



Sabiedrības integrācijas
fonds

Starptautisko studentu integrācija un nodarbinātības iespējas Latvijā

Analītisks ziņojums

Zane Vārpiņa un Marija Krūmiņa

Rīga
2025. gada novembris

ISBN 978-9934-38-555-1

Pētījums "Ārvalstu studentu noturēšana Latvijā" ir sagatavots ar Sabiedrības integrācijas fonda finansiālu atbalstu no Latvijas valsts budžeta līdzekļiem projekta "Ārvalstu talanta noturēšana Latvijā" (2025.LV/NVOF/MAC/123) ietvaros. Par ziņojuma saturu atbild autori.

Ziņojums var neatspoguļot Sabiedrības integrācijas fonda vai biedrības "Ar pasaules pieredzi Latvijā" viedokli.

Pateicības.

Autori pateicas Dr. Ritai Kašai (6. nodaļas līdzautorei), Moldir Anuarbek, Dārtai Pelsei Mārai McLaughlin-Taylor un Leldei Jākobsonai par palīdzību un atbalstu pētījumā un ziņojuma sagatavošanā. Pateicamies arī uzņēmumu pārstāvjiem, nozares ekspertiem, kā arī organizāciju un iestāžu pārstāvjiem, kuri piedalījās intervijās un dalījās ar savu pieredzi un viedokli. Īpaša pateicība ārvalstu studentiem un absolventiem par dalīšanos ar personīgo pieredzi Latvijā.

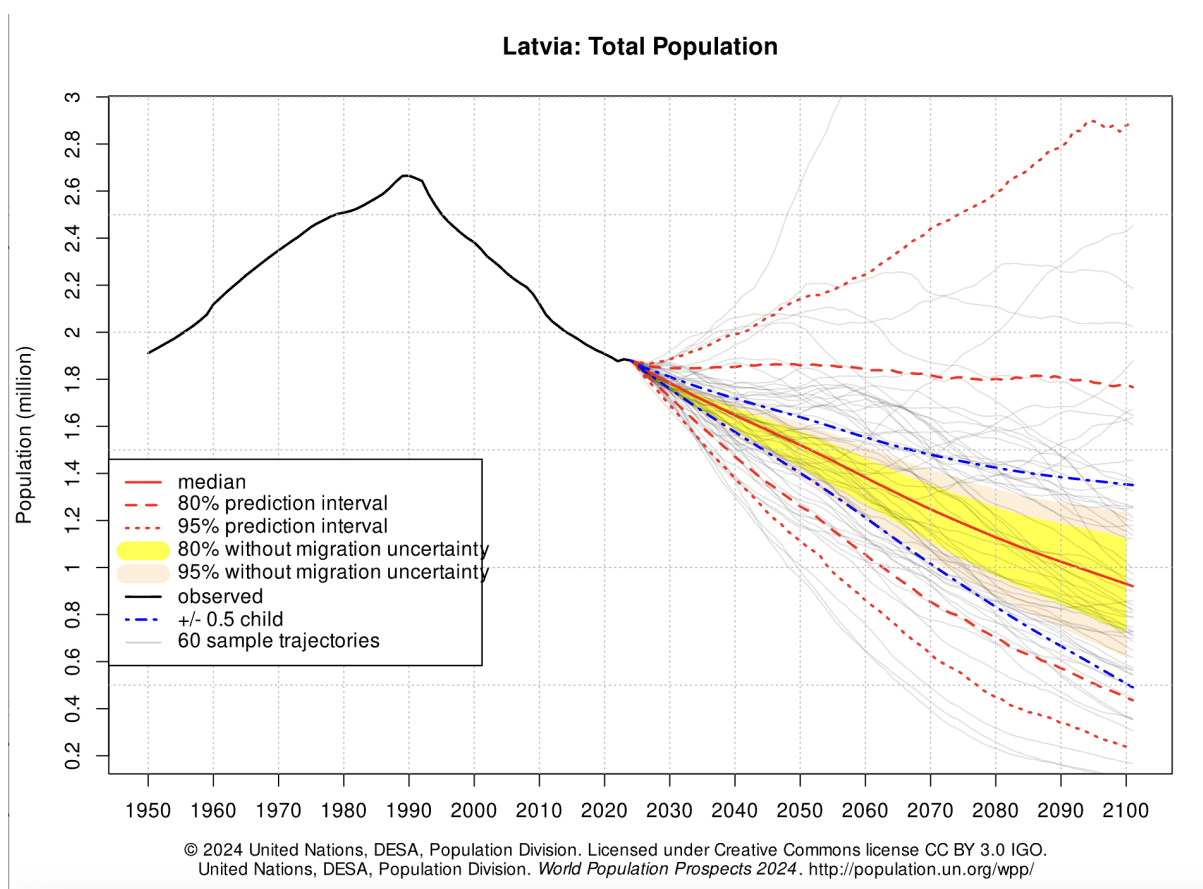
Saturs

levads	5
Konteksts	8
1. Migrācija Latvijā	8
2. Kas zināms no iepriekš veiktiem pētījumiem pasaulē un Latvijā	10
Metodika	12
Pētījuma rezultāti	17
1. Statistika par trešo valstu studentiem un absolventiem Latvijā	17
1.1. Trešo valstu studentu skaits	17
1.2. Cik kādās augstskolās	19
1.3. Cik kādās specialitātēs	20
1.4. TVP absolventi un to nodarbinātība	20
2. Kas absolventiem traucē iekļauties darba tirgū?	24
2.1. Sociāli - demogrāfiskais portrets	24
2.2. Motivācija studēt Latvijā, valsts izvēles kritēriji un integrācijas pieredze	28
2.3. Pēcstudiju nodarbinātības perspektīvas un migrācijas izvēles faktori	35
2.4. Trešo valstu studentu un absolventu nodarbinātība un darba tirgus pieredze Latvijā studiju laikā	39
2.5. Trešo valstu studentu ieskatī un sajūtas	46
Atvērta nenoteiktība: motivācija palikt Latvijā	46
Latvija ir pārāk maza manām ambīcijām	48
Introverta sabiedrība un atstumtība	50
Ārvalstu studenti uztver savu kopienu kā neviendabīgu	51
Valodas prasmes	52
Nestabilitātes sajūta	54
3. Kas darba devējus kavē nodarbināt ārvalstniekus?	55
3.1. Kompetences priekšplānā	55
3.2. IT vai ne-IT	56
3.3. Dažādi uzņēmumu tipi	56
3.4. Valodas īpašā loma	60
3.5. Darbinieku skaitam ir nozīme	60
3.6. Atlases procesa nianšes	61
3.7. Lojalitāte	62
3.8. Pieredzes loma	63
3.9. GenZ	64
3.10. Administratīvie procesi	66
3.11. Iekļaušanas procesi, organizācijas kultūra	67
3.12. Aizspriedumi un reālas kultūras atšķirības	68
3.13. Augstskolas loma	70

3.14. Augstskola kā darba devējs	71
4. Kas sistēmas līmenī kavē ārvalstnieku iesaisti?	72
4.1. Debate - jā vai nē?	72
4.2. Ekonomikas uzbūve	74
4.3. Cīņa par augsti kvalificētiem darbiniekiem	76
4.4. Citur labāk?	76
4.5. Sabiedrības stereotipi un aizspriedumi	78
4.6. Dati un informācija	79
4.7. Vienota redzējuma un saimnieka trūkums	81
4.8. Augstākās izglītības konkurētspēja	82
5. Normatīvais regulējums	85
5.1. Darbs studiju laikā	86
5.2. Pāreja no studenta statusa uz darbu pēc absolvēšanas	86
5.3. Iesaistītās institūcijas un to lomas	87
5.4. Rīcībpolitikas ietvars	88
5.5. Izmaksas un slogs	89
6. Ārvalstu studentu darba tirgus integrācijas labās prakses piemēri	90
6.1. Ārvalstu studentu piesaistes globālās tendences	90
6.2. Somija	93
6.3. Igaunija	95
6.4. Čehija	97
6.5. Dānija	98
Secinājumi un rekomendācijas	100
1. Stratēģiskā lēmuma pieņemšana: vienota nacionāla pozīcija	101
2. Sabiedrības iesaiste un proaktīva naratīva veidošana	102
3. Latviešu valodas apguve kā integrācijas pamatinstruments	102
4. Augstākās izglītības konkurētspējas stiprināšana	103
5. Saskarsmes veicināšana starp studentu un darba devēju	103
5.1. Augstskola kā aktīvs starpnieks	103
5.2. Prakse kā galvenais integrācijas instruments	104
5.3. Strukturēta tīklošanās	104
Atsauces	104
Autoru bio	105

Ievads

Attīstītās ekonomikas visā pasaulē saskaras ar darbaspēka trūkumu. Demogrāfiskās situācijas dinamika ir plaši zināma: to raksturo ilgstošs dzimstības kritums, kas turpinās visās attīstītajās valstīs un kā rezultātā samazinās iedzīvotāju skaits. Tas rada situāciju, ka ekonomikas izaugsme iespējama tikai piesaistot darbiniekus no ārvalstīm - šo jautājumu aktualizē politikas veidotāji un eksperti augstā līmenī. Kopš 2012. gada dabiskais iedzīvotāju skaita pieaugums ES ir bijis negatīvs¹. Tikai imigrācija kompensē negatīvo dabisko pieaugumu un iedzīvotāju skaits nedaudz pieaug. Latvijas situāciju ir pasliktinājuši ilgstošā emigrācijas fāze, kas nav pavērsusies pārliecinoši pozitīvi, ja neskaita 2022. un 2023. gadu (Ukrainas civiliedzīvotāju imigrācija Krievijas karadarbības rezultātā). 2024. gadā migrācijas saldo atkal bija negatīvs (-4.6 tūkstoši)². Tādējādi kopš 2012. gada iedzīvotāju skaits Latvijā samazinājies par gandrīz 10%, visstraujāk ES dalībvalstu vidū.



1. attēls. Iedzīvotāju skaita prognozes Latvijā līdz 2100. gadam. ANO, mediānais scenārijs ar varbūtības intervāliem, pieņemot atšķirīgu migrācijas attīstību³

Avots: UN Population Division.

ANO iedzīvotāju skaita prognoze Latvijai iezīmē stabilu lejupslīdi, kas atspoguļo vidējo, un ticamāko, scenāriju ar zemu dzimstību un zemu migrāciju, kas saskan ar Latvijas migrācijas

¹ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/demography-2024>

² <https://www.csp.gov.lv/lv/jaunums/teju-186-miljoni-iedzivotaju-latvija>

³ https://population.un.org/wpp/graphs?loc=428&type=Probabilistic%20Projections&category=Population&subcategory=1_Total%20Population

dinamiku iepriekšējos gados. 1. attēls skaidri parāda, ka bez aktīvas rīcības (t.sk., ģimeņu atbalsta un sabalansētas, integrāciju veicinošas migrācijas politikas) iedzīvotāju skaita kritums, visticamāk, turpināsies, bet politikas izvēles var palīdzēt pavērst trajektoriju uz labvēlīgāku. Saskaņā ar ANO prognozi⁴, paredzams, ka iedzīvotāju skaits no 1,88m 2024. gadā kritīsies līdz 1,47m 2054. gadā un 930 tūkstošiem 2100. gadā, turklāt iedzīvotāju sastāvs būs vecāks. Salīdzinājumam, ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits Latvijā 2024. gadā bija 943 tūkstoši (877,4 tūkst. nodarbināto + 65,3 tūkst. bezdarbnieku)⁵. Darbaspēka trūkums ir acīmredzams, ekonomikas izaugsmes saglabāšanai būs nepieciešami papildu darbinieki.

Darba devēji un ārvalstu investori Latvijā jau gadiem konsekventi norāda uz darbaspēka trūkumu. Atkārtoti tas redzams Ārvalstu investoru padomes (FICIL) Sentiment Index ziņojumos. No 2019. līdz 2023. gadam demogrāfija un darbaspēka pieejamība katru gadu minēta starp trīs augstākajiem izaicinājumiem Latvijā⁶. Kopš 2023. gada viena no atslēgas prioritātēm ir arī aizsardzība, vienlaicīgi tās nozīmība vērtēta tikpat steidzami risināma prioritāte kā darba roku pieejamība. Intervijās investori norāda:

“Demogrāfiskais jautājums kļūst arvien svarīgāks, un ir grūti pārlicināt mūsu uzņēmuma valdi izstrādāt ilgtermiņa investīciju stratēģiju. Migrācijas negatīvā ietekme ir diezgan pārspīlēta. Protams, daži migranti rada problēmas, bet kopumā viņi ir lielisks resurss jebkurai ekonomikai. Tā vietā mums vajadzētu koncentrēties uz to, kā Latvijai kļūt par pievilcīgu galamērķi augsti kvalificētiem migrantiem – mums ir nepieciešama vieda imigrācija [smart immigration], kas sniedz ieguldījumu sabiedrībā. Es zinu, ka šī ir ļoti jutīga tēma, jo tā ir politiski sarežģīta, bet Latvijai vajadzētu sevi pārdot kā pievilcīgu galamērķi. Algas Latvijā kļūst labākas, tāpēc gudri cilvēki varētu šeit ierasties.” (citēts FICIL Sentiment index, 2024)

Latvijas Darba Devēju konfederācija (LDDK) publiskajos paziņojumos atkārtoti akcentē, ka darbaspēka pieejamība ir kritiska konkurētspējai un nepieciešami mērķēti risinājumi - pārkvalifikācija, remigrācija un regulēta kvalificētu darbinieku piesaiste nozarēs ar visizteiktāko deficītu⁷. Ekonomikas ministrijas (EM) vidēja un ilgtermiņa darba tirgus prognozes rāda, ka darbaspējīgā iedzīvotāju skaita kritums turpinās uzturēt spiedienu uz darba tirgu un palielināt neatbilstības starp pieprasījumu un piedāvājumu, kas pastiprina darba devēju paustos signālus par hronisku darbaspēka trūkumu. Saskaņā ar EM prognozēm kopumā gan vidējā termiņā, gan ilgtermiņā pieprasījums pieaugs galvenokārt pēc augstas kvalifikācijas profesiju speciālistiem. Visstraujākais darbaspēka pieprasījuma kritums būs zemas kvalifikācijas profesijās. Tas ietekmēs visas nozares.

Ārvalstu studenti un nesenie absolventi, un specifiskāk studenti un absolventi, kas ir trešo valstu pilsoņi (TVP) Latvijā, kas studē Latvijas augstākās izglītības iestādēs pilna laika programmās, ir īpaša ārvalstnieku grupa, domājot par darbaspēka piesaistes avotiem. Šie TVP Latvijā ieradušies, iestājoties kādā no Latvijā akreditētajām augstskolām un studiju programmām. Līdz ar uzņemšanu augstskolā viņi ir izgājuši termiņuzturēšanās atļaujas (TUA) studijām saņemšanas procedūru, kas ietver dokumentu iesniegšanu un pārbaudi (t. sk.

⁴ https://population.un.org/wpp/assets/Files/WPP2024_Summary-of-Results.pdf

⁵ <https://stat.gov.lv/>

⁶ https://www.sseriga.edu/sites/default/files/inline-files/FICIL-Sentiment-Index-report_2024-1.pdf

⁷

<https://lddk.lv/aktualitate/jaunumi/darba-deveji-sarunas-ar-em-turpina-piedavat-risinajumus-merketai-un-kontroletai-viesstradnieku-piesaistei>

personas dokumentus, augstskolas uzaicinājumu, izziņu par sodāmību, studiju līgumu Latvijā, dokumentu, kas apliecina iztikas nodrošinājumu), kā arī interviju vēstniecībā. Studējošajiem, iebraucot Latvijā, ir jābūt veselības apdrošināšanai, jādeklarē dzīves vieta. Tātad par šiem ārvalstniekiem līdz studiju beigšanai jau ir izveidots informācijas fails. Studējošos un īpaši absolventus kā grupu raksturo arī tas, ka viņi ir gados jauni, biežāk (bet ne vienmēr) ieceļojuši bez ģimenes locekļiem, izglītoti vismaz vidējās izglītības līmenī, kā arī ir varējuši un var atļauties izmaksas, kas saistītas ar iestāšanos, mācībām un uzturēšanos Latvijā. Diemžēl ir sastopama arī iepriekšminēto kritēriju apiešana un negodprātīga regulējuma izmantošana nolūkos ar mērķi ieceļot Latvijā un Eiropas Savienībā bez mērķa iegūt izglītību, kur atbildība gulstas gan ieceļotāju, gan arī uzaicinošo izglītības iestāžu pusē. Šīs situācijas jāskata kontekstā ar TVP studentu un absolventu situāciju Latvijā.

Jautājums par ārvalstu studentu piesaisti, integrāciju un ietekmi uz Latviju ieņem nozīmīgu vietu arī plašākā publiskajā diskursā⁸ ⁹. Tā regulārā un bieži vien polarizētā rezonanse mediju dienaskārtībā, sociālajos tīklos un politiskajās debatēs skaidri norāda uz šīs tēmas augsto aktualitāti sabiedrībā. Tēma ir pāraugusi šauri akadēmisku vai ekonomisku ietvaru, kļūstot par būtisku sociālpolitisku jautājumu, kas tieši skar plašākas sabiedrības intereses un vērtības.

Šī ziņojuma galvenā mērķgrupa ir Latvijas augstskolu trešo valstu pilsoņi (TVP) studenti un absolventi - personas, kas nav Eiropas Savienības, Eiropas Ekonomiskās zonas dalībvalstu vai Šveices Konfederācijas pilsoņi [trešo valstu studenti - TVS; trešo valstu absolventi - TVA]. Lai gan tekstā skaidrības un lasāmības nolūkos tiek lietoti arī sinonīmi termini, piemēram, 'starptautiskie studenti' vai 'ārvalstu studenti', tie šīs analīzes kontekstā apzīmē šo pašu trešo valstu pilsoņu grupu. Līdzīgi, runājot par viņu iekļaušanos darba tirgū, apzīmējumi '(augsti) kvalificēts darbaspēks' un 'ārvalstu talanti' tiek lietoti kā sinonīmi. Termins 'talanti', kas plaši tiek lietots biznesa sektorā un personālvadībā, šeit apzīmē kvalificētus speciālistus, nevis tikai individuus ar ārkārtējām spējām. Visbeidzot, termins 'viedā migrācija' ziņojumā tiek izmantots, lai aprakstītu tieši šādu, augsti kvalificētu cilvēku, mērķtiecīgu piesaistes un integrācijas procesu.

Šis ziņojums analizē TVP studentu un absolventu pāreju uz nodarbinātību Latvijā no divām perspektīvām - pašu studentu/absolventu un darba devēju skatpunkta. Padziļināti identificējam un salīdzinām šķēršļus, ko saskata abas darba tirgus puses, un iekļaujam arī citu iesaistīto pušu (ministriju, augstskolu, NVO) vērtējumu. Sniedzam koncentrētu pārskatu par iepriekšējiem pētījumiem Latvijā un starptautiski, kā arī izvērtējam citu valstu labās prakses. Balstoties uz šo analīzi, piedāvājam rīcības virzienus un ieteikumus, lai uzlabotu TVP studentu integrāciju Latvijas darba tirgū.

⁸ <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/21.01.2024-latvija-septita-dala-studejoso-arzemnieki-pec-studijam-seit-paliek-vien-retais.a539769/#4%20cik%20paliek>

⁹ <https://replay.lsm.lv/lv/skaties/ieraksts/ltv/352945/kas-notiek-ar-treso-valstu-pilsoniem-latvijas-augstskolas-un-darba-tirgu>

Konteksts

1. Migrācija Latvijā

Ārvalstu studentu un absolventu nodarbinātība nav skatāma atšķirti no vispārējās ārvalstnieku nodarbinātības un imigrantu integrācijas situācijas. Latvijā valsts integrācijas politika kopumā nav īpaši iekļaujoša. Saskaņā ar MIPEX (Migrant Integration Policy Index) indeksu, Latvija vērtējama ar 36 punktiem 100 punktu skalā¹⁰, kas valsts integrācijas politiku raksturo kā “drīzāk negatīvu”. Starp Eiropas Savienības valstīm tas ir viszemākais vērtējums, tūlīt aiz Lietuvas, kas saņēmusi 37 punktus. Salīdzinājumam, vidējais ES rādītājs ir 54/100 punkti, Igaunijai 51/100, augstākais vērtējums Zviedrijai, Somijai un Portugālei, attiecīgi 86/100, 85/100 un 83/100. MIPEX vērtē imigrācijas politiku astoņās svarīgākajās integrācijas jomās (darba tirgū, izglītībā, ģimenes atkalapvienošanā, pastāvīgās uzturēšanās tiesībās, piekļuvē pilsonībai, politiskajā līdzdalībā, pretdiskriminācijā un veselības aprūpē). Attiecībā uz šī ziņojuma fokusu, augstskolu studentiem un absolventiem, īpaši jāatzīmē darba tirgus mobilitātes (labour market mobility) joma, kur Latvija vērtējama ar īpaši zemu rezultātu 33/100, kas norāda uz mērķētu pasākumu trūkumu, lai veicinātu iebraucēju iekļaušanos darba tirgū atbilstoši viņu kvalifikācijai¹¹ (salīdzinājumam, EE: 69/100, LT: 52/100, SE: 91/100, FI: 91/100).

Latvijas MIPEX rezultātos¹² redzams, ka darba tirgus mobilitātes kontekstā galvenās atšķirības starp Baltijas valstīm vērojamas trīs jomās: (1) Pieeja pašnodarbinātībai: Igaunijā valodas zināšanu prasības B1 līmenī noteiktas valdes locekļiem NVO, vai uzņēmumu vadītājiem, kuru saimnieciskā darbība ietver pakalpojumu sniegšanu (piemēram, ēdināšanas vai izmitināšanas pakalpojumus). No Lietuvas indikatoriem izriet, ka trešo valstu pilsoņiem ir pilna pieeja pašnodarbinātībai, izņemot ierobežojumus, kas saistīti ar uzturēšanās atļaujas veidu. Latvijas regulējums paredz, ka jomās, kurās ietverta tieša komunikācija ar klientiem ir nepieciešamas valodas prasmes, ko var pārbaudīt Valsts valodas centrs. Atsevišķās profesiju grupās, piemēram, lai kļūtu par zvērinātu advokātu, nepieciešama Latvijas pilsonība. (2) Pieeja valsts nodarbinātības aģentūru pakalpojumiem: Latvijas rezultāti atšķiras no Igaunijas ar to, ka ierobežotas valodas prasmes var būt šķērslis pakalpojumu pieejamībai Latvijā. Lietuvā nodarbinātības aģentūru pakalpojumi pieejami visiem trešo valstu pilsoņiem, kam ir uzturēšanās atļauja Lietuvā. (3) Sociālekonomiskās integrācijas pasākumi: Igaunijā pieejamas nodarbinātībai pielāgotas apmācības, tostarp valodas apguve visiem trešo valstu pilsoņiem, ko īsteno valsts. Tiek īstenotas mērķētas iniciatīvas darba devējiem, trešo valstu pilsoņiem nodarbinātībai. Latvijā pieejamas kampaņveidīgas iniciatīvas starptautiskās aizsardzības saņēmējiem (personām ar bēgļa un alternatīvo statusu). Šie darba tirgus ierobežojumi tādā pašā mērā attiecas arī ārvalstu absolventiem. Studējošajiem TVP augstskolās ir obligāta valsts valodas apguve, bet visbiežāk tā nepārsniedz 3 ECTS studiju kursa apjomu, kas nav pietiekami, lai iegūtu adekvātu prasmju līmeni darbam. Pēc augstskolas absolvēšanas valsts apmaksāta latviešu valodu kursu pieejamība ir ierobežota.

¹⁰ <https://providus.lv/wp-content/uploads/2025/09/MIPEX-Participation-index-DEF-1.pdf>

¹¹ <https://providus.lv/raksti/migrantu-integracijas-indekss-2025-gada-dati/>

¹² <https://www.mipex.eu/estonia>; <https://www.mipex.eu/latvia>; <https://www.mipex.eu/lithuania>

Šai kontekstā jāmin arī divi ziņojumi, kas sniedz detalizētu ieskatu trešo valstu pilsoņu situācijā Latvijā - 2015. gada ziņojums "Trešo valstu pilsoņu portrets Latvijā"¹³ un 2017. gada ziņojums "Trešo valstu pilsoņu situācijas izpētē Latvijā 2017"¹⁴. Attiecībā uz TVP studentiem un absolventiem, jau pirms astoņiem gadiem konstatēts, ka TVP studentu ienākšana Latvijas augstākajā izglītībā strauji aug, taču studentu kā potenciālo darba tirgus dalībnieku uzskaitē un atbalsts ir sadrumstalots: PMLP dati par TUA "studiju nolūkos" nesakrīt ar IZM studentu statistiku, jo daļai studējošo TUA ir izsniegta uz cita pamata (piem., nekustamais īpašums). Tas apgrūtina mērķētu nodarbinātības atbalstu studiju laikā un pēc absolvēšanas. Vienlaikus valsts politikas mērķis – 10% ārvalstu studentu īpatsvars – jau 2014. gadā bija praktiski sasniegts (9%), kas norāda, ka izaicinājums no ārvalstu talantu piesaistes studijām, ir kļuvis par izaicinājumu ārvalstu absolventus paturēt un iekļaut darba tirgū. Kā galvenā barjera ir identificēta latviešu valodas prasmes: 2015. gada pētījums uzsvēra nepieciešamību valsts mērogā nodrošināt pēctecīgu valodas apguvi kā priekšnoteikumu legālai nodarbinātībai, bet 2017. gada ziņojums rāda, ka bez valodas zināšanām darba iespējas ir šauras vai pārsvarā balstās starpniekvalodās un neformālos tīklos. Tas īpaši saasina plaisu starp eksaktajās/IT jomās izglītotajiem (kur valoda bieži nav kritiska) un humanitāro/sociālo jomu absolventiem, kuriem līdztekus augstam valodas līmenim vajadzīga vietējās vides izpratne.

2017. gada ziņojums secina, ka praksē studenti bieži meklē darbu caur privātiem kontaktiem. Darba devēji augsti kvalificētos ārvalstniekus atbalsta un piesaista ar iekšējiem resursiem (valodas atbalsts, veselības apdrošināšana, palīdzība mājokļa jautājumos), taču tas nav vispārējs risinājums un daļā gadījumu ved pie nestabilām vai pat nedeklarētām nodarbinātības formām. Kā risinājumu, autori rekomendē sakārtot datu ekosistēmu starp PMLP un IZM, lai precīzi identificētu trešo valstu studentu pāreju uz darbu; institucionalizēt pēctecīgu latviešu valodas atbalstu tieši studiju noslēguma un agrīnās karjeras posmā; un mērķēti stiprināt karjeras pakalpojumus un prakses vietas humanitārajās/sociālajās jomās, kur šķēršļi ir visaugstākie. Pretējā gadījumā starptautiskie talanti, kas absolvē augstskolas, nepārvēršas produktīvā nodarbinātībā Latvijas ekonomikā un visbiežāk Latviju pamet.

Uz ziņojuma brīdi pēdējais visaptverošais "Patvēruma un migrācijas pārskats Latvijā"¹⁵ no 2025. gada maija sniedz informāciju par būtiskākajām izmaiņām migrācijas un patvēruma politikā un tiesību aktos Latvijā laika posmā no 2024. gada 1. janvāra līdz 31. decembrim un 2025. gada sākumā. Ziņojums ietver informāciju no migrācijas politikas veidotājiem un īstenotājiem, kā arī apkopo līdz šim publicētus pētījumus un plašsaziņas līdzekļu analīzi. Šis ziņojums apskata izmaiņas nodarbinātības politikā, bet ne specifiski attiecībā uz TVP studentiem un absolventiem. Trešo valstu valstspiederīgos, t.sk. studentus, cieši uzrauga tiesībsargājošās iestādes un valsts pārvalde. Piemēram, informatīvais ziņojums¹⁶ no 2025. gada aprīļa specifiski uzskaita TVP pārkāpumus.

2022. gadā ir veikts plašs pētījums par trešo valstu pilsoņu nodarbinātību Latvijā no uzņēmumu perspektīvas (RAIT, 2022¹⁷), kas balstās uz reprezentatīvu uzņēmumu aptauju.

¹³ https://www.km.gov.lv/sites/km/files/gramata_pilsonu_290615_web1.pdf

¹⁴ https://www.km.gov.lv/sites/km/files/tvp_petijuma_zinojums_2017-biss1.pdf

¹⁵ ASYLUM AND MIGRATION OVERVIEW IN LATVIA, May 2025; https://www.emn.lv/wp-content/uploads/2025/07/EMN_zinojums_210x297mm_en.pdf

¹⁶ https://tapportals.mk.gov.lv/attachments/legal_act...Ministru_kabinetshttps://tapportals.mk.gov.lv/download

¹⁷ <https://www.nva.gov.lv/lv/media/15987/download?attachment>

Saskaņā ar to, tikai 5% Latvijas uzņēmumu nodarbina trešo valstu pilsoņus, bet lielākajā daļā, 95%, uzņēmumu un iestāžu ārvalstu darbinieku nav. Pastāv saistība starp uzņēmuma lielumu un TVP nodarbinātību - jo lielāks uzņēmums, jo proporcionāli biežāk tas nodarbina ārvalstnieku: tikai 2% mikrouzņēmumu (darbinieku skaits līdz četriem cilvēkiem) strādā trešo valstu pilsoņi, 15% MVU (15-49); 42% vidēji lielos uzņēmumos (50-250); savukārt starp lielajiem uzņēmumiem (250+ darbinieki) 63% uzņēmumu ir vismaz viens trešo valstu pilsonis (uzņēmumu aptaujas dati balstoties uz 52 aptaujātajiem šajā grupā, interpretējami uzmanīgi). TVP nodarbinātības biežums starp sabiedrisko un privāto sektoru, kā arī reģionu griezumā atšķiras nedaudz. Nozaru griezumā, proporcionāli vairāk ārzemnieku nodarbinošo uzņēmumu ir apstrādes rūpniecībā (NACE B-E) - 10%; būvniecībā (NACE F) - 7%, pārējos sektoros tas maz atšķiras no vidējā, kas skaidrojams ar to, ka šajās sfērās ir ļoti dažādi uzņēmumi. Lielākā daļa uzņēmumu norāda, ka ārvalstu darbinieki ir piesaistīti tādēļ, ka trūkst vietējā darbaspēka konkrētu pienākumu veikšanai (57%), vai ka Latvijā pietrūkst konkrēto prasmju un zināšanu (26%); lētākas izmaksas piemin tikai 2% uzņēmumu.

2. Kas zināms no iepriekš veiktiem pētījumiem pasaulē un Latvijā

Pasaulē jautājums par ārvalstu absolventu piesaisti, integrāciju un noturēšanu valstī un ar to saistīto problemātiku ir plaši pētīts. Īpaši daudz pētījumu ir valstīs, kas zināmas kā augstākās izglītības eksporta valstis - ASV, Austrālija, Kanāda, Lielbritānija. Vēl daudz akadēmisko pētījumu un politikas ziņojumu ir par valstīm, kur ārvalstu kvalificētā darbaspēka piesaiste ir politikas prioritāte, piemēram, Somija, Vācija, Zviedrija. Akadēmiskās literatūras sistēmiskās analīzes var sniegt labu, integrētu priekšstatu par biežāk sastopamajiem izaicinājumiem, kas saistīti ar trešo valstu studentu noturēšanu valstī. Piemēram, skat. Han et al (2022) un Calonge et al (2023). Galvenās ārvalstu absolventu nodarbinātības barjeras veidojas vairākos līmeņos. Mikro (indivīda) līmenī tās ir nepietiekama uzņemošās valsts valodas prasme, vājas zināšanas par vietējām darba kultūras normām un tīklošanās praksēm, kā arī ierobežota vietējā darba pieredze un kontakti, kas palielina darba meklēšanas grūtības un risku nonākt amatā, kuram ārvalstnieks ir pārāk augsti izglītots. Meso (darba devēja / organizācijas) līmenī problemātiskas ir darba devēju prakses un priekšstati - atlases filtri, piesardzība valodas un "soft" prasmju dēļ, kā arī bažas par vīzu statusu (izmaksas, sarežģītība, riski), īpaši mazajos uzņēmumos; turklāt starptautiskajiem studentiem bieži ierobežota piekļuve darba vidē integrētām mācībām (praksēm), kas varētu mazināt šīs bažas. Universitāšu karjeras pakalpojumi un administratīvais atbalsts nereti ir nepietiekami vai slikti pielāgoti starptautisko studentu vajadzībām. Makro (sistēmas) līmenī traucējošas ir ierobežojošas vai nestabilas imigrācijas un nodarbinātības tiesības, laikietilpīgi birokrātiskie soļi un regulējums, kas var liegt pieeju publiskajam sektoram, radot nenoteiktību un spiežot absolventus uz nedrošiem darbiem statusa maiņas laikā. Šie faktori mijiedarbojas: darba devēji biežāk dod priekšroku vietējiem kandidātiem, atlases procesā konstatēta stereotipu/aizspriedumu ietekme (piem., pret izteiktu akcentu, ādas krāsu), un tas kopumā pasliktina nodarbinātības iespējas, darba - izglītības atbilstību un piederības/karjeras apmierinātības sajūtu, kā rezultātā ārvalstu studenti meklē iespējas citās valstīs, kur situācija ir labvēlīgāka.

Latvijā ārvalstu studentu jautājums saistībā ar nodarbinātību un integrāciju ir pētīts iepriekš, un te jāmin trīs ziņojumi. Neliela apjoma (N=66) Baldevaronas (2024) pētījums rāda, ka starptautisko studentu nodarbināmību Latvijā visvairāk nosaka valodu prasmes (īpaši latviešu

un angļu), nozaru specifika un studiju programmu atbilstība darba tirgus vajadzībām. Latviešu valodas zināšanas būtiski paplašina iespējas strādāt, īpaši klientorientētās nozarēs un publiskajā sektorā, savukārt IT un inženierzinātņu jomā bieži pietiek ar angļu valodas zināšanām. Autore secina, ka STEM jomu studenti vieglāk atrod darbu, ja mācību saturs ir saskaņots ar darba devēju vajadzībām un ja studiju laikā ir pieejamas prakses kā daļa no studiju programmas. Augstskolu karjeras centru pakalpojumi, mentoringa un tīklošanās (networking) pasākumi ir nozīmīgi 'paātrinātāji', bet kultūras adaptācija darbojas kā papildus faktors, kas uzlabo iekļaušanos darba vidē. Autore norāda, ka trim ceturtdaļām studentu valodas barjeras tieši ietekmējušas darba meklēšanu un perspektīvas. Tāpat vīzas un darba atļauju regulējums gandrīz pusei aptaujāto licis koriģēt nodarbinātības plānus. Lai mazinātu talantu aizplūdi pēc studijām aicināts padarīt pieejamākus latviešu valodas kursus, ciešāk sasaistīt mācību saturu ar tirgus pieprasījumu (īpaši STEM), paplašināt prakses un karjeras atbalstu, kā arī vienkāršot un skaidrāk komunicēt pētniecības/darba tiesību režīmu.

Apsīte-Beriņa et al (2023) vērtē starptautisko studentu mobilitātes ainu no Latvijas kā no studējošo uzņemošās valsts skatpunkta, ņemot vērā, ka starptautiskajā studentu kustībā studijas Latvijā ir "netradicionāls" galamērķis. Autori secina, ka studētgrībošo motivācijā braukt uz Latviju dominē pieejamas studiju un dzīvošanas izmaksas, kvalitatīva izglītība un iespēja studēt angļu valodā. Dienvidāzijas jauniešus īpaši piesaista izmaksu/angļu valodas kombinācija un drošība, savukārt Eiropas studenti biežāk izvēli saista ar Rīgas un konkrētās programmas (visbiežāk medicīnas) pievilcību. Viņiem nereti Latvija ir studiju otrā izvēle, ja pirmais variants nav iespējams. Savukārt studentiem no postpadomju valstīm būtiska ir iespēja strādāt mācību laikā un sazināties krieviski. Integrācijā darba tirgū kā galvenie šķēršļi minētas valodas barjeras un ierobežotas jeb pārāk maz darba iespēju, lai gan universitātes piedāvā gan akadēmisko, gan neakadēmisko atbalstu (valodu nodarbības, kultūrorientācijas un darba meklēšanas darbnīcas). Vienlaikus autori izceļ jautājumu, vai starptautisko studentu prasmes pietiekami atbilst Latvijas attīstības prioritātēm.

Vēl viens nesen veikts domnīcas LaSER (2025)¹⁸ pētījums ir tiešs šī pētījuma priekštecis. Ziņojums analizē globālās, Eiropas un Baltijas studentu mobilitātes plūsmas un, balstoties ārvalstu studentu aptaujā, ko veica SKDS, (N=1800), aprēķina ārvalstu studentu ekonomisko devumu Latvijai. Aprēķini liecina, ka no ~11,6 tūkst. ārvalstu studentu, kas 2024./2025. mācību gadā uzsāka studijas, kopējais ekonomiskais piensums 2024. gadā sasniedza 385m EUR (~0,92% IKP). No šīs summas tiešais piensums (studiju maksa, mājoklis, dzīvošanas izdevumi) bija 192m EUR, savukārt netiešais piensums (ģimenes viesošanās un tml.) – 194m EUR. Autori salīdzina rezultātus ar līdzīgu pētījumu 2016. gadā un secina, ka, salīdzinot ar 2016. gadu, mazāku nozīmi motivācijā studijām Latvijā ieņem jaunas kultūras pieredze un studiju valoda, jo programmu skaits angļu valodā ir ievērojami audzis, bet noteicošāki faktori ir izmaksu pieejamība un droša vide. Saistībā ar studentu nodarbinātību tiek secināts, ka 17% strādā studiju laikā, populārākie darbi ir viesmīlība un kurjerpakalpojumi, vidējā alga ~609 EUR/mēn. Tikai nepilni 11% plāno palikt Latvijā pēc studiju beigšanas, un biežākie palikšanas nosacījumi ir iespēja attīstīties profesijā un konkurētspējīgs atalgojums. Autori secina, ka ārvalstu studentu iesaiste darbā studiju laikā ir zema un koncentrēta zemākas pievienotās vērtības amatos; pēc studijām palikšanas īpatsvaru ierobežo zemās algas, maz angļu valodas darba iespēju, kā arī birokrātiski imigrācijas procesi (īpaši trešo valstu pilsoņiem). Turklāt pastāv strukturāla neatbilstība starp iegūto izglītību/prasmēm un lokālajām vakancēm, kas

¹⁸ <https://domnicalaser.lv/arvalstu-studenti-latvija-izaugsmes-avots/>

sašaurina absolventu iekļaušanās iespējas. Autori rekomendē paplašināt angļiski strādājošu darbavietu piedāvājumu un pārskatīt talantu piesaistes politiku, lai labāk izmantotu ārvalstu absolventu potenciālu.

Šis ziņojums specifiski koncentrējas uz trešo valstu studentu un absolventu Latvijā darba iespējām un šķēršļiem iekļauties darba tirgū gan studiju laikā gan pēc studiju beigšanas, kas līdz šim padziļināti nav pētīts.

Metodika

Pētījuma "Starptautisko studentu integrācija un nodarbinātības iespējas Latvijā" metodika ir izstrādāta, balstoties uz darba uzdevumu, kas noteikts projekta "Ārvalstu studentu noturēšana Latvijā" (2025.LV/NVO/MAC/123), ko īsteno organizācija "Ar pasaules pieredzi Latvijā" un tiek finansēts SIF programmas "NVO Fonds" ietvaros. Saskaņā ar darba uzdevumu, **pētījuma mērķis** ir veikt padziļinātu izpēti par starptautisko (ne-ES, ne-EEZ un Šveices¹⁹) studentu iespējām integrēties Latvijas darba tirgū un ilgtermiņā palikt valstī pēc absolvēšanas.

Galvenie **pētījuma uzdevumi** ir sekojoši:

- Analizēt Latvijas tiesisko regulējumu un politiku starptautisko studentu piesaistē un integrācijā.
- Apkopot un analizēt kvantitatīvos un kvalitatīvos datus par studentu, absolventu un darba devēju pieredzi.
- Izvērtēt starptautisko pieredzi un labās prakses piemērus.
- Izstrādāt rekomendācijas politikas un atbalsta pasākumu pilnveidošanai.

Pētījuma mērķa grupa ir ārvalstu (ne-ES un ne-EEZ valstu un ne-Šveices) pilna laika studenti (t.i. 'trešo valstu studenti'), kas studē Latvijas augstskolās pilna laika programmās un nesenie absolventi (ziņojumā arī 'trešo valstu absolventi') no Latvijas augstskolām - gan tie, kas dzīvo Latvijā, gan arī tie, kas Latviju pametuši pēc studiju beigšanas.

Izvirzīto mērķu sasniegšanai īstenotas šādas **aktivitātes**: (1) Veikta esošo Latvijas politiku un tiesiskā regulējuma analīze; (2) Izpētītas citu valstu labās prakses par ārvalstu absolventu integrāciju darba tirgū; (3) Apkopota oficiālā statistika par trešo valstu studentiem Latvijā; (4) Raksturota vispārēja mērķa grupas situācija; (5) Veikta iepriekš veikto pētījumu par mērķa grupu analīze; (6) Mērķa grupas kvantitatīva aptauja; (7) Fokusgrupas un individuālas padziļinātas intervijas ar ārvalstu studentiem un absolventiem; (8) Darba devēju strukturētas un daļēji strukturētas intervijas; (9) Padziļinātas intervijas ar ieinteresētajām pusēm; (10) legūto datu analīze, secinājumu un rekomendāciju izstrāde.

¹⁹ Pētījuma mērķa grupa darba gaitā precizēta. Šākotnējais darba uzdevums paredzēja izpētīt tikai ne-ES studentus un absolventus, tomēr saskaņā ar Latvijas likumdošanu Eiropas Ekonomiskās Zonas (Islande, Lihtenšteina, Norvēģija) un Šveices pilsoņu tiesības Latvijā, t.sk. attiecībā uz nodarbinātību, ļoti tuvu atbilst Eiropas Savienības pilsoņu tiesībām. Tāpēc ziņojumā mērķa grupa ir tieši trešo valstu pilsoņi - studējošie un absolventi.

Studentu un absolventu kvantitatīvā aptauja

Mērķa grupas aptauja ir viens no svarīgākajiem datu avotiem informācijai par trešo valstu studentu un absolventu situāciju saistībā ar darba atrašanu. Aptaujas **lauka darbs** tika veikts periodā no 2025. gada 8. aprīļa līdz 30. oktobrim.

Mērķa grupa ir Latvijas augstskolās pilnā laikā studējošie trešo valstu studenti un absolventi. Starp studentiem tika mērķēts sasniegt vecāko kursu bakalaura līmeņa studentus, maģistrantus un doktorantus, mazāku fokusu liekot uz pirmo kursu studentiem, vienlaicīgi neizslēdzot jaunākos kursus studējošos. Starp absolventiem, saskaņā ar doto darba uzdevumu, tika mērķēts sasniegt vismaz 50 absolventus, kas pēc studiju beigšanas dzīvo Latvijā un 50 absolventus, kas no Latvijas aizbraukuši.

Izlase. Kopumā tika iegūtas 724 aizpildītas un daļēji aizpildītas aptaujas anketas. Par derīgām, pētījuma mērķa grupai atbilstošām tika atzītas 465 atbildes, kas arī veido kopējo analīzē iekļauto izlases apjomu (363 trešo valstu studenti, 102 trešo valstu absolventi, no kuriem 50 ir aizbraukuši no Latvijas un 52 dzīvo Latvijā). Izlases kopums nav uzskatāms par reprezentatīvu visai ģenerālai kopai (trešo valstu studenti un absolventi Latvijas augstskolās), tādēļ rezultāti atspoguļo izlases kopumu. Vienlaicīgi, mērķa grupa ir plaši definēta un tādējādi ģenerālais kopums nav precīzi izmērāms. Analīzei izmantotas tika anketas, kas tika aizpildītas vismaz par 80%. Kopumā, atbilžu, kas nebija pilnībā aizpildītas, bija daudz, kas daļēji izskaidrojams ar anketas garumu. Tāpat 40 aizpildītas anketas nācās izslēgt no analīzes dēļ fakta, ka respondenti nebija norādījuši izcelsmes valsti, bet norādīta valsts bija vienīgais kritērijs, pēc kura ir iespējams atlasīt nepieciešamo mērķa grupu - trešo valstu studentus un absolventus - no ES, EEZ valstu un Šveices studentiem (kas nav mērķa grupa un analīzē izmantota netika). Izplatīt anketu tikai TVP, vienlaicīgi nesasniedzot arī ES pilsoņus, tehniski nebija iespējams.

Anketa. Aptaujas instruments tika veidots angļu valodā un tā, lai tas ļautu sasniegt pētījuma mērķus un lai rezultāti iespēju robežās varētu tikt salīdzināti ar oficiālo statistiku un iepriekš veiktajiem pētījumiem; vienlaicīgi, lai tie nepārklātos. Īpaši attiecībā uz domnīcas LaSER veikto studentu aptauju, kas norisinājās nepilnus sešus mēnešus pirms šīs aptaujas. Šī laika sakritība ar LaSER pētījumu ir viens no faktoriem, kas sarežģīja aptaujas veikšanu, jo universitātes nebija ieinteresētas atkārtotā datu vākšanā.

Metode. CAWI (Computer assisted web interview) paš aizpildāma tiešsaites intervija. Lai nodrošinātu caurspīdīgumu un dalībnieku aizsardzību, katrā izplatīšanas kanālā sniedzām vienādu, kodolīgu informāciju par pētījuma mērķi, dalības brīvprātīgumu un anonimitāti, kā arī norādi uz anketas aizpildīšanas aptuveno ilgumu.

Izplatīšana. Anketas izplatīšana tika veikta caur dažādiem kanāliem ar mērķi sasniegt pēc iespējas vairāk mērķa grupas respondentu. Aptauja tika administrēta tiešsaistē (Qualtrics platformā), izmantojot daudzkanālu izplatīšanas stratēģiju, lai mērķtiecīgi sasniegtu Latvijas augstskolās studējošos ārvalstu studentus un nesenos absolventus, dzīvojošus Latvijā un ārpus Latvijas. Primāri vērsāmies pie augstskolu administrācijām, taču atsaucība šajā kanālā bija zema iestāžu iekšējo komunikācijas noteikumu dēļ. Paralēli aktivizējām alternatīvus sasniedzamības ceļus, aptverot gan formālos, gan neformālos tīklus: studentu pašpārvaldes (ierobežota atsaucība), sociālo tīklu kopienas, kurās koncentrējas ārvalstu studenti (Facebook grupas), LinkedIn un Instagram kanāli, kā arī WhatsApp grupas. Papildus tika izsūtīti

personiski epasti un sadarbojāmie ar pasniedzējiem, kuri pasniedz ārvalstu studentiem, lūdzot viņus izplatīt anketas saiti saviem studentiem. Tika izmantota arī "snowball" metode - respondenti aicināja piedalīties savus studiju un sociālos kontaktus. Bija mēģinājumi doties uz auditorijām un izplatīt saiti/QR kodu klātienē, tomēr tie nebija veiksmīgi. Augstskolu telpās pie ziņojumu dēļiem tika izlikti plakāti ar anketas QR kodu un aicinājumu piedalīties, tomēr augstskolas ierobežo ziņojumus, kas nav tieši saistīti ar konkrētās augstskolas darbību. Absolventi tika uzrunāti caur augstskolu absolventu asociācijām, kur tādas bija atsaucīgas un caur LinkedIn un privātiem kontaktiem. Šāda kombinēta pieeja mazināja atkarību no viena kanāla un palielināja izlases dažādību, sasniedzot arī tos potenciālos dalībniekus, kurus nebija iespējams uzrunāt caur formālajiem institucionālajiem kanāliem. Neskatoties uz plašo kanālu klāstu, oficiālo universitāšu kanālu zemā atsaucība un atšķirīgā organizāciju informācijas izplatīšanas politika ietekmēja sasniedzamību dažādās grupās. Tāpat neformālie kanāli (sociālie tīkli, WhatsApp) potenciāli palielina pašizvēles (self-selection) risku. Daudzkanālu izplatīšana tika izvēlēta, lai mazinātu šos ierobežojumus un palielinātu aptaujas redzamību mērķauditorijā.

Studentu un absolventu fokusgrupas un intervijas

Lai padziļināti izprastu ārvalstu studentu un absolventu pieredzi darba meklējumos, saskartos izaicinājumus, kā arī lēmumu pieņemšanas loģiku attiecībā uz dzīvi Latvijā vai citur, īstenojām kombinētu kvalitatīvās pētniecības dizainu: fokusgrupas un padziļinātās intervijas ar absolventiem.

Aptvere. Kopumā tika noorganizētas četras fokusgrupas (N = 4): divas ar ārvalstu studentiem, viena ar absolventiem, kuri dzīvo Latvijā, un viena ar absolventiem, kuri nedzīvo Latvijā. Kopējais fokusgrupu dalībnieku skaits bija 20. Papildus tika īstenotas 12 padziļinātās intervijas ar absolventiem. Dalībnieki tika **atlasīti** mērķtiecīgi (purposeful sampling), izmantojot pētnieku profesionālos kontaktus, "sniega bumbas" ieteikumus un informētības kritēriju (informants-as-expert), priekšroku dodot personām ar tiešu un nesenu pieredzi darba meklējumos un nodarbinātībā, kā arī ar pārdomātu redzējumu par saviem dzīvesvietas lēmumiem un noteicošajiem faktoriem. Fokusgrupas un padziļinātās intervijas ar studentiem tika veiktas laika posmā no 2025. gada jūnija līdz augustam. Visām fokusgrupām tika izmantotas daļēji strukturētas vadlīnijas ar tematiskajiem blokiem par: darba atrašanas ceļiem un šķēršļiem (piem., valodas prasības, darba devēju attieksme, administratīvie procesi); studiju–darba pāreju un praktisko atbalstu (piem., prakses, karjeras dienesti, tīklošanās); lēmumu pieņemšanu par dzīvesvietu (palikt Latvijā vai doties prom) un tās noteicošajiem faktoriem (piem., darba iespējas, atalgojums, dzīves kvalitāte, ģimenes un sociālie tīkli, uzturēšanās noteikumi); ieteikumiem politikai un augstskolu atbalsta mehānismiem.

Fokusgrupās tika veicināta dalībnieku mijiedarbība un pieredzes salīdzināšana starp līdzīgiem un atšķirīgiem viedokļiem, ļaujot vienam otru papildināt vai konfrontēt. **Padziļinātās intervijas** ar absolventiem ļāva iedziļināties individuālajās trajektorijās un lēmumu kontekstā, kurus grupas formātā izklāsta virspusīgāk. Intervijas tika organizētas ar absolventiem, kam no iepriekšējiem avotiem un informācijas bija dziļāka un detalizētāka informācija par darba iespējām. Tāpat individuālas intervijas izrādījās efektīvākas situācijās, kad absolvents bija ierobežots laikā, bija gatavs piedalīties, bet netika uz aicināto fokusgrupu, vai dzīvo citā laika joslā ārpus Latvijas. Pirms dalības visi respondenti saņēma informētu piekrišanu aprakstošu informāciju par pētījuma mērķi, datu izmantošanu, konfidencialitātes nodrošināšanu un

brīvprātīgas dalības principu. Identificējoša informācija netiek publiskota; citāti, ja izmantoti, tiek anonimizēti.

Darba devēju intervijas

Lai iegūtu darba tirgus “nozares skatījumu” uz ārvalstu studentu un absolventu nodarbinātību, tika īstenotas daļēji strukturētas intervijas ar darba devējiem (N = 21). Mērķis bija izprast praktiskos pieņemšanas un nodarbināšanas procesus, pieredzi (tostarp negatīvo), uztveri par prasmēm un pieprasījumu, kā arī šķēršļus ārvalstnieku studentu nodarbinātībai uzņēmumu un politikas līmenī. **Izlase** bija mērķtiecīga (purposeful sampling), aptverot uzņēmumus ar pieredzi ārvalstnieku nodarbināšanā - gan ar lielu, gan ar mazāku, tai skaitā negatīvu pieredzi. Izlasi papildināja personāla atlases kompānijas, kas sniedza darba tirgus kopsakarību un starpuzņēmumu prakses perspektīvu. Intervijās piedalījās uzņēmumu vadītāji vai personāla (HR) vadītāji, t.i., lēmumu pieņēmēji vai tiešie atlases procesa īstenotāji. Dalībnieki tika uzaicināti, izmantojot pētnieku kontaktus un mērķtiecīgus ieteikumus (snowball), lai panāktu pieredzes un skatījumu daudzveidību. Intervijas notika pēc **daļēji strukturētām** vadlīnijām (30-60 min.), attālināti vai klātienē, atkarībā no dalībnieka pieejamības. Pirms sarunas intervējamajam tika sniegta informācija par pētījuma mērķi, datu izmantošanu un konfidencialitāti; tika iegūta informētā piekrišana. Ja dalībnieks piekrita, intervijas tika ierakstītas un vēlāk transkribētas analīzei. Intervijas tika veiktas laika posmā no 2025. gada augusta līdz oktobrim.

Intervijas ar iesaistītajām pusēm

Lai papildinātu studentu, absolventu un darba devēju skatījumus ar sistēmisku perspektīvu, tika veiktas 13 daļēji strukturētas intervijas ar ieinteresētajām pusēm, t.sk. ministriju pārstāvji, augstskolu administrācija un atbalsta dienesti, darba devēju organizācijas un nozares asociācijas, nodarbinātības / starpniekorganizācijas, kā arī NVO un citas institūcijas. Interviju mērķis bija identificēt politikas un institucionālos mehānismus, kas ietekmē ārvalstu studentu un absolventu pāreju darba tirgū, kā arī kartēt īstenošanas šķēršļus un potenciālos risinājumus. Tika pielietota mērķtiecīga atlase pēc šādiem kritērijiem: (i) institucionāla ietekme uz regulējumu, uzņemšanu vai nodarbinātību; (ii) tieša pieredze darbā ar ārvalstu studentiem/absolventiem vai viņu darba devējiem; (iii) spēja sniegt pārnozaru skatījumu (piem., darba devēju organizācijas). Papildus izmantota “sniega bumbas” pieeja, lai identificētu informantus ar dziļu procesu pārzinošu kompetenci (*key informants*). Intervijas (30-45 min.) norisinājās attālināti vai klātienē, atkarībā no dalībnieku pieejamības. Pirms intervijas sniegta informētā piekrišana; vienojoties intervijas tika ierakstītas un transkribētas. Vadlīnijas bija daļēji strukturētas, atstājot iespēju izrunāt kontekstuālas nianšes.

