



LATVIJAS KULTŪRAS AKADEMIJA

Reģ. Nr. 90000039164

Ludzas iela 24, Rīga, LV-1003, Latvija; tālr. (371) 67140175, (371) 67140174; fakss: (371) 67141012

E-pasts: admin@lka.edu.lv; <http://www.lka.edu.lv>

Latvijas Kultūras akadēmijas Zinātniskās pētniecības centrs

Pētījums par kultūrizglītības īstenošanas pēctecību profesionālās ievirzes, profesionālās vidējās izglītības, augstākās izglītības programmās un sagatavoto speciālistu skaita atbilstību kultūras nozares un radošo industriju darba tirgus prasībām

Pirmā kāрта

Rīga

2017

Saturs

IEVADS	2
PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA	4
KULTŪRAS UN RADOŠĀS INDUSTRIJAS NOZARES DEFINĒŠANAS PROBLEMĀTIKA	5
Kultūras un radošo industriju nozares definīcija, tās saikne ar darba tirgus izpēti.....	5
Nozares vieta plānošanas dokumentos.....	7
Ilgtermiņa plānošanas dokumenti.....	9
Vidēja termiņa plānošanas dokumenti.....	10
Nozares darba tirgus līdzšinējie pētījumi	13
KULTŪRAS UN RADOŠĀS INDUSTRIJAS NOZARES DARBA TIRGUS RAKSTUROJUMS	20
Nozares darba tirgus esošā struktūra.....	20
Nozares pārstāvju viedokļi par darba tirgu	47
Nozares un konkrētu sektoru darba tirgus specifika.....	62
Kultūras un radošo industriju nozares darba tirgus specifika un attīstības tendences.....	62
Kultūras un radošo industriju kā nodarbinātības sektora kopīgās iezīmes.....	63
Darba tirgus raksturojums konkrētās kultūras un radošo industriju jomās: nodarbinātība, konkurence, pieprasījums, piedāvājums.....	66
SECINĀJUMI	87
IETEIKUMI	93
PIELIKUMI	94
Aptaujas anketa.....	94
Padziļināto interviju ceļvedis.....	96
Padziļināto interviju informantu saraksts.....	96
Pētījuma anotācija.....	98

IEVADS

Latvijas Kultūras akadēmijas Zinātniskās pētniecības centrs laika posmā no 27.06.2017. līdz 15.12.2017. veica **“Pētījumu par kultūrizglītības īstenošanas pēctecību profesionālās ievirzes, profesionālās vidējās izglītības, augstākās izglītības programmās un sagatavoto speciālistu skaita atbilstību kultūras nozares un radošo industriju darba tirgus prasībām”** pēc Latvijas Nacionālā kultūras centra (LNKC) pasūtījuma. Pētījums īstenots kā pirmais posms triju pēctecīgu pētījumu kopā.

Pētījumam tika izvirzīti sekojoši mērķi:

- 1) iezīmēt kultūras un radošo industriju (KRI) nozares mērķus un uzdevumus, kā arī ieskicēt nozares darba tirgus attīstības tendences un prognozes, pārskatot Eiropas Savienības (ES) un Latvijas kultūrpolitikas dokumentus un līdzšinējos pētījumus kultūrizglītības un ar to saistītās darba tirgus jomās;
- 2) definēt kultūras nozares un radošo industriju darba tirgu, raksturot šī Latvijas darba tirgus specifiku un attīstību, ņemot vērā kultūras attīstības tendences.

Balstoties uz pētījuma secinājumiem, paredzēts veikt pētījuma otro un trešo posmu, kur atbilstoši pētījuma mērķi būs:

- veikt profesionālās ievirzes izglītības un profesionālās vidējās izglītības programmu un izglītības iestāžu tīkla kartējumu un izglītības piedāvājuma raksturojumu. Noskaidrot profesionālās vidējās izglītības programmās apgūstamo prasmju un kompetenču atbilstību darba tirgus pieprasījumam un kultūras attīstības tendencēm;
- izpētīt augstākās izglītības studiju programmu/apakšprogrammu (LR Kultūras ministrijas (KM) padotības augstskolās) apgūšanas procesā iegūto prasmju un kompetenču atbilstību darba tirgus vajadzībām un kultūras attīstības tendencēm, kā arī augstākās izglītības studiju programmu apguvušo iesaistīšanos kultūras nozares un radošo industriju darba tirgū.

Pētījuma rezultātus plānots izmantot kā argumentāciju, nosakot prioritātes kultūrizglītībā, definējot nacionālo pasūtījumu kultūrizglītībā un plānojot valsts budžeta finansējumu KM padotībā un pārvaldībā esošajās izglītības iestādēs visos izglītības līmeņos atbilstoši Latvijas kultūras attīstības un darba tirgus vajadzībām (saskaņā ar Valdības rīcības plāna Deklarācijas par Māra Kučinska vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību īstenošanai pasākumu nr. 73.2¹).

Pirmā posma ietvaros pētījums vērsts uz triju tematu izpēti:

- kultūras un radošās industrijas nozares darba tirgus specifika, tās mērķi un uzdevumi attīstības un politikas plānošanas dokumentos;
- kultūras un radošās industrijas nozares darba tirgus struktūra Latvijā;

¹ MK rīkojums nr. 275. Par Valdības rīcības plānu Deklarācijas par Māra Kučinska vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību īstenošanai. 03.05.2016. *Latvijas Vēstnesis*, 88 (5660), 09.05.2016.

- kultūras un radošās industrijas nozares darba tirgus pieprasījuma attīstības tendences.

Tematu izpētē izmantoti teorētiskie avoti par kultūras un radošās industrijas darba tirgu globālā kontekstā, attīstības un politikas plānošanas dokumenti, statistikas dati, kā arī primāri un sekundāri empīriski dati. Primāro datu (šī pētījuma ietvaros iegūtie dati) ieguvei izmantota kontentanalīze (avots: Valsts ieņēmumu dienesta (VID) dati par kultūras nozares un radošo industriju sektorā nodarbināto iedzīvotāju skaitu pamatdarbā atbilstoši profesiju klasifikatora kodiem; nodarbināto iedzīvotāju skaits pamatdarbā atbilstoši profesiju klasifikatora kodiem sadalījumā pa darba devēju pārstāvētiem NACE 2.red. kodiem²), kultūras sektora un radošo industriju pārstāvju elektroniskā aptauja, kā arī padziļinātās intervijas ar kultūras un radošo industriju nozares darba tirgus pārstāvjiem (darba devējiem).

Pētījuma ziņojums strukturēts sekojošās nodaļās: Pētījuma metodoloģija; Kultūras un radošās industrijas nozares definēšanas problemātika; Kultūras un radošās industrijas darba tirgus raksturojums un Secinājumi. Pielikumā iekļauta pētījuma tehniskā informācija un anotācija.

² Turpmāk ziņojumā atsauce ir tieši uz NACE 2.redakciju.

PĒTĪJUMA METODOLOĢIJA

Tematu izpētē izmantoti teorētiskie avoti par kultūras un radošās industrijas darba tirgu globālā kontekstā, attīstības un politikas plānošanas dokumenti, statistikas dati, kā arī primāri un sekundāri empīriski dati.

Pētījuma izstrādē tika izmantotas šādas pētnieciskās metodes:

- dokumentu analīze;
- padziļinātā, daļēji strukturētā ekspertu intervija; informanti: kultūras sektora un radošo industriju nozares darba tirgus pārstāvji (darba devēji);
- elektroniska aptauja; respondenti: kultūras sektora un radošo industriju pārstāvji;
- kontentanalīze.

Vispirms, analizējot attīstības un politikas plānošanas dokumentus, kā arī iepriekš veiktos pētījumus, precizēta kultūras un radošās industrijas nozares darba tirgus specifika, tās mērķi un uzdevumi.

Kultūras un radošās industrijas nozares darba tirgus esošās struktūras analīzei (kontentanalīze) apkopoti VID sniegtie dati divos aspektos. Pirmkārt, kultūras nozares un radošo industriju sektorā nodarbināto iedzīvotāju skaita pamatdarbā dati atbilstoši profesiju klasifikatora kodiem. Sektora atbilstības kodus atbilstoši NACE 2. red. klasifikācijai pētījuma autori izstrādāja, balstoties iepriekš veikto pētījumu pieredzē, kā arī KM definējumos. Otrkārt, nodarbināto iedzīvotāju skaits pamatdarbā atbilstoši profesiju klasifikatora kodiem sadalījumā pa darba devēju pārstāvētiem NACE 2.red. kodiem. Profesiju atbilstības kodus atbilstoši Profesiju klasifikatoram pētījuma autori izstrādāja, balstoties iepriekš veikto pētījumu pieredzē, kā arī KM definējumos.

Lai iegūtu kultūras sektora un radošo industriju pārstāvju viedokļus un vērtējumus par darba tirgus attīstības tendencēm, tika īstenota kvantitatīva to pārstāvju aptauja. Aptaujā tika sasniegta izlase 136 respondentu apjomā.

Pētījuma ietvaros tika atlasīti 27 eksperti, kuru profesionālā kompetence ļāva sniegt vērtējošus spriedumus (metode: padziļinātā, daļēji strukturētā ekspertu intervija) vienā vai vairākās KRI nozarēs. Ekspertu izvēlē lielāka uzmanība tika pievērsta KRI nozarēm jeb darba tirgus sektoriem, kuru attīstība un izglītības programmu piedāvājums ir KM politikas veidošanas kompetencē. Pētījuma ietvaros tika intervēti eksperti no arhitektūras, dizaina, kino, izpildītājmākslas (opera, teātris un deja), vizuālās mākslas, mūzikas, izdevējdarbības, mediju, reklāmas, spēļu, kultūras mantojuma (bibliotēkas un muzeji), kultūras izglītības, atpūtas un izklaides nozarēm. Kā atsevišķs nodarbinātības sektors pētījumā tika skatīta arī kultūras centru darbība, no kura arī tika izvēlēti eksperti.

KULTŪRAS UN RADOŠĀS INDUSTRIJAS NOZARES DEFINĒŠANAS PROBLEMĀTIKA

Kultūras un radošo industriju nozares definīcija, tās saikne ar darba tirgus izpēti

Kultūras un radošo industriju jēdziena izpratnes pētniecībai ir sena vēsture, kas ietver disciplināri un reģionāli daudzveidīgas interpretācijas. To analīze nav šī pētījuma uzdevums, taču ieskatam minēsim dažas no izpratnēm.

Radošās industrijas ir tādu preču un pakalpojumu radīšana, ražošana un izplatīšana, kurās primārais ieguldījums ir radošums un intelektuālais īpašums. Tās veido uz zināšanām balstīts darbību kopums, kas centrējas, bet neaprobežojas ar mākslu un nākotnē rada ienākumus no tirdzniecības un intelektuālā īpašuma tiesībām. Ietver reālus produktus, kā arī nemateriālos intelektuālos vai mākslinieciskos pakalpojumus ar radošu saturu, ekonomisko vērtību un tirgus potenciālu. Atrodas krustcelēs starp mākslu, pakalpojumiem un rūpniecību. Veido jaunu dinamisku pasaules tirdzniecības sektoru³.

Radošās industrijas aptver radošo mākslu (individuālo talantu) konceptuālo un praktisko konvergenci ar kultūras industrijām (masu mērogā) jauno mediju tehnoloģiju (IKT) kontekstā jaunās zināšanu ekonomikas ietvarā, lai to izmantotu jaunā interaktīvo pilsoņu-patērētāju paaudze⁴.

Redzams, ka neviena no minētajām definīcijām nefiksē konkrētas tautsaimniecības nozares, kuras būtu attiecināmas uz KRI.

Teorētiskajos avotos pastāv arī pieejas, kas KRI definē, nosaucot pazīmes, kas tās atšķir no citiem uzņēmējdarbības veidiem, bet nenosauc konkrētas nozares, piemēram: "Radošās industrijas no citiem uzņēmējdarbības veidiem atšķir sekojoši faktori:

- neskaidrs pieprasījums, pircēju reakcija uz produktiem grūti prognozējama;
- radošām personām rūp viņu produkts, tā oriģinalitāte, kvalitāte, tādēļ viņi ne vienmēr adekvāti novērtē sava produkta patieso vērtību;
- kompleksu produktu radīšanai (piemēram, kino) nepieciešamas daudzveidīgas zināšanas un diferencētas prasmes;
- liela produktu daudzveidība – produkti ir atšķirīgi pēc kvalitātes un unikalitātes; katrs produkts ir atšķirīga izejvielu kombinācija, kas nodrošina lielu dažādību;
- liela nozīme laikam, jo radošo industriju produkti ir kompleksi sarežģīti ar diversificētu zināšanu ieguldījumu;

³ UNCTAD, 2010. Creative Economy Report 2010. Creative Economy: A Feasible Development Option.

⁴ Hartley J., et al., 2017. Key Concepts in Creative Industries. Sage Publications, Inc.

- daļa radošo produktu tiek aizsargāti ar autortiesībām, kas dod papildu ieņēmumus to autoriem”⁵.

Tomēr, lai definētu kultūras nozares un radošo industriju darba tirgu šī pētījuma kontekstā, nepieciešams precizēt izpratni par kultūras un radošo industriju darba tirgus nozarisko ietilpību jeb priekšstatu par nozarei atbilstošajiem tautsaimniecības sektoriem un tajos nodarbinātajām profesiju grupām. Kultūras un radošo industriju pazīmju definēšana ir mainījusies vēsturiski un atšķiras dažādās valstīs. Latvijā 2013. gadā īstenotajā pētījumā “Latvijas radošo industriju darbība un priekšnoteikumi nozares mērķtiecīgai attīstībai”⁶ detalizēti analizēti kultūras un radošo industriju terminoloģiskie jautājumi, ar mērķi precizēt kultūras un radošo industriju “sektorietilpību” un uzņēmumu skaitu, kas kvalificējami kā kultūras un radošo industriju uzņēmumi. Ar šo pētījumu aizsākta tradīcija veikt kultūras un radošo industriju uzņēmumu kvantitatīvu uzskaiti, izmantojot ES Saimniecisko darbību statistisko klasifikāciju (NACE), – saskaņā ar kuru iespējams klasificēt institucionālās vienības un tautsaimniecības sektorus. Šāda pieeja ir īstenojama, ja nepieciešams noteiktus NACE sistēmā fiksētus tautsaimniecības sektorus un darbību veidus klasificēt kā atbilstošus kultūras un radošo industriju nozares definīcijai. Pēc šīs pieejas veidojas plašs tautsaimniecības sektoru kopums (minētajā pētījumā 87 NACE 2.red. klasifikatora kodi), kas definēti kā radošo industriju un saistītie sektori. Ja KRI darba tirgus tiek definēts saskaņā ar šo pieeju, tad darba tirgus ietilpība ir mainīgs lielums, jo tas var mainīties, atkarībā no tā, kuri darbības veidi tiek definēti kā atbilstoši KRI. To, ka šādi atbilstības kritēriji nav eksakti un universāli, apliecina fakts, ka dažādās valstīs vienas un tās pašas darbības var tikt un var netikt klasificētas kā KRI.

UNESCO kultūras un radošās industrijas definē kā "mērķtiecīgi organizētu darbību sektorus, kuru galvenais mērķis ir ar kultūras, mākslas vai mantojumu saistītu preču un pakalpojumu ražošana, reproducēšana, popularizēšana, izplatīšana un / vai komercializācija". Šī pieeja akcentē ne tikai kultūras un radošo industriju pārstāvju ražotos produktus, bet kopējo ražošanas procesa ķēdi, kā arī katras iesaistītās nozares īpašo pienesumu, kas atspoguļojas brīdī, kad kultūras un radošo industriju produkti un pakalpojumi tiek nodoti plašākai sabiedrībai. Tādejādi definīcija ietver visas ar ražošanas ķēdi saistītās darbības, piemēram, publicitātes nodrošināšana un grafiskais dizains, kas šajā procesā var būt noteicošie faktori.⁷

Šī pieeja akcentē tādu kultūras un radošo industriju nozares izpratni, kas to skata kā savstarpēji saistītu nozaru kompleksu, kur dažādi ražošanas procesa ķēdes dalībnieki ir iesaistīti kultūras un radošo industriju produkta radīšanā, bet katram no tiem var būt atšķirīgs pienesums un loma. Šī pieeja neparedz iespēju kvantitatīvi precīzi fiksēt tautsaimniecību sektorus vai to robežas, ar mērķi definēt, kura nozare IR un kura nozare NAV

⁵ Caves, R.E., 2014. Creative Industries. Contracts between Art and Commerce. Harvard University Press.

⁶ SIA “Baltijas konsultācijas” un SIA “Konsorts”, 2013. Latvijas radošo industriju darbība un priekšnoteikumi nozares mērķtiecīgai attīstībai.

⁷ Pieejams: <http://www.unesco.org/new/en/santiago/culture/creative-industries/>, skatīts 3.12.2017

radošo industriju nozare, jo pastāv tautsaimniecības nozares, kuru noteikts aktivitāšu komplekss ir attiecināms uz KRI, bet cits – uz tradicionālo ražošanu (piemēram, apavu ražošana u.tml.).

LR Kultūras ministrija sniegusi kultūras un radošo industriju definīciju un pārstāvētās nozares kultūrpolitikas vidēja termiņa plānošanas dokumentā “Radošā Latvija”. Kultūras industrijas – industrijas, kuras ražo un izplata preces un pakalpojumus, kuriem piemīt kultūras vērtība neatkarīgi no to iespējamās tirdzniecības vērtības. Radošās industrijas balstās uz individuālo vai kolektīvo radošumu, prasmēm un talantu un kuras, izveidojot un izmantojot intelektuālo īpašumu, spēj celt labklājību un radīt darba vietas. Tās rada, attīsta, ražo produktus un pakalpojumus, kam ir vērtība ekonomikas attīstībā. KM nosauc 16 konkrētas kultūras un radošo industriju nozares, kuras nesakrīt ar ES Saimniecisko darbību statistisko klasifikāciju, lielā mērā akcentējot ministrijas pārvaldībā esošas darbības nozares. Radošās industrijas Latvijā saskaņā ar šo definīciju pārstāv šādas nozares: arhitektūra; dizains (produktu, pakalpojumu un procesu dizains, ietverot dažādas dizaina disciplīnas – grafiskais dizains, interjera dizains, mēbeļu dizains, industriālais dizains, vides dizains, modes un aksesuāru dizains u.c.); filmu industrija; interaktīvās spēles, interaktīvās programmatūras, multimediju produkti; mūzika un skaņu ierakstu industrija; dejas; vizuālā māksla (izstāžu zāļu, galeriju darbība); skatuves māksla; izdevējdarbība (preses izdevumi, grāmatas); reklāma, komunikācijas, mārketinga komunikācijas; izklaides industrija; plašsaziņas līdzekļi (TV, radio, interneta portāli). Amatniecība tiek uzskatīta kā nozīmīga radošo industriju atbalstošā nozare.⁸

Neviennozīmīgi interpretējamais pētījuma objekta – kultūras nozares un radošo industriju darba tirgus mērogs pieļauj dažādas pieejas gan KRI atbilstošu tautsaimniecības sektoru un darbību, gan profesiju identificēšanā, tāpēc pētījuma ietvaros veikta attīstības un politikas plānošanas dokumentu analīze, kas ļauj precizēt KRI darba tirgus izpratni politikas veidošanas diskursā.

Nozares vieta plānošanas dokumentos

Jauno tehnoloģiju ātrā izplatīšanās un pieaugošā globalizācija ir radījusi pāreju no tradicionālās ražošanas uz pakalpojumiem un inovāciju, līdz ar to arvien lielāka loma tiek piešķirta pakalpojumiem, ko sniedz radošas apvienības, kuru izejmateriāli ir iztēles spēja, jaunrade un prasme ieviest jauninājumus⁹. ES kopējos politikas dokumentos tiek uzsvērtā gan radošuma un inovāciju loma tautsaimniecības attīstībā kopumā, gan konkrētāk – radošo industriju potenciāls – kā nozare, kas stimulē inovācijas, nodrošina jaunas darba vietas un veicina sinerģiju starp dažādām rūpniecības nozarēm, kas, radot augstāku pievienoto vērtību nekā citās nozarēs, nodrošina būtisku ieguldījumu nacionālajās ekonomikās (“Eiropa 2020 – Eiropas Savienības stratēģija

⁸ MK rīkojums nr. 401 “Par kultūrpolitikas pamatnostādņem 2014.-2020.gadam “Radošā Latvija””. 29.07.2014. *Latvijas Vēstnesis*, 150 (5210), 01.08.2014., 2. pielikums.

⁹ Zaļā grāmata. Kultūras un radošo nozaru potenciāla īstenošana, 2010. Eiropas Komisija. COM (2010) 183.

izaugsmei un nodarbinātībai” (“Eiropa 2020”)¹⁰; Eiropas Savienības kultūras darba plāns 2015.–2018. gadam¹¹).

Sekojojot globālajām tendencēm pārorientēties no resursus tērējošām uz radošajām industrijām, arī Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijā izvirzītie mērķi cieši saistīti ar radošumu kā galveno konkurētspējas faktoru, uzskatot jaunrades rezultātā radītus komerciālos produktus un pakalpojumus par nākotnes globālās ekonomikas pamatu. Kā vieni no nozīmīgākajiem Latvijas attīstības faktoriem identificēti – paradigmas maiņa izglītībā, pārejot uz iztēli un radošo domāšanu veicinošu izglītības sistēmu, radoša vide kā augsne radošo industriju attīstībai, ekonomikas modeļa maiņa uz masveida jaunradi uzņēmējdarbībā. Komercializējamu radošo industriju attīstība augstākās un eksportspējīgas ražošanas un starptautiski konkurētspējīgu pakalpojumu attīstībai kā viens no mērķiem izvirzīts Latvijas Nacionālajā attīstības plānā 2014.–2020. gadam (NAP 2020). Arī Nacionālās industriālās politikas pamatnostādnes 2014.–2020. gadam paredz nepieciešamību veicināt radošo industriju attīstību un sadarbību ar tradicionālajām rūpniecības un pakalpojumu nozarēm produktu un pakalpojumu vērtību palielināšanai. Viena no stratēģiskajām prioritātēm Kultūrpolitikas pamatnostādnes 2014.–2020.gadam „Radošā Latvija” ir konkurētspējīgas kultūras un radošās industrijas, veicinot radošā potenciāla un kultūrā balstīto inovāciju pārnesei uzņēmējdarbībā, sekmējot kultūras un radošo industriju uzņēmējdarbības attīstību, eksportspēju un valsts starptautisko konkurētspēju.

