

PROJEKTU UN KVALITĀTES VADĪBA

# DARBASPĒKA PROFESIONĀLĀ MOBILITĀTE

PĒTĪJUMS



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

Rīga, 2013

Eiropas Sociālā fonda programmas „Cilvēkresursi un nodarbinātība” papildinājuma 1.3.1.7. aktivitātes „Darba tirgus pieprasījuma vidēja termiņa un ilgtermiņa prognozēšanas un uzraudzības sistēmas attīstība” projekta Nr.1DP/1.3.1.7.0/10/IPIA/NVA/001 „Darba tirgus pieprasījuma vidēja termiņa un ilgtermiņa prognozēšanas sistēmas attīstība” aktivitāte “Pētījumi darba tirgus jomā” pētījumu „DARBASPĒKA PROFESIONĀLĀ MOBILITĀTE” veica SIA „Projektu un kvalitātes vadība” pētnieku grupa:

Pētnieku grupas vadītājs – Latvijas Universitātes (LU) profesors Edgars Kasalis. Viņam ir doktora grāds ekonomikas zinātnē un vairāk kā 20 gadu akadēmiskā un pētnieciskā darba pieredze LU, kā arī pieredze dažādos starptautiskos un vietējos zinātniski pētnieciskos projektos.

Pētījuma izstrādē piedalījās šādi atbildīgie pētnieki un izdalīti šādi galvenie aktivitāšu bloki:

LU asociētais profesors Edgars Brēķis

nepieciešamo datu noteikšanas un savākšanas plānošana, datu analīzes metožu aprobācija, prognožu veidošana, datu analīze;

LU asociētā profesore Sandra Jēkabsone

darbaspēka mobilitātes teorētisko nostādņu izpēte, profesionālās mobilitātes kvalitatīvā analīze, pētījuma secinājumu apkopošana un priekšlikumu izstrāde darba tirgus politikas pilnveidošanai;

LU docents Kārlis Purmalis

darbaspēka profesionālās mobilitātes teorētisko nostādņu izpēte, profesionālās mobilitātes kvalitatīvā analīze, pētījuma secinājumu apkopošana un priekšlikumu izstrāde darba tirgus politikas pilnveidošanai .

Pētījuma sagatavošanā tika iesaistīti arī pētnieki: Māris Brants un Guna Eglīte.

Pētījuma izstrādē nepieciešamā informācija no nozaru pārstāvjiem – augsta līmeņa vadītājiem, nozaru asociāciju pārstāvjiem un nozaru ekspertiem, kā arī Latvijas tautsaimniecības ekspertiem un tautsaimniecības ekspertiem no ārvalstīm tika iegūta no 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.

Šeit pausts pētnieku grupas viedoklis, kas nekādā gadījumā nav uzskatāms par Eiropas Kopienas vai Latvijas valsts viedokļa atspoguļojumu.

## SATURA RĀDĪTĀJS

KOPSAVILKUMS .....	3
TABULU RĀDĪTĀJS .....	5
ATTĒLU RĀDĪTĀJS .....	7
SAĪSINĀJUMU SARAKSTS .....	8
TERMINU DEFINĪCIJAS .....	9
IEVADS .....	14
PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA UN IZMANTOTIE LITERATŪRAS AVOTI .....	17
1. Darbaspēka mobilitātes teorētiskie aspekti .....	22
2. Darbaspēka profesionālā mobilitāte Latvijā un to noteicošie faktori .....	31
2.1. Profesionālās mobilitātes tendences Latvijā no 2000. līdz 2010.gadam .....	31
2.1.1. Profesionālās mobilitātes intensitāte atsevišķu profesiju grupu ietvaros .....	39
2.1.2. Profesionālās mobilitātes analīze starp dažādām profesiju grupām .....	51
2.1.3. Profesionālās mobilitātes īpatnību izvērtējums dažādās profesiju grupās .....	61
2.2. Profesiju grupu raksturīgās pazīmes un būtiskākie profesionālo mobilitāti ietekmējošie faktori Latvijā .....	66
3. Profesionālās mobilitātes likumsakarības un nozīme darba tirgus attīstībā .....	78
3.1. Profesiju grupu savstarpējās līdzības analīze un radniecības pakāpes novērtējums .....	78
3.2. Profesionālās mobilitātes laiks un izmaksas starp dažādām profesiju grupām .....	81
3.3. Profesionālās mobilitātes tendences tautsaimniecības nozarēs Latvijā .....	86
3.3.1. Darbaspēka mobilitātes tendences Latvijas nozarēs pēdējo desmit gadu laikā .....	86
3.3.2. Darbaspēka mobilitātes tendences Latvijas nozarēs šobrīd .....	109
3.3.3. Darbaspēka mobilitātes tendenču prognozes Latvijas nozarēs .....	122
3.4. Profesionālās mobilitātes veicināšanas iespējas dažādu iedzīvotāju un profesiju grupu ietvaros .....	141
SECINĀJUMI .....	143
IETEIKUMI .....	145
IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI .....	146
PIELIKUMI .....	148

## KOPSAVILKUMS

Pētījuma „Darbaspēka profesionālā mobilitāte” gaitā tika analizētas teorētiskās koncepcijas attiecībā uz darbaspēka mobilitāti, to ietekmējošiem faktoriem un identifikācijas pieejām. Tika noskaidrotas Darbaspēka profesionālās mobilitātes tendences Latvijā no 2000. līdz 2010.gadam un tās intensitāte atsevišķu profesiju grupu ietvaros, ka arī veikta profesionālās mobilitātes analīze starp dažādām profesiju grupām. Problēmas padziļinātas izpētes rezultātā veikta profesionālo mobilitāti ietekmējošo faktoru analīze (demogrāfiskā situācija un tās tendences, izglītības līmenis, darba samaksa) dažādās profesiju grupās un teritoriālā griezumā.

Īpaša uzmanība tika pievērsta profesiju grupu savstarpējās līdzības un radniecības pakāpes novērtējumam un to ietekmei uz profesionālo mobilitāti saistībā ar darba tirgus attīstības tendencēm. Profesionālās mobilitātes ietekme uz darba tirgus attīstību tika vērtēta kā profesionālās mobilitātes laiks un biežums, tās izmaksas starp dažādām profesiju grupām. Tika izvērtētas profesionālās mobilitātes veicināšanas lietderība un iespējas Latvijā dažādu iedzīvotāju un profesiju grupu ietvaros.

Kā pētījuma novitātes var minēt:

- Noskaidrotas profesionālās mobilitātes īpatnības dažādās profesiju grupās, ar dažādu kvalifikācijas pakāpi, identificējot profesiju grupas ar augstu un zemu ienākošo un izejošo mobilitāti (mobilās un nemobilās profesiju grupas);
- Izvērtējot profesionālās mobilitātes metodiku Latvijā un ārvalstīs, veikta profesiju grupu savstarpējās līdzības analīze un radniecības pakāpes novērtējums, kas atspoguļots profesiju „Līdzības matricā”;
- Ņemot vērā Latvijas darba tirgus un izglītības sistēmas īpatnības, ir novērtētas iespējas aprēķināt darbaspēka profesionālās mobilitātes laiku un izmaksas starp dažādām profesiju grupām;
- Pētījuma rezultātus paredzēts izmantot darba tirgus prognozēšanā, nosakot potenciālo darbaspēka mobilitāti starp dažādām profesiju grupām, kā arī kā papildus informāciju adekvāta darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma noteikšanai.

Pētījuma galvenie secinājumi un atziņas:

1. Latvijā profesionālo mobilitāti ietekmē un arī nākotnē ietekmēs migrācijas tendences, līdztekus tautsaimniecības attīstības tendencēm;

2. Pēc ekspertu vērtējuma, profesionālās mobilitātes dzinējspēks un nozīmīgs ietekmējošais faktors visās nozarēs Latvijā ir atalgojuma līmenis. Būtisks mobilitāti ietekmējošs faktors ir sociālais nodrošinājums un darba vide;
3. Laika periodā no 2002. līdz 2010.gadam trīs vismobilākās profesijas Latvijā bija veikala pārdevēji un preču demonstrētāji, celtnieki, finanšu un tirdzniecības speciālisti. Trīs nemobilāko profesiju pārstāvji bija pašvaldību, kā arī politisko un sabiedrisko organizāciju vecākās amatpersonas, dažādi kultūras darbinieki, tērpu demonstrētāji un citas šauras specializācijas profesijas;
4. Pēc pētījuma autoru aprēķiniem, laika periodā no 2002.gada 1.ceturkšņa līdz 2010.gada 4.ceturksnim, profesionālai mobilitātei gada laikā vidēji bija pakļauti 5,8% nodarbināto personu (jeb 59577 cilvēki).

**Atslēgas vārdi:** profesionālā mobilitāte, profesiju grupas, izmaksas, motivācija.

## TABULU RĀDĪTĀJS

Tabula 1.1. Profesiju klases pēc atšķirīgiem prasmju līmeņiem.....	25
Tabula 2.1. Aizņemto un brīvo darba vietu sadalījums Latvijā pa profesiju grupām 2005. un 2012.gadā.....	34
Tabula 2.2. Vakanču īpatsvars visās profesiju grupās Latvijā un citās ES valstīs, 2011.gadā (%) .....	35
Tabula 2.3. Bruto darba samaksa Latvijā, vidēji mēnesī pa profesijām un izglītības līmeņiem 2010.gadā (LVL) (5 profesijas ar augstāko un 5 – ar zemāko atalgojumu) .....	36
Tabula 2.4. 1.profesiju pamatgrupas „Vadītāji” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums (%) .....	39
Tabula 2.5. 1.pamatgrupas „Vadītāji” augstākās ienākošās iekšējās profesionālās mobilitātes sadalījums pa apakšgrupām (%) .....	40
Tabula 2.6. 2.pamatgrupas „Vecākie speciālisti” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums (%) .....	41
Tabula 2.7. 2.pamatgrupas „Vecākie speciālisti” augstākās ienākošās iekšējās profesionālās mobilitātes sadalījums pa apakšgrupām (%) .....	42
Tabula 2.8. 3.profesiju pamatgrupas „Speciālisti” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums (%).....	43
Tabula 2.9. 3.pamatgrupas „Speciālisti” augstākās ienākošās iekšējās profesionālās mobilitātes sadalījums pa apakšgrupām (%) .....	44
Tabula 2.10. 4.profesiju pamatgrupas „Kalpotāji” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums (%).....	45
Tabula 2.11. 4.pamatgrupas „Kalpotāji” augstākās ienākošās iekšējās profesionālās mobilitātes sadalījums pa apakšgrupām (%) .....	45
Tabula 2.12. 5.profesiju pamatgrupas „Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums (%).....	46
Tabula 2.13. 6.profesiju pamatgrupas „Kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums (%).....	47
Tabula 2.14. 7.profesiju pamatgrupas „Kvalificēti strādnieki un amatnieki” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums (%) .....	48
Tabula 2.15. 8.profesiju pamatgrupas „Iekārtu un mašīnu operatori” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums (%) .....	50
Tabula 2.16. 9.profesiju pamatgrupas „Vienkāršas profesijas” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums (%).....	51

Tabula 2.17. 1.profesiju pamatgrupas „Vadītāji” augstākās ienākošās ārējās profesionālās mobilitātes sadalījums pa pamatgrupām (%).....	52
Tabula 2.18. 2.profesiju pamatgrupas „Vecākie speciālisti” augstākās ienākošās ārējās profesionālās mobilitātes sadalījums pa pamatgrupām (%).....	53
Tabula 2.19. 3.profesiju pamatgrupas „Speciālisti” augstākās ienākošās ārējās profesionālās mobilitātes sadalījums pa pamatgrupām (%).....	54
Tabula 2.20. 4.profesiju pamatgrupas „Kalpotāji” augstākās ienākošās ārējās profesionālās mobilitātes sadalījums pa pamatgrupām (%).....	55
Tabula 2.21. 5.profesiju pamatgrupas „Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki” ienākošās profesionālās mobilitātes no citām pamatgrupām kopsavilkums.....	55
Tabula 2.22. 6.profesiju pamatgrupas „Kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki” ienākošās profesionālās mobilitātes no citām pamatgrupām kopsavilkums.....	56
Tabula 2.23. 7.profesiju pamatgrupas „Kvalificēti strādnieki un amatnieki” ienākošās profesionālās mobilitātes no citām pamatgrupām kopsavilkums .....	58
Tabula 2.24. 8.profesiju pamatgrupas „Iekārtu un mašīnu operatori” ienākošās profesionālās mobilitātes no citām pamatgrupām kopsavilkums .....	59
Tabula 2.25. 9.profesiju pamatgrupas „Vienkāršās profesijas” ienākošās profesionālās mobilitātes no citām pamatgrupām kopsavilkums.....	60
Tabula 2.26. Profesionālās mobilitātes īpatnības un raksturīgās tendences Latvijā no 2002.līdz 2010.gadam.....	62
Tabula 3.1. Profesionālās mobilitātes netiešās izmaksas .....	83

## ATTĒLU RĀDĪTĀJS

Attēls 2.1. Nodarbināto sadalījums pēc profesijas Latvijā un ES-27 valstīs, 2012.gadā (%).....	32
Attēls 2.2. Bezdarbnieku struktūra pēc profesijas ES-27 un Latvijā, 2012.gadā.....	33
Attēls 2.3. Bezdarbnieku struktūra pēc profesijas dažādās ES valstīs, 2012.gadā (%) .....	34
Attēls 3.1. Profesiju grupu dendogramma .....	80



## SAĪSINĀJUMU SARAKSTS

CSP	LR Centrālā statistikas pārvalde
EEZ	Eiropas ekonomiskā zona
EK	Eiropas Komisija
EM	Ekonomikas ministrija
ES	Eiropas Savienība
ESF	Eiropas Sociālais fonds
IKP	iekšzemes kopprodukts
IKT	informāciju un komunikāciju tehnoloģijas
LM	Labklājības ministrija
NACE	Saimniecisko darbību statistiskā klasifikācija
OECD	Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija

## TERMINU DEFINĪCIJAS

**Amats** Nodarbinātības veids organizācijā, kas ir definēts ar attiecīgās profesijas un kvalifikācijas pazīmēm<sup>1</sup>.

**Darba devējs** Persona, kura strādā savā uzņēmumā, profesionālajā praksē vai zemnieku (zvejnieku) saimniecībā ar mērķi gūt ienākumus vai labumus un nodarbina vienu vai vairākas personas par samaksu<sup>2</sup>.

**Darba ņēmējs (darbinieks)** Persona, kura veic kādu darbu (ieskaitot arī darbu ģimenes lauku saimniecībā vai arī ģimenes uzņēmumā/privātp praksē), no kura persona vai viņa ģimene gūst ienākumus, peļņu (samaksu naudā, atlīdzību precēs vai pakalpojumos)<sup>3</sup>.

**Ekonomiski aktīvie iedzīvotāji (darbaspēks)** Abu dzimumu personas, kuras pārskata periodā piedāvā savu darbu materiālo vērtību ražošanai vai pakalpojumu sniegšanai. Ekonomiski aktīvos iedzīvotājus veido nodarbinātie un darba meklētāji (gan reģistrētie Nodarbinātības valsts aģentūrā, gan neregistrētie), kuri aktīvi meklē darbu<sup>4</sup>.

**Ekonomiskās aktivitātes līmenis** Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju īpatsvars atbilstošās vecuma grupas iedzīvotāju kopskaitā, procentos<sup>5</sup>.

**Ienākošā profesionālā mobilitāte** Profesija, uz kuru indivīds pāriet profesijas maiņas gadījumā<sup>6</sup>.

**Izejošā profesionālā mobilitāte** Profesija, kuru indivīds atstāj profesijas maiņas gadījumā<sup>7</sup>.

**Kvalifikācija** 1) Oficiāls vērtēšanas un atzīšanas procesa rezultāts, ko iegūst, kad kompetenta struktūra konstatē, ka indivīds ir sasniedzis mācīšanās rezultātus atbilstīgi konkrētiem standartiem<sup>8</sup>.

2) Personas profesionālo zināšanu un prasmju līmenis<sup>9</sup>.

**Mobilitāte** Kustīgums, pārvietošanās<sup>10</sup>.

**Prasmes** Īpašas dotības, kas iegūtas apmācībās vai praksē un kas ir noderīgas darbam<sup>11</sup>. Tās ietver spējas apgūt, atjaunot un paplašināt teorētiskās zināšanas un spējas, radoši tās izmantot praksē darba uzdevumu izpildē<sup>12</sup>.

<sup>1</sup> Darbaspēka profesionālā mobilitāte, ES Struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi”, LU, Rīga, 2007.

<sup>2</sup> CSP datubāze, pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/termini/darba-devejs-ipasnieks-35279.html>.

<sup>3</sup> Darbaspēka profesionālā mobilitāte, ES Struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi”, LU, Rīga, 2007.

<sup>4</sup> CSP datubāze, pieejams:

<http://data.csb.gov.lv/DATABASE/ledzsoc/lkgad%E7jie%20statistikas%20dati/Nodarbin%E2t%Eeba/NB01.htm>.

<sup>5</sup> Turpat.

<sup>6</sup> Darbaspēka profesionālā mobilitāte, ES Struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi”, LU, Rīga, 2007.

<sup>7</sup> Turpat.

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Darbaspēka profesionālā mobilitāte, ES Struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi”, LU, Rīga, 2007.

<sup>10</sup> Turpat.

**Prasmes līmenis** Nepieciešamā izglītības pakāpe, specializācija un praktiskā darba pieredze, kas nodrošina darba uzdevumu sekmīgu veikšanu<sup>13</sup>.

**Profesija** Kvalificēta nodarbošanās/nodarbošanās veids (amats, arods, specialitāte), kurā darbiniekam nepieciešama noteikta izglītība, zināšanas, pieredze, prasmes un iemaņas<sup>14</sup>.

**Profesiju klasifikators** Sistematizēts profesiju saraksts, kurā profesijas klasificētas grupās pēc starptautiski atzītiem kodiem<sup>15</sup>.

**Profesiju pamatgrupas** Profesiju grupas, kas sagrupētas atbilstoši Starptautiskās Darba organizācijas noteiktiem kodiem augošā secībā pēc to līdzības pakāpes (no 0 līdz 9)<sup>16</sup>.

**Profesijas standarts** Teorētiskā un praktiskā sagatavotība, kas dod iespēju veikt noteiktai sarežģītības un atbildības pakāpei atbilstošu darbu<sup>17</sup>.

**Profesionālā kvalifikācija** Noteiktai profesijai atbilstošas izglītības un profesionālās meistarības dokumentāri apstiprināts novērtējums<sup>18</sup>.

**Profesionāla mobilitāte** Darbinieka gatavība un spēja mainīt profesiju un/vai darba vietu<sup>19</sup>. Tā var izpausties gan kā kustība pašreizējās darbavietas ietvaros pārejot citā amatā (iekšējā mobilitāte), gan kā darbavietas un amata vai nodarbošanās (profesijas) maiņa (ārējā profesionālā mobilitāte).

**Profesionālās kvalifikācijas līmeņi** Pēc izglītības pakāpes vai programmu veida atšķirīgs profesionālās kvalifikācijas iedalījums (Latvijas izglītības sistēmā ir noteikti pieci profesionālās kvalifikācijas līmeņi 1 (zemākā) līdz 5 (augstākajam))<sup>20</sup>.

**Specialitāte** Dalījums profesijas ietvaros, ko raksturo specifiskas zināšanas, iemaņas un īpašas prasmes.

---

<sup>11</sup> Cambridge Business English Dictionary /skill – a particular ability that you develop through training and experience and that is useful in a job/.

<sup>12</sup> "Profesiju klasifikators" ("LV", 299/304 (1360/1365), 21.10.1998.).

<sup>13</sup> Turpat.

<sup>14</sup> LR Labklājības ministrija, pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/80>.

<sup>15</sup> Darbaspēka profesionālā mobilitāte, ES Struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi”, LU, Rīga, 2007.

<sup>16</sup> LR Labklājības ministrija, pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/80>.

<sup>17</sup> Turpat.

<sup>18</sup> Nacionālā izglītības iespēju datubāze, pieejams: <http://www.niid.lv/node/372>.

<sup>19</sup> Autoru definīcija.

<sup>20</sup> LR Labklājības ministrija, pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/80>.

**Profesiju pamatgrupas (ISCO 88 red.)**

KODS	PAMATGRUPA
OC1	Vadītāji
OC2	Vecākie speciālisti
OC3	Speciālisti
OC4	Kalpotāji
OC5	Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki
OC6	Kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki
OC7	Kvalificēti strādnieki un amatnieki
OC8	Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri
OC9	Vienkāršās profesijas
OC0	Bruņoto spēku profesijas

**Profesiju klasifikācijas grupu hierarhija un skaits<sup>21</sup>**

PAMATGRUPAS	APAKŠ-GRUPAS	MAZĀS GRUPAS	ATSEVIŠĶĀS GRUPAS
1. Vadītāji	4	11	30
2. Vecākie speciālisti	6	27	90
3. Speciālisti	5	20	81
4. Kalpotāji	4	8	29
5. Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	4	13	38
6. Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	3	6	15
7. Kvalificēti strādnieki un amatnieki	5	14	66
8. Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri	3	14	40
9. Vienkāršās profesijas	6	11	33
0. Nacionālo bruņoto spēku profesijas	3	3	3

### 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
T	Mājsaimniecību kā darba devēju darbība; pašpatēriņa preču ražošana un pakalpojumu sniegšana individuālajās mājsaimniecībās
U	Ārpusteritoriālo organizāciju un institūciju darbība

Izglītības līmeņi (atbilstoši ISCED97 klasifikācijai)<sup>22</sup>

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))

<sup>22</sup> Eurostat datubāze, pieejams:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Glossary:International\\_standard\\_classification\\_of\\_education\\_\(ISC\\_ED\)](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:International_standard_classification_of_education_(ISC_ED)).

## IEVADS

Pētījuma „Darbaspēka profesionālā mobilitāte” aktualitāti nosaka nepieciešamība sniegt ekonomikas struktūrpolitikas veidotājiem pamatotu, skaidru un pietiekami detalizētu informāciju par iedzīvotāju profesionālās mobilitātes likumsakarībām un to ietekmējošiem faktoriem.

Pētījuma „Darbaspēka profesionālā mobilitāte” **priekšmets** ir darbaspēka profesionālā mobilitāte, tās intensitāte un galvenie to ietekmējošie faktori Latvijā laika posmā no 2000. līdz 2010.gadam. Pētījumā tiks analizēta ekonomiski aktīvo iedzīvotāju profesionālā mobilitāte vecuma grupā no 15–74 gadiem. Profesionālā mobilitāte ir darbinieku gatavība un spēja mainīt profesiju un/vai darbavietu un tai ir būtiska nozīme efektīva darba tirgus funkcionēšanas nodrošināšanai. Tā var izpausties gan kā kustība pašreizējās darbavietas ietvaros pārejot citā amatā (iekšējā mobilitāte), gan kā darbavietas un/vai nodarbošanās (profesijas) maiņa (ārējā profesionālā mobilitāte). Latvijā laika periodā no 1999. līdz 2005.gadam profesionāli mobili bija aptuveni 6,3% no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem, kas ir mazāk nekā vidēji ES<sup>23</sup>. Arī pēdējo gadu laikā darbaspēka mobilitātes līmenis nav ievērojami palielinājies, jo to ierobežoja ekonomikas recesija (no 2008.–2010.gadam), kā rezultātā ievērojami pieauga bezdarbs un samazinājās iespējas atrast vai mainīt darbu. Nepietiekama mobilitāte var kavēt jaunu, zināšanu ietilpīgu nozaru attīstību valstī, kā arī ierobežot tautsaimniecības izaugsmi kopumā.

Pētījuma **mērķis** ir novērtēt darbaspēka profesionālās mobilitātes intensitāti dažādu profesiju grupu ietvaros un starp tām, ņemot vērā Latvijas izglītības sistēmas īpatnības un strukturālās izmaiņas darba tirgū.

Galvenie pētījuma **uzdevumi**:

- Noteikt, kāda ir bijusi profesionālās mobilitātes intensitāte katras profesiju grupas ietvaros pēdējo 10 gadu laikā;
- Izpētīt, kā vislabāk kvantificējama profesionālās mobilitātes intensitāte profesiju grupu ietvaros un, kas to nosaka. Identificēt, kādas ir pētāmo profesiju grupu raksturīgās prasmes;
- Izpētīt, kāda metodoloģija būtu piemērojama profesiju grupu savstarpējās līdzības aprēķināšanā. Izmantojot atbilstošo metodoloģiju, aprēķināt profesiju grupu radniecības pakāpes;
- Aprēķināt darbaspēka profesionālo mobilitāti starp atsevišķām profesiju grupām pēdējo 10 gadu laikā. Identificēt, kādi galvenie faktori to ir noteikuši;

<sup>23</sup> Darbaspēka profesionālā mobilitāte, ES Struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi”, LU, Rīga, 2007.

- Izpētīt un aprēķināt, kāds ir darbaspēka profesionālās mobilitātes laiks un izmaksas starp dažādām profesiju grupām, ņemot vērā Latvijas darba tirgus un izglītības sistēmas īpatnības;
- Aprakstīt pētījuma rezultātus un sniegt no pētījuma izrietošos galvenos secinājumus, kuri pēc pētījuma beigām būtu izmantojami darba tirgus vidēja un ilgtermiņa prognožu izstrādē.

Pētījuma ietvaros tiek apskatīta darbaspēka profesionālās mobilitātes intensitāte un tendences Latvijā no 2000. līdz 2010.gadam gan atsevišķu profesiju grupas ietvaros, gan starp dažādām profesiju grupām, izdalot pētāmo profesiju grupu raksturīgās prasmes. Tāpat ir analizēti profesionālo mobilitāti ietekmējošie faktori, pievēršot uzmanību sekojošām faktoru grupām:

- ekonomiskie faktori (darba samaksa, karjeras un izaugsmes iespējas, darba apstākļi u.tml.);
- demogrāfiskie faktori (iedzīvotāju vecums, dzimums);
- izglītības līmenis (3 izglītības līmeņu griezumā, atbilstoši Latvijas izglītības klasifikācijas<sup>24</sup> struktūrai);
- profesijas tips (augstas kvalifikācijas, vidējas kvalifikācijas un zemas kvalifikācijas profesijas);
- reģionālie faktori.

Īpaša uzmanība ir pievērsta profesionālās mobilitātes īpatnībām dažādās profesiju grupās, ar dažādu kvalifikācijas pakāpi, identificējot profesiju grupas ar augstu un zemu ienākošo un izejošo mobilitāti (mobilās un nemobilās profesiju grupas). Izvērtējot profesionālās mobilitātes metodiku Latvijā un ārvalstīs, tiek veikta profesiju grupu savstarpējās līdzības analīze un radniecības pakāpes novērtējums, kas atspoguļots profesiju „Līdzības matricā”. Ņemot vērā Latvijas darba tirgus un izglītības sistēmas īpatnības, ir novērtētas iespējas aprēķināt darbaspēka profesionālās mobilitātes laiku un izmaksas starp dažādām profesiju grupām.

Pētījuma rezultātus paredzēts izmantot darba tirgus prognozēšanā, nosakot potenciālo darbaspēka mobilitāti starp dažādām profesiju grupām, kā arī kā papildus informāciju adekvāta darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma noteikšanai.

**Pētījuma ierobežojumi.** Galenais ierobežojums ir saistīts ar pētniekiem nepieciešamās informācijas trūkumu. Dati no Latvijas darbaspēka tirgus apsekojumiem pašlaik pieejamā griezumā ir nepietiekami, lai uz to bāzes izdarītu pietiekami objektīvus un fundamentālus secinājumus par



profesionālās mobilitātes intensitāti un to noteicošajiem faktoriem. Lai iegūtu nepieciešamo informāciju būtu nepieciešams detalizēts (izlases veida) darbaspēka apsekojums, kā arī darba devēju aptauja. Profesiju klasifikācijai izmantoti nosaukumi un kodi atbilstoši starptautiskajam klasifikatoram ISCO-88, kas arī ir izmantots visos Darbaspēka apsekojumos no 2002.gada 1.ceturkšņa līdz 2010.gada 4.ceturksnim. Veikt pāreju uz profesiju klasifikāciju pēc ISCO-08 standarta prasībām (izmantojot LM izstrādāto profesiju kodu salīdzinošo tabulu) nav iespējams, jo, lai veiktu pāreju uz jauno kodu, nepieciešams zināt profesijas kodus 6 ciparu līmenī, bet Darbaspēka apsekojumos tas tiek apkopots tikai 4 ciparu līmenī.

## PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA UN IZMANTOTIE LITERATŪRAS AVOTI

Lai sasniegtu pētījuma „Darbaspēka profesionālā mobilitāte” mērķi, tika izmantotas analīzes kvalitatīvās un kvantitatīvās metodes:

- monogrāfiskā,;
- grafiskā attēlu;
- tabulu;
- diagrammu un shēmu veidošana;
- vidējo un relatīvo lielumu aprēķināšana;
- laika rindu veidošana;
- korelāciju aprēķini;
- datu un informācijas grupēšana;
- klāsteranalīze;
- faktoranalīze;
- ekspertu aptauju analīze.

Pētījuma gaitā autori koncentrējās uz pieejamās oficiālā statistikas datu informācijas izmantošanu. Tika izmantoti publiski pieejamie nacionālo kontu un darba tirgu raksturojošie dati Eurostat un LR CSP datu bāzēs, kā arī CSP darbaspēka apsekojuma informācija detalizētai prasmju pieprasījuma un piedāvājuma analīzei.

Meklējot atbildes uz pētījumā izvirzītajiem jautājumiem, bez pieejamās statistikas datu klāsta analīzē tika izmantotas apsekojuma metodes.

Statistikas datu analīzē tika izmantotas dažādas klasifikācijas:

- Profesiju pamatgrupas ISCO 1997 redakcijā;
- Saimniecisko darbību statistiskā klasifikācija pēc NACE 2 redakcijas;
- Izglītības līmeņi atbilstoši ISCED 97 klasifikācijai;
- LR profesiju klasifikators.

Darbaspēka mobilitātes vispārīgais raksturojums balstīts, izmantojot publiski pieejamos informācijas avotus – LR CSP un Eurostat datu bāzes.

Lai novērtētu profesionālās mobilitātes plūsmas un aprēķinātu profesionālās mobilitātes intensitāti, pētījuma autori analīzei izmantoja LR CSP Darbaspēka apsekojumu ceturkšņu rezultātu datus par laika periodu no 2002.gada 1.ceturkšņa līdz 2010.gada 4.ceturksnim. Profesiju klasifikācijai

izmantoti nosaukumi un kodi atbilstoši starptautiskajam klasifikatoram ISCO-88, kas arī ir izmantots visos Darbaspēka apsekojumos no 2002.gada 1.ceturkšņa līdz 2010.gada 4.ceturksnim.

Lai analizētu profesiju grupu raksturīgās pazīmes, tika izmantots LR „Profesiju klasifikators”<sup>25</sup> un tajā sniegtais prasmju apraksts profesiju pamatgrupu un apakšgrupu līmenī.

Profesiju līdzība tika vērtēta, balstoties uz LR Ekonomikas ministrijas sagatavoto un autoru rīcībā nodoto informāciju par izglītības (ISCED97 klasifikācijā) atbilstību profesijām (pēc ISCO 08 klasifikācijas).

Lai novērtētu notiekošo profesionālās mobilitātes jomā Latvijas tautsaimniecības nozarēs, tika analizēta uzņēmumu pārstāvju un ekspertu aptauju informācija.

### *Pētījumā izmantotās datu ieguves metodes*

Ar mērķi iegūt informāciju par atsevišķu Latvijas tautsaimniecības nozaru ilgtermiņa attīstības tendenču specifiku, kā arī tautsaimniecības attīstības tendencēm kopumā 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 SIA „Dorus” veica padziļinātās intervijas ar:

- nozaru pārstāvjiem – augsta līmeņa vadītājiem no uzņēmumiem, kuru rādītāji ir virs vidējiem pēc nodarbināto cilvēku skaita un apgrozījuma;
- nozaru asociāciju pārstāvjiem un nozaru ekspertiem (nozaru speciālistiem, ko ieteikuši nozaru asociāciju pārstāvji);
- Latvijas tautsaimniecības ekspertiem un tautsaimniecības ekspertiem no ārvalstīm.

*Interviju organizācija.* Intervijas tika veiktas laikā no 2013.gada 22.februāra līdz 10.maijam, kopskaitā – 265 derīgas intervijas. Interviju ilgums bija no 40 minūtēm līdz 2 stundām.

Nolūkā veikt intervijas tika uzrunāti 893 potenciālie informanti, no kuriem atteikumi saņemti 609 gadījumos. Kopumā tika veiktas 284 intervijas, no kurām par nederīgām tika atzītas 19 (piemēram, informants nespēja atbildēt uz vairākiem nozīmīgiem jautājumiem par nozari utt.), līdz ar to, šīs intervijas netika iekļautas pētījumā.

Par katru no derīgajām intervijām tika sagatavota atskaite, kā arī kopsavilkumi par katru nozari kopumā, Latvijas ekspertu interviju kopsavilkums un ārvalstu ekspertu interviju kopsavilkums.

Intervijās tika uzdoti jautājumi, kas skāra trīs paralēli veicamu pētījumu problemātiku:

<sup>25</sup> LR „Profesiju klasifikators”, atbilstoši Ministru kabineta 2010.gada 18.maija noteikumiem Nr.461.

- Pētījuma par nākotnē stratēģiski pieprasītākajām prasmēm Latvijā;
- Pētījuma par iedzīvotāju novecošanās ietekmi uz nākotnes prasmju piedāvājumu Latvijā;
- Pētījuma par darbaspēka profesionālo mobilitāti.

**Tautsaimniecības nozares.** Pirms pētījuma uzsākšanas tika izstrādāts un ar pasūtītāju saskaņots intervijās iekļaujamo nozaru saraksts. Kopā, balstoties nozaru lielumā un būtiskumā Latvijas tautsaimniecībai ilgtermiņa perspektīvā, tika identificētas 45 nozīmīgākās pētījumā ietveramās nozares.

*Nozaru pārstāvju intervijas.* Tika veiktas 135 derīgas intervijas ar uzņēmumu augsta līmeņa vadītājiem. No katras tautsaimniecības nozares tika atlasīti trīs uzņēmumi, kas ir starp 10 lielākajiem nozares uzņēmumiem pēc nodarbināto skaita 2011.gadā (balstoties uz CSP informāciju). Katrā uzņēmumā tika intervēts viens augsta līmeņa vadītājs.

Divu nozaru gadījumā („Operācijas ar nekustamo īpašumu” un „Pirmsskolas un sākumizglītība”) desmit uzņēmumiem ar lielāko nodarbināto skaitu bija viens darbības veids, kamēr nozare pati nebija tik homogēna. Līdz ar to šajās nozarēs uzņēmumi intervijām tika atlasīti nevis pēc nodarbināto skaita, bet gan pēc apgrozījuma – t.i., izvēle veikta no 10 uzņēmumiem ar lielāko apgrozījumu.

Kopumā interviju veikšanai tika uzrunāts 551 uzņēmumu augsta līmeņa vadītājs, saņemot 403 atteikumus. No veiktajām simtu četrdesmit astoņām intervijām par nederīgām tika atzītas trīspadsmit.

*Nozaru asociāciju pārstāvju un nozaru ekspertu intervijas.* Tika veiktas 45 derīgas intervijas ar nozaru asociāciju pārstāvjiem un 45 derīgas intervijas ar nozaru ekspertiem. No katras nozares tika izvēlēta viena asociācija, kas ir starp 3 lielākajām nozari pārstāvošajām asociācijām pēc dalībnieku skaita. No katras nozares tika intervēts viens pārstāvis.

Katrs no intervējamiem nozares asociācijas pārstāvjiem tālāk ieteica attiecīgās nozares ekspertu, kurš pārzina nozari kopumā. Pēc tam tika veikta intervija ar šo nozares ekspertu.

Piecās no nozarēm („Elektroenerģijas ražošana, apgāde un sadale”, „Dzelzceļa transports”, „Gaisa transports un gaisa transporta palīgdarbības”, „Pasta un kurjeru darbība”, „Augstākā izglītība”) nav nozaru asociāciju – šajās nozarēs asociācijas pārstāvju un nozaru ekspertu intervijas tika aizstātas ar nozares lielāko uzņēmumu, arodbiedrību un biedrību pārstāvjiem un ekspertu intervijām.

Kopumā interviju veikšanai tika uzrunāti 102 nozaru asociāciju pārstāvji un 66 nozaru eksperti. Atteikumi tika saņemti no 57 asociāciju pārstāvjiem un 19 ekspertiem. Par derīgām tika atzītas visas nozaru asociāciju pārstāvju intervijas un 45 no 47 ekspertu intervijām.

*Intervijas ar Latvijas tautsaimniecības ekspertiem un tautsaimniecības ekspertiem no ārvalstīm.* Tika veiktas 20 derīgas intervijas ar Latvijas tautsaimniecības ekspertiem un 20 derīgas intervijas ar tautsaimniecības ekspertiem no ārvalstīm. Intervijas ar Latvijas pārstāvjiem notika klātienē, bet ar ārvalstu ekspertiem – pa telefonu.

Intervijām tika izvēlēti eksperti ar specializāciju makroekonomikas un/vai darba tirgus jautājumos, bet ārvalstu ekspertiem – tādi, kam ir arī globāls vai Eiropas līmeņa situācijas redzējums. Intervējamo ekspertu saraksts tika saskaņots ar pasūtītāju.

Kopumā interviju veikšanai tika uzrunāti 87 Latvijas tautsaimniecības eksperti un tāpat 87 tautsaimniecības eksperti no ārvalstīm. Atteikumi tika saņemti no 66 Latvijas tautsaimniecības ekspertiem un 64 ārvalstu ekspertiem. Par derīgām tika atzītas 20 no 21 Latvijas un 20 no 23 ārvalstu ekspertu intervijām.

### **Galvenie informācijas avoti**

Statistikas datu avoti:

- Centrālās Statistikas pārvaldes datubāze (pieejama internetā: <http://www.csb.gov.lv>);
- CSP darbaspēka apsekojuma dati;
- Eurostat darbaspēka statistikas kvantitatīvie statistikas dati (pieejami internetā: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>);
- Occupational projections and training data By United States. Bureau of Labor Statistics. 1996.

Latvijas un ārvalstu autoru pētījumi:

1. Darbaspēka profesionālā mobilitāte – Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālā programma „Darba tirgus pētījumi” Projekts „Labklājības ministrijas pētījumi” Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003. – LU, Rīga, 2007.
2. Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020. – European Centre for the Development of Vocational Training, 2010.
3. Changing qualifications A review of qualifications policies and practices. – European Centre for the Development of Vocational Training, 2010.

4. The skill matching challenge Analysing skill mismatch and policy implications. – European Centre for the Development of Vocational Training, 2010.
5. Vanags A., Murins D., Improving the capacity to anticipate EU– wide labour market and skills requirements, Latvia, NMS Consulting BICEPS, November 2008.
6. Janiak A., Wasmer E. Mobility in Europe Why it is low, the bottlenecks, and the policy solutions. // European Economy, Economic Papers 340 (September 2008). – European Commission, 2008.
7. Compilation of country studies – Labour mobility in the EU in the context of enlargement and the functioning of the transitional arrangements. – European Integration Consortium IAB, CMR, fRDB, GEP, WIFO, Nuremberg, 2009.
8. Job Mobility in the European Union: Optimising its Social and Economic Benefits, Final report, Danish Technological Institute, Policy and Business Analysis, April 2008.
9. Bukodi, E. and P. Róbert, Occupational Mobility in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007.
10. Markey J.P., Parks W. Occupational change: pursuing a different kind of work. In Monthly Labour Review, September 1989.
11. Hipólito Simón, Raúl Ramos, Esteban Sanromá. Occupational Mobility of Immigrants in a Low Skilled Economy: The Spanish Case. IZA DP No. 5581, 2011.

#### Normatīvie dokumenti

1. Europe 2020, European Commission mājas lapa: // Internets: [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm).
2. Latvija 2030. Latvijas ilgspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030.gadam. – Rīga, 2010.

#### Starptautisko organizāciju publikācijas un novērtējumi

1. 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.
2. Informatīvais ziņojums „Par Latvijas nostāju par Eiropas Savienības nodarbinātības un sociālo lietu ministru 2009.gada 22.–24.janvāra neformālajā sanāksmē izskatāmajiem jautājumiem”, LR Labklājības ministrija, 2009.

# 1. DARBASPĒKA MOBILITĀTES TEORĒTISKIE ASPEKTI

## *Mobilitātes jēdziens*

Pēdējo 20 gadu laikā tirgus globalizācija un zinātniski tehnoloģiskais progress ir izraisījuši straujas un radikālas izmaiņas pasaules valstu tautsaimniecības struktūrā. Arvien pieaugošā informācijas tehnoloģiju izmantošana, pakalpojumu īpatsvara pieaugums iekšzemes kopprodukta struktūrā, zinātņietilpīgo tautsaimniecības nozaru attīstība izvirza jaunas prasības arī darbaspēkam: rodas nepieciešamība pēc jaunām specialitātēm, kādas no esošajām kļūst liekas, daudzās profesijās tehnoloģisko jauninājumu dēļ būtiski mainās strādājošajiem nepieciešamās prasmes. Notiek zināšanu papildināšana un kvalifikācijas paaugstināšana globālā mērogā, un to nosaka tehnoloģiskais progress, augošā produktivitāte.

Tādējādi nodarbinātajiem visā pasaulē arvien vairāk nākas pielāgoties darba tirgus izmaiņām, apgūstot dažādas jaunas iemaņas, mainot nodarbošanās veidu (profesiju) un/vai vietu.

Ar darbaspēka mobilitāti jeb kustību saprot darbaspēka pārvietošanos. Tā var būt starptautiska vai reģionāla iekšzemē (ģeogrāfiskā mobilitāte), kā arī profesijas un /vai darbavietas maiņa (profesionālā mobilitāte). Jāatzīmē, ka šie divi mobilitātes veidi nav savstarpēji izslēdzoši, piemēram, līdz ar pārvietošanos uz citu valsti (reģionu), tiek mainīta arī nodarbošanās (profesija).

Eiropas Savienības valstīs kopumā raksturīga salīdzinoši zema darbaspēka mobilitāte, gandrīz 25% no visa ES darbaspēka darba dzīves garumā nekad nav mainījuši savu darbu devēju<sup>26</sup>. Darbaspēka mobilitāte ir īpaši nozīmīgs faktors, lai ES iedzīvotāji vienotajā darba tirgū varētu atrast piemērotāku darbu, savukārt darba devēji – atbilstošus darbiniekus. Eiropas Komisija savos ziņojumos norāda, ka tieši ģeogrāfiskā mobilitāte ir instruments ES konkurētspējas paaugstināšanai globālās ekonomiskās konkurences apstākļos un uzsver, ka darbaspēka kustība starp ES dalībvalstīm ir atstājusi labvēlīgu ietekmi uz visu dalībvalstu ekonomisko situāciju<sup>27</sup>. Saskaņā ar EK mobilitāte palīdz ES pilsoņiem sasniegt savus karjeras un personīgos mērķus, kas ir katra indivīda veiksmīgas un piepildītas dzīves pamatā. Tā palielina nodarbinātību un samazina darbaspēka izmaksas, sociālo atstumtību un nabadzību, kā arī sniedz iespēju atrast labāku darbu un līdz ar to sniedz ieguldījumu visu ES iedzīvotāju dzīves standarta un dzīves kvalitātes uzlabošanai.

<sup>26</sup> Informatīvais ziņojums „Par Latvijas nostāju par Eiropas Savienības nodarbinātības un sociālo lietu ministru 2009.gada 22.–24.janvāra neformālajā sanāksmē izskatāmajiem jautājumiem”, LR Labklājības ministrija, 2009.

<sup>27</sup>Turpat.

Darbspēka ģeogrāfiskā mobilitāte ir pētīta arī Latvijā, īpaši jāatzīmē periods pēc ES paplašināšanās 2004.gadā, kad ievērojami pieauga migrācijas plūsmas starp dažādām ES dalībvalstīm.

Izvērtējot pieejamo pētījumu klāstu, jāsecina, ka Latvijā darbspēka migrācijas jautājumu izpētei ir pievērsuši uzmanību gan atsevišķi pētnieki (M.Hazans, I.Indāns), gan zinātnieku grupas un pētniecības institūti, valsts institūcijas (Latvijas Banka, Ekonomikas ministrija un Labklājības ministrija), novērtējot gan migrācijas apjomus, gan faktorus, kas to nosaka, gan arī tās izraisītās sekas.

Latvijā līdz šim ir bijis tikai viens pētījums, orientēts uz darbspēka profesionālās mobilitātes izpēti, kas tika īstenots ES Struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” ietvaros 2006.–2007.gadā (aptverot laika periodu no 1999. līdz 2005.gadam). Pētījumā, lai novērtētu darbspēka profesionālo mobilitāti, tika veikts darbspēka apsekojums, ekspertu intervijas, kā arī darba devēju un darba ņēmēju aptaujas. Tika izstrādāti arī priekšlikumi atbildīgajām valsts institūcijām, lai nodrošinātu nepārtrauktu profesionālās mobilitātes monitoringu Latvijā.

Tomēr joprojām Latvijā nav apkopota un pieejama nepieciešamā informācija, lai būtu iespējams sekot profesionālās mobilitātes virzieniem, apjomiem, tendencēm, kas ierobežo arī turpmāko pētījumu veikšanu šajā jomā. Līdzīga tendence ir arī citās pasaules valstīs – atsevišķi pētījumi par darbspēka profesionālo mobilitāti ir veikti piemēram, Krievijā, Igaunijā, Čehijā, tomēr tie skar atsevišķas profesionālās mobilitātes jomas un aspektus, kas aktuāli konkrētajās valstīs. Bez tam šajos pētījumos ir izmantotas ļoti atšķirīgas pētījumu metodes, kas apgrūtina datu salīdzinošu analīzi. Savrup atzīmējams apkopojošs pētījums par darba mobilitāti ES valstīs, ko pēc Eiropas Komisijas pasūtījuma veica Dānijas Tehnoloģiskais institūts. Tajā raksturotas galvenās darba mobilitātes (*job mobility*) tendences Eiropā, kā arī nozīmīgākās atšķirības starp dažādām ES dalībvalstīm.

Tādējādi, analizējot darba mobilitāti, Dānijas Tehnoloģiskais institūta pētnieki izdala 3 mobilitātes veidus<sup>28</sup>:

1. kustība starp darba devējiem no viena darba uz citu darbu (*job-to-job mobility*), nemainot nodarbošanās veidu;
2. kustība starp dažādiem amatiem (profesijām) un pa karjeras kāpnēm (*occupational mobility*);
3. kustība starp dažādiem darba līguma veidiem, kā arī no un uz darba tirgu (*employment mobility*).

<sup>28</sup> Job Mobility in the European Union: Optimising its Social and Economic Benefits, Final report, Danish Technological Institute, Policy and Business Analysis, April 2008.



Pētījumā ir uzsvērtā atšķirība starp darba mobilitāti un ģeogrāfisko mobilitāti. Darba mobilitāte ietver darbavietas, amata vai nodarbinātības statusa maiņu, savukārt ģeogrāfiskā mobilitāte – atrašanās vietas maiņu, kas var būt un var arī nebūt saistīta ar darba mobilitāti.

Citos pētījumos izdala atsevišķi kustību no darba uz citu darbu pašreizējās darbavietas ietvaros (t.sk. virzīšanos pa karjeras kāpnēm) jeb iekšējo mobilitāti (*internal mobility*) un kustību starp profesijām un starp dažādiem darba devējiem (vai no darba uz darbu, nomainot darba devēju) jeb ārējo mobilitāti (*external mobility*).

Autori, iepazīstoties ar dažādiem pētījumiem un tur apskatītajiem mobilitātes veidiem, secina, ka darbaspēka mobilitāte jeb pārvietošanās darba tirgū ietver no vienas puses – darbavietas ģeogrāfiskās atrašanās vietas maiņu (ģeogrāfiskā mobilitāte) vai darba devēja maiņu (kustība starp darba devējiem), no otras – profesijas (darba prasmju) maiņu, kas var būt gan pašreizējās darbavietas ietvaros, gan arī mainot darba devēju un ģeogrāfiskās atrašanās vietu. Tāpat var mainīties nodarbinātības statuss – notikt kustība no darba uz bezdarbu vai no bezdarba uz darbu.

Profesionālā mobilitāte attiecas uz indivīda darba statusa maiņu, piemēram, amata maiņa vai darba satura maiņa. Profesionālās mobilitātes ietvaros izdala horizontālo un vertikālo mobilitāti. Ar horizontālo mobilitāti saprot profesijas maiņu (pārcelšanos citā darbā), paliekot tajā pašā profesionālajā līmenī, ar vertikālo mobilitāti – profesijas maiņu (pārcelšanos citā darbā), bet citā profesionālajā līmenī<sup>29</sup>. Vertikālā mobilitāte var būt augšupvērsta (*upward mobility*) un lejupvērsta (*downward mobility*)<sup>30</sup>. Augšupvērstas mobilitātes gadījumā profesijas līmenis (klase) mainās no zemāka uz augstāku, lejupvērstas mobilitātes gadījumā – otrādi (no augstāka uz zemāku).

Atkarībā no nepieciešamajām zināšanām un prasmēm var izdalīt 7 dažādas profesiju klases:<sup>31</sup>

1. augsti apmaksāti speciālisti (vecākie menedžeri);
2. zemāk apmaksāti speciālisti (profesionāļi);
3. rutīnas nefiziska darba veicēji (klerki);
4. apkalpošanas un pārdošanas speciālisti;
5. pašnodarbinātie;
6. kvalificēti strādnieki;
7. nekvalificēti strādnieki (skat. 1.1.tabulu).

<sup>29</sup> Mobility of Labour

[http://www.tutorsonnet.com/homework\\_help/micro\\_economics/production\\_theory/mobility\\_of\\_labour\\_and\\_its\\_types\\_assignment\\_help\\_online\\_tutoring.htm](http://www.tutorsonnet.com/homework_help/micro_economics/production_theory/mobility_of_labour_and_its_types_assignment_help_online_tutoring.htm).

<sup>30</sup> Job Mobility in the European Union: Optimising its Social and Economic Benefits, Final report, Danish Technological Institute, Policy and Business Analysis, April 2008.

<sup>31</sup> Bukodi, E. and P. Róbert, Occupational Mobility in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007.

Nemot vērā profesiju līdzību, kā arī nepieciešamo izglītību un prasmes, profesijas tiek klasificētas grupās arī profesiju klasifikatorā.

Tabula 1.1. Profesiju klases pēc atšķirīgiem prasmju līmeņiem<sup>32</sup>

LĪMENIS	PROFESIJAS KLAŠE
1	Augsti apmaksāti speciālisti
2	Zemāk apmaksāti speciālisti
3	Rutīnas ne-fiziska darba veicēji
4	Apkalpošanas un pārdošanas speciālisti
5	Pašnodarbinātie
6	Kvalificēti strādnieki
7	Nekvalificēti strādnieki

Profesijas maiņa var notikt gan vienas profesijas grupas ietvaros (piemēram, speciālistu (OC3) grupā ir 5 apakšgrupas, kuru ietvaros var notikt profesijas maiņa), gan starp dažādām profesiju grupām (piemēram, no vecāko speciālistu (OC2) profesiju grupas uz vadītāju (OC1) profesiju grupu).

Analizējot profesionālās mobilitātes plūsmas, izšķir ienākošo un izejošo mobilitāti. Ar ienākošo profesionālo mobilitāti saprot profesiju, uz kuru indivīds pāriet profesijas maiņas gadījumā, savukārt ar izejošo profesionālo mobilitāti apzīmē profesiju, kuru indivīds atstāj profesijas maiņas gadījumā<sup>33</sup>. Jāatzīmē, ka ir profesijas ar ierobežotu ienākošo mobilitāti (t.s. reglamentētās profesijas), ko reglamentē dažādas likumdošanas normas (piemēram, noteiktas prasības attiecībā uz izglītību u.tml.). Pie tādām pieder ārsti, farmaceiti, advokāti, tiesneši, arhitekti, būvinženieri u.c. profesijas, kuru darbība tiek stingri reglamentēta ar likumdošanas palīdzību<sup>34</sup>, lai gan dažādi ierobežojumi attiecībā uz ienākošo profesionālo mobilitāti pastāv arī daudzās citās profesijās (skolotāji, grāmatveži u.tml.). Vismazāk ierobežojumu ir vienkāršajās profesijās, kur nav nepieciešamas specifiskas iemaņas un prasmes, vai arī tās var salīdzinoši ātri un bez lieliem finansiāliem ieguldījumiem apgūt. Tomēr, piemēram, Labklājības ministrijas pētījumā par darbaspēka profesionālo mobilitāti tika konstatēts, ka profesionālās mobilitātes apjomi Latvijā ir mazāki tieši starp „vienkāršajām” profesijām, ko varētu izskaidrot ar šo profesiju zemo pievilcību no ienākošās mobilitātes viedokļa (zems atalgojums, nepievilcīgi un smagi darba apstākļi), savukārt izejošo mobilitāti šajās profesijās kavē tajās nodarbināto zems izglītības un kvalifikācijas līmenis (t.sk. nepietiekošas valodas prasmes).

