darba atļaujas un uzturēties tur darba nolūkā, palikt tur pat pēc nodarbinātības beigām un baudīt vienādu attieksmi

ar konkrētās valsts pilsoņiem attiecībā uz nodarbinātības iespējām, darba apstākļiem un visām citām sociālajām un nodokļu priekšrocībām. 45. panta 2. punktā noteikts: pārvietošanās brīvība paredz, ka jebkāda dalībvalstu darba ņēmēju diskriminācija pilsonības dēļ attiecībā uz nodarbinātību, darba samaksu un citiem darba un nodarbinātības nosacījumiem nav pieļaujama. Darba ņēmēju brīva pārvietošanās attiecas arī uz Islandi, Lihtenšteinu un Norvēģiju, kas ietilpst Eiropas Ekonomikas zonā (EEZ).

Apzinoties šo makrolīmeņa struktūru ietekmi, kas sekmē migrāciju no Latvijas, pētījuma centrā ir augsti kvalificēto Latvijas emigrantu individuālās pieredzes jeb migrācijas procesu mikrolīmenis. Turpinājumā raksturotas augsti kvalificēto Latvijas emigrantu migrācijas plūsmas ES kontekstā un salīdzinājumā ar Igauniju un Lietuvu.

LATVIJAS EMIGRANTU MIGRĀCIJAS STATISTIKA

Salīdzinošu statistiku par augsti izglītotu ES valstu pilsoņu migrāciju piedāvā Eiropas Savienības darbaspēka apsekojums (*European Union Labour Force Survey – EU LFS*), kas tiek veikts 28 Eiropas Savienības dalībvalstīs un trīs Eiropas Brīvās tirdzniecības asociācijas (EBTA; tās locekles ir Norvēģija, Šveice, Islande, Lihtenšteina) valstīs saskaņā ar Padomes Regulu (EEK) Nr. 577/98 (1998. gada 9. marts). Tas ir plašs mājsaimniecību izlases veida apsekojums, kas sniedz informāciju par personām virs 15 gadu vecuma. Latvijā darbaspēka izlases apsekojumu veic Centrālā statistikas pārvalde. Saskaņā ar pieejamajiem datiem 2018. gadā 11,8% jeb 149 000 Latvijas pilsoņu darbaspējas vecumā no 20 līdz 64 gadiem dzīvoja kādā no ES/EBTA valstīm ārpus Latvijas (Eurostat, 2019). 2008. gadā tikai 4% Latvijas pilsoņu vecumā no 20 līdz 64 gadiem dzīvoja kādā no ES valstīm ārpus Latvijas. Salīdzinājumam vislielākais pilsoņu skaits, kas 2018. gadā dzīvoja ES ārpus savas valsts, ir Rumānijā (21,3%), Horvātijā (15,4%), Lietuvā (14,5%), Portugālē (13,6%), Bulgārijā (13,3%). Latvija ierindojas sestajā vietā aiz Bulgārijas. Vismazākais pilsoņu skaits, kas 2018. gadā dzīvoja ES ārpus savas valsts, ir Vācijā (1,0%) un Lielbritānijā (1,1%) (1. attēls).

No visiem Latvijas pilsoņiem vecumā no 20 līdz 64 gadiem, kas 2018. gadā dzīvoja kādā no ES valstīm ārpus Latvijas, 31,0% bija augstākā izglītība (ISCED 5–8). 2008. gadā šī proporcija bija 17,1%. Saskaņā ar Eurostat statistiku augsti izglītoto pilsoņu īpatsvars, kas dzīvo ārpus Latvijas, ir līdzīgs to augsti izglītoto pilsoņu īpatsvaram, kuri dzīvo Latvijā (32,3%). Kopumā var

1. attēls. Darbspējas vecuma (20–64 g. v.) ES pilsoņu mobilitāte pēc pilsoniskās piederības, % no izcelsmes valsts iedzīvotāju skaita

Avots: Eurostat, 2019.

2. attēls. Darbspējas vecuma (20–64 g. v.) ES mobilie pilsoņi ar augstāko izglītību (ISCED 5–8) pēc pilsonības, %

Avots: Eurostat, 2019.

ES mobilie pilsoņi ir ES valstu piederīgie, kas dzīvo ārpus tās ES valsts, kuras pilsoņi viņi ir. Pirmais stabiņš no kreisās parāda, ka 2008. gadā 24,2% ES 28 valstu pilsoņu, kas dzīvoja ES ārpus tās ES valsts, kuras pilsoņi viņi ir, bija augstākā izglītība (ISCED 5–8).

secināt, ka augsti izglītoto Latvijas emigrantu īpatsvars citās ES/EFTA valstīs desmit gadu laikā ir būtiski pieaudzis (2. attēls).

Saskaņā ar pieejamo oficiālo statistiku Latvijas emigrantiem ES/EFTA valstīs raksturīgs augstāks nodarbinātības līmenis (82,8%) nekā pilsoņiem Latvijā (76,8%), un tas liecina, ka Latvijas emigranti lielākoties ir darba migranti (Eurostat, 2019). Augsti izglītoto pilsoņu vidū nodarbinātība ir augstāka gan Latvijā, gan ārvalstīs, bet Latvijā augsti nodarbināto vidū tā ir nedaudz augstāka (88,9%) nekā ārvalstīs (83,8%). Minētā statistika attiecas uz tām ES/EEZ valstīm, uz kurām kopumā novērojamas lielākās migrācijas plūsmas (3. attēls).

Mihails Hazans (2019) savā izpētē par emigrācijas tendencēm no Latvijas 21. gadsimta pirmajos 16 gados norāda uz četriem migrācijas posmiem. Pirmais posms (2000–2003) ir pirms Latvijas pievienošanās ES, kad emigrācija ir salīdzinoši zemā līmenī. Otrais posms (2004–2008) saistās ar Latvijas pievienošanos ES un ar ES valstu darba tirgus pakāpenisku atvēršanos emigrantiem no Latvijas, kas sekmēja emigrācijas apjomu trīskāršošanos (Hazans, 2019: 44). Trešajam posmam (2009–2010) raksturīgs straujš emigrācijas pieaugums, ko izsauca ekonomiskā krīze un tās sekas Latvijā. Savukārt ceturto posmu (2011–2016) M. Hazans raksturo kā pēckrīzes migrācijas vilni.

Sākot no 2013. gada, ir pieejami Centrālās statistikas pārvaldes apkopotie dati par remigrantu īpatsvaru imigrantu vidū (1. tabula). Pieejamie dati liecina, ka remigrantu īpatsvars visaugstākais bija 2013. gadā (68%), bet laikā līdz 2018. gadam tas samazinājās līdz 44% no visiem imigrantiem. 2019. gadā

1. tabula. Remigrantu īpatsvars un raksturojums

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Imigrācija pavisam	8299	10 365	9479	8345	9916	10 909	11 223
No tiem remigranti	5648	6762	5617	5409	5455	4852	5114
Remigranti Latvijas pilsoņi	4774	5864	4974	4897	4780	4346	4578
Remigranti Latvijas nepilsoņi	617	719	482	379	525	367	327
Remigranti, kas dzimuši Latvijā (nav Latvijas pilsoņi un Latvijas nepilsoņi)	257	179	161	133	150	139	142
Remigrantu īpatsvars (%) no visiem imigrantiem	68,06	65,24	59,26	64,82	55,01	44,48	45,57

Avots: CSP, 2020c.

3. attēls. Starptautiskā ilgtermiņa migrācija pa valstu grupām, skaits

Avots: CSP, 2020a.

EBTA locekles ir Norvēģija, Šveice, Islande, Lihtenšteina.

Neatkarīgo Valstu Sadraudzības (NVS) valstis ir Armēnija, Azerbaidžāna, Baltkrievija, Gruzija (no 2009. gada septembra vairs neietilpst NVS), Kazahstāna, Kirgizstāna, Krievija, Moldovas Republika, Tadžikistāna, Turkmenistāna (asociētā dalībnieka statusā), Ukraina (asociētā dalībnieka statusā), Uzbekistāna.

no 11 223 imigrantiem 46% jeb 5114 personas bija remigranti. No tiem 90% ir Latvijas pilsoņi, bet 6% Latvijas nepilsoņi. Lielākais remigrantu īpatsvars ir Rīgas un Pierīgas reģionā (kopā 47%). 2019. gadā 42% remigrantu bija vecumā no 25 līdz 44 gadiem. 58% no visiem remigrantiem 2019. gadā bija vīrieši. Diemžēl pieejamā statistika nesniedz informāciju par izglītības un nodarbinātības līmeni remigrantu vidū.

PĒTNIECISKIE JAUTĀJUMI UN DATU IEGUVES METODES

Jēdziens “augsti kvalificēto migrācija” šajā pētījumā attiecas uz ilgtermiņa starptautisko migrāciju to pilsoņu vidū, kas ieguvuši augstāko izglītību (ISCED 6–8, kas atbilst bakalaura, maģistra vai doktora grādam). Tātad šajā pētījumā universitātes izglītība ir pielīdzināta augstas kvalifikācijas iegūšanai. Šāda izvēle ir balstīta uz praktiskiem apsvērumiem, jo izglītības līmenis ir statistikas un aptaujas datos pieejams rādītājs. Pētījums ir veikts socioloģijas nozarē, bet gan teorētiskajā izpētē, gan empīriskajā analizē daudzas atziņas un ierosme ir gūtas no citām zinātņu nozarēm (ekonomikas, politikas zinātnes, ģeogrāfijas, demogrāfijas un antropoloģijas). Piemēram, tādas ekonomikas teorijas kā neoklasiskā ekonomikas teorija un darba migrācijas jaunā ekonomika ir būtiskas, pētot faktorus, kuri ietekmē augsti kvalificēto emigrantu atgriešanos Latvijā. Šo iemeslu dēļ pētījumā uzsvērtā starpdisciplināritāte, kas ir būtiska visos migrācijas pētījumos.

Izmantojot gan kvantitatīvās, gan kvalitatīvās informācijas iegūšanas metodes, monogrāfijā ir meklētas atbildes uz četriem pētnieciskajiem jautājumiem: (1) Kā augsti kvalificēti Latvijas emigranti pielāgojas situācijai un darba tirgus prasībām uzņemtajā valstī? (2) Kas ir tie augsti kvalificētie Latvijas emigranti, kas apsver iespēju atgriezties Latvijā, un kādi faktori nosaka augsti kvalificēto emigrantu atgriešanos Latvijā? (3) Kā augsti kvalificētas Latvijas emigrantes vērtē savu emigrācijas pieredzi, un kādi faktori palielina uztverto diskrimināciju darbavietā? (4) Kādas politikas iniciatīvas var veicināt augsti kvalificēto Latvijas emigrantu atgriešanos?

Pētījumā izmantoti gan aptauju, gan padziļināto interviju dati. Galvenie analizē izmantotie kvantitatīvo aptauju dati ir: (1) projektā “Latvijas emigrantu kopienas: nacionālā identitāte, transnacionālās attiecības un diasporas politika” veiktā emigrantu aptauja; (2) emigrantu aptaujas otrais vilnis un remigrantu aptauja, kas organizēta projektā “Labklājības un sociālās integrācijas izpēte likvidās migrācijas kontekstā: longitudinālā pieeja”.

Projektā “Latvijas emigrantu kopienas: nacionālā identitāte, transnacionālās attiecības un diasporas politika” veiktā emigrantu aptauja tika organizēta laikā no 2014. gada 4. augusta līdz 30. oktobrim. Aptaujā tika iegūtas 14 068 Latvijas emigrantu atbildes no 118 valstīm, un tā ir apjomīgākā vienas valsts emigrantu aptauja, kāda jebkad veikta Eiropā. Tas ir ļoti nozīmīgi, jo ļauj veidot specifiskas apakšizlases noteiktām grupām, šajā gadījumā – augsti izglītotiem Latvijas pirmās paaudzes emigrantiem. Vislielākais skaits aptaujas dalībnieku dzīvo Lielbritānijā, Vācijā, Īrijā, Norvēģijā, ASV, Zviedrijā, taču aptaujā piedalījās diasporas pārstāvji arī no tik tālām un eksotiskām valstīm kā Japāna, Meksika, Saūda Arābija un Zimbabve. Vairums respondentu ir jaunās diasporas pārstāvji, kuri atstāja Latviju pēc 1991. gada, taču 6,5% pārstāv t. s. veco diasporu jeb trimdas latviešus, tai skaitā otrās paaudzes ārzemēs dzīvojošos latviešus. Ņemot vērā šī pētījuma mērķus, analizē tika iekļauti tikai pirmās paaudzes emigranti no Latvijas, kuri emigrējuši pēc 1990. gada. Kvantitatīvo datu iegūšanai izmantota interneta aptauja, un datu analizē un interpretācijā ir jāņem vērā šīs metodes ierobežojumi, kas galvenokārt saistīti ar aptaujas izlases reprezentativitāti. Lai sasniegtu pēc iespējas lielāku un daudzveidīgāku Latvijas emigrantu izlasi, respondentu rekrutācijai tika izmantoti sociālo tīklu portāli *Facebook*, *draugiem.lv*, *Vkontakte*, *Odnoklassniki*, *latviesi.com*; lielākie Latvijas ziņu portāli: *Delfi*, *Tvnet*, *Apollo*, *Inbox*; vēstniecības, diasporas organizācijas, diasporas mediji, diasporas interešu grupas, draudzes, latviešu skolas u. c. Pētnieki sagatavoja informācijas izplatīšanas kanālu sarakstu, kas ietvēra 187 dažādas diasporas organizācijas un asociācijas, latviešu kultūras centrus, draudzes un citas organizācijas, kas ir populāras Latvijas diasporas vidū. Īpaša uzmanība tika pievērsta tam, lai būtu pārstāvēti gan latviešu, gan krievu vidū populāri portāli. Pētnieku izstrādātā anketa tika testēta, izmantojot kognitīvās intervijas (10 intervijas) un tiešsaistes testēšanas (angl. – *web-probing*) tehniku (23 testi), kas piemērota pētījumiem internetā (vairāk par aptaujas aprakstu skat. Mieriņa & Koroļeva, 2015).

Interneta aptauju izmantošana socioloģiskos pētījumos joprojām tiek uzverta piesardzīgi, tomēr vairāki ievērojami autori uzsver, ka tā ir piemērota izlases metode, veidojot ģeogrāfiski ļoti izkaisītu un lielu izlasi ierobežotā laikā (Sue & Ritter, 2012; McGhee, Moreh, & Vlachantoni, 2017; McCollum et al., 2017). Vienlaikus interneta aptaujas metodei ir noteikti ierobežojumi, jo tā ir pašizlases aptaujas metode. Pašizlase piemīt jebkurai aptaujai, kur potenciālais respondents var atteikties piedalīties pētījumā, bet šajā gadījumā potenciālajam respondentam ir jābūt ieinteresētam Latvijas emigrantu un diasporas jautājumos, lai viņš vispār sāktu aizpildīt aptaujas anketu.

Lielākajā daļā gadījumu, kur analīzē izmantoti šīs aptaujas dati, tie attiecas uz apakšizlasi attiecībā uz augsti izglītotiem un strādājošiem Latvijas pirmās paaudzes emigrantiem. Tomēr vairākās nodaļās veidotas vēl papildu apakšizlases, piemēram, augsti izglītoti un strādājoši Latvijas pirmās paaudzes emigranti ES valstīs vai augsti izglītotas un strādājošas Latvijas pirmās paaudzes emigrantes – sievietes. Analīzē izmantoti nesvērti aptaujas dati.

Emigrantu aptaujas otrais vilnis un remigrantu aptauja, kas organizēta projektā “Labklājības un sociālās integrācijas izpēte likvidās migrācijas kontekstā: longitudinālā pieeja”, notika laikā no 2019. gada 24. septembra līdz 11. novembrim. Aptaujā piedalījās vairāk nekā 4000 latviešu un Latvijas valstspiederīgo, kas dzīvo ārpus Latvijas, un vairāk nekā 2000 remigrantu, kas atgriezušies Latvijā. Aptaujas metodoloģija lielā mērā pārklājas ar aptaujas pirmo vilni. Visaktīvāk aptaujā piedalījās Lielbritānijā dzīvojošie Latvijas emigranti (ap 25%), un aktīvi savu viedokli pauda arī Vācijā, ASV, Īrijā un Ziemeļvalstīs dzīvojošie. Līdzīgi kā pirmajā vilnī, arī šajā aptaujā lielāku atsaucību izrādīja sievietes, kā arī latvieši. Analīzes nolūkiem izveidotā apakšizlase aptver augsti kvalificētus Latvijas izcelsmes speciālistus viedās specializācijas jomās. Apakšizlases kopējais respondentu skaits ir 792 respondenti, no kuriem 653 atrodas emigrācijā, bet 139 pēc emigrācijā pavadītajiem gadiem ir atgriezušies Latvijā. Arī šīs aptaujas analīzē izmantoti nesvērti aptaujas dati.

Kvalitatīvās izpētes dati ir iegūti, veicot 50 padziļinātās intervijas ar augsti kvalificētiem Latvijas emigrantiem un remigrantiem no ASV, Lielbritānijas, Zviedrijas, Norvēģijas un Vācijas (katrā valstī 10 intervijas). Lai noskaidrotu, kāda ir migrācijas pieredze augsti kvalificētiem migrantiem no Latvijas, kā arī to, kā viņi šo pieredzi interpretē plašākā sociālā kontekstā, pētījumā tika izmantota naratīvās intervijas metode ar daļēji strukturētas padziļinātās intervijas elementiem. Tas nozīmē, ka, aicinot raksturot savu migrācijas pieredzi, informantiem jautājums tika veidots tādā formā, kas sekmē savas migrācijas stāsta formulēšanu, apkopojot ar migrāciju saistītos notikumus. Piemēram, intervijās tika uzdoti jautājumi: “Pastāstiet, lūdzu, par savu lēmumu doties uz Lielbritāniju? Kādēļ jūs nolēmāt aizbraukt no Latvijas?” Cits piemērs ir saistīts ar jautājumu par darba pieredzi ārvalstīs: “Vai jūs varat pastāstīt par savu pirmo darba vietu Norvēģijā? Kā jūs to atradāt? Kā jūs jutāties, sākot strādāt Norvēģijā?” Šie jautājumi ievada sarunu, kurā informants brīvā formā stāsta par savu dzīves pieredzi, un papildu jautājumi var tikt uzdoti, lai precizētu kādu stāstījuma aspektu. Lai noskaidrotu faktoloģisko informāciju, intervijā iekļauti arī daļēji strukturēti jautājumi. Dažas no 50 intervijām neizvērsās kā

naratīvās intervijas, jo informants nevēlējās formulēt savu pieredzi garā stāstījumā. Šajos gadījumos notika daļēji strukturēta padziļinātā intervija, kurā, detalizēti izjautājot, noskaidrota informanta pieredze par galvenajām pētījuma tēmām (izglītības un darba trajektorijas, migrācijas lēmumu pieņemšana, adaptācija uzņemtajā valstī, saišu saglabāšana ar Latviju). Padziļinātās intervijas veiktas laikā no 2018. gada novembrim līdz 2019. gada jūnijam.

Datu analīzes stratēģijas ir pakārtotas katram konkrētajam pētnieciskajam jautājumam, un analīzes nodaļu sākumā konkrētā pieeja ir izvērsti paskaidrota. Galvenās izmantotās kvantitatīvo datu analīzes metodes ir faktoru analīze un binārā loģistiskās regresijas analīze. Augsti kvalificēto Latvijas emigrantu karjeras trajektoriju izpratnei un adaptācijas stratēģiju raksturošanai izmantota naratīvo interviju dokumentārās interpretācijas metode (angl. – *the documentary interpretation of narrative interviews*) (Nohl et al., 2006). Šī pieeja ļauj gan rekonstruēt noteiktus dzīvesstāsta aspektus, ko darba migrācijas kontekstā izcēlis informants, gan arī atklāt adaptācijas un mācīšanās procesu uzņemtajā valstī.

14 PĒTĪJUMA STRUKTŪRA

Monogrāfiju veido ievads, sešas nodaļas un secinājumi. Pirmā nodaļa ir veltīta monogrāfijas teorētiskā konteksta izpratnei un sniedz ieskatu galvenajos migrācijas procesos, jēdzienos un teorijās saistībā ar augsti kvalificēto personu migrāciju un remigrāciju. Tajā apskatīts migrācijas lēmuma pieņemšanas process un migrācijas ietekme dažādos līmeņos. Balstoties uz iepriekš veiktajiem pētījumiem un migrācijas teorijām, izveidots migrācijas analīzes rāmis makrolīmenī, mezolīmenī un mikrolīmenī. Mikrolīmenī, kurā indivīds pieņem migrācijas lēmumu, izvērtēti potenciālie migrācijas riski un iespējas, kā arī ņemti vērā ģimenes un draugu attieksmes un rīcības modeļi. Indivīdu situāciju ietekmē plašāks sociālais konteksts, piemēram, noteikti ekonomiskās attīstības cikli, valstu migrācijas politikas un sabiedrībā dominējošās vērtības un attieksmes pret migrāciju. Dažādi sociālie tīkli, darba kolēģu, paziņu un draugu loks arī var sekmēt vai tieši otrādi – kavēt migrācijas lēmuma pieņemšanu. Arī tāds fenomens kā relatīvā deprivācija valstīs ar augstu ienākumu nevienlīdzību, kā Latvijā, var sekmēt migrācijas lēmuma pieņemšanu. Saskaņā ar relatīvās deprivācijas teoriju (Runciman, 1966) relatīvā deprivācija attiecas uz gadījumiem, kad persona uzskata, ka dzīvo sliktāk, nekā tai būtu jādzīvo salīdzinājumā ar citiem savā grupā vai ar sevi pagātnē vai nākotnē. Objektīvi

konkrētajai personai var būt salīdzinoši augsti ienākumi, bet sajūtu līmenī tā var būt neapmierināta. Makrolīmenī nozīmīga ir arī uzņemošās valsts darba tirgus situācija un migrācijas politika. No socioloģijas teorijām īpaša uzmanība pievērsta Burdjē kultūras kapitāla teorijai un tās pielietojumam migrācijas pētījumos, kā arī pieejām, kas saistītas ar sociālo tīklu teorijām un migrāciju.

Otrajā nodaļā ir pētītas augsti kvalificēto Latvijas emigrantu izglītības un darba trajektorijas. Tajā analizēti 17 dzīvesstāsti piecās dažādās valstīs, raksturojot gan emigrantu, gan remigrantu izglītības, darba un būtiskākajos aspektos arī privātās dzīves trajektorijas. Uzmanības centrā šajos stāstos ir dažādi ar migrāciju vai karjeru saistīti pagrieziena vai lūzuma punkti, kas raksturo emigranta statusa maiņu konkrētajā dzīves situācijā. Augsti kvalificētu speciālistu migrācijas šajā analizē aplūkotas kā daudzdimensionāla statusa maiņa (Nohl et al., 2006) – tas nozīmē, ka migrācija ne tikai ir saistīta ar statusa maiņu indivīda karjerā, bet arī ietekmē partnerattiecības, ģimeni un plašākas sociālās saites. Analīzē izmantota naratīvo interviju dokumentārās interpretācijas metode, kas ļauj gan rekonstruēt noteiktus dzīvesstāsta aspektus, ko darba migrācijas kontekstā izcēlis informants, gan arī atklāt adaptācijas un mācīšanās procesu uzņemošajā valstī. Izmantojot šo analīzes pieeju, veikta katra konkrētā dzīvesstāsta rekonstrukcija saistībā ar izglītības un darba trajektorijām. Tās apkopotas arī ilustratīvā shēmā, kas sniedz priekšstatu par migrācijas ietekmi uz karjeras veidošanu katrā konkrētā dzīvesstāstā.

Trešajā nodaļā analizēts, kādas adaptācijas stratēģijas izmanto augsti kvalificētie Latvijas emigranti, lai labāk iekļautos uzņemošajā valstī. Šī nodaļa sniedz atbildes uz pētniecisko jautājumu: kā augsti kvalificēti Latvijas emigranti pielāgojas situācijai un darba tirgus prasībām uzņemošajā valstī? Ir analizēti šķēršļi un grūtības, ar ko tie sastopas, kā arī tas, kā augsti kvalificētie Latvijas emigranti izmanto Latvijā iegūtās prasmes un zināšanas. Lai gan salīdzinājumā ar citām emigrantu grupām augsti kvalificētiem emigrantiem ir savas priekšrocības, arī viņi sastopas ar uzņemošajā sabiedrībā pastāvošo sociālo struktūru, ar tās noteiktajām privilēģijām kādām grupām un izjūt grūtības tajā integrēties (Bailey & Mulder, 2017). Augsti kvalificētiem migrantiem ir jāiemācās sevi pasniegt jaunajā darbavietā tā, lai viņu kvalifikācija tiktu novērtēta, bet sākuma posmā tam dažkārt trūkst valodas prasmju un zināšanu par pieņemtajiem uzvedības modeļiem (Csedő, 2008; Koikkalainen, 2013).

Ceturtnā nodaļā sniedz atbildi uz otro pētniecības jautājumu: kas ir tie augsti kvalificētie Latvijas emigranti, kas apsver iespēju atgriezties Latvijā, un kādi faktori nosaka augsti kvalificēto emigrantu atgriešanos Latvijā? Balstoties uz kvantitatīvo datu analīzi, šajā nodaļā izvērtēta trīs faktoru grupu ietekme uz

augsti kvalificēto emigrantu plāniem atgriezties Latvijā: (1) sociāldemogrāfiskie rādītāji; (2) emigrācijas motivācija un apmierinātība ar dzīvi ārzemēs; (3) piederības sajūta uzņemošajai valstij un Latvijai. Analīzē izmantota binārā loģistiskās regresijas analīze.

Piektā nodaļa ir veltīta augsti kvalificēto sieviešu migrācijas pieredzes izpētei un analīzē darba diskriminācijas subjektīvo uztveri. Tās galvenais uzdevums ir atbildēt uz trešo pētniecisko jautājumu: cik lielā mērā augsti kvalificētas Latvijas emigrantes saskaras ar diskrimināciju darbavietā, un kādi faktori palielina uztvertās diskriminācijas varbūtību? Dažādu faktoru ietekmes noteikšanai izmantota binārā loģistiskās regresijas analīze.

Sestā nodaļa sniedz ieskatu dažādu valstu politikās un iniciatīvās, kas vērstas uz augsti kvalificētu emigrantu atgriešanu izcelsmes valstī un “smadzeņu aizplūdes” negatīvās ietekmes mazināšanu. Nodaļas uzdevums ir atbildēt uz ceturto pētniecisko jautājumu: kādas politikas iniciatīvas var veicināt augsti kvalificēto Latvijas emigrantu atgriešanos?

Monogrāfijas noslēgumā secinājumos izceltas galvenās atziņas, kas iegūtas šajā pētījumā, un diskutēts par iespējām šīs atziņas vispārināt, norādot arī uz pētījuma ierobežojumiem. Tas savukārt ļauj reflektēt par turpmākajiem pētījumiem, kas sniegtu jaunas zināšanas par augsti kvalificēto speciālistu migrācijas fenomenu.

1. TEORĒTISKĀS ATZIŅAS PAR AUGSTI KVALIFICĒTU SPECIĀLISTU MIGRĀCIJU UN LĪDZŠINĒJIEM PĒTĪJUMIEM

17

Sociālo zinātņu literatūrā nepastāv vienota vispārpieņemta definīcija, ko nozīmē jēdziens “augsti kvalificēts migrants” (angl. – *highly skilled migrant*). Ņemot vērā to, ka dažādas valstis īsteno atšķirīgu politiku attiecībā uz augsti kvalificētu speciālistu piesaistīšanu no citām valstīm, definīcijas katrā gadījumā ir atšķirīgas. Visplašākā definīcija noteic, ka augsti kvalificēti migranti ir visi tie, kam ir migrācijas pieredze un augstākā izglītība, tomēr ļoti daudzas definīcijas iekļauj arī precizējumus par migrācijas virzienu un ilgumu un paredz konkrētas kvalifikācijas vai profesijas. Tāpat augsti kvalificētu speciālistu migrācijas jēdziena izpratne lielākoties neiekļauj tādus gadījumus, kad personas ar augstāko izglītību jaunajā mītnes zemē veic mazkvalificētus darbus. Vienlaikus tas nozīmē, ka statistikas uzskaitē par izglītības līmeni nepilnīgi raksturo augsti kvalificētu speciālistu migrācijas procesus šajā jēdzieniskajā nozīmē.

Augsti kvalificētu migrantu pētniecībai līdz nesenam laikam tika pievērsta mazāka uzmanība, jo tā tika uztverta nevis kā pastāvīga pārcelšanās dzīvot uz

1.1. attēls. Darba migrācijas veidi

Avots: modificēts, balstoties uz K. Dastmena klasifikāciju (Dustmann, 2000).

kādu valsti, bet gan kā terminēta pārcelšanās uz projekta laiku. Tomēr pēdējo 20 gadu tendences liecina, ka arī augsti kvalificēti migranti mēdz pārcelties uz citām valstīm pastāvīgi vai arī pārvietojas no vienas valsts uz citu un dzīvo transnacionālu dzīvesveidu. Saskaņā ar Kristjana Dastmena (*Christian Dustmann*) klasifikāciju (Dustmann, 2000) var nošķirt vairākus pagaidu migrācijas veidus (1.1. attēls). Remigrācija (angl. – *return migration*) ir situācija, kad migrants atgriežas savā izcelsmes valstī pēc paša izvēles, dažkārt pēc ilgāka perioda ārzemēs. Līguma migrācija (angl. – *contract migration*) ir pagaidu migrācija, kad dzīvi un darbu ārzemēs nosaka līguma nosacījumi. Pārejas migrācija (angl. – *transient migration*) raksturo situāciju, kad persona migrē no vienas valsts uz citu, neatgriežoties izcelsmes valstī, savukārt cirkulārā migrācija (angl. – *circular migration*) ir atkārtota migrēšana no izcelsmes valsts uz uzņemamo valsti. Robežas starp šiem migrācijas veidiem ir samērā izplūdušas, jo, piemēram, cirkulārā migrācija var būt arī līguma migrācija (bet var arī nebūt). Jo projām dominējošā tendence ir tā, ka migrācija biežāk ir uzskatāma par pagaidu migrāciju, jo migranti, īpaši augsti kvalificēti speciālisti, ir aktīvi un fleksibli un bieži vien ir gatavi izskatīt jaunus darba piedāvājumus un pārcelties uz citu valsti.

Rasels Kings (*Russell King*) arī nodala vairākus remigrācijas tipus: gadījuma rakstura atgriešanās, sezonāla atgriešanās, pagaidu atgriešanās, pastāvīga atgriešanās un cirkulāra atgriešanās. Visbiežāk sastopamie atgriešanās iemesli ir pensionēšanās, grūtības adaptēties uzņemtajā valstī, neveiksmes emigrācijā, plānoto ienākumu iegūšana, plāns uzsākt savu uzņēmējdarbību izcelsmes valstī (King, 2000).

Andress Solimano (*Andrés Solimano*) ar citiem vadošiem ekspertiem (Solimano, 2008), analizējot augsti kvalificētu speciālistu migrācijas procesus, izvēlas augsti kvalificētos migrantus definēt kā “talantus” un piedāvā šādu klasifikāciju:

- 1) tehniskie talanti;
- 2) zinātnieki un starptautiskie studenti;
- 3) profesionāli veselības aprūpes jomā (ārsti un medmāsas);
- 4) uzņēmēji;
- 5) vadītāji un profesionāli starptautiskās organizācijās;
- 6) kultūras talanti.

Ar tehniskajiem talantiem A. Solimano apzīmē ekspertus informācijas tehnoloģiju (IT) jomā, telekomunikācijās un datorzinībās, un daudzās valstīs šiem speciālistiem ir atviegloti iebraukšanas un uzturēšanās nosacījumi. Tiek uzskatīts, ka vislielākais īpatsvars šīs jomas augsti kvalificēto migrantu ir no Indijas (Solimano, 2008: 23).

Zinātnieki un starptautiskie studenti ir otra talantu grupa, un tajā tiek iekļauti gan dabaszinātņu un matemātikas, gan sociālo zinātņu speciālisti ar augstu kvalifikāciju, starptautiskām publikācijām un kontaktiem. Viens no instrumentiem, kā piesaistīt jaunos zinātniekus, ir maģistrantūras vai doktorantūras studijas ārvalstīs, kā arī pēcdoktorantūras atbalsta programmas. Saskaņā ar Ričarda Frīmena (*Richard Freeman*) novērtējumu (Freeman, 2006) 2004. gadā starptautisko studentu skaits pasaulē bija apmēram divi miljoni, un vairāk nekā ceturtdaļa starptautisko studentu mācījās ASV universitātēs. Skaitliski vislielākais starptautisko studentu īpatsvars ir no Indijas un Ķīnas. Lai gan daļa studentu atgriežas savās izcelsmes valstīs, tomēr daļa studentu paliek un turpina profesionālo karjeru valstīs vai reģionos, kur mācījušies. Līdz ar to starptautisko studentu migrācija veicina gan tādus procesus kā “smadzeņu aizplūšana” (angl. – *brain drain*), gan arī “smadzeņu cirkulāciju” (angl. – *brain circulation*).

Īpaša augsti kvalificētu migrantu grupa ir profesionāli veselības aprūpes jomā (ārsti un medmāsas), kuru aizbraukšana daudzās migrantu izcelsmes valstīs, tai skaitā arī Latvijā, rada grūtības nodrošināt veselības aprūpes pakalpojumus. Neskatoties uz to, ka veselības aprūpes jomā ir pietiekami sarežģīta licencēšanas procedūra, kas ierobežo migrāciju, daudzi veselības aprūpes speciālisti no mazāk attīstītām valstīm uzsāk komplicēto procesu, lai iekļūtu citu valstu darba tirgū un saņemtu ievērojami augstāku atalgojumu.

Cita specifiska augsti kvalificēto migrantu grupa ir uzņēmēji, kuru migrācija rada tiešus zaudējumus izcelsmes valstij, savukārt atgriešanās var nest

būtisku pienesumu kapitāla, tehnoloģiju un starptautisko kontaktu veicināšanā izcelsmes valstī. Vienlaikus jānorāda, ka ne visi uzņēmēji sekmē starptautisko uzņēmumu attīstību, ir arī ļoti nelieli uzņēmēji, kas bieži strādā ģimenes biznesā. Spilgtākie piemēri tam ir etniskās virtuves restorāni (ķīniešu, indiešu, itāļu utt.), paklāju un mēbeļu tirgotāji no Turcijas, Marokas, Indijas un Pakistānas utt. Uzņēmējiem ne vienmēr ir augstākā izglītība, bet piemīt citi talanti – gatavība uzņemties risku, vīzija par iespējamo peļņu, uzsākot uzņēmējdarbību, spēja organizēt darbaspēku un piesaistīt vai izmantot kapitālu uzņēmējdarbības attīstīšanai.

Starptautiskās organizācijas, piemēram, starptautiskās bankas, lielās korporācijas, attīstot savas filiāles, veicina dažādu augsti kvalificētu uzņēmumu vadītāju mobilitāti. Veicināt augsta līmeņa vadītāju cirkulāciju pa dažādām filiālēm ir noteiktu uzņēmumu mērķtiecīgi īstenota uzņēmuma politika. Arī starptautiskie investīciju projekti veicina inženieru un citu augsti kvalificētu speciālistu īslaicīgu migrāciju projekta uzsākšanas posmā.

Talantu migrācija ir vērojama arī saistībā ar kultūras aktivitātēm, tā attiecas uz mūziķiem, dziedātājiem, rakstniekiem, māksliniekiem, dizaineriem utt., un migrācijas mērķis ir saistīts ar starptautiskās atpazīšanas iegūšanu. Jānorāda gan, ka šī īpašā grupa, ko nodala Solimano (2008), un arī sportisti ar starptautisku karjeru nav konkrētā pēcdoktorantūras pētījuma mērķgrupa.

Kopumā sociālo zinātņu literatūrā ir sastopamas dažādas pieejas, kā definēt augsti kvalificētus migrantus. Pieejas ir atkarīgas gan no konkrētās izpētes vietas, gan pētījuma mērķiem. Augsti kvalificētu migrantu definīcijas nosaka konkrētās sabiedrības vajadzību konteksts, tas, kādas prasmes un kvalifikācija konkrētajā sabiedrībā ir pieprasītas. Būtiski uzsvērt, ka vērojama tendence: augsti kvalificētu migrantu definīcijā mazāka loma tiek piešķirta iegūtajai izglītībai, bet lielāka – nodarbinātībai noteiktos tautsaimniecības sektoros vai profesijās (Kuvik, 2012: 213).

Joprojām būtiska problēma, kas ierobežo augsti kvalificētu migrantu pētniecību, ir starptautiski salīdzināmas longitudinālas statistikas trūkums (Kuvik, 2012: 213). Atsevišķās valstīs tiek apkopota nacionālā statistika par augsti kvalificētiem migrantiem, piemēram, OECD (angl. – *Organisation for Economic Co-operation and Development*) valstīs ir izveidota datubāze par imigrantu situāciju 2000. gadā, tomēr šī informācija ir ļoti nepilnīga.

Šajā pētījumā definēts, ka ar augsti kvalificētiem migrantiem tiek saprasti darba migranti ar augstāko izglītību (ISCED 6–8) jeb tie, kas ārvalstīs strādā vai ir strādājuši, pat ja sākotnējā aizbraukšanas motivācija ir cita, piemēram, mācības vai partnerattiecības. Tāpat pētījumā kā mērķgrupas iekļauti gan tie,

kas uzskata, ka tā ir pagaidu migrācija, gan tie, kas uzskata, ka pastāvīgi apmetušies uz dzīvi kādā citā valstī, jo ir nozīmīgi saprast migrācijas motivāciju visām augsti kvalificētu speciālistu migrantu grupām. Jāuzsver, ka ciemošanās vai tūrisma vizītes pētījumā netiek definētas kā migrācija. Lai noteiktu skaidras robežas, par darba migrāciju uz citu valsti tiek uzskatīta situācija, kad persona dzīvo kādā valstī ārpus Latvijas vismaz vienu gadu.

1.1. GALVENIE GLOBĀLIE PROCESI, KAS SAISTĪTI AR AUGSTI KVALIFICĒTU SPECIĀLISTU MIGRĀCIJU, UN LATVIJAS KONTEKSTS

Augsti kvalificētu speciālistu piesaistīšanā globālais līderis ir ASV, kam seko Lielbritānija, Kanāda, Austrālija, Japāna un citas valstis. Arī dažādas atbalsta politikas augsti kvalificētu migrantu piesaistīšanai šajās valstīs ir izstrādātas salīdzinoši agrāk nekā lielākajā daļā Eiropas valstu.

Eiropā augsti kvalificētu speciālistu migrācijai uzmanība ir pievērsta relatīvi nesen. Kopumā pēdējo 20 gadu laikā ir pieaudzis to valstu skaits, kurās ir izstrādāta atbalsta politika augsti kvalificētu migrantu piesaistīšanai. Lai izprastu augsti kvalificētu speciālistu migrācijas procesus Eiropā, nozīmīgākie vēsturiskie notikumi ir gan Pirmais, gan Otrais pasaules karš, kas veicināja augsti kvalificētu speciālistu migrāciju uz ASV. Īpaši Otrais pasaules karš un tam sekojošā Latvijas okupācija būtiski ietekmēja arī latviešu izcelsmes augsti kvalificētu speciālistu migrāciju. Šajā laikā veidojās latviešu trimda ASV, Kanādā un Austrālijā, kā arī Eiropas valstīs. Saskaņā ar vēsturnieku novērtējumiem 1944. gada vasarā un rudenī, tuvojoties Sarkanajai armijai, Latviju kā brīvprātīgi bēgļi atstāja 265–285 tūkstoši cilvēku (Zelče, 2011: 58).

Būtiski procesi, kas ietekmēja augsti kvalificētu speciālistu migrāciju, aizsākās 20. gadsimta 80. gados, kad globalizācijas ietvaros notika biznesu internacionalizācija, palielinoties ārvalstu tiešajām investīcijām attīstības valstīs. Starptautiskās kompānijas sāka aktīvi veidot savu filiāļu tīklu visā pasaulē, un tas sekmēja augsti kvalificētu speciālistu migrāciju. 1990. gadā ASV ieviesa jaunu vīzu politiku attiecībā uz augsti kvalificētu speciālistu migrāciju, un turpmākajos gados līdz 2004. gadam šī politika paplašinājās. Sākotnēji H-1B vīzu kvota bija 65 000 augsti kvalificētu speciālistu, bet 1999. un 2000. gadā tā tika paaugstināta līdz 115 000 augsti kvalificētu speciālistu, kas bija pieļaujamais migrantu skaits. 2001., 2002., 2003. gadā H-1B vīzu kvota tika paaugstināta līdz 195 000, bet 2004. gadā tā atkal tika samazināta līdz 1990. gada līmenim. Laika gaitā ir mainījušies dažādi nosacījumi, šobrīd

H-1B vīza paredz iespēju palikt ASV trīs gadus un uzturēšanās laiku pagarināt līdz sešiem gadiem. Pēc tam iespējams iegūt pastāvīgā iedzīvotāja statusu un ASV pilsonību.

20. gadsimta 90. gadu vidus tiek raksturots ar izmaiņām attieksmē pret augsti kvalificētu speciālistu migrāciju, pateicoties IT jomas attīstībai un augstajam pieprasījumam pēc IT speciālistiem. Arī kvotu pieaugums H-1B vīzām 2001.–2003. gadā ASV ir saistīts ar IT industrijas lobiju (Kuvik, 2012: 216). Šajā laikā politikas dokumentos un diskusijās parādījās tādi jēdzieni kā “zināšanu ekonomika” un “globālā sacensība par talantiem”.

Lai veicinātu tieši augsti kvalificētu speciālistu piesaisti, ap 2000. gadu dažādās Eiropas valstīs tika izveidotas programmas, kas vērstas uz atvieglojumu un atbalsta noteikšanu augsti kvalificētu speciālistu piesaistei. Piemēram, Lielbritānija laikā no 2002. līdz 2008. gadam īstenoja Augsti kvalificēto migrācijas programmu (angl. – *The Highly Skilled Migrant Programme*). 2000. gadā Vācijas parlaments pieņēma likumu par Zaļajām kartēm IT jomas speciālistiem no valstīm, kas nav ES (Bundesanstalt für Arbeit, 2000). Tās ļāva dzīvot un strādāt Vācijā piecus gadus. Līdzīgus likumus pieņēma arī Francija un Nīderlande (Pethe, 2007). Plašāk ES migrācijas politika ir raksturota, piemēram, Lūsijas Sernas (*Lucie Cerna*) un viņas kolēģu grāmatās un rakstos (Boucher & Cerna, 2014; Cerna, 2010, 2011).

Pēdējās divās vai dažviet pēdējās trijās desmitgadēs augsti kvalificēta darbaspēka pieprasījums industrializētajās valstīs ir pieaudzis. No vienas puses, to nosaka ekonomiskā attīstība pakalpojumu sektorā un pieprasījums pēc tādām profesijām kā IT speciālisti, veselības aprūpes speciālisti, finanšu sektora speciālisti utt. No otras puses, industrializētajās sabiedrībās ir vērojama zema dzimstība un novecošanās, tādēļ pieprasījums pēc augsti kvalificētiem imigrantiem pieaug (Abella, 2006).

Eiropā masveida augsti kvalificētu speciālistu migrācija no Eiropas austrumiem uz rietumiem aizsākās 1989. gadā. Sākotnēji migrācijas plūsmas bija vērojamas no bijušās Vācijas Demokrātiskās republikas (VDR) teritorijas. Pēc Vācijas apvienošanās saskaņā ar migrācijas statistiku vairāk nekā divi miljoni iedzīvotāju pārcēlās no VDR uz Rietumvāciju, kā arī mazākā mērā uz Šveici, Austriju un citām Rietumeiropas valstīm (Lang et al., 2016). Migrācija virzienā no austrumiem uz rietumiem aktualizējās arī no citām Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīm, un tā būtiski pastiprinājās pēc ES paplašināšanās 2004. gadā un darba tirgus pakāpeniskas atvēršanas ES valstīs. Austrumu-rietumu migrāciju pastiprināja 2008.–2009. gada finanšu un ekonomikas krīze. Kopumā šie procesi veido noteiktu “migrācijas režīmu”, ko

vairāki Austrumeiropas migrācijas pētnieki raksturo arī kā “plūstošo migrāciju” jeb “likvīdo migrāciju” (angl. – *liquid migration*) (Glorius, Grabowska-Lusinska, & Kuvik, 2013; Black et al., 2010). Eiropas paplašināšanās rezultātā novērotajiem migrācijas procesiem kopumā ir negatīva ietekme uz Eiropas nosūtošo valstu ekonomisko un demogrāfisko situāciju, jo vērojama tendence, ka biežāk aizbrauc jauni un izglītoti cilvēki. Uzņēmumiem nosūtošajās valstīs trūkst kvalificētu darbinieku (Lang et al., 2016: 5).

Citu valstu izpētē, piemēram, aplūkojot Indijas un Ķīnas migrācijas procesus, optimisti augsti kvalificētu speciālistu migrāciju aplūko nevis kā “smadzeņu aizplūšanu”, bet kā “smadzeņu cirkulāciju” vai pat “smadzeņu ieguvumu” (Harvey, 2008; Saxenian, 2002, 2007). Tomēr arī ārpus Eiropas ne visas valstis iegūst no augsti kvalificētu speciālistu emigrācijas un tai sekojošas remigrācijas. Daudzas zemu un vidēju ienākumu valstis saskaras ar augsti kvalificētu speciālistu trūkumu, jo daļa no tiem ir aizbraukuši uz valstīm, kuras piedāvā labāku atalgojumu un profesionālās izaugsmes iespējas (Bailey & Mulder, 2017).

Atsevišķa pētījumu tēma ir arī “smadzeņu izniekošana” vai nepietiekama izmantošana (angl. – *brain abuse*) (Bauder, 2003; Pietka, Clark, & Canton, 2013; Trevena, 2013), kad augsti izglītoti speciālisti uzņemtajā valstī veic mazkvalificētus darbus, kas ilgtermiņā veicina izglītotu migrantu marginalizāciju. ES un Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas ziņojums parāda (OECD/EU, 2015), ka augsti kvalificēto imigrantu vidū gandrīz divas reizes biežāk ir vērojama situācija, kad speciālists ir pārāk kvalificēts vai augstāk kvalificēts salīdzinājumā ar vietējiem speciālistiem. Pār kvalifikācijas pazīmes sastopamas arī starp augsti kvalificētiem Latvijas emigrantiem (ICF, 2018; Hazans, 2011).

23

1.2. MIGRĀCIJAS IZPĒTE DAŽĀDĀS NOZARĒS

Starptautiskās migrācijas izpēte tiek īstenota dažādās sociālo un humanitāro zinātņu nozarēs: ekonomikā, socioloģijā, politoloģijā, ģeogrāfijā, demogrāfijā, antropoloģijā, vēsturē un tiesību zinātnē. Jau vairāk nekā pirms 20 gadiem tika atzīts, ka sadarbība starp sociālo zinātņu nozarēm ir vāja un migrācijas pētniecībā nav vienotas paradigmas (Massey et al., 1993). Tomēr nozaru pārstāvji savā pētniecībā joprojām norobežojas, lai gan ir arī dažādi mēģinājumi skatīt migrāciju starpdisciplināri (Brettell & Hollifield, 2015). Spilgtākie piemēri, kā veidot vienotas starpdisciplināras pieejas, ir Duglasa S. Maseja

(Douglas S. Massey) vadītajai pētnieku grupai (Massey et al., 1993, 1998), Elizabetei Faselai (*Elizabeth Fussel*) (2012), kā arī Kārenai O'Rīlijai (*Karen O'Reilly*) (2012). Daži autori šādas pieejas savukārt vērtē kritiski, jo pētījumos tām ir ierobežotas pielietojamības iespējas (piemēram, Portes, 1997).

Īsumā raksturojot galvenās atšķirības dažādās nozarēs, var norādīt, ka antropoloģijā būtiski ir salīdzinoši pētījumi par dažādām ar migrāciju saistītām izmaiņām uzņemošo un izcelsmes valstu kultūrās. Šie pētījumi ir vairāk vērsti uz mikrolīmeni, un tajos uzsvērtā konkrētās kopienas konteksta analīze. Piemēram, antropologus interesē, kā migranti uztver un interpretē savu migrācijas pieredzi, ko viņiem nozīmē būt migrantam, kādas izmaiņas ir vērojamas, atstājot vienu sabiedrību (kontekstu) un mēģinot iedzīvoties citā sabiedrībā (kontekstā) (Brettell, 2015).

Demogrāfi analizē populācijas izmaiņas, kas saistītas ar migrācijas procesiem, piemēram, to, kā migrācijas rezultātā izmainās iedzīvotāju kopuma vecums, dzimums, izglītības līmenis, nodarbinātība utt., kā arī veido prognožu modeļus, kā mainīsies iedzīvotāju sastāvs. Ekonomisti makrolīmenī pēta, kā migrācijas procesi ietekmē uzņemošās un nosūtošās valsts ekonomiku, savukārt mikrolīmenī analizē, kā indivīdi pieņem migrācijas lēmumus, izvērtējot iespējamās ieguvumus un zaudējumus. Politikas zinātni pārstāvji aplūko, kā valsts var kontrolēt migrācijas plūsmas, īstenojot noteiktu imigrācijas, remigrācijas vai pilsonības politiku. Savukārt tiesību zinātne aplūko, kā noteiktas tiesību normas, likumi un noteikumi ietekmē migrāciju. Vēsturnieku pētniecība migrācijas jomā fokusējas uz procesu un fenomenu izmaiņām laikā, uz to, kas noteiktā periodā mainās vai nemainās saistībā ar migrācijas procesiem. Viena no vēsturei raksturīgākajām pieejām ir periodizācija (Gabaccia, 2015). Savukārt ģeogrāfu intereses visciešāk ir saistītas ar vietu un telpu, viņu uzmanības centrā ir telpas un laika attiecības un to saistība ar transnacionālismu, diasporām un sadarbības tīkliem (Hardwick, 2015).

Sociologu pētījumus migrācijas jomā tematiski ir grūti nošķirt no antropologu un cilvēku ģeogrāfijas pētījumiem, jo galvenie pētnieciskie jautājumi ir līdzīgi: kādi faktori sekmē migrāciju? Kas ir tie, kas migrē, un kas ir tie, kas paliek uz vietas? Kā asimilējas vai citādi akulturējas imigranti? Kāda ir sociālo tīklu nozīme migrācijā? Arī teorētiskajā līmenī visi minēto nozaru pārstāvji ietekmējas no klasiskajām sociālajām teorijām, paradigām un jēdzieniem, piemēram, cilvēkkapitāls, kultūrkapitāls, sociālie tīkli, transnacionālisms, kritiskā teorija, feminisms utt. Kopumā var secināt, ka ļoti daudzos gadījumos robežas starp zinātņu nozarēm ir diezgan mākslīgi veidotas, un migrācijas procesu izpratnei ir jāaplūko visu zinātņu pienesums.

1.3. AUGSTI KVALIFICĒTU SPECIĀLISTU MIGRĀCIJAS TEORIJAS

Ņemot vērā to, ka pētnieciskajā laukā augsti kvalificētu speciālistu migrācijai uzmanība tika pievērsta relatīvi nesen, līdz šim tika uzskatīts, ka augsti kvalificētu speciālistu migrācijas izpētei var izmantot plašākas migrācijas procesu teorijas (Kuvik, 2012: 220). Tomēr pēdējo 10 gadu laikā pētījumu un publikāciju skaits par augsti kvalificētu speciālistu migrāciju ir būtiski pieaudzis, un līdz ar to ir arī palielinājies dažādu teorētisko pieeju skaits un mēģinājumi šos migrācijas procesus konceptualizēt. Jāuzsver, ka migrācijas procesus kopumā ir samērā grūti konceptualizēt, jo tos ietekmē gan dažādi aģenti, gan dažādi motīvi, gan laika un telpas nosacījumi, bet visaptverošām teorijām un teorētiskajiem modeļiem būtu jāspēj sniegt skaidrojumus arī ilgākam laika posmam. Cita būtiska problēma, kādēļ augsti kvalificētu speciālistu migrācija nav pietiekami izpētīta, ir tāda, ka ar migrāciju bieži vien tiek saprasta pastāvīga pārcelšanās uz dzīvi kādā tālā valstī, bet realitātē daudzos gadījumos tieši augsti kvalificētu speciālistu migrācija ir īslaicīga un pagaidu rakstura.

Vēsturiski pirmās migrācijas teorijas attīstījās divos virzienos – tās, kas vērstas uz makrolīmeņa analīzi, un tās, kas vērstas uz indivīda rīcības izpratni jeb mikrolīmeni. Migrācijas procesus makrolīmenī nosaka ekonomiskie un politiskie procesi, tajā skaitā konkrētās valstīs vai reģionos definētās migrācijas politikas, kas noteic, kurš, kad, uz kurieni un kādu iemeslu dēļ var migrēt. Makropieejas migrācijas pētniecībā biežāk ir saistītas ar ekonomikas teorijām par ekonomikas attīstību un restrukturizāciju, kā arī strukturālo nosacījumu analīzi. Savukārt mikropieejas koncentrējas uz migrācijas motivāciju un lēmumu pieņemšanu par migrāciju indivīda līmenī, un šajā līmenī nozīmīgas ir pieejas gan ekonomikā, gan antropoloģijā, gan socioloģijā (Brettell & Hollifield, 2015).

Jāuzsver, ka lēmumu pieņemšana par brīvprātīgu migrāciju lielākoties notiek indivīda līmenī. Vienlaikus, pētot starptautisko migrāciju, ir jāņem vērā arī uzņemošās un izcelsmes valsts makrolīmeņa faktori, jo valstu īstenotā politika un dažādas institūcijas nosaka situācijas kontekstu, kurā augsti kvalificēts speciālists pieņem lēmumu par migrāciju.

Sākot no 90. gadu beigām, īpaši tiek uzsvērta mezolīmeņa nozīme migrācijas lēmumu pieņemšanā. Viens no ietekmīgākajiem autoriem, kas pievērsa uzmanību mezolīmenim, aplūkojot un pamatojot dažādu organizāciju un sociālo tīklu lomu migrācijas procesos, ir Tomass Feists (*Thomas Faist*) (1997). Saskaņā ar T. Feista formulējumu migrācijas procesu analīzē ir jāņem vērā (1) strukturālais līmenis, kas aptver ekonomiski politiskos un kultūras faktorus uzņemošajās un nosūtošajās valstīs, (2) attiecību līmenis jeb sociālās

1.1. tabula. Migrācijas teoriju analīzes līmeņi

Mikrolīmenis	Mezolīmenis	Makrolīmenis
<i>Migrācijas iemesls</i>	<i>Migrācijas iemesls</i>	<i>Migrācijas iemesls</i>
Indivīda vērtības, vēlmes, gaidas	Ģimenes un radnieku faktors Sociālo tīklu vai organizāciju radītās iespējas	Makrolīmeņa struktūru (ekonomikas, valsts politikas) radītie nosacījumi vai iespējas
<i>Galvenās teorijas</i>	<i>Galvenās teorijas</i>	<i>Galvenās teorijas</i>
Lī pievilksanas un atgrūšanas faktori (Lee, 1966)	Darbaspēka migrācijas jaunā ekonomiskā teorija (Stark, 1991; Taylor & Fletcher, 2001)	Neoklasiskā makroekonomikas teorija (Todaro, 1969)
Neoklasiskā mikromigrācijas teorija (Sjaastad, 1962)	Sociālā kapitāla teorija (Faist, 1997)	Migrācija kā sistēma (Mabogunje, 1970)
Biheiviorālie migrācijas modeļi (Wolpert, 1965; Crawford, 1973)	Kultūras kapitāla teorija (Bourdieu, 1984, 1986)	Duālā darba tirgus teorija (Piore, 1979)
Dzīves gaitas pieeja (Elder, Kirkpatrick Johnson, & Crosnoe, 2003; Wingens, Valk, & Aybek, 2011)	Strukturācijas teorija (Goss & Lindquist, 1995)	Pasaules sistēmas teorija (Wallerstein, 1974)
	Institucionālisma teorija (Guilomoto & Sandron, 2001)	Mobilitātes tranzīta hipotēze (Zelinsky, 1971)
	Kumulatīvā cēlonība (Massey, 1990)	Transnacionālisms (Portes, Guarnizo, & Landolt, 1999; Faist, 1998)
	Sociālo tīklu pieeja (Meyer, 2001)	

Avoti: Faist, 1997; Hagen-Zanker, 2008; King et al., 2016b.

saītes starp aizbraucējiem un palicējiem un (3) indivīda līmenis jeb viņa iespējas un motivācija pieņemt migrācijas lēmumus.

Līdz ar to kopumā runāt var par trīs analīzes līmeņiem migrācijas procesu izpētē: makro, mezo un mikro (1.1. tabula).

Atsevišķi autori veido dažādas modifikācijas analīzes līmeņu konceptualizācijā. Piemēram, R. Kings un viņa pētnieku komanda izšķir četrus analīzes līmeņus: individuālais līmenis jeb mikrolīmenis, ģimenes/mājsaimniecības (mikro-mezolīmenis), sociālo tīklu un organizāciju līmenis (mezolīmenis) un makrolīmenis (King et al., 2016b). 1.1. tabulā mikro-mezolīmenis ir iekļauts pie mezolīmeņa.

Makrolīmenī augsti kvalificētu speciālistu migrāciju lielākoties aplūko kā darba migrāciju makroekonomiskā kontekstā, un ekonomikas teorijas, jo īpaši neoklasiskā ekonomikas teorija, tiek plaši izmantotas migrācijas procesu skaidrošanā (Kuvik, 2012: 221). Tās pamatā ir pieņēmums, ka brīva konkurence tirgus ekonomikas apstākļos sekmē ražošanas efektivitāti, un indivīdi cenšas pārvietoties uz turieni, kur saredz iespējas gūt sev labākos nosacījumus un augstāku labklājību.

Neoklasiskā ekonomikas teorija tiek izmantota arī mikrolīmenī, aplūkojot pievilksanas un atgrūšanas faktorus, kas veicina indivīda migrāciju, ekonomisko motivāciju aplūkojot kā nozīmīgāko. Viens no pirmajiem pievilksanas un atgrūšanas faktoru pieeju noformulēja amerikāņu sociologs Everets S. Lī (Everett S. Lee) (1966). Viņa pieejā pievilksanas un atgrūšanas faktori saistīti ar darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu uzņemtajā un nosūtošajā valstī, un tie papildināti ar citiem pozitīviem vai negatīviem aspektiem (piemēriem, migrācijas normatīvais regulējums, personības īpašības, migrācijas faktoru uztvere), kas sekmē pieņemt lēmumu par migrāciju vai palikšanu uz vietas. Ar neoklasisko ekonomikas teoriju ir arī saistīts “smadzeņu aizplūšanas” koncepts.

DARBASPĒKA MIGRĀCIJAS JAUNĀ EKONOMISKĀ TEORIJA: ĢIMENES LOMA MIGRĀCIJAS LĒMUMU PIEŅEMŠANĀ

Cits ekonomikas teorijas virziens – darba migrācijas jaunā ekonomika (angl. – *the new economics of labour migration*; NELM) būtisku lomu migrācijas lēmumu pieņemšanas analīzē piešķir ģimenes un radnieku faktoram, aplūkojot nevis situācijas, kad konkrēts indivīds pieņem lēmumu par migrāciju, bet gan kad migrācija ir stratēģisks ģimenes vai mājsaimniecības lēmums (Stark, 1991). Īpaši tā notiek gadījumos, kad migrē nevis visa ģimene, bet tikai kāds ģimenes loceklis un daļu savas algas sūta ģimenei (angl. – *remittances*). Kāda ģimenes locekļa migrācija līdz ar to ir stratēģija, kā paaugstināt visas ģimenes ienākumus un statusu, minimizējot migrācijas riskus. Šajā modelī remigrācija jeb atgriešanās ir plānota migrācijas procesa sastāvdaļa, jo daudzos gadījumos atgriešanās ir iepriekš paredzēta “kalkulēta stratēģija”. Veiksmīgas migrācijas pieredzes gadījumā indivīds iegūst plānotos finanšu vai simboliskos resursus – kapitālu, uzkrājumus, izglītību, pieredzi, zināšanas vai kontaktus. Darba migrācijas jaunās ekonomikas teorijas pārstāvji izmanto tādas jēdzienus kā “relatīvie ienākumi” un “relatīvā deprivācija”, jo konkrētās

mājsaimniecības ienākumi un statuss tiek aplūkoti konkrētās kopienas kontekstā (Stark, 1991: 145).

Biežāk šāds ģimenes/mājsaimniecības migrācijas lēmumu pieņemšanas veids ir novērojams tieši lauku mājsaimniecībās, kuras balstās uz agrāro saimniecību, un viena vai vairāku ģimenes locekļu migrācija ir uzskatāma arī par risku minimizēšanas stratēģiju. No vienas puses, ģimene atbalsta migrantu situācijās, kad viņam ir grūti (piemēram, migrācijas sākumposmā ir nepieciešami līdzekļi ceļam, dzīves uzsākšanai citā valstī). No otras puses, tiek sagaidīts, lai migrants atbalsta savu ģimeni izcelsmes valstī, atdodot daļu savu ienākumu.

Lai šāds lēmumu pieņemšanas modelis darbotos, ir būtiski, ka konkrētajā sabiedrībā ir spēcīgas ģimenes vērtības, kolektīvā atbildība un sadarbošanās ģimenes locekļu starpā (Foster & Rosenzweig, 2001). Attiecībā uz augsti kvalificētu speciālistu migrāciju šis lēmumu pieņemšanas modelis var būt būtisks arī, pieņemot lēmumu par izglītības iegūšanu ārzemēs: ģimene vai mājsaimniecība jauniešiem apmaksā studijas ārvalstīs, par to sagaidot atbalstu vēlākā posmā, kad jauniešis jau kā augsti kvalificēts speciālists būs iekļāvies darba tirgū.

CILVĒKKAPITĀLA, KULTŪRAS UN SOCIĀLĀ KAPITĀLA TEORIJAS AUGSTI KVALIFICĒTU SPECIĀLISTU MIGRĀCIJAS IZPĒTĒ

28

Vairākos pētījumos par augsti kvalificētu speciālistu migrāciju izmantoti tādi jēdzieni kā cilvēkkapitāls, kultūras kapitāls vai sociālais kapitāls. Ar cilvēkkapitālu tiek saprastas personai piemītošas zināšanas, ieradumi, personības īpašības, tajā skaitā radošums, kas izpaužas kā spēja savas nodarbinātības rezultātā radīt ekonomisku vērtību. Citiem vārdiem, cilvēkkapitāls apzīmē visu personai piemītošo zināšanu un prasmju kopumu. Šo jēdzienu viens no pirmajiem popularizēja Gērijs Bekers (*Gary Becker*), Čikāgas Universitātes ekonomikas profesors (Becker, 1993 [1964]). Cilvēkkapitāla jēdziens tiek plaši izmantots personāla menedžmenta izpētē un makroekonomikā, tajā skaitā migrācijas ekonomikas teorijās (Massey et al., 1993). Saskaņā ar cilvēkkapitāla teoriju augsti kvalificētu speciālistu migrācija ir saistīta ar potenciālo migrantu racionālu aprēķinu, kā vislabāk atgūt izglītībā investētos līdzekļus.

Kultūras kapitāla jēdziens pēc būtības ir līdzīgs cilvēkkapitāla jēdzienam ar to atšķirību, ka kultūras kapitāls tiek definēts konkrētajā sociālajā un kultūras kontekstā. Piemēram, augsti kvalificēta speciālista zināšanas un prasmes izcelsmes valstī var tikt vērtētas citādi nekā uzņemšajā valstī. Izpratne par labu izglītību dažādās valstīs atšķiras. To savos pētījumos atklāj daudzi migrācijas pētnieki (Bauder, 2005a, 2005b; Nohl et al., 2006; Weiss, 2004; Erel, 2007, 2010; Ariss & Jawad, 2011).

Kultūras kapitāla pieejas galvenais teorētiķis ir Pjērs Burdjē (*Pierre Bourdieu*), kurš analizēja varas attiecības un sociālo mobilitāti Francijas sabiedrībā (Bourdieu, 1984). P. Burdjē ir definējis trīs dažādus kapitāla veidus: ekonomiskais kapitāls, kultūras kapitāls un sociālais kapitāls. Ekonomiskais kapitāls attiecas uz monetārajiem resursiem un spēju tos vadīt. Sociālais kapitāls attiecas uz līdzdalību dažādās grupās, kas sniedz iespēju saņemt atbalstu vai īstenot ietekmi. Kultūras kapitāls attiecas uz prasmēm, izglītību un zināšanām, kas iegūtas socializācijas procesā (Bourdieu, 1986). Kad persona vai kādas grupas apzinās šo kapitālu vērtību, tas transformējas simboliskajā kapitālā jeb noteiktā prestižā, cieņā konkrētas sabiedrības vērtējumā. Migrācijas/mobilitātes procesā indivīds nonāk citā sabiedrībā, kur ir cita veida priekšstati par simbolisko kapitālu, par to, kas ir vērtīgs un prestižs.

Somu pētniece Sāra Koikalainena (*Saara Koikkalainen*), balstoties uz P. Burdjē izpratni par ekonomisko, sociālo un kultūras kapitālu, piedāvā analīzes shēmu par migrācijas iespējamo ietekmi uz simbolisko kapitālu (1.2. attēls) (Koikkalainen, 2013). Migrācija sekmē noteiktus ieguvumus un noteiktus zaudējumus, ko var attiecināt uz indivīda ekonomisko, sociālo un kultūras kapitālu. Migrācija var radīt zaudējumus, ja samazinās regulārie ienākumi un pieeja naudas resursiem izceļsmes valstī, bet to parasti kompensē vai cenšas kompensēt ar ieguvumiem uzņemošajā valstī (jauni/labāki ienākumu avoti ilgtermiņā). Līdzīgi ir sagaidāmi iespējami zaudējumi un ieguvumi attiecībā uz sociālo un kultūras kapitālu. Migrācijas rezultātā bieži vien tiek zaudēti sociālie tīkli un atbalsts izceļsmes valstī, bet tiek iegūti jauni transnacionāli sadarbības tīkli un migrantu kopienas tīkli uzņemošajā valstī. Migrācijas rezultātā nereti samazinās arī vērtība tām zināšanām, prasmēm un pieredzei, kas bija nozīmīgas izceļsmes valstī, bet tiek iegūtas jaunas zināšanas, prasmes un pieredze, kas ir nozīmīgākas uzņemošajā valstī (1.2. attēls).

Augsti kvalificētu speciālistu kultūras kapitāla atzīšanu ir pētījušas vairāku pētnieku grupas. Piemēram, starptautiskā kvalitatīvā pētījumā par augsti kvalificētu speciālistu kultūras kapitālu (Nohl et al., 2006) atklājās, ka tajās jomās, kur ir starptautisks darba tirgus, kultūras kapitāls, kas iegūts izceļsmes valstī, biežāk tiek arī starptautiski pieņemts.

Tomēr jebkura migrācija, arī augsti kvalificētu speciālistu migrācija, var radīt “pārejas sodu” (angl. – *transition penalty*), un var veidoties situācija, ka indivīdam ir jāiegulda ļoti lielas pūles, lai iegūtu atzinību (Lochhead, 2003; Zikic, Bonache, & Cerdin, 2010).

Pētījumā par augsti kvalificētiem ungāru un rumāņu migrantiem Londonā autore Kristīna Čede (*Krisztina Csedő*) analizē migrantu personisko

1.2. attēls. Migrācijas iespējamā ietekme uz simbolisko kapitālu

Avots: Koikkalainen, 2013: 48.

ieguldījumu un sociālo kontekstu viņu kultūras kapitāla atzīšanā Londonā (Csedő, 2008). Viņa secina, ka tikai tie migranti, kas spējuši pārliecināt par sava kultūras kapitāla vērtību un atrast tam atbilstošu darbavietu, ir uzskatāmi par augsti kvalificētiem speciālistiem. Ja tas nav izdevies un viņi nestrādā atbilstoši savai kvalifikācijai, viņi ir tikai augsti izglītoti migranti. Tātad, pārceļoties uz dzīvi citā valstī, augsti kvalificētam speciālistam ir darba devējam jāpierāda sava kultūras kapitāla (zināšanu, prasmju un izglītības) atbilstība konkrētajam amatam, pielāgojoties jaunajam sociālajam kontekstam. Profesionālās organizācijas, kas sertificē vai licencē noteiktas speciālistu grupas, parasti vēlas redzēt nacionāli strukturētu karjeru un izglītību, kas iegūta konkrētajā valstī, kā arī noteiktas valodas zināšanas, un tas apgrūtina migrantu integrāciju darba tirgū.

Mikro-mezo-makroshēmā sociālie tīkli, dažādas organizācijas ir vidusposms starp mikrolīmeni un makrolīmeni, kas palīdz pārvarēt migrācijas barjeras. Piemēram, rekrutācijas firmas palīdz darba devējiem atrast potenciālos migrantus un sagatavo viņus dzīvei uzņemtajā valstī. Diasporas organizācijas, sociālie tīkli (radi, draugi, paziņas) palīdz migrantiem iekārtoties sākotnējā posmā, atrast mājokli, kārtot administratīvus jautājumus utt.

Migrācijas procesu kumulatīvo raksturu savā pieejā uzsver D. S. Massey (Massey, 1990), kurš parāda – jo izplatītāki kļūst migrācijas procesi, jo vairāk veidojas dažādas migrāciju atbalstošas organizācijas, un migrācija turpina pastiprināties. Paplašinoties migrantu sociālajiem tīkliem, migrācija kļūst par normalitāti un gan uzņemšanās, gan nosūtošanās valsts noteiktas kultūras daļu. Tas savukārt veicina jaunu migrāciju.

Teorētisko ideju attīstībā sociālo tīklu teorijas izmantošana ir nesusi noteiktu konceptuālu pienesumu gan mazkvalificēto, gan arī augsti kvalificētu speciālistu migrācijas izpētē. Tieši analizējot sociālo tīklu ietekmi, atklājās diasporas pozitīvā ietekme uz izcelsmes valsti un konceptuāli tika sākts runāt par “smadzeņu ieguvumiem” (angl. – *brain gain*) pretstatā “smadzeņu aizplūšanai” (Meyer, 2001).

Sociālo tīklu pieeja pētniecībā rada jaunus virzienus: pētīt augsti kvalificētu speciālistu rekrutācijas prakses, ķēdes migrāciju, kad no vienas apdzīvotas vietas uz citu pārceļas daudzi iedzīvotāji, transnacionālismu, starptautiskās ekonomiskās sistēmas. 20. gadsimta 90. gados daudzos pētījumos tika analizēta starptautisko kompāniju pieredze speciālistu nosūtīšanā uz citām valstīm (Findlay, 1990; Findlay & Garrick, 1990; Findlay, 1995; Findlay & Li, 1998). Pēc tam pakāpeniski attīstījās arī citu migrācijas kanālu izpēte, pievēršot uzmanību vietējiem uzņēmumiem ar starptautiskiem līgumiem, kas meklē speciālistus citās valstīs, kā arī rekrutēšanas kompānijām, kurās paši profesionāli piesakās, lai meklētu darbu kādā valstī (McCollum et al., 2013).

Viens no salīdzinoši jauniem pētniecības virzieniem/jēdzieniem ir migrācijas industrijas (līdzīgi jēdzieni ir migrācijas business vai migrācijas infrastruktūra), kas piedāvā pakalpojumus migrantiem, līdz ar to noteiktā veidā ietekmējot migrācijas procesus (Cranston, Schapendonk, & Spaan, 2018). Migrācijas industrijas šajā pieejā ir jebkāda veida organizācijas, kas iesaistās migrācijas procesa sekmēšanā: gan profesionāli pakalpojumu sniedzēji (business), gan dažādas brīvprātīgās labdarības organizācijas, gan neformāla atbalsta sniedzēji. Atsevišķs pētniecības virziens, kas arī uzskatāms par migrācijas

industriju pētniecības novirzienu, ir pētījumi, kuros analizēta augstskolu loma augsti kvalificētu speciālistu piesaistīšanā (Ong, Cheng, & Evans, 1992; Harvey, 2008; Beech, 2017).

