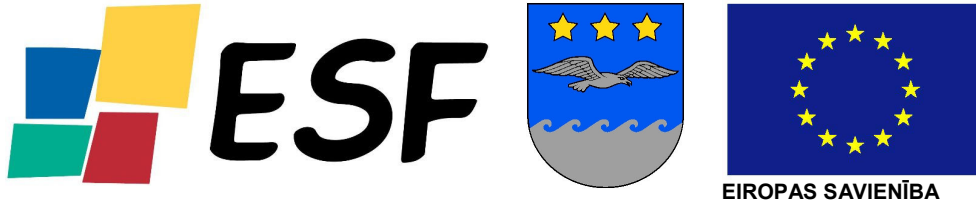


Pielikums apstiprināts ar Jūrmalas pilsētas
domes 2006.gada 16.februāra lēmumu Nr.162
(protokols Nr.5, 7.punkts)



**Projekta „Jūrmalas pilsētas darba tirgus izpēte,
analīze un perspektīvu noteikšana” pētījuma
rezultātu koncepcija**

Koncepcijas izstrādātājs:

**Jūrmalas pilsētas dome
Jomas iela 1/5, Jūrmala**

Jūrmala, 15.02.2006

SATURS

1 . IEVADS.....	3
2 . MĒRĶI UN UZDEVUMI	5
3 . EIROPAS SOCIĀLAIS FONDS UN AKTIVITĀTE „DARBA TIRGUS PĒTĪJUMI”	8
3.1 . EIROPAS SOCIĀLAIS FONDS (ESF)	8
3.2 . AKTIVITĀTE „DARBA TIRGUS PĒTĪJUMI”	11
4 . PAŠVALDĪBAS UN VALSTS INSTITŪCIJU LOMA DARBA TIRGUS VEIDOŠANĀ.....	15
4.1 . VALSTS LOMA NODARBINĀTĪBAS VEICINĀŠANĀ	15
4.2 PAŠVALDĪBU KOMPETENCE, TIESĪBAS UN PIENĀKUMI.....	17
5 . STĀVOKLIS JŪRMALAS NODARBINĀTĪBAS TIRGŪ.....	24
5.1 . IZGLĪTĪBAS IESPĒJAS JŪRMALĀ.....	24
5.1.1 . <i>Vispārējās izglītības novērtējums</i>	24
5.1.2 . <i>Profesionālās izglītības novērtējums</i>	26
5.1.3 . <i>Augstākās izglītības novērtējums</i>	29
5.2 . ESOŠO IZGLĪTĪBAS IESPĒJU ATBILSTĪBA DARBA TIRGUS PIEPRASĪJUMAM	30
5.3 . NODARBINĀTĪBA UN BEZDARBS JŪRMALĀ	33
5.3.1 . <i>Nodarbināto aptaujas rezultāti</i>	34
5.3.2 . <i>Svārstmigrantu aptaujas rezultāti</i>	41
5.3.3 . <i>Bezdarbs</i>	47
6 . NODARBINĀTĪBAS PROBLĒMAS RISINĀJUMI.....	51
6.1 . IESPĒJAMIE RISINĀJUMI IZGLĪTĪBAI	51
6.2 . IESPĒJAMIE RISINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI PROFESIONĀLĀS ORIENTĀCIJAS UN KARJERAS VEIDOŠANAI	53
6.3 . IESPĒJAMIE RISINĀJUMI BEZDARBAM	56
6.4 . DARBA TIRGUS PROGNOZĒŠANA	57
6.5 . IESPĒJAS JAUNU DARBA VIETU RADĪŠANAI JŪRMALĀ	58
7 . SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI	60
8 . PRIORITĀTES	67
9 . PIELIKUMI	69
9.1 . IZGLĪTĪBAS SVID ANALĪZE.....	69
9.2 . DARBA TIRGUS SVID ANALĪZE	72

1. IEVADS

Jūrmala ir viena no Latvijas lielākajām pilsētām gan pēc iedzīvotāju skaita (55,600 iedzīvotāju), gan pēc pilsētas kopējās platības – 100 km² 2005.gada sākumā. Bez tam Jūrmalas pilsēta atrodas ļoti izdevīgā ģeogrāfiskā vietā netālu no Latvijas galvaspilsētas un lielākā ekonomiskā centra Rīgas, un tajā ir izcili dabas un atpūtas resursi – jūra, iekšzemes ūdeņi, pludmales, priežu meži, ārstnieciskie avoti un dūņas. Neraugoties uz augstākminētajām priekšrocībām, sociālekonomiskā situācija, uzņēmējdarbības vide, un salīdzinoši nelielā nodarbinātība liecina par to, ka Jūrmala līdz galam neizmanto šīs priekšrocības.

Pēc Centrālās Statistikas pārvaldes sniegtās informācijas reģistrētā bezdarba līmenis Jūrmalā 2003.gadā bija 9%, kas, salīdzinot ar vidējo bezdarbu Latvijā tajā pašā gadā (11%), bija mazāks, taču, salīdzinot ar citām Latvijas pilsētām – Rīgā 3.7%, Jelgavā 7%, Daugavpilī 8%, Ventspilī 6%, Liepājā 10%, Rēzeknē 10% - bija viens no augstākajiem.

Arī uzņēmumu sadalījums pa nozarēm neliecina par to, ka Jūrmalā pēdējos gados notiktu strauja ekonomiskā izaugsme. 2005.gada sākumā gandrīz puse Jūrmalas aktīvo uzņēmumu darbojās mazumtirdzniecībā vai vairumtirdzniecībā, kamēr tikai 8% uzņēmumu galvenais darbības veids bija rūpnieciskā ražošana.

Lai arī Rīgas tuvums ir viena no lielākajām Jūrmalas priekšrocībām, vienlaikus tas ir nopietns traucēklis pilsētas ekonomikas straujai attīstībai. Pirmkārt, Rīgā ir salīdzinoši pievilcīgāka vide straujai uzņēmējdarbības attīstībai lielās iedzīvotāju un uzņēmumu koncentrācijas dēļ, otrkārt, Rīga savam darba tirgum piesaista daudzus Jūrmalas iedzīvotāju. Pēc Jūrmalas Domes rīcībā esošās informācijas 2005.gada sākumā apmēram 55% no Jūrmalas darbaspējīgā vecuma iedzīvotājiem strādāja ārpus Jūrmalas, galvenokārt Rīgā. Turklāt pārsvarā tas bija augsti kvalificēts darbaspēks.

Lai šo stāvokli mainītu un veicinātu strauju pilsētas ekonomikas attīstību, Jūrmalas pašvaldībai ir nepieciešams izstrādāt un īstenot mērķtiecīgu nodarbinātības un uzņēmējdarbības attīstības politiku, ar kuras palīdzību Jūrmalas uzņēmējdarbības vide kļūs pievilcīgāka gan potenciālajiem darbiniekiem, gan uzņēmējiem. Tādēļ Jūrmalas Pilsētas dome ir izvirzījusi mērķi veicināt Jūrmalas cilvēkresursu kvalifikācijas un konkurētspējas paaugstināšanos, darbaspēka piesaisti Jūrmalai un nodarbinātības veicināšanu, kas balstītos uz vietējās uzņēmējdarbības attīstību. Taču efektīvas attīstības stratēģijas izstrādi kavē tas, ka nav visaptverošas un pietiekoši detalizētas informācijas par Jūrmalas darba tirgu – piedāvājumu, pieprasījumu, darbaspēka kvalitatīvajiem un kvantitatīvajiem rādītājiem, u.c. darbaspēka tirgu raksturojošiem parametriem. Nodarbinātības Valsts Aģentūras Jūrmalas filiāle, piemēram, sniedz tikai fragmentāru statistiku, kura galvenokārt raksturo bezdarbniekus, kamēr Centrālās Statistikas Pārvaldes sniegtā informācija ir pārāk virspusēja un neļauj detalizēti raksturot darbaspēka tirgu Jūrmalas pilsētā.

Tādēļ šī projekta ietvaros tika plānots iegūt plašu un visaptverošu informāciju par darba tirgu Jūrmalā, veikt šīs informācijas analīzi un meklēt risinājumus nodarbinātības veicināšanai, darbaspēka kvalifikācijas paaugstināšanai un motivēšanai darbam Jūrmalā. Būtiski uzsvērt, ka bija nepieciešams īpaši visaptverošs, padziļināts un metodoloģiski labi izstrādāts pētījums, lai tajā iegūtie dati būtu uzticami un sniegtu pietiekamu informāciju par pašreizējo situāciju Jūrmalas darba tirgū.

Lai iegūtu nepieciešamo informāciju par darba tirgu Jūrmalā, Jūrmalas pilsētas dome 2004.gada septembrī iesniedza projekta pieteikumu Eiropas Sociālā Fonda līdzfinansējuma piesaistei. Projekta pieteikums „Jūrmalas pilsētas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” tika apstiprināts 2004.gada beigās, bet 2005.gada sākumā tika noslēgts sadarbības līgums starp Nodarbinātības Valsts Aģentūru un Jūrmalas Pilsētas Domi, kurš paredzēja, ka projekts tiks pamatā līdzfinansēts no Eiropas Sociālā Fonda līdzekļiem. Projekta ietvaros 2005.gada augustā tika veikts iepirkuma konkurss, lai noskaidrotu saimnieciski visizdevīgāko piedāvājumu no konsultantu firmām, kuras varētu veikt pētījumu. Visizdevīgākais piedāvājums bija konsultāciju firmai SIA „AC Konsultācijas”, ar kuru Jūrmalas Dome noslēdza līgumu, saskaņā ar kuru konsultāciju firma veica pētījumu par darba tirgu Jūrmalā laikā no 2005.gada 20.augusta līdz 20.decembrim.

2. MĒRĶI UN UZDEVUMI

Veicot pētījumu par Jūrmalas pilsētas darba tirgu, projekta **galvenais mērķis** bija noskaidrot nepieciešamos ieguldījumus Jūrmalas darbaspēka kvalifikācijas un konkurētspējas paaugstināšanai, izpētīt darbaspēka motivāciju darbam Jūrmalā, kā arī izziņāt iespējas veicināt nodarbinātību Jūrmalā. Nepieciešamību pēc pašvaldības aktīvākas iesaistīšanās nodarbinātības un uzņēmējdarbības politiku izstrādāšanā un īstenošanā noteica zemā ekonomiskā aktivitāte Jūrmalā.

Projekta **vispārējie mērķi** bija šādi:

1. Paaugstināt Jūrmalas darbaspēka kvalifikāciju un konkurētspēju atbilstoši darba tirgus pieprasījumam Jūrmalā;
2. Piesaistīt Jūrmalas darba tirgum augsti kvalificētu un konkurētspējīgu darbaspēku;
3. Veicināt jaunu darbavietu veidošanos Jūrmalā, tādējādi palielinot nodarbinātību pilsētā.

Tālāk par katru no vispārējiem mērķiem plašāk.

1.mērķis

Rosinot nepieciešamās aktivitātes un ieguldījumus Jūrmalas cilvēkresursu attīstībā, tika veicināta darba tirgus pieprasījumam atbilstoša darbaspēka konkurētspējas un kvalifikācijas paaugstināšanās. Tā rezultātā tiek plānots 3 gadu laikā panākt, ka Jūrmalas darba tirgus piedāvājums prasmju un zināšanu līmenis par 20% vairāk varētu atbilst darba tirgus pieprasījumam. Līdz ar to šī projekta vispārējais mērķis atbilst Latvijas Vienotā Programmdokumenta 2004.-2006.gadiem 3.prioritātes “Cilvēkresursu attīstība un nodarbinātības veicināšana” 1.pasākumam “Nodarbinātības veicināšana”, jo tā rezultāti sniedz ieguldījumu darbaspēka kvalifikācijas un konkurētspējas paaugstināšanai.

2.mērķis

Veicinot jaunu darba vietu rašanos Jūrmalā caur mazo un vidējo uzņēmumu attīstību, tā rezultātā palielināsies arī nodarbinātība. Ir paredzēts, ka 3 gadu laikā darbavietu skaits mazos un vidējos uzņēmumos varētu pieaugt par 10%, turklāt šo pieaugumu nodrošinātu tieši jaundibinātie uzņēmumi. Tādējādi šis projekta vispārējais mērķis atbilst Vienotā Programmdokumenta 3.prioritātes 1.pasākumam, jo paredz veicināt nodarbinātību.

3.mērķis

Piesaistot Jūrmalas darba tirgum augsti kvalificētu un konkurētspējīgu darbaspēku un tādējādi mazinot reģionālās atšķirības darba tirgū starp Rīgu un Jūrmalu, ir mērķēts panākt, lai 3 gadu laikā darbaspēka aizplūšana no Jūrmalas uz Rīgu samazināsies par 10%. Līdz ar to šis vispārējais mērķis atbilst Vienotā Programmdokumenta 3.prioritātes 1.pasākumam, jo paredz veicināt nodarbinātību tieši ar vietējā līmeņa ekonomisko un sociālo atšķirību mazināšanu.

Projektā bija izvirzīti četri **tiešie mērķi**:

1. Izpētīt nepieciešamos ieguldījumus darbaspēkā Jūrmalā, lai tas būtu konkurētspējīgs un atbilstošs Jūrmalas darba tirgus pieprasījumam. Tādējādi tika noskaidroti Jūrmalas darbaspēka raksturojošie kvalitatīvie un kvantitatīvie rādītāji, kā arī uzņēmumiem nepieciešamo darbinieku vēlamās prasmes un zināšanas. Līdz ar to tika identificētas arī jomas, kurās Jūrmalas darbaspēkam nepieciešami ieguldījumi (piemēram, apmācība) savas konkurētspējas un kvalifikācijas paaugstināšanai atbilstoši darba tirgus pieprasījumam Jūrmalā.
2. Izpētīt iespējas un nepieciešamību Jūrmalā radīt jaunas darbavietas, lai tādējādi palielinātu kopējo nodarbinātību pilsētā. Sasniedzot šo mērķi, tika identificētas un izanalizētas vismaz 2 iespējas, kā sekmēt jaunu darba vietu rašanos Jūrmalā.
3. Izpētīt augsti kvalificēta un konkurētspējīga darbaspēka motivāciju darbam Jūrmalā, lai radītu nepieciešamos priekšnosacījumus šāda darbaspēka piesaistei Jūrmalas darba tirgum.
4. Balstoties uz pētījuma gaitā gūtajiem rezultātiem, izstrādāt koncepciju nodarbinātības veicināšanai Jūrmalā.

Projekts tika īstenots, balstoties uz šādām aktivitātēm:

1. Pakalpojuma iepirkuma procedūras pabeigšana, un līguma noslēgšana ar pētījuma veicēju.
2. Pētījuma veikšana.
3. Pētījuma veikšanas uzraudzība.
4. Pētījuma rezultātu novērtēšana un koncepcijas izstrāde.
5. Pētījuma rezultātu publiskošana.
6. Projekta novērtēšana.

1. Pakalpojuma iepirkuma procedūra un līgumu noslēgšana ar pētījuma veicēju.

Saskaņā ar LR likumdošanu par valsts un pašvaldību iestāžu iepirkumu Jūrmalas pilsētas domei kā pašvaldībai jāveic attiecīgā iepirkuma procedūra, lai izvēlētos pētījuma izpildītāju. Tā kā plānotās pētījuma izmaksas bija virs 10 000 latu, iepirkuma procedūra bija atklāts konkurss. Jūrmalas pilsētas dome izstrādāja iepirkumu procedūras veikšanai neieciešamo dokumentāciju (konkursa nolikumu, darba uzdevumu, tehniskās specifikācijas, līguma projektu u.c.), tad organizēja konkursu, un slēdza pakalpojuma līgumu ar konkursa uzvarētāju. Līguma pielikumā tika iekļauts arī detalizēts pētījuma darba uzdevums un nepieciešamo darbu laika grafiks.

Pirmā pētījuma posma galvenais uzdevums bija:

- Iegūt informāciju par Jūrmalas darbaspēka kvalitatīvajiem un kvantitatīvajiem rādītājiem un viņu motivāciju darbam Jūrmalā;
- Iegūt informāciju par Jūrmalas uzņēmumu kvantitatīvajiem un kvalitatīvajiem rādītājiem (t.sk. darbinieku kvantitatīvajiem un kvalitatīvajiem rādītājiem);

- Noskaidrot ekspertu viedokli par nākotnes attīstības iespējām attiecībā uz nodarbinātību Jūrmalā

Otrā pētījuma posma galvenais uzdevums bija analizēt un interpretēt iegūtos datus, rodot atbildi uz trim jautājumiem, ciktāl tas izriet no pētījumā iegūtās informācijas:

- Kādi ir nepieciešamie ieguldījumi Jūrmalas darbaspēka konkurētspējas un kvalifikācijas paaugstināšanai;
- Kā motivēt darbaspēka piesaisti Jūrmalai;
- Kā veicināt nodarbinātību Jūrmalas pilsētā.

2. Pētījuma veikšana.

Līdz ar noslēgto līgumu ar pētījuma veicējiem, sākās pētījuma veikšana, kuru pilnībā un pastāvīgi izpildīja iepirkumā izraudzītais pētījuma izpildītājs SIA “AC Konsultācijas”. Nepieciešamības gadījumos pētījuma izpildītājs vērsās pie Nodarbinātības Valsts Aģentūras Jūrmalas filiāles, lai iegūtu pētījuma veikšanai nepieciešamo informāciju (piemēram, potenciālo fokusa grupas dalībnieku – bezdarbnieku kontaktus u.tml.). Aktivitāte ilga 4 mēnešus. Pētījumam beidzoties, pētījuma izpildītājs 2005.gada 20.decembrī iesniedza Domei veikto pētījumu.

3. Pētījuma veikšanas uzraudzība.

Visu pētījuma laiku Dome uzraudzīja pētījuma gaitu, tiekoties ar pētījuma izpildītāju un pierasot no tā uzrādīt pētījuma procesā radušos iznākus, lai projekta vadītājs pārlicinātos par pētījuma sekmīgu norisi. Katru mēnesi projekta vadītājs iesniedza projekta atbildīgajam un Domes priekšsēdētāja vietniekam rakstisku atskaiti par pētījuma norises gaitu.

4. Pētījuma rezultātu novērtēšana un koncepcijas izstrāde.

Beidzoties pētījumam Dome veica pētījuma rezultātu novērtēšanu, secinot, vai pētījuma rezultāti sniedz atbildes uz sākotnēji izvirzītajiem jautājumiem. Atbilstoši pētījumā iegūtajai informācijai, situācijas analīzei un perspektīvu analīzei, Dome izstrādāja koncepciju nodarbinātības veicināšanai Jūrmalā.

5. Pētījuma rezultātu publiskošana.

Pētījuma rezultāti tika publiskoti, izsūtot 400 vēstules Latvijas pašvaldībām, pašvaldību nevalstiskajām organizācijām un Jūrmalas uzņēmējiem. Bez tam tika ievietotas arī publikācijas Jūrmalas masu medijos, kā arī izsūtītas preses relīze uz nacionālajiem masu medijiem un ziņu aģentūrām.

6. Projekta novērtēšana.

Projekta aktivitātēm beidzoties, projekta atbildīgais veica nelielu projekta novērtēšanu, projektā personālam aizpildot novērtēšanas anketu.

3. EIROPAS SOCIĀLAIS FONDS UN AKTIVITĀTE „DARBA TIRGUS PĒTĪJUMI”

3.1. EIROPAS SOCIĀLAIS FONDS (ESF)

ESF ir viens no četriem Eiropas Savienības (ES) strukturālajiem fondiem. Tā līdzekļus izmanto cilvēku prasmju, zināšanu un darba spēju attīstīšanai. Eiropas Sociālais fonds palīdz risināt sociālos jautājumus visos līmeņos – gan pašvaldībās un uzņēmumos, gan valstī kopumā. ESF sniedz jaunas iespējas strādāt un mācīties, samazināt bezdarbu, sociālo atstumtību un nevienlīdzību darba tirgū. Ar ESF atbalstu tiek īstenota Eiropas Nodarbinātības stratēģijas ieviešana, ikgadējo nodarbinātības vadlīniju un nacionālo rīcības plānu izstrāde.

ESF atbalsta projektus, kas vērsti uz nodarbināšanas veicināšanu, izglītības attīstību, kā arī sociālās atstumtības mazināšanu. Šobrīd ESF līdzekļi tiek izmantoti saskaņā ar **Latvijas Attīstības plānu**, kas izstrādāts laika posmam no 2004. līdz 2006. gadam. Šo trīs gadu laikā ESF projektu finansēšanai paredzēti 174 miljoni eiro, kas sastāda ~21 % no kopējiem Latvijai pieejamajiem struktūrfondu līdzekļiem.

ESF veicina un atbalsta dalībvalstu aktivitātes darba tirgus un cilvēkresursu attīstīšanai, jo īpaši, ja šādas aktivitātes ir iekļautas dalībvalstu izstrādātajos daudzgadu cilvēkresursu attīstības plānos. ESF finansējums var tikt novirzīts šādiem pasākumiem:

- aktīvas darba tirgus politikas attīstīšana un veicināšana, lai sekmētu nodarbinātību, novērstu gan sievietes, gan vīriešu nonākšanu ilgtermiņa bezdarba situācijā, veicinātu ilgstošo bezdarbnieku integrāciju darba tirgū un atbalstītu jaunu cilvēku profesionālo integrāciju;
- vienādu iespēju veicināšana darba tirgū, īpašu uzmanību pievēršot tām sabiedrības riska grupām, kuras tiek pakļautas sociālās izstumtības draudiem;
- apmācību, izglītības, konsultāciju sistēmas pilnveidošana mūžizglītības veicināšanai ar mērķi veicināt un uzlabot piekļūšanu un integrāciju darba tirgū, kā arī sekmētu darbaspēka mobilitāti;
- kvalificēta, izglītota un pielāgoties spējīga darbaspēka attīstība, jaunrades un pielāgošanās spēju veicināšana, uzņēmējdarbībai un jaunu darba vietu radīšanai labvēlīgas vides veicināšana, darbinieku prasmju vairošana un potenciāla palielināšana pētījumu, zinātnes un tehnoloģiju jomās;
- pasākumi, kas sekmē sievietes līdzdalību darba tirgū.

Formatted: Bullets and
Numbering

Prioritātes "Cilvēkresursu attīstība un nodarbinātības veicināšana" mērķis – darbaspēka konkurētspējas un kvalitātes paaugstināšana, atbalstot mūžizglītības, reģionālo un vietējo attīstību, informācijas sabiedrības izveidi, nodrošinot vienādas iespējas sievietēm un vīriešiem, kā arī veicinot sociālo izlīdzināšanu, ekonomikas izaugsmi, un nodarbinātību.

Prioritātes mērķis tiek sasniegts, uzlabojot izglītības un apmācību sistēmu, attīstot aktīvu nodarbinātības politiku un veicinot sociālās atstumtības riska grupu integrāciju darba tirgū. Lai veicinātu prioritātes ieviešanu, nepieciešams attīstīt līdzekļus darba tirgus vajadzību apzināšanai, nodrošināt apmācību kapacitātes celšanu, veicināt aktīvu

sadarbību starp ministrijām, pašvaldībām, sociālajiem partneriem un nevalstiskajām organizācijām.

Prioritātes pasākumi:

1. Nodarbinātības veicināšana.
2. Izglītības un tālākizglītības attīstīšana.
3. Sociālās atstumtības mazināšana.

Prioritātes pasākumi tiek finansēti no Eiropas Sociālā fonda (ESF), kas ir Eiropas Savienības (ES) finanšu instruments Eiropas Nodarbinātības politikas īstenošanai. Tādējādi prioritātes ietvaros veicamo pasākumu izvēle ir saskaņota ar Eiropas Nodarbinātības stratēģiju un Latvijas Nacionālo nodarbinātības plānu, kā arī ar Eiropas Komisijas (EK) Regulu Nr.1260/1999, kas reglamentē vispārīgos noteikumus par struktūrfondiem, un EK Regulu Nr.1784/1999 par Eiropas Sociālo fondu. Lai nodrošinātu ciešu sasaisti starp aktivitātēm un sasniegtu maksimālu efektivitāti investīcijām cilvēkresursos, pasākumi tiek koordinēti ar citu ES struktūrfondu līdzdalību. Eiropas Reģionālās attīstības fonds atbalsta izglītības, veselības un sociālās infrastruktūras attīstību, Eiropas Lauksaimniecības vadības un garantiju fonds (ELVGF) – nozaru specifiskās apmācības pasākumus (ELVGF var atbalstīt tikai lauksaimniecības un mežsaimniecības sektoriem paredzētās apmācības).pasākumi tiek koordinēti arī ar Zivsaimniecības vadības finanšu instrumentu saistībā ar mācībām zivsaimniecības nozarē.

1) Nodarbinātības veicināšanas mērķis - paaugstināt darbaspēka konkurētspēju un kvalitāti, nodrošinot aktīvā darba tirgus pasākumus, praktisko apmācību, pārkvalifikāciju un informācijas izplatīšanu.

Šī pasākuma ietvaros atbalsts tiek sniegts projektiem, kas paredzēti:

1. Nodarbināto pārkvalifikācijai un kvalifikācijas paaugstināšanai.
2. Aktīvo nodarbinātības pasākumu attīstībai bezdarbniekiem.
3. Apmācību un konsultāciju nodrošināšanai uzņēmējdarbības un pašnodarbinātības uzsākšanai.
4. Atbalsts administratīvo spēju stiprināšanai darba tirgus un dzimumu līdztiesības politikas ieviešanas institūcijās, kā arī citās projektu pieteicēju institūcijās.
5. Darba tirgus pētījumu veikšanai.

Mērķa grupas – bezdarbnieki un darba meklētāji, nodarbinātās personas, nodarbinātības politikas ieviešanā iesaistīto institūciju personāls, komersanti.

Projektu iesniedzēji var būt valsts un pašvaldības institūcijas, izglītības iestādes, nevalstiskās organizācijas, komercsabiedrības, sociālie partneri un profesionālās asociācijas.

2) Izglītības un tālākizglītības attīstības mērķis – veicināt profesionālās un augstākās izglītības un praktiskās apmācību sistēmas modernizēšanu, nodrošinot pamatu mūsdienīgu, augošā darba tirgus prasībām atbilstošu zināšanu, kvalifikācijas un prasmju apgūšanai.

Atbalstu plānots sniegt projektiem, kas paredzēti:

1. Izglītības programmu uzlabošanai sākotnējā profesionālajā izglītībā ekonomikai svarīgās nozarēs.
2. Mācību kvalitātes uzlabošanai dabaszinātņu, tehnoloģiju un matemātikas priekšmetos vidējā izglītībā.
3. Augstākās izglītības studiju programmu uzlabošanai zinātņu un tehnoloģiju ietilpīgās nozarēs.
4. Tālākizglītības sadarbības tīklu attīstīšanai un kapacitātes stiprināšanai, tālākizglītības kusu un moduļu izstrādei un ieviešanai, un mūžizglītības politikas (stratēģijas un īstenošanas mehānismu) attīstīšanai.
5. Atbalstu izglītības iestāžu mācībspēku (akadēmiskā personāla un skolotāju) kompetences paaugstināšanai.
6. Sadarbības stiprināšanai starp sociālajiem partneriem un izglītības iestādēm izglītības un apmācības kvalitātes paaugstināšanā.
7. Karjeras izglītības un profesionālās orientācijas pasākumu attīstībai izglītības iestādēs.

Mērķa grupas – sākotnējās profesionālās izglītības iestādes, augstākās profesionālās izglītības iestādes un universitātes, skolotāji un akadēmiskie mācību spēki, profesionālo mācību iestāžu audzēkņi, studenti, doktoranti, jaunieši, kā arī sociālie partneri un profesionālās organizācijas.

Izglītības un tālākizglītības attīstības pasākumiem atbalstu no ESF var saņemt valsts un pašvaldību institūcijas, izglītības iestādes, nevalstiskās organizācijas, sociālie partneri, profesionālās asociācijas un komercsabiedrības.

3) Sociālās atstumtības mazināšanas mērķis – sociāli izstumto personu integrēšana darba tirgū.

Pasākuma ietvaros atbalsts tiek sniegts projektiem, kas paredzēti:

1. Apmācību nodrošināšanai, ieskaitot informācijas un komunikāciju tehnoloģiju (turpmāk – IKT) atbalstu invalīdiem.
2. Subsidēto darba vietu nodrošināšanai.
3. Uzņēmējdarbības un pašnodarbinātības attīstībai, ieskaitot IKT atbalstu invalīdiem.
4. Sociālā darba speciālistu apmācībai.
5. Sociālās rehabilitācijas programmu piedāvājuma palielināšanai, ieskaitot IKT atbalstu invalīdiem.
6. Pedagoģiskās korekcijas un izlīdzināšanas programmu un kursu izstrādei un īstenošanai.
7. Jauniešu ar speciālām vajadzībām integrēšanai kopējā izglītības sistēmā.

Mērķa grupas – sociālās atstumtības riskam pakļautās iedzīvotāju grupas (invalīdi, ilgstošie bezdarbnieki, pirmspensijas vecuma cilvēki, jaunieši ar zemu pamatprasmju līmeni, personas, kuras atbrīvotas no ieslodzījuma vietām, vecāki pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, vientuļie vecāki, daudz bērnu ģimeņu vecāki u.c.), sociālā darba speciālisti, sociālās rehabilitācijas institūciju darbinieki.

Šiem pasākumiem projektus var pieteikt valsts un pašvaldību institūcijas, nevalstiskās organizācijas, izglītības iestādes un komercsabiedrības.

3.2. AKTIVITĀTE „DARBA TIRGUS PĒTĪJUMI”

VPD 3.prioritātes “Cilvēkresursu attīstības un nodarbinātības veicināšana” 1.pasākuma “Nodarbinātības veicināšana” 5.aktivitāte „Darba tirgus pētījumi” sastāv no šādām apakš aktivitātēm:

1. Apakšaktivitāte „Darba tirgus pētījumi”, kas tiek īstenota kā nacionālā programma;
2. Apakšaktivitāte „Atbalsts darba tirgus pētījumu veikšanai”, kas tiek īstenota kā atklāts projektu konkurss;
3. Apakšaktivitāte „Pētījumu veikšana par sociāli atstumto grupu iespējām darba tirgū”, kas tiek īstenota kā grantu shēma.

Nacionālā programma “Darba tirgus pētījumi” nodrošinās analītisko bāzi, uz kuru balstoties var tikt pieņemti pamatoti lēmumi, izstrādātas un uzlabotas programmas reģionu līdzsvarotai un ilgtspējīgai attīstībai. Vairākus pētījumus plāno veikt gan nacionālā, gan arī reģionālā līmenī, tādējādi iezīmējot konkrētajam reģionam specifiskās problēmas un dodot rekomendācijas šo problēmu risināšanas iespējamajiem variantiem. Tika risināts jautājums arī par kvalitatīvas statistiskās informācijas pieejamību reģionālā līmenī. Lai nodrošinātu pēc iespējas kvalitatīvākus nodarbinātības pakalpojumus, darba tirgus institūcijām ir jārēķinās ar situāciju konkrētajā reģionā un tā plānoto un vēlamu attīstību. Ar to jābūt saskaņotam arī izglītības un apmācību programmu piedāvājumam.

Pastāvošās būtiskās atšķirības darba tirgu raksturojošo galveno rādītāju – iedzīvotāju ekonomiskās aktivitātes, nodarbinātības un bezdarba līmeņos starp reģioniem, norāda uz nopietnām problēmām, kuru risināšanas ceļus var pareizāk atrast izmantojot pētījumos gūtos rezultātus.

Nacionālās programmas “Darba tirgus pētījumi” izstrāde pamatojās uz analītiskās bāzes trūkumu politisko lēmumu pieņemšanai, kā arī uz augošajām ES prasībām pēc kvalitatīvas statistiskās un analītiskās informācijas par situāciju un attīstības tendencēm darba tirgū. Nacionālā programma tiek veidota ar vienotu, integrētu pieeju, tā aptver visu nodarbinātības politikas veidošanā un ieviešanā iesaistīto pušu, kā arī sociālo partneru intereses.

Lai risinātu nodarbinātības jomā identificētās problēmas un sekmētu politikas mērķu sasniegšanu, nacionālā programma ietver kopumā 13 tēmas, kas ir sagrupētas 3 blokos:

1. Darba tirgus monitorings un investīcijas cilvēk kapitālā (6 tēmas).
2. Politiku ietekme uz darba tirgu (6 tēmas).
3. Neregistrētās nodarbinātības novērtējums (1 tēma).

Lai nodrošinātu maksimāli optimālu līdzekļu izlietošanu, tēmas tiek apvienotas projektos, atbilstoši katras institūcijas kompetencei un atbildībai par konkrēto politiku

izstrādi un ieviešanu. Saskaņā ar augstāk minēto, nacionālās programmas ietvaros tiek realizēti šādi projekti:

1. Nacionālās programmas projekts “Labklājības ministrijas pētījumi”.
2. Nacionālās programmas projekts “Ekonomikas ministrijas pētījums “Komercedarbības un pašnodarbinātības uzsākšanas analīze.
3. Nacionālās programmas projekts “Nodarbinātības valsts aģentūras pētījumi”.

