

Rīcības plāns Rīgas prioritāro ekonomikas nozaru konkurētspējas paaugstināšanai un Rīgas darba tirgus analīze

II daļa „Rīgas darba tirgus analīze”

Rīgas darba tirgus analīze un priekšlikumu izstrāde nodarbinātības veicināšanas pasākumu īstenošanā pašvaldībā.

Pasūtītājs: Rīgas domes Pilsētas attīstības departaments, reģistrācijas Nr.LV90000056484,
adrese: Amatu iela 4, Rīga, LV-1050

Izpildītājs: SIA „NK Konsultāciju birojs”, reģistrācijas Nr.40003602314, adrese:
Mūkusalas iela 42, Rīga, LV-1004

Saturis

Izmantotie saīsinājumi	3
Saīsinājumi	3
1. Ievads.....	5
1.1. Vispārīgs pamatojums un apraksts	5
1.2. Rīgas darba tirgus analīze	5
1.3. Pētījuma metodoloģija	7
1.4. Datu avoti.....	7
2. Kopsavilkums	10
3. Darbaspēka piedāvājuma raksturojums un to ietekmējošo faktoru analīze	11
3.1. Demogrāfiskā situācija un darbaspēka piedāvājums Rīgā	11
3.2. Izglītības nozīme darbaspēka piedāvājuma formēšanā	19
3.3. Prasmju nozīme darbaspēka piedāvājuma formēšanā	23
3.4. Uzņēmēju un nodarbinātības ekspertu darbaspēka piedāvājuma novērtējums	25
4. Darbaspēka pieprasījuma raksturojums un to ietekmējošo faktoru analīze	29
4.1. Aizpildīto darba vietu kvantitatīvā analīze	29
4.2. Brīvo darba vietu kvantitatīvā analīze	34
4.3. Nodarbinātības ekspertu un uzņēmēju darbaspēka pieprasījuma novērtējums	37
5. Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma sasaistes analīze.....	40
5.1. Brīvo darba vietu nacionālās un Rīgas tendenču analīze	40
5.2. Aizņemto darba vietu nacionālo un Rīgas tendenču analīze.....	43
5.3. Bezdarba nacionālās un Rīgas tendences	44
5.4. Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma sasaiste	49
5.5. Uzņēmēju un nodarbinātības ekspertu viedoklis par darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma atbilstību	51
6. Darba tirgus attīstības prognozes 2014. -2016.gadam.....	54
6.1. Darba tirgus nacionālās tendences un to ietekme Rīgas kontekstā.....	54
6.2. Prasmes, to pieprasījuma ietekme uz darba tirgu	66
6.3. Nozaru ekspertu viedoklis.....	70
7. Risinājumi nodarbinātības pasākumu veicināšanai	77
7.1. Esošo pasākumu analīze	77
7.2. Ekspertu un uzņēmēju viedoklis.....	84
7.3. Identificētās problēmas, problēmbloki un piedāvātie risinājumi nodarbinātības sekmēšanai Rīgā	89
Pielikumi	105
1.pielikums „Darbinieku skaita sadalījums pa profesiju pamatgrupām pēc izglītības līmeņiem, 2006.g. 31.oktobrī, Rīgā (tūkst.cilv.)”	105
2.pielikums „Bezdarbnieku iedalījums pēc iegūtās profesijas Rīgā, 2009.,2010.2012., 2013.g.”	107
3.pielikums „Profesiju apakšgrupas”	109
4.pielikums „ISCED 97 klasifikācija”	110
5.pielikums „Profesiju apakšgrupas”	111

Izmantotie saīsinājumi

Saīsinājumi

APV	Augsta pievienotā vērtība
CSP	Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde
EK	Eiropas Komisija
EKI	Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūra
EM	Ekonomikas ministrija
EUROSTAT	Eiropas Savienības Statistikas birojs
IKP	Iekšzemes kopprodukts
IKSD	Rīgas domes Izglītības, kultūras un sporta departaments
IKT	Informāciju un komunikāciju tehnoloģijas
IZM	Izglītības un zinātnes ministrija
ĪD	Rīgas domes Īpašuma departaments
LD	Rīgas domes Labklājības departaments
LIAA	Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra
LTRK	Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera
MVD	Rīgas domes Mājokļu un vides departaments
NACE	Saimniecisko darbību statistiskā klasifikācija
NAP	Latvijas Nacionālās attīstības plāns
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
PAD	Rīgas domes Pilsētas attīstības departaments
RD SD	Rīgas domes Satiksmes departaments
RIIMC	Rīgas Izglītības un informatīvi metodiskais centrs
SUS	Stratēģijas uzraudzības sistēma
VIAA	Valsts izglītības un attīstības aģentūra
VSAA	Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra

Saimniecisko darbību statistiskā klasifikācija pēc NACE 2 redakcijas:

Kods	Nozare
A	Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība
B	Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde
C	Apstrādes rūpniecība
D	Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana
E	Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija
F	Būvniecība
G	Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts
H	Transports un uzglabāšana
I	Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi
J	Informācijas un komunikācijas pakalpojumi
K	Finanšu un apdrošināšanas darbības
L	Operācijas ar nekustamo īpašumu
M	Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi
N	Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība
O	Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana
P	Izglītība
Q	Veselība un sociālā aprūpe
R	Māksla, izklaide un atpūta
S	Citi pakalpojumi

Ievads

Vispārīgs pamatojums un apraksts

Viena no Latvijas pašvaldību, tai skaitā Rīgas autonomajām funkcijām, atbilstoši likuma „Par pašvaldībām” 15.panta prasībām, ir saimnieciskās darbības sekmēšana savā administratīvajā teritorijā un rūpes par bezdarba samazināšanu.

Saimnieciskā attīstība, tajā skaitā augsta starptautiska konkurētspēja ir viens no Rīgas pilsētas turpmākās attīstības balstiem. Pilsētas ekonomikas attīstība nodrošinās ienākumus rīdziniekiem, šādi dodot iespēju uzturēt sevi un savu ģimeni, gan arī nodrošinās pašvaldības ieņēmumus turpmākai publisko pakalpojumu un infrastruktūras attīstībai.

Rīgas dome veic virkni pasākumu, lai atbalstītu Rīgas pilsētas uzņēmējus un radītu uzņēmējdarbībai labvēlīgu vidi pašvaldības administratīvajā teritorijā. Lai pilnveidotu Rīgas pilsētas pašvaldības uzņēmējdarbības atbalsta jomā īstenoto politiku un ieviestu jaunus uzņēmējdarbības atbalsta instrumentus, Rīgas domes Pilsētas attīstības departaments (RD PAD) ir veicis pētījumu „Rīgas stratēģiski ekonomisko virzienu izvērtēšana”, izvērtējot ekonomikas vidi Rīgā un nosakot Rīgas stratēģiski nozīmīgākos ekonomikas virzienus.

Ņemot vērā iepriekš minētā pētījuma noteiktās prioritārās Rīgas pilsētas ekonomikas nozares, šī projekta **mērķis** ir:

- izstrādāt rīcības plānu, kuru var izmantot kā pamatu turpmākām pašvaldības aktivitātēm, lai īstenotu ekonomikas izaugsmi pašvaldības administratīvajā teritorijā, pielietojot rīcības plānā norādītos instrumentus;
- nodrošināt kvantitatīvo un kvalitatīvo datu analīzi, kas raksturotu esošo Rīgas darba spēka pieprasījumu un piedāvājumu, un to savstarpējo sasaisti;
- apzināt un noteikt konkrētus risinājumus priekšlikumu veidā nodarbinātības veicināšanas pasākumu īstenošanā pašvaldībā.

Ņemot vērā informācijas apjomu, pētījums ir sadalīts divās daļās (sējumos):

- I daļa „Rīcības plāns Rīgas prioritāro ekonomikas nozaru konkurētspējas paaugstināšanai”.
- II daļa „Rīgas darba tirgus analīze”.

Rīgas darba tirgus analīze

Darba tirgus analīze pēdējo piecu gadu laikā (2009.-2013.), pieaugot demogrāfiskajam slodzes līmenim, emigrācijai, kā arī ievērojot izglītības reformēšanas procesus un tautsaimniecības nozaru struktūras izmaiņas, ir kļuvusi par aktuālu pētījumu tēmu. Pašreizējā un prognozētā situācija darba tirgū liek meklēt efektīvus risinājumus esošā darbaspēka piedāvājuma optimizēšanai, apmierinot darbaspēka pieprasījuma prasības, novēršot iespējamās prasmju neatbilstības, tādā veidā stimulējot un atbalstot ekonomisko izaugsmi. Valsts un konkrēta reģiona tautsaimniecības attīstībai ir svarīgi, lai darba ņēmēji un darba devēji strādātu atvērtam tirgum pielāgotās nozarēs un uzņēmumos, tāpat lai pēc iespējas mazāk ekonomiski aktīvo valsts iedzīvotāju atrastos ārpus darba tirgus.

Darba tirgus ir komplicēts **sociāli ekonomisks veidojums**. Darba tirgū piedāvājuma un pieprasījuma spēku mijiedarbībā tiek noteikta darba alga, kā arī nodarbinātības līmenis. Kā atzīst U.Gods (2008): „mūsdienu pasaulē cilvēks nav prece, to nevar pielīdzināt precei, tādējādi atšķirībā no preču tirgus darba tirgus ir atkarīgs no cilvēcisko attiecību teorijas izpratnes un attīstības līmeņa”. Savukārt K.Purmalis (2011) norāda, ka darba tirgus stāvokli valstī un tā attīstības iespējas raksturo vairāku rādītāju kopums:

- **ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits**, kas nosaka kopējo darbaspēka piedāvājumu;
- tautsaimniecībā **nodarbināto skaits** un to sadalījums pa nozarēm un atsevišķiem valsts reģioniem;

- **darba meklētāju un bezdarbnieku skaits;**
- **iedzīvotāju migrācija.**

Pētījuma ietvaros, darba tirgus tiek analizēts, ņemot vērā pieredzējuša darba tirgus procesu pētnieka K. Purmaļa piedāvātos **darba tirgus raksturojošos elementus**. Katrs no elementiem: ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits, nodarbināto skaits, darba meklētāju un bezdarbnieku skaits, kā arī iedzīvotāju migrācija tiks analizēti Rīgas kontekstā, tomēr datu nepieejamības gadījumā tiks attiecinātas nacionālās tendences.

Sasaiste ar stratēģiskiem dokumentiem. Rīgas attīstības programmā 2014.-2020.gadam projektā ir minēts, ka Rīgas pilsētas ekonomikas attīstības virsmērķis ir tādu attīstības politikas pasākumu izvēle, kas veicinātu augsta nodarbinātības līmeņa sasniegšanu. Pašvaldība turpinās **nodrošināt nodarbinātības jautājumu koordināciju Rīgā** un nodrošinās partnerību Nodarbinātības valsts aģentūras organizētajās programmās. Sociālā uzņēmējdarbība ir viens no rīkiem, kuru pēdējo 3-5 gadu laikā Eiropas Savienībā iesaka kā instrumentu bezdarba mazināšanai. Eiropas Komisijas 2010.gada 27.oktobra paziņojumā „Ceļā uz aktu par vienotu tirgu” ir izklāstīti pasākumi, lai īstenotu “augstas konkurētspējas sociālās tirgus ekonomikas” koncepciju. Viens no ierosinātajiem pasākumiem bija **„Sociālās uzņēmējdarbības iniciatīva”**. Tā ir cieši saistīta ar stratēģiju „Eiropa 2020” un sniedz ievērojamu labumu sabiedrībai. Rīgas attīstības programma arī paredz, ka bezdarba līmenim krītoties, īpaša uzmanība tiks pievērsta **ilgstoša bezdarba samazināšanai**, gan sekmējot sociālo darbu, gan attīstot pasākumus, kas veicinātu daudzveidīgāku klientu līdzdarbību. Bezdarba problēmu risināšanā un nodarbinātības veicināšanas jomā tiks attīstīta sadarbība ar uzņēmējiem, īpašu uzmanību veltot jauniešu un sieviešu bezdarba problēmu risināšanā. Tiks atbalstītas dažādas sociālās uzņēmējdarbības formas.

Rīgas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030.gadam projektā minēts, ka Rīgas pilsētas pašvaldība izvirza vienu no četriem ilgtermiņa attīstības mērķiem – **prasmīga**, nodrošināta un aktīva sabiedrība. Pirmajā ilgtermiņa mērķī ir teikts, ka: „Samazinoties iedzīvotāju skaitam un sabiedrībai novecojot, paaugstināt dzīves līmeni, arī saglabāt esošo var tikai ar **cilvēkkapitāla produktivitātes un iedzīvotāju ekonomiskās aktivitātes paaugstināšanu**”. Tāpēc iedzīvotāju zināšanas, prasmes, spēja apgūt jauno jebkurā vecumā, radošums, kā arī drošme un uzņēmība meklēt jaunus risinājumus un īstenot dažādas idejas ir izšķirošais faktors ekonomikas attīstībai un no tās izrietošam labklājības pieaugumam”. Tiek noteikts, ka: „Pašvaldības integrētā izglītības un kultūras politika būs vērsta uz to, lai nodrošinātu kvalitatīvas, laikam atbilstošas izglītības mūža garumā pieejamību pilsētā. Pašvaldības atbildība izglītības jomā palielinās, arī profesionālā izglītība būs tās pārziņā. Pašvaldība izveidos pastāvīgas sadarbības tīklu ar pašvaldības izglītības institūciju, valsts politikas veidotāju, darba devēju un jomas zinātnieku iesaisti”. Arī ilgtermiņa mērķis – „Inovātīva, atvērta un eksportspējīga ekonomika” norāda uz to, ka uzņēmējdarbība un darbs ir iedzīvotāju labklājības pamats. Iedzīvotāju piesaistei un dzīves kvalitātes uzlabošanai pilsētā, nepieciešams palielināt darbavietu skaitu ar konkurētspējīgu atalgojumu, nepieciešama jaunu uzņēmumu darbības uzsākšana. Minēto ilgtermiņa mērķu sasniegšanai svarīgākie noteikumi, lai notiktu gan ekonomikas attīstība (jaunu, konkurētspējīgu uzņēmumu veidošanās, gan esošo modernizācija), **ir jāpievērš uzmanība cilvēkkapitāla attīstībai kā galvenajam stratēģiskajam pilsētas resursam**.

Pētījuma „Rīgas darba tirgus novērtējums un prognozēšana” **mērķis** ir iegūt plašāku informāciju par darba tirgus Rīgā pieprasījuma un piedāvājuma sasaisti, kā arī veikt nodarbinātības veicināšanai realizēto risinājumu analīzi un sniegt priekšlikumus nodarbinātības situācijas sekmēšanai.

Pētījuma galvenie **uzdevumi** ir:

- veikt darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma raksturojumu un to ietekmējošo faktoru analīzi Rīgā;
- veikt darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma sasaistes kvantitatīvo un kvalitatīvo analīzi Rīgā;

- prognozēt darba tirgus attīstību 2014.-2016.gadam Rīgā;
- novērtēt pieejamos risinājumus nodarbinātības veicināšanai Rīgā 2006.-2013.gadam;
- izstrādāt risinājums un pasākumus nodarbinātības veicināšanai Rīgā īstermiņā un ilgtermiņā.

Pētījuma periods un datu ierobežotība. Pētījumā tiek iekļauti pieejamie dati par laika periodu no 2006.-2013.gadam. Tomēr, ņemot vērā statistikas datu ierobežotību dažos pētījuma aspektos tiek analizēts laika periods, par kuru ir pieejami dati. Ja nav pieejams Rīgas konteksts, tad tendenču noteikšanai tiek pieņemti nacionālie rādītāji.

Pētījuma metodoloģija

Pētījuma mērķa sasniegšanai tika izmantotas piemērotas kvalitatīvās un kvantitatīvās analīzes metodes: **monogrāfiskā** jeb aprakstošā metode – lai interpretētu iepriekš veiktos pētījumus, analizētu statistisko informāciju un izvirzītu secinājumus; tabulu, diagrammu un shēmu veidošana, vidējo un relatīvo lielumu aprēķināšana, **ekspertmetode**, lai identificētu pētāmās problēmas virzienu, kā arī novērtētu pētījumā analizētās parādības prognozēšanas metodes ar ekspertmetodi, ekspertu aptaujas; **analīzes** un **dedukcijas metode** – atsevišķu problēmas elementu un to savstarpējo sakarību izpētei; **matemātiski statistiskās metodes** – statistisko datu interpretācijai un salīdzināšanai, t.sk. korelācijas analīze tiek izmantota, lai noteiktu sakarības ciešumu starp mainīgajiem, **sintēzes metode**, lai atsevišķus elementus apvienotu vienotā sistēmā.

Datu avoti

Darba tirgus alternatīvu noteikšanai Rīgā tika izpētīta virkne Eiropas Savienības un Latvijas dokumentu, tajā skaitā Eiropa 2020 (*Europe 2020*), Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijas līdz 2030.gadam (Latvija 2030) un Nacionālās attīstības plāns **2014.-2020.gadam** (NAP 2020). Pārējie dokumenti, kas tika izmantoti pētījuma mērķa sasniegšanai:

- **Rīgas ilgtermiņa stratēģija līdz 2025.gadam** un Attīstības programma 2010.-2013.gadam un to ieviešanas pārskati.
- **Rīgas ilgtermiņa stratēģijas līdz 2030.gadam** un Attīstības programmas 2014.-2020.gadam projekti.
- Rīgas stratēģijas uzraudzības sistēmā www.sus.lv pieejamie pētījumi un statistikas dati.
- Rīgas domes Labklājības departamenta dati un informācija.
- **Statistiskā informācija un dati**, kurus nodrošina Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde, Nodarbinātības valsts aģentūra, Ekonomikas ministrija, Labklājības ministrija, Ārvalstu investoru padome Latvijā, Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra, Latvijas Darba devēju konfederācija, Izglītības un zinātnes ministrija.
- **Nodarbinātības valsts aģentūras** darba tirgus **prognozes** 2013.gada 2.pusgadam.
- Ekonomikas ministrijas izstrādātie un citu institūciju veiktie pētījumi darba tirgus jomā.
- Ārvalstu investoru padomes Latvijā un Latvijas Investīciju un attīstības aģentūras rīcībā esošie kvalitatīvie dati un informācija par ārvalstu investoriem nepieciešamo darba spēku Latvijā.
- **Publiski pieejamā informācija** par ekspertu viedokļiem no dažādiem medijiem.

Pētījuma gaitā autori koncentrējās uz oficiāli pieejamās statistikas datu informācijas izmantošanu (sekundārie dati), kā arī iegūtiem pirmdatiem, kas ir attiecināmi uz pētījuma izvirzīto uzdevumu mērķu sasniegšanu. Sekundāro datu grupā tika izmantoti publiski pieejamie darba tirgu raksturojošie dati Eurostat, CSP un SUS datu bāzēs. Pētījuma izstrādē nepieciešamā informācija no **nozaru pārstāvjiem** – augsta līmeņa vadītājiem, nozaru asociāciju pārstāvjiem un nozaru ekspertiem, kā arī Latvijas un ārvalstu tautsaimniecības ekspertiem tika iegūta no vairākiem avotiem:

Ekspertu viedokļa analīze

Ekspertu metode tiek lietota kā uzdevuma risināšanas metode, kas balstīta uz speciālistu (ekspertu) spriedumu izmantošanu. Izmantojot ekspertus, risina procesu **prognozēšanu un novērtēšanu**, ko ir sarežģīti veikt ar citu metožu palīdzību, kā arī, lai konstatētu kvantitatīvo un kvalitatīvo datu apstiprinošās vai noliedzošās tendences. Pētījuma ietvaros autori izvēlas ekspertu intervēšanu kā piemērotu metodi, lai novērtētu darba tirgus piedāvājumu. Ekspertu metožu pielietošanā ir veikta divpakāpju pieeja:

- 1) tiek izmantoti jau esošo pētījumu **atzinumi un analizēti kvantitatīvie un kvalitatīvie dati** (*sekundārie dati*);
- 2) tiek veidotas atsevišķas ekspertu intervēšanas un darba grupas gan **nozaru ekspertu, gan nodarbinātības ekspertu viedokļu analīzei**;
- 3) apkopots ekspertu viedoklis no publiski pieejamiem avotiem:
 - balstoties uz SIA „Dorus” veiktajām aptaujām Ekonomikas ministrijas ESF projekta NR.1DP/1.3.1.7.0/10/IPIA/NVA/001 „Darba tirgus pieprasījuma vidēja termiņa un ilgtermiņa prognozēšanas sistēmas attīstība” aktivitātes „Aptaujas darba tirgus jomā” ietvaros;
 - fokusgrupu ietvaros iegūti un apkopoti **nozaru ekspertu viedokļi**;
 - **nodarbinātības sektora eksperti** tika izvēlēti balstoties uz profesionālo iesaisti nodarbinātības politikas plānošanas vai realizēšanas pasākumos.

Interviju organizēšana

Ekspertu interviju mērķis ir iegūt padziļinātu informāciju un komentārus, kas ļautu novērtēt un analizēt darba tirgus esošo stāvokli, kā arī balstoties uz atziņām veikt prognozēšanu – tiešā jeb klātienēs veidā.

Intervija ar katru ekspertu tika veidota kā saruna, kuras laikā, uzdodot iepriekš noteiktus un papildinošus jautājumus, tika iegūts eksperta viedoklis par pētāmo problēmu. Intervijas sastāvēja pārsvarā no atvērtiem jautājumiem, nepieciešamības gadījumā lietojot precizējošos jautājumus, kā arī intervijas gaitas nodrošināšanai kontrolējošos jautājumus. Intervijas tika veiktas 2013.gada decembrī.

Uzņēmēju viedokļa analīze

- SIA „Dorus” veiktajām **aptaujām** Ekonomikas ministrijas ESF projekta NR.1DP/1.3.1.7.0/10/IPIA/NVA/001 „Darba tirgus pieprasījuma vidēja termiņa un ilgtermiņa prognozēšanas sistēmas attīstība” aktivitātes „Aptaujas darba tirgus jomā” ietvaros, kur pētījuma veikšanas laikā tika veiktas vairākas aptaujas – ārvalstu un Latvijas tautsaimniecības ekspertu intervijas, kā arī tautsaimniecības nozaru vadošo uzņēmumu vadītāju, nozaru ekspertu un asociāciju pārstāvju intervijas un vairāk nekā 3500 dažāda lieluma uzņēmumu vadītāju telefonintervijas;
- 200 uzņēmēju anketēšana Rīgā, izvēloties uzņēmumus no dažādām nozarēm un apgrozījumu, kas variē no (zem) 30 000 līdz 3 milj. latu.

Ekspertu intervēšanas un uzņēmēju viedokļa apzināšana notika ar mērķi izpētīt esošo darba tirgus situāciju no dažādiem skatu punktiem, kā arī iegūt nozīmīgu informāciju par iespējamām nākotnes tendencēm un risinājumiem.

Citi avoti:

1. Ekonomikas ministrijas nolikums. 2010.gada 23.marta Ministru kabineta noteikumi Nr.271 (pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=207119>, skatīts 2014.gada 15.janvārī);
2. Pētījums „Mikro un mazie uzņēmumi Latvijas ekonomikā ieņem aizvien nozīmīgāku lomu”, SIA Lursoft, 2013.(pieejams: <http://www.lursoft.lv/press/2013/05/30/Lursoft-petijums->

- Mikro-un-mazie-uznemumi-Latvijas-ekonomika-ienem-aizvien-nozimigaku-lomu, skatīts 2014.gada 15.janvārī);
3. Aktīvo un likvidēto uzņēmumu skaits sadalījumā pa Latvijas rajoniem 2013.gada 1.decembrī (pieejams: https://www.lursoft.lv/lursoft_statistika/?&id=52, skatīts 2013.gada 1.decembrī);
 4. Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību, Ekonomikas ministrija, 2013.(pieejams http://www.em.gov.lv/images/modules/items/tsdep/zin_2013_1/2013_jun.pdf, skatīts 2013.gada 30.novembrī);
 5. Nozaru izpēte profesionālajai izglītībai – 2.daļa: Transporta un loģistikas nozare, SIA "AC Konsultācijas", 2012. (pieejams: http://www.viaa.gov.lv/files/free/12/14912/nozaru_izpete_profesionalai_izglitiba_transport.pdf, skatīts 2013.gada 5.decembrī);
 6. VSAA reorganizē teritoriālās nodaļas, 2009. (pieejams: <http://www.vsaa.lv/lv/aktualitates/zinas-medijiem?id=111>, skatīts 2013.gada 5.decembrī);
 7. Informatīvais ziņojums „Par darba tirgus īstermiņa prognozēm 2013.gadam un bezdarbnieku un darba meklētāju prioritārajiem apmācību virzieniem”, Labklājības ministrija, 2013. (pieejams: http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_tirgus/lmzino_1504131.pdf, skatīts 2013.gada 5.decembrī);
 8. **Pamatprasmes mūžizglītībai** – Eiropas paraugkritēriju sistēma, Izglītības un kultūras ģenerāldirektorāts, Luksemburga: Eiropas Kopienas Oficiālo publikāciju birojs, 2007.gads.
 9. **ES Prasmju panorāma (2012)** <http://euskillspace.ec.europa.eu>. Eiropas Parlamenta un Padomes ieteikums (2008.gada 23.aprīlis) par Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras izveidošanu mūžizglītībai (Dokuments attiecas uz EEZ) (2008/C 111/01), Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis 6.5.2008.

Kopsavilkums

Pētījuma „Rīgas darba tirgus novērtējums un prognozēšana” **mērķis** ir iegūt plašāku informāciju par darba tirgus Rīgā pieprasījuma un piedāvājuma sasaisti, kā arī veikt realizēto risinājumu nodarbinātības veicināšanai analīzi un sniegt priekšlikumus nodarbinātības situācijas stimulēšanai.

Pētījuma galvenie **uzdevumi** ir:

- veikt darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma raksturojumu un to ietekmējošo faktoru analīzi Rīgā;
- veikt darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma sasaistes kvantitatīvo un kvalitatīvo analīzi;
- prognozēt darba tirgus attīstību 2014.-2016.gadam Rīgā;
- novērtēt pieejamos risinājumus nodarbinātības veicināšanai Rīgā 2006.-2013. gadam;
- izstrādāt risinājums un pasākumus nodarbinātības veicināšanai Rīgā īstermiņā un ilgtermiņā.

Pētījuma izklāsts ir strukturēts **piecās nodaļās** un apakšnodaļās.

Darba pirmajā nodaļā ir pētīti darbaspēka piedāvājumu ietekmējošie faktori: demogrāfija, izglītība un prasmes, īpašu nozīmi veltot ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vecuma struktūrai, izglītības un profesijas izvēlei.

Otrajā nodaļā tiek veikta darbaspēka pieprasījuma analīze. Analīzē tiek iekļautas aizņemtās darba vietas, kā arī brīvās kā galvenie darba pieprasījumu raksturojošie rādītāji.

Trešajā nodaļā tiek veikta darba tirgus sasaistes analīze – detalizēta brīvo un aizņemto darba vietu sasaistes analīze, bezdarba tendences, kā arī citu nodarbinātību raksturojošu indikatoru analīze.

Darba ceturtajā nodaļā tiek prognozētas īstermiņa darba tirgus attīstības tendences. Pētījumā tiek iekļauti Ekonomikas ministrijas ziņojuma un citu pētījumu prognozes, kā arī veikta darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma prognozēšana 2014.-2016.gadam un to atbilstības sasaiste. Veikts plašs ekspertu prognožu apkopojums.

Piektajā nodaļā analizēti esošie risinājumi nodarbinātības pasākumu veicināšanai. Nozaru ekspertu viedokļu apkopojums par esošo risinājumu efektivitāti.

Kā pētījuma noslēdzošā daļa – tiek izstrādāts rīcības plāns gan īstermiņa, gan ilgtermiņa darba tirgus optimizācijai, piedāvājot plašāku pašvaldības iesaisti, kā arī mērķtiecīgāku kvalifikācijas un pārkvalifikācijas attīstību darba tirgū, kvalitātes celšanu un karjeras konsultēšanu, kā arī citus kvantitatīvi izmērāmus pasākumus.

Pētījuma metodoloģija: pētījumā tiek iekļauts plašs kvantitatīvo un kvalitatīvo datu klāsts. Īpaša uzmanība tiek veltīta jau veiktiem daudzpusējiem darba tirgus pētījumiem nacionālā līmenī, kā arī plašam nozaru ekspertu, uzņēmēju un nodarbinātības ekspertu viedokļu apkopojumam.

1. Darbaspēka piedāvājuma raksturojums un to ietekmējošo faktoru analīze

Darba tirgus analīze, tiek uzsākta ar darbaspēka piedāvājuma definīciju un to ietekmējošiem faktoriem. Darbaspēka piedāvājums – ekonomiski aktīvo iedzīvotāju lēmums strādāt noteikta veida algotu darbu noteiktā laikā un vietā (CSP). Balstoties uz pētījumā „Nākotnē stratēģiski pieprasītākās prasmes Latvijā” darbaspēka piedāvājumu ietekmē trīs faktori:

- demogrāfija;
- izglītība;
- prasmes.

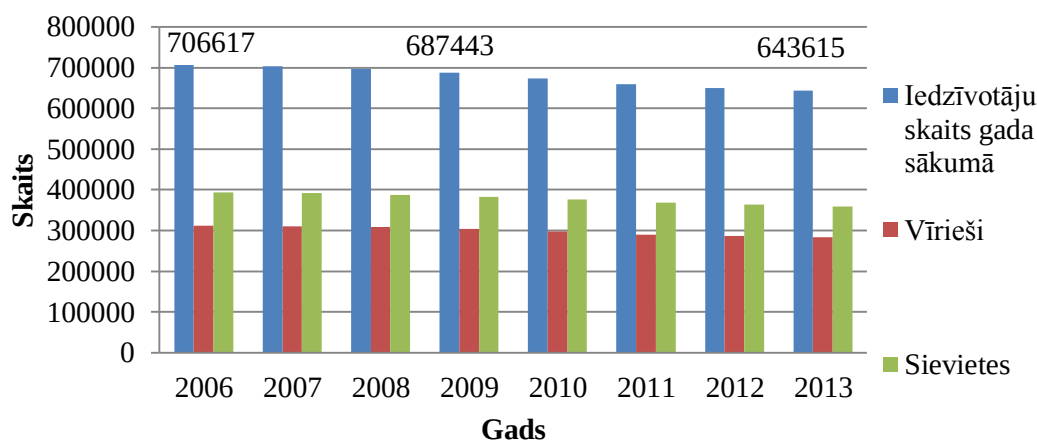
„Rīgas darba tirgus analīze” pētījuma autori, balsoties uz piedāvātajiem darbaspēka ietekmes faktoriem pētījumā „Nākotnē stratēģiski pieprasītākās prasmes Latvijā”, veido Rīgas darba tirgus darbaspēka piedāvājuma analīzi pēc uzskaitītiem faktoriem.

1.1. Demogrāfiskā situācija un darbaspēka piedāvājums Rīgā

Demogrāfiskās situācijas ietekme uz darbaspēka piedāvājuma formēšanos ir pierādīta vairākos pētījumos, tāpēc Rīgas darba tirgus analīze tiek uzsākta ar demogrāfiskās situācijas apzināšanu. CSP ir galvenais datu avots, kas tiek izmantots statistikas datu analīzei. **CSP datu analīzes paskaidrojums:** 2007.-2011.gads – pārrēķins pēc 2011.gada tautas skaitīšanas rezultātiem. Darbaspēka apsekojuma rezultātu pārrēķins pēc 2011.gada tautas skaitīšanas rezultātiem par 2002.-2006.gadu būs pieejams 2014.gada sākumā. Teritoriālais dalījums pēc respondenta dzīvesvietas. Šobrīd notiek darbs pie Darbaspēka apsekojuma rezultātu pārrēķina pēc 2011.gada tautas skaitīšanas datiem par periodu 2001.-2006.gads, kas tiks publicēti 2014.gada janvāra beigās. Dati par 2006.gadu nav sagatavoti, jo nepārrēķinātie rezultāti nav salīdzināmi ar šobrīd pārrēķinātajiem rezultātiem par 2007.-2011.gadu. Iekļautas tikai privātajās māsaimniecībās dzīvojošās personas. Dati par 2013.gadu būs pieejami no 2014.gada 4.marta. Datu avots: CSP Darbaspēka izlases veida apsekojums.

Pētījumā attiecīgi datu analīze ir balstīta uz CSP veikto paskaidrojumu. Pētījumā analīzē iekļautas gan 15-64, gan 15-74 vecuma grupas.

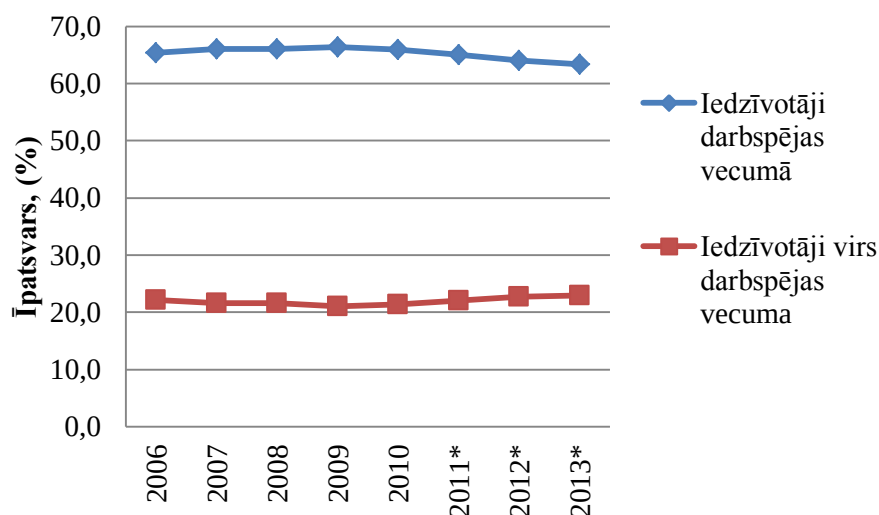
Iedzīvotāju skaits. Rīgas darba tirgus analīze tiek uzsākta ar demogrāfiskās situācijas apskatu, kurš balstīts uz kopējām nacionālām tendencēm. Demogrāfiskā situācija visā valstī iezīmē negatīvas pieauguma tendences un arī Rīgas iedzīvotāju skaita izmaiņas to apliecina. Kopš 2006.gada Rīgas iedzīvotāju skaits ir samazinājies par 63 002, kas procentuālajā izteiksmē sastāda **8,9%**. Vidēji Rīgā ik gadu iedzīvotāju skaits ir samazinājies par **1,3%**, salīdzinot ar 2006.gadu. Vīriešu skaits ir sarucis par 28 168, bet sieviešu skaits samazinājies par 34 834 (sk. 1.1.att.).



Avots: CSP

1.1.att. Iedzīvotāju skaits un tā izmaiņas Rīgā 2006.-2013.g.

Iedzīvotāju īpatsvars. Analizējot pieejamos datus par Rīgas darbspējīgo iedzīvotāju īpatsvaru ir jāsecina, ka **pēdējo trīs gadu laikā (2011.-2013.) tas ir samazinājies par 1,6%**, savukārt to iedzīvotāju skaits, kas ir virs darbspējas, ir palielinājies par **0,9%**. No minēto datu analīzes jāsecina, ka arī Rīgas darbspējas piedāvājumu ietekmē sabiedrības novecošanās tendence. CSP nav apkopoti dati par laika periodu no 2006.-2010.g., bet šie dati kvantitatīvā izteiksmē ir pieejami no Rīgas Domes Stratēģijas uzraudzības sistēmas (SUS) statistikas. Pēc SUS pieejamiem datiem jāsecina, ka 2006.gadā darbspējīgo iedzīvotāju īpatsvars ir bijis 65,4%, bet 2013.gadā – 63,4% (CSP, SUS) (sk. 1.2.att.).

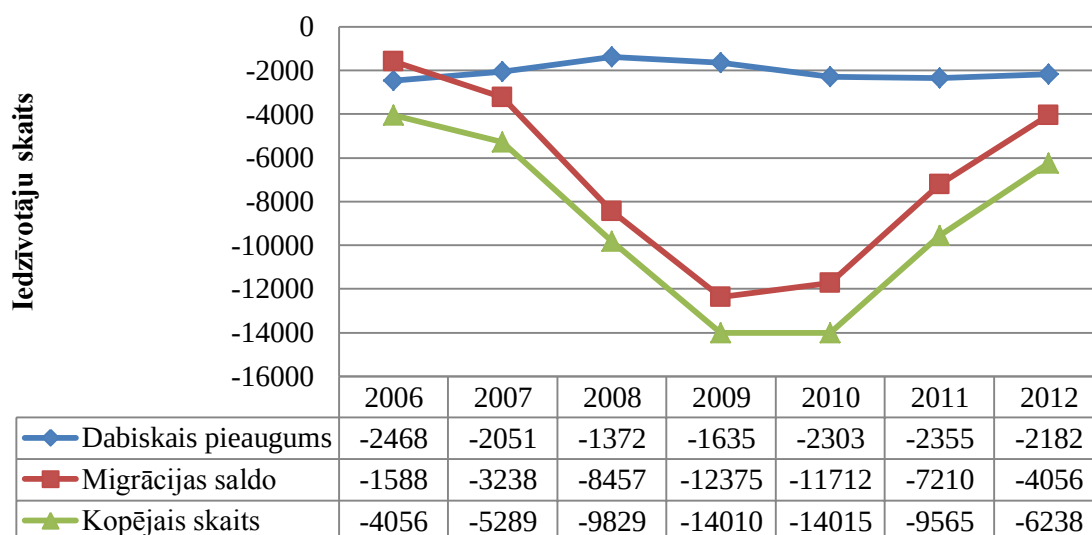


Avots: SUS

1.2.att. Darbspējīgo iedzīvotāju īpatsvara izmaiņas Rīgā 2006.-2013.g.

Apkopojot un balstoties uz „Saprašanās memorandu par inovatīvu MVU veicināšanu, iesaistot uzņēmējdarbībā vairāk sieviešu un uzlabojot sieviešu, kā arī vecāka gadagājuma iedzīvotāju nodarbinātību Latvijā”, kurā norādīts sekojošais: „demogrāfiskās prognozes liecina, ka līdz 2020.gadam **Latvija izjutīs viskrasāko darbspējīgo iedzīvotāju samazināšanos** Baltijas jūras reģiona valstīs – par 18,4% un Eiropas Komisijas politikas apskatu „Senioru uzņēmējdarbība” (*Policy brief of Senior Entrepreneurship*), (2013), kurš norāda uz nepieciešamību atbalstīt senioru iesaisti uzņēmējdarbībā, jāsecina, ka vecāka gadagājuma iedzīvotāju nodarbinātība ir temats, kas būs aktuāls ilgtermiņā”, jāsecina, ka arī Rīgā ir vērojama darbspējīgo iedzīvotāju skaita samazināšanās.

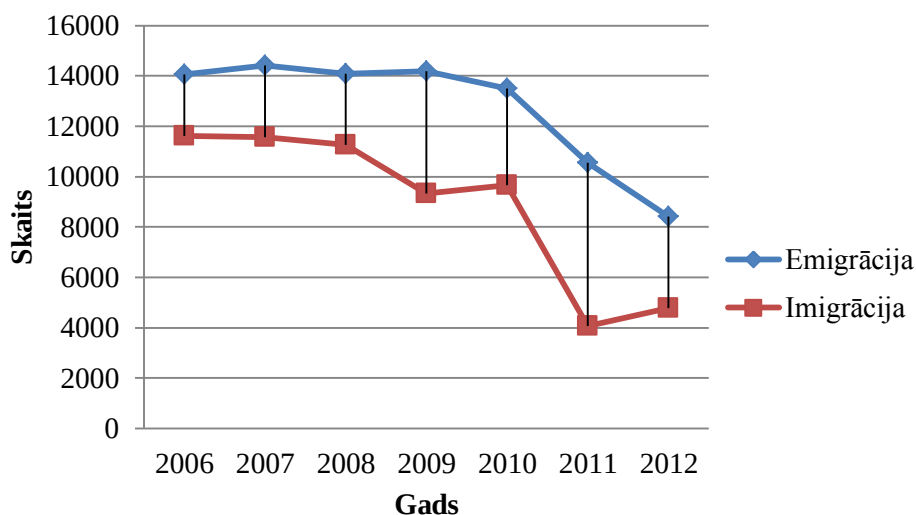
Migrācija un dabīgais pieaugums. Iedzīvotāju starptautiskā ilgtermiņa migrācija – iedzīvotāju pārvietošanās no vienas valsts uz citu pastāvīgās dzīvesvietas maiņas nolūkā vismaz uz vienu gadu (CSP). Ekonomikas ministrijas Informatīvajā ziņojumā par darba tirgus vidējā un ilgtermiņa prognozēm (turpmāk – EM ziņojums) (2013) ir minēts, ka no **valsts emigrē galvenokārt darbspējas vecuma iedzīvotāji**. CSP informatīvajā apskatā „Demogrāfiskās statistikas galvenie rādītāji 2012.gadā” minēts, ka 81,3% iedzīvotāji, kas pameta valsti no 2005.-2102.gadam, bija darbspējas vecumā. No Rīgas 2012.gadā uz citām valstīm ir emigrējuši 8427 iedzīvotāju, tātad attiecinot nacionālo tendenci vidēji tie bija 6851 iedzīvotāju darbspējas vecumā. Tāpat tiek atzīmēts, ka migrācija strauji pieauga pasliktinoties ekonomiskai situācijai pēc 2008.gada. Arī Rīgas kontekstā tendence apstiprinās, jo augstākie emigrācijas rādītāji ir vērojami 2009., 2010. un 2011.gadā, attiecīgi 8457, 12 375 un 11 712 tūkstoši emigrējušo personu, savukārt 2012.gadā ir vērojama emigrējušo skaita samazināšanās (sk. 1.3.att.).



Avots: CSP

1.3.att. Migrācija un dabīgais pieaugums Rīgā 2006.-2012.g.

Migrācijas saldo. Migrācijas saldo ir starpība starp valstī vai konkrētajā administratīvajā teritorijā uz pastāvīgu dzīvi vai vismaz uz vienu gadu ieradušos iedzīvotāju skaitu un no tās uz citu administratīvo teritoriju (valsti) uz pastāvīgu dzīvi vai vismaz uz vienu gadu izbraukušo iedzīvotāju skaitu (CSP). Ilgtermiņa migrācijas Rīgā statistikas analīzē par 2006.-2012.g. (SUS) norāda uz to, ka emigrējošo personu skaits samazinās. Tomēr **samazinās arī imigrējošo skaits**, palielinot negatīvo migrācijas saldo. Kopš 2008.gada negatīvais migrācijas saldo ir pieaudzis, kas norāda uz iedzīvotāju skaita samazināšanos nacionālās un starptautiskās migrācijas rezultātā.



Avots: SUS

1.4.att. Iebraukušo un izbraukušo skaits un tā izmaiņas Rīgā 2006.-2011.g.

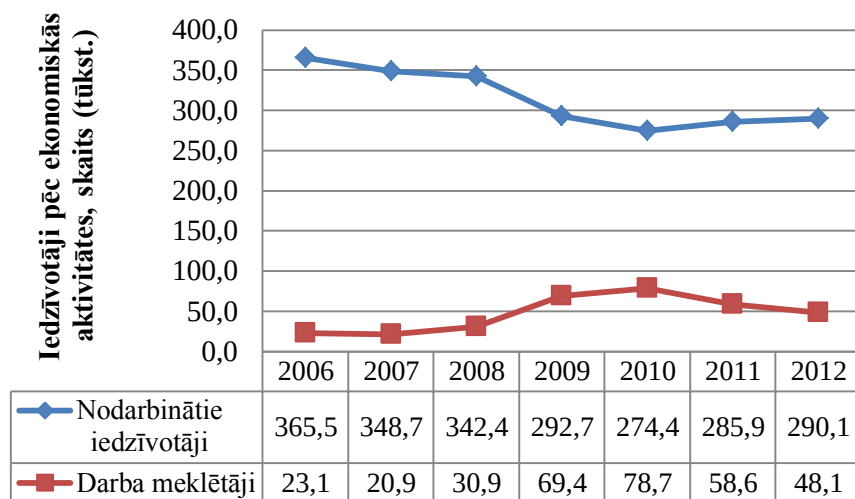
Dabīgais pieaugums. Iedzīvotāju **dabiskais pieaugums** ir starpība starp attiecīgajā laika periodā dzimušo un mirušo skaitu (CSP). Pētot Rīgas dabiskā pieauguma tendences, jāsecina, ka kopš 2006.gada rādītājs svārstās negatīvā robežā no -2468 līdz -1372 iedzīvotājiem, kas tiek zaudēti negatīva dabīgā pieauguma rezultātā. Apkopojot dabīgā pieauguma un migrācijas saldo, tendence norāda, ka migrācijas ietekmē Rīgu no 2006.līdz 2012.gadam **no Rīgas ir emigrējuši 48 636**

iedzīvotāji. Kopējā negatīvajā tendencē, kas apvieno dabīgo pieaugumu un migrāciju, dominē migrācijas līkne, jo uzlabojoties migrācijas rādītājiem 2011. un 2012.gadā, uzlabojas arī kopējo zaudēto iedzīvotāju skaita rādītājs.

Ekonomiskā aktivitāte. Ekonomiski aktīvos iedzīvotājus veido nodarbinātie un darba meklētāji (gan reģistrētie Nodarbinātības valsts aģentūrā, gan neregistrētie), kuri aktīvi meklē darbu (CSP). Iedzīvotāju ekonomiskā aktivitāte pētījuma ietvaros tiks apskatīta gan no nacionālā viedokļa (datu ierobežotības apsvērumu dēļ), gan arī analizējot Rīgas kontekstu. Par ekonomiski aktīviem iedzīvotājiem, atkarībā no metodoloģijas tiek uzskatītas personas no 15-74 gadiem (CSP) vai arī dažkārt personas no 15-64 gadiem. **Starptautiski vecuma grupa 15-64 gadi ir pieņemta kā darbspējas vecums** (CSP) un to izmanto gan Eiropas Savienības Statistikas birojs (Eurostat), gan Starptautiskā Darba organizācija (SDO), līdz ar to arī Latvijā galvenie ekonomisko aktivitāti raksturojošie rādītāji tiek analizēti divās vecuma grupās: 15-64 gadi un 15-74 gadi. **Ekonomiskās aktivitātes līmenis** ir ekonomiski aktīvo iedzīvotāju īpatsvars noteiktā vecuma grupā. Analizējot ekonomiskās aktivitātes līmeni Latvijā ir jāsecina, ka īpatsvars un mainīgā vidējā tendences līkne norāda uz ekonomiski aktīvo iedzīvotāju nelielām svārstībām – no 69,4 % (2006) līdz 69,8(%) 2012.gadā. Tātad salīdzinot 2006.gadu un 2012.gadu, ekonomiski aktīvo iedzīvotāju īpatsvars ir praktiski nemainīgs un ir nepilna 1% izmaiņu robežā.

Analizējot Rīgas ekonomiskās aktivitātes rādītājus pēc CSP pieejamiem datiem, jāsecina, ka kopš 2006.gada ekonomiskās aktivitātes līmenis Rīgā ir pieaudzis no 76,5% (2006) līdz 78,3%. Salīdzinot ar Latvijas kopējo līmeni, **Rīgas ekonomiskās aktivitātes līmenis ir par 8,5% augstāks** nekā valstī vidēji (2012), analizē iekļaujot 15-64 gadu vecas personas.

Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju dinamika Rīgā. Analizējot ekonomiski aktīvo iedzīvotāju dinamiku, jāsecina, ka nodarbināto skaits samazinās, bet darba meklētāju skaits pieaug, tāpēc neskatoties uz ekonomiskās aktivitātes līmeņa kopējo paaugstināšanos, tas neveicina nodarbinātības līmeņa pieaugumu.



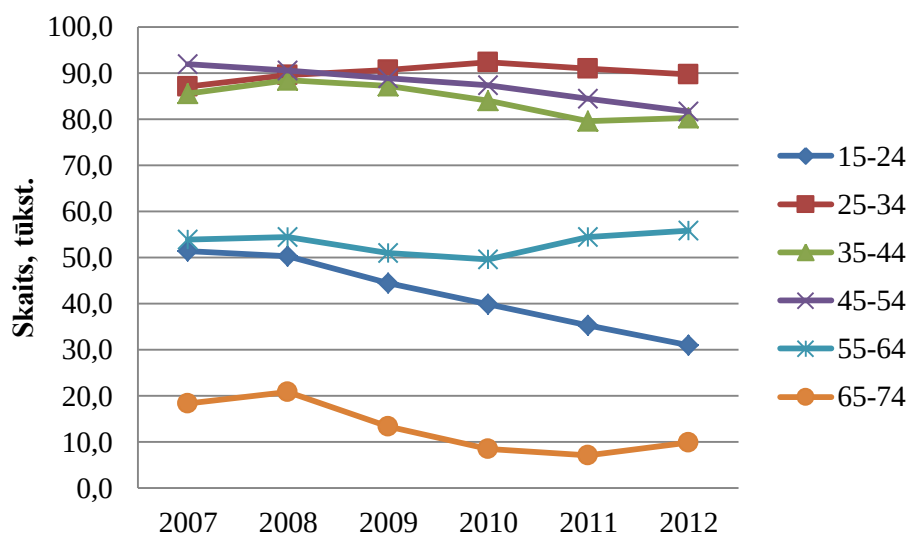
Avots: CSP

Paskaidrojums: 15-64 gadu vecas personas

1.5.att. Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju dinamika Rīgā 2006.-2012.g.

Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vecuma struktūra Rīgā. Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vecuma struktūra norāda uz nelielu pieaugumu divās vecuma grupā no 55 līdz 64 gadi, attiecīgi no 53,8 tūkstošiem 2006.gadā, līdz 55,8 tūkstošiem 2012.gadā, kā arī no 25 līdz 34 gadiem. Savukārt vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem, ir samazinājums par 20,4 tūkstošiem. Pie tam, personas, kas ir vecuma grupā no 65 līdz 74 gadiem arī iesaistās ekonomiskā aktivitātē mazāk – sarukums par 8,5 tūkstošiem. Tātad ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vecuma struktūrā notiek pārmaiņas, kuru rezultātā

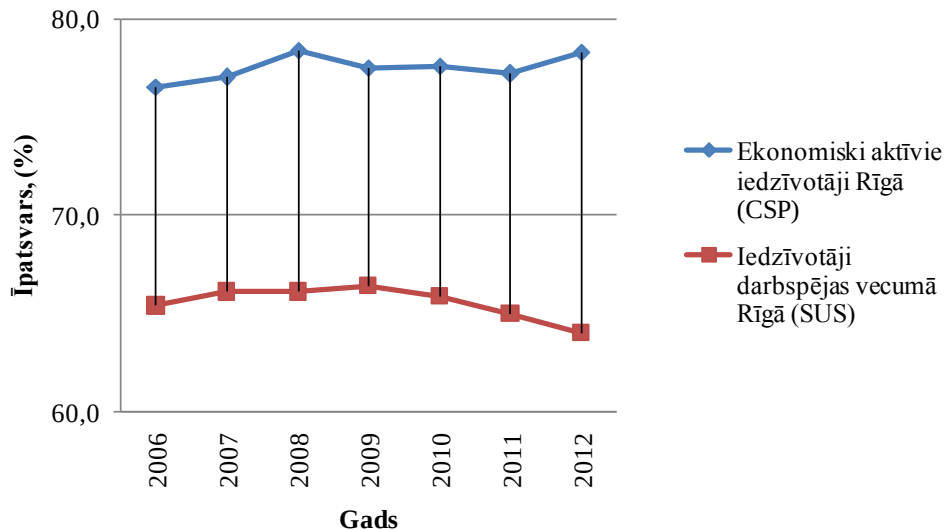
samazinās gados jauno ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits, bet pieaug to personu skaits, kas ir pirmspensijas vecumā (sk. 1.6.att.).



Avots: CSP

1.6.att. Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vecuma struktūra Rīgā 2007.-2012.g.

Turpinot analizēt ekonomiski aktīvos iedzīvotājus Rīgā, tiek veikta analīze par to, kādas ir tendences starp darbspējīgo un ekonomiski aktīvo iedzīvotāju attiecībām, laika periodā no 2006. līdz 2012.gadam (sk. 1.7.att) (CSP).

