

Eiropas Sociālā fonda programmas „Cilvēkresursi un nodarbinātība” papildinājuma 1.3.1.7. aktivitātes „Darba tirgus pieprasījuma īstermiņa 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 „Aptaujas darba tirgus jomā” (21.01.2013. iepirkuma līgums Nr. EM 2012/63/ESF)



IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ



**PROJEKTA „DARBA TIRGUS PIEPRASĪJUMA
VIDĒJA TERMIŅA UN ILGTERMIŅA
PROGNOZĒŠANAS SISTĒMAS ATTĪSTĪBA”
AKTIVITĀTES „APTAUJAS DARBA TIRGUS JOMĀ”
GALA ZIŅOJUMS**

RĪGA

2013. GADA AUGUSTS

Satura rādītājs

Ievads.....	4
Terminu skaidrojums.....	5
Saīsinājumi.....	6
Nozaru saraksts	7
1. Tehniskā informācija	8
2. Tautsaimniecības ekspertu interviju apskats	10
2.1. Ārvalstu ekspertu intervijas.....	10
2.1.1. Interviju norise un apskatītie jautājumi	10
2.1.2. Eiropas Savienības un pasaules ekonomikas nākotnes attīstības tendences un virzieni	10
2.1.3. Nākotnes darba tirgus tendences un darbaspēka pieprasījuma izmaiņas Eiropas Savienībā	14
2.1.4. Iespējamie nākotnes darba tirgus riski un sagaidāmās problēmas Eiropas Savienības kontekstā	16
2.1.5. Identificēto nākotnes darba tirgus problēmu iespējamie risinājumi ārvalstu ekspertu skatījumā	18
2.2. Latvijas tautsaimniecības ekspertu interviju kopsavilkums	20
2.2.1. Latvijas tautsaimniecības ekspertu interviju norise un apskatītie jautājumi	20
2.2.2. Latvijas ekonomikas attīstības tendences	20
2.2.3. Nākotnes darba tirgus tendences un darbaspēka pieprasījuma izmaiņas Latvijā ...	23
2.2.4. Iespējamie nākotnes darba tirgus riski un sagaidāmās problēmas Latvijas kontekstā	26
2.2.5. Identificēto nākotnes darba tirgus problēmu iespējamie risinājumi Latvijas tautsaimniecības ekspertu skatījumā	28
3. Nozaru interviju apskats.....	30
3.1. Interviju norise un apskatītie jautājumi	30
3.2. Latvijas tautsaimniecības attīstības tendences, riski un faktori.....	32
3.3. Darbaspēka pieprasījuma izmaiņas	39
3.4. Darbaspēka pieejamība un sagaidāmie nākotnes darba tirgus riski	61
3.4.1. Kopējās darbaspēka pieejamības tendences.....	61
3.4.2. Darbaspēka iztrūkuma iemesli un prognozētā ietekme uz nozaru attīstību.....	65
3.5. Identificēto nākotnes darba tirgus problēmu iespējamie risinājumi	75

4. Semināra atziņu un tēžu apkopojums	82
4.1. Semināra norise un apskatītie jautājumi	82
4.2. Zemu ienākumu „slazds”	82
4.3. Iedzīvotāju skaita/ darbaspēka samazināšanās un novecošanās	82
4.4. Darba tirgus pieprasījuma izmaiņas un disproporcijas.....	83
5. Galvenie secinājumi un priekšlikumi	84
1. Pielikums	87
2. Pielikums	92

Ievads

Ekonomikas ministrijas projekta „Darba tirgus pieprasījuma vidēja termiņa un ilgtermiņa prognozēšanas sistēmas attīstība”, ietvaros SIA Dorus īstenoja projekta aktivitāti „Aptaujas darba tirgus jomā”.

Projekta aktivitātes mērķis ir iegūt plašāku informāciju par tautsaimniecības ilgtermiņa attīstības virzieniem un no tiem izrietošajām prasmju pieprasījuma tendencēm tautsaimniecības sektoros, kā arī identificēt nākotnē iespējamos riskus, kas saistīti ar tautsaimniecības pārstrukturizāciju un prasmju pieprasījuma izmaiņām, darbaspēka novecošanos, darbaspēka profesionālo un ģeogrāfisko mobilitāti.

Projekta aktivitātes „Aptaujas darba tirgus jomā” laikā tika veiktas vairākas aptaujas – ārvalstu un Latvijas tautsaimniecības ekspertu intervijas, kā arī tautsaimniecības nozaru vadošo uzņēmumu vadītāju, nozaru ekspertu un asociāciju pārstāvju intervijas, un vairāk nekā 3500 dažāda lieluma uzņēmumu vadītāju telefonintervijas. Gala ziņojumā ietverti kopsavilkumi par katru aptauju, kā arī kopējie secinājumi un priekšlikumi. Visi gala ziņojumā izmantotie dati un ietvertie viedokļi iegūti realizējot projekta aktivitāti „Aptaujas darba tirgus jomā”.

Terminu skaidrojums

Protekcioisma politika	Valsts politika, kura orientēta uz iekšējā tirgus aizsardzību
Zaļā ekonomika	Ekonomika, kuras rezultāts ir cilvēka labklājības pieaugums un sociālā līdztiesība, vienlaikus būtiski samazinot vides riskus un ekoloģiskās ietekmes.
Darbaspēka mobilitāte	Darbaspēka pārvietošanās starp profesijām (piemēram: no flīzētāja par mūrnieku vai mūrnieka par maiznieku) Ģeogrāfiskā mobilitāte – darbaspēka teritoriāla pārvietošanās mainot darbu.
Know-how	Zinātība - zinātniski tehniskas, komerciālas, organizatoriskas u. c. zināšanas, informācija, kas nodrošina to īpašniekam noteiktas priekšrocības uzņēmējdarbībā. <i>Know-how</i> izpaužas kā komercnoslēpumi, nepatentēti tehnoloģiskie procesi, dažāda plašai sabiedrībai nepieejama ražošanas vai tirdzniecības informācija. <i>Know-how</i> ir starptautisko lietišķo darījumu objekts, prece, ko var pirkt un pārdot.
Fleksibls	Elastīgs, elastība, elastīgums
Research&development	Pētniecība un attīstība - izpēte, kuru uzņēmums izvēlas veikt ar nolūku atklāt vai nu jaunus produktus, vai procedūras, vai uzlabot esošos produktus un procedūras. Tas ir veids, kā uzņēmums var piedzīvot turpmāko izaugsmi, attīstot jaunus pakalpojumus vai procesus, lai uzlabotu un paplašinātu savu darbību.
Klasteri	Kopība: <ul style="list-style-type: none">• saistīto un savstarpēji atkarīgo uzņēmumu un tos atbalstošo institūciju kopums, ko apvieno līdzīgi darbības mērķi, piemēram, viena vai vairāku līdzīgu produktu ražošana;• klusters apvieno produkta ražotājus, piegādātājus, pakalpojumu sniedzējus (ieskaitot zinātnes centrus, finanšu institūcijas utt.), atbalstošos uzņēmumus saistītās nozarēs, valsts institūcijas, biznesa asociācijas u. c.
Multifunkcionāls	Daudzfunkcionāls
Starpdisciplinārs	Dažādu disciplīnu sadarbība, kad viena disciplīna saplūst ar otru, pārņemot metodes.

Saīsinājumi

IKT	Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas
IT	Informācijas tehnoloģijas
ES	Eiropas Savienība
IKP	Iekšzemes kopprodukts
LU	Latvijas Universitāte
BA	Banku augstskola
RTU	Rīgas Tehniskā universitāte
LDDK	Latvijas darba devēju konfederācija
LBAS	Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
BICEPS	Baltijas Starptautiskais Ekonomikas Politikas Studiju Centrs
CSP	Centrālās statistikas pārvalde
GB	Lielbritānija
IE	Īrija
DE	Vācija
NO	Norvēģija

Nozaru saraksts

- 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 Veselības un sociālā aprūpe
- R Māksla, izklaide un atpūta

1. Tehniskā informācija

Metode

1. Latvijas tautsaimniecības eksperti – padziļinātās intervijas;
2. Ārvalstu tautsaimniecības eksperti – padziļinātās telefonintervijas, iepriekš nosūtot intervijas jautājumus;
3. Augsta līmeņa uzņēmumu vadītāju, nozaru asociāciju pārstāvju un nozaru asociāciju ieteiktie nozaru eksperti – padziļinātās intervijas;
4. Nozaru uzņēmumu telefonintervijas ar uzņēmumu augstākā līmeņa vadītājiem vai īpašniekiem – telefonintervijas.

Izlases apjoms

1. Tautsaimniecības eksperti:
 - 1.1. 20 intervijas ar augsta līmeņa Latvijas ekspertiem;
 - 1.2. 20 intervijas ar ārvalstu ekspertiem;
2. Augsta līmeņa uzņēmumu vadītāju, nozaru asociāciju pārstāvju un nozaru asociāciju ieteiktie nozaru eksperti – padziļinātās intervijas:
 - 2.1. 135 padziļinātās intervijas ar augsta līmeņa uzņēmumu vadītājiem;
 - 2.2. 45 padziļinātās intervijas ar tautsaimniecības nozaru asociāciju pārstāvjiem;
 - 2.3. 45 padziļinātās intervijas ar nozaru asociāciju ieteiktajiem nozaru ekspertiem.
3. 3628 telefonintervijas ar uzņēmuma augstākā līmeņa vadītājiem vai īpašniekiem (katru aptaujā ietverto uzņēmumu pārstāv 1 cilvēks);

Izlases veidošanas principi

1. Tautsaimniecības ekspertu intervijas:
 - 1.1. Latvijas eksperti – atlasīti augsta līmeņa Latvijas tautsaimniecības eksperti, kas specializējas makroekonomikas un/ vai darba tirgus jautājumos;
 - 1.2. Ārvalstu eksperti – atlasīti augsta līmeņa ārvalstu tautsaimniecības eksperti, kas specializējas makroekonomikas un/vai darba tirgus jautājumos un viņiem ir globāls vai Eiropas līmeņa situācijas redzējums.
2. Augsta līmeņa uzņēmumu vadītāju, nozaru asociāciju pārstāvju un nozaru asociāciju ieteiktie nozaru eksperti:
 - 2.1. Kā pamats izlases veidošanā tika ņemtas 45 tautsaimniecības nozares, kur katrā nozarē tika atlasīti 3 uzņēmumi, kas ir starp 10 lielākajiem nozari pārstāvošajiem uzņēmumiem, pēc nodarbināto skaita 2011. gadā (balstoties uz LR Centrālās statistikas pārvaldes informāciju). Katrā no šiem 3 uzņēmumiem tiek intervēts 1 augsta līmeņa vadītājs;
 - 2.2. Katrā no 45 tautsaimniecības nozarēm tika atlasīta to pārstāvoša 1 asociācija, kas ir starp 3 lielākajām nozari pārstāvošajām asociācijām pēc dalībnieku skaita un intervēts šīs asociācijas pārstāvis;
 - 2.3. Katrs no intervējamiem nozares asociācijas pārstāvjiem ieteica attiecīgās nozares ekspertu, kurš pārzina attiecīgo nozari kopumā un tika veiktas intervijas ar šo nozares ekspertu.
3. Uzņēmumu telefonintervijas - Izlases veids – kvotu izlase, izlases struktūra:
 - 3.1. Ģenerālajā kopā tika iekļautas visas ekonomiski aktīvās statistiskās vienības gan privātajā, gan sabiedriskajā sektorā, pēc atrašanās vietas – plānošanas reģionā;
 - 3.2. Pēc darbinieku skaita ģenerālajā kopā tika iekļauti uzņēmumi ar 5 un vairāk darbiniekiem;
 - 3.3. Kā pamats izlases veidošanā tika ņemtas 45 tautsaimniecības nozares;

3.4. Izlasē tika iekļauti arī visi Latvijā reģistrētie uzņēmumi, kuros ir vismaz 250 darbinieki.

Interviju veikšanas laiks

1. Latvijas un ārvalstu tautsaimniecības ekspertu intervijas - tika veiktas laika posmā no 14.03.2013. līdz 08.05.2013. Vidējais intervijas laiks bija viena stunda, kopumā interviju diapazons bija no 50 minūtēm līdz 2 stundām.
2. Augsta līmeņa uzņēmumu vadītāju, nozaru asociāciju pārstāvju un nozaru asociāciju ieteikto nozaru ekspertu intervijas tika veiktas laika posmā no 22.02.2013. līdz 10.05.2013. Vidējais intervijas laiks bija viena stunda, kopumā interviju diapazons bija no 40 minūtēm līdz 2 stundām.
3. Uzņēmumu telefonintervijas tika veiktas laika posmā no 29.05.2013. līdz 05.07.2013. Vidējais telefonintervijas laiks bija 11 minūtes, kopumā interviju diapazons bija no 8 minūtēm līdz 14 minūtēm.

Uzrunāto informantu un veikto interviju attiecība

1. Latvijas tautsaimniecības ekspertu intervijas - tika uzrunāti 87 Latvijas eksperti, no kuriem tika saņemti 66 atteikumi. Kopumā tika veikta 21 intervija, no kurām 1 intervija bija nederīga (informants nespēja atbildēt uz vairākiem jautājumiem), līdz ar to pētījumā netika iekļauta;
2. Ārvalstu tautsaimniecības ekspertu intervijas - tika uzrunāti 87 ārvalstu eksperti no 16 valstīm, no kuriem tika saņemti 64 atteikumi. Kopumā tika veiktas 23 intervijas, no kurām 3 bija nederīgas, līdz ar to pētījumā netika iekļautas.
3. Augsta līmeņa uzņēmumu vadītāju, nozaru asociāciju pārstāvju un nozaru asociāciju ieteikto nozaru ekspertu intervijas:
 - Tika uzrunāti 551 augsta līmeņa uzņēmumu vadītāji, no kuriem atteikumi saņemti 403 gadījumos. Kopumā tika veiktas 148 intervijas, no kurām nederīgas intervijas ir bijušas 13 (piemēram, informants nespēj atbildēt uz vairākiem jautājumiem utt.), līdz ar to, šīs intervijas netika iekļautas pētījumā;
 - Tika uzrunāti 102 nozaru asociāciju pārstāvji, no kuriem atteikumi saņemti 57 gadījumos. Nederīgu interviju nav bijis;
 - Tika uzrunāti 66 nozaru asociāciju ieteiktie nozaru eksperti, no kuriem atteikumi saņemti 19 gadījumos. Nederīgas intervijas ir bijušas 2 (informants nav spējis atbildēt uz vairākiem jautājumiem) un, līdz ar to pētījumā šīs intervijas nav ņemtas vērā.
4. Uzņēmumu telefonintervijas:
 - Kopumā tika uzrunāti 8940 uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāji vai īpašnieki, no kuriem atteikumi saņemti 5221 gadījumā;
 - Kopumā tika veiktas 3719 intervijas, no kurām nederīgas intervijas ir bijušas 91 (piemēram, informants nespēj atbildēt uz vairākiem jautājumiem utt.), līdz ar to, šīs intervijas netika iekļautas pētījumā;
 - Kopumā par derīgām tika atzītas 3628 telefonintervijas ar uzņēmumu augstākā līmeņa vadītājiem vai īpašniekiem.

2. Tautsaimniecības ekspertu interviju apskats

2.1. Ārvalstu ekspertu intervijas

2.1.1. Interviju norise un apskatītie jautājumi

Ārvalstu tautsaimniecības un darba tirgus ekspertu intervijas tika organizētas ar mērķi iegūt ārvalstu ekspertu redzējumu par globālās ekonomikas, īpaši ES līdzšinējām attīstības tendencēm, esošo situāciju un iespējamiem attīstības virzieniem vidējā un ilgtermiņā, kā arī noskaidrot, kā šīs tendences ir ietekmējušas un nākotnē ietekmēs situāciju darba tirgū.

Ekspertu intervijās piedalījās 20 tautsaimniecības un ekonomikas eksperti no 12 valstīm:

Vācija – 5 eksperti;	Norvēģija – 1 eksperts;
Somija – 2 eksperti;	Spānija – 1 eksperts;
Zviedrija – 2 eksperti;	Īrija – 1 eksperts;
Lielbritānija – 2 eksperti;	Rumānija – 1 eksperts;
Igaunija – 2 eksperti;	Nīderlande – 1 eksperts;
Austrija – 1 eksperts;	Ungārija – 1 eksperts.

Intervijas laikā ekspertiem tika uzdoti jautājumi trīs blokos:

- Līdzšinējā ES ekonomikas un darba tirgus attīstības raksturojums.
- Šībrīža situācija ES un pasaules ekonomikā un darba tirgū, kā arī ES darba tirgus politikas un Latvijas attīstības plānošanas dokumentu vērtējums. Tāpat tika apskatīti jautājumi par darbaspēka pieejamību, pieprasījumu un mobilitāti.
- Nākotnes tendencēs visplašāk tika apskatīts:
 - kādi faktori noteiks ES ekonomikas attīstību, kāda būs ES un pasaules ekonomiskā attīstība. Pēc kādiem pakalpojumiem un precēm pieaug pieprasījums ES un pasaulē un uz kādām nozarēm balstīsies izaugsme ES.
 - kā kopumā attīstīsies ES darba tirgus un iespējamie riski, pēc kādas kvalifikācijas speciālistiem nākotnē palielināsies pieprasījums, vai veidosies iztrūkums vai pārpalikums. Kāda būs darbaspēka pietiekamība un kā prognozējama darbaspēka mobilitāte.

2.1.2. Eiropas Savienības un pasaules ekonomikas nākotnes attīstības tendences un virzieni

Attīstības tendences

Pēdējo 20 gadu laikā industriju virzieni ir mainījušies lielā apmērā, kas ir būtiski noteicis ES attīstības tendences kopumā.

Ekonomiskā struktūra ir mainījusies – lauksaimniecības sektors nemitīgi samazinās, bet pakalpojumu sniegšanas sektors pieaug. (Tautsaimniecības eksperts, Igaunija)

Ražošanas sektors gan Norvēģijā, gan ES ir strauji samazinājies. Ekonomika ir orientēta vairāk uz servisu, mūsdienās nozīmīgs ir apkalpojošais sektors. (Tautsaimniecības eksperts, Norvēģija)

Ekonomika ir globalizējusies - ļoti strauji attīstījušās Ķīna un Indija - un paredzams, ka šīs attīstības tendences turpināsies. Daļa ražotņu pārceltas uz valstīm, kurās ir zemākas darbaspēka izmaksas, kas ir noteikušas attīstību tādās valstīs kā, piemēram, jau iepriekšminētajās Ķīnā un Indijā, tas ir sekmējis varas pārbīdi globālajā ekonomikā.

Tradicionālie pasaules varas centri ASV, ES, Japāna zaudē pasaules ekonomikā savu daļu globālā pasaules IKP, atdodot vietu Ķīnai, Korejai, Dienvidāzijas valstīm. ASV, Japānas, un ES IKP daļa pasaules ekonomikā samazinājās par vairāk nekā 10%, jo īpaši ES, savukārt Ķīnas, Indijas apjoms palielinājās vairāk nekā par 10%. Ekonomikas smaguma centrs pārvietojas uz Ķīnu un Indiju, it sevišķi uz Ķīnu. Pasaules Bankas statistika liecina, ka ES samazina savu līdzdalību pasaules ekonomikā. (Tautsaimniecības eksperts, Spānija)

Daudzas tradicionālās industrijas - tādās kā tekstilrūpniecība vai kuģubūve pārceļ ražotnes uz citām pasaules vietām. Eiropas tirgus nespēj sacensties ar zemajām izmaksām citās valstīs, kā arī ar lētāku darbaspēku nekā Eiropā. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija)

Āzija visticamāk turpinās attīstīties pietiekoši labi, un arī ASV varētu attīstīties pietiekoši labi. Ja politiķi ASV turpinās cīņās, tad tas var negatīvi ietekmēt ASV ekonomiku un līdz ar to tas varētu padarīt Amerikas attīstību nenoteiktu. (Tautsaimniecības eksperts, Norvēģija)

Šobrīd starp valstīm novērojama nevienlīdzība, noslāņošanās pieaugums un finanšu nestabilitāte. Krīze vairākās ES valstīs ir devusi dažādu pieredzi un ietekmi uz valstu attīstības tempiem.

Ir liela atšķirība starp dažādām valstīm finanšu ziņā, ko apliecināja budžeta konsolidācijas stingrības pasākumu nepieciešamības apspriešana ES krīzes laikā, kas daļu valstu noveda pie visaptveroša bezdarba, milzīgām atšķirībām finansējuma izmaksu ziņā. (Tautsaimniecības eksperts, Spānija)

Ekonomiskais klimats Eiropā ir saspringts. Mēs piedzīvojām nepieredzētu apjomu krīzi. Mēs redzējam Kīpras gadījumu, kas parādīja, ka situācija nav tik stabila – mēs varam sagaidīt vēl vairāk problēmu lielajās valstīs. Mums nākas saskarties pat ar ES galvenā ekonomikas dzinēja – Vācijas izaugsmes tempu palēnināšanos, un mēs nezinām, ar ko šis gads beigsies un kāds būs nākamais gads. Ļoti iespējams, ka būs transformāciju un konsolidācijas desmitgade. (Tautsaimniecības eksperts, Rumānija).

Galvenais izaugsmes risks ir tikt galā ar fiskālo sistēmu un iemācīties menedžēt krīzi. Diemžēl pašreiz izskatās, ka visa uzmanība tiek vērsta uz krīzes risinājumu nevis inovācijām. (Tautsaimniecības eksperts, Somija).

Viens no būtiskiem aspektiem būs tas, vai mēs iemācīsimies kaut ko no iepriekšējām fiskālajām krīzēm vai nē. (Tautsaimniecības eksperts, Somija).

Svarīgi būs lēmumi, kas saistās ar ražošanas novirzīšanu uz jaunattīstības valstīm, lai ekonomētu izmaksas, jo parādās jautājums par Ķīnas ekonomikas izaugsmi - vai tā turpinās būt par zemo izmaksu vietu, vai parādīsies citas valstis, kurās būs iespējams novietot ražotnes. Pastāv iespēja, ka sagaidāms vispārējs lēciens ražošanas izmaksās.

Tas ievērojami mainīs politiku, pasakot, vai noteiktām ražošanas nozarēm jānāk atpakaļ uz ES vai jāpaliek Āzijā. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija)

Riski ir Ķīnas un Indijas ekonomikas attīstībā, kad pieaugs tās enerģijas un pārtikas pieprasījums, kas var radīt draudus planētas resursiem. Vēl vairāk šīs problēmas var saasināt dažādas ģeopolitiskās jukas, un tas savukārt izraisīt naftas cenu kāpumu. Līdz ar to gan globālā, gan Eiropas mērogā nepieciešams pārstrukturizēt ražošanu uz efektīvu un videi draudzīgu ražošanu.

Valstīm jākonkurē ar produkciju, kas ir gan videi draudzīga, gan ar precī, kur tiek izmantots mazs enerģijas patēriņš (jo lielāks enerģijas patēriņš, jo lielāka preces cena, jo mazāks enerģijas patēriņš, jo mazāka preces cena.) (Tautsaimniecības eksperts, Somija)

Nākotnes attīstības virzieni ES

Nākotnes attīstības virzieni ES būs atkarīgi no pieprasījuma izmaiņām. Valstīs, kas ātri sasniedz labklājību, piemēram, Indonēzijā un Brazīlijā pieaugs pieprasījums pēc luksusa precēm un pakalpojumiem. Savukārt Rietumos lielāka vērība tiks pievērsta veidiem, kā samazināt izmaksas, saglabājot ierasto dzīvesveidu.

Cenu jūtība – cilvēki skatīsies, kur var samazināt cenas. Būs pieprasījums pēc produktiem, kas saglabā dzīves standartu, bet ir lētāki. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija)

Tajā pašā laikā saglabāsies pieprasījums pēc pārtikas produkcijas un aprūpes pakalpojumiem. Tiek prognozēts, ka sakarā ar demogrāfisko situāciju, pieprasījums pēc veselības aprūpes pakalpojumiem varētu pieaugt.

Demogrāfiskās situācijas maiņa Eiropā un spēja šo situāciju atrisināt, ieviešot efektīvu veselības aprūpi un inovācijas šajā sfērā. (Tautsaimniecības eksperts, Somija)

Runājot par pieprasījuma pieaugumu, ekspertu prognozes ir daudzveidīgas, no vienas puses tiek norādīts, ka pieaugs pieprasījums pēc dažādiem resursiem – ūdens, metāliem, naftas, no otras – palielināsies pieprasījums pēc idejām, ražošanas un cilvēkiem, kā arī pēc starptautiskiem pakalpojumiem.

Pieprasījums pēc finanšu pakalpojumiem attiecībā uz starptautisko tirdzniecību, starptautiskiem kredītiem, ekonomiku. Finanšu pakalpojumi - finanšu pasaule dominē pār ražojošo pasauli. Ļoti duāla, jeb polarizēta pasaule: no vienas puses pārtika, metāls, nafta, no otras puses – finanses. (Tautsaimniecības eksperts, Spānija)

Viena no galvenajām problēmām ir tā, ka trūkst uzņēmējdarbības gars. Ja salīdzina ASV un ES tirgu, tad Eiropā trūkst tieši uzņēmēju, kas radītu jaunus tirgus. (Tautsaimniecības eksperts, Vācija)

Kā viens no stabiliem nākotnes attīstības virzieniem tiek atzīta „zaļā” industrija.

ES skatās zaļās ekonomikas virzienā, vides saglabāšanas, ilgtspējas virzienā, un skatās, vai šie zaļās ekonomikas sektori kā saules enerģija, vēja enerģija un citi ar enerģijas efektivitāti saistītie produkti, vai šīs nozares un nodarbinātība šajās nozarēs var tikt tālāk attīstīta, un tā saskata tur izaugsmes potenciālu. (Tautsaimniecības eksperts, Nīderlande)

Jebkura industrija varētu būt pasaules galvgalī, ja vien tā būtu ilgtspējīga, videi draudzīga, ar zemu enerģijas patēriņu ražošanā. (Tautsaimniecības eksperts, Somija)

Gan globāli, gan Eiropas mērogā vislielākais izaicinājums un grūtības ir pārveidot ražošanas koncepciju no masu produkcijas, kas piesārņo dabu, uz efektīvu, dabai draudzīgu ražošanu. Valstīm jākonkurē ar produkciju, kas ir gan videi draudzīga, gan ar precī, kur tiek izmantots mazs enerģijas patēriņš. (Tautsaimniecības eksperts, Somija)

Iespēja paredzēt, kādas konkrētas nozares, kas noteikti attīstīsies, pēc ekspertu domām, nav pareizi, jo to precīzi izdarīt nav iespējams.

Tā ir politiķu kļūda domāt, ka tas ir viņu rokās – noteikt, kura joma būs sekmīga, ka viņi var izvēlēties jebko un būt veiksmīgi – tā var beigās nonākt pie sasistas siles, joprojām domājot, ka tā veiksmīgā izvēle ir nanotehnoloģija vai alternatīvā enerģija, kā agrāk tās bija finanses; bet Itālijā ir izcilas apģērbu firmas, ir izcila lauksaimniecība, globāla lauksaimniecība daudzās valstīs, brīnišķīga tūrisma industrija. Mūsu politikai jābūt tādai, lai jebkuram preces-pakalpojuma piedāvājumam būtu globāla kvalitāte, globāla pievilcība, un nevis jāuzsver, kura nozare būs sekmīga, kura nozare būs prioritāra, kura bezvērtīga, jo tai ir maza pievienotā vērtība – tā ir daudzu valdību politiķu kļūda uzskatīt, ka ir nozares, kas strādā labi un tās, kas ir mazvērtīgākas un nesaņems valdības atbalstu. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija)

No politikas veidotāju viedokļa nozaru galvenā problēma ir tā, ka ir ļoti grūti noteikt uzvarētājus. Atmetot stereotipus – inženieri ir labi Vācijā, vai Vidusjūras reģionā ir laba tūrisma industrija, valdībai, ekonomistiem, prognozētājiem ir grūti paredzēt, kura nozare nākotnē strādās labi, kura – sliktāk. Tirgus attīstās grūti paredzamos veidos. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija)

Kopsavilkums

- Globāli aktuāla kļūst nevienlīdzība, noslāņošanās un finanšu nestabilitāte.
- ES nepieciešami drosmīgi lēmumi, lai atrisinātu radušos situāciju ar valstu parādu problēmām, kas darbojas kā tautsaimniecības attīstību ierobežojošs faktors.
- Riski tiek saistīti ar Ķīnas un Indijas ekonomikas attīstību un tradicionālo varas centru – ASV, ES un Japānas ietekmes mazināšanos.
- Līdz ar jaunattīstības valstu straujo industriālo attīstību un nestabilo ģeopolitisko situāciju atsevišķos reģionos var rasties problēmas ar resursu pieejamību.
- Aktuāli būs jautājumi par ražošanas pārstrukturizāciju uz efektīvu un videi draudzīgu ražošanu ar mazu enerģijas patēriņu.
- Valstīs, kas piedzīvos strauju labklājības pieaugumu, paaugstināsies pieprasījums pēc luksusa precēm, savukārt rietumos aktuālāki būs risinājumi, kas ar zemākām izmaksām nodrošinās līdzšinējo dzīves standartu.
- Saglabāsies pieprasījums pēc dažādiem resursiem – ūdens, metāliem, naftas, kā arī pārtikas produkcijas un aprūpes pakalpojumiem.
- Prognozējot konkrētu nozaru turpmāko attīstību, ekspertu viedokļi dalās:
 - Attīstīsies var jebkura nozare – svarīgākais ir, lai nozare būtu ilgtspējīga, videi draudzīga un ar zemu enerģijas patēriņu.
 - Svarīgāk ir attīstīt esošos virzienus un produktus, kas ir vēsturiski spēcīgi un ieguvuši globālu atpazīstamību – svarīgi ir attīstīt esošo produktu un pakalpojumu kvalitāti, lai saglabātu konkurētspēju.

2.1.3. Nākotnes darba tirgus tendences un darbaspēka pieprasījuma izmaiņas Eiropas Savienībā

ES notiek pārorientēšanās uz augsti kvalificētu darbaspēku ar ļoti specifiskām zināšanām. Tā tiek uzskatīta par galveno ES nākotnes tendenci un konkurētspējas pamatu.

Šobrīd ES koncentrējas uz tā saucamo „zināšanu” ekonomiku, iegulda jaunāko tehnoloģiju sektoros – tādās jomās, kurās nepieciešams augsti kvalificēts darbaspēks. Tiek radītas labākas darbavietas ar augstākām kvalitātes prasībām. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija).

ES mērķis – būt par zināšanu ekonomiku. Konkurētspējīgs pārākums, priekšrocības piedāvāt augstas meistarības produktus, augsti kvalificētus pakalpojumus, un cīnīties ar Indiju un Ķīnu par zemām darbaspēka izmaksām. (Tautsaimniecības eksperts, Nīderlande).

Katrā sfērā tiek arvien vairāk un vairāk prasīts no darbinieka. Zināšanas paliek arvien specifiskākas. Nākotnē darbiniekiem būs jāzina vairāk, jādara vairāk un jābūt kvalitatīvākiem visās jomās. (Tautsaimniecības eksperts, Igaunija).

Šobrīd ir redzamas vairākas lietas – viens no būtiskiem punktiem, uz kuru spiež ES un Eiropas Komisija ir „zināšanu” ekonomikas attīstība. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija).

Kā viena no darba tirgus nākotnes attīstības tendencēm ir darbaspēka kustība, kas Eiropas valstīs rada dažādas sekas.

Attiecībā uz darba tirgu notiek darbaspēka kustība. Dažas valstis ir ieguvējas, dažas ir zaudētājas. (Tautsaimniecības eksperts, Somija)

Būs lielāka ģeogrāfiskā mobilitāte. Ģeogrāfiskā mobilitāte palielinās polarizāciju starp valstīm un rajoniem. ES būs jāpiestrādā, lai samazinātu atšķirības. Kulturālā un valodu barjeras - būs. (Tautsaimniecības eksperts, Spānija)

Fakts, ka augsti izglītoti jaunieši atstāj Eiropu, lai dotos uz Brazīliju vai Angolu, Āfriku, mūs nostāda strukturālas problēmas priekšā – mēs varam pazaudēt lielu darbaspēka daļu, kurā mēs esam investējuši. (Tautsaimniecības eksperts, Rumānija)

Ne tikai nacionālās ekonomikas, bet pat reģionālās augstskolas, sāks uztraukties, ka tās apmāca bērnus eksportam. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija).

Saistībā ar industriju virzienu maiņu, vairākas profesijas izvirzās kā stabili pieprasītākās gan šobrīd, gan nākotnes prognozēs – tie ir inženieri, IT speciālisti un medicīnas personāls. Taču šo profesiju pārstāvjiem būs nepieciešama augsta kvalifikācija, izglītība un specifiskas prasmes, lai viņu darbs būtu pieprasīts.

Vienmēr ir nepieciešami speciālisti – vienmēr ir nepieciešami vairāk inženieri. Vienmēr ir nepieciešamas specifiskas prasmes, un nekad nav pietiekams inženieru skaits. Specifiski apmācīti darbinieki, it sevišķi civilajās inženierzinātnēs. Daļa no tā ir tieši „zaļā” ekonomika. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija).

Arvien pieaug pieprasījums pēc īpašām „zaļajām” zināšanām. Tās varētu būt ļoti specifiskas, šaura nozarē - piemēram, zināšanas par vēja turbīnām, kur pamatā ir parastā inženiera izglītība, taču ar speciālu novirzienu. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija).

Palielināsies – veselības aprūpē, IT sektors, zaļā industrija. Palielināsies pieprasījums arī pēc augstu izglītotiem darbiniekiem. (Tautsaimniecības eksperts, Somija).

Trīs visvajadzīgākās profesijas Eiropā: Inženieri, IT speciālisti un daudz medicīniskā personāla un aprūpes personāla. (Tautsaimniecības eksperts, Rumānija)

Taču, neskatoties uz to, ka būs pieprasītas specifiskas augsta līmeņa prasmes, no nākotnes darbinieka tiks gaidīta arī elastība un mobilitāte.

Lielāks pieprasījums pēc elastīgiem darbiniekiem, ko kompānijas var ātri pielāgot savam ekonomiskajam ciklam. (Tautsaimniecības eksperts, Nīderlande).

Mums vajag labus vadītājus, lēmumu pieņēmējus, mums vajag cilvēkus, kas iet ārā un pārdod pasaules mērogā, starptautiska pārdevēja prasmes, menedžmenta prasmes, spēja izmainīt biznesa struktūru, ja šodien piegāde ir samazinājusies, dinamiskas prasmes, reāls talants darba tirgū vienmēr būs augsti pieprasīts. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija).

Ļoti augsts pieprasījums pēc specifiskām tehnoloģijas prasmēm kontrastēs ar vienkāršām pamatprasmēm, piemēram, lauksaimniecības iemaņām. Vienmēr būs nepieciešami darbinieki, kas veic vienkāršos darbus.

Pieprasījums paliks vienmērīgs pēc lauksaimniecības industrijas. Jums vajadzēs pārtiku uz galda. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija).

Ir nepieciešami mazkvalificēti strādnieki vairākās nozarēs dažādās valstīs. (Tautsaimniecības eksperts, Rumānija).

Prognozes par darbaspēka pārpalikumu lielākoties tiek izteiktas saistībā ar zemu kvalificētiem darbiniekiem. Izskan viedokļi arī par pārpalikumu vidējas kvalifikācijas darbaspēkam un ar administratīvo darbu saistītām profesijām.

Lielākoties kopīgas iezīmes ir tādas, ka ir samazinājies pieprasījums pēc zemas kvalifikācijas darbiniekiem. (Tautsaimniecības eksperts, Igaunija).

Pārpalikums - vidējā kvalifikācija - šobrīd daudzi cilvēki iegūst augstāko izglītību, mācas tādus priekšmetus, kā vēsturi, filoloģiju vai mākslu, un viņi neiegūst specifisko kvalifikāciju, kāda tiek pieprasīta darba tirgū. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija).