<sup>32</sup> Bukodi, E. and P. Róbert, Occupational Mobility in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007.

<sup>33</sup> Darbaspēka profesionālā mobilitāte, ES Struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi”, LU, Rīga, 2007.

<sup>34</sup> LR likums „Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu”, pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26021>.

Profesionālā mobilitāte kā darbinieku gatavība un spēja mainīt profesiju ir viens no būtiskiem elastīga darba tirgus efektīvas funkcionēšanas nosacījumiem. Darbinieku profesionālajai mobilitātei ir potenciāls palielināt darba ražīgumu, ja, piemēram, darbinieks savas prasmes un spējas kādā citā amatā vai pie cita darba devēja var izmantot, radot lielāku pievienoto vērtību. Tā veicina ekonomisko un sociālo izaugsmi, augstu nodarbinātības līmeni, kā arī līdzsvarotu un noturīgu tautsaimniecības attīstību. Profesionālā mobilitāte ļauj gan darba devējiem, gan darbaspēkam vieglāk un efektīvāk pielāgoties mainīgajiem darba tirgus apstākļiem un sekmīgāk konkurēt gan vietējā, gan ārējā tirgū. Profesionālā mobilitāte ir priekšnosacījums, lai veiksmīgāk pārvarētu globalizācijas radītos izaicinājumus un pieaugošo konkurenci starptautiskajos tirgos. Pašreiz ekonomika pasaules valstīs mainās dinamiski, un tas, cik sekmīgi un ātri tam spēs pielāgoties valstu iedzīvotāji, arī paaugstinot un paplašinot savas prasmes un spējas, noteiks tālākos ekonomikas attīstības scenārijus.

Vienlaikus, mobilitāte var pastiprināt disproporcijas darba tirgū – darbaspēka kustība uz nozarēm ar augstāku atalgojuma līmeni vai emigrācija var izraisīt darbaspēka deficītu un ietekmēt nozaru konkurētspēju.

Augstāka profesionālā mobilitāte (to apliecina arī pētījuma ietvaros veiktās ekspertu aptaujas rezultāti) ir tautsaimniecības uzplaukuma periodā, bet zemāka – recesijas laikā, kad bezdarba līmenis palielinās, darbaspēkam ir mazāk iespēju darbavietas izvēlei un maiņai.

#### *Faktori, kas ietekmē darbaspēka mobilitāti*

Personu brīva kustība valsts iekšienē un arī starpvalstu līmenī kā ģeogrāfiskā mobilitāte ir viens no Eiropas Savienības būtības pamatprincipiem. Teorētiski personu brīva kustība veicina ekonomisko un sociālo progresu, augstu nodarbinātību un ilgtspējīgu attīstību. Cits, iespējams, noteicošais faktors, kas veicina profesionālās mobilitātes attīstību ir virzība uz zināšanām balstītu sabiedrību, kas nodrošina konkurētspēju un augsmi ekonomikas globalizācijas apstākļos. Šaurākā nozīmē profesionālās mobilitātes ietekmējošie faktori meklējami tautsaimniecības struktūrpolicas un darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma mijiedarbībā un sabalansētībā, kā arī attiecīgās tautsaimniecības attīstības līmeņa un pakāpes attiecībā pret citām valstīm.

Lai notiktu profesionālā mobilitāte un mobilitāte starp darbavietām ir svarīga iedzīvotāju vēlēšanās un spējas apgūt jaunas prasmes un padziļināt esošās.

Skatoties no indivīdu viedokļa, darbojas virkne profesionālo mobilitāti veicinošu un kavējošu faktoru (vecums, ģimenes stāvoklis, attieksme pret profesionālo karjeru, izglītības un prasmju (arī valodu un komunikācijas prasmju) līmenis, darba samaksa un labklājības līmenis, mentalitātes īpatnības), kas

jāskata konkrētas tautsaimniecības un sabiedrības kontekstā. Tādējādi profesionālās mobilitātes ietekmējošos faktorus var iedalīt divās grupās: **ārējie** un **individuālie**.

Ārējie faktori, kuri ietekmē profesionālo mobilitāti ir ekonomiskā un darba tirgus situācija, darba samaksa, sociālie labumi (pensionēšanās vecums, pabalsti u.c.), darba laika izvēles iespējas. Individuālie faktori ir indivīda attīstības un pašrealizācijas vēlmes, prasmes, izglītība, vecums, ģimenes stāvoklis, tautība u.tml.

Ārvalstu pētījumos par darbaspēka profesionālo mobilitāti tiek izdalīti sekojoši mobilitāti noteicošie faktori<sup>35</sup>:

1. izglītība un apmācība – darbaspēka mobilitāte balstās uz zināšanām un prasmēm, jo plašākas zināšanas, jo augstākas mobilitātes iespējas;
2. perspektīvas un vēlēšanās – strādājošā uzskati un vēlēšanās attiecībā uz karjeras izaugsmi nosaka viņa mobilitāti. Optimistiski noskaņotie vairāk maina darbavietu un profesiju, neskatoties uz valodas, reliģiskām u.c. barjerām;
3. sociālais stāvoklis – sabiedrības sašķeltība un dažādas kastas kavē mobilitāti;
4. transportlīdzekļi – attīstīta transporta un sakaru sistēma veicina mobilitāti;
5. miers un drošība.

Jāņem vērā arī tādi **darba pievilcību** raksturojošie faktori kā:

- darba samaksa – tā ir minēta kā būtiskākais faktors, gan ārvalstu, gan Latvijas pētījumos, jo darba samaksai ir pozitīva korelācija ar vispārējo apmierinātību ar darbu, savukārt atšķirības darba samaksā ir spēcīgākais gan ģeogrāfisko, gan profesionālo mobilitāti veicinošais faktors;
- darba stundas – pašlaik ļoti būtisks aspekts, it īpaši ES augstā bezdarba līmeņa kontekstā, ko apskatot, jāanalizē arī daļlaika darba īpatsvars un nozīme;
- nākotnes perspektīvas – pārliecība par darbavietas ilglaicīgumu (drošības aspekts);
- darba grūtības pakāpe;
- darba saturs: interesantums, prestižs un neatkarība;
- neformālās attiecības darbavietā.

Ņemot vērā iepriekšminēto, var secināt, ka darbaspēka profesionālo mobilitāti ietekmē virkne gan subjektīvu, gan objektīvu faktoru, kurus var iedalīt vairākās grupās. Pirmā grupa – demogrāfiskie

<sup>35</sup> Skat.piem., Lubos Vagac. Internal Labour Mobility in Slovakia. – European Employment Observatory, Centre for Economic Development, Slovakia. June 2013; Fasang A. e.a., The relationship between geographic and labour market mobility within the European Union. // Over.werk, #3/2006 Steunpunt WSE; Coppin L. en Vandenbrande T. Job mobility in the career of European workers // Over.Werk, #3/2006, Steunpunt WSE; Viktoria Hnatkovska, Amartya Lahiri, and Sourabh B. Paul. Castes and Labor Mobility– Department of Economics, University of British Columbia, August 2011 – [http://faculty.arts.ubc.ca/alahiri/castes-aej\\_FINAL.pdf](http://faculty.arts.ubc.ca/alahiri/castes-aej_FINAL.pdf).

faktori (vecums, dzimums, ģimenes stāvoklis, tautība u.tml.). Nākamā – izglītība un prasmes (t.sk. valodu zināšanas). Trešā grupa – ekonomiskie faktori: valsts (reģiona) kopējais attīstības līmenis, transporta infrastruktūras pieejamība, darba samaksa, izaugsmes iespējas un nākotnes perspektīvas, darba stabilitāte, drošība u.tml. Ceturtā grupa – profesiju grupa un tās prasmes (atšķirīgās profesiju grupās ir dažāda profesionālās mobilitātes intensitāte, ko pamatā nosaka specifiskas zināšanas un prasmes, kas nepieciešamas, lai varētu darboties kādā jomā vai arī pastāvošie ierobežojumi).

### *Profesionālās mobilitātes analīzes metodes*

Profesionālās mobilitātes analīzē dažādos pētījumos tiek izmantotas dažādas pieejas. To vidū jāatzīmē gan sarežģīti strukturālie modeļi, gan aptaujas, gan darbaspēka tirgus apsekojumu rezultāti un dažādu institūciju dati par strādājošo kustību darba tirgū aktīvās dzīves laikā. Praksē vairumā gadījumu tiek kombinēti darbaspēka apsekojumu dati ar dažādu aptauju rezultātu analīzi.<sup>36</sup>

Profesionālās mobilitātes pētījumu mērķi parasti attiecināmi gan uz darba tirgus monitoringu, ilgtermiņa politikas plānošanu, gan vispārēju zinātnisko pētījumu objektu. Kā piemēru var minēt vertikālās mobilitātes pētījumus, kur tiek izziņāts darbaspēka virzības tendences pa karjeras kāpnēm uz augšu vai leju.<sup>37</sup> Viens no paņēmieniem, kā analizēt vertikālo mobilitāti pa profesijām, ir salīdzināt atalgojuma lielumu (piemēram, stundā), attiecīgi ranžējot profesijas. Turklāt vertikālās mobilitātes analīzē, izmantojot darbaspēka apsekojumus, tiek vērtēts kvantitatīvais darbaspēka pieplūdums vai aizplūdums no konkrētās profesijas, tai pašā laikā ņemot vērā arī kustību pa pilna un daļlaika nodarbinātības formām un bezdarbnieku skaita izmaiņas pa profesijām.

Mobilitātes novērtējumu var iegūt arī pretstatot strādājošo kustību no vienas profesijas uz citu. Metodei tomēr pastāv trūkums – vidējā atalgojuma lielums nereti ir diskutējams no piemaksu faktora, kas ietekmē vidējo atalgojumu (riska pakāpes u.tml.), kā arī izglītības rādītājiem.

Tiek analizētas arī darbaspēka kustības tendences, ņemot vērā darba laiku (no pilna uz nepilnu darba laiku, no augstāka riska uz zemāka riska darbu, līdz ar to arī mainās vidējais atalgojuma līmenis). Darbaspēka vertikālās mobilitātes analīzē ļoti plaši izmanto darbaspēka iegūtās izglītības rādītājus<sup>38</sup>.

<sup>36</sup> Occupational projections and training data By United States. Bureau of Labor Statistics. 1996.

<sup>37</sup> Skat.piem. Shirley Dex, Joanne Lindley, Kelly Ward. Vertical occupational mobility and its measurement. Sheffield Economic Research Paper Series, SERP Number: 2007006. – 2007.

<sup>38</sup> Shirley Dex, Joanne Lindley, Kelly Ward. Vertical occupational mobility and its measurement. Sheffield Economic Research Paper Series, SERP Number: 2007006. – 2007.

Tiek rēķināti arī mobilitātes indeksi, izmantojot trīs rādītāju kategorijas: iegūtā izglītība, darba pieredze (pirms integrēšanās jaunā profesijā), apmācību apjoms, kas nepieciešams pilnvērtīgam darbam.

Kopumā pētījumos autori nereti koncentrējas kādai konkrētai problēmai, veidojot attiecīgu izlases kopu: piemēram, vīrieši kādā konkrētā vecuma grupu diapazonā, sievietes, atkarībā no vecuma un viņu rādītāji attiecībā uz integrāciju darba tirgū<sup>39</sup>.

Pētnieki *Sicherman* un *Galor* (1988) atzīmē, ka profesionālās mobilitātes intensitāte uzņēmuma iekšienē (iekšējā mobilitāte) pamatā ir atkarīga no darba devēja, savukārt ārējā mobilitāte (*inter-firm*) galvenokārt izskaidrojama ar indivīda lēmumu un tieksmi ilgtermiņā vairot ienākumus.<sup>40</sup>

Darba tirgus profesionālās mobilitātes pētījumu starpā nozīmīga loma ir migrantu darbaspēka analīzei. Kā piemēru var minēt Spāniju, kur migrantu profesionālā mobilitāte analizēta, izmantojot Nacionālais statistikas institūta apkopotus datus par:<sup>41</sup>

- sociālekonomiskiem rādītājiem (vecums, dzimums, nacionalitāte, izglītība, valodas zināšanas iebraukšanas gadā);
- darba pieredzi (nodarbošanos pirms pamesta mītnes zeme, pirmā darbavieta pēc ieceļošanas un nodarbošanās veiktā darbaspēka apsekojuma gadā).

Profesionālo mobilitāti pēta arī pamatā, izmantojot vērienīgu aptauju datus. Kā piemēru var minēt ASV darba tirgus pētījumus. Tos izmantojot analizē, pētnieki *Markey J.P.* un *Parks W.*<sup>42</sup> (1989) konstatēja, ka:

- vecums ir viens no faktoriem, kas ietekmē profesionālās mobilitātes līmeni (pētījumā atzīmēts augsts jauniešu un zems vecāka gadagājuma nodarbināto profesionālās mobilitātes līmenis);
- augstāks izglītības līmenis ir cieši saistīts ar brīvprātīgu mobilitāti, tai pašā laikā to bremzē atsevišķo profesiju specifisko prasmju un iemaņu nepieciešamība;
- piespiedu mobilitāti pavada ienākumu samazinājums (pētījumā secināts, ka darbinieku piespiedu kustība pamatā rezultējas ar darbaspēka aizplūšanu no ražojošām un pakalpojumu nozarēm);

<sup>39</sup> Shirley Dex, Joanne Lindley, Kelly Ward. Vertical occupational mobility and its measurement. Sheffield Economic Research Paper Series, SERP Number: 2007006. – 2007, 1.tabula, 14.lpp.

<sup>40</sup> Sicherman N., Galor O. A theory of career mobility. Center for the Study of the Economy and the State. WP No.51, 1988.

<sup>41</sup> Hipólito Simón, Raúl Ramos, Esteban Sanromá. Occupational Mobility of Immigrants in a Low Skilled Economy: The Spanish Case. IZA DP No. 5581, 2011.

<sup>42</sup> Markey J.P., Parks W. *Occupational change: pursuing a different kind of work.* In Monthly Labour Review, September 1989.

- būtiskas izmaiņas, kad strādājošais maina gan darba devēju, gan profesiju, nav bieži vērojamas.

Atsevišķi izdalāmi, piemēram, Honkongas statistikas pārvaldes regulārie darbaspēka pētījumi, kas ietver arī profesiju mobilitātes analīzi.<sup>43</sup> Pētījuma objekts ir personas, kas sasniegušas 15 gadu vecumu un nomainījušas darbavietu dažādu iemeslu dēļ:<sup>44</sup>

- mainīts nodarbinātības statuss (piemēram, no pašnodarbinātā uz pilna darba (vai nepilna) laika strādājošo savā profesijā);
- persona, kas mainījusi darba devēju, bet ne amatu;
- persona, kas ir mainījusi profesiju vai darbavietu (nozari);
- persona, kam mainījies nodarbinātības statuss pie esošā darba devēja – strādā amatā arī pēc pensijas vecuma sasniegšanas.

Tādējādi, iegūtā informācija ļauj spriest par nodarbināto kvantitatīvo mobilitāti kā vispārējā, tā detalizētā pakāpē. Statistikas dati ļauj identificēt darba maiņas frekvenci gada laikā, kā arī nozīmīgākos iemeslus darba maiņai. Daži brīvprātīgā darba maiņas iemesli<sup>45</sup>:

- nepietiekams atalgojums un papildus labumi;
- neapmierina darbs, vadība vai kolēģi;
- neapmierina garas, neērtas un neelastīgas darba stundas;
- neapmierina fiziskie darba apstākļi;
- neapmierina vājas izaugsmes perspektīvas u.c.

Apkopojot augstākminēto, var secināt: augsta statistikas datu detalizācijas pakāpe ir noteicošais faktors, kas ļauj objektīvi vērtēt darbaspēka mobilitāti.

*Pasaulē izmanto dažādas metodes, lai novērtētu darbaspēka mobilitāti, taču populārākās ir darbaspēka apsekojumu statistikas datu izmantošana un aptauju datu analīze.*

<sup>43</sup> Hong Kong Statistics. Job-changing of employed persons, <http://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/sp200.jsp?productCode=C0000033>.

<sup>44</sup> Hong Kong Statistics. Job-changing of employed persons. Report No.61. Census and Statistics Department, December 2012, <http://www.statistics.gov.hk/pub/B11301612012XXXXB0100.pdf>.

<sup>45</sup> Turpat, Table 1. Job changers. 23.lpp.

## 2. DARBASPĒKA PROFESIONĀLĀ MOBILITĀTE LATVIJĀ UN TO NOTEICOŠIE FAKTORI

Šajā nodaļā tiks analizēti darbaspēka mobilitāti ietekmējošie vispārējie rādītāji Latvijā, salīdzinājumā ar Eiropas Savienības valstīm, kā arī profesionālās mobilitātes rādītāji Latvijā laika posmā no 2000. līdz 2010.gadam. Izmantojot ekspertu aptauju informāciju, apkopota nozaru profesiju mobilitāti raksturojošo indikatoru un ietekmējošo faktoru līdzšinējā attīstība, šī brīža situācija un nākotnes redzējums.

### 2.1. PROFESIONĀLĀS MOBILITĀTES TENDENCES LATVIJĀ NO 2000. LĪDZ 2010.GADAM

---

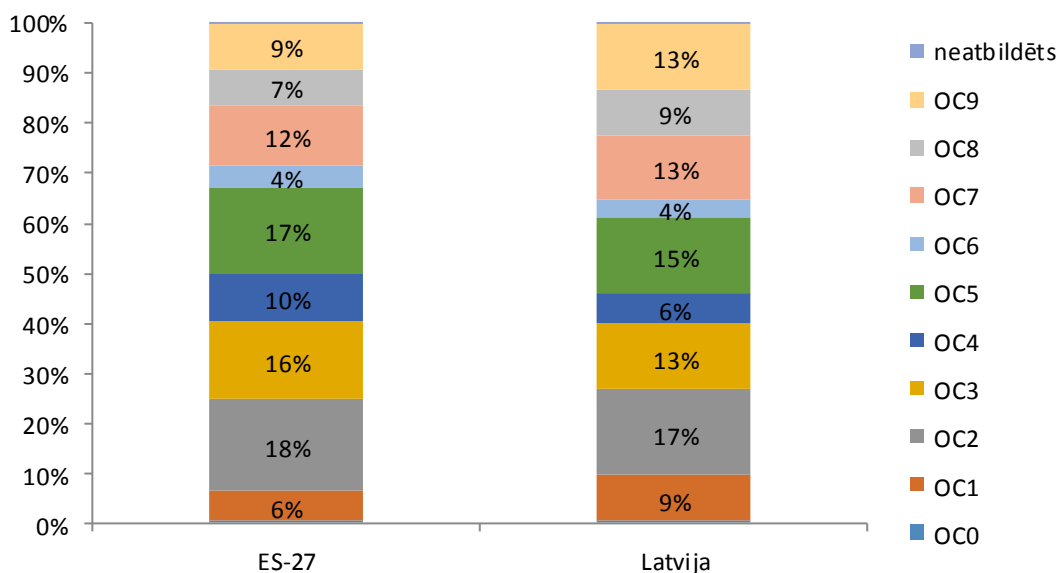
#### *Darbaspēka mobilitāti ietekmējošo rādītāju analīze Latvijā*

Darbaspēka mobilitāti ietekmējošie indikatori šajā sadaļā tiks analizēti, izmantojot sekojošu dalījumu, izejot no pieejamā statistikas datu klāsta:

- Vispārējie strādājošo raksturojošie rādītāji – darba alga, darba meklētāju pēdējā profesija vecums, izglītības līmenis;
- Darba apstākļi – iemesls, kāpēc strādājošie pamet darbu, darba laiks.

Latvijā lielākā daļa nodarbināto strādā otrajā OC-2 profesiju grupā (vecākie speciālisti). Šajā profesiju grupā prasmju diapazons ir visai plašs, un šīs grupas pārstāvji ir augsti kvalificēts personāls – zinātnieki, izglītības un mākslas darbinieki, inženieri un ekonomisti un līdzīgi speciālisti. Otrā lielākā grupa strādājošo koncentrējas OC-5 grupā, jeb pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki. Līdzīgs nodarbināto sadalījums novērojams arī vidēji ES-27 valstīs (skat. 2.1.attēlu). Vidēji ES-27 valstīs 2012.gadā bija 216 miljoni strādājošo.





Attēls 2.1. Nodarbināto sadalījums pēc profesijas Latvijā un ES-27 valstīs, 2012.gadā (%)<sup>46</sup>

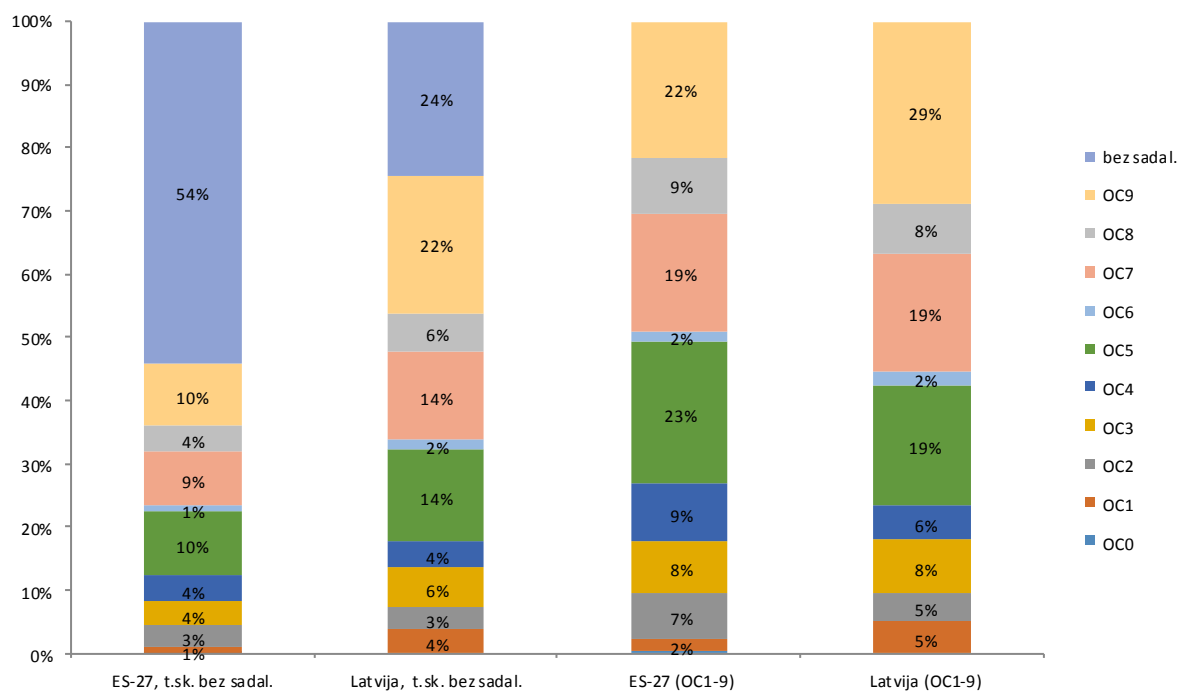
Viens no veidiem, kā apmierināt darbaspēka pieprasījumu, ir bezdarbnieku iesaistīšanās darba tirgū, kā arī darbaspēka dabiskā kustība (mobilitāte profesiju un nozaru ietvaros).

ES-27 valstīs bezdarbnieku skaits 2012.gadā bija 25 miljoni cilvēku, jeb aptuveni 11%. Latvijā bez darba palikušo skaits 2012.gadā bija attiecīgi 155 tūkstoši jeb 13% no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem.

Analizējot bezdarbnieku kvalifikācijas struktūru Latvijā, salīdzinot to ar ES-27 valstu vidējo līmeni, nākas secināt, ka statistikas dati satur augstu neatbildētības procentu. Tāpēc uzskatāmākai ainai vienā grafikā attēlots gan kopējais bezdarbnieku kvalifikācijas dalījums, gan atskaitot neatbildētības datus. ES valstīs puse no bezdarbniekiem nav identificējami pēc profesijas, bet Latvijā to īpatsvars ir 24 procenti.

Atskaitot neatbildētības datus, iespējams salīdzināt bez darba palikušo personu profesionālo struktūru (skat. 2.2.attēlu). 2012.gadā lielākais īpatsvars bez darba palikušo vidū attiecināms izteikti trīs profesiju grupās kā Latvijā, tā ES-27 valstīs: kalpotāji (OC-5), vienkāršo profesiju pārstāvji (OC-9) un kvalificēti strādnieki un amatnieki (OC-7).

<sup>46</sup> Eurostat.

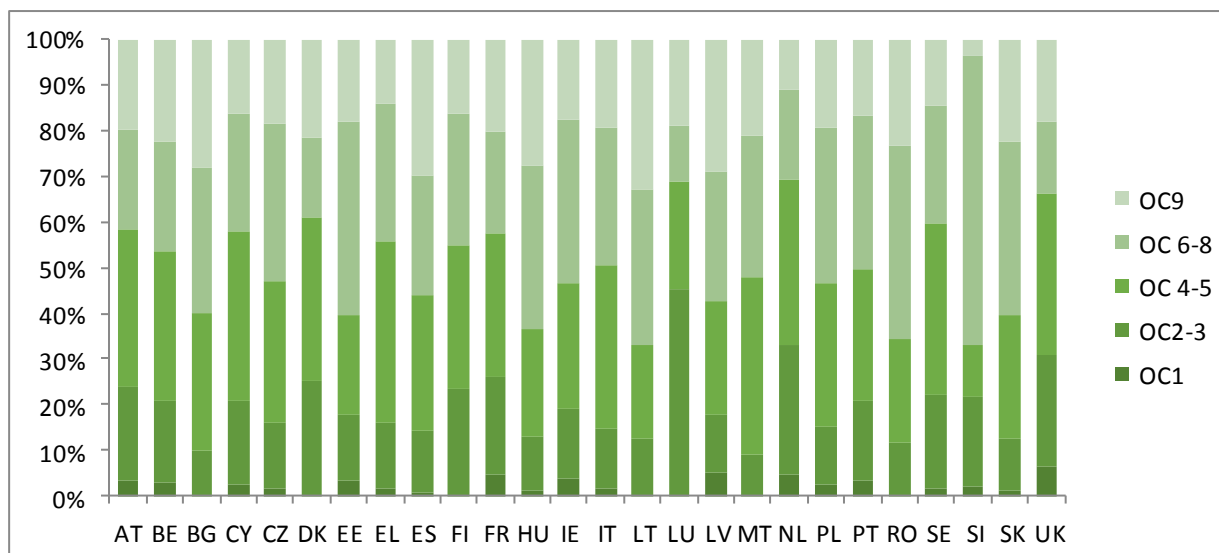


Attēls 2.2. Bezdarbnieku struktūra pēc profesijas ES-27 un Latvijā, 2012.gadā<sup>47</sup>

Citās ES valstīs bezdarbnieku sadalījums pēc profesiju struktūras (atskaitot neatbildētību) ir dažāds, to zināmā mērā ietekmē datu kvalitāte (skat. 2.3.attēlu). Vairumā ES dalībvalstu lielākais bez darba palikušo skaits attiecināms uz kalpotājiem un tirdzniecības darbiniekiem (OC4–5), kā arī atsevišķās valstīs kvalificētu speciālistu grupām (OC6–8).

Saskaņā ar CSP statistikas datiem, Latvijā 2012.gadā darba zaudēšanas iemesli bija sekojoši:

- no visiem bez darba palikušiem 49% atlaida no darba vai tie zaudēja darbu štatū samazināšanas dēļ (2005.gadā attiecīgi 23%);
- 22% darbu pameta slimības vai citu personīgu apstākļu dēļ (2005.gadā – 18%);
- 18% bez darba palikušo iepriekšējā darbavietā bija pieņemti uz noteiktu laiku (2005.gadā attiecīgi 13%).



Attēls 2.3. Bezdarbnieku struktūra pēc profesijas dažādās ES valstīs, 2012.gadā (%) (neņemot vērā neatbildētību)<sup>48</sup>

Salīdzinot brīvo un aizņemto darbavietu statistiku Latvijā uzreiz pēc iestāšanās ES (2005.gadā) un 2012.gadā, vērojams aizņemto darbavietu samazinājums tautsaimniecībā un būtisks brīvo darbavietu kritums (skat. 2.1.tabulu).

Tabula 2.1. Aizņemto un brīvo darbavietu sadalījums Latvijā pa profesiju grupām 2005. un 2012.gadā<sup>49</sup>

DARBAVIETU STATUSS	2005		2012		2005	2012
	Aizņemtas	Brīvas	Aizņemtas	Brīvas	Aizņemtas	Brīvas
Visas profesijas	919469	12260	839097	3351	75	250
1.Likumdevēji, valsts amatpersonas, ierēdņi vadītāja amatā un vadītāji	100337	632	79785	242	159	330
2. Vecākie speciālisti	149253	2781	129581	819	54	158
3. Speciālisti	129462	1742	163906	829	74	198
4. Kalpotāji	69039	831	42028	190	83	221
5.Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki	140058	1873	130913	607	75	216
6.Kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki	6081	60	6808	6	101	1135
7. Kvalificēti strādnieki un amatnieki	126513	1717	103517	247	74	419

<sup>48</sup> Eurostat.

<sup>49</sup> CSP dati, autoru kalkulācijas.

DARBAVIETU STATUSS	2005		2012		2005	2012
	Aizņemtas	Brīvas	Aizņemtas	Brīvas	Aizņemtas	Brīvas
8. Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri	88866	1301	69145	166	68	417
9. Vienkāršās profesijas	104618	1030	108763	244	102	446

Kā redzams augstākminētajā tabulā, attiecība starp aizņemtām un brīvām darbavietām visās profesijās 2012.gadā ir trīskāršojusies. Būtisks brīvo darbavietu samazinājums 2012.gadā jāatzīmē lauksaimniecības un zivsaimniecības profesiju vidū.

Rēķinot brīvo darbavietu īpatsvaru kopējā darbavietu skaitā (brīvo darbavietu skaits tiek dalīts ar aizņemto un vakanto darbavietu summu, un izteikts procentos), Latvijā 2012.gada vidējais rādītājs ir 0,4%. Profesiju starpā variācija vērojama no 0,09 līdz 0,63% diapazonā. Salīdzinot 2005.gadā vidējais vakancu īpatsvars Latvijā bija 1,3% (profesiju starpā variējoties no 0,63 līdz 1,83%).

Salīdzinot ar citām Eiropas valstīm, Latvijā vakancu īpatsvara kopējais rādītājs ir zemāks, kā Baltijas un citās aplūkotās valstīs (skat. 2.2.tabulu).

Tabula 2.2. Vakancu īpatsvars visās profesiju grupās Latvijā un citās ES valstīs, 2011.gadā (%)<sup>50</sup>

NACE	ČEHIJA	VĀCIJA	IGAUNIJA	GRIEKIJA	LATVIJA	LIETUVA	POLIJA	SLOVĒNIJA	SOMIJA	ZVIEDRIJA
A-S	0,9	2,7	1,3	n.d.	0,4	0,9	0,6	0,8	2,1	1,5
A	1,0	3,5	0,4	n.d.	0,3	0,3	0,3	0,9	2,3	1,1
B	0,3	0,6	0,5	0,1	0,0	0,0	0,1	0,3	n.d.	2,3
C	0,8	1,4	1,1	0,2	0,2	1,1	0,6	0,7	1,4	1,4
D	0,1	1,3	1,5	0,0	0,2	0,5	0,2	0,4	2,0	1,4
E	0,4	1,6	0,7	0,5	0,2	0,9	0,4	0,3	2,3	1,1
F	1,3	3,0	0,9	0,0	0,1	1,2	1,2	1,9	1,9	1,3
G	1,1	2,3	1,1	2,3	0,4	0,7	0,5	0,7	2,3	1,3
H	0,7	2,1	1,3	1,4	0,2	1,5	0,6	0,9	2,0	1,0
I	1,3	4,9	1,8	0,0	0,2	0,9	0,9	1,3	3,9	2,4
J	0,9	2,9	2,3	1,2	0,1	1,3	1,3	0,5	2,8	2,9
K	1,3	1,2	1,3	0,2	0,6	1,5	0,4	0,6	1,8	1,4
L	5,1	1,9	1,2	n.d.	0,1	0,3	0,4	0,9	2,4	1,4
M	1,9	3,2	1,4	0,1	0,1	0,7	0,7	1,2	2,1	2,8
N	3,1	11,0	1,6	0,4	0,4	0,9	0,5	2,5	3,1	3,0
O	0,3	0,6	2,6	0,0	2,1	1,2	0,7	0,2	1,5	1,6
P	0,3	1,2	1,0	0,0	0,1	0,2	0,1	0,6	1,4	1,3
Q	0,5	1,7	1,0	0,0	0,3	0,6	0,3	0,5	2,2	0,9
R	0,3	3,0	1,8	19,6	0,1	0,7	0,4	0,4	2,6	1,8
S	1,9	2,3	1,6	0,0	0,1	0,7	1,1	1,0	2,7	1,8

Profesionālo mobilitāti ietekmējošs faktors ir darba algas apmērs dažādās nozarēs. Latvijas statistikas dati liecina, ka augstākais darba samaksas līmenis profesiju trīszīmju kodu sistēmā ir pirmo trīs profesiju grupu pārstāvjiem – vadītājiem, likumdevējiem un augsti kvalificētam darbaspēkam. Savukārt viszemāk atalgotais darbaspēks 2010.gadā strādāja devītās profesiju grupas ietvaros (ielas pārdevēji) un trešajā profesiju grupā – papildinošās medicīnas darbinieki. (skat. 2.3. tabulu).

Tabula 2.3. Bruto darba samaksa Latvijā, vidēji mēnesī pa profesijām un izglītības līmeņiem 2010.gadā (LVL) (5 profesijas ar augstāko un 5 – ar zemāko atalgojumu)<sup>51</sup>

PROFESIJA	BRUTO DARBA SAMAKSA, PAVISAM	ZINĀTN. GRĀDS	AKADĒM. IZGLĪTĪBA	1.LĪMENA PROF. AUGSTĀKĀ IZGLĪTĪBA	PROFESIONĀLĀ VIDĒJĀ IZGLĪTĪBA	VISPĀRĒJĀ VIDĒJĀ IZGLĪTĪBA	PAMAT-IZGLĪTĪBA	SĀKUM-SKOLAS IZGLĪTĪBA
Kuģu un gaisa kuģu vadītāji un tehniskie speciālisti (315)	1177		1561	1661	751	758		
Rīkotājdirektori un uzņēmumu vadītāji (112)	998	2020	1236	649	531	482	434	
Programmētāji un lietojumprogrammu veidotāji un analītiķi (251)	908	610	998	598	607	697		
Matemātiķi, aktuāri un statistiķi (212)	904		1022		374			
Likumdevēji, amatpersonas un vadītāji (111)	863	1168	974	555	524	488	287	
Frizieri, skaistumkopšanas darbinieki un tiem radniecīgu profesiju darbinieki (514)	229		270	221	218	278	253	
Ielu un tirgus pārdevēji (521)	224		261	280	232	211	223	195
Jauktu lauksaimniecības kultūru audzētāji un lopkopji (613)	216							
Alternatīvās un papildinošās medicīnas speciālisti (323)	211		202	222	213			
Ielu pārdevēji (izņemot pārtikas preces) (952)	179						186	

<sup>51</sup> CSP dati.

Atšķirības bruto atalgojumā dažādu profesiju starpā ir visai ievērojamas atkarībā no izglītības līmeņa – tas saistīts ar darbaspēka prasmēm un kvalifikāciju. Piemēram, strādājošo vidū ar sākumskolas izglītību, visaugstākā bruto darba alga bija profesijas 722 grupā „Kalēji un instrumentu izgatavotāji” (572 Ls bruto), 821 grupā „Metāla un minerālizejvielu apstrādes iekārtu operatori” (546 Ls) un 933 grupā „Transporta strādnieki un krāvēji” (536 Ls).

Strādājošo vidū ar zinātnisko grādu viszemākais bruto atalgojums Latvijā 2010.gadā bija profesijas 321 grupā „Dabaszinātņu un tām radniecīgu nozaru speciālisti” (265 Ls), 262 profesijā „Bibliotekāri, arhīvistu un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti” (348 Ls) un profesijas 334 grupā „Citu mācību veidu speciālisti” (363 Ls).

Augstākminētā informācija ļauj secināt, ka kopumā ekonomiski aktīvo skaita proporcijas profesiju griezumā Latvijā ir līdzīgas kā ES-27 vidēji. Arī bez darba palikušo profesionālais iedalījums ir caurmērā līdzīgs, ja neskaita neatbildētības rādītājus.

Vakanču īpatsvars kopējā darbavietu kopskaitā Latvijā 2011.gadā ir bijis zemāks kā kaimiņvalstīs un citās lielākās ES valstīs.

### *Profesionālās mobilitātes tendences Latvijā*

Analizējot profesionālās mobilitātes tendences Latvijā no 2000. līdz 2010.gadam, var izdalīt vairākus faktorus, kas veicināja darbaspēka profesionālo mobilitāti un vairākus faktorus, kas to ierobežoja. Kā mobilitāti veicinošs faktors jāatzīmē straujā ekonomiskā izaugsme (no 2000.–2007.gadam) un Latvijas pievienošanās ES, kas noteica tautsaimniecības strukturālās izmaiņas un veicināja darbaspēka kustību no vienām profesiju grupām uz citām. To pamatā noteica tautsaimniecības nozaru nevienmērīgā attīstības dinamika.

Laika periodā no 2004.–2007.gadam 3/4 no visa IKP pieauguma veidoja būvniecības, tirdzniecības un komercpakalpojumu nozaru izaugsme, savukārt apstrādes rūpniecības ieguldījums kopējā izaugsmē sastādīja tikai 5%. Pārāk straujais kredītešanas pieaugums un pārspīlētais optimisms par ienākumiem nākotnē radīja iekšzemes pieprasījuma, galvenokārt privātā patēriņa, kāpumu, kas veicināja dažādu pakalpojumu, kā arī būvniecības nozares ekspansiju. Tā rezultātā pieauga to īpatsvars kopējā pievienotajā vērtībā (pakalpojumu nozaru īpatsvars IKP palielinājās no 71,8% 2000.gadā līdz 74,5% 2007.gadā, bet būvniecības no 6,1% līdz 8,9%). Turklāt pakalpojumu sektorā Latvijā dominēja trīs nozares: tirdzniecība, finanšu pakalpojumi un operācijas ar nekustāmo īpašumu, kas kopumā sastādīja gandrīz 50% no IKP. Savukārt apstrādes rūpniecības un citu ražošanas nozaru īpatsvars IKP šajā laikā samazinājās, veicinot arī darbaspēka aizplūdi no tām.

Vienlaicīgi notika arī pastiprināta emigrācija no Latvijas, kā rezultātā atsevišķās nozarēs un profesijās bija vērojams darbaspēka trūkums. Tādējādi to var minēt kā negatīvu faktoru, kas veicināja disproporciju veidošanos darba tirgū, t.sk. produktivitātei neatbilstošu algu kāpumu.

Kā mobilitāti ierobežojošs faktors jāmin arī ekonomikas recesija (no 2008. līdz 2010.gadam), kā rezultātā ievērojami pieauga bezdarbs un samazinājās iespējas atrast vai mainīt darbu.

Lai novērtētu profesionālās mobilitātes plūsmas un aprēķinātu profesionālās mobilitātes intensitāti, pētījuma autori analīzei izmantoja Centrālās statistikas pārvaldes Darbaspēka apsekojumu ceturkšņu rezultātu datus par laika periodu no 2002.gada 1.ceturkšņa līdz 2010.gada 4.ceturksnim. Profesiju klasifikācijai izmantoti nosaukumi un kodi atbilstoši starptautiskajam klasifikatoram ISCO-88, kas arī ir izmantots visos Darbaspēka apsekojumos no 2002.gada 1.ceturkšņa līdz 2010.gada 4.ceturksnim. Sākotnēji analīze tika veikta Profesiju klasifikatora apakšgrupu līmenī (2 ciparu līmenī), bet tika konstatēts, ka profesionālām mobilitātes plūsmām ir pārāk liela agregācijas pakāpe, kas varētu apgrūtināt tālāko šo plūsmu analīzi prasmju griezumā. Tāpēc tika izlemts mobilitātes plūsmas analizēt mazo grupu līmenī (3 ciparu apakšgrupu līmenī).

Analīzes mērķis – noskaidrot ienākošās profesionālās mobilitātes intensitāti profesiju apakšgrupu līmenī, izdalot mobilitāti atsevišķu pamatgrupu ietvaros (no 1 līdz 9 profesiju grupai) un mobilitāti no citām profesiju grupām, kā arī noteikt profesiju pamatgrupas un apakšgrupu mobilitātes īpatsvaru kopējā profesiju mobilitātē.

Lai sasniegtu mērķi tika atlasītas tās personas mājsaimniecības ietvaros, kurām no secīgām aptaujām ir konstatējams, ka notikusi profesijas izmaiņa. Atlases procedūra bija sekojoša:

- 1) visi Darbaspēka apsekojuma ceturkšņu datu faili tika apvienoti vienā failā;
- 2) no visiem apsekojuma ierakstiem tika izfiltrēti tikai tie ieraksti, kad persona norādījusi ekonomiskās aktivitātes statusu: „Nodarbināta persona”;
- 3) pēc pētnieku izstrādāta algoritma tika meklēti gadījumi, kad vienai personai sekojošā apsekojumā norādītā profesija atšķiras no iepriekšējā apsekojumā norādītās profesijas;
- 4) izmantojot Darbaspēka apsekojuma svarus ceturkšņu apsekojumiem profesijām, uz kurām notikusi pāreja, tika aprēķinātas laika periodā no 2002.gada 1.ceturkšņa līdz 2010.gada 4.ceturksnim plūsmas starp profesijām (rezultāti izteikti procentos no kopējā profesijā ienākošo personu skaita sadalījumā pēc iepriekšējās profesijas).

Pēc pirmajiem diviem soļiem no sākotnējā datu masīva ar 241 175 ierakstiem tika iegūta izlase ar apjomu 53333 mājsaimniecības ietvaros aptaujātās personas ar atkārtojumiem. Izfiltrējot gadījumus, kad vienai personai sekojošā apsekojumā norādītā profesija atšķiras no iepriekšējā apsekojumā

norādītās profesijas (3.solis), tika konstatēts, ka kopējais šādu gadījumu skaits ir 6498. 4.solī, aprēķinot profesionālās mobilitātes plūsmas, tika secināts, ka laika posmā no 2002. līdz 2010.gadam vidēji gadā profesionāli mobili ir bijuši 59577 cilvēki (kas mainījuši profesiju, bet ne obligāti darba devēju).

Ņemot vērā, ka nodarbināto personu skaits vidēji gadā tajā pašā laika periodā bija 1,033 miljoni, tika noteikts, ka laika posmā no 2002. līdz 2010.gadam, profesionālai mobilitātei gada laikā vidēji bija pakļauti 5,8% nodarbināto personu. Veicot tālāko analīzi atsevišķu profesiju grupu ietvaros, kā arī starp dažādām profesiju grupām atsevišķi apsekojuma rezultāti tika vērtēti piesardzīgi, jo to skaitliskās vērtības varētu būt nepietiekami objektīvas vispārinājumu izdarīšanai.

### 2.1.1. Profesionālās mobilitātes intensitāte atsevišķu profesiju grupu ietvaros

#### *Profesionālās mobilitātes intensitāte 1.profesiju pamatgrupas (vadītāji) ietvaros*

Profesiju pamatgrupas „Vadītāji” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums pēc apakšgrupu kodiem sniegts 2.4.tabulā.

Kā redzams no tabulas datiem, pamatgrupas ietvaros ienākošā mobilitāte apakšgrupās variē ļoti plašā diapazonā: no 4,6% apakšgrupā 111 „Likumdevēji” līdz 81,8% apakšgrupā 115 „Pašvaldību vecākās amatpersonas”. Jāatzīmē, ka visas pamatgrupas īpatsvars kopējā mobilitātē sastāda 10,5%, kas, ievērojot 1.pamatgrupas profesijās nodarbināto relatīvi nelielo skaitu, ir vērtējama kā augsta, īpaši apakšgrupās 122 „Pamatdarbības struktūrvienību vadītāji” un 131 „Vispārējie vadītāji”, kuru īpatsvars kopējā mobilitātē sasniedz 2,8%. Tas lielā mērā būtu skaidrojams ar profesionālo izaugsmi un karjeras veidošanu.

Tabula 2.4. 1.profesiju pamatgrupas „Vadītāji” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums (%)

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	MOBILITĀTE PAMATGRUPAS IETVAROS	ĪPATSVARŠ KOPĒJĀ PROFESIJU MOBILITĀTĒ
111	4,6	0,1
112	33,9	1,7
113	61,7	0,2
114	80,7	0,0
115	81,8	0,0
121	45,1	1,8
122	36,2	2,8



123	28,1	1,1
131	40,8	2,8
<b>1.pamatgrupā kopā:</b>		<b>10,5</b>

Tālāk, analizējot no kādām 1.pamatgrupas apakšgrupām ir visaugstākā mobilitāte katrā no apakšgrupām, tika veikta relatīvo īpatsvaru ranžēšana pēc absolūtās vērtības, izdalot trīs augstākos rādītājus katrai apakšgrupai no nosakot pārējo apakšgrupu īpatsvaru (skat. 2.5.tabulu).

**Tabula 2.5. 1.pamatgrupas „Vadītāji” augstākās ienākošās iekšējās profesionālās mobilitātes sadalījums pa apakšgrupām (%)**

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	1.RANGA APAKŠGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	2.RANGA APAKŠGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	3.RANGA APAKŠGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	PĀRĒJO APAKŠGRUPU ĪPATSVARŠ
111	131\4,6	-	-	0,0
112	122\16,2	123\10,3	121\6,1	1,3
113	122\19,1	131\14,0	112\12,0	16,6
114	122\80,7	-	-	0,0
115	111\59,9	113\21,9	-	0,0
121	131\30,8	122\7,5	112\3,5	3,3
122	112\13,2	131\8,9	123\7,0	7,1
123	122\9,1	131\8,8	121\5,4	4,8
131	121\17,6	122\13,3	112\7,7	2,2

Apakšgrupu 114 „Politisko un sabiedrisko organizāciju vecākās amatpersonas” un 115 „Pašvaldību vecākās amatpersonas” iekšējā mobilitāte notiek uz šauras iepriekšējo profesiju bāzes. Attiecīgi 114.apakšgrupas iekšējā mobilitāte realizējas uz 122.apakšgrupas „Pamatdarbības struktūrvienību vadītāji”, kas nodrošina 80,7% no kopējās mobilitātes jeb 100% no iekšējās mobilitātes. Līdzīgi tas ir arī apakšgrupā 115 „Pašvaldību vecākās amatpersonas”, kur iekšējo mobilitāti nodrošina apakšgrupas 111 „Likumdevēji” darbinieki – 59,9% apjomā no kopējas mobilitātes un apakšgrupa 113 „Vietējo pašvaldību vadītāji” ar 21,9%. Principā šeit vērojama reversā mobilitāte, kad, iespējams, vēlētajām personām beidzas pilnvaru laiks. Atzīmējama arī apakšgrupa 113 „Vietējo pašvaldību vadītāji”, kuras iekšējo mobilitāti sastāda plaša profesiju pārstāvju plejāde, turpretī mobilitātes dati apakšgrupai 111 “Likumdevēji” ir nepārliciecināmi un runā pretī loģikai.

*Profesionālās mobilitātes intensitāte 2.profesiju pamatgrupas (vecākie speciālisti) ietvaros*

Profesiju pamatgrupas „Vecākie speciālisti” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums pēc apakšgrupu kodiem sniegts 2.6.tabulā.

Tabula 2.6. 2.pamatgrupas „Vecākie speciālisti” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums (%)

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	MOBILITĀTE PAMATGRUPAS IETVAROS	ĪPATSVARŠ KOPĒJĀ PROFESIJU MOBILITĀTĒ
211	39,4	0,3
212	13,9	0,1
213	27,7	0,5
214	9,6	1,4
215	38,3	0,1
221	17,0	0,2
222	7,6	0,5
231	55,8	0,3
232	54,5	0,9
233	41,0	1,1
234	52,2	0,2
235	47,7	0,4
241	23,6	2,2
242	35,6	0,4
243	11,8	0,3
244	17,6	0,8
245	43,5	0,2
246	37,9	0,1
247	29,3	1,8
248	18,5	1,7
<b>2.pamatgrupā kopā:</b>		<b>13,9</b>

Kā redzams 2.6.tabulas datos, 2.pamatgrupas ietvaros ienākošā mobilitāte apakšgrupās variē mazākā diapazonā nekā tas bija 1.pamatgrupā: no 7,6% apakšgrupā 222 „Vecākie veselības aprūpes speciālisti” līdz 55,8% apakšgrupā 231 „Koledžu, universitāšu un citu augstāko mācību iestāžu akadēmiskie amati”. Jāatzīmē, ka visas pamatgrupas īpatsvars kopējā mobilitātē sastāda 13,9%, kas, ievērojot 2.pamatgrupas profesijās nodarbināto relatīvi nelielo skaitu, ir vērtējama kā augsta, īpaši apakšgrupās 241 „Vecākie uzņēmējdarbības speciālisti” (2,2%), 247 „Zinātnes darbinieki” (1,8%) un 248 „Valsts iestāžu ierēdņi un speciālisti” (1,7%). Tas lielā mērā būtu skaidrojams ar profesionālo izaugsmi un karjeras veidošanu, kā arī atalgojuma jautājumiem. Vērtējumam nav pakļauti dati par 223.apakšgrupu „Vecākie slimnieku kopšanas un vecmāšu profesiju speciālisti”, jo pieejamie dati sniedz informāciju tikai par ārējo mobilitāti.

Tālāk, analizējot no kādām 2.pamatgrupas apakšgrupām ir visaugstākā mobilitāte katrā no apakšgrupām, tika veikta relatīvo īpatsvaru ranžēšana pēc absolūtās vērtības, izdalot trīs augstākos rādītājus katrai apakšgrupai nosakot pārējo apakšgrupu īpatsvaru (skat. 2.7.tabulu).