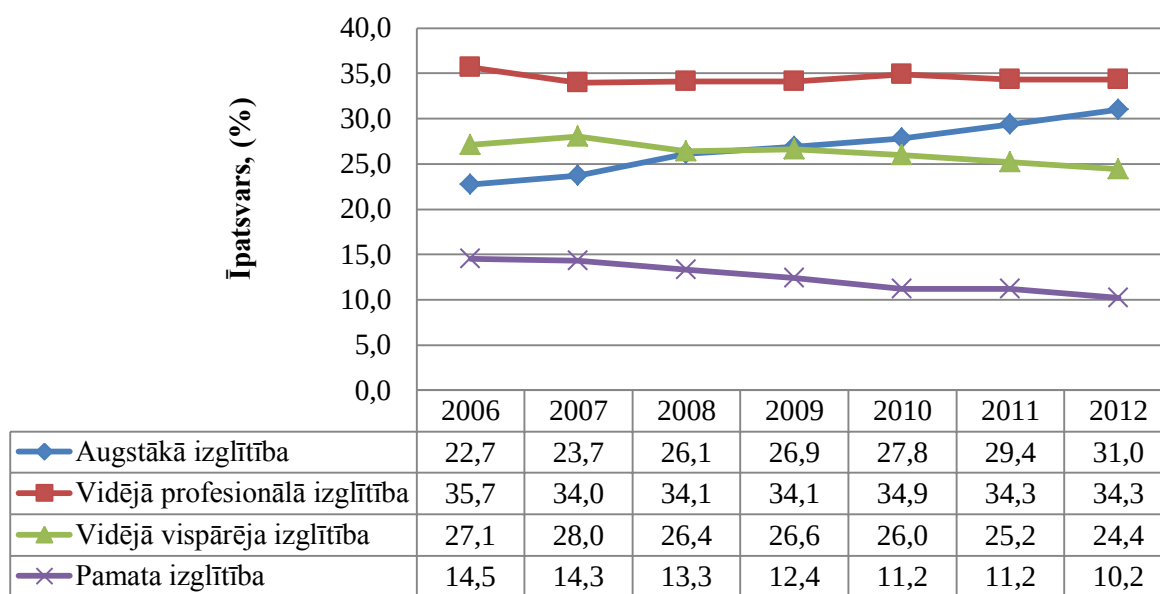


Avots: CSP un SUS

1.7.att. Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju un darbības vecuma iedzīvotāju dinamika Rīgā 2006.-2012.g.

Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju un darbības vecuma iedzīvotāju dinamika norāda, ka palielinās starpība starp ekonomiski aktīviem iedzīvotājiem un darbības vecuma iedzīvotājiem, pie tam samazinoties darbības iedzīvotāju skaitam, ekonomiskās aktivitātes līmenis pieaug no 76,5% (2006) līdz 78,3% (2012). Tas liecina, ka personas, kas ir pārsniegušas darbības vecumu, arī aktīvi iesaistās darba tirgū.

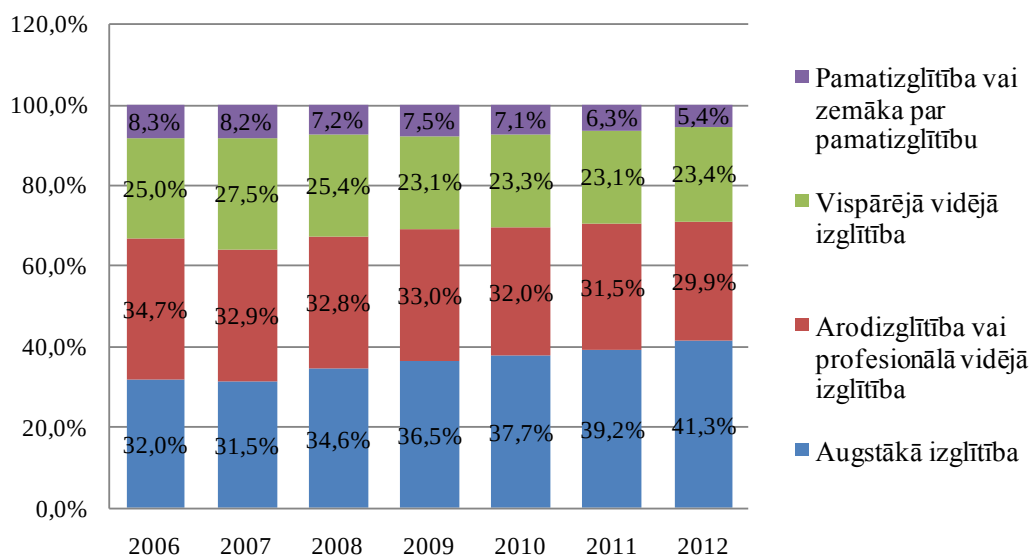
Ekonomiski aktīvie iedzīvotāji pēc izglītības līmeņa. Pētījumā „Iedzīvotāju novecošanas ietekme uz nākotnes prasmju piedāvājumu Latvijā” (2013) norādīts, ka aptuveni 30% ekonomiski aktīvo iedzīvotāju ir augstākā izglītība, 35% - arodizglītība vai profesionālā vidējā izglītība, bet 24% - vispārējā vidējā izglītība. Minētā pētījuma autori prognozē, ka līdz 2030.gadam pieaugs iedzīvotāju īpatsvars ar augstāko izglītību un samazināsies iedzīvotāju īpatsvars ar vispārējo vidējo un pamatzglītību, kā arī pieaugs mūžizglītībā iesaistīto iedzīvotāju skaits. Analizējot nacionālās tendences, jāsecina, ka laika periodā no 2006.līdz 2012.gadam ir samazinājies par 4,3% to ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits, kuriem ir bijusi tikai pamatzglītība un vidējā vispārējā izglītība – 2,7%, bet pieaudzis par 8,3% to iedzīvotāju skaits, kuriem bijusi augstākā izglītība (sk. 1.8.att.) (CSP).



Avots: CSP

1.8.att. Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju izglītības izmaiņas Latvijā 2006.-2012.g.

Salīdzinot nacionālās tendences ar tendencēm Rīgā, ir jāsecina, ka tās ir līdzīgas augstākās izglītības jomā, kur augstākās izglītības īpatsvars ir palielinājies no 32% (2006) līdz pat 41,3% (2012). Savukārt, salīdzinot ar nacionālām tendencēm, kur profesionālās izglītības izmaiņas ir bijušas tikai 1,4% robežā, Rīgā šīs izmaiņas ir bijušas izteiktākas. **Profesionālās izglītības īpatsvara samazinājums** ekonomiski aktīvo iedzīvotāju vidū analizētajā laika periodā ir bijis **4,8%** (sk. 1.9.att.) (CSP).

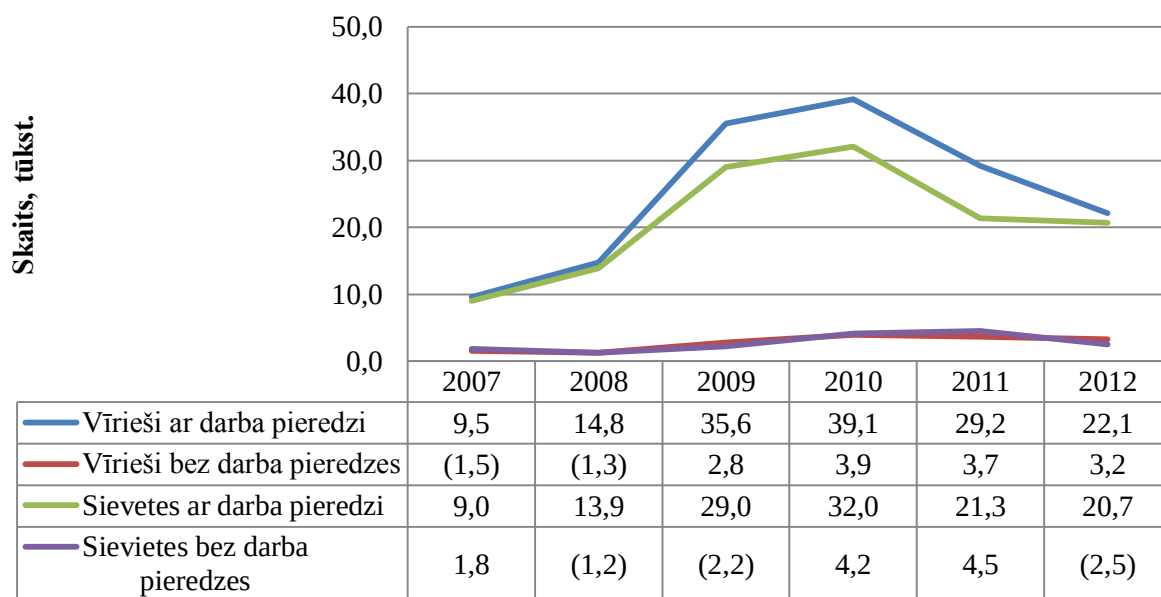


Avots: CSP

1.9.att. Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju izglītības izmaiņas Rīgā 2006.-2012.g. (%)

Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits ar vidējo vispārējo izglītību samazinājies par 1,6%, savukārt to iedzīvotāju skaits, kuriem ir pamatizglītība vai zemāka izglītība par pamatizglītību – sarucis par 2,9%. Rīgā iezīmējas izteiktāka tendence nekā nacionālā līmenī, kura norāda uz **augstākās izglītības aizvien pieaugošo dominēšanu** kopējā izglītības īpatsvarā.

Darba meklētāji pēc darba pieredzes. Darba meklētāji ir personas (vecumā 15-74 gadi), kuras vai nu ir, vai nav reģistrētas Nodarbinātības valsts aģentūrā un kuras atbilst visiem nosacījumiem: (1) pārskata nedēļā nekur nestrādāja un nebija pagaidu prombūtnē no darba; (2) pēdējo 4 nedēļu laikā aktīvi meklēja darbu; (3) darba atrašanas gadījumā bija gatavas nekavējoties (tuvāko 2 nedēļu laikā) sākt strādāt. Šajā kategorijā ieskaita arī personas, kuras darbu jau ir atradušas un uzsāks to 3 mēnešu laikā (CSP). Analizējot darba meklētāju pieredzi, jāsecina, ka darba meklētāju skaits, kuriem ir darba pieredze, ir daudz lielāks nekā tie, kuriem nav pieredzes. Vīriešu vidū ir pieaudzis to darba meklētāju skaits, kuriem ir darba pieredze, par 12,6 tūkstošiem (2007-2012), bet sieviešu darba meklētāju vidū, šis skaits ir palielinājies par 11,7 tūkstošiem (sk. 1.10.att.). Analizējot rezultātus, iespējama sasaiste ar darbaspēka novecošanu, kā rezultātā lielākam darba meklētāju skaitam ir bijusi jau iepriekšēja darba pieredze. Jāsecina, ka **nedaudz pieaug to personu skaits, kurām darba meklēšanas periodā nav bijusi darba pieredze**. 2012.gadā pastāv tikai 0,7 tūkst. atšķirība starp tiem vīriešiem un sievietēm, kurām nebija darba pieredze darba meklēšanas procesā, ar pārsvaru vīriešu bez darba pieredzes grupā.

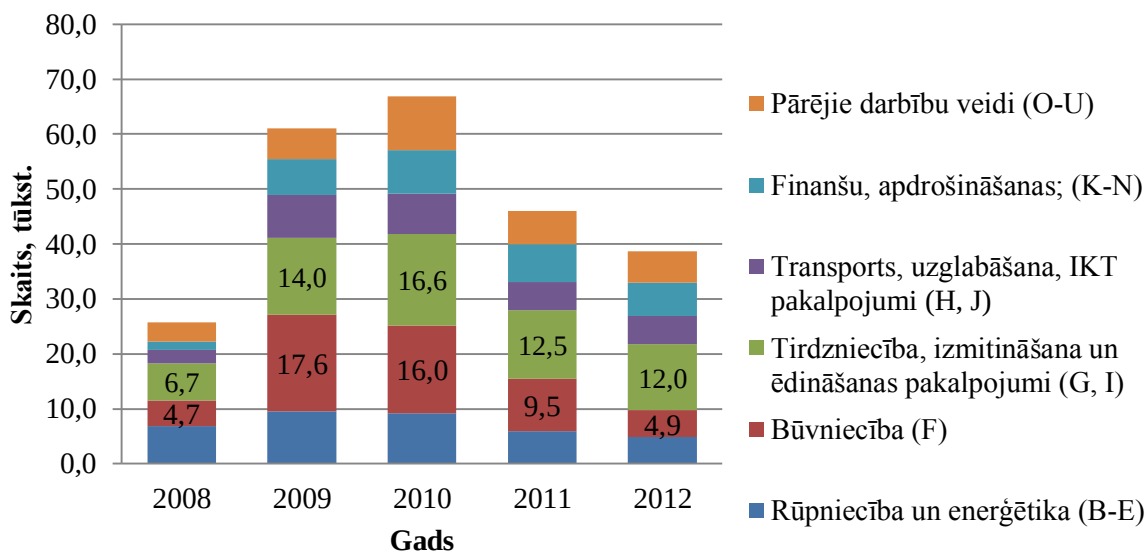


Avots: CSP

Paskaidrojums: Dati iegūti no neliela skaita respondentu atbilžu.

1.10.att. Darba meklētāji pēc darba pieredzes un dzimuma Rīgā 2007.-2012.g.(tūkst.)

Darba meklētāji pēc saimnieciskās darbības veida pēdējā darba vietā. Analīze norāda uz to, kāda ir bijusi situācija nodarbinātības ziņā nozarēs, kurās pēdējo reizi ir strādājis darba meklētājs. CSP dati šīs analīzes veikšanai ir pieejami sākot ar 2008.gadu nacionālā griezumā, tie atspoguļo nozaru nodarbinātības struktūru un pārmaiņas tajā. **Divas nozares ar lielāko darba meklētāju skaitu** bija: (1) Tirdzniecība, izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi; (2) Būvniecība. Situācija Rīgā ir līdzīga nacionālajām tendencēm (sk. 1.11.att.).



Avots: CSP

Paskaidrojums:

Darba meklētāji, kuri darba attiecības pārtraukuši pēdējo 8 gadu laikā. Kopējā skaitā iekļauti darba meklētāji, kuri bija nodarbināti lauksaimniecībā, mežsaimniecībā, zivsaimniecībā un tās personas, kuras nav norādījušas pēdējās darbavietas darbības veidu.

Dati par saimnieciskās darbības veidiem pēc NACE 2. red. ir pieejami no 2008.gada.

1.11.att. Darba meklētāji pēc saimnieciskās darbības veida pēdējā darba vietā Rīgā 2008.-2012.g. (tūkst.)

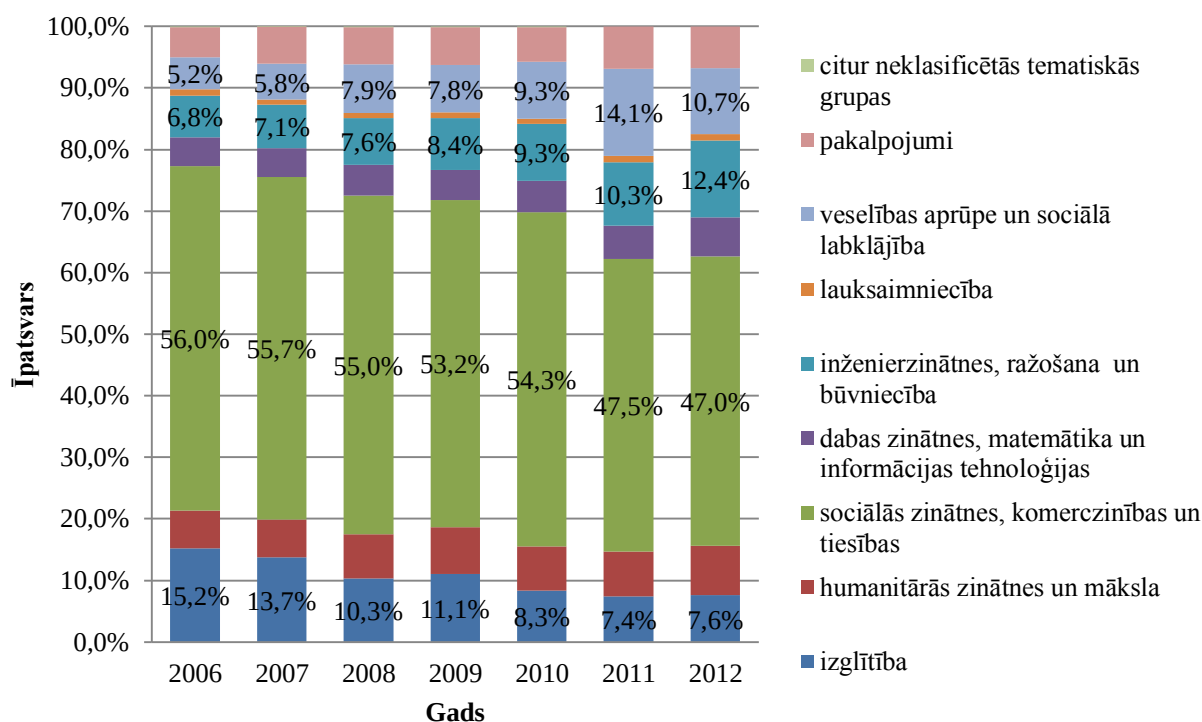
Rīgā darba meklētāju skaits, kuru pēdējā darba vieta ir bijusi „Rūpniecība un enerģētika”, attiecībā pret 2008.gadu ir samazinājies. Tas iespējams ir saistīts ar pakāpenisku rūpniecības sektora eksportspējas pieaugumu, kura rezultātā pieaug nodarbinātība un arī darba meklētāju šajā sektorā kļūst mazāk. Savukārt, citās nozarēs situācija ir atšķirīga. Piemēram, „būvniecības” nozarē darba meklētāju skaits drīzāk var norādīt uz pārkvalificēšanos. Katras nozares darba meklētāji pēc saimnieciskās darbības veida pēdējā darba vietā ir jāskata katras nozares attīstības kontekstā, tomēr fokusgrupu diskusiju laikā neizdevās iegūt informāciju, kas apstiprinātu vai noliegtu pieauguma vai samazinājuma tendences, tāpēc tā tiek izteikta kā pieņēmumi.

1.2. Izglītības nozīme darbaspēka piedāvājuma formēšanā

Cilvēkkapitāls ir cilvēka zināšanu, prasmju, kompetenču, sociālo un personīgo īpašību kopums, kas tiek lietots, lai darītu darbu un pievienotu vērtību. Cilvēkkapitālam ir divas galvenās komponentes – veselība un izglītība. Pētījuma ietvaros tiks analizēta viena no cilvēkkapitāla komponentēm – izglītība un tās nozīme darbaspēka formēšanas procesā.

Kaut arī izglītības kvantitatīvie rādītāji ierindo Latviju relatīvi augstā vietā Eiropas Savienībā, piemēram, Latvijā ir augstākais to iedzīvotāju skaits uz 1000 iedzīvotājiem, kuriem ir augstākā izglītība, tomēr izglītības kvalitatīvie rādītāji uzrāda daudzkārtēju atpalicību ne vien no Somijas un Zviedrijas, bet arī no Igaunijas un Lietuvas. Secinājumā jākonstatē, ka kvantitatīvo indikatoru sasniegšana, negarantē arī kvalitātes līmeņa celšanos. Ekonomikas prognožu centrs (2012) ir veicis Darbaspēka ražīgumu ietekmējošo faktoru un ražīguma celšanas iespēju ekspertīzi. Ekspertīzē ir minēts, ka mūsdienās darba ražīgumu cieši saista ar darbinieku izglītību. Darbinieku izglītība ir nepieciešams nosacījums darba ražīguma paaugstināšanai. Būtiski ir minēt secinājumu, pie kura nākuši ekspertīzes autori: „Kā liecina iepriekšējās LBAS (*Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība*) ekspertīzes, sabiedrības izglītības līmenis jau tagad pārsniedz Latvijas tautsaimniecības vajadzības un neatbilst tām strukturāli. Tāpēc izglītotie cilvēki atstāj valsti, un izglītības potenciāls tiek zaudēts”. Arī Ekonomikas prognožu centra veiktajā ekspertīzē (2011) „Par darbinieku atbilstību darba tirgum pēc izglītības valstī” ir minēts sekojošais: „Valsts attīstībai būtu vēlams mainīt arī tautsaimniecības organizācijas struktūru, lai tajā būtu vairāk lielu eksportam ražojošu uzņēmumu. Darbaspēka jomā, tas varētu palielināt pieprasījumu pēc kādas atsevišķas nozares speciālistiem, ražošanas procesa un pārdošanas vadītājiem. Pašlaik, kad tautsaimniecībā pārsvarā ir mazie uzņēmumi, daudzi darbojas kā amatniecības uzņēmumi, izglītota darbaspēka pieprasījums nozaru un profesiju griezumā ir neizteikts”. 2012.gadā Latvijā bija ~ 86 000 ekonomiski aktīvo individuālo komersantu un komercsabiedrību (bez zemnieku, zvejnieku saimniecībām un pašnodarbinātām personām, kuras veic saimniecisko darbību), no kuriem 99,5% atbilst MVU kategorijai. Latvijā ekonomiski aktīvo MVU sadalījums: mikro uzņēmumi - 85%, mazie uzņēmumi – 12%, vidējie uzņēmumi – 2,5%, lielie uzņēmumi – 0,5% (EM, CSP). Kaut gan MVU dominēšana ir novērojama Eiropā, tomēr nepieciešams ņemt vērā arī tādus faktorus kā atalgojuma līmenis, nozare un citi faktori, kas savienojumā ar augsto mikro uzņēmumu īpatsvaru, rada nelabvēlīgu darbaspēka kompetenču pieprasījuma situāciju. Tāpēc nodarbinātības politika ir jārisina sasaistē ar uzņēmējdarbības attīstību, kas veicinātu ne tikai mikro uzņēmumu rašanos, bet arī veidotu atbalstu caur kompetentu darbaspēku, tā pārveidošanai par mazo un vidējo uzņēmējdarbību.

Izglītības kā cilvēkkapitāla komponentes un vienlaicīgi darbaspēka ietekmes faktora analīze tika uzsākta jau ar „Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju izglītības izmaiņām, Rīga, 2006.-2012.g.”, kurā tika konstatēta augstākās izglītības dominance. Turpinot izglītības kvantitatīvo analīzi, tiek veikta **izglītības tematiskajās grupās** iegūtās kvalifikācijas vai grāda analīze nacionālā līmenī. Ņemot vērā datu nepieejamību, tematisko grupu analīzes tendences ir jāpiemēro Rīgas kontekstam. Visvairāk pārstāvētā tematiskā grupa ir **sociālās zinātnes ar 47,0%** īpatsvaru (2012), neskatoties pat uz tās īpatsvara kritumu par 9% kopš 2006.gada (sk. 1.12.att.) (CSP).



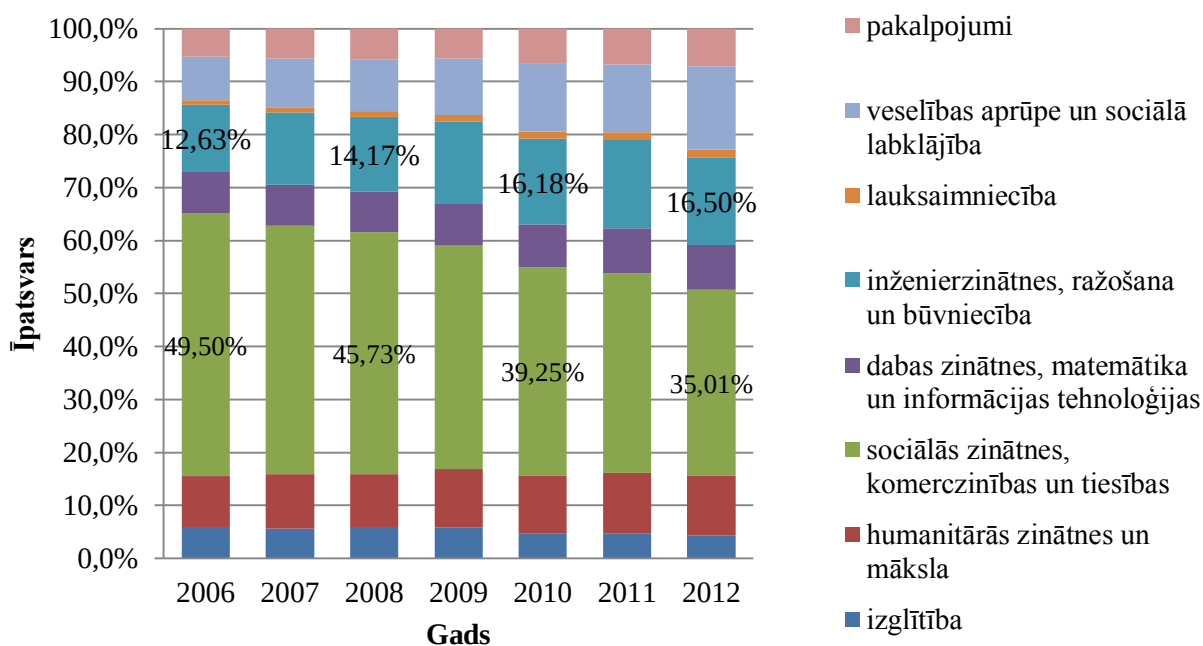
Avots: CSP

1.12.att. Grādu vai kvalifikāciju ieguvušo studentu skaits izglītības tematiskajās grupās augstskolās un koledžās Latvijā 2006.-2012.g.

Nākamā lielākā tematiskā grupa ar 12% sniegumu ir inženierzinātnes, ražošana un būvniecība (2012), kur kopš 2006.gada ir vērojams 5% pieaugums. Trešajā lielākajā grupā – veselības aprūpes un sociālās labklājības grādu vai kvalifikāciju ieguvušo skaits – 11% (2012). Arī šajā grupā ir vērojams 6% pieaugums kopš 2006.gada. Pārējās tematiskajās grupās sadalījums ir 1-7% robežās. Darbaspēka piedāvājuma izpētē, būtiska ir pašreiz studējošo studentu skaita un tā **izmaiņu dinamika studiju tematiskajās grupās**. Pirmkārt, jāatzīmē, ka analīzē tiek iekļauti tikai pilna laika studenti laika periodā no 2006.-2012.gadam. 2012.gadā vislielākais studentu skaits no kopējā skaita – 68 659, bija **sociālo zinātņu tematiskajā grupā – 35,01%** (sk. 1.13.att.). Jāatzīmē, ka kopš 2006.gada studējošo skaits šajā tematiskajā grupā ir sarucis par 14,49% (CSP). Nākošā lielākā tematiskā grupā - **inženierzinātnes, ražošana un būvniecība - studentu skaits 2012.gadā bija 16,5%** un tas ir par 3,87% vairāk nekā 2006.gadā. Analizējot tematiskās grupas procentuālo īpatsvaru, ir vērojama lēna, pozitīva dinamika.

Pētījumā „Studentu sociālie un ekonomiskie dzīves apstākļi Latvijā” (2013) tiek secināts, ka 51,1% pilna laika studentu strādā algotu darbu, 12,8% atzinuši, ka ik pa laikam piepelnās, bet 36,1% nav iesaistījušies darba tirgū. Gandrīz katrs otrais (45%) strādājošais students norāda, ka pirmajā vietā viņam ir darbs, ne studijas. Lielākā daļa studentu (78%) strādā, lai segtu savus ikdienas tērpiņus, tomēr ne mazāk svarīga motivācija nodarbinātībai studentu skatījumā ir darba pieredzes iegūšana. Vairāk nekā puse (52%) aptaujāto strādā atbilstoši apgūstamajai specialitātei, visvairāk dabaszinātņu, matemātikas, IT, veselības aprūpes un sociālās labklājības jomās studējošie.

2013.gadā Rīgā atradās 11 no 17 valsts augstskolām un kopējais pamatstudijās imatrikulēto studentu skaits bija 71% no kopējā skaita valstī, veidojot 10 217 studentus, līdz ar to pētījumā tiek pieņemts, ka studentu īpatsvars Rīgā ir pielīdzināms nacionālo tendenču apskatam.



Avots: CSP

1.13.att. Studentu īpatsvars pa izglītības tematiskajām grupām augstskolās un koledžās Latvijā 2006.-2012.g.

Pētījuma autori, kā pozitīvu tendenci atzīmē strauju sociālo zinātņu tematiskās grupas samazinājumu, tajā pašā laikā lēnu, bet stabilu inženierzinātņu pieaugumu.

Studentu īpatsvara tematiskajās grupās salīdzinājums ar Eiropas Savienības vidējiem rādītājiem. Būtiski ir norādīt un salīdzināt Latvijas un Eiropas Savienības studentu studiju tematisko grupu īpatsvaru (sk. 1.1.tab.) (IZM, Eurostat). Studentu īpatsvars atspoguļo gan pilna, gan nepilna laika studējošos. Vācija ir viena no līderēm ekonomiskās attīstības ziņā, gan arī nodarbinātības ziņā Vācijas bezdarba līmenis ir zemāks nekā Latvijā – vidēji 5% robežā (2013), bet pats zemākais tas ir bijis Norvēģijā – 3,5% (2013) pēc Eurostat datiem.

1.1.tabula

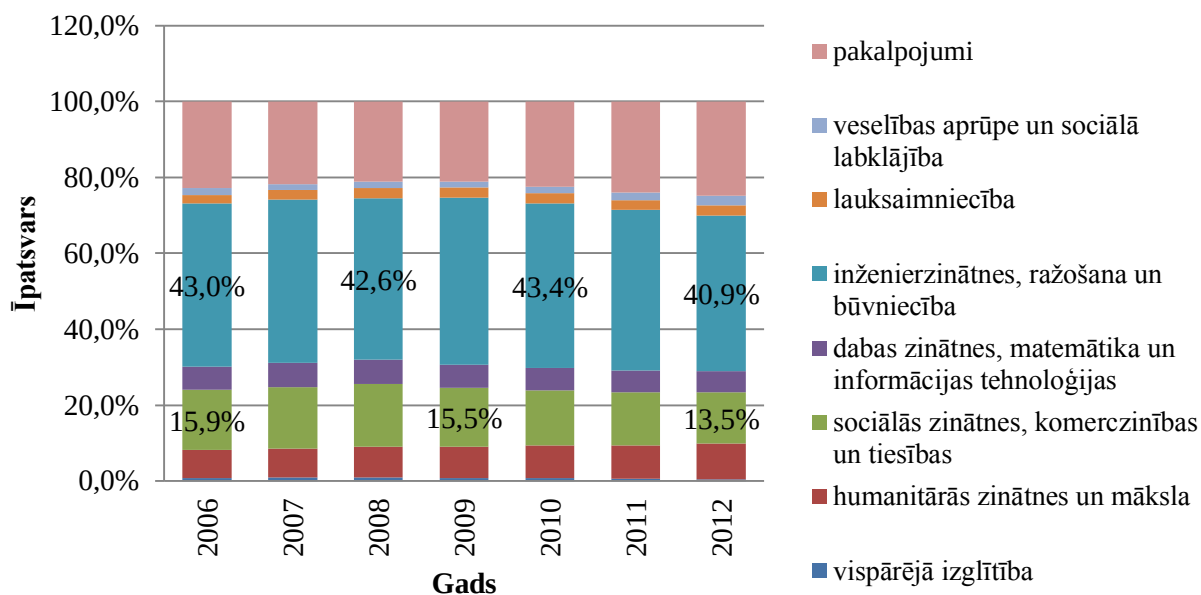
Studentu īpatsvars studiju tematiskajās grupās Vācijā, Norvēģijā, Latvijā un vidēji ES 27 valstīs, 2010.g. (%)

Studiju tematiskās grupas	Vācija	Norvēģija	ES 27 vidējais	Latvija	ES vidējais un Latvija
Humanitārās zinātnes un māksla	13,7	10,7	12,2	19,0	6,8 ↑
Soc. zinātnes, komerczinības un tiesības	26,2	31,6	34,0	34,0	Vienāds īpatsvars
Dabas zinātnes, matemātika un IT	14,2	8,2	10,1	8,0	-2,1 ↓
Inženierzinātnes, ražošana un būvniecība	16,4	8,0	14,4	18,0	3,6 ↑
Lauksaimniecība un veterinārija	1,4	0,7	1,8	2,0	0,2 ↑
Veselības aprūpe un sociālā labklājība	17,9	20,1	13,6	13,0	-0,6 ↓
Pakalpojumi	2,8	5,2	4,0	6,0	2,0 ↑

Avots: IZM un Eurostat dati

Salīdzinot tematiskajās grupās Vācijas, Norvēģijas, Latvijas un Eiropas Savienības rādītājus, ir jāatzīmē, ka būtu nepieciešams pētīt tos dinamiskā, tomēr arī viena gada griezumā ir vērojamas atšķirības. Salīdzinot ar Eiropas vidējiem rādītājiem sociālo zinātņu dominēšana nav tikai Latvijas studējošiem raksturīgā iezīme, tomēr salīdzinot ar Vāciju, varam secināt, ka ir būtiskas atšķirības sociālo zinātņu un dabas zinātņu studējošo īpatsvarā. Pētot Eiropas Komisijas „Izglītības pārvērtēšana: valstu analīze” (*Rethinking education: country analysis*) (2012), tika salīdzināti Latvijas un Eiropas vidējie rādītāji matemātikas, zinātnes un tehnoloģiju jomā ieguvušo studentu īpatsvaram uz 1000 iedzīvotājiem. Eiropas Savienības rādītāji (2011) 14,4%, bet Latvijas – 10,7%. Savukārt sociālo zinātņu studentu īpatsvars tika norādīts kā 54,4%, salīdzinot ar Eiropas vidējo rādītāju 35,7% un Vāciju 22,4% (2011), šie dati norāda uz disproporciju, kura rodas izglītības tematiskajās grupās Latvijā. Apkopojot abus pētījumus, var secināt, ka sociālo zinātņu studējošo skaita pārsvars pār eksaktajām zinātnēm, joprojām ir aktuāla problēma, kurai netiek pievērsta pietiekama uzmanība Latvijā. STEM tematisko studiju grupu (Science, Technology, Engineering and Mathematics) izvēles stimulēšana ir viena no prioritātēm Eiropas Savienībā, kas rosina ne vien zinātnes, bet arī augsti attīstītas eksportspējīgas uzņēmējdarbības attīstību. Rīgā 2011.gadā STEM priekšmetu veicināšanai tika izveidots Dabaszinātņu un matemātikas izglītības centrs. Kopš savas dibināšanas, centrs veicina dabaszinātnes un matemātikas popularizēšanu gan skolēnu vidū, gan arī palīdz izstrādāt pedagogiem materiālus, lai veicinātu atraktīvu priekšmetu apguvi.

Turpinot analīzi studiju tematiskajās grupās, tiek pētīts arī **profesionālajās izglītības iestādēs izglītojamo īpatsvars izglītības tematiskajās grupās**. Pētāmajā laika periodā profesionālajās izglītības iestādēs ir par 2,1% samazinājies inženierzinātnēs, ražošanā un būvniecībā studējošo skaits, tomēr jāatzīmē, ka šai tematiskajai grupai ir **lielākais profesionālās izglītības iestādēs studējošo īpatsvars**.



Avots: CSP

1.14.att. Profesionālo izglītības iestāžu izglītojamie pa izglītības tematiskajām grupām Latvijā 2006.-2012.g.

Izglītības un profesijas analīze Rīgā. Datu pieprasījumā par darbinieku skaita sadalījumu pēc profesijām un izglītības līmeņa, CSP sniedza datus tikai par 2006. un 2010.gadu. Situācijas raksturojumam pētījumā tiek iekļauti tikai dati par 2010.gadu (sk. 1.pielikumu). No pieejamās informācijas secināms, ka vairākiem vadītāju un vecāko speciālistu bija augstākā izglītība, attiecīgi – 60% un 71%, turpretī speciālistu tikai 39%. Pakalpojumu un tirdzniecības darbiniekiem –

lielākais īpatsvars ar vidējo un profesionālo izglītību – 38% un 39%. Savukārt 49% kvalificēto amatnieku un strādnieku arī bija profesionālā izglītība. Vienkāršo profesiju darbiniekiem – 51% bija vidējā vispārējā izglītība.

Apkopojot ir jāsecina, ka Latvijas, tajā skaitā Rīgas izglītības sistēmai ir jābūt orientētai uz **kvalitatīvu, nevis kvantitatīvu kvalifikācijas celšanu**, proti, kvalitatīva profesionālā un augstākā izglītība, kas atbalsta tautsaimniecības struktūru, kā arī nepieciešama pārdomāta mūžizglītības sistēmas attīstība, kas atbalsta pārkvalifikāciju un kvalifikācijas celšanu.

1.3. Prasmju nozīme darbaspēka piedāvājuma formēšanā

Prasmes – īpašas dotības, kas iegūtas apmācībās vai praksē un kas ir noderīgas darbam. Tās ietver spējas apgūt, atjaunot un paplašināt teorētiskās zināšanas un spējas, radoši tās izmantot praksē darba uzdevumu izpildē, tā definēts pētījumā „Nākotnē stratēģiski pieprasītākās prasmes Latvijā”. Pētījumā tiek minēts, ka formālais izglītības līmenis tiek izmantots kā prasmju raksturojošs lielums. Savukārt Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūrā (EKI) prasmes apraksta kā kognitīvas (loģiskās, intuitīvās un radošās domāšanas izmantošana) vai praktiskas (ietverot roku veiklību un metožu, materiālu, darba rīku un instrumentu izmantošanu).

Atsevišķas prasmes vai atsevišķas profesijas raksturojošais nepieciešamo prasmju kopums, un to līmenis var būt kopīgs vairākām profesijām. Eiropas Parlamenta un Padomes ieteikuma (2006.gada 18.decembris) par pamatprasmēm mūžizglītībā pielikumā Pamatprasmes mūžizglītībai (2006/962/EK) – Eiropas paraugkritēriju sistēmā ir noteiktas **astoņas pamatprasmes**: 1) saziņa dzimtajā valodā; 2) saziņa svešvalodās; 3) matemātiskās prasmes un pamatprasmes dabaszinībās un tehnoloģijās; 4) digitālā prasme; 5) mācīšanās mācīties; 6) sociālās un pilsoniskās prasmes; 7) pašiniciatīva un uzņēmējdarbība; un 8) kultūras izpratne un izpausme. 2012.gada 7.decembrī Eiropas Komisija oficiāli iepazīstināja ar **ES prasmju panorāmu (EU Skills Panorama)** – tīmekļa vietni, kurā pieejama kvantitatīva un kvalitatīva informācija par īstermiņa un vidēja termiņa pieprasītākajām prasmēm, prasmju piedāvājumu un neatbilstību. Minētais tiešsaistes informācijas rīks piedāvā visaptverošu informāciju par prasmju neatbilstību un palīdzēs virzīt darba meklētājus uz Eiropā pieprasītākajiem arodiem. Tīmekļa vietne norāda, ka lielākā prasmju un darba tirgus pieprasījuma neatbilstība ir Lietuvā, Bulgārijā, Beļģijā, Ungārijā, savukārt **Latvija ierindota 10.vietā**. Panorāma ir daļa no pasākumiem, kas seko nesen publicētajai Komisijas stratēģijai „Izglītības pārvērtēšana”, kurā dalībvalstis mudinātas nekavējoties rīkoties un nodrošināt, lai **jaunieši iegūtu darba tirgū nepieciešamās prasmes un kompetences**, kā arī tiktu sasniegti izaugsmes un nodarbinātības mērķi.

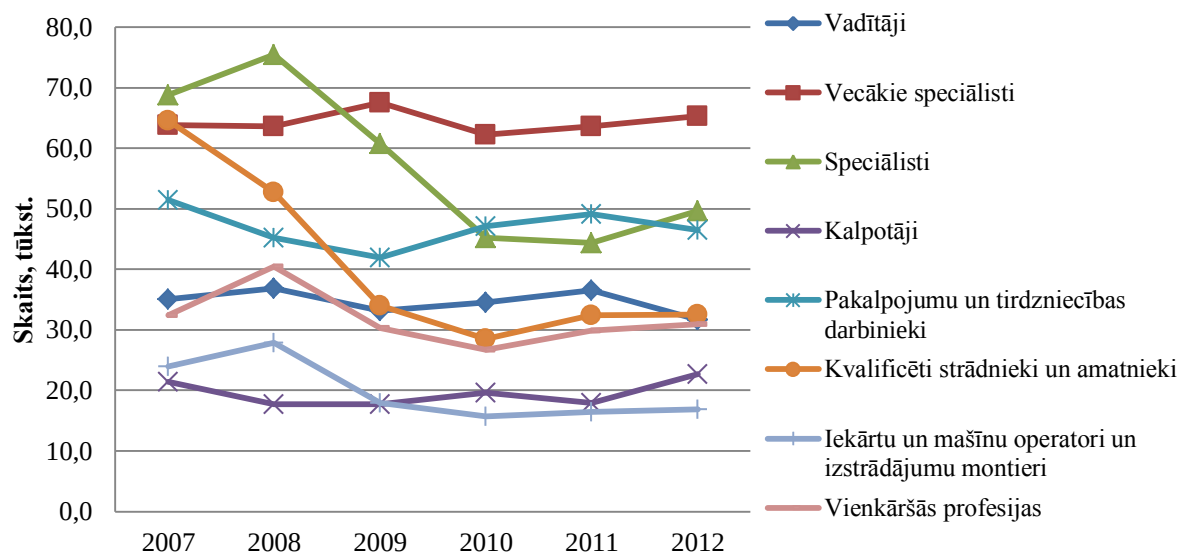
Kvalifikācija - saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes ieteikumu par Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras (EKI) izveidošanu mūžizglītībai (2008) kvalifikācija ir oficiāls vērtēšanas un atzīšanas procesa rezultāts, ko iegūst, kad kompetenta struktūra konstatē, ka indivīds ir sasniegjis mācīšanās rezultātus atbilstīgi konkrētiem standartiem”. Citiem vārdiem „kvalifikācija” ir noteiktu prasmju un iemaņu kopums, kuru atzīst kompetenta iestāde.

Latvijā līdz EKI definīcijas termins „kvalifikācija” Latvijas izglītības sistēmu regulējošajos normatīvajos aktos tika lietots kā „profesionālā kvalifikācija”, kas saskaņā ar Izglītības likumu (1998) ir „noteiktai profesijai atbilstošas izglītības un profesionālās meistarības dokumentāri apstiprināts novērtējums”.

Nodarbinātie pēc profesijas Rīgā. Analizējot Rīgas nodarbināto iedzīvotāju prasmes, iespējams balstīties uz nodarbināto kvalifikācijas līmeni un tā izmaiņām 2007.-2012.gadam (sk. 1.15.att.). Profesiju kvalifikācija ir balstīta uz Starptautisko standartizēto profesiju klasifikāciju (ISCO-08). Profesiju klasifikatorā profesijas klasificētas grupās atbilstoši Starptautiskās Darba organizācijas noteiktiem kodiem, kā arī noteiktas to kvalifikācijas pamatprasības un profesionālās darbības pamatuzdevumi.

Analizējot nodarbinātības īpatsvaru, ir vērojams **būtisks speciālistu samazinājums par 19,1 tūkstoši**. Kvalificēto strādnieku un amatnieku īpatsvars ir **samazinājies par 31,9 tūkstošiem**

attiecīgajā laika periodā un tas ir lielākais kritums. Trešais lielākais kritums – iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri – 7,1 tūkst. Pārējās nodarbināto profesijās izmaiņas ir bijušas mazākas: vadītāji – samazinājums par 3,4 tūkst.; pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki – par 4,9 tūkst.; vienkāršās profesijas – samazinājums par 1,5 tūkst. **Pieaugums ir bijis divās profesiju grupās:** vecākie speciālisti – pieaugums par 1,5 tūkst; kalpotāji – par 1,2 tūkst.

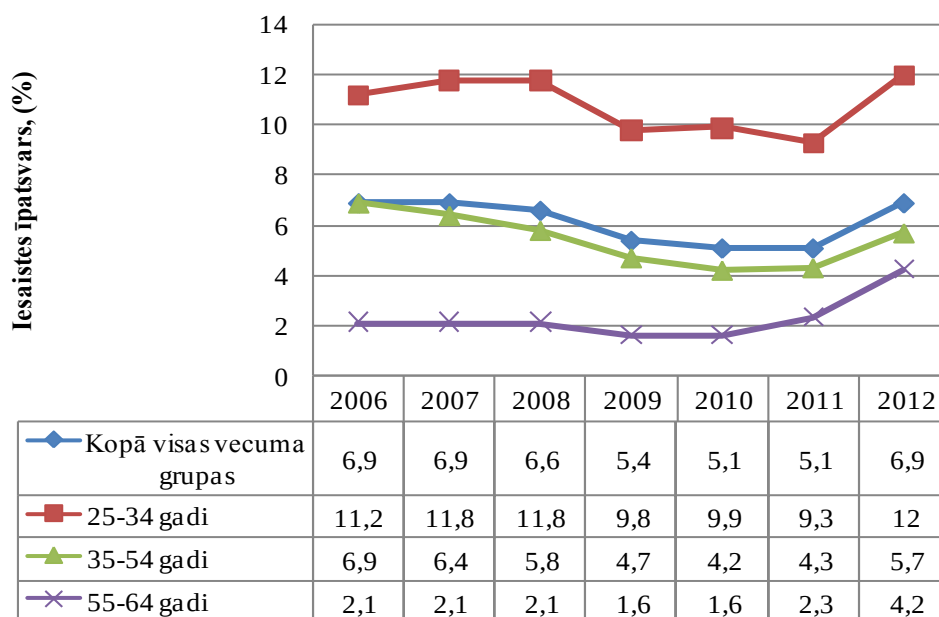


Avots: CSP

1.15.att. Nodarbinātie pēc profesijas Rīgā 2007.-2012.g. (tūkst.)

Mazkvalificēts darbs. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības ziņojumā „Mazkvalificēta darbaspēka prasmju paaugstināšanas iespējas Latvijā” (2010) ir minēts, ka Latvijā nav oficiālas mazkvalificētā darbinieka definīcijas. Tomēr neskatoties uz to, ka nav oficiālas definīcijas – jēdziens „mazkvalificēts darbaspēks” tiek lietots. Eiropas Komisijas 2008.gada pētījumā „Kuram ir nepieciešama prasmju uzlabošana? Zemu prasmju un mazkvalificētie darbinieki ES” izstrādāja divas definīcijas, nosakot, kas ir darbinieki ar zemu izglītību un prasmēm: (1) **Zemu prasmju darbinieki** ir darbinieki, kuriem ir nepabeigta vidusskolas, ir pamatskolas vai zemāka izglītība (izglītības līmenis ISCED 0.-2.); (2) **Mazkvalificētie darbinieki** ir darbinieki, kas strādā vienkāršās profesijās, kurās ir nepieciešams pamata un vidējs prasmju līmenis (ISCO 5.- 93.grupa).

Iesaiste mūžizglītībā. Tieši mūžizglītība spēj uzturēt nepārtrauktu kompetenču pielāgošanos mainīgām tirgus prasībām. Īpaši, jāakcentē, ka apstākļos, kad notiek izmaiņas darba tirgū, mūžizglītība ir rīks, kas daļēji spēj risināt nodarbinātības jautājumu, caur profesionāliem mūžizglītības instrumentiem. Tendence tiek atspoguļota Latvijas iedzīvotāju iesaiste mūžizglītībā pa vecuma grupām (sk. 1.16.att.). Vidēji Eiropā tie ir 8,9% iedzīvotāju, kas iesaistās mūžizglītības pasākumos (2011), pēc „Izglītības pārvērtēšana: valstu analīze”. Rīgas attīstības programmā tiek minēts, ka izprotot mūžizglītības svarīgumu strauji mainīgajā vidē, pašvaldība lielāku vērību veltīs arī tās popularizēšanai un iedzīvotāju attieksmes maiņai pret mūžizglītību. Rīgas pilsētas pašvaldības institūcijām sadarbojoties, tiks izveidota un nodrošināta moderna 21.gs. zināšanu, prasmju un kompetenču apguvei nepieciešamā materiāli tehniskā bāze, kā arī pie uzdevumiem ir definēts, ka nepieciešams veicināt sabiedrībā izpratni par mūžizglītības nepieciešamību un paaugstināt iedzīvotāju iesaisti pieaugušo izglītībā.



Avots: CSP

1.16.att. Iedzīvotāju iesaiste mūžizglītības pasākumos Latvijā 2006.-2012.g.

Tātad, salīdzinot ar 2011.gadu Eiropas vidējo rādītāju 8,9% un Latvijas vidējo rādītāju 5,1%, varam secināt, ka Latvijā šī iesaiste ir par 3,8% zemāka.

Apkopojot iepriekšminēto var secināt, ka **ekonomikas izaugsmi ietekmē cilvēkkapitāls** ar savām zināšanām un prasmēm, kas tiek iegūtas apmācībās vai praksē un ir noderīgas darbam. Savukārt, izglītības sistēmai ir jābūt balstam prasmju attīstībā, tomēr arī citās valstīs, pašvaldību un privātās institūcijas ir atbildīgas par šo prasmju un zināšanu attīstīšanu. Rīgas pašvaldībai, sekojot nacionālajām tendencēm (profesionālās izglītības infrastruktūras uzlabošana, iedzīvotāju iesaiste mūžizglītībā pasākumu realizēšana), ir nepieciešams aktīvi iesaistīties profesionālās izglītības un mūžizglītības sistēmas un pasākumu formēšanā. Iesaistīties ar tādiem pasākumiem, kuru rezultātā Rīgas iedzīvotāji tiks informēti par globālām un nacionālām tendencēm, kā arī sadarbībā ar atbildīgām institūcijām piedāvājot izglītības pasākumus, kuri veicinās nepieciešamo darba prasmju attīstību.

1.4. Uzņēmēju un nodarbinātības ekspertu darbaspēka piedāvājuma novērtējums

Nozares un nodarbinātības ekspertu novērtējums

Nozaru darba grupās tika apkopots minimāls informācijas viedoklis par to, kāds ir darbaspēka pieprasījums stratēģiski svarīgajās nozarēs Rīgā.

IT nozares darba grupas eksperta viedoklis:

- darbinieku trūkums IT nozarē (ar labu augstāko izglītību). Katru gadu ap 1700 studentiem uzsāk studijas, bet pabeidz ap 800. Studijas ir ļoti grūtas, līdz ar to ir tik liels atbīrums. Izglītības iestādēs nav pievērsta pietiekama uzmanība karjeras attīstībai, līdz ar to skolēni netiek virzīti uz jomām, kurās tie ir spējīgi. Nepieciešami karjeras konsultanti.

Metālapstrādes eksperta viedoklis:

- pastāv nozarē strukturālais bezdarbs. Nepieciešami metinātāji ar Eiropas sertifikātu, slapjās lakošanas speciālisti, CNC operatori, kvalificēti atslēdznieki, mehāniķi.

Transporta un loģistikas eksperta viedoklis:

- ir trūkums pēc atsevišķām specifiskām profesijām. Trūkst kvalificēti strādnieki, autovadītāji ar angļu valodas zināšanām.

- ostā trūkst būvinženieri (hidrotehniķi).

Pārtikas nozares eksperta viedoklis:

- trūkst izglītojamo profesionālās izglītības iestādēs.

Jāsecina, ka no fokusgrupām iegūtā informācija nav apjomīga, tāpēc ir nepieciešams to analizēt kopskatā ar tendencēm, kas attiecināmas uz nacionālo līmeni, kā arī vērtēt kopskatā ar citiem pieejamiem datiem.

Nodarbinātības eksperta viedoklis (NVA pārstāvis):

„Analizējot bezdarbnieku kvalifikāciju (pēc pēdējās nodarbošanās), jāsecina, ka Rīgā līdzīgi kā citur Latvijā dominē bezdarbnieki ar zemu kvalifikāciju (pēdējā nodarbošanās: apkopējs, palīgstrādnieks, sēnieks), tāpat plaši pārstāvēti ir bezdarbnieki, kas nāk no mazumtirdzniecības nozares (pārdevēji), bet Rīgā vairāk sastopami arī bezdarbnieki, kas saistīti ar pakalpojumu nozarēm (pavāri, pārdevēji konsultanti, projektu vadītāji, klientu apkalpošanas speciālisti u.c.). Minētās profesijas ir plaši pārstāvētas visā aplūkotajā periodā (2007.-2013.), ar piezīmi, ka 2009.gadā daudz lielāks īpatsvars ir bijis bezdarbniekiem, kas nāk no būvniecības nozares un pakalpojumu nozarēm.

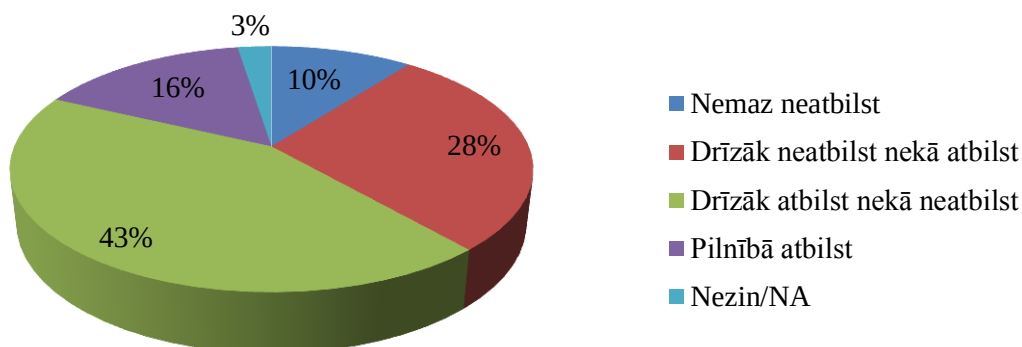
Analizējot reģistrētās vakances pēc pieprasītajām profesijām, jāsecina, ka arī tajās pārsvarā tiek meklēti mazkvalificēto darbu veicēji (palīgstrādnieki, apkopēji) un mazumtirdzniecības pārdevēji. Tomēr Reģistrēto vakancu struktūrā ir vērojamas būtiskas atšķirības analizētajā laika periodā. 2007.-2009.gadā bez pieminētajām mazkvalificētā darba vakancēm plaši tika meklēti speciālisti būvniecībā, iestājoties krīzei, minēto profesiju speciālisti vairs netika meklēti, un atsākoties ekonomikas augšupejai būvniecības jomas speciālistu pieprasījums nav atgriezies iepriekšējā līmenī. Tā vietā Rīgā aktuālākas palika vakances uz specializētā autotransporta vadītāju vietām un vakancēm, kas ir saistītas ar klientu apkalpošanu. Šīs ir arī tās jomas, kurās ir vērojams darbaspēka piedāvājuma trūkums, jo reģistrēto bezdarbnieku vidū ir ļoti maz tādu, kas atbilst minēto vakancu pieprasījumam”.