Atklāta projektu konkursa „Atbalsts darba tirgus pētījumu veikšanai” mērķis ir, veicot detalizētu darba tirgus situācijas un attīstības scenāriju, kā arī dažādu to ietekmējošo faktoru izpēti, nodrošināt analītisko bāzi pamatotu lēmumu pieņemšanai visos līmeņos, efektīvas nodarbinātības politikas izstrādei un ieviešanai, kas veicinātu Lisabonas mērķu sasniegšanu un reģionu līdzsvarotu un ilgtspējīgu attīstību.

Atklāta konkursa ietvaros ir paredzēts atbalstīt pētījumus plašā spektrā – sākot no globalizācijas un ES paplašināšanās aspektiem un to ietekmes uz Latvijas darba tirgu, līdz pat detalizētai konkrētu darba tirgus attīstības aspektu izpētei un rekomendāciju izstrādei. Pētījumi var tikt realizēti starptautiskā, nacionālā, reģionālā, vietējā, kā arī nozares, uzņēmuma vai institūcijas līmenī.

Saskaņā ar ES nodarbinātības vadlīnijām un Latvijas Nacionālais nodarbinātības plānu 2004.-2005. gadiem, atklāta konkursa ietvaros vēlams veikt pētījumus sekojošos darbības virzienos (virzieni un numerācija atbilst ES nodarbinātības vadlīnijām):

1. Aktīvie un preventīvie nodarbinātības pasākumi bezdarbniekiem un ekonomiski neaktīvajiem iedzīvotājiem.
 - Jauniešu bezdarba problēmu risināšana.
 - Ilgstošā bezdarba novēršana.
 - Aktīvā mūža ilguma pagarināšanas veicināšana.
 - Esošo aktīvo nodarbinātības pasākumu efektivitātes izvērtēšana un uzlabošana.
 - Jaunu aktīvo nodarbinātības pasākumu izstrāde un iespējamie ieviešanas risinājumi.
2. Uzņēmējdarbības veicināšana un jaunu darba vietu radīšana.
 - Uzņēmējdarbības uzsākšanas veicinošo iniciatīvu piemērošana mazo un vidējo uzņēmumu izaugsmei pakalpojumu sfērā.
 - Jaunu nodarbinātības iespēju uz zināšanām balstītā sabiedrībā veicināšana.
 - Nepieciešamo zināšanu izpēte uzņēmējdarbībā iesaistītajam personālam un karjeras veidošanai šajā sektorā.
3. Pielāgošanās spēju un mobilitātes sekmēšana darba tirgū:
 - Darba organizācijas modernizācija uzņēmumos darba produktivitātes uzlabošanai.
 - Elastīgāku darba līguma formu ieviešana uzņēmumos.
 - Darba un ģimenes dzīves saskaņošanas problēmas un risinājumi.

- Darba dzīves kvalitātes un darba apstākļu problemātika uzņēmumos/nozarēs un iespējamie risinājumi.
- Darbaspēka profesionālā un ģeogrāfiskā mobilitāte.
- 4. Cilvēkresursu un mūžizglītības attīstības veicināšana.
 - Profesionālās orientācijas un karjeras attīstības izpēte uzņēmumos un risinājumi mūžizglītības pamatprincipu ieviešanas kontekstā.
- 5. Darba piedāvājuma palielināšana un aktīvā darba mūža ilguma pagarināšanas veicināšana:
 - Neaktīvo iedzīvotāju motivācijas iesaistīties darba tirgū izpēte un iespējamie risinājumi.
- 6. Dzimumu līdztiesības nodrošināšana darba tirgū:
 - Sieviešu profesionālās darbības un ģimenes dzīves apvienošanas problēmas un risinājumi.
- 7. Motivācijas mehānismu pilnveidošana, padarot darbu pievilcīgāku:
 - Darba samaksas struktūru ietekmējošo faktoru izpēte un risinājumi dažādām mērķa grupām ar dažādiem ienākumu līmeņiem.
- 8. Nedeklarētās nodarbinātības transformācija oficiāli uzskaitītā nodarbinātībā:
 - Nelegālās nodarbinātības iespējamie preventīvie pasākumi un to ieviešanas priekšnosacījumi nozaru/uzņēmumu līmenī.
- 9. Reģionālo atšķirību samazināšana:
 - Investīciju cilvēkresursos nepieciešamības novērtējums atbilstoši infrastruktūras attīstībai un investīciju izvietojumam vietējā līmenī.

Projektā netiek atbalstītas tādas aktivitātes, kas nav tieši saistītas ar projekta īstenošanu (piemēram, semināru, konferenču, apmācību kursu, mārketinga pasākumu organizēšana, kā arī izdevumu segšana dalībai minētajos pasākumos, stipendiju izmaksa studijām vai mācību kursiem, dažādu metodisko dokumentu, gada pārskatu, u.c. dokumentu izstrāde projekta pieteicēja darbības nodrošināšanai vai kapacitātes stiprināšanai).

Projektā netiek atbalstīta tādu pētījumu veikšana, kas:

- Ir attiecināma uz ESF grantu shēmu „Par sociāli atstumto grupu iespējām darba tirgū”, proti, saistīta ar sociālās atstumtības riskam pakļautām iedzīvotāju grupu (invalidi, ilgstošie bezdarbnieki, pirmspensijas vecuma cilvēki, jaunieši ar zemu pamatprasmju līmeni, personas, kuras atbrīvotas no ieslodzījuma vietām, vecāki pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma, vientuļie vecāki, daudzbērnu ģimeņu vecāki, sociālās atstumtības riskam pakļautās etniskās minoritātes u.c.) iespējām darba tirgū.
- Ir ietvertas ESF nacionālajā programmā „Darba tirgus pētījumi” (tēmas skat. vadlīniju 1.pielikumā).

Grantu shēmas „Pētījumu veikšana par sociāli atstumto grupu iespējām darba tirgū” mērķis ir iegūt pamatotu un sistemātisku informāciju par sociālās atstumtības

riskam pakļauto iedzīvotāju grupu nodarbinātību, nodarbinātības tendencēm, pozitīviem un negatīviem faktoriem, kā arī ieteikumus nodarbinātības sekmēšanai.

Saskaņā ar ES nodarbinātības vadlīnijām un Latvijas Nacionālais nodarbinātības plānu 2004. – 2005.gadiem, vēlamie pētījumi, lai nodarbinātības un sociālās atstumtības mazināšanas politikas īstenošana sekmētu iedzīvotāju integrāciju darba tirgū un sniegtu viņu vajadzībām atbilstošus un līdzvērtīgas kvalitātes pakalpojumus visā Latvijas teritorijā, varētu būtu saistīti ar:

- Sociālās atstumtības riska grupām nepieciešamo un pieņemamāko atbalsta formu attīstību uzņēmējdarbības un pašnodarbinātības veicināšanai;
- Sociālās atstumtības aspektu analīzi riska grupu iedzīvotāju veiksmīgai integrācijai darba tirgū;
- Jomu un jautājumu apzināšana, par kurām sociāli atstumto grupu informētības līmenis ir zems vai nepietiekams un par šķēršļiem, kas kavē piekļūt pie viņus interesējošās informācijas, un šo iedzīvotāju grupu viedokļa noteikšana par viņiem pieņemamāko un saprotamāko informācijas sniegšanas veidu un vietu;
- Sociālās palīdzības un pakalpojumu kvalitāti un efektivitāti;
- Etniskajiem un valodu prasmes aspektiem, vecuma un dzimuma struktūru, dzimuma līdztiesības situāciju darba tirgū;
- Etnisko minoritāšu spējas integrēties darba tirgū un jebkāda veida diskriminācija, kura var pastāvēt darba tirgū attiecībā uz etniskajām minoritātēm;

Sociāli atstumtas grupas šī konkursa izpratnē ir:

- Invalīdi,
- Ilgstošie bezdarbnieki,
- Pirmspensijas vecuma cilvēki,
- Jaunieši ar zemu pamatprasmju līmeni,
- Personas, kuras atbrīvotas no ieslodzījuma vietām,
- Vecāki pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma,
- Vientuļie vecāki,
- Daudzbērnu ģimeņu vecāki,
- Etnisko minoritāšu pārstāvji, ja tie ir pakļauti sociālās atstumtības riskam,

Projektu konkursā var atbalstīt pētījumus plašā spektrā – sākot no globalizācijas un ES paplašināšanās aspektiem un to ietekmi uz Latvijas sociāli atstumto grupu nodarbinātību, līdz pat detalizētai konkrētas grupas nodarbinātības iespēju izpētei atsevišķā profesijā vai konkrētajā pagastā, pilsētā vai uzņēmumā.

Grantu shēmā un tās ietvaros iesniegtajos projektu pieteikumos netiek atbalstītas aktivitātes, kas **nav tieši saistītas** ar projekta īstenošanu (piemēram, semināru, konferenču, mārketinga pasākumu organizēšana, kā arī izdevumu segšana dalībai minētajos pasākumos, dažādu ar atbalstāmām aktivitātēm nesaistītu metodisko dokumentu un gada pārskatu vai citu dokumentu izstrāde projekta pieteicēja darbības nodrošināšanai vai administratīvās kapacitātes stiprināšanai).

4. PAŠVALDĪBAS UN VALSTS INSTITŪCIJU LOMA DARBA TIRGUS VEIDOŠANĀ

Pašvaldību darbības nodarbinātības veicināšanas, bezdarba mazināšanas un darbaspēka kvalitātes pilnveidošanas normatīvā regulējuma izpētes mērķis ir apzināt pašvaldības lomu un iespējas nodarbinātības veicināšanā un darbaspēka kvalitātes uzlabošanā. Tika veikta Eiropas Savienības (ES) politikas pamatnostādņu un Latvijas Republikas normatīvo aktu analīze, nodarbinātības un darbaspēka kvalitātes pilnveidošanas kontekstā, kas pamatotu pašvaldības iespējas un darbības tiesisko ietvaru nodarbinātības veicināšanā, bezdarba mazināšanā un darbaspēka kvalitātes pilnveidošanā.

Deleted: Dokuments sastāv no

Deleted: s

Deleted: lai

Deleted: zinātu savas

Zinot un protot pielietot savas iespējas, tiesības un pienākumus, pašvaldība var panākt pozitīvu uzņēmējdarbības, ekonomiskās un sociālās vides attīstību, tādējādi radot jaunas darba vietas, samazinot bezdarbu, uzlabojot iedzīvotāju finansiālo stāvokli un situāciju nodarbinātības ziņā. Uzlabojot situāciju nodarbinātības jomā, ir iespēja samazināt finanšu līdzekļu apjomu sociālajai palīdzībai, līdz ar to investējot šos līdzekļus darbaspēka kvalitātes celšanai vai novirzot izglītības sfērai. Tomēr veiksmīga nodarbinātības politika iespējama tikai tad, ja notiek efektīva sadarbība starp valsts un pašvaldību iestādēm, nodrošinot darba tirgus sekmīgu attīstību kādā konkrētā ģeogrāfiskā vietā.

4.1. VALSTS LOMA NODARBINĀTĪBAS VEICINĀŠANĀ

Valsts līmenī jautājumi par nodarbinātības veicināšanu, bezdarba samazināšanu, un darbaspēka kvalitātes pilnveidošanu tiek risināti, pieņemot attiecīgi nozares politikas dokumentus un attīstības stratēģijas plānošanas dokumentus, un nepieciešamos normatīvos aktus, koordinējot sadarbību ar pašvaldībām.

Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums, kas stājās spēkā 2002.gada 7.janvārī Nodarbinātības likuma vietā, **nosaka** bezdarbniekiem un darba meklētājiem paredzētos aktīvos nodarbinātības pasākumus, bezdarba samazināšanas preventīvos pasākumus, bezdarbnieka un darba meklētāja statusu, viņu tiesības un pienākumus, kā arī valsts un pašvaldību kompetenci aktīvo nodarbinātības pasākumu un bezdarba samazināšanas preventīvo pasākumu īstenošanā.

Ar nodarbinātības jautājumiem Jūrmalas pilsētā savas tiešās kompetences ietvaros nodarbojas vairākas valsts institūcijas un pašvaldības iestādes. Valsts nodarbinātības politikas īstenošanas kontekstā nodarbinātības jautājumus risina Nodarbinātības valsts aģentūras Jūrmalas filiāle un Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra.

Nodarbinātības valsts aģentūra¹ ir Labklājības ministrijas pārraudzībā esoša valsts iestāde, kas izveidota valsts politikas bezdarba samazināšanas un bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta jomā īstenošanai.

Nodarbinātības valsts aģentūras misija ir palīdzēt cilvēkiem, kuri meklē darbu, paaugstināt viņu konkurētspēju darba tirgū un nodrošināt valsts ekonomiku ar nepieciešamo darbaspēku. Nodarbinātības valsts aģentūras Jūrmalas filiāle savas

¹ Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums, 8.pants, 1.daļa.

kompetences ietvaros veic bezdarbnieku uzskaiti un īsteno nodarbinātību veicinošus pasākumus Jūrmalas pilsētas teritorijā. Galvenie pakalpojumu veidi reģistrētajiem bezdarbniekiem saskaņā ar NVA nolikumu (MK noteikumi Nr.425, 01.10.2003) ir profesionālā apmācība, pārkvalifikācija un kvalifikācijas paaugstināšana, algotie sabiedriskie darbi, profesionālās konkurētspējas paaugstināšana un nodarbinātības pasākumi noteiktām grupām. Nodarbinātības valsts aģentūras filiāles Darba informācijas kabineta pakalpojumi un informācija pieejami gan bezdarbniekiem un darba meklētājiem, gan darba devējiem. Filiāles EURES speciālists sniedz informāciju par iespējām strādāt ārzemēs.

2004.gada februārī ar Labklājības ministrijas 2004.gada 11.februāra rīkojumu Nr.11 tika izveidota Nodarbinātības valsts aģentūras konsultatīvā padome, kas ir nacionālā līmeņa informatīva un koleģiāla konsultatīva institūcija. Tās darba uzdevumus, kompetenci un darba organizāciju reglamentē NVA konsultatīvās padomes nolikums, padome darbojas Labklājības ministra tiešā pakļautībā.

Tās uzdevumi ir veicināt valsts politikas īstenošanu, analizēt problēmas un izstrādāt priekšlikumus bezdarba samazināšanai un bezdarbnieku un darba meklētāju atbalstam, iesaistot nozaru speciālistus, valsts un pašvaldību institūciju, kā arī nevalstisko organizāciju pilnvarotos pārstāvjus². Nodarbinātības valsts aģentūra sadarbojas ar valsts pārvaldes iestādēm, pašvaldībām, fiziskajām un juridiskajām personām, kā arī sabiedriskajām organizācijām³.

Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra ir Labklājības ministrijas pārraudzībā esoša valsts iestāde, kas sniedz profesionālās orientācijas pakalpojumus. Šī aģentūra ne tikai sniedz pakalpojumus, konsultācijas un palīdzību profesionālās orientācijas jomā⁴ (gan nevalstiskām organizācijām, fiziskām un juridiskām personām, gan arī valsts un pašvaldību institūcijām), bet arī apkopo informāciju un informē sabiedrību par izglītības un tālāk izglītības iegūšanas iespējām Latvijā un ārpus tās; sniedz informāciju par darba tirgus attīstības tendencēm; piedalās nodarbinātības un bezdarba samazināšanas politikas īstenošanā, veidojot sabiedrības izpratni par profesionālās orientācijas un karjeras plānošanas nozīmību darbaspēka kvalitātes attīstīšanā; organizē un vada profesionālās karjeras izvēles informācijas sistēmas darbību, u.c. Arī Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūra sadarbojas ar valsts pārvaldes iestādēm, pašvaldībām, fiziskajām un juridiskajām personām, kā arī sabiedriskajām organizācijām⁵.

Latvijai kā Eiropas Savienības dalībvalstij ir jāievēro attiecīgās Eiropas Savienības politikas pamatnostādnes nodarbinātības, bezdarba samazināšanas un darbaspēka kvalitātes veicināšanas jomās.

□ 2003.gada 6.februārī Briselē tika parakstīta **Latvijas un Eiropas Komisijas kopēja deklarācija par Latvijas nodarbinātības un darba tirgus politikas prioritātēm**.

□ ES nodarbinātības mērķi ir iezīmēti tā sauktajā **Lisabonas stratēģijā 2005. – 2010.gadam**.

Formatted: Bullets and Numbering

² Ministru kabineta 29.07.2003. noteikumi Nr.425 “Nodarbinātības valsts aģentūras nolikums”, 15.punkts.

³ Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums, 6.pants, 3.daļa, 11.punkts

⁴ Ministru kabineta 15.06.2004. noteikumi Nr.543 “Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras nolikums”, 3.1.punkts.

⁵ Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums, 7.pants, 5.daļa, 5.punkts.

ES Ministru padomē tika akceptētas **Nodarbinātības vadlīnijas 2003. līdz 2005.gadam**, uz kā pamata Ministru kabinets katru gadu apstiprināja **Latvijas Nacionālo rīcības plānu nodarbinātības veicināšanā**, kurā noteiktas darba tirgus politikas prioritātes atbilstoši nodarbinātības situācijai valstī, konkrētizēti attiecīgie aktīvie nodarbinātības pasākumi, bezdarba samazināšanas preventīvie pasākumi un tiem nepieciešamais finansējums.

Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005. – 2008.gadam turpmāk aizstās Nacionālo rīcības plānu nodarbinātības veicināšanā. Tās mērķis ir veicināt valsts izaugsmi un nodarbinātību.

4.2. PAŠVALDĪBU KOMPETENCE, TIESĪBAS UN PIENĀKUMI

Deleted: ¶

Pašvaldību līmenī tiek pieņemti vietējie politikas plānošanas dokumenti konkrētajās jomās, kuros pašvaldībām, ievērojot reālo ekonomisko, darba tirgus un bezdarba situāciju pašvaldībā, būtu jācenšas pēc iespējas precīzāk definēt sasniedzamos mērķus.

Likums „Par pašvaldībām” (spēkā no 1994.gada 9.jūnija) reglamentē Latvijas pašvaldību darbības pamatnoteikumus un ekonomisko pamatu, nosaka pašvaldību kompetenci, pašvaldību institūciju tiesības un pienākumus, kā arī reglamentē pašvaldību savstarpējās attiecības, pašvaldību attiecības ar ministrijām un Ministru kabinetu.

Likums “Par pašvaldībām” saistībā ar nodarbinātības veicināšanas, bezdarba mazināšanas un darbaspēka kvalitātes pilnveidošanas mērķi nosaka sekojošas pašvaldību autonomās funkcijas:

- Sekmēt saimniecisko darbību savā administratīvajā teritorijā,
- Rūpēties par bezdarba samazināšanu⁶,
- Gādāt par iedzīvotāju izglītību⁷;
- Nodrošināt iedzīvotājus ar sociālo palīdzību (sociālo aprūpi)⁸;
- Organizēt pedagoģisko darbinieku tālākizglītību un izglītības metodisko darbu⁹

Formatted: Bullets and Numbering

Deleted:

Šo autonomo funkciju izpildi organizē un par to atbild pašvaldība. Funkciju izpildei pašvaldībai jāparedz savā budžetā attiecīgie līdzekļi, ja kādai konkrētai rīcībai vai situācijai likums neparedz izņēmumu.

Brīvprātīgās iniciatīvas pašvaldība var veikt jebkurā jautājumā, ja tas nav Saeimas, Ministru kabineta, ministriju, citu valsts pārvaldes iestāžu, tiesas vai citu pašvaldību kompetencē un protams, ja šāda darbība nav aizliegta ar likumu. Šīs iniciatīvas veicamas attiecīgās administratīvās teritorijas iedzīvotāju interesēs.

Deleģētās valsts pārvaldes funkcijas - valsts pārvaldes iestādes var pilnvarot pašvaldības pildīt atsevišķas to funkcijas, nosakot funkciju izpildes kārtību un uzraugot šo funkciju izpildi. Šādā gadījumā pašvaldībām nododami līdzekļi, kas paredzēti attiecīgo šo funkciju veikšanai valsts pārvaldes iestāžu budžetā. Nodoto

⁶ Likums “Par pašvaldībām”, 15.pants, 1.daļa, 10.punkts.

⁷ Likums “Par pašvaldībām”, 15.pants, 1.daļa, 4.punkts.

⁸ Likums “Par pašvaldībām”, 15.pants, 1.daļa, 7.punkts.

⁹ Likums “Par pašvaldībām”, 15.pants, 1.daļa (21.punkts), 2.daļa.

valsts pārvaldes iestāžu funkciju izpildi organizē attiecīgā pašvaldība, bet par to izpildi ir atbildīga funkcijas nodevušī valsts pārvaldes iestāde.

Pašvaldību pienākumi, lai izpildītu savas funkcijas, ir:

- Izstrādāt un apstiprināt pašvaldības budžetu, un atbilstoši apstiprinātajam budžetam racionāli un lietderīgi izmantot pašvaldību finanšu līdzekļus;
- Izstrādāt pašvaldības teritorijas attīstības programmu un nodrošināt tās realizāciju;
- Izstrādāt teritorijas plānojumu un nodrošināt tā administratīvo pārraudzību;
- Racionāli un lietderīgi apsaimniekot pašvaldības mantu, iekasēt nodokļus un nodevas;
- Realizēt valsts investīciju programmā iekļautos projektus;
- Sniegt Ministru kabinetam un ministriem informāciju par jautājumiem, kas saistīti ar pašvaldības darbību; u.c.

Formatted: Bullets and Numbering

Savukārt **pildot funkcijas, pašvaldības ir tiesīgas** veidot pašvaldību iestādes, dibināt biedrības vai nodibinājumus, kapitālsabiedrības, arī piedalīties kapitālsabiedrībās ar saviem līdzekļiem; iegūt un atsavināt kustamu, kā arī nekustamu mantu, privatizēt pašvaldību īpašuma objektus, slēgt darījumus un veikt citas privāttiesiska rakstura aktivitātes; ieviest vietējās nodevas un noteikt to apmērus (pašvaldību nodevas tiek uzliktas ar domes (padomes) saistošajiem noteikumiem un saskaņā ar likumu “Par nodokļiem un nodevām”, kura 12.pantā noteikti pašvaldību nodevu objekti), lemt par nodokļu likmēm un atbrīvošanu no nodokļu maksāšanas (ievērojot konkrētos nodokļu likumus, piemēram, pašvaldības var izdot saistošos noteikumus, kuros paredzēti atvieglojumi atsevišķām nekustamā īpašuma nodokļa maksātāju kategorijām); sniegt prasības tiesā un sūdzības administratīvajās iestādēs, kā arī saņemt informāciju no valsts iestādēm, kas atrodas attiecīgajā pašvaldības teritorijā. Šo tiesību realizēšana var palīdzēt sekmīgā nodarbinātības, bezdarba mazināšanas un darbaspēka kvalifikācijas celšanas jomā.

Pašvaldībām nodarbinātības jomā ir pienākums¹⁰:

- Izstrādāt nodarbinātības veicināšanas pasākumu plānu attiecīgajai teritorijai sadarbībā ar Nodarbinātības valsts aģentūru, Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūru, arodbiedrībām un darba devēju organizācijām, kā arī saskaņā ar Latvijas Nacionālo rīcības plānu nodarbinātības veicināšanai (ko turpmāk, kā minēts nodaļas sākumā, aizstās Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005. – 2008.gadam);
- Sadarboties ar Nodarbinātības valsts aģentūru un Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūru aktīvo nodarbinātības pasākumu (uzskaitīti Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma 3.pantā) un bezdarba samazināšanas preventīvo pasākumu organizēšanā un īstenošanā (uzskaitīti Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likuma 7.pantā);
- Sniegt Nodarbinātības valsts aģentūrai un Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūrai to uzdevumu izpildei nepieciešamo informāciju. Jāatzīst, ka šis pašvaldību pienākums ir ļoti būtisks, jo tikai tad, ja nodarbinātības uzlabošanas sfērā darbojošās institūcijas darbosies saistītā informācijas bāzē, to darbība būs efektīva. Šai informācijas sniegšana palīdz izplatīt informāciju - pašvaldības

Formatted: Bullets and Numbering

¹⁰ Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums, 8.pants, 2.daļa.

sniedz informāciju, piemēram, par izglītības iespējām Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūrai, kas apkopo informāciju par izglītības iespējām un bez maksas informē personas par tām¹¹, Nodarbinātības valsts aģentūra, piemēram, uzskaita brīvās darba vietas un bez maksas informē par brīvajām darba vietām - tātad informācija no pašvaldības nonāk minētajās valsts aģentūrās, kur to apkopo un tad tā tiek sniegta sabiedrībai, ko var iegūt un izmantot katras pašvaldības iedzīvotāji.

- ▣ Paredzēt iespēju robežās bezdarbnieku iesaistīšanu projektos, kuros tiek izmantoti pašvaldību līdzekļi vai kuri tiek finansēti no ārvalstu vai starptautisko organizāciju līdzekļiem.

Pašvaldības piedalās¹² Latvijas Nacionālā rīcības plāna nodarbinātības veicināšanai (ko turpmāk, kā minēts nodaļas sākumā, aizstās Latvijas nacionālā Lisabonas programma 2005. – 2008.gadam) izstrādāšanā un atbilstoši savai kompetencei iesniedz Ekonomikas ministrijai priekšlikumus, arī par iespējām iesaistīt bezdarbniekus valsts un ārvalstu ieguldījumu programmu projektos, to skaitā valsts investīciju programmu projektos, ārvalstu tehniskās palīdzības projektos un Eiropas Savienības struktūrfondu projektos.

Attiecībā uz **izglītības sfēru**, republikas pilsētas pašvaldības pienākumi ir:

- ▣ Dibināt, reorganizēt un likvidēt pirmsskolas izglītības iestādes, sākumskolas, pamatskolas, vidusskolas, profesionālās izglītības iestādes, interešu izglītības iestādes, internātskolas, speciālās izglītības iestādes un klases bērniem ar speciālām vajadzībām saskaņojot ar Izglītības un zinātnes ministriju, kā arī dibina, reorganizē un likvidē profesionālās ievirzes izglītības¹³ iestādes, šo procesu arī saskaņojot ar attiecīgās nozares ministriju un Izglītības un zinātnes ministriju;
- ▣ Noteikt kārtību, kādā tās pārziņā esošās izglītības iestādes finansējamas no attiecīgās pašvaldības budžeta;
- ▣ Sadalīt un piešķirt pašvaldības budžeta līdzekļus izglītības iestādēm, kontrolēt to racionālu izmantošanu;
- ▣ Uzturēt tās pārziņā esošās pirmsskolas, sākumskolas, pamatskolas, vidusskolas un citas izglītības iestādes, ievērojot, ka šo iestāžu finansiālais nodrošinājums nedrīkst būt mazāks par Ministru kabineta noteikto finansiālo nodrošinājumu;
- ▣ Sekmēt jauniešu interešu izglītību un profesionālo orientāciju, izsniegt licences interešu izglītības programmu īstenošanai;
- ▣ Noteikt pabalstu un cita veida materiālās palīdzības apmērus un piešķiršanas kārtību izglītojamajiem tās pārziņā esošās izglītības iestādēs;
- ▣ Organizēt pieaugušo izglītību;
- ▣ Organizatoriski palīdzēt savā administratīvajā teritorijā esošajām izglītības iestādēm to nodrošināšanā ar mācību un metodisko literatūru, citiem mācību līdzekļiem;

Formatted: Bullets and Numbering

Deleted: .

¹¹ Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums, 7.pants, 5.daļa, 3.punkts.

¹² Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums, 8.pants, 3.daļa.

¹³ Profesionālās ievirzes izglītība ir sistematizēta zināšanu un prasmju apguve, kā arī vērtīborientācijas veidošana mākslā, kultūrā vai sportā līdztekus pamatizglītības vai vidējās izglītības pakāpei, kas dod iespēju sagatavoties profesionālās izglītības ieguvei izraudzītajā virzienā - Izglītības likums, 1.pants, 20.1 punkts.

☐ Veidot un uzturēt izglītības informācijas bāzi

Lai īstenotu uzdoto kompetenci izglītībā, rajona vai republikas pilsētas pašvaldība izveido pašvaldības izglītības pārvaldi. Šo pārvaldi finansē no attiecīgās pašvaldības budžeta un tā darbojas saskaņā ar nolikumu, kuru apstiprina attiecīgā pašvaldība.

Pašvaldības var dibināt izglītības atbalsta iestādes¹⁴, kuru mērķis ir nodrošināt metodisko, zinātnisko, informatīvo un citāda veida intelektuālo atbalstu izglītojamajiem, pedagogiem, izglītojamo vecākiem un izglītības iestādēm.

Pašvaldību izglītības iestādes dibina (arī reorganizē un likvidē) pašas pašvaldības, bet saskaņojot ar Izglītības un zinātnes ministriju, vai attiecīgās nozares ministriju un Izglītības un zinātnes ministriju. Pašvaldību izglītības iestādes finansē no pašvaldību budžetiem. Valsts pašvaldību izglītības iestāžu finansēšanā piedalās likumos paredzētos gadījumos. Speciālās izglītības iestādes, piemēram, kā arī speciālās izglītības klases un grupas vispārējās izglītības iestādēs finansē no valsts budžeta.

Profesionālās izglītības likums tāpat kā Izglītības likums nosaka Ministru kabineta, Izglītības un zinātnes ministrijas, citu ministriju, kā arī pašvaldību kompetenci izglītībā. Pašvaldību kompetence profesionālās izglītības jomā ir sekojoša: pašvaldības piedalās profesionālās izglītības īstenošanā, pašvaldības sekmē uzņēmējdarbības attīstību savā teritorijā, sadarbojas ar darba devēju organizācijām, piedalās to jautājumu risināšanā, kas saistīti ar prakses vietu nodrošināšanu izglītojamajiem attiecīgās pašvaldības teritorijā¹⁵.

Lai nodrošinātu pētniecisko, informatīvo, metodisko un citāda veida intelektuālo atbalstu izglītojamajiem, izglītojamo vecākiem, pedagogiem, izglītības iestādēm un profesionālajām organizācijām, tiek veidotas profesionālās izglītības atbalsta iestādes.

Savukārt darba tirgus izpētes un profesionālās izglītības attīstības virzienu plānošanā sadarbībā ar pašvaldības un valsts institūcijām var piedalīties arodbiedrības, darba devēju un citas sabiedriskās organizācijas savas kompetences ietvaros.

Pašvaldības budžets ir primārais līdzeklis pašvaldības politikas realizācijai. Likums „Par pašvaldību budžetiem” paredz, ka pašvaldības budžeta mērķis ir noteikt un pamatot līdzekļu apjomus, kas nepieciešami pašvaldībām ar likumu noteikto funkciju, uzdevumu un brīvprātīgo iniciatīvu izpildei. Praksē pašvaldības budžeta galvenais uzdevums ir sadalīt pieejamos finanšu līdzekļus attiecīgajā saimnieciskajā gadā pašvaldību funkciju un uzdevumu izpildei atbilstoši pašvaldības prioritātēm¹⁶.

Pašvaldību nodokļu ieņēmumus pamatā veido nekustamā īpašuma nodoklis un iedzīvotāju ienākuma nodoklis. Nekustamā īpašuma nodoklis, lai gan ir valsts nodoklis, tiek iemaksāts tās pašvaldības budžetā, kuras administratīvajā teritorijā atrodas nekustamais īpašums (tā daļa)¹⁷, tātad 100% apmērā. Kā jau minēts, pašvaldība ir tiesīga piešķirt šī nodokļa atvieglojumus atsevišķām nekustamā īpašuma nodokļu maksātāju kategorijām, ko var izmantot uzņēmējdarbības sekmēšanai savā teritorijā, tādējādi uzlabojot darba tirgu un veicinot nodarbinātību. Likums “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” iemaksātās nodokļa summas pēc 2005.gada 20.oktobrī pieņemtajiem grozījumiem (likums “Grozījumi likumā “Par iedzīvotāju ienākuma

¹⁴ Izglītības likums, 19.pants, 1.daļa.

¹⁵ Profesionālās izglītības likums, 10.pants, 1.daļa.

¹⁶ Pašvaldību darbība un attīstība, E.Vanags, I.Vilka, Rīga: Latvijas Universitātes Akadēmiskais apgāds, 2005., 213.lpp.

¹⁷ Likums “Par nekustamā īpašuma nodokli”, 8.pants, 1.daļa.

nodokli”” izsludināts šā gada 9.novembrī) sadala sekojoši: 75 procenti - maksātāja dzīvesvietas pašvaldības budžetā; 25 procenti — valsts pamatbudžetā (līdz šo grozījumu pieņemšanai sadalījums bija: 73% pašvaldības budžetā, 27 – valsts pamatbudžetā).