Tabula 2.7. 2.pamatgrupas „Vecākie speciālisti” augstākās ienākošās iekšējās profesionālās mobilitātes sadalījums pa apakšgrupām (%)

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	1.RANGA APAKŠGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	2.RANGA APAKŠGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	3.RANGA APAKŠGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	PĀRĒJO APAKŠGRUPU ĪPATSVARŠ
211	214\18,3	241\17,1	222\4,0	0,0
212	232\13,9	-	-	0,0
213	214\10,3	241\7,2	215\4,1	6,1
214	211\3,1	241\2,9	248\2,6	1,0
215	248\38,3	-	-	0,0
221	248\13,0	214\4,0	-	0,0
222	241\4,0	221\3,6	-	0,0
231	232\25,9	248\7,9	211\7,8	14,2
232	233\24,4	231\7,1	234\6,6	16,4
233	232\17,5	235\10,2	234\7,4	5,9
234	232\31,4	235\14,8	233\6,0	0,0
235	232\18,9	214\6,4	233\6,0	16,4
241	248\10,9	242\3,1	214\2,0	7,6
242	248\21,4	241\7,9	231\6,3	0,0
243	232\11,8	-	-	0,0
244	247\4,0	211\3,3	231\2,3	8,0
245	248\16,5	244\8,7	242\6,7	11,6
246	242\37,9	-	-	0,0
247	248\23,7	241\5,6	-	0,0
248	242\4,0	214\3,8	241\3,6	7,1

Aplūkojot 2.7.tabulas rezultātus, redzams, ka apakšgrupu 215 „Kuģu un lidmašīnu vadīšanas vecākie speciālisti”, 221 „Vecākie dabas zinātņu speciālisti”, 222 „Vecākie veselības aprūpes speciālisti (izņemot slimnieku kopējus)”, 243 „Arhīvistu, bibliotekāru un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti”, 246 „Kulta darbinieki” un 247 „Zinātnes darbinieki” iekšējā mobilitāte notiek uz šauras iepriekšējo profesiju bāzes. Attiecīgi 215.apakšgrupas iekšējā mobilitāte realizējas uz 248 apakšgrupas „Valsts iestāžu ierēdņi un speciālisti”, kas nodrošina 38% no kopējās mobilitātes jeb 100% no iekšējās mobilitātes. Līdzīgi tas ir arī apakšgrupā 243 „Arhīvistu, bibliotekāru un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti”, kur iekšējo mobilitāti nodrošina apakšgrupas 232 „Vidējās izglītības un profesionālās izglītības mācību iestāžu skolotāji” – 11,8% apjomā no kopējās mobilitātes un apakšgrupā 246 „Kulta darbinieki”, kuras iekšējo mobilitāti nodrošina 242 ar 37,9%. Atzīmējama arī apakšgrupas 232 „Vidējās izglītības un profesionālās izglītības mācību iestāžu skolotāji”, 235 „Citi

vecākie mācību iestāžu darbinieki” un 231 „Koledžu, universitāšu un citu augstāko mācību iestāžu akadēmiskie amati”, kuru iekšējo mobilitāti sastāda plaša profesiju pārstāvju plejāde, turpretī mobilitātes dati apakšgrupai 223 „Vecākie slimnieku kopšanas un vecmāšu profesiju speciālisti” ir nepārliciecināmi un analīzes process neļauj izdarīt viennozīmīgus secinājumus.

### *Profesionālās mobilitātes intensitāte 3.profesiju pamatgrupas (speciālisti) ietvaros*

Profesiju pamatgrupas „Speciālisti” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums pēc apakšgrupu kodiem sniegts 2.8.tabulā.

Tabula 2.8. 3.profesiju pamatgrupas „Speciālisti” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums (%)

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	MOBILITĀTE PAMATGRUPAS IETVAROS	ĪPATSVARŠ KOPĒJĀ PROFESIJU MOBILITĀTĒ
311	17,3	1,7
312	25,2	0,7
313	52,8	0,1
314	<b>56,6</b>	0,1
315	20,9	0,3
321	31,4	0,3
322	17,3	0,5
323	16,0	0,7
324	0,0	0,0
331	<b>11,3</b>	0,5
332	30,0	0,2
333	0,0	0,0
334	0,0	0,4
341	20,4	<b>3,7</b>
342	30,0	1,3
343	16,9	<b>3,6</b>
344	43,3	0,3
345	15,8	0,9
346	11,7	0,3
347	21,9	0,8
348	0,0	0,0
<b>3.pamatgrupā kopā:</b>		<b>16,5</b>

2.8.tabulas dati parāda, ka pamatgrupas ietvaros ienākošā mobilitāte profesiju apakšgrupās svārstās plašā diapazonā: no 11,3% apakšgrupā 331 „Pamatizglītības mācību iestāžu skolotāji” līdz 56,6% apakšgrupā 314 „Kuģu un lidmašīnu speciālisti”. Visas pamatgrupas īpatsvars kopējā mobilitātē sastāda 16,5%, kas, ievērojot 3.pamatgrupas profesijās nodarbināto skaitu (105,7 tūkst. jeb 12,3%), ir

vērtējama kā vidēji augsta. Īpaši augsta mobilitāte vērojama apakšgrupās 343 „Pārvaldes speciālisti” un 341 „Finanšu un tirdzniecības speciālisti”, kuru īpatsvars kopējā mobilitātē sasniedz 3,6% un 3,7%. Tas lielā mērā būtu skaidrojams ar atalgojuma līmeni un sagatavoto speciālistu skaitu atbilstošās profesiju grupās.

Analizējot no kādām pamatgrupas apakšgrupām ir visaugstākā mobilitāte katrā no apakšgrupām, tika veikta relatīvo īpatsvaru ranžēšana pēc absolūtās vērtības, izdalot trīs augstākos rādītājus katrai apakšgrupai nosakot pārējo apakšgrupu īpatsvaru (skat. 2.9.tabulu).

Tabula 2.9. 3.pamatgrupas „Speciālisti” augstākās ienākošās iekšējās profesionālās mobilitātes sadalījums pa apakšgrupām (%)

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	1.RANGA APAKŠGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	2.RANGA APAKŠGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	3.RANGA APAKŠGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	PĀRĒJO APAKŠGRUPU ĪPATSVARŠ
311	312\3,7	341\3,1	344\2,5	8,0
312	341\5,8	343\5,0	323\4,5	9,9
313	342\16,7	323\15,1	311\13,8	7,1
314	345\35,9	311\20,7	-	0,0
315	345\15,1	311\3,3	344\2,5	0,0
321	341\15,6	343\10,5	342\3,0	2,3
322	323\16,1	321\1,1	-	0,0
323	322\11,1	343\2,7	347\2,2	0,0
331	334\11,3	-	-	0,0
332	347\10,2	322\7,5	312\4,5	7,8
341	342\10,6	343\8,2	311\1,0	0,5
342	341\14,7	311\5,5	343\5,5	4,2
343	341\7,5	342\3,5	344\1,7	4,2
344	345\21,1	343\8,0	315\6,8	7,4
345	343\4,7	341\3,4	344\2,7	5,0
346	323\11,7	-	-	0,0
347	342\8,9	331\4,4	341\3,2	5,4

Augstākā iekšējā mobilitāte ir apakšgrupai 314 „Kuģu un lidmašīnu speciālisti”, kas realizējas uz apakšgrupas 345 „Policijas inspektori un izmeklētāji” rēķina. Šādai iekšējai mobilitātei nav skaidrojuma, jo nepieciešamās prasmes atbilstošām profesiju grupām ir atšķirīgas. Apakšgrupā 331 „Pamatizglītības mācību iestāžu skolotāji” iekšējā mobilitāte ir uz 334 „Citu mācību veidu speciālisti” apakšgrupas rēķina un apakšgrupai 346 „Sociālie darbinieki” un apakšgrupas 323 „Māsa” rēķina. Šo apakšgrupu profesiju nepieciešamās prasmes ir līdzīgas.

*Profesionālās mobilitātes intensitāte 4.profesiju pamatgrupas (kalpotāji) ietvaros*

Profesiju pamatgrupas „Kalpotāji” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums pēc apakšgrupu kodiem sniegts 2.10.tabulā. Tabulas dati rāda, ka pamatgrupas ietvaros ienākošā mobilitāte apakšgrupās svārstās plašā diapazonā: no 4,6% apakšgrupā 413 „Materiālo vērtību un transporta darbības uzskaites darbinieki” līdz 38,4% apakšgrupā 419 „Citi kancelejas darbinieki”. Visas pamatgrupas īpatsvars kopējā mobilitātē sastāda 5,5%, kas, ievērojot 4.pamatgrupas profesijās nodarbināto nelielo skaitu (48,0 tūkst. jeb 5,6%), ir vērtējama kā vidēji zema.

Augstākais mobilitātes līmenis vērojams apakšgrupās 411 „Sekretāri un kancelejas tehnikas operatori”, 412 „Uzskaites darbinieki” un 413 „Materiālo vērtību un transporta darbības uzskaites darbinieki”, kuru īpatsvars kopējā mobilitātē sasniedz 1,2% un 1,1%. Tas lielā mērā būtu skaidrojams ar atalgojuma līmeni atbilstošajās profesiju grupās.

Tabula 2.10. 4.profesiju pamatgrupas „Kalpotāji” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums (%)

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	MOBILITĀTE PAMATGRUPAS IETVAROS	ĪPATSVARŠ KOPĒJĀ PROFESIJU MOBILITĀTĒ
411	16,2	1,2
412	33,6	1,1
413	4,6	1,1
414	18,0	0,6
419	38,4	0,1
421	34,7	0,9
422	10,2	0,5
<b>4.pamatgrupā kopā:</b>		<b>5,5</b>

Analizējot no kādām pamatgrupas apakšgrupām ir visaugstākā mobilitāte katrā no apakšgrupām, tika veikta relatīvo īpatsvaru ranžēšana pēc absolūtās vērtības, izdalot trīs augstākos rādītājus katrai apakšgrupai nosakot pārējo apakšgrupu īpatsvaru (skat. 2.11.tabulu).

Tabula 2.11. 4.pamatgrupas „Kalpotāji” augstākās ienākošās iekšējās profesionālās mobilitātes sadalījums pa apakšgrupām (%)

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	1.RANGA APAKŠGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	2.RANGA APAKŠGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	3.RANGA APAKŠGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	PĀRĒJO APAKŠGRUPU ĪPATSVARŠ
411	414\7,3	412\4,9	422\2,6	1,4
412	421\16,3	411\7,5	414\6,5	3,2
413	412\3,1	421\1,1	411\0,4	0,0
414	421\12,5	411\5,6	-	0,0
419	411\31,5	413\6,9	-	0,0
421	412\16,6	422\13,0	411\4,3	0,9
422	421\8,9	414\1,3	-	0,0

Augstākā iekšējā mobilitāte ir apakšgrupai 419 „Citi kancelejas darbinieki”, kas realizējas uz apakšgrupas 411 „Sekretāri un kancelejas tehnikas operatori” rēķina. Šāda iekšējā mobilitāte varētu būt skaidrojuma ar horizontālo mobilitāti, kad darbinieki pāriet līdzīgā amatā atalgojuma vai darba apstākļu dēļ. Apakšgrupas 421 „Kasieri un tiem radniecīgu profesiju darbinieki” veido lielāko iekšējo mobilitāti uz apakšgrupām 412 „Uzskaites darbinieki”, 414 „Bibliotēku, pasta un tiem radniecīgu jomu darbinieki” un 422 „Klientu informētāji”. Iemesls šādai iekšējai mobilitātei varētu būt augstāks atalgojums minētajās profesiju grupās.

*Profesionālās mobilitātes intensitāte 5.profesiju pamatgrupas (pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki) ietvaros*

Salīdzinoši visvairāk savas 5.profesijas pamatgrupas ietvaros darbiniekus ieguva ceļojumu un transporta pakalpojumu apakšgrupā (511), kurā pētāmajā laika periodā pārvietojās 43% no visiem, kas pārnāca uz šo profesiju (skat. 2.12.tabulu). Pie tam 16,4% no tiem iepriekš ir bijuši sabiedriskās ēdināšanas darbinieki vai saimniecību vadītāji (512.apakšgrupa).

Tabula 2.12. 5.profesiju pamatgrupas „Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums (%)

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	MOBILITĀTE PAMATGRUPAS IETVAROS	ĪPATSVARŠ KOPĒJĀ PROFESIJU MOBILITĀTĒ
511	43,0	0,2
512	23,8	2,6
513	19,5	1,1
514	30,4	0,6
516	11,4	1,6
522	12,8	4,0
523	39,1	0,6
<b>5.pamatgrupā kopā:</b>		<b>10,7</b>

Otra populārākā apakšgrupa, kurā nodarbinātiem iepriekšējā profesija bijusi no šīs pašas pamatgrupas, ir 523 „Kiosku un tirgus pārdevēji” – gandrīz 40% no visiem, kas mainījuši profesiju uz minēto. Turklāt no tiem, kas kļuvuši par kiosku un tirgus pārdevējiem, 35% iepriekšējā profesija bija veikala pārdevējs un preču demonstrētājs (522.apakšgrupa), kas liecina par šo divu profesiju augsto līdzību. Jāatzīmē, ka visaugstākā izejošā mobilitāte 5.profesiju pamatgrupas ietvaros bija 512. un 522.apakšgrupās. No visiem, kas mainījuši profesiju, veikala pārdevēji un preču demonstrētāji (522.apakšgrupa) kopumā veido 4%, bet 512.apakšgrupas pārstāvji 2,6%, kas ir viens no lielākiem

Īpatsvaram starp visām profesijām, ne tikai pamatgrupas ietvaros. Arī 511.apakšgrupas profesijas nodarbinātiem iepriekšējā profesija ir bijusi 5.pamatgrupas ietvaros, tomēr šajā profesijā nodarbinātie salīdzinoši reti pāriet uz citām profesijām, tikai 0,2% no visiem, kas mainījuši profesiju.

*Profesionālās mobilitātes intensitāte 6.profesiju pamatgrupas (kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki) ietvaros*

6.profesiju grupas ietvaros visvairāk darbinieku (51,3%) pārvietojās uz personiskā patēriņa lauksaimniecības un zivsaimniecības apakšgrupu (621), pie tam 34% no tiem iepriekš bijuši preču labības un lopu audzētāji (skat. 2.13.tabulu).

Tabula 2.13. 6.profesiju pamatgrupas „Kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums (%)

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	MOBILITĀTE PAMATGRUPAS IETVAROS	ĪPATSVARŠ KOPĒJĀ PROFESIJU MOBILITĀTĒ
611	22,5	1,6
612	42,9	1,1
613	50,3	1,5
614	22,0	0,7
621	51,3	1,4
<b>6.pamatgrupā kopā:</b>		<b>6,6</b>

Savukārt preču labības un lopu audzētāju apakšgrupā (613) pētāmajā laika periodā no šīs pašas pamatgrupas pārnāca 50,3% no visiem, kas mainījuši profesiju. Turklāt 33,5% no tiem iepriekš bijuši nodarbināti 621.apakšgrupā, kas apliecina šo divu profesiju apakšgrupu līdzību. Trešā profesiju apakšgrupa, kas piesaistījusi darbiniekus no citām 6.pamatgrupas profesijām bija preču produkcijas lopkopji un tiem radniecīgu profesiju darbinieki (612), uz kuru pārnāca vairāk kā 40%, t.sk. gandrīz 20% no tiem iepriekš bija personiskā patēriņa lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki (621 apakšgrupa). Kopumā 1,4% personiskā patēriņa lauksaimniecības un zivsaimniecības apakšgrupas darbinieki ir mainījuši profesiju, kas ir salīdzinoši augsts īpatsvars gan pamatgrupas ietvaros, gan arī starp citām profesijām. Salīdzinoši reti profesiju maina zivsaimniecības darbinieki un mednieki (tikai 0,3%), ko var izskaidrot ar specifiskām prasmēm, kas nepieciešamas dotās profesijas grupas pārstāvjiem un kuras nevar izmantot darbojoties citās profesijās.

*Profesionālās mobilitātes intensitāte 7.profesiju pamatgrupas (kvalificēti strādnieki un amatnieki) ietvaros*

Kvalificēto strādnieku un amatnieku profesiju grupā visaugstākā profesionālā mobilitāte bijusi celtnieku (712) apakšgrupā. 4,2% no visiem nodarbinātajiem, kas mainījuši profesiju aplūkojamajā periodā bija celtnieki (skat. 2.14.tabulu). Savukārt uz celtnieku (712) apakšgrupu no tās pašas



profesiju grupas pārvietošanās nav bijusi tik intensīva (tikai 17% no visiem 7.pamatgrupas nodarbinātajiem ir pārgājuši uz celtnieku apakšgrupu). Celtniekiem līdzīga 7.pamatgrupā ir 713.apakšgrupa „Apdares būvdarbu strādnieki”, kā arī krāsotāju un citu darbu strādnieku profesija (714.apakšgrupa). Par to liecina tas, ka gandrīz 20% no tiem, kas kļuvuši par apdares darbu strādniekiem un 30% no tiem, kas kļuvuši par krāsotājiem iepriekš bijuši celtnieki.

Tabula 2.14. 7.profesiju pamatgrupas „Kvalificēti strādnieki un amatnieki” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums (%)

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	MOBILITĀTE PAMATGRUPAS IETVAROS	ĪPATSVARS KOPĒJĀ PROFESIJU MOBILITĀTĒ
711	36,6	
712	17,5	4,2
713	34,6	1,0
714	46,1	0,6
721	41,4	0,7
722	55,0	1,2
723	27,4	2,1
724	28,7	1,7
731	28,6	0,1
732	28,2	0,1
733	22,6	0,2
734	11,9	0,2
741	12,3	0,6
742	45,5	1,1
743	19,1	0,6
744	80,8	0,0
745	63,0	0,1
<b>7.pamatgrupā kopā:</b>		<b>12,8</b>

Visvairāk darbiniekus no citām 7.pamatgrupas profesijām piesaistīja kažokādu izstrādātāji, ādmiņi, apavu izgatavotāji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki (744.apakšgrupa). Pie tam 50% no visiem, kas pārvietojās uz šo apakšgrupu iepriekš bija krāsotāji un citu darbu strādnieki (714.apakšgrupa), kas pēc prasmēm diezgan stipri atšķiras un nelīdzinās 744.apakšgrupas profesijām. To varētu izskaidrot ar to, ka straujās izaugsmes gados bija augsts pieprasījums pēc krāsotājiem un citiem celtniecības darbiniekiem, kas piesaistīja šajās profesijās darbiniekus bez speciālām zināšanām un prasmēm, kas, sākoties ekonomikas recesijai atgriezās savā pamatprofesijā.

Otra profesiju apakšgrupa, kura piesaistīja nodarbinātos no šīs pašas pamatgrupas, bija tehnoloģiskā procesa operāciju kontrolieri, laboranti un tiem radniecīgu profesiju strādnieki (745.apakšgrupa). No tiem 25,5% iepriekšējā profesija ir bijusi audumu un apģērbu izgatavotāji (743.apakšgrupa) un 15% pārtikas produktu ražotāji (741.apakšgrupa). Salīdzinoši populāra profesija

7.pamatgrupas ietvaros bija arī kokapstrādes strādnieki un mēbeļu izgatavotāji (742). 45,5% no tiem, kas kļuvuši par kokapstrādes strādniekiem vai mēbeļu izgatavotājiem iepriekšējā profesija bijusi no šīs pašas pamatgrupas, pie tam gandrīz puse no tiem nākuši no celtnieku (712) apakšgrupas. Uz kalēju un instrumentu izgatavotāju (722) apakšgrupu visvairāk darbinieku pārnāca no mehāniķu un atslēdznieku (723) apakšgrupas, kā arī metālapstrādes strādnieku (721) apakšgrupas, kas abas pēc prasmēm ir līdzīgas kalēju un instrumentu izgatavotāju profesijai. Ieguves rūpniecības strādnieku (711) apakšgrupa piesaistīja darbiniekus no divām savas pamatgrupas profesijām – metālapstrādes strādniekiem (721.apakšgrupa) un koka, tekstiliju, ādas un tiem radniecīgu materiālu apstrādātājiem (733.apakšgrupa). 20% no tiem, kas kļuvuši par ieguves rūpniecības strādniekiem, iepriekšējā profesija bija metālapstrādes strādnieki, kas norāda uz šo profesiju salīdzinoši lielo līdzību.

### *Profesionālās mobilitātes intensitāte 8.profesiju pamatgrupas (iekārtu un mašīnu operatori) ietvaros*

Iekārtu un mašīnu operatoru profesiju grupā ienākošā profesionālā mobilitāte apakšgrupās svārstās plašā diapazonā: no 8% apakšgrupā 827 „Pārtikas un tiem radniecīgu produktu pārstrādes operatori” līdz 100% apakšgrupā 817 „Automatizēto montāžas līniju un rūpniecisko robotu operatori”, ko uzskatāmi var redzēt 2.15.tabulā. Pie tam jāatzīmē, ka visi, kas pārnākuši uz 817.apakšgrupu iepriekš bija nodarbināti 828.apakšgrupā (montieri un montētāji).

Uz 813.apakšgrupu no citām 8.pamatgrupas profesijām ir pārnākuši 76,5% darbinieki, pie tam lielākā daļa no tiem iepriekš darbojās enerģētisko un līdzīgu iekārtu operatoru (816) apakšgrupā, bet 20% iepriekš bija ieguves un minerālu apstrādes operatori (811). Augsta iekšējā grupas mobilitāte raksturīga arī 824.profesiju apakšgrupai (73% no visiem, kas pārnākuši uz koksnes apstrādes mašīnu operatoru apakšgrupu iepriekš bija nodarbināti 8.pamatgrupas ietvaros). Savukārt starpprofesiju mobilitāte 824.apakšgrupā ir zema un realizējas uz vienas (122) apakšgrupas rēķina (17% no šajā profesijā ienākošajiem iepriekš darbojās valsts pārvaldē kā vecākās amatpersonas).

Samērā augsts iekšējās mobilitātes rādītājs attiecināms uz 811.profesiju apakšgrupu (ieguves un minerālu apstrādes operatori) un 825 (iespieddarbu, grāmatniecības, papīra un kartona produkcijas ražošanas iekārtu operatori). 57,8% no 811.profesijas strādniekiem un 55% no 825.profesijas pārstāvjiem iepriekš strādājuši 8.profesiju grupas ietvaros.

Tabula 2.15. 8.profesiju pamatgrupas „Iekārtu un mašīnu operatori” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums (%)

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	MOBILITĀTE PAMATGRUPAS IETVAROS	ĪPATSVARS KOPĒJĀ PROFESIJU MOBILITĀTĒ
811	57,8	0,2
812	18,6	0,1
813	<b>76,5</b>	0,1
814	14,4	1,2
815	10,1	0,2
816	26,2	1,0
817	<b>100,0</b>	...
821	33,0	0,2
822	22,5	0,1
823	21,5	0,1
824	73,0	0,1
825	55,1	0,1
826	53,0	0,3
827	<b>8,0</b>	0,7
828	22,6	0,8
829	27,9	0,2
831	31,7	0,2
832	13,2	2,3
833	23,4	1,0
834	11,1	0,1
<b>8.pamatgrupā kopā:</b>		<b>8,7</b>

Zema grupas iekšējā mobilitāte attiecināma uz profesijām 834 (kuģu komandas un tām radniecīgu profesiju darbinieki), 815 (ķīmisko izejvielu pārstrādes operatori) un 827 (pārtikas un tiem radniecīgu produktu pārstrādes iekārtu operatori), kur tikai 8% no jaunpieņacējiem iepriekš strādāja kādā no 8.profesiju apakšgrupām, taču uz šo profesiju vērojams strādājošo pieplūdums no dažādām profesiju grupām, t.sk. likumdevēju (111) grupas.

*Profesionālās mobilitātes intensitāte 9.profesiju pamatgrupas (vienkāršas profesijas) ietvaros*

9.profesiju grupas ietvaros augstākā iekšējā mobilitāte attiecināma uz 914.profesiju (Ēku uzraugi, logu mazgātāji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki). 60% no šīs profesijas pārstāvjiem iepriekš strādāja kādā no vienkāršo profesiju apakšgrupām, turklāt vairāk kā puse iepriekš strādājuši kurjeru, bagāžas nesēju, šveicaru un tamlīdzīgu darbu (915). Pārējās profesijās vērojams vairāk izteiktas starpprofesiju mobilitātes plūsmas (skat. 2.16.tabulu).

Tabula 2.16. 9.profesiju pamatgrupas „Vienkāršas profesijas” ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums (%)

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	MOBILITĀTE PAMATGRUPAS IETVAROS	ĪPATSVARŠ KOPĒJĀ PROFESIJU MOBILITĀTĒ
911	24,6	0,5
913	27,0	1,3
914	<b>59,6</b>	0,7
915	36,4	1,0
916	28,7	1,1
921	19,3	3,1
931	19,7	1,7
932	27,9	3,1
933	36,9	1,1
<b>9.pamatgrupā kopā:</b>		<b>13,6</b>

Samērā augsts iekšējās mobilitātes rādītājs attiecināms arī uz transporta strādnieku un krāvēju (933) apakšgrupu, 37% no šajā profesiju grupā ienākušajiem iepriekš strādājuši vienkāršās profesijas darbus, tostarp lielākais skaits jaunpieņacēju iepriekš strādājis rūpniecībā (932).

Kopumā kustība vienkāršo profesiju starpā ir mazāk neviendabīga, kā citu profesiju grupās. Mazāka iekšējā mobilitāte attiecināma uz lauksaimniecības un zivsaimniecības strādniekiem (921), raktuvju un celtniecības strādniekiem (931).

## 2.1.2. Profesionālās mobilitātes analīze starp dažādām profesiju grupām

### *1.profesiju pamatgrupas (vadītāji) profesionālās mobilitātes izvērtējums*

1.profesiju pamatgrupas ienākošās profesionālās mobilitātes dati no citām pamatgrupām un to ranžējums, izdalot trīs augstākos rādītājus katrai apakšgrupai sniegts 2.17.tabulā.

Izvērtējot ienākošo mobilitāti no citām pamatgrupām pēc tabulā apkopotajiem datiem, jāsecina visai lielā mobilitātes dispersija starp atsevišķām apakšgrupām: no 18,2% apakšgrupā 115 „Pašvaldību vecākās amatpersonas” līdz 95,4% apakšgrupā 111 „Likumdevēji”, kas būtu skaidrojums ar to, ka likumdevēji bieži vien ir vēlētas personas ar visdažādākām iepriekšējām profesijām. Jāatzīmē arī, ka šo divu apakšgrupu īpatsvars kopējā profesiju mobilitātē ir salīdzinoši zems (skat.2.17.tabulu).

Tabula 2.17. 1.profesiju pamatgrupas „Vadītāji” augstākās ienākošās ārējās profesionālās mobilitātes sadalījums pa pamatgrupām (%)

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	MOBILITĀTE NO CITĀM PAMATGRUPĀM	1.RANGA PAMATGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	2.RANGA PAMATGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	3.RANGA PAMATGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	PĀRĒJO PAMATGRUPU ĪPATSVARŠ
111	95,4	2\52,2	8\43,2	-	0,0
112	66,1	2\16,4	3\15,6	4\9,2	24,9
113	38,3	2\17,6	3\15,0	5\5,7	0,0
114	19,3	2\19,3	-	-	0,0
115	18,2	5\18,2	-	-	0,0
121	54,9	2\14,7	3\11,7	5\10,0	18,5
122	63,8	2\16,0	3\12,1	5\10,2	25,5
123	71,9	2\24,9	3\15,3	5\9,7	22,0
131	59,2	2\14,3	3\13,6	5\11,8	19,5

2.17.tabulas datu analīze liek būt piesardzīgiem attiecībā uz ārējās mobilitātes izvērtējumu, kas liecina, ka likumdevēju ienākošā mobilitāte pamatā veidojas uz 2.pamatgrupas „Vecākie speciālisti” apakšgrupas 248 „Valsts iestāžu ierēdņi un speciālisti” (52,2%) un 8.pamatgrupas „Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri” apakšgrupu 826 (21,8%) un 827 (21,4%). Līdzīgi tas ir ar 114. un 115.apakšgrupām, kurām ir visai ierobežots ārējās mobilitātes profesiju loks (attieciņi no 2. un 5.pamatgrupas). Savukārt visplašākais ārējās mobilitātes profesiju loks ir 122., 112. un 123.apakšgrupām

### *2.profesiju pamatgrupas (vecākie speciālisti) profesionālās mobilitātes izvērtējums*

Aplūkojot 2.profesiju pamatgrupas ienākošās profesionālās mobilitātes plūsmas no citām pamatgrupām, jāatzīmē visai lielā mobilitātes dispersija starp atsevišķām apakšgrupām: no 44,2% apakšgrupā 231 „Koledžu, universitāšu un citu augstāko mācību iestāžu akadēmiskie amati” līdz 92,4% apakšgrupā 222 „Vecākie veselības aprūpes speciālisti” (skat.2.18.tabulu). Tomēr šo divu apakšgrupu īpatsvars kopējā profesiju mobilitātē ir tikai 0,5 procenti.

2.18. tabulas datu analīze liecina, ka apakšgrupas 246 „Kulta darbinieki” ienākošā mobilitāte pamatā veidojas uz 1.pamatgrupas „Vadītāji” apakšgrupas 121 "Uzņēmumu un iestāžu vadītāji” (62,1%). Līdzīgi tas ir arī ar apakšgrupām 215 un 223, kurām ir visai ierobežots ārējās mobilitātes profesiju loks (attieciņi no 3., 7. un 8.pamatgrupas), kas izraisa noteiktas pārdomas par datu precizitāti vai arī, iespējams, tas ir saistīts ar mācībām profesionālās karjeras veidošanas procesā. Savukārt visplašākais ārējās mobilitātes profesiju loks ir apakšgrupām 221 „Vecākie dabaszinātņu speciālisti”, 222 „Vecākie

veselības aprūpes speciālisti (izņemot slimnieku kopējus)” un 214 „Arhitekti inženieri un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti”.

Tabula 2.18. 2.profesiju pamatgrupas „Vecākie speciālisti” augstākās ienākošās ārējās profesionālās mobilitātes sadalījums pa pamatgrupām (%)

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	MOBILITĀTE NO CITĀM PAMATGRUPĀM	1.RANGA PAMATGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	2.RANGA PAMATGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	3.RANGA PAMATGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	PĀRĒJO PAMATGRUPU ĪPATSVARŠ
211	60,6	3\40,9	1\11,5	7\8,2	0,0
212	86,1	3\26,4	4\24,3	7\18,0	17,4
213	72,3	3\54,3	1\13,2	5\5,2	0,4
214	90,4	3\29,1	1\24,1	7\12,3	24,9
215	61,7	7\34,3	3\27,4	-	0,0
221	83,0	1\22,2	5\14,8	7\14,2	31,8
222	<b>92,4</b>	3\35,2	5\12,9	1\12,0	32,3
223	100,0	3\66,7	8\33,3	-	0,0
231	<b>44,2</b>	3\32,6	1\6,1	8\4,0	1,5
232	45,5	3\20,8	1\7,6	5\6,0	11,1
233	59,0	3\31,4	5\14,5	7\5,5	7,6
234	47,8	3\33,6	8\6,0	1\4,6	3,6
235	52,3	4\26,8	9\10,5	3\7,8	7,2
241	76,4	3\30,5	1\17,4	4\9,5	19,0
242	64,4	3\25,3	1\19,8	5\10,7	8,6
243	88,2	3\41,9	1\29,2	9\11,9	5,2
244	82,4	3\45,3	4\10,1	1\9,9	17,1
245	56,5	3\18,9	5\11,0	1\8,6	18,0
246	62,1	1\62,1	-	-	0,0
247	70,7	3\29,3	4\22,9	1\18,5	0,0
248	81,5	3\42,7	1\11,3	5\8,0	19,5

### 3.profesiju pamatgrupas (speciālisti) profesionālās mobilitātes izvērtējums

3.profesiju pamatgrupas ienākošās profesionālās mobilitātes dati no citām pamatgrupām un to ranžējums, izdalot trīs augstākos rādītājus katrai apakšgrupai parādīts 2.19.tabulā.

Izvērtējot ienākošo mobilitāti no citām pamatgrupām pēc tabulā apkopotajiem datiem, jāsecina mobilitātes dispersija starp atsevišķām apakšgrupām ir robežās no 43,4% apakšgrupā 314 „Kuģu un lidmašīnu speciālisti” līdz 100% apakšgrupā 334 „Citu mācību veidu speciālisti”.

Tabula 2.19. 3.profesiju pamatgrupas „Speciālisti” augstākās ienākošās ārējās profesionālās mobilitātes sadalījums pa pamatgrupām (%)

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	MOBILITĀTE NO CITĀM PAMATGRUPĀM	1.RANGA PAMATGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	2.RANGA PAMATGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	3.RANGA PAMATGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	PĀRĒJO PAMATGRUPU ĪPATSVARŠ
311	82,7	7\39,8	2\19,9	8\8,4	10,3
312	74,8	1\20,8	2\16,7	4\11,7	25,7
313	47,2	9\20,8	4\13,7	2\6,7	6,1
314	<b>43,4</b>	1\18,7	7\15,3	2\9,4	0,0
315	79,1	2\42,6	8\30,1	1\6,4	0,0
321	68,6	1\30,3	2\14,9	3\12,5	10,8
322	82,7	2\51,0	5\9,3	7\9,2	13,2
323	84,0	2\32,1	7\14,1	5\13,7	24,1
331	88,7	2\63,0	1\8,1	6\7,6	10,0
332	70,0	2\43,3	7\9,7	4\5,6	11,2
334	<b>100,0</b>	2\43,6	9\24,3	5\14,2	17,9
341	79,6	5\27,7	2\19,6	1\9,0	23,2
342	70,0	2\20,7	1\13,8	5\9,7	25,9
343	83,1	2\25,1	1\20,8	4\20,2	16,6
344	56,7	2\25,1	1\9,7	5\9,4	12,5
345	84,2	2\36,3	5\18,0	7\7,5	18,0
346	88,3	5\55,0	9\15,2	2\13,0	5,1
347	78,1	2\29,4	7\19,4	1\14,6	14,7

2.19.tabulas dati rāda, ka speciālistu ienākošā mobilitāte pamatā veidojas uz 2.pamatgrupas „Vecākie speciālisti” (52,2%) darbiniekiem. Kā nākamās dominējošās pamatgrupas ienākošai mobilitātei jāmin 5.pamatgrupa „Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki” un 1.pamatgrupa „Likumdevēji, vadītāji un valsts vecākās amatpersonas”.

#### *4.profesiju pamatgrupas (kalpotāji) profesionālās mobilitātes izvērtējums*

Aplūkojot 4.profesiju pamatgrupas ienākošās profesionālās mobilitātes plūsmas no citām pamatgrupām, jāatzīmē mobilitātes dispersija starp atsevišķām apakšgrupām: no 61,6% apakšgrupā 419 „Citi kancelejas darbinieki” līdz 95,4% apakšgrupā 413 „Materiālo vērtību un transporta darbības uzskaites darbinieki” (skat. 2.20.tabulu). Tomēr šo divu apakšgrupu īpatsvars kopējā profesiju mobilitātē ir tikai 1,2 procenti.

Tabula 2.20. 4.profesiju pamatgrupas „Kalpotāji” augstākās ienākošās ārējās profesionālās mobilitātes sadalījums pa pamatgrupām (%)

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	MOBILITĀTE NO CITĀM PAMATGRUPĀM	1.RANGA PAMATGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	2.RANGA PAMATGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	3.RANGA PAMATGRUPA, TĀS ĪPATSVARŠ	PĀRĒJO PAMATGRUPU ĪPATSVARŠ
411	83,8	3\30,6	2\24,8	5\19,6	8,8
412	66,4	3\28,0	2\9,9	7\8,9	19,6
413	95,4	3\25,8	8\16,1	9\14,1	39,4
414	82,0	9\13,3	5\12,6	8\12,4	43,7
419	61,6	3\17,4	8\17,4	2\11,0	15,8
421	65,3	5\20,6	3\15,5	9\9,4	19,8
422	89,8	3\39,4	7\17,3	9\12,6	20,5

2.20.tabulas dati rāda, ka pamatā ienākošā mobilitāte veidojas no 3.pamatgrupas „Speciālisti”. Tas varētu liecināt par regresīvu vertikālo mobilitāti. Visaugstākā mobilitāte no citām pamatgrupām ir 413.apakšgrupai „Materiālo vērtību un transporta darbības uzskaites darbinieki” (95,4%), bet viszemākā ir apakšgrupai 419 „Citi kancelejas darbinieki”.

#### *5.profesiju pamatgrupas (pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki) profesionālās mobilitātes izvērtējums*

5.profesiju pamatgrupas ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums no citām profesiju grupām ir redzams 2.21.tabulā. Visvairāk darbinieki no citām pamatgrupām ir pārvietojušies uz apsardzes darbinieku (516) apakšgrupu, turklāt apsardzes darbinieku apakšgrupā ir nonākuši pārstāvji no visām pamatgrupām, t.sk. valsts vecāko amatpersonu (112), valsts iestāžu ierēdņu (248) u.c. augstas kvalifikācijas profesiju grupām. To varētu izskaidrot ar salīdzinoši augsto pieprasījumu pēc apsardzes darbiniekiem, kā arī iespēju apvienot apsardzes darbinieka profesiju ar citu nodarbošanos un/vai darba meklēšanu.

Tabula 2.21. 5.profesiju pamatgrupas „Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki” ienākošās profesionālās mobilitātes no citām pamatgrupām kopsavilkums

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	MOBILITĀTE NO CITĀM PAMATGRUPĀM (%)
511	57,0
512	76,2
513	80,5
514	69,6
516	88,6
522	87,2
523	60,9



Otra profesiju grupa, kas piesaistījusi visvairāk nodarbinātos no citām profesiju grupām, bija veikalu pārdevēji un preču demonstrētāji (522). Arī šajā apakšgrupā ir nonākuši pārstāvji no visām pamatgrupām (ieskaitot gan augstas kvalifikācijas, gan zemas kvalifikācijas profesijas), bet visvairāk (24,5%) no 341.apakšgrupas, kam iepriekšējā profesija bija finanšu un tirdzniecības speciālisti, kas ir cieši saistīta ar veikala pārdevēja darbu. Arī aprūpes un tiem radniecīgu profesiju darbinieku (513) apakšgrupa ir piesaistījusi plašu speciālistu loku no citām profesiju grupām, bet visvairāk no pamatizglītības mācību iestāžu un pirmskolas skolotāju (233) profesiju apakšgrupas, ko varētu izskaidrot ar šīs grupas nodarbināto salīdzinoši zemo atalgojumu un garajām darba stundām. Vismazāk darbiniekus no citām profesiju grupām piesaistīja ceļojumu un transporta pakalpojumu (511) darbinieku apakšgrupa, pie tam lielākā daļa no tiem ir nākuši no vecāko uzņēmējdarbības speciālistu (241) apakšgrupas. Šajā apakšgrupā nav arī vērojama darbinieku ienākšana no zemas kvalifikācijas profesijām, ko varētu izskaidrot ar to, ka ceļojumu un transporta pakalpojumu darbiniekiem ir nepieciešamas specifiskas zināšanas un prasmes (valodu zināšanas, labas komunikācijas un datorprasmes).

#### *6.profesiju pamatgrupas (kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki) profesionālās mobilitātes izvērtējums*

Kvalificētu lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieku profesiju grupa ir piesaistījusi salīdzinoši daudz nodarbinātos no citām profesiju pamatgrupām, īpaši zivsaimniecības darbinieku un mednieku (615), mežkopju un tiem radniecīgu profesiju (614) un preču dārzeņu un labības audzētāju (611) apakšgrupās, ko uzskatāmi var redzēt 2.22.tabulā.

Tabula 2.22. 6.profesiju pamatgrupas „Kvalificēti lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki” ienākošās profesionālās mobilitātes no citām pamatgrupām kopsavilkums

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	MOBILITĀTE NO CITĀM PAMATGRUPĀM (%)
<b>611</b>	<b>77,5</b>
<b>612</b>	57,1
<b>613</b>	49,3
<b>614</b>	<b>78,0</b>
<b>615</b>	<b>100,0</b>
<b>621</b>	48,7

Zivsaimniecības darbinieku un mednieku (615) apakšgrupā ienākošā mobilitāte pamatā veidojas no pārtikas produktu ražotāju (741) un pārtikas un tiem radniecīgu produktu pārstrādes operatoru (827) apakšgrupas. Tāpat 615 apakšgrupa ir piesaistījusi salīdzinoši daudz darbiniekus no 5.pamatgrupas. Mežkopju un tiem radniecīgu profesiju apakšgrupa (614) pārsvarā piesaistījusi nodarbinātos no

dažādām zemas kvalifikācijas profesiju grupām, bet visvairāk no 921.apakšgrupas (lauksaimniecības, zivsaimniecības un tām radniecīgu nozaru strādnieki), ko var izskaidrot gan ar abu profesiju grupu līdzību, gan strukturālajām izmaiņām nozares ietvaros, kā rezultātā lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki bija spiesti mainīt nodarbošanos (no visiem, kas mainījuši profesiju pētāmajā laika periodā 3,1% bija lauksaimniecības un zivsaimniecības darbinieki). Savukārt uz preču dārzeņu un labības audzētāju profesiju (611) ir pārvietojušie nodarbinātie gan no augstas, gan zemas kvalifikācijas profesijām. 30,6% no tiem iepriekšējā profesija bijusi no 9.pamatgrupas, bet vairāk kā 10% no 1.pamatgrupas (vadītāji). 612.profesiju apakšgrupa (prečprodukcijas lopkopji) pārsvarā piesaistīja nodarbinātos no tai līdzīgās 921.apakšgrupas (lauksaimniecības, zivsaimniecības un tām radniecīgu nozaru strādnieki). Tāpat 613. un 621.profesiju apakšgrupas pārsvarā piesaistīja darbiniekus no 9.pamatgrupas.

### *7.profesiju pamatgrupas (kvalificēti strādnieki un amatnieki) profesionālās mobilitātes izvērtējums*

Aplūkojot 7.profesiju pamatgrupas ienākošās profesionālās mobilitātes plūsmas no citām pamatgrupām, var redzēt, ka pastāv visai lielā mobilitātes dispersija starp atsevišķām apakšgrupām: no 19,2% apakšgrupā kažokādu izstrādātāji, ādmiņi, apavu izgatavotāji (744) līdz 88,1% iespiedēju un tiem radniecīgu profesiju strādnieku (734) apakšgrupā (skat. 2.23.tabulu).

Iespiedēju un tiem radniecīgu profesiju strādnieku (734) apakšgrupā ienākošā mobilitāte pamatā veidojas no skaitļošanas tehnikas speciālistu (312) un rūpniecības strādnieku (932) apakšgrupām. Nedaudz vairāk kā 10% no tiem, kas kļuvuši par iespiedējiem, ir nākuši arī no 1.pamatgrupas „Vadītāji”. Otra 7.profesiju pamatgrupas apakšgrupa, kas piesaistījusi visvairāk nodarbinātos no citām pamatgrupām, ir pārtikas produktu ražotāji (741), kur ienākošo mobilitāti veido dažādu pamatgrupu nodarbinātie, bet visvairāk no 5.pamatgrupas, kas iepriekš bijuši pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki. Tāpat uz šo apakšgrupu ir pārnākuši strādājošie no 6. un 9.pamatgrupas, īpaši rūpniecības (932) apakšgrupas. Vienkāršo profesiju darbiniekus ir piesaistījusi arī celtnieku (712) apakšgrupa. Vairāk kā 30% no tiem, kas kļuvuši par celtniekiem iepriekšējā profesija ir bijusi no 9.pamatgrupas (lielākā daļa nākuši no celtniekiem radniecīgās 931.apakšgrupas). Celtnieki ir piesaistījuši arī darbiniekus no augstākas kvalifikācijas profesijām. Gandrīz 12% no visiem, kas kļuvuši par celtniekiem, nākuši no divām pirmajām (vadītāju un vecāko speciālistu) profesiju pamatgrupām.

Tabula 2.23. 7.profesiju pamatgrupas „Kvalificēti strādnieki un amatnieki” ienākošās profesionālās mobilitātes no citām pamatgrupām kopsavilkums

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	MOBILITĀTE NO CITĀM PAMATGRUPĀM (%)
711	63,4
712	82,5
713	65,4
714	53,9
721	58,6
722	45,0
723	72,6
724	71,3
731	71,4
732	71,8
733	77,4
734	<b>88,1</b>
741	87,7
742	54,5
743	80,9
744	19,2
745	37,0

No audumu un apģērbu izgatavotāju (743) apakšgrupā ienākošajiem darbiniekiem vairāk kā 1/4 daļa iepriekš bija nodarbināti 8.pamatgrupas profesijās, bet vairāk kā 1/5 daļa 5.pamatgrupas profesijās. Vismazāk no citām profesiju grupām ir piesaistījusi kažokādu izstrādātāju, ādmiņu un apavu izgatavotāju – 744.apakšgrupa, uz kuru ir pārnākuši darbinieki tikai no 612. un 121.profesiju apakšgrupas. To varētu izskaidrot ar specifiskām prasmēm, kas nepieciešamas 744.apakšgrupas darbiniekiem, kas varētu līdzināties 612.apakšgrupas nodarbināto prasmēm.

#### *8.profesiju pamatgrupas (iekārtu un mašīnu operatori) profesionālās mobilitātes izvērtējums*

8.profesiju pamatgrupas ienākošās profesionālās mobilitātes kopsavilkums no citām profesiju grupām ir redzams 2.24.tabulā. Kā redzams dotajā tabulā, pastāv visai liela mobilitātes dispersija starp atsevišķām apakšgrupām: no 23,5% apakšgrupā stikla un keramikas apdedzināšanas, kā arī citu iekārtu operatori (813) līdz 92% pārtikas un tiem radniecīgu produktu pārstrādes iekārtu operatoru (827) apakšgrupā. Augsta starpprofesiju mobilitāte vērojama 834., 832. un 814.profesiju apakšgrupās. Lielākā daļa no tiem, kas pārgājuši uz 834.apakšgrupu (kuģu komandas un tām radniecīgu profesiju darbinieki) iepriekš bija nodarbināti 7.pamatgrupas profesijās, bet uz 814.apakšgrupu (koksnes apstrādes un papīra rūpniecības iekārtu operatori) pārnākušie pārsvarā

iepriekš bija nodarbināti 9.pamatgrupas profesijās. Savukārt 832.apakšgrupa (transporta līdzekļu vadītāji) ir piesaistījusi darbiniekus no visām profesiju grupām, tajā skaitā augstas kvalifikācijas profesijām.

Tabula 2.24. 8.profesiju pamatgrupas „Iekārtu un mašīnu operatori” ienākošās profesionālās mobilitātes no citām pamatgrupām kopsavilkums

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	MOBILITĀTE NO CITĀM PAMATGRUPĀM (%)
811	42,2
812	81,4
813	23,5
814	85,6
815	89,9
816	73,8
821	67,0
822	77,5
823	78,5
824	27,0
825	44,9
826	47,0
827	92,0
828	77,4
829	72,1
831	68,3
832	86,8
833	76,6
834	88,9

Samērā augsta starpprofesiju mobilitāte attiecināma arī uz 812., 822. un 828.apakšgrupu. 43% no darbiniekiem, kas ienākuši 812.profesijā (metāla kausēšanas un termiskās apstrādes iekārtu operatori) iepriekš strādāja 3.profesiju pamatgrupā un bija finanšu un tirdzniecības speciālisti (341), bet gandrīz 78% no tiem, kas pārnākuši uz 822.apakšgrupu (ķīmiskās produkcijas ražošanas iekārtu operatori) iepriekš bija nodarbināti 7.pamatgrupas ietvaros - instrumentu izgatavotāji (722) un iekārtu mehāniķi un montieri (724). Vislielākais 828.apakšgrupā (montieru un montētāju) ienākošo skaits (47%) iepriekš strādāja 7.profesiju pamatgrupas dažādās apakšgrupās (visvairāk 723.grupā mehāniķi un atslēdznieki). Līdzīga situācija vērojama arī 823.apakšgrupas profesijā (gumijas un plastmasas produkcijas ražošanas iekārtu operatori). 32% no šīs profesijas pārstāvjiem iepriekš bija nodarbināti 615.apakšgrupā (zivsaimniecības darbinieki un mednieki), bet vairāk kā 46% - 721. (metālapstrādes strādnieki) un 723. (mehāniķi un atslēdznieki) apakšgrupā.

Samērā augsts ārējās mobilitātes rādītājs attiecināms uz 825.profesiju apakšgrupu (iespieddarbu, grāmatniecības, papīra un kartona produkcijas ražošanas iekārtu operatori). 30% no šīs profesijas strādniekiem iepriekš bija nodarbināti 734.profesijā (iespiedēji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki). 813.apakšgrupa raksturojas ar zemāko starpprofesiju mobilitātes līmeni 8.pamatgrupas ietvaros, turklāt visi, kas pārnākuši uz šo apakšgrupu, iepriekš bija nodarbināti 7.pamatgrupas profesijās.

### 9. profesiju pamatgrupas (vienkāršās profesijas) profesionālās mobilitātes izvērtējums

Vienkāršo profesiju grupā ir vērojama samērā augsta ienākošā mobilitāte no citām pamatgrupām, ko uzskatāmi var redzēt 2.25.tabulā.

Tabula 2.25. 9.profesiju pamatgrupas „Vienkāršās profesijas” ienākošās profesionālās mobilitātes no citām pamatgrupām kopsavilkums

PROFESIJU APAKŠGRUPAS KODS	MOBILITĀTE NO CITĀM PAMATGRUPĀM (%)
911	75,4
913	73,0
914	40,4
915	63,6
916	71,3
921	80,7
931	80,3
932	72,1
933	63,1

Strādājošo pieplūdums vienkāršās profesijās vērojams no visām profesiju grupām. Spilgtāk izteiktas tendences attiecināmas uz 931.profesiju apakšgrupu (raktuvju un celtniecības strādnieki), no kuriem 36% iepriekš strādāja radniecīgā 712.profesijā (celtnieki). Savukārt vairāk kā 20% uz 932.apakšgrupu (rūpniecības strādnieki) pārnākušie iepriekš bija nodarbināti kādā no 8.pamatgrupas profesijām. Jāatzīmē arī, ka vienkāršo profesiju pārstāvji salīdzinoši bieži maina nodarbošanos, īpaši lauksaimniecības, zivsaimniecības un tām radniecīgu nozaru strādnieki (921.apakšgrupa) un rūpniecības strādnieki (932.apakšgrupa). No visiem, kas mainījuši profesiju, šīs apakšgrupas darbinieki kopumā veido 6,2 procentus.

### 2.1.3. Profesionālās mobilitātes īpatnību izvērtējums dažādās profesiju grupās

Profesionālās mobilitātes īpatnības pa profesiju grupām daudzos gadījumos saistās ar izveidotajām un daudzos gadījumos pamatotajām noteiktajām ieejas barjerām, kas pamatā izpaužas kā noteiktas izglītības, prasmju un darba dzīves prasības, kuras izpildīt bieži vien var ļoti ierobežots interesentu loks (piemēram, advokāti, tiesneši, ārsti, auditori). Tas pamatā attiecas uz atbildīgiem, labi apmaksātiem amatiem, kas prasa ne tikai augstu vispārējo un specifisko zināšanu līmeni, noteiktu darba pieredzi un reputāciju izraudzītajā vai ar to saistītajās profesijās.

Cita īpatnēja ieejas barjera ir limitētais noteiktu profesiju darbinieku skaits, kuru aizsargā dažādi noteikumi un nolikumi, tādējādi ierobežojot iespējamo konkurenci, pat izsludinot noteiktus konkursus uz vakantajām vietām. Kā zināms šīs problēmas risinājums varētu būt plašāka dažāda līmeņa personāla atlases firmu izmantošana. Noteiktas īpatnības profesionālās mobilitātes jomā ir ar mākslu un sportu saistītās profesijās. Lai sekmīgi darbotos kādā no šo grupu profesijām nepieciešami gadiem ilgi profesionāli vingrinājumi līdz tiek iegūts vērā ņemams profesionālais līmenis un pārvarētas ieejas barjeras. Jāatzīmē arī šo profesiju pārstāvju relatīvi īsais profesionālās karjeras laiks, kas ar laiku izraisa nepieciešamību pēc citas nodarbošanās, bet indivīda specifiskās sagatavotības dēļ var radīt noteiktus ierobežojumus tālākajā nodarbinātībā, ko varētu nosaukt arī par izejas barjerām.

Runājot par profesionālo mobilitāti, jāatzīmē, ka tā biežāk un sekmīgāk notiek starp radniecīgām vai saistītām profesijām, kad darbinieka iepriekšējā izglītība un sagatavotības līmenis dažādu prasmju izpausmes formās lielā mērā iederas jaunās profesijas prasībās un specifikā.

Mazkvalificētās profesijās savukārt nepastāv šīs ieejas barjeras, tādējādi neradot būtiskus šķēršļus profesionālajai mobilitātei pat gadījumos, kad pretendenta spējas nav atbilstošas konkrētajām darba devēja prasībām. Tomēr šīm profesijām ir zema pievilcība no ienākošās mobilitātes viedokļa (zems atalgojums, nepievilcīgi un smagi darba apstākļi, nav izaugsmes un attīstības iespēju).

Izmantojot CSP Darbaspēka apsekojumu datus, autori izvērtēja profesionālās mobilitātes īpatnības Latvijā gan kopumā, gan atsevišķu profesiju grupu ietvaros. Tā rezultātā tika noteiktas gan profesijas, kas laika periodā no 2002. līdz 2010.gadam piesaistījušas visvairāk darbiniekus no citām profesijām, gan arī profesijas, no kurām vērojams vislielākais darbinieku aizplūdums. Tika noteiktas arī nemobilās profesijas, ar viszemākā ienākošo un izejošo mobilitāti (skat. 2.26.tabulu).