Salīdzinot nozaru un nodarbinātības ekspertu viedokļus, jāsecina, ka pieaug pieprasījums pēc strādniekiem pakalpojumu jomā, tomēr tajā pašā laikā tiek atzīmēts arī bezdarbs. To var izskaidrot, jo pakalpojumu nozarē ir plašs profesiju klāsts un pieprasījums pieaug pēc vidējas un augstākas profesiju grupas pārstāvjiem, bet zemākas kvalifikācijas profesijās joprojām pastāv augsts bezdarba risks.

Rīgas uzņēmēju novērtējums

Raksturojot darbaspēka piedāvājumu, balstoties uz 200 respondentu (Rīgas uzņēmēju sniegtajām atbildēm), tiek konstatēts, ka vairākums uzņēmēju uzskata, Latvijā iegūtā izglītība drīzāk atbilst darba tirgus prasībām (43%) un 16% uzskata, ka pilnībā atbilst, tātad 59% respondenti ir izglītības atbilstību darba tirgus prasībām novērtējuši kā atbilstošu vai drīzāk atbilstošu.

**Lūdzu novērtējiet, cik lielā mērā Latvijā iegūtā izglītība atbilst
darba tirgus prasībām Jūsu uzņēmuma darbības nozarē?**

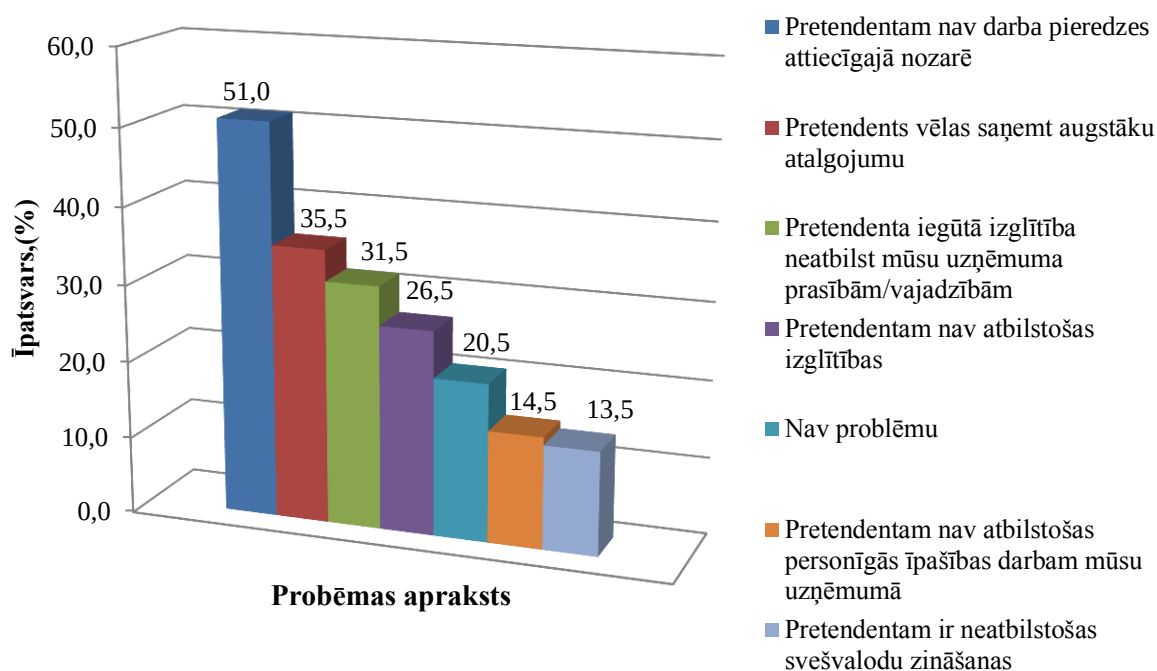


Avots: Aptaujas dati

1.17.att. Izglītības atbilstība darba tirgum – Rīgas uzņēmēju vērtējums

Pētījuma ietvaros, parādās zināmas pretrunas starp ekspertu viedokli un uzņēmēju vērtējumu par to, kāda ir izglītības un darba tirgus atbilstība. Pēc ekspertu viedokļa, izglītības sistēma tiek raksturota kā neatbilstoša darba tirgum, savukārt, no uzņēmēju puses to ir apliecinājuši pilnīgi vai daļēji tikai 38%. Pretrunīgi vērtēta tiek arī izglītības sistēma arī pašu uzņēmēju sniegtajās atbildēs. Balsoties uz sniegtajām atbildēm var secināt, ka vispārīgi novērtējot izglītības sistēmu, tā tiek novērtēta drīzāk vai pilnīgi atbilstoša, bet, kad tiek vērtēta konkrēta uzņēmuma problēmas, tad izglītības kvalitāte ir viens no galvenajiem šķēršļiem darbaspēka kvalitātes novērtējumā un vakanču aizpildīšanā. Attiecīgi jāpieņem secinājums, ka vispārīga izglītības sistēmas raksturošana no uzņēmēju viedokļa drīzāk parāda ne tik objektīvu skatījumu, kā to spēj sniegt eksperti.

Nākamais analīzes elements, pētot darbaspēka piedāvājumu, ir respondentu viedoklis par to, ar kādām trīs galvenajām problēmām uzņēmēji saskārās aizpildot vakantās darba vietas uzņēmumā. Pēc aptaujas datiem var secināt, ka galvenā problēma, ar kuru saskaras uzņēmēji ir pretendenta pieredzes trūkums nozarē (51%), nākošā lielākā problēma – pretendents vēlas saņemt augstāku atalgojumu, nekā uzņēmums piedāvā – (35%) un trešā visbiežāk minētā problēma – pretendenta neatbilstošā izglītība – (31,5%). Jāsecina, ka respondenti, vērtējot izglītību kā problēmu to ir novērtējuši daudz augstāk nekā tad, kad jautājums tika uzdots vispārīgi par izglītības atbilstību (sk. 1.18.). Jāsecina, ka respondentu viedoklis var būt atšķirīgs par izglītības kvalitāti, ja tiek analizēts konkrēts uzņēmums vai visa nozare kopumā.



Avots: Aptaujas dati

1.18.att. Problēmas, ar kurām saskaras Rīgas uzņēmēji aizpildot vakances

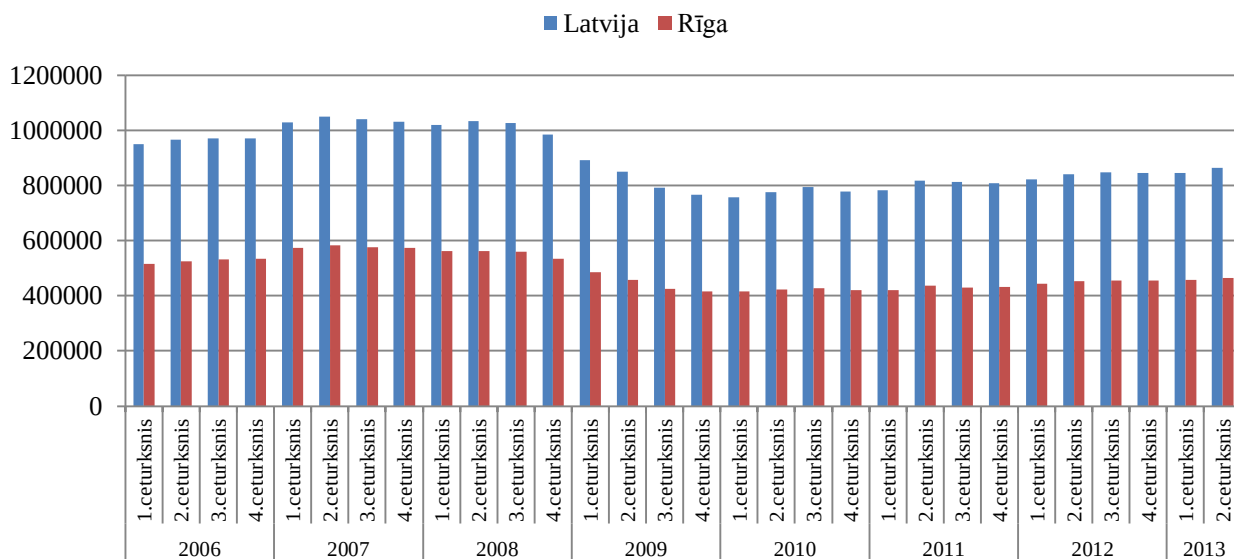
Apkopojot datus, jāsecina, ka darbaspēka piedāvājumu Rīgā ietekmē visi trīs faktori: demogrāfija, izglītība un prasmes. Jāsecina, ka izglītības kvalitāte ir svarīgs faktors, kas formē augsti kvalificēta darbaspēka pieaugumu. Tomēr Latvijas darbaspēka piedāvājumā izglītības kvalitāte ir viena no jomām, kura ir jāuzlabo, tā norāda gan uzņēmēji, gan eksperti.

2. Darbaspēka pieprasījuma raksturojums un to ietekmējošo faktoru analīze

Darbaspēka pieprasījums ir tautsaimniecībā nepieciešamo strādājošo skaits, kurš tiek noteikts pēc tādiem faktoriem kā aizpildīto darba vietu un vakanto darba vietu kopskaits. Tādējādi analizējot darbaspēka pieprasījumu, primāri ir nepieciešams analizēt šos divus rādītājus – aizpildītās/aizņemtās darba vietas un vakantās darba vietas.

2.1. Aizpildīto darba vietu kvantitatīvā analīze

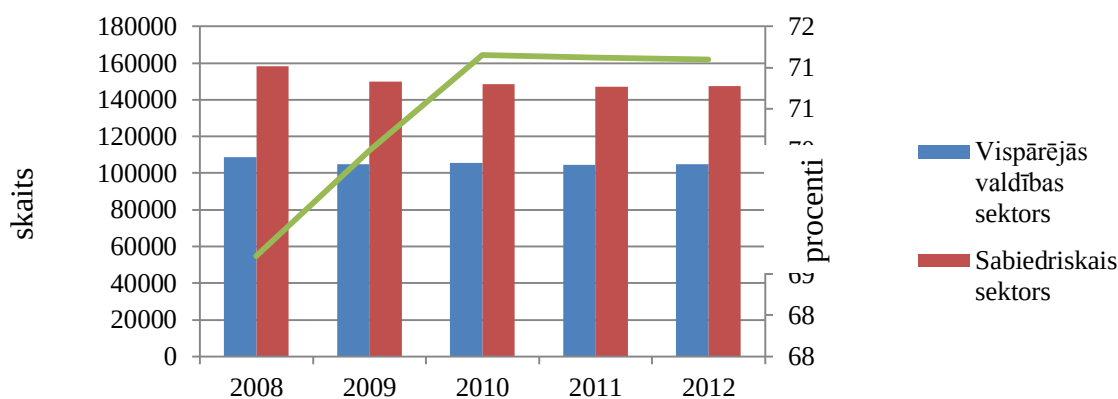
Analizējot aizņemto darba vietu skaitu Rīgā salīdzinājumā ar kopējo aizņemto darba vietu skaitu Latvijā (sk. 2.1.att.), jāsecina, ka visu pārskata periodu Rīgā ir lokalizētas nedaudz vairāk kā 50% no visām aizņemtajām darba vietām Latvijā.



Avots: CSP

2.1.att. Aizņemto darba vietu skaits Rīgā un Latvijā no 2006.-2013.gadam katra ceturkšņa beigās

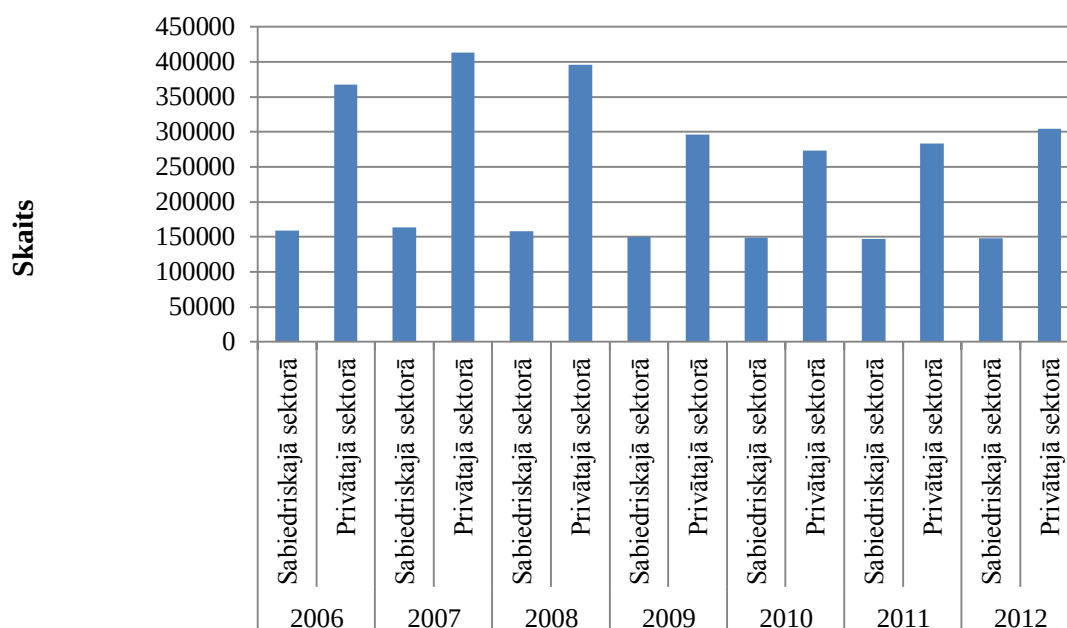
Dalījumā pa ceturkšņiem šī proporcija ir no 53 līdz 56%, kur augstākais īpatsvars ir konstatēts 2007.gada 1. un 4.ceturksnī, bet 54% ir visbiežāk konstatējama proporcija pa ceturkšņiem, kādu veido aizņemtās darba vietas Rīgā no kopējā aizņemto darba vietu skaita visā valstī. Ņemot vērā, ka Rīga ir valsts galvaspilsēta, tad Rīgā esošajās darba vietās ir iekļautas arī valsts pārvaldē esošās darba vietas, tā kā tās pārsvarā atrodas valsts galvaspilsētā. Lai gan 2.1.attēlā tiek atspoguļota informācija par aizņemtajām darba vietām Rīgā vispārējās valdības sektorā, tā nesniedz informāciju, cik no visām aizņemtajām darba vietām Rīgā ir tikai valsts iestādēs lokalizētas darba vietas, jo saskaņā ar CSP metodoloģiju šis sektors, ņemot vērā Eiropas kontu sistēmu (EKS'95) ietver valsts un pašvaldību budžeta iestādes, sociālās apdrošināšanas fondu, valsts un pašvaldību kontrolētas un finansētas kapitālsabiedrības, ko atlasa atbilstoši EKS'95 valdības sektora veidošanas kritērijiem. Tai pašā laikā ir iespējams pārliecināties, ka vispārējās valdības sektorā esošās aizņemtās darba vietas veido vairāk nekā 60% no visām aizņemtajām darba vietām Rīgā sabiedriskajā sektorā. Atlikušo daļu sabiedriskajā sektorā veido aizņemtās darba vietas nodibinājumos, biedrībās, fondos un to komercsabiedrībās.



Avots: CSP

2.2.att. Rīgā esošo aizņemto darba vietu skaits sabiedriskajā sektorā, t.sk. vispārējā valdības sektorā, kā arī tā īpatsvars no 2008.-2012.gadam, vidēji gadā

Galvaspilsētā esošā infrastruktūra, piemēram, transporta sistēma, loģistika, kapacitātes esamība biznesa servisa nodrošināšanai, tirgus apjoms produkcijas/pakalpojumu realizācijai ir veicinoši faktori uzņēmējdarbības attīstībai. Saskaņā ar Lursoft datiem uz 2013.gada 1.decembri (Aktīvo un likvidēto uzņēmumu (...), 2013) Rīgas reģionā bija 58% no kopējā uzņēmumu skaita Latvijā. Atbilstoši arī nodarbinātības struktūra, kur saskaņā ar 2.3.attēlā atspoguļoto informāciju lielākais aizņemto darba vietu skaits ir privātajā sektorā.



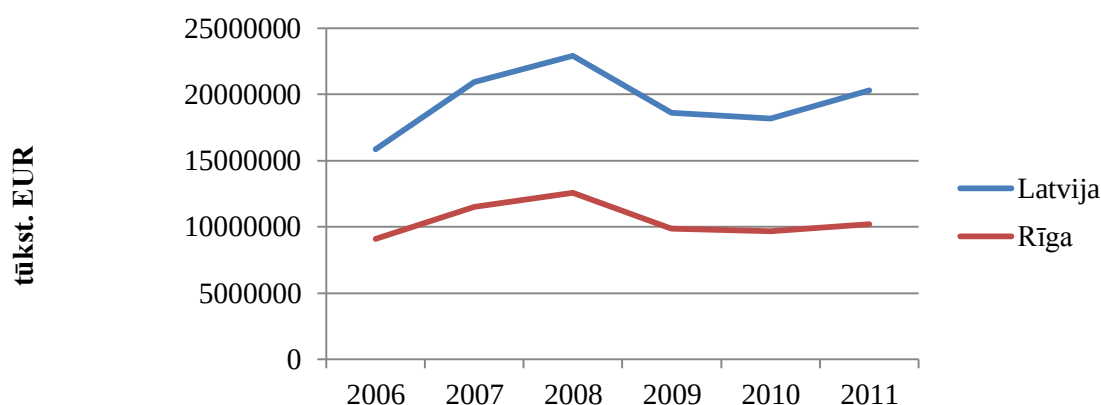
Avots: CSP

2.3.att. Rīgā esošo aizņemto darba vietu skaits sabiedriskajā un privātajā sektorā no 2006.-2012.gadam, vidēji gadā

Aizņemto darba vietu skaits privātajā sektorā visā pārskata periodā ir apmēram 2 reizes lielāks nekā aizņemto darba vietu skaits sabiedriskajā sektorā. Lielākā atšķirība ir 2007. un 2008.gadā, kad aizņemto darba vietu skaits privātajā sektorā bija par 2,5% vairāk nekā šo darba vietu skaits sabiedriskajā sektorā. Vismazākā atšķirība bija 2010.gadā – 1,8%, kad privātajā sektorā samazinājās aizņemto darba vietu skaits. Tas bija kā rezultāts uzņēmumu ekonomiskās darbības optimizēšanai ekonomiskās krīzes ietekmē, kā ietvaros tika likvidētas darba vietas. Turpmākajos gados (2011.-2012.gadā) ir novērojama tendence aizņemto darba vietu skaita pieaugumam privātajā sektorā.

Darba vietu skaits sabiedriskajā sektorā pieauga 2007.gadā salīdzinājumā ar 2006.gadu, savukārt sākot no 2008.gada aizņemto darba vietu skaits samazinājās līdz 2011.gadam, bet 2012.gadā ir vērojams aizņemto darba vietu skaita pieaugums. Jāprecizē, ka 2008.gadā aizņemto darba vietu skaits privātajā sektorā samazinājās ievērojamāk (25%), salīdzinot ar privāto sektoru, kurā aizņemto darba vietu skaits samazinājās par 5%.

Darbaspēka pieprasījums galvenokārt atkarīgs no reģiona ekonomikas attīstības līmeņa, kuram samazinoties, samazinās arī aizņemto darba vietu skaits. Kā liecina Ekonomikas ministrijas sagatavotais ziņojums par tautsaimniecības attīstību Latvijā (2010), valstī ekonomiskā lejupslīde ir apturēta kopš 2009.gada beigām, un ir atsākusies izaugsme. Tā rezultātā kopš ekonomikas zemākā punkta 2009.gada 3.ceturksnī līdz 2013.gada 1.ceturksnim iekšzemes kopprodukts (IKP) ir pieaudzis par 18% (Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību, 2013). Potenciāli attiecināms arī Rīgas gadījumā, tā kā Rīgas reģiona IKP vērtības īpatsvars atskaides periodā no 2006. līdz 2011.gadam vidēji sastāda 54 % no kopējās IKP vērtības Latvijā.



Avots: CSP

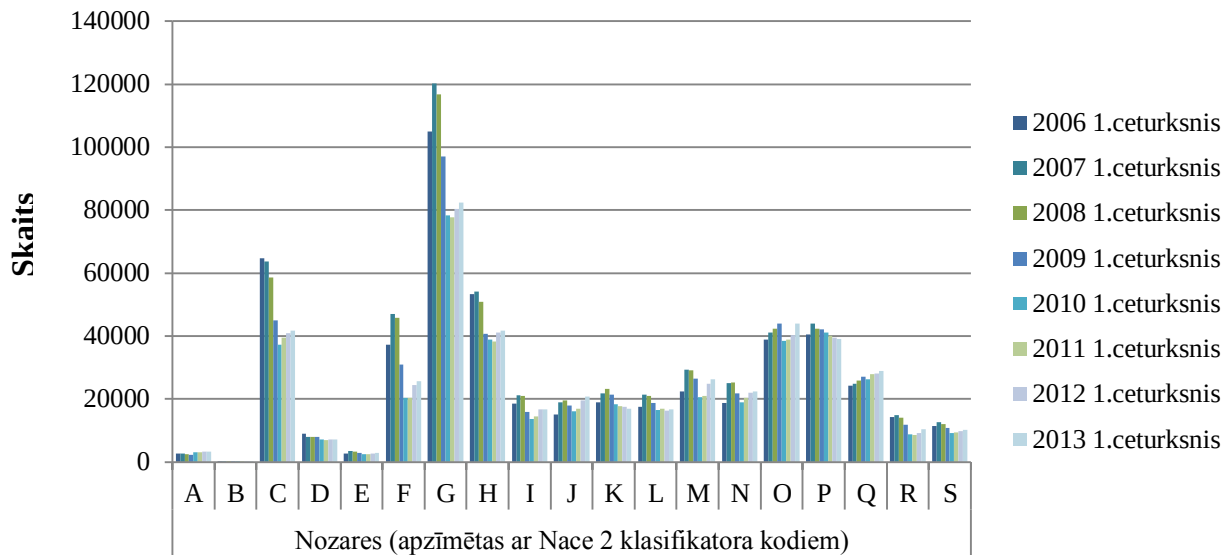
2.4.att. IKP vērtība Latvijā un Rīgā 2006.-2010.g.

Ņemot vērā teorētiskās nostādnes, kas liecina, ka pieaugot IKP pieaug arī pieprasījums pēc darbaspēka, tiek secināts, ka aizņemto darbavietu skaitam ir jāpieaug sākot no 2009.gada. Tomēr saskaņā ar atspoguļotajiem datiem Latvijas gadījumā aizņemto darba vietu skaits turpināja sarukt līdz 2010.gada 1.ceturksnim, bet Rīgas gadījumā šajā periodā aizņemto darba vietu skaits bija par 694 vietām lielāks nekā iepriekšējā ceturksnī. Rīgas gadījumā ir vērojama saikne ar aizņemto darba vietu skaitu un ekonomisko attīstību, savukārt Latvijas gadījumā sākoties pēckrīzes periodam aizņemto darba vietu skaits turpināja samazināties.

Latvijas gadījumā ekonomikas dzinējspēks ir eksports, kas 2010.gadā pieauga par 12,7% salīdzinājumā pret 2009.gadu. Ja pēckrīzes periodā Latvijas eksporta attīstību noteica vienlīdz Latvijas uzņēmumu konkurētspējas pieaugums un stabils ārējais pieprasījums, tad 2011.gada beigās, pasliktinoties izaugsmei Eiropas Savienībā, ārējais pieprasījums ievērojami samazinājās un attiecīgi eksporta attīstību noteica konkurētspējas pieaugums, Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību (2013). Konkurētspējas pieaugumu veicina produktivitātes kāpums, kur produktivitāte ir darbaspēka pieprasījuma negatīvi ietekmējošais faktors, jo tai palielinoties, pieprasījums pēc darbaspēka samazinās. Nozīmīgu ietekmi uz darbaspēka pieprasījumu atstāj arī tautsaimniecības strukturālās izmaiņas, kā rezultātā mainās darbaspēka pieprasījuma struktūra un var veidoties neatbilstība starp iegūto izglītību un prasmēm un nepieciešamo izglītību un prasmēm. Darbaspēka pieprasījums Rīgā pa nozarēm ļauj novērtēt darbaspēka pieprasījumu pēc šiem faktoriem.

Analizējot situāciju nozarēs pēc aizņemto darba vietu skaita laika periodā no 2006. līdz 2013.gadam, katra gada sākumā, t.i., 1.ceturksnī var konstatēt, ka visvairāk aizņemtās darba vietas

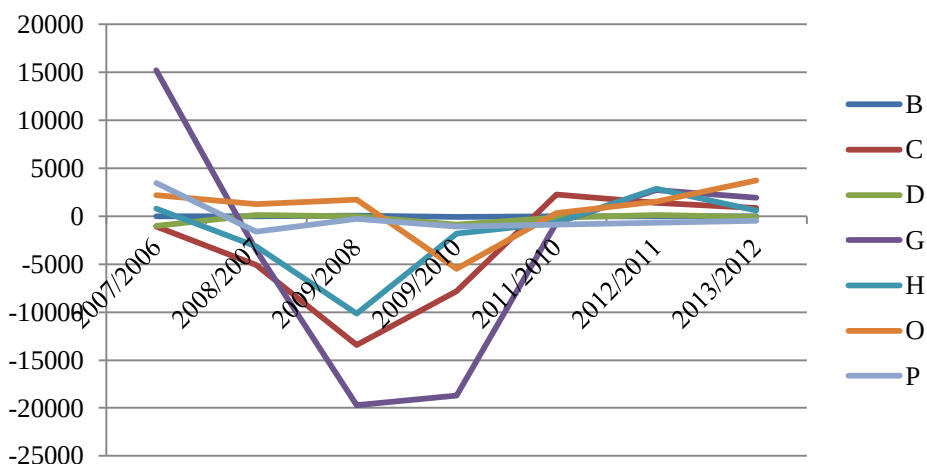
Rīgā ir nozarē G „Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts”, kur, piemēram, 2010.gada sākumā, kad visās nozarēs ir zemākais aizņemto darba vietu skaits, aizņemto darba vietu skaits ir 78317, kas ir 72% vairāk nekā vidējais aizņemto darba vietu skaits Rīgā 2010.gada sākumā visās nozarēs, kas skaitliskā izteiksmē ir 21885. Otra nozare, kurā ir visvairāk aizpildīto darba vietu skaits šajā gadā ir P „Izglītība”, kur strādājošo skaits bija 41052, bet trešā populārākā ar 38932 aizņemtajām darba vietām bija H „Transports uz uzglabāšana”, kur ir nodarbināti par 417 strādājošajiem vairāk nekā nozarē O „Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana” (sk. 2.5.att.).



Avots: CSP

2.5.att. Aizņemtās darba vietas Rīgā pa darbības veidiem 2006.-2013.g.katra gada 1.ceturksnī

Rīgā aizņemto darba vietu skaits rūpniecības nozarē, kas ir viena no svarīgākajām tautsaimniecības nozarēm, kas sekmē reģiona izaugsmi, 2010.gada sākumā ir 44553, kas ir par 43% mazāk nekā nozarē, kurā aizņemto darba vietu skaits ir visaugstākais (skatīt iepriekš). Saskaņā ar 2.6.attēlā atspoguļoto informāciju aizņemto darba vietu skaits rūpniecības nozarē veidojošajos darbības veidos (B „Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde”; C „Apstrādes rūpniecība”; D „Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana”) no 2006. līdz 2013.gadam nav mainījies, izņemot darbības veidā C „Apstrādes rūpniecība”, kur aizņemto darba vietu skaits 2011.gadā salīdzinājumā ar 2010.gadu palielinājās par 2253 vietām. Tas norāda, ka šīs nozares attīstību 2008. un 2009.gadā negatīvi ietekmēja ekonomiskā lejupslīde, bet turpmākais aizņemto darba vietu samazinājums 2012. un 2013.gadā salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu varētu liecināt par to, ka uzņēmēji automatizē ražošanas procesu, kā ietvaros samazinās nepieciešamais cilvēku darba spēks, kā arī mainās pieprasījuma struktūra, pieaugot pieprasījumam pēc darbiniekiem ar augstāka līmeņa zināšanām un konkrētām prasmēm. Šis secinājums ir jāņem vērā, risinot nodarbinātības jautājumu Rīgas pašvaldībā un sekmējot reģiona izaugsmi.

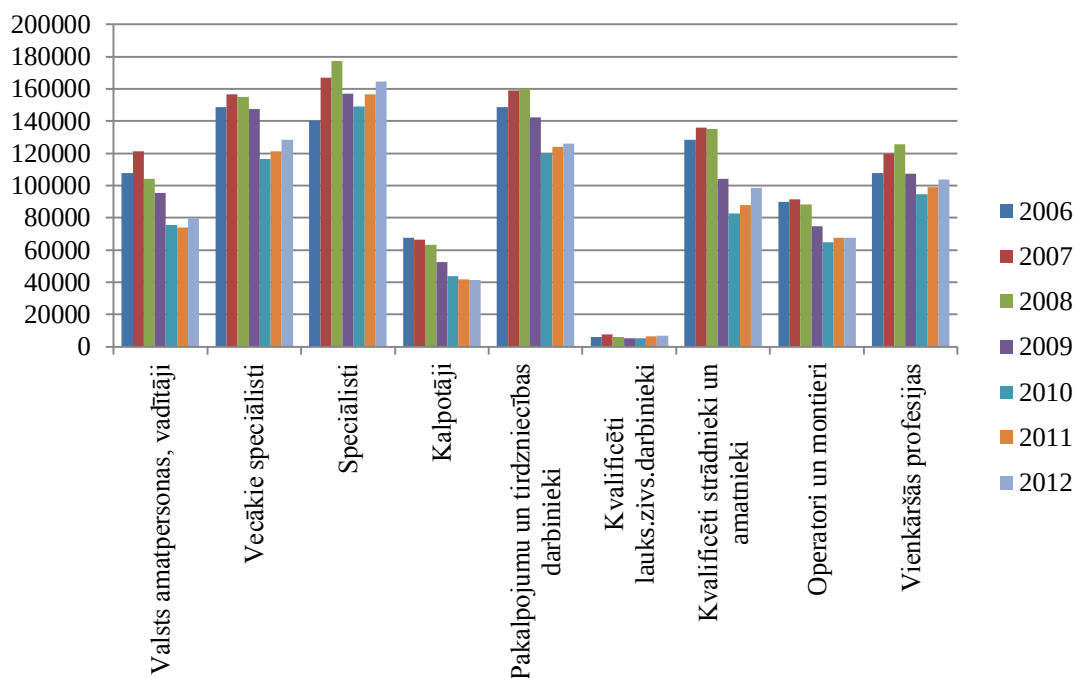


Avots: CSP

2.6.att. Aizņemto darba vietu skaita izmaiņas Rīgā pa darbības veidiem (B;C;D;G H;O;P) 2006.-2013.g.katra gada 1.ceturksnī

Bez aizņemtajām darba vietām rūpniecības nozarē ir atspoguļotas aizņemto darba vietu skaita izmaiņas tajos darbības veidos, kurās aizņemto darba vietu skaits 2010.gada 1.ceturksnī bija vislielākais. Tādā veidā norādot par to nozīmīgumu Rīgas reģionā, kā arī nozarē O „Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana”, kuras aizņemto darba vietu likvidēšana bija risinājums izdevumu samazināšanai ekonomikas lejupslīdes laikā.

Nozarē G „Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts” visvairāk no visām atspoguļotajām nozarēm samazinājās darba vietu skaits ekonomiskās lejupslīdes laikā, situācijai sākot uzlaboties 2010.gada sākumā salīdzinājumā ar 2009.gada sākumu. Ekonomiskās krīzes ietekmē samazinājās nozarē H „Transports uz uzglabāšana”, kas galvaspilsētai ir nozīmīga nozare, ņemot vērā Rīgā esošo infrastruktūru. Nozarē aizņemto darba vietu skaits pieaug turpmākajos gados, tāpēc, veidojot nodarbinātības pasākumus, t.sk. organizējot bezdarbnieku pārkvalifikāciju, ir jāņem vērā šajā nozarē strādājošajiem nepieciešamās prasmes, piemēram, prasmes vadīt speciālās tehnikas, t.sk. nepieciešamo autovadītāju kategoriju apliecību iegūšana. Latvijā nozarē nodarbināto īpatsvars ir augstākais Baltijas valstu vidū un tas ilgtermiņā pieaug. Arī nākotnē prognozējama nepieciešamība pēc jauna nozares personāla, īpaši pēc kuģu kapteiņiem un speciālistiem, kā arī vienkāršo profesiju un nozares atbalsta profesiju pārstāvjiem. Secinājumu pamato arī pētījuma „Nozaru izpēte profesionālajai izglītībai” transporta un uzglabāšanas nozarē secinātais, ka: straujākas izaugsmes scenārija gadījumā nozares darbaspēka pieprasījums 2010.-2016.gadā varētu pieaugt par 11%. Šobrīd nozarē uzņēmumos lielākoties strādā darbinieki ar profesionālo vidējo izglītību (34%), aptuveni 22% no nozarē nodarbinātajiem ir nozares atbalsta profesiju pārstāvji (Nozaru izpēte profesionālajai (...), 2012). 2011.gadā salīdzinājumā ar 2010.gadu darba tirgū ir pieaudzis pieprasījums pēc strādājošajiem nozarē O „Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana”, kas varētu būt skaidrojama ar to, ka sabiedriskajā sektorā ir nepieciešamība pēc papildu cilvēku resursiem darbam ar personām, ar kurām ir izbeigtas darba tiesiskās attiecības, kuru skaits pieaug pasliktinoties ekonomiskajai situācijai. Tomēr, ņemot vērā faktu, ka uzturēšanas budžeta ievērojamo samazinājumu dēļ, Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra savas administratīvās izmaksas samazinās, ar 2009.gada 1.septembri samazinot teritoriālo nodaļu skaitu (VSAA reorganizē teritoriālās (...), 2009), var konstatēt, ka iepriekš minētais secinājums nav korekts. Līdz ar to var pieņemt, ka, uzlabojoties ekonomiskai situācijai, palielinās darbaspēka pieprasījums šajā nozarē. Nozarē P „Izglītība” aizņemto darba vietu skaits samazinās attiecībā pret iepriekšējo gadu, sākot no 2008.gada. Līdz ar to var secināt, ka veidojot nodarbinātības veicinošus pasākumus pašvaldībā, ir jāņem vērā, ka sarūk darba tirgus pieprasījums pēc šajā nozarē strādājošajiem.



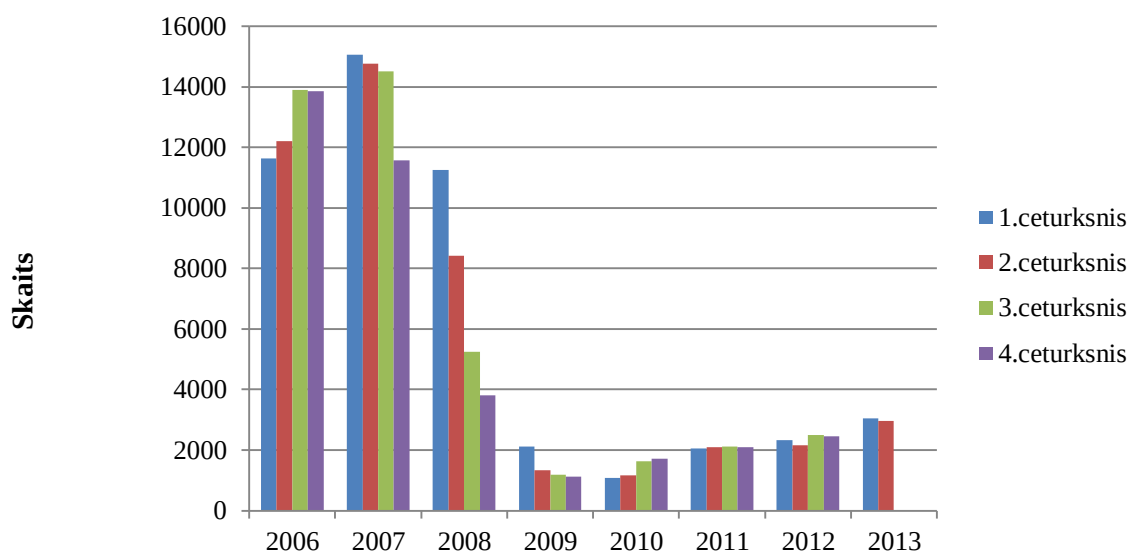
Avots: CSP

2.7.att.Aizņemtās darba vietas pa profesiju pamatgrupām Latvijā 2006.-2012.g., katra gada 1.ceturksnī

Aizņemto darba vietu analīze ļauj secināt, ka darba tirgū vairāk ir pieprasīti vidējās un augstākās kvalifikācijas speciālisti. Attiecībā uz vienkāršajām profesijām nepieciešams ņemt vērā, ka nākotnē daudzās profesijās tehnoloģiskais process kļūst sarežģītāks (jauno iekārtu un inovatīvo risinājumu izmantošana ražošanas procesā, dažādu ražošanas ciklu automatizācija, datoru un informācijas tehnoloģiju izmantošanas paplašināšana u.tml.) – līdz ar to arī zemas kvalifikācijas profesijām tiek izvirzītas papildu prasības, kas ir jāņem vērā sagatavojot atbilstošās kvalifikācijas darbaspēku darba tirgus vajadzībām (Informatīvais ziņojums (...), 2013).

2.2. Brīvo darba vietu kvantitatīvā analīze

Otrs darba pieprasījuma raksturojošs faktors ir **brīvās darba vietas**. Šo faktoru būtiski analizēt arī tāpēc, ka, pirmkārt, tas raksturo iespēju mazināt bezdarba problēmu, kaut arī bezdarba līmenis Rīgā 2013.gada 30.septembrī bija salīdzinoši zems – zemākais valstī 5,7%, kā arī, otrkārt, brīvās darba vietas atspoguļo situāciju uzņēmējdarbības vidē, kas savukārt nodrošina pilsētas ekonomisko izaugsmi.

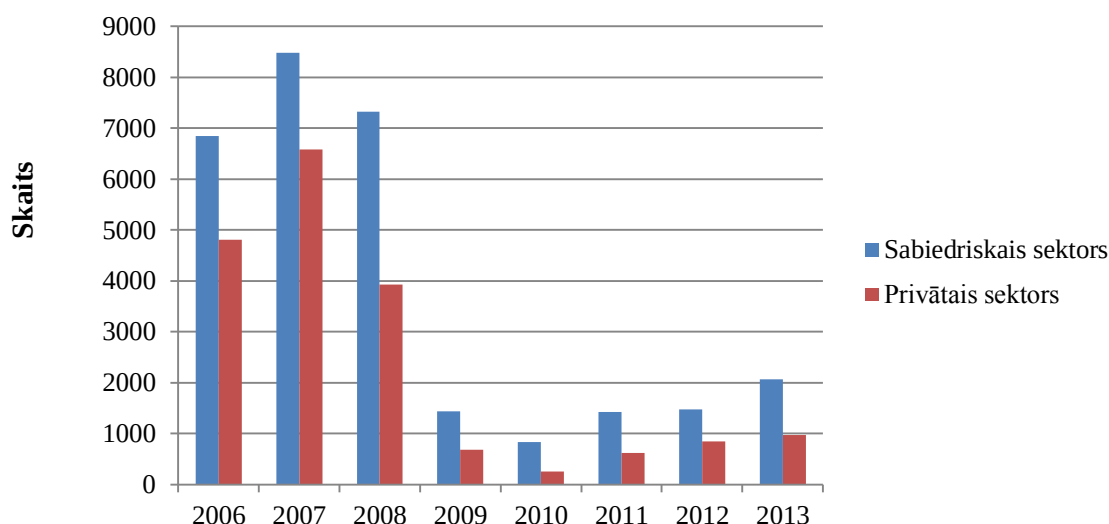


Avots: CSP

2.8. att. Brīvo darba vietu skaits Rīgā 2006.-2013.g. pa ceturkšņiem

Ekonomisko situāciju valstī/reģionā atspoguļo brīvo darba vietu skaits, kur ekonomiskajai situācijai uzlabojoties pieaug brīvo darba vietu skaits, savukārt ekonomiskajai situācijai pasliktinoties, samazinās arī brīvo darba vietu skaits. Tādējādi 2.8.attēlā iekļautā informācija, raksturojoša brīvo darba vietu skaitu Rīgā, skaidri atspoguļo ekonomisko situāciju pa gadiem, kur 2006. un 2007.gadā brīvo darba vietu skaits pārsniedz 12000, savukārt 2008.gadā brīvo darba vietu skaits strauji samazinās, 4.ceturksnī esot par 66% mazāk nekā 1.ceturksnī. Sākot no 2010.gada otrā pusgada brīvo darba vietu skaits sāk nedaudz pieaugt, un 2013.gada 2.ceturksnī skaits ir palielinājies par 60% vairāk. Tomēr nedaudz vairāk kā trīs gadus pēc ekonomiskās krīzes dziļākā punkta brīvo darba vietu skaits palielinās kūtri, ko ilustratīvi parāda tas, ka 2013.gada 1.ceturksnī, kad tika sasniegts augstākais brīvo darba vietu skaits pēc ekonomikas krīzes, brīvo darba vietu skaits ir mazāks nekā pirms krīzes 2007.gada 1.ceturksnī.

Salīdzinot brīvās darba vietas sabiedriskajā un privātajā sektorā, jāsecina, ka visu pārskata perioda gados, to 1.ceturksnī (skatīt 2.9.att.) sabiedriskajā sektorā ir bijušas vairāk brīvās darba vietas nekā privātajā sektorā. Ja laikā pirms ekonomiskās krīzes (2006., 2007.gadā) aizņemtās darba vietas sabiedriskajā sektorā bija vairāk par 20%, tad sākot no 2008.gada starpība pieauga līdz vairāk kā 40%, bet lielākā starpība ir bijusi 2010.gadā, sasniedzot 70%. Turpmākajos gados šī starpība samazinās līdz 57% 2011.gadā, 43% 2012.gadā un 53% 2013.gadā. Tā kā sabiedriskajā sektorā tiek iekļautas arī biedrības un nodibinājumi, kuru skaits Latvijā ikgadēji pieauga (no 10829 2006.gadā līdz 15272 2011.gadā), tad brīvās darba vietas sabiedriskajā sektorā pieauga šī faktora ietekmē.

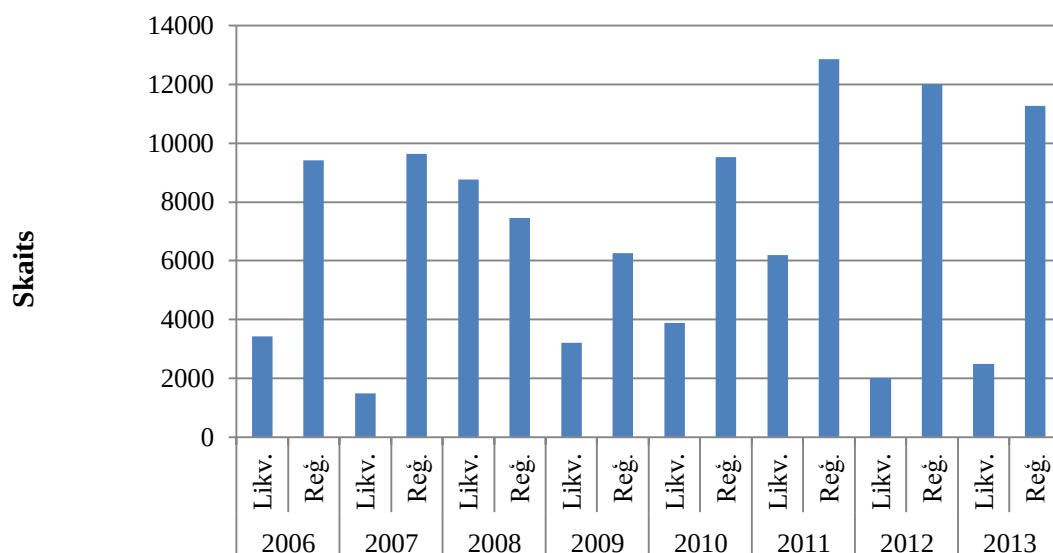


Avots: CSP

2.9.att. Brīvo darba vietu skaits Rīgā sabiedriskajā un privātajā sektorā 2006.-2013.g.katra gada 1.ceturksnī

Sabiedriskajā sektorā brīvo darba vietu skaits Rīgā ikgadēji ir mainījies atbilstoši ekonomiskajai situācijai, kur, piemēram, 2009.gadā brīvo darba vietu skaits ir par 400% mazāks nekā 2008.gadā, bet 2011.gadā tās jau pieauga par 41% salīdzinājumā ar 2010.gadu. Arī privātajā sektorā novērojama tāda pati tendence kā sabiedriskajā sektorā attiecībā uz brīvo darba vietu skaita ikgadējām izmaiņām. 2009.gadā brīvo darba vietu skaits pret skaitu 2008.gadā bija samazinājies par vairāk kā 400% un sāk pieaugt 2011.gadā salīdzinājumā ar 2010.gadā, esot par 60% vairāk.

Privātā sektora darba piedāvājuma raksturojošo aizņemto un brīvo darba vietu skaita izmaiņas skatāmas kontekstā ar reģistrēto un likvidēto uzņēmumu dinamiku (sk. 2.10.att.).



Avots: LURSOFT

2.10.att. Uzņēmumu reģistrēšanas un likvidēšanas dinamika Rīgā 2006.-2013.g.

Dinamiku raksturo ikgadēja reģistrēto uzņēmumu skaita pārkāpums pār likvidēto uzņēmumu skaitu, izņemot 2008.gadu, kad likvidēto uzņēmumu skaits bija par 15% lielāks nekā reģistrēto uzņēmumu skaits. Uzņēmējdarbības attīstība ir faktors ekonomiskai izaugsmei, ko atspoguļo 2.10.attēls, ka 2010.gadā, kad uzsākās ekonomiskā attīstība pēc ekonomiskās krīzes, pieauga reģistrēto uzņēmumu skaits.

skaits, sasniedzot 99% no tās vērtības, kāds reģistrēto uzņēmumu skaits bija pirms krīzes 2007.gadā. Turpmākās izaugsmes nodrošināšanai negatīvs aspekts ir tas, ka reģistrēto uzņēmumu skaits 2012., 2013.gadā samazinās, īpaši, kad 2013.gadā pieaug likvidēto uzņēmumu skaits. Tādējādi pašvaldībai īstermiņā jāorganizē nodarbinātības pasākumi, bet ilgtermiņā – citas aktivitātes, kas nākotnē varētu pozitīvi ietekmēt uzņēmējdarbības attīstību pašvaldībā, piemēram, neformālās izglītības aktivitātes.

Lai gan uzņēmumu likvidēšanas un reģistrēšanas dinamika ir uzskatāma kā ietekmējošs faktors brīvo un aizņemto darba vietu skaita izmaiņām, veiktās korelācijas analīzes rezultāti (skatīt 2.1.tabulu) nepierāda nozīmīgu saistību starp likvidēto/reģistrēto uzņēmumu skaitu un brīvo un aizņemto darba vietu skaitu Rīgā, jo korelācijas koeficienti ir zemi. Izņēmums ir saistība starp reģistrēto uzņēmumu skaitu un aizņemto darba vietu skaitu, kur ir novērojama vidēji cieša korelācija, kas ir negatīva.

2.1.tabula

Reģistrēto un likvidēto uzņēmumu skaita un aizņemto un brīvo darba vietu skaita saistība, tās noteicošie korelācijas koeficienti

	Reģistrēto uzņēmumu skaits	Likvidēto uzņēmumu skaits	Aizņemto darba vietu skaits	Brīvo darba vietu skaits
Reģistrēto uzņēmumu skaits	1	x	-0.50802	-0.25156
Likvidēto uzņēmumu skaits	x	1	0.112366	-0.03935
Aizņemto darba vietu skaits	-0.50802	0.112366	1	
Brīvo darba vietu skaits	-0.25156	-0.03935		1

Tas norāda, ka, palielinoties reģistrēto uzņēmumu skaitam, samazinās aizņemto darba vietu skaits. Tas potenciāli ir skaidrojams ar to, ka reģistrētie uzņēmumi ir pašnodarbinātie, neradot papildus darba vietas, vai arī jaunreģistrētie uzņēmumi, sekmējot produktivitātes celšanu, ražošanas procesā izmanto tehnoloģijas, kā dēļ darbaspēka pieprasījums ir negatīvs.

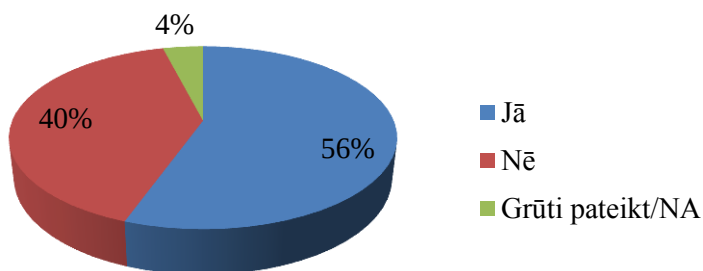
Secinājumu par radītajām darba vietām pierāda 2013.gada maijā veiktais Lursoft pētījums „Mikro un mazie uzņēmumi Latvijas ekonomikā ieņem aizvien nozīmīgāku lomu” (Pētījums „Mikro un mazie...”, 2013). Tā rezultāti pierāda, ka pētījuma veikšanas laikā Latvijā reģistrēto mikro un mazo uzņēmumu skaits veido vairāk nekā 94% no kopējā Latvijā reģistrēto uzņēmumu skaita un trešā daļa no šiem uzņēmējiem nodarbina vienu darbinieku, savukārt gandrīz puse – 2 līdz 5 strādājošos.

2.3. Nodarbinātības ekspertu un uzņēmēju darbaspēka pieprasījuma novērtējums

Rīgas uzņēmēju novērtējums

Pētot uzņēmēju viedokli par to, kāds ir darbaspēka pieprasījums, analīze tiek uzsākta ar darbaspēka pieprasījumu. Rīgas uzņēmēju-respondentu grupai bija jānovērtē kādas ir bijušas darbaspēka pieprasījuma izmaiņas.

Pēdējo piecu gadu laikā pieprasījums pēc darbiniekiem mūsu uzņēmumā ir pieaudzis



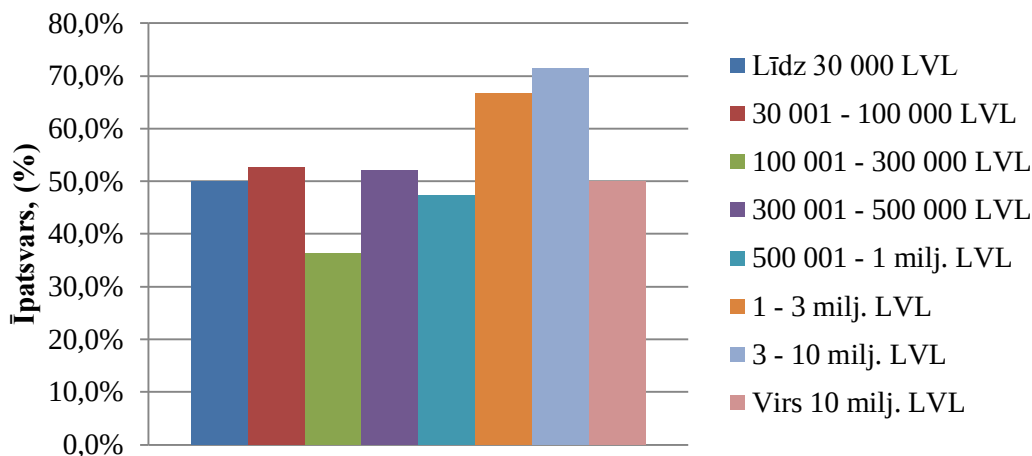
Avots: Aptaujas dati

2.11.att. Rīgas uzņēmēju darbaspēka pieprasījuma novērtējums

Jāsecina, ka pēc aptaujas datiem, vairākums respondentu ir atbildējis, ka pieprasījums pēc darbiniekiem ir pieaudzis (56%).