Likums “Par pašvaldību budžetiem” ir spēkā no 1995.gada 2.maija un tas nosaka pašvaldību budžetu sastādīšanas un izpildes kārtību. Pašvaldību budžetu izstrādē, apstiprināšanā un izpildē jāievēro „Likums par budžetu un finanšu vadību”, likums „Par pašvaldībām”, citi likumi, kā arī attiecīgi Ministru Kabineta noteikumi. Jāatzīmē, ka ar likumu „Par pašvaldību budžetiem” ir noteikts, ka pašvaldību budžetu izstrādāšanas, kā arī izlietošanas process ir atklāts¹⁸ (budžeta projektam, budžetam, tam pievienojamam paskaidrojuma rakstam un saimnieciskā gada pārskatam par pašvaldības budžeta izpildi jābūt publiski pieejamam katrā attiecīgā pašvaldībā).

Savu ekonomisko un sociālo programmu realizēšanai, kam nepieciešamas investīcijas, pašvaldības var ņemt ilgtermiņa aizņēmumus¹⁹ (aizņēmumi, kuru atmaksas periods pārsniedz viena saimnieciskā gada ietvarus). Lēmumu par aizņēmuma ņemšanu ir tiesīga pieņemt tikai dome (padome). Šādi aizņēmumi nevar tikt izmantoti pašvaldību kārtējo jeb pašreizējo izdevumu finansēšanai. Visiem pašvaldības noslēgtajiem aizņēmuma un galvojuma līgumiem ir jābūt publiski pieejamiem katrā pašvaldībā. Kārtību, kādā pašvaldības var ņemt aizņēmumus un sniegt galvojumus, nosaka attiecīgi Ministru Kabineta noteikumi²⁰. Pašvaldības nedrīkst aizņēmumus nodrošināt ar īpašumiem, kas nepieciešami pašvaldību pastāvīgo funkciju izpildei.

Uz pašvaldību finansiālo darbību attiecas arī likums „Par pašvaldību finanšu stabilizēšanu un pašvaldību finansiālās darbības uzraudzību” un likums „Par pašvaldību finanšu izlīdzināšanu”. Finanšu izlīdzināšanas sistēmas mērķis ir samazināt atšķirības pašvaldību finanšu resursos un līdz ar to arī atšķirības iedzīvotājiem sniedzamo pakalpojumu daudzveidībā un kvalitātē. Latvijā pastāv krasas atšķirības pašvaldību finanšu spējā (kapacitātē), kā arī krasas atšķirības starp ieņēmumu un izdevumu apjomiem caurmērā uz vienu iedzīvotāju bagātās un nabadzīgās pašvaldībās²¹. Pašvaldību finanšu izlīdzināšana ir pašvaldību ieņēmumu un valsts budžeta dotācijas pārdale, lai radītu pašvaldībām līdzīgas iespējas ar likumu noteikto funkciju izpildei²². Katras pašvaldības finanšu nepieciešamību saskaņā ar pašvaldību kopējās finanšu nepieciešamības aprēķinu novērtē pēc kritērijiem, kuri raksturo ar pašvaldības funkciju izpildi saistītos izdevumus. Pašvaldību izdevumus raksturojošie kritēriji ir, piemēram, iedzīvotāju skaits, bērnu un jauniešu skaits vecumā no 7 līdz 18 gadiem, darbaspējas vecumu pārsniegušo iedzīvotāju skaits.

Bezdarba mazināšanas, nodarbinātības un uzņēmējdarbības attīstības veicināšanas jautājumu risināšanai pašvaldības var izmantot **ES struktūrfondu līdzekļus**, vai piesaistīt līdzfinansējumu no Valsts Investīciju Programmas resursiem.

Ministru kabinets ar pašvaldībām saskaņo jautājumus, kas skar visu pašvaldību intereses²³: likumprojektus un Ministru kabineta noteikumu projektus, kas attiecas uz

¹⁸ Likums “Par pašvaldību budžetiem”, 6.pants.

¹⁹ Likums “Par pašvaldību budžetiem”, 24.pants.

²⁰ Ministru kabineta 17.12.2002 noteikumi Nr. 543 “Noteikumi par pašvaldību aizņēmumiem un galvojumiem”.

²¹ Pašvaldību darbība un attīstība, E.Vanags, I.Vilka, Rīga: Latvijas Universitātes Akadēmiskais apgāds, 2005., 220.lpp.

²² Likums “Par pašvaldību finanšu izlīdzināšanu”, 1.pants, 1.punkts.

²³ Likums “Par pašvaldībām”, 86.pants, 1.daļa.

pašvaldībām; kārtējā saimnieciskajā gadā pašvaldībām piešķiramo dotāciju un mērķdotāciju apmērus; pašvaldību finanšu resursu izlīdzināšanas kārtību, ja tā nav noteikta likumā; citos likumos (nevis likumā “Par pašvaldībām”) paredzēto funkciju finansēšanas avotus, kā arī citus pašvaldību darbības jautājumus, par kuriem Ministru kabinets katru gadu pirms saimnieciskā gada sākuma vienojas ar pašvaldībām.

Pašvaldības saskaņošanas procesā un sarunās ar Ministru kabinetu pārstāv pašvaldību sabiedriskās organizācijas, kurās par biedriem ir iestājusies vairāk nekā puse no visām pilsētu, rajonu, novadu, un pagastu pašvaldībām. Tāda organizācija ir Latvijas Pašvaldību savienība, kas tika izveidota 1991.gada decembrī. Saskaņošanas kārtību nosaka atsevišķi Ministru kabineta noteikumi. Jautājumus, kas skar atsevišķas pašvaldības intereses, izskata saskaņā ar Ministru Kabineta Kārtības rulli.

Lai panāktu grozījumus normatīvajos aktos, pašvaldības var izteikt priekšlikumus par lietderīgiem un vēlamiem grozījumiem. To var darīt gan atsevišķa pašvaldība, gan pašvaldību sabiedriskās organizācijas, ko aktīvi veic jau pieminētā Latvijas Pašvaldību savienība.

Likums „Par pašvaldībām” paredz, ka lai risinātu uzdevumus, kuros ir ieinteresētas visas vai vairākas pašvaldības, tām ir tiesības sadarboties, kā arī dibināt pašvaldību sabiedriskās organizācijas vai iestāties šādās organizācijās. Attiecīgu lēmumu ir tiesīga pieņemt pašvaldības dome (padome). Jāatzīst, ka uzdevumu veikšanā, kas saistīti ar nodarbinātības veicināšanu, bezdarba samazināšanu un darbaspēka kvalitātes pilnveidošanā var būt ieinteresētas vairākas pašvaldības, tad šādu uzdevumu realizēšanā pašvaldības ir tiesīgas sadarboties, piemēram, realizējot kopējas rīcības viena darba tirgus reģiona ietvaros.

Tā kā pašvaldību galvenais mērķis ir kalpot tās teritorijā dzīvojošajiem iedzīvotājiem, tad vietējo iedzīvotāju informēšana par pašvaldībā notiekošo un tās aktualitātēm, kā arī iedzīvotāju iesaistīšana pašvaldības darbā, ir demokrātiju nodrošinošs princips. Iedzīvotāji ir jāiesaista lēmumu pieņemšanā, ir jādod viņiem iespēja izteikt savs viedoklis un tas ir jāuzklausā, jānodrošina informācijas pieejamība un iedzīvotāji jāinformē par aktualitātēm, plāniem un nodomiem. Pozitīvi ir vērtējama ne tikai iedzīvotāju, bet arī nevalstisko organizāciju iesaistīšana pašvaldības darbībā

Iedzīvotājus var iesaistīt pašvaldību darbībā organizējot konsultatīvas padomes, konferences, rīkojot socioloģiskas aptaujas, organizējot diskusijas ar masu saziņas līdzekļu palīdzību, informējot iedzīvotājus par pašvaldības aktivitātēm un iepazīstinot iedzīvotājus ar pašvaldības lēmumu projektiem.

Atsevišķu pašvaldības funkciju pildīšanai vai pašvaldības administratīvās teritorijas pārvaldīšanai dome (padome) pašvaldības iedzīvotājus var iesaistīt dažādās valdēs, komisijās vai darba grupās²⁴. To izveidošanas nepieciešamību var noteikt atsevišķi likumi vai vietējās pašvaldības lēmumi.

Likums “Par pašvaldībām” nosaka, ka vietējās pašvaldības domes (padomes) lēmumiem, tāpat arī domes jeb padomes priekšsēdētāja rīkojumiem un domes (padomes) atklāto sēžu protokoliem jābūt publiski pieejamiem, ar mērķi, ka pašvaldības teritorijas iedzīvotāju un masu saziņas līdzekļu darbinieki varētu iepazīties ar šiem dokumentiem. Lai informētu iedzīvotājus par pašvaldību darbu, domei jānodrošina arī gada publiskā pārskata sagatavošana un ziņojuma par to publicēšanu. Publiskajam pārskatam jāietver informācija par izpildīto un pieņemto

²⁴ Likums “Par pašvaldībām”, 61.pants.

budžetu; par veiktajiem, kā arī plānotajiem pasākumiem par teritorijas attīstības plāna īstenošanu; par pašvaldības līdzdalību sadarbības projektos, iestādēs un uzņēmumos; par pasākumiem pašvaldības iestāžu un aģentūru vadības pilnveidošanai; par pasākumiem iedzīvotāju informētības veicināšanai un iedzīvotāju iespējām piedalīties lēmumu pieņemšanā²⁵, u.c. .

Tā kā Izglītības likums paredz sabiedrības līdzdalību izglītībā, nosakot, ka sabiedrība piedalās izglītības organizēšanā un attīstībā, popularizējot visu veidu izglītību, veicot izglītošanu un sekmējot izglītības kvalitātes uzlabošanu, veidojot izglītības programmas, aizsargājot izglītojamo un pedagogu tiesības un intereses izglītības ieguves un darba procesā, veidojot izglītības un izglītības atbalsta iestādes un sabiedriskās organizācijas, tad šo uzdevumu nepieciešamo informāciju, konsultācijas un metodisko palīdzību ir jānodrošina gan pašvaldības, gan valsts izglītības pārvaldes iestādēm²⁶.

Pašvaldības atsevišķu tām noteikto izglītības pārvaldes un izglītības atbalsta funkciju veikšanu var deleģēt sabiedriskajām organizācijām, protams, nodrošinot funkciju izpildei attiecīgu finansējumu.

²⁵ Likums “Par pašvaldībām”, 72.pants, 2.daļa, 10.punkts.

²⁶ Izglītības likums, 21.pants, 2.daļa.

5. STĀVOKLIS JŪRMALAS NODARBINĀTĪBAS TIRGŪ

5.1. IZGLĪTĪBAS IESPĒJAS JŪRMALĀ

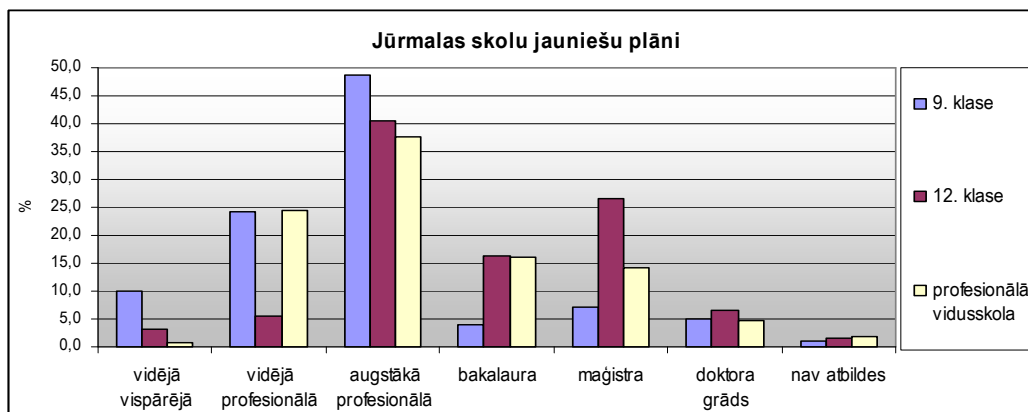
Nākotnes situācija Jūrmalas pilsētas darba tirgū ir cieši saistīta ar šībrīža skolēnu izglītību, tām zināšanām un prasmēm, kuras viņi šodien iegūst Jūrmalas pilsētas mācību iestādēs. Darbaspēka kvalitāte ir saistīta gan ar vispārējās, gan profesionālās izglītības un augstākās izglītības iegūšanas iespējām. Līdz ar to novērtējot Jūrmalas darbaspēka tirgus attīstības perspektīvas 2006.gada sākumā, nepieciešams izvērtēt izglītības iespējas, kuras šobrīd ir Jūrmalas pilsētas jauniešiem.

5.1.1. Vispārējās izglītības novērtējums

Saskaņā ar Izglītības likumu vispārējā izglītība ir cilvēka, dabas un sabiedrības daudzveidības un vienotības izziņas, humānas, brīvas un atbildīgas personības veidošanās process un tā rezultāts.²⁷ Vispārējās vidējās izglītības mācību iestādes ir orientētas uz to, lai sagatavotu tālākai izglītībai augstākajās mācību iestādēs vai vidējās profesionālās mācību iestādēs.

Līdz ar to vidusskolas absolventi praktiski netiek gatavoti darba tirgum, bet gan turpmākai izglītības turpināšanai un kvalifikācijas iegūšanai. Jūrmalas izveidotā vispārējās izglītības iestāžu sistēma vērtējama kā atbilstoša pastāvošai likumdošanai un nozares politikai. Apstiprinājums tam tika iegūts skolu vadību intervijās.

Pētījuma ietvaros veiktās skolu jauniešu aptaujas²⁸ rezultāti liecina, ka skolnieki novērtē augstākās profesionālās izglītības nozīmi un to, ka vispārējā vidējā izglītība nav pietiekama, lai būtu konkurētspējīgi darba tirgū. 24.3% no 9.klašu skolēniem plāno iegūt vidējo profesionālo izglītību.



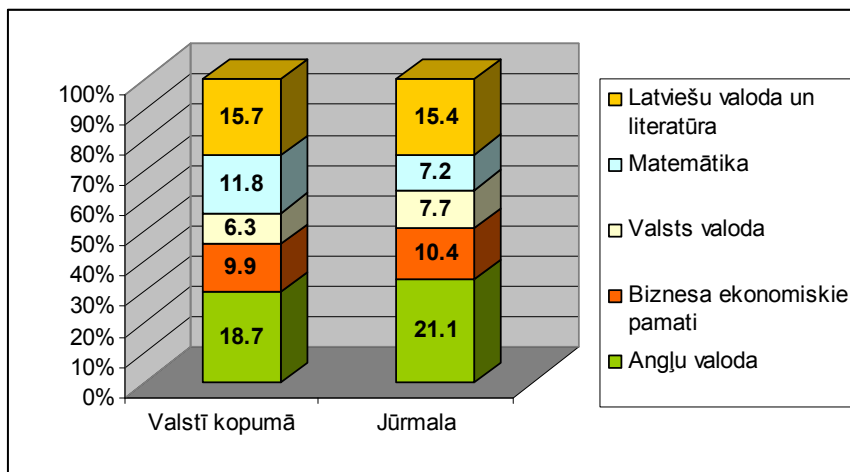
1.attēls. Skolu jauniešu (9. un 12.klase) aptauja 2005.gada novembrī pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros.

²⁷ Izglītības likums. 1.pants. Likumā lietotie termini

²⁸ Skolu jauniešu (9. un 12.klase) aptauja pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros

Ņemot vērā, ka jaunieši orientējas uz profesionālās izglītības iegūšanu, nenodrošinot iespēju iegūt vidējo un augstāko profesionālo izglītību Jūrmalā, pieaug jauniešu aizplūšanas risks uz citām administratīvajām teritorijām izglītības iegūšanas nolūkā.

Saskaņā ar Izglītības satura un eksaminācijas centra informāciju centralizēto eksāmenu rezultāti Jūrmalas pilsētā 2005.gadā būtiski neatšķirās no vidējiem rādītājiem valstī, ko var aplūkot 2.attēlā.²⁹



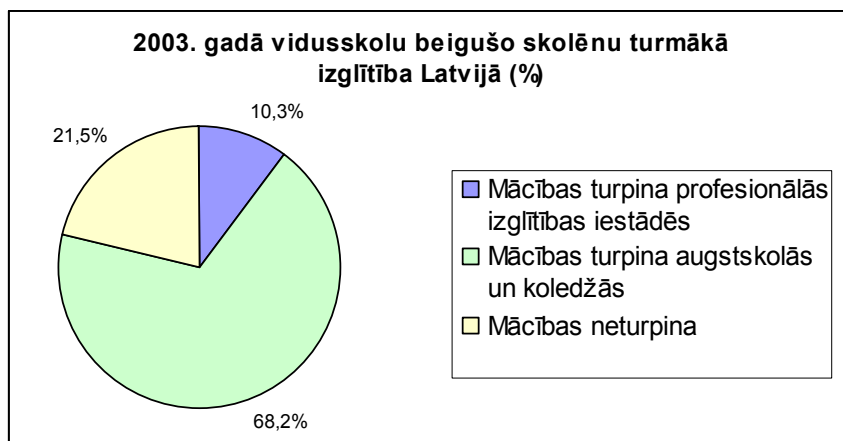
2.attēls. Centralizēto eksāmenu rezultāti Jūrmalas skolās 2005.gadā (%).

Jūrmalas skolu direktori³⁰ atzīst, ka izglītības kvalitātes jautājums nav viennozīmīgs. Lai raksturotu vispārējās izglītības kvalitāti Jūrmalas pilsētā, nepieciešams ņemt vērā katras skolas skolnieku sastāvu. Jūrmalas pilsētas skolu kontingentu ietekmē Rīgas tuvums, jo talantīgākie jaunieši izvēlas Rīgas skolas. Jūrmalas skolās atspoguļojas sabiedrības noslāņošanās un, kā atzina skolu direktori, ļoti liela ietekme ir noteiktajam mikrorajonam. Bez tam sakarā ar pētījuma ietvaros veiktajām Jūrmalas izglītības iestāžu vadītāju intervijām, viena no nopietnākajām problēmām ir lielais jauniešu skaits, kas neiegūst obligāto izglītību.

Viens no rādītājiem, kas raksturo skolas darba kvalitāti ir to skolēnu īpatsvars, kuri turpina mācības. Jūrmalas pilsētas vidusskolu absolventu skaits, kas turpina izglītību ir pietiekami augsts – vidēji 70%, pamatojoties uz skolu vadības informāciju⁴, kas atbilst vidējam rādītājam valstī kopumā 2003.gadā (skatīt 3.attēlu) Kā galvenie motīvi izglītības neturpināšanai Jūrmalā vai valstī vispār tiek minēti materiālie un sociālie faktori, kā arī motivācijas trūkums.

²⁹ www.isec.gov.lv

³⁰ Skolu vadību intervijas pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros



3.attēls. Vidusskolu beigušo skolēnu turpmākā izglītība Latvijā 2003.gadā (%).³¹

5.1.2. Profesionālās izglītības novērtējums

Saskaņā ar Izglītības likumu profesionālā izglītība ir praktiska un teorētiska sagatavošanās darbībai noteiktā profesijā, profesionālās kvalifikācijas ieguvei un pilnveidei.³² Profesionālā vidējā izglītība ir vidējās pakāpes profesionālā izglītība, kas dod iespēju iegūt trešā līmeņa profesionālo kvalifikāciju.

Jūrmalā jauniešu plāni³³ pēc skolas absolvēšanas lielā mērā ir atkarīgi no iegūstamās izglītības līmeņa un veida. Gan vidusskolu, gan vidējo profesionālo izglītības iestāžu skolnieku vidū iezīmējās tendence apvienot mācības augstskolā ar darbu. Līdz ar to var sagaidīt, ka liela daļa vidusskolas absolventu darba tirgū nonāks bez atbilstošas izglītības.

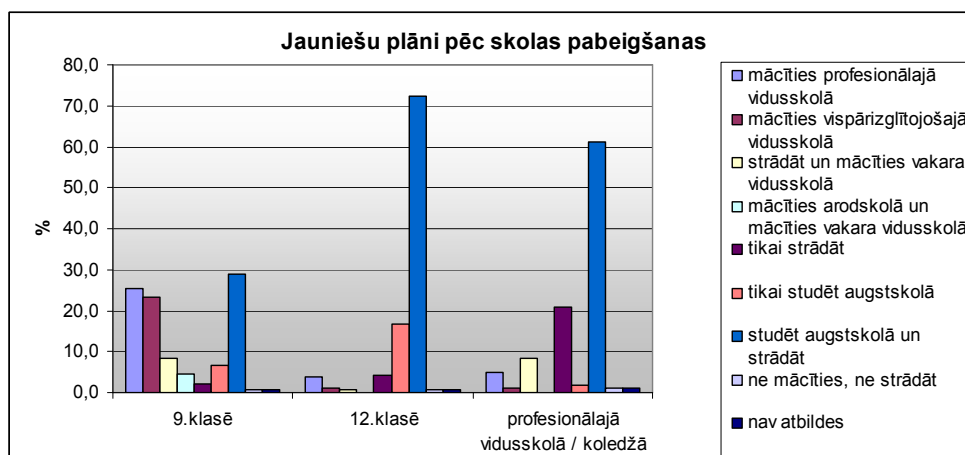
25.4% no aptaujātajiem 9.klašu skolniekiem atbildēja, ka vēlas turpināt izglītību profesionālajā vidusskolā, bet 8.3% plāno strādāt un mācīties vakara skolā, un 4.4% plāno mācīties arodskolā un vakara vidusskolā. Līdz ar to jau pēc 9.klases darba tirgū nonāks zināms skaits jauniešu.

72.4% 12.klašu skolēnu plāno apvienot studijas augstskolā ar darbu. 20.8% profesionālās vidusskolas un koledžas audzēkņu plāno tikai strādāt pēc skolas absolvēšanas un veidos reālo darbaspēka piedāvājumu Jūrmalas pilsētas darba tirgū⁸.

³¹ Latvijas statistikas gadagrāmata 2004.LR centrālā statistikas pārvalde, Rīga 2004.89.lpp.

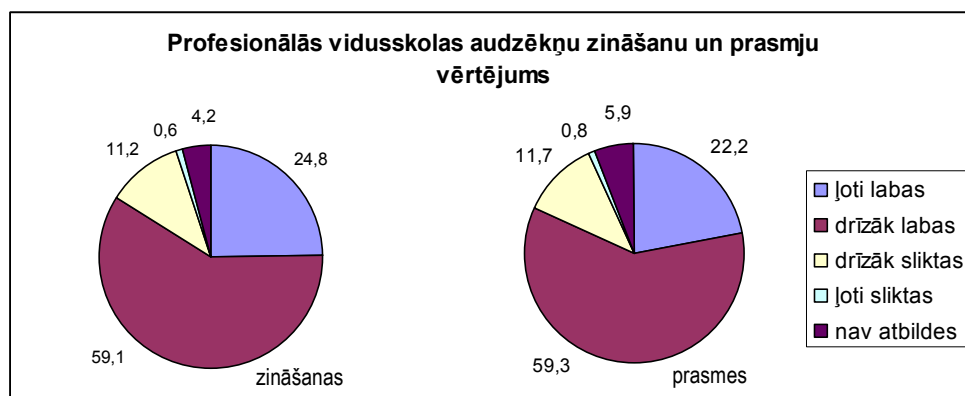
³² Izglītības likums. 1.pants. Likumā lietotie termini

³³ Skolu jauniešu (9. un 12. klases) aptauja pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros



4.attēls. Jūrmalas jauniešu plāni pēc skolas beigšanas saskaņā ar aptaujas rezultātiem 2005.gada novembrī³⁴.

Profesionālās vidusskolas audzēkņu zināšanas un prasmes jaunieši galvenokārt vērtē, kā ļoti labas un drīzāk labas. Būtiskas atšķirības ir 9.klašu un 12.klašu skolēnu vērtējumos – 33.1% 9.klašu skolēnu un 16.8% 12.klašu skolēnu zināšanas vērtē, kā ļoti labas⁸.



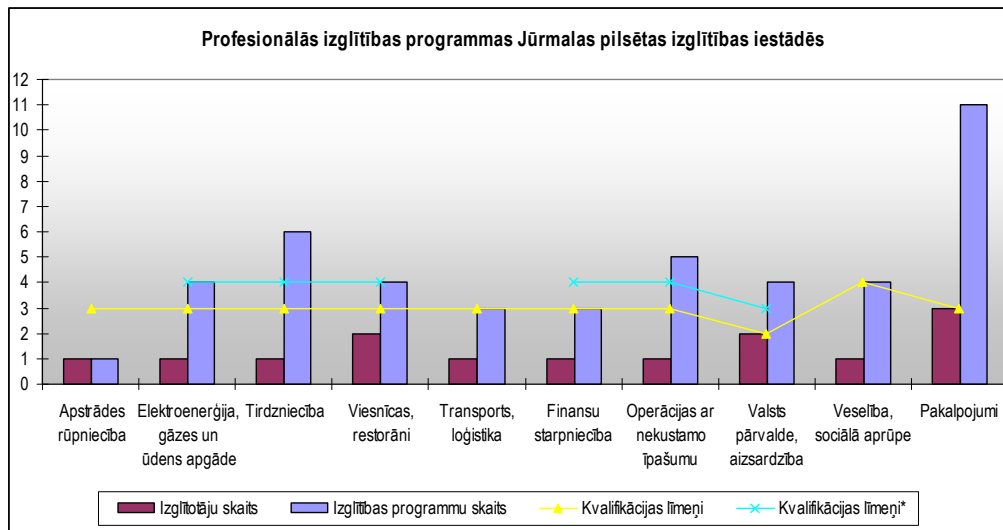
5.attēls. Jūrmalas profesionālās vidusskolas audzēkņu zināšanu un prasmju vērtējums 2005.gada novembrī⁹

Kopumā jaunieši pozitīvi vērtē profesionālās vidējās izglītības piedāvātās iespējas. Arī 13 no 21 aptaujātajiem uzņēmējiem³⁵ minēja, ka uzņēmumā galvenokārt nepieciešami darbinieki ar vidējo profesionālo izglītību, 7 – ar augstāko profesionālo izglītību, 6 – ar vidējo izglītību un tikai divi respondenti minēja, ka uzņēmumā nepieciešami galvenokārt darbinieki ar pamatzglītību un tikpat liels respondentu skaits minēja augstāko izglītību.

³⁴ Avots: Skolu jauniešu (9. un 12. klases) aptauja pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros.

³⁵ Uzņēmumu vadības intervijas pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros.

Jūrmalas pilsētā ir ierobežotas iespējas iegūt vidējo profesionālo izglītību pēc pamatskolu absolvēšanas. Vidējo profesionālo izglītību Jūrmalā piedāvā Valsts aģentūra “Sociālās integrācijas centrs” un BU valsts SIA “Bulduru dārzkopības vidusskola”. Pārējās profesionālās izglītības iestādes piedāvā kvalifikācijas iegūšanu pēc vidējās izglītības iegūšanas.



* Ja nozarē piedāvātās izglītības programmās iespējams iegūt atšķirīgus kvalifikācijas līmeņus

6.attēls. Profesionālās izglītības programmas Jūrmalas pilsētas izglītības iestādēs 2005.gadā

Valsts aģentūra „Sociālās integrācijas centrs” piedāvā apgūt profesionālo vidējo izglītību un 1.līmeņa profesionālo augstāko izglītību ikvienam interesentam par maksu, bet personām ar invaliditāti – bez maksas. Šī ir vienīgā mācību iestāde Latvijā, kas pilnībā pielāgota personām ar īpašām vajadzībām, tai skaitā personām, kas pārvietojas ratiņkrēslos.

Uzņemšanas nosacījumi Valsts aģentūrā „Sociālās integrācijas centrs” neveicina Jūrmalas jauniešu vēlēšanos iegūt vidējo profesionālo izglītību Jūrmalas pilsētā, jo citur ir iespējas vidējo profesionālo izglītību iegūt par valsts budžeta līdzekļiem.

Jūrmalas pilsētas mājas lapā pētījuma veikšanas brīdī nebija pilnīgas informācija par profesionālās izglītības iestādēm un piedāvātajām izglītības programmām. Internets šodien ir kļuvis par vienu no galvenajiem informācijas avotiem jauniešiem un profesionālās izglītības popularizēšana šodien praktiski ir atstāta pašu mācību iestāžu ziņā. Skolu vadības interviju rezultāti apliecināja to, ka Jūrmalas pilsētas skolu jauniešiem Internets ir pieejams. Pilnveidojot informāciju par profesionālās izglītības iestādēm pašvaldības mājas lapā, vienlaicīgi ir iespējams veikt tās popularizēšanu.

Vispārīzglītojošo vidusskolu absolventi, kuri neturpina izglītību, nonāk darba tirgū bez profesionālajām prasmēm un veido potenciālā riska grupu. Arī darba devēju

aptauja³⁶ liecina par to, ka galvenokārt nepieciešami darbinieki ar vidējo profesionālo izglītību.

5.1.3. Augstākās izglītības novērtējums

Augstākā izglītība - izglītības pakāpe, kurā pēc vidējās izglītības iegūšanas notiek zinātnē vai mākslā, vai arī zinātnē un mākslā sakņota personības attīstība izraudzītajā akadēmisko vai profesionālo, vai arī akadēmisko un profesionālo studiju virzienā, sagatavošanās zinātniskai vai profesionālai darbībai.³⁷

Vērtējot augstākās izglītības iegūšanas iespējas Jūrmalas pilsētā, jāņem vērā, ka profesionālās izglītības iestādes piedāvā augstākās profesionālās izglītības programmas - 4. un 5. kvalifikācijas līmenī. Jūrmalas pilsētā ir ierobežotas iespējas iegūt augstāko akadēmisko izglītību. Taču, ņemot vērā Jūrmalas tuvumu Rīgai, augstākās izglītības pieejamība kopumā vērtējama kā apmierinoša.

Latvijas Kristīgā akadēmija piedāvā šādas studiju programmas:

- Akadēmiskā bakalaura studiju programma „Teoloģija” - humanitāro zinātņu bakalaura grāds teoloģijā un reliģiju zinātnē; studiju ilgums 4 gadi.
- Akadēmiskā maģistra studiju programma „Teoloģija” - humanitāro zinātņu maģistra grāds teoloģijā un reliģiju zinātnē; studiju ilgums 2 gadi.
- Akadēmiskā bakalaura studiju programma „Bībeles māksla” – humanitāro zinātņu bakalaura grāds mākslās; studiju ilgums 4 gadi.
- Profesionālā studiju programma „Sociāli karitatīvais darbinieks” - sociālā karitatīvā darbinieka kvalifikācija; studiju ilgums 4 gadi.
- Profesionālā bakalaura studiju programma "Sabiedriskās attiecības" - profesionālais bakalaura ar kvalifikāciju "Sabiedrisko attiecību menedžeris"; studiju ilgums 4 gadi.

Formatted: Bullets and Numbering

Studiju programmas Latvijas Kristīgajā akadēmijā ir specifiskas un maz saistītas ar Jūrmalas darba tirgus pieprasījumu. Tomēr minētās augstskolas atrašanās Jūrmalas pilsētā ir labs piemērs izglītības sistēmas attīstībai. Jūrmalas pilsētā ir iespējas piesaistīt esošās augstskolas, veidojot to filiāles vai arī dibinot jaunu augstskolu, piedāvājot studiju programmas, kuras ir aktuālas Jūrmalas pilsētas stratēģiskajai attīstībai. Ja šobrīd jauniešus piesaista Rīga ar tās izglītības iestādēm, tad veidojot spēcīgu augstskolu Jūrmalas pilsētā ir iespējas piesaistīt jauniešus no citām administratīvajām teritorijām un perspektīvā viņi var veidot darbaspēka piedāvājumu Jūrmalas darba tirgū.

Valsts aģentūra „Sociālās integrācijas centrs” vakara nodaļā piedāvā 4. kvalifikācijas līmeņa profesionālo izglītības programmu – informācijas tehnoloģija un telekomunikācijas. Savukārt P.Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledža piedāvā augstākās profesionālās izglītības programmas medicīnā (4. kvalifikācijas līmenis).