Kā minēts iepriekš, KM definē 16 nozares, kas pārstāv kultūras un radošās industrijas. Iepriekš veiktie pētījumi¹² precizē radošo industriju jomas definīciju atbilstoši NACE 2.red. klasifikatora kodiem, kā arī šī pētījuma apakšnodaļā “Nozares darba tirgus esošā struktūra” pētījuma autori atlasīja sektora atbilstības kodus atbilstoši NACE 2 red. klasifikācijai un profesiju klasifikatora kodus sadalījumā pa darba devēju pārstāvētiem NACE 2.red. kodiem. Galveno problēmu loku, definējot un pētot kultūras un radošās industrijas, veido šo nozaru pretrunīgā daba – no vienas puses, to izcelsme balstās indivīda radošajā darbībā, izmanto kultūru kā izejmateriālu vai pauž kultūras izpausmes, no otras puses – tās ir aktivitātes, kas ražo un izplata preces un pakalpojumus, vai arī sniedz funkcionālu rezultātu. Turklāt, kā redzams tālāko nodaļu analīzē, šo nozaru darbība nevar pastāvēt viena pati vai ir cieši integrēta daudzās saistītajās nozarēs. Tas apgrūtina arī analīzi par nozares vietu plānošanas dokumentos, jo uz kultūras un radošo industriju darbību var tikt attiecinātas vairāku nozaru politikas. Papildu grūtības pilnvērtīgai analīzei rada ierobežotā statistikas pieejamība, jo nav izstrādāts kultūras un radošo industriju nozares atbilstības definējums NACE klasifikatora kodiem¹³.

¹⁰ Eiropas Komisijas paziņojums COM (2020) “Eiropa 2020 – Eiropas Savienības stratēģija izaugsmei un nodarbinātībai”. 03.03.2010.

¹¹ Padomes un Padomē sanākušo dalībvalstu valdību pārstāvju secinājumi par kultūras darba plānu 2015.–2018. gadam. 2014/C 463/02

¹² Latvijas radošo industriju darbība un priekšnoteikumi nozares mērķtiecīgai attīstībai, 2013. Personu apvienība “SIA “Baltijas Konsultācija” un SIA “Konsorts”.

¹³ Skatīt šī ziņojuma nodaļas “Nozares darba tirgus līdzšinējie pētījumi” un “Nozares darba tirgus esošā struktūra.

Saskaņā ar nolikumu KM ir vadošā valsts pārvaldes iestāde kultūras nozarē, kas ietver autortiesību, kultūras pieminekļu aizsardzības, arhīvu, arhitektūras, dizaina, tautas mākslas, teātra, mūzikas, muzeju, bibliotēku, vizuālās mākslas, grāmatniecības, literatūras, kinematogrāfijas un kultūras un radošo industriju izglītības apakšnozares¹⁴. Tātad KM atbild gan par plānošanu, gan par pārraudzību kultūrizglītības apakšnozarē, kas sagatavo speciālistus primāri tieši kultūras un radošo industriju darba tirgum, kā arī par lielāko daļu no kultūras un radošo industriju apakšnozarēm.

Ir arī citu nozaru pārraudzības institūcijas, kas daļēji skar kultūras un radošo industriju sektora politikas plānošanu un pārraudzību. Tās ir – Ekonomikas ministrija (EM), Finanšu ministrija (FM) un Izglītības un zinātnes ministrija (IZM). Attiecīgi – EM atbild¹⁵ par dažādu tautsaimniecības sektoru ekonomisko politiku un attīstību, no kā šī pētījuma kontekstā būtiskākā ir atbildība par tūrismu, ārējo ekonomisko politiku, inovācijām, kā arī citām saistītām nozarēm, kas attiecināmas uz radošajām industrijām. FM atbild par nodokļu politiku, kas būtiski ietekmē kultūras un radošo industriju sektoru, savukārt IZM – atbild par citu nozaru izglītības nodrošināšanu, kā arī par zinātnes attīstību. Tāpat citu nozaru ministrijas veido politikas ietvaru kultūras un radošo industriju sektora nodrošināšanai, piemēram, Labklājības ministrija (LM) var būtiski ietekmēt darba un sociālās politikas ietvaru, kas ir īpaši nozīmīgi tām radošajām profesijām, kas nav iesaistītas pilna laika patstāvīgās darba attiecībās.

Tā kā primāri uz kultūras un radošo industriju plānošanu un darba spēka izglītības nodrošināšanu šī sektora vajadzībām attiecināma tieši kultūras politika, tad attiecībā uz kultūras un radošo industriju vietu plānošanas dokumentos skatīsimies tieši kultūras politikas dokumentus. Bet, tā kā radošums kā caurviju prasme ir arvien būtiskāka visās nozarēs un iezīmēta augstākstāvošos dokumentos gan Eiropas, gan Latvijas mērogā, precizēsim arī radošuma kā caurviju tēmas vietu plānošanas dokumentos.

Ilgtermiņa plānošanas dokumenti

Galvenajā ilgtermiņa plānošanas dokumentā “Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam”¹⁶ (Latvija 2030) nodarbinātība kopumā un attiecībā uz radošo industriju apakšsektoru tiek skarta vairākos aspektos. Pirmkārt, prioritāte “Kultūras telpas attīstība” kā vienu no rīcības virzieniem izvirza “Radošas sabiedrības veidošanu”, uzsverot radošumu kā pamatu uzņēmējdarbības veicināšanai un kultūras un radošo industriju attīstībai. Otrais rīcības virziens “Piederības izjūtas Latvijas kultūras telpai stiprināšanai” akcentē Latvijas kultūras telpas ilgtspēju, tai skaitā kultūras eksporta un kultūras diplomātijas veicināšanu. Otrkārt, prioritāte “Ilgtermiņa ieguldījumi cilvēkkapitālā” akcentē cilvēku līdzdalību darbaspēka nodrošināšanā, tai skaitā, pašnodarbinātību, elastīgas nodarbinātības sistēmas, un produktivitātes kāpinājumu. Treškārt,

¹⁴ MK noteikumi nr. 241 “Kultūras ministrijas nolikums”. 29.04.2003. *Latvijas Vēstnesis*, 70 (2835), 13.05.2003.

¹⁵ MK noteikumi nr. 271 “Ekonomikas ministrijas nolikums”. 23.03.2010. *Latvijas Vēstnesis*, 49 (4241), 26.03.2010.

¹⁶ Saeimas paziņojums. 10.06.2010. *Latvijas Vēstnesis*, 101 (4293), 29.06.2010.

prioritāte “Paradigmas maiņa izglītībā” akcentē atbilstošas izglītības sistēmas (t.sk. mūžizglītības) izveidi un izglītības pieejamību. Ceturtkārt, prioritāte “Inovātīva un koefektīva ekonomika” paredz, ka Latvijai būtu jākļūst par vienu no ES līderiem inovatīvu un eksportējošu uzņēmumu izplatības ziņā. Atbilstošie rīcības virzieni sekmē inovatīvu un radošu pakalpojumu un produktu radīšanu. Citas prioritātes tieši neattiecas uz kultūras un radošo industriju darba tirgu.

1. tabula. Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam kultūras un radošo industriju sektoram atbilstošie indikatori

	Sākot no	2030.gads	Avots, gads
Kultūras pasākumu apmeklējumu skaits gadā (uz 100 iedzīvotājiem)	181,7	>250	KM, 2008
Radošo industriju eksporta īpatsvars no visa valsts eksporta (%)	0,73	3	CSP, 2008
Latvijā producēto filmu – pilnmetrāžas un īsmetrāžas skaists gadā	46	>100	CSP, 2008
Latviešu oriģinālliteratūras izdevumu skaits gadā	1522	>2500	KM, 2008

Tātad ilgtermiņā tiek uzsvērtā radošuma un inovāciju loma, kā arī kultūras nozares šaurākā izpratnē attīstība, lai saglabātu un attīstītu Latvijas kultūras telpu un piederību izjūtu.

Vidēja termiņa plānošanas dokumenti

Eiropas Savienības līmenī pamatmērķus līdz 2020. gadam nosaka “Eiropa 2020 – Eiropas Savienības stratēģija izaugsmei un nodarbinātībai” (“Eiropa 2020”)¹⁷; ar šiem mērķiem saskaņoti nacionālā mēroga plānošanas dokumenti Latvijas nacionālā reformu programma „ES 2020” stratēģijas īstenošanai un būtiskākais vidēja termiņa plānošanas dokuments “Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014.–2020.gadam”. Atbilstoši tam pakārtoti nozaru plānošanas dokumenti – “Kultūrpolitikas pamatnostādnes 2014.–2020.gadam „Radošā Latvija””; “Nacionālās industriālās politikas pamatnostādnes 2014.-2020.gadam”¹⁸; “Zinātnes, tehnoloģijas attīstības un inovācijas pamatnostādnes 2014. – 2020. gadam”¹⁹, “Izglītības attīstības pamatnostādnes 2014. – 2020. gadam”²⁰; “Latvijas tūrisma attīstības pamatnostādnes 2014. – 2020. gadam”²¹ u.c.

¹⁷ Eiropas Komisijas paziņojums COM (2020) “Eiropa 2020 – Eiropas Savienības stratēģija izaugsmei un nodarbinātībai”. 03.03.2010.

¹⁸ MK rīkojums nr. 282 “Par Nacionālās industriālās politikas pamatnostādņēm 2014.-2020.gadam”. 28.06.2013. *Latvijas Vēstnesis*, 125 (4931), 01.07.2013.

¹⁹ MK rīkojums nr. 685 “Par Zinātnes, tehnoloģijas attīstības un inovācijas pamatnostādņēm 2014. – 2020. gadam”. 28.12.2013. *Latvijas Vēstnesis*, 253 (5059), 30.12.2013.

²⁰ Saeimas paziņojums “Par Izglītības attīstības pamatnostādņu 2014. – 2020. gadam apstiprināšanu”. 22.05.2014.

²¹ MK rīkojums nr. 326 “Par Latvijas tūrisma attīstības pamatnostādņēm 2014. – 2020. gadam”. 03.07.2014. *Latvijas Vēstnesis*, 129 (5189), 04.07.2014.

“Eiropa 2020” nosaka trīs izaugsmes prioritātes – gudra, ilgtspējīga un sociāli integrējoša izaugsme. Ne prioritātes, ne arī pieci izvirzītie mērķi tiešā veidā neizvirza priekšplānā kultūras vai radošo industriju nozīmību, bet kopumā uzsver inovāciju, netieši – radošuma, kā arī izglītības un zinātnes nozīmi.

Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014.-2020. gadam²² tiek pakārtots trīs sekojošām prioritātēm: “Tautas saimniecības izaugsme”, “Cilvēka drošumspēja” un “Izaugsmi atbalstošas teritorijas”, kas vērstas uz vadmotīva “Ekonomikas izrāviens” sasniegšanu. Katrā no NAP 2020 prioritātēm ir identificēti būtiskākie rīcības virzieni, to mērķi, kā arī rādītāji to sasniegšanas pakāpes novērtēšanai, uzsverot ka visi rīcības virzieni ir savstarpēji integrēti. NAP 2020 uzsver gan kopumā radošumu kā neatņemamu komponenti šo prioritāšu īstenošanā, gan kvalitatīvu dzīves vidi, ko cita starpā nodrošina arī kultūras un radošo industriju piedāvātie pakalpojumi. Prioritātes “Tautas saimniecības izaugsme” rīcības virziens “Augstražīga un eksportspējīga ražošana un starptautiski konkurētspējīgi pakalpojumi” kā vienu no apakšmērķiem izvirza tieši “Komericalizējamu radošo industriju attīstība” ar atbilstošiem mērķa sasniegšanas rādītājiem. Savukārt prioritāte “Izaugsmi atbalstošas teritorijas” ietver rīcības virzienu “Dabas un kultūras kapitāla ilgtspējīga apsaimniekošana”. Tāpat ir uzsvērtā izglītības, pētniecības un inovācijas loma.

2. tabula. Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014.-2020. gadam, uz kultūras un radošajām industrijām attiecināmu mērķu sasniegšanas rādītāji

	Atbilstošā prioritāte, rīcības virziens	Bāzes vērtība (gads)	2014	2017	2020	2030
Radošo industriju eksporta īpatsvars no kopējā eksporta (%)	1; "Augstražīga un eksportspējīga ražošana un starptautiski konkurētspējīgi pakalpojumi"	1,09 (2009)	1,2	1,4	1,6	3
Kultūras un radošo industriju jomā strādājošo uzņēmumu īpatsvars no visiem uzņēmumiem (%)	1; "Augstražīga un eksportspējīga ražošana un starptautiski konkurētspējīgi pakalpojumi"	6	6,5	7	7,5	12
Kultūras pasākumu apmeklējumu skaits gadā (uz 100 iedzīvotājiem)	3; "Dabas un kultūras kapitāla ilgtspējīga apsaimniekošana"	181,7 (2008)	196	196	200	>250
Ārvalstu tūristu, kas uzturas 4 un vairāk dienas, skaits (milj., gadā)	3; "Dabas un kultūras kapitāla ilgtspējīga apsaimniekošana"	0,4 (2008)	0,5	0,75	1	>1,5

²² Saeimas paziņojums. 20.12.2012. *Latvijas Vēstnesis*, 6 (4812), 09.01.2013.

Kultūras jomā vidējā termiņa plānošanas dokuments Kultūrpolitikas pamatnostādnes 2014.–2020.gadam „Radošā Latvija” izvirza četras prioritātes, kas visas plašākā izpratnē attiecināmas uz kultūras un radošo industriju nozares attīstību: 1. Kultūras kapitāla saglabāšana un attīstība, sabiedrībai līdzdarbojoties kultūras procesos; 2. Radošums mūžizglītībā un uz darba tirgu orientēta kultūrizglītība; 3. Konkurētspējīgas kultūras un radošās industrijas; 4. Radošas teritorijas un kultūras pakalpojumu pieejamība. Tieši attiecināma ir trešā prioritāte, kas vērsta uz kultūras un radošo industriju nozares attīstību. Tās ietvaros izvirzīti četri rīcības virzieni: 1. Uzņēmējdarbības izaugsme radošo industriju sektorā; 2. Radošo industriju sektora konkurētspēja un eksports; 3. Inovācijām labvēlīgas infrastruktūras un vides attīstība; 4. Sabiedrības informēšana, radošo industriju pētniecība un monitorings.

Tāpat šī pētījuma kontekstā būtiska ir otrā prioritāte, kas vērsta uz kultūrizglītību, nodrošinot speciālistus primāri tieši kultūras un radošo industriju nozarei un aptverot visus kultūrizglītības posmus – vidējo profesionālo un profesionālo tālākizglītību, augstāko izglītību un pētniecību, kā arī mūžizglītību.

3. tabula. Uz kultūras un radošajām industrijām attiecināmi politikas un darbības rezultāti Kultūrpolitikas pamatnostādnes 2014.–2020.gadam „Radošā Latvija”

Politikas rezultāts	Rezultatīvais rādītājs	Bāzes vērtība (2008)	2014	2017	2020
Sekmēta uzņēmējdarbības izaugsme radošo industriju sektorā	Darba vietu skaits radošo industriju sektorā, pieaugums %		20%	35%	50%
	Uzņēmumu skaits radošajās industrijās	7484	8100	8700	9300
Sekmēta radošo industriju sektora konkurētspēja un eksports	Radošo industriju eksporta īpatsvars no kopējā eksporta %	1,09 (2009)	1,2	1,4	1,6
	Radošo industriju uzņēmumu īpatsvars no visiem uzņēmumiem %	6	6,5	7	7,5
Attīstīta inovācijām labvēlīga vide un infrastruktūra	Radošo industriju centra izveide	0	0	0	1

Kopumā jāsecina, ka būtiska loma visu līmeņu plānošanas dokumentos ir radošumam kā pamatkompetencei, kas sniedz būtisku ieguldījumu pārejā no tradicionālās ražošanas uz pakalpojumiem un inovāciju, un šādā izpratnē tas ir attiecināms uz visām tautsaimniecības nozarēm. Savukārt vidēja termiņa plānošanas dokumentos nozīmīgu vietu ieņem kultūras un radošo industriju sektors kā nozare, kas stimulē inovācijas, nodrošina jaunas darba vietas un veicina sinerģiju starp dažādām rūpniecības nozarēm, kas, radot augstāku pievienoto vērtību nekā citās nozarēs, nodrošina būtisku ieguldījumu nacionālajā ekonomikā.

Šajā kontekstā būtisku lomu spēlē izglītība un zinātne, kas attiecīgi var sekmēt radošas domāšanas un inovāciju attīstību. Kultūrizglītībai ir nozīmīga loma kopējā izglītības paradigmas maiņas procesā, kā arī sagatavojot speciālistus, kas spēs reaģēt uz strauji notiekošajām pārmaiņām un prasībām kultūras un radošo industriju sektorā.

Nozares darba tirgus līdzšinējie pētījumi

Kultūrizglītības darba tirgus pētījumiem Latvijā ir salīdzinoši nesena vēsture – pirmais pētījums, kas koncentrējies tieši uz izglītības un darba tirgus sasaisti kultūras jomā veikts 1998. gadā. Pētījumā **Valsts kultūrizglītības iestāžu absolventu darba tirgus izpēte un prognoze** (Tirgus un sociālo pētījumu centrs “Baltijas Datu nams”, 1998) izmantotā metodoloģija - kultūrizglītības iestāžu iestājeksāmenu un absolvēšanas, lai noskaidrotu viņu uzvedību darba tirgū pēc absolvēšanas. Pētījuma pirmā daļa ir izvērsts statistikas datu apkopojums, kas ļauj secināt par dažādu specialitāšu vai izglītības iestāžu popularitāti vai nostabilizēšanos kultūrizglītībā. Vairākas no pētījumā izvirzītajām prognozēm pēc gandrīz 20 gadiem ir izrādījušās pilnīgi pretējas – piemēram, par mūzikas speciālistu piedāvājumu darba tirgū (*Mūzikas speciālistu piedāvājums ir nesamērojams ar vajadzībām pēc šiem speciālistiem darba tirgū, tāpēc sagaidāms, ka ar laiku šiem speciālistiem var rasties grūtības atrast darbu savā specialitātē*, 8. lpp.). 1998. gadā secināts, ka interese par pūšaminstrumentu specialitātēm ir viena no augstākajām mūzikas izglītībā, lai arī pēc gandrīz 20 gadiem mūzikas tirgū trūkst jomas profesionāļu. Kopš 1998. gada ir mainījusies kultūrizglītības organizācijas sistēma – šobrīd tai ir skaidrāka struktūra, sabalansēti iegūstamās kvalifikācijas līmeņi un saglabāties reģionālais pārklājums. Pētījuma otrajā daļā analizēta kultūrizglītības iestāžu absolventu nodarbinātība – gan sasaistē ar specialitāti, gan nodarbinātības sektoriem (valsts, privātais, nevalstiskais), kā arī finansiālā apmierinātība. Skaidri saskatāma tendence, ka lielākā daļa no absolventiem, kas strādā kultūras nozarēs, pārstāv valsts sektoru (58%), ar darbu ir apmierināti, bet ar finansiālo atalgojumu ne. Pašnodarbināti ir tikai 6% no šī gada kultūrizglītības iestāžu beidzējiem. Visbiežāk tie ir apģērbu dizaineri. Pētījuma trešajā daļā izklāstīti nozares ekspertu viedokļi, kas iegūti aptaujas rezultātā. Vairākas no 1998. gadā aktuālajām tendencēm atbilst arī šā brīža tendencēm un viedokļiem. *Reģionalizācijas politika izglītībā būtu risinājums kadru koncentrēšanās novēršanai ap vietām, kur iegūstama augstākā izglītība, kā arī mācību spēku atjaunošanai novadu skolās, kur ir katastrofāls viņu trūkums* (85. lpp.). Akcentēta pedagoga profesijas problemātika – zemais atalgojuma līmenis un zemais profesijas prestižs, jauniešu nevēlēšanās strādāt Latvijas nomaļajos reģionos. Jau 1998. gadā uzsvērts, ka, *veidojot izglītības politiku nākotnē, uzmanība ir jāvērs darba pieprasījumam darba tirgū kā vienam no svarīgākajiem faktoriem, kas nosaka nodarbinātības līmeni katrā specialitātē, neraugoties uz tās prestižu* (85. lpp.), uzsverot, ka ne vienmēr populārākās izglītības programmas absolvēšana uzreiz nozīmēs arī pieprasījumu darba tirgū.

Baltijas Sociālo Zinātņu institūta pētījums **Valsts kultūrizglītības iestāžu absolventu darba tirgus izpēte: pieprasījums un piedāvājums** 2002. gadā turpina 1998. gada pētījumu, izmantojot to pašu pētījuma metodoloģiju un iekļaujot salīdzinošo sadaļu par laiku no 1995. gada. Pētījuma izpēte koncentrējas uz piedāvājuma un pieprasījuma jēdzieniem, ar to saprotot piedāvājumu kā vidējo profesionālo un augstāko kultūrizglītības iestāžu absolventus, bet pieprasījumu – kā brīvās darba vietas darba tirgū, kas izsaka vajadzību

pēc noteiktiem speciālistiem. Šajā pētījumā tiek aplūkota iestājek sāmenu konkursu un absolventu skaita statistika četrus mācību gadus griezumā (no 1998. līdz 2002. gadam). Akcentēts kultūrizglītībā esošais ļoti liels meiteņu īpatsvars (vidējā profesionālajā izglītībā – 80% no absolventiem aplūkotajā laika periodā). Tāpat kā būtiska problēma tiek minētas izmaiņas Izglītības likumā, kas neļauj vidējās profesionālās izglītības ieguvējiem paralēli studijām strādāt pedagoģijā, kas lielā mērā risinātu joprojām aktuālo pedagogu trūkuma problēmu īpaši reģionos. Vienlaikus jaunieši turpina aktīvāk iegūt augstāko izglītību, kļūstot kvalificētāki (palielinājies maģistra grāda ieguvēju skaits). Vērtējot kultūras darba tirgu Latvijā kopumā, eksperti to raksturo kā *ļoti šauru sakarā ar iedzīvotāju zemo pirktspēju. Piedevām darba tirgus ir "deformējies, kļuvis nesakārtotāks un haotiskāks", kurā amatniekiem ar vidējo profesionālo izglītību ir grūti atrast sev vietu. Darba devēji priekšroku dod nekvalificētam, bet lētam darba spēkam vai arī izvēlas sadarboties ar speciālistiem, kuriem ir augstākā izglītība un kas varbūt ir pārāk kvalificēti attiecīgajam darbam. Veidojas nobīde starp veicamajam darbam nepieciešamo kvalifikāciju un darba veicēja kvalifikāciju.* (6. lpp.). Kāds cits eksperts domā, ka *labi speciālisti konkrētās jomās vienmēr trūks, kamēr plaša mēroga speciālistu būs vairāk nekā brīvo darba vietu* (98. lpp.). Šajā pētījumā no visiem aplūkotajiem pirmoreiz izskan valsts pasūtījuma jēdziens (drīzāk – tā neesamība atsevišķās specialitātēs), piemēram, stikla mākslā - kur mākslinieki/absolventi paši ir spiesti rīkoties un meklēt sev darba iespējas. Pētījuma ieteikumu sadaļā no ekspertu puses izskan kvalitatīvi un arī šobrīd aktuāli secinājumi. Kopējie secinājumi – piedāvājuma struktūra kultūrizglītībā ir daudzveidīga, cēlies jauno speciālistu izglītības un kvalitātes līmenis darba tirgū. Pieprasījums kultūras sfērā ir atšķirīgs dažādās specialitātēs, tas atkarīgs no specialitāšu atšķirīgās saistības ar ekonomikas nozarēm – *speciālisti, kas saistīti ar strauji attīstošām ekonomikas nozarēm, ir pieprasīti un labi apmaksāti darba tirgū, bet speciālisti, kas mazāk saistīti ar ekonomiku, bet vairāk – ar cilvēku estētisku baudījumu, ir ievērojami mazāk pieprasīti un līdz ar to – sliktāk apmaksāti sakarā ar Latvijas iedzīvotāju zemo pirktspēju* (10. lpp.).