Pārpalikums ir profesijās, kas saistītas ar administratīviem pienākumiem. Mēs Eiropā esam uzpūtuši administrācijas. Mums jātiek galā ar šīm uzpūstajām administrācijām. Tas ir blakusefekts saistīts ar integrāciju, ar Eiropas konstrukciju. Nenormāls pašattīstošas administrācijas daudzums. (Tautsaimniecības eksperts, Rumānija).

Kopsavilkums

- ES notiek pārorientēšanās uz augsti kvalificētu darbaspēku – notiek „zināšanu” ekonomikas attīstība, un tas lielā mērā nosaka nākotnes darba tirgus attīstības tendences.
- Pieprasījums palielināsies pēc tādām profesijām, kā inženieri, IT speciālisti, medicīnas un aprūpes personāls.
- Jau šobrīd notiek darbaspēka kustība un šāda tendence turpinās saglabāties.

- Potenciālajos darbiniekos noteicošais būs augsta kvalifikācija, augsta izglītība un specifiskas prasmes.
- Lai gan pieprasījumam pēc pamatdarbu veicējiem, piemēram, lauksaimniecībā, ir tendence samazināties, tomēr pieprasījums nemainīgi pastāvēs, jo cilvēkiem vienmēr būs vajadzīga pārtika.
- Darbaspēka pārpalikums radīsies profesijās, kas saistās ar zemas kvalifikācijas darbiem.

2.1.4. Iespējamie nākotnes darba tirgus riski un sagaidāmās problēmas Eiropas Savienības kontekstā

Dažu ekspertu skatījumā ES kopējais darba tirgus praksē nepastāv. Darba tirgus atšķirības starp valstīm ir ļoti krasas, īpaši starp Ziemeļvalstīm un Dienvidvalstīm.

Faktiski mums ir 27 dažādi darba tirgi, kaut vai tikai paskatoties uz bezdarba rādītājiem – 26-27% Grieķijā, Spānijā, 4-5% Austrijā un Vācijā. Atšķirības ir milzīgas, tādēļ ir muļķīgi runāt par ES darba tirgu! Darba tirgu vēl joprojām ierobežo valstu robežas, kas jāņem vērā. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija).

Ir liela starpība starp Dienvideiropas valstīm, kur pašreiz ir izteiktāka krīze un Ziemeļeiropu, un Centrāleiropu. Ir ļoti liela nestabilitāte tirgū, līdz ar to ir milzīgs bezdarbs, sevišķi Dienvidvalstīs. (Tautsaimniecības eksperts, Somija).

Sabiedrības novecošanās ir ļoti būtisks faktors, kas nosaka darba tirgus attīstību kopumā - līdz ar darbaspēka novecošanos darba tirgū tiek zaudētas būtiskas prasmes, jo jaunieši, kas tajā ienāk, nav pietiekami kvalificēti. Taču prognozes tuvākajiem 20 gadiem ir pretrunīgas – daļa ekspertu uzskata, ka novecošanās tuvākajos gados neizraisīs problēmas ar darbaspēku, otra daļa, ka situācija jau šobrīd ir kritiska.

Sabiedrība noveco, un daudzās valstīs, piemēram, Francijā, nav līdzsvara starp strādājošajiem un darba nespējas vecuma ļaudīm. Tā kā cilvēki dzīvo ilgāk, tad arī nepieciešams vairāk uzturēt pensijas vecuma cilvēkus, tādēļ ir nepieciešams lielāks strādājošo skaits. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija).

Darbaspēks pašreiz iet mazumā, sakarā ar novecošanos, taču paskatoties uz bezdarba cipariem - ievirzot izglītību pareizajā virzienā, tad tuvākajos 20 gados nevajadzētu būt problēmām ar darbaspēku. (Tautsaimniecības eksperts, Austrija).

Šobrīd bezdarbs iezīmējas kā nākotnes darba tirgus problēma, taču uz to jāskatās kā uz neatbilstību starp pieprasījumu un piedāvājumu. Respektīvi, darba tirgū ir pieprasījums pēc augsti kvalificētiem darbiniekiem, tajā pašā laikā pieaugot bezdarbam to darbinieku vidū, kuri ir ieguvuši augstāko izglītību.

Pašlaik mums ir tik daudz bezdarbnieku, ka varētu teikt – darbaspēka pietiek. Bet mēs protams, nevaram aplūkot šo problēmu šādi! Šobrīd darbaspēks nav pietiekams, bet ir neatbilstība darba tirgū. Ir jau pirmskrīzes neatbilstības starp pieprasījumu un piedāvājumu, ko mēs pašlaik cenšamies atrisināt. Abas neatbilstības rodas no izglītības sistēmas – dažreiz uzņēmumi attīstās straujāk un pieprasījums rodas ātrāk, nekā attīstās piedāvājums. (Tautsaimniecības eksperts, Rumānija).

Problēma: lielais bezdarba līmenis ES. Darbavietu skaits joprojām samazinās, un situācija ES ir diezgan kritiska. Visticamāk, pašreiz mēs esam zemākajā krīzes

punktā un drīzumā varētu sākties atlabšana. (Tautsaimniecības eksperts, Norvēģija).

Nīderlandē ar tehnoloģijām saistītiem uzņēmumiem ir grūtības atrast nepieciešamos augsti kvalificētos darbiniekus ar tehnoloģijām saistītu izglītību, un viņiem ir grūti atrast šos cilvēkus ne tikai Nīderlandē, bet Eiropas Savienībā. (Tautsaimniecības eksperts, Nīderlande).

Pēdējie pieci gadi – to es dēvēju par esošo situāciju - bija dramatiski bezdarba ziņā. Šādu izteiksmes veidu izmantoja arī Eiropas Komisija, kura ir visai diplomātiska izteicienos. (Tautsaimniecības eksperts, Spānija).

Pēc ekspertu domām ilgtermiņa bezdarbs ir ne vien tikai risks, bet arī nopietns drauds darba tirgus attīstībai.

Visuztraucošākā tendence - ilgtermiņa bezdarbnieki – tā ir neaktīva populācija, kas formāli it kā atrodas darba meklējumos, bet faktiski ir inerta. Ar šo milzu polarizāciju ir ļoti grūti tikt galā. (Tautsaimniecības eksperts, Spānija).

Jauniešu bezdarbs ir vēl viena nākotnes darba tirgus problēma.

Jauniem cilvēkiem ir grūti iekļauties darba tirgū, jo nav iespējams dabūt darbu bez pieredzes, bet pieredzi arī nevar dabūt tik vienkārši. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija).

Ko mēs darīsim ar bezdarba pabalstiem, ko mēs darīsim ar noziedzības līmeni, ko mēs darīsim ar bezdarbnieku bērniem, tas atvirzīs beidzamo 20 gadu laikā iegūto sociālo progresu par vairākām desmitgadēm, ja vien mēs neatradīsim spējas atrisināt savu problēmu. Veiksme jaunatnes sekmīgai dabūšanai atpakaļ darbā, būs tā politika ar vislielāko iespaidu uz ES ilgtermiņa ekonomikas sekmēm. Neizdošanās sekas var būt katastrofālas. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija).

Galvenais un visnozīmīgākais risks ir pastāvīgs bezdarbs, kas lokalizējas uz jaunatni, ja akumulējas efekts, kad jaunajai paaudzei arvien grūtāk ienākt darba tirgū, tad tas ir galvenais risks visam darba tirgum, jo tas iespaido jaunatnes sociālo stabilitāti. (Tautsaimniecības eksperts, Rumānija).

Jānodrošina, lai jaunie cilvēki, kas ienāks tirgū, iegūtu iespēju apgūt nepieciešamās prasmes, lai apmierinātu savas nākotnes vajadzības. Problēma: kā mēs varam noteikt, kādas prasmes būs nepieciešamas pēc 20 gadiem. Mēs nevaram precīzi to noteikt, bet prasmju pamatelementus, kas nodrošināti tiem cilvēkiem darbu, tādas prasmes kā IT. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija).

Kopsavilkums

- Lai gan pastāv vienots ES darba tirgus, atšķirības starp valstīm ir ļoti krasas, īpaši starp Ziemeļvalstīm un Dienvidvalstīm.
- Darbaspēka novecošanās sekas kā nākotnes problēmu identificē vairums aptaujāto ekspertu.
- Bezdarbs kā neatbilstība starp pieprasījumu un piedāvājumu un ilgstošais bezdarbs rada nopietnus draudus nākotnes darba tirgus attīstībai.
- Jauniešu bezdarbs ir problēma – kā nākotnē tiks iesaistīts un izmantots jauniešu darbaspēks, tas būs noteicošais kritērijs nākotnes ekonomikas attīstībai.

2.1.5. Identificēto nākotnes darba tirgus problēmu iespējamie risinājumi ārvalstu ekspertu skatījumā

Apzinoties novecošanos kā tendenci, ar ko jārēķinās nākotnē, risinājumi tiek saskatīti darba stundu un pensionēšanās vecuma palielināšanā, jo galvenais mērķis ir noturēt novecojošo darbinieku prasmes darba tirgū, cik vien ilgi iespējams. Aprūpes joma varētu būt viena no jomām, kurā varētu piesaistīt gados vecākus darbiniekus. Protams, tiek runāts arī par materiālu kompensāciju cilvēkiem, kas izvēlējušies ilgāk palikt darba tirgū.

Darbspēka novecošanās automātiski izsauc iztrūkumu, un uzņēmējiem jādomā kā šo kompensēt un viens no variantiem ir darba stundu palielināšana, par ko šobrīd jau rit sarunas. (Tautsaimniecības eksperts, Vācija).

Jāraugās vairāk uz iespējām izmantot cilvēkus gados, jāpalielina faktisko un likumā noteikto pieļaujamo obligātās pensionēšanās vecumu, atsevišķās profesijās, protams. (Tautsaimniecības eksperts, Spānija).

Ir svarīgas pārējās aktīvās novecošanās programmas kā mūzizglītība un ievērojama monetāra kompensācija par palikšanu darba tirgū. (Tautsaimniecības eksperts, Spānija).

Trīs visvajadzīgākās profesijas Eiropā: Inženieri, IT speciālisti un daudz medicīniskā personāla un aprūpes personāla – un šeit ir iespēja piesaistīt Eiropas novecojošo populāciju. (Tautsaimniecības eksperts, Rumānija).

Taču tajā pašā laikā ir jāmaina attieksme un stereotipi par darbiniekiem gados.

Jācīnās pret stereotipiem par elastības trūkumu, inovāciju trūkumu – tie galvenokārt attiecas uz augstas kvalifikācijas darbiniekiem. Stereotipi ietekmē uztveri, un uztvere ietekmē cilvēku izturēšanos. Tas ietekmē darbaspēku politiku, ilgtermiņa nodarbinātību. Vecāka gadagājuma darbaspēka pieaugums ir svarīgs dažās profesijās. (Tautsaimniecības eksperts, Spānija).

Pretrunīgi tiek vērtētas dažādas ES politikas, kas tiek īstenotas darba tirgus problēmu risināšanai – mērķis ir saprotams un nepieciešams, bet šaubas ir par panākto rezultātu.

Galvenais EK fokuss Briselē ir uz to, kā darba tirgus pieprasījums tiks stimulēts, bet kā var to stimulēt – izmainot darba tirgus likumdošanu, jo ir pierādījies, ka tas (darba tirgus pieprasījuma stimulēšana) strādā. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija).

Esam pārliecinājušies, ka īstenotās politikas nenāk par labu ne konkurencei, ne inovāciju kapacitātei, ne jau pastāvošajai prasmju nesaskaņotībai. Mēs nekonkurējam tikai ar ASV vai Japānu, bet ar Ķīnu, viņiem nav demokrātijas, nav sociāla mehānisma, lai koriģētu ekonomikas sistēmu, kas ir vienlaikus saudzējošs un bremzējošs, tādēļ viņi var ātrāk tikt tālāk ar atsevišķiem darbaspēka tirgus aspektiem. (Tautsaimniecības eksperts, Spānija).

Profesionālā mobilitāte ir nākotnes risinājums, nepieciešamība, taču par to eksperti izsakās piesardzīgi, jo katrā profesijā ir sava mobilitātes specifika – ir profesijas, kurās tā ir iespējama un ir profesijas, kurās mobilitāte nebūs iespējama.

Mobilitāte nav mainījusies, kā tai vajadzētu un acīmredzami tā atpaliek no ekonomikas restrukturizācijas. (Tautsaimniecības eksperts, Somija).

Vispār tas nozīmē iegūt jaunu izglītību, un iestādes, organizācijas to īpaši neatbalsta – vispirms, lai apgūtu jaunu profesiju, jums vajag naudu, kas būtu

šķērslis, un otrkārt, jums vajag laiku mācīties, kas būs problēma, ja tas jāsavieno ar darbu, un vispār darba devēji nedod cilvēkiem lielu izvēli – pavadīt laiku, lai apgūtu jaunu profesiju. Tas ir grūti. (Tautsaimniecības eksperts, Nīderlande).

Nākotnē darbaspēkam viennozīmīgi ir jābūt daudz fleksiblākam un gatavam uz profesiju maiņām daudz biežāk, taču šeit ir jautājums, kā to visu sasniegt. (Tautsaimniecības eksperts, Vācija).

Profesionālā mobilitāte ir vieglāk īstenojama zemākas nekā augstākas kvalifikācijas darbaspēkam.

Mobilitāte nav augsta un daudzās valstīs tā pat samazinās, jo darba tirgus pieprasa daudz specifiskākas zināšanas un tamdēļ ir grūti mainīt profesijas. Šī mobilitāte ir ievērojamāka tieši darbos ar zemām iemaņām. Ja tiks panākta augstāka darbaspēka mobilitāte starp ES valstīm, tad darba tirgus varētu attīstīties pozitīvi. (Tautsaimniecības eksperts, Vācija).

Mobilitātei ir tieksme samazināties, jo prasmju līmenis ceļas. Ja jūs pavadāt 7 -20 gadus, lai kļūtu par ārstu, jūs tos neatmetīsiet kā nelietderīgus, lai kļūtu par autobusa vadītāju. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija).

Nākotnē būs liels pieprasījums pēc darbaspēka mobilitātes, taču runājot par profesionāļiem, kur nepieciešams ir augsts izglītības līmenis un pieredze, tas būs ļoti grūti izdarāms. (Tautsaimniecības eksperts, Somija).

Viens no iespējamajiem risinājumiem ir migrācija – eksperti ir vienisprātis, ka tā būs nepieciešama, bet mehānisms, kā to vislabāk izmantot un pielietot, nav vēl īsti skaidrs.

Migrācija Eiropai ir nepieciešama. Mums jātiek galā ar demogrāfijas problēmām. Mēs nevaram gaidīt līdz 2040. gadam, kad sakarā ar prognozēm dažas no ES dalībvalstīm tiek klasificētas kā tuksneši. Mums vajag tos migrantus! Viņi ieviesīs darba tirgū dinamiku. (Tautsaimniecības eksperts, Rumānija).

Būs jārisina imigrācijas jautājumi, lai būtu pieejams darbaspēks. (Tautsaimniecības eksperts, Lielbritānija).

Tuvākos 10 gados palielināsies pensionāru skaits un būs nepieciešami imigranti, sevišķi apkalpojošā sfērā un būvniecībā. Ļoti daudzās pakalpojumu sfēras būs problēmas, jo vairākās valstīs jauni cilvēki izvēlas iegūt zināšanas, bet nevēlas strādāt pamatpakalpojumu sektoros un līdz ar to šajās specialitātēs būs jāatbalstās uz imigrantu darbaspēku (Tautsaimniecības eksperts, Somija).

ES varētu vēlēties ciklisku migrāciju – cilvēki dodas uz ārzemēm pastrādāt, tad pēc dažiem gadiem atgriežas savās mājās zemēs, atnesot līdzzi zināšanas. (Tautsaimniecības eksperts, Nīderlande).

Kopsavilkums

- Daži eksperti uzskata, ka novecošanās problēmas var risināt ar darba stundu un pensionēšanās vecuma palielināšanu.
- Migrācija kā risinājums – eksperti piekrīt, ka tā kļūs nepieciešama, lai darba tirgū būtu pieejams darbaspēks.
- Profesionālā mobilitāte kā risinājums tiek vērtēta piesardzīgi, apzinoties, ka ir profesijas, kurās tā nav iespējama.

2.2. Latvijas tautsaimniecības ekspertu interviju kopsavilkums

2.2.1. Latvijas tautsaimniecības ekspertu interviju norise un apskatītie jautājumi

Latvijas tautsaimniecības un darba tirgus ekspertu intervijas tika organizētas ar mērķi iegūt Latvijas ekspertu redzējumu par Latvijas, ES un globālās ekonomikas līdzšinējām attīstības tendencēm, esošo situāciju un iespējamiem attīstības virzieniem vidējā un ilgtermiņā, kā arī noskaidrot, kā šīs tendences ir ietekmējušas un nākotnē ietekmēs situāciju darba tirgū.

Ekspertu intervijās piedalījās tautsaimniecības un ekonomikas eksperti (ekonomisti uzņēmēji, Ekonomistu apvienības biedri u.c.), banku tautsaimniecības un ekonomikas eksperti (SEB banka, Nordea, DNB banka, Latvijas Banka), vairāku augstskolu ekonomikas eksperti (LU, BA, RTU, „TURĪBA”), eksperti darba tirgus un nodarbinātības jautājumos (CV-Online, LDDK, LBAS, BICEPS).

Interviju laikā ekspertiem tika uzdoti jautājumi trīs blokos:

- Līdzšinējais Latvijas ekonomikas un darba tirgus attīstības raksturojums.
- Šībrīža situācija Latvijas ekonomikā un darba tirgū, kā arī ekonomiskās politikas, darba tirgus politikas un Latvijas attīstības plānošanas dokumentu vērtējums. Tāpat tika apskatīti jautājumi par darbaspēka pieejamību un tā ietekmi uz uzņēmumu konkurētspēju.
- Visplašāk tika apskatītas nākotnes tendences:
 - Kādi faktori noteiks tautsaimniecības attīstību, kāda būs Latvijas ekonomiskā attīstība. Pēc kādām precēm un pakalpojumiem pieaugs pieprasījums un uz kādām nozarēm balstīsies izaugsme.
 - Kā kopumā attīstīsies darba tirgus un tā iespējamie riski, pēc kādas kvalifikācijas speciālistiem nākotnē palielināsies pieprasījums, vai veidosies iztrūkums vai pārpalikums. Kāda būs darbaspēka pietiekamība un kā prognozējama darbaspēka mobilitāte.
 - Kādi instrumenti un mehānismi lietojami darbaspēka iztrūkuma kompensēšanai, kā tiek vērtēti risinājumi ar reemigrācijas vai imigrācijas veicināšanu.

2.2.2. Latvijas ekonomikas attīstības tendences

Pēdējos gados Latvijai ir izdevies stabilizēt ekonomiku un uzsākt kustību attīstības virzienā, būtiski palielinot eksporta apjomus, kas pašreiz ir būtiskākais ekonomikas dzinējspēks valstī. Tomēr līdz ar eksporta pieaugumu palielinās atkarība no Eiropas ekonomiskās zonas stabilitātes un globālās ekonomikas attīstības.

Daudz lielāks eksporta īpatsvars ekonomikā, salīdzinot ar 2007. gadu. Attiecīgi mazāks tirdzniecības un celtniecības īpatsvars. Vairāk relatīvi ārējie tirgi, mazāk relatīvs iekšējais tirgus. (Bankas ekonomikas eksperts)

Tā kā esam maza valsts un atvērta ekonomika, ilgtermiņā attīstība atkarīga no eirozonas attīstības, cik veiksmīgi piesaistīsim ārējās investīcijas un tehnoloģijas. (Tautsaimniecības ekonomikas eksperts)

Pēdējos divos gados redzam pozitīvu attīstību, esam kāpinājuši eksporta īpatsvaru un atkarību no eksporta, līdz ar ko tas, kas notiek apkārt mums ir pietiekami liels risks. (Bankas ekonomikas eksperts)

Kopumā Latvijas makroekonomiskie indikatori uzlabojas. Taču darba tirgū saglabājas saspringta situācija, ko izraisa strukturālais bezdarbs un Eiropas atvērtā darba tirgus diktētais algu līmenis. Šie faktori var radīt sarežģījumus turpmākai attīstībai.

Pašreizējā situācija ir tiešām līdzsvarota. Tādā izpratnē, ka šobrīd ekonomikā ir izaugsme, kas Latvijai, salīdzinot ar ‘treknajos gados’ pieredzēto ir mērena, taču uz pasaules fona ir laba – jebkas virs 5% gadā ir ļoti labs, ja vien jūs neesat Ķīna. Un vienlaikus Latvijā ir 2 labas lietas: 1) ir gandrīz līdzsvarā tekošais konts, kas nozīmē ārējo līdzsvaru, kur mēs netērējam un neturpinām papildus aizņemties, faktiski tērējam tik, cik nopelnam un tas ir labi, 2) kā arī valdības finanšu stāvoklis ir ļoti labs, tādā vismaz izpratnē, ka valdības līmenī tikpat kā netērējam, ir neliels deficīts 1,5% pagājušajā gadā, bet tikpat kā netērējam pāri saviem līdzekļiem. (Bankas ekonomikas eksperts)

Ir arī bezdarbnieki, kurus jāpār kvalificē, kuri nevar atrast darbu, ja valsts neko nedarīs, tad būs problēmas. Pēdējie pētījumi rāda, ka ir liela bezdarbnieku daļa, kurus varētu nodarbināt, bet nav vakanču ekonomikā. (Tautsaimniecības ekonomikas eksperts)

Latvijā joprojām bezdarbs augsts, divciparu skaitlis. Uzņēmumu aptaujas rāda, ka darbaspēks nav būtiskākais darbību kavējošais faktors, tātad joprojām darbaspēku piesaistīt var. Ekonomika virzās uz līdzsvaru. Dažu gadu laikā darbinieku pārpalikums tiks izsmelts, sāks augt algas. (Bankas ekonomikas eksperts)

Makroekonomiskā attīstība notiek, ir daudz pozitīvu momentu. Zināmā mērā pieaug produktivitāte, bet skaidrs, ka līdz plašām iedzīvotāju masām labums tik ātri nenonāks. (Augstskolas ekonomikas eksperts)

Kopumā tautsaimniecības attīstība tiek vērtēta pozitīvi, nākotnē prognozēts konkurētspējas pieaugums un attīstība. Tomēr uz globālā fona pašreizējais progress ir salīdzinoši neliels. Krīzes laikā Latvijas ražotāju eksporta konkurētspēju uzlaboja darbaspēka izmaksu kritums, taču šodienas situācijā viens no turpmākajiem konkurētspējas izaicinājumiem būs produktivitātes paaugstināšana.

Mēs ražojam augstas kvalitātes preces par konkurētspējīgu cenu. Tas, ka esam spējuši palielināt eksportu, protams, vērtējams pozitīvi, bet Latvijas eksporta apjomi salīdzinoši ar vecajām ES valstīm ir niecīgi. Pakalpojumu tirgū mums ir lielākas iespējas. (Eksperts nozaru darba tirgus jautājumos)

Īstermiņā attīstība balstīsies uz tām pašām nozarēm kas līdz šim – apstrādes rūpniecība, pārtikas rūpniecība, ķīmija, korrūpcijas utt., laika gaitā var parādīties citas. (Bankas ekonomikas eksperts)

Latvijas konkurētspēja pakalpojumu un preču tirgos ir zema, bet tā pieaugs. (Tautsaimniecības ekonomikas eksperts)

Ilgttermiņā nozīme būs enerģētikas politikai, cik izdevīgi būs, par kādām cenām šeit būs iespējams ražot un tas pamatā ir enerģētika un darbaspēka izmaksas. (Bankas ekonomikas eksperts)

Tautsaimniecības ekspertu skatījumā produktivitāte tiek saistīta gan ar konkurētspēju ārējos tirgos ar globālo preču un pakalpojumu augsto kvalitāti, gan ar nepieciešamību nodrošināt labāk apmaksātas darbavietas, lai mazinātu darbaspēka aizplūšanu un veicinātu reemigrāciju.

Turpmāk Latvijai būs ļoti nopietni jādomā un jāstrādā uz to, lai palielinātu produktivitāti un augstākas pievienotās vērtības produktu un pakalpojumu radīšanu. Pretējā gadījumā nav iespējams izkļūt no apļa – zems atalgojums – emigrācija – darbaspēka resursa trūkums. (Eksperts nozaru darba tirgus jautājumos)

Galvenā problēma, ka mūsu tautsaimniecības nozares, kas ražo produktu, nevar ražot pietiekami augstā produktivitātē – nespējam nodrošināt augstas darba algas. Nevar maksāt vairāk nekā var izstrādāt. Vai mūsu apstākļos ir reāli, ka maksā 2-3 tūkstoši mēnesī? Ne jau Rietumu pasaulē daudzās nozarēs maksā tādas algas. Tās ir jaunās nozares, kurās ir atlasīti cilvēki, kuri nav daudz. (Augstskolas ekonomikas eksperts)

Pirms krīzes veicot uzņēmumu aptauju un jautājot, kāpēc jūs gribat izmainīt atalgojumu darbiniekam, bija tādi faktori kā inflācija vai – ja nepalielināšu algu, tad darbinieks emigrēs. Šobrīd līdzīgā aptaujā svarīgākais darbinieka atalgojuma faktors ir darbinieka sniegums un viņa produktivitāte. Šis ir ļoti būtisks uzlabojums. (Bankas ekonomikas eksperts)

Šobrīd Latvijai ir sava veida izaicinājums, situācija ir saprasta, un skaidrs, ka ar zemas produktivitātes precēm mēs nevarēsim konkurēt ilgtermiņā. Ekonomikas struktūras izmaiņas, produktivitātes kāpums un inovatīvie risinājumi gan pakalpojumu, gan preču sektorā varētu būt. (Augstskolas ekonomikas eksperts)

Latvijas ekonomikas attīstība paredzama tajās nozarēs, kas līdz šim izrādījušas izaugsmi – tiek izcelta veselības aprūpe, IT, rūpniecība. Tās tiek minētas kā vienas no nozarēm, kurām vajadzētu progresēt arī turpmāk. Galvenokārt ekonomikas izaugsme tiek saistīta ar tehnoloģisko attīstību. Tā varētu uzlabot produktivitāti, kā arī tehnoloģisko uzņēmumu produkcijas pieprasījuma pieaugumu globālā mērogā.

Latvijā ekonomikas izaugsme būs vērojama gandrīz visās tautsaimniecības nozarēs. No pakalpojumiem tie būs veselības aprūpē, informācijas tehnoloģijās un izglītībā, kā arī bioloģiskā lauksaimniecība un rūpniecība. (Bankas ekonomikas eksperts)

Izaugsmes temps pārspēs vidējo: apstrādes rūpniecība; biznesa jeb komercpakalpojumi, zinātniskie, profesionālie un tehniskie pakalpojumi, administratīvie (M un N sektori pēc klasifikācijas). Straujāk par vidējo veselības un sociālās aprūpes nozarē, tas ir šobrīd zems. Iespējams IT joma arī augs straujāk. (Bankas ekonomikas eksperts)

Mūsu IT nozare konkurētspējīga, pateicoties padomju mantojumam, daži spēcīgi uzņēmumi. Līdz ar to apmācības šajā nozarē ir iespējams kvalificētākas. Tā ir viena no progresīvākajām nozarēm (Tautsaimniecības ekonomikas eksperts)

Ilgākā termiņā, ļoti daudzas lietas varētu būt citādākas, viss kas saistīts ar tehnoloģijām, noteikti būs citādāk, bet pēc kā palielināsies – jaunas tehnoloģijas un viss, kas saistīts ar jaunajām tehnoloģijām. (Bankas ekonomikas eksperts)

Kopsavilkums

- Kopumā Latvijas makroekonomiskie indikatori uzlabojas.
- Latvijas eksporta apjoms salīdzinājumā ar ES valstīm ir neliels.
- Latvijā pieaug eksporta apjomi, kas attiecīgi palielinās valsts ekonomikas atkarību no ārējiem faktoriem.

- Tautsaimniecība sastopas ar strukturālo bezdarbu un Eiropas atvērtā darba tirgus izraisīto migrāciju.
- Turpmākajos gados tautsaimniecības attīstība tiks balstīta uz līdz šim progresējošām nozarēm, kas galvenokārt attīstīsies ceļot produktivitāti ar tehnoloģisko attīstību.
- Latvijas uzņēmumu galvenais izaicinājums ir produktivitātes kāpināšana konkurētspējas nostiprināšanai un darba samaksas palielināšana darbaspēka noturēšanai.

2.2.3. Nākotnes darba tirgus tendences un darbaspēka pieprasījuma izmaiņas Latvijā

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

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

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

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

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

Pieprasījums tuvāko 5 gadu laikā palielināsies pēc vidējās profesionālās izglītības līmeņa darbiniekiem. (Bankas ekonomikas eksperts)

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

Viena no negatīvajām tendencēm ir šaurais darba tirgus, kā rezultātā veidojas strukturālais bezdarbs, jo profesionāļi bieži nonāk bezdarbnieku statusā vai emigrē. Šīs tendences negatīvais efekts parāda, ka, kļūstot ekonomiski neaktīvi, lielākā daļa profesionāļu vairs neatgriežas darba tirgū, jo neattīsta profesijai aktuālās jaunās prasmes, šādā veidā zaudējot iespēju atgriezties darba tirgū.

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

Uzņēmumiem optimizējoties un samazinot štata vietas, daļa pārkvalificējas, daļa aiziet bezdarbniekos, daļa emigrē no valsts. Daļa kļuvusi par ekonomiski neaktīviem. (Bankas ekonomikas eksperts)

Strukturālais bezdarbs lielā mērā ir saistīts ar darbaspēka reģionālo disproporciju. Reģionos ir ierobežots speciālistu skaits, bet tur esošajiem speciālistiem - ierobežotas iespējas atrast savai profesionālai ievirzei piemērotu darbu, kā arī zems ģeogrāfiskās mobilitātes līmenis, proti, netiek izrādīta iniciatīva meklēt darbu ārpus sava reģiona, ja tāda tuvumā nav, speciālists var atteikties strādāt citā tuvumā pieejamā darbavietā.

Saasināsies darbaspēka pieejamības problēma reģionos. Biežākais, ko dzirdam no darba devējiem reģionos jau šobrīd – ka darba devēji patstāvīgi saskaras ar potenciālo darbinieku nevēlēšanos strādāt (attālākās teritorijās). (Eksperts nozaru darba tirgus jautājumos)

Primāri būtu maksimāli jācenšas mazināt strukturālo bezdarbu, īpaši ģeogrāfiskā griezumā, aicinot cilvēkus no mazāk apdzīvotām vietām doties uz vairāk apdzīvotām, ar nodokļu politiku veicinot koncentrāciju lielākās apdzīvotās vietās. Ja mēs to nevarēsim izdarīt, tad Rīgā būs imigranti no Moldāvijas un savukārt Latgalē cilvēkiem nebūs darba. (Bankas ekonomikas eksperts)

Strukturālā bezdarba problēma nākotnē saglabāsies, jo arvien intensīvāk mainīsies tehnoloģijas, darba metodes, attiecīgi parādīsies jaunas kvalifikācijas prasības, kas prasīs ne tikai kvalifikācijas celšanu, bet arī speciālistus ar cita veida prasmēm tā paša darba izpildei. Būtiskākās izmaiņas ekspertu skatījumā ir pāreja no roku darba uz darbu izpildi ar iekārtām, kā arī pāreja no darba izpildes ar mehāniskām iekārtām uz automatizētām iekārtām.

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

Ir jābūt gataviem pārvarēt strukturālo bezdarbu. Ir jābūt bāzes izglītībai, lai tālāk cilvēks var attīstīties un apgūt, domājot par rītdienu un parīttdienu. Lai nav tā, ka parādās jaunas tehnoloģijas un visi sūdzas, ka nav speciālistu. Vajag, lai, kad ir iespējas, to var ātri apgūt. Šobrīd tiek iegūta pārāk šaura specializācija. (Augstskolas ekonomikas eksperts)

Tehnoloģijas, automatizācija mazinās pieprasījumu pēc darbaspēka, kas savā ziņā atvieglos uzņēmumiem apgrūtināto darbaspēka pieejamību, turpmāk tā pieprasījums augs lēnāk nekā ekonomika kopumā. Tomēr, neskatoties uz pieprasījuma samazināšanos, joprojām saglabāsies saspīlējums, mēģinot piesaistīt speciālistus ar nepieciešamajām prasmēm. Tas būs darbaspēks, kuram piemītīs atšķirīgas, profesijai salīdzinoši jaunas vai specifiskas prasmes.

Pieaugs pēc IT, apstrādes rūpniecība, inženieri u.t.t. zināmā mērā. Samazināsies, grūti pateikt, var redzēt, ka samazināsies daudzās pakalpojumu jomās, kur ienāk IT tehnoloģijas, kur nav vairs vajadzīgi cilvēki, bet to dara tehnoloģijas (iemaksas un izmaksas bankomāti u.c.). (Bankas ekonomikas eksperts)

Pieprasījums pēc darbaspēka pakāpeniski pieaugs. Ja attīstās ražošana, rūpniecība un tiek būvētas jaunas rūpnīcas, tad jāsaprot, ka ražošana pieaugs uz produktivitātes rēķina un rūpnīcas kļūs modernākas; ja kādreiz vajadzēja 50

cilvēkus mazā cehā, tad tagad principā pietiek 5 cilvēki, algas tādas pašas, rezultāts arī, bet to var izdarīt 5 kvalificēti strādnieki. Darbaspēka pieprasījums pieaugs pakāpeniski un iespējams, ka pat lēnāk, nekā ekonomika kopumā. (Bankas ekonomikas eksperts)

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

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

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

Nodarbinātība neapšaubāmi pieaugs, pieaugs arī vidēji ienākumi, tas ir skaidrs. Kādreiz varbūt arī 5 gadu laikā sasniegsim to līmeni, ka vidēji ienākuma līmenis būs tāds, kas apturēs tālāku darbaspējīgo emigrāciju. (Bankas ekonomikas eksperts)

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

Saistībā ar automatizāciju un tehnoloģiju ienākšanu, palielināsies pieprasījumu pēc kvalifikācijas celšanas un pārkvalificēšanās. Prognozējot tuvāko 5-7 gadu periodu, tautsaimniecības eksperti vairākās nozarēs paredz darbaspēka pieprasījuma pieaugumu un iztrūkumu. Vislielāko nākotnes darbaspēka pieprasījuma pieaugumu eksperti paredz pēc kvalificētiem IT un inženiertehniskajiem speciālistiem – gan tādiem, kuri ieguvuši vidējo profesionālo izglītību, gan tādiem, kuri ieguvuši augstāko profesionālo izglītību. Kā arī pēc speciālistiem, kuri ir sagatavoti darbam ar jaunākajām tehnoloģijām.

Darbaspēka pārpalikums veidojas jau šobrīd, tie ir juristi, ekonomisti, grāmatveži. Tuvākajā nākotnē pārpalikums veidosies arī zemu kvalificēta darbaspēkā vidū.

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

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

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

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

Kopsavilkums

- Produktivitātes kāpums tuvākā nākotnē izraisīs kvalificēto speciālistu pieprasījumu un mazkvalificēto speciālistu pieprasījuma kritumu.
- Vidējās profesionālās izglītības līmeņa speciālisti ir nozīmīgi turpmākai tautsaimniecības attīstībai.
- Šaurais darba tirgus veicina strukturālo bezdarbu – izteikti reģionos.
- Strukturālais bezdarbs nākotnē saglabāsies, jo arvien intensīvāk mainīsies tehnoloģijas un darba metodes.
- Produktivitātes uzlabošana un automatizācija veicinās strukturālo bezdarbu.
- Uzņēmumu starpā saasināsies konkurence par darbaspēku, kas izraisīs darba samaksas kāpumu. Pēc tās mazināšanās apstāsies atalgojuma kāpums.
- Pieprasījums pieaug un turpinās pieaugt pēc IT profesionāļiem un inženiertehniskā personāla gan ar vidējo profesionālo, gan ar augstāko izglītību.

2.2.4. Iespējamie nākotnes darba tirgus riski un sagaidāmās problēmas Latvijas kontekstā

Izglītības sistēmas spēja pielāgoties darba tirgus pieprasījuma vajadzībām.