DZĪVES GAITAS PIEEJA MIGRĀCIJAS PĒTNIECĪBĀ

Dzīves gaitas pieeja attīstījās 20. gadsimta 60. gados, lai gan viens no pirmajiem pētījumiem, kas tiek saistīts ar šo pieeju, ir Viljama A. Tomasa (*William I. Thomas*) un Floriana V. Znaņeckā (*Florian W. Znaniecki*) pētījums “Poļu zemnieki Eiropā un Amerikā” (1918–1920), kurā, balstoties uz migrantu personīgajiem dokumentiem, pētīta poļu migrācija. Dzīves gaitas pieejā tiek pētīta indivīda dzīve un tas, kā agrākie lēmumi vai notikumi ietekmē nākamās, piemēram, laulība, bērnu piedzimšana, migrācija, saslimšana ir noteiktas dzīves pieredzes, kas ietekmē turpmāko dzīvi (Elder, Kirkpatrick Johnson, & Crosnoe, 2003; Wingens, Valk, & Aybek, 2011).

Viens no sociologiem, kurš attīstījis dzīves gājuma socioloģisku izpēti un naratīvās intervijas pieeju, ir Frics Šice (*Fritz Schütze*). Viņš savā izpētē izmanto dzīves trajektorijas jēdzienu (Schütze, 1983; Riemann & Schütze, 1991). Daudzi dzīves gājuma pētījumi, kas izmanto trajektorijas un pagriezienu punkta jēdzienus, ir saistīti ar smagas saslimšanas ietekmi uz dzīves gājumu un tā interpretāciju (Strauss & Glaser, 1975; Bury, 1982; Latvijā – Skultāne, 2002; Pranka, 2015). Slimība šajos pētījumos aplūkota ne tikai kā pagriezienu punkts, bet arī kā biogrāfiskais pārrāvums. Migrācija biogrāfijas kontekstā var būt un var nebūt pagriezienu punkts indivīda dzīvē. Tomēr ir daudz tādu gadījumu, kad pārcelšanās uz dzīvi citā valstī tiek aplūkota kā jauna situācija, kad indivīds ierauga sevi pilnīgi citā gaismā, un tas var tikt uztverts kā identitātes lūzuma punkts. Tādēļ šajā pētījumā migrācijas iespējamās ietekmes raksturošanai piemērotāks jēdziens ir “pagriezienu punkts”, ko piedāvā Deivids Mendelbaums (*David Mandelbaum*). Saskaņā ar D. Mendelbauma izpratni (Mandelbaum, 1973) pagriezienu punkts indivīdam saistās ar jaunu lomu pieņemšanu, jaunām attiecībām ar citiem cilvēkiem un jaunu priekšstatu par sevi.

Būtiska vērība dzīves gaitas pieejā tiek pievērsta konkrētās dzīves vēsturiskajam un sociālekonomiskajam kontekstam. Glens Hils Elders (*Glen Hill Elder*) definē, ka dzīves gaita ir saistīta ar pieciem pamatprincipiem: dzīves ilgumu un attīstību tās laikā, personas rīcībspēju, vēsturisko situāciju, ģeogrāfisko vietu, lēmumu pieņemšanas laiku un saistītajām dzīvēm (Elder, Kirkpatrick Johnson, & Crosnoe, 2003). Viens no pētniecības virzieniem, kas saista dzīves gaitas pieeju ar migrāciju, ir ģimeņu migrācijas un transnacionālo ģimeņu izpēte (Kilkey & Palenga-Möllenbeck, 2016). Cits pētījumu virziens,

kas saistīts ar dzīves gaitas pieeju, ir rīcībspējas un struktūras attiecību izpēte migrācijas procesos (Wingens, 2011).

Poļu pētniece Izabela Grabowska (*Izabela Grabowska*), balstoties uz poļu migrantu pieredzi, pēta rīcībspējas un iespēju struktūru (angl. – *opportunity structures*) attiecības (Grabowska, 2016). Lai analizētu rīcībspējas manifestāciju darba migrācijas procesos, autore izmanto trīs rīcību veidus: (1) darbību atkārtošana; (2) jaunu darbību veikšana (inovatīvas darbības); (3) darbību izvērtējums jeb refleksivitāte. Darba migrācijas pieredzes izvērtējumā šie rīcībspējas aspekti palīdz atklāt iespēju struktūru konkrētajā kontekstā.

1.4. INDIVĪDA LĪMENIS: GALVENIE FAKTORI LĒMUMU PIEŅEMŠANĀ

Indivīda līmenī analizējot migrācijas procesus, pieņēmums par atalgojuma nozīmi kā galveno pievilkšanas faktoru darbaspēka migrācijā izrādās pārāk vienkāršota pieeja, jo jāņem vērā arī daudzi citi faktori. Īpaši augsti kvalificētu speciālistu migrāciju būtiski ietekmē arī tādi faktori kā karjeras iespēju apsvērumi, uzņēmuma/organizācijas tēls, kurā plānots strādāt, iespējas attīstīt jaunas prasmes un zināšanas. Tāpat nozīme ir dzīves stila preferencēm, priekšstatiem par jauno dzīvesvietu, kā arī ģimenes apsvērumiem.

Pētnieku grupa R. Kinga vadībā identificējusi trīs galvenās faktoru grupas, kas ir nozīmīgas indivīda mikrolīmeņa migrācijas analīzē: demogrāfiskie rādītāji, sociālekonomiskie rādītāji un sociālpsiholoģiskie rādītāji (King et al., 2016b). Par galvenajiem demogrāfiskajiem rādītājiem, kas jāņem vērā migrācijas procesu analīzē, tiek uzskatīti vecums, dzimums, paaudze un izglītības līmenis. Nozīmīgs rādītājs ir laulības/partnerattiecības, bērni, brāļu/māsu skaits, kā arī tas, kurš bērns ģimenē pēc kārtas ir konkrētais indivīds, jo tas var ietekmēt saistības pret vecākiem. Dažos gadījumos arī noteiktas tradīcijas un mantošanas tiesības ir saistītas ar to, vai indivīds ir pirmais, otrais vai jaunākais bērns ģimenē.

Aplūkojot sociālekonomiskos faktoros indivīda līmenī, joprojām aktualitāti nav zaudējušas gan jaunās ekonomikas teorijas, gan cilvēkkapitāla teorija. Migrācijas lēmumi tiek pieņemti, izvērtējot, vai migrācijas ieguvumi atsvērs migrācijas “izmaksas” jeb nepieciešamos ieguldījumus (Sjaastad, 1962; Dustman, 2000).

Indivīda līmenī migrācijas lēmumu pieņemšanā nozīmīgas ir sociālpsiholoģiskās personības iezīmes. Salīdzinot migrantu un “mājās palicēju” psiholoģiskos raksturojumus, secināts, ka migranti ir vairāk orientēti uz darbu, viņiem

Mikrolīmeņa faktori	Mezolīmeņa faktori	Makrolīmeņa faktori
<ul style="list-style-type: none"> • Demogrāfiskie rādītāji • Sociālekonomiskie rādītāji • Sociālpsiholoģiskie rādītāji • Individuālo risku izvērtējums • Individuālā vērtības 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Mikro-mezolīmenis:</i> ģimenes sociālekonomiskie rādītāji; ģimenes tradīcijas • Migrācijas institūcijas • Sociālie tīkli • Relatīvā deprivācija 	<ul style="list-style-type: none"> • Ekonomiskie cikli, darba tirgus pieprasījums • Darba algu un labklājības līmeņa atšķirības • Migrācijas politika un normatīvais regulējums

1.3. attēls. Migrācijas lēmumu pieņemšanā nozīmīgi faktori

Avots: autore kompilācija.

piemīt augstāka sasniegumu motivācija, tieksme pēc varas. Savukārt nemigranti ir ciešāk saistīti ar ģimeni un savas dzīvesvietas sociālajiem tīkliem (Bosneva & Frieze, 2001). Brīvprātīgie migranti ir arī personības, kas biežāk gatavas uzņemties riskus un dzīvot nedrošāk, riskantāk (Williams & Balāž, 2005).

Pēdējo 10 gadu laikā, attīstoties pētījumiem, kas saistīti ar migrantu kultūras kapitāla izpēti, un ietekmējoties no P. Burdjē kultūras kapitāla teorijas (Bourdieu, 1986), sociālo zinātņu pārstāvji apraksta arī tādu fenomenu kā “transnacionālais habituss” (Kelly & Lusi, 2006). Tas tiek iegūts starptautiskās migrācijas laikā, pieredzot saskarsmi ar dažādām kultūrām. Līdzīgu jēdzienu lieto arī pētnieki Īrijā, kas īru mobilitāti raksturo ar viņu kultūrā saņemtu “mobilitātes habitusu” (Cairns, Growiec, & Smyth, 2013).

Kopumā teorētiskajā literatūrā apzinātie faktori, kas nozīmīgi migrācijas lēmumu pieņemšanā, ir apkopoti 1.3. attēlā.

1.5. ATGRIEŠANĀS MIGRĀCIJAS PĒTNIECĪBA: AUGSTI KVALIFICĒTU SPECIĀLISTU POTENCIĀLS NOSŪTOŠO VALSTU ATTĪSTĪBĀ

Pēdējo 10 gadu laikā Eiropas pētnieku uzmanību aizvien vairāk saista jautājums par augsti kvalificētu speciālistu remigrācijas ietekmi uz noteiktu reģionu ekonomisko attīstību. Talantu piesaistīšana ir viena no migrācijas politikas stratēģijām. Augsti kvalificēti speciālisti tiek uztverti kā zināšanu nesēji, kas sekmē zināšanu pārnesei jaunos kontekstos. Augsti kvalificēti speciālisti – remigranti var sekmēt sadarbību ar nozīmīgiem partneriem ārvalstīs, tādējādi uzturot zināšanu pārnesei ilgstošā periodā. Augsti kvalificēti speciālisti var būt

Ekonomiskais kapitāls: migranti kā investori

Kultūras kapitāls:

- 1) migranti kā inovatori: zināšanu nesēji
- 2) migranti kā inovatori: institūciju mainītāji

Sociālais kapitāls: savienotājfunkcija

REĢIONĀLAIS KONTEKSTS UN INSTITUCIONĀLAIS ATBALSTS

1.4. attēls. Augsti kvalificētu remigrantu potenciālā ietekme uz ekonomisko attīstību

Avots: Klein-Hitpaß, 2016: 58.

arī institucionāli inovatori, kas pārnes institucionālas zināšanas no atšķirīgas vides uz jaunu reģionu. Vienlaikus pozitīvā ietekme būs vērojama tikai tad, kad migrantiem būs iespēja strādāt atbilstoši viņu kvalifikācijai un izmantot iegūtās zināšanas, jo tikai tad tās tiks pieņemtas un integrētas kā nozīmīgas (Koser & Salt, 1997).

Ietekmējoties no P. Burdjē izpratnes par ekonomisko, sociālo un kultūras kapitālu, pētniece Katrīna Kleina-Hitpasa (*Katrin Klein-Hitpaß*) (2016) analizē iespējamās ieguvumus, kas saistīti ar augsti kvalificētu migrantu atgriešanos izcelsmes valstī (1.4. attēls). Ja uzkrātais ekonomiskais kapitāls var tikt investēts, piemēram, uzņēmējdarbībā, tad sociālais kapitāls var sekmēt sadarbību starp dažādiem partneriem, savukārt kultūras kapitāls ļauj ieviest dažādas inovācijas.

K. Kleina-Hitpasa pētījumā par poļu remigrāciju pēc 1991. gada atklāj, ka tieši 90. gados nozīmīgas bija poļu remigrantu zināšanas par tirgus ekonomikas organizāciju, vienlaikus remigranti pakāpeniski mainīja dažādu institūciju darbības modeļus (Klein-Hitpaß, 2016). Līdzīgi, iespējams, arī trimdas latviešu atgriešanās Latvijā noteiktos aspektos sekmēja gan jaunu zināšanu ieguvu, gan jaunas izpratnes veidošanos par dažādu institūciju darbu.

1.6. TRANSNACIONĀLISMA PIEEJA AUGSTI KVALIFICĒTU SPECIĀLISTU MIGRĀCIJAS IZPĒTĒ

Sākot no 20. gadsimta 90. gadiem, sociālajās zinātnēs paralēli metodoloģiskajam nacionālismam, kas vērsts uz vienas valsts konteksta un migrācijas procesu izpēti, attīstījās transnacionālisma pieeja. Metodoloģisko

nacionālismu raksturo situācija, ka migrācijas procesi un migrācijas politikas tiek aplūkotas no nācijas valstu pozīcijām (Wimmer & Glick-Schiller, 2002: 302; Pries, 2016), taču transnacionālisms uzmanību no nācijas valsts pārvirza uz globāliem migrācijas procesiem, ko vēsturiski lielā mērā ietekmēja globālās ražošanas attīstība (globalizācija), globālu korporāciju veidošanās un ar to saistītās migrācijas attīstība. Transnacionālismu raksturo daudzveidīgās saites un komunikācija, kas notiek starp indivīdiem, grupām, institūcijām pāri nacionālo valstu robežām. 21. gadsimtā pieejamās globālās tehnoloģijas transnacionālo mobilitāti un komunikāciju tikai veicina. Vairāki autori raksta par transnacionālo sociālo telpu un neskaidrajām nācijas valstu, migrācijas un mobilitātes robežām (Pries, 2016).

Socioloģijā nozīmīgi teorētiski, kas konceptualizēja transnacionālisma pētniecību, ir Alehandro Portess (*Alejandro Portes*) un T. Feists (skat. Portes, Guarnizo, & Landolt, 1999; Faist, 1998). Būtiska atziņa no iepriekš veiktajiem pētījumiem ir saistīta ar transnacionālajiem migrācijas tīkliem un transnacionālo sociālo telpu, kas ir starptautiskās migrācijas rezultāts un vienlaikus arī palielina iespēju, ka migrācija turpināsies no punkta A uz punktu B, uz punktu C utt. ($A \rightarrow B \rightarrow C \rightarrow D$), nevis apstāsies punktā B vai remigrācijas gadījumā $A \rightarrow B \rightarrow A$ (Pries, 2016).

1.7. NOZĪMĪGĀKIE PĒTĪJUMI PASAULĒ

Augsti kvalificētu speciālistu migrācijas pētniecība vēsturiski ir attīstījusies vispirms tajās valstīs, kuras tradicionāli tiek uzskatītas par "imigrācijas valstīm": ASV, Kanādā, Austrālijā un Jaunzēlandē. Sākotnēji pētniecību šajā jomā raksturo vienpusēja pieeja – migrācijas procesi aplūkoti no konkrētās saņēmējvalsts perspektīvas (Kuvik, 2012: 214).

Sākot no 20. gadsimta 60. gadiem, augsti kvalificētu speciālistu migrācija tiek apspriesta, izmantojot jēdzienu "smadzeņu aizplūšana". Šāda pieeja pamatojas uz novēroto augsti kvalificētu speciālistu migrāciju no mazāk attīstītām valstīm uz industriāli attīstītākajām (no "dienvidiem" uz "ziemeļiem"), uzsverot to, ka nosūtošās valstis ir zaudētājas. Pētījumos tiek atzīts, ka pastāvīga speciālistu pārcelšanās uz dzīvi citā valstī ietekmē gan nosūtošo, gan uzņemošo valsti, un nosūtošās valstis ir zaudētājas, jo viņu ieguldījums speciālistu izglītībā nenes augļus valsts ekonomikai (Adams, 1968; Fortney, 1970).

80. gados līdz ar izmaiņām augsti kvalificētu speciālistu starptautiskās migrācijas procesos mainījās uzsvari jēdzienu lietojumā (Pethe, 2007). Ņemot

vērā to, ka šajā periodā vairāk izplatījās augsti kvalificētu speciālistu pagaidu līgumu migrācija un cirkulārā migrācija, augsti kvalificētie speciālisti vairs nepārcēlās uz citu valsti pastāvīgi (Findlay, 1988, 1995; Salt, 1988, 1992; Findlay & Gould, 1989; Beaverstock, 1990; Findlay & Garrick, 1990). Pētījumos arvien lielāku uzmanību pievērša globalizācijas procesiem, globālo ekonomisko centru, globālo pilsētu attīstībai (Beaverstock, 1994, 1996; Beaverstock & Smith, 1996; Beaverstock & Boardwell, 2000). Pētniecībai, kuras uzmanības centrā ir valstis, kuras cieš no “smadzeņu aizplūšanas”, sekoja pētījumi par “smadzeņu cirkulāciju” ar galveno fokusu uz Indiju un Ķīnu, kur “smadzeņu cirkulācijas” procesiem ir būtiska nozīme šo valstu ekonomiskajā attīstībā. Eiropā, kur imigrācijas politika vēsturiski ir bijusi ierobežotāka un piesardzīgāka, augsti kvalificētu speciālistu migrācija ir salīdzinoši mazāk pētīta.

Saistībā ar IT jomas attīstību 90. gadu vidū pētniecībā aktualizējās interese par augsti kvalificētu datorspeciālistu migrāciju. Īpaši ir jāatzīmē Annalī Saksenianas (*AnnaLee Saxenian*) pētījumi Silīcija ielejā (angl. – *Silicon Valley*) Kalifornijā (Saxenian, 1999, 2002, 2007). Viņas darbos aprakstīti “smadzeņu cirkulācijas” piemēri, kur tieši augsti kvalificēti migranti sekmē zināšanu un tehnoloģiju pārnese uz savu izcelsmes valsti.

Eiropā līdz 90. gadu vidum augsti kvalificētu speciālistu migrācijas pētniecībai netika veltīta liela uzmanība. Atsevišķi pētījumi pievērsās tādām tēmām kā augsta un vidēja līmeņa vadītāju migrācija un starptautiskās korporācijas (Findlay, 1990; Salt, 1983, 1992). Tikai ap 2005. gadu pieauga tādu pētījumu īpatsvars, kuri veltīti augsti kvalificētu speciālistu migrācijai, skarot gan zinātnieku mobilitāti (Ackers, 2005), gan imigrantu nodarbinātību IT jomā (Leung, 2001), gan augsti kvalificēto speciālistu migrāciju pēc ES paplašināšanās (Ferro, 2004; Csedő, 2008; Guth & Gill, 2008; Liversage, 2009). Arī tēmai par augsti kvalificētu speciālistu atgriešanos savās izcelsmes valstīs pētnieki pievērsās tikai ap 2005. gadu (Williams & Baláž, 2005).

Šobrīd aktuālākās idejas pētniecībā par augsti kvalificētu speciālistu migrāciju ir saistītas ar konkurēšanu par talantiem un cirkulāro augsti kvalificētu speciālistu migrāciju. Tiek aplūkotas pieejas, kā mazināt “smadzeņu aizplūšanas” negatīvo ietekmi un sekmēt *win-win-win* situāciju, kurā ieguvēji ir gan uzņēmošā, gan nosūtošā valsts, gan arī pats migrants. Vienlaikus jānorāda, ka *win-win-win* situācija ir iespējama tikai ar noteiktiem nosacījumiem, jo to ietekmē gan individuāli, gan strukturāli faktori, piemēram, konkrētajā valstī attiecīgajai nozarei ir jābūt pietiekami attīstītai, lai iegūtās zināšanas un prasmes varētu tikt izmantotas.

Atsevišķs pētniecības virziens, kam šajā pētījumā uzmanība pievērsta tikai garāmejojot, ir uzņēmamo valstu politikas, kas vērstas uz augsti kvalificētu speciālistu piesaistīšanu (Boucher & Cerna, 2014; Cerna, 2010, 2011). Lai gan migrācijas politikas ietilpst makrofaktoru grupā, kas nosaka migrācijas procesus, šajā pētījumā galvenā uzmanība pievērsta izcelsmes valstu remigrācijas un diasporas politikām (skat. 6. nodaļu “Politikas iespējas un izaicinājumi talantu piesaistīšanai Latvijai”).

Kā jau minēts, pēdējo 10 gadu laikā publikāciju skaits par migrāciju vispār, tajā skaitā par augsti kvalificētu speciālistu migrāciju, ir būtiski pieaudzis. Par būtisku pienesumu šajā jomā ir uzskatāms žurnāla “Etnisko un migrācijas pētījumu studijas” (*Journal of Ethnic and Migration Studies*) 2017. gada 43 (16). numurs, kas veltīts tieši augsti kvalificētu speciālistu migrācijai. Šajā numurā kopumā iekļauti septiņi raksti par trīs dažādām apakštēmām (Bailey & Mulder, 2017): (1) augsti kvalificētu migrantu dzimums, identitāte un statuss sabiedrībā; (2) dzīves posmu izvēļu saistība ar “nozīmīgajiem” citiem (partneri, ģimeni, darba devējiem) uzņēmumā un izcelsmes valstī; (3) uzņēmamo valstu augsti kvalificētu speciālistu migrācijas politika un uzņēmēju viedoklis par to.

38

Gan šajā žurnālā, gan arī citos pēdējo piecu gadu pētījumos aizvien lielāka uzmanība migrācijas pētījumos tiek pievērsta dzimumam. Augsti kvalificētu speciālistu migrācijas pētniecība atklāj, ka darba tirgū visvairāk pieprasīti ir tādi augsti kvalificēti speciālisti, kas ir mobili, fleksibli, tādēļ visbiežāk tiek piesaistīti jauni, vientuļi vīrieši (Xiang, 2007; Kirk, Bal, & Janssen, 2017).

Pētījumā par augsti kvalificētām speciālistēm migrantēm Vācijā atklāts, ka tieši STEM jomās – zinātnē, tehnoloģijās, inženierzinātnēs un matemātikā – pastāvošās tradīcijas samazina viņu iespējas atrast darbu šajās jomās (Grigoleit-Richter, 2017). Vienlaikus pētījums parāda: ja kāda sieviete migrante ir iekarojusi noteiktas pozīcijas kā augsti kvalificēta speciāliste, tā vairs neapsver atgriešanos izcelsmes valstī, bet cenšas integrēties uzņēmumā sabiedrībā, jo, lai ieņemtu pozīciju darba tirgū un sevi pierādītu, ir investēts ļoti daudz laika un spēku. Līdz ar to darba migrāciju augsti kvalificētas sievietes biežāk uztver kā ilgstošu vai pastāvīgu.

Vienā no antropologu pētījumiem, kas veltīts Indijas augsti kvalificētu jaunu speciālistu pieredzei Amsterdamā, ir piedāvāts jauns jēdziens – “pārejas situācija” (angl. – *liminality*) (Kirk, Bal, & Janssen, 2017). Autori analizē indivīdu lomas, transnacionālo attiecību, ģeogrāfiskās vietas, kā arī dzīves posma un dzimuma kulturālās konstrukcijas indiešu vidū. Pētījuma dalībnieki

ir nodarbināti informācijas tehnoloģiju, inženierzinātņu un biznesa vadības jomā, tie lielākoties ir vīrieši vecumā starp 25 un 34 gadiem. Autori secina, ka šo augsti kvalificēto migrantu grupu raksturo dubultas pārejas situācija (angl. – *double liminality*): viņi pēc studijām vienlaicīgi sāk strādāt, uzsāk pieauguša cilvēka dzīvi un migrācijas rezultātā mācās dzīvot citas kultūras kontekstā. Šī grupa savu pieredzi raksturo kā atrašanos starp divām kultūrām: vienu, kurā piedzimuši un uzauguši, un otru, ar ko sastopas Nīderlandē, kā arī apzinās, ka šajā brīdī notiek pāreja no bērnības/jaunības uz pieauguša cilvēka dzīvi. Vienlaikus pētījums atklāj, ka gan viņi paši, gan viņu darba devēji un arī Nīderlandes valdība viņu nodarbinātību un atrašanos Nīderlandē uzskata par pagaidu situāciju.

Cits pētījums šajā žurnālā atklāj, ka augsti kvalificētiem migrantiem no Indijas ir ļoti ciešas saites ar ģimenes locekļiem un paplašināto ģimeni, un tieši ģimenes vajadzības un vēlmes ļoti bieži ir izšķirošas, pieņemot migrācijas lēmumu (Kōu, Mulder, & Bailey, 2017).

Viens no būtiskiem secinājumiem par augsti kvalificētiem migrantiem, ko ļauj izdarīt žurnālā apkopotie pētījumi, ir tāds, ka augsti kvalificētu speciālistu gadījumā galvenais migrācijas iemesls parasti ir profesionālo iespēju paplašināšana, savukārt migranti ir ne tikai ekonomiski, bet arī sociāli un kultūras aģenti, kas apmetas uz dzīvi uzņemošajā valstī un tur veido savas ģimenes (Bailey & Mulder, 2017: 4).

Jaunākajos pētījumos īpaša uzmanība pievērsta tam, kā dzīves gaitas izvēles saistās ar migrācijas lēmumiem. Piemēram, kā migrācijas lēmumus ietekmē partnerattiecību veidošanās, laulība, bērnu piedzimšana, īpašumu iegāde vai pensionēšanās (Clark, 2013; Geddie, 2013; Kōu et al., 2015; Sabharwal & Varma, 2016).

1.8. NOZĪMĪGĀKIE PĒTĪJUMI UN ATZIŅAS LATVIJĀ

Latvijā pētījumus un analīzi, kas skar augsti kvalificētu speciālistu migrāciju, lielākoties ir veikuši ekonomisti vai ģeogrāfi. Nozīmīgākie autori, kas aplūkojuši augsti kvalificētu speciālistu emigrāciju un remigrāciju, ir Mihails Hazans, Zaiga Krišjāne, Elīna Apsīte-Beriņa, Māris Bērziņš, Aija Lulle un Laura Bužinska.

Z. Krišjāne, E. Apsīte-Beriņa, M. Bērziņš un A. Lulle augsti kvalificētu speciālistu emigrācijai ir pieskārušies plašākā migrācijas procesu analīzes kontekstā, taču M. Hazans ir īpaši pētījis “smadzeņu aizplūdes” jautājumu un

dažādus kvantitatīvos “smadzeņu aizplūdes” rādītājus (Hazans, 2015). Būtiski uzsvērt, ka sociālās ģeogrāfijas nozares pārstāvji Z. Krišjāne, E. Apsīte-Beriņa, M. Bērziņš un A. Lulle ir īstenojoši vairākus starptautiskus projektus emigrācijas jomā un sagatavojoši kopējas publikācijas sadarbībā ar ievērojamiem ārvalstu ekspertiem (Apsite, Lundholm, & Stjernstrorn, 2012; Findlay et al., 2013; King et al., 2014, 2015, 2016a, 2016b, 2017; King, Lulle, & Buzinska, 2016; Göler, Krišjāne, & Bērziņš, 2014; McCollum et al., 2013, 2017). Z. Krišjānei, E. Apsītei-Beriņai un M. Bērziņam ir nozīmīgas publikācijas par Eiropas migrācijas telpas izpēti (Krisjane, Berzins, & Apsite, 2013; Krisjane, Apsite-Berina, & Berzins, 2016).

Būtiski pētījumi migrācijas jomas izpētē ir veikti kā promocijas darbi ģeogrāfijā. Elīna Apsīte-Beriņa izstrādājusi savu promocijas darbu par Latvijas iedzīvotāju migrāciju uz Lielbritāniju (Apsīte-Beriņa, 2013). Viņa ir pētījusi migrāciju gan uz Lielbritāniju, gan Zviedriju (Apsite, 2011a, 2011b). Aija Lulle savu promocijas darbu izstrādājusi par Latvijas iedzīvotāju mobilitāti uz Gērsiju (Lulle, 2014). Savā pētniecībā viņa vairāk ir specializējusies uz augsti kvalificētu speciālistu imigrāciju Latvijā (Lulle, 2005, 2007), kā arī kopā ar Lauru Bužinsku pētījusi Latvijas izcelsmes augstskolu beidzēju pieredzi ārvalstīs (Lulle & Bužinska, 2017). Vairāki A. Lulles pētījumi ir par vecāka gadagājuma sieviešu migrācijas problemātiku (Lulle, 2018; Lulle & King, 2016a, 2016b; King & Lulle, 2016).

Ļoti interesants un augsti kvalificētu speciālistu izpētes kontekstā nozīmīgs ir R. Kinga, A. Lulles un L. Bužinskas pētījums, kas saistīts ar jaunajiem Latvijas izcelsmes speciālistiem, kuri augstāko izglītību ieguvuši ārvalstīs, – par viņu iespējām un barjerām zināšanu pārnesei uz Latviju (King, Lulle, & Buzinska, 2016). Lai gan augsti izglītoti speciālisti, kas izglītību ieguvuši ārvalstīs, varētu tikt uzlūkoti kā iespējamie pārmaiņu aģenti izcelsmes valstī, pētījums atklāj, kādi ir galvenie šķēršļi zināšanu pārnesei. Pētījums ir balstīts uz interneta aptaujas ($N = 307$) un padziļināto interviju ($N = 30$) rezultātiem, un tajā piedāvāts jauns jēdziens – “sociālie pārvedumi” (angl. – *social remittance*), kas apzīmē zināšanu pārnesei uz izcelsmes valsti. Pētījums atklāj, ka galvenie šķēršļi, kas kavē zināšanu pārnesei uz Latviju, ir Latvijas ierobežotais tirgus, latviešu etniskās grupas privilēģēšana un darbinieku rekrutācijas prakses, kas balstītas uz pazišanos, nevis atklātiem sludinājumiem. Līdzīgas tendences atklāj arī pētījums par augsti kvalificētu speciālistu atgriešanos un integrēšanos Lietuvas darba tirgū (Barcevičius, 2015).

Balstoties gan uz statistikas datu, gan aptauju datu analīzi, nozīmīgus kvantitatīvus pētījumus par migrācijas procesiem, tajā skaitā analizējot arī

augsti kvalificētu speciālistu migrāciju, ir veicis M. Hazans (Hazans, 2011, 2015, 2017, 2018). Piemēram, 2011. gada publikācijā M. Hazans analizē migrācijas procesus no 2000. līdz 2010. gadam un secina, ka ap 2000. gadu pirms Latvijas iestāšanās ES objektīvi pastāvēja diezgan daudz ierobežojumu un šķēršļu, kas neveicināja aktīvu Latvijas iedzīvotāju migrāciju (nepieciešamība pēc darba atļaujām, informācijas trūkums par vakancēm ārvalstīs, dārgi komunikācijas sakari, dārgas aviobiļetes u. tml.). Šajā situācijā augsti kvalificētiem speciālistiem bija lielākas iespējas atrast darbu ārvalstīs, līdz ar to migrantu plūsmā laikā no 2000. līdz 2003. gadam augsti kvalificētu speciālistu īpatsvars bija augstāks.

Līdz ar 2004. gadu, kad savu darbaspēka tirgu Latvijas valstspiederīgajiem atvēra Īrija, Lielbritānija un Zviedrija, palielinājās migrācijas plūsma arī mazkvalificētu Latvijas iedzīvotāju vidū, jo migrācijas izmaksas mazinājās un darba atrašanās ārzemēs nozīmīgāki kļuva diasporas sociālie tīkli. Laikā no 2004. līdz 2008. gadam augsti izglītoto (personu ar augstāko izglītību) indivīdu īpatsvars emigrantu vidū samazinājās un kļuva mazāks nekā Latvijas iedzīvotāju vidū.

Ekonomiskās krīzes iespaidā migrācijas tendences atkal nedaudz izmainījās. Straujais bezdarba līmeņa kāpums Latvijā 2009. gadā sekmēja jaunu emigrācijas vilni – lai gan ekonomiskā krīze bija arī citās ES valstīs, tajās bija lielākas iespējas atrast darbu (Hazans, 2011: 74). Tā rezultātā augsti izglītoto indivīdu proporcija emigrantu vidū nozīmīgi pieauga un pārsniedza atbilstošo proporciju Latvijas iedzīvotāju vidū. Saskaņā ar M. Hazana pētījumu (2011) laikā no 2004. līdz 2008. gadam darba migrācija bija vairāk īslaicīga un emigrantus interesēja mazkvalificēts, īslaicīgs darbs, jo galvenā motivācija bija nopelnīt un atgriezties Latvijā. Savukārt 2009.–2010. gadā vērojama tendence, ka emigranti atstāj Latviju ar visām ģimenēm un meklē pastāvīgu kvalificētu darbu ES/EEZ valstīs. Saskaņā ar 2010. gada aptaujas datiem tikai viena trešdaļa aptaujāto augsti izglītoto emigrantu strādāja algotu darbu, izmantojot savu kvalifikāciju, bet 40% aptaujāto strādāja algotu darbu, neizmantojot savu kvalifikāciju – tas liecina par augsti kvalificētu Latvijas emigrantu pārkvalifikācijas problēmu (Hazans, 2011).

Padziļināts pētījums par “smadzeņu aizplūšanas” problēmu ir M. Hazana 2015. gada pētījums “Smadzeņu aizplūde no Latvijas 21. gadsimtā” (Hazans, 2015), kur autors analizē dažādu indeksu rādītājus, tajā skaitā vecuma specifisko augsti izglītoto selektivitātes indeksu. Atsaucoties uz OECD kolēģiem (Arslan et al., 2014), atspoguļots, ka laikā no 2000. gada līdz 2010. gadam “smadzeņu aizplūdes” rādītājs Latvijā ir pieaudzis par

5,8 procentpunktiem – no 9,5% līdz 15,3% (salīdzinājumam Lietuvā šajā periodā pieaugums ir 5,7, Igaunijā 4,4, bet Polijā 5,1 procentpunkts).

Balstoties uz 2014. gada aptaujas rezultātiem un aprēķinot diasporas selektivitātes indeksu, kas salīdzina katrā mītnes valstī pieaugušo Latvijas emigrantu izglītības līmeni ar Latvijas pieaugušo iedzīvotāju izglītības līmeni, M. Hazans secina, ka diasporas selektivitātes indekss ir pozitīvs lielākajā daļā valstu, uz kurām emigrējuši Latvijas iedzīvotāji, izņemot Īriju. Būtisks M. Hazana secinājums attiecas uz jauniešu grupu ar vidējo izglītību. Viņa pētījums parāda, ka pēc 2000. gada “smadzeņu aizplūde” norisinājās gan kā diplomu aizplūde, gan arī kā vidējo izglītību ieguvušo jauniešu emigrācija – viņi augstāko izglītību ieguva jau uzņemtajā valstī. M. Hazans norāda: līdzšinējās remigrācijas tendences liek uzskatīt, ka remigrācija nespēs kompensēt “smadzeņu aizplūdi”.

Jāuzsver, ka Latvijā nav veikti pētījumi par augsti kvalificētu speciālistu emigrācijas lēmumu pieņemšanu dzīves cikla un partnerattiecību/ģimenes kontekstā. Vienlaikus zināšanas par migrācijas lēmumu pieņemšanu ir būtiskas, lai izvērtētu remigrācijas un sadarbības ar diasporu politikas potenciālu.

SECINĀJUMI

Migrācijas teoriju un pētījumu apskats liecina, ka migrācijas procesi kopumā, to skaitā arī augsti kvalificētu speciālistu migrācijas jautājumi, ir nozīmīgas pētnieciskās tēmas, par kurām pēdējos gados interese aizvien pieaug.

Aplūkoto migrācijas teoriju salīdzinājums ļauj secināt, ka tās kopumā nav savstarpēji izslēdzošas vai konfliktējošas, bet cita citu papildina. Individuāli lēmumi (mikrolīmenis) par migrāciju tiek pieņemti noteiktā sociālajā kontekstā, kuru raksturo noteikts ekonomiskās attīstības cikls, valsts migrācijas politika un sabiedrībā dominējošās vērtības un attieksmes pret migrāciju (makrolīmenis), kā arī ģimenes stāvoklis un attieksme pret dzīvesvietas maiņu un sociālie tīkli, kas sekmē vai nesekmē migrāciju (mezolīmenis).

Indivīda līmenī iespējamā migrācija tiek izvērtēta, ņemot vērā indivīdam zināmos iespējamus riskus un ieguvumus, kā arī ģimenes un draugu attieksmi un dzīves modeļus. Kāpēc daži pieņem lēmumu pārcelties uz citu valsti, bet citi izvēlas palikt? Bez ekonomiskiem faktoriem šeit būtiski ir arī tādi sociālpsiholoģiskie aspekti kā gatavība uzņemties risku, vajadzība pēc drošības, kā arī indivīda izpratne par būtiskākajām vērtībām konkrētajā dzīves posmā.

Mezolīmenī būtiskas ir gan ģimenes vērtības un tradīcijas, gan arī jau pastāvošie migrācijas tīkli, kas var sekmēt migrācijas lēmumu pieņemšanu. Migrācija pati par sevi sekmē noteiktu sociālo tīklu un migrācijas pakalpojumu izveidošanos, līdz ar to atražo pati sevi. Noteiktu iespaidu atstāj arī relatīvā deprivācija, kas raksturīga sabiedrībām ar augstu nevienlīdzības līmeni. Makrolīmenī būtisks faktors ir darbaspēka pieprasījums dažādās apdzīvotajās vietās un reģionos, kā arī ienākumu atšķirības un valstu politikas/režīmi migrācijas jautājumos.

Izvērtējot migrācijas ietekmi, būtiski ir nošķirt dažādas analīzes dimensijas. Pirmkārt, pētījumos tiek vērtēta migrācijas ietekme indivīda līmenī: vai plānotie migrācijas ieguvumi atsver migrācijas zaudējumus? Kā notiek indivīda integrācija mītnes valstī? Kā migrācijas ietekmē mainās migranta identitāte? Otrkārt, migrācija ietekmē uzņemošās valsts situāciju, jo izmaina tās kultūrvidi, sekmē tās ekonomisko izaugsmi u. Tml. Treškārt, migrācijas plūsmas ietekmē izcelsmes valstis, jo tās zaudē darbaspēku, augsti kvalificētu speciālistu gadījumā saskaras ar “smadzeņu aizplūdes” faktu un Eiropā bieži vien arī ar depopulācijas tendencēm.

44 2. IZGLĪTĪBAS UN DARBA TRAJEKTORIJAS. DZĪVES GAITAS PERSPEKTĪVA

Šīs nodaļas uzdevums ir atklāt Latvijas augsti kvalificēto emigrantu dzīvi tuvplānā, īpaši viņu izglītības un darba trajektorijas. Aplūkojot 17 dzīvesstāstus piecās dažādās valstīs, uzmanība pievērsta ar migrāciju saistītajai statusa maiņai ikdienas pieredzēs, galveno fokusu veltot izglītības un darba trajektorijām.

Iespēju robežās analīze aptver gan mikrolīmeni, gan makrolīmeni, gan mezolīmeni. Mikrolīmenī tās ir biogrāfiskās pieredzes, kurās kā “pārejas punkti” izcelti migrācijas notikumi. Mezolīmenī analīze skar dažādu gan institucionalizētu, gan neformālu sociālo tīklu lomu migrācijas procesa sekmēšanā vai iniciēšanā, izglītības un darba trajektoriju veidošanā. Makrolīmenis šajā analīzē atklājas kā politiskais un normatīvais regulējums attiecībā uz migrantu iekļaušanu konkrētajā valstī, īpaši saistībā ar valodas apguves, izglītības un nodarbinātības jomu.

Analīzē izmantotā pieeja – naratīvo interviju dokumentārā interpretācija (Nohl, 2010; Nohl & Ofner, 2010) – vērsta uz katra konkrētā dzīvesstāsta

rekonstrukciju saistībā ar izglītības pieredzi un darba maiņu. Katru migrācijas stāstu shematiski raksturo attēli, kas iekļauj izglītības un darba trajektorijas un vairākas dimensijas.

Pirmkārt, attēli ietver notikumu secību attiecībā uz izglītības iegūšanu un darbu konkrētā laikā (notikuma gads vai periods) un saistībā ar noteiktu vietu (valsti), kas ļauj izsekot migrācijas ietekmei uz izglītības un darba trajektorijām. Šāda pieeja ļauj shematiski attēlot noteiktus socializācijas un attīstības posmus, piemēram, sākotnēji notiek pagaidu mazkvalificēta darba veikšana un darba meklēšana, izglītības iegūšana uzņemtajā valstī, tad seko pāreja uz augsti kvalificētu darbu vai uzņēmējdarbības uzsākšana.

Otrkārt, darba trajektoriju raksturošanai attēlos izmantotas šādas kategorijas: augsti kvalificēts vadošs darbs (ietver augstākā līmeņa vadītāja vai uzņēmēja statusu), augsti kvalificēts algots darbs (attēlos izšķirts gaišāks un tumšāks krāsojums, kur gaišākais attiecas uz zemāka līmeņa, bet tumšākais – uz augstāka līmeņa augsti kvalificētu darbu, piemēram, ārsts – rezidents vai ārsts – konsultants), mazkvalificēts vai vidēji kvalificēts darbs. Ir iekļauta arī kategorija – bezdarbs / darba meklēšana.

Treškārt, iegūtās izglītības raksturošanai izmantoti apzīmējumi Bc., Mg., Dr., kas raksturo izglītības līmeņus. Savukārt profesionālā izglītība nozīmē institucionalizētu profesionālo tālākizglītību kādā apakšnozarē. Vēl atsevišķi ir nodalītas valodas apmācības, piemēram, valodas kursus vai noteiktās no-metnēs vai valodas skolās, jo līdzīgi kā Latvijā valsts valodas zināšanas un to apguve daudzās profesiju grupās ir ļoti svarīgs priekšnoteikums, lai iekļautos uzņemtajā valsts darba tirgū.

Ceturtkārt, attēli atklāj arī nozīmīgākos ģimenes notikumus, kas intervijās minēti profesionālās migrācijas kontekstā, un sadarbību ar tautiešiem gan mīt-nes valstī, gan Latvijā (kategorijas: ģimenes faktori un profesionālā sadarbība ar Latviju). Šāda pieeja ļauj atklāt statusu pārejas dažādās dzīves jomās un to, kā sabiedrības apakšsistēmas (darba kolektīvs, ģimene, draugi, profesionālās un interešu organizācijas u. c.) noteiktos dzīves posmos saskaras.

Analīze aptver vairākas empīrisko gadījumu grupas (pēc izglītības iegu-ves vietas, pēc profesijas, dzimuma, emigrācijas laika) saistībā ar pieciem dažādiem kontekstiem (Lielbritānija, ASV, Vācija, Zviedrija un Norvēģija), ko nosaka konkrēto valstu migrācijas un darba tirgus aizsardzības politika.

Visi izvēlētie migrācijas pieredzes stāsti ir savā ziņā veiksmes stāsti, jo šīs nodaļas mērķis ir atklāt profesionālās iespējas un attīstību, emigrējot un integ-rējoties uzņemtajā valstī, vai emigrējot un atgriežoties Latvijā. Neveiksmes un šķēršļi tuvāk aplūkoti 3. nodaļā “Adaptācijas stratēģijas dzīvei ārvalstīs”.

Anonimitātes nodrošināšanai biogrāfiju detaļas, kas varētu atklāt informantu identitāti, ir mainītas vai noklusētas. Informantu vārdi ir mainīti. Shematiskie attēli ir veidoti, lai atklātu migrācijas un profesionālās karjeras saistību, un nenodrošina pilnīgu precizitāti attiecībā uz biogrāfiskām detaļām (piemēram, tajos gadījumos, kad informantiem bijuši arī atsevišķi īstermiņa projekti, kas pārklājas ar citām darba pieredzēm, tie var nebūt iekļauti, jo attēlos ir ietverti intervijās minētie nozīmīgākie notikumi).

2.1. LIELBRITĀNIJAS PIEREDZES STĀSTI

JAUNĀS TEHNOLOĢIJAS UN JAUNUZŅĒMUMI: MĀRTIŅŠ

Mārtiņa dzīvesstāsta sākums ir atšķirīgs no lielas daļas augsti kvalificēto Latvijas emigrantu, jo viņš ir uzaudzis diplomātu ģimenē. Kā bērns, ceļojot līdzī vecākiem, viņš mācījies starptautiskajās diplomātu bērnu skolās un jau agrīnā vecumā labi apguvis angļu valodu. Tomēr diplomātu dzīve konkrētā mītnes valstī parasti nav saistīta ar ļoti ciešu iesakņošanos tajā, jo ir zināms, ka pēc noteikta laika būs jāpārceļas uz citu valsti vai arī atpakaļ uz Latviju. Pēc vidējās vispārīgās izglītības iegūšanas Mārtiņš pieņēma lēmumu apgūt finanses Nīderlandes augstskolā starptautiskā studiju programmā angļu valodā. Diemžēl pēc bakalaura studijām atklājās, ka darba perspektīvas nav pārāk daudzsološas, jo Nīderlandes darba tirgū bija nepieciešami speciālisti, kas labi prot holandiešu valodu:

“Izvēlējos Nīderlandi izmaksu dēļ, tur viss bija salīdzinoši lēti. [...] Bet tajā Nīderlandes skolā karjeras serviss bija tādā vājā līmenī starptautiskajiem studentiem. Vietējiem tas bija labi, jo daudz lokālo uzņēmumu, taču tie uzņēmumi prasīja Nīderlandes valodu, tāpēc palikt negribēju. Bija trešā mācību gada marts vai februāris, kad sāku aktīvi meklēt darbu. Nīderlandē vai Anglijā neatradu neko, ko gribētu, tādēļ pieteicos strādāt Latvijā.”

Pēc bakalaura studijām Mārtiņš atgriezās Latvijā un gadu nostrādāja starptautiskā uzņēmumā Latvijā, kas sniedz revīzijas, nodokļu un konsultāciju pakalpojumus. Tur viņš iepazinās ar savu topošo sievu, un tālāk darba un migrācijas plāni tika veidoti arī saistībā ar viņas profesionālajām un migrācijas izvēlēm. Izvirzījis sev par mērķi strādāt kādā no lielajām starptautiskajām bankām, Mārtiņš nolēma vispirms iegūt maģistra grādu biznesā un paralēli meklēt darbu. Viena no pieejām darba atrašanā ir sākt ar prakses darbu un tad cerēt, ka, sevi labi parādot, tiks piedāvāta pastāvīga darba iespēja, bet maģistrantūras laikā Mārtiņam šādu prakses vietu atrast neizdevās:

“Bija sapnis Londonas bankā pastrādāt. Bija sajūta, ka esmu sevi piečakarējis, jo neesmu pietiekami stipri cīnījies, lai tiktu tajā bankā, tad man bija plāns, ka nu tomēr ir jābrauc. [...] Maģistrantūras laikā biju noskaņots, ka dabūšu to darbu. Ar lielajām bankām process ir tāds ļoti strukturēts un garš, un tur uz vasaras praksi ir jāpiesakās gadu iepriekš. Bet – kas notika? Lielās bankas, braucot uz mūsu universitāti, meklē darbiniekus vietējam tirgum, kur vajag nīderlandiešu valodu, bet, ja tu raksti pieteikumu bankai pa taisno caur interneta portālu, tad viņi saka, ka, ja tev ir “campus recruitment”, tad tev jāiet uz to, nevis uz mūsu portālu. Tāpēc sanāca, ka man neatbilda ne viens, ne otrs. [...] Tad bija tā, ka maģistru esmu pabeidzis, bet darba vēl nav.”

Lēmumu pēc maģistrantūras Nīderlandē braukt uz Londonu Mārtiņš pieņēma daļēji draudzenes iespaidā, jo viņai bija iespēja strādāt Londonā, tādēļ arī Mārtiņš aizbrauca uz Londonu un nolēma meklēt darbu tur, dzīvojot uz vietas. Veidojot jaunus kontaktus, uzzinot no citiem, kā meklēt darbu un sagatavoties intervijai, Mārtiņš atrada vairākus darbus, no kuriem pēdējais Londonas darbs atbilst augsti kvalificētam darbam, kas vērsts uz investīcijām jaunajās tehnoloģijās:

“Izdomāju, ka nepadošos. Draudzene aizbrauca uz Angliju, kas man deva iespēju arī braukt uz Angliju un uz vietas intervēties. Tad es sāku runāt ar tādiem cilvēkiem, kurus finanšu pasaulē dēvē par “non-target”. Tas ir, kad tu esi gājis “non-target” skolā un ir tāds “non-target” CV. Es prasīju, kā viņi to dara, un tas veids tiešām ir rakstīt neskaitāmiem uzņēmumiem un mēģināt dabūt intervijas.”

Tomēr būtiski uzsvērt, ka Mārtiņam darba meklēšana prasīja lielas pūles, jo pozitīvs rezultāts ir sagaidāms, tikai aizrakstot ļoti lielam skaitam uzņēmumu, tas rezultējas ar daudzām darba intervijām, bet reālu darba piedāvājumu ir pavisam neredzams. Mārtiņš intervijā norāda, ka nosūtījis ap 100 pieteikumu un piedalījies vismaz 50 darba intervijās. Uzņēmumā, kas bija pēdējais, kurā Mārtiņš strādāja Londonā, viņu ieteica kāds šī uzņēmuma darbinieks, kuru Mārtiņam izdevās sastapt un iepazīt un kurš viņam palīdzēja sagatavoties intervijai:

“Ar laiku sapazinos ar cilvēkiem, kas jau strādāja tajos uzņēmumos. Tajā firmā bija tā, ja tu kā strādājošais tur iesaki kādu cilvēku firmai un šis cilvēks tur dabū darbu, tu saņem 7,5 tūkstošus mārciņu. Līdz ar to tam čalim, kuru pazinu, bija interese mani ieteikt un sagatavot tai intervijai. Beigās spīdoši

viss sanāca. Tiku vēl vienā citā uzņēmumā, bet tur bija nevis par tehnoloģijām, bet dabas resursiem. Izvēlējos tehnoloģijas.”

Līdzīgi kā daudziem Latvijas emigrantiem, pirmais pusgads jaunajā darbā ir mācekļa vai praktikanta laiks. Pēc pirmajiem sešiem mēnešiem, ja esi sevi labi parādījis, vari saņemt paaugstinājumu, pēc kāda laika – atkal nākamā paaugstinājumu, bet pēc nostrādātiem diviem gadiem un trīs mēnešiem Mārtiņš iesniedza atlūgumu, lai atgrieztos Latvijā. Galvenais iemesls, lai atgrieztos, bija draudzenes, topošās sievas, vēlme atgriezties Latvijā. Tomēr svarīgs iemesls kaut ko mainīt bija arī nogurums no smagā darba un brīvā laika trūkums:

“Tad draudzene pateica, ka grib braukt atpakaļ, un man pašam arī bija apnicis tas smagais darbs. Nebija tā, ka bija neinteresants, bet muļķīgi strādāt visas stundas diennaktī. Vienīgais, ko dabū pretī, ir liela alga, bet priekš kam man to vajag, ja man nav laika dzīvot. Kādu gadu pirms tam izlēmām, ka brauksim atpakaļ, un kādus trīs mēnešus pirms brauciena apprecējāmies Latvijā. Tas datums atlūgumam tika nolikts tāds konkrēts, septembra beigas, jo tajā dienā man izmaksāja bonusu, un tajā pašā dienā aizgāju prom, jo bonuss sastāda kādus 40% no visas kopējās gada algas. Es to pat tuvākajiem draugiem neteicu, ka eju prom, jo, ja kāds uzzina, tad tev var to bonusu neizmaksāt vai atlaist. Mēs bijām trīs cilvēki, kas tajā dienā aizgāja. Tas galvenais lēmums bija saistīts ar dzīves kvalitāti. Protams, alga ir liela, bet dzīves kvalitāte ir zema.”

Ņemot vērā to, ka Mārtiņam atgriešanās Latvijā saistās ar ģimenes veidošanu, kā būtisku atgriešanās faktoru viņš min arī Latvijā pieejamo maternitātes un vecāku pabalstu, kas salīdzinājumā ar Lielbritāniju ir ievērojami pievilcīgāks:

“Liels faktors Latvijā ir bērnu, grūtniecības pabalsts. Anglijā tas ir nožēlojami mazs, sešas nedēļas, bet Latvijā tas ir ilgāks.”

Atgriežies Latvijā, Mārtiņš izmantoja dažādas darba iespējas, bet saprata, ka viņa zināšanām un interesēm piemērotu darbavietu nav. Tādēļ viņš nolēma veidot pats savu uzņēmumu. No sākuma viņš vēlējās nodarboties ar uzņēmumu pārdošanu, bet tad mainīja virzienu un sāka strādāt ar jauno tehnoloģiju ideju īstenošanu:

“Latvijā sapratu, ka tam, ko darīju Londonā, tieša pielietojuma nav. Manam darbam un spējām īsti Latvijā vietas nav. [...] Ar laiku izdomāju, ka tomēr

	2002	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mītnes valsts	LV/Šveice/ Kanāda/		Nīderlande (NL)		LV		NL	Lielbritānija (UK)				Atgriezies Latvijā	
Augsti kvalificēts vadošs darbs												Uzņēmēj- darbība LV	
Augsti kvalificēts algots darbs					Darbs LV	Darbs NL	Darbs UK	Darbs UK	Darbs LV				
Mazkvalificēts darbs													
Izglītība			Bc. (NL)		Mg. (NL)								
Valodas apmācības	Mācības starptautiskā skolā												
Bezdarbs / darba meklēšana													
Ģimenes faktori	Diplomātu ģimene					Iepazīnies ar sievu LV	Sievai darbs UK					Plānota ģimenes atgriešanās LV	
Profesionāla sadarbība ar Latviju													

2.1. attēls. Dzīves un darba trajektorijas. 1. Virietis, 28 gadi, specializācija jaunajās tehnoloģijās, jaunuzņēmuma vadīšanā, Lielbritānija, emigrējis 2011. gadā, atgriezies 2017. gadā

49

taisīšu savu tehnoloģiju “startup”, un tas, ko es darīju, es meklēju idejas, kas strādā un kas nestrādā, jo man arvien vairāk bija pārlicība, ka Latvijā ir labi taisīt savu, jo te ir daudz programmētāju un diezgan spējīgu cilvēku, un viņi ir nogarļājušies, jo strādā kaut kādā “support” centrā lielā skandināvu uzņēmumā. Ja viņiem dos iespēju strādāt interesantākā vidē, viņi labprāt pievienosies komandai. Tās algas ir salīdzinoši zemas, un var ātri atļauties tāds augsti kvalificēts cilvēks.”

Mārtiņa stāsts profesionālajā jomā parāda, kā var veidoties augsti kvalificēta profesionāla karjera gadījumā, kad izglītība ir iegūta valstī ar specifisku nacionālo kultūras kapitālu. Ja nav apgūta nacionālās valsts valoda, augsti kvalificētu darbu atrast ir ļoti grūti. Salīdzinoši labākas iespējas šādiem profesionāļiem atrast darbu ir valstīs, kur saziņas valoda ir angļu valoda. Mārtiņa piemērs ir nozīmīgs arī ar to, ka atklāj migrācijas pieredzi kā daudzdimensionālu statusa maiņu, jo, piemēram, lēmums doties uz Londonu un pēc tam atgriezties Latvijā ir saistīts ar attiecībām un ģimenes veidošanas iecerēm, un atgriešanās Latvijā ir laikus plānota, bet paralēli šie lēmumi tiek saistīti arī ar profesionālām iecerēm.

KARJERA DIGITĀLAJĀ MĀRKETINGĀ: MIĶELIS

Miķeļa darba pieredze ir gadījums, kad savienojas vairākas zināšanu jomas, konkrēti, finanses, reklāma un programmēšana, jo viņa specialitāte ir digitālais mārketingš. Pēc bakalaura un maģistra grāda iegūšanas finanšu jomā un pēc darba pieredzes ar IT projektiem un finansēm Latvijā 2010. gadā Miķelis saskārās ar darba devēja vēlmi samazināt algu ekonomiskās krīzes iespaidā, tas viņam nepatika un lika pārdomāt iespējas meklēt darbu ārvalstīs. Pirmo darbu Londonā viņš atrada, izmantojot savus sakarus jauniešu organizācijā *Junior Achievement*, kurā aktīvi darbojās:

“Bija tas laiks, kad krīze globāli bija iestājusies pilnā sparā. Bija pārrunas ar tālaika darba devēju, un bija izteiktas vienā teikumā nesavienojamas tēzes, ka darba devējs ir apmierināts ar darbu un tā tālāk, taču vienīgais, uz ko es varu skatīties, ir algas samazinājums. Tad es sapratu to, ka tas ir kā dzīves signāls, ka jāmeklē kaut kas jauns. Aktīvi darbojos organizācijā “Junior Achievement International”, kur es prasīju, vai kādam nav kādi pazīstami Anglijā. [...] Mani iepazīstināja ar vienu latvieti, kas dzīvo Anglijā. Mums dzimšanas dienas sakrita vienā dienā, tad viņš ieminējās, ka ir viena brīva vieta.”

50

Miķeļa pirmā darba atrašanas pieredze atklāj, ka ir gadījumi, kad darbs tiek atrasts ļoti ātri un nekāda ilgstoša sagatavošanās nenotiek. Tomēr jāuzsver, ka šajā darba atrašanas stāstā nozīmīgi ir iepriekš iegūtie sociālie kontakti, kas palīdzēja ātri atrast darbu. Kā redzams vairākos augsti kvalificēto emigrantu stāstos, pirmais darbs Londonā nav bijis sapņu darbs, un arī Miķelis nepilnu divu gadu laikā šajā uzņēmumā sasniedza karjeras griestus, kas lika meklēt jaunas iespējas:

“Pirmais pusgads bija pasmags, jo katrs vakars, arī sestdienās un svētdienās, tika veltīts, lai uzlabotu prasmes. Pierādīju sevi, tiku tālu. [...] Dubultoju savu algu, sapratu, ka griesti te ir sasniegti.”

Nākamo darbu Miķelis atkal atrada caur sociālajiem tīkliem, bet jau citiem – jauniem, kas tika iegūti, dzīvojot Londonā. Viņam interesi raisīja iespēja trenēt publisko uzstāšanos *Toastmasters* klubā, un tur viņš arī ieguva paziņas, kas pastāstīja par jauna darba iespējām:

“Kad dzīvoju Latvijā, man daudzi stāstīja par tādu lietu kā “Toastmasters”. Tā ir tāda nevalstiska organizācija pasaules līmenī, kas organizē vietējos klubus, kur cilvēki reizi vienā vai divās nedēļās sanāk un praktizē publisko uzstāšanos. Latvijā tagad tādi ir divi klubi, Londonā pie simts varētu būt. [...] Tad nu es šeit, Anglijā, sāku tur iet un praktizēt to publisko uzstāšanos. Tādā

veidā ieguvu jaunus draugus, paziņas. Viens no tiem draugiem pateica, ka ir reklāmas aģentūra Londonas centrā, kas meklē “Account Director”, man bija interese aiziet. [...] Iepriekšējais uzņēmums bija mazs, zem 10 cilvēkiem Londonas perifērijā, tad tagad katapultējos iekšā Londonas centrā. [...] Lielī budžeti, lieli klienti. Tas bija vēl viens ātras izaugsmes cikls.”

Sadarbība ar Latvijas speciālistiem digitālajā mārketingā Miķelim veidojās caur uzņēmuma filiāli Latvijā. Lai gan sākumā tas neietilpa viņa amata pienākumos, reiz, brīvdienās būdams Latvijā, viņš aizgājīs uz uzņēmuma Latvijas filiāli, un tikšanās rezultātā izveidojušās sadarbības attiecības, kas turpinās vēl joprojām. Latvijā Miķeli aicina arī uzstāties konferencēs par šo tēmu:

“Mani uzaicināja uz konferenci. Vienu reizi, kad braucu uz Latviju personīgu iemeslu dēļ, sakontaktējos ar uzņēmuma filiāli Latvijā, pastāstīju, kā notiek lietas Londonā, izveidojās labas attiecības. Tagad divreiz gadā braucu uz Latviju vadīt apmācības viņu potenciāliem klientiem. Nesen Latvijas pārstāvniecības vadītājs atbrauca uz Londonu, noorganizējām tikšanos, iepazīstinājām ar visu, parādījām, kādu līmeni iespējams sasniegt.”

Vienlaikus Miķelis savā jomā atkal jūtas sasniedzis noteiktus griesus un apsver, ko darīt tālāk. Viņa darbības jomā došanās tālāk ir saistīta ar

51

2. IZGLĪTĪBAS UN DARBA TRAJEKTORIJAS

	2002	2004	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2016	2017	2018	2019
Mītnes valsts	LV						UK								
Augsti kvalificēts vadošs darbs									Darbs UK		Darbs UK		Darbs UK		
Augsti kvalificēts algots darbs		Darbs LV	Darbs LV	Darbs LV	Darbs LV		Darbs UK								
Mazkvalificēts darbs															
Izglītība	Bc. (LV)				Mg. (LV)										
Valodas apmācības															
Bezdarbs / darba meklēšana															
Ģimenes faktori															
Profesionāla sadarbība ar Latviju														Sadarbība ar filiāli LV, konference LV	

2.2. attēls. Dzīves un darba trajektorijas. 9. Vīrietis, 35 gadi, IT, Lielbritānija, emigrējis 2010. gadā

uzņēmuma maiņu, arī darbības maiņu, iespējams, mītnes valsts maiņu, bet šie lēmumi intervijas laikā vēl bija pieņemšanas procesā:

“Uzņēmuma komanda ir lielākā Londonā, iespējams, arī pasaulē. Lineārā trajektorijā manā disciplīnā aģentūrai nav kur kāpt vairāk, un par to man ir pārdomas. Sasniegt Olimpu savā industrijā – tas ir izdarīts. Bet tagad rodas eksistenciālie jautājumi: ko tālāk? [..] Ir varianti strādāt citās valstīs, šobrīd esmu tādās krustcelēs profesionālajā dzīvē.”

Kopumā Miķeļa piemērs raksturo situāciju, kad augstākā izglītība ir iegūta Latvijā, bet tikai daļēji ir saistīta ar karjeru Londonā. Miķeļa izaugsmes un karjeras veidošanas pamatā ir nemītīga pašattīstība gan tiešajā darbā, gan arī papildus darbam, piemēram, trenējot publisko runu angļu valodā vai piedaloties apmācību organizēšanā jauniem uzņēmējiem un vienlaikus pilnveidojot savas zināšanas pašmācībā. Arī šajā piemērā sadarbība ar Latviju aktualizējas tikai tajā posmā, kad karjerā ir sasniegti nozīmīgi rezultāti, stabilizācija un atzinība mītnes valstī un starptautiski.

ĀRSTA PIEREDZES CEĻŠ: KASPARS

52

Kaspars no Latvijas emigrēja, jo viņu neapmierināja Latvijas medicīnas izglītības sistēma. Būdams aktīvists un ieņemdamas vadošus amatus jauno ārstu profesionālajā organizācijā, Kaspars saskārās ar pretestību jaunām idejām un nolēma pamest rezidentūru Latvijā un iestāties rezidentūrā Lielbritānijā. Lai to izdarītu, Kaspars no sākuma izveidoja kontaktu ar ārstu speciālistu Lielbritānijā, kas tālāk varētu viņu ieteikt novērotāja vai stažiera statusā kādā Lielbritānijas veselības aprūpes iestādē:

“Sākumā es atradu to pirmo posmu, ko angļiski sauc par “clinical attachment”, amerikāņiem tā ir “observership”. Tā ir stažēšanās, novērošana. Doma ir šāda: tu esi atbraucis kā ārsts, un tev ir “honorary contract”. “Honorary” nozīmē to, ka tev neviens nemaksās, bet tu darīsi, ko tev liek, tu būsi novērotājs. Bet līgums ir, jo Rietumu pasaulē viss balstās uz līgumiem. Esmu palīdzējis šādas prakses izgādāt arī pāris dakteriem no Latvijas. Tātad šāda klīniskā novērotāja galvenais uzdevums ir būt acīgam, runāt un radīt iespaidu savam konsultantam, supervizoram, ka tu esi ļoti labs ārsts. Rezultāts būs tāds, ka šis vietējais ārsts tad varēs dot tev raksturojumu, jo ļoti daudz kas balstās uz raksturojumu. Raksturojumu nedod uz rokas, bet šim ārstam var piezvanīt un pajautāt par jums. Raksturojums tāpat nozīmē, ka šis ārsts var par tevi izteikties.”

Kaspars kā stažieris ļoti ātri saņēma zemākā līmeņa ārsta darba piedāvājumu un tad iestājās rezidentūrā:

“Pagāja trīs nedēļas, kad man piedāvāja darbu. Sistēma ir tāda, ka hierarhijā ir konsultants un vecākā līmeņa vai jaunākā līmeņa rezidenti, un vidējā līmeņa ārsti. Tad es dabūju šo zemākā līmeņa darbu, un pēc kādiem četriem mēnešiem es pieteicos un iestājos rezidentūrā. Tātad viss ir jādara soli pa solim. Vispirms ir novērotājs, tad jāatrod kāds darbiņš, un tad rezidentūra. Ja tev veicas un tu dabū rezidentūru uzreiz, ļoti labi. Bet parasti tā nenotiek.”

Izvērtējot savu migrācijas pieredzi, Kaspars uzsver, ka sākuma posms vesumā ir diezgan grūts:

“Tas nav tā, ka tu aizbrauc un tev ir viegla dzīve, un ceļi ir bruģēti ar zelta ķieģeļiem. Tas diezgan tālu tā nav.”

Kaspara pašsajūta ievērojami uzlabojās, kad Lielbritānijā viņam pievienojās sieva un bērni, kas sākotnēji dzīvoja Latvijā:

“Mans novērojums ir tāds, ka labākais veids, kā aizbraukt, ir aizbraukt ar ģimeni. Jo tad tev ir tāda sava mazā vide, mazā saliņa, kas rada drošību. Un tas ir ļoti svarīgi. Ja tās nav, kā man bija vienu laiku, tas ir diezgan grūti. [...] Sieva un bērni laimīgā kārtā spēja man pievienoties Anglijā, kas situāciju mainīja ļoti būtiski.”

Brexit situācija Kasparu vairāk motivē pamest Lielbritāniju, tomēr pagaidām viens no iemesliem, kādēļ tur palikt, ir tas, ka bērni mācās Lielbritānijas skolā, un izglītības sistēma ir augstā līmenī. Salīdzinājumā ar pieredzi Latvijas skolās bērni ir ievērojami apmierinātāki ar skolu Lielbritānijā:

“Es zinu, ka mazāk cilvēku brauc uz Lielbritāniju. Diezgan daudz cilvēku arī aizbrauc. Man pašam arī “Brexit” nekādi neveicināja domas te palikt. Man pašam galvenā doma, kāpēc es tur vēl būšu uz vairākiem gadiem, ir tāpēc, ka bērniem tik labi iet Lielbritānijas izglītības sistēmā. Viņiem visiem ir gaišas galvas, un tas ir redzams. Un jāsaka, ka izglītības sistēma Lielbritānijā ir daudz labāka nekā mums. [...] Tās ir mūsdienīgākas metodes mācībām, cilvēkus ieinteresē mācīties. Diemžēl dēlam bija arī pieredze pamācīties Latvijā, un tā nebija pārāk jauka pieredze. [...] Un tas, protams, liek rūpīgi pārdomāt, vai mēs šobrīd varam atgriezties.”

Kaspara migrācijas stāsts atklāj ārsta karjeras veidošanas posmus ārzemēs. Lielbritānijā sākumposmā nozīmīgi ir kontakti, lai gūtu iespēju stažēties

	1991	1992	1993	1996	2002	2003	2005	2006	2009	2011	2012	2018	2019
Mītnes valsts	LV		ASV	LV			UK						
Augsti kvalificēts vadošs darbs													
Augsti kvalificēts algots darbs						Rezidentūra LV	Rezidentūra UK			Darbs un otra rezidentūra UK			
Mazkvalificēts darbs			ASV										
Izglītība	Augstākā izglītība svešvalodu fakultātē, nepabeigta, LV			Augstākā izglītība medicīnā LV									
Valodas apmācības			ASV										
Bezdarbs / darba meklēšana													
Ģimenes faktori									Sieva ar bērniem pievienojas dzīvei emigrācijā				
Profesionāla sadarbība ar Latviju							Organizē profesionālus pasākumus	Neformāla sadarbība				Konsultē LV	

2.3. attēls. Dzīves un darba trajektorijas. 8. Vīrietis, 48 gadi, ārsts, Lielbritānija, emigrējis 2005. gadā

Lielbritānijas veselības aprūpes iestādē, kā arī varētu risināt sadzīves jautājumus, bet tālāk viss ir atkarīgs no paša iniciatīvas un spējas radīt labu iespaidu, lai saņemtu darba piedāvājumu un vietu rezidentūrā. Kaspars priekšrocība Lielbritānijas darba tirgū noteikti ir labās angļu valodas zināšanas, kas iegūtas, gan mācoties svešvalodu fakultātē angļu valodas novirzienā, gan kādu laiku dzīvojot un strādājot ASV. Viņa pieredzi pirmajā posmā Lielbritānijā var raksturot kā transnacionālu dzīvesveidu, jo, kamēr viņš strādāja ārzemēs, sieva ar bērniem dzīvoja Latvijā. No intervijā sniegtās informācijas var secināt, ka šāds dzīvesveids bijis psiholoģiski smags, un Kasparam ir daudz vieglāk, kopš sieva un bērni pārcēlušies uz Lielbritāniju. Būdam sociāli aktīvs, Kaspars visu emigrācijas laiku ir uzturējis neformālus kontaktus ar kolēģiem un darbojies profesionālās organizācijās, intervijas laikā šīs attiecības jau bija kļuvušas ciešākas – viņš tiekas ar Latvijas medicīnas studentiem un konsultē par jaunas rezidentūras programmas izveidi. Jāsecina, ka profesionālā ziņā Kaspars saglabā ciešas saites ar Latviju, lai gan dzīvo un strādā Lielbritānijā.

Antra intervijas laikā bija 40 gadus veca un dzīvoja Lielbritānijā jau 10 gadus (2.4. attēls). Pārcelšanās uz Lielbritāniju sakrita ar ekonomisko krīzi Latvijā un arī ar Antras vadītā uzņēmuma strauju lejupslīdi, kam sekoja bankrots, bet ekonomiskā krīze un uzņēmējdarbības grūtības nebija galvenais emigrācijas iemesls. Antra pārcēlās uz Londonas piepilsētu, jo viņas vīru, Lielbritānijas pilsoni, bija nepieciešams kopt viņa slimības laikā. Ekonomiskās grūtības un ģimenes problēmas sekmēja uzņēmuma bankrotu Latvijā, jo attālināti vadīt uzņēmumu bija ļoti sarežģīti. Pirms tam Latvijā Antra bija ieguvusi izglītību veselības aprūpē un ekonomikā. Intensīvi mācoties un pierādot sevi darbā, bija izdevies izveidot uzņēmumu, bet vairāku negatīvu apstākļu sakritība bija iemesls emigrācijai un darba meklējumu uzsākšanai Apvienotajā Karalistē. Apzinoties savas iespējas konkrētajā situācijā, Antra nolēma sākotnēji pastrādāt nozarē, apgūt vietējā tirgus specifiku un tad izvērtēt iespējas veidot savu uzņēmumu:

“Man tajā brīdī bija tāds skatījums: lai kaut ko uzsāktu, ir jāsaprot šejienes tirgus. Es nolēmu, ka man vajag iegūt kādu pieredzi šeit šajā sfērā. Ņemot vērā manu iepriekšējo pieredzi kā uzņēmuma vadītājai, es nebiju muļķe un šo to sapratu. Bija jāiekļūst un jāsaprot, kā šeit viss strādā. [...] Bija tas motīvs, ka vajag pastrādāt gadu, un tad pašai kaut ko pasākt.”

Desmit gadu laikā Lielbritānijā Antra ir attīstījusi savu karjeru un strādā prestižā darbavietā – lielā starptautiskā uzņēmumā atbildīgā amatā, bet sākumā viņas iespējas un dzīves situācija nebija labvēlīga straujas karjeras veidošanai, jo bija mazs bērns un slimis vīrs, vajadzēja arī pelnīt naudu iztikai. Šobrīd Antra neapsver sava uzņēmuma veidošanu Lielbritānijā, jo ir apmierināta ar karjeru un pēdējo gadu sasniegumiem starptautiskajā uzņēmumā. Tā vietā Antra brīvajā laikā kopā ar jaunāko bērnu, kas dzimis Lielbritānijā, apmeklē latviešu brīvdienu skolu un aktīvi darbojas, veicinot latviešu diasporas uzņēmēju tīklošanos:

“Es daudz darbojos ar mūsu tautiešu satuvināšanu un informācijas izplatīšanu par to, kas notiek Latvijā. Lai šī latvietība netiktu zaudēta arī profesionāli. Mums ir dažādi pasākumi, kuros ir veiksmes stāsti, ir informatīvā apmaiņa gan par uzņēmējdarbības, gan darba iespējām Latvijā, par eksportu un importu. [...] Man to ļoti patīk darīt. Ņemot vērā, ka es vienmēr esmu vadījusi kādu uzņēmumu vai organizāciju, man patīk tā virzība, ka tu redzi to attīstību. Uzņēmējdarbības pieredze pagātnē ir tā, kas man liek to darīt. Tas ir fantastisks process, ka tu redzi to attīstību.”