Nākamais Baltijas Sociālo Zinātņu institūta pētījums ***Valsts kultūrizglītības iestāžu absolventu darba tirgus izpēte: pieprasījums un piedāvājums*** (2007) turpina pētījumu pēctecību, pētījuma metodoloģija ir pilnveidota, secinājumi ir precizējošāki. Lielā mērā pētījuma rezultātos jūtams finansiālās situācijas kultūras nozarē uzlabojums, ko var skaidrot ar ekonomiskās izaugsmes posmu tieši pirms ekonomiskās krīzes. Būtiskākā atšķirība, kas vērojama, salīdzinot aptauju rezultātus 1998., 2002. un 2007. gadā, ir tā, ka ir pieaugusi absolventu nodarbinātība – gan augstskolu absolventu, gan vidējo profesionālo kultūrizglītības iestāžu absolventu vidū ir ievērojami vairāk to, kas strādā. *Tipiskākā absolventu uzvedība ir: vidējās profesionālās kultūrizglītības iestāžu absolventi turpina studijas bakalauru programmās un paralēli strādā, bakalaura programmas beigušie turpina mācības magistrantūrā un strādā, bet magistrantūru beigušie lielākā daļa strādā Rīgā, jo vairums kultūras iestāžu un profesionālo kolektīvu atrodas Rīgā.* Kā vienu no būtiskākajiem pētījuma secinājumiem, kas nav zaudējis savu aktualitāti arī pēc 10 gadiem, var izcelt to, ka *absolventu teorētiskā sagatavotība ir ļoti laba, bet pietrūkst prakses iespēju, jo izglītības iestādēm ir nepietiekams finansējums*

jaunrades darbiem, nepietiekama materiāltehniskā bāze un nepietiekami attīstīta sadarbība ar darba devējiem, tādēļ reālajā darba tirgū absolventiem nākas papildināt iegūtās zināšanas un prasmes, jo mācību iestādēm atšķirībā no darba devējiem atsevišķās nozarēs nav pieejamas jaunākās tehnoloģijas (7. lpp.). Tāpat būtiski pieminēt, ka izmaiņas Izglītības likumā radījušas sekas – mācību iestādes pedagogu trūkuma dēļ jau tagad ir spiestas piesaistīt darbiniekus ar vidējo profesionālo izglītību, lai gan formāli pedagoga kvalifikāciju iegūst tikai augstskolās. Pētījumā secināts, ka *40% absolventu strādā divās vai vairāk darbavietās, biežāk vairākās darba vietās strādā tieši pedagogijas specialitāti apguvušie, jo vienā darba vietā viņiem parasti nevar nodrošināt pilnu slodzi un adekvātu samaksu (8. lpp.).* Tāpat, *attiecībā uz izteikumiem par brīvajām darba vietām un sagatavotajiem speciālistiem kultūras jomā Latvijā, vairākums ekspertu uzskata, ka šobrīd Latvijā brīvo darba vietu ir vairāk kā sagatavoto speciālistu vai arī – lai gan sagatavoto speciālistu skaits ir pietiekams, taču sakarā ar darbu citās sfērās pieprasījums pēc speciālistiem kultūras jomās netiek apmierināts (17. lpp.).* Līdzīga situācija mākslas un kultūras darba tirgū vērojama arī šobrīd.

2011. gadā SIA „Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija” veiktajā pētījumā **Valsts kultūrizglītības iestāžu piedāvājuma atbilstība darba tirgum. Kultūrizglītības iestāžu absolventu aptaujas anketa** veikta kvantitatīva darba devēju (53 respondenti) un kultūrizglītības iestāžu absolventu (909 respondenti) aptauja. Aptauju rezultāti iegūti un salīdzināti trīs gadus pēc kārtas. Kā būtiskākās atziņas vai secinājumus var minēt to, *ka pēdējo trīs gadu laikā, salīdzinot ar 2005. – 2007. gada absolventiem, būtiski samazinājies algoto darbinieku īpatsvars – no 67% uz 47%, vienlaikus būtiski pieaugot studentu īpatsvaram – no 20% uz 44%. Netieši tas, acīmredzot, liecina, ka kultūrizglītības iestāžu absolventi, nespējot atrast darbu un iekļauties darba tirgū, turpina studijas savā vai citā specialitātē (11. lpp.).* Arī šeit, visdrīzāk, kā viens no būtiskākajiem iemesliem jāmin ekonomiskā krīze un tās sekas. Pētījumā pirmo reizi kultūrizglītības darba tirgus pētījumu kontekstā izskan jautājums un viedokļi par optimālo atalgojumu nozarē. Salīdzinot absolventu vēlmes un reālo atalgojumu, pētnieki secinājuši, *ka šobrīdējā reālā alga ir aptuveni 60% no vēlamās optimālās (11. lpp.) – attiecīgi 320 latu (aptaujāto reālā vidējā alga) un 521 lats (aptaujāto vēlamā vidējā optimālā).* Vēl 2011. gada pētījumā autori saskārušies ar pretrunu darba devēju aptaujā – vērtējot Latvijas kultūrizglītības iestāžu sniegto izglītību, visnegatīvāk novērtētas tieši iespējas atrast darbu savā specialitātē (25 no 53 respondentiem iespējas vērtē kā *drīzāk sliktas* vai *ļoti sliktas*), kas ir pretrunā iepriekš uzdotajam jautājumam par to, cik viegli vai grūti Jūsu iestādē/uzņēmumā bijis atrast un piesaistīt nepieciešamos kultūrizglītības iestādēs sagatavotos speciālistus kā darbiniekus (30 no 53 respondentiem atbildējuši, ka *drīzāk grūti* vai *ļoti grūti*). Izdarītais secinājums sakrīt ar jau iepriekš izskanējušo hipotēzi, *ka kvantitatīvi darbaspēka pieejamība ir visumā pietiekama, bet kvalitatīvi – neapmierinoša (22. lpp.).*

Nākamais pētījums – **Radošo personu situācija Latvijā 2012. gadā** (Latvijas Radošo savienību padome, Latvijas Kultūras akadēmija) kopumā neanalizē kultūras un mākslas jomas darba tirgū nodarbināto un darba vietu skaita pieprasījumu un piedāvājumu, bet gan radošo personu statusu, to sociālo nodrošinājumu,

nodarbinātības formas, kas zināmā mērā iezīmē šī darba tirgus tendences. Pētījumā uzsvērts, ka galvenais uzdevums būtu vājināt tendenci, ka tieši radošās darbības veikšanas faktors palielina kādas personas nabadzības un sociālā nodrošinājuma riskus, tādējādi būtu iespējams saglabāt nozarē nodarbināto skaitu un to konkurētspēju nozares iekšienē un darba tirgū kopumā. Būtu jāņem vērā kopējā darba tirgus tendence – palielinās pašnodarbināto un nepilna laika/ periodiski (projektos) nodarbināto cilvēku skaits, kuru vidū būtisks ir radošo personu īpatsvars. Tas arī zināmā mērā liek veidot sasaisti ar to, ka radošajām personām, kas lielā mērā ir kultūrizglītības iestāžu studenti un absolventi, ir jāpārzina nodarbinātības, līgumu, finanšu, nodokļu aprēķināšanas u.tml. jautājumi – saturs, kas būtu jāiekļauj arī izglītības programmās.

Kā aktuālākais no kultūrizglītības darba tirgus pētījumiem jāmin Agneses Treimanis 2014. gadā Latvijas Kultūras akadēmijā izstrādātais bakalaura darbs ***Mūsdienu Latvijas darba tirgus perspektīva Latvijas Kultūras akadēmijas, Latvijas Mākslas akadēmijas un Jāzepa Vītola Latvijas Mūzikas akadēmijas absolventiem.*** Pētījumā ir sniegts teorētisks skaidrojums par darba tirgu kopumā un tā pārstrukturizāciju (pašnodarbinātie, portfolio tipa karjera, strādāšana no mājām, īslaicīgs, nepilnas slodzes darbs), kas zināmā mērā turpina iepriekšējā pētījumā (*Radošo personu situācija Latvijā 2012. gadā*) aizsākto tēmu. Šeit pievienotas aptaujas - radošo industriju uzņēmumu pilotaptauja un mākslas augstskolu absolventu aptauja. Kā būtiskākās atziņas pētījumā var minēt to, ka *neskatoties uz valsts un pašvaldību sektora priekšrocībām un drošību, tas nekļūst par mākslu augstskolu absolventu primāro izvēli, meklējot darbu. Tajā, visticamāk, trūkst radošās brīvības, elastības un izaicinājuma, tāpēc to izkonkurē privātais sektors un strauji plaukstošais radošo industriju sektors* (54. lpp.). Tāpat radošo industriju uzņēmumu darbinieki norāda, ka trūkst nevis darbinieki/ sadarbības partneri kopumā, bet tieši profesionāli, atbildīgi, augsti kvalificēti (pat vairākās specialitātēs!) darbinieki ar radošo potenciālu. Kā pozitīva tendence parādās arī attiecīga kultūrizglītības iestāžu reakcija – *arvien mazāk programmu veidotas tā, lai studentus sagatavotu tikai vienai, konkrētai profesijai. Mūsdienās lielākoties izglītība tendēta uz plaša profila speciālista kādā jomā izveidi, kas jo īpaši raksturīgi humanitārajai jomai* (104. lpp.). Tāpat arī būtisks ir secinājums, ka augstskolas sagatavo pietiekamu skaitu kompetentu un konkurētspējīgu speciālistu, studējošo skaits nesamazinās, apliecinot kultūrizglītības augstskolu prestižu. *Izveidot vienotu perspektīvu visu trīs augstskolu absolventiem ir sarežģīti, jo absolventa iespējas iekļauties darba tirgū un atrast darbu ir atkarīgas no apgūtās mācību programmas, laika posma, kad absolvēta augstskola, pašas augstskolas specifikas un visbeidzot pašā absolventa personiskajām iezīmēm, kas visu trīs skolu starpā ir izteikti atšķirīgas. (...) Tādējādi kopējais darba tirgus piedāvājums (mākslu augstskolu sagatavoto studentu ietvaros) ir adekvāts un esošajai darba tirgus situācijai atbilstošs. Kopējā darba tirgus perspektīva mākslu augstskolu absolventiem ir pozitīva* (108. lpp.).

Kā atsevišķu apakšnozari/ sadaļu kultūrizglītības nozares darba tirgus pētījumos var uzskatīt pētījumus par kultūras sektora ietekmi uz tautsaimniecību vai kultūras sektora ekonomiskās ietekmes pētījumus, ko laikā no 1998. līdz 2007. gadam veikušas pētnieku darba grupas Raitas Karnītes un Roberta Ķīļa vadībā. Lai arī šie

pētījumi neanalizē darba tirgu pieprasījuma un piedāvājuma kategorijās, tajos atspoguļotas tendences par nodarbinātību, atalgojuma amplitūdu, organizāciju pārvaldības formām kultūras nozarē gandrīz 10 gadu griezumā.

Pirmajā pētījumā **Kultūras sektora tautsaimnieciskā nozīmīguma novērtējums** (1998) plaši un izvērsti tiek analizēts kultūras sektors un tā ietekme uz Latvijas tautsaimniecību no dažādiem aspektiem, kā vienu no būtiskākajiem minot multiplikatīvos efektus jeb saistīto ietekmi uz citiem tautsaimniecības sektoriem (piem., pakalpojumu nozari, ražošanu). Pēc analizētajiem statistikas datiem kultūras nozarē strādā 1,4% no ekonomiski aktīvo iedzīvotāju skaita. Jau šajā pētījumā tiek minēts Rietumu sociologu uzskats par jauna sabiedrības modeļa veidošanos ar pāreju *no valsts vadības dominances uz lielāku pašpārvaldi, no centralizācijas uz decentralizāciju un līdz ar to, uz pilnīgi jaunu sabiedrības strukturējumu. Tā pamatā ir darbīgs, iniciatīvas bagāts, radošs un vispusīgs indivīds, kam ir dota augsta darbības un izvēles brīvības pakāpe. Galvenais jaunā modeļa ieguvums ir elastīgas, pielāgoties spējīgas sabiedrības attiecību sistēmas izveidošana, ko realizē decentralizētas pašpārvaldes sabiedrības vienības. Tehnologiskā progresa rezultātā radušos darba vietu zaudējumu kompensē mērķtiecīga nodarbinātības paaugstināšana darbietilpīgās nozares (jo pašpārvaldes mērķis ir visu sabiedrības vienības locekļu labklājība), veicinot nelielu ģimenes uzņēmumu veidošanos. Jebkuram sabiedrības loceklim ir dota iespēja pašam sevi nodrošināt, uzsākot uzņēmējdarbību, kamēr sabiedrības uzdevums ir paplašināt iespējas to darīt. Viena no šādām iespējām ir kultūra* (30. lpp.). Iespējams novērot, ka šādas izmaiņas notiek lēni, un temats par decentralizāciju pārvaldībā, nodarbinātības un uzņēmējdarbības formām kultūrizglītības darba tirgus pētījumos ir aktuāls arī šobrīd. Kā vēl viena samērā novatoriska ideja šajā pētījumā parādās tēma par kultūras iestāžu juridiskās darbības formas maiņas nepieciešamību no valsts institūcijām uz privātās uzņēmējdarbības formām.

1999. gada pētījums **Kultūras sektora tautsaimnieciskais nozīmīgums** ir turpinājums iepriekšējam, un kā viens no tā mērķiem izvirzīts *izpētīt, kāda uzņēmējdarbības forma ir visefektīvākā kultūras sektorā*. Autori gan uz šo jautājumu nesniedz skaidras vai izvērstas atbildes, bet iezīmē dažas nozarē aktuālas tendences, piemēram, esošo kultūras institūciju (kultūras operatoru) darbības formas pārskatīšana (ieskaitot privatizācijas iespēju apsvēršana); jaunu privātu uzņēmumu veidošanās, kas darbojas tieši kultūras nozarē, vai arī uz kultūras produkta bāzes; sabiedrisko un nevalstisko organizāciju lomas palielināšanās kultūrprocesa norisē; jaunu ar kultūras darba organizāciju saistītu pārvaldes un finansu vadības institūciju veidošanās (34. lpp.). Pētījumā figurē arī radošo industriju koncepta aizmetņi, kas vēl šādi netiek definēti.

SIA „Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija” 2007. gada pētījums **Kultūras sektora ekonomiskā nozīme un ietekme Latvijā** turpina Raitas Karnītes vadītās pētnieku grupas iesākto. 2005. gadā kultūras sektorā nodarbināti ir 1,61% no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem un 2006. gadā – 1,79% no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem, kas raksturo kultūras sektora tiešo ekonomisko ietekmi uz Latvijas tautsaimniecību. Saglabājas tendence, ka vislielāko nodarbinātību nodrošina tautas māksla, teātri (un deja), kā arī bibliotēkas un muzeji.

Katra darba vieta kultūras sektorā tālāk atbalsta papildus 0,62 (2005) un 0,71 (2006) darba vietas citos ekonomikas sektoros visā valstī jeb 1 darba vieta kultūras sektorā rada valstī kopumā attiecīgi 1,62 un 1,71 darba vietas. Atalgojuma ziņā aptaujas anketās iegūto datu salīdzinājums ar CSB datiem par vidējo darba samaksu valstī ļauj secināt, ka atalgojums kultūras sektorā ir salīdzinoši augstāks nekā valstī kopumā.

Tāpat ir veikta virkne pētījumu par dažādiem kultūras un radošo industriju nozaru aspektiem. Kā citus pētījumus apkopojošs un nozīmīgākais jāmin pēdējais – 2013. gadā veiktais pētījums **Latvijas radošo industriju darbība un priekšnoteikumi nozares mērķtiecīgai attīstībai** (personu apvienība “SIA “Baltijas konsultācijas” un SIA “Konsorts”). Pētījuma ietvaros veikta radošo industriju uzņēmēju aptauja, kopumā aptaujājot 309 nozarē strādājošus uzņēmējus (pašnodarbinātās personas, individuālie komersanti, komercsabiedrības). 57% uzņēmēju novērtē, ka šobrīd darba tirgū viņiem nepieciešamo darbinieku pieejamība ir nepietiekama. Pētījumā secināts, ka kvalificēta darbaspēka pieejamība tuvākajos gados būs viens no būtiskiem radošo industriju nozares attīstības šķēršļiem, īpaši informācijas un komunikāciju tehnoloģiju jomā, projektu vadībā, dizainā un mārketingā. Bez tam – ņemot vērā, ka radošās industrijas ir viens no mainīgākajiem ekonomikas sektoriem, lai nodrošinātu nozares darbaspēka un uzņēmumu vadītāju pielāgošanos pārmaiņām un jauninājumiem, nepieciešamas pastāvīgas profesionālās pilnveides un izglītības iespējas, kas savukārt ir īpašs izaicinājums tieši mazajiem uzņēmumiem ar ierobežotiem resursiem.

Tieši par kultūrizglītības darba tirgu ir veikti četri secīgi pētījumi 1998., 2002., 2007. un 2011. gadā par valsts kultūrizglītības iestāžu absolventu darba tirgus izpēti un piedāvājuma atbilstību darba tirgum. Citi pētījumi uz darba tirgus izpēti attiecināmi daļēji vai arī neturpina līdzšinējo pētījumu problemātiku tiešā veidā.

Vēl būtiski pieminēt, ka 2017. gada nogalē tapis Valsts Kontroles ziņojums “Vai Kultūras ministrijas veiktie pasākumi augstākās kultūrizglītības jomā ir pietiekami, lai veicinātu tās attīstību?”. Ziņojumā būtiskākie ieteikumi skar finanšu plānošanu un kontroli.

Daži secinājumi, kas identificēti jau iepriekšējos pētījumos:

- Pedagoģa profesijas problemātika: zemais atalgojuma līmenis un zemais profesijas prestižs.
- Reģioni: jauniešu nevēlēšanās strādāt Latvijas nomaļajos reģionos.
- Nepieciešams nodrošināt izglītības iespējas arī tām profesijām, kas darba tirgū ir zemāk atalgotas, mazāk prestižas, lai veidotu līdzsvarotu piedāvājumu.
- Nodrošināt sasaisti ar darba tirgu: prakses.
- Uzlabot izglītības iestāžu materiāltehnisko bāzi, lai nodrošinātu apmācību, kas atbilst darba tirgus prasībām (t.sk., ļauj apgūt jaunākās tehnoloģijas).
- Absolventi strādā vairākās darba vietās, jo vienā darba vietā nevar nodrošināt pilnas slodzes darbu un atbilstošu atlīdzību.
- Mainās nodarbinātības struktūra: palielinās līgumdarbos, nepilna laika, projektos nodarbināto cilvēku skaits. Tas izvirza jaunas prasības izglītības programmām: nodarbinātības, līgumu, finanšu, nodokļu aprēķināšanas, projektu vadība, mārketingu u.tml. jautājumi.
- Palielinās pieprasījums pēc plaša profila speciālistiem ar zināšanām vairākās nozarēs un profesijās.

4. tabula. Kultūrizglītības darba tirgus pētījumi Latvijā

2014	Mūsdienu Latvijas darba tirgus perspektīva Latvijas Kultūras akadēmijas, Latvijas Mākslas akadēmijas un Jāzepa Vītola Latvijas Mūzikas akadēmijas absolventiem. Agnese Treimane, Latvijas Kultūras akadēmijas bakalaura darbs.
2013	Radošo personu situācija Latvijā 2012. gadā. Latvijas Radošo savienību padome, Latvijas Kultūras akadēmija.
2013	Latvijas radošo industriju darbība un priekšnoteikumi nozares mērķtiecīgai attīstībai, SIA "Baltijas konsultācijas" un SIA "Konsorts"
2011	Valsts kultūrizglītības iestāžu piedāvājuma atbilstība darba tirgum. Kultūrizglītības iestāžu absolventu aptaujas anketa. SIA „Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija”.
2007	Valsts kultūrizglītības iestāžu absolventu darba tirgus izpēte: pieprasījums un piedāvājums. Baltijas Sociālo Zinātņu institūts.
2007	Kultūras sektora ekonomiskā nozīme un ietekme Latvijā. SIA „Analītisko pētījumu un stratēģiju laboratorija”.
2002	Valsts kultūrizglītības iestāžu absolventu darba tirgus izpēte: pieprasījums un piedāvājums. Baltijas Sociālo Zinātņu institūts.
1999	Kultūras sektora tautsaimnieciskais nozīmīgums. Rīga: BO SIA Zināņu akadēmijas Ekonomikas institūts.
1998	Valsts kultūrizglītības iestāžu absolventu darba tirgus izpēte un prognoze. Tirgus un sociālo pētījumu centrs "Baltijas Datu nams".
1998	Kultūras sektora tautsaimnieciskā nozīmīguma novērtējums. Rīga: BO SIA Zinātņu akadēmijas Ekonomikas institūts.