³⁶ Uzņēmumu vadības intervijas pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros

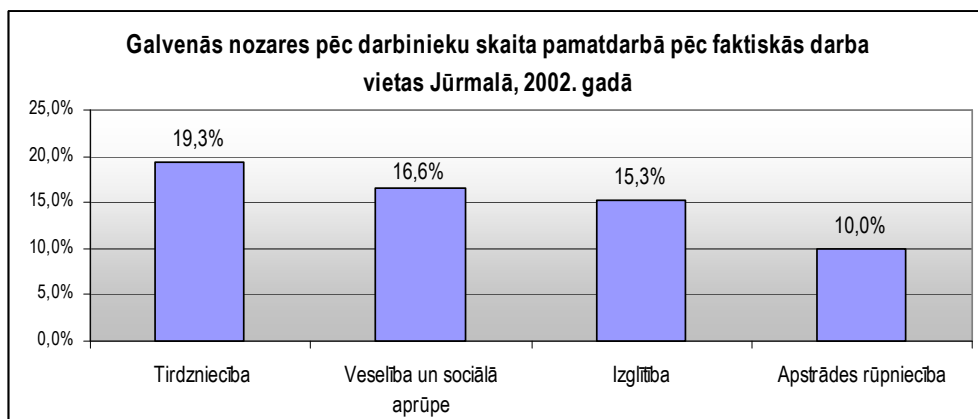
³⁷ Izglītības likums. 1.pants. Likumā lietotie termini

Tomēr kopumā augstākās izglītības iespējas Jūrmalas pilsētā ir ļoti ierobežotas, un tuvākajos gados nepieciešams tās nopietni uzlabot, kas nepieciešams gan darbaspēka kvalitatīvai attīstībai, gan straujai uzņēmējdarbības kvalitatīvai un kvantitatīvai attīstībai pilsētas teritorijā

5.2. ESOŠO IZGLĪTĪBAS IESPĒJU ATBILSTĪBA DARBA TIRGUS PIEPRASĪJUMAM

Saskaņā ar Jūrmalas pilsētas Attīstības plānu, Jūrmalas pilsētas ekonomika jau vēsturiski ir balstīta uz **tūrisma un kūrorta** nozares attīstību.³⁸ To nosaka gan Jūrmalas ģeogrāfiskais stāvoklis, gan dabas resursu pieejamība pilsētas teritorijā. Tūrisma nozares attīstība prasa tās nodrošinājumu ar atbilstošu infrastruktūru - apkalpojošās sfēras uzņēmumu darbības aktivitāti. Taču šīs nozares problēma ir tās sezonālais raksturs. Aptuveni trešā daļa aptaujāto uzņēmumu³⁹, minot darbavietu skaitu uzņēmumā, norādīja uz darbavietu sezonalitāti, t.i. vasaras sezonā darbavietu skaits pieaug par 10-50%, vienā no intervētajiem uzņēmumiem pat desmitkārtīgi.

Jūrmalas pilsētā tāpat kā visā Latvijā turpinās strādājošo pārdales process starp tautsaimniecības sektoriem⁴⁰. Galvenās nozares pēc darbinieku skaita pamatdarbā pēc faktiskās darba vietas Jūrmalā ir attēlotas 7.attēlā.



7.attēls. Jūrmalas nodarbināto sadalījums pa galvenajām darbības nozarēm⁴¹.

Salīdzinājumā ar 1997.gada datiem apstrādes rūpniecības nozarē samazinājums pēc darbinieku skaita ir par 2,054 cilvēkiem jeb 59.7%, tajā pašā laikā tirdzniecības un sadzīves pakalpojumu nozarē ir pieaugums par 752 cilvēkiem jeb 43.6%. Nodarbinātības struktūra un dinamika nozaru griezumā Jūrmalas pilsētā un kopumā Latvijā atspoguļota 1. un 2.tabulā.

³⁸ Jūrmalas pilsētas attīstības plāns

³⁹ Uzņēmumu vadības intervijas pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros

⁴⁰ Jūrmalas pilsētas pašvaldības ekonomiskās un sociālās attīstības programma sabiedrības integrācijas jautājumos 2003.gads

⁴¹ Jūrmalas pilsētas pašvaldības ekonomiskās un sociālās attīstības programma sabiedrības integrācijas jautājumos 2002.gads

PROJEKTA „JŪRMALAS PILSĒTAS DARBA TIRGUS IZPĒTE, ANALĪZE UN PERSPEKTĪVU
NOTEIKŠANA” PĒTĪJUMA REZULTĀTU KONCEPCIJA, 2006

	Nozares NACE kods	1997		2002		Izmaiņas struktūrā	
		cilv.	%	cilv.	%	cilv.	%
KOPĀ	0	13805	100.0%	12429	100.0%	-1376	-10.0%
Lauksaimniecība, medniecība un mežsaimniecība	A	67	0.5%	87	0.7%	20	29.9%
Zvejniecība	B	6	0.0%	12	0.1%	6	100.0%
Ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde	C	0	0.0%	11	0.1%	11	-
Apstrādes rūpniecība	D	3081	22.3%	1241	10.0%	-1840	-59.7%
Elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde	E	708	5.1%	462	3.7%	-246	-34.7%
Būvniecība	F	322	2.3%	351	2.8%	29	9.0%
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība; automobiļu, motociklu, individuālas lietošanas priekšmetu un sadzīves aparātūras un iekārtu remonts	G	1667	12.1%	2394	19.3%	727	43.6%
Viesnīcas un restorāni	H	516	3.7%	631	5.1%	115	22.3%
Transports, glabāšana un sakari	I	694	5.0%	675	5.4%	-19	-2.7%
Finansu starpniecība	J	217	1.6%	118	0.9%	-99	-45.6%
Operācijas ar nekustamo īpašumu, noma un cita komercdarbība	K	393	2.8%	737	5.9%	344	87.5%
Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	L	1075	7.8%	876	7.0%	-199	-18.5%
Izglītība	M	1565	11.3%	1902	15.3%	337	21.5%
Veselība un sociālā aprūpe	N	2670	19.3%	2065	16.6%	-605	-22.7%
Pārējie komunālie, sociālie un individuālie pakalpojumi	O	824	6.0%	867	7.0%	43	5.2%

**1.tabula. Darbinieku skaits pamatdarbā pēc faktiskās darba vietas Jūrmalā,
gada beigās⁴²**

	1996	%	2000	%	2001	%	2002	%	2003	%	2004	%
Pavisam	926		917.60		937.50		962.50		981.50		988.20	
Lauksaimniecība	128	13.87	104.40	11.38	107.40	11.46	103.40	10.74	96.70	\$9.85	88.50	8.96
Mežsaimniecība	20.1	2.17	19.40	2.11	22.90	2.44	34.60	3.59	30.60	3.12	34.90	3.53
Apstrādes rūpniecība	181	19.54	168.30	18.34	164.20	17.51	164.00	17.04	171.20	17.44	161.10	16.30
Elektroenerģija, gāzes un ūdens apgāde	20.9	2.26	20.30	2.21	19.30	2.06	22.00	2.29	20.70	2.11	24.50	2.48
Būvniecība	50.4	5.45	55.10	6.00	66.60	7.10	59.60	6.19	73.50	7.49	85.90	8.69
Vairumtirdzniecība un mazumtirdzniecība;	116	12.56	144.70	15.77	150.20	16.02	146.30	15.20	150.40	15.32	148.70	15.05
Viesnīcas un restorāni	15.6	1.69	22.00	2.40	22.10	2.36	24.20	2.51	24.40	2.49	25.40	2.57
Transports, glabāšana un sakari	83.3	9.00	78.30	8.53	77.30	8.25	84.80	8.81	93.20	9.50	93.50	9.46
Finanšu starpniecība	14.3	1.54	12.30	1.34	13.70	1.46	12.70	1.32	15.60	1.59	17.90	1.81
Komerccapakalpojumi	30.6	3.31	43.60	4.75	39.50	4.21	37.10	3.85	40.50	4.13	38.40	3.89
Valsts pārvalde un aizsardzība; obligātā sociālā apdrošināšana	59.5	6.43	69.90	7.62	66.90	7.14	66.70	6.93	66.50	6.78	71.60	7.25
Izglītība	91.9	9.93	83.60	9.11	85.80	9.15	84.50	8.78	75.70	7.71	79.20	8.01
Veselība un sociālā	57	6.16	46.50	5.07	47.90	5.11	58.50	6.08	57.00	5.81	52.80	5.34

⁴² Jūrmalas pilsētas pašvaldības ekonomiskās un sociālās attīstības programma sabiedrības integrācijas jautājumos 2003.gads

aprūpe												
Pārējie pakalpojumi	48.1	5.20	43.30	4.72	48.10	5.13	51.20	5.32	55.20	5.62	57.90	5.86

2.tabula. Nodarbinātie iedzīvotāji pēc pamatdarba vietas ekonomiskā darbības veida Latvijā⁴³

Salīdzinājumā ar Latvijas vidējiem rādītājiem, Jūrmalas pilsētā ir lielāks nodarbināto skaits viesnīcu un restorānu, kā arī veselības un sociālās aprūpes nozarē. Salīdzinoši mazs procents ir nodarbināti būvniecības nozarē, kas neatspoguļo patieso situāciju Jūrmalas pilsētā un var liecināt par neregistrēto uzņēmējdarbību un nodarbinātību šajā sektorā, kā arī to, ka tiek nodarbināti cilvēki no citām administratīvajām teritorijām. Pēc darba devēju – uzņēmēju vērtējuma⁴⁴ Jūrmalā grūti atrast sekojošu profesiju grupu darbiniekus: amata meistarus (būvamatnieki, metālmeistari, galdnieki, santehniķi, elektriķi, metinātāji, pavāri), vidējās un zemās kvalifikācijas darbiniekus (fizioterapeiti, kurortoloģijas speciālisti, medmāsas, dārznieki, māsu palīgi, šuvējas, palīgstrādnieki, šoferi, pārdevēji, noliktavas strādnieki, traktoristi, pavāri, konditori, viesmīļi), un augstas kvalifikācijas speciālistus (tehnologi, ārsti rehabilitācijas speciālisti, būvinženieri).

Jebkuras nozares attīstības būtisks faktors ir tās nodrošinājums ar kvalificētu darbaspēku. Pamatojoties uz skolu vadības intervijām, izglītības sistēmā Jūrmalas pilsētā nav skaidra Jūrmalas attīstības koncepcija. Zinot attīstības virzienus izglītības iestādes var akcentēt to prasmju apguvi, kas nepieciešamas nākotnes profesijai, tādejādi veicinot darbaspēka atbilstību vidējā un ilgtermiņā darba tirgus prasībām. Kā viena no iespējām ir profesionālās ievirzes programmu attīstība vispārizglītojošajās skolās atbilstoši Jūrmalas pilsētas attīstības koncepcijai un vidējās profesionālās izglītības programmu spektra paplašināšana.

5.3. NODARBINĀTĪBA UN BEZDARBS JŪRMALĀ

Jūrmalas pilsētā 2005.gada oktobra beigās ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits bija 26,323, to īpatsvars starp pilsētas iedzīvotājiem darbaspējas vecumā bija aptuveni 74.1%, kas nedaudz atpaliek no valsts vidējā rādītāja – 77.1%.

Valstī **nodarbinātības līmenis** pēdējos gados ir bijis virs 60%, Jūrmalā šis rādītājs ir ievērojami zemāks – 2004.gada beigās Jūrmalā pamatdarbā bija nodarbināti 12.5 tūkstoši cilvēki jeb 35.5% no darbaspējas vecuma iedzīvotājiem, kas turklāt ievērojami atpaliek no Latvijas izvirzītajiem mērķiem nodarbinātības politikā: līdz 2010.gadam sasniegt 67% nodarbinātības līmeni⁴⁵. Ņemot vērā, ka nedaudz vairāk kā puse nodarbināto jūrmalnieku strādā ārpus pilsētas teritorijas, bet Jūrmalā strādājošo skaits no citām teritorijām ir ievērojami mazāks, tad reālā nodarbinātības līmeņa aprēķināšanai ir noderīgi izmantot Valsts ieņēmumu dienesta informāciju par darba ņēmēju skaitu Jūrmalā, kas maksā valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, - faktiskais nodarbināto jūrmalnieku skaits 2005.gadā vidēji bija 14.7 tūkstoši jeb

⁴³ Ziņojums par Latvijas tautsaimniecības attīstību Ekonomikas ministrija 2005. gada jūnijs//www.em.gov.lv

⁴⁴ Uzņēmumu vadības intervijas pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros

⁴⁵ Eiropas Komisijas pārskats par “Latvijas valdības un Eiropas Komisijas Kopējās deklarācijas par Latvijas nodarbinātības politikas prioritātēm īstenošanas progresu”

41.4% no darbaspējīgajiem pilsētas iedzīvotājiem, kas tik un tā ievērojami atpaliek no valsts vidējā rādītāja. Strādājošo skaits Jūrmalas pilsētā kopš 2000.gada ir samazinājies par aptuveni 1,600 nodarbinātajiem jeb 11.3%, kas saistāms ar atsevišķu lielo uzņēmumu (piemēram, ”Jūras līcis”) bankrotu, Latvijā kopumā nodarbināto skaits tai pašā laika periodā ir palielinājies par 4.5%. Kopējais darba vietu skaits Latvijā ir pieaudzis, Jūrmalā tas ievērojami samazinājās, kas līdz ar iedzīvotāju darbaspējas vecuma un ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita pieaugumu sekmēja un stimulēja iedzīvotāju profesionālo mobilitāti.

	2000	2001	2002	2003	2004
Ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaits, tūkst.	24,6	24,5	26,0	25,9	26,6
Iedzīvotāji darbaspējas vecumā, tūkst.	33,1	34,0	34,0	34,8	35,2
Ekonomiskās aktivitātes līmenis, %	70,8%	70,1%	73,3%	73,3%	75,5%
Strādājošo skaits, tūkst.	14,1	13,5	12,5	12,2	12,5
Nodarbinātības līmenis, %	42,6%	39,7%	36,8%	35,1%	35,5%

3.tabula. Nodarbinātības galvenie rādītāji Jūrmalā laika posmā no 2000.-2004.gadam

5.3.1. Nodarbināto aptaujas rezultāti

No kopumā aptaujātajiem 607 Jūrmalā nodarbinātajām personām lielākā daļa (61,9%) ir sievietes. Tas pamatojams ar to, ka lielākajā daļā aptaujāto lielo uzņēmumu ir sieviešu dominante (SIA ”Saiva Textile”, SIA ”Nienhaus & Lotz Lettland” – tekstila rūpniecība, kā arī mazumtirdzniecības uzņēmumos, pakalpojumu nozarē un valsts institūcijās). Lielākais sieviešu īpatsvars ir tirdzniecībā, rūpniecībā un pakalpojumu nozarē, izteikts vīriešu īpatsvars ir būvniecībā un transporta jomā. Latvijā vidēji nodarbināto skaitā dominē vīrieši: 51,3 %.⁴⁶

Lielākais sieviešu īpatsvars ir vecuma grupā 25-55 gadi, pirmspensijas vecuma nodarbināto sadalījums pēc dzimuma ir līdzīgs, savukārt jauniešu vidū nedaudz vairāk ir vīriešu. Aptaujāto kopumā lielāko daļu sastāda vecuma grupa no 35 līdz 55 gadiem, nākamā ir grupa no 25 līdz 34 gadiem, nedaudz mazāk ir pirmspensijas vecuma nodarbināto. Sadalījums pa vecuma grupām atbilst iedzīvotāju nodarbinātības aktivitātei – līdz gadiem 25 un vecumā pēc 55 gadiem tā ir ievērojami zemāka nekā pārējās vecuma grupās.

Lielākā daļa strādājošo ir nodarbināti pakalpojumu nozarē, kurā iekļautas arī citas preču neražojošās nozares – dažādi sabiedriskie pakalpojumi un tūrisms. Otra nozīmīgākā nozare pēc respondentu skaita ir rūpniecība. Nākošās populārākās nozares

⁴⁶ Darbaspēka apsekojuma galvenie rādītāji 2004.gadā. Rīga, maijs, 2005.

ir mazumtirdzniecība un vairumtirdzniecība, būvniecība, kā arī transports un loģistika. Daudzi uzņēmumi, kas savu darbību reģistrējuši kā operācijas ar nekustamo īpašumu, faktiski darbojas viesnīcu jomā, līdz ar to patiesais nodarbināto skaits šajā nozarē ir daudz zemāks nekā oficiālajā statistikā norādītais.

Nozare	
Pakalpojumi	34,8 %
Rūpniecība	29,0 %
Mazumtirdzniecība un vairumtirdzniecība	9,7 %
Būvniecība	9,2 %
Transports un loģistika	7,9 %
Operācijas ar nekustamo īpašumu	3,1 %

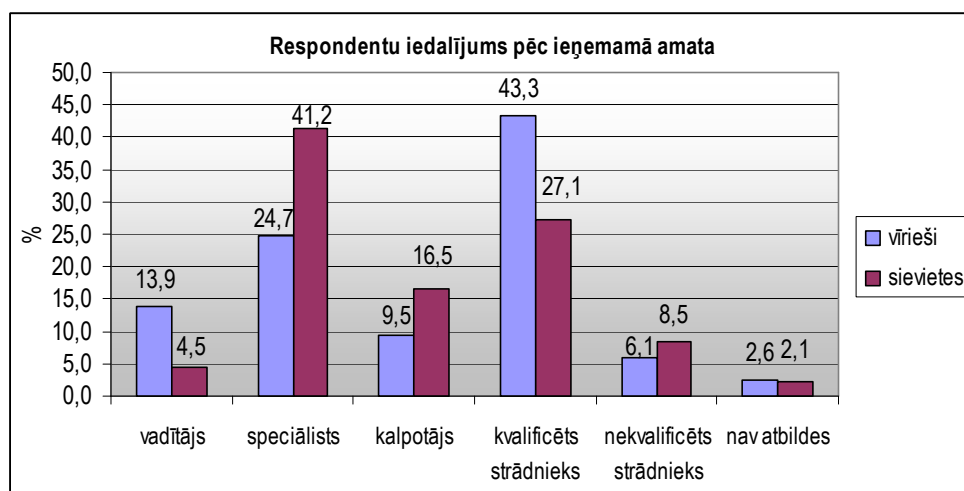
4.tabula. Respondentu procentuālais sadalījums pa nozarēm 2005.gada oktobrī

Rūpniecība ir vienīgā nozare, kurā nodarbināto vidū ir izteikts krievu tautības strādnieku pārsvars, pārējās nozarēs vairākums ir latviešu, visizteiktāk – operācijās ar nekustamo īpašumu, kur latviešu īpatsvars ir 84,2%. Pēc nodarbināto vecuma neizdalās neviena nozare, kurā būtu ļoti jauns vai ļoti vecs strādājošo sastāvs. Nedaudz lielāks jaunu cilvēku īpatsvars ir būvniecībā un operācijās ar nekustamo īpašumu. Augstāks vidējais vecums ir tirdzniecībā, transporta un pakalpojumu nozarēs strādājošajiem.

Respondenti ir sagrupēti atbilstoši profesiju klasifikācijai, un ir izdalītas četras amatu grupas: vadītājs, speciālists, kvalificēts strādnieks, nekvalificēts strādnieks. Apmēram trešā daļa no visiem aptaujātajiem bija speciālisti, aptuveni tikpat daudz bija kvalificētu strādnieku, 13,8% sastādīja kalpotāji. Respondentu vidū salīdzinoši maz bija vadītāju (8,1%) un nekvalificētu strādnieku (7,6%). Pēc profesiju apsekojuma datiem Latvijā vidēji vadītāju īpatsvars ir ievērojami augstāks (12,4 %), jo šajā grupā tiek ieskaitīti likumdevēji un valsts augstākās amatpersonas, speciālisti ir 29,8 %, nekvalificēti strādnieki – 10,7 %, kalpotāji – 8,1 %.⁴⁷

Amatu sadalījums nozarēs ir visi atšķirīgs. Operācijās ar nekustamo īpašumu un pakalpojumu nozarē ir ļoti izteikts speciālistu īpatsvars un relatīvi neliels strādnieku skaits. Tirdzniecībā ir liels skaits kalpotāju un vadītāju. Rūpniecībā ir izteikti zemāks amatu sadalījums – viszemākais vadītāju, speciālistu un kalpotāju īpatsvars un visvairāk nekvalificētu strādnieku. Būvniecībā nodarbināto sadalījums pēc amatiem atbilst vidējam sadalījumam respondentu vidū.

⁴⁷ Profesiju apsekojuma rezultāti 2004.gada oktobrī. Rīga, Jūlijs, 2005



8.attēls. Nodarbināto aptauja pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros 2005.gada oktobrī

Kopumā augstāks amatu sadalījums ir vērojams tirdzniecībā, pakalpojumu nozarē un operācijās ar nekustamo īpašumu. Salīdzinājumā pēc vecuma visjaunākie ir speciālisti un nekvalificēti strādnieki, visvecākie – kalpotāji un vadītāji, tomēr atšķirības nodarbināto sadalījumā pēc vecuma pa amatu grupām ir nelielas.

Vērojamas krāsas atšķirības amatu sadalījumā pēc nodarbināto etniskās piederības. Izteikts latviešu īpatsvars ir vadītāju, speciālistu un kalpotāju vidū, savukārt nekvalificēti strādnieki galvenokārt ir krievi, starp kvalificētiem strādniekiem ir vienāds skaits latviešu un krievu, tomēr, ņemot vērā, ka starp visiem nodarbinātajiem tikai trešā daļa ir krievi, tad kvalificētu strādnieku vidū krievu relatīvais skaits ir lielāks.

Jūrmalas pilsētā nodarbināto iedzīvotāju izglītības līmenis ir tāds pats kā Latvijā vidēji. Gandrīz 40 % strādājošo ir vidējā profesionālā izglītība, aptuveni ceturtajai daļai – augstākā izglītība (Latvijā vidēji šis rādītājs ir nedaudz augstāks – 27,7 %), un nedaudz mazāk ir ar vidējo vispārējo izglītību. Kopā kvalifikācija pietrūkst vairāk nekā trešajai daļai strādājošo.⁴⁸

Profesionālās izglītības pārsvars ir vienlīdz raksturīgs vīriešiem un sievietēm; strādājošo sadalījums pēc izglītības atspoguļo izteiktāku sieviešu orientāciju uz augstāko izglītību. Ar pamatizglītību biežāk samierinājušies vīrieši. Vidējā profesionālā izglītība kā izplatītākā ir raksturīga visās vecuma grupās. Daļumā pēc etniskās piederības nedaudz zemāks izglītības līmenis ir krieviem: tikai 18% bija augstākā izglītība, latviešiem – 29%.

Katrā no nozarēm nodarbināto sadalījums pēc izglītības ir atšķirīgs. Gandrīz visās nozarēs vadošā ir vidējā profesionālā izglītība, izņēmums ir būvniecība, kuras darbinieku izglītības līmenis ir viszemākais: pusei darbinieku ir vispārējā vidējā vai pamata izglītība, augstākā izglītība ir tikai 16% būvniecībā nodarbināto respondentu. Visaugstākais izglītības līmenis ir operācijās ar nekustamo īpašumu nodarbinātajiem – augstākā izglītība bija gandrīz 80%, augsts izglītības līmenis raksturīgs arī pakalpojumu nozarē strādājošajiem. Vidējā vispārējā izglītība raksturīga tirdzniecībā

⁴⁸ Darbaspēka apsekojuma galvenie rādītāji 2004.gadā. Rīga, maijs, 2005.

strādājošajiem, vidējā profesionālā – transporta nozarē. Rūpniecībā nodarbināto vidū ir samērā augsts strādnieku īpatsvars ar pamata un vidējo profesionālo izglītību.

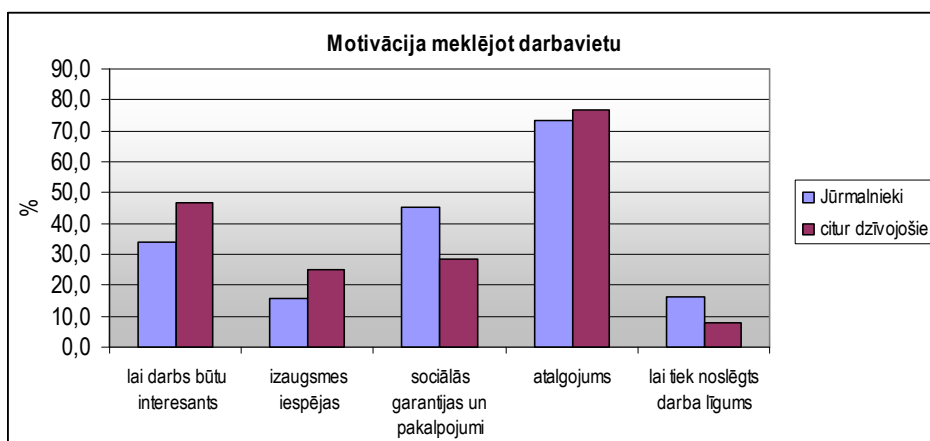
Izglītība saistās ne tikai ar nozari, bet nosaka arī konkrēta darba iespējas, ieņemamo amatu. Vadītājiem un speciālistiem pārsvarā ir augstākā izglītība (53,1 un 44,8%), kalpotājiem – vidējā vispārējā vai profesionālā izglītība, kvalificēti strādnieki vairums ir ar vidējo profesionālo izglītību, nekvalificētu strādnieku vidū ir visaugstākais pamatskolas izglītību ieguvušo īpatsvars, tāpat nekvalificētu strādnieku grupā ir arī relatīvi augsts skaits nodarbināto ar vispārējo vidējo izglītību.

Aptuveni 20% no respondentiem dzīvo ārpus Jūrmalas, kas parāda, ka darbaspēka plūsma no citām apdzīvotām vietām uz Jūrmalu ir liela. Vairāk kā 95% no nodarbinātajiem, kuru dzīvesvieta nav Jūrmala, pārstāvēja Rīgas un Tukuma rajonus, no tiem savukārt vairāk kā 2/3 bija rīdzinieki, 10,3% dzīvoja Tukumā. Starp respondentiem bija arī Ogres un Jelgavas iedzīvotāji.

Ārpus Jūrmalas dzīvojošie strādā galvenokārt pakalpojumu sfērā (58,6%), sastādot gandrīz trešo daļu no šajā nozarē Jūrmalā nodarbinātajiem, kas varētu liecināt par zemu vietējā darbaspēka piedāvājumu šajā nozarē. Vismazākais citu apdzīvotu vietu iedzīvotāju īpatsvars ir rūpniecībā un transporta un loģistikas nozarē. Ārpus Jūrmalas dzīvojošos raksturo augsts izglītības līmenis – pusei ir augstākā izglītība – un augsta kvalifikācija: relatīvi augstāks vadītāju (9,5%) un speciālistu (57,8%) skaits aptaujāto vidū. Uz Jūrmalu strādāt brauc galvenokārt jaunieši – gandrīz 40% no aptaujātajiem darbiniekiem vecumā līdz 25 gadiem nedzīvo Jūrmalā.

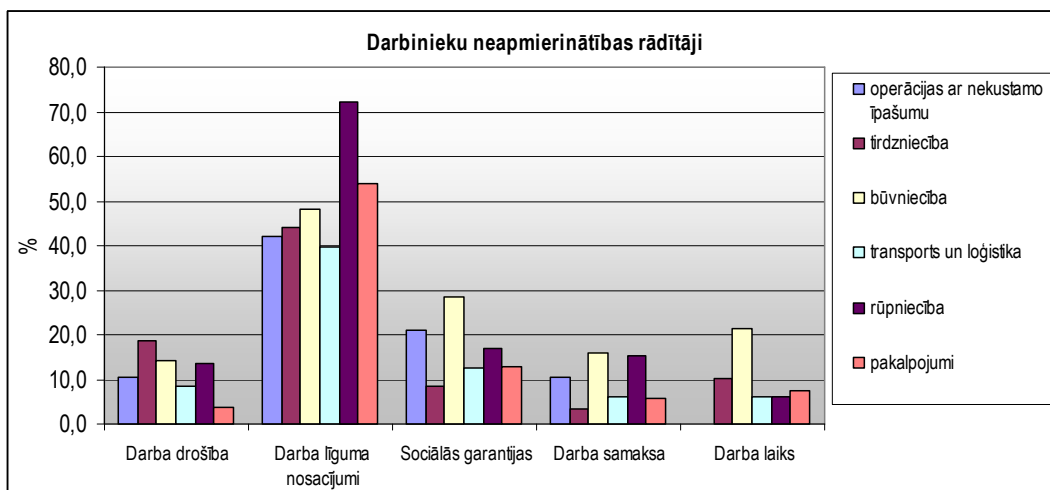
Kā galvenais faktors, kas tiek ņemts vērā, meklējot darbavietu, tika minēts atalgojums, ko atzīmēja vairāk kā 70% respondentu. Nākamie divi svarīgākie ir darba devēja sniegtās sociālās garantijas un interesants darbs. Izaugsmes iespējas un noslēgts darba līgums bija mazāk svarīgi darba vietas izvēlē. Skolēni savukārt, izdarot izvēli par nākotnes profesiju, vairāk uzmanību pievērš tam, lai darbs būtu interesants un saistošs, mazāk – finansiālajam faktoram⁴⁹. Vīrieši par svarīgāku nekā sievietes uzskatīja sociālās interesantu darbu un izaugsmes iespējas, savukārt sievietes vairāk uzsvēra atalgojuma un sociālo garantiju nozīmi. Izaugsmes iespējas vairāk saista jaunus cilvēkus. Strādnieki virs 35 gadu vecuma augstāk kā pārējie vērtēja sociālās garantijas un noslēgtu darba līgumu. Nodarbinātie ar augstāku izglītību un kvalifikāciju ir vairāk ieinteresēti darba saturā, mazāk tos satrauc sociālās garantijas un noslēgts darba līgums. Ārpus Jūrmalas dzīvojošie biežāk nekā jūrmalnieki ir minējuši interesantu darbu un izaugsmes iespējas, savukārt sociālās garantijas un noslēgts darba līgums tiem ir mazāk nozīmīgs.

⁴⁹ skolu jauniešu (9. un 12. klases) aptauja pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros



9.attēls. Nodarbināto aptauja pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros 2005.gada oktobrī

Visvairāk darbinieki ir apmierināti ar darba laiku, samaksu, darba drošību un darba līguma nosacījumiem (vidēji 70% gadījumu), bet ar darba algu apmierināta ir tikai nedaudz vairāk kā ceturtdaļa. Neapmierinātību ar respondentu skatījumā vissvarīgāko darba nosacījumu – darba algu ir izteikusi vairāk kā puse aptaujāto. Nozaru griezumā vislielāko neapmierinātību ir pauduši rūpniecībā strādājošie – gandrīz ¾. Būvniecībā strādājošie vairāk kā citi ir neapmierināti ar darba drošības prasību ievērošanu darba vietā un sociālajām garantijām. Visapmierinātākie ar pašreizējo darba vietu ir pakalpojumu un transporta un loģistikas nozaru darbinieki, kā arī augstāko izglītību ieguvušie. Nedaudz biežāk kā vīrieši ar darba samaksu neapmierinātākas ir sievietes, kas saistāms ar lielo sieviešu īpatsvaru rūpniecībā, kur ir vislielākā neapmierinātība ar darba samaksu. Kopumā ārpus Jūrmalas dzīvojošie ar darbu ir vairāk apmierināti – gan ar darba laiku un samaksu, gan darba līguma nosacījumiem un drošību.



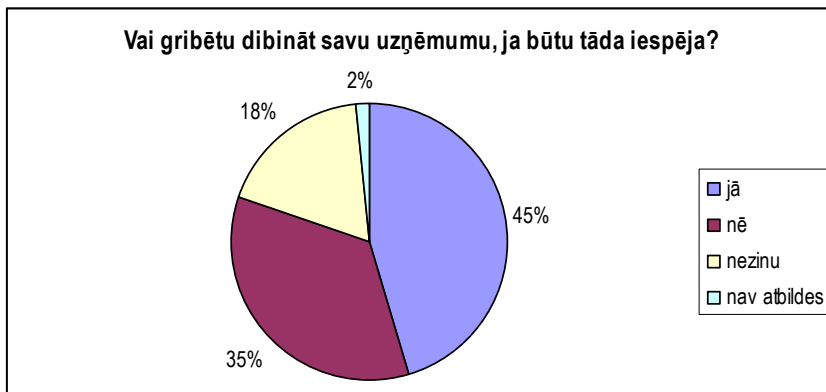
10.attēls. Nodarbināto aptauja pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros 2005.gada oktobrī

Mainīt darbu tuvākajā laikā ir izlēmusi neliela daļa strādājošo: 11,2% respondentu. Arī ņemot vērā, ka tāds nodoms var rasties arī daļai no tiem, kuri par šādu pavērsienu vēl nav domājuši, potenciālie darba mainītāji tomēr ir mazākumā. Šāda nostāja redzama visās vecuma grupās, tomēr jaunieši šādu nodomu paiduši 3 reizes biežāk kā pirmspensijas vecuma nodarbinātie. Sievietes mainīt esošo darba vietu ir izlēmušas biežāk nekā vīrieši (attiecīgi 13,8 % un 6,9). No nozarēm mazliet problemātiska varētu būt rūpniecība – mainīt darbu domā 17,6% strādājošo. Iespēju mainīt darbavietu vairāk pieļauj nodarbinātie ar augstāku izglītību.

Gatavību mainīt dzīves vietu labāka darba piedāvājuma gadījumā izteikusi apmēram trešā daļa respondentu. Pārsvārā strādājušie būtu gatavi pārcelties uz Rīgu, citur Latvijā strādāt un dzīvot vēlētos mazāk nekā kādā no Eiropas valstīm. Rūpniecībā un tirdzniecībā nodarbinātie būtu vairāk gatavi pārcelties nekā citu nozaru darbinieki. Visaktīvākie šajā ziņā būtu jaunieši un strādājošie līdz 35 gadu vecumam – gandrīz puse šo grupas pārstāvju izteica gatavību mainīt esošo dzīves vietu, ja citur tiktu piedāvāts labāks darbs. Ārpus Jūrmalas dzīvojošie daudz aktīvāk nekā vietējie iedzīvotāji izmantotu iespēju iegūt labāku darbu pat tad, ja būtu nepieciešams mainīt darba vietu, kas saistāms ar lielāku jaunu cilvēku īpatsvaru šajā nodarbināto grupā.