Tabula 2.26. Profesionālās mobilitātes īpatnības un raksturīgās tendences Latvijā no 2002.līdz 2010.gadam

N.P.K.	PROFESIJAS AR AUGSTĀKO IENĀKOŠO MOBILITĀTI	PROFESIJAS AR AUGSTĀKO IZEJOŠO MOBILITĀTI	PROFESIJAS AR ZEMĀKO IENĀKOŠO MOBILITĀTI	PROFESIJAS AR ZEMĀKO IZEJOŠO MOBILITĀTI
1.	522 (veikala pārdevēji un preču demonstrētāji)	712 (celtnieki)	813 (stikla un keramikas apdedzināšanas operatori )	212 (matemātiķi, statistiķi)
2.	341 (finanšu un tirdzniecības speciālisti)	522 (veikala pārdevēji un preču demonstrētāji)	824 (koksnes apstrādes mašīnu operatori)	825 (iespieddarbu operatori)
3.	712 (celtnieki)	341 (finanšu un tirdzniecības speciālisti)	822 (ķīmiskās produkcijas ražošanas iekārtu operatori)	834 (kuģu komandas)
4.	241 (vecākie uzņēmējdarbības speciālisti)	343 (pārvaldes speciālisti)	711 (ieguves rūpniecības strādnieki)	333 (speciālo skolu skolotāji)
5.	122 (pamatdarbības struktūrvienību vadītāji)	932 (rūpniecības strādnieki)	215 (Kuģu un lidmašīnu vadīšanas vecākie speciālisti)	521 (tērpu demonstrētāji)
6.	121 (uzņēmumu un iestāžu vadītāji)	921 (lauksaimniecības strādnieki)	223 (vecākie slimnieku kopšanas speciālisti)	744 (kažokādu izstrādātāji)
7.	921 (lauksaimniecības strādnieki)	122 (pamatdarbības struktūrvienību vadītāji)	114 (politisko un sabiedrisko organizāciju vecākās amatpersonas)	114 (politisko un sabiedrisko organizāciju vecākās amatpersonas)
8.	932 (rūpniecības strādnieki)	131 (vispārējie vadītāji)	246 (kulta darbinieki)	
9.	931 (raktuvju un celtniecības strādnieki)	512 (saimniecību vadītāji un sabiedriskās ēdināšanas darbinieki)	115 (pašvaldību vecākās amatpersonas)	348 (religiāno kultu speciālisti)
10.	343 (pārvaldes speciālisti)	832 (transporta līdzekļu vadītāji)	817 (automātisko montāžas līniju operatori)	115 (pašvaldību vecākās amatpersonas)

Kā liecina dotajā tabulā apkopotie dati laika periodā no 2002. līdz 2010.gadam trīs vismobilitākās profesijas Latvijā bija:

1. veikala pārdevēji un preču demonstrētāji (522);
2. celtnieki (712);
3. finanšu un tirdzniecības speciālisti (341).

Savukārt pie nemobilajām profesijām pieder:

1. pašvaldību, kā arī politisko un sabiedrisko organizāciju vecākās amatpersonas (115. un 114.apakšgrupa);
2. dažādu kultu darbinieki (246. un 348.apakšgrupa);
3. tērpu demonstrētāji (521) un citas šauras specializācijas profesijas.

Detalizēts ienākošās un izejošās mobilitātes sadalījums ir dots 1. un 2.pielikumā.

1. un 2.profesiju pamatgrupā mobilitātes īpatnības pamatā nosaka augstās izglītības un prasmju prasības. Ienākošā mobilitāte galvenokārt saistās ar profesionālās karjeras izaugsmi, savukārt izejošā mobilitāte bieži ir lejupvērsta, īpaši 1.pamatgrupas vēlēto amatu apakšgrupā, kas galvenokārt saistīts ar pilnvaru termiņa izbeigšanos un savdabīgu rotāciju valsts augstāko amatpersonu un vadošo speciālistu lokā, kuru bieži ietekmē dažādas politisko partiju kuluāru aktivitātes un savstarpējās vienošanās.

3.profesiju pamatgrupas mobilitātes īpatnības saistāmas ar dominējošu ienākošo mobilitāti no profesiju otrās pamatgrupas. Lielākā daļa ienākušo profesiju pamatgrupā „Speciālisti” ir no pamatgrupas „Vecākie speciālisti”, ko kopumā vērtējot var saistīt ar regresīvu (lejupvērstu) profesionālo mobilitāti (kad ievērojama daļa nodarbināto pāriet uz zemāka līmeņa profesijām). Tāpat 4.profesiju pamatgrupā raksturīga augsta ienākošā mobilitāte no trešās profesiju pamatgrupas. Lielākā daļa ienākušo profesiju pamatgrupā „Kalpotāji” ir no pamatgrupas „Speciālisti”, kas arī norāda uz regresīvu profesionālo mobilitāti.

Uz piekto profesiju pamatgrupu pārorientējušies darbinieki ar pieredzi visās profesiju grupās, ar izņēmumiem atsevišķās profesijās. Piemēram, no piektās profesiju grupas jaunpieņacējiem neviens iepriekš nav strādājis pirmās profesiju pamatgrupas 113.–115.apakšgrupas profesiju darbus (valsts un pašvaldību vadītāji un amatpersonas, organizāciju vecākās amatpersonas). Tai pašā laikā, neviens no 511.apakšgrupas profesijas (ceļojumu un transporta pakalpojumu) darbiniekiem iepriekš nav strādājis vadošā amatā (1.pamatgrupa). Uz piekto profesiju pamatgrupu nav pārvietojušies speciālisti, kuriem iepriekš bijusi pieredze 211.–212., 231., 234., 243. un 247.profesijās. Šīs profesijas saistītas ar augstu prasmju līmeni eksaktās zinātnēs (matemātikas, ķīmijas, fizikas jomas zināšanas), izglītības pakalpojumu sniegšanu, zinātnisko izpēti. Piektās profesijas pamatgrupas pārstāvju vidū nav jaunpieņacēju no 324. un 333.profesijām (dziednieki un ekstrasensi, speciālo skolu skolotāji).

Mobilitāte uz piekto profesiju pamatgrupu nav notikusi no 419.profesijas (citi kancelejas darbinieki). Iekšējās mobilitātes iezīme attiecināma uz 521.profesiju (tērpu demonstrētāji un citi modeļi), neviens no 5.pamatgrupas jaunpieņacējiem iepriekš nav bijis nodarbināts šajā profesijā.



Mobilitāte uz piekto profesiju grupu nav notikusi no dažām 7.pamatgrupas profesijām: 731., 732. un 744. Šīs profesijas pārstāvjiem ir raksturīgas prasmes darbā ar dažādām precīzijas iekārtām, instrumentiem, keramikas izstrādājumiem un apavu un ādas izstrādājumu izgatavošanu. Uz piekto profesiju pamatgrupu laika gaitā nav notikusi mobilitāte no 812.–813., 822., 824.–825. un 828.profesijām. Šo profesiju pārstāvjiem raksturīgas dažādu rūpniecisko iekārtu operatoru prasmes. Neviena no 5.pamatgrupas profesiju darbaspēka pētāmajā periodā iepriekš nav strādājusi 9.profesiju pamatgrupas 912.profesijā (apavu tīrītāji un citi vienkāršu ielu pakalpojumu sniedzēji).

Sestās pamatgrupas mobilitāte ir zema augstās kvalifikācijas segmentā (salīdzinot ar, piemēram, piekto pamatgrupu, sestās profesiju pamatgrupas pārstāvji retāk iepriekš strādājuši vadītāju un augstas kvalifikācijas speciālistu un speciālistu darbus). Atzīmējama ir 615.profesija (zivsaimniecības darbinieki un mednieki), kur iepriekš 7% strādājuši 214.profesijā (arhitekti, inženieri un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti). Uz 615.profesiju nav atnākuši strādājošie, kam iepriekšējā pieredze būtu saistīta ar 1.–4. pamatgrupu profesijām, izņemot konkrēto augstākminēto gadījumu. Septītās pamatgrupas jaunpieņacēju starpā pētāmā laika perioda starpgrupu mobilitāte liecina par prasmju plūsmu gan no augstākas, gan zemākas kvalifikācijas profesijām. Starp 7.profesiju grupas jaunpieņacējiem nav darbaspēka ar iepriekšējo darba pieredzi augsta zināšanu līmeņa profesijās (212 – Matemātiķi, statistiķi un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti). Tāpat starp 7.profesiju pamatgrupas jaunpieņacējiem nav 111., 113.–115.profesiju pārstāvju ar vadības un likumdevēju prasmēm. Grupas ietvaros nevienā no 7.pamatgrupas profesiju pārstāvjiem iepriekšējā darba pieredze nav bijusi 732.(podnieki, keramikas un stikla priekšmetu izgatavotāji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki) un 745.(tehnoloģiskā procesa operāciju kontrolieri, laboranti un tiem radniecīgu profesiju strādnieki) amatos.

Astotās pamatgrupas ietvaros ir bijusi 100% mobilitāte 817.profesijā (automatizēto montāžas līniju un rūpniecisko robotu operatori). Visi, kas pārgājuši uz šo profesiju, iepriekš bija nodarbināti kā montieri un montētāji (828). Ierobežota grupas iekšējā mobilitāte attiecināma uz 822. (ķīmiskās produkcijas ražošanas iekārtu operatori) un 823.(gumijas un plastmasas produkcijas ražošanas iekārtu operatori) profesijām. Tas izpaužas sekojoši: pirmajā aplūkotajā profesijā no astotās pamatgrupas ir ienākuši tikai vienas profesijas – 832.apakšgrupas (transporta līdzekļu vadītāji) pārstāvji, tādējādi, 822.profesijas jaunpieņacēju starpā 23% iepriekš strādāja par transportlīdzekļu vadītājiem, savukārt 823.profesijā ienākušo starpā 22% iepriekš bijuši 833.grupas (lauksaimniecības, zemes darbu, celšanas un citu kraušanas iekārtu operatori) pārstāvji. Pamatā lielākais jaunpieņacēju skaits 822.profesijā iepriekš strādāja 7.profesiju pamatgrupā, 722. (kalēji un instrumentu izgatavotāji) un 724. (elektromehānisko un elektronisko iekārtu mehāniķi un montieri) profesijās. Procentuāli attiecīgi 37% un 40% no jaunpieņacēju skaita 822.profesijā. Jaunpieņacēju skaits

823.profesijā pamatā iepriekš strādājuši sestajā un septītajā profesiju pamatgrupā: 32% iepriekš bijuši zivsaimniecības darbinieki un mednieki (615), 24% mehāniķi un atslēdznieki (723) un 22% metālapstrādes strādnieki (721). Tādējādi, 8.pamatgrupas atsevišķu profesiju (817., 822. un 823.) jaunpienācēju dinamika liecina par samērā ierobežotu iekšējo un arī starpgrupu mobilitāti.

Devītās profesiju pamatgrupas īpatnība ir augsta iekšējā un starpgrupu mobilitāte. Grupas iekšējā mobilitāte pa atsevišķām profesijām liecina to, ka nepieciešamās vienkāršās un fiziskas darba prasmes ļauj brīvi mainīt profesiju grupas ietvaros. Turklāt, uz vienkāršo profesiju darbu ir pārgājuši visu profesiju grupu pārstāvji. No devītās profesijas pamatgrupas pārstāvjiem kopumā no 1–4% diapazonā iepriekš strādājuši vadošos amatos pirmajā profesiju pamatgrupā. Uz vienkāršām profesijām nav pārorientējušies 114. un 115.profesiju grupu pārstāvji – politisko un sabiedrisko organizāciju, pašvaldību vecākās amatpersonas. Otrās profesiju pamatgrupas pārstāvji, atšķirībā no vadītājiem, nav mainījuši darbu uz 911.profesiju (lelu pārdevēji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki). Salīdzinājumam – 4% no 911.profesijas pārstāvjiem iepriekš bijuši pamatdarbības struktūrvienību vadītāji (122). Otrās profesiju pamatgrupas pārstāvji nav pārvietojušies uz 914.profesiju (Ēku uzraugi, logu mazgātāji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki), salīdzinājumam 3% no 914.profesijas jaunpienācējiem iepriekš bijuši valsts vecākās amatpersonas un pašvaldību vadītāji (112 un 113). Otrās profesiju pamatgrupas profesiju starpā uz devīto pamatgrupu nav pārvietojušies 223. un 231., 234.–235., 242.–244., 247. profesiju pārstāvji. Tādējādi, neviens no vienkāršo profesiju veicējiem iepriekš nav strādājis par slimnieku kopēju, ieņēmis mācībspēka un akadēmisku amatu, ieņēmis jurista u.tml. amatu. Uz devīto pamatgrupu ir pārvietojušies arī speciālisti, kas iepriekš strādāja trešās profesiju pamatgrupas ietvaros – gan eksakto zinātņu speciālisti (311, 314, 315), kuģu un gaisa kuģu vadītāji un tehniskie speciālisti (321), medicīnas speciālisti (322, 323). Vienkāršo profesiju darītāju starpā ir sastopami arī juridisko, sociālo, mākslas zinātņu speciālisti (341, 342, 343). Uz vienkāršām profesijām nav pārvietojušies 312.–313., 324., 331.–333., 344.–345. un 348.profesiju speciālisti: vienkāršo profesiju pārstāvju starpā nav pārvietojušies speciālisti, kas iepriekš strādājuši attiecīgos darbus, kur nepieciešamas rūpniecisko un tehnoloģisko procesu pārziņāšanas prasmes, veterinārās, finanšu un matemātikas jomas prasmes, kā arī pakalpojumu, izglītības pakalpojumu jomas prasmes u.tml. Uz vienkāršām profesijām nav pārvietojušies 419.profesiju grupas speciālisti – citi kancelejas darbinieki. Uz vienkāršo darbu veikšanu nav pārvietojušies piektās pamatgrupas 521.profesiju pārstāvji – tērpu demonstrētāji un citi modeļi. No vienkāršo darbu veicējiem iepriekš nav strādājuši 744. (kažokādu izstrādātāji, ādmiņi, apavu izgatavotāji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki) un 745. (tehnoloģiskā procesa operāciju kontrolieri, laboranti un tiem radniecīgu profesiju strādnieki) profesijās.

Uz vienkāršo darbu veikšanu nav pārvietojušies strādnieki ar pieredzi 825.profesijā (iespieddarbu, grāmatniecības, papīra un kartona produkcijas ražošanas iekārtu operatori) un 834. (kuģu komandas un tām radniecīgu profesiju darbinieki) profesijā.

Tādējādi, var secināt, ka vienkāršo profesiju vidū ir vienmērīga gan iekšējā, gan starpgrupu mobilitāte. Vienkāršo profesiju veicēji pētāmā laika periodā iepriekš nav strādājuši amatus, kam nepieciešama augsts specializācijas līmenis (piemēram, eksakto zināšanu prasmes) un prasmes, kas acīmredzot darba tirgū ir pietiekami pieprasītas (tehnoloģisko procesu, ražošanas procesu pratēji u.tml.).

## 2.2. PROFESIJU GRUPU RAKSTURĪGĀS PAZĪMES UN BŪTISKĀKIE PROFESIONĀLO MOBILITĀTI IETEKMĒJOŠIE FAKTORI LATVIJĀ

---

Lai analizētu profesiju grupu raksturīgās pazīmes tika izmantots LR „Profesiju klasifikators”<sup>52</sup> un tajā sniegtais prasmju apraksts profesiju pamatgrupu un apakšgrupu līmenī. Izvērtējot klasifikatorā noteiktos darba uzdevumus, tika identificētas gan būtiskākās kopējās prasmes, kas nepieciešamas visiem kādas apakšgrupas darbiniekiem, gan arī specifiskās prasmes, kas atšķiras, atkarībā no to darbības jomas.

### *Pirmā pamatgrupa „Likumdevēji, valsts vecākās amatpersonas, vadītāji”*

Šajā pamatgrupā ietvertas profesijas, kuru pamatuzdevumi saistīti ar valsts politikas noteikšanu un formulēšanu, likumu un noteikumu izstrādāšanu, valdības politikas un tās realizācijas pasākumu izpildes organizēšanu iestādēs, organizācijās un uzņēmumos. Likumdevēji, valsts amatpersonas un vadītāji nosaka, formulē valsts un valdības, kā arī valsts mēroga organizāciju politiku, izstrādā likumus, sabiedriskos noteikumus un priekšrakstus, pārstāv valsti un rīkojas tās vārdā, uzrauga, kā tiek ievērota valsts politika un likumi, plāno, vada un koordinē uzņēmumu, organizāciju vai to struktūrvienību darbību un pasākumus. To profesionālās darbības pamatuzdevumi ir:

- noteikt, formulēt valsts, tās rajonu un vietējo pašvaldību politiku un izdot direktīvas;
- izstrādāt likumus, sabiedriskos noteikumus un priekšrakstus;
- pārstāvēt valsti, rajonu un rīkoties tā vārdā, uzraudzīt, kā tiek izskaidrota un ievērota valsts politika un likumi;
- veikt uzdevumus, kas ir kopīgi politiskajām partijām, arodbiedrībām un citām valsts mēroga organizācijām;

<sup>52</sup> LR „Profesiju klasifikators”, atbilstoši Ministru kabineta 2010.gada 18.maija noteikumiem Nr.461.

- plānot, vadīt un koordinēt uzņēmumu, iestāžu, organizāciju vai to struktūrvienību darbību un pasākumus; vadīt citus darbiniekus.

Atbilstoši profesiju klasifikatoram 1.pamatgrupas profesijas tiek klasificētas četrās apakšgrupās:

- 11 Likumdevēji, amatpersonas un vadītāji;
- 12 Administratīvie vadītāji un komercdirektori;
- 13 Ražošanas un specializēto pakalpojumu jomas vadītāji;
- 14 Viesmīlības, ēdināšanas, tirdzniecības un citu pakalpojumu jomas vadītāji.

Visām 1.pamatgrupas apakšgrupām nepieciešamās prasmes:

- augstas komunikāciju prasmes;
- spējas uzņemties līderību un pārliecināt citus;
- spējas strādāt nenoteiktības apstākļos un analizēt dažādas ekonomiskās, politiskās un sociālās situācijas;
- spējas uzklaustīt citus un pieņemt pastāvīgus lēmumus;
- prasmes pilnveidoties kā personībai un speciālistam.

Specifiskās prasmes, kas atkarīgas no konkrētas darbības jomas:

- plānot, vadīt darbības stratēģiju un koordinēt struktūrvienības darbību uzņēmuma, iestādes pamatdarbībā preču ražošanā un pakalpojumu sniegšanā;
- izstrādāt un vadīt darba un pārvaldes procedūras;
- plānot un vadīt ikdienas darījumus un operatīvos darba procesus;
- izvēlēties un apmācīt darbiniekus, kontrolēt to pienākumu izpildi;
- uzturēt sakarus ar citu struktūrvienību vadītājiem;
- pārstāvēt struktūrvienību citās struktūrvienībās vai uzņēmumos, iestādēs, organizācijās;
- veikt līdzīga satura uzdevumus; vadīt citus darbiniekus.

Izglītība: augstākā akadēmiskā izglītība, atsevišķos gadījumos zinātniskais grāds.

### *Otrā pamatgrupa „Vecākie speciālisti”*

Otrajā pamatgrupā ietvertas profesijas, kuru darba izpildei vajadzīgs augsts teorētisko un profesionālo zināšanu līmenis dabas, sociālajās un humanitārajās zinātnēs. Pamatuzdevums ir esošo zināšanu plaša lietošana, to papildināšana un prasme risināt teorētiskās problēmas, sistemātiska pieredzes apgūšana. Vecākie speciālisti veic zinātniskus pētījumus, izglīto tautu, veic praktisku darbu materiālo un garīgo vērtību radīšanā visos tautsaimniecības uzņēmumos, iestādēs, organizācijās, kā arī patstāvīgi. Lielākai daļai šīs pamatgrupas profesiju vajadzīgs vismaz ceturtais prasmju līmenis

(atbilstoši EKI<sup>53</sup>). Profesionālās darbības pamatuzdevumi ir saistīti ar zinātnisko darbu, teoriju, koncepciju, pētniecības metodiku izstrādi, konsultāciju sniegšanu, darbību visu līmeņu tautas izglītības iestādēs, mācot, audzinot visu paaudžu iedzīvotājus. Tāpat vecākie speciālisti veic praktisku darbu materiālo vērtību radīšanā, ražošanā, realizācijā, sniedz juridiskos, reliģiskos, medicīniskos un sociālās aprūpes pakalpojumus, vada citus darbiniekus.

Atbilstoši profesiju klasifikatoram 2.pamatgrupas profesijas tiek klasificētas sešās apakšgrupās:

- 21 Zinātnes un inženierzinātņu jomas vecākie speciālisti;
- 22 Veselības aprūpes jomas vecākie speciālisti;
- 23 Izglītības jomas vecākie speciālisti;
- 24 Komerccarbības un pārvaldes (administrācijas) vecākie speciālisti;
- 25 Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomas vecākie speciālisti;
- 26 Juridisko, sociālo un kultūras lietu vecākie speciālisti.

Visām 2.pamatgrupas apakšgrupām nepieciešamās prasmes:

- augstas komunikāciju prasmes;
- spējas uzņemties līderību un pārliecināt citus;
- spējas strādāt nenoteiktības apstākļos un analizēt dažādas ekonomiskās, politiskās un sociālās situācijas;
- spējas uz klausīt citus un pieņemt pastāvīgus lēmumus; prasmes pilnveidoties kā personībai un speciālistam.

Specifiskās prasmes, kas atkarīgas no konkrētas darbības jomas:

- jāpārvalda pētāmās problēmas analīzes un sintēzes metodes un paņēmieni;
- darbā izmantojamo tehnisko līdzekļu izmantošanas praktiskās iemaņas, lietošanas noteikumi;
- veicamā darba tehnoloģija un organizācija, ar tiem saistītie normatīvie materiāli;
- jāprot lietot praksē teorētiskās zināšanas un tās nepārtraukti papildināt.

Izglītība: augstākā akadēmiskā izglītība, atsevišķos gadījumos zinātniskais grāds.

### *Trešā pamatgrupa „Speciālisti”*

Atbilstoši profesiju klasifikatoram 3.pamatgrupas profesijas tiek klasificētas piecās apakšgrupās:

- 31 Zinātnes un inženierzinātņu speciālisti;
- 32 Veselības aprūpes jomas speciālisti;

<sup>53</sup> 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.

- 33 Komerccdarbības un pārvaldes (administrācijas) speciālisti;
- 34 Juridisko, sociālo un kultūras lietu un tām radniecīgu lietu speciālisti;
- 35 Informācijas tehnoloģiju jomas speciālisti.

Visām 3.pamatgrupas apakšgrupām nepieciešamās prasmes:

- Analītiskās prasmes (spēja veikt tehnisko darbību, kas attiecas uz koncepciju un pētīšanas metožu sagatavošanu un lietošanu dabas, medicīnas, lauksaimniecības un sabiedrisko zinātņu jomās, kā arī inženierzinātnēs un humanitārajās zinātnēs);
- Sadarbības prasme (spēja strādāt sadarbībā ar citiem, strādāt komandā);
- Valodu prasmes (spēja sazināties valsts valodā un vismaz vienā svešvalodā);
- Prasme lietot praksē teorētiskas zināšanas un tās nepārtraukti papildināt;
- Datorlietošanas prasmes.

Specifiskas praktiskās prasmes, kas atkarīgas no konkrētās darbības jomas:

- Spēja izmantot jaunākās zinātniskās metodes;
- Spēja orientēties likumdošanas un normatīvajos aktos;
- Prasme izmantot jaunākos sasniegumus IT jomā;
- Vadīšanas prasme (spēja vadīt komandu, projektu).

#### *Ceturtais pamatgrupa „Kalpotāji”*

Atbilstoši profesiju klasifikatoram 4.pamatgrupas profesijas tiek klasificētas četrās apakšgrupās:

- 41 Iestāžu kalpotāji un kancelejas tehnikas operatori;
- 42 Klientu apkalpotāji;
- 43 Uzskaites un materiālo vērtību reģistrēšanas darbinieki;
- 44 Citi kalpotāji.

Visām 4. pamatgrupas apakšgrupām nepieciešamās prasmes:

- Datorlietošanas prasmes (spēja rakstīt ar datoru; ievadīt datus datorā un izvadīt no tā);
- Lietvedības un uzskaites prasmes (spēja vest lietvedību un uzskaitīt noliktavas produkciju, ražošanas rezerves, reģistrēt transporta kustību);
- Organizatoriskās prasmes;
- Sadarbības prasme (spēja strādāt sadarbībā ar citiem, strādāt komandā);
- Valodu prasmes (spēja sazināties valsts valodā un vismaz vienā svešvalodā);
- Prasme lietot praksē teorētiskas zināšanas un tās nepārtraukti papildināt.

Specifiskas praktiskās prasmes, kas atkarīgas no konkrētās darbības jomas:

- Spēja stenografēt;
- Komunikācijas prasmes (spēja komunicēt ar klientiem);
- Spēja orientēties normatīvajos aktos;
- Koordinēšanas prasmes.

#### *Piektā pamatgrupa „Pakalpojumu un tirdzniecības darbinieki”*

Atbilstoši profesiju klasifikatoram 5.pamatgrupas profesijas tiek klasificētas četrās apakšgrupās:

- 51 Individuālo pakalpojumu jomas darbinieki;
- 52 Tirdzniecības darbinieki;
- 53 Individuālās aprūpes darbinieki;
- 54 Apsardzes pakalpojumu jomas darbinieki.

Visām 5.pamatgrupas apakšgrupām nepieciešamās prasmes:

- Labas sociālās un saskarsmes prasmes (spēja komunicēt ar klientiem, uzklaustīt viņu vēlmes un problēmas, piedāvāt alternatīvus risinājumus dažādās nestandarta situācijās);
- Valodu prasme (spēja sazināties dzimtajā valodā un vismaz vienā svešvalodā);
- Sadarbības prasme (spēja strādāt sadarbībā ar citiem, strādāt komandā);
- Prasme lietot praksē teorētiskās zināšanas un tās nepārtraukti papildināt.

Specifiskas praktiskās prasmes, kas atkarīgas no konkrētās darbības jomas:

- Spēja plānot un patstāvīgi organizēt darbu, izmantot dažādas metodes un tehnoloģijas (tai skaitā informācijas un komunikācijas tehnoloģijas);
- Spēja atrast, izvērtēt un radoši izmantot informāciju (ceļojumu pavadoni, gidi);
- Iegādāties produktus un citus materiālus, kontrolēt to izlietošanu un uzglabāšanu (pavāri, namu apsaimniekotāji);
- Prasme veikt dažādus fiziskus uzdevumus (iekraut un izkraut tirdzniecībai paredzētās preces, palīdzēt personām, kuras pašas sevi nevar aprūpēt, glābt cilvēkus, dzīvniekus, mantu un citas materiālās vērtības ugunsgrēka un citu avāriju laikā);

Izglītība: Vispārējā vidējā vai profesionālā izglītība.

#### *Sestā pamatgrupa „Kvalificēti lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības darbinieki”*

Šīs pamatgrupas strādnieki veic lauksaimniecības un lopkopības darbus, mežsaimniecības, medniecības un zivsaimniecības darbus.

Atbilstoši profesiju klasifikatoram 6.pamatgrupas profesijas tiek klasificētas trīs apakšgrupās:

- 61 Kvalificēti tirgus lauksaimniecības darbinieki;
- 62 Kvalificēti tirgus mežsaimniecības, zivsaimniecības un medību saimniecības darbinieki;
- 63 Personiskā patēriņa lauksaimnieki, zvejnieki, mednieki un vācēji.

Nepieciešamās prasmes atkarīgas no darbības jomas:

- sagatavot, mēslojot zemi sēšanai, stādīšanai;
- sēt, stādīt, novākt ražu;
- audzēt augļu kokus, ogu krūmus, sakņaugus, novākt ražu;
- audzēt, uzraudzīt un izmantot mežu;
- uzraudzīt meža zvērus un organizēt to medīšanu;
- audzēt un zvejot zivis;
- pārstrādāt, glabāt, realizēt lopkopības, lauksaimniecības, zivsaimniecības produkciju;
- prasmes vadīt citus darbiniekus.

Visiem sestās pamatgrupas speciālistiem jāpārzina darbā lietojamo tehnisko līdzekļu uzbūve, darbības principi, saistīto darba procesu izpildes secība, to racionāla organizācija. Jāzina produkcijas izmaksu veidošanās, tirgzinība; darba un vides aizsardzības, kā arī darba tiesisko attiecību normas. Jāprot izmantot praksē teorētiskās zināšanas un prasmi, tās nepārtraukti papildināt.

Izglītība: pamata vai vidējās pakāpes profesionālā izglītība.

### *Septītā pamatgrupa „Kvalificēti strādnieki un amatnieki”*

Šīs pamatgrupas strādnieki darbus veic ar rokām vai mehāniskām ierīcēm – ražo produkciju, pārstrādā produktus, veic iespieddarbus u.tml.

Atbilstoši profesiju klasifikatoram 7.pamatgrupas profesijas tiek klasificētas piecās apakšgrupās:

- 71 Būvnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki (izņemot elektriķus);
- 72 Metālapstrādes, mašīnbūves un tām radniecīgu jomu strādnieki;
- 73 Amatnieki un iespieddarbu strādnieki;
- 74 Elektrisko un elektronisko iekārtu strādnieki;
- 75 Pārtikas produktu pārstrādes un kokapstrādes strādnieki, apģērbu izgatavošanas un citi amatnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki.



Visiem septītās pamatgrupas darbiniekiem ir nepieciešamas prasmes, kas saistītas ar dažādas sarežģītības praktisku darbu (t.sk. fizisku darbu) veikšanu:

- Prasmes veikt ar būvniecību saistītos darbus: ēku un citu būvju būvniecību, veikt dažādus būvdarbus, mūrniecības darbus, iestiklot logus u.tml.;
- Prasmes veikt mašīnbūves un metālapstrādes nozares darbus: veikt tehnisko aprūpi un remontu, izgatavot metāla konstrukcijas, iekārtas un ierīces, pārklāt, pulēt metāla virsmas, uzstādīt un vadīt darbgaldus, apkalpot un remontēt transportlīdzekļus, dzinējus, ražošanas iekārtas;
- Prasmes veikt darbus ar elektriskām un elektroniskām iekārtām: montēt, regulēt un remontēt elektromehāniskās un elektrotehniskās mašīnas un instrumentus;
- Prasmes veikt amatnieku un iespieddarbu jomas darbus: izgatavot precīzijas instrumentus, dārgmetāla, stikla, keramikas, koka, ziedu, ādas, auduma vai citu materiālu izstrādājumus, mākslas priekšmetus, veikt iespieddarbus;
- Prasmes veikt pārtikas produktu pārstrādi: veikt gaļas, zivju, graudu kultūru, augļu un dārzeņu apstrādi un pārstrādi;
- Prasmes izgatavot un labot mēbeles un koka izstrādājumus, kā arī izgatavot un labot tekstilizstrādājumus, apavus.

Šīs profesijas grupas strādājošiem jāzina ražošanas procesa organizācija, izmantojamie materiāli un galaprodukcijas izmantojamība. Jāzina savstarpēji saistīto darba procesu izpildes secība, to racionāla organizācija, darba režīmi; darba aizsardzības un vides aizsardzības, darba tiesisko attiecību normas. Jāprot izmantot praksē teorētiskās zināšanas un prasmi, tās nepārtraukti papildināt.

Izglītība: pamata vai vidējās pakāpes profesionālā izglītība, amatizglītība.

#### *Astotā pamatgrupa „Iekārtu un mašīnu operatori un izstrādājumu montieri”*

Šīs pamatgrupas strādnieki vada un uzrauga iekārtas, mašīnas ar vai bez distances vadības palīdzību, veic produkcijas montāžu no sakomplektētām detaļām atbilstoši instrukcijām.

Atbilstoši profesiju klasifikatoram 8.pamatgrupas profesijas tiek klasificētas trīs apakšgrupās:

- 81 Rūpniecisko iekārtu operatori;
- 82 Montieri;
- 83 Pašgājēju mašīnu un iekārtu vadītāji un celšanas iekārtu un mašīnu operatori.

Nepieciešamas prasmes veikt rūpniecisko iekārtu operatoru darbus:

- vadīt un uzraudzīt kalnrūpniecības;

- vadīt un uzraudzīt automātiskās un pusautomātiskās montāžas līnijas, rūpnieciskos robotus;
- prasmes apstrādāt metālu un citas izejvielas (stiklu, keramiku, koku, papīru, ķīmiskos produktus);
- prasmes vadīt ūdens attīrīšanas iekārtas, iekārtas un mašīnas, vadīt transportlīdzekļus, lauksaimniecības, mežsaimniecības, ceļu būves un tām līdzīgas mašīnas, iekraušanas iekārtas;
- prasmes veikt darbus uz kuģiem un citiem peldošajiem līdzekļiem.

Visiem šīs pamatgrupas speciālistiem jāpārzina apkalpojamo iekārtu un mašīnu darbības principi, ekspluatācijas, kontroles un apkopes noteikumi, darba procesu izpildes secība, organizācija. Jāzina darba un vides aizsardzības normas. Jāprot izmantot praksē teorētiskās zināšanas, ja nepieciešams, tās papildinot.

Izglītība: pamata vai vidējās pakāpes profesionālā izglītība.

#### *Devītā pamatgrupa „Vienkāršās profesijas”*

Nodarbinātie izpilda vienkāršus un monotonus darbus vai mehāniskas darba operācijas, lietojot rokas instrumentus un fizisku spēku.

Atbilstoši profesiju klasifikatoram 9.pamatgrupas profesijas tiek klasificētas sešās apakšgrupās:

- 91 Apkopēji un palīgi mājas darbos;
- 92 Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības strādnieki;
- 93 Raktuvju, būvniecības, ražošanas un transporta strādnieki;
- 94 Pārtikas produktu sagatavošanas palīgstrādnieki
- 95 Ielu strādnieki un ielu pārdevēji;
- 96 Atkritumu savācēji un citu vienkāršo profesiju strādnieki.

Darbam nepieciešamas sekojošas prasmes:

- Pārdot preces vai piegādāt preces klientam;
- Sniegt dažādus pakalpojumus ielās;
- Tīrīt, mazgāt, gludināt veļu un apģērbu, veikt uzkopšanas darbus;
- Piegādāt steidzamus paziņojumus un preces, pārvietot bagāžu, izpildīt šveicara pienākumus, apsargāt mantas un īpašumu;
- Savākt atkritumus un tīrīt ielas vai citas sabiedriskas vietas;
- Veikt lauksaimniecības, mežsaimniecības, zivsaimniecības un medību saimniecības palīgdarbus;

- Attīrīt ūdenskrātuves, rakt grāvjus, veikt derīgo izrakteņu ieguves, būvniecības un rūpniecības palīgdarbus – šķirot produkciju, komplektēt detaļas un iesaiņot, izkraut un iekraut pārvadājamo kravu;
- Pārvadāt pasažierus, preces un materiālus ar transportlīdzekļiem, kas darbināmi ar pedāļiem vai ar vilces spēku.

Jāzina darba izpildes racionālie paņēmieni; darba un vides aizsardzības, un darba tiesisko attiecību normas. Jāprot: lietot vienkāršus darbarīkus, profesionālo uzkopšanas inventāru un tīrīšanas līdzekļus.

Izglītība: pamatzglītība un pamatiemaņas vai pamata pakāpes profesionālā izglītība.

### *Būtiskākie mobilitāti ietekmējošie faktori Latvijā*

**Demogrāfiskie.** Ievērojot Latvijas sabiedrības novecošanās tendences, arī profesionālās mobilitātes attīstībā vērojamas īpatnības. Kā liecina līdz šim veiktie pētījumi un darbaspēka apsekojumi, augstākais profesionālās mobilitātes līmenis tradicionāli vērojams vecuma grupās no 18 līdz 24 gadiem, kad gados jauni cilvēki ar bieži vien nepietiekamu prasmju līmeni, pēc noteiktas izglītības iegūšanas meklē savu vietu darba tirgū. Šajā vecumā darba ņēmējiem bieži nākas strādāt maz kvalificētus darbus ar zemu atalgojumu, kas izraisa biežas darbavietas un nodarbošanās maiņas.

Citādi vērtējama augstā profesionālā mobilitāte vecumā no 25 līdz 45 gadiem, kad tā pamatā saistās ar veiksmīgas karjeras veidošanos, vai arī radikālu lēmumu pieņemšanu saistībā ar sarežģījumiem privātajā dzīvē vai dzīves vērtību pārvērtēšanu.

Principiāli atšķirīga profesionālā mobilitāte veidojas vecuma grupā no 55 un vairāk gadiem – tā saucamā „sudraba” darbaspēka grupā. Tas ir pirmspensijas un arī pensijas vecums, kad vairumam strādājošo, neraugoties uz zināšanām un lielo darba pieredzi, samazinās fiziskās un arī garīgās darba spējas un veidojas zināma neatbilstība starp darba devēja vēlmēm un darbinieka reālajām iespējām. Veidojas situācija, kad darbinieka zināšanas un prasmes ir „novecojušas” un neatbilst laikmetīga darba tirgus prasībām. Šādos apstākļos daudzi strādājošie ir spiesti mainīt nodarbošanos un profesijas, lai darba dzīvi turpinātu atbilstoši reālajām iespējām, t.i., izpildot mazāk atbildīgus un fiziskajām iespējām piemērotus darbus.

Ņemot vērā sabiedrības straujo novecošanos, šīs vecuma grupas īpatsvars tuvākajos gados ievērojami palielināsies. Darba tirgus un mūžizglītības sistēma saskarsies ar šo problēmu jau tuvākajā nākotnē,

kas prasīs ne tikai noteiktu apmācību nodrošināšanu, bet arī zināmu psiholoģisko problēmu risinājumu.

**Izglītība.** Pētījumi un statistiskie dati liecina par noteiktu izveidojušos likumsakarību starp darbinieku izglītības līmeni un profesionālo mobilitāti – jo augstāks ir darbinieka izglītības un prasmju līmenis, jo augstāka ir viņa profesionālā mobilitāte. Tas pirmkārt attiecināms uz profesionālo mobilitāti saistībā ar karjeras veidošanos. Lēmuma pieņemšana par iespējamo profesijas mobilitāti personām ar augstāku un pietiekami universālu izglītības līmeni bieži vien ir pamatotāka un iespējamāka, jo darba devēji ir ieinteresēti iegūt labi izglītotus, efektīvus un motivētus darbiniekus. Jāatzīmē, ka darbinieka izglītības līmenis jāvērtē ne tikai pēc iegūtās formālās izglītības līmeņa, bet arī pēc aktivitātēm mūžizglītības jomā. Te vērtējamās ne tikai fundamentālās zināšanas dažādās jomās, bet arī valodu prasmes, spējas komunicēt, elastīgums un tolerance, un virkne dažādu prasmju, kuru nepieciešamību izvirza mainīgais 21.gadsimts.

Esošā prakse liecina, ka personām ar zemu izglītības līmeni ir ierobežotas profesionālās mobilitātes iespējas, jo bieži trūkst nepieciešamo zināšanu un prasmju ieejas barjeru pārvarēšanai, lai varētu darboties citā profesijā, kas saistīta ar augstāku darba samaksu un labākiem darba nosacījumiem. Tomēr prakse liecina par augstu profesionālo mobilitāti arī mazkvalificētās profesijās, kuras aizpilda gados jauni strādājošie ar nepietiekamu zināšanu un profesionālo prasmju līmeni, kas vairumā gadījumu saistās arī ar zemu darba samaksu un ne visai pievilcīgiem darba apstākļiem. Tas nozīmē, ka jāpaaugstina vispārējais izglītības līmenis, jāpilnveido mūžizglītības sistēma un jāpalielina pieejamība tai. Kā atzīmēts Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijā līdz 2030.gadam ir nobriedusi situācija paradigmas maiņai izglītības sistēmā.

**Darba samaksa.** Viens no galvenajiem profesionālās mobilitātes ierosinātajiem ir indivīda apmierinātība vai neapmierinātība ar esošo darba samaksu un iespējām to mainīt, veicot noteiktu pieejamu profesijas maiņu, kas varētu nodrošināt arī augstāku darba samaksu. Darba samaksas faktors, kā arī nodarbinātības pieejamība ir galvenais ģeogrāfiskās mobilitātes (iekšzemes un starpvalstu) cēlonis. Arī profesionālā karjera vairumā gadījumu ir saistīta ar iespējami augstāku darba samaksu un noteikta dzīves standarta veidošanu.

Nenoliedzami, profesionālā mobilitāte saistīta ar valsts teritoriālo attīstības līmeni un tās īpatnībām. Ja atsevišķi valsts reģioni savā attīstībā ievērojami atšķiras no citiem, tad vienlaicīgi ar notiekošo ģeogrāfisko mobilitāti būs vērojama arī paaugstināta profesionālā mobilitāte.

Brīvā darbaspēka kustība un ievērojami atšķirīgais darba samaksas līmenis starp valstīm, kas arī ir ģeogrāfiskās mobilitātes galvenais cēlonis un veicina iedzīvotāju emigrāciju no mazāk attīstītām

valstīm rada arī savdabīgu aizbraucēju profesionālo mobilitāti, kad kvalificēti speciālisti spiesti veikt mazkvalificētus darbus, veidojot tā saucamo regresīvo profesionālo mobilitāti.

Profesionālo mobilitāti ietekmē izmaiņas tautsaimniecības nozaru struktūrā, uzņēmējdarbības tehnoloģiskā līmeņa paaugstināšana un jaunās ekonomikas elementu ieviešana darba tirgū.

**Atrašanās vieta.** Profesionālo mobilitāti teritoriālā skatījumā ietekmē vairāki faktori, kas pamatā saistīti ar attiecīgās teritorijas ekonomiskās attīstības līmeni, tajā dzīvojošo iedzīvotāju demogrāfisko struktūru un izglītības līmeni. Teritorijas ekonomiskās aktivitātes pakāpe lielā mērā nosaka esošo darbavietu daudzumu un sadalījumu pa profesijām, to iespējamo dinamiku un lielā mērā arī darba samaksas līmeni. Vadoties no šī kritērija, iekšējā profesionālā mobilitāte teritorijās ar zemu ekonomisko aktivitāti ir visai ierobežota. Darbiniekiem ir nelielas karjeras iespējas savos uzņēmumos, ierobežots brīvo darbavietu skaits teritorijā. Vēsturiski izveidojusies situācija liecina arī par šo teritoriju iedzīvotāju nepietiekami augsto izglītības līmeni, kā arī vērojamo pastiprināto sabiedrības novecošanos sakarā ar regulāro gadu jaunu, izglītotu cilvēku ģeogrāfisko mobilitāti uz ekonomiski attīstītākiem valsts reģioniem (galvenokārt uz lielajām pilsētām, īpaši Rīgu un Pierīgas reģionu) un ārvalstīm, kur ir lielākas iespējas atrast piemērotu darbu un augstāku darba samaksu.

Izvērtējot situāciju daudzos Latvijas novados, kas ir lielākā attālumā no lielajām pilsētām, un kuru ekonomiskās un sociālās attīstības iespējas ir ļoti ierobežotas, jārunā par izteiktu izejošo profesionālo mobilitāti praktiski visās profesiju grupās, padarot tur palikušo darbaspēku neatbilstošu darba tirgus prasībām (galvenokārt izglītības un vecuma struktūras ziņā) un vēl vairāk disbalansējot valsts teritoriālo attīstību. Līdz ar darbaspēka problēmām, būtisku lomu šajā nepievilcīgajā situācijā spēlē arī vāji attīstītā sabiedriskā transporta un sociālā infrastruktūra, apgrūtinot dažādu pakalpojumu (bērnu dārzi, skolas, veselības aizsardzības iestādes u.c. pakalpojumi) pieejamību, kas lielā mērā padara šos reģionus maz pievilcīgus arī jaunu investīciju ienākšanai.

Darbaspēka resursu nodrošinājuma un nodarbinātības kontekstā svarīga loma ir arī valsts iekšējai ģeogrāfiskai mobilitātei, kas izpaužas tādējādi, ka darbaspēks ir spējīgs operatīvi reaģēt uz pieprasījuma izmaiņām kādā noteiktā reģionā un strādāt tur, kur ir pieejamas darbavietas. Iedzīvotāju iekšējā migrācija ir nozīmīgs darbaspēka mobilitātes veids Latvijā. Visizplatītākais no tiem ir darba svārstmigrācija. Tradicionāli ar to saprotot ikdienas braucienus uz darbu, tomēr Latvijā visai aktīvi notiek arī ilgtermiņa iekšējā migrācija, īpaši virzienā no laukiem un mazpilsētām uz galvaspilsētu un citām lielākajām pilsētām.

Vērtējot ekonomiskos reģionus ar vidēju un virs vidējā attīstības līmeni, jāatzīmē augstāk attīstītais darba tirgus gan no darbaspēka pieprasījuma, gan arī no piedāvājuma puses. Šādos apstākļos

mazinās izejošā, bet palielinās ienākošā ģeogrāfiskā un profesionālā mobilitāte, jo ir labāka sociālā infrastruktūra, pieejamāki un kvalitatīvāki daudzi sociālie pakalpojumi un attīstītāka dzīves vide, kā arī augstākas darba samaksas piedāvājuma iespējas. Šādos apstākļos ir izteiktāka profesionālā mobilitāte saistībā ar virzību pa karjeras kāpnēm, cilvēku aktīvāku iesaistīšanos sabiedriskajā un politiskajā dzīvē. Profesionālā mobilitāte no un uz noteiktām profesijām lielā mērā ir atkarīga no reģionā vadošās uzņēmējdarbības specializācijas un attīstības perspektīvām, kā arī tur esošām valsts un pašvaldību finansētām sabiedriskos pakalpojumus sniedzošām institūcijām, kuras piesaista ievērojamu apjomu dažādu profesiju darbiniekus.

## 3. PROFESIONĀLĀS MOBILITĀTES LIKUMSAKARĪBAS UN NOZĪME DARBA TIRGUS ATTĪSTĪBĀ

Šajā nodaļā tiks analizēta profesiju grupu savstarpējā līdzība, profesionālās mobilitātes tendences dažādās tautsaimniecības nozarēs Latvijā un iezīmētas mobilitātes veicināšanas iespējas.

### 3.1. PROFESIJU GRUPU SAVSTARPĒJĀS LĪDZĪBAS ANALĪZE UN RADNIECĪBAS PAKĀPES NOVĒRTĒJUMS

---

Lai noteiktu profesiju grupu savstarpējo līdzību, ir nepieciešams izpētīt, kāda metodoloģija būtu piemērojama profesiju grupu savstarpējās līdzības jeb radniecības pakāpes noteikšanai, balstoties uz kuru varētu aprēķināt profesiju grupu radniecības pakāpes.

Profesiju līdzības novērtējuma pamatā izmantojama prasmju komponente. Izpētot ILO (*International Labour Organization*) prasmju un profesiju saistību<sup>54</sup>, pētījuma autori nonāca pie secinājuma, ka EM izveidotā informācija par izglītības atbilstību profesijām pilnībā atbilst mērķa sasniegšanai. Tādējādi, profesiju līdzība tika vērtēta balstoties uz EM sagatavoto un autoru rīcībā nodoto failu par izglītības (ISCED97 klasifikācijā) atbilstību profesijām (pēc ISCO 08 klasifikācijas).

EM izveidotais izglītības atbilstības profesijām fails satur tikai bināros mainīgos: 1 – ja izglītība atbilst profesijas prasībām, 0 – ja izglītība neatbilst profesijas prasībām. Tajā netiek aplūkota daļēja atbilstība. Datu masīvs satur 125 rindiņas – profesijas klasifikācijas mazo grupu līmenī, un 345 kolonnas – izglītība sagrupēta pēc izglītības pakāpes un jomas. Binārais datu masīvs ierobežo metožu izvēli. Lai noteiktu dabiskās profesiju grupas, varētu tikt izmantota faktoru analīze vai arī klasteru analīze. Tas izdarāms izmantojot SPSS datu analīzes programmā iebūvētos rīkus.

Faktoru analīzi bināriem datiem eksperti neiesaka veikt, jo zināms, ka saite starp izlases elementiem ir vāja, tāpēc pētījumā izvēlēta otra dabiskās grupēšanās identificēšanas metode – klasteru analīze. Klasteru analīzi pētnieki izmantoja „Pētījumā par nākotnē stratēģiski pieprasītākajām prasmēm Latvijā”, lai noteiktu alternatīviem tautsaimniecības attīstības scenārijiem atbilstošu etalonvalstu grupu. Klasteru analīze palīdz labāk atklāt datu struktūru, jo ietver dažādu algoritmu un metožu

---

<sup>54</sup> International Standard Classification of Occupations (ISCO–08) – Conceptual Framework. [www.ilo.org](http://www.ilo.org). Skat. arī Elias, P. (1997), “Occupational Classification (ISCO–88): Concepts, Methods, Reliability, Validity and Cross–National Comparability”, *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, No. 20, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/304441717388>.

kombināciju, kas līdzīgos objektus sagrupē noteiktās kategorijās. Hierarhiskā klasteru analīzē sākotnēji tiek apvienoti grupās „līdzīgākie” objekti, tad ar zināmu soli samazina sliekšni parametram, pēc kura tiek noteikts vai objekti pieder vienai grupai, un iegūst objektu grupas, kas iekšēji vairs nav tiek viendabīgas. Tā turpinot, rezultātā iegūst objektu grupēšanās struktūras diagrammu – dendogrammu.

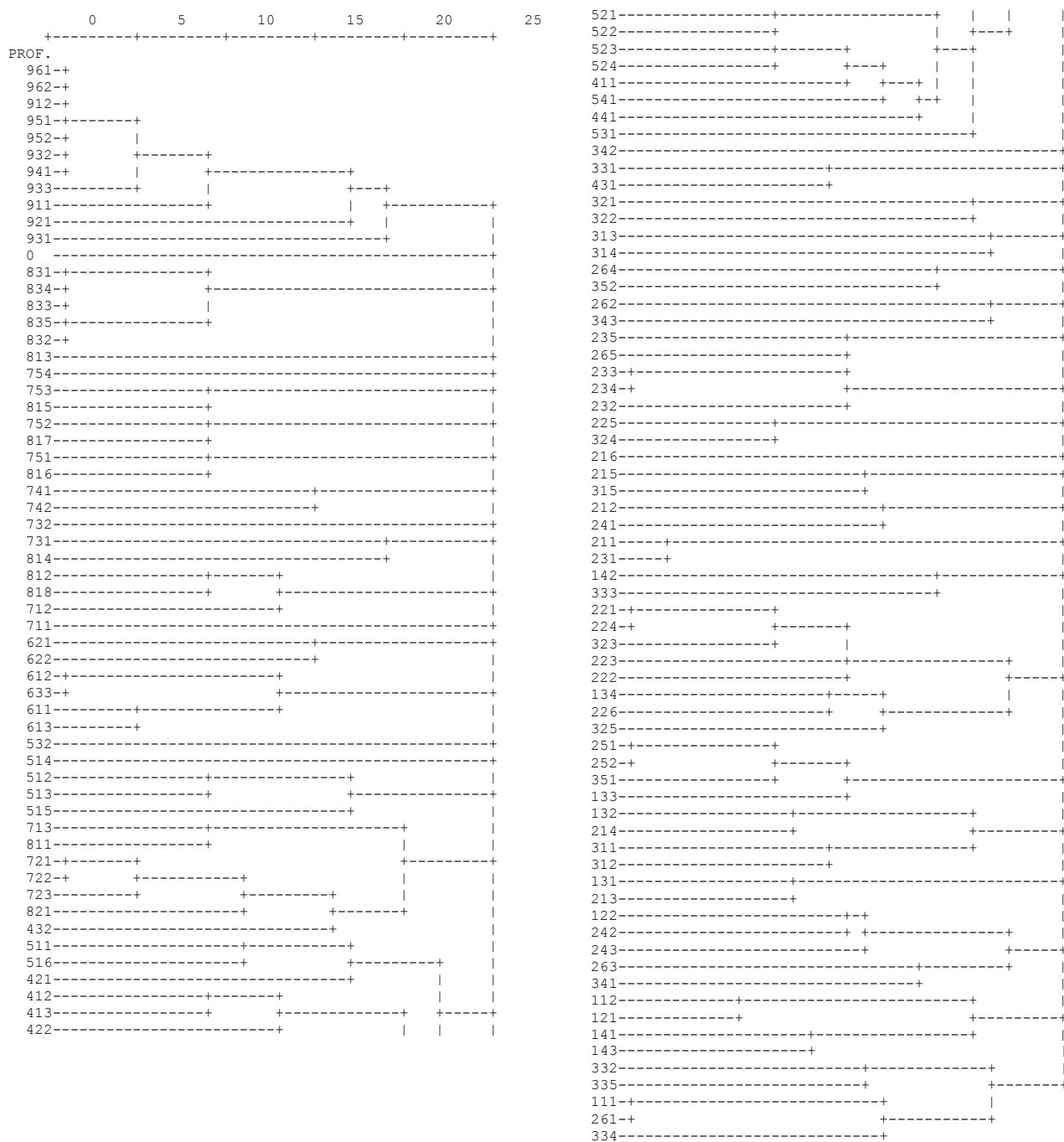
Algoritms grupu veidošanai izmanto līdzības vai atšķirības, kas tiek aprakstīts ar attāluma mēru starp objektiem.