	1992	1995	1998	2000	2004	2008	2009	2011	2014	2015	2017	2019
Mītnes valsts	LV					UK						
Augsti kvalificēts vadošs darbs				Uzņēmējdarbība LV								
Augsti kvalificēts algots darbs			Darbs LV			Darbs UK				Darbs UK	Darbs UK	
Mazkvalificēts darbs						Darbs UK						
Izglītība	Bc. (LV)		Bc./Mg. (LV). Specialitātes maiņa							PI (UK)		
Valodas apmācības												
Bezdarbs / darba meklēšana												
Ģimenes faktori		Bērna piedzimšana				Vīra slimība			Bērna piedzimšana			
Profesionāla sadarbība ar Latviju								Diasporas uzņēmēju tiklošanās veicināšana				

2.4. attēls. Dzīves un darba trajektorijas. 5. Sieviete, 40 gadi, specializācija ekonomikā un uzņēmuma vadīšanā, Lielbritānija, emigrējusi 2008. gadā

56

Izvērtējot savu uzņēmējdarbības pieredzi Latvijā un to, cik tā ir noderīga Lielbritānijā, Antra uzsver, ka Latvijas pieredze viņai ir sniegusi milzīgas zināšanas un spēju rast risinājumus ļoti sarežģītās situācijās, un tas tiek novērtēts arī Lielbritānijā:

“Šie klupšanas akmeņi manā ceļā ir devuši man milzīgu pieredzi. Šī pieredze man palīdz joprojām. Jebkurā situācijā es redzu risinājumu. Jebkurai vadībai es varu sniegt padomu, kur un kā darīt.”

Arī savu tagadējo darbu, kas ir klasificējams kā augsti kvalificēts algots darbs starptautiskā uzņēmumā ar kopumā 50 000 darbiniekiem visā pasaulē, Antra nevis pati meklēja, bet viņai to piedāvāja, jo nozarē, kurā viņa strādā, par viņu bija izveidojies labs priekšstats:

“Ja tu esi labs darbinieks, tu esi pamanīts, un tu esi zināms šajās aprindās, šajā vidē. Tevi zina un tevi iesaka, un tādā veidā tas notiek arī šeit.”

Rezumējot šī pieredzes stāsta atziņas, var secināt, ka Antras dzīvē un lēmumos, kas saistīti ar darbu un migrāciju, būtiska loma ir ģimenes faktoriem. Sākotnēji pēc iegūtas izglītības veselības aprūpē dzīves situācija spieda meklēt darbu citā jomā un arī iegūt izglītību citā jomā (ekonomikā), jo bija

nepieciešams uzturēt sevi un bērnu. Emigrācijas iemesls bija vīra, Lielbritānijas pilsoņa, slimība, kas noteica arī jaunu karjeras vektoru – strādāt algotu darbu Lielbritānijā un likvidēt uzņēmumu Latvijā. Bērna piedzimšana Lielbritānijā savukārt radīja pārrāvumu karjerā un nepilnas slodzes darba meklēšanu. Savukārt, bērnam paaugoties, radās iespēja karjeru attīstīt un pilnveidot, vienlaikus arī aktīvi veicinot diasporas uzņēmēju tīklošanos. Šis piemērs atklāj, ka aktīva iesaistīšanās diasporas pasākumos profesionālā līmenī ir iespējama tikai tad, kad karjera uzņemtajā valstī un ģimenes situācija ir nostabilizējusies un kad ir iespējams rast brīvo laiku diasporas aktivitātēm.

ZINĀTNIEKS UN AUGSTSKOLAS PASNIEDZĒJS – MEDICĪNAS ZINĀTNE: ROBERTS

Roberts Latvijā studēja Rīgas Stradiņa universitātē (RSU) un jau otrajā vai trešajā kursā pievērsās biomedicīnas zinātnei. Zinātniskā laboratorija, kurā viņš strādāja, sadarbojās ar universitāti Lielbritānijā, un viņš vēl studiju laikā vasarās brauca uz turieni veikt zinātniskus eksperimentus. Pēc RSU pabeigšanas loģisks bija ceļš braukt uz konkrēto Lielbritānijas universitāti strādāt kā viespētniekam un pēc tam iestāties doktorantūrā. Pēc doktorantūras Roberts pieteicās uz pēcdoktorantūras vietu citā universitātē. Doktorantūras un pēcdoktorantūras laikā Roberts veica pētījumus, uz kuru pamata sagatavoja nozīmīgas zinātniskas publikācijas savā izpētes laukā. Pēc tam Roberts sāka meklēt pastāvīgu darbu Lielbritānijas universitātēs un pēc vairākām intervijām saņēma divus darba piedāvājumus, no kuriem izvēlējās piedāvājumu Londonā. Kopumā savu karjeras ceļu Roberts vērtē kā loģisku un lineāru un būtiskas grūtības iedzīvoties Lielbritānijā neatceras:

“Es neatceros nekādas fundamentālas grūtības. Protams, ja tu esi doktors ar ģimeni, finansiālas grūtības var ietekmēt to, ko tu dari. Bet tas tika veiksmīgi pārvarēts. Akadēmiskajā ziņā es neatceros, ka būtu bijušas grūtības. Bija kādi sīkumi. Piemēram, nesaprašanās ar bosu un tā tālāk. Bet tas gadās visiem un visur. Protams, ka ir diezgan liels stress atrast permanento fakultātes pozīciju pēc postdoka, jo šo pozīciju ir ļoti maz un konkurence ir ļoti augsta.”

Uz jautājumu par stikla griestiem Lielbritānijas universitātēs un viņa viedokli par to, vai Lielbritānijā tiek dota priekšroka britiem, Roberts norāda, ka medicīnas zinātnē Lielbritānijā stikla griestu attiecībā uz ārzemniekiem nav un praksē tiek vērtēti konkrētie akadēmiskie sasniegumi. Vienlaikus viņš atzīst, ka iekļūt sistēmā jeb tikt pie pastāvīgas akadēmiskās darba vietas universitātē ir grūti:

	1996	1999	2002	2003	2004	2008	2009	2013	2014	2016	2017	2019
Mītnes valsts	LV			UK								
Augsti kvalificēts vadošs darbs											Darbs UK	
Augsti kvalificēts algots darbs		Darbs LV		Darbs UK	Pētnieks (UK)		Postdoktorantūra UK	Darbs UK				
Mazkvalificēts darbs												
Izglītība	Augstākā izglītība medicīnā (LV)				Dr. medicīnā (UK)							
Valodas apmācības												
Bezdarbs / darba meklēšana												
Ģimenes faktori												
Profesionāla sadarbība ar Latviju									Sadarbojas ar RSU, vieslektors			

2.5. attēls. Dzīves un darba trajektorijas. 10. Virietis, 42 gadi, medicīnas zinātne, Lielbritānija, emigrējis 2002. gadā

“Es domāju, ka tā ir diezgan būtiska atšķirība starp Lielbritānijas sistēmu un sistēmu, kāda tā ir daudzās vietās Eiropā, piemēram, Itālijā vai Francijā. Es neredzu stikla griestus. Meritokrātija ir diezgan laba lieta. Tu zini, ka, ja tu izdarīsi to, to un to, tev nebūs problēmu. Bet – ir diezgan grūti ieiet tajā sistēmā.”

Šobrīd Roberts aktīvi sadarbojas ar Rīgas Stradiņa universitāti, kur lasa lekcijas kā vieslektors, piedalās tematiskās konferencēs un kopā ar Latvijas zinātniekiem raksta kopīgus grantu pieteikumus:

“Jā, profesionālā sadarbība pārsvarā ir ar Rīgas Stradiņa universitāti, kas ir mana “Alma Mater”. Kādu otro vai trešo reizi pēc kārtas mani uzaicināja nolasīt lekciju Zinātnes nedēļā. [...] Mēs arī mēģinām izveidot formālus zinātniskos sakarus, piemēram, piesakoties kopīgiem Eiropas Zinātnes padomes grantiem. Es mēģinu būt aktīvs, lai šie sakari attīstītos, un zinātnes attīstības līmenis Latvijā attīstītos ātrāk un labāk.”

Kopumā Roberta pieredzes stāsts atklāj, ka Lielbritānija ir atvērta zinātniekiem no Latvijas, kas strādā ar starptautiski aktuālām izpētes tēmām. Karjeras ceļš zinātnē viņam aizsākās Latvijā, bet kā doktorantūras studentam turpinājās Lielbritānijā. Pēc doktorantūras un pēcdoktorantūras studijām, balstoties uz augsti novērtētiem pētījumiem un publikācijām, viņam izdevās iegūt pastāvīgu darba vietu Lielbritānijas universitātē, kur viņš jau ieņem vadošu pozīciju kā pēcdiploma studiju programmas direktors.

Lielbritānijas pieredzes raksturošanai iekļauti divi karjeras stāsti, kas saistīti ar jaunajām tehnoloģijām, viens no tiem ir par karjeru digitālajā mārketīgā, otrs – par IT jaunuzņēmumu veidošanu. Divi stāsti no IT jomas izvēlēti, jo viens stāsts raksturo veiksmīgu karjeru Londonā, otrs – arī veiksmīgu karjeru Londonā, bet ar atgriešanos Latvijā. Stāsti atšķiras ar iegūtās izglītības vietu: vienā gadījumā izglītība ir iegūta Latvijā, un, krīzes iespaidā emigrējot, izveidojusies ļoti veiksmīga karjera Lielbritānijā; otrā gadījumā izglītība ir iegūta ārpus Latvijas starptautiskā maģistrantūras programmā, bet laba darba atrašana tik un tā ir bijusi ļoti darbietilpīga. Divi stāsti spilgti raksturo ģimenes un attiecību nozīmi migrācijas lēmumu pieņemšanā: vienā gadījumā ģimenes faktors ir bijis iemesls aizbraukt no Latvijas, otrā – atgriezties Latvijā. Četri no aplūkotajiem stāstiem ir interesanti tajā ziņā, ka atklāj augsti kvalificētu emigrantu sadarbību ar Latviju. Visiem aplūkotajiem stāstiem raksturīgi, ka sadarbība ar Latviju aktualizējusies tieši pēdējos gados, kad profesionālā darba dzīve Lielbritānijā jau ir nostabilizējusies.

2.2. ASV PIEREDZES STĀSTI

59

DOKTORANTŪRA UN ZINĀTNISKĀ DARBA PIEREDZE: IVETA

Ivetas ceļš uz ASV aizveda nejaušas sakritības dēļ. Aizvietojot darba kolēģi konferencē, Iveta iepazinās ar latviešu izcelsmes profesori ASV, kura ieteica viņai apsvērt iespēju studēt doktorantūrā ASV. Iveta ne tikai tika uzņemta doktorantūras studijās, bet arī saņēma stipendiju, un Latvijā satiktā profesore bija Ivetas promocijas darba vadītāja. Šis ir viens no daudziem piemēriem, kā trimdas latvieši sniedz profesionālo atbalstu latviešu profesionālo zināšanu celšanai ārvalstīs. Tomēr pēc doktorantūras studijām Iveta atgriezās Latvijā vairāku iemeslu dēļ. Pirmkārt, viņai bija jāpabeidz promocijas darbs, bet ASV bija iestājies tāds posms, kad ir grūti saņemties, lai to izdarītu. Otrkārt, Latvijā gaidīja partneris, kuram bija veiksmīga karjera Latvijā. Šis stāsts atklāj, ka, līdzīgi kā daudzos citos stāstos, attiecībām un ģimenes faktoriem ir liela nozīme migrācijas lēmumu pieņemšanā:

“Man bija baigais stress, nevarēju kaut kā saņemties to disertāciju pabeigt, un, protams, ir tā, ka tad, kad ir grūti, tad gribas kaut kur citur. [...] Man jau gribējās mājās, pietrūka ģimenes, draugu, mans draugs. Jo mēs jau sākām draudzēties studiju laikā, tad, kad aizbraucu. Tad četrus gadus turpinājām

attiecības caur attālumu. Nu tad loģiski bija visu laiku tas jautājums, ko tad mēs darīsim, kad es pabeigšu? Man sākumā varbūt bija tā cerība, ka viņš pārcelsies uz Ameriku, bet viņam bija labs darbs, veiksmīga karjera šeit, un līdz ar to laikam nebūtu godīgi viņam prasīt pārcelties. [...]”

Vienlaikus ASV pieredze ir ļoti nozīmīga profesionālajam pavērsienam zinātnes un akadēmiskās darbības virzienā, jo Latvijā Ivetas darba pieredze saistījās ar darbu farmācijas firmā, bet tas viņai ne visai patika:

“Es nejutos gandarīta ar to savu mācību procesu, gribējās kaut ko vairāk, un es īsti nezināju, ko es gribu darīt. 5. kursā, kad jau bija prakse, es strādāju farmācijas firmā. Tajā brīdī mazliet panika mācās virsū – kā tad būs, es tagad visu mūžu strādāšu ofisa darbu? Un tad es aizbraucu uz konferenci, kur īstenībā aizbraucu kāda cita cilvēka vietā, jo viņa bija saslimusi. Un tur bija tā pasniedzēja no ASV universitātes, un es tieši runāju par tēmu, kas bija saistīta ar viņas tēmu. Viņa apjautājās, ko es vispār esmu domājusi un ko gribu darīt tālāk. Man vispār nebija tāda doma, ka es varētu studēt doktorantūrā, vispār nebija nekāda tāda plāna.”

60

Pēc atgriešanās Latvijā Ivetas pirmais uzdevums bija pabeigt disertāciju un paralēli meklēt darbu. Pirmais atrastais darbs nebija gluži tas, ko viņa vēlējās, bet pēc kāda laika parādījās iespējas strādāt universitātē – tas visvairāk atbilda Ivetas vēlmēm, un šajā darbā viņa var izmantot zināšanas, ko apguvusi ASV. Interesanti, ka, dzīvojot ASV, mainījies Ivetas viedoklis par Latviju. Pirms aizbraukšanas Ivetas attieksme bijusi ļoti kritiska, bet tagad viņa spēj labāk novērtēt to, kas Latvijā ir labs:

“Līdz tam man bija šausmīgi negatīva nostāja pret Latviju, man likās, ka viss ir slikti. Es biju ļoti negatīva par to situāciju, par dzīvošanu – man likās, ka Latvijā nav vērts dzīvot. Amerikā dzīvojot, es tomēr novērtēju dzīvi Latvijā. Es laikam ieguvu daudz plašāku un kritiskāku skatu gan uz pasaules iekārtu, gan uz to, kā lietas ir iekārtotas, un daudz vairāk novērtēju to, kas mums ir Latvijā, ka nemaz nav tik slikti. Protams, ka ir problēmas, bet visur ir problēmas. [...] Es arī sāku pamanīt, ka ir ļoti daudz veiksmīgu cilvēku Latvijā. Ir cilvēki, kas dzīvo foršas, interesantas dzīves, darbus strādā un kaut ko sasniedz. Es sapratu, ka daudz kas ir atkarīgs no manis pašas, ka ir svarīgs tas kontakts un resursi.”

Ivetas intervija atklāj arī pieredzi, ka atgriešanos no ASV apkārtējie vērtē negatīvi – kā iespēju zaudējumu, “zaudētāja” situāciju:

	2003	2004	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2019
Mītnes valsts	LV				ASV			LV		
Augsti kvalificēts vadošs darbs									Darbs LV	
Augsti kvalificēts algots darbs		Darbs LV		Darbs LV	Pētniece (ASV)			Darbs LV		
Mazkvalificēts darbs										
Izglītība	Augstākā izglītība medicīnā (LV)				Dr. farmācijā (ASV)					
Valodas apmācības										
Bezdarbs / darba meklēšana										
Ģimenes faktori					Draugs Latvijā					
Profesionāla sadarbība ar Latviju										

2.6. attēls. Dzīves un darba trajektorijas. 14. Sieviete, 36 gadi, farmācija, ASV, emigrējusi 2008. gadā, atgriezusies 2012. gadā

“Neviens neticēja, vispār bija ļoti negatīva attieksme, kad es atbraucu. Kad braucu prom, visi to redzēja kā nozīmīgu sasniegumu. [...] Atgriešanos vērtēja negatīvi. Es dzirdēju dažādus viedokļus. Atgriežas tie, kas ir “lūzeri”, atgriežas tie, kam tur negāja, atgriežas, jo nevarēja tur dabūt darbu.”

61

Kopumā Ivetas ASV pieredze atklāj vairākus būtiskus augsti kvalificētu profesionāļu migrācijas aspektus. Pirmkārt, tā parāda iespējamo pozitīvo ārvalstu latviešu ietekmi uz mācībām ārvalstīs un turpmāko karjeru. Otrkārt, tā atklāj, ka pēc atgriešanās Latvijā ir iespējams veidot sekmīgu akadēmisko karjeru un izmantot iegūtās zināšanas. Treškārt, Ivetas pieredze parāda, cik nozīmīgas lēmumu pieņemšanā ir attiecības un ģimenes faktori.

REZIDENTŪRA UN ĀRSTA DARBS: REINIS

Reinim studijas Latvijas Medicīnas akadēmijā sakrita ar pārmaiņu laikiem Latvijā (1988.–1994. gads), un pēc studiju beigām viņš Latvijā laba darba perspektīvas nesaskatīja. Tādēļ Reinis pieņēma izaicinājumu doties uz rezidentūru ASV. Pateicoties trimdas latviešu un Dr. Jura Lazovska atbalstam, Reinis nokārtoja nepieciešamos eksāmenus un atrada vietu rezidentūrā. Sagatavošanās braucienam uz ASV ilga trīs gadus: divi gadi bija nepieciešami, lai sagatavotos un nokārtotu ASV eksāmenus medicīnā, bet trešajā gadā tika meklēta rezidentūras vieta. Pēc divām rezidentūrām ASV bija jāatgriežas Latvijā vai arī piecus gadus jāstrādā tādos ASV rajonos, kur trūkst ārstu, un Reinis izvēlējās pēdējo variantu. To noteica viņa apmaiņas studenta statuss ar J-1 vīzu:

	1988	1994	1995	1996	1997	2000	2001	2003	2004	2009	2010	2019
Mitnes valsts	LV				ASV							
Augsti kvalificēts vadošs darbs												
Augsti kvalificēts algots darbs			Rezidentūra LV		Rezidentūra ASV		Otra rezidentūra ASV		Darbs ASV		Darbs ASV	
Mazkvalificēts darbs												
Izglītība	Augstākā izglītība medicīnā LV											
Valodas apmācības												
Bezdarbs / darba meklēšana												
Ģimenes faktori												
Profesionāla sadarbība ar Latviju												LĀZA

2.7. attēls. Dzīves un darba trajektorijas. 20. Vīrietis, 49 gadi, ārsts, ASV, emigrējis 1997. gadā

62

“Tur bija milzīga kārpīšanās, jo, kad ir tā J-1 vīza, tas ir dramatisks moments, jo katrs ne vienmēr atrod savu pozīciju. Es būtībā sūtīju pieteikumus visur, kur redzēju, – žurnālos, internetā. [...] Ar to vīzu ir grūti, tur vairums pozīciju nekvalificētos, vai arī darba devējs negribētu ar to noņemties, jo tas tomēr darba devējam ir liels čakars ar tādu nodarboties.”

Pēc piecu gadu darba ārstu trūkuma rajonos Reinis ir atradis zināmu stabilitāti ārstniecības iestādē ASV Rietumu krastā. Pēdējo gadu laikā Reinis aktīvāk iesaistās Latviešu ārstu un zobārstu apvienības (LĀZA) darbā:

“Noteikti gribētu noderēt Latvijai un kaut kādu sadarbību, bet nu joprojām meklēju, kā varu būt noderīgs Latvijai, protams, savu iespēju robežās.”

Reiņa stāsts ir vēl viens piemērs tam, kā trimdas latviešu atbalsts ir nodērjis, lai sagatavotos rezidentūrai ārzemēs. Vienlaikus jānorāda, ka sniegtais atbalsts ir brīnišķīga iespēja, bet, lai to sekmīgi izmantotu, pašam ir jāpieliek lielas pūles un darbs. Reiņa dzīves pieredze atklāj, ka arī pēc divām rezidentūrām ASV ceļš nav rozēm kaisīts, ja tavs juridiskais statuss ir apmaiņas students ar J-1 vīzu. Tas ir piemērs, kas parāda, cik būtisks ir juridiskais statuss karjeras procesā, kas salīdzinoši ES/EEZ zonas valstīs ir ievērojami

labvēlīgāks. Līdzīgi kā daudzos citos gadījumos, Reiņa sadarbība ar Latviju ir atsākusies un attīstījusies tikai tad, kad viņš pats bija nostabilizējies ASV un kad paralēli tiešajam darbam bija iespējams atrast laiku un motivāciju sadarboties ar Latvijas ārstiem.

AIZBRAUKT LĪDZI UN KĻŪT PAR PROGRAMMĒTĀJU: ANETE

Anetes ceļš uz ASV lielā mērā ir saistīts ar vīra ģimenes lēmumiem. Anetes vīra māte apprecējās ar Amerikas latvieti, 1990. gadā pārcēlās uz ASV un kārtoja dokumentus, lai arī viņas vienīgais dēls varētu pārcelties. Tā kā dokumentu kārtošana tolaik notika ilgi, Anete tikmēr iepazinās ar savu vīru, apprecējās, un viņiem piedzima bērns. Drīz pēc tam izrādījās, ka dokumenti ir nokārtoti un visa ģimene var pārcelties uz ASV. Tomēr, ja Anete būtu ļoti apmierināta ar tām iespējām, kas bija Latvijā, viņa būtu varējusi palikt, bet tajā brīdī situācija Latvijā nebija apmierinoša:

“1999. gads bija tāds jocīgs laiks, un izglītība ārzemēs bija tāda prestiža lieta un ļoti palīdzēja atrast darbu. [...] Es īsti nevarēju atrast īsto vietu, kur studēt, domāju, ka aizbrauksim uz Ameriku, atradīs vietu, izstudēs un brauks atpakaļ. Vismaz tāda bija tā sākotnējā doma.”

63

Sākotnējā posmā finansiāli liels atspajds bija iespēja dzīvot pie vīra mātes, kā arī ASV valdības finansiālais atbalsts. Tas ļāva iegūt bakalaura grādu daudzinātnēs un tālāk jau meklēt darbu kā programmētāji:

“Palīdzēja arī Amerikas valdība. Mēs ar vīru izvēlējamies lētākās skolas, taču tāpat saņēmām finansiālo atbalstu. Ienākumi no sākuma bija ļoti zemi, un es nemaksāju neko par savām mācībām. Bija palīdzība, lai grāmatas nopirktu. Spējīgajiem studentiem maksāja stipendijas.”

Jau bakalaura studiju laikā Anete ar studiju biedrenes palīdzību atrada puslodes darbu specialitātē – par programmētāju. Pēc bakalaura studijām viņa kādu laiku strādāja pilnas slodzes darbu, tad piedzima otrs bērns. Pēc tam Anete atrada citu darbu un nolēma atsākt studijas – maģistrantūras programmā. Anete izvēlējās pakāpenisku mācību procesu, jo bija mazs bērns un darbs, līdz ar to maģistrantūrā viņa studēja piecus gadus:

“Īstenībā nebija tik traki, jo es maģistrantūrā piecus gadus mācījos. Vienā semestrī es tikai vienu klasi ņēmu. [...] Amerikā mācīties ir labi. Ir interesanti, izbaudīju to mācību procesu. Lai gan tas paņem laiku, tomēr tas dod enerģiju, iedvesmu, ieinteresē, un ir azarts to darīt.”

	1997	1998	1999	2000	2002	2003	2004	2009	2010	2011	2012	2014	2015	2017	2019
Mītnes valsts	LV		ASV												
Augsti kvalificēts vadošs darbs															
Augsti kvalificēts algots darbs						Darbs ASV				Darbs ASV			Darbs ASV		
Mazkvalificēts darbs	Darbs LV														
Izglītība	Uzsāktas studijas LU			Bc. (ASV)							Mg. (ASV)				
Valodas apmācības															
Bezdarbs / darba meklēšana															
Ģimenes faktori	Laulības un bērna piedzimšana							Otra bērna piedzimšana							
Profesionāla sadarbība ar Latviju												Darbojas un vada latviešu biedrību ASV			

2.8. attēls. Dzīves un darba trajektorijas. 15. Sieviete, 44 gadi, programmētāja, ASV, emigrējusi 1999. gadā

64

Kopš 2014. gada Anete aktīvi darbojas vietējā latviešu biedrībā, kur sākotnēji iesaistījās, jo abi bērni gāja latviešu skolā, kura rīkoja dažādus pasākumus, arī teātra izrādes, kad viesojās kāds teātris no Latvijas:

“Parasti tur ir vīns un uzkodas pirms tam, un vienu reizi nebija, un es sūdzējos organizatoriem. Organizatori teica: “Mēs veci paliekam, mums tas viss par grūtu, tu vari mums palīdzēt.” [...] Tā es lēnā garā iesaistījos, no sākuma tas bija tas teātris, mēs uzņēmām tās viesizrādes. Tagad esam vienīgā organizācija, kas šeit aktīvi darbojas un rīko pasākumus. Rīkojam tās teātra izrādes, esam rīkojuši Jaungada balli, svinības, izstādes, mūzikas koncertus.”

Anetes stāsts parāda, kā jauna sieviete ar bērnu, dodoties līdzī vīram, var sevi apliecināt profesionāli, iegūt bakalaura un maģistra grādu, strādāt specialitātē un arī audzināt divus bērnus. Anetei būtisks bija gan ģimenes, gan valsts atbalsts, lai iegūtu bakalaura grādu un nostiprinātos profesionālajā dzīvē. Pēc maģistra grāda iegūšanas un strādājot savā specialitātē jau trešajā darbavietā viņa atrod laiku arī vadīt latviešu biedrību Amerikā un organizēt dažādus latviešu pasākumus.

SECINĀJUMI PAR ASV PIEREDZES STĀSTIEM

ASV pieredzes stāstos vienojošais ir tas, ka lēmumu par došanos uz ASV ir veicinājuši latvieši ārzemēs un sākotnējā posmā viņi ir snieguši savu atbalstu. Tas skaidrojams ar to, ka salīdzinājumā ar Eiropas valstīm ASV ir stingrāks migrācijas režīms attiecībā uz Latviju un vīzai ir nepieciešams skaidrs pamatojums. Būtiski, ka divos no aplūkotajiem gadījumiem došanās uz ASV saistīta ar izglītošanos un profesionālo pilnveidi, un šajā ziņā nozīmīgs ir bijis trimdas latviešu profesionālais atbalsts. ASV migrācijas režīma ietekme spilgti atklājas emigrējušā ārsta pieredzē, kas parāda, ka pēc rezidentūras ASV nebūt nav tik viegli atrast pastāvīgu ārsta vietu, ja jāņem vērā J-1 vīzas nosacījumi. Divos citos stāstos savukārt atklājas ģimenes un attiecību saišu nozīme migrācijas lēmumos. Vienā gadījumā ģimenes saites motivēja atgriezties Latvijā, bet otrā gadījumā tās motivēja doties prom no Latvijas, jo vīrs un vīra vecāki pārcēlās uz ASV. Šajos stāstos redzams, kā veidojas sekmīga ārsta un programmētāja karjera atšķirīgās ASV vietās un kā ASV iegūtā izglītība paver iespējas arī akadēmiskai karjerai Latvijā.

2.3. VĀCIJAS PIEREDZES STĀSTI

65

IT SPECIĀLISTES KARJERA VĀCIJĀ: ALISE

Alise aizbrauca uz Vāciju 2004. gadā iegūt augstāko izglītību IT biznesa jomā. Augstākās izglītības iespējas Vācijā Alisei likās pieejamākas nekā Latvijā, jo studijas Vācijā ir bez maksas. Vācija kā vieta, kur iegūt izglītību, tika izvēlēta tādēļ, ka tur dzīvoja brālēns, kurš sākumā palīdzēja iekārtoties:

“1999.–2000. gadi. Latvijā bija haoss ar tām mācībām. Man tas bija arī naudas jautājums. Jo universitātes mācību maksa Latvijā bija ļoti augsta, man vajadzētu ņemt kredītu. Bet Vācijā ir par brīvu. Vācijā mācības man maksāja 150 EUR par semestri, vajadzēja vēl tikai izdzīvošanas naudu. Tas bija iemesls, kādēļ atbraucu uz Vāciju. Tā kā man bija brālēns Vācijā, tāpēc es braucu uz Vāciju paprovēt, vai tas izdosies.”

Četrus gadus piektdienās, sestdienās un svētdienās Alise strādāja restorānā, vēlāk nepilnu slodzi universitātē. Dzīvojot kopmītnē, ar nopelnīto algu varēja iztikt:

“Tā es tos 4–5 gadus pa darbu un mācībām skraidīju. Jā, bija grūti, bet, ja cenšas, ja labi saorganizē to laika menedžmentu, tad var visu noorganizēt.

Protams, vajadzēja strādāt pa Ziemassvētkiem, un universitātē strādāju. Bet darbus ar mācībām varēja apvienot.”

Pirmo gadu Vācijā Alise mācījās vācu valodu, jo sākotnēji vācu valodas zināšanu viņai nebija. Vācu valodu Alise apguva Tautas skolā, kur arī nokārtoja valodas pārbaudes eksāmenus:

“Es gāju “Volksschule”. Nobeidzu kursu. Vēl piestrādāju. Daudz ar vāciešiem runāju. Ļoti daudz valodu mācījos. Gada laikā es iemācījos. Lai tiktu universitātē, ir jānoliek eksāmens. Eksāmens ir divas dienas. Viena diena ir runāšana, otrā diena ir četras stundas – gramatika, saprašana, klausīšanās, testi. Lai to eksāmenu es noliktu, es gadu mācījos. Es atbraucu bez zināšanām. Ļoti intensīvi mācījos. Arī tāds smags posms. Bet, ja dzīvo šeit, tad var iemācīties.”

Ar darba meklēšanu specialitātē Alise pirmo reizi Vācijā saskārās, meklējot prakses vietu studiju laikā. Lai atrastu prakses vietu, ir jāzina, kur vēlies strādāt, un aktīvi jāraksta pieteikuma vēstules internetā. Pēc universitātes beigšanas Alise līdzīgi meklēja arī savu pirmo pastāvīgo darbavietu specialitātē. Šajā laikā Alise izsūtīja 60–70 CV un devās uz daudzām intervijām klātienē:

“Viss sākās ar praksi. Universitātē vajadzēja meklēt prakses vietu. Piesēdos pie interneta un meklēju. Salīdzinot ar Latvijas websaitiem, Vācijā ir viss skaidrs, kur un kādus darbiniekus meklē. Aiziet uz jebkura uzņēmuma lappusi, ļoti ātri var visu atrast. Es skatījos arī pēc reģiona, jo piektdien, sestdien, svētdien man vajadzēja strādāt restorānā. Es skatījos, kādas firmas ir tur, kur mācījos. Rakstīju CV, un tā arī caur internetu atradu. Pēc universitātes beigšanas es apsēdos un izdomāju, uz kādu pilsētu es braukšu, es nolēmu – uz Berlīni, jo Berlīne ir liela, internacionāla, ar startapiem. Tad vienkārši sūtīju savus CV, man liekas, kādus 60–70 CV izsūtīju. Man bija daudz arī pārrunas. [...] Visa tā meklēšana ir caur internetu. Vienkārši vajag zināt, kādā jomā es vēlos, un meklēt, meklēt, meklēt.”

Piecu gadu laikā Alise bija sevi pierādījusi kā labu darbinieci un izveidojusi kontaktu tīklu Berlīnē, un tad jau viņai pašai darbs vairs nebija aktīvi jāmeklē, bet viņa saņēma darba piedāvājumus:

“Es Berlīnē esmu 6–7 gadus, un man ir izveidojies savs tīkls. Man tagad vairs darbu meklēt nevajag, tagad man to piedāvā. No sākuma pašam bija

	1999	2002	2004	2005	2007	2011	2012	2015	2016	2018	2019
Mītnes valsts	LV		Vācija (DE)								
Augsti kvalificēts vadošs darbs											
Augsti kvalificēts algots darbs						Darbs DE			Darbs DE		
Mazkvalificēts darbs			Darbs DE								
Izglītība	Profesionālā izglītība				Bc. (DE)		Mg. (DE)				
Valodas apmācības											
Bezdarbs / darba meklēšana											
Ģimenes faktori										Bērna piedzimšana	
Profesionāla sadarbība ar Latviju											

2.9. attēls. Dzīves un darba trajektorijas. 21. Sieviete, 39 gadi, IT speciāliste, Vācija, emigrējusi 2004. gadā

jāmeklē, kamēr izveido savu tīklu, sakarus. Šajā uzņēmumā man piedāvāja strādāt, labāku algu un labāku perspektīvu. Trīs gadus jau strādāju.”

67

2018. gadā Alisei piedzima bērniņš, bet tas būtiski netraucē darba pienākumiem, jo konkrētajā darbavietā ir iespēja strādāt un vadīt IT projektus no mājām. Izvērtējot savu karjeras veidošanas pieredzi, Alise atzīst, ka Vācijā vadošos darbos lielākas iespējas atrast darbu ir tiem, kas augstāko izglītību ir ieguvuši Vācijā:

“Vācijā labāk pieņem tos, kas Vācijā ir mācījušies. Ja nāk ar Latvijas diplomu, tad tas ir atkarīgs no specialitātes. Tīri programmēšanā skatās uz pieredzi. Ja nāk uz plānošanu, projekta vadību, tad svarīga arī Vācijas pieredze un Vācijas izglītība. Jo viņi domā, ka Vācijā ir labākā izglītība Eiropā.”

Alise arī vēlas sniegt savas zināšanas interesentiem Latvijā, jo viņa redz, ka Latvijā daudziem ir interese, bet trūkst zināšanu, kā izstrādāt IT produktus. Tomēr pagaidām iecere organizēt zināšanu apmaiņas seminārus ir apstājusies, jo Alise nav pārliecināta, kā to labāk darīt:

“Pirms pāris gadiem es vēlējos organizēt zināšanu apmaiņu. Es gribēju taisīt dienas seminārus, kur notiktu zināšanu apmaiņa, kur es varētu stāstīt par savu Vācijas pieredzi. Bet es nezinu, kur griezties, lai to organizētu. Es

redzēju, ka cilvēki mēģina kaut ko “e-commerce”, bet viņiem pietrūkst to zināšanu. Palīdzēt viņiem ar zināšanām. Kur to sākt?”

Rezumējot Alises stāstu, redzams, ka sievietes no Latvijas var ļoti sekmīgi attīstīt karjeru IT jomā, bet zināma priekšrocība viņas gadījumā ir tā, ka izglītība specialitātē iegūta Vācijā. Vienlaikus viņas pirmā pieredze, dzīvojot Vācijā, ir vērtējama kā diezgan komplicēta un ne pārāk viegla. Alise pirmo gadu mācījās vācu valodu un kārtoja vācu valodas eksāmenu, bet pēc tam studiju laikā strādāja mazkvalificētu darbu, lai samaksātu īri un citus iztikas izdevumus.

KĀ KĻŪT PAR AUGSTA LĪMEŅA ĀRSTU: EDGARS

Edgars ir viens no jaunajiem ārstiem, kas nepietiekamā vietu skaita dēļ rezidentūrā Latvijā pieteicās uz rezidentūras vietu Vācijā. Viņa intereses jau bērnībā bija saistītas ar ārsta profesiju, un studiju laikā Rīgā viņš strādāja par sanitāru slimnīcā Rīgā, kur sākotnēji bija cerējis strādāt arī pēc izglītības iegūšanas. Diemžēl tajā gadā, kad Edgars beidza medicīnas studijas, rezidentūrā viņa izvēlētajā specialitātē bija tikai viena vieta, uz kuru viņš netika:

“Latvijā es iesniedzu dokumentus uz rezidentūru, bet tur tajā gadā bija tikai viena vieta, un es paliku uzreiz aiz strīpas. Tajā pašā dienā, kad saņēmu ziņu par to, ka neesmu ticis, es iesniedzu arī dokumentus Vācijā. [...] Vīspirms mani uzaicināja, lai atbraucu aprunāties. Tad es aizbraucu, un šefs novērtēja manu motivāciju un teica: “Labi. Brauksi pie mums strādāt.””

Izvēle par labu Vācijai saistījās ar vairākiem faktoriem. Pirmkārt, Edgars jau studiju laikā bija bijis praksē Vācijā. Otrkārt, viņa specialitātē vācu valodā bija nozīmīgas publikācijas, arī viņš pats savas publikācijas gatavoja vāciski, tādēļ pēdējo divu gadu laikā Rīgā bija pastiprināti mācīties vācu valodu. Tomēr sākums rezidentūrā Vācijas slimnīcā bija ļoti grūts. Ņemot vērā, ka Edgars ir pret sevi ļoti prasīgs, viņš daudz strādāja, jo viņam likās, ka netiek galā tik labi, kā gribētos. Runājot ar pacientiem, sākumā bija grūti izteikties, trūka vārdu. Līdz ar to pirmajā posmā bija sevi jāpārvar, lai neatmestu visam ar roku un tomēr paliktu Vācijā:

“Man sākumā nekas nepatika. Man nepatika pilsēta, man nepatika cilvēki, man nepatika, ka ir tik daudz jārunā. Bet tad es to pieņēmu.”

Tagad Edgars saista savu nākotni ar to pašu slimnīcu, kurā izgāja rezidentūru, jo tā viņa specialitātē ir viena no labākajām slimnīcām Vācijā un piedāvā

	2006	2008	2009	2011	2012	2015	2016	2018	2019
Mītnes valsts	LV				Vācija (DE)				
Augsti kvalificēts vadošs darbs									
Augsti kvalificēts algots darbs					Rezidentūra DE		Darbs DE		Darbs DE
Mazkvalificēts darbs			Darbs LV						
Izglītība	Augstākā izglītība medicīnā LV								
Valodas apmācības									
Bezdarbs / darba meklēšana									
Ģimenes faktori									
Profesionāla sadarbība ar Latviju									

2.10. attēls. Dzīves un darba trajektorijas. 29. Vīrietis, 32 gadi, ārsts, Vācija, emigrējis 2012. gadā

interesantas izaugsmes iespējas. Vācijā Edgars ir atradis arī draudzeni un atgriezies Latvijā neplāno:

“Jā, es gribētu te palikt. Man raksturīgs, ka man gribas visu laiku kādu izaugsmi, pilnveidoties, un to es vislabāk varu darīt šeit. Šī slimnīca ir augsta līmeņa slimnīca, kas man vislabāk var nodrošināt profesionālās izaugsmes iespējas. Aizejot uz citu, parasto slimnīcu, tā būtu apstāšanās, atkrišana atpakaļ.”

Edgara stāsts šajā pētījumā ir nozīmīgs ar to, ka viņa aizbraukšanas galvenais iemesls bija rezidentūras vietu trūkums Latvijā. Pēc rezidentūras augsta līmeņa slimnīcā Vācijā, kur spējis apliecināt sevi kā labu speciālistu, atgriešanās Latvijā viņu pagaidām neinteresē. Profesionālās karjeras izaugsmes ziņā Edgars ir atradis vienu no pasaulē labākajām slimnīcām, kurā strādāt. Pēc cemošanās pie vecākiem Latvijā viņš Vācijā atgriežas jau kā mājās.

ZINĀTNIEKA CEĻŠ UZ VĀCIJU UN ATGRIEŠANĀS LATVIJĀ: ĢIRTS

Ģirts bakalaura, maģistra un arī doktora zinātnisko grādu fizikā ir ieguvis Latvijā. Pēc doktora grāda iegūšanas 2002. gadā Latvijas zinātnē nebija interesantu projektu, kuros piedalīties, tādēļ Ģirts nolēma meklēt pēcdoktorantūras vietu ārvalstīs. Pirms tam sadarbojoties ar Zviedrijas fiziķiem, Ģirta pētnieciskā tēma bija tuva kāda zinātnieka tēmai Maksa Planka Kvantu optikas institūtā Vācijā, un viņš tika uzaicināts uz turieni kā pēcdoktorantūras pētnieks. Pēc gada šim zinātniekam tika piešķirta Nobela prēmija fizikā, un pētniecība pie viņa kļuva ļoti prestiža. Tas Ģirtam atvieglāja iespējas uzvarēt

Marijas Sklodovskas-Kirī individuālo stipendiju konkursā starptautiskajiem pētniekiem un turpināt strādāt Vācijā, bet viņam bija iespēja stažēties arī ASV. Šajā laikā Ģirts tika iesaistīts arī projektā prestižajā Šveices Federālajā tehnoloģiju institūtā Cīrihē un Eiropas Kodolpētījumu organizācijā CERN. Kopumā šis periods Ģirtam saistās ar intensīvu starptautisko sadarbību:

“Kādus trīs profesorus izvēlējos (kur pieteikties pēcdoktorantūrā). Viens variants bija Cīrihe. Cīrihes profesors teica, ka viņam nav šobrīd vietas. Otrs bija Minhenē. Profesors mani pieņēma, jo viņš bija lasījis manu darbu, kas bija ar Lundas Universitāti. Tā tēma bija nedaudz līdzīga. [...] Pēc gada profesoram piešķīra Nobela prēmiju. Tad jau uz viņa grupu vairs tā nevarēja tikt, jo bija ļoti daudz pieteikumu. Paveicās, ka gadu iepriekš pieteicos. No Minhenes mani vēl aizsūtīja pastažēties uz ASV. Es arī doktorantūras laikā biju ASV, Oklahomas Universitātē. Tagad mani aizsūtīja pamācīties uz Boldēru un ieviest tehnoloģiju Eiropā par lāzeru stabilizēšanu. To tehnoloģiju mēs Vācijā attīstījām.”

Arī prombūtnes gados Ģirts uzturēja kontaktus ar pētniekiem Latvijā, uzstājās ar lekcijām Rīgā semināros un konferencēs, kā arī piedalījās projektu sagatavošanā. Pateicoties projektam, ko Latvija saņēma zinātniskā līmeņa celšanai, Ģirtam bija iespēja atgriezties Latvijā un izveidot savu laboratoriju, ko viņš arī darīja:

“Bija iespēja beidzot izveidot savu laboratoriju. Par pusmiljonu sapirkt lāzerus. Man arī likās, ka pietiek strādāt priekš citiem, vajag pašam kaut ko savu darīt. Tā bija tāda iespēja. Mamma arī jau bija gados un teica, ka gribētu, lai es atgriežos atpakaļ Latvijā. Veselība vairs nav tik laba, ziemā grūti uz veikalu aiziet, slidens. Tā bija iespēja atgriezties Latvijā. Pa Vācijas gadiem bija sakrāta nauda dzīvoklim.”

Pēc atgriešanās Latvijā Ģirts ar kolēģiem sekmīgi piesaistīja vairāku ES fondu projektu finansējumu un kopumā ar savu zinātnisko karjeru un iespējām ir apmierināts:

“Darbs ir, un nauda ir tikpat liela kā Vācijā strādājot. Pēc algas nav motivācijas braukt kaut kur projām. Bet ir ļoti labi, ja var uz kādu mēnesi gadā aizbraukt pie kolēģiem uz ārzemēm. Pamērīt kaut ko uz viņu aparātūras, tad var daudz publikācijas pa gadu uzģenerēt. Ja ir līdzautors dažādām grupām.”

	1992	1996	1997	1998	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2010	2012	2013	2019
Mītnes valsts	LV							Vācija (DE)						LV	
Augsti kvalificēts vadošs darbs														Darbs LV	
Augsti kvalificēts algots darbs			Darbs LV un Zviedrijā			Darbs LV		Postdoktorantūra DE			Darbs DE		Darbs DE un Šveicē		
Mazkvalificēts darbs															
Izglītība	Bc. (LV)		Mg. (LV)		Dr. (LV)										
Valodas apmācības															
Bezdarbs / darba meklēšana															
Ģimenes faktori													Mātes veselības pasliktināšanās		
Profesionāla sadarbība ar Latviju								Pastāvīga sadarbība ar kolēģiem Latvijā							

2.11. attēls. Dzīves un darba trajektorijas. 28. Vīrietis, 46 gadi, zinātnieks, Vācija, emigrējis 2004. gadā, atgriezies 2013. gadā

Kopumā Ģirta piemērs atklāj, ka pēc veiksmīgas pēcdoktorantūras ir iespējas strādāt interesantu darbu pasaules prestižākajās zinātnes institūcijās. Savukārt lēmumu atgriezties Latvijā, kur zinātniskās pētniecības iespējas ir salīdzinoši mazākas, sekmēja divi faktori. Pirmkārt, pieejamais finansējums laboratorijas izveidei Latvijā un iespēja uzsākt savus pētījumus. Otrkārt, nepieciešamība atbalstīt māti un viņas lūgums atgriezties Latvijā. Ģirta stāsts ir arī veiksmes piemērs par atgriešanos Latvijā, jo iegūtās zināšanas tiek izmantotas gan darbā Latvijas laboratorijā, gan turpinot sadarbību ar universitātēm, kurās pētījumi veikti iepriekš.

SECINĀJUMI PAR VĀCIJAS PIEREDZES STĀSTIEM

Trīs pieredzes stāsti par Latvijas emigrantiem Vācijā atklāj IT speciālista, ārsta un fiziķa pieredzi. Visos šajos gadījumos aizbraukšana no Latvijas ir saistīta ar vilšanos iespējās, ko piedāvāja Latvija, lai gan aizbraukšanas gadi ir atšķirīgi. Visiem trim emigrantiem karjeras attīstība Vācijā ir ļoti sekmīga, lai gan aizbraucēju izglītības līmenis atšķiras. IT speciāliste augstāko izglītību gan bakalaura, gan maģistra līmenī ieguva tikai Vācijā, taču ārsts pamata izglītību bija ieguvis Latvijā un tikai rezidentūras līmenī pabeidza Vācijā, bet fiziķis izglītību līdz pat doktora grādam ieguva Latvijā, savukārt ārvalstīs notika stažēšanās un pētnieciskā darbība. Vācijas darba tirgus konkrētajiem augsti kvalificētajiem Latvijas speciālistiem ir bijis atvērts, bet iekļaušanās

tajā ir saistīta ar papildu ieguldījumiem vācu valodas apguvē un ļoti augstu darba intensitāti sākotnējā darba posmā (IT speciālistes un ārsta gadījums).

2.4. NORVĒGIJAS PIEREDZES STĀSTI

SPORTS UN KARJERA: ANDRIS

Andri uz Norvēģiju aizveda sporta trenera darbs vasaras nometnēs. Viens no sporta klubiem meklēja pastāvīgu treneri, un Andris pieteicās uz trenera vietu, jo viņam šāds piedāvājums šķita interesants un likās – kāpēc nepamēģināt:

“Tas bija 2011. gads, un bija iestājusies kaut kāda rutīna Latvijā. Biju vairākas reizes Norvēģijā uz nometnēm palīdzēt tur kā spēlētājs, sparings. Mans iepriekšējais treneris, latvietis, arī tur bija. Bija viens klubs, kas meklēja treneri. Tad es pieteicos un biju ar mieru pārcelties. Kamēr jauns, domāju, ka jāizmanto iespējas gūt pieredzi. Jauna valoda, vispār dzīves pieredze. Protams, arī Norvēģijas augstais labklājības līmenis. Domāju arī uzkrāt kādu starta kapitālu nākamajai dzīvei. Tā arī devos.”

Andra gadījumā būtiski uzsvērt, ka iespējas braukt uz Norvēģijas sporta nometnēm viņam sākotnēji piedāvāja viņa bijušais treneris, kurš dzīvoja un strādāja Norvēģijā. Līdz ar to var teikt, ka uz Norvēģiju viņu aizveda sports un iepriekšējie kontakti. Andris sāka strādāt sporta klubā, kura īpašnieks palīdzēja viņam nokārtot iespēju mācīties norvēģu valodu viengadīgā programmā – tas apvienojumā ar ikdienas praksi ļāva gada laikā apgūt norvēģu valodu. Profesionālais pavērsiens strādāt kā finansistam-grāmatvedim Andrim atnāca interesantu sakritību rezultātā. Latvijā Andris jau bija ieguvis bakalaura grādu finansēs, bet profesionālās pieredzes nebija. Vienlaikus viņa nākamais darba devējs piedāvāja Andrim strādāt citā klubā par treneri nepilnu slodzi un iespēju strādāt norvēģu grāmatvedības uzņēmumā. Pats Andris uzskata, ka šādu iespēju viņam piedāvāja, jo viņš bija labi sevi parādījis un mācēja norvēģu valodu:

“Pamatojoties uz mana darba rezultātiem, attieksmi, prasmēm, tai skaitā valodas prasmēm, mentalitātes izpratni. Ļoti liela nozīme ir tam, ka tu mentāli iekļauies tai sabiedrībā, kur tu dzīvo. Tas mans nākamais šefs, kurš man deva to iespēju par grāmatvedi strādāt, mani uzaicināja. Jo tajā brīdī es jau taisījos braukt prom uz citu pilsētu, bet viņi piedāvāja palikt. Ja tu nāc pie

manis strādāt par grāmatvedi, tad tu man palīdzēsi kā treneris trīs reizes nedēļā. Man bija arī izglītība no Banku augstskolas, un viņi piedāvāja man darbu grāmatvedībā. Bartera situācija. Es viņam palīdzu, un viņš man. Un tas joprojām turpinās.”

Pirmais gads grāmatvedības uzņēmumā Andrim pagāja, mācoties un apgūstot grāmatvedības īpatnības Norvēģijā. Pēc mācekļa perioda, kļūstot par patstāvīgu speciālistu, Andrim sāka veidoties latviešu klientu loks, kuri labprāt izmantoja iespēju Norvēģijas grāmatvedības jautājumus apspriest latviski:

“Gan sapratne, gan specifiskā terminoloģija. Viss tas bija jāapgūst. Pamazām to apgūstot, viss iestrādājās. Sāka veidoties latviešu klientu portfelis. Daudzi latvieši tur nodarbojas ar visādām lietām, kur arī šādi pakalpojumi nepieciešami, pārsvarā jau būvniecībā. Tad jau loģiski veidojas tā saikne grāmatvedības un konsultāciju jautājumus pārrunāt un risināt dzimtajā mēlē.”

Andra klientu lokā ir gan latvieši, kas nodibinājuši savu uzņēmumu Norvēģijā, gan latvieši, kas strādā kā pašnodarbinātie, gan arī uzņēmumi, kas dibināti Latvijā, bet savas preces vai pakalpojumus piedāvā Norvēģijā. Izveidotais klientu portfelis arī ļāva ar uzņēmuma vadību vienoties par attālinātu darbu, un 2018. gadā Andris atgriezās Latvijā, lai turpinātu darīt to pašu, ko Norvēģijā, bet dzīvojot Latvijā. Darba tikšanos dēļ Andris dažas reizes ceturksnī dodas uz Norvēģiju, bet pārējo ir iespējams veikt attālināti:

“Sākumā man bija norvēģu klienti, ko man firma iedeva. Un tad laika gaitā es to savu portfeli izveidoju, un norvēģu klientus atdeva kolēģiem. Uz šī pamata es varēju ar priekšniecību runāt, ka vēlos atgriezties un ka ikdienas darbā nekas nemainītos, tikai vēl turpinātu strādāt pie klientūras palielināšanas. [...] Tas, manuprāt, rada šo “win-win” situāciju, tāpēc arī bija šī doma un ideja. Pašiem bija vēlme atgriezties mājās un ar to iegūto pieredzi un zināšanām dzīvot un strādāt Latvijā.”

Atgriešanos Latvijā veicināja arī Andra ģimenes situācija, jo viņam ir divi mazi bērni, un viņš vēlas, lai tie uzaug Latvijā. Kopumā Andra stāsts atklāj, kā sports palīdz iegūt kontaktus un iespējas citās valstīs un vēlāk izveidot savu biznesu, kas balstīts uz divu valstu ekonomiskajām saitēm. Iegūtā pieredze un Norvēģijas situācija darba tirgū un biznesā, kur salīdzinoši daudzi latvieši strādā vai sniedz pakalpojumus kā uzņēmēji, paver iespējas attīstīt grāmatvedības pakalpojumus, kas ir pieprasīti konkrētajā segmentā. No kultūras

	2003	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mitnes valsts	LV					Norvēģija (NO)							LV	
Augsti kvalificēts vadošs darbs													Darbs LV	
Augsti kvalificēts algots darbs								Darbs NO					Darbs NO	
Mazkvalificēts / vidēji kvalificēts darbs		Darbs LV				Darbs NO								
Izglītība	Bc. (LV)		Profesionālā kvalifikācija (LV)											
Valodas apmācības														
Bezdarbs / darba meklēšana														
Ģimenes faktori										1. bērns	2. bērns			
Profesionāla sadarbība ar Latviju									Latviešu klientu portfelis, sadarbība ar LV					

2.12. attēls. Dzīves un darba trajektorijas. 31. Vīrietis, 35 gadi, finansists-grāmatvedis, Norvēģija, emigrējis 2011. gadā, atgriezies 2018. gadā

74

kapitāla pārneses perspektīvas Andra stāsts atklāj, kā Latvijā iegūtais kultūras kapitāls (valoda un lokālo īpatnību zināšanas) un Norvēģijā iegūtās profesionālās zināšanas var tikt izmantotas sinerģijā – sniedzot grāmatvedības pakalpojumus latviešiem Norvēģijā.

IT SPECIĀLISTA PIEREDZE UN SVĀRSTMIGRĀCIJA: ZIGURDS

Zigurda starptautiskā pieredze veidojās, strādājot starptautiskā uzņēmumā, kas sniedz IT risinājumu pakalpojumus. Viņam bieži nācās ceļot, jo pakalpojumi nereti bija jāsniedz ārpus Latvijas. Pēc septiņu gadu darba šajā uzņēmumā – pamatā dzīvojot Latvijā, bet daudz braukājot – viņam radās izdevība iesaistīties projektā, kur ilgāku laiku bija jādzīvo Norvēģijā. Arī šajā gadījumā sākotnēji uz pusgadu paredzētais projekts visu laiku tika pagarināts:

“Tas bija kā projekts. Es strādāju starptautiskā uzņēmumā, man vienkārši piedāvāja tur pastrādāt. Jaunu sistēmu ieviešana. Tad es aizbraucu uz Norvēģiju uz pusgadu, pagarināju uz gadu, pagarināju uz pusotru gadu, pagarināju vēl uz diviem gadiem. To sistēmu ieviesa, tad to sistēmu vajadzēja uzturēt, kādam atbildēt un saprast.”

Dzīvojot Norvēģijā, Zigurds izstrādāja tādu darba modeli, ka divas nedēļas viņš strādā birojā Norvēģijā, bet divas nedēļas – Latvijā. Diemžēl darba

devēju tas īsti neapmierināja, tādēļ Zigurds atrada Oslo citu darba devēju, kuru pilnībā apmierina situācija, ka daļa darba laika tiek pavadīta Latvijā, jo galvenais ir sasniegtais rezultāts:

“Šobrīd skaitās, ka es strādāju Norvēģijā, bet es uzturos nedēļu šeit, nedēļu – tur. Tas stāsts bija tāds, ka kaut kādā brīdī es sapratu, ka mājās ir vislabāk. Es biju iekārtojies, ka es divas nedēļas dzīvoju tur, divas šeit, bet tiem vieniem darba devējiem tas vairs īsti nepatika. Tur ir diezgan formāla kompānija, un, ka tu divas nedēļas neesi ofīsā un strādā mājās, kur neviens neredz, tas viņiem nepatika. Tad pie tiem es beidzu un pārgāju pie citiem darba devējiem, kuriem tas pilnīgi apmierina un ir svarīgi, ka ir izdarīts. Es darbojos no Rīgas, bet, lai nepazaudētu kontaktus ar cilvēkiem, aizbraucu uz turieni.”

Ar pašreizējo darba modeli Zigurds ir pilnībā apmierināts, jo viņam nav intereses veidot ciešākas saites ar Norvēģiju un iekļauties Norvēģijas sabiedrībā, bet darbs Norvēģijā dod iespēju labi pelnīt un sakrāt sev labu pensiju. Arī braukāt uz Norvēģiju viņam šķiet ievērojami ērtāk nekā braukāt, piemēram, uz Kazahstānu, tādēļ par laiku, kas pavadīts ceļā uz darbu, Zigurds nesūdzas:

“Nedēļu tur, nedēļu šeit. Pa vikendiem lidoju. No rīta celies puspiecos Rīgā, deviņos ofīsā sāk strādāt Oslo. Attāluma ziņā tas ir tuvāk nekā viņiem pašiem norvēģu kaut kādas tālākās vietas. [...] Es [juridiski] skaitos tur, no Latvijas es skaitos darba attiecībās tur, es maksāju nodokļus Norvēģijā,

75

	1992	1996	1999	2001	2002	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2019
Mītnes valsts	LV									Norvēģija (NO)			LV		
Augsti kvalificēts vadošs darbs															
Augsti kvalificēts algots darbs		Darbs (LV)			Darbs starptautiskā uzņēmumā, daudz komandējumu					Darbs NO			Darbs NO		
Mazkvalificēts / vidēji kvalificēts darbs															
Izglītība	Bc. (LV)		Mg. (LV)												
Valodas apmācības															
Bezdarbs / darba meklēšana															
Ģimenes faktori															
Profesionāla sadarbība ar Latviju															

2.13. attēls. Dzīves un darba trajektorijas. 35. Virietis, 52 gadi, IT, Norvēģija, emigrējis 2010. gadā, atgriezies 2013. gadā

krāju pensijai Norvēģijā, bet es sevi mierinu ar domu, ka es esmu Latvijas eksporta prece, jo to naudu, ko es nopelnu tur, es to notērēju šeit. Es atvedu tos tūkstošus uz šejieni.”

Kopumā Zigurda stāsts ir interesants svārstmigrācijas gadījums, kas ir mērķtiecīgi izvēlēts un atbilst konkrētā indivīda prasībām. Viņa pieredze atklāj, ka labs speciālists Norvēģijā IT jomā var atrast arī citus darba devējus, ja līdzšinējie vairs neapmierina. Zigurds uzskata sevi par ieguvēju tajā ziņā, ka viņš saņem salīdzinoši augstu Norvēģijas algu, ko pamatā tērē Latvijā, un tas ļauj veidot uzkrājumus.

ĀRSTES PIEREDZE: LUĪZE

Luīze 2010. gadā bija ieguvusi pilnu augstāko medicīnisko izglītību Latvijā un izgājusi rezidentūru savā specialitātē. Viņa strādāja par ārsti kādā no Latvijas pilsētām, bet pieņēma lēmumu aizbraukt no Latvijas un mēģināt atrast darbu Somijā, jo bija iepazinusies ar vīrieti no Somijas un vēlējās uzsākt dzīvi ar viņu Somijā. Tur viņa atrada iespēju stažēties kā novērotāja Helsinku Universitātes slimnīcā, bet pastāvīgu darbu nevarēja atrast, tādēļ atgriezās Latvijā.

“Vispirms es aizbraucu uz Somiju. Es aizbraucu tāpēc, ka biju satikusi vīrieti no Somijas. Tā bija ģimenes apvienošana [..]. Pirmo gadu es meklēju darbu medicīnā. Pēc tam es meklēju jebkādu darbu – par apkopēju, pastā. Un es nekur nevarēju darbu atrast. Varbūt man vienkārši nepaveicās. Man jau arī valoda bija ļoti labā līmenī. [..] Bet pēc diviem gadiem es atgriezcos Latvijā, jo es nevarēju Somijā atrast darbu. Tas ļoti ietekmēja visu pārējo situāciju, tas man nebija pieņemami. Bet arī Latvijā es vairs nevarēju atpakaļ iedzīvoties. Laikam tā mentalitāte ļoti mainās. Es nevarēju pieņemt to situāciju medicīnā, kāda ir Latvijā. Ne tik ļoti finansiālā ziņā, bet psiholoģiskā ziņā. Tad es saņēmu darba piedāvājumu no Norvēģijas, un tad es aizbraucu prom.”

Atgriežoties Latvijā pēc Somijas pieredzes, Luīzei bija grūti pieņemt Latvijas situāciju, jo viņa sastapās ar negatīvu attieksmi no vecāko kolēģu puses un nevēlēšanos ar viņu sadarboties:

“Pēc atgriešanās no Somijas es gribēju strādāt tādā mazā pilsētā Latvijā medicīnas jomā. Bet Latvijā ir tāda problēma, ka mazajās pilsētās vispār nav jauno ārstu. Ir tikai tādi pirmspensijas vecuma. No vienas puses, slimnīcas vadība ļoti grib, lai tie jaunie ārsti atgriežas, bet, no otras puses, tie

vecie ārsti nepieņem. Viņiem ir kaut kāda trauksme, viņi ļoti satraucas, ka viņiem tiks kaut kas atņemts. Ļoti negatīvi attiecas pret jaunaļiem kolēļiem. Viņi jūtas apdraudēti.”

Profesionālā ziņā nejudamās labi Latvijā, Luīze bija priecīga par kursa biedrenes uzaicinājumu doties uz Norvēģijas slimnīcu, kur tika meklēts speciālists viņas jomā:

“Bija tā, ka mani Norvēģijā strādāt uzaicināja mana kursa biedrene. Jo Norvēģijā ir tā, ka viņi svešus nepieņem. Ir ļoti grūti kādu atlaist, tādēļ viņi pieņem caur paziņām. Man ļoti paveicās.”

Lai Luīze dabūtu pastāvīgu darbu, viņai tika izvirzīts noteikums – trīs mēnešu laikā jāapgūst norvēģu valoda, lai varētu pieņemt pacientus. Darba devējs viņai nodrošināja intensīvos kursus norvēģu valodā (8 stundas dienā), un Luīze šo uzdevumu izpildīja:

“Es atbraucu, norvēģiski es praktiski nerunāju. Man nodaļas vadītājs ir no Sīrijas, viņš bija mācījies Maskavā, runāja krieviski. Mums bija tāda noruna. Ja es pēc trīs mēnešiem varu sākt strādāt poliklīnikā, tas nozīmē diezgan brīvi runāt norvēģiski, tad es palieku. Ja nē, tad es braucu prom. Man tikai nodrošināja 8 stundas norvēģu valodas kursus dienā un iespēju būt slimnīcā, cik ilgi es vēlos.”

77

	1998	2000	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2018	2019
Mītnes valsts	LV					Somija	LV	Norvēģija (NO)			
Augsti kvalificēts vadošs darbs											
Augsti kvalificēts algots darbs					Darbs LV	Stažēšanās	Darbs LV	Darbs NO			
Mazkvalificēts darbs											
Izglītība	Augstākā izglītība medicīnā LV										
Valodas apmācības											
Bezdarbs / darba meklēšana						Darba meklēšana					
Ģimenes faktori			1. bērna piedzimšana							2. bērna piedzimšana	
Profesionāla sadarbība ar Latviju									Darbojas LĀZA		

2.14. attēls. Dzīves un darba trajektorijas. 32. Sieviete, 40 gadi, ārste, Norvēģija, emigrējusi 2012. gadā

Tagad Luīze ir labi pelnoša ārste Norvēģijā, viņai pirms gada ir piedzimis meita, bet tas netraucē pēc bērna kopšanas atvaļinājuma turpināt strādāt labi atalgotajā vietā. Paralēli darbam Luīze ir aktīva LĀZA biedre un lasa lekcijas Latvijas studentiem par savu pieredzi Norvēģijā:

“Es esmu arī LĀZA valdē, mums ir aktīva grupa, un mēs palīdzam Latvijas studentiem un ārstiem. Pēc divām nedēļām man arī būs lekcija, satikšanās ar Latvijas studentiem, stāstīšu, kā ir strādāt Norvēģijā. Jo ir ļoti grūti sadarboties ar jau gataviem ārstiem, bet ar studentiem, tiem, kas rezidentūrā, ar viņiem vēl var darboties, var mainīt to domāšanu. Tādā veidā mēs domājam, ka arī Latvijā tā medicīna var mainīties.”

Luīzes stāsts atklāj, ka gadījumā, ja nepaveicas atrast ārsta darbu vienā vietā, tas nenozīmē, ka to nevar atrast citur. Darbu atrast viņai palīdzēja kursa biedrenes ieteikums un mobilizācija norvēģu valodas apguvē. Luīze labprāt sadarbojas ar Latvijas studentiem vai jaunajiem ārstiem un darbojas LĀZA, jo uzskata, ka Latvijas veselības aprūpes sistēmai vajadzētu būtiski mainīties.

SECINĀJUMI PAR NORVĒGIJAS PIEREDZES STĀSTIEM

78

Trīs izvēlētie Norvēģijas pieredzes stāsti ir ļoti atšķirīgi, bet tos vieno kāda īpatnība: neviens no konkrētajiem emigrantiem nav Norvēģijā ieguvis augstāko izglītību, tādēļ tie nesniedz ieskatu Norvēģijas izglītības pieredzē. Šajos stāstos emigranti augstāko izglītību specialitātē ir ieguvuši Latvijā, bet stāsti atklāj, ka Norvēģija ir pietiekami atvērta valsts un tajā ir iespējams iekļauties arī ar Latvijā iegūtu augstāko izglītību. Vienā gadījumā izglītība iegūta finansēs, un tas ir ļāvis specializēties Norvēģijas un Latvijas sadarbības projektu konsultēšanā. Citā gadījumā IT speciālista un vadītāja izglītība un liela starptautiskā pieredze devusi iespēju iekļauties Norvēģijas darba tirgū. Vēl citā gadījumā Norvēģija ir atzinusi Latvijas medicīnas izglītību par atbilstošu. Dīvs no aplūkotajiem pieredzes stāstiem ļoti nozīmīgs aspekts ir Norvēģijas valodas un kultūras pieņemšana, kas ir būtisks priekšnoteikums integrācijai darba tirgū un sabiedrībā. Atšķirīgs ir stāsts par darba pieredzi starptautiskā uzņēmumā, kas nodarbojas ar IT risinājumiem. Šajā vidē norvēģu valodas zināšanām nav tik būtiskas nozīmes. Vienlaikus norvēģu valodas zināšanu trūkums mazina piederības sajūtu Norvēģijai un veicina tāda dzīves modeļa izvēli, kur iespējams apvienot darbu Norvēģijā ar dzīvi Latvijā.

2.5. ZVIEDRIJAS PIEREDZES STĀSTI

BŪVINŽENIERA PROFESIONĀLĀ KARJERA: KRISTAPS

Kristapa kā būvinženiera profesionālā karjera aizsākās Latvijā. Pēc civilā inženiera bakalaura grāda iegūšanas Rīgas Tehniskajā universitātē (RTU) Kristaps sāka strādāt par būvinženiera asistentu starptautiskā uzņēmumā Latvijā. Pēc maģistra grāda iegūšanas RTU viņš turpināja izglītoties Dānijā, kur ieguva maģistra grādu Dānijas Tehniskajā universitātē ar specializāciju būves informācijas modelēšanas (angl. – *Building Information Modeling*) tehnoloģijās. Ar Dānijas maģistra grādu viņš vēlējās atrast darbu Dānijas darba tirgū, bet piedāvājums Zviedrijā bija pievilcīgāks, tādēļ Kristaps izvēlējās strādāt Zviedrijā:

“Es Zviedrijā esmu no 2013. gada, sešus gadus. Kā es atradu darbu? Es meklēju darbu Dānijā. Zviedrijā es darbu nemeklēju, darbs mani pats atrada. Dānijā nebija tik labs piedāvājums, tādēļ nolēmu strādāt Zviedrijā.”

Kristaps uzskata, ka profesionālā ziņā starptautisks uzņēmums Latvijā būtiski neatšķiras no starptautiska uzņēmuma Zviedrijā, un, ņemot vērā to, ka konkrētajam Zviedrijas uzņēmumam interesēja sadarbība ar Baltijas valstīm, tas piedāvāja Kristapam darbu:

“Mani atrada, pateicoties tam, ka ārzemju firmas jau meklē darbiniekus no tām valstīm, ar kurām grib nākotnē sadarboties. Un tās ir Baltijas valstis, jo profesionāli nav tik lielas atšķirības. Tas bija viens no noteicošajiem faktoriem. Varbūt pirms 10 gadiem viņi vēl nezināja, kā tas ir – strādāt ar Baltijas firmām, bet tagad tas ir viens un tas pats.”

Saskaņā ar Kristapa viedokli profesionālā ziņā nav lielas starpības – strādāt Latvijā vai Zviedrijā, bet atšķirības ir vērojamas objekta sākotnējās izpētes posmā, un Zviedrijā ir arī augstāka reglamentācijas pakāpe:

“Es biju strādājis labās firmās Latvijā. Būtiskas atšķirības profesionālā ziņā nav. Galvenā starpība ir attieksmē un tajā, cik detalizēti tiek izpētīta informācija. Zviedrijā visa informācija tiek ļoti detalizēti izpētīta, līdz ar to pēc tam procesi notiek ātrāk. Laiks vairs lieki netiek tērēts. [...] Zviedrijā profesionāli viss ir ļoti reglamentēts. Ir ļoti skaidras amata prasības, pienākumi, struktūra ir ļoti labi aprakstīta. Viss ir skaidrs. Man jau arī bija pieredze starptautiskā firmā, līdz ar to nekādu problēmu nebija. Ir kaut kādas savas nianšes, bet kopumā – ļoti līdzīgi.”

	2004	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2015	2016	2017	2019
Mītnes valsts	LV							Zviedrija (SE)				
Augsti kvalificēts vadošs darbs											Darbs SE	
Augsti kvalificēts algots darbs		Darbs LV		Darbs LV				Darbs SE				
Mazkvalificēts darbs												
Izglītība	Bc. (LV)		Mg. (LV)		Mg. (Dānija)							
Valodas apmācības												
Bezdarbs / darba meklēšana												
Ģimenes faktori												
Profesionāla sadarbība ar Latviju												

2.15. attēls. Dzīves un darba trajektorijas. 45. Vīrietis, 35 gadi, būvinženieris, Zviedrija, emigrējis 2013. gadā

Savukārt studiju pieredze Latvijā un Dānijā gan ir atšķirīga, jo Dānijā studiju process ir ievērojami interesantāks un centrēts uz konkrēto specializāciju, kamēr Latvijā tajā periodā, kad Kristaps studēja, nebija iespēju izvēlēties studiju kursu:

“Dāņu augstskolās ir daudz interesantāk mācīties. Vairāk grupas darbu, prezentāciju, vizītes uz būvlaukumu, sadarbība ar būvniecības firmām. Programma ir daudz interesantāka, mācību priekšmeti ir vairāk fokusēti uz praktisko. Palīdz saprast, ko students vēlas. Students var izvēlēties tieši to, ko vēlas. [...] Latvijā visi bija obligātie mācību priekšmeti, nekādas izvēles, un no tiem liela daļa nebija pielietojami. Šobrīd pat neatceros, ko tajos mācīja.”

Pēc četriem gadiem vienā amatā Zviedrijā Kristaps ir pakāpies profesionālajā karjerā un kļuvis par vadītāju. Tuvākajos gados viņš neplāno neko mainīt un pagaidām nedomā arī atgriezties Latvijā. Viņš uzskata, ka pēdējo gadu laikā Latvijas uzņēmumu un profesionālo būvnieku ziņā situācija Zviedrijā ir sakārtojusies – Zviedrijā palikuši tikai uzņēmīgākie un profesionālākie speciālisti un uzņēmumi:

“Pēdējo gadu laikā daudzas firmas ir sapratušas, kas tas nav vienkārši šeit strādāt, tādēļ ir palikuši tieši spēcīgākie spēlētāji. Tas pats ir arī par cilvēkiem. Palikuši ir tie, kas grib šeit būt, grib eksporta tirgu, ir aktīvi, meklē iespējas, kā attīstīties. Nekas nav tik viegli, ir jādāmā ilgtermiņā, ļoti daudz jāliek uz ilgtspēju.”

Kopumā Kristapa pieredze atklāj, ka būvīnženierim ar pieredzi starptautiskā uzņēmumā Latvijā un Dānijas Tehniskās universitātes maģistra grādu ir labas izredzes veidot savu karjeru Zviedrijā.

PĒC 20 GADIEM EMIGRĀCIJĀ – UZŅĒMĒJA: MELISA

Melisas ceļš no Latvijas mazpilsētas uz Zviedriju aizveda 20. gadsimta 90. gados, kad viņai no Latvijas Sarkanā Krusta piedāvāja braukt uz apmācībām Zviedrijā. Piedāvājums tika izteikts, jo viņa salīdzinoši labi prata angļu valodu, ko bija apguvusi pašmācībā. Savukārt, mācoties Zviedrijā, viņa iepazinās ar zviedru puisi un tā 1996. gadā devās uz Zviedriju:

“Es labi zināju angļu valodu, un man piedāvāja braukt uz Zviedriju mācīties no Latvijas Sarkanā Krusta. Viņi meklēja cilvēkus, lai apmācītu, kuri varētu palīdzēt Sarkanā Krusta darbībai Latvijā. Manā mazpilsētā daudz tādu angļiski runājošu cilvēku nebija, tāpēc es aizbraucu. Kādu laiku pamācījos, kā Sarkanajā Krustā dara visas lietas, un, kā jau visas latviešu meitenes, iepazīnos ar puisi. Tad atbraucu atpakaļ uz Latviju, strādāju Sarkanajā Krustā, vēlāk strādāju viesnīcā, taču tad uzradās doma pamēģināt braukt strādāt Zviedrijā. Puišis bija, iespēja bija, toreiz tik viegli tur tikt nevarēja, ja nebija nekādu sakaru. Tā es kādu laiku aizbraucu atpakaļ pie puīša.”