Vērtējot darbaspēka pieprasījuma pieaugumu pēc uzņēmuma apgrozījuma 2012.gadā, jāsecina, ka visvairāk pieaudzis darbinieku skaits uzņēmumos, kuros apgrozījums ir bijis no 3-10 milj. latu, savukārt vismazāk – uzņēmumos ar apgrozījumu no 100 000-300 000 tūkst. latu.

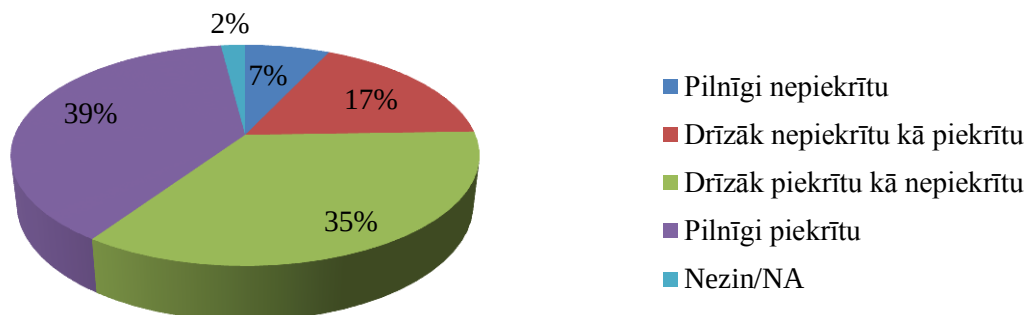
Pēdējo 5 gadu laikā mūsu uzņēmumā darbinieku skaits ir pieaudzis



Avots: Aptaujas dati

2.12.att. Rīgas uzņēmēju darbaspēka pieprasījuma novērtējums pēc apgrozījuma

Nākamajā jautājumā respondentiem tika lūgts novērtēt to, cik veiksmīgi uzņēmums piesaista nepieciešamo darbaspēku. Pēc aptaujas datiem, iespējams secināt, ka 39% aptaujāto uzņēmēju piekrīt apgalvojumam pilnīgi, 35% drīzāk piekrīt, tātad vairākums jeb 74% uzskata, ka savam uzņēmumam spēj veiksmīgi piesaistīt nepieciešamo darbaspēku.

Uzņēmums veiksmīgi piesaista nepieciešamo darbaspēku

Avots: Aptaujas dati

2.13.att. Rīgas uzņēmēju darbaspēka pieprasījuma novērtējums

Jāatzīmē, ka rodas pretrunas starp ekspertu un uzņēmēju viedokļiem par to, kāda ir situācija darbaspēka tirgū un kādas ir iespējas piesaistīt nepieciešamo darbaspēku. Pēc uzņēmēju sniegtajiem datiem iespējams secināt, ka konkrētā respondentu grupa tikai 24% nepiekrīt vai daļēji nepiekrīt apgalvojumam, ka darbiniekus var piesaistīt viegli.

3. Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma sasaistes analīze

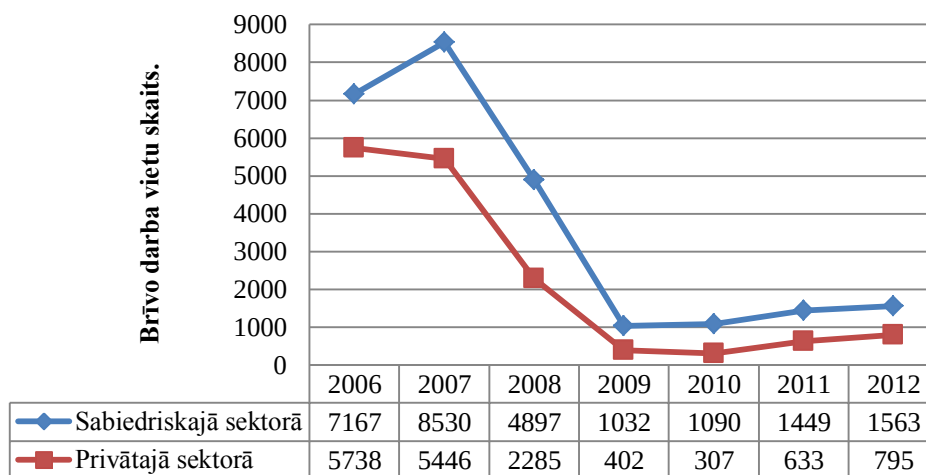
Darba tirgus līdzsvara nodrošināšana ir viens no mūsdienu ekonomikas izaicinājumiem, jo efektīvāka ir līdzsvara nodrošināšana, jo pozitīvāka ietekme un reģionālo un nacionālo ekonomikas izaugsmi. **Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma** neatbilstības rezultātā veidojas bezdarbs. Pilnībā novērst bezdarbu nav iespējams, jo vienmēr pastāvēs dabiskais bezdarbs, kuru savukārt veido frikcionālais, sezonālais un strukturālais bezdarbs. Darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma sabalansētība, kas darba tirgū pilda galveno elementu funkcijas, pētījuma ietvaros tiks analizēta pēc sekojošiem indikatoriem:

- brīvo darba vietu skaits;
- aizņemto darba vietu skaits;
- bezdarba līmeņa tendences;
- nodarbinātību raksturojošo indikatoru likumsakarību analīze.

3.1. Brīvo darba vietu nacionālās un Rīgas tendenču analīze

Brīvās darba vietas ir viens no darba tirgus rādītājiem, kas raksturo ekonomikas stāvokli un prognozē iespējamās tautsaimniecības izmaiņas. Analizējot 2006.-2013.g.perioda brīvās darba vietas, jāatzīmē nacionālās tendences, kurās atspoguļojās gaidāmā tautsaimniecības lejupslīde. Par to sāka liecināt jau 2007.gada 2.ceturksnī pieejamo reģistrēto brīvo darba vietu skaita samazinājums.

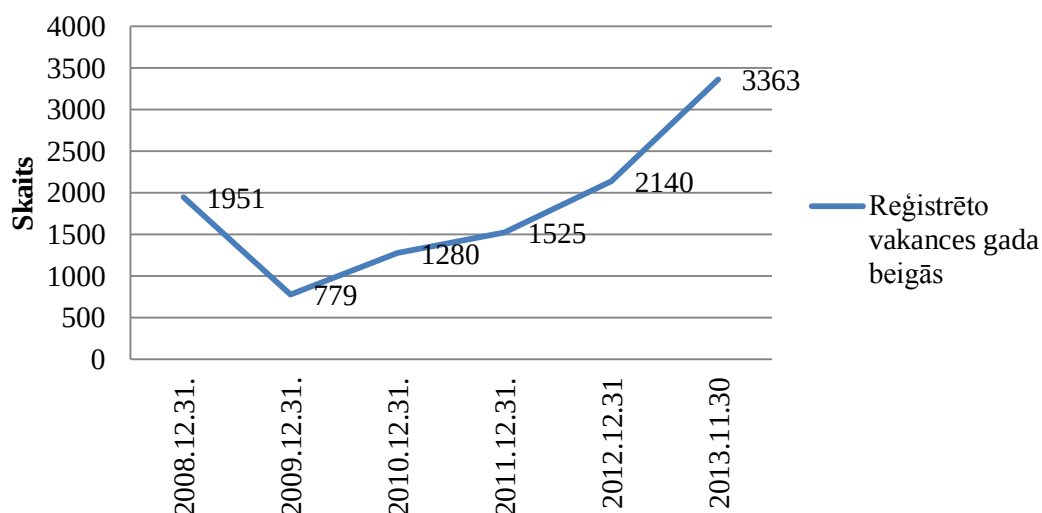
Brīvo darba vietu analīzei tiek izmantotas gan nacionālās tendences, gan arī veikta Rīgas brīvo darba vietu analīze, balstoties uz pieejamiem datiem no CSP un NVA. Rīgā, kopš 2006.gada gan sabiedriskajā, gan arī privātajā sektorā, brīvo darba vietu skaits ir sarucis no 4,3% no kopējā darba vietu skaita, līdz 1%. Privātajā sektorā vērojama līdzīga tendence, kad samazinājums ir bijis no 1,5% līdz 0,3% (sk. 3.1.att.) (CSP). **Brīvo darbvietau īpatsvars** kopējā darbvietau skaitā ir kopējais darbvietau skaits aizņemto darbvietau un brīvo darbvietau skaita summā (CSP).



Avots: CSP

3.1.att. Brīvo darba vietu skaits Rīgā 2006.-2013.g.

Brīvās darba vietas Rīgā gada beigās. Pētot brīvo darba vietu skaitu, kuras tiek reģistrētas NVA Rīgas filiālē gada beigās, jāsecina, ka līdzīgi kā CSP datu analīzē ir vērojams brīvo darba vietu pieaugums – īpaši 2013.gada 11 mēnešos. Lielākais brīvo darba vietu skaits tiek radīts sabiedriskajā sektorā, bet privātajā sektorā eksistējošo brīvo darba vietu skaits ir būtiski mazāks gan salīdzinot ar 2006.-2008.gadu, gan arī salīdzinot ar sabiedrisko sektoru.



Avots: NVA

3.2.att. Reģistrēto vakanču skaits gada beigās Rīgā 2008.-2013.g.

Brīvo darba vietu skaits. Pētījumā tiek veikta brīvo darba vietu analīze nozaru griezumā (sk. 3.1.tab.). Analizējot datus, jāsecina, ka nozarēs „O” un „G” ir lielākais brīvo darba vietu skaits.

3.1.tabula

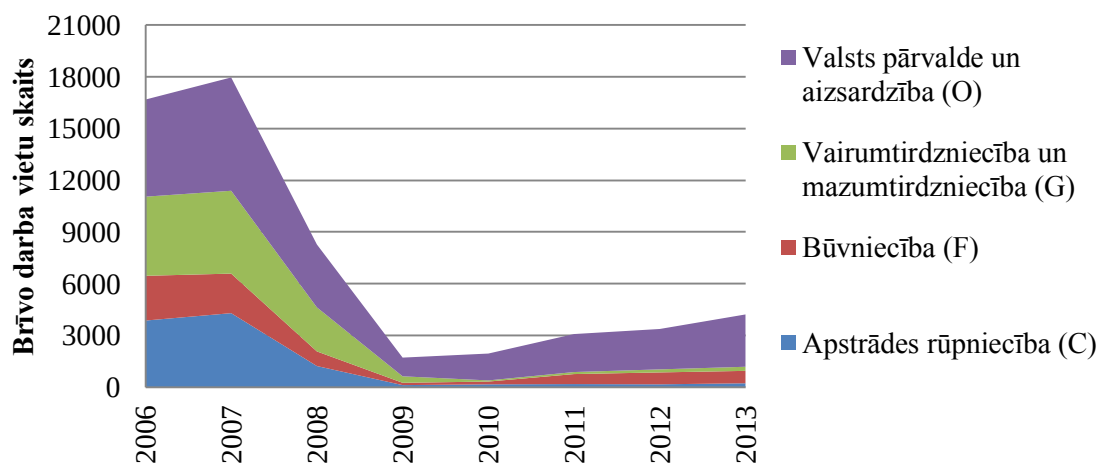
Vidējais brīvo darba vietu skaits nozaru griezumā Rīgā 2006.-2013.g.

NACE kods	Gads							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
A	82	112	42	0	4	6	8	16
B	2	0	2	0	0	0	0	0
C	3862	4290	1222	116	160	176	162	222
D	214	372	176	82	86	54	98	66
E	118	144	54	8	16	20	12	26
F	1280	1102	356	62	80	118	100	82
G	2596	2296	848	134	162	580	690	720
H	4592	4806	2556	376	66	118	176	238
I	650	316	108	38	50	68	24	54
J	204	330	234	40	70	56	216	298
K	902	872	810	128	126	230	248	224
L	512	842	478	132	56	28	56	74
M	678	784	542	46	30	50	74	118
N	958	1206	704	342	196	200	268	250
O	5634	6576	3650	1086	1558	2204	2344	3036
P	798	1160	712	64	38	96	82	122
Q	1826	1458	998	102	84	122	124	184
R	550	532	306	68	14	30	26	46

NACE kods	Gads							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
S	208	246	262	50	10	18	24	44
Kopā	25666	27444	14060	2874	2806	4174	4732	5820

Avots: CSP

Turpinot analīzi pa darbības veidiem nacionālā līmenī, tiek analizētas **četras lielākās nozares**, kurās ir bijis lielākais brīvo darba vietu skaits 2006.gadā un pētīta dinamika līdz 2013.gadam, analizējot 2013.gada 11 mēnešus (CSP) (sk. 3.3.att.). Pētot brīvo darba vietu skaitu un summējot sabiedrisko un privāto sektoru, visās nozarēs ir vērojams **brīvo darba vietu samazinājums**. Tendence norāda, ka brīvo darba vietu skaits ir sācis pakāpeniski samazināties 2007.gadā un sasniedzis zemāko punktu 2009.gadā. Kopš 2010.gada vidus ir vērojams **lēns brīvo darba vietu pieaugums**, kuru galvenokārt virza „Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība”, kā arī „Valsts pārvalde un aizsardzība”. Visvairāk pieaug tieši valsts pārvaldes un vairumtirdzniecības brīvo vietu skaits, pie tam privātā sektora nozaru, kurās ir lielākais brīvo darba vietu skaits, nesastāda pat pusi darba vietu no tām, kas tiek radītas valsts pārvaldes un aizsardzības sektorā. Privātajā sektorā 2013.gada 11 mēnešos radīto darba vietu skaits kopā veido 2784 darba vietas, bet valsts pārvaldē un aizsardzībā 3036 darba vietas, tātad privātā sektora darba vietu attīstība kopš 2010.gada ir jāraksturo kā lēna.



Avots: CSP

Paskaidrojums: 2013.gada 11 mēneši

3.3.att. Lielākais brīvo darba vietu skaits pēc sektoriem Rīgā 2006.-2013.g.

Brīvo darba vietu apskats Rīgā. Analizējot NVA Rīgas filiālē reģistrētās vakances kopš 2007.gada, ir jāsecina, ka pieprasīto profesiju klāstā ir redzamas izmaiņas. Savukārt, analizējot 2013.gada 11 mēnešus Rīgā, jāsecina, ka visbiežāk tiek meklēti pārdevēji, kam seko arī citas profesiju grupas. Lielākā koncentrācija ir vērojama profesiju grupā „pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki” (sk. 3.2.tab.).

3.2.tabula

Reģistrēto brīvo darba vietu skaits Rīgā 2013.gada 11 mēnešos

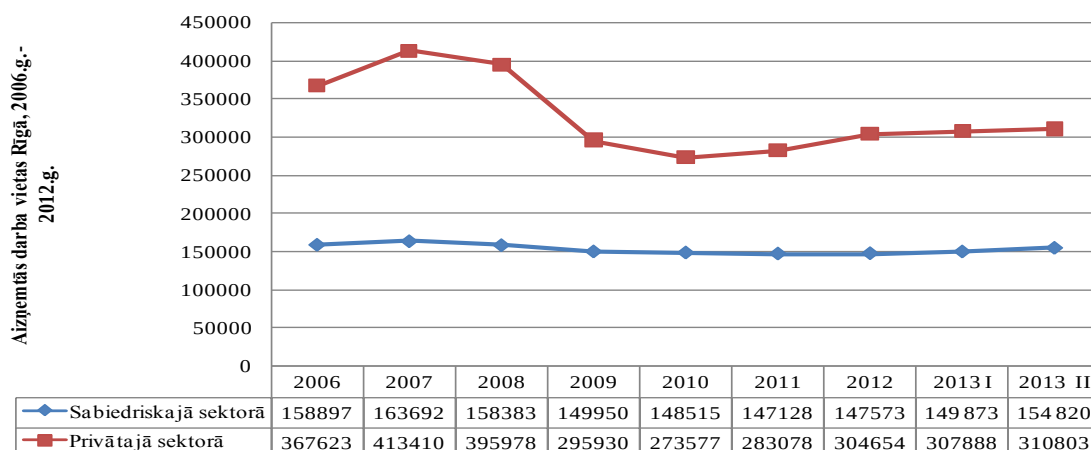
Profesijas kods	Profesijas nosaukums	Reģistrēto brīvo darba vietu skaits
112002	Mazumtirdzniecības veikala pārdevējs	904

Profesijas kods	Profesijas nosaukums	Reģistrēto brīvo darba vietu skaits
112003	Apkopējs	532
112004	Palīgstrādnieks	439
112005	Pastnieks	422
112006	Kravas automobiļa vadītājs	379
112008	Pavārs	365
112014	Veikala kasieris	342

Avots: NVA

3.2. Aizņemto darba vietu nacionālo un Rīgas tendenču analīze

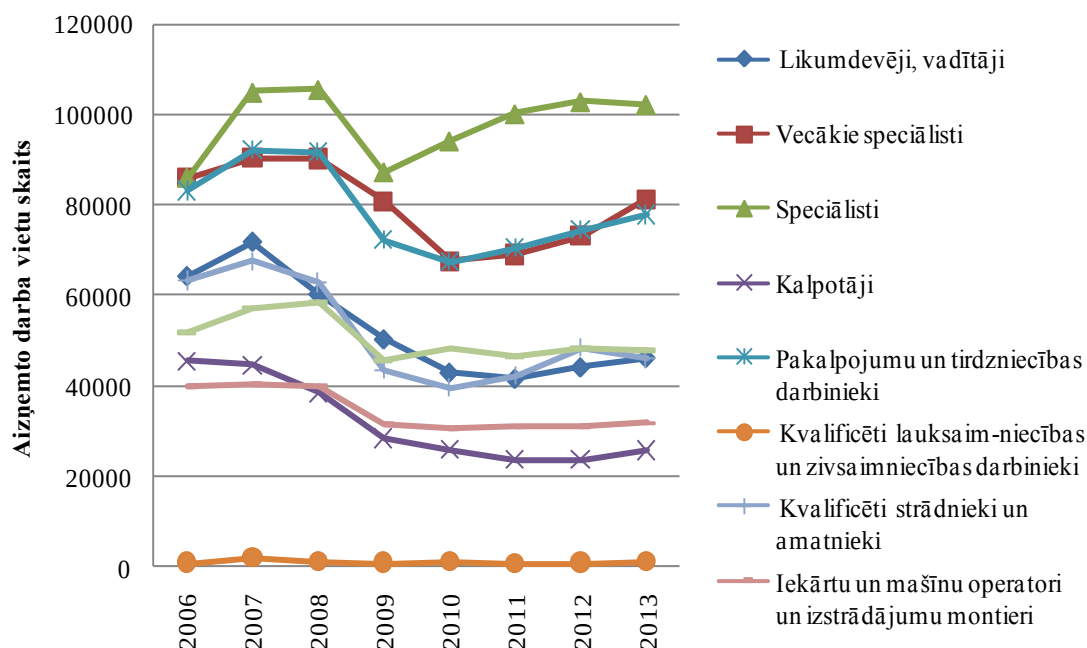
Aizņemtās darba vietas Rīgā. Aizņemto darbvieta skaitā tiek ietverti pilna un nepilna darba laika darbinieki, par kuriem saskaņā ar Darba likumu ir jāveic darba laika uzskaitē (ieskaitot tos, kuriem ir uzņēmuma līgums, bet darba laika uzskaitē tiek veikta un visus nodokļus maksā darba devējs) (CSP). Analizējot aizņemto darba vietu skaitu Rīgā, jāsecina, ka aizņemto darba vietu skaits kopš 2011.gada ir sācis palielināties privātajā sektorā, kur 2013.gada 2.ceturksnī salīdzinot ar 2010.gadu, kad tika sasniegts zemākais punkts, pieaugums ir **37 226 darba vietas**. Negatīvā starpība starp darba vietu skaitu 2006.gadā un 2013.gada 2.ceturksni ir **60 897 darba vietas**. Analīzē netiek pētītas vispārējā valsts sektora darba vietas.



Avots: CSP

3.4.att. Aizņemto darba vietu dinamika Rīgā 2006.-2012.g.(tūkst.)

Analīze par **aizņemtajām darba vietām pēc profesiju grupām**, tiek veikta pa profesiju grupām balstoties uz pieejamiem CSP datiem. Vislielākais samazinājums ir vērojams profesiju pamatgrupā **kalpotāji**. Šajā grupā ietilpst iestāžu kalpotāji, klientu apkalpotāji un uzskaites veikšanas un citu pakalpojumu pārstāvji (CSP) (sk. 3.5.att.). Šīs profesijas aizņemto darba vietu skaits ir samazinājies par 19 852 darba vietām, salīdzinot 2006. ar 2013.gadu.



Avots: CSP

3.5.att. Aizņemto darba vietu dinamika pēc profesijām Rīgā 2006.-2013.g.

Aizņemto darba vietu samazinājums par vairāk nekā 27% ir bijis arī kvalificētu strādnieku un amatnieku profesiju grupā. Otrs lielākais darbinieku samazinājums ir bijis likumdevēju, valsts amatpersonu, ierēdņu vadītāja amatā un vadītāju profesiju grupā – **18062 vietas**. Pēc pētnieku domām tas ir saistīts ar valsts iestāžu reformām, kuru mērķis bija optimizēt valsts aparāta darbību. Tā kā grupā ietilpst arī komercsabiedrību, individuālo komersantu, nodibinājumu, biedrību un fondu vadītāji un to vietnieki, tad ņemot vērā krīzes periodu, kad daudzi uzņēmumi bija spiesti pārtraukt darbību vai arī samazināt darbības apjomus, sekas arī atspoguļojas 1.pamatgrupas vadītāju skaita samazināšanās. **Trešais lielākais samazinājums** – 8179 vietas bija iekārtu un mašīnu operatoru un izstrādājumu montieru profesiju grupā.

Kopš 2006.gada **mērens darba vietu samazinājums** ir bijis pakalpojumu un tirdzniecības darbinieku vietu vidū – 5311 vietas. Vecāko speciālistu skaits samazinājās par 4821 vietu, bet vienkāršo profesiju aizņemto darba vietu skaits samazinājās par 4023 vietām. Savukārt no visām grupām lielākais pieaugums ir bijis profesiju grupā „speciālisti”, kas pēc pētnieku uzskatiem ir saistīts gan ar valsts pārvaldes restrukturizācijas pasākumiem, kuru rezultātā samazinājās vadītāju skaits, gan arī uzņēmējdarbības vadītāji bija spiesti uzsākt savai profesijai neatbilstošu profesionālo darbību. Profesiju grupā „speciālisti” kopš 2006.gada ir vērojams **aizņemto darba pieaugums par 16282 vietām**. Saskaņā ar CSP klasifikāciju tā ir profesiju grupa, kurā nepieciešamas tehniskās zināšanas un pieredze tehnikas, dabas, sociālo un humanitāro zinātņu nozarēs. Neliels pieaugums ir bijis arī profesiju grupā kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki – 142 vietas.

3.3. Bezdarba nacionālās un Rīgas tendences

2013.gadā ekonomistu vidū ir uzsākta diskusija, vai Latvijas bezdarbs ir strukturāls vai ciklisks. Latvijas Bankas ekonomists O.Krasnopjorovs uzsver, ka Latvijas bezdarbs ir strukturāls un to var samazināt, īstenojot strukturālas reformas. Savukārt vairāki Latvijas un Krievijas ekonomisti uzskata, ka mūsu valsts bezdarbs ir ciklisks, tātad to var samazināt ar ekonomiskās stimulēšanas instrumentiem. **Strukturāls bezdarbs** nozīmē, ka prasmes, ko pieprasa darba devēji, neatbilst prasmēm, kas pieejamas darba tirgū. Bezdarbniekiem tas nozīmē, ka viņu prasmes nav pieprasītas. Jaunākie pētījumi par Latvijas bezdarbu (2013) sniedz rezultātus, kas atšķiras no Starptautiskā Valūtas fonda (SVF) secinājumiem. M.Hazans (ekonometrijas profesors Latvijas Universitātē un

IZA (Vācija) pētnieks) un A.Vanags (Baltijas Starptautiskā ekonomikas politikas studiju centra direktors) prezentēja pētījumu rezultātus, kas pamatojas uz tiešu vakanču līmeņa analīzi, darba prasmju neatbilstības analīzi, kā arī bezdarbnieku struktūras un ražošanu ierobežojošo faktoru analīzi. Viņu rezultāti balstās uz vairākām pieejām un visas ļauj secināt, ka Latvijas bezdarbs saglabājas augsts dēļ cikliskiem, nevis strukturāliem faktoriem. V.Krasnopjorovs (2013) uzsver, ka M.Hazanam un A.Vanagam nav izdevies pierādīt, ka Latvijas bezdarbs ir ciklisks, nevis strukturāls. Latvijas Bankas ekonomists norāda, ka arī vakanču skaits valstī ir aptuveni tāds, ko varētu sagaidīt pie tik augsta bezdarba, nevis ārkārtīgi zems, kā to apgalvojis M.Hazans.

Ņemot vērā, akadēmisko pētījumu dažādās nostādnes bezdarba izvērtēšanā, pētījumā „Rīgas darba tirgus analīze” nosliecas par cikliskā bezdarba pazīmēm, pamatojoties uz to, ka bezdarbam samazinoties vērojams brīvo darba vietu pieaugums. Tomēr jāatzīmē vienlaikus, ka šis secinājums ir balstīts uz pētījuma veikšanas brīdi un dinamiku, bet mainoties datiem par ilgstošu bezdarbnieku skaitu, var mainīties arī bezdarba veids.

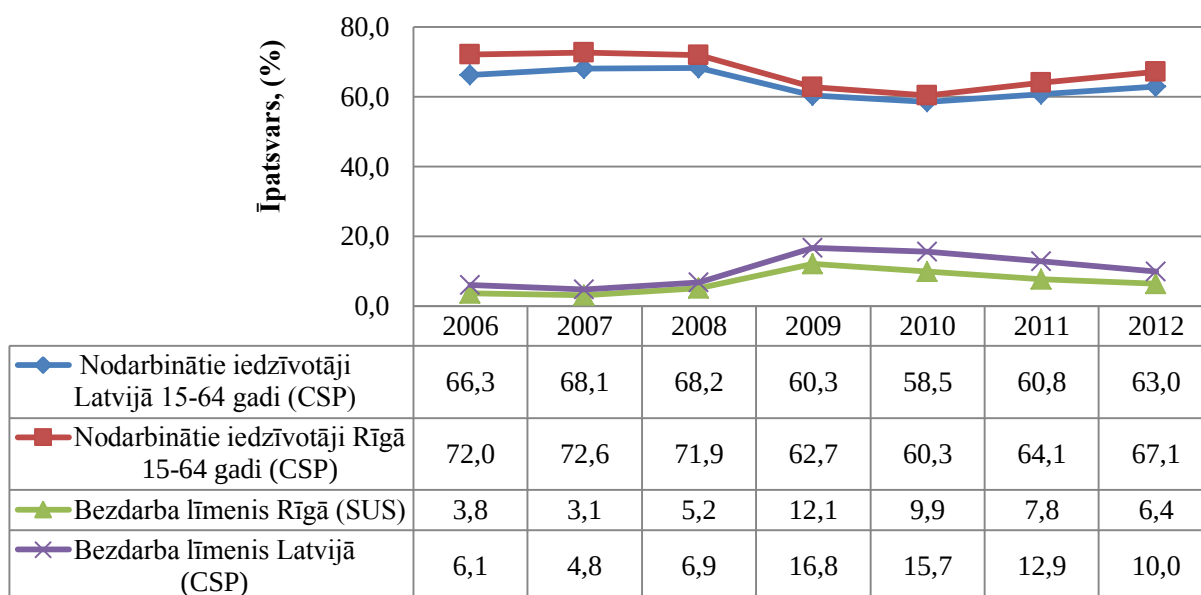
Arī gala ziņojumā „Aptaujas darba tirgus jomā” (2013) tiek atzīmēts, ka viena no negatīvajām tendencēm ir šaurais darba tirgus, kā rezultātā veidojas strukturālais bezdarbs, jo profesionāli bieži nonāk bezdarbnieku statusā vai emigrē. Šīs tendences negatīvais efekts parāda, ka kļūstot ekonomiski neaktīvi, lielākā daļa profesionāļu vairs neatgriežas darba tirgū, jo neattīsta profesijai aktuālās jaunās prasmes, šādā veidā zaudējot iespēju atgriezties darba tirgū.

„Nepiemērots strukturālais bezdarbs, tas rada draudus, ka mums parādās profesionālie cilvēki, kas dzīvo uz pabalstiem. Viņi neatgriežas darba tirgū. Tas noteikti ir negatīvi” (Tautsaimniecības ekonomikas eksperts).

Gala ziņojumā „Aptaujas darba tirgus jomā” (2013) tiek minēts, ka strukturālā bezdarba problēma nākotnē saglabāsies, jo arvien intensīvāk mainīsies tehnoloģijas, darba metodes, attiecīgi parādīsies jaunas kvalifikācijas prasības, kas prasīs ne tikai kvalifikācijas celšanu, bet arī speciālistus ar cita veida prasmēm tā paša darba izpildei. Būtiskākās izmaiņas ekspertu skatījumā ir pāreja no roku darba uz darbu izpildi ar iekārtām, kā arī pāreja no darba izpildes ar mehāniskām iekārtām uz automatizētām iekārtām.

„To nevar prognozēt, bet speciālistu kvalifikācijām būs jāmainās arvien straujāk – aizvien īsāks laiks būs, kad speciālists būs kompetents kaut kur. Šīs lietas mainās tik strauji, ka vienīgais, ko varu pateikt, ka ir jānodrošina tālāka apmācība cilvēkiem – mūžizglītība. Cilvēkiem nepārtraukti būs jāpār kvalificējas (Tautsaimniecības ekonomikas eksperts)”.

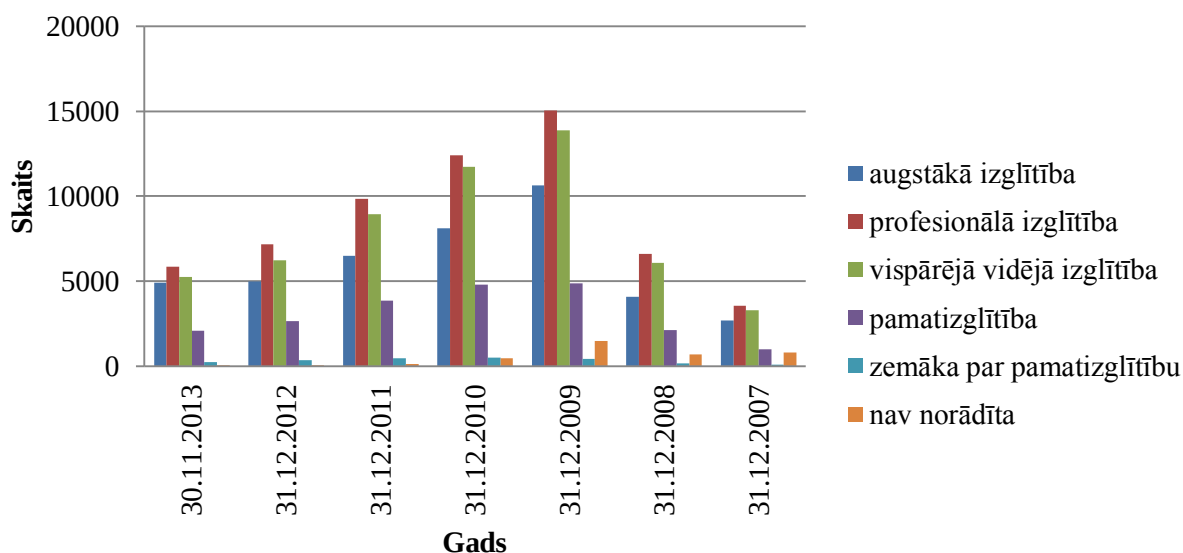
Nodarbinātības un bezdarba Rīgas tendences. Salīdzinot Rīgas un Latvijas nodarbinātības un bezdarba tendences, jāatzīmē gan līdzīgais, gan atšķirīgais. Pirmkārt, līdzīga tendence ir **nodarbināto iedzīvotāju īpatsvara samazināšanās** gan Latvijā kopumā, gan arī Rīgā. Latvijā par 3,3%, **Rīgā par 4,9%**. Savukārt bezdarba līmenis (gada beigās) gan Latvijā, gan arī Rīgā, joprojām nav sasniedzis to līmeni, kurš bija raksturīgs pirmskrīzes periodam. Latvijā, salīdzinot ar 2006.gadu, bezdarba līmenis bija par 3,9% augstāks, bet Rīgā – par 2,6% augstāks. Kā pozitīva tendence gan Latvijas, gan Rīgas kontekstā ir jāatzīmē bezdarba krišanās salīdzinot ar 2009.gadu, kad bezdarbs bija sasniedzis attiecīgi 16,8% atzīmi Latvijā un 12,1% atzīmi Rīgā.



Avots: CSP un SUS

3.6.att. Bezdarba līmenis un nodarbinātība Rīgā un Latvijā 2006.-2012.g.(%)

Izglītības ietekme uz nodarbinātību. Analizējot to personu, kas atradās bez darba, laika periodā no 2007. līdz 2013.gadam, jāsecina, ka vislielākais ir personu skaits, kurām ir profesionālā izglītība. Viens no dotās analīzes secinājumiem – iegūtā profesionālā izglītība nav pietiekami kvalitatīva vai arī iegūta tādās nozarēs, kuru nodarbinātības iespējas Rīgā ir ierobežotas vai sasniegušas maksimumu. Jāsecina, ka zemāks, bet skaitļu ziņā tuvs ir arī to bezdarbnieku skaits, kuriem ir vispārējā vidējā izglītība. Zemākais bezdarbnieku skaits ir bijis ar pamatzglītību vai zemāku par pamatu. Analīzē tiek iekļautas tās personas, kuru deklarētā dzīvesvieta ir Rīga.

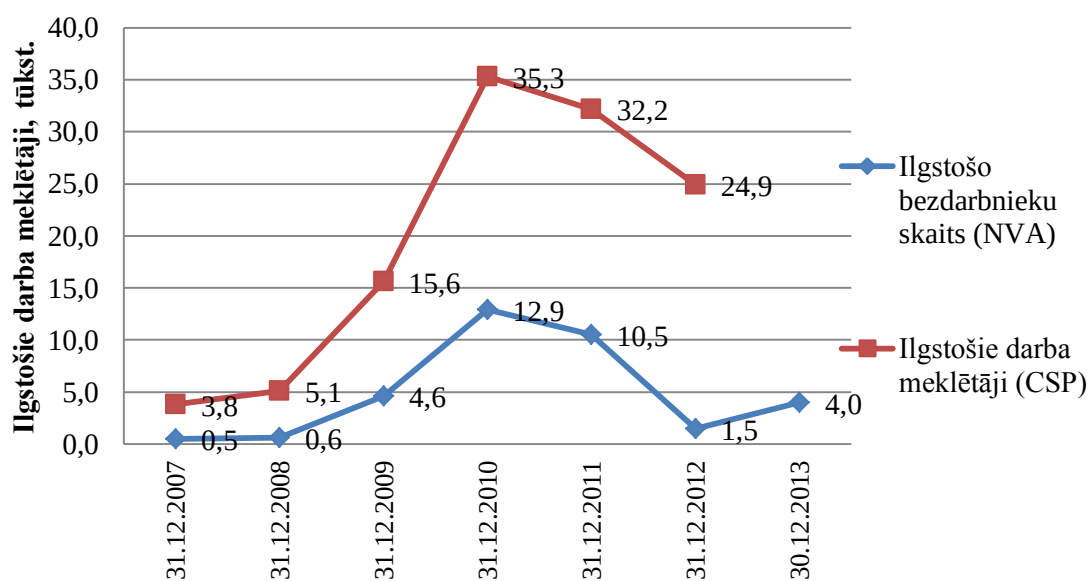


Avots: NVA

3.7.att. Bezdarbnieku skaits sadalījumā pēc izglītības līmeņa Rīgā 2007.-2013.g. (tūkst.)

Ilgstošo bezdarbnieku analīze. Ilgstošo bezdarbnieku skaita analīze norāda, ka 2013.gadā ilgstošo bezdarbnieku skaitam salīdzinot ar 2012.gadu ir tendence pieaugt (NVA). Pie tam, 2013.gada analīzei tiek iekļauti dati par 2013.gada 11 mēnešiem. Ilgstošais bezdarbs, ņemot vērā 2013.gada tendenci ir rūpīgi jāanalizē, nosakot cēloņus, kuri veicinājuši strauju ilgstošo bezdarbnieku pieaugumu. Savukārt CSP dati par ilgstošajiem bezdarbniekiem atšķiras no NVA datiem. Atšķirība

starp NVA un CSP bezdarba uzskaiti rodas, jo CSP darba meklētāju skaitu veido gan tās personas, kuras ir reģistrējušās NVA, gan tās, kuras nav, bet atbilst vairākiem nosacījumiem: persona nestrādā, aktīvi meklē darbu un darba atrašanas gadījumā ir gatava uzsākt darbu divu mēnešu laikā. Darba meklētāju skaitā ietilpst arī tās personas, kuras darbu nemeklēja, jo darbu jau bija atradušas un uzsāks to trīs mēnešu laikā. CSP Darbaspēka apsekojumā uz jautājumiem par ekonomisko aktivitāti atbild personas vecumā **15-74 gadi**. NVA gadījumā bezdarbnieku skaitu veido visas tās personas vecumā **15-61 gads**, kuras reģistrējušās Nodarbinātības valsts aģentūrā un kurām piešķirts bezdarbnieka statuss. **Ilgstošie darba meklētāji (CSP)** – personas, kuras ir bez darba 12 mēnešus un ilgāk, aktīvi meklē darbu un tā atrašanas gadījumā ir gatavas sākt strādāt tuvāko divu nedēļu laikā. **Ilgstošs bezdarbnieks (NVA)** - personas, kuras Nodarbinātības valsts aģentūras uzskaitē ir ilgāk par vienu gadu. Ņemot vērā iepriekš minētās atšķirības starp CSP un NVA bezdarba definīcijām, attiecīgi arī ilgstošo bezdarbnieku skaits pēc CSP un NVA datiem atšķiras, tomēr pēc autoru domām ir vērts analizēt un salīdzināt tendences abos uzskaites veidos.

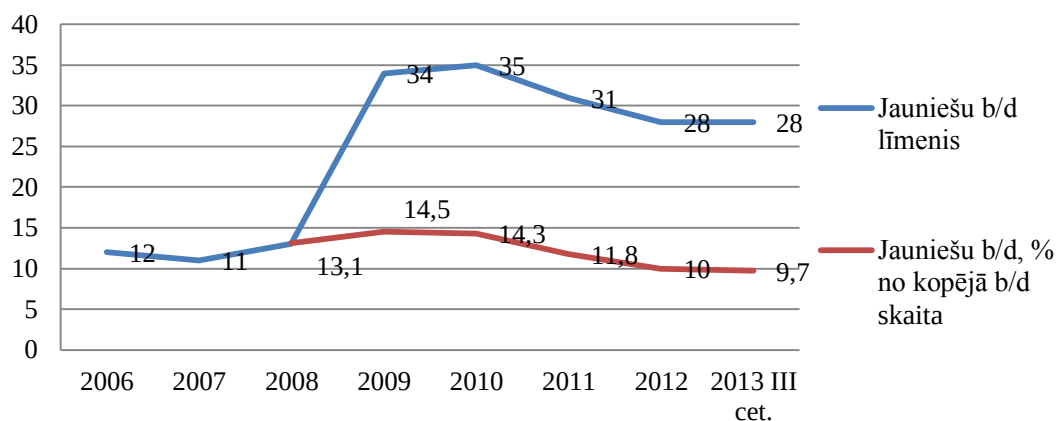


Avots: NVA un CSP

3.8.att. Ilgstošo bezdarbnieku un darba meklētāju skaits Rīgā 2007.-2013.g.(tūkst.)

Ilgstošo bezdarbnieku skaita tendences NVA un CSP uzskaitē ir līdzīgas, tomēr jāsecina, ka ņemot vērā NVA datu pieejamību par 2013.gadu, ilgstošo bezdarbnieku skaitam atkal ir tendence pieaugt. CSP šie dati pētījuma veikšanas brīdī nav pieejami. Nepieciešams veikt atkārtotu ilgstošo bezdarbnieku analīzes salīdzinājumu arī ar CSP datiem, meklējot iemeslus ilgstošā bezdarba pieaugumam, pētot ilgstošā bezdarbnieka profilu.

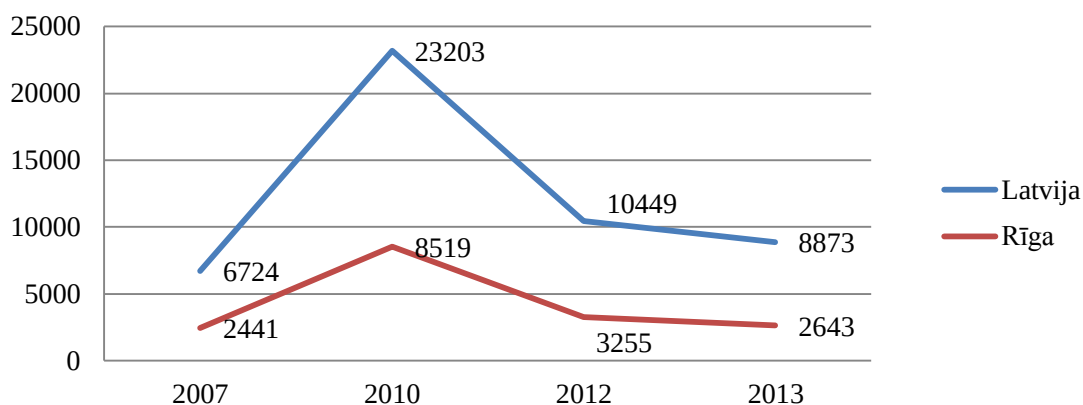
Jauniešu bezdarbs. Eiropas Savienības vairākas valstis, tajā skaitā Latvija saskaras ar pieaugošu jauniešu bezdarbu pēckrīzes periodā. Saskaņā ar 3.9.attēlā atspoguļotajiem datiem Latvijā augstākais jauniešu darba meklētāju īpatsvars vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem ekonomiski aktīvo jauniešu kopskaitā bija vērojams 2009.-2010.gadā, sasniedzot 34-35%. Turpmākajos gados tas ir pakāpeniski samazinājies 2013.gada III ceturksnī sasniedzot 28%.



3.9.att. Jauniešu bezdarba līmeņa izmaiņas Latvijā no 2006. līdz 2013.gada III ceturksnim¹ un jauniešu bezdarbnieku īpatsvars reģistrēto bezdarbnieku kopskaitā Latvijā no 2008. līdz 2013.gada III ceturksnim²

Analizējot jauniešu bezdarbnieku īpatsvaru kopējā reģistrēto bezdarbnieku skaitā, jānorāda, ka arī 2010.gadā sāk samazināties 15-24 gadus vecu jauniešu īpatsvars kopējā bezdarbnieku skaitā, t.i., 2010.gada beigās – 14,3%, 2011.gada beigās – 11,8%, 2012.gada beigās – 10%.

Rīgas reģionā augstākais reģistrēto jauniešu bezdarbnieku skaits bija 2010.gadā, sasniedzot 8519 jauniešus bezdarbniekus.



Avots: NVA

3.10.att. Jauniešu bezdarbnieku skaits Rīgā un Latvijā 2007., 2010., 2012., 2013.gadā

Turpmākajos gados ir bijusi samazināšanās, kur 2013.gadā salīdzinot ar 2012.gadu vērojama samazināšanās par 612 personām, kas ir ekvivalents 19%. Jāsaka, ka salīdzinājumā ar citiem reģioniem Rīgas reģionā 2013.gadā bija mazākais jauniešu bezdarbnieku īpatsvars no kopējā reģionā reģistrētā bezdarbnieku skaita, kas ir 8,7% (Bezdarba situācija valstī, 2013).

Ņemot vērā, ka jauniešu bezdarba problēmai ir ievērojamas ilgtermiņa sekas, kas ietekmē indivīdus, kopienas, ekonomiku un sabiedrību, nepieciešams veikt atbalsta pasākumus jauniešiem to integrācijai darba tirgū, uzsverot ieguldījumu jauniešu cilvēkkapitālā ilgtermiņā, sekmējot reģiona ekonomisko izaugsmi.

Bezdarbnieku iedalījums pēc iegūtās profesijas Rīgā. NVA datu analīzē tika iekļauti Rīgā deklarēto personu dati, apkopojot bezdarbnieka statusus pēc iegūtās profesijas. Analīzei tika izvēlēti

¹ Avots: EUROSTAT

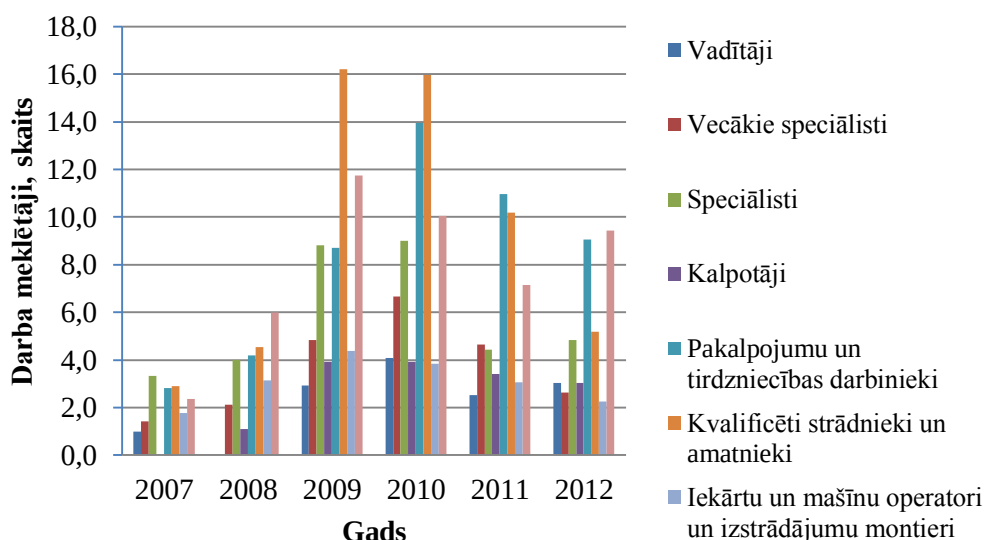
² Avots: NVA

četri gadi 2009., 2010., 2012. un 2013.gads. Dati tika sagrupēti ar funkciju *SORT* dilstošā secībā, izvēloties 7 profesijas, kurās ir vislielākais bezdarbnieku skaits (sk. 2.pielikumu).

Balstoties uz iegūtajiem datiem, **Rīgā lielākais bezdarbnieku skaits ir personas, kuras nav ieguvušas profesiju/specialitāti.** NVA sniegtais skaidrojums par statusu „nav profesijas (specialitātes)” skaidro, ka bezdarbnieki pabeidzot izglītības iestādi (arī tie, kuri nav pabeiguši) nav ieguvuši profesiju. Tie visi ir bezdarbnieki ar pamatzglītību, vidējo vispārējo izglītību vai cita veida izglītības līmeni, bet bez apgūtas profesijas.

Savukārt profesiju grupās- ekonomists, pavārs, prečzinis, šuvējs un jurists bezdarbnieku skaits Rīgā katru gadu ir bijis viens no augstākajiem.

Salīdzinot ar CSP datiem, kas raksturo darba meklētāju pēc profesijas pēdējā darba vietā Rīgā, jāsecina, ka, piemēram, 2009. un 2010.gadā augstākais ir bijis tieši kvalificēto strādnieku un amatnieku darba meklētāju skaits, sasniedzot attiecīgi 16,2 un 16,0 tūkstošus 2009. un 2010.gadā.



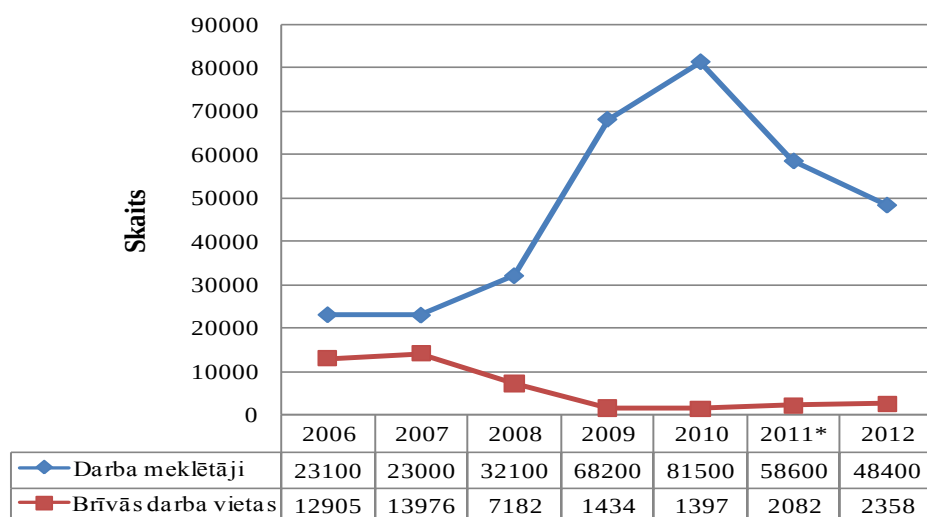
Avots: CSP

3.11.att. Darba meklētāji pēc profesijas pēdējā darba vietā Rīgā 2007.-2012.g. (tūkst.)

Augsts bezdarba līmenis ir bijis pakalpojumu un tirdzniecības darbinieku grupā, attiecīgi 13,9 tūkstoši 2010.gadā un 9,1 tūkstotis – 2012.gadā.

3.4. Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma sasaiste

Darba tirgus sasaiste. Pētījuma autori darbaspēka atbilstības analīzei veic darba meklētāju skaita un brīvo darba vietu salīdzināšanu, jo analizējot šo rādītāju dinamiku, ir iespējams noteikt darba tirgus atbilstību starp darbaspēka piedāvājumu un darbaspēka pieprasījumu. Darba meklētāju skaitā ir **būtisks pieaugums par 109%**. Savukārt **brīvo darba vietu skaits ir samazinājies par 82%**, tomēr 2011.un 2012.gadā ir vērojams neliels brīvo darba vietu pieaugums (sk. 3.12.att.). Aplūkojot esošo darba meklētāju un brīvo darba vietu attīstības dinamiku, ir jāsecina, ka darba tirgū iespējama darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma neatbilstība.



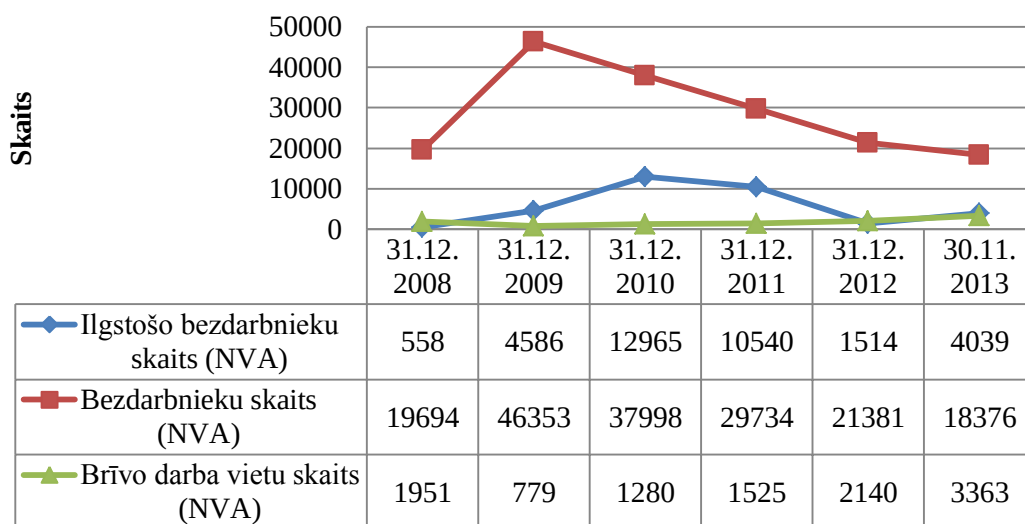
Avots: CSP

3.12.att. Darba meklētāju un brīvo darba vietu dinamika Rīgā 2006.-2012.g.