KULTŪRAS UN RADOŠĀS INDUSTRIJAS NOZARES DARBA TIRGUS RAKSTUROJUMS

Nozares darba tirgus esošā struktūra

Kultūras un radošās industrijas nozares darba tirgus esošās struktūras analīzei pētījuma veicēji lūdza Valsts ieņēmumu dienestu sagatavot pieejamos datus divos aspektos. Pirmkārt, kultūras nozares un radošo industriju sektorā nodarbināto iedzīvotāju skaita pamatdarbā datus atbilstoši profesiju klasifikatora kodiem. Sektora atbilstības kodus atbilstoši NACE 2. red. klasifikācijai pētījuma autori izstrādāja, balstoties iepriekš veikto pētījumu pieredzē, kā arī Kultūras ministrijas definējumos. Otrkārt, nodarbināto iedzīvotāju skaita pamatdarbā atbilstoši profesiju klasifikatora kodiem sadalījumā pa darba devēju pārstāvētiem NACE 2.red. kodiem. Profesiju atbilstības kodus atbilstoši Profesiju klasifikatoram pētījuma autori izstrādāja, balstoties iepriekš veikto pētījumu pieredzē, kā arī Kultūras ministrijas definējumos. Sekojoši tika iegūti VID dati, kas, no vienas puses, raksturo nodarbināto profesiju struktūru tajās tautsaimniecības jomās, kuras var tikt identificētas kā kultūras un radošās industrijas sektoram atbilstošas, bet, no otras puses, raksturo, kādās tautsaimniecības jomās ir nodarbināti to profesiju pārstāvji, kuras var identificēt kā attiecināmus uz kultūras un radošās industrijas sektoru. Šiem datiem gan ir būtiskas nepilnības, par kurām detalizētāks izklāsts sniegts jau iepriekšējās ziņojuma nodaļās, tādēļ tos iespējams izmantot tikai kā ilustratīvu un daļēju informāciju, vienlaikus pamatojot nepieciešamību pilnveidot kā profesiju, tā tautsaimniecības sektoru klasifikāciju un nodarbinātības uzskaiti, lai nodrošinātu iespēju kultūras un radošās industrijas sektora darba tirgus analizēt detalizēti un padziļināti.

Kultūras un radošās industrijas nozares kopējā nodarbināto skaita apzināšanai var tikt izmantoti statistikas dati par konkrētās tautsaimniecības jomās nodarbinātajiem. Lai dažādu valstu statistika būtu salīdzināma ES ir spēkā divas klasifikācijas sistēmas – Eiropas Kontu sistēma 1995 (EKS 95) un ES Saimniecisko darbību statistiskā klasifikācija (NACE), – saskaņā ar kurām iespējams klasificēt institucionālās vienības un tautsaimniecības sektorus. NACE 2. red. klasifikācija ir izstrādāta un apstiprināta ar 2006. gada 20. decembra Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr.1893/2006, ar ko izveido NACE 2. red. saimniecisko darbību statistisko klasifikāciju. Ekonomiskā darbība tiek noteikta ar NACE līmeni pa posmiem – no augstākā līmeņa (piemēram, finanšu un apdrošināšanas darbības gadījumā tā ir K sekcija) caur nodaļu un grupu līmeni līdz pat klasei (piemēram, 64.91 klase – finanšu noma). Definējot, kuri NACE klasifikatora kodi atbilst kultūras un radošās industrijas nozarei, tiek likts pamats nozares statistiskai uzskaiti un analīzei. Līdz šim diemžēl šāds nozares atbilstības definējums nav ticis izstrādāts un ieviests, kas, sekojoši, apgrūtina nozares statistisku analīzi. Iepriekš veiktos pētījumos izmantotas atšķirīgas pieejas un atšķirīgi nozares atbilstības definējumi. Būtiskākā problēma atbilstības

definēšanai ir NACE klasifikatora nepietiekama detalizācija. Klasifikators iekļauj konkrētu tautsaimniecības nozaru, sektoru un jomu definējumus, bet nav pietiekami detalizēts, lai konkrētu jomu ietvaros identificētu tieši kultūras un radošās industrijas “daļu”. Piemēram, klasifikatora kodi “apavu ražošana”, “datorprogrammēšana”, “izklaides un atpūtas darbība” un daudzi citi neļauj noteikt, cik liela daļa no konkrētās jomas būtu attiecināma uz radošo industriju nozari. Šī iemesla dēļ šobrīd Latvijā nav iespējams pilnībā precīzi statistiski uzskaitīt kultūras un radošās industrijas nozares darba tirgu. Dati atbilstoši NACE klasifikatoram uzrādīs plašāku jomas pārstāvniecību, jo iekļaus datus arī par to daļu, kas tiešā veidā nebūtu attiecināma tieši uz radošās industrijas un radošajām profesijām.

5. tabula. Kultūras un radošās industrijas nozarei atbilstošie NACE 2.red. kodi (pētījuma autoru versija)

<i>NACE 2.red.</i>	<i>Koda apraksts</i>
1419	Cita veida apģērbu un apģērbu piederumu ražošana
1520	Apavu ražošana
2341	Sadzīves un dekoratīvo keramikas izstrādājumu ražošana
2652	Pulksteņu ražošana
3109	Citu mēbeļu ražošana
3212	Juvelierizstrādājumu un līdzīgu izstrādājumu ražošana
3213	Juvelierizstrādājumu imitāciju un līdzīgu izstrādājumu ražošana
3220	Mūzikas instrumentu ražošana
3240	Spēļu un rotaļlietu ražošana
5510	Izmitināšana viesnīcās un līdzīgās apmešanās vietās
5520	Izmitināšana viesu mājās un cita veida īslaicīgas apmešanās vietās
5530	Kempingu, atpūtas transportlīdzekļu laukumu un apdzīvojamo autopiekabju laukumu darbība
5590	Pārējo apmešanās vietu darbība (t.sk. studentu mītnes; skolēnu mītnes mācību laikā; viesstrādnieku dienesta viesnīcas; mēbelētas istabas un pansijas; vilcienu guļamvagoni)
5610	Restorānu un mobilo ēdināšanas vietu pakalpojumi
5630	Bāru darbība
5811	Grāmatu izdošana
5813	Laikrakstu izdošana
5814	Žurnālu un periodisko izdevumu izdošana
5819	Citi izdevējdarbības veidi
5911	Kinofilmu, video filmu un televīzijas programmu producēšana
5912	Darbības pēc kinofilmu, video filmu un televīzijas programmu producēšanas
5920	Skaņu ierakstu producēšana
6010	Radio programmu apraide
6020	Televīzijas programmu izstrāde un apraide
6201	Datorprogrammēšana
6312	Interneta portālu darbība
6391	Ziņu aģentūru darbība
7021	Sabiedrisko attiecību un komunikāciju vadības pakalpojumi
7111	Arhitektūras pakalpojumi
7311	Reklāmas aģentūru darbība

7312	Starpniecība reklāmas izvietojumā masu informācijas līdzekļos
7410	Specializētie projektēšanas darbi
7420	Fotopakalpojumi
8532	Vidējā tehniskā un profesionālā izglītība (t.sk. tūristu gidu apmācība; šefpavāru, viesnīcu un restorānu vadītāju apmācība; kosmētiķu un frizieru skolas; datortehnikas remonta speciālistu apmācība)
8552	Kultūras izglītība
9001	Mākslinieku darbība
9002	Mākslas palīgdarbības
9003	Mākslinieciskā jaunrade
9004	Kultūras iestāžu darbība
9102	Muzeju darbība
9103	Vēsturisku objektu un līdzīgu apmeklējuma vietu darbība
9200	Azartspēles un derības
9321	Atrakciju un atpūtas parku darbība
9329	Cita izklaides un atpūtas darbība
9412	Profesionālu organizāciju darbība (t.sk. organizāciju darbība, kuru dalībnieku intereses saistītas galvenokārt ar konkrētu zinātnes nozari, praktisku darbību vai tehnisku nozari, piemēram, mediķu, juristu, grāmatvežu, inženieru, arhitektu u.c. apvienību darbība; ar zinātnisko un akadēmisko darbību vai kultūru saistītu speciālistu apvienību darbība, piemēram, rakstnieku, gleznotāju, dažāda veida izpildītājmākslinieku, žurnālistu u.c. apvienību darbība)
9499	Citur neklasificētu organizāciju darbība (t.sk. organizācijas, kuru darbības mērķis ir veicināt kultūralu atpūtu, brīvā laika pavadīšanu un interešu izkopšanu (izņemot sporta pasākumus vai spēles), piemēram, dzejas, literatūras un grāmatu klubi, vēstures izpētes klubi, dārzkopības klubi, kino, foto, mūzikas, mākslas, amatniecības un kolekcionāru klubi, sociālie klubi, karnevālu klubi u.c. klubi.)

To, ka esošais NACE klasifikators neļauj gūt pilnvērtīgu priekšstatu par kultūras un radošās industrijas nozari, apliecina arī VID apkopotie un nodrošinātie dati – neviena no biežāk pārstāvētajām profesijām nav atbilstoša radošo profesiju grupai. Tabulā zemāk norādīts kopējais nodarbināto kopskaits iepriekš identificētajos NACE klasifikatora kodos, kā arī nodarbināto sadalījums pēc profesijas. Jāuzsver, ka dati apkopoti par tām darba vietām, kurām analizētajā periodā ir norādīta profesija, ienākumi un nostrādātās stundas. Tāpat jāuzsver, ka šie dati neiekļauj uz autoratlīdzības pamata veikto nodarbinātību, kas, iespējams, veido būtisku daļu no kultūras un radošās industrijas nozares darba tirgus.

6. tabula. Kultūras un radošās industrijas nozarē (atbilstoši NACE 2.red. kodiem (pētījuma autoru versijā)) nodarbināto skaits un profesijas

Piezīme: nav iekļautas tās profesijas, kurās nodarbināto skaits ir mazāks nekā 35!

<i>Profesija atbilstoši Profesiju klasifikatoram</i>	<i>Skaits</i>	<i>%</i>
NODARBINĀTO KOPSKAITS	70708	100
512002 PAVĀRS	4201	5,9
513101 VIESMĪLIS	4004	5,7
251205 PROGRAMMĒTĀJS	2702	3,8
513202 BĀRMENIS	2409	3,4
112014 Valdes LOCEKLIS	1983	2,8
911201 APKOPĒJS	1778	2,5

232001 Profesionālās izglītības SKOLOTĀJS	1418	2,0
941202 Virtuves DARBINIEKS	1232	1,7
421204 Spēju iekārtu PĀRRAUGS	1154	1,6
912901 Trauku MAZGĀTĀJS	1110	1,6
941201 PAVĀRA PALĪGS	1070	1,5
422207 Klientu apkalpošanas SPECIĀLISTS	959	1,4
932909 PalīgSTRĀDNIEKS	925	1,3
242201 Projekta VADĪTĀJS	888	1,3
752314 Kokapstrādes iekārtu OPERATORS	656	0,9
331301 GRĀMATVEDIS (ceturtā līmeņa kvalifikācija)	651	0,9
251102 SistēmANALĪTIĶIS	647	0,9
911203 Viesnīcas ISTABENIS	612	0,9
524601 Ēdināšanas uzņēmuma KASIERIS-PĀRDEVĒJS	602	0,9
112010 Valdes VADĪTĀJS /PRIEKŠSĒDĒTĀJS	572	0,8
112001 VADĪTĀJS /DIREKTORS /ĢENERĀLDIREKTORS /PĀRVALDNIKS /PREZIDENTS /VICEPREZIDENTS /IZPILDDIREKTORS /PRIEKŠSĒDĒTĀJS /PRIEKŠNIEKS /ĢENERĀLSEKRETĀRS	569	0,8
121104 Galvenais GRĀMATVEDIS	563	0,8
932908 Ceha STRĀDNIEKS	561	0,8
422402 Viesnīcas ADMINISTRATORS	559	0,8
233001 Vispārējās vidējās izglītības SKOLOTĀJS	541	0,8
515101 ADMINISTRATORS	511	0,7
522301 Mazumtirdzniecības veikala PĀRDEVĒJS	461	0,7
961301 SĒTNIEKS	429	0,6
334101 Biroja ADMINISTRATORS	415	0,6
121101 VADĪTĀJS /DIREKTORS /PĀRVALDNIKS (komercpakalpojumu jomā)	398	0,6
751206 KONDITORS	389	0,6
232002 Profesionālās ievirzes izglītības SKOLOTĀJS	376	0,5
216101 ARHITEKTS	349	0,5
264205 REDAKTORS	347	0,5
962905 Ēkas DEŽURANTS	343	0,5
241101 Vecākais GRĀMATVEDIS	339	0,5
512001 Vecākais PAVĀRS	332	0,5
251905 Informācijas sistēmu TESTĒTĀJS	328	0,5
231009 PEDAGOGS	320	0,5
513103 Bufetes KALPOTĀJS	318	0,4
431101 GRĀMATVEDIS (trešā līmeņa kvalifikācija)	314	0,4
752202 Mēbeļu GALDNIKS	313	0,4
832201 Automobiļa VADĪTĀJS	304	0,4
235906 Interesešu izglītības SKOLOTĀJS	288	0,4
351204 Informācijas vadības SPECIĀLISTS	286	0,4
421202 KRUPJĒ	280	0,4
234101 Vispārējās pamatizglītības SKOLOTĀJS	271	0,4
752201 GALDNIKS	271	0,4
532202 APRŪPĒTĀJS	244	0,3
753101 ŠUVĒJS	244	0,3
264201 ŽURNĀLISTS	240	0,3
252103 Informācijas tehnoloģiju projektu VADĪTĀJS	238	0,3

513102 Bistro pakalpojumu DARBINIEKS	231	0,3
265501 AKTIERIS (piektā līmeņa kvalifikācija)	224	0,3
522303 PĀRDEVĒJS KONSULTANTS	222	0,3
334104 LIETVEDIS	214	0,3
515103 Saimniecības VADĪTĀJS	211	0,3
234201 Pirmsskolas izglītības SKOLOTĀJS	200	0,3
343401 ŠEFPAVĀRS	198	0,3
332209 Pārdošanas SPECIĀLISTS	196	0,3
541404 APSARGS	194	0,3
141201 Restorāna VADĪTĀJS /DIREKTORS /PĀRVALDNIKS	193	0,3
432103 Noliiktavas PĀRZINIS	190	0,3
242202 Projekta KOORDINATORS	188	0,3
541911 DEŽURANTS	188	0,3
351203 Programmēšanas TEHNIĶIS	184	0,3
251202 Programmēšanas INŽENIERIS	177	0,3
265208 Stīginstrumentu MŪZIĶIS	176	0,2
333905 Reklāmas komercdarbības pakalpojumu SPECIĀLISTS	175	0,2
422404 Viesu uzņemšanas dienesta SPECIĀLISTS	170	0,2
512006 Zāles ADMINISTRATORS	167	0,2
962907 Ēkas un teritorijas DEŽURANTS	167	0,2
431102 KASIERIS	157	0,2
311904 Darba aizsardzības SPECIĀLISTS	156	0,2
243208 Sabiedrisko attiecību SPECIĀLISTS	153	0,2
252201 Datorsistēmu un datortīklu ADMINISTRATORS	153	0,2
261101 JURISTS	153	0,2
741101 ELEKTRIĶIS	152	0,2
933308 Tehniskais STRĀDNIKS	150	0,2
941101 Ātrās ēdināšanas STRĀDNIKS	150	0,2
141203 Kafējnīcas/ tējnīcas VADĪTĀJS /DIREKTORS /PĀRVALDNIKS	148	0,2
251401 Lietojumprogrammu IZSTRĀDĀTĀJS	147	0,2
332208 Klientu /pārdošanas KONSULTANTS	146	0,2
531201 SKOLOTĀJA PALĪGS	144	0,2
351307 Datorsistēmu TESTĒTĀJS	138	0,2
333936 Reklāmas un tirgvedības projektu PLĀNOTĀJS	137	0,2
422204 Klientu apkalpošanas OPERATORS	137	0,2
231003 LEKTORS	136	0,2
515111 Saimniecības PĀRZINIS	135	0,2
962906 Muzeja izstāžu un ekspozīciju zāļu UZRAUGS	135	0,2
264204 KORESPONDENTS	133	0,2
413212 Datu ievades OPERATORS	132	0,2
264206 Galvenais REDAKTORS	131	0,2
143111 Pamatdarbības struktūrvienības VADĪTĀJS /DIREKTORS (kultūras jomā)	130	0,2
243105 Pārdošanas VADĪTĀJS	128	0,2
216605 DATORGRAFIĶIS	125	0,2
252203 Informācijas sistēmu ADMINISTRATORS	121	0,2
413201 Informācijas ievadīšanas OPERATORS	121	0,2
265225 KONCERTMEISTARS	119	0,2

111401 Biedrības vai nodibinājuma VADĪTĀJS /PREZIDENTS /VICEPREZIDENTS /ĢENERĀLDIREKTORS /ĢENERĀLSEKRETĀRS /PRIEKŠSĒDĒTĀJS /IZPILDDIREKTORS	118	0,2
252904 Interneta portāla REDAKTORS	118	0,2
524602 Bufetes PĀRDEVĒJS	118	0,2
216102 ARHITEKTA PALĪGS	117	0,2
334313 Projekta VADĪTĀJA ASISTENTS	114	0,2
513201 Vecākais BĀRMENIS	114	0,2
962904 Ēkas UZRAUGS	114	0,2
265206 Pūšaminstrumentu MŪZIĶIS	113	0,2
962903 GARDEROBISTS	110	0,2
214215 Ceļu būvINŽENIERIS	107	0,2
541912 Ekspozīciju UZRAUGS	104	0,1
133005 Informācijas tehnoloģiju struktūrvienības VADĪTĀJS /DIREKTORS	102	0,1
962902 Biļešu KONTROLIERIS	101	0,1
121102 VADĪTĀJA VIETNIEKS /DIREKTORA VIETNIEKS /IZPILDDIREKTORS (komercpakalpojumu jomā)	100	0,1
121103 Finanšu DIREKTORS	100	0,1
243102 Reklāmas VADĪTĀJS	98	0,1
333908 Reklāmas AĢENTS	98	0,1
412001 SEKRETĀRS	98	0,1
431103 Grāmatvedības UZSKAITVEDIS	98	0,1
242307 Personāla SPECIĀLISTS	97	0,1
333909 Reklāmas KONSULTANTS	97	0,1
513204 Kafijas dzērienu BĀRMENIS	97	0,1
262103 Krājuma GLABĀTĀJS (muzeju jomā)	96	0,1
931302 RemontSTRĀDNIEKS	95	0,1
331307 Finanšu SPECIĀLISTS	93	0,1
332207 Tirdzniecības PĀRSTĀVIS	91	0,1
732102 Iespieddarbu MAKETĒTĀJS	91	0,1
141208 Pamatdarbības struktūrvienības VADĪTĀJS (restorānu pakalpojumu jomā)	90	0,1
333935 Reklāmas SPECIĀLISTS	90	0,1
352107 Televīzijas OPERATORS	90	0,1
311925 Projektu ASISTENTS	88	0,1
332305 SAGĀDNIEKS	88	0,1
243201 Sabiedrisko attiecību VADĪTĀJS (MENEDŽERIS)	87	0,1
352201 Telesakaru/ Telekomunikāciju TEHNIĶIS	87	0,1
332301 Iepirkumu SPECIĀLISTS	86	0,1
112002 VADĪTĀJA VIETNIEKS /DIREKTORA VIETNIEKS /ĢENERĀLDIREKTORA VIETNIEKS /PĀRVALDNIKA VIETNIEKS /PREZIDENTA VIETNIEKS /VICEPREZIDENTA VIETNIEKS /IZPILDDIREKTORA VIETNIEKS /PRIEKŠSĒDĒTĀJA VIETNIEKS /PRIEKŠNIEKA VIETNIEKS /RĪKOTĀJDIREKTORS	85	0,1
252903 Informācijas tehnoloģiju (IT) pakalpojumu pārvaldības procesu KONSULTANTS	85	0,1
216601 DatorDIZAINERS	84	0,1
235907 Internāta, dienesta viesnīcas SKOLOTĀJS	84	0,1
112003 Tehniskais DIREKTORS	83	0,1
921403 Labiekārtošanas STRĀDNIEKS	83	0,1
112004 KOMERCIDIREKTORS	82	0,1
712601 SANTEHNIĶIS	82	0,1
752302 Koka SLĪPĒTĀJS	82	0,1
214201 BūvINŽENIERIS	81	0,1

235101 Izglītības METODIĶIS	81	0,1
121106 Administratīvais DIREKTORS	80	0,1
134521 Pamatdarbības struktūrvienības VADĪTĀJS /DIREKTORS/ KOMANDIERIS (izglītības jomā)	80	0,1
351103 Datora OPERATORS	79	0,1
352111 Skaņu OPERATORS	79	0,1
141101 Viesnīcas VADĪTĀJS /DIREKTORS /PĀRVALDNIKS	78	0,1
343520 Kultūras pasākumu ORGANIZATORS	78	0,1
343204 Dizaina SPECIĀLISTS	77	0,1
752205 GALDNIKA PALĪGS	77	0,1
412003 Lietvedības SEKRETĀRS	76	0,1
522202 Mazumtirdzniecības veikala VADĪTĀJS	76	0,1
521201 Preču /ielas PĀRDEVĒJS	74	0,1
523001 Biļešu kases KASIERIS	73	0,1
121108 Pamatdarbības struktūrvienības VADĪTĀJS (komercpakalpojumu jomā)	71	0,1
243107 Klientu apkalpošanas VADĪTĀJS	71	0,1
265215 Kora DZIEDĀTĀJS	71	0,1
333921 Tirgvedības un tirdzniecības SPECIĀLISTS	71	0,1
422401 Viesu uzņemšanas ORGANIZATORS	71	0,1
141205 Ēdnīcas VADĪTĀJS /DIREKTORS /PĀRVALDNIKS	70	0,1
252204 Informācijas sistēmu UZTURĒTĀJS	70	0,1
751202 CEPĒJS	70	0,1
216603 Grafikas DIZAINERS	69	0,1
752207 Koka izstrādājumu KRĀSOTĀJS LAKOTĀJS	67	0,1
242210 EKSPERTS	66	0,1
432108 Noliktavas DARBINIEKS	66	0,1
134504 VADĪTĀJA VIETNIEKS /DIREKTORA VIETNIEKS /IZPILDDIREKTORS (izglītības jomā)	65	0,1
264203 KOREKTORS	65	0,1
333924 Reklāmas pakalpojumu KOMERCDARBINIEKS	65	0,1
962901 ŠVEICARS	65	0,1
311402 Elektronikas TEHNIĶIS	64	0,1
331402 GRĀMATVEŽA PALĪGS	64	0,1
343233 Vizuālās reklāmas dizaina SPECIĀLISTS	64	0,1
753402 Mēbeļu TAPSĒTĀJS	64	0,1
912101 Veļas MAZGĀTĀJS	63	0,1
111403 Biedrības vai nodibinājuma valdes PRIEKŠSĒDĒTĀJS	62	0,1
111404 Biedrības vai nodibinājuma valdes LOCEKLIS	62	0,1
122201 Reklāmas struktūrvienības VADĪTĀJS /DIREKTORS	62	0,1
265105 MĀKSLINIEKS	62	0,1
265312 Deju kolektīva VADĪTĀJS	62	0,1
121911 Klientu apkalpošanas struktūrvienības VADĪTĀJS	61	0,1
351308 Datortīkla uzturēšanas ADMINISTRATORS	61	0,1
732110 Teksta MAKETĒTĀJS	61	0,1
751210 KONDITORA PALĪGS	61	0,1
752206 Koksnes materiālu APSTRĀDĀTĀJS	61	0,1
911204 ISTABENIS	61	0,1
263302 VĒSTURNIEKS	60	0,1
134509 Skolas DIREKTORA VIETNIEKS /PRIEKŠNIEKA VIETNIEKS	59	0,1