Sākumā Melisa dzīvoja pie drauga, strādāja viņa vecāku restorānā un mācījās zviedru valodu, jo vēlējās Zviedrijā iegūt augstāko izglītību. Nokārtojusi gan angļu valodas, gan zviedru valodas eksāmenus, viņa varēja iestāties kādā Zviedrijas augstskolā un iegūt izglītību (Zviedrijā augstākā izglītība ir bez maksas). Paraleli studijām Melisa turpināja brīvajā laikā strādāt restorānā:

“Mana drauga vecākiem piederēja restorāns, es tur varēju uzreiz strādāt par oficianti, nopelnīt mazliet naudu. Uzreiz stājos iekšā valodu kursus. Drauga tētis teica: “Zviedriski runāt nav tik grūti, ej, ņem ēdienkarti un ej pie viesiem pieņemt pasūtījumus.” Tā arī tā zviedru valoda ātri aizgāja. Vienmēr ir bijis mērķis studēt, bet Latvijā tie bija briesmīgākie gadi, jo naudas nevienam vecākam nebija, un studēt Latvijā iespējas nebija, tāpēc, atbraucot uz Zviedriju, izmantoju šo iespēju studēt. Ātri izmācījos zviedru valodu, kas bija nepieciešama studijām, tad man bija jāpārliek angļu valodas eksāmens, jo Latvijas angļu valodas atzīmes šeit netika pieņemtas kā līdzvērtīgas, noliķu zviedru valodas eksāmenu un iestājos universitātē.”

Darbu Zviedrijā savā specialitātē Melisa ieguva, pateicoties tam, ka ir no Latvijas un ka ir ieguvusi Zviedrijas ekonomisko izglītību. Tie ir arī viņas

	1994	1995	1996	1998	2000	2003	2005	2006	2008	2010	2011	2013	2014	2015	2016	2017	2019
Mītnes valsts	LV		Zviedrija (SE)														
Augsti kvalificēts vadošs darbs									Darbs SE		Darbs SE				Uzņēmums SE		
Augsti kvalificēts algots darbs					Darbs SE			Darbs SE		Darbs SE		Darbs SE		Darbs SE			
Mazkvalificēts / vidēji kvalificēts darbs	Darbs LV		Darbs SE														
Izglītība				Bc. un Mg. (SE)													
Valodas apmācības																	
Bezdarbs / darba meklēšana																	
Ģimenes faktori	Draugs SE			1. bērna piedzimšana							2. bērna piedzimšana						
Profesionāla sadarbība ar Latviju													Sadarbība ar Zviedrijas Latviešu apvienību, LTRK				

2.16. attēls. Dzīves un darba trajektorijas. 46. Sieviete, 43 gadi, uzņēmēja, Zviedrija, emigrējusi 1996. gadā

galvenie atslēgvārdi, atbildot uz jautājumu, kas bija būtiskākie aspekti, kuri palīdzēja veidot karjeru:

“Saikne ar Latviju un zviedru izglītība. Toreiz bija “Parex” banka, kas meklēja cilvēkus, kas būtu “ar vienu kāju iekšā abās valstīs”, proti, mācētu strādāt gan ar zviedriem, gan ar latviešiem. Iekārtojos ļoti labā darbā, jo nebija daudz tādu cilvēku ar Zviedrijas izglītību. Tas man palīdzēja sākt strādāt ekonomikas jomā.”

20 gadus pēc ierašanās Zviedrijā Melisa tur ir izveidojusi savu konsultāciju uzņēmumu, kas specializējas *fintech* jaunuzņēmumu un Zviedrijas–Baltijas uzņēmumu konsultēšanā finanšu jautājumos.

“Nu jau ilgāku laiku biju domājusi, ka jāsāk darīt kaut kas sev, un, ņemot vērā savu pieredzi un redzot internetā sociālajos tīklos dažādus jautājumus, kādi cilvēkiem rodas... Zviedrijā ir liela latviešu kopiena un daudz jaunu cilvēku brauc uz Zviedriju no Latvijas, un, redzot, ka daudziem uzņēmējiem nav

skaidrs, kā tur notiek uzņēmējdarbība, vēlējos kaut kā palīdzēt. No sākuma palīdzēju brīvprātīgi, taču, tā kā tas ir diezgan apjomīgs darbs, izdomāju, ka tas varētu būt labs business.”

Melisas stāsts atklāj latviešu uzņēmējas pieredzi Zviedrijā – sākotnēji darba iespējas veidojās uz personīgo attiecību pamatiem (draugs Zviedrijā), bet, ieguvusi izglītību un darba pieredzi Zviedrijā, 20 gadu laikā Melisa varēja izveidot savu uzņēmumu *fintech* jaunuzņēmumu konsultāciju jomā. Nozīmīgākais atbalsts viņas vērtējumā ir bijusi iespēja bez maksas iegūt augstāko izglītību Zviedrijā un studējošā kredīts, ko sniegusi Zviedrijas valdība. Melisas profesionālā pieredze visu laiku nav bijusi atrauta no Latvijas, jo lielākoties viņas profesionālā darbība ir saistījusies ar Zviedrijas un Baltijas finanšu attiecībām.

ZINĀTNISKAIS DARBS TUR UN ŠEIT: RITVARS

Ritvars uz Zviedriju devās, vēl studēdams bakalaura studiju programmā, jo bija iesaistīts zinātniskā institūta projektā, kuram bija sadarbība ar Zviedriju. Laikā, kad viņš tur atradās, veicot projekta darbus, viņam piedāvāja studēt fiziku starptautiskā maģistrantūras programmā Zviedrijā, un viņš iesniedza dokumentus.

“Es tur biju aizbraucis drusku pastrādāt ar kādu projektu. Un tur tā sakrita, ka tajā brīdī tur bija izsludināts konkurss uz starptautisko maģistrantūras programmu. Viņiem tur vajadzēja arī cilvēkus no Baltijas valstīm, un man jautāja, vai es negribu pieteikties. Tā es tur pieteicos.”

Pēc maģistrantūras programmas viņam piedāvāja turpināt studijas doktorantūrā, un viņš šo piedāvājumu pieņēma. Kopumā viņš Zviedrijā nodzīvoja septiņus gadus, tomēr ciešāka piederība Zviedrijas sabiedrībai neizveidojās, visu savu uzturēšanās laiku Ritvars nodzīvoja universitātes kopmītnēs un pēc doktora grāda iegūšanas atgriezās Latvijā. Lai gan Latvijā šajā periodā zinātnes finansējums viņa specializācijā nebija augsts, viņš tomēr izvēlējās atgriezties:

“Ārzemēs es negribu, septiņus gadus tur sabiju, vairāk negribu. Kaut kur ir jāizdomā, kur tu paliksi, Zviedrija nebija tā vieta, kur man gribējās dzīvot. Man šeit arī patīk tā daudzveidība. Ir gan studenti, gan pētniecība. Arī tas darba režīms ir brīvs. Tu nāc un ej, kad gribi. Pats izdomā, ko darīsi.”

Finansiālu apsvērumu dēļ Ritvars četrus gadus strādāja privātajā sektorā, kur vadīja projektus elektronikas jomā, sakaru telekomunikācijā, kas sniedza daudz jaunu zināšanu:

	1991	1995	1996	1997	1998	2000	2003	2004	2005	2009	2010	2015	2019
Mītnes valsts	LV		Zviedrija (SE)					LV					
Augsti kvalificēts vadošs darbs												Darbs LV	
Augsti kvalificēts algots darbs					Pētnieks (SE)			Darbs LV	Darbs LV		Darbs LV		
Mazkvalificēts / vidēji kvalificēts darbs		Darbs LV											
Izglītība	Bc. (LV)		Mg. (SE)		Dr. (SE)								
Valodas apmācības													
Bezdarbs / darba meklēšana													
Ģimenes faktori													
Profesionāla sadarbība ar Latviju			Cieši kontakti ar kolēģiem LV										

2.17. attēls. Dzīves un darba trajektorijas. 41. Virietis, 47 gadi, fiziķis, Zviedrija, emigrējis 1996. gadā, atgriezies 2003. gadā

“Pēc 2000. gadiem tas finansējums zinātnē bija neatbilstošs. Tad es pastrādāju kādu laiku privātajā sektorā. Tur es biju projektu vadītājs elektronikas jomā, sakaru telekomunikācijā. Tā es tur sabiju četrus gadus. Četrus gadus es ļoti daudz ko iemācījos. Bija interesanti. Tāds kā vēl viens bakalaurs, bet ne vairāk. Nostrādāju no 2005. gada līdz 2009. gadam.”

Tomēr, kad parādījās iespēja atgriezties zinātniskajā darbā universitātē, viņš bija priecīgs, ka ir iespēja strādāt par pasniedzēju un veikt zinātniskus pētījumus, ko turpina joprojām.

Ritvara stāsts atklāj jaunā zinātnieka pieredzi Zviedrijā, ko viņš pats vērtē ar vārdiem: “Tas ir labs starts darbam zinātnē. Tas bija ļoti vērtīgs posms.” Tomēr Zviedrijā viņš nevēlējās dzīvot, tādēļ atgriezās Latvijā, lai arī finansējums zinātnē un atalgojums tajā brīdī nebija motivējošs. Atgriešanos Latvijā atviegloja tas, ka visu laiku, kamēr Ritvars bija Zviedrijā, viņš uzturēja kontaktus arī ar kolēģiem Latvijā.

SECINĀJUMI PAR ZVIEDRIJAS PIEREDZES STĀSTIEM

Zviedrijas pieredzes tuvplānam izvēlēti būvinženiera, uzņēmējas un fiziķa dzīvesstāsti. Šajos stāstos par aizbraukšanu no Latvijas mazāk ir uzsvērtā vilšanās vai iespēju trūkums, bet akcentētas jaunas iespējas, ko sniedz dzīve Zviedrijā. Uzņēmējas un fiziķa Zviedrijas pieredzē īpaši ir izcelta Zviedrijā iegūtā izglītība, kas tiek raksturota kā būtisks aspekts turpmākajai karjerai, kā labs starts. Abi informanti ļoti pozitīvi vērtē Zviedrijas izglītības sistēmas

sakārtotību un plašo piedāvājumu, kā arī pieejamību, jo Zviedrijā augstākā izglītība bija bez maksas un bija pieejami kredīti ar ļoti zemām procentu likmēm, lai segtu dzīvošanas izdevumus. Būvzinženieris izglītību augstākajā līmenī ieguva Dānijā, kuras izglītības sistēmas augstais vērtējums ir līdzīgs Zviedrijas izglītības sistēmas vērtējumiem. Kopumā šie stāsti atklāj, ka tiem, kas vēlas mācīties un strādāt, Zviedrijā ir visas iespējas, un tā ir atvērta sabiedrība. Vienlaikus ne visi emigranti Zviedrijā vēlas palikt.

SECINĀJUMI

Šajā nodaļā veiktā padziļināto interviju analīze, kurā izmantota naratīvo interviju dokumentārās interpretācijas metode (Nohl, 2010), ļauj izsekot migrācijas radītajai statusa maiņai ikdienas pieredzēs. Tā atklāj dažādu pārejas situāciju faktoloģisko secību. Darba trajektoriju izpēte parāda, ka pirmie darbi emigrācijā lielākoties ir stažiera vai mācekļa pozīcijās, kur īsāks vai ilgāks laika posms paredzēts konkrētā konteksta un prakšu apguvei. Tas attiecas uz tādām pozīcijām kā jaunākais speciālists, praktikants, stažieris, māceklis, kā arī uz rezidentūras sākumposmu ārstniecības iestādēs. Pēc stažiera vai mācekļa posma, kuru raksturo intensīva mācīšanās, apgūstot gan valodu, gan konkrētās prakses, un salīdzinoši zems atalgojums, šajos piemēros seko profesionālā nostabilizēšanās un karjeras attīstība. Jāuzsver, ka šajā nodaļā aplūkotās pieredzes raksturo migrācijas veiksmes stāstus profesionālajā dzīvē, jo dzīvesstāstu atlase paredzēja, ka emigranti ir veiksmīgi savā profesionālajā karjerā un strādā sfērā, kas atbilst viņu izglītībai.

Mikrolīmenī un mezolīmenī analīze atklāj dažādu sabiedrības apakšsistēmu pārklāšanos un ietekmi migrācijas lēmumu pieņemšanā. Gan lēmumi par emigrāciju, gan lēmumi par atgriešanos Latvijā vairākos dzīvesstāstos primāri ir ģimenes vai attiecību faktoru definēti, bet tie saistās ar citām sabiedrības apakšsistēmām un cits citu papildina. Piemēram, pamatojumā emigrēt saistās partnera iespēja emigrēt un neapmierinātība ar izglītības iespējām Latvijā. Citā gadījumā pamatojums atgriezties Latvijā saistās ar partnera vēlmi veidot ģimeni Latvijā, neapmierinātību ar pārslodzi darbā un pozitīvi vērtēto jauno ģimeņu atbalstu Latvijā (maternitātes un vecāku pabalsts). Šajā gadījumā Latvijā īstenotā ģimeņu atbalsta politika atklāj jau makrolīmeņa faktorus migrācijas lēmuma pieņemšanā.

Mezolīmenī analīze atklāj dažādus gadījumus un veidus, kā institucionālizēti vai neformāli sociālie tīkli bijuši būtisks faktors gan migrācijas lēmumu

pieņemšanā, gan izglītības iespēju, gan darba atrašanās. Piemēram, daudzos stāstos ārzemju latvieši ir sekmējuši migrācijas lēmuma pieņemšanu. Īpaši spilgti tas parādās ASV pieredzes stāstos, jo ASV Latvijas pilsoņiem ir mazāk pieejams migrācijas režīms, un atbalsts migrācijas procesā ir vairāk nepieciešams. ASV latvieši ir gan uzaicinājuši studēt doktorantūrā, gan palīdzējuši atrast rezidentūras iespējas, gan palīdzējuši sagatavoties migrācijai. Eiropā lielāka nozīme ir profesionāli izveidotajiem kontaktiem (mezolīmenis) un izglītības sistēmām, kuras raksturo atvērtība jaunajiem zinātniekiem (makrolīmenis) ar dažādām pēcdoktorantūras un stipendiju iespējām. Vairāki informanti uzsvēra, cik svarīgi ir sevi labi parādīt, lai tiktu piedāvātas jaunas iespējas vai sniegtas pozitīvas rekomendācijas par darbu. Sociālie kontakti ir svarīgi, ne tikai lai uzzinātu par darba iespējām, bet arī lai sekmīgāk integrētos jaunajā darba vidē, tai skaitā darba kolektīvā.

Makrolīmenis šajā analīzē aplūkots kā plašākais konteksts konkrētajā valstī un ietver gan normatīvo regulējumu attiecībā uz migrantu iekļaušanu, īpaši attiecībā uz valodas apguves, izglītības un nodarbinātības jomu, gan arī regulējumu citās jomās (mājokļa politika, ģimenes politika utt.). Izglītības kontekstā nozīmīga ir jau iepriekš minētā dažādu izglītības sistēmu atvērtība imigrantiem, tai skaitā zemu procentu likmju kredītu pieejamība ārvalstu studentiem. Gan izglītības, gan ģimeņu politikas atklājas kā valstu konkurences noteikti indikatori. Šajā konkurencē izglītības ziņā Latvija diemžēl konkurencē ar aplūkotajām valstīm bieži vien zaudē, bet, piemēram, ģimenes atbalsta politikas aspektā salīdzinājumā ar Lielbritāniju un ASV – iegūst.

3. ADAPTĀCIJAS STRATĒGIJAS DZĪVEI ĀRVALSTĪS

87

Neskatoties uz it kā acīmredzamajām priekšrocībām, kas raksturo augsti kvalificētus migrantus, it īpaši tos, kas emigrējuši uz Eiropas valstīm, jo pārcelšanās uz tām ir salīdzinoši ļoti vienkārša, – arī augsti kvalificēti emigranti sastopas ar grūtībām adaptēties jaunajās mītnes valstīs. To atklāj pētījumi, kas veikti, piemēram, par augsti kvalificētu ungāru vai rumāņu adaptāciju jaunajās mītnes valstīs (Csedő, 2008; Bailey & Mulder, 2017). Šajā nodaļā ir analizētas augsti kvalificētu Latvijas speciālistu adaptācijas stratēģijas jaunajās mītnes valstīs, īpašu uzmanību pievēršot pētnieciskajam jautājumam par to, vai un kā viņi ārvalstīs izmanto Latvijā iegūtās zināšanas un prasmes (kultūras kapitāls). Adaptācijas procesu analizē aplūkoti dažādi šķēršļi, ar ko augsti kvalificētie Latvijas emigranti sastopas, kā arī tas, kā dažādos gadījumos konkrēti šķēršļi tiek vai netiek pārvarēti un kā tiek izmantotas Latvijā un citās valstīs iegūtās zināšanas, prasmes un sociālie kontakti.

Šajā nodaļā galvenā uzmanība pievērsta augsti kvalificētu emigrantu adaptācijai jaunā darba vidē. Jauna darbavieta jebkuram darba ņēmējam prasa pielāgoties videi, kolēģiem, darba pienākumiem utt. Tomēr, ja salīdzina migrantu

un pamata iedzīvotāju pieredzes, adaptējoties jaunā darbavietā, jāatzīst, ka migranti bieži vien ir mazāk informēti par konkrētā darba tirgus sektora īpatnībām uzņemošajā valstī. Daudzas prakses, kas vietējiem darba ņēmējiem ir pašsaprotamas, ienācējam var būt kaut kas jauns.

Pētījumos, kas veikti par citu valstu emigrantiem, izšķirtas vairākas kategorijas, kurās vērojamas atšķirīgas adaptācijas pieredzes. Vairākos pētījumos uzsvērts, ka atšķiras pieredzes tiem augsti kvalificētiem emigrantiem, kas uz citu valsti ir devušies darba devēja uzdevumā (piemēram, sniegt pakalpojumus vai strādāt uzņēmuma filiālē), no tām pieredzēm, ar ko sastopas emigranti, kas paši meklē darbu (Csedő, 2008). Tiem, kas paši meklē darbu ārvalstīs, ir jāpierāda, ka viņu kvalifikācija atbilst uzņemošās valsts darba tirgus prasībām. Tam ir nepieciešamas gan valodas zināšanas, gan noteiktas prasmes (Csedő, 2008; Koikkalainen, 2013). Šajos gadījumos no augsti kvalificētiem speciālistiem tiek sagaidīta ne tikai atbilstoša izglītība, darba pieredze, valodas zināšanas, vispārējās un speciālās profesionālās prasmes, bet arī prasme izmantot “pareizos” darbā pieteikšanās formātus, prasme izmantot “pareizos” darbā pieteikšanās kanālus, prasme “pareizi” izturēties un lietot “pareizo” valodu darba interviju laikā, zināšanas par atsauksmēm, ko sagaida vai prasa darba devējs (Csedő, 2008).

Citos pētījumos nošķirti tie augsti kvalificētie migranti, kas augstāko izglītību ieguvuši uzņemošajā valstī, no migrantiem, kas izglītību ieguvuši savā izcelsmes valstī. Pētījumi atklāj, ka izglītības iegūšana konkrētajā valstī var sekmēt migranta integrāciju darba tirgū, jo paaugstina vietējo sociālo un kultūras kapitālu (Nohl et al., 2006; Friedberg, 2000). Konkrētajā valstī studējošie labāk izprot vietējā darba tirgus īpatnības, un to var uzskatīt par vienu no stratēģijām, kā iekļauties darba tirgū: vispirms iegūt augstāko izglītību mītnes valstī, vienlaicīgi arī apgūstot uzņemošās valsts valodu.

Šajā analīzē iekļautās padziļinātās intervijas aptver gan tādus gadījumus, kad emigranti ir tikuši nosūtīti uz ārvalstīm (kopumā septiņi gadījumi), gan arī tādus gadījumus, kad emigranti paši meklējuši darbu (43 gadījumi). Izglītības iegūšanas ziņā interviju dalībniekus var iedalīt trīs grupās. Pirmā grupa ir tie, kas augstāko izglītību ieguvuši tikai Latvijā (14 gadījumi), otrā – tie, kas izglītību ieguvuši gan Latvijā, gan ārvalstīs (27 gadījumi). Visos šajos gadījumos ārvalstīs izglītība iegūta augstākā līmenī. Pie šīs grupas pieskaitīti arī ārsti, kas augstāko izglītību ieguvuši Latvijā, bet rezidentūru izgājuši ārvalstīs. Trešā grupa ir tie emigranti, kas augstāko izglītību ieguvuši tikai ārvalstīs (9 gadījumi). Adaptācijas pieredze analizēta šādās emigrācijas valstīs: Lielbritānija, Vācija, Norvēģija, Zviedrija un ASV.

3.1. ADAPTĀCIJAS STRATĒGIJAS AUGSTI KVALIFICĒTU LATVIEŠU EMIGRANTU PIEREDZĒ

Pētījumā veikto interviju analīzes rezultātā var identificēt trīs dažādas posmus un atbilstošas stratēģijas adaptācijai darba tirgum ārvalstīs. Pirmkārt, var nodalīt sagatavošanās posmu migrācijai jeb pirmsmigrācijas adaptācijas stratēģijas. Pirmsmigrācijas posmu var raksturot kā periodu, kad indivīds gatavojas aizbraukšanai un savā darbībā un aktivitātēs jau lielā mērā orientējas uz uzņemšo valsti, iegūst par to informāciju, plāno savu migrāciju.

Otrkārt, var izšķirt tās adaptācijas stratēģijas, kuras raksturīgas pārejas posmā – uzreiz pēc migrācijas un sākotnējās iedzīvošanās laikā. Šajā posmā emigrants atrod savu pirmo darbavietu, vai gadījumos, kad sākotnējais posms saistīts ar izglītības iegūšanu, vispirms uzsāk mācības augstākās izglītības iestādē un tikai tad meklē darbavietu. Šajā posmā tiek atrasts pirmais mājoklis un notiek intensīva valodas apguve.

Treškārt, var nošķirt adaptācijas stratēģijas, kas raksturīgas vēlākam posmam, kad pirmā adaptācija un zināma nostabilizēšanās uzņemtajā valstī ir jau notikusi. Šis posms ir nosaukts par iedzīvošanās un stabilitātes posmu, kad Latvijas emigrantiem parasti parādās vairāk iespēju sadarboties ar Latviju un izmantot arī Latvijā iegūto kultūras kapitālu. Par nosacītu iedzīvošanās atskaites punktu var uzskatīt brīdi, kad ir sasniegta zināma stabilitāte gan attiecībā uz nodarbinātību mītnes zemē, gan arī mājokli un sociālajiem kontaktiem. Maģistra studijas šī pētījuma kontekstā drīzāk ir uzskatāmas par pārejas situāciju un atbilst otrajam posmam, bet doktora līmenis pētniecībā vai rezidentūras gadi noteiktās situācijās var atbilst arī trešajam – nostabilizēšanās – posmam.

PIRMSMIGRĀCIJAS ADAPTĀCIJAS STRATĒGIJAS

Pirmsmigrācijas adaptācijas stratēģijas visbiežāk izpaužas kā vairāk vai mazāk intensīva mītnes valsts valodas apguve dažādosursos vai pašmācības ceļā, kā arī informācijas un sociālo kontaktu apzināšana, gatavojoties aizbraukšanai vai meklējot darbu attālināti. Viens no ilgākajiem sagatavošanās posmiem, kas identificēts šajā pētījumā, ir trīs gadi. Šajā gadījumā ārsti rezidentūras laikā Latvijā mērķtiecīgi gatavojās rezidentūrai ASV, izveidojot kontaktus ar ārzemju latviešiem, kuri palīdzēja sagatavoties nepieciešamajiem eksāmeniem, atrast rezidentūras vietu un nokārtot stipendiju:

“Sāku mācīties Amerikas medicīnas eksāmeniem, divu gadu laikā nokārtoju. Tur bija divi soļi, katram gadu veltīju, un trešais gads bija atrast rezidentūru

Amerikā. Tāpēc būtībā, kad pabeidzu rezidentūru Latvijā, uzsāku rezidentūru Ņujorkā.” (20. Vīrietis, 48 gadi, ārsts, ASV, emigrējis 1997. gadā)

Citos gadījumos gatavošanās aizbraukšanai var būt ļoti īsa, piemēram, IT speciālists pieteicās iespējamajā darbavietā un jau divas nedēļas pēc *Skype* darba intervijas devās uz Londonu un sāka dzīvot tur:

“Sazinājāties caur “Skype” uz interviju, tad pēc nedēļas izteica piedāvājumu, kuru es pieņēmu. Uzrakstīju atlūgumu un pēc divām nedēļām strauji sestdienā piezemējos Londonā, svētdienā atradu dzīvesvietu un pirmdienā sāku strādāt.” (9. Vīrietis, 35 gadi, IT, Lielbritānija, emigrējis 2011. gadā)

Neatkarīgi no sagatavošanās posma ilguma tipiskākās augsti kvalificēto Latvijas emigrantu stratēģijas šajā posmā ir saistītas ar valodas apguvi, informācijas apzināšanu par mītnes zemi un sociālo kontaktu veidošanu.

PĀREJA UN SĀKOTNĒJĀ IEDZĪVOŠANĀS MĪTNES ZEMĒ

Neskatoties uz valodas zināšanām un gatavošanos pirms aizbraukšanas, padziļināto interviju dalībnieki atzīst, ka sākotnējais periods viņiem saistījies ar pastiprinātu valodas mācīšanos. Vienai no tipoloģiskajām augsti kvalificēto emigrantu grupām, kas identificēta šajā pētījumā, pagāja apmēram gads, dzīvojot mītnes zemē, līdz radās sajūta, ka sazināšanās mītnes zemes valodā vairs nesagādā grūtības:

“Es sapratu visu. Bet man bija grūtības izteikties. Trūka vārdu. Pagāja kāds gads, kad es varēju brīvi sarunāties.” (29. Vīrietis, 32 gadi, ārsts, Vācija, emigrējis 2012. gadā)

Emigranti Zviedrijā un Norvēģijā norāda, ka viņi ir izmantojuši Zviedrijas un Norvēģijas piedāvātās iespējas apgūt valodu bezmaksas kursus. Vairākos gadījumos iespēju mācīties valodu kursus informantiem ir palīdzējuši nokārtot viņu darba devēji:

“Man jāpateicas vecā kluba īpašniekam, ka es tiku viengadīgā programmā “Norvēģu valodas kursi un vēsture ārvalstu studentiem”. Ļoti efektīva programma, kas gada laikā man iemācīja valodas pamatus. Tas bija liels atbalsts turpmākajam. Iedzīvošanās gan profesionāli, gan sadzīviski. [...] Gada laikā jau varēju brīvi sarunāties norvēģiski. Tas bija sākums.” (31. Vīrietis, 35 gadi, finansists-grāmatvedis, Norvēģija, emigrējis 2011. gadā, atgriezies 2018. gadā)

Paralēli valodas apguvei sākuma posmā Latvijas emigranti strādāja ļoti daudz papildstundu, lai iegūtu darbā nepieciešamās zināšanas un prasmes. Īpaši informanti ASV, Lielbritānijā un Vācijā uzsvēra lielo mācīšanās slodzi pirmā gada laikā. Nepieciešamība papildus mācīties ir saistīta ar nedrošību par sevi un vēlmi pasniegt sevi labākā gaismā, pierādot, ka viņi ir labi konkrētās jomas speciālisti. Šajos gadījumos darba diena nereti ilgst 12 stundas, dažkārt pašmācībai un profesionālajai pilnveidei tiek veltītas arī sestdienas un svētdienas. Šāda intensīva sevis pilnveidošana un vēlme pielāgoties jaunajai videi vērojama gan IT jomā, gan veselības aprūpē, gan arī starp tiem speciālistiem, kas strādā finanšu un ekonomikas jomā.

“Sākums bija diezgan grūts, jo banku biznesā tā ir, ka praktikants strādā no deviņiem līdz vismaz pusnaktij, arī nedēļas nogalēs. Darbs bez apstājas. Tu esi visu laiku neizgulējies, tevi testē, vai tu vari izdarīt to darbu. Adaptācija bija tāda, mēs sākām četri praktikanti, un divus paņēma.” (1. Vīrietis, 28 gadi, specializācija jaunajās tehnoloģijās, jaunuzņēmuma vadīšanā, Lielbritānija, emigrējis 2011. gadā, atgriezies 2017. gadā)

Milzīga pārslodze un konstants stresa stāvoklis raksturo pāreju un sākotnējo iedzīvošanos mītnes zemē, un ne visi augsti kvalificētie emigranti šo posmu spēj izturēt. Tie, kas paliek mītnes zemē un strādā savā profesijā, ir salīdzinoši psiholoģiski noturīgākie, jo ir spējuši sevi pārvarēt un izturēt sākumposma grūtības un lielo spriedzi:

“Sākums bija ļoti grūts. Es nācu uz darbu 5 no rīta un strādāju līdz 9 vakarā. Tas informācijas apjoms bija milzīgs. Katru dienu man bija jāapseko kādi 30 pacienti un jāspēj par viņiem noziņot virsārstam. Pēc pirmā pusgada man jau gribējās visu pamest un atgriezties Latvijā. [...] Tāda milzīga pārslodze un nepārtraukts stress. No stresa un atbildības es pat nevarēju gulēt. Bija ļoti smagi. Tāds pirmsdepresijas stāvoklis. Es arī biju ļoti prasīgs pret sevi.” (29. Vīrietis, 32 gadi, ārsts, Vācija, emigrējis 2012. gadā)

Kā liecina Latviešu ārstu un zobārstu apvienības mājaslapā (LĀZA, 2016) pieejamā informācija, ārzemēs dzīvojošie psihiatrijas un psihoterapijas speciālisti 2016. gadā izveidoja medicīnas darbinieku atbalsta grupu “KONS”. Tās mērķis ir sniegt atbalstu ārzemēs dzīvojošiem un medicīnā strādājošiem kolēģiem, kuri nonākuši garīgās un emocionālās grūtībās. Šī atbalsta grupa tika izveidota jauna un talantīga kolēģa piemiņai:

“Bet kāpēc mēs to darījām? Pēc viena jaunā ārsta, kas bija arī Jauno ārstu asociācijas biedrs, pašnāvības. Nav noslēpums, ka ārsti ir viena no riska grupām, un Latvijā diezgan daudz jauno ārstu ir izdarījuši pašnāvības. [...] Mēs apzinājām toreiz piecus psihiatrus/psihoterapeitus dažādās valstīs (Kanādā, Norvēģijā, Zviedrijā, Lielbritānijā) un izveidojām dežūru plānu, kad divus mēnešus dežurants pārbauda e-pastu reizi dienā. [...] Bet kāpēc mums likās svarīgi sniegt palīdzību ārstiem? Tāpēc, ka mēs paši esam ārsti un zinām, ko tas nozīmē. Kas ir vajadzīgs un ar kādām grūtībām ārsti sastopas, īpaši ārstu karjerā. Lielākā daļa no mums, mēs esam arī imigranti. Mēs zinām arī to visu. Mēs varam palīdzēt arī psihiatrijas/psihoterapijas veidā, bet galvenokārt ar to, ka mēs varētu palīdzēt cilvēkam atrast veidu, kā risināt problēmas un saņemt palīdzību tajā vietā, kur viņš dzīvo.” (8. Vīrietis, 48 gadi, ārsts, Lielbritānija, emigrējis 2005. gadā)

Lai labāk iejustos jaunajā darba kolektīvā, viena no adaptācijas stratēģijām ir izveidot draudzīgas attiecības ar darba kolēģiem un atrast kādu mentoru, kas dod padomus, kā labāk risināt noteiktas problēmsituācijas:

“Bija svarīgi atrast kādu “mentoru”, kurš tev palīdzēs atrast un saprast tās svarīgās lietas. Bija tāds viens, kurš bija gadu pirms manis sācis, mēs sadraudzējāmies, un tad viņš pastāstīja, kā reaģēt uz partneriem, kā reaģēt uz dažādiem cilvēkiem, kā pareizi uzvesties. Bet tajā pašā laikā ar citiem cilvēkiem man bija smagas un konfliktu pilnas attiecības, viņi vienkārši gribēja ieriebt. Uzskatīja, ka praktikantus var tirināt, kā grib, apmēram “tas ir praktikantu darbs – darīt visas sliktās lietas”. Nu, mēnesi pa mēnesim tas uzlabojās.” (1. Vīrietis, 28 gadi, specializācija jaunajās tehnoloģijās, jaunuzņēmuma vadīšanā, Lielbritānija, emigrējis 2011. gadā, atgriezies 2017. gadā)

Padziļinātās intervijas atklāj dažādas pieredzes saistībā ar pirmo darbvietu. Ir tādi informanti, kuriem pirmā darbavieta mītnes zemē ir vienīgā un karjeras izaugsme notiek vienā organizācijā. Tādi piemēri ir veselības aprūpes sfērā, kur ārsts par savu rezidentūras vietu mērķtiecīgi ir izvēlēties augsta līmeņa universitātes slimnīcu, kurā ir interesantas pētniecības un profesionālās attīstības iespējas. Citos gadījumos pirmā darbavieta uztverta tikai kā sākotnējais tramplīns un paralēli darbam tiek meklēti jauni kontakti, jaunas iespējas un interesantāki darba piedāvājumi (vairāk par karjeras trajektorijām skatīt 2. nodaļā “Izglītības un darba trajektorijas. Dzīves gaitas perspektīva”).

Veiksmīgos augsti kvalificētos Latvijas emigrantus, kas emigrācijā strādā prestižos uzņēmumos, raksturo tas, ka viņi ir ļoti prasīgi pret sevi. Viņi

apzinās: lai attīstītu savu karjeru, ne tikai ir jābūt augstas klases profesionālim, bet arī jāprot sevi ļoti labi un pārliecinoši pasniegt. Darbs, lai uzlabotu mākslu sevi pasniegt, un kontaktu veidošana ir veids, kā iegūt profesionālu atzinību:

“Būt labam profesionālim nozīmē divas plaknes: spēt īstenot rezultātus, kurus prasa, un otrs ir “perception” [uztvere], tas, ka cilvēki uztver tevi kā profesionāli. Ja pat tu esi labākais savā jomā, bet cilvēki tevi nezina, tu būsi ļoti ierobežots savā karjerā.” (9. Vīrietis, 35 gadi, IT, Lielbritānija, emigrējis 2011. gadā)

Salīdzinājumā ar Latviju darba intensitāte ASV, Lielbritānijā un Vācijā intervijās raksturota kā ievērojami lielāka, jāstrādā ir daudz vairāk. Papildu grūtības rada tas, ka informanti ir iemācījušies noteiktas lietas darīt atšķirīgā veidā, īpaši tas attiecas uz to, kā rakstīt un kā sevi pasniegt. Viens remigrants no ASV šo situāciju raksturo kā sevis laušanu: “[...] tā sevis laušana visu laiku, lai sevi pasniegtu visu laiku tādā pareizā veidā, [...] kas tev prasa, protams, ilgāku laiku nekā tiem, kas tai vidē ir izauguši”. Vienā no intervijām atklājas, ka arī Lielbritānijā dzīvojot iegūtā izglītība un darba pieredze var nebūt pietiekama, lai gūtu sasniegumus Lielbritānijas metropolē Londonā, jo ārpus Londonas iegūtā pieredze netiek augstu vērtēta:

“Viena no Anglijas niansēm ir tāda, ka principā tas, ko tu esi darījis ārpus Londonas, citur Anglijā, neskaitās.” (9. Vīrietis, 35 gadi, IT, Lielbritānija, emigrējis 2011. gadā)

Daudzos gadījumos jau pirms emigrācijas augsti kvalificētie Latvijas emigranti apzinājušies, ka emigrācijas valstī, īpaši Lielbritānijā vai ASV, nacionālās un lokālās īpatnības ļoti atšķiras no citur iegūtās pieredzes, tādēļ pirmie emigrācijas gadi veltīti, lai izprastu vietējo kontekstu. Vairāki informanti atzīst, ka vietējās situācijas labāka pārzināšana ir arī galvenais, kas atšķir vietējos speciālistus no iebraucējiem, tādēļ viņi labprāt atbalsta citus Latvijas emigrantus, lai paskaidrotu vietējās situācijas vai sistēmas īpatnības. Tas citiem Latvijas emigrantiem var mazliet atvieglot adaptāciju jaunajā mītnes valstī:

“Viennozīmīgi ir skaidrs, ka cilvēkiem, kas ir auguši uz vietas, ir diezgan lielas priekšrocības, jo viņi zina sistēmu. Viņi zina sistēmu no A līdz Z, viņiem daudzas lietas nav jāuzmin. Es tāpēc labprāt palīdzu jaunajiem ārstiem, kas uz šejieni atbrauc, jo zinu, cik man pašam bija sarežģīti, jo es nezināju to, ko cilvēki tur uz vietas tāpat zina.” (8. Vīrietis, 48 gadi, ārsts, Lielbritānija, emigrējis 2005. gadā)

Intervijās augsti kvalificētie Latvijas emigranti atzīst, ka patiešām labam speciālistam lielākoties nav grūti atrast darbu ārzemēs, bet ievērojami sarežģītāk ir konkurēt ar vietējiem profesionāļiem, lai ieņemtu vadošu amatu:

“Kultūras atšķirības. Tā ir ļoti liela un bieza siena, kurai ir jātiek cauri. Pašā sākumā tas ir ārkārtīgi grūti. Diemžēl šī kultūra ir tāda, kas iekšā nelaiž. Tajā brīdī, kad tu esi iekšā, tad ir vienkārši jānoturas. [...] Viņi nodrošina to, lai savējie tiktu vadošās pozīcijās. Tie, kas zem viņiem, vairs nav tik svarīgi, jo viņi tiks vadīti. Bet – jo tu augstāk vēlies kāpt, jo tā siena ir daudz grūtāka. [...] Anglis vienmēr vairāk atbalstīs angli. Lai tu būtu šai vidē, tev ir ļoti, ļoti jāpielāgojas. Uzvedības ziņā, attieksmes ziņā. [...] Tā pārākuma sajūta ir jūtama ļoti bieži. Netieši.” (5. Sieviete, 40 gadi, specializācija ekonomikā un uzņēmuma vadīšanā, Lielbritānija, emigrējusi 2008. gadā)

Atsevišķās intervijās informanti, kas bija mazāk apmierināti ar profesionālo karjeru uzņemtajā valstī, lieto emocionālākus un radikālākus apzīmējumus, lai raksturotu pieredzi Lielbritānijā un Norvēģijā. Piemēram, aprakstot vietējo attieksmi pret imigrantiem, izmantoti tādi apzīmējumi kā “kastu sistēma” un “rasisms”. Tiek norādīts – lai integrētos uzņemtajā valstī, ir nepieciešams mainīt savu vārdu un uzvārdu, lai tas būtu raksturīgs uzņemtajai valstij:

“Es meklēju darbu arī mārketingā, bet, lai tur dabūtu darbu, ir jāmaina vārds un uzvārds. [...] Tāpēc, ka norvēģi bīda savējos. Tādos mazkvalificētos darbos viņi ļoti labprāt ņem ārzemniekus, bet tādos augsti kvalificētos viņi ņem tikai savējos. Lai būtu norvēģa vārds un uzvārds. Es zinu daudzus tādas gadījumus, kad latvieši nomaina savu vārdu un uzvārdu, lai izklausītos pēc norvēģiem, ja grib labāku darbu. [...] Tāpat kā briti ir rasisti, kur ir kastu sistēma, arī Norvēģijā ir kastu sistēma.” (36. Sieviete, 42 gadi, publiskās attiecības, Norvēģija, emigrējusi 2006. gadā, atgriezies 2017. gadā)

Intervijās raksturotas arī personības īpašības, kas nepieciešamas, lai iekļautos uzņemtajā valstī. Piemēram, norādīts, ka adaptācijas priekšnoteikums ir atvērtība visam jaunajam, gatavība mainīt savus priekšstatus un ikdienas rutīnas:

“Vispār cilvēkam pašam jābūt atvērtam, nedrīkst ierauties sevī, savā čaulā, savos aizspriedumos. Tad arī var iedzīvoties. Jāiet ar acīm un ausīm vaļā, jāskatās, kā viņi dzīvo, un tas jāpieņem. Ne jau varbūt viss, bet tas, kas nepieciešams, lai iekļautos.” (30. Sieviete, 46 gadi, tulce un projektu vadītāja, Vācija, emigrējusi 1996. gadā)

Vairāki informanti norādījuši, ka valodas izjūtas apguvei nepieciešams apmēram gads, un līdzīgi arī adaptācija jaunajā vidē daļai informantu aizņem apmēram gadu. Augsti kvalificēto Latvijas emigrantu adaptācijas pieredzes atšķiras, tomēr vairākās intervijās izskan apzīmējums “lūzums”, kas raksturo to, ka jaunā situācija tiek pieņemta bez idealizācijas un mainoties pašam atbilstoši uzņemoties valsts kontekstam:

“No savas pieredzes, pirmais gads ir tāda sajūta, ka tu emocionāli nomirsti. Ir jānotiek lūzumam, un vai tu tam tiec pāri vai nē. Tas ir pilnīgi visiem. Valodu un visu citu tu vari apgūt Latvijā. Bet vai tu šeit pieņemsi... Tu nevari palikt ar tādu pašu domāšanu un mentalitāti kā Latvijā. Man pilnīgi bija tāda sajūta. Tu atbrauc. Sākumā ir eiforija. O! Šeit būs forši. Tad sākās realitāte, pa pilienam, pa pilienam viss sakrājas, tad notiek lūzums, tu tur izraudies. Katrs to izdzīvo savādāk. Tad tu sāc atdzimt no jauna. Pieņem to. Pakāpeniski, pakāpeniski. Tas ir apmēram gads. Un tas ir pilnīgi visiem. Tad, kad tu atbrauc uz Latviju, tu jau skaties uz visu pilnīgi citām acīm. Bet tas ir tikai pateicoties tam, ka tu to esi sevī iekšā jau visu izdzīvojis. Es nezinu, vai mazāk kvalificētiem tas ir savādāk, bet ārstiem un juristiem vadošās pozīcijās tā ir. Bet tas arī ļoti palīdz.” (32. Sieviete, 40 gadi, ārste, Norvēģija, emigrējusi 2012. gadā)

95

Vairākās intervijās, raksturojot atšķirīgo pieredzi gan Vācijā, gan Norvēģijā un Lielbritānijā, informanti izmanto jēdzienu “mentalitāte” un runā par atvērtu vai slēgtu mentalitāti, kas iebraucējus nepieņem, vai par atšķirībām pasaules uztverē:

“Vienkārši tāpat šeit iekļūt ir ļoti, ļoti sarežģīti. [...] Jo Norvēģijā ir tā, ka viņi svešus nepieņem. Ir ļoti grūti kādu atlaist, tādēļ viņi pieņem caur paziņām. Viņiem arī mentalitāte nav tik atvērta, viņi pārbauda cilvēku piecas reizes, pirms laiž sev tuvumā. Man ļoti paveicās.” (32. Sieviete, 40 gadi, ārste, Norvēģija, emigrējusi 2012. gadā)

Informanti no Vācijas un Norvēģijas intervijās uzsver, ka ļoti būtiskas ir mītnes valsts valodas zināšanas augstākajā līmenī. Lai ieņemtu vadošu amatu lielā uzņēmumā, mītnes valodas zināšanām ir jābūt bez akcenta:

“Es biju normāls darbinieks, normāls cilvēks, varēju vairāk virs vidējā saņemt. Protams, menedžeru līmenis ir cits līmenis. Es tur arī nevarētu ielēkt, jo nav tik labas valodas zināšanas, nav vietējās zināšanas, tas nebūtu īsti reāli.” (35. Vīrietis, 52 gadi, IT, Norvēģija, emigrējis 2010. gadā, atgriezies 2013. gadā)

Vairāku intervēto augsti kvalificēto Latvijas emigrantu pieeja darba tirgum ārvalstīs ir bijusi vispirms iegūt augstāko izglītību uzņemtajā valstī. Pēc augstskolas beigšanas viņi jūtas labāk sagatavoti darba tirgum, jo augstskolās daudzās jomās ir paredzēta prakse un tiek meklētas prakses vietas, kas ļauj izveidot kontaktus un saprast vietējā darba tirgus īpatnības:

“Viss sākās ar praksi. Universitātē vajadzēja meklēt prakses vietu. Piesēdos pie interneta un meklēju. Salīdzinot ar Latvijas websaitiem, Vācijā ir viss skaidrs, kur un kādus darbiniekus meklē. Aiziet uz jebkura uzņēmuma lappusi, ļoti ātri var visu atrast. [...] Rakstīju CV un tā arī caur internetu atradu. Pēc universitātes beigšanas es apsēdos un izdomāju, uz kādu pilsētu es braukšu. Es nolēmu – uz Berlīni, jo Berlīne ir liela, internacionāla, ar startapiem. Tad vienkārši sūtīju savus CV, man liekas, kādus 60–70 CV izsūtīju. Man bija daudz pārrunas. Es pārbraucu uz Berlīni, jo viņi arī apmaksā pārbraukšanu. Ja uzaicina uz pārrunām, man arī ceļu samaksā. Man kā studentei nevajadzēja krāt naudu, lai brauktu uz pārrunām. Viss ļoti ātri. Protams, arī draugi palīdzēja pārbraukt. Bet visa tā meklēšana ir caur internetu. Vienkārši vajag zināt, kādā jomā es vēlos, un meklēt, meklēt, meklēt.”
(21. Sieviete, 39 gadi, IT, Vācija, emigrējusi 2004. gadā)

96

IEDZĪVOŠANĀS UN STABILITĀTE: VALODAS APGUVE UN VIEDOKLIS PAR PIENĒMŠANU VAI NEPIENĒMŠANU MĪTNES ZEMĒ

Apgūt un pilnveidot valodas prasmes augsti kvalificētie Latvijas emigranti uzņemtajā valstī turpina arī pēc divdesmit gadiem emigrācijā, jeb, citiem vārdiem, tas ir nebeidzams process. Ilgāk dzīvojot emigrācijā, Latvijas emigranti apgūst dažādus valodas kalambūrus, idiomus un izteicienus, kas palīdz viņiem labāk izprast un uztvert vietējos un darbā uzturēt sarunas. Tomēr pirmās paaudzes emigrantam ir gandrīz neiespējami pilnībā integrēties mītnes zemē:

“Ar to ir jāzaug. Tie vietējie teicieni un izteicieni, tās paražas un tā izturēšanās. Tas, kā notiek informācijas apmaiņa. Ja tu kā ārzemnieks mēģini iefiltrēties šajā vidē, nepārtraukti ir cīņa, jo ir ļoti grūti vispār saprast, ko viņi ar to domā. Man ir ļoti laba valoda jau gadus divdesmit, bet ar to nepietiek.”
(5. Sieviete, 40 gadi, specializācija ekonomikā un uzņēmuma vadīšanā, Lielbritānija, emigrējusi 2008. gadā)

Noteiktās jomās valodai komunikācijā ar klientu ir ļoti liela loma, tādēļ Latvijas emigranti strādā ar savu izrunu un cenšas mazināt akcentu vai latviešiem raksturīgās runas īpatnības. Piemēram, latviešu ārsts ASV izmantojis

runas konsultanta pakalpojumus, lai mazinātu “austrumeiropieša akcentu”. ASV kontekstā nozīme adaptācijā ir arī ādas krāsai, un “baltais” imigrants atrodas salīdzinoši labvēlīgākā situācijā nekā spāņu izcelsmes migranti:

“Kaut kādā līmenī aizspriedumi ir vienmēr, bet ļoti palīdz tas, ka esmu “baltais” [pasmējas]. Cilvēkiem patīk mans akcents, bet, protams, vērtē tavas darbības. Savā laikā esmu paņēmis treniņu, lai balss neskanētu tik kategoriski austrumeiropieši. [...] Bet visnotaļ cilvēki pamana, ka neesmu vietējais. Tomēr īpaši lielajās pilsētās cilvēki ir pie tā ļoti pieraduši. [...] Katrā ziņā ir liela kultūras barjera, arī iekšēji psiholoģiski nejutos kā amerikānis un nekad arī nejutīšos.” (20. Vīrietis, 48 gadi, ārsts, ASV, emigrējis 1997. gadā)

Intervijās parādās dažādas nostādnes, vai attieksme pret Latvijas emigrantiem ir diskriminējoša. Viena no pozīcijām ir tāda, ka attieksme ir līdzīga un nekāda diskriminācija nav vērojama. Atšķirība izpaužas vienīgi tajā ziņā, ka imigranti valodas ierobežojumu dēļ nav tik pārliecināti par sevi:

“Nav atšķirības ne algas ziņā, ne attieksmē. Varbūt vienīgi, ja ietu uz kādām ļoti augstām vadošām pozīcijām. Es neredzu atšķirību starp vācieti un sevi. Varbūt drīzāk pietrūkst tās pašpārliecinātības. Jo vāciski runā vēl drusku ar kļūdām, ne tā kā vācietis. Tas ir vienīgais. Atšķirības nav. Es savā attīstībā nevaru pamanīt šādas atšķirības.” (21. Sieviete, 39 gadi, IT, Vācija, emigrējusi 2004. gadā)

Vairākās intervijās izskan aicinājums nepakļauties stereotipam, ka mītnes zemes valstī labu darbu var atrast tikai vietējie. Augsti kvalificētie migranti stāsta par savu pieredzi, kas apgāž šādus stereotipus:

“Tas ir pašam tāds uzstādījums: “Es jau te darbu nedabūšu, norvēģi pieņem tikai savējos.” Te nu es sēžu, pieņemta divas reizes darbā, un uz pirmo vietu bija 181 kandidāts, un uz otro 79. Starp visiem norvēģiem es dabūju darbu. Daudz vienkāršāk ir norakstīt to, ka nekas neiet, uz to, ka esmu no Austrumeiropas, un beigās tu pats arī panāc to. Savā ziņā tu atrodi tieši to, ko meklē.” (37. Sieviete, 43 gadi, administratīvā konsultante, Norvēģija, emigrējusi 2002. gadā)

Intervijās izskan viedoklis, ka priekšstats par diskrimināciju pret imigrantiem un iebraucēju nepieņemšanu ir dzīvs tādā nozīmē, ka paši imigranti noskaņojas visās neveiksmēs vainot diskrimināciju, bet tas bieži vien neatbilst realitātei, jo diskriminācija ir tikai imigrantu galvā:

“Vai Zviedrijā esat jutusi atšķirīgu attieksmi tāpēc, ka esat no Latvijas? Ir bijusi kāda negatīva attieksme, aizspriedumi vai stereotipi?”

Nē, manuprāt, tas katram pašam ir galvā. Ja cilvēks iedomājas, ka pret viņu būs aizspriedumi, tad viņš arī tos aizspriedumus pret sevi rada. [...] Neuzskatu, ka Zviedrijā pastāv kāda veida diskriminācija. Ja cilvēks vēlas strādāt, viņam ir visas iespējas, bet, ja kāds domā, ka neko nevar un ka viņu visi diskriminē, tad viņš tiešām neko nevar.” (46. Sieviete, 43 gadi, uzņēmuma vadītāja, finanšu konsultante, Zviedrija, emigrējusi 1996. gadā)

Vienlaikus ir arī citas pieredzes, kad novērotas būtiskas attieksmes atšķirības ārzemnieka statusa dēļ. Piemēram, viens no intervijas dalībniekiem kā students Vācijā izjutis ļoti atšķirīgu attieksmi, jo bija ārzemnieks:

“Tiek ļoti preferēts vācietis, ārzemju studenti tiek nolaisti zemāk kaut kādā pakāpē. Es biju no šiem ārzemju studentiem, iespējams, pašā augstākajā pakāpē, jo es pierādīju kaut ko, ko tie vācieši negaidīja. Bet tik un tā vienmēr šī hierarhija, ļoti stipra.” (23. Vīrietis, 43 gadi, matemātiķis-statistikis, Vācija, emigrējis 2002. gadā, atgriezies 2007. gadā)

98

Vienā gadījumā grūtības atrast augstākas kvalifikācijas projektu vadītāja darbu Norvēģijas uzņēmumā sekmēja to, ka emigrants no Latvijas nolēma meklēt partnerus un veidot pats savu uzņēmumu. Viņa biznesa partneris un uzņēmuma līdzīpašnieks ir norvēģis – tas atvieglo komunikāciju ar norvēģiem, un šāds tandēms ir sekmīgs biznesa modelis Norvēģijas vidē:

“Es domāju, ka viņi [uzņēmumā, kurā iepriekš strādāja] kaut kādā ziņā sāka izmantot to, ka es neesmu norvēģis [uzdeva darbietilpīgākus un mazāk atalgoņus uzdevumus]. Lai kā es esmu varbūt gudrāks vai labāks, bet... Ja tu neesi norvēģis, tad tu neesi norvēģis. [...] Mēs esam tomēr iebraucēji, un, blakus stāvot, būs tā atšķirība. [...] It kā nauda ir, CV ir foršs, tu it kā vari atrast labu darbu, bet tu esi latvietis. Lai kāds tas tavs CV, tikt par projekta vadītāju nav viegli. [...] Pirms tam jau bija izveidojusies sadarbība ar vienu no maniem klientiem, kurš tagad ir mans biznesa partneris. Mēs sākam jau iepriekš veidot tādu kā biznesiņu. [...] Man vajadzēja norvēģi, kurš man palīdzēs kontaktēties ar klientiem, kuram ir savi kontakti.” (40. Vīrietis, 37 gadi, uzņēmuma vadītājs, Norvēģija, emigrējis 2014. gadā)

Citā gadījumā attieksmes atšķirības vērojamas saistībā ar organizāciju, kuru Latvijas emigrants pārstāv kādā pasākumā. Piemēram, pārstāvēt augsta ranga pētniecisko organizāciju no Vācijas vai Latvijas Universitāti, kolēģu attieksme ir pilnīgi atšķirīga:

“Konferencē vai starptautiskā izstādē ir dalībnieka vārds, uzvārds un no kurienes. Ja ir rakstīts Maksa Planka institūts Minhenē, tad uzreiz ir interese un laba attieksme. Bet, ja ir rakstīts Latvijas Universitāte, tad: “Nav laika. Jūs tāpat no mums neko nepirksiet.” Cilvēki skatās uz universitātēm, kurām ir vārds. Ir universitāšu reitingi, cik projektus vinnē.” (28. Vīrietis, 46 gadi, fiziķis, Vācija, emigrējis 2004. gadā, atgriezies 2013. gadā)

Intervijās izskan arī viedoklis: ja salīdzina uzņemošās valsts iedzīvotājus ar latviešiem, var secināt, ka tur cilvēki ir ievērojami iecietīgāki un daudz vieglāk pieņem citādo. Piemēram, norvēģi raksturoti kā tolerantāki par latviešiem, vienlaikus atzīstot, ka atšķirīgās dzīves pieredzes traucē adaptēties:

“Es domāju, ka norvēģu attieksme ir tolerantāka un labāka nekā mūsu attieksme. Mēs esam tajos izteikumos kategoriskāki, pret krieviem un visādiem citiem, mēs esam rasistiskāki nekā viņi. Cik es esmu saskāries, viņi ir ļoti atvērti, ļoti pozitīvi, bez aizspriedumiem, tāpēc ka es esmu no kaut kurienes, no šejienes. Cita lieta, kam nevar tikt pāri, viņiem ir cita pagātne, viņiem ir cita valoda, cita kultūra, kuru tu nezini.” (35. Vīrietis, 52 gadi, IT, Norvēģija, emigrējis 2010. gadā, atgriezies 2013. gadā)

99

IEDZĪVOŠANĀS UN STABILITĀTE: IESPĒJA VAIRĀK SADARBOTIES AR LATVIJU UN IZMANTOT LATVIJĀ IEGŪTO KULTŪRAS KAPITĀLU

Intervijās iegūtā informācija parāda, ka Latvijas kultūras kapitālu (latviešu valodu, Latvijai specifiskās zināšanas, piemēram, likumdošanas jomā, Latvijas kontaktus) emigranti pielieto lielākoties tajā posmā, kad ir notikusi adaptācija un iedzīvošanās mītnes valstī. Tad, kad emigranti ir apguvuši mītnes zemes īpatnības un mītnes zemē kaut ko sasnieguši profesionālajā jomā, viņi var saskatīt iespējas, ko dod arī Latvijas zināšanas un kontakti. Daži no piemēriem ir saistīti ar biznesa izveidošanu, kas sniedz pakalpojumus Latvijas emigrantiem vai Latvijas preču eksportētājiem. Tas attiecas uz tādām jomām kā business, finanses, vadība un IT. Piemēram, juridiskos un grāmatvedības pakalpojumus latvieši Norvēģijā var sniegt tikai tad, ja labi pārvalda gan Latvijas, gan Norvēģijas normatīvo regulējumu un latviešu un norvēģu valodu:

“Sākotnēji jau laiks pagāja apmācībā, jo iepriekšējās pieredzes nebija. Gan sapratne, gan specifiskā terminoloģija. Viss tas bija jāapgūst. Pamazām to apgūstot, viss iestrādājās. Sāka veidoties latviešu klientu portfelis. Daudzi latvieši tur nodarbojas ar visādām lietām, kur arī šādi pakalpojumi nepieciešami, pārsvarā jau būvniecībā. Tad jau loģiski veidojas tā saikne

grāmatvedības un konsultāciju jautājumus pārrunāt un risināt dzimtajā mēlē.” (31. Vīrietis, 35 gadi, finansists-grāmatvedis, Norvēģija, emigrējis 2011. gadā, atgriezies 2018. gadā)

Līdzīgi arī biznesa konsultanti Zviedrijā, Lielbritānijā vai Vācijā savus pakalpojumus kvalitatīvi var sniegt tikai tad, ja labi pārvalda uzņēmējdarbības vidi gan Latvijā, gan konkrētajā mītnes zemē:

“Zviedrijā ir liela latviešu kopiena, un daudz jaunu cilvēku brauc uz Zviedriju no Latvijas. Redzot, ka daudziem uzņēmējiem nav skaidrs, kā tur notiek uzņēmējdarbība, vēlējos kaut kā palīdzēt. No sākuma palīdzēju brīvprātīgi, taču, tā kā tas ir diezgan apjomīgs darbs, izdomāju, ka tas varētu būt labs bizness. [...] Es jau vairāk nekā 20 gadus dzīvoju Zviedrijā, tādēļ pārzinu visus sīkumus. Tā ir tā mana konkurences priekšrocība.” (46. Sieviete, 43 gadi, starptautiskais bizness, Zviedrija, emigrējusi 1996. gadā)

“Tas, ko mēs darām, ir eksporta konsultācijas. Tie ir tirgus pētījumi, bet galvenais mūsu fokuss ir uz partneru piesaisti. Mūsu klientu grupa ir mazie un vidējie uzņēmumi. Šobrīd mūsu galvenā klientu grupa ir Latvijas jeb Baltijas uzņēmumi.” (4. Sieviete, 36 gadi, starptautiskais bizness, cirkulārā migrācija, Vācija un Lielbritānija)

3.2. LATVIJAS UN ĀRVALSTU PIEREDZES SALĪDZINĀJUMS

Salīdzinot pieredzi Latvijā un ārvalstīs, interviju dalībnieki atsaucas katrs uz savu konkrēto dzīves pieredzi un emigrācijas motivāciju. Tie, kas aizbraukuši uz ārzemēm kādā augstākās izglītības ieguves posmā, salīdzina izglītības pieredzi Latvijā un tajā valstī, kurā mācījušies. Piemēram, viens no interviju dalībniekiem, kurš strādā Zviedrijā, bet maģistra grādu ieguvis Dānijā, atzīmē, ka Dānijā mācību programma ir daudz interesantāka, praktiskāka un vērsta uz studenta izvēlēm. Vairāki interviju dalībnieki norāda, ka ārvalstu augstskolās ir interesantāk mācīties:

“Studēt Oslo Universitātē bija ārkārtīgi interesanti. Man ir iespēja salīdzināt ar Lauksaimniecības universitāti, un diemžēl jāsaka, ka tā ļoti atpaliek tajā ziņā, kā mācības tiek organizētas. Tas, ko tur mācījos, ielika tādu kā fundamentu. Iedeva pašapziņu, ka neesmu sliktāka, ka varu.” (37. Sieviete, 43 gadi, administratīvā konsultante, Norvēģija, emigrējusi 2002. gadā)

Vairākos gadījumos pirmā ilgākā pieredze ārvalstīs izmaina dzīves uztveri un turpmākos plānus, atklājot dažādas jaunas iespējas, par kuru esamību emigrants iepriekš nemaz nav nojautis:

“Ja pirms tam bija tāda ļoti skaidra ideja par to, kā dzīve tālāk varētu iet, pabeidzot universitāti un iegūstot praksi, darbu, draudzeni, suni, dzīvokli, tad ERASMUS to visu izmainīja. Tas bija kā āķis lūpā, ka ārpusē ir ļoti interesanti, ka tev ir daudz un dažādas kultūras apkārt, kas būtībā izaicina visu, ko tu uzskati par normālu, bet tas ir tik interesanti, ka gribas to iepazīt.” (17. Vīrietis, 30 gadi, IT jaunuzņēmumi, ASV, emigrējis 2008. gadā)

“Atbraucu ar domu, ka es gadu pastrādāšu, jo tā arī es Latvijā domāju. Es nemaz nedomāju, ka es palikšu. Man varbūt vajadzēja sevi pierādīt, man vajadzēja redzēt citus apstākļus, man vajadzēja izlauzties kaut kur ārā. Man vajadzēja kaut ko citu, bet es nebūt nebraucu projām pavisam. Es braucu ar tādu lozungu, ka es aizbraukšu uz gadu pastrādāt Norvēģijā, tad jau redzēs.” (39. Vīrietis, 58 gadi, ārsts, Norvēģija, emigrējis 1992. gadā)

Kāds cits iespēju studēt ārvalstīs ir mērķtiecīgi meklējis, lai paplašinātu savu zināšanu apvāršņus un padziļināti apgūtu citās universitātēs īstenotos pētniecības virzienus:

“Tad kaut kādā brīdī man radās vēlme aizbraukt uz ārzemēm un pamācīties kaut ko tādu, ko es nevaru iemācīties Latvijā. [...] Līdz ar to es kādā brīdī sajutu, ka visu, ko es Latvijā varēju apgūt, es esmu apguvis. Man gribējās kaut kur uz ārpasauli. Es aizrakstīju uz vairākām universitātēm, pieteicos.” (12. Vīrietis, 47 gadi, zinātnieks matemātiķis, ASV, emigrējis 1997. gadā, atgriezies 2007. gadā)

Aizbraucot un iegūstot pieredzi citā valstī, cilvēks labāk var saprast, ko tieši viņš vēlas darīt un kā tālāk dzīvot. Vairāki intervētie zinātnieki atzīst, ka viņiem iespējas izpausties zinātnē Latvijā ir mazākas, nekā dzīvojot ārvalstīs. Toties Latvijā ir labākas iespējas pašam attīstīt jaunu darbības virzienu, vadīt kādu projektu, nevis būt skrūvītei lielā sistēmā:

“Vislabākais ir aizbraukt un izjust, pamācīties, iegūt labas zināšanas, paskatīties pasauli, sajust sevi, kas pašam patīk. Man bija pilnīgi skaidrs pēc pieciem gadiem, ka es gribu būt Latvijā un nekur vairs negribu braukt, ja būs jebkāds darba piedāvājums, mani neinteresē. Protams, ka man nav tās iespējas izpausties zinātniski. To, ko es potenciāli varētu darīt ar savu galvu,

to es nevaru darīt šeit, tas ir skaidrs. Man ir ierobežotas iespējas. Es darbojos ar lekcijām, pārsvarā ar studentiem, nevis zinātnisku darbu. Bet visam ir savi mīnusi un plusi. Ja es gribētu strādāt un izmantot savu zinātnisko potenciālu, es strādātu Kembridžā vai kaut kur. [...] Es tikai varu pateikt, ka Vācijā viss ir ļoti, ļoti sakārtots, viss ir izdomāts. Tur katra skrūvīte ir savā vietā. Atalgojumi ir lieli. Algas ir labas. Ne par ko nav jārūpējas. Mēs nevaram salīdzināt Latvijas vidi ar Vācijas vidi, to nemaz nevajag darīt. Tas arī nemaz nav izdarāms. Tas ir normāli. Ir jāsaprot, ka ir atšķirības. Ir lielas valstis, ir mazas valstis. Tur ir pavisam cita sistēma – tu esi maza skrūvīte milzīgā sistēmā, šeit tu atbrauc un esi pirmais puisis visā ciemā.” (23. Vīrietis, 43 gadi, matemātiķis-statistikis, Vācija, emigrējis 2002. gadā, atgriezies 2007. gadā)

Aizbraukušajiem ārstiem motivāciju emigrēt nosaka gan vēlme apliecināt sevi ārvalstīs, sasniegt kaut ko augsta līmeņa specializētās universitāšu slimnīcās, gan arī neapmierinātība ar veselības aprūpes sistēmā valdošo kārtību un attieksmi pret jaunajiem ārstiem. Piemēram, iespēja strādāt specializētā augsta līmeņa klīnikā Zviedrijā vai Vācijā nav salīdzināma ar Latvijas iespējām:

“Bija iespēja darīt zinātnisko darbu ļoti augstā līmenī. Tā ir viena no centrālajām Skandināvijas universitāšu slimnīcām, varbūt pat viena no pazīstamākajām pasaulē. Klīniski strādāt tādā līmenī, kura Latvijā laikam vēl ilgi nebūs, arī diez vai citur Skandināvijā tāds varētu būt. Protams, Skandināvijā ir universitātes slimnīcas, kur var darīt to pašu, bet tur ir visas iespējas, sākot ar onkoloģiju un beidzot ar visikdienišķāko ikdienas traumatoloģiju. Tur ir viss spektrs. Faktiski tas ir tas arguments. [...] Latvijā toreiz nebija tādas iespējas. Ja godīgi, tad nav arī tagad.” (47. Vīrietis, 59 gadi, ārsts, Zviedrija, emigrējis 1992. gadā)

Cits no Latvijas emigrējis un pēc tam atgriezies ārsts norāda, ka viņam viens no galvenajiem iemesliem emigrēt bijusi neapmierinātība ar Latvijā pastāvošo attieksmi pret jaunajiem ārstiem un grūtībām veidot savu karjeru Latvijā:

“Viens no iemesliem, kāpēc es aizbraucu no Latvijas prom, jo manā ģimenē es esmu pirmais ārsts. Man nav tur iemīts celiņš, ka man būtu vectēvs Stradiņš un tagad es esmu Ērglis. Ja tev nav kaut kāda konkrēta iemīta hierarhija Latvijas medicīnā, tad tev, protams, tā visa Latvijas medicīnas sistēma ir tāds liels izaicinājums, lai atrastu savu vietu. Es aizbraucu, jo es neredzēju, ka ārstiem ļoti patiktu nodot savas zināšanas pārējiem, ātri iesaistīt darbā un veidot labāku veselības sistēmu. Tieši otrādi – tur ir acīmredzami

izveidojušās dinastijas, un, protams, tiem celiņš ir vieglāks. Un tas man īsti nepatika.” (22. Vīrietis, 37 gadi, ārsts, Vācija, emigrējis 2011. gadā, atgriezies 2019. gadā)

Par Latvijas medicīnas izglītības kvalitāti kopumā emigrējušie ārsti izsakās pozitīvi. Tā ir konkurētspējīga, un par savām zināšanām viņi nekaunas, tomēr norāda, ka Latvijā nepietiekama uzmanība pievērsta praktisko iemaņu apgūšanai:

“Medicīniskā pamatizglītība Latvijā ir OK. Bet praktiskā puse Latvijā ir ļoti vāja. Medicīnā ļoti daudzas lietas ir praktiskas.” (32. Sieviete, 40 gadi, ārste, Norvēģija, emigrējusi 2012. gadā)

Attiecībā uz darba vidi Latvijas emigranti atzīst, ka tādās valstīs kā Lielbritānija, Zviedrija, Norvēģija un Vācija darba attiecības ir salīdzinoši daudz sakārtotākas, darba algas katrā līmenī ir skaidri noteiktas, un par augsti profesionālu darbu tiek saņemts ļoti labs atalgojums. Darba attiecību hierarhija ir skaidrāka, un nav tādu neproporcionālu atalgojuma atšķirību starp vadošo personālu un speciālistiem, kāds vērojams Latvijas augstskolās un slimnīcās. Arī darba rutīna ir daudz skaidrāka, un tas būtiski atvieglo dažādas situācijas:

“Šeit viss ir daudz horizontālāk. Te nav piramīdas struktūra, kur iestādes vadītājs var ar vienu vēzienu atlaist vai pieņemt darbinieku. Šeit struktūra ir daudz horizontālāka. Var just, ka te jau dokumentos un darba rutīnās ir iestrādātas vērtības, par kuru eksistenci tu nemaz nenojauti. Piemēram, dzimumu līdztiesība vai iespēja ietekmēt lēmumus. Tas ir mehānismos iestrādāts, ka tas darbojas ikdienā.” (42. Vīrietis, 37 gadi, arhitekts, pasniedzējs, Zviedrija, emigrējis 2016. gadā)

“Zviedrijā profesionāli viss ir ļoti reglamentēts. Ir ļoti skaidras amata prasības, pienākumi, un struktūra ir ļoti labi aprakstīta. Viss ir skaidrs.” (45. Vīrietis, 35 gadi, uzņēmējs būvniecībā, Zviedrija, emigrējis 2013. gadā)

SECINĀJUMI

Šajā nodaļā galvenā uzmanība pievērsta augsti kvalificētu Latvijas emigrantu adaptācijas stratēģijām dzīvei ārvalstīs. Tās aplūkotas kontekstā ar emigrācijas motīviem, diskriminācijas pieredzi un mācību un darba salīdzinājumu Latvijā un ārvalstīs. Padziļinātās intervijas ar augsti kvalificētiem Latvijas emigrantiem atklāj, ka dažādiem migrācijas posmiem raksturīgas

dažādas adaptācijas stratēģijas, bet mītnes zemes valodas apguve pirmās paudzes migrantiem ir aktuāla visos posmos. Kopumā var nošķirt pirmsmigrācijas adaptācijas stratēģijas, pārejas posma adaptācijas stratēģijas uzreiz pēc migrācijas un sākotnējās iedzīvošanās laikā, kā arī iedzīvošanās un stabilitātes posmam raksturīgās adaptācijas stratēģijas.

Tie Latvijas emigranti, kas uzņemtajā valstī plāno iegūt augstskolas diplomu, pirmsmigrācijas posma laikā iegūst informāciju par dažādām augstskolām un to piedāvātajām mācību programmām, par nosacījumiem saistībā ar iestājesāmeniem, mācību maksu un stipendijas iespējām. Pēc lēmumu pieņemšanas tiek nosūtīti pieteikumi un kārtoti eksāmeni. Citiem migrantiem pirmsmigrācijas sagatavošanās stratēģijas ļoti atšķiras dažādās nozarēs. Daudzos gadījumos būtisks nosacījums ir kontaktu izveidošana un rekomendāciju sagatavošana. Tās ir galvenās sagatavošanās stratēģijas paralēli valodas zināšanu un profesionālo iemaņu pilnveidei.

Attiecībā uz sākotnējās iedzīvošanās posmu padziļinātās intervijas ar augsti kvalificētiem Latvijas emigrantiem atklāj, ka daudziem šajā posmā ir vairāk vai mazāk institucionalizēts mācekļa vai praktikanta statuss, kas vienlaicīgi ir pārbaudes laiks konkrētajā darbavietā. Tas zināmā mērā attiecas arī uz ārstiem rezidentūrā, jo viņu darbu uzrauga pieredzējušie ārsti, kā arī uz jaunākajiem darbiniekiem IT un finanšu jomā. Dažos gadījumos mācekļa posms iekļauj organizētu apmācību, bet ne vienmēr. Dažkārt pielāgošanās jaunajai videi un darba prasībām notiek pašmācības ceļā vai lūdzot atbalstu vecākiem kolēģiem. Šajā posmā augsti kvalificētie Latvijas emigranti pielāgo Latvijā iegūtās zināšanas un prasmes jeb kultūras kapitālu mītnes valsts darba devēju prasībām. Raksturīgi, ka šajā laikā speciālistu algas ir zemākas, darba pienākumi nepatīkamāki un laikietilpīgāki, un darbs aizņem lielāko daļu laika, jo nepieciešams pilnveidot zināšanas arī pēc darba dienas beigām un brīvdienās. Sākotnējās iedzīvošanās posmā augsti kvalificētie Latvijas emigranti apgūst sevis pasniegšanas prasmes un daudzi cenšas mācīties no citiem, kā pareizi runāt ar kolēģiem un klientiem, kā veidot savu tēlu, kā parādīt darba devējam sevi izdevīgākā gaismā.