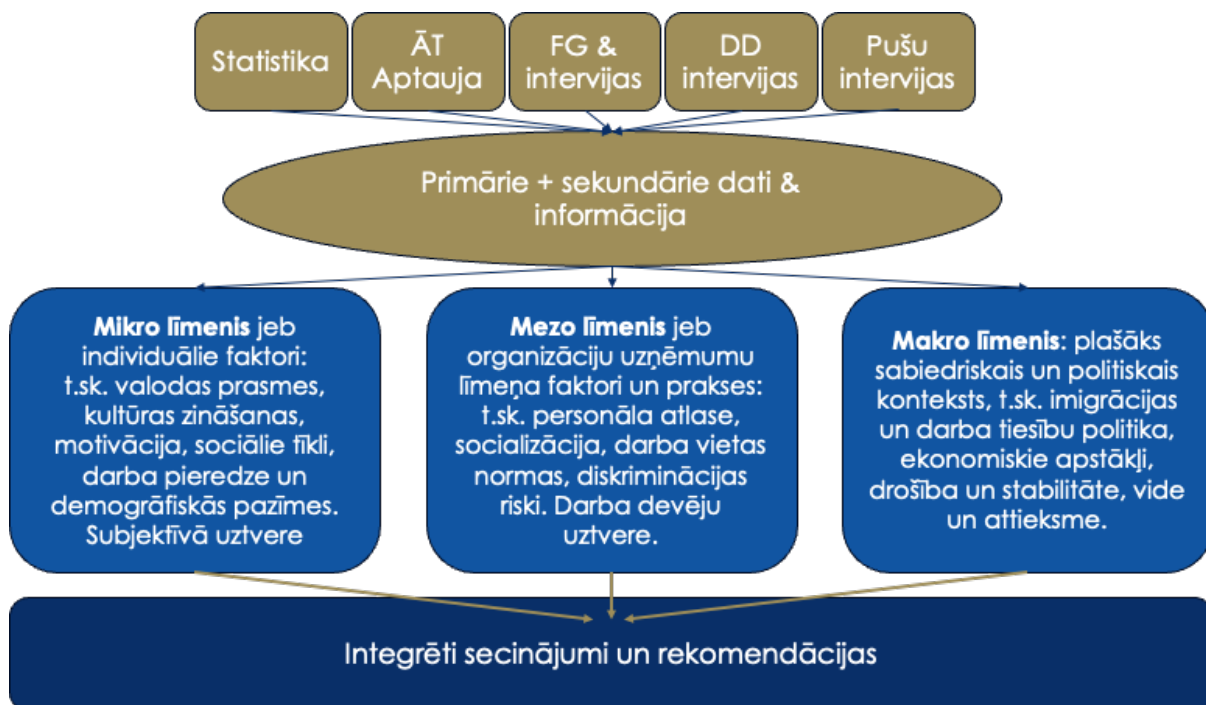
Citu valstu pieredzes analīze

Labās prakses analīzei izmantojām publiski pieejamo oficiālo informāciju par nacionālo politiku, piesaistot ārvalstu studentus un integrējot viņus darba tirgū Somijā, Igaunijā, Čehijā un Dānijā. Lai gan lieluma un reģionālajā ziņā visas šīs valstis ir salīdzināmas ar Latviju, katra no tām īsteno citu pieeju, iekļaujot ārvalstu studentus darba tirgū. Visām šīm zemēm kopīga ir valsts politikas līmeņa atziņa, ka sacensība par kvalificēto darbaspēku ir globāla. Lai nodrošinātu, ka depopulācija un sabiedrības novecošanās nekļūtu valsts attīstībai liktenīgas, pasaules talantus nepieciešams piesaistīt jau tagad. Visos četros gadījumos tiek īstenota sistēmiska pieeja, veidojot priekšnoteikumus, kas atbalsta attiecīgi Somijas, Igaunijas, Čehijas un Dānijas augstskolas absolvējušo ārvalstnieku iekļaušanos vietējā darba tirgū gan pieņemot algotu darbu, gan veidojot jaunuzņēmumus. Katram gadījumam raksturots kopējais ārvalstu

studentu piesaistes ietvars, uzturēšanās un darba atļauju piešķiršana studiju laikā un uzturēšanās un darba atļaujas nosacījumi pēc augstskolas absolvēšanas. .

Konceptuāli pētījums un datu analīze tiek balstīta uz Han (2022) izstrādāto **daudzlīmeņu ietvaru** un atbilstoši tam rezultāti tiek strukturēti trīs sadaļās: (1) **Mikro** līmenis ietver studentu un absolventu individuālos faktorus, t. sk. valodas prasmes, kultūras zināšanas, motivācija, sociālie tīkli, iepriekšējā darba pieredze un demogrāfiskās pazīmes. Šajā sadaļā analizējam arī absolventu un studentu subjektīvo izpratni (perceptions) un sajūtas par valsti, darba tirgu un barjerām. (2) **Mezo** līmenis ir organizāciju jeb uzņēmumu līmeņa faktori un prakses, piemēram, personāla atlase un pieņemšana darbā, socializācijas/onbordinga un darba vietas normas, diskriminācijas riski. Šajā sadaļā, savukārt apkopotas darba devēju uztveres un sapratne par ārvalstu absolventiem. Tāpat šajā sadaļā apskatām augstskolu lomu un atbalsta mehānismus. (3) **Makro** līmenis aptver plašāku sabiedrisku un politisku kontekstu, tostarp: imigrācijas un darba tiesību politika, ekonomiskie apstākļi, drošība un stabilitāte, vide un attieksme.

2. attēls parāda pētījumā izmantoto analītisko pieeju. Datu materiālā tiek apvienoti primārie un sekundārie informācijas avoti - statistika, ārvalstu studentu aptauja, fokusgrupu un interviju rezultāti, kā arī darba devēju un iesaistīto pušu interviju materiāli. Analīze tiek veikta trīs līmeņos, un visu līmeņu atziņas tiek integrētas kopīgos secinājumos un rekomendācijās.



2. attēls. Pētījuma analītiskā pieeja. Avots: autoru veidots.

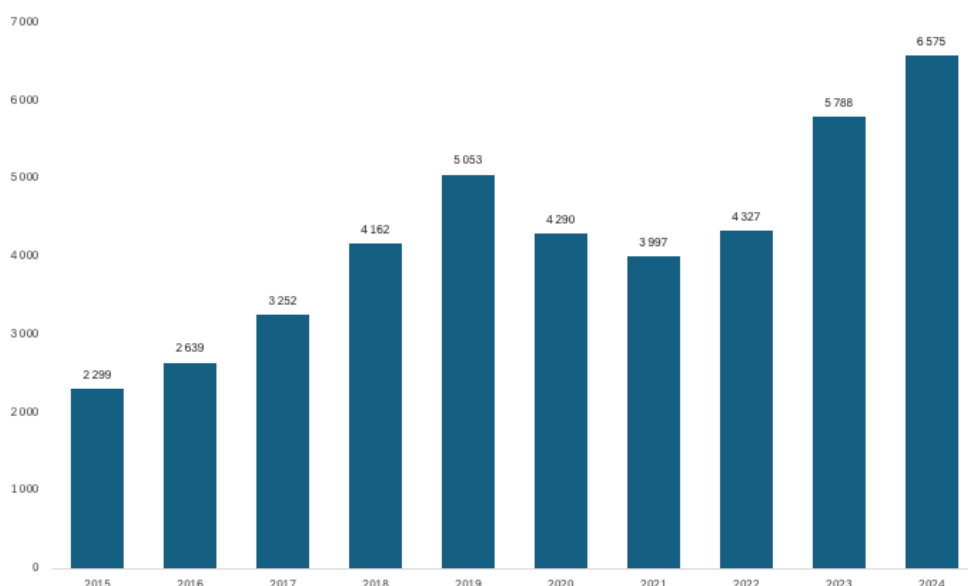
Šī pieeja ļauj integrēt secinājumus no visiem pētījuma informācijas avotiem (statistika, aptauja, fokusgrupas, padziļinātās intervijas ar absolventiem, padziļinātās intervijas ar darba devējiem un intervijas ar ieinteresētajām pusēm (stakeholders)) un integrēti apskatīt abas darba tirgus puses - **darba devēju** un **studentu/absolventu** skatpunktus, kā arī izstrādāt ieteikumus politikas veidošanai.

Pētījuma rezultāti

1. Statistika par trešo valstu studentiem un absolventiem Latvijā

1.1. Trešo valstu studentu skaits

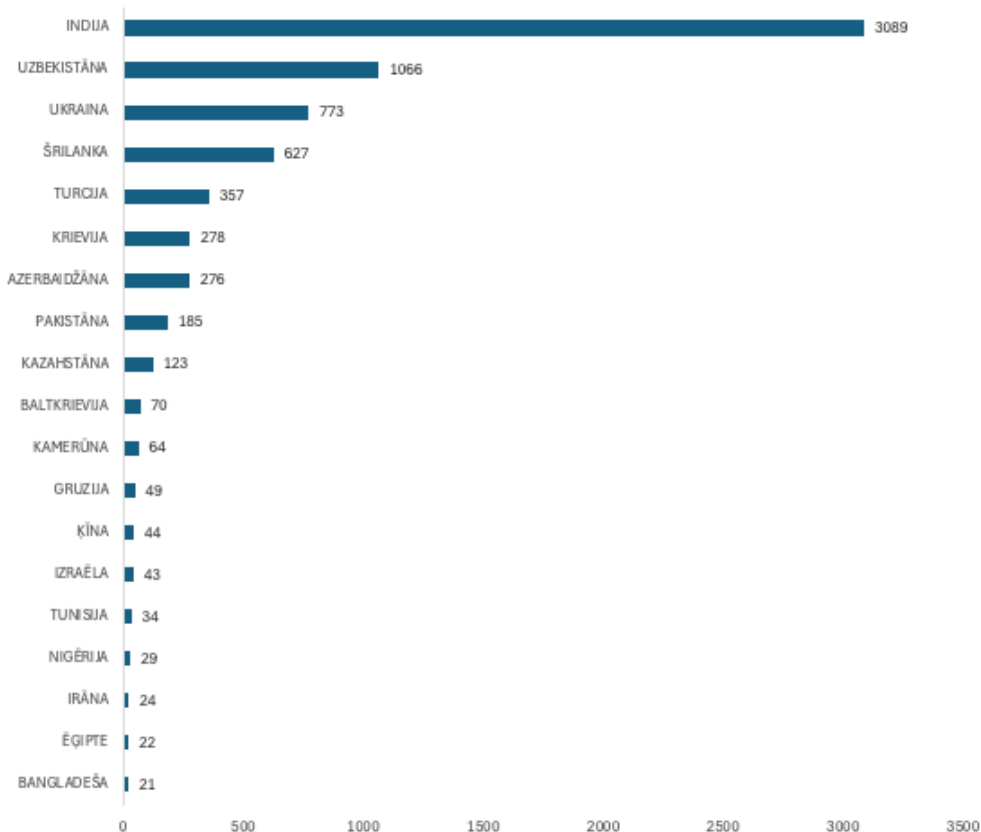
2024./25. mācību gadā Latvijas augstskolās studēja 66 952 studējošo, tajā skaitā bija 11 542 jeb 15% ārvalstu studentu, kas bija par 741 studējošo vairāk kā 2023./24. mācību gadā. Starp ārvalstu studentiem lielākā daļa - 6 575 jeb 57% bija trešo valstu pilsoņi, kuri Latvijā uzturējās uz termiņuzturēšanās atļaujas (TUA) studijām pamata. Gan absolūtā, gan relatīvā izteiksmē trešo valstu studentu skaits salīdzinājumā ar iepriekšējo mācību gadu pieauga par 3 procentpunktiem (no 54% jeb 5788) līdz 57%. Kopējā studentu skaitā trešo valstu studentu proporcija ir 9,8%. Trešo valstu studentu dinamika kopš 2015. gada bijusi pozitīva, izņemot periodu starp 2020. un 2022. gadu, kas saistāms ar Covid pandēmijas ierobežojumiem.



3. attēls. Spēkā esošas TUA studijām, attiecīgā gada 31. decembris. Avots: Eurostat, [migr_resvalid__custom_18601442]

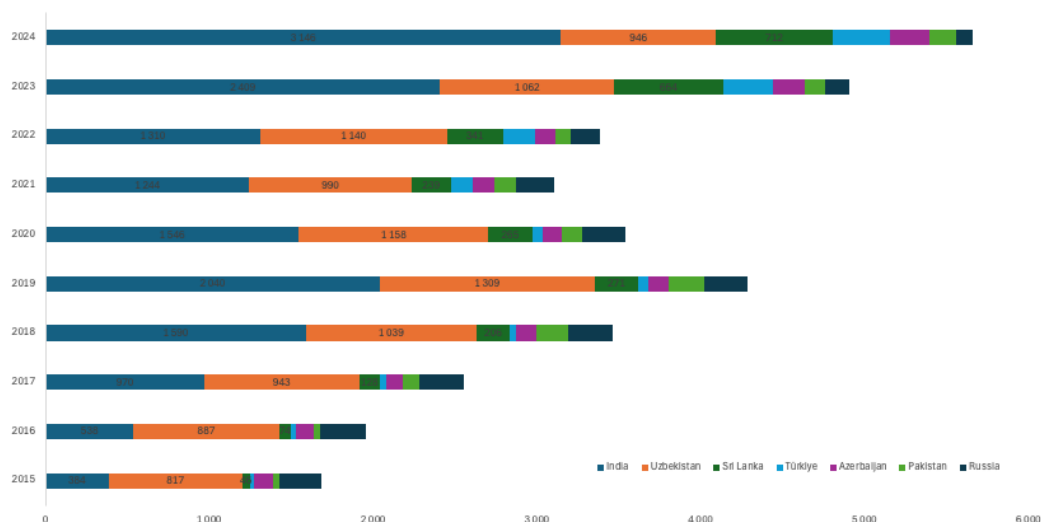
2024./2025. Mācību gadā, saskaņā ar CSP statistiku, Latvijas augstskolās mācījās 7439²⁰ trešo valstu studentu. Skatot TVP izglītojamās sadalījumā pa valstīm (skat. 4.attēls), gandrīz puse (3089 studējošie) ir ar Indijas valstspiederību, divas trešdaļas jeb 64% nāk no trīs valstīm (Indija, Uzbekistāna un Šrilanka), 773 (10%) ir Ukrainas pilsoņi (kas ir īpaša TVP grupa), un kopumā 92% nāk no desmit valstīm (papildus minētajām - Turcija, Krievija, Azerbaidžāna, Pakistāna, Kazahstāna un Baltkrievija). Šajā skaitā ir iekļauti Ukrainas iedzīvotāji, kas Latvijā uzturas pagaidu aizsardzības statusā, un kam arī ir tiesības studēt. Kopumā Latvijā studiju nolūkos visvairāk uzturas Indijas (3089), Uzbekistānas (1066) un Šrilankas (627) pilsoņi. Jāsecina, ka Latvijas ārvalstu studentu sadalījums starp valstīm ir ļoti koncentrēts, kas norāda uz faktu, ka Latvijas augstskolas konkurē salīdzinoši šaurā valstu grupā.

²⁰ Atšķirība no iepriekšējā attēla dēļ atskaites datuma.

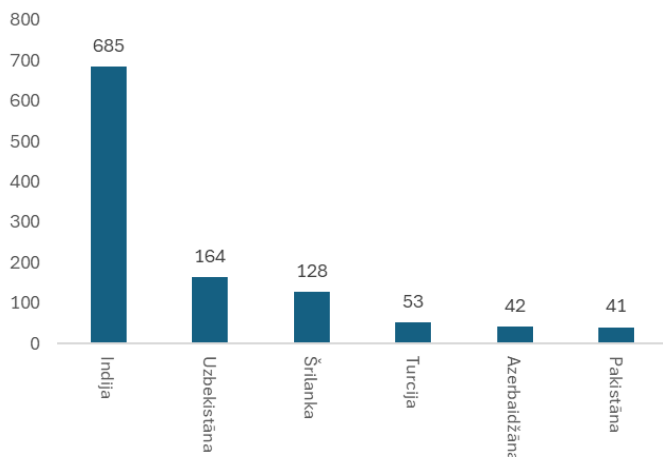


4. attēls. Mobilie studenti no trešajām valstīm 2024./2025. Mācību gadā pēc valstiskās piederības. Valstis ar 20+ studentiem. Avots: CSP statistika, pēc pieprasījuma.

Studējošo skaita ziņā dominējošās valstis ir mainījušās nedaudz. Indijas valstspiederīgo skaits ārvalstnieku grupā kopš 2017. gada ir lielākais un audzis visstraujāk. Tam seko Uzbekistāna, no kuras nākušo studentu skaits pēdējo gadu laikā saglabājies salīdzinoši stabils. Trešā lielākā studējošo izcelšanās valsts ir Šrilanka. Šis sadalījums norāda, ka Latvijas augstākā izglītība kā mērķis ir aktuāls vien nelielam skaitam valstu.



5. attēls. Spēkā esošas TUA studijām, 2015-2024. pēc valstiskās piederības. Top 7 valstis pēc studentu skaita. Avots: Eurostat, [migr_resvalid__custom_18601716].



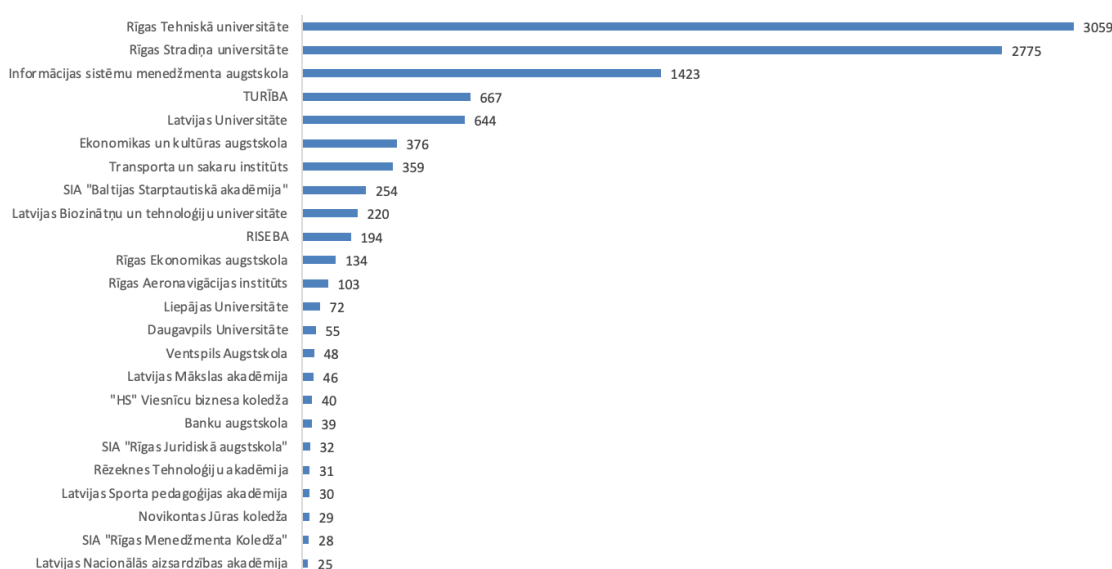
6. attēls. 2025.gada 1. pusgadā trešo valstu pilsoņiem studiju nolūkā izsniegtās pirmreizējās TUA sadalījumā pēc valstspiederības. Top 6 valstis pēc studentu skaita.

Avots: PMLP dati

Apskatot PMLP datus par 2025.gada pirmajā pusgadā izsniegtām pirmreizējām TUA, var redzēt, ka pēdējo gadu tendence saglabājās. Top valstis nemainās.

1.2. Cik kādās augstskolās

Ārvalstu studentu piesaistē skaidri dominē divas augstskolas – Rīgas Tehniskā universitāte (RTU) un Rīgas Stradiņa universitāte (RSU) – kur kopā studē vairāk nekā puse no visiem ārvalstu studentiem Latvijā, un tas rāda ļoti augstu koncentrācijas pakāpi (skat. 7. attēlu). Tām seko Informācijas sistēmu menedžmenta augstskola (tagad – Rīgas Ziemeļu augstskola), biznesa augstskola Turība un Latvijas Universitāte, bet pārējās augstskolas uzņem salīdzinoši nelielu ārvalstu studentu skaitu, kas norāda uz izteiktu “garo asti” augstskolu sadalījumā. Tā kā statistikā ir iekļauti gan TVP (trešo valstu pilsoņi), gan ES/EEZ un Šveices studenti, jāņem vērā, ka RSU gadījumā lielākā daļa (ap 90%) ir ne-TVP, tātad faktiskā TVP struktūra starp augstskolām var būt vēl nevienmērīgāka.

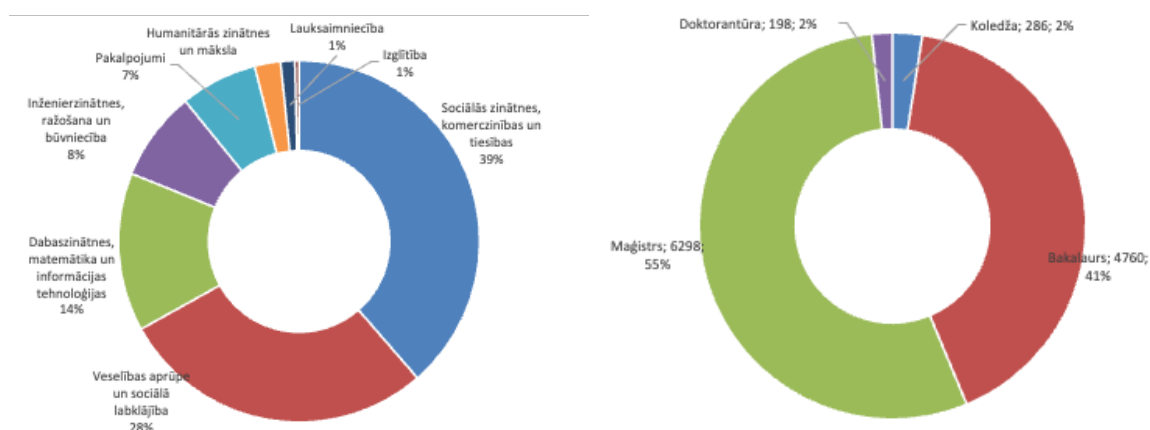


7 attēls. Ārvalstu studentu sadalījums pa augstskolām, 2024. Avots: StudyInLatvia, 2024.

Pēc pieprasījuma sagatavotā CSP statistika par trešo valstu studentu sadalījumu pa augstskolām norāda, ka 2024./2025. mācību gadā RTU studēja visvairāk trešo valstu studentu (2606), tātad aptuveni 85% no mobilajiem studentiem ir TVP. RSU, savukārt, studēja 322 TVP, kas ir tikai aptuveni 10%, bet lielāko daļu ārvalstu studentu sastāda Zviedrijas, Vācijas un citu ES/EEZ studenti. No valsts augstskolām trešā lielāka ārvalstu studentu piesaistītāja ir Latvijas Universitāte (LU), kur aptuveni puse jeb 316 studentu bija trešvalstnieki.

1.3. Cik kādās specialitātēs

No visiem (tostarp ne-TVP) 11 542 ārvalstu studentiem²¹ 2024./25. mācību gadā vairāk nekā puse – 6 298 studējošie jeb 55% – bija reģistrēti maģistra līmeņa studiju programmās. Tomēr jāprecizē, ka 3 277 studenti jeb 52% no šīs “maģistru” grupas faktiski mācījās otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmās (tostarp medicīnā). Bakalaura programmās studēja 4 760 ārvalstu studenti jeb 41%, bet doktora līmeņa programmās – 286 studenti jeb 2% un koledžas programmās – 198 studenti jeb 2%, kas kopā veido visu ārvalstu studentu skaitu.



8. attēls. Ārvalstu studentu skaits un īpatsvars dalījumā pēc (A) izglītības tematiskās grupas; (B) pēc izglītības līmeņa, 2024. Avots: Pārskats par Latvijas augstāko izglītību 2024. gadā. galvenie statistikas dati. IZM, 2025.

Studiju jomu dalījumā vispieprasītākās ārvalstu studentu vidū bija tematiskās grupas “Sociālās zinātnes, komerczinības un tiesības” (4 458 studenti jeb 38,6%) un “Veselības aprūpe un sociālā labklājība” (3 269 studenti jeb 28,3%), kas kopā aptver gandrīz divas trešdaļas ārvalstu studējošo. Savukārt būtiski mazāks ārvalstu studentu skaits bija tādās jomās kā “Izglītība” (43 studenti jeb 0,4%) un “Lauksaimniecība” (147 studenti jeb 1,3%), kas norāda uz ļoti nevienmērīgu ārvalstu studentu sadalījumu pa izglītības tematiskajām grupām.

1.4. TVP absolventi un to nodarbinātība

CSP statistika, kas sagatavota pēc autoru pieprasījuma, rāda, ka 2024./25. mācību gadā Latvijas augstskolas absolvēja 878 trešo valstu pilsoņi, [t.sk.](#), visvairāk no Indijas (298), Uzbekistānas (143), Ukrainas (99), Šrilankas (79), Krievijas (42), Azerbaidžānas (32) un

²¹ Statistika griezumā pa izglītības tematiskajām grupām un pa līmeņiem atsevišķi par TVP nav pieejama.

Turcijas (16). Pārējo valstu pilsoņu skaits absolventu vidū nepārsniedz 17 cilvēkus. Statistika neļauj izsekot, cik liela proporcija no tiem, kas uzsākuši studijas, tās pabeidz, no pieejamiem statistikas avotiem nav arī iespējams to ar pieņemamu precizitāti aprēķināt. Būtu vēlams šim rādītājam sekot gan sadalījumā pa valstīm, gan sadalījumā pa augstskolām un studiju programmām, jo tas sniegtu vērtīgu ieskatu programmu efektivitātē, kā arī norādītu uz TVP motivāciju un patiesajiem studiju nolūkiem.

Statistika par to, cik TVP absolventu pēc studiju beigšanas paliek strādāt Latvijā nav viennozīmīga un atšķiras dažādos datu avotos. Eurostat pieejami dati par TUA iemesla maiņu (skat. 1. tabulu), kas liecina, ka 2024. gadā no TUA studijām uz TUA nodarbinātībai mainītas 270 trešo valstu pilsoņiem, kas ir 56% no visām TUA, kas pārtrauktas un kam manīts statuss. Tas principā varētu norādīt, ka 270 trešo valstu pilsoņi ir beiguši studijas un uzsākuši darbu Latvijā. Tomēr šo datu interpretācija var būt nepilnīga vairākās situācijās: kad TUA studijām ir pārtraukta bez programmas absolvēšanas un persona ir uzsākusi pilna laika darbu bez izglītības iegūšanas; kad TVP turpina studijas augstākā studiju līmenī (maģistrantūrā vai doktorantūrā), kas atļauj strādāt, t.sk. pilnu darba laiku; kā arī citās situācijās, kas saistītas ar laulībām, kas arī atļauj nodarbinātību, un citiem iemesliem. Vienlaicīgi, statistika parāda tendenci, ka pāreja pēdējos gados ir salīdzinoši augsta, ap 60%, kas varētu liecināt, ka relatīvi vairāk trešo valstu absolventu kā līdz 2021. gadam tiek nodarbināti Latvijā.

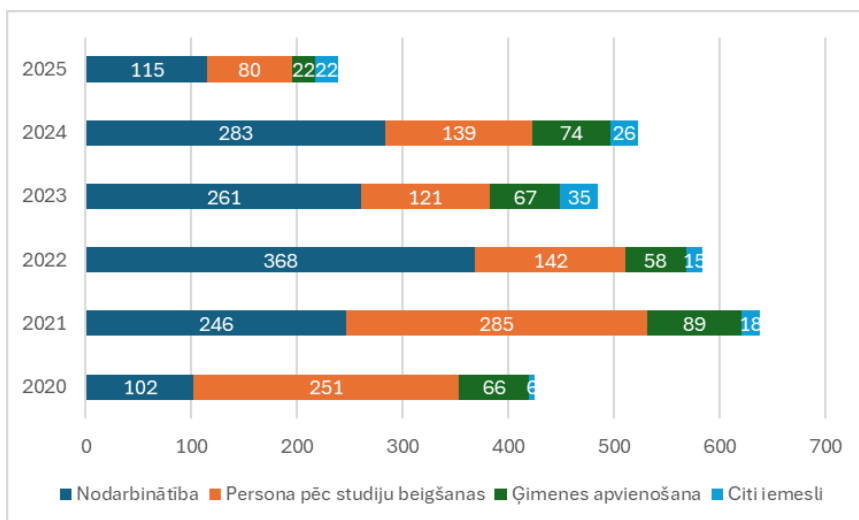
1. Tabula. Imigrācijas statusa izmaiņas no TUA studijām uz citu iemeslu

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Iemesls TUA maiņai:										
No TUA studijām	65	97	225	250	309	423	623	565	441	479
... uz TUA ģimenes apvienošana	34	49	62	68	65	59	83	53	53	65
... uz TUA nodarbinātību	24	34	53	81	80	108	242	359	246	270
... % TUA no studijām uz nodarbinātību	37%	35%	24%	32%	26%	26%	39%	64%	56%	56%
... uz TUA citi iemesli	7	14	110	101	164	256	298	153	142	144

Avots. Eurostat, [migr_reschange__custom_18621951]

Piezīme: TUA citi iemesli Eurostat datubāzē saprotami kā persona pēc studiju beigšanas jeb atļauja darba meklēšanai

Precīzāku ainu rāda PMLP dati (skat 9.attēls) par TVP izsniegtajām TUA pēc studiju beigšanas. 2024. gadā uzreiz pēc studiju beigšanas tika izsniegtas 283 TUA darbam (2025.g. pirmajos sešos mēnešos - 115). Tātad 283 TVP uzreiz pēc absolvēšanas sāka strādāt pie Latvijas darba devēja. Papildus tam, 2024. gadā tika saņemtas 139 darba meklēšanas TUA (2025.g. sešos mēnešos - 80), šis ir tas TVP skaits, kas paliks strādāt Latvijā, ja izdosies atrast darbu. Arī šeit nedrīkst aizmirst par iespēju turpināt studijas maģistratūra un doktorantūrā, bez ierobežojuma darba laikam. Par šo pāreju nav pieejama statistika, bet kvalitatīvie ieskati no intervijām ar studentiem liek domāt, ka šis ceļš tiek salīdzinoši regulāri izmantots.



9. attēls. Trešo valstu pilsoņiem pēc studiju pabeigšanas izsniegtās TUA sadalījumā pēc TUA izsniegšanas iemesla un izsniegšanas gada (2020.- 2025. gads; 2025.g. dati par 1. pusgadu). Avots: PMLP dati

Piezīme: Pēc studiju beigšanas persona ir tiesīga pieprasīt termiņuzturēšanās atļauju uz laiku līdz deviņiem mēnešiem nodarbinātības meklēšanai vai komercdarbības uzsākšanai (Imigrācijas likuma 23. panta pirmās daļas 32. punkts). Šī statistika neiekļauj absolventus, kas pēc vienas programmas beigšanas turpina studijas augstāka līmeņa programmā (maģistratūrā, doktorantūrā).

Latvijas Absolventu monitorings²², kas ir valsts reģistros bāzēts datu analīzes rīks, 2024. gadā publicētajā ziņojumā analizē absolventu ar TUA nodarbinātību Latvijā. Pēdējais novērojumu gads diemžēl ir tikai 2022. gads par kohortu, kas absolvēja 2021. gadā, tomēr tas parāda, ka gadu pēc absolvēšanas no visiem TVP, kas beidza augstskolu 2021. gadā un kam 2022. gadā ir LR personas kods, 40% bija nodarbināti Latvijas tautsaimniecībā (skat. 2. tabulu). Ziņojums norāda, ka procentuāli lielākais TVP absolventu skaits bija nodarbināts informācijas un komunikāciju tehnoloģiju nozarē (25%), kam seko profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi (12%), apstrādes rūpniecība (9%) un transports un izmitināšana (8%). Būtiski, ka tikai 58% no TVP ir nodarbināti augsti kvalificētajās profesijās, kas ir ievērojami zemāks rādītājs kā vietējiem Latvijas augstākās izglītības programmu absolventiem, kur rādītājs sasniedz un pārsniedz 80% robežu. Diemžēl ziņojuma tapšanas laikā nav pieejami monitoringa dati par vēlākiem gadiem, turklāt jāņem vērā, ka informācija par nodarbinātību Latvijā ir tikai par indivīdiem, kam nav anulēts LR PK.

Ņemot vērā fragmentēto informāciju, ir sarežģīti izsekot TVP absolventu nodarbinātībai Latvijā. 2. tabulā ir apkopota pieejamā informācija no dažādiem avotiem, kas ļauj novērtēt TVP nodarbinātības līmeni Latvijā pēc studiju beigšanas. Autoruprāt, iekrāsotās ailes ir augsti ticamas. Par pamatu ņemot IZM statistiku par TVP absolventu skaitu, t.i., tie, kas attiecīgajā gadā eksmatrikulēti ar diplomu (2. rinda), un balstoties uz PMLP statistiku par TUA studijām statusa maiņu pēc studiju beigšanas uz TUA nodarbinātībai (tiek izsniegta uz noslēgta darba līguma pamata; 7. rinda) un TUA darba meklēšanai (tiek izsniegta pēc maģistra un doktora studiju programmas beigšanas līdz 9 mēnešiem; 8. rinda), iespējams novērtēt TVP absolventu nodarbinātību Latvijā. Saskaņā ar šiem datiem, 29% 2024.g. absolvējušo TVP uzreiz pēc absolvēšanas uzsāka darbu Latvijā, un vēl 15% palika Latvijā meklēt darbu, tātad var uzskatīt,

²² https://www.viis.gov.lv/sites/default/files/2024-06/Absolventu_monitorings%202024_par%202022%20monit.gadu_.pdf

ka no 2024.g. TVP absolventiem 43% palika strādāt vai vismaz interesējās par darba iespējām Latvijā.

Līdzīgi, rēķinot par 2023. gadu, uzreiz pēc studijām Latvijā sāka strādāt 33% beidzēju, vēl 15% palika meklēt darbu; kopā 48% palika strādāt vai meklēt darbu. 2022. gadā attiecīgās proporcijas: 42% sāka strādāt, 18% meklēt darbu, kopā 58%.

2. tabula. Statistikas kopsavilkums par TVP absolventiem un to nodarbinātību

		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Informācijas avots
1	Kopējais absolventu skaits Latvijā	14587	15363	14848	14525	14707	13422	14058	13481	-	(stat.gov.lv ; IGA040)
2	t.sk. TVP absolventi (eksmatrikulēti ar diplomu)	-	-	734	919	1121	871	794	972	1260	IZM (pēc pieprasījuma)
3	t.sk. TVP absolventi									878	CSP
4	t.sk. TVP absolventi (ar koledžām)	-	-	769	973	1164	916	1150	858	506	IZM pēc piepras. (2024.g stat. attiecas uz 2024./25.ak.g)
5	t.sk. TVP, kam 2022.g.nov. ir LR personas kods (~dzīvo Latvijā 2022)	198	225	326	579	869	NA	NA	NA	NA	Absolventu monitorings 2022 (IZM/VIIS)
6	t.sk. TVP nodarbināti Latvijā 2022	115	128	184	260	350	NA	NA	NA	NA	Absolventu monitorings 2022 (IZM/VIIS)
7	TVP saņēmēji TUA nodarbinātībai pēc studiju beigšanas	-	-	-	102	246	368	261	283	115* (½ gads)	PMLP (pēc pieprasījuma)
8	TVP saņēmēji TUA darba meklēšanai pēc studiju beigšanas	-	-	-	251	285	142	121	139	80* (½ gads)	PMLP (pēc pieprasījuma)
9	7. rinda / 2. rinda	-	-	-	11%	22%	42%	33%	29%	18%*	
10	8. Rinda / 2. rinda	-	-	-	27%	25%	16%	15%	15%	13%*	
11	7.+8. Rinda / 2. rinda	-	-	-	38%	47%	58%	48%	43%	31%*	
12	6. Rinda / 2. rinda	-	-	25%	28%	31%	-	-	-	-	

Avots: skat. tabulas pēdējā kolonnā. Piezīme: "-": nav datu vai nav aprēķināms; "*" Indikatīvs rādītājs. Uz ziņojuma sagatavošanas brīdi statistika par 2025.g. pieejama tikai par pirmajiem sešiem mēnešiem; aprēķinā pieņemts, ka piešķirto TUA skaits otrajā pusgadā ir proporcionāls iepriekšējam; precizējams pēc PMLP statistikas pieejamības par 2025.g.

Ja par pamatu izmanto absolventu monitoringa datus un aprēķina proporciju no TVP absolventiem, tad 2022.g. Latvijā strādāja 31% 2021.g. absolventu (skat. 12.rindu), no 2020.g. absolventiem divus gadus vēlāk Latvijā strādāja 28% TVP.

Tātad kopējais TVP absolventu skaits, kas paliek Latvijā pēc studiju beigšanas un strādā varētu būt 30-40%, kas ir salīdzinoši augsts rādītājs, tomēr interpretējams piesardzīgi.

2. Kas absolventiem traucē iekļauties darba tirgū?

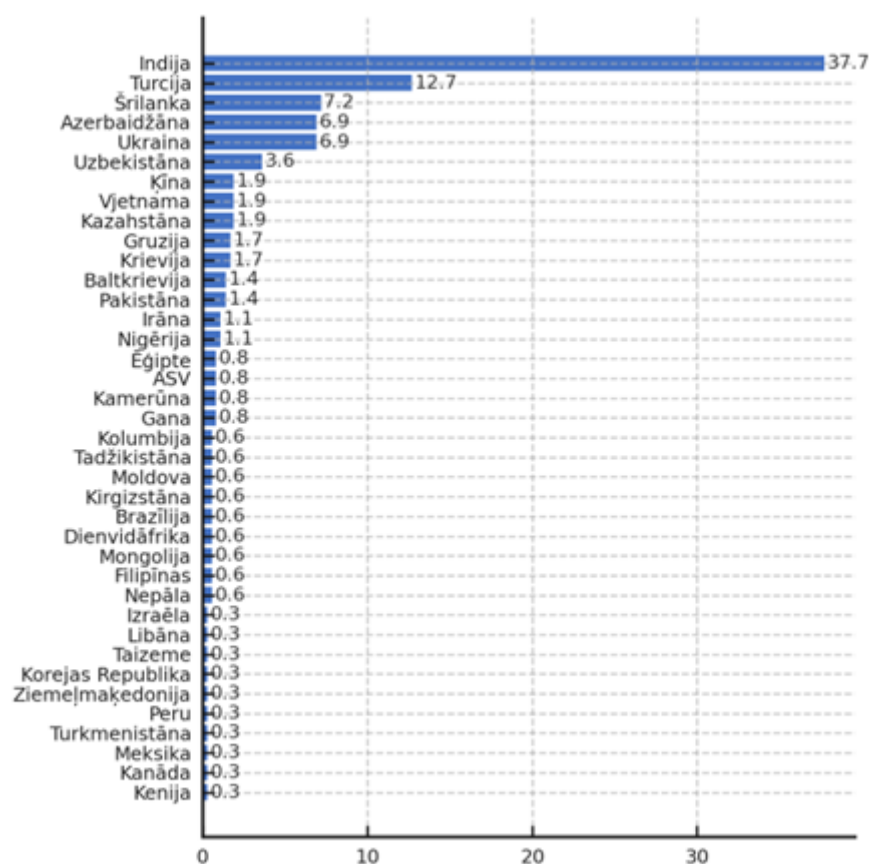
Šajā nodaļā apskatām individuālā jeb mikro līmeņa faktoros - kas no pašu trešo valstu studentu un absolventu skatījuma traucē iekļauties Latvijas darba tirgū. Analīze balstīta pētījuma ietvaros veiktajā TVP aptaujā, kas sniedz socioloģisku skatījumu, un padziļinātajās intervijās un fokusgrupās, kas palīdz iedziļināties TVP apsvērumos un lēmumu pieņemšanas niansēs.

2.1. Sociāli - demogrāfiskais portrets

Šajā apakšnodaļā sniegts ieskats aptaujas dalībnieku raksturojumā, ietverot dzimumu, izcelsmes valsti, mācību iestādi, studiju virzienu un studiju līmeni. Tiek sniegta informācija par absolvēšanas gadu un plānoto studiju pabeigšanas laiku studentu gadījumā. Kā arī noskaidrots absolventu pašreizējais nodarbinātības statuss.

Dzimums: Vairākums no aptaujāto TVS un TVA bija vīrieši, attiecīgi 69% un 60%.

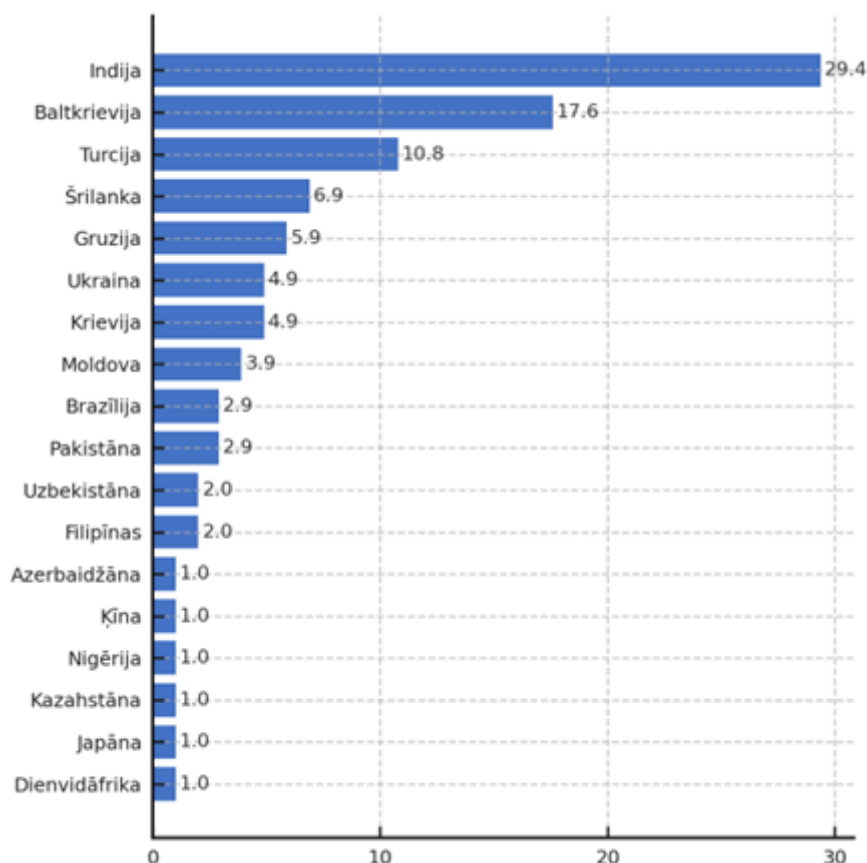
Izcelsmes valsts: No 363 aptaujāto trešo valstu studentiem vislielāko daļu veidoja studenti no Indijas (38%), kam sekoja Turcijas (13%), Šrilankas (7,2%), Azerbaidžānas (6,9%), Ukrainas (6,9%) un Uzbekistānas (3,6%) studenti. Salīdzinoši nelielu daļu veidoja studenti no citām valstīm, katra pārstāvēt mazāk nekā 2% aptaujāto (skat. 10.attēlu).



10.attēls Trešo valstu studenti pēc izcelsmes valsts (%). Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

Aptaujā piedalījās 102 trešo valstu absolventi no 18 valstīm. Visvairāk bija absolventu no Indijas (29,4%) un Baltkrievijas (17,6%), kam sekoja absolventi no Turcijas (10,8%), Šrilankas (6,9%) un Gruzijas (5,9%). Pārējie aptaujātie absolventi pārstāvēja citas valstis, katrai no tām īpatsvars bija mazāks par 5%. (skat. 11. attēlu).

Studiju līmenis: Aptuveni 58,6% aptaujāto TVS studēja bakalaura līmeņa programmās, 37,8% – maģistra līmeņa programmās, bet 2,5% – doktorantūrā. Savukārt starp TVA, kas piedalījās aptaujā, 53,4% ir pabeiguši bakalaura līmeņa studijas, bet 44,5% – maģistra līmeņa studijas.



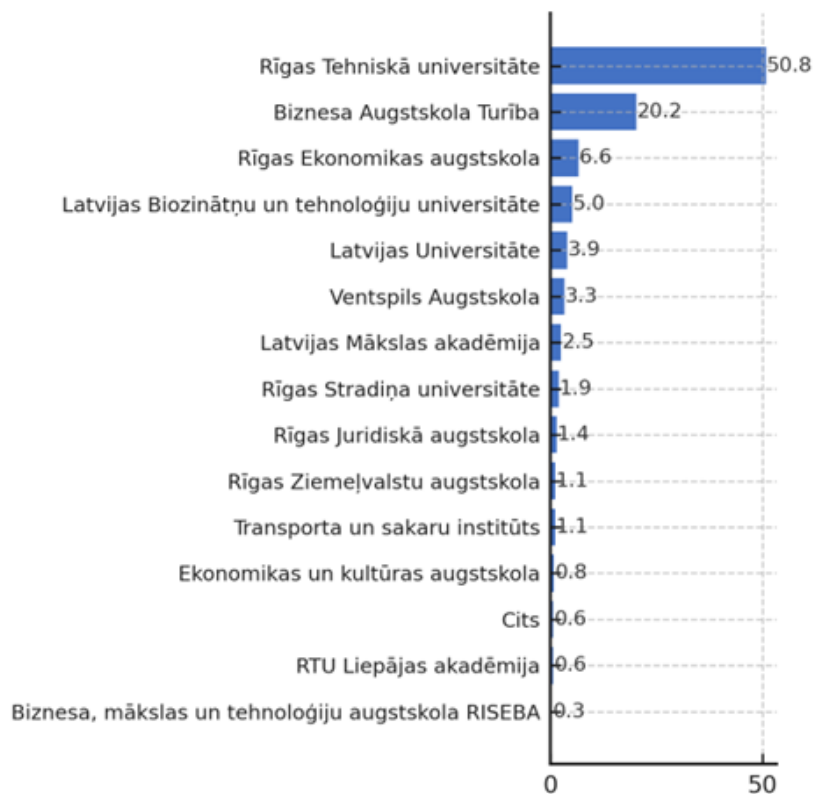
11.attēls Trešo valstu absolventi pēc izcelsmes valsts (%). Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

Mācību iestādes un studiju programmas:

Visaktīvāk aptaujā piedalījās TVS no Rīgas Tehniskās universitātes – tie veidoja 50,8% no visiem respondentiem. Savukārt 20,1% aptaujāto norādīja Biznesa augstskolu Turība kā savu mācību iestādi. 6,6% studēja Rīgas Ekonomikas augstskolā, bet aptuveni 5% – Latvijas Biozinātņu un tehnoloģiju universitātē. Latvijas Universitātē studēja 3,9%, Ventpils Augstskolā – 3,3%, savukārt Latvijas Mākslas akadēmijā – 2,5% aptaujāto studentu.

Rīgas Stradiņa universitātē mācījās aptuveni 2% respondentu. Lai gan RSU parasti tiek minēta kā viena no vadošajām augstskolām ārvalstu studentu piesaistē, jāņem vērā, ka šī

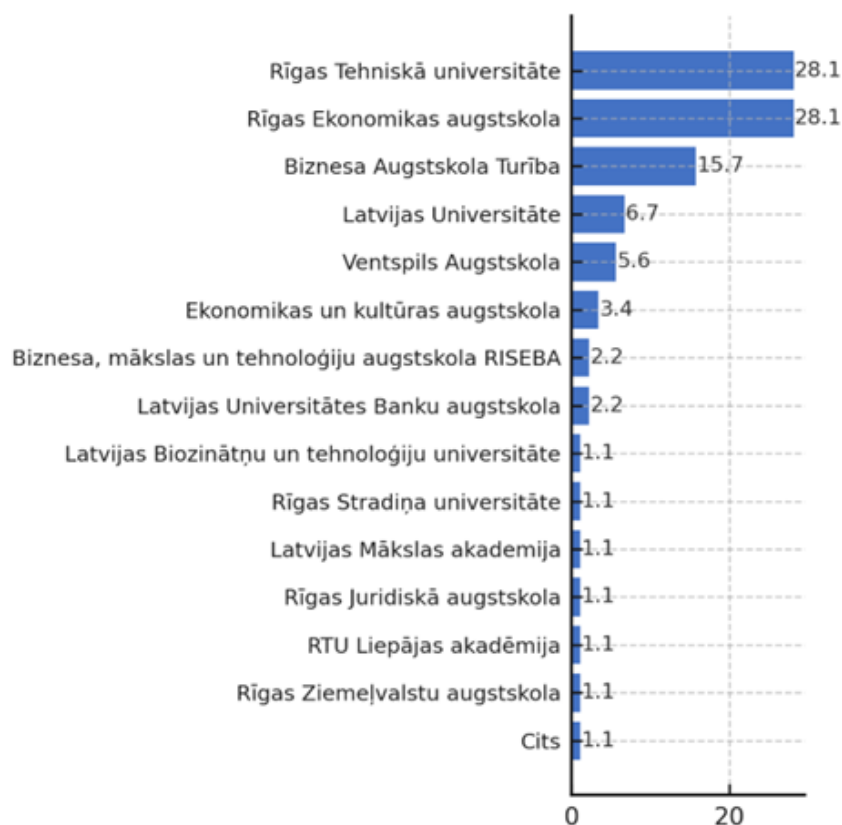
aptauja bija vērsta tieši uz trešo valstu studentiem. Saskaņā ar publiski pieejamo informāciju, aptuveni 90% ārvalstu studentu RSU ir no citām Eiropas Savienības valstīm un Eiropas Ekonomikas zonas valstīm²³, un tikai 10% – no valstīm ārpus ES, kas arī izskaidro salīdzinoši nelielo RSU studentu īpatsvaru mūsu izlasē.



12. attēls Mācību iestādes, kurās studē aptaujātie TVS (%). Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

Aptaujā piedalījušies trešo valstu absolventi visbiežāk bija pabeiguši studijas Rīgas Tehniskajā universitātē un Rīgas Ekonomikas augstskolā — katrā no šīm augstskolām bija absolvējuši 28,1% respondentu. Nākamā lielākā grupa bija Biznesa augstskolas Turība absolventi (15,7%). Latvijas Universitāti bija absolvējuši 6,7% aptaujāto, savukārt Ventspils Augstskolu - 5,6%. Mazāks respondentu skaits bija absolvējuši citas augstskolas, un katras īpatsvars svārstījās no 3,4% līdz 1,1%.

²³<https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/21.01.2024-latvija-septita-dala-studejoso-arzemnieki-pec-studijam-seit-paliek-vien-retais.a539769/>



13. attēls Mācību iestādes, kuras absolvēja TVA (%). Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

39% TVS, kuri piedalījās aptaujā, Latvijā izvēlējās studēt sociālās zinātnes, uzņēmējdarbību un tiesības. Inženierzinātnes, ražošanu, arhitektūru un būvniecību apguva 22,4%, savukārt dabaszinātnes, matemātiku un informācijas tehnoloģijas - 18,5%. Salīdzinoši neliels skaits studentu (1,4%) apguva medicīnas zinātnes un sociālo labklājību. Savukārt 18,8% respondentu studēja citās jomās.

No aptaujātajiem trešo valstu absolventiem lielākā daļa ieguva grādu sociālo zinātņu, uzņēmējdarbības un tiesību jomā (60,6%). Inženierzinātņu, ražošanas, arhitektūras un būvniecības programmās grādu ieguva 15,2% respondentu, bet dabaszinātņu, matemātikas un informācijas tehnoloģiju programmās – 10,1%. Starp absolventiem bija arī 2,0% ar grādu medicīnas zinātnēs un sociālajā labklājībā, savukārt 12,1% absolvēja kādu citu studiju programmu.

3. Tabula. Trešo valstu studentu un absolventu studiju programmas Latvijā (% no attiecīgas kategorijas)

	TVS	TVA
Sociālās zinātnes, uzņēmējdarbība un tiesības	38,9%	60,6%
Inženierzinātnes, ražošana, arhitektūra un būvniecība	22,4%	15,2%
Dabaszinātnes, matemātika un informācijas tehnoloģijas	18,5%	10,1%
Medicīnas zinātnes un sociālā labklājība	1,4%	2,0%
Cits	18,8%	12,1%

Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

TVS plānotais absolvēšanas gads: 14% plānoja absolvēt savu pašreizējo studiju programmu 2025.gadā, 29% - 2026.gadā, 29% - 2027.gadā, 23% - 28.gadā un 4% - 2029.gadā. Tātad vairākums aptaujāto TVS plānoja absolvēt tuvāko trīs gadu laikā.

TVA absolvēšanas gads: Lielākā daļa aptaujāto absolventu studijas Latvijā ir pabeiguši relatīvi nesen, tādējādi nodrošinot aktuālu skatījumu uz studiju procesu un pēcstudiju pieredzi. 24% absolvēja 2025. gadā, 25% – 2024. gadā, 21% – 2023. gadā, 7% – 2022. gadā, 6% – 2021. gadā, 6% - 2020.gadā un 12% absolvēja laika posmā no 2009.gadā līdz 2019.gadam.

Trešo valstu absolventu pašreizējais nodarbinātības statuss pēc studijām. Aptaujāto absolventu vidū nedaudz vairāk nekā puse (51,0%) pēc studiju beigšanas turpināja dzīvot Latvijā. Savukārt 18,6% absolventu ir atgriezušies savā izcelsmes valstī un aptuveni 30,4% absolventu pēc studijām ir pārcēlušies uz trešo valsti.

Tie aptaujātie absolventi, kuri pēc studijām atgriezušies savā izcelsmes valstī, visbiežāk strādāja pilnu slodzi (78,9%). Absolventi, kas palikuši dzīvot Latvijā: 52,0% strādāja pilnu slodzi, 14% - nepilnu slodzi. 12% turpināja studijas Latvijā. Savukārt to respondentu grupā, kas devusies uz citām valstīm, 67,7% strādāja pilnu slodzi un 9,7% turpināja studijas.