Darbaspēka piesaiste ir vajadzīga ļoti ātri šobrīd. Augstskolas vai profesionālās mācību iestādes to ātri nevar nodrošināt, jo ir savas mācību programmas - pēc kurām ir jāvadās. (Eksperts nodarbinātības jautājumos)

Arodizglītība, nespēj saražot darba tirgum gatavus cilvēkus. Ar vidējo profesionālo izglītību, sistēma nesagatavo. (Tautsaimniecības ekonomikas eksperts)

Iztrūkums ir jau šodien. Problemātiska ir izglītības kvalitāte. Arodskolu izglītībai ir jāuzlabojas. Problēma ir tā, ka inženierzinātnes neizvēlas vispār. (Tautsaimniecības ekonomikas eksperts)

Kādu brīdi izglītības sistēma darbojusies nesabalansēti, turpina darboties, tāpēc netiek pietiekami darīts, lai gatavotos izmaiņām darba tirgū. (Bankas ekonomikas eksperts)

Demogrāfijas problēmu radītās sekas, cilvēkresursu nepietiekamība.

Demogrāfiskā situācija – zemākais punkts mums jau ir aiz muguras. Ja neturpināsies demogrāfiskā lejupslīde, tad nevajadzētu tam nākotnē būt lielam riskam. Bet demogrāfiskā situācija un emigrācija potenciāli ir tie lielākie riski. (Augstskolas ekonomikas eksperts)

Ja attīstās tā, kā šobrīd, tad tās ir tikai negatīvās tendences. To mēs ļoti labi redzam universitāšu līmenī, skaidrs, ka nav no kurienes tiem bērniem rasties. Tur nav nekādas saistības ar krīzi, tā ir demogrāfiskā situācija. (Augstskolas ekonomikas eksperts)

Emigrācija un spēja nodrošināt konkurētspējīgu atalgojumu, kas minimizētu emigrāciju.

Emigrācija, nespēja palielināt darba algas. (Bankas ekonomikas eksperts)

Liela reģionālās atšķirības, kas neveicina reģionu ekonomisko attīstību un veicina emigrāciju. Liela atalgojuma atšķirības ar citām ES valstīm, ar kurām konkurēsim par darbaspēku (īpaši: GB, IE, DE, NO). Tas, ka mūsu valsts vidējais atalgojums ir zemāks par sociālajiem pabalstiem citās valstīs, ir ļoti nopietns trūkums konkurencē par darbaspēku. (Eksperts nozaru darba tirgus jautājumos)

Daļa cilvēku atgriezīsies atpakaļ. Ja valsts piesolīs pārcelšanās pabalstus, nodokļu atvieglojumus, bet garantēt darbu valsts arī īsti nevar. Cilvēki tāpat brauks prom, bet gribētos, lai tas atbraucēju skaits būtu procentuāli lielāks par aizbraucēju skaitu. (Eksperts starpnozaru darba tirgus jautājumos)

Strukturālā bezdarba problēmas un pasākumu pietiekamība tā novēršanai.

Strukturālais bezdarbs, darbaspēka novecošanās un demogrāfija. Cik veiksmīgi apkarosim strukturālo bezdarbu. (Bankas ekonomikas eksperts)

Riski varētu būt, ka ir darbaspēka trūkums kaut kādās konkrētās specialitātēs, kur nebijām spējīgi savus cilvēkus izglītēt vai iemācīt pietiekami un ir grūtības, piemēram, dabūt ārzemniekus. (Tautsaimniecības ekonomikas eksperts)

Viens risks joprojām ir, ka mēs nespējam risināt strukturālo bezdarbu ģeogrāfiskā izpratnē, gan klasiskā nozaru un funkciju griezumā, ja mums ilgstoši ir 12% bezdarbnieku un vienlaicīgi turpinās, parādās jaunas darbavietas, tad mēs neizbēgami pienāksim pie imigrācijas. (Bankas ekonomikas eksperts)

Darbaspēka nepietiekamība un iespējas kompensēt iztrūkumu.

Nepietiks ar Latvijas darbiniekiem – nāksies viņus importēt. (Eksperts starpnozaru darba tirgus jautājumos)

Tas pats darbaspēka deficīts. Atsevišķās nozares un sfēras. Deficīts būs tehnoloģiju lietās, ilgākā termiņā veselības aprūpē. (Bankas ekonomikas eksperts)

Kvalificēto darbinieku trūkums un cik sekmīgi varēsim integrēt darba tirgū ievesto darbaspēku. (Eksperts nodarbinātības jautājumos)

Kopsavilkums

Nākotnes darba tirgus riski un sagaidāmās problēmas:

- Izglītības sistēmas spēja pielāgoties darba tirgus pieprasījuma vajadzībām.
- Demogrāfijas problēmu radītās sekas, cilvēkresursu nepietiekamība.
- Emigrācija un spēja nodrošināt konkurētspējīgu atalgojumu.
- Strukturālā bezdarba problēmas un pasākumu pietiekamība tā novēršanai.
- Darbaspēka nepietiekamība un iespējas kompensēt iztrūkumu.

2.2.5. Identificēto nākotnes darba tirgus problēmu iespējamie risinājumi Latvijas tautsaimniecības ekspertu skatījumā

Veikt izmaiņas izglītības sistēmā, pielāgojot to darba tirgus pieprasījumam, lielāku uzsvaru liekot uz vidējo profesionālo izglītību. Kā arī nodrošināt karjeras atbalstu un veicināt profesionālo orientāciju.

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

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

Jānodrošina sabalansēta jauniešu studiju izvēle (karjeras atbalsts, profesionālā orientācija), labāka sagatavošana un ieinteresēšana matemātikā, dabaszinībās, IT un lielāku jauniešu piesaisti inženierzinātnēm. (Eksperts nozaru darba tirgus jautājumos)

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

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

Protams, pārkvalifikācija, cilvēkam visu mūžu ir jāmacās. Uzņēmumam sadarbībā ar valsti, jo valsts viena pati to nevar, tur ir jāsadarbojas ar privāto sektoru, kas ir grūti, bet nepieciešami. (Augstskolas ekonomikas eksperts)

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

Pirmkārt, teikt, ka imigrācijai nebūs, jāceļ produktivitāte un jāinvestē, jāiegulda savu darbinieku izglītošanā. (Bankas ekonomikas eksperts)

Veicināt reemigrāciju un veltīt resursus sava darbaspēka atgriešanai Latvijas darba tirgū, nevis tērēt resursus imigrantu piesaistei.

Aktīvs darbs pie re-emigrācijas plāna; ja izdodas daļu no emigrējošajiem cilvēkiem dabūt atpakaļ, īpaši tos, kas ir aizbraukuši pacelt savu kvalifikāciju. Jāsaprot pārdomā imigrācijas politika ir labāka, nekā nekontrolēta imigrācija; (Bankas ekonomikas eksperts)

Re-emigrācijas politika. Efektīva sociālā politika tādā nozīmē, ka jauno ģimeņu atbalstīšanu ar demogrāfiskās situācijas uzlabošanas pasākumiem, bezmaksas izglītība visos līmeņos t.sk. pirmsskolas līmenī, veselības aprūpi un stabilu pensiju sistēmu. (Augstskolas ekonomikas eksperts)

Kompensēt iztrūkstošo darbaspēku ar kvalitatīviem imigrācijas pasākumiem, kas nodrošina kvalitatīvu darba resursu piesaisti.

Subsīdiju mehānismi, regulēta darbinieku ievēšana no ārzemēm. Jāizvērtē tradīcijas, mentalitāte, prasmes. (Tautsaimniecības ekonomikas eksperts)

Kvalitatīva imigrācijas politika, vidējas un augstas kvalitātes speciālistiem, uzstādot par minimālo finanšu līmeni 2 – 3 x minimālo algu. (Bankas ekonomikas eksperts)

Varētu iebraucējus piesaistīt caur augstskolām, tad varētu sagatavot tos speciālistus, kas mums ir vajadzīgi, pienācīgā līmenī, ar pienācīgu tolerances līmeni. Tas būtu ļoti normāli. Augstskolu programmas vajadzētu ieviest arī citās valodās. (Eksperts nodarbinātības jautājumos)

Valsts politiku, iniciatīvu un valsts institūciju sinhronāku darbību, lai notiktu koordinēta un mērķtiecīga izglītības, nodarbinātības, reģionālās un industriālās politikas īstenošana.

Jānodrošina integrēta pieeja un sasaiste starp valsts izglītības politiku, nodarbinātības politiku un industriālo politiku. Svarīga ir valsts pārvaldes institūciju, ministriju sadarbība, savstarpējās darbības koordinācija un kopīga orientācija uz ekonomiskās attīstības mērķi. (Eksperts nozaru darba tirgus jautājumos)

Reģionāla darba politika, vai ir vajadzīgs kaut kas reģionos. Jābūt reģionālajiem centriem, ap kuriem tiek veidota politika, dažāda veida atvieglojumi, lai radītu interesi radīt darbavietas, koncentrēt ap sevi. (Bankas ekonomikas eksperts)

Valsts aktīva rīcība darba tirgū, gan prognozējot dažādus procesus, gan cenšoties viņus apsteigt ar proaktīvu rīcību. (Eksperts nodarbinātības jautājumos)

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

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

Pensijas vecuma paaugstināšana. (Augstskolas ekonomikas eksperts)

Valsts atbalsts darba devējiem. Arī regulējot nodokļu jautājumus (Eksperts nodarbinātības jautājumos)

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

Kopsavilkums

Lai risinātu sagaidāmās darba tirgus problēmas un riskus nepieciešams:

- Veikt izmaiņas izglītības sistēmā, lai tā spētu ātrāk reaģēt uz darba tirgus pieprasījuma izmaiņām.
- Veikt pārkvalifikāciju, lai nodrošinātu darbaspēka sagatavošanu mainīgajām darba tirgus prasībām.
- Veicināt reemigrāciju un veltīt resursus darbaspēka atgriešanai Latvijas darba tirgū.
- Kompensēt iztrūkstošo darbaspēku ar kvalitatīviem imigrācijas pasākumiem.
- Nodrošināt ciešāku dažādu valsts institūciju sadarbību realizējot izglītības, nodarbinātības, reģionālās un industriālās politikas.
- Iesaistīt darba tirgū darbaspēka rezerves.

3. Nozaru interviju apskats

3.1. Interviju norise un apskatītie jautājumi

Aptaujas mērķis ir iegūt dažādu tautsaimniecības nozaru pārstāvju redzējumu par nozaru ilgtermiņa attīstības tendencēm, sagaidāmām darbaspēka pieprasījuma izmaiņām, jaunu prasmju pieprasījuma veidošanos, kā arī darbaspēka novecošanās tendencēm to pārstāvētajās nozarēs.

Aptaujas ietvaros tika veiktas divas secīgas apakšaktivitātes:

1. 135 augsta līmeņa nozaru uzņēmumu vadītāju, 45 nozaru ekspertu un 45 asociāciju pārstāvju padziļinātas intervijas;
2. 3 628 nozaru uzņēmumu telefonintervijas.

Lai iegūtu visaptverošu redzējumu padziļinātās intervijas un telefonintervijas tika strukturētas pēc 45 tautsaimniecības nozarēm. Uzņēmumu telefoninterviju ģenerālajā kopā tika iekļauti privātā un sabiedriskā sektora ekonomiski aktīvie uzņēmumi ar darbinieku skaitu 5 un vairāk. Izlasē tika iekļauti un uzrunāti visi uzņēmumi, kuriem ir ≥ 250 darbinieku.

Augsta līmeņa nozaru uzņēmumu vadītāju, nozaru ekspertu un asociāciju pārstāvju padziļināto interviju laikā 3 blokos tika apskatītas līdzšinējās tendences, šībrīža situācija, nākotnes tendences, kas ietvēra sekojošus jautājumus:

- *Kādas ir pārstāvētās nozares attīstības tendences?*
- *Kā mainīsies kopējais darbaspēka pieprasījums nozarē/uzņēmumā?*
- *Kas varētu vairāk ietekmēt darbinieku mainību?*
- *Kā mainīsies darbaspēka pieejamība?*
- *Kādas profesijas varētu būt vispieprasītākās nozarē, uzņēmumā?*
- *Kādas profesijās visvairāk mainīsies nepieciešamās prasmes?*
- *Kādas varētu būt nepieciešamās jaunās un pieprasītākās prasmes?*
- *Kādas profesijās varētu veidoties darbaspēka iztrūkums tā novecošanās dēļ?*
- *Cik izteikta būs darbaspēka pārvietošanās starp viena līmeņa profesijām?*

Pēc padziļināto interviju veikšanas un apkopošanas attiecīgajās nozarēs, tika sagatavoti jautājumi telefoninterviju anketai - atsevišķi katrai no 45 nozarēm, identificējot precizējošus vai papildus interesējošus jautājumus, kurus būtu nepieciešams noskaidrot tālāk ar telefoninterviju palīdzību, veicot uzņēmumu aptauju.

Nozaru uzņēmumu telefonintervijās tika ietverti šādi jautājumi:

- *Kā mainīsies darbavietu skaits uzņēmumā tuvāko 5-7 gadu periodā?*
- *Sakiet, kā Jūs vērtējat darbavietu skaita izmaiņas nākotnē, sekojošām profesijām? (katrai nozarei iekļauts tai atbilstošs profesiju saraksts)*
- *Sakiet, vai sekojoši speciālisti būs pieejami darba tirgū? (katrai nozarei iekļauts tais atbilstošs profesiju saraksts)*
- *Sakiet, lūdzu, kādu iemeslu rezultātā veidosies darbaspēka apgrūtināta pieejamība?*
- *Vai darbaspēka iztrūkums/apgrūtināta pieejamība kavēs uzņēmuma darbību?*
- *Vai ar atalgojuma paaugstināšanu varētu risināt darbaspēka nepietiekamības problēmu?*

- *Vai Jūsu uzņēmumā būs iespējama atalgojuma palielināšana iztrūkstošā/grūti pieejamā darbaspēka piesaistei?*
- *Kas būtu darāms no valsts puses, lai nodrošinātu nepieciešamā darbaspēka pietiekamību?*

Visām nozarēm jautājumi bija vienādi, bet katras nozares intervijās tika piedāvātas atšķirīgas profesijas, atbilstoši nozares specifikai. Nozaru profesiju saraksts tika iegūts no padziļinātajām intervijām, kā arī respondenti varēja nosaukt savā uzņēmumā aktuālākās profesijas.

3.2. Latvijas tautsaimniecības attīstības tendences, riski un faktori

Attīstības tendences

Analizējot lielo uzņēmumu vadītāju, nozaru ekspertu un asociāciju pārstāvju pausto viedokli padziļinātajās intervijās, iezīmējas tendences, kas pārsvarā liecina par pozitīvu skatījumu uz nozaru attīstību. Tiek arī norādīts uz faktoriem, kas noteiks katras nozares attīstības pamatu, kā arī tiek runāts par riskiem, kas ietekmēs nozaru attīstību.

Nākotnes attīstību lielā mērā noteiks uzņēmumu spēja ieviest jaunas tehnoloģijas, kas palīdzēs padarīt ražošanas procesus efektīvākus un palielinās uzņēmumu produktivitāti un kļūt konkurētspējīgākiem.

Vai mēs spēsim konkurēt pasaules līmenī – to noteiks, vai mēs spēsim rast inovatīvus risinājumus tehnoloģijās, gan būt pietiekami interesanti pircējam. (Pārtikas ražošanas nozares eksperts)

Sevišķi izteikti šīs tendences raksturīgas apstrādes rūpniecībā, kur tas ir būtisks attīstības faktors, jo tādā veidā ir iespējams samazināt izmaksas – darbavietu skaits uz vienu saražoto vienību samazināsies.

Otrs, par ko nepārtraukti tiek domāts, ir efektivitāte. Agrāk ļoti daudz bija roku darba. Uzņēmuma politika bija ļoti daudz ieguldīt investīcijās, iegādāties sarežģītas, bet efektīvas līnijas. Mazkvalificētais darbaspēks mums bija strauji jāsamazina, palika tikai augsti kvalificēti inženieri. Līdz ar to veidojās efektivitāte. (Pārtikas ražošanas uzņēmuma vadītājs)

Produktivitātes pieaugums mazinās tendenci, ka, pieaugot labklājības līmenim un atalgojumam, samazinās uzņēmumu konkurētspēja gan vietējos, gan eksporta tirgos.

Vienmēr būs kāds, kas saražos lētāk. Vai resursu cenas būs zemākas Korejā vai vēl kaut kur. Tāpēc mēs domājam par augstām tehnoloģijām, par sarežģītiem produktiem. (Vieglās rūpniecības nozares eksperts)

Tajā pašā laikā tehnoloģiju ieviešana prasa gan investīcijas, gan darbaspēku, kas var un prot ar tām rīkoties.

Darbaspēkam vajadzētu samazināties. Ienākot jaunām tehnoloģijām, paaugstinot kvalitātes līmeni ražošanā, mēs ceram, ka mēs varēsim darbavietas samazināt, un pieaugs noteikti šis pieprasījums pēc augsti kvalificētiem speciālistiem, kas spēs apkopt šo te tehniku. (Nemetālisko minerālu izstrādājumu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

Precīzāk, visi tie, kas ir veikuši investīcijas, to spēj, visi tie, kas nav to darījuši, principā, ja viņi to neizdarīs, tad agrāk vai vēlāk viņi beigs savu dzīvi vai nu tāpēc, ka viņiem nebūs darbinieki, kas gatavi pie viņiem strādāt par tik zemām algām, vai arī viņi būs spiesti celt augšā algas, un viņi būs nekonkurētspējīgi dēļ zaudējumiem, kļūs maksātnespējīgi. (Koksnes un koka izstrādājumu ražošanas nozares eksperts)

Jaunākās tehnoloģijas ienāks praktiski visās nozarēs, atšķirsies tikai to ietekme uz katras nozares attīstību. Ir iespējas šīs tendences izmantot savā labā, mainot produktu vai pakalpojumu veidu, pārejot uz attālinātu pakalpojumu sniegšanu.

Tās tendences ir viennozīmīgi, kad šī te pakalpojumu sniegšana kļūst arvien vairāk digitālajos kanālos. Tā tiks sniegta vairāk ar informācijas tehnoloģiju palīdzību un

šīs kvalitatīvās, ka ir ar cilvēkresursiem, viņas paliks arvien selektīvākas, mazākas darbinieku skaita apjomā. (Finanšu un apdrošināšanas darbību nozares eksperts)

Jaunu produktu un pakalpojumu ieviešana tiek norādīta kā viena no tautsaimniecības attīstības tendencēm. Daudzās nozarēs – gan ražošanas, gan pakalpojumu sniegšanas, ir nepieciešamība atrast nišas produktus.

Latvijas saimniecībā jau nekad nebūs masveida ražošana, teiksim, mūsu nozarē tie būs visi nišas produkti. (Vieglās rūpniecības nozares eksperts)

Vieglajā rūpniecībā tiek paredzēts, ka galvenais uzsvars būs uz tehnisko tekstilu, savukārt izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozarē iespējas straujākai attīstībai tiek saskatītas, attīstot kongresu un konferenču segmentu. Augkopības un lopkopības nozarē tiek paredzēts bioloģisko saimniecību skaita pieaugums, „zaļo” tendenču ienākšana tiek paredzēta arī mežsaimniecības nozarē, kur nākotne tiek saistīta ar biomasas un bioenerģijas iegūšanu, tiek paredzēts, ka notiks pāreja uz granulū un šķeldas ražošanu.

Enerģētika ar visām bioenerģētikām, ar to, ka visur Eiropā tiek veicināta zaļā enerģētika. Latvijā tas būtu labi, jo jebkurā gadījumā lētāk kā Krievijas gāze. Nozare paliks, bet būs savādāki uzstādījumi – no papīra uz enerģētiku. Tie kokmateriālu veidi, kas izmantoti papīra ražošanai, pāries uz enerģētiku. Paliek arī mēbeles, koka mājas, tā ir mūžīga vērtība. Latvija ir zaļa zeme un paliks. (Mežsaimniecības un mežizstrādes nozares eksperts)

Kā viena no attīstības tendencēm ir jaunu sadarbības formu veidošanās nākotnē - notiks gan uzņēmumu klasteru veidošanās, gan kooperācija.

Daļa uzņēmumu mēģinās kooperēties un veidos uzņēmumu klāsterus, kas veidos vienotas tehnoloģiskās ķēdes. Katram būs sava funkcija, savu produktu grupa vai savs pakalpojumu loks. Tā rezultātā veidos vienu gatavu produkciju. Vai šis klāsteris vai tehnoloģiskā ķēde veidosies vienas valsts mērogā, vai tiks veidota vairāku valstu mērogā, kas radīs šo tehnoloģisko ķēdi – to es nevaru noprognozēt. Tas, ka tādas iespējas varētu būt un ka tas tā notiek – tas padarīs uzņēmumus daudz konkurētspējīgākus. (Metālu un metālizstrādājumu ražošanas nozares eksperts)

Tiek prognozēts, ka daļa mazo uzņēmumu izzudīs vai apvienosies, līdz ar to paliks „stiprie” uzņēmumi, kas būs izturējuši konkurenci.

Notiks nozares saspiešanās, varbūt nebūs tik daudz tirgus spēlētāji. Tas jau ir paredzams šajos 7 gados. (Ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozares eksperts)

Vēlamā prognoze ir tā, ka mums ir palikuši nepilni 2000 būvfirmit, stabilas ar labi atalgotiem, zinošiem kadriem, konkurētspējīgas un lielākas nekā pašlaik. Tas ir ļoti latviski – mēs negribam apvienoties. Nav normāli, ka firma sastāv no 3 pamatstrādniekiem: vīrs, sieva un viens sertificēts būvuzraugs, nesauksim tās par firmām. Firmām nākotnē vajadzētu būt diezgan universālām, vajadzētu būt gatavām veikt vairākus darbus. (Ēku būvniecības nozares eksperts)

Vairākās nozarēs paredzama pārdošanas nozīmes palielināšanās, kā arī nepieciešamība meklēt jaunus tirgus un paplašināties starptautiskā līmenī, piemēram, sniedzot starptautiskus finanšu vai telekomunikācijas pakalpojumus, kas, attīstoties tehnoloģijām, kļūs arvien vienkāršāk.

Tagad mēs atveram jaunas filiāles, atveram filiāles ārzemēs, jaunus pakalpojumu klāstus, jauni virzieni parādās. (Finanšu un apdrošināšanas darbību uzņēmumu vadītājs)

Riski un nozaru attīstību ietekmējošie faktori

Lai atrastu nišas produktus un veicinātu inovatīvu izstrādājumu ieviešanu ražošanā, svarīga ir zinātniskās pētniecības loma šajos procesos.

Tīri no produktu grupām – būs attiecīgi pāris uzņēmumi, kuri veiksmīgi konkurē ar know-how produktu. Šādu know-how produktu ražotāji diez vai tuvāko piecu gada laikā, tik izteikti radīsies. Tehnoloģiskiem izgudrojumiem ir nepieciešama tāda zinātniski – pētnieciskā bāze, kas Latvijā ir, bet nav tik augsti attīstīta. (Metālu un metālizstrādājumu ražošanas nozares eksperts)

Zinātniskās pētniecības nozarē cerības tiek liktas uz nozares attīstību, jo valsts izstrādātajos dokumentos nākamajam plānošanas periodam zinātnei tiek atvēlēta lielāka loma, nekā tas bijis līdz šim. Līdz ar to tiek sagaidīts, ka valsts nodrošinās nepieciešamo pamata bāzi, lai šajā nozarē varētu notikt plānotā attīstība, jo ir nepieciešama gan atbilstoša infrastruktūra, gan zinoši speciālisti, kas bez atbilstoša finansējuma aizplūdis uz ārvalstīm.

Domāju, ka Latvija neatpaliks arī no kopējās tendences, ka tomēr pētniecība ir svarīga visu attīstīto valstu valdību interešu lokā. Ja paskatāmies, piemēram, uz Vāciju, cik viņi ir ielikuši līdzekļus kaut vai lai pārliktu valsti no kodolenerģijas izmantošanas uz atjaunojamo enerģiju. (Zinātniskās pētniecības darba uzņēmuma vadītājs)

Tiek sagaidīts, ka pieejamais finansējuma apjoms privātajā sektorā būs pietiekams, lai varētu notikt produktīva sadarbība starp zinātni un ražošanu, radot jaunus produktus. Lai to veiksmīgi realizētu nepieciešams valsts atbalsts, piemēram, nodokļu atvieglojumu veidā uzņēmumiem, kas iegulda naudu zinātniskajos pētījumos.

Iespējams, beidzot būs vairāk privāto uzņēmēju, kuri pasūtīs pielietojamos pētījumus, kuri šobrīd sastāda gaužām mazu daļu no Latvijas zinātnes budžeta. Iespējams, ka ap to laiku jau būs uzkrāts, kaut kāds kapitāls, ka viņu varētu investēt arī pētījumos, ne tikai attīstībā. Atkal ticēšu labajam, varbūt būs mainījusies valsts attieksme pret investētajiem līdzekļiem pētniecībā. Jo uzņēmējs nekādus nodokļu atvieglojumus, neko tādu, no zinātnē investētajiem līdzekļiem neatgūst. Varbūt būs mainījusies vēl kādi finanšu instrumenti. Tam, ka šādi finanšu instrumenti būs nākuši un sākuši darboties vidējā termiņā, tam es neticu. Ilgtermiņā var būt. (Zinātniskās pētniecības darba nozares eksperts)

Uzņēmumu pārpirkšana un ārvalstu kapitāla ienākšana tiek saistīta ar dažādiem riskiem, piemēram, ja ienāk ārvalstu kompānija ar lieliem līdzekļiem un pārperk vairākas vietējās kompānijas, tiek apgrūtinātas citu vietējo uzņēmumu iespējas konkurēt.

Ja tirgū ienāk ārzemnieki ar lieliem līdzekļiem, viņi nopērk visus uzņēmumus. Ja tirgū ir maz spēlētāju, tad ir grūti konkurēt. (Telekomunikācijas uzņēmuma vadītājs)

Lai veicinātu konkurētspēju starptautiskā līmenī, nepieciešams valsts atbalsts – spēja aizstāvēt vietējo ražotāju intereses starptautiski, piemēram, jautājumos par dažādām ES kvotām un regulām. Dažādi ES regulējumi un kvotas rada riskus vairākās Latvijas tautsaimniecības nozarēs.

Arī cenas, kaut kāda kopējā ES politika, arī Pasaules Tirdzniecības organizācija, tagad arī Eiropā notiek lielas diskusijas ar šo organizāciju par piena kvotu atcelšanu. Ja mēs atceļam piena kvotas, tas nozīmē, ka kaut kāda daļa mazo ražotāju vispār var izzust. (Augkopības un lopkopības nozares eksperts)

Principā par Eiropas plānošanas periodu mēs zvejnieki esam bēdīgi, kas esam palikuši pāri, jo vajadzētu vismaz nostiprināt to floti, kas ir, bet tagad nauda, kas nāks ir pārsvarā tikai higiēnai. Mēs jau ļoti gribētu atjaunot, bet tas ir finansiāli ļoti grūti. Prasības ir ļoti liels katrs aparāts arī tūkstošus maksā, mums viņi nav vajadzīgi, bet Eiropas piespiež viņus likt virsū. (Zivsaimniecības uzņēmuma vadītājs)

Zvejniecību attīstīt nevar tikai tāpēc, ka tā ir kvotu sistēma. Tur nevar pieķert vairāk, iespējams nopelnīt tikai pie zivju apstrādes. (Zivsaimniecības nozares eksperts)

Kā apgrūtinājums ir arī dažādie ierobežojumi, kurus nosaka vides aizsardzības prasības.

Jaunas platības kūdras ieguvei ir ļoti grūti dabūt. Tur sāk strādāt faktori, teiksim, kā vides aizsardzības faktors. Nu, ierobežojumi dažāda veida. Dažāda veida liegumi, būtībā tas resurss ir pietiekams, jo 10% no Latvijas ir purvi. Un šinī brīdī ir tā, ka, apmēram, no visiem purviem kādi 3% tiek tikai izmantoti, tā kā mēs izmantojam, tiek apgūti. Šie ierobežojumi ir ļoti lieli, es domāju pat, ka nav pat, kā citās sfērās, piemēram, ka tirgus var ierobežot. Es redzu, ka principā tirgi attīstās. (Ieguves rūpniecības uzņēmums)

Bieži vien ES regulējumi tiek pieņemti, neizprotot situāciju Latvijā, kur nav aktuālas tās problēmas, kas citās Eiropas valstīs.

Mums te nekas tāds nedraud, bet mums tie purvi 95 % ir naturālā formā – kā bija tā ir. Tātad tur (Eiropā) 95 % degradēti, te 95 % ir, bet piemērojam likumus, kas ir tur. Skrienam, izpildām visus Briseles rīkojumus, viņi paskatās pa logu – mums purvi degradēti, jāatjauno. Viņi vēl nav pateikuši, Latvija likumu jau pieņēmusi. (Ieguves rūpniecības uzņēmuma vadītājs)

Latvijai ir vairākas priekšrocības – izejvielu pieejamība, labs ģeogrāfiskais novietojums un iespējas iegūt alternatīvos energoresursus, kas, saprātīgi vadot procesus, var nodrošināt labas iespējas nākotnē attīstīties. Līdz ar to no valsts tiek sagaidīta vietējā tirgus un uzņēmumu interešu aizsardzība un nodokļu politikas sakārtošana, kā arī sakārtota kopējā valsts politika.

Ja iet runa par lauksaimniecību, tad mums valstiskā mērogā būtu jātiek skaidrībā - vai mēs ražosim savu pārtiku, vai sūtīsim savus cilvēkus uz ārzemēm un tie tur ražos un vedīs kā importa preci. Ar ES atbalstu ir par maz – lai to naudiņu apgūtu, tad vajag arī citus atbalstus. (Lauksaimniecības uzņēmuma vadītājs)

Mans viedoklis ir tas, ka no tiem ražojošajiem uzņēmumiem, kas dod valstij to ieņēmumu (turklāt mēs vēl eksportējam kaut kur 90%, tas nozīmē no ārpuses nāk iekšā šī nauda un tiek tērēta šeit), tam nodoklim būtu jābūt ievērojami mazākam. Jo līdz ar to mēs varam labāk konkurēt, tas nodokļu slogs tomēr ir pārāk liels. Atkal no otras puses, arī mēs esam atkarīgi no infrastruktūras, no ceļa stāvokļa, un viss pārējais. Mani vairāk nekreņķē tas, es neprasu valstij, lai viņi mums sagādā kaut kādus tirgus iespējas, to mēs paši izdarīsim. Bet mums vajadzīga infrastruktūra, lai normāli ceļi būtu, lai būtu normāli sakari, lai būtu šī izglītības sistēma normāla, arī tā profesionālā, viss, viss ko es te runāju. Lai būtu veselības

aprūpe, lai būtu drošība. Tas ir tas ko mēs gribētu no valsts puses. (Ieguves rūpniecības uzņēmuma vadītājs)

Noteikti birokrātija nevar palielināties, šitais te kas notiek, ar katru gadu jauni PVN likumi, un likumu grozīšanas notiek ik pus gadu, man grāmatvede nespēj izmaiņām sekot līdz, tas maisa ikdienu nenormāli, visu kases aparātu pārprogrammēšanas un viss pārējais. Uz mani tas neattiecas, uz tirgotājiem tas attiecas. Tas maisa, noteikti birokrātiju nevajag lielāku, un viņu nevajag mainīt. Jo es vairāk pavadu laiku pildot kaut kādus žurnālus, atskaites un visādus birokrātiskos papīrus, jo man mazāk laika paliek ražot. (Koksnes un koka izstrādājumu ražošanas nozares eksperts)

Ir atsevišķas nozares, kuru attīstība tiek vērtēta pretrunīgi vai arī piesardzīgi, iezīmējas nozares, kurās redzama neskaidrība par nākotnes iespējamo attīstību. Daļa šo nozaru ir tieši atkarīgas no valsts finansējuma - izglītības nozare, veselības un sociālās aprūpes nozare, kā arī mediju, mākslas un kultūras valsts finansētais segments.

Nākotne pilnībā atkarīga no valsts. Pašlaik ir nepamatota cilvēku baidīšana, kas arī veicina cilvēku iešanu prom. Saka, ka bērnam likvidēs. Kā var justies darbinieks, kas katru rītu un vakaru mēdijos dzird, viņa darbavietu likvidēs? (Sociālās aprūpes uzņēmuma vadītājs)

Lielākajā daļā šo nozaru bez pārdomātas valsts politikas un dotācijām pašreizējās problēmas var pieaugt līdz apmēriem, kas radīs ne vien problēmas piesaistīt kvalitatīvu darbaspēku, bet arī draudus nozares pastāvēšanai.

Tuvākos 7 gadus nozīmīgas attīstības nebūs, jo pieaugums, nozares, budžetam valstī paredzēts mazs. (Veselības aizsardzības uzņēmuma vadītājs)

Politisks jautājums - cik nozīmīgu kā tautsaimniecības nozari uztver cilvēka veselību? (Veselības aizsardzības uzņēmuma vadītājs)

Attīstības tendences pagaidām mākslā izskatās skumīgi. Ja viss tā turpināsies tā, kā ir, tad par mākslu varam runāt kā par izklaidi un atpūtu, māksla būs izzudusi. (Mākslas, izklaides un atpūtas nozares eksperts)

Nozaru iekšienē jau šobrīd tiek meklēti dažādi risinājumi, kā to novērst, piemēram, veselības aprūpē un augstākajā izglītībā tiek runāts par iespējām sniegt starptautiskus pakalpojumus – piemēram, medicīnas tūrismu un piesaistīt ārvalstu studentus.

Ārpus nozares darbojas brīvais tirgus, gandrīz neregulēts, iekšpusē tirgus gandrīz nedarbojas. Attīstība nepieciešama, lai ārpusē būtu tirgus ekonomika un medicīnā būtu tirgus ekonomika. Tas ir vienīgais, kas var izdzīvīnāt nozari. Risinājums – vajag ieviest tirgus pakalpojumu, ekonomiku, viens mehānisms ir tūrisms. Pērkam elektrību par tirgus cenu un pārdodam pakalpojumu par tirgus cenu un ļauj uzņēmumam funkcionēt kapitālisma ietvaros. (Veselības aizsardzības uzņēmuma vadītājs)

Medicīnas tūrisms – mēģina piesaistīt ārvalstu slimniekus, jo pēc tehnoloģijas attīstībām vienādā līmenī ar jebkuru ES valsti, bet izmaksas mazākas. Tagad jau notiek, bet mēģinām uzlabot. (Veselības aizsardzības nozares eksperts)

Mēs esam Eiropas Savienībā ar Eiropas Savienībā atzītu izglītības sistēmu un no mums uz Austrumiem, es nedomāju tikai Krieviju, bet līdz pat Ķīnai, Ķīnu ieskaitot, ir vienkārši neierobežots tirgus. Vai tie studenti brauc uz šejieni un mācās, un labāk, ka tie ir studenti, kas brauc uz šejieni un mācās, nevis zemākās

kvalifikācijas cilvēki, kam nav skaidrs, kas ir augstākā izglītība. Vai mēs eksportējam tādā veidā šo te izglītības pakalpojumu, kad šie studenti studē savā mītnes zemē un šeit atbrauc tikai eksāmenus kārtot, tās visas ir tehnikas. (Augstākās izglītības uzņēmuma vadītājs)

Lai varētu veiksmīgi realizēt attīstības plānus, augstākajā izglītībā šķērslis ir likumdošana, kas kavē atvērt starptautiski spēcīgas programmas un piesaistīt ārvalstu pasniedzējus. Latvijas augstskolām tas draud ar palikšanu slēgtā telpā un tas ilgtermiņā ietekmēs izglītības kvalitāti.