Nostabilizēšanās un iedzīvošanās mītnes valstī raksturīga ar to, ka noteiktu darba uzdevumu veikšanā ir izveidojusies rutīna, kas ļauj ietaupīt laiku. Parādās iespēja izvērtēt turpmāko karjeru (meklēt citu, piemērotāku darbu) vai attīstīt paralēlus projektus, piemēram, sadarbībā ar Latviju. Šajā posmā augsti kvalificētie speciālisti, kuriem ir interese sadarbīties ar Latviju, aktivizē savu darbību dažādās latviešu profesionālajās organizācijās un pauž gatavību dalīties zināšanās ar citiem. Tikai pēc zināmas profesionālās nostabilizēšanās

mītnes valstī paveras iespēja veidot biznesa vai sociālās sadarbības projektus ar Latviju. Biznesa gadījumā aktualizējas iespēja atjaunot Latvijā iegūto kultūras kapitālu un veidot biznesa sadarbības projektus. Piemēram, juristi, finansisti, grāmatveži un IT speciālisti ir tās emigrantu grupas, kurām ir iespēja veidot šādus sadarbības biznesus ar Latviju un izmantot Latvijā iegūto pirmsmigrācijas kultūras kapitālu savienojumā ar migrācijas laikā iegūto kultūras kapitālu.

Attiecībā uz Latvijā iegūtā kultūras kapitāla nozīmi adaptācijas sākumposmā (izglītība, darba pieredze, valodu zināšanas, vispārējās un specifiskās profesionālās prasmes) pētījumā veiktās intervijas ļauj secināt, ka tas ir nozīmīgs emigrantu resurss, bet nav pietiekams, lai veidotu sekmīgu karjeru ārvalstīs (konkrēti, Lielbritānijā, Vācijā, Norvēģijā, Zviedrijā un ASV). Lielākoties augsti kvalificētajiem Latvijas emigrantiem, kas vēlas veidot profesionālo karjeru, pārejas posmā ir jāpieliek lielas pūles, lai attīstītu savu kultūras kapitālu un pielāgotu to vietējā darba tirgus prasībām.

4. TURPMĀKĀS MOBILITĀTES PLĀNI: ATGRIEZTIES LATVIJĀ VAI NE?

Latvijā politiskajā darba kārtībā joprojām ļoti aktuāls ir jautājums par Latvijas emigrantu atgriešanos Latvijā (Ministru kabinets, 2019). Globālās talantu konkurences apstākļos augsti kvalificētu migrantu atgriešanās ir viens no faktoriem, kas var veicināt ekonomikas attīstību un arī tuvināšanos Rietumu demokrātijām (Hooper & Sumption, 2016). Daudzu izcelsmes valstu politikas ir vērstas uz atgriešanās jeb remigrācijas veicināšanu tieši attiecībā uz augsti kvalificētiem speciālistiem, lai sekmētu “smadzeņu cirkulāciju” vai “smadzeņu ieguvumus” iepretim “smadzeņu aizplūšanas” problēmai (Zweig, 2006; Klagge & Klein-Hitpaß, 2008; Engbersen & Jansen, 2013; Tejada et al., 2014; Sahoo & Pattanaik, 2014; Hooper & Sumption, 2016). Šīs nodaļas mērķis ir analizēt faktorus, kas nosaka augsti kvalificētu Latvijas speciālistu plānus atgriezties Latvijā, un atbildēt uz jautājumiem, kādi speciālisti biežāk apsver iespēju atgriezties Latvijā un kāpēc.

Pasaulē veiktie pētījumi par atgriešanos izcelsmes valstīs piedāvā atšķirīgas teorētiskās pieejas. Viena no agrīnajām teorijām attiecībā uz remigrāciju

ir neoklasiskā ekonomikas pieeja. Saskaņā ar šo pieeju migrants ir racionāla būtne, kas vēlas paaugstināt savus ienākumus, bet atgriešanās izcelsmes valstī aplūkota kā neveiksmīgs mēģinājums paaugstināt ienākumus ārvalstīs, jo mērķis iekļauties uzņemošās valsts ekonomiskajā sistēmā un gūt lielākus ienākumus nav sasniegts (Todaro, 1969). Cita teorētiskā pieeja remigrācijas pētniecībā ir darba migrācijas jaunā ekonomika. Šajā teorētiskajā modelī atgriešanās izcelsmes valstī aplūkota kā migrācijas procesa daļa, un saskaņā ar šo pieeju atgriešanās daudzos gadījumos ir iepriekš plānota (Stark, 1991). Paraleli ekonomikas teorijām atgriešanās migrāciju un ciešu saišu saglabāšanu ar izcelsmes valsti analizē arī transnacionālisma pieejas pārstāvji, kas veikuši daudzus pētījumus par migrantu integrēšanos uzņemtajās valstīs un transnacionālisma fenomenu (Pries, 1999; Fitzgerald, 2000; Kivisto, 2001; Levitt & Glick Schiller, 2004; Vertovec, 2004; Carling & Hoelscher, 2013; Waldinger, 2017).

Neskatoties uz minēto teoriju plašo pielietojumu, salīdzinoši maz pētījumu ir veikts tieši par augsti kvalificētu migrantu remigrāciju. Arī Latvijas pētniecības laukā trūkst pētījumu, kas aplūkotu augsti kvalificētu migrantu atgriešanās plānus un to īstenošanu. Latvijā veiktie pētījumi par remigrāciju lielākoties attiecas uz plašāku grupu – visiem emigrantiem, bet padziļināti nav pētīta augsti kvalificēto speciālistu remigrācija (Apsite, 2011b; Hazans, 2016; Krisjane, Apsite-Berina, & Berzins, 2016; Šupule & Kļave, 2018). Minētajos pētījumos nav aplūkoti arī tādi faktori kā integrācijas mītnes zemē un transnacionālisma saišu ietekme uz remigrācijas plāniem.

Attiecībā uz pētījumiem par remigrāciju pasaulē jānorāda arī uz zināmām grūtībām izmantot tajos iegūtās atziņas. Liela daļa pētījumu (piemēram, Waldorf, 1995; Güngör & Tansel, 2008; Makina, 2012; Franses, 2015; Tezcan, 2019) aplūko remigrācijas procesus saistībā ar trešo valstu valstspiederīgo migrāciju uz Eiropu un ASV, bet Eiropas Savienības gadījumā tā ir pilnīgi cita situācija. Trešo valstu valstspiederīgo migrācijas regulējums būtiski atšķiras no ES valstu un EEZ iekšējās migrācijas regulējuma. Citiem vārdiem, trešo valstu valstspiederīgie saskaras ar pavisam citu migrācijas režīmu nekā Latvijas valstspiederīgie, un viņiem ir ievērojami grūtāk pārcelties turp un atpakaļ. ES pilsoņa statuss ir ievērojami labvēlīgāks migrācijas iespēju ziņā un īpaši ES robežās paredz ievērojami lielāku pārvietošanās brīvību. Augsti kvalificēti speciālisti no Latvijas lielākoties var brīvi izvēlēties – palikt uzņemtajā valstī vai atgriezties Latvijā, jo migrācijas ierobežojumi un vīzu beigšanās termiņi viņus būtiski neietekmē. Tātad atgriešanās Latvijā lielākā mērā ir brīvprātīga izvēle, nevis piespiedu situācija, kad beigusies uzturēšanās

vīza. Labvēlīgais migrācijas režīms ES sekmē arī to, ka visas mobilitātes izvēles ir daudz vienkāršākas, un tas ietekmē transnacionālu saišu veidošanos ar dažādām vietām, tajā skaitā ar izcelsmes valsti (Engbersen, Snel, & Boom, 2010; Glorious, 2013).

Lai analizētu integrācijas uzņemtajā valstī un transnacionālisma saišu ietekmi uz remigrācijas plāniem, šajā nodaļā ir izmantoti Eiropas Sociālā fonda (ESF) projekta “Latvijas emigrantu kopienas: nacionālā identitāte, transnacionālās attiecības un diasporas politika” dati. Analīzē galvenie pētnieciskie jautājumi ir šādi: (1) Vai transnacionālisma saites ietekmē augsti kvalificētu Latvijas emigrantu ES plānus atgriezties Latvijā? (2) Vai sociālās un ekonomiskās integrācijas pakāpe ietekmē augsti kvalificētu Latvijas emigrantu plānus atgriezties Latvijā? (3) Vai emigrācijas iemesli ietekmē augsti kvalificētu Latvijas emigrantu plānus atgriezties Latvijā? Nodaļas struktūra ir pakārtota pētnieciskajiem jautājumiem, tādēļ sākumā padziļināti raksturotas ievadā minēto teorētisko pieeju un iepriekš veikto empīrisko pētījumu galvenās atziņas attiecībā uz remigrācijas procesiem un faktoriem, kas nosaka remigrācijas plānus. Balstoties uz teorētiskajām atziņām, izvirzītas pētnieciskās hipotēzes, kuras turpinājumā testētas, izmantojot kvantitatīvās aptaujas datus. Lai sniegtu korektu priekšstatu par izmantotajiem datiem un datu analīzes metodēm, atsevišķa sadaļa ir veltīta izmantotās izlases un analīzes stratēģijas raksturojumam. Analīzes rezultātu izklāsts noslēdzas ar galvenajiem analīzes secinājumiem un diskusiju par pētījuma ierobežojumiem, kuri neļauj izdarīt vispārinošus secinājumus.

4.1. TEORĒTISKĀS ATZIŅAS UN HIPOTĒZES

Divas galvenās ekonomiskās teorijas par atgriešanās migrāciju (neoklasiskā ekonomikas pieeja un NELM) ir testētas daudzās ietekmīgās pētījumos (Stark, 1991; Borjas & Bratsberg, 1996; Constant & Massey, 2002; Haas & Fokkema, 2011). Būtiskākie šo pētījumu secinājumi ir šādi: lai gan daudzi migranti pārvietojas no vienas vietas uz citu, lai paaugstinātu savus ienākumus, migrācijas lēmumi nav balstīti tikai uz individuālu izmaksu un ieguvumu izvērtējumu. Galvenie neoklasiskās ekonomikas skaidrojošā modeļa trūkumi attiecas uz tā nespēju izskaidrot, kādēļ migranti saglabā saites ar savu izcelsmes valsti un sūta maksājumus vai veic investīcijas tajā, jo šī pieeja nenovērtē nozīmi, kāda ir piederības sajūtai izcelsmes valstij, kopienai un ģimenei, kas palikusi izcelsmes valstī.

NELM pieejā migrācija tiek aplūkota plašāk: nevis kā indivīda stratēģija paaugstināt savus ienākumus, bet gan kā mājsaimniecības pieeja ienākumu paaugstināšanā (Stark, 1991). Līdz ar to ienākumu sūtīšana ģimenei ir loģiska darbība, tāpat kā atgriešanās izcelsmes valstī, kad plānotais kapitāls ir sakrāts (piemēram, uzņēmējdarbības sākšanai vai privātmājas būvniecībai). Abas minētās ekonomikas teorijas tiek kritizētas par to, ka tās ignorē būtiskus konteksta faktorus (gan uzņemtajā, gan nosūtītajā valstī) un neņem vērā neekonomiskās atgriešanās migrācijas faktorus (Cassarino, 2004). Pētījumu rezultāti attiecībā uz abu minēto teoriju skaidrojošo potenciālu ir pretrunīgi. Ietekmīgajā Emīlijas Konstantes (*Amelie Constant*) un D. S. Maseja pētījumā (Constant & Massey, 2002) testētas abas teorijas, un pētījums atklāja, ka abi skaidrojošie modeļi ir piemēroti. Tas nozīmē, ka atgriešanās migrācija ir komplekss fenomens, kuram nevar piemērot vienu skaidrojumu. Vēlāk 2015. gada pētījumā Heins de Hāss (*Hein de Haas*) kopā ar kolēģiem (Haas, Fokkema, & Fihri, 2015) pārbaudīja abas teorijas attiecībā uz marokāņu emigrantiem un izdarīja līdzīgus secinājumus: abas ekonomikas pieejas jāaplūko kā savstarpēji papildinošas. Šajā analīzē neoklasiskās ekonomikas pieeja ļauj izvirzīt hipotēzi, ka tie emigranti, kas nav apmierināti ar savu ekonomisko situāciju un ienākumiem uzņemtajā valstī, drīzāk varētu apsvērt atgriešanos Latvijā nekā tie emigranti, kas ir apmierināti ar ienākumiem.

Kā jau ievadā minēts, transnacionālisma paradigma piedāvā citu pieeju, kā aplūkot migrācijas, tajā skaitā emigrācijas, procesus. Transnacionālisma teorija uzsver daudzveidīgās saites starp indivīdiem, grupām un institūcijām, kas saglabājas, indivīdam migrējot no vienas vietas uz citu (Glick Schiller, Basch, & Blanc-Szanton, 1992; Faist, 1998; Portes, Guarnizo, & Landolt, 1999). Transnacionālisms kritizē arī metodoloģisko nacionālismu, tā vietā parādot un raksturojot transnacionālos migrācijas tīklus un transnacionālo sociālo telpu, kas palielina iespēju, ka migrācija turpinās no punkta A uz punktu B, tad uz punktu C un tā tālāk ($A \rightarrow B \rightarrow C \rightarrow D$). Transnacionālisma pieeja aicina aplūkot migrāciju plašāk un saredzēt to, ka atgriešanās migrācija arī nav galīgā izvēle ($A \rightarrow B \rightarrow A$), jo pēc tās atkal ir iespējama jauna emigrācija (piemēram, $A \rightarrow B \rightarrow A \rightarrow C$). Ņemot vērā 21. gadsimtā pieejamās globālās komunikācijas tehnoloģijas un aviācijas attīstību, arī tā saucamās šurpu turpu migrācijas iespējas ir būtiski uzlabojušās. Daudzas valstis ir kļuvušas liberālākas pilsonības ziņā un pieļauj dubulto pilsonību, vismaz ar daļu valstu. Kopumā tas palīdz uzturēt daudzveidīgas saites un kontaktus gan profesionāli, gan biznesa vidē, gan arī privātajā sfērā (Pries, 2016).

Transnacionālismam raksturīgās aktivitātes, piemēram, maksājumi radniekiem uz izcelsmes valsti, sekošana notikumiem izcelsmes valstī, radnieku

un draugu apciemošana gan izcelsmes, gan uzņemošajā valstī, palīdz uzturēt ciešas saites ar izcelsmes valsti (Haas & Fokkema, 2011). Daudzi pētījumi parāda, ka minētās transnacionālisma aktivitātes veicina daudzveidīgas piederības saites un dubulto lojalitāti gan mītnes valstij, gan izcelsmes valstij (Portes, Guarnizo, & Landolt, 1999), un tas savukārt atvieglo atgriešanos mītnes valstī (Haas & Fokkema, 2011; Carling & Erdal, 2014; Yahirun, 2014). E. Konstante un D. S. Masejs (Constant & Massey, 2002) savā pētījumā secina, ka maksājumu sūtīšana uz izcelsmes valsti pozitīvi korelē ar atgriešanos: tie, kas sūta naudu ģimenei, biežāk plāno atgriezties un atgriežas izcelsmes valstī. Ģimenes locekļi, draugi un nekustamais īpašums izcelsmes valstī ir vēl daži faktori, kas sekmē atgriešanos (Dustmann, 2003; Gibson & McKenzie, 2009). Ciešas saites un regulāra ciemošanās izcelsmes valstī arī tiek uzskatīti par atgriešanās determinantiem (Jong 2000; Constant & Massey, 2002). Tomēr pētnieki norāda: pastāv iespēja, ka šie faktori darbojas arī pretēji. Regulāra viesoššanās izcelsmes valstī un citi cieši kontakti darbojas kā “realitātes kontrole”, lai izvērtētu savas iespējas atgriežoties, un, ja izcelsmes valstī nav vērojami uzlabojumi (piemēram, karjeras izaugsme, biznesa iespējas, plašāk – arī valsts ekonomiskā izaugsme, korupcijas mazināšana u. tml.), indivīdi var secināt, ka viņiem labāk ir palikt mītnes valstī, nevis atgriezties (Carling & Pettersen, 2014). Balstoties uz minētajiem argumentiem, šajā analīzē testēšanai izvirzīta hipotēze, ka ciešas saites ar izcelsmes valsti pozitīvi ietekmē augsti kvalificētu speciālistu atgriešanās plānus.

Saskaņā ar E. Konstantes un D. S. Maseja (Constant & Massey, 2002) pētījumu par turku migrantiem Vācijā lēmumu palikt šajā valstī lielā mērā nosaka sociālās saites un piederības sajūta Vācijai. Līdzīgi arī H. de Hāss ar kolēģiem (Haas, Fokkema, & Fihri, 2015) pētījumā par marokāņiem Eiropā secina, ka sociokulturālā integrācija mītnes valstī negatīvi ietekmē plānus atgriezties izcelsmes valstī. Balstoties uz šiem pētījumiem, pārbaudei izvirzīta hipotēze, ka spēcīga piederības sajūta uzņemošajai valstij negatīvi ietekmē augsti kvalificētu Latvijas emigrantu atgriešanās plānus.

Spēcīgāka piederības sajūta mītnes valstij parasti attīstās ilgākā laika posmā. Vairāki pētījumi parāda (Constant & Massey, 2002; Dustmann, 2003) – jo ilgāk indivīds dzīvo konkrētajā mītnes valstī, jo ciešāka piederības sajūta veidojas ar šo valsti un vietu, un ir lielāka varbūtība, ka persona pieņems lēmumu palikt mītnes valstī pavisam.

Latvijas emigrantu gadījumā būtisks faktors piederības sajūtas veidošanā, ko nevar neanalizēt, ir arī emigranta etniskā piederība. Pētījumos citās valstīs atklāts, ka piederība pie mazākumtautības izcelsmes valstī var negatīvi

ietekmēt atgriešanās plānus vidējā termiņā (Thorat & Newman, 2010; Hercog & Siddiqui, 2014). Hipotētiski šī tendence ir attiecināma arī uz augsti kvalificētiem mazākumtautību emigrantiem no Latvijas, jo, piemēram, Latvijas krievi ir mazāk izteikta piederības sajūta Latvijai nekā latviešiem (Zepa, Šūpule, & Krastiņa, 2011). Jāatzīmē, ka kopumā Latvijas krievu īpatsvars emigrantu vidū ir lielāks salīdzinājumā ar Latvijas krievu īpatsvaru patstāvīgo iedzīvotāju vidū (CSP, 2020b). To daļēji var skaidrot ar Latvijas krievu negatīvo viedokli par Latvijas valdību, un jo īpaši par Latvijā īstenoto etnopolitiku valodas, izglītības un pilsonības jomā (Zepa et al., 2005). Latvijas krievi biežāk izjūt atsvešinātību un nostājas opozīcijā valdības īstenotajai politikai. Balstoties uz minētajiem argumentiem, pārbaudei izvirzīta hipotēze, ka Latvijas krievi sava mazākumtautības statusa dēļ izjūt vājāku piederību Latvijai un retāk apsver atgriešanos Latvijā nekā latvieši.

Iepriekšējos pētījumos novērota arī likumsakarība, ka tie migranti, kuru partneri ir mītnes zemes pastāvīgie iedzīvotāji, salīdzinoši retāk apsver iespēju atgriezties izcelsmes valstī (Pungas et al., 2012). Pētījumā par valodu konkurenci Latvijas diasporā (Kļave & Šūpule, 2017) atklāts, ka, dzīvojot emigrācijā, mītnes valodas lietošana ne tikai publiskajā telpā, bet arī mājās būtiski pieaug. Īpaši raksturīgi tas ir jauktajām ģimenēm, kurās vienam no partneriem dzimtā valoda ir mītnes valsts valoda. Jāatzīmē, ka jaukto laulību skaits Latvijas emigrantu, īpaši sieviešu, vidū ir ļoti augsts. Aptaujas izlasē 20% visu respondentu partneris ir latvietis, 2% – krievs un 36% – citas etniskās grupas pārstāvis (42% aptaujāto nav pastāvīga partnera). Līdz ar to analizē pārbaudīta hipotēze, vai kopdzīve ar partneri, kas nav latvietis vai krievs, ietekmē plānus atgriezties Latvijā. Sākotnēji izvirzīta hipotēze, ka gadījumā, ja partneris ir citas tautības, samazinās varbūtība plānot atgriešanos Latvijā.

Kopumā teorētiskās izpētes un citu pētījumu analīzes rezultātā pārbaudei ir izvirzītas šādas hipotēzes:

- (1) Ņemot vērā neoklasiskās ekonomikas pieeju, var sagaidīt, ka tie emigranti, kas nav apmierināti ar savu darbu un izjūt diskrimināciju, ar lielāku varbūtību apsver iespēju atgriezties Latvijā, un otrādi – tie, kas ir apmierināti ar darba apstākļiem mītnes valstī, ar mazāku varbūtību apsver iespēju atgriezties Latvijā.
- (2) Balstoties uz transnacionālisma pieejas atziņām, tiek sagaidīts, ka spēcīga piederības sajūta Latvijai ir pozitīvi saistīta ar plāniem atgriezties Latvijā. Piederības sajūta Latvijai šajā analizē interpretēta kā sociāli kulturālas saites ar Latviju, tās operacionalizētas kā sekošana ziņām par notikumiem Latvijā, piederības sajūta Latvijas iedzīvotājiem,

tuvi draugi, kas dzīvo Latvijā, viesošanās Latvijā vismaz vienu reizi pusgadā, naudas pārvedumi radniekiem Latvijā un privātais īpašums Latvijā. Savukārt attiecībā uz piederības sajūtu mītnes valstij izvirzīta hipotēze, ka ciešas saites ar mītnes valsti mazina varbūtību apsvērt atgriešanos Latvijā. Piederības sajūta jeb ciešas saites ar mītnes valsti šajā analīzē operacionalizētas kā sekošana ziņām par notikumiem mītnes valstī, piederības sajūta mītnes valstij un mītnes valsts iedzīvotājiem, tuvi draugi, kas dzīvo mītnes valstī. Ņemot vērā to, ka ilgstoša dzīve mītnes valstī sekmē piederības sajūtas veidošanos mītnes valstij, tiek sagaidīts, ka tie emigranti, kas mītnes valstī uzturas ilgāk par pieciem gadiem, ar mazāku varbūtību apsver atgriešanos Latvijā.

- (3) Attiecībā uz emigrantu etnisko piederību pārbaudīta hipotēze par mazākumtautības statusa ietekmi uz atgriešanās plāniem, un tiek sagaidīts, ka augsti kvalificētie Latvijas krievu emigranti ar mazāku varbūtību plāno atgriezties Latvijā. Ņemot vērā pētījumus par jauktajām laulībām emigrantu vidū (Kļave & Šūpule, 2017), izvirzīta hipotēze, ka emigranti, kuriem partneris nav latvietis vai krievs, ar mazāku varbūtību plāno atgriezties Latvijā.

4.2. ANALĪZES DATU RAKSTUROJUMS UN ANALĪZES STRATĒGIJA

IZMANTOTIE DATI

Datu analīzei izmantoti ESF projekta “Latvijas emigrantu kopienas: nacionālā identitāte, transnacionālās attiecības un diasporas politika” dati, kas iegūti, aptaujājot 14 068 Latvijas emigrantus. Lai izpētītu ES dzīvojošu augsti kvalificētu Latvijas emigrantu atgriešanās plānus, izveidota aptaujas apakšizlase, kur iekļauti tikai tie Latvijas emigranti, kuri ir pirmās paaudzes aizbraucēji un dzīvo kādā ES valstī ārpus Latvijas, kuri aptaujas veikšanas brīdī strādāja uzņemtajā valstī un kuriem bija maģistra vai doktora grāds (atbilstoši 91% un 9%). Tātad augsti kvalificētā emigranta ES statusu šajā apakšizlasē nosaka tas, ka respondentam ir maģistra vai doktora grāds un viņš aptaujas brīdī strādā. Analīzē izmantotās apakšizlases lielums ir 820 respondenti.

Lai gan aptaujas dati kopumā ir uzskatāmi par tādiem, kas reprezentē Latvijas emigrantu kopumu ES, jāatzīmē arī daži aptaujas datu trūkumi, kas ir neizbēgami jebkurā aptaujā. Pirmām kārtām aptaujas datu ieguves metode ir interneta aptauja, kurai raksturīga respondentu pašizlase.

4.1. tabula. Respondentu raksturojums pēc emigrācijas valsts, dzimuma, vecuma, izglītības, etniskās piederības, laulātības statusa un emigrācijas laika ($N = 820$)

Emigrācijas valsts	%	N
Lielbritānija (aptaujas brīdī ES valsts)	22	182
Vācija	17	137
Īrija	4	34
Ziemeļvalstis, izņemot Norvēģiju	15	124
Dienvideiropas valstis	6	47
Rietumeiropas valstis, izņemot Lielbritāniju, Vāciju un Īriju	30	249
Austrumeiropas valstis	6	47
Dzimums		
Virietis	26	214
Sieviete	74	606
Vecums		
15–34	45	366
35–44	31	256
45–54	16	133
55+	8	65
Izglītības joma (iespējamās vairākas atbildes)		
Sociālās zinātnes, komerczinības un tiesības	45	368
Humanitārās zinātnes un māksla	22	181
Inženierzinātnes, ražošana un būvniecība	11	94
Pedagoģija	7	54
Veselības aprūpe un sociālā labklājība	11	90
Dabaszinātnes, matemātika un informācijas tehnoloģijas	13	105
Cits	2	15
Izglītības līmenis		
Maģistra grāds	91	749
Doktora grāds	9	71
Augsti kvalificētie STEM jomās ar maģistra vai doktora grādu	23	193
Etniskā piederība		
Latvietis	84	692
Krievs	11	87
Cita	5	41

Partnera etniskā piederība			
	Latvietis	20	161
	Krievs	2	20
	Cita	36	293
Nav partnera vai arī nav sniegta atbilde		42	346
Etniskā piederība			
	Pirms 2000	14	110
	2000–2003	9	73
	2004–2008	29	241
	Pēc 2008	48	396

Kā lielākajā daļā aptauju, arī šajā piedalījās tikai tie respondenti, kuri vēlējās vai kurus sasniedza apjomīgā informēšanas kampaņa par aptaujas veikšanu. Salīdzinājumā ar statistiskajiem novērtējumiem par emigrācijas plūsmām no Latvijas šajā aptaujā ir lielāks augsti kvalificētu sieviešu un latviešu īpatsvars (Hazans, 2015, 2019). 4.1. tabulā ir sniegts vispārīgs aptaujas apakšizlases respondentu raksturojums pēc emigrācijas valsts, dzimuma, vecuma, izglītības, etniskās piederības, laulātības statusa un emigrācijas laika, kas parāda, ka ES valstu pārstāvniecība ir samērā tuvu emigrācijas statistikai, bet sieviešu īpatsvars (76%) ir pārāk augsts, kā arī latviešu īpatsvars (84%) ir pārāk augsts.

ANALĪZES STRATĒGIJA

Lai pārbaudītu izvirzītās hipotēzes attiecībā uz faktoriem, kas nosaka atgriešanās plānus, izmantota binārās loģistiskās regresijas analīzes metode un *SPSS for Windows 22* programmatūra. Atkarīgais mainīgais regresijas vienādojumā bija atgriešanās plāni Latvijā tuvāko piecu gadu laikā. Lēmumi par neatkarīgajiem mainīgajiem pieņemti, balstoties gan uz iepriekšējos pētījumos iegūtajām atziņām, gan uz datu pieejamību veiktajā aptaujā.

Atkarīgā mainīgā apraksts

Lai noskaidrotu Latvijas emigrantu atgriešanās plānus, aptaujā tika iekļauti trīs jautājumi: (1) Vai jūs domājat, ka atgriezīsieties uz pastāvīgu dzīvi Latvijā tuvāko sešu mēnešu laikā? (2) Vai jūs domājat, ka atgriezīsieties uz pastāvīgu dzīvi Latvijā tuvāko piecu gadu laikā? (3) Vai jūs domājat, ka atgriezīsieties uz pastāvīgu dzīvi Latvijā vecumdienās?

Saskaņā ar aptaujas datiem kopumā 3% augsti kvalificēto Latvijas emigrantu, kas dzīvo ES, plāno atgriezties Latvijā tuvāko sešu mēnešu laikā. 10% apsver iespēju atgriezties uz pastāvīgu dzīvi Latvijā tuvāko piecu gadu laikā, bet 20% apsver iespēju atgriezties Latvijā vecumdienās (4.2. tabula). Kopumā 23% Latvijā atgriezties neplāno, bet 44% nav izlēmuši un varbūt noteiktos apstākļos atgrieztos. Turpmākā kvantitatīvo datu analīze vērsta uz tiem respondentiem, kas plāno atgriezties vidējā termiņā (piecu gadu laikā). Analīzes nolūkos visi aptaujātie ir sadalīti divās grupās: tie, kas plāno atgriezties Latvijā tuvāko piecu gadu laikā (ieskaitot tos, kas plāno atgriezties tuvāko sešu mēnešu laikā), un tie, kas neplāno atgriezties Latvijā tuvāko piecu gadu laikā. Tie aptaujātie, kas nesniedza skaidru atbildi par saviem atgriešanās plāniem, no datu analīzes ir izslēgti.

4.2. tabula. Atgriešanās plāni augsti kvalificētu Latvijas emigrantu vidū* ($N = 820$)

	%	N
Jā, tuvāko sešu mēnešu laikā	3	21
Jā, tuvāko piecu gadu laikā	10	79
Jā, vecumdienās	20	165
Varbūt, pie noteiktiem apstākļiem/nosacījumiem	44	362
Drīzāk nē	15	123
Noteikti nē	8	70

* Aptaujas datu rezultāti, kombinējot trīs jautājumu atbildes.

Neatkarīgie mainīgie

Lai analizētu, kuri augsti kvalificētie Latvijas emigranti ar lielāku varbūtību plāno atgriezties Latvijā piecu gadu laikā, visi neatkarīgie mainīgie ir iedalīti vairākās grupās. Pirmā grupa ir kontrolmainīgie, un galvenie sociāldemogrāfiskie rādītāji ir vecums, dzimums, etniskā piederība, partnera etniskā piederība, izglītība STEM jomās un emigrācijas laiks.

Respondentu vecums aptaujas apakšizlasē ir robežās no 23 līdz 75 gadiem, pavisam jauni cilvēki šajā analīzē nav iekļuvuši izglītības faktora dēļ (apakšizlasē iekļauti tikai tie, kam ir vismaz maģistra grāds). Dzimums analīzē kodēts tādējādi, ka 0 ir vīrietis, bet 1 ir sieviete. Etniskās piederības raksturošanai iekļauti divi mainīgie: latvieši un krievi (respondentu nosauktā tautība, kurai viņi jūtas piederīgi), jo atbilžu variantu “cita tautība” izvēlējies pavisam neliels skaits aptaujāto (5% jeb 41 respondents). Šie mainīgie kodēti tādējādi,

ka 0 ir nē, bet 1 ir jā jeb atbilstība pazīmei. Lai noteiktu aptaujāto partnera etniskās piederības ietekmi uz atgriešanās plāniem, arī izmantoti divi mainīgie: partneris ir latvietis vai partneris ir citas tautības pārstāvis, kas nav latviešu vai krievu. Šāds lēmums pieņemts tādēļ, ka to respondentu skaits, kuri norādīja, ka viņa partnera tautība ir krievu, ir ļoti neliels (2% jeb 20 respondenti), un sākotnējā regresijas analīze neuzrādīja šī mainīgā ietekmi uz atgriešanās plāniem. Salīdzinājumam 26% aptaujāto (293 respondenti) partneris ir citas tautības (ne latviešu, ne krievu). Arī šie mainīgie kodēti tādējādi, ka 0 ir nē, bet 1 ir jā jeb atbilstība pazīmei. Pētījumā īpaša interese ir par to, kādi migrācijas plāni nākotnē ir augsti kvalificētiem emigrantiem STEM jomās, tādēļ kā viens no neatkarīgajiem mainīgajiem iekļauts mainīgais par iegūto izglītību STEM jomās (23% aptaujas apakšizlasē).

Nemot vērā to, ka pēdējais lielākais emigrācijas vilnis no Latvijas saistīts ar 2008.–2009. gada ekonomisko krīzi (Hazans, 2019), 2008. gads ir izvēlēts par atskaites gadu, lai raksturotu laiku, kad notikusi emigrācija no Latvijas. Analīzē mainīgais kodēts tādējādi, ka 0 nozīmē – respondents ir emigrējis no Latvijas pirms 2009. gada, bet 1 nozīmē – respondents ir emigrējis pēc 2008. gada. Tie, kas emigrējuši pirms 2009. gada, uzskatāmi par emigrācijā ilgstoši dzīvojošajiem.

Otra neatkarīgo mainīgo grupa, kas izmantota regresijas analīzē, attiecas uz augsti kvalificēto Latvijas emigrantu ES galvenajiem emigrācijas motīviem. Analīzē ir iekļauti seši aptaujā biežāk atzīmētie emigrācijas motīvi. Visbiežāk minētais motīvs ir iespējas attīstīties (iegūt labu izglītību vai veidot karjeru), to norādījuši 44% respondentu. 31% kā emigrācijas galvenos motīvus atzīmējuši vēlmi uzlabot dzīves kvalitāti, 28% – vēlmi apskatīt pasauli, gūt jaunus iespaidus, draugus, 27% emigrēt motivējis tas, ka ārzemēs bija iespēja daudz labāk nopelnīt, savukārt 22% uzsver, ka viņi gribējuši dzīvot stabilā, sakārtotā valstī, bet 21% nav patikuši Latvijā notiekošie procesi un politiskā vide. Visi seši mainīgie kodēti tādējādi, ka 0 ir nē, bet 1 ir jā jeb atbilstība pazīmei.

Trešā mainīgo grupa attiecas uz respondentu integrāciju uzņemšanās valsts darba tirgū. Visi apakšizlasē iekļautie respondenti aptaujas brīdī bija strādājoši, tādēļ viņu integrācijas raksturošanai mītnes valsts darba tirgū izmantots mainīgais, kas mēra respondenta apmierinātību ar savu darbu, un uztvertās diskriminācijas pieredze. Aptaujas anketā apmierinātība ar darbu vērtēta 10 ballu skalā, kur 1 nozīmē – ļoti neapmierināts ar savu darbu, bet 10 – ļoti apmierināts ar savu darbu. Analīzei tika izveidots jauns mainīgais, kas iekļauj atbildes ar vērtējumu no 7 līdz 10 (76% respondentu). Mainīgais “Apmierinātība ar darbu”

kodēts ar 0 (nav pazīmes) un 1 (ir pazīme). Uztvertā diskriminācija aptaujas anketā mērīta ar sešiem indikatoriem: (1) jums biežāk nekā vietējiem uzdod neizdevīgus un/vai nepatīkamus darbus; (2) jums ir grūtāk nekā vietējiem vienoties par piemērotu darba grafiku; (3) jums izvirza striktākas darba disciplīnas un/vai darba produktivitātes prasības nekā vietējiem; (4) jums vienmēr jāiet atvaļinājumā “sliktajā” gadalaikā; (5) par līdzīgu darbu jūs saņemat mazāku atalgojumu nekā vietējie iedzīvotāji; (6) cita veida netaisnīga attieksme no darba devēja puses. Analīzes nolūkos tika izveidots summārais uztvertās diskriminācijas mainīgais, kas parāda, vai respondents ir izjutis netaisnīgu attieksmi kādā no aptaujā iekļautajām diskriminācijas situācijām. Izveidotais mainīgais kodēts ar 0 (nav pazīmes) un 1 (ir pazīme). Saskaņā ar aptaujas rezultātiem kopumā 19% augsti kvalificēto Latvijas emigrantu ir saskārušies ar uztverto diskrimināciju jeb netaisnīgu attieksmi salīdzinājumā ar darba kolēģiem.

Ceturtā un piektā mainīgo grupa attiecas uz piederības sajūtu mītnes zemei un Latvijai. Aptaujas anketā kopumā bija daudz jautājumu, kas raksturo piederības sajūtu. Dažādi mainīgie tika testēti faktoru analīzē, un izvēlētie mainīgie ir tie, kas uzrādīja augstāko savstarpējo korelāciju piederības faktora veidošanā. Piederības sajūtu mītnes zemei raksturo četri mainīgie: (1) regulāri seko līdzī notiekošajam mītnes zemē (1_jā, regulāri); (2) jūtas ļoti vai zināmā mērā piederīgs mītnes zemes iedzīvotājiem (1_jā); (3) jūtas cieši vai ļoti cieši saistīts ar valsti, kurā šobrīd dzīvo (1_jā); (4) ir tuvi draugi starp “vietējiem” mītnes zemē (1_jā). Septiņi mainīgie, kas raksturo piederības sajūtu Latvijai, arī tika izvēlēti, pamatojoties uz iepriekš veiktās faktoru analīzes rezultātiem: (1) regulāri seko līdzī notiekošajam Latvijā (1_jā, regulāri); (2) jūtas ļoti vai zināmā mērā piederīgs Latvijas iedzīvotājiem (1_jā); (3) jūtas cieši vai ļoti cieši saistīts ar Latviju (1_jā); (4) ir tuvi draugi, kas dzīvo Latvijā (1_jā); (5) pieder dzīvoklis vai māja Latvijā (1_jā); (6) regulāri atbalsta kādu no saviem radniekiem vai draugiem Latvijā finansiāli (vismaz četras reizes gadā) (1_jā); (7) brauc uz Latviju vismaz reizi pusgadā (1_jā). Aptaujas rezultāti atklāj, ka no augsti kvalificētajiem Latvijas emigrantiem ES 74% regulāri seko līdzī notiekošajam Latvijā un 68% regulāri seko līdzī notiekošajam mītnes zemē. 74% jūtas cieši vai ļoti cieši saistīti ar Latviju, bet 57% – ar mītnes valsti. 65% respondentu jūtas piederīgi Latvijas iedzīvotājiem, bet 48% – mītnes valsts iedzīvotājiem. 91% aptaujāto ir tuvi draugi Latvijā, bet 66% – starp “vietējiem” mītnes zemē. 50% augsti kvalificēto Latvijas emigrantu brauc uz Latviju vismaz reizi pusgadā. Ievērojami mazāks skaits (24%) regulāri atbalsta kādu no saviem radniekiem vai draugiem Latvijā finansiāli (vismaz četras reizes gadā), bet 55% pieder dzīvoklis vai māja Latvijā.

Kopumā visi neatkarīgie mainīgie, izņemot vecumu, ir pārveidoti par binārajiem mainīgajiem, kur 1 nozīmē, ka noteikta pazīme ir piemītoša, bet atbildes “nē” vai “grūti pateikt” ir apkopotas un kodētas kā 0.

4.3. ANALĪZES REZULTĀTI

Binārās loģistiskās regresijas analīzes modelis ar galvenajiem faktoriem, kas ietekmē atgriešanās plānus, ir saīsināti apkopots 4.3. tabulā. Regresijas modeļa raksturošanai izmantotā rādītāja Neigelkerkes R^2_N (angl. – *Nagelkerke's R^2_N*) vērtība ir 0,371, kas nozīmē, ka konkrētais regresijas analīzes modelis izskaidro 37,1%. Statistika, kas raksturo atkarīgo mainīgo un neatkarīgos mainīgos, ir apkopota 4.4. tabulā.

4.3. tabula. Binārās loģistiskās regresijas analīzes modelis ar galvenajiem faktoriem, kas ietekmē atgriešanās plānus

	B	Sig.	Exp(B)	95% C.I. attiecībā uz	
				EXP(B)	
				Augšējā	Apakšējā
<i>Pamata raksturojums</i>					
Vecums	0,009	0,567	1,009	0,979	1,039
Dzimums (1_sievietes)	0,070	0,824	1,072	0,580	1,982
Augsti kvalificētie STEM jomās	0,741	0,016	2,099	1,149	3,835
Latvieši	0,466	0,542	1,593	0,357	7,106
Krievi	-0,881	0,304	0,414	0,077	2,226
Partneris latvietis	-0,455	0,161	0,634	0,335	1,200
Partneris krievs	-1,645	0,000	0,193	0,096	0,387
Emigrējis pēc 2008. gada	0,584	0,039	1,793	1,028	3,126
<i>Emigrācijas motivācija</i>					
Ārzemēs bija iespēja daudz labāk nopelnīt (1_jā)	-0,348	0,292	0,706	0,370	1,348
Vēlme uzlabot savas dzīves kvalitāti (1_jā)	-0,233	0,506	0,792	0,398	1,575
Gribēju dzīvot stabilā, sakārtotā valstī (1_jā)	-0,616	0,216	0,540	0,204	1,433
Nepatika Latvijā notiekošie procesi, politiskā vide (1_jā)	-1,743	0,008	0,175	0,049	0,631
Iespējas attīstīties (iegūt labu izglītību vai veidot karjeru) (1_jā)	-0,430	0,147	0,650	0,363	1,163

Vēlme apskatīt pasauli, gūt jaunus iespaidus, draugus (1_jā)	0,820	0,006	2,270	1,259	4,095
Piederības sajūta mītnes valstij					
Regulāri seko līdzī notiekošajam mītnes zemē (1_jā, regulāri)	0,060	0,834	1,062	0,607	1,856
Jūtas ļoti vai zināmā mērā piederīgs mītnes zemes iedzīvotājiem (1_jā)	-0,289	0,340	0,749	0,414	1,356
Jūtas cieši vai ļoti cieši saistīts ar valsti, kurā šobrīd dzīvo (1_jā)	-1,359	0,000	0,257	0,142	0,464
Ir tuvi draugi starp "vietējiem" mītnes zemē (1_jā)	-0,267	0,337	0,766	0,445	1,320
Piederības sajūta Latvijai					
Regulāri seko līdzī notiekošajam Latvijā (1_jā, regulāri)	0,648	0,091	1,911	0,901	4,056
Jūtas ļoti vai zināmā mērā piederīgs Latvijas iedzīvotājiem (1_jā)	0,591	0,090	1,805	0,912	3,573
Jūtas cieši vai ļoti cieši saistīts ar Latviju (1_jā)	0,914	0,069	2,495	0,930	6,694
Ir tuvi draugi, kas dzīvo Latvijā (1_jā)	1,063	0,107	2,895	0,793	10,562
Pieder dzīvoklis vai māja Latvijā (1_jā)	0,192	0,492	1,212	0,701	2,096
Regulāri atbalsta kādu no saviem radniekiem vai draugiem Latvijā finansiāli (vismaz četras reizes gadā) (1_jā)	-0,250	0,431	0,779	0,419	1,450
Brauc uz Latviju vismaz reizi pusgadā (1_jā)	0,491	0,078	1,634	0,946	2,824
Integrācija darba tirgū					
Ir pieredzējis diskriminējošu attieksmi darbā (1_jā)	-0,177	0,596	0,838	0,436	1,610
Ir apmierināts ar darbu (1_jā)	0,084	0,772	1,088	0,615	1,925
Konstante	-4,712	0,000	0,009		
Neigelkerkes R^2_N	0,371				

4.4. tabula. Statistika, kas raksturo atkarīgo mainīgo un neatkarīgos mainīgos ($N = 820$)

	%	N
Plāno atgriezties Latvijā tuvāko piecu gadu laikā (1_jā)	12	100
Pamata raksturojums		
Dzimums (1_sievietes)	74	606
Augsti kvalificētie STEM jomās	23	193
Latvieši	84	692
Krievi	11	87
Partneris latvietis	20	161

Partneris krievs	36	293
Emigrējis pēc 2008. gada	48	396
Emigrācijas motivācija		
Ārzemēs bija iespēja daudz labāk nopelnīt (1_ajā)	27	218
Vēlme uzlabot savas dzīves kvalitāti (1_ajā)	31	257
Gribēju dzīvot stabilā, sakārtotā valstī (1_ajā)	22	178
Nepatika Latvijā notiekošie procesi, politiskā vide (1_ajā)	21	170
Iespējas attīstīties (iegūt labu izglītību vai veidot karjeru) (1_ajā)	44	360
Vēlme apskatīt pasauli, gūt jaunus iespaidus, draugus (1_ajā)	28	232
Piederības sajūta mītnes valstij		
Regulāri seko līdzī notiekošajam mītnes zemē (1_ajā, regulāri)	68	554
Jūtas ļoti vai zināmā mērā piederīgs mītnes zemes iedzīvotājiem (1_ajā)	48	395
Jūtas cieši vai ļoti cieši saistīts ar valsti, kurā šobrīd dzīvo (1_ajā)	57	466
Ir tuvi draugi starp "vietējiem" mītnes zemē (1_ajā)	65	534
Piederības sajūta Latvijai		
Regulāri seko līdzī notiekošajam Latvijā (1_ajā, regulāri)	74	605
Jūtas ļoti vai zināmā mērā piederīgs Latvijas iedzīvotājiem (1_ajā)	65	529
Jūtas cieši vai ļoti cieši saistīts ar Latviju (1_ajā)	74	609
Ir tuvi draugi, kas dzīvo Latvijā (1_ajā)	91	746
Pieder dzīvoklis vai māja Latvijā (1_ajā)	55	451
Regulāri atbalsta kādu no saviem radniekiem vai draugiem Latvijā finansiāli (vismaz četras reizes gadā) (1_ajā)	24	201
Brauc uz Latviju vismaz reizi pusgadā (1_ajā)	50	411
Integrācija darba tirgū		
Ir pieredzējis diskriminējošu attieksmi darbā (1_ajā)	19	159
Ir apmierināts ar darbu (1_ajā)	76	626

ATGRIEŠANĀS PLĀNI, EMIGRĀCIJAS MOTIVĀCIJA UN SOCIĀLDEMOGRĀFISKIE RĀDĪTĀJI

Binārās loģistiskās regresijas modelis par faktoriem, kas ietekmē augsti kvalificētu Latvijas emigrantu ES atgriešanās plānus, atklāj, ka tos neietekmē respondentu vecums un dzimums. Pretēji sagaidītajam, atgriešanās plānus būtiski neietekmē arī respondentu tautība. Tajā pašā laikā regresijas analīze atklāj viennozīmīgi negatīvu korelāciju starp jauktām partnerattiecībām un plāniem atgriezties Latvijā. Tātad – ja emigranta vīrs vai sieva / partneris

nav latviešu vai krievu tautības, atgriešanās Latvijā visdrīzāk nav plānota. Kontrolējot visus citus faktorus, augsti izglītotie emigranti STEM jomās ar lielāku varbūtību apsver iespēju atgriezties Latvijā. Varbūtība, ka tiek apsvērta atgriešanās Latvijā, ir augstāka arī to emigrantu vidū, kas Latviju atstājuši pēc 2008. gada. Emigrantus, kas aizbraukuši pēc 2008. gada, ir ietekmējušas divas tendences – pirmkārt, migrācijas vilnis, kas saistīts ar 2008.–2009. gada ekonomisko krīzi; otrkārt, pēckrīzes periodam raksturīgā situācija, kad emigrācija tiek uztverta kā “jaunais normālais” (Hazans, 2019). Šos migrantus raksturo arī tas, ka viņi emigrācijā ir salīdzinoši neilgu laiku, tādēļ vēl nav izveidojušās tik ciešas saites ar mītnes valsti.

Analizējot, vai migrācijas motīvi ietekmē atgriešanās plānus, konstatēts, ka tiem ir būtiska ietekme. Tas iezīmē atšķirīgas tendences salīdzinājumā ar H. de Hāsa un Tinekes Fokemas (*Tineke Fokkema*) (Haas & Fokkema, 2011) veiktā pētījuma rezultātiem. Kontrolējot citu mainīgo ietekmi, analīze atklāj, ka tie respondenti, kas ir emigrējuši, lai apskatītu pasauli, gūtu jaunus iespaidus un draugus, ar lielāku varbūtību apsver iespēju tuvāko piecu gadu laikā atgriezties. Savukārt tie Latvijas emigranti, kas emigrējuši, jo viņiem nepatika Latvijā notiekošie procesi un politiskā vide, ar mazāku varbūtību apsver iespēju tuvāko piecu gadu laikā atgriezties. Citiem visbiežāk minētajiem emigrācijas motīviem nav ietekmes uz Latvijas emigrantu atgriešanās plāniem.

121

ATGRIEŠANĀS PLĀNI UN INTEGRĀCIJA MĪTNES VALSTS DARBA TIRGŪ

Pretēji sagaidītajam, mainīgie, kas izmantoti, lai raksturotu migrantu integrāciju mītnes valsts darba tirgū, neietekmē Latvijas emigrantu atgriešanās plānus. Kontrolējot visus citus faktorus, neapmierinātie ar darbu, kā arī tie, kas ir izjutuši netaisnīgu attieksmi darbā vai diskrimināciju, nepauž vēlmi atgriezties Latvijā ar lielāku varbūtību kā citi. Binārās loģistiskās regresijas analīzē abi minētie mainīgie nozīmīgi neietekmē plānus atgriezties tuvākajos piecos gados. Šajā gadījumā, iespējams, ir jāņem vērā arī apakšizlases ierobežojumi, jo tajā iekļauti tikai strādājoši augsti izglītoti emigranti. Ņemot vērā iepriekš minēto, secinājumi par neoklasiskās ekonomikas hipotēzi būtu jāizdara piesardzīgi, un tos nepieciešams pārbaudīt citā pētījumā, kur analīzes datu masīvā iekļauti arī tie augsti kvalificētie Latvijas emigranti, kas aptaujas brīdī kādu iemeslu dēļ nestrādā. Iespējams, viens no skaidrojumiem saistīts arī ar to, ka augsti kvalificēti Latvijas emigranti ir salīdzinoši labi integrēti ES uzņemošo valstu darba tirgos.

ATGRIEŠANĀS PLĀNI UN PIEDERĪBAS SAJŪTA MĪTNES ZEMEI UN LATVIJAI

Vairākos pētījumos atklāts, ka piederības sajūta mītnes zemei un izcelsmes valstij ir nozīmīgi faktori attiecībā uz emigrantu plāniem atgriezties izcelsmes valstī (Jong, 2000; Constant & Massey, 2002; Dustmann, 2003; Gibson & McKenzie, 2009). Binārās loģistiskās regresijas analīze apstiprina izvirzīto hipotēzi, ka tie, kam ir ciešas saites ar izcelsmes valsti, ar lielāku varbūtību apsver atgriešanos tuvāko piecu gadu laikā. Savukārt tie, kam ir ciešas saites ar mītnes valsti, ar mazāku varbūtību apsver atgriešanos Latvijā. Konkrētāk aplūkojot katra mainīgā ietekmi, var redzēt, ka tie, kuri brauc uz Latviju vismaz reizi pusgadā, jūtas cieši vai ļoti cieši saistīti ar Latviju, un tie, kuriem ir trīs vai vairāk tuvi draugi Latvijā un kuri jūtas piederīgi Latvijas iedzīvotājiem, ar lielāku varbūtību apsver atgriešanos Latvijā. Savukārt tie, kas jūtas cieši vai ļoti cieši saistīti ar mītnes valsti, ar mazāku varbūtību apsver atgriešanos Latvijā. Pretēji gaidītajam, tas, ka respondents regulāri finansiāli atbalsta kādu no saviem radniekiem vai draugiem Latvijā (vismaz četras reizes gadā), būtiski neietekmē atgriešanās plānus. To daļēji varētu skaidrot ar to, ka strādāšana ārvalstīs ļauj labāk sniegt nepieciešamo palīdzību tuviniekiem Latvijā, nekā tas būtu, atgriežoties Latvijā.

SECINĀJUMI

Binārās loģistiskās regresijas analīze par faktoriem, kas ietekmē plānus atgriezties Latvijā, ļauj izdarīt vairākus būtiskus secinājumus. Attiecībā uz dažādām transnacionālajām aktivitātēm analīze atklāj, ka ciemošanās Latvijā vismaz reizi pusgadā, tuvi draugi Latvijā un sekošana notikumiem Latvijā pozitīvi ietekmē atgriešanās plānus. Vienlaikus ekonomiskas transnacionālās aktivitātes, šajā gadījumā regulāra naudas sūtīšana saviem radniekiem vai draugiem Latvijā un māja vai dzīvoklis īpašumā Latvijā, būtiski neietekmē vidēja termiņa atgriešanās plānus. Viens no skaidrojumiem šim atklājumam varētu būt saistīts ar to, ka šajos gadījumos atgriešanās, iespējams, ir plānota vēlāk vai vecumdienās. Cits skaidrojums, kas neizslēdz iepriekšējo, ir saistīts ar nepieciešamību gūt salīdzinoši lielus ienākumus, lai varētu uzturēt savus īpašumus un finansiāli atbalstīt tuviniekus Latvijā, un, ļoti iespējams, labākas peļņas iespējas ir, uzturoties ārzemēs. Šie skaidrojumi sasaistās ar NELM pieejas skaidrojošo modeli, bet, lai to apstiprinātu, nepieciešami citi pētījumi, un konkrētais regresijas modelis to neskaitro.

Ciešas saites ar Latviju būtiski paaugstina varbūtību, ka augsti kvalificētie Latvijas emigranti plānos atgriezties Latvijā. Visspēcīgākā pozitīvā ietekme uz atgriešanās plāniem tuvāko piecu gadu laikā ir mainīgajam “Jūtas cieši vai ļoti cieši saistīts ar Latviju”. Tas sakrīt ar secinājumiem vairākos citos pētījumos (Jong, 2000; Constant & Massey, 2002; Dustmann, 2003; Gibson & McKenzie, 2009).

Vienlaikus sociāli kulturālajai integrācijai uzņemtajā valstī drīzāk ir negatīva ietekme uz plāniem atgriezties Latvijā. Tādiem mainīgajiem kā “Jūtas cieši vai ļoti cieši saistīts ar valsti, kurā šobrīd dzīvoju” un partneris, kas nav ne latvietis, ne krievs, ir būtiska negatīva ietekme uz plāniem atgriezties. Pētījums arī atklāj, ka tie, kas aizbraukuši no Latvijas pirms 2009. gada, tāpat salīdzinoši ilgāku laiku dzīvo ārpus Latvijas, retāk apsver atgriešanās iespējas. Šāda tendence ir identificēta arī citos pētījumos (Constant & Massey, 2002; Dustmann, 2003; Hercog & Siddiqui, 2014) un tiek skaidrota ar ilgāk pavadīto laiku uzņemtajā valstī, kas sekmē ciešāku integrāciju tajā.

Pētījuma rezultāti par migrācijas motīvu ietekmi uz atgriešanās plāniem liecina, ka tikai neekonomiskie motīvi būtiski ietekmē plānošanu vai neplānošanu atgriezties. Tie Latvijas emigranti, kas ir emigrējuši, lai apskatītu pasauli, gūtu jaunus iespaidus un draugus, ar lielāku varbūtību apsver iespēju tuvāko piecu gadu laikā atgriezties. Savukārt tie Latvijas emigranti, kas emigrējuši, jo viņiem nepatika Latvijā notiekošie procesi un politiskā vide, tieši pretēji – ar mazāku varbūtību apsver iespēju tuvāko piecu gadu laikā atgriezties.

Pretēji gaidītajam augsti kvalificēto Latvijas emigrantu tautībai nav būtiskas ietekmes uz plāniem atgriezties; to, iespējams, var skaidrot ar aptaujas metodi – interneta aptauju, kurai raksturīga respondentu pašizlase.

Nozīmīgs secinājums attiecas uz augsti kvalificētiem emigrantiem STEM jomās. Analīzes rezultāti liecina, ka šie emigranti ar lielāku varbūtību apsver iespēju atgriezties Latvijā tuvāko piecu gadu laikā. Iespējams, šī augsti kvalificēto emigrantu grupa saskata Latvijā labākas iespējas gan atrast darbu ar labu samaksu, gan justies novērtētiem, jo STEM jomas publiskajā diskursā ir definētas kā prioritāras (Izglītības un zinātnes ministrija, 2017).

Aplūkojot neoklasiskās ekonomikas modeļa skaidrojošo potenciālu, jāsecina, ka šī binārās loģistikās regresijas analīze nesniedz tam apstiprinājumu. Hipotēze, kas izvirzīta, balstoties uz neoklasiskās ekonomikas pieeju, proti, ka tie Latvijas emigranti, kas saskaras ar ekonomiskām grūtībām (nav apmierināti ar darbu un ir saskārušies ar netaisnīgu attieksmi darbavietā), ar lielāku varbūtību apsvērs atgriešanos Latvijā, šajā gadījumā neapstiprinājās. Iespējams, šis modelis nav piemērojams, lai skaidrotu augsti kvalificētu migrantu

atgriešanās plānus. Analīze parāda, ka atgriešanās plānos lielāka ietekmes varbūtība ir tiem faktoriem, kas nav saistīti ar ekonomiskiem apsvērumiem. Tas ļauj secināt, ka augsti kvalificētu Latvijas emigrantu atgriešanās Latvijā ir neekonomisks fenomens.

Jāuzsver arī, ka šī analīze ir vērsta nevis uz augsti kvalificēto emigrantu faktisko atgriešanos Latvijā, bet gan uz viņu plāniem atgriezties. Šādai pieejai ir zināmi ierobežojumi, jo atgriešanās plāni nenozīmē atgriešanos, bet gan tikai atgriešanās iespējamību. Reizē faktiskā atgriešanās ne vienmēr ir saistīta ar plānotu darbību un vēlmi atgriezties, jo dzīvē mēdz notikt dažādas neparedzētas lietas, kas izmaina plānus (Bree, Davids, & Haas, 2010). Tātad atgriešanās plāni jāuzskata nevis par faktisko atgriešanās prognozi, bet gan par atgriešanās priekšnosacījumiem, un tie raksturo migrantu attieksmi pret savu migrācijas pieredzi (Carling & Pettersen, 2014).

Izvērtējot dažādus veiktās analīzes ierobežojumus, jāmin vēl vairāki aspekti. Pirmkārt, ierobežojumi, kas attiecas uz aptaujas izlasi, otrkārt, ierobežojumi, kas attiecas uz aptaujā iekļautajiem jautājumiem, un treškārt, ierobežojumi, kas attiecas uz šādām aptaujām raksturīgo metodoloģisko nacionālismu. Analīze balstās uz Latvijā lielākās emigrantu aptaujas datiem, kas ir ļoti nozīmīgi, jo ļauj veidot specifiskas apakšizlases noteiktām grupām, šajā gadījumā – augsti izglītotiem un strādājošiem Latvijas pirmās paaudzes emigrantiem ES valstīs. Vienlaikus konkrētajā aptaujā izmantotā metode ietver noteiktus ierobežojumus, jo tā ir pašizlases aptaujas metode. Jāatzīmē gan, ka pašizlases elements piemīt jebkurai aptaujai, kur potenciālais respondents var atteikties piedalīties pētījumā, bet šajā gadījumā potenciālajam respondentam faktiski ir jābūt ieinteresētam Latvijas emigrantu un diasporas jautājumos, lai viņš vispār sāktu aizpildīt aptaujas anketu. Konkrētajā aptaujā pašizlase ir sekmējusi to, ka aptaujā vairāk ir piedalījušās augsti kvalificētas sievietes un latvieši. Hipotētiski arī tie krievu un citu tautību Latvijas emigranti, kas piedalījušies aptaujā, visticamāk, izjūt ciešāku piederību un saites ar Latviju, ja reiz aptaujas uzaicinājums tos ir sasniedzis (skatīt aptaujas dalībnieku rekrutācijas aprakstu) un viņi ir izlēmuši tajā piedalīties. Otrkārt, pieejamie aptaujas dati ierobežo iespēju aplūkot migrācijas trajektorijas ilgākā laika posmā un skatīt dažādus migrācijas modeļus (cirkulārā migrācija, atgriešanās pēc pensijas u. tml.), kā arī piederības sajūtu vairākām mītnes valstīm. Šo trūkumu mazliet novērš emigrantu aptaujas otrā viļņa dati, kuru padziļināta analīze ļaus izsekot konkrētā longitudinālā pētījuma paneļa emigrantu migrācijas trajektorijām. Attiecībā uz atgriešanās plāniem redzams, ka to augsti kvalificēto emigrantu skaits, kas tuvāko piecu

gadu laikā plāno atgriezties Latvijā, 2019. gada aptaujā ir līdzīgs 2014. gada aptaujas rezultātiem (2014. gadā 12%, 2019. gadā 11%). Tomēr, arī ņemot vērā šos papildinājumus, jāatzīst, ka migrācijas trajektorijas ir tik komplekss fenomens, ka to var izanalizēt tikai ilgstošos un atkārtotos (longitudinālos) pētījumos vairāku gadu desmitu laikā.

126 5. DISKRIMINĀCIJAS UZTVERE AUGSTI KVALIFICĒTU LATVIJAS SIEVIEŠU VIDŪ EMIGRĀCIJĀ

Augsti kvalificētu sieviešu migrācija ir aizvien pieaugošs fenomens daudzās pasaules valstīs. Piemēram, laika posmā no 2000. līdz 2011. gadam augsti izglītoto migranšu skaits OECD valstīs ir pieaudzis par 80% (IOM/OECD, 2014). Kopumā ir būtiski palielināties arī pētījumu skaits un zināšanas par augsti kvalificētu sieviešu migrāciju (Triandafyllidou & Isaakyan, 2016), tomēr līdz šim pētījumi lielākoties neskāra Austrumeiropas vai Baltijas valstu augsti kvalificēto sieviešu migrāciju. Augsti kvalificēto sieviešu migrācijas pētījumi citās valstīs rāda, ka, neskatoties uz priekšrocībām, ko sniedz izglītība un profesionālā kvalifikācija, augsti kvalificētas migrantes saskaras ar diskrimināciju un grūtībām adaptēties uzņemtajās valstīs (Bailey & Mulder, 2017). Ne tikai mazkvalificētas, bet arī augsti kvalificētas migrantes ir pakļautas dažādām sociālās stratifikācijas un diskriminācijas sistēmām gan savā izcelsmes valstī, gan arī uzņemtajā valstī – tas izpaužas kā noteiktas dzimumu vai šķiru privilēģijas vai diskriminācija. Uzņemtajās valstīs kopumā lielāks pieprasījums darba tirgū ir pēc augsti kvalificētiem indivīdiem, kas ir mobili

un elastīgi, gatavi pielāgoties visām prasībām, tādēļ lielākoties priekšroka tiek dota jauniem neprecētiem vīriešiem (Xiang, 2007; Kirk, Bal, & Janssen, 2017). Dzimuma diskriminācija kombinācijā ar etnisko diskrimināciju kavē migrantu integrāciju uzņemtajā valstī, un tas kopumā ir vērtējams negatīvi. Lai gan dzimuma perspektīva migrācijas pētījumos netiek ignorēta, dzimuma dimensija diskriminācijas izpētē migrantu vidū pagaidām nav īpaši analizēta, īpaši attiecībā uz Latvijas emigrantiem. Tādēļ šajā nodaļā aplūkota augsti kvalificēto Latvijas emigranšu pieredze attiecībā uz netaisnīgu vai diskriminējošu izturēšanos mītnes valsts darbavietā.

Galvenā uzmanība pievērsta tādām fenomenam kā uztvertā diskriminācija, kas citos pētījumos lielākoties aplūkota no uzņemšanās valsts perspektīvas (Portes, Parker, & Cobas, 1980; Aguirre, Saenz, & Hwang, 1989; Brüß, 2008; Estrada, Tsai, & Chandler, 2008; Vancluysen & Van Craen, 2010). Nosūtošās valsts perspektīva līdz šim pētījumos par uztverto diskrimināciju skarta reti. Viens no nedaudziem pētījumiem, kas pievērsies Latvijas migrantu diskriminācijai, ir Aivara Tabūna (Tabun, 2019) pētījums. Saskaņā ar to 35% Latvijas emigrantu ir saskārušies ar netaisnīgu attieksmi vai diskrimināciju darbavietā. Visbiežāk netaisnīga attieksme norādīta saistībā ar atalgojumu. 18% Latvijas emigrantu atzīst, ka par līdzīgu darbu ir saņēmuši mazāku atalgojumu nekā vietējie iedzīvotāji. Šis pētījums arī atklāj, ka mazkvalificētie un vidēji kvalificētie emigranti biežāk nekā vadītāji un augsti kvalificēti speciālisti saskaras ar diskrimināciju darbā. A. Tabūna pētījuma rezultāti atkārtoti apstiprina jau citos pētījumos identificēto, ka Latvijas emigranti darba devēju attieksmi pret darbiniekiem ārvalstīs vērtē pozitīvāk salīdzinājumā ar Latvijas darba devējiem – saskarē ar tiem viņi netaisnīgu attieksmi sastop biežāk un ir mazāk apmierināti (Mieriņa, 2016). Tomēr jānorāda, ka minētajos pētījumos uztvertā diskriminācija nav aplūkota ne dzimumu perspektīvā, ne arī saistībā ar integrāciju mītnes valstī.

Šīs nodaļas galvenais pētnieciskais jautājums ir: kādi faktori palielina darbavietā uztvertās diskriminācijas varbūtību augsti kvalificētu sieviešu emigrantu vidū ārvalstīs?

Lai atbildētu uz šo jautājumu, izmantoti ESF projekta “Latvijas emigrantu kopienas: nacionālā identitāte, transnacionālās attiecības un diasporas politika” dati. Analīzē ir aplūkotas tādas faktoru grupas kā sociāldemogrāfiskie rādītāji, emigrantu ekonomiskās integrācijas rādītāji un piederības sajūta mītnes zemei un Latvijai. Analīzes nolūkiem izveidota apakšizlase, kurā iekļautas Latvijas pirmās paaudzes emigrantes ar augstāko izglītību ($N = 2332$), kuras aptaujas laikā strādāja.

Jēdziens “uztvertā diskriminācija” attiecas uz situācijām, kad indivīds uzskata, ka pret viņu ir izturējušies netaisnīgi, un šajā nodaļā tas vienmēr attieksies uz diskrimināciju darbavietā. Uztvertā diskriminācija ne vienmēr nozīmē patiešām objektīvu diskriminējošu darbību, par kuru varētu vērsties tiesā. Tā drīzāk ir netaisnības sajūta, indivīda subjektīvā uztvere, kas dažkārt ir balstīta uz nepilnīgu informāciju, bet kvantitatīvā aptaujā visas situācijas detaļas nav iespējams noskaidrot. Vienlaikus subjektīvā situācijas interpretācija noteiktos gadījumos ir arī objektīvi diskriminācijas gadījumi, bet tie šajā nodaļā padziļināti netiks aplūkoti, pētniecisko lauku norobežojot un analīzi vēršot tikai uz uztvertās diskriminācijas fenomenu.

Dažādās uzņemtajās valstīs ir atšķirīgas antidiskriminācijas politikas un politikas, kas vērstas uz migrantu integrāciju. Tās determinē noteiktu migrācijas pieredzes kontekstu makrolīmenī gan attiecībā uz augsti kvalificētiem migrantiem, gan arī viņu darba devējiem. Migrācijas politikas dzimuma perspektīvā ir analizējuši daudzi pētnieki (Boucher & Cerna, 2014; Cerna, 2011; Kofman, 2014; Triadafilopoulos, 2013). Viņu iestrādes ļauj skaidrāk interpretēt pētījuma rezultātus noteiktos kontekstos. Arī šajā analīzē ir pievērsta uzmanība atšķirībām uztvertās diskriminācijas ziņā dažādu valstu kontekstos.

Nodaļas sākumā ir sniegts ieskats galvenajās atziņās no iepriekš veiktajiem pētījumiem par sievietes migrāciju un diskriminācijas pieredzi. Turpinājumā aplūkoti pieejamie dati par augsti kvalificētu sievietes migrāciju un to galvenie raksturojošie rādītāji. Pētījuma datu analīzes sadaļu ievada analīzes datu un pieejas raksturojums. Analīzes rezultātu izklāstam seko diskusija par pētījuma rezultātiem un galvenie secinājumi.

5.1. IEPRIEKŠ VEIKTO PĒTĪJUMU GALVENĀS ATZIŅAS UN PĀRBAUDEI IZVIRZĪTĀS HIPOTĒZES

Pētījumos ir atklāts, ka, neskatoties uz relatīvi labvēlīgāko situāciju, arī augsti kvalificētas migrantes saskaras ar diskrimināciju, zemāku atalgojumu, nedrošiem līguma nosacījumiem, zināšanu neatbilstību darba tirgus prasībām un nereti arī darbu, kas neatbilst kvalifikācijai (Grigoleit-Richter, 2017). Piemēram, augsti kvalificēti imigranti OECD valstīs gandrīz divas reizes biežāk ir pārāk kvalificēti viņu veiktajam darbam salīdzinājumā ar mītnes zemes pamatiedzīvotājiem (OECD/EU, 2015). Vienlaikus migranti paši ne vienmēr uztver noteiktas prakses kā diskriminējošas, jo viņu iespējas uzņemtajā valstī, saskaroties ar diskriminējošām praksēm, tik un tā ir labākas nekā izcelsmes

valstī (Waters & Kasinitz, 2013). Jāatzīmē, ka salīdzinoši zems sieviešu diskriminācijas līmenis uzņemtajās valstīs ir arī būtisks pievilksanas faktors, kādēļ augsti kvalificētas sievietes pārceļas uz dzīvi šajās valstīs, jo sievietes migrācijas gadījumā labprātāk izvēlas tās valstis, kur tām ir vairāk iespēju un tiesību (Ferrant & Tuccio, 2015).

Migrantu diskriminācijas pētījumi, kas vērsti uz saistības noskaidrošanu starp uztverto diskrimināciju un integrāciju uzņemtajā valstī, piedāvā vairākas teorētiskās perspektīvas (Portes, Parker, & Cobas, 1980; Aguirre, Saenz, & Hwang, 1989; Estrada, Tsai, & Chandler, 2008; Vancluysen & Van Craen, 2010). Viena no agrīnajām teorijām, kas aplūko asimilācijas un diskriminācijas korelāciju, ir asimilācijas teorija, ko izstrādājis Miltons M. Gordons (*Milton M. Gordon*) (1964). Saskaņā ar viņa pieeju asimilācijai ir vairākas pakāpes, un augstākais asimilācijas līmenis ir sasniegts tajā gadījumā, kad vairs nav savstarpēju aizspriedumu, diskriminācijas, vērtību un varas attiecību konflikta. M. Gordons un viņa sekotāji pieņem, ka, asimilējoties uzņemtajā valstī dominējošajā grupā, migrantu minoritātes mazāk saskaras ar uztverto un reālo diskrimināciju, jo tad, ja migranti pārvalda mītnes zemes valodu, kultūras normas un vērtības, dominējošā grupa tos labāk pieņem un diskriminācija samazinās.

Citu teorētisko pieeju piedāvā A. Portess ar saviem kolēģiem (Portes, Parker, & Cobas, 1980), kuri uzskata tieši pretēji: jo vairāk migranti integrējas uzņemtajā sabiedrībā, jo labāk viņi izprot un uztver nevienlīdzīgo attieksmi. Pētījumā par kubiešu un meksikāņu imigrantiem ASV viņi pārbaudīja divas konkurējošas hipotēzes: asimilācijas teorijas hipotēzi, ka diskriminācijas uztvere, integrējoties uzņemtajā valstī, mazinās, un konflikta apzināšanās teorijas (angl. – *conflict consciousness theory*) hipotēzi, ka diskriminācijas uztvere ar laiku paaugstinās. Viņu pētījums apstiprina konflikta apzināšanās teorijas hipotēzi, jo, labāk saprotot valodu un konkrētās kultūras un sociālās normas, migranti labāk spēj novērtēt savu situāciju uzņemtajā valstī stratifikācijas sistēmā (Portes, Parker, & Cobas, 1980: 220). Viņu pētījums balstās uz kubiešu un meksikāņu aptaujām: pirmā aptauja veikta īsi pēc viņu ierašanās ASV, bet otrā aptauja – trīs gadus vēlāk.