Tikai neliela daļa aptaujāto (9,7%) uzskata, ka viņiem nepastāv risks zaudēt pašreizējo darba vietu. Gandrīz puse atzina, ka šāds risks tomēr pastāv, nedaudz mazāk bija tādu, kam iespēju zaudēt darbu bija grūti izvērtēt. Apdraudētāki jūtas vīrieši, nodarbinātie vecumā virs 35 gadiem (vairāk kā puse uzskata, ka pastāv risks zaudēt darbu), kā arī tirdzniecībā un transporta nozarē strādājošie. Strādājošie uzskata, ka zema kvalifikācija un izglītība palielina risku zaudēt darbu – nekvalificēti strādnieki šāda riska pastāvēšanu atzina 54,3% gadījumu. Darba zaudēšanas risku uzsver vairāk kā puse krievu, latviešu vidū tādu ir mazāk (40,5%). Drošāk par savu darba vietu jūtas vadītāji, jaunieši un augstāko izglītību ieguvušie. Kopumā cilvēki jūtas nedroši pašreizējā darba vietā, tomēr apdraudētāko grupu pārstāvji retāk izteica nodomu mainīt esošo darba vietu.

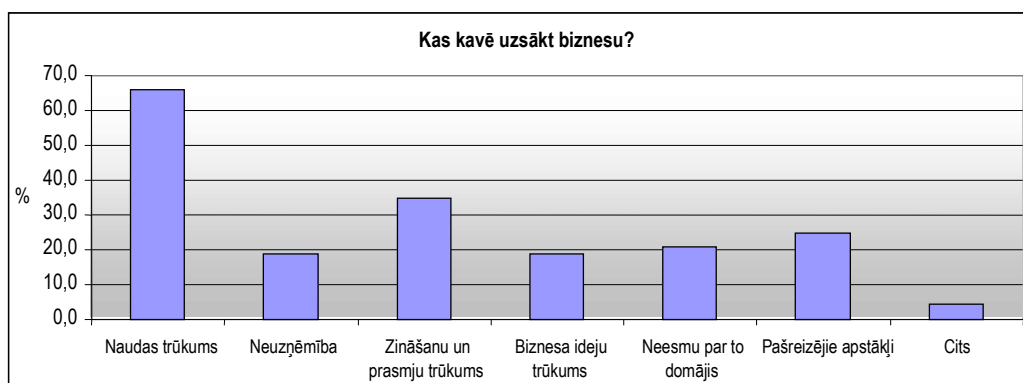
Respondentu vidū pārsvārā ir tādi, kuri gribētu dibināt paši savu uzņēmumu, jau retāk sastopami šādu variantu noliedzošie, un gandrīz piektā daļa nav skaidrībā par iespējamu pavērsienu darba dzīvē.



11.attēls. Skolu jauniešu (9. un 12. klases) aptauja pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros 2005.gada novembrī

Strādājošo domas sakrīt ar skolnieku vēlmēm – aptuveni 40% skolēnu izteica vēlmi dibināt savu uzņēmumu vai būt pašnodarbinātai personai.⁵⁰ Vīrieši izrādīja lielu potenciālo gatavību uzsākt savu biznesu – 50% šādam pavērsienam piekrita, un tikai 1/3 daļa noraidīja. Domas par sava uzņēmuma dibināšanu vairāk pauduši gados jauni strādājošie, ar vecumu šī vēlme samazinās un pieaug noraidošo atbilžu īpatsvars. Salīdzinoši retāk par to domā rūpniecībā un transporta nozarē nodarbinātie, strādnieki un strādājošie ar salīdzinoši zemāku izglītības līmeni. Viskategoriskāk domu par savu biznesu noraida cilvēki pirmspensijas vecumā un strādnieki bez kvalifikācijas.

Divas trešdaļas respondentu par iemeslu, kas kavē uzņēmējdarbības uzsākšanu, minēja naudas trūkumu. Zināšanu trūkums uzņēmējdarbībā bija otrs biežāk minētais iemesls, uz ko vairāk atsaucās gados jauni cilvēki un strādājošie ar zemu izglītības līmeni. Pašreizējos apstākļus kā neizdevīgus biznesam uzsver ¼ aptaujāto, to skaitā, 40% vadītāju. Savā vērtējumā neuzņēmīgākie ir strādājošie ar augstāko un vidējo vispārējo izglītību – piektā daļa minējuši neuzņēmību kā savu biznesa aktivitāšu kavēkli. Toties vadītāji šo iemeslu minējuši ļoti reti (8,2 %). Visretāk respondenti atsauca uz biznesa ideju trūkumu.



12.attēls. Nodarbināto aptauja pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros 2005.gada oktobrī

Nodarbinātie atzīst, ka mūžizglītība ir nozīmīga dzīves sastāvdaļa, kā ļoti svarīgu to vairāk uzsver speciālisti un kalpotāji. To kā nenozīmīgu pārsvarā uzskata rūpniecībā strādājošie, kā arī nekvalificēti strādnieki ar pamatskolas izglītību. Tomēr kā nesvarīgu to uztver arī 10% vadītāju, kas var atsaukties uz darbinieku tālākizglītību.

Atbildes uz jautājumu par piedalīšanos apmācības pasākumos pēdējo divu gadu laikā parāda ļoti lielu mācību aktivitāti. Tomēr aptuveni 10% aptaujāto, kas uzskata, ka papildus izglītošanās ir nepieciešama, šāda iespēja nav bijusi. Mācību nepieciešamību noraida trešdaļa kvalificēto strādnieku, tāpat domā vairāk kā ¼ rūpniecībā strādājošo un nodarbinātie ar pamatskolas izglītību.

Kopumā divas trešdaļas aptaujāto ir mācījušies –ursos, semināros, beiguši studijas. Visbiežāk ir izmantoti uzņēmuma piedāvātie kursi un semināri, visplašākās iespējas ir bijušas nekustamā īpašuma un pakalpojumu nozarēs nodarbinātajiem. Strādājošie ir mācījušies arī mācību iestāžu organizētosursos un semināros, tos reti izmantojuši

⁵⁰ skolu jauniešu (9. un 12. klases) aptauja pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros

rūpniecības strādnieki. Mācību formas saistās ar jau esošo izglītību – tās līmenim pieaugot, pieaug arī profesionālo kursu dalībnieku un studentu īpatsvars. Tāda pati saistība novērojama arī saistībā ar ieņemamo amatu – jo augstāks amats, jo biežāk izmantotas dažādas mācību formas.

Tikai nedaudz vairāk kā ceturtdaļa aptaujāto būtu ar mieru piedalīties apmācībās brīvajā laikā par saviem līdzekļiem, apmēram puse kategoriski noliedza šādu iespējamību. Visnoraidošākie šajā ziņā ir kvalificēti un nekvalificēti strādnieki, kā arī pirmspensijas vecuma nodarbinātie.



13.attēls. Nodarbināto aptauja pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros 2005.gada oktobrī

Augstāku izglītību ieguvušie arī turpmāk būtu aktīvāki zināšanu papildināšanā, šādu nostāju pauda arī gados jauni strādājošie. Atbildes uz šo jautājumu lielā mērā nosaka cilvēku ienākumi – augstāks amats (vadītāja vai speciālista), kā arī apmierinātība ar darba samaksu ir priekšnosacījums, lai darbinieks būtu ar mietu izglītoties par saviem līdzekļiem.

Visnepieciešamākie pēc respondentu domām būtu svešvalodu kursi. Vienādi bieži tika minēti datorkursi un kursi profesionālās kvalifikācijas celšanai. Daudzi respondenti norāda arī uz nepieciešamību pēc uzņēmējdarbības kursiem, kas liecina par nopietnu nodomu izveidot savu uzņēmumu.

5.3.2. Svārstmigrantu aptaujas rezultāti

No kopumā aptaujātajiem 130 Jūrmalas iedzīvotājiem, kuru darba vieta atrodas ārpus Jūrmalas pilsētas teritorijas, lielākā daļa (56,2%) ir vīrieši, kas kopumā atbilst dzimumu sadalījumam darba tirgū - Latvijā vidēji nodarbināto skaitā dominē vīrieši: 51,3%⁵¹. Sieviešu īpatsvars ir tikai vecuma grupā no 35-55 gadiem.

Aptaujāto kopumā lielāko daļu sastāda vecuma grupa no 35 līdz 55 gadiem, nākamā ir grupa no 25 līdz 34 gadiem, tomēr vīriešu kopumā lielākā daļa aptaujāto bija vecuma grupā no 25 – 34 gadiem, kas saistāms ar to, ka šajā vecuma grupā ir arī vislielākais nodarbināto skaits būvniecībā, kā arī transporta un loģistikas nozarē, kur strādā

⁵¹ Darbaspēka apsekojuma galvenie rādītāji 2004. gadā. Rīga, maijs, 2005.

galvenokārt vīrieši. Sadalījums pa vecuma grupām atbilst iedzīvotāju nodarbinātības aktivitātei – līdz gadiem 25 un vecumā pēc 55 gadiem tā ir ievērojami zemāka nekā pārējās vecuma grupās.

Apmēram divas trešdaļas respondentu bija latvieši, 30,8% bija krievi. Jūrmalas iedzīvotāju kopskaitā latviešu proporcija bija 50%, krievi savukārt bija 36,2% no visiem Jūrmalas iedzīvotājiem, kas liecina, ka nedaudz aktīvāki darba meklēšanā ārpus pilsētas robežām ir latvieši.

Lielākā daļa svārstmigrantu ir nodarbināti pakalpojumu nozarē, nākošās populārākās nozares ir mazumtirdzniecība un vairumtirdzniecība, būvniecība, rūpniecība, kā arī finanšu starpniecība. Salīdzinot šos datus ar Jūrmalas tautsaimniecības nozaru struktūru pēc nodarbināto skaita tajās, skaidri redzams, ka ārpus Jūrmalas strādājošo kopumā ir relatīvi augstāks būvniecības un finanšu starpniecības nozaru īpatsvars. Arī pakalpojumu nozarē strādājošo relatīvais skaits Jūrmalā ir zemāks kā svārstmigrantu vidū, tomēr jāņem vērā, ka šajā nozarē var būt iekļautas arī citas preču neražojošās nozares, kā izglītība vai veselības aprūpe.

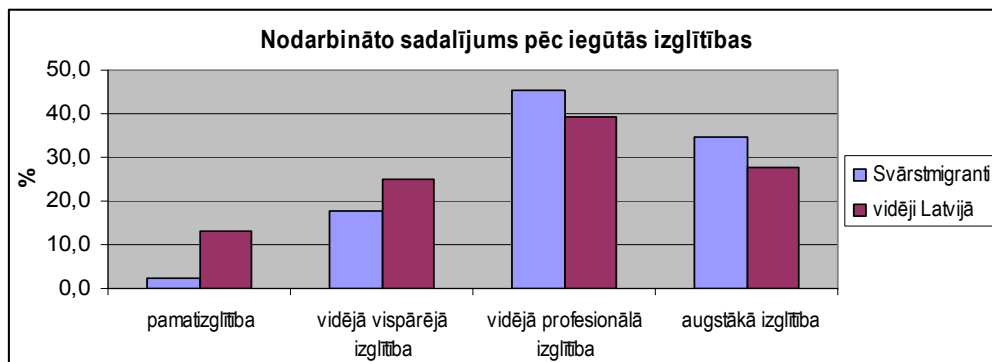
Nozare	
Pakalpojumi	39,2 %
Mazumtirdzniecība un vairumtirdzniecība	13,1 %
Būvniecība	12,3 %
Rūpniecība	10,0 %
Bankas un finanses	10,0 %
Operācijas ar nekustamo īpašumu	6,9 %
Transports un loģistika	4,6 %
Valsts pārvalde	3,1 %

5.tabula. Respondentu sadalījums pa nozarēm 2005.gada oktobrī

Respondenti ir sagrupēti atbilstoši profesiju klasifikācijai, un ir izdalītas četras amatu grupas: vadītājs, speciālists, kvalificēts strādnieks, nekvalificēts strādnieks. Apmēram puse no visiem aptaujātajiem bija kvalificēti strādnieki, ceturto daļu sastādīja speciālisti, vismazāk bija nekvalificētu strādnieku.

Amatu sadalījums nozarēs ir līdzīgs, tomēr atsevišķās jomās tas ievērojami atšķiras. Būvniecībā ir izteikti augsts kvalificētu strādnieku īpatsvars: gandrīz 70%. Tirdzniecība un pakalpojumi ir vienīgās nozares, kurās starp respondentiem bija nekvalificēti strādnieki. Kopumā augstāks amatu sadalījums ir vērojams valsts pārvaldē, finanšu starpniecībā un operācijās ar nekustamo īpašumu, kas skaidrojams ar to, ka šo nozaru pārstāvjiem pārsvarā ir augstākā izglītība. Salīdzinājumā pēc vecuma visjaunākie ir speciālisti, pārējās amatu grupās nodarbināto sadalījums pēc vecuma ir aptuveni vienāds.

Svārstmigrantu sastāvs pēc izglītības ir augstāks nekā vidēji Latvijā nodarbināto iedzīvotāju izglītības līmenis. Lielāks īpatsvars ir nodarbināto ar augstāko un vidējo profesionālo izglītību, zemāks – ar vidējo vispārējo, savukārt pamatskolas izglītību ieguvušo īpatsvars respondentu vidū bija vairāk kā piecas reizes zemāks nekā kopējo nodarbināto skaitā Latvijā.⁵²



14.attēls. Svārstmigrantu apsekojums pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros 2005.gada oktobrī

Gandrīz visās nozarēs vadošā ir vidējā profesionālā izglītība, izņēmums ir operācijas ar nekustamo īpašumu un finanšu starpniecības sfēra, kuras darbinieku izglītības līmenis ir visaugstākais: vidēji $\frac{3}{4}$ šo nozaru pārstāvjiem ir augstākā izglītība. Augstākā izglītība nozīmīga ir arī pakalpojumu nozares darbinieku vidū, kur katrs trešais respondents bija ar augstāko izglītību. Pārējās nozarēs nodarbināto sadalījums ir līdzīgs – dominē vidējā profesionālā izglītība, tālāk seko vidējā vispārējā un augstākā.

Lielākā daļa vadītāju bija ar augstāko izglītību, gan kvalificēti, gan nekvalificēti strādnieki galvenokārt bija ieguvuši vidējo profesionālo izglītību, speciālistu sadalījums pēc izglītības bija vienmērīgāks, tomēr lielāks īpatsvars ir augstāko izglītību ieguvušo.

Gandrīz $\frac{3}{4}$ no aptaujātajiem strādā Rīgā, ievērojami mazāk ir nodarbināti Jelgavā, Kalnciemā vai Olainē. Starp darba vietām minēts arī Tukums, Mārupe, Babīte, Baloži, Lapmežciems, Engure, Salas pagasts un Slampe.

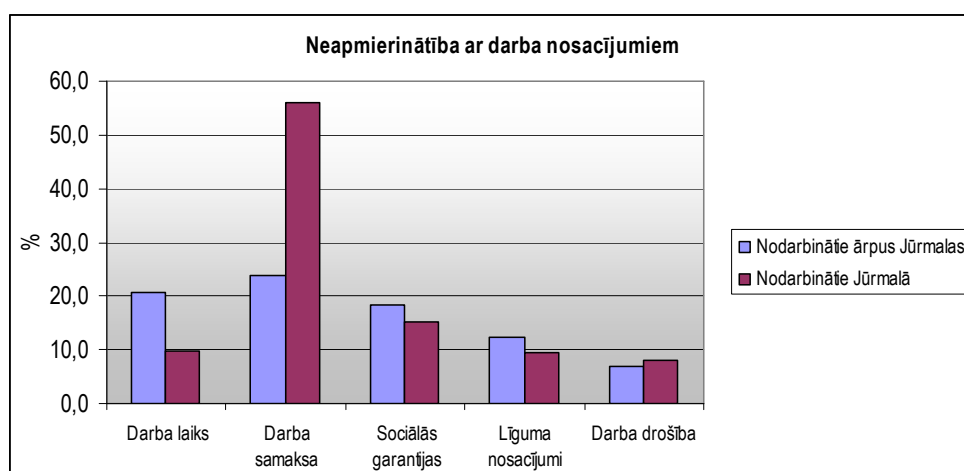
Lielākā daļa (57%) nokļūšanai darba vietā izmanto personīgo automašīnu, sabiedrisko transportu izmanto 38%. Vidējais ilgums, ko dienā pavada, lai nokļūtu līdz darba vietai un atpakaļ līdz mājām, ir 80 minūtes, tomēr gandrīz katrs ceturtais ceļā pavada 2 stundas vai vairāk. Tas norāda uz to, ka atalgojuma atšķirības ir ļoti izteiktas, jo tām, pirmkārt, ir jāsedz ceļa izdevumi un, otrkārt, jākompensē arī ceļā patērētais laiks.

Visvairāk darbinieki ir apmierināti ar darba laiku, samaksu, darba drošību un darba līguma nosacījumiem. Visbiežāk (vidēji 20% gadījumi) neapmierinātība tika izteikta ar sociālajām garantijām, darba samaksu un darba laiku. Ar darba algu neapmierinātākas ir sievietes, kā arī būvniecībā strādājošie. Kopumā vismazāk apmierināti ar esošo darba vietu ir pirmspensijas vecuma nodarbinātie – vairāk kā

⁵² Darbaspēka apsekojuma galvenie rādītāji 2004.gadā. Rīga, maijs, 2005.

30% bija neapmierināti ar darba samaksu, sociālajām garantijām un darba līguma nosacījumiem. Visaugstāko apmierinātību ir izteikuši augstāko izglītību ieguvušie un finanšu starpniecībā un operācijās ar nekustamo īpašumu strādājušie. Darbinieku apmierinātība ar darba vietu ir cieši saistīta ar ieņemamo amatu – jo augstāks amats, jo mazāk negatīvu atbilžu, vienīgi neapmierināto īpatsvars ar darba samaksu visos amatos ir aptuveni vienāds. Nodarbinātie Jūrmalā ir salīdzinoši vairāk apmierināti ar darba laiku, sociālajām garantijām un darba līguma nosacījumiem, tomēr neapmierinātību ar darba algu minējuši divas reizes biežāk nekā ārpus Jūrmalas strādājušie⁵³.

Tuvākajā laikā gatavību mainīt esošo darba vietu ir izteikuši nedaudz vairāk kā 12%, kas aptuveni atbilst cilvēku skaitam, kas izteica neapmierinātību ar pašreizējo darba vietu, tomēr tikai retais spēja nosaukt konkrētu iemeslu darba vietas maiņai. Darba vietu biežāk domā mainīt jaunieši un pirmspensijas vecuma nodarbinātie. Darbu negrasās mainīt vadītāji, kā arī augstāko izglītību ieguvušie.



15.attēls. Svārstmigrantu apsekojums pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros 2005.gada oktobrī

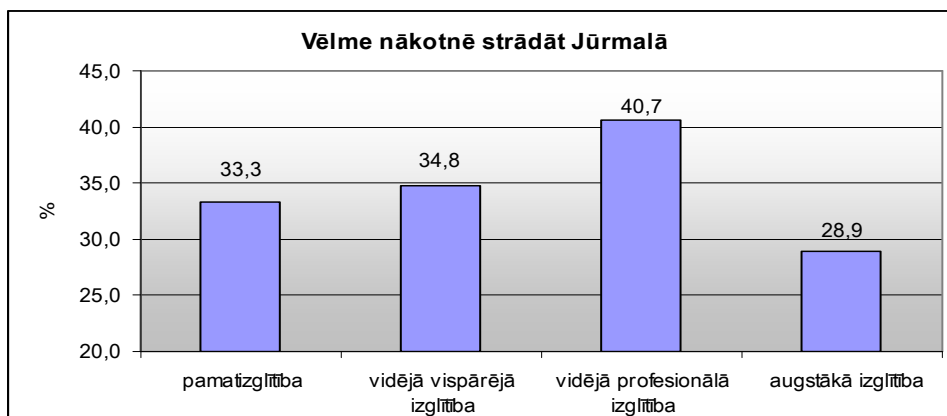
Darba zaudēšanas risku ir bijis grūti izvērtēt, kopumā atbildes **grūti teikt** ir minētas biežāk nekā **risks pastāv** un **risks nepastāv**. Tomēr vairāk kā ceturtda daļa minējuši, ka šāds risks pastāv. Apdraudētāki jūtas vīrieši, pirmspensijas vecuma nodarbinātie, kā arī rūpniecībā un operācijās ar nekustamo īpašumu strādājušie. Lielākās grūtības riska izvērtēšana sagādājusi būvniecības un tirdzniecības darbiniekiem. Droši par savu darba vietu jūtas vadītāji. Kopumā jūrmalnieki, kas strādā ārpus Jūrmalas, jūtas drošāki par savu darba vietu nekā tie, kas nodarbināti Jūrmalā, starp kuriem gandrīz katrs otrais atzina šāda riska pastāvēšanu⁵⁴.

Darba zaudēšanas riska draudu pastāvēšana strādniekiem liek meklēt jaunu darbu, tomēr atsevišķos gadījumos tas ir faktors, kas piesaista esošajai darba vietai.

⁵³ Darba ņēmēju aptauja pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros

⁵⁴ Darba ņēmēju aptauja pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros

Pozitīva iezīme ir tā, ka trešā daļa no tiem, kas pašlaik strādā ārpus Jūrmalas, nākotnē vēlētos strādāt Jūrmalā, līdz ar to, rodoties jaunām darba vietām, izlīdzinoties darba samaksu līmeņiem Rīgā un Jūrmalā, pilsētā palielinātos darbaspēka piedāvājums un nodarbinātības līmenis. Lielākā daļa tomēr vairāk domā par Rīgu arī kā nākotnes darba vietu, kas drīzāk saistāms ar to, ka cilvēki tuvākajā laikā negaida krasu situācijas maiņu, nevis nevēlēšanos strādāt Jūrmalā. Strādāt Jūrmalā vairāk vēlētos respondenti vecumā virs 35 gadiem. Jaunieši vairāk domā par darba iespējām kādā no Eiropas valstīm. Atbilstošu darba vietu radīšanas gadījumā Jūrmalā būtu gatavi strādāt gandrīz puse no būvniekiem un pakalpojumu nozarē nodarbinātajiem, kas pašlaik strādā citur. Grūtāk darbam Jūrmalā būtu piesaistīt nodarbinātos ar augstāko izglītību.



16.attēls. Svārstmigrantu apsekojums pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros 2005.gada oktobrī

Savu uzņēmumu vēlētos dibināt 30% respondentu, tikpat šādu iespēju noliedz vai pauda neziņu par šādu iespēju. Visuzņēmīgākie ir jaunieši – gandrīz 70% apstiprināja savu vēlmi veidot uzņēmumu, pieaugot vecumam uzņēmība samazinās. Par sava uzņēmuma dibināšanu domā lielākā daļa finansu starpniecībā strādājošo.

Galvenais iemesls, kas kavē personīgā biznesa uzsākšanu, ir naudas trūkums. Otrs izplatītākais iemesls – neuzņēmība, ko biežāk minējuši pirmspensijas vecuma nodarbinātie un tirdzniecībā strādājošie. Zināšanu trūkums raksturīgāks strādniekiem un pakalpojumu nozarē nodarbinātajiem. Visretāk respondenti atsauca uz biznesa ideju trūkumu, tomēr jauniešu vidū tādu bija gandrīz 16%.

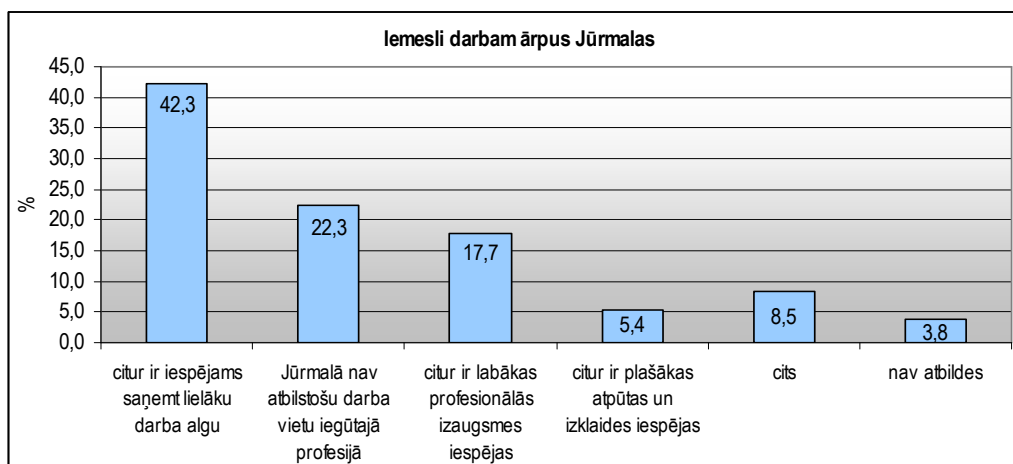
Gandrīz visi nodarbinātie uzskata, ka ir ļoti nepieciešama nepārtraukta izglītošanās visa mūža garumā, bet to kā nevajadzīgu un nenozīmīgu uzskata tikai atsevišķas personas – galvenokārt kvalificēti un nekvalificēti strādnieki. Mūžizglītība nozīmīgāka ir vadītājiem un speciālistiem, kā arī strādājošiem ar augstāko izglītību.

Respondentu skatījumā vissvarīgākās prasmes veiksmīgai konkurencei darba tirgū ir zināšanu prasmes: svešvalodu prasmes, datorprasmes un profesionālās prasmes. Prasme mācīties un komunikāciju prasmes – saskarsmes, vadības un organizatoriskās prasmes – tiek vērtētas nedaudz zemāk. Jūrmalā strādājošo darba ņēmēju aptauja parāda, ka nodarbinātie ārpus Jūrmalas relatīvi daudz augstāk vērtē svešvalodu prasmes, datorprasmes un organizatoriskās un vadības prasmes.

Kā galvenais faktors, kas tiek ņemts vērā, meklējot darbavietu, tika minēts atalgojums, ko atzīmēja vairāk kā 70% respondentu. Nākamie divi svarīgākie ir interesants darbs un izaugsmes iespējas. Sociālās garantijas un noslēgts darba līgums bija mazāk svarīgi darba vietas izvēlē. Sievietes par svarīgāku kā vīrieši uzskatīja sociālās garantijas un izaugsmes iespējas.

Pirmspensijas vecuma nodarbinātie svarīgāk kā pārējie vērtēja sociālās garantijas un noslēgtu darba līgumu, savukārt interesants darbs un izaugsmes iespējas tiem šķita mazāk nozīmīgas. Jauni cilvēki ir vairāk ieinteresēti, lai darbs būtu interesants, un daudz retāk kā citi minējuši atalgojumu kā noteicošo darba vietas izvēlē.

Par iemeslu darbam ārpus Jūrmalas visbiežāk minēts atalgojums – vairāk kā 40% no aptaujātajiem izvēlējās strādāt ārpus Jūrmalas, jo citur ir iespējams saņemt lielāku darba algu. Liels skaits respondentu minēja arī darba vietu trūkumu iegūtajā profesijā, kā arī ierobežotās profesionālās izaugsmes iespējas Jūrmalā. Par darba vietu trūkumu sūdzas galvenokārt būvniecībā, rūpniecībā un pakalpojumu nozarēs strādājošie, kā arī augstāko izglītību ieguvušie. Uz iespēju saņemt lielāku darba algu, strādājot ārpus Jūrmalas, visvairāk norāda strādājošie sekojošās nozarēs: operācijas ar nekustamo īpašumu, transports un loģistika, finanšu starpniecība un rūpniecība.



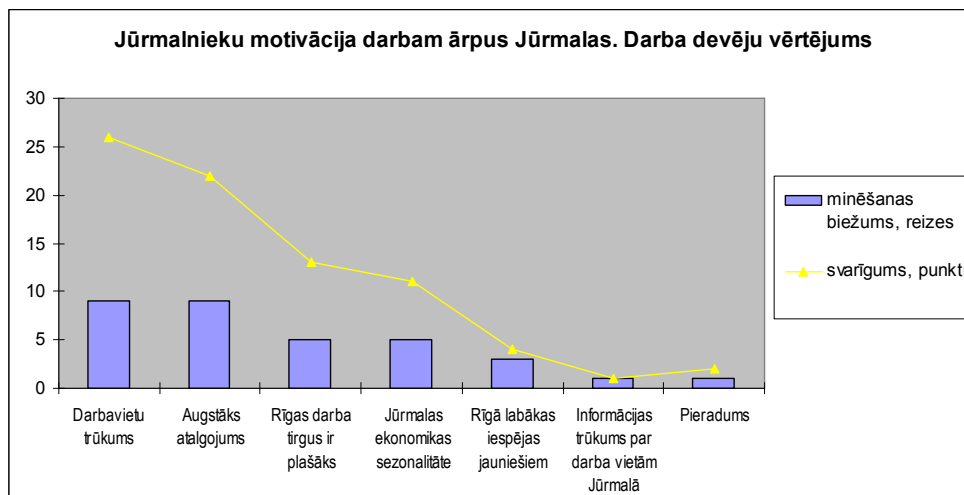
17.attēls. Svārstmigrantu apsekojums pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros 2005.gada oktobrī

Lai gan atbildes par motivāciju darba ārpus Jūrmalas pilsētas bija izteiktas skaidri, tomēr tikai nedaudz vairāk kā 37% pirms pašreizējās darba vietas bija meklējuši darbu Jūrmalā. Par iemeslu tam varētu būt tas, ka sabiedrībā jau ir izveidojušies negatīvi priekšstati par Jūrmalas darba tirgu vai arī darba piedāvājums citās teritorijās ir izteiktāks un pārliecinošāks. Vismazākais respondentu īpatsvars, kas sākotnēji centās atrast darbu Jūrmalā, ir salīdzinoši jaunu cilvēku ar augstāko izglītību, kā arī nekustamo īpašumu un finanšu starpniecības sektoru pārstāvju vidū.

Darba devēju skatījumā galvenais iemesls tam, ka jūrmalnieki meklē darbu ārpus Jūrmalas ir darba vietu trūkums pilsētā, ko minēja 9 uzņēmēji, no kuriem 8 šo apstākli uzskatīja par pašu nozīmīgāko jūrmalnieku motivācijas kritēriju. Kā nākamais svarīgākais apstāklis, kas pilsētas iedzīvotājiem liek doties darba meklējumos ārpus

Deleted: toru

tās administratīvās teritorijas, pēc uzņēmēju domām ir atalgojums. Nedaudz retāk tika minēts tas, ka Rīgā ir plašāks darba tirgus un ka Jūrmalas darba tirgu negatīvi ietekmē tā izteiktais sezonālais raksturs. Daži uzņēmēji savās atbildēs minēja arī labākas iespējas jauniešiem – izklaides, izglītības un nodarbinātības iespējas, ko sniedz Rīga. Atsevišķi darba devēji norādīja arī uz pašu uzņēmēju pasivitāti darbaspēka piesaistē – brīvās darba vietas Jūrmalas uzņēmumos netiek pietiekami reklamētas, potenciālie darba ņēmēji nav informēti par iespējām strādāt dzīvesvietas tuvumā.



18.attēls. Uzņēmumu vadības apsekojums pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros 2005.gada oktobrī

Jūrmalas darba devēji nesaskatīja darbaspēka svārstmigrāciju kā problēmu, bet drīzāk kā iespēju, kas no vienas puses, nodrošina labāku atalgojumu un tātad lielāku patēriņu (nozīmīgi pakalpojumu sektoram), kā arī atrodies ģeogrāfiski tuvu Rīgas darba tirgum tiek nodrošināta laba pieejamība specializētajam darbaspēkam un / vai profesionālajiem pakalpojumiem.

Minot iemeslus, kas motivē jūrmalniekus palikt strādāt Jūrmalā, tika minēts, ka, saņemot adekvātu atalgojumu, kas var būt mazāks nekā Rīgā, jūrmalnieks labprāt strādātu arī Jūrmalā. Līdz ar to izlīdzinoties atalgojuma līmenim un radot darbavietu piedāvājumu, ir iespējams panākt, ka jūrmalnieki vairāk strādā pilsētā.