2.2. Motivācija studēt Latvijā, valsts izvēles kritēriji un integrācijas pieredze

Šajā apakšnodaļā analizēti trešo valstu studentu un absolventu motivācijas faktori, izvēloties studijas Latvijā, kā arī kritēriji, pēc kuriem viņi izvēlas valsti dzīvei pēc studiju pabeigšanas. Tiek raksturots, kā respondenti vērtē Latviju šo faktoru kontekstā, un apskatīta viņu studiju pieredze un sociālā integrācija. Tāpat šajā daļā apzinātas grūtības un izaicinājumi, ar kuriem respondenti saskārušies studiju laikā, kā arī viņu piederības sajūta Latvijas sabiedrībai.

Iemesli studiju izvēlei Latvijā

Iemesli, kurus norādīja trešo valstu studenti aizpildot aptauju un atbildot uz jautājumu, kādēļ izvēlējas studēt Latvijā, galvenokārt bija saistīti ar ekonomiskiem un akadēmiskiem apsvērumiem. Kā redzams 4. Tabulā, visbiežāk minētie faktori bija studiju maksas un dzīvošanas izmaksu pieejamība, kam sekoja izglītības kvalitāte. Būtisks motivējošs aspekts bija arī iespēja studēt Eiropas Savienības valstī, kas nodrošina gan starptautiski atzītu diplomu, gan piekļuvi Eiropas darba tirgum. Nozīmīga loma bija arī dzīves kvalitātes aspektiem – mājoklim, drošībai, pilsētas videi un atpūtas iespējām. Savukārt tādi iemesli kā stipendijas saņemšana vai tautiešu klātbūtne Latvijā tika minēti retāk.

4. Tabula. Galvenie iemesli, kādēļ trešo valstu studenti un absolventi izvēlas studēt Latvijā (% no attiecīgas kategorijas)

	TVP studenti	TVP absolventi
Pieejama studiju maksa	74,6%	60,8%
Pieejamas dzīvošanas izmaksas	69,6%	53,9%
Kvalitatīva izglītība	61,6%	52,9%
Svarīgi studēt Eiropas Savienības valstī	45,6%	51,0%
Augsta dzīves kvalitāte (mājoklis, drošība, vide, atpūta u.c.)	36,7%	21,6%

Iespēja strādāt studiju laikā	21,0%	16,7%
Viegli iestāties Latvijas augstskolā	19,1%	13,7%
Latvijā studē daudzi manas valsts studenti	8,6%	11,8%
Saņemta stipendija studijām Latvijā	7,5%	11,8%
Citi iemesli	6,6%	7,8%

Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

Līdzīgus secinājumus sniedz arī vairāki akadēmiskie pētījumi. Piemēram, Apsītes-Beriņas u.c. (2020) pētījumā²⁴ norādīts, ka nozīmīgākie ārvalstu studentu motivācijas faktori ir izmaksu līdzsvarotība, pieeja kvalitatīvai izglītībai angļu valodā un mācību pieejamība.

Kopumā abas respondentu grupas, gan trešo valstu studenti gan absolventi Latviju izvēlējās galvenokārt pieejamu izmaksu un izglītības kvalitātes dēļ. Nedaudz lielākai absolventu daļai tieši iespēja studēt Eiropas Savienības valstī bija galvenais faktors studiju izvēlei. Tautiešu klātbūtne un stipendiju iespējas arī spēlēja lielāku lomu.

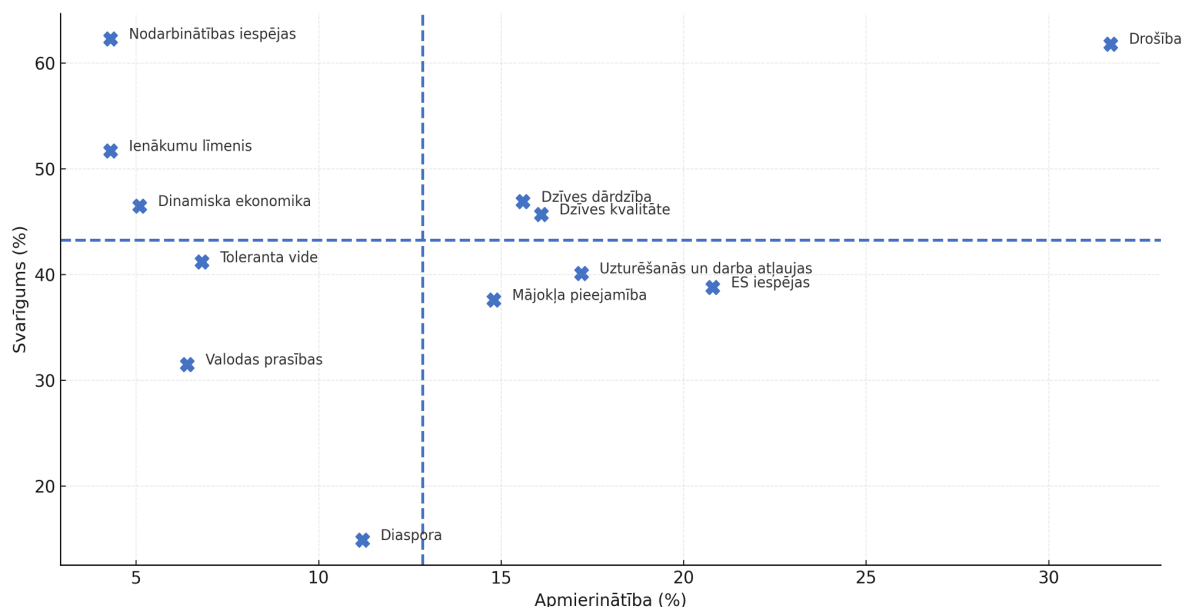
Trešo valstu studentu un absolventu valsts izvēles kritēriji un Latvijas vērtējums šo kritēriju kontekstā

Pildot aptauju, respondentiem tika uzdoti jautājumi par galvenajiem faktoriem un to svarīgumu, izvēloties valsti, kurā viņi vēlētos dzīvot. Tāpat tika lūgts novērtēt situāciju Latvijā šo pašu faktoru kontekstā. Analīzē izmantotas to respondentu atbildes, kas konkrēto aspektu atzīmēja kā "ļoti svarīgu" un "ļoti apmierināti".

Lai strukturēti attēlotu rezultātus un noteiktu politikas prioritātes, tika veikta svarīguma–apmierinātības (importance–satisfaction) analīze. IPA (Importance–Performance Analysis) jeb svarīguma–apmierinātības analīze ir metode, kas salīdzina faktoru nozīmīgumu respondentiem ar viņu apmierinātības līmeni attiecīgajās jomās. Šāda pieeja palīdz identificēt jomas, kurās Latvijai jāstiprina savs piedāvājums ārvalstu studentiem, kā arī saglabāt tās jomas, kurās tiek nodrošināta salīdzinoši laba pieredze.

Faktoru vērtības tika salīdzinātas, izmantojot vidējo atbildētāju līmeni abās dimensijās, kas attēlots ar punktotām līnijām. Šīs līnijas sadala datus četros kvadrantos, ļaujot noteikt, kuras jomas ir atbalstāmas un kurās nepieciešami uzlabojumi.

²⁴ Apsīte-Beriņa, E., Robate, L. D., Krišjāne, Z., & Burgmanis, Ģ. (2020). The Geography of International Students in Latvia's Higher Education: Prerogative or 'Second Chance'. In Society. Integration. Education: Proceedings of the International Scientific Conference, Vol VI, pp. 511-520.



14. attēls Dzīvesvietas izvēles faktoru svarīguma un apmierinātības salīdzinājums (IPA kvadrantu analīze), (%). Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

Dati liecina, ka trešo valstu studenti un absolventi, izvēloties valsti dzīvei, augstāko nozīmi piešķir ekonomiskajai un drošības videi. Ļoti svarīgi kritēriji ir:

- nodarbinātības iespējas,
- ienākumu līmenis un ekonomiskās izaugsmes perspektīvas,
- dzīves drošība.

Latvija ir spējusi nodrošināt augstu apmierinātību drošības jomā, tomēr ekonomiskie faktori, kas ir svarīgākie studentu motivācijā, tiek vērtēti būtiski zemāk. Īpaši izteikta ir plaisa starp gaidām un realitāti šādās jomās:

- darba iespējas (ļoti svarīgi 62%, bet ļoti apmierināti tikai ~4%),
- ienākumi (52% vs. 4%),
- dinamiska un augoša ekonomika (47% vs. 5%).

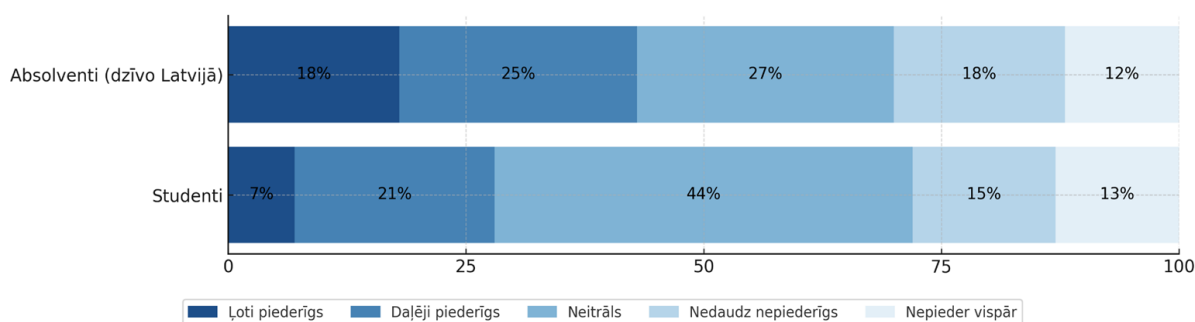
Tas signalizē par sistemātisku satraukumu par karjeras iespējām Latvijā pēc studiju pabeigšanas, kas potenciāli kavē jauniešu piesaisti un noturēšanu valstī.

Tāpat dati rāda, ka valodas prasības un tolerantas vides uztvere būtiski ietekmē pieņemšanas un integrācijas sajūtu, taču šajos rādītājos apmierinātība arī ir zema. Tas norāda uz papildu izaicinājumu sociālajā un kultūras iekļaušanā.

Trešo valstu studentu un absolventu sociālā integrācija un piederības sajūta Latvijā

Lai pilnvērtīgi izprastu trešo valstu studentu un absolventu pieredzi Latvijā, ir būtiski izvērtēt viņu piederības sajūtu un spēju orientēties ikdienas dzīvē Latvijā. Šie faktori veido pamatu veiksmīgai sociālajai integrācijai un ietekmē lēmumu turpināt dzīvi Latvijā pēc studijām.

Tālāk tiek analizēti dati, ko snieguši trešo valstu studenti un absolventi, kuri palikuši dzīvot Latvijā, viņu subjektīvie vērtējumi par piederības sajūtu Latvijas sabiedrībai un ikdienas dzīves komfortu, tostarp orientēšanos valsts sociālajā un praktiskajā vidē.



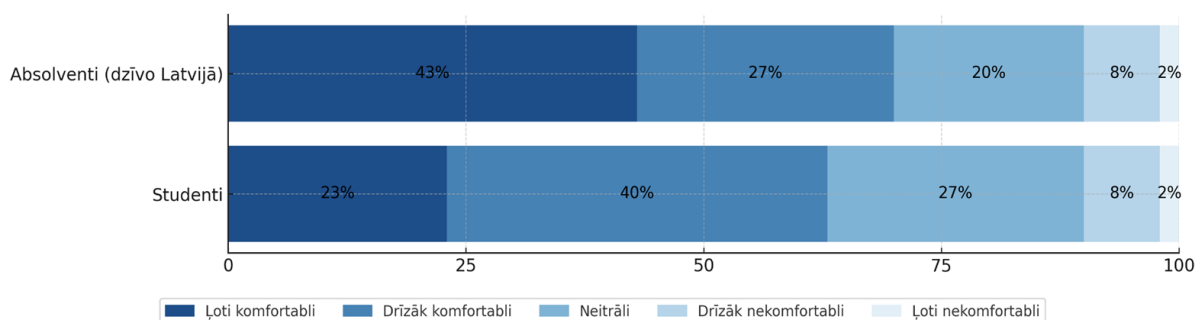
15. attēls. Piederības sajūta Latvijas sabiedrībai (%). Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

Iegūtie rezultāti atklāj izteiktu atšķirību starp esošajiem studentiem un absolventiem — ilgāks dzīves periods Latvijā ir saistīts ar augstāku piederības sajūtu un lielāku pašpārliecinātību ikdienas situācijās.

Tomēr kopumā dati norāda uz ierobežotu sociālo integrāciju un relatīvi zemu saikni ar Latvijas sabiedrību, īpaši studiju laikā, kas var ietekmēt ārvalstu studentu un absolventu noturēšanu Latvijā. Analizējot trešo valstu studentu un dzīvojošo Latvijā absolventu aptaujas rezultātus, redzams, ka piederības sajūta Latvijas sabiedrībai kopumā ir samērā zema (skat. 15.attēls). Tikai 28% studentu norādīja, ka jūtas piederīgi Latvijai (no tiem 7% ļoti piederīgi), savukārt lielākā daļa (44%) izvēlējās neitrālu vērtējumu. Gandrīz trešdaļa studentu (28%) jūtas atsvešināti vai nepiederīgi, kas var liecināt par ierobežotām iespējām veidot sociālos kontaktus, kā arī par valodas un kultūras barjeru ietekmi uz integrācijas procesiem.

Analizējot absolventu datus, konstatējams, ka piederības sajūta laika gaitā būtiski pieaug. 43% absolventu jūtas piederīgi Latvijas sabiedrībai (no tiem 18% - ļoti piederīgi), savukārt 27% saglabāja neitrālu attieksmi. Lai arī aptuveni 30% absolventu joprojām izjūta noteiktu atsvešinātību, kopējā tendence norāda, ka ilgāks dzīves periods Latvijā, iekļaušanās darba tirgū un sociālo kontaktu paplašināšanās pakāpeniski stiprina piederības sajūtu.

Vērtējot studentu un absolventu komfortu ikdienas dzīvē Latvijā, novērojama pozitīvāka dinamika (skat. 16. attēls). Lielākā daļa studentu (63%) jūtas komfortabli orientēties ikdienas vidē (no tiem 23% ļoti komfortabli). 27% saglabāja neitrālu nostāju, kas atspoguļo adaptācijas procesā esošos izaicinājumus, bet tikai 10% norādīja uz diskomfortu. Absolventu pieredze bija vēl pozitīvāka. 73% jūtas komfortabli (no tiem 43% ļoti komfortabli). 20% saglabāja neitrālu nostāju un 10% saskarās ar grūtībām.



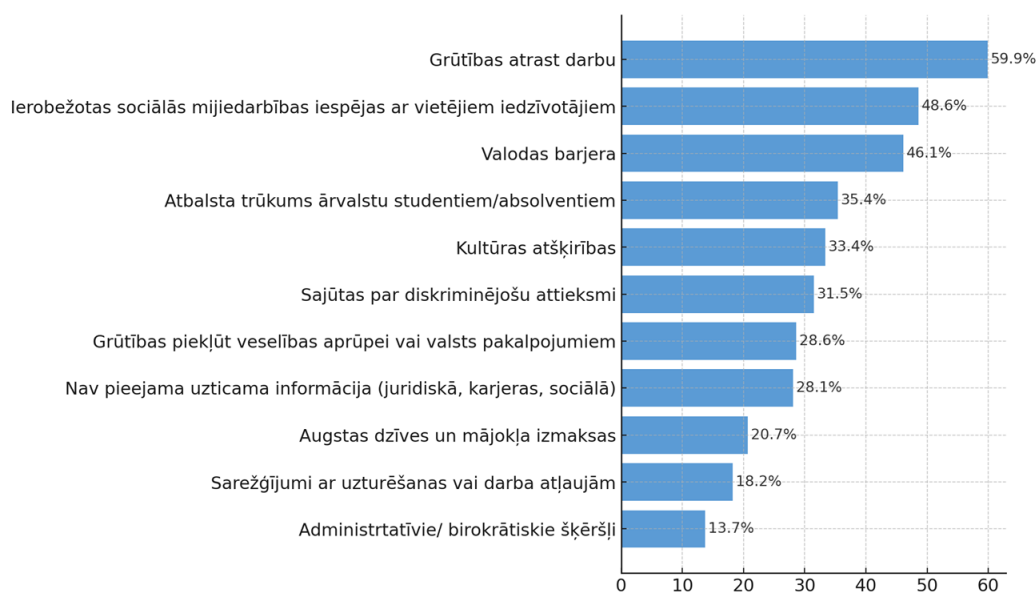
16. attēls. Komforts ikdienas dzīvē Latvijā (%). Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

Kopumā dati atklāj integrācijas divslāņaino raksturu: praktiskā un funkcionālā adaptācija Latvijā notiek salīdzinoši ātri un veiksmīgi, taču emocionālā un sociālā piederības sajūta veidojas lēnāk un bieži saglabājas ierobežota studentu statusa periodā. Lai veicinātu starptautisko studentu pilnvērtīgāku integrāciju un palielinātu to skaitu, kuri izvēlas palikt Latvijā pēc studijām, būtiski ir attīstīt mērķētus atbalsta mehānismus - paplašināt latviešu valodas apguves iespējas, stiprināt socializācijas un profesionālās iekļaušanās iniciatīvas, kā arī veicināt aktīvāku sadarbību starp augstskolām un darba devējiem. Šādu pasākumu īstenošana var sniegt būtisku ieguldījumu ārvalstu studentu piederības sajūtas stiprināšanā un veicināt augsti kvalificētu speciālistu noturēšanu Latvijā.

Tālākajā uzmanība tiek pievērsta grūtībām, ar kurām trešo valstu studenti un absolventi ir saskārušies studiju laikā.

Studiju laika grūtības un integrācijas izaicinājumi

Trešo valstu studenti, kuri šobrīd studē Latvijas augstskolās, identificējuši vairākus izaicinājumus, ar kuriem viņi saskaras studiju un ikdienas dzīvē (skat. 17. attēlu).



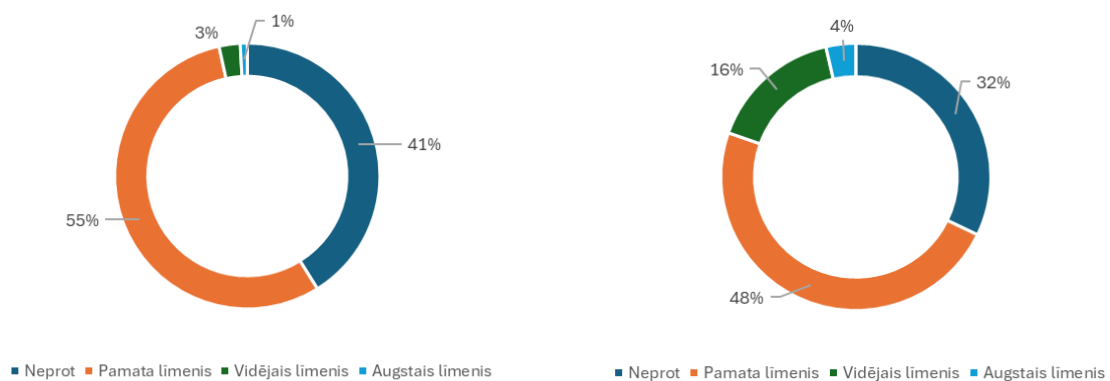
17.attēls. Grūtības, ar kurām saskaras trešo valstu studenti Latvijā studiju laikā, (%)

Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

Visbiežāk minētā problēma ir grūtības atrast darbu – to atzīmējuši 59,9% respondentu. Tas norāda uz ierobežotām iespējām iekļauties Latvijas darba tirgū studiju laikā, kas savukārt ietekmē arī studentu ekonomisko drošību un motivāciju palikt Latvijā pēc studijām. Otra biežāk minētā problēma ir ierobežotas sociālās mijiedarbības iespējas²⁵ ar vietējiem iedzīvotājiem (48,6%) un valodas barjera (46,1%). Šie rezultāti liecina, ka studentu integrācija vietējā sabiedrībā joprojām ir izaicinājums, īpaši tiem, kuriem trūkst latviešu valodas zināšanu vai iespēju praktizēt to ikdienā.

Lielākā daļa respondentu nepārzina latviešu valodu vai pārzina to tikai pamata līmenī. 41% no aptaujātajiem studentiem norādīja, ka neprot latviešu valodu, savukārt 55% novērtēja savas zināšanas kā pamata līmenī. 3% aptaujāto uzskatīja, ka pārvalda latviešu valodu vidējā līmenī, un tikai 1% norādīja, ka viņu latviešu valodas prasmes ir augstā līmenī.

Aptaujājot absolventus, kuri palikuši dzīvot Latvijā, 32% norādīja, ka neprot latviešu valodu, 48% novērtēja savas zināšanas kā pamata līmenī, 16% pārzina valodu vidējā līmenī, savukārt 4% uzskatīja, ka pārvalda latviešu valodu augstā līmenī. Salīdzinot ar studentiem, absolventu vidū vērojams neliels uzlabojums valodas prasmju līmenī. Absolventu īpatsvars, kuri sasnieguši vidējo vai augstāko prasmes līmeni (kopā 20%), ir būtiski lielāks nekā studentu vidū (4%).



18. attēls. Trešo valstu studentu latviešu valodas prasmes pa zināšanu līmeņiem (%). Avots: autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

19. attēls. Trešo valstu absolventu latviešu valodas prasmes pa zināšanu līmeņiem (%). Avots: autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

Tas norāda, ka ilgāka uzturēšanās Latvijā un studiju pieredze veicina valodas prasmju uzlabošanu, tomēr valodas apguves progress joprojām ir ierobežots. Šo situāciju var ietekmēt vairāki faktori - ierobežota saskarsme ar vietējiem iedzīvotājiem, ierobežota

²⁵ 52,7% no aptaujāto studentu un 40,2% no aptaujāto absolventu, atskatoties uz savu pieredzi atzina, ka nekad, vai ļoti reti (mazāk nekā reizi mēnesī) komunicēja ar vietējiem studentiem.

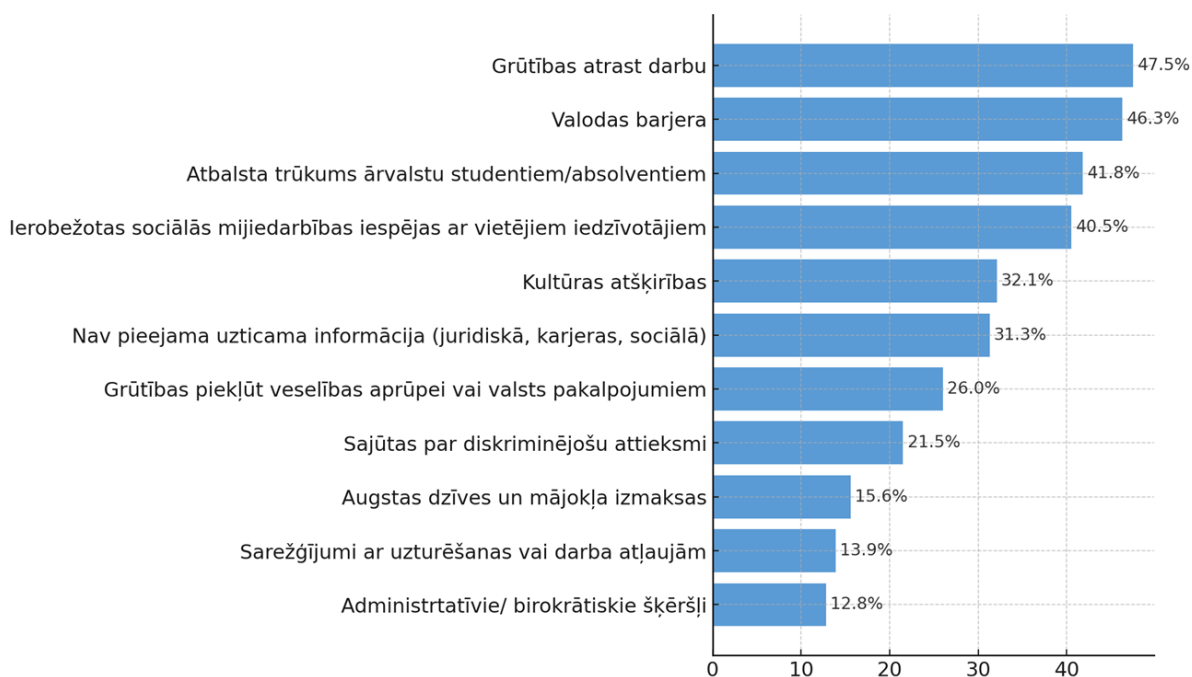
nepieciešamība izmantot latviešu valodu studiju vai darba vidē, kā arī nepietiekama motivācija un atbalsta mehānismi valodas apguvei. Kopumā šie dati atklāj, ka latviešu valodas prasmes ir viens no būtiskākajiem integrācijas izaicinājumiem trešo valstu studentiem un absolventiem. Lai uzlabotu situāciju, būtu nepieciešams stiprināt valodas mācīšanās iespējas un praktiskas valodas lietošanas vidi, īpaši ārpus akadēmiskā konteksta.

Turpinot apskatīt grūtības ar kurām respondenti saskarās studiju laikā (skat. 17.attēls), aptuveni 35,4% studentu norādīja uz atbalsta trūkumu ārvalstu studentiem un absolventiem, savukārt 33,4% – uz kultūras atšķirībām, kas var radīt adaptācijas grūtības gan mācību vidē, gan ārpus tās. Sajūtas par diskriminējošo attieksmi kā problēmu minējuši 31,5% aptaujāto, kas norāda uz nepieciešamību stiprināt iekļaujošu un atbalstošu vidi augstākās izglītības iestādēs un sabiedrībā kopumā. Starp biežāk minētajām grūtībām ir arī piekļuve veselības aprūpei un valsts pakalpojumiem (28,6%), kā arī uzticamas informācijas trūkums par juridiskiem, karjeras un sociāliem jautājumiem (28,1%). Tas atklāj, ka trešo valstu studentiem bieži pietrūkst pietiekamas un kvalitatīvas informācijas par praktiskiem dzīves aspektiem Latvijā.

Salīdzinoši mazāks, taču joprojām būtisks respondentu īpatsvars norādīja uz augstām dzīves un mājokļa izmaksām (20,7%), sarežģījumiem ar uzturēšanās vai darba atļaujām (18,2%) un administratīvajiem/birokrātiskajiem šķēršļiem (13,7%). Tas norāda, ka birokrātiskie un finansiālie faktori turpina ietekmēt ārvalstu studentu pieredzi, īpaši tiem, kuri plāno ilgtermiņa uzturēšanos Latvijā.

Kopumā šie rezultāti liecina, ka pastāv vairāki strukturāli un sociāli faktori, kas var apgrūtināt trešo valstu studentu pilnvērtīgu integrāciju. Uzlabojot informācijas pieejamību, stiprinot atbalsta mehānismus un paplašinot nodarbinātības iespējas, būtu iespējams ievērojami veicināt šo studentu studiju un dzīves apmierinātību Latvijā.

Aptaujas dati parāda (skat. 20. attēls), ka trešo valstu absolventu pieredze lielā mērā atbilst tam, ko norādīja arī esošie studenti. Līdzīgi kā studentiem, arī absolventiem visbiežāk sastopamais izaicinājums bija grūtības atrast darbu (47,5%). Būtiska bija ar valodas barjera (46,3%). Tāpat aktuāls bija atbalsta trūkums ārvalstu studentiem (41,8%) un ierobežotas sociālās mijiedarbības iespējas ar vietējiem iedzīvotājiem (40,5%), kas norāda uz ilgstošām sistēmiskām izaicinājumu tendencēm.



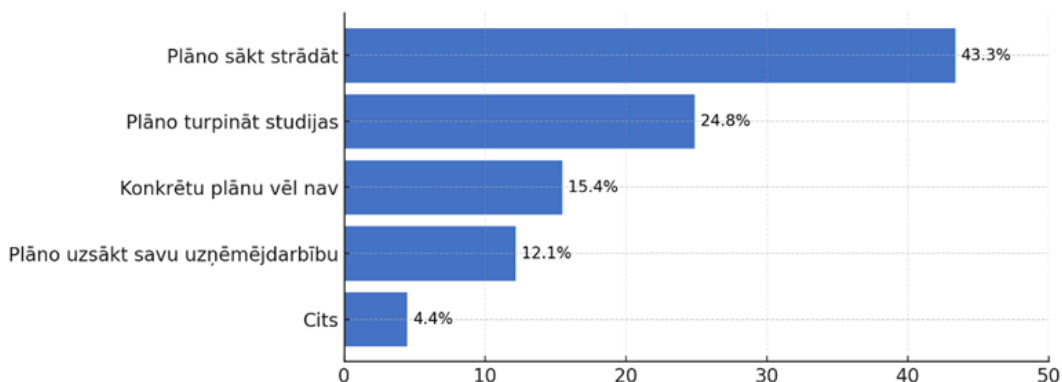
20.attēls. Grūtības, ar kurām saskarās trešo valstu absolventi studiju laikā, (%). Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

2.3. Pēcstudiju nodarbinātības perspektīvas un migrācijas izvēles faktori

Šajā apakšnodaļā tiek analizēti trešo valstu studentu plāni pēc absolvēšanas un viņu migrācijas nodomi. Tāpat apskatīti galvenie iemesli, kādēļ trešo valstu absolventi izvēlējušies palikt Latvijā, kā arī faktori, kas veicina lēmumu doties prom uz citām valstīm.

Studentu nākotnes plāni

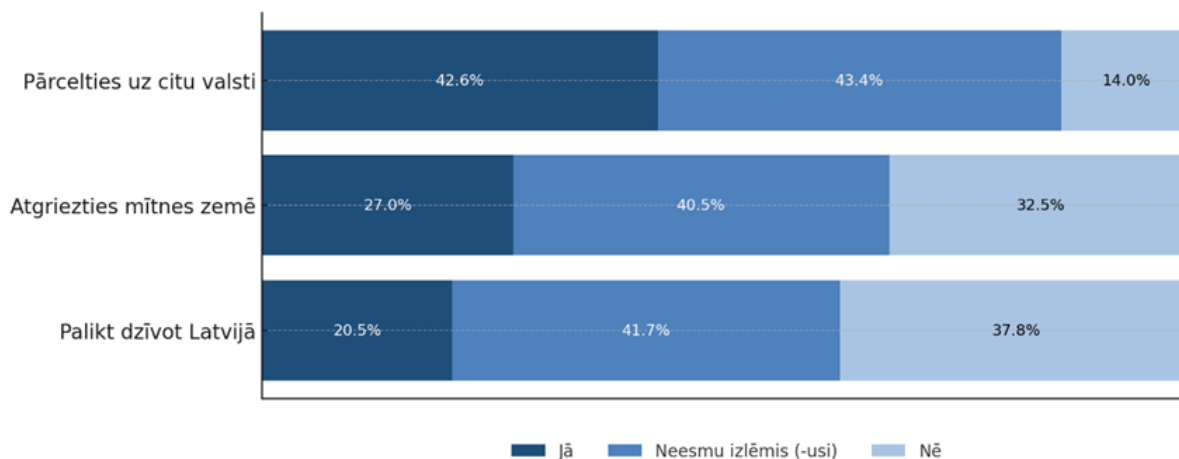
Aptaujas dati liecina, ka lielākā daļa studentu (43,3%) pēc absolvēšanas plāno sākt strādāt, kas norāda uz augstu orientāciju uz darba tirgu. Aptuveni 24,8% plāno turpināt studijas, savukārt 12,1% vēlas uzsākt savu uzņēmējdarbību. 15,4% studentu vēl nav pieņēmuši lēmumu par saviem nākotnes plāniem, un 4,4 % norāda citus variantus.



21. attēls. Studentu plāni pēc absolvēšanas (%). Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

Kopumā šie rezultāti parāda, ka trešo valstu studenti Latvijā galvenokārt fokusējas uz nodarbinātību un praktisku karjeras attīstību, taču saglabājas arī interese par izglītības turpināšanu un uzņēmējdarbības uzsākšanu.

Tālāk apskatīsim studentu migrācijas plānus.



22.attēls. Studentu migrācijas plāni pēc absolvēšanas (%). Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

Aptaujas dati parāda, ka trešo valstu studentu nākotnes plāni pēc studiju pabeigšanas Latvijā ir daudzveidīgi, tomēr lielākā daļa dalībnieku neplāno palikt Latvijā ilgtermiņā (skat. 22. attēls). 42,6% studentu norādījuši, ka plāno pārcelties uz citu valsti, kas nav ne Latvija, ne viņu mītnes zeme. Šis rezultāts atklāj, ka daudzi studenti Latviju varētu uztvert kā pārejas posmu uz citām Eiropas valstīm, kur, iespējams, ir plašākas nodarbinātības un uzturēšanās iespējas. 27,0% studentu plāno atgriezties savā mītnes zemē, savukārt 20,5% norāda, ka vēlas palikt un dzīvot Latvijā pēc studiju beigšanas. Šis rādītājs liecina, ka, lai gan daļa absolventu redz Latviju kā iespējamo ilgtermiņa dzīvesvietu, kopumā studentu piesaiste vietējam darba tirgum joprojām ir ierobežota. Nozīmīga daļa – 40,5% līdz 43,4% dažādās kategorijās – vēl nav izlēmuši par saviem turpmākajiem plāniem, kas var būt saistīts ar nenoteiktību darba iespējās, uzturēšanās nosacījumos un integrācijas perspektīvās.

Tālāk apskatīsim galvenos iemeslus, kas nosaka trešo valstu absolventu izvēli palikt Latvijā vai pārcelties uz citām valstīm pēc studiju pabeigšanas.

Palikšanas Latvijā faktori un aizbraukšanas iemesli

Lai izprastu galvenos iemeslus, kas ietekmē absolventu lēmumu palikt Latvijā pēc studiju beigšanas, respondentiem tika lūgts novērtēt dažādus potenciālos faktorus, piešķirot tiem rangs no 1 līdz 7 (kur 1 nozīmē "vissvarīgākais faktors" un 7 – "vismazāk svarīgais"). Šāda pieeja ļauj noteikt ne tikai populārākos iemeslus, bet arī to relatīvo nozīmīgumu. Iegūtie rezultāti tika analizēti, aprēķinot katra faktora vidējo rangs (M), kur zemāks vērtējums norāda uz lielāku nozīmi lēmuma pieņemšanā. Papildus tika aprēķināta arī standartnovirze (SD), kas atspoguļo atbilžu variāciju un norāda, cik vienoti vai atšķirīgi respondenti vērtējuši konkrēto

faktoru. Šo pieeju bieži izmanto socioloģiskos pētījumos, kas balstīti uz vērtējuma un izvēles preferenču analīzi (Saris & Gallhofer, 2014)²⁶.

Tabula zemāk parāda, kā respondenti novērtējuši dažādu faktoru nozīmīgumu. Vidējo rangu salīdzinājums ļauj noteikt, kuri iemesli bijuši visbūtiskākie.

5. Tabula. Galvenie iemesli, kādēļ trešo valstu absolventi palikuši Latvijā

Iemesls	Vidējais (M)	Standartnovirze (SD)	Svarīguma secība (1 = vissvarīgākais)
Darba piedāvājums	2,69	1,59	1
Iespēja turpināt studijas	3,42	2,07	2
Draugi un kopiena	3,50	1,34	3
Patika pret valsti un kultūru	3,71	1,51	4
Biznesa iespējas	4,15	1,63	5
Attiecības / mīlestība	4,17	1,98	6
Citi iemesli	6,35	1,74	7

Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

Aptaujas rezultāti liecina, ka darba piedāvājums bija vissvarīgākais faktors absolventu lēmumā palikt Latvijā (M = 2,69; SD = 1,59). Šis rezultāts atbilst cilvēkkapitāla teorijai (Becker, 1993)²⁷, kas uzsver, ka indivīdi mēdz pieņemt lēmumus par dzīvesvietu, pamatojoties uz iespējām gūt labumu no iegūtās izglītības un profesionālajām prasmēm. Tātad, darba iespējas Latvijā kalpo kā galvenais stimuls, kas veicina jauno speciālistu palikšanu valstī. Relatīvi zemā SD norāda, ka lielākā daļa aptaujāto šo faktoru vērtē līdzīgi un konsekventi.

Otrs nozīmīgākais faktors bija iespēja turpināt studijas (M = 3,42; SD = 2,07). Tas saskan ar pētījumiem par izglītības un mobilitātes savstarpējo saistību (King & Raghuram, 2013)²⁸, norādot, ka daļa absolventu Latvijā saskata pietiekamas akadēmiskās un profesionālās izaugsmes iespējas, piemēram, maģistra vai doktora studiju līmenī. Vienlaikus augstā SD vērtība atklāj lielas atšķirības starp respondentiem — daļai šis faktors bija izšķirošs, bet citi to uzskatīja par mazsvarīgu.

Vidēji nozīmīgi faktori bija draugi un kopiena (M = 3,50; SD = 1,34) un patika pret valsti un kultūru (M = 3,71; SD = 1,51). Šie rezultāti atbilst sociālo saišu teorijai (Granovetter, 1973), kas uzsver, ka personiskie tīkli un emocionālā piederība var ietekmēt indivīda izvēli par dzīvesvietu. Tomēr šajā pētījumā šiem faktoriem bija papildinoša, nevis noteicoša loma.

Biznesa iespējas (M = 4,15; SD = 1,63) un partnerattiecības/mīlestība (M = 4,17; SD = 1,98) tika vērtētas kā mazāk nozīmīgas. Lai arī šie faktori acīmredzami ir spilgti nozīmīgi atsevišķiem indivīdiem, kopējā tendencē to ietekme uz lēmumu palikt Latvijā ir mērena. Attiecību faktors īpaši izceļas ar augstu SD, kas norāda uz polarizētām atbildēm: daļai respondentiem partnerattiecības bijušas ļoti nozīmīgas, bet citi tās nav minējuši vispār.

²⁶ Saris, W. E., & Gallhofer, I. N. (2014). *Design, Evaluation, and Analysis of Questionnaires for Survey Research* (2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

²⁷ Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago, IL: University of Chicago Press.

²⁸ King, R., & Raghuram, P. (2013). International student migration: Mapping the field and new research agendas. *Population, Space and Place*, 19(2), 127-137

Visbeidzot, citi iemesli ($M = 6,35$; $SD = 1,74$) tika minēti reti, kas apliecina, ka lielākā daļa motivācijas aspektu ir ietverta iepriekš noteiktajās kategorijās.

Apkopojot analīzes rezultātus, var secināt, ka Latvijas augstskolu absolventi visbiežāk paliek valstī, ja pastāv pievilcīgas darba iespējas un turpmākas izglītības iespējas. Sociālie un emocionālie faktori, piemēram, draugi, kopiena un kultūras vide, ir nozīmīgi, taču sekundāri. Šī tendence saskan ar teorētisko skatījumu, ka cilvēkkapitāls un darba tirgus faktori ir noteicošie elementi migrācijas lēmumu pieņemšanā, savukārt sociālie un kultūras aspekti kalpo kā papildinoši motīvi indivīdu noturēšanai valstī.

Tālāk apskatīsim galvenos iemeslus, kādēļ trešo valstu absolventi nav palikuši Latvijā.

6. Tabula. Galvenie iemesli, kādēļ trešo valstu absolventi nav palikuši Latvijā

Iemesls	Vidējais (M)	Standartnovirze (SD)	Svarīguma secība (1 = vissvarīgākais)
Labākas darba iespējas citur	2,22	1,35	1
Neizdevās atrast darbu Latvijā	3,62	2,26	2
Ģimenes apstākļi	4,06	2,00	3
Latvija ir pārāk maza manām ambīcijām	4,12	2,07	4
Nejūtos Latvijā gaidīts / pieņemts	5,26	1,43	5
Labākas biznesa iespējas ārzemēs	5,28	2,57	6
Partnerattiecības/ mīlestība	6,74	2,04	7
Grūtības ar vīzu vai darba atļauju	6,76	1,58	8
Nebija piemērotu iespēju turpināt izglītību	7,14	2,63	9
Citi iemesli	9,82	1,26	10

Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

Piezīme: 1 nozīmē "vissvarīgākais faktors" un 10 – "vismazāk svarīgais".

Aptaujas rezultāti rāda, ka abi svarīgākie faktori ir saistīti ar darba iespējām. Labākas darba iespējas ārzemēs ir ieguvušas zemāko vidējo rangu ($M = 2,22$) un arī vienu no zemākajām standartnovirzēm ($SD = 1,35$). Tas nozīmē, ka ne tikai lielākā daļa absolventu šo faktoru uzskatīja par vissvarīgāko, bet arī respondentu domas šeit bija ļoti vienprātīgas. Šis rezultāts saskan ar citu ES valstu tendencēm – trešo valstu absolventi pēc studijām bieži dodas uz valstīm ar lielāku darba tirgu, augstāku atalgojumu un lielākām profesionālās izaugsmes iespējām. Otrais nozīmīgākais faktors ir nespēja atrast darbu Latvijā ($M = 3,62$). Šim faktoram ir krietni lielāka standartnovirze ($SD = 2,26$), kas nozīmē, ka atbildes bija nevienmērīgas – daļa absolventu šo faktoru uzskatīja par ļoti svarīgu, bet citi – gandrīz nebūtisku. Tas norāda uz atšķirīgām pieredzēm Latvijas darba tirgū. Iespējams, darba pieejamība atšķiras atkarībā no nozares, latviešu valodas prasmes līmeņa vai darba devēju priekšstatiem par starptautiskajiem studentiem. Ģimenes apstākļi ($M = 4,06$; $SD = 2,00$) bieži minēti kā praktisks, bet ne izšķirošs iemesls. Vidēji tie ieņem viduspozīciju, un standartnovirze rāda, ka individuālās situācijas būtiski atšķiras – daži respondenti atgriežas ģimenes dēļ, citiem šis faktors nav nozīmīgs. Ceturtajā vietā ierindojies faktors, ka Latvija ir pārāk maza respondentu ambīcijām ($M = 4,12$; $SD = 2,07$). Vidējais rangs norāda uz mērenu nozīmību, bet standartnovirze – ka viedokļi ir dažādi. Daļa respondentu meklē dinamiskāku, starptautiskāku darba vidi, ko mazāks darba tirgus nespēj nodrošināt. Tas var būt saistīts ar ierobežotām

karjeras iespējām specializētās jomās, piemēram, augsto tehnoloģiju, medicīnas vai inženierzinātņu sektorā.

Svarīgs sociālais faktors ir tas, ka daļa absolventu Latvijā nav jutušies gaidīti ($M = 5,26$; $SD = 1,43$). Zema SD norāda, ka lielā mērā pastāv vienprātība. Šeit var būt loma valodas barjerai, integrācijas izaicinājumiem vai starpkultūru komunikācijas grūtībām. Tas liecina, ka, lai gan Latvija tiek uztverta kā laba studiju vide, emocionālā un sociālā piederība ne vienmēr nostiprinās pēc studijām.

Tādi faktori kā papildu izglītības iespēju trūkums, biznesa iespējas ārzemēs, grūtības ar vīzu vai darba atļaujām un partnerattiecības ārzemēs parasti saņēma augstākus vidējos rangus (zemāku nozīmīgumu). Turklāt vairākiem no tiem ir ļoti augstas standartnovirzes, piemēram, nav piemērotu tālākizglītības iespēju ($SD = 2,63$), kas liecina, ka šo iemeslu nozīmība ļoti atkarīga no individuālās situācijas un nav universāla.

Kopumā šie dati liecina, ka galvenie iemesli nepalikot pastāvīgai dzīvei Latvijā ir ekonomiski un strukturāli, kamēr sociālie un emocionālie faktori (piemēram, nepiederības sajūta vai ģimenes apstākļi) spēlē mazāku, bet joprojām nozīmīgu lomu.

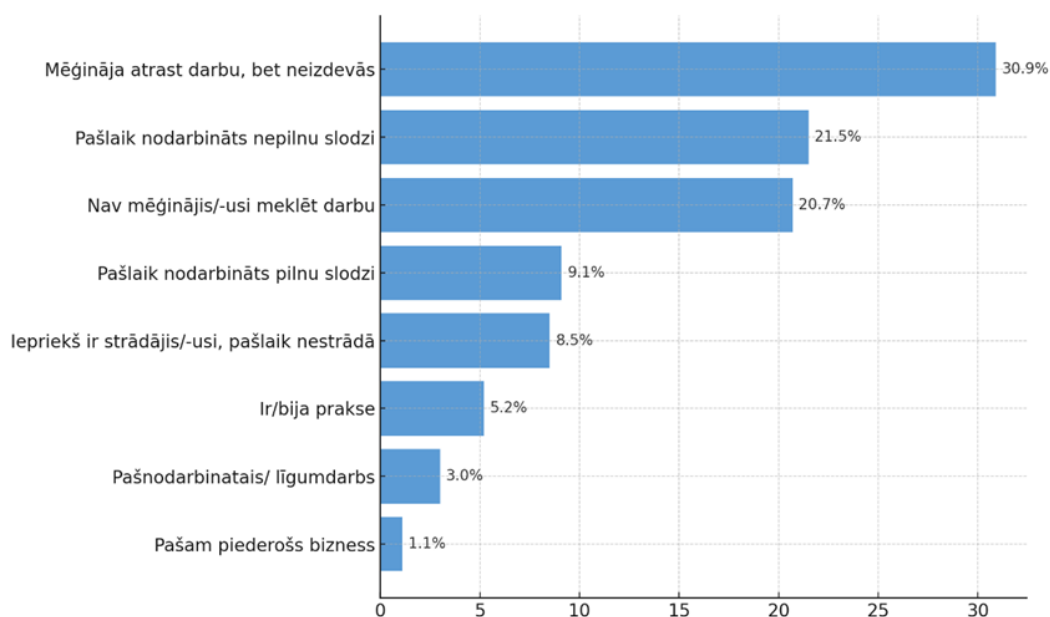
Aptaujas dati parāda, ka no tiem absolventiem, kuri nepalika Latvijā, 26% vispār neizskatīja šādu iespēju, savukārt 74% to izskatīja, taču iecere nerealizējās. Aptuveni puse no aizbraukušajiem absolventiem pieļauj iespēju nākotnē apsvērt atgriešanos Latvijā.

2.4. Trešo valstu studentu un absolventu nodarbinātība un darba tirgus pieredze Latvijā studiju laikā

Šajā apakšnodaļā īpaša uzmanība tiek pievērsta studentu un absolventu nodarbinātībai Latvijā studiju laikā. Tiek analizētas nodarbinātības jomas, galvenās grūtības darba meklēšanā vai darba vietā, kā arī galvenie kanāli, caur kuriem trešo valstu studenti un absolventi atrada darbu Latvijā.

Nodarbinātība Latvijā studiju laikā

Kā redzams 23. attēlā, lielākā daļa trešo valstu studentu Latvijā saskaras ar grūtībām iekļauties darba tirgū. 30,9% studentu norādījuši, ka bija mēģinājuši atrast darbu, taču nav guvuši panākumus, kas norāda uz ierobežotām nodarbinātības iespējām studiju laikā.



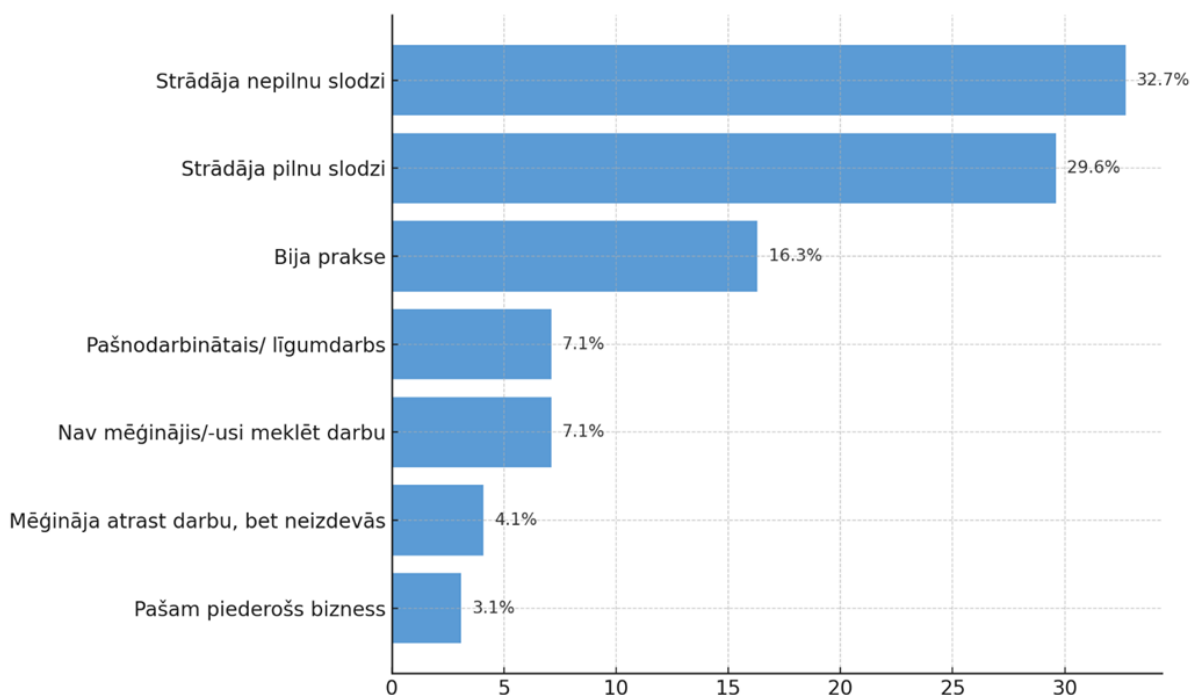
23.attēls. Trešo valstu studentu nodarbinātība Latvijā (%). Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

Aptuveni piektdaļa studentu (21,5%) bija nodarbināti nepilnu slodzi, savukārt 9,1% – pilnu slodzi, kas liecina, ka daļai ārvalstu studentu izdodas atrast darbu, taču šīs iespējas joprojām ir ierobežotas. 20,7% respondentu atzinuši, ka nemaz nav mēģinājuši meklēt darbu, kas var būt saistīts ar studiju noslodzi, nepietiekamām valodas zināšanām vai uzturēšanās atļauju nosacījumiem.

Savukārt 8,5% studentu norādījuši, ka ir strādājuši iepriekš, bet šobrīd nestrādā, kas var atspoguļot īslaicīgu nodarbinātību vai darba tirgus nepastāvīgumu ārvalstu studentu vidū. 5,2% aptaujāto bija ieguvuši prakses pieredzi, savukārt 3% strādā kā pašnodarbinātie un 1,1% – vada savu biznesu.

Aptaujātajiem absolventiem tika uzdots jautājums, vai viņi studiju laikā Latvijā bija nodarbināti vismaz četras nedēļas, un atbildes bija jābalsta uz pēdējo nodarbinātības pieredzi šajā periodā. Kā redzams 24. attēlā, trešo valstu absolventu aptaujas rezultāti liecina, ka 32,7% bija strādājuši nepilnu slodzi, bet 29,6% – pilnu slodzi. Turklāt 16,3% absolventu bija veikuši praksi, savukārt 7,1% bija strādājuši kā pašnodarbinātie vai līgumdarba veicēji. Tas norāda uz salīdzinoši augstu nodarbinātības līmeni studiju laikā, liecinot, ka daļai ārvalstu studentu izdodas apvienot studijas ar darbu, iespējams, pateicoties darba iespējām angļu valodā vai starptautiskos uzņēmumos.

4,1% absolventu norādīja, ka mēģinājuši atrast darbu, bet nav guvuši panākumus, savukārt 7,1% nebija mēģinājuši meklēt darbu. 3,1% aptaujāto bija vadījuši savu biznesu, kas, lai gan neliels īpatsvars, tomēr norāda uz uzņēmējdarbības interesi starptautisko studentu vidū.



24.attēls. Trešo valstu Latvijas universitāšu absolventu nodarbinātība Latvijā studiju laikā (%). Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

Salīdzinot šos datus ar trešo valstu studentu aptaujas rezultātiem, redzams, ka absolventu vidū nodarbinātības līmenis bija būtiski augstāks. Šo atšķirību var skaidrot ar vairākiem faktoriem. Pirmkārt, absolventi sniedza atbildes par savu pēdējo darba pieredzi studiju laikā, savukārt studenti sniedza informāciju par savu aktuālo nodarbinātības situāciju. Otrkārt, absolventiem retrospektīvi bija pieejams ilgāks laika periods, lai atrastu darbu vai prakses vietu studiju gaitā.

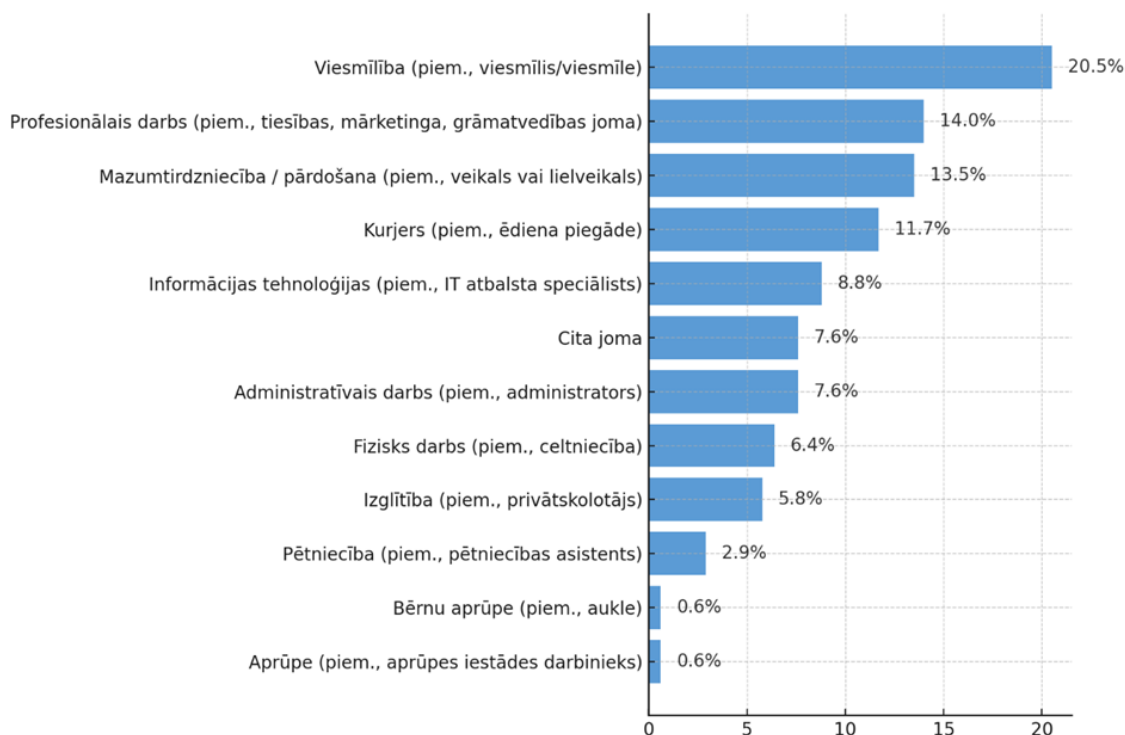
Daļa aptaujāto studentu ir pirmo kursu studējošie, kuri pielāgojas jaunajai videi un nereti nav sākuši aktīvi meklēt darbu. Līdz ar to var pieņemt, ka nodarbinātības iespējas pieaug, tuvojoties studiju beigām, jo studenti kļūst pieredzējušāki, labāk pārzina vietējo darba tirgu un uzlabo valodas prasmes.