Bet galvenais, ko nevajag traucēt, ir kaut kādām tādām likumdošana normām pēc principa "Ka tik kas nenotiek". Vienkārši visu to ierobežot. Kaimiņi attīstīsies, mēs paliksim slēgtā telpā. Iespējas ir, bet es saku vēlreiz, ja viņas gribēs izmantot, tad viņas izmantos, ja viņas negribēs izmantot, nu tad mēs te sēdēsīm. Politiskas dabas jautājums. (Augstākās izglītības uzņēmuma vadītājs)

Ja šo te lietu nespēs sakārtot mūsu politiķi paši, tad Latvijas augstākās izglītības sistēmu vienkārši izkonkurēs ārvalstis, ar visām no tā izrietošajām sekām: te būs lērums citu augstskolu filiāles un Latvijas augstskolas tur kaut kur veģetēs, kāds kaut ko tur Letonikas programmu kaut kur, apgūs paši latviešu valodu, pāris arheologi un pāris vīzēs dejotāji. (Augstākās izglītības uzņēmuma vadītājs)

Nepieciešams tāds finansējuma modelis, lai ne vien varētu samaksāt pasniedzējiem algas, bet arī sniegtu iespēju attīstīt pētniecisko kompetenci, lai pasniedzējiem saglabātos saikne ar nozari, kurā viņi māca jaunos speciālistus, kā arī sniegtu iespēju studentiem piedalīties pētnieciskajā darbā, kas nodrošinātu pēctecību šajā nozarē.

Tas saistīts ir ar finansējuma palielinājumu, būtisku finansējuma palielinājumu, lai pasniedzējs nebūtu noslogots 40 stundas nedēļā, kā ir paredzēts tagad, lai viņam būtu pietiekoši laika gan pa internetu rakņāties, gan uz jauno bibliotēku aiziet un aizbraukt komandējumā, un piedalīties konferencēs, nolasīt lekcijas ārzemju studentiem. Šī te pasniedzēju mobilitāte ir ļoti būtisks, ļoti būtisks aspekts un pētnieciskais darbs – tā tad pasniedzējs nevar tikai lekcijas lasīt, viņam jābūt kompleksam speciālistam – pasniegšanas darbs, savas kvalifikācijas celšana, pētniecības darbs. Viņš arī var nestrādāt kaut kādā tur zinātnes visaugstākos līmeņos, bet konkrētais pētniecības darbs, kas ir saistīts ar ražošanas nepieciešamībām, ar patērētāju, lai viņa pētnieciskais darbs nebūtu kaut kur tikai tāpēc, ka viņam gribās kaut ko pētīt, neracionāli, to nevajag, bet lai varētu iesaistīt studentus pētnieciskajā darbā. (Augstākās izglītības nozares eksperts)

Kopsavilkums

Latvijas tautsaimniecības attīstības tendences:

- Nākotnes attīstību noteiks uzņēmumu spēja ieviest jaunas tehnoloģijas, kas padarīs procesus efektīvākus, palielinās uzņēmumu produktivitāti un konkurētspēju.
- Jaunākās tehnoloģijas ienāks praktiski visās tautsaimniecības nozarēs, bet sevišķi aktuāli tas būs apstrādes rūpniecībā.
- Jaunu produktu un pakalpojumu rašanās un nišas produktu ieviešana būs viena no tautsaimniecības attīstības tendencēm daudzās nozarēs.
- Gan augkopībā un lopkopībā, gan mežsaimniecības nozarē aktuāla būs „zaļās” produkcijas ienākšana un pāreja uz šāda tipa produkciju, paredzēts bioloģisko

saimniecību skaita pieaugums, biomasas un bioenerģijas iegūšana, notiks pāreja uz granulu un šķeldas ražošanu.

- Nākotnē sagaidāmas jaunu sadarbības formu veidošanās, apvienošanās un vājāko uzņēmumu izzušana.

Attīstību ietekmējošie faktori:

- Latvijai ir vairākas priekšrocības – izejvielu pieejamība, piemēram, kokmateriāli, labs ģeogrāfiskais novietojums un iespējas iegūt alternatīvos energoresursus, kas, saprātīgi vadot procesus, var nodrošināt labas iespējas nākotnē attīstīties.
- Par svarīgiem tiek atzīt faktori, kas atkarīgi no valdības lēmumiem, līdz ar to no valsts tiek sagaidīta:
 - spēja aizstāvēt vietējo ražotāju intereses starptautiski;
 - vietējā tirgus un uzņēmumu interešu aizsardzība;
 - nodokļu politikas sakārtošana;
 - sakārtota kopējā valsts politika.
- Lai atrastu nišas produktus un veicinātu inovatīvu izstrādājumu ieviešanu ražošanā, svarīga ir zinātniskās pētniecības loma šajos procesos, tiek sagaidīts, ka privātajā sektorā būs pieejams pietiekams finansējuma apjoms, lai varētu notikt produktīva sadarbība starp zinātni un ražošanu. Svarīgs ir arī valsts atbalsts šajos jautājumos.

Riski:

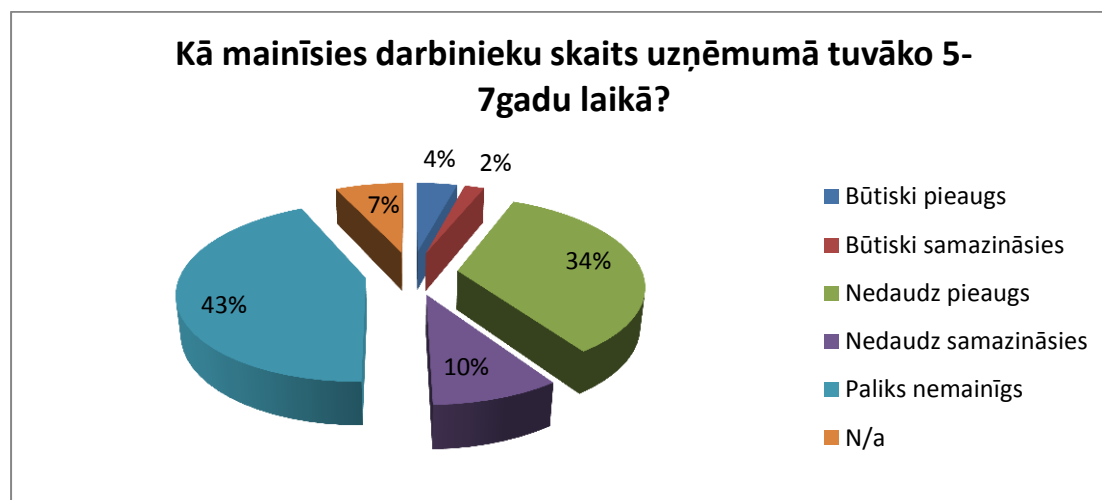
- Ārvalstu kapitāla ienākšanas gadījumā, var tikt apgrūtinātas vietējo uzņēmumu iespējas saglabāt konkurētspēju;
- ES noteiktās kvotas, regulējumi un ierobežojumi;
- Bez pārdomātas valsts politikas, likumdošanas izmaiņām un dotācijām nozarēs, kuru attīstība tiešā veidā atkarīga no valsts finansējuma, ilgtermiņā problēmas var pieaugt līdz apmēriem, kas radīs ne vien problēmas piesaistīt kvalitatīvu darbaspēku un attīstīties, bet radītu draudus šo nozaru pastāvēšanai.

3.3. Darbaspēka pieprasījuma izmaiņas

Kopējais pieprasījums

Nozaru aptauju padziļināto interviju respondenti prognozē, ka nākotnē darbaspēka apjoms varētu pieaugt, pieaugums tiek prognozēts vienmērīgs – nav sagaidāmas straujas izmaiņas. Šī tendence apstiprinās arī nozaru telefonintervijās (skatīt 1.grafīku) – lielākā daļa respondentu prognozē, ka darbinieku skaits viņu vadītajos uzņēmumos tuvāko 5-7 gadu laikā paliks nemainīgs (43%). Savukārt 34% prognozē, ka tas varētu nedaudz pieaugt un 4% paredz būtisku darbinieku skaita pieaugumu. Darbinieku skaits varētu nedaudz samazināties 10% aptaujāto uzņēmumu, būtisku darbinieku skaita samazinājumu prognozē 2% respondentu, bet 7% nesniedz atbildi uz šo jautājumu.

1.grafiks



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

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

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

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

Nozaru padziļinātajās interviju respondenti prognozē darbavietu skaita saglabāšanos līdzšinējā līmenī.

Nemainīsies, pieļauju, ka būtiski nemainīsies. (Gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas uzņēmuma vadītājs)

Piecos gados es domāju, ka nekas īpaši nemainīsies. Esošais līmenis saglabāsies. (Ieguves rūpniecības uzņēmuma vadītājs)

Viņš nepalielināsies, jāskatās proporcionāli ar iedzīvotāju skaitu un demogrāfisko prognozi. Tā nav tāda, lai varētu pateikt, ka medicīnas darbinieki būs nepieciešami. (Veselības aizsardzības uzņēmuma vadītājs)

Nākotnē domāju, ka pārāk lielas izmaiņas nebūs. Izglītības iestādēm būs jāpieprasa darbaspēks visu laiku. Ir pieprasīts un tiks pieprasīts. (Pirmskolas un sākumizglītības uzņēmuma vadītājs)

1.tabula

Paredzamās darbavietu skaita izmaiņas nozaru uzņēmumos tuvāko 5-7 gadu laikā						
Nozares	Būtiski pieaugs	Nedaudz pieaugs	Paliks nemainīgs	Nedaudz samazināsies	Būtiski samazināsies	N/A
A	2%	20%	48%	13%	4%	14%
B	0%	33%	33%	14%	10%	10%
C	7%	36%	37%	8%	3%	9%
D	2%	20%	59%	16%	2%	0%
E	0%	35%	45%	18%	2%	0%
F	4%	42%	40%	12%	2%	0%
G	3%	35%	52%	7%	0%	3%
H	2%	30%	50%	16%	1%	0%
I	0%	39%	49%	0%	0%	13%
J	11%	41%	37%	9%	3%	0%
K	8%	26%	41%	18%	8%	0%
L	0%	30%	68%	3%	0%	0%
M	3%	47%	36%	7%	3%	4%
N	11%	51%	24%	7%	7%	0%
O	0%	39%	47%	11%	0%	3%
P	2%	19%	44%	10%	0%	26%
Q	2%	43%	46%	5%	1%	3%
R	2%	27%	62%	8%	0%	0%

Nozaru telefoninterviju rezultāti (skatīt 1.tabulu) apstiprina padziļinātajās nozaru intervijās pausto viedokli. Visbiežāk darbavietu skaita palikšanu līdzšinējā līmenī prognozē mākslas, izklaides un atpūtas un operāciju ar nekustamo īpašumu nozarēs.

Darbaspēka pieprasījums varētu palikt līdzsvarā. To nosaka līdzšinējās iestrādes. (Mākslas, izklaides un atpūtas nozares uzņēmuma vadītājs)

Es domāju, ka pieprasījums paliks stabili augošs. Ja ekonomika aug attiecīgi arī pie mums aug. Nekādi tādi īpašie lēcieni es domāju, ka nebūs, ja nebūs kaut kādas pasaules lielās kataklizmas. (Operācijas ar nekustamo īpašumu uzņēmuma vadītājs)

Neskatoties uz to, ka nozaru padziļinātajās intervijās parādījās pretrunīgi viedokļi, telefoninterviju rezultāti parāda, ka vislielāko darbavietu skaita pieaugumu prognozē administratīvo un apkalpojošo dienestu darbības nozares pārstāvji.

(Darbaspēka pieprasījums) palielināsies, jo tirgus sakārtosies. (Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbības uzņēmuma vadītājs)

Kopējais darbaspēka pieprasījums uzņēmumā, ja saglabājas līdzšinējā procesu norise, saglabāsies esošajā līmenī, ne izteikts pieaugums, ne kritums nav paredzami. (Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbības nozares eksperts)

Darbavietu skaita pieaugums tiek paredzēts arī būvniecības, informācijas un komunikāciju pakalpojumu, profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu nozarēs, kā arī veselības un sociālās aprūpes nozarē.

Mēs plānojam, saredzam, ka tas varētu vēl pieaugt, jo tiks ieviestas tehnoloģijas un ir Eiropas Savienībai ir prognoze, ka būs 700000 speciālistu iztrūkums visā Eiropā, un tas attieksies arī uz mums. (Datorprogrammēšanas, konsultēšanas, datu apstrādes, interneta portālu darbību un citu saistīto darbību nozares eksperts)

Pieaug katru gadu par 10%. Vienmērīgi kustībā augs. (Inženierbūvniecības uzņēmuma vadītājs)

Ja realizēsies optimālais variants, darbaspēks būs pieprasīts. Būvniecības nozares specifika – ir ļoti daudz roku darbs, ir dažādi roku instrumenti. Jebkurš roku darbs ir saistīts ar cilvēku daudzumu, un būvniecībā tas ir izteikts. (Ēku būvniecības nozares eksperts)

Tiek paredzēts, ka darbavietu skaits visvairāk samazināsies finanšu un apdrošināšanas darbību nozarē, par to liecina gan nozaru padziļinātajās intervijās, gan nozaru telefonintervijās paustais respondentu viedoklis.

Skaitliskā ziņā viennozīmīgi nebūs vajadzīgi vairāk darbinieki. Jo vairāk aizies uz tehnoloģijām uz automatizāciju, uz e-vidi, kur vairāk vajadzēs apkalpot šīs te sistēmas, nevis cilvēkus. (Finanšu un apdrošināšanas darbību nozares eksperts)

Darbavietu skaita samazinājumu prognozē arī ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozarē, un elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas nozarē, kurās situācija nav tik izteikta.

Ja būs tas scenārijs, ka pašvaldībām būs lielāka teikšana, tad mums stipri samazināsies nepieciešamība pēc strādniekiem. (Ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas uzņēmuma vadītājs)

Transporta un uzglabāšanas nozares padziļinātajās intervijās, līdzīgi kā telefoninterviju rezultātos, ir vērojama viedokļu dažādība, neskatoties uz to, ka tiek prognozēts darbavietu

skaita samazinājums, tiek prognozēts gan nodarbinātības saglabāšanās līdzšinējā apjomā, gan pieaugums, kas būs atkarīgs no katra uzņēmuma individuālās situācijas.

Pieprasījums noteikti pieaugs, gan 7 gadu periodā, gan ilgtermiņā. Tas, kad pieaugs šī kopējā ekonomika – ražošana un viss tas. (Sauszemes transporta un sauszemes transporta palīgdarbību nozares eksperts)

Ja ekonomika augs, darbaspēka pieprasījums palielināsies. Ja domājam par mūsu kompāniju, arī palielināsimies. Bet tas ir uz citu tirgus dalībnieku rēķina. Mēs vienkārši spiežam ārā nekvalitatīvākos, jeb neapmierinošākos pakalpojumu sniedzējus, bet kopumā es domāju, ka viņam ir jāpalielinās, jo arī vispārējās tendences, kas šobrīd redzamas valstī, kad ir sākusies ekonomikas atveseļošanās jeb aktivitāte. (Sauszemes transporta un sauszemes transporta palīgdarbību uzņēmuma vadītājs)

Tas ir atkarīgs arī no apgrozījuma, tas nav atkarīgs no mūsu uzņēmuma. Piemēram, mums ir teritorija, mēs esam gatavi pieņemt tik kravu, tālāk viss ir atkarīgs no klientiem. (Uzglabāšanas un noliktavu saimniecība, kravu iekraušanas un izkraušanas uzņēmuma vadītājs)

Ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes nozares telefoninterviju rezultātos vērojamas atšķirīgas nākotnes darbaspēka pieprasījuma tendences. Ir respondenti, kuri prognozē būtisku darbavietu skaita samazinājumu, tai pašā laikā līdzvērtīgi tiek vērtētas iespējas, ka darbinieku skaits saglabāsies līdzšinējā līmenī, vai nedaudz pieaugs. Padziļinātājās intervijās vērojamas līdzīgas tendences, kā arī tiek pausts viedoklis, ka nozares attīstība un darbaspēka pieprasījums atkarīgs no valdības pieņemtajiem lēmumiem.

Tas būs atkarīgs atkal no tā, vai valsts līmenī mēs pieslēgsim vietēja resursa izmantošanā enerģētiku. (Ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes nozares eksperts)

Nākotnes darba tirgus tendences

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

Jebkuram uzņēmumam 2 virzienos paralēli notiek attīstība – pašizmaksu samazināšana un jaunu tehnoloģiju produktu radīšanā. Parādīsies jauna tehnoloģija, šobrīd citas katlu iekārtas, pilda to pašu funkciju, bet konstruktīvi kas cits. Tāpat arī cilvēki – tie, kuri pirms 10 gadiem bija strādnieki, šobrīd citā līmenī attīstījušies, māc un zina ko vairāk. Tas saistīts arī ar paaudžu maiņu. Nevar baigā vecumā ātri iemācīties vai pārmācīties. Jaunie to dara ātrāk, tas ir normāli. (Gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas uzņēmuma vadītājs)

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

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

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

Darba algas lielums. Ja konkurējoši uzņēmumi spēs piedāvāt augstākus atalgojumus, tad būs skaidrs, ka būs jārēķinās ar kaut kādu rotāciju. (Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbību uzņēmuma vadītājs)

Ja būs slikti darba apstākļi, tad viņi vēlēšies mainīt kaut ko. Ja būs normāli darba apstākļi un normāls atalgojums – neviens normāls cilvēks nemainīs, ja viņu interesē darbs. (Uzglabāšanas un noliktavas saimniecības, kravu iekraušanas un izkraušanas nozares eksperts)

Darbinieki ļoti skatās uz ilgtermiņa attiecībām ar darba devējiem un tām sociālajām garantijām, kādas viņi piedāvā. (Ūdens transporta un ūdens transporta palīgdarbību uzņēmuma vadītājs)

Ja netiks nekas darīts, lai uzlabotu darbinieku dzīves apstākļus, tad vienā brīdī vienkārši nebūs, kas strādā – visi aizbrauks uz ārzemēm. (Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbību uzņēmuma vadītājs)

Kur maksās vairāk un kur būs labāki apstākļi, tur iešu. Tas ir cilvēcīgi un saprotami. Ja daru vienāda smaguma darbu vienādos apstākļos, tad iešu, kur vairāk maksā, protams, vēl parunātu ar darba devēju, varbūt ne naudas izteiksmē, bet citas sociālās garantijas. Mēs dzīvojam kapitālismā. (Ēku būvniecības nozares eksperts)

Tiek prognozēts, ka nākotnē saasināsies uzņēmumu cīņa par darbaspēku, uzņēmumi vairāk uzmanības pievērsīs savam tēlam, lai piesaistītu jaunus darbiniekus un noturētu esošos.

Uzņēmumiem arī aktīvi jācīnās par darbaspēku – jāklūst par mērķi, kurā gribētu strādāt. (Uzglabāšanas un noliktavas saimniecības, kravu iekraušanas un izkraušanas uzņēmuma vadītājs)

Ja tu meklē labu speciālistu, tu esi gatavs pārvilināt, pārpirkt, protams, es domāju, viņa vēl saasināsies, pastiprināsies nākotnē. Nozares iekšienē starp dažādiem uzņēmumiem. Iemesls būs darbaspēka trūkums (Mēbeļu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

Varētu būt, ja nozare pārāk koncentrēšies uz biznesa atvēršanu, bet nepadomās par tām visām darbinieku motivācijas lietām, kas ir bez naudas: apmācība, izglītošana, iesaistīšana, nu tādām lietām, nedomās par tādām lietām, tas varētu būt mainības cēlonis, ka ies uz tādu organizāciju, ka dzirdēs, ka tur ir ok. (Finanšu un apdrošināšanas darbību nozares eksperts)

Mainību droši vien ietekmēs šī te konkurētspēja starp uzņēmumiem tieši atalgojuma ziņā. Jautājums ir, es domāju, ka arī ārzemju un vietējie uzņēmumi, jo, manuprāt, iespējams, kad ārzemju kapitāla uzņēmumiem būs vairāk pieejami līdzekļi, lai nodrošinātu modernu automatizētu vidi. Līdz ar to viņi būs gatavi vairāk arī piesaistīt šos te cilvēkus un maksāt, savukārt vietējiem uzņēmumiem būs grūtāk ar brīvajiem līdzekļiem, lai ieguldītu attīstībā. (Finanšu un apdrošināšanas darbību nozares eksperts)

Par svarīgu faktoru, kas ietekmēs darbinieku uzticību konkrētai darbavietai tiek minētas attiecības kolektīvā un vadītāju attieksme.

Darbiniekus mēģina pārvilināt ar lielākām algām. Galvenais bonuss ir attieksme un savstarpējās attiecības kolektīvā. Tam ir liela nozīme. Cilvēki negrib iet prom

tikai algas dēļ, jo tad algas pieaugumam būtu jābūt ārkārtīgi būtiskam. (Mēbeļu ražošanas nozares eksperts)

Cilvēki mēdz pamest darbu, ja nejutas laimīgi. Ja jūtas neapmierināti ar savu priekšnieku. Nereti faktors, lai izšķirtos par labu palikšanai vai aiziešanai, ir kultūra – kopīga vai atšķirīga. Skaidrs, ka zināmā mērā arī uzņēmuma vispārējais stāvoklis arī ir nozīmīgs, tomēr vairumam nozīmīgāki faktori ir stabilitāte, kultūra. (Uzglabāšanas un noliktavas saimniecības, kravu iekraušanas un izkraušanas uzņēmuma vadītājs)

Tā kā šis atalgojums ir un būs svarīgs, atrašanās vieta arī, lai tuvāk mājām, tas vienmēr ir bijis. Un es domāju tas vadītājs arī ir ļoti, ļoti svarīgs. (Tirdzniecības nozares vadītājs)

Ir jāpanāk, lai tavā uzņēmumā, sākot pat no apkopēja, līdz uzņēmuma vadībai katrs būtu motivēts strādāt labāk, efektīvāk. Šeit nerunājam tikai par darba algu, tas ir ļoti būtisks faktors, bet ir arī citi faktori, piemēram, mikroklimate, korporatīvā kultūra. Ja ir normāla politika iekšā kompānijā, tad nekāda mainība nebūs. (Datoru, elektronisko, optisko un elektrisko iekārtu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

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

Ja mēs skatāmies uz darbinieku kā tādu, katram ir vajadzīgs kāds izaicinājums. Citam ir izaicinājums ir atalgojums, kurš pakāpeniski pieaug un tas viņam ir galvenais dzinulis, citam cilvēkam dzinulis ir profesionālie izaicinājumi utt. (Ūdens transporta un ūdens transporta palīgdarbību uzņēmuma vadītājs)

Cilvēki arvien vairāk kaut ko mainīs dzīvē. Tas laiks, kad no paaudzes paaudzē tiek atdots amats, arods, tā vairs nebūs. Cilvēkiem būs vairākas pieredzes. Viņš sāks pārdošanām turpinās ražošanā, vēl kaut kur. (Operācijas ar nekustamo īpašumu nozares eksperts)

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

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

Profesiju un prasmju pieprasījuma izmaiņas

Nozaru padziļināto interviju respondenti prognozē, ka **lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē** pieprasīti būs agronomi, vetārsti, mehanizatori, slaukšanas operatori, vadītāji, mazkvalificētie darbinieki un zootehniķi lauksaimniecībā.

Tehnoloģijas attīstās ar ļoti lielu ātrumu, un mēs pat nezinām, kas būs pēc septiņiem gadiem, varbūt nepieciešami šie inženieri jebkurā jomā, zootehniķi,

vidējas un augstas specializācijas cilvēki. (Augkopības un lopkopības uzņēmuma vadītājs.)

Mežsaimniecībā aktuāli būs meža tehnikas operatori, kokvedēju šoferi un kokgāzēji, tomēr nākotnē, līdz ar lielāku tehnikas ienākšanu tiek paredzētas izmaiņas pieprasītāko profesiju proporcijā.

Manuālais darbs paliek mazāk, pilnīgi mainās tehnoloģijas. (Mežsaimniecības un mežizstrādes nozares eksperts)

Savukārt zivsaimniecībā aktuāli būs zvejas rīku meistari, zivju apstrādes tehnologi un meistari, zivkopji un vadošais darbspēks sākot no stūrmaņiem, bocmaņiem, kapteiņiem, mehāniķiem.

Lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozares pārstāvji atbildot uz telefoninterviju jautājumiem (skatīt 1.pielikumu) prognozē, ka darbavietu skaits lielākajā daļā profesiju paliks nemainīgs, izņēmums ir kokgāzēji.

Vislielāko darbavietu skaita samazinājumu prognozē:

- kokgāzējiem;
- autovadītājiem;
- kokvedēju šoferiem.

Vislielākais skaita pieaugums tiek prognozēts:

- mehanizatoriem;
- agronomiem;
- vadītājiem.

Savukārt meža tehnikas operatoru profesija tiek vērtēta neviennozīmīgi – lielākā daļa respondentu prognozē, ka to skaits paliks nemainīgs, daļa, ka to skaits samazināsies, daļa, ka pieaugs, līdzīgas ir prognozes attiecībā uz mazkvalificētajiem darbiniekiem.

Runājot par nepieciešamo prasmju izmaiņām, lielākā daļa no tām tiek saistītas ar tehnoloģiskajām izmaiņām, kad, ienākot jaunām tehnoloģijām, darbiniekiem būs jāapgūst jaunas prasmes.

Ja slauks ar robotiem, tad tā būs pavisam cita specifika un būs nepieciešamas speciālas apmācības. (Augkopības un lopkopības uzņēmuma vadītājs.)

Tehnikas operatoriem ne tikai jābūt novērtēt koku, bet būtu jābūt pārprogrammēt visas lietišķas, ko dara mežā. (Mežsaimniecības un mežizstrādes nozares eksperts)

Prasmes apieties ar jaunām tehnoloģijām, un tas, kurš šobrīd savu kvalifikāciju nepaaugstina, jau mūsu pēdējā optimizācijā bija spiests vienkārši aiziet, ja viņš ar datoru strādāja slikti, tad diemžēl viņš tos pienākumus nevar izpildīt. (Mežsaimniecības un mežizstrādes uzņēmuma vadītājs)

Padziļināto interviju respondenti **ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes nozarē** prognozē, ka pieprasīti būs elektroatslēdznieki, metinātāji, autovadītāji, iekrāvēji, vadītāji, traktoristi, ekskavatoristi, dažādu iekārtu un darbagaldu rūpnieciskie operatori.

Savukārt šīs nozares telefoninterviju rezultātos redzams (skatīt 1.pielikumu), ka nākotnes darbavietu skaita izmaiņas konkrētās profesijās tiek vērtētas neviennozīmīgi, pārsvarā dominē tendence, ka darbavietu skaits paliks nemainīgs, izņēmums ir traktoristi.

Vislielākais darbavietu skaita pieaugums tiek prognozēts:

- traktoristiem;
- ekskavatoristiem;

- darba galdu rūpnieciskajiem operatoriem;
- autovadītājiem;
- vidējā līmeņa vadītājiem.

Neviennozīmīgi tiek vērtētas darbavietu skaita izmaiņas:

- atslēdzniekiem;
- metinātājiem;
- palīgstrādniekiem.

Darbavietu skaita samazinājums daļā no aptaujātajiem uzņēmumiem tiek prognozēts arī:

- autovadītājiem;
- traktoristiem;
- vidējā līmeņa vadītājiem.

Nepieciešamo prasmju izmaiņas tiek saistītas ar tehnoloģiju pārzināšanu.

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

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

Apstrādes rūpniecības nozares padziļināto interviju respondentu prognozes attiecībā uz darbaspēka pieprasījumu ir daudzveidīgas, jo šī nozare iekļauj dažādas rūpniecības apakšnozares, kuru darba specifika ir atšķirīga.

Aplūkojot telefoninterviju rezultātus (skatīt 1.pielikumu), pie nozarē pieprasītākajām profesijām tiek minētas – galdnieki, iekārtu operatori, inženieri, IT speciālisti, konstruktori, mehāniķi, ražošanas vadītāji, atslēdznieki, metinātāji, pārdošanas speciālisti un pārtikas tehnologi.

Attiecībā uz darbavietu izmaiņām nozarē, dominē prognozes, ka darbavietu skaits pieprasītākajās profesijās lielākoties paliks nemainīgs, izņēmums ir iekārtu operatori.

Vislielākais darbavietu skaita pieaugums tiek prognozēts:

- iekārtu operatoriem;
- IT speciālistiem;
- mehāniķiem;
- pārdošanas speciālistiem;
- inženieriem;
- pārtikas tehnologiem;

Neviennozīmīgi tiek novērtētas darbavietu skaita izmaiņas:

- konstruktoriem;
- ražošanas vadītājiem;
- metinātājiem.

Visbiežāk darbavietu skaita samazināšanās tiek prognozēta:

- metinātājiem;
- konstruktoriem;
- galdniekiem;
- ražošanas vadītājiem.

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

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

No tehniskajām zināšanām uz augstākām. Tas nozīmē, ka jāpārzina augstas tehnoloģijas, jāmeklē strādāt ar augsta līmeņa datoriem, saprogramēt līnijas. (Pārtikas produktu un dzērienu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

Viss attīstās – bāze paliek puslīdz tā pati. Visu laiku rodas jaunas tehnoloģijas, jaunas metodes. (Nemetālisko minerālu izstrādājumu ražošanas nozares eksperts)

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

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

Tās IT iemaņas pieaugs un kļūs svarīgas arī ikdienas operatoriem. (Papīra ražošanas un poligrāfijas nozares eksperts)

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

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

Tehnoloģiju pārzināšana, viss kas saistīts ar laboratoriju mērījumiem, iekārtām, receptēm, kas saistīts ar šīm lietām, ar inovācijām, ar jauno produktu ienākšanu tirgū, jāpārzina šis produkts. (Nemetālisko minerālu izstrādājumu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

Nepārtraukti ir jaunas instrukcijas, jauni veidi, jaunas tehnoloģijas, kādā veidā var ātrāk un efektīvāk šo darbu izpildīt, nāk jauni materiāli, ko pasaule attīsta un izgudro. Jābūt spējīgam pielāgoties un apgūt lietas. (Metālu un metālizstrādājumu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

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

Man liekas, ka visās profesijās cilvēkiem būs jākļūst efektīvākiem, būs jāstrādā ar lielāku atbildību un lielāku atdevi. Un būs noteikti jābūt speciālistiem savā nozarē. (Koksnes un koka izstrādājumu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

Prasme saprast, kas ir kvalitāte. Vienalga, ko tur ražo, man vienalga. Viss atkarīgs no kvalitātes, ko tie inženieri darīs, jāsaprot, kas ir kvalitāte. (Mašīnu, iekārtu un transportlīdzekļu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

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

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

Prasme domāt un sasniegt mērķus. (Papīra ražošanas un poligrāfijas uzņēmuma vadītājs)

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

Tiek norādīts, ka palielināsies pārdošanas prasmes nozīme.

Pārdošana – būtiski jau tā bija, bet mēs tik ļoti paplašināmies. Bez pārdošanas jau neviens uzņēmums nevar pastāvēt. (Ķīmiskās rūpniecības uzņēmuma vadītājs)

Elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas nozares padziļināto interviju respondenti prognozē, ka pieprasīti būs gaisa vadu līniju būvētāji, kabeļu līniju būvētāji, releju aizsardzības personāls, elektromontieri, elektriķi ar IT zināšanām un augstāku kvalifikāciju, tehniķi, inženieri, finansisti, ekonomisti, inženieri – elektriķi, katlumāju vadītāji, remonta personāls, tīklu apkalpojošais personāls, ražošanas vadītāji, procesu inženieri, automātikas speciālisti, IT speciālisti, iekārtu operatori, ķīmiķi, vides inženieri, atslēdznieki un santehniķi.

Telefoninterviju respondenti prognozē (skatīt 1.pielikumu), ka lielākajā daļā profesiju darbinieku skaits paliks nemainīgs.

Izņēmums ir profesijas, kurās tiek prognozēts darbinieku skaita pieaugums:

- IT speciālisti;
- elektriķi;
- elektromontieri;
- enerģētiķi.

Par finansistu – ekonomistu skaita izmaiņām tiek izteiktas atšķirīgas prognozes – tā ir profesija, kurai vairāk kā citām profesijām šajā nozarē tiek prognozēts darbavieta skaita samazinājums, tomēr šajā nozarē ir arī uzņēmumi, kuri paredz nelielu skaita pieaugumu šīs profesijas speciālistiem.

Padziļināto interviju respondenti paredz, ka pieaugs izglītības nozīme, darbiniekiem, arī strādnieka līmenī būs jāzina vairāk.

Nu jau kādu laiku bez speciālas izglītības nevarēs atnākt uz uzņēmumu. Ar laiku vajadzēs zināt arvien vairāk. (Gāzes apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas uzņēmuma vadītājs)

Arvien vairāk būs nepieciešamas prasmes, kas saistītas ar tehnoloģijām un IT, ne tikai tās pārzināt, bet spēt sekot līdzi jaunumiem un būt elastīgam.

Sekot līdzi jaunajam, būt fleksiblam, mainīt kaut ko procesos, pārzināt jaunākās tehnoloģijas, sekot līdzi, ātra spēja pielāgoties pārmaiņām. Liela noturība pret stresu, tā ir lieta, pie kā jāsāk pierast. (Gāzes apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozares eksperts)

IT tehnoloģijas un automātika. Tās ir lietas, kas nepieciešamas. Pat ne specializācijā tikai, bet siltumenerģētikas tehnikim un citās profesijās kā papildus priekšmeti, ne tikai vispārinātā līmenī, bet jāzina dziļi lietas. (Gāzes apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas uzņēmuma vadītājs)

Par svarīgu tiek uzskatīta izpratne par tirgu un svešvalodas zināšanas un starptautiskas darba spējas.

Izpratne par tirgu, jo notiek Latvijas tirgus integrācija ES tirgū. Angļu valodas zināšanām jābūt jau ļoti augstā līmenī, jo liela daļa, ko mēs darām, ir starptautiskā sadarbība. (Elektroenerģijas ražošanas, apgādes un sadales uzņēmuma vadītājs)

Svarīgas būs arī vadītāja kompetences.

Pie vadītājiem domāju, kā motivēt, iesaistīt darbā, uzņemties atbildību. (Gāzes apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozares eksperts)

Ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozares padziļināto interviju respondenti prognozē, ka pieprasīti būs – speciālisti ar tehniskām zināšanām, vadītāji, pārdevēji, atkritumu izvešanas mašīnu šoferi un atkritumu šķirotāji, celtnieki, santehniķi, operatori, atslēdznieki, vides speciālisti, IT speciālisti un inženiertehniskie speciālisti.

Telefoninterviju respondenti prognozē (skatīt 1.pielikumu), ka lielākajā daļā profesiju darbavietu skaits paliks nemainīgs.

Vislielākais darbavietu skaita pieaugums tiek prognozēts:

- inženiertehniskajiem speciālistiem;
- vides speciālistiem;
- atslēdzniekiem;
- juristiem.

Ir profesijas, kurās darbavietu skaita izmaiņas tiek vērtētas nevienvnozīmīgi, neskatoties uz to, ka šajās profesijās tiek paredzēts darbavietu skaita pieaugums, tās ir profesijas, kurām šajā nozarē tiek prognozēts vislielākais darbavietu skaita samazinājums:

- IT speciālisti;
- celtniekiem;
- iekārtu operatoriem;
- santehniķiem.

Runājot par nepieciešamo prasmju izmaiņām, nozares padziļināto interviju respondenti paredz, ka tās visvairāk būs saistītas ar izmaiņām tehnoloģiskajos procesos un līdz ar jaunu procesu ienākšanu nozarē, piemēram, atkritumu šķirošanu un pārstrādi.

Visu laiku mainīsies, jo nāk jauni materiāli, nāk jauni instrumenti. (Ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas uzņēmuma vadītājs)

Tās ir atsevišķas jaunas tehnoloģijas, un parādās specifiskas profesijas, kas līdz šim nebija vajadzīgas. Kurā brīdī un kāda būs nepieciešama, un kāds būs pieprasījums – to šodien ir grūti teikt. (Ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozares eksperts)

Tā kā atkritumi ir jāšķiro, mums nav nekādu ķīmiķu, iespējams, ka vienā brīdī kaut kas tāds parādīsies atkritumu nozarēs, jo atkritumi ir jāsadala pa frakcijām visas masas, ir jāsaprot, ko drīkst dedzināt, ko pašreiz nedara. (Ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas uzņēmuma vadītājs)

Mainīsies nepieciešamās prasmes klientu apkalpošanā, kas būs saistītas gan ar tehnoloģiju attīstību, gan komunikāciju.