754308 LABORANTS	59	0,1
325501 MASIERIS (trešā līmeņa kvalifikācija)	58	0,1
331308 GRĀMATVEDIS (KONSULTANTS)	57	0,1
343211 Noformēšanas MĀKSLINIEKS	57	0,1
264209 Televīzijas/ radio raidījuma VADĪTĀJS	56	0,1
753301 Apģērbu ŠUVĒJS	56	0,1
243301 Medicīniskais PĀRSTĀVIS	55	0,1
252902 Informācijas tehnoloģiju (IT) pakalpojumu pārvaldības procesu VADĪTĀJS	55	0,1
333201 Konferenču un pasākumu ORGANIZATORS	55	0,1
342203 Sporta TRENERIS	55	0,1
351301 Datorsistēmu TEHNIKIS	55	0,1
516202 ASISTENTS personām ar invaliditāti	55	0,1
512005 Ēdināšanas pakalpojumu SPECIĀLISTS	54	0,1
921101 Saimniecības STRĀDNIEKS	54	0,1
962201 Gadījuma darbu STRĀDNIEKS	54	0,1
226301 Darba aizsardzības vecākais SPECIĀLISTS	53	0,1
252104 Datu bāzes PROGRAMMĒTĀJS	53	0,1
351403 Mājas lapas ADMINISTRATORS	53	0,1
541405 Apsardzes DARBINIEKS	53	0,1
422405 Viesnīcu pakalpojumu SPECIĀLISTS	52	0,1
252901 Informācijas tehnoloģiju (IT) pakalpojumu VADĪTĀJS	51	0,1
264310 TULKOTĀJS	51	0,1
422403 Viesnīcas klientu REĢISTRATORS	51	0,1
932101 IESAĪNOTĀJS (roku darba)	51	0,1
111122 Novada pašvaldības domes DEPUTĀTS	50	0,1
121909 Tehniskās struktūrvienības VADĪTĀJS	50	0,1
214202 Ēku konstrukciju būvinženieris	50	0,1
241113 Iekšējās kontroles galvenais SPECIĀLISTS	50	0,1
243103 Tirdzniecības VADĪTĀJS	50	0,1
122101 Tirdzniecības DIREKTORS	49	0,1
265224 Kora DIRIĢENTS	49	0,1
265304 BaletDEJOTĀJS	49	0,1
343301 BIBLIOTEKĀRS	49	0,1
421118 KASIERIS OPERATORS	49	0,1
962101 KURJERS	49	0,1
215301 Telesakaru/Telekomunikāciju INŽENIERIS	48	0,1
413108 Tehniskais un datu apstrādes OPERATORS	48	0,1
421108 Kases kontu OPERATORS	48	0,1
711506 Skatuves MEISTARS	48	0,1
242102 KONSULTANTS	47	0,1
265219 MŪZIĶIS	47	0,1
333907 Reklāmas /komercpakalpojumu PĀRDEVĒJS	47	0,1
333933 Produktu SPECIĀLISTS	47	0,1
334108 Biroja VADĪTĀJS	47	0,1
818204 Apkures /krāšņu KURINĀTĀJS	47	0,1
216602 Interjera DIZAINERS	46	0,1
251302 Informatīvo sistēmu PROJEKTĒTĀJS	46	0,1

311214 Arhitektūras TEHNIĶIS	46	0,1
422603 SPA ADMINISTRATORS	46	0,1
722201 ATSLĒDZNIEKS	46	0,1
143101 VADĪTĀJS /DIREKTORS /PĀRVALDNIĶIS (kultūras jomā)	45	0,1
143109 PRODUCENTS (kultūras jomā)	45	0,1
264208 Literārais REDAKTORS	45	0,1
252106 Datu bāzu ADMINISTRATORS	44	0,1
333920 Komerccdarbības SPECIĀLISTS	44	0,1
541410 Apsardzes DEŽURANTS	44	0,1
242303 Personāla VADĪTĀJS	43	0,1
262106 MUZEJPEDAGOGS	43	0,1
262202 Vecākais BIBLIOTEKĀRS	43	0,1
343231 Vizuālās reklāmas NOFORMĒTĀJS	43	0,1
741102 ElektroMONTIERIS	43	0,1
932907 Iespieddarbu pēcapstrādes STRĀDNIEKS (roku darba)	43	0,1
262207 Izglītības iestādes BIBLIOTEKĀRS	42	0,1
522201 Vecākais PĀRDEVĒJS	42	0,1
753202 PIEGRIEZĒJS	42	0,1
143115 Pamatdarbības struktūrvienības VADĪTĀJS /DIREKTORS (tūrisma un atpūtas pakalpojumu jomā)	41	0,1
265218 Ansambļa VADĪTĀJS	41	0,1
243104 Tirdzniecības VADĪTĀJS	40	0,1
261901 JURISKONSULTS	40	0,1
511302 Ekskursiju GIDS	40	0,1
513105 Klientu APKALPOTĀJS (ēdināšanas jomā)	40	0,1
541420 Videonovērošanas iekārtu OPERATORS	40	0,1
723301 MEHĀNIĶIS	40	0,1
111236 Pašvaldības iestādes VADĪTĀJS /PRIEKŠNIEKS	39	0,1
242203 Vecākais REFERENTS	39	0,1
413207 Uzskaites OPERATORS	39	0,1
132308 Būvniecības projektu VADĪTĀJS	38	0,1
265413 Televīzijas un kino PRODUCENTS	38	0,1
341209 Interesu pulciņa AUDZINĀTĀJS	38	0,1
513106 Viesmīlības pakalpojumu SPECIĀLISTS	38	0,1
515105 Virtuves VADĪTĀJS	38	0,1
141207 Ēdināšanas pakalpojumu ORGANIZATORS	37	0,1
215308 Televīzijas sakaru/ komunikāciju INŽENIERIS	37	0,1
265412 Televīzijas REŽISORS	37	0,1
331126 Klientu KONSULTANTS(finanšu jomā)	37	0,1
332202 Tirdzniecības AĢENTS	37	0,1
911202 TĪRĪTĀJS (roku darba)	37	0,1
121927 Saimniecības struktūrvienības VADĪTĀJS /DIREKTORS /PRIEKŠNIEKS	36	0,1
241302 Finanšu ANALĪTIĶIS	36	0,1
263501 Sociālais DARBINIEKS	36	0,1
265211 Operas VOKĀLISTS	36	0,1
265603 DISKŽOKEJS	36	0,1
311310 Tehniskais SPECIĀLISTS	36	0,1
331310 Materiālu uzskaites GRĀMATVEDIS	36	0,1

352205 Telesakaru/Telekomunikāciju/ SPECIĀLISTS	36	0,1
421205 Bingo kartīšu PĀRDEVĒJS	36	0,1
431301 Algu GRĀMATVEDIS	36	0,1
912103 Veļas PĀRZINIS	36	0,1

Nedaudz precīzāku kultūras un radošās industrijas nozares darba tirgus raksturojumu sniedz VID dati par konkrētās profesijās nodarbināto kopskaitu un tā sadalījumu pa NACE klasifikatora kodiem. Profesiju klasifikators ir sistematizēts profesiju (arodu, amatu, specialitāšu) saraksts, kas veidots, lai nodrošinātu starptautiskai praksei atbilstošu darbaspēka uzskaiti un salīdzināšanu. Tas veidots, piemērojot Starptautisko standartizēto profesiju klasifikāciju (ISCO-08). Profesiju klasifikatorā profesijas klasificētas grupās atbilstoši Starptautiskās Darba organizācijas noteiktiem kodiem, kā arī noteiktas to kvalifikācijas pamatprasības un profesionālās darbības pamatuzdevumi. Balstoties iepriekš veikto pētījumu pieredzē un KM izmantotajos definējumos, pētījuma autori identificēja tās profesijas, kuras var tikt attiecinātas uz kultūras un radošās industrijas nozari, pēc tam lūdzot VID sniegt informāciju par to, cik daudz personu konkrētajās profesijās ir nodarbināti pamatdarbā un kādās tautsaimniecības jomās atbilstoši NACE klasifikatoram.

7. tabula. Kultūras un radošās industrijas nozarei atbilstošās profesijas pēc Profesiju klasifikatora (pētījuma autoru versija)

<i>Prof.klasif. kods</i>	<i>Koda apraksts</i>
2161 01	ARHITEKTS
2161 02	ARHITEKTA PALĪGS
2163 02	Mēbeļu DIZAINERS
2163 03	Modes DIZAINERS
2163 04	Produktu DIZAINERS
2163 05	Reklāmas DIZAINERS
2163 06	Teātra apavu MODELĒTĀJS
2163 07	Teātra kostīmu MODELĒTĀJS
2163 08	MODELĒTĀJS
2163 09	JuvelierMĀKSLINIEKS
2163 10	Teātra kostīmu MĀKSLINIEKS
2163 11	Apģērbu DIZAINERS
2166 02	Interjera DIZAINERS
2166 03	Grafikas DIZAINERS
2166 04	Mājaslapu DIZAINERS
2166 05	DATORGRAFIĶIS
2269 08	Mākslas TERAPEITS
2269 09	Mūzikas TERAPEITS
2269 12	Mākslas terapijas SPECIĀLISTS
2621 01	ARHĪVISTS
2621 02	Mākslas EKSPERTS (muzeju jomā)
2621 03	Krājuma GLABĀTĀJS (muzeju jomā)
2621 04	Fondu GLABĀTĀJS (arhīvu jomā)

2621 05	Ekspozīciju un izstāžu KURATORS
2621 06	MUZEJPEDAGOGS
2621 07	Galvenais ARHĪVISTS
2621 09	Arhīva EKSPERTS
2621 10	Galvenais krājuma GLABĀTĀJS (muzeju jomā)
2621 11	Izglītojošā darba un darba ar apmeklētājiem VADĪTĀJS (muzeju jomā)
2622 01	BIBLIOGRĀFS
2622 02	Vecākais BIBLIOTEKĀRS
2622 03	DOKUMENTĀLISTS
2622 04	INFORMĀTIĶIS
2622 05	SistēmBIBLIOTEKĀRS
2622 06	Fondu GLABĀTĀJS (bibliotēku jomā)
2622 07	Izglītības iestādes BIBLIOTEKĀRS
2633 06	Mākslas VĒSTURNIEKS
2641 01	AUTORS
2641 03	DRAMATURGS
2641 04	DZEJNIEKS
2641 05	ESEJISTS
2641 06	FEĻETONISTS
2641 07	KRITIĶIS
2641 08	LIRIĶIS
2641 09	RAKSTNIEKS
2641 10	SCENĀRISTS
2642 08	Literārais REDAKTORS
2642 09	Televīzijas/ radio raidījuma VADĪTĀJS
2651 01	BrīvMĀKSLINIEKS
2651 02	GLEZNOTĀJS
2651 03	GRAFIĶIS
2651 04	KARIKATŪRISTS
2651 05	MĀKSLINIEKS
2651 06	Galvenais MĀKSLINIEKS
2651 07	MULTIPLIKATORS
2651 09	TĒLNIEKS/ SKULPTORS
2652 01	DIRIĢENTS
2652 02	Galvenais DIRIĢENTS
2652 03	Orķestra KONCERTMEISTARS
2652 04	MUZIKOLOGS
2652 05	Instrumentu MŪZIĶIS
2652 06	Pūšaminstrumentu MŪZIĶIS
2652 07	Sitaminstrumentu MŪZIĶIS
2652 08	Stīginstrumentu MŪZIĶIS
2652 09	Taustiņinstrumentu MŪZIĶIS
2652 10	SOLISTS
2652 11	Operas VOKĀLISTS
2652 12	Galvenais KORMEISTARS
2653 01	Baleta SOLISTS

2653 02	DEJOTĀJS
2653 03	HOREOGRĀFS
2653 04	BaletDEJOTĀJS
2653 05	Baleta REPETITORS
2653 06	BALETMEISTARS
2653 07	Baleta REŽISORS
2653 08	Deju kolektīvu, kopu un naktsklubu DEJOTĀJS
2653 09	Baleta trupas VADĪTĀJS
2653 10	Deju kopu VADĪTĀJS
2653 11	Deju ansambļa VADĪTĀJS
2653 12	Deju kolektīva VADĪTĀJS
2654 01	Kinofilmas DIREKTORS
2654 02	Radiouzveduma DIREKTORS
2654 03	Izrādes DIREKTORS
2654 04	Televīzijas uzveduma DIREKTORS
2654 05	Izrādes REŽISORS
2654 06	Kinofilmas REŽISORS
2654 07	Skaņu REŽISORS
2654 08	Kustību REŽISORS
2654 09	REŽISORA ASISTENTS
2654 11	Amatierteātra REŽISORS
2654 12	Televīzijas REŽISORS
2655 01	AKTIERIS (piektā līmeņa kvalifikācija)
2655 02	Leļļu teātra AKTIERIS
2655 03	AKTIERIS (trešā līmeņa kvalifikācija)
2655 04	AKTRISE TRAVESTIJA
2656 01	Televīzijas DIKTORS
2656 02	Radio DIKTORS
2656 03	DISKŽOKEJS
2656 05	KONFERANSJĒ
2659 01	Cirka AKROBĀTS
2659 02	Cirka izrādes VADĪTĀJS
2659 03	Striptīza MĀKSLINIEKS
2659 04	KLAUNS
2659 05	KOMIĶIS
2659 07	ILUZIONISTS (burvju mākslinieks)
2659 09	ŽONGLIERIS
2659 12	Leļļu MEISTARS
3339 01	Grāmatu tirdzniecības AĢENTS
3339 02	Muzikālo priekšnesumu AĢENTS
3339 04	Teātra AĢENTS
3431 01	MikroFOTOGRĀFS
3431 02	Mākslas FOTOGRĀFS
3432 02	Izstādes DEKORĒTĀJS
3432 03	Skatlogu DEKORĒTĀJS
3432 04	Dizaina SPECIĀLISTS

3432 05	Juvelierizstrādājumu dizaina SPECIĀLISTS
3432 06	Iesaiņojuma dizaina SPECIĀLISTS
3432 09	ILUSTRATORS
3432 10	Teātra DEKORĒTĀJS
3432 11	Noformēšanas MĀKSLINIEKS
3433 01	BIBLIOTEKĀRS
3433 02	Bibliotēku informācijas SPECIĀLISTS
3433 03	Izglītības iestādes BIBLIOTEKĀRS (ceturta un trešā līmeņa kvalifikācija)
3435 06	Polihroma koka RESTAURATORS
3521 03	KinoOPERATORA ASISTENTS
3521 04	KinoOPERATORS
3521 06	Kinofilmu/ skaņu REDAKTORS
3521 07	Televīzijas OPERATORS
3521 11	Skaņu OPERATORS
5113 04	Kultūras tūrisma GIDS
5142 01	STILISTS
5163 05	Sēru ceremoniju MĀKSLINIEKS (vadītājs)
7312 01	Stīgu instrumentu BŪVĒTĀJS
7312 05	Klavieru BŪVĒTĀJS
7312 06	Ērģeļu BŪVĒTĀJS
7312 07	Mūzikas instrumentu SKANOTĀJS
7312 08	Stīgu IZGATAVOTĀJS
7312 09	Mūzikas instrumentu IZGATAVOTĀJS
7312 10	Mūzikas instrumentu LABOTĀJS
7312 11	Klavieru RESTAURATORS
7312 12	Vijoļu BŪVĒTĀJS
7314 03	KERAMIĶIS
7315 01	Stikla PŪTĒJS
7315 02	Stikla SLĪPĒTĀJS
7316 01	Stikla GRAVIERIS
7316 02	Stikla MATĒTĀJS
7316 03	APGLEZNOTĀJS
7316 04	EMALJĒTĀJS
7316 05	DaiļKRĀSOTĀJS
7317 02	KokGRIEZĒJS
7317 03	Koka māksliniecisko izstrādājumu IZGATAVOTĀJS
7317 04	PINĒJS
7319 05	AKMEŅKALIS AMATNIEKS
7319 06	Kāpu/ akmens plākšņu IZGATAVOTĀJS
7321 10	Teksta MAKETĒTĀJS
8132 01	FOTOGRĀFS
1349 32	Bibliotēkas struktūrvienības VADĪTĀJS
1349 33	Muzeja VADĪTĀJS/ DIREKTORS
1349 34	Bibliotēkas VADĪTĀJS/ DIREKTORS
1431 01	VADĪTĀJS/ DIREKTORS/ PĀRVALDNIĒKS (kultūras jomā)
1431 02	VADĪTĀJA VIETNIEKS/ IZPILDDIREKTORS (kultūras jomā)

1431 09	PRODUCENTS (kultūras jomā)
1431 10	IMPRESĀRIJS
1431 11	Pamatdarbības struktūrvienības VADĪTĀJS/ DIREKTORS (kultūras jomā)
1431 12	Pamatdarbības struktūrvienības VADĪTĀJA VIETNIEKS/ DIREKTORA VIETNIEKS (kultūras jomā)
1431 17	Mūzikas pasākumu ORGANIZATORS
1431 18	Teātra/ galvenais ADMINISTRATORS
2636 20	Baznīcas MŪZIĶIS
2651 17	Kinofilmu MĀKSLINIEKS
2651 18	KokTĒLNIEKS
2651 19	INSTALATORS
2651 22	Mākslas KERAMIĶIS
2651 23	Porcelāna APGLEZNOTĀJS
2651 24	MetālmĀKSLINIEKS
2651 25	PLAKĀTISTS
2651 27	Stikla apstrādes MĀKSLINIEKS
2651 28	TekstilMĀKSLINIEKS
2651 29	VideoMĀKSLINIEKS
2651 31	VITRĀŽISTS
2651 34	RESTAURATORS
2651 35	Monumentālo gleznu RESTAURATORS
2651 36	Stājgleznu RESTAURATORS
2651 37	Monumentāli dekoratīvās tēlniecības objektu/ būvmākslas RESTAURATORS
2651 38	Grafikas RESTAURATORS
2651 39	Rokrakstu, dokumentu, grāmatu RESTAURATORS
2651 40	Mēbeļu, kokgriezuma RESTAURATORS
2651 41	Keramikas, stikla izstrādājumu RESTAURATORS
2651 42	Tekstiliju RESTAURATORS
2651 43	Ādas, pergamenta izstrādājumu RESTAURATORS
2651 44	Metāla izstrādājumu RESTAURATORS
2651 45	Foto un kino materiālu RESTAURATORS
2651 46	Arheoloģiskā materiāla RESTAURATORS
2652 13	KOMPONISTS
2652 15	Kora DZIEDĀTĀJS
2652 16	Orķestra VADĪTĀJS
2652 17	Orķestra DIRIĢENTS
2652 18	Ansambļa VADĪTĀJS
2652 19	MŪZIĶIS
2652 20	DZIEDĀTĀJS
2652 21	KORMEISTARS
2652 22	Operas trupas VADĪTĀJS
2652 23	Baznīcas mūzikas dzīves ORGANIZATORS
2652 24	Kora DIRIĢENTS
2652 25	KONCERTMEISTARS
2652 26	VOKĀLISTS
2652 27	Folkloras kopas VADĪTĀJS
2652 28	Mūzikas teorijas SPECIĀLISTS

2652 30	Amatiermākslas kolektīva VADĪTĀJS
2653 13	Deju kolektīva REPETITORS
2654 13	Televīzijas un kino PRODUCENTS
2654 14	Televīzijas/ radio raidījuma PRODUCENTS
2654 15	Gaismu REŽISORS
2654 16	Mākslinieciskais VADĪTĀJS
2654 17	MĀKSLINIEKS INSCENĒTĀJS
2654 18	Mākslas pasākumu ORGANIZATORS
2659 14	VēderRUNĀTĀJS
2659 15	Cirka VINGROTĀJS
2659 16	Cirka ATLĒTS
2659 17	EKVILIBRISTS
3118 22	RASĒTĀJS DIZAINERS
3339 41	Kultūras tūrisma ORGANIZATORS
3432 14	Apģērbu dizaina SPECIĀLISTS
3432 15	Ādas izstrādājumu dizaina SPECIĀLISTS
3432 16	Keramikas izstrādājumu dizaina SPECIĀLISTS
3432 17	Koka izstrādājumu dizaina SPECIĀLISTS
3432 18	Metāla izstrādājumu dizaina SPECIĀLISTS
3432 19	Stikla izstrādājumu dizaina SPECIĀLISTS
3432 20	Tekstilizstrādājumu dizaina SPECIĀLISTS
3432 21	Interjera un reklāmas dizaina SPECIĀLISTS
3432 25	Dekoratīvo objektu TĒLNIEKS
3432 27	Vides DIZAINERS
3432 30	Interjera NOFORMĒTĀJS
3432 33	Vizuālās reklāmas dizaina SPECIĀLISTS
3432 34	Interjera dizaina SPECIĀLISTS
3432 35	Multimediju dizaina SPECIĀLISTS
3432 36	Mēbeļu dizaina SPECIĀLISTS
3432 43	Materiālu dizaina SPECIĀLISTS
3432 44	Stila mēbeļu MODELĒTĀJS
3432 45	Dāvanu NOFORMĒTĀJS
3432 46	Skatlogu NOFORMĒTĀJS
3432 47	Foto dizaina SPECIĀLISTS
3432 48	Tēlniecības objektu dizaina SPECIĀLISTS
3435 13	Koka būvju RESTAURATORS
3435 14	Akmens būvju RESTAURATORS
3435 17	Zeltījumu RESTAURATORS
3435 19	Kultūras METODIĶIS
3435 20	Kultūras pasākumu ORGANIZATORS
3435 21	Kultūras pasākumu VADĪTĀJS
3435 22	Svētku REŽISORS
3435 23	Kultūras projektu VADĪTĀJS
3435 30	Muzeja eksponātu RESTAURATORS
3435 34	SCENOGRĀFS
3435 35	SUFLIERIS

3435 36	ANIMATORS
3521 25	Kultūras pasākumu tehniskais REŽISORS
3521 26	VideoOPERATORS
3521 28	GAISMOTĀJS
7312 13	Ērģeļu un mūzikas instrumentu RESTAURATORS

Augstāk minētajā veidā atlasīti dati liecina, ka būtiskākais radošo profesiju nodarbinātības sektors ir valsts un pašvaldību dienestu darbība – tajā nodarbināti 31% radošo profesiju pārstāvju. Otrs lielākais nodarbinātības sektors ir kultūras iestāžu darbība, kur nodarbināti 9%, bet trešais lielākais – mākslinieku darbība ar 7% nodarbinātību. Kā redzams, tad šāda veida datu apkopošana dod precīzāku kultūras un radošās industrijas nozares raksturojumu. Tai pat laikā arī šādai pieejai ir būtiski trūkumi, jo tā neiekļauj uz autoratlīdzību pamata veikto nodarbinātību, kā arī tā neiekļauj tās profesijas, kuras nozarē ir nodarbinātas, bet nevar tikt apzīmētas kā radošo profesiju grupas pārstāves. Sekojoši – šāds datu apkopojums un analīze sniedz sašaurinātu skatījumu uz nozari kopumā, jo uzrāda tikai tā sauktās radošās profesijas, neiekļaujot pārējās. To apliecina arī tas, ka kopējais nodarbināto skaits šādā datu izvērsumā ir tikai 9683 personas, kas nebūt neraksturo kopējo nozares tvērumu.