5.3.3. Bezdarbs

Pēc NVA datiem 2005.gada oktobrī **bezdarba līmenis** Latvijā bija 7,5%. Bezdarba līmenis aprēķināts no kopējā reģistrēto bezdarbnieku skaita, tajā iekļauti arī aktīvajos nodarbinātības pasākumos iesaistītie bezdarbnieki. Jūrmalas pilsētā bezdarba līmenis oktobra beigās bija 6,5%, kas ir viens no zemākajiem rādītājiem Latvijā, tomēr tas ir augstākais no Rīgas plānošanas reģiona pilsētām⁵⁵. Pēc NVA Jūrmalas filiāles datiem reālais reģistrētais bezdarba līmenis, no bezdarbnieku skaita atskaitot tos, kuri nav pieejami darba tirgum, jo ilgstoši atrodas aktīvajos nodarbinātības pasākumos, pilsētā bija 5,9%, kas ir zemāks par valstī vidējo, kurš aprēķināts tāpat – 7,7%. No visiem

⁵⁵ Rīgas plānošanas reģionā ietilpst Rīga, Jūrmala, Limbaži, Ogre, Tukums un Rīgas rajons

Jūrmalā reģistrētajiem bezdarbniekiem pēdējos gados ilgstošie bezdarbnieki vidēji sastādīja mazāk par 20%, kamēr valstī šis rādītājs regulāri pārsniedza 25%. Bezdarba līmenim Jūrmalā ir izteikti sezonāls raksturs – tam ir tendence pieaugt ziemas mēnešos un samazināties pavasara-vasaras sezonā, kas saistāms ar darba vietu skaita izmaiņām tūrisma un viesmīlības nozarē.

	2000	2001	2002	2003	2004
Bezdarbnieku skaits	2007	2234	2305	2075	2136
no tiem ilgstošie bezdarbnieki	436	410	428	469	376
Bezdarba līmenis, %	8.2	9.1	8.9	8.0	8.0
Ilgstošie bezdarbnieki, %	21.7	18.4	18.6	22.6	17.6
Bezdarbnieku pabalstu saņēmēju skaits	705	878	1098	834	1005
Bezdarbnieki 15-24 gadu vecumā, %	14.8	16.3	14.8	15.3	14.6

7.tabula⁵⁶. Bezdarba galvenie rādītāji Jūrmalas pilsētā laika posmā no 2000.-2004.gadam

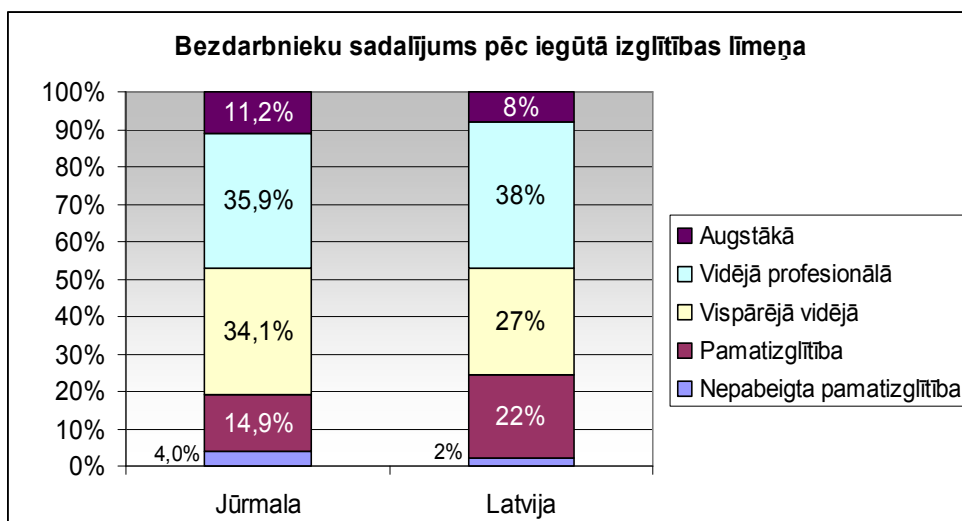
Bezdarbnieku sadalījumā pēc dzimuma **sieviešu īpatsvars** ir nedaudz lielāks nekā valstī – 65% reģistrēto bezdarbnieku ir sievietes (valstī - 59%). Šādas atšķirības var skaidrot ar nedaudz lielāku sieviešu īpatsvaru Jūrmalas pilsētas darbaspējas vecuma iedzīvotāju vidū nekā vidēji valstī, 2005.gada sākumā Jūrmalā šis rādītājs bija 53,8%, valstī attiecīgi 50,5%. Visizteiktākais sieviešu īpatsvars bezdarbnieku vidū vērojams vecuma grupā no 50 – 59 gadiem (66,5%), zemāks tas ir jauniešu vidū: 15 – 24 gadu vecu bezdarbnieku vidū sieviešu īpatsvars bija 59,5%.

Bezdarbnieku sadalījums pēc vecuma būtiski neatšķiras no vidējiem valsts rādītājiem. Apmēram puse reģistrēto bezdarbnieku ir vecumā no 30 – 50 gadiem, kas skaidrojams ar to, ka arī ekonomiskās aktivitātes rādītāji šajā vecuma grupā ir augstāki. Nedaudz mazāks nekā valstī vidēji ir pirmspensijas vecuma iedzīvotāju īpatsvars bezdarbnieku vidū, tomēr jauniešu – bezdarbnieku relatīvais skaits ir salīdzinoši augstāks. Salīdzinājumā pa dzimumiem ir vērojams, ka vīriešu vidū jauniešu skaits ir salīdzinoši lielāks nekā sieviešu vidū. Pēdējo gadu tendences liecina, ka **samazinās jauniešu-bezdarbnieku skaits**, tomēr strauji pieaug bezdarba līmenis starp pirmspensijas vecuma iedzīvotājiem.

Bezdarbnieku sadalījums pēc iegūtā **izglītības līmeņa** Jūrmalas pilsētā ir augstāks nekā kopumā Latvijā, kam daļējs izskaidrojums ir Jūrmalas iedzīvotāju kopējais salīdzinoši augstais izglītības līmenis. Tomēr šādi rezultāti norāda arī uz problēmu, ka augsti izglītotam un kvalificētam darbaspēkam ir grūtības Jūrmalā atrast kvalifikācijai atbilstošu darbu, ko apstiprina arī svārstmigrantu aptaujas rezultāti: liels īpatsvars Jūrmalas iedzīvotāju ar augstāko izglītību kā iemeslu darbam ārpus pilsētas minēja tieši darba vietu trūkumu. Turklāt pēdējos 5 gados ir tendence palielināties augstāko

⁵⁶ Nodarbinātības valsts aģentūras statistika

izglītību ieguvušo bezdarbnieku skaitam. Pamatskolas izglītību ieguvušo īpatsvars bezdarbnieku vidū ir gandrīz par trešdaļu mazāks nekā valstī, kas liecina par zemo ekonomisko aktivitāti šīs grupas ietvaros, kā arī par mazkvalificēta darbaspēka lielo pieprasījumu pilsētā. Lielākas problēmas darba atrašanā ir iedzīvotājiem ar vidējo profesionālo izglītību, bezdarbnieku vidū visvairāk – 35,9% ir tieši šās grupas iedzīvotāji, lai gan kopumā no Jūrmalas iedzīvotāju vidējā profesionālā izglītība 22,6%, tomēr stāvoklis ir nedaudz labāks kā valstī kopumā. Vidējā vispārējā izglītība bija nedaudz vairāk kā trešajai daļai reģistrēto bezdarbnieku, kas atbilst kopējam izglītības sadalījumam pilsētā, situācija valstī ir līdzīga – vispārējo vidējo izglītību ieguvušo īpatsvars gan starp visiem iedzīvotājiem, gan bezdarbniekiem ir aptuveni vienāds. Vīriešu vidū bija salīdzinoši vairāk bezdarbnieku ar pamatskolas izglītību – 18,6%, sieviešu vidū šis rādītājs bija tikai 12,9%, savukārt lielāks bezdarbnieku ar vidējo profesionālo izglītību īpatsvars bija sieviešu vidū.



19.attēls. Nodarbinātības valsts aģentūras statistika par Jūrmalas iedzīvotājiem 2004.gadā

Bezdarbnieku sadalījums **pēc etniskās piederības** Jūrmalā atšķiras no valsts rādītājiem. Jūrmalas bezdarbnieku vidū salīdzinājumā ar valsts vidējo rādītāju ir liels īpatsvars krievu tautības pārstāvju. Jūrmalas bezdarbnieku vidū to ir par 10,4 procentpunktiem vairāk nekā Latvijā, ko lielā mērā izskaidro iedzīvotāju sastāvs pēc etniskās piederības – 36,2% jūrmalnieku ir krievi, savukārt no visiem Latvijas iedzīvotājiem tikai 28,6% ir krievi. Relatīvi augstāks bezdarbnieku skaits bija arī starp baltkrieviem un ukraiņiem. Pretēja situācija ir latviešu vidū – lai gan 50% Jūrmalas iedzīvotāju ir latvieši, tomēr bezdarbnieku vidū tādu ir tikai 36,9%, Latvijā kopumā šīs atšķirības starp latviešu īpatsvaru kopējā iedzīvotāju vidū un bezdarbnieku vidū nav tik lielas: attiecīgi 58,8% un 51,4%.

86% no reģistrētiem bezdarbniekiem ir iepriekšēja darba pieredze. Vīriešu vidū ir relatīvi vairāk bezdarbnieku bez darba stāža nekā starp sievietēm, kas izskaidrojams ar to, ka vīriešu-bezdarbnieku vidējais vecums ir zemāks – salīdzinoši vairāk jauniešu, kas pēc skolas beigšanas meklē pirmo darba vietu.

PROJEKTA „JŪRMALAS PILSĒTAS DARBA TIRGUS IZPĒTE, ANALĪZE UN PERSPEKTĪVU
NOTEIKŠANA” PĒTĪJUMA REZULTĀTU KONCEPCIJA, 2006

Tautība	Jūrmalā			Latvijā
	Kopā	Vīrieši	Sievietes	Kopā
Latvieši	36,9%	38,3%	36,2%	51,4%
Krievi	44,1%	44,7%	43,8%	33,7%
Baltkrievi	4,8%	4,4%	5,0%	4,4%
Ukraiņi	3,1%	2,8%	3,3%	2,7%
Poļi	1,5%	1,3%	1,5%	2,6%
Lietuvieši	1,0%	1,2%	0,9%	1,5%
Ebreji	0,2%	0,3%	0,2%	0,1%
Citas tautības	8,3%	7,0%	9,0%	3,6%

**8.tabula. Bezdarbnieku sadalījums pēc etniskās piederības Jūrmalas pilsētā
2005.gada 1.pusē**

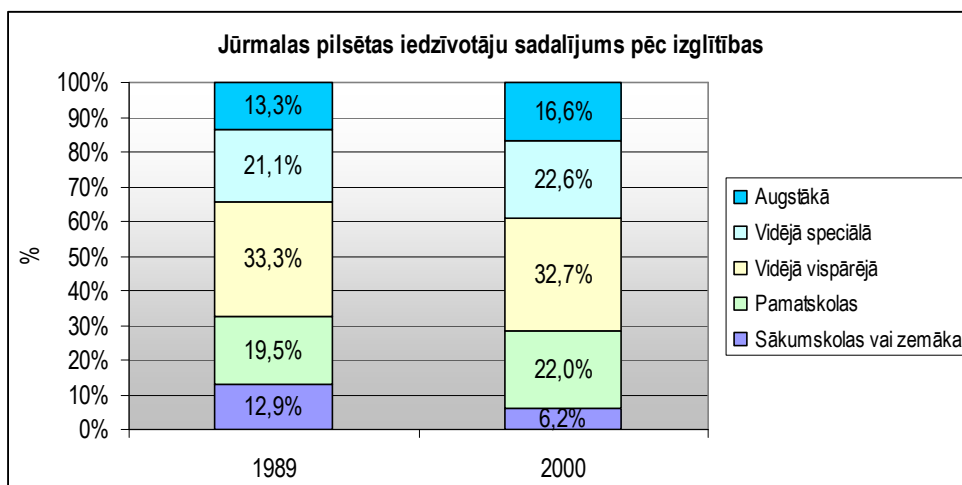
Pēc sadalījuma pa profesijām visvairāk (22,3%) bija pakalpojumu un tirdzniecības darbinieku, 2001.gadā šīs profesijas pārstāvji sastādīja 18,8% no visiem bezdarbniekiem. Vienkāršo profesiju pārstāvju bija 19,1%, kas kopā ar bezdarbniekiem bez profesijas (10,8%) veido **mazkvalificētā darbaspēka piedāvājumu**, kas savukārt sastāda gandrīz trešo daļu no visiem reģistrētajiem darba meklētājiem. Salīdzinot ar 2001.gadu, kvalificēto strādnieku un amatnieku īpatsvars bezdarbnieku vidū samazinājies par 2,8 procentpunktiem līdz 14,6%. Tāpat kā kopumā arī lielākajā daļā profesiju ir bezdarbnieču-sieviešu pārsvars. Vairāk vīriešu ir vienīgi starp vadītājiem, kvalificētiem strādniekiem un iekārtu un mašīnu operatoriem.

6. NODARBINĀTĪBAS PROBLĒMAS RISINĀJUMI

6.1. IESPĒJAMIE RISINĀJUMI IZGLĪTĪBAI

Skolu vadības interviju rezultāti liecina, ka to iesaistīšanās pieaugušo izglītībā saistīta ar skolotāju izglītošanos, telpu īri un skolotāju privāto iniciatīvu. Pieaugušo izglītošanā darbojas Jūrmalas vakara vidusskola, Valsts aģentūra Sociālās integrācijas centrs, P. Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledža. Skolas, kuras realizē mazākumtautību izglītības programmas, nodrošina arī latviešu valodas apguves programmas pieaugušajiem.

Salīdzinot Jūrmalas pilsētas iedzīvotāju sadalījumu pēc izglītības ar rādītājiem valsts līmenī, var secināt, ka Jūrmalā ir liels iedzīvotāju īpatsvars, kuriem ir vispārējā vidējā izglītība. Valstī kopumā tikai 24,8% nodarbināto ir vispārējā vidējā izglītība⁵⁷. Arī bezdarbnieku vidū 34,1% bija ar vispārējo vidējo izglītību, kamēr valstī vidēji šis rādītājs bija 27%. Tas liecina, ka darba tirgū nav pieprasīti darbinieki bez profesionālajām zināšanām un prasmēm.



20.attēls. Jūrmalas pilsētas iedzīvotāju sadalījums pēc izglītības 2005.gada sākumā⁵⁸

Bezdarbnieku apmācībā izglītības programmu piedāvājums Jūrmalā ļoti vienvēidīgs. Nav ar celtniecību un tūrismu saistītu specialitāšu. Nepieciešams rūpīgāk izvērtēt darba tirgus pieprasījumu attiecībā uz piedāvātajām apmācību/pār kvalifikācijas programmām. Bezdarbnieku apmācībā piedāvātās apmācību programmas Jūrmalas pilsētā nav saskaņotas ar darba tirgus pieprasījumu.

Saskaņā ar Nodarbinātības pasākumu plānu 2005⁵⁹. gadam Jūrmalas pilsētā galvenās tautsaimniecības nozares pašvaldības teritorijā, kuras attīstās un uzskatāmas par perspektīvām ir: viesnīcas un restorāni; operācijas ar nekustamo īpašumu, nomu,

⁵⁷ Latvijas statistikas gadagrāmata 2004.LR centrālā statistikas pārvalde, Rīga 2004.51.lpp.

⁵⁸ Avots: Latvijas 2000. gada tautas skaitīšanas rezultāti, LR Centrālā statistikas pārvalde, 2002

⁵⁹ Nodarbinātības veicināšanas pasākumu plāns 2005.gadam, Jūrmalas pilsēta

datorpakalpojumi, zinātne un citi komercpakalpojumi; sabiedriskie, sociālie un individuālie pakalpojumi.

Salīdzinot ar iespējām iegūt profesionālo izglītību un bezdarbnieku pārkvalifikācijas iespējām šo nozaru nodrošinājums ar kvalificētu darbaspēku ir nepietiekams.

Vairāki no aptaujātajiem (ražojošajiem) uzņēmumiem ir izvēles priekšā – modernizēties vai pārprofilēties, jo ar esošajām tehnoloģijām ir sasniegtas maksimālās attīstības iespējas. Taču, lai modernizētos, ir nepieciešamas salīdzinoši lielas investīcijas, kuras uzņēmuma līdzšinējā darbība nav nodrošinājusi. Lielākā daļa darba devēju atbildēja, ka neplāno palielināt darbavietu skaitu, vai arī norādīja, ka pat esošās darbavietas nav aizpildītas. Jāpiebilst, ka tradicionāli darbaspēka intensīvajās nozarēs pastāv risks, ka esošie uzņēmumi, nespējot vai tehnoloģisku iemeslu dēļ nevarot modernizēties, slēgs savu darbību Jūrmalā, tādējādi radot spiedienu uz darba tirgu. Savukārt uzņēmēji, kas plāno uzņēmumu modernizāciju, norāda, ka modernizācijas rezultātā darbu zaudēs mazkvalificētie strādnieki un ka kopumā darba vietu skaits samazināsies.⁶⁰

Lai novērtētu izglītības programmu atbilstību darba tirgus pieprasījumam, nepieciešama informācija par bezdarbnieku sadalījumu ne tikai pēc izglītības, bet arī kvalifikācijas.

Novērtējot savu darbinieku prasmes, darba devēji kopumā ir apmierināti, t.i. vērtējot tās kā apmierinošas, labas vai ļoti labas. Salīdzinoši nedaudz zemāk darba devēji vērtē savu darbinieku svešvalodu prasmes, t.i. tās pietrūkst galvenokārt apkalpojošajā sfērā. Savukārt prasmes mācīties ir salīdzinoši zemas zemākās kvalifikācijas profesiju grupās, t.i. darba devēji norādīja, ka darbinieki pamatā nevēlas mācīties un pilnveidot savas prasmes. Darba devēji pārsvarā gadījumu bija skeptiski par darbinieku prasmju paaugstināšanu semināru un kursu formā, no vienas puses apgalvojot, ka darbiniekiem nav intereses pilnveidoties, un no otras puses, ka tādas prasmes, kas nepieciešamas uzņēmumā,ursos pārsvarā gadījumos nav apgūstamas.¹⁵

Darba devēji ir samērā pasīvi darbinieku apmācīšanā un viņu izglītības un kvalifikācijas līmeņa paaugstināšanā. Tikai viens darba devējs pieminēja, ka uzņēmumā ir izstrādāta un tiek īstenota personāla apmācības sistēma. Pārējie darba devēji atsevišķos gadījumos apmaksā darbinieku tālākizglītību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, taču tie ir drīzāk atsevišķi gadījumi, nevis sistēma. Kā galvenos argumentus darba devēji minēja piedāvāto kursu kvalitātes neaurskatāmību un darbinieku neieinteresētību mācīties. Pārsvarā uzņēmumu darbinieki nav izrādījuši iniciatīvu paši paaugstināt kvalifikāciju vai arī tie ir bijuši atsevišķi gadījumi.¹⁵

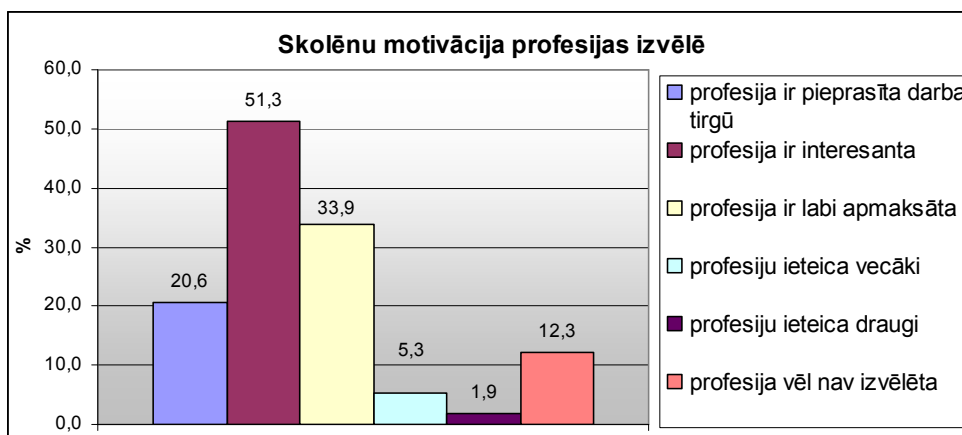
Pēc darba devēju – uzņēmēju vērtējuma Jūrmalā grūti atrast: amata meistarus (būvamatnieki, metālmeistari, galdnieki, santehniķi, elektriķi, metinātāji, pavāri), vidējās un zemās kvalifikācijas darbiniekus (fizioterapeiti, kurortoloģijas speciālisti, medmāsas, dārznieki, māsu palīgi, šuvējas, palīgstrādnieki, šoferi, pārdevēji, noliktavas strādnieki, traktoristi, pavāri, konditori, viesmīļi) un augstas kvalifikācijas speciālistus (tehnologi, ārsti rehabilitologi, būvinženieri)⁶¹. Tikai daļu no minētajām specialitātēm ir iespējams apgūt Jūrmalas pilsētas profesionālās izglītības iestādēs vai bezdarbnieku pārkvalifikācijasursos.

⁶⁰ Uzņēmumu vadības intervijas pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros

⁶¹ Uzņēmumu vadības intervijas pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros

6.2. IESPĒJAMIE RISINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI PROFESIONĀLĀS ORIENTĀCIJAS UN KARJERAS VEIDOŠANAI

Skolu jauniešu aptauja liecina, ka tikai piektā daļa (9. klasē – 8.3%) profesijas izvēlē vadās pēc tā, ka profesija ir pieprasīta darba tirgū, galvenais ir interesanta un labi apmaksāta profesija. Ļoti maza nozīme profesijas izvēlē ir vecākiem un draugiem.



21.attēls. Skolēnu motivācija profesijas izvēlē⁶² skolu jauniešu (9. un 12.klases) aptaujas pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros 2005.gada novembrī

Skolās tiek realizēti dažādi pasākumi profesionālās orientācijas jomā– augstskolu informācijas dienas, tikšanās ar absolventiem un dažādu profesiju pārstāvjiem, tiek apmeklēta izstāde „Skola 200...”, ar skolniekiem strādā klašu audzinātāji. Interesantus pasākumus projektu nedēļas ietvaros realizē Jūrmalas 1.ģimnāzija. Skolēniem ir iespējas novērtēt sevi, izmantojot Karjeras izvēles centra pakalpojumus un pieejama informācija par augstskolām skolu bibliotēkās. Taču profesionālās orientācijas sistēma Jūrmalas vispārīgglītojošajās skolās nav attīstīta.

Profesionālās karjeras izvēles valsts aģentūras speciālisti sadarbībā ar AS „Hansabanka” divus gadus pēc kārtas veica pētījumu par 12.klašu absolventu profesionālajiem plāniem pēc vidusskolas beigšanas. Pētījuma mērķis ir apzināt situāciju 12.klašu skolēnu turpmākās profesionālās izvēles jomā. Pētījumā piedalījās vispārīgglītojošo skolu 12.klašu skolēni no dažādiem Latvijas reģioniem un tā rezultāti ir aktuāli Latvijas izglītības sistēmai kopumā un atsevišķu pilsētu un rajonu izglītības sistēmu attīstībai.

Aptaujas rezultātā iegūto rezultātu galvenie secinājumi:⁶³

1. Lielākā daļa respondentu (65%) pēc vidusskolas beigšanas plāno turpināt mācības augstskolā, pie tam latviešu skolu audzēkņiem šie plāni ir izteiktāki, nekā krievu skolu audzēkņiem, kas pilnībā sakrīt ar Jūrmalas pilsētas skolu direktoru vērtējumu.

⁶² Avots: Skolu jauniešu (9. un 12. klases) aptauja pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros

⁶³ 12. klašu skolēnu profesionālie plāni//žurnāls „Skola” Nr.53, 2005.

2. Gandrīz puse respondentu (46%) studijas plāno apvienot ar darbu. Jūrmalas pilsētā tas ir vēl izteiktāks – 72,4%.
3. Studiju kredītu plāno ņemt nepilna trešdaļa respondentu (28%). Perspektīvā būtu svarīgi paaugstināt jauniešu informētības līmeni par studiju kreditēšanas iespējām. Atsakoties no iespējas ņemt studiju kredītu un netiekot valsts finansētā budžeta vietā, pastāv risks, ka jaunieši vispār var atteikties no ieceres turpināt izglītību.
4. Lielākā daļa respondentu (71%) atzīst, ka par studiju kreditēšanas iespējām nezin neko, vai zina nepietiekoši.
5. Apmēram trešdaļa aptaujāto (35%) ir izvēlējušies savu nākamo profesiju, puse aptaujāto padomā ir vairākas profesiju alternatīvas, bet 15% vēl nav izvēlējušies savu nākamo profesiju.
6. Jauniešu minētās populārākās profesijas sakrīt ar profesijām, kuras viņi ir izvēlējušies apgūt pēc vidusskolas beigšanas, t.i. uzņēmējdarbība un vadība, jurisprudences, ekonomika un finanses, informācijas tehnoloģijas, medicīna. Tas savukārt rada bažas par to, cik pārdomāta ir skolēnu profesijas izvēle (vai skolēns ir izpētījis profesijas piemērotību tieši savai personībai, interesēm un iespējām, vai arī vairāk balstījies uz jauniešu vidū valdošajiem priekšstatiem par to, ka profesijas, par kurām daudz runā un kuras ataino plašsaziņas līdzekļos, nodrošinās veiksmīgas karjeras iespējas jebkuram studētgrībētājam neatkarīgi no viņa piemērotības šai profesijai).
7. Nozīmīgākie faktori, kas nosaka profesijas izvēli un profesijas popularitāti, ir darbs ar cilvēkiem, augsts atalgojums, augsts izglītības līmenis, profesijas prestižs un sabiedriski nozīmīgs darbs.
8. Lielākā daļa respondentu norāda, ka viņiem trūkst profesijas izvēlei nepieciešamās informācijas, īpaši uzsverot informācijas par profesiju pasauli un darba tirgus tendencēm trūkumu. Arī Jūrmalas pilsētas 12. klašu skolēnu aptauja apstiprina šo faktu, jo tikai 29,2% aptaujāto profesijas izvēlē vadās pēc tā, ka profesija ir pieprasīta darba tirgū, 9. klasē tādi ir 8,3%. Kas liecina par nepieciešamību veikt aktīvākus profesionālās orientācijas pasākumus, par to liecina arī skolu direktoru aptauja Jūrmalas pilsētā.
9. Lielākā daļa aptaujāto (54%) atzīst, ka viņiem ir nepieciešama palīdzība profesijas izvēlē. Samazinājies ir jauniešu skaits, kas minēja, ka skolā nav pieejama šī palīdzība, tas nozīmē, ka skolā pieejamās palīdzības apjoms pieaug. Profesijas izvēle ir saistīta ar augstskolas un centralizēto eksāmenu izvēli.
10. Vairums respondentu atzīst, ka gribētu mācīties (68%) un/vai strādāt (80%) ārzemēs. Taču tikai neliela daļa aptaujāto norāda uz reāliem studiju (12%) un vai darba(22%) plāniem ārzemēs. Jūrmalas pilsētā šis procents ir ievērojami mazāks. Taču jauniešu nākotnes plāni vairāk saistās ar darbu, nevis mācībām.

Arī skolu vadības intervijās tika atzīmēts arī, ka darbs nav pietiekams un profesionālā orientācija jāsāk vismaz no 7. klases pamatskolā un no 10. klases vidusskolā. Ne visi skolnieki nopietni domā par izvēli.

Sadarbību starp uzņēmumiem un mācību iestādēm, izņemot profesionālās izglītības mācību iestādes, ir vāja, to nepieciešams aktivizēt. Tikai P. Stradiņa veselības un sociālās aprūpes koledžas un Sociālās integrācijas centra vadība atzina, ka sadarbība ar uzņēmumiem ir un ļoti aktīva. Pārējie atzina, ka šāda sadarbība ir vāja (4 respondenti) vai tās nav (4 respondenti). Ir uzņēmumi, kas vasarā skolniekiem

nodrošina darba vietas. Sadarbība notiek ar skolnieku vecākiem kā uzņēmumu darbiniekiem. Direktori atzīst, ka iespējas sadarbībai ir un to var saistīt ar profesionālo orientāciju. Kavēt to var skolotāju inertums.

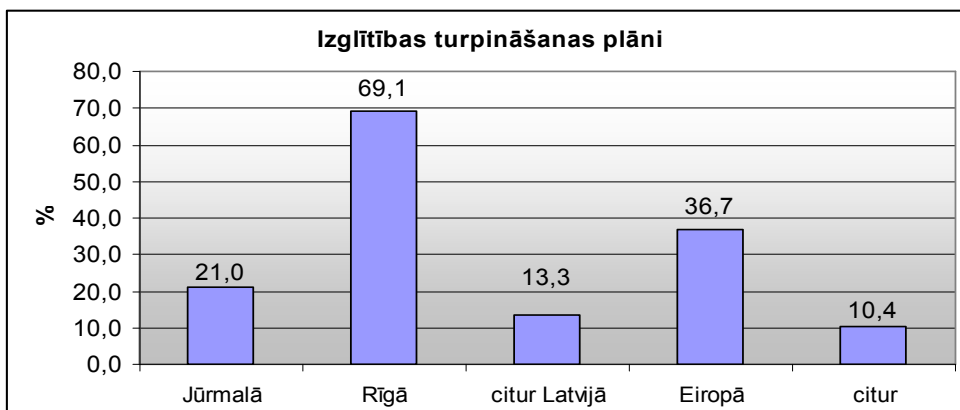
Vairāk nekā puse aptaujāto darba devēju ir piedāvājuši prakses vietas savos uzņēmumos, taču pamatā interese par praktikantu ir bijusi kā par iespējamo darbaspēku. Pastāv tendence, ka darba devēji aizvien skeptiskāk raugās uz sadarbību ar praktikantiem, jo praktikantu prasmes gadu no gada kļūst vājākas, turklāt prasības (kā nākotnes darbaspēkam) pieaug nesamērīgi (liels atalgojums). Sadarbības attīstībai starp skolām un uzņēmumiem ir jābūt abpusējai interesei.

Jūrmalas pilsētā **nav izstrādāta pilnīga sistēma**, kā iegūt informāciju par Jūrmalas pilsētas vidusskolu **absolventu turpmākajām gaitām**. Skolu **apkopotā informācija nav pilnīga**, balstās uz **bijušo klašu audzinātāju sniegto informāciju**. Pamatā tā ir informācija par to, ko absolventi dara tūlīt pēc skolas absolvēšanas, bet nav informācija, kas notiek pēc 2-4 gadiem. Augstskolu sniegtā informācija ir fragmentāra un attiecas uz 1. kursa studentiem.

Ir nepieciešams veikt pētījumu par **vidusskolu absolventu turpmākajām gaitām** pēc vidusskolas beigšanas, kā arī **pēc augstāko mācību iestāžu beigšanas**. Ieteicams apsvērt domu par **datu bāzes izveidi** par skolas audzēkņu turpmākajām gaitām ciktāl tas nav pretrunā ar „Fizisko personu datu aizsardzības” likumu.

Šāda informācija būtu lietderīga darba devējiem un pašvaldībai. Pilsēta iegūtu informāciju par topošajiem speciālistiem, kam piedāvāt darbu. Tas būtu nozīmīgi arī pedagoģiskā personāla nodrošināšanai mācību iestādes.

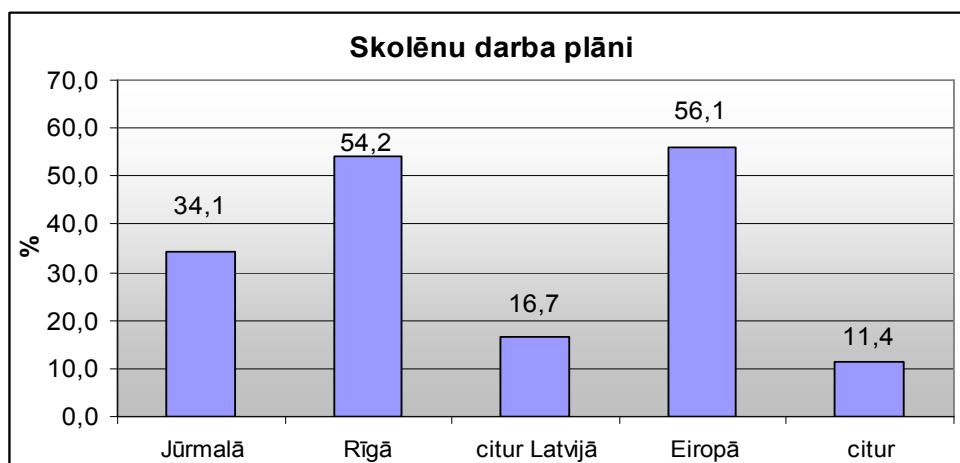
Skolu jauniešu aptaujas rezultāti liecina, ka izglītības turpināšanas ziņā jauniešiem vispievilcīgākā ir Rīga (66.9% 9. klašu skolēnu, 77.8% 12. klašu skolēnu). Jūrmalu izvēlas 31.5% 9. klašu skolēni un 14.1% 12. klašu skolēnu, kas liecina par mazām izglītības iegūšanas iespējām, izņemot vispārējo vidējo izglītību. Maz iespēju iegūt profesionālo izglītību. Attiecībā uz izglītības iegūšanas iespējām Eiropā 9. un 12.klašu skolēnu atbildes būtiski neatšķiras.