Ar klientu būs jārunā dzīvam cilvēkam nevis spiediet podziņas, bet principā saistība būs ar tehnoloģiju attīstību un apkalpošanu. (Ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas uzņēmuma vadītājs)

Nozaru padziļināto interviju respondentu prognozes attiecībā uz darbaspēka pieprasījumu **būvniecības nozarē** ir daudzveidīgas, tiek minēts daudzveidīgs profesiju klāsts. Pie nozarē populārākajām profesijām tiek minēti kvalificēti strādnieki, betonētāji, metinātāji, mūrnieki, santehniķi, krānu operatori, konstrukciju montētāji, sausās būves meistari, krāsotāji, ceļa speciālisti, sliežu ceļu montieri, būvinženieri, inženieri, greideristi, asfalta lējēji, gudronisti, ekskavatoristi un velkmētāji.

Telefoninterviju respondenti prognozē (skatīt 1.pielikumu), ka lielākoties darbavietu skaits nozarē paliks nemainīgs.

Visvairāk darbavietu skaits palielināsies:

- Iekārtu/mehānisma vadītājiem;
- būvdarbu vadītājiem;
- sausās būves speciālistiem;
- projektu vadītājiem;
- būvinženieriem.

Mazkvalificēto darbinieku darbavietu skaita izmaiņas dažādos uzņēmumos tiek vērtētas atšķirīgi, mazkvalificētajiem darbiniekiem biežāk kā citām profesijām tiek paredzēts darbavietu skaita samazinājums, tai pašā laikā ir uzņēmumi, kas prognozē, ka darbavietu skaits pieaugs.

Runājot par nepieciešamo prasmju izmaiņām, nozares padziļināto interviju respondenti paredz, ka darbiniekiem būs vajadzīgas zināšanas par jaunākajām nozares tendencēm.

Attīstās iekārtas, materiāli, materiālu pielietojamība, tam jāseko līdzī, tendencēm. (Ēku būvniecības uzņēmuma vadītājs)

Jāseko līdzī nozares attīstībai, tendencēm, jāmacās. Piemēram, šobrīd Latvijā neviens nemāk ar slīdošiem veidņiem strādāt, bet citur Eiropā to diezgan plaši lieto. Ir tādi darbi, kas Eiropā jau sen zināmi, mums izrādās pilnīgs jaunums. (Ēku būvniecības uzņēmuma vadītājs)

Neviennozīmīgs viedoklis par nākotnes prasmēm ir saistībā ar datorprasmēm un tehnoloģiju izmantojumu. Varētu gan parādīties, gan neparādīties nepieciešamība pēc šādām prasmēm.

Es neko tādu nesaskatu. Praktiski stagnē visa Eiropa, visa pasaule, nekādas jaunas tehnoloģijas neattīstīsies, nekādi jauni materiāli neparādīsies. (Ēku būvniecības nozares eksperts)

Varētu parādīties dažādas datorprogrammas, bet, ja mēs runājam par strādnieku līmeni, meistariem, kas strādā objektos, nekāds dators viņiem tur nepalīdzēs. (Ēku būvniecības nozares eksperts)

Domāju, tendence ir skaidra – arvien vairāk samazināsies fiziskais un roku darbs, arvien vairāk viss tiks automatizēts, mehanizēts, tehnoloģizēts. Nenoliedzami pieaugs prasība pēc prasmēm pārzināt iekārtas, tehnoloģijas, mehānismus – tās būs noteicošās, lai varētu konkurētspējīgi strādāt šajā nozarē. (Inženierbūvniecības nozares eksperts)

Vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības: automobiļu un motociklu remonts nozares padziļināto interviju respondenti paredz pieprasījumu pēc augsti kvalificētiem speciālistiem – prečuziņiem, farmaceitiem, pārdevējiem, grāmatvežiem, preču iepircējiem, preču kategoriju vadītājiem, tāpat nākotnē nepieciešami būs kasieri, asistenti, pavāri,

maiznieki, veikalu vadītāji, mazumtirdzniecības speciālisti, mazkvalificētie darbinieki - noliktavu darbinieki, palīgstrādnieki, kā arī IT speciālisti.

Telefoninterviju respondenti prognozē (skatīt 1.pielikumu) darbavieta skaita nemainīgumu lielākajā daļā nozarē pieprasītākajās profesijās.

Vislielākais darbavieta skaita palielinājums nozarē tiek paredzēts veikala vadītāju vidū, taču šis viedoklis ir neviennozīmīgs, jo līdzīgi tiek prognozēts darbavieta skaita nemainīgums.

Šoferu nākotnes darbavieta skaita izmaiņas ir pretrunīgas. Šajā profesijā plānots vislielākais darbavieta skaita samazinājums un palielinājums nozarē. Darbavieta skaita palielinājums tiek prognozēts vienādā apmērā darbavieta skaita nemainīgumam.

Runājot par nepieciešamo prasmju izmaiņām, padziļināto interviju respondenti paredz, ka, parādoties jaunai tehnikai, jauniem produktiem, būs nepieciešami darbinieki, kas pārzinās šos jauninājumus un mācēs rīkoties ar jaunākajām tehnoloģijām, pielietot IT prasmes.

Tehnoloģijas attīstīsies, būs citas programmas, veikalos kaut kādas citas iekārtas. (Tirdzniecības uzņēmumu vadītājs)

Jaunas IT zināšanas varētu nākt klāt. Šādi produkti jau eksistē, viņi vienā brīdī var parādīties. (Tirdzniecības uzņēmumu vadītājs)

Moderno tehnoloģiju izmantošana. (Tirdzniecības nozares eksperts)

Viss, kas saistīts ar Research and Development – tas attiecas ne tikai uz zinātni, bet arī uz produktiem un pakalpojumiem. Latvijā tas nav attīstīts, līdz ar to Research and Development būs tā prasme, kas šobrīd iztrūkst. (Tirdzniecības nozares eksperts)

IT programmēšanas prasme jau pašlaik ir pietrūkstošā un arī būs iztrūkstošā. (Tirdzniecības nozares eksperts)

Transporta un uzglabāšanas nozarē padziļināto interviju respondentu prognozes attiecībā uz darbaspēka pieprasījumu ir daudzveidīgas, jo šī nozare iekļauj dažādas transporta apakšnozares, kuru darba specifika ir atšķirīga.

Aplūkojot nozares telefoninterviju rezultātus (skatīt 1.pielikumu) pie nozarē pieprasītākajām profesijām tiek minēti autovadītāji (tālbraucēji), C, E kategorijas vadītāji, IT speciālisti, autokrāvēji, D kategorijas vadītāji, elektriķi, inženieri, kvalificēti taksisti, mehāniķi un noliktavas darbinieki.

Telefonintervijās aptaujātie respondenti paredz, ka darbavieta skaits nozarē pārsvarā paliks nemainīgs.

Vislielākais darbavieta skaita samazinājums tiek prognozēts kvalificētiem taksistiem.

Vislielāko darbavieta skaita pieaugumu paredz noliktavu darbiniekiem.

Padziļināto nozares interviju respondenti prognozē, ka nākotnē būs nepieciešamas sekojošas prasmes – māka rīkoties ar jaunāko tehniku, piemērošanās automatizācijas procesiem, inženieru tehnoloģiju zināšanas.

Progress nepārtraukti ies uz augšu. Būs gudrāka tehnika. (Sauszemes transporta un sauszemes transporta palīgdarbību nozares eksperts)

Prasmes, kas saistītas ar jauno tehnoloģiju ienākšanu. (Dzelzceļa transporta uzņēmumu vadītājs)

Visās profesijās būs jaunas prasmes. Viss būs automatizēts, vizualizēts; datu apmaiņa starp debesīm un zemi notiks ne tikai ar balss sakariem. (Gaisa transporta un gaisa transporta palīgdarbību nozares eksperts)

Visur būs nepieciešamas jaunas prasmes saistībā ar tehnoloģiju attīstību. (Ūdens transporta un ūdenstransporta palīgdarbību nozares eksperts)

Darbiniekiem būs vajadzīga augstāka kvalifikācija un izpratne par savas profesijas attīstību un jauninājumiem, kā arī māka darboties ar datoriem, programmatūrām, izmantot vairāku valodu zināšanas.

Visdrīzāk prasmēm būtu kvalitatīvi jāuzlabojas - kvalifikācija. (Ūdens transporta un ūdenstransporta palīgdarbību uzņēmuma vadītājs)

Saistīts ar kompjūteru tehnoloģijām, IT sistēmas. Automatizācija. (Uzglabāšanas un noliktavu saimniecības, kravu iekraušanas un izkraušanas nozares eksperts)

Tāpat nākotnes darbiniekiem vajadzēs labas komunikācijas prasmes.

Attīstoties tehnoloģijām notrulinās cilvēciskās savstarpējās attiecības – klientu apkalpošanas faktori. Līdz ar to es uzskatu, ka varētu būt iztrūkums uz to cilvēcīgo faktoru. (Pasta un kurjeru darbību uzņēmuma vadītājs)

Tiek uzskatīts, ka jaunas tehnoloģijas var radīt jaunas profesijas nozarē. Tām būs nepieciešami atbilstoši speciālisti ar zināšanām un prasmēm saistītām ar jauninājumiem.

Iespējams, ka būs jaunas profesijas. Parādās profesijas, kuras pirms 10-15 gadiem vispār nebija. Es pieļauju, ka varētu rasties atvasinājumi no konkrētām profesijām, kas varētu attīstīties kā pastāvīgas profesijas. (Ūdens transporta un ūdenstransporta palīgdarbību uzņēmuma vadītājs)

Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozares padziļināto interviju respondenti prognozē, ka šajā nozarē pieprasītākās profesijas varētu būt inženieri, pavāri, konduktori, cepēji, klientu apkalpošanas speciālisti.

Šīs nozares telefoninterviju rezultātos (skatīt 1.pielikumu) redzams, ka nākotnes darbavietu skaita izmaiņas lielākoties tiek prognozētas kā nemainīgas.

Vislielākais darbavietu skaita pieaugums prognozēts bārmeņa profesijā.

Nozares padziļināto interviju respondenti uzskata, ka darbiniekiem nākotnē būs nepieciešams prast patstāvīgi mācīties, vispusīgi attīstīties gan kā personībai, gan kā darbiniekam, darbā izmantot arī uzņēmējdarbības prasmes, tāpat svarīgs būs augsts klientu apkalpošanas standarts, komunikāciju prasme, tajā skaitā, jāpārzina valodas, šajā nozarē darbiniekam nākotnē būs vajadzīgas arī IT zināšanas.

Visām profesijām jāzina valodas un IT lietas. Pie mums viesu uzņemšanā vairāk nāk jaunās lietas. (Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozares eksperts)

Darbinieks, piemēram, ir orientēts, uz rezultātu sasniegšanu, kad viņš attīsta talantus, kad viņš komunicē atvērti un pareizi. (Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozares eksperts)

Nozīmīgi augsti klientu apkalpošanas standarti, tās varētu būt inovācijas, tas varētu būt gan kā uzņēmuma pārvaldība, inovatīva, gan tehnoloģijas, gan jauni produkti, gan kādas norēķinu sistēmas. (Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozares uzņēmuma vadītājs)

Nākotnes darbiniekam būs nepieciešama prasme rīkoties arī ar jaunajām tehnoloģijām.

Tehnoloģijas arvien attīstās, un mums būs vajadzīgi cilvēki, kas prot ar tehnoloģijām strādāt. (Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozares uzņēmuma vadītājs)

Nozaru padziļināto interviju respondenti **informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarē** paredz, ka darbvietu skaita pieaugums būs IT speciālistiem, telekomunikāciju speciālistiem, pārdevējiem, sistēmu arhitektiem, žurnālistiem, producentiem, operatoriem, radio dīdžejiem, redaktoriem, mārketinga un tirgzinību speciālistiem, reklāmas produktu vadītājiem, māksliniekiem, datorspeciālistiem, maketētājiem, korektoriem, vizuālajiem noformētājiem, analītiķiem, programmētājiem, datortehniķiem, projektu vadītājiem un jauno tehnoloģiju speciālistiem.

Spriežot pēc telefoninterviju (skatīt 1.pielikumu) respondentu prognozēm, šajā nozarē darbvietu skaits var gan palielināties, gan palikt nemainīgs, jo iegūtie rādītāji ir līdzīgi.

Visvairāk darbvietu skaits palielināsies:

- IT – telekomunikāciju speciālistiem;
- IT speciālistiem;
- telekomunikāciju speciālistiem;
- klientu konsultantiem;
- pārdošanas speciālistiem.

Prognozēts, ka visvairāk darbvietu skaits samazināsies vidēja līmeņa vadītājiem.

Nozaru padziļināto interviju respondenti paredz, ka darbiniekiem nākotnē būs nepieciešamas zināšanas IT jomā, jāmāk darboties ar jaunākajām tehnoloģijām.

Specifiskas zināšanas IT jomā. (Telekomunikācijas uzņēmuma vadītājs)

Es domāju, ka prasmes pamatā mainīsies viss, kas ir saistīts ar tehnoloģijām lielākoties. (Radio un televīzijas programmu producēšana un apraide, ziņu aģentūru darbība eksperts)

Tehnoloģiju attīstība prasīs jaunas prasmes. (Izdevējdarbības nozares eksperts)

Nozīmīgas būs arī projektu vadība, pārdošanas prasmes, analītika un savstarpēja komunikācija, kā arī radošums.

Iekšējā sadarbība, dinamika – tie, kas spējīgi no rīta vienoties ar kolēģiem, iet un strādāt. (Telekomunikācijas nozares eksperts)

Vadības prasmes, īpaši svarīgi šīs te komunikāciju prasmes, mārketinga prasmes, žurnālistikas prasmes. Multimediju tehnoloģijas prasmes. (Radio un televīzijas programmu producēšana un apraide, ziņu aģentūru darbība uzņēmuma vadītājs)

Ideju ģenerēšana. Es zinu, bet es klusēju daudzas lietas – projektā tas nav rakstīts - projektam tas nav svarīgi. Iespējams, ka viņa skats no malas ir tieši vajadzīgs. (Telekomunikācijas nozares eksperts)

Idejas, kreativitāte. (Radio un televīzijas programmu producēšana un apraide, ziņu aģentūru darbība uzņēmuma vadītājs)

Šajā nozarē būs nepieciešami darbinieki ar augstāku kvalifikāciju.

Būs nepieciešama augstāka kvalifikācija, īpaši - svarīgākajiem darbiniekiem. (Telekomunikācijas uzņēmuma vadītājs)

Tāpat būs vajadzīgi darbinieki, kas spēs un vēlēsies patstāvīgi attīstīties, atjaunot zināšanas, spēt darīt un mācēt vairākas ar nozari saistītas lietas reizē, kas pārzinās un varēs orientēties lielā daudzumā informācijas.

Multifunkcionālisms. Lai viens cilvēks spēj darboties jebkurā vidē, kur mūsu lietotājs vēlas redzēt mūsu informāciju. (Radio un televīzijas programmu producēšana un apraide, ziņu aģentūru darbība uzņēmuma vadītājs)

No vienas puses kā profesionālim gribās, lai cilvēki izdara, lai viņi spēj analizēt informāciju, zina pasaules kontekstā faktus, pārbauda, viņiem jāzina gan juridiski likumi, gan likumdošana, kas saistās ar privātuma aizskaršanu, lai viņi spētu ievērot uzņēmuma intereses no vienas puses, lai nevar iesūdzēt tiesā, lai spēj laikā nodot, saraksīt, izmantot komunikāciju rīkus, lai būtu laikā, precīzi, un tā tālāk. (Izdevējdarbības uzņēmuma vadītājs)

Saistībā ar šīs nozares straujo tehnoloģisko attīstību netiek izslēgta iespēja, ka var parādīties jaunas profesijas.

Pilnīgi jaunas prasmes profesijās rasties var, kādas – tā būtu fantazēšana. (Datorprogrammēšanas, konsultēšanas, datu apstrādes, interneta portālu darbību un citu saistītu darbību nozares eksperts)

Padziļināto interviju respondenti **finanšu un apdrošināšanas darbības nozarē** prognozē, ka pieprasīti būs IT speciālisti, pārdošanas speciālisti, specifiski – šaura virziena speciālisti, digitālās un e-komercijas speciālisti, investīciju produktu vai investīciju risinājumu speciālisti.

Telefoninterviju respondenti prognozē (skatīt 1.pielikumu), ka darbavietu skaits nozarē lielākoties nemainīsies.

Vislielākais darbavietu skaita samazinājums tiek paredzēts:

- IT speciālistiem;
- riska parakstītājiem.

Klientu apkalpošanas speciālistu un pārdošanas speciālistu darbavietu skaita izmaiņas ir pretrunīgas. Abās profesijās tiek uzrādīts viens no augstākajiem darbavietu skaita samazinājumiem nozarē, tomēr pretēji tam ir norādīts, ka tiek plānots arī darbavietu skaita palielinājums, kas ir salīdzinoši daudz augstāks par samazinājumu katrā profesijā.

Šajā nozarē netiek plānots ievērojams darbavietu skaita palielinājums.

Runājot par nākotnē pieprasītākajām prasmēm, nozares padziļināto interviju respondenti par nepieciešamām uzskata projektu vadības iemaņas, māku izmantot jaunas tehnoloģijas, informāciju tehnoloģijas, kā arī valodas zināšanas.

Palielināsies darbs ar klientiem attālināti. Nevajadzēs fizisko kontaktu, pieaugs nepieciešamību komunicēt ar elektroniskiem līdzekļiem. (Finanšu un apdrošināšanas darbību uzņēmuma vadītājs)

Iespējams, kaut kas saistīts ar distances apkalpošanu, ar interneta banku – ar jaunām tehnoloģijām. (Finanšu un apdrošināšanas darbību uzņēmuma vadītājs)

Nepieciešamākās tas ir joprojām svešvalodu zināšanas. (Finanšu un apdrošināšanas darbību nozares eksperts)

Es domāju, ka vienas no tādām taustāmajām, būs valodas prasmes noteikti nepieciešamas. Tāpat informāciju tehnoloģiju prasmes, pat ikdienas jebkura amata

veicējam, jo nākotnē viennozīmīgi būs ļoti daudz jāstrādā ar informācijas tehnoloģijām. (Finanšu un apdrošināšanas darbību nozares eksperts)

Projektu vadības prasmes būs ārkārtīgi nozīmīgas. (Finanšu un apdrošināšanas darbību nozares eksperts)

Nozaru padziļināto interviju respondenti **operāciju ar nekustamo īpašumu nozarē** prognozē, ka nākotnē nozarē būs pieprasīti vērtētāji, mākleri, profesionāli darbinieki klientu apkalpošanā, pārdevēji, celtniecības un santehnikas darbinieki, inženiertehniskais personāls, namu apsaimniekotāji, namu pārziņi, sētnieki, nekustamā īpašuma aģenti.

Šīs nozares telefoninterviju rezultātos redzams (skatīt 1.pielikumu), ka nākotnes darbavietu skaita izmaiņas konkrētās profesijās būs stabili nemainīgas. Šajā nozarē gandrīz nemaz nav plānots darbavietu skaita samazinājums.

Padziļināto nozares interviju respondenti nākotnē prognozē šādu prasmju nepieciešamību – valodas zināšanas, spēju darboties un patstāvīgi piemēroties jaunām tehnoloģijām, klientu apkalpošanu, mārketinga prasmes, prasmes darboties ar datoru, tajā skaitā, datu bāzēm, sociālajiem portāliem.

Būs pastiprināti jāmācās valodas, jo esam ES. (Operāciju ar nekustamo īpašumu uzņēmuma vadītājs)

Mārketinga un spējas adaptēt jaunas tehnoloģijas, izmantot tās šajā nozarē. (Operāciju ar nekustamo īpašumu nozares eksperts)

Profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu nozares padziļināto interviju respondenti prognozē, ka nākotnē būs pieprasījums pēc augsti kvalificētiem zinātniekiem – pētniekiem, kā arī medicīnas speciālistiem, informācijas tehnoloģiju speciālistiem, konsultantiem, analītiķiem, advokātiem, programmētājiem, projektu vadītājiem, digitālo un interaktīvo risinājumu izstrādes speciālistiem, tirgvedības speciālistiem.

Sprīžot pēc telefoninterviju rezultātiem (skatīt 1.pielikumu), darbavietu skaits nozarē saglabāsies nemainīgs.

Vislielākais darbavietu skaita pieaugums tiek prognozēts:

- finanšu konsultantiem;
- revīzijas speciālistiem;
- inženieriem;
- juristiem.

Atšķirīgas prognozes ir par grāmatvežu darbavietu skaita izmaiņām. Tā ir profesija, kurā plānots vislielākais darbavietu samazinājums un reizē ierindojas kā profesija, kurā ir plānots viens no lielākajiem darbavietu skaita palielinājumiem.

Otra profesija, kas sniedz pretrunīgas darbavietu izmaiņu prognozes, ir biologi. Telefoninterviju rezultāti uzrāda, ka tā ir viena no profesijām, kurā plānots viens no lielākajiem darbavietu skaita samazinājumiem, tomēr no otras puses – šajā profesijā tiek paredzēts nemainīgs darbavietu skaits un daudz lielāks darbavietu pieaugums par darbavietu skaita samazinājumu.

Tikpat pretrunīgi ir rezultāti par biznesa analītiķu darbavietu skaita palielinājumu, kas ir viens no lielākajiem plānotajiem nozarē, reizē identiskiem rezultātiem uzrādot to, ka darbavietu skaits nākotnē nemainīsies.

Padziļināto nozaru interviju respondenti paredz, ka darbiniekiem nākotnē būs nepieciešams mācēt izmantot jaunākās tehnoloģijas, datorus, būs nepieciešama augstāka kvalifikācija, valodu zināšanas, marketings, analīze, finanšu pārvaldība.

Tās tehnoloģijas jau nāks, līdz ar to, kvalifikācija ir jāpaaugstina, prasmes jāapgūst. (Zinātniskās pētniecības darba uzņēmuma vadītājs)

Valodu zināšanas noteikti vēl vairāk būs vajadzīgas. Neticu tam, ka nākotnē visi runās tikai angliki. Skandināvu, franču, vācu tāpat ir ļoti būtiskas valodas. (Zinātniskās pētniecības darba nozares eksperts)

Domāju, ka lielākoties prasmes, kuras mainīsies, būs saistītas tieši ar tehnoloģijām. Ar jaunām tehnoloģijām. (Zinātniskās pētniecības darba nozares eksperts)

Noteikti nevarēs strādāt pie jaunajām, dārgajām tehnoloģijām bez nopietnām datoriemaņām. Datoriemaņām jābūt jau no skolas. (Tehnisko pakalpojumu, reklāmas uzņēmumu vadītājs)

Pie nākotnē pieprasītām darbinieku prasmēm tiek minētas arī komunikāciju prasmes un radošums.

Komunikācijas prasmes, jo zinātne tagad mēģina atrast visādas jaunas nišas. Svarīgi, lai zinātnieks spēj pastāstīt, prezentēt to, ko viņš dara. Viena no pieprasītām lietām noteikti būs radošas prasmes. (Zinātniskās pētniecības darba nozares eksperts)

Darbiniekam būs jābūt fleksiblām, multifunkcionālam, jāmāk piemēroties jaunākajām darba prasībām, apgūt arvien jaunas zināšanas.

Pētniekam vajadzēs būt arvien vairāk fleksiblām, adaptīvam, uz jauniem tehniskiem risinājumiem. (Zinātniskās pētniecības darbs uzņēmuma vadītājs)

Jebkurā nozarē, kas saistīta ar Eiropu, jo tur visvairāk pielāgošanās sanāk, tātad arī mainīt savas prasmes un pielāgoties tām lietām. (Juridisko un grāmatvedības pakalpojumu nozares eksperts)

Vairāk pāriet uz situācijas izprašanu kopumā, fleksibli mainīt savas kompetences un vairāk kļūt tādiem, kas pārzina šīs lietas kopumā, ne šauri fokusējas uz vienu darbību. Cilvēka prasmēm būtu jāaug horizontāli. (Juridisko un grāmatvedības pakalpojumu uzņēmuma vadītājs)

Tiek izteikta doma, ka, attīstoties nozarei, varētu parādīties jaunas profesijas.

Varbūt parādīsies atsevišķa profesija, kas būtu profesionāli zinātnes menedžeri. (Zinātniskās pētniecības darba nozares eksperts)

Nozaru padziļināto interviju respondenti **administratīvo un apkalpojošo dienestu darbības nozarē** prognozē, ka pieprasīti būs apsardzes darbinieki, iepirkumu speciālisti, pārdevēji, kuģu vadītāji un mehāniķi.

Telefoninterviju respondenti paredz (skatīt 1.pielikumu), ka lielākajā daļā profesiju nākotnē būs nemainīgs darbavietu skaits.

Vislielākais darbavietu skaita palielinājums plānots tirdzniecības pārstāvjiem, tomēr rezultāts ir gandrīz identisks ar rezultātu, kas norāda, ka darbavietu skaits nākotnē nemainīsies. Tātad šīs profesijas darbavietu skaita izmaiņas ir pretrunīgas.

Rezultāti par vislielāko darbavietu skaitu samazinājumu nozarē ir pretrunīgi abām profesijām – vidējā līmeņa vadītājiem un apsardzes darbiniekiem. Abās profesijās tiek paredzēts arī nemainīgs darbavietu skaits un daudz lielāks darbavietu skaita pieaugums par darbavietu skaita samazinājumu.

Runājot par nepieciešamo prasmju izmaiņām, nozares padziļināto interviju respondenti paredz, ka darbiniekiem būs vajadzīgas zināšanas par jaunākajām tehnoloģijām, par IT tehnoloģijām, nepieciešamas valodu prasmes, menedžmenta iemaņas.

Viss, kas saistīts ar tehnoloģijām. Spēja apgūt jaunās tehnoloģijas, koncentrēšanās, savaldīšanās. (Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbības uzņēmuma vadītājs)

IT tehnoloģijas, valodu prasmes, menedžmenta prasmes – turpināsies līdzšinējās tendences. (Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbības nozares eksperts)

Valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas nozares padziļināto interviju respondenti paredz, ka pieprasīti būs nodokļu jomas speciālisti, konsultanti, auditori, IT speciālisti, izmeklētāji, patruļpolicisti un finanšu speciālisti.

Spriežot pēc telefoninterviju respondentu prognozēm (skatīt 1.pielikumu), šajā nozarē darbavietu skaits lielākoties paliks nemainīgs.

Vislielākais darbavietu skaita pieaugums tiek paredzēts:

- patruļpolicistiem;
- projektu vadītājiem;
- IT speciālistiem.

Nozaru padziļināto interviju respondenti paredz, ka būs nepieciešamas sekojošas prasmes – informāciju tehnoloģiju zināšanas, stratēģiskā domāšana, riska analīzes iemaņas, komunikācijas prasmes un svešvalodas, jurista un ekonomista iemaņas, proti, būs nepieciešams multifunkcionāls darbinieks.

Gan vidējā, gan ilgtermiņā, ja būs iespēja strādāt visā Eiropā, tad tās ir valodas zināšanas. Ir jābūt apvienotām zināšanām, ja cilvēks ir ekonomists, ir labi, ja viņam ir arī jurista kvalifikācija, gan arī labas datorzināšanas. Būs nepieciešami cilvēki ar plašu zināšanu loku. (Valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas uzņēmuma vadītājs)

Es domāju, ka komunikācijas un noteikti datorzināšanas. (Valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas nozares eksperts)

Nozaru padziļināto interviju respondenti **izglītības nozarē** prognozē, ka pieprasīti būs pasniedzēji, pirmsskolas skolotāji, skolotāju palīgi, mediķi, palīgi, logopēdi, psihologi, IT speciālisti, sociālie pedagogi, fizioterapeiti, ergoterapeiti, profesionālo priekšmetu skolotāji, ķīmiķi, speciālo priekšmetu skolotāji, datorsistēmu programmēšanas tehniķi.

Šīs nozares telefoninterviju rezultātos redzams (skatīt 1.pielikumu), ka nākotnes darbavietu skaita izmaiņas prognozētas kā nemainīgas. Izglītības nozarē netiek prognozēts būtisks darbavietu skaita pieaugums.

Vislielākais darbavietu skaita samazinājums tiek prognozēts pirmsskolas skolotāju un bioloģijas skolotāju profesijās. Tomēr pirmsskolas skolotāju darbavietu skaita izmaiņas tiek vērtētas atšķirīgi – tā ir profesija, kurā biežāk kā citās profesijās tiek paredzēts darbavietu skaita pieaugums.

Nozaru padziļināto interviju respondenti uzskata, ka nākotnē būs nepieciešamas šādas prasmes – svešvalodu zināšanas, specifiskās profesijas prasmes, profesionalitāte, spēja patstāvīgi mācīties un profesionāli attīstīties.

Ja mēs runājam par angļu valodu, tad, to nezinot, skolotājs nevar izmantot tos resursus, kas ir pieejami internetā un kas ir ārkārtīgi milzīgi angļu valodā. Tas pastiprināsies, pēc valodām būs lielāka vajadzība. (Vidējās izglītības nozares eksperts)

Visvairāk būs jā mācās skolotājiem un jāaug līdzīgi bērniem. (Pirmsskolas un sākumizglītības uzņēmuma vadītājs)

Ja runā par skolotāju, tā ir neizbēgami personība, radošums, jāprot darboties, bērnam pielāgot materiālus, lai nodrošinātu attīstību. (Pirmsskolas un sākumizglītības nozares eksperts)

Šajā nozarē būs nepieciešamas arī zināšanas par jaunākajām tehnoloģijām, IT, būs jā māc ar tām rīkoties un izmantot darbā.

Tas būs viss kas ir saistīts ar tehnoloģiju izmantošanu, mainīsies prasmes tehnisko priekšmetu skolotājiem, tīri specifiskās profesionālās prasmes. (Vidējās izglītības uzņēmuma vadītājs)

Informāciju tehnoloģiju prasmes viennozīmīgi aug un augs. Tāpēc teiksim, tehnoloģiju zināšanas šobrīd kļūst par normu. (Vidējās izglītības nozares eksperts)

Noteikti prasmes mainīsies, varbūt pedagogiem vajadzēs pārņemt modernākas prasmes – tieši ar tehnoloģijas ieviešanu, sakarā ar interaktīvām tāfelēm, IT, svešvalodām. (Pirmsskolas un sākumizglītības nozares eksperts)

Veselības un sociālās aprūpes nozarē padziļināto interviju respondenti paredz, ka pieprasīti būs sertificēti ārsta palīgi, ārsti, šoferi, medicīnas māsas, psihiatri, neonatologi, rehabilitologi, sociālie pedagogi, sociālie aprūpētāji, sociālās palīdzības organizatori, fizioterapeiti, psihologi, pedagogi, logopēdi, kustību terapeiti.

Nozares telefoninterviju rezultātos redzams (skatīt 1.pielikumu), ka nākotnes darbavietu skaita izmaiņas tiek prognozētas kā nemainīgas, izņēmums ir rehabilitācijas speciālisti, sociālie aprūpētāji un medicīnas māsas – šīm profesijām tiek prognozēts darbavietu skaita pieaugums.

Vislielākais darbavietu skaita pieaugums tiek prognozēts:

- rehabilitācijas speciālistiem;
- sociālajiem aprūpētājiem;
- sociālajiem darbiniekiem;
- sociālajiem rehabilitētājiem;
- medicīnas māsām.

Rezultāti par administrācijas darbinieku darbavietu skaita izmaiņām ir atšķirīgi, tā ir profesija, kurai vairāk kā citām šajā nozarē tiek paredzēts darbavietu skaita samazinājums, tajā pašā laikā citi respondenti paredz darbavietu skaita pieaugumu.

Nozaru padziļināto interviju respondenti paredz, ka darbiniekiem nākotnē būs jā māc – rīkoties ar jaunākajām tehnoloģijām, jābūt komunikācijas prasmēm, svešvalodu prasmēm, zināšanām par pacientu drošību un drošas vides izveidi.

Tehnoloģijas attīstās nemitīgi, turpināsies un pārskatāmā nākotnē temps pieaugs, būs nepieciešams personāls ar speciālu izglītību (Veselības aizsardzības uzņēmuma vadītājs)

Informāciju tehnoloģijas jau tagad iet skolās, valodu prasmes ir pieprasītas - es domāju, ka ies. Jau šobrīd pie tā tiek strādāts. (Sociālās aprūpes uzņēmuma vadītājs)

Svešvalodu prasmes, ņemot vērā cilvēku pārvietošanos un tūrisma iespējas, attīstību, tā varētu būt būtiska prasme. (Veselības aizsardzības uzņēmuma vadītājs)

Visas tās prasmes, kas saistītas ar pakalpojumu kvalitāti. (Sociālās aprūpes uzņēmuma vadītājs)

Nozaru padziļināto interviju respondenti **mākslas, izklaides un atpūtas nozarē** prognozē pieprasījumu pēc bibliogrāfiem, administratīvajiem darbiniekiem, specifiskiem tehniskajiem darbiniekiem, arhīvistiem, arhīvu pārvaldības speciālistiem un IT speciālistiem.

Šīs nozares telefoninterviju rezultātos redzams (skatīt 1.pielikumu), ka nākotnes darbavietu skaita izmaiņas prognozētas nemainīgas.

Vislielākais darbavietu skaita pieaugums tiek prognozēts:

- kora vokālistiem;
- inženieriem, kuri būvē scenogrāfijas;
- orķestra māksliniekiem;
- treneriem.

Nozaru padziļināto interviju respondenti paredz, ka darbiniekiem nākotnē būs nepieciešamas zināšanas par jaunākajām tehnoloģijām, to izmantojumu, IT prasmēm, informācijas apstrādes prasmēm.

Informācijas prasmes jau šobrīd un tuvāko gadu laikā mainīsies tieši informācijas apstrādē, tāpēc ka mainās standarti, likumi un darbības principi. Arī apkalpojošā sfērā mainās šie informācijas resursi, zināšanas nepārtraukti ir jāpapildina. (Mākslas, izklaides un atpūtas uzņēmuma vadītājs)

Tās, galvenokārt, ir IT prasmes, gan arī spēja orientēties sastādīt administratīvos aktus, vismaz minimālas juridiskās zināšanas. (Mākslas, izklaides un atpūtas uzņēmuma vadītājs)

Visas, ko nosaka informācijas tehnoloģijas, principi kur un kādā veidā ievada datus, tātad – datu apstrāde. (Mākslas, izklaides un atpūtas uzņēmuma vadītājs)

Aktierim būs jābūt ne tikai gudram un jāmāk dejojot un dziedāt, bet arī jāorientējas modernajās tehnoloģijās un pašam jāspēj ģenerēt tekstu. Tām prasmēm būtu jāpieaug, jo mākslas sintezēsies. (Mākslas, izklaides un atpūtas nozares eksperts)

Pieaugot komerciālajam repertuāram un muzikālo izrāžu skaitam, ir daudz lielāks pieprasījums pēc aktieriem, kuri ir universāli – kuri gan labi tēlo, gan labi dzied un dejo. (Mākslas, izklaides un atpūtas nozares eksperts)

Kopsavilkums

- Nākotnē darbaspēka pieprasījums varētu pieaugt, pieaugums tiek prognozēts vienmērīgs – nav sagaidāmas straujas izmaiņas.