8. tabula. Kultūras un radošās industrijas nozarei atbilstošajās profesijās pēc Profesiju klasifikatora (pētījuma autoru versijā) nodarbināto skaits un sadalījums pa NACE klasifikatora kodiem

<i>NACE klasifikatora kods</i>	<i>Skaitis</i>	<i>%</i>
NODARBINĀTO KOPSKAITS	9683	100
8411 Vispārējo valsts dienestu darbība	2970	30,7
9004 Kultūras iestāžu darbība	834	8,6
9001 Mākslinieku darbība	709	7,3
7111 Arhitektūras pakalpojumi	465	4,8
9101 Bibliotēku un arhīvu darbība	306	3,2
9102 Muzeju darbība	303	3,1
7311 Reklāmas aģentūru darbība	221	2,3
6020 Televīzijas programmu izstrāde un apraide	194	2,0
9499 Citur neklasificētu organizāciju darbība	186	1,9
8542 Akadēmiskā augstākā izglītība	182	1,9
9329 Cita izklaides un atpūtas darbība	171	1,8
6010 Radio programmu apraide	159	1,6
8412 Veselības aprūpes, izglītības, kultūras un citu sociālo pakalpojumu nodrošināšanas koordinēšana, izņemot sociālo apdrošināšanu	121	1,2
6201 Datorprogrammēšana	116	1,2
4110 Būvniecības projektu izstrādāšana	113	1,2
8532 Vidējā tehniskā un profesionālā izglītība	101	1,0
5911 Kinofilmu, video filmu un televīzijas programmu producēšana	73	0,8
5814 Žurnālu un periodisko izdevumu izdošana	70	0,7
4120 Dzīvojamo un nedzīvojamo ēku būvniecība	66	0,7
7112 Inženierdarbības un ar tām saistītās tehniskās konsultācijas	63	0,7
9491 Reliģisko organizāciju darbība	62	0,6

3109 Citu mēbeļu ražošana	55	0,6
7410 Specializētie projektēšanas darbi	54	0,6
5630 Bāru darbība	53	0,5
5813 Laikrakstu izdošana	53	0,5
8531 Vispārējā vidējā izglītība	50	0,5
4759 Mēbeļu, apgaismes ierīču un cita veida mājāsaimniecības piederumu mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	48	0,5
8610 Slimnīcu darbība	46	0,5
4711 Mazumtirdzniecība nespecializētajos veikalos, kuros galvenokārt pārdod pārtikas preces, dzērienus vai tabaku	43	0,4
1812 Cita veida izdevumu iespiešana	41	0,4
8541 Augstākā izglītība, kas nav akadēmiskā	41	0,4
5811 Grāmatu izdošana	40	0,4
3101 Biroju un veikalu mēbeļu ražošana	39	0,4
6820 Sava vai nomāta nekustamā īpašuma izīrēšana un pārvaldīšana	39	0,4
9103 Vēsturisku objektu un līdzīgu apmeklējuma vietu darbība	39	0,4
5610 Restorānu un mobilo ēdināšanas vietu pakalpojumi	37	0,4
6312 Interneta portālu darbība	35	0,4
4647 Mēbeļu, paklāju un apgaismes ierīču vairumtirdzniecība	33	0,3
4751 Tekstilizstrādājumu mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	33	0,3
2341 Sadzīves un dekoratīvo keramikas izstrādājumu ražošana	31	0,3
6311 Datu apstrāde, uzturēšana un ar to saistītās darbības	30	0,3
7022 Konsultēšana komercdarbībā un vadībinībās	29	0,3
8520 Sākumizglītība	29	0,3
9002 Mākslas palīgdarbības	29	0,3
7820 Nodrošināšana ar personālu uz laiku	28	0,3
7420 Fotopakalpojumi	27	0,3
6209 Citi informācijas tehnoloģiju un datoru pakalpojumi	25	0,3
3299 Citur neklasificēta ražošana	24	0,2
8710 Aprūpes centru pakalpojumi	23	0,2
4771 Apģērbu mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	22	0,2
2370 Būvakmeņu un dekoratīvo akmeņu zāģēšana, apdare un apstrāde	21	0,2
9200 Azartspēles un derības	21	0,2
4778 Citur neklasificēta jaunu preču mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	20	0,2
8559 Citur neklasificēta izglītība	20	0,2
8552 Kultūras izglītība	19	0,2
6110 Kabeļu telekomunikācijas pakalpojumi	18	0,2
6499 Citur neklasificētas finanšu pakalpojumu darbības, izņemot apdrošināšanu un pensiju uzkrāšanu	18	0,2
Nav norādīts	18	0,2
7490 Citur neklasificēti profesionālie, zinātniskie un tehniskie pakalpojumi	17	0,2
7021 Sabiedrisko attiecību un komunikāciju vadības pakalpojumi	16	0,2
1413 Pārējo virsdrēbju ražošana	15	0,2
1414 Apakšveļas ražošana	15	0,2
1623 Namdaru un galdniecības izstrādājumu ražošana	15	0,2
4690 Nespecializētā vairumtirdzniecība	15	0,2
4719 Pārējā mazumtirdzniecība nespecializētajos veikalos	15	0,2
5912 Darbības pēc kinofilmu, video filmu un televīzijas programmu producēšanas	15	0,2

7312 Starpniecība reklāmas izvietojumā masu informācijas līdzekļos	15	0,2
9603 Apbedīšana un ar to saistītā darbība	15	0,2
4791 Mazumtirdzniecība pa pastu vai Interneta veikalos	14	0,1
8130 Ainavu veidošanas un uzturēšanas darbības	14	0,1
5010 Pasažieru jūras un piekrastes ūdens transports	13	0,1
6419 Cita monetārā starpniecība	13	0,1
7830 Pārējo cilvēkresursu vadība	13	0,1
2222 Plastmasas iepakojuma ražošana	12	0,1
2312 Lokšņu stikla formēšana un apstrāde	12	0,1
5819 Citi izdevējdarbības veidi	12	0,1
8560 Izglītības atbalsta pakalpojumi	12	0,1
9609 Citur neklasificēti individuālie pakalpojumi	12	0,1
1419 Cita veida apģērbu un apģērbu piederumu ražošana	11	0,1
2599 Citur neklasificētu gatavo metālizstrādājumu ražošana	11	0,1
4752 Metālizstrādājumu, krāsu un stikla mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	11	0,1
5510 Izmitināšana viesnīcās un līdzīgās apmešanās vietās	11	0,1
8413 Uzņēmējdarbības koordinēšana un efektivitātes veicināšana	11	0,1
2319 Citu stikla izstrādājumu ražošana, ieskaitot tehniskā stikla izstrādājumus	10	0,1
4399 Citur neklasificētie specializētie būvdarbi	10	0,1
4649 Citu mājsaimniecības preču vairumtirdzniecība	10	0,1
4764 Sporta preču mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	10	0,1
5920 Skaņu ierakstu producēšana	10	0,1
6391 Ziņu aģentūru darbība	10	0,1
8690 Pārējā darbība veselības aizsardzības jomā	10	0,1
8899 Citur neklasificēti sociālās aprūpes pakalpojumi	10	0,1
9003 Mākslinieciskā jaunrade	10	0,1
1721 Gofrētā papīra un kartona ražošana; papīra un kartona taras ražošana	9	0,1
3102 Virtuves mēbeļu ražošana	9	0,1
6832 Nekustamā īpašuma pārvaldīšana par atlīdzību vai uz līguma pamata	9	0,1
6910 Juridiskie pakalpojumi	9	0,1
8425 Ugunsdzēsības dienestu darbība	9	0,1
9312 Sporta klubu darbība	9	0,1
1392 Gatavo tekstilizstrādājumu ražošana, izņemot apģērbu	8	0,1
1621 Finiera lokšņu un koka paneļu ražošana	8	0,1
1629 Pārējo koka izstrādājumu ražošana; korķa, salmu un pito izstrādājumu ražošana	8	0,1
4669 Citu mašīnu un iekārtu vairumtirdzniecība	8	0,1
5221 Sauszemes transporta palīgdarbības	8	0,1
8424 Sabiedriskās kārtības un drošības uzturēšana	8	0,1
1811 Laikrakstu iespiešana	7	0,1
4665 Biroja mēbeļu vairumtirdzniecība	7	0,1
7739 Citur neklasificētu pārējo mašīnu, iekārtu un materiālo līdzekļu iznomāšana un ekspluatācijas līzings	7	0,1
8211 Kombinētie biroju administratīvie pakalpojumi	7	0,1
8551 Sporta un ārpusskolas izglītība	7	0,1
9412 Profesionālu organizāciju darbība	7	0,1
1729 Cita veida papīra un kartona izstrādājumu ražošana	6	0,1
1813 Salikšana un iespaidformu izgatavošana	6	0,1

2042 Smaržu un kosmētisko līdzekļu ražošana	6	0,1
4339 Citas būvdarbu pabeigšanas operācijas	6	0,1
4636 Cukura, šokolādes un cukuroto konditorijas izstrādājumu vairumtirdzniecība	6	0,1
4666 Citu biroja ierīču un iekārtu vairumtirdzniecība	6	0,1
4931 Pilsētas un piepilsētas pasažieru sauszemes pārvadājumi	6	0,1
4941 Kravu pārvadājumi pa autoceļiem	6	0,1
6202 Konsultēšana datoru pielietojumu jautājumos	6	0,1
6411 Centrālo banku darbība	6	0,1
6810 Sava nekustama īpašuma pirkšana un pārdošana	6	0,1
1391 Adīto un tamborēto audumu ražošana	5	0,1
2110 Farmaceutisko pamatvielu ražošana	5	0,1
4333 Grīdas un sienu apdare	5	0,1
4615 Mēbeļu, māsaimniecības preču un metālizstrādājumu vairumtirdzniecības starpnieku darbība	5	0,1
4643 Elektrisko māsaimniecības ierīču vairumtirdzniecība	5	0,1
4673 Kokmateriālu, būvmateriālu un sanitārtehnikas ierīču vairumtirdzniecība	5	0,1
5914 Kinofilmu demonstrēšana	5	0,1
8423 Tieslietu iestāžu darbība	5	0,1
0210 Mežkopība un citas mežsaimniecības darbības	4	0,04
2511 Metāla konstrukciju un to sastāvdaļu ražošana	4	0,04
2630 Sakaru iekārtu ražošana	4	0,04
2899 Citu speciālas nozīmes mašīnu ražošana	4	0,04
4322 Cauruļvadu, apkures un gaisa kondicionēšanas iekārtu uzstādīšana	4	0,04
4652 Elektronisko ierīču, telekomunikāciju iekārtu un to daļu vairumtirdzniecība	4	0,04
4662 Darbgaldu vairumtirdzniecība	4	0,04
4741 Datoru, to perifēro iekārtu un programmatūras mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	4	0,04
6399 Citur neklasificēti informācijas pakalpojumi	4	0,04
6492 Citi kreditēšanas pakalpojumi	4	0,04
6831 Starpniecība darbībā ar nekustamo īpašumu	4	0,04
7990 Citi rezervēšanas pakalpojumi un ar tiem saistītas darbības	4	0,04
8110 Ēku uzturēšanas un ekspluatācijas darbības	4	0,04
9311 Sporta objektu darbība	4	0,04
9319 Citas sporta nodarbības	4	0,04
1439 Pārējo trikotāžas izstrādājumu ražošana	3	0,03
1610 Zāģēšana, ēvelēšana un impregnēšana	3	0,03
3220 Mūzikas instrumentu ražošana	3	0,03
3511 Elektroenerģijas ražošana	3	0,03
4329 Citu inženiersistēmu montāža	3	0,03
4332 Galdnieku darbi	3	0,03
4532 Automobiļu rezerves daļu un piederumu mazumtirdzniecība	3	0,03
4646 Farmaceutisko izstrādājumu vairumtirdzniecība	3	0,03
4674 Metālizstrādājumu cauruļu, apkures iekārtu un to piederumu vairumtirdzniecība	3	0,03
4725 Alkoholisko un citu dzērienu mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	3	0,03
4754 Māsaimniecības elektroierīču mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	3	0,03
4762 Avižu un kancelejas piederumu mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	3	0,03
4775 Kosmētikas un tualetes piederumu mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	3	0,03
6920 Uzskaites, grāmatvedības, audita un revīzijas pakalpojumi; konsultēšana nodokļu jautājumos	3	0,03
7219 Pārējo pētījumu un eksperimentālo izstrāžu veikšana dabaszinātnēs un inženierzinātnēs	3	0,03

7220 Pētījumu un eksperimentālo izstrāžu veikšana sociālajās un humanitārajās zinātnēs	3	0,03
7320 Tirgus un sabiedriskās domas izpēte	3	0,03
8230 Sanāksmju un tirdzniecības izstāžu organizatoru pakalpojumi	3	0,03
8422 Aizsardzība	3	0,03
8730 Veco ļaužu un invalīdu aprūpe	3	0,03
9602 Frizieru un skaistumkopšanas pakalpojumi	3	0,03
1020 Zivju, vēžveidīgo un mīkstmiešu pārstrāde un konservēšana	2	0,02
1071 Maizes ražošana; svaigi ceptu mīklas izstrādājumu un kūku ražošana	2	0,02
1082 Kakao, šokolādes, konfekšu un citu cukuroto konditorejas izstrādājumu ražošana	2	0,02
1101 Spirtu destilēšana, rektificēšana un maisīšana	2	0,02
1396 Tehniski un rūpnieciski izmantojamu tekstilmateriālu ražošana	2	0,02
1512 Ceļojuma piederumu, somu un līdzīgu izstrādājumu, zirglietu piederumu ražošana	2	0,02
1723 Rakstāmpapīra ražošana	2	0,02
1814 Iesiešana un ar to saistītās palīgdarbības	2	0,02
2041 Ziepju, mazgāšanas, tīrīšanas un spodrināšanas līdzekļu ražošana	2	0,02
2219 Citu gumijas izstrādājumu ražošana	2	0,02
2229 Citu plastmasas izstrādājumu ražošana	2	0,02
2349 Cita veida keramikas izstrādājumu ražošana	2	0,02
2620 Datoru un perifēro iekārtu ražošana	2	0,02
2849 Cita veida darbgaldu ražošana	2	0,02
3030 Lidaparātu, kosmisko aparātu un to iekārtu ražošana	2	0,02
3240 Spēļu un rotaļlietu ražošana	2	0,02
4222 Elektroapgādes un telekomunikāciju sistēmu būvniecība	2	0,02
4291 Hidrotehnisko objektu būvniecība	2	0,02
4334 Krāsotāju un stiklinieku darbi	2	0,02
4613 Kokmateriālu un būvmateriālu vairumtirdzniecības starpnieku darbība	2	0,02
4616 Tekstilizstrādājumu, apģērbu, apavu un ādas izstrādājumu vairumtirdzniecības starpnieku darbība	2	0,02
4618 Cita veida īpašu preču vairumtirdzniecības starpnieku darbība	2	0,02
4619 Plaša sortimenta preču vairumtirdzniecības starpnieku darbība	2	0,02
4637 Kafijas, tējas, kakao un garšvielu vairumtirdzniecība	2	0,02
4645 Smaržu un kosmētikas līdzekļu vairumtirdzniecība	2	0,02
4651 Datoru, to perifēro iekārtu un programmatūras vairumtirdzniecība	2	0,02
4724 Maizes, kūku, miltu konditorejas un cukuroto konditorejas izstrādājumu mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	2	0,02
4729 Citur neklasificēta pārtikas mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	2	0,02
4730 Degvielas mazumtirdzniecība degvielas uzpildes stacijās	2	0,02
4753 Paklāju, grīdsegu, tapešu un grīdas segumu mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	2	0,02
4761 Grāmatu mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	2	0,02
4776 Ziedu, augu, sēkļu, mēslošanas līdzekļu, istabas dzīvnieku un to barības mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	2	0,02
4777 Pulksteņu un juvelierizstrādājumu mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	2	0,02
4799 Pārējā mazumtirdzniecība ārpus veikaliem, stendiem un tirgiem	2	0,02
4939 Citur neklasificēts pasažieru sauszemes transports	2	0,02
5210 Uzglabāšana un noliktavu saimniecība	2	0,02
5821 Datorspēļu tiražēšana	2	0,02
6120 Bezvadu telekomunikācijas pakalpojumi	2	0,02
6190 Citi telekomunikācijas pakalpojumi	2	0,02

6619 Citas finanšu pakalpojumus papildinošas darbības, izņemot apdrošināšanu un pensiju uzkrāšanu	2	0,02
7211 Pētījumu un eksperimentālo izstrāžu veikšana biotehnoloģijā	2	0,02
8292 Iepakojšanas pakalpojumi	2	0,02
8510 Pirmskolas izglītība	2	0,02
8621 Vispārējā ārstu prakse	2	0,02
8623 Zobārstu prakse	2	0,02
8720 Garīgās atpalicības, garīgās veselības traucējumu un atkarības ārstēšanas pakalpojumi	2	0,02
9321 Atrakciju un atpūtas parku darbība	2	0,02
0113 Dārzeņu audzēšana	1	0,01
0125 Citu koku un krūmu augļu un riekstu audzēšana	1	0,01
0146 Cūkkopība	1	0,01
0150 Jauktā lauksaimniecība (augkopība un lopkopība)	1	0,01
1041 Eļļu un tauku ražošana	1	0,01
1051 Piena pārstrāde un siera ražošana	1	0,01
1072 Sausiņu un cepumu ražošana; ilgi uzglabājamo konditorejas izstrādājumu un kūku ražošana	1	0,01
1105 Alus ražošana	1	0,01
1107 Bezalkohola dzērienu ražošana; minerālūdeņu un pudelēs iepildītu citu ūdeņu ražošana	1	0,01
1399 Citur neklasificētu tekstilizstrādājumu ražošana	1	0,01
1520 Apavu ražošana	1	0,01
1624 Koka taras ražošana	1	0,01
2221 Plastmasas plātņu, lokšņu, cauruļu un profilu ražošana	1	0,01
2223 Plastmasas būvelementu ražošana	1	0,01
2361 Būvniecībai paredzēto betona izstrādājumu ražošana	1	0,01
2521 Centrālapkures radiatoru un katlu ražošana	1	0,01
2562 Mehāniskā apstrāde	1	0,01
2611 Elektronisko komponentu ražošana	1	0,01
2651 Mērīšanas, pārbaudes, izmēģināšanas un navigācijas instrumentu un aparātu ražošana	1	0,01
2712 Elektrosadales un kontroles iekārtu ražošana	1	0,01
2740 Apgaismes ierīču ražošana	1	0,01
2822 Pacelšanas un pārvietošanas iekārtu ražošana	1	0,01
2910 Automobiļu ražošana	1	0,01
3011 Kuģu un peldošo iekārtu būve	1	0,01
3092 Velosipēdu un invalīdu ratiņu ražošana	1	0,01
3103 Matraču ražošana	1	0,01
3320 Ražošanas iekārtu un ierīču uzstādīšana	1	0,01
3530 Tvaika piegāde un gaisa kondicionēšana	1	0,01
3600 Ūdens ieguve, attīrīšana un apgāde	1	0,01
3700 Notekūdeņu savākšana un attīrīšana	1	0,01
3811 Atkritumu savākšana (izņemot bīstamos atkritumus)	1	0,01
3900 Sanitārija un citi atkritumu apsaimniekošanas pakalpojumi	1	0,01
4211 Ceļu un maģistrāļu būvniecība	1	0,01
4311 Ēku nojaukšana	1	0,01
4312 Būvlaukuma sagatavošana	1	0,01
4331 Apmetēju darbi	1	0,01
4511 Automobiļu un citu vieglo transportlīdzekļu pārdošana	1	0,01
4531 Automobiļu rezerves daļu un piederumu vairumtirdzniecība	1	0,01

4621 Graudu, sēklu, neapstrādātas tabakas un lopbarības vairumtirdzniecība	1	0,01
4633 Piena, piena produktu, olu un pārtikas tauku un eļļu vairumtirdzniecība	1	0,01
4634 Dzērienu vairumtirdzniecība	1	0,01
4639 Pārtikas produktu, dzērienu un tabakas nespecializēta vairumtirdzniecība	1	0,01
4661 Lauksaimniecības mašīnu, iekārtu un to piederumu vairumtirdzniecība	1	0,01
4671 Degvielas, cietā, šķidrā un gāzveida kurināmā un līdzīgu produktu vairumtirdzniecība	1	0,01
4743 Audio un video ierīču mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	1	0,01
4765 Spēļu un rotaļlietu mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	1	0,01
4772 Apavu un ādas izstrādājumu mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	1	0,01
4773 Farmaceutisko izstrādājumu mazumtirdzniecība specializētajos veikalos	1	0,01
4782 Tekstilizstrādājumu, apģērbu un apavu mazumtirdzniecība standos un tirgos	1	0,01
5110 Pasažieru aviopārvadājumi	1	0,01
5229 Pārējās transporta palīgdarbības	1	0,01
5310 Pasta darbība saskaņā ar vispārējā pakalpojuma pienākumu	1	0,01
5320 Citas pasta un kurjeru darbības	1	0,01
5520 Izmitināšana viesu mājās un cita veida īslaicīgas apmešanās vietās	1	0,01
5913 Kinofilmu, video filmu un televīzijas programmu izplatīšana	1	0,01
6203 Datoriekārtu darbības pārvaldīšana	1	0,01
6420 Holdingkompāniju darbība	1	0,01
7120 Tehniskā pārbaude un analīze	1	0,01
7430 Tulkošanas un tulku pakalpojumi	1	0,01
7712 Kravu automobiļu iznomāšana un ekspluatācijas līzings	1	0,01
7729 Cita veida individuālās lietošanas un māsaimniecības priekšmetu iznomāšana un ekspluatācijas līzings	1	0,01
7911 Ceļojumu biroju pakalpojumi	1	0,01
7912 Tūrisma operatoru pakalpojumi	1	0,01
8010 Personiskās drošības darbības	1	0,01
8219 Kopēšana, dokumentu sagatavošana un citas specializētās biroju palīgdarbības	1	0,01
8421 Ārlietas	1	0,01
8790 Cita veida sociālās aprūpes pakalpojumi ar izmitināšanu	1	0,01
8810 Veco ļaužu un invalīdu sociālā aprūpe bez izmitināšanas	1	0,01
9104 Botānisko dārzu, zooloģisko dārzu un dabas rezervātu darbība	1	0,01
9313 Fitnesa centru darbība	1	0,01
9411 Darba devēju organizāciju darbība	1	0,01
9420 Arodbiedrību darbība	1	0,01
9511 Datoru un perifēro iekārtu remonts	1	0,01
9512 Sakaru iekārtu remonts	1	0,01
9524 Mēbeļu un dzīvokļu iekārtu remonts	1	0,01

Profesijās nodarbināto datu detāla analīze liecina, ka šos datus var izmantot kā nozari raksturojošus tikai attiecībā uz tām jomām, kurās radošo profesiju pārstāvji tiek nodarbināti pamatdarbā, bet tie neļauj gūt priekšstatu un veikt analīzi par tām profesijām un jomām, kur nodarbinātie strādā uz autorlīgumu vai gabaldarbu līgumu pamata, kā arī šie dati neļauj identificēt pašnodarbinātos.