Nodarbinātības jomas

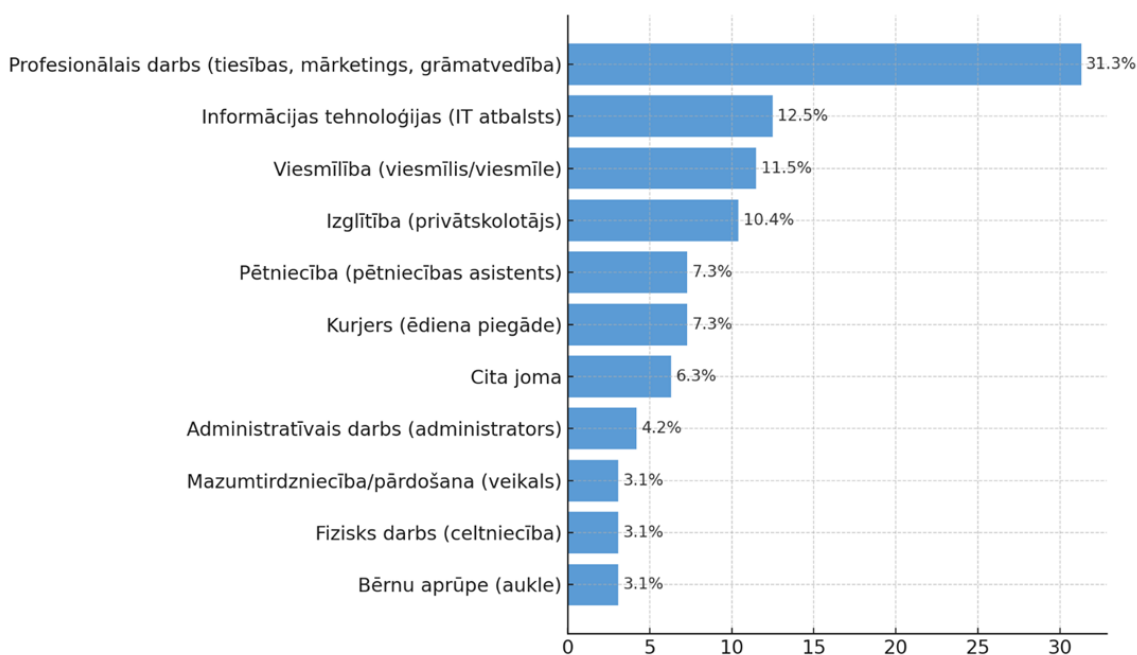
Kā redzams 25. attēlā, trešo valstu studenti Latvijā strādāja dažādās nozarēs, tomēr lielākā daļa studiju laikā bija nodarbināti mazāk kvalificētos darbos. Aptaujas rezultāti rāda, ka vislielākā daļa aptaujāto studentu (20,5%) bija nodarbināti viesmīlības nozarē, tostarp restorānos, kafejnīcās un ēdināšanas uzņēmumos. Šī tendence atspoguļo studentiem pieejamo darba iespēju raksturu un to, ka šajā sektorā bieži iespējams strādāt nepilnu slodzi.

Mazumtirdzniecībā bija nodarbināti 13,5% studentu, savukārt kurjeru pakalpojumos – 11,7%. 14,0% respondentu strādāja profesionālajās jomās, kas atbilst augstākās izglītības kvalifikācijai, un neliela daļa – pētniecībā vai izglītībā (2,9%). Tas norāda, ka studiju laikā ārvalstu studentiem biežāk pieejami sākuma līmeņa darbi, kamēr iespējas strādāt savā kvalifikācijas jomā ir samērā ierobežotas.

Būvniecības un citu fiziskā darba amatu īpatsvars veidoja 6,4%. Izglītībā bija nodarbināti 5,8% studentu, pārsvarā strādājot kā privātskolotāji vai valodu pasniedzēji. Bērnu aprūpē un sociālās aprūpes jomā kopumā bija nodarbināti 1,2% studentu, kas norāda uz salīdzinoši nelielu šī sektora pārstāvniecību.



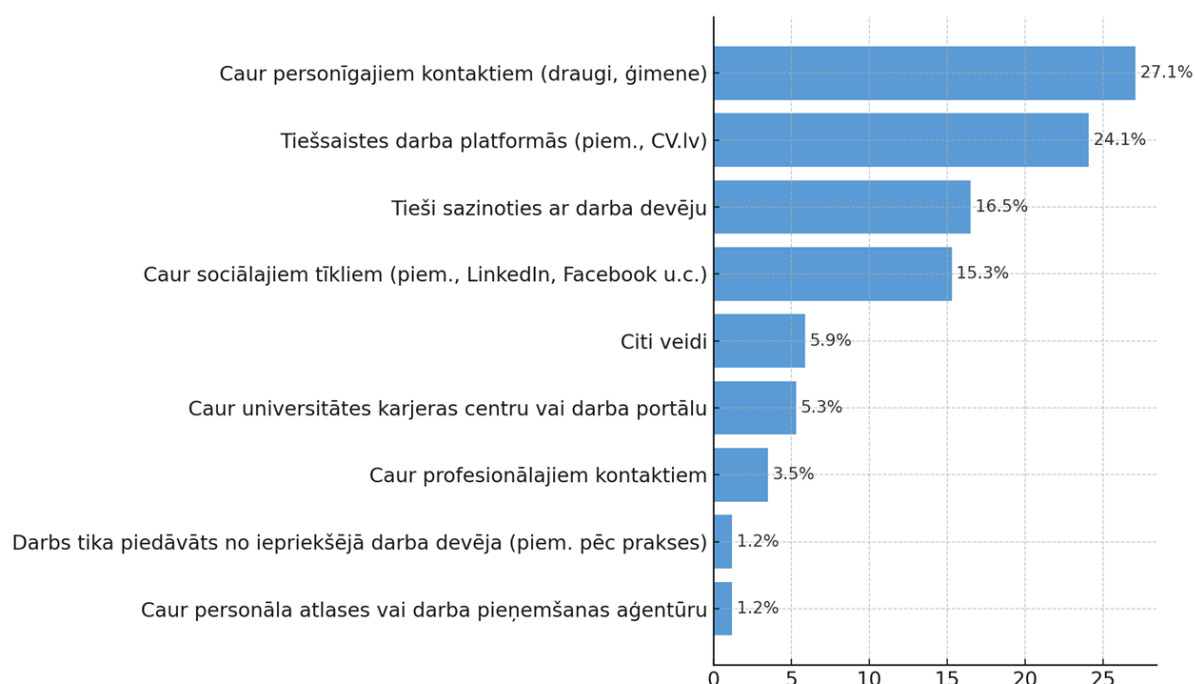
25. attēls. Trešo valstu studentu nodarbinātības jomas Latvijā (%). Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.



26. attēls. Trešo valstu Latvijas universitāšu absolventu nodarbinātības jomas Latvijā (%). Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

Kā redzams 26. attēlā, absolventu sniegtās atbildes, kurās viņi retrospektīvi atsaucas uz savu pēdējo darba pieredzi studiju laikā, rāda atšķirīgu nodarbinātības struktūru salīdzinājumā ar pašreiz studējošo studentu datiem. Visbiežāk absolventi studiju laikā strādājuši profesionālajā jomā (31,3%), kas ir ievērojami augstāks īpatsvars nekā studentu vidū. Tas norāda, ka studiju noslēgumam tuvāk esošie studenti biežāk spēj iekļauties kvalificētākās darba pozīcijās, piemēram, mārketinga, tiesību vai grāmatvedības jomā. Tāpat salīdzinoši augsts īpatsvars ir nodarbinātajiem informācijas tehnoloģiju jomā (12,5%) un viesmīlībā (11,5%). Tomēr viesmīlības nozarē strādājošo īpatsvars absolventu vidū ir būtiski zemāks nekā studentu vidū (20,5%). Šī tendence liecina, ka, uzkrājot pieredzi, ārvalstu studenti pakāpeniski pāriet no mazāk kvalificētiem darbiem uz profesionālākām pozīcijām.

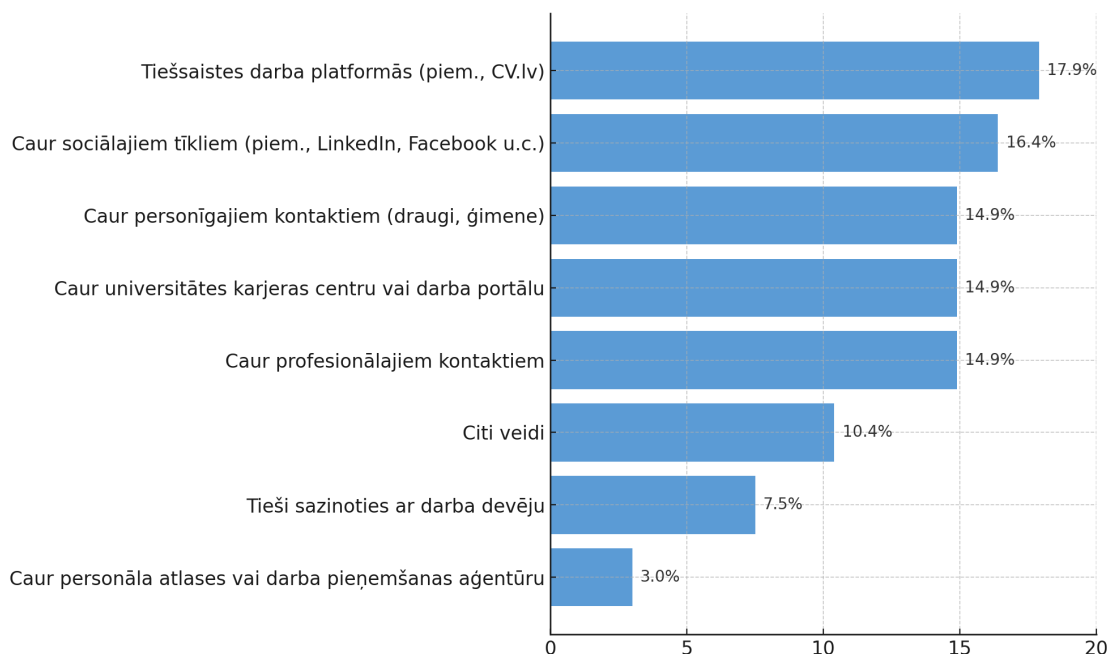
Kanāli un metodes darbavietas atrašanai



27. attēls Kā trešo valstu studenti atrada darbu Latvijā (%). Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

Kā redzams 27. attēlā, trešo valstu studenti Latvijā izmantojuši dažādus kanālus darba meklēšanai, tomēr visbiežāk - personīgos kontaktus (27,1%) un tiešsaistes darba platformas (24,1%). Tas norāda, ka darba meklēšanas process notiek gan formālos veidos (piemēram, tiešsaistes vakances portāli), gan neformāli, izmantojot draugu un ģimenes atbalstu. Tieša saziņa ar darba devēju bijusi efektīva 16,5% studentu, savukārt 15,3% darba iespējas atraduši sociālajos tīklos (piemēram, LinkedIn, Facebook). Tas uzsver digitālo rīku un personīgās iniciatīvas nozīmi nodarbinātības procesā, īpaši jauniešu un starptautisko studentu vidū. Universitāšu karjeras centri vai darba portāli izmantoti tikai 5,3% gadījumu, kas var liecināt par to ierobežotu sasniedzamību, nepietiekamu pielāgošanu ārzemju studentiem vai vienkārši par mazāku informētību par šiem pakalpojumiem. Tikai 3,5% studentu minējuši profesionālos kontaktus, bet 1,2% izmantojuši personāla atlases aģentūras. Tāds pats īpatsvars norādīja, ka darba piedāvājums saņemts no iepriekšējā darba devēja, piemēram, pēc prakses.

Kopumā rezultāti uzrāda, ka gan formālie, gan neformālie kanāli studentiem ir nozīmīgi, taču personīgie kontakti un tieša komunikācija ar darba devējiem sniedz praktisku un ātru piekļuvi darba iespējām. Vienlaikus tiešsaistes darba platformas kļūst par galveno strukturēto meklēšanas rīku, kas ļauj studentiem orientēties darba tirgū neatkarīgi no lokālās pieredzes vai valodas zināšanām.



28. attēls. Kā trešo valstu absolventi atrada darbu Latvijā (%). Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

Kā redzams 28. attēlā, absolventu atbildes liecina, ka visbiežāk darba piedāvājumi tika atrasti tiešsaistes darba platformās (17,9%), sociālajos tīklos (16,4%), kā arī izmantojot personīgos, profesionālos vai universitātes kontaktus (katrs 14,9%). Tas norāda uz daudzveidīgu pieeju darba meklēšanai, kombinējot gan digitālos rīkus, gan formālus un neformālus tīklus. Tieša saziņa ar darba devēju bijusi efektīva 7,5% respondentu, savukārt personāla atlasē aģentūras izmantotas salīdzinoši reti (3%). 10,4% absolventu darbu atraduši citos veidos, kas atspoguļo darba tirgus dinamiku un individuālās stratēģijas.

Salīdzinot šos rezultātus ar pašreiz studējošo studentu atbildēm, redzamas vairākas atšķirības. Studentu vidū dominē personīgie kontakti (27,1%) un tiešsaistes platformas (24,1%), savukārt absolventu vidū personīgo kontaktu izmantošana ir mazāk izteikta, bet nozīmīgāku lomu ieņem profesionālie tīkli un universitāšu atbalsta struktūras. Tas liecina, ka, turpinoties studijām un paplašinoties kontaktiem, studenti pakāpeniski pāriet no neformāliem darba meklēšanas kanāliem uz strukturētākiem un profesionālākiem resursiem. Turklāt absolventu atsauksmes par universitāšu karjeras centriem ir pozitīvākas, kas varētu nozīmēt, ka šie pakalpojumi tiek biežāk izmantoti studiju noslēguma posmā.

Kopumā rezultāti atspoguļo, ka trešo valstu studentiem Latvijā karjeras attīstība un darba meklēšanas stratēģijas evolucionē laika gaitā - no personīgiem kontaktiem un tiešas saziņas ar darba devējiem uz profesionālajām platformām un formāliem atbalsta kanāliem.

Tālāk apskatīsim trešo valstu studentu subjektīvu novērtējumi galvenajām grūtībām ar kurām viņi ir saskaršies darba meklēšanā vai darba vietā.

Galvenās grūtības darba meklēšanā un nodarbinātībā

7. tabula. Galvenās grūtības, ar kurām saskārušies trešo valstu studenti darba meklēšanā vai darba vietā (%)

Grūtības darba meklēšanā	
Nepietiekamas valodas prasmes	65,3%
Darba piedāvājumu trūkums manā studiju jomā	44,4%
Profesionālo kontaktu / darba devēju tīkla trūkums	32,8%
Nepietiekams atbalsts no universitātes karjeras centra	29,2%
Sajūtas par diskriminējošu attieksmi	22,9%
Sarežģīts darba atļauju vai citu dokumentu noformēšanas process	19,3%
Citi iemesli	8,8%

Avots: Autoru veiktā trešo valstu studentu un absolventu aptauja, 2025.

Kā redzams 7. tabulā, trešo valstu studenti Latvijā saskaras ar vairākiem izaicinājumiem gan darba meklēšanas, gan nodarbinātības laikā. Visbiežāk minētā problēma ir nepietiekamas latviešu valodas prasmes, ko norādījusi lielākā daļa respondentu. Šis rezultāts apliecina, ka valodas zināšanas ir viens no būtiskākajiem šķēršļiem veiksmīgai piekļuvei darba tirgū, īpaši nozarēs, kur nepieciešama regulāra komunikācija ar klientiem vai vietējiem kolēģiem.

Otrajā vietā ierindojas darba piedāvājumu trūkums studentu studiju jomā, kas norāda uz neatbilstību starp studiju programmu saturu un Latvijas darba tirgus pieprasījumu. Trešā biežāk minētā problēma - profesionālo kontaktu trūkums, liecina par ierobežotām iespējām ārvalstu studentiem izveidot karjerai nepieciešamos sakarus ar darba devējiem un nozares pārstāvjiem studiju laikā.

Nepietiekams atbalsts no universitātes karjeras centriem minēts kā ceturtnā izplatītākā grūtība, kas norāda uz nepieciešamību stiprināt augstskolu karjeras atbalsta sistēmas, īpaši pielāgojot tās starptautisko studentu vajadzībām. Atšķirīga attieksme un sarežģīti darba atļauju vai citu dokumentu noformēšanas procesi minēti retāk, bet tie joprojām veido nozīmīgu šķērslī, ietekmējot gan praktiskās iespējas strādāt, gan studentu emocionālo labklājību un piederības sajūtu Latvijai.

Kopumā rezultāti norāda, ka valodu prasmes, profesionālie kontakti un institucionālais atbalsts ir trīs būtiskākie faktori, kas nosaka ārvalstu studentu iespējas atrast darbu un veiksmīgi iekļauties Latvijas darba tirgū. Lai veicinātu šo studentu integrāciju, būtu nepieciešams stiprināt universitāšu karjeras atbalsta mehānismus, paplašināt prakses iespējas un nodrošināt mērķtiecīgus latviešu valodas apguves risinājumus.

2.5. Trešo valstu studentu ieskati un sajūtas

Šajā sadaļā apskatīti ārvalstu studentu un absolventu padziļinātos un privātos ieskatus, kas balstīti fokusgrupu diskusijās un individuālās sarunās. Intervijas tika veiktas angļu un latviešu valodā; citāti oriģinālvalodā sniegti kopā ar tulkojumu latviski.

Atvērta nenoteiktība: motivācija palikt Latvijā

Starptautisko studentu un absolventu motivācija dzīvot Latvijā visbiežāk izpaužas kā atvērta nenoteiktība: sākotnējais mērķis ir tikai studijas, bet ikdienas dzīve, sociālās saites, emocionālā piesaiste un darba iespējas var negaidīti pavērt ceļu palikšanai. Vairāki dalībnieki atzīst, ka Latvija ir iepatikusies pēc ierašanās, lai arī sākotnēji par dzīvi šeit neesot domājuši. Viens studējošais to formulē īpaši spilgti:

"I was admitted to Bulgaria, Azerbaijan, Thailand, Lithuania, and Latvia, and comparing all the universities I was chosen, based on financial support and affordability of the like cost of living university program... balancing all the choices I chose Latvia. However, I didn't know, like, anything about the country, and now it became my second motherland."
[*"Tiku uzņemts Bulgārijā, Azerbaidžānā, Taizemē, Lietuvā un Latvijā, un izvēlējos Latviju, balstoties uz finansiālu pieejamību un dzīves izmaksām. Tomēr par valsti neko nezināju, un tagad tā ir kļuvusi par manu otro dzimteni."*]

Līdzīgi kāds medicīnas students sešus gadus pēc ierašanās Latvijā akcentē emocionālo piederību: *"After 6 years of living in Latvia, I love the country... so many people that I know there, and the places, of course, hold a lot of memories and special value."* [*"Pēc sešiem gadiem Latvijā es mīlu šo valsti... tik daudz cilvēku, kurus šeit pazīstu, un vietas, kas ir īpašas."*] Vēl kāds pēdējā gada bakalauru students stāsta: "Es vēl meklēju savu virzienu. Latvija man ļoti patīk, tāpēc nākotni redzu te. Bet var būt visādi." Šādas balsis rāda, ka piederības sajūta un "neplānoti iepatikās" nereti kļūst par motivējošu faktoru neatkarīgi no sākotnējā plāna.

Vienlaikus plaši dominē nosacījumos balstīta atvērtība - palikšana tiek izteikta kā nosacījums ja→tad, kuras kritēriji ir jēgpilns darbs, atalgojuma līmenis, prakses kvalitāte, iespēja turpināt studijas un latviešu valodas apguve. Bakalaura līmeņa trešā gada studente šo noskaņojumu formulē tieši: *"For next year I plan to stay in Latvia or somewhere like in European Union. But I will say it depends."* Viņa precizē nosacījumu: *"Maybe in the future, if I... find a job here good and perspective, maybe... I'll come back and work here, because... I see here some perspective."* [*"Nākamgad plānoju palikt Latvijā vai Eiropas Savienībā, bet tas ir atkarīgs no apstākļiem... Ja atradīšu labu un perspektīvu darbu, iespējams, atgriezīšos un strādāšu šeit, jo redzu perspektīvu."*] Cits studējošais sasaista palikšanu ar atalgojumu un gatavību ieguldīt valodā: *"It depends on the salary factor... If... I get not [even] high but decent salary... I would consider an option to stay in Latvia, and thus spend the time to learn Latvian for B2 level."* [*"Tas ir atkarīgs no algas... Ja saņemtu pieklājīgu algu, apsvērtu palikšanu Latvijā un tad mācītos latviešu valodu līdz B2 līmenim."*] Savukārt kāds Centrālāzijas students uzsver prakses un darba pieredzes kvalitāti, kas aktivizētu palikšanas lēmumu un motivētu valodas mācīšanos:

"If I will have internship here, and I will like it, maybe I will stay, you know. Maybe I will learn Latvian, but since I don't have this experience... I don't really want to try it... But if I had a super experience in job... of course I would love to learn it." [*"Ja man būtu prakse šeit un tā patīktu, iespējams, paliktu. Tad arī mācītos latviešu valodu... Ja iegūtu ļoti labu pieredzi darbā, noteikti vēlētos to darīt."*]

Nosacījumi var būt arī izglītība: absolvents, kas aizbraucis no Latvijas, lai studētu citā ES valstī, skaidri pasaka, ka programmu pieejamība pati par sevi spētu nosvērt izvēli par labu Latvijai: *“If my university was located in Latvia, then I would probably just stay there, get my Master’s and eventually get busy, and probably even settle for life.”* [“Ja mana universitāte atrastos Latvijā, visticamāk, būtu palicis, ieguvis maģistra grādu un, iespējams, palicis uz dzīvi.”]

Latviešu valodas loma šajā motivāciju ķēdē parādās gan kā barjera, gan kā potenciāls ieguldījums, ja pārējie apstākļi sakrīt. Doktora līmeņa students Latvijā to raksturo precīzi:

“For foreigners getting job without the language proficiency is not... very easy... the avenues... are very limited. In that case, either learn the language, at least to the B1 level, or... find a company that’s accommodating English.” [“Ārzemniekiem bez latviešu valodas atrast darbu nav viegli. Vai nu jāmācās vismaz līdz B1 līmenim, vai jāatrod uzņēmums, kurā pietiek ar angļu valodu.”]

Studentu gatavība mērķēt uz labu valodas zināšanu līmeni (B2), ja atalgojums ir pietiekams, ilustrē tipisku kompromisa loģiku - valodas ieguldījums kļūst racionāls, ja tiek piedāvāts profesionāli un finansiāli apmierinošs darbs. Tajā pašā laikā ir arī pretbāsis, kas neizskata palikšanu tieši valodas dēļ: *“I wasn’t really considering Latvia, because it’s hard to find a job there without local language knowledge,”* [“Es īsti neapsvēru palikšanu Latvijā, jo bez latviešu valodas atrast darbu ir grūti.”] atzīst absolvente. Šis pretējais piemērs atgādina, ka valodas kritērijs bieži izšķir motivācijas pārtapšanu konkrētā rīcībā.

Interesantu perspektīvu sniedz tie absolventi, kuri sākotnēji neplānoja palikt, bet ilgtermiņā tomēr iesakņojās Latvijā. Kāds uzņēmējs un absolvents par to runā ar skaidru laika horizontu:

“I never came here for a permanent residence... [but] the last 10 years in Latvia have been very productive... having learned Latvian and being integrated to the society was something challenging. I would cherish this experience in coming years of my life.” [“Es nekad neierados šeit ar nolūku palikt uz pastāvīgu dzīvi... bet pēdējie desmit gadi Latvijā ir bijuši ļoti produktīvi. Latviešu valodas apguve un integrācija sabiedrībā bija izaicinoša, tomēr šo pieredzi es ļoti augstu vērtēšu arī turpmāk.”]

Šajā stāstā valodas apguve un integrācija sociālajā vidē kļūst par faktoriem, kas “pārprogrammē” sākotnējo īstermiņa ieceri, padarot Latviju par dzīvesvietu, neskatoties uz nopietniem praktiskiem izaicinājumiem.

Vienlaicīgi, protams, redzams, ka līdzās šādai atvērtai nenoteiktībai vienlaikus pastāv skaidrs ‘tikai studēt’ naratīvs, īpaši noteiktās studentu plūsmās. Kā kāds respondents apraksta medicīnas studentu motivāciju: *“They really, really come just for the education... diploma.”* [“Viņi patiešām atbrauc tikai izglītības dēļ... diploma dēļ.”] Tas ļauj redzēt motivācijas spektru: no emocionāli piesaistītas piederības līdz pragmatiskai, laika ziņā ierobežotai izglītības mobilitātei.

Tātad pēcstudiju mobilitāte nav cieši definēta bināra izvēle starp “palikt” vai “nepalikt”, bet gan nosacījumu virkne, kur jaunieši elastīgi izvērtē un pārskata iespējas. Neplānoti pavērsieni un sociālās saites var radīt piederību un izvēli par labu dzīvot Latvijā, taču lēmumu par palikšanu visbiežāk nosaka profesionālo iespēju kvalitāte, atalgojums, prakses un izglītības turpinājuma pieejamība, kā arī skaidra trajektorija valodas apguvei. Tur, kur vismaz daļa no šiem nosacījumiem tiek izpildīti, mēs redzam atvērtību palikšanai un pat ilgtermiņa iesakņošanos;

turpretī vietās, kur nosacījumi netiek nodrošināti, motivācija paliek hipotētiska (kā to apstiprina arī aptaujas dati) un bieži vien nosveras par labu emigrācijai.

Latvija ir pārāk maza manām ambīcijām

Gandrīz katrā sarunā ar trešo valstu studentiem izgaismojas spriegums starp individuālajām un profesionālajām ambīcijām un nelielas ekonomikas mērogu. Dalībnieki bieži apraksta kvalifikācijas un iecerētās karjeras trajektorijas, kurām nepieciešama plaša nozares ekosistēma, daudzslāņaini piegādes ķēžu tīkli vai lieli, starptautiski darba devēji. Šo fonu skaidri iedod kādas absolventes vērtējums: *“Latvia is still a developing country with relatively few international companies, mostly large local firms. International students usually work for international companies.”* [“Latvija joprojām ir attīstības valsts ar salīdzinoši maz starptautisku uzņēmumu... Starptautiskie studenti parasti strādā starptautiskos uzņēmumos.”] Šajā skatījumā Latvija darbojas kā mācību un agrīnās karjeras pietura, bet specializētāks vai starptautiski intensīvs darbs nereti meklējams ārpus valsts.

Raksturīgs ir stāsts par specifiskām nišām, kurām vienkārši nav tirgus. Kāds ekonomikas students precīzi artikulē šo neatbilstības sajūtu starp mērķi un pieejamo piedāvājumu:

“The problem is not only the Latvian market, but also me with my different ambitions... I wanted, let’s say, trading — specifically a trading company which is not really available in Latvia. So I missed a lot of job opportunities... I didn’t even apply [for internship in Latvia] because there were no job opportunities specifically for me.” [“Es vēlējos strādāt trading uzņēmumā finanšu sektorā, bet tādi Latvijā praktiski nav. Tāpēc pat nepieteicos praksei, jo nebija man piemērotu iespēju.”]

Šeit mazais mērogs nav vispārīgs iespaids par algām vai karjeras tempu, bet ļoti konkrēts tirgus struktūras apraksts: noteikta veida uzņēmumu trūkums, kas neļauj realizēt skaidri definētu karjeras mērķi.

Šo strukturālo mazo mērogu pastiprina prakses un agrīnās darba pieredzes “eksports” uz ārvalstīm. Kā uzsver kāds medicīnas students sarunā par studiju praksi: *“Maybe 90% of the international students did go abroad... when they’re there they get more responsibility, and... they get a salary, whereas in Latvia we don’t, because it’s just an internship.”* [“Apmēram 90% starptautisko studentu dodas uz ārzemēm praksē... tur viņiem ir vairāk atbildības un viņi saņem atalgojumu, kamēr Latvijā tā ir vienkārši prakse.”] Šajā perspektīvā Latvijā iegūtais izglītības kapitāls tiek izmantots citā darba tirgū, kur prakses vietas piedāvā gan lielāku atbildību, gan atalgojumu. Tas ne tikai grauj iespējas piesaistīt absolventus, bet arī rada normatīvu sajūtu, ka jēgpilna prakse un atalgojums ir ārpus Latvijas, kamēr pie mums prakse bieži vien tiek uztverta kā neapmaksāta un maz atbildīga.

Mazā tirgus mēroga ietekme mijiedarbojas ar valodas un profesionālo kontaktu faktoriem, kas nosaka piekļuvi lielāku uzņēmumu pozīcijām. Latvijā 5 gadus dzīvojošs absolvents to formulē lakoniski: *“For actual corporate company in Latvia... I couldn’t get in [without local language]... Most of my jobs were non-Latvian companies or micro-teams.”* [“Latvijā lielos uzņēmumos bez latviešu valodas nebija iespējams tikt... Tāpēc strādāju starptautiskos vai mazos uzņēmumos.”] Savukārt ārzemēs dzīvojošs Latvijas absolvents akcentē konkurences un sociālā kapitāla dimensiju: *“I can imagine that if I tried to apply for a company like Swedbank or [SEB], it would be significantly more challenging... Given the competition and lack of connections.”* [“Ja būtu pieteicies Swedbank vai SEB Latvijā, būtu daudz grūtāk — konkurence

un trūkst kontaktu.”] Šie divi skatījumi kopā veido konsekventu attēlu: mazā tirgus apstākļos pieprasījums pēc vietējām valodas prasmēm un labiem profesionāliem kontaktiem bieži ir augsts, kamēr starptautisko studentu profili un resursi (angļu valoda, prasmes) labāk monetizējas ārpus Latvijas.

Papildus tam, redzamas arī emocionālas noskaņas un vēlmes pēc lielas, plašas ‘pasaules elpas’ un iespējām. To raksturo kāds students: *“Esmu indietis, un Indijā iedzīvotāju ir nevis miljoni, bet miljardi. Tāpēc man patīk ideja dzīvot lielā valstī: tas paver daudz iespēju. Biznesam tas nozīmē lielu klientu loku.”* Cits studējošais to apstiprina:

“Es arī vēlos šādu... Es arī esmu no tādas lielas pilsētas, ne tik lielas kā [otrs students], bet tajā pašā laikā tā bija diezgan liela, un es arī gribēju šo, tādu, ziniet, steigas stilu, es nezinu.... Saglabāt biznesa stilu. Ņujorku, Londonu.”

Tas norāda, ka svarīga var būt tieši sajūta par vietas lielumu, dinamika, ne vienmēr konkrētas iespējas.

Tomēr līdzās šim naratīvam parādās arī pretēji piemēri, kas liecina par sektoriem un nišām, kur mazais mērogs pārtop elastībā. Absolvents apraksta iepriekšējo darbu angļu valodā uzņēmumā ar Latvijas izcelsmi un globālu orientāciju: *“I was actually working in English... The company’s main language was English... The company was founded in Latvia... holding company in the UK with branches in Europe and around the world.”* [“Es faktiski strādāju angļu valodā... Uzņēmuma galvenā darba valoda bija angļu valoda... Uzņēmums tika dibināts Latvijā... mātes uzņēmums atrodas Apvienotajā Karalistē ar filiālēm Eiropā un citur pasaulē.”] Šāda trajektorija rāda, ka mazs mērogs nav tas pats, kas vietējs/lokāls: ir iespējams, dzīvojot Latvijā, strādāt globālā sistēmā, nesašaurinot profesionālās ambīcijas tikai Latvijas iekšējā tirgus robežās.

Vēl viens pretējs piemērs attiecas uz jaunuzņēmumu ekosistēmu. Tas pats students, kurš kritiski vērtē prakses iespējas, vienlaikus uzsver nišas, kur Latvija ir perspektīva: *“Latvia is a really good hub when it comes to startups, and when it comes to digital health startups... the environment’s very promising.”* [“Latvija ir ļoti labs centrs jaunuzņēmumiem, īpaši digitālās veselības jomā... vide ir ļoti daudzsolša.”] Šādā situācijā mērogs strādā citādi: mazāks regulējuma inerces spēks, īsākas komunikācijas ķēdes un salīdzinoši vieglāka piekļuve lēmumu pieņēmējiem var pārtapt konkurētspējīgā priekšrocībā tieši šaurās, dinamiskās nišās (piemēram, kā min šis jauniešs, digitālajā veselībā).

Dalībnieku naratīvi veido daudzslāņainu ainu. No vienas puses, Latvijas mazā ekonomika nozīmē, ka bieži nav atbilstošas nozares kapacitātes vai specializācijas, lai īstenotu konkrētu profesionālu karjeru, un ka augstākas izaugsmes iespējas bieži sasniedzama tikai ārpus Latvijas. No otras puses, ir trajektorijas, kas ļauj šo mēroga problēmu apiet - darbs globāli orientētās Latvijas izcelsmes kompānijās ar angļu valodu kā darba valodu, ārvalstu kompānijās, kā arī jaunuzņēmumu nišās, kurās mazais mērogs var kļūt par priekšrocību. Kā secināms no padziļinātajām intervijām, tajā izšķiroša loma ir kontaktiem jeb tīkliem un valodas kompetencēm: bez tiem mazais tirgus paliek slēgts un ierobežots; ar tiem - paveras platforma sadarbībai.

Introverta sabiedrība un atstumtība

Pēc studentu pieredzes un subjektīvām sajūtām sabiedrība un universitātes ikdiena izskatās nevienmērīga – drošības sajūta un pieklājība mijas ar distanci, paralēlām plūsmām un epizodisku diskriminācijas pieredzi. Universitāte bieži ir pirmais un galvenais kontakts ar Latviju, taču tur attiecības ar vietējiem ne vienmēr kļūst par pašsaprotamu ikdienu. Studenti izolāciju apraksta kā konkrētu pieredzi universitātes ikdienā: mācību process bieži notiek paralēlās plūsmās, kur akadēmiski sadarbība notiek, bet sociāli - ne. Kā to īsi noformulē lielas augstskolas pārstāve: “Learn together [with locals]? No... when it comes to university and personal time, then not so much at all,” [*“Mācāmies kopā [ar vietējiem]? Nē... runājot par universitāti un personīgo laiku, tad nemaz ne tik daudz.”*]- ir atsevišķi saskares punkti, bet studiju un brīvā laika trajektorijas ārvalstu un vietējiem studentiem paliek atdalītas. Līdzīga noslāņošanās iezīmējas pat studentu organizācijās: Studente apraksta situāciju, kur, būdama vienīgā starptautiskā pārstāve, viņa pieredz, ka kopsapulces ārpus praktiskās informācijas turpinās latviski - “they continue speaking... I feel excluded”. [*“Viņi turpina runāt [latviski]... es jūtos izslēgta.”*] Šeit atstumšana nav deklarēta, tā rodas no valodas inerces un rutīnas.

Institucionālā līmenī izolācijas sajūtu pastiprina komunikācijas prakses. Āzijas studentes stāsts ir īpaši izteikts: “Universitāte zina, ka viņiem ir angļiski runājoši studenti bet newsletters... lielākoties latviski, bez tulkojuma... un, kad aizej uz pasākumu, piemēram, karjeras dienu, tā pārsvarā ir latviski, turklāt maz darba iespēju starptautiskajiem studentiem.” Tātad izolācija nerodas tikai no kultūras atšķirībām, bet no ļoti konkrētās infrastruktūrās - informatīvajās vēstkopās, pasākumu valodā un darba devēju piedāvājumos. Vienlaicīgi, augstskola organizē arī mērķtiecīgus tīklošanās un iepazīšanās pasākumus: “we have integration events like speed friending... I have met quite a few Latvian friends of mine through speed friending, which I don't think I would have in any other situation.” [*“Mums ir integrācijas pasākumi, piemēram, speed friending... tur es satiku latviešu draugus, kas, manuprāt, citādi nebūtu saticis.”*]

Atskats no citas augstskolas, kur vietējie un ārvalstu studenti mācās kopā angļu valodā, sasaucas ar šo sajūtu par divām plūsmām. Ārvalstu studenti norāda, ka individuāli draudzības pavedieni ir, bet “when it comes to group... the language division is quite decisive”; [*“Kad runa ir par darbu grupā... valodas dalījums ir diezgan izšķirošs.”*]

pat iekšējā komunikācijā dažkārt kāds “continues to speak [Latvian]... we're an international school and English is [the medium]”. [*“ turpina runāt latviski... mēs esam starptautiska skola, un angļu valoda ir mūsu darba valoda.”*]

Ārvalstu studenti šo sajūtu uztver kā pieklājīgu līdzaspastāvēšanu, kas nepārvēršas organiski kopīgā telpā. Atšķirtība atspoguļojas arī karjeras gaitās universitātē: “our university doesn't provide anything for English speakers... In Days of Opportunities ... if you don't speak [Latvian] and are a year one student, in most cases [is] useless,” [*“Mūsu universitāte nepiedāvā atbalstu angļiski runājošajiem... iespēju dienas ir bezjēdzīgas, ja nerunā latviski.”*]

un nereti pat izcilība nekompensē valodas barjeru – “top scorer... I didn't receive this invitation [vacancy]... because I am not local.” [*“Esmu starp labākajiem studentiem... bet nesaņēmu šo uzaicinājumu [uz vakanci]... tāpēc, ka neesmu vietējais.”*]

Studenti daudz stāsta par ikdienas situācijām, kur viņi sastopas ar aizspriedumiem un negatīvu attieksmi, kas ir personīgi aizskaroši un sāpīgi: “walking by the street... people are speaking in Russian with each other, and when I'm just walking by they're speaking 'Chinese' with me... some group of teenagers... started to say, 'Hey, Asians'.” [*“Eju pa ielu... cilvēki*

savā starpā runā krieviski, un, kad es vienkārši eju garām, viņi sāk runāt ar mani 'ķīniski'... kāda pusaudžu grupa sāka saukt: 'Hei, aziāti.'"] Cita jauniešu stāsta par aizsarošiem gadījumiem sabiedriskā transportā, pieturās, uz ielas un veikalos. Daudz gadījumu par situācijām, kur ārvalstnieki jūtas diskriminēti un aizskarti ir ierakstīti aptaujas komentāru sadaļā. Jaunieši paši uzsver, ka tas "depends solely on individual people", ["tas ir atkarīgs tikai un vienīgi no konkrētiem cilvēkiem"] tomēr tie uzbūvē fona sajūtu par noslēgtu un nedraudzīgu sabiedrību.

Aizskarošas un rasistiskas pazīmes un komentāri ir tikuši sastapti pat pašās augstskolās no pasniedzējiem, kas māca ārvalstu studentus. Studenti norāda, ka pēdējos gados dotā universitāte strādā ar mācībspēku sensibilizāciju. "We do have things in place that eliminate racism in uni... within teachers. They're being educated more to be tolerant to English-speaking students, so I feel like [our university] is taking that step." ["Mums universitātē ir ieviesti pasākumi, kas mazina rasismu... arī pasniedzēju vidū. Viņi tiek izglītoti, lai būtu tolerantāki pret angļiski runājošiem studentiem, tāpēc man šķiet, ka [mūsu universitāte]..."] sper šo soli] Tā ir skaidra atzīme, ka institucionālā līmenī notiek korekcijas, kas mazina nevienlīdzību studiju auditorijā.

Kopainā studenti fiksē divas pretējas kustības. No vienas puses, sociālā distance un ikdienas "sīkas" atstumšanas (nepārslēgšanās uz angļu valodu, ielas komentāri, netieša izstumšana darbā) uztur sajūtu, ka "mēs dzīvojam blakus, ne kopā"; vienlaikus, studenti un absolventi, kas Latvijā ir pavadījuši ilgāku laiku, novēro pārmaiņas sabiedrībā "pēc 10 gadiem es jūtu, ka cilvēki ir kļuvuši elastīgāki, pieņemot angļiski runājošus cilvēkus. Pirms desmit gadiem tā nebija." Tādos brīžos arī sabiedrības kopainas vērtējums mīkstinās: "we are trying to... learn the language... we're not here taking your jobs... the racial ideas do need to go away," ["Mēs cenšamies... mācīties valodu... mēs neesam šeit, lai atņemtu jums darbavietas... rasistiskie aizspriedumi patiešām ir jāizbeidz."] saka studenti, vienlaikus norādot, ka attieksmes maiņa būtu tiešākais stimuls palikšanai.

No ārvalstu studentu skatpunktā Latvija izskatās "mierīga, bet ne vienmēr laipna" (raksturo viens no sarunas dalībniekiem). "You want to feel a country as a home... Latvia is peaceful, but it's not giving us opportunities to stay here more time," ["Tu vēlies just valsti kā mājas... Latvija ir mierīga, bet tā mums nesniedz iespējas palikt šeit ilgāk."] raksturo maģistrante. Ir gadījumi, kad ārvalstu jaunieši apraksta "neredzamu barjeru" dziļākām attiecībām: "In almost all situations I feel excluded, despite I feel huge belonging... I always feel a barrier I cannot break." ["Gandrīz visās situācijās es jūtos izslēgts, lai gan izjūtu spēcīgu piederību... vienmēr ir barjera, ko es nevaru pārvarēt."] Šis citāts izgaismo emocionālo noskaņu un atsvešinātības sentimentu.

Jāatzīmē, ka tas, ko studenti apraksta, nav nepatika pret Latviju, bet problēmas saskares kanālos, kuros piederība kļūst iespējama. Kad kanāli parādās (angļu joslas, jauktie pasākumi, strukturēti tīklošanās pasākumi), izolācija atkāpjas; kad tie trūkst, dominē sajūta "mēs dzīvojam blakus, ne kopā".

Ārvalstu studenti uztver savu kopienu kā neviendabīgu

Studenti spilgti norāda, ka trešo valstu studenti nav viendabīga kategorija un studentu balsis skan rūgtums par sabiedrībā valdošiem vispārinājumiem - īpaši tur, kur starptautiskie studenti

tiek sapludināti ar plašāku imigrācijas diskursu. Vienā no intervijām tiek precīzi nosaukts šis mehānisms:

“There’s also perception that all student visas are used as an entry to Europe - people come to study but work in low-skill jobs. Public attitudes tend to conflate international students who come for education with ones who only seek to immigrate, and bring fears about race, language, religion, etc., which colors the debate.” [“Pastāv arī priekšstats, ka visas studentu vīzas tiek izmantotas kā iespēja iekļūt Eiropā — cilvēki it kā nāk mācīties, bet strādā maz-kvalificētos darbos. Sabiedrības attieksme mēdz jaukt kopā starptautiskos studentus, kuri ierodas izglītības dēļ, ar tiem, kuri vēlas tikai imigrēt, radot bailes par rasi, valodu, reliģiju u.c., kas ietekmē diskusiju.”]

Šāds “viltus studenta” aizdomu rāmis ietekmē gan darba devēju, gan kolēģu, gan pārējo sabiedrību.

Vienlaikus paši studenti uzsver, ka attieksme pret visiem nav viendabīga un mainās atkarībā no studenta izcelsmes un arī no tā, vai cilvēks ir vizuāli atšķirīgs. Austrumeiropas naratīvos biežāk izskan, ka būtisku problēmu nav: “Personally, I can’t say that I experienced much issues because the environment is quite international...” [“Personīgi es nevaru teikt, ka būtu saskāries ar daudz problēmām, jo vide ir diezgan starptautiska...”] (respondents no Baltkrievijas). Savukārt vizuāli atšķirīgie biežāk apraksta mikro-agresijas un rasistiska stila apzīmējumus ikdienā: “some group of teenagers... started to shout, ‘Hey, Asians’” [“kāda pusaudžu grupa sāka kliegt: ‘Hei, aziāti’”] vai pat “some people have called us... ‘terrorist’. We’re very nice, very studious medical students.” [“daži cilvēki mūs ir saukuši par ‘teroristiem’. Mēs esam ļoti jauki, ļoti centīgi medicīnas studenti.]] Šie citāti izgaismo, ka ārvalstnieka pieredzi nosaka izskats un iedomātā piederība, ne tik daudz juridiskais statuss.

Tāpēc vairāki jaunieši sarunās mēģina argumentēt ar skaidrojumiem par savu pārliecību. “We’re not here taking your jobs... We try to learn the language... we come here to study, not to cause trouble... the racial ideas do need to go away,” [“Mēs neesam šeit, lai atņemtu jums darba vietas... Mēs cenšamies mācīties valodu... mēs atbraucām šeit studēt, nevis radīt problēmas... rasistiskajiem aizspriedumiem patiešām ir jāpazūd.”] saka studenti. Šis citāts ne tikai atspoguļo aizvainojumu par stigmatizējošiem uzbrukumiem, bet arī nosauc adaptācijas pūles (valoda, noteikumu ievērošana) kā grupas iekšējo normu, nevis izņēmumu.

Būtisks elements ir arī pašorganizēšanās un institucionālās balss prasība. Viņi aicina gan ieviest “stingrākas prasības universitātē un augstākus iestāšanās kritērijus”, gan piedāvā ieviest strukturētu pārstāvniecību, kas ļautu pašiem ārvalstu studentiem piedalīties kā partnerim diskusijā. “Let’s make a committee... students from India, Pakistan, Uzbekistan... directly involved with the government... so people know who to approach,” [“Veidosim komiteju... studentus no Indijas, Pakistānas, Uzbekistānas... tieši iesaistīt valdībā... lai cilvēki zinātu, pie kā vērsties.”] ierosina dalībnieks, sasaistot to ar skaidru komunikāciju par studentu ekonomisko pienesumu un praktiskām problēmām (diskriminācija, pāreja darba tirgū).

Valodas prasmes

Starptautisko studentu attieksme pret latviešu valodu svārstās starp patiesu vēlmi mācīties un praktiskiem šķēršļiem, kas padara šo vēlmi grūtāk īstenojamu. Daudzos stāstos ir dzirdams, ka valoda tiek uztverta kā piederības un profesionālās kapacitātes nosacījums, taču tieši

pieejamība, izmaksas un kursu kvalitāte bieži kļūst par “pudeles kaklu”. Students no Centrālāzijas to formulē precīzi:

“I have tried to apply for some courses for free like state funded courses, but I've been having problem like for a long time... they cancel them... I again applied for some like courses that are funded by EU and Latvia... they are saying that the courses will start in September, but in September I'm already going to an exchange... I have a desire to learn Latvian... but I guess that it's not sufficiently funded by the State... in other EU countries... you can easily start learning the local language. But here, even if you have a desire, it's not that accessible.” [“Esmu mēģinājis pieteikties uz dažiem bezmaksas kursiem, piemēram, valsts finansētiem kursiem, bet jau ilgu laiku saskaros ar problēmām... tos atceļ... Tad atkal pieteicos uz dažiem kursiem, ko finansē ES un Latvija... viņi saka, ka kursi sāksies septembrī, bet septembrī es jau būšu apmaiņas programmā... Man ir vēlme mācīties latviešu valodu... bet šķiet, ka valsts to nepietiekami finansē... citās ES valstīs var viegli sākt apgūt vietējo valodu. Bet šeit, pat ja ir vēlme, tas nav tik pieejami.”]

Cits students par kursiem maksājis no saviem līdzekļiem: *“I learned it by myself, like paying... private school... intensive courses... close to €500... [valsts kursi] booked the day they are announced... very hard to get them,”* [“Es to apguvu pati — maksājot... privātā skolā... intensīvos kursus... gandrīz par 500 eiro... [valsts kursi] tiek aizpildīti tajā pašā dienā, kad tiek izziņoti... ļoti grūti tajos tikt.”] stāsta cits students, kurš mērķē uz B1 valodas līmeni, ko darba tirgū bieži uztver kā zemāko ieejas līmeni.

Vēl viens bieži minēts šķērslis ir metodika un starpniekvalodas. Latvijā dzīvojošs absolvents skaidro, kāpēc pameta valsts kursu pēc teju pilna cikla: *“Government institution... offered me 3 h [Latvian]... I took the whole course... the lecturer was... 60+... teaching Latvian in English and Russian... it's causing too much of a confusion.”* [“Valsts iestāde man piedāvāja 3 stundas [latviešu valodas]... Es izgāju visu kursu... lektore bija 60+ gadu... mācīja latviešu valodu angļu un krievu valodā... tas radīja lielu jucekli.”] Līdzīgu vērojumu piedāvā arī cits absolvents, kas palicis dzīvot Latvijā, kurš pēc diskusijām par valodas apguvi secināja, ka *“state-funded things are not working well... tutor is using 3 languages... it's a setback,”* [“Valsts finansētās lietas nedarbojas labi... pasniedzējs izmanto trīs valodas... tas ir solis atpakaļ.”] tāpēc viņš pārgāja uz mācībam pie privātskolotāja. Šajos stāstos valsts kursu ideja netiek noraidīta, taču to īstenojums klibo.

Svarīgs “cilvēciskais” pavediens ir tas, kā valoda savienojas ar tradīcijām un ikdienas rituāliem. Absolvents no Indijas stāsta par svētku svinēšanu: *“We all group together in Latvia, and... come to Latvia to celebrate Līgo... but we're just observing, did not know what we should do.”* [“Mēs visi sanākam kopā Latvijā un... nākam uz Latviju svinēt Līgo... bet mēs tikai vērojam, nezinājām, ko mums vajadzētu darīt.”] Šeit izskan vēlme būt klātesošiem, bet arī distancēta iesaiste, jo trūkst valodas, zināšanu un iekšējās pārliecības, ka piederi. Savukārt ilggadēji iedzīvotāji rāda, kā valodas ceļš top par ikdienu: *“For A1 to B1 I went [to a government financed centre]... for B2 I had a tutor from RTU... even if I'm working in a very English environment... at some point you have to switch to Latvian... kolēģi man palīdz: viņi pārslēdzas starp valodām un ļauj praktizēt,”* skaidro absolvente. Daļai studentu no Austrumu bloka valstīm valoda nav kritisks jautājums, jo ikdienas saskarsme balstās krievu un angļu valodā. *“For me, language is not a problem at all, because I'm a Russian speaker, and people can speak either Russian or English,”* [“Man valoda vispār nav problēma, jo es runāju krieviski, un cilvēki var runāt vai nu krieviski, vai angļiski.”] saka students no Baltkrievijas.

Nestabilitātes sajūta

Starptautiskie studenti un absolventi Latvijā jūtas nestabili un nedroši, ko rada dokumentu termiņi, īss pēcdiploma logs un atkarība no darba devēja labvēlības. Vairākiem runātājiem uzturēšanās atļauja ir nemitīgs atskaites punkts, kas nosaka gan ikdienas lēmumus, gan profesionālās ambīcijas. *“It’s like a sword hanging over your head... for a foreigner to renew the permit you have to apply 45 days before,”* [“Tas ir kā zobens, kas karājas virs galvas... ārzemniekam, lai atjaunotu uzturēšanās atļauju, ir jāiesniedz pieteikums 45 dienas iepriekš.”] saka students, kas Latvijā studē doktorantūrā un dzīvo te jau vairāk par 6 gadiem, trāpīgi noformulējot procedūru varu pār dzīves plānošanu. Šis “zobens virs galvas” atkārtojas arī pēcdiploma periodā, kur lēmums par palikšanu bieži tiek pārvērsts par laika sacensību. Absolvente ar doktora grādu (Latvijā saņēma bakalaura grādu) rezumē šo mehānismu: *“I didn’t have much hope of finding work in Latvia for two reasons: language, and my visa expiring roughly two weeks after graduation... it’s almost impossible to secure a job in time unless it’s lined up and sponsored.”* [“Man nebija lielu cerību atrast darbu Latvijā divu iemeslu dēļ: valoda un fakts, ka mana vīza beidzās aptuveni divas nedēļas pēc absolvēšanas... ir gandrīz neiespējami paspēt iegūt darbu tik īsā laikā, ja tas nav jau iepriekš atrasts un ar nodrošinātu atbalstu.”]

Citā fokusgrupā dalībnieki uzsver vēl vienu sistēmas problēmu: studiju gadi “neskaitās” pilnā apjomā ceļā uz pastāvīgu uzturēšanos, un noteikumi mainās:

“When you’re studying medicine for 6 years the entire period is counted as 50% ... who would want to stay in a country which will not give you a secure future... [authorities] keep changing the rules every year... if you do not have a job where you have paid 3 months of taxes, you’re not eligible for permanent residency.” [“Kad studē medicīnu 6 gadus, viss šis periods tiek skaitīts tikai kā 50%... kurš gan vēlētos palikt valstī, kas negarantē drošu nākotni... [iestādes] katru gadu maina noteikumus... ja tev nav darba, kurā esi maksājis nodokļus trīs mēnešus, tu neesi tiesīgs pretendēt uz pastāvīgo uzturēšanās atļauju.”]