Ņemot vērā, ka izglītībai saistībā ar profesijām ir vairāk raksturīgs puduru izvietojums nevis ķēdes veidā, tāpēc attālumi starp objektiem tiek meklēti izmantojot Pilnīgas saistības (vistālākā kaimiņa) metodi (angl. *Complete Linkage (Farthest Neighbour)*). Šajā metodē attālumus starp klasteriem nosaka pēc lielākā attāluma starp jebkuriem diviem objektiem dažādās grupās. Par attāluma mēru, ņemot vērā, ka dati ir bināri mainīgie, izvēlēts *Dice* indekss. Šajā indeksā netiek ņemti vērā tie elementi, kas objektiem vienlaikus nav novērojami, bet vienlaikus novērotiem tiek piemērots dubults svars – tātad tiek lielāka nozīme piešķirta [izglītības] atbilstībām. Indekss tiek arī saukts par *Czekanowski* vai *Sorensen* attāluma mēru.

Klasteru analīzes rezultātā pētījuma autori ieguva dendogrammu (skat. 3.1.attēlu), no kuras secināms, ka 125 profesijas varētu tikt sagrupētas 41 plašākā grupā, bet veicot detalizētāku grupu objektu analīzi, tika konstatēts, ka profesijas var pēc izglītības (kā formālā prasmju indikatora) klasificēt **40 plašākās grupās** („lespieddarbu strādniekiem” izglītības joma nav būtiski atšķirīga no „Amatnieku” vai „Gumijas, plastmasas un papīra izstrādājumu ražošanas iekārtu operatoriem”).

Veicot padziļinātu objektu grupu analīzi, tika noteiktas tās prasmes, kas nosaka grupu struktūru. Par prasmju indikatoriem tiek pieņemti formālās izglītības līmeņi un jomas. Analīzes rezultāti par 40 profesiju grupām apkopoti 3.pielikumā.





Attēls 3.1. Profesiju grupu dendrogramma<sup>55</sup>

Autori noteica, ka kā līdzības mēru starp profesijām varētu izmantot korelācijas starp tām atbilstošām izglītības jomām. Lai pārbaudītu šādas pieejas lietderību, tika aprēķinātas korelācijas starp bināriem mainīgiem, izmantojot *Dice* metodi, analogu izmantotai klasteru analīzē. Salīdzinot „līdzības matricā” apkopotos korelācijas koeficientus ar klasteru analīzē iegūtām grupām, jāsecina, ka pastāv viennozīmīga atbilstība starp augstāku korelācijas koeficientu un piederību vienai grupai. Tas

<sup>55</sup> Veidojuši pētījuma autori balstoties uz EM informāciju par izglītības (ISCED97 klasifikācijā) atbilstību profesijām (pēc ISCO 08 klasifikācijas).

izskaidrojams ar to, ka svars tiek piešķirts tikai atbilstošiem gadījumiem. Piemēram, starp profesijām „Likumdevēji, amatpersonas un vadītāji” un „Juridisko lietu vecākie speciālisti” korelācijas koeficients ir 1, jo sakrīt abas izglītības pakāpes un jomas, kas norādītas kā atbilstošās minētām profesijām. Ja kādā profesiju pāri katrai profesijai ir norādītas piecas izglītības jomas, bet sakrīt tikai viena, tad korelācijas koeficients būs 0,200. Ja katrai divas, bet sakrīt viena, tad 0,500. Līdz ar to ir skaidrs, ka šie korelācijas koeficienti parāda tikai relatīvo izglītības jomu atbilstību attiecībā pret visām pāra izglītības jomām. Tas nozīmē, ka gadījumā, ja kādai profesijai ir garš izglītības jomu saraksts, to salīdzinot ar kādas profesijas īsu sarakstu, jau iepriekš zināms, ka korelācijas koeficients būs mazs. Problēmu nenovērstu arī tas, ja izglītības jomas profesijām ranžētu pēc nozīmīguma, un aplūkotu tikai svarīgāko (pirmās  $n$  – svarīgākās izglītības jomas nevar aplūkot, jo ir profesijas, kurām atbilst tikai viena izglītības joma) – korelācijas koeficienti pieņems vērtības 1 vai 0.

Autoru ieteikums ir padziļinātai analīzei turpmāk izmantot klasteru analīzi, lai noteiktu grupas, kas apvienotas pēc kopīgām izglītības jomām un veikt kvalitatīvu prasmju analīzi, jo dēļ tā, ka profesijām atbilstošo izglītības jomu skaits ir atšķirīgs, kvantitatīvo rādītāju (korelācijas koeficientu) interpretācijas starp dažādiem pāriem nav salīdzināmas.

### 3.2. PROFESIONĀLĀS MOBILITĀTES LAIKS UN IZMAKSAS STARP DAŽĀDĀM PROFESIJU GRUPĀM

---

Izmaksu ekonomiskā būtība ir izvēles sekas. Ierobežotu resursu apstākļos, visus iecerētos projektus nav iespējams īstenot: pieņemot lēmumu par vienas programmas ieviešanu, izmantotie resursi vairāk nav pieejami citiem mērķiem.

Piemēram, pieņemot lēmumu mācīties 2.līmeņa profesionālās izglītības programmā, izmaksas nav tikai mācību maksa, bet arī iespējami labumi, ko varētu iegūt, ja šos resursus izmantotu citādi – izmantotu, lai „nopirktu brīvo laiku”, ko varētu izmantot, lai „iepirktos” (analogi naudas un laika MIU (angl. *Money in Utility*) modeļu pamatpieņēmumiem)<sup>56</sup>. Šīs izmaksas ekonomikas teorijā tiek definētas kā resursu alternatīvās izmaksas. Alternatīvo izmaksu novērtēšana ir kopleģisks jautājums. Nepieciešams identificēt labāko alternatīvo resursu izlietojumu un labumu, ko tas varētu sniegt. Perfekta tirgus apstākļos, tirgus cenas atspoguļo arī alternatīvās izmaksas, jo nepieciešams tikai apkopot resursu cenas. Pētījuma ietvarā tas nozīmētu, ka ir pietiekami apkopot tikai programmu izmaksas uz vienu skolēnu/apmācāmo/studējošo un konstatējot vajag vai nevajag iegūt papildus prasmes, lai pārietu uz citu profesiju, un cik lielas ir ar to saistītās izmaksas.

Perfekta tirgus apstākļi eksistē, ja:

- liels skaits pircēju un pārdevēju var ienākt un atstāt tirgu bez papildus izmaksām;
- visi pircēji ir identiski;
- visiem pircējiem ir pieejama pilna informācija;
- tirgojamās preces un pakalpojumi ir identiski.

Realitātē viens vai vairāki no šiem nosacījumiem neizpildās. Darba tirgus gadījumā, kā jau tika minēts pirmajā pētījumā, pastāv informācijas asimetrija starp darba devējiem un darbiniekiem – darba devēji vēlas pieņemt darbinieku ar noteiktu prasmi kopumu, bet labāko kandidātu nākas izvēlēties pēc formālās izglītības, par kuru signalizē darba devēji. Tāpēc darba devēji meklējot darbiniekus vadās ne tikai pēc iegūtā izglītības līmeņa, bet arī pēc iepriekšējās pieredzes.

Ja pieņemam, ka tirgojamā prece ir prasmes (vai to kopums), tad pieņēmums par to identiskumu ir noraidāms – izglītības programmas, kurās tās var apgūt ir ar dažādu saturu un ar dažādām izmaksām, kas atšķiras ne tikai starp izglītības jomām, bet arī starp vienas jomas izglītības programmu īstenotājiem. Līdz ar to ne programmu saturs, ne izmaksas nav viendabīgas. Turklāt, papildus atšķirību starp cenām un ekonomiskām izmaksām rada tas, vai izglītības finansēšanai izmantoti paša līdzekļi, aizņemti līdzekļi vai „budžeta” vieta.

Lai novērtētu izglītības pakalpojumu patiesās ekonomiskās izmaksas varētu izmantot „izmaksu un cenas” (angl. *cost-to-charge*) attiecību. Šī pieeja plaši tiek izmantota medicīnas pakalpojumu izmaksu izvērtēšanai. Indeksu veido ekspertu grupas, kas izpētot ārstniecības rēķinus, konvertē medicīnas pakalpojumu cenas faktiskās ekonomiskās izmaksās.

Alternatīva metode varētu būt „mikro-izmaksu” (angl. *micro-costing*) analīze. Mikro-izmaksu metode paredz identificēt un noteikt vērtību katram resursam, kas tiek izmantots, lai radītu precī vai pakalpojumu (pasniedzēju stundas darba likme, telpu izmantošanas laiks, mācību materiālu izlietojums u.tml.).

Var izmatot arī aptaujas, lai noskaidrotu indivīdu gatavību maksāt noteiktu summu par izglītošanos, gadījumā, ja viņš maina profesiju.

No šīm trīs metodēm, atbilstoši projekta ierobežojumiem varētu izmantot mikro-izmaksu analīzi, tomēr, izglītības jomā ne visi „galaprodukta ražošanas” posmi ir identificējami kā tirgojamas preces vai pakalpojumi. Daudzas izglītības programmu veidojošās aktivitātes ir atkarīgas no ne-tirgus resursiem, piemēram, patstāvīgais studentu darbs, studentu pētnieciskais darbs. Ne-tirgus resursu vērtības novērtējumu sauc par ēnu cenu.

Tā kā ne–tirgus resursi netiek pirkti, tad to vērtība tiek aizstāta ar citu līdzīgu resursu cenām. Tomēr izglītojoties, atsevišķas aktivitātes nevar aizstāt ar līdzīgām, piemēram, lekciju apmeklēšanai diez vai var piekārtot kādu pēc funkcijām līdzīgu algotu darbu, kura algas likmi varētu izmantot par lekciju stundas novērtējumu. Varētu pieiet no pretējā un aplūkot problēmu no pasniedzēja viedokļa, bet, tā kā studentu skaits grupās ir atšķirīgs, vienas jomas ietvarā dažāda ir arī „produktivitāte”.

Nemateriālās vērtības ir grūti novērtēt, jo trūkst salīdzināmu vērtību, bet mācību un studiju procesā to īpatsvars ir būtisks. Tāpēc, lai apietu iztrūkstošo datu problēmu, lielākoties tās tiek novērtētas kvalitatīvi, kas, atbilstoši pētījuma uzdevumiem, šajā pētījumā netika iztirzāts.

Vēl viena pieeja profesionālās mobilitātes izmaksu novērtējumam varētu būt netiešo izmaksu novērtēšana. Netiešās izmaksas vai produktivitātes zaudējumi ir darbaspēka ienākumi, kas netiek gūti dēļ tā, ka jāiegūst papildus prasmes, lai realizētos pāreja no profesijas uz profesiju. Produktivitātes kritums varētu būt dēļ atvēlētā laika mācībām, nevis preču vai pakalpojumu radīšanai. Tas seko no pieņēmuma, ka izglītošanās ir investīcijas cilvēkkapitālā (pieņēmums analogs tam, kā cilvēkkapitālu, un precīzāk – prasmju apgūšanu, iekļauj Udzava–Lukas (*Uzawa– Lucas*) ekonomiskās augsmes modelī<sup>57</sup>). Izmantojot cilvēkkapitāla metodes pieeju, varētu novērtēt zaudēto laiku, kas bija jāpatērē papildus prasmju apgūšanai, lai notiktu pāreja uz citu profesiju, vai arī kāds ir zaudētā laika apjoms, kas patērēts prasmju apgūšanai un kas jaunajā profesijā nav pieprasītas.

Ja pieņem, ka profesijā pieprasīto prasmju kopu raksturo divi rādītāji – formālās izglītības līmenis un joma, tad pārejai no profesijas uz profesiju izmaksas kā zaudētā laika apjoms var rasties sekojošos gadījumos, kas apkopoti 3.1.tabulā.

Tabula 3.1. Profesionālās mobilitātes netiešās izmaksas

NPK	PROFESIJĀ, UZ KURU PĀRIET	PROFESIONĀLĀS MOBILITĀTES IZMAKSAS
1	izglītības līmenis un joma sakrīt	nav
2	izglītības līmenis pieprasīts augstāks, joma atbilst	laiks, kas jāpatērē, lai iegūtu pieprasīto izglītības līmeni
3	izglītības līmenis varētu būt arī zemāks, bet joma atbilst	laiks, ko varēja ietaupīt paliekot iepriekšējā izglītības līmenī
4	izglītības līmenis varētu būt zemāks un citā jomā	laiks, ko varēja ietaupīt paliekot pēdējā kopīgā ar jauno profesiju izglītības līmenī un jomā +
5	izglītības līmenis atbilst, bet vajadzīgs citā jomā	laiks, kas jāpatērē, lai iegūtu pieprasīto izglītību
6	izglītības līmenis pieprasīts augstāks un citā jomā	

Laika un izmaksu aprēķini iedalāmi piecos soļos:

(1) Profesiju līdzības matricas pēc izglītības jomas un pakāpes izveide.

Balstoties uz EM sagatavoto un autoru rīcībā nodoto failu par izglītības (ISCED97 klasifikācijā) atbilstību profesijām (pēc ISCO 08 klasifikācijas), tiek aprēķināts starp profesijām līdzības (attālumi), atkarībā no profesijām atbilstošiem izglītības veidiem un jomām. Iegūtie attālumi ir robežās starp 0 un 1, kur 0 norāda uz absolūtu līdzību, bet 1 – ka nav nekā kopīga.

Tā kā izglītības rādītāji profesijām ir bināri – ja ir izglītība atbilstīga profesijai, tad vērtība 1, citādi vērtība ir 0, tad par attāluma mēru, analogi klasteru analīzes gadījumam, izvēlēts *Dice* indekss, kurā rēķinot mainīgo saistību netiek ņemti vērā tie elementi, kas objektiem vienlaikus nav novērojami, bet vienlaikus novērotiem tiek piemērots dubults svars – tātad tiek lielāka nozīme piešķirta [izglītības] atbilstībām. Aprēķiniem izmantota statistikas programmu paketes SPSS rīki. Rezultāti atspoguļoti 3.pielikumā.

(2) Profesiju atšķirības mēru matricas pēc izglītības jomas un pakāpes izveide.

Pieņemot, ka tuvām profesijām pārklājas nepieciešamo prasmju kopums (atbilstoši arī izglītība), ja notiek pāreja uz citu profesiju, kurā ir tikai daļēji pieprasīta esošo prasmju kopums, tad neizmantotā prasmju daļa varētu tikt attiecināta uz izmaksām, kas saistītas ar darbaspēka mobilitāti.

Lai aprēķinātu kādu daļu varētu attiecināt uz izmaksām, izmantojot (1) solī iegūto matricu aprēķinātas profesiju atšķirības pēc izglītības. Tas izdarīts no 1 atņemot līdzības mērus, un rezultātā iegūta tādu pašu dimensiju tabula (matrica), bet kurā ir apkopoti atšķirības mēri, nevis līdzības mēri.

(3) Profesiju un pēdējā izglītības līmenī pavadītā laika sasaiste.

Lai varētu novērtēt, kāds ir laika zaudējums, pārejot no vienas profesijas uz citu, tiek katrai no profesijām piekārtots laiks, kas atbilstoši Latvijas izglītības sistēmas nosacījumiem vajadzīgs, lai sekmīgi apgūtu konkrēto izglītības līmeni<sup>58</sup>.

Tā kā vispārējā pamatzglītība ir visiem obligāta, tad šo izglītības līmeni tālākos aprēķinos neņem vērā. Vidējās izglītības laika posms var būt no 3 līdz 5 gadiem, atkarībā no veida – vispārējā, profesionālā, arodizglītība. Tiek pieņemts, ka šajā posmā ir jāpatērē 3 gadi, lai to sekmīgi pabeigtu. Augstākās izglītības pirmais posms var būt 3 vai 4 gadus, savukārt otrais (maģistratūra) 1 vai 2 gadus. Tāpēc pieņem, ka vidējais šī izglītības posma pabeigšanai nepieciešamais laiks ir 4 gadi.

<sup>58</sup> IZM, Izglītības sistēma. Interneta resurss <http://izm.izm.gov.lv/nozares-politika/izglitiba/7265.html>.

Doktorantūras ilgums pilna laika programmās ir 3 gadi, ko tad arī pieņem par posma pabeigšanai nepieciešamo laiku.

Katrai no profesijām, pēc faila par izglītības (ISCED97 klasifikācijā) atbilstību profesijām (pēc ISCO 08 klasifikācijas), tiek piekārtots profesijai tipiskās izglītības līmeņa iegūšanai nepieciešamais laiks.

#### (4) Sagaidāmā zaudētā laika mainot profesijas aprēķins.

Lai novērtētu, kādu daļu laika nav lietderīgi izmantota, ja pārejot uz jaunu profesiju tikai daļa no esošām prasmēm ir pieprasīta, pareizina (2) solī iegūtās profesiju atšķirības tabulas katru rindiņu (t.i., analizē pēc izejošas profesijas) ar (3) solī katrai profesijai piekārtoto tipiskā izglītības līmeņa iegūšanai nepieciešamo laiku. Rezultātā (2) solī iegūtā profesiju atšķirības matrica ir transformēta laika vienībās – gados, kas tiek zaudēti, ja pāriet no vienas profesijas uz citu profesiju.

#### (5) Profesionālās mobilitātes laika un izmaksu aprēķins.

Lai aprēķinātu profesionālās mobilitātes laiku un izmaksas, tiek izmantotas (2) solī novērtētās mobilitātes plūsmas (absolūtos lielumus, jeb gadījumu skaitu) starp profesijām, kas tiek pareizinātas ar (4) solī izdarītiem pieņēmumiem par laika (gadu) zaudējumu, ja notiek pāreja no vienas profesijas uz citu profesiju. Sasummējot visiem gadījumiem atbilstošo zaudēto gadu skaitu, iegūst kopējo profesionālās mobilitātes laika un izmaksu novērtējumu.

Aprēķinus apgrūtina profesiju standartu neatbilstība, kuru, kā iepriekš jau minēts, ja izmanto Darbaspēka apsekojuma datus par senāku laika periodu, novērst nevar – dekodēšanas neiespējamība, jo nepastāv viennozīmīga atbilstība 4 zīmju līmenī, kā arī ir profesiju nosaukumu izmaiņas laikā. Turklāt atsaukties uz pašreizējo profesiju sadalījumu, lai veiktu interpolācijas iepriekšējos laika periodos, nav korekti, jo īpaši šī pētījuma ietvarā, kas nozīmētu, ka balstāmies uz pieņēmumu par profesiju sadalījuma nemainīgumu laikā. Diemžēl, nav arī alternatīvu datu avotu, lai novērtētu profesionālās mobilitātes plūsmas. Tāpēc tālākā analizē izmantotas tikai tās profesijas, par kuru atbilstību nav šaubu, rezultātā, jāsaprot, ka iegūtais novērtējums ir zemāks kā tas varētu būt, ja būtu pieejami agrākie Darbaspēka apsekojuma dati papildināti ar jaunajiem profesiju kodiem.

Aprēķinu rezultātā tika iegūts, ka 9 gadu laikā (2002.–2010.gads) profesiju mobilitātes rezultātā zaudēti 1002201 cilvēkgadi, jeb vidēji katru gadu zaudēti vairāk kā 110 tūkstoši cilvēkgadu. Ņemot vērā, ka aplūkotajā laika periodā nodarbināto personu skaits Latvijā svārstās no 920 tūkstošiem līdz 1095 tūkstošiem, iegūtais rezultāts nozīmē<sup>59</sup>, ka vismaz uz katriem 9 nodarbinātiem ir 1 profesionālās mobilitātes rezultātā zaudēts cilvēkgads.

<sup>59</sup> Nodarbināto skaits dalīts ar zaudētiem cilvēkgadiem, tūkstošos jeb  $920/110=8.36$  un  $1095/110=9.95$

### 3.3. PROFESIONĀLĀS MOBILITĀTES TENDENCES TAUTSAIMNIECĪBAS NOZARĒS LATVIJĀ

---

Lai novērtētu notiekošo profesionālās mobilitātes jomā Latvijas tautsaimniecības nozarēs, tika izmantota informācija, kas iegūta no uzņēmumu pārstāvju un ekspertu aptaujām, ko 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 veica SIA „Dorus”.

Šajā apakšnodaļā profesionālās mobilitātes tendenču raksturojumam tiks izmantoti sekojoši ekspertu viedokļi, atbildes uz jautājumiem:

- Kāda ir darbinieku mainība nozarē vai uzņēmumā pēdējo 10 gadu laikā, kādi faktori to ietekmē;
- Cik izteikta bija darbaspēka pārvietošanās šajā laikā starp viena līmeņa profesijām, starp nozarēm un kādi faktori to ietekmēja;
- Kāda ir darbinieku mainību nozarē vai uzņēmumā šobrīd, kādi faktori to ietekmē;
- Cik izteikta ir darbaspēka pārvietošanās starp viena līmeņa profesijām, starp nozarēm un kādi faktori to ietekmē;
- Kādi faktori varētu nākotnē ietekmēt darbinieku mainību;
- Cik izteikta būs nākotnē darbaspēka pārvietošanās nozarē starp viena līmeņa profesijām, starp nozarēm un kādi faktori to ietekmēs.

Apakšnodaļas struktūra veidota, balstoties uz katras nozares ekspertu viedokļu analīzi katrā profesionālās mobilitātes izmaiņu aspektā: pagātnes tendences, esošā situācija un nākotnes prognozes.

#### 3.3.1. Darbaspēka mobilitātes tendences Latvijas nozarēs pēdējo desmit gadu laikā

*Kāda ir darbinieku mainība nozarē vai uzņēmumā pēdējo 10 gadu laikā, kādi faktori to ietekmē?*

**Augkopība un lopkopība (NACE A01).**

Speciālistu mainību ietekmēja tehnoloģiskais progress (samazinājās darbaspēka pieprasījums), atalgojuma līmenis, migrācija. Atzīmēts arī, ka kadru mainību ietekmēja darba apstākļi, pensijas vecums un strādnieku veselības stāvoklis.

Eksperti uzskata, ka kvalificēto darbinieku rotācija nozarē ir zema, bet augstāka ir profesijās, kur nav nepieciešamas specifiskas iemaņas. Atzīmēts, ka lielākā darbaspēka rotācija notika laikā no 2005. līdz 2009.gadam.

### **Mežsaimniecība un mežsīrāde (NACE A02).**

Uzņēmumu pārstāvji atzīmē, ka gan uzņēmumā, gan nozarē kopumā darbinieku mainība ir maza: darbinieki profesijā paliek uz ilgu laiku. Tiek uzsvērts, ka kadru mainībai ir negatīva ietekme uz uzņēmuma darbību, to nosaka tehnoloģiskais līmenis un prasmes ar to rīkoties nozarē – tehnika ir dārga un ne katram to var uzticēt.

Uzņēmumu pārstāvji atzīmē arī, ka lielākā daļa darbinieku strādā ilgu laiku (10–20 gadus un vairāk), turklāt uzņēmumos tiek atlasīti labākie aroda pratēji.

Turpretī nozares asociāciju eksperti norāda, ka darbinieku mainība ir ļoti liela, turklāt tā ir liela ilgtermiņā. To nosaka meža darbu sezonālitate, laika apstākļi, kad strādājošiem nav atalgojuma un viņi spiesti meklēt alternatīvas darba iespējas. Tādējādi, pēc ekspertu uzskata, darbaspēks pamīšus strādā meža nozarē, būvniecībā, un tas ietekmē arī konkrētā aroda prasmes (tās pasliktinās). Tiek minēts piemērs no viena uzņēmuma pieredzes, kur 2012.gadā darbinieku plūsma bijusi milzīga – astoņdesmit septiņi darbinieki pieņemti un astoņdesmit pieci atbrīvoti.

### **Zivsaimniecība (NACE A03).**

Uzņēmumu pārstāvji atzīmē, ka nozarē kopumā mainība ir zema, jo uzņēmumos ir sakārtotas algu izmaksas un kopumā situācija nostabilizējusies. Tiek atzīmēts, ka darbaspēka lielāka mainība varētu būt uzņēmumos un nišās, kur ir lielāks mazkvalificētā darba veicēju īpatsvars.

Zema darbaspēka mainība atzīmēta administratīvā personāla segmentā, savukārt zivju apstrādē tiek minēta ievērojama darbinieku maiņa.

Tāpat tiek norādīts uz pretrunīgām tendencēm jūrnieku mobilitātē. Respondentu starpā domas atšķiras, norādot gan to, ka pēdējā laikā ir samazinājusies jūrnieku mainība uz kuģiem, gan to, ka tā joprojām ir augsta (ekipāžās mainās līdz pat 50–60% cilvēku katrā jaunā reisā), vienlaicīgi norādot, ka mainās jūrnieki, bet vadošie speciālisti intensīvi nemaina savas darbavietas.

### **Ieguves rūpniecība (NACE B).**

Respondenti atzīmē, ka darbaspēka „kodols” jeb svarīgāko profesiju darbaspēks (ekskavatoristi, buldozeristi, automašīnu vadītāji, elektroatslēdznieki, metinātāji) praktiski nemainījās.

Taču nozarē parādās arī darbaspēka importa tendences, mazāk izteiktas kvalificētam personālam, bet spilgti izteiktas mazāk kvalificēto speciālistu vidū, kur nepieciešams ilgstošs fizisks darbs un izturība. Tiek atzīmēta arī sezonas darbinieku mainība ieguves rūpniecībā, taču netiek minēti to aiziešanas iemesli.



#### **Pārtikas produktu un dzērienu ražošana (NACE C10–12).**

Pēc ekspertu teiktā, 10 gadu laikā darbinieku mainība nozarē bija amplitūdā no 10% līdz 38%. Mainība bija izteiktāka ekonomikas straujās attīstības periodā: pie darbaspēka deficīta un zemā darbaspēka nosacījumiem, mainība pieauga, jo cilvēki mainīja darbu, lai gūtu lielāku atalgojumu. Šobrīd speciālistu mainība ir vidēji 10–12%, pēc ekspertu teiktā, tas kopumā netraucē ikdienas darbu.

Atzīmēts, ka, ja uzņēmumā dominē roku darbs, mainība ir pat 30% un tas ir arī bijis vēsturiski. Eksperti atzīmē, ka proporcija kopumā nemainās no darbinieku skaita. Pretstatā uzņēmumā, kur daļēji ieviestas jaunas tehnoloģijas, 2012.gadā personāla mainība bija 0,9% jeb katru mēnesi apmēram 20 cilvēki. Uzņēmumā, kur ieviestas jaunas tehnoloģijas un algu līmenis ir augstāks, darbinieku mainība nenotiek.

#### **Vieglā rūpniecība (NACE C13–15).**

Pēdējos desmit gados pēc ekspertu aplēsēm, darbinieku skaits nozarē kopumā samazinās, bet tai pat laikā darbinieku mainība ir neliela – tie, kas aiziet, atpakaļ vairs atgriežas.

#### **Koksnes, koka izstrādājumu ražošana (NACE C16).**

Atsevišķi eksperti min, ka nozarē pastāv arī tendence veidot ilgtermiņa attiecības ar visiem partneriem, tai skaitā darbiniekiem. Līdz ar to, sadarbība ir ilgtermiņa, pat vairāk kā 10 gadu garumā. Tiek arī atzīts, ka darbaspēka mainība ir, bet minimāla – konkrētos uzņēmumos ap 10%, bet nozarē kopumā rādītājs ir lielāks.

Tiek arī atzīts, ka krīze un situācija pēc tam, ieviesa savas izmaiņas: krīzes laikā darbinieki turējās pie savām darbavietām, bet pēdējā laikā novērojama augstāka mainība.

Pēc ekspertu teiktā, pēdējos 10 gados „ekonomiskā burbuļa” periodā nozarē darbinieku mainība bija liela, savukārt brīdī, kad darbinieki saprata, ka darbavieta ir vērtība, darbaspēka mainība, kas, iniciēta no darba ņēmēju puses, mazinājās, bet paaugstinājās no darba devēju puses (iespējas izvēlēties labākus darbiniekus).

Tiek atzīmēts, ka situācija normalizējas un kvalificēto darbinieku vidū mainība ir maza, turpretī mazkvalificētā darbaspēka vidū tā ir ļoti liela.

#### **Papīra ražošana un poligrāfija (NACE C17–18).**

Lielākā daļa respondentu norāda, ka darbinieku mainība viņu pārstāvētajos uzņēmumos pēdējo 10 gadu laikā bijusi ļoti zema, un esošie darbinieki savas darbavietas nemaina.

Atsevišķu uzņēmumu starpā darbinieku mainība ir ievērojama, sasniedzot pat 20% – tas tiek skaidrots ar atrašanās vietu (laukos).

Eksperti norāda, ka zemā mainība izskaidrojama ar nepieciešamo prasmju apjomu. Speciālisti, kas strādā pie iekārtām, kopumā ir ilgtermiņa darbinieki, kas darbojas 10–20 gadus. Mazo mainību nosaka specifiskās zināšanas darbā ar poligrāfijas iekārtām.

Lielāka mainība, pēc ekspertu aplēsēm, bija ekonomiskā uzplaukuma laikos, nozares administrācijā. Daļa no darbiniekiem aizplūda uz pakalpojumu sfēru.

Tiek atzīmēts, ka lielāka mainība vērojama palīgstrādnieku profesijās, jeb mazkvalificēto strādājošo vidū. Tai pat laikā eksperti uzskata, ka šī mainība nav milzīga.

#### Ķīmiskā rūpniecība (NACE C19–20; C22).

Pēc ekspertu aplēsēm, nozarē darbinieku mainība nebija ievērojama, ekonomikas krīzes iespaidā tā kļuva nedaudz augstāka.

Tiek atzīmēta mainība dažādās vecuma grupās – jauni cilvēki nomainās vairāk, pretstatā vecāka gadagājuma darbiniekiem, kas strādā ilgāk. Uzskata, ka mainību ietekmē ekonomiskais cikls un stabilitāte – jā tā bijusi augsta, tad mainība – minimāla un otrādi.

#### Farmācija (NACE C21).

Nozares ekspertu viedoklis liecina par nelielu kadru mainību farmācijas nozarē. Tas izskaidrojams ar to, ka darbinieki nozarē strādā ilglaicīgi.

Kopumā lēsts, ka darbinieku mainība nozares uzņēmumos bijusi aptuveni 4%, un mainība, ja tā būtu lielāka par 6% ir indikators, ka nepieciešama aktīva rīcība no uzņēmuma pārstāvju puses.

Atzīmēts, ka ķīmiķi nozarē nav mainījušies, jo tie ir pieprasīti un strādā ilgtermiņā. Lielāka mainība novērota amatos, kas nav tieši saistīti ar nozares specifiku – piemēram, tirgus analītiķa, personāla speciālista profesija.

#### Tirdzniecība (NACE G).

Nozarē darbinieku mainībai ir sezonāls raksturs – sākoties vasarai, mainība palielinās, īpaši vīriešu vidū. Nozare kā tāda ir raksturojama ar augstu darbinieku mainību – eksperti to saista gan ar atalgojuma, gan sezonālītātes, gan bezdarba, emigrācijas un citiem faktoriem.

Kopumā nozarē darbaspēka mainība novērtēta augstā līmenī: apmēram 70–80%. Jauniešu mainība ir lielāka. Ekonomiskā uzplaukuma laikā, pirmskrīzes periodā nozarē mainība bija ļoti liela, kā piemēru

var minēt personāla maiņu katru dienu lielajos veikalos. Ekonomiskās krīzes laikā 2–3 gadus mainība bija neliela.

#### **Dzelzceļa transports (NACE H49.1–49.2).**

Nozarē pēdējo desmit gadu laikā darbinieku mainība ir ļoti zema vai tikpat kā nepastāv. Tomēr eksperti uzskata, ka konkurence darba tirgū pastāv, to ietekmē brīvais darba tirgus ES.

Līdz ekonomiskajai krīzei darbinieku mainību noteica celtniecības nozare, un algas līmenis tajā radīja kvalificēta darbaspēka aizplūšanu no dzelzceļa transporta nozares.

#### **Sauszemes transports (NACE H49.3–49.4, H52.21.).**

Ekspertu domas dalās: vieni uzskata, ka darbaspēka mainība nav liela (10–20% apmērā), citi – ievērojama. Lielo mainību skaidro ar to, ka šofera, taksista, pārvadātāja profesija nav prestiža, kā arī atalgojuma līmenis un līdzīgi faktori.

#### **Ūdens transports un ūdens transporta palīgdarbības (NACE H50, H52.22).**

Pēc ekspertu aplēsēm, kopumā darbinieku mainība nozarē nav mainījies vai mainījies minimāli. Tas skaidrojams ar atalgojuma un nozares stabilitātes faktoriem.

#### **Gaisa transports un gaisa transporta palīgdarbības (NACE H51, H52.23).**

Darbinieku vēsturiskā mainība raksturota atšķirīgi – ir uzņēmumi, kuros tā pēdējos gados pieaugusi, jo notikusi restrukturizācija un funkciju samazināšanās izmaksu dēļ, bet ir arī tādi, kur uzņēmuma kolektīvs raksturots kā stabils un maiņa kā neliela.

Tradicionālās jomās, kas ir regulētas, piemēram, dispečeri, piloti, tehniķi, darbinieku mainība pēc ekspertu atziņām ir neliela. Darbaspēka mainība ir lielāka stjuartu vidū un vēl intensīvāka – virszemes apkalpošanā.

Eksperti atzīmē, ka personāla mainība atkarīga no uzņēmuma izaugsmes. Jo tā bija lielāka, jo mazāka mainība personāla vidū.

Būtiskāko faktoru vidū, kas nosaka lielo darbinieku rotāciju, ir darba specifika (nakts, vakara darbs, darbs brīvdienās). Nereti aviācijas nozarē stjuarta profesijā strādā studenti, un iegūstot pamata profesiju augstskolā, aiziet no darba.

Kopumā nozarē mainība atkarīga no profesijas – profesijās, kur kvalifikācijas iegūšanai nepieciešamas ilgstošas apmācības, darbinieku rotācija ir mazāka. Savukārt kadru maiņa lielāka, ja prasību apgūšana prasa neilgu laiku.

Eksperti atzīmē arī zemu algas līmeni un maiņu darbu virszemes apkalpošanā, kas ietekmē darbinieku mainību.

#### **Uzglabāšana un noliktavu saimniecība; kravu iekraušana un izkraušana (NACE H52.1, H52.24.).**

Kopumā darbinieku mainība desmit gadu laikā ir bijusi minimāla nozarē. Atsevišķi eksperti norāda, ka līdz ekonomiskajai krīzei 2008.gadā izjuta samērā lielu darbinieku mainību.

Ievērojama darbaspēka mainība bija to darbinieku starpā, kam darbs uzņēmumos nebija pamatdarbs. Iemesli mainībai – sezonalitāte, emigrācija, novecošanās un līdzīgi faktori.

#### **Pasta un kurjeru darbība (NACE H53).**

Respondenti pamatā atzīmē lielu darbaspēka mainību vēsturiski. To galvenokārt nosaka liels apjoms mazkvalificēta darbaspēka ar zemu atalgojuma līmeni.

Mainība lauku reģionos varētu būt vēl augstāka, bet to bremzē gados veco pastnieku štati, bet jaunie darbinieki mainās zemā atalgojuma dēļ. Mainība recesijas gados bija mazāka, bet ekonomikas uzplaukuma laikā – augstāka.

Eksperti atzīmē, ka atalgojums ir būtisks faktors darbinieku augstai mainībai.

#### **Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi (NACE I55–56).**

Kopumā darbinieku mainība ir ļoti augsta, pēc ekspertu aplēsēm, atsevišķos uzņēmumos darbaspēka mainība ir 30–50% apmērā.

#### **Izdevējdarbība (NACE J58).**

Eksperti atzīmē, ka vēsturiski kadru mainība bijusi neliela, vairāk atkarīga no nepieciešamajām prasmēm profesijā. Tādējādi, izmaiņas prasmēs ietekmē arī darbaspēka mainību.

Atzīmēts, ka grāmatu izdevniecībās ir jābūt gan specifiskām zināšanām, gan patikai pret darbu.

#### **Radio un televīzijas programmu producēšana un apraide; ziņu aģentūru darbība (NACE J59–60, J63.9).**

Darbinieku mainība ir bijusi vēsturiski aktuāla, eksperti atzīmē, ka atsevišķos periodos mainība bija ļoti augsta. Kopumā atzīmēts, ka žurnālistika ir viena no tipiskām pasaules nozarēm, kurā ir raksturīga salīdzinoši jauno cilvēku mainība, respektīvi, žurnālistika ir viens no soļiem uz sabiedrisko attiecību, reklāmas nozari.

#### **Telekomunikācija (NACE J61).**

Eksperti domās dalās – vieni uzskata, ka pēdējos gados uzņēmumos ir zema darbinieku mainība, citi – lielāka.

Lielāka mainība ir zvanu centros un klientu apkalpošanas centros, kas nodarbojas ar iekārtu pārdošanu.

Darbinieku mainību ietekmē starptautiskie uzņēmumi, kuri pārvilina darbiniekus.

**Datorprogrammēšana, konsultēšana, datu apstrāde, interneta portālu darbība un citas saistītas darbības (NACE J62,J63.1.).**

Daži uzņēmumu pārstāvji atzīmē, ka laikā kad uzņēmumu aktivitāte kāpa, darbinieku mainība bija nenozīmīga.

Mainību ietekmēja krīze – atsevišķi uzņēmumi zaudēja 40–50% darbinieku. Pašlaik atzīmēts, ka augstākā līmeņa IT sektorā, kas nodarbojas ar programmēšanu, kadru mainība pastāv, tā novērtēta 10% apmērā, darbinieku pārpirkšanas dēļ.

Atsevišķi eksperti atzīmē, ka IT uzņēmumos, kas rūpējas par saviem darbiniekiem atalgojuma, darba apstākļu ziņā, novērtēts, ka programmu izstrādes daļā darbinieku mainība ir vidēji 5%.

Savukārt IT atbalsta konsultāciju, programmu konsultāciju sektorā, kur bez IT speciālistiem strādā arī grāmatveži, darbinieku mainība ir lielāka nekā 5%.

IT uzņēmumos, kur galvenokārt strādā datoroperatori bez speciālas izglītības, un ir konveijera tipa darbs, balstīts uz pirkstu veiklību, kadru mainība pēdējos piecos gados ir novērtēta ar 40% līmeni.

Citi eksperti atzīmē, ka pēdējo desmit gadu laikposmu nevar raksturot vienādi, būtu jādala 2002. – 2007.gads, 2008.–2009., un tad periods pēc 2010.gada:

Ja līdz 2006.gadam ieskaitot, mainība bija normāla – darbinieks nostrādā apmēram piecus gadus, un izmantoja izaugsmes iespējas, jo tad arī auga uzņēmumu skaits. Taču mainība bija normas robežās – nozarē speciāli ar mērķtiecīgu speciālistu pārpirkšanu nenodarbojās, vismaz vidēju speciālistu līmenī.

Situācija 2008. – 2009.gadā atšķiras: uzņēmumi samazināja darbaspēka daudzumu, jo samazinājās gan privātā sektora pasūtījumi, gan valsts sektora, tā rezultātā projekti tika pārtraukti. Sektorā samazināja slodzes un rezultātā parādījās arī bezdarbs IT speciālistu vidū. Šajā laikā mainības praktiski nebija. No mazāk veiksmīgiem uzņēmumiem cilvēki pārgāja uz veiksmīgākiem, kuriem savukārt tā bija iespēja iegūt labākus speciālistus uz salīdzinoši labiem noteikumiem.

Kopš 2010.gada tendence rāda, ka dažādiem speciālistiem – gan programmētājiem, gan analītiķiem, pieprasījums viennozīmīgi ir lielāks, nekā piedāvājums. Tas ir ietekmējis arī darba devēju pozīcijas: palielinās arī darbinieku prasības, kas noved arī pie lielākas kadru mainības.

#### **Finanšu un apdrošināšanas darbības (NACE K).**

Pastāv viedokļi, ka ekonomikas izaugsmes laikā mainība bija augsta, un uzņēmumi pārpirka darbiniekus, savukārt lejupslīdē ir mazāka mainība. Pēc ekspertu teiktā, pastāv ļoti liela atšķirība starp Rīgu un reģioniem – Rīgas darba devējiem ir jācenšas būt daudz atraktīvākiem.

Atzīmēts, ka pagātnē mainība bija mazāka, bet pašlaik tā ir pieaugusi. Vēsturisko mainību vērtē 5% robežās, pirmskrīzes periodā, iespējams, tā bija izteiktāka, taču liela daļa cilvēku pēc ekspertu teiktā ir atgriezušies nozarē.

Lielāka mainība pirms krīzes atzīmēta klientu apkalpošanas speciālistu profesijā, turpretī krīzes laikā darbinieki centās saglabāt savu darbavietu.

Pastāv uzskats, ka mainība ir atkarīga gan no piedāvājuma kopējā darba tirgū, kur šie cilvēki var rotēt, gan arī no iekšējās organizācijas kultūras un organizācijas nosacījumiem

#### **Operācijas ar nekustamo īpašumu (NACE L).**

Eksperti uzskata, ka vēsturiski no nozares darbinieki aizplūda uz finanšu sektoru. Darbinieku mainību ietekmēja arī uzņēmumu apvienošana, datorsistēmu ieviešana, darba kapacitātes celšana un kontrole.

Atzīmēts, ka mainības pamatā ir arī darba intensitāte, prasības, kā arī darbinieku vēlme atrast labāku darbavietu un iespējas mainīt profesiju.

Eksperti norāda, ka šajā nozarē iegūst pieredzi un zināšanas, bet nākotnē darbinieki dodas strādāt citur.

#### **Juridiskie un grāmatvedības pakalpojumi (NACE M69–70).**

Eksperti vērtē, ka vēsturiski darbinieku mainība ir pastāvējusi galvenokārt jauno speciālistu dēļ. Juridiskajos privātajos birojos mainība ir maza, bet par valsts uzņēmumiem ekspertu rīcībā nav informācijas.

Atzīmēts, ka mainībai varētu būt tendence pakāpeniski pieaugt, jo personāls palicis bezpersoniskāks un notiek kvalifikācijas celšana.

Iemesli mainībai nozarē ir rotācija jauno darbinieku vidū – izpratne par profesijas nepiemērotību, slodze, arī emigrācija. Nereti jauniešiem nozare ir starts tālākai karjerai, mainību nosaka arī atalgojums, uzņēmuma vide un stabilitātei.

#### **Zinātniskās pētniecības darbs (NACE M72).**

Ekspertu vidū ir vienots viedoklis par to, ka nozarē kopumā mainība ir bijusi, zema. Atsevišķi eksperti to pat raksturo kā pārāk mazu.

Dalījumā pa uzņēmumiem, zinātniskajos institūtos mainība nav bijusi liela, privātajā sektorā tā ir bijusi lielāka vēsturiski.

Atzīmēts, ka lielāka mainība ir bijusi gados jaunu darbinieku vidū, turpretī gados vecāko darbinieku vidū mainība ir pavisam zema.

Faktori, kas ietekmē mainību ir zems, nepietiekams atalgojums, nestabils finansējums, atkarīgs no „ Eiropas Savienības struktūrfondu” projektiem. Eksperti atzīst, ka laikā, kad nozarē nav projektu, lielai daļai nozarē strādājošo, nav darba. Līdz ar to, darbinieki no valsts finansētas zinātnes nozares aizplūst uz privāto sektoru, citām nozarēm, vai arī dodas strādāt savā nozarē uz ārvalstīm. Kopumā mainības iemesls ir stabilitātes, prognozējamības trūkums.

#### **Tehniskie pakalpojumi, reklāma (NACE M71, M73–74).**

Cilvēki nozarē vērtēti kā mobili, bet no nozares kopumā aizplūst 5–10%.

Respondenti nevar viennozīmīgi raksturot mainību, jo katru gadu situācija bijusi atšķirīga un arī mainības iemesli bijuši dažādi.

Mainību ietekmējošie faktori pamatā norādīti darba alga, iekšējā emocionālā sajūta, izvēloties konkrētu uzņēmumu, novecošanās, komforts un sociālā vide. Atzīmēts, ka valsts uzņēmumiem nozarē grūti konkurēt ar privātajiem atalgojuma ziņā.

#### **Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (NACE N).**

Atzīmēts, ka administratīvo darbinieku mainība apkalpojošos uzņēmumos ir ļoti maza, bet servisa darbiniekiem mainība – augsta. Augstā mainība izskaidrojama ar zemu atalgojumu. Kvalificētāka darba profesijās mainība nav tik izteikta.

Eksperti atzīmē, ka mainība atkarīga no uzņēmuma, un iespējām savietot ar citu darbu. Atzīmētas tendences mainībai no valsts sektora uz privāto sektoru.

#### **Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (NACE O).**

Eksperti atzīmē, ka 2006./ 2007.gadā bija darbaspēka pieaugums, jo palielinājās amata vietu skaits. Taču kopš 2008.gada, darbaspēka samazinājums.

Augstā mainība skaidrota ar atalgojuma sāncensību valsts un privātajā sektorā.

Šobrīd personāla mainība vērtēta tikai ministriju līmenī, kur pēc aplēsēm ir aizgājuši aptuveni 15% darbinieku 2012.gadā. No profesiju aspekta aizplūdušais darbaspēks bija augstākā un vidējā līmeņa speciālisti.

#### **Pirmsskolas un sākumizglītība (NACE P85).**

Saskaņā ar ekspertu viedokli, mainība nozarē ir bijusi aktuāla, un īpaši raksturīga tā ir latviešu plūsmas bērnudārzos. Savukārt mazākumtautību plūsmās darbinieki retāk maina darbavietu

Mainība ir novērojama, arī saistībā ar novecošanos, atalgojumu, pārkvalifikāciju. Kopumā mainību pamatā ietekmējis zems atalgojums, un daļa darbinieku aiziet prom augsto prasību dēļ.

Atzīmēts arī, ka, ja personālam bijusi atbilstoša kvalifikācija, vieta un kolektīvs apmierinošs, mainība bijusi mazāka.

Mainība raksturīga arī dzīvesvietas maiņas vai cilvēka iekšējās neapmierinātības dēļ, psiholoģiski sarežģītais darbs un emocionālā spriedze ir bijusi par iemeslu darbavietas maiņai.

#### **Vidējā izglītība (NACE P85.3).**

Atzīmēts, ka līdz krīzei mainība bija liela: katru gadu mainījās skolotāji skolās, arī mobilitāti ietekmēja stažēšanās ārzemēs, piemēram, svešvalodu skolotāji. Pēc krīzes situācija nostabilizējās, mainība bija salīdzinoši neliela.

Darbaspēka mainību ietekmēja arī paaudžu maiņa nodokļu likumdošanas ietvaros (periods, kad pensionāriem izmaksāja tikai daļu pensijas, ja tie strādāja algotu darbu).

Situācija liecina, ka aizgājušie nozarē vairs nav atgriezušies.

Darbinieku mainību ietekmē galvenokārt atalgojuma līmenis, kā arī prasības profesionālai kvalifikācijai, kas nepārtraukti jāpilnveido.

#### **Augstākā izglītība (NACE P85.4).**



Darbinieku mainība tiek vērtēta kā stabili neliela, īpaši, kas attiecas uz augstākā līmeņa nozares darbaspēku. Mainību nosaka nozares specifika, piemēram, profesoru ievēlēšana uz 6 gadiem stabilizē situāciju un nenotiek strauja darbaspēka mainība.

Profesiju ietvaros ar kvalifikāciju mainība tiek raksturota kā neliela, jo personāls strādājot nozarē, izveidojas par savas profesijas un savas augstskolas patriotiem.

Par galveno iemeslu mainībai tiek minēts atalgojums, vēsturiski mainība bija lielāka laikā, kad valsts sektorā un augstskolās samazināja algas. Cits mainības iemesls – minēta nozares specifika, lai notiktu izaugsme no lektora līdz profesora amatam, nepieciešami pēc ekspertu aplēsēm 10–15 gadi.

Mainība atzīmēta kā lielāka ar nozares pamatdarbību tieši nesaistītajās profesijās – laboranti, sētnieki, garderobisti, apkopējas. Lielā mainība šajās profesijās ir vēsturiski augsta. To ietekmē galvenokārt zemo atalgojuma līmenis.

Nozīmīgs darbaspēka mainības iemesls ir paaudžu maiņa. Tomēr tiek atzīmēts, ka tehniskajās zinātnēs, īpaši inženierzinātnē situācija ir pretrunīga. No vienas puses, paplašinoties pētnieciskajiem darbiem un palielinoties studējošo skaitam, ienāk jaunie pasniedzēji. No otras puses atsevišķās, specifiskās specialitātes, kas jaunajiem profesionāļiem nav populāras, aktuāla paaudžu nomaiņas problēma (piemēram, inženiermehānika).

#### **Veselības aizsardzība (Q 86).**

Eksperti uzskata, ka ārstu un māsiņu mainība ir neliela, jo šīs profesijas pārstāvji strādā ilgstoši vienā vietā. Šo profesiju pārstāvju mainība ir saistāma ar demogrāfisko kritumu: ja samazinās iedzīvotāju skaits, samazinās arī medicīnā nodarbināto skaits.

Mainība kopumā ir raksturīga mazāk atalgotiem darbiniekiem – sētniekiem, apkopējiem, strādniekiem. Iemesls tam – zemo atalgojuma līmenis.

Atzīmēta arī nozarei raksturīga ir strādāšana vairākās darbavietās vienlaicīgi. Būtiskākie mainības iemesli pamatā ir profesijas smagums, atalgojums, profesionālās izdegšanas sindroms, kā arī emigrācija.

#### **Sociālā aprūpe (NACE Q87–88).**

Eksperti atzīmē, ka kadru mainība ir augstāka vai zemāka, atkarībā no reģiona, valodas zināšanām, iekšējās vides, atalgojuma līmeņa, darba specifikas u.c. faktoriem.

Atzīmēts, ka mainība atsevišķos gadījumos sasniedz pat 50%.

### Māksla, izklaide un atpūta (NACE R).

Lielākā daļa no respondentiem apgalvo, ka nozarē nav bijis augsts darbinieku mainības līmenis.

Savukārt ekspertu vidū tiek atzīmēts, ka mainība pēdējo 10 gadu laikā bijusi aptuveni 10% gadā. Turklāt, ir bijuši dažādi mainības intensitātes posmi. Mainība ir izteiktāka tehnisko darbinieku un administratīvo darbinieku vidū, bet mākslinieku vidū tendence nav tik izteikta.

Par galveno darbinieku mainības iemeslu eksperti min atalgojumu, kas ir augstāks privātajā sektorā. Tādējādi nozarē ir aktuāla darbaspēka aizplūšana no valsts uz privātā sektora uzņēmumiem.

Zemā atalgojuma iemesls ir radījis situāciju, kad daudzi nozarē strādājoši savieno darbu mākslas nozare ar pamatdarbu.

### Cik izteikta bija darbaspēka pārvietošanās šajā laikā starp viena līmeņa profesijām, starp nozarēm un kādi faktori to ietekmēja?

**Augkopības un lopkopības nozarē (NACE A01)** pēc ekspertu vērtējuma, process pēdējos desmit gados ir nepārtraukts. Izteiktāka darbaspēka pārvietošanās bija vērojama uz uzņēmumiem Rīgā un Pierīgā – to ietekmēja atalgojums un infrastruktūra. Vienas profesijas ietvaros kadru mainības iemesli – darba samaksa un darba apstākļi. Vienlaicīgi eksperti norāda, ka zināmu ietekmi uz kadru mainību radījis tehniskais progress, kas rada nepieciešamību mācīties un uzlabot savas prasmes, turklāt, nozares pēdējo desmit gadu laikā aizplūda mazāk kvalificēts darbaspēks.