9. tabula. Kultūras un radošās industrijas nozarei atbilstošajās profesijās pēc Profesiju klasifikatora (pētījuma autoru versijā) nodarbināto skaits

<i>Profesija atbilstoši Profesiju klasifikatoram</i>	<i>Skaitis</i>	<i>%</i>
NODARBINĀTO KOPSKAITS	9683	100
216101 ARHITEKTS	651	6,7
143111 Pamatdarbības struktūrvienības VADĪTĀJS /DIREKTORS (kultūras jomā)	553	5,7
343301 BIBLIOTEKĀRS	500	5,2
262202 Vecākais BIBLIOTEKĀRS	371	3,8
343520 Kultūras pasākumu ORGANIZATORS	278	2,9
143101 VADĪTĀJS /DIREKTORS /PĀRVALDNIĒKS (kultūras jomā)	277	2,9
265225 KONCERTMEISTARS	267	2,8
262207 Izglītības iestādes BIBLIOTEKĀRS	260	2,7
216605 DATORGRAFIĶIS	248	2,6
265501 AKTIERIS (piektā līmeņa kvalifikācija)	224	2,3
343204 Dizaina SPECIĀLISTS	197	2,0
265312 Deju kolektīva VADĪTĀJS	196	2,0
216102 ARHITEKTA PALĪGS	192	2,0
262103 Krājuma GLABĀTĀJS (muzeju jomā)	181	1,9
265208 Stīginstrumentu MŪZIĶIS	176	1,8
343303 Izglītības iestādes BIBLIOTEKĀRS (ceturtā un trešā līmeņa kvalifikācija)	174	1,8
216603 Grafikas DIZAINERS	148	1,5
262101 ARHĪVISTS	146	1,5
343211 Noformēšanas MĀKSLINIEKS	146	1,5
352111 Skaņu OPERATORS	142	1,5
265206 Pūšaminstrumentu MŪZIĶIS	137	1,4
262107 Galvenais ARHĪVISTS	135	1,4
216602 Interjera DIZAINERS	128	1,3
265416 Mākslinieciskais VADĪTĀJS	112	1,2
265218 Ansambļa VADĪTĀJS	109	1,1
265105 MĀKSLINIEKS	108	1,1
216302 Mēbeļu DIZAINERS	99	1,0
265224 Kora DIRIĢENTS	94	1,0
732110 Teksta MAKETĒTĀJS	94	1,0
352107 Televīzijas OPERATORS	93	1,0
343233 Vizuālās reklāmas dizaina SPECIĀLISTS	92	1,0
262201 BIBLIOGRĀFS	83	0,9
343523 Kultūras projektu VADĪTĀJS	76	0,8
265411 Amatiereteātra REŽISORS	73	0,8
265215 Kora DZIEDĀTĀJS	71	0,7
265219 MŪZIĶIS	69	0,7
265311 Deju ansambļa VADĪTĀJS	68	0,7
262111 Izglītojošā darba un darba ar apmeklētājiem VADĪTĀJS (muzeju jomā)	62	0,6
343302 Bibliotēku informācijas SPECIĀLISTS	59	0,6
262106 MUZEJPEDAGOGS	58	0,6
264208 Literārais REDAKTORS	58	0,6
264209 Televīzijas/ radio raidījuma VADĪTĀJS	56	0,6
343521 Kultūras pasākumu VADĪTĀJS	56	0,6

262104 Fondu GLABĀTĀJS (arhīvu jomā)	55	0,6
262110 Galvenais krājuma GLABĀTĀJS (muzeju jomā)	53	0,5
343236 Mēbeļu dizaina SPECIĀLISTS	51	0,5
143102 VADĪTĀJA VIETNIEKS /IZPILDDIREKTORS (kultūras jomā)	49	0,5
143109 PRODUCENTS (kultūras jomā)	49	0,5
265304 BaletDEJOTĀJS	49	0,5
216604 Mājaslapu DIZAINERS	48	0,5
265221 KORMEISTARS	48	0,5
343102 Mākslas FOTOGRĀFS	46	0,5
262105 Ekspozīciju un izstāžu KURATORS	44	0,5
265603 DISKŽOKEJS	44	0,5
265412 Televīzijas REŽISORS	42	0,4
265407 Skaņu REŽISORS	41	0,4
813201 FOTOGRĀFS	41	0,4
143112 Pamatdarbības struktūrvienības VADĪTĀJA VIETNIEKS /DIREKTORA VIETNIEKS (kultūras jomā)	39	0,4
265227 Folkloras kopas VADĪTĀJS	39	0,4
265413 Televīzijas un kino PRODUCENTS	38	0,4
343235 Multimediju dizaina SPECIĀLISTS	37	0,4
265211 Operas VOKĀLISTS	36	0,4
352126 VideoOPERATORS	36	0,4
265302 DEJOTĀJS	35	0,4
265310 Deju kopu VADĪTĀJS	34	0,4
265409 REŽISORA ASISTENTS	34	0,4
216304 Produktu DIZAINERS	32	0,3
134932 Bibliotēkas struktūrvienības VADĪTĀJS	31	0,3
265220 DZIEDĀTĀJS	31	0,3
731403 KERAMIĶIS	31	0,3
262205 SistēmBIBLIOTEKĀRS	27	0,3
265201 DIRIĢENTS	27	0,3
343519 Kultūras METODIĶIS	27	0,3
265602 Radio DIKTORS	26	0,3
343221 Interjera un reklāmas dizaina SPECIĀLISTS	26	0,3
263620 Baznīcas MŪZIĶIS	25	0,3
216303 Modes DIZAINERS	23	0,2
226908 Mākslas TERAPEITS	23	0,2
265303 HOREOGRĀFS	23	0,2
265129 VideoMĀKSLINIEKS	22	0,2
265203 Orķestra KONCERTMEISTARS	22	0,2
265414 Televīzijas/ radio raidījuma PRODUCENTS	22	0,2
262109 Arhīva EKSPERTS	21	0,2
265305 Baleta REPETITORS	21	0,2
265210 SOLISTS	20	0,2
343220 Tekstilizstrādājumu dizaina SPECIĀLISTS	20	0,2
731906 Kapu /akmens plākšņu IZGATAVOTĀJS	20	0,2
343230 Interjera NOFORMĒTĀJS	19	0,2
731605 DaijKRĀSOTĀJS	19	0,2
265106 Galvenais MĀKSLINIEKS	18	0,2

265207 Sitaminstrumentu MŪZIĶIS	18	0,2
265405 Izrādes REŽISORS	18	0,2
265502 Leļļu teātra AKTIERIS	18	0,2
265601 Televīzijas DIKTORS	18	0,2
343206 Iesaiņojuma dizaina SPECIĀLISTS	18	0,2
226909 Mūzikas TERAPEITS	16	0,2
264101 AUTORS	16	0,2
265134 RESTAURATORS	16	0,2
265308 Deju kolektīvu, kopu un naktsklubu DEJOTĀJS	16	0,2
343101 MikroFOTOGRĀFS	16	0,2
343247 Foto dizaina SPECIĀLISTS	16	0,2
262102 Mākslas EKSPERTS (muzeju jomā)	15	0,2
265226 VOKĀLISTS	15	0,2
352125 Kultūras pasākumu tehniskais REŽISORS	15	0,2
731207 Mūzikas instrumentu SKAŅOTĀJS	15	0,2
343234 Interjera dizaina SPECIĀLISTS	14	0,1
514201 STILISTS	14	0,1
216305 Reklāmas DIZAINERS	13	0,1
216308 MODELĒTĀJS	13	0,1
262204 INFORMĀTIĶIS	13	0,1
265216 Orķestra VADĪTĀJS	13	0,1
265301 Baleta SOLISTS	13	0,1
265205 Instrumentu MŪZIĶIS	12	0,1
343210 Teātra DEKORĒTĀJS	12	0,1
516305 Sēru ceremoniju MĀKSLINIEKS (vadītājs)	12	0,1
262203 DOKUMENTĀLISTS	11	0,1
352104 KinoOPERATORS	11	0,1
731502 Stikla SLĪPĒTĀJS	11	0,1
352128 GAISMOTĀJS	10	0,1
134934 Bibliotēkas VADĪTĀJS/ DIREKTORS	9	0,1
265415 Gaismu REŽISORS	9	0,1
343214 Apģērbu dizaina SPECIĀLISTS	9	0,1
143118 Teātra /galvenais ADMINISTRATORS	8	0,1
226912 Mākslas terapijas SPECIĀLISTS	8	0,1
262206 Fondu GLABĀTĀJS (bibliotēku jomā)	8	0,1
265103 GRAFIĶIS	8	0,1
265136 Stājgleznu RESTAURATORS	8	0,1
265140 Mēbeļu, kokgriezuma RESTAURATORS	8	0,1
265217 Orķestra DIRIĢENTS	8	0,1
265223 Baznīcas mūzikas dzīves ORGANIZATORS	8	0,1
343203 Skatlogu DEKORĒTĀJS	8	0,1
343227 Vides DIZAINERS	8	0,1
343506 Polihromā koka RESTAURATORS	8	0,1
216307 Teātra kostīmu MODELĒTĀJS	7	0,1
265142 Tekstiliju RESTAURATORS	7	0,1
265202 Galvenais DIRIĢENTS	7	0,1
343217 Koka izstrādājumu dizaina SPECIĀLISTS	7	0,1

343245 Dāvanu NOFORMĒTĀJS	7	0,1
343534 SCENOGRĀFS	7	0,1
265107 MULTIPLIKATORS	6	0,1
265127 Stikla apstrādes MĀKSLINIEKS	6	0,1
265403 Izrādes DIREKTORS	6	0,1
265406 Kinofilmas REŽISORS	6	0,1
265418 Mākslas pasākumu ORGANIZATORS	6	0,1
265503 AKTIERIS (trešā līmeņa kvalifikācija)	6	0,1
333901 Grāmatu tirdzniecības AĢENTS	6	0,1
343218 Metāla izstrādājumu dizaina SPECIĀLISTS	6	0,1
731704 PINĒJS	6	0,1
134933 Muzeja VADĪTĀJS/ DIREKTORS	5	0,1
265122 Mākslas KERAMIĶIS	5	0,1
265230 Amatiermākslas kolektīva VADĪTĀJS	5	0,1
265605 KONFERANSJĒ	5	0,1
265912 Leļļu MEISTARS	5	0,1
333941 Kultūras tūrisma ORGANIZATORS	5	0,1
343216 Keramikas izstrādājumu dizaina SPECIĀLISTS	5	0,1
343514 Akmens būvju RESTAURATORS	5	0,1
343535 SUFLIERIS	5	0,1
731905 AKMEŅKALIS AMATNIEKS	5	0,1
216310 Teātra kostīmu MĀKSLINIEKS	4	0,04
265138 Grafikas RESTAURATORS	4	0,04
265139 Rokrakstu, dokumentu, grāmatu RESTAURATORS	4	0,04
265146 Arheoloģiskā materiāla RESTAURATORS	4	0,04
265209 Taustiņinstrumentu MŪZIĶIS	4	0,04
265313 Deju kolektīva REPETITORS	4	0,04
265402 Radiouzveduma DIREKTORS	4	0,04
511304 Kultūras tūrisma GIDS	4	0,04
731603 APGLEZNOTĀJS	4	0,04
731703 Koka māksliniecisko izstrādājumu IZGATAVOTĀJS	4	0,04
143117 Mūzikas pasākumu ORGANIZATORS	3	0,03
265101 BrīvmĀKSLINIEKS	3	0,03
265102 GLEZNOTĀJS	3	0,03
265104 KARIKATŪRISTS	3	0,03
343530 Muzeja eksponātu RESTAURATORS	3	0,03
352106 Kinofilmu /skaņu REDAKTORS	3	0,03
731702 KokGRIEZĒJS	3	0,03
263306 Mākslas VĒSTURNIEKS	2	0,02
264109 RAKSTNIEKS	2	0,02
265124 MetālmĀKSLINIEKS	2	0,02
265128 TekstilmĀKSLINIEKS	2	0,02
265135 Monumentālo gleznu RESTAURATORS	2	0,02
265137 Monumentāli dekoratīvās tēlniecības objektu/būvmākslas RESTAURATORS	2	0,02
265141 Keramikas, stikla izstrādājumu RESTAURATORS	2	0,02
265144 Metāla izstrādājumu RESTAURATORS	2	0,02
265212 Galvenais KORMEISTARS	2	0,02

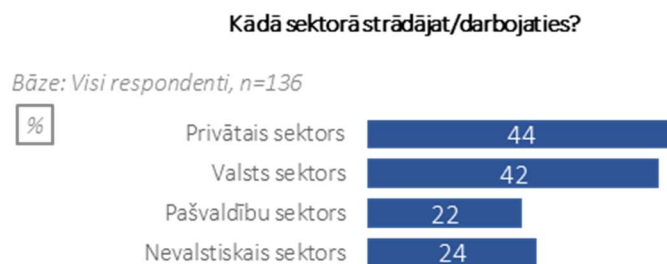
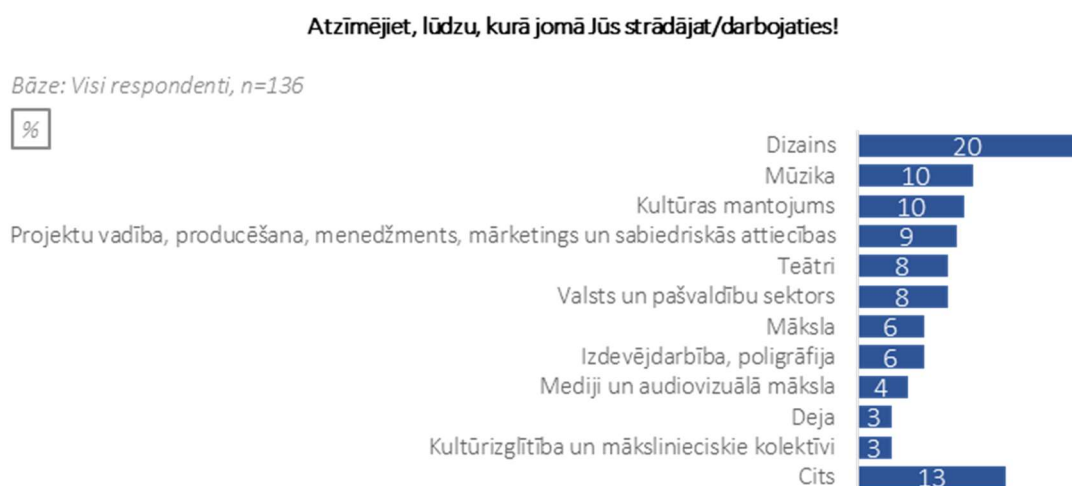
265306 BALETMEISTARS	2	0,02
265417 MĀKSLINIEKS INSCENĒTĀJS	2	0,02
311822 RASĒTĀJS DIZAINERS	2	0,02
343202 Izstādes DEKORĒTĀJS	2	0,02
343219 Stikla izstrādājumu dizaina SPECIĀLISTS	2	0,02
343243 Materiālu dizaina SPECIĀLISTS	2	0,02
343246 Skatlogu NOFORMĒTĀJS	2	0,02
343513 Koka būvju RESTAURATORS	2	0,02
731206 Ērģeļu BŪVĒTĀJS	2	0,02
731210 Mūzikas instrumentu LABOTĀJS	2	0,02
731501 Stikla PŪTĒJS	2	0,02
731601 Stikla GRAVIERIS	2	0,02
143110 IMPRESĀRIJS	1	0,01
216311 Apģērbu DIZAINERS	1	0,01
264110 SCENĀRISTS	1	0,01
265109 TĒLNIEKS (SKULPTORS)	1	0,01
265117 Kinofilmu MĀKSLINIEKS	1	0,01
265119 INSTALATORS	1	0,01
265143 Ādas, pergamenta izstrādājumu RESTAURATORS	1	0,01
265145 Foto un kino materiālu RESTAURATORS	1	0,01
265204 MUZIKOLOGS	1	0,01
265401 Kinofilmas DIREKTORS	1	0,01
265404 Televīzijas uzveduma DIREKTORS	1	0,01
333902 Muzikālo priekšnesumu AĢENTS	1	0,01
343215 Ādas izstrādājumu dizaina SPECIĀLISTS	1	0,01
343225 Dekoratīvo objektu TĒLNIEKS	1	0,01
343248 Tēlniecības objektu dizaina SPECIĀLISTS	1	0,01
343522 Svētku REŽISORS	1	0,01
343536 ANIMATORS	1	0,01
731211 Klavieru RESTAURATORS	1	0,01
731602 Stikla MATĒTĀJS	1	0,01
731604 EMALJĒTĀJS	1	0,01

Kopumā jāsecina, ka šobrīd pieejamie dati neļauj pilnvērtīgi apzināt un analizēt kultūras un radošās industrijas nozares darba tirgu. VID nodrošinātie dati ļauj vērtēt tikai atsevišķus darba tirgus aspektus, un gūt tikai vispārēju priekšstatu par darba tirgus struktūru. Tādēļ būtu iesakāms par nozari atbildīgajām un iesaistītajām institūcijām (KM, EM, VID, Centrālā statistikas pārvalde) kopīgi diskutēt par nozares uzskaites problemātiku un atbilstošu datu ieguves un uzkrāšanas iespējām.

Nozares pārstāvju viedokļi par darba tirgu

Lai iegūtu kultūras sektora un radošo industriju pārstāvju viedokļus un vērtējumus par darba tirgus attīstības tendencēm, tika īstenota kvantitatīva to pārstāvju aptauja. Aptaujā tika sasniegta izlase 136 respondentu apjomā. Respondentu raksturojums pēc sektora un jomas skatāms grafikos zemāk.

1. grafiks. Respondentu raksturojums

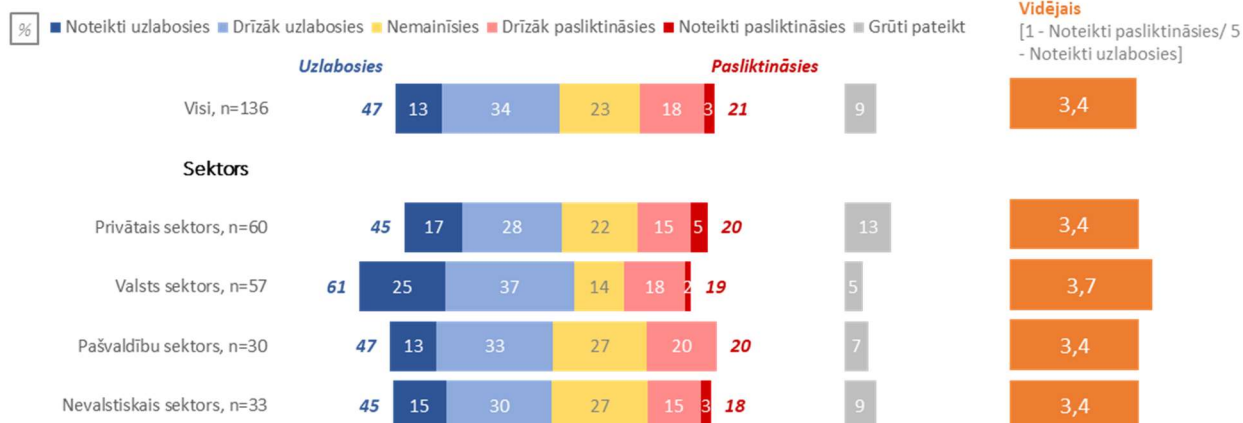


Respondentu vērtējumi par savas pārstāvētās jomas attīstību tuvākajos trīs gados ir optimistiski – 47% uzskata, ka jomas stāvoklis uzlabosies, 23% – ka nemainīsies, un tikai 21% – ka pasliktināsies. To īpatsvars, kuri uzskata, ka viņu pārstāvētajā jomā situācija uzlabosies, izteikti lielāks ir valsts sektorā, bet to īpatsvars, kuri sagaida pasliktināšanos, visos sektoros ir aptuveni vienāds – katrs piektais.

2. grafiks. KRI pārstāvju vērtējums par savas pārstāvētās jomas attīstību tuvākajos trīs gados

Domājot par Jūsu pārstāvētās jomas stāvokli Latvijā tuvākajos 3 gados, vai tas, Jūsaprāt, pasliktināsies vai uzlabosies?