Šāda situācija nerada lineāru, prognozējamu trajektoriju, un students iepriekš nezina, vai ieguldījums (studijas, prakse, valodas mācības) ir droša stratēģija.

Nestabilitātes un pat baiļu izjūtu pastiprina esošā politiskā situācija, jo jābūt pastāvīgā modrībā, ka jebkurā brīdī var tikt pārbaudīts statuss, kaut nekādus pārkāpumus cilvēks nav izdarījis. *“International students, from outside EU, are being subjected to possible raids from the police, and we are meant to carry our identity documents at all times,”* [“Starptautiskie studenti no valstīm ārpus ES ir pakļauti iespējamām policijas pārbaudēm, un mums vienmēr ir jānes līdz personu apliecinošiem dokumentiem.”] apraksta studenta pārstāvis. Pat ja šie paziņojumi netiek materializēti par ikdienas pārbaudēm, to klātbūtne studentu informācijas laukā uztur trauksmes tonusu un atgādina par statusa trauslumu publiskajā telpā arī tiem, kas Latvijā studē kvalitatīvās un sarežģītās studiju programmās, piemēram medicīnu.

Vienlaikus dati uzrāda arī pozitīvus piemērus, kas palīdz atšķirt, kādos apstākļos nestabilitāte sarūk. Piemēram, medicīnas programmās, kur prakses ir daļa no kursa un studenta statuss saglabājas arī praksē, uzturēšanās atjaunošana ir uztverta kā rutīna, nevis krīzes punkts: *“I had to renew every year and it was straightforward... submit documents... biometrics... maybe because our internships are part of the course... you’re still a student technically while doing it.”* [“Man uzturēšanās atļauja bija jāatjauno katru gadu, un process bija vienkāršs...”]

iesniegt dokumentus... nodot biometriskos datus... iespējams tāpēc, ka mūsu prakses ir daļa no studiju programmas... tehniski tu joprojām esi students, kamēr to dari.”] Savukārt partnerības statuss atbrīvo no juridiskā spiediena: “My wife is Latvian. So I did not face that issue,” [“Mana sieva ir latviete. Tāpēc es ar šo problēmu nesaskāros.”] atzīst cits dalībnieks. Šie piemēri nav “veiksmes stāsti” kā tādi; drīzāk tie atklāj mehānismus, ar kuriem nestabilitāte tiek institucionalizēti mazināta (piem., skaidras, dabiski turpināmas statusa pārejas vai ģimenes ceļš).

Secināms, ka nestabilitātes sajūta ir saistīta ar signālu kopumu: TUA pagarināšanas termiņi, īss logs pēc absolvēšanas, kad atrast darbu, gadu skaitīšanas politika, kā arī atšķirīga pārbaudes intensitāte studentiem no dažām izcelsmes valstīm veido vidi, kur nerodas drošības un pārliecības sajūta, ka absolvents te ir gaidīts. Rezultātā pat motivēti, valodu apgūstoši un karjerai sagatavoti absolventi aizbrauc, tiecoties pēc lielākas garantijas un stabilitātes.

3. Kas darba devējus kavē nodarbināt ārvalstniekus?

Šajā nodaļā ir apskatīti organizāciju jeb mezo līmeņa faktori, kas kavē trešo valstu studentu un absolventu iekļaušanos darbā. Analīze pamatā balstīta padziļinātajās intervijās ar uzņēmumu pārstāvjiem, kas nodarbina ārvalstniekus, HR ekspertiem un darbinieku atlases kompāniju pārstāvjiem, kā arī uzklauti uzņēmumi, kam nav pieredzes vai kas ir negatīvi attiecībā uz ārvalstnieku nodarbināšanu.

3.1. Kompetences priekšplānā

Latvijas darba tirgus kopīgo attieksmi pret TVP studentiem un absolventiem var raksturot kā nosacīti **neitrālu** – tā nav nedz izteikti noraidoša, nedz arī īpaši proaktīvi aicinoša. Uzņēmumi kopumā nesaka ‘nē’ ārvalstniekiem, taču lielākā daļa arī nav gatavi mainīt savus iekšējos procesus tikai tāpēc, ka kandidāts ir no citas valsts. Tas nozīmē, ka TVP iekļaušana visbiežāk notiek tad, ja tā organiski ierakstās jau esošajā darba vides modelī – valodā, komunikācijas ritmā, biroja režīmā. Ja pielāgošanās prasa papildu administratīvas darbības (uzturēšanās atļaujas, iekšējās saziņas maiņa, komandai jāmacās strādāt citā valodā), uzņēmumi to nereti atliek, ja nav akūts vietējā personāla trūkums. Citiem vārdiem, mezo līmeņa vide nav aktīvi pievelkoša vai noraidoša – tā reaģē uz darba tirgus situāciju atbilstoši savām biznesa vajadzībām.

Šo līdzsvaroto, bet pasīvo attieksmi nosaka racionāls kritērijs: **prasmju un izmaksu/ieguldījuma attiecība**. Kā raksturo HR vadītājs Latvijas IT uzņēmumā: “kompetences vienmēr ies pa priekšu.” Ja cilvēkam ir svarīgas un uzņēmumam nepieciešamas prasmes, īpaši IT un citās specializētās jomās, darba devēji ir krietni atvērtāki, jo vietējo resursu nepietiek. Taču, kā precīzi formulēja HR eksperte, darba devēja pamatjautājums ir: “vai mani ieguvumi atsvēr manas problēmas?” Ja uzņēmumam tiešām “deg” – trūkst konkrēta speciālista –, tas pielāgosies un apgūs procedūras. Ja tā nav, tad lētāk un vienkāršāk ir saglabāt esošās prasības, t.sk. prasību pēc labām latviešu valodas zināšanām. Līdz ar to mezo līmeņa faktors šeit izpaužas kā ļoti praktisks princips: jo augstāka un retāka kompetence, jo zemāks sliekšnis pieņemt TVP; jo vispārīgāka pozīcija, jo vairāk uzņēmumi piesauc “valodu” un “ikdienas darba kārtību” kā argumentu, kāpēc nepielāgoties.

Viens darba devējs skaidri norāda: *“mēs nodarbojamies ar ražošanu, nevis imigrācijas politiku.”*

3.2. IT vai ne-IT

TVP nodarbināmībā izšķirošā loma ir nevis viņu izcelsmei vai pat valodas prasmei, bet gan tam, kādā jomā viņi ir ieguvuši izglītību. Kā precīzi formulē liela personāla atlases uzņēmuma vadītājs: *“Vai nu tu esi programmētājs, vai nu tu neesi programmētājs... Ja tu neesi programmētājs, tad, mhm, ir kaut kādas atsevišķas nozares droši vien, kur par tevi būtu interese, bet tā pa lielam... Mums tevi nevajag. (...)”* Tieši IKT/IT profesijās vietējais darba tirgus nespēj sagatavot tik daudz speciālistu, cik prasa uzņēmumi, tāpēc šajā jomā ārvalstu absolventiem ir vismazākais barjeru sliekšnis un vislielākā iespēja palikt Latvijā ilgtermiņā.

Līdzīga loģika darbojas arī citās šaurās tehniskās nišās – inženierzinātnēs, dažās ražošanas tehnoloģijās, konkrētās medicīnas/veselības aprūpes pozīcijās, kā arī finanšu un biznesa pakalpojumu centros, kur svarīgākā ir spēja strādāt starptautiskā vidē. Šajās jomās *“praktiski visur nosaka prasmes”*, un darba devēji ir gatavi nest lielāku administratīvo slogu vai būt pielaidīgāki valodas prasībās, jo Latvijas darba tirgū brīvu prasmju nav.

Savukārt citās – plašākās un “lokālākās” – izglītības jomās (sociālās zinātnes, pedagoģija, daļa humanitāro jomu) ārvalstu absolventam Latvijā bieži vien nav ko īpašu piedāvāt darba devēja acīs: ir vietējie kandidāti, kuriem nav jāpielāgo iekšējā komunikācija un kuri pazīst regulējumu. Tāpēc IT un ar to saistītie uzņēmumi izskatās krietni atvērtāki TVP darbaspēkam – viņi reaģē uz piedāvājuma trūkumu un risina problēmu, piesaistot darbiniekus no ārpuses. Tur, kur šāda spiediena nav, uzņēmumi drīzāk saglabā status quo un ārvalstniekus nodarbināt neizvēlas, ja vien kandidāts nav ar ļoti specifisku, Latvijā deficītu kompetenci. Rezultāts: tā pati valsts politika, kas piesaista ārvalstu studentus, faktiskajā nodarbinātībā strādā selektīvi – tirgus “paņem” tehniskās un IKT specialitātes, bet pārējām jomām ceļš uz darbu Latvijā ir krietni stāvāks.

3.3. Dažādi uzņēmumu tipi

Ārvalstnieku – īpaši trešo valstu studentu un absolventu – iespējas nostiprināties Latvijas darba tirgū ļoti lielā mērā ir atkarīgas nevis tikai no paša kandidāta prasmēm, bet no tā, kāda tipa organizācijā viņš mēģina iekļauties. Intervijās ļoti skaidri iezīmējas divi atšķirīgi modeļi: (a) starptautiski orientēti uzņēmumi ar iekšējo komunikāciju angļu valodā, kuros kandidātu atlase notiek globāli un kur valstspiederība gandrīz neparādās kā filtrs; un (b) lokāli orientēti uzņēmumi (t. sk. starptautisku grupu Latvijas pārstāvniecības), kur biznesa vide un ikdienas saziņa ir latviešu valodā, un tāpēc valodas jautājums kļūst par galveno barjeru. Šī atšķirība nav tikai valodas formāla prasība – tā nosaka, vai ārvalstnieks vispār tiek ielaists standarta atlases plūsmā, vai arī viņu pieņem tikai kā īpašu gadījumu ar vadītāja personisku, speciālu lēmumu. Trešā uzņēmumu kategorija ir jaunuzņēmumi, kur novērojamas atšķirīgas tendences.

Starptautiski orientēti uzņēmumi ar darba komunikāciju angļu valodā

Starp šiem uzņēmumiem ir gan starptautiskas kompānijas, kas strādā galvenokārt ar ārvalstu tirgiem, starp tādām varētu minēt, piemēram, starptautiskos servisa centrus, IT uzņēmumus;

gan arī Latvijas uzņēmumus, kas lielākoties sniedz pakalpojumus tirgos ārpus Latvijas. Raksturīgi, ka šajos uzņēmumos darba valoda ir gandrīz tikai angļu, un visa dokumentācija, e-pasti un komandas sadarbība notiek šajā valodā, šeit ārvalstnieka statuss parasti nerada problēmas. Kā raksturo šādas kompānijas pārstāve - ja tā ir starptautiska vide, *“tu meklē tos labākos talantus un tev principā vienalga, kāda ir valsts piederība... kamēr cilvēks pārvalda valodu, kas sakrīt ar darba valodu.”*

Starptautiski orientēta uzņēmuma HR vadītāja stāsta: *“[pāreja uz angļu valodu] šeit notiek automātiski un pirmā kontakta brīdī tu saproti, ka tev ir jārunā angļu valodā ar to cilvēku, un tu to dari, jo darba vidē viss ir angļiski un tādā ziņā visa informācija, komunikācija, viss ir visiem saprotamā valodā.”*

Šādos uzņēmumos (piemēram, IT, biznesa pakalpojumi) visi kandidāti – gan Latvijas studenti, gan ārzemnieki, gan tie, kas nemaz nav studējuši Latvijā – nonāk vienā atlases sistēmā, un latviešu valodas zināšanas ir “jauks bonuss”, nevis obligāts nosacījums. Globālā Latvijas uzņēmumā stāsta:

“Visi ir vienādi. Nav tā, ka tie, kas ie brauc no trešajām valstīm, tiem tur ir sava integrācija un pārējiem ir cita integrācija. Visiem tie ievadnoteikumi ir pilnīgi vienādi. Un tas, kas vienīgais, man liekas, kas viņiem pašiem ir jāparūpējas, ir pašiem sev atrast, kur dzīvot. Bet viss cits, kas saistīts ar darbu, ar darba ikdienu, ar aprīkojumu, ar to, kas un kā darbā notiek, kāda ir viņu komanda, kā viņi tiek integrēti, katrs tajā savā mazajā apakšvienībā, kur viņi strādā. Tur nav nekādu īpašu attieksmju.”

Turklāt uzņēmumi, kas regulāri nodarbina ārzemniekus, biežāk rada iekļaujošu vidi – organizē kultūras pasākumus, pievērš uzmanību iekšējai videi, pieradina komandas strādāt daudzvalodu vidē, piemēram, šāda situācija

“atnāk kāds jauns latviešu darbinieks un ienāk sapulcē un sāk runāt latviski. Un tad uzreiz - hei, mums te ir viens cilvēks, kas nesaprot, un tā komunikācija uzreiz tiek nomainīta uz to, lai visi justos iekļauti un lai nebūtu tāda sajūta, ka tur tā kā nabadziņš viens sēd un nezina, vai ar tevi tur aprunā, par laiku runā vai kādu citu tēmu.”

Tomēr arī starptautiskos angļiski runājošos uzņēmumos ārvalstnieki veido savas grupas: *“Jā, un tas, ko es redzu, ka viņi savā starpā nu veido tomēr to savu networku, jo viņiem tā pieredze vai tas, kā viņi piedzīvo to, kas šeit notiek, noteikti atšķiras no tā, kā vietējiem darbiniekiem.”* Paši TVP stāsta, ka viņi bieži veido kontaktus un draudzību tieši savā starpā, un raksturīgi, ka bieži šie tīkli ir ar citiem ārvalstniekiem uzņēmumu ietvaros, nevis pēc nacionalitātēm.

Rezultātā šādos uzņēmumos TVP nodarbinātības barjera ir zemāka, jo organizācijas struktūra jau ir pielāgota internacionalitātei. Ja ir problēma, tā parasti ir individuāla (piemēram, kultūras, personības), nevis sistēmiska.

Lokāli orientēti uzņēmumi ar latviešu darba valodu

Savukārt vietējos uzņēmumos – arī tajos, kas pieder starptautiskiem koncerniem, bet strādā Latvijas tirgum – valoda kļūst par galveno šķērslī. Kā aprakstīja HR vadītāja: *“Te tā realitāte ir pilnīgi atšķirīga. Kompānijās, kas ir vietējās, kur viss darba kolektīvs runā latviešu valodā ... parādās tas valodas jautājums - vai tas trešās valsts absolvents pārvalda latviešu valodu, vai viņš varēs iekļauties tajā organizācijā.”* Tādās situācijās pat back-office pozīcijās

ārvalstniekam būs grūti, jo gan darba uzdevumu skaidrošana, gan neformālā saziņa notiek latviski.

Latviešu valodas zināšanām izšķiroša nozīme ir divu iemeslu dēļ. Pirmkārt, valodas prasmes nepieciešamas darba pienākumu pildīšanai: “ ja viņam ir arī pienākumos paredzēts sadarboties ar klientiem, tad, protams, bez tās valodas nekādā veidā nevar iztikt.” (vietējā uzņēmuma pārstāvis). Bieži, īpaši sociālo zinātņu profesijās, nepieciešamas ir ne tikai valodas prasmes, bet jāsaprot arī lokālais konteksts, likumdošana, kultūra. Starptautiska konsultāciju uzņēmuma pārstāve stāsta:

“Mēs esam starptautiska kompānija un angļu valoda mums ir must have. Jā, mums visi treniņi angļu valodā, iekšējā valoda mums ir angļu valodā, bet klienti var būt latviešu klienti, kur vajag pretī cilvēku, kurš runā latviešu valodā. Viņi sagaida, ka ... ar konsultantu notiek komunikācija latviešu valodā labākai saskarsmei, labākai izpratnei par klienta problēmu.”

Otrs faktors ir tāds, ka valodas zināšanu trūkuma dēļ ir grūti iekļauties uzņēmumā:

“Piemēram, darba pasākumi, teambuilding: viņi vienkārši mazāk spēj integrēties komandās ... ja tev, piemēram, ir komandā divdesmit, piecdesmit cilvēki un tev ir viens trešo valstu pārstāvis, dēļ kura tev ir jārunā angļu valodā, tad ir tā, ka brītiņu saņemam, visi tā arī runā. Un tad sadalās pa grupiņām, un tad tas, nu tā, tas izaicinājums veidot attiecības darba vidē, arī ārpus darba, ja, iekļaušanās tad, ja tu pats neesi ļoti aktīvs un ja tu pats ļoti to nevēlies, tad nu, tad tas nozīmē to, ka tev varētu būt tāda neveiksme iekļauties komandā. Tad valoda parādās kā problēma caur tādu perspektīvu, ka varbūt ne tik daudz viņa konkrēto darba uzdevumu jomā, ka viņš varbūt var darīt to darbu angļiski bez problēmām, bet ka viņš dēļ valodas nezināšanas neiekļaujas komandā un tāpēc tā kā ir ārpusē.” (starptautiskais uzņēmums ar latviešu darba valodu)

Bieži tiek atzīmēts, ka ārvalstnieks latviešu valodas vidē bieži tiek netīši izslēgts no neformālās komunikācijas jeb ‘virtuves sarunām’:

“Teiksim tā: kad viss kolektīvs tomēr pamatā runā latviski un ir atpūtas brīdis, un sanāk cilvēki virtuvē, viņiem tā ir tomēr kaut kāda ekstra piepūle runāt valodā, kas nav tava dzimtā valoda; un visi pāriet uz latviešu valodu. Un tad tur stāv tas viens, ko tu zini, ka viņš nesaprot... Un ja viņš tur pats neko nesaka, tad viņš vienkārši tur stāv un ēd, un pārējie tur runā, viņš nevar tur iekļauties tajā brīdī.” (vidējs vietējais uzņēmums)

Cita uzņēmuma pārstāve komentē līdzīgi:

“Sanāk tā - ja tu tā šādā vidē ieliec angļiski runājošo, tad tas cilvēks, nu, pie tā kafijas automāta vai vakara pasākumos, vai vienkārši kabinetā arī pie viņa tie kolēģi neienāks, jo viņam negribēsies līdz galam vai viņš, viņam nepatiks angļiski runāt. Tad notiek visas tās nemanāmās... sadarbības. Līdzīgi kā remote office, hybrid vai on-site [darba stilā] - on-site notiek ļoti daudz informācijas, inovācijas, apmaiņas un arī tādas uzticības jeb trasta būvēšana visās mazajās neformālajās komunikācijās. Un, tāpat, ja Latvijā dzīvojošie darbinieki šīs mazās lietas ar angļiski runājošo cilvēku negrib darīt vai nav ierasts to darīt, tad šī [mikro sadarbība] uzņēmumos nenotiek.. Tas bojā uzņēmuma efektivitāti.”

Efektivitātes zudums un vajadzība citiem kolēģiem iesaistīties, lai ārvalstu kolēģis varētu veikt savu darbu tiek minētas arī citu uzņēmumu pieredzes stāstos.

Parādās otrs slānis, ko uzsver HR speciāliste: pat kolēģi, kuri profesionāli prot sazināties angļiski, ne vienmēr grib tajā runāt ikdienas situācijās, tāpēc ārzemnieks birojā paliek perifērijā: *“... brīžos, kad būtu jāsarunājas, tad viņiem angļu valoda vai nu nav tādā [labā sarunvalodas] līmenī ļoti bieži, vai arī nevēlēšanās, vai, nu, vienkārši bažas un bailes. Parasti tas nav aiz iedomības, manuprāt, bet vienkārši negribas pūlēties.”* Tiek minēti arī gadījumi, kad uzņēmuma politika ir atvērta un pieņemoša ārvalstniekiem, t.sk. uzņēmums pilnībā vai lielākoties funkcionē angļiskā vidē, bet komandas (teams) sakomplektējas no latviešiem, kas ārvalstnieku nepieņem, kur parādās disonanse starp dažādiem uzņēmuma lēmumu pieņemšanas līmeņiem.

Attiecībā uz vietējās valodas zināšanām, viena uzņēmuma vadītāja secina par atsevišķām citām Eiropas valstīm, ka tur parādās tendence vietējās valodas zināšanas prasīt principa pēc: *“Hei, mums vajag, lai tev ir tā valoda! ... Jā, nu vienkārši tāpēc, ka mainās politiskā nostāja un iedzīvotājiem ir vēlme to demonstrēt”*. Viņa brīdina, ka šāda tendence pasaules notikumu gaismā varētu izteiktāk parādīties arī Latvijā.

Jebkurā uzņēmumā, īpaši vietējos, liels faktors ir katra konkrētā cilvēka personībai un aktivitātei. To norāda cita HR vadītāja: *“Tad ir atkal tā otra puse - viņam pašam arī ir jābūt diezgan tādām proaktīvam, lai mēģinātu [ieklauties].”*

Lokālajos uzņēmumos bieži darbojas konservatīvs pieņemšanas mehānisms: TVP ņem tikai tad, ja vadītājs ir pilnībā pārliecināts, ka vajag tieši šo kandidātu, un ir gatavs “extra mile” – palīdzēt ar dokumentiem, iedot mentoru, skaidrot komandai, kāpēc jārunā angļiski. Ja šāda spiediena nav, tiek saglabāta prasība *“kārtīgi zināt latviešu valodu”*, un ārvalstnieks nemaz nenonāk līdz darba intervijai. Vienlaicīgi, vairāki uzņēmumi norāda - ja ārzemnieka prasmes ir patiešām svarīgas un ir grūti vai neiespējami aizvietošanas, tiks atrast veids kā konkrēto cilvēku nodarbināt. Jāsecina, ka arī no darba devēju puses izskan identisks secinājums kā no studentu fokusgrupām - kandidātam jābūt ar kādām speciālām, retām kompetencēm, tad uzņēmums pielāgosies. Tāpēc var teikt, ka tieši organizācijas tips – vai tā ir angļiski funkcionējoša starptautiska vide, vai latviski runājošs vietējais uzņēmums – nosaka, vai valoda būs vienkārši darba instruments vai arī galvenā barjera iekļaušanai. Rezultātā kandidāti šādos uzņēmumos bieži nonāk nevis caur atvērtu konkursu (*“no CV market neņemtu”*), bet *“ar rekomendācijām, caur zināmiem kanāliem, lai būtu drošs.”* Tas atkal parāda, ka problēma nav tikai valodas līmenī, bet uzticības līmenī: svešvaloda + sveša kultūra = lielāka neziņa, un organizācija to kompensē ar slēgtākiem pieņemšanas kanāliem.

Kopumā jāsecina, ka ārvalstu darbinieks, vai tas būtu trešās valsts piederīgais, vai arī pat citas Eiropas valsts pārstāvis, darba vidē, kur dominē latviešu valoda, izjauc procesu ‘normālību’, līdzīgi kā secina Risberg & Romani (2022), tādējādi uzņēmumi bieži nav gatavi to uzņemt.

Jaunuzņēmumi

Jaunuzņēmumi (startups) Latvijā parasti ir visatvērtākā vide ārvalstniekiem, jo tie primāri meklē “labus, aktīvus darbiniekus ar kompetencēm”, nevis tos, kuri perfekti atbilst vietējam valodas vai hierarhijas modelim. Komandas tur pārsvarā ir jaunas, dinamiskas, pieradušas pie angļu valodas un starptautiskas saziņas, un, kā saka viena jaunuzņēmuma vadītājs, fintech ir “absolūti izcils piemērs”, kur daudzi ārzemnieki iet strādāt. Šādā vidē ārvalstniekam ir vieglāk

ātri “ielēkt” produkta radīšanā un komandā, jo svarīgākais ir temps un pienesums, nevis tas, vai viņš saprot visas ‘virtuves’ sarunas latviski. Vienīgais mīnuss – jaunuzņēmumos ir augsta mainība un intensīvs darba ritms, līdz ar to arī izdegšanas risks; tas nozīmē, ka vide ir iekļaujoša, bet ne vienmēr stabila ilgtermiņā.

3.4. Valodas īpašā loma

Latviešu valodas prasme ārvalstniekiem Latvijā bieži ir ne tikai darba instruments, kā minēts iepriekš, bet arī signāls – gan par viņu nodarbināmības potenciālu, gan par nodomu palikt Latvijā un uzņēmumā ilgstoši. Objektīvi valodas prasmes ir vajadzīgas tad, kad darbs ir ar Latvijas klientiem, ar Latvijas regulējumu vai mazā, latviski runājošā komandā, taču darba devēji ļoti bieži skatās ne tikai “vai tu šodien vari runāt latviski”, bet “vai tu vispār mēģini”.

Personāla daļas vadītāja no starptautiski orientēta uzņēmuma to pasaka tieši: “[latviešu valodas mācīšanās] palīdz izprast, vai tas cilvēks vēlas palikt šeit un cik nopietni viņš vēlas šeit būt... ja tu nevari elementārā līmenī iemācīties un vispār negribi, tad tas dod signālu, ka, iespējams, nevēlies būt”.

Tas ir būtiski, jo daudzi ārvalstu studenti Latviju uztver kā īstermiņa vai vidēja termiņa platformu, lai iegūtu pieredzi un dotos uz citu Eiropas valsti. Darba devēji to pamana - ja viņi neinvestē darbu valodas apguvē, iespējams, ka vakance viņiem ir tikai pakāpiens līdz nākamajai valstij, un darba devējam nav vērts ieguldīt darbinieka apmācībā un iekļaušanā uzņēmumā. Savukārt, ja cilvēks vismaz mācās runāt latviski, tas mazina bažas par viņa lojalitāti un ilgtermiņa plāniem.

Tātad, latviešu valodas prasmes darbojas trīs līmeņos: (1) kā objektīva prasme, lai veiktu darbu; (2) kā sociālās iekļaušanās valoda birojā; (3) kā signāls, ka cilvēks ir orientēts uz palikšanu un tāpēc ir vērts viņā ieguldīt.

3.5. Darbinieku skaitam ir nozīme

Darba devēju intervijas parāda, ka organizācijas izmērs strukturāli nosaka ārvalstnieku iekļaušanās trajektorijas. Mazos uzņēmumos darba lomas ir plašākas un “visi dara visu”, kas paaugstina valodas lomu - bez latviešu valodas zināšanām strādāt ir grūtāk, jo jāiesaistās daudzos kanālos vienlaikus. Lielākās organizācijās kompetences ir šaurākas, kas ļauj lokalizēt komunikāciju un izveidot nišas, kur TVP var efektīvi strādāt.

Šo principu raksturo maza-vidēja finanšu uzņēmuma HR vadītāja:

“[Mums] darbinieki principā ir tādi, es teiktu, vienkārši - universālāki. Respektīvi, nav ļoti stingri nodalītas lomas, un tās lomas ir diezgan plašas. Līdz ar to izmantot tulkus vai asistentu, kas izdarīs vienkāršās lietas, piemēram, tulkojumu - tas nav mūsu stāsts... Mums ir ļoti maz tādu junior pozīciju. ... [Ja ir] kompakts kolektīvs, tad ir vairāk speciālistu, bet mums junior pozīcija bieži vien tiek izlaista”.

Mazajām organizācijām ir mazāk amortizācijas mehānismu. Šādā vidē valodas un uzdevumu sarežģītības prasības sākas “augstākā pakāpē”, tādēļ TVP iekļaušanās ir atkarīga no tā, vai izveidojas pietiekama ikdienas vairāku valodu lietošanas prakse un vai komandā jau ir vairāki kolēģi, kas rada atbalsta mikro tīklu. Kad “kolektīvā ir vairāki [no dažādām valstīm]... tas kļūst

par normu departamentos” un darba plūsmas iet raiti, novērojusi HR speciāliste, mazinot individuālās adaptācijas slogu.

Lielākos uzņēmumos iespējams vieglāk sasniegt sociālo kritisko masu, kad vairāku ārvalstu kolēģu klātbūtne normalizē vairāku valodu lietošanu. Kā raksturo HR speciāliste, *“ja komandā jau ir kāds ārvalstu valodā runājošs — viens, divi, vai trīs — viss kolektīvs pamazām sāk... pat čatot angļiski. Grūti ir dabūt tieši šo pirmo lauzienu.”* Savukārt barjeras pamatā nereti ir pašu darbinieku nedrošība par angļu valodu: *“mana angļu valoda nav tik laba, un es kautrējos... vieglāk ir palikt nemainīgam,”* (kā vidi raksturo viena uzņēmuma vadītāja, stāstot par sava uzņēmuma darba vidi). Turklāt ārvalstu darbinieki viens otram ir atbalsts gan darba vidē, gan arī ārpus darba, kas palīdz ar iekļaušanos un labbūtību. Tas vismaz daļēji izskaidro iepriekš novēroto sakarību, ka Latvijā ārvalstnieku nodarbinātāji galvenokārt ir uzņēmumi ar lielāku darbinieku skaitu.

3.6. Atlases procesa nianšes

Darbā pieņemšanas process attiecībā uz TVP Latvijā ir cieši saistīts ar normatīvo regulējumu. Atbilstoši likumam²⁹ darba devējam ir pienākums vispirms meklēt kandidātu vietējā darba tirgū, iesaistot Nodarbinātības Valsts Aģentūru; tikai tad, ja šāds kandidāts netiek atrasts, vakanci var aizpildīt ar ārvalstnieku. Šī prasība kalpo kā strukturāls filtrs, kas TVP kandidātus bieži atsijā jau procesa sākumā. Kā atzīst vairāki darba devēji, līdz intervijas posmam *“tiek ļoti maz ārvalstnieku”*, un daudzi uzņēmumi pat neizskata ārvalstnieku nodarbinātību kā reālu alternatīvu. Ārvalstnieki bieži vienkārši neiekļūst atlases procesā, kur tiktu izvērtētas viņu prasmes un atbilstība vakancei.

No darba devēju skatpunkta bieži šķēršļi ir saistīti ar zemu pieteikumu kvalitāti un uzticamību. Daudzi TVP pieteikumi tiek raksturoti kā *“haotiski, automatizēti”* un *“bez pielāgotām motivācijas vēstulēm”*, kas kontrastē ar labu darba meklēšanas praksi un darba devējam nerada pārliecību, ka kandidāts ir ieinteresēts strādāt konkrētajā kompānijā un ka ar šo darbinieku varētu veidoties ilgstošas darba attiecības. Piemēram, uzņēmums, kas nodarbina lielu skaitu ārvalstnieku norāda: *“Lielākoties šie CV ir automatizēti... tu jūti paviršību procesā.”* Tas atbilst Risberg un Romani (2022) atziņai, ka migranti tiek vērtēti pēc spējas ievērot vietējos standartus, šajā gadījumā – noteikta formāta CV, prakses un uzvedības kodu.

Lai izvairītos no ‘garāmgājējiem’, kam interesē ātra karjeras mainība, darba devēji plaši testē kandidātu motivāciju strādāt un integrēties uzņēmumā, kā arī dzīvot Latvijā - ieskaitot sajūtas par Latvijas klimatu vai ģimenes ilgtermiņa plāniem. Šī pieeja ir mēģinājums mazināt risku, ka kandidāts *“pēc iespējas ātrāk no šejienes varētu meklēt citu darba vietu.”* Tomēr, kā atzīst HR vadītāja lielā uzņēmumā, *“tā ir arī tāda loterija savā ziņā - vai iejutīsies, vai nē.”*

Tādējādi atlases process ārvalstniekiem bieži ir ievērojami ilgāks un piesardzīgāks. Daudzi uzņēmumi, īpaši lielāki un ar strukturētu HR politiku, veic vairākus interviju ciklus un caurviju prasmju (*soft skills*) izvērtēšanas posmus, cenšoties ‘iztaustīt’ kandidāta personiskās īpašības un saderību ar kolektīvu. Organizācijas vēlas izvairīties no nenoteiktības, ko rada nezināma kultūras un profesionālā pieredze.

²⁹ <https://www.nva.gov.lv/lv/treso-valstu-pilsonu-nodarbinasana-latvija>

Šī piesardzība tiek pastiprināta arī uzticības jautājumos: *“kandidāti tomēr mājās par savām darba vīzām un termiņiem,”* atzīst HR vadītāja, kas mudina darba devējus pārbaudīt dokumentus un pagarināt pārbaudes laiku.

Kopumā darba devēju naratīvi nenorāda uz diskriminācijas pazīmēm atlases procesā, taču pastāv strukturēta priekšrocība vietējiem kandidātiem, kas ierobežo TVP iespējas darba meklējumos. Atlases procesa prasības – valoda, dokumentu uzticamība, motivācijas pārbaude – kalpo kā filtrs, kas atdala tos, kuri spēj demonstrēt pietiekamu kultūras un profesionālo saskaņu ar vietējām normām. Tas padara TVP iesaisti darba tirgū lēnu un selektīvu.

3.7. Lojalitāte

Kā vienu no šķēršļiem jeb izaicinājumiem ārvalstnieku piesaistē darba devēji intervijās min ārvalstnieku lojalitātes trūkumu, t.i., ka darbinieki nav īpaši uzticīgi konkrētajam darba devējam, ir viegli pārvilināmi uz citu uzņēmumu, kas piedāvā augstāku atalgojumu, vai arī dodas uz citu valsti pēc īsa laika. Īpaši uz piesaistes trūkumu norāda uzņēmumi ar starptautisku vārdu, jo tas tiek uzskatīts par vērtīgu ierakstu CV. Intervijās lojalitāte ārvalstu darbiniekiem parādās kā racionāla mobilitāte, ko vada atalgojuma starpības, vājākas lokālās saites un starptautisku nosaukumu “trampļina efekts”. To bieži uztver kā “nelojalitāti”, taču darba devēju teiktais norāda uz skaidru loģiku.

Vēlmi doties prom rada gan naudas sūtījumi uz mājām, gan iespēja ātri uzlabot ienākumus, piemēram, šajā gadījumā:

“Ārvalstu kolēģi... gatavi daudz aktīvāk mainīt darbu... viņi ir atbraukuši nodrošināt labāku dzīvi ne tikai sev... viņi arī sūta [naudu] ģimenēm... un algas starpība citā uzņēmumā tiešām maina, ko viņi var nodrošināt.”

Šajā kontekstā izvēle mainīt darba devēju vai valsti ir racionāla, nevis emocionāla. Tāpēc uzņēmumi ar starptautisku vārdu bieži kļūst par atspērienu nākamajam solim. Starptautiski labai zināma uzņēmuma pārstāve skaidro:

“[Mūsu kompānija] ir tikai tāds pakāpiens, lai tiktu uz Austriju, Šveici, Vāciju vai Skandināviju... Tas ir ļoti labs ieraksts CV. [...] Viņiem arī nav tā emocionālā piesaiste Latvijai.”

Kad nākotne Latvijā netiek saskaņota, nav stimula dziļākai lokālai integrācijai (piemēram, valodā): *“Ja viņi... nemācās, liela daļa neieguldās tajā... Latviešu valoda nav vieglākā... viņiem nav interese to darīt, jo neredz nākotni šeit,”* skaidro uzņēmums, *“Viņi gadu nostrādā un aizbrauc — Vācija, Šveice, Skandināvija, Kanāda, Amerika.”*

Tāpēc tiek ieviesti līgumiski “enkuri”: *“Mēs ieviešam līguma nosacījumus, ka jānostrādā vismaz divi gadi... citādi jāatmaksā relokācijas summa. [...] Pēc diviem gadiem cilvēks ir ‘atmaksājis’ relokāciju,”* (starptautisks uzņēmums). Cita uzņēmuma pārstāvis papildina: *“Tu uzņemies risku, ka šis cilvēks redzēs Latviju kā atspēriena punktu. Īpaši tāpēc, ka mēs esam starptautisks uzņēmums.”*

Jāsecina, ka ārvalstu darbinieku lojalitāte sākumā retāk “pieder” vietai vai organizācijai un biežāk — karjeras trajektorijai. Kamēr nav emocionālu un sociālu enkuru (valoda, piederības

sajūta, prognozējama karjeras kāpne), "lojalitāte" seko iespējām. Intervijās tas izpaužas ļoti konkrēti — kā solis CV stiprināšanai, kā valodas ieguldījuma atlikšana un kā straujāka gatavība mainīt darbu, ja algas starpība ļauj labāk atbalstīt ģimeni.

3.8. Pieredzes loma

Arī no darba devēju puses darba pieredzes trūkums – gan profesionālā, gan prakses līmenī – būtiski ietekmē ārvalstu studentu un darbinieku iespējas iekļauties Latvijas darba tirgū. Darba devēji bieži uzskata, ka praktiska pieredze ir būtiskākais kritērijs kandidāta izvērtēšanā, jo bez pieredzes nevar objektīvi novērtēt kandidāta piemērotību³⁰. Tas rada grūtības jaunajiem speciālistiem, it īpaši tiem, kuri tikko pabeiguši studijas vai ir ārvalstu studenti, jo pieredzes trūkums ierobežo iespējas veiksmīgi iekļauties darba tirgū. Pētījumā uzrunātie darba devēji uzsver, ka *"pieredze ir reāli vienīgais, kā var kaut ko reālu zināt par darbinieku, kas piesakās"* - bez tās nav atsauksmju un nav pamata, uz kā novērtēt kandidāta darbību. Kā norāda viens darba devējs: *"Ļoti grūti... jaunajiem speciālistiem ir grūti. Labi, ja ir darba pieredze."* Šo secinājumu netieši pamato arī pētījums par darbinieku atlases procesa faktoriem, kas balstīts uz 750 Latvijas uzņēmumu apsekojuma³¹ - kandidāta attieksme, motivācija, atbildība, pašvadība u.c. caurviju prasmes darba tirgū tiek vērtētas visaugstāk, savukārt atbilstoša darba pieredze vērtēta zemāk par šīm prasmēm, bet augstāk par izglītību un akadēmiskiem sasniegumiem. Tātad pieredzei ir ļoti nozīmīga signāla funkcija. Bez atsauksmēm no iepriekšējiem darba devējiem augsti vērtētās caurviju prasmes nav iespējams novērtēt.

Darba prakse studiju laikā ir viens no galvenajiem veidiem, kā iegūt pirmo pieredzi, tomēr Latvijā prakses vietu trūkums rada problēmas studentiem, īpaši studējošajiem no ārvalstīm. Prakses specifika ārvalstu studentiem Latvijā saistās ar juridiskiem, praktiskiem un integrācijas ierobežojumiem, kas izriet gan no migrācijas politikas, gan izglītības regulējuma. Ārvalstu studentiem, kas mācās pilna laika bakalaura programmās, ir atļauts strādāt un praktizēties līdz 20 stundām nedēļā, studiju brīvlaikā 40 stundas nedēļā, kas ierobežo to konkurētspēju salīdzinājumā ar vietējiem. Šie ierobežojumi *"nostāda starptautiskos studentus nelabvēlīgākā situācijā"*, atzīmē darba devējs no IT jomas. Slodzes ierobežojums ierobežo iespējas iegūt nopietnu prakses vietu, norāda darba devēji, jo uzņēmumam ir vieglāk strādāt, ja nav jāērķinās ar saīsinātu darba laiku. Tas savukārt samazina iespēju uzkrāt pieredzi un izveidot atsauksmes vai kontaktus darba tirgū. Tādējādi TVP nespēj pilnvērtīgi izmantot prakses iespējas. Uzņēmumi arī norāda, ka prakses laiks studiju programmās bieži vien ir pārāk īss (2-6 mēneši) - gan vietējiem, gan ārvalstu studentiem, kas neļauj pilnvērtīgi praktikantu apmācīt un pārbaudīt viņa spējas darbā. Maģistrantūras un doktorantūras līmeņa pilna laika studējošiem ir tiesības strādāt un praktizēties bez stundu ierobežojuma, ja nav studiju pārtraukuma.

Vēl viens faktors, kas jāņem vērā prakses jautājumā TVP ir atlīdzība. Prakse uzņēmumā var būt gan apmaksāta, gan arī bez atalgojuma, vai arī ar nelielu atalgojumu - atkarībā no noslēgtās vienošanās. Relatīvi, TVP apmaksāta prakse ir būtiskāka kā vietējiem studentiem, arī tiem, kas Latvijā ir ieradušies ar mērķi patiesi mācīties (pretstatā gadījumiem, kas izmanto TUA studijām ar citu mērķi), jo viņu uzturēšanās Latvijā jau ir saistīta ar lieliem izdevumiem,

³⁰ <https://www.nva.gov.lv/lv/jaunums/jaunietis-cela-uz-darba-tirgu>

³¹ Līce, A. and Sloka, B. (2022) 'The most important factors for employers in Latvia in the recruitment process', Int. J. Learning and Change, Vol. 14, No. 1, pp.69–86

ar kādiem visbiežāk nesaskaras Latvijas studenti. Bet, tā kā TVP nav atļauts strādāt/praktizēties vairāk par 20 stundām nedēļā, darba devējs ir, pirmkārt, mazāk ieinteresēts tos ņemt darbā, un, otrkārt, pieņemto darbā, atalgojums ir mazāks. Papildus, ārvalstniekiem nav latviešu valodas zināšanu un kontaktu, tādējādi ārvalstnieki saskaras ar papildus grūtībām prakses vietu atrašanās. To apstiprina pētījums par starptautiskajiem studentiem Baltijas reģionā³² - Latvijā nodarbinātības rādītājs starp ārvalstu studentiem 2022/23.g. bija vien aptuveni 22% – būtiski zemāks nekā Igaunijā (49%).

Šāda situācija norāda uz nepieciešamību veicināt prakses programmas, kas ir pieejamas ārvalstu studentiem un tiek uzskatītas par reālu starta punktu, kā arī universitāšu atbalsta sistēmas stiprināšanu, lai prakse netiktu pārvērsta formālā prasībā, kas neveicina sasaisti ar vietējiem darba devējiem. Ņemot vērā Latvijas specifiku — zemu nodarbinātības līmeni ārvalstu studentu vidū un darba devēju uzsvāru uz pieredzi — pieredzes trūkums ir viens no centrālajiem faktor-iem, kas kavē TVP iekļaušanos Latvijas darba tirgū.

3.9. GenZ

Intervijas rāda, ka Z paaudze, cilvēki, kas dzimuši aptuveni starp 1997. un 2012. gadu, un tos pētījumi raksturo kā 'digitālu vietējos' (*digital natives*) un tos darba tirgū raksturo šai paaudzei piemītošas īpašības - augstu vērtē elastību un darba–dzīves līdzsvaru, plašas digitālas prasmes, augstāka daudzveidības un iekļaušanas pieņemšana, kā arī pragmatiska attieksme pret izglītību un karjeru (piem., meklē skaidru jēgu darbā, attālinātu darbu, projektu tipa slodzes). Šī paaudze maina darba tirgu divējādi: kā darba ņēmēji - ar citādu darba kultūras uztveri - un kā lēmumu pieņēmēji (HR, jaunuzņēmumu dibinātāji), kas pārdefinē darbā pieņemšanas un HR vadības prakses. Šīm pārmaiņām ir tieša ietekme arī uz trešo valstu pilsoņu (TVP) nodarbinātību, jo tās nosaka gan prasību latīņu darba devējiem, gan atvērtību daudzveidīgām komandām.

Kā darba ņēmēji Z paaudzes jaunieši uzstāda skaidru rāmējumu attiecībā uz darba organizāciju, slodzēm un autonomiju. *“Jauniešiem nepatīk vairs tā strādāt,”* rezumē lielas vietējās kompānijas pārstāvis, runājot par klasisku pilna laika darba biroja modeli: *“Ja mēs runājam par to klasisko nodarbinātību... no deviņiem līdz pieciem... šāda veida kvalificētu darba spēku mēs piesaistīt nevarēsim.”*

Šeit sasaucas arī plašāki motīvi - darba-dzīves līdzsvars, elastība, nozīmīguma meklējumi - kas atstāj ietekmi gan uz atlases kritērijiem, gan darbinieku noturību. HR atlases kompānijas pārstāvis šo pārbīdi redz kritiski:

“Z paaudze... meklē darba, dzīves līdzsvaru... grib ļoti lielu brīvību... Tur jāseko kaut kāda pamatīga krīze, lai tā sistēmiski Z paaudze sāktu kaut ko darīt, jo arī tur ir kaut kāds talants... ļoti apveltīti, motivēti cilvēki, bet viņi ir ļoti, ļoti maz. Bet pagaidām viņi darbojas, visdrīzāk uz vecāku rēķina un vēl nav sapratuši, ka nu, kaut kā tur vai nu dzīve visu saliks savās vietās un tas būs sāpīgi, vai arī viņiem jāsāk arī pašiem kaut ko darīt... Lielākā daļa vienkārši bauda dzīvi... visdrīzāk uz vecāku rēķina.”

³² Apsīte-Berina, E., Jegermane, I., Loonurm, E., Krišjāne, Z., & Lece, K. (2023). *From studies to employment: International students in the Baltic region / No studijām līdz nodarbinātībai: Ārvalstu studenti Baltijas valstu reģionā. Folia Geographica, XXI(5), 61–70.* University of Latvia.

Šis skatījums atklāj saspīlējumu starp tradicionālo darba ētiku un jaunu vērtību sistēmu: tur, kur darba forma nekorelē ar gaidīto autonomiju un attieksmi, notiek ātra “balsošana ar kājām” - *“man nepatīk... nestrādāšu... meklēšu kaut ko citu.”*

Vienlaikus intervijās izkristalizējas kontrasts starp daļu Latvijas jauniešu un ārvalstu jauniešiem. Kompānijas vadītājs to noformulē skarbi: *“Latvijas GenZ bauda dzīvi un dzīvo uz vecāku rēķina, ārvalstnieki ir bieži nobriedušāki, sūta naudu uz mājām, uztur vecākus, ģimeni.”* Līdzīgā tonī izskan arī pieņēmums, ka

“jo mazāk attīstītas valsts pārstāvis, jo čaklāk strādā,” taču pats vadītājs piesardzīgi piebilst: “tur var arī iebrukt grāvī ar stereotipiem... Piemēram, ka šveicieši vispār viņi nav super ātri, bet viņi ir mentalitātes līmenī viņiem iemācīts, ka dzīvē ir jāstrādā. Tā kā tur ir tāpat kā vāciešiem, piemēram, nav, varbūt baigi, baigi tur nepārstrādāsies. Bet nu tā kā vācieši parasti neasociējas ar slinkošanu.”

Citiem vārdiem, motivācijas struktūra - ekonomiska nepieciešamība, naudas sūtīšanas prakse (*“viņi sūta ģimenēm, kas ir palikušas mājās”*) - var izskaidrot atšķirības darba intensitātē, taču jābūt uzmanīgiem ar vispārinājumiem pa valstīm vai kultūrām. Tikmēr praksē darba devēji šo “gribas/varēšanas” atšķirību izjūt kā dažādu risku profilu: daļa ārvalstu jauniešu ir ar uzdevumu un atbildību par ģimeni (karjeras un ģimenes uzturēšanas dēļ), kamēr vietējā Z paaudze augstāk vērtē elastību, piepildījumu, jēgu.

Gen Z ietekme nav tikai darba ņēmēju puses. Tā ienāk arī uzņēmumu puses - caur HR (personāla/cilvēkresursu daļa) un dibinātājiem, kas paši ir jaunākas paaudzes pārstāvji.

“HR ienāk jauni cilvēki,” saka HR speciāliste, un tas *“padara HR par atvērtākiem, elastīgākiem. Vienkārši tie hiring menedžeri, viņi arī, nu tā kā tu redzi, nāk kaut kādas paaudzes, mainās. Jā, un tad nu tur, protams, no abiem ir atkarīgs. No uzņēmuma kopumā, no top vadības, no vērtībām, no kultūras. Bet, nu jā, kaut kādā brīdī tas ir down to decision makers. Tā jā, pirmajā līnijā.”*

Cits HR pārstāvis izsakās līdzīgi:

“Man liekas, zini, kas mainās, ka HR paliek jaunāki. (smejas) Jā, man liekas, ka tas pamaina, ka tie, kas nodarbojas ar tiem procesiem, tie, kas strādā ar darbinieku piesaisti, novērtēšanu, darbinieku pieredzi. Nu tomēr katrai paaudzei droši vien ir savas vērtību attieksme un kopums, kaut kas, kas nedaudz atšķiras no citām paaudzēm. Un, jā, man gribās domāt, jā, ka tas arī maina to, to attieksmi un padara HR par tādiem atvērtākiem, elastīgākiem.”

Paaudžu maiņa lēmuma pieņēmējos nozīmē arī citu darba organizācijas kopumu: kur tradicionāli svarīgs bija klasiskais klātbūtnes režīms, jaunāki lēmumpieņēmēji biežāk akceptē attālinātu darbu, nestandarta slodzes un starptautiskas komandas. Te nozīmīga ir arī valodu dimensija. *“Startapi [jaunuzņēmumi]... jaunākajiem cilvēkiem angļu valoda spēcīgāka... sarunāšanās nebūs problēmu,”* skaidro HR profesionāle, piebilstot, ka jaunuzņēmumos *“paši īpašnieki [un] darbinieki... ir jaunāki, [tāpēc] atvērtāki... arī kādu angļiski runājošu darbinieku pieņemt darbā.”* Tur, kur valodas barjera HR/pārvaldes posmā ir zemāka, TVP piesaiste kļūst praktiskāka, un valoda no filtra pārtop par tiltu.

Šī paaudžu dinamika pārraksta arī uzņēmuma vērtības: *“katrai paaudzei droši vien ir savas vērtību attieksme... tas arī maina... attieksmi,”* saka HR vadītāja lielā vietējā uzņēmumā. Tas

nenozīmē, ka šķēršļu vairs nav — vienkārši mainās, kā un par ko darba tirgus puses vienojas. Piemēram, jaunizņēmumi, kas izjūt darbinieku trūkumu, izšķiras par pragmatisku atvērtību: *“Ja tev darbam trūkst darbinieku... ņemsi vienalga, kurā valodā runājošu,”* atzīst intervētā uzņēmuma pārstāve. Šādās vidēs Gen Z vērtības — elastība, iekļaujošums, internacionalitāte — sakrīt ar TVP piesaistes loģiku, un rezultāts ir zemākas barjeras ārvalstu kandidātiem. Savukārt tur, kur saglabājas “klasiskā” nodarbinātības forma (stingrs darba laiks, klātbūtne birojā), Gen Z darbinieku gaidas un TVP praktikas (vīzas, uzturēšanās, attālināta darba kombinācijas) nonāk konfliktā: elastību prasa abas puses, bet reālās situācijas to ne vienmēr pieļauj.

Gen Z parāda plaisas darba tirgū. Tur, kur uzņēmumi izmanto jaunāku pieeju (atvērtāks HR, angļu valoda ikdienā, elastīgs darba laiks), ārvalstu jauniešiem vieglāk iekļauties - palīdz gan valoda, gan elastība. Savukārt vietās, kur turas pie stingra 9-17 un “klasiskās disciplīnas”, Gen Z vēlme pēc brīvības saduras ar sarežģītām procedūrām ārvalstniekiem, un rodas papildu berze.

3.10. Administratīvie procesi

No darba devēju viedokļa “papīru kārtošana” parādās priekšplānā kā ikdienišķs, bet ne ļoti būtisks šķērslis ārvalstu studentu un absolventu nodarbināšanai. Tas aptver uzturēšanās un darba atļaujas, līgumu, slodžu un citu prasību saskaņošanu ar PMLP un citiem dienestiem, kā arī iekšējās procedūras darba devēja pusē. Kopaina rāda, ka dokumentu process vienlaikus ir (1) administratīva un kapacitātes problēma, (2) izmaksu jautājums un (3) iespējams varas asimetrijas avots darba attiecībās.

Vairāki uzņēmumi akcentē, ka dokumentu kārtošana bieži ir “ķēpa”, īpaši organizācijās, kur HR daļai nav uzkrātas zināšanas vai rutīnas par trešo valstu pilsoņu nodarbināšanu. Kā lakoniski formulē HR speciāliste no personāla atlases kompānijas: *“Sarežģīti ‘papīri’ – tāpēc ārvalstnieki ir lūdzēji, algas ziņā jāpiekāpjas.”* Citas kompānijas pārstāve apraksta tipisku emocionālo fonu un papilddarbu slogu:

“Kolēģi, kas to ir darījuši, parasti ķer galvu rokās un saka: ‘Ak Dievs, atkal!’ ... Ja viņš maina darbu, tev ir jauni administratīvie pienākumi, un parasti neviens nav baigi priecīgs par papildu pienākumiem.”

Šis slogs mazinās, ja kandidāts jau atrodas Latvijā (*“tu vari viņu satikt klātienē”*), savukārt attālināta piesaiste no trešajām valstīm uzņēmumiem šķiet ievērojami grūtāka.

Lielajās kompānijās, kas nodarbina daudz ārvalstnieku, biežāk ir izveidotas cilvēku mobilitātes/relokācijas komandas, kas nodarbojas ar dokumentu kārtošanu un pārcelšanās procesu darbiniekiem, kas tiek pirmo reizi aicināti uz Latviju. Kā skaidro lielas, starptautiski orientētas kompānijas HR pārstāve: *“Mums ir komanda, kas to dara, un sarežģītākos gadījumos piesaistām partnerus - imigrācijas juristus - lai PMLP daļu savestu kārtībā.”*

Šādās organizācijās process tiek institucionalizēts un *“stingri uzraudzīts”*, ieskaitot atbilstību slodžu ierobežojumiem studentiem. Tas samazina riskus un neziņu, bet mazākām organizācijām šāda kapacitāte bieži iztrūkst, tāpēc to izjūt kā neregulāru, traucējošu “papildu logu”.

Dokumentu kārtošana rada tiešas izmaksas, īpaši, ja tiek izmantoti ārpakalpojumi (juristu biroji, aģentūras). Uzņēmums min:

“Gadā, lai nodarbinātu cilvēku, kas jau ir šeit uz vietas, ir aptuveni 1000 eiro... Ja relocē no trešās valsts - ap 2000 eiro kā minimums uz vienu cilvēku... Tas ir ar ārpakalpojumu, jurista ofīsu, kas organizē to visu.”

Summas dažiem darba devējiem var būt ierobežojošas un atturēt nodarbināt TVP, īpaši, ja nav garantijas par kandidāta noturību amatā un faktu, ka piesaistītais TVP patiešām strādās uzņēmumā ilgāku laiku. Vienlaikus daļa uzņēmumu izmaksas uztver kā normālu “ieeju biļeti” starptautiskajā talantu tirgū: *“Talantu ‘kariņa’ laikmetā tas vairs neliekas nekas tāds īpašs un savdabīgs ... diezgan jau paredzams process,”* (Liels IT uzņēmums).