Radušos neatbilstību var interpretēt kā atšķirību starp prasmēm un ģeogrāfiskajām darba devēju vēlmēm. Ideja, kas pazīstama kā **strukturālā darba tirgus nelīdzsvarotība**, pirmo reizi tiek aprakstīta Eiropā septiņdesmitajos gados, kad tika analizēti pastāvīgi augstie bezdarba līmeņi dažās Eiropas valstīs. M.Kanona (*Canon*) un M.Čens (*Chen*) (2011) rakstā „Neatbilstība starp darba vietām un darba meklētājiem” (*Mismatch between Job Openings and Job Seekers*). Neatbilstība rodas, jo lielākā daļa jaunās pozīcijas strauji veidojas citās nozarēs, nekā tajās, kurās notiek strauja darba vietu likvidācija. Tātad, esošās prasmes vairs nav nepieciešamas, savukārt, jaunās – vēl nav iegūtas. Novērojot tendences Latvijā, kad saskaņā ar Ekonomikas ministrijas ziņojumu Latvijā veidojas situācija, kad dažās nozarēs trūkst kvalificēto darbaspēku, arī Rīgā ir iespējama tāda situācija, kad veidojas **strukturālā darbaspēka nelīdzsvarotība**, t.i., sakarā ar nozaru pārorientēšanos, kas notika pēc krīzes, pastāv pieprasījums pēc prasmēm, kuras darbaspēka piedāvājums nespēj apmierināt. Strukturālā darbaspēka nelīdzsvarotība rodas gadījumā, kad pieaugot brīvo darba vietu skaitam, saglabājas augsts darba meklētāju skaits.

Sasaiste starp brīvajām darba vietām un bezdarbu

Analizējot 2008.-2013.gada tendenci, palielinoties brīvo darba vietu skaitam, samazinās arī bezdarbnieku skaits (NVA). Izrietoši konstatēt strukturālā bezdarba iezīmes ir pārāgri. Kaut gan CSP un NVA dati ir atšķirīgi, tomēr abos ir vērojama tendence, ka pieaugot brīvo darba vietu skaitam, samazinās arī bezdarbnieku skaits, tātad varam secināt, ka pastāv ciklisks bezdarbs.



Avots: NVA

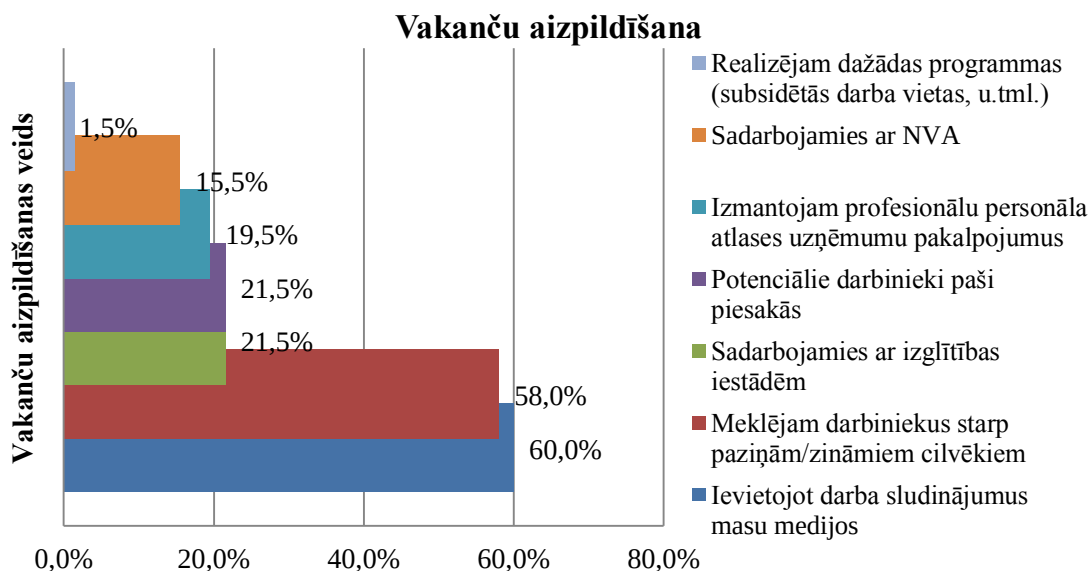
3.13.att. Bezdarbnieku un brīvo darba vietu analīze Rīgā 2008.-2013.g.

Negatīva iezīme, kas var veicināt strukturāla bezdarba iezīmes ir būtisks ilgstošo bezdarbnieku pieaugums Rīgā 2013.gadā, tāpēc kā jau tika rekomendēts iepriekš – dinamiskā nepieciešama ilgstošo bezdarbnieku analīze, kā arī profila izveide.

3.5. Uzņēmēju un nodarbinātības ekspertu viedoklis par darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma atbilstību

Rīgas uzņēmēju novērtējums

Rīgas uzņēmēju viedoklis, darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma kontekstā tiek pētīts par to, kādā veidā uzņēmēji izvēlas aizpildīt esošās vakances uzņēmumā.



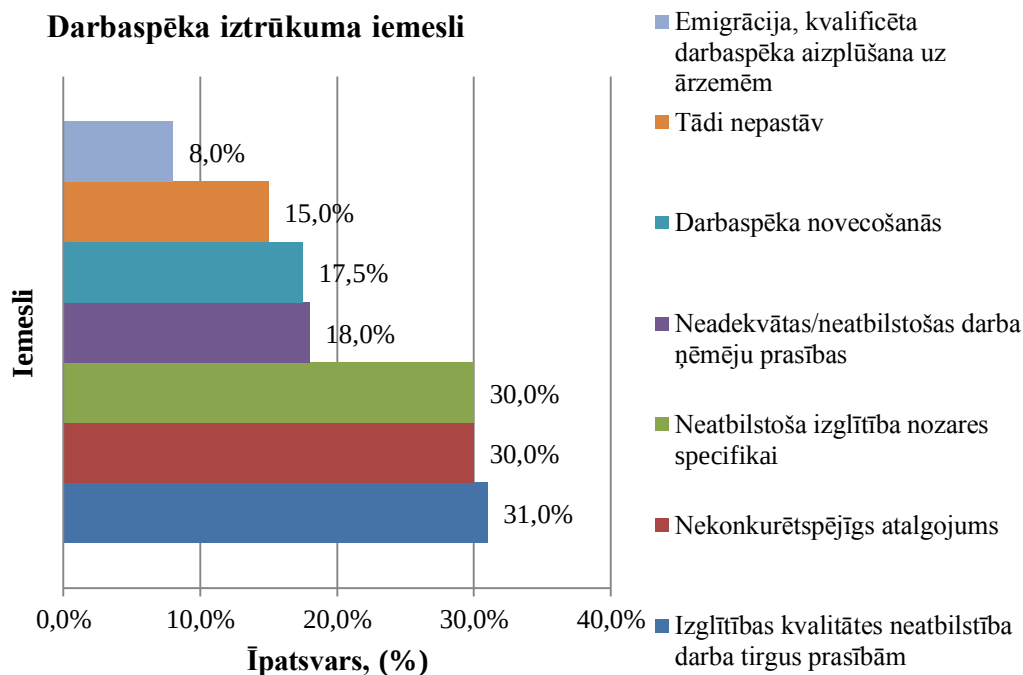
Avots: Aptaujas rezultāti

3.14.att. Vakanču aizpildīšanas veids Rīgā 2008.-2013.g.

Balstoties uz respondentu sniegto viedokli, jāsecina, ka visbiežāk vakanču aizpildīšanai Rīgas uzņēmēji izmanto sludinājumus masu medijos. Liels respondentu skaits (58%) norādīja arī, ka meklē darbiniekus starp paziņām. Pārējie vakanču aizpildīšanas varianti tiek izmantoti daudz retāk.

Analizējot detalizēti pēc uzņēmumu apgrozījuma, jāsecina, ka uzņēmumi ar apgrozījumu līdz 30 000 latu (2012.g.) 80% gadījumu izvēlas vakances aizpildīt meklējot darbiniekus caur paziņām. Savukārt uzņēmumi ar apgrozījumu 3-10 miljoni, visbiežāk (71,4%) izvēlas darbiniekus meklēt ar sludinājumu palīdzību.

Pētījumā tiek analizēts Rīgas uzņēmēju viedoklis par darbaspēka iztrūkuma iemesliem. Kā galvenais cēlonis darbaspēka iztrūkumam tiek minēta izglītības kvalitātes neatbilstība darba tirgus prasībām (31%). Tāpat gandrīz trešdaļa respondentu ir minējusi, ka svarīgi darbaspēka iztrūkuma iemesli ir nekonkurētspējīgs atalgojums un neatbilstoša izglītība nozares specifikai.



Avots: Aptaujas rezultāti

3.15.att. Darbaspēka iztrūkuma iemesli

Apkopojot jāsecina, ka izglītības sistēmas trūkumi ir izteikti uzskatāmi, pētot Rīgas uzņēmēju viedokli par darbaspēka iztrūkumu. Savukārt, emigrāciju kā darbaspēka iztrūkumu atzīmējuši 8%. Pārējās atbildes, kurās respondentu atbilžu skaits bija neliels ir sekojoši: 6,5% - liels darbaspēka pieprasījuma pieaugums; cits iemesls – 3,5% un cilvēku slinkums, nevēlēšanas strādāt -2,5%.

Nozaru ekspertu un nodarbinātības ekspertu viedoklis Rīgas kontekstā

Darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma sabalansētības analīzei tiek anketēti un intervēti nozaru un nodarbinātības eksperti. Viedokļa apzināšanai par darbaspēka piedāvājumu tiek uzdots sekojošs jautājums: „Kā Jūs raksturotu 2006.-2013.gada darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma sabalansētību Rīgas kontekstā”?

„Laikā no 2006.-2007.gadam Rīgā un Rīgas reģionā, līdzīgi kā Latvijā kopumā bija vērojams izteikts darbaspēka iztrūkums. Darba resursu rezerves faktiski bija izsmeltas un bezdarbs bija samazinājies zem dabiskā līmeņa. Aizsākoties ekonomiskai krīzei sākot ar 2008.gada beigām pakāpeniski palielinājās bezdarbs Rīgā un Rīgas reģionā – 2010. gada marta beigās reģistrētais bezdarbs Rīgā sasniedza 12,9%. Vienlaikus, (...) korekcijas darba tirgū ļāva spēcīgākiem uzņēmumiem atgūt savu konkurētspēju un kāpināt produkcijas noietu ārējos tirgos. Kopš 2010.gada vidus situācija Rīgā un Rīgas reģ. pakāpeniski uzlabojas – kopējais darba vietu skaits ir palielinājies par gandrīz 11%, bet reģistrētais bezdarbs samazinājies uz pusi. Lai arī joprojām liels iedzīvotāju skaits Rīgā un tās apkaimē ir bez darba, tomēr jau pašlaik ir vērojamas strukturāla

darbaspēka deficīta pazīmes – noteikta veida un kvalifikācijas speciālistu nepietiekamība. Ņemot vērā demogrāfiskās problēmas, paredzams, ka turpmākos gados šī tendence varētu kļūt izteiktāka, aptverot arvien plašāku nozaru skaitu” (Nodarbinātības eksperts - EM pārstāvis).

„Ņemot vērā, ka lielākā daļa Latvijas ekonomiskās aktivitātes notiek Rīgā un Rīgas reģionā, arī atbilstošu darbaspēku iespējams atrast bez īpašām grūtībām. Kā liecina LIAA klientu sniegtie komentāri, darbaspēka atlases galvenā problemātika saistīta ar prasmju atbilstību darbaspēka izmaksām un papildu apmācībām, jo nereti darba devējiem ir jāiegulda darbinieku kvalifikācijas celšanā vai pielāgošanā. Tomēr, salīdzinošā kontekstā ar citām Latvijas pilsētām, Rīgā ir iespējams izvēlēties no plašāka darbaspēka piedāvājuma” (LIAA pārstāve).

„Izvērtējot NVA Rīgas reģionālajā filiālē reģistrēto vakanču struktūru un reģistrēto bezdarbnieku iepriekšējo nodarbošanos par laika periodu no 2007. līdz 2013.gadam, varam izdarīt šādus secinājumus: (1) Pirms krīzes 2009.gadā Rīgā bija vērojams izteikts darba spēka deficīts un vidēji mēnesī uz katru vakanci pretendēja vien 3 NVA reģistrētie bezdarbnieki; (2) 2009.gadā būtiski samazinājās darba devēju aktivitāte un pieauga bezdarbnieku skaits, kā rezultātā būtiski palielinājās vidējais bezdarbnieku skaits, kas varētu pretendēt uz vienu reģistrēto vakanci (2009.gadā – vairāk kā 60 bezdarbnieki uz vienu vakanci); (3) Sākot ar 2010.gadu reģistrēto bezdarbnieku skaits samazinājās un nebūtiski pieauga arī reģistrēto vakanču skaits, 2013.gadā sasniedzot 19 pretendentu skaitu uz vienu reģistrēto vakanci. Runājot par skaitlisko darba tirgus piedāvājuma un pieprasījuma sabalansētību, jāsecina, ka šobrīd situācija darba tirgū nav tik saspringta, kā 2008.gadā, tomēr, skatoties uz kvalitatīvo sabalansētību, arī šobrīd atsevišķās nozarēs ir vērojams darba spēka trūkums” (Nodarbinātības eksperts – NVA pārstāvis).

4. Darba tirgus attīstības prognozes 2014.-2016.gadam

Darba tirgus attīstības prognozēs 2014.-2016.gadam tiek iekļautas nacionālās tendences, balstoties uz kurām tiek pielāgotas arī prognozes Rīgas kontekstā. Darba tirgus attīstības prognozes tiek vērtētas gan darbaspēka piedāvājuma, gan arī pieprasījuma jomās. Kā secināts Ekonomikas ministrijas „Informatīvajā ziņojumā par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm” (2013), tad darbaspēka pieprasījumu nozaru griezumā nosaka tautsaimniecības attīstības scenāriji. Profesiju pieprasījums izriet no nozares darbaspēka pieprasījuma un sagaidāmām nozares profesiju struktūras izmaiņām. Vienlaikus ziņojumā tiek atzīts, ka darbaspēka piedāvājuma prognozes nosaka darba tirgus vispārējā tiekšanās uz līdzsvaru, kā arī izglītības izvēle tiks balstīta uz darba tirgus pieprasījumu. Ekonomikas ministrijas ziņojumā prognozes tiek veiktas, balstoties uz jaunu profesiju klasifikācijas pieeju (NACE 2.red. ISCO08).

4.1. Darba tirgus nacionālās tendences un to ietekme Rīgas kontekstā

Tautsaimniecības attīstības scenārijs. Pētījumā tiks izmantoti vidējā termiņa attīstības scenāriji 5-7 gadi un prognozes, jo tie aptver pētījuma mērķī izvirzīto laika periodu. Tautsaimniecības scenāriji Latvijā ir veidoti balstoties uz attīstību noteicošiem procesiem Latvijā, Eiropā un pasaulē. Svarīgākie makroekonomikas pieņēmumi ir balstīti uz Eiropas Komisijas vidējā termiņa prognozēm līdz 2016.gadam, kā arī Starptautiskā Valūtas fonda prognozēm (*World Economic Outlook Database*, 2013) līdz 2017.gadam (sk. 4.1.tab.).

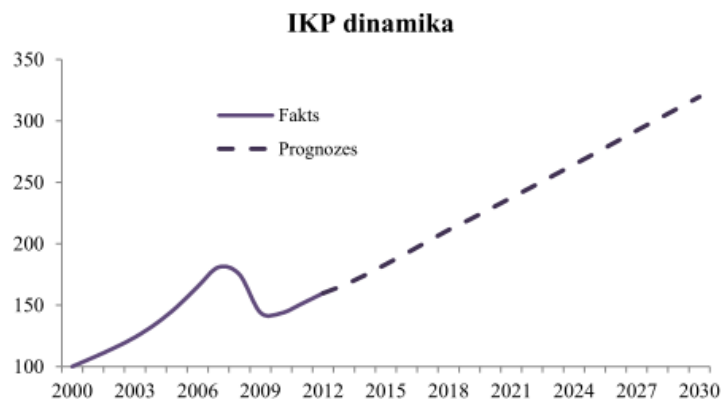
4.1.tabula

Makroekonomikas pamatpieņēmumi

Makroekonomikas rādītājs	Gads	
	2012.-2014.g.	2015.-2020.g.
Latvijas ekonomikas izaugsme (% , gada beigās vidējā)	5	4...5
ES -15 ekonomiskā izaugsme (% , gada vidējā)	0,5...1	1...2
ES-15 IKP pieaugums uz vienu iedzīvotāju (% , gada vidēji)	0,5	1...2,5
ES-15 vidējais iedzīvotāju skaits, milj.	399	405

Avots: EM „Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidējā un ilgtermiņa prognozēm”

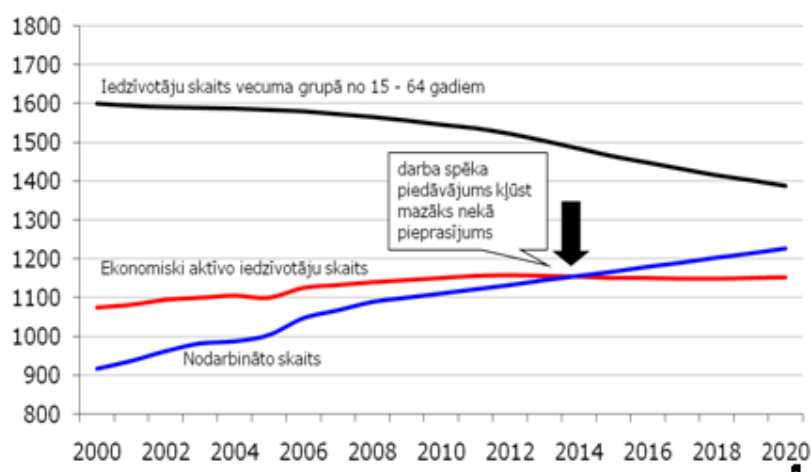
Balstoties uz makroekonomikas rādītājiem, Latvijas tautsaimniecības scenārijā tiek pieņemts, ka IKP no 2014.līdz 2016.gadam būs pozitīva izaugsmes dinamika, ik gadu 4-5% robežās (EM, 2013).



Avots: Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm (2013)

4.1.att. IKP dinamika Latvijā 2000.-2030.g.

Nacionālās tendences darba tirgū līdz 2020.gadam. Konferencē „Mūžizglītība – personības izaugsmei un valsts attīstībai”, Labklājības ministrijas pārstāvis I. Lipskis savā ziņojumā norādīja uz prognozēm, kuras ir veiktas balstoties uz Ekonomikas ministrijas un Eurostat pieejamiem datiem. Prognozēs ir izteikti pieņēmumi par to, kāds būs nodarbināto un ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita attīstības scenārijs Latvijā līdz 2020.gadam (sk. 4.2.att.)



Avots: (I.Lipskis, 2008), balstoties uz EM un Eurostat datiem

4.2.att. Nodarbinātība un darbaspēka resursi

No veiktās prognozes iespējams secināt, ka sākot ar 2014.gadu tiek prognozēts, ka darbaspēka piedāvājums kļūst mazāks nekā pieprasījums, jo iedzīvotāju vecuma struktūra ietekmē darbaspējīgo iedzīvotāju skaita samazināšanos. Rīgas kontekstā ir vērojama līdzīga tendence - ekonomiski aktīvo iedzīvotāju (15-74 gadus vecas personas (CSP) skaits ir samazinājies no 405 tūkstošiem 2006.gadā, līdz 348 tūkstošiem 2012.gadā.). Tātad, balstoties uz augstāk minēto prognozēšanas veidu, varam secināt, ka arī Rīgā sākot ar 2014.gadu var sākt veidoties situācija, kur **darbaspēka piedāvājums kļūs mazāks nekā pieprasījums**. Atsevišķās nozarēs valstī jau uz doto brīdi ir vērojama šī tendence, kas arī tiek minēts Ekonomikas ministrijas ziņojumā (2013). Arī Organiskās sintēzes institūta pasūtītā pētījumā „Darba tirgus vajadzību analīze un ieteicamo pasākumu apkopojums kvalitatīva darbaspēka pieejamības veicināšanai ķīmisko vielu un farmācijas nozarē” (2007), tika konstatēts esošais un prognozējamais darbaspēka iztrūkums un tā galvenie iemesli.

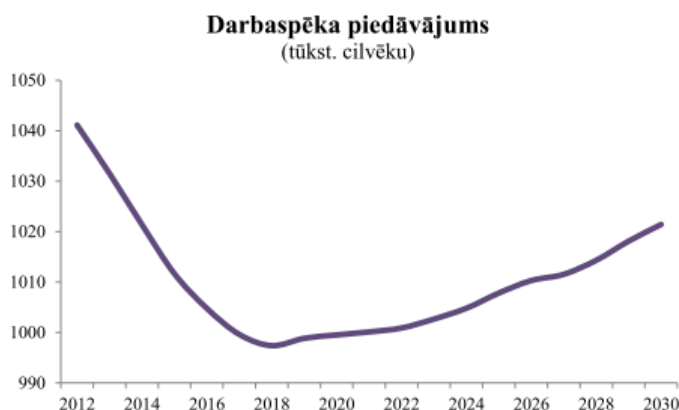
Līdzīgas prognozes par darbaspēka piedāvājuma samazināšanos ir konstatētas arī EM Informatīvajā ziņojumā, kur tiek minēts, ka saskaņā ar EM demogrāfijas prognozēm iedzīvotāju skaits vidējā un

ilgtermiņā turpinās samazināties, pie tam **darbspējīgo iedzīvotāju skaits samazināsies straujāk nekā kopējais iedzīvotāju skaits**. Galvenais iemesls iedzīvotāju skaita samazinājumam būs **iedzīvotāju novecošanās**.

Darbspēka piedāvājuma prognozes 2014.-2016.gadam nacionālajā un Rīgas kontekstā

Darbspēka piedāvājuma prognozes tiek balstītas uz vairākiem avotiem: (1) Ekonomikas ministrijas Informatīvais ziņojums; (2) SIA „Dorus” gala ziņojums „Aptaujas darba tirgus jomā” tautsaimniecības un nozaru ekspertu viedokļi; (3) statistisko datu prognozēšana Rīgā; (4) uzņēmēju viedokļi un (5) nodarbinātības ekspertu viedokļu apkopojums.

Nacionālās tendences darbspēka piedāvājumā līdz 2030.gadam. EM Informatīvais ziņojuma (2013) projekcijā tiek paredzēts, ka ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaitam Latvijā vidējā termiņā līdz 2018.gadam būs tendence samazināties. Tiek prognozēts, ka kopējais samazinājums varētu būt ap 44 tūkstošiem ekonomiski aktīvo iedzīvotāju. Samazinājums galvenokārt notiks negatīvās demogrāfiskās tendences rezultātā. EM prognozē, ka līdz ar uzlabojumiem darba tirgū pēc 2016.gada un migrācijas negatīvo mazināšanos darbspēka piedāvājums varētu sākt pieaugt (sk. 4.3.att.).

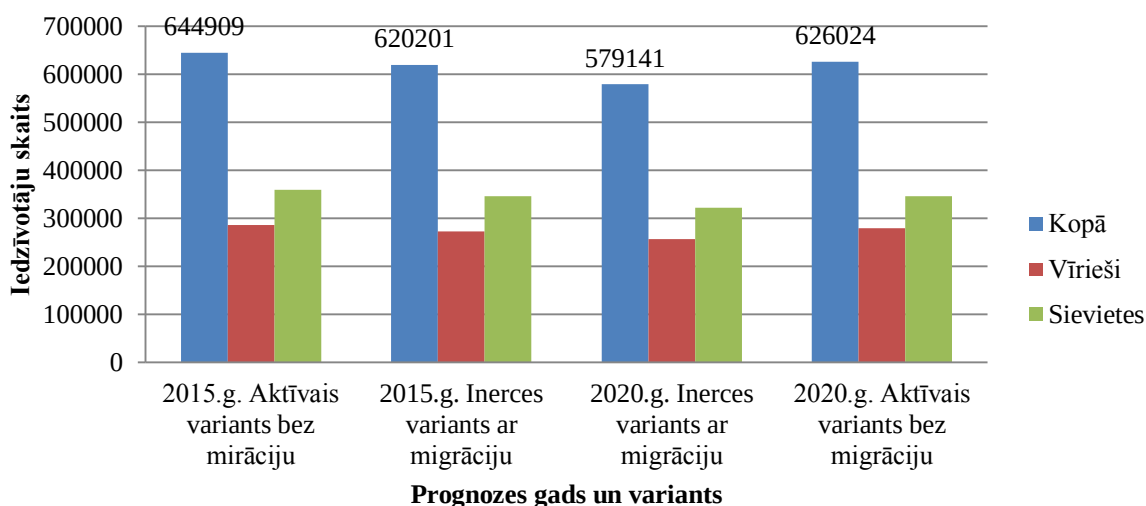


Avots: Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm (2013)

4.3.att. Darbspēka piedāvājuma dinamika Latvijā 2012.-2030.g.

Ilgtermiņa demogrāfijas ietekme Rīgā. Saskaņā ar Rīgas attīstības programmas 2014.-2020.gadam Pašreizējās situācijas raksturojumu iedzīvotāju skaita prognozes liecina, ka iedzīvotāju skaits Rīgā un Pierīgā, gluži tāpat kā valstī kopumā samazināsies. Pierīgā samazinājums tiek prognozēts salīdzinoši mazāks nekā Rīgā un vidēji Latvijā, jo Pierīga saglabā savu pievilcību mājokļa izvēlē un ērto galvaspilsētas sasniedzamību. Piemēram, veiktajos četros prognožu variantos Rīgas iedzīvotāju skaits 2020.gadā tiek prognozēts samazinājums līdz 575 434 iedzīvotājiem.

Īstermiņa demogrāfijas prognozes Rīgā. Iedzīvotāju skaita prognozēšana no 2014.līdz 2016.gadam tiek balstīta uz ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita samazināšanos, prognoze tiek balstīta uz Latvijas Zinātņu akadēmijas (LZA) Ekonomikas institūta veikto pētījumu „Demogrāfiskās prognozes Rīgā un Pierīgā” (2012) (sk.4.4.att.).



Avots: LZA Ekonomikas institūts (2012)

4.4.att. Iedzīvotāju skaita dinamikas prognoze Rīgā 2014.-2016.g.

Migrācijas saldo, emigrācijas un ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita prognozēšana Rīgā.

Prognozējot ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita samazināšanos, pamatā tiek izmantots Latvijas Zinātņu akadēmijas (LZA) Ekonomikas institūta veiktais pētījums „Demogrāfiskās prognozes Rīgā un Pierīgā” (2012). Pētījumā iespējamās iedzīvotāju skaita un sastāva pārmaiņas nosauktajās teritorijās aprēķinātas **divos variantos**. Viens – ar bāzes gadā pastāvējušiem visu kustības veidu intensitātes rādītājiem nemainīgi visā prognozes periodā. Tā uzdevums – uzrādīt bāzes gadā novēroto norišu varbūtējas turpināšanās sagaidāmās sekas. Izvērtējot nākamajā laikposmā pie šī varianta iespējamo demogrāfisko situāciju, var laikus gatavoties rīcībai, lai ietekmētu kādu norišu gaitu vēlamākā virzienā. Otrs variants aprēķināts ar mainīgu iedzīvotāju kustības intensitāti, pie kādas faktisko norišu saglabāšanās nevēlamās sekas mazinātos, taču nepārsniegtu tuvākos gadu desmitos Latvijas apstākļos paredzamo iedzīvotāju aktivitāti ģimenes paplašināšanās un veselības saglabāšanā. LZA Ekonomikas institūts ir veicis prognozes, kuras ir iekļautas Rīgas attīstības programmā 2014.-2020.gadam. Pēc LZA Ekonomikas institūta prognozēm Rīgas attīstības programmā inerces variantā ar migrāciju 2015.gadā tiek prognozēta iedzīvotāju skaita samazināšanās līdz **619 516 iedzīvotājiem**.

Rīgas attīstības programmā 2014.-2020.gadam iedzīvotāju skaits pēc aplūkotās prognozes atkarīgs no vairākiem attīstības virzieniem, piemēram, vislabvēlīgākais attīstības variants būtu **aktīvais jeb mērķa variants bez migrācijas**. Šī varianta ietvaros tiktu veikti sistemātiski pasākumi demogrāfiskās situācijas uzlabošanai, piemēram, palielinot pabalstus jaunajām ģimenēm. Šī varianta gadījumā 2030.gadā Rīgā būtu 579 729 iedzīvotāju jeb par 12% mazāk nekā 2011.gadā, bet 2015.gadā iedzīvotāju skaits būtu **644 909 iedzīvotāji**, jeb gandrīz par 24 000 iedzīvotāju vairāk nekā inerces variantā ar migrāciju. Balsoties uz LZA Ekonomikas institūta vidējiem rādītājiem, ir iespējams noteikt, ka aktīvā attīstības varianta rezultātā, vidējais samazinājums ik gadu ir 0,06%, jeb 3779 iedzīvotāju, bet inerces ar migrāciju samazinājums ir 1,4% iedzīvotāju jeb aptuveni 8212 iedzīvotāju. Tātad 2016.gadā iedzīvotāju skaits pēc aktīvā scenārija būs 641130 iedzīvotāji. Savukārt inerces variantā ar migrāciju – 611 989 iedzīvotāju.

Kopējais iedzīvotāju skaits laika periodā no 2014.līdz 2016.g. negatīva scenārija gadījumā samazināsies par **18 997 iedzīvotājiem**. Ja pieņem, ka ekonomiski aktīvie iedzīvotāji 2012.gadā bija 78,3% un attiecinot šo tendenci uz 2014.-2016.g. prognozēšanu, jāsecina, ka Rīgas **ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits samazināsies par 14 875 cilvēkiem**.

Izglītības līmeņa sasaiste ar tautsaimniecību. Pētot darbaspēka piedāvājumu, viens no galvenajiem analīzes elementiem ir tā sasaite ar tautsaimniecības struktūru, jeb cik lielā mērā esošo ekonomiski aktīvo iedzīvotāju izglītības līmenis apmierina nepieciešamo darbaspēka pieprasījumu.

Ekonomikas prognožu centra veiktajā ekspertīzē (2011) jau tiek norādīts, ka esošā ekonomiski aktīvo iedzīvotāju izglītības piedāvājuma struktūra **neatbilst tautsaimniecības struktūrai**, kā rezultātā personas ar augstāko izglītību ir spiestas vai nu strādāt mazāk kvalificētu darbu, vai nu doties darba meklējumos uz ārzemēm. Analizējot Eiropas Savienības programmas „Cilvēkresursi un nodarbinātība” prioritāti „Izglītības attīstība” 2007.-2013.gadam, ir secināts, ka, lai veicinātu darbaspēka prasmju un zināšanu atbilstību mainīgajām darba tirgus prasībām, kā arī palielinātu ekonomiski aktīvo iedzīvotāju līdzdalības iespējas darba tirgū, ir jāuzlabo **profesionālās izglītības un vispārējo prasmju apguves kvalitāte un pieejamība**, mūžizglītības un otrās iespējas izglītības pieejamība visām iedzīvotāju grupām, kā arī jāpaaugstina izglītības sistēmas spēja sagatavot darbaspēku atbilstoši reģionu attīstības vajadzībām. Mūžizglītības problemātika ir uzsvēta arī Eiropas Komisijas „Izglītības pārvērtēšana: valstu analīze” dokumentā, minot, ka: „mūžizglītības stratēģijas īstenošana, joprojām ir izaicinājums. Īpaši attiecībā uz kvalitāti un efektivitāti saistībā ar darba tirgus vajadzību apmierināšanu”(2012).

Darbaspēja piedāvājuma prognoze „Aptaujas darba tirgus jomā”. Darbaspēja pieejamība nozaru padziļināto respondentu skatījumā tiek vērtēta pretrunīgi, ir uzņēmumu vadītāji un eksperti, kuri uzskata, ka problēmas ar darbaspēka pieejamību nākotnē nebūs. Savukārt citi nozaru padziļināto interviju respondenti uzskata, ka problēmas ir un būs arī turpmāk.

„Šogad, nākošgad, tuvākos trīs gadus vēl tā pieejamība varētu būt. Ja nekas nemainīsies šajā valstī, tad pieejamībā būs problēmas (...)”. (Ieguves rūpniecības nozares eksperts);

Rīgas plānošanas reģiona nozaru uzņēmumu 2443 telefonintervijās tiek konstatēts līdzīgs novērtējums, ka nākotnē speciālisti būs viegli un ātri atrodamā (42%) un iespējas, ka būs jāvelta ilgāks laiks to atrašanai (44%). Savukārt 14% respondentu prognozē, ka būs sagaidāms iztrūkums, kas kopumā liecina par nākotnē sagaidāmām problēmām ar darbaspēka pieejamību, kas katrā konkrētā gadījumā izpaudīsies atšķirīgi. Vislielākās problēmas ar darbaspēka pieejamību būs uzņēmumos ar 50-249 darbiniekiem, bet vismazāk uzņēmumos ar vairāk nekā 250 darbiniekiem (sk. 4.2.tab.).

4.2.tabula

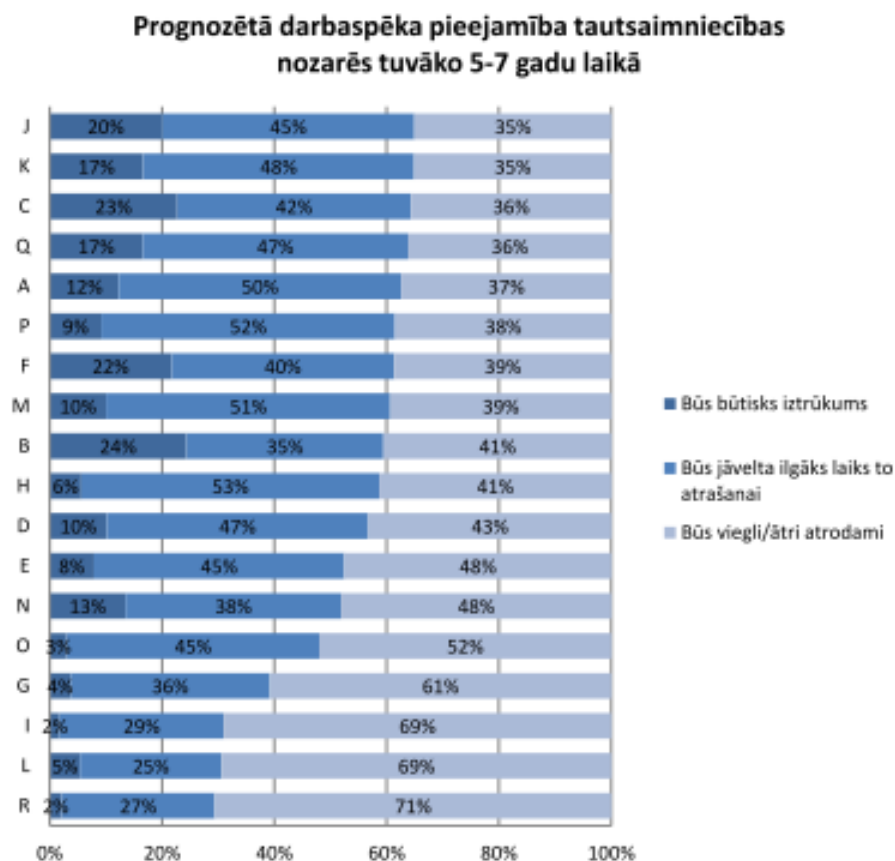
Darbaspēja piedāvājuma prognozes, pēc nozaru ekspertiem Latvijā 2013.-2020.g.

Prognozētā darbaspēka pieejamība dažāda lieluma uzņēmumos 5-7 gadu laikā			
Darbinieku skaits uzņēmumā	Būs būtisks iztrūkums	Būs jāvelta ilgāks laiks to atrašanai	Būs viegli/ ātri atrodami
>250	12%	40%	48%
50-249	16%	46%	38%
5-49	13%	44%	43%
Kopā	14%	44%	42%

Avots: Aptaujas darba tirgus jomā (SIA Dorus, 2013)

Savukārt aplūkojot darbaspēka pieejamības jautājumu tautsaimniecības nozarēs (sk. 4.5.att.), tiek secināts, ka problēmas ar darbaspēka pieejamību nākotnē tiek prognozētas lielākajā daļā nozaru, izņemot nozares O – „Valsts pārvalde un aizsardzība”; G – „Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība”; I – „Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi”; L – „Operācijas ar nekustamo īpašumu” un R – „Māksla, izklaide un atpūta”, kur vairāk nekā 50% respondentu ir atzīmējuši, ka darbaspēku atrast būs viegli. Nozaru telefoninterviju respondenti **vislielākās problēmas ar darbaspēka pieejamību prognozē informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarē** – 35% no respondentiem uzskata, ka speciālisti būs viegli un ātri atrodamā, 45 % prognozē, ka būs

nepieciešams ilgāks laiks speciālistu atrašanai, bet 20% uzskata, ka nākotnē būs būtisks nozarei nepieciešamo speciālistu iztrūkums.



Avots: Aptaujas darba tirgus jomā (SIA Dorus, 2013)

4.5.att. Prognozētā darbaspēka pieejamība 5-7 gados

Vērtējot darbinieku pieejamību pēc to „amatiem/līmeņiem”, visbūtiskākās problēmas tiek prognozētas ar vidējā līmeņa vadītāju, projektu vadītāju un programmētāju pieejamību, kā arī ar televīzijas un telefonijas inženieru un datu bāzu uzturētāju pieejamību. Telefoninterviju rezultāti daļēji apstiprina nozaru padziļināto interviju respondentu pausto viedokli.

Darbaspēka iztrūkuma iemesli un prognozētā ietekme uz nozaru attīstību. Darbaspēka iztrūkums tiek prognozēts visās nozarēs lielākā vai mazākā mērā gan apkopojot tautsaimniecības ekspertu, gan arī nozaru ekspertu viedokli, tāpēc nozīmīgi analizēt darbaspēka iztrūkuma iemeslus. Kā viens no iemesliem (sk. 4.3.tab.) darbaspēka iztrūkumam vai apgrūtinātajai pieejamībai visbiežāk tiek norādīts **nekonkurētspējīgs atalgojums (26%)**.

4.3.tabula

Prognozētie speciālistu iztrūkuma iemesli Latvijā

NACE	Nek konkurētspējīgs (zems) atalgojums	Izglītības kvalitāte neatbilst izvirzītajām prasībām	Par maz tiek izglītoti atbilstoši speciālisti	Liels darbaspēka pieprasījuma pieaugums	Darbaspēka novecošanās	Citi iemesli
A	23%	17%	14%	1%	17%	28%

NACE	Nekonkurētspējīgs (zems) atalgojums	Izglītības kvalitāte neatbilst izvirzītajām prasībām	Par maz tiek izglītoti atbilstoši speciālisti	Liels darbaspēka pieprasījuma pieaugums	Darbaspēka novecošanās	Citi iemesli
B	13%	20%	29%	2%	4%	32%
C	19%	28%	19%	5%	6%	23%
D	10%	18%	39%	1%	11%	21%
E	28%	19%	26%	6%	6%	16%
F	10%	13%	14%	16%	11%	36%
G	25%	16%	12%	3%	6%	37%
H	30%	9%	22%	17%	4%	18%
I	14%	6%	2%	16%	2%	61%
J	21%	25%	18%	18%	5%	14%
K	41%	24%	10%	12%	1%	12%
L	15%	30%	19%	8%	4%	24%
M	13%	36%	19%	6%	2%	25%
N	22%	25%	21%	3%	7%	21%
O	36%	14%	10%	2%	4%	33%
P	51%	7%	14%	4%	11%	14%
Q	43%	8%	7%	9%	14%	19%
R	54%	11%	17%	11%	3%	4%

Avots: Aptaujas darba tirgus jomā (SIA Dorus, 2013)

Nākamie biežāk minētie iemesli norāda uz **problēmām izglītības sistēmā** – 19% respondentu norāda, ka izglītības kvalitāte neatbilst izvirzītajām prasībām un 16%, ka par maz tiek izglītoti atbilstoši speciālisti, kā arī citos papildus minētajos iemeslos tiek norādīts uz pārāk zemu izglītības līmeni, atbilstošu izglītības iestāžu trūkumu un faktu, ka bieži vien studijas ir pārāk dārgas un smagas. 22% respondentu norāda papildu iemeslus darbaspēka iztrūkumam, visbiežāk pie papildu iemesliem tiek norādīts uz problēmām, ko sagādā **emigrācija uz ārzemēm vai pārcelšanās uz citiem reģioniem**.

Papildus emigrācijai samērā bieži tiek norādīts arī uz to, ka nav, kas strādā vai cilvēki nevēlas strādāt, vai darbiniekam **nav nepieciešamo prasmju un pieredzes**.

Izglītības sistēmas problēmas kā iemesls apgrūtinātai darbaspēka pieejamībai būs elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas nozarē – 39% norāda, ka par maz tiek izglītoti atbilstoši speciālisti un 18%, ka izglītības kvalitāte neatbilst izvirzītajām prasībām. Arī profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu nozarē šis jautājums ir aktuāls – 36% uzskata, ka izglītības kvalitāte neatbilst izvirzītajām prasībām, savukārt 19%, ka par maz tiek izglītoti atbilstoši speciālisti. Līdzīga situācija ir ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes nozarē – 29% respondentu uzskata, ka par maz tiek izglītoti speciālisti, 20%, ka **izglītības kvalitāte neatbilst izvirzītajām prasībām**. Operācijas ar nekustamo īpašumu nozarē – 30% respondentu norāda, ka izglītības kvalitāte neatbilst izvirzītajām prasībām un 19%, ka par **maz tiek izglītoti atbilstoši speciālisti**. Šis jautājums būs aktuāls arī apstrādes rūpniecības, administratīvo

un apkalpojošo dienestu darbības (46%), ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas (45%) un informācijas un komunikācijas pakalpojumu (43%) nozarēs. Telefoninterviju rezultāti apstiprina padziļināto interviju respondentu pausto viedokli, kurās **izglītības problēmas tika norādītas kā viens no galvenajiem šķēršļiem** piemērota darbaspēka atrašanai.

„Darbaspēka pieejamība – vispirms jāsāk ar izglītības sistēmas sakārtošanu. Varbūt pēc 20 gadiem būs rezultāts”. (Pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozares eksperts).

Tiek arī norādīts, ka **problēmas ir ne vien ar izglītības sistēmu kopumā**, bet arī ar **sadarbību un komunikāciju** starp skolām, kas sagatavo speciālistus, un darba devējiem, kam viņi pēc tam būs nepieciešami.

„(...) nozarēm vairāk jāsadarbojas ar, teiksim, šo te attiecīgo fakultāšu vadītājiem. Tur zināmai tādai saķēdei ir jābūt. (Radio un televīzijas programmu producēšanas un apraides, ziņu aģentūru darbības uzņēmuma vadītājs).

Tāpat par būtisku problēmu tiek atzīta **nepilnīgā prakšu sistēma**, kas ierobežo iespējas jauniešiem speciālistiem pēc mācību beigšanas iegūt pieredzi savā profesijā.

Gala ziņojumā „Aptaujas darba tirgus jomā” **būtiskas problēmas ar novecošanu** tiek prognozētas elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas nozarē (55% respondentu), līdzīga situācija (53%) tiek prognozēta veselības un sociālās aprūpes nozarē, kā arī lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē (51%), izglītības (51%) un būvniecības (45%) nozarēs. Visretāk novecošanos kā problēmu saskata informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarē, vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta nozarē, kā arī profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu nozarē, mākslas, izklaides un atpūtas nozarē, un izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozarē (visās mazāk kā 20%). **Novecošanās** un kopējās demogrāfiskās tendences kā faktors, kas nākotnē ierobežos darbaspēka pieejamību, tiek norādīts arī nozaru padziļināto respondentu atbildēs.

„Nemot vērā demogrāfiju Latvijā, darbaspēka pieejamība samazināsies”. (Telekomunikācijas uzņēmuma vadītājs);

„,...(...) problēmas radīsies tajās profesijās, kur galīgi nav tehnoloģijas, bet tiešām amata prasme(...)”. (Mašīnu, iekārtu un transportlīdzekļu ražošanas uzņēmuma vadītājs).

Tiek norādīts uz to, ka novecošanās ietekme uz darbaspēka pieejamību radīs problēmas kopā ar citiem faktoriem, piemēram, problēmas ar darbaspēka pieejamību radīsies profesijās, kuras nav populāras jauniešu vidū vai, kurās netiek sagatavots pietiekoši daudz speciālistu. Novecošanās negatīvo ietekmi pastiprina arī emigrācijas tendences.

Pētījumā „Nākotnē stratēģiski pieprasītākās prasmes Latvijā” minēts, ka **pakalpojumu sektorā** (kas veido aptuveni 70% no Latvijas tautsaimniecības) kopumā palielināsies pieprasījums pēc speciālistiem ar saziņas prasmēm, tehnoloģiju izmantošanas un pielietošanas prasmēm, kā arī speciālistiem, kas spēj **patstāvīgi rast risinājumus un pieņemt lēmumus**.

Sasaiste ar Eiropas Savienības prognozēm. „ES 2020.gadā prognozē mazkvalificēta darbaspēka īpatsvara samazināšanos līdz 18% un vidējās kvalifikācijas darbaspēka īpatsvara palielināšanos līdz 51% (Latvijā patlaban ir 30% un 41%). Tātad arvien lielākā skaitā būs nepieciešami vidējās profesionālās kvalifikācijas darbinieki”, tā norāda J.Gaigals (2012) publikācijā „Aisberga redzamā un neredzamā daļa”. Tāpat J.Gaigals (2012) min sekojošu: „(...) **darba tirgū visvairāk - 50% un vairāk - ir nepieciešami vidējās profesionālās kvalifikācijas speciālisti** - augstas kvalifikācijas izpildītāji un vidējā posma menedžeri. Taču sākotnējās izglītības sistēmu ar darba tirgus atzītu 3. un 4.profesionālās kvalifikācijas līmeņa kvalifikāciju absolvē tikai 29%. Tātad tikai **trīs piektdaļas no nepieciešamā**”. Savukārt, IZM ziņojumā (2012) Informatīvais ziņojums „Par Izglītības un zinātnes ministrijas turpmāko rīcību zinātnes un augstākās izglītības reformu jomā” ir minēts, ka 2020.gadā attīstītajās valstīs augsti kvalificēta darbaspēka piedāvājums būs par 10% mazāks nekā pieprasījums. Savukārt darbaspēka ar vidējo izglītību piedāvājums par 11% pārsniegs pieprasījumu.

Darbaspēka pieprasījuma prognozes 2014.-2016.gadam nacionālajā un Rīgas kontekstā

Plānojot darbaspēka pieprasījuma prognozes, pētnieku galvenie informācijas avoti tiek balstīti uz kvalitatīviem datiem. Dati tika iegūti gan no pētījumiem, kuros tiek izteiktas prognozes, gan arī no ekspertu intervijām un darba grupām. Prognozēšanas procesā galvenās vadlīnijas ir balstītas uz nacionālajām tendencēm.

Nacionālās tendences darbaspēka pieprasījumā līdz 2030.gadam. EM ziņojumā tiek minēts, ka galvenie Latvijas tautsaimniecības struktūrpolicies galvenie mērķi vidējā termiņā ir saistīti ar noteiktām strukturālām izmaiņām tautsaimniecības resursu izvietojumā par labu preču ar augstu pievienoto vērtību ražošanai, lielākiem ieguldījumiem jaunās tehnoloģijās, inovācijās un informāciju tehnoloģijās un uzlabojumiem izglītības sistēmā. Lai gan sagaidāms, ka IKP pieauguma tempi ir sagaidāmi salīdzinoši strauji, tomēr **pieprasījums pēc darbaspēka vidējā termiņā augs mēreni**. Sagaidāms, ka 2020.gadā tautsaimniecības pieprasījums pēc darbaspēka 2020.gadā par 5,6% pārsniegs 2011.gada līmeni.

Gandrīz 2/3 no visa darbaspēka pieprasījuma veidos **trīs nozares**: apstrādes rūpniecība, tirdzniecība un komercpakalpojumi (sk. 4.4.tab.).

4.4.tabula

Darbaspēka pieprasījuma izmaiņas pa nozarēm (tūkst.)

Nozare	Gads				Starpība (2030-2012)
	2012	2015	2020	2030	
Lauksaimniecība	74	72	70	69	-5
Apstrādes rūpniecība	124	132	139	148	24
Pārējā rūpniecība	21	23	24	25	4
Būvniecība	64	68	71	73	9
Tirdzniecība	158	162	167	174	16
Transports	76	78	80	83	7
Komercpakalpojumi	165	177	181	189	23
Sabiedriskie pakalpojumi	204	204	203	206	2

Avots: Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm (2013)

Sagaidāms, ka nākotnē salīdzinoši liels nodarbināto skaita pieaugums būs komercpakalpojumu nozarēs. 2020.gadā pieprasījums pēc darbaspēka gandrīz par 10% pārsniegs 2012.gada līmeni un veidos 1/5 no visā tautsaimniecībā nodarbināto skaita (sk. 4.5.tab.).

Ņemot vērā tautsaimniecības pārstrukturizāciju ir sagaidāmas arī **izmaiņas profesiju grupās**.

4.5.tabula

Darbaspēka pieprasījuma izmaiņas profesiju grupās Latvijā 2012.-2030.g.

Kvalifikācija	Izmaiņas pret 2012.gadu		Struktūra	
	2020	2030	2020	2030
Augstas kvalifikācijas profesijas tai skaitā:	15,4	32,5	43,5	48,3
Vadītāji	10,2	18,2	9,6	10,0
Vecākie speciālisti	14,6	32,6	18,8	21,1
Speciālisti	20,0	42,2	15,1	17,3

Kvalifikācija	Izmaiņas pret 2012.gadu		Struktūra	
	2020	2030	2020	2030
Vidējās kvalifikācijas profesijas tai skaitā:	1,3	-1,5	45,1	42,4
Iestāžu kalpotāji	-3,5	-13,7	5,7	4,9
Pakalpojumu darbinieki	3,7	5,5	14,9	14,7
Kvalificēti lauksaimniecības darbinieki	-19,9	-38,7	2,7	2,0
Kvalificēti strādnieki	6,7	6,5	13,0	12,6
Iekārtu un mašīnu operatori	1,4	-1,6	8,7	8,2
Zemas kvalifikācijas profesijas	-8,4	-23,9	11,5	9,2
Kopā	5,6	9,0	100	100

Avots: Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm (2013)

Darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma atbilstības prognozes 2014.-2016.gadam

Ņemot vērā plānoto ekonomisko izaugsmi, situācija darba tirgū pakāpeniski uzlabosies, tomēr saglabāsies jūtama disproporcija starp darbaspēka pieprasījumu un piedāvājumu.

Nacionālās tendences darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma sasaistē. Ņemot vērā piedāvājuma puses (t.sk. formālās un profesionālās apmācības sistēmas) salīdzinoši lēno spēju pielāgoties tirgus prasībām, **prasmju disproporcija 2014.-2016.gadam pastiprināsies.** Jūtama darba tirgus līdzsvarošanās pēc EM aplēsēm varētu būt tikai aptuveni 2017.-2018.gadā. Tāpat EM prognozē, ka kopumā 2020.gadā darbaspēka **pieprasījums pārsniegs piedāvājumu par 6%**, tas nozīmē, ka radīsies darbaspēka iztrūkums. Tomēr īstermiņa jeb līdz pat 2016.gadam ir sagaidāms salīdzinoši augsts bezdarba līmenis, 10% robežā. Tātad, pastāvot gan darbaspēka iztrūkumam, gan bezdarbam, nākotnē ir atkārtoti jāpēta cikliskā un strukturālā bezdarba iespējamība. Jo augsts pieprasījums pēc darbaspēka un augsts bezdarba rādītājs ir viena no galvenajām strukturālā bezdarba pazīmēm.

Atbilstība pa izglītības tematiskajām grupām. Mainoties tautsaimniecības struktūrai, izmaiņas ir sagaidāmas arī izglītības izvēlē. Vienlaikus, bez efektīvas uz darba tirgu orientētas **tālākizglītības sistēmas** izveides, augsts darbaspēka pārpalikums saglabāsies starp iedzīvotājiem ar vidējo un vispārējo un pamatzglītību. Vislielākais darbaspēka pārpalikums augstākās izglītības grupā prognozēts humanitārajās un pakalpojumu jomā (sk. 4.6.tab.).

4.6.tabula

Darbaspēka pieprasījuma prognozes ar augstāko izglītību sadalījumā pa tematiskajām grupām Latvijā

Izglītības tematiskā grupa	Pieprasījuma un piedāvājuma attiecība uz 2020.gadu		
	Pieprasījums pārsniegs piedāvājumu	Piedāvājums pārsniegs pieprasījumu	Līdzsvarots piedāvājums un pieprasījums
Izglītība		X	
Humanitārās zinātnes un māksla		X	
Sociālās zinātnes, komerczinības un tiesības		X	
Dabaszinātnes, matemātika un IT	X		
Inženierzinātnes, ražošana un	X		

Izglītības tematiskā grupa	Pieprasījuma un piedāvājuma attiecība uz 2020.gadu		
	Pieprasījums pārsniegs piedāvājumu	Piedāvājums pārsniegs pieprasījumu	Līdzsvarots piedāvājums un pieprasījums
būvniecība			
Veselības aprūpe un sociālā aprūpe			X
Pakalpojumi		X	

Avots: Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm (2013)

Atbilstība profesiju grupām. EM prognozes liecina, ka darbaspēja piedāvājums vidējā termiņā pārsniegs gan augstākās kvalifikācijas, gan zemākās kvalifikācijas profesiju grupās. Savukārt vairākās vidējās kvalifikācijas grupās būs vērojams iztrūkums (sk. 4.7.tab.).