- Lielākais uzsvars būs uz kvalitatīvām, ne kvantitatīvām izmaiņām darbaspēka pieprasījumā, lielāka nozīme būs izglītības un kvalifikācijas līmenim.
- Faktori, kas ietekmēs darbinieku skaita izmaiņas un darbinieku mainību saistās ar paaudžu maiņu, darbaspēka iztrūkumu un tehnoloģiju ieviešanu.
- Samazinoties darbaspēka pieejamībai, palielināsies konkurence par darbiniekiem, kas izraisīs algu kāpumu un dažādu motivācijas sistēmu ieviešanu, kā arī darba apstākļu uzlabošanu.
- Tiek prognozēts, ka nākotnē pastiprināsies profesionālās mobilitātes tendences, darbinieki vēlēties iegūt plašāku pieredzi, izmēģināt vairākas profesijas un jomas.
- Darbavietu skaita izmaiņas tuvāko 5-7 gadu laikā tautsaimniecības nozarēs pieprasītākajās profesijās pārsvarā tiek vērtētas kā nemainīgas, ar tendenci nedaudz pieaugt.
- Visbiežāk dažādās nozarēs starp pieprasītajām profesijām minēti IT speciālisti.
- Pie svarīgākajām nākotnē pieprasītākajām prasmēm tiek minētas prasmes, kas saistītas ar jaunāko tehnoloģiju, tajā skaitā, IT pārzināšanu un izmantošanu.
- No darbiniekiem tiks pieprasīta arī multifunkcionalitāte – spēja veikt vairākas lietas, pārzināt vairākas jomas, apvienot sevī vairāku darbinieku prasmes un iemaņas.
- Lielākajā daļā nozaru tiek prognozēta nepieciešamība pēc darbiniekiem ar prasmi mainīties un piemēroties izmaiņām savā specializācijā, kā arī ar vēlmi un spējām sekot līdzi jaunākajām nozares tendencēm.
- Bieži tiek minēta arī komunikāciju prasme – sadarbība kolektīvā, kvalitatīva klientu apkalpošana.
- Pie komunikācijas īpaši tiek atzīmētas valodu prasmes. Par svarīgākajām valodām, kuru pārzināšana būs darbiniekiem nepieciešama, tiek nosauktas – latviešu, krievu un angļu valodas.

3.4. Darbaspēka pieejamība un sagaidāmie nākotnes darba tirgus riski

3.4.1. Kopējās darbaspēka pieejamības tendences

Darbaspēka pieejamība nozaru padziļināto respondentu skatījumā tiek vērtēta pretrunīgi, ir uzņēmumu vadītāji un eksperti, kuri uzskata, ka problēmas ar darbaspēka pieejamību nākotnē nebūs.

Strādnieku līmenī vienmēr būs cilvēki, kas nāks strādāt, nedomāju, ka tas īpaši varētu mainīties. (Ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas uzņēmuma vadītājs)

Domāju un ceru, ka sliktāk nebūs. Tāpat izglītos jauniešus. Augstskolas sāk domāt, ka jā māca vairāk inženieri, nekā juristi. (Gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas uzņēmuma vadītājs)

Savukārt citi nozaru padziļināto interviju respondenti uzskata, ka problēmas ir un būs arī turpmāk.

Šogad, nākošgad, tuvākos 3 gadus vēl tā pieejamība varētu būt. Ja nekas nemainīsies šajā valstī, tad pieejamībā būs problēmas manā uztverē, es tā tīri subjektīvi saku. (Ieguves rūpniecības nozares eksperts)

Ja tā kā pašlaik ir, tad nekas nemainīsies. Cilvēki vēl aizmuks, būs tikai švakāk, labāk nekas nebūs. (Ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas uzņēmuma vadītājs)

Vajag būt izglītībai, lai kaut kas mainītos, bet kādēļ man mācīties ja es nezinu kas notiks ar nozari. (Zivsaimniecības uzņēmuma vadītājs)

Tiek prognozēts, ka lielākas problēmas ar darbaspēka pieejamību varētu rasties reģionos.

Rīga aizvilinās, jo Rīgā ir daudz labāk nekā laukos. Tuvāko 7 gadu laikā varētu būt problēmas. (Zivsaimniecības uzņēmuma vadītājs)

Grūta pieejamība ir sevišķi reģionos. Rīgā augstāka, bet līdz ko pabrauc tālāk, visur trūkst. (Veselības aizsardzības nozares eksperts)

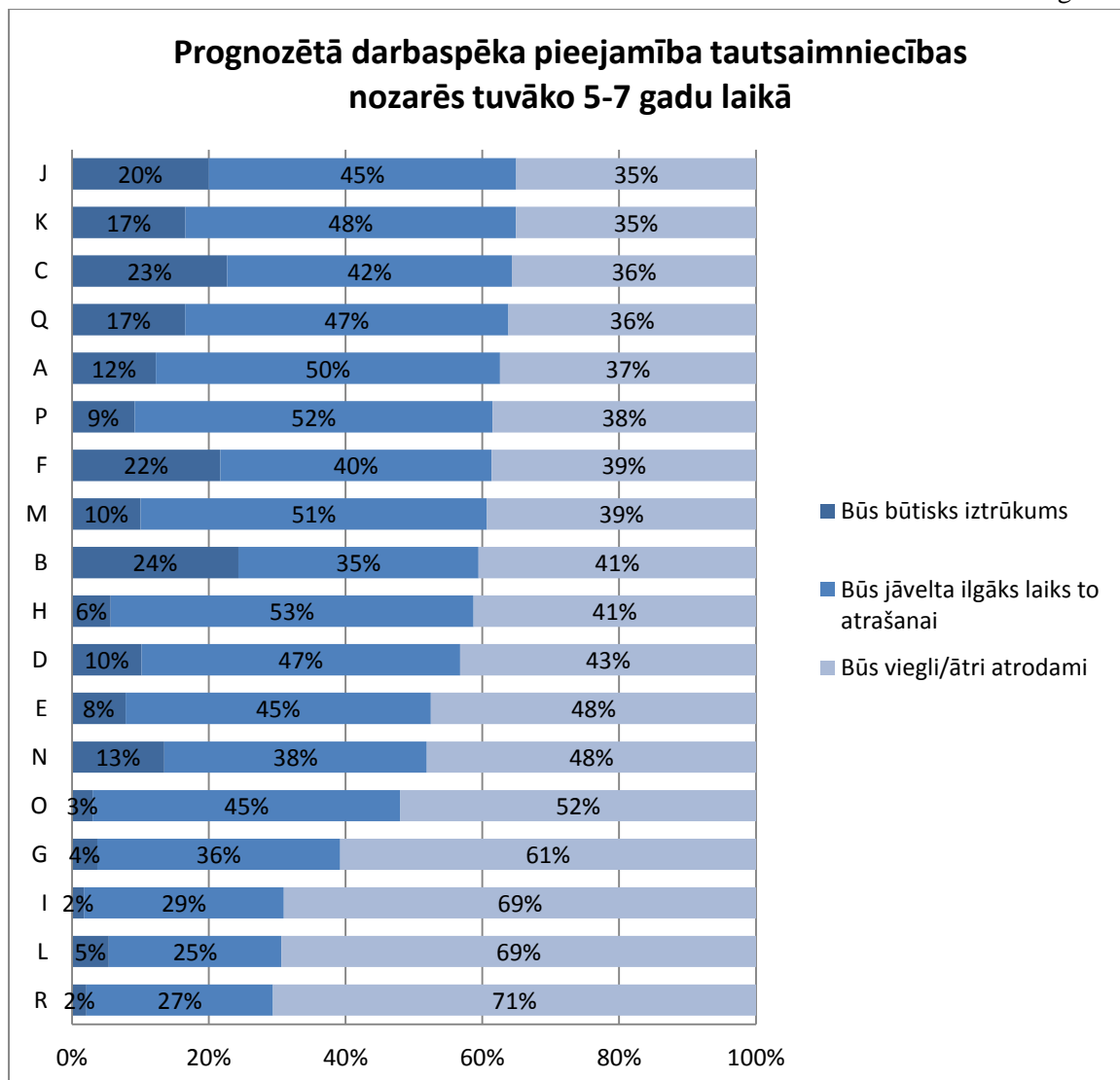
Aplūkojot telefoninterviju rezultātus (skatīt 2.tabulu), ir redzams, ka samērā līdzīgi tiek novērtētas iespējas, ka nākotnē speciālisti būs viegli un ātri atrodamī (42%) un iespējas, ka būs jāvelta ilgāks laiks to atrašanai (44%). Savukārt 14% respondentu prognozē, ka būs sagaidāms iztrūkums, kas kopumā liecina, ka nākotnē sagaidāmas problēmas ar darbaspēka pieejamību, kas katrā konkrētā gadījumā izpaudīsies atšķirīgi. Vislielākās problēmas ar darbaspēka pieejamību būs uzņēmumos ar 50 – 249 darbiniekiem, bet vismazāk uzņēmumos ar vairāk nekā 250 darbiniekiem.

2.tabula

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

Savukārt aplūkojot darbaspēka pieejamības jautājumu tautsaimniecības nozarēs (skatīt 2.grafiku) ir redzams, ka problēmas ar darbaspēka pieejamību nākotnē tiek prognozētas lielākajā daļā nozaru.

2.grafiks



Nozaru telefoninterviju respondenti (skatīt 2.grafiku) vislielākās problēmas ar darbaspēka pieejamību prognozē informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarē – 35% no respondentiem uzskata, ka speciālisti būs viegli un ātri atrodami, 45% prognozē, ka būs nepieciešams ilgāks laiks speciālistu atrašanai, bet 20% uzskata, ka nākotnē būs būtisks nozarei nepieciešamo speciālistu iztrūkums. Visbūtiskākās problēmas tiek prognozētas ar vidējā līmeņa vadītāju, projektu vadītāju un programmētāju pieejamību, kā arī ar televīzijas un IP telefonijas inženieru un datu bāžu uzturētāju pieejamību. (skatīt 2.pielikumu).

Telefoninterviju rezultāti apstiprina nozaru padziļināto interviju respondentu pausto viedokli.

Ja brauks atpakaļ, pieejamība būs, jo cilvēkiem kaut kur jāstrādā. Ja neredzēs, ko te darīt, brauks projām, tad nebūs. Jaunie nebūs, vecie pensijā, pakalpojumus

nevajadzēs. Tīri atkarīgs no ekonomiskās situācijas kopumā. (Izdevējdarbības uzņēmuma vadītājs)

Ja bērnu dzims arvien mazāk un izglītības sistēma kļūs arvien primitīvāka, kā tas ir šodien, tad nekas neliecina par to, ka kaut kas varētu uzlaboties. (Datorprogrammēšanas, konsultēšanas, datu apstrādes, interneta portālu darbības un citu saistītu darbību uzņēmuma vadītājs)

Būs pieejami. Tāpat kā līdz šim – cilvēki mācās un strādā. Jautājums, vai viņi būs pietiekami daudz. Mēs paredzam darbaspēka iztrūkumu gan vidējā termiņā, gan ilgtermiņā. (Datorprogrammēšanas, konsultēšanas, datu apstrādes, interneta portālu darbības un citu saistītu darbību nozares eksperts)

Es domāju, ka nebūs viņi. Nesaražos pietiekamā apmērā un pietiekoši kvalitatīvi, jo skolās fizika, matemātika vāji ienāk šobrīd kā pasniedzēji, kā personāls. Tā programmēšana, IT ir jā māca 2-3 klasē – reālie pamati. (Telekomunikāciju nozares eksperts)

Šajā sfērā darbojas ne vairāk kā 100 kompānijas un sistēmu administratorus šobrīd gatavot ir ļoti sarežģīti. IT speciālisti pašmācības ceļā apgūst nepieciešamās prasmes. Piemēram, IP telefonijas jomā speciālistu nav un nebūs. (Telekomunikācijas uzņēmuma vadītājs)

Līdzīga ir situācija finanšu un apdrošināšanas darbību nozarē (skatīt 2.grafiku) – 35% telefoninterviju respondentu uzskata, ka speciālisti būs viegli un ātri atrodam, 48%, ka būs nepieciešams ilgāks laiks to atrašanai un 17%, ka būs būtisks speciālistu iztrūkums. Vislielākās problēmas ar pieejamību tiek prognozētas – analītiķiem, produktu tehnoloģiju attīstītājiem, IT speciālistiem, kā arī pārdošanas speciālistiem, riska parakstītājiem un auditoriem (skatīt 2.pielikumu).

Arī padziļināto nozares interviju respondenti prognozē darbaspēka apgrūtinātu pieejamību.

Pieejamība saruks gan īstermiņā, gan ilgtermiņā. Skatoties, kā tas notiek šobrīd izglītības sistēmā, skatoties to, kā tas notiek darba tirgū ar jaunajiem cilvēkiem. (Finanšu un apdrošināšanas nozares eksperts)

IT speciālistu pieejamība ir ļoti ierobežota. Viņi ir – pat ja viņi grib kaut ko mainīt, tad ja esošais darbadevējs uzzina, ka grib iet projām, tad uzreiz uzliek nosacījumus un cilvēks paliek. Tie nav cilvēki, kas tagad ir brīvos meklējumos un staigā darba tirgū. Darba tirgū viņi nav pieejami – ir tikai pārpirkšana. (Finanšu un apdrošināšanas darbību uzņēmuma vadītājs)

Būs grūti atrast. Daudzi jaunieši ir sapratuši, ka IT ir nākotnes profesija - daudzi mācās, bet brauc strādāt kaut kur citur. (Finanšu un apdrošināšanas darbību uzņēmuma vadītājs)

Analītiķi, tos pat augstskolas negatavo – tikai pašmācības un prakses ceļā. Riska parakstītāji – grūti šādus atrast, ar pieredzi apdrošināšanā. (Finanšu un apdrošināšanas darbību uzņēmuma vadītājs)

Apstrādes rūpniecības telefoninterviju respondenti prognozē (skatīt 2.grafiku), ka nākotnē būs problēmas ar nepieciešamo speciālistu pieejamību – 36% paredz, ka speciālisti būs viegli un ātri atrodam, 42%, ka būs jāvelta ilgāks laiks to atrašanai. Apstrādes rūpniecības nozare ir viena no nozarēm, kurā visbiežāk tiek paredzēts būtisks speciālistu iztrūkums – to paredz 23% no telefoninterviju respondentiem. Tiek prognozēts, ka

vislielākās problēmas sagādās iekārtu operatoru un mehāniķu pieejamība, problēmas būs arī ar inženieru, atslēdznieku, pārtikas tehnologu un ražošanas vadītāju atrašanu (skatīt 2.pielikumu).

Līdzīgās domās ir arī nozaru padziļināto interviju respondenti.

Neredzu nekādu pamatu viņai īpaši uzlaboties. Tie cilvēki, kuri ir aizbraukuši uz ārzemēm, viņi tur ir jau pārāk ilgi, lai viņiem būtu kaut kāda motivācija atgriezties. (Koksnes, koka izstrādājumu ražošanas nozares eksperts)

Es noteikti nevarētu teikt, ka mums ir pietiekoši daudz speciālistu tirgū. Subjektīvs, kas mums tieši – mehatroniķi – tehniķi, kas spēj darbagaldus remontēt, pilnīgi pietrūkst. (Mašīnu, iekārtu un transportlīdzekļu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

Tehniskā personāla iztrūkums jau ir šodien, augstas kvalifikācijas, un viņu jau nenosegs, jo pašreizējā izglītības sistēma viņus nenodrošina, negatavo tos, kas ir vajadzīgi. (Vieglās rūpniecības nozares eksperts)

Līdzīga situācija (skatīt 2.grafiku) ir vērojama arī veselības un sociālās aprūpes nozarē – 36% respondentu paredz, ka darbaspēks būs viegli pieejams, 47%, ka būs jāvelta ilgāks laiks speciālistu atrašanai, bet 17% uzskata, ka nākotnē būs būtisks speciālistu iztrūkums nozarē. Vislielākās problēmas būs ar ergoterapeitu, sociālo rehabilitētāju un medicīnas māsu pieejamību (skatīt 2.pielikumu).

Telefoninterviju rezultāti apstiprina nozaru padziļināto respondentu sniegtās atbildes.

Gribētu domāt, ka būs labāka, bet nekas neliecina par to pagaidām, ka darbaspēks kļūs pieejamāks. (Veselības aizsardzības uzņēmuma vadītājs)

Pieaugot pieprasījumam pēc pakalpojuma, aizvien grūtāk būs atrast piemērotus darbiniekus. (Sociālās aprūpes nozares eksperts)

Ja netiks domāts, kā sagatavot šos cilvēkus, tad trūkumu izjutīsim visā drīzumā, vietumis jau tagad. Jau šobrīd daudzās sfērās trūkst speciālistu – nevis vienkārši amata nosaukuma nesēju, bet tiešām speciālistu, profesionāļu. (Sociālās aprūpes nozares eksperts)

Telefoninterviju rezultāti liecina (skatīt 2.grafiku), ka problēmas ar darbaspēka pieejamību būs arī lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarēs, izglītības un būvniecības nozarēs, kā arī profesionālo, zinātniekos un tehnisko pakalpojumu nozarē un ieguves rūpniecībā un karjeru izstrādes nozarē. Visbiežāk būtisku speciālistu iztrūkumu prognozē būvniecības un ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes nozarē.

Problēmas ar darbaspēka iztrūkumu būs arī lielākajā daļā citu nozaru. Vismazāk ar darbaspēka iztrūkumu saskarsies (skatīt 2.grafiku) mākslas, izklaides un atpūtas nozare, kā arī operācijas ar nekustamo īpašumu, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozares un vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta nozare, un valsts pārvades un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas nozare. Visās pieminētajās nozarēs darbaspēka pieejamība tiek vērtēta kā laba – 52% - 71% respondentu uzskata, ka darbinieki šajās nozarēs būs viegli un ātri atrodami.

3.4.2. Darbaspēka iztrūkuma iemesli un prognozētā ietekme uz nozaru attīstību

Darbaspēka iztrūkuma iemesli

3.tabula

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

Pie iemesliem (skatīt 3.tabulu) darbaspēka iztrūkumam vai apgrūtinātajai pieejamībai visbiežāk tiek norādīts nekonkurētspējīgs atalgojums (26%). Nākamie biežāk minētie iemesli norāda uz problēmām izglītības sistēmā – 19% respondentu norāda, ka izglītības kvalitāte neatbilst izvirzītajām prasībām un 16%, ka par maz tiek izglītoti atbilstoši speciālisti, kā arī citos papildus minētajos iemeslos tiek norādīts uz pārāk zemu izglītības līmeni, atbilstošu izglītības iestāžu trūkumu un faktu, ka bieži vien studijas ir pārāk dārgas un smagas.

22 % respondentu norāda papildus iemeslus darbaspēka iztrūkumam, visbiežāk pie papildus iemesliem tiek norādīts uz problēmām, ko sagādā emigrācija uz ārzemēm vai pārcelšanās uz citiem reģioniem.

Viss atkarīgs, vai aizbrauks kāds te prom vai paliks. Jaunieši brauc prom, paliek te veci pensionāri. Izglītības sistēmai un darba tirgum ja nenoticēs, lielākais risks būs tāds, ka pieejamība būs maza, jo kvalificētais darbaspēks būs kaut kur citur. (Gāzes apgādes, siltumapgādes un gaida kondicionēšanas nozares eksperts)

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

Darba spējīgie atraktīvie cilvēki brauc projām, šeit uz vietas darba tikums netiek nekādā veidā popularizēts, netiek celts godā, jo, ka jūs paskatieties sākot ar filmām, beidzot ar žurnāliem, kas tiek cildināts? Kaut kādi cilvēki, kas ir pseidoslavenības, miljonāri, kas kaut kādā veidā tikuši pie apšaubāmiem līdzekļiem, bet tā reāli darba tikums, uzņēmējs, kurš tiešām nopelnījis naudu, tie jau netiek stādīti kā piemērs, netiek ieaudzināts darba tikums, kurš noved pie turības. Ir tā – vai nu tu esi miljonārs vai zaudētājs. (Sauszemes transporta un sauszemes transporta palīgdarbību uzņēmuma vadītājs)

Informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarē aktuāls jautājums būs arī liels darbaspēka pieprasījuma pieaugums, ko norāda 18% respondentu. Līdzīga situācija – liels darbaspēka pieprasījuma pieaugums, ir sagaidāma transporta un uzglabāšanas nozarē (17%), kurā aktuālas būs arī problēmas ar neatbilstoši izglītotiem speciālistiem. Gan būvniecības, gan izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozarēs – 16% respondentu norāda, ka darbaspēka apgrūtināta pieejamība sagaidāma liela darbaspēka pieprasījuma pieauguma dēļ.

Izglītības problēmas

Izglītības sistēmas problēmas kā iemesls apgrūtinātai darbaspēka pieejamībai (skatīt 3. tabulu) visaktuālākais būs elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas nozarē – 39% norāda, ka par maz tiek izglītoti atbilstoši speciālisti un 18%, ka izglītības kvalitāte neatbilst izvirzītajām prasībām. Arī profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu nozarē šis jautājums ir aktuāls – 36% uzskata, ka izglītības kvalitāte neatbilst izvirzītajām prasībām, savukārt 19%, ka par maz tiek izglītoti atbilstoši speciālisti. Līdzīga situācija ir ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes nozarē – 29% respondentu uzskata, ka par maz tiek izglītoti speciālisti, 20%, ka izglītības kvalitāte neatbilst izvirzītajām prasībām. Operācijas ar nekustamo īpašumu nozarē – 30% respondentu norāda, ka izglītības kvalitāte neatbilst izvirzītajām prasībām un 19%, ka par maz tiek izglītoti atbilstoši speciālisti. Šis jautājums būs aktuāls arī apstrādes rūpniecības, administratīvo un apkalpojošo dienestu darbības (46%), ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas (45%), un informācijas un komunikācijas pakalpojumu (43%) nozarēs.

Telefoninterviju rezultāti apstiprina padziļināto interviju respondentu pausto viedokli, kur izglītības problēmas tika norādītas kā viens no galvenajiem šķēršļiem piemērota darbaspēka atrašanai.

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

Bet tur ir jāstrādā gan profesionālai orientācijai, lai cilvēks zinātu, kur iet. Brīžiem tur tiek paņemts tāds, kuram kaut kāda iemesla ir labākas atzīmes, bet kurš tur neder. Kuram skolā ir ne tā labāk gājis, bet viņš to lietu saprot, viņš tur nav ticis, tāpēc mēs zaudējam potenciālu kadru. Tāpēc mēs strādājam ar augstskolām, mēs sēžam komisijās, lasām lekcijas, mēģinām darīt, ko varam. (Datorprogrammēšanas, konsultēšanas, datu apstrādes, interneta portālu darbības un citu saistītu darbību uzņēmuma vadītājs)

Ja valsts nemainīs attieksmi pret arodskolām, tehnikumiem un koledžām, tad nekas tur nemainīsies. Tāpat uzņēmumi apmācīs un nekvalitatīvi apmācīs. Katrs darīs kā mācēs, rezultātā traumas, salauzta tehnika un nenasniegti ražīguma rādītāji. (Koksnes, koka izstrādājumu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

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

Tehnikums, kas dod ārā mēbeļgaldniekus, mēs bijām mēģinājuši ņemt viņu gatavos studentus, tur jāsaka, ka tā kvalitāte ir gaužām bēdīga, tur varbūt no kursa 5 cilvēki iznāk ārā, kuros ir vērts ieguldīt, un kurus ir vērts tālāk mācīt. Tas students, kas pie mums bija, tas bija vispār šausmas. Viņam paprasa – atnes ozola līsti, viņš atnes priedes līsti. 4 gadus mēbeļu galdnieks nomācījies, koku sugas elementārās neatšķir, tā ka tas ir diezgan bēdīgi, bet tā situācija uzlabojās, jo pats tehnikums uzrunāja mūs, viņi ir gatavi sadarboties. (Koksnes, koka izstrādājumu ražošanas nozares eksperts)

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

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

Ir pavirša apmācība daudzās lietās, cilvēki neiziet prakses, cilvēkiem ir minimālas iespējas ražošanā strādāt, jo Latvijā ir ierobežots ražošanas uzņēmumu apjoms, līdz ar to, cik no tiem tehnikuma skolēniem tiešām dabū iziet kārtīgu praksi, kur viņi tiek apmācīti un pilnveidoti. Pie mums praksē nāk, mēs pēc iespējas cenšamies pieņemt cilvēkus, tieši saprotot šo problēmu, ka viņa nav tikai mums, tā ir globāla, bet arī krīze ietekmē visus uzņēmumus, un es jūtu, ka cilvēki un firmas nelabprāt ņem šos praktikantus, jo tas ir papildus darbs, papildus laiks, papildus ieguldīti resursi, kur tu nezini, vai tev atdeve būs. Tā nav valsts politika, tā ir katra uzņēmuma brīva vēlme – daru, nedaru, ir man laiks, nav man laiks. (Nemetālisko minerālu izstrādājumu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

Atalgojuma jautājums

Aplūkojot jautājumu par iemesliem darbaspēka apgrūtinātai pieejamībai nozaru griezumā (skatīt 3. tabulu) var secināt, ka atalgojuma jautājums visvairāk darbaspēka pieejamību ietekmēs mākslas, izklaides un atpūtas nozarē (54%) un izglītības nozarē (51%), kurās tas norādīts kā galvenais iemesls. Šis iemesls ir aktuāls arī veselības un sociālās aprūpes nozarē (43%), kur savu ietekmi atstāj arī darbaspēka novecošanās (14%). Nekonkurētspējīgs un zems atalgojums ietekmēs darbaspēka pieejamību arī finanšu un apdrošināšanas darbības nozarē (41%), kur aktuāls ir arī jautājums par prasībām neatbilstošu izglītības kvalitāti (24%), kā arī valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas nozarē, kur nekonkurētspējīgu atalgojumu kā iemeslu darbaspēka iztrūkumam norāda 36% respondentu.

Tas būs naudas jautājums kā atrast, pārpirkt. Dabūt varēs, bet grūtāk. Tādi cilvēki brīvajā tirgū nebūs. (Finanšu un apdrošināšanas darbību uzņēmuma vadītājs)

Nepateicīga sfēra, kur strādāt – maza alga, ļoti smags kontingents, ļoti smagas problēmas, jo darbiniekam jāatrisina visas pasaules problēmas – gan sociālās, gan ekonomiskās, gan izglītības, gan veselības, bet to resursu jau viņam nav tik plaši pieejamu, viņš var sadarboties, bet ne visu atrisināt. (Sociālās aprūpes nozares eksperts)

Ir, kas strādā ne savā sfērā – speciālists ir ieguvis atbilstošu izglītību, izmācījies, bet zemā atalgojuma dēļ izvēlējies strādāt ar šo izglītību vispār nesaistītā sfērā. (Sociālās aprūpes nozares eksperts)

Šāda situācija ir tādēļ, ka valsts pārvalde augsta līmeņa speciālistiem nevar nodrošināt līdzvērtīgu atalgojumu, kā tas ir privātajā sektorā. (Valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas nozares eksperts)

Atalgojuma jautājums, kā aktuāla problēma darbaspēka pieejamībai tiek norādīta arī citās tautsaimniecības nozarēs.

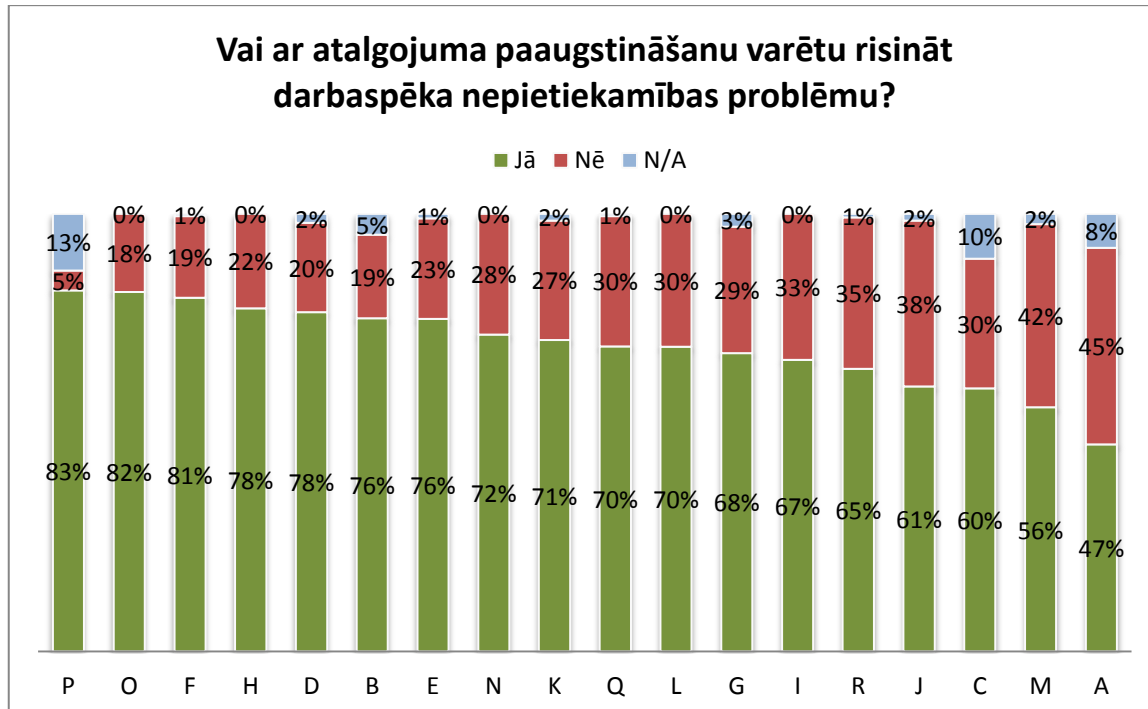
IT cilvēki brauc prom. Jautājums ir par to, kā mēs spēsim viņiem nodrošināt atbilstošu samaksas līmeni. Ir atšķirība starp Eiropas algām un Latvijas algām. (Telekomunikāciju uzņēmuma vadītājs)

Būs grūti. Jo šie cilvēki ir pieprasīti ļoti daudz kur ārzemēs, viņiem ir iespējas strādāt par citām algām saņemt citas sociālās garantijas. (Pārtikas produktu un dzērienu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

Tas ir saistīts ar to, ka datorspeciālisti kā tādi, grib saņemt ļoti lielas algas, kas var būt arī ir attaisnojami viņu jomā. (Zinātniskā pētniecības darba uzņēmuma vadītājs)

Savukārt aplūkojot telefoninterviju respondentu atbildes par to, vai ar atalgojuma paaugstināšanu varētu risināt darbaspēka nepietiekamības problēmu, lielākā daļa respondentu atbild apstiprinoši, kas apstiprina šī iemesla aktualitāti jautājumā par darbaspēka iztrūkuma problēmām.

3.grafiks



Visbiežāk atalgojuma paaugstināšanu kā risinājumu saskata izglītības nozares, valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas nozares un būvniecības nozares respondenti. Vismazāk šis faktors varētu ietekmēt darbaspēka pieejamību lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē. Atbildi uz šo jautājumu

visbiežāk nesniedz izglītības, apstrādes rūpniecības un lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozaru telefoninterviju respondenti.

Novecošanās tendences

Vismazāk pie iemesliem darbaspēka iztrūkumam tiek minēta novecošanās – to par iemeslu uzskata 8% no visiem respondentiem, kuri prognozē darbinieku iztrūkumu (skatīt 3. tabulu).

4.tabula

Vērtējums par novecošanos kā problēmu uzņēmumā					
Darbinieku skaits uzņēmumā	Drīzāk nē	Nē	Drīzāk jā	Jā	N/A
>250	29%	31%	18%	21%	1%
50-249	21%	33%	18%	24%	1%
5-49	20%	49%	15%	15%	1%
Kopā:	21%	45%	17%	17%	1%

Tas saskan ar respondentu atbildēm uz jautājumu, vai novecošanās uzņēmumā ir problēma (skatīt 4. tabulu), lielākā daļa – respondentu, atbildot uz šo jautājumu, norāda, ka tā nav problēma – 21% uzskata, ka tā drīzāk nav problēma, bet 45% pārliecinoši atbild, ka tā nav problēma. Visizteiktākā šāda tendence ir vērojama uzņēmumos ar 5-49 darbiniekiem. Savukārt respondenti no uzņēmumiem ar 50-249 darbiniekiem biežāk nekā citi sniedz apstiprinošu atbildi – 18% norāda, ka tā drīzāk ir problēma, bet 24% pārliecinoši atbild, ka tā ir problēma viņu pārstāvētajos uzņēmumos.

5.tabula

Vērtējums par novecošanos kā problēmu tautsaimniecības nozarēs				
NACE	Jā	Drīzāk jā	Kopā:	
D	41%	14%	55%	
Q	31%	22%	53%	
A	24%	27%	51%	
P	19%	31%	51%	
F	27%	18%	45%	
C	22%	16%	38%	
B	24%	14%	38%	
O	17%	18%	35%	
L	25%	9%	34%	
E	14%	20%	33%	
H	5%	24%	29%	
N	14%	11%	25%	
K	9%	14%	23%	
I	11%	5%	17%	
R	6%	10%	16%	
M	10%	5%	15%	
G	7%	7%	14%	
J	6%	7%	13%	

Savukārt, skatot šo jautājumu nozaru griezumā (skatīt 5. tabulu), būtiskas problēmas ar novecošanos tiek prognozētas elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas nozarē (55% respondentu), līdzīga situācija (53%) tiek prognozēta veselības un sociālās aprūpes nozarē, kā arī lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē (51%), izglītības (51%) un būvniecības (45%) nozarēs. Visretāk novecošanos kā problēmu saskata informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarē, vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta nozarē, kā arī profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu nozarē, mākslas, izklaides un atpūtas nozarē, un izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozarē (visās mazāk kā 20%).

Novecošanās un kopējās demogrāfiskās tendences kā faktors, kas nākotnē ierobežos darbaspēka pieejamību tiek norādīts arī nozaru padziļināto respondentu atbildēs.

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

Nenotiek paaudžu maiņa – jaunie cilvēki ir projām. Ir demogrāfiskā bedre plus jaunie cilvēki izbraukuši projām – mums būs problēmas. (Nemetālisko minerālu izstrādājumu ražošanas nozares eksperts)

Ja iet runa par problēmu novecošanas dēļ, tur varētu būt, ka problēmas radīsies tajās profesijās, kur galīgi nav tehnoloģijas, bet tiešām amata prasme – atslēdznieki vai tiešām jāprot strādāt ar rokām, ne ar galvu, jo visiem jauniešiem patīk ar datoriem strādāt, tur varētu būt problēma. (Mašīnu, iekārtu un transportlīdzekļu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

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

Ilgtermiņā būs ļoti traki, ņemot vērā to, kad mūsu sabiedrība novecos un mums būs maz darbaspēka, ja vien valsts neizdomās risinājumu par ārvalstu darbaspēka pieplūdumu. Domāju, ka mums būs ilgtermiņā ļoti ierobežota darbaspēka pieejamība. Kaut arī, iespējams, uzņēmumiem nebūs vajadzīgi tik daudz darbinieku, bet es domāju, ka radīsies citas nozares, kurās būs nepieciešami šie speciālisti. Es domāju, ka Latvijai ir jādomā par risinājumu, bet labāk ir domāt kā demogrāfisko situāciju un izglītības sistēmu sakārtot kvalitatīvu nekā darbaspēku ievest Latvijā. (Finanšu un apdrošināšanas darbību nozares eksperts)

Ja valsts neražos galdniekus, tad es teikšu, ka galdnieki novecos, ja valsts neražos metinātājus, es teikšu, ka metinātāji novecos. Tas ir atkarīgs, kas nāk klāt. Kas trūkst, un kas nāk klāt. (Koksnes, koka izstrādājumu ražošanas nozares eksperts)

Redzēsim, kā būs ar tām profesijām, ja viņas būs pieejamas, tad jau nenovecosies. Ja būs nepieejamas, tad visticamāk, ka tehniskās profesijas arī būs tās kas konstanti novecosies, bet, tajā pašā laikā, mums arī būs konstanti jādomā par to, kā mēs nodrošināsim pēctecību. (Nemetālisko minerālu izstrādājumu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

Darbaspēka iztrūkuma ietekme uz uzņēmumu attīstību

6.tabula

Darbaspēka iztrūkuma ietekme uz uzņēmuma attīstību						
Darbinieku skaits uzņēmumā	Nebūs jūtama ietekme	Nebūtiski kavēs (normas robežās)	Būs periodiskas, nelielas aizkavēšanās	Būs aizkavēšanās uzņēmuma darbībā	Būtiski kavēs darbību	N/A
>250	38%	17%	20%	12%	13%	0%
50-249	23%	26%	23%	10%	14%	3%
5-49	21%	24%	29%	13%	12%	1%
Kopā	22%	24%	28%	13%	12%	2%

Runājot par ietekmi, kādu darbaspēka iztrūkums atstās uz uzņēmumu darbību (skatīt 6. tabulu), vairāk kā puse no respondentiem atzīst, ka tas radīs aizkavēšanos uzņēmumu darbībā – 12% paredz, ka darbaspēka iztrūkums radīs būtisku aizkavēšanos uzņēmuma darbā. Visvairāk šīs problēmas izjutīs uzņēmumi ar 5-49 darbiniekiem, savukārt vismazāk ietekmi jutīs uzņēmumos ar vairāk nekā 250 darbiniekiem, kur 17% respondentu norāda, ka aizkavēšanās būs neliela un 38%, ka ietekme nebūs jūtama.