Strikta normatīvo aktu ievērošana tiek rādīta kā apzināta stratēģija, lai neradītu reputācijas un tiesiskus riskus: *“Mēs diezgan strikti to visu uzraugām... Nekad neesam atļāvuši bakalaura studentam pilnu slodzi... mēs tiešām ļoti strikti ejam pēc visiem noteikumiem.”* (IT uzņēmums)

Atļauju sarežģītība un izmaksas pārnesas uz darba attiecību dinamiku: kandidāti bieži nonāk *“lūdzēja lomā”*, jūtot atkarību no darba devēja, kas kontrolē dokumentu gaitu un var prasīt elastību atalgojumā vai nosacījumos. Šis faktors kā būtisks tiek norādīts arī citu valstu literatūrā par ārvalstu talantu piesaisti. To atbalsta arī secinājumi no šī projekta aptaujas un studenti fokusgrupām - dēļ papildu sarežģījumiem un izdevumiem, kā arī nepieciešamības īsajā laikā atrast darba vietu, ārvalstu absolventi ir gatavi strādāt par mazāku atalgojumu un par zemākā pozīcijā, neizmantojot visas prasmes.

Kopumā jāsecina, ka starp visiem pārējiem šķēršļiem darba atļauju un pārējo dokumentu sakārtošana no darba devēja puses netiek uzskatīts par būtisku problēmu TVP nodarbināšanai un bieži tiek pārspīlēts. Kompānijas, kas ir vairākkārt nodarbinājušas ārvalstniekus norāda, ka PMLP nodaļas dokumentu kārtošanā ir pretimnākošas un izpalīdzīgas. Tāpat padomus un atbalstu uzņēmumiem ārvalstnieku nodarbināšanā sniedz arī SIF Vienas pieturas aģentūra. Aģentūras galvenie klienti ir TVP, bet tā sadarbojas ar darba devējiem un to organizācijām, izglīto darba devējus, īpaši reģionos.

3.11. Iekļaušanas procesi, organizācijas kultūra

Uzņēmumu pārstāvji, kam ir liela pieredze TVP nodarbināšanā, plaši stāsta par iekļaušanas procesiem un organizācijas kultūras lomu. Trešo valstu absolventu iekļaušanās kvalitāti nenosaka tikai tas, vai uzņēmums vispār izvēlas pieņemt darbā ārzemnieku, bet gan tas, vai ir izveidoti konkrēti procesi un kultūra darbam ar starptautisku komandu. Lielākajos un starptautiski orientētajos uzņēmumos tas ir institucionalizēts – ir “people mobility team” vai līdzīgas funkcijas, kas kārto dokumentus, palīdz ar dzīvesvietu un citām praktiskām lietām, kā stāsta liela uzņēmuma pārstāve: *“mums ir meditācijas istaba, lai visi ir iekļauti”*. Tādos uzņēmumos parasti pastāv DEI (Diversity, Equity, Inclusion) politika ne tikai attiecībā uz nacionalitāti, bet arī par dzimumu, vecumu, reliģiju, orientāciju uc., un, piemēram, citu kultūru iekļaušana tiek ‘trenēta’ ar kultūras vakariem, stāstiem par Latvijas tradīcijām un to, *“kāpēc mēs nesmaidām”*. Šī ir vide, kurā, kā min HR eksperte, *“tā attieksme un pieeja ir plašāka, ir pieņemošāka”*, jo pašai organizācijai jau ir elastības pieredze.

Savukārt organizācijās, kur šādas iekšējas iekļaušanas funkcijas vai pieredzes nav, ārvalstnieks ātri nonāk pie barjeras: formāli viņu ir pieņēmuši, bet nākamais solis paliek uz paša cilvēka pleciem. Kritiska nozīme ir organizācijas iekšējai kultūrai, tās atvērtībai un spējai proaktīvi vadīt iekļaušanas procesus. Kā atzīmē HR eksperte: *"Viens solis ir, lai tu vispār pieņemtu lēmumu nodarbināt to cilvēku nokārtot papīrus un pieņemt viņu, arī ja viņš nerunā latviski. Bet otrs - kā viņš [kolektīvā] jūtas vai kā viņš strādā."* Viņas pašas pieredzē *"abi [ārvalstu kolēģi] diezgan labi iekļāvās [...] bija apmierināti [...] abiem bija arī paaugstinājums"*, kas signalizē, ka, ja tiek radīti nosacījumi darbam un piederībai, sniegums un karjeras progress seko.

Tomēr šis iznākums nav pašsaprotams. Tad sāk strādāt kultūras un darba stila atšķirības. Konsultāciju kompānijas HR vadītāja akcentē *"kultūras atšķirības [...] izpratni par darba stilu, [...] termiņiem"*, un to, ka konsultāciju vidē *"key ir ātrums, efektīva komunikācija"*, tāpēc *"kamēr mēs nonākam līdz veiksmīgai komunikācijai, paiet laiks"*, un projekti var 'buktēt'. Šis novērojums saskan ar pierādījumiem, ka daudzveidība pati par sevi negarantē labākus rezultātus, pozitīvs iznākums rodas tur, kur pastāv iekļaušanas klimats - uzņēmuma prakses, kas mazina starpgrupu spriedzi un ļauj integrēt atšķirīgās perspektīvas darba procesos.

Tāpēc būtiska mezo līmeņa barjera nav pat ārzemnieka kompetence, bet tas, vai organizācijai ir mehānisms, kā šo daudzveidību izmantot, nevis tikai izturēt. Viena uzņēmuma pārstāve to pasaka ļoti precīzi: *"nevis vienkārši coexist, bet really use it."* Tur, kur ir apzināta iekļaušana (piemēram, kultūras vakari, iespēja pašiem ārzemju kolēģiem pastāstīt par Indiju un "dot pagaršot savu nacionālo ēdienu"), ārvalstnieks kļūst par resursu – komanda paplašina skatījumu, kļūst globālāka, un tas palielina arī uzņēmuma konkurētspēju. Tur, kur šīs lietas nav, valoda un mikrosituācijas ("pie kafijas automāta") paliek latviskas, un ārzemnieks tiek integrēts tikai darba uzdevumu līmenī, nevis sociālajā līmenī. Tas tieši ietekmē ārvalstnieku noturēšanu. Kā min HR vadītāja lielā IT kompānijā - *"ja viņš [ārvalstnieks] ir tikai pieņemts kā kārtējais izstrādātājs, tad ilgtermiņā viņš nejutīsies laimīgs"* – un tas ir klasisks organizācijas līmeņa iemesls, kāpēc TVP pēc pāris gadiem aizbrauc.

3.12. Aizspriedumi un reālas kultūras atšķirības

Kultūras atšķirības un aizspriedumi Latvijas darba tirgū pret TVP lielā mērā atspoguļo plašākas Latvijas sabiedrības noskaņas – mūsu vispārējo atvērtības jeb noslēgtības līmeni "citiem". Formāli uzņēmumi bieži deklarē atvērtību (*"pieņemam jebkuru"*), taču lēmumos par konkrētu kandidātu joprojām var nostrādāt neapzināti aizspriedumi – pret reliģiskajām praksēm, pret tālāku kultūras izcelsmi (piemēram, no Indijas, Pakistānas, DA un Centrālāzijas) vai pat pret uzvedības niansēm, kuras neatbilst ierastajam latviskajam darba vietas etosam. Kā norāda HR speciāliste: *"tas iet roku rokā ar to, kādi mēs esam kā sabiedrība Latvijā, cik mēs vispār esam atvērti citu tautību un citu valstu piederīgiem cilvēkiem... tur joprojām ir diezgan daudz stereotipu un aizspriedumu."* Formāli uzņēmumi bieži norāda, ka ir pilnībā atvērti ārvalstnieku nodarbināšanai, bet atlases procesā var nostrādāt neapzināti filtri – reliģija, izcelsme, valoda (arī dzimums un vecums). Viens HR vadītājs atstāta situāciju:

"Nu jā, mēs tur nevaram ilgstoši atrast darbinieku, un tad mums piesakās, un viņš ir musulmanis... Tā viņš man intervijā arī pajautā, vai tas ir okei, ka viņam reliģija prasa lūgties noteiktos momentos? It kā tas ir okei... Bet nu es pilnīgi nevaru iedomāties, tas gan būtu dīvaini..."

Tātad arī tie, kas ir izglītoti, ieņem vadošus amatus, pieņem lēmumus, nav atbrīvoti no tiem pašiem stereotipiem un aizspriedumiem.

Vērojama arī diferencēta attieksme pret izcelsmes valstīm: kandidātus no Ukrainas vai Baltkrievijas, ko uztver kā kultūras ziņā līdzīgākus, pieņem vieglāk nekā no valstīm ar atšķirīgām reliģiskām, hierarhiskām vai dzimumu lomām. Tas nozīmē, ka daļa grūtību TVP integrācijā nav saistītas ar profesionālajām prasmēm, bet ar to, cik lielā mērā darba devējs ir gatavs pielāgoties citādībai jeb atiet no pieņemtajām normām. Liela konsultāciju uzņēmuma pārstāve min ļoti praktisku piemēru: musulmaņu kolēģim vajag lūgšanās telpu, un tad rodas *“challenge, lai es saprastu, kā viņam nodrošināt... tā, lai tiešām neviens neiesperas tur iekšā”*. Tas nav konflikts par darba pienākumiem, tas ir ļoti mazs pielāgojums, bet tieši šādos sīkumos atklājas, vai iekļaušana ir īsta. Analogs tika minēts par sveicināšanos: *“ja es viņai saku: ‘Labrīt’, viņa neatbild... ja angļiski – tad atbild.”* Tas darba devējam var izskatīties kā slikta attieksme, bet drīzāk tā ir kultūras un valodas kombinācija. Tas rada neērtības, atkāpjas no “normālības” (saskaņā ar Risberg & Romani, 2022), kas vietējam darbiniekam nebūtu, un tieši šajā punktā atklājas, vai uzņēmuma DEI politika “diversity & inclusion” ir reāla, nevis deklaratīva.

Citas situācijas kur kultūras atšķirības kļūst par šķērslī, ir saziņas un hierarhijas stils. Liela uzņēmuma pārstāve raksturoja tipisku situāciju ar junioru no trešās valsts:

“Mums, piemēram, Latvijā ir tā, ka [darbinieks] onbordējas... mēs izstāstām un mums liekas, ka tas cilvēks - ahā, okei - saprata un pēc tam var darīt pats. Tad es redzu, cik ļoti mums cilvēki cīnās ar to, kad tu paņem tādu trešās valsts darbinieku junioru un viņš to senioru [tiešo vadītāju] vienkārši ar saviem jautājumiem nobeidz... Vienkārši tas cilvēks strādā uz to junioru ikdienā, nevis strādā uz saviem tekošajiem darbiem. Visu laiku atbild uz jautājumiem. Un tā ir tā kulturālā atšķirība. Tas [juniors] grib būt precīzs, pareizs, un viņš uzskata, ka viņam ir jāiet un jāprasa, viņš nāk no vides, kur tu menedžerim visu laiku atskaities”.

Latvijas komandās, kur tiek gaidīta lielāka pašvadība un klusāka, “netraucējoša” klātbūtne, tas var radīt spriedzi un atšķirība var tikt interpretēta kā nekompetence, lai gan patiesībā tā ir kultūras norma - labāk pajautāt nevis kļūdīties. Šādas mikrolīmeņa nesaderības bieži ir iemesls, kāpēc TVP tiek uztverti kā apgrūtinājums, nevis kā pilnvērtīgi kolēģi.

Tiek aprakstīti vēl citi piemēri, kur attiecīgās valsts kultūra un normas ieceļo Latvijā un uzņēmumā līdz ar cilvēku un var radīt saspīlējumu, piemēram:

“ja mēs runājam par indiešiem, viņiem tur savukārt ir kastu jautājums. Un tad tu pieņem darbā tos cilvēkus, nezinot viņu kastas vai kaut kā tamlīdzīgi. Un viņi, piemēram, projektā ir iesaistīti no dažādām kastām. Piemēram, ja tev varētu būt tā, ka tavš ‘tīmlīd’ [komandas vadītājs] nāk no zemākas kastas Indijā nekā tev pakļautais, tā arī var gadīties.” (liels starptautisks uzņēmums).

Vai cits piemērs no liela starptautiska uzņēmuma:

“Mums musulmaņi brauc, un viņiem ir viena attieksme pret sievietēm. Savukārt uzņēmumā šis te Diversity and inclusion attiecībā uz gender diversity ir ļoti nopietns. Tad kad tev ir musulmanim vadītāja ir sieviete, tur arī veidojas šādi tādi izaicinājumi... Jā, kultūra ļoti, ļoti cieši ienāk līdz ar cilvēku.”

Darba devēji un cilvēkresursu speciālisti atzīmē arī svarīgu domu, kas saskan ar migrantu integrācijas teoriju: aizspriedumi mazinās tieši tad, kad notiek regulāra, pietiekami ilga saskarsme ar “svešo”. Tātad personiska pieredze aizspriedumus ātri noārda:

“kad tu iepazīsti to svešo tuvāk, tad tu saproti, ka nav jāpaļaujas uz tādiem stereotipiem un kaut kādiem aizspriedumiem, bet tu reāli sāk vērtēt pēc savas pieredzes, un tad arī lielākoties jeb daudz, daudz biežāk viss ir kārtībā. Jā, un tad tu sāk arī atrast tos veidus, kur jūs varat bagātināties.” (HR speciāliste ar personāla atlases pieredzi).

Tādējādi uzņēmumi, kuros ir pieredze ar ārvalstnieka nodarbinātību, kļūst atvērtāki arī nākamajiem kandidātiem no citām kultūrām un nacionalitātēm.

Ja uzņēmums apzināti uzņem komandā vairākus ārzemniekus, viņiem ir savstarpējs atbalsts, un kolektīvam ir stabilāka iespēja pierast, tā var kļūt par reālu kultūras maiņas metodi, nevis par formālu lekciju par iekļaušanu. Kā norāda HR speciāliste: *“Lielākā daļa uzņēmumu [ar ko es strādāju] grib kultūru veidot modernāku, elastīgāku, pieņemošāku, bet nav nemaz tik daudz to metožu, kā tu to vari darīt.”* Viņas priekšlikums uzņēmumiem ir ļoti praktisks: neņemt vienu, bet divus vai trīs ārzemniekus, lai *“viņiem abiem diviem ir vismaz atspajds viens otram... tev būtu tik fantastisks mēneša garš īstenībā real life kultūras transformācijas treniņš.”* Tas ir būtisks secinājums politikas un arī uzņēmumu līmenim: kultūras maiņu nevar izdarīt ar vienu “diversity & inclusion” lekciju vai akciju – “atnāk, paklausās, aiziet tālāk” –, tā jāieliek ikdienas darba organizācijā.

Līdz ar to viens no galvenajiem secinājumiem TVP integrācijas kontekstā: aizspriedumi nav tikai individuāla attieksme, tie ir strukturāli – tie parādās brīdī, kad “normālā” Latvijas darba vides loģika sastopas ar citu kultūras loģiku. Ja darba devējs to neparedz un nenodrošina ļoti praktiskus pielāgojumus, TVP biežāk nonāk situācijās, kur viņus vērtē pēc atšķirības, nevis pēc snieguma, un ārvalstu darbinieks neiekļaujas.

3.13. Augstskolas loma

Augstākās izglītības iestāde, kur studē vai ko beidzis TVP darbojas kā starpposms starp ‘pilnīgi svešu’ un jau ‘daļēji iekļāvušos’ kandidātu, tāpēc tā ir svarīgs mezo līmeņa faktors viņu iekļaušanā darba tirgū. Lielākā daļa darba devēju sarunas sākumā neizdala trešo valstu absolventus no citiem ārzemniekiem, bet faktors parādās diskusijas niansēs. Augstskolas vārds kalpo kā kvalitātes garants: *“ja tā ir laba universitāte, es uzticos”*, norāda Latvijas IT uzņēmuma HR vadītājs. Cita uzņēmuma personāla atlases vadītāja atzīmē:

“ja redzams, ka students bijis pašpārvaldē, uzrakstījis labāko zinātnisko darbu, piedalījies projektos, tas daļēji aizvieto darba pieredzi. Tas, ka viņam nav tās latviešu valodas, es droši vien to noliktu mazliet backgroundā, ja es redzētu, ka tad izspoguļojas lietas, ka viņš ir organizators, ka viņš ir uzņēmīgs. Tātad caur šīm sadarbībām mēs viņus varam ieraudzīt no citas gaismas”.

Citiem vārdiem, universitāte dod darba devējam ticamu informāciju par kandidāta sniegumu un uzvedību strukturētā vidē. Tas ir īpaši svarīgi trešo valstu pilsoņiem, par kuriem darba devējam citādi nav vietējo atsauksmju, nav vai ir maz Latvijas darba pieredzes un nav skaidrs, cik labi viņi orientējas vietējā kultūrā.

Otra universitātes pievienotā vērtība ir tā, ka studijas Latvijā jau ir pirmais integrācijas solis. Darba devējiem ir drošāk pieņemt darbā cilvēku, kurš *“nav tikai lasījis par Latviju Vikipēdijā un izdarījis secinājumus, bet šeit tiešām bijis, ir braucis ar trolejbusu un aizgājis uz tirgu redzēt,*

kā iepirkties. Nu pilnīgi cits rakurss un realitāte”, kā to labi formulē uzņēmuma pārstāve. Tas nozīmē, ka “soft skills jautājumos šis kandidāts jau ir mazliet latviskots: viņš saprot, kā šeit runā ar pasniedzēju, kā raksta e-pastus, kā notiek sesija, kāda ir hierarhija. Un to var pārbaudīt pie pasniedzējiem.”

Tāpēc vairāki darba devēji norāda – ja ārvalstnieks ir studējis Latvijā, tas dod plusu uzreiz nākamajiem dažiem gadiem, jo ir lielāka iespēja, ka viņš spēs komunicēt ar kolēģiem un ar lielāku varbūtību būs ieinteresēts palikt Latvijā. Augstskolā ārvalstniekiem ir arī pirmā saskare ar latviešu valodas mācīšanos. Valsts augstskolās latviešu valodas kursa piedāvājums ir obligāts, bet lielākoties valodas apmācību piedāvā arī privātās augstskolas. Apmācību apjoms atšķiras - no minimāla 3 kredītpunktu apjomā līdz pat 15 kredītpunktiem skolās, kur latviešu valodas zināšanas ir nepieciešamas pilnīgai programmas īstenošanai, t.sk. praksēm. Tomēr valodas apguve nav vienīgais vai lielākais ieguvums, svarīgi ir tas, ka cilvēks ir jau iemācījies funkcionēt vietējā vidē.

Trešais aspekts – universitāte var būt kanāls, pa kuru darba devējs vispār ierauga ārvalstnieku “no citas gaismas”. Starptautiskas kompānijas pārstāve to norāda tieši: ja students ir aktīvs, “iet, ir tajā studentu organizācijā, viņš ar mums nāk sadarbojās”, tad var novērtēt citas prasmes, tādas kā organizatoriskās spējas, pašvadība, uzņēmība, spēja komunicēt, attieksme. Tieši šīs prasmes, saskaņā ar Līce & Sloka (2022) pētījumu par nodarbināmību Latvijā, pie mums tiek vērtētas visaugstāk. Tāpat prakses vietas, vieslekcijas, karjeras dienas un kopīgi projekti, ja tādas iniciatīvas ir bijušas, ir tie brīži, kuros darba devējs redz nevis vienkārši CV ar neparastu vārdu, bet konkrētu cilvēku, kas jau prot strādāt Latvijas ritmā. Tieši tāpēc IT nozarē un dažos lielajos uzņēmumos ir labi piemēri šādai sadarbībai. Problēma – lielākā daļa darba devēju atzina, ka šis kanāls nav ļoti aktīvs, īpaši ārpus IT nozares. Kas norāda, ka potenciāls ir, bet tas nav pietiekami izmantots.

Vienlaikus intervijās parādījās kritiskas piezīmes par universitāšu pasivitāti pēc absolvēšanas, kā to redzējām absolventu pieredzē (*“pēc absolvēšanas... es īsti neesmu no viņiem dzirdējusi”*). Lielākoties (bet ar pozitīviem izņēmumiem) TVP izzūd no universitātes redzesloka tieši tajā brīdī, kad absolvents saņem diplomu. Tātad mezo līmenī augstskolas šobrīd pilda vairāk “ieejas” funkciju (dod kvalitātes (ar izņēmumiem) zīmogu un reizēm nodrošina pirmo kontaktu), bet daudz mazāk “izejas” funkciju (seko absolventu gaitām pēc beigšanas, vai palīdz iekārtoties darbā). Tas ir neizmantots potenciāls - literatūrā par starptautisko studentu piesaisti secināms, ka ar lielāku varbūtību valstī paliek un integrējas sabiedrībā tie ārvalstu absolventi, kam ir agrīna prakses vai darba pieredze studiju laikā – un universitāte ir tā, caur ko šo agrīno kontaktu var visvieglāk nodrošināt.

Tātad universitāte TVP gadījumā ir faktors ar trim lomām: (1) tā kalpo kā uzticamības filtrs darba devējam; (2) tā “noņem” daļu kultūras neziņas, jo students jau dzīvojis Latvijā; un (3) tā var atvērt praktiskos ienākšanas kanālus – prakse, projekti, rekomendācijas. Gadījumos, kur šīs trīs funkcijas saslēdzas (piemēram, IT uzņēmumu - universitātes sadarbībās), TVP nonāk darba tirgū salīdzinoši viegli un ātri. Savukārt biežāk, kur augstskola pēc diploma izsniegšanas absolventu “atlaiž”, TVP atkal kļūst par anonīmu kandidātu darba tirgū.

3.14. Augstskola kā darba devējs

Augstskolas pašas ir labs mezo līmeņa piemērs tam, kā institūcija var pielāgoties un “atvērt durvis” trešo valstu pilsoņiem, negaidot, kad to izdarīs privātais sektors. Intervijās vairākkārt

izskanēja, ka augstākās izglītības sektors ne tikai sagatavo TVP darba tirgum, bet pats viņus arī nodarbina: *“mēs nodarbinām paši savus absolventus no septiņām valstīm... mēs ticam tam, ko mēs šeit esam izglītojuši,”* kā stāsta privātās augstskolas pārstāvis. Tātad universitāte šeit darbojas kā kvalitātes garants un darba devējs vienlaikus – ja tu esi izgājis šo studiju programmu un sevi labi parādījis, augstskola tev uzticas vairāk nekā “anonīmam” kandidātam no ārpuses. Turklāt šajā sektorā valodas prasības bieži ir pakārtotas: zinātniskajā darbā, starptautiskos projektos vai angļu valodā īstenotajās programmās latviešu valoda nav pirmā nepieciešamība, tāpēc TVP var ātrāk nonākt pie reālas darba pieredzes Latvijā. Profesors un ekonomikas eksperts intervijā šo nosauca par *“labu piemēru, kā sistēmu var mainīt un padarīt vairāk piemērotu ārvalstniekiem”* – saskaņā ar izmaiņām Augstskolu likumā, valodas apguvei vēlētiem amatiem tika dots garāks termiņš (līdz 6 gadiem), t.i., vispirms ļauj strādāt, pēc tam prasi pilno valodas integrāciju.

Otrs svarīgs aspekts: nodarbinot savus starptautiskos absolventus, universitātes pašas kļūst starptautiskākas un konkurētspējīgākas. Kā teica lielas augstskolas pārstāvis, *“tā ir nepieciešamība, ja vēlamies virzīties uz priekšu ar jebkādu nopietnu internacionalizācijas procesu... mums ir nepieciešama lielāka ārvalstu cilvēku pārstāvniecība dažādos universitātes līmeņos...”* Citiem vārdiem, tas nav tikai žests pret studentiem, bet arī institucionāla vajadzība – ja augstskola grib kāpt starptautiskos reitingos, starptautiskus partnerus un angļu valodā īstenotas programmas, tai ir loģiski pašai piesaistīt ārvalstu mācītājus, pētniekus un zinātniskos asistentus. Tieši tāpēc virkne augstskolu ar augstu atpazīstamību un kvalitātes līmeni jau to dara – pie sevis nodarbina savus absolventus no ne-ES valstīm kā pasniedzējus, pētniekus, asistentus, programmētājus, projektu īstenotājus. Šis ir vērtīgs organizāciju līmeņa “case study”: augstskola parāda privātajam sektoram, ka TVP var veiksmīgi strādāt arī ar nepilnu latviešu valodu, ja ir skaidrs darba uzdevums, ja vide ir daudzvalodīga un ja ir dots laiks valodas apguvei.

4. Kas sistēmas līmenī kavē ārvalstnieku iesaisti?

Kā trešais līmenis apskatīti makro līmeņa faktori - ekonomiskā vide, darba tirgus un sabiedrība. Šī analīze balstīta intervijās ar sociālajiem partneriem, valsts iestāžu pārstāvjiem, augstskolām, statistikas datus, kā arī integrēti ieskati no darba devējiem profesionāļiem.

4.1. Debate - jā vai nē?

Skatoties sistēmas līmenī, jāsāk ar kopējo sentimentu. Diskurss par imigrāciju, t.sk. ārvalstu studentu un absolventu integrāciju Latvijas darba tirgū, ir viens no sarežģītākajiem un polarizētākajiem jautājumiem valsts makroekonomiskajā un sociālajā ainavā.³³ To var raksturot kā pretrunu starp pragmatisku ekonomisko nepieciešamību un vēsturiski pamatotām nacionālās identitātes un drošības bažām, turklāt priekšvēlēšanu politisko cīņu gaisotnē. Šī debate veido sistēmisku fonu, kas tieši ietekmē gan likumdošanas vidi, gan sabiedrības attieksmi, radot šķēršļus vai, retāk, stimulus talantu integrācijai.

³³ Par aktīvo debati var lasīt arī šeit, skat. 19. lpp: https://www.emn.lv/wp-content/uploads/2025/07/EMN_zinojums_210x297mm_en.pdf

Objektīvie argumenti: drošība vs. vajadzība

Publiskajā telpā šī debāte par ārvalstu studentu un absolventu integrāciju darba tirgū visbiežāk izpaužas kā divu pretēju nometņu sadursme: ekonomiskā pragmatisma un nacionālās drošības. "Jā" pozīciju pārsvarā pārstāv darba devēju organizācijas, piemēram, LTRK un LDDK, kā arī ekonomikas analītiķi. Viņu skatījumā Latvija piedzīvo akūtu kvalificēta darbaspēka trūkumu, ko pastiprina demogrāfiskā krīze - iedzīvotāju novecošanās un emigrācija samazina pieejamo darbinieku skaitu, īpaši augsti kvalificētos amatos. Tas bremsē uzņēmumu attīstību, inovācijas un eksportspēju. Ārvalstu absolventi tiek uzlūkoti kā "viedās migrācijas" resurss: viņi ir jauni, ar Latvijā vai plašākā ES telpā atzītu izglītību, bieži vien apguvuši latviešu valodas pamatus un jau daļēji integrējušies sociālajā vidē. Viņu noturēšana pēc studijām tiek interpretēta kā investīcijas atdeve, jo valsts un augstskolu sistēma jau ir ieguldījusi infrastruktūrā un akadēmiskajā vidē, kas veido šo potenciālo darbaspēku. No uzņēmumu puses valsts nespēja piesaistīt un noturēt absolventus tiek saprasta kā zaudējums globālajā cīņā par talantiem.

Pretējā "nē" pozīcija biežāk saistās ar nacionāli konservatīviem politiskajiem spēkiem un daļu sabiedrības, kas uzsver drošības un sociālās kohēzijas dimensiju. Drošības un integrācijas riski ir reāli un klātesoši. Sākot ar 2022. gada ģeopolitiskajiem satricinājumiem jebkura imigrācija no trešajām valstīm tiek īpaši vērtēta caur drošības prizmu; publiskajā diskursā cirkulē bažas - gan pamatotas, gan politizētas - par atsevišķu valstu studentu neuzticamību, iespējamu infiltrāciju un risku valsts drošībai. Šo skatījumu nostiprina arī debātes par valsts valodas prasību pastiprināšanu un uzturēšanās atļauju pārskatīšanu, tostarp attiecībā uz Krievijas pilsoņiem, kas imigrāciju padara primāri par drošības, nevis ekonomikas jautājumu. Vienlaikus tiek uzsvērta kultūras un valodas telpas aizsardzība: bažas raisa iespējamā latviešu valodas pozīciju vājināšanās, ja pieaug ārvalstnieku īpatsvars, kuri neprot vai nevēlas apgūt latviešu valodu, īpaši pakalpojumu sektorā un lielajās pilsētās. Regulāri parādās arī aizdomas par sistēmas ļaunprātīgu izmantošanu - 'viltus studenti' grauj uzticību legālajiem kanāliem. Tas veicina vēlmi imigrācijas sistēmu noslēgt, nevis uzlabot, un rezultātā rodas jauni birokrātiski šķēršļi, piemēram, stingrākas prasības NVA vakanču pieteikšanai trešo valstu darbinieku piesaistei, kas ietekmē ne tikai riskantos gadījumus, bet arī godprātīgus studentus un darba devējus.

Emocionālie argumenti

Zem objektīvo argumentu slāņa slēpjas spēcīgi emocionāli faktori, kas bieži nosaka sabiedrības viedokli. Vēsturiskā trauma – padomju okupācijas pieredze ar masveidīgu, piespiedu migrāciju un rusifikāciju – joprojām ietekmē attieksmi pret imigrāciju. Tā radījusi dziļi iesakņotu emocionālu pretestību jebkādi jaunai ienākšanai, īpaši no Austrumu valstīm, un pastāvīgas bailes par latviskuma izzušanu. Šī pagātnes pieredze nereti tiek nekritiski pārnesta uz mūsdienu situāciju, lai gan ārvalstu studenti Latvijā nonāk pavisam citu iemeslu dēļ un atšķirīgos apstākļos.

Emocionālo fonu pastiprina arī bailes no svešā. Latvijas sabiedrība ir salīdzinoši homogēna, un ikdienas saskarsme ar citām rasēm vai reliģijām bieži ir ierobežota, kas veicina stereotipu un aizspriedumu rašanos. Ir bažas par citu reliģiju, īpaši islāma, un ar to saistīto paražu izplatību.

Vienlaikus publiskā debāte šajā tēmā tiek arī tīši emocionāli uzkurināta un polarizēta. Nereti (tīši un netīši) ārvalstu studenti un kvalificētie darbinieki tiek identificēti vienā kategorijā ar

bēgļiem vai nelegāliem imigrantiem, kas vēl vairāk pastiprina emocionālo fonu. Politiskajā komunikācijā un atsevišķu mediju dienaskārtībā bieži izmanto 'moral panic' un 'single case' taktiku: atsevišķi negatīvi gadījumi tiek izcelti kā reprezentatīvi visai grupai, veidojot neproporcionālu priekšstatu par risku. Sociālo tīklu algoritmi un 'klikšķos' balstīti mediju stimuli pastiprina šādu saturu, jo emocionāli saasināti vēstījumi iegūst lielāku sasniedzamību. Rezultātā diskusija it kā sašaurinās līdz jautājumam: drošība vai ekonomika, atstājot ēnā niansētas, uz risinājumiem vērstas sarunas par to, kā praksē nodrošināt kvalitatīvu valodas apguvi, godīgu konkurenci darba tirgū un efektīvus, caurspīdīgus kontroles mehānismus.

Izvairīšanās no jautājuma

Polarizētās debates rezultāts ir stratēģisks vakuums. Šo vakuumu uztur arī politiskās drosmes trūkums pieņemt lēmumu un rīkoties, kas neizbēgami nozīmē arī daļas sabiedrības neapmierinātību.

Imigrācijas un talantu piesaistes jautājums politiskajā aprītē ir kā 'karstais kartupelis', īpaši pašreizējā priekšvēlēšanu cikla laikā: jebkurš politiskais spēks, kas atklāti aizstāv atvērtību imigrācijai, tostarp "viedo migrāciju", riskē zaudēt vēlētāju atbalstu un tikt vainots nacionālo interešu nodevībā, savukārt konsekventa "nē" pozīcija nonāk pretrunā ar uzņēmēju vajadzībām un ekonomisko realitāti. Šādā situācijā politika kļūst reaktīva, nevis proaktīva. Tā vietā, lai izstrādātu skaidru, ilgtermiņa talantu piesaistes un integrācijas ietvaru, lēmumi tiek pieņemti fragmentāri un bieži savstarpēji pretrunīgi: daļa procedūru tiek atvieglotas (piemēram, start-up vīzas), bet vienlaikus pieaug birokrātiskais slogs un drošības kontroles intensitāte (piemēram, stingrākas prasības NVA un citiem starpposmiem). Rezultāts ir neskaidrs signāls ārvalstu studentiem un darba devējiem: kanāli formāli pastāv, taču to izmantošana ir svārstīga un bieži vien neprognozējama. Jebkādi lēmumi ir ārkārtīgi lēni.

Pētījuma gaitā šī dinamika atspoguļojās arī pieejamībā un dialogā. Ar atsevišķiem uzņēmumiem, iesaistītās puses no valsts sektora kopumā bija kūtras un neatsaucīgas sadarbībai: vairāki departamenti un amatpersonas nevēlējās tikties vai sniegt komentārus, bet politiķi lielākoties nebija sasniedzami. Pretstatā tam darba devēji un to organizācijas, augstskolas, kā arī paši ārvalstu studenti izrādīja augstu atsaucību un ieinteresētību, piedāvāja datus, konkrētus piemērus un praktiskus risinājumus. Šī asimetrija apliecina, ka politikā trūkst tālejoša mērķa Latvijas attīstībai, tādēļ publiskā debāte iestrēgst simboliskos strīdos, nevis virzās uz skaidriem, koordinētiem pasākumiem.

4.2. Ekonomikas uzbūve

Latvijas ekonomika strukturāli nav gatava ārvalstu absolventu integrācijai plašā mērogā. Ekonomikas specifiskā struktūra ir viens no fundamentālākajiem makro līmeņa faktoriem, kas būtiski kavē ārvalstu studentu un absolventu integrāciju darba tirgū. Šī struktūra rada sistēmisku pretrunu: lai gan valsts līmenī tiek atzīts akūts darbaspēka un jo īpaši augsti kvalificētu speciālistu trūkums, reālā ekonomikas vide ir slikti pielāgota šo talantu uzņemšanai.

Galvenās strukturālās problēmas ir mazo un vidējo uzņēmumu (MVU) dominance, ar to saistītā valodas vide un administratīvā kapacitāte, kā arī "duālā" darba tirgus izveidošanās. Pietiekams atbalsts latviešu valodas apguvei varētu palīdzēt uzlabot ārvalstnieku nodarbinātību MVU.

Latvijas ekonomikas pamatā ir mazie un vidējie uzņēmumi (MVU), kas veido absolūto vairākumu gan no uzņēmumu kopskaita, gan no nodarbinātajiem. Lai gan MVU ir būtiski ekonomikas elastībai, šī struktūra rada trīs būtiskus šķēršļus ārvalstu absolventu nodarbināšanai: administratīvais slogs un kapacitātes trūkums, latviešu valodas vide (abi aprakstīti iepriekšējā nodaļā), kā arī redzamība - ārvalstu studenti bieži nezina par šo MVU pastāvēšanu. Viņi redz starptautiskos zīmolus un lielos uzņēmumus, kas rīko karjeras dienas un aktīvi meklē darbiniekus augstskolās, savukārt MVU nav šo studentu redzeslokā.

MVU dominances un valodas vides dēļ veidojas situācija, ka Latvijas ekonomikā ir strukturāli maz darba vietu, kas piemērotas ārvalstniekiem. Eksperti par Latvijas darba tirgus kapacitāti izsakās ļoti kritiski. *"...mums vienkārši nav to darbavietu, tā ekonomika ir tāda, kas faktiski nav īsti piemērota priekš tādiem absolventiem [ar pasaules skatu],"* secina HR eksperte. Cits eksperts spriež *"... cik daudz Latvijā ir tādi darba devēji, kas var vispār kaut ko piedāvāt tādiem [kvalificētiem trešo valstu] darbiniekiem? Maz. Mums nav te tādi start-up, tur TransferWise un tamlīdzīgi... Tallinā tādu darbavietu ir vairāk".* Vēl cits augstākās izglītības eksperts secina: *"Nevajag arī cerēt [uz lielu kvalificētā darbaspēka apjomu], mums nav tādu darbu. Nav daudz tādu nozaru, kur mēs varam cerēt, ka varēsim desmitiem tūkstošu darbavietu nodrošināt šādā veidā."*

To varētu apzīmēt kā duālu darba tirgu. No vienas puses ir 'Starptautiskais anklāvs' - neliels (lai arī augošs) skaits lielu, starptautisku uzņēmumu, primāri Rīgā. Tie ietver globālos servisa centrus (Global Business Services (GBS), piemēram, Circle K, Swisscom, Accenture), IT, FinTech un atsevišķus finanšu sektora uzņēmumus. Šajos uzņēmumos darba valoda ir angļu, darba kultūra ir starptautiska, un tie aktīvi piesaista gan vietējos, gan ārvalstu absolventus (īpaši IT un finanšu jomās). Šis sektors ir veiksmes stāsts un pierādījums, ka integrācija ir iespējama, ja tiek noņemta valodas barjera un ir pietiekama administratīvā kapacitāte. Tomēr šādu starptautisku, globāli orientētu uzņēmumu kopējā skaitā ir maz.

Otra darba tirgus puse ir 'Nacionālais tirgus'. Tā ir pārējā, daudz lielākā ekonomikas daļa (lielākā daļa MVU, valsts un pašvaldību iestādes, tradicionālie pakalpojumi, ražošana vietējam tirgum). Šeit latviešu valodas prasme ir absolūta un nepieciešama prasība. Ārvalstu absolventiem, kas nav studējuši, piemēram, baltu filoloģiju vai medicīnu (kur valodas apguve ir obligāta), šis tirgus ir slēgts. Tie lielākoties ir uzņēmumu, kuriem trūkst kapacitātes, resursu un bieži vien arī nepieciešamības (valodas vides dēļ) nodarbināt absolventus, kas nav pilnībā integrējušies latviskajā darba vidē.

Latvijas ekonomikas strukturālais paradokss ir tāds, ka vienlaikus pastāv akūts darbaspēka trūkums un nespēja absorbēt pieejamos talantus. Darba devēji regulāri norāda uz prasmju un darba roku trūkumu kā galveno attīstības bremsētāju. Tomēr šis trūkums bieži ir vai nu: (1) Zemas kvalifikācijas (piem., ražošanas operatori, celtnieki, pakalpojumu darbinieki), kas neatbilst augstskolu absolventu profilam, vai (2) augstas kvalifikācijas, bet specifiskās nozarēs (piem., IT, inženierzinātnes), kur ārvalstu studentu piesaiste ir veiksmīga, bet nepietiekama, vai arī (3) publiskajā sektorā (piem., mediķi, skolotāji, policisti), kur valodas un pilsonības prasības ir visaugstākās un integrācija ir sarežģīta. Savukārt no piedāvājuma puses, augstskolas absolvē liels skaits TVP ar specializāciju jomās, kam Latvijā nav darba vakanču, ja trūkst latviešu valodas prasmju (tāda joma ir, piemēram sociālās zinātnēs).

Ekonomikas struktūra nav pietiekami ātri transformējusies uz augstas pievienotās vērtības nozarēm, kas spētu plašā mērogā absorbēt augsti izglītotus, anglicki runājošus speciālistus ārpus šaurā IT/GBS anklāva.

4.3. Cīņa par augsti kvalificētiem darbiniekiem

Latvijas spēja vai nespēja integrēt ārvalstu absolventus darba tirgū notiek globālas un reģionālas sāncensības apstākļos par talantu piesaisti. Publiskajā diskursā pat tiek lietots jēdziens “karš par talantiem”. Šis termins apzīmē intensīvu starpvalstu un starpuzņēmumu konkurenci par augsti kvalificētu speciālistu piesaisti un noturēšanu. Latvijas gadījumā šī cīņa notiek divās frontēs – ārējā un iekšējā – un abās valsts pozīcijas ir strukturāli vājas.

Ārvalstu students, absolvējot Latvijas augstskolu, nonāk globālā darba tirgus krustcelēs. Viņa lēmumu par palikšanu Latvijā ietekmē tieša konkurence ar citām valstīm, kas bieži ir daudz agresīvākas un pievilcīgākas talantu noturēšanā.

Latvijas galvenie konkurenti cīņā par tās augstskolu absolventiem ir Rietumeiropas un Skandināvijas valstis, kā arī kaimiņvalstis Lietuva un Igaunija. Šīs valstis bieži piedāvā augstāku atalgojumu, kas ir viens no galvenajiem faktoriem, kas motivē doties prom no Latvijas; straujākus un plašākus karjeras izaugsmes ceļus, kas ir iespējami lielākās ekonomikās, kā arī aktīvas piesaistes politikas. Daudzas valstis piedāvā labākus nosacījumus darba meklēšanai pēc absolvēšanas (apskatītas 6. nodaļā). Atsevišķi, tomēr ļoti nedaudzi, absolventi atgriežas mītnes zemē ar Eiropas diplomu, kur tas nodrošina konkurētspējas priekšrocības vietējā darba tirgū. Nozīmīga daļa ārvalstu studentu Latviju (un Baltiju kopumā) uztvert nevis kā galamērķi, bet gan kā durvis uz Eiropu. Pēc diploma saņemšanas, mērķis ir nekavējoties pārcelties uz ekonomiski spēcīgāku ES valsti. Šis secinājums plaši izskan gan aptaujas rezultātos, gan intervijās, gan arī no iepriekšējiem pētījumiem.

Tāpat konkurence par kvalificētiem darbiniekiem notiek pašas Latvijas iekšienē, taču tā ir salīdzinoši nevienmērīga un koncentrēta. Tā sauktais ‘starpautiskais anklāvs’ (GBS, IT, FinTech uzņēmumi), kas spēj un vēlas nodarbināt ārvalstu absolventus bez latviešu valodas zināšanām, ir koncentrēts Rīgā. Reģionu uzņēmumiem, pat ja tiem akūti trūkst inženieru vai citu speciālistu, ir gandrīz neiespējami konkurēt ar Rīgu par šiem absolventiem. Viņi nevar piedāvāt ne galvaspilsētas starptautisko vidi, ne atbilstošu atbalsta infrastruktūru (piem., anglicki sniegtus pakalpojumus, starptautiskas skolas bērniem, ja absolvents plāno palikt ilgtermiņā). Tā kā piemēroto darba vietu (kurās darba valoda ir angļu) ir maz, bet pieprasījums pēc talantiem ir augsts, pastāv sīva konkurence. Starptautiskie uzņēmumi Rīgā savā starpā cīnās par vieniem un tiem pašiem absolventiem (gan vietējiem, gan ārvalstu), radot algu pieauguma spiedienu konkrētajā segmentā, kamēr pārējā ekonomika no tā gandrīz neko neiegūst.

4.4. Citur labāk?

Kā sistēmas līmeņa faktors jāapskata arī jautājums, cik iekārojama Latvija ir kā dzīves vieta? Tā to formulē kāds no intervētajiem ekspertiem, un par pievilcību valda diezgan liela skepse. Ārvalstu absolventa lēmums palikt vai nepalikt Latvijā pēc studiju beigām ir balstīts ne vien uz (ļoti noteicošo) darba piedāvājumu, bet kompleksu, subjektīvu izvērtējumu par valsti kā iespējamo ilgstošo dzīves vietu – vai valsts kopumā ir tāda vieta, kur ir vēlme veidot dzīvi,

karjeru un, potenciāli, ģimeni. Latvijā dzīvojošajiem ir dabiska tendence pārvērtēt vietējās priekšrocības, apzināti vai neapzināti attaisnojot savu izvēli te dzīvot. Tomēr kā dzīves vieta Latvija piedāvā divas sejas, kurā pievilcīgie faktori bieži tiek neitralizēti ar būtiskiem atgrūdošiem elementiem.

Latvijai ir vairākas objektīvas priekšrocības, kas varētu piesaistīt un noturēt globālos talantus. Latvija, īpaši Rīga, piedāvā augstu dzīves kvalitāti par salīdzinoši zemām izmaksām, tā ir droša (relatīvi zems noziedzības līmenis), zaļa vide, viegla piekļuve dabai. Tā ir ES valsts ar visām ceļošanas priekšrocībām. Lai gan Rīga vairs nav "lēta" pilsēta, dzīves dārdzība joprojām ir ievērojami zemāka nekā Rietumeiropas un Skandināvijas galvaspilsētās. Absolventam, kurš saņem konkurētspējīgu algu Latvijas "starptautiskajā anklāvā" (IT, GBS), pirktspēja un spēja atļauties kvalitatīvu mājokli, izklaidi un pakalpojumus var būt augstāka nekā viņa kolēģim Londonā vai Parīzē. Kaut arī par šo faktoru domas dalās: *"Latvija nemaz nav lēta valsts, un, ja kaut kas lēti, piemēram, nekustamie īpašumi... par kvalitāti ir komentāri; ja kvalitāte ir ok, cena vairs nav zema... Par izmaksām cilvēki runā praktiski — Latvija nebūs ar baigi daudz pozitīviem punktiem."*

Latvija izceļas ar kvalitatīvu digitālo infrastruktūru (ātrs, lēts internets) un Rīgas kā pilsētas kompaktnumu. Viss ir sasniedzams īsos attālumos, mazinot ikdienas stresu un transporta izmaksas, kas ir raksturīgas lielākām metropolēm. Piemēram, intervētais students secina: *"Latvijā cilvēki var dzīvot reģionos un strādāt Rīgā,"* kā arī: *"Man patīk, ka te [Rīgā], varu pusstundā nokļūt jebkurā vietā."*

Tomēr šos plusus bieži atsver negatīvi, ar ekonomiku un darba tirgu nesaistīti faktori. Sociālā izolācija un 'vēsā' kultūra ir viens no visbiežāk minētajiem šķēršļiem. Latviešu sabiedrība tiek uztverta kā ļoti noslēgta, rezervēta un grūti pieejama. Ārvalstu studenti un absolventi par to bieži stāsta un jūtas sociāli izolēti, nespējot izveidot dziļākas attiecības ar vietējiem iedzīvotājiem ārpus darba vai universitātes 'burbuļa'. Šī emocionālā atsvešinātības sajūta ir spēcīgs arguments par labu tam, lai pārceltos uz atvērtākām un multikulturālākām sabiedrībām (piemēram, Nīderlandi vai Vāciju). Valodas barjera ir sastopama arī ikdienas dzīvē. Pat ja darbs tiek atrasts angļu valodā, ikdienas dzīve prasa mijiedarbību latviešu (un bieži vien krievu) valodā. Sākot ar mājokļa īres līgumiem un rēķiniem, beidzot ar vizīti pie ģimenes ārsta vai saziņu ar valsts iestādēm – ar angļu valodas zināšanām nepietiek, nepieciešams vietējā "tulka" atbalsts.

Klimats kā dzīvesvietas faktors tiek minēts ārkārtīgi bieži gan pēc pašu studentu, gan pēc kompāniju pārstāvju teiktā. Garais, tumšais un aukstais ziemas periods ir būtisks psiholoģisks faktors. Piemēram, *"Ir atšķirība, ja tu uzsāc darbu vasarā, vai tu uzsāc darbu (smejas) oktobrī, kad priekšā ir pusgads ziema. Nu, ir paliels... šoks viņiem."* Tas īpaši skar studentus no Dienvidāzijas, Āfrikas vai Dienvideiropas, krasi pazeminot viņu emocionālo labsajūtu un dzīvesprieku salīdzinājumā ar mītnes zemi.

Latvija ir maza valsts ar ierobežotu starptautisko vidi. Lai arī dabas tuvums, salīdzinoši nesteidzīgs dzīves ritms un kompaktnums subjektīvi var tik uztvertas par priekšrocību, īpaši cilvēkiem, kas nāk no lielām valstīm, Latvija ir maza un var likties provinciāla. Par šo faktoru mūsu uzrunātie studenti un absolventi runāja īpaši daudz. Tīri objektīvi, Latvijas iedzīvotāju skaits un tirgus lielums nevar piedāvāt tādas pašas iespējas kā lielās valstis. Ārpus šaurā Rīgas centra un atsevišķiem uzņēmumiem, Latvijā nav izteiktas multikulturālas vides. Cilvēki

no citām rasēm vai kultūrām jūtas pastiprināti pamanīti un saskaras ar ikdienas mikroagresiju vai pastiprinātu uzmanību. Absolventam, kurš apsver piedāvājumu palikt Rīgā vai pieņemt līdzīgu (vai pat nedaudz sliktāk apmaksātu) piedāvājumu Berlīnē, emocionālais un sociālais ieguvums, ko sniedz atvērtāka un internacionālāka vide, var atsvērt Latvijas materiālās priekšrocības.

Tātad Latvija ir pievilcīga no "aparātūras" (hardware) viedokļa (t.sk. drošība, daba, izmaksas, infrastruktūra), bet ļoti atpaliek "programmatūras" (software) ziņā (t.sk. sociālā integrācija, atvērtība, emocionālais komforts, administratīvā vienkāršība). HR eksperte to formulē šādi:

"Pirmais svarīgākais, visaugstākajā līmenī ir valsts konkurētspēja. Cik valsts ir pievilcīga, lai šie cilvēki paliktu Latvijā un nedotos citām Eiropas Savienības valstīm? Jo, absolūti, ar šiem cilvēkiem mēs konkurējam ar vislabākajām, vislieliskākajām valstīm pasaulē, un varbūt mums ir burvīga daba, bet tad jautājums, kā viņi šeit jūtas, cik viņi var šeit nopelnīt un cik viņi šeit stabili, droši jūtas, un pārējie jautājumi. Tur es teiktu, ka jāstiprina Latvijas konkurētspēja un karjeras izaugsmes iespējas Latvijā, lai viņi izvēlētos šeit palikt."

4.5. Sabiedrības stereotipi un aizspriedumi

Aizspriedumi un stereotipi veido vienu no spēcīgākajiem un grūtāk pārvaramajiem sistēmiskajiem šķēršļiem ārvalstu absolventu integrācijai Latvijā. Atšķirībā no ekonomikas struktūras vai likumdošanas, kas ir racionāli maināmi, šie faktori sakņojas dziļi sabiedrības kolektīvajā psiholoģijā un vēsturiskajā pieredzē. Tie rada sociālu vidi, kas var būt no piesardzīgi neitrālas līdz atklāti noraidošai, un kas darbojas kā pastāvīgs atgrūdošs spēks.

Diskusiju par mūsdienu migrāciju Latvijā nevar atraut no 20. gadsimta vēsturiskās traumas. Sabiedrības kolektīvajā atmiņā imigrācija primāri asociējas ar padomju okupācijas periodu un mērķtiecīgu masveida rusifikāciju. Šī pieredze ir radījusi dziļu un pamatotu trauksmi par latviešu valodas un nacionālās identitātes apdraudējumu.

Šī vēsturiskā paradigma bieži tiek nekritiski pārnesta uz mūsdienu situāciju. Indijas students, kas Rīgā apgūst IT, tiek uztverts caur to pašu 'svešā' un potenciālā apdraudējuma prizmu, kāda tika attiecināta uz padomju migrantiem. Tā rezultātā nespēja vai nevēlēšanās runāt latviski no ārvalstu studenta puses netiek uztverta kā loģiskas sekas mācībām angļu valodā, bet gan kā necieņa vai pat apdraudējums valstiskumam, velkot tiešas paralēles ar padomju laiku. Tāpat jebkura imigrācija no trešajām valstīm tiek vispārināta un uztverta ar paaugstinātām aizdomām, saistot to ar drošības riskiem un nacionālās identitātes vājināšanu.

Latvijas sabiedrība, neskatoties uz Padomju laikā izveidojušos divu tautību modeļi (latvieši un krievvalodīgie), ir ļoti homogēna rasu un reliģiskā ziņā. Lielai daļai iedzīvotāju ikdienas saskarsme ar citu rasu vai izteikti atšķirīgu kultūru pārstāvjiem ir jauna un neierasta parādība. Šī saskarsmes trūkuma dēļ aizspriedumi un stereotipi zeļ īpaši labi. Ārvalstu studenti, īpaši no Āzijas un Āfrikas, ir vizuāli atšķirīgi. Tas padara viņus par vieglu mērķi ikdienas mikroagresijām – sākot ar uzkrītošu skatīšanos un beidzot ar izvairīšanos sabiedriskajā transportā vai atklātiem apvainojumiem. Šī pastāvīgā un negribētā uzmanības sajūta trešu valstu pārstāvjiem rada psiholoģisku nogurumu. Viens no vistiešākajiem sadzīves šķēršļiem ir izplatītā diskriminācija īres tirgū. Daudzi izīrētāji atklāti atsaka mājokli studentiem no konkrētām valstīm vai reģioniem, balstoties uz stereotipiem par viņu dzīvesveidu ("smaržos

pēc karija", "būs skaļi", "būs netīri", "nemaksās"). Tas rada praktisku šķērslī ilgtermiņa apmešanās plāniem.

Publisko diskursu regulāri saindē naratīvi par ārvalstu studentiem kā sistēmas izmantotājiem, radot stereotipus par viltus studentiem un drošības draudiem. Ziņas par atsevišķām (un pamatotām) imigrācijas shēmām vai negodprātīgiem aģentiem, kas Latviju izmanto kā ieejas kanālu uz ES, tiek vispārināti, veidojot priekšstatu, ka lielākā daļa studentu nav īsti studenti, bet gan ekonomiskie migranti, kas meklē veidu, kā apkrāpt sistēmu. Tas grauj uzticību visiem ārvalstu studentiem, tai skaitā talantīgajiem un motivētajiem. Ģeopolitiskā situācija un terorisma draudi Eiropā noved pie tā, ka studenti no noteiktiem reģioniem (piem., Centrālāzijas, Tuvajiem Austrumiem) tiek *a priori* uzlūkoti vispārināti kā potenciāls drošības risks. Šī stigmatizācija ne tikai apgrūtina viņu uzturēšanās atļauju saņemšanu, bet arī veido naidīgu vidi sabiedrībā. Lai gan biznesa sektors norāda uz darbaspēka trūkumu, sabiedrībā pastāv arī pretrunīgs stereotips par to, ka ārvalstnieki atņems darbu vietējiem vai strādās gandrīz par brīvu, tādējādi negatīvi ietekmējot vietējo darbaspēku.