22.attēls. Skolu jauniešu (9. un 12.klase) aptauja pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros 2005.gada novembrī

Salīdzinot atbildes par darba plāniem ar izglītības plāniem, var secināt, ka daļa jauniešu plāno iegūt izglītību Rīgā, bet atgriezties strādāt Jūrmalā. Rīga ir ļoti

pievilcīga izglītības iegūšanas ziņā, bet mazāk pievilcīga strādāšanas ziņā. Eiropa, savukārt, ir pievilcīga strādāšanas ziņā.



23.attēls. Skolu jauniešu (9. un 12.klases) aptauja pētījuma „Jūrmalas darba tirgus izpēte, analīze un perspektīvu noteikšana” ietvaros 2005.gada novembrī

Skolēnu atbildes uz jautājumu par nākotnes nodarbinātību liecina, ka jaunieši saskata iespējas dibināt savus uzņēmumus vai kļūt par pašnodarbinātu personu – kopā 38,8% aptaujāto skolēnu (9. klasē – 42%).

6.3. IESPĒJAMIE RISINĀJUMI BEZDARBAM

Būtiska nozīme Jūrmalas cilvēkresursu attīstībā ir inovatīvi domājoša cilvēkkapitāla veidošanai. Tā sasniegšanai ir nepieciešami būtiski uzlabojumi izglītības sfērā, ir jārada radošu un konkurētspējīgu biznesa ideju plūsma.

Nākotnes perspektīvas Jūrmalā varētu saistīties ar jaunrades klastera izveides programmu, veidojot un attīstot Jūrmalā radošās industrijas (kino, foto, video, reklamas, IT spēļu izstrādes, dizaina, modes u.c.) nozares, finanšu, mārketinga, konsultāciju, apdrošināšanas, biznesa un augstākā līmeņa pakalpojumu, kā arī tūrisma apkalpojumu sfēru.

Perspektīva nozīme Jūrmalai ir attīstīties kā Rīgas reģiona inovatīvam kūrortoloģijas centram, attīstot progresīvus tūrisma un rekreācijas virzienus, kā SPA u.c. Tai pašā laikā piedāvājot arī atbilstošas mācību programmas un kursus.

Rīgas reģiona un arī Jūrmalas galvenais uzdevums ir efektīga darbaspēka un kapitāla tirgus organizēšana, kapitāla uzkrāšana, labvēlīga uzņēmējdarbības klimata veidošana, attīstot uz zināšanām balstītas uzņēmējdarbības nozares. Taču viena no Latvijas, t.sk. Jūrmalas pilsētas problēmām ir tā, ka mācību iestādes piedāvā izglītības programmas, kas uz to apguves mirkli ir jau morāli novecojušas kā rezultātā jaunais speciālists iesaistās darba tirgu ar zemu konkurētspējas līmeni.

Lai Jūrmalas darba tirgus varētu kvalitatīvi attīstīties ir jāizmanto jau esošie resursi un iespējas, kā sociālās infrastruktūras attīstīšana, struktūru izveidošana kvalificētā darbaspēka pārkvalifikācijai, atbilstoši darba tirgus esošajām vai prognozējamām

prasībām, mācību iestāžu programmu piemērošana mūsdienu sociālekonomiskās situācijas prasībām, lai veicinātu piemērota personāla attīstību, izglītības sistēmas darbība mērķtiecīgi jāsaista ar darba tirgū notiekošajiem procesiem, priekšnoteikumu un atbalsta pasākumu veidošana MVU attīstībai Jūrmalas pilsētā, attīstīt uz zināšanām balstītas, modernas ražotnes, iniciēt un attīstīt kapacitāti veicinošus projektus, kas veidotu cilvēkiem izpratni par jauno ekonomisko politiku un motivētu cilvēkus celt savu zināšanu līmeni, lai sekmīgi iesaistītos darba tirgū.

Tieši tie reģioni, kuri visintensīvāk investē zināšanu radīšanā un pielāgošanā - pētniecībā un attīstības pasākumos, kā arī zināšanu izplatīšanā, izmantojot izglītības sistēmu, informācijas un komunikāciju tehnoloģijas, attīstās vissekmīgāk.

6.4. DARBA TIRGUS PROGNOZĒŠANA

Darba tirgus ekonomiskās teorijas izpratnē ir darba piedāvājuma un pieprasījuma satikšanās vieta. Darba tirgu ietekmē daudzi un dažādi faktori, kā, piemēram, teritoriālie aspekti, ekonomiskās aktivitātes nozare, izglītība un profesionālās kvalifikācija, t.sk. profesionālās kvalifikācijas apliecinājumu nepieciešamība, darba vietu veids, u.t.t.

Lai prognozētu darba tirgus attīstību ir nepieciešams liels informācijas un datu daudzums, turklāt, arī tādu datu, kas nepakļaujas prognozēšanai un ir saistīti, piemēram, ar ārējiem politiskiem lēmumiem.

Balstoties uz pētījuma gaitā iegūto kvantitatīvo un kvalitatīvo informāciju, ir secināms, ka pamatotu darba tirgus prognozi Jūrmalai noteikt nav iespējams. Galvenie iemesli ir:

- Darba tirgus nelielais apjoms ar tikai kopumā aptuveni 15 tūkstošiem darba vietu;
- Jūrmalas darba tirgus ciešā saistība ar Rīgas un Rīgas reģiona darba tirgu – Jūrmalā strādā aptuveni puse no pilsētā dzīvojošajiem nodarbinātajiem;
- Jūrmalas tautsaimniecība ir sezonāla un to ietekmē pat tādi neprognozējami faktori kā laika apstākļi tūrisma sezonas laikā;
- Jūrmalā darba devēju vidū dominē mazie uzņēmumi, kuri parasti ir daudz jūtīgāki pret pārmaiņām tautsaimniecībā un ātrāk spējīgi pielāgoties jauniem apstākļiem, līdz ar to nespēj pietiekami pamatoti definēt pieprasījumu pēc darbaspēka pat īstermiņā. Savukārt lielie uzņēmumi, kuri darbaspēka pieprasījumu plāno ilgtermiņā, neatrodas Jūrmalā;
- Šobrīd nav iespējams pietiekami pamatoti novērtēt tādu faktoru ietekmi uz Jūrmalas darba tirgu, kā, piemēram, turpmākais integrācijas process Eiropas Savienībā, izmaiņas likumdošanā un kopējā tautsaimniecības struktūrā Latvijā, kā arī Latvijas tautsaimniecības konkurētspēju un tās dinamiku globālās ekonomikas kontekstā;
- Šobrīd ļoti augstā dinamika Latvijas darba tirgū.

Taču ekspertu vērtējumā ir iespējams sekojoši novērtēt situāciju darba tirgū Jūrmalā un tās attīstības perspektīvas:

- Jūrmalas salīdzinoši tuvā atrašanās vieta Baltijas metropolei Rīgai ietekmē svārstmigrācijas plūsmu virzienā uz Rīgu, t.i. svārstmigrācijas plūsmu attiecība uz Rīgu / uz Jūrmalu ir aptuveni 4:1;

- Kamēr neizdosies izveidot darba vietas pietiekošā daudzumā Jūrmalā, šāda svārstmigrācijas plūsma jāpieņem kā realitāte un pilsētas iedzīvotāju labklājību pozitīvi ietekmējošs faktors;
- Darbaspēka pieprasījums un piedāvājums attiecībā uz profesionālo kvalifikāciju un atalgojumu nesakrīt, līdzīgi tas ir arī citu Eiropas valstu darba tirgos un tās nevar novērst īstermiņā, bet gan tikai ilgtermiņā, piemēram, pārkvalificējot bezdarbniekus un mazkvalificēto darbaspēku atbilstoši darba tirgus prasībām, kā arī investējot nākotnes darbaspēka izglītošanā un prasmju pilnveidošanā;
- Jūrmalā vēl joprojām pastāv liels skaits pamatā maz apmaksātu darba vietu mazkvalificētiem darba ņēmējiem, un tādēļ jauniešiem nerodas stimuls iegūt augstāka līmeņa izglītību. Nākamajos gados šī situācija mainīsies līdz ar progresējošo industrializāciju un nepieciešamo produktivitātes pieaugumu. Darbavietu skaits personām ar zemu kvalifikācijas līmeni ievērojami samazināsies.
- Akcentējot Jūrmalu kā radošo, tūrisma un pakalpojumu nozaru uzņēmumu atrašanās vietu, veicinot šādas uzņēmējdarbības piesaisti pilsētai un tādējādi radot jaunas darba vietas pilsētā, ir iespējams panākt darba tirgus pilnveidi pilsētā.

Lai veiktu darba tirgus attīstības analīzi un pastāvīgu prognozēšanu, Jūrmalas pilsētas domē būtu nepieciešama *atbildīgā persona par darba tirgus jautājumiem*, kas koordinētu mijiedarbību starp izglītību, darba devējiem un darba ņēmējiem, tādējādi veicinot noteiktu pilsētas darba tirgus attīstības mērķu sasniegšanu. Šādas personas uzdevums būtu sekot līdzi darba tirgus attīstībai pilsētā un apkopot kvantitatīvu un jo īpaši kvalitatīvu informāciju par darba tirgus dinamiku un attīstības perspektīvām. Balstoties uz šādu informāciju un tās regulāru analīzi jau vidējā termiņā būtu iespējams veikt darba tirgus attīstības tendenču prognozēšanu pilsētā.

6.5. IESPĒJAS JAUNU DARBA VIETU RADĪŠANAI JŪRMALĀ

Pašvaldības interesēs ir veicināt pēc iespējas augstāku nodarbinātību labi atalgotās darbavietās, tādējādi veicinot samaksātā iedzīvotāju ienākuma nodokļa pieaugumu un līdz ar to pilsētas budžeta pieaugumu. Tas savukārt pašvaldībai dod iespējas realizēt teritorijas attīstības, vides kvalitātes un sociālās labklājības mērķus. Līdz ar to pašvaldībai ir otršķirīgi, kur atrodas tās iedzīvotāju darbavieta – pašvaldības teritorijā vai ārpus tās.

Bez tam, ja runa ir par jaunu darba vietu radīšanu, tad pašvaldības interesēs ir pēc iespējas augstāk atalgotu darbavietu radīšana tās teritorijā un, ja pašvaldības teritorijā esošais darbaspēks nespēj aizpildīt šādas darbavietas (zemāka par nepieciešamo kvalifikācija un prasmes), tad veicināt iedzīvotāju profesionālās kvalifikācijas un prasmju pilnveidi vai arī svārstmigrantu plūsmu no tuvajām pašvaldībām. Protams, nolūkā aizpildīt jaunradītās darba vietas, pašvaldība var veicināt arī iedzīvotāju dabisko migrāciju – pārcelšanos uz dzīvi pašvaldības teritorijā, tādējādi nodrošinot iedzīvotāju ienākuma nodokļa maksājumu pieaugumu.

Zemāk atalgotās un likumsakarīgi arī zemu kvalifikāciju un prasmju līmeni pieprasošās darbavietas dod pašvaldībai salīdzinoši niecīgus iedzīvotāju ienākuma nodokļa ieņēmumus. Šādu darbavietu radīšana pašvaldības interesēs ir galvenokārt sociālās integrācijas kontekstā, proti, veicinot sociālo riska grupu iekļaušanos un

palikšanu darba tirgū, tādējādi mazinot spiedienu uz pašvaldības budžeta sociālo izdevumu daļu.

Novērtējot Jūrmalas attīstības tendences, tika izvirzīti sekojoši priekšlikumi, kādā veidā stimulēt jaunu darba vietu rašanos pilsētā:

- ❑ Biznesa, tehnoloģiju parku attīstība IKT, mēdiju un vizuālo tehnoloģiju nozarēs, veicinot klastera veidošanos reģionā;
- ❑ Lielo starptautisko kompāniju piesaiste, lai tās izvietotu Baltijas reģiona sēdekli Jūrmalā;
- ❑ Tūrisma un kurortoloģijas skolas izveide profesionālās vidējās izglītības līmenī;
- ❑ Jūrmalas kā izglītības pilsētas attīstības veicināšana, izvietojot pilsētā augstskolu fakultātes vai to filiāles.

Deleted: ,

Deleted: ,

Deleted: ,

Jūrmalas ekonomiskās attīstības un nodarbinātības mērķu sasniegšanas interesēs ir nepieciešama pilsētas pozicionēšana un nākotnes vīzijas definēšana. Jūrmalas attīstības virzieni:

- ❑ Radošo industriju mājvieta;
- ❑ Atpūtas un rekreācijas galvaspilsēta;
- ❑ Izglītības un konsultāciju industrijas centrs.

Deleted: ,

Deleted: ,

Piemērs jaunu darba vietu radīšanai – Oracle

Kopš 2002.gada Potsdamā, Vācijas pilsētā ar 130,000 iedzīvotājiem atrodas IT giganta Oracle sēdeklis, kurā sākotnēji tika radītas aptuveni 100 darbavietas, lielākā daļa no tām – reģiona iedzīvotājiem. Lai nodrošinātu vēl lielāku izaugsmi, 2003.gadā pilsēta kopā ar reģiona valdību rekonstruēja vēsturisku ēku un iznomāja to IT gigantam, tādējādi sekmējot darbavietu pieaugumu un reģiona IKT nozares klastera izaugsmi un stiprināšanu. Oracle izvēlējās Potsdamu par vietu uzņēmuma sēdeklim, jo kā teica viens no Oracle Deutschland vadītājiem Rolfs Švircs, „šeit Brandenburgā ir pieejami pirmklasīgi eksperti, jauni augstskolu absolventi un kultūrvides zinā pirmklasīga apkārtnē. Mūsu pārstāvji no Īrijas ir sajūsmināti”. Šobrīd Oracle nodarbina aptuveni 300 darbiniekus Potsdamā. Iemesli sēdekļa izvietojumam Potsdamā bija ne vien darbaspēka pieejamība, tuvums lielpilsētai Berlīnei, perfektā transporta infrastruktūra, bet, kas ne mazsvarīgi, kultūrvidē.

Piemērs jaunu darba vietu radīšanai - eBay

2000.gadā eBay uzsāka savu darbību Potsdamā ar 60 darbiniekiem. Kad 2004.gadā tika likts pamatakmens jaunajai uzņēmuma ēkai, eBay Potsdamā bija radījis jau 680 darbavietas. 2005.gadā nodarbināto skaits pārsniedza 900 personas. eBay pieder inovatīvajai Brandenburgas reģiona mēdiju un IKT nozares daļai un piesaista jaunu uzņēmējdarbību un rada aizvien vairāk netiešās darba vietas reģionā. eBay piemērs ir apliecinājums veiksmīgu starptautisku kompāniju piesaistes pozitīvai ietekmei uz reģiona attīstību, jaunu darbavietu rašanos un veiksmīgas klasteru veidošanas piemērs.

7. SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI

1. Autonomās funkcijas, kas noteiktas likuma “Par pašvaldībām” 15.pantā, ir svarīgākās pašvaldību funkcijas. Tās ir plašas, kur var ietilpināt daudz apakštēmu, līdz ar to šo funkciju realizēšanā pašvaldības iespējas arī ir plašas, izmantojot visdažādākos risinājumus pēc principa - viss, kas nav aizliegts, ir atļauts. Visdažādākajos risinājumos pašvaldībai jārikojas tiesiski, nenonākot pretrunā ar Satversmi, likumiem, kā arī Ministru Kabineta noteikumiem, un lietderīgi. Ja konkrētās funkcijas pamatus regulē atsevišķs likums, kā, piemēram, bezdarba jomā “Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums”, tad uz šā likuma pamata, ievērojot citus no tā izrietošos normatīvos aktus un Ministru Kabineta noteikumus, ir jāorganizē funkcijas izpilde, ievērojot konkrētajā likumā noteikto valsts un pašvaldību kompetences sīkāku sadalījumu. Formatted: Bullets and Numbering
Deleted: a
2. Nodarbinātības kontekstā pašvaldībai ir samērā liela rīcības brīvība, bet ir jāievēro valsts noteiktie nodarbinātības politikas mērķi un vadlīnijas. Līdz ar to pētījumā aplūkotās tēmas ietvaros pašvaldību darbība nav atdalāma no valsts darbības. Deleted: n
3. Likuma “Par pašvaldībām” 15.panta funkciju ietilpība un plašums tomēr nav vērtējams negatīvi. Precīzi nosauktā jeb konkrēti definētā funkcijā varētu nebūt ietverts arī kas nepieciešams, kamēr plaša funkcija pašvaldībām dod lielāku rīcības brīvību, protams, ievērojot, kā jau minēts, tiesiskuma un lietderības principus. Deleted: l
4. Kā otras nozīmīgākās pašvaldību funkcijas pēc likuma “Par pašvaldībām” 15.pantā uzskaitītājām, ir minamas pašvaldību brīvprātīgās iniciatīvas, kuras var tikt realizētas jebkurā jautājumā, vienīgie ierobežojumi – nepārkāpjot normatīvos aktus un neiejaucoties citu institūciju kompetencē. Piemēram, ja kāda funkcija normatīvajos aktos ir noteikta kā ministrijas kompetences jautājums, pašvaldībai tas jāievēro un šo funkciju, kas ar likumu vai citu normatīvu aktu uzticēta kādai no ministrijām, tā nevar realizēt kā savu iniciatīvu. Diemžēl ne vienmēr ir stingri nodalīta valsts un pašvaldību kompetence, kā arī tā mēdz pārklāties. Zināma dublēšanās ir arī nodarbinātības sfērā, kur pašvaldībai vienmēr jāievēro valsts noteiktie mērķi un vispārējās nodarbinātības vadlīnijas, uz kuru pamata pašvaldība uzstāda savā teritorijā realizējamus mērķus un prioritātes. Deleted: 4) k
5. Funkciju izpildi, protams, ietekmē līdzekļi, kas ir pašvaldības rīcībā, lai varētu savus pienākumus izpildīt kvalitatīvi, un funkciju prioritātes ietekmē arī pašvaldībā valdošā politiskā griba un tās izvirzītās prioritātes. Deleted: 5) f
6. Pašvaldību ekonomiskā attīstība lielā mērā ir atkarīga no veiksmīgas sadarbības ar uzņēmumiem. Svarīgi ir atbalstīt uzņēmējdarbību savā teritorijā, līdz ar to mazāk līdzekļu jāatvēl sociālajai palīdzībai un ietaupītos līdzekļus varēs investēt, piemēram, izglītībā. Atbalstot uzņēmējdarbību, rodas atgriezeniskā saikne – radot lielāku savas teritorijas iedzīvotāju ienākumu līmeni, attiecīgi lielāki būs arī iedzīvotāju ienākuma nodokļa maksājumi pašvaldības budžetā, kā arī augst ekonomiskās attīstības līmenim pašvaldībā, samazināsies bezdarbnieku skaits. Deleted: 6) p
7. Kā iespēja uzlabot uzņēmējdarbības vidi pašvaldībā, vienlaikus attīstot un uzlabojot kopējo ekonomisko situāciju pašvaldībā, uzlabojot uzņēmēju situāciju, Deleted: 7) k

radot jaunas darba vietas, un tādējādi sekmējot arī darba algu paaugstināšanos, jāuzsver pašvaldības tiesības lemt par nodokļu atlaidēm, kā arī par pašvaldības budžeta prioritātēm.

8. Lai nodrošinātu veiksmīgu pašvaldības darbību nodarbinātības veicināšanā, bezdarba mazināšanā un darbaspēka kvalitātes pilnveidošanā, pašvaldībai ir jāinformē par savu darbību un jāiesaista savā darbā iedzīvotāji, kas ir pašvaldības galvenie “klienti”, kā arī pozitīvi vērtējama sadarbība ar citām pašvaldībām, pašvaldību un nevalstiskajām organizācijām.
9. Vispārējās vidējās izglītības kvalitāte Jūrmalas pilsētā ir laba, par ko liecina centralizēto eksāmenu rezultāti un augstskolās iestājušos absolventu procentuālais īpatsvars no kopējā vidusskolēnu skaita.
10. Iemesli, kas kavē turpināt mācības Jūrmalā, ir līdzīgi un atšķirīgi kā kopumā valstī: finansiālie apstākļi, ģimenes attieksme, nepietiekama sagatavotība atsevišķiem skolniekiem, motivācijas trūkums.
11. Pilsētā ir liels jauniešu skaits, kas nepabeidz obligāto izglītību. Aptuveni 3-5% jauniešu Jūrmalā pārtrauc izglītēšanos, lai strādātu. Lielā mērā tas saistīts arī ar ģimenes atbalsta trūkumu, turklāt arī mikrorajona ietekmei (pilsētvidei un sabiedrībai) ir liela nozīme.
12. Mācību procesā nepieciešams vairāk izmantot jaunas metodes, kas veicina prasmju iegūšanu. Jūrmalas skolu skolotājiem būtu lietderīgi pārņemt Jūrmalas 1.ģimnāzijas pieredzi izglītības procesa pārorientēšanā no zināšanām uz prasmēm.
13. Jūrmalas skolās atspoguļojas sabiedrības noslāņošanās, jo skolās veidojas spēju ziņā atšķirīgs skolnieku sastāvs. Par to liecina gan salīdzinoši zemāki centralizēto eksāmenu rezultāti, gan tas, ka daļa jauniešu izglītību neturpina.
14. Skolās nepieciešams lielāku uzmanību pievērst darbam ar skolnieku vecākiem, jo ir izteikts ģimenes atbalsta trūkums daudziem jauniešiem izglītības iegūšanā.
15. Mācību procesā nepieciešams aktualizēt prasmes, tai skaitā komunikāciju un uzņēmīguma prasmes.
16. Vispārīzglītojošajās mācību iestādēs nepieciešams lielāku uzmanību pievērst mācību procesa individualizācijai, lai attīstītu skolēnu prasmes atbilstoši viņu spējām.
17. Vispārīzglītojošo skolu absolventi 2006.gada sākumā Jūrmalā praktiski nav gatavi uzreiz pēc skolu pabeigšanas efektīvi strādāt darba tirgū, absolventiem nepieciešama izglītības turpināšana specialitātes apgūšanai.
18. Skolu jauniešu aptaujas rezultāti liecina, ka profesionālās vidusskolas audzēkņu zināšanas un prasmes tiek vērtētas pozitīvi.
19. Jūrmalas pilsētā ir ierobežotas iespējas iegūt vidējo profesionālo izglītību pēc pamatskolas absolvēšanas. Plašas iespējas iegūt profesionālo izglītību pastāv Rīgā, bet tās pieejamība ierobežota salīdzinoši zemās skolēnu mobilitātes dēļ, un ir īpaši problemātiska maznodrošinātajām ģimenēm.
20. Profesionālās izglītības programmu attīstīšanai nepieciešami sistemātiski darba tirgus pētījumi, jāpaplašina sadarbība starp sociālajiem partneriem: darba devējiem, pašvaldību, un izglītības iestādēm.

Deleted: 9)1

- | 21. Sadarbība starp uzņēmumiem un mācību iestādēm Jūrmalas pilsētā 2006.gada sākumā, izņemot profesionālās izglītības mācību iestādes, ir vāja.
- | 22. Uzņemšanas nosacījumi Valsts aģentūrā „Sociālās integrācijas centrs” neveicina Jūrmalas jauniešu vēlēšanos iegūt vidējo profesionālo izglītību Jūrmalas pilsētā, jo citur ir iespējas vidējo profesionālo izglītību iegūt par valsts budžeta līdzekļiem.
- | 23. Vispārizglītojošo skolu iesaistīšanās pieaugušo izglītībā šobrīd nav sistemātiska, bet tai ir labas attīstības perspektīvas nākotnē. Lielāks atbalsts pieaugušo izglītībā un pārkvalificēšanā nepieciešams profesionālās izglītības iestādēs.
- | 24. Profesionālās izglītības programmu attīstīšanai nepieciešami sistemātiski darba tirgus pētījumi, jāaktualizē dialogs ar sociālajiem partneriem.
- | 25. Pašvaldībai lielāku uzmanību vajadzētu veltīt profesionālajai izglītībai, kaut gan šīs mācību iestādes atrodas IZM pakļautībā, un Vakara vidusskolai, ņemot vērā tendenci šīs skolas skolnieku skaita pieaugumam.
- | 26. Skolēni nav pietiekami informēti par pieprasītajām profesijām darba tirgū un Jūrmalas pilsētā ir nepieciešams pilnveidot profesionālās orientācijas darbu skolās.
- | 27. Profesionālās orientācijas jomā tiek izmantots plašs pasākumu spektrs, taču daudzpusīgāk šajā jomā var izmantot projektu nedēļas, tādējādi veicinot arī skolnieku aktivitāti profesionālās orientācijas jomā, jo pamatojoties uz skolu direktoru intervijām, pašlaik profesionālās orientācijas jomā tiek izmantotas skolēniem pasīvās metodes – organizēti pasākumi: izstādes apmeklējums, Karjeras centra apmeklējums.
- | 28. Jūrmalas skolēni ir optimistiski attiecībā uz savu uzņēmumu veidošanas iespējām nākotnē un pašnodarbinātību, pašvaldības uzdevums ir veidot atbilstošu uzņēmējdarbības vidi, kas veicinātu jaunu uzņēmēju un uzņēmumu veidošanos.
- | 29. Skolās ir sistēma informācijas iegūšanai par absolventu turpmākajām gaitām, taču to nepieciešams pilnveidot, un informāciju apkopot.
- | 30. Informāciju par tālākās izglītības un profesijas izvēli nepieciešams saistīt ar Jūrmalas stratēģisko attīstību.
- | 31. Jūrmalas uzņēmumos nepieciešams darbaspēks galvenokārt ar vidējo un augstāko profesionālo izglītību.
- | 32. Tā kā esošajos uzņēmumos pārsvarā netiek plānots veidot jaunas darba vietas, un netiek plānota modernizācija, savlaicīgi jāgatavojas darbaspēka pārkvalifikācijai. Tie uzņēmumi, kuri gatavojas paplašināt savu darbību, meklē darba tirgū personālu ar vismaz vidējo profesionālo izglītību (vēlams – augstāko) un augstu profesionālo kvalifikāciju.
- | 33. Neaizpildītās darba vietas liecina par kvalificētu darbinieku trūkumu vai arī zemo atalgojumu.
- | 34. Lielākoties darba devēji vēlas ieraudzīt darba ņēmējā jau gatavu profesionāli un necenšas ieguldīt tā prasmju attīstībā līdzekļus. Pārsvarā gadījumu, darba devēji neuzskata, ka darbinieks ir ilgtermiņa investīcija, bet saista darbiniekus ar tiešajām izmaksām.

35. Darba devēji pievērš pārāk maz uzmanības darbaspēka kvalifikācijas pilnveidei un personāla izaugsmei, līdz ar to nerūpējoties par kvalificēta personāla pieejamību nākotnē paša uzņēmuma iekšienē.
36. Darba devēji samērā bieži nedomā par ilgtermiņa attiecībām ar esošo personālu un neuzskata, ka ilgtermiņa sadarbība, piemēram, prakses vietas, dos atdevi nākotnē.
37. Uzņēmēji reti veic savu darbinieku apmācību, jo tikai ceturtdaļa darbinieku ir bijuši iesaistīti uzņēmumā organizētosursos, lai gan nepieciešamību pēc papildus izglītošanās izteikusi lielākā daļa darbinieku. Tas liecina, ka uzņēmēji lielākoties balsta savu biznesu uz zemām izmaksām, nevis zināšanām.
38. Zema darba alga ir galvenais traucēklis, kas ierobežo darbinieku turpmākas izglītošanās iespējas, līdz ar to arī samazinot to konkurētspēju darba tirgū.
39. Ņemot vērā tūrisma nozares sezonālo raksturu, skolnieku un profesionālo vidusskolu audzēkņu nodarbinātībai (prakšu nodrošināšana) vasaras mēnešos ir labas perspektīvas.
40. Pašvaldībai nepieciešams veidot ciešāku dialogu ar darba devējiem darbinieku izglītošanas jomā un izvērtēt darba devēju aptaujās minētos ierosinājumus:
- Organizēt paralēli darbam mācību kursus aroda meistariem (meistaru skola).
 - Veicināt jauniešu interesi par arodu, piemēram, lai meistars neizmantotu praktikantu par lēto darbaspēku, bet arī iemācītu amata prasmes, subsidēt prakses audzinātāja darba stundas.
 - Veidot profesionālo izglītību jauniešiem paralēli darbam (t.i., sava veida duālo izglītību).
 - Nepieciešams, nosakot pilsētas attīstības prioritātes (tūrisms), regulāri gada laikā organizēt profesionālās izglītības pasākumus (viesmīlības personāla intensīvu kvalifikāciju).
 - Vecāki parasti ietekmē jauniešu izglītības un karjeras izvēli, līdz ar to nepieciešams mērķtiecīgs darbs ar vecākiem jaunatnes profesijas izvēles motivēšanā.
 - Veicināt interešu izglītības (un iespējams profesijas izvēles ievirzes pasākumu) pieejamību jauniešiem.
 - Izveidot profesionālās izglītības skolu Jūrmalas viesmīlības industrijai, tādējādi, iespējams, piesaistīt pilsētai arī jauniešus no citām pilsētām.
 - Izveidot stipendiju sistēmu nosūtīšanai mācīties pilsētai svarīgajās profesijās (gan vidējā profesionālajā līmenī, gan augstākajā profesionālajā izglītībā).
43. Pakalpojumu nozarē ir nepietiekams vietējā darbaspēka piedāvājums, jo apmēram tikai divas trešdaļas šajā nozarē nodarbināto sastāda jūrmalnieki.
44. Pastāv risks, ka Jūrmalā strādājošie citu teritoriju iedzīvotāji var radīt negodīgu konkurenci vietējam darbaspēkam, jo noslēgts darba līgums un sociālās garantijas tiem pārsvarā ir mazsvarīgas.

Formatted: Bullets and Numbering

Formatted: Bullets and Numbering

Deleted: ,

Deleted: ,

Deleted: ,

Deleted: ,

Deleted: ,

Deleted: ,

Deleted: ,

Deleted: ,

Deleted: ,

Deleted: ,

Formatted: Bullets and Numbering

45. Uz Jūrmalu no citām teritorijām strādāt brauc pārsvarā augsti kvalificēts un izglītots darbspēks.

46. Rūpniecības uzņēmumi Jūrmalā pamatā balstās uz novecojušu un mazproduktīvu tehnoloģiju, kā rezultātā darbinieku pievienotā vērtība ir zema un algas neapmierinošas. Situācijai saglabājoties nemainīgai, daudzi darbinieki nākotnē varētu pamest pašreizējo darbu.

Formatted: Bullets and Numbering

47. Nākotnē liela problēma varētu būt Jūrmalas darbspēka vidējā vecuma pieaugšana un jaunu, izglītotu darbinieku trūkums, jo liela daļa jauniešu pieļauj domu mainīt dzīvesvietu labāka darba piedāvājuma gadījumā, visticamāk, pārceļoties uz Rīgu.

48. Darba ņēmējiem – uzņēmumu darbiniekiem - ļoti bieži trūkst izpratnes un zināšanu par uzņēmējdarbību, kas ierobežo jaunu uzņēmumu dibināšanu.

49. Ārpus Jūrmalas strādā pārsvarā augsti kvalificēti darbinieki – dažādu nozaru speciālisti un kvalificēti strādnieki. To iegūtais izglītības līmenis ir augstāks nekā vidēji Latvijā nodarbināto izglītības līmenis.

50. Salīdzinot ar Jūrmalas tautsaimniecības struktūru pēc nodarbināto skaita pa nozarēm, ārpus Jūrmalas strādājošo kopumā ir relatīvi augstāks būvniecības un finanšu starpniecības nozaru īpatsvars, kas norāda, ka šo nozaru pārstāvju vidū ir visvairāk neapmierināto ar darba iespējām Jūrmalā vai arī šo nozaru uzņēmumi Jūrmalā ir pārāk maz.

51. Zemais atalgojums, darba vietu trūkums apgūtājā profesijā un ierobežotās izaugsmes iespējas ir galvenie iemesli, kādēļ jūrmalnieki meklē darbu un dodas strādāt ārpus Jūrmalas.

52. Visgrūtāk atrast darbu Jūrmalā ir būvniecībā, rūpniecībā un pakalpojumu nozarēs strādājošajiem, darba vietas visvairāk trūkst galvenokārt augsti kvalificētam darbspēkam.

53. Operācijas ar nekustamo īpašumu, transports un loģistika, finanšu starpniecība un rūpniecība ir nozares, kurās pastāv lielākās darba samaksas atšķirības starp Jūrmalu un Rīgu.

Formatted: Bullets and Numbering

54. Liela daļa no Jūrmalas iedzīvotājiem, kas pašlaik ir nodarbināti ārpus Jūrmalas pilsētas teritorijas, nākotnē vēlētos un būtu gatavi strādāt Jūrmalā, ja vien pilsētā būtu piemērotas darba vietas un atalgojums būtiski neatšķirtos no tā, kādu ir iespējams saņemt, strādājot Rīgā. Lielākas problēmas nākotnē varētu rasties ar jauniešu piesaisti Jūrmalas darba tirgum, jo studenti parasti mācās Rīgā, un praktisku apsvērumu dēļ labāk izvēlas strādāt netālu no savas mācību vietas.