Balstoties uz diskusiju starp divām konkurējošām teorijām jautājumā par uztverto diskrimināciju un integrāciju uzņemtajā valstī, turpmākajā analizē tiks pārbaudīta šāda hipotēze: jo ciešāk Latvijas emigrantes jūtas piederīgas mītnes valstij, jo mazāk tās uztver diskrimināciju, un otrādi. Tās Latvijas emigrantes, kas jūtas mazāk piederīgas mītnes valstij, ar lielāku varbūtību izjūt netaisnīgu vai diskriminējošu attieksmi. Iespējas korekti pārbaudīt

konflikta apzināšanās teorijas piedāvāto modeli šajā gadījumā ir ierobežotas, jo tam būtu nepieciešami citi dati. A. Portess ar kolēģiem (Portes, Parker, & Cobas, 1980) izmantoja divas aptaujas, aptaujājot vienus un tos pašus indivīdus gan īsi pēc ierašanās ASV, gan pēc trīs gadiem. Par Latvijas emigrantiem šādi dati nav pieejami, tādēļ galvenais uzsvars likts uz asimilācijas hipotēzes pārbaudi.

Kā atsevišķs analīzes aspekts turpinājumā aplūkota uztvertā diskriminācija Latvijas emigranšu vidū un tās saistība ar atgriešanās plāniem. Saskaņā ar neoklasiskās ekonomikas atziņām migranti tiek aplūkoti kā “ienākumu maksimalizētāji”, kas galvenokārt vēlas paaugstināt savus ienākumus. Līdz ar to plānotās migrācijas neveiksme, tajā skaitā sastapšanās ar netaisnīgu attieksmi un diskrimināciju, var būt saistīta ar vēlmi atgriezties izcelsmes valstī (Todarо, 1969; Constant & Massey, 2002). Neapmierinātība ar uztverto diskrimināciju var sekmēt arī to, ka aktualizējas piederības sajūta izcelsmes valstij, tādēļ teorētiski var sagaidīt, ka tās emigrantes, kas plāno atgriezties Latvijā un izjūt ciešāku piederību Latvijai, jūtas vairāk diskriminētas mītnes zemē.

Citur veiktie pētījumi atklāj, ka sociāli kulturālā integrācija dažādos kontekstos atšķiras dažādās valstīs un nozarēs atkarībā no konkrētajās valstīs un nozarēs īstenotās politikas (Mulholland & Ryan, 2014). Tādēļ analīzē kā iespējamie faktori, kas nosaka uztvertās diskriminācijas pazīmi, iekļauta ne tikai piederības sajūta mītnes valstij, bet arī dažādi sociāldemogrāfiskie rādītāji, tajā skaitā konkrētā mītnes valsts un nodarbinātības nozare, kā arī migrantu ekonomiskās situācijas vērtējums.

5.2. STRĀDĀJOŠAS LATVIJAS SIEVIETES AR AUGSTĀKO IZGLĪTĪBU EMIGRĀCIJĀ: RAKSTUROJUMS

Raksturojot augsti izglītotās Latvijas strādājošās sievietes emigrācijā, nav izmantojami statistikas dati, jo tie nesniedz emigrantu raksturojumu pēc izglītības un nodarbinātības. Tādēļ šajā gadījumā vispilnīgāko informāciju iespējams saņemt no aptaujas datiem, kas iegūti ESF projektā “Latvijas emigrantu kopienas: nacionālā identitāte, transnacionālās attiecības un diasporas politika”. Šajā pētījumā dati tika iegūti, aptaujājot 14 068 Latvijas emigrantus. Lai raksturotu augsti izglītotās Latvijas strādājošās sievietes emigrācijā, tika izveidota aptaujas apakšizlase, kurā iekļautas tikai tās Latvijas emigrantes, kas ir pirmās paaudzes aizbraucējas ar augstāko izglītību un kas aptaujas veikšanas brīdī strādāja uzņemošajā valstī. Analīzē izmantotās apakšizlases lielums

5.1. attēls. Latvijas sievietes ar augstāko izglītību emigrācijā: mītnes valsts (N = 2332)

ir 2332 respondentes. Lielākais augsti izglītoto Latvijas sieviešu īpatsvars emigrācijā ir Lielbritānijā, bet salīdzinoši daudz Latvijas izglītoto emigrantu ir arī Ziemeļvalstīs (16%) un Vācijā (10%) (5.1. attēls).

Emigrējušo Latvijas augsti izglītoto sieviešu vecums ir salīdzinoši ļoti neliels – 50% sieviešu ir vecumā no 20 līdz 34 gadiem, 26% vecumā no 35 līdz 44 gadiem, 17% vecumā no 45 līdz 55 gadiem, un tikai 7% ir vecākas par 55 gadiem. 59% augsti izglītoto Latvijas sieviešu emigrācijā dzīvo kopā ar savu partneri, 29% ir bērni. Emigrācijas laika ziņā lielākā daļa šo sieviešu ir nesenās emigrantē: 54% ir emigrējušas pēc 2008. gada, 24% laikā no 2004. līdz 2008. gadam, un 21% – pirms 2004. gada. Gandrīz divām trešdaļām aptaujāto sieviešu ir bakalaura grāds, 33% ir ieguvušas maģistra grādu, 2% ir ieguvušas doktora grādu. Kopumā no visām apakšizlasē iekļautajām sievietēm 6% ir ieguvušas maģistra vai doktora grādu STEM jomās. Visu apakšizlasē aptaujāto sieviešu sadalījums pēc iegūtās izglītības jomas atklāj, ka vislielākais īpatsvars ir ieguvušas izglītību sociālajās zinātnēs, komerczinībās vai tiesībās (44%). Otrajā vietā ir humanitārās zinātnes un mākslas (21%). Trešo un ceturto vietu daļa izglītības zinātne (11%) un veselības aprūpe (11%). Nodarbinātības jomas emigrācijā atklāj, ka lielākais izglītoto sieviešu īpatsvars strādā tirdzniecībā, ēdināšanā un izmitināšanā (20%). Otrajā vietā ir veselība un sociālā aprūpe (16%). Trešajā un ceturtajā vietā ir izglītība (10%) un

5.2. attēls. Latvijas sievietes ar augstāko izglītību emigrācijā: nodarbinātības joma, % no konkrēti sniegtajām atbildēm ($N = 2043$)

finanšu, apdrošināšanas, zinātniskie, administratīvie pakalpojumi, nekustamais īpašums (11%) (5.2. attēls).

Interesantas atšķirības sieviešu vidū atklāj aptaujā noskaidrotās pieejas darba atrašanā (5.3. attēls). Kopumā var identificēt četrus galvenos veidus, kā cilvēki parasti atrod darbu emigrācijā: (1) pieteikšanās konkursā vai pieteikšanās uz vakanci pēc sludinājuma; (2) ar draugu vai radu palīdzību; (3) ar darbā iekārtošanas firmu palīdzību; (4) ar mītnes zemes nodarbinātības dienestu palīdzību. Aptaujas dati atklāj, ka sievietes, kas ieguvušas maģistra un doktora grādu STEM jomās (līdzīgi kā vīrieši ar līdzvērtīgu izglītību), darbu atrod, piesakoties konkursā vai uz vakanci pēc sludinājuma (47%). Citas sievietes, jo īpaši tās, kurām nav augstākās izglītības, darbu lielākoties atrod ar draugu vai radu palīdzību (52%). Savukārt attiecībā uz uzņēmējdarbības aktivitātēm sieviešu izglītībai nav tik lielas nozīmes. Kopumā lielākā daļa aptaujāto sieviešu ar augstāko izglītību strādā algotu darbu, un tikai 4% ir uzņēmējas. Vīriešu vidū uzņēmēju ar augstāko izglītību ir salīdzinoši vairāk (5.4. attēls). Aptaujas dati arī atklāj, ka Latvijas emigrantēm labvēlīgāka situācija uzņēmējdarbības uzsākšanai ir tādās valstīs kā ASV, Kanāda, Austrālija,

5.3. attēls. Darba atrašana: dažādu grupu salīdzinājums (N = 6209)

133

5.4. attēls. Uzņēmējdarbība: dažādu grupu salīdzinājums (N = 6209)

5.5. attēls. Latvijas sievietes ar augstāko izglītību emigrācijā: uzņēmējdarbības uzsākšana dažādās valstīs (N = 2332)

134

Jaunzēlande, kā arī Ziemeļeiropā (bet ne Norvēģijā). Salīdzinājumam Lielbritānijā, kur dzīvo visvairāk Latvijas emigranšu, emigrācijas nosacījumi ievērojami mazāk ir sekmējuši savas uzņēmējdarbības uzsākšanu nekā citur, jo ir vislielākā starpība starp to sieviešu īpatsvaru, kuras ir uzsākušas uzņēmējdarbību, un to, kuras nav uzsākušas (5.5. attēls).

Vēl viens rādītājs, kas raksturo strādājošo augsti izglītoto sieviešu situāciju emigrācijā, ir iegūtās kvalifikācijas izmantošana (5.6. attēls). Šajā ziņā būtiskas atšķirības vērojamas arī attiecībā uz sievietēm, kas ieguvušas maģistra un doktora grādu STEM jomās (līdzīgi kā vīriešiem ar līdzvērtīgu izglītību). No sievietēm ar maģistra un doktora grādu STEM jomās 85% aptaujāto izmanto savu kvalifikāciju, strādājot emigrācijā (no vīriešiem ar līdzvērtīgu izglītību – 90%).

Savukārt uztvertā diskriminācija pētījumā mērīta ar sešiem indikatoriem, no kuriem pilnīgi visos sievietes ar augstāko izglītību visretāk norādīja, ka ir sastapušās ar netaisnīgu attieksmi (5.7. attēls). No augstāko izglītību ieguvušajām sievietēm 9% respondentu norādīja, ka par līdzīgu darbu ir saņēmušas mazāku atalgojumu nekā vietējie iedzīvotāji. 8% atbildēja, ka ir izjustas netaisnību, jo viņām vienmēr jāiet atvaļinājumā “sliktajā” gadalaikā. Līdzīgs skaits aptaujāto (5%) norāda, ka viņām biežāk nekā vietējiem uzdod neizdevīgus un/vai nepatīkamus darbus un izvirza striktākas darba disciplīnas

5.6. attēls. Kvalifikācijas izmantošana emigrantu vidū: dažādu grupu salīdzinājums (N = 6209)

5.7. attēls. Kvalifikācijas izmantošana emigrantu vidū: dažādu grupu salīdzinājums (N = 6209)

un/vai darba produktivitātes prasības nekā vietējiem. Jāuzsver, ka salīdzinoši visbiežāk par uztverto diskrimināciju ir norādījuši vīrieši, kam nav augstākās izglītības, tad seko sievietes, kam nav augstākās izglītības, bet vismazāk ne-taisnīgu attieksmi ir izjutušas sievietes ar augstāko izglītību.

Summārais uztvertās diskriminācijas mainīgais parāda, ka kopumā 21% aptaujāto sieviešu ar augstāko izglītību ir izjutušas ne-taisnīgu attieksmi kādā no aptaujā iekļautajām diskriminācijas situācijām. Padziļināta uztvertās diskriminācijas analīze augsti izglīto-to sieviešu vidū un to ietekmējošo fakto-ru izpēte sniegta turpinājumā.

5.3. ANALĪZES METODES

ATKARĪGO MAINĪGO APRAKSTS

Lai izpētītu uztvertās diskriminācijas fenomenu emigrējušo augsti izglīto-to Latvijas sieviešu vidū un faktorus, kas to nosaka, izmantota binārās lo-ģistiskās regresijas analīze. Par atkarīgajiem mainīgajiem regresijas analīzē izvēlēti trīs mainīgie – dažādi indikatori, kas raksturo uztverto diskriminā-ciju emigrantu vidū: (1) jums biežāk nekā vietējiem uzdod neizdevīgus un/ vai nepatīkamus darbus (uztvertā darba uzdevumu diskriminācija); (2) jums vienmēr jāiet atvaļinājumā “sliktajā” gadalaikā (uztvertā atvaļinājumu diskri-minācija); (3) par līdzīgu darbu jūs saņemat mazāku atalgojumu nekā vietējie iedzīvotāji (uztvertā algu diskriminācija). Atbilstoši tika veiktas trīs binārās loģistiskās regresijas analīzes. Galvenie iemesli, kādēļ izvēlēti tieši šie indi-katori, saistīti ar to minēšanas biežumu.

NEATKARĪGO MAINĪGO APRAKSTS

Pirmā neatkarīgo mainīgo grupa analīzē raksturo kontrolmainīgos, kas vienlaikus ir arī galvenie sociāldemogrāfiskie rādītāji: vecums, nodarbinātības statuss, izglītība STEM jomās, mītnes valsts un nodarbinātības joma. Respon-dentu vecums ir robežās no 20 līdz 75 gadiem (vidējais aritmētiskais 37,15). Nodarbinātības statusa raksturošanai izmantoti divi mainīgie: (1) pašnodar-binātas vai strādājošas ģimenes uzņēmumā; (2) uzņēmējas (5.1. tabula). Tas palīdzēs noskaidrot, vai šo divu grupu pieredze atšķiras no pieredzes, kāda ir algotām darbiniecēm. Ja nav īpaši norādīts uz kādām īpatnībām, šeit un turp-māk visi mainīgie kodēti tādējādi, ka 0 ir nē, bet 1 ir jā jeb atbilstība pazīmei. Kopumā aptaujā piedalījās 23% sieviešu, kas izglītību ieguvušas STEM jo-mās. Par augsti kvalificētām STEM jomās ir noteiktas tās speciālistes, kam

ir maģistra vai doktora grāds (6%), un atbilstoši ir izveidots mainīgais, kas raksturo, ka sievietes ir augsti kvalificētas šajās jomās. Mītnes valsts mainīgie iekļauti, lai noskaidrotu, vai strādāšana noteiktā mītnes valstī ietekmē uztvertās diskriminācijas varbūtību no Latvijas emigrējušo augsti izglītoto sieviešu vidū. Līdzīgi nodarbinātības jomas mainīgie ir iekļauti, lai noskaidrotu, vai kādā no nodarbinātības jomām varbūtība saskarties ar uztverto diskrimināciju ir augstāka. Kopumā analīzē ir iekļautas deviņas nodarbinātības jomas.

Šajā analīzē ir nodalīta migrantu ekonomiskā integrācija un sociāli kultūrālā integrācija. Ekonomiskā analīze pieejamo mainīgo ziņā attiecas uz ienākumu pašvērtējumu un to, vai no Latvijas emigrējušās sievietes ar augstāko izglītību strādā atbilstoši iegūtajai kvalifikācijai vai izglītībai. Savukārt sociāli kultūrālā integrācija vairāk attiecas uz mainīgajiem, kas raksturo migranta piederības sajūtu mītnes valstij. Apzinoties to, ka jēdziens “integrācija” ir ļoti strīdīgs un dažādi interpretēts, šajā analīzē autore norobežojas no kompleksajām diskusijām par jēdzieniem “asimilācija” un “integrācija” un lieto operacionālu definīciju – saskaņā ar to integrācija tiek aplūkota kā migrantu adaptācija un iekļaušanās vairākuma sabiedrībā (Haas & Fokkema, 2011).

Ekonomiskās integrācijas mainīgie, kas raksturo augsti izglītoto Latvijas emigranšu situāciju darba tirgū, ir vairāki. Vispirms jānorāda, ka visas analīzē iekļautās Latvijas emigrantēs ar augstāko izglītību ir strādājošas, jo uztvertās diskriminācijas rādītāji attiecas tikai uz darba diskrimināciju. 11% no šīm sievietēm ir saskārušās ar grūtībām attiecībā uz Latvijā iegūtās izglītības vai profesionālās kvalifikācijas atzīšanu mītnes zemē. Iespējams, tas paaugstina uztvertās diskriminācijas varbūtību, tādēļ analīzē ir iekļauts mainīgais, kas raksturo šo grupu. Viena no plaši diskutētām problēmām, ar ko saskaras izglītotie migranti, ir “smadzeņu izniekošana” (Bauder, 2003; Pietka, Clark, & Canton, 2013; Trevena, 2013; Hazans, 2015; OECD/EU, 2015). Šajā analīzē tās ietekme pārbaudīta, iekļaujot mainīgo “lielā mērā izmantoju savu kvalifikāciju/izglītību pašreizējā pamatdarbā”. No apakšizlasē iekļautajām Latvijas emigrantēm 52% uzskata, ka lielā mērā izmanto savu izglītību pašreizējā darbā. Vairāk nekā puse aptaujāto Latvijas emigranšu ar augstāko izglītību (52%) mītnes zemē ir uzlabojušas savas profesionālās zināšanas vai valodas zināšanas dažādosursos vai apmācībās. Šāds mainīgais atklās, vai profesionālās kvalifikācijas celšanas pieredze samazina vai palielina uztvertās diskriminācijas varbūtību.

Dažās valstīs nelegālā nodarbinātība, kad migranti strādā bez rakstiskiem līgumiem, ir viens no faktoriem, kas var palielināt uztvertās diskriminācijas varbūtību. Lai to pārbaudītu, analīzē ir iekļauts mainīgais par rakstisku līgumu

ar darba devēju mītnes zemē. Saskaņā ar aptaujas rezultātiem 76% strādājošo sieviešu ar augstāko izglītību ir rakstisks līgums ar darba devēju.

Aptaujā bija vairāki jautājumi par emigrantu ienākumiem. Analīzes nolūkiem iekļautie mainīgie raksturo augsti izglītoto Latvijas emigrantu situāciju mītnes zemē aptaujas brīdī un Latvijā pirms aizbraukšanas. Kopumā grūtības “savilkt galus”, nomaksāt nepieciešamos izdevumus ir apmēram 9% apakšizlasē aptaujāto. Ievērojami lielākai daļai (68%) bija grūtības “savilkt galus” Latvijā pirms aizbraukšanas. Šie divi mainīgie atklās, vai grūtības ar ienākumiem mītnes valstī un Latvijā palielina uztvertās diskriminācijas varbūtību. Vēl analīzē ir iekļauts mainīgais “plāno atgriezties Latvijā tuvāko piecu gadu laikā”, kas parādīs, vai pastāv korelācija starp uztverto diskrimināciju un vēlmi atgriezties Latvijā.

Trešā mainīgo grupa ir saistīta ar piederības sajūtu mītnes valstij un piederības sajūtu Latvijai. Aptaujas anketā bija iekļauti daudzi mainīgie, kas raksturo gan piederības sajūtu mītnes valstij, gan piederības sajūtu Latvijai. Mainīgo skaita samazināšanai izmantota faktoru analīze. Lai noteiktu faktoru, kas raksturo piederības sajūtu mītnes valstij, iekļauti seši mainīgie (5.2. tabula). Līdzīgs skaits mainīgo iekļauts arī, lai noteiktu piederības sajūtas Latvijai faktoru. Divu atsevišķo faktoru analīžu rezultātā tika iegūti divi jauni mainīgie. Viens mainīgais ar faktora vērtībām raksturo piederību mītnes valstij (faktora izskaidrojošais potenciāls 34%), bet otrs – piederības sajūtu Latvijai (faktora izskaidrojošais potenciāls 32%).

5.1. tabula. Atkarīgo un neatkarīgo mainīgo deskriptīvā statistika (N = 2332)

	%	N
Atkarīgie mainīgie		
Jums biežāk nekā vietējiem uzdod neizdevīgus un/vai nepatīkamus darbus (uztvertā darba uzdevumu diskriminācija)	5	121
Jums vienmēr jāiet atvaļinājumā “sliktajā” gadalaikā (uztvertā atvaļinājumu diskriminācija)	8	178
Par līdzīgu darbu jūs saņemat mazāku atalgojumu nekā vietējie iedzīvotāji (uztvertā algu diskriminācija)	9	203
Neatkarīgie mainīgie		
Vecums (20–75 gadi; vidējais aritmētiskais 37,15)		
Pašnodarbinātas vai strādājošas ģimenes uzņēmumā	9	201
Uzņēmējas	3	73
Augsti kvalificētas STEM jomās ar maģistra vai doktora grādu	6	151

<i>Uzņemamo valsts:</i>		
Lielbritānija	27	640
Vācija	10	242
Īrija	6	137
Norvēģija	6	146
ASV, Kanāda, Austrālija, Jaunzēlande	10	242
Ziemeļvalstis, izņemot Norvēģiju	10	207
Bijušās NVS valstis un Gruzija	4	85
Dienvidēropa	5	122
Rietumeiropa bez Lielbritānijas, Vācijas un Īrijas	16	373
Austrumeiropa	3	68
<i>Nodarbinātības joma:</i>		
Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	2	49
Rūpniecība un enerģētika	6	152
Būvniecība	2	51
Tirdzniecība, ēdināšana un izmitināšanas pakalpojumi	18	412
Transports un uzglabāšana	3	72
Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	7	165
Finanšu, apdrošināšanas, zinātniskie, administratīvie pakalpojumi, operācijas ar nekustamo īpašumu	9	215
Izglītība	9	213
Veselība un sociālā aprūpe	14	337
Plāno atgriezties Latvijā tuvāko piecu gadu laikā	13	313
Ir bijušas grūtības ar Latvijā iegūtās izglītības vai profesionālās kvalifikācijas atzīšanu mītnes zemē	11	223
Lielā mērā izmanto savu kvalifikāciju/izglītību pašreizējā pamatdarbā	52	1200
Ārpus Latvijas ir pabeigusi profesionālās pilnveides kursus	52	1206
Ir rakstisks līgums ar darba devēju mītnes zemē	76	1763
Ir bijušas grūtības "savilkt galus kopā" Latvijā pirms aizbraukšanas	68	1588
Ir grūtības "savilkt galus kopā", nomaksāt nepieciešamos izdevumus	9	220
<i>Piederība mītnes valstij (REGR factor score)</i>		
<i>Piederība Latvijai (REGR factor score)</i>		

5.2. tabula. Mainīgie “piederība mītnes valstij” un “piederība Latvijai” (faktoru raksturojums)

Piederība mītnes valstij	
Jūtas cieši vai ļoti cieši saistīts ar valsti, kurā šobrīd dzīvo (1_ajā)	0,711
Jūtas ļoti vai zināmā mērā piederīgs mītnes zemes iedzīvotājiem (1_ajā)	0,705
Regulāri seko līdzī notiekošajam mītnes zemē (1_ajā, regulāri)	0,636
Regulāri seko līdzī norisēm kultūras dzīvē mītnes zemē (1_ajā, regulāri)	0,489
Ir tuvi draugi starp “vietējiem” mītnes zemē (1_ajā)	0,475
Zina lielāko daļu cilvēku savā apkaimē (1_ajā)	0,439
<i>Īpašvērtība (Eigenvalue)</i>	2,065
<i>Faktora izskaidrojošais potenciāls (Variance explained) (%)</i>	34%
Piederība Latvijai	
Jūtas cieši vai ļoti cieši saistīts ar Latviju (1_ajā)	0,656
Jūtas ļoti vai zināmā mērā piederīgs Latvijas iedzīvotājiem (1_ajā)	0,651
Regulāri seko līdzī norisēm kultūras dzīvē Latvijā (1_ajā, regulāri)	0,635
Regulāri seko līdzī notiekošajam Latvijā (1_ajā, regulāri)	0,596
Brauc uz Latviju vismaz reizi pusgadā (1_ajā)	0,476
Ir tuvi draugi, kas dzīvo Latvijā (1_ajā)	0,314
<i>Īpašvērtība (Eigenvalue)</i>	1,938
<i>Faktora izskaidrojošais potenciāls (Variance explained) (%)</i>	32%

5.4. BINĀRĀS LOĢISTISKĀS REGRESIJAS ANALĪZES REZULTĀTI

Binārās loģistiskās regresijas analīžu modeļi par katru no trim analīzē iekļautajiem uztvertās diskriminācijas veidiem atklāj, ka atšķirīgi mainīgie ir nozīmīgi atšķirīgos uztvertās diskriminācijas gadījumos. Tas nozīmē, ka izvēlēta analīzes stratēģija veikt atsevišķas analīzes ir pareizāka, nekā veikt vienu regresijas analīzi par summāro uztvertās diskriminācijas mainīgo. Binārās loģistiskās regresijas analīzes trīs modeļi ar galvenajiem faktoriem, kas ietekmē uztverto diskrimināciju, ir saīsināti apkopoti 5.3. tabulā. Regresijas modeļa raksturošanai izmantotā rādītāja Neigelkerkes R^2_N vērtība attiecībā uz regresijas modeli par uztverto darba uzdevumu diskrimināciju ir 0,185, kas nozīmē, ka konkrētais regresijas analīzes modelis izskaidro 18,5%. Neigelkerkes R^2_N vērtība attiecībā uz regresijas modeli par uztverto atvaļinājumu diskrimināciju ir 0,147, savukārt attiecībā uz regresijas modeli par uztverto

darba algas diskrimināciju – 0,133. Turpinājumā analīzes rezultāti ir apkopoti trīs neatkarīgo mainīgo grupās: (1) sociāldemogrāfiskie rādītāji; (2) ekonomiskā integrācija un profesionālā izglītība; (3) piederības sajūta mītnes valstij un Latvijai.

5.3. tabula. Uztvertās diskriminācijas determinanti: trīs binārās loģistiskās regresijas analīzes modeļi

	Jums biežāk nekā vietējiem uzdod neizdevīgus un/ vai nepatīkamus darbus (uztvertā darba uzdevumu diskriminācija)			Jums vienmēr jāiet atvaļinājumā "sliktajā" gadalaikā (uztvertā atvaļinājumu diskriminācija)			Par līdzīgu darbu jūs saņemat mazāku atalgojumu nekā vietējie iedzīvotāji (uztvertā algu diskriminācija)		
	B	S.E.	Sig.	B	S.E.	Sig.	B	S.E.	Sig.
Vecums	0,001	0,010	0,950	0,033	0,008	0,000	0,002	0,008	0,844
Pašnodarbinātas vai strādājošas ģimenes uzņēmumā	-0,944	0,476	0,047	-0,093	0,464	0,842	-0,151	0,330	0,649
Uzņēmējas	-18,319	4359,378	0,997	0,496	0,556	0,373	-0,321	0,527	0,543
Augsti kvalificētas STEM jomās ar maģistra vai bakalaura grādu	-0,559	0,620	0,367	-0,763	0,489	0,119	-0,490	0,418	0,241
<i>Uzņemošā valsts:</i>									
Lielbritānija	0,313	0,775	0,687	0,464	0,627	0,459	-0,288	0,513	0,575
Vācija	0,831	0,806	0,303	0,723	0,653	0,268	0,548	0,533	0,304
Īrija	0,568	0,850	0,504	0,737	0,676	0,275	0,029	0,580	0,960
Norvēģija	1,104	0,822	0,179	0,823	0,670	0,219	-0,058	0,590	0,921
ASV, Kanāda, Austrālija, Jaunzēlande	0,219	0,848	0,796	-2,337	1,177	0,047	-0,227	0,570	0,690
Ziemeļvalstis, izņemot Norvēģiju	1,068	0,802	0,183	0,527	0,658	0,423	0,522	0,538	0,332
Bijušās NVS valstis un Gruzija	-17,188	4090,306	0,997	-1,014	1,185	0,392	-1,730	1,128	0,125
Dienvideiropa	0,535	0,856	0,532	0,945	0,681	0,165	-0,249	0,602	0,679
Rietumeiropa bez Lielbritānijas, Vācijas un Īrijas	0,224	0,802	0,780	0,490	0,637	0,442	0,501	0,512	0,327
Austrumeiropa	-0,457	1,274	0,720	0,682	0,808	0,399	-0,725	0,878	0,409
<i>Nodarbinātības joma:</i>									
Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība	-18,183	5406,302	0,997	0,813	0,448	0,070	0,765	0,464	0,099
Rūpniecība un enerģētika	1,040	0,379	0,006	-0,033	0,373	0,929	0,671	0,339	0,048

Būvniecība	-17,657	5105,368	0,997	-1,075	1,038	0,301	0,233	0,641	0,716
Tirdzniecība, ēdināšana un izmītināšanas pakalpojumi	0,418	0,319	0,190	0,704	0,245	0,004	0,559	0,250	0,026
Transports un uzglabāšana	0,443	0,542	0,414	0,327	0,450	0,468	-0,003	0,510	0,996
Informācijas un komunikācijas pakalpojumi	0,720	0,475	0,129	-0,826	0,549	0,133	0,864	0,338	0,011
Finanšu, apdrošināšanas, zinātniskie, administratīvie pakalpojumi, operācijas ar nekustamo īpašumu	0,074	0,467	0,874	0,016	0,344	0,963	0,233	0,340	0,494
Izglītība	0,432	0,397	0,277	0,174	0,318	0,583	0,328	0,321	0,307
Veselība un sociālā aprūpe	0,399	0,339	0,239	-0,274	0,291	0,348	0,625	0,258	0,015
Plāno atgriezties Latvijā tuvāko piecu gadu laikā	0,293	0,264	0,266	0,256	0,241	0,286	0,633	0,205	0,002
Ir bijušas grūtības ar Latvijā iegūtās izglītības vai profesionālās kvalifikācijas atzīšanu mītnes zemē	0,947	0,239	0,000	0,563	0,218	0,010	0,704	0,205	0,001
Lielā mērā izmanto savu kvalifikāciju/izglītību pašreizējā pamatdarbā	-0,518	0,226	0,022	-0,071	0,183	0,696	-0,406	0,174	0,020
Ārpus Latvijas ir pabeigušas profesionālās pilnveides kursus	0,893	0,227	0,000	1,041	0,193	0,000	0,632	0,171	0,000
Ir rakstisks līgums ar darba devēju mītnes zemē	-0,763	0,291	0,009	0,225	0,329	0,494	-0,620	0,242	0,010
Ir bijušas grūtības "savilkt galus kopā" Latvijā pirms aizbraukšanas	0,723	0,276	0,009	0,031	0,198	0,875	0,387	0,194	0,046
Ir grūtības "savilkt galus kopā", nomaksāt nepieciešamos izdevumus	0,837	0,265	0,002	-0,599	0,334	0,073	0,566	0,221	0,010
Piederība mītnes valstij	-0,380	0,106	0,000	-0,138	0,086	0,111	-0,334	0,082	0,000
Piederība Latvijai	0,173	0,109	0,114	-0,143	0,086	0,099	0,004	0,083	0,965
<i>Konstante</i>	-4,296	0,908	0,000	-5,214	0,771	0,000	-3,163	0,629	0,000
Neigelkerkes R^2_N	0,185			0,147			0,133		

Regresijas modelis attiecībā uz uztverto darba uzdevumu diskrimināciju parāda, ka vecums vai mītnes valsts to būtiski neietekmē. Kontrolējot citus mainīgos, ietekme uz uztverto darba uzdevumu diskrimināciju vērojama saistībā ar nodarbinātību dažādās nozarēs. Sievietes, kas strādā rūpniecības un enerģētikas nozarē, ar lielāku varbūtību ir pieredzējušas uztverto darba uzdevumu diskrimināciju. Šāda varbūtība mazinās, ja sievietes ir pašnodarbinātas vai strādā ģimenes uzņēmumā (5.3. tabula).

Regresijas analīzes rezultāti atšķiras divos citos analīzes modeļos. Uztvertās atvaļinājumu diskriminācijas modelis atklāj, ka respondentu vecumam šajā gadījumā ir nozīme, jo gados vecākas sievietes ar lielāku varbūtību ir pieredzējušas to, ka vienmēr jāiet atvaļinājumā “sliktajā” gadalaikā. Mazāka varbūtība pieredzēt uztverto atvaļinājumu diskrimināciju ir tām Latvijas emigrantēm, kas dzīvo ASV, Kanādā, Austrālijā vai Jaunzēlandē. Lielāka varbūtība pieredzēt to, ka vienmēr jāiet atvaļinājumā “sliktajā” gadalaikā, ir tām Latvijas emigrantēm, kas strādā tirdzniecības, ēdināšanas un izmitināšanas pakalpojumu jomā.

Pretēji gaidītajam, regresijas modelis attiecībā uz uztverto darba algu diskrimināciju parāda, ka vecums vai mītnes valsts to būtiski neietekmē. Vienlaikus darba algas diskriminācijas varbūtība palielinās noteiktās nozarēs strādājotšām Latvijas emigrantēm ar augstāko izglītību. Kontrolējot citus mainīgos, redzams, ka augsti izglītotas sievietes, kas strādā informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarē, ar lielāku varbūtību ir pieredzējušas uztverto darba algu diskrimināciju. Varbūtība sastapties ar situāciju, kad par līdzīgu darbu saņem mazāku atalgojumu nekā vietējie iedzīvotāji, pieaug arī tām sievietēm, kas strādā rūpniecības un enerģētikas nozarē, veselības un sociālās aprūpes nozarē, kā arī emigrantēm, kas strādā tirdzniecības, ēdināšanas un izmitināšanas pakalpojumu jomā.

UZTVERTĀ DISKRIMINĀCIJA DARBĀ, EKONOMISKĀ INTEGRĀCIJA UN PROFESIONĀLĀ IZGLĪTĪBA

Regresijas modelis attiecībā uz uztverto darba uzdevumu diskrimināciju parāda, ka Latvijas emigrantes, kam ir grūtības “savilkt galus” un nomaksāt nepieciešamos izdevumus mītnes valstī, ar lielāku varbūtību izjūt, ka viņām biežāk nekā vietējiem uzdod neizdevīgus un/vai nepatīkamus darbus. Līdzīgi ar uztverto darba uzdevumu diskrimināciju lielāka varbūtība ir saskarties sievietēm, kam ir bijušas grūtības “savilkt galus” Latvijā pirms aizbraukšanas.

Kontrolējot citus mainīgos, ietekme uz uztverto darba uzdevumu diskrimināciju vērojama saistībā ar to, vai ir vai nav noslēgts rakstisks darba līgums

ar darba devēju. Tām Latvijas emigrantēm, kam ir rakstisks darba līgums ar darba devēju, ir mazāka varbūtība izjust ar darba uzdevumiem saistītu diskrimināciju. Tas saskan ar citos pētījumos novēroto, ka darba ņēmējiem, kam ir rakstisks līgums ar darba devēju, ir lielākas sociālās garantijas un viņi vairāk paļaujas uz darba attiecību likumību (Halaby, 1986). Padziļināti aplūkojot, kas ir tās augsti izglītotās Latvijas emigrantes, kam nav rakstiska darba līguma, atklājas, ka, pirmkārt, tās biežāk ir pašnodarbinātās un uzņēmējas, kā arī sievietes, kas strādā ģimenes biznesā. Šī grupa veido apmēram vienu trešdaļu no Latvijas emigrantēm, kam nav rakstiska darba līguma. Otrkārt, sievietes, kas strādā rūpniecībā, būvniecībā, lauksaimniecībā, kā arī informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarē, biežāk saskaras ar situāciju, ka viņām nav rakstiska līguma. Divas trešdaļas jeb 64% no tām Latvijas emigrantēm, kas strādā bez rakstiska darba līguma, neizmanto savu kvalifikāciju vai izglītību pašreizējā pamatdarbā.

Cita hipotēze, kas pārbaudīta analīzes rezultātā, attiecas uz kvalifikācijas vai izglītības izmantošanu pašreizējā pamatdarbā, kā arī grūtībām Latvijā iegūto izglītību vai profesionālo kvalifikāciju atzīt mītnes zemē. Kontrolējot citus mainīgos, redzams, ka Latvijas emigrantēm, kas lielā mērā izmanto savu kvalifikāciju vai izglītību pašreizējā pamatdarbā, ir mazāka varbūtība saskarties ar to, ka viņām biežāk nekā vietējiem uzdod neizdevīgus vai nepatīkamus darbus. Savukārt tās Latvijas emigrantes, kas ir saskārušās ar grūtībām, ka Latvijā iegūtā izglītība vai profesionālā kvalifikācija netiek atzīta mītnes zemē, ar lielāku varbūtību ir izjutušas darba uzdevumu diskrimināciju. Šāda varbūtība pieaug arī to Latvijas emigranšu vidū, kas ārpus Latvijas ir pabeigušas profesionālās pilnveides kursus.

Līdzīgas tendences vērojamas arī attiecībā uz uztverto algu diskrimināciju, kad Latvijas emigrantes par līdzīgu darbu saņem mazāku atalgojumu nekā vietējie iedzīvotāji. Kontrolējot citus mainīgos, sievietēm, kam ir grūtības “savilkt galus” un nomaksāt nepieciešamos izdevumus mītnes valstī, kā arī sievietēm, kam bijušas grūtības “savilkt galus” Latvijā pirms aizbraukšanas, ir lielāka varbūtība saskarties ar uztverto algu diskrimināciju. Savukārt tām emigrantēm, kam ir rakstisks līgums ar darba devēju un kas darbā lielā mērā izmanto iegūto kvalifikāciju vai izglītību, ir mazāka varbūtība izjust algu diskrimināciju. Tām, kas ir saskārušās ar grūtībām, ka Latvijā iegūtā izglītība vai profesionālā kvalifikācija netiek atzīta mītnes zemē, un kas ārpus Latvijas ir pabeigušas profesionālās pilnveides kursus, atkal ir lielāka varbūtība izjust algu diskrimināciju.

Interesanti, ka uztvertā diskriminācija attiecībā uz atvaļinājumiem lielākoties nav saistīta ar iepriekš aplūkotajiem mainīgajiem, izņemot divus.

Varbūtība, ka vienmēr jāiet atvaļinājumā “sliktajā” gadalaikā, paaugstinās tikai tajos gadījumos, kad Latvijā iegūtā izglītība vai profesionālā kvalifikācija mītnes zemē netiek atzīta, kā arī situācijās, kad emigrantes ārpus Latvijas ir pabeigušas profesionālās pilnveides kursus.

Attiecībā uz atgriešanās plāniem tuvākajos piecos gados redzams, ka tām Latvijas emigrantēm, kas tuvāko piecu gadu laikā plāno atgriezties Latvijā, ir lielāka varbūtība izjust algu diskrimināciju. Tas liecina, ka atgriešanās plāniem tuvākajos piecos gados ir zināma korelācija ar uztverto diskrimināciju, un neapmierinātība ar savu situāciju mītnes valstī var būt viens no skaidrojumiem, kādēļ emigrantes atgriežas Latvijā.

UZTVERTĀ DISKRIMINĀCIJA DARBĀ UN PIEDERĪBAS SAJŪTA MĪTNES ZEMEI UN LATVIJAI

Faktoru analīzes rezultātā iegūtais faktors par piederības sajūtu mītnes zemei regresijas analīzē apstiprina sākotnēji izvirzīto hipotēzi, ka tās Latvijas emigrantes, kas ciešāk jūtas piederīgas mītnes valstij, ar mazāku varbūtību saskarsies ar uztverto diskrimināciju. Regresijas analīze liecina, ka tām Latvijas emigrantēm, kas ciešāk jūtas piederīgas mītnes valstij, ir mazāka varbūtība izjust uztverto diskrimināciju attiecībā uz darba uzdevumiem. Arī uztvertās algas diskriminācijas varbūtība samazinās, ja emigrante izjūt spēcīgu piederību mītnes valstij. Savukārt tās Latvijas emigrantes, kas jūtas mazāk piederīgas mītnes valstij, ar lielāku varbūtību piedzīvo situāciju, ka viņām biežāk nekā vietējiem tiek uzdoti neizdevīgi vai nepatīkami darbi, kā arī to, ka par līdzīgu darbu saņem mazāku atalgojumu nekā vietējie iedzīvotāji. Vienlaikus piederības sajūta mītnes valstij neietekmē uztverto diskrimināciju saistībā ar neizdevīgu atvaļinājuma laiku. Pretēji gaidītajam, piederības sajūta Latvijai nekādā veidā būtiski neietekmē dažādus uztvertās diskriminācijas veidus.

145

SECINĀJUMI

Šīs nodaļas uzdevums bija raksturot augsti izglītotu sieviešu situāciju darba tirgū emigrācijā un izzināt, kādi faktori ietekmē diskriminācijas uztveri viņu vidū. Izpētes galvenais sociālais fenomens ir uztvertā darba diskriminācija, konkrēti, trīs tās formas: uztvertā darba uzdevumu diskriminācija, uztvertā atvaļinājumu diskriminācija un uztvertā darba algas diskriminācija. Izpētes mērķgrupa ir augsti izglītotas Latvijas sievietes emigrācijā, jo šī grupa līdz šim ir mazāk pētīta.

Binārās loģistiskās regresijas analīze kopumā dod iespēju izdarīt šādus galvenos secinājumus. Pirmkārt, analizējot trīs dažādus uztvertās darba diskriminācijas veidus, atklājas, ka uztvertā diskriminācija ir komplekss fenomens un to nebūtu pareizi mērīt un analizēt, izmantojot tikai vienu summāro diskriminācijas indikatoru. Trīs dažādo uztvertās diskriminācijas formu varbūtību (uztvertā darba uzdevumu diskriminācija, uztvertā atvaļinājumu diskriminācija un uztvertā darba algas diskriminācija) ietekmē atšķirīgi faktori.

Otrkārt, pētījuma rezultāti apstiprina izvirzīto asimilācijas hipotēzi: jo ciešāk Latvijas emigrantes jūtas piederīgas mītnes valstij, jo mazāk tās uztver diskrimināciju. Divi no trīs binārās loģistiskās regresijas analīzes modeļiem parāda: jo mazāk emigrantes jūtas piederīgas mītnes valstij, jo lielāka varbūtība, ka tās izjūt diskrimināciju, konkrēti, viņām ir lielāka varbūtība saskarties ar situāciju, kad viņām biežāk nekā vietējiem uzdod neizdevīgus vai nepatīkamus darbus (uztvertā darba uzdevumu diskriminācija), un arī situāciju, kad par līdzīgu darbu viņas saņem mazāku atalgojumu nekā vietējie iedzīvotāji (uztvertā algu diskriminācija). Vienlaikus piederības sajūta Latvijai neietekmē diskriminācijas uztveri. Transnacionālisma teoriju kontekstā tas netieši apliecina, ka piederības sajūta mītnes zemei un piederības sajūta izcelsmes valstij ir divi dažādi fenomeni, kas nav viens ar otru saistīti (Levitt & Glick Schiller, 2004; Haas & Fokkema, 2011; Waldinger, 2017). Spēcīga piederības izjūta mītnes valstij neizslēdz iespēju saglabāt arī spēcīgu piederības sajūtu savai izcelsmes valstij.

Treškārt, sava finanšu stāvokļa novērtējums gan pirms, gan pēc emigrācijas ir saistīts ar uztverto diskrimināciju darbavietā. Tomēr jānorāda, ka pētījuma rezultāti uzrāda atšķirīgu situāciju saistībā ar dažādiem uztvertās darba diskriminācijas veidiem. Augsti izglītotām emigrantēm, kam ir grūtības “savilkt galus” un nomaksāt nepieciešamos izdevumus mītnes valstī, ir lielāka varbūtība saskarties ar darba uzdevumu diskrimināciju, kad viņām biežāk nekā vietējiem uzdod neizdevīgus vai nepatīkamus darbus, kā arī ar darba algas diskrimināciju. Vienlaikus šajā grupā ir mazāka varbūtība saskarties ar atvaļinājumu diskrimināciju, kad jāiet atvaļinājumā “sliktajā” gadalaikā. Tām emigrantēm, kam bija grūtības “savilkt galus” un nomaksāt nepieciešamos izdevumus Latvijā, arī ir lielāka varbūtība saskarties ar darba uzdevumu diskrimināciju un darba algas diskrimināciju.

Ceturtkārt, rakstiska darba līguma neesamība būtiski palielina uztvertās diskriminācijas varbūtību. Sievietēm, kam ir rakstisks darba līgums, ir mazāka varbūtība saskarties ar darba uzdevumu diskrimināciju un darba algas diskrimināciju.

Piektkārt, grūtības ar Latvijā iegūtās izglītības vai profesionālās kvalifikācijas atzīšanu būtiski ietekmē uztverto diskrimināciju. Tas attiecas uz visiem trijiem padziļināti aplūkotajiem uztvertās diskriminācijas veidiem. Tātad Latvijas emigrantēm, kas ir saskārušās ar grūtībām, ka Latvijā iegūtā izglītība vai profesionālā kvalifikācija netiek atzīta mītnes zemē, ir lielāka varbūtība izjust darba diskrimināciju vai netaisnīgu attieksmi. Savukārt tām Latvijas emigrantēm, kas darbā lielā mērā izmanto savu izglītību vai kvalifikāciju, ir mazāka varbūtība saskarties ar darba uzdevumu diskrimināciju un darba algas diskrimināciju.

Sestkārt, tādi faktori kā vecums un mītnes valsts būtiski neietekmē uztvertās diskriminācijas varbūtību, bet ir vērojama ietekme saistībā ar nodarbinātības jomu. Īpaša nozīme nodarbinātības jomai ir attiecībā uz uztverto darba algas diskrimināciju. Augsti izglītotas sievietes, kas strādā informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarē, rūpniecības un enerģētikas nozarē, veselības un sociālās aprūpes nozarē, kā arī emigrantes, kas strādā tirdzniecības, ēdināšanas un izmitināšanas pakalpojumu jomā, ar lielāku varbūtību ir pieredzējušas situāciju, kad par līdzīgu darbu saņem mazāku atalgojumu nekā vietējie iedzīvotāji.

Aplūkotie pētījuma rezultāti ir nozīmīgi antidiskriminācijas politikas kontekstā, kas tiek īstenota gan nacionālā līmenī konkrētās valstīs, gan konkrētu uzņēmumu līmenī. Jāatzīmē, ka lielākoties OECD valstīs atbilstoši konkrētās valsts antidiskriminācijas politikas likumiem uzņēmēji savos uzņēmumos īsteno prakses, lai mazinātu diskrimināciju pēc rases, ādas krāsas, etniskās piederības, dzimuma, vecuma, seksuālās orientācijas un citiem kritērijiem, kas noteikti ar likumu. Tomēr formālas antidiskriminācijas prasības ne vienmēr praksē tiek īstenotas. Kā norādījis Pīters H. Šaks (*Peter H. Schuck*) (2000), rakstūtais likums ("likums grāmatās") nav gluži tas pats, kas "likums darbībā" vai "likums cilvēku apziņā". Tādēļ nepietiek tikai ar antidiskriminācijas likumu vai antidiskriminācijas vadlīnijām uzņēmumā. Ir svarīgi, lai darbinieki, kam ir jautājumi vai aizdomas par jebkāda veida diskrimināciju, tiek mudināti apspriest šos jautājumus ar uzņēmuma vadību vai sniegt anonīmu informāciju, ja ir bažas par negatīvām sekām. Īpaša uzmanība būtu jāpievērš izglītošanai par antidiskrimināciju, lai sekmētu to, ka darbinieki darbavietā spēj atpazīt diskriminējošas prakses un nebaidās ziņot par to. Tātad ir jāturpina izplatīt informācija par iespējām ziņot par diskrimināciju vai pat jārada īpašas anonīmas ziņošanas iespējas.

Pētījuma rezultāti atkārtoti norāda uz nepieciešamību slēgt rakstisku darba līgumu ar darba devēju, lai stiprinātu migrantu pārliecību par darba attiecību

legalitāti un savu tiesību aizstāvēšanas iespējām. Ir jāturpina intervēt darba ņēmēji par nepieciešamību parakstīt darba līgumu, jo tas ļauj gan izvairīties no pārpratumiem, gan arī aizsargā abas līgumslēdzējpuses. Ir nepieciešama arī informācija, kur vērsties, ja darba devējs nevēlas slēgt darba līgumu.

Vēl viena problēma, kas nav līdz galam atrisināta Latvijas migrantu gadījumā, ir grūtības ar Latvijā iegūtās izglītības vai profesionālās kvalifikācijas atzīšanu, kas arī būtiski ietekmē uztverto diskrimināciju. Lai gan šī problēma attiecas tikai uz regulētām profesijām, piemēram, veselības aprūpes darbiniekiem vai advokātiem, pētījums atklāj, ka tā ir nozīmīga problēma antidiskriminācijas politiku kontekstā. Atsevišķos gadījumos viens no iespējamiem risinājumiem varētu būt divpusējie starpvalstu līgumi starp uzņemošajām un nosūtošajām valstīm – tas varētu sekmēt izglītības sertifikātu atzīšanu un mazinātu “smadzeņu izniekošanu” un diskrimināciju darba tirgū.

Ņemot vērā to, ka strādāšana noteiktās nozarēs būtiski palielina uztvertās diskriminācijas varbūtību augsti izglītoto Latvijas emigrantu vidū, īpaša uzmanība būtu jāpievērš antidiskriminācijas politikām un vadlīnijām šādās nozarēs: informācijas un komunikācijas pakalpojumi, rūpniecība un enerģētika, veselība un sociālā aprūpe, tirdzniecības, ēdināšanas un izmitināšanas pakalpojumi, jo tieši šajās nozarēs Latvijas emigrantes par līdzīgu darbu saņem mazāku atalgojumu nekā vietējie iedzīvotāji.

Nodaļas noslēgumā izvērtējot veiktās analīzes ierobežojumus, jāatzīmē kauzalitātes problēma. Piemēram, analīzes rezultāti parāda, ka tās Latvijas emigrantes, kas jūtas mazāk piederīgas mītnes valstij, ar lielāku varbūtību saskarsies ar uztverto diskrimināciju, un tas ļauj secināt, ka piederības sajūta mītnes valstij ietekmē uztverto diskrimināciju. Tomēr, iespējams, kauzālās attiecības ir tieši pretējas, un tas, ka emigrante ar augstāko izglītību izjūt diskrimināciju, mazina viņas piederības sajūtu uzņemošajai valstij. Līdzīgs piemērs attiecas uz plāniem atgriezties Latvijā un uztverto diskrimināciju. Saskaņā ar analīzes rezultātiem tām emigrantēm, kas tuvāko piecu gadu laikā plāno atgriezties Latvijā, ir lielāka varbūtība saskarties ar uztverto algas diskrimināciju. Iespējams, precīzāk situāciju raksturo apgrieztas kauzālās attiecības, un tās emigrantes, kas ir saskārušās ar to, ka par līdzīgu darbu saņem mazāku atalgojumu nekā vietējie iedzīvotāji, ar lielāku varbūtību apsver atgriešanos Latvijā. Šo iemeslu dēļ jebkādi vispārinājumi par analīzes rezultātiem ir jāizdara ļoti piesardzīgi, un secinājumu validēšanai nepieciešami turpmāki pētījumi.

6. POLITIKAS IESPĒJAS UN IZAICINĀJUMI TALANTU PIESAISTĪŠANAI LATVIJAI

149

Pētnieciskajā literatūrā ir identificēti dažādi remigrācijas politikas virzieni, un šajā remigrācijas politikas analīzē izmantots Deivida Makenzija (*David McKenzie*) un Dīna Janga (*Dean Yang*) piedāvātais dalījums (McKenzie & Yang, 2014). Saskaņā ar viņu pieeju remigrācijas politikā var izšķirt trīs veidu pasākumus: (1) mazināt dažādus šķēršļus, kas traucē atgriezties (birokrātisko procedūru mazināšana, informācijas nodrošināšana); (2) atbalstīt tās grupas, kas citādi varbūt neatgrieztos (finansiāla un cita veida atbalsta pasākumi); (3) īstenot reintegrācijas atbalsta pasākumus.

D. Makenzija un D. Janga remigrācijas politikas pasākumu dalījums ir papildināts, pievienojot pasākumus, kas veltīti sadarbībai ar diasporu, jo daudzās valstīs, tajā skaitā Latvijā, remigrācijas politika ir integrēta ar politiku, kas vērsta uz sadarbību ar diasporu (Kļave & Šūpule, 2015, 2019). Diasporas politikas klasifikācijai izmantoti Alana Gemlena (*Alan Gamlen*) (2006) identificētie trīs diasporas iesaistes politikas tipi. Saskaņā ar A. Gemlenu pirmais posms diasporas politikas veidošanā ir kapacitātes veidošana, kam seko

diasporas tiesību paplašināšana un diasporas pienākumu veidošana. Kapacitātes veidošanas politika paredz veidot komunikāciju ar diasporu, kas balstās uz vienotas nācijas ideju un vienotu simbolu un zīmju izplatīšanu, piemēram, valsts svētku svinēšanu diasporā, valsts valodas mācīšanu diasporas pārstāvjiem, nacionālās kultūras pasākumus u. tml. Kapacitātes veidošanas politikas uzdevums ir radīt institūcijas, institucionālas struktūras, kas nodrošina komunikāciju ar diasporu. Sadarbības veidošanai tiek organizēti dažādi diasporas forumi vai konferences, un visu šo aktivitāšu mērķis ir veicināt emigrantu un viņu pēcteču piederības sajūtu diasporai. Diasporas tiesību paplašināšanas politika attiecas gan uz vēlēšanu tiesību paplašināšanu, iekļaujot tajā diasporas pārstāvjus, gan arī uz emigrantu tiesību aizsardzību ārzemēs. Diasporas pienākumu veidošanas politika parasti ir vērsta uz ekonomiskās sadarbības stiprināšanu, lai izcelsmes valsts gūtu jaunas investīcijas vai citu kapitālu, ko piesaista diasporas pārstāvji. Tā ir arī nodokļu iekasēšana no emigrantiem, un diasporai var būt liela nozīme politiskā lobija īstenošanā mītnes valstī. Lai piesaistītu diasporas sekmīgāko uzņēmēju, zinātnieku vai augsti kvalificētu speciālistu zināšanas vai kapitālu izcelsmes valstij, tiek veidotas speciālas interneta platformas un dažādos veidos veicināta šo grupu tīklošanās.

150

No metodoloģiskā viedokļa konkrēto analīzi ierobežo t. s. metodoloģiskais nacionālisms, kas definēts kā “pieņēmums, ka nācija/valsts/sabiedrība ir mūsdienu pasaules dabiskās sociālās un politiskās formas” (Wimmer & Glick-Schiller, 2002: 302; Pries, 2016). Ņemot vērā to, ka pētījuma mērķis ir izvērtēt, kādas remigrācijas politikas būtu piemērotas Latvijai, migrācijas procesi aplūkoti no nācijas valsts perspektīvas. Arī citi pētnieki atzīst, ka, neskatoties uz diskusijām par transnacionālismu, nācijas valstu perspektīva diasporas pētniecībā ir loģiska un saglabā vadošās pozīcijas (Chernilo, 2011; Bharte & Sharma, 2014).

Migrācijas procesu un ekonomiskās attīstības diskusiju kontekstā H. de Hāss nošķir “migrācijas optimistus” un “migrācijas pesimistus” jeb, citiem vārdiem, divus plašāk izplatītos ideoloģiskos diskursus, kuros migrācija tiek aplūkota (Hass, 2010). Optimisti savā pieejā uzsver migrācijas iespējamās ieguvumus, tai skaitā “smadzeņu ieguvumus”, taču pesimisti vairāk saskata ar migrāciju saistītos zaudējumus, nevienlīdzību un “smadzeņu aizplūšanu”. Sociālās teorijas kontekstā migrācijas optimisti ir vairāk saistīti ar funkcionālisma teorētisko pieeju, bet pesimisti – ar strukturālismu. Saskaņā ar de Hāsa analīzi vērojama nemitīga svārstīga kustība: 20. gadsimta 60. gados migrācijas debatēs valdīja optimisms, 80. gados to nomainīja migrācijas pesimisms un imigrācijas likumu stingrība, bet pēc 2000. gada atkal kopumā vērojams

migrācijas optimisms un uzsvars uz visu pušu ieguvumiem no migrācijas (angl. – *win-win-win / triple win*). Autore pieņem, ka migrācijas ieguvumi/zaudējumi un “smadzeņu aizplūde” vai “smadzeņu cirkulācija” ir ļoti atkarīga no konkrētā konteksta un analīzes perspektīvas. Analizējot migrācijas procesus konkrētas izcelsmes valsts (Latvijas) kontekstā, vairāk iezīmējas negatīvie migrācijas aspekti. Aplūkojot migrācijas procesus plašāka reģiona (Eiropas) attīstības kontekstā, secinājumi, iespējams, var būt atšķirīgi, jo augsti kvalificētu speciālistu migrācija uz reģiona attīstības centriem ir viens no faktoriem, kas var sekmēt reģiona attīstību.

Remigrācijas politikas ārvalstu pieredzes izvērtējumā ir iekļautas gan Eiropas valstu, gan arī Ķīnas, Indijas, Austrālijas un citu valstu pieredzes. Galvenā uzmanība pievērsta iniciatīvām, kas izstrādātas no izcelsmes valsts perspektīvas, jo pastāv daudzas iniciatīvas, ko uzsākušas uzņemošās valstis, lai veicinātu migrantu atgriešanos izcelsmes valstīs, bet tās biežāk attiecas uz trešo valstu valstspiederīgajiem.

Šajā nodaļā lielākoties analizēta angļu valodā pieejamā literatūra par remigrācijas un diasporas politiku. Tie aptver laika posmu no 1991. gada, tomēr galvenā vērība pievērsta avotiem, kas attiecas uz periodu pēc 2000. gada. Ir aplūkots arī remigrācijas politikas veidošanās process Latvijā, Reemigrācijas atbalsta pasākumu plāns 2013.–2016. gadam un tajā ietvertu pasākumu turpināšana pēc 2016. gada, kā arī jaunās iniciatīvas. Nodaļas secinājumos izvērtētas iespējas ārvalstu pieredzi izmantot Latvijā.

151

6.1. ĀRVALSTU PRAKSE

Dažādos avotos norādīts, ka arvien vairāk valstu pievērš uzmanību remigrācijas veicināšanai un sadarbībai ar diasporu (Gamlen, 2006; Hooper & Sumption, 2016; McKenzie & Yang, 2014). Augsti kvalificētu speciālistu remigrācija pēdējo 20 gadu laikā ir būtiski ietekmējusi tādu valstu kā Ķīna, Taivāna un Indija attīstību (Sills, 2008). Vienlaikus jāuzsver, ka ne visas remigrācijas programmas, kas vērstas uz tautiešu atgriešanos, ir sekmīgas, piemēram, Japānā pēc remigrācijas politikas rezultātu izvērtēšanas šāda programma ir slēgta (Tsuda, 2010).

Remigrācijas un diasporas politiku izveide ir cieši saistīta ar noteiktiem migrācijas procesiem konkrētā reģionā. Pēc režīmu maiņas 1989.–1990. gadā un Eiropas Savienības paplašināšanās 2004. un 2007. gadā Eiropā migrācijas procesi būtiski mainījās. Brīvas pārvietošanās iespēju uzlabošanās sekmēja

to, ka cilvēki no mazāk attīstītiem reģioniem pārvietojās un joprojām turpina pārvietoties uz attīstītākiem reģioniem Eiropā. Īpaši raksturīgi, ka aktīvāk pārvietojas jauni un izglītoti cilvēki (Boros & Hegedūs, 2016). Līdz ar to daudzas jaunās ES dalībvalstis saskaras ar depopulācijas un “smadzeņu aizplūšanas” problēmu (Hazans, 2015; Kaczmarczyk & Lesińska, 2013), kas veicina migrācijas politikas aktualizāciju šajās valstīs.

Politikas līmenī aizvien vairāk valstu atzīst, ka nozīmīga ir ne tikai fiziskas atgriešanās veicināšana, bet arī ciešāku sadarbības saišu veidošana ar diasporu (Meyer, 2001; Haas, 2006; Merz, Chen, & Geithner, 2009; Tejada & Bhattacharya, 2014). Vienlaikus daudzas valstis saskaras ar grūtībām politikas formulēšanā, jo ir nepieciešams uzrunāt gan augsti kvalificētus, gan arī mazkvalificētus emigrantus, bet diasporas organizāciju līmenī šīs grupas bieži vien savā starpā nesadarbojas (Khadria, 2014).

Vairākos avotos norādīts, ka tikai atsevišķas izcelsmes valstis veido politiku, kas vērsta uz augsti kvalificētu speciālistu remigrāciju, jo lielākoties izcelsmes valstīs trūkst augsti kvalificētiem speciālistiem piemērotu darbavietu, bet dažās valstīs tiek uzskatīts, ka lielāks ieguvums ir no naudas pārskaitījumiem, tādēļ remigrācija netiek veicināta (Haas, 2006; Hooper & Sumption, 2016).

Sociālo zinātņu literatūrā kopumā ir ievērojami vairāk pētījumu un rakstu par to, kā veicināt augsti kvalificētu speciālistu atgriešanos trešajās valstīs, un salīdzinoši maz pētījumu par atgriešanās veicināšanas politiku ES valstīs. Tomēr jāatzīmē vairāki nozīmīgi pēdējo gadu pētījumi un grāmatas, kur analizēti šie jautājumi.

Grāmatā “Remigrācija un reģionālā attīstība Eiropā” (angl. – *Return Migration and Regional Development in Europe*) norādīts, ka uzņemošās valstis nepietiekami sadarbojas ar nosūtošajām valstīm (Lang et al., 2016: 18; Boros & Hegedūs, 2016). Tomēr cits autors šajā pašā grāmatā, izvērtējot dažādās politikas, kas plānotas kā trīskārši ieguvumi, nesniedz viennozīmīgus secinājumus (Pries, 2016). Šādas politikas ir iecerētas, pirmkārt, lai sekmētu augsti kvalificēta darbaspēka nodrošinājumu uzņemšajā valstī; otrkārt, lai paaugstinātu ekonomiskās attīstības iespējas nosūtošajā valstī, kurā atgriežas profesionālis, kas ieguvis starptautisku pieredzi; treškārt, par ieguvēju tiek uzskatīts pats speciālists, kas ieguvis jaunas kvalifikācijas un sadarbības tīklus, kā arī noteiktā periodā guvis lielākus ienākumus. Analizētās politikas vienlaikus lielākoties ir mazkaitlīgas un ne vienmēr tiek līdz galam īstenotas (Pries, 2016: 34).

Arī citi autori, kas optimistiskāk vērtē “smadzeņu cirkulācijas” iespējas, norāda, ka politikas, kas vērstas uz augsti kvalificētu speciālistu remigrācijas

veicināšanu, lielākoties ir ļoti specializētas, mazskaitlīgas, un to efektivitāte ir grūti izvērtējama (Hooper & Sumption, 2016).

Ludgers Prīss (*Ludger Pries*), analizējot Vācijas viesstrādnieku politiku, skaidro, kādēļ šķietami pievilcīgās idejas par trīskāršā ieguvuma politiku ne vienmēr ir sekmīgas. Viņa skaidrojuma pamatā ir tas, ka, pirmkārt, netiek ņemtas vērā visu iesaistīto partneru kompleksās attiecības un dažādās situācijas, un, otrkārt, darba migrācija ir saistīta ar ilgāku laika posmu (gadu un vairāk), un šajā laikā mainās iesaistīto partneru un arī paša migranta mērķi, stratēģijas un uzvedība (Pries, 2016: 37). L. Prīss secina: jo īsāks ir cirkulārās darba migrācijas periods (uzturēšanās uzņemtajā valstī), jo grūtāk migrantam un darba devējam gūt labumu no šīs migrācijas, jo sekmīgai iekļaušanai darba tirgū ir nepieciešams adaptācijas periods. Savukārt, jo ilgāks ir cirkulārās darba migrācijas periods, jo lielāka iespēja, ka migrācija būs pastāvīga un vairs neatbildīs konkrētās programmas prasībām.

Būtiski uzsvērt, ka, no valsts perspektīvas raugoties, migrācijas procesi nav pilnībā kontrolējami un paredzami. Migrācijas lēmumus pieņem indivīds, pamatojoties uz ģimenes un plašāku ekonomisko un politisko kontekstu gan uzņemtajā, gan izcelsmes valstī, kā arī pasaulē kopumā. No politikas īstenošanas perspektīvas tas ievērojami apgrūtina migrācijas ietekmes plānošanu un migrācijas politikas veidošanu, jo valstis var saskarties ar situāciju, kad, piemēram, daudzi emigranti ekonomiskās recesijas dēļ atgriežas izcelsmes valstī, bet konkrētā valsts ne vienmēr tam ir gatava un nespēj atbilstoši reaģēt (Kaczmarczyk & Lesińska, 2013).

Kā jau norādīts ievadā, nodaļā par citu valstu labajām praksēm, veicinot augsti kvalificētu speciālistu atgriešanos, uzmanība pievērsta gan politikām, kas tiešā veidā sekmē fizisku augsti kvalificētu speciālistu atgriešanos izcelsmes valstī (remigrācijas politika), gan arī tām politikām, kas sekmē sadarbību un “smadzeņu apmaiņu” jeb, citiem vārdiem, zināšanu apmaiņu un pienesumu izcelsmes valsts ekonomikai (sadarbības ar diasporu politika). Turpinājumā ir sniegts apkopojums par literatūrā biežāk aprakstītajām ārvalstu remigrācijas politikām.

REMIGRĀCIJAS POLITIKA

Atsaucoties uz D. Makenziju un D. Janga remigrācijas politikas tipoloģiju (McKenzie & Yang, 2014), augsti kvalificētu speciālistu atgriešanās veicināšanas instrumenti ir pieskaitāmi pie tiem pasākumiem, kas sniedz atbalstu diasporas grupām, kuras citādi varbūt neatgrieztos (finansāla un cita veida atbalsta pasākumi). Atbalsts atgriezties tām grupām, kas citādi varbūt

neatgrieztos, visbiežāk ir vērsts uz šādām trīs grupām: jaunaļiem profesionāļiem (studentiem, kas ieguvuši augstāko izglītību ārzemēs), zinātniekiem un diasporas uzņēmējiem (Šūpule et al., 2016).

Pēdējo 10 gadu laikā viens no visietekmīgākajiem izpētes projektiem par atgriešanās migrāciju Eiropā ir *Re-Turn* projekts, kurā iesaistīti septiņu Eiropas valstu pētnieki (Vācija, Austrija, Itālija, Polija, Čehija, Ungārija un Slovēnija). *Re-Turn* projekta pētnieki apkopoja 22 reģionālas un lokālās remigrācijas veicināšanas iniciatīvas konkrētajās valstīs un izvērtēja kopumā 13 valstu atgriešanās politikas (Kovács et al., 2013).

Balstoties uz *Re-Turn* projekta pētījumu, 6.1. tabulā ir apkopotas tās remigrācijas politikas iniciatīvas, kuras attiecas uz augsti kvalificētu speciālistu remigrācijas veicināšanu un ir izvērtējamās arī Latvijas kontekstā. Atlases kritēriji ir: (1) iespējamība pārņemt (reģions, apjoms); (2) darbības virziens: praktisks, ne tikai informatīvs vai simbolisks atbalsts augsti kvalificētiem remigrantiem; (3) iniciatīvas ir vērstas uz ekonomiskās attīstības veicināšanu.

Kopumā *Re-Turn* projekta pētījums ļauj secināt: lai piesaistītu un noturētu remigrantus, dažādas iniciatīvas paredz plašu pasākumu klāstu, no kuriem būtiskākie ir darbavietu radīšanas veicināšana, apdzīvotās vietas (valsts, pilsētas, reģiona) mārketings, stipendijas un granti un finansiālais atbalsts remigrantiem. Visbiežāk uzmanība pievērsta jaunu speciālistu rekrutēšanai. Lielākā daļa šo politiku ir vērstas uz augsti kvalificētu speciālistu – universitātes līmeņa pasniedzēju un pētnieku – remigrācijas veicināšanu, bet atsevišķas politikas pievēršas arī citu profesionāļu remigrācijas veicināšanai. Jānorāda, ka visas aplūkotās politikas ir uzsāktas pēc 2000. gada, un lielākajā daļā gadījumu ir sarežģīti vai neiespējami izvērtēt to efektivitāti.

Remigrācijas politiku analīzē var izšķirt gan tādas aktivitātes, kas vērstas uz augsti kvalificētu speciālistu *ilglaicīgas atgriešanās* sekmēšanu, piemēram, mācību maksas kredītu apmaksa, slēdzot ilgtermiņa darba līgumu, gan arī aktivitātes, kas vērstas uz augsti kvalificētu speciālistu *īsilaicīgas atgriešanās* sekmēšanu. Piemēram, nozarēs, kur trūkst augsta līmeņa speciālistu un nepieciešama speciālista klātbūtne konkrētu uzdevumu risināšanā, tiek izmantota iespēja sekmēt augsti kvalificētu speciālistu (no diasporas ekspertu vidus) īslaicīgu atgriešanos, apmaksājot viņiem ceļa izdevumus un konsultācijas (Newland & Plaza, 2013).

Ilglaicīgas atgriešanās sekmēšana biežāk attiecināma uz tādām mērķgrupām kā augstskolu mācībspēki un uzņēmēji. Pasaulē zināmākās ir Taivānas, Ķīnas un Argentīnas īstenotās programmas, lai piesaistītu augstskolu mācībspēkus. Piemēram, Argentīnas zinātnieku un pētnieku diasporas sadarbības

6.1. tabula. Eiropas valstu pieredze augsti kvalificētu speciālistu remigrācijas veicināšanā

Programmas/ iniciatīvas nosaukums	Iesaistītā valsts vai valstis	Laika posms	Apraksts
“Smadzeņu ieguve”: diasporas iesaistīšana Albānijas attīstībā	Albānija	2006–2011	20 albāņu mācībbspēki no ārvalstīm piesaistīti Albānijas universitātēm
HOMING PLUS programma	Polija	2010–	Doktora grādu ieguvušo jauno poļu pētnieku remigrācijas veicināšanas programma. Izsniegti pētniecības granti un pētniecības stipendijas
<i>Lendület (Momentum)</i> programma	Ungārija	2009–2017	Atbalsta programma jauniešiem, īpaši talantīgiem pētniekiem, kuri dzīvo gan ārvalstīs, gan Ungārijā
Iespēju radīšana Gruzijas remigrantiem	Gruzija, Čehija	2003–	Konsultācijas darba atrašanās Gruzijā, atbalsta sniegšana remigrantiem, kuri pārceļas no Čehijas uz Gruziju. Sekmīgi uz dzīvi pārcēlušies 160 remigranti
<i>powroty.gov.pl</i> programma	Polija	2008–	Interneta portāls, kurā apkopota informācija par atgriešanos Polijā, kā arī tiek sniegtas konsultācijas
<i>Slovensko Calling</i> ("Slovākija sauc")	Slovākija	2009–	Interneta portāls, kurā apkopota informācija par atgriešanos Slovākijā, kā arī tiek sniegtas konsultācijas
Solidaritātes tīkls. Ukraina	Ukraina, Austrija	2008–2009	Materiālais atbalsts remigrantiem, kuri pārceļas no Austrijas uz Ukrainu. Sekmīgi pārcēlušies uz dzīvi 163 remigranti
Apmācības Portugālē	Portugāle	2000–2003, 2005–2006	Jauno portugāļu izcelsmes profesionāļu apmācības un reintegrācija Portugālē. Sekmīgi uz dzīvi pārcēlušies 366 remigranti
Turcijas nacionālā nanotehnoloģiju pētniecības centra izveide	Turcija	2007–	Turcijas nacionālā nanotehnoloģiju pētniecības centra izveide, apvienojoties vairākām Turcijas universitātēm, ir vērsta uz to, lai, konsolidējot kompetences un piesaistot turku izcelsmes speciālistus, veidotu konkurētspējīgu izpētes centru. Tajā strādā 25 zinātnieki un 40 studenti – asistenti, no kuriem vairāk nekā puse ir remigranti

Avots: autores kompilācija, balstoties uz *Re-Turn* projekta veikto izpēti (Kovács et al., 2013).

tīkls laikā no 2009. līdz 2014. gadam sniedzis atbalstu, lai vairāk nekā 1000 zinātnieku varētu atgriezties Argentīnā (Hooper & Sumption, 2016: 19).

Atbalsts uzņēmējdarbībai saistībā ar zināšanu pārnesi augsto tehnoloģiju jomā tiek nodrošināts Taivānā un Ķīnā. Piemēram, tiek piedāvātas tehnoloģiju centru, zinātnes parku vai biznesa inkubatoru iespējas, kas ietver daļēju biroja izmaksu segšanu, subsīdijas un vienkāršotas administratīvās procedūras. Ķīnas zinātnes parks Pekinā (angl. – *Zhongguancun Science Park*), ko sauc arī par Ķīnas Silīcija ieleju, aktīvi piesaista ķīniešu izcelsmes speciālistus no visas pasaules, tai skaitā no Kalifornijas Silīcija ielejas, Vašingtonas, Tokijas, Toronto un Londonas. Kopumā kopš 2009. gada augsti kvalificētu remigrantu skaits, kas strādā zinātnes parkā, sasniedz vairāk nekā 15 000, un viņi ir izveidojuši vairāk nekā 6000 uzņēmumu (UKSPA, 2018).

Cita Āzijas Silīcija ieleja jeb zinātnes parks atrodas Taivānā, kur līdzīgi kā Ķīnā augsto tehnoloģiju jomā darbojas daudzi uzņēmumi, kā arī jaunuzņēmumi (angl. – *start-ups*), kas piesaista augsti kvalificētus Taivānas izcelsmes speciālistus jau kopš 20. gadsimta 80. gadiem (angl. – *Hsinchu Science Park*). Taivānas valdība remigrantiem, kas no Silīcija ielejas atgriežas Taivānā, piedāvā finansiālu atbalstu, nodokļu atvieglojumus, modernu mājokli, kā arī iespējas iegādāties viņiem nepieciešamās jaunākās tehnoloģijas, organizēt zinātniskas konferences u. tml. Kopumā šajā zinātnes parkā uzņēmējdarbību uzsākuši vairāk nekā 4000 augsti kvalificētu remigrējušu taivāniešu (Hsinchu Science Park, 2018).