Bāze: Visi respondenti, 'n' skatīt grafikā



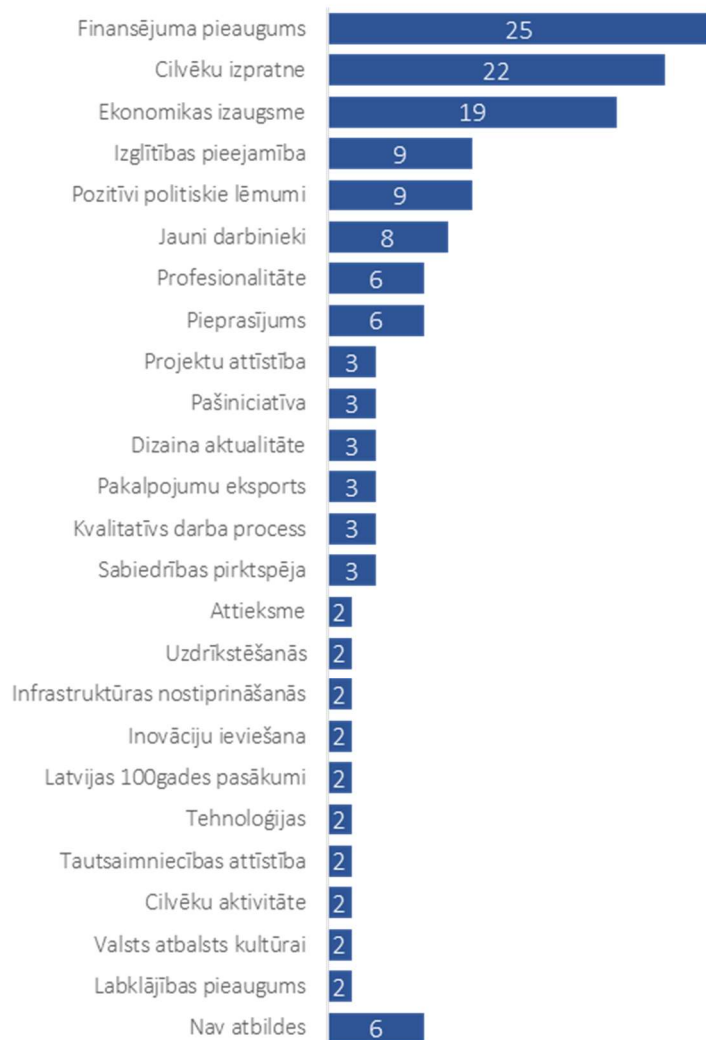
Kā faktorus, kas uzlabos jomas stāvokli, respondenti salīdzinoši visbiežāk nosauc: finansējuma pieaugums (25%), cilvēku izpratnes pieaugums (22%), ekonomikas izaugsme (19%). Tāpat salīdzinoši bieži tiek norādīts uz tādu faktoru kā izglītības pieejamība (9%), pozitīvi politiskie lēmumi (9%) un jauni darbinieki (8%) pozitīvo ietekmi. Savukārt tie, kuri sagaida savas jomas stāvokļa pasliktināšanos, to visbiežāk pamato ar cilvēku trūkumu demogrāfijas un migrācijas dēļ (38%). Tāpat salīdzinoši biežāk kā iemesli tiek norādīti: finansējuma samazinājums (14%), nodokļi (14%).

3. grafiks. KRI pārstāvju vērtējums par faktoriem/apstākļiem pārstāvētās jomas stāvokļa uzlabošanai tuvāko trīs gadu laikā

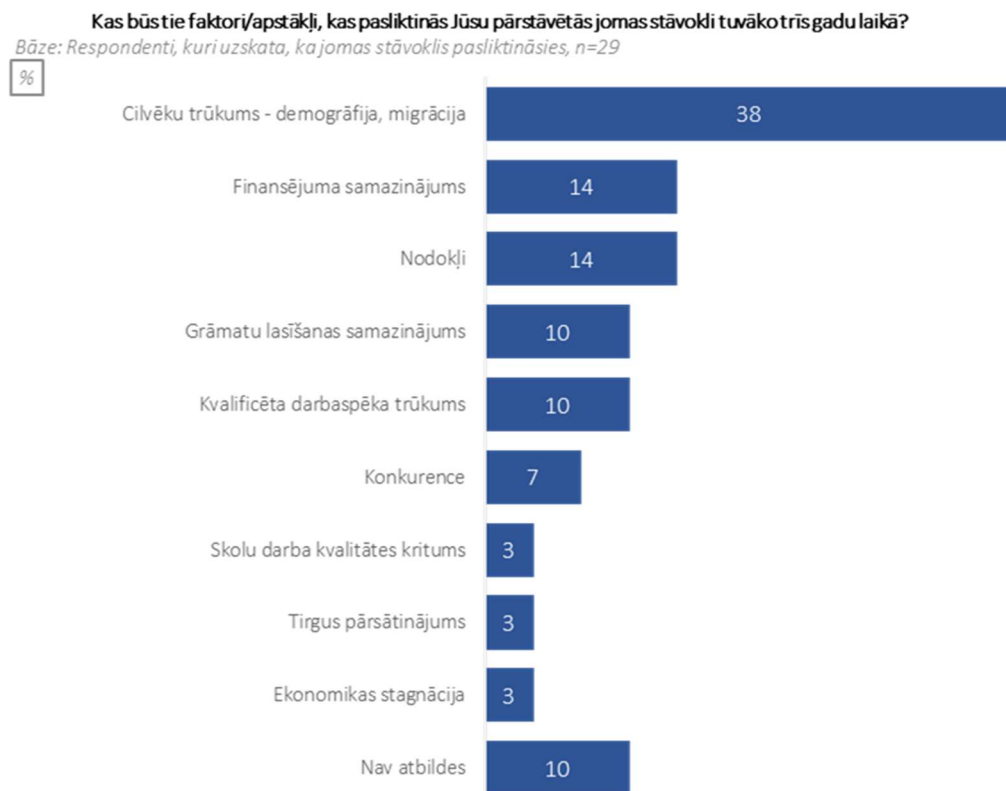
Kas būs tie faktori/apstākļi, kas uzlabos Jūsu pārstāvētās jomas stāvokli tuvāko trīs gadu laikā?

Bāze: Respondenti, kuri uzskata, ka jomas stāvoklis uzlabosies, n=64

%



4. grafiks. KRI pārstāvju vērtējums par faktoriem/apstākļiem, kas pasliktinās pārstāvētās jomas stāvokli tuvāko trīs gadu laikā

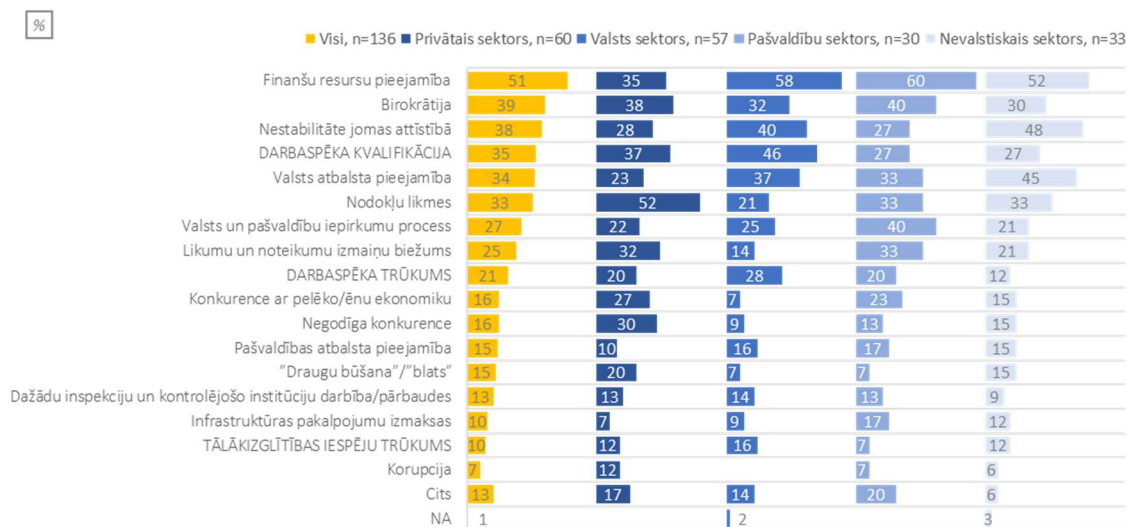


Par būtiskākajiem kavēkļiem savas jomas attīstībā aptaujātie novērtē: finanšu resursu pieejamību (51%), birokrātiju (39%), nestabilitāti jomas attīstībā (38%), darbaspēka kvalifikāciju (35%), valsts atbalsta pieejamību (34%) un nodokļu likmes (33%). Sekojoši – darbaspēka kvalifikācija ir viens no pieciem visbiežāk minētajiem attīstības kavēkļiem. Darbaspēka trūkumu kā kavēkli min tikai 21% aptaujāto, tādējādi netieši liecinot, ka problēma ir nevis darbaspēka pieejamība kā tāda, bet tieši tā kvalifikācija. Darbaspēka kvalifikāciju kā kavēkli attīstībā izteikti biežāk norāda valsts sektora pārstāvji (46%), bet retāk – pašvaldību sektors (27%) un nevalstiskais sektors (27%).

5. grafiks. KRI pārstāvju vērtējums par šķēršļiem, kas kavē pārstāvētās jomas attīstību

Jūsuprāt, kuri no šiem faktoriem visbūtiskāk kavē Jūsu pārstāvētās jomas attīstību?

Bāze: Visi respondenti, 'n' skatīt grafikā
Vairākatbilžu jautājums, Σ > 100%

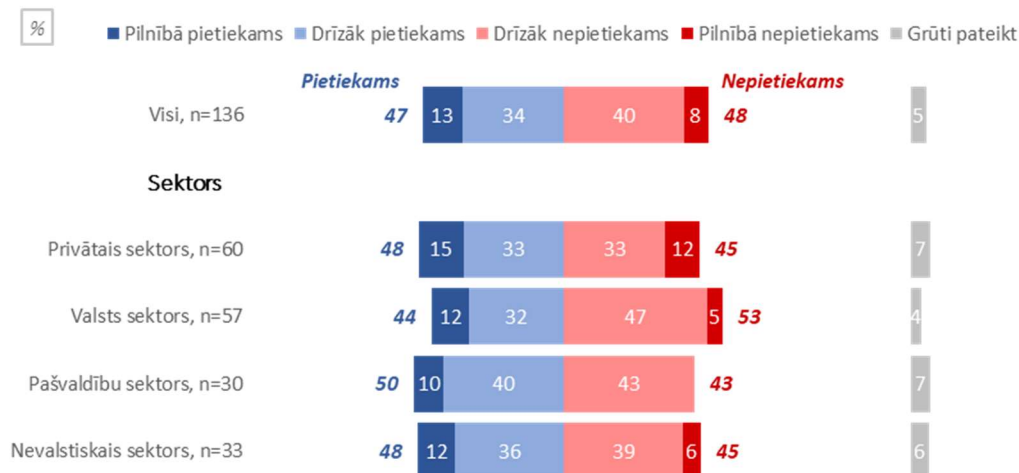


Lai gan tikai 21% aptaujāto darbaspēka pieejamību min kā pārstāvētās jomas attīstības kavēkli, kopumā 48% aptaujāto novērtē, ka darbaspēka piedāvājums šobrīd ir nepietiekams, un 47% – ka pietiekams. Kā nepietiekamu darbaspēka piedāvājumu biežāk vērtē valsts sektora pārstāvji (53%).

6. grafiks. KRI pārstāvju vērtējums par darbaspēka piedāvājumu/pieejamību pārstāvētajā jomā

Kā Jūs kopumā novērtētu darbaspēka piedāvājumu/ pieejamību šobrīd jūsu pārstāvētajā jomā?

Bāze: Visi respondenti, 'n' skatīt grafikā



Atbildot uz jautājumu par to, kuru profesiju pārstāvju pieejamība šobrīd pārstāvētajā jomā ir nepietiekama, respondenti sniedz ļoti dažādas atbildes, un nevar identificēt vienu vai vairākas visbūtiskākās. Salīdzinoši biežāk tikuši minēti kultūras projektu vadītāji (12%), dizaina speciālisti (8%), menedžeri (7%) un mārketinga speciālisti (6%). Zīmīgi, ka biežāk minētas tās profesijas, kuras var raksturot kā pārsektorālas un starpsektorālas.

10. tabula. KRI pārstāvju vērtējums par profesiju pārstāvju pieejamības nepietiekamību pārstāvētajā jomā.

Jūsuprāt, kuru profesiju pārstāvju pieejamība šobrīd jūsu pārstāvētajā jomā ir nepietiekama?

<i>Profesija</i>	<i>%</i>
Nav atbildes	28
Kultūras projektu vadītājs	12
Dizaina speciālists	8
Menedžeris	7
Mārketinga speciālists	6
Gaismas operators	4
Mūzikas skolotājs	4
Mūziķis	4
Vēsturnieks	4
Mākslas kritiķis	4
Skaņu režisors	4
Skolotājs	4
Sabiedrisko attiecību speciālists	4
Tehniskie darbinieki	4
Producents	4
Konstruktors	3
Redaktors	3
Korektors	3
Programmētājs	3
Restaurators	2
Finanšu speciālists	2
Žurnālists	2
Pētnieks	2
IT speciālists	2
Aģents	1
Deju kolektīva vadītājs	1
Animators	1
Arhitekts	1
Grāmatvedis	1
Grafikas dizainers	1
Dramaturgs	1
Jurists	1
Inženieris	1
Koncertmeistars	1
Šuvējs	1
Šūšanas tehnologs	1
Tulks	1
Maketētājs	1
Mākslas zinātnieks	1
Diriģents	1
Teātra vadītājs	1
Ansambļa vadītājs	1
Amatnieks	1

Skatuves montētājs	1
Asistents	1
Izstāžu kurators	1
Cirka mākslinieks	1
Eksporta speciālists	1
Režisors	1
Filmu operators	1
Montāžas režisors	1
Scenārists	1
Finanšu direktors	1
Gids	1
Kurators	1
Modes dizainers	1
Poligrāfijas projektu vadītājs	1
Deju horeogrāfs	1
Dārznieks	1
Drēbnieks	1
Muzeja speciālists	1
Orķestra mākslinieks	1
Metālapstrādātājs	1
Krājumu glabātājs	1
Kultūras iestāžu vadītājs	1
Projektētājs	1
Saimniecības vadītājs	1
Iepirkumu speciālists	1
Datu analītiķis	1
Radošais direktors	1
Sietspiedējs	1
Operatora asistents	1
Muzejpedagogs	1
Ekspozīciju uzraugs	1
Ventilācijas sistēmu speciālists	1
Web dizainers	1
Ofseta iespaidējs	1
Butafors	1
Galerists	1
Muzeja krājuma speciālists	1
Literāts	1

Uz jautājumu par to, kuru profesiju pārstāvju pieejamība šobrīd pārstāvētajā jomā ir pārāk liela, vairākums jeb 63% respondentu nav varējuši sniegt konkrētu atbildi – netieši tas norāda uz attīstības plānošanas problēmām kultūras un radošās industrijas sektorā.

11. tabula. KRI pārstāvju vērtējums par profesiju pārstāvju pārāk lielu pieejamību pārstāvētajā jomā

Un kuru profesiju pārstāvju pieejamība šobrīd jūsu pārstāvētajā jomā ir pārāk liela?

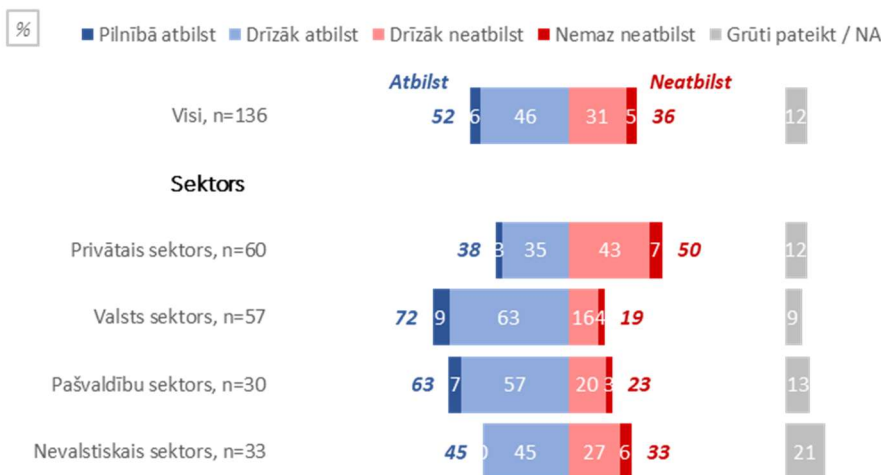
<i>Profesija</i>	<i>%</i>
Nav atbildes	63
Menedžeris	5
Dizaina speciālists	4
Sabiedrisko attiecību speciālists	4
Mūziķis	3
Aktieris	3
Mākslinieks	3
Kultūras projektu vadītājs	2
Mārketinga speciālists	2
Interjera dizainers	2
Arhitekts	1
Asistents	1
Jurists	1
Žurnālists	1
Apsargs	1
Vēsturnieks	1
Mākslas kritiķis	1
Grafikas dizainers	1
Režisors	1
Skolotājs	1
Producents	1
Ekspozīciju uzraugs	1
Administrators	1
Bilešu kontrolieris	1
Apkopējs	1
Fotogrāfs	1
Stilists	1
Mūsdienu deju pasniedzējs	1
Arheologs	1
Scenogrāfs	1
Sociologs	1
Digitālo mediju eksperts	1

Lai gan aptuveni puse (52%) aptaujāto novērtē, ka radošo profesiju pārstāvju Latvijā iegūtā izglītība atbilst darba tirgus vajadzībām, liels – 36% – ir arī to īpatsvars, kuri uzskata, ka neatbilst. Uz neatbilstību izteikti biežāk (50%) norāda privātā sektora pārstāvji, bet izteikti retāk (19%) – valsts sektora pārstāvji.

7. grafiks. KRI pārstāvju vērtējums par radošo profesiju pārstāvju iegūtās izglītības atbilstību darba tirgus vajadzībām pārstāvētajā jomā

Jūsaprāt, vai radošo profesiju pārstāvju Latvijā iegūtā izglītība atbilst darba tirgus vajadzībām jūsu pārstāvētajā jomā?

Bāze: Visi respondenti, 'n' skatīt grafikā



Atbildot uz jautājumu, kādi uzlabojumi būtu veicami radošo profesiju pārstāvju izglītības ieguves procesā un izglītības saturā, 27% respondentu norāda, ka vairāk nepieciešams likt akcentu tieši uz praktiskām iemaņām. 13% norādījuši uz tālākizglītības pieejamības veicināšanu un jaunu programmu izveidi, un vēl 13% – uz izglītības kvalitātes pilnveides nepieciešamību. 6% uzskata, ka jāceļ pasniedzēju kvalifikācija.

12. tabula. KRI pārstāvju vērtējums par uzlabojumiem, kas veicami radošo profesiju pārstāvju izglītības ieguves procesā un izglītības saturā pārstāvētajā jomā

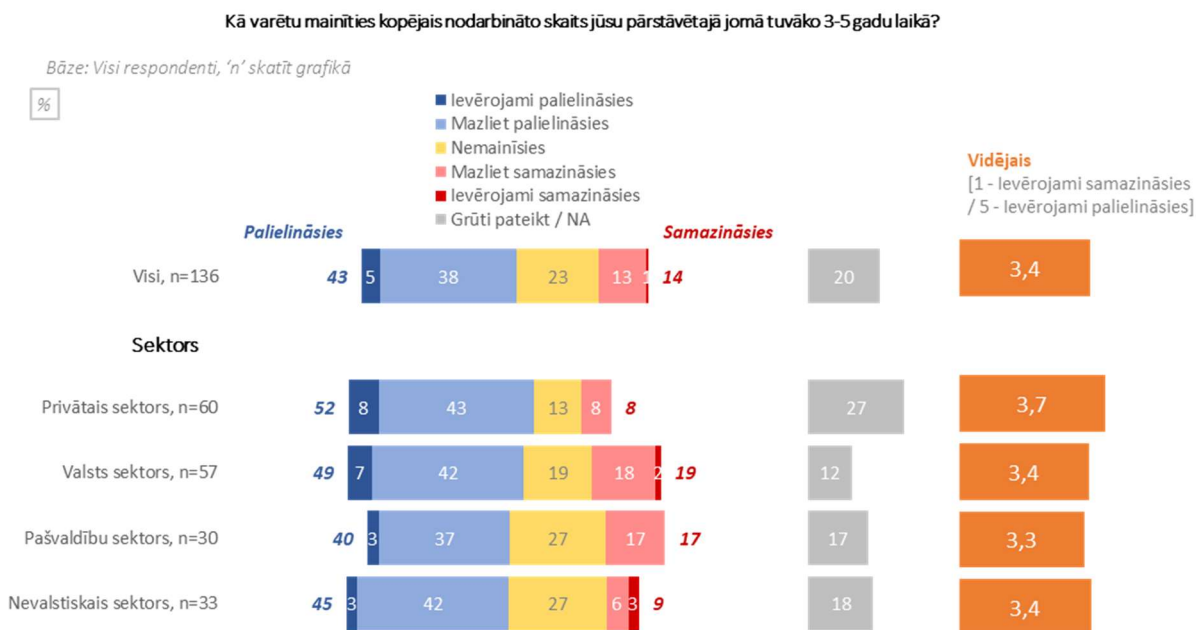
Kādi uzlabojumi būtu veicami radošo profesiju pārstāvju izglītības ieguves procesā un izglītības saturā jūsu pārstāvētajā jomā?

Sniegtā atbilde	%
Nav atbildes	24
Praktiskās iemaņas	27
Tālākizglītības pieejamība, jaunu programmu izveide	13
Izglītības kvalitātes uzlabošana	13
Pasniedzējiem atbilstoša kvalifikācija	6
Pieredze darbam nozarē	4
Daudzveidīgas, daudzpusīgas studijas	4
Sagatavoti konkrēti veicamajam darbam	3
Iedvesmojoši pedagogi	2
Augstskolu sadarbība	2
Atbalstīt profesionālo izglītību	1
Tehniskās bāzes nodrošinājums	1
Pasniedzēju motivēšana	1
Motivēšana tālākām studijām	1
Humanitāro priekšmetu apguve	1
Ieguldījums pētniecībā	1
Studentu darbu tiražēšana	1

Pedagoga kvalifikācijas piešķiršana absolventiem	1
Stingrāka studentu atlase, stājoties augstskolā	1
Vienotas terminoloģijas apguve	1
Finansējuma maiņa	1
Darba devēju atsaucība	1
Prestiža celšana	1
Stingrāki programmu licencēšanas noteikumi	1

43% aptaujāto novērtē, ka tuvāko 3-5 gadu laikā kopējais nodarbināto skaits viņu pārstāvētajā jomā palielināsies, un tikai 14% – ka samazināsies. Samazināšanos biežāk paredzējuši valsts sektora pārstāvji (19%), bet palielināšanos – privātā sektora pārstāvji (52%). Līdzīgi tiek vērtētas arī tieši radošo profesiju pārstāvju kā darbinieku skaita sagaidāmās izmaiņas – 40% paredz, ka tas palielināsies, bet 13%, ka samazināsies. Arī šajā gadījumā palielināšanos biežāk paredzējuši privātā sektora (53%), bet samazināšanos – valsts un pašvaldību sektora (19% un 20%) pārstāvji.