Saskaņā ar ekspertu viedokļiem, ekonomiskā uzplaukuma laikā nozares profesionāļi, kas mainīja profilu un strādāja būvniecībā, šobrīd ir atgriezušies lauksaimniecības un augkopības nozarē.

### **Mežsaimniecība un mežsaimniecība (NACE A02).**

Valsts budžeta iestādes pārstāvis atzīst, ka darbinieki pāriet strādāt uz nozares privātuzņēmumiem, augstāka atalgojuma dēļ. Savukārt privāto uzņēmumu pārstāvji atzīst, ka ir notikusi darbaspēka pārvietošanās uz ārzemēm, tāpat darbaspēka pārvietošanos no nozares un uz to noteica celtniecības bums un tā beigas. Tiek atzīmēts, ka darba devējam jāērķinās ar to, ka ja darbiniekiem netiek maksāta laba alga, tad cilvēks mēģinās papildināt savus ienākumus ar darbu savietošā vai pat krāpnieciskām metodēm (zagšana).

Pēc uzņēmumu pārstāvju viedokļa, darbaspēka pārvietošanos galvenokārt nosaka labāks atalgojums. Kvalifikācijas celšana un darbinieku pāriešana uz augstāka līmeņa profesiju nav bijusi raksturīga.

Turpretī pēc asociāciju un atsevišķu nozares ekspertu viedokļa, nozares iekšienē pārvietošanās horizontālā virzienā nav izteikta. Mobilitāte notiek vertikālā virzienā, ja cilvēkam ir potenciāls un

atbilstoša izglītība, tad uzņēmumi šādu virzību atbalsta. Līdzīgi notiek pārvietošanās uz citām nozarēm pārejot uz augstāka līmeņa darbu. Tiek minēts, ka izteiktāka darbaspēka pārvietošanās bija šoferu vidū, kas mainījuši nozares un pārvietojušies uz karjeru izstrādi, ceļu būvi savā profesijā. Tas saistīts ar ceļu būvniecības nozares attīstību un atalgojuma izmaiņu tajā. Atzīmē, ka šoferi pārvietojas uz starptautiskajiem pārvadājumiem un viņus noturēt mežsaimniecības un mežizstrādes nozarē var ar to, ka tie ir iekšzemes pārvadājumi un ir iespēja būt pie ģimenes.

No citām nozarēm retāk pārnāk uz mežsaimniecības un mežizstrādes nozari, tiek atzīts, ka mežu nozarē ir ierobežota mobilitāte („slēgts loks”). Tāpat nozarei raksturīgas tradīcijas un dinastijas, kad jaunieši pārmanto darbību šajā nozarē no ģimenēm.

Eksperti atzīmē, ka darbaspēka mobilitāti galvenokārt ietekmē atalgojums – darbinieki pāriet tur, kur labāks atalgojums. Tiek arī izteikts viedoklis, ka šajos gadījumos parādās jautājums par profesionalitāti, jo „...nozares mērķis ir profesiju kvalitāte un tas jāsakārto”.

#### Zivsaimniecība (NACE A03).

Kopumā nozares eksperti atzīst, ka pēdējo desmit gadu laikā zvejniecība piedzīvoja speciālistu zudumu. To ietekmēja būvniecības uzplaukums, kvalifikācijas un prasmju faktors nespēja lomu, bet atalgojums būtiski pārsniedza nozares līmeni pēc ekspertu teiktā 2–3 reizes. Eksperti atzīmē arī to, ka pēdējos divos gados vērojama darbaspēka atgriešanās; bet darba devēji pieņem darbā pamatā kvalificētus speciālistus.

Atsevišķu uzņēmumu skatupunktā, būtiska plūsma nenotiek – profesijas pārstāvji paliek nozarē un savā profesijā, pat ja maina darba devēju. Tādējādi, vērojama drīzāk horizontālā mobilitāte. Respondenti min arī pārkvalifikācijas rezultātā veidojošos mobilitāti – piemēram, mehāniķa palīgi maina kvalifikāciju un strādā piekrastē; taču, tā nav masveida parādība nozarē, jo šāda pārkvalifikācija ir sarežģīts process. Respondenti atzīmē nelielu šoferu mainību nozarē, kā arī to, ka vertikālā mobilitāte ir atkarīga pamatā no strādājošo izvēles.

#### Ieguves rūpniecība, NACE B.

Respondenti atzīmē, ka darbaspēks mainās, bet ne izteikti dinamiski. Faktori, kas to ietekmē ir atalgojums un arī laika apstākļi. Darbinieku pārvietošanās tiek mazināta ar apmācībām, kas ļauj apgūt papildus prasmes un iemaņas. Tas tiek darīts arī tāpēc, lai nodrošinātu uzņēmuma rezerves ar darbiniekiem, kas var aizvietot kolēģus, kas aiziet atvaļinājumā, vai saslimst.

Atsevišķi eksperti norāda, ka darbaspēka pārvietošanās ir minimāla, un tikai, ja cilvēks atrod labāk apmaksātu darbu. Atzīmē, ka kopumā darbaspēks ilgstoši strādā profesijā, kā arī notiek

pārvietošanās paša uzņēmuma iekšienē. Eksperti norāda, ka nozares darbiniekam jābūt universālam un jāprot izmantot dažāda veida tehnika dažādos gadalaikos. Līdz ar to uzņēmumos tiek pastāvīgi veikta rotācija un apmācības.

Eksperti atzīmē arī vertikālo mobilitāti uzņēmumu līmenī, piemēram, sezonas strādnieki, kuri iziet apmācības kursus var kļūt par mehanizatoriem un operatoriem.

Tiek atzīts, ka nozari spēcīgi ietekmē citas nozares – celtniecība un meža darbi, bet tai pat laikā tiek norādīts, ka labs atalgojums un sociālās garantijas citu nozaru konkurenci kompensē.

#### **Pārtikas produktu un dzērienu ražošana (NACE C10–12).**

Eksperti norāda, ka vairums darbaspēka mainās emigrācijas dēļ. Bez tam, darbinieki aiziet no pārtikas ražošanas uzņēmuma uz loģistikas kompānijām, salīdzinājumā ekonomikas krīzes laikā plūda uz celtniecību.

Atzīmēts, ka vertikālā profesionālā mobilitāte ir iespējama uzņēmuma līmenī. Reģionālā līmenī mobilitāti atzīmē zemā līmenī, jo darbiniekiem ir ierobežotas darbavietu izvēles brīvības. Iespējama pārvietošanās arī dažādu nozaru līmenī, piemēram, laboratoriju darbiniekiem.

Kopumā pārtikas nozare par darbaspēku konkurē ne tikai ar savas nozares uzņēmumiem, bet vispār tirgū. Kā piemēru var minēt ražošanas operatorus, kas var strādāt arī citur, ne tikai pārtikas nozarē.

Starp ražošanas uzņēmumiem būtiska pārvietošanās pēc ekspertu aplēsēm nav, jo atalgojuma līmenis ir līdzīgs, līdz ar to darbiniekiem nav motivācijas pārvietoties. Turklāt, štatu samazināšanas dēļ atlaistie darbinieki spēj atrast līdzvērtīgu darbavieta līdzīgā uzņēmumā.

#### **Vieglā rūpniecība (NACE C13–15).**

Eksperti atzīmē, ka parasti notiek kāpšana pa karjeras kāpnēm uzņēmuma ietvaros. Nozares ietvaros darbaspēka pārvietošanās ir neliela, lai gan ir iespēja pārkvalificēties. Darbinieki to izmanto, notiek papildus apmācības, bet savas profesijas ietvaros. Tiek atzīmēts, ka nozares speciālistam ir jābūt universāliem darbiniekiem ar dažādām prasmēm. Jaunpienācēji no citām nozarēm vieglā rūpniecībā nav izteikta parādība, to nosaka smaga darba faktors.

#### **Koksnes, koka izstrādājumu ražošana (NACE C16).**

Kopumā pēdējo 10 gadu laikā visizteiktākā darbaspēka aizplūšana no nozares notika 2006. un 2007.gadā, kad darbinieki pārvietojās būvniecības nozari. Tiek arī minēts, ka notiek darbinieku plūsmas uz mēbeļu ražošanu un no tās, atkarībā no periodiem, kad mainās darba apjoms un darbaspēka pieprasījums saistītajās nozarēs.

Ekspertu domas dalās darbaspēka pārkvalificēšanās jautājumos un tendencēs: vieni uzskata, ka tā nav izteikta, jo katrai profesijai ir specifiskas ievirzes un katram cilvēkam ir sava komforta zona. Citi uzskata, ka pārkvalificēšanās tiek veicināta no uzņēmuma puses un notiek gan no teorētiskā, gan praktiskā aspekta. Tiek minēts, ka pārkvalificēšanās rezultātā, darbinieki gūst plašāku redzesloku, turklāt paplašinās prasmju un kompetenču klāsts – gan vadības, gan strādnieku līmenī ir iespējama aizstāšana.

Attiecībā uz darbaspēka kustību starp nozarēm tiek minēts, ka būvniecības buma laikā aizgājušais darbaspēks šobrīd ir atgriezies, un šobrīd tas ir vienkāršas kvalifikācijas personāls.

#### **Papīra ražošana un poligrāfija (NACE C17–18).**

Pēc ekspertu aplēsēm, darbinieku mobilitāte starp viena līmeņa profesijām pastāv, bet nav ļoti izteikta. Arī darbinieku rotācija starp uzņēmumiem kopumā nav liela. Speciālisti mainās starp dažādiem uzņēmumiem, bet kopumā kustība ir maza. Atzīmēts, ka nozarē strādā cilvēki no celtniecības, mežrūpniecības. Profesionāļi nozarē parasti strādā ilgu laiku, kas arī ir zema mobilitāti skaidrojošais faktors.

Eksperti arī atzīst, ka nozarē ir noteikta līmeņa darbi, kur pietiek ar konkrēta prasmju līmeņa darbiniekiem, piemēram, pakošanā, kur ir monotons darbs nav nepieciešami augsti kvalificēti darbinieki.

Pretstatā – tehnoloģiskais progress veicina to, ka darbinieki apgūst vairākas iekārtas, un rezultātā viens darbinieks var izdarīt vairākas operācijas. Tādējādi nav nepieciešams papildus darbaspēks. Tiek atzīmēts, ka iespēja attīstīties un kāpt pa karjeras kāpnēm tiek dota, ja cilvēks sevi labi parāda un ir motivēts strādāt.

Eksperti arī atzīmē, ka pēdējo desmit gadu laikā notikusi nopietna darbaspēka pārvietošanās starp uzņēmumiem, turklāt šī tendence bija izteiktāka Rīgā, bet mazāk izteikta reģionos. Tas skaidrojams ar atalgojuma līmeni: Rīgā darbiniekiem ir vieglāk pāriet uz citu uzņēmumu, turpretī no reģioniem pārcelties uz galvaspilsētu rada papildus izmaksas, kas vairs nav darbiniekiem ekonomiski izdevīgi. Nozarei sarežģīts laiks atzīmēts 2006.–2007.gads, kad celtniecības nozarē maksāja augstākas algas. Eksperti norāda, ka laikā, kad nozarē ražošana pieauga par 20%, lai noturētu darbaspēku, algas nācās paaugstināt par 40–60%. Ekonomiskās krīzes laikā algu līmenis samazinājās, un, pēc ekspertu teiktā, šobrīd situācija nozarē stabilizējas.

#### **Ķīmiskā rūpniecība (NACE C19–20; C22).**

Eksperti atzīmē, ka kopējā tendence nav bijusi izteikta, bet tā bija atšķirīga dažādu profesiju pārstāvju starpā. Piemēram, strādnieki mainās līdz ar darba regularitāti (pasūtījumi nav regulāri). Savukārt speciālisti un specifisku profesiju pārstāvji mainās reti, to nosaka nepieciešamo zināšanu līmenis. Ķīmiķi var mainīt profesiju un strādāt farmācijā vai pārkvalificēties, jebkurā ražošanas nozarē (pārzina fiziku, ķīmiju, matemātiku, materiālzinātnes).

Atzīmēts, ka strādājošie devušies uz konkurējošiem uzņēmumiem Latvijā vai uz vadošajiem uzņēmumiem pasaulē. Tie uzņēmumi, kuri nodrošināja atbilstošus apstākļus, spēja aizkavēt šādu darbinieku kustību.

#### **Farmācija (NACE C21).**

Nozarē pamatā notiek vertikālā pārvietošanās uzņēmuma ietvaros – ja atbrīvojas augstāka pakāpe, vispirms priekšroka dota sava uzņēmuma darbiniekiem. Starp uzņēmumiem darbinieku mainība ir reta, jo piesaista studentus, nevis pārvilina ar lielāku darba algu.

Dabaszinātņu un inženierzinātņu speciālisti no citām nozarēm ir pieprasīti farmācijā, jo šo profesiju pārstāvji var apgūt klāt nepieciešamās zināšanas.

No farmācijas nozares uz citām nozarēm darbaspēks plūst maz. Dažkārt mainība nenotiek, piemēram, bieži vien aptiekāri ir paši aptieku vadītāji, tāpēc maiņa nenotiek, saistībā ar komercbiznesa uzturēšanu.

Lielos nozares uzņēmumos darbinieki pāriet no dažādām aptiekām vai birojiem, un strādā reģiona menedžera amatā vai iegūst līdzīgu paaugstinājumu.

Eksperti atzīmē, ka horizontālā mobilitāte nav tik vienkārša, jo visām profesijām ir stingri standarti. Kopumā darbaspēks neaizplūst uz citām nozarēm, bet pārvietojas nozares iekšienē.

#### **Tirdzniecība (NACE G).**

Atzīmēta vertikālā mobilitāte kā dominējošā, piemēram, no pārdevēja, konditora un tamlīdzīgiem amatiem pāriet augstākā amatā, par nodaļas vadītāju. Cita veida pāreja pēc ekspertu aplēsēm nozarē ir minimāla.

Pastāv augsta starpnozaru mobilitāte – darbinieki nāk gan no citām nozarēm, gan iet uz citām nozarēm. Piemēram, ekonomiskās krīzes periodā uz tirdzniecības nozari bija vērojams darbaspēka pieplūdums no būvniecības nozares.

Mobilāko profesiju starpā eksperti min iepirkuma speciālistus un mārketinga speciālistus, kas plūst horizontālā virzienā. Citās nozarēs strādāt pāriet pārdevēji, operatori.

Kopumā notiek darbaspēka rotācija pa dažādiem uzņēmumiem nozares iekšienē un uz to, kā arī no tās.

#### Dzelzceļa transports (NACE H49.1–49.2).

Respondentu atbildes variējas. Vieni atzīmē mobilitāti lokomotīvu vadītāju un mašīnistu profesijās. Citi uzskata, ka pārvietošanās nav izteikta, bet ir karjeras iespējas uzņēmumā un notiek kvalifikācijas celšana. Atzīmēts, ka darbinieki no citām nozarēm praktiski nenāk, bet no dzelzceļā transporta nozares vienīgi IT speciālisti ir aizgājuši strādāt uz citām nozarēm.

#### Sauszemes transports (NACE H49.3–49.4, H52.21.).

Nozares iekšienē pēdējo desmit gadu laikā bijusi neliela darbaspēka pārvietošanās, ko nosaka nozares specifika. Pamatā mobilitāte bijusi starp autobusu un kravas automašīnu šoferu profesijām. Krīzes posmos samazinājās kravu pārvadājumi, tāpēc transportu vadītāji aizgāja strādāt par autobusu vadītājiem, bet pēc krīzes atgriezās.

Transporta vadītājiem ir iespēja mainīt vadītāja kategorijas, tāpēc vadītāju vertikālā izaugsme ir minimāla. Arī pārvietošanās uz citām nozarēm vērtēta kā minimāla, izņemot piedzīvota celtniecības buma periodu.

Eksperti atzīmē, ka nozarē ir darbinieki, kas pāriet uz citām nozarēm savā profesijā (transporta vadītāji), bet šāda pārvietošanās nav izteikta.

#### Ūdens transports un ūdens transporta palīgdarbības (NACE H50, H52.22).

Kopumā pārvietošanās starp nozares uzņēmumiem ir neliela, nav liela arī starpnozaru pārvietošanās. Eksperti atzīmē, ka darbaspēkam uzņēmumos ir vertikālā mobilitāte – iespēja pārvietoties pa karjeras kāpnēm.

Būtisks faktors, kas ietekmē mobilitāti ir gan atalgojums un sociālās garantijas, gan profesionālais līmenis. Mobilitāti ierobežojošs faktors ir pārkvalifikācijas iespējas, piemēram, kuģubūvē. Eksperti uzsver, ka korpusa būves un kuģu remontatslēdzniekiem nepieciešama profesionālā apmācība no pamatiem, un ātra darbaspēka ienākšana no citām nozarēm ir ierobežota. Turklāt tie, kas ir atnākuši strādāt un pārkvalificējušies, paliek strādāt ilgu laiku. Kā mobilāka un elastīgāka profesija minēts krāsotāja amats, kur profesionālās zināšanas nav būtiskas, izšķirošas praktiskās iemaņas.

### **Gaisa transports un gaisa transporta palīgdarbības (NACE H51, H52.23).**

Darbiniekiem izteikta pārvietošanās nozarē starp uzņēmumiem, jo aviācijas prasmes ir mobilas un pielietojamas citā valstī tāpat kā Latvijā. Arī Latvijā nozarē ieplūst darbaspēks no ārzemēm.

Nozarei raksturīga arī profesiju maiņa, piemēram, novecošanās dēļ piloti pāriet uz administratīviem posteņiem.

Izejošā mobilitāte uz citām nozarēm ir neliela, nozarē bieži strādā visu mūžu, kā arī ienākošā mobilitāte ir ierobežota, jo aviācijai ir raksturīga prasmju specifika. No citām nozarēm uz aviāciju parasti nāk inženieri un tehniķi, bet virszemes apkalpošanā profesijas nav izteikti specifiskas, līdz ar to starpnozaru darbaspēka mobilitāte ir izteiktāka.

### **Uzglabāšana un noliktavu saimniecība; kravu iekraušana un izkraušana (NACE H52.1, H52.24.).**

Pārvietošanās bijusi neliela, vairāk vienas pilsētas uzņēmumu ietvaros. Tiek atzīmēta vertikālā mobilitāte – kāpšana pa karjeras kāpnēm pēdējo 10 gadu laikā.

Eksperti atzīmē arī darbu savietošanu pamatdarbā un citos uzņēmumos, bet no citām nozarēm ienāk tikai universālu profesiju pārstāvji, nevis tehnisko.

Tiek atzīmēts, ka darbaspēka pārvietošanās augsti atkarīga no uzņēmuma: ir uzņēmumi ar minimālu darbaspēka mobilitāti, un ir ar augstu darbaspēka mainību starp dažādiem uzņēmumiem.

Starpprofesiju mobilitāte atkarīga no konkrētās profesijas nozarē: pārvadātājs, ekspeditors, kuģu aģents ir profesijas bez augsti specifiskām prasībām, tāpēc tās ir mobilas.

### **Pasta un kurjeru darbība (NACE H53).**

Nozares eksperti atzīmē, ka uzņēmumi mobilitāti vērtē skata darbinieku izaugsmes aspektā – veido karjeru ilgtermiņā. Tādējādi, profesionālā mobilitāte pirms desmit gadiem vērtēta 10–30% apmērā, to noteica atalgojuma līmenis un darba specifika (augstāka līmeņa vadītāji pamatā nāk no esošā uzņēmuma, jo darba specifika neļauj viegli atrast pilnvērtīgu profesionāli no ārpuses)

Pārvietošanās no pasta un kurjeru darbības uz citām nozarēm arī nav bijusi izteikta. Pamatā aizgājušie darbinieki aizgāja uz finanšu nozari.

Atzīmēta aktīva darbaspēka izejošā pārvietošanās 2005.–2006.gadā, kad strauji tika paaugstināts atalgojums dažādās valsts sektora institūcijās.

### **Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi (NACE I55–56).**

Eksperti atzīmē, ka notiek darbaspēka pārvietošanās gan nozarē, gan arī uz un no citām nozarēm.



Turklāt, vēsturiski darbaspēka pārvietošanos ietekmēja atalgojums.

#### **Izdevējdarbība (NACE J58).**

Tiek atzīmēts, ka nozarē raksturīga kvalifikācijas uzlabošana, un pāreja uz citām nozarēm atkarīga no uzņēmuma. Pamatā no nozares darbinieki pārorientējušies uz sabiedrisko attiecību, TV mediju un preses sekretāru pārstāvētajām nozarēm. Iemesls šādai kustībai – atalgojums un darba prasības izdevējdarbības nozarē.

Taču kopumā nozares maiņa darbinieku vidū nav izteikta darba un prasmju specifikas dēļ. Turklāt, grāmatu izdevniecībā strādā ārštata darbinieki, kuri pamatdarbā nodarbināti citās nozarēs.

#### **Radio un televīzijas programmu producēšana un apraide; ziņu aģentūru darbība (NACE J59–60, J63.9).**

Eksperti atzīmē, ka vēsturiski nozarē notiek darbaspēka horizontāla kustība, pārvietošanās notiek lielākoties uz komercmedijiem. Daļa darbaspēka pārvietojās uz sabiedriskajām attiecībām, politiku.

#### **Telekomunikācija (NACE J61).**

Kopumā pēdējā laikā darbaspēka pārvietošanās starp viena līmeņa profesijām nav liela. Eksperti atzīmē, ka pirmskrīzes periodā tā bija aktīvāka.

Atsevišķi eksperti norāda, ka tipiskāka ir vertikālā mobilitāte, kā arī ienākošā (no citas nozares). Atzīmēts, ka darba tirgū ir jūtama lielāka interese pārnākt uz telekomunikāciju nozari, nekā aiziet no tās, jo telekomunikāciju nozare ir perspektīva un prestiža.

Ekspertu vidū atzīmējamās mobilitātes aplēses: 2012.gadā ar 30% novērtēta iekšējā kadru rotācija – gan horizontālā, gan vertikālā.

Starpnozaru darbaspēka mobilitāte kopumā vērtēta pretrunīgi – ir eksperti, kas uzskata par retu darbinieku rotāciju no un uz telekomunikāciju nozari. Citi eksperti atzīmē, ka notiek pārvietošanās gan no citām nozarēm, gan arī no citām nozarēm uz telekomunikāciju sektoru.

#### **Datorprogrammēšana, konsultēšana, datu apstrāde, interneta portālu darbība un citas saistītas darbības (NACE J62,J63.1.).**

Nozarē, pēc ekspertu teiktā, darbaspēka pārvietošanās notiek uz pārpirkšanas rēķina. Tas ir iemesls nemitīgai atalgojuma celšanai, turklāt programmētāju pārpirkšana ir aktuāls jautājums. Atzīmēts, ka IT uzņēmumos, kur produkts ir viņu izstrādāta un attīstīta liela programma, savus programmētājus sargā, jo pirmkārt, viņi strādā ar produktu, un produkta prasmes ir ļoti vērtīgas. Ja cilvēks ir 5 gadus strādājis pie produkta un maina darba devēju, tad apmācīt jaunu cilvēku ir nesalīdzināmi dārgāk.

Nozarē atzīmēta iekšējā darbinieku pārvietošanās – no testētāja profesijas par programmētāju, sistēmanalītiķi. Atzīmēts, ka IT ir daudz amatu un profesiju, kur lielākā uzņēmumā var piemēklēt darbiniekam piemērotāko amatu. Lai arī nav statistikas datu, cik programmētāju pārkvalificējušies citos amatos, vai cik testētāju kļuvuši par analītiķiem, mainība un attīstība nozarē nemitīgi notiek. Tāpat IT cilvēki var nozares iekšienē pārvietoties pa profesiju grupām no programmētāja par projekta vadītāju. Atzīmēts, ka konsultanti ir vairāk piedāvāti tirgū, pārvietošanās starp uzņēmumiem ir mazāk spēkā.

IT uzņēmumos kur pamatā strādā datoroperatori bez speciālas izglītības un ar konveijera tipa darbu, pārvietošanās starp viena līmeņa profesijām nav.

Starp nozarēm eksperti atzīmē mazu kustības intensitāti. Kopumā no IT sfēras aiziet ļoti maz darbinieku. Konsultanti no IT nozares iet prom vairāk, salīdzinot ar programmētājiem. Piemēram, konsultants aiziet strādāt par galveno grāmatvedi.

Ienākošā mobilitāte arī pastāv nozarē, pirmskrīzes laikā tas bija izteiktāka, bet spēkā ir arī šobrīd. Uz IT nāk cilvēki ar aicinājumu, bet, kas nav to mācījušies – piemēram, ārsti, radio inženieri pārkvalificējas par programmētājiem vai sistēmanalītiķiem.

#### **Finanšu un apdrošināšanas darbības (NACE K).**

Atzīmēts, ka finanšu iestādē vienmēr meklē kādu cilvēku no iekšienes, taču iespēja augt arī ir ierobežota. Pārkvalificēšanās uz citu līmeni notiek ļoti reti. Kopumā darbinieku pārvietošanās Rīgā izteiktāka, bet reģionos mazāk izteikta, jo darbinieki nevēlas mainīt pilsētu.

Atzīmēts, ka pēdējo 10 gadu laikā bija vērojams darbinieku ieplūdums no citām nozarēm, to noteica atalgojuma līmenis.

Darbspēka rotācija parasti notiek nozares ietvaros, starp profesijām. – no Latvijas klientu apkalpošanas aizplūst uz nerezidentu biznesu. Tādējādi, darbspēks maina virzienus, bet profesijas līmenis paliek tas pats.

Atzīmēts, ka uz citām nozarēm darbinieki nemēdz pāriet vai arī pāriet uz savu biznesu, uz citiem uzņēmumiem.

Dalījumā pa profesiju grupām, mobilitāte ir pietiekami augsta starp grāmatvežiem, IT speciālistiem, juristiem, analītiķiem. Analītiķi atzīmēti kā universāli profesionāļi, kas var pārvietoties uz auditorkompānijām.

Mobilitāti ietekmējošie faktori – atalgojums, darba vide, darba apstākļi, iekšējās vides sakārtotība, normatīvo aktu sakārtotība, pilnvaru, lēmumu pieņemšanas kārtība, savstarpējās attiecības, mikroklimats, attiecības starp vadītāju un darbinieku.

Eksperti arī atzīst, ka nozare ir atvērta arī profesijām bet finanšu prasmju pamatiem, jo uzņēmums bija gatavs ieguldīt apmācībās. Tiek prognozēts, ka sākotnē būs nepieciešami augstākas kvalifikācijas speciālisti, jo vienkāršās operācijas tiks veiktas elektroniskos kanālos, un izzudīs norēķinu operatori. Tos nomainīs konsultanti ar lielāku, pamatīgāku izpratni par finanšu nozari kā tādu.

#### **Operācijas ar nekustamo īpašumu (NACE L).**

Atzīmēts, ka pastāv uzņēmumi, kuros pārkvalificēšanās un staigāšana nav izteiktas, jo ir pārāk specifiskas prasmes, tāpēc ir kadru noturība.

Kopumā nekustamo īpašumu jomā ir jāceļ kvalifikācija, sevišķi jauniešiem jākrāj pieredze, turklāt viņiem ir lielāka tendence mainīt darbu un kvalifikāciju.

Pastāv starpnozaru ienākošā mobilitāte – darbinieki no celtniecības transformējas uz īpašumu apsaimniekošanu. Plūsmas starp dažādiem uzņēmumiem nozares iekšienē ir bijusi ļoti liela īpaši krīzes periodā, kopumā tā ir atkarīga no uzņēmuma.

Starp profesijām plūsmas nav izteiktas, jo tās ir atšķirīgas.

#### **Juridiskie un grāmatvedības pakalpojumi (NACE M69–70).**

Atzīmēts, ka nevienā no šīm nozarēm nav izteikta mobilitāte starp nozares līmeņa profesijām, jo katrs darbs ir specifisks un pieprasa īpašu apmācību, ko vieglāk iemācīt augstskolā, nevis pārkvalificējoties.

Krīzes laikā bija mazāka pārvietošanās uz citām nozarēm, jo svarīga bija stabilitāte un pieturēšanās pie viena darba.

Arī uz nozari pārvietošanās nav izteikta, jo nepieciešamas specifiskas prasmes. Eksperti atzīst, ka mainība pamatā notiek savas profesijas ietvaros, kā arī daļa nomaina profesiju, vai sāk uzņēmējdarbību.

#### **Zinātniskās pētniecības darbs (NACE M72).**

Pēc ekspertu atziņām, notiek pārvietošanās nozares ietvaros, un ļoti reti, kad darbaspēks pārvietojas starp nozarēm. Tai pat laikā darbaspēka mobilitātes spēja ir augsta, tomēr ne procentuāli, ne skaitliski aptaujātie šo tendenci izmērīt nevarēja.

Pēc ekspertu atzinuma, zinātnē tendences norāda uz pārvietošanās profesijas ietvaros, sadarbību ar citām profesijām projektos, taču starp profesijām pārvietošanās ticamāk ir reta.

#### **Tehniskie pakalpojumi, reklāma (NACE M71, M73–74).**

Tā kā nozarē pārstāvēti dažādi uzņēmumi viedokļi atšķiras. Atzīmēts, ka darbinieki meklē jaunus izaicinājumus, tāpēc ir gan horizontālā, gan vertikālā pārvietošanās.

Dažos uzņēmumos pārvietošanās nebija īpaši izteikta horizontālā līmenī, atzīmēts, ka darbinieki no valsts sektora uzņēmumiem ir pārgājuši uz privāto sektoru.

Nozarē aktuāla jaunu prasmju apgūšana.

#### **Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (NACE N).**

Eksperti atzīmē, ka nozares profesijas ir īslaicīgas: profesiju maiņa notiek bieži, aizejot uz citu nozari.

Mainību ietekmē atalgojuma līmenis, arī attieksme pret darbiniekiem un darba apstākļi.

Atzīmēts, ka pirmskrīzes periodā bija izteiktāka darbaspēka aizplūšana uz celtniecību, emigrācija un pārvietošanās uz citu nozari. Turklāt, pašreiz notiek darbaspēka atgriešanās nozarē

Atzīmēts, ka notiek starpprofesiju un starpnozaru mobilitāte ar sezonālu raksturu, piemēram, darbinieki vasaras sezonās biežāk no apsardzes pāriet uz būvniecības sektoru. Taču tā nav nozares tendence.

Nozīmīgākais faktors, kas ietekmē darbaspēka plūsmas, ir ekonomiskais faktors un algas.

#### **Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (NACE O).**

Eksperti atzīmē, ka 2006. un 2007.gadā bija ļoti liela konkurence starp iestādēm un mobilitāte bija ļoti liela atkarībā no tā, kur vairāk maksāja. Taču, sākoties krīzei, darbinieki turējās pie saviem amatiem. Pašlaik vērojama tendence, ka konkurence starp iestādēm palielinās un darbinieku mobilitāte arī pieaug.

#### **Pirmsskolas un sākumizglītība (NACE P85).**

Pārvietošanās starp nozarēm nav bijusi liela, bet nozares iekšienē vienmēr notikusi pārkvalifikācija, piemēram, skolotāju palīgi tiek virzīti mācīties par skolotājiem.

Eksperti atzīmē, ka šajā nozarē ierobežojums ir izglītība, kas bremzē darbaspēka ienākšanu no citām nozarēm. No citām nozarēm atzīmētas ienākošās profesiju plūsmas kā mākslas skolotāji un angļu

valodas skolotāji, filologi, pārtikas tehnologi un biologi, taču šīm profesijām nepieciešams iegūt atbilstošu kvalifikāciju darbam pirmskolā.

Nozares ietvaros ir bijusi iespēja celt kvalifikāciju, atzīmēta tendence no auklīšu profesijas pārkvalificēties par skolotājiem.

Bez tam, notiek darbaspēka pārvietošanās no valsts uz privāto sfēru, kur attiecīgi lielāks atalgojuma līmenis. Atzīmēta arī pārvietošanās uz citām nozarēm taču tā nav izteikta pēc ekspertu aplēsēm.

#### Vidējā izglītība (NACE P85.3).

Eksperti atzīmē, ka vairāk ir vērojama pārvietošanās uz nozari, nevis izejošā mobilitāte. Pilsētās pārvietošanās ir izteiktāka, ietekmējošie faktori ir atalgojums, darba slodze, kvalifikācija.

Norādīts, arī, ka tie skolotāji, kas 2008.gadā pameta darbu, vēlāk bija gatavi atgriezties pie darba devēja. Procesu ierobežoja aizņemtās darbavietas.

#### Augstākā izglītība (NACE P85.4).

Tiek minēts, ka darbaspēka pārvietošanās ir minimāla – akadēmiskajā vidē nav izteikta pārvietošanās starp augstskolām, arī izejošā mobilitāte uz citām nozarēm ir zema. Tie, kas sākuši strādāt akadēmiskā vidē, parasti strādā ilgu laiku un visu darba mūžu.

Tai pat laikā pie problēmām tiek minēta darbaspēka aizplūšana uz privāto sektoru, atzīmēts, ka par problēmu nozarē kļūst ne vairs kvalifikācija, bet gan – kā jaunos kvalificētos speciālistus noturēt.

Tiek atzīts, ka notiek darbinieku pārvietošanās pa vertikāli, kas ir specifika nozarei.

#### Veselības aizsardzība (Q 86).

Atzīmēts, ka nozarē ir, iespējams, pāriet no veselības aizsardzības nozares uz citām, bet nepastāv iespēja pārnākt no kādas citas nozares uz veselības aizsardzības nozari. Vēsturiski aktuāla bijusi aizplūšana no nozares uz biznesa struktūrām, farmāciju, kosmetoloģiju.

Kopumā notiek pārvietošanās nozares iekšienē un arī darbaspēka aizplūšana uz ārzemēm. Medicīnas māsu profesijās ir iespēja paaugstināt kvalifikāciju un mācīties par ārsta palīgu, ārstu, taču nozarē šāda tendence nav masveidīga.

Galvenais faktors kas ietekmē mainību, ir samaksa, turklāt privātā sektorā tā nereti ir augstāka.

#### Sociālā aprūpe (NACE Q87–88).

Viedokļi par darbaspēka pārvietošanos starp viena līmeņa profesijām savā nozarē ir dažādi. Vieni atzīst, ka darbaspēka pārvietošanās starp viena līmeņa profesijām nepastāv.

Citi atzīmē, ka notiek pārkvalificēšanās, piemēram, aprūpētājas profesijas uz medmāsas profesiju, no aprūpētāja profesijas uz sociālā aprūpētāja darbu.

Zināma mobilitāte pastāvēja starp dažādiem sektoriem – daļa darbinieku aiziet uz privāto sfēru, par privāto aprūpētāju. No sociālās aprūpes vērojama arī izejošā mobilitāte uz citām nozarēm – pedagoģiju, medicīnu, tirdzniecību.

Mobilitāti ietekmējošie faktori ir dažādi. Eksperti min, ka sociālās jomas darbinieki ir universāla profesija, kam nav problēmas pārslēgties vai pārkvalificēties. Uzskata, ka pārkvalificēšanās ir veids, kā nozarē nodrošināt zināmas profesijas darbinieku pieejamību – darbinieki tiek apzināti virzīti, lai apgūtu jaunas prasmes, tā sagatavojot augstākas kvalitātes speciālistus.

Nozarē arī mainās prasības, un nozare pati kļūst elastīgāka attiecībā pret no citām nozarēm ienākušo darbaspēku: ja kādreiz bija obligāta augstākā izglītība sociālā darbā, tad pašreiz tendence rāda gatavību pieņemt profesijā pedagogus, mediķus.

Atzīmētas izteiktas ģeogrāfiskā novietojuma atšķirības – reģionos mobilitāte ir zemāka.

#### **Māksla, izklaide un atpūta (NACE R).**

Tā kā respondenti pārstāv šīs nozares atšķirīgas jomas arī viņu sniegtās atbildes bija dažādas. Ne visos uzņēmumos ir atzīmēta iespējama karjeras attīstība un to nosaka profesiju specifika. Profesijās, kur tas ir iespējams, karjeras attīstība tiek atbalstīta no uzņēmuma puses, jo darbiniekam ir jāmainās un jāattīstās, tādējādi notiek iekšēja darbaspēka vertikāla rotācija.

Respondenti atzīst, ka notiek arī darbaspēka aizplūšana uz privāto sektoru vai izejošā – no nozares. Tas saistīts ar atalgojuma līmeni. Tiek norādīts, ka aizgājēji citās nozarēs strādā par diktoriem, tekstu ierunātājiem un līdzīgās profesijās.

### **3.3.2 Darbaspēka mobilitātes tendences Latvijas nozarēs šobrīd**

#### ***Kāda ir darbinieku mainību nozarē vai uzņēmumā šobrīd, kādi faktori to ietekmē?***

Augkopības un lopkopības nozarē (NACE A01) eksperti norāda, ka darbaspēka rotācija šobrīd ir samazinājusies, un strādnieki nemaina darba devēju tik bieži. Jāatzīmē, ka tai pat laikā darbaspēka kustība nozarē saglabājas zemākās kvalifikācijas darbaspēka (piemēram, palīgstrādnieki) vidū, bet augstākas kvalifikācijas speciālisti nemainās tik izteikti. Nozīmīgākie faktori, kas ietekmē darbaspēka rotāciju nozarē, ir atalgojums, darba apstākļi un vecums (pensijas vecums).

#### **Mežsaimniecība un mežistrāde (NACE A02).**

Respondenti apgalvo, ka šobrīd mainība ir minimāla. Strādājošie, kas pamet darbu, pensionējas vai dodas uz labāk apmaksātu darbu.

#### **Zivsaimniecība (NACE A03).**

Eksperti norāda, ka pašreiz darbinieku mainība ir aktuāla zivju pārstādē atalgojuma un darba vides dēļ, kā arī atzīmēta autovadītāju mainība un grūtības nozarē ienākt jauniem speciālistiem. Kopumā eksperti uzskata, ka nozarei nav raksturīga augsta darbinieku mainība.

#### **Ieguves rūpniecība (NACE B).**

Tiek norādīts, ka nozarē mainība ir minimāla, īpaši pamatdarbinieku vidū. Darbinieks var pamest darbavietu smago apstākļu dēļ, nostrādājot kā jaunpieņacējs līdz pusgadam, pēc ekspertu teiktā. To un atbilstošu atalgojumu ar sociālām garantijām uzskata par zināmu robežšķirtni, kas norāda uz darbinieka motivāciju palikt nozarē ilgāk.

Ievērojamākā mainība attiecas uz palīgstrādniekiem un jauniem cilvēkiem. Tiek atzīmēts, ka iegūstot papildus kvalifikāciju, jauni cilvēki parasti virzās pa karjeras kāpnēm uz augšu. Nozarē atzīmēta liela sezonas strādnieku mainība, bet tā katru gadu ir atšķirīga.

#### **Pārtikas produktu un dzērienu ražošana (NACE C10–12).**

Eksperti uzskata, ka mainība ir pietiekoši liela, un tā nav samazinājusies, salīdzinot ar iepriekšējiem gadiem. Tiek lēsts, ka mainība mērāma ap 30%, tai pat laikā eksperti norāda, ka ražošanu situācija ir apmierinoša.

#### **Vieglā rūpniecība (NACE C13–15).**

Eksperti atzīmē, ka kopumā nozarē darbinieku mainība ir ļoti maza. Mainās tikai tie darbinieki jaunpieņacēji, kas nostrādājuši neilgu laiku (pusgadu vai gadu), nevis tie, kas strādājuši ilgstoši. Pamatā mainību ietekmēja emigrācija, atalgojuma faktors.

#### **Koksnes, koka izstrādājumu ražošana (NACE C16).**

Eksperti atzīmē, ka mainība pastāv, bet šobrīd mazāk izteikta personāla mainība attiecināma uz vadības sastāvu. Tiek arī atzīts, ka mainība ir jāmēra individuāli katrā uzņēmumā un mobilitāte lielā mērā atkarīga no darba devēja attieksmes pret darbiniekiem.

#### **Papīra ražošana un poligrāfija (NACE C17–18).**

Eksperti uzskata, ka šobrīd darbinieku mainība nozarē ir ļoti zema, bez tam, daudzi profesionāļi uzņēmumos strādā gadiem ilgi, un mainība neietekmē ražošanas procesu.

Atsevišķos uzņēmumos ir darbaspēka deficīts, un mainības īpatsvars sasniedz pat 50% gada laikā. Turklāt, tie, kas strādājuši ilgu laiku (ap 10 gadus), mainās mazāk: 5–7% gada laikā.

**Ķīmiskā rūpniecība (NACE C19–20; C22).** Eksperti atzīmē, ka šobrīd mainība ir nostabilizējusies, tā ir pavisam neliela, vai nepastāv pavisam.

**Farmācija (NACE C21).**

Šobrīd farmācijas nozarē darbinieku mainība joprojām ir zema, un pēc ekspertu aplēsēm kritiskais sliekšnis 6% nav sasniegts.

Atzīmēts, ka farmaceitu mainība lielāka, jo tie vienmēr pieprasīti. Šīs profesijas pārstāvji strādā gan pensijas vecumā, tos gan pārpērk citi uzņēmumi, kā arī maksā uzturēšanās izdevumus, lai reģionā atrastos darbinieki.

**Tirdzniecība (NACE G).**

Eksperti atzīmē, ka darbinieku mainība nozarē ir nemainīgi augsta, apmēram 70%, daudzi darbinieki pamet darbu atalgojuma, slodzes, emigrācijas iemeslu dēļ.

Vasaras sezonā darbaspēka mainība pieaug.

**Dzelzceļa transports (NACE H49.1–49.2).**

Eksperti uzskata, ka šobrīd darbinieku mainība nozarē nav liela.

**Sauszemes transports (NACE H49.3–49.4, H52.21.).**

Šobrīd darbinieku mainība nav izteikta, jo uzņēmēji mēģina nodrošināt komfortablus darba apstākļus, kas palīdzētu uzturēt stabilu darbinieku palikšanu uzņēmumos. Bez tam atzīmēts, ka ja uzņēmums mēģina nodrošināt stabilu atalgojumu, tad arī darbinieki nemainās.

Lielāka darbaspēka maiņa attiecināma uz vienkāršo profesiju pārstāvjiem, vai darbiniekiem, kas nevēlas strādāt par attiecīgo atalgojumu.

**Ūdens transports un ūdens transporta palīgdarbības (NACE H50, H52.22).**

Eksperti uzskata, ka darbinieku mainība kopumā nozarē nav liela.

**Gaisa transports un gaisa transporta palīgdarbības (NACE H51, H52.23).**

Mainība šajā nozarē šobrīd nav liela, pēc ekspertu aplēsēm mobilitāte atrodas normas robežās, aptuveni 10% apmērā.

**Uzglabāšana un noliktavu saimniecība; kravu iekraušana un izkraušana (NACE H52.1, H52.24.).**



Eksperti uzskata, ka darbaspēka mobilitāte šobrīd vērtējama atkarībā no uzņēmuma. Ir uzņēmumi, kuros mainība ir tuvu nullei, turpretī citi uzņēmumi šobrīd cīnās ar darbaspēka mainību.

#### **Pasta un kurjeru darbība (NACE H53).**

Šobrīd eksperti atzīst, ka kadru mainība pasta nozarē ir liela, bet to jau uzskata par ikdienišķu situāciju. Savukārt kurjerpakalpojumu un loģistikas apakšnozarēs darbinieku mainība novērtēta ap 15% 2012.gadā. Savukārt 2013.gada pirmajā ceturksnī nomainījās tikai 2% darbinieku. Vēsturiski pēc ekspertu vērtējuma, darbaspēka mainība bijusi 20% robežās.

#### **Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi (NACE I55–56).**

Nozarē pēc ekspertu vērtējuma, ir izteikta mainība reģionālā griezumā: Rīgā ir lielāka darbinieku mainība, zemāka – reģionos.

#### **Izdevējdarbība (NACE J58).**

Šobrīd pēc ekspertu vērtējuma, darbinieku mainība ir neliela.

#### **Radio un televīzijas programmu producēšana un apraide; ziņu aģentūru darbība (NACE J59–60, J63.9).**

Eksperti atzīmē pēdējo divu gadu vēsturi nozarē, kad darbavietu samazināšanas rezultātā notika ievērojama darbaspēka pārvietošanās uz citām nozarēm un uzņēmumiem. Atzīmē izteiktu horizontālo mainību.

Augsta darbaspēka mainība atzīmēta sabiedriskajos medijos, bet ziņu aģentūrās – zemāka.

#### **Telekomunikācija (NACE J61).**

Šobrīd darbinieku mainības aplēses dažādu ekspertu starpā atšķiras. Vieni atzīmē to, ka mainība nav ievērojama, citi atzīmē 15–20% mainību gadā. Taču mainība atšķiras dažādos uzņēmumos un profesijās.

#### **Datorprogrammēšana, konsultēšana, datu apstrāde, interneta portālu darbība un citas saistītas darbības (NACE J62,J63.1.).**

Vieni eksperti atzīmē, ka kadru mainība ir pietiekami augsta, un jācenšas, lai darbaspēku noturētu, sakot, ka alga nav vienīgais motivātors, lai darbiniekus noturētu ilgtermiņā.

Atalgojums ir būtisks faktors, bet nozīme ir arī tam, cik šis darbs ir interesants, rutīnas iespējas. Nozarē aktuāla tendence varētu būt darba maiņa dažu speciālistu starpā ne tik daudz atalgojuma, kā darba satura dēļ.

Citi eksperti uzskata, ka mainība ir, bet neizteikta. Šobrīd ekonomiskā situācija valstī pēc viņu domām neļauj uzņēmumiem darbiniekus pārpirkt. Atzīmēts vēsturiski periods, kad darbinieku pārpirkšana bija izteiktāka, bet pašlaik mainība ir, bet ne tik izteikta.

Kā starpnozaru mobilitātes piemērs minēti datu ievadīšanas operatori, kas atnākuši krīzes iespaidā uz IT nozari no finanšu jomas, aizplūst atpakaļ.

#### **Finanšu un apdrošināšanas darbības (NACE K).**

Eksperti atzīmē, ka pašreiz mainību ietekmē pats darba devējs. Vērtēts, ka mainība šobrīd ir vidēja, normas robežās.

Atzīmēts, ka mainība ir mazāk apmaksātos amatos, piemēram, klientu apkalpošanas nozarē, kur nav vajadzīgas ļoti specifiski padziļinātas zināšanas. Šajā līmenī ļoti lielu lomu spēlē atalgojums.

#### **Operācijas ar nekustamo īpašumu (NACE L).**

Mainība ir jauniešu vidū un maz kvalificēto darbinieku vidū, citās profesijās mainība nav izteikta.

Eksperti atzīst, ka mainība arī atkarīga no uzņēmuma – tā var būt pat 50%, un arī minimāla, jo investīcijas darbinieku apmācībā.

#### **Juridiskie un grāmatvedības pakalpojumi (NACE M69–70).**

Pēc ekspertu uzskatiem, visās jomās mainība ir normas robežās, būtiska mainība nav izteikta.

#### **Zinātniskās pētniecības darbs (NACE M72).**

Ekspertu domas dalās – vieni uzskata, ka mainība ir ievērojama, citi uzskata, ka zema. Iemesli mainībai – nepietiekams finansējums. Citi faktori, kas ietekmē mainību ir novecošanās, darbaspēka emigrācija uz ārvalstīm un atsevišķos gadījumos aizplūšana uz ražojošo sfēru.

#### **Tehniskie pakalpojumi, reklāma (NACE M71, M73–74).**

Salīdzinot ar mainību kopš 2008.gada, mainību raksturo kā zem 5% gadā un tā ir apmierinoša. Tādējādi, vēsturiski kadru mainība ir samazinājusies.

#### **Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (NACE N).**

Eksperti atzīmē, ka darbinieku mainība atkarīga no uzņēmuma: ir uzņēmumi ar stabilu mainības līmeni, un ir tādi, kur mainība ir ievērojama – ap 25–30 darbiniekiem mēnesī lielā uzņēmumā.

#### **Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (NACE O).**

Pašlaik pēc ekspertu aplēsēm, darbaspēka mainība notiek, un valsts pārvaldi pamet aptuveni 15% speciālistu.

Tomēr, zemākas kvalifikācijas speciālistu mainība vērtēta pārāk strauja. Iemesls – minimālās algas, ko maksā pirmajās kvalifikācijās, ir zemas.

#### **Pirmsskolas un sākumizglītība (NACE P85).**

Eksperti atzīmē, ka mainība atkarīga no iestādes un jauno darbinieku piesaistes intensitātes (augstskolu absolventi nereti atsakās no turpmākā darba nozarē un aizplūst citur).

#### **Vidējā izglītība (NACE P85.3).**

Darbinieku mainība kopumā ir maza saskaņā ar ekspertu aplēsēm. Atzīmēts, ka arī mainība nenotiek starp bagātākajām un nabadzīgākajām skolām, jo bagātāko skolu kolektīvi nemainās.

#### **Augstākā izglītība (NACE P85.4).**

Eksperti uzskata, ka nozarē mainība nav liela, uz šo brīdi nozarē ir stabilas darbavietas ar stabilu algas līmeni un iespējām attīstīties.

#### **Veselības aizsardzība (Q 86).**

Mainība šobrīd saglabājusies tāda pati, kā iepriekš, pamatā finansiālu iemeslu dēļ, nepietiekamas motivācijas, slimības vai ģimenes apstākļu, emigrācijas dēļ.

Lielāka mainība ir mazkvalificētu profesiju starpā, piemēram, sētnieku profesijā. Lielāka kadru mainība notiek līdz ar personāla pensionēšanās vecumu.

#### **Sociālā aprūpe (NACE Q87–88).**

Mainība ir atšķirīga dažādās iestādēs – vienās patlaban izteiktas mainības nav, un ir iestādes, kur darbinieku skaits mainās nepārtraukti, līdz pat 50%.

Atzīmēts, ka darbinieki pamet nozari dažādu iemeslu dēļ, bet palicēji strādā ilgu laiku.

Pilsētās (Rīga) kadru mainība novērtēta augstāk, kā reģionos.

#### **Māksla, izklaide un atpūta (NACE R).**

Šobrīd eksperti atzina, ka darbinieku mainība nav liela, lielākoties saglabājas normas robežās.

*Cik izteikta ir darbaspēka pārvietošanās starp viena līmeņa profesijām, starp nozarēm un kādi faktori to ietekmē?*

**Augkopības un lopkopības nozarē (NACE A01) pēc ekspertu uzskata nav izteikta**

**Mežsaimniecība un mežistrāde (NACE A02).**

Atsevišķi eksperti uzskata, ka salīdzinot ar situāciju pirms 5gadiem būtiskas izmaiņas nav notikušas, un horizontālā pārvietošanās ir mazāk izteikta, bet vertikālā – vairāk.

Tiek minēts arī, ka mobilitātes ietvaros notiek darbaspēka atgriešanās iepriekšējā darbavietā, tādēļ ka jaunā darbavietā darbinieks nav spējis nopelnīt vairāk, vai arī atgriežas no ārzemēm.

Eksperti atzīmē, ka darbaspēks pārvietojas uz citām nozarēm: universālas profesijas pārstāvji var strādāt vairākās nozarēs, piemēram, traktoristi var pāriet uz ceļu būvi, šoferi uz starptautiskajiem pārvadājumiem. Tiesa, tas saistīts gan ar sezonalitāti (raksturīga gan ceļu būvei, gan mežu nozarei), gan ar darbaspēka trūkumu visās nozarēs. Tiek arī atzīmēts, ka meža industrija ir spēcīga savā attīstības līmenī un ar to nevar tik viegli spēkoties darbaspēka jautājumos.

#### **Zivsaimniecība (NACE A03).**

Tiek minēts, ka pārkvalificēties no citām nozarēm ir iespējams, piemēram pārkvalificēties par matrozi. Šajā profesijā trūkst strādājošo, taču, eksperti atzīst, ka salīdzinot ar citām valstīm, Latvijā ir nepieciešams kvalifikācijas apliecinājums (dokumenti).

Tiek minēts, ka šobrīd būtiska pārvietošanās nav novērota, tiek atzīts, ka ir iespējams pārkvalificēties, piemēram, no zivju pieņemšanas uz zivju šķirošanu.