7.tabula

Nozares, kuras visvairāk izjutīs darbaspēka iztrūkuma radīto ietekmi uz uzņēmuma darbību				
NACE	Būtiski kavēs darbību	Būs aizkavēšanās uzņēmuma darbībā	Būs periodiskas, nelielas aizkavēšanās	Kopā
A	10%	10%	49%	68%
E	6%	22%	38%	66%
F	14%	18%	32%	64%
K	8%	29%	27%	64%
G	20%	8%	36%	63%
H	3%	17%	42%	63%
C	18%	17%	22%	57%
Q	19%	11%	26%	57%
J	14%	13%	28%	56%
N	22%	10%	22%	54%
L	16%	9%	23%	48%
M	8%	11%	26%	45%
D	10%	8%	22%	41%
I	2%	14%	19%	34%
O	10%	11%	12%	33%
P	9%	2%	21%	32%
R	4%	6%	18%	28%
B	10%	10%	5%	24%

Savukārt, apskatot šo jautājumu nozaru griezumā (skatīt 7. tabulu), tiek prognozēts, ka vislielāko darbaspēka iztrūkuma ietekmi uz uzņēmuma darbību izjutīs lauksaimniecības, mežsaimniecības un lauksaimniecības nozare (68%), ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozare (66%), kā arī būvniecības un finanšu un apdrošināšanas darbību nozares (64%). Tāpat tiek prognozēts, ka ar šīm problēmām saskarsies arī citas nozares, savukārt administratīvo un apkalpojošo dienestu darbības nozarē tiek prognozētas visnopietnākās problēmas – 22% respondentu norāda, ka uzņēmumu darbība darbaspēka iztrūkuma gadījumā tiks būtiski kavēta, līdzīga situācija ir vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta nozarē (20%), un veselības un sociālās aprūpes nozarē (19%).

Arī nozaru padziļināto interviju respondenti paredz, ka darbaspēka iztrūkums būs nozares darbību ierobežojošs faktors.

IT cilvēku trūkums pa lielam būs visas Latvijas ekonomikas ierobežojošs faktors. Skatoties uz priekšu, tas veļas, veļas – tas nav tikai viens IT uzņēmums, tas skar visus. (Datorprogrammēšanas, konsultēšanas, datu apstrādes, interneta portālu darbības un citu saistītu darbību uzņēmuma vadītājs)

Paredzams darbaspēka iztrūkums, kas būs ierobežojošs faktors. (Augkopības un lopkopības nozares eksperts)

Ņemot vērā to, ka ir paredzams darbaspēka iztrūkums, tas noteikti ierobežos nozares darbību. (Veselības aizsardzības nozares eksperts)

Domāju, ka tas būs nozari ierobežojošs faktors. Šobrīd mūsu uzņēmumā mēs tiekam galā. (Pārtikas produktu un dzērienu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

Tiek arī norādīts, ka darbaspēka iztrūkums netieši atstās ietekmi uz uzņēmuma darbību, piemēram, rodoties darbaspēka iztrūkumam, pieaugs uzņēmumu izmaksas.

Tas ietekmēs mūsu izmaksas, un tas var ietekmēt investoru, akcionāru vēlmi darboties šajā tirgū. (Pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozares eksperts)

Tas var radīt problēmas uzņēmumam attīstīties, un ietekmēs sniegtā pakalpojuma, vai saražotās preces kvalitāti.

Ja attīstīsies ražošana, iztrūkums varētu būt klupšanas akmens, tieši labu speciālistu. Ja tas tā būs, tas ierobežos nozares darbību. Ja attīstās ļoti strauji ražošana visā valstī, protams, ir jārada šī interese jaunajai paaudzei. Tā dēļ ir sadarbība ar profesionālajām skolām, ja tu zini, kas būs vajadzīgs, tad tu arī zini, ko audzināt. (Nemetālisko minerālu izstrādājumu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

Var būt tāda situācija, ka mēs sasniegsim griestus un viss. Mums trūks piedāvājuma. Mums būs pieprasījums pēc preces, bet mēs nevarēsim viņu izpildīt, jo trūks darbaspēks. (Vielās rūpniecības nozares eksperts)

Cietīs pakalpojumu kvalitāte. Nav paredzams, ka sistēma kā tāda kopumā pārstās funkcionēt, bet ar nepietiekamu darbinieku skaitu nozare nevar nodrošināt pienācīgu pakalpojumu kvalitāti. (Sociālās aprūpes nozares eksperts)

Ir paredzams darbaspēka iztrūkums, un tas noteikti ierobežos nozares darbību. (Dzelzceļa transporta nozares uzņēmuma vadītājs)

Nozares, kuras vismazāk izjutīs darbaspēka iztrūkuma radīto ietekmi uz uzņēmuma darbību			
NACE	Nebūtiski kavēs (normas robežās)	Nebūs jūtama ietekme	Kopā
R	35%	36%	72%
O	20%	47%	67%
P	37%	27%	64%
I	30%	32%	63%
B	33%	29%	62%
D	24%	35%	59%
M	34%	21%	55%
L	25%	27%	52%
N	29%	17%	46%
J	25%	18%	44%
Q	29%	14%	43%
C	14%	24%	38%
H	30%	24%	54%
K	17%	20%	36%
G	23%	13%	36%
F	15%	20%	35%
E	17%	18%	34%
A	17%	14%	31%

Tiek prognozēts, ka vismazāk darbaspēka iztrūkums problēmas radīs (skatīt 8. tabulu) mākslas, izklaides un atpūtas nozarē – 72% respondentu norāda, ka aizkavēšanās būs nebūtiska, vai ietekme nebūs jūtama vispār. Līdzīga situācija ir valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas nozarē (67%), kur respondenti visbiežāk – 47% prognozē, ka ietekme nebūs jūtama. Izglītības nozarē 64% respondentu paredz, ka darbaspēka iztrūkums darbību kavēs minimāli, vai ietekme nebūs jūtama. Izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozarē (63%) un ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes nozarē (62%) prognozes ir līdzīgas.

Arī nozaru padziļinātajās intervijās parādās līdzīgi viedokļi, tiek norādīts, ka uzņēmumi meklēs risinājumus, kā risināt ar darbaspēka iztrūkumu saistītās problēmas, lai tas neradītu problēmas uzņēmuma darbībai un attīstībai.

Nebūs tas nozari ierobežojošs faktors, jo mēs noteikti atradīsim risinājumu un audzināsim darbaspēku paši. (Pārtikas produktu un dzērienu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

Būs vienmēr speciālistu iztrūkums, bet jaunu darbinieku nē. Ierobežojošs faktors, es nezinu, domāju, ka nē. Jo domāju, ka speciālistu iztrūkums faktiski jau pats par sevi nozīmē to, ka, ja nozare attīstītos, tad varbūt tie darbinieki būtu pieejamāki, lielāka pieejamība. (Juridisko un grāmatvedības pakalpojumu uzņēmuma vadītājs)

Kopsavilkums

- Kopumā nākotnē sagaidāmas problēmas ar darbaspēka pieejamību, kas katrā konkrētā uzņēmumā izpaudīsies atšķirīgi. Problēmas ar darbaspēka pieejamību nākotnē tiek prognozētas lielākajā daļā nozaru.
- Vismazāk ar darbaspēka iztrūkumu saskarsies:
 - mākslas, izklaides un atpūtas nozare;
 - operācijas ar nekustamo īpašumu nozare;
 - izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozare;
 - vairumtirdzniecības un mazumtirdzniecības; automobiļu un motociklu remonta nozare;
 - valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas nozare.
- Pie iemesliem darbaspēka iztrūkumam vai apgrūtinātajai pieejamībai visbiežāk tiek norādīts:
 - nekonkurētspējīgs atalgojums;
 - izglītības kvalitātes neatbilstība izvirzītajām prasībām;
 - par maz tiek izglītoti atbilstoši speciālisti.
- Vairāk kā puse no respondentiem atzīst, ka darbaspēka iztrūkums radīs aizkavēšanos uzņēmumu darbībā.
- Darbaspēka iztrūkums arī netieši atstās ietekmi uz uzņēmuma darbību, rodoties darbaspēka iztrūkumam, pieaugs uzņēmumu izmaksas. Tas var arī radīt problēmas uzņēmumam attīstīties, un ietekmēs sniegtā pakalpojuma vai saražotās preces kvalitāti.

3.5. Identificēto nākotnes darba tirgus problēmu iespējamie risinājumi

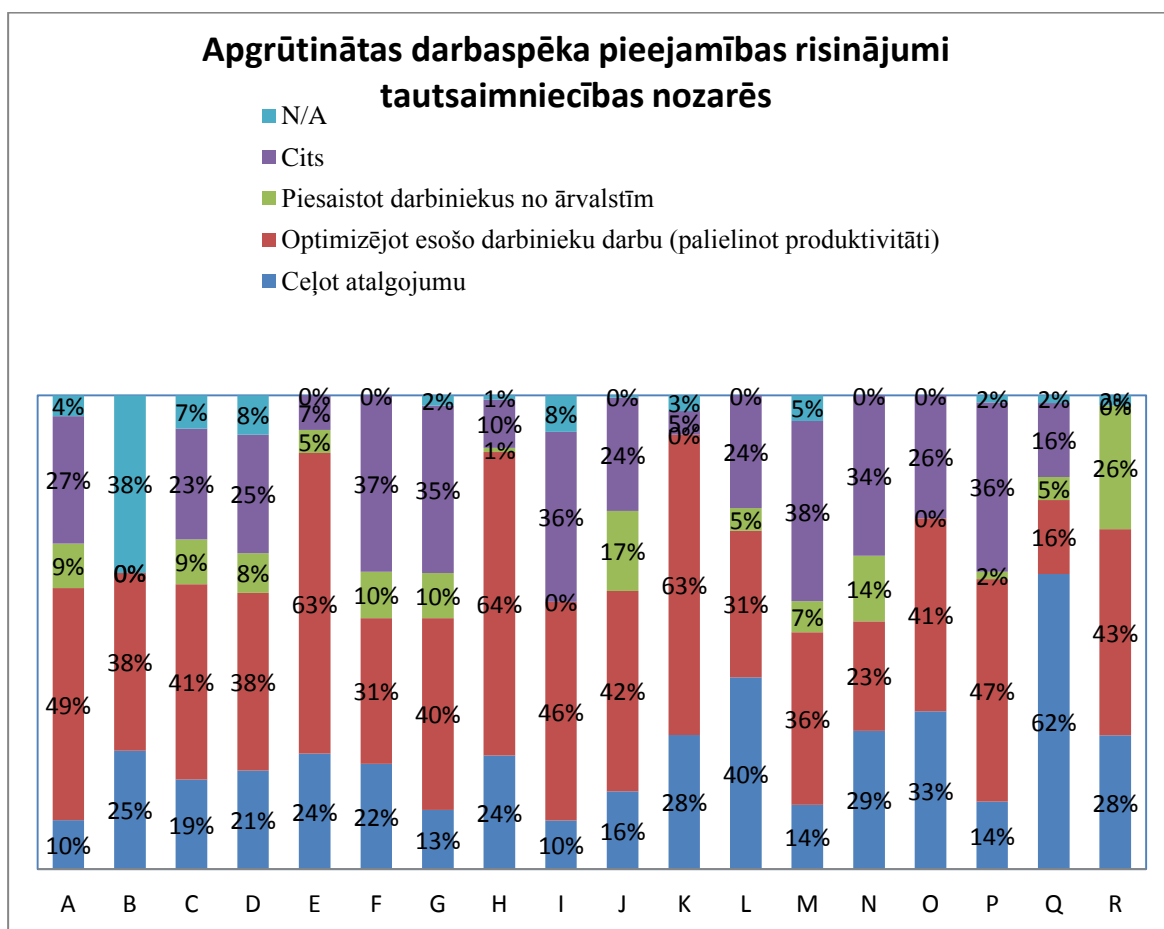
Paredzētās darbības no uzņēmēju puses

9.tabula

Iespējamie risinājumi apgrūtinātās darbaspēka pieejamības gadījumā					
Darbinieku skaits uzņēmumā	Optimizējot esošo darbinieku darbu (palielinot produktivitāti)	Ceļot atalgojumu	Piesaistot darbiniekus no ārvalstīm	Cits	N/A
>250	33%	29%	11%	24%	2%
50-249	37%	21%	8%	31%	3%
5-49	45%	20%	8%	23%	4%
Kopā:	43%	21%	8%	25%	3%

Lielākā daļa respondentu risinājumu problēmām ar darbaspēka nepietiekamību saredz iespējā optimizēt esošo darbinieku darbu (skatīt 9. tabulu) – tā uzskata 43% respondentu, kas paredzēja problēmas ar darbaspēka pieejamību. Visvairāk optimizēt esošo darbinieku darbu ir gatavi uzņēmumi ar 5-49 darbiniekiem – 45%.

4.grafiks



Savukārt apskatot iespējamos problēmu risinājumus nozaru griezumā (skatīt 4. grafiku), tiek prognozēts, ka visvairāk optimizēt esošo darbinieku darbu un palielināt produktivitāti plāno transporta un uzglabāšanas nozarē (64%), kā arī finanšu un apdrošināšanas darbību (63%) un ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas (63%)

nozārēs. Esošo darbinieku darba optimizēšana un produktivitātes palielināšana tiek plānota arī lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē (49%), izglītības (47%) un izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu (46%) nozarēs.

Septiņu gadu laikā ceru, ka ieviesīsim modernās tehnoloģijas un tik daudz cilvēku mums vairs nebūs vajadzīgs. Jo vairāk uzņēmumā ieviesīsim tehnoloģijas, jo mazāk darbinieku vajadzēs. (Pārtikas produktu un dzērienu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

Neskatoties uz to, ka kopumā ārvalstu darbaspēka piesaistīšana ir mazāk minētais risinājums (8%), ir nozares, kurās tas tiek minēts biežāk kā citās. Visbiežāk tas kā risinājums tiek norādīts mākslas, izklaides un atpūtas nozarē (26%), kā arī informācijas un komunikācijas pakalpojumu (17%) un administratīvo un apkalpojošo dienestu darbību (14%) nozarēs.

No papildus sniegtajām atbildēm jautājumā par to, kā uzņēmēji risinās darbaspēka nepietiekamības problēmu, norāda, ka darbinieki tiks apmācīti uz vietas uzņēmumos vai tiks sūtīti kursus. Uzņēmēji ir gatavi sadarboties ar dažādām mācību iestādēm un institūcijām, lai risinātu šos jautājumus.

Savukārt lielākā daļa papildus atbilžu liecina, ka uzņēmēji paši intensīvi meklēs darbiniekus, pieaicinās vai pārpirks no citām kompānijām, kā arī piesaistīs studentus, piedāvājot prakses vietas uzņēmumos.

Savukārt, ceļot atalgojumu, problēmas ar darbaspēka nepietiekamību varētu risināt veselības un sociālās aprūpes nozarē (62%), kā arī operāciju ar nekustamo īpašumu nozarē (40%).

10.tabula

Atalgojuma paaugstināšanas iespējas uzņēmumos					
Darbinieku skaits uzņēmumā	Jā	Drīzāk jā	Drīzāk nē	Nē	N/A
>250	18%	43%	26%	10%	3%
50-249	17%	30%	26%	20%	6%
5-49	16%	37%	24%	19%	4%
Kopā	16%	36%	25%	19%	5%

Iespējas paaugstināt atalgojumu darbaspēka piesaistei savos uzņēmumos (skatīt 10. tabulu) saskata vairāk nekā puse respondentu – 16% sniedz pārliecināši apstiprinošu atbildi un 36% saka, ka tas drīzāk būs iespējams, vislielākās iespējas to izdarīt būs uzņēmumos ar vairāk nekā 250 darbiniekiem, vismazāk šādas iespējas saskata uzņēmumos ar 50-249 darbiniekiem, līdzīga situācija ir uzņēmumos ar 5-49 darbiniekiem.

Nozare ir gana rentabla. Kokapstrādes nozare spēs ar paaugstinātu samaksas līmeni sev dabūt darbiniekus. (Koksnes, koka izstrādājumu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

Tai pašā laikā to ir gatavi darīt 21% respondentu (skatīt 10. tabulu), kuru uzņēmumos sagaidāmas problēmas ar atbilstoša darbaspēka piesaistīšanu, uzņēmumos ar darbinieku skaitu virs 250 darbiniekiem to būtu gatavi darīt 29%.

11.tabula

Atalgojuma paaugstināšanas iespējas tautsaimniecības nozarēs			
NACE	Jā/Drīzāk Jā	Nē/Drīzāk Nē	N/A
B	76%	19%	5%
F	64%	36%	1%
R	62%	37%	2%
I	59%	36%	4%
M	59%	37%	4%
L	58%	42%	0%
N	57%	43%	0%
E	57%	41%	2%
C	57%	34%	9%
A	55%	32%	13%
H	54%	46%	0%
J	54%	46%	0%
D	53%	47%	0%
O	51%	46%	3%
G	50%	43%	6%
Q	46%	54%	0%
K	41%	53%	6%
P	20%	76%	4%
Kopā	52%	43%	5%

Apskatot atalgojuma paaugstināšanas iespējas dažādās nozarēs (skatīt 11. tabulu), pārsvarā tiek prognozēts, ka lielākajā daļā nozaru šādas iespējas būs. Vislielākās iespējas paaugstināt atalgojumu tiek prognozētas ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes nozarē (76%), kā arī būvniecības (64%) un mākslas, izklaides un atpūtas nozarē (62%). Vienādi (59%) tiek novērtētas šādas iespējas gan izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozarē, gan profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu nozarē. Atšķirīga situācija no pārējām nozarēm ir izglītības nozarē, kurā 76% respondentu prognozē, ka iespējas paaugstināt atalgojumu nebūs, vai drīzāk nebūs iespējams. Arī finanšu un apdrošināšanas darbību (53%) un veselības un sociālās aprūpes (54%) nozarēs šāda iespēja tiek vērtēta kā mazāk iespējama. Savukārt uz jautājumu par atalgojuma paaugstināšanas iespējam uzņēmumos, biežāk nekā citās nozarēs, lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē netika sniegta atbilde (13%).

Atsevišķās nozarēs attiecībā uz atalgojuma paaugstināšanas jautājumiem parādās pretrunīga situācija. Veselības un sociālās aprūpes nozarē 62% respondentu norāda, ka risinājums darbaspēka iztrūkuma problēmai būtu atalgojuma paaugstināšana, tomēr, runājot par iespējām to izdarīt, 54% respondentu atzīst, ka tas nebūs iespējams. Līdzīga situācija ir arī finanšu un apdrošināšanas darbību nozarē, kur atalgojuma paaugstinājumu kā risinājumu darbaspēka apgrūtinātas pieejamības risināšanai norāda 28% respondentu, tajā pašā laikā to izdarīt nebūs iespējams 53% aptaujāto nozares uzņēmumu. Arī valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas nozare saskaras ar līdzīgu problēmu – 33% respondentu norāda atalgojuma paaugstināšanu kā risinājumu, bet 46% norāda, ka tādas iespējas nebūs. Arī citās nozarēs vērojama līdzīgas problēmas, bet tās nav tik krasi izteiktas, kā iepriekš minētajās nozarēs.

Savukārt nozaru padziļināto interviju respondenti problēmu ar darbaspēka pieejamību risinājumus saskata kompleksās darbībās. Tiek norādīts, ka atalgojuma celšanu nevajadzētu izvirzīt par mērķi, jo tas nāks līdz ar produktivitātes pieaugumu, līdz ar to mērķim būtu jābūt darba ražīguma celšanai, lai neatkārtotos situācija ar nepamatotu algu pieaugumu.

Es neizvirzītu par mērķi algu celšanu Eiropas līmenī, bet soli pa solim rūpēties par produktivitātes pieaugumu un tai atbilstošu atalgojuma pieaugumu. (Papīra ražošanas un poligrāfijas nozares eksperts)

Jābūt darba ražīgumam, lai varētu celt algas un tā tālāk. Sabojāja visu, protams, ziedu laiki, kad darba algas auga ātrāk nekā darba ražīgums. Un krietni ātrāk. Algas nācās darbiniekiem celt nevis tāpēc, ka viņš labāk strādā vai vairāk strādā, bet tikai tāpēc, ka viņš ar esošo algu nevar samaksāt par gāzi, elektrību un siltumu. Tas nav īsti normāli. Nu bet atkal Latvijas iespēja to visu realizēt, nekā nav kopēja šim visam pasākumam ar cenu celšanos kaut kādai naftai, gāzei un tā tālāk. (Ieguves rūpniecības nozares eksperts)

Nav viņas pieejamas, bet būs jāapmāca tie cilvēčiņi. Ar mehatroniķiem ir ļoti švaki, tā profesija nesen tikai arodu klasifikatorā parādījusies. Un skolas arī tikai divas Latvijā, kas māca, bet pieprasījums ir, tieši tāpēc, ka darbaspēka pieaugums, sakarā ar produktivitātes nepieciešamību. Produktivitātes ražīgumam pieaugot, kapeikas cilvēciņam vairs nemaksāsi, jāmaksā ir lielas algas, lai lielas algas varētu maksāt, jābūt lielai produktivitātei. Lai produktivitāte cilvēkam būtu, viņš cilvēciņš ir ar hidraulikas, pneimatikas, elektronikas muskuļiem jāapaudzē jeb jāļauj viņam saaukt kopā ar pneimatiku, hidrauliku. Un tad ir tā produktivitāte un tad ir tā aldziņa, ko maksāt. Viss iet uz to. Pretī vējam nespļausim. (Ieguves rūpniecības uzņēmuma vadītājs)

Nozaru pārstāvji norāda, ka svarīgi ir pašiem līdzdarboties darba tirgus procesos popularizējot nozari un nepieciešamās profesijas, kā arī sadarbojoties ar skolām, kas sagatavo attiecīgos speciālistus.

Mēs ļoti ceram, ka tā pieejamība būs lielāka un pie tā arī strādājam, gan popularizējot nozari kā tādu, gan arī rādot, ka, ejot un studējot šajās nozarēs, ir vienkāršāk atrast darbu un labi atalgotu darbu. (Augkopības un lopkopības nozares eksperts)

Pašai nozarei vēl jāuzlabo savs darbs, jāiet uz izglītības iestādēm un jaunieši jāieinteresē. Diez vai tam bērnam interese rodas, apsēžoties pie pusdienu šķītvja. Jāceļ nozares prestižs, jāstāsta, kas tā pārtika ir un jāieinteresē. (Pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozares eksperts)

Ja īstenosies tie darbi, kas pēdējos gados iesākti – darbs ar skolām, programmām, iespēja ņemt studentus praksēs, tad būs labi. (Mašīnu, iekārtu un transportlīdzekļu ražošanas nozares eksperts)

No valsts puses sagaidītā rīcība

12.tabula

No valsts puses sagaidītie risinājumi darbaspēka nepietiekamības problēmai							
NACE	Darba tirgus vajadzībām atbilstoša izglītības piedāvājuma nodrošināšana	Ieviest atbalsta programmas, kas sekmētu esošā darbaspēka pārkvalifikāciju vai kvalifikācijas paaugstināšanu	Izmaiņas pabalstu sistēmā	Migrācijas politikas liberalizācija (ārvalstu darbaspēka piesaiste)	Cits	N/A	
A	23%	14%	16%	3%	41%	2%	
B	22%	11%	7%	7%	37%	15%	
C	24%	8%	6%	3%	51%	7%	
D	22%	14%	5%	3%	51%	5%	
E	24%	18%	7%	1%	48%	2%	
F	9%	7%	4%	1%	77%	0%	
G	22%	11%	10%	4%	46%	7%	
H	10%	12%	9%	1%	67%	1%	
I	8%	8%	12%	1%	55%	17%	
J	40%	20%	6%	6%	29%	1%	
K	24%	14%	2%	2%	54%	4%	
L	11%	11%	2%	1%	75%	0%	
M	33%	19%	6%	2%	36%	4%	
N	4%	3%	1%	5%	86%	0%	
O	38%	11%	1%	1%	49%	0%	
P	10%	22%	6%	1%	60%	1%	
Q	21%	15%	9%	0%	53%	1%	
R	20%	8%	21%	9%	28%	15%	
Kopā:	22%	13%	8%	3%	50%	4%	

Visbiežāk no valsts darbaspēka iztrūkuma risināšanai tiek sagaidīta darba tirgus vajadzībām atbilstoša izglītības piedāvājuma nodrošināšana (skatīt 12. tabulu). To no valsts puses sagaida 22% visu respondentu, šis jautājums visaktuālākais būs informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarē (40%), līdzīga situācija ir valsts pārvaldes, aizsardzības; obligātās sociālās apdrošināšanas nozarē (38%). Tāpat šis jautājums būs aktuāls profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu nozarē (33%), apstrādes rūpniecības (24%) un ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas (24%) nozarēs.

Vēl par aktuālu jautājumu, kas no valsts puses palīdzētu risināt darbaspēka nepietiekamības problēmas, tiek uzskatīta atbalsta programmu ieviešana, kas sekmētu esošā darbaspēka pārkvalifikāciju vai kvalifikācijas paaugstināšanu, ko sagaida 13% respondentu, šis risinājums visbiežāk tiek minēts izglītības nozarē (22%), kā arī informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarē (20%), tāpat šis jautājums ir aktuāls profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu nozarē (19%) un ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozarē (18%).

Savukārt no valsts puses līdzās jautājumiem par dažāda veida apmācību uzlabošanu un ieviešanu, tiek norādīts uz nepieciešamību ieviest izmaiņas pabalstu sistēmā (8%), šis jautājums ir aktuāls mākslas, izklaides un atpūtas nozarē (21%), kā arī lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības (16%) un izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu (12%) nozarēs.

No valsts puses izmaiņas migrācijas politikas liberalizācijā sagaida vien 3% visu respondentu. Visbiežāk to kā risinājumu no valsts puses sagaida mākslas, izklaides un atpūtas (9%), ieguves rūpniecības un karjeru izstrādes (7%) un informācijas un komunikācijas pakalpojumu (6%) nozarēs.

Visbiežāk citus no valsts puses nepieciešamos risinājumus norāda profesionālo, zinātnisko un tehnisko pakalpojumu nozarē (86%), kā arī būvniecības (77%) un operāciju ar nekustamo īpašumu nozarē (75%).

Populārākais papildus variants jautājumā, kas būtu darāms no valsts puses, lai nodrošinātu nepieciešamā darbaspēka pietiekamību, ir izmaiņas nodokļu politikā. No valsts puses tiek sagaidīta nodokļu samazināšana un dažādi atvieglojumi uzņēmējiem, šādas izmaiņas tiek sagaidītas lielākajā daļā nozaru. Tāpat tiek norādīts uz nepieciešamību paaugstināt algas. Algu paaugstināšanu no valsts puses sagaida gan nozares, kas atkarīgas no valsts finansējuma, piemēram, izglītība, sociālās un veselības aprūpes nozares, gan privātais sektors, piemēram, izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu, metālu un metālizstrādājumu ražošanas, sauszemes transporta un ūdens apgādes, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozares.

Tāpat no valsts tiek sagaidīts atbalsts ražošanas un nozaru attīstībai un sakārtošanai, kā arī atbalsts reģioniem un infrastruktūras attīstīšanai. Šādi priekšlikumi pārsvarā nāk no augkopības un lopkopības, datoru, elektronisko, optisko un elektrisko iekārtu ražošanas, ēku un inženierbūvniecības nozarēm, kā arī mēbeļu, papīra ražošanas un poligrāfijas, mežsaimniecības un mežistrādes, transporta pakalpojumu un citām nozarēm. Tāpat tiek norādīts uz nepieciešamajām izmaiņām izglītības sistēmā, veidojot to kvalitatīvāku, piedāvājot vairāk kursu un kvalitatīvākas apmācības.

Līdzīgas idejas pauž arī nozaru padziļināto interviju respondenti.

Ja tiks sakārtota nodokļu politika un cilvēki varēs šeit pat normāli pelnīt, tad ar pieejamību nebūs nekādas problēmas. Tas pats ar izglītības līmeni – ja mūsu augstskolas spēs sasniegt tādu līmeni, ka nāk ārā augsta ranga, profesionāli speciālisti, tad nebūs jautājums par to, ka šie kadri vēl jāapmāca uz vietas. Tas nav atkarīgs no mums. (Ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozares eksperts)

Perspektīvā Eiropa arvien vairāk savilks jostas, pabalstu shēmas beigsies vispār. Mēs esam labā starta pozīcijā nākotnē. Ja mūsu politiķi prasmīgi to izmantos un sakārtos tautsaimniecību, lai tā būtu efektīva, izvēlēties, kuras nozares atbalstīt, kuras neatbalstīt, pareizu nodokļu politiku un efektīvu valsts pārvaldi, mums ir labas izredzes. (Pārtikas produktu un dzērienu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

Tas ir atkarīgs no valsts atkal. Ja mums dos naudu vairāk, kā man skolā, mācīs, skaidros, ka ej labāk mācies par galdnieku nevis par juristu, un tas jau ir izglītības politika. (Koksnes, koka izstrādājumu ražošanas nozares eksperts)

Vajadzēja likumā būt obligāti, ka fabrikām jāpieņem studenti. (Mašīnu, iekārtu un transportlīdzekļu ražošanas uzņēmuma vadītājs)

Kopsavilkums

- Lielākā daļa respondentu risinājumu problēmām ar darbaspēka nepietiekamību saredz iespējā optimizēt esošo darbinieku darbu.
- Visvairāk optimizēt esošo darbinieku darbu un palielināt produktivitāti plāno:
 - transporta un uzglabāšanas nozarē;
 - finanšu un apdrošināšanas darbību nozarē;
 - ūdens apgādes; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošanas un sanācijas nozarē;
 - lauksaimniecības, mežsaimniecības un zivsaimniecības nozarē;
 - izglītības nozarē;
 - izmitināšanas un ēdināšanas pakalpojumu nozarē.
- Tiek paredzēts, ka darbinieki tiks apmācīti uz vietas uzņēmumos vai tiks sūtīti kursus.
- Uzņēmēji ir gatavi sadarboties ar dažādām mācību iestādēm un institūcijām, lai risinātu šos jautājumus, jo svarīgi ir pašiem līdzdarboties darba tirgus procesos popularizējot nozari un nepieciešamās profesijas, kā arī sadarbojoties ar skolām, kas sagatavo attiecīgos speciālistus.
- Uzņēmēji paši intensīvi meklēs darbiniekus, pieaicinās vai pārpirks no citām kompānijām, kā arī piesaistīs studentus, piedāvājot prakses vietas uzņēmumos.
- Pārsvarā tiek prognozēts, ka lielākajā daļā nozaru būs atalgojuma paaugstināšanas iespējas. Izņēmums ir:
 - izglītības nozare;
 - finanšu un apdrošināšanas darbību nozare;
 - veselības un sociālās aprūpes nozare.
- Atalgojuma celšanu nevajadzētu izvirzīt par mērķi, jo tas nāks līdz ar produktivitātes pieaugumu, līdz ar to mērķim būtu jābūt darba ražīguma celšanai, lai neatkārtotos situācija ar nepamatotu algu pieaugumu.
- Visbiežāk no valsts darbaspēka iztrūkuma risināšanai tiek sagaidīts:
 - darba tirgus vajadzībām atbilstoša izglītības piedāvājuma nodrošināšana;
 - atbalsta programmu ieviešana, kas sekmētu esošā darbaspēka pārkvalifikāciju vai kvalifikācijas paaugstināšanu;
 - nodokļu samazināšana un dažādi atvieglojumi uzņēmējiem – šādas izmaiņas tiek sagaidītas lielākajā daļā nozaru;
 - atbalsts ražošanas un nozaru attīstībai un sakārtošanai, reģioniem un infrastruktūras attīstīšanai.

4. Semināra atziņu un tēžu apkopojums

4.1. Semināra norise un apskatītie jautājumi

Semināra mērķis bija apspriest projekta aktivitātes – „Aptaujas darba tirgus jomā” rezultātus.

Diskusijā piedalījās LR Ekonomikas ministrijas pārstāvji, SIA Dorus pārstāvji un 29 aicinātie diskusijas dalībnieki, tai skaitā Latvijas tautsaimniecības eksperti, tautsaimniecības nozaru asociāciju, federāciju un konfederāciju pārstāvji, Latvijas lielāko uzņēmumu pārstāvji, ekonomikas eksperti (tai skaitā Latvijas lielāko banku ekonomikas eksperti), LR Labklājības ministrijas pārstāvji, LU un BA pārstāvji, kā arī LR Izglītības un zinātnes ministrijas pārstāvji.

Seminārā tika apspriesti 3 galvenie jautājumu bloki – zemu ienākumu „slazds”, iedzīvotāju skaita/darbaspēka samazināšanās un novecošanās, kā arī darba tirgus pieprasījuma izmaiņas un disproporcijas.

4.2. Zemu ienākumu „slazds”

Semināra dalībnieki kopumā atzina, ka zemu ienākumu „slazds” pastāv.

Zemo ienākumu „slazds” visvairāk apdraud iedzīvotāju grupu vecumā virs 50 gadiem, jo viņi netiek pieņemti augstāk kvalificētos darbos, līdz ar to tas samazina viņu konkurētspēju.

Zemo ienākumu „slazds” sakņojas arī uzņēmumu vadītāju attieksmē – uzņēmumu vadītājiem šobrīd dominē vēlme iegūt vairāk personisku labumu nekā vēlēšanās maksāt darbiniekiem lielākas algas.

Esošo uzņēmumu konkurētspēja ir panākta ar zemo darbaspēka izmaksu palīdzību, bet uzņēmumu vadītāji saprot, ka jāmeklē veidi, kā palielināt konkurētspēju ar citām metodēm.

Darba devēji ir gatavi paaugstināt algas, bet tikai augsti kvalificētiem speciālistiem.

Lai uzņēmumi attīstītos un spētu darbiniekiem maksāt lielākas algas, ir nepieciešama ražošana, uzdrīkstēšanās radīt jaunus un konkurētspējīgus produktus, kā arī spēja pārdot, radīt zīmolu.

Ja uzņēmumi ir sasnieguši konkrētu labklājības līmeni, tie baidās tālāk riskēt. Uzņēmumiem jāstrādā pie saviem mērķiem. Kā radīt produktu, lai maksātu lielāko algu? Kā uzņēmējiem radīt vēlmi ražot, pārdot, radīt brendu? Mums ir sava mentalitāte, kurā trūkst uzdrīkstēšanās – un kas to var mainīt? (SEB bankas ekonomisti)

Problēmas risinājumi ir pāreja uz vidēju un augstu tehnoloģiju nozarēm, tuvojoties Eiropas līmenim.

4.3. Iedzīvotāju skaita/ darbaspēka samazināšanās un novecošanās

Ar novecošanos saistītās problēmas rodas no tā, ka nav jauno darbinieku, ar ko nosegt tās darbavietas, kurās speciālisti aiziet pensijā.

Aktuāla ir ne tikai darbinieku novecošanās, bet arī mazo un vidējo uzņēmumu vadītāju novecošanās - šie uzņēmēji nevēlas riskēt un attīstīties.

Demogrāfijas un darbaspēka iztrūkuma problēmas Latvijā varēs izjust pēc 20 gadiem, bet risinājumi ir jāmeklē jau tagad. Prognozes rāda, ka ņemot vērā negatīvās demogrāfijas tendences, turpmākajos gados darbaspēka pieejamības jautājumi, attīstoties ekonomikai, Latvijā kļūs arvien aktuālāki.

Lielākā daļa aizbraukušo bēg no kredītsaistībām. Mazākā aizbraucēju grupa ir augstas kvalifikācijas speciālisti, kas tiek aizvilināti ar konkurētspējīgu atalgojumu, kādu Latvijā neviena kompānija nespēj piedāvāt.