Īslaicīgās atgriešanās sekmēšanas pieeja lielākoties tiek izmantota, veidojot individuālu sadarbību, nevis valsts programmas, jo šādu valsts programmu veidošanai ir grūti izstrādāt universālus nosacījumus, tās arī dažkārt izsauc negatīvu reakciju vietējā sabiedrībā (Newland & Plaza, 2013).

Cita politisko iniciatīvu grupa ir vērsta uz **remigrantu integrāciju darba tirgū**, jo izcelsmes valsts darba tirgus piedāvājums dažkārt neatbilst augsti kvalificētā remigranta specializācijai. Šajos gadījumos tiek piedāvāti nodarbinātības veicināšanas pasākumi, piemēram, atbalsts darba meklēšanā vai pārkvalifikācijas iespējas. Šāds piemērs ir Kolumbijas programma “Atgriešanās plāns” vai Meksikas programma “Mēs esam meksikāņi” (Hooper & Sumption, 2016). Vienaļikus jāuzsver, ka kopumā dažādu valstu politikās pārkvalifikācijas piedāvājumi biežāk ir vērsti uz mazkvalificēto vai vidēji kvalificēto speciālistu apmācību, jo augsti kvalificēti speciālisti lielākoties paši prot atrast darba piedāvājumus.

Vairākas valstis, lai veicinātu augsti kvalificētu speciālistu atgriešanos, ir izmēģinājušas dažādus nodokļu atvieglojumus remigrantiem, piemēram,

Ekvadora, Malaizija (angl. – *Returning Expert Program*) un Kanāda (Hooper & Sumption, 2016). Kanāda gan pēc izmēģinājuma perioda tomēr ir atteikusies no nodokļu atvieglojumiem remigrantiem (Lowell, 2002). Nodokļu atvieglojumi paredz samazinātu ienākumu nodokli noteiktu periodu pēc atgriešanās, kā arī nodokļa un muitas nodevu atcelšanu pārceļoties (lietām, ko ņem līdzī atgriežoties).

Dažādi atvieglojumi remigrantiem un viņu ģimenēm saistīti arī ar pilsonības statusa saglabāšanu vai piešķiršanu. Piemēram, Malaizija piešķir pastāvīgā iedzīvotāja statusu augsti kvalificētā speciālista dzīvesbiedram un bērniem (Hooper & Sumption, 2016). Pētnieciskajā literatūrā viennozīmīgi pozitīvi tiek vērtētas tādas iniciatīvas kā dubultpilsonības iespēju paplašināšana un nodrošinātas iespējas piedalīties parlamenta vēlēšanās attālināti (Pries, 2016; Lowell, 2002).

Arī Latvijas kaimiņvalstīs ir īstenotas iniciatīvas, kas veicina augsti kvalificētu speciālistu remigrāciju. Viens no augsti kvalificētu speciālistu īslaicīgas atgriešanās sekmēšanas piemēriem ir Igaunijas programma “Talantus atpakaļ mājās!” (angl. – *Talents Back Home!*). 2010. gadā Igaunijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera uzsāka programmu, kas aicina jaunos speciālistus atgriezties Igaunijā. Šī programma tika finansēta galvenokārt no Eiropas Sociālā fonda līdzekļiem. Programmas mērķis bija veicināt, lai studenti, kuri studē universitātēs ārvalstīs vai ir ieguvuši zinātnisko grādu ārvalstu universitātēs, bet ir Igaunijas valstspiederīgie ar ārvalstīs iegūtu profesionālo pieredzi, atgrieztos Igaunijā. Programmas ietvaros dalībniekiem tika piedāvātas nodarbinātības un pašrealizācijas iespējas privātajā vai publiskajā sektorā. Lai gan sākotnēji ieinteresētība bija lielāka, nekā cerēts un jau drīz vien 220 augsti kvalificēti igauņi no 35 valstīm bija pierēģistrējušies speciāli izveidotajā portālā (www.talendidkoju.ee), projekts 2012. gadā tika slēgts un vairs netika turpināts, jo izrādījās, ka programma nav sevi attaisnojusi: no kopumā apmēram 5000 igauņu studentiem, kuri 2010. gadā studēja ārvalstīs, programmai noslēdzoties 2012. gadā, tikai apmēram 20 speciālisti pēc studijām bija atgriezušies Igaunijā. Lietuvā līdzīga programma “Talantus Lietuvai” (liet. – *Talantai Lietuvai*; angl. – *Talents for Lithuania*) cenšas piesaistīt lietuviešus, kas absolvējuši ārvalstu universitātes, ar apmaksātu stažēšanos Lietuvas uzņēmumos. Šādas stažēšanās ilgums ir seši mēneši (Renkuosi Lietuvā, 2020). Detalizētāka informācija par šīs programmas rezultātiem nav pieejama, bet Lietuvā ir izveidota arī jauno profesionāļu atbalsta programma “Radi Lietuvai” (liet. – *Kurk Lietuvai*; angl. – *Create Lithuania*), kas tika uzsākta 2012. gadā. Šīs programmas mērķis ir piesaistīt jaunos lietuviešu profesionāļus, kas dzīvo

ārpus Lietuvas, ārvalstu labo prakšu ieviešanai Lietuvā. Katru gadu 20 dalībnieki sniedz konsultācijas valsts un pašvaldību iestādēm dažādos jautājumos saistībā ar Lietuvas tēla un biznesa vides uzlabošanu. Laikā no 2012. gada līdz 2019. gadam šajā programmā ir iesaistījušies 185 jaunie lietuviešu profesionāļi no ārvalstīm, īstenojoši 222 projektus, un 80% no viņiem ir palikuši dzīvot Lietuvā (Create Lithuania, 2020).

Līdzīgas programmas īsteno arī citas jaunās ES dalībvalstis. Piemēram, Bulgārijas Migrācijas un integrācijas stratēģijas ietvaros ir izstrādāta programma, lai jauni, kvalificēti Bulgārijas pilsoņi, kuri dzīvo ārzemēs, varētu pastāvīgi atgriezties Bulgārijā. Programma ietver vairākas aktivitātes: (1) pētīt, ar kādām psiholoģiskām, sociālām, kultūras, ekonomiskām un cita veida problēmām saskaras kvalificētie Bulgārijas emigranti, (2) piesaistīt Bulgārijas jaunatnes un biznesa organizācijas ārzemēs konsultācijām un biznesa attiecībām Bulgārijā, (3) veicināt kontaktus starp jaunajiem Bulgārijas emigrantiem un uzņēmumiem Bulgārijā, (4) pētīt atbildīgo ārvalstu institūciju darbību, lai piesaistītu atpakaļ jaunos emigrantus. Precīzāka informācija par programmas īstenošanu Bulgārijā pētījuma veikšanas laikā nebija pieejama (Šūpule et al., 2016).

Kopumā literatūras avotu izpēte rāda, ka programmas, kas vērstas uz atbalstu tām grupām, kuras citādi varbūt neatgrieztos, ES jauno dalībvalstu kontekstā lielākoties ir diezgan dārgas, mazskaitlīgas un nereti tiek uzskatītas par neefektīvām, lai gan labi domātām. Šīm programmām var būt nozīme atsevišķu indivīdu profesionālās karjeras veidošanā izcelsmes valstī, bet lielākoties tām nav būtiska efekta valsts mērogā. Cita, ievērojami pozitīvāka pieredze ir vairākām Āzijas valstīm, piemēram, Ķīnai un Taivānai, bet jāuzsver, ka šajās valstīs augsti kvalificētu speciālistu remigrācijai uzmanība ir pievērsta daudz agrāk (sākot no 1980. gada), un sekmīgu tās īstenošanu veicina emigrantu kopējais lielais skaits (apjoms).

SADARBĪBAS AR DIASPORU POLITIKA

Citu valstu pieredzes analīze rāda, ka diasporas politikas iniciatīvas, lai veicinātu zināšanu pārnēsi, investīciju piesaisti, eksportu un profesionāļu tīklošanos, ir būtiskas izcelsmes valsts attīstībai, kā arī var sekmēt augsti kvalificētu speciālistu atgriešanos (Hooper & Sumption, 2016; Tejada et al., 2014). Pasākumus sadarbībai ar diasporu valstis lielākoties īsteno ar vēstniecību un attīstības aģentūru pārstāvniecību starpniecību. Galvenie sadarbības veidi ir tīklošanās, mentorings, kā arī investīciju un ziedošanas veicināšana. Tīklošanās aktivitātes starp diasporas un izcelsmes valsts speciālistiem veicina gan sadarbības iespējas, gan zināšanu pārnēsi. Mentorings ir vērst uz

personiskāku atbalsta sniegšanu izcelsmes valsts speciālistiem noteiktās jomās (Hooper & Sumption, 2016).

Starptautiski diasporas sadarbības tīklu piemēri ir *Advance Australia*, *RedEsColombia*, *GlobalScot*, *Chile Global*, *Indus Entrepreneurs*, kas atklāj dažādas pieejas un mērķgrupu izvēles sadarbības veicināšanā. Daudzpusīgu un aktīvu diasporas politiku īsteno Indijas valdība – 2004. gadā tika izveidota speciāla diasporas ministrija (Ārvalstu indiešu lietu ministrija). Pasaulē kopumā ir 11 valstis, kurās ir diasporas ministrijas (Singh, 2012). Indijā ir izveidota arī Indiešu izcelsmes karte un Indijas ārvalstu pilsonības karte, lai veicinātu diasporas piederības sajūtu Indijai. Vairāku ministrijai pakļautu iestāžu tīkls sniedz atbalstu gan attīstības sadarbības jautājumos ar indiešiem ārvalstīs, gan filantropijas organizēšanai, gan darba tirgus nosacījumu izvērtēšanai un uzlabošanai. Indijā ir izveidota arī Globālā indiešu zināšanu sadarbības platforma (angl. – *the Global Indian Network of Knowledge*) (Singh, 2012).

Kopumā dažādās diasporas politikas prakses, kas vērstas uz sadarbības veicināšanu ar augsti kvalificētiem speciālistiem, var nosacīti iedalīt šādos apakšvirzienos: (1) diasporas uzņēmēju, zinātnieku un profesionāļu datubāzu veidošana; (2) profesionālie tīklošanās portāli, diasporas mājaslapas; (3) dažādu diasporas forumu un tikšanos organizēšana; (4) mentoringa programmas.

Diasporas uzņēmēju, zinātnieku un profesionāļu datubāzu veidošana ir nepieciešams instruments, lai veidotu jebkāda veida sadarbību ar diasporas uzņēmējiem: gan lai aicinātu uz dažādiem pasākumiem (konferencēm, semināriem), gan lai atrastu konsultantus, gan lai veicinātu viņu uzņēmējdarbību izcelsmes valstī vai piesaistītu kā investorus (Hooper & Sumption, 2016; Petkevičienė, 2016).

Profesionālie tīklošanās portāli, diasporas mājaslapas sniedz iespēju diasporas pārstāvjiem sekmīgāk atrast sadarbības partnerus un uzturēt ar tiem kontaktus, balstoties uz kopējām interesēm vai atrašanās vietu. Šādi portāli parasti tiek veidoti vai nu pēc izcelsmes valsts valdības, vai diasporas organizāciju iniciatīvas. Zināmākie diasporas profesionālās tīklošanās piemēri ir *Advance Australia* un *GlobalScot* projekti, kā arī *Global Lithuanian Leaders* projekts (<http://lithuanianleaders.org>), kurā iniciatīva *Business advisors* izmanto tīklošanos, lai atrastu ekspertus, kas konsultē Lietuvas uzņēmējus par eksporta iespējām diasporas pārstāvja mītnes valstī (Aikins & White, 2011; Gudelis & Klimavičiūtė, 2016).

Padziļināti apzinot ārvalstu pieredzi, kā veidot sadarbības platformu diasporas profesionāļiem un uzņēmējiem, jāsecina, ka Eiropā nav daudz valstu, kur šādas diasporas sadarbības platformas ir izveidotas. Zināmākie sadarbības

platformu piemēri ir Īrijā, Skotijā un Lietuvā (Šūpule et al., 2016). Ārpus Eiropas diasporas profesionāļu sadarbības platformas ir Austrālijā un Čīlē.

Viens no slavenākajiem diasporas uzņēmēju sadarbības tīkliem ir Skotijā izveidotais *GlobalScot*. To 2001. gadā radīja valsts aģentūra *Scottish Enterprise*, un tas ir daļēji noslēgts tīkls, jo mentoringa pakalpojumu sniegšanai tiek uzaicināti pieredzējuši uzņēmēji, kuriem uzaicinājumu nosūta augsti stāvoša amatpersona (Skotijas Pirmais ministrs). *GlobalScot* piedāvā jauna-jiem uzņēmējiem mentoringa pakalpojumus, palīdz jaunajiem uzņēmējiem identificēt biznesa iespējas Skotijā, kā arī piedāvā atbalstu biznesa īstenošanā, piemēram, izstrādāt biznesa plānu un piesaistīt investīcijas. 2011. gadā *GlobalScot* tīklā bija iesaistīti 650 pieredzējuši skotu izcelsmes uzņēmēji, un piederība šim tīklam ir saistīta ar augstu prestižu. Katru gadu *GlobalScot* organizē apmēram 60 dažādus pasākumus (Hooper & Sumption, 2016; Rannveig & Newland, 2012).

Lietuvā katru gadu notiek Lietuviešu ekonomikas forums, kas pulcē vadošos starptautiska un vietējā līmeņa uzņēmējus no dažādām nozarēm, ir izveidots apbalvojums “Globālā Lietuva”, kā arī profesionāļu tīkls *Global Lithuanian Leaders*. Šī iniciatīva attīstījās pēc pirmā Vispasaules Lietuviešu ekonomikas foruma 2009. gadā un nu jau iekļauj ap 700 dalībnieku no gandrīz 40 valstīm visā pasaulē. Iniciatīvas ietvaros tiek īstenoti projekti, kas vērsti uz talantīgu jauniešu atgriešanu mājās un atbalstu uzņēmējiem. Šī iniciatīva ietver arī profesionāļu datubāzes uzturēšanu un mentoringa programmu. Iniciatīvas darbību nosaka Vienošanās memorands starp valsts pārvaldes institūcijām un trīspusējais līgums starp Ārlietu ministriju, *Global Lithuanian Leaders* un Ekonomikas ministrijas pakļautības iestādi – bezpeļņas aģentūru *Enterprise Lithuania*. Programmas īstenošana tiek nodrošināta ar valsts finansējumu, nevalstisko organizāciju un iesaistīto personu līdzfinansējumu (Damušis, 2014).

Īrijā ir izveidota Īrijas tehnoloģiju līderu grupa, ko dibinājis Džons Hārtnets (*John Hartnett*). Tās mērķis ir ASV tehnoloģisko uzņēmumu investīcijas Īrijā, lai atbalstītu Īrijas tehnoloģiju kompāniju globālo izaugsmi un attīstību. Tā ir bezpeļņas organizācija, kas bāzējas Silīcija ielejā, dibināta 2007. gadā un domāta īru vai īru-amerikāņu izcelsmes tehnoloģiju līderiem. Īrijas tehnoloģiju līderu grupa ir tīkla organizācija Īrijas jaunuzņēmumiem un mazajiem uzņēmumiem, kuri vēlas piesaistīt partnerus un finansējumu no ASV. Īrijas tehnoloģiju līderu grupā ir 1500 biedru, un tā organizē vizītes, seminārus un inovāciju balvu ceremonijas. 2009. gada jūlijā Īrijas tehnoloģiju līderu grupa parakstīja transatlantisku līgumu ar Trinitijas koledžu (angl. – *Trinity College Dublin*) un Universitātes koledžu (angl. – *University College Dublin*), lai

radītu jaunas uzņēmējdarbības un inovāciju iespējas Īrijas uzņēmumiem. Viens no mērķiem ir veidot riska fondu tiem uzņēmumiem, kuri darbojas šo koledžu pētniecības centrā. Riska fonds paredzēts arī tam, lai potenciālie investori ar atbalstu no Īrijas valdības varētu ieguldīt savu naudu jaunajos uzņēmumos, kam nepieciešamas investīcijas (Irish Technology Leadership Group, 2018).

Chile Global (the Talent Network for Innovation) ir sadarbības tīkls, lai veicinātu inovācijas un jauno tehnoloģiju izmantošanu Čīlē. Šajā sadarbības tīklā ir reģistrēti apmēram 400 ietekmīgi čīlieši, kas dzīvo ASV, Kanādā, Meksikā, Brazīlijā, Argentīnā, Austrālijā, Ķīnā, Spānijā, Zviedrijā un Lielbritānijā. Sadarbības tīkls palīdz izstrādāt biznesa plānus un piesaistīt investīcijas inovāciju projektiem. *Chile Global* ir slēgts tīkls, kas izveidots 2005. gadā. To dibinājusi organizācija *Fundación Chile*, un tas piesaista dažādus resursus, tai skaitā finansējumu no Čīles Ārlietu ministrijas Eksporta veicināšanas aģentūras (angl. – *ProChile – the Export Promotion Agency of the Ministry of Foreign Relations*) un Čīles Ekonomiskās attīstības aģentūras (angl. – *CORFO – the Chilean Economic Development Agency*).

Advance Australia ir sadarbības tīkls, ko 2002. gadā izveidojusi Austrālijas centrālā valdība kopā ar Austrālijas štatu vadību un privātajiem partneriem. Sadarbības tīkla mērķis ir veicināt biznesa saites un atgriešanos Austrālijā. Sadarbības tīkls piedāvā informāciju par repatriāciju un forumu, kurā tiek izvietota informācija par darba iespējām. Sadarbības tīklam ir arī vairāki konkrētu nozaru tīkli, piemēram, finanšu pakalpojumu sadarbības tīkls, dzīvības zinātņu un zaļo tehnoloģiju sadarbības tīkls. 2015. gadā sadarbības tīklā bija 25 000 dalībnieku no 90 valstīm (Hooper & Sumption, 2016).

Minētie piemēri liecina, ka pastāv divas pieejas sadarbības tīklu izveidē: atvērtā pieeja ar plašu dalībnieku loku (*Advance Australia*), kur ir piedāvājums gan uzņēmējiem, gan arī darba ņēmējiem un potenciālajiem repatriantiem, un vairāk uz uzņēmējdarbību vērstā pieeja, kur mērķtiecīgi tiek piesaistīti augsta līmeņa profesionāļi sniegt mentoringa pakalpojumus jaunajiem uzņēmējiem (*GlobalScot, Irish Technology Leadership Group*).

Citu valstu pieredzes izpēte rāda, ka sekmīgāki ir tie sadarbības tīklu modeļi, kur dalībnieku piesaistes pamatā ir selektīvi stratēģiska pieeja, kas vērsta uz sasniegumu kvalitāti, nevis kvantitāti (Rannveig & Newland, 2012: 139). Galvenie izaicinājumi šādu platformu izveidē ir, pirmkārt, to uzturēšana ilgtermiņā, otrkārt, politiskā atbalsta nodrošināšana, treškārt, elastīgas pieejas nodrošināšana, mainoties diasporas vajadzībām.

Dažādu diasporas forumu un tikšanos organizēšana un mentoringa programmas, lai veicinātu zināšanu pārnesi starp dažādu nozaru speciālistiem

pasaulē un izcelsmes valstī, ir vērstas uz to, lai veicinātu ekonomisko sadarbību ar diasporu. Vienlaikus šo programmu blakus mērķis ir veicināt augsta līmeņa profesionāļu piesaisti izcelsmes valstij cerībā, ka daļa no šiem profesionāļiem atgriezīsies. Diasporas profesionāļu un uzņēmēju konsultācijas tiek izmantotas gan eksporta, gan investīciju, gan inovāciju veicināšanas jautājumos. Attiecībā uz eksportu diasporas pārstāvji var palīdzēt ar ieteikumiem par eksporta stratēģijām dažādos tirgos, var ieteikt dažādas pieejas, kā strādāt ar eksporta veicināšanu (filiāles atvēršana, tirdzniecības aģenti, sadarbība ar vietējiem uzņēmējiem utt.), kā veidot eksporta komunikācijas stratēģijas. Tāpat diasporas uzņēmēji var konsultēt par investīciju piesaistes iespējām konkrētās nozarēs vai valstīs un palīdzēt izcelsmes valsts uzņēmumiem meklēt sadarbības partnerus ārzemēs. Piemēram, lietuviešu profesionāli ārvalstīs konsultē Lietuvas uzņēmumus un inovatorus (sadarbībā ar *Enterprise Lithuania*).

Lietuvā ekonomiskajai sadarbībai ar diasporu ir atvēlētas vairākas aktivitātes, šeit pieminētas tikai nozīmīgākās. Pirmkārt, katru gadu tiek organizēts Lietuviešu ekonomikas forums, kas pulcē vadošos starptautiska un vietējā līmeņa uzņēmējus no dažādām nozarēm. Otrkārt, Lietuvā ir uzsākta mentoringa programma “Globālie lietuviešu līderi”, kas iever arī profesionāļu dabubāzes izveidi.

Bulgārijā katru gadu tiek rīkots forums “Karjera Bulgārijā. Kāpēc ne?”. Forumā laikā studenti un augstas kvalifikācijas speciālisti dalās pieredzē par darbu un studijām ārzemēs un Bulgārijā. Forumā piedalās vietējie uzņēmumi, lai kopīgi rastu vidusceļu par iespējām strādāt un palikt Bulgārijā, apvienojot bulgāru ārzemju darba un studiju pieredzi. Rumānijā 2016. gadā ir uzsākta diasporas jaunuzņēmumu programma, kurā ārvalstīs dzīvojoši rumāņi var pieteikt projektu, lai iegūtu finansējumu un piedalītos interneta biznesa apmācību programmās. Albānijā 2005. gadā darbojās prakses programmas studentiem, kur Albānijas ministrijas, bankas un zinātniskie institūti piedāvāja prakses iespējas, lai iedvesmotu studentus palikt Albānijā. Uz 60 prakses vietām tika saņemti 550 pieteikumi. Programmas finansējumu nodrošināja Vācijas vēstniecība. Diemžēl nav pieejama informācija, vai šī programma tiek turpināta.

Salīdzinoši ļoti izvērstā ekonomiskās sadarbības programma ar diasporu ir izstrādāta Īrijā. Īrijas diasporai ir daudz dažādu privātu iniciatīvu ekonomiskās sadarbības veidošanai. Piemēram, darbojas jau pieminētā Īrijas tehnoloģiju līderu grupa, kā arī biznesa tīklu veidošana ar tiešsaistes programmas *Irish Executive Mentoring Program* palīdzību, kurā īru izcelsmes cilvēki dalās pieredzē par uzņēmumu veidošanu un uzturēšanu, lai varētu atpazīt biznesa talantus diasporas vidū.

Šajā nodaļā aprakstītās aktivitātes sadarbībā ar diasporu kopumā ir vērstas uz pozitīvas ekonomiskās ietekmes veicināšanu, un 6.2. tabulā ir sniegts Aimē Kuvikas (*Aimee Kuvik*) apkopojums par augsti kvalificētu speciālistu migrācijas iespējamo pozitīvo un negatīvo ekonomisko ietekmi gan uz migrantus nosūtošajām valstīm, gan uzņemošajām valstīm, kā arī iespējamā globālā ietekme. Galvenā pozitīvā ietekme, pateicoties kvalificētu speciālistu mobilitātei un starptautiskajai konkurencei, ir saistāma ar starptautisku zinātnes un tehnoloģiju attīstību, īpaši attīstības centros. Savukārt galvenā negatīvā ietekme ir saistīta ar “smadzeņu aizplūšanu” no uzņemošajām valstīm un produktivitātes zaudēšanu, samazinoties augsti kvalificētu speciālistu un studentu skaitam uzņemošajās valstīs.

Turpinājumā ir apkopota Latvijas pieredze remigrācijas veicināšanā un sadarbībā ar diasporu.

6.2. LATVIJAS PRAKSE

Lai gan remigrācijas atbalsta un sadarbības ar diasporu politika Latvijā atsevišķos aspektos ir īstenota jau kopš 1991. gada, īpašu vērtību tā ieguva pēc ekonomiskās recesijas 2009.–2010. gadā. Pirms 2008. gada politisko retoriku raksturoja emigrācijas procesu ignorēšana vai pat emigrantu nosodīšana (Dzenovska, 2015), taču brīdī, kad emigrācijas apjomi būtiski pieauga, aktualizējās diskusijas par nepieciešamību mazināt aizbraukšanu un veicināt tautiešu atgriešanos. Lai sekmētu atbalsta sniegšanu ārzemēs dzīvojošajiem Latvijas piederīgajiem un viņu ģimenes locekļiem, kuri vēlas atgriezties Latvijā, 2012. gadā tika uzsākts darbs pie Reemigrācijas atbalsta pasākumu plāna 2013.–2016. gadam (2013) (turpmāk – Remigrācijas plāns). Remigrācijas plāns ietvēra daudzas aktivitātes, kas arī tika īstenotas, lai gan nepilnīgā apmērā.

Citi politikas plānošanas dokumenti, kas saistīti ar remigrācijas politikas īstenošanu Latvijā, šajā periodā bija Nacionālās identitātes, pilsoniskās sabiedrības un integrācijas politikas pamatnostādnes 2012.–2018. gadam, Valsts valodas politikas pamatnostādnes 2015.–2020. gadam, kā arī Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014.–2020. gadam. Savukārt Ārlietu ministrija, kas koordinē sadarbību ar diasporu, 2012. gada beigās un 2013. gada sākumā izstrādāja Informatīvo ziņojumu par Ārlietu ministrijas sadarbību ar Latvijas diasporu 2013.–2015. gadā, kurā tika definēti Ārlietu ministrijas diasporas politikas četri galvenie rīcības virzieni: (1) veicināt diasporas politisko

6.2. tabula. Augsti kvalificētu speciālistu migrācijas ekonomiskā ietekme

Nosūtošās valstis: iespējamā pozitīvā ietekme	Uzņemošās valstis: iespējamā pozitīvā ietekme
<p><i>Zinātne un tehnoloģijas</i></p> <p>Notiek zināšanu apmaiņa un sadarbība, vietējie speciālisti atgriežas ar uzkrātajām zināšanām un cilvēkkapitālu, veidojas ciešākas saites ar pētniecības institūtiem ārvalstīs</p> <p>Palielinās jauno tehnoloģiju eksporta iespējas</p> <p>Diaspora veic tiešos maksājumus un investīcijas iegūta ārvalstu uzņēmumu vadības un darba organizācijas pieredze</p> <p><i>Cilvēkkapitāls</i></p> <p>Vietējiem speciālistiem paaugstinās motivācija iegūt augstākas prasmes</p> <p>Palielinās iespēja atgūt ieguldījumus personīgajā izglītībā</p>	<p><i>Zinātne un tehnoloģijas</i></p> <p>Pateicoties papildu augsti kvalificētam darbaspēkam, paaugstinās zinātnes, attīstības un ekonomiskā aktivitāte</p> <p>Attīstās uzņēmējdarbība jomās ar augstu pievienoto vērtību</p> <p>Notiek zināšanu apmaiņa un sadarbība ar nosūtošajām valstīm</p> <p>Imigranti var veicināt dažādību un radošumu</p> <p>Palielinās jauno tehnoloģiju eksporta iespējas</p> <p><i>Augstākā izglītība</i></p> <p>Palielinās studentu skaits, un ir iespējams saglabāt mazākās programmas</p> <p>Samazinās mācībspēku novecošanās problēma</p> <p><i>Darba tirgus</i></p> <p>Izlīdzsvaro algas nozarēs, kur ir liels darbaspēka pieprasījums un algas nemitīgi paaugstinās</p> <p>Imigrantu uzņēmēji rada jaunus uzņēmumus un darbavietas</p> <p>Imigranti ir kā magnēti, lai piesaistītu citus imigrantus</p>
Nosūtošās valstis: iespējamā negatīvā ietekme	Uzņemošās valstis: iespējamā negatīvā ietekme
<p><i>Cilvēkkapitāls</i></p> <p>Notiek "smadzeņu aizplūšana", un mazinās produktivitāte, sarūkot augsti kvalificētu speciālistu un studentu skaitam</p> <p>Samazinās ieguvumi no valsts ieguldījumiem augstākajā izglītībā</p>	<p><i>Augstākā izglītība</i></p> <p>Vietējiem studentiem samazinās iespējas noteiktās jomās, jo jākonkurē ar ārvalstniekiem</p> <p><i>Zinātne un tehnoloģijas</i></p> <p>Notiek tehnoloģiju pārnese uz konkurējošām, iespējams, naidīgām valstīm</p>
Iespējamā pozitīvā globālā ietekme	
<p>Notiek zināšanu apmaiņa un sadarbība: iespēja veidot starptautiskus pētniecības un tehnoloģiju klasterus (piemēram, Silīcija ieleja, CERN)</p> <p>Augsti kvalificētiem speciālistiem rodas labākas iespējas atrast darbu, bet darba devējiem – atrast retas specializācijas profesionāļus</p> <p>Starptautiskā konkurence palielina ieguldījumus individuālajā cilvēkkapitālā</p>	

Avots: Kuvik, 2012: 228.

un pilsonisko līdzdalību; (2) saglabāt diasporas saikni ar Latviju un latvisko identitāti; (3) stiprināt sadarbību ar tautiešiem ārzemēs ekonomikā, zinātnē, izglītībā un kultūrā; (4) atbalstīt tautiešus, kas vēlas atgriezties Latvijā (Ārlietu ministrija, 2013).

Mediju uzmanību un publisko rezonansi remigrācijas kontekstā laikā no 2012. līdz 2016. gadam visvairāk radīja tieši Ekonomikas ministrijas izstrādātais Reemigrācijas atbalsta pasākumu plāns 2013.–2016. gadam. Tomēr jānorāda, ka šī plāna izpildē un plašāk – remigrācijas politikas īstenošanā – tika iesaistītas arī citas ministrijas un organizācijas. Ekonomikas ministrija koordinēja Remigrācijas plāna īstenošanas gaitu, un Ārlietu ministrija joprojām koordinē sadarbību ar diasporu. Kultūras ministrija koordinēja Nacionālās identitātes, pilsoniskās sabiedrības un integrācijas politikas pamatnostādņu 2012.–2018. gadam īstenošanu, bet Pārresoru koordinācijas centrs uzrauga Nacionālā attīstības plāna īstenošanu.

Politikas plānošanas līmenī redzams, ka Reemigrācijas atbalsta pasākumu plāns 2013.–2016. gadam bija vērstu uz to, lai palīdzētu tiem ārzemēs dzīvojošajiem Latvijas piederīgajiem un viņu ģimenes locekļiem, kuri vēlas atgriezties Latvijā. Nacionālās identitātes, pilsoniskās sabiedrības un integrācijas politikas pamatnostādņēs 2012.–2018. gadam norādīts, ka īpašs rīcības politikas virziens ir ārzemēs dzīvojošo latviešu atbalstīšana, stiprinot piederības sajūtu latviskajai kultūrtelpai, kas motivētu atgriezties Latvijā. Konkrēti pasākumi, kas vērsti uz atbalsta sniegšanu tiem, kuri ir atgriezušies, šajā plānošanas dokumentā netika paredzēti. Vienlaikus vairāki politikas mērķi (2.2., 2.3., 2.4.) bija vērsti uz atbalstu diasporai, latviskās identitātes un piederības sajūtas stiprināšanu, saiknes ar diasporu veidošanu un uzturēšanu (Nacionālās identitātes, pilsoniskās sabiedrības un integrācijas politikas pamatnostādnes 2012.–2018. gadam, 2012).

Valsts valodas politikas pamatnostādņēs 2015.–2020. gadam (2014) 2. rīcības virziens “Valsts valodas politika” paredzēja sniegt tiešu un pastarpinātu atbalstu remigrantiem un viņu bērniem – pirmkārt, nodrošinot latviešu valodas apguvi remigrantiem (2.1.2. uzdevums), otrkārt, pilnveidojot profesionālo kompetenci pedagogiem, kuri strādā ar remigrējošajiem bērniem (2.2.4. uzdevums).

Latvijas Nacionālajā attīstības plānā 2014.–2020. gadam kā vidēja termiņa mērķis bija noteikts “[340] Veicināt Latvijas iedzīvotāju palikšanu un Latvijas valsts piederīgo atgriešanos Latvijā”, un atbilstošā rādītāja sasniegšanai tika formulēts veicamais uzdevums: “[341] 5. Reemigrācijas veicināšana un ārzemēs dzīvojošo Latvijai piederīgo identitātes uzturēšana, t. sk. globālā tīkla

attīstība, pasākumi Latvijā, izglītības un kultūras pieejamība ārzemēs un atbalsta pasākumi reemigrācijas veicināšanai” (rīcības virziens “Cilvēku sadarbība, kultūra un pilsoniskā līdzdalība kā piederība Latvijai pamats”) (Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014.–2020. gadam, 2012).

Nozīmīgas remigrācijas politikas un sadarbības ar diasporu politikas aktivitātes tiek īstenotas arī ārpus minētajiem plānošanas dokumentiem. Piemēram, viena no politikām, kas vērsta uz to, lai samazinātu dažādas administratīvās barjeras Latvijas diasporas pārstāvjiem un viņi varētu atgriezties Latvijā, ir dubultās pilsonības politikas īstenošana, ko nosaka 2013. gada 1. oktobrī spēkā stājušies Pilsonības likuma grozījumi (Šūpule et al., 2016). Tomēr Latvijā dubutpilsonība tiek pieļauta tikai ar noteiktām valstīm vai valstu grupām. Grozījumi paredz, ka Latvijas pilsonība ir saglabājama personām, kuras ir ieguvušas:

- citas Eiropas Savienības dalībvalsts vai Eiropas Brīvās tirdzniecības asociācijas dalībvalsts pilsonību;
- citas Ziemeļatlantijas līguma organizācijas dalībvalsts pilsonību;
- Austrālijas Savienības, Brazīlijas Federatīvās Republikas vai Jaunzēlandes pilsonību;
- tādas valsts pilsonību, ar kuru Latvija ir noslēgusi līgumu par dubultās pilsonības atzīšanu (šobrīd neviens līgums nav noslēgts);
- iepriekš neminētas valsts pilsonību, ja saistībā ar svarīgām valsts interesēm būs saņemta Ministru kabineta atļauja saglabāt dubutpilsonību;
- iepriekš neminētas valsts pilsonību, ja tā iegūta automātiski (*ex lege*) – apprecoties vai adopcijas dēļ (Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde, 2016).

Saskaņā ar A. Gemlen (Gamlen, 2006) diasporas politikas klasifikāciju dubultās pilsonības iespēju paplašināšana ir skatāma kā diasporas tiesību paplašināšanas politika, jo šī politika attiecas arī uz vēlēšanu tiesību paplašināšanu, iekļaujot tajā diasporas pārstāvjus.

Līdzīgi arī ārvalstīs iegūtās izglītības atzīšanas procedūras vienkāršošana ir viena no politikām, kas vērsta uz to, lai samazinātu dažādas administratīvās barjeras diasporas pārstāvjiem, kuri vēlas atgriezties izcelsmes valstī. Latvijā Izglītības likuma 11.1 pants regulē ārvalstīs iegūtās izglītības atzīšanas procesu Latvijā, to īsteno Akadēmiskās informācijas centrs, un tas ir maksas pakalpojums (Akadēmiskās informācijas centrs, 2016).

Remigrācijas atbalsta un sadarbības ar diasporu politikas veidošanā aktīvi iesaistās arī diasporas organizācijas, no kurām plašāk zināmās ir Pasaules

Brīvo latviešu apvienība (PBLA) un Eiropas Latviešu apvienība. Tās īsteno dažādas aktivitātes, to skaitā dalību konsultatīvajos mehānismos politikas veidošanā, kā arī tīklošanās aktivitātes, piemēram, veicinot ekonomisko sadarbību ar diasporu. 2013. gada jūlijā Rīgā notika pirmais PBLA, Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameras un Ārlietu ministrijas organizētais Pasaules latviešu ekonomikas un inovāciju forums (PLEIF). Pirmajā forumā piedalījās 350 dalībnieku. 2015. gada vasarā notika jau otrais PLEIF, ko organizēja PBLA ar Ārlietu ministriju, sadarbojoties ar partneriem (ar Latvijas Investīciju un attīstības aģentūru, Ekonomikas ministriju, Amerikas Tirdzniecības palātu Latvijā, Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameru, Rīgas Ekonomikas augstskolu un Latvijas Institutu). Forumā piedalījās vairāk nekā 200 dalībnieku no 17 valstīm. 2015. gadā tika uzsākts pilotprojekts – Pasaules latviešu mentoringa programma, kuras mērķis bija veicināt zināšanu pārnesi starp dažādu nozaru speciālistiem pasaulē un jauniešiem profesionāļiem Latvijā, tika izveidots iespējamo mentoru saraksts, bet šobrīd trūkst informācijas par šī pilotprojekta rezultātiem un turpinājumu. 2016. gadā PLEIF tika organizēts Melnburnā, Austrālijā, 2017. gadā Čikāgā, ASV, bet 2018. un 2019. gadā – Valmierā. Vienlaikus 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, tai skaitā amatpersonu un uzņēmēju delegāciju vizišu laikā.

Remigrācijas plānā kā atsevišķs rīcības virziens tika noteikta augstas kvalifikācijas speciālistu atgriešanās veicināšana, kas bija vērsta uz to, lai jaunieši, kuri ieguvuši augstāko izglītību ārvalstu augstskolās, atgrieztos Latvijā. Saskaņā ar D. Makenziju un D. Janga remigrācijas politikas tipoloģiju (McKenzie & Yang, 2014) šis virziens atbilst otrajai pasākumu grupai “Atbalsts tām grupām, kas citādi varbūt neatgrieztos”.

Tā īstenošanai Valsts kanceleja izstrādāja remigrācijas programmu “Darbs valsts pārvaldē”, ko sāka īstenot 2015. gadā. Programmas mērķis bija sekmēt to, lai jaunie speciālisti, kuri augstāko izglītību ieguvuši ārzemēs, atgrieztos Latvijā, kā arī kopumā ieinteresēt jauniešus darbam valsts pārvaldē. Programmas ietvaros 2015. gadā laika posmā no 1. jūnija līdz 31. decembrim pieci jaunieši stažējās valsts pārvaldes iestādēs: Konkurences padomē, Fiskālās disciplīnas padomē, Valsts administrācijas skolā, Lauku atbalsta dienestā un Latvijas Investīciju un attīstības aģentūrā. 2016. gadā šajā programmā

stažējās septiņi jaunieši, bet 2017. gadā programmai netika piešķirts finansējums (Ekonomikas ministrija, 2017).

Šajā rīcības virzienā Remigrācijas plāns paredzēja arī pilnveidot procedūru studējošo kredītu dzēšanai speciālistiem, kuri augstāko izglītību ieguvuši ārvalstīs. Lai to sekmētu, 2014. gada 29. aprīlī tika veikti grozījumi Ministru kabineta 2001. gada 29. maija noteikumos Nr. 220 "Kārtība, kādā tiek piešķirts, atmaksāts un dzēsts studiju kredīts un studējošā kredīts no kredītiestādes līdzekļiem ar valsts vārdā sniegtu galvojumu". 2015. gadā studiju kredīta dzēšana tika uzsākta 355 speciālistiem, tai skaitā 15 speciālistiem, kuri augstāko izglītību ieguvuši ārvalstīs, un studējošā kredīta dzēšana 173 speciālistiem, tai skaitā sešiem speciālistiem, kuri augstāko izglītību ieguvuši ārvalstīs. Savukārt 2016. gadā studiju kredīta dzēšana tika uzsākta 394 speciālistiem, tai skaitā pieciem speciālistiem, kuri augstāko izglītību ieguvuši ārvalstīs, un studējošā kredīta dzēšana 193 speciālistiem, tai skaitā četriem speciālistiem, kuri augstāko izglītību ieguvuši ārvalstīs (Ekonomikas ministrija, 2017).

Piektais Remigrācijas plāna rīcības virziens ir sadarbība ar diasporu, it īpaši biznesa saiknes veidošana un uzturēšana. Šis rīcības virziens ir uzskatāms par sadarbības ar diasporu politikas aktivitāti. Saskaņā ar A. Gemlena (Gamlen, 2006) identificētajiem trīs diasporas iesaistes politikas tipiem tas atbilst gan kapacitātes veidošanas politikai, kas vērsta uz tādas institucionālas struktūras veidošanu, kura nodrošina komunikāciju ar diasporu, gan arī diasporas pienākumu veidošanas politikai, kura parasti ir vērsta uz ekonomiskās sadarbības stiprināšanu, lai izcelsmes valsts gūtu jaunas investīcijas vai citu kapitālu. Aktīvākās šajā jomā ir Ārlietu ministrija, Ekonomikas ministrija un Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra, kas amatpersonu vizītēs un citos pasākumos regulāri organizē tikšanos ar ārvalstīs dzīvojošajiem tautiešiem. Šeit pieskaitāmas arī iepriekš minētās PBLA un sadarbības partneru aktivitātes, piemēram, Pasaules latviešu ekonomikas un inovāciju foruma organizēšana.

Sadarbība ar diasporas organizācijām izpaužas kā to iesaiste dažādos konsultatīvajos procesos: darba grupās, sabiedriskajās apspriedēs u. tml. 2015. gada rudenī pēc Ministru prezidentes Laimdotas Straujumas priekšlikuma Ministru prezidenta biroja paspārnē tika izveidota augsta līmeņa diasporas izcelsmes uzņēmēju konsultatīvā padome.

Septītais Remigrācijas plāna virziens paredz, ka valsts iestādēm vai kapitālsabiedrībām ir jābūt atvērtām Latvijas valstspiederīgajiem amatu pretendentiem, kas dzīvo ārzemēs. Tādēļ, lai veicinātu ārvalstīs dzīvojošo tautiešu pieteikšanos darbam valsts pārvaldē, tika aicināts darba intervijas ar

amatu pretendentiem nodrošināt arī attālināti, izmantojot tīmekļa saziņas iespējas (Valsts kancelejas direktores un ekonomikas ministra kopīgi parakstīta 2013. gada 10. janvāra vēstule Nr. 232-2/35). Atbilstoši jau minētajai remigrācijas politikas tipoloģijai (McKenzie & Yang, 2014) tie ir reintegrācijas atbalsta pasākumi. Tomēr joprojām tikai daļa valsts pārvaldes iestāžu izmanto iespējas veikt attālinātas atlases intervijas (galvenokārt *Skype* vai telefonintervijas). Viens no galvenajiem iemesliem, kāpēc iestādes neizmanto *Skype* intervijas, ir tas, ka dienesta datoros informācijas drošības dēļ šī programma netiek instalēta. Līdz ar to šī rīcības virziena īstenošana nav uzskatāma par īpaši sekmīgu (Ekonomikas ministrija, 2017).

Remigrācijas atbalsta un sadarbības ar diasporu politika Latvijā pēc Remigrācijas plāna darbības termiņa beigām nav pārtraukta, un remigrācijas atbalsta pasākumi, kas izriet no institūciju pastāvīgajiem uzdevumiem, tiek turpināti.

Kā nozīmīga iniciatīva, kas uzsākta 2018. gadā un joprojām turpinās, jāatzīmē Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas un plānošanas reģionu īstenotais projekts “PAPS” (“Palīdzam atgriezties pašu sētā”). Iniciatīvas rezultātā ir izveidots piecu reģionālo remigrācijas koordinatoru tīkls, nodrošinot vienu reģionālo koordinatoru katrā plānošanas reģionā. Koordinatori palīdz aizbraukušajiem atgriezties mājās, bet pašvaldībām – atgūt savus iedzīvotājus. Ikvienam interesentam ir iespēja bez maksas saņemt reģionālā koordinatora konsultāciju par sev aktuāliem jautājumiem, kas saistīti ar atgriešanos konkrētā Latvijas reģionā (paps.lv, 2020). Koordinators vienlaikus ir atbalsta persona, kas palīdz ārvalstīs esošajiem tautiešiem attālināti izvērtēt atgriešanos Latvijā un sagatavoties tai. Laikā no 2018. gada marta līdz 2020. gada martam reģionālie koordinatori ir snieguši 4827 konsultācijas un palīdzējuši atgriezties Latvijā 463 ģimenēm (paps.lv, 2020).

No 2017. līdz 2018. gadam galvenais diasporas politiku regulējošais dokuments bija Nacionālās identitātes, pilsoniskās sabiedrības un integrācijas politikas pamatnostādnes 2012.–2018. gadam, kurās ir rīcībpolitikas virziens – ārzemēs dzīvojošo latviešu atbalstīšana. Šī virziena aktivitātes ir vērstas uz to, lai stiprinātu piederības sajūtu latviskajai kultūrtelpai. Saskaņā ar A. Gemlena (Gamlen, 2006) tipoloģiju tā ir kapacitātes veidošanas politika sadarbībai ar diasporu. Pasākumi, kas vērsti uz atbalsta sniegšanu tiem, kas ir atgriezušies, šajā plānošanas dokumentā nav paredzēti, bet ir atrodami citos politikas plānošanas dokumentos, piemēram, Valsts valodas politikas pamatnostādnēs 2015.–2020. gadam, kur ir aktivitātes latviešu valodas apguves sekmēšanai remigrantiem un viņu bērniem un atbalstam pedagogiem, kas strādā

ar remigrējušajiem bērniem, bet tiešs atbalsts, lai veicinātu augsti kvalificētu speciālistu atgriešanos, pagaidām nav plānots.

2019. gada 1. janvārī stājās spēkā Diasporas likums, kura mērķis ir stiprināt diasporas kā neatņemamas Latvijas sabiedrības daļas latvisko identitāti un piederību Latvijai, sekmēt latviešu valodas un kultūras saglabāšanu diasporā, kā arī atbalstīt un veicināt diasporas pilsonisko un politisko līdzdalību (Diasporas likums, 2018). Diasporas likums bija nepieciešams, lai pilnveidotu līdzšinējo Latvijas valsts atbalsta politiku diasporas jautājumos, nodrošinātu iespēju īstenot sistēmisku un sistemātisku darbu ar reemigrantiem, kā norādīts likumprojekta anotācijā. Saskaņā ar Diasporas likumu galvenā diasporas politiku koordinējošā valsts institūcija Latvijā ir Ārlietu ministrija.

Pašreizējo situāciju ekonomiskajā sadarbībā ar diasporu raksturo gan valstiska līmeņa aktivitātes, gan diasporas organizāciju un domubiedru grupu iniciatīvas. Valsts līmenī sadarbību ar diasporu īsteno LIAA pārstāvniecības ārvalstīs un Ārlietu ministrija. Pēdējās aktualitātes attiecībā uz diasporas politikas pilnveidi ir saistītas ar darbu pie diasporas politikas plānošanas dokumenta "Rīcības plāns darbam ar diasporu 2021.–2023. gadam". Ar to strādā Diasporas konsultatīvā padome, kas izveidota 2019. gada 14. maijā, balstoties uz Diasporas likumā noteikto (Ārlietu ministrija, 2020).

LIAA pārstāvniecības ārvalstīs sniedz informatīvu atbalstu par biznesa attīstīšanu konkrētajā ārvalstu tirgū, tirgus specifiku un nodrošina atbalstu eksporta veicināšanā. Pašlaik Latvijas ārējās ekonomiskās pārstāvniecības darbojas ASV, Apvienotajos Arābu Emirātos, Baltkrievijā, Dānijā, Francijā, Itālijā, Japānā, Kazahstānā, Krievijā, Ķīnā, Lielbritānijā, Lietuvā, Nīderlandē, Norvēģijā, Polijā, Singapūrā, Somijā, Ukrainā, Vācijā un Zviedrijā.

LIAA cieši sadarbojas ar Latvijas Republikas Ārlietu ministriju un diplomātiem, kas ir atbildīgi par ekonomiskajiem jautājumiem vairāk nekā 50 valstīs. Ārlietu ministrijas diplomātisko un konsulāro pārstāvniecību sadarbība ar diasporu arī ietver ekonomiskās sadarbības aspektus, piemēram, goda konsulu darbā. Latvijai ir 47 diplomātiskās un konsulārās pārstāvniecības: 37 vēstniecības, sešas pastāvīgās pārstāvniecības, viens ģenerālkonsulāts un divi konsulāti, viena konsulārā nodaļa (Kaļiņingradā). Latvijas diplomātisko un konsulāro pārstāvniecību uzdevums ir arī organizēt dažādus pasākumus, kuru mērķgrupa ir diaspora. Pasākumu klāsts ietver valsts svētku pieņemšanas, izstādes, koncertus, Jāņu, Ziemassvētku un citu Latvijai nozīmīgu svētku svinēšanu. Minēto pasākumu organizēšanā iesaistās diasporas organizācijas (Šūpule et al., 2016).

Diasporas organizāciju vidū kā nozīmīgākās aktivitātes jāmin PBLA organizētie Pasaules latviešu ekonomikas un inovāciju forumi (<http://www.pbla.lv>),

diasporas mediju un organizāciju rīkotie pasākumi, kā arī PBLA atbalstītā biedrība “Ar pasaules pieredzi Latvijā”.

Biedrība “Ar pasaules pieredzi Latvijā” darbojas Latvijā, un šajā grupā mēģināts apvienot trīs dažādas latviešu profesionāļu vai jauno uzņēmēju grupas: (1) tos, kas ir aizbraukuši no Latvijas uz ārzemēm mācīties, strādājuši tur un tagad atgriezušies vai vēlas atgriezties Latvijā; (2) otrās un trešās paaudzes diasporas latviešus – jauniešus, kas ir pārcēlušies un Latvijā; (3) latviešu jauniešus, kam ir atvērts un globāls skatījums uz biznesa iespējām pasaulē un kas vēlas veidot Rietumu tipa biznesa uzņēmumus.

Biedrības “Ar pasaules pieredzi Latvijā” darbības veids ir aizgūts no Baltijas-Amerikas Brīvības fonda absolventu tīklošanās pasākumiem, kur cilvēki neformālā atmosfērā satiekas un stāsta par savu profesionālo pieredzi. Tā ir iespēja iepazīties ar līdzīgi domājošiem cilvēkiem, kuri jau ir kaut ko sasnieguši vai kuriem ir dažādas interesantas idejas, ko viņi vēlas attīstīt paši vai kopā ar sadarbības partneriem. Pirmajā domubiedru grupas “Ar pasaules pieredzi Latvijā” pasākumā Rīgā 2016. gada rudenī tikās 45 šādi jaunie profesionāļi vai uzņēmēji. Iniciatīvas autora motivācija veidot domubiedru grupu ir saistīta ar vēlmi veidot profesionālus kontaktus Latvijā, un līdz 2020. gada sākumam tā aktīvi darbojās.

Jānis Kreilis, biedrības “Ar pasaules pieredzi Latvijā” iniciators, ir izveidojis arī portālu *Your Move* (<https://www.yourmove.lv>), kura mērķis ir palīdzēt remigrantiem attīstīt veiksmīgu karjeru un iekārtoties uz dzīvi Latvijā. *Your Move* ir pievienojušies vairāk nekā 30 vadošie uzņēmumi Latvijā. Sevi reklamējot, *YourMove.lv* norāda, ka ir darba un informācijas portāls, kas savieno profesionāļus ar pasaules pieredzi un uzņēmumus Latvijā, kuri šo pieredzi spēj novērtēt, kā arī apkopo uzziņas par darba tirgu un iekārtošanos uz dzīvi Latvijā.

Starp citām aktivitātēm jāmin arī, ka diasporas medijs *Latviesi.com* cenšas nodrošināt kopienas komunikācijas platformu, lai veicinātu globāla Latvijas valstspiederīgo tīkla izveidi, un šajā platformā ir paredzētas apakšsadaļas uzņēmējiem. Cits piemērs ir iniciatīva *UK and Latvian Business Network* (<https://www.uklbn.com>). Balstoties uz Facebook grupu, šī iniciatīva darbojas jau trīs gadus, tās biedru skaits pārsniedz 750 dalībniekus. Reizi divos mēnešos vai biežāk interesenti tiek lielākoties Londonā (dažreiz Latvijas vēstniecības telpās, pēdējā laikā – Daugavas Vanagu namā), bet ir bijuši arī pasākumi ārpus Londonas, piemēram, Liverpūlē. Sanākušie uzņēmēji un profesionāļi prezentē pārējiem savas aktivitātes, iepazīstas un pavada laiku ar aktīviem cilvēkiem Lielbritānijā.

Pastāv arī citas vairāk vai mazāk aktīvas iniciatīvas, piemēram, *LinkedIn* grupa *Latvian Professionals in London*, *draugiem.lv* grupa “Tavs bizness Norvēģijā” un citas.

Latvijā ir bijuši arī ne visai sekmīgi mēģinājumi izveidot profesionālus tīklošanās portālus. Piemēram, mājaslapas *www.laimeszeme.lv* sākotnējā ideja bija veidot vietni, kur apvienot latviešus, kas dzīvo ārzemēs. Projekta ideja 2012. gadā bija radīt portālu, kas ļautu tīkloties latviešiem visā pasaulē. Tika plānots, ka reģistrējoties lietotājs pievienosies “kompetenču datubāzei”, lai saņemtu piedāvājumus, kas atbilst viņa kompetencēm, un informāciju par nodarbinātības jaunumiem Latvijā. Tika plānots aicināt uzņēmējus un organizācijas publiskot savas vakances ārzemēs studējušajiem, kā arī piedāvājumus, kas veicami no attāluma un neprasa fizisku klātbūtni Latvijā (LETA, 2012). Diemžēl tagad var secināt, ka šis projekts nebija veiksmīgs.

Kopumā, izvērtējot Latvijas remigrācijas politiku laikā no 2012. līdz 2019. gadam, var secināt, ka šī politika ir vērsta gan uz remigrācijas atbalsta nodrošināšanu, gan sadarbības ar diasporu veicināšanu arī attiecībā uz augsti kvalificēto speciālistu mērķgrupu. Tomēr jānorāda, ka Reemigrācijas atbalsta pasākumu plānā 2013.–2016. gadam ietvertie rīcības virzieni ir īstenoti tikai daļēji, un būtisks šķērslis politikas sekmīgai ieviešanai ir bijis pasākumiem nepieciešamā finansējuma trūkums.

Aplūkojot Reemigrācijas atbalsta pasākumu plāna 2013.–2016. gadam īstenotās aktivitātes saskaņā ar D. Makenzija un D. Janga remigrācijas politikas tipoloģiju (McKenzie & Yang, 2014), kā arī A. Gemlena (Gamlen, 2006) diasporas iesaistes politikas tipoloģiju, redzams, ka galvenie pasākumi ir bijuši vērsti uz (1) dažādu šķēršļu mazināšanu, kuri traucē atgriezties, (2) reintegrācijas atbalsta pasākumiem, kā arī (3) kapacitātes veidošanas politiku sadarbībai ar diasporu. Rezultatīvie rādītāji par aktivitātēm, kas vērstas uz augsti kvalificēto speciālistu mērķgrupu, ir kopumā mazskaitlīgi (jauno speciālistu atgriešanās veicināšanas programma “Darbs valsts pārvaldē” un kredītu dzēšana speciālistiem, kuri augstāko izglītību ieguvuši ārvalstīs).

Attiecībā uz ekonomisko sadarbību ar diasporu jāsecina, ka līdzšinējā pieeja, kad sadarbība ar diasporas pārstāvjiem veidota, individuāli kontaktējoties ar atsevišķiem profesionāļiem vai uzņēmējiem, ir bijusi pareiza un ir turpināma, jo “no augšas” radītai sistēmiskai pieejai, veidojot un uzturot profesionālās tīklošanās portālus, diasporas mājaslapas ekonomiskai sadarbībai un diasporas uzņēmēju datubāzes, visticamāk, nebūtu gaidītā efekta. Galvenais pamatojums šim pieņēmumam ir saistīts ar diasporas profesionāļu un

uzņēmēju skaitliski mazo pārstāvniecību un nozaru sadrumstalotību salīdzinājumā ar tādām lielām diasporām kā ebreju, indiešu vai īru diaspora.

Būtiski, ka vairākas ekonomiskās sadarbības iniciatīvas ir uzsākuši paši diasporas pārstāvji, tas vērtējams ļoti pozitīvi un ir atbalstāms. Ar šādām iniciatīvām valsts iestādēm vajadzētu uzturēt kontaktus un sekot līdzi to attīstībai, izvērtējot iespējas tās stiprināt, lai uz to pamata veidotos noturīgākas kopienas, kas dibina, piemēram, savas nevalstiskās organizācijas un tādējādi var kļūt par sadarbības partneri ekonomiskās sadarbības veicināšanai.

SECINĀJUMI

Apkopotā informācija par citu valstu labajām praksēm, veicinot augsti kvalificētu speciālistu atgriešanos, liecina, ka kopumā ir daudz dažādu iniciatīvu augsti kvalificētu speciālistu remigrācijai, bet trūkst informācijas par šo politiku efektivitāti. Pieejamā informācija ļauj secināt, ka veiksmīgākās remigrācijas politikas un diasporas politikas ir īstenotas Ķīnā, Indijā un Tāivānā, vienlaikus jāatzīmē, ka tās ir politikas, kas uzsāktas daudz agrāk salīdzinājumā ar remigrācijas un diasporas politikām Austrumeiropā. Daudzās Rietumvalstīs tiek īstenotas atbalsta politikas, lai palīdzētu trešo valstu valstspiederīgajiem atgriezties savā izcelsmes valstī, bet atsevišķās salīdzinoši turīgās Rietumvalstīs ir arī aktīvas ekonomiskās sadarbības ar diasporu politikas, piemēram, Austrālijai vai Lielbritānijas Skotijas reģionam.

Pievēršoties jauno ES dalībvalstu iniciatīvām mazināt emigrācijas negatīvās sekas un sekmēt “smadzeņu apmaiņu”, redzams, ka būtiskākās iniciatīvas ir vērstas uz jauno speciālistu un zinātnieku atbalstu un īstermiņa piesaistīšanu, tajā skaitā stipendijām, grantiem un finansiālu atbalstu remigrantiem, darbavieta radīšanas veicināšanu un atbalstu tīklošanās un mentoringa aktivitātēm augsti kvalificētajiem diasporas speciālistiem. Visas minētās aktivitātes lielākā vai mazākā mērā tiek vai ir tikušas īstenotas arī Latvijā. Visbiežāk remigrācijas politikas un diasporas politikas ir vērstas uz universitātes līmeņa pasniedzēju un pētnieku remigrācijas veicināšanu, kā arī jauno uzņēmēju piesaistīšanu.

Aplūkojot, cik lietderīga ir pētnieciskajā literatūrā identificētā remigrācijas politikas virzienu un sadarbības ar diasporu politikas klasifikācija šajā analizē, jāsecina, ka D. Makenzija un D. Janga piedāvātais dalījums (McKenzie & Yang, 2014) ir mazāk piemērots, lai pētītu tieši augsti kvalificētu speciālistu remigrācijas politiku, jo visas iniciatīvas lielākoties attiecas uz otro pasākumu

grupu (finansiāla un cita veida atbalsta pasākumi tām grupām, kas citādi varbūt neatgrieztos). Vienlaikus šos pasākumus papildina arī atsevišķi reintegrācijas atbalsta pasākumi un aktivitātes, lai mazinātu dažādus šķēršļus, kas traucē atgriezties (birokrātisko procedūru mazināšana, informācijas nodrošināšana), tomēr šīs iniciatīvas augsti kvalificētiem speciālistiem ir salīdzinoši mazāk nozīmīgas, jo ar šādiem šķēršļiem augsti kvalificēti speciālisti lielākoties tiek labāk galā nekā citas mērķgrupas.

Vēl jāuzsver, ka gan Latvijas, gan citu jauno ES valstu pieredze rāda: programmas, kas vērstas uz atbalstu tām grupām, kas atgriežas un citādi varbūt neatgrieztos, lielākoties ir diezgan dārgas, mazskaitlīgas, nereti tiek uzskatītas par neefektīvām un sabiedrībā neviennozīmīgi vērtētas, tādēļ netiek turpinātas (kā tas ir Latvijas un Igaunijas gadījumā).

Aplūkojot A. Gemlena diasporas iesaistes politikas trīs tipu izplatību dažādās valstīs (Gamlen, 2006), jāsecina, ka lielākā daļa valstu aktīvāk vai mazāk aktīvi īsteno kapacitātes veidošanas politiku, tajā skaitā veidojot institucionālās struktūras un platformas komunikācijai ar diasporu, organizējot forumus un konferences. Mazāk izplatīta ir diasporas tiesību paplašināšanas politika, kas attiecas uz vēlēšanu tiesību paplašināšanu, iekļaujot tajā diasporas pārstāvjus, kā arī uz emigrantu tiesību aizsardzību ārzemēs (šeit gan jāuzsver, ka Latvija nodrošina diasporas pārstāvjiem gan tiesības uz dubultpilsonību ar lielu daļu attīstīto Rietumvalstu, gan arī iespēju piedalīties parlamenta vēlēšanās attālināti). Savukārt vislielāko vērtību pēdējo 20 gadu laikā ir ieguvusi diasporas pienākumu veidošanas politika, kas vērsta uz ekonomiskās sadarbības stiprināšanu, lai izcelsmes valsts gūtu jaunas investīcijas, pieeju informācijas tehnoloģiju un inovāciju apmaiņai un zināšanu pārnesei vai finanšu kapitālam, ko piesaista diasporas pārstāvji. Cilvēki ar uzņēmējdarbības vai profesionālo pieredzi ārzemēs (gan tie, kuri ir atgriezušies izcelsmes valstī, gan tie, kas vēl dzīvo ārpus tās) bieži vien spēj saskatīt jaunas uzņēmējdarbības iespējas, radīt inovatīvas idejas un pārrobežu sadarbības tīklus, veicinot zināšanu un tehnoloģiju pārnesei un atbalstot ar savu pieredzi un zināšanām jaunus, perspektīvus uzņēmumus savā izcelsmes valstī. Šī iemesla dēļ ir svarīgi mazināt dažādus birokrātiskos šķēršļus, kas nereti rodas, uzsākot uzņēmējdarbību vai profesionālo karjeru izcelsmes valstī.

Šis pētījums aptver gan mikrolīmeni, gan makrolīmeni, gan mezolīmeni. Mikrolīmenī tās ir biogrāfiskās pieredzes, kas ietver arī reflektēšanu un komunikāciju par pārejas situācijām plašākā sociālā kontekstā. Mezolīmenī aplūkoti gan institucionalizēti, gan neformāli sociālie tīkli, kas izmantoti, lai iekļautos jaunajā darba tirgū ārvalstīs. Makrolīmenis šajā pētījumā atklājas kā politiskais un normatīvais regulējums attiecībā uz migrantu iekļaušanu konkrētajā valstī un nodarbinātības sektorā, kā arī remigrācijas politikas, ko īsteno dažādas valstis. Pētījumā izvirzītie četri pētnieciskie jautājumi aptver dažādus analīzes līmeņus. Pirmais pētnieciskais jautājums par to, **kā augsti kvalificēti Latvijas emigranti pielāgojas situācijai un darba tirgus prasībām uzņemtajā valstī**, analizēts kvalitatīvās izpētes perspektīvā. Analizējot padziļinātās intervijas ar augsti kvalificētiem Latvijas emigrantiem un remigrantiem, izmantota naratīvo interviju dokumentārās interpretācijas metode, kas atklāja, kādas izmaiņas ikdienas pieredzēs rada migrācija, un dažādu pārejas situāciju faktoloģisko secību. Latvijas emigrantu darba trajektoriju izpēte parāda, ka pirmie darbi emigrācijā lielākoties ir kā stažieriem, mācekļiem, jaunākajiem

speciālistiem, praktikantiem, kā arī rezidentūras sākumposms ārstniecības iestādēs. Šīs pozīcijas ir saistītas ar lielāku statusa nedrošību, nepieciešamību intensīvi mācīties, laikietilpīgāku un zemāk atalgotu darbu. Pēc tam seko profesionālā nostabilizēšanās un karjeras attīstība. Padziļinātās intervijas atklāj, ka dažādiem migrācijas posmiem raksturīgas atšķirīgas adaptācijas stratēģijas, bet mītnes zemes valodas apguve pirmās paaudzes migrantiem ir aktuāla visos posmos.

Pirmsmigrācijas adaptācijas stratēģijas ļoti atšķiras dažādās nozarēs. Vienojošie aspekti saistās ar valodas zināšanu un profesionālo iemaņu pilnveidi, kontaktu veidošanu un dažkārt arī rekomendāciju sagatavošanu. Ja migrācija ir saistīta ar augstākās izglītības ieguvu, pirmsmigrācijas posma laikā emigranti iegūst informāciju par augstskolām un to piedāvātajām mācību programmām, nosacījumiem attiecībā uz iestājesāmeniem, mācību maksu un stipendijas iespējām, kā arī kārto eksāmenus.

Pārejas posmā uzreiz pēc migrācijas un sākotnējās iedzīvošanās laikā Latvijas emigranti pielāgo Latvijā iegūtās zināšanas un prasmes jeb kultūras kapitālu mītnes valsts darba devēju prasībām. Šajā posmā daudziem darbs aizņem lielāko daļu laika, jo nepieciešams pilnveidot zināšanas arī pēc darba dienas beigām un brīvdienās. Daudziem sākuma periodā ir nepieciešams pilnveidot sevi pasniegšanas prasmes, un daudzi cenšas mācīties no citiem, kā pareizi runāt ar kolēģiem un klientiem, kā veidot savu tēlu, kā pasniegt sevi darba devējam izdevīgākā gaismā.

Nostabilizēšanās un iedzīvošanās mītnes valstī raksturīga ar to, ka parādās iespēja pakāpties pa karjeras kāpnēm vai attīstīt paralēlus projektus, piemēram, sadarbībā ar Latviju. Sadarbošanās ar Latviju aktualizē Latvijā iegūto kultūras kapitāla izmantošanu, un vairākos gadījumos ir izveidoti uzņēmumi, kas nodrošina pakalpojumus saistībā ar Latviju un mītnes zemi. Juristi, finansisti, grāmatveži, IT speciālisti ir tās emigrantu grupas, kurām ir iespēja veidot šādus sadarbības biznesus ar Latviju un izmantot Latvijā iegūto pirmsmigrācijas kultūras kapitālu savienojumā ar migrācijas laikā iegūto kultūras kapitālu.

Otrais pētnieciskais jautājums par to, **kas ir tie augsti kvalificētie Latvijas emigranti, kas apsver iespēju atgriezties Latvijā, un kādi faktori nosaka augsti kvalificēto emigrantu atgriešanos Latvijā**, analizēts, pielietojot gan kvantitatīvās analīzes metodes, gan padziļināto interviju emigrantu dzīves trajektoriju kontekstā. Binārās loģistiskās regresijas analīze par faktoriem, kas ietekmē atgriešanās plānus Latvijā, atklāj: ciešas saites ar Latviju būtiski paaugstina varbūtību, ka augsti kvalificētie Latvijas emigranti plānos atgriezties. Ciemošanās Latvijā vismaz reizi pusgadā, tuvi draugi Latvijā un

sekošana notikumiem Latvijā pozitīvi ietekmē atgriešanās plānus. Vienlaikus regulāra naudas sūtīšana radniekiem vai draugiem Latvijā un māja vai dzīvoklis īpašumā Latvijā būtiski neietekmē vidēja termiņa atgriešanās plānus. Šajos gadījumos atgriešanās, iespējams, ir plānota vēlāk vai vecumdienās. Savukārt ciešām saitēm ar uzņemšo valsti ir negatīva ietekme uz plāniem atgriezties Latvijā. Būtiska negatīva ietekme uz plāniem atgriezties ir partnerattiecībām ar citas valsts personām un ilgstoša uzturēšanās emigrācijā. Pētījuma rezultāti par migrācijas motīvu ietekmi uz atgriešanās plāniem liecina, ka tikai neekonomiskie motīvi būtiski ietekmē plānošanu vai neplānošanu atgriezties Latvijā: to apsver tie emigranti, kas ir emigrējuši, lai apskatītu pasauli, gūtu jaunus iespaidus un draugus. Būtiski, ka tie, kas ir emigrējuši, jo viņiem nepatika Latvijā notiekošie procesi un politiskā vide, neplāno tuvāko piecu gadu laikā atgriezties. Interesanti, ka augsti kvalificētie STEM jomās ar lielāku varbūtību apsver iespēju atgriezties Latvijā tuvāko piecu gadu laikā.

Pētījumā veiktā padziļināto interviju analīze papildina izpratni par faktoriem, kas ietekmē atgriešanos Latvijā. Tā atklāj dažādu sabiedrības apakšsistēmu pārklāšanos un ietekmi migrācijas lēmumu pieņemšanā. Piemēram, pamatojums atgriezties Latvijā saistās ar partnera vēlmi veidot ģimeni Latvijā, neapmierinātību ar pārslodzi darbā, strādājot starptautiskā uzņēmumā Londonā un pozitīvi vērtēto jauno ģimeņu atbalstu Latvijā (maternitātes un vecāku pabalsts).

Trešais pētnieciskais jautājums par to, **kā augsti kvalificētas Latvijas emigrantes vērtē savu emigrācijas pieredzi un kādi faktori palielina uztverto diskrimināciju darbavietā**, analizēts, pielietojot galvenokārt kvantitatīvās analīzes metodes. Kvantitatīvā analīze vērsta uz trīs dažādiem uztvertās darba diskriminācijas veidiem: uztverto darba uzdevumu diskrimināciju, uztverto atvaļinājumu diskrimināciju un uztverto darba algas diskrimināciju, jo uztvertā diskriminācija ir komplekss fenomens, un, izmantojot tikai vienu summāro diskriminācijas indikatoru, daļa no pētījumā iegūtās informācijas tiktu zaudēta.

Binārās loģistikās regresijas analīzes rezultāti kopumā apstiprina izvirzīto asimilācijas hipotēzi: jo ciešāk Latvijas emigrantes jūtas piederīgas mītnes valstij, jo mazāk tās uztver diskrimināciju, un otrādi. Jo mazāk emigrantes jūtas piederīgas mītnes valstij, jo lielāka varbūtība, ka tās izjūt diskrimināciju, konkrēti, viņām ir lielāka varbūtība saskarties ar situāciju, kad viņām biežāk nekā vietējiem uzdod neizdevīgus vai nepatīkamus darbus (uztvertā darba uzdevumu diskriminācija), un arī situāciju, kad par līdzīgu darbu viņas saņem mazāku atalgojumu nekā vietējie iedzīvotāji (uztvertā algu diskriminācija).

Finanšu stāvokļa novērtējums arī ietekmē uztverto diskrimināciju darbavietā, jo emigrantēm ar augstāko izglītību, kam ir grūtības “savilkt galus” un nomaksāt nepieciešamos izdevumus mītnes valstī, ir lielāka varbūtība saskarties ar darba uzdevumu diskrimināciju, kad viņām biežāk nekā vietējiem uzdod neizdevīgus vai nepatīkamus darbus, kā arī ar darba algas diskrimināciju. Uztvertās diskriminācijas varbūtību būtiski palielina rakstiska darba līguma neesamība, kā arī grūtības ar Latvijā iegūtās izglītības vai profesionālās kvalifikācijas atzīšanu. Latvijas emigrantēm, kam nav rakstiska darba līguma un kas ir saskārušās ar grūtībām, ka Latvijā iegūtā izglītība vai profesionālā kvalifikācija netiek atzīta mītnes zemē, ir lielāka varbūtība izjust darba diskrimināciju vai netaisnīgu attieksmi. Būtiski uzsvērt, ka tām Latvijas emigrantēm, kas darbā izmanto iegūto izglītību vai kvalifikāciju, ir mazāka varbūtība saskarties ar darba uzdevumu un darba algas diskrimināciju. Šie pētījuma rezultāti ir nozīmīgi antidiskriminācijas politikas kontekstā, kas tiek īstenota gan nacionālā līmenī atsevišķās valstīs, gan konkrētu uzņēmumu līmenī. Lai mazinātu diskriminācijas situācijas, ir jāturpina izglītēt par antidiskrimināciju un informēt par iespējām ziņot par diskrimināciju. Ir nepieciešama arī informācija, kur vērsties, ja darba devējs nevēlas slēgt darba līgumu. Būtiski, ka darbinieki darbavietā spēj atpazīt diskriminējošas prakses un nebaidās ziņot par to. Īpaša uzmanība būtu jāpievērš antidiskriminācijas politikām un vadlīnijām šādās nozarēs: informācijas un komunikācijas pakalpojumi, rūpniecība un enerģētika, veselība un sociālā aprūpe, tirdzniecības, ēdināšanas un izmītināšanas pakalpojumi, jo tieši šajās nozarēs Latvijas emigrantes saskaras ar to, ka par līdzīgu darbu saņem mazāku atalgojumu nekā vietējie iedzīvotāji.