#### **leguves rūpniecība (NACE B).**

Eksperti uzskata, ka nozarē nav liela darbaspēka pārvietošanās, un pārkvalificēšanās līmeni nosaka katra uzņēmuma ražošanas nepieciešamība.

Tiek atzīmēta arī mobilitāte uzņēmuma ietvaros starp profesijām – no atslēdznieka līdz traktoristam un vēlāk līdz galvenajam inženierim.

#### **Pārtikas produktu un dzērienu ražošana (NACE C10–12).**

Nozarē ekspertu viedokļi atšķiras, bet tendences liecina, ka reģionos mobilitāte ir ierobežota (nav alternatīvu). Mobilitāti ietekmē sezonalitāte – darbinieki pāriet uz citām nozarēm, piemēram, pavasaros darbaspēks aizplūst uz celtniecību, ceļa remontu, loģistiku, bet rudenī atgriežas pārtikas ražošanas nozarē. Cits piemērs – zemākā līmeņa darbinieki var pāriet no gaļas pārstrādes uz zivju pārstrādi, no tās uz dārzeņu konservēšanu (darbs pie konveijera). Tādējādi, mainība lielākoties attiecas uz mazkvalificēto darbaspēku, augstāk kvalificētiem darbiniekiem mainība ir neliela.

#### **Vieglā rūpniecība (NACE C13–15).**

Eksperti atzīmē, ka darbaspēka pārvietošanās nozares iekšienē nav izteikta, bet izteiktāka pārvietošanās uz citām nozarēm. Īpatnēji, ka no citām nozarēm jaunpienācēji nav parasta parādība.

Tiek atzīmēts, ka esošais darbaspēks tiek pārkvalificēts līdz ar jauno iekārtu ieviešanu; atzīmēts, ka darbiniekiem jābūt universāliem ar dažādām prasmēm viena uzņēmuma ietvaros.

Vienas nozares ietvaros plūsmas pa dažādiem uzņēmumiem arī nav izteikta.

#### **Koksnes, koka izstrādājumu ražošana (NACE C16).**

Tiek minēts, ka reti notiek pārvietošanās nozares iekšienē, lielākoties – personisku iemeslu dēļ, lai nomainītu darba apstākļus uz vieglākiem. Kopumā ekspertu rīcībā nav tādas informācijas, uz kurām nozarēm notiek darbaspēka pārvietošanās tajos gadījumos, kad tā notiek.

Tiek arī minēta arī tendence, ka izteiktāka ir mazkvalificēta darbaspēka pārvietošanās, bet nav zināms kādos virzienos tā notiek.

Eksperti min arī atšķirības privātajā un valsts sektorā, sakot, ka ja cilvēks vēlas dinamiskāku darbu, viņš pārvietojas uz privāto sektoru.

#### **Papīra ražošana un poligrāfija (NACE C17–18).**

Šobrīd nozarē darbaspēka mainība nav izteikta, tā ir nelielos apjomos, atsevišķos gadījumos tuvu nullei. Nulles mobilitāti skaidro ar aktīvu nozares algu monitoringu un uzturēšanu virs vidējā līmeņa.

Starpprofesiju mobilitāte arī pastāv – kā piemēru var minēt iespiedēja darbu maiņās, līdz ar to darbinieki fiziska noguruma dēļ pēc kāda laika maina piemēram uz pēcapstrādi. Līdz ar to notiek darbinieku rotācija uzņēmuma iekšienē, vai tāpēc, ka atsevišķi darbinieki nolemj mainīt darba devēju. Eksperti atzīmē, ka nozarē darbinieks no palīgstrādnieka izaugt līdz meistaram.

Eksperti arī atzīmē to, ka lielu lomu darbinieku kvalifikācijā un virzībā starp profesijām nosaka personiskā iniciatīva.

Kopumā eksperti norāda, ka mobilitāte starp nozarēm ir maz izteikta un arī poligrāfijas nozares iekšienē maz izteikta. Tas tādēļ, ka nozarē tiek maksāts konkurētspējīgs atalgojums un darbinieki ir pieraduši strādāt ar konkrētām iekārtām un konkrētā uzņēmumā. Eksperti saka, ka šo faktoru gaismā plūsmas no viena uz citu uzņēmumu nav vienkāršas, jo katrs strādā ar savām tehnoloģijām. Tas savukārt nozīmē nepieciešamību pēc pārkvalifikācijas.

#### **Ķīmiskā rūpniecība (NACE C19–20; C22).**

Pēc ekspertu domām, profesiju pārvietošanās dažādos līmeņos ir atkarīga no uzņēmuma specifikas. Ir uzņēmumi, kur iespējams specialitātes robežās mainīt profesiju, bet ir tādas, kur pārkvalificēties nav iespējams, jo pārāk atšķiras darbības jomas un specifika.

Atzīmēts, ka tendence pāriet darbā citos uzņēmumos vai uz citām nozarēm nav izteikta, ir daži gadījumi, kad konkurenti pārvilināt apmācītos darbiniekus.

#### Farmācija (NACE C21).

Nozares iekšienē, uzņēmumos notiek darbaspēka pārvietošanās. Taču profesiju specifika neļauj ātri pārvietoties uz citām nozarēm. Arī darbinieku pārkvalificēšanās nav kardināla, bet darbinieki uzlabo zināšanas – neatņemama darba sastāvdaļa.

#### Tirdzniecība (NACE G).

Nozarē darbaspēka rotācija notiek gan horizontālā, gan vertikālā virzienos. Pārvietošanās notiek gan dažādu veikalu starpā, rotācija starp dažādiem uzņēmumiem, starp dažādām nozarēm. Atzīmēta arī darbaspēka pārvietošanās pa karjeras kāpnēm, to nosaka vēlme izaugt, dabūt labāk apmaksātu darbu

#### Dzelzceļa transports (NACE H49.1–49.2).

Kopumā darbaspēka pārvietošanās starp viena līmeņa profesijām ir minimāla vai nenotiek vispār. Notiek pārvietošanās nozares iekšienē, bet izejošā un ienākošā nozares mobilitāte nav izteikta. Būtiskākais pārvietošanās faktors ir atalgojums.

#### Sauszemes transports (NACE H49.3–49.4, H52.21.).

Starp profesijām nozares iekšienē pārvietošanās nav būtiska, piemēram, vadītājiem vienīgā iespēja ir mainīt kategoriju. Uz citām nozarēm darbaspēks nepārvietojas lielos apmēros, bet arī no citām nozarēm nenāk. Tas skaidrojams ar atalgojuma līmeni.

Nozares iekšienē mainība nav izteikta, jo nozares specifika neļauj pāriet citā profesijā, ja nav vajadzīgo zināšanu.

#### Ūdens transports un ūdens transporta palīgdarbības (NACE H50, H52.22).

Eksperti uzskata, ka nozarē kopumā nav ievērojama darbaspēka pārvietošanās.

Ostu darbībā privātajā sektorā pēc ekspertu domām pārsvarā darbinieku kustība notiek līdz ar jaunu uzņēmumu rašanos, jaunu objektu būvniecību, jaunu pakalpojumu sniedzēju ienākšanu. Atzīmēti arī gadījumi, kad notiek vadītāju rotācija (t.sk. „pārpirkšana”) no viena uzņēmuma uz otru.

Nozarē kopumā pamatā notiek rotācija iekšienē, bet izejošā nav spilgti izteikta. Atzīmēts, ka nozarē ienāk darbaspēks no citām nozarēm, piemēram, finanšu ekonomika, būvniecība.

#### Gaisa transports un gaisa transporta palīgdarbības (NACE H51, H52.23).

Pārvietošanās notiek nozares iekšienē starp dažādu valstu darbiniekiem un dažādu aviokompāniju ietvaros.

Aviācijas nozare ir diezgan slēgta citām nozarēm, kā arī šīs nozares darbinieki nelabprāt iet uz citām nozarēm. Nedaudz lielāka mobilitāte darbinieku vidū valda virszemes apkalpošanas nozarē.

#### **Uzglabāšana un noliktavu saimniecība; kravu iekraušana un izkraušana (NACE H52.1, H52.24.).**

Eksperti atzīmē, ka vienas profesijas ietvaros mobilākās profesijas šobrīd ir IT speciālisti un elektriķi, šo profesiju pārstāvjus uzņēmumi gatavi piesaistīt ar labāku atalgojumu.

Starpnozaru kustība šobrīd ir izteiktāka, turklāt, eksperti uzskata ka nereti darbaspēka mainība ir pat vēlama.

#### **Pasta un kurjeru darbība (NACE H53).**

Atsevišķi eksperti atzīmē uzņēmumu darbaspēka iekšējo pārvietošanos, piemēram, slēdzot nodaļu, tiek piedāvāta alternatīva darbavieta citur. Darbaspēka mainība starp dažādām struktūrām vērtēta 10% apmērā. Tiek atzīmēts, ka darbaspēks vairāk pārvietojas uz loģistikas, transporta nozari.

#### **Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi (NACE I55–56).**

Eksperti norāda, ka pašreiz darbaspēka pārvietošanās nav izteikta, lai arī notiek starp nozarēm un arī nozaru iekšienē.

#### **Izdevējdarbība (NACE J58).**

Vertikālās mobilitātes veicinošs faktors minēts kvalifikācijas celšanas process nozarē. Atzīmēts, ka mediju izdevniecībā darbinieku migrācija starp nozarēm ir raksturīga pamatā radošajām profesijām. Pāreja uz citu nozari raksturīga datoru maketētājiem un speciālistiem, kas strādā ārstatā, brīvi no jebkādas piesaistes vienai nozarei.

Eksperti atzīmē, ka, ja ekonomiskā situācija ļauj palielināt tirāžu, palielinās arī nodarbināto skaits.

#### **Radio un televīzijas programmu producēšana un apraide; ziņu aģentūru darbība (NACE J59–60, J63.9).**

Augsta darbaspēka mainība atzīmēta sabiedriskajos medijos, bet ziņu aģentūrās – zemāka.

#### **Telekomunikācija (NACE J61).**

Kopumā darbaspēka pārvietošanās starp viena līmeņa profesijām ir zema vai faktiski nenotiek. Pastāv darbaspēka pārvietošanās no citām nozarēm uz telekomunikāciju nozari. To ietekmē atalgojums, sociālās garantijas – kā arī nozares perspektīvas un prestižs.

Atzīmēts, ka IT jomā ir maza darbaspēka pārvietošanās starp viena līmeņa profesijām, to nosaka specializācija.

**Datorprogrammēšana, konsultēšana, datu apstrāde, interneta portālu darbība un citas saistītas darbības (NACE J62,J63.1.).**

Starp nozarēm programmētāju mobilitāte nav izteikta, to nosaka darba un prasmju specifika. Atzīmēts, ka konsultanti, grāmatveži ir profesijas ar aktīvāku mainību..

Darbaspēka pārvietošanās IT nozarē pēc atsevišķu ekspertu domām notiek uz pārpirkšanas rēķina. Kopumā no IT sfēras uz citām nozarēm ir neliela migrācija, tas attiecas arī uz ienākošo migrāciju.

**Finanšu un apdrošināšanas darbības (NACE K).**

Šobrīd pēc ekspertu teiktā pārvietošanās profesiju un starp profesiju ietvaros nav raksturīga.

Atzīmēts, ka atsevišķi juridiskie pakalpojumi un tāpat grāmatvedības pakalpojumi, kurus var veikt citu nozaru pārstāvji.

**Operācijas ar nekustamo īpašumu (NACE L).**

Nozares iekšienē notiek rotācija, darbinieki maina gan dažādas profesijas nekustamo īpašumu jomā, gan apsaimniekošanā, notiek arī kustība pa karjeras kāpnēm. Notiek arī pārvietošanās uz citām kompānijām algas dēļ.

Uz nekustamo īpašumu nozari nāk cilvēki no citām nozarēm, kuriem nav bijusi saistība ar šo jomu.

**Juridiskie un grāmatvedības pakalpojumi (NACE M69–70).**

Juridisko pakalpojumu sektorā pārvietošanās pa nozari notiek uzsākot karjeru, un darbinieki aiziet no nozares pēc ilga darbības laika.

Grāmatvedībā nozares ietvaros ir iespējams kāpt pa karjeras kāpnēm, kā arī pāriet uz citiem uzņēmumiem. Atzīmēts, ka pārvietoties uz citu nozari un atnākt uz nozari ir sarežģīti.

Atzīmēts, ka daudzi nozares speciālisti kļūst par maksātnespējas procesu administratoriem, jo tā ir pieprasīta joma.

**Zinātniskās pētniecības darbs (NACE M72).**

Zinātnē pārvietošanās starp viena līmeņa profesijām ir ļoti zema un notiek retos gadījumos.

Toties eksperti norāda, ka notiek pārkvalificēšanās jeb kvalifikācijas uzlabošana – šie rādītāji sasniedz līdz pat 50%. Tiek uzskatīts, ka pārkvalifikācija ir augstāka, kā valstī vidējā, tai pat laikā to



raksturo kā īstermiņa mobilitāti, kad cilvēks aizbrauc kādu laika posmu strādāt projektā un atgriežas savā jomā.

Uzskata, ka darbaspēka pārvietošanos starp valstīm ir aktuālāka – turklāt plūsmas ir nevis no vienas nozares uz citu, nevis starp viena līmeņa profesijām nozarē, bet vienā un tajā pašā nozarē starp valstīm.

#### **Tehniskie pakalpojumi, reklāma (NACE M71, M73–74).**

Atzīmēts, ka nozarē mēģina attīstīt horizontālo pārvietošanos, lai darbinieki spētu viens otru aizvietot, kā arī notiek kvalifikācijas celšana un apmācība.

Uz citām nozarēm darbaspēka aizplūšana nav izteikta, bet tas arī atkarīgs no konkrētā uzņēmuma. Atzīmēts, ka notiek pārvietošanās starp kompānijām, bet tam nav masveida raksturs. Darbinieki ienāk nozarē arī no citām nozarēm, īpaši no valsts sektora, piemēram, tirgvedības speciālisti.

#### **Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (NACE N).**

Atzīmēts, ka darbinieks, kurš strādā apkalpojošā sfērā, bieži nekāpj pa karjeras kāpnēm, un nav arī jāpār kvalificējas.

Šobrīd aktuālāka ir starpnozaru mobilitāte ar sezonālu raksturu, piemēram no nozares darbinieki aizplūst uz būvniecību. Tai pat laikā iekšienē pārvietošanās drīzāk nenotiek, jo katra profesija ir specifiska, bet arī tas ir atkarīgs no uzņēmuma.

#### **Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (NACE O).**

Ekspertu domas dalās – uzskata, ka nozarē nav izteikta darbaspēka pārvietošanās, gan, ka notiek aizplūšana projām no valsts pārvaldes. Atzīmēts arī konkurences pieaugums starp valsts pārvaldes iestādēm.

#### **Pirmsskolas un sākumizglītība (NACE P85).**

Pārvietošanās starp viena līmeņa profesijām šajā nozarē notiek, kā arī ir kvalifikācijas celšana un paaugstināšana ir nozares obligāta prasība.

Pārvietošanās uz citām nozarēm arī pastāv, jo pedagogi meklē iespēju saņemt lielāku atalgojumu par padarīto darbu, taču tendence, pēc ekspertu teiktā, nav izteikta. Notiek arī darbaspēka aizplūšana uz citu saistītu nozari, piemēram, pedagoga profesiju apgūst bērnudārzu auklītes.

#### **Vidējā izglītība (NACE P85.3).**

Ir izglītības iestādes, kurās ir maza darbaspēka pārvietošanās, bet ir arī tādas, kurās notiek lielāka pedagogu pārvietošanās.

Kopumā ekspertu domas dalās. Atzīmēts, ka vispārizglītojošos priekšmetos profesionālu vidū ir maza pārvietošanās, bet specializētajos priekšmetos kustība ir palielinājusies, salīdzinot ar situāciju pirms pieciem gadiem.

Starp nozarēm kustība praktiski nenotiek vai ir minimāla; tie, kas pamet nozari, bija neapmierināti ar darba intensitāti un samaksas līmeni.

Nozarei raksturīga kvalifikācijas celšana, kursu apmeklēšana, bet kopumā aiziešana no nozares nav izteikta.

#### **Augstākā izglītība (NACE P85.4).**

Atzīmēts, ka šobrīd mazāk profesionāļu aizplūst uz privāto sektoru, aktuāls jautājums, kādām metodēm piesaistīt jaunus darbiniekus.

Pietiekoši augstu erudīcijas pakāpi sasniegušie jaunie vai arī esošie pasniedzēji pārvietojas uz ražošanas sfēru, bet starp augstskolām mainība ir zema.

#### **Veselības aizsardzība (Q 86).**

Pārvietošanās profesijas ietvaros ir neliela, turklāt medicīnā šī nav jūtama problēma. Eksperti atzīmē, ja šī brīža ekonomiskie apstākļi bremzē mobilitāti. Kopumā kvalifikācijas celšana ir raksturīga visā nozarē, un darbaspēks nereti strādā vairākās iestādēs.

Kā raksturīgu darbaspēka mobilitātes piemēru eksperti min medmāsu pāriešanu uz kosmetoloģijas nozari.

Ienākošā mobilitāte ir stingri ierobežota, no citām nozarēm pārnākt uz medicīnu pat nav iespējams specifisko prasmju dēļ.

#### **Sociālā aprūpe (NACE Q87–88).**

Darbaspēka pārvietošanās tendence starp viena līmeņa profesijām nozarē bijusi atšķirīga, no minimālas līdz intensīvai mainībai.

To ietekmē kā atalgojuma lielums, tā nepieciešamās transporta izmaksas lai tiktu uz darbu. Tendence norāda arī uz emigrācijas ietekmi darbinieku mainībā.

Nozares izejošā mobilitāte uz citām nozarēm ir iespējama, to nosaka prasmju specifika – profesijas pārstāvjiem nepieciešamās valodu zināšanas, labas sociālās prasmes u.c., ļauj piemēram, pāriet uz tūrisma nozari.

Notiek arī ienākošā kustība no izglītības, aizsardzības nozarēm (pedagogi, psihologi, policisti). Eksperti atzīmē, ka mainību ietekmē ekonomiskie faktori un arī tas, ka šo profesiju pārstāvji apzināti izvēlas arodu.

#### **Māksla, izklaide un atpūta (NACE R).**

Eksperti vērtē atšķirīgi mainību profesiju un starpnozaru ietvaros nozarē. Vieni uzskata, ka nozarē nav izteikta izejošā mobilitāte uz citām nozarēm, citi apgalvo, ka darbaspēka pārvietošanās starp nozarēm ir pieaugusi.

Arī attiecībā uz tālāk izglītību un darbinieku karjeras iespējām tiek sniegtas dažādas atbildes – tas saistīts ar katra uzņēmuma darbības jomas specifiku. Atzīmēts, ka nozarē ir tikai atsevišķi gadījumi, kad notiek darbinieku pārvietošanās uzņēmuma ietvaros, gan pa vertikāli, gan horizontāli.

Eksperti atzīmē, ka tehniskā personāla vidū mainība tā ir izteiktāka, un to nosaka zemais atalgojums.

### 3.3.3. Darbaspēka mobilitātes tendenču prognozes Latvijas nozarēs

#### *Kādi faktori varētu nākotnē ietekmēt darbinieku mainību?*

#### **Augkopības un lopkopības nozare (NACE A01).**

Pēc ekspertu uzskata, Vidējā termiņā darbaspēka mainību ietekmēs atalgojums, tehnoloģiju attīstība un darbaspēka izglītība. Ilgtermiņā – atalgojums, tehnoloģiju attīstība un vispārējais dzīves līmenis. Kā vidējā, tā ilgtermiņā kadru mainību pēc ekspertu viedokļa, noteiks citu nozaru attīstība.

Eksperti saskata arī profesionālās mobilitātes pieaugumu reģionālajā līmenī ilgtermiņā – darbaspēka kustība notiks no laukiem uz reģioniem. To varētu ietekmēt infrastruktūras pasliktināšanās un arī dzīves apstākļu pasliktināšanās – bērnu dārzu un izglītības iestāžu pieejamība ir svarīgi faktori, kas ietekmē darbaspēka lēmumus.

#### **Mežsaimniecība un mežsaimniecība (NACE A02).**

Vidējā termiņā prognozēts, ka galvenais faktors, kas ietekmēs darbinieku mainību būs atalgojums un darba apstākļi, kādos jāstrādā. Par svarīgu faktoru tiek uzskatīts pieprasījums pēc koksnes, nozīmīga būs konkurence darba tirgū no citu nozaru puses.

Mainību var ietekmēt lielākas prasības, tās noteiks arī darbinieku paaudžu nomaiņu. Tādā gadījumā novecošanās varētu būt vienīgais iemesls darbinieku mainībai.

Eksperti uzskata, ka veselīga konkurence darbaspēka vidū ir nepieciešama, un uzņēmuma vārds, reputācija mazinās darbinieku mainību.

Pēc ekspertu uzskata ietekmējošais faktors mobilitātei būs atalgojums: ja citās nozarēs tas pieaugs, var notikt darbaspēka aizplūšana citur.

#### **Zivsaimniecība (NACE A03).**

Vidējā termiņā eksperti uzskata, ka mainība zivju apstrādē saglabāsies līdzšinējā līmenī – liela mainība, kas saistīta ar darba apstākļiem. Turklāt mainību ietekmē arī atalgojuma līmenis, un nākotnē būtiskas izmaiņas tajā netiek prognozētas.

Ilgtermiņā tiek uzskatīts, ka darbaspēka mainību ietekmēs strauja attīstība laukos, un jaunas darbavietas citos uzņēmumos.

#### **Ieguves rūpniecība (NACE B).**

Vidējā termiņā pēc ekspertu vērtējuma nozīmīgs faktors ir darba samaksa. Pie nosacījuma, ka produkcija ir konkurētspējīga un saimnieciskā darbība attīstās, darba algas iespējams uzturēt līmenī, kas bremzēs kadru mainību. Tiek norādīts arī emigrācijas un demogrāfiskās situācijas, novecošanās ietekmes faktors.

Ilgtermiņā kadru mainību noteiks pamatā ekonomiskie un demogrāfiskie faktori.

#### **Pārtikas produktu un dzērienu ražošana (NACE C10–12).**

Vidējā un ilgā termiņā eksperti prognozē augošu kadru mainību – to ietekmēs ģeogrāfiskā mobilitāte un iespējas brīvi pārvietoties starp dažādām valstīm. Atzīmēts, ka cilvēkiem būs vairāk pieejamas izglītības iespējas, līdz ar to plašākas darba iespējas.

Pārtikas nozarē darbinieku mainību ietekmē nozares attīstība – prasības pret darba izpildi, augstākas prasības.

Eksperti atzīst, ka, ja uzņēmumi nebūs labi strukturēti, kas garantē darbiniekiem stabilitāti, mainība palielināsies. Atalgojuma līmenis citos uzņēmumos, kā arī ārzemēs ietekmēs darbaspēka plūsmas.

Eksperti norāda, ka atsevišķās profesijās mainība ir neizbēgama, piemēram, pārdevēju profesijā.

#### **Vieglā rūpniecība (NACE C13–15).**

Vidējā termiņā pēc ekspertu domām darbinieku mainību ietekmēs pensionēšanās, atalgojuma līmenis un kvalifikācijas nepieciešamība. Tiek atzīmēts, ka darbinieki plūdis uz darbavietām ar augstāku atalgojumu.

Ilgtermiņā darbinieku mainību ietekmēs ekonomiskie faktori, arī tirgus lielums – pēc ekspertu domām tas samazināsies.

#### **Koksnes, koka izstrādājumu ražošana (NACE C16).**

Vidējā termiņā pēc ekspertu domām, noteicošais darbinieku mainības faktors būs atalgojums, tāpēc uzņēmumos būs jārisina produktivitātes jautājumus (jākāpina). Tai pat laikā, produktivitātes kāpināšana neizbēgami radīs darbaspēka aizstāšanu ar darbagaldiem; eksperti prognozē, ja nodokļu slogs vēl pieaugs, darbinieki kļūs dārgāki par darbagaldiem. Tas novedīs pie tā, ka aktuāla būs nevis darbinieku mainība, bet nomaīņa pret tehniku.

Tiek atzīts, ka darbinieku mainību ietekmēs Eiropas atvērtais darba tirgus, sakot, ja citur iespējams nopelnīt vairāk, cilvēki nebūs gatavi ilgu laiku strādāt „ar patriotismu”. Tiek izteikta prognoze, ka atalgojums diezgan strauji varētu sasniegt izlīdzinājuma līmeni.

Kā svarīgs faktors tiek minēti darba apstākļi: laba darba vide ir daļa no atalgojuma; arī uzņēmuma vārds ir būtisks mainību ietekmējošs faktors.

Ilgtermiņā no ekspertu puses tiek pieminēts visu iepriekš minēto faktoru ietekmes kopums un arī ekonomiskā situācija.

Eksperti izteikuši domu, ka ilgtermiņā par svarīgiem kļūs faktori, kas saistīti ar cilvēku interesi, motivāciju, viņu preferencēm (kas darbiniekam patīk un nepatīk). Prasmes tiek minētas kā nozīmīgs faktors – labs darbinieks var diktēt savus noteikumus darba devējam. Ilgtermiņā eksperti atzīmē arī migrācijas ietekmi uz darbaspēka mainību.

#### **Papīra ražošana un poligrāfija (NACE C17–18).**

Vidējā termiņā pēc ekspertu domām nozīmīgs būs uzņēmuma finanšu stāvoklis – tā efektivitāte, rentabilitāte noteiks kadru mainību.

Ne mazāk nozīmīgs faktors, kas ietekmēs darbaspēka mainību – citu nozaru attīstība un atalgojuma līmenis. Ekspertu vidū atskan atziņa, ka nozari ietekmēs dzīves un darba stila stereotipi – piemēram, jāmaina darbavieta ik pa 5–7 gadiem, vai arī atziņa, ka cilvēks visu mūžu strādā vienā nozarē.

Tiek atzīmēts, ka darbaspēks var pārplūst uz citām nozarēm nākotnē, kas attīstīsies straujāk un piedāvās lielāku atalgojumu. Bez tam, darbaspēka mainību noteiks esošā darbaspēka pensionēšanās.

#### Ķīmiskā rūpniecība (NACE C19–20; C22).

Vidējā termiņā pēc ekspertu atzinuma, darbinieku mainību varētu ietekmēt atalgojuma līmenis, arī pirmspensijas un pensijas vecuma nomaiņa ar jauniem darbiniekiem. Bez tam, ietekmēs sociālās garantijas, ārējā tirgus atvērtība. Pastāv risks, ka augstāka ranga speciālisti meklēs vietu ārzemēs.

Pēc ekspertu viedokļiem, ilgtermiņā darbinieku mainību ietekmēs ciešāka integrācija Eiropas tirgū, kā arī ražošanas efektivitātes paaugstināšana. Pēdējais līdzī nesīs arī darbaspēka štatu samazināšanu.

#### Farmācija (NACE C21).

Eksperti uzskata, ka darbinieku mainību ietekmēs ekonomiskie apstākļi (kā infrastruktūra, tā dzīves apstākļi), valsts politika, stabilitāte. Būtisku lomu darbaspēka mainībā noteiks atalgojums un sociālās garantijas.

#### Tirdzniecība (NACE G).

Nākotnē nozarē darbinieku mainību ietekmēs atalgojuma līmenis, eksperti atzīmē nepieciešamību celt minimālo algu. Starp citiem faktoriem minēti pārcelšanās uz lielākām pilsētām, emigrācija, novecošanās, darba meklēšana tuvāk mājoklim, profesijas prestižs.

Ne mazāk svarīgs faktors, kas ietekmēs darbaspēka mainību – darba vide, piemēram, atmosfēra, kādu nosaka veikala vadītājs.

#### Dzelzceļa transports (NACE H49.1–49.2).

Eksperti uzskata, ka nākotnē darbinieku mainību ietekmēs virkne faktoru, tai skaitā: ES kopējais darba tirgus, atalgojums, novecošanās, pakalpojumu apjoms.

Nozarē būtiska darbinieku mainība netiek prognozēta, un tas pamatojams ar kravu apjomu pieauguma ierobežojumu – kravu apjomi var pieaugt tikai tik daudz, cik to atļauj infrastruktūra.

#### Sauszemes transports (NACE H49.3–49.4, H52.21.).

Nākotnē pēc ekspertu novērtējuma varētu pieaugt darbinieku rotācija, ja nozare attīstīsies. Mainību ietekmēs arī algas un darba vide uzņēmumos.

#### Ūdens transports un ūdens transporta palīgdarbības (NACE H50, H52.22).

Eksperti uzskata, ka nākotnē darbinieku mainību ietekmēs tehnoloģiju attīstība, atalgojums, ģeogrāfiskā mobilitāte. Tiek minēti arī novecošanās un valsts politikas faktori.

#### Gaisa transports un gaisa transporta palīgdarbības (NACE H51, H52.23).

Pēc ekspertu domām, nākotnē darbinieku mainību nozarē ietekmēs jaunu aviokompāniju ienākšana, un līdz ar to pieaugs konkurence par darbiniekiem.

Darbaspēka mainību varētu ietekmēt kravu pārvadājumu pieaugums, veicinot pieprasījumu pēc darbiniekiem.

Būtisks mainību ietekmējošs faktors – atalgojums. Eksperti uzskata, ka nākotnē atalgojuma saglabāšanās līdzšinējos apmēros palielinās mainību.

#### Uzglabāšana un noliktavu saimniecība; kravu iekraušana un izkraušana (NACE H52.1, H52.24.).

Eksperti uzskata, ka nākotnē nozarē darbinieku mainību ietekmēs reģionu attīstība, atalgojuma līmenis, darba vide. Pieminēta arī ekonomiskā un politiskā situācija valstī, novecošanās.

#### Pasta un kurjeru darbība (NACE H53).

Nozarē nākotnē darbaspēka mainību ietekmēs emigrācija uz ārzemēm, darba samaksas lielums. Bez tam, būtiska nozīme atvēlēta nozares sniedzamā pakalpojuma vērtībai, jaunām tehnoloģijām, klientu pirktspējai.

#### Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi (NACE I55–56).

Nozarē mobilitāti ietekmē kā atalgojuma līmenis, tā brīvais darba tirgus ES un pasaulē.

Eksperti arī atzīmē nozares attīstības un jaunu uzņēmumu atvēršanas ietekmi uz mobilitāti, kā arī min motivācijas sistēmas uzņēmumos, kas veicinās darbaspēka palikšanu un iekšējo pārvietošanos.

#### Izdevējdarbība (NACE J58).

Eksperti uzskata, ka mainību ietekmēs vispārējā nozares attīstība. Tiek minēta elektroniskās vides ietekme, kā rezultātā no nozares aizies vecāka gadagājuma cilvēki.

Tiek minēti arī nodokļu sloga ietekmes faktori – valdības lēmumi, kas attiecas uz nodokļiem un uzņēmumu pastāvēšanu, finansējums valsts medijiem.

Darbaspēka emigrācija varētu nākotnē ietekmēt kopējo mainību nozarē, tā noturēšanai būs nepieciešams lielāks atalgojums.

Radio un televīzijas programmu producēšana un apraide; ziņu aģentūru darbība (NACE J59–60, J63.9).

Eksperti uzskata, ka visvairāk darbinieku mainību nākotnē ietekmēs vispārējā nozares attīstība, atalgojuma līmenis un finansiālā motivācija, apmācību iespējas. Atzīmēts arī, ka mobilitāti veicinās mediju īpašnieku un Latvijas sabiedrisko mediju nestabilitāte.

**Telekomunikācija (NACE J61).**

Eksperti atzīst, ka darbinieku mainību vairāk ietekmēs atalgojums, prasmju pieprasījums darba tirgū, bet prognozētas grūtības ar labu speciālistu atrašanu. Konkurenci sastādīs ārzemju kompānijas un ārzemju darba tirgi. Mainīsies darba specifika un amatu prasības.

Ilgtermiņā darbinieku mainību ietekmēs emigrācija, pēc ekspertu uzskata arī dzīves vietas atrašanās un darbinieka vērtības un prioritātes (balance starp privāto dzīvi un darbu).

**Datorprogrammēšana, konsultēšana, datu apstrāde, interneta portālu darbība un citas saistītas darbības (NACE J62,J63.1.).**

Uzskata, ka ietekmējošie faktori būs darba algas līmenis, darbinieku mainību var ietekmēt spēcīgi pārpircēji.

Kā atzīst eksperti – programmētāji, kas pārsvarā strādā mīlestības dēļ, arī ir pakļauti atalgojuma faktoram.

Atzīmēts, ka ietekmēs darba iespējas ārzemēs un darbs no ārzemēm. Mainību ietekmēs arī darbinieku nepietiekamība Latvijā, Eiropā, pasaulē. Parasti IT speciālists zina svešvalodas, un viņš nav „piesiets” konkrētam darba tirgum.

Mainību var arī ietekmēt nepārtrauktā tehnoloģiju attīstība, līdz ar to, ja darbinieki nespēj tām noturēties līdz, ir neizbēgama kadru mainība.

Ilgtermiņā eksperti uzskata, ka darbaspēka mainību ietekmēs globalizācijas procesi, un iespējas strādāt ārējā tirgū var radīt Latvijā darbaspēka iztrūkumu vēl lielāku.

**Finanšu un apdrošināšanas darbības (NACE K).**

Prognozēts, ka IT tehnoloģiju speciālisti kļūs pieprasītāki, un viņiem būs plašākas iespējas kur izvēlēties sev patīkamāku darbu, darba vidi, atalgojumu.

Atzīmēts, ka mainību ietekmēs atalgojuma līmenis, konkurence, emigrācija, arī tehnoloģiskais progress.



#### **Operācijas ar nekustamo īpašumu (NACE L).**

Mainību ietekmēs tas, ka cilvēki sapratīs, ka konkrētās profesijas nav viņiem domātas, tāpēc mainīs nozari.

Atzīmēts, ka nekustamo īpašumu nozare ir jaunu cilvēku nozare, novecošanās tai nebūtu raksturīga.

Ilgtermiņā prognozēts, ka rotācija samazināsies, jo uz nozari nāks strādāt gribētāji.

#### **Juridiskie un grāmatvedības pakalpojumi (NACE M69–70).**

Vidējā termiņā pēc ekspertu uzskata, mainību ietekmēs jauno profesionāļu mainība, arī ārvalstu konkurentu cīņa par darbiniekiem.

Kopumā atalgojums ietekmēs mainību visās jomās.

Atzīmēti arī tādi mainību ietekmējošie faktori kā advokātu apvienošanās, jo rodas biroji kā franšīzes vai pieaugs horizontālā mobilitāte nozares ietvaros.

#### **Zinātniskās pētniecības darbs (NACE M72).**

Pēc ekspertu domām, mainību ietekmēs atalgojums un projektu pieejamība. Eksperti uzskata, ka līdz 2020.gadam diez vai šie faktori mainīsies būtiski.

Mainību ietekmēs ciešāka integrācija pasaules līmenī, emigrācija, novecošanās. To ietekmēs arī jaunu uzņēmumu veidošanās, kas ir spējīgi finansēt zinātni. Tādējādi klasiskā veidā, no industrijas finansējums ienāks zinātnē un tas ietekmēs arī darbaspēka mainību.

#### **Tehniskie pakalpojumi, reklāma (NACE M71, M73–74).**

Prognozēts, ka izmaksu kāpums ietekmēs darba algu līmeni, un uzņēmumiem būs jādomā par darbaspēka noturēšanu augošu izmaksu apstākļos.

Eksperti arī atzīst, ka nozare ir nevienmērīga, tāpēc mainību ir sarežģīti raksturot un prognozēt.

#### **Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (NACE N).**

Eksperti uzskata, ka nākotnē darbaspēka mainību ietekmēs darba algas lielums, konkurējošie uzņēmumi.

Zināmu ietekmi radīs infrastruktūra – objekta atrašanās vieta un transporta līdzekļi, lai tam piekļūtu.

Atzīmēta arī emigrācijas ietekme, jaunas prasības pret darbiniekiem.

#### **Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (NACE O).**

Eksperti uzskata, ka mainību ietekmēs ekonomiskā attīstība, atalgojuma līmenis un arī darba kvalitātes aspekti.

#### **Pirmsskolas un sākumizglītība (NACE P85).**

Eksperti norāda, ka nākotnē galvenais mainību ietekmējošais faktors būs atalgojums un sociālās garantijas.

Nozares profesijās raksturīga „sevis izsmelšana” pēc 5 gadiem, tāpēc būtu nepieciešams 2 gadus ilgs atjaunošanās posms, kāds šobrīd ir ārzemēs.

Mainību zināmā mērā ietekmēs arī jauniešu emigrācija, taču tā nebūs izteikta tendence.

Ilgtermiņā pēc ekspertu aplēsēm varētu mainīties tendence, un ik pēc 5 gadiem notiks darbinieka maiņa nozarē.

#### **Vidējā izglītība (NACE P85.3).**

Eksperti prognozē, ka kadru mainību ietekmēs administratīvais slogs, darba algas līmenis, kā arī darbinieku spējas apgūt jaunās tehnoloģijas, spējas apmācīt svešvalodās.

Ilgtermiņā mainību ietekmēs ekonomiskie apstākļi un birokrātiskās prasības.

#### **Augstākā izglītība (NACE P85.4).**

Par vienu no iemesliem mainībai nākotnē tiek minēta akadēmiskā personāla spēja tikt līdzī tehnoloģiskajai attīstībai un globalizācijai, piemēram, lekciju pasniegšana tiešsaistē, komunikācija ar studentiem virtuālajā vidē.

Atzīmēts, ka lielāka daļa speciālistu pielāgosies, bet daļa aizplūdis no nozares. Par iemeslu mainībai tiek minēta arī paaudžu nomainīšana, nozarē prognozēta augsta.

Ilgtermiņā uzskatīta, ka mainība nebūs liela, un eksperti paļaujas uz situācijas stabilizāciju nozarē.

#### **Veselības aizsardzība (Q 86).**

Darbinieku mainību ietekmēs ekonomiskā situācija un situācija valstī, atalgojuma līmenis un sociālās garantijas. Bez tam atzīmēta arī emigrācijas ietekme un finansējuma trūkums nozarē, kas šo procesu varētu pastiprināt.

#### **Sociālā aprūpe (NACE Q87–88).**

Nākotnē kadru mainību ietekmēs atalgojuma dinamika, vispārējā situācija nozarē.

Eksperti atzīmē, ka ilgtermiņā mainību ietekmēs novecošanās un nepieciešamība paaugstināt kvalifikāciju.

#### **Māksla, izklaide un atpūta (NACE R).**

Visi respondenti par būtiskāko faktoru darbinieku mainībai uzskata atalgojumu, šī tendence saglabāsies nākotnē.

Bez tam, prognozēts ka tehnoloģiskā attīstība samazinās nepieciešamību pēc roku darba, tas varētu samazināt pieprasījumu pēc tehniskajiem darbiniekiem. Lai arī šie profesiju pārstāvji būs nepieciešami, bet mazākā skaitā.

Arī novecošanās minēta kā mainību ietekmējošs faktors.

Teātra jomā, tiek prognozēta brīvāka darbinieku pārvietošanās Latvijas teritorijā, jo paredzams dažādu teātra formu rašanās, tiek apvienoti dažādi teātra veidi, līdz ar to darbinieki kļūst mobilāki.

Atzīmēts, ka darbinieku mainību varētu ietekmēt gan valsts, gan privātais finansējums. Mainību varētu ietekmēt valodas barjeras izzušana, tajā brīdī latviešu teātra pastāvēšana būs apdraudēta, eksperti atzīmē, ka to var redzēt arī citās jomās.

#### *Cik izteikta būs nākotnē darbaspēka pārvietošanās nozarē starp viena līmeņa profesijām, starp nozarēm un kādi faktori to ietekmēs?*

Augkopības un lopkopības nozarē (NACE A01) eksperti prognozē, ka būtiskākais darbaspēka mobilitāti ietekmējošais faktors būs atalgojums. Taču par pārvietošanos vienas profesijas ietvaros domas dalās – vieni uzskata, ka mobilitāte būs vienas profesijas ietvaros, citi uzskata, ka tā mazināsies. Tiek atzīmēts, ka zināmu ietekmi uz mobilitāti atstās uzņēmumu kooperācija nākotnē. Eksperti atzīmē arī, ka iespējama strādājošo pārvietošanās uz citām nozarēm, to ietekmēs atalgojuma līmenis vai citi apstākļi, kas mudinās cilvēkus pamest laukus.

#### **Mežsaimniecība un mežsaimniecība (NACE A02).**

Tiek minēts, ka šobrīd nav izteiktas profesiju hierarhijas, kā arī nav virzības pa vertikāli: piemēram, jaunieši labprātāk maina profesijas pa horizontāli; eksperti paredz, ka nākotnē šī situācija mainīsies.

Arī nākotnē citu nozaru atalgojums ir faktors, kas ietekmē strādnieku virzību un mobilitāti nozaru ietvaros, eksperti uzsver, ka uzņēmumiem būs jāseko notiekošajam citās nozarēs, jo augstāks atalgojums aizvilinās speciālistus citur.

Respondenti min nepieciešamību arī ne tikai apmācīt speciālistus nozarei, bet arī spēt strādājošos nozarē noturēt nozarē; uzņēmumiem jāseko izmaksām un vienlaicīgi jā rūpējas par darba vidi, lai strādājošie neemigrē.

Eksperti mobilitātes kontekstā piemin arī izglītības aspektus un bez nepieciešamām investīcijām tehnikā un instrumentos, norāda, ka mācībspēkiem jābūt pietiekami kvalificētiem. Tiek arī norādīts, ka svarīgi, lai mācību spēki ietu līdzī laimam, apmācot jaunus speciālistus. Atzīmēts, ka pašlaik mežsaimniecības un lauksaimniecības saplūšanas (sinerģijas) tendences nākotnē varētu pastiprināties, ietekmējot arī darbaspēka prasmju līmeni.

Eksperti atzīmē, ka nākotnē saglabāsies situācija, kad pēc augstskolas beigšanas strādājošie iegūs pieredzi valsts sektorā nozarē, un ar zināšanām un pāries uz labāk apmaksātu darbu privātās struktūrās. Eksperti lēš, ka privātajā sektorā nozares atalgojums speciālistiem ilgtermiņā būs augstāks nekā valsts sektorā.

Respondenti atzīst, ka nozarē darbaspēka mobilitāti ietekmēs ekonomiskie faktori, atalgojuma līmenis.

#### Zivsaimniecība (NACE A03).

Tiek minēts, ka zivju apstrādē darbaspēka pārvietošanās bija un būs aktuāla, to nosaka smagie darba apstākļi.

Eksperti lēš, ka zvejniecībā mobilitāte nebūs izteikta, jo samazinās uzņēmumu skaits un tie darbaspēka noturību motivēs ar atalgojuma celšanu. Citi uzskata, ka nozarē nav aktuāla pārkvalificēšanās un darbaspēka aizplūšana no nozares.

Kopumā par pārvietošanos uz un no citām nozarēm viedokļi atšķiras. Tiek arī minēts, ka pastāv iespēja no zivju pārstrādes un kuģu remonta pārvietoties uz citām nozarēm. Tāpat tas iespējams arī zivju audzētavās – darbaspēks var ieplūst no citas nozares. Darbaspēka aizplūšanu no nozares uzņēmumiem varētu ietekmēt citu nozaru attīstība.

#### Ieguves rūpniecība (NACE B).

Ekspertu domas dalās – vieni uzskata, ka būtiska darbaspēka mainība nenotiks, citi uzskata, ka neliela mobilitāte notiks, bet šodienas apmēru ietvaros. Nozīmīgākie ietekmējošie faktori – darba algas un nodarbinātības sezonālitate, kas spiež strādājošos meklēt citus ienākumu avotus.

#### **Pārtikas produktu un dzērienu ražošana (NACE C10–12).**

Eksperti atzīmē, ka cilvēki un to darba prasmes būs arvien universālāki, un šī konkurence būs globāla. To pastiprinās brīva darbaspēka kustība, iespējas iegūt jaunas prasmes cita veida uzņēmumā.

No savas puses uzņēmumi turpinās piedāvāt apmācības un pārkvalifikācijas iespējas, jo tā būs iespēja darbaspēka iegūšanai.

Kopumā nozarē darbaspēka rotācija notiks, Latvijas mērogā mazāka, bet Eiropas – lielāka.

Noteicošais pēc ekspertu domām ir atalgojuma lielums pārtikas nozarē un citās nozarēs. Zināms darbaspēka procents pamet darbu tā specifikas dēļ, bet tas nav noteicošais faktors ekspertu skatījumā.

Tiek atzīmēts, ka reģionos darbinieku mainība būs minimāla, jo nav daudz ražojošu uzņēmumu un alternatīvu darbavietu.

#### **Vieglā rūpniecība (NACE C13–15).**

Eksperti atzīst, ka, tā kā šobrīd pārvietošanās vienas profesijas ietvaros nav aktuāla, arī turpmāk to ir grūti prognozēt. Tiek prognozēts, ka var pieaugt pārvietošanās uz citām nozarēm pat uz citām valstīm – to noteiks atalgojuma līmenis.

No citām nozarēm ienākošā darbaspēka plūsmas tāpat ir sarežģīti prognozēt, jo citu nozaru pārstāvjiem vajadzīgo prasmju apgūšana ir sarežģīta.

Tiek atzīmēts, ka nākotnē notiks darbaspēka pārkvalifikācija par uzņēmuma līdzekļiem. Bez tam, darbiniekam jābūt universālam, ar lielāku zināšanu un prasmju bagāžu. Atzīmēta arī izteiktāka

kadru mainība nozarē starp uzņēmumiem jaunu cilvēku starpā, jo jauniem cilvēkiem patīk pārmaiņas.

#### **Koksnes, koka izstrādājumu ražošana (NACE C16).**

Eksperti uzskata, ka atalgojums būs nozīmīgs faktors, kas ietekmēs darbaspēka pārvietošanos tuvākajos gados.

Darbaspēka plūsma ir atkarīga arī katras apakšnozares attīstības, jo darbaspēks dodas tur, kur vairāk var samaksāt un otrādi – mainoties situācijai, atgriežas. Procesu ietekmē arī valsts subsīdijas kādai no nozarēm, kas lielā mērā saistīts ar ekonomisko situāciju atsevišķās nozarēs.

Pēc ekspertu domām, laikā, kad nozares darbinieki būs labāk atalgoti, svarīgāki kļūs tādi blakus faktori, kā darba apstākļi, darba grafiks, iespējas nestrādāt brīvdienās. Tādējādi nākotnē ir jāērķinās, ka, paaugstinoties atalgojuma līmenim nozarē, šie faktori kļūs būtiskāki.

Tiek arī uzsvērts, ka svarīgas ir ilgtermiņa attiecības ar saviem darbiniekiem, svarīgākais ir darbinieku noturēt, nevis piesaistīt, tāpēc par viņiem jādomā, jāapmāca, jārada pārliecība par darba stabilitāti.

#### **Papīra ražošana un poligrāfija (NACE C17–18).**

Ekspertu vidū atrodams viedoklis, ka cilvēki paliek arvien mobilāki, un paaudzēm mainoties, mobilitāte palielināsies. Tā arī palielināsies starp Latvijas pilsētā un sagaidāms arī darbaspēka pieplūdums no trešajām valstīm, drīzāk mazkvalificētie darbinieki.

Eksperti atzīmē, ka pieaugs darbaspēka pārvietošanās starp uzņēmumiem, kāpjot labklājības līmenim. Šobrīd cilvēki nevēlas riskēt un pāriet citur, jo pastāv risks neizturēt pārbaudes laiku vai cits iemesls: stabilitāte ir ļoti būtiska. Ja cilvēki kļūs nodrošinātāki, uzkrājumi pieaugs, darbinieku drošības sajūta pieaugs un mobilitāte arī pieaugs.

Uzņēmumu iekšienē pārvietošanās būs līdzīga kā līdz šim – daži speciālisti pārvietosies uz augšu, vadības līmeni, daži mainīs specialitāti horizontāli, bet izteiktas tendences tomēr nebūs. Specializācijas nepieciešamību diktēs pašreizējā situācija, kas veicinās darbiniekus celt kvalifikāciju. Eksperti uzskata, ka kopumā nozarē ir konkurētspējīgs atalgojums un industrija samērā labi pozicionēta. Turklāt, darbaspēka pieprasījums nav tik liels, tādējādi darbaspēka migrācija nenotiks izteiktā apjomā.

Eksperti arī atzīmē, ka darbinieku mainība notiks pēc darba devēju gribas un darbinieki būs spiesti pārkvalificēties.

#### **Ķīmiskā rūpniecība (NACE C19–20; C22).**

Nozarei nav tipiska specifiska pārvietošanās pa viena līmeņa profesijām, jo katrai profesijai specifika ir pārāk atšķirīga. Eksperti atzīmē, ka darbiniekiem iespējams uzlabot kvalifikāciju, ja ir vēlme mācīties.

Eksperti uzskata, ka nepieciešams arī samazināt atalgojuma starpību Latvijā un Eiropā (tā, lai atšķirības nav lielākas par 20–25%), jo nozares speciālisti dažkārt aiziet strādāt uz citām valstīm.

Uz ķīmisko rūpniecību no citām nozarēm darbaspēka ieplūšana nav vienkārša, jo ķīmijas nozarē darbaspēkam nepieciešamas specifiskas zināšanas.

### Farmācija (NACE C21).

Vieni uzskata, ka līdz šim farmācijas nozares striktie standarti ierobežoja darbaspēka mobilitāti nozares ietvaros, tā nebūs raksturīga arī nākotnē. Tāpat atzīmē, ka nākotnē būs aktuāla darbinieku kvalifikācijas paaugstināšana.

Citi eksperti uzskata, ka nākotnē būs izteiktāka profesionālā mobilitāte, darbaspēkam būs jāpielāgojas jaunām prasībām pret profesiju.

### Tirdzniecība (NACE G).

Atzīmēts, ka nozarē darbiniekiem nākotnē jābūt mobiliem, jāpieņem dažādi izaicinājumi. Pārvietošanās būs atkarīga no atalgojuma, jo mazākas atšķirības atalgojumā nozarē vai citās nozarēs, jo mazāka mobilitāte. Pie noteikta pieprasījuma, pastāv risks, ka vīrieši aizplūds uz būvniecības sektoru, kur lielāks atalgojums.

Eksperti atzīst, ka nākotnē cilvēkiem būs jābūt arvien mobilākiem, jāmaina reģioni, pilsētas, kā arī darbinieki meklēs labākas darbavietas.

### Dzelzceļa transports (NACE H49.1–49.2).

Nozarē darbaspēka pārvietošanās starp viena līmeņa profesijām nākotnē nebūs sevišķi liela, lai arī pieaugs. Tai pat laikā eksperti atzīmē karjeras iespēju palielināšanos uzņēmumu iekšienē un darbaspēka pārvietošanos nozares ietvaros.

### Sauszemes transports (NACE H49.3–49.4, H52.21.).

Profesiju ietvaros tiek pieļauta starpnozaru mobilitāte, piemēram, autovadītāji varētu mainīt nozares, saglabājot to pašu profesiju. Taču starp nozarēm būtiska mobilitātes tendence netiek prognozēta. Mobilitāti ietekmēs arī atalgojuma līmenis citās nozarēs.

Nozares iekšienē pārvietošanās būtiskos apjomos netiek prognozēta, pamatā kā rezultāts kvalifikācijas paaugstināšanas procesam.

### Ūdens transports un ūdens transporta palīgdarbības (NACE H50, H52.22).

Nozares ekspertu skatījumā, kopumā darbaspēka pārvietošanās notiks, bet nebūs izteikta. Darbaspēkam būs iespēja uzņēmumos pārvietoties pa karjeras kāpnēm vertikāli. Mobilitāti varētu ietekmēt (veicināt) jaunu uzņēmumu ienākšana.

Starpnozaru mobilitāte (ienākošā un izejošā) prognozēta neliela, pamatā būs aktuāla horizontālā mobilitāte nozares ietvaros. Eksperti norāda, ka nozarē ir profesijas, kurās iespējama kvalifikācijas celšana un ir tādas, kur tas nav iespējams.

Tiek atzīmēta arī īstermiņa projektu ietekme uz darbinieku mobilitāti. Kā piemērs minēts jaunu termināļu būvniecība ostas teritorijā un uz projekta laiku piesaistītie attiecīgie darbinieki.

#### **Gaisa transports un gaisa transporta palīgdarbības (NACE H51, H52.23).**

Eksperti uzskata, ka profesijas ietvaros nākotnē mainība nozarē būs izteiktāka, to ietekmēs globalizācija un pasaules atvērība.