4.7.tabula

Darbaspēka pieprasījuma prognozes sadalījumā pa profesiju grupām Latvijā

Profesiju grupa	Pieprasījuma un piedāvājuma attiecība uz 2020.gadu		
	Pieprasījums pārsniegs piedāvājumu	Piedāvājums pārsniegs pieprasījumu	Līdzsvarots piedāvājums un pieprasījums
Vadītāji		X	
Vecākie speciālisti		X	
Speciālisti		X	
Kalpotāji	X		
Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	X		
Kvalificēti strādnieki un amatnieki	X		
Iekārtu un mašīnu operatori, izstrādājumu montieri	X		
Vienkāršās profesijas		X	

Avots: Informatīvais ziņojums par darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognozēm (2013)

Gala ziņojumā „Aptaujas darba tirgus jomā” (2013) ir minēts, ka tehnoloģijas un procesu **automatizācija mazinās pieprasījumu pēc darbaspēka**, kas savā ziņā atvieglots uzņēmumiem apgrūtināto darbaspēka pieejamību, turpmāk tā pieprasījums augs lēnāk nekā ekonomika kopumā. Tomēr neskatoties uz pieprasījuma samazināšanos, joprojām saglabāsies saspīlējums, mēģinot piesaistīt speciālistus ar nepieciešamajām prasmēm. Tas būs darbaspēks, kuram piemītīs atšķirīgas, profesijai salīdzinoši jaunas vai specifiskas prasmes.

„Pieaugs pieprasījums pēc IT, speciālisti apstrādes rūpniecībā, inženieri utt. Samazināsies, daudzās pakalpojumu jomās, kur ienāk IT tehnoloģijas, kur nav vairs vajadzīgi cilvēki, bet to dara iekārtas (iemaksas un izmaksas bankomāti u.c.)”. (Bankas ekonomikas eksperts);

„Pieprasījums pēc darbaspēka pakāpeniski pieaugs. Ja attīstās ražošana, rūpniecība un tiek būvētas jaunas rūpnīcas, tad jāsaprot, ka ražošana pieaugs uz produktivitātes rēķina un rūpnīcas kļūs modernākas; darbaspēka pieprasījums pieaugs pakāpeniski un iespējams, ka pat lēnāk nekā ekonomika kopumā”. (Bankas ekonomikas eksperts).

Nodarbinātība un bezdarbs. Neskatoties uz optimizāciju, pieaugot ekonomiskajai aktivitātei, kopumā **nodarbinātībai būs pieaugoša tendence**. Turpinoties darbaspēka emigrācijai, tiks apgrūtināta darbaspēka pieejamība. Tas saasinās cīņu starp uzņēmējiem par palikušajiem cilvēkresursiem un izraisīs darba samaksas kāpumu, līdz sasniegs līmeni, kad darbaspēka emigrācija kļūs mazāk aktuāla jeb minimāla.

„Bezdarbs turpinās pakāpeniski samazināties uz tā rēķina, ka uzņēmēji palielinās savus štatus, gan arī no tā, ka emigrācija turpināsies”. (Augstskolas ekonomikas eksperts);

„Bezdarbs turpinās samazināties. Pēc pieciem gadiem varētu būt 6-7%”. (Eksperts starpnozaru darba tirgus jautājumos);

„Nodarbinātība neapšaubāmi pieaugs, pieaugs arī vidēji ienākumi, tas ir skaidrs. Kādreiz varbūt arī piecu gadu laikā sasniegsim to līmeni, ka vidēji ienākuma līmenis būs tāds, kas apturēs tālāku darbaspējīgo emigrāciju”. (Bankas ekonomikas eksperts);

„Dienžēl tomēr emigrācija turpināsies, jo Latvija nespēj nodrošināt tādu darba algu līmeni, kāds ir iespējams citās valstīs. Varbūt, cerams, ka šīs emigrācijas līmenis pakāpeniski samazināsies, tomēr tas būs augsts. Cerams, ka notiks re-emigrācija. Ir pazīmes redzamas, ka cilvēki sāk atgriezties atpakaļ, saskatot sev darba iespējas šeit, uzsākot uzņēmējdarbību”. (Augstskolas ekonomikas eksperts).

Pieprasījuma un piedāvājuma atbilstība. Saistībā ar automatizāciju un tehnoloģiju ienākšanu palielināsies pieprasījums pēc kvalifikācijas celšanas un pārkvalificēšanās. Prognozējot tuvāko 5-7 gadu periodu, tautsaimniecības **eksperti vairākās nozarēs paredz darbaspēka pieprasījuma pieaugumu un iztrūkumu**. Vislielāko nākotnes darbaspēka pieprasījuma pieaugumu eksperti paredz pēc kvalificētiem IT un inženiertehniskajiem speciālistiem – gan tādiem, kuri ieguvuši vidējo profesionālo izglītību, gan tādiem, kuri ieguvuši augstāko profesionālo izglītību. Kā arī pēc speciālistiem, kuri ir sagatavoti darbam ar jaunākajām tehnoloģijām. Darbaspēka pārpalikums veidojas jau šobrīd, tie ir juristi, ekonomisti, grāmatveži. Tuvākajā nākotnē pārpalikums veidosies arī zemu kvalificēta darbaspēka vidū.

*„Būs **pieprasīti augsti izglītoti speciālisti** – tehniskajās specialitātēs, IT, inženierzinātnēs, tam vajadzētu būt saistītam ar rūpniecības attīstību, kas attīstās, ja industriālā politika ir veiksmīga. Tuvākā nākotnē veidosies **iztrūkums pēc augsta līmeņa inženieriem un augsti kvalificētiem tehniskajiem speciālistiem**. Pārpalikums veidosies zemu kvalificētajam darbaspēkam, sociālo zinātņu beidzējiem, bet tas diskutabli, jo augstākās izglītības ieguvēji ir elastīgi un varēs apgūt kaut ko klāt, tāpēc problemātiskāk būs zemu kvalificētais darbaspēks, kas prasīs pārkvalifikācijas programmu politiku u.tml.” (Augstskolas ekonomikas eksperts);*

*„Vidējo **profesionālo izglītību ieguvušo speciālistu iztrūkums** paredzams lauksaimniecības speciālistiem, metālapstrādes, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu speciālistiem, rūpniecisko iekārtu un mašīnu operatoriem, kā arī pēc atsevišķu pakalpojumu nozaru speciālistiem – informācijas apstrādē, viesnīcu, restorānu un tūrisma jomā u.c.” (Eksperts nozaru darba tirgus jautājumos);*

*„**Pieprasījums pieaugs pēc tehniskajiem speciālistiem, inženieriem un programmētājiem**. Pieprasījums samazināsies pēc juristiem un ekonomistiem. Runājot par radošajām industrijām – pieprasījums augs, bet īstermiņā pārprodukcija būs reklāmistiem, mārketinga speciālistiem, sociologiem”. (Tautsaimniecības ekonomikas eksperts);*

„Palielināsies pieprasījums pēc šādām profesijām – IT speciālisti, inženiertehniskie speciālisti, pārdošanas speciālisti, transporta un loģistikas speciālisti, ražošanas vadītāji, medicīnas speciālisti, tehnologi un ražošanas operatori. Pieprasījums samazināsies pēc mazkvalificētajiem darbiniekiem. Iztrūkums veidosies IT speciālistiem, inženiertehniskajiem speciālistiem un medicīnas speciālistiem. Pārpalikums veidosies juristiem un psihologiem. (Eksperts starpnozaru darba tirgus attīstības jautājumos).

Mainoties tautsaimniecības struktūrai, mainās arī pieprasījums profesiju grupās. Prognozes liecina par to, ka dažās profesiju grupās būs vērojama pārprodukcija, savukārt citās – iztrūkums. Būtiska pašvaldības loma tirgus pārmaiņu procesā, aktīvi iesaistīties un līdzdarboties, informējot sabiedrību, caur karjeras plānošanas un citiem informatīviem pasākumiem, veicinot mērķtiecīgas karjeras izvēli, kas atbilst tirgus prasībām.

4.2. Prasmes, to pieprasījuma ietekme uz darba tirgu

Viens no galvenajiem darbaspēka pieprasījuma indikatoriem būs prasmes, kuras indivīdam piemītis, tāpēc darbaspēka pieprasījuma prognožu izpētē „prasmes” ir prognozēšanas centrālais elements. Par galveno informācijas avotu tiek izmantots pētījums „Nākotnes stratēģiski pieprasītās prasmes Latvijā” un tā ietvaros veidots informācijas apkopojums par prasmju nepieciešamību Latvijā.

Darbaspēka prasmes un to prognozēšanas metodika. Pētījumā „Nākotnes stratēģiski pieprasītās prasmes Latvijā” (2013) ir minēts, ka nākotnes prasmju pieprasījuma noteikšanā noteicošā nozīme bija pieņēmumiem par Latvijas tautsaimniecības **pārstrukturizāciju uz augstākas pievienotās vērtības preču un pakalpojumu ražošanu un ciešu ES valstu savstarpēju sadarbību**, uz kuru pamata tika veidota scenāriju matrica ar četriem alternatīviem attīstības scenārijiem. Izvērtējot alternatīvos scenārijus tika izveidotas trīs atšķirīgas IKP pieauguma projekcijas (izslēdzot pesimistisko scenāriju, kas nozīmētu tautsaimniecības stagnāciju un ekonomiskās situācijas pasliktināšanos Latvijā) un, izmantojot klasteru analīzi, grupējot valstis pēc tautsaimniecības nozaru īpatsvara pievienotajā vērtībā, noteiktas katrai IKP projekcijai atbilstošas etalona valstis. Etalona valstu līdzšinējā pieredze tika izmantota tālākā analizē, veidojot nākotnes prasmju pieprasījuma prognozes pa nozarēm un profesiju grupām Latvijā.

Pētījuma rezultātā tiek minēts arī, ka atbilstoši Latvijas tautsaimniecības attīstības scenārijiem laika periodā līdz 2030.gadam notiks tautsaimniecības nozaru struktūras un to īpatsvara izmaiņas, kas visai **būtiski ietekmēs dažādu prasmju pieprasījumu potenciālajam darbaspēkam**. Tomēr prasmju pieprasījuma izmaiņas turpmākajos gados ietekmēs arī virkne citu procesu, kas notiek Latvijas ekonomikā un sabiedrībā, tai iekļaujoties vispārējās darba tirgus globalizācijas, sabiedrības ilgtspējīgas attīstības koncepciju un Eiropas reģiona demogrāfisko tendenču kontekstā. Jaunā ekonomika ir zināšanu ekonomika, kuras pamatā ir zināšanas kā ražošanas resurss. Jāatzīmē arī, ka informācijas un **zināšanu apgūšanas rezultātā samazinās vajadzība pēc darbaspēka ar noteiktām rutīnas prasmēm**, notiek straujš darba ražīguma pieaugums un ražošanas procesu tālāka automatizācija. Arī Rīgas ekonomikas viens no attīstības virzieniem ir augstas pievienotās vērtības ekonomika, kas sakņojas un ir cieši saistīta ar zināšanu ekonomiku. Rūpniecība ar augstu pievienoto vērtību, kas ir vērsta uz eksportu, ne tikai nodrošina rūpniecības nozarēs strādājošos ar augstiem ienākumiem, bet arī stimulētu dažādu veidu pakalpojumu sektora nozaru (loģistikas, mazumtirdzniecības, finanšu pakalpojumu) attīstību.

Nodarbinātība var būt nepastāvīga, atkarīga no tirgus iespējām un riska faktoriem, tāpēc **svarīga ir nepārtraukta mācīšanās**, lai apgūtu daudzveidīgas prasmes, jo jaunajā ekonomikā nepieciešama elastīga to maiņa. Mūžizglītības loma īpaši nozīmīga kļūst iedzīvotājiem ar 1. un 2. izglītības līmeni, jo šādu darbinieku pieprasījums var veidoties pietiekami nepastāvīgs. Īpaši tas attiecas uz profesiju pamatgrupām OC7 un OC8. Savukārt apgūstot 3. līdz 6. izglītības līmeni, mācību un studiju programmās jāiekļauj iespējas apgūt jaunās, darba tirgus pieprasīto prasmes, kas tiks iekļautas arī jaunajos profesiju standartos. Pētījumā uzskatītas ir sekojošās prasmes un tām atbilstošās profesiju grupas un analizētas izmaiņas nozarēs:

(1) Izmaiņas ekonomikas funkcionēšanā radīs paaugstinātu pieprasījumu **pēc prasmēm saistībā ar alternatīvo atjaunojamo energoresursu efektīvu apgūšanu**, jaunu materiālu izstrādi, ražošanas automatizāciju un robotizāciju, kas neizbēgami palielinās pieprasījumu pēc kvalificētiem attiecīgo inženierzinātņu speciālistiem sekojošās OC2 profesiju apakšgrupās: 211., 212., 213., 214., 221., 222., 231., 232., 233., 234., 241., 242.; OC3 profesiju apakšgrupās 311., 312., 313., 315., 321., 331., 334 (sk. 3. un 4. pielikumu). Jaunās prasmes pamatā būs saistītas ne tikai ar „zaļās”

ekonomikas veidošanos un funkcionēšanu (sk. 4.8.tab.), bet ar tās pieņemšanu kā dzīves normu visos sabiedrības slāņos un sociālajās grupās.

4.8. tabula

„Zaļās ekonomikas pieprasītās profesijas un prasmes”

Prasmju līmenis	Profesija
Augsta līmeņa prasmes	Nanotehnoloģi Energotehnoloģi Vides inženieri
Vidējā līmeņa prasmes	Energoauditori Transportlīdzekļu emisijas inspektori Izolācijas speciālisti Elektriķi Solārās enerģijas iekārtu uzstādītāji Plānmetāla apstrādes speciālisti
Zema līmeņa prasmes	Atkritumu savācēji Atkritumu pārstrādes strādnieki

Avots: pētījums „Nākotnes stratēģiski pieprasītās prasmes Latvijā”

(2) Pieprasījumu pēc **jaunām prasmēm** sabiedrības locekļiem un attiecīgajam personālam saistībā ar **veselīgas, produktīvas sabiedrības veidošanos**. Tas pilnībā attiecināms uz tādām profesiju apakšgrupām kā 121., 122., 212., 221., 222., 223., 231., 322., 324. ar 3. līdz 6.izglītības līmeni (atbilstoši ISCED97 klasifikācijai) (sk. 4. un 5.pielikumu);

(3) Prasmju pieprasījuma analīze pēc ekonomikas aktivitātes apstrādes rūpniecības; elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas; ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozarēs (NACE2 kodi B-E). Nozares īpatsvaram IKP vajadzētu samazināties no 22% līdz aptuveni 17%, un vienlaikus strauji būtu jāpieaug produktivitātei. Tas būtu iespējams, ja realizētu vispārēju ražošanas nozares modernizāciju, ieviešot aizvien sarežģītākas tehnoloģijas, kas pēc iespējas aizstātu cilvēku darbu. Rezultātā **varētu palielināties pieprasījums pēc augsti izglītotiem speciālistiem**, kas spēj veikt abstraktus uzdevumus, kā arī relatīvi pieaugtu pieprasījums pēc vienkāršo darba veicējiem, kuru spējai veikt profesionālos pienākumus izglītības līmenis nav noteicošais;

(4) Prasmju pieprasījuma analīze pēc ekonomikas aktivitātes būvniecībā (NACE2 kods F). **Samazināsies zemākas kvalifikācijas strādnieku pieprasījums**, jo vienkāršie darbi tiks mehanizēti. Saglabāsies un palielināsies pieprasījums pēc iekārtu un mašīnu vadītājiem, tātad arī atbilstošām prasmēm (vadīt attiecīgas iekārtas un mašīnas, pārzināt jaunākās tehnoloģijas). Nākotnē saglabāsies pieprasījums pēc vadītāja prasmēm (organizatoriskas prasmes, tehniskās prasmes u.c.) un administratīvā aparāta darbinieku prasmēm (likumdošanas pārzināšanas prasmes, tehniskās prasmes u.c.);

(5) Prasmju pieprasījuma analīze pēc ekonomiskās aktivitātes vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta; transporta un uzglabāšanas; izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumu nozarēs (NACE2 kods G-I). Būs **nepieciešama kvalificēta darbinieka iesaistīšanās** (ar 3.izglītības līmeni), lai sakārtotu procesu norisi (samazinās pieprasījums pēc darbiniekiem, kuriem ir prasme veikt abstraktus uzdevumus). Pieprasījums pēc darbiniekiem, kuriem ir prasme veikt rutīnas uzdevumus vai fiziskus uzdevumus relatīvi pieaugs, bet pamatā uz tā rēķina, ka samazināsies darbinieku ar 3.izglītības līmeni īpatsvars;

(6) Prasmju pieprasījuma analīze pēc ekonomiskās aktivitātes informācijas un komunikācijas nozarē (NACE2 kods J). Šajā nozarē īpaši ir izteikta tendence izmantot jaunākās tehnoloģijas, lai

vienkāršo darbu uzdevumus nodotu ārpakalpojumiem. Līdz ar to straujas attīstības scenārija gadījumā, prognozējams, ka vietējā darba tirgū **saglabāsies augsts pieprasījums pēc darbiniekiem, kas spēj veikt abstraktus uzdevumus un ir augstākā līmeņa prasmes**, bet tie darbi, kas neprasa šādu prasmju esamību, iespēju robežās varētu tikt nodoti ārpakalpojumu sniedzējiem. Rezultātā sektorā tiktu nodarbināts neliels skaits darbinieku, bet tie radītu lielu pievienoto vērtību. Mērenas izaugsmes scenārija gadījumā var pieņemt, ka tiek attīstīti vietējie nozares klasteri, un mazākā mērā tiktu izmantoti ārpakalpojumi.

(7) Prasmju pieprasījuma analīze pēc ekonomiskās aktivitātes valsts pārvaldes un aizsardzības, obligātās sociālās apdrošināšanas; izglītības, veselības un sociālās aprūpes nozarēs (NACE2 kods O-Q). Sagaidāms, ka **palielināsies pieprasījums pēc nozarē strādājošajiem dažāda veida speciālistiem**, ko veicinās gan kopējā labklājības līmeņa pieaugums, palielinot pieprasījumu pēc izglītības pakalpojumiem (NACE 2 kods P), gan sabiedrības novecošanās, kas paaugstinās pieprasījumu pēc dažādiem ar veselību un sociālo aprūpi saistītiem pakalpojumiem (NACE 2 kods Q). Tāpat sagaidāmas izmaiņas nozares iekšienē izglītības pieprasījuma jomā.

Ievērojot „Nākotnes stratēģiski pieprasītās prasmes Latvijā”(2013) izstrādāto vēlamo tautsaimniecības nozaru struktūru, kā arī tautsaimniecības attīstības alternatīvos scenārijus, līdz 2030.gadam ir paredzamas izmaiņas arī prasmju pieprasījuma struktūrā (gan izglītības, gan profesiju apakšgrupu griezumā) (sk. 4.9.tab.).

4.9. tabula

Prasmju pieprasījuma struktūras izmaiņas Latvijā līdz 2030.gadam dažādās profesiju grupās pie alternatīviem tautsaimniecības attīstības scenārijiem

Profesiju grupa	Dinamiskās izaugsmes scenārijs	Mērenās izaugsmes scenārijs	Lēnās izaugsmes scenārijs
OC1	Pieaug	Pieaug	Samazinās
OC2	Pieaug	Nemainās	Samazinās
OC3	Pieaug	Nemainās	Nemainās
OC4	Samazinās	Samazinās	Palielinās
OC5	Ievērojami samazinās	Samazinās	Nemainās
OC6	Samazinās	Samazinās	Nemainās
OC7	Samazinās	Nemainās	Palielinās
OC8	Samazinās	Nemainās	Nemainās
OC9	Nemainās	Nedaudz samazinās	Palielinās

Avots: Nākotnes stratēģiski pieprasītās prasmes Latvijā

Neskatoties uz to, ka pētījumā ir veiktas prognozes līdz 2030.gadam, to tendences parādās jau pašreizējās darba tirgus attīstības perspektīvās un būs aktuālas arī 2014.-2016.g. Paredzot nākotnes prasmju pieprasījumu, kas balstīts uz ekonomikas izaugsmes scenārijiem, ir nepieciešams pielāgot arī darbaspēka piedāvājuma profesionālo struktūru. Kā atzīmē pētījuma autori, tad **dinamiskās izaugsmes** gadījumā ir paredzētas būtiskākas izmaiņas prasmju pieprasījuma struktūrā, ko, atbilstoši pieņēmumiem noteiks straujais produktivitātes kāpums tautsaimniecības pārstrukturizācijas rezultātā uz augstas pievienotās vērtības nozarēm un spēcīga sadarbība ES valstu starpā. **Mērenas izaugsmes** gadījumā varētu nedaudz mainīties prasmju pieprasījums - pieaugt pieprasījums pēc vadītājiem, savukārt samazināties pēc kalpotājiem un kvalificētiem speciālistiem, ko var izskaidrot ar to, ka līdz ar tehnoloģiju attīstību, samazināsies vajadzība pēc dažādu rutīnas darba veicējiem. Ievērojamas izmaiņas prasmju pieprasījuma struktūra paredzamas arī **lēnas izaugsmes gadījumā**, ja nenotiks Latvijas tautsaimniecības pārstrukturizācija uz augstas

pievienotās vērtības nozarēm un ES valstu savstarpēja sadarbība nebūs veiksmīga, sakarā ar ieilgušo parādu krīzi un citām problēmām. Šajā gadījumā pieprasījums pēc vadītājiem un vecākiem speciālistiem samazinātos, savukārt palielinātos nodarbināto īpatsvars OC7 un OC9 profesiju grupās, kas saistīts ar vājo tehnoloģisko progresu un produktivitātes kāpumu. Tas varētu arī negatīvi ietekmēt prasmju pieprasījuma sadalījumu izglītības griezumā - palielinot pieprasījumu pēc darbiniekiem ar pamata izglītību un samazinot pieprasījumu pēc speciālistiem ar augstāko izglītības līmeni.

Globalizācijas un tehnoloģiju ietekme uz prasmēm

- (1) Tehnoloģiskais progress noteiks jaunu prasmju pieprasījuma veidošanos ražošanas sektora nozarēs un būvniecībā, kur darbiniekiem būs **nepieciešamas prasmes, lai darbotos ar jaunām ierīcēm, „gudrām” mašīnām un instrumentiem un materiāliem**;
- (2) Augsts pieprasījums ilgtermiņā būs aktuāls pēc **uzņēmumu vadības prasmēm**, kas ir veiksmīgas biznesa ilgtspējīgas attīstības pamats. To nosaka globālās izmaiņas pasaules rūpnieciskajā un pakalpojumu sektorā, kas pieprasa arvien pieaugošu vadītāju un augstas raudzes pētnieku lomu inovāciju veicināšanā. Dinamiski biznesa cilvēki ar attīstītām prasmēm vadībā un kreativitāti, cilvēki ar uzņēmējdarbības prasmēm, līderi. Biznesā nozīmīga būs spēja komunicēt, veidot lietas, veidot uzņēmuma politiku nākošajiem 10-20 gadiem, veikt izmaiņas;
- (3) starpdisciplināri starptautiskas kvalitātes speciālisti tehnoloģijās un zinātnē;
- (4) būs nepieciešamas labas **sociālās un organizatoriskās iemaņas**, savstarpējās saskarsmes prasmes, kā arī **spēja risināt problēmas**, spēja reaģēt uz mainīgajiem tirgus apstākļiem;
- (5) Svarīgas būs **valodu zināšanas** (vismaz 2-3 valodas papildus dzimtajai, tajā skaitā Āzijas valstu valodas) un internacionālas darba spējas (spēja strādāt citās valstīs, mainīties ar darbiniekiem no citām valstīm, darboties starptautiskajā biznesa vidē, izprast dažādo biznesa kultūru);
- (6) Labas **tehnoloģiju zināšanas** būs vajadzīgas jebkurā nozarē. Katrā sfērā tiks arvien vairāk prasīts no darbinieka, gan specifiskas zināšanas, gan papildu prasmes.

Analizējot Rīgas kā „prasmju attīstīšanas” pilsētas potenciālu, jāsecina, ka ņemot vērā to, ka Rīga ir Latvijas ekonomikas virzītājspēks, arī iespējas apgūt dažādas prasmes Rīgā ir plašākas nekā citur valstī. Rīgā ir koncentrēts gan valsts augstskolu lielākais skaits, kuru apmācību programmas ir saistītas ar tehnoloģiju apguvi, gan daudzu nozaru lielākais uzņēmumu skaits ir izvietots Rīgā. Ir plašs privāto uzņēmumu skaits, kas piedāvā apgūt dažādas svešvalodas.

Viens no priekšlikumiem - nepieciešamība attīstīt tehnoloģiju zināšanas. Rīgai ir potenciāls pozicionēt sevi kā jaunu zinību radīšanas centru vismaz Baltijas valstu vidū, bet pašlaik šī tehnoloģisko zināšanu attīstība ir nepietiekama. Tas ir saistīts ar nepārdomātu iespēju iegūt specifiskas zināšanas mūžizglītības procesā.

Zinātniskie risinājumi maina tirgus konjunktūru, tāpēc svarīgākais pilsētas uzdevums ir sagatavot augsta līmeņa speciālistus, veicināt sadarbību starp zinātni un uzņēmējdarbību, lai jaunradītās tehnoloģijas tiktu komercializētas globālajā tirgū.

Personīgās īpašības.

- (1) Darbiniekiem būs jābūt elastīgākiem (fleksibliem) un mobilākiem.
- (2) Nozīmīga būs darbinieka **spēja mainīties un attīstīties**, jo nebūs viens darbs visam mūžam.
- (3) Arvien **palielināsies nepieciešamība apgūt starpnozaru zināšanas**.

Tiks attīstīta un svarīga **klūs prasme mācīties** – katram cilvēkam būs jāattīsta spēja mācīties nepārtraukti. Jebkuram darbiniekam būs vajadzīga prasmju dažādība. Šaura specializācija zaudēs aktualitāti, pieaugs pieprasījums pēc darbiniekiem ar universālākām prasmēm, kas spēj tikt apmācīts un atkal-apmācīts.

Prasmju pieprasījums Latvijā būs **atkarīgs arī no pieaugošās uzņēmējdarbības un starptautiskās integrācijas pakāpes** – tas radīs pieprasījumu kā pēc kvalificēta darbaspēka, tā prasmju pilnveidošanas vadītāju, likumdevēju un augstas kvalifikācijas speciālistu vidū.

Vienkāršo profesiju (OC09) pārstāvju prasmju pieprasījums nākotnē ietvers arī augstākas komunikācijas, valodu, kā arī lasīt un rakstītprasmju līmeni. Tāpat būs nepieciešamas datorprasmes un prasme rīkoties ar citām ikdienā plaši izmantojamām komunikāciju ierīcēm. Būs nepieciešamas arī prasmes rīkoties ar dažādām tehnoloģiskām iekārtām.

Kvalificētiem strādniekiem (OC06;OC07) nepieciešamo prasmju klāsts pieaugs atbilstoši tehniskajam progresam – piemēram, jaunas zināšanas par darbā izmantojamām metodēm un to pielietojumu lauksaimniecības, medniecības, zivsaimniecības produkcijas ražošanā, par apstrādes rūpniecības un būvniecības nozarē izmantojamo jauno metožu, iekārtu pielietojumu.

Tirdzniecības darbiniekiem (OC5) nākotnē pieaugs pieprasījums pēc komunikācijas, saskarsmes, argumentācijas prasmēm, kā arī datorprasmēm, valodu un līdzīgām prasmēm.

Kalpotāju grupā (OC4) ilgtermiņā pieaugs pieprasījums pēc valodu, komunikācijas, argumentācijas, jaunu metožu pielietojuma, prasmes apkopot informāciju un līdzīgām prasmēm.

Speciālistu grupā (OC3) nākotnē nozīmīgi kāps pieprasījums pēc prasmēm pielietot jaunākas metodes gan zinātnes jomā, gan tirdzniecības, finanšu un līdzīgās jomās.

Vecāko speciālistu grupā (OC2) ievērojami pieaugs pieprasījums pēc fundamentālu zinātnisku pētījumu vadīšanas, izpētes un rezultātu interpretācijas prasmēm, prasmēm, kas nepieciešamas lai plānotu ekonomisko attīstību, veidotu attīstības un likumdošanas aktus un tamlīdzīgas prasmes (valodu, komunikācijas u.tml.).

Vadītāju grupā (OC1) nākotnē pieaugs pieprasījums pēc augsta līmeņa vadības prasmēm – kā valsts pārvaldē, tā biznesa vidē. Līdztekus valodu, komunikācijas un argumentācijas prasmēm, pieaugs līderu un komandas vadītāju, koncepciju un vīziju ģenerēšanas prasmju pieprasījums.

4.3. Nozaru ekspertu viedoklis

Prognozēšanas procesā līdz šim tika apkopoti nozaru ekspertu viedokļi par darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma atbilstības prognozes 2014.-2016.gadam, kas specifiski raksturoja noteiktas prasmes, situāciju nozarēs un bezdarba un nodarbinātības tendences. Lai veiktu plašāku apskatu par darba tirgus prognozēm, tiek veikts apkopojums arī par tautsaimniecības ekspertu viedokli, kas raksturo kopējās darba tirgus tendences, kā arī tiek iekļauts Rīgas uzņēmēju viedoklis un nozaru ekspertu viedoklis, kas specifiski raksturo situāciju Rīgā.

Bijušais ekonomikas ministrs Daniels Pavļuts „Dienas biznesā” 2013.gada 9.jūlija pauž savu viedokli sekojoši: „Šobrīd esam nonākuši līdz situācijai, kad **gatavojam daudz inteliģentu bezdarbnieku**, kuriem ir grūti integrēties darba tirgū, jo nav nepieciešamo prasmju un kvalifikāciju. Atsevišķās jomās bijusi studentu pārprodukcija, bet ekonomikai patiešām nepieciešamo speciālistu sagatavošana palikusi otrajā plānā. To jau tagad jūt atsevišķu nozaru uzņēmumi, bet nākotnē šī problēma iezīmēsies vēl skaudrāk. Ja tā turpināsims, būs spiesti atvērt plašāk imigrācijas vārtus un meklēt ārvalstīs ne vien augsti kvalificētus inženierus, bet arī citus speciālistus. Ja gribam būt bagāti un izvairīties no masveidīgākas imigrācijas, ir jāatgriežas pie pamatiem un jāmaāca inženierzinātnes un dabaszinības”.

Pārzinot nākotnes darbaspēka pieprasījumu, Rīgā ir jāizstrādā informatīvā programma, kas veicinātu topošo studentu profesijas izvēli, kas balstīta uz nākotnes darba tirgū nepieciešamajām prasmēm un profesijām.

Tautsaimniecības ekspertu novērtējuma apkopojums par „Aptaujas darba tirgus jomā” gala ziņojuma

Gala ziņojumā „Aptaujas darba tirgus jomā” (2013) tiek minēts, ka Latvijas tautsaimniecības un darba tirgus ekspertu intervijas tika organizētas ar mērķi iegūt Latvijas ekspertu redzējumu par esošo situāciju un iespējamiem attīstības virzieniem vidējā un ilgtermiņā, kā arī noskaidrot, kā šīs tendences ir ietekmējušas un nākotnē **ietekmēs situāciju darba tirgū**. Ekspertu intervijās piedalījās tautsaimniecības un ekonomikas eksperti (ekonomisti uzņēmēji, Ekonomistu apvienības biedri u.c.),

banku tautsaimniecības un ekonomikas eksperti (SEB banka, Nordea, DNB banka, Latvijas Banka), vairāku augstskolu ekonomikas eksperti (LU, BA, RTU, „TURĪBA”), eksperti darba tirgus un nodarbinātības jautājumos (CV-Online, LDDK, LBAS, BICEPS).

Nākotnes darba tirgus tendences tiek saistītas ar **produktivitātes kāpumu**. Līdz ar to būs vērojams **kvalificētu speciālistu pieaugums** un mazkvalificēto speciālistu pieprasījuma kritums. Eksperti prognozē vispārēju esošo speciālistu pieprasījuma pieaugumu, taču no viņiem tiks pieprasītas iemaņas darbā ar jaunākām iekārtām/tehnoloģijām.

*„Varu minēt, ka **palielināsies pieprasījums pēc kvalificēta darbaspēka**, cilvēks, kurš spēj ražošanas uzņēmumā pieskatīt tehnoloģisku ierīci, nevis kurš māk kaut ko pieskrūvēt. It sevišķi ņemot vērā nodokļu politiku, bet arī citu tendenču rezultātā pieprasījums pēc zemas kvalifikācijas darbaspēka samazināsies un palielināsies*

pēc labi izglītotiem”. (Bankas ekonomikas eksperts);

„Nākotnē pieprasīti būs augsti izglītoti speciālisti, tehniskās specialitātes, IT, inženierzinātnes, tam vajadzētu būt saistītam ar rūpniecības attīstību, kas attīstās, ja industriālā politika ir veiksmīga. Paaugstinoties produktivitātes līmenim vajadzētu samazināties pieprasījums pēc zemu izglītotiem darbiniekiem”. (Augstskolas ekonomikas eksperts.)

Kvalificēta darbaspēka pieprasījuma pieaugums tiek saistīts ar vidējās profesionālas izglītības līmeņa speciālistiem, respektīvi, šis profesionāļu segments ir nozīmīgs turpmākai tautsaimniecības attīstībai. Šādu speciālistu apjoms ir aktuāls jau šobrīd, un nākotnē tas kļūs vēl būtiskāks, jo profesionālas prasmes paplašinās faktiski visās jomās.

*„Nākotnē **trūks vidēji kvalificēti speciālisti ar tehniskām zināšanām**, kas spēj veikt daudz maz kvalificētu darbu ar vidējo speciālo izglītību”. (Augstskolas ekonomikas eksperts);*

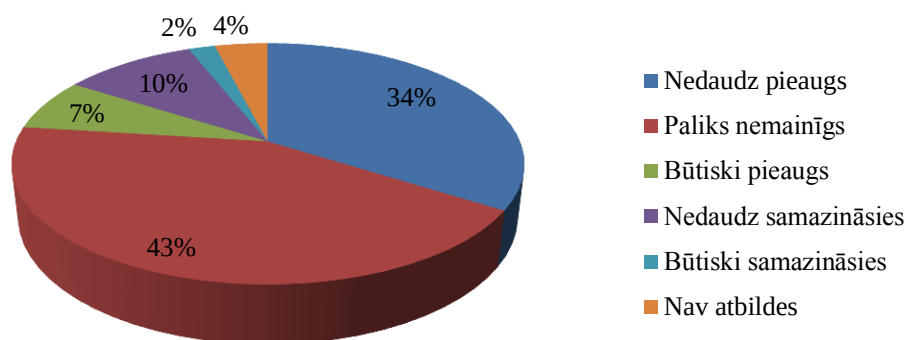
*„Pieprasījums tuvāko piecu gadu laikā **palielināsies pēc vidējās profesionālās izglītības līmeņa darbiniekiem**”. (Bankas ekonomikas eksperts);*

„Jau šobrīd ir ļoti labi redzams, ka vienkārši trūkst strādnieku. Cilvēki ar tehnisko izglītību, kuri normāli saprastu, ko no viņiem prasa un ko darīt. Vidējā profesionālā izglītība, arī tehnikumi, koledžas – tādi speciālisti jau sen mums trūkst. (Augstskolas ekonomikas eksperts).

Nozaru ekspertu novērtējuma apkopojums par „Aptauju darba tirgus jomā”

Izmantojot apkopojuma „Aptaujas darba tirgus jomā” iegūto dažādu tautsaimniecības nozaru pārstāvju redzējumu par nozaru ilgtermiņa attīstības tendencēm, sagaidāmām darbaspēka pieprasījuma izmaiņām, jaunu prasmju pieprasījuma veidošanos, nozaru aptauju padziļināto interviju respondenti prognozē, **ka nākotnē darbaspēka apjoms varētu pieaugt**, pieaugums tiek prognozēts vienmērīgs – nav sagaidāmas straujas izmaiņas. Šī tendence apstiprinās arī nozaru telefonintervijās (skatīt 4.6.att.) – lielākā daļa respondentu prognozē, ka darbinieku skaits viņu vadītajos uzņēmumos tuvāko 5-7 gadu laikā paliks nemainīgs (43%). Savukārt 34% prognozē, ka tas varētu nedaudz pieaugt, un 4% paredz būtisku darbinieku skaita pieaugumu. Darbinieku skaits varētu nedaudz samazināties 10% aptaujāto uzņēmumu, būtisku darbinieku skaita samazinājumu prognozē 2% respondentu, bet 7% nesniedz atbildi uz šo jautājumu.

Kā mainīsies darbinieku skaits tuvāko 5-7 gadu laikā?



Avots: Pētījums „Aptaujas darba tirgus jomā” (SIA Dorus, 2013)

4.6.att. Darbinieku skaita izmaiņu prognoze Latvijā 2013- 2020.g.

Lielākais uzsvars būs uz **kvalitatīvām, nevis kvantitatīvām izmaiņām** darbaspēka jautājumos.

„**Viennozīmīgi būs pieprasīts augstāk kvalificēts darbaspēks.** Un daudz mazāk tiks nodarbināts mazkvalificētais darbaspēks”. (Pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozares eksperts);

„**Pieaugs** tādā ziņā, ka, iespējams, paliks darbaspēks tajā pašā līmenī, bet būs vienkārši citas, **augstākas prasības**”. (Nemetālisko minerālu izstrādājumu ražošanas uzņēmuma vadītājs);

„Mainīsies kvalifikācijas struktūra. Būs **pieprasītāki kvalificēti darbinieki**”. (Mašīnu, iekārtu un transportlīdzekļu ražošanas nozares eksperts).

Analizējot darbinieku skaita izmaiņas pa nozarēm, jāsecina, ka tuvāko 5-7 gadu laikā nedaudz pieaugs būvniecībā, informācijas un komunikācijas pakalpojumu, profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumi, administratīvo un apkalpojošo dienestu un veselības un sociālās aprūpes nodarbināto skaits. Minētajās nozarēs vairāk nekā 40 % respondentu ir minējuši nelielu pieaugumu (sk. 4.7.tab.). Vislielākais samazinājums ir gaidāms ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes sektorā - par 10%. Savukārt, būtiski pieaugs informācijas un pakalpojumu sektorā un administratīvo un apkalpojošo dienestu sektorā – par 11%.

4.7.tabula

Paredzamās darba vietu skaita izmaiņas nozaru uzņēmumos tuvāko 5-7 gadu laikā

Nozare	Būtiski pieaugs	Nedaudz pieaugs	Paliks nemainīgs	Nedaudz samazināsies	Būtiski samazināsies	N/A
A	2%	20%	48%	13%	4%	14%
B	0%	33%	33%	14%	10%	10%
C	7%	36%	37%	8%	3%	9%
D	2%	20%	59%	16%	2%	0%
E	0%	35%	45%	18%	2%	0%
F	4%	42%	40%	12%	2%	0%
G	3%	35%	52%	7%	0%	3%
H	2%	30%	50%	16%	1%	0%
I	0%	39%	49%	0%	0%	13%
J	11%	41%	37%	9%	3%	0%

Nozare	Būtiski pieaug	Nedaudz pieaug	Paliks nemainīgs	Nedaudz samazināsies	Būtiski samazināsies	N/A
K	8%	26%	41%	18%	8%	0%
L	0%	30%	68%	3%	0%	0%
M	3%	47%	36%	7%	3%	4%
N	11%	51%	24%	7%	7%	0%
O	0%	39%	47%	11%	0%	3%
P	2%	19%	44%	10%	0%	26%
Q	2%	43%	46%	5%	1%	3%
R	2%	27%	62%	8%	0%	0%

Avots: Pētījums „Aptaujas darba tirgus jomā” (SIA Dorus, 2013)

Apstrādes rūpniecības nozares padziļināto interviju respondentu prognozes attiecībā uz darbaspēka pieprasījumu ir daudzveidīgas, jo šī nozare iekļauj dažādas rūpniecības apakšnozares, kuru darba specifika ir atšķirīga. Attiecībā uz darbavietu izmaiņām nozarē dominē prognozes, ka darbavietu skaits pieprasītākajās profesijās lielākoties paliks nemainīgs, izņēmums ir iekārtu operatori. Vislielākais darbavietu skaita pieaugums tiek prognozēts: (1) iekārtu operatoriem; (2) IT speciālistiem; (3) mehāniķiem; (4) pārdošanas speciālistiem; (5) inženieriem; (6) pārtikas tehnoloģiem.

Faktori, kas ietekmēs darbinieku skaita izmaiņas un darbinieku mainību saistās ar paaudžu maiņu, darbaspēka iztrūkumu un tehnoloģiju ieviešanu.

„Parādīsies **jauna tehnoloģija**, šobrīd citas katlu iekārtas, pilda to pašu funkciju, bet konstruktīvi kas cits. Tāpat arī cilvēki – tie, kuri pirms 10 gadiem bija strādnieki, šobrīd citā līmenī attīstījušies (...)”. (Gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas uzņēmuma vadītājs);

„**Tehnoloģiju attīstība un novecošanās**. Tai tehnoloģiju attīstībai vajadzētu sākt kompensēt šo novecošanos, bet droši vien pilnībā izkompensēt nevarēs. Šī novecošanās ietekmēs”. (Elektroenerģijas ražošanas, apgādes un sadales nozares eksperts);

„Pieaug prasības pret to, ko **cilvēki ir gatavi iemācīties**, un, ja viņš nebūs gatavs mācīties jaunas lietas, visticamāk, šie cilvēki tiks mainīti pret jauniem cilvēkiem, kas ir atvērti jaunu lietu apgūšanai”. (Telekomunikāciju uzņēmuma vadītājs).

Samazinoties darbaspēka pieejamībai, **palielināsies konkurence par darbiniekiem**, kas izraisīs algu kāpumu un dažādu motivācijas sistēmu ieviešanu, kā arī darba apstākļu uzlabošanu.

Tiek prognozēts, ka nākotnē **pastiprināsies profesionālās mobilitātes tendences**, darbinieki vēlēties iegūt **plašāku pieredzi, izmēģināt vairākas profesijas** un jomas. Par svarīgu faktoru darbavietas maiņai kļūs jaunu profesionālo izaicinājumu iespējas.

„Jo cilvēks ir izglītotāks, jo viņam ir vieglāk adaptēties no vienas sfēras otrā, jo viņš ir brīvāks un neatkarīgāks, jo viņš prasa lielāku algu, sociālās garantijas un nodrošinājumu, un jo mazāk viņš jūtas piesaistīts tam konkrētajam uzņēmumam, ja vien viņam nav nostalgijas, ka te strādājusi visa viņa dzimta”. (Inženierbūvniecības nozares eksperts);

„Mēs audzinām jaunus speciālistus, kuri ir diezgan ambiciozi un grib sevi pierādīt, tad vienā brīdī parādīsies tas, ka viņus sāk vilināt projām uzņēmēji pie sevis, tā kā risks jebkurā gadījumā saglabāsies”. (Elektroenerģijas ražošanas, apgādes un sadales uzņēmuma vadītājs)

Nepieciešamo **prasmju izmaiņas** tiek saistītas ar **tehnoloģiju pārzināšanu**.

„Tehnoloģiju pārzināšana, programmēšana, tehnisko iekārtu programmēšana, ne pie datora programmas sastādīt, bet tīri mehānismu programmēšana, tādas lietas būs nepieciešamas”. (Ieguves rūpniecības nozares eksperts);

„Būs jāapkalpo modernas iekārtas, tad tur būs jābūt zināšanām, tas būs, kā elektriķis, vai iekārtu operators, viņam jābūt kaut kādām elementārām datoru zināšanām”. (Ieguves rūpniecības uzņēmuma vadītājs).

Nepieciešamo prasmju izmaiņas nozares padziļināto respondentu atbildēs pārsvarā tiek saistītas ar **tehnoloģiju maiņu** un **modernizāciju**. Nepieciešama būs gan tehnoloģiju pārzināšana, gan IT prasmes, gan valodu zināšanas.

„Un prasmēs nozīmīgi tajā virzienā, ka cilvēkiem jāpārzina ne tikai materiāls, bet arī modernās tehnoloģijas. Tā ir lieta, kas nākotnē būs nepieciešama”. (Koksnes un koka izstrādājumu ražošanas nozares eksperts);

„**Spēja apgūt visu jauno**, visu laiku sekot līdzi jaunajam – jaunām tehnoloģijām, jaunām iekārtām, jaunām iespējām, jaunām sistēmām. Mācēt viņas prasmīgi pielietot”. (Ķīmiskās rūpniecības nozares eksperts);

„Es jau iepriekš pieminēju – ir **svarīgi IT**. Lietotāju līmenī ir jāzina katram un ideāli, ja zina drusku vairāk un dziļāk. IT lietas ir praktiski visur. Tāpat **svešvalodas** ir vajadzīgas”. (Vieglās rūpniecības nozares eksperts);

„Mēs atrodamies starptautiskā vidē, un mēs izjūtam kā trūkumu nepietiekamas svešvalodu zināšanas”. (Ķīmiskās rūpniecības uzņēmuma vadītājs).

Nepieciešamās prasmes mainīsies ne vien saistībā ar jaunu tehnoloģiju un inovāciju, bet arī ar jaunu produktu un materiālu ienākšanu.

„Jābūt spējīgam pielāgoties un apgūt lietas”. (Metālu un metālizstrādājumu ražošanas uzņēmuma vadītājs).

Tiek arī uzsvērts, ka svarīgi ir būt **efektīviem un kvalitatīviem**, kā arī katram darbiniekam jāpārzina sava joma.

„(...) visās profesijās cilvēkiem būs jāklūst efektīvākiem, būs jāstrādā ar lielāku atbildību un lielāku atdevi. Un būs noteikti jābūt speciālistiem savā nozarē”. (Koksnes un koka izstrādājumu ražošanas uzņēmuma vadītājs);

„Prasme saprast, kas ir kvalitāte. Viss atkarīgs no kvalitātes, ko tie inženieri darīs, jāsaprot, kas ir kvalitāte”. (Mašīnu, iekārtu un transportlīdzekļu ražošanas uzņēmuma vadītājs);

Svarīga būs arī **spēja būt elastīgiem un piemēroties izmaiņām**, kā arī dažādas cilvēciskās kvalitātes un **radoša domāšana**.

„Vairāk un vairāk cilvēkiem ir jāspēj **dzīvot līdzī pārrmaiņām**. Vairāk tā problēma ir ar elastību, spēja un vēlme pielāgoties. Tās, man liekas, būs vienas no tādām prasmēm, kas būs ļoti akūtas”. (Nemetālisko minerālu izstrādājumu ražošanas uzņēmuma vadītājs).

„**Spēja uz jaunradi**, inovāciju. Jaunrades spēja, un tā ir ne tikai tehniskā jaunrade, bet arī zināšanu jaunrade un veidola jeb dizaina jaunrade, kam Latvijā maz pievēršas, bet kam ķīmijā arī ir liela nozīme. (Ķīmiskās rūpniecības nozares eksperts).

Nozaru ekspertu novērtējuma apkopojums par nozaru darba grupām pētījuma ietvaros Rīgā

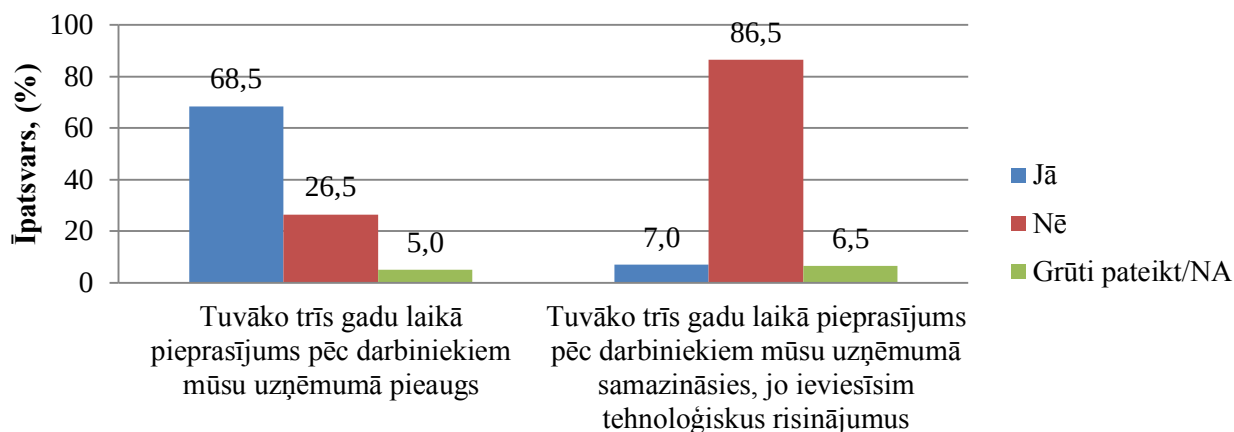
- Nozaru darba grupu rezultātā netika saņemtas prognozes, izņemot prognozi par darbaspēka trūkumu IT nozarē, kas attiecas gan uz Rīgu, gan kopumā Eiropas Savienību.
- Darbaspēka trūkums (programmētāji). Bet tas ir tā visā pasaulē. ES būs ap 700 000 vakances uz 2015.gada beigām.

Uzņēmēju novērtējuma apkopojums par darba tirgus attīstības tendencēm 2014.-2016.g. Rīgā

Pētot Rīgas uzņēmēju prognozes par to, kādas ir plānotas darbaspēka pieprasījuma izmaiņas tuvākajos trīs gados, jāsecina, ka tuvākos trīs gadus 68,5% uzņēmēji plāno darbaspēka pieaugumu.

Tāpat arī nav plānota darbaspēka samazināšanās, kas varētu būt saistīta ar jaunu tehnoloģiju ieviešanu. Šeit gan jāmin, ka netika pētīti citi iespējamie darbaspēka samazināšanās cēloņi.

Darbinieku skaita izmaiņas tuvāko 3 gadu laikā



Avots: Aptaujas dati

4.11.att. Darbinieku skaita izmaiņu prognoze Rīgā 2014.-2016.g.

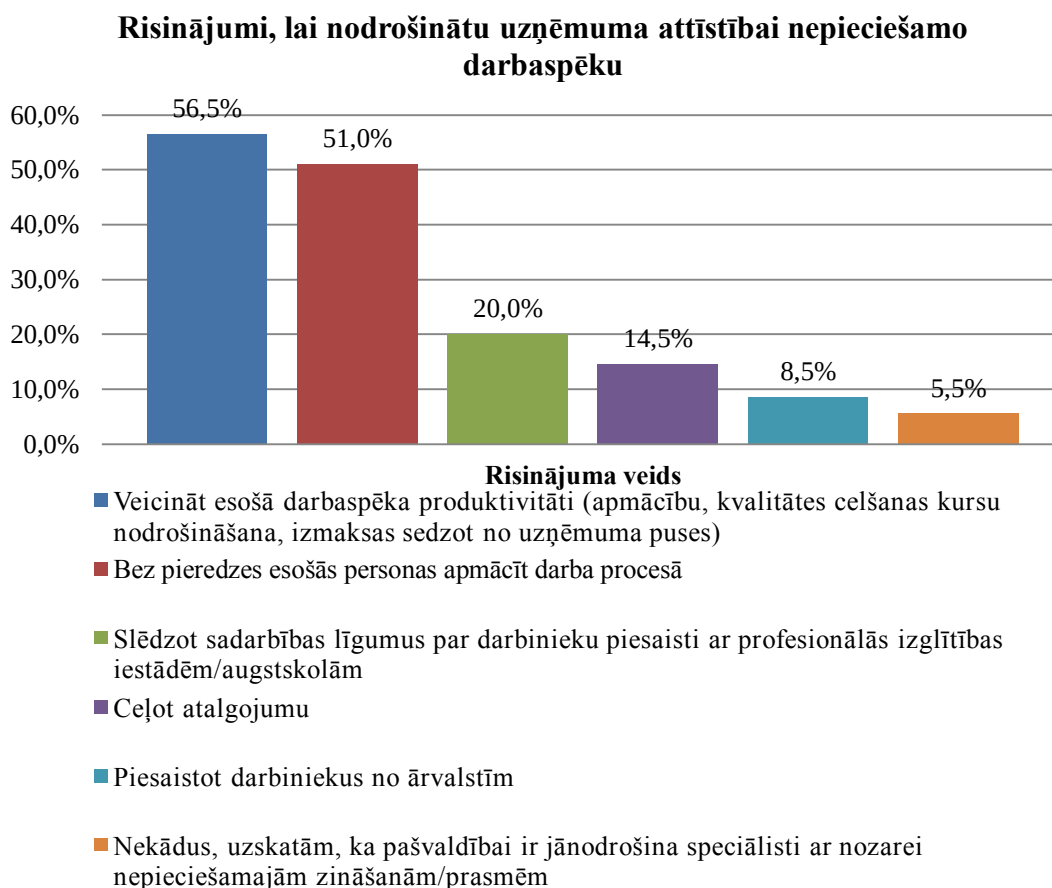
Turpinot pētīt darba tirgus attīstības prognozes, uzņēmēju viedoklis tiek apzināts par to, kādus risinājumus uzņēmums būtu gatavs veikt, nodrošinot uzņēmuma attīstībai nepieciešamo darbaspēku. 56,5% respondentu norādīja, ka ir gatavi veicināt esošā darbaspēka produktivitāti, tajā skaitā ar dažādiem izglītojošiem pasākumiem, pie tam paši uzņēmēji ir gatavi finansēt savu darbinieku kvalifikācijas celšanu. Otra lielākā atbilstu grupa, norādīja uz to, ka ir gatavi apmācīt bez pieredzes esošos darbiniekus (51,0%). Tikai 5% respondentu uzskata, ka pašvaldībai būtu jāpiedāvā/jānodrošina speciālisti ar nozarei nepieciešamo prasmi (sk. 4.12.att.).