55. Zemais ilgstošā bezdarba līmenis liecina par augstu dinamiku darba tirgū, tomēr tas var būt saistīts ar to, ka daudzi bezdarbnieka statusu izmanto tikai pabalsta saņemšanai, nevis reālai darba meklēšanai, kas savukārt norāda uz nelegālās nodarbinātības pastāvēšanu pilsētā.

56. Bezdarba līmeņa izmaiņas Jūrmalā ir lielā mērā atkarīgas no darba vietu skaita sezonālajām izmaiņām tūrisma un viesmīlības nozarē.

57. Jaunieši darba tirgū iesaistās vēlāk, dodot priekšroku augstākas izglītības iegūšanai, līdz ar to palielinās vidējais bezdarbnieku vecums.

58. Bezdarbnieku vidū pieaug augstāko izglītību ieguvušo īpatsvars, kas liecina, ka augsti izglītotam darbaspēkam Jūrmalā ir grūtības atrast kvalifikācijai un izglītībai atbilstošu darbu.
59. Salīdzinot ar situāciju valstī, pamatskolas izglītību ieguvušo skaits bezdarbnieku vidū ir relatīvi zems, kas skaidrojams ar zemāku ekonomisko aktivitāti iedzīvotāju ar pamatskolas izglītību grupā, kā arī augstu mazkvalificētā darbaspēka pieprasījumu.
60. Bezdarbnieku apmācībā izglītības programmu piedāvājums Jūrmalā ir vienveidīgs un tikai daļēji atbilst darba tirgus pieprasījumam.
61. Bezdarbnieku apmācībā piedāvātās izglītības programmas Jūrmalas pilsētā nav saskaņotas ar darba tirgus pieprasījumu. Līdz ar to nepieciešams regulāri veikt darba tirgus pieprasījuma analīzi, kā arī analizēt izglītības programmu efektivitāti – kāds bezdarbnieku īpatsvars pēc kursu noklausīšanās vai jaunas kvalifikācijas iegūšanas atrod darbu attiecīgajā specialitātē.
62. Lai novērtētu izglītības programmu atbilstību darba tirgus pieprasījumam, nepieciešama informācija par bezdarbnieku sadalījumu ne tikai pēc izglītības, bet arī kvalifikācijas.

IESPĒJAMIE RISINĀJUMI

1. Izglītības programmu sasaiste vispārīzglītojošajās skolās un profesionālajās skolās ar Jūrmalas pilsētas attīstības stratēģiju, ņemot vērā prioritārās tautsaimniecības nozares, veidojot izglītības programmas, kas nodrošina to zināšanu un prasmju apguvi, kas nākotnē būs nepieciešamas Jūrmalas pilsētas prioritāro nozaru attīstībai.
2. Veidot elitāru vidusskolu, kas nodrošinātu to, lai spējīgākie Jūrmalas bērni masveidā neaizplūstu uz Rīgas skolām.
3. Veidot jaunu profesionālās izglītības vidusskolu uz kādas esošās vispārīzglītojošās vidusskolas bāzes, kas dotu iespēju jauniešiem vienlaikus iegūt vidējo izglītību un kvalifikāciju kādā no Jūrmalas attīstībai svarīgām nozarēm.
4. Profesionālās ievirzes programmu realizēšana vispārīzglītojošajās vidusskolās atbilstoši Jūrmalas pilsētas stratēģiskajai attīstībai, attīstot katras skolas nišu savā specializācijas jomā.
5. Skolēnu profesionālo orientāciju sākt vismaz ar 7. klasi, jo iespējas studēt ir saistītas ar izglītības programmas izvēli vidusskolā, un centralizēto eksāmenu izvēli.
6. Veicināt skolu un vecāku sadarbību, vecāku izglītošanu par izglītības nepieciešamību, lai spētu konkurēt darba tirgū, par metodēm bērnu motivēšanai iegūt izglītību un apgūt prasmes.
7. Ņemot vērā pieaugošo audzēkņu skaitu, ir nepieciešams veicināt vakarskolas attīstību.
8. Pašvaldībai nepieciešams lielāku uzmanību pievērst profesionālajai izglītībai, saistībā ar pilsētas stratēģisko attīstību.
9. Pilnveidot informāciju Jūrmalas pilsētas mājas lapā par visām izglītības iespējām Jūrmalas pilsētā, īpaši profesionālo izglītību, arī par apmācību un tālākizglītības

Formatted: Bullets and Numbering

Formatted: Bullets and Numbering

piedāvājumu, tādejādi popularizējot profesionālo izglītību un profesionālo prasmju apgūšanu, kvalifikācijas iegūšanu..

10. Profesionālās izglītības programmu attīstīšanai nepieciešami sistemātiski darba tirgus pētījumi, jāaktualizē dialogs ar sociālajiem partneriem: darba devējiem un pašvaldību.
11. Veicināt skolu un uzņēmumu sadarbību, pamatojoties uz abpusējo interesi.
12. Veicināt ar darbu savienojamu tālāko izglītību gan vidējās profesionālās, gan augstākās profesionālās izglītības jomā.
13. Regulāri veikt darba tirgus analīzi attiecībā uz bezdarbnieku apmācībā piedāvātajām programmām un novērtēt piedāvāto programmu atbilstību darba tirgū pieprasītajām specialitātēm.
14. Regulāri analizēt bezdarbnieku sastāvu ne tikai pēc izglītības, bet arī kvalifikācijas, lai novērtētu nepieciešamās izglītības programmas bezdarbnieku pārkvalificēšanai.
15. Attīstīt skolnieku un profesionālo vidusskolu audzēkņu nodarbinātību (prakšu nodrošināšana) vasaras mēnešos, tādejādi sekmējot profesionālo prasmju apguvi, un tālākizglītības nepieciešamības apziņas veidošanos.
16. Izveidot karjeras attīstības centru, kura funkcijas neaprobežotos ar skolēnu testēšanu, bet regulāri apkopotu informāciju par darba tirgu, informētu skolniekus, izglītotu iedzīvotājus pašnodarbinātības jautājumos.
17. Izstrādāt un realizēt izglītošanas programmas darba devējiem, īpaši mazo un vidējo uzņēmumu īpašniekiem un vadītājiem par personāla attīstību, motivēšanu un citiem ar personāla vadību saistītajiem jautājumiem, kas tieši ietekmē uzņēmumu mērķu sekmīgu sasniegšanu.
18. Nepieciešams regulāri veikt darba tirgus pieprasījuma analīzi, kā arī analizēt izglītības programmu efektivitāti – kāds bezdarbnieku īpatsvars pēc kursu noklausīšanās vai jaunas kvalifikācijas iegūšanas atrod darbu attiecīgajā specialitātē.
19. Jāattīsta izglītības programmu piedāvājums mazkvalificētā darbaspēka kvalifikācijas paaugstināšanai, īpašu uzmanību pievēršot pirmspensijas vecuma darbiniekiem un bezdarbniekiem.
20. Stipendiju fonda izveide pašvaldībā ar mērķi piesaistīt studējošos jauniešus, kuri studē pašvaldībai svarīgās specialitātēs. Tādējādi var risināt jautājumu par jauniešu piesaistīšanu Jūrmalas pilsētai pēc studiju pabeigšanas.
21. Projektu nedēļu mērķtiecīga izmantošana skolās sadarbības veicināšanai ar uzņēmumiem un profesionālajai orientācijai.
22. Veidot studējošo jauniešu datu bāzi, kurā būtu apkopota informācija no visām Jūrmalas skolām.
23. Veicināt prakšu vietu veidošanu Jūrmalas pilsētas uzņēmumos, izmantojot ESF iespējas, tādejādi arī finansiāli atbalstot tos darba devējus, kas pieņem darbā praktikantus.

Formatted: Bullets and Numbering

Formatted: Bullets and Numbering

8. PRIORITĀTES

1. Ņemot vērā to, ka Jūrmalā ir mazas iespējas apgūt vidējo profesionālo izglītību, tad būtu ieteicams veidot specializētas profesionālās programmas uz jau esošo vidusskolu pamata, kas atbilstu Jūrmalas darba tirgum un tādejādi ļautu katrai vidusskolai būt ar specializāciju kādā noteiktā specialitātē. Jūrmalas vidusskolēniem vajadzētu palielināt informācijas iegūšanas iespējas par pieprasītajām profesijām un atalgojuma apmēriem, jo, kā var secināt no pētījuma vidusskolu beidzējiem rezultātiem, ir daudz neskaidrību šajā jautājumā. Varētu tikt organizētas projektu nedēļas vidusskolas klasēs, kā arī izveidots karjeras centrs, kas ne tikai palīdzētu skolēniem izvēlēties vispiemērotāko profesiju, bet arī skaidrotu par esošo situāciju darba tirgū.
2. Līdz ar profesionālo programmu izveidošanu, kas atbilstu Jūrmalas darba tirgum, vajadzētu attīstīt pieaugušo izglītības iespējas un jo īpaši bezdarbnieku pārkvalifikāciju atbilstoši Nodarbinātības plānā noteiktajām tautsaimniecības nozarēm. Pašlaik bezdarbnieku apmācības programmas ir ļoti vienveidīgas un bieži neatbilst tirgus pieprasījumam, jo sniedz zināšanas, kādas darba tirgū tika pieprasītas vairākus gadus atpakaļ.
3. Jaunas augstskolas izveide vai pastāvošo Latvijas augstskolu filiāļu atvēršana Jūrmalā ar specialitātēm, kas saistītas ar Jūrmalas attīstības plānā noteiktajām pilsētas attīstības prioritātēm. Piemērs ir augstskolas „Turība” piedāvātā programma TŪRISMA UN VIESMĪLĪBAS NOZARES UZŅĒMUMA VADĪBA. Ņemot vērā, ka šī studiju programma piedāvā arī prakses iespējas Latvijas labākajās viesnīcās, tad varētu būt iespējams veidot studentu prakses vietas dažādās Jūrmalas viesnīcās, kas būtu izdevīgi gan studentiem, gan darba devējiem. Tā kā saskaņā ar veikto darba tirgus pētījumu tika noskaidrots, ka Jūrmalas skolēnus ļoti interesē sava biznesa veidošana un pašnodarbinātība, tad otrs studiju virziens varētu būt UZŅĒMĒJDARBĪBAS VADĪBA, veidojot prakses vietas Jūrmalas finanšu un pakalpojumu uzņēmumos. Piedāvājot augstākās profesionālās izglītības iespējas un veidojot prakses vietas Jūrmalā, samazināsies svārstmigrācijas apjoms uz citām teritorijām, kā rezultātā vairāk studēt un paralēli strādāt gribošie cilvēki paliks Jūrmalā.
4. Pakāpeniski samazināt mazkvalificētā darbaspēka īpatsvaru Jūrmalā. To varētu izdarīt nosakot kā minimumu vidējo profesionālo izglītību, kā arī motivējot cilvēkus apgūt ne tikai praktiskās iemaņas strādājot, bet arī teorētiski ieinteresējot par veicamo profesiju, tādejādi samazinot to skolnieku skaitu, kas izvēlas neiegūt izglītību, bet uzsākt darba gaitas bez diploma. Kā laba motivācija varētu būt paša darba devēja organizētās un apmaksātās apmācības. Darba devējiem vajadzētu vairāk orientēties uz ilgtermiņa sadarbību ar darbiniekiem, kuros var investēt naudu apmācībā, nevis uz īstermiņa saistībām. Tas nepieciešams pašiem uzņēmējiem, jo, pieaugot emigrācijai un samazinoties iedzīvotāju skaitam, nākotnē arvien grūtāk būs atrast jaunus darbiniekus.
5. Ņemot vērā, ka lielākā daļa svārstmigrantu, kas izvēlas strādāt citās teritorijās, par galveno iemeslu min zemo atalgojumu un darba vietu trūkumu specialitātē, būtu ieteicams radīt jaunus uzņēmumus, kuri ražotu preces un pakalpojumus ar augstu pievienoto vērtību. Tā kā vietējais tirgus ir neliels un uzņēmējiem nav lielu iespēju

paplašināt to uz vietējā pieprasījuma bāzes, nepieciešams Jūrmalā izvietot uzņēmumus, kuri savas saražotās preces un pakalpojumus galvenokārt eksportētu vai pārdotu citu Latvijas apdzīvoto vietu iedzīvotājiem. Kā iespējamie uzņēmumi varētu būt dažādi pakalpojumu sniedzēji – grāmatvedības un finanšu uzņēmumi, juridisko pakalpojumu uzņēmumi, IT sfēras uzņēmumi, zinātnes uzņēmumi, ražošanas uzņēmumi, konferenču un biroju centri. Taču šādu uzņēmumu piesaiste kļūs iespējama tikai tad, ja tiem Jūrmalā tiks radīti nepieciešamie apstākļi – ērti ceļi un autostāvvietas, Interneta pieslēgums, uzbūvēti lieli konferenču un biroju centri, radīti piemēroti apstākļi ražošanai (biroju centri, zinātnes, tehnoloģiju, vai industriālie parki), un nodrošināts Jūrmalas augstākās izglītības potenciāla ievērojams pieaugums, veidojot jaunu augstskolu vai piesaistot esošo augstskolu filiāles.

9. PIELIKUMI

9.1. IZGLĪTĪBAS SVID ANALĪZE

STIPRĀS PUSES	VĀJĀS PUSES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Labas vispārējās vidējās izglītības iegūšanas iespējas jauniešiem. ✓ Laba vispārizglītojošo skolu sadarbība ar pašvaldību. ✓ Skolās ir sistēma informācijas iegūšanai par absolventu turpmākajām gaitām. ✓ Izstrādāta informācijas apmaiņas sistēma. ✓ Profesionālās orientācijas jomā tiek izmantots plašs pasākumu spektrs. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nepietiekama uzmanība tiek pievērsta mācību procesa individualizācijai. ✓ Nepietiekams darbs ar skolnieku vecākiem. ✓ Nepietiekami tiek aktualizētas prasmes, tai skaitā komunikāciju un uzņēmīguma prasmes. ✓ Nepietiekami tiek izmantotas jaunas metodes, kas veicina prasmju iegūšanu. ✓ Sadarbība starp uzņēmumiem un mācību iestādēm, izņemot profesionālās izglītības mācību iestādes, ir vāja. ✓ Vispārizglītojošo skolu iesaistīšanās pieaugušo izglītībā šobrīd nav sistemātiska. ✓ Iespējas iegūt vidējo profesionālo izglītību Jūrmalas pilsētā ir mazas. ✓ Uzņemšanas nosacījumi Sociālās Integrācijas Centrā neveicina Jūrmalas jauniešu vēlēšanos iegūt vidējo profesionālo izglītību Jūrmalas pilsētā, jo citur ir iespējas vidējo profesionālo izglītību iegūt par valsts budžeta līdzekļiem. ✓ Nav veikti sistemātiski darba tirgus pētījumi profesionālās izglītības programmu attīstīšanai.
IESPĒJAS	DRAUDI
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Attīstīt vidējo profesionālo izglītību, atbilstoši darba tirgus pieprasījumam. ✓ Izglītības programmu sasaiste vispārizglītojošajās skolās un profesionālajās skolās ar Jūrmalas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Izglītības sistēmas iespēju neatbilstība darba tirgus pieprasījumam. ✓ Talantīgo jauniešu aizplūšana no Jūrmalas pilsētas. ✓ Vispārizglītojošo skolu absolventi

<p>pilsētas attīstības stratēģiju.</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Karjeras attīstības centra izveide, kura funkcijas neaprobežotos ar skolēnu testēšanu, bet regulāri apkopotu informāciju par darba tirgu, informētu skolniekus, izglītotu iedzīvotājus pašnodarbinātības jautājumos.✓ Veidot elitāru skolu, kas nodrošinātu, lai spējīgie bērni neaizplūstu uz Rīgas skolām.✓ Veidot jaunu profesionālo izglītības vidusskolu uz kādas esošās vispārizglītojošās vidusskolas bāzes.✓ Profesionālās ievirzes programmu realizēšana vispārizglītojošajās vidusskolās atbilstoši Jūrmalas pilsētas stratēģiskajai attīstībai, tā veidojot katras skolas nišu.✓ Veicināt skolu un vecāku sadarbību, vecāku informēšanu par bērnu izglītības iespējām.✓ Izveidot studējošo jauniešu datu bāzi.✓ Stipendiju fonda izveide pašvaldībā studējošiem jauniešiem ar mērķi piesaistīt jaunos speciālistus Jūrmalai.✓ Projektu nedēļu mērķtiecīga izmantošana skolās sadarbības veicināšanai ar uzņēmumiem un profesionālajai orientācijai.✓ Vakarskolas attīstības veicināšana.✓ Profesionālās izglītības attīstība saistībā ar pilsētas stratēģisko attīstību.✓ Veicināt skolu un uzņēmumu sadarbību.✓ Attīstīt skolnieku un profesionālo vidusskolu audzēkņu nodarbinātību (prakšu nodrošināšana) vasaras mēnešos.✓ Regulāri veikt darba tirgus analīzi attiecībā uz bezdarbnieku apmācībā piedāvātajām programmām.	<p>praktiski nav gatavi darba tirgum, vienīgi nekvalificēta darba veikšanai.</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Bezdarbnieku apmācībā izglītības programmu piedāvājums Jūrmalā ir vienveidīgs.✓ Jūrmalas pilsētā ir liels jauniešu skaits, kas neiegūst obligāto izglītību.
--	---

Jūrmalas darba tirgū trūkst kvalificētu speciālistu, kam viens no iemesliem ir neatbilstošs un **nepietiekams profesionālās izglītības piedāvājums**. Darba devēji norāda, ka nākotnē galvenokārt būs nepieciešami darbinieki ar vidējo vai augstāko profesionālo izglītību, un ka jau pašlaik šāds darbaspēks pietrūkst. Vairāk kā puse skolēnu par savu mērķi minēja profesionālo izglītību, tomēr pilsētā šādas izglītības iespējas ir nepietiekamas un darba tirgus prasībām bieži vien neatbilstošas. Jauniešiem pastāv iespējas apgūt profesiju kādā no Rīgas skolām, kas savukārt ir saistīts ar papildus izmaksām, turklāt palielina iespēju, ka jaunieši arī darba gaitas varētu uzsākt ārpus Jūrmalas.

Iemesls darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma neatbilstībai ir **vājā profesionālās orientācijas sistēma**, jo skolēni nav informēti par pieprasītajām specialitātēm darba tirgū. Skolēnu izpratne par darba tirgu ir nepilnīga, bieži uzskatus par pieprasītajām profesijām ietekmē jau izvēlētais karjeras virziens.

Darbaspēka kvalitāti būtiski ietekmējošs faktors ir lielais pieprasījums pēc mazkvalificēta darbaspēka, kā rezultātā daudzi **jaunieši nepabeidz obligāto izglītību**. Pašlaik Jūrmalas darba tirgus pieprasījumā dominē mazkvalificēts un vidēji kvalificēts darbaspēks. Skolēnu vēlme ātri iesaistīties darba tirgū un sākt pelnīt parādās skolēnu aptaujas rezultātos – 70% skolēnu jau bija izbaudījuši darba gaitas. Šāds apstāklis ir vērtējams pozitīvi, jo sagatavo jauniešus darba gaitām, tomēr daudzi skolēni nesaskata ilgtermiņa saistību starp izglītību un darba samaksu nākotnē, tā vietā koncentrējas uz īstermiņa mērķiem – naudas pelnīšanu, atstājot mācības novārtā. Problēmas nozīmīgumu uzsver pedagogi, diskusijās minot, ka aptuveni 3-5% skolēnu pamet mācības.

Darbaspēka kvalitāti Jūrmalas pilsētā negatīvi ietekmē tas, ka **vairums uzņēmēju neveic pasākumus savu darbinieku tālākai apmācībai**, investīcijas cilvēkresursos bieži ir nelielas vai tādas vispār netiek veiktas. Lielākoties darba devēji vēlas ieraudzīt darba ņēmējā jau gatavu profesionāli un necenšas ieguldīt tā prasmju attīstībā līdzekļus, kā iemeslu minot darbinieku neieinteresētību prasmju, zināšanu un kvalifikācijas paaugstināšanā, tomēr tas ir pretrunā ar darba ņēmēju aptaujas rezultātiem. Pārlicinošs vairums darbs ņēmēju izteica vēlmi un nepieciešamību papildus izglītoties, daudzi bija gatavi ieguldīt arī personīgos līdzekļus. Pārsvārā gadījumā, darba devēji neuzskata, ka darbinieks ir ilgtermiņa investīcija, bet saista darbiniekus ar tiešām izmaksām, kuras nepieciešams samazināt. Šāda attieksme pret darbaspēku ir ļoti bīstama, jo tuvākajos gados gaidāms straujš darbspējīgo iedzīvotāju skaita samazinājums Jūrmalas pilsētā gan demogrāfisko faktoru, gan darbinieku emigrācijas rezultātā uz citām ES valstīm, kas Jūrmalas uzņēmējus var nostādīt akūta darbinieku deficīta apstākļos.

9.2. DARBA TIRGUS SVID ANALĪZE

STIPRĀS PUSES	VĀJĀS PUSES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Izdevīgs ģeogrāfiskais stāvoklis – Rīgas tuvums sniedz darbaspēkam plašākas izglītības iespējas, uzņēmējiem – lielāku noieta tirgu. ✓ Augsts nodarbināto iedzīvotāju formālais izglītības līmenis, salīdzinot ar valsts vidējo rādītāju. ✓ Iedzīvotāju profesionālo mobilitāti veicinoša transporta infrastruktūra. ✓ Ceļu infrastruktūra un labā sasniedzamība – lidosta sasniedzama 15 minūšu laikā, Rīga – 25, Tukums – 35, Jelgava – 40 minūšu laikā. ✓ Attīstīta tūrisma un atpūtas pakalpojumu sniegšanas infrastruktūra. ✓ Tūrisma un amatniecības tradīcijas pakalpojumu nodrošināšanā. ✓ Daudzveidīgi rekreācijas resursi, iespējas tūrisma nozares tālākai attīstībai. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nepietiekamu zināšanu un uzņēmējdarbības iemaņu dēļ ir mazs darba devēju un pašnodarbināto personu īpatsvars. ✓ Darbavietu skaits preču ražojošajās nozarēs turpina samazināties. ✓ Darba vietām tūrisma un būvniecības nozarēs ir izteikti sezonāls raksturs. ✓ Trūkst darbavietas augsti izglītotam un kvalificētam darbaspēkam. ✓ Zemā darba samaksa neveicina darbaspēka piedāvājuma palielināšanos, no otras puses veicinot nedeklarētās nodarbinātības attīstību. ✓ Mazs vietējais tirgus un neliels iedzīvotāju blīvums neveicina pašnodarbināto – individuālo pakalpojumu sniedzēju rašanos. ✓ Zems darba devēju investīciju līmenis cilvēkresursu attīstībā. ✓ Liels skaits jauniešu (18-25 gadu vecumā) bez vidusskolas vai profesionālās izglītības. ✓ Nabadzīgo iedzīvotāju ierobežotā mobilitāte samazina viņu izglītības iespējas. ✓ Esošā nodarbinātības politika valsts līmenī neveicina slēptā bezdarba mazināšanu un nelegālās nodarbinātības novēršanu. ✓ Bezdarbnieku pārkvalifikācija nav balstīta uz darba tirgus vajadzībām. ✓ Iebraukšanas maksa pilsētā neveicina uzņēmējdarbības attīstību.
<p>IESPĒJAS</p>	<p>DRAUDI</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ārvalstu tiešo investīciju pieaugums Jūrmalas uzņēmumu modernizācijā, pārstrukturēšanā, kā rezultātā tiktu radītas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vienotais ES darba tirgus - kvalificētā darbaspēka emigrācijas risks un pieaugošs risks neizturēt globālo

<p>jaunas darba vietas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sadraudzība un jau esošā sadarbība starp Jūrmalu un Eiropas pilsētām nodarbinātības jautājumos var būt pamats sekmīgām inovācijām nodarbinātības problēmu risināšanai. ✓ Pieaugošais tūrisms Jūrmalā veicina vietējās apkalpojošās nozares izaugsmi, tai skaitā rada iespējas pašnodarbinātības attīstībai. ✓ ES vienotais tirgus rada uzņēmējiem papildus eksporta iespējas, lielāku darbaspēka pieprasījumu. ✓ ES finansējums, tai skaitā cilvēkresursu attīstībai un darba tirgus problēmu risināšanai. 	<p>konkurenci uz kvalificētām darba vietām.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pieaugošie pabalsti un sociālās garantijas var kalpot par iemeslu nepietiekamai sociāli atstumto grupu motivācijai atgriezties darba tirgū. ✓ Pieaugošas brīvā tirgus konkurences rezultātā Jūrmalas uzņēmumiem samazinās apgrozījums un ražošanas apjomi, samazinās darba vietu skaits pilsētā. ✓ Ārējā privātā pieprasījuma rezultātā vēl vairāk pieaug nekustamā īpašuma cenas pilsētā – jaunas uzņēmējdarbības uzsākšana Jūrmalā kļūst neizdevīga pārāk lielu ieguldījumu dēļ ražošanas infrastruktūras izveidei, potenciālie uzņēmēji un investori var zaudēt interesi par pilsētu. ✓ Mazkvalificēts darbaspēks no citiem reģioniem veicina nedeklarēto nodarbinātību un negodīgu konkurenci darba tirgū.
---	---

Lielākā daļa Jūrmalas rezidentu strādā Rīgā/ārpus Jūrmalas, radot pievienoto vērtību pilsētas uzņēmumiem un pašvaldībai tikai ar personīgo patēriņu un ienākuma nodokļa iemaksām. Nelielais Jūrmalas IKP uz vienu iedzīvotāju ir tieši saistīts ar to, ka Jūrmalā darbojošajos uzņēmumos ir nodarbināta tikai mazākā daļa Jūrmalas darbaspēka. Ņemot vērā specifisko situāciju pilsētas darba tirgū, IKP uz vienu iedzīvotāju nav tiešā veidā salīdzināms ar citu pilsētu rādītājiem, piemēram, Rīgas, kur lielu daļu IKP pienesuma dod darbinieki no citām pilsētām un rajoniem, tai skaitā no Jūrmalas.

Jūrmalas IKP uz vienu nodarbināto jeb vidējais **produktivitātes līmenis** ir par apmēram 25% zemāks kā valsts vidējais rādītājs. Zemās produktivitātes dēļ samazinās darba vietu skaits ražojošajās nozarēs. Tā kā darbaspēka produktivitāte ir tiešā mērā saistīta ar atalgojumu, tad iemesls, kādēļ Jūrmalas iedzīvotāji strādā ārpus Jūrmalas, ir **zemais atalgojums**. Nodarbinātie ārpus Jūrmalas tieši atalgojuma problēmas minēja kā galveno iemeslu, kādēļ kā darba vieta nav izvēlēta Jūrmalā. Arī uzņēmēji atzīst, ka darba algas Jūrmalā bieži vien nav konkurētspējīgas. Darbs ārpus Jūrmalas savukārt nozīmē arī lielākus svārstmigrantu tēriņus citās teritorijās, kas nozīmē mazāku apgrozījumu Jūrmalas pilsētas uzņēmumiem.

Jūrmalas pilsētā ir neliels brīvo darba vietu skaits visās no bezdarbnieku pārstāvētajām profesijām, daudzās profesijās tādas vispār nav reģistrētas. Tāpat otrs iemesls lielajam svārstmigrantu skaitam ir **darba vietu trūkums** apgūtajā specialitātē. To kā otru svarīgāko minēja arī aptaujātie jūrmalnieki, kas ir nodarbināti citās administratīvajās teritorijās. Darba devēju skatījumā nepietiekamo darbavietu problēma ir pat nozīmīgāka par atalgojuma atšķirībām.

Saskaņā ar CSP datiem Rīgas reģionā 2004.gada jūnijā bija 30,669 ekonomiski aktīvi uzņēmumi jeb vidēji 27.9 uzņēmumi uz 1,000 iedzīvotājiem, Latvijā vidēji 18-19. Jūrmalā šis rādītājs ir stipri zemāks – 16.3 uzņēmumi uz 1,000 iedzīvotājiem. Būtisks pašnodarbinātības un uzņēmējdarbības uzsākšanu kavējošs cēlonis ir **mazais noieta tirgus un zemais iedzīvotāju blīvums**. Jo mazāka uzņēmēju-nodarbināto attiecība, jo mazāka konkurence starp darba devējiem par darbaspēka resursiem un lielāka konkurence starp darba ņēmējiem par brīvajām darba vietām – darba devējam ir lielāka ”vara”, nosakot darba algu.

Darba tirgus situāciju būtiski ietekmē **tūrisma un apkalpojošās nozares sezonālais raksturs**. Bezdarba līmenis ziemā salīdzinājumā ar vasaras sezonu var pieaugt pat par 1-1,5 procentpunktiem – bezdarbnieku skaits 6 mēnešu laikā pieaug pat par 20-25%. Šāda situācija vēl vairāk sekmē iedzīvotāju motivāciju meklēt darbu Rīgā vai citās pilsētās, kur darbs un līdz ar to arī atalgojums ir daudz stabilāks.

Nepietiekamas kontroles un likumdošanas nepilnību dēļ **nelegālā nodarbinātība Jūrmalā ir ievērojamā līmenī**. Saskaņā ar LR CSP aplēsēm Latvijā ēnu ekonomikas daļa no IKP ir vismaz 16–17% apmērā, un apmēram puse no tās ir saistīta ar neregistrēto nodarbinātību. Visvairāk nodarbināto netiek oficiāli noformēti celtniecībā, tirdzniecībā un sabiedriskās ēdināšanas, viesnīcu u.c. pakalpojumos. Uz problēmas pastāvēšanu lielos apmēros arī Jūrmalā norāda gan NVA pārstāvji, gan uzņēmēji un pašvaldības pārstāvji. Darba ņēmēju aptaujas norāda, ka Jūrmalā strādājošie citu teritoriju iedzīvotāji bieži par mazsvarīgu uzskata noslēgtu darba līgumu un sociālās garantijas, tātad pastāv iespēja, ka nelegālo nodarbinātību sekmē arī iedzīvotāji no tuvējās apkārtnes. Problēmas pastāvēšanas rezultātā samazinās nodokļu ieņēmumi pašvaldības budžetā, darbiniekiem nepastāv sociālās garantijas, negodīgas konkurences rezultātā tiek kavēta uzņēmējdarbības un darba tirgus attīstība.

Kā norāda uzņēmēju aptaujas rezultāti, Jūrmalas **uzņēmēji ir orientēti galvenokārt uz Jūrmalas vai tuvākās apkārtnes patēriņa tirgu**. Vietējais tirgus ir mazs un ar zemu pirktspēju, tādēļ uzņēmumu apgrozījums ir zems, līdz ar to produkcijas izmaksas uz vienu ražošanas vienību ir augstas un uzņēmuma konkurētspēja zema.

Tas savukārt rada nākamo problēmu – **uzņēmumu brīvie līdzekļi investīcijām ir nelieli**, uz ko norāda arī paši uzņēmēji, ir stipri ierobežotas uzņēmumu iespējas modernizēt ražošanu, ieviest jaunu un produktīvu tehnoloģiju, kas sniegtu konkurences priekšrocības vai vismaz vienādas iespējas Eiropas Savienības vienotajā tirgū. Līdz ar to pastāv risks, ka esošie uzņēmumi, nespējot vai tehnoloģisku iemeslu dēļ nevarot modernizēties, slēgs savu darbību Jūrmalā, tādējādi radot spiedienu uz darba tirgu.

Zems dzimstības līmenis, negatīvs dabiskais pieaugums iezīmē **negatīvas demogrāfiskas situācijas attīstības tendences** Jūrmalā. Pilsētas iedzīvotāji nenodrošina sava kopskaita, kā arī darbaspējīgo skaita un īpatsvara atjaunošanos. Savukārt bērnu un pusaudžu skaita nelabvēlīgais samērs pēc nedaudz gadiem ierobežos reģiona iedzīvotāju skaita papildināšanas un nodarbināto sastāva atjaunināšanas. Tas paātrinās jau aizsākušos iedzīvotāju sastāva novecošanos, kas būtiski var ietekmēt arī Jūrmalas darbaspēka kvalitāti. Kā pozitīvais faktors jāmin arvien pieaugošais migrācijas saldo, kas nozīmē to, ka Jūrmalu kā savu dzīvesvietu ar katru gadu izvēlas arvien vairāk citu pašvaldību iedzīvotāju, kuru mantiskais stāvoklis vairumā gadījumu ir ļoti labs. Šī attīstības tendence sekmē apgrozījuma pieaugumu Jūrmalas uzņēmumiem, ienākumu pieaugumu pašvaldības budžetā, darbaspējīgo skaita pieaugumu, un Jūrmalas pilsētas veidošanos par pievilcīgu dzīves vietu.