Aplūkojot ceturto pētniecisko jautājumu par to, **kādas politikas iniciatīvas var veicināt augsti kvalificēto Latvijas emigrantu atgriešanos**, galvenā uzmanība pievērsta jauno ES dalībvalstu iniciatīvām mazināt emigrācijas negatīvās sekas un sekmēt “smadzeņu apmaiņu”, jo Ķīnas vai Indijas pieredzes pārnese uz Latviju ir maz iespējama iedzīvotāju skaita ievērojamo atšķirību dēļ. Citu valstu pieredze atklāj, ka būtiskākās iniciatīvas, veicinot augsti kvalificēto emigrantu atgriešanos, ir vērstas uz jauno speciālistu un zinātnieku atbalstu un īstermiņa piesaistīšanu, tajā skaitā stipendijām, grantiem un finansiālu atbalstu remigrantiem, darbavietu radīšanas veicināšanu, kā arī atbalstu tīklošanās un mentoringa aktivitātēm augsti kvalificētajiem diasporas speciālistiem. Visbiežāk remigrācijas politikas un diasporas politikas ir vērstas uz universitātes līmeņa pasniedzēju un pētnieku remigrācijas veicināšanu un jauno uzņēmēju piesaistīšanu. Diemžēl ES valstu pieredze rāda, ka programmas,

kas vērstas uz atbalstu augsti kvalificētiem speciālistiem, lielākoties ir diezgan dārgas, mazskaitlīgas, nereti tiek uzskatītas par neefektīvām un sabiedrībā tiek neviennozīmīgi vērtētas. Pozitīvāk novērtētas ir tās iniciatīvas, kas sniedz atbalstu remigrantu uzņēmējdarbībai, jo emigranti ar uzņēmējdarbības vai profesionālo pieredzi ārzemēs bieži vien spēj saskatīt jaunas uzņēmējdarbības iespējas, radīt inovatīvas idejas un pārrobežu sadarbības tīklus, veicinot zināšanu un tehnoloģiju pārnesei, un atbalstīt ar savu pieredzi un zināšanām jaunus, perspektīvus uzņēmumus.

Vairākos aspektos pastāv noteikti ierobežojumi, lai minētos pētnieciskos secinājumus varētu vispārināt. Attiecībā uz augsti kvalificēto emigrantu atgriešanos Latvijā jāuzsver, ka pētījumā veiktā analīze attiecas nevis uz augsti kvalificēto emigrantu faktisko atgriešanos, bet gan uz viņu plāniem atgriezties. Savukārt atgriešanās plāni nenozīmē atgriešanos, bet gan tikai atgriešanās iespējamību, kas drīzāk ir atgriešanās priekšnosacījums un raksturo migrantu attieksmi pret savu migrācijas pieredzi.

Attiecībā uz emigrējušo augsti kvalificēto sieviešu diskriminācijas pieredzi jānorāda, ka ir analizētas nevis reāli novērotas diskriminācijas situācijas, bet gan subjektīvā diskriminācijas uztvere jeb uztvertā diskriminācija. Noteiktos gadījumos tā var būt arī reāla diskriminācijas pieredze, bet citos gadījumos tikai iedomāta situācija, ka, piemēram, kādam citam par to pašu darbu maksā vairāk. Šādā pētījumā nav iespējams nošķirt reālu un iedomātu diskriminācijas situāciju. Secinājumu vispārināšanu zināmā mērā ierobežo arī šādos pētījumos novērotā kauzalitātes problēma. Lai gan analīzes rezultāti parāda, ka tās Latvijas emigrantes, kas jūtas mazāk piederīgas mītnes valstij, ar lielāku varbūtību saskarsies ar uztverto diskrimināciju, nevar viennozīmīgi secināt, ka piederības sajūta mītnes valstij ietekmē uztverto diskrimināciju. Iespējams, kauzālās attiecības ir tieši pretējas, un tas, ka emigrante ar augstāko izglītību izjūt diskrimināciju, mazina viņas piederības sajūtu uzņemtajai valstij. Jāsecina, ka jebkādi vispārinājumi par analīzes rezultātiem ir jāizdara ļoti piesardzīgi un secinājumu validēšanai nepieciešami turpmāki pētījumi.

Noslēgumā jāatzīmē, ka šajā grāmatā augsti kvalificētu speciālistu migrācijas fenomens ir skatīts tikai no vienas nosūtošās valsts – Latvijas – perspektīvas. Šādu pieeju raksturo metodoloģiskais nacionālisms, kas samazina iespēju izstrādāt plašākas skaidrojošās teorijas un vispārinājuma pakāpi (Wimmer & Glick Schiller, 2002). Tomēr šī pētījuma mērķis bija izpētīt tieši augsti kvalificētu Latvijas speciālistu migrācijas tendences, un turpmākajos pētījumos iespējams aplūkot šos procesus salīdzinošā perspektīvā.

LITERATŪRA UN AVOTI

- Abella, M. (2006). Global Competition for Skilled Workers and Consequences. In: C. Kuptsch & E. F. Pang (eds.). *Competing for Global Talent*. Geneva: Institute for Labour Studies, ILO, pp. 11–32.
- Ackers, L. (2005). Moving People and Knowledge: Scientific Mobility in the European Union. *International Migration*, 43(5), pp. 99–131.
- Adams, W. (ed.) (1968). *The Brain Drain*. New York: Macmillian Company.
- Aguirre, B. E., Saenz, R., & Hwang, S. S. (1989). Discrimination and the assimilation and ethnic competition perspectives. *Social Science Quarterly*, 70, pp. 1989–1996.
- Aikins, K. & White, N. (2011). *Global Diaspora Strategies Toolkit*. Dublin: Diaspora Matters.
- Akadēmiskās informācijas centrs (2016). *Informācija par ārvalstīs iegūtu izglītības dokumentu akadēmisko atzīšanu Latvijā*. Pieejams: <http://www.aic.lv/portal/arvalstu-diplomu-atzisana/arvalstis-iegutu-izglitiba-dokumentu-akademiska-atzisana-latvija>
- Apsite, E. (2011a). Occupational changes: Latvian migrants in the UK and Sweden. *Human resources – the main factor of regional development*, No. 5, pp. 27–32.
- Apsite, E. (2011b). Will they return? Latvian immigrants in the United Kingdom. In: T. Muravska (ed.). *European Integration and Baltic Sea Region: Diversity and Perspectives*. Riga: The University of Latvia Press, pp. 11–25.

- Apsite, E., Lundholm, E., & Stjernström, O. (2012). Baltic State migration system: The case of Latvian immigrants in Sweden. *The Journal of Nordic Studies*, 6(1), pp. 31–51.
- Apsīte-Beriņa, E. (2013). *Starpvalstu migrācija Eiropas Savienībā: Latvijas iedzīvotāju migrācija uz Lielbritāniju*. Promocijas darbs ģeogrāfijas doktora zinātniskā grāda iegūšanai. Latvijas Universitāte: Ģeogrāfijas un Zemes zinātņu fakultāte.
- Ariss, A. A. & Jawad, S. (2011). Capital Mobilization of Skilled Migrants: A Relational Perspective. *British Journal of Management*, 22, pp. 286–304.
- Arslan, C., Dumont, J.-C., Kone, Z., Moullan, Y., Ozden, C., Parsons, C., & Xenogiani, T. (2014). *A new profile of migrants in the aftermath of the recent economic crisis*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 160. OECD Publishing.
- Ārlietu ministrija (2013). *Informatīvais ziņojums par Ārlietu ministrijas sadarbību ar Latvijas diasporu 2013.–2015. gadā*. Pieejams: http://www.mfa.gov.lv/data/file/aminfo_040213.pdf
- Ārlietu ministrija (2020). *Notiks Diasporas konsultatīvās padomes sēde*. Pieejams: <https://lvportals.lv/dienaskartiba/316862-notiks-diasporas-konsultativas-pa-domes-sede-2020>
- Bailey, A. & Mulder, C. H. (2017). Highly Skilled Migration Between the Global North and South: Gender, Life Courses and Institutions. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(16), pp. 2689–2703. doi: 10.1080/1369183X.2017.1314594.
- Barcevičius, E. (2015). How successful are highly qualified return migrants in the Lithuanian labour market? *International Migration*, 54(3), pp. 35–47.
- Bauder, H. (2003). “Brain Abuse”, or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada. *Antipode*, 35(4), pp. 699–717.
- Bauder, H. (2005a). Institutional Capital and Labour Devaluation: The Non Recognition of Foreign Credentials in Germany. *Intervention: Zeitschrift für Ökonomie. Journal of Economics*, 2(1), pp. 75–93.
- Bauder, H. (2005b). Habitus, rules of the labour market and employment strategies of immigrants in Vancouver, Canada. *Social and Cultural Geography*, 6(1), pp. 81–97.
- Beaverstock, J. V. & Boardwell, J. T. (2000). Negotiating globalisation, transnational corporations and global cities financial centres in transient migration studies. *Applied Geography*, 20(3), pp. 277–304.
- Beaverstock, J. V. & Smith, J. (1996). Lending Jobs to Global Cities: Skilled International Labor Migration, Investment Banking and the City of London. *Urban studies*, 33, pp. 1377–1394.
- Beaverstock, J. V. (1990). New International Labor-Markets: The Case of Professional and Managerial Labor Migration Within Large Chartered Accountancy Firms. *Area*, 2, pp. 151–158.

- Beaverstock, J. V. (1994). Rethinking Skilled International Labor Migration: World Cities and Banking Organizations. *Geoforum*, 25, pp. 323–338.
- Beaverstock, J. V. (1996). Revisiting High-Waged Labor-Market Demand in the Global Cities: British Professional and Managerial Workers in New-York-City. *International Journal of Urban and Regional Research*, 20, pp. 422–445.
- Becker, G. (1993) [1964]. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 3rd ed. Chicago: The University of Chicago Press.
- Beech, S. (2017). Adapting to Change in the Higher Education System: International Student Mobility as a Migration Industry. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(4), pp. 610–625.
- Bharte, U. L. & Sharma, R. (2014). Diasporic Paths to Development: An Indian Perspective. In: G. Tejada, U. Bhattacharya, B. Khadria, & C. Kuptsch (eds.). *Indian Skilled Migration and Development: To Europe and Back*. Springer, pp. 160–184.
- Black, R., Engbersen, G., Okólski, M., & Panțiru, C. (2010). *A continent moving west? EU enlargement and labour migration from Central and Eastern Europe*. IMISCOE Research Series. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Boneva, B. S. & Frieze, I. H. (2001). Toward a concept of a migrant personality. *Journal of Social Issues*, 57(3), pp. 477–491.
- Borjas, G. J. & Bratsberg, B. (1996). Who Leaves? The Outmigration of the Foreign-Born. *The Review of Economics and Statistics*, 78 (1), pp. 165–176. doi: 10.2307/2109856.
- Boros, L. & Hegedüs, G. (2016). European National Policies Aimed at Stimulating Return Migration. In: R. Nadler, Z. Kovács, B. Glorius, & T. Lang (eds.). *Return Migration and Regional Development in Europe. Mobility Against the Stream*. New Geographies of Europe. Palgrave Macmillan, pp. 333–357.
- Boucher, A. & Cerna, L. (2014). Current Policy Trends in Skilled Immigration Policy. *International Migration*, 52(3), pp. 21–25. doi: 10.1111/imig.12152.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste*. Cambridge M.A: Harvard University Press.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In: J. G. Richardson. *Handbook for Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood, pp. 241–258.
- Bree, J. de, Davids, T., & Haas, H. de (2010). Post-return experiences and transnational belonging of return migrants: a Dutch-Moroccan case study. *Global Networks – A Journal of Transnational Affairs*, 10(4), pp. 489–509. doi: 10.1111/j.1471-0374.2010.00299.x.
- Brettell, B. C. & Hollifield, F. J. (2015). Introduction. Migration Theory. Talking across Disciplines. In: *Migration Theory: Talking across Disciplines*. Ed. by B. C. Brettell & F. J. Hollifield. 3rd ed. Routledge, pp. 1–36.
- Brettell, B. C. (2015). Theorizing Migration in Anthropology. The Cultural, Social, and Phenomenological Dimensions of Movement. In: *Migration Theory: Talking*

- across Disciplines. Ed. by B. C. Brettell & F. J. Hollifield. 3rd ed. Routledge, pp. 148–197.
- Brüss, J. (2008). Experiences of discrimination reported by Turkish, Moroccan and Bangladeshi Muslims in three European cities. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(6), pp. 875–894. doi: 10.1080/13691830802211166.
- Bundesanstalt für Arbeit (Ed.) (2000). *Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitsgenehmigungen 2000. Jahreszahlen*, Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.
- Bury, M. (1982). Chronic illness as biographical disruption. *Sociology of Health & Illness*, 4(2), pp. 167–182.
- Cairns, D., Growiec, K., & Smyth, J. (2013). Leaving Northern Ireland: youth mobility, field, habitus and recession among undergraduates in Belfast. *British Journal of Sociology of Education*, 34(4), pp. 544–562.
- Carling, J. & Erdal, M. B. (2014). Return Migration and Transnationalism: How Are the Two Connected? *International Migration*, 52, pp. 2–12. doi: 10.1111/imig.12180.
- Carling, J. & Hoelscher, K. (2013). The Capacity and Desire to Remit: Comparing Local and Transnational Influences. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(6), pp. 939–958. doi: 10.1080/1369183X.2013.765657.
- Carling, J. & Pettersen, S. V. (2014). Return Migration Intentions in the Integration–Transnationalism Matrix. *International Migration*, 52(6), pp. 13–30. doi: 10.1111/imig.12161.
- Cassarino, J.-P. (2004). Theorising return migration: the conceptual approach to return migration revisited. *International Journal on Multicultural Societies*, 6(2), pp. 253–279.
- Cerna, L. (2010). *Policies and practices of highly skilled migration in times of the economic crisis*. International Migration Papers No. 99.
- Cerna, L. (2011). *Selecting the Best and the Brightest*. Oxford: Policy Primer, University of Oxford.
- Chernilo, D. (2011). The critique of methodological nationalism: Theory and history. *Thesis Eleven*, 106(1), pp. 98–117.
- Clark, W. A. V. (2013). Life Course Events and Residential Change: Unpacking Age Effects on the Probability of Moving. *Journal of Population Research*, 30(4), pp. 319–334.
- Constant, A. & Massey, D. S. (2002). Return Migration by German Guestworkers: Neoclassical Versus New Economic Theories. *International Migration*, 40(4), pp. 5–38. doi: 10.1111/1468-2435.00204.
- Cranston, S., Schapendonk, J., & Spaan, E. (2018). New Directions in Exploring the Migration Industries: Introduction to Special Issue. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(4), pp. 543–557.
- Crawford, T. (1973). Beliefs About Birth Control: A Consistency Theory Analysis. *Representative Research in Social Psychology*, 4, pp. 53–65.
- Create Lithuania (2020). *About the Programme*. Available: <http://kurklt.lt/en/>

- Csedő, K. (2008). Negotiating Skills in the Global City: Hungarian and Romanian Professionals and Graduates in London. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(5), pp. 803–823.
- CSP (2020a). *IBG020. Starptautiskā ilgtermiņa migrācija pa valstu grupām*. Pieejams: http://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/iedz/iedz__migr/IBG020.px/?rxid=fd-7c1a0db6fd-453b-ade1-f084b148d3c3
- CSP (2020b). *IBG041. Starptautisko ilgtermiņa migrantu etniskais sastāvs*. Pieejams: http://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/iedz/iedz__migr/IBG041.px/
- CSP (2020c). *IBG200. Remigrantus raksturojošie rādītāji*. Pieejams: http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/iedz/iedz__migr/IBG200.px/
- Damušis, G. (2014). *Diaspora policy in Lithuania: building bridges and new connections. 2nd Baltic Round Table*. Available: http://www.sirius-migrationeducation.org/wp-content/uploads/2014/12/Ginte-Damuisis_Global-Lithuania-Strategy_2nd-Baltic-Round-Table_03-11-14.pdf
- Diasporas likums (2018). *Latvijas Vēstnesis*, 225, 14.11.2018. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/302998-diasporas-likums>
- Dustmann, C. (2000). Temporary Migration and Economic Assimilation. *Swedish Economic Policy Review*, 7, pp. 213–244.
- Dustmann, C. (2003). Return Migration, Wage Differentials, and the Optimal Migration Duration. *European Economic Review*, 47(2), pp. 353–367. doi: 10.1016/S0014-2921(01)00184-2.
- Dzenovska, D. (2015). ‘Know your diaspora!’: Knowledge production and governing capacity in the context of Latvian diaspora politics. In: N. Sigona, A. Gamlen, G. Liberatore, H. Neveu Kringelbach, V. Ivanova, & I. Zwania-Roessler (eds.). *Diasporas Reimagined: Spaces, Practices and Belonging*. Oxford: Oxford Diasporas Programme, pp. 190–193.
- Ekonomikas ministrija (2017). *Informatīvais ziņojums par Reemigrācijas atbalsta pasākumu plāna 2013.–2016. gadam izpildi*. Pieejams: https://www.em.gov.lv/files/nozares_politika/EMzin_060417_reemigr.docx
- Elder, G. H., Kirkpatrick Johnson, M., & Crosnoe, R. (2003). The Emergence and Development of Life Course Theory. In: J. T. Mortimer & M. J. Shanahan (eds.). *Handbook of the Life Course*. Springer, pp. 3–19.
- Engbersen, G. & Jansen, J. (2013). Emigration from the Baltic States: Economic Impact and Policy Implications. In: *Coping with Emigration in Baltic and East European Countries*. OECD, pp. 13–27. doi: 10.1787/9789264204928-en.
- Engbersen, G. & Snel, E. (2013). Liquid migration. Dynamic and fluid patterns of post-accession migration flows. In: B. Glorius, I. Grabowska-Lusinska, & A. Kuvik (eds.). *Mobility in Transition: Migration Patterns after EU Enlargement*. IMI-SCOE Research Series. Amsterdam: Amsterdam University Press, pp. 21–40.
- Engbersen, G., Snel, E., & Boom, J. de (2010). A Van Full of Poles: Liquid Migration in Eastern and Central European Countries. In: *A Continent Moving West? EU*

- Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe*. Ed. by R. Black, G. Engbersen, M. Okólski, & C. Pantîru. Amsterdam: Amsterdam University Press, pp. 115–140.
- Erel, U. (2007). Constructing Meaningful Lives: Biographical Methods in Research on Migrant Women. *Sociological Research Online*, 12(4). Available: <http://www.socresonline.org.uk/12/4/5.html>
- Erel, U. (2010). Migrating Cultural Capital: Bourdieu in Migration Studies. *Sociology*, 44(4), pp. 642–660. doi: 10.1177/0038038510369363.
- Estrada, E. P., Tsai, Y. M., & Chandler, C. R. (2008). Assimilation and discriminatory perceptions and experiences: The case of Hispanics in the United States. *The Social Science Journal*, 45(4), pp. 673–681. doi: 10.1016/j.soscij.2008.09.013.
- Eurostat (2019). *EU Citizens Living in Another Member State – Statistical Overview*. Available: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_citizens_living_in_another_Member_State_-_statistical_overview#Who_are_the_most_mobile_EU_citizens.3F
- Faist, T. (1997). The crucial meso-level. In: T. Hammar, G. Brochmann, K. Tamas, & T. Faist (eds.). *International Migration, Immobility and Development: Multidisciplinary Perspectives*. Oxford: Berg, pp. 187–217.
- Faist, T. (1998). Transnational social spaces out of international migration: Evolution, significance and future prospects. *European Journal of Sociology*, 39(2), pp. 213–247.
- Favell, A. (2008). The New Face of East-West Migration in Europe. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(5), pp. 701–716.
- Ferrant, G. & Tuccio, M. (2015). South–South Migration and Discrimination Against Women in Social Institutions: A Two-way Relationship. *World Development*, 72, pp. 240–254. doi: 10.1016/j.worlddev.2015.03.002.
- Ferro, A. (2004). Romanians abroad: a snapshot of highly skilled migration. *Higher Education in Europe*, 29(3), pp. 381–392.
- Findlay, A. & Gould, W. T. S. (1989). Skilled International Migration: a Research Agenda. *Area*, 21, pp. 3–11.
- Findlay, A. (1990). A Migration Channels Approach to the Study of High-Level Manpower Movements: A Theoretical Perspective. *International Migration*, 28, pp. 15–23.
- Findlay, A. M. & Garrick, L. (1990). Scottish Emigration in the 1980s: a Migration Channels Approach to the Study of Skilled International Migration. *Transactions of the Institute of British Geographers* (NS), 15, pp. 177–192.
- Findlay, A. M. & Li, F. L. N. (1998). A Migration Channels Approach to the Study of Professionals Moving to and from Hong Kong. *International Migration Review*, 32, pp. 682–703.
- Findlay, A. M. (1988). From Settlers to Skilled Transients: The Changing Structure of British International Migration. *Geoforum*, 19, pp. 401–410.

- Findlay, A. M. (1995). Skilled Transients: The Invisible Phenomenon? In: *The Cambridge Survey of World Migration*. Ed. by R. Cohen. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 515–522.
- Findlay, A., McCollum, D., Shubin, S., Apsite, E., & Krisjane, Z. (2013). The role of recruitment agencies in imagining and producing the ‘good’ migrant. *Social & Cultural Geography*, 14(2), pp. 145–167.
- Fitzgerald, D. (2000). *Negotiating Extra-Territorial Citizenship: Mexican Migration and the Transnational Politics of Community*. San Diego: Center for Comparative Immigration Studies, University of California.
- Fortney, J. A. (1970). International Migration of Professionals. *Population Studies*, 24, pp. 217–235.
- Foster, A. D. & Rosenzweig, M. R. (2001). Imperfect Commitment, Altruism, and the Family: Evidence from Transfer Behaviour in Low-Income Rural Areas. *The Review of Economics and Statistics*, 83(3), pp. 389–407.
- Franses, P. H. (2015). *Return migration of high skilled workers: The case of Suriname*. Econometric Institute Report 2015-03. Rotterdam: Erasmus School of Economics.
- Freeman, R. (2006). *People Flows in Globalization*. NBER Working Paper No. 12315. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Friedberg, R. M. (2000). You can’t take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital. *Journal of Labor Economics*, 18(2), pp. 221–251.
- Fussell, E. (2012). *Space, Time, and Volition; Dimensions of Migration Theory*. In: M. R. Rosenblum & D. J. Tichenor (eds.). *The Oxford Handbook of the Politics of International Migration*. Oxford: Oxford University Press, pp. 25–52.
- Gabaccia, D. R. (2015). Time and Temporality in Migration Studies. In: *Migration Theory: Talking across Disciplines*. Ed. by B. C. Brettell & F. J. Hollifield. 3rd ed. Routledge, pp. 37–66.
- Gamlen, A. (2006). *Diaspora Engagement Policies: What are They, and What Kind of States Use Them?* Working Paper No. 32. University of Oxford, COMPAS (Centre on Migration, Policy and Society).
- Geddie, K. (2013). The Transnational Ties That Bind: Relationship Considerations for Graduating International Science and Engineering Research Students. *Population, Space and Place*, 19(2), pp. 196–208.
- Gibson, J. & McKenzie, D. (2009). *The Microeconomic Determinants of Emigration and Return Migration of the Best and the Brightest: Evidence from the Pacific*. IZA discussion paper (Vol. 3926). Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Glick Schiller, N., Basch, L., & Blanc-Szanton, C. (1992). Transnationalism: A New Analytic Framework for Understanding Migration. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 645, pp. 1–24. doi: 10.1111/j.1749-6632.1992.tb33484.x.
- Glorious, B. (2013). Understanding the counter-flow: Theoretical and methodological aspects in studying remigration processes after EU expansion. In: B. Glorius, I. Grabowska-Lusinska, & A. Kuvik (eds.). *Mobility in Transition: Migration*

- Patterns after EU Enlargement*. IMISCOE Research Series. Amsterdam: Amsterdam University Press, pp. 217–236.
- Glorius, B., Grabowska-Lusinska, I., & Kuvik, A. (2013). *Mobility in Transition: Migration Patterns after EU Enlargement*. IMISCOE Research Series. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Göler, D., Krišjāne, Z., & Bērziņš, M. (2014). International Migration in the Periods of Transition and Crisis: the Case of Latvia. *The Baltic Region Issue*, 2(20), pp. 97–110.
- Gordon, M. (1964). *Assimilation in American Life. The Role of Race, Religion, and National Origins*. New York: Oxford University Press.
- Goss, J. & Lindquist, B. (1995). Conceptualizing International Labour Migration: A Structuration Perspective. *International Migration Review*, 29(2), pp. 317–351.
- Grabowska, I. (2016). Migration in Working Lives: Looking Back after Return; a Structure and Agency Approach. In: R. Nadler, Z. Kovács, B. Glorius, & T. Lang (eds.). *Return Migration and Regional Development in Europe: Mobility Against the Stream*. Palgrave Macmillan, pp. 83–109.
- Grigoleit-Richter, G. (2017). Highly skilled and highly mobile? Examining gendered and ethnicised labour market conditions for migrant women in STEM professions in Germany. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(16), pp. 2738–2755. doi: 10.1080/1369183X.2017.1314597.
- Gudelis, D. & Klimavičiūtė, L. (2016). Assessing “Global Lithuania”: the strengths and weaknesses of Lithuanian diaspora engagement strategy. *Journal of Baltic Studies*, 47(3), pp. 1–24.
- Guilmoto, C. Z. & Sandron, F. (2001). The Internal Dynamics of Migration Networks in Developing Countries. *Population: An English Selection*, 13(2), pp. 135–164.
- Güngör, N. D. & Tansel, A. (2008). Brain Drain from Turkey: An Investigation of Students’ Return Intentions. *Applied Economics*, 40(23), pp. 3069–3087. doi: 10.1080/00036840600993999.
- Guth, J. & Gill, B. (2008). Motivations in East–West Doctoral Mobility: Revisiting the Question of Brain Drain. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(5), pp. 825–841.
- Haas, H. de & Fokkema, T. (2011). The Effects of Integration and Transnational Ties on International Return Migration Intentions. *Demographic Research*, 25, pp. 755–782. doi: 10.4054/DemRes.2011.25.24.
- Haas, H. de (2006). *Engaging diasporas. How governments and development agencies can support diasporas involvement in the development of origin countries*. A study for Oxfam Novib. Oxford: University of Oxford, International Migration Institute.
- Haas, H. de (2010). Migration and development: A theoretical perspective. *International Migration Review*, 44(1), pp. 227–264.

- Haas, H. de, Fokkema, T., & Fihri, M. F. (2015). Return Migration as Failure or Success? The Determinants of Return Migration Intentions Among Moroccan Migrants in Europe. *Journal of International Migration and Integration*, 16(2), pp. 415–429. doi: 10.1007/s12134-014-0344-6.
- Hagen-Zanker, J. (2008). *Why do people migrate? A review of the theoretical literature*. Working Paper. Maastricht Graduate School of Governance. Available: <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/28197/1/2008WP002>
- Halaby, C. N. (1986). Worker attachment and workplace authority. *American Sociological Review*, 51(5), pp. 634–649. doi: 10.2307/2095489.
- Hardwick, W. S. (2015). Coming of Age. Migration Theory in Geography. In: *Migration Theory: Talking across Disciplines*. Ed. by B. C. Brettell & F. J. Hollifield. 3rd ed. Routledge, pp. 198–226.
- Harvey, W. S. (2008). Strong or Weak Ties? British and Indian Expatriate Scientists Finding Jobs in Boston. *Global Networks*, 8(4), pp. 453–473.
- Hazans, M. (2011). Latvijas emigrācijas mainīgā seja: 2000–2010. Grām.: B. Zepa, E. Kļave (red.). *Latvija. Pārskats par tautas attīstību. 2010/2011. Nacionālā identitāte, mobilitāte un rīcībspēja*. Rīga: LU Sociālo un politisko pētījumu institūts, 70.–91. lpp.
- Hazans, M. (2015). Smadzeņu aizplūde no Latvijas 21. gadsimtā. Grām.: *Latvijas emigrantu kopienas: cerību diaspora*. Red. I. Mieriņa. Rīga: Latvijas Universitāte, 85.–92. lpp.
- Hazans, M. (2016). *Atgriešanās Latvijā. Remigrantu aptaujas rezultāti*. Rīga: Latvijas Universitātes Diasporas un migrācijas pētījumu centrs.
- Hazans, M. (2017). *Labour Mobility: Challenge or Chance? Evidence from the Baltics and Poland in the 21st century*. Presentation. Baltic Sea Labour Forum Round Table. Berlin, Germany: Council of the Baltic Sea States. doi: 10.13140/RG.2.2.20156.54409.
- Hazans, M. (2018). *An in-depth analysis of the emigration of skilled labour. Latvia*. Brussels: European Centre of Expertise in the field of labour law, employment and labour market policy. Available: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8132&furtherPubs=yes>
- Hazans, M. (2019). Emigration from Latvia: A Brief History and Driving Forces in the Twenty-First Century. In: *The Emigrant Communities of Latvia: National Identity, Transnational Belonging, and Diaspora Politics*. Ed. by R. Kaša & I. Mieriņa. Springer Open, pp. 35–68.
- Hercog, M. & Siddiqui, M. Z. (2014). Experiences in the Host Countries and Return Plans: The Case Study of Highly Skilled Indians in Europe. In: G. Tejada, U. Bhattacharya, B. Khadria, & C. Kuptsch (eds.). *Indian Skilled Migration and Development. To Europe and Back*. New Delhi: Springer India, pp. 213–235. doi: 10.1007/978-81-322-1810-4_9.

- Hooper, K. & Sumption, M. (2016). *Reaching a "Fair Deal" on Talent: Emigration, Circulation, and Human Capital in Countries of Origin*. Washington, DC: Migration Policy Institute.
- Hsinchu Science Park (2018). Available: <https://www.sipa.gov.tw/english/index.jsp>
- ICF (2018). *Study on the Movement of Skilled Labour*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- IOM/OECD (2014). *Harnessing Knowledge on the Migration of Highly Skilled Women*. Geneva: International Organization for Migration.
- Irish Technology Leadership Group (2018). Available: <http://www.itlg.org/>
- Izglītības un zinātnes ministrija (2017). *Latvijas augstskolas un zinātniskie institūti gatavo vērienīgu STEM studiju programmu modernizācijas un pētniecības infrastruktūras attīstības projektus*. 04.05.2017. Pieejams: <https://www.izm.gov.lv/lv/aktualitates/2355-latvijas-augstskolas-un-zinatniskie-instituti-gatavo-verienigus-stem-studiju-programmu-modernizācijas-un-petniecības-infrastruktūras-attīstības-projekts>
- Jong, G. F. de (2000). Expectations, Gender, and Norms in Migration Decision-Making. *Population Studies*, 54(3), pp. 307–319. doi: 10.1080/713779089.
- Kaczmarczyk, P. & Lesińska, M. (2013). Return migration, state policy and integration of returnees – the Case of Poland. In: V. Ivanova & I. Zwania-Roessler (eds.). *Welcome Home? Challenges and Chances of Return Migration. Transatlantic Forum on Migration and Integration*. Sofia: Maria Arabadjieva Printing House, pp. 29–34.
- Kelly, P. & Lusia, T. (2006). Migration and the Transnational Habitus: Evidence from Canada and the Philippines. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 38(5), pp. 831–847. doi: 10.1068/a37214.
- Khadria, B. (2014). The Dichotomy of the Skilled and Unskilled Among Non-resident Indians and Persons of Indian Origin: Bane or Boon for Development in India? In: G. Tejada, U. Bhattacharya, B. Khadria, & C. Kuptsch (eds.). *Indian Skilled Migration and Development: To Europe and Back*. Springer, pp. 29–46.
- Kilkey, M. & Palenga-Möllenbeck, E. (2016). Introduction: Family Life in an Age of Migration and Mobility: Introducing a Global and Family Life-Course Perspective. In: M. Kilkey & E. Palenga-Möllenbeck (eds.). *Family Life in an Age of Migration and Mobility*. Migration, Diasporas and Citizenship.
- King, R. & Lulle, A. (2016). Grandmothers migrating, working and caring: Latvian women between survival and self-realisation. *Population Horizons*, 13(2), pp. 43–53. doi: 10.1515/popzhn-2016-0003.
- King, R. (2000). Generalizations from the history of return migration. In: B. Ghosh (ed.). *Return migration: Journey of hope or despair?* Geneva: International Organization for Migration and the United Nations, pp. 7–55.
- King, R., Lulle, A., Conti, F., Mueller, D., & Scotto, G. (2014). *The lure of London: A comparative study of recent graduate migration from Germany, Italy and Latvia*. Sussex Centre for Migration Research, Working Paper No. 75 07/2014.

- King, R., Lulle, A., & Buzinska, L. (2016). Beyond remittances: knowledge transfer among highly educated Latvian youth abroad. *Sociology of Development*, 2(2), pp. 183–203.
- King, R., Lulle, A., Conti, F., & Mueller, D. (2016a). Eurocity London: a qualitative comparison of graduate migration from Germany, Italy and Latvia. *Comparative Migration Studies*, 4. a3.
- King, R., Lulle, A., Morosanu, L., & Williams, A. (2016b). *International youth mobility and life transitions in Europe: questions, definitions, typologies and theoretical approaches*. Working Paper. Sussex Centre for Migration Research. Available: <http://sro.sussex.ac.uk/61441/1/mwp86.pdf>
- King, R., Lulle, A., Parutis, V., & Saar, M. (2015). *Young Baltic graduates living and working in London: from peripheral region to escalator region in Europe*. Working Paper. Brighton: University of Sussex. Available: <http://sro.sussex.ac.uk/68060/1/mwp82.pdf>
- King, R., Lulle, A., Parutis, V., & Saar, M. (2017). From peripheral region to escalator region in Europe: young Baltic graduates in London. *European Urban and Regional Studies*. doi: 10.1177/0969776417702690.
- Kirk, K., Bal, E., & Janssen, S. R. (2017). Migrants in liminal time and space: an exploration of the experiences of highly skilled Indian bachelors in Amsterdam. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(16), pp. 2771–2787. doi: 10.1080/1369183X.2017.1314600.
- Kivisto, P. (2001). Theorizing Transnational Immigration: A Critical Review of Current Efforts. *Ethnic and Racial Studies*, 24(4), pp. 549–577. doi: 10.1080/01419870120049789.
- Klagge, B. & Klein-Hitpaß, K. (2008). *High-skilled return migration and knowledge-based economic development in regional perspective. Conceptual considerations and the example of Poland*. Warsaw: Centre of Migration Research, Warsaw University.
- Klein-Hitpaß, K. (2016). Return Migrants as Knowledge Brokers and Institutional Innovators: New Theoretical Conceptualisations and the Example of Poland. In: R. Nadler, Z. Kovács, B. Glorius, & T. Lang (eds.). *Return Migration and Regional Development in Europe: Mobility Against the Stream*. Palgrave Macmillan, pp. 55–81.
- Kļave, E. & Šūpule, I. (2017). Latvian and Language Competition in the Diaspora (Emigrant Community). In: G. Kļava (ed.). *Language situation in Latvia: 2010–2015: A sociolinguistic study*. Rīga: Latviešu valodas aģentūra, pp. 123–155.
- Kļave, E. & Šūpule, I. (2019). Return Migration Process in Policy and Practice. In: *The Emigrant Communities of Latvia: National Identity, Transnational Belonging, and Diaspora Politics*. Ed. by R. Kaša, I. Mieriņa. Springer Open, pp. 261–282.
- Kļave, E., Šūpule, I. (2015). Reemigrācijas politika Latvijā: politika un prakse. Grām.: *Latvijas emigrantu kopienas: cerību diaspora*. Red. I. Mieriņa. Rīga: Latvijas Universitāte, 194.–209. lpp.

- Kofman, E. (2014). Towards a gendered evaluation of (highly) skilled immigration policies in Europe. *International Migration*, 52(3), pp. 116–128. doi: 10.1111/imig.12121.
- Koikkalainen, S. (2013). *Making it abroad. Experiences of highly skilled Finns in European Union labour market*. Rovaniemi: University of Lapland Printing Centre.
- Koser, K. & Salt, J. (1997). The geography of highly skilled international migration. *International Journal of Population Geography*, 3(4), pp. 285–304.
- Kõu, A., Mulder, C. H., & Bailey, A. (2017). 'For the sake of the family and future': the linked lives of highly skilled Indian migrants. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43:16, pp. 2788–2805.
- Kõu, A., Wissen, L. van, Dijk, J. van, & Bailey, A. (2015). A Life Course Approach to High-skilled Migration: Lived Experiences of Indians in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(10), pp. 1644–1663.
- Kovács, Z., Boros, L., Hegedüs, G., & Lados, G. (2013). Returning people to the homeland: Tools and methods supporting remigrants in a European context. In: T. Lang (ed.). *Return migration in Central Europe: Current trends and an analysis of policies supporting returning migrants*. Leipzig: Leibniz Institute for Regional Geography, pp. 58–94.
- Krisjane, Z., Apsite-Berina, E., & Berzins, M. (2016). Circularity within the EU: the return intentions of Latvian migrants. In: R. Nadler, Z. Kovács, B. Glorius, & T. Lang (eds.). *Return Migration and Regional Development in Europe: Mobility Against the Stream*. Palgrave Macmillan, pp. 215–240.
- Krisjane, Z., Berzins, M., & Apsite, E. (2013). Post-accession migration from the Baltic States. The case of Latvia. In: B. Glorius, I. Grabowska-Lusinska, A. Kuvik (eds.). *Mobility in Transition: Migration Patterns after EU Enlargement*. IMISCOE Research Series. Amsterdam: Amsterdam University Press, pp. 85–111.
- Kuvik, A. (2012). Skilled migration in Europe and beyond: Recent developments and theoretical considerations. In: *An introduction to international migration studies: European perspectives*. Ed. by M. Martiniello & J. Rath. Amsterdam: Amsterdam University Press, pp. 211–235.
- Lang, T., Glorius, B., Nadler, R., & Kovács, Z. (2016). Introduction: Mobility Against the Stream? New Concepts, Methodological Approaches and Regional Perspectives on Return Migration in Europe. In: R. Nadler, Z. Kovács, B. Glorius, & T. Lang (eds.). *Return Migration and Regional Development in Europe: Mobility Against the Stream*. Palgrave Macmillan, pp. 1–22.
- Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014.–2020. gadam (2012). Pieejams: <http://pol-sis.mk.gov.lv/view.do?id=4247>
- LĀZA (2016). *Izveidota medicīnas darbinieku atbalsta grupa*. Pieejams: <http://www.lazariga.lv/60-izveidota-medicinas-darbinieku-atbalsta-grupa>
- Lee, E. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, 3(1), pp. 47–57.
- LETA (2012). *Aizbraukušos latviešus mājās aicinās ar jaunu interneta vietni*. Pārpublicēts portālā “Delfi”. 20.09.2012. Pieejams: <http://www.delfi.lv/news/>

national/politics/aizbraukusos-latviesus-majas-aicinas-ar-jaunu-interneta-vietni.
d?id=42686398

- Leung, M. (2001). Get IT going: New ethnic Chinese business: A case of Taiwanese-owned computer firms in Hamburg. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 27(2), pp. 277–294.
- Levitt, P. & Glick Schiller, N. (2004). Conceptualizing Simultaneity: A Transnational Social Field Perspective on Society. *International Migration Review*, 38(3), pp. 1002–1039. doi: 10.1111/j.1747-7379.2004.tb00227.x.
- Liversage, L. (2009). Finding a Path: Investigating the Labour Market Trajectories of High-Skilled Immigrants in Denmark. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 35(2), pp. 203–226.
- Līguma par Eiropas Savienības darbību konsolidētā versija (2012). *Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis*, C 326, 26.10.2012.
- Lochhead, C. (2003). *The transition penalty: Unemployment among recent immigrants to Canada*. Ottawa: Canadian Labour and Business Centre.
- Lowell, L. B. (2002). *Policy responses to the international mobility of skilled labour*. Geneva, Switzerland: International Migration Branch, International Labour Office.
- Lowell, L. B. (2007). *Trends in International Migration Flows and Stocks, 1975–2005*. OECD: OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 58. doi: 10.1787/063461607124.
- 192 Lulle, A. & King, R. (2016a). *Ageing, Gender, and Labour Migration. Mobility & Politics*. New York: Palgrave Macmillan.
- Lulle, A. & King, R. (2016b). Ageing well: the time-spaces of possibility for older female Latvian migrants in the UK. *Social and Cultural Geography*, 17(3), pp. 444–462. doi: 10.1080/14649365.2015.1089584.
- Lulle, A. & Buzinska, L. (2017). Between a ‘student abroad’ and ‘being from Latvia’: inequalities of access, prestige, and foreign-earned cultural capital. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(8), pp. 1362–1378.
- Lulle, A. (2005). Eiropēizācija augsti kvalificēta darbaspēka imigrācijā Latvijā. Grām.: Ž. Ozoliņa, T. Tisenkopfs (red.). *Latvija eiropēizācijas krustcelēs*. Sociālo un politisko pētījumu institūts. Rīga: Latvijas Universitāte, 71.–92. lpp.
- Lulle, A. (2007). Sociālo tīklu teorijas migrācijas modeļu skaidrojumam. Grām.: P. Zvidriņš (red.). *Paaudžu nomaiņa un migrācija Latvijā*. Rīga: Zinātne, 161.–179. lpp.
- Lulle, A. (2014). *Translokālā ģeogrāfiskā mobilitāte no Latvijas Gērnijā*. Promocijas darbs ģeogrāfijas doktora zinātniskā grāda iegūšanai. Latvijas Universitāte: Ģeogrāfijas un Zemes zinātņu fakultāte.
- Lulle, A. (2018). Relational ageing: on intra-gender and generational dynamism amongst ageing Latvian women. *Area*, 50(4), pp. 452–458. doi: 10.1111/area.12427.
- Mabogunje, A. L. (1970). Systems Approach to a Theory of Rural-Urban Migration. *Geographical Analysis*, 2, pp. 1–18.

- Makina, M. (2012). Determinants of Return Migration Intentions: Evidence from Zimbabwean Migrants Living in South Africa. *Development Southern Africa*, 29(3), pp. 365–378. doi: 10.1080/0376835X.2012.706034.
- Mandelbaum, D. G. (1973). The study of life history: Gandhi. *Current Anthropology*, 14(3), pp. 177–206. Available: <http://escholarship.org/uc/item/4105081f>
- Massey, D. S. (1990). Social Structure, Household Strategies, and the Cumulative Causation of Migration. *Population Index*, 56(1), pp. 3–26.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: a review and appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), pp. 431–466.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. & Taylor, J. E. (1998). *Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millennium*. New York: Oxford University Press.
- McCollum, D. & Findlay, A. (2012). *East-Central European Migration to the UK: Policy Issues and Employment Circumstances from the Perspective of Employers and Recruitment Agencies*. ESRC Centre for Population Change Working Paper No. 20. Edinburgh: The ESRC Centre for Population Change.
- McCollum, D., Apsite-Berina, E., Berzins, M., & Krisjane, Z. (2017). Overcoming the Crisis: The Changing Profile and Trajectories of Latvian Migrants. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(9), pp. 1508–1525. doi: 10.1080/1369183X.2016.1232161.
- McCollum, D., Shubin, S., Apsite, E., & Krisjane, Z. (2013). Rethinking Labour Migration Channels: the Experience of Latvia from EU Accession to Economic Recession. *Population, Space and Place*, 19(6), pp. 688–702.
- McGhee, D., Moreh, C., & Vlachantoni, A. (2017). An ‘Undeliberate Determinacy’? The Changing Migration Strategies of Polish Migrants in the UK in Times of Brexit. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(13), pp. 2109–2130. doi: 10.1080/1369183X.2017.1299622.
- McKenzie, D. & Yang, D. (2014). *Evidence on Policies to Increase the Development Impacts of International Migration*. The Institute for the Study of Labor (IZA). Discussion Paper No. 8523. Available: <http://ftp.iza.org/dp8523.pdf>
- Meyer, J. B. (2001). Network approach versus brain drain: lessons from the diaspora. *International Migration*, 39(5), pp. 91–110.
- Merz, B. J., Chen, L. C., & Geithner, P. J. (eds.) (2009). *Diasporas and development*. Hyderabad: Orient Black Swan.
- Mieriņa, I. (2016). *Latvijas diasporas pieredze saskarsmē ar valsts institūcijām un darba devējiem ārpus Latvijas*. Rīga: LU Diasporas un migrācijas pētījumu centrs.
- Mieriņa, I., & Koroļeva, I. (2015). Metodoloģiskie risinājumi emigrantu viedokļu izziņāšanai pētījumā “Latvijas emigrantu kopienas”. Grām.: *Latvijas emigrantu kopienas: cerību diaspora*. Red. I. Mieriņa. Rīga: Latvijas Universitāte, 26.–42. lpp.

- Ministru kabinets (2019). *Deklarācija par Artura Krišjāņa Kariņa vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību*. 23.01.2019. Pieejams: https://mk.gov.lv/sites/default/files/editor/kk-valdibas-deklaracija_red-gala.pdf
- Mulholland, J. & Ryan, L. (2014). Doing the business: Variegation, opportunity and intercultural experience among intra EU highly skilled migrants. *International Migration*, 52(3), pp. 55–68. doi: 10.1111/imig.12120.
- Nacionālās identitātes, pilsoniskās sabiedrības un integrācijas politikas pamatnostādnes 2012.–2018. gadam (2012). Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=3782>
- Newland, K. & Plaza, S. (2013). *What We Know about Diasporas and Economic Development. Policy Brief*. Migration Policy Institute.
- Nohl, A.-M. (2010). Narrative Interview and Documentary Interpretation. In: R. Bohnsack, N. Pfaff, & W. Weller (eds.). *Qualitative analysis and documentary method in international educational research*. Opladen: B. Budrich, pp. 195–217. Available: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-317517>
- Nohl, A.-M., & Ofner, U. S. (2010). Migration and Ethnicity in Documentary Interpretation: Perspectives from a Project on Highly Qualified Migrants. In: *Qualitative analysis and documentary method in international educational research*. Ed. by R. Bohnsack, N. Pfaff, and W. Weller. Opladen: B. Budrich, pp. 237–264. Available: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-317526>
- Nohl, A.-M., Schittenhelm, K., Schmidtke, O., & Weiss, A. (2006). Cultural Capital during Migration – A Multi-level Approach to the Empirical Analysis of Labor Market Integration amongst Highly Skilled Migrants [54 paragraphs]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 7:3, Art. 14.
- O'Reilly, K. (2012). *International Migration and Social Theory*. Themes in Social Theory. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- OECD/EU (2015). *Indicators of Immigrant Integration 2015: Settling In*. Paris: OECD Publishing. doi: 10.1787/9789264234024-en.
- Ong, P. M., Cheng, L., & Evans, L. (1992). Migration of Highly Educated Asians and Global Dynamics. *Asian and Pacific Migration Journal*, 1, pp. 543–567.
- paps.lv (2020). *Par PAPS*. Pieejams: <https://www.paps.lv/par-projektu/>
- Pethe, H. (2007). Un-restricted agents? International migration of the highly skilled revisited. *Social Geography Discussions*, 3, pp. 211–236.
- Petkevičienė, D. (2016). *Diaspora Engagement Possibilities for Latvian Business Development*. Investment and Development Agency of Latvia.
- Pietka, E., Clark, C., & Canton, N. (2013). 'I know that I have a university diploma and I'm working as a driver' Explaining the EU post-enlargement movement of highly skilled Polish migrant workers to Glasgow. In: B. Glorius, I. Grabowska-Lusinska, & A. Kuvik (eds.). *Mobility in Transition: Migration Patterns after EU Enlargement*. IMISCOE Research Series. Amsterdam: Amsterdam University Press, pp. 133–154.

- Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde (2016). *Informācija par dubultpilsonības pieļaujamību*. Pieejams: <http://www.pmlp.gov.lv/lv/sakums/pakalpojumi/pilsoniba/dubultpilsonibas-pielaujamiba.html>
- Piore, M. J. (1979). *Birds of Passage: Migrant Labour and Industrial Societies*. New York: Cambridge University Press.
- Portes, A. (1997). Immigration Theory for a New Century: Some Problems and Opportunities. *International Migration Review*, 31, pp. 799–825.
- Portes, A., Guarnizo, L. E., & Landolt, P. (1999). The study of transnationalism: pitfalls and promise of an emergent research field. *Ethnic and Racial Studies*, 22(2), pp. 217–237. doi: 10.1080/014198799329468.
- Portes, A., Parker, R. N., & Cobas, J. A. (1980). Assimilation or consciousness: Perceptions of U.S. society among recent Latin American immigrants to the United States. *Social Forces*, 59(1), pp. 200–224. doi: 10.2307/2577841.
- Pranka, M. (2015). *Biogrāfiskā pieeja biogrāfiskā pārrāvuma individuālo un sociālo aspektu analīzē*. Promocijas darbs. Rīgas Stradiņa universitāte. Pieejams: [https://www.rsu.lv/sites/default/files/dissertations/Maruta Pranka_Promocijas darbs_dru-kai_2.pdf](https://www.rsu.lv/sites/default/files/dissertations/Maruta%20Pranka_Promocijas%20darbs_dru_kai_2.pdf)
- Pries, L. (2016). Circular Migration as (New) Strategy in Migration Policy? Lessons from Historical and Sociological Migration Research. In: R. Nadler, Z. Kovčs, B. Glorius, & T. Lang (eds.). *Return Migration and Regional Development in Europe: Mobility Against the Stream*. Palgrave Macmillan, pp. 23–54.
- Pries, L. (ed.) (1999). *Migration and Transnational Social Spaces*. Aldershot: Ashgate.
- Pungas, E., Toomet, O., Tammaru, T., & Anniste, K. (2012). *Are Better Educated Migrants Returning? Evidence from Multi-Dimensional Education Data*. Norface Migration Discussion Paper, 2012-18. Tartu: University of Tartu. Available: http://www.norface-migration.org/publ_uploads/NDP_18_12.pdf
- Rannveig, A. D. & Newland, K. (2012). *Developing a Road Map for Engaging Diasporas in Development. A Handbook for Policymakers and Practitioners in Home and Host Countries*. International Organization for Migration. Available: http://publications.iom.int/system/files/pdf/diaspora_handbook_en_for_web_28may2013.pdf
- Reemigrācijas atbalsta pasākumu plāns 2013.–2016. gadam (2013). Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/258715-par-reemigracijas-atbalsta-pasakumu-planu-20132016>
- Renkuosi Lietuvą (2020). *Programs for returning Lithuanians*. Available: <https://www.renkuosilietuva.lt/en/programs-for-returning-lithuanians/>
- Riemann, G. & Schütze, F. (1991). “Trajectory” as a basic theoretical concept for analyzing suffering and disorderly social processes. In: D. R. Maines (ed.). *Social organization and social process: essays in honor of Anselm Strauss*. New York: de Gruyter, pp. 333–357. Available: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-7214>

- Runciman, W. G. (1966). *Relative Deprivation and Social Justice: a Study of Attitudes to Social Inequality in Twentieth-Century Britain*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Sabharwal, M. & Varma, R. (2016). Return Migration to India: Decision-Making Among Academic Engineers and Scientists. *International Migration*, 54(4), pp. 177–190.
- Sahoo, S. & Pattanaik, B. K. (eds.) (2014). *Global Diasporas and Development. Socioeconomic, Cultural, and Policy Perspectives*. Springer.
- Salt, J. (1983). High level manpower movements in Northwest Europe and the role of careers: an explanatory framework. *International Migration Review*, 17(4), pp. 633–652.
- Salt, J. (1988). Highly-Skilled International Migrants, Careers and Internal Labor-Markets. *Geoforum*, 4, pp. 387–399.
- Salt, J. (1992). Migration Processes among the Highly Skilled in Europe. *International Migration Review*, 26, pp. 484–505.
- Saxenian, A. (1999). *Silicon Valley's New Immigrant Entrepreneurs*. Public Policy Institute of California.
- Saxenian, A. (2002). *Local and Global Networks of Immigrant Professionals in Silicon Valley*. Public Policy Institute of California.
- Saxenian, A. (2007). *The New Argonauts: Regional Advantage in a Global Economy*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Schuck, H. P. (2000). Law and the study of migration. In: B. C. Brettell & F. J. Hollifield (eds.). *Migration Theory: Talking across Disciplines*. London: Routledge, pp. 187–203.
- Schütze, F. (1983). Biographieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis*, 13(3), S. 283–293.
- Sills, S. J. (2008). Return Migration. In: R. T. Schaefer (ed.). *Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, pp. 1158–1159.
- Singh, A. D. (2012). *Working with the diaspora for development policy perspectives from India*. Working paper No. 376. Bangalore: Indian Institute of Management.
- Sjaastad, L. (1962). The Costs and Returns of Human Migration. *Journal of Political Economy*, 70(5), pp. 80–93.
- Skultāne, V. (2002). Naratīvs un slimība. Grām.: A. Lūse (sast.). *Cilvēks. Dzīve. Stāstījums*. Rīga: Latvijas Antropologu biedrība, LU LFMI, 13.–22. lpp.
- Solimano, A. (2008). The International Mobility of Talent and Economic Development: An Overview of Selected Issues. In: A. Solimano (ed.). *The international mobility of talent: Types, causes, and development impact*. Oxford: Oxford University Press, pp. 21–43.
- Stark, O. (1991). *The Migration of Labour*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Strauss, A. L. & Glaser, B. G. (1975). *Chronic Illness and the Quality of Life*. St. Louis: Mosby.

- Sue, V. M. & Ritter, L. A. (2012). *Conducting Online Surveys*. Thousand Oaks: Sage.
- Šūpule, I. & Kļave, E. (2018). Belonging and Returning Home: Deconstruction of Latvian Returnees' National Identity. *Humanities and Social Sciences Latvia*, 26(1), pp. 4–24. doi: 10.22364/hssl.26.1.1.
- Šūpule, I., Apine, L., Salmiņa, L., Kārklīņa, I., Krieķe, L. (2016). *Remigrācijas politika Eiropā un citās valstīs*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds. Pieejams: https://www.diaspora.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/projekti/diaspora/petijumi/Reemigrācijas_Politika_Zinojums_kopaa_17-01-2017_.pdf
- Tabuns, A. (2019). Latvian migrants in foreign labour markets: Job placement and discrimination. In: R. Kaša, I. Mieriņa (eds.). *The Emigrant Communities of Latvia: National Identity, Transnational Belonging, and Diaspora Politics*. Springer International Publishing, pp. 97–115.
- Taylor, J. E. & Fletcher, P. L. (2001). *Remittances and Development in Mexico: The New Labour Economics of Migration: a Critical Review*. Rural Mexico Research Project 2.
- Tejada, G. & Bhattacharya, U. (2014). Indian Skilled Migration and Development: An Introduction. In: G. Tejada, U. Bhattacharya, B. Khadria, & C. Kuptsch (eds.). *Indian Skilled Migration and Development: To Europe and Back*. Springer, pp. 3–28.
- Tejada, G., Bhattacharya, U., Khadria, B., & Kuptsch, C. (eds.) (2014). *Indian Skilled Migration and Development: To Europe and Back*. Springer.
- Tezcan, T. (2019). Return home? Determinants of return migration intention amongst Turkish immigrants in Germany. *Geoforum*, 98, pp. 189–201. doi: 10.1016/j.geoforum.2018.11.013.
- Thomas, W. I. & Znaniecki, F. W. (1918–1920). *Polish Peasant in Europe and America*. Boston: Gorham Press.
- Thorat, S. & Newman, K. S. (eds.) (2010). *Blocked by Caste: Economic Discrimination in Modern India*. New Delhi: Oxford University Press.
- Todaro, M. (1969). A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries. *The American Economic Review*, 59, pp. 138–148.
- Trevena, P. (2013). Why do highly educated migrants go for low-skilled jobs? A case study of Polish graduates working in London. In: B. Glorius, I. Grabowska-Lusinska, & A. Kuvik (eds.). *Mobility in Transition: Migration Patterns after EU Enlargement*. IMISCOE Research Series. Amsterdam: Amsterdam University Press, pp. 169–190.
- Triadafilopoulos, T. (ed.) (2013). *Wanted and Welcome? Policies for Highly Skilled Immigrants in Comparative Perspective*. New York: Springer-Verlag. doi: 10.1007/978-1-4614-0082-0.
- Triandafyllidou, A. & Isaakyan, I. (eds.) (2016). *High-Skill Migration and Recession. Gendered Perspectives*. London: Palgrave Macmillan. doi: 10.1057/9781137467119.

- Tsuda, T. G. (2010). Ethnic return migration and the nation-state: encouraging the diaspora to return 'home'. *Nations and Nationalism*, 16(4), pp. 616–636.
- UKSPA [The United Kingdom Science Park Association] (2018). *Zhongguancun Science Park*. Available: <http://www.ukspa.org.uk/members/zsp>
- Vancluysen, K., & Van Craen, M. (2010). *Integration and Perceived Discrimination: Two Competing Hypotheses Tested among Persons of Moroccan and Turkish Descent in Belgium*. Paper presented at the QMSS2/ESF seminar 'Measuring integration and discrimination' INED, Paris.
- Vertovec, S. (2004). Migrant Transnationalism and Modes of Transformation. *International Migration Review*, 38(3), pp. 970–1001. doi: 10.1111/j.1747-7379.2004.tb00226.x.
- Waldinger, R. (2017). A Cross-Border Perspective on Migration: Beyond the Assimilation/Transnationalism Debate. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(1), pp. 3–17. doi: 10.1080/1369183X.2016.1238863.
- Waldorf, B. (1995). Determinants of International Return Migration Intentions. *The Professional Geographer*, 47(2), pp. 125–136. doi: 10.1111/j.0033-0124.1995.125_x.x.
- Wallerstein, I. (1974). *The Modern World-system*. New York: Academic Press.
- Waters, M. C. & Kasinitz, P. (2013). Immigrants in New York: Reaping the benefits of continuous immigration. *Daedalus*, 142(3), pp. 92–106. doi: 10.1162/DAED_a_00221.
- Weiss, A. (2004). The Transnationalization of Social Inequality: Conceptualizing Social Positions on a World Scale. *Current Sociology*, 53(4), pp. 707–728.
- Williams, A. M. & Baláz, V. (2005). What Human Capital, Which Migrants? Returned Skilled Migration to Slovakia from the UK. *International Migration Review*, 39(2), pp. 439–468.
- Wimmer, A. & Glick Schiller, N. (2002). Methodological nationalism and beyond: nation-state building, migration and the social sciences. *Global Networks*, 2(4), pp. 301–334. doi: 10.1111/1471-0374.00043.
- Wingens, M. (2011). The Sociological Life Course Approach and Research on Migration and Integration. In: M. Wingens (ed.). *A life-course perspective on migration and integration*. Berlin: Springer Science & Business Media.
- Wingens, M., Valk, H. de, & Aybek, C. (eds.) (2011). *A life-course perspective on migration and integration*. Berlin: Springer Science & Business Media.
- Wolpert, J. (1965). Behavioural Aspects of the Decision to Migrate. *Papers of the Regional Science Association*, 15, pp. 159–169.
- Xiang, B. (2007). *Global 'Body Shopping': An Indian Labour System in the Information Technology Industry*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Yahirun, J. J. (2014). Take Me "Home": Return Migration among Germany's Older Immigrants. *International Migration*, 52, pp. 231–254. doi: 10.1111/imig.12009.

- Zelče, V. (2011). Migrācijas lielākās plūsmas. 19. gs. sākums – 1991. gads. Grām.: B. Zepa, E. Kļave (red.). *Latvija. Pārskats par tautas attīstību. 2010/2011. Nacionālā identitāte, mobilitāte un rīcībspēja*. Rīga: LU Sociālo un politisko pētījumu institūts, 49.–63. lpp.
- Zelinsky, W. (1971). The Hypothesis of the Mobility Transition. *Geographical Review*, 61(2), pp. 219–249.
- Zepa, B., Šūpule, I., & Krastiņa, L. (2011). *Integration: Practice and Perspectives. A Sociological Study of Society Integration*. LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KG.
- Zepa, B., Šūpule, I., Kļave, E., Krastiņa, L., Krišjāne, J., & Tomsone, I. (2005). *Ethno-political Tension in Latvia: Looking for the Conflict Solution*. Rīga: Baltic Institute of Social Sciences.
- Zikic, J., Bonache, J., & Cerdin, J. (2010). Crossing national boundaries: A typology of qualified immigrants' career orientations. *Journal of Organizational Behavior*, 31, pp. 667–686.
- Zweig, D. (2006). Learning to Compete: China's Efforts to Encourage a "Reverse Brain Drain". In: *Competing for Global Talent*. Ed. by C. Kuptsch & P. Eng Fong. Geneva: International Labour Organization.

200 SUMMARY

A global increase in the numbers of educated and highly skilled migrants worldwide started already in the 1990s (Lowell, 2007). In the EU, the proportion of highly skilled EU movers almost tripled between 2004 and 2016 to a total of 3.6 million in 2016 (ICF, 2018). Latvia, along with Poland, Slovakia, Estonia, Bulgaria, Croatia, Portugal, Lithuania and Romania, are “sending countries” of intra-European movers. Therefore, the topic of migration of the highly skilled has been receiving increasing attention in these countries. At the same time, there is still insufficient comprehension about highly skilled migrants’ adaptation in the receiving countries, their education and work trajectories abroad, and the factors determining highly skilled migrants’ intentions to return. How do highly skilled Latvian migrants adapt to realities abroad? Which obstacles do they face, and how do they use their knowledge and skills? Who are more likely to return and why? Which policies would foster the return of the highly skilled? Answers to these questions are being sought in the monograph “Latvia’s highly educated emigrants: education and work experience in Latvia and abroad”. This work was supported by the

European Regional Development Fund, Activity 1.1.1.2 “Post-doctoral Research Aid” under Grant No. 1.1.1.2/VIAA/1/16/012, Project “Migration of highly qualified specialists: emigration and return migration in Latvia”.

The perception of highly skilled migration has significantly changed in the last 20 years, but the results have not yet been fully evaluated (Kuvik, 2012). The changes are characterized by the effects of paradigms such as “global competition for talent” and “brain circulation”. When looking at the migration processes in India and China, optimists view migration of the highly skilled not as a brain drain, but as a brain circulation or even a brain gain (Harvey, 2008; Saxenian, 2002, 2007). However, not many countries benefit from the emigration of the highly skilled and subsequent return migration. Many low- and middle-income countries face a shortage of highly skilled professionals, some of whom have moved to countries that offer better pay and career opportunities (Bailey & Mulder, 2017). To reduce the negative effects of the brain drain and to promote a win-win-win situation for both the host and sending countries and the migrant himself, different possible approaches have been considered. However, a win-win-win situation is only possible under certain conditions, as it is determined by both individual and structural factors, such as a sufficiently developed industry in a given country to use the knowledge and skills acquired. Trends of return migration in Latvia so far suggest that remigration will not be able to compensate for the brain drain (Hazans, 2015).

The key external structure determining migration from Latvia is a unique “migration regime” in the EU (Favell, 2008; Engbersen & Snel, 2013; Glorius, Grabowska-Lusinska & Kuvik, 2013), which affects labour mobility in all EU countries. Joining the European Union and the related free movement of labour among EU countries has affected mobility opportunities in Latvia and many Eastern European countries and the centre-periphery relationship in the EU (King et al., 2016). Recognizing the macro-level structures that promote migration from Latvia, the main focus of the study, however, is on the individual experiences of highly skilled Latvian migrants or on the micro level of highly skilled migration.

The concept of “migration of the highly skilled” in this study refers to the long-term international migration of those who have obtained a tertiary education (ISCED 6-8), and a university degree is used as the signifier of being highly skilled. The particular study is carried out as a sociological study, but in theoretical and practical research, it has a lot of influence from other sciences (economics, political science, geography, demography, and anthropology). For example, theories of economics (neo-classical economic theory and the

new economic theory of labour migration) play an important role in the analysis. Therefore, the study acknowledges that interdisciplinarity is essential for migration research.

Based on the mixed method approach, this study addresses four research questions: How do highly skilled Latvian migrants adapt to realities abroad? Who are more likely to return, and which factors determine highly skilled migrants' intentions to return? How do highly skilled Latvian women abroad evaluate their migration experience, and which factors lead to an increase in perceived discrimination at work? Which policies would foster a return of the highly skilled?

The approach of the study is a methodological triangulation using qualitative and quantitative data collection methods. The main quantitative data sources are: (1) an emigrant survey organized within the Project "The emigrant communities of Latvia: national identity, transnational relations, and diaspora politics". The data are used for secondary data analysis, and for the purpose of the study a sub-sample of highly skilled labour migrants has been developed; (2) the second wave of the emigrant survey and return-migrants survey organized within the Project "Exploring Well-Being and Social Integration in the Context of Liquid Migration: A Longitudinal Approach". The qualitative data used for the study are 50 in-depth interviews with highly skilled Latvian emigrants and returnees in the UK, Germany, Sweden, Norway and the USA. The in-depth interview has been chosen as a method, because it is the best for understanding individual stories and motives for migration decisions. The data analysis strategy differs according to the particular research question, and every chapter explains the reasons behind it. The main quantitative data-analysis methods used are factor analysis and binary logistic regression analyses. The documentary interpretation of narrative interviews has been used for the analysis of the strategies of adaptation and the career trajectories of highly skilled Latvian migrants.

Chapter first on the theories and concepts of emigration and return processes of the highly skilled summarizes the most important migration theories related to the understanding of emigration and return processes in the research literature, as well as the research trends in this field. The main theoretical issues observed include both migration decision-making processes and the impact of migration at different levels. There are macro-level, micro-level and meso- or middle-level factors in the factor group that influence the migration of the highly skilled. Individual decisions (micro-level) on migration are made in a specific social context, characterized by a certain cycle of economic

development, national migration policy and values prevailing in society and attitudes towards migration (macro level), as well as family status and whether attitudes towards change of residence and social networks promote or do not promote migration (meso level). At an individual level, possible migration is assessed by taking into account the potential risks and benefits known to the individual, as well as the attitudes and patterns of life of family and friends. Why do some decide to move to another country while others choose to stay? Apart from economic factors, the psycho-social aspects of risk-taking, the need for security, and the individual's understanding of the most important values at a given stage of life are also important here. At the meso level, family values and traditions are important, as well as existing migration networks that can facilitate migration decisions. Migration in itself contributes to the emergence of certain social networks and migration services, and thus reproduces itself. The relative deprivation characteristic of countries with high levels of inequality also has an impact. At the macro level, labour demand in various states and regions, as well as income disparities and national policies/regimes in migration issues, are key factors. Among sociology theories, Bourdieu's theory of cultural capital and its application in research, as well as approaches related to social network theory in the understanding of migration processes, are highlighted.

203

Chapter two aims to reveal the education and work trajectories of highly skilled Latvian emigrants. By scrutinizing 17 life stories in five different countries, the focus on migration-related status changes in everyday experiences. The analysis highlights migration events as 'transition points'. The transnational migration of the highly skilled has been perceived as a multidimensional status passage. Nohl et al. (2006) use the concept of status passage to describe migration experiences in the new country. This status passage is not only concerned with labour market inclusion but also with the dimension of partnership and social relations, therefore it is regarded as a multidimensional status passage. The approach used in the analysis is the documentary interpretation of narrative interviews, and it focuses on the reconstruction of each specific life story in relation to educational and work trajectories. It includes the schematic description of each migration story with visual illustrations of the educational and work trajectories, and the main family events that are significant in the context of the migration experience.

Chapter three analyses the strategies of adaptation used by highly skilled Latvian migrants to make the best of their situation abroad. It aims to answer the research question: How do highly skilled Latvian migrants adapt

to realities abroad? Which obstacles do they face and how do they use their knowledge and skills? The study reveals how migrants negotiate the value of their cultural capital in the new country's labour market. Despite the apparent advantages enjoyed by highly skilled migrants, especially in the EU, they face the challenge of inter-cultural adaptation. They experience multiple social positioning, which translates into various gender- and class-based privileges and discriminations (Bailey & Mulder, 2017). Especially those migrants who do not relocate with the help of their employer, but have to find employment on their own, have to possess the necessary skills and language proficiency to negotiate the value of their qualifications in the destination country's labour market (Csedő, 2008; Koikkalainen, 2013).

Chapter four analyses how the experiences of highly skilled Latvian emigrants in Europe and various individual factors shape their future intentions to stay abroad or to return to Latvia and answers the second research question: who are more likely to return, and which factors determine highly skilled migrants' intentions to return? Based on a quantitative analysis of survey data, this chapter examines three groups of factors: (1) personal characteristics, (2) motivation for emigration and satisfaction with life abroad, and (3) attachment to the host and home countries. The results of binary logistic regression analyses reveal that the best predictors of intentions to return are close ties with Latvia and a positive view about the possibility of finding a good job in Latvia.

Chapter five describes the experiences of highly skilled Latvian women abroad and is focused on their subjective perceptions of employment discrimination. The analysis aims to answer the third research question about the factors that lead to an increase in perceived discrimination and tests if attachment to the host country and migrants' economic integration are related to perceived discrimination at work. Results from binary logistic regression analyses reveal that a low attachment to the host country, financial difficulties coping with daily expenses, problems with recognition of an education certificate and lack of a written contract with the employer increase the likelihood of one claiming unfair treatment in the workplace.

Chapter six summarizes the policies aiming to promote the return of the highly skilled and analyses the potential of different return-migration policies for targeting highly skilled Latvian emigrants. It is focused on the fourth research question: which policies would foster return of the highly skilled? It evaluates different incentives provided in other countries and those already implemented in Latvia. The evaluation of different return migration and

diaspora policies includes the experience of European countries as well as China, India, Australia and other countries. The main focus is on initiatives developed from the perspective of the sending countries, as there are also many initiatives undertaken by the receiving countries to facilitate the return of migrants to their countries of origin, but they are more commonly applied to third-country nationals.

The evaluation of the return-migration policies in different countries is based on the typology of McKenzie and Yang (2014). The findings suggest that the most successful return and diaspora policies have been implemented in China, India and Taiwan. At the same time it should be noted that these are policies that began relatively earlier (compared to the return and diaspora policies in Eastern Europe). Turning to the initiatives of the new EU Member States to mitigate the negative effects of emigration and promote brain circulation, key initiatives are being implemented in the following areas: support and short-term engagement of young professionals and scholars, including grants and financial support for returnees; job creation; and networking support and mentoring activities for highly skilled diaspora specialists. All of these activities are implemented on a larger or smaller scale in Latvia. Most often return and diaspora policies are aimed at promoting the return of highly educated experts and new scientists, as well as attracting young entrepreneurs. The experience of both Latvia and other new EU countries shows that programs aimed at supporting groups that return and those that otherwise may not return are mostly quite expensive and often are considered ineffective and ambiguous, therefore they often are implemented only for a few years and then cancelled (as in the case of Latvia and Estonia).

Conclusions, the final chapter of the study, revisits the research questions and draws together the key insights of this study. Then it proceeds to a discussion of how the findings of the study improve more generally our knowledge on the phenomenon of highly skilled migration. The chapter ends with some reflections on possible future studies to overcome the limitations discussed within different chapters in this monograph.

ZIŅAS PAR AUTORU

Inese Šūpule

Dr. sc. soc., Latvijas Universitāte, Filozofijas un socioloģijas institūts

Dr. sc. soc. Inese Šūpule ir socioloģe un pētniece Latvijas Universitātes Filozofijas un socioloģijas institūtā. Pētnieciskā pieredze saistīta ar tādām jomām kā etniskās attiecības, migrācija, sabiedrības integrācija, izglītība un politikas analīze. 2012. gadā ieguvusi socioloģijas doktora zinātnisko grādu politikas socioloģijā, aizstāvojot promocijas darbu “Etniskās un nacionālās identitātes

sociālā konstruēšana mijiedarbībā: Latvijas gadījuma izpēte”. Nozīmīgākie pētījumi pēdējos piecos gados saistīti ar Latvijas iedzīvotāju emigrāciju: “Augsti kvalificētu speciālistu migrācijas izpēte: emigrācija un atgriešanās Latvijā” (2017–2020), “Latvijas emigrantu kopienas: nacionālā identitāte, transnacionālās attiecības un diasporas politika” (2015–2017).

Inese Šūpule

Latvijas augsti izglītotie emigranti:
izglītības un darba pieredze Latvijā un ārvalstīs

Latvijas Universitātes Akadēmiskais apgāds
Aspazijas bulvāris 5, Rīga, LV-1050, Latvija
www.apgads.lu.lv

Iespiests SIA "Jelgavas tipogrāfija"