Nodarbinātības ekspertu viedoklis par darba tirgus attīstības tendencēm 2014.-2016.g. Rīgā

Prognozēšanai nodarbinātības ekspertiem tika uzdots sekojošs jautājums: „Kādas izmaiņas Jūs prognozējat darbaspēka pieprasījumā tuvāko trīs gadu laikā (2014.-2016.g.) Rīgas kontekstā”?

„Laika periodā no 2014.-2016. gadam darbaspēka pieprasījums kopumā palielināsies, tomēr pieauguma tempi visdrīzāk kļūs mērenāki, salīdzinot ar iepriekšējiem diviem gadiem” (Nodarbinātības eksperts – EM pārstāvis);

„Pēdējos gados ir novērojama pakalpojumu centru nozares strauja attīstība Rīgā. Latvijas mērogā šobrīd Rīga ir vienīgā pilsēta, kas var piedāvāt atbilstošus resursus šīs nozares attīstībai, tomēr jau šobrīd saskatāmi šķēršļi darbinieku kvalifikācijas attīstībai. Turpmāko pāris gadu perspektīvā paredzams pieprasījuma pieaugums darbiniekiem ar specifiskām svešvalodu zināšanām apvienojumā ar konkrētām profesionālām iemaņām, piemēram, skandināvu valodas+ IT, grāmatvedības, personālvadības, projektu vadības u.c. prasmēm dažādās nozarēs” (LIAA pārstāve).



Avots: Aptaujas dati

4.12.att. Rīgas uzņēmēju risinājumi darbaspēka attīstīšanai

„Runājot par darbaspēka pieprasījuma izmaiņām Rīgā tuvāko gadu laikā, prognozējam, ka saglabāsies nemainīgi augsts pieprasījums pēc IT jomas speciālistiem, ļoti liela iespēja, ka atsākoties lielu būvniecības projektu īstenošanai, sāks pietrūkt būvniecības speciālistu. Turpinot attīstīties tā saucamajiem Call centriem (dažādu administratīvo pakalpojumu sniegšana ārvalstu uzņēmumiem), saglabāsies augsts pieprasījums pēc personālvadības, grāmatvedības un IT speciālistiem ar teicamām svešvalodu zināšanām” (Nodarbinātības eksperts – NVA pārstāvis).

Apkopojot jāsecina, ka dažādu nozaru, nodarbinātības eksperti un uzņēmēji, drīzāk norāda uz darbaspēka pieprasījuma pieaugumu tuvāko trīs gadu laikā, kas ir pozitīvi vērtējama attīstības tendence. Tajā pašā laikā jāreķinās, ka pieprasītas gan īstermiņā, gan ilgtermiņā kļūs specifiskas kompetences.

5. Risinājumi nodarbinātības pasākumu veicināšanai

Darba tirgus un to ietekmējošie faktori ir plašs pasākumu komplekss, tāpēc optimizēšanas pasākumu plānu ir nepieciešams izstrādāt, balstoties uz visaptverošu informācijas analīzi. Lai nodrošinātu plašu nodarbinātības problēmu risinājumu klāstu, nodaļa tiek nosacīti iedalīta trīs daļās:

- esošo nodarbinātības pasākumu analīze;
- ekspertu un uzņēmēju viedoklis par iespējamiem risinājumiem;
- rīcības plāns, kas paredz konkrētas darbības un priekšlikumus.

Balstoties uz veikto nodaļas analīzi, tiek izpildīts viens no galvenajiem pētījuma uzdevumiem - **izstrādāts** uz datu analīzi, ekspertu viedokli un citiem informatīvajiem materiāliem balstīts - **rīcības plāns**.

5.1. Esošo pasākumu analīze

Šajā apakšnodaļā tiek analizēti risinājumi nodarbinātības veicināšanai pašvaldībā, ietverot esošo nodarbinātības pasākumu piedāvājuma atbilstības izvērtējumu situācijai darba tirgū un iespējamās bezdarba preventīvos un aktīvās nodarbinātības pasākumus turpmāk.

Būtisks jebkura reģiona ekonomiskais izaicinājums ir nodrošināt darba tirgus līdzsvaru, jo darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma neatbilstības rezultātā veidojas bezdarbs, kas, balstoties uz ASV ekonomista Artura Oukena (*Arthur Okun*) atklājumiem bezdarba radīto zaudējumu aprēķināšanai³, kavē reģiona ekonomisko izaugsmi. Bezdarbs rada negatīvu ietekmi sabiedrības līmenī, radot sociālas un ekonomiskas sekas, kā arī bezdarbs rada negatīvu ietekmi individuālā līmenī, jo tā rezultātā samazinās indivīda cilvēkkapitāla līmenis, kas traucē turpmāku indivīda iekļaušanos nodarbinātības struktūrā, radot daudzas sociālas sekas.

Tā kā ekonomisko bezdarba seku rezultātā pieaug valsts un pašvaldību izdevumi, nodrošinot sociālo drošību iedzīvotāju aizsardzībai sociālo risku iestāšanās gadījumā, tad to uzdevums, realizējot nodarbinātības veicinošus pasākumus, ir mazināt bezdarba līmeni, novēršot potenciālo izdevumu rašanos un nodrošinot turpmāko reģiona izaugsmi.

Ņemot vērā iepriekš minēto, ir būtiski izvērtēt Rīgas pašvaldības īstenotos nodarbinātības pasākumus, izvirzot priekšlikumus to pilnveidei. Analizējot esošo nodarbinātības pasākumu piedāvājumu atbilstību, izmantota informācija par īstenotajiem nodarbinātības pasākumiem Rīgas pašvaldībā 2012.gadā.

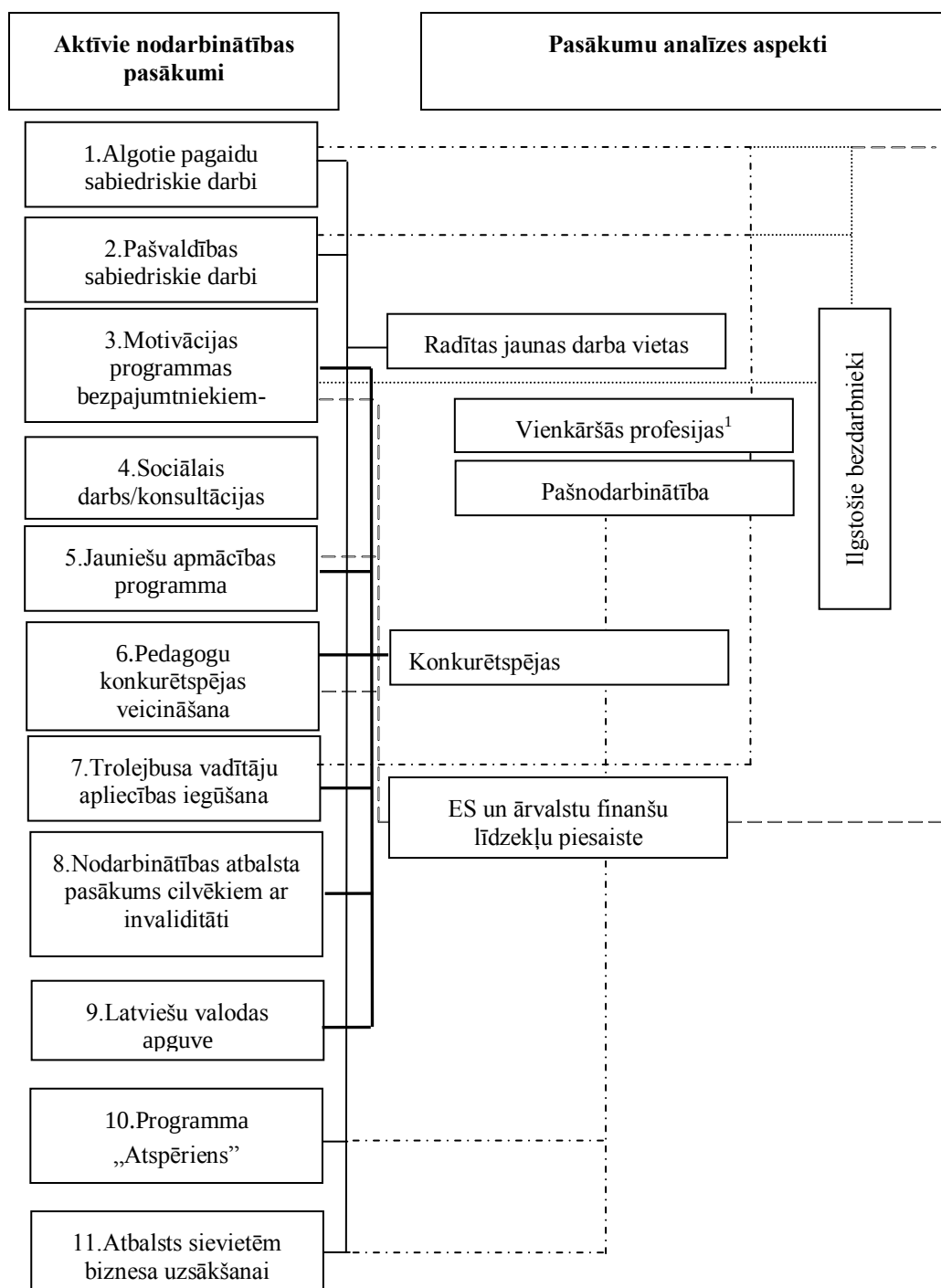
Atbilstoši nacionāla līmeņa normatīvajam regulējumam „Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums” (turpmāk – BDMAL), kas stājās spēkā 2002.gada 1.jūlijā, tā 6.pantā tiek noteikts, ka valsts politiku bezdarba samazināšanas un bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu atbalsta jomā īsteno Nodarbinātības valsts aģentūra (turpmāk – NVA). Izrietoši BDMAL 8.pantā tiek noteikts, ka pašvaldībai, pildot ar komercdarbības veicināšanu un bezdarba samazināšanu saistītās funkcijas, kuru īstenošanai ir organizējami tādi nodarbinātības veicinošie pasākumi, kas ir papildus NVA organizētajiem, ir jāsadarbojas ar NVA, sniedzot informāciju par šiem pasākumiem reizi gadā – līdz 1.aprīlim.

Izrietoši ir secināms, ka pašvaldības organizētie nodarbinātības pasākumi ir iedalāmi divos veidos – komercdarbības veicināšana un bezdarba samazināšana, kur saskaņā ar BDMAL 3. un 3.¹ pantu ir aktuāli tādi dalījumi kā aktīvie nodarbinātības pasākumi un preventīvie pasākumi bezdarba samazināšanai, kuri tiks izmantoti arī turpmākajā nodarbinātības pasākumu izvērtēšanā. Šāds dalījums tiks izmantots arī turpmākajā nodarbinātības pasākumu izvērtēšanā.

³ Viņa radītais likums (*Oukena likums*) nosaka sakarību, kā mainās nesaražotais IKP atkarībā no bezdarba līmeņa.

Realizētie nodarbinātības veicināšanas pasākumi, kuri klasificējami kā aktīvie nodarbinātības pasākumi, analizējami vairākos aspektos (skatīt 5.1.attēlu), t.i.:

- pasākumi, kuros tiek radītas jaunas darba vietas;
- pasākumi, kuri tiek īstenoti ar mērķi paaugstināt dalībnieku konkurētspēju;
- pasākumi, kuri īstenoti ar ES un ārvalstu finanšu līdzekļu piesaisti.



Avots: Autoru konstruēts

5.1.att. Pašvaldības īstenotie aktīvās nodarbinātības pasākumi 2012.gadā

⁴ Ziņojums „Mazkvalificēta darbaspēka prasmju paaugstināšanas iespējas”, 9.lpp

Jaunu darba vietu radīšana veicina bezdarba līmeņa samazināšanos, tādējādi pozitīvi ir vērtējami Rīgas pašvaldības īstenotie nodarbinātības pasākumi, kuru ietvaros tiek radītas jaunas darba vietas. 5.1.attēlā iekļautā informācija norāda, ka šādi pasākumi ir: 1.Algotie pagaidu sabiedriskie darbi; 2.Pašvaldības sabiedriskie darbi; 10.Programma „Atspēriens”; 11.Atbalsts sievietēm biznesa uzsākšanai.

Algotie pagaidu sabiedriskie darbi ir pasākums, kas sadarbībā ar NVA laikā no 2012.gada februāra līdz 2014.gada 30.jūnijam tiek īstenots Rīgas pašvaldībā. Pasākuma mērķis ir nodrošināt bezdarbniekus, kuri nesaņem bezdarbnieka pabalstu un ir reģistrēti NVA ilgāk par 6 mēnešiem, ar apmaksātām pagaidu darba vietām pilnu darba nedēļu pašvaldības iestādēs, biedrībās un nodibinājumos, prioritāri iesaistot tos bezdarbniekus, kuri saņem sociālo palīdzību. Atalgojums mēnesī sastādīja 100 latu, kā arī projekta ietvaros pēc nepieciešamības ir segtas arī medicīniskās grāmatīņas izmaksas.

Kopumā 2012.gadā Rīgas pašvaldībā tika izveidotas 1380 pagaidu darbu vietas, kurās iesaistījās 4127 bezdarbnieki, no kuriem visvairāk iesaistīto bija vecumā virs 50 gadiem. Fakts papildina 1.nodaļā atspoguļoto bezdarbnieku raksturojumu, ka bezdarbnieku rindās ar katru gadu pieaug pirmspensijas vecuma cilvēku īpatsvars, kas ir jāņem vērā, veidojot nodarbinātības veicināšanas pasākumus. Uz šo situāciju norāda arī Pasaules Banka veiktajā pētījumā par bezdarba problēmām Latvijā, kurā izteikta rekomendācija valstij kopumā vairāk uzmanības pievērst tieši gados vecākajiem darba meklētājiem, jo Latvijas sabiedrība noveco un cilvēki pārāk agri pārtrauc strādāt. http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/lv_training_270513.pdf.

Analizējot projektā sasniegtos rezultātus 2012.gadā, secināms, ka 34% no visiem bezdarbniekiem, kuri iesaistījās pasākumā, pārtrauca savu dalību projektā, laužot līgumu. Tādējādi no pasākuma 2012.gadā plānotā finansējuma Ls 1618392,5 (NVA plānotās izmaksas bija Ls 1 292 930,50 un Rīgas pašvaldības līdzfinansējums – Ls 325 462,00)Ls 550 967,16 tika tērēti uz bezdarbniekiem, kuri pārtrauca dalību projektā. Tā kā 50% no dalības pārtraukšanas iemesliem ir saistīti ar neattaisnotiem kavējumiem un iekšējās kārtības noteikumu pārkāpumiem, tad, atlasot dalībniekus šajā pasākumā, ir detalizētāk jāvērtē personas motivācija piedalīties pasākumā, jo pretējā gadījumā, iztērējot finansējumu, netiek sasniegts pasākuma mērķis.

Tā kā jebkura organizētā nodarbinātības veicināšanas pasākuma virsmērķis ir personas iekļaušanās darba tirgū, tad tikai 3.9% jeb 161 dalībnieks no visiem pasākuma dalībniekiem atrada pastāvīgu darbu. Tādējādi uz vienu klientu, kurš atrada pastāvīgu darba vietu, tika izlietoti Ls 10 052 no pasākuma finansējuma, kas plānots 2012.gadā.

Pasākums tika realizēts projekta „Algotie pagaidu sabiedriskie darbi” ietvaros, kura īstenošanu nodrošina ES Eiropas Sociālā fonda līdzekļi.

Pašvaldības sabiedriskie darbi. Šajos darbos tie darbspējīgie bezdarbnieki, kuri saņem sociālo palīdzību vismaz trīs mēnešus pēc kārtas, tiek iesaistīti darba un sociālo prasmju saglabāšanas, atjaunošanas un apgūšanas pasākumos 12 stundas nedēļā. Pasākums tiek īstenots tikai kopš 2012.gada jūnija un tā ietvaros tiek īstenoti pašvaldības sabiedriskie darbi sadarbībā ar 73 organizācijām, kuras nodrošina sabiedrisko darbu īstenošanas vietas (57 pašvaldības iestādēs un 16 biedrībās/nodibinājumos), izveidojot 293 sabiedrisko darbu vietas, kurās darba un sociālās prasmes uzlaboja Rīgas sociālā dienesta darbspējīgi nestrādājoši klienti. Vērtējot personu dalību pasākumā, tā kā dokumentā⁵, kurā tiek atspoguļota informācija par realizēto pasākumu, nav pilnīga informācija par personu dalību pasākumā, tiek pieņemts, ka, ja 2012. gadā 608 personas iesaistījās sabiedrisko darbu veikšanā, kur 185 līgumi par dalību sabiedriskajos darbos tika laužti, tad secināms, ka līdzīgi kā pasākumā „Algotie pagaidu sabiedriskie darbi”, detalizētāk ir jāizvērtē potenciālos dalībniekus, lai nodrošinātu pasākuma īstenošanai novirzītā finansējuma ilgtspēju.

⁵Rīgas domes Labklājības departamenta Gadagrāmata „Sociālās sistēma un veselības aprūpe 2012.gadā

Jāprecizē, ka abi iepriekš raksturotie pasākumi, vērtējami kā ekonomiskās pret-krīzes pasākumi, kas, visbiežāk iesaistot bezdarbniekus vienkāršo profesiju darbos, nerada ilgtspējīgu nodarbinātības pieaugumu, kas ir nozīmīgs faktors ekonomiskās izaugsmes nodrošināšanai. Tādējādi no visiem 2012.gadā organizētajiem pasākumiem identificējami tie pasākumi, kuri organizēti komercdarbības atbalstam. 5.1.attēlā attēlotie pasākumi Nr.10 un 11 tika īstenoti tādi pasākumi kā Programma „Atspēriens”; Atbalsts sievietēm biznesa uzsākšanai.

Programma „Atspēriens”. Rīgas dome sadarbībā ar Swedbank ir izstrādājusi grantu programmu „Atspēriens”, kuras mērķis ir veicināt mazo un vidējo uzņēmumu attīstību, motivēt izbraukušos Latvijas iedzīvotājus atgriezties Rīgā, kā arī veicināt straujāku Eiropas Savienības labklājības līmeņa sasniegšanu. Programmas ietvaros piešķirtais atbalsts palīdzēs uzņēmējam izveidot infrastruktūru veiksmīgas komercdarbības veikšanai. (<http://www.investeriga.lv/lat/our-services/grant-program/aktualaka-informacija/>). Programma tiek realizēta kopš 2009.gada, un kopumā ir atbalstītas 100 uzņēmējdarbības idejas, no kurām 2012.gadā finansiālu atbalstu savas uzņēmējdarbības attīstībai konkursa kārtībā saņēmuši 15 jauni (līdz 2 gadus veci) uzņēmumi, kas radījuši arī darba vietas. Ņemot vērā, ka galvenokārt konkursa pieteikumus izvērtē pēc pieteikuma ilgtermiņa dzīvotspējas un oriģinalitātes (<http://www.manambiznesam.lv>), tad pieteikuma novērtēšanā radīto darba vietu aspekts nav prioritārs. Tāpēc arī, kā liecina dokuments „Pašvaldības 2012.gadā īstenoto nodarbinātības veicināšanas pasākumu pārskats” programmas ietvaros jauno darba vietu skaits nav lielāks kā uzņēmumu skaits, kas saņēma atbalstu 2012.gadā, t.i., piecpadsmit uzņēmumu.

Attiecībā uz nozarēm, kuru pārstāvošie uzņēmumi piedalās projektu konkursā, ir izvirzīti prioritārie virzieni – transports, tūrisms, ražošana, informācijas un komunikāciju tehnoloģijas, profesionālie un zinātniski tehniskie pakalpojumi, kā arī izglītība. Tādējādi izrietoši no 2.nodaļā izvirzītā secinājuma, ka ražošanas nozare, kurai ir lielākā pievienotā vērtība izaugsmes sekmēšanai, var secināt, ka programmas „Atspēriens” ietvaros ražošanas attīstība tiek stimulēta.

Atbalsts sievietēm biznesa uzsākšanai. Šī pasākuma ietvaros rīdziniecēm pēc 50 gadu vecuma, kuras vēlas realizēt savu biznesa ideju, ir nodrošināts nefinanšu atbalsts – psiholoģisks un informatīvs atbalsts, kā arī papildus motivācija biznesa ideju īstenošanai. Tā kā pasākuma ietvaros netiek sniegts finansiālais atbalsts, lai gan biznesa uzsākšanai ir nepieciešams finansējums (http://www.liic.lv/uploads/filedir/4_solis.pdf), tad pasākuma sekmīgums uzņēmējdarbības attīstībai ir nosacīts, izņemot, ja pasākuma dalībnieču atlasē tiek vērtēta sieviešu gatavības pakāpe uzņēmējdarbības dibināšanai. Izvērtējot pasākumu jaunradīto darba vietu aspektā, ņemot vērā, ka saskaņā ar Lursoft pētījuma rezultātiem (<http://www.lursoft.lv/press/2013/05/30/Lursoft-petijums-Mikro-un-mazie-uznemumi-Latvijas-ekonomika-ienem-aizvien-nozimigaku-lomu>) aizvien nozīmīgāku lomu Latvijas ekonomikā ieņem mikro un mazie uzņēmumi, kuri patlaban veido vairāk nekā 94% no kopējā Latvijā reģistrēto uzņēmumu skaita, un no kuriem gandrīz puse nodarbina 2-5 darbiniekus.

2012.gadā Rīgas pašvaldībā tika organizēti vairāki nodarbinātību veicinoši pasākumi, kuri tiek īstenoti ar mērķi paaugstināt dalībnieku konkurētspēju, tie ir minēti 5.1.attēlā : 3.Motivācijas programmas bezpajumtniekiem-bezdarbniekiem; 4.Sociālais darbs/konsultācijas; 5.Jauniešu apmācības programma; 6.Pedagogu konkurētspējas veicināšana; 7.Trolejbusa vadīšanas tiesību iegūšana; 8.Nodarbinātības atbalsta pasākums cilvēkiem ar invaliditāti; 9.Latviešu valodas apguve.

No šiem pasākumiem dalība divos no tiem galvenokārt vērtējama kā tieša integrēšanās nodarbinātības struktūrā, tā kā personas, iegūstot trolejbusa vadīšanas tiesības, nodibina darba tiesiskās attiecības un tiek nodrošinātas ar darba vietām trolejbusa vadītāja amatā (2012.gadā pasākumā piedalījās 14 personas), kā arī cilvēki ar invaliditāti tiek integrēti darba tirgū. Nodarbinātības atbalsta pasākums invalīdiem ir vērtējams pozitīvi, tā kā tajā norisinās specifiskas mērķgrupas integrēšana darba tirgū, to īstenojot ar atbilstošiem mehānismiem, kur „Invalīdu un viņu draugu apvienība „Apeirons” sadarbojas ar darba devējiem (2012.gadā to skaits bija 25), kuri dibina darba attiecības ar invalīdiem, veidojot cilvēkiem ar īpašām vajadzībām atbilstošas darba

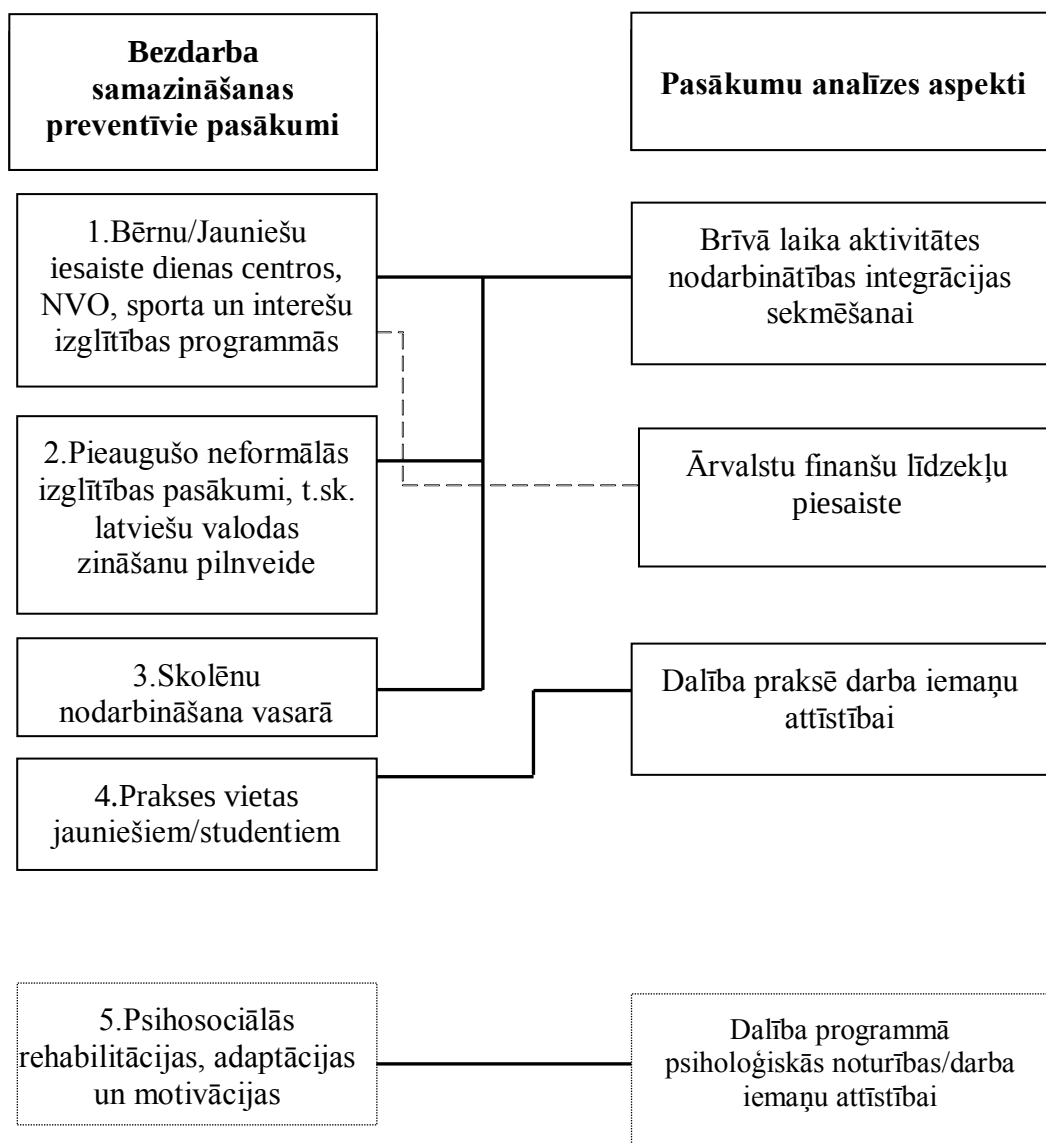
vietas. 2012. gadā 89 personas ar invaliditāti saņēma konsultācijas, izglītojošu informāciju, motivējošu atbalstu un atsevišķas praktiskas apmācību nodarbības, kuru mērķis bija saistīts ar darba atrašanu, no kuriem 10 cilvēki iekārtojās pastāvīgā darbā, sniedzot sakaru operatora, pavāra, apkopēja, skolotāja u.c. pakalpojumus.

Ņemot vērā, ka bezdarbs rada daudzas sociālās sekas, pašvaldībā tiek nodrošināts sociālais darbs/konsultācijas bezdarbniekiem. 2012.gadā visvairāk (1126 gadījumi) sociālie darbinieki darbā ar bezdarbniekiem risināja klientu nodarbinātības problēmas, latviešu valodas trūkums bija otra populārākā problēma, kas tika risināta 302 gadījumos, savukārt veselības problēmas kā trešā populārākā tēma tika risināta 275 gadījumos. Saskarsmes problēmas, sociālo prasmju trūkums, izglītības problēmas u.c. problēmas, kas traucē personas integrāciju darba tirgū, tika risinātas arī turpmākajos organizētajos nodarbinātības veicinošajos pasākumos. Ņemot vērā, ka sociālais darbs ar bezdarbniekiem ir svarīgs, plānojot nodarbinātību sekmējošus pasākumus bezdarbnieku integrācijai darba tirgū, tad autori uzskata, ka pretēji pašreizējai situācijai, kur atbilstoši BDMAL NVA ir galvenā institūcija bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu atbalsta jomā, pašvaldības līmenis ir atbilstošākais, lai īstenotu nodarbinātības veicinošos pasākumus.

Vairāki no nodarbinātību sekmējošajiem pasākumiem 2012. gadā tika īstenoti ar ES un citu ārvalstu finanšu līdzekļu piesaisti. Bez 5.1. attēlā iekļautajiem pasākumiem 1.Algotie pagaidu sabiedriskie darbi; 3.Motivācijas programmas bezpajumtniekiem-bezdarbniekiem; 5.Jauniešu apmācības programma; 6.Pedagogu konkurētspējas veicināšana tika organizēti arī citi pasākumi, kas primāri nav saistāmi ar nodarbinātību, bet tiek iekļauti NVA iesniedzamajā pārskatā par pašvaldības īstenotajiem nodarbinātības veicināšanas pasākumiem, piemēram, ES INTERREG IV A programmas projekts „Atraktīvas, attīstītas un dinamiskas sabiedrības veidošana kopā ar iedzīvotājiem”, Klimata pārmaiņu finanšu instrumenta finansēts projekts „Esošo gaismekļu nomaiņa uz energoefektīviem LED tehnoloģiju gaismekļiem Rīgā” u.c. projekti.

Ārvalstu finanšu līdzekļu piesaiste vērtējama pozitīvi, tā kā, tos piesaistot, iespējams realizēt pasākumus (tai skaitā papildus), atslogojot pašvaldības budžetu, savukārt atbildīgajām institūcijām būtu jāprecizē informācija, kura ir iesniedzama NVA pārskatā par pašvaldības īstenotajiem nodarbinātības veicināšanas pasākumiem, lai iegūtu tieši interesējošo informāciju atbilstoši pārskata izmantošanas mērķiem.

Autori identificē, ka visvairāk bezdarba samazināšanas preventīvie pasākumi (skatīt 5.2.attēlu) tiek organizēti kā brīvā laika kvalitatīvas pavadīšanas iespējas.



Avots: Autora konstruēts

5.2.att. Pašvaldības īstenotie bezdarba samazināšanas preventīvie pasākumi 2012.gadā un plānotie 2013.gadā

Laiks ir universāls kritērijs visiem sociāliem procesiem un parādībām. Tā kā brīvais laiks var tikt veltīts intelektuālai attīstībai, tad, izvēloties brīvā laika pavadīšanas aktivitātes, persona var sekmēt sava cilvēkkapitāla attīstību. Cilvēkiem ar augstāku cilvēkkapitāla līmeni ir lielāks darba ražīgums, kas ceļ ekonomiskās darbības produktivitāti, kura savukārt nodrošina augstākus ienākumus. Tādējādi ir pozitīvi vērtējams, ka Rīgas pašvaldībā norisinās dažādi bezdarba samazināšanas preventīvie pasākumi, kas ir kā iespējas kvalitatīvi pavadīt brīvo laiku īpaši jauniešiem, kuri gatavojas transformācijai pieauguša cilvēka dzīvē. Ārvalstu investīciju novirze šādiem pasākumiem arī ir vērtējama pozitīvi, tā kā šīs ir produktīvas investīcijas, jo ilgtermiņā ekonomiskā izaugsme ir atkarīga no dabas resursiem, cilvēkkapitāla un zinātniskā progresā (Eglītis, 2003).

ES budžeta līdzekļi ir piesaistīti projekta „Jauniešu apmācības programma” – „Apzinies izglītības iespējas šodien un plāno veiksmīgu karjeru nākotnē” īstenošanā, tā kā tas tika realizēts ar ESF finansiālu atbalstu. Projekta ietvaros 2012.gadā 22 jaunieši vecumā no 15-18 gadiem tika apmācīti

dažādās profesijās, kuru apgūšanas rezultātā viņi saņēma apliecību par profesionālās apmācību programmas apgūšanu konkrētā profesijā.

2012.gada jūlijā Rīgas domes padotībā esošajās izglītības iestādēs skolēni strādāja darbus pie iekšējās un ārējās vides labiekārtošanas. Skolēniem tika radīta iespēja būt nodarbinātiem vienu mēnesi, katru darba dienu strādājot četras stundas. Vasaras brīvlaikā skolēniem bija iespēja iegūt darba pieredzi, apgūt darbā nepieciešamās prasmes, kā arī lietderīgi pavadīt brīvdienas.

Rīgas pašvaldībā tiek organizēti pasākumi prakses vietu nodrošināšanai. 2012.gadā viena prakses vieta tika nodrošināta namu apsaimniekošanas jomā SIA „Rīgas pilsēt būvnieks”, 15 jauniešiem SIA „Rīgas ūdens” tika dota iespēja apgūt izvēlētajai profesijai nepieciešamās zināšanas, bet profesionālās prakses vietas kopumā 81 jauniem, studentam tika nodrošinātas augstskolās, mācību centros, kā arī Rīgas pašvaldības SIA „Rīgas namu pārvaldnieks” un SIA „Rīgas satiksme”. Ņemot vērā, ka pēc izglītības iestādes pabeigšanas ir būtiski operatīvi iekļauties darba tirgū, kur ir nepieciešama ne tikai teorētisko, bet arī praktisko zināšanu bāze, tad pozitīvi ir vērtējama Rīgas pašvaldības institūciju darbība prakses vietu organizēšanā. Tomēr, ņemot vērā, ka saskaņā ar likuma „Par pašvaldībām” 15.pantu viena no pašvaldību autonomajām funkcijām ir sekmēt saimniecisko darbību attiecīgajā administratīvajā teritorijā, tad nozīmīgi ir sekmēt prakses vietu organizēšanu arī privātajā sektorā, sadarbojoties ar uzņēmumiem, identificējot viņu vajadzības dažādos jautājumos, t.sk., darbaspēka pieprasījumā. To pierāda arī 2010.gadā bijušās Reģionālās attīstības un pašvaldību lietu ministrijas (tagad – Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija) veiktā pašvaldību aptauja, kurā noskaidroti pašvaldību pielietotie atbalsta veidi uzņēmējdarbības veicināšanā no 2007. līdz 2010.gadam. Pēc aptaujas rezultātiem var secināt, ka pastāv neizmantotais potenciāls to iespēju aktivizēšanai, ar kurām pašvaldības var palielināt pašreizējo aktivitāti uzņēmējdarbības veicināšanā. Mazāk kā 50% no pašvaldībām uzņēmējdarbību savā teritorijā veicina, sniedzot atbalstu darbaspēka meklēšanā pašvaldībā un organizējot regulāras diskusijas ar uzņēmējiem, kuras varētu tikt organizētas tādās darba formās kā padome vai darba grupa uzņēmējdarbības jautājumos.

Nodarbinātības sekmējošo pasākumu ietvaros ir jāattīsta arī tādi jautājumi, kuri ES līmenī tiek atzīti kā mūsdienās aktuāli nodarbinātības integrācijas jautājumi, tie ir – brīvprātīgais darbs, kurš paredz, ka indivīds savā brīvajā laikā veic bez atlīdzības aktivitātes, un sociālā uzņēmējdarbība, kura ļauj risināt sociālās problēmas ar biznesa instrumentiem. 5.2.attēlā ir atspoguļota informācija, ka 2013.gadā tiks organizēts jauns pasākums, kas ir „Psihosociālās rehabilitācijas, adaptācijas un motivācijas programmas”. Pasākuma ietvaros divu mēnešu laikā, balstoties uz individuālu darbu ar klientu, tiks organizētas vairākas aktivitātes, t.sk. klientu iesaiste brīvprātīgajā darbā, kas organizēta kā darba terapija, kurā atjaunot vai stiprināt klienta spēju būt nodarbinātam.

Papildus 2012.gadā Rīgas dome ir organizējusi arī citus sociāla rakstura pasākumus, kuri netieši, veicinot sabiedrības integrāciju, saistās ar nodarbinātības jautājumiem. Tādi pasākumi ir, piemēram, dienas centri bezpajumtniekiem un maznodrošinātajiem, sociālās rehabilitācijas programma personām bez noteiktas dzīves vietas vai krīzes situācijā nonākušajām personām, dienas aprūpes centri bērniem no sociālā riska ģimenēm, bērniem ar funkcionāliem traucējumiem.

Secinājumi

1. Izvērtējot nodarbinātības veicināšanai organizētos pasākumus pašvaldībā, ir secināms, ka tie vairākumā gadījumu ir saistīti ar jautājumiem, kuri skar sociālās palīdzības sniegšanu. Visi **pasākumi tiek organizēti fragmentāri**, to īstenošana neliecina par stratēģijas, kas pamatotu konkrētu pasākumu organizēšanu, esamību, atspoguļojot rezultātus, kuri ir jāsasniedz atbilstoši novirzītajam finansējumam, lai pašvaldībā sekmētu darba tirgus līdzsvara nodrošināšanu, kas veicinātu pašvaldības ekonomisko izaugsmi.

2.Rīgas pašvaldībai pastāv neizmantotais potenciāls to iespēju aktivizēšanai, ar kurām pašvaldība var **palielināt pašreizējo aktivitāti uzņēmējdarbības**, t.sk. nodarbinātības veicināšanā.

3. Saskaņā ar BDMAL pašvaldībām vienu reizi gadā jāiesniedz pārskats NVA, kas īsteno valsts politiku bezdarba samazināšanas un bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu atbalsta jomā. Pārskatā tiek iekļauti nodarbinātības veicinošie pasākumi, kas ir papildus NVA organizētajiem. Tomēr NVA nesniedz atzinumus/komentārus par šiem pasākumiem, to saskaņu/pārklāšanos ar NVA īstenoto politiku. Darbaspēka piedāvājuma koordinētai attīstībai – **nepieciešams veidot atpakaļsaides (feedback) komunikāciju ar NVA.**

4. Daudzi pasākumi tiek organizēti tiem indivīdiem, kuri ir ilgstošie bezdarbnieki. Tas var būt par iemeslu, kādēļ ir konstatēts liels īpatsvars (ALPD gadījumā – 34%) gadījumiem, kad indivīda dalība pasākumā ir pārtraukta, **neveicinot pasākuma finansējuma ilgtspējīgu izlietošanu.**

5. Bezdarbnieku skaits ar katru gadu pieaug pirmspensijas vecuma cilvēku grupā un tas ir jāņem vērā, veidojot nodarbinātības veicināšanas pasākumus.

6. Balstoties uz veikto analīzi var secināt, ka vairākumā gadījumu pašreizējie **nodarbinātības pasākumi ir sociāli orientēti**, bet **iztrūkst pasākumi jaunu darba vietu radīšanai**, kas nodrošinātu ilgtspējīgu nodarbinātības pieaugumu pašvaldībā. Tas tiek pierādīts arī, izvērtējot informāciju par atbalsta programmas konkursa nosacījumiem, kur tiek secināts, ka pieteikuma novērtēšanā radīto darba vietu aspekts nav prioritārs.

7. Nodaļā „Darbaspēka pieprasījuma kvantitatīvā analīze” tika secināts, ka aizņemto darba vietu skaits Rīgā rūpniecības nozarē, kas ir viena no svarīgākajām tautsaimniecības nozarēm, ir zems (par 43% mazāk nekā nozarē, kurā aizņemto darba vietu skaits ir visaugstākais). Tas, neanalizējot tehnoloģiskos procesus, pierāda rūpniecības nozares attīstības nepieciešamību. Savukārt šajā nodaļā var secināt, ka Rīgas pašvaldības pasākumos, kuri uzņēmējdarbības veicināšanai tiek rīkoti konkursa kārtībā, kas tādējādi varētu veicināt rūpniecības attīstību, **netiek paredzēti nosacījumi, prioritizējot pieteikumus uzņēmējdarbības attīstībai** šajā nozarē pretstatā citām.

8. Rīgas pašvaldībā ir uzsākta pasākumu organizēšana specifisku mērķgrupu integrēšanai darba tirgū, tomēr 1. nodaļā veiktā darba pieprasījuma analīze liecina, ka **bezdarbnieku profils ir dažāds.**

9. Pozitīvi ir vērtējami pašvaldībā organizētie nodarbinātības pasākumi, kuriem tiek piesaistīti ārvalstu finanšu līdzekļi. Tomēr tie galvenokārt ir ES Kohēzijas politikas fondi, kas tiek administrēti nacionālā līmenī, bet netiek izmantoti citi ārvalstu finanšu līdzekļi, t.sk. Eiropas Komisijas centralizēti administrētas programmas.

5.2. Ekspertu un uzņēmēju viedoklis

Apakšnodaļā tiek apkopotas vērtīgākās atziņas, kuras tika iegūtas no nozaru pārstāvju iesaistes darba grupās (fokusgrupās), interviju rezultātiem un anketēšanas procesa, kurā tika iesaistīti uzņēmēji no Rīgas.

Nozaru ekspertu novērtējums

Apakšnodaļā tiek apkopotas vērtīgākās atziņas, kuras tika iegūtas no nozaru pārstāvju iesaistes darba grupās, ar mērķi sniegt priekšlikumus Rīgas pašvaldībai darba tirgus pasākumu uzlabošanai (sīkāku aprakstu par darba grupām skatīt iepriekš).

Būvniecības darba grupas priekšlikumi:

- Pašvaldības iesaiste profesionālās izglītības attīstībā.
- Prakses jaunajiem speciālistiem/prakse.lv. Paredzēt, piemēram, nodokļu atvieglojumus uzņēmumiem, kas nodrošina prakses vietas.

IT darba grupas priekšlikumi:

- Nepieciešams atbalsts apmācībām esošajiem darbiniekiem, paaugstinot eksportspējas, uzlabojot speciālistu konkurētspēju.
- Nepieciešams atbalstīt profesionālās izglītības iestādes, palīdzot piesaistīt audzēkņus un uzlabojot materiāli tehnisko bāzi (piemēram, nepieciešama datortehnika).

- Pašvaldības finansēti vai līdzfinansēti konkursi koledžu audzēkņiem par jauniem produktiem, uzlabojumiem utt.
- Paplašināt Atspēriena programmu ar specifiskām apmācībām jaunajiem uzņēmumiem (kā balva pašvaldības apmaksāti starptautiska līmeņa kursi vai stažēšanās ārvalstīs).
- Nepieciešams atbalstīt profesionālās izglītības iestādes, palīdzot piesaistīt audzēkņus un uzlabojot materiāli tehnisko bāzi.

Metālapstrādes darba grupas priekšlikumi:

- 3. arodskola vēlas būt pašvaldības profesionālā izglītības iestāde un pašvaldības kompetences centrs (piemēram, kā Rēzeknes aparāt būves centrs, kur pašvaldība projekta ietvaros iegādājās iekārtas, kuras centra ietvaros tiek nodotas lietošanai uzņēmumiem).
- Veidot kursus kopīgi bezdarbniekiem un tiem, kam jāpār kvalificējas.
- Veidot pašvaldībai un skolām kopīgus sadarbības projektus.
- Nodrošināt atlaides profesionālo izglītības iestāžu audzēkņiem (piem., sabiedriskajā transportā).
- Nodarbinātības dienestiem veidot kopā ar profesionālajām izglītības iestādēm programmas bezdarbnieku apmācībai.
- Uzlabot prakses vietu pieejamību.
- Ņemot vērā, ka vispārējās izglītības iestādes ir pašvaldību pārziņā, uzlabot skolēnu vispārējo izglītības līmeni (tikai aptuveni 33% pozitīvi rezultāti matemātikā).
- Nepieciešama metodisko materiālu un rokasgrāmatu tulkošana un adaptācija gan mācību iestādēm, gan uzņēmēju lietošanai.

Pārtikas nozares darba grupas priekšlikumi:

- Profesionālās orientācijas pasākumi vispār izglītojošās skolās. Skolēnu iepazīstināšana ar profesiju, ekskursijas uz profesionālās izglītības iestādēm.

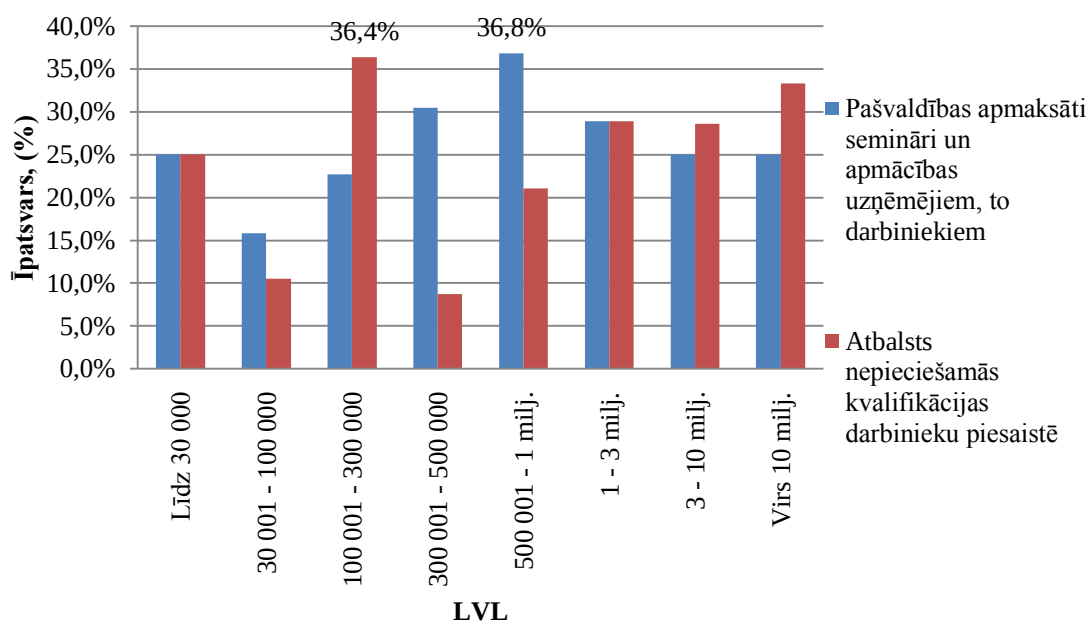
Tūrisma un kultūras nozares darba grupas priekšlikumi:

- Nodrošināt informāciju par prakšu vietām RD kultūras iestādēs.

Apkopojot darba grupas viedokļus, par Rīgas domes iespējām risināt darba tirgus izaicinājumus, tiek minēts prakšu vietu atbalsts, infrastruktūras uzlabošana, lielāka sadarbības veicināšana starp nozari un pašvaldību, kā arī lielāks atbalsts gan esošajiem, gan jaunajiem uzņēmumiem.

Uzņēmēju novērtējums

Pētot Rīgas uzņēmēju viedokli par to, kādus uzņēmējdarbības atbalsta pasākumus, pašvaldībai vajadzētu ieviest, 25% minēja, ka atbalsts ir nepieciešams kvalificētu darbinieku piesaistei un 26,5%, ka nepieciešami pašvaldības apmaksāti semināri un apmācības uzņēmumiem, to darbiniekiem.



Avots: Aptaujas rezultāti

5.3.att. Pašvaldības atbalsta pasākumi darba tirgus kontekstā

Analizējot pēc uzņēmumu apgrozījuma, jāsecina, ka apmācību nepieciešamība, kā arī nepieciešamība pēc atbalsta pasākumiem kvalificēta darbaspēka piesaistei, dažās uzņēmumu grupās pārsniedz pat 36% atzīmi. Jāsecina, ka apmācību atbalsta pasākumi un kvalificēta darbaspēka atbalsta aktivitātes ir nozīmīgs uzņēmēju atbalsta instruments.

Nodarbinātības ekspertu viedoklis par iespējamiem risinājumiem Rīgas kontekstā

Pētot nodarbinātības ekspertu viedokli, tika uzdots sekojošs jautājums: „Kādi, Jūsaprāt, ir risinājumi nodarbinātības veicināšanai 2014.-2016. gadam, kurus būtu nepieciešams realizēt galvaspilsētā?”

„Viens no virzieniem būtu uzņēmējdarbības vides uzlabošana – pamatā administratīvā sloga mazināšana. Vienlaikus būtu izskatāmas iespējas dažādu atbalsta pasākumu ieviešanai prioritārām nozarēm (pamatā ražojošām nozarēm) – nodokļu atvieglojumi, nepieciešamās infrastruktūras attīstība uzņēmumu apkārtnē u.tml.” (Nodarbinātības eksperts – EM pārstāvis).

„Iedzīvotāju izglītošana par svešvalodu apguves nepieciešamību un nozīmību globālā biznesa attīstības kontekstā, nodrošinot iedzīvotājiem iespēju pilnveidot savas svešvalodu un profesionālās prasmes. Ārvalstu uzņēmēji par stabilāko darbinieku atzīst 30-40 gadu vecus cilvēkus, tomēr šajā vecuma kategorijā novērojamas vājākas svešvalodu prasmes, IT prasmes, kā arī profesionālo iemaņu novecošana atšķirībā no skolu vai augstskolu tikko kā absolvējušo jauniešu grupā, tādēļ nepieciešams stiprināt šīs vecuma grupas kapacitāti.

Sadarbība būtu vēlama, nodrošinot informācijas ievākšanu no uzņēmējiem par svešvalodu un specifisku zināšanu nepieciešamību un kopā ar izglītības iestādēm organizējot potenciālo darbinieku apmācības kopējās darbaspēka kapacitātes celšanai.” (LIAA pārstāve).

„Neskatoties uz to, ka Rīgā ir viszemākais Latvijā reģistrētais bezdarbs un arī ilgstošā bezdarba īpatsvars (ir būtisks samazinājums tieši 2013.gadā), Rīgā aktuāla problēma ir ilgstošo bezdarbnieku atgriešana darba tirgū. Tomēr Rīgā šim jautājumam ir nedaudz cits konteksts, t.i., ja Latvijas reģionos ilgstošo bezdarbnieku aktivizēšana ir svarīga, lai palielinātu reģiona ekonomisko aktivitāti un atslogotu pašvaldību budžetus, tad Rīgā ilgstošo bezdarbnieku aktivizēšana ir būtiska, lai sniegtu darba tirgus nepieciešamo darba spēku un darbaspēka trūkums nekavētu ekonomisko attīstību. Ņemot vērā būtiskas kvalifikācijas neatbilstības pieprasījuma un piedāvājuma pusē, ļoti

būtiska ir īpašu pārkvalifikācijas programmu izveide, kas ietu plašāk nekā NVA organizētās apmācības, daudz lielākā mērā iesaistot uzņēmējus, tai skaitā arī nodrošinot uzņēmēju līdzfinansējumu. Šeit būtu ļoti svarīga cieša NVA, pašvaldības un uzņēmēju sadarbība ar uzsvaru uz darba devēju aktīvu iesaistīšanos nepieciešamā darbaspēka apmācībā” (Nodarbinātības eksperts – NVA pārstāvis).

Dažādu nozaru ekspertu atziņu un pētījumos identificēto risinājumu apkopojums

Apakšnodaļā tiek sniegts atziņu un ieteikumu apkopojums no vairākiem veiktiem pētījumiem darba tirgus jomā, kā arī publiski izteiktiem viedokļiem. Apakšnodaļā ir iekļauti dati no „Aptaujas darba tirgus jomā”, „Nākotnē stratēģiski pieprasītākās prasmes Latvijā” un Ekonomikas ministrijas „Informatīvajā ziņojumā par darba tirgus vidējā un ilgtermiņa prognozēm”, kā arī tiek iekļautas vairāku ekspertu atziņas.

Risinājumu apkopojums. Tiek identificēti nākotnes darba tirgus problēmu iespējamie risinājumi Latvijas tautsaimniecības ekspertu skatījumā. Pēc ekspertu domām, nozīmīgi ir veikt **izmaiņas izglītības sistēmā, pielāgojot to darba tirgus pieprasījumam**, lielāku uzsvaru liekot uz vidējo profesionālo izglītību. Identificēto nākotnes darba tirgus problēmu iespējamie risinājumi Latvijas tautsaimniecības ekspertu skatījumā ir **nodrošināt karjeras atbalstu un veicināt karjeras attīstību**.