Sabiedrības aizspriedumi un nepieņemšana nav tikai atsevišķu indivīdu problēma, bet sistēmisks faktors. Tas rada psiholoģiski toksisku vidi, kas padara Latviju par neiekārojamu dzīves vietu pat tad, ja tiek piedāvāts labs darbs un alga. Šie aizspriedumi tieši ietekmē darba devēju lēmumus (piemēram, bailes no saspīlējuma kolektīvā), mājokļu pieejamību un absolventu ikdienas drošības un piederības sajūtu, sabotējot jebkādas nacionāla līmeņa talantu piesaistes centienus.

Ir pazīmes, ka situācija mainās. Intervētie trešo valstu studenti, Latvijā vairākus gadus dzīvojošie absolventi un eksperti domā līdzīgi: *"Sabiedrība paliek draudzīgāka, kultūra mainās ielās. Tu redzi cilvēkus, tu pieņem.."* Turklāt, nonākot biežākā saskarē ar citām tautām un kultūrām, cilvēki kļūst atvērtāki un *"aiz stereotipa ierauga cilvēku"*. HR eksperte stāsta:

"Tas vadošais stereotips, piemēram, par indiešiem, ir tāds - mēs domājam ... ēdienu piegādātājs... Jā, bet tas pats Indijas izcelsmes jauniešs varētu būt ļoti talantīgs, piemēram, IT speciālists, medicīnas speciālists, inženierzinātņu speciālists... Kopumā mēs redzam, ka sabiedrība uz ielām kļūst tāda raibāka un krāsaināka, labā nozīmē... Viss jau sākas ar to, ka tev ir iespēja, ieraudzīt, iepazīt to kaut kādu atšķirīgu grupu. Jo kamēr - tas ir no sociālpsiholoģijas - tu nezini tos cilvēkus individuāli, tu tā kā vispārini un vadies no stereotipiem par grupu kopumā. Un tad, kad tu sāc iepazīt tos konkrētos cilvēkus, tad tu saproti - kā jebkurā grupā, tur ir atšķirīgi cilvēki, un nevajadzētu vadīties no tiem stereotipiem".

4.6. Dati un informācija

Viens no nozīmīgākajiem makro līmeņa šķēršļiem, kas kavē jebkādas jēgpilnas, pierādījumos balstītas stratēģijas izveidi ārvalstu absolventu integrācijai, ir sistemātisks publiski pieejamas datu analīzes trūkums. Lai gan dati par TVP absolventu gaitām valsts reģistros lielā mērā pastāv, tie netiek mērķtiecīgi apkopotī, šķīroti un analizēti. Tā rezultātā politikas veidošana joprojām netiek balstīta pierādījumos, bet gan uz atsevišķiem gadījumiem, specifiskām interesēm vai emocionāliem pieņēmumiem.

Informācija par ārvalstu studentiem un absolventiem ir sadrumstalota starp vairākām institūcijām, kuras neanalizē tos kopsakarībās. PMLP ir galvenais kvantitatīvo datu avots par

TUA studiju nolūkos, to saņēmēju valstisko piederību un nomaiņas pamatojumu (piemēram, uz nodarbinātību). Valsts ieņēmumu dienestam (VID) ir dati par katru legālu darba ņēmēju – faktu, ka ārvalstnieks strādā un maksā nodokļus, viņa profesijas kodu atbilstoši klasifikatoram, kā arī ienākumu līmeni. Savukārt NVA reģistrē specifiskās vakances ārvalstu darbaspēkam, un IZM apkopo datus par uzņemto un absolvējušo studentu skaitu.

Papildus tam pastāv arī divi mērķēti datu avoti, kas teorētiski varētu sniegt nepieciešamās atbildes. Pirmkārt, Latvijas Absolventu monitorings ir valsts reģistros balstīts analīzes rīks, ko pārrauga IZM, lai iegūtu objektīvus datus par augstskolu beidzēju gaitām darba tirgū. Tā pamatā ir VIIS, VID un NVA datu sasaiste. Šī analīze ir longitudināla – pirmā datu analīze notiek 12 mēnešus pēc absolvēšanas, bet metodika paredz sekot kohortai vairākus gadus pēc kārtas. Tas ļauj mērīt nodarbinātības līmeni, vidējos ienākumus un bezdarbu arī TVP absolventiem. Tomēr šim rīkam ir divi trūkumi: (1) informācija nāk ar lielu laika nobīdi – piemēram, 2024. gada ziņojums ir par 2022. gada monitoringa datiem par absolventiem, kas beiguši 2021. gadā vai agrāk; (2) informācija tiek analizēta tikai par absolventiem kam uz monitoringa atskaites brīdi ir LR personas kods³⁴. Tātad šie dati ir grūti interpretējami dotajā kontekstā.

Otrkārt, Eiropas mēroga pētījums Eurograduate, kurā Latvija piedalījās 2022. gadā, aptaujā absolventus vienu līdz piecus gadus pēc diploma iegūšanas. Tas detalizēti aplūko nodarbinātības statusu, prasmju atbilstību un starptautisko mobilitāti, bet nesatur informāciju atsevišķi par TVP vai ārvalstu absolventiem kopumā.

Abos šajos pētījumos iegūtā vērtīgā informācija par absolventu nodarbinātību kopumā netiek mērķtiecīgi šķirota un detalizēti analizēta tieši TVP absolventu griezumā. Tāpēc būtiskā informācija – kas notiek ar TVP absolventu pēc diploma saņemšanas – praksē paliek "melnā kaste" nevis datu neesamības, bet gan to nekoordinēšanas un analīzes trūkuma dēļ. Lai gan dažas augstskolas mēģina uzturēt alumni tīklus, valsts līmenī sistemātiskas, vismaz publiski pieejamas, uzskates par ārvalstu absolventu gaitām nav.

Rezultātā netiek publiskota analīze par TVP absolventu tālākajām gaitām. Mēs precīzi nezinām: cik TVP absolventu paliek Latvijā un sāk strādāt; cik turpina studijas nākamajā līmenī; cik nekavējoties aizbrauc vai atgriežas mītnes zemēs, cik strādā Latvijā pēc 1, 5 vai 10 gadiem. Otrkārt, netiek analizēta nodarbinātības kvalitāte. Lai gan Absolventu monitorings (caur VID datiem par profesijas kodu) tehniski ļautu novērtēt prasmju atbilstību, šāda analīze TVP griezumā netiek veikta. Tādēļ mēs nevaram atbildēt uz jautājumu, vai, piemēram, inženierzinātņu maģistrs strādā atbilstoši kvalifikācijai, vai kā ēdiena piegādes kurjers. Treškārt, lai gan Absolventu monitorings ir longitudināls, tā rezultāti netiek izmantoti, lai pētītu TVP absolventu ilgtermiņa integrāciju un pienesumu ekonomikā pēc 1, 5 vai 10 gadiem. Papildus tam augstākās izglītības eksperti uzskata, ka pieejamie dati ir interpretējami ar piesardzību.

³⁴ Ja ārzemniekam zūd likumīgs pamats uzturēties Latvijā, piemēram, tiek anulēta uzturēšanās atļauja, PMLP atceļ personas kodu un svītro datus no Fizisko personu reģistra. Personas kods var tikt anulēts arī gadījumā, ja persona izceļo uz pastāvīgu dzīvi ārvalstī vai iegūst citu juridiski atšķirīgu statusu Latvijā, piemēram, pilsonību vai ES pastāvīgā iedzīvotāja statusu. Šis process tiek veikts, pamatojoties uz likumā noteiktiem nosacījumiem un pārvaldes lēmumu.

Visbeidzot, ja kvantitatīvie dati reģistros lielā mērā pastāv, tad pilnībā trūkst sistemātisku kvalitatīvo datu par iemesliem, kāpēc absolventi aizbrauc – vai galvenais šķērslis ir birokrātija, valodas prasības, sabiedrības aizspriedumi, zems atalgojums vai nespēja atrast darbu. Šāda analīze ir būtiska, lai saprastu, vai Latvijas darba tirgus patur labākos absolventus vai tos, kas citur darbu atrast nav varējuši.

Tādējādi pastāv situāciju, ka politikas veidotājiem nav objektīvas informācijas. Turklāt valstij nav iespējams novērtēt ekonomisko atdevi (ROI) no TVP studentu piesaistes, kas ir izšķiroši svarīgs pamats izsvērtai lēmumu pieņemšanai.

4.7. Vienota redzējuma un saimnieka trūkums

Viens no paralizējošākajiem sistēmas līmeņa faktoriem ir strukturāls haoss atbildības sadalē. Latvijā nav viena konkrēta 'saimnieka' – vadošās institūcijas vai vienota rīcības plāna – kas būtu atbildīgs par ārvalstu studentu ceļu no uzņemšanas brīža līdz veiksmīgai integrācijai darba tirgū, kaut arī pastāv sistēmas elementi. Šāds elements ar 'saimnieka' potenciālu viennozīmīgi ir Cilvēkkapitāla attīstības padome, kam ir mandāts īstenot "saskaņotu starpresoru sadarbību un pieņemtu lēmumus nepieciešamo darba tirgus pārkārtojumu plānošanā, izstrādē, ieviešanā un uzraudzībā, veicinot cilvēkresursu attīstību un pieejamību atbilstoši nākotnes darba tirgus pieprasījumam un tautsaimniecības strukturālām pārmaiņām augstākas pievienotās vērtības radīšanai, kas dotu labumu sabiedrībai kopumā."³⁵ Ārvalstu/trešo valstu talantu resursa attīstība ir viena no sfērām, tomēr tā netiek proaktīvi attīstīta.

Rezultātā šis process netiek vadīts; tas it kā notiek pats no sevis, pakļauts dažādu, fragmentāru, bieži vien pretrunīgu, interešu un birokrātisku šķēršļu kopsummai. Talantu integrācijas process Latvijā ir sadrumstalots starp vairākām ministrijām un aģentūrām, kurām ir atšķirīgi, nereti pat pretēji mērķi un veiktspējas rādītāji (KPIs).

Izglītības un zinātnes ministrijas (IZM) un augstskolu primārais mērķis ir piesaistīt vairāk maksājošu studentu; panākumi tiek mērīti pēc uzņemto studentu skaita un ienākumiem no studiju maksām, līdz ar to process tiek uztverts kā business. Atbildība faktiski beidzas līdz ar diploma izsniegšanu, un sistēmiskas atbildības vai motivācijas par absolventu tālākajām gaitām nav.

Savukārt Iekšlietu ministrija (IeM) un PMLP koncentrējas uz migrācijas kontroli un valsts drošību; viņu sniegumu mēra pēc noteikumu ievērošanas, risku novēršanas un nelegālās migrācijas apkarošanas, tāpēc process tiek skatīts caur "risku" prizmu. Līdz ar to jebkurš ārvalstu students sistēmā bieži tiek ieraudzīts vispirms kā potenciāls pārkāpējs, nevis kā nākotnes augstas kvalifikācijas nodokļu maksātājs, un birokrātiskais aparāts ir vērsts uz kontroli, nevis atbalstu.

Ekonomikas ministrija (EM) un LIAA problēmu definē citādi - kā darbaspēka trūkumu un nepieciešamību veicināt izaugsmi - tālād process viņu skatījumā ir "nepieciešamība". Taču EM rīcībā nav tiešu sviru pār IeM birokrātiju vai IZM izglītības kvalitāti: tā drīzāk var signalizēt vajadzības, nevis vadīt pašu talantu piesaistes ķēdi. Ārlietu ministrija (ĀM) pārvalda vīzu

³⁵ <https://likumi.lv/ta/id/342561-cilvekkapitāla-attistibas-padomes-nolikums>

procesu un veido valsts tēlu; tās darbs vēstniecībās (piemēram, Indijā vai Uzbekistānā) bieži ir pirmā saskare ar Latvijas birokrātiju, un pieņemtie lēmumi ne vienmēr ir saskaņoti ar EM vai IZM mērķiem.

Šādas fragmentācijas rezultātā sistēmai pietrūkst skaidra 'saimnieka' - institucionāla atbildīgā par gala rezultātu - tāpēc neviena iestāde nepārrauga visu ārvalstu talantu ceļu no piesaistes līdz nodarbinātībai un noturēšanai.

Bez vienota plāna valsts politika trešo valstu kvalificētā darbaspēka piesaistē ir pilnībā reaktīva, nevis proaktīva. Politika ir krīzes vadīta - lēmumi netiek pieņemti, balstoties uz ilgtermiņa demogrāfijas vai ekonomikas prognozēm, bet kā reakcija uz katru nākamo krīzes vai saspīlējuma situāciju (piemēram, ziņu sižets par "viltus studentiem" noved pie visu noteikumu pastiprināšanas un policijas reidiem; vai darba devēju vai investoru skaļš protests par darbaspēka trūkumu tiek risināts ar īstermiņa, fragmentāriem atvieglojumiem).

Tādējādi, kamēr citas valstis (Igaunija ar "Work in Estonia", Somija ar "Talent Boost" – skat. 6. nodaļu) aktīvi veido vienotu valsts zīmolu un skaidrus ceļus (pathways) no studenta sola līdz darba tirgum, Latvija lielākoties ļauj visam notikt pašplūsmā, tādējādi neizmantojot iespēju proaktīvi kardināt valsts un sabiedrības nākotni. Latvija kā valsts neizmanto jau paveikto - augstskolu piesaistītos un izglītotos studentus - stratēģiskai valsts cilvēkkapitāla attīstīšanai. Bez skaidras vīzijas par Latvijas augstskolas absolvējušo studentu vērtību, katra no līdzšinējām Latvijas valdībām ir faktiski atdāvinājusi Latvijā sagatavotos speciālistus citu valstu darba tirgiem.

Tiešas sekas 'saimnieka' trūksam ir atbalsta infrastruktūras neesība. Brīdī, kad ārvalstu students saņem diplomu, viņš kļūst par 'svešo' un nonāk tādā kā administratīvā "melnajā caurumā": (1) viņš vairs nav augstskolas students (un zaudē tās atbalstu); (2) viņš vēl parasti nav pilntiesīgs darbinieks (un viņam nav darba devēja atbalsta); (3) viņam ir īss laika logs, lai atrastu darbu, kas atbilst kvalifikācijai, un nokārtotu TUA maiņas procesu PMLP. Šī ir tā situācija, par ko runā ārvalstu studenti, minot nedrošību un bailes par tālāko, un šajā periodā daudzi pieņem lēmumu aizbraukt no Latvijas.

Vienīgā nacionāla līmeņa organizācija, kas Latvijas augstskolu absolventiem no ārvalstīm sniedz integrētu atbalstu, risinot dažāda rakstura jautājumus ir Sabiedrības Integrācijas Fonda (SIF) Vienas pieturas aģentūra. Tā nodrošina konsultācijas un atbalstu trešo valstu pilsoņiem, tajā skaitā arī absolventiem un, to darot, sadarbojas ar pašvaldībām un citām iesaistītajām pusēm. SIF Vienas pieturas aģentūra varētu būt pamats un koordinējošā institūcija, veidojot visaptverošu Latvijas augstskolas absolvējušo ārvalstnieku integrācijas atbalsta sistēmu.

4.8. Augstākās izglītības konkurētspēja

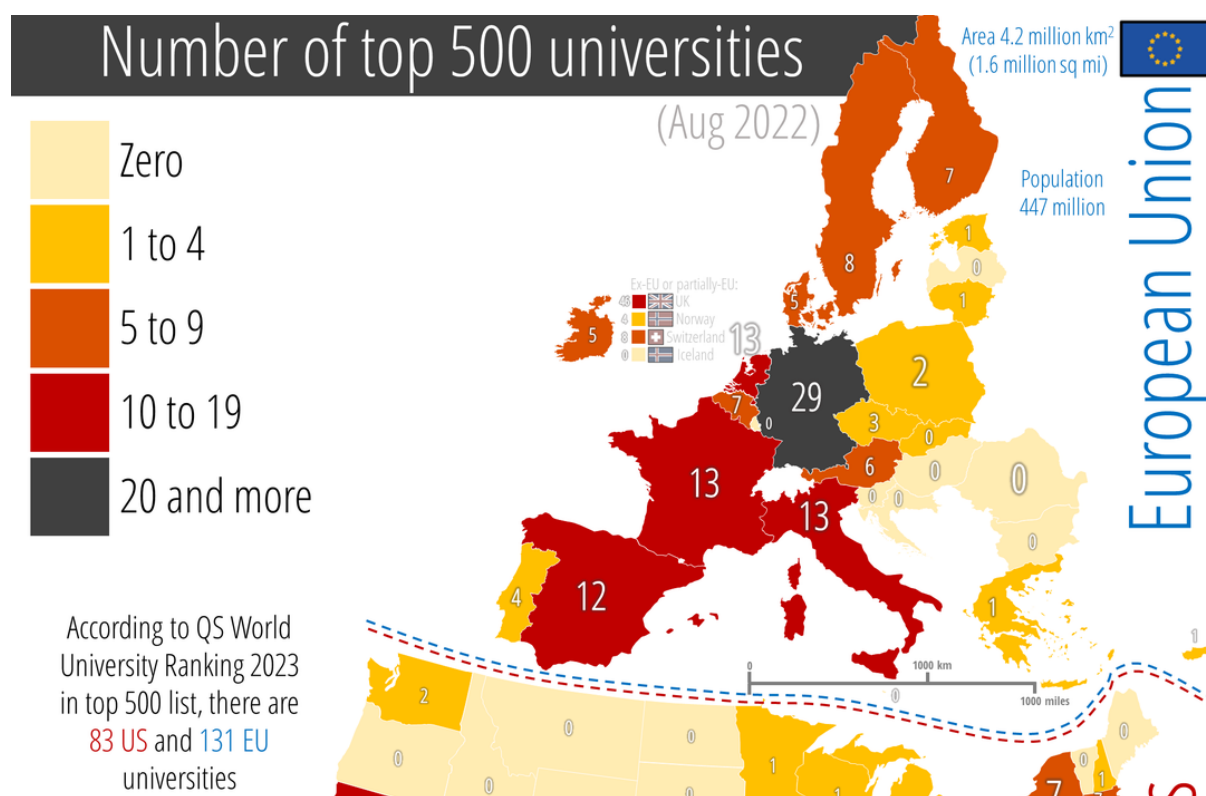
Viens no galvenajiem, bet bieži vien noklusētajiem makro faktoriem, kas nosaka ārvalstu absolventu integrācijas problēmas, ir pašas Latvijas augstākās izglītības sistēmas starptautiskā konkurētspēja. Brutāli godīga atziņa ir tāda, ka Latvija nav "premium" studiju galamērķis.

Neviena Latvijas augstskola nekonkurē ar pasaules labākajām universitātēm, tādām kā Oksfordas vai Hārvardas universitātes, Stanforda, MIT. Kā norāda sociālā partnera pārstāvis

un augstākās izglītības eksperts: “Mēs esam Eiropa. Bet mēs neesam augstākās klases Eiropa... mācību maksa, dzīves dārdzība [un] akadēmiskās prasības... mēs īsti neesam pozicionējuši Latviju kā valsti augstākās klases studijām un augstākās klases studentiem.”

Tādējādi globālajā talantu ‘karā’ par akadēmisko izcilību Latvija nosacīti cīnās ‘B grupā’ un pozicionējas vidējā-augstākā kvalitātes/atlašu segmentā: “Mēs nesāņemam augstākā līmeņa studentus... viņus ir piesaistījušas citas tradicionālākas valstis, piemēram, ASV, Apvienotā Karaliste un Rietumeiropa,” viņš turpina. To atzīmē arī citas augstskolas pārstāvis: “.. mēs esam upper middle level.”

Pasaules vadošajos universitāšu reitingos (piemēram, QS, Times Higher Education) Latvijas labākās zinātnes augstskolas (RTU, LU, RSU) parasti atrodas ārpus prestižā Top 500 saraksta (skat. 29. attēls), visbiežāk ieņemot vietas 700+ kategorijā. Savukārt katrai no pārējām Baltijas valstīm ir pa vienai augsta reitinga augstskolai - augstākā un vienīgā Baltijas augstskola, kas stabili atrodas pasaules Top 500, ir Tartu Universitāte (QS 2025 358. vieta), savukārt Viļņas Universitāte QS 2025 reitingā ieņem 439. vietu.



29. attēls. ASV un ES universitātes, kas ierindotas 500 labāko pasaules universitāšu sarakstā. 2023. gads. Avots: QS World Universities rankings, 2023.

Tas tieši ietekmē gan piesaistīto studentu profilu, gan viņu vēlāko potenciālu darba tirgū. Citu valstu mobilie ‘augstākās klases’ studenti – tie, kuriem ir izcilas sekmes, augsta motivācija un finanšu resursi – primāri tiecas uz valstīm un universitātēm ar visaugstāko reputāciju, kas garantē vislabāko karjeras sākumu. Savukārt Latvija konkurē par citu studentu segmentu - tiem, kuriem galvenie izvēles faktori visbiežāk ir vai nu pieejamība un cena, jo studiju maksa un dzīvošanas izmaksas ir ievērojami zemākas nekā Rietumeiropā vai Ziemeļamerikā, vai iespēja salīdzinoši viegli iestāties, vai arī vienkārša ieeja ES, kur Latvija tiek uztverta kā

'trampilna' valsts iekļūšanai Eiropas Savienībā ar mērķi pēc absolvēšanas pārcelties uz kādu Rietumeiropas valsti. Svarīgi atzīmēt, ka pastāv izņēmumi, piemēram, RSU medicīnas un veselības aprūpes programmas angļu valodā, kuras ir piesaistījušas labu reputāciju (īpaši Skandināvijā un Vācijā) un spēj piesaistīt spēcīgus studentus. Tomēr tas nepadara visu valsts sistēmu par "premium".

Šī situācija rada strukturālu problēmu - mēs piesaistām daudz studentu, kuru galvenā motivācija nav palikt Latvijā, kurus mēs īsti arī negribam paturēt kā darbiniekus un kuru akadēmiskais potenciāls ne vienmēr ir tas, ko meklē darba devēji.

Viens no iemesliem zemajai konkurētspējai ir sistēmas nespēja ātri pielāgoties globālā un vietējā darba tirgus prasībām. Pirmkārt, attīstību kavē akreditācijas slogs. Lai gan akreditācija ir nepieciešama kvalitātes nodrošināšanai, Latvijā tā bieži ir birokrātiska un lēna. Kamēr inovatīvas universitātes ārzemēs spēj atvērt jaunas, starpdisciplināras programmas (piem., par mākslīgā intelekta ētiku vai zaļo tehnoloģiju menedžmentu) 1-2 gadu laikā, Latvijas sistēma var prasīt daudz ilgāku laiku, lai programmu apstiprinātu un akreditētu. Otrkārt, šī lēnuma dēļ studiju programmas riskē būt novecojušas un neatbilstošas darba tirgum jau to atvēršanas brīdī. Tās nespēj pietiekami ātri reaģēt uz tirgus pieprasījumu. Darba devēji (gan vietējie, gan starptautiskie) sagaida absolventus ar prasmēm, kas ir aktuālas šodien, nevis pirms vairākiem gadiem, kad programma tika rakstīta. Treškārt, nepietiekamu STEM prasmju dēļ vidējās izglītības līmenī (īpaši fizikā un matemātikā) vietējie jaunieši nespēj aizpildīt budžeta vietas inženierzinātņu un dabaszinātņu programmās, bet akadēmiski sagatavotākie Latvijas skolu absolventi neizvēlas studēt Latvijā.

Augstskolas pašas bieži vien nav pietiekami atvērtas starptautiskajai videi, kas ir priekšnoteikums talantu piesaistei. Kaut arī situācija līdz ar Augstākās izglītības likuma grozījumiem ir pavērsusies pozitīvā virzienā, Latvija ir viena no pēdējām vietām ES pēc ārvalstu akadēmiskā personāla īpatsvara. Tādēļ trūkst jaunu ideju, metodoloģiju un starptautisku kontaktu, ko ienestu ārvalstu pasniedzēji un pētnieki un studiju programmas angļu valodā, kuras pasniedz vietējie pasniedzēji, ne vienmēr var nodrošināt to starptautisko dimensiju un tīklošanās iespējas, ko sniegtu starptautisks kolektīvs. Papildus tam, jāatzīmē arī zinātnes kvalitāte. Lai gan atsevišķās jomās (piem., materiālzinātnē, biofarmācijā) Latvijā ir pasaules klases zinātnes pētījumi, kopējais zinātnes līmenis (mērīts publikācijās, citējamībā, starptautisko grantu skaitā) atpaliek no Eiropas vidējā līmeņa. Augsta līmeņa zinātne ir dzinējspēks kvalitatīvām maģistra un doktorantūras programmām. Ja zinātne nav augstā līmenī, tā nevar piesaistīt labākos studentus.

Ideālai sistēmai būtu jānodrošina trīskāršs ieguvums (win-win-win): absolvents iegūst pasaules klases izglītību un karjeras iespējas, darba devējs iegūst augsti kvalificētu, motivētu speciālistu un valsts iegūst nodokļu maksātāju un sabiedrības locekli, kas piedalās ekonomikas izaugsmē un inovācijās. Tā vietā, pašreizējā sistēma nav efektīva - students iegūst diplomu, bet nepietiekamas prasmes vai motivāciju palikt; darba devējs nesagaida vajadzīgo speciālistu; un valsts zaudē gan studentu (kurš aizbrauc), gan potenciālo pienesumu ekonomikai. Turklāt, kas nav mazsvarīgi, šādas, zemas, izglītības sistēmas konkurētspējas dēļ Latvijas ambiciozākie un talantīgākie jaunieši arī aizbrauc studēt uz citām

valstīm, radot papildu demogrāfijas zaudējumu. LaSER (2024) norāda, ka vismaz 5000 Latvijas iedzīvotāju studē ārvalstu augstskolās³⁶.

Latvijas augstākās izglītības sistēmas konkurētspēja ir viens no pamata cēloņiem vājajai ārvalstu absolventu integrācijai. Lai piesaistītu un noturētu talantīgos studentus, ir nepieciešamas daudz ambiciozākas, elastīgākas un starptautiski atvērtākas studiju programmas angļu valodā, kas saskan ar valsts ekonomikas attīstības prioritātēm. Paaugstinot pašu programmu kvalitāti un reputāciju, Latvija sāktu piesaistīt motivētākus un spējīgākus studentus, kuru integrācija darba tirgū būtu daudz veiksmīgāka un valstij izdevīgāka.

5. Normatīvais regulējums

Šai nodaļā apskatīts Latvijā spēkā esošais regulējumu trešo valstu (ārpus ES/EEZ/Šveices) studentu nodarbinātībai studiju laikā un Latvijas augstskolas absolvējušo trešo valstu pilsoņu pārejai uz darbu.

Trešo valstu pilsoņiem (personām, kas nav ES/EEZ/Šveices pilsonis un nav Latvijas nepilsonis) Latvijā pilna laika studijām izsniedz termiņuzturēšanās atļauju (TUA) studējošajam akreditētā izglītības iestādē. Tā tiek piešķirta uz studiju periodu (praktiski – līdz programmas beigām, ar iespēju reģistrēt/pagarināt līdz mācību beigām), ja ir uzņemšanas apliecinājums, pietiekami iztikas līdzekļi, dzīvesvietas pierādījums un derīga veselības apdrošināšana, kā arī nav vispārīgu ieceļošanas šķēršļu.

Galvenie likumdošanas akti, kas regulē ārvalstu studentu un absolventu nodarbinātību ir sekojoši:

Līmenis	Akts	Attiecināmība	Saturs attiecībā uz studentiem/absolventiem
ES	Direktīva (ES) 2016/801	Studenti, pētnieki, praktikanti	Pieeja darba tirgum studiju laikā; iespēja pēc studijām palikt noteiktu laiku darba meklēšanai/uzņēmējdarbībai; mobilitāte.
ES	Direktīva (ES) 2021/1883 (ES Zilā karte)	Augsti kvalificēti darbinieki, arī absolventi	Vienoti kritēriji (darba līgums/piedāvājums, kvalifikācija, algas sliekšnis), mobilitāte ES ietvaros.
Valsts	Imigrācijas likums	Visi ārvalstnieki	Studenta darba limits (20 h; 40 h brīvlaikā); absolventu darba meklēšanas TUA; ES Zilās kartes un mobilitātes īstenošana; procedūru pamatprincips.

³⁶ http://domnicalaser.lv/wp-content/uploads/2024/10/LaSER_Riga-2024_WEB_04-compressed.pdf

Valsts	MK noteikumi par ārvalstnieku nodarbināšanu	Visi ārvalstnieki	“Tiesību uz nodarbinātību” ieraksti TUA/vīzā; NVA atzinuma loma; darba atļauju reģistra dati.
--------	---	-------------------	---

Papildus piemērojami arī citi MK noteikumi (u.c. par ielūgumiem/izsaukumiem, nodevām, veselības apdrošināšanu), kā arī darba tiesību standarti (Darba likums) un nodokļu/VID prasības.

5.1. Darbs studiju laikā

Latvijā pilna laika bakalaura programmas students no trešās valsts var strādāt, nepārsniedzot 20 stundas nedēļā (0,5 slodze) studiju gada laikā un līdz 40 stundām nedēļā universitātes oficiālajā brīvlaikā. Maģistra un doktora līmeņa programmas students paralēli mācībām drīkst strādāt pilnu darba laiku. Tiesības attiecas pie jebkura darba devēja un tiek fiksētas kā ieraksts vīzā/TUA. Praksēm un stažēšanās formātiem piemēro šos pašus darba apjoma griestus, ja vien personai nav cits speciāls pamats (piem., pētnieka statuss).

Studenta nodarbinātība nav atbrīvota no vispārējām darba tiesību un sociālās apdrošināšanas prasībām: darba līgums, darba laika uzskaitē, minimālā alga, sociālās iemaksas un veselības un drošības prasību ievērošana. Lai nodarbinātu studentu, darba devējam nav jālūdz NVA atzinums, ja nav runa par TUA maiņu no studenta uz darbu “pie noteikta darba devēja”. PMLP dokumentos ieraksts “Tiesības strādāt 20 h nedēļā” ir pietiekams, lai noslēgtu līgumu (darba devējam jāpārbauda TUA/vīzas derīgums, identitāte, darba stundas ierobežojumi un jā saglabā kopija personāla lietā).

Prakses/stažēšanās: ja prakse tiek atalgota un notiek kā darba tiesiskās attiecības, piemērojami darba tiesību noteikumi. Ja prakse notiek ar stažiera statusā saskaņā ar ES noteikumiem (bez darba līguma), uz to var attiekties atsevišķi nosacījumi, taču Latvijā biežāk tiek slēgtas darba līgums vai prakses līgums ar atalgojumu.

5.2. Pāreja no studenta statusa uz darbu pēc absolvēšanas

Absolvējot augstskolu, studiju TUA parasti ir derīga vēl četrus mēnešus, kas kalpo kā pārejas periods darba meklēšanai un imigrācijas statusa maiņas uzsākšanai. Šajā laika posmā absolventiem jāizvēlas piemērotākais ceļš. Ārvalstnieku pāreja no studijām uz nodarbinātību Latvijā iespējama trīs veidos:

(1) Tieša pāreja uz TUA darbam pie noteikta darba devēja
Ja absolventam jau ir darba piedāvājums, iespējama uzturēšanās pamata maiņa uz nodarbinātību pie konkrēta darba devēja. Procedūra paredz, ka darba devējs: (i) reģistrē brīvo darba vietu NVA un pamato nepieciešamību, (ii) sadarbojas kandidātu atlases procesā un (iii) pēc NVA atzinuma PMLP iesniedz izsaukumu TUA pieprasīšanai. Aktīva sadarbība, izskatot NVA piedāvātos kandidātus un nepieciešamība pēc atzinuma ir spēkā no 2025. gada 1. janvāra (MK noteikumi Nr. 803 10.12.2024), tādējādi padarot ārzemnieku pieņemšanu darbā sarežģītāku. TUA tiek marķēta ar ierakstu “Tiesības strādāt pie noteikta darba devēja”. Dažām

trūkstoša darbaspēka profesijām var būt atviegloti uzņemšanas nosacījumi (mazāks algas koeficients vai citi izņēmumi), ja profesija ir iekļauta oficiālajā sarakstā. Noslēdzoties studijām, absolvents ir tiesīgs atrasties valstī vēl 4 mēnešus un šajā laikā meklēt darbu.

(2) Pēcdiploma darba meklēšanas TUA
Absolventiem, kas Latvijā pabeiguši pilna laika maģistra vai doktora studiju programmu un saņēmuši valsts atzītu diplomu, paredzēta iespēja pieprasīt TUA uz 9 mēnešiem darba meklēšanai vai uzņēmējdarbības uzsākšanai. Pieteikums jāiesniedz ne vēlāk kā trīs mēnešus pēc iepriekšējās, studiju TUA beigām. Šīs atļaujas ietvaros persona var meklēt darbu, slēgt darba līgumu vai dibināt uzņēmumu. Kad atrod darbu, var mainīt uzturēšanās pamatu uz “darbs pie noteikta darba devēja” vai ES Zilo karti. Absolventiem ar bakalaura grādu nav īpašas pēcdiploma TUA.

(3) ES Zilā karte (augsti kvalificētam darbam)
Augsti kvalificētam piedāvājumam (līgums/piedāvājums vismaz 6 mēnešiem, atbilstoša kvalifikācija/augstāka profesionālā pieredze un alga virs noteikta sliekšņa) absolvents var pieteikties ES Zilajai kartei Latvijā. Zilā karte nodrošina tiesības uz mobilitāti ES ietvaros, augstāku procesuālo garantiju līmeni un piekļuvi ģimenes locekļu tiesībām. Zilā karte ir termiņuzturēšanās atļauja, ko Latvijā izsniedz, lai darba tirgum piesaistītu augsti kvalificētus darbiniekus no trešajām valstīm. Tiesības uz ES zilo karti piešķir uz laiku līdz pieciem gadiem, izpildoties šādiem nosacījumiem: personai jābūt augstākajai izglītībai (vismaz trīs gadu studijas specialitātē vai nozarē, kas norādīta darba līgumā); darba samaksa nevar būt mazāka par mēneša vidējo bruto darba samaksu Latvijā iepriekšējā gadā, kas izmaksāta Latvijā strādājošajam, piemērojot koeficientu 1,5; un darba samaksa personai, kura strādā profesijā, kurā konstatēts nepietiekams darbaspēka piedāvājums nevar būt mazāka par mēneša vidējo bruto darba samaksu iepriekšējā gadā, kas izmaksāta Latvijā strādājošajam, piemērojot koeficientu 1,2. Šo profesiju saraksts noteikts MK noteikumos Nr. 108 no 20.02.2018 (Specialitātes (profesijas), kurās prognozē būtisku darbaspēka trūkumu un kurās darbā Latvijas Republikā var uzaicināt ārzemniekus)³⁷. Pašlaik sarakstā ir 237 profesijas, t.sk., zinātnieki, IKT jomas speciālisti, Apstrādes rūpniecības jomas speciālisti, elektronikas un būvniecības speciālisti, dažādi finanšu jomas speciālisti, kā arī aviācijas piloti un tehniķi.

Zilā karte parasti tiek izdota uz 24 mēnešiem vai uz līguma termiņu +3 mēneši (ja tas ir īsāks). Tomēr ņemot vērā augstākminētos nosacījumus, Zilā karte salīdzinoši retos gadījumos ir pirmā TUA absolventiem uzreiz pēc studiju beigšanas bakalaura programmu absolventiem, biežāk piemērojama STEM jomu speciālistiem pēc maģistra studiju beigšanas vai pēc doktora grāda iegūšanas.

5.3. Iesaistītās institūcijas un to lomas

Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde (PMLP) izskata termiņuzturēšanās atļauju un vīzu pieteikumus studijām un nodarbinātībai, un lēmumā iekļauj ierakstu par tiesībām uz nodarbinātību; strādāt var uz šī ieraksta pamata. Kārtību nosaka Imigrācijas likums un Ministru kabineta noteikumi Nr. 55 “Noteikumi par ārzemnieku nodarbināšanu”, savukārt vīzu

³⁷ <https://likumi.lv/ta/id/297537-specialitates-profesijas-kuras-prognoze-butisku-darbaspeka-trukumu-un-kuras-darba-latvijas-republika-var-uzaicinat-arzemniekus>

procedūras regulē "Vīzu noteikumi". PMLP praksē administrē arī darba devēja ielūguma/izsaukuma procedūras^{38 39 40}.

Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA) reģistrē vakances un īsteno darba tirgus testu, sniedzot atzinumu par ārzemnieka piesaistes nepieciešamību. Prasība publicēt vakanci un noteiktais termiņš atzinuma sniegšanai (10 darba dienas pēc vakances publicēšanas) izriet no MK noteikumiem Nr. 55 un NVA metodikas; prasību pastiprinājumus 2024.–2025. gadā skaidro arī LV portāls.^{41 42}

Augstskolas apliecina studiju faktu un absolvēšanu (izziņas, diplomu), sniedz informāciju par brīvlaikiem un nodrošina karjeras atbalstu; šie dokumenti tiek izmantoti PMLP un NVA procesos (piemēram, lai pamatotu darba apjomu brīvlaikā vai pirmo darba līgumu pēc absolvēšanas).

Darba devēji, ja to prasa regulējums, reģistrē vakanci, sadarbojas kandidātu atlasē un, saņemot NVA atzinumu, pieņem darbinieku darbā. Pēc darbinieka pieņemšanas jānodrošina atbilstība Darba likumam (rakstveida līgums, darba aizsardzība u. tml.), kā arī darbinieku informēšana viņiem saprotamā valodā par līguma būtiskajiem noteikumiem; nodokļu ziņojumi un iemaksas veicamas VID noteiktajā kārtībā (ikmēneša "Darba devēja ziņojums", norēķini vienotajā nodokļu kontā)^{43 44}.

Tiesiskais pamats kompetenču sadalījumam: Imigrācijas likums nosaka, ka nodarbinātības tiesības piešķir un apliecina ar vīzu/TUA ierakstu (PMLP kompetence), MK noteikumi Nr. 55 detalizē tiesību piešķiršanas/atcelšanas kārtību un NVA atzinuma lomu, savukārt "Vīzu noteikumi" regulē vīzu izsniegšanas procesu. Jaunākie grozījumi 2024. gada decembrī un 2025. gadā nostiprina NVA atzinuma procedūru un termiņus.

5.4. Rīcībpolitikas ietvars

Rīcībpolitikas atbilde darba tirgus izaicinājumiem ir bijusi nekonsekventa. 2024. gadā Ekonomikas Ministrijas vadībā tika izstrādāta Cilvēkkapitāla attīstības stratēģija 2024.-2027. Stratēģija atzina darba tirgus izaicinājumus un vidējā termiņā - darbaspēka novecošanos un nepietiekamību. Viens no rīcības virzieniem paredzēja kvalificētu darbinieku piesaisti, t.sk. iesaistot darba tirgū ārvalstu absolventus. Tomēr pēc ilgstoša saskaņošanas procesa ar daudzām iesaistītajām pusēm šis dokuments netika pieņemts. Tā vietā ir izstrādāts rīcības plāns "Cilvēkkapitāla attīstības rīcības plāns nākotnes darba tirgus attīstībai 2025-2027", kas paredz rīcības virzienu "Ārvalstīs studijas pabeigušo Latvijas studentu, un Latvijā studijas pabeigušo ārvalstu studentu piesaiste integrācijai Latvijas darba tirgū" ar apakšvirzieniem: (1) Rīcības plāna ārvalstu studentu, kas pabeiguši studijas Latvijā, iesaistei Latvijas darba tirgū izstrāde, iesniegšanai Cilvēkkapitāla attīstības padomē (Atbildība: EM; Līdzatbildība: IZM, LM, ĀM, IeM); (2) Informatīvu atbalsta pasākumu īstenošana ārvalstu studentiem un Latvijas

³⁸ <https://likumi.lv/ta/id/68522-imigrācijas-likums>

³⁹ <https://likumi.lv/ta/id/264304-noteikumi-par-arzemnieku-nodarbināšanu>

⁴⁰ <https://likumi.lv/ta/id/235770-vizu-noteikumi>

⁴¹ <https://www.nva.gov.lv/lv/media/21528/download>

⁴² <https://lvportals.lv/dienaskartiba/371450-no-2025-gada-ieviestas-stingrakas-prasibas-arvalstu-darba-speka-piesaistei-2025>

⁴³ <https://www.vid.gov.lv/lv/pakalpojumi/darba-deveja-zinojums>

⁴⁴ https://patverums-dm.lv/svs/uploads/files/iemzin_14032014ct_programma_2009-2013-final.pdf

augstskolām par darba iespējām Latvijā (pieprasījumu un nosacījumiem) kopā ar "Study in Latvia" un sadarbības partneriem (Atbildība: IZM, VIAA). Aktivitātes veicamas esošā valsts budžeta līdzekļu ietvaros. Rīcības plāns 2025. gada rudenī nav pieņemts un ir saskaņošanas stadijā⁴⁵. Vienlaicīgi, tiek izstrādāts jauns ietvardokuments.

Cilvēkkapitāla attīstības padome ir koleģiāla institūcija EM, IZM, LM ministru, biedrību un arodbiedrību apvienību pārstāvju sastāvā, kas izveidota, lai īstenotu saskaņotu starpresoru sadarbību un pieņemtu lēmumus nepieciešamo darba tirgus pārkārtojumu plānošanā, izstrādē, ieviešanā un uzraudzībā, veicinot cilvēkresursu attīstību un pieejamību atbilstoši nākotnes darba tirgus pieprasījumam un tautsaimniecības strukturālām pārmaiņām augstākas pievienotās vērtības radīšanai. Padomes kompetencē ir plašs jautājumu loks saistībā Latvijas cilvēkresursiem, viens no tiem - par TVP nodarbinātību. Neskatoties uz to, ka jautājums par ārvalstu, t.sk. ne-ES absolventu, nodarbinātību padomē skatīts reti, tā ir centrāla potenciālas ārvalstu talantu stratēģijas Latvijai veidošanā.

Rīcībpolitikā svarīga loma ir aģentūrai Study in Latvia, kas darbojas kā Latvijas oficiālā platforma un informācijas centrs un atbild par valsts augstākās izglītības un studiju iespēju popularizēšanu ārvalstu studentu vidū. Tās galvenās kompetences ietver starptautiskās komunikācijas koordinēšanu, informācijas sniegšanu par Latvijas augstskolu piedāvātajām programmām, uzņemšanas prasībām un dzīves apstākļiem, kā arī atbalsta sniegšanu studentiem un partneriem visos ar studiju procesu saistītajos jautājumos. Aģentūra organizē informatīvas kampaņas, pārstāv Latviju izglītības izstādēs, sadarbojas ar ārvalstu partnerinstitūcijām un sekmē Latvijas kā konkurētspējīgas studiju galamērķa atpazīstamību. Aģentūra nodrošina informāciju par valdības stipendiju iespējām un studijām Latvijā ārvalstu studentiem. *Study in Latvia* koordinē "Labas prakses augstskolu" iniciatīvu⁴⁶ - vienošanos starp IZM, ĀM, IeM un augstskolām, kur puses apliecina apņemšanos pildīt virkni saistību, lai īstenotu augstus akadēmiskos un pārvaldības standartus, kā arī atbildīgu ārvalstu studentu piesaisti⁴⁷. Aģentūrai ir uzticēts izstrādāt augstākās izglītības internacionalizācijas stratēģiju.

Kā augstskolu iniciatīva jāmin Augstākās izglītības eksporta apvienība ir 12 Latvijas augstākās izglītības institūciju dibināta biedrība, kuras mērķis ir sekmēt augstākās izglītības attīstību Latvijā un tās vides internacionalizāciju un sniegt ieteikumus nozares politikas veidošanai. Individuāli, augstskolas ir aktīvas TVP piesaistē caur saviem kanāliem. Tādējādi redzams, ka attiecībā uz šī ziņojuma mērķa grupu - augstākās izglītības studentiem un absolventiem Latvijā - mums ir spēcīgi un efektīvi piesaistes instrumenti studijām, bet iztrūkst saskaņota karjeras iespēju piedāvājuma.

5.5. Izmaksas un slogs

Ārvalstnieka pieņemšana darbā un ar to saistīto dokumentu kārtošana saistīta ar papildus izdevumiem gan absolventam, gan darba devējam. Lielākais izmaksu slogs ir pašai personai. Saskaņā ar pašlaik spēkā esošo izcenojumu⁴⁸, TUA pieprasījuma izskatīšana (30 dienās)

⁴⁵ https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/2d477536-f88c-439c-a768-7f9cb025f7d9

⁴⁶ <https://www.izm.gov.lv/lv/vienosanas-par-labu-praksi-arvalstu-studejoso-piesaiste>

⁴⁷ <https://www.izm.gov.lv/lv/media/30134/download?attachment>

⁴⁸ <https://www.pmlp.gov.lv/lv/valsts-nodeva-par-uzturesanas-atlaujas-izsniegšanu>

maksā 160 EUR, paātrinātā kārtībā - 10 darba dienu laikā - 280 EUR, 5 dienu laikā - 560 EUR. TUA reģistrēšana / kartes noformēšana (30 dienās) - 75 EUR, 10 darba dienu laikā - 140 EUR, 5 dd laikā - 290 EUR. Darba devēja tiešās izmaksas ir salīdzinoši zemākas, tomēr uzņēmumam jāpierāda piesaistes nepieciešamība - jāsaņem NVA atzinums. Šis process prasa brīvas vakances pieteikšanu un aktīvu sadarbību ar NVA, kas var nozīmēt daudzu kandidātu izskatīšanu. Tas rada laiku un administratīvo slogu, īpaši mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, kā arī nozarēs, kur jaunajiem speciālistiem ir sezonāls pieprasījums.

Lieliem darba devējiem, kas regulāri nodarbina ārvalstniekus (īpaši IT kompānijas, servisa centri), dokumentu kārtošana, sadarbībai ar NVA un PMLP ir speciāls cilvēks vai komanda, kas ar nodarbojas ar dokumentu imigrācijas un darba atļauju un ar tiem saistīto dokumentu kārtošana. Mazākiem uzņēmumiem un tādiem, kas ārvalstniekus nenodarbina regulāri, bieži nav specifisku zināšanu un prakses, tādēļ dokumentu sakārtošana var prasīt ievērojamus resursus. Uzņēmumi, kas ārvalstu darbiniekus nenodarbina regulāri, var izmantot pakalpojumu no ārpuses. Uzņēmi vērtē, norāda, ka šāds pakalpojums pie imigrācijas juristiem izmaksā apmēram 1000 EUR vienam nodarbinātajam.

6. Ārvalstu studentu darba tirgus integrācijas labās prakses piemēri

Šajā nodaļā, pamatojoties uz starptautisko salīdzinošu pētījumu datiem, apskatītas ārvalstu studentu un absolventu piesaistīšanas globālās tendences. Pēc tam sīkāk aprakstītas Somijas, Igaunijas, Čehijas un Dānijas pieejas, piesaistot globālo talantu. Šīs četras valstis izvēlētas tādēļ, ka lieluma un reģionālajā ziņā tās var salīdzināt ar Latviju. Tās visas īsteno globālā talanta piesaistes nacionālo politiku, atbalstot augstskolas absolvējušo ārvalstnieku iekļaušanos vietējā darba tirgū. Atšķirīgie risinājumi šo četru valstu pieejās ļauj labāk izprast, cik ierobežojošs vai liberāls ir Latvijas regulējums un, kā to varētu pilnveidot. Somijas, Igaunijas, Čehijas un Dānijas pieejas aplūkotas starptautisko talantu piesaistes nacionālās politikas ietvarā, aprakstot studējošo ārvalstnieku uzturēšanās un nodarbinātības nosacījumus studiju laikā un pēc augstskolas absolvēšanas. Tāpat kā pārējā ziņojumā, arī šajā nodaļā ar jēdzienu "ārvalstu studenti" apzīmēti studējošie no trešajām valstīm. Jēdziens "starptautiskie studenti", kas arī šajā nodaļā lietots, ir visaptverošāks un ietver visus studējošos, kas devušies uz citu valsti ar mērķi iegūt augstāko izglītību.

6.1. Ārvalstu studentu piesaistes globālās tendences

Starptautiskā literatūra par ārvalstu studentu piesaisti, studiju pieredzi, emigrāciju un imigrāciju, kā arī iekļaušanos savas studiju valsts darba tirgū ir plaša un daudzveidīga. Īpaši daudz šie jautājumi pētīti anglosakšu zemēs, bet līdz ar studiju programmu piedāvājuma paplašināšanos angļu valodā, aizvien lielāka uzmanība minētajiem jautājumiem tiek pievērsta arī citās valstīs. To arī paģēr pieaugošais starptautisko studentu skaits pasaulē.

2022. gadā augstāko izglītību ārpus savas izcelsmes valsts apguva 6.9 miljoni studējošo.⁴⁹ No šiem studējošajiem vairāk nekā puse, četri miljoni, studēja augstskolās Ziemeļamerikā un Eiropā. Nākamie reģioni pēc lielākā starptautisko studentu skaita bija Austrum un

⁴⁹ UNESCO. (2025). Record number of higher education students highlights global need for recognition of qualifications. <https://unes.co/sl16be>

Dienvidaustrum Āzija, Ziemeļāfrika un Rietumāzija. Lai gan pārējos pasaules reģionos studējošo skaits ir mazāks, tas tik un tā mērāms simtos tūkstošu.⁵⁰

Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (ESAO) dalībvalstis, kuru vidū ir arī Latvija, ir konkurētspējīgas starptautisko studentu piesaistē. Taču līdzīgi globālajai starptautisko studentu plūsmas nevienlīdzībai, arī šajā valstu klubā vērojama studentu plūsmas disproporcija. Lielāko daļu starptautisko studentu piesaista ASV, Lielbritānija, Austrālija, Vācija, Francija, Kanāda un Japāna, lai gan, salīdzinot ar 2010. gadu, to studentu skaits, kas augstāko izglītību iegūst citās ESAO dalībvalstīs ir palielinājies par gandrīz 30%.⁵¹ Pēc izcelsmes valsts, savukārt, visvairāk starptautisko studentu 2023. gadā bija no Ķīnas (17%) un Indijas (14%).⁵²

Vairumā valstu vērojams, ka augstākā studiju līmenī ir lielāka starptautisko studentu proporcija. No visiem doktorantūrā studējošajiem Austrijā, Islandē, Īrijā, Luksemburgā, Jaunzēlandē, Šveicē un Apvienotajā Karalistē starptautiskie studenti veido vismaz 40%, salīdzinot ar 27% vidēji ESAO.⁵³

Jautājums par valsts augstskolas absolvējušo ārvalstu studentu iekļaušanu vietējā darba tirgū ir aktuāls visās valstīs, kas uzņem ārvalstu studentus. ES finansētu projektu ietvaros tiek izstrādāti informatīvi materiāli, kas ļauj augstskolām un darba devējiem labāk izprast, kā, piemēram, organizēt studiju praksi tā, lai tā sekmētu ārvalstu studentu iekļaušanos darba tirgū.⁵⁴ Starptautisko studentu darba tirgus integrācijas apskats 12 ES valstīs norāda uz sistemātisku šīs studentu grupas darba tirgus iesaistes apzināšanu, iegūto informāciju izmantojot valsts politikas veidošanā attiecībā uz šo kvalificēto cilvēku iesaisti valsts ekonomikā un dzīvē.⁵⁵

Tajā pašā laikā, nav vienotas starptautiski pieņemtas metodikas, kā tiktu uzskaitīts, cik daudz starptautisko studentu paliek valstī pēc studiju beigšanas uz dzīvi. Dažādos avotos tiek piedāvāti aprēķini, kuru metodika atšķiras. Atšķiras gan uzskaites periodi, gan tas, kuri ārvalstnieki tiek uzskaitīti - tikai trešo valstu pilsoņi ES gadījumā vai arī visi studējošie, kas

⁵⁰ UNESCO. (2025). Higher education figures at a glance.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000394112>

⁵¹ OECD. (2022). *International migration outlook*.

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2022/10/international-migration-outlook-2022_140ace0e/30fe16d2-en.pdf

⁵² OECD. (2025). *International migration outlook*.

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/11/international-migration-outlook-2025_355ae9fd/ae26c893-en.pdf

⁵³ Turpat

⁵⁴ Interlocality. (n.d.). Resources. <https://www.interlocality.eu/resources>; European Association for International Education. (2025). International student retention: going beyond 'just learn the local language'. <https://www.eaie.org/resource/international-student-retention-going-beyond-just-learn-the-local-language.html#:~:text=Due%20to%20global%20competition%20for,companies%20develop%20their%20employer%2Dability.>

⁵⁵ Uni-Italia. (2024). The impact of international students on the job market: Best practices for graduate retention policies. <https://uni-italia.it>; Linköping Science Park, Future Place Leadership, & European Talent Mobility Forum. (2023). *International Talent Map: A data-driven benchmark across selected European countries. Drivers and challenges regarding attracting and retaining international talent for places and employers*. <https://linkopingsciencepark.se/wp-content/uploads/2023/12/international-talent-map-1.pdf>

ieradušies no citas valsts. Piemēram, 2021. gada pētījums par starptautisko studentu skaitu Somijā piecus gadus pēc studiju sākšanas rāda, ka šī proporcija svārstās 70% robežās.⁵⁶ Šis rādītājs ir daudz augstāks nekā 2011. gada ESAO aplēses, ka savā studiju valstī pēc augstskolas absolvēšanas vidēji paliek 25% ārvalstnieku. Somijai šis rādītājs ir augstāks nekā dažādos vecākos avotos minētie rādītāji Nīderlandei (38%), Dānijai (58%), Norvēģijai (50%).⁵⁷ Pēc ESAO 2020. gada datiem, Dānijā un Norvēģijā pēc studijām palikušo starptautisko studentu skaits ir tikai 14%, Kanādai un Vācijai tas ir ap 60%, Austrālijai, Igaunijai un Jaunzēlandei ap 50%, Francijai un Japānai ap 40%, Itālijai un Slovēnijai tas ir ap 14%, un vēl dažās valstīs par kurām dati bija pieejami, tas ir zem 5%.⁵⁸ Šis atšķirības ļoti lielā mērā saistītas ar dažādo uzskaites statistiku, tāpēc nav salīdzināmas savā starpā.