Starpnozaru ienākošā un izejošā mobilitāte samazināsies vēl vairāk, jo profesijas prasmes paredzēs veikt tehniski sarežģītus uzdevumus.

Eksperti pieļauj mainību starp uzņēmumiem nozares ietvaros, jo pieaugs konkurence. Tiek atzīmēts, ka darbiniekam nākotnē būs nepieciešamība pilnveidot savas prasmes un jābūt universālam darbiniekam.

#### **Uzglabāšana un noliktavu saimniecība; kravu iekraušana un izkraušana (NACE H52.1, H52.24.).**

Pēc ekspertu uzskata, nākotnē nozarē cilvēki arvien vairāk vēlēties un spēs mainīt darbavietas, jo attīstīsies esošie un citi uzņēmumi. Šāda kustība ir iespēja radīt veselīgu konkurenci un noturēt darbiniekus.

Atzīmēts, ka tehnisko speciālistu mobilitāte būs zema, jo šo profesiju pārstāvjiem joprojām būs pieprasītas specifiskas prasmes.

Kopumā darbaspēka mainības intensitāti bremzēs stabils un atbilstošs prasmēm atalgojums.

#### **Pasta un kurjeru darbība (NACE H53).**

Ekspertu viedokļi dalās – vieni uzskata, ka mainība nebūs liela, citi uzskata pretēji.

Atzīmēts, ka pieaugs darbaspēka pieplūdums no citām nozarēm – finanšu nozares, apdrošināšanas, tirdzniecības.

Darbaspēka starpnozaru mobilitāti noteiks loģistikas, transporta, pasta nozares attīstība, kā arī atalgojuma līmenis.

#### **Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi (NACE I55–56).**

Eksperti uzskata, ka būtisks faktors, kas ietekmēs darbaspēka mobilitāti ir darba vide, atalgojums, arī nozares uzņēmumu attīstība.

Atzīmē, ka nākotnē būs aktuāla darbaspēka pārvietošanās gan nozares iekšienē, gan starp nozarēm.



#### **Izdevējdarbība (NACE J58).**

Eksperti atzīmē, ka nākotnē turpināsies darbaspēka kvalifikācijas paaugstināšanās, un pārvietošanās nozares iekšienē turpināsies.

Attiecībā uz speciālistu pāreju uz citām nozarēm ekspertu domas dalās vai nav izteikta viedokļa. Kopumā darbaspēka ienākošās plūsmas pa nozarēm ir ierobežotas nozares specifikas dēļ.

#### **Radio un televīzijas programmu producēšana un apraide; ziņu aģentūru darbība (NACE J59–60, J63.9).**

Eksperti uzskata, ka darbaspēka starp profesionālo mobilitāti ietekmēs ekonomiskā situācija valstī, kā arī iespējamie mediju koncentrēšanās procesi Latvijā.

#### **Telekomunikācija (NACE J61).**

Ir dažādas respondentu atbildes par pārvietošanos starp viena līmeņa profesijām. Atzīmēts, ka pamatā mainība skars klientu apkalpošanas sektoru, iespējams, vidējā līmeņa vadītāju profesijas (ilgtermiņā varētu sākt „staigāt” starp uzņēmumiem).

Prognozēta pamatā pārvietošanās pa vertikāli, bet horizontālā – ap 5% gadā.

Pārvietošanās starp viena līmeņa profesijām varētu pieaugt, jo palielināsies izglītības līmenis cilvēkiem. Atzīmēts arī, ka darbaspēka pārvietošanās uz nozari un no tās nebūs izteikta.

#### **Datorprogrammēšana, konsultēšana, datu apstrāde, interneta portālu darbība un citas saistītas darbības (NACE J62,J63.1.).**

Eksperti atzīmē, ka nozares iekšienē pastāvēs konkurence ar ārzemju firmām. Darbinieku aiziešana nozares netiek prognozēta, jo IT profesionāļu arods tiek vērtēts kā dzīvesveids, domāšanas stils. Atnācēji uz nozari, pēc ekspertu teiktā, paliek šajā nozarē.

Mainību ietekmēs atalgojuma līmenis, speciālistu ambīcijas, arī novecošanās ietekme.

#### **Finanšu un apdrošināšanas darbības (NACE K).**

Prognozēts, ka nebūs liela mainība starp dažādām līdzīgām viena līmeņa profesijām. Iespējams, IT speciālisti varētu pārvietoties uz savu nozari, jo tā attīstīsies.

Eksperti atzīmē, ka mobilitātē lomu spēlēs personiskās īpašības, piemēram, jaunajai paaudzei izteiktāka ir lojalitāte nevis uzņēmumam, bet profesijai. Līdz ar to, ja darbinieks varēs sniegt pakalpojumu citā uzņēmumā, viņš to arī darīs.

#### **Operācijas ar nekustamo īpašumu (NACE L).**

Eksperti atzīmē, ka nākotnē notiks dabiskā atlase, darbinieki koncentrēsies uz vienu nozari, tāpēc pārkvalificēšanās būs mazāka.

Taču, pastāv citu nozaru ietekme – ja attīstīsies celtniecības nozare, tā pārvilinās daļu darbinieku.

Kopumā lielas pārvietošanās nākotnē nebūs, to noteiks darba specifika un stabilitāte.

#### **Juridiskie un grāmatvedības pakalpojumi (NACE M69–70).**

Juridiskajā jomā eksperti prognozē kustību projām no nozares, tas saistīts ar individuāliem lēmumiem (darba piemērotība).

Grāmatvedībā darbiniekiem būs jāspēj mainīt kompetences nozares ietvaros.

Lielāku mobilitāti prognozē nereglamentētajās profesijās – juristi, konsultanti. Savukārt daļa nozarē ir reglamentētas profesijas, piemēram, prokurori, advokāti, tiesneši, kur plūsmas pamatā nenotiek.

#### **Zinātniskās pētniecības darbs (NACE M72).**

Arvien vairāk notiks pārkvalificēšanās un pārvietošanās, intensificēsies dažādu starpnozaru un starpdisciplinārie pētījumi. Piemēram, apvienosies projektos bioloģija un enerģētika, bioloģija un fizika.

Zinātnieki kļūs arvien mobilāki, pārvietošanās viena institūta vai nozares ietvaros varētu būt neliela, bet pārvietošanās starp nozarēm, pa visu nozari kopumā, pieaugs.

Pieprasījums pēc speciālistiem visās nozarēs kopumā varētu kļūt lielāks. Dažādi speciālisti nākotnē, attīstoties tehnoloģijām, būs vairāk vajadzīgi. Piemēram, medicīnā, biotehnoloģijās, datorzinātnēs, ražošanā.

Galvenā pārkvalificēšanās būs saistīta tieši ar kvalifikācijas paplašināšanu vai paaugstināšanu vienas nozares ietvaros, mazāk starp nozarēm. .

Atzīmēts, ka nākotnē vairāk ieplūds zinātnieki no citām valstīm un liektas cerības uz to, ka notiks tautsaimniecības izaugsme, Latvijā ienāks investīcijas un finansējums arī tieši zinātnei, radot pieprasījumu pēc kvalificēta un augstu kvalificēta darbaspēka zinātnē

#### **Tehniskie pakalpojumi, reklāma (NACE M71, M73–74).**

Mainība būs atkarīga no uzņēmuma un tā sfēras, jo ir sektori, kur nepastāv mobilitāte un ir sektori, kur tā ir intensīva.

Eksperti lēš, ka reklāmas sektorā būs darbaspēja „jaunināšanās” – nākotnē pamatā darbinieku vecums prognozēts līdz 35 gadiem. Nozares ietvaros darbaspēks nepārvietosies masveidā.

Starp nozarēm notiks pārvietošanās, īpaši programmētāju un pētniecības profesiju, analītiķu vidū.

#### **Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība (NACE N).**

Eksperti uzskata, ka darbaspēks neplūdis uz citām nozarēm pie optimāla atalgojuma lieluma. Prognozēts, ka attīstīsies vertikāla izaugsme, kāpšana pa karjeras kāpnēm attiecīgās profesijās. Starpnozaru mainība ir atkarīga no profesijas specifikas, piemēram, apsardzes darbinieki meklē augstāku atalgojumu, tāpēc maina gan uzņēmumus, gan nozari.

Atzīmēts, ka kuģniecībā profesijām ir šaura specifika, tāpēc pārvietošanās uz citu nozari un arī amatiem nav izteikta. Drīzāk iespējama vertikāla mainība. Arī atnākt no citas nozares darbaspēkam ir sarežģīti, jo pastāv starptautiskais regulējums.

#### **Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana (NACE O).**

Darbaspēka pārvietošanās tiek prognozēta atšķirīgi, piemēram, VID prognozē lielāku mainību nākotnē, nekā šobrīd. Tiesu sistēmā tā pēc ekspertu aplēsēm nebūs izteikta.

Policijas nozarē prognozēta mainība tikai radniecīgās nozarēs – policija, prokuratūra, citas izmeklēšanas iestādes.

Kopumā darbaspēka pārvietošanos ietekmēs ekonomiskā situācija, turklāt nākotnē jebkuram speciālistam vajadzēs būt daudzpusīgākam ar plašāku prasmju klāstu. Tādējādi kvalifikācijas paaugstināšanas tendence pieaug.

Atzīmēts, ka mobilitātes tendences augsti atkarības no darba samaksas un darbības efektivitātes.

#### **Pirmsskolas un sākumizglītība (NACE P85).**

Atzīmēts, ka būs aktuāla kvalifikācijas celšana, piemēram, skolotāju palīgi kļūs par skolotājiem un arī pirmsskolas skolotāji pārprofilēsies uz skolotāju profesijām.

Pārvietošanos uz citām nozarēm noteiks atalgojums, bet vertikālā mobilitāte vērtēta kā ierobežota darba specifikas dēļ. Mobilitāte starp nozarēm varētu būt aktuāla virzienā no vispārizglītojošām skolām uz pirmsskolas iestādēm.

Kopumā nozares darbaspēka mobilitāte ietekmēs likumi, izglītības programmas, augstskolu izmaiņas, taču pati nozare, pēc ekspertu teiktā, nespēj ietekmēt izmaiņas.

#### **Vidējā izglītība (NACE P85.3).**

Kopumā izglītības iestāžu eksperti prognozē, ka nākotnē nebūs izteikta darbaspēka pārvietošanās starp viena līmeņa profesijām nozarē, bet pārkvalifikācija un kvalifikācijas celšana.

Atzīmēts, ka nākotnē būs vēl izteiktāka pārvietošanās nozares iekšienē, sevišķi Rīgā.

#### **Augstākā izglītība (NACE P85.4).**

Tiek minēts, ka daļa mācībspēku ir tik specifiski priekšmeti, ka mobilitātes iespējas profesijas ietvaros ir ierobežotas. Pārvietošanās starp augstskolām ir viens no mobilitātes veidiem, taču tas traktējams, izmantojot vieslektoru jeb darbu savietošanas aspektus.

Atzīmēts, ka lielākā darbaspēka pārvietošanās varētu būt atbalsta personāla vidū, jo prasmju līmenis nav tik izteikti specifisks. Piemēram, mobilākas profesijas ir grāmatveža profesija, kas spēj pārvietoties starp nozarēm.

Tiek arī prognozēts, ka darbaspēka aizpūšana uz ražošanu samazināsies, bet pētnieciskā saite starp ražošanu un pētniecību paliks.

Kopumā mainību eksperti vērtē caur finansējuma un pasniedzēju noslodzes prizmu.

#### **Veselības aizsardzība (Q 86).**

Eksperti prognozē, ka darbaspēks nākotnē uz nozari nenāks, bet aktuālāka būs nozares izejošā mobilitāte (nozares ārstiem un māsām ir plašas zināšanas, lai aizietu uz citu nozari). Tomēr lielāka aizplūšana no nozares nav prognozēta, un tendence būs atkarīga no atalgojuma nozarē.

Raksturīga būs kvalifikācijas celšana un darbaspēka pārvietošanās starp dažādām slimnīcām lielāka atalgojuma dēļ.

Tomēr kopumā aizplūšana no medicīnas nozares nebūs tik raksturīga, jo profesijas apgūšana prasa ilgus gadus, atalgojums ārzemēs tiek vērtēts kā nopietns arguments darbaspēka emigrācijai.

#### **Sociālā aprūpe (NACE Q87–88).**

Prognozēts, ka pārvietošanās starp viena līmeņa profesijām nozarē būs izteikta.

Tādējādi tiek plānots, ka cilvēku skaits institūcijās būs jāsamazina, un to iespējams panākt ar dažiem jauniem aprūpes pakalpojumu veidiem. Ja tas tiks realizēts, darbaspēkam būs nepieciešams pārkvalificēties.

## Māksla, izklaide un atpūta (NACE R).

Vairākums respondentu prognozē, ka saglabāsies dinamika un turpināsies darbaspēka pārvietošanās.

Tiek runāts par starptautiska līmeņa darbinieku plūsmu, kad vietējie speciālisti meklēs izaugsmes iespējas ārzemēs un piesaistīti tiks ārvalstu speciālisti.

Nozares izejošā mobilitāte nebūs izteikta, bet būs aktuāla paaudžu nomaīņa, kvalifikācijas celšana un pārkvalifikācija uzņēmumu iekšienē. Šīs tendences noteiks dažādi faktori – gan atrašanās vieta, gan tās maiņa, gan profesijas specifika, gan ekonomiskie faktori.

Tiek prognozēts, ka notiks mākslu sintēze, saplūšana, kas kļūs izteiktāka, līdz ar to pieaugs darbaspēka pārvietošanās. Pieaugs prasmju līmenis, tās pārklāsies, un līdz ar to darbaspēka nozarē būs mobilāks.

Augstākminētais nozaru ekspertu viedokļu apkopojums ļauj izdarīt vairākus nozīmīgus secinājumus:

1. Profesionālās mobilitātes dzinējspēks un nozīmīgs ietekmējošais faktors visās nozarēs Latvijā ir atalgojuma līmenis, turklāt, mazāk būtisks ir sociālais nodrošinājums un darba vide. Samērā bieži respondenti ir norādījuši kā ievērojamu ietekmējošu faktoru darba mikroklimatu, uzņēmumu reputāciju.
2. Pēdējo desmit gadu laikā nozares ir vairumā piedzīvojušas izejošās darbaspēka plūsmas uz būvniecības nozari, tās uzplaukuma periodā. Ekonomikas krīzes apstākļos iezīmējās tendence darbaspēkam atgriezties iepriekšējā profesijā.
3. Nozaru attīstība un atalgojuma līmenis nākotnē ietekmēs darbaspēka mainību – nozarēs, kas augs straujāk un spēs piedāvāt augstāku darba samaksu, būs aktuāls augstāks darbaspēka piedāvājums.
4. Nozīmīgs darbaspēka mainību raksturojošs faktors ir strādājošo emigrācija.
5. Tautsaimniecībā ir izteiktas nozares, kurās ir ierobežota ienākošā darbaspēka mobilitāte: piemēram, veselības nozares augsti kvalificēts personāls, zinātnes personāls, kuģu būves un apkalpojošo dienestu specifiskās profesijas prasmes apgūšana citu nozaru speciālistiem ir uzsākama no jauna. Līdz ar to šajās nozarēs izteiktāka vertikālā un horizontālā iekšējā mobilitāte, bet ierobežota – ienākošā.
6. Pamatā nozaru augstās kvalifikācijas personāls nav izteikti mobils – tas strādā uzņēmumos ilgstoši, dažkārt visu mūžu. Turpretī mazkvalificētais darbaspēks ir plūstošs un augsti mainīgs visās tautsaimniecības nozarēs.

No ekspertu aptaujām izkristalizējās priekšlikumi nacionāla līmeņa ekonomiskās politikas veidotājiem: veicināt minimālās algas pieaugumu strādājošiem, īstenojot pārdomātu un ekonomiskai

attīstībai atbilstošu nodokļu politiku (eksperti min darbaspēka nodokļu slogu kā būtisku ierobežojošu faktoru vidējā algas līmeņa pieaugumā), veidot stabilu ekonomiskās attīstības klimatu.

### 3.4. PROFESIONĀLĀS MOBILITĀTES VEICINĀŠANAS IESPĒJAS DAŽĀDU IEDZĪVOTĀJU UN PROFESIJU GRUPU IETVAROS

---

Profesionālai mobilitātei ir liela nozīme tautsaimniecības un darba tirgus attīstībā. Jo profesionāli mobilāks būs darbaspēks, jo tam būs augstāka efektivitāte un produktivitāte, tādējādi svarīgi ir veikt profesionālās mobilitātes veicināšanas pasākumus, lai palielinātu profesionālo mobilitāti gan atsevišķu iedzīvotāju grupu ietvaros (īpaši pievēršot uzmanību iedzīvotāju grupām, kur ir zema profesionālā mobilitāte), gan arī profesiju ietvaros, samazinot pastāvošos ierobežojumus, kas bremzē atsevišķu profesiju grupu mobilitāti.

Kā tika atzīmēts pirmajā nodaļā, mobilitāti ietekmē gan ārējie, gan individuālie faktori. No ārējiem faktoriem būtiskākā nozīme ir darba samaksai, jo tā ietekmē gan mobilitāti starp dažādām profesiju grupām, gan arī atsevišķu indivīdu lēmumus attiecībā uz profesijas (nodarbošanās) maiņu. Savukārt no individuālajiem faktoriem, kas nosaka iedzīvotāju profesionālo mobilitāti, svarīga nozīme ir izglītībai un kvalifikācijai. Līdz ar to, iedzīvotāju profesionālā mobilitāte ir atkarīga no iespējām iegūt papildus izglītību un kvalifikāciju. Šīs iespējas raksturo gan indivīda finansiālais stāvoklis (vai var atļauties papildus izglītību vai apmācības), izglītības un apmācību ģeogrāfiskā pieejamība (vai dzīvesvietas tuvumā ir atbilstošas izglītības iestādes) un individuālās spējas (personība, iepriekšējā izglītība un pieredze). Nozīmīgs faktors indivīda profesionālai izaugsmei ir arī informācija. Informācija gan izglītības un apmācību pieejamības kontekstā, gan nākotnē darba tirgū pieprasīto prasmju kontekstā.

Profesionālās mobilitātes veicināšanai nozīmīga ir mūžizglītība. Mūžizglītības kontekstā sabiedrībai ir jārada interese un motivācija pastāvīgi pilnveidoties, iegūt jaunas zināšanas un prasmes, kā arī jārada tam iespējas. Mūžizglītības pasākumi jārealizē saistībā ar darba tirgus nākotnes attīstības tendencēm un prognozēm. Darba tirgus prognozes ir nozīmīgas gan profesionālās mobilitātes veicināšanas pasākumu plānošanā, gan sabiedrības informēšanai par darba tirgus attīstības tendencēm. Salīdzinot vertikālo un horizontālo profesionālo mobilitāti, katrai no tām ir savas priekšrocības un trūkumi. Vertikālā mobilitāte kvalitatīvi uzlabo darba tirgu, paaugstina darbaspēka produktivitāti un ir nozīmīga inovāciju attīstībā, tomēr mainoties tautsaimniecības struktūrai, samazinoties pieprasījuma pēc noteiktām profesijām, atsevišķu profesiju grupu pārstāvjiem varētu rasties sarežģījumi pielāgoties jaunajiem darba tirgus apstākļiem un turpināt strādāt citā profesijā. Šādā situācijā lielākas

iespējas būtu atrast zemākas kvalifikācijas darbu citā profesiju grupā, virzoties uz leju, kas negatīvi ietekmētu indivīda pašnovērtējumu, kā rezultātā ievērojami mazinātos motivācija un darba atdeve. Horizontālā profesionālā mobilitāte nosaka augstāku darbaspēka elastību mainīga darbaspēka pieprasījuma apstākļos, tomēr specializācijas līmenis ir salīdzinoši zemāks.

Darbaspēka profesionālo mobilitāti veicina īstermiņa migrācija. Iedzīvotājiem izbraucot strādāt uz ārvalstīm, tiek iegūtas jaunas darba un valodu prasmes, kas paaugstina to profesionālo mobilitāti. Ja iegūtās zināšanas un pieredze ir pieprasīta darba tirgū atgriežoties mājās valstī, tad tas vērtējams kā ieguvums no migrācijas.

Lai veicinātu iedzīvotāju sabiedrības mobilitāti, ir jāveido sabiedriskā doma, par pastāvīgu izglītošanos un prasmju apguvi, popularizējot mūžizglītības koncepciju. Vienlaicīgi ir jārada iespējas iedzīvotājiem izglītības un apmācības pasākumiem, lai tie būtu finansiāli pieejami. Svešvalodu prasme ir nozīmīgs faktors papildus zināšanu ieguvē, līdz ar to ir lietderīgi veicināt svešvalodu apguvi. Gados jaunākiem iedzīvotājiem svešvalodu apguvi var veicināt, iesaistot tos apmaiņas programmās. Paaugstinot izglītības kvalitāti, Latvijas augstskolās varētu tikt piesaistīts lielāks ārvalstu studentu skaits, kas arī pozitīvi ietekmētu vietējo jauniešu motivāciju un vēlmi apgūt svešvalodas. Gados vecāku iedzīvotāju profesionālo mobilitāti iespējams paaugstināt veicinot dažādu interešu kopienu veidošanos un attīstību, kas būtu motivējoša alternatīva pavadīt laiku ārpus mājas iegūstot jaunas zināšanas un prasmes.

Svarīgi ir arī dažādi nodarbinātības veicināšanas (aktīvās darba tirgus politikas) pasākumi, kuros var iesaistīties gan strādājošie, gan bezdarbnieki, lai apgūtu jaunas zināšanas un prasmes. Latvijā profesionālās mobilitātes veicināšanai Nodarbinātības valsts aģentūra īsteno konkurētspējas paaugstināšanas pasākumus, kā arī piedāvā kvalifikācijas paaugstināšanas un pārkvalifikācijas iespējas. Kvalifikācijas un pārkvalifikācijas pasākumi tiek īstenoti sadarbībā ar darba devējiem, lai nodrošinātu, ka īstenotās programmas ir atbilstošas darba tirgus prasībām. Šim mērķim tiek izmantots arī Eiropas Sociālā fonda līdzfinansējums.

Nākotnē bezdarbnieku pārkvalifikācijas programmas būtu jāplāno atbilstoši darba tirgus vidēja termiņa prognozēm, kā arī jāseko, lai apmācību programmas būtu pietiekami kvalitatīvas, lai bezdarbnieki iegūtu darba tirgū nākotnē pieprasītas prasmes.

## SECINĀJUMI

1. Profesionālās mobilitātes dzinēj spēks un nozīmīgs ietekmējošais faktors visās nozarēs Latvijā ir atalgojuma līmenis, turklāt, ne mazāk būtisks ir sociālais nodrošinājums un darba vide.
2. Latvijā profesionālo mobilitāti ietekmē un arī nākotnē ietekmēs migrācijas tendences, līdztekus tautsaimniecības attīstības tendencēm.
3. Pēdējo desmit gadu laikā tautsaimniecības nozares ir vairumā piedzīvojušas izejošās darbaspēka plūsmas uz būvniecības nozari tās uzplaukuma periodā. Ekonomikas krīzes apstākļos iezīmējās tendence darbaspēkam atgriezties iepriekšējā profesijā.
4. Tautsaimniecībā ir izteiktas nozares, kurās ir ierobežota ienākošā darbaspēka mobilitāte: piemēram, veselības nozares, zinātne, poligrāfija un līdzīgas nozares, kurās specifiskās profesijas prasmju apgūšana citu nozaru speciālistiem ir uzsākama no jauna. Līdz ar to šajās nozarēs izteiktāka iekšējā mobilitāte, bet ierobežota – ienākošā.
5. Pēc nozaru ekspertu aplēsēm, Latvijā profesionālās mobilitātes līmenis šobrīd ir neliels, piebilstot, ka mazāka mainība notiek augstās kvalifikācijas profesiju grupās, bet straujāka – mazāk kvalificētu profesiju starpā.
6. Pēc pētījuma autoru aprēķiniem, laika periodā no 2002.gada 1.ceturkšņa līdz 2010.gada 4.ceturksnim, profesionālai mobilitātei gada laikā vidēji bija pakļauti 5,8% nodarbināto personu (jeb 59577 cilvēki).
7. Laika periodā no 2002. līdz 2010.gadam trīs vismobilākās profesijas Latvijā bija veikala pārdevēji un preču demonstrētāji (522.apakšgrupa), celtnieki (712.apakšgrupa), finanšu un tirdzniecības speciālisti (341.apakšgrupa).
8. Laika periodā no 2002. līdz 2010.gadam trīs nemobilāko profesiju pārstāvji bija pašvaldību, kā arī politisko un sabiedrisko organizāciju vecākās amatpersonas (115. un 114.apakšgrupa), dažādu kultu darbinieki (246. un 348.apakšgrupa), tērpu demonstrētāji (521.apakšgrupa) un citas šauras specializācijas profesijas.
9. Visaugstākais īpatsvars no 2002. līdz 2010.gadam kopējā izejošajā profesiju mobilitātē vērojams 3.profesiju pamatgrupā „Speciālisti”, bet viszemākais 4.profesiju pamatgrupā „Kalpotāji”.
10. Devītās profesiju pamatgrupas īpatnība laika posmā no 2002. līdz 2010.gadam ir augsta iekšējā un starpgrupu mobilitāte. Grupas iekšējā mobilitāte pa atsevišķām profesijām liecina to, ka nepieciešamās vienkāršās un fiziskas darba prasmes ļauj brīvi mainīt profesiju pamatgrupas ietvaros, turklāt, uz vienkāršo profesiju grupu ir pārgājuši visu profesiju grupu pārstāvji, t.sk. no augstas kvalifikācijas profesijām.



11. Informācija no ekspertu aptaujām ļauj secināt, ka profesionālās mobilitātes intensitāte atsevišķu profesiju grupu ietvaros ir ļoti atšķirīga un svārstās plašā diapazonā, atsevišķos gadījumos pat sasniedzot 100%, kas norāda uz to, ka konkrētajā apakšgrupā nav vērojama darbaspēka ieplūde no citām profesiju grupām un tā notiek uz pamatgrupas iekšējo profesiju bāzes.
12. Pēc nozaru ekspertu viedokļa, tautsaimniecībā vairumā nozaru augstās kvalifikācijas personāls nav izteikti mobils – tas strādā uzņēmumos ilgstoši, dažkārt visu mūžu. Turpretī mazkvalificētais darbaspēks ir plūstošs un augsti mainīgs visās tautsaimniecības nozarēs.

## IETEIKUMI

1. No ekspertu aptaujām izkristalizējās priekšlikumi nacionāla līmeņa ekonomiskās politikas veidotājiem: veicināt minimālās algas pieaugumu strādājošiem, izvērtēt nodokļu politiku (atsevišķi eksperti min darbspēka nodokļu slogu kā būtisku ierobežojošu faktoru vidējās algas līmeņa pieaugumā), veidot stabilu ekonomiskās attīstības klimatu.
2. Esošās tendences darba tirgū rāda, ka darbspēka mainība būtiski ietekmē visu nozaru darbību: situācijās, kad konkurējošās nozarēs aug vidējais atalgojuma līmenis, un pārkvalifikācija neprasa būtiskas laika un resursu investīcijas, nozares, kas produktivitātes ziņā nespēj konkurēt ar šīm nozarēm, zaudē kvalificētus speciālistus. Ekonomikas politikas veidotājiem būtu jāizvērtē iespējas ierobežot tādu tautsaimniecības attīstību, kas būtiski var ietekmēt darba tirgus mainību.
3. Darba resursu emigrācija un ekspertu prognozes par tās turpināšanos arī nākotnē, kā arī iekšzemes darbspēka resursu samazināšanās būtu jāņem vērā ekonomiskās politikas plānošanas procesā.
4. Ekonomiskās politikas plānošanas procesā jāatbalsta investīcijas un jaunu darbavietu radīšana reģionos, sevišķi vāji attīstītos, lai mazinātu darbspēka emigrācijas plūsmas.

## IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

### *Literatūra latviešu valodā*

1. Darbaspēka profesionālā mobilitāte, ES Struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekts „Labklājības ministrijas pētījumi”, LU, Rīga, 2007.

### *Literatūra angļu valodā*

1. Barro, R.J. and Sala-i-Martin, X. (2004) Economic Growth. 2nd edition. The MIT Press, pp. 239–279
2. Bukodi, E. and P. Róbert, Occupational Mobility in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007
3. Cambridge Business English Dictionary /skill – a particular ability that you develop through training and experience and that is useful in a job/
4. Elias, P. (1997), “Occupational Classification (ISCO–88): Concepts, Methods, Reliability, Validity and Cross–National Comparability”//OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 20, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/304441717388>
5. Hipólito Simón, Raúl Ramos, Esteban Sanromá. Occupational Mobility of Immigrants in a Low Skilled Economy: The Spanish Case. IZA DP No. 5581, 2011
6. Job Mobility in the European Union: Optimising its Social and Economic Benefits, Final report, Danish Technological Institute, Policy and Business Analysis, April 2008
7. Job–changing of employed persons. Report No.61.Census and Statistics Department, December 2012. <http://www.statistics.gov.hk/pub/B11301612012XXXXB0100.pdf> (pēd.piekļuve 31.06.2013)
8. Shirley Dex, Joanne Lindley, Kelly Ward. Vertical occupational mobility and its measurement. Sheffield Economic Research Paper Series, SERP Number: 2007006. – 2007.
9. Sicherman N., Galor O. A theory of career mobility. Center for the Study of the Economy and the State. WP No.51, 1988
10. Walsh, Carl E. (2003). Monetary Theory and Policy, MIT Press, pp.43–59

### *Normatīvais regulējums, klasifikācijas*

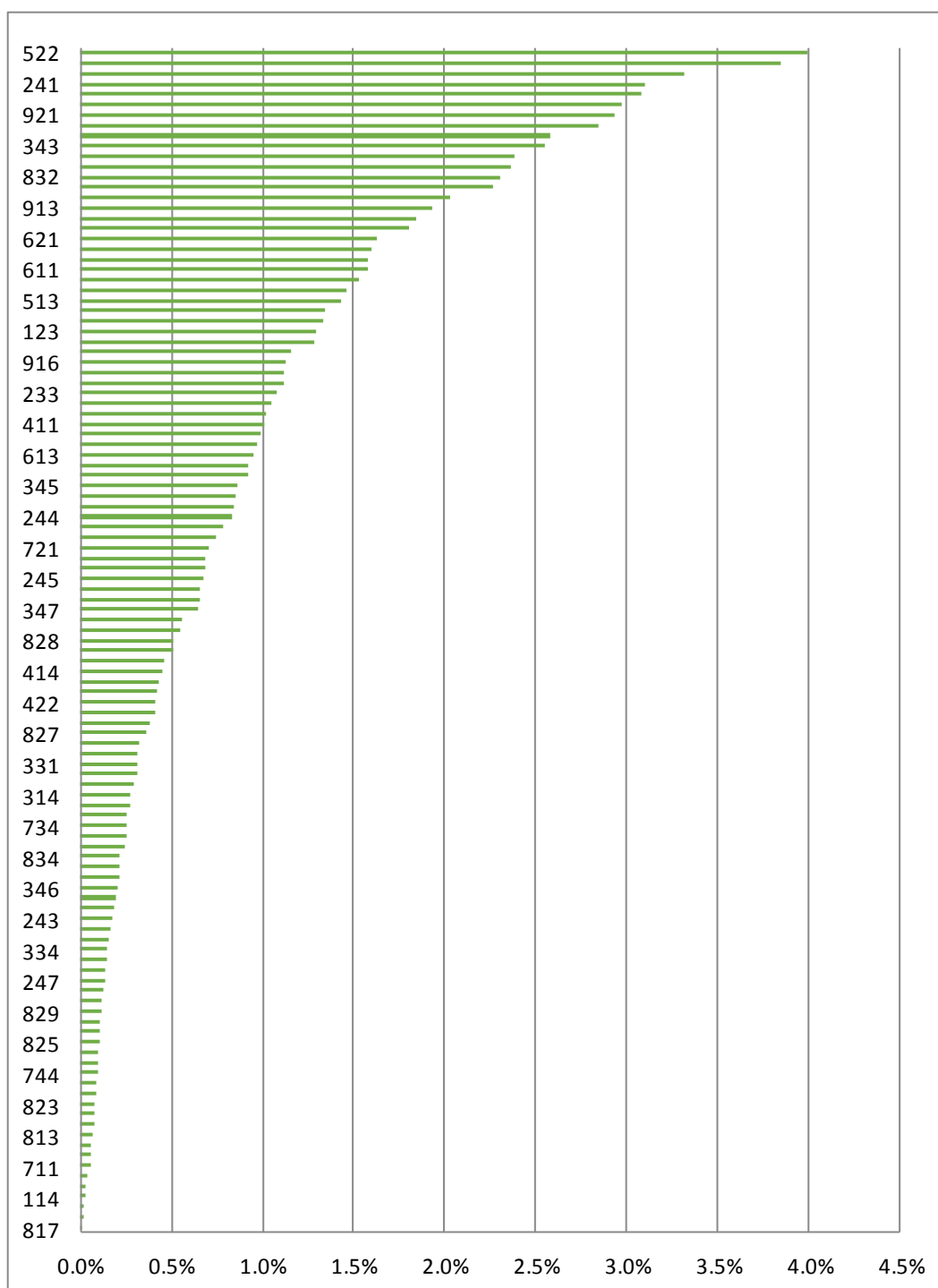
1. Eiropas parlamenta un padomes ieteikums (2008.gada 23. aprīlis) par Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras izveidošanu mūžizglītībai (Dokuments attiecas uz EEZ) (2008/C 111/01), Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis 6.5.2008.
2. Informatīvais ziņojums „Par Latvijas nostāju par Eiropas Savienības nodarbinātības un sociālo lietu ministru 2009.gada 22.–24.janvāra neformālajā sanāksmē izskatāmajiem jautājumiem”, LR Labklājības ministrija, 2009.
3. Izglītības un zinātnes ministrija. Izglītības sistēma. Interneta resurss <http://izm.izm.gov.lv/nozares-politika/izglitiba/7265.html> (pēd.piekļuve 31.06.2013)
4. Latvijas izglītības klasifikācija – [http://www.likumi.lv/doc.php?id=184810&version\\_date=09.10.2010](http://www.likumi.lv/doc.php?id=184810&version_date=09.10.2010) (pēd.piekļuve 31.06.2013)
5. LR likums „Par reglamentētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu”, pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26021> (pēd.piekļuve 31.06.2013)
6. Nacionālā izglītības iespēju datubāze, pieejams: <http://www.niid.lv/node/372> (pēd.piekļuve 31.06.2013)
7. Profesiju klasifikators. // Latvijas Vēstnesis, 299/304 (1360/1365), 21.10.1998.
8. International standard classification of education (ISCED). Eurostat datubāze, pieejams: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Glossary:International\\_standard\\_classification\\_of\\_education\\_\(ISCED\)](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:International_standard_classification_of_education_(ISCED))
9. International Standard Classification of Occupations (ISCO–08) – Conceptual Framework. [www.ilo.org](http://www.ilo.org). (pēd.piekļuve 31.06.2013)

### *Statistikas informācija*

1. CSP datubāze, pieejams: <http://www.csb.gov.lv/> (pēd.piekļuve 31.06.2013)
2. Eurostat datubāze, pieejams:  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>  
(pēd.piekļuve 31.06.2013)
3. Hong Kong Statistics. Job-changing of employed persons.  
<http://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/sp200.jsp?productCode=C0000033> (pēd.piekļuve 31.06.2013)
4. Occupational projections and training data By United States. Bureau of Labor Statistics. 1996

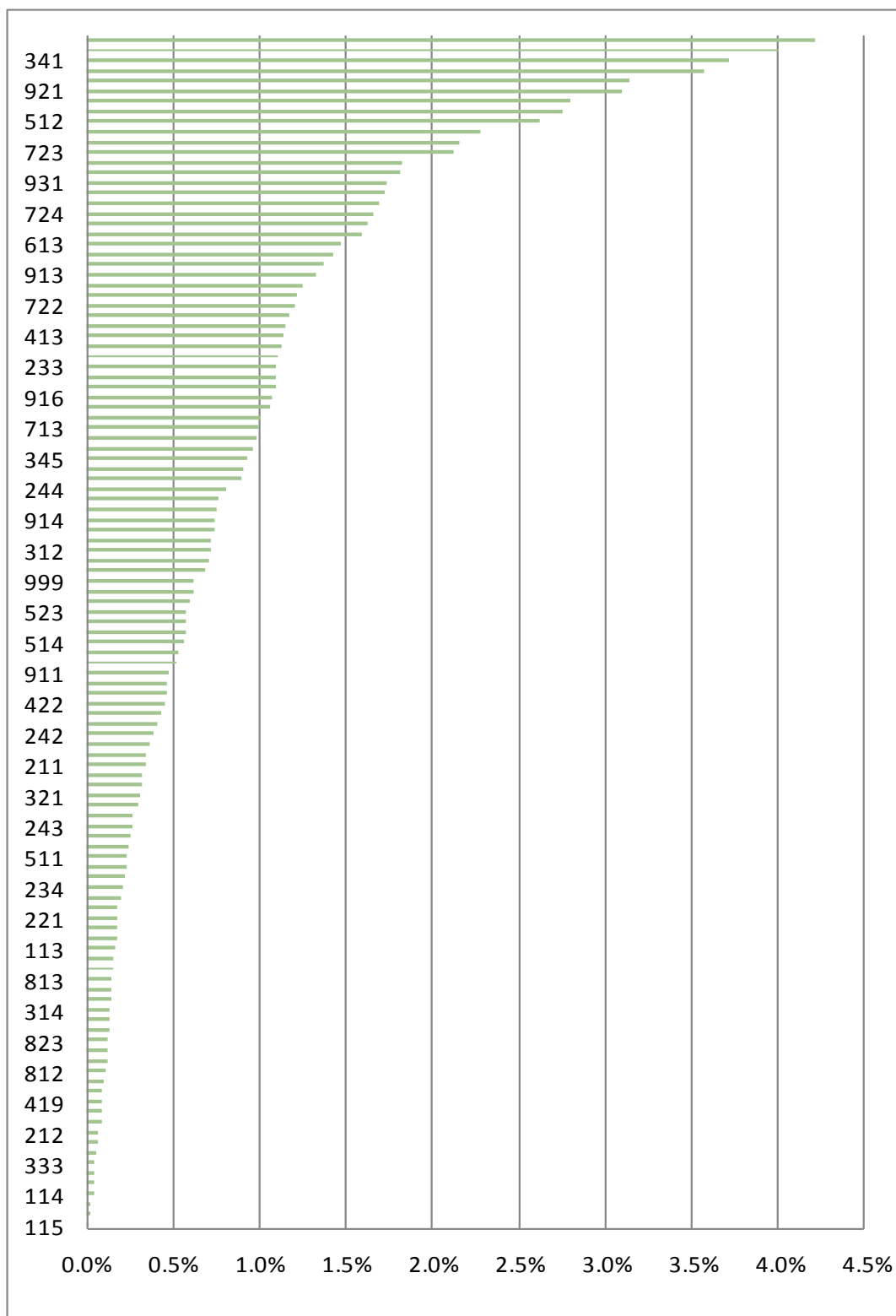
## PIELIKUMI

Ienākošās profesionālās mobilitātes sadalījums Latvijā (procentos) no 2002. līdz 2010.gadam<sup>60</sup>



<sup>60</sup> Autoru aprēķins pēc CSP darbaspēka apsekojuma datiem

Izežošanās profesionālās mobilitātes sadalījums Latvijā (procentos) no 2002. līdz 2010.gadam<sup>61</sup>



<sup>61</sup> Autoru aprēķins pēc CSP darbaspēka apsekojuma datiem

Profesiju grupas vienojošās prasmes (izglītības pakāpe un joma kā to indikators)<sup>62</sup>

PROFESIJA	PROF. KODS	GRUPA	GRUPU VIENOJOŠĀ IZGLĪTĪBAS PAKĀPE UN JOMA
Māju, viesnīcu un biroju apkopēji un palīgi	911	1	Vispārējā pamatizglītība, zemāka par pamatizglītību un citur neklasificētas jomas
Transportlīdzekļu, logu un veļas mazgātāji un citu ar rokām veicamu tīrīšanas darbu izpildītāji	912		
Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības strādnieki	921		
Raktuvju un būvniecības strādnieki	931		
Rūpniecības un citi strādnieki	932		
Transporta strādnieki un krāvēji	933		
Pārtikas produktu sagatavošanas palīgstrādnieki	941		
Ielu strādnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	951		
Ielu pārdevēji (izņemot pārtikas preces)	952		
Atkritumu savācēji	961		
Citi vienkāršo profesiju strādnieki	962		
Armijas profesijas	0	2	Arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība, vai Pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība, vai Akadēmiskā izglītība un 2.līmeņa profesionālā izglītība jomā Militārā aizsardzība
Vilces līdzekļa vadītāji (mašīnisti) un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	831	3	Arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība jomā Transporta pakalpojumi
Transportlīdzekļu vadītāji	832		
Smago kravas automobiļu un autobusu vadītāji	833		
Lauksaimniecības, zemes darbu, celšanas un citu kraušanas iekārtu operatori	834		
Kuģu klāja komandas un tām radniecīgu profesiju strādnieki	835		
Ķīmisko un foto izstrādājumu ražošanas iekārtu un mašīnu operatori	813	4	Arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība jomā Ķīmijas tehnoloģijas un biotehnoloģija
Citi amatnieki un strādnieki	754	5	Arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība jomās Citi pakalpojumi, vai Darba aizsardzība un drošība
Apģērbu izgatavotāji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	753	6	Arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība jomā Tekstiliju ražošanas tehnoloģijas un izstrādājumu izgatavošana
Tekstila, kažokādas un ādas izstrādājumu ražošanas iekārtu operatori	815		
Kokapstrādes strādnieki, mēbeļu izgatavotāji un tiem radniecīgu profesiju	752	7	Arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība jomā Kokapstrādes tehnoloģijas



PROFESIJA	PROF. KODS	GRUPA	GRUPU VIENOJŠĀ IZGLĪTĪBAS PAKĀPE UN JOMA
strādnieki			un izstrādājumu izgatavošana
Koksnes apstrādes un papīra ražošanas iekārtu operatori	817		
Pārtikas pārstrādes strādnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	751	8	Arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība jomā Pārtikas ražošanas tehnoloģijas un izstrādājumu izgatavošana
Pārtikas un līdzīgu produktu ražošanas iekārtu operatori	816		
Elektroiekārtu uzstādītāji un labotāji	741	9	Arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība jomā Elektronika un automātika
Elektronisko un telekomunikāciju iekārtu mehāniķi un labotāji	742		
Iespieddarbu strādnieki	732	10	Arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība jomā Materiālu ražošanas tehnoloģijas un izstrādājumu izgatavošana
Amatnieki	731		
Gumijas, plastmasas un papīra izstrādājumu ražošanas iekārtu operatori	814		
Apdares būvdarbu strādnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	712	11	Arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība jomā Mehānika un metālapstrāde
Metāla apstrādes un metāla virsmas apstrādes iekārtu operatori	812		
Citu rūpniecisko iekārtu un mašīnu operatori	818		
Būvnieki un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	711	12	Arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība jomās Fizikālās zinātnes; Matemātika un statistika; Derīgo izrakteņu ieguve
Mežkopji un tiem radniecīgu profesiju darbinieki	621	13	Arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība jomā Dzīvās dabas zinātnes
Zivsaimniecības darbinieki un mednieki	622		
Kultūraugu audzētāji	611	14	Arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība jomā Lauksaimniecība
Lopkopji un tiem radniecīgu profesiju darbinieki	612		
Jauktu lauksaimniecības kultūru audzētāji un lopkopji	613		
Personiskam patēriņam paredzētu jauktu lauksaimniecības kultūru audzētāji un lopkopji	633		
Individuālās aprūpes darbinieki	532	15	Arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība jomās Ārstniecība; Veselības aprūpes pakalpojumi; Sabiedrības veselība
Frizieri, skaistumkopšanas darbinieki un tiem radniecīgu profesiju darbinieki	514	16	Arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība vai Pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība, vai Akadēmiskā izglītība un 2.līmeņa profesionālā izglītība jomā Skaistumkopšanas pakalpojumi
Pavāri	512	17	Arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība jomā Viesnīcu un restorānu pakalpojumi
Viesmīļi un bārmeņi	513		
Namu pārziņi un saimniecības vadītāji	515		

PROFESIJA	PROF. KODS	GRUPA	GRUPU VIENOJOŠĀ IZGLĪTĪBAS PAKĀPE UN JOMA
Materiālo vērtību un transporta darbības uzskaites darbinieki	432	18	Arodizglītība un profesionālā vidējā izglītība jomā Mašīnzinības
Krāsotāji, būvju konstrukciju tīrītāji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	713		
Valcētāji, skārdnieki un metāla konstrukciju montētāji, metāllējēji, metinātāji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	721		
Kalēji, instrumentu izgatavotāji un tiem radniecīgu profesiju strādnieki	722		
Mašīnu mehāniķi un remontatslēdznieki	723		
leguves un minerālu apstrādes iekārtu operatori	811		
Montieri	821		
Iestāžu kalpotāji	411	19	Vispārējā vidējā izglītība un citur neklasificētas jomas
Sekretāri	412		
Kancelejas tehnikas operatori	413		
Kasieri un tiem radniecīgu profesiju darbinieki	421		
Klientu informētāji	422		
Citi kalpotāji	441		
Ceļojumu pavadoni, konduktori un gidi	511		
Citi individuālo pakalpojumu jomas darbinieki	516		
Ielu un tirgus pārdevēji	521		
Veikalu pārdevēji	522		
Kasieri un biļešu pārdevēji	523		
Citi tirdzniecības darbinieki	524		
Bērnu pieskatītāji un skolotāju palīgi	531		
Apsardzes pakalpojumu jomas darbinieki	541		
Sporta un fiziskās sagatavotības speciālisti	342	20	Pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība jomā Sports
Finanšu un matemātikas speciālisti	331	21	Pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība jomās Finances, banku lietas un apdrošināšana vai Grāmatvedība un nodokļi, vai Matemātika un statistika
Uzskaites darbinieki	431		
Medicīnas un farmācijas speciālisti	321	22	Akadēmiskā izglītība un 2.līmeņa profesionālā izglītība jomā Veselības aprūpes pakalpojumi
Medicīnas māsu un vecmāšu profesiju speciālisti	322		
Tehnoloģisko procesu kontroles speciālisti	313	23	Akadēmiskā izglītība un 2.līmeņa profesionālā izglītība jomā Ķīmijas tehnoloģijas un biotehnoloģija, vai Pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība jomā Dzīvās dabas zinātnes
Dabas zinātņu un tām radniecīgu zinātņu speciālisti	314		
Rakstnieki, žurnālisti un lingvisti	264	24	Akadēmiskā izglītība un 2.līmeņa profesionālā izglītība jomā Audiovizuālā māksla un mediju māksla
Telekomunikāciju un radiosakaru iekārtu speciālisti	352		

PROFESIJA	PROF. KODS	GRUPA	GRUPU VIENOJOŠĀ IZGLĪTĪBAS PAKĀPE UN JOMA
Citi izglītības jomas vecākie speciālisti	235	25	Akadēmiskā izglītība un 2.līmeņa profesionālā izglītība jomās Vizuāli plastiskā māksla; Mūzika un skatuves māksla; Amatniecība; Lietišķā māksla
Radošo un izpildītājmākslu mākslinieki	265		
Profesionālās izglītības pedagogi	232	26	Akadēmiskā izglītība un 2.līmeņa profesionālā izglītība jomās Pedagogu izglītība vai Izglītības zinātne
Vidējās izglītības pedagogi	233		
Pamatizglītības un pirmsskolas pedagogi	234		
Veterinārārsti	225	27	Akadēmiskā izglītība un 2.līmeņa profesionālā izglītība jomā Veterinārija
Veterinārfeldšeri un veterinārārstu asistenti	324		
Arhitekti, plānotāji, ģeodēzijas un kartogrāfijas inženieri un dizaineri	216	28	Akadēmiskā izglītība un 2.līmeņa profesionālā izglītība jomās Dizains vai Arhitektūra un pilsētu plānošana
Elektrotehnoloģiju inženieri	215	29	Akadēmiskā izglītība un 2.līmeņa profesionālā izglītība jomās Elektronika un automātika vai Mašīnzinības
Kuģu un gaisa kuģu vadītāji un tehniskie speciālisti	315		
Matemātiķi, aktuāri un statistiķi	212	30	Akadēmiskā izglītība un 2.līmeņa profesionālā izglītība jomā Matemātika un statistika
Finanšu vecākie speciālisti	241		
Zinātnieki, fizikas un Zemes zinātņu vecākie speciālisti	211	31	Doktora grāds
Universitāšu un citu augstākās izglītības iestāžu akadēmiskais personāls	231		
Mazumtirdzniecības un vairumtirdzniecības jomas vadītāji	142	32	Akadēmiskā izglītība un 2.līmeņa profesionālā izglītība jomā Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība
Komercpakalpojumu speciālisti	333		
Specializēto pakalpojumu jomas vadītāji	134	33	Akadēmiskā izglītība un 2.līmeņa profesionālā izglītība jomā Ārstniecība
Ārsti	221		
Medicīnas māsu un vecmāšu profesiju vecākie speciālisti	222		
Alternatīvās un papildinošās medicīnas vecākie speciālisti	223		
Ārstu palīgi	224		
Citi veselības aprūpes jomas vecākie speciālisti	226		
Alternatīvās un papildinošās medicīnas speciālisti	323		
Citi veselības aprūpes jomas speciālisti	325		
Informācijas un komunikācijas tehnoloģiju jomas vadītāji	133		
Programmētāji un lietojumprogrammu veidotāji un analītiķi	251		
Datu bāzu un tīklu vecākie speciālisti	252		
Informācijas tehnoloģiju darbības un lietotāju atbalsta speciālisti	351		
Apstrādes un ieguves rūpniecības,	132	35	Akadēmiskā izglītība un 2.līmeņa

PROFESIJA	PROF. KODS	GRUPA	GRUPU VIENOJŠĀ IZGLĪTĪBAS PAKĀPE UN JOMA
būvniecības un loģistikas jomas vadītāji			profesionālā izglītība jomās Derīgo izrakteņu ieguve vai Būvniecība un civilā celtniecība
Inženieri (izņemot elektrotehnoloģiju inženierus)	214		
Fizikas un inženierzinātņu speciālisti	311		
Ieguves, apstrādes rūpniecības un būvniecības uzraugi	312		
Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības ražošanas vadītāji	131	36	Akadēmiskā izglītība un 2.līmeņa profesionālā izglītība jomās Lauksaimniecība; Mežsaimniecība; Zivsaimniecība
Dabas zinātņu vecākie speciālisti	213		
Tirdzniecības, tirgzinības un attīstības jomas vadītāji	122	37	Akadēmiskā izglītība un 2.līmeņa profesionālā izglītība jomā Sociālās un cilvēkrīcības zinātnes
Pārvaldes (administrācijas) vecākie speciālisti	242		
Tirdzniecības, tirgzinības un sabiedrisko attiecību vecākie speciālisti	243		
Sociālo un reliģisko lietu vecākie speciālisti	263		
Juridisko, sociālo un reliģijas lietu speciālisti	341		
Rīkotājdirektori un uzņēmumu vadītāji	112	38	Akadēmiskā izglītība un 2.līmeņa profesionālā izglītība jomā Vadība un administrēšana
Komercpakalpojumu un administratīvie vadītāji	121		
Viesmīlības un ēdināšanas pakalpojumu jomas vadītāji	141		
Citu pakalpojumu jomas vadītāji	143		
Likumdevēji, amatpersonas un vadītāji	111	39	Akadēmiskā izglītība un 2.līmeņa profesionālā izglītība jomā Tiesību zinātne
Juridisko lietu vecākie speciālisti	261		
Tirdzniecības un iepirkumu aģenti un starpnieki	332		
Administratīvie un specializētie sekretāri	334		
Valsts varas īstenošanas speciālisti	335		
Bibliotekāri, arhivāri un tiem radniecīgu profesiju vecākie speciālisti	262	40	Akadēmiskā izglītība un 2.līmeņa profesionālā izglītība jomā Bibliotēku, informācijas un arhīvu zinības
Mākslas, kultūras un kulinārijas speciālisti	343		