„Jebkura izglītība, jo tā ir sarežģītāka, jo ilgstošāka. Pārskatīt skolu programmas, lai būtu nošķirts pamats līdz vidusskolai, vidusskola, kas iet uz augstāko izglītību un orientējamies uz darba tirgu ar vidējo speciālo”. (Augstskolas ekonomikas eksperts);

„Es **nošķirtu atsevišķu profesionālo izglītību**. Šobrīd zem daudzām ministrijām, bet to nevar koordinēt, vajag reformu, lai varētu īstenot tirgus pieprasījumu. Profesionālai no akadēmiskās jābūt atšķirtai”. (Augstskolas ekonomikas eksperts);

„Jānodrošina sabalansēta jauniešu studiju izvēle (karjeras atbalsts un attīstība), labāka sagatavošana un ieinteresēšana matemātikā, dabaszinībās, IT un lielāka jauniešu piesaiste inženierzinātnēm”. (Eksperts nozaru darba tirgus jautājumos);

Visas izglītības pārbūve, par paraugu ņemot Somiju vai Vāciju. Veidot ciešu sadarbību starp uzņēmējiem, skolām un vecākiem. (Augstskolas ekonomikas eksperts).

Veikt pārkvalifikāciju, lai nodrošinātu darbaspēka sagatavošanu mainīgajām darba tirgus prasībām.

„Protams, **pārkvalifikācija**, cilvēkam visu mūžu ir jāmacās. Uzņēmumam sadarbībā ar valsti, jo valsts viena pati to nevar, tur ir jāsadarbības ar privāto sektoru, kas ir grūti, bet nepieciešams”. (Augstskolas ekonomikas eksperts);

„**Stimulēt cilvēkus uz pārkvalifikāciju**. Valsts arī varētu palīdzēt darba devējiem ar pārkvalifikāciju”. (Tautsaimniecības ekonomikas eksperts);

Pirmkārt, jāceļ produktivitāte un jāinvestē, **jāiegulda savu darbinieku izglītošanā**. (Bankas ekonomikas eksperts).

Iesaistīt darba tirgū darbaspēka rezerves, piemēram, sieviešu nodarbinātība, pirmspensijas vecuma darbinieki, to var panākt izmantojot dažādus instrumentus, piemēram, paaugstinot pensionēšanās vecumu, regulējot nodokļu jautājumus.

„**Sieviešu nodarbinātība**, jautājums par pensionēšanās vecumu un pirmspensijas un pensionēšanās vecuma efektīvu izmantošanu”. (Bankas ekonomikas eksperts);

„**Valsts atbalsts darba devējiem**. Arī regulējot nodokļu jautājumus”. (Eksperts nodarbinātības jautājumos);

„Lielākas **bezdarbnieku atbildības veidošana**, turpmāka profesionālās izglītības prestiža celšana (investīcijas infrastruktūrā, satura attīstība, lielāka darba devēju iesaiste)”. (Eksperts nozaru darba tirgus jautājumos).

Pētījumā „Nākotnē stratēģiski pieprasītākās prasmes Latvijā” tiek konstatēts, ka līdzšinējā darba tirgus politika nav veicinājusi sadarbību starp valsts pārvaldi un uzņēmējiem, līdz ar to nav plānota darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma atbilstība un pasākumi bezdarbnieku iesaistīšanai darba tirgū nav veikti atbilstoši darba devēju prasībām, arī profesionālās un augstākās izglītības iestādes gatavo speciālistus neņemot vērā darba tirgus vajadzības. Lai samazinātu darbaspēka īpatsvaru ar vispārējo izglītību, IZM **jāattīsta profesionālās izglītības sistēma** gan vidējā, gan augstākā līmenī, nodrošinot investīcijas infrastruktūrā, satura attīstību, profesionālās izglītības prestiža palielināšanu, kā arī lielāku darba devēju iesaisti.

Lai veicinātu sabalansētu jauniešu studiju izvēli, pamatskolā un vidusskolā jānodrošina labāka sagatavošana un ieinteresēšana matemātikā, dabas un citās eksaktajās zinātnēs, kā arī **jāveicina jauniešu karjeras attīstība un jāievieš karjeras izglītība**.

Jauniešiem, kas tikko pabeiguši mācības vai ieguvuši arodu, jau aroda iegūšanas laikā nepieciešams nodrošināt iespēju **praktizēties uzņēmumos**, kas ir šo jauniešu nākamās darba vietas.

Lai paaugstinātu atbilstību starp pieprasījumu un piedāvājumu un veicinātu darbaspēka konkurētspēju, NVA jāorganizē apmācību sistēma regulārai darbaspēka kvalifikācijas celšanai un pārkvalifikācijai, kas saistīta ar **jauno tehnoloģiju pielietošanu**, kā arī jāpopularizē mūžizglītības nepieciešamība.

Ekonomikas ministrijas ziņojumā ir norādīti sekojoši risinājumu piedāvājumi:

- palielināt **eksakto un dabas zinātņu priekšmetu lomu** pamat- un vidējā izglītībā;
- pilnveidot izglītības procesu visos izglītības līmeņos, nodrošinot pedagogiem **profesionālās pilnveides iespējas**;
- uzlabot **skolēnu informēšanu** par darba tirgus un karjeras jautājumiem;
- **paaugstināt profesionālās izglītības pievilcību** un kvalitāti, nodrošinot tās atbilstību darba tirgus prasībām;
- palielināt **profesionālās augstākās izglītības** 1.līmeņa (koledžu) piedāvājumu un mainīt izglītojamo skaita proporciju vidējā izglītībā par labu vidējai profesionālajai izglītībai;
- **uzlabot nodrošinājumu** ar mūsdienīgām iekārtām, aprīkojumu un tehnoloģijām tādos prioritāros studiju virzienos kā dabas zinātnes, matemātika un informācijas tehnoloģijas, inženierzinātnes, ražošana un būvniecība, kā arī racionāli izmantot publisko un piesaistīto privāto finansējumu;
- izveidot **vienotu pieaugušo izglītības sistēmu** konkrētām mērķa grupām – pamatprofesijas ieguvei, profesionālās kvalifikācijas celšanai, pārkvalifikācijai;
- veicināt pieaugušo izglītības iespējas vidējās profesionālās un augstākās izglītības iestādēs;
- attīstīt starpdisciplināras apmācību programmas;
- atgriezt izglītības sistēmā jauniešus, kuri nav ne apmācībās, ne nodarbinātībā, kvalifikācijas un prakses iegūšanai;
- veicināt darba devēju **aktīvu līdzdarbošanos** piedāvājuma kvalitātes pilnveidošanā (prakses vietas, līdzdalība izglītības programmu izstrādē, iesaistīšanās tālāk apmācībās, aktīvie darba tirgus politikas pasākumi);
- uzlabot dažādu **institūciju sadarbību** darba tirgus **apsteidzošu pārkārtojumu** īstenošanā.

Labklājības ministrijas ekspertu ieteikumi, kuri attiecināmi gan Rīgas, gan nacionālā kontekstā, ir sekojoši:

- profesionālajā izglītībā ir jāvelta uzmanība tam, lai netiktu „ražoti” lokāla/vietēja līmeņa bezdarbnieki;
- attiecībā uz augsti pievienoto vērtību jomām kā inženieri u.c. ir svarīgi sākotnēji radīt šo pieprasījumu pēc darba spēka, jārada un jāattīsta šādi uzņēmumi (ja jau mēs ejam uz industriālo politiku u.c.) un tam ir jābūt kontekstā ar izglītību;
- profesijas konkurē globālajā tirgū (ir pieprasījums no „ārpuses”); tajā pašā laikā Latvijā nevar piedāvāt konkurētspējīgu atalgojumu darba spēkam no ārpuses (APV nozarēs);
- pašvaldībai vairāk būtu jābūt kā koordinatoram starp ieinteresētajām pusēm, ne tik daudz pašai aktīvi iesaistīties;
- pašvaldības aktīva iesaiste būtu nepieciešama attiecībā uz jauniešu aktivizēšanu;
- pašvaldība varētu arī popularizēt tādus NVA pasākumus kā prakse pie darba devēja u.c.

5.3. Identificētās problēmas, problēmbloki un piedāvātie risinājumi nodarbinātības sekmēšanai Rīgā

Identificētie darba tirgus problēmbloki Rīgā

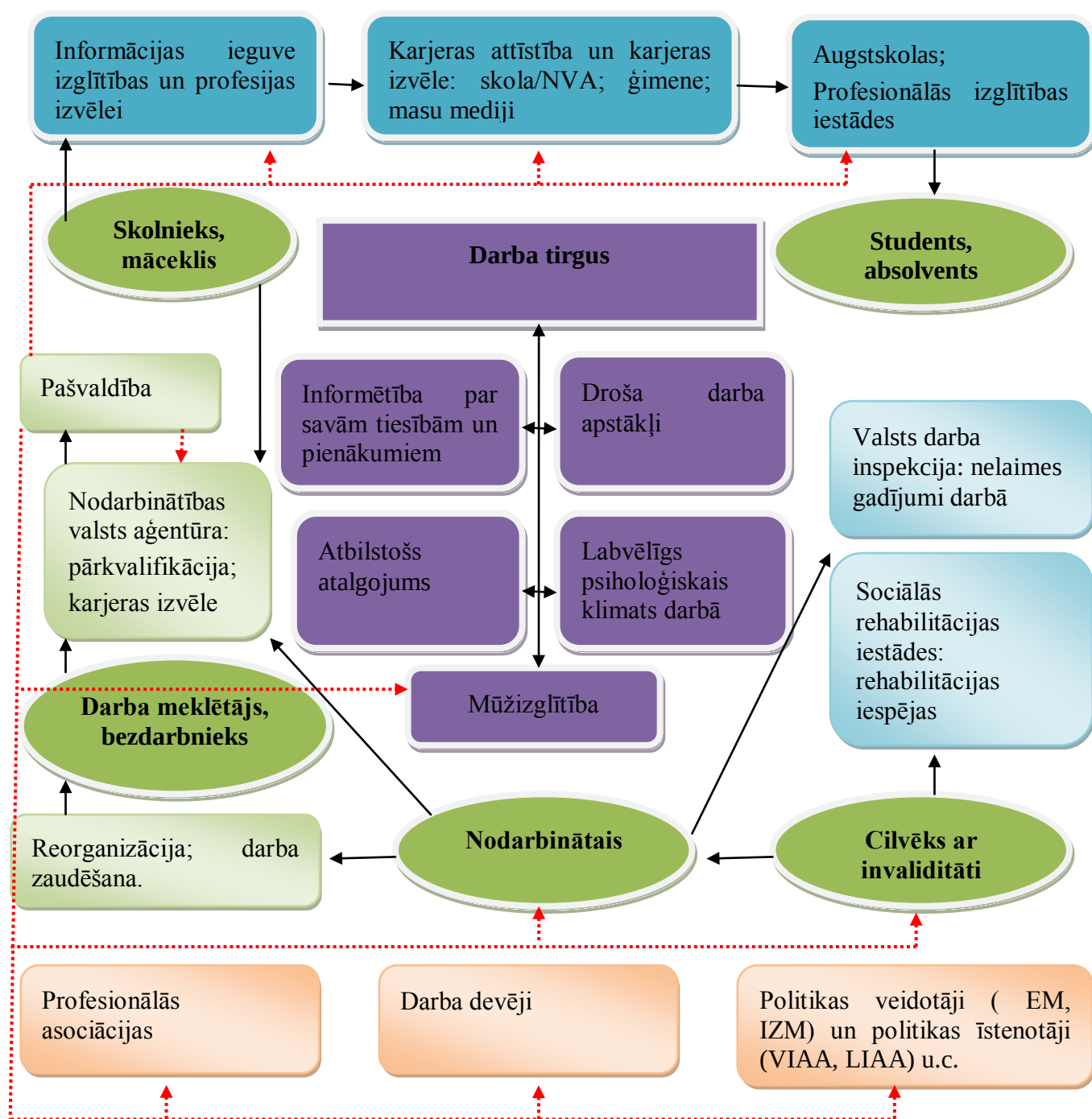
Balstoties uz pētījumu apkopojumiem, kā arī ekspertu viedokļiem, tika identificētas vairākas problēmas, kuras iespējams strukturēt **sešos lielos blokos, kas ir attiecināmi, gan uz nacionālo, gan Rīgas pašvaldības līmeni:**

- **neatbilstošs darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma nodrošinājums**, kurš rodas nepietiekamas sadarbības, neplānotas darba tirgus politikas u.c. iemeslu dēļ;
- nepietiekamas kompetences un iespējas praktizēt jauniešiem;
- nepietiekami attīstīta **profesionālās izglītības sistēma**;
- nepietiekami attīstīta **mūžizglītības sistēma, tajā skaitā neatbilstošs kompetenču piedāvājums tirgum**;
- mērķtiecīgas un apzinātas **karjeras izvēles un attīstīšanas trūkums**;
- nepietiekami stimulētas **uzņēmējdarbības spējas un tirgum atbilstošas kompetences** un infrastruktūras atbalsts kā veids pašnodarbinātības un nodarbinātības veicināšanai.

Pašvaldības loma. Darba tirgus attīstībai, pašvaldībai ir jāuzņemas aktīvas sadarbības loma, identificēto problēmu virzienos, kā darbības piemēru var minēt EM ziņojumā minēto priekšlikumu – darba tirgus apsteidzošo pārkārtojumu sistēma Somijā. Tas nozīmē, ne tikai aktīvāku iesaisti, bet drīzāk vadošu koordinēšanu, kas ir balstīta uz prognozēšanu un izmaiņām.

Svarīga ir arī attieksmes maiņa no reaģējošās uz pro-aktīvu. Pro-aktīva pieeja, nozīmē prognozēšanas pielietošanu ilglaicīgā periodā, balstoties uz globāliem un nacionāliem procesiem un attiecīgo darbību ieviešana. Piemēram, ja vēlamies palielināt interesi par eksaktajām zināšanām, tad dotajā brīdī izstrādājam un ieviešam plānu tehniskās jaunrades veicināšanai, kā rīku arī sasaistei ar akadēmiskajām zināšanām un eksakto priekšmetu ieinteresētībai. Ja vēlamies lielāku uzņēmēju skaitu, tad savlaicīgi izstrādājam uzņēmējdarbības atbalsta pasākumus un infrastruktūru un piedāvājam to sistemātiskā veidā.

Pašvaldības aktīvas iesaistes paplašinājums. Pētījuma autori iekļauj attēlu, kurā ir atzīmēta pašvaldības loma, kā aktīvam līderim darba tirgus sabalansētai attīstībai. NVA piedāvāta shēma tiek papildināta ar darbības virzieniem, kuros pašvaldībai jāsāk aktīvi darboties. Shēma tiek papildināta ar citiem darba tirgus dalībniekiem, kas tiešā vai netiešā veidā un ietekmē tā attīstību (politikas veidotāji un īstenotāji, darba devēji un profesionālās asociācijas). Vizuāli pašvaldības nepieciešamība iesaistīties sadarbībā ar dažādām darba tirgus struktūrām un iesaistīties darba tirgus procesos, ir atzīmēta ar sarkanu, punktotu līniju.



Avots: autoru veidots, balstoties uz NVA materiālu

5.4.att. Pašvaldības aktīvas iesaistes palielināšana

Izrietoši no identificēto problēmbloku jautājumiem, kā arī pašvaldības nepieciešamības aktīvāk iesaistīties darba tirgus optimizēšanā tiek izstrādāts rīcības plāns, kura ietvaros piedāvāts aktivitāšu klāsts problēmu risināšanai.

Rīcības virzieni darba tirgus optimizēšanai

Rīcības plāna izstrādē nodarbinātības veicināšanai par pamatu tiek ņemti ekspertu ieteikumi un pētījumu rezultātā iegūtie risinājumu virzieni, kā arī izvērtēta šo ieteikumu sasaiste ar Rīgas attīstības programmas 2014.-2020.gadam, Rīcības plāna prioritārajiem rīcības virzieniem. Veicot analīzi, tiek konstatēts, ka vislielākā sasaiste darba tirgus optimizēšanai ir ar sekojošiem četriem prioritārajiem rīcības virzieniem:

- **RPV1** „Kvalitatīva un mūsdienīga izglītība”;
- **RPV2** „Atbalsts jaunatnes pašiniciatīvai un organizētajam brīvajam laikam”;
- **RPV16** „Labvēlīga uzņēmējdarbības vide un augsta ekonomiskā attīstība”;
- **RPV19** „Efektīva, atbildīga uz daudzpusēju sadarbību vērsta pārvaldība”.

Identificētie problēmbloki, tiek izkārtoti **secīgos risinājumu virzienos** un tiem piedāvāts vizuālais izkārtojums.

1. **risinājuma virziens:** Atbilstoša darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma nodrošinājums;
2. **risinājuma virziens:** Aktuālo prasmju attīstīšana un praktizēšanas iespēju nodrošināšana;
3. **risinājuma virziens:** Tirgum atbilstoša profesionālās izglītības sistēma;
4. **risinājuma virziens:** Attīstīta mūžizglītības sistēma;
5. **risinājuma virziens:** Pilnveidota karjeras izvēles un attīstīšanas bāze;
6. **risinājuma virziens:** Uzņēmējdarbības uzsākšanas atbalsta pasākumi.



Avots: autoru veidots

5.5.att. Pašvaldības rīcības virzieni darba tirgus optimizēšanai

Risinājumu virzienos tiek aprakstīti iespējamie pasākumi un veikts aktivitāšu apraksts, kā arī noteikti kvalitatīvie un kvantitatīvie rādītāji. Pēc autoru domām, pašvaldībai būtiski ir pievērsties aktivitātēm, kas palīdz mērķtiecīgi izvēlēties karjeras veidošanu jauniešiem, uz to norāda gan sekundāro datu apkopojums, gan nozaru ekspertu ieteikumi. Mērķtiecīgai karjeras izvēlei jāņem vērā četri **galvenie faktori**: profesiju attīstības tendences pasaulē, savas prasmes un intereses, izglītības iespējas, kuras tiek piedāvātas izglītības tirgū un darba tirgus jeb nodarbinātības tendences.



Avots: autoru veidots, balstoties uz NVA datiem

5.6.att. Mērķtiecīgas karjeras izvēles nodrošināšana pašvaldībā

Detalizēta informācijas sniegšana par karjeras izvēles iespējām, tendencēm pasaulē un vietējā tirgū, ir viens no rīcības plāna virzieniem, lai optimizētu sabalansētu darba tirgu.

Rīcības aktivitāšu plāns darba tirgus attīstībai Rīgā

Rīcības aktivitāšu plāns, tiek izstrādāts pēc Rīgas attīstības programmas 2014.-2020.gadam Rīcības plānā pielietotās struktūras, neiekļaujot sekojošas sadaļas: prioritārās apkaimes, objekti; izpildes termiņš vai periods un finanšu resursi. Uzmanība tiek pievērsta aktivitātes aprakstam un iznākuma rādītājam, kas raksturo aktivitātes rezultātu. Papildus tiek iekļauta sadaļa „Sasaiste ar Attīstības programmas uzdevumiem”, kas norāda uz analizējamās aktivitātes sasaisti ar Rīgas attīstības programmas 2014.-2020.gadam Rīcības plānā ietverto aktivitāti.

Aktivitāšu plāns darba tirgus attīstībai Rīgā					
Risinājumu virziens	Pasākumi, aktivitātes	Aktivitātes apraksts	Atbildīgie izpildītāji	Iznākuma rādītāji	Sasaiste ar Attīstības programmas uzdevumiem
Atbilstoša darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma nodrošinājums	1.1. Vienotas sadarbības platformas izveide	Veidot sadarbības platformu, uzņemoties vadošo lomu darba tirgus atbilstības attīstībai Rīgā. Identificēt galvenos dalībniekus, izstrādāt informācijas aprites plānu, operatīvas darbības vadlīnijas, slēgt sadarbības vienošanos par kopīgas informācijas un komunikācijas, platformas izveidi, ar mērķi veicināt darba pieprasījumam atbilstoša piedāvājuma nodrošināšanu. Platformas mērķis – balstoties uz brīvas savstarpējās informācijas aprites un sadarbības principiem, veicināt tautsaimniecību atbalstošu darba tirgus piedāvājuma attīstību.	RD Pilsētas attīstības departaments (turpmāk - RD PAD) un atbilstošās institūcijas (EM, NVA, asociācijas)	Izveidota informācijas aprites un komunikācijas platforma, ar noteiktu aktivitāšu plānu, uzdevumiem, identificētiem dalībniekiem un to atbildību.	
	1.2. Vienotas struktūras izveides analīze	Pastarpināti Rīgas domē nodarbinātības jautājumu risināšana notiek dažādos departamentos (LD, IKSD, MVD, PAD, ĪD) izrietoši no kompetences, kā arī pašvaldības uzņēmumos. Jāizvērtē iespēja organizēt vienu struktūrvienību, kas atbildētu par sekmīgas pašvaldības funkcijas „sekmēt saimniecisko darbību attiecīgajā administratīvajā teritorijā, rūpēties par bezdarba samazināšanu” īstenošanu, koordinējot ar nodarbinātības jautājumiem saistītas aktivitātes citu struktūrvienību darbībā.	PAD, RD LD sadarbībā ar pārējiem departamentiem	Analīzes dokuments.	
	1.3. Prognozēšanas rīka izstrāde un	Veidot risinājumu, kur tiktu ievākta un analizēta informācija no NVA, CSP, uzņēmējiem, asociācijām, ministrijām un citām institūcijām,	RD LD sadarbībā ar EM, NVA, CSP un citām	Vidēja termiņa un ilgtermiņa Rīgas darbaspēka prognožu	

Aktivitāšu plāns darba tirgus attīstībai Rīgā					
Risinājumu virziens	Pasākumi, aktivitātes	Aktivitātes apraksts	Atbildīgie izpildītāji	Iznākuma rādītāji	Sasaiste ar Attīstības programmas uzdevumiem
	pielietošana	balstoties uz kuru veikta darbaspēka pieprasījuma prognozēšana, kā primāro liekot kompetences, tām piesaistot iespējamās profesijas. Ja profesija nav pieejama, tad ierosināt profesijas standarta izstrādi. Nepieciešams izstrādāt dinamisko modeli (vai līdzīgu prognozēšanas rīku), kurā ievadītie dati tiktu saistīti ar iespējamām kompetencēm un balstīti uz Rīgas tautsaimniecības situāciju. Modelēšanā ietverot arī uzņēmēju skaitu un kompetenču pieprasījumu. Rīka mērķis – uz tautsaimniecības attīstību balstīta darbaspēka pieprasījuma prognoze.	atbilstošām institūcijām	ziņojumu ģenerēšana, balstoties uz izmaiņām tautsaimniecībā.	
	1.4. Efektīvas komunikācijas veidošana ar NVA	Par sadarbību ar NVA atbildīgajiem Rīgas domes pārstāvjiem, jāaicina NVA kā atbildīgo saistošās valsts politikas īstenotāju, sniegt viedokli par iesniegtajiem pārskatiem. Nodrošināt pašvaldības pasākumu atbilstību valsts politikai un nepieciešamības gadījumā uzlabotu pašvaldībā realizēto pasākumu kvalitāti.	RD LD sadarbībā ar NVA	Atzinums no NVA par RD LD veikto pasākumu efektivitāti.	
	1.5. Neapzinātā darbaspēka piedāvājuma aktivizēšana	Apzināt tās sociālā riska grupas (personas pensijas vecumā, ar invaliditāti, pēc ieslodzījuma u.c. grupas), kuru integrēšana darba tirgū palīdzētu risināt noteiktu nozaru darbaspēka iztrūkumu. Motivēt identificētās personas, balstoties uz kompetenču un darba tirgus pieprasījumu iesaistīties pārkvalifikācijā, kuras rezultātā iespējams apgūt tirgū pieprasītu profesiju. Veikt analīzi ilgstošajiem bezdarbniekiem pēc to	RD LD	Darba tirgum atbilstoša piedāvājuma formēšana, balstoties uz darba tirgus pieprasījumu.	

Aktivitāšu plāns darba tirgus attīstībai Rīgā					
Risinājumu virziens	Pasākumi, aktivitātes	Aktivitātes apraksts	Atbildīgie izpildītāji	Iznākuma rādītāji	Sasaiste ar Attīstības programmas uzdevumiem
		profesionālās orientācijas, piedāvājot tirgum atbilstošu profesionālo programmu izvēli.			
	1.6.Orientēšanās uz specifiskās bezdarbnieka grupas vajadzībām	Plānojot nodarbinātības pasākumus, nepieciešams analizēt bezdarbnieku profilus, atbilstošās šo profilu vajadzības un organizēt katrai no bezdarbnieku grupām atbilstošākos pasākumus. Piemēram, Pasaules Bankas veiktais pētījums „Strukturāls vai ciklisks? Bezdarbs Latvijā kopš 2008.-2009.gada krīzes” pierāda, ka pirmspensijas bezdarbniekiem, kuru īpatsvars sabiedrības novecošanās rezultātā pieaug, orientētus nodarbinātības pasākumus būtu jāorganizē, iekļaujot finansiālu atbalstu, kas būtu kā stimuls gan darba ņēmējam, gan darba devējam. Finansiālais atbalsts var būt tiešs – subsidētas algas – vai netiešs – atbrīvošana no Valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām vai darbaspēka nodokļu samazinājumi. Plānojot konkrētos pasākumus ar netiešo finansiālo atbalstu, atbildīgajām pašvaldības amatpersonām ir jāvienojas ar Finanšu ministriju, Labklājības ministriju par nosacījumiem, radot iespēju šādu pasākumu īstenošanai.	RD LD sadarbībā ar LM, FM un citām iestādēm	Nosacījumu un profilu izstrāde Rīgas bezdarbnieku grupām, precizējot vajadzības un iespējas.	

Aktivitāšu plāns darba tirgus attīstībai Rīgā					
Risinājumu virziens	Pasākumi, aktivitātes	Aktivitātes apraksts	Atbildīgie izpildītāji	Iznākuma rādītāji	Sasaiste ar Attīstības programmas uzdevumiem
	1.7. Finanšu identificēšanas sistēmas izveide	Izveidot sistēmu, kura spētu identificēt visas finanšu iespējas, kas ir pieejamas ārpus nacionālā līmeņa struktūrfondu programmām – valsts, privātais sektors un ārvalstu donorinstitūciju līdzekļi, paaugstinot iespēju piesaistīt aizvien lielāku finanšu apjomu dažādu darba tirgus jautājumu risināšanai.	RD PAD, RD LD sadarbībā ar citām iestādēm	Sistēmas izveide, kuras rezultātā veiksmīgāk tiek apgūts finansējums no dažādiem avotiem.	
Aktuālo prasmju attīstīšana un praktizēšanas iespēju nodrošināšana	2.1. Prasmju prognozēšana un informācijas izplatīšana	IT risinājumā apkopots nepieciešamo prasmju klāsts un to sasaiste ar noteiktām izglītības programmām. Kompetenču pieprasījuma galvenie uzdevumi – sniegt potenciālajiem darba ņēmējiem informāciju par to, kādas kompetences būs pieprasītas 3-5 un 10 gadu griezumā, ļaus pienācīgāk veikt profesijas izvēli. Uzlabot tās profesiju programmas, kurās ir noteiktu kompetenču nodrošinājuma trūkums. Risinājuma mērķis – pieejama informācija par tirgus kompetenču pieprasījumu vidējā un ilgtermiņā.	RD PAD sadarbībā ar Nozaru asociācijām un darba devēju apvienībām	Ziņojums par kompetenču nepieciešamību 3-5 un 10 gadu griezumā.	
	2.2. Prakses vietu nodrošinājuma datubāze	1) analizēt pieejamos risinājumus (piemēram, www.prakse.lv) uzlabošanu vai integrēšanu vienotā datu bāzē, kurā apkopotas visas Rīgā pieejamās prakses vietas privātajā un publiskajā sektorā; 2) vietnes izplatīšana izglītības iestādēm un citām saistītām iestādēm;	RD LD sadarbībā ar pašvaldības/ valsts institūcijām, darba devējiem un nevalstisko sektoru	Datu bāze ar Rīgā pieejamām praksēm pēc nozares; Izstrādāta prakšu atbalsta sistēma, kuras ietvaros praktizēšana tiek finansiāli atbalstīta gan studentiem, gan	

Aktivitāšu plāns darba tirgus attīstībai Rīgā					
Risinājumu virziens	Pasākumi, aktivitātes	Aktivitātes apraksts	Atbildīgie izpildītāji	Iznākuma rādītāji	Sasaiste ar Attīstības programmas uzdevumiem
		3) aktīvs darbs ar darba tirgus dalībniekiem (asociācijām, darba devējiem), lai notiktu informācijas aprīte par pieejamām prakšu vietām.		personām, kuras vēlas pārkvalificēties.	
	2.3. Prakses vietu atbalsta programma	1) aktīvs darbs ar darba tirgus dalībniekiem (nozaru asociācijām, darba devējiem), lai veicinātu prakses vietu nevis formālu, bet faktisku iedzīvināšanu izglītības procesā; 2) prakses pieejamība personām, kuras vēlas mainīt profesiju, bet nav pārliecinātas par profesijas izvēli; 3) nepieciešams veidot/turpināt subsidētās prakšu vietas sadarbībā ar NVA ES struktūrfondu atbalsta programmu un izglītības iestādēm, veidojot darba devējam pievilcīgus un vienkāršotus prakses vietas nodrošinājuma apstākļus. Izstrādāt pirmās darba vietas atbalsta programmu sadarbībā ar NVA, novirzot 2014.-2020.gada ES struktūrfondus, daļēji vai pilnīgi subsidētai pirmajai darba vietai; 4) speciālu veicināšanas pasākumu izstrāde uzņēmējiem, kuri nodrošina ar prakses vietām (nodokļu atlaides, titulu piešķiršana, konkursi); 5) uz mērķa grupu (darba devējiem) orientēta publicitātes veidošana, skaidrojot prakses vietas nozīmi studenta/mācekļa studiju procesā. Pievēršot īpašu uzmanību, kvalitatīvas prakses nodrošināšanai.	RD LD	Efektīvi funkcionējoša prakšu atbalsta programma.	1.5.17.; 1.5.16.
	2.4.	Nepieciešams izvirzīt kritērijus, pēc kuriem	RD LD	Atlases kritēriju	

Aktivitāšu plāns darba tirgus attīstībai Rīgā					
Risinājumu virziens	Pasākumi, aktivitātes	Aktivitātes apraksts	Atbildīgie izpildītāji	Iznākuma rādītāji	Sasaiste ar Attīstības programmas uzdevumiem
	Darba meklētāju iesaistes kritēriju uzlabošana	noteikt bezdarbnieku atbilstību iesaistei konkrētos pasākumos, kā arī nosacījumus, kurus indivīdam ilgākā periodā jāizpilda. Ja persona izrāda vēlmi piedalīties citos nodarbinātību veicinošajos pasākumos, kuros konkrētā indivīda dalība nav paredzēta, tā ir jāpamato.		uzlabojums.	
Tirgum atbilstoša profesionālās izglītības sistēma	3.1. Nodrošināt tirgus pieprasījumam atbilstošu profesionālo izglītību	1) izvērtēt to profesionālo izglītības iestāžu pārņemšanu, kuru attīstība ir būtiska Rīgas ekonomikas attīstībai nozīmīgo nozaru attīstības nodrošināšanai; 2) veikt visu Rīgā pārstāvēto profesionālās izglītības iestāžu izvērtējumu, balstoties uz Rīgas tautsaimniecības un nacionālo attīstības stratēģiju. Sniegt atzinumu.	RD vairāki departamenti kopā (tajā skaitā RD IKSD)	Atzinums par profesionālās izglītības iestāžu pārņemšanu.	1.4.1.
	3.2. Nodrošināt profesionālās pilnveides iespējas, pieredzes apmaiņu un labākas prakses pārņemšanu profesionālās izglītības pedagogiem.	1) veikt pedagogu vajadzību apzināšanu profesionālās pilnveides jomās; 2) izstrādāt profesionālās pilnveides individuālos plānus skolām ārzemju lektoru piesaistei; 3) nodrošināt apmaiņu vizītēm.	RD IKSD, RIIMC	Vismaz viena ārzemju lektora piesaiste mācību procesa kvalitātes novērtēšanai gadā; Vismaz viena apmaiņas vizīte gadā (stažēšanās) katrai profesionālās izglītības iestādei. Vismaz viena ārzemju lektora piesaiste mācību procesa nodrošināšanai.	1.5.9.
	3.3. Metodisko materiālu profesionālajā	Veikt koordinētas sistēmas izstrādi, kurā metodisko materiālu izstrāde un regulāra uzlabošana notiek sadarbībā ar nozari.	RD IKSD, RIIMC sadarbībā ar nozari	Koordinētas sistēmas izstrāde, metodisko materiālo izstrādei un	1.5.10.

Aktivitāšu plāns darba tirgus attīstībai Rīgā					
Risinājumu virziens	Pasākumi, aktivitātes	Aktivitātes apraksts	Atbildīgie izpildītāji	Iznākuma rādītāji	Sasaiste ar Attīstības programmas uzdevumiem
	izglītībā izstrāde un regulāra uzlabošana, sadarbība ar nozaru asociācijām un citiem interesentiem			pilnveidošanai.	
	3.4. Infrastruktūras atjaunošana	Rīgas ekonomikas attīstībai prioritāro nozaru profesionālās izglītības iestāžu modernizācija, balstoties uz Rīcības plāna 3.1. atzinumu.	RD IKSD sadarbībā ar nozaru asociācijām	Modernizēta izglītības iestāžu infrastruktūra, tautsaimniecībai nozīmīgos sektoros, balstoties uz Rīcības plāna 3.1. veikto analīzi.	
Attīstīta mūžizglītības sistēma (iekļaujot formālo un neformālo izglītību)	4.1. Nodrošināt tehniskās jaunrades elementu integrēšanu pamatizglītībā un vispārējā vidējā izglītībā	Veidot materiāli tehnisko bāzi tehniskās jaunrades attīstīšanai – jauno tehniķu kabinetu.	RD IKSD	Izvēlēties 6-10 pilotskolas, izveidojot tehniskās jaunrades bāzi tehnisko kompetenču attīstīšanai.	1.2.5; 1.2.6.;1.3.4.
	4.2. Nodrošināt tehniskās jaunrades interešu izglītības pieejamību	1) veikt monitoringu par tehniskās jaunrades pieejamību bērnu un jauniešu vidū; 2) nodrošināt tehniskās jaunrades pieejamību – vienmērīga pārklājuma veicināšana	RD IKSD	Pieaugušo monitoringa ziņojums un Valsts satura izglītības centra dati par tehniskās jaunrades apstākļiem Rīgā.	1.5.3.

Aktivitāšu plāns darba tirgus attīstībai Rīgā					
Risinājumu virziens	Pasākumi, aktivitātes	Aktivitātes apraksts	Atbildīgie izpildītāji	Iznākuma rādītāji	Sasaiste ar Attīstības programmas uzdevumiem
	4.3. Nodrošināt pedagogu kvalifikācijas celšanu tehniskās jaunrades attīstībā	1) nodrošināt regulāras apmācības pedagogiem tehniskās jaunrades ieviešanai (pamatprasmes un prasmju paaugstināšana); 2) izstrādāt pedagogiskos materiālos tehniskās jaunrades veicināšanai.	RD IKSD vai RIIMC	Vismaz trīs apmācības gadā par tehnisko jaunradi par tēmām: mehānika, IKT, robotika, elektronika un automātika; Vismaz viens mācību materiāls par tehniskās jaunrades interešu izglītību un pielietošanu formālajā izglītības procesā.	U 1.2.9.; U 1.3.7.
	4.4. Vecāku izpratnes veidošana par tehniskās jaunrades nepieciešamību, motivēšana.	Informēt Rīgas skolēnu vecākus par tehniskās jaunrades kā motivējošu rīku eksakto zināšanu papildināšanai.	RIIMC, VISC sadarbībā ar NVO (piem. Latvijas Vecāku asociācija)	Izveidot vienu informatīvo materiālu vecākiem par tehniskās jaunrades sasaisti ar eksaktajām zināšanām un stratēģisko kompetenču pieprasījumu Latvijā; Informēt ar skolu palīdzību visu pieejamo vecāku mērķa grupu; Veidot vismaz vienu informatīvo kampaņu par tehniskās jaunrades nozīmi.	
	4.5. Sabiedrības	1) balstoties uz kompetenču pieprasījuma	RIIMC	Ik gadu izveidotas	1.6.2.

Aktivitāšu plāns darba tirgus attīstībai Rīgā					
Risinājumu virziens	Pasākumi, aktivitātes	Aktivitātes apraksts	Atbildīgie izpildītāji	Iznākuma rādītāji	Sasaiste ar Attīstības programmas uzdevumiem
	izpratnes attīstīšana par mūžizglītību un iesaiste	prognožu pētījumiem globāli, Eiropā un Latvijā – veidot atbilstošas apmācību programmas; 2) informēt Rīgas sabiedrību par kompetenču paaugstināšanas nozīmi; 3) piesaistīt ekspertus mūžizglītības kompetenču programmu izstrādē.		vismaz 10 – 20 tirgum atbilstošas kompetenču programmas, balstoties uz Eiropas Savienībā 8 mūžizglītībā definētām kompetencēm; auditētas un tirgus vajadzībām piemērotas pārējās mācību programmas. Iesaistīto personu skaits mūžizglītībā, pieaug vismaz par 7-10% gadā; Vismaz 2 kampaņas gadā par mūžizglītības nozīmi.	
	4.6. Neformālās izglītības atzīšana tautsaimniecībai stratēģiski nozīmīgajās nozarēs	Izstrādāt vienotu metodoloģiju izglītības iestādēm, kuras iesaistītas tautsaimniecībai stratēģiski nozīmīgajās nozarēs, ļaujot novērtēt un atzīt ārpus formālās izglītības iegūtās zināšanas un prasmes.		RIIMC sadarbībā ar Rīgas izglītības iestādēm.	
	4.7. E-mūžizglītības popularizēšana	Apkopot un popularizēt e-apmācības kursus, kuri pieejami latviešu valodā un pārējās Eiropas Savienības valodās, astoņu stratēģiski svarīgo kompetenču ietvaros (piemēram, www.coursera.org).	RIIMC	Izveidota vietne, kurā apkopota informācija par e-apmācības bezmaksas kursiem.	

Aktivitāšu plāns darba tirgus attīstībai Rīgā					
Risinājumu virziens	Pasākumi, aktivitātes	Aktivitātes apraksts	Atbildīgie izpildītāji	Iznākuma rādītāji	Sasaiste ar Attīstības programmas uzdevumiem
	4.8. Tālmācības un citu tehnoloģiju apmācība	Iniciēt un vadīt tālmācības un citu tehnoloģiju ieviešanu apmācībās pieaugušo izglītības procesā.	RIIMC	Izveidotas vismaz trīs apmācību kursi izglītības iestāžu pedagogiem par tālmācības un citu tehnoloģiju pielietošanu izglītības procesā.	
	4.9. Prasmju pilnveidošana dažādās mērķa grupās (nodarbinātie un bezdarbnieki)	Balstoties uz Latvijas un Eiropas Savienības pētījumiem, kā arī aptauju rezultātiem, identificēt prasmes, kas ir trūkstošas prasmes Rīgas darba piedāvājumā. Balstoties uz analīzi un karjeras orientāciju, piedāvāt, pārkvalifikāciju, kas ir balstīta tirgus īstermiņa un vidējā termiņā prasmju pieprasījumā.	RD LD sadarbība ar NVA	Tirgus vajadzībām atbilstošu darbinieku skaita palielināšanās Rīgas iedzīvotāju vidū (pieprasījuma un piedāvājuma sasaiste)	2.2.2.
Pilnveidota karjeras izvēles un attīstīšanas bāze	5.1. Karjeras izglītības sistēmas pilnveidošana izglītības iestādēs	1) Rīgas klašu audzinātāju aktīva iesaiste un izglītošana par pieejamajiem metodiskajiem materiāliem karjeras izvēlei; 2) karjeras izglītības programmas izstrāde un regulārs piedāvājums Rīgas skolniekiem, iekļaujot sevis izziņāšanu; iespēju apzināšanu; lēmumu pieņemšanu, sagatavošanos pārmaiņām) (sk. „Karjeras izglītības programmas nodrošinājums izglītības iestādēs”).	RIIMC	Mērķtiecīgāka karjeras izvēle.	1.5.17.
	5.2. „Ēnošanas pasākumu plāns”	1) īslaicīgu pasākumu kopums, kas ļauj interesentiem iepazīties ar ikvienas profesijas pārstāvja vienas nedēļas darbu; 2) izveidot ikvienam interesentam pieejamu datu bāzi, ar profesijām, kuru ikdienas darbu ir	RD LD sadarbībā ar NVA un IKSD.	Mērķtiecīgāka karjeras izvēle.	

Aktivitāšu plāns darba tirgus attīstībai Rīgā					
Risinājumu virziens	Pasākumi, aktivitātes	Aktivitātes apraksts	Atbildīgie izpildītāji	Iznākuma rādītāji	Sasaiste ar Attīstības programmas uzdevumiem
		iespējams iepazīt.			
	5.3. Profesionāla karjeras konsultanta pieejamība	Nodrošināt bezmaksas profesionālā karjeras konsultanta pieejamību, sniedzot Rīgas iedzīvotājiem detalizētu informāciju par prasmju pieprasījumu, iekļaujot interesenta karjeras orientāciju, informāciju par prasmju un nozares pieprasījuma attīstību.	RD LD sadarbībā ar NVA	Mērķtiecīgāka karjeras izvēle.	
Uzņēmējdarbības uzsākšanas atbalsta pasākumi	6.1. Uzņēmējdarbības uzsākšanas apmācības vai pieejamo apmācību apkopojums Rīgā	1) veikt analīzi par Rīgā pieejamiem atbalsta mehānismiem uzņēmējiem; 2) paplašināt atbalsta pasākumus topošajiem uzņēmējiem, apkopojot bezmaksas konsultāciju un apmācības kursus Rīgā; finansēšanas mehānismus un citus informatīvos un infrastruktūras atbalsta mehānismus (biznesa inkubatori).	RD sadarbībā ar uzņēmējdarbības atbalsta organizācijām un institūcijām	Informatīvs apkopojums.	
	6.2. Prioritāro nozaru uzņēmējdarbības atbalsta infrastruktūras paplašināšana	Veikt analīzi, par nepieciešamību veidot biznesa inkubēšanas vienības Rīgā.	Ārpakalpojums	Ziņojums.	
	6.3. Atbalsts jauniešiem uzņēmējiem prioritārajās nozarēs	Izstrādāt un izvērtēt atbalsta pasākumus jauniešiem (līdz 3 gadiem) uzņēmējiem.	RD PAD vai Ārpakalpojums	Izstrādāts viens ziņojums par uzņēmējdarbību veicinošo pasākumu piedāvājumu Rīgā.	16.1.3.

Aktivitāšu plāns darba tirgus attīstībai Rīgā					
Risinājumu virziens	Pasākumi, aktivitātes	Aktivitātes apraksts	Atbildīgie izpildītāji	Iznākuma rādītāji	Sasaiste ar Attīstības programmas uzdevumiem
	6.4. Specifisku apmācības kursu ieviešana	Izstrādāt e-video (video) lekcijas par inovācijas attīstību, tehnoloģiju pielietojumu, jaunu produktu attīstību, radošo domāšanu, ideju ģenerēšanu, projektu vadību, sadarbības veidošanu, finansējuma piesaisti kā pamatzināšanu bāzi uzņēmējdarbības iesācējiem, kā arī jaunajiem uzņēmējiem.	Ārpakalpojums	Bezmaksas lekciju kurss, e-vidē – pieejams Rīgas iedzīvotājiem.	
	6.5. Nodarbinātības kritēriju atbalsts uzņēmējdarbībā	Rīgas pašvaldības pasākumiem, kuri uzņēmējdarbības veicināšanai tiek rīkoti konkursa kārtībā, konkursu nolikumos jāiestrādā nosacījumi attiecībā uz nodarbinātības jautājumiem. Piemēram, papildu punktu piešķiršana projektu pieteikumu vērtēšanas procesā, ja projekta īstenošanā tiek paredzēta jaunu darba vietu radīšana vai pašvaldībā deklarēto bezdarbnieku nodarbināšana.	RD	Uzlaboti kritēriji	
	6.6. Atbalsts sociālajai uzņēmējdarbībai	1) infrastruktūras atbalsta pasākumu izvērtēšana – pirmā Latvijā sociālā biznesa inkubatora izveide, pārņemot Eiropas praksi; Sabiedrības informēšana par sociālo uzņēmējdarbību un tās nozīmi ekonomikā; 2) apmācību organizēšana un konsultēšanas nodrošināšana tiešā vai pastarpinātā veidā sociālās uzņēmējdarbības uzsācējiem	RD	1) Ziņojums; 2) Motivēti un izglītoti potenciālie sociālie uzņēmēji.	

Pielikumi

1.pielikums „Darbinieku skaita sadalījums pa profesiju pamatgrupām pēc izglītības līmeņiem Rīgā 2006.g. 31.oktobrī(tūkst.cilv.)”

Profesijas	Kods	Pavisam	Tai skaitā pa izglītības līmeņiem							
			Zinātniskais grāds	Akadēmiskā izglītība vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība	Pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība (koledža)	Profesionālā vidējā izglītība	Vispārējā vidējā izglītība	Pamatizglītība, ieskaitot profesionālo pamatzglītību	Sākumskolas izglītība	Zemāka par sākumskolas izglītību, nav skolas izglītības
PAVISAM		482,9	4,6	163,9	27,2	129,9	131,6	24,3	1,2	0,2
1. LIKUMDEVĒJI, VALSTS AMATPERSONAS UN VADĪTĀJI	1	75,6	1,0	45,1	6,5	13,9	8,4	0,5	0,0	0,0
2. VECĀKIE SPECIĀLISTI	2	96,9	3,4	69,0	6,9	10,4	7,1	...	-	-
3. SPECIĀLISTI	3	73,4	0,2	28,8	7,2	21,7	14,7	0,8	...	...
4. KALPOTĀJI	4	39,5	0,0	8,9	2,5	12,4	14,2	1,3	0,0	...
5. PAKALPOJUMU UN TIRDZNIECĪBAS DARBINIEKI	5	62,5	-	4,7	2,0	23,9	27,8	4,1	0,1	0,0
6. KVALIFICĒTI LAUKSAIMNIECĪBAS UN ZIVSAIMNIECĪBAS DARBINIEKI	6	1,2	-	0,1	0,0	0,4	0,6	0,1	0,0	-
7. KVALIFICĒTI STRĀDNIEKI UN AMATNIEKI	7	51,9	...	3,0	1,0	22,6	19,1	6,0	0,2	...
8. IEKĀRTU UN MAŠĪNU OPERATORI UN IZSTRĀDĀJUMU MONTIERI	8	33,3	...	1,3	0,6	11,6	15,7	3,7	0,4	0,0
9. VIENKĀRŠĀS PROFESIJAS	9	48,7	...	2,9	0,6	12,8	24,1	7,9	0,4	0,0

Profesijas	Kods	Pavisam	Tai skaitā pa izglītības līmeņiem							
			Zinātniskais grāds	Akadēmiskā izglītība (bakalaura, maģistra grāds) vai profesionālā bakalaura/maģistra grāds, vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība	Pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība (koledžas)	Profesionālā vidējā izglītība	Vispārējā vidējā izglītība	Pamatizglītība, ieskaitot profesionālo pamatizglītību	Sākumskolas izglītība	Zemāka par sākumskolas izglītību, nav skolas izglītības
PAVISAM		372,9	4,2	147,1	21,5	95,8	87,3	15,7	1,1	0,2
1. VADĪTĀJI	1	64,4	0,8	42,5	4,9	9,4	6,1	0,6	0,1	...
2. VECĀKIE SPECIĀLISTI	2	79,9	3,1	58,6	4,8	8,8	4,5	0,1		
3. SPECIĀLISTI	3	59,9	0,3	27,8	6,1	15,5	9,5	0,8	...	...
4. KALPOTĀJI	4	25,4	0,0	7,7	1,6	7,4	7,9	0,8	0,1	...
5. PAKALPOJUMU UN TIRDZNIECĪBAS DARBINIEKI	5	50,2	...	5,1	1,8	19,8	19,3	4,1	0,1	0,1
6. KVALIFICĒTI LAUKSAIMNIECĪBAS, MEŽSAIMNIECĪBAS UN ZIVSAIMNIECĪBAS DARBINIEKI	6	0,4		0,1	...	0,2	0,0	0,0	...	
7. KVALIFICĒTI STRĀDNIEKI UN AMATNIEKI	7	29,1	...	2,0	1,0	14,3	8,9	2,7	0,2	...
8. IEKĀRTU UN MAŠĪNU OPERATORI UN IZSTRĀDĀJUMU MONTIERI	8	25,8		1,0	0,6	9,9	11,9	2,1	0,3	...
9. VIENKĀRŠĀS PROFESIJAS	9	37,7	...	2,3	0,8	10,6	19,1	4,5	0,3	0,1

Nosacītie apzīmējumi

Parādība nav konstatēta

-

Parādība ir konstatēta, bet tās lielums ir mazāks par pusi no lietotās mērvienības

0,0

Trūkst datu, vai tie ir apšaubāmi

...

2.pielikums „Bezdarbnieku iedalījums pēc iegūtās profesijas Rīgā 2009.,2010.2012., 2013.g.”

2013.gada 30.novembris

NAV PROFESIJAS (SPECIALITĀTES)	7486
EKONOMISTS	879
PAVĀRS	311
JURISTS	279
PREČZINIS	223
ŠUVĒJS	218
VADĪTĀJS /DIREKTORS /PĀRVALDNIEKS (KOMERCPAKALPOJUMOS)	198

2012.gada 31.decembris

NAV PROFESIJAS (SPECIALITĀTES)	9106
EKONOMISTS	933
PAVĀRS	402
JURISTS	295
PREČZINIS	280
ŠUVĒJS	259
GRĀMATVEDIS (TREŠĀ LĪMEŅA KVALIFIKĀCIJA)	217

2010.gada 31.decembris

NAV PROFESIJAS (SPECIALITĀTES)	17178
EKONOMISTS	1522
PAVĀRS	700
JURISTS	484
PREČZINIS	466

NAV PROFESIJAS (SPECIALITĀTES)	17178
ŠUVĒJS	390
BŪVINŽENIERIS	297

2009.gada 31.decembris

NAV PROFESIJAS (SPECIALITĀTES)	20060
EKONOMISTS	1957
PAVĀRS	792
JURISTS	602
PREČZINIS	534
ŠUVĒJS	445
BŪVINŽENIERIS	443

3.pielikums „Profesiju apakšgrupas”

Profesiju apakšgrupas	
Kods	Profesijas
211	Zinātnieki, fizikas un Zemes zinātņu vecākie speciālisti
212	Matemātiķi, aktuāri un statistiķi
213	Dabas zinātņu vecākie speciālisti
214	Inženieri (izņemot elektrotehnoloģiju inženierus)
221	Ārsti
222	Medicīnas māsu un vecmāšu profesiju vecākie speciālisti
231	Universitāšu un citu augstākās izglītības iestāžu akadēmiskais personāls
232	Profesionālās izglītības pedagogi
233	Vidējās izglītības pedagogi
234	Pamatizglītības un pirmsskolas pedagogi
235	Citi izglītības jomas vecākie speciālisti
241	Finanšu vecākie speciālisti
242	Pārvaldes (administrācijas) vecākie speciālisti
311	Fizikas un inženierzinātņu speciālisti
312	Ieguves, apstrādes rūpniecības un būvniecības uzraugi
313	Tehnoloģisko procesu kontroles speciālisti
315	Kuģu un gaisa kuģu vadītāji un tehniskie speciālisti
321	Medicīnas un farmācijas speciālisti
331	Finanšu un matemātikas speciālisti
334	Administratīvie un specializētie sekretāri

4.pielikums „ISCED 97 klasifikācija”

LĪMENIS	NOSAUKUMS
0 līmenis	Pirmskolas izglītība (pre-primary education)
1 līmenis	Pamatskolas izglītība (primary education)
2 līmenis	Zemākā līmeņa vidējā izglītība (lower secondary education)
3 līmenis	Augstākā līmeņa vidējā izglītība (upper secondary education)
4 līmenis	Pēc vidusskolas izglītība, bet ne trešā līmeņa (augstākā) izglītība (post-secondary non-tertiary education)
5 līmenis	Trešā līmeņa (augstākā) pirmās pakāpes izglītība (tertiary education (first stage))
6 līmenis	Trešā līmeņa (augstākā) otrās pakāpes izglītība (tertiary education (second stage))

5.pielikums „Profesiju apakšgrupas”

Profesiju apakšgrupas

Kods	Profesijas
------	------------

121	Komercpakalpojumu un administratīvie vadītāji
-----	---

122	Tirdzniecības, tirdzniecības un attīstības jomas vadītāji
-----	---

212	Matemātiķi, aktuāri un statistiķi
-----	-----------------------------------

221	Ārsti
-----	-------

222	Medicīnas māsu un vecmāšu profesiju vecākie speciālisti
-----	---

223	Alternatīvās un papildinošās medicīnas vecākie speciālisti
-----	--

231	Universitāšu un citu augstākās izglītības iestāžu akadēmiskais personāls
-----	--

322	Medicīnas māsu un vecmāšu profesiju speciālisti
-----	---

324	Veterinārfeldšeri un veterinārārstu asistenti
-----	---