Globālo tendenču apskats liecina, ka valstu politika attiecībā uz ārvalstu studentu uzņemšanas nosacījumiem gan studijām, gan pēc tam darba tirgus integrācijai, mainās atkarībā no redzējuma par imigrācijas politikas rezultātiem, kas interpretējami arī dominējošo politisko nostāju kontekstā. Valstis šos nosacījumus gan liberalizē, gan padara stingrākus atkarībā no tā, kā ārvalstu studentu uzņemšana un darba tirgus integrācija sasniedz sākotnēji noteiktos politikas mērķus un tā, kāda ir politiskā attieksme pret migrāciju kopumā. Piemēram, pamatojoties uz datiem par neatļautu nodarbinātību ārvalstu studējošo vidū, kas uzņemti atsevišķās augstskolās un studiju programmās, Dānija nesēn ir padarījusi stingrākus darba tirgus piekļuves nosacījumus ārvalstu studentiem, kas apgūst valsts neakreditētas studiju programmas.⁵⁹ Vienlaicīgi valstī vērojama pret imigrantiem vērsta retorika kopumā, kas ietekmē arī diskursu attiecībā pret ārvalstu studentiem.⁶⁰

Ar mērķi atbalstīt starptautisko studentu tiesību ievērošanu, 2019. gada novembrī UNESCO Ģenerālkonferencē tika pieņemta Globālā konvencija par kvalifikāciju atzīšanu augstākajā izglītībā. Tas ir pirmais globālais ANO līgums augstākās izglītības jomā. Konvencija nosaka universālus principus taisnīgai un nediskriminējošai augstākās izglītības kvalifikāciju atzīšanai, tādējādi sekmējot starptautisko studentu studiju un nodarbinātības iespējas. Konvencijā atrunāta arī bēgļu kvalifikāciju atzīšana uzņemšanai augstskolā pat gadījumos, kad trūkst dokumentālu pierādījumu.⁶¹ Līdz 2025. gada aprīlim, šo konvenciju bija ratificējušas 38 valstis, tai skaitā Somija un Igaunija. Šo abu valstu, kā arī Dānijas un Čehijas pieejas ārvalstu studentu nodarbinātības organizēšanā aprakstītas nākamajās ziņojuma apakšnodaļās.

⁵⁶ Mathies, C., & Karhunen, H. (2021). International student migration in Finland: The role of graduation on staying. *Journal of International Students*, 11(4), 874-894. <https://doi.org/10.32674/jis.v11i4.2427>.

⁵⁷ Turpat, skat. 887. lpp.

⁵⁸ OECD. (2022). *International migration outlook*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2022/10/international-migration-outlook-2022_140ace0e/30fe16d2-en.pdf, 187 - 189. lpp.

⁵⁹ Dānijas Starptautiskās darbā pieņemšanas un integrācijas aģentūra (SIRI). (2025). New rules for third-country students in non-state-approved higher educational programmes. <https://www.nyidanmark.dk/en-GB/News-Front-Page/2025/05/Nye-regler-ikkestatsligt-godkendte-udd>

⁶⁰ Myklebust, J. (2025). State clamps down on third-country student applications. <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20251003110809971#:~:text=Jan%20Petter%20Myklebust%2003%20October,apparently%20without%20the%20requisite%20qualifications>

⁶¹ UNESCO. (2025). Record number of higher education students highlights global need for recognition of qualifications. <https://unesco.org/en/news/record-number-of-higher-education-students-highlights-global-need-for-recognition-of-qualifications>

6.2. Somija

Nacionāla politika talanta piesaistīšanai no ārvalstīm

Lai risinātu depopulācijas un sabiedrības novecošanās radītās problēmas, Somija jau vairākus gadus mērķtiecīgi piesaista ārvalstu talantus, īstenojot valsts programmu “Talent Boost”⁶², kuru starptautiski bieži min kā kvalificētu cilvēku piesaistes zelta standartu.⁶³ Programmas pieeja balstās atziņā, ka lielāka sabiedrības un darba dzīves daudzveidība Somijā būs pievilcīga ārvalstu talantam un investoriem, ļaus uzlabot esošo imigrantu nodarbinātību, bet starptautiskāka darba vide iedrošinās pētniekus no ārvalstīm un Somijas augstskolas absolvējušos ārvalstniekus apmesties uz dzīvi valstī, novēršot tā saukto smadzeņu aizplūšanu.⁶⁴

“Talent Boost” programmai ir četras prioritātes. Pirmā ir veicināt Somijas starptautisko pievilcību, lai valsti sev par dzīvesvietu izvēlētos lielāks skaits augsti izglītotu cilvēku. Otrā prioritāte ir atvieglot un padarīt efektīvāku uzturēšanās atļauju saņemšanas kārtību un veidu, kā tiek kontrolēta imigrācijas noteikumi ievērošana. Trešā prioritāte ir Somijas spējas stiprināšana noturēt ārvalstu darbiniekus, lai viņi izvēlētos Somiju par savu pastāvīgo dzīvesvietu. Ceturtā prioritāte ir nodrošināt darbiniekiem godīgus darba apstākļus, novēršot viņu ekspluatāciju.

Ārvalstu studenti ir īpaša mērķa grupa “Talent Boost” programmas ietvaros. Somijas mērķis ir palielināt ārvalstu studentu skaitu un panākt, lai 75% no ārvalstu studentiem, kas absolvē Somijas augstskolas, paliek valstī dzīvot un strādāt.⁶⁵ Tāpēc “Talent Boost” programmas prioritāšu īstenošana paredz konkrētus soļus, kā to sekmēt.

Resursu mobilizācija Somijas popularizēšanai

“Talent Boost” programmas ietvaros, Somija ir identificējusi valstis, kur tiek īpaši strādāts, lai piesaistītu Somijai kvalificētus cilvēkus. Šīs tā sauktās “mērķa valstis” ir Indija, Filipīnas, Brazīlija un Vjetnama.⁶⁶ Lai gan Somijas augstākās izglītības internacionalizācijas stratēģija uzrunā potenciālos studentus visā pasaulē, uzsverot savas valsts izglītības un pētniecības

⁶² Ministry of Economic Affairs and Employment & Ministry of Education and Culture. (2024, January 26). Talent Boost 2023–2027: Programme for international recruitment and work-based and education-based immigration (Publications of the Finnish Government 2024:4). Valtioneuvosto. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/d78245f5-63eb-4fbd-a5bc-d4751b224fd7/content>

⁶³ Linköping Science Park, Future Place Leadership, & European Talent Mobility Forum. (2023). *International Talent Map: A data-driven benchmark across selected European countries. Drivers and challenges regarding attracting and retaining international talent for places and employers.* <https://linkopingsciencepark.se/wp-content/uploads/2023/12/international-talent-map-1.pdf>

⁶⁴ Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland. (n.d.). Talent Boost. <https://tem.fi/en/talent-boost-en>

⁶⁵ Ministry of Education and Culture. (2021). *Education policy report of the Finnish Government* (Publications of the Finnish Government No. 2021:24). Finnish Government. https://planipolis.iiep.unesco.org/sites/default/files/ressources/finland_education_policy_report_of_the_finnish_government_2021_eng.pdf

⁶⁶ Ministry of Economic Affairs and Employment & Ministry of Education and Culture. (2024, January 26). *Talent Boost 2023–2027: Programme for international recruitment and work-based and education-based immigration* (Publications of the Finnish Government 2024:4). Valtioneuvosto. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/d78245f5-63eb-4fbd-a5bc-d4751b224fd7/content>

augsto kvalitāti,⁶⁷ īstenojot “Talent Boost” programmas prioritātes, tiek minēta arī “mērķa valstu” modeļa izmantošana.⁶⁸ Lai popularizētu Somiju kā pievilcīgu valsti studijām un dzīvei augsti izglītoto cilvēku vidū, “Talent Boost” un augstākās izglītības internacionalizācijas stratēģija prasa mobilizēt Somijai pieejamos resursus ES un citu starptautisko sadarbības formātu ietvaros un aicina somu diasporu, valsts augstskolas absolvējušos ārvalstniekus būt par Somijas augstākās izglītības vēstniekiem visā pasaulē.

Ārvalstu studentu uzturēšanās atļaujas un nodarbinātība

Ārvalstnieki, kas uzņemti studijām Somijas augstskolā, uzturēšanās atļauju Somijā parasti saņem viena mēneša laikā, iesniedzot elektronisku pieteikumu.⁶⁹ Uzturēšanās atļauja tiek izsniegta uz studiju programmas laiku bakalaura un maģistrantūras studentiem.⁷⁰ Uz doktorantiem attiecas citi uzturēšanās atļaujas izsniegšanas noteikumi, jo šie studējošie tiek uzlūkoti kā zinātnes nozares darbinieki.⁷¹

Uzturēšanās atļauju saņēmušie ārvalstu studenti bakalaura un maģistra programmās studijas var apvienot ar algotu darbu jebkurā jomā vidēji 30 stundas nedēļā. Gada beigās tiek noteikts, vai nostrādāto stundu skaits atbilst šim rādītājam, izdalot kopējo nostrādāto stundu un nedēļu skaitu gadā. Maksimālais nostrādātais laiks gadā ārvalstu studentam nedrīkst pārsniegt 1560 stundas jeb vidēji 120 stundas mēnesī. Šāda pieeja izvēlēta tādēļ, ka dažās nedēļās studējošais var strādāt vairāk stundu, bet dažās nestrādāt nemaz.⁷²

Nostrādātā laika ierobežojums netiek piemērots darbam studiju praksē vai, izstrādājot diplomdarbu. Šajā gadījumā jau sākumā jāparedz, ka par nostrādāto laiku studiju programmā tiks ieskaitīti kredītpunkti. Laika ierobežojums netiek atcelts, kad šādas sākotnējās vienošanās nav un nostrādātās stundas vēlāk tiek kvalificētas kā prakse ar studiju kredītpunktiem. Par darbā pavadītā laika ierobežojuma ievērošanu atbildīgs ir gan darba devējs, gan studējošais. Pārkāpjot šos noteikumus, studējošais riskē zaudēt uz studiju pamata izsniegto uzturēšanās atļauju.

Uz studiju pamata uzturēšanās atļauju var izsniegt arī ārvalstniekiem, kam daļa no studiju programmas jāapgūst darba vidē. Šajā gadījumā darba devējam ar studējošo jābūt uz noteiktu termiņu noslēgtam mācekļa līgumam. Darba vidē apgūstamās studiju programmas daļai jābūt mazākai par pusi no studiju kopējās programmas apjoma. Tikai tad ārvalstu students var

⁶⁷ Ministry of Education and Culture. (2017). *Better together for a better world: Policies to promote internationalisation in Finnish higher education and research 2017-2025*. Finnish Government. <https://toolbox.finland.fi/wp-content/uploads/sites/2/2018/03/better-together-for-better-world.pdf>

⁶⁸ Ministry of Economic Affairs and Employment & Ministry of Education and Culture. (2024, January 26). *Talent Boost 2023–2027: Programme for international recruitment and work-based and education-based immigration* (Publications of the Finnish Government 2024:4). Valtioneuvosto. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/d78245f5-63eb-4fbd-a5bc-d4751b224fd7/content>

⁶⁹ Finnish Immigration Service. (2025). Processing times for applications. <https://migri.fi/en/processing-times>

⁷⁰ Study in Finland. (2025). Student residence permit. [https://www.studyinfinland.fi/admissions/student-residence-permit#:~:text=For%20research%20or%20doctoral%20studies%2C%20you%20will,permit%20\(Migri.fi\)%20*%20Researcher%20residence%20permit%20](https://www.studyinfinland.fi/admissions/student-residence-permit#:~:text=For%20research%20or%20doctoral%20studies%2C%20you%20will,permit%20(Migri.fi)%20*%20Researcher%20residence%20permit%20)

⁷¹ Finnish Immigration Service. (2025). Residence permit application for a researcher. <https://migri.fi/en/researcher>

⁷² Finnish Immigration Service. (2025). Studying in Finland. <https://migri.fi/en/studying-in-finland>

Somijā uzturēties uz izglītības iegūšanas pamata un papildus mācekļa darbam strādāt vidēji 30 stundas mēnesī arī citu algotu darbu. Ja darba vidē balstīto studiju daļa sastāda pusi vai vairāk, studējošajam nepieciešama uz nodarbinātības pamata izsniegta uzturēšanās atļauja.

Somijas augstskolas absolvējušo ārvalstnieku iekļaušana darba tirgū

Viens no “Talent Boost” programmas mērķiem ir sadarbībā ar darba devējiem veicināt Somijas augstskolas absolvējušo ārvalstnieku iesaistīšanu darba tirgū atbilstoši iegūtās izglītības kvalifikācijai.⁷³ Somijas augstskolu absolventi no ārvalstīm var pieteikties šīs kategorijas uzturēšanās atļaujai, ja viņiem Somijā ir algots darbs vai savs uzņēmums. Turklāt nav būtiski, cik sen augstskola Somijā absolvēta. Cita veida uzturēšanās atļaujai jāpiesakās tad, ja ārvalstnieks ir beidzis studijas, bet darbu vēl meklē vai arī mēģina sākt uzņēmējdarbību. Šeit ir laika ierobežojums – šai uzturēšanās atļaujai var pieteikties piecu gadu laikā pēc tam, kad beidzies studijām izsniegtās uzturēšanās atļaujas termiņš. Šī veida uzturēšanās atļauja tiek izsniegta uz diviem gadiem. Šai uzturēšanās atļaujai jāpiesakās arī tajos gadījumos, kad absolvents ir nodarbināts, bet viņa ienākumi Somijā ir zemāki nekā noteikts darba uzturēšanās atļaujas saņemšanai.⁷⁴

Horizontāla “Talent Boost” programmas īstenošanas koordinācija

“Talent Boost” ir starpsektorāla programma, kuru kopīgi koordinē Ekonomikas un nodarbinātības ministrija un Izglītības un kultūras ministrija. Tās īstenošanā iesaistītas daudzas valsts pārvaldes struktūras, kā arī augstskolas, darba devēji un pašvaldības. Piemēram, universitātes Tampērē īsteno “Studē un paliec” (Study and Stay) programmu, kas ietver dažādas aktivitātes un pakalpojumus, lai palīdzētu ārvalstu studentiem studiju laikā un pēc augstskolas absolvēšanas iekļauties Somijas sabiedrībā un darba tirgū. Šīs programmas ietvaros ārvalstu studenti var saņemt konsultācijas imigrācijas jautājumos, apgūt somu valodu un iepazīt Somijas kultūru, piedalīties mentoringa programmās, karjeras dienās un tīklošanās pasākumi, kā arī attīstīt uzņēmējdarbības prasmes.⁷⁵

6.3. Igaunija

Nacionāla politika talanta piesaistīšanai no ārvalstīm

Lai gan Igaunijai nav atsevišķas politikas ārvalstu studentu piesaistīšanai, viņi tiek uzlūkoti kā mērķa grupa plašākā augstākās izglītības internacionalizācijas un augsti kvalificētu cilvēku piesaistes kontekstā. Igaunija piedāvā dažādus imigrācijas ceļus un atbalstu IKT un tehnoloģiju jomas ekspertiem.⁷⁶ Ārvalstu studenti ir norādīti kā mērķa grupa talantu attīstības politikas kontekstā arī Igaunijas nacionālās attīstības stratēģijā līdz 2035. gadam.⁷⁷ Tiek atzīts,

⁷³ Ministry of Economic Affairs and Employment & Ministry of Education and Culture. (2024, January 26). *Talent Boost 2023–2027: Programme for international recruitment and work-based and education-based immigration*(Publications of the Finnish Government 2024:4). Valtioneuvosto. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/d78245f5-63eb-4fbd-a5bc-d4751b224fd7/content>

⁷⁴ Finnish Immigration Service. (2025). After graduation. <https://migri.fi/en/after-graduation>

⁷⁵ Tampere University & Tampere University of Applied Sciences. (2025). Study and Stay Programme. <https://opiskelijanopas.tuni.fi/en/tamk/internship-and-work-life/career-planning/study-stay-programme>

⁷⁶ Work in Estonia. (n.d.). <https://workinestonia.com/>; Estonia attracts talent. (n.d.). <https://investinestonia.com/wp-content/uploads/eas-talent-a4.pdf>

⁷⁷ Igaunijas Republikas valdība. (n.d.). *Estonia 2035*. <https://www.valitsus.ee/strateegia-eesti-2035-arengukavad-ja-planeering/eesti-2035-tegevuskava/oskused-ja-tooturg>

ka Igaunijas ekonomikas starptautiskā konkurētspēja ir atkarīga no cilvēkiem, tai skaitā ārvalstu talanta, kas spētu radīt viedus un inovatīvus risinājumus. Pausts, ka ārvalstnieku skaits Igaunijas augstskolās būtu jāpalielina no 10% līdz 15% no kopējā studējošo skaita.⁷⁸

Uzturēšanās atļaujas ārvalstu studentiem

Lai studētu Igaunijas augstskolas studiju programmā, kas pārsniedz 12 mēnešus, ārvalstu studentiem jāsaņem termiņuzturēšanās atļauja. Pirms tam Igaunijas ārvalstu pārstāvniecībā nepieciešams saņemt vīzu, kuras pieteikuma izskatīšana var aizņemt no 10 līdz 30 dienām. Termiņuzturēšanās atļaujai studējošais piesakās Igaunijā un šī pieteikuma izskatīšana aizņem apmēram divus mēnešus. Saņemot uzturēšanās atļauju, ārvalstu studentam ir jādeklarē sava dzīvesvieta iedzīvotāju reģistrā. Ja nepieciešams padoms uzturēšanās atļaujas dokumentu sagatavošanai un iesniegšanai, ārvalstu studenti var vērsties pie migrācijas jautājumu konsultanta Igaunijas Policijas un robežsardzes pārvaldē.

Ārvalstu studentu iekļaušanās darba tirgū.

Igaunijas augstskolās studējošajiem ārvalstniekiem, kam ir uzturēšanās atļauja, nav nepieciešama vēl atsevišķa darba atļauja. Nav arī laika ierobežojuma, cik daudz stundu nedēļā, mēnesī vai gadā ārvalstu students drīkst strādāt. Galvenais noteikums ir tas, ka darbs netraucē studējošajam izpildīt pilna laika studiju programmas prasības. Lai saglabātu pilna laika studējošā statusu, katrā studiju gada semestrī jāiegūst apmēram 30 ECTS kredītpunkti. Ja studējošais spēj izpildīt šo nosacījumu, strādājot pilna laika darbu, viņš to var darīt.

“Study in Estonia” tīmekļa vietnē sniegti padomi studējošajiem ārvalstniekiem par darba atrašanas iespējām Igaunijā, darba līguma nepieciešamību, vajadzību zināt iekšējo darba kārtību uzņēmumā, kā arī riskiem, ja studējošais pieņem darbu pelēkajā ekonomikas sektorā un strādā bez darba līguma.⁷⁹ Atsaucoties uz spēcīgo jaunuzņēmumu kultūru valstī, studējošajiem ārvalstniekiem tiek ieteikt mēģināt dibināt savus jaunuzņēmumus jau studiju laikā, izmantojot tam pieejamos atbalsta ietvarus tādus kā, piemēram, TalTech Tallinas tehnoloģiju universitātē.⁸⁰ Studējošie ārvalstnieki arī tiek aicināti izmantot universitāšu karjeras konsultāciju centrus, iekļaujoties Igaunijas darba tirgū jau studiju laikā.

Igaunijas augstskolas absolvējušo ārvalstnieku iekļaušana darba tirgū

Igaunijas augstskolu absolventi no ārvalstīm var palikt valstī vēl deviņus mēnešus pēc tam, kad beidzis uz studiju pamata izsniegtās uzturēšanās atļaujas termiņš. Šajā laikā minētie absolventi var meklēt darbu, turpināt mācības vai vienkārši pavadīt laiku Igaunijā, gatavojoties aizbraukšanai. Ja izdodas atrast darbu, viņi var pieteikties uz nodarbinātības pamata izsniegtai uzturēšanās atļaujai. Igaunijas augstskolas ārvalstu absolventu nodarbināšana ir vieglāka, jo uz viņiem neattiecas tie paši stingrie nosacījumi, kas darba devējiem jāizpilda, lai pieņemtu darbā cilvēkus no trešajām valstīm, kuri augstāko izglītību nav ieguvuši Igaunijā.⁸¹

⁷⁸ Republic of Estonia Ministry of Education and Research. (2024). Minister Kristina Kallas to Ambassadors: Estonia Needs a Talent Policy - Foreign Students Should Comprise 15%. <https://www.hm.ee/en/news/minister-kristina-kallas-ambassadors-estonia-needs-talent-policy-foreign-students-should>

⁷⁹ Study in Estonia. (n.d.) Working. <https://www.studyinestonia.ee/working>

⁸⁰ TalTech. (n.s.). Startup Centre. <https://taltech.ee/en/cooperation/for-student/startup-centre>

⁸¹ Study in Estonia. (n.d.) Working. <https://www.studyinestonia.ee/working>

6.4. Čehija

Nacionāla politika talanta piesaistīšanai no ārvalstīm

Čehijas augstākās izglītības internacionalizācijas stratēģija paredz līdz 2030. gadam palielināt Čehijas augstskolās studējošo ārvalstnieku skaitu līdz vismaz 20% no visu valsts studentu kopskaita.⁸² Stratēģija uzsvēr valstiski koordinētas rīcības nepieciešamību, lai stiprinātu Čehijas kā studiju galamērķa pievilcību, uzrunājot potenciālos spējīgos studentus dažādās valstīs un novēršot pastāvošās barjeras izglītības un kvalifikācijas pielīdzināšanai, vīzu un uzturēšanās atļauju saņemšanai, un nodarbinātībai studiju laikā un pēc tam.

Ārvalstu studentu uzturēšanās atļaujas un nodarbinātība

Ārvalstu studenta vīzas saņemšana studijām Čehijā var aizņemt līdz pat diviem mēnešiem. Ja studiju programma nepārsniedz vienu gadu, studējošais valstī uzturas uz ilgtermiņa vīzas pamata. Ja studiju programma pārsniedz 12 mēnešus, studentam jau Čehijā jāpiesakās uz studiju pamata izsniegtai termiņa uzturēšanās atļaujai. Ierodoties Čehijā, studentiem trīs dienu laikā Ārvalstnieku policijas nodaļā jāreģistrē sava dzīvesvieta.⁸³ Apgūstot valsts akreditētu studiju programmu, studējošais var pagarināt termiņa uzturēšanās atļauju vairākas reizes, katru reizi uz laiku, kas nav ilgāks par diviem gadiem. Ja studējošais valsts dibinātā augstskolā apgūst tikai valodu vai apmeklē profesionālās sagatavošanas kursu, uz studiju pamata izsniegto uzturēšanās atļauju var pagarināt tikai vienu reizi.⁸⁴

Ārvalstniekiem, kas studē pilna laika valsts akreditētās studiju programmā Čehijas augstskolā, nav nepieciešama atsevišķa darba atļauja. Viņiem ir brīva pieeja Čehijas darba tirgum. Tas ir darba devēja pienākums informēt Valsts nodarbinātības dienestu par ārvalstu studenta pieņemšanu darbā.⁸⁵ Likums neregulē, cik daudz stundas nedēļā ārvalstu students drīkst strādāt, taču visos informācijas avotos tiek atgādināts, ka darbs nedrīkst aizstāt studijas uz kuru pamata izsniegta termiņuzturēšanās atļauja. Čehijas Starptautiskās jaunatnes apvienības tīmekļa vietnē sniegts padoms nestrādāt vairāk par 20 stundām nedēļā, lai neriskētu ar nesekmību.⁸⁶

Ārvalstu studenti, kas mācās valsts neakreditētās studiju programmās arī var strādāt uz studijām izsniegtās uzturēšanās atļaujas pamata. Taču šeit ir daži ierobežojumi. Šiem

⁸² Czech Republic Ministry of Education, Youth, and Sports. (2021). Strategy for the internationalisation of higher education for the period from 2021.

https://msmt.gov.cz/uploads/odbor_30/DH/SZ/internationalisation_strategy_2021_.pdf

⁸³ Official Information Portal for Foreigners of the Ministry of the Interior of the Czech Republic. (2025). Long-term Residence Permit in the Czech Republic for the purpose of studies.

<https://ipc.gov.cz/en/visa-and-residence-permit-types/third-country-nationals/long-term-residence-permits/long-term-residence-permit-in-the-czech-republic-for-the-purpose-of-studies/>; Study in Chechia. (2025). Entry formalities and visa. <https://www.studyin.cz/live-work/entry-formalities/>

⁸⁴ Official Information Portal for Foreigners of the Ministry of the Interior of the Czech Republic. (2025). Long-term Residence Permit in the Czech Republic for the purpose of studies.

<https://ipc.gov.cz/en/visa-and-residence-permit-types/third-country-nationals/long-term-residence-permits/long-term-residence-permit-in-the-czech-republic-for-the-purpose-of-studies/?iqTabs=%7B%22%22%3A3%7D>

⁸⁵ Study in Chechia. (2025). Entry formalities and visa. <https://www.studyin.cz/live-work/entry-formalities/>

⁸⁶ The International Union of Youth. (2025). Study and work in the Czech Republic. <https://msmstudy.eu/czech-republic/study-and-work-in-the-czech-republic/>

studentiem jābūt jaunākiem par 26 gadiem un viņu darba slodze nedrīkst pārsniegt septiņas dienas pēc kārtas vai 30 dienas gada laikā.⁸⁷

Čehijas augstskolas absolvējušo ārvalstnieku iekļaušana darba tirgū

Absolvējot valsts akreditētu Čehijas universitātes programmu, ārvalstnieks var pieteikties termiņuzturēšanās atļaujai darba meklēšanai vai uzņēmējdarbības uzsākšanai. Šī termiņuzturēšanās atļauja tiek izsniegta uz deviņiem mēnešiem un tā nav pagarināma.⁸⁸ Čehijas augstskolas absolvējušiem ārvalstniekiem, kam termiņuzturēšanās atļaujas pamatojums mainās no studijām uz darba meklēšanu, atbilstoši valsts likumdošanai ir jāapmeklē adaptācijas un integrācijas kurss.⁸⁹ Šajā kursā ārvalstniekus iepazīstina ar viņu tiesībām un pienākumiem, kas saistīti ar uzturēšanos Čehijā, nacionālajām pamatvērtībām, kā arī ar ikdienas dzīvi, kultūru un paražām. Kurša dalībniekiem tiek sniegta arī informācija par organizācijām un iestādēm, kas bez maksas piedāvā konsultāciju pakalpojumus ārvalstu pilsoņiem.⁹⁰ Darba meklēšanā absolventiem ieteikts izmantot universitātes karjeras konsultāciju dienestu atbalstu, kā arī neformāli interesēties par darba iespējām.⁹¹

6.5. Dānija

Nacionāla politika talanta piesaistīšanai no ārvalstīm

Ārvalstu studentu piesaistīšana valsts augstskolām un noturēšana Dānijā pēc absolvēšanas augstas kvalifikācijas sektoros ir viens no nacionālās politikas mērķiem.⁹² Dānijas augstskolas absolvējušie ārvalstnieki ir īpaši pievilcīga grupa tādēļ, ka viņi ir cilvēki ar augsta līmeņa prasmēm, kas jau ir iejutušies un pazīst Dānijas sabiedrību. Dānijas valdība tiecas īstenot starptautiskā talanta piesaistīšanas reformu, kas ietver virkni pasākumu, ar mērķi uzlabot Dānijā esošo augsti izglītoto ārvalstnieku pieredzi, tā padarot zemi pievilcīgāku plašākam potenciālo studētgrībētāju lokam no ārvalstīm. Vienlaicīgi ar šo politikas virzienu, ieviesti nosacījumi, kas stingrāk regulē studējošo ārvalstnieku piekļuvi darba tirgum Dānijā. Tas darīts, lai nodrošinātu, ka ārvalstnieki, kas saņēmuši termiņuzturēšanās atļauju uz studiju pamata, patiešām studētu un nevis izmantotu studijas kā aizsegu nodarbinātībai Dānijā.

Ārvalstu studentu uzturēšanās atļaujas un nodarbinātība

Ārvalstnieki Dānijā var studēt pilna laika valsts akreditētās augstākās izglītības iestādēs vai privātajās izglītības iestādēs, kas piedāvā profesionālu izglītību, bet to programmas valsts nav akreditējusi. Pirmajā gadījumā studējošie var apgūt bakalaura, maģistra vai doktorantūras līmeņa studiju programmas. Otro institūciju gadījumā, studējošie iegūst šaura profesionāla rakstura izglītību. Šo otro institūciju absolventi ar iegūto kvalifikāciju var strādāt privātajā sektorā, bet, lai strādātu sabiedriskajā sektorā, viņiem var būt nepieciešama papildus sertifikācija.

⁸⁷ Study in Czechia. (2025). Work while or after studying. <https://www.studyin.cz/live-work/work/>

⁸⁸ Official Information Portal for Foreigners of the Ministry of the Interior of the Czech Republic. (2025). Long-term Residence Permit in the Czech Republic for the purpose of studies. <https://ipc.gov.cz/en/visa-and-residence-permit-types/third-country-nationals/long-term-residence-permits/long-term-residence-permit-for-the-purpose-of-seeking-employment-or-starting-a-business/>

⁸⁹ Ministry of the Interior of the Czech Republic. (2025). Introductory information. <https://kurzy.frs.gov.cz/en/introductory-information>

⁹⁰ Adaptation and integration courses in Czech Republic. (2025). <https://www.vitejtevcr.cz/cs/>

⁹¹ Study in Czechia. (2025). Work while or after studying. <https://www.studyin.cz/live-work/work/>

⁹² Ministry of Employment. (n.d.). Highly skilled foreign manpower boosts growth and welfare. <https://bm.dk/media/6968/easier-access-to-highly-skilled-people-reforming-international-recruitment.pdf>

Ārvalstniekiem, kas uzņemti pilna laika studiju programmās kā valsts akreditētajās, tā privātajās augstākās izglītības iestādēs, vajadzīga uzturēšanās atļauja.⁹³ Dānijas Starptautiskās rekrutācijas un integrācijas aģentūra, kas darbojas Imigrācijas un integrācijas ministrijas paspārnē, studentu uzturēšanās atļaujas pieteikumu izskata divu mēnešu laikā.⁹⁴ Studējošā uzturēšanās atļauju piešķir uz visu studiju laiku.

Pilna laika studējošajiem ārvalstniekiem valsts akreditētajās pilna laika studiju programmās, saņemot uzturēšanās atļauju, ļauts strādāt algotu darbu 90 stundas mēnesī no septembra līdz maijam un pilnu laiku vasaras mēnešos, kad mācības nenotiek. Savukārt, privāto izglītības iestāžu studentiem no ārvalstīm, kuru studiju programmas nesaņem valsts akreditāciju, strādāt nav ļauts. Studējošajiem ārvalstniekiem noteikto algotu darba stundu noteikumu pārkāpšana tiek uzskatīta par nelegālu nodarbinātību par ko studējošais var saņemt brīdinājumu, administratīvu sodu, vai pat zaudēt uzturēšanās atļauju.⁹⁵

Ja studiju programmas ietvaros ir paredzēta prakse, studējošais kopā ar uzturēšanās atļauju saņem pilna laika darba atļauju uz prakses laiku. Ja par obligāto praksi studējošajam kļūst zināms tikai tad, kad jau saņemta uzturēšanās atļauja studijām, ārvalstu studentam jāpiesakās darba atļaujas saņemšanai uz prakses laiku. Studējošais nedrīkst sākt strādāt prakses ietvaros pirms ir saņemta darba atļauja.⁹⁶

Studējošie ārvalstnieki var iesaistīties brīvprātīgā neapmaksātā organizāciju vai asociāciju darbā bez laika ierobežojuma.

Dānijas augstskolas absolvējušo ārvalstnieku iekļaušana darba tirgū

Bakalaura, maģistra un doktorantūras pilna laika studiju absolventi no ārvalstīm var saņemt darba meklēšanas atļauju ar trīs gadu termiņu. Šī atļauja var tikt piešķirta automātiski jau izsniedzot studiju uzturēšanās atļauju, taču tai būs tādi paši nosacījumi kā algota darba ierobežojumam studiju laikā. Ja ārvalstnieks, kas absolvējis Dānijas augstskolu, vēlas strādāt pilna laika algotu darbu, viņam jāpiesakās neierobežota darba atļaujai. Tās derīguma termiņš sakrīt ar trīs gadu darba meklētāja atļauju. Gadījumā, ja Dānijas augstskolu absolvējušais ārvalstnieks saņēmis darba piedāvājumu, viņš var pieteikties uz nodarbinātību balstītai uzturēšanās un darba atļaujai.⁹⁷

⁹³ Dānijas Starptautiskās darbā pieņemšanas un integrācijas aģentūra (SIRI). (2025). Higher educational programmes. <https://www.nyidanmark.dk/en-GB/You-want-to-apply/Study/Higher-Education>

⁹⁴ Dānijas Starptautiskās darbā pieņemšanas un integrācijas aģentūra (SIRI). (2025). Case processing times - SIRI. <https://www.nyidanmark.dk/en-GB/Words-and-concepts/SIRI/Case-processing-times-in-SIRI/>

⁹⁵ Dānijas Starptautiskās darbā pieņemšanas un integrācijas aģentūra (SIRI). (2025). Higher educational programmes. <https://www.nyidanmark.dk/en-GB/You-want-to-apply/Study/Higher-Education>

⁹⁶ Turpat. <https://www.nyidanmark.dk/en-GB/You-want-to-apply/Study/Higher-Education>

⁹⁷ Dānijas Starptautiskās darbā pieņemšanas un integrācijas aģentūra (SIRI). (2025). Job seeking residence permit for 3 years after a completed educational programme. <https://www.nyidanmark.dk/en-GB/You-want-to-apply/Study/Study---job-seeking/Study---3-years-job-seeking>

Studējošie daļēja laika un šauras profesionālas ievirzes augstākās izglītības programmās var saņemt sešu mēnešu darba meklētāja atļauju, kuras nosacījumi ļauj strādāt tikai daļēju laiku. Arī šiem absolventiem jāpiesakās neierobežota laika darba atļaujai, ja viņi vēlas strādāt pilna laika algotu darbu līdz šīs uzturēšanās atļaujas beigām.⁹⁸

Sākot ar 2025. gada 2. maiju, sešu mēnešu darba meklētāja atļauja vairs nav pieejama ārvalstniekiem, kas piesakās studijām valsts neakreditētas programmas privātās izglītības iestādēs.⁹⁹ Šādi politikas labojumi veikti, lai samazinātu to cilvēku skaitu, kas izmanto šīs studijas kā aizsegu nelegālai nodarbinātībai.

Secinājumi un rekomendācijas

Veiktā analīze, kas visaptveroši un padziļināti aplūkoja visu līmeņu izaicinājumus, kā arī institucionālo regulējumu un kaimiņvalstu prakses, ļauj secināt, ka šķēršļi trešo valstu absolventu integrācijai Latvijas darba tirgū ir strukturāli un sistēmiski. Latvijā ir redzami izaicinājumi, kas raksturīgi arī daudzām citām valstīm - politikas sadrumstalotība, atbildības izkliede starp dažādām institūcijām un vienotas pieejas trūkums.

Balstoties uz starptautisko pieredzi, šāda līmeņa kompleksas problēmas ir risināmas ar saskaņotu pieeju, nevis atsevišķiem, izolētiem uzlabojumiem. Latvijā ir nepieciešams mainīt pieeju **no pasīvas izglītības eksportēšanas uz aktīvu talantu piesaisti, kas būtu jāsaskaņo ar skaidri definējamu nacionālo industriālo politiku**. Augstākās izglītības piedāvājumam ārvalstu studentiem ir jāpārņem par mērķtiecīgu valsts ekonomiskās transformācijas instrumentu. Tas nozīmē, ka augstākās izglītības eksportam jākoncentrējas uz ārvalstu studentu piesaisti tieši tajās studiju programmās, kas atbilst Latvijas stratēģiskajām prioritātēm un viedās specializācijas jomām. Tādēļ Latvijai ir nepieciešama nacionāla **ārvalstu talanta piesaistes stratēģija**, kas, saistībā ar Latvijas ilgtermiņa mērķiem, definētu Latvijas mērķus ārvalstu talantu piesaistē un kompleksi risinātu šajā ziņojumā identificētos darba tirgus integrācijas šķēršļus.

Ārvalstu talantu piesaistes stratēģija nozīmē mērķtiecīgu, uz datiem balstītu valsts rīcībpolitiku, kas apvieno un koordinē migrācijas, izglītības, darba tirgus un integrācijas pasākumus, lai piesaistītu, integrētu un noturētu ārvalstu studentus, speciālistus un pētniekus. Šādai stratēģijai jādefinē prioritārās nozares un valstis, uz kurām mērķēt talantu piesaistes pasākumus, jānosaka skaidri mērķi (piemēram, cik absolventu vai kādās specialitātēs paliek valstī pēc studiju beigšanas), kā arī jāsadala atbildība starp iesaistītajām pusēm (ministrijas, augstskolas, pašvaldības un darba devēji). Šāda vienota nacionāla piedāvājuma labas prakses piemēri ir Somija un Dānija (kā arī citi, kas apskatīti šajā ziņojumā). Tie integrē visu talanta piesaistes ciklu: sākas ar kvalitatīvu izglītību stratēģiskā nozarē, piedāvā skaidru ceļu uz darbu (ar prakses iespējām studiju laikā), un tam pieslēdzas pārējie dienesti – pašvaldības atbalsts mājokļa atrašanā, mērķtiecīgas valodas un integrācijas programmas, pieejama

⁹⁸ Dānijas Starptautiskās darbā pieņemšanas un integrācijas aģentūra (SIRI). (2025). Job seeking permit for 6 months after a completed educational programme. <https://www.nyidanmark.dk/en-GB/You-want-to-apply/Study/Jobseeking-study>

⁹⁹ Dānijas Starptautiskās darbā pieņemšanas un integrācijas aģentūra (SIRI). (2025). New rules for third-country students in non-state-approved higher educational programmes. <https://www.nyidanmark.dk/en-GB/News-Front-Page/2025/05/Nye-regler-ikkestatsligt-godkendte-udd>

veselības aprūpe un atbalsta pakalpojumi ģimenes locekļiem. Konkrētā piedāvājuma specifika Latvijai ir jāizstrādā sadarbojoties visām iesaistītajām pusēm.

Šāda pieeja nodrošinātu, ka mēs sagatavojam speciālistus nozarēm, kurās mums visvairāk trūkst darbaspēka un kurās vēlamies redzēt ekonomikas izaugsmi. Izejas punktam ir jābūt izcilai izglītības kvalitātei. Veiksmes stāsts, kāds jau ir redzams atsevišķās augsti pieprasītās un starptautiski konkurētspējīgās jomās, piemēram, veselības aprūpē, ir mērķtiecīgi jāreplīcē citās stratēģiskās nozarēs, lai piesaistītu motivētus un spējīgus studentus.

Piedāvājums var būt, un tam ir jābūt, dinamiskam - ar spēju reaģēt uz mainīgu ārējo un iekšējo situāciju. Līdzīgi kā rāda Dānijas piemērs, ir nepieciešams cieši sekot empīriskajiem datiem, attiecīgi regulējot trešo valstu studējošo tiesības uz darbu studiju laikā un pēc absolvēšanas, pienākumiem un prasībām augstskolā, kā arī sekot augstskolu praksēm TVP studentu piesaistē, apmācībā un diploma piešķiršanā. Kvalitatīviem, viegli izmantojamiem datiem šajā procesā ir kritiski svarīga loma.

Autoru skatījumā, balstoties uz pētījumā secināto, šāda piesaistes stratēģija ir kritiski atkarīga no sekojošiem fundamentāliem priekšnoteikumiem, kas jāuztver kā pamats kopīgai politikas veidošanai un mērķtiecīgai risinājumu izstrādei.

1. Stratēģiskā lēmuma pieņemšana: vienota nacionāla pozīcija

Galvenais sistēmiskais šķērslis ārvalstu talantu integrācijai ir vienota, augsta līmeņa politiskā redzējuma trūkums. Daudzi sociālie partneri un iesaistītās puses norāda, ka esošā rīcībpolitika cieš no hroniskas neskaidrības par ilgtermiņa mērķiem. Kamēr ekonomikas attīstības virziens signalizē par akūtu darbaspēka nepieciešamību, izglītības sektors fokusējas uz piesaistīto studentu skaitu un finansējumu, bet nacionālās drošības struktūras – primāri uz risku kontroli, atšķirīgo prioritāšu dēļ Latvija sūta pretrunīgus signālus gan iekšējai sabiedrībai, gan ārvalstu studentiem.

Tādēļ kā absolūti primārais un visu pārējo rekomendāciju pamatnosacījums ir savstarpēja sapratne/vienošānās par 'viedās migrācijas' jeb kvalificētu ārvalstu darbinieku lomu Latvijas attīstībā. Šim stratēģiskajam lēmumam ir jāpārceļ diskusija no reaktīvas (krīzes situāciju) vadības uz proaktīvu un mērķtiecīgu rīcību. Ir nepieciešams skaidri definēt: **vai Latvija principiāli atzīst augsti kvalificētus ārvalstu absolventus par stratēģisku resursu valsts ekonomiskajai transformācijai un demogrāfisko darba tirgus izaicinājumu mazināšanai; vai nē?**

Ja atbilde uz šo jautājumu ir apstiprinoša, tam seko otrs, tikpat svarīgais jautājums: kādiem talantiem Latvija dod priekšroku? Šai atbildei ir jābūt saistītai ar valsts ilgtermiņa ekonomiskās attīstības un industriālās politikas (kas pašlaik nav skaidri definēta) mērķiem. Tikai tad, kad pastāv skaidra politiskā griba un definētas prioritātes, visas tehniskās reformas - no augstskolu programmu attīstības līdz migrācijas procedūru efektivizācijai - iegūst jēgu un loģisku pamatojumu. Bez šī pirmā soļa jebkura turpmākā rīcība paliks sadrumstalota un mazefektīva.

Savukārt, ja politiskā vienošanās ir tāda, ka trešo valstu kvalificētais darbaspēks Latvijas ekonomikai nav nepieciešams, tad ārvalstu studentu piesaistes jautājumiem resursus nav nepieciešams tērēt un talantu piesaistes stratēģijas izstrāde nav aktuāla. Tomēr šādā

gadījumā nepieciešams strādāt pie alternatīva risinājuma, kas risinātu darbaspēka trūkuma problēmu.

2. Sabiedrības iesaiste un proaktīva naratīva veidošana

Pētījums parādīja, ka publiskais diskurss par ārvalstu studentiem un darbaspēku bieži ir reaktīvs, balstīts uz aizspriedumiem un fokusējas uz imigrāciju kā apdraudējumu, nevis iespēju. Kā minēts iepriekš, sabiedrība nereti neizšķir kvalificētu un motivētu ārvalstu absolventu (un ārvalstu darbinieku plašākā izpratnē) grupu no citām imigrantu grupām. Šāds negatīvs naratīvs veido toksisku sociālo fonu, kas ir šķērslis gan izsvērtu politisku lēmumu pieņemšanai, gan talantu veiksmīgai integrācijai. Tādēļ ir nepieciešama **apzināta naratīva maiņa**. Stratēģiskajai komunikācijai ir jāpārceļ fokuss no pasīva bailēs balstīta "imigranti ienāk" vai "darbaspēka ievēšana" uz aktīvu, uz valsts interesēm centrētu vēstījumu ar domu "ieguldām Latvijas izaugsmē", "mēs izvēlamies", "pienesums labklājībai" vai tamlīdzīgi.

Šādam naratīvam ir jābūt balstītam uz Latvijas stratēģiskajām vajadzībām – demogrāfiskās situācijas izmaiņām, darbaspēka trūkumu specifiskās augstas pievienotās vērtības nozarēs un nepieciešamību uzturēt ekonomisko konkurētspēju. Tam ir skaidri jākomunicē, ka runājam par izglītotu cilvēku piesaisti, nevis darba vietu atņemšanu vietējiem darbiniekiem. Šim stāstam jānāk no atbildīgajām institūcijām, primāri tām, kas atbild par ekonomiku un izglītību, ciešā sadarbībā ar nozaru asociācijām un darba devējiem, kas spēj vislabāk pamatot šo nepieciešamību.

Lai mazinātu stereotipus, kas, kā secināts, bieži rodas informācijas un personiskas saskarsmes trūkuma dēļ, ir nepieciešams ilgtermiņa darbs ar sabiedrības informēšanu. Viens no efektīvākajiem instrumentiem ir "labie stāsti" – mērķtiecīga pozitīvu piemēru un veiksmes stāstu apkopošana un izplatīšana medijos, parādot ārvalstu absolventu ieguldījumu Latvijas ekonomikā un sabiedrībā. Ir jārada iespējas vietējiem iedzīvotājiem iepazīt šos cilvēkus, jo stereotipus vislabāk mazina tieša saskarsme un reāli piemēri.

3. Latviešu valodas apguve kā integrācijas pamatinstruments

Pētījuma analīze visos līmeņos – no individuālās pieredzes līdz institucionālajai un sociālajai videi – apstiprina jau iepriekšējos ziņojumos fiksētu, bet joprojām neatrisinātu problēmu: **latviešu valodas zināšanām ir izšķiroša, bet nepietiekami nodrošināta loma** integrācijas procesā. Tā ir vienlīdz svarīga gan sociālajai kohēzijai un aizspriedumu mazināšanai, gan ekonomiskajai iekļaušanai ārpus šaurā starptautisko uzņēmumu loka. Pozitīvais secinājums ir ārvalstu studentu augstā motivācija un vēlme apgūt valodu, kas pašlaik netiek pietiekami atbalstīta.

Stratēģiskajam uzdevumam ir jābūt pārejai no pasīvas valodas prasību definēšanas uz aktīvu valodas apguves ekosistēmas veidošanu. Tam nepieciešama divvirzienu pieeja: pirmkārt, nodrošināt pieejamu, kvalitatīvu un mūsdienīgu valodas mācību infrastruktūru, kas spēj apmierināt augsto pieprasījumu. Otrkārt, paralēli ir jāievieš pārdomāti stimuli un pamudinājumi (*nudges*), kas motivētu visus ārvalstniekus – ne tikai studentus, bet arī citus augsti un zemāk kvalificētus speciālistus un viņu ģimenes locekļus – aktīvi iesaistīties valodas apgūvē. Šāda

stratēģija pozicionētu latviešu valodu nevis kā birokrātisku šķērslī, bet gan kā apzinātu un atbalstītu instrumentu sekmīgai integrācijai sabiedrībā un darba tirgū.

4. Augstākās izglītības konkurētspējas stiprināšana

Augstākās izglītības konkurētspējas veicināšana ir kritisks priekšnoteikums tam, lai Latvija vispār varētu runāt par 'premium' studentu piesaisti – tiem jauniešiem, kuri ir akadēmiski spēcīgi, motivēti, ar augstu cilvēkkapitāla potenciālu un kuri pēc studijām ir interesanti Latvijas darba tirgum. Tas nozīmē ne tikai formāli kvalitatīvas studiju programmas, bet arī starptautiski atzītu, [t.sk.](#) ārvalstu, akadēmisko personālu, mūsdienīgu studiju vidi, skaidru sasaisti ar pētniecību un inovācijām, kā arī profesionāliem karjeras un prakses atbalsta mehānismiem. Tikai šādos apstākļos Latvija kļūst pievilcīga labākajiem studentiem nevis tāpēc, ka Latvijā ir pieejama cena un ES atzīts diploms ("value for money"), bet tāpēc, ka šeit var iegūt ļoti kvalitatīvu izglītību ar labām izredzēm uz karjeru. Tas vienlaikus ļauj valstij mērķtiecīgāk definēt, kurus absolventus mēs patiešām gribam noturēt – sašaurinot fokusu uz nozarēm, kurās Latvijai ir attīstības mērķi un potenciāls, un vienlaicīgi darbaspēka trūkums.

Konkurētspējīga augstākā izglītība arī paplašina iespējas cīnīties par talantiem no valstīm, no kurām studenti šobrīd uz Latviju šobrīd nebrauc vai brauc maz. Lai tas notiktu, nepieciešama mērķtiecīga programmu internacionalizācija (t.sk. augstas kvalitātes programmas angļu valodā), zinātnes attīstība, kā arī stipendiju un atbalsta instrumenti, kas ļauj atlasīt tieši motivētus studētgrībētājus un ilgtermiņā veido kritisko masu absolventu, kurus Latvijas ekonomika patiešām grib un var integrēt.

5. Saskarsmes veicināšana starp studentu un darba devēju

Pašlaik ārvalstu studenti un Latvijas darba devēji – īpaši mazo un vidējo uzņēmumu segments – bieži vien pastāv katrs savā, paralēlā informācijas telpā. Ārvalstu studenti jūtas izolēti no Latvijas sabiedrības un viņiem trūkst dabisku saskarsmes punktu ar potenciālajiem darba devējiem. Tādēļ ir nepieciešams apzināti un mērķtiecīgi radīt strukturētas iespējas, kas **ļautu abām pusēm satīties jau studiju laikā**, veidojot savstarpēju uzticēšanos un demonstrējot kopīgo ieguvumu potenciālu. Šis virziens ietver trīs galvenos rīcības blokus.

5.1. Augstskola kā aktīvs starpnieks

Augstskolas atrodas **stratēģiski unikālā pozīcijā**, lai kalpotu par dabisku savienotāju starp ārvalstu studentiem un Latvijas darba tirgu. Lai gan tūlītēja absolventu nodarbināšana nav noteikta kā augstskolu galvenais darbības rādītājs, to lomas stiprināšana darba tirgus procesos ir būtiska. Tādēļ ir nepieciešams radīt augstskolu atbalsta mehānismus un stimulus, kas motivētu augstskolas pilnvērtīgāk izmantot šo savu pozīciju.

Tādējādi ieguvums būtu visām pusēm: valsts iegūtu jau (vismaz daļēji) integrētus speciālistus, kamēr augstskolas, ciešāk sadarbojoties ar industriju, paaugstinātu sava izglītības piedāvājuma starptautisko konkurētspēju un pievilcību. Šis atbalsts varētu ietvert palīdzību mērķtiecīgu karjeras pakalpojumu attīstīšanā ārvalstu studentiem un efektīvu absolventu tīklu veidošanā, kas kalpotu kā resurss gan mentorēšanai, gan saiknes uzturēšanai ar Latviju.

5.2. Prakse kā galvenais integrācijas instruments

Pētījums un labās prakses piemēri apstiprina, ka **prakse studiju laikā ir visefektīvākais instruments**, lai mazinātu plaisu starp ārvalstu studentu un Latvijas darba tirgu. Tā vienlaikus risina vairākus kritiskus izaicinājumus. Pirmkārt, tā novērš absolventu lielāko trūkumu – vietējās darba pieredzes trūkumu. Otrkārt, tā kalpo kā būtisks integrācijas instruments, dodot studentam iespēju ne tikai pamēģināt darbu Latvijas uzņēmumā savā iegūtajā specialitātē, bet arī iepazīt vietējo darba kultūru. Vienlaikus prakse dod iespēju darba devējam bez liela riska vai ilgtermiņa saistībām novērtēt studenta reālās prasmes un motivāciju, bieži vien kļiedējot iespējamos aizspriedumus.

Lai gan vairāki lielie uzņēmumi, īpaši IT nozarē, jau ir izveidojuši efektīvas sadarbības sistēmas ar augstskolām un veiksmīgi izmanto praksi kā talantu atlasē rīku, šī labā prakse nav vispārēja un bieži nerasniedz MVU segmentu. Stratēģiskais izaicinājums ir padarīt prakses iespējas pieejamas un administratīvi vieglas visā ekonomikā.

5.3. Strukturēta tīklošanās

Profesionālā integrācija nav atraujama no sociālās. Kā pētījums parādīja, viena no lielākajām barjerām, kas liek absolventiem doties prom, ir sociālā izolācija un sajūta, ka viņi šeit nav gaidīti. Tādēļ ir būtiski atbalstīt **formālas un neformālas tīklošanās platformas** ārpus universitātes sienām. Šeit izšķiroša loma ir mērķtiecīgai sadarbībai ar nevalstiskajām organizācijām (NVO) un citām iniciatīvām, kas veido pasākumus, kuros ārvalstu studenti var satikties gan ar vietējiem iedzīvotājiem, gan ar potenciālajiem darba devējiem neformālā gaisotnē. Šādas platformas mazina atsvešinātību un palīdz veidot piederības sajūtu, kas ir izšķiroša lēmuma pieņemšanai par palikšanu Latvijā.

Atsauces

Skat. zemspītras piezīmes

Autoru bio

Zane Vārpiņa ir Rīgas Ekonomikas augstskolas asociētā profesore un pētniece ar doktora grādu demogrāfijā. Viņas zinātniskās intereses aptver demogrāfiju, migrāciju un augstāko izglītību, savukārt pētnieciskā darbība saistīta ar Baltijas Starptautisko Ekonomikas politikas studiju centru (BICEPS). Zane Vārpiņa ir vairāku zinātnisku publikāciju autore par migrācijas jautājumiem, izglītību un demogrāfiju Baltijas valstīs.

Marija Krūmiņa ir Baltijas Starptautiskā Ekonomikas politikas studiju centra (BICEPS) direktore un pētniece. Viņa studē doktorantūrā Latvijas Universitātes ekonomikas programmā un aktīvi piedalās pētniecības projektos par uzņēmējdarbības vidi, sabiedrības attīstību un migrācijas jautājumiem Latvijā. Marija Krūmiņa ir līdzautore vairākos BICEPS pētījumos un ziņojumos, īpaši izceļoties ar ieguldījumu Latvijas uzņēmējdarbības un jaunatnes migrācijas izpētē.

Rita Kaša (6. nodaļas līdzautore) ir pētniece Rīgas Ekonomikas augstskolā un Latvijas Universitātes Diasporas un migrācijas pētījumu centrā. Viņa ieguvusi doktora grādu salīdzinošajā izglītībā Ņujorkas pavalsts universitātē Bufalo, kā arī maģistra un bakalaura grādu politikas zinātnē Latvijas Universitātē. Zinātniskajā darbībā Rita Kaša specializējas izglītības politikas, augstākās izglītības finansēšanas un migrācijas jautājumos, un ir piedalījies un vadījusi vairākus starptautiskus pētījumus par ārvalstu studentu piesaistīšanas labajām praksēm un izglītības pieejamības veicināšanu.