Protams, emigrē augstas klases speciālisti, bet aizbraucēju lielākā masa ir tie, kuri mūk no savām saistībām (kredītiem) un ārzemēs veic verga darbu un nemaz tik daudz nesaņem, jo dzīve ārzemēs ir dārgāka – daudzi to saprot un atgriežas. (Mežizstrādātāju asociācijas pārstāvis)

Tā vietā, lai izstrādātu re-emigrācijas plānus, vairāk ir nepieciešamas reālās darbības, lai tiem, kas strādā Latvijā, tas tiktu ļauts darīt pilnvērtīgi, piemēram, bērnodārzu celšana. (Papīra ražošanas un poligrāfijas nozares pārstāvis)

4.4. Darba tirgus pieprasījuma izmaiņas un disproporcijas

Darba tirgū ir neatbilstība starp formālās izglītības piedāvājumu un darba tirgus pieprasījumu, kas izveidojis lielu speciālistu pārpalikumu humanitārajās un sociālajās zinātnēs un iztrūkumu inženierzinātnēs.

Lai risinātu izglītības un darbaspēka pieprasījuma disproporciju, būtu precīzi jāidentificē, cik nepieciešams augstskolas līmeņa izglītības ieguvušo un cik tehnikumu un koledžu beidzēju. Tikpat svarīgi ir noskaidrot, cik katras profesijas pārstāvju vajadzīgi.

Cik vajag katras profesijas pārstāvjus? Ja vajag piecus – kā apmācīt? Nepieciešama kooperācija Baltijas līmenī. (LU Ekonomikas fakultātes pārstāvis)

Pasaule mainās straujāk nekā agrāk – mainās noiets, tehnoloģijas, līdz ar to izglītībai jākļūst elastīgākai, jo 2-3 gadu laikā jau ir mainījušās uzņēmumu prasības konkrētās kvalifikācijas speciālistiem.

Nepieciešams mazajās klasēs skolēniem vairāk attīstīt loģisko domāšanu un veicināt matemātikas priekšmetu apguvi.

Par profesionālo izglītību ir jāstāsta jau bērnodārzā, to var darīt, runājot par dažādām nozarēm un profesijām, parādot bērniem plašāku iespēju spektru un veicinot bērnos interesi par kādu no tām. Tas, ko vēlēsies darīt, ir jāsaprot pēc iespējas ātrāk.

Ar pirmajiem pilotprojektiem duālās izglītības jomā Latvijā galvenais, lai pie tiem strādātu profesionāļi un tiktu iegūta pozitīva pieredze un veidotos tandēms – skolas, uzņēmēji un valsts - lai nav tā, ka tikai uzņēmēji to vēlas. Iniciatīvai šajā jautājumā ir jānāk no Izglītības un zinātnes ministrijas.

Augstas klases speciālistu trūkumu ir iespējams kompensēt ar saprātīgi kontrolētu imigrāciju, bet ir jāapzinās riski, kas ar to saistās. Darba devēji tomēr nav emocionāli un praktiski gatavi uzņemt ārvalstniekus savā kolektīvā.

5. Galvenie secinājumi un priekšlikumi

Ekonomikas attīstības tendences

- Turpmākajos gados tautsaimniecības attīstība Latvijā tiks balstīta uz nozarēm, kuras līdz šim progresējušas, piemēram, lauksaimniecība, mežsaimniecība, apstrādes rūpniecība u.c. Šīs nozares turpinās attīstīties, ceļot produktivitāti ar tehnoloģiskās attīstības palīdzību.
- Nākotnes attīstību noteiks uzņēmumu spēja ieviest jaunas tehnoloģijas, kas padarīs procesus efektīvākus, palielinās uzņēmumu produktivitāti un konkurētspēju. Jaunākās tehnoloģijas ienāks praktiski visās tautsaimniecības nozarēs, bet sevišķi aktuāli tas būs apstrādes rūpniecībā.
- Jaunu produktu un pakalpojumu rašanās un nišas produktu ieviešana būs viena no tautsaimniecības attīstības tendencēm daudzās nozarēs. Svarīga būs zinātniskās pētniecības loma šajos procesos.
- Latvijas eksporta apjomam ir tendence pieaugt, kas attiecīgi palielinās valsts ekonomikas atkarību no ārējiem faktoriem.
- Ārvalstu kapitāla ienākšanas gadījumā, var tikt apgrūtinātas vietējo uzņēmumu iespējas saglabāt konkurētspēju. Nākotnē sagaidāmas gan jaunu sadarbības formu veidošanās, gan mazo uzņēmumu apvienošana.

Sagaidāmās izmaiņas darba tirgū

- Latvijas tautsaimniecības turpmākajā attīstībā pieaugs kvalitatīvu izglītību ieguvušu vidēja profesionālā līmeņa speciālistu nozīme.
- ES notiek pārorientēšanās uz augsti kvalificētu darbaspēku, kas lielā mērā noteiks nākotnes darba tirgus pieprasījuma tendences. Tas rada draudus Latvijas darba tirgum – saglabājoties lielām atšķirībām starp Latvijas un ES atalgojuma līmeņiem, kvalificētais darbaspēks turpinās aizplūst no Latvijas.
- Tajā pašā laikā izskan prognozes, ka saasinoties konkurencei uzņēmumu starpā par darbaspēku, līdz ar produktivitātes pieaugumu tas izraisīs darba samaksas kāpumu kvalificētiem speciālistiem, līdz līmenim, kas mazinās emigrāciju.
- Darbaspēka pieprasījuma izmaiņas būs saistītas ar kvalitatīvām, ne kvantitatīvām tendencēm – darba devējiem pieņemot darbā jaunu darbinieku, noteicošais būs augsta kvalifikācija un specifiskās prasmes. Lielākā daļa uzņēmumu vadītāju telefonintervijās prognozē, ka darbavietu skaits paliks līdzšinējā līmenī, vai nedaudz pieaugs. Nozaru padziļinātajās intervijās paustais viedoklis ir līdzīgs – tiek norādīts, ka būtisks pieaugums nav plānots.
- Produktivitātes kāpums izraisīs kvalificēto speciālistu pieprasījumu un mazkvalificēto speciālistu pieprasījuma kritumu. Dažādu nozaru uzņēmumu vadītāji telefonintervijās pie populārākajām profesijām norāda gan augstākā līmeņa speciālisti – inženieri, būvinženieri, programmētāji u.c., gan vidējā profesionālā līmeņa speciālisti – meža tehnikas operatori, iekārtu operatori, mehāniķi u.c., kā arī ar pakalpojumiem saistītie speciālisti – pārdošanas speciālisti, projektu vadītāji, klientu konsultanti, finansisti, grāmatveži, juristi u.c.
- Pieprasījums turpinās pieaugt pēc IT profesionāļiem un inženiertehniskā personāla gan ar vidējo profesionālo, gan ar augstāko izglītību. Savukārt pie aktuālākajām, nākotnē pieprasītākajām prasmēm tiek minētas prasmes, kas saistītas ar jaunāko tehnoloģiju, tajā skaitā, IT pārzināšanu un izmantošanu – šīs prasmes būs pieciešamas lielākajā daļā tautsaimniecības nozaru.

- Lielākajā daļā nozaru tiek prognozēta nepieciešamība pēc darbiniekiem, kuri spēj mainīties un piemēroties izmaiņām savā specializācijā. No darbiniekiem tiks pieprasīta prasmju paplašināšana, multifunkcionalitāte – spēja veikt vairākas lietas, pārzināt vairākas jomas, apvienot sevī vairāku darbinieku prasmes un iemaņas.
- Nākotnē pieaugs komunikāciju prasmju nepieciešamība, no tām pieprasītākās būs sadarbība kolektīvā, kvalitatīva klientu apkalpošana un pārdošana gan vietējā tirgū, gan starptautiskā mērogā. Īpaši tiek atzīmētas valodu prasmes, aktuālākās valodas komunikācijā joprojām saglabāsies - latviešu, krievu un angļu valodas.

Nākotnē sagaidāmās darba tirgus problēmas

- Uzņēmumu vadītāji telefonintervijās prognozē, ka Latvijas darba tirgū problēmas ar darbaspēka pieejamību būs lielākajā daļā nozaru. Vislielākās problēmas ar darbaspēka pieejamību tuvāko 5-7 gadu laikā sagaidāmas informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarē, finanšu un apdrošināšanas darbību un apstrādes rūpniecības nozarēs. Lielākās problēmas radīsies ar prasībām atbilstošu un kvalitatīvu darbinieku atrašanu. Profesijas, kurās būs lielākās problēmas ar speciālistu pieejamību tiek minēti vidējā līmeņa un projektu vadītāji, programmētāji, analītiķi, produktu tehnoloģiju attīstītāji, IT speciālisti, iekārtu operatori, mehāniķi u.c.
- Demogrāfijas problēmas savienojumā ar darbaspēka emigrāciju radīs cilvēkresursu iztrūkumu, kas pirmkārt izpaudīsies reģionos. Neskatoties uz to, ka demogrāfiskās situācijas ietekme bieži tiek minēta gan tautsaimniecības ekspertu, gan nozaru pārstāvju padziļinātajās intervijās, telefoninterviju respondenti pieņemsiem darbaspēka iztrūkumam novecošanās problēmas min retāk nekā citus iemeslus. Tomēr ir nozares, kur šis jautājums ir aktuāls, visbiežāk to par problēmu savos uzņēmumos atzīst elektroenerģijas, gāzes apgādes, siltumapgādes un gaisa kondicionēšanas nozares uzņēmumu vadītāji.
- Produktivitātes uzlabošana un automatizācija ar jaunām tehnoloģijām veicinās strukturālo bezdarbu, ko veicinās šaurais darba tirgus reģionos. Strukturālais bezdarbs saglabāsies un kļūs par regulāru parādību, kas prasīs papildus finanšu resursus.
- Virknē nozaru uzņēmumu vadītāji telefonintervijās atzīst, ka darbaspēka iztrūkuma vai apgrūtinātas pieejamības galvenais iemesls ir nekonkurētspējīgs atalgojums. Visizteiktākā šī problēma ir mākslas, izklaides un atpūtas, izglītības, valsts pārvaldes un aizsardzības; obligātās sociālā apdrošināšanas, veselības un sociālās aprūpes nozarēs.
- Ar izglītību saistītās problēmas ir aktuālas lielākajā daļā tautsaimniecības nozaru. Telefoninterviju respondenti norāda, ka izglītības kvalitāte neatbilst izvirzītajām prasībām, kā arī par maz tiek izglītoti atbilstoši speciālisti.
- Vairāk kā puse uzņēmumu vadītāji telefonintervijās atzīst, ka darbaspēka iztrūkums radīs aizkavēšanos uzņēmumu darbībā. Veidojoties darbaspēka iztrūkumam, pieaugs uzņēmumu izmaksas, kā arī tiks ierobežota uzņēmumu iespēja attīstīties un saglabāt preces vai pakalpojuma kvalitāti.

Iespējamie risinājumi sagaidāmo problēmu novēršanai

- Esošo darbinieku darba optimizēšana uzņēmumu vadītāju telefonintervijās tiek norādīta kā galvenais risinājums problēmām ar darbaspēka nepietiekamību.

- Nākamais populārākais veids, kā uzņēmēji plāno risināt darbaspēka iztrūkumu, ir atalgojuma celšana. Tiek norādīts, ka atalgojuma celšana būs iespējama līdz ar produktivitātes un efektivitātes pieaugumu.
- Savukārt no valsts puses visbiežāk tiek sagaidītas izmaiņas izglītības sistēmā, lai tiktu nodrošināts darba tirgus vajadzībām atbilstošs izglītības piedāvājums. Lai to sekmīgi realizētu, nepieciešama ciešāka sadarbība starp izglītības iestādēm un uzņēmējiem, gan mācību programmu izstrādē un novērtējumā, gan nodrošinot izglītojamajiem prakses vietas uzņēmumos un iesaistot viņus darbā jau apmācību laikā. Tiek arī norādīts, ka svarīga ir profesionālās orientācijas veicināšana, jau agrā vecumā informējot par dažādām profesijām un nozarēm, kā arī informējot sabiedrību par notiekošo dažādās tautsaimniecības nozarēs.
- Telefoninterviju respondenti norāda, ka nepieciešamas arī atbalsta programmas, kas sekmētu esošā darbaspēka pārkvalifikāciju vai kvalifikācijas paaugstināšanu, lai nodrošinātu darbaspēka sagatavošanu mainīgajām darba tirgus prasībām un cīnītos ar strukturālo bezdarbu. Nepieciešams arī veicināt darbinieku attīstību un apmācību uz vietas uzņēmumos vai profesionālo apmācību kursus.
- Vēl no valsts puses tiek sagaidītas izmaiņas nodokļu politikā, dažādu atvieglojumu ieviešana uzņēmējiem, kā arī atbalsts ražojošo nozaru attīstībai un sakārtošanai, un atbalsts reģioniem un infrastruktūras attīstībai.
- Pie svarīgām no valsts puses veicamajām aktivitātēm darbaspēka pieejamības uzlabošanai tiek norādīts uz darbaspēka rezervju iesaistīšanu un reemigrācijas veicināšanu. Ja šīs aktivitātes nedod vēlamos rezultātus, nepieciešams veikt pārdomātus imigrācijas pasākumus.
- Imigrācijas jautājumā ekspertu un uzņēmēju viedokļi ir atšķirīgi – lielākā daļa tautsaimniecības ekspertu un nozaru padziļināto interviju respondentu atzīst, ka būs nepieciešams ievest darbaspēku, savukārt telefoninterviju rezultāti parāda, ka tas nav populārs risinājums uzņēmēju vidū – šādu risinājumu no valsts puses sagaida maza daļa aptaujāto respondentu. Arī runājot par to, kā uzņēmumi risinās darbaspēka iztrūkumu – ārvalstu darbaspēka piesaiste nav populārs risinājums, visbiežāk to kā risinājumu darbaspēka iztrūkuma gadījumā saskata mākslas, izklaides un atpūtas, kā arī informācijas un komunikācijas pakalpojumu nozarēs.

1. Pielikums

Tuvāko 5-7 gadu laikā paredzamo darbavietu skaita izmaiņu novērtējums					
Profesijas	Būtiski pieaugs	Būtiski samazināsies	Nedaudz pieaugs	Nedaudz samazināsies	Paliks nemainīgs
A - Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība					
IT speciālisti	0%	2%	9%	4%	85%
Vadītāji	0%	0%	11%	0%	89%
Agronoms	0%	0%	14%	1%	85%
Autovadītāji	0%	5%	9%	33%	53%
Grāmatvedis	0%	0%	6%	2%	92%
Kokgāzēji	0%	9%	8%	59%	23%
Kokvedēju šoferi	0%	5%	7%	31%	57%
Mazkvalificēti darbinieki	2%	4%	9%	17%	67%
Mehanizatori	0%	0%	16%	4%	80%
Meža tehnikas operatori	0%	6%	21%	25%	48%
B - Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde					
Darbagaldu rūpnieciskie operatori	7%	0%	21%	7%	64%
Ekskavatoristi	5%	0%	37%	11%	47%
Atslēdznieki	7%	0%	20%	13%	60%
Autovadītāji	7%	0%	27%	13%	53%
Buldozera vadītāji	0%	0%	0%	0%	100%
Iekārtu operatori	0%	0%	0%	0%	100%
Metinātāji	6%	0%	13%	13%	69%
Palīgstrādnieks	11%	6%	17%	11%	56%
Pašizgāzēju vadītāji	0%	0%	0%	0%	100%
Traktoristi	6%	6%	44%	6%	38%
Vidējā līmeņa vadītāji	6%	12%	24%	0%	59%
C - Apstrādes rūpniecība					
Galdnieki	5%	5%	31%	10%	49%
Iekārtu operatori	9%	1%	36%	12%	43%
Inženieri	4%	3%	30%	5%	58%
IT speciālisti	8%	0%	36%	3%	52%
Konstruktori	0%	4%	33%	14%	48%
Mehāniķi	4%	4%	38%	2%	52%
Ražošanas vadītāji	0%	3%	22%	12%	63%
Atslēdznieki	1%	3%	31%	9%	56%
Metinātāji	1%	3%	36%	16%	43%
Pārdošanas speciālisti	6%	1%	34%	5%	54%
Pārtikas tehnologi	2%	0%	28%	1%	69%
D - Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana					
IT speciālisti	0%	0%	54%	8%	38%
Ražošanas vadītāji	0%	0%	20%	0%	80%
Atslēdznieki	0%	0%	13%	7%	80%
Elektriķi	0%	0%	59%	0%	41%
Elektromontieri	0%	0%	46%	8%	46%
Enerģētiķi	0%	0%	53%	0%	47%
Finansisti/Ekonomisti	0%	0%	27%	20%	53%
Inženieri	3%	0%	38%	3%	55%
Metinātāji	7%	0%	7%	0%	86%
Santehniķi	0%	0%	14%	7%	79%

Siltumiekārtu speciālisti	0%	0%	8%	0%	92%
E - Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija					
Inženiertehniskie speciālisti	2%	5%	27%	2%	65%
IT speciālisti	0%	0%	21%	14%	64%
Ķīmijas laboranti	0%	3%	26%	0%	71%
Vides speciālisti	2%	2%	28%	4%	64%
Atslēdznieki	2%	0%	27%	7%	63%
Celtnieki	0%	3%	22%	11%	64%
Iekārtu operatori	2%	2%	23%	11%	62%
Juristi	0%	0%	30%	6%	64%
Santehniķi	0%	0%	25%	13%	62%
Šoferi	4%	2%	21%	7%	66%
F - Būvniecība					
Iekārtu /mehānismu vadītājs	8%	0%	40%	5%	47%
Asfalta ieklājēji/ Sliežu ceļu montieri	9%	1%	29%	3%	57%
Autovadītāji	6%	0%	31%	5%	59%
Būvdarbu vadītāji	7%	1%	44%	7%	41%
Būvinženieri	5%	0%	42%	12%	42%
Greideristi, ekskavatoristi	0%	0%	41%	7%	52%
Mazkvalificēti darbinieki	5%	2%	34%	21%	38%
Projektētāji	6%	0%	29%	8%	57%
Projektu vadītāji	2%	2%	44%	8%	44%
Sausās būves speciālisti	2%	1%	49%	10%	38%
G - Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts					
IT speciālisti	1%	0%	35%	0%	64%
Mārketinga speciālisti	0%	0%	11%	0%	89%
Veikalu vadītāji	2%	1%	25%	2%	71%
Aktīvie pārdevēji	4%	0%	44%	2%	49%
Farmaceiti	0%	0%	19%	0%	81%
Grāmatvedis	0%	0%	0%	0%	100%
Iepirkumu speciālisti	1%	0%	25%	5%	68%
Konditori	0%	0%	33%	0%	67%
Noliktavas darbinieki	3%	0%	29%	4%	64%
Pavāri	0%	0%	33%	0%	67%
Pārdevēji-kasieri	2%	1%	33%	3%	61%
Šoferi	11%	0%	33%	11%	44%
Vidējā līmeņa vadītāji	0%	0%	10%	0%	90%
H - Transports un uzglabāšana					
Autovadītāji (tālbraucēji)	0%	0%	26%	11%	63%
C kategorijas vadītāji	0%	0%	23%	10%	67%
E kategorijas vadītāji	0%	0%	24%	9%	67%
IT speciālisti	0%	0%	36%	13%	51%
Autokrāvēji	8%	0%	28%	12%	52%
D kategorijas vadītāji	0%	0%	33%	14%	52%
Elektriķi	0%	0%	27%	15%	58%
Inženieri	0%	0%	40%	4%	56%
Kvalificēti taksisti	0%	0%	29%	20%	51%
Mehāniķi	0%	0%	25%	14%	62%
Noliktavas darbinieki	4%	0%	40%	16%	40%

I - Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi					
Apkopēja	0%	0%	0%	0%	100%
Bārmeņi	0%	0%	38%	0%	62%
Cepēji	0%	0%	12%	0%	88%
Istabenes	0%	0%	23%	5%	73%
Klientu apkalpošanas speciālisti	0%	0%	34%	0%	66%
Konditori	0%	0%	15%	0%	85%
Pavāri	0%	0%	28%	0%	72%
Pārdevēji	0%	0%	25%	0%	75%
Pārdošanas speciālisti	0%	0%	22%	0%	78%
Viesmīļi	0%	0%	32%	0%	68%
J - Informācijas un komunikācijas pakalpojumi					
Datu bāžu uzturētāji	0%	0%	19%	7%	74%
IT - telekomunikāciju speciālisti	0%	0%	51%	5%	44%
IT speciālisti	3%	0%	39%	3%	55%
Telekomunikāciju speciālisti	0%	1%	52%	4%	42%
Televīzijas un IP telefonijas inženieri	1%	0%	18%	5%	75%
Klientu konsultanti	16%	0%	45%	1%	38%
Pārdošanas speciālisti	0%	0%	51%	3%	47%
Programmētāji	20%	2%	45%	2%	31%
Projektu vadītāji	7%	1%	33%	8%	51%
Vidējā līmeņa vadītāji	0%	1%	12%	21%	66%
K - Finanšu un apdrošināšanas darbības					
IT speciālisti	0%	3%	13%	23%	61%
Analītiķi	0%	3%	16%	3%	78%
Atlīdzības speciālisti	0%	0%	100%	0%	0%
Auditori	0%	6%	14%	14%	67%
Brokeri	0%	0%	0%	0%	100%
Dīleri	0%	0%	0%	0%	100%
Klientu apkalpošanas speciālisti	2%	7%	27%	17%	48%
Mehāniķi	0%	0%	100%	0%	0%
Pārdošanas speciālisti	2%	7%	31%	19%	41%
Produktu tehnoloģiju attīstītāji	3%	6%	13%	13%	66%
Riska parakstītāji	0%	8%	13%	18%	62%
L - Operācijas ar nekustamo īpašumu					
Investīciju speciālisti	1%	0%	15%	0%	84%
Vērtētāji	0%	0%	7%	0%	93%
Apkopēja	0%	0%	0%	0%	100%
Celtniecības un santehnikas speciālisti	1%	0%	34%	0%	65%
Elektriķi	0%	0%	50%	0%	50%
Klientu apkalpošanas speciālisti	0%	0%	29%	0%	71%
Mārketiņģa speciālisti	0%	0%	100%	0%	0%
Namu apsaimniekotāji	1%	1%	27%	0%	70%
Pārdevēji	1%	0%	13%	4%	82%
Sētnieki	3%	0%	17%	0%	81%

M - Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi					
Biznesa analītiķi	5%	0%	45%	0%	50%
IT speciālisti	8%	2%	31%	2%	56%
Revīzijas speciālisti	5%	5%	53%	2%	35%
Tirgzinības speciālisti	0%	0%	23%	3%	74%
Biologi	0%	0%	32%	14%	55%
Finanšu konsultanti	2%	2%	63%	0%	33%
Grāmatvedis	2%	4%	39%	9%	46%
Inženieri	4%	2%	47%	8%	39%
Juristi	0%	0%	43%	3%	55%
Klientu konsultanti	0%	2%	27%	4%	67%
Projektu vadītāji	2%	3%	31%	2%	63%
N - Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība					
IT speciālisti	100%	0%	0%	0%	0%
Apkopējs, Sētnieks	7%	0%	18%	7%	68%
Apsardzes darbinieki	8%	1%	23%	13%	55%
Elektriķi	2%	1%	26%	6%	64%
Iepirkumu speciālisti	5%	1%	24%	3%	67%
Mehāniķi	6%	1%	29%	6%	59%
Pārdevēji	8%	1%	23%	5%	63%
Santehniķi	5%	1%	18%	6%	70%
Tirdzniecības pārstāvji	9%	3%	39%	1%	47%
Vidējā līmeņa vadītāji	2%	3%	28%	10%	56%
O - Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana					
IT speciālisti	0%	1%	42%	2%	55%
Finansisti /Grāmatveži/ Ekonomisti	0%	0%	10%	18%	72%
Juristi	1%	0%	30%	1%	68%
Komunālās daļas darbinieki	0%	0%	20%	10%	70%
Kultūras darbinieki	0%	0%	0%	0%	100%
Lietveži	0%	0%	0%	0%	100%
Nodokļu speciālisti	0%	0%	15%	1%	84%
Patruļpolicists	11%	0%	39%	0%	50%
Personāla vadības speciālisti	0%	0%	10%	6%	84%
Projektu vadītāji	0%	0%	49%	2%	49%
P - Izglītība					
IT speciālisti	0%	0%	27%	2%	72%
Ķīmijas skolotāji	1%	0%	3%	16%	80%
Matemātikas skolotājs	1%	0%	15%	8%	76%
Pirmsskolas skolotāji	1%	1%	23%	19%	56%
Skolotāju palīgi	1%	0%	22%	10%	68%
Bioloģijas skolotāji	0%	1%	3%	24%	72%
Fizikas skolotājs	1%	0%	13%	12%	73%
Medicīniskie darbinieki	0%	0%	1%	1%	98%
Mediķi	0%	0%	11%	5%	84%
Pirmskolas mūzikas skolotājs	0%	0%	9%	6%	85%
Q - Veselības un sociālā aprūpe					
Sociālais aprūpētājs	2%	0%	52%	1%	45%
Administrācijas darbinieki	3%	0%	15%	11%	70%

Audzinātāji	2%	0%	35%	3%	59%
Darbinieki zvanu centrā	1%	0%	31%	1%	66%
Ergoterapeits	1%	0%	37%	2%	60%
Fizioterapeits	1%	0%	36%	2%	61%
Medicīnas māsas	8%	0%	41%	4%	47%
Rehabilitācijas speciālisti	8%	1%	63%	1%	27%
Sociālais darbinieks	1%	0%	50%	0%	49%
Sociālais rehabilitētājs	2%	0%	48%	1%	48%
R - Māksla, izklaide un atpūta					
IT speciālisti	13%	0%	15%	5%	67%
Video filmēšanas inženieri	10%	0%	10%	5%	75%
Butafori un parūku meistari	12%	0%	18%	0%	71%
Gaismas efektu speciālisti	4%	0%	8%	0%	88%
Inženieri, kas būvē scenogrāfijas	13%	0%	31%	0%	56%
Kora vokālisti	18%	0%	29%	0%	53%
Montāžas speciālisti	7%	0%	7%	0%	87%
Orķestra mākslinieki	18%	0%	24%	6%	53%
Skaņu režisori	11%	0%	18%	4%	68%
Treneri	5%	0%	33%	0%	62%

2. Pielikums

Tuvāko 5-7 gadu laikā prognozētais speciālistu pieejamības novērtējums			
Profesijas	Būs būtisks iztrūkums	Būs jāvelta ilgāks laiks to atrašanai	Būs viegli/ātri atrodami
A - Lauksaimniecība, mežsaimniecība un zivsaimniecība			
Mazkvalificēti darbinieki	10%	37%	53%
Meža tehnikas operatori	8%	83%	9%
Kokvedēju šoferi	4%	75%	21%
Kokgāzēji	13%	74%	12%
Autovadītāji	4%	42%	54%
IT speciālisti	2%	15%	83%
Vadītāji	11%	46%	43%
Grāmatvedis	6%	20%	74%
Mehанизatori	19%	51%	30%
Agronoms	24%	40%	36%
B - Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde			
Ekskavatoristi	25%	38%	38%
Traktoristi	33%	47%	20%
Metinātāji	29%	36%	36%
Palīgstrādnieks	15%	23%	62%
Autovadītāji	23%	31%	46%
Vidējā līmeņa vadītāji	23%	38%	38%
Atslēdznieki	18%	27%	55%
Darbagaldu rūpnieciskie operatori	30%	30%	40%
Iekārtu operatori	50%	50%	0%
Pašizgāzēju vadītāji	0%	0%	100%
Administratori	0%	0%	100%
Buldozera vadītāji	0%	100%	0%
Grāmatvedis	0%	100%	0%
C - Apstrādes rūpniecība			
Inženieri	25%	47%	28%
Pārdošanas speciālisti	12%	24%	64%
Iekārtu operatori	42%	39%	19%
Mehāniķi	32%	47%	22%
Atslēdznieki	9%	59%	31%
Pārtikas tehnologi	32%	36%	32%
Metinātāji	15%	49%	36%
Ražošanas vadītāji	19%	47%	34%
IT speciālisti	13%	40%	48%
Noliktavas darbinieki	5%	17%	79%
D - Elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana			
Inženieri	10%	62%	28%
Enerģētiki	12%	47%	41%
Atslēdznieki	13%	31%	56%
Elektriķi	6%	44%	50%
Santehniķi	0%	60%	40%
Finansisti/Ekonomisti	7%	27%	67%
Ražošanas vadītāji	13%	67%	20%
Metinātāji	21%	50%	29%

IT speciālisti	0%	31%	69%
Elektromontieri	8%	46%	46%
E - Ūdens apgāde; notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija			
Inženiertehniskie speciālisti	17%	61%	22%
IT speciālisti	5%	44%	52%
Iekārtu operatori	3%	59%	38%
Santehniķi	11%	48%	41%
Šoferi	4%	36%	61%
Vides speciālisti	6%	40%	54%
Ķīmijas laboranti	9%	49%	42%
Atslēdznieki	16%	36%	48%
Celtnieki	2%	46%	51%
Juristi	3%	13%	85%
F - Būvniecība			
Projektu vadītāji	27%	42%	31%
Būvinženieri	26%	41%	33%
Autovadītāji	6%	28%	66%
Projektētāji	24%	28%	48%
Mazkvalificēti darbinieki	3%	11%	85%
Būvdarbu vadītāji	24%	49%	26%
Asfalta ieklājēji/ Sliežu ceļu montieri	17%	34%	48%
Iekārtu /mehānismu vadītājs	17%	48%	34%
Greideristi, ekskavatoristi	16%	40%	44%
Sausās būves speciālisti	23%	45%	32%
G - Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu un motociklu remonts			
Pārdevēji-kasieri	3%	35%	62%
Veikalu vadītāji	4%	37%	59%
Noliktavas darbinieki	0%	27%	73%
IT speciālisti	2%	30%	68%
Aktīvie pārdevēji	6%	56%	39%
Iepirkumu speciālisti	0%	34%	66%
Farmaceiti	5%	33%	62%
Grāmatvedis	0%	0%	100%
Vidējā līmeņa vadītāji	0%	0%	100%
Šoferi	0%	78%	22%
Konditori	11%	78%	11%
Mārketinga speciālisti	0%	11%	89%
Pavāri	11%	78%	11%
H - Transports un uzglabāšana			
Mehāniķi	3%	46%	51%
D kategorijas vadītāji	3%	58%	39%
Elektriķi	0%	43%	57%
Kvalificēti taksisti	0%	42%	58%
Noliktavas darbinieki	4%	27%	69%
C kategorijas vadītāji	8%	65%	28%
IT speciālisti	8%	56%	36%
E kategorijas vadītāji	6%	81%	13%
Autovadītāji (tālbraucēji)	4%	78%	19%
Inženieri	15%	69%	15%

I - Izmitināšana un ēdināšanas pakalpojumi			
Pavāri	5%	45%	50%
Viesmīļi	0%	27%	73%
Konditori	8%	26%	66%
Klientu apkalpošanas speciālisti	0%	28%	72%
Pārdošanas speciālisti	0%	19%	81%
istabenes	0%	9%	91%
Bārmeņi	0%	29%	71%
Cepēji	0%	31%	69%
Pārdevēji	0%	20%	80%
Apkopēja	0%	18%	82%
J - Informācijas un komunikācijas pakalpojumi			
Programmētāji	20%	46%	34%
Projektu vadītāji	22%	54%	24%
IT speciālisti	9%	40%	52%
Klientu konsultanti	13%	40%	46%
Vidējā līmeņa vadītāji	41%	42%	16%
IT - telekomunikāciju speciālisti	4%	44%	52%
Pārdošanas speciālisti	5%	22%	73%
Telekomunikāciju speciālisti	5%	42%	52%
Sistēmu arhitekti	8%	33%	59%
Televīzijas un IP telefonijas inženieri	5%	62%	33%
Datu bāzu uzturētāji	4%	64%	32%
Klientu apkalpošanas speciālisti	3%	11%	86%
K - Finanšu un apdrošināšanas darbības			
Klientu apkalpošanas speciālisti	13%	40%	47%
Pārdošanas speciālisti	16%	45%	39%
Riska parakstītāji	11%	53%	36%
Auditori	12%	52%	36%
Analītiķi	20%	63%	17%
Produktu tehnoloģiju attīstītāji	24%	52%	24%
IT speciālisti	22%	48%	30%
Brokeri	33%	33%	33%
Mehāniķi	0%	0%	100%
Atlīdzības speciālisti	100%	0%	0%
Dīleri	0%	0%	100%
L - Operācijas ar nekustamo īpašumu			
Sētnieki	4%	22%	75%
Klientu apkalpošanas speciālisti	6%	25%	68%
Investīciju speciālisti	4%	20%	76%
Vērtētāji	3%	14%	84%
Namu apsaimniekotāji	4%	38%	58%
Celtniecības un santehnikas speciālisti	15%	41%	44%
Pārdevēji	3%	18%	80%
Apkopēja	0%	0%	100%
Grāmatvedis	0%	0%	100%

M - Profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi			
Projektu vadītāji	8%	25%	67%
Grāmatvedis	2%	88%	11%
IT speciālisti	13%	31%	56%
Juristi	1%	75%	23%
Klientu konsultanti	2%	17%	81%
Inženieri	16%	56%	28%
Revīzijas speciālisti	2%	86%	12%
Finanšu konsultanti	12%	86%	2%
Tirgzinības speciālisti	5%	11%	84%
Biznesa analītiķi	32%	59%	9%
N - Administratīvo un apkalpojošo dienestu darbība			
Tirdzniecības pārstāvji	6%	41%	53%
Pārdevēji	5%	29%	67%
Mehāniķi	23%	44%	33%
Apkopējs, Sētnieks	2%	22%	76%
Santehniķi	15%	44%	41%
Apsardzes darbinieki	6%	28%	67%
Vidējā līmeņa vadītāji	17%	57%	25%
Elektriķi	18%	40%	41%
Iepirkumu speciālisti	11%	45%	44%
IT speciālisti	100%	0%	0%
O - Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana			
Finansisti /Grāmatveži/ Ekonomisti	4%	38%	58%
Projektu vadītāji	4%	57%	39%
Personāla vadības speciālisti	2%	41%	57%
Juristi	2%	43%	55%
Nodokļu speciālisti	0%	43%	57%
IT speciālisti	2%	56%	41%
Patruļpolicists	0%	40%	60%
Komunālās daļas darbinieki	30%	40%	30%
Zemes lietu speciālisti	0%	40%	60%
Kultūras darbinieki	0%	40%	60%
Lietveži	0%	40%	60%
P - Izglītība			
IT speciālisti	5%	71%	24%
Fizikas skolotājs	26%	57%	17%
Matemātikas skolotājs	23%	54%	23%
Ķīmijas skolotāji	31%	60%	9%
Bioloģijas skolotāji	8%	58%	33%
Medicīniskie darbinieki	0%	14%	86%
Pirmskolas skolotāji	14%	41%	45%
Pirmskolas mūzikas skolotājs	1%	56%	42%
Skolotāju palīgi	2%	23%	75%
Mediķi	0%	38%	62%
Q - Veselības un sociālā aprūpe			
Ergoterapeits	18%	73%	9%
Sociālais rehabilitētājs	19%	76%	5%
Sociālais darbinieks	7%	50%	43%

Sociālais aprūpētājs	9%	52%	39%
Fizioterapeits	4%	44%	52%
Medicīnas māsas	22%	33%	45%
Administrācijas darbinieki	9%	18%	73%
Rehabilitācijas speciālisti	24%	37%	39%
Darbinieki zvanu centrā	7%	18%	75%
Ārstu palīgi	16%	35%	49%
R - Māksla, izklaide un atpūta			
IT speciālisti	2%	22%	76%
Skaņu režisori	0%	32%	68%
Gaismas efektu speciālisti	0%	39%	61%
treneri	0%	41%	59%
Video filmēšanas inženieri	0%	18%	82%
Orķestra mākslinieki	0%	19%	81%
Butafori un parūku meistari	0%	25%	75%
Kora vokālisti	0%	13%	88%
Inženieri, kas būvē scenogrāfijas	6%	25%	69%
Montāžas speciālisti	0%	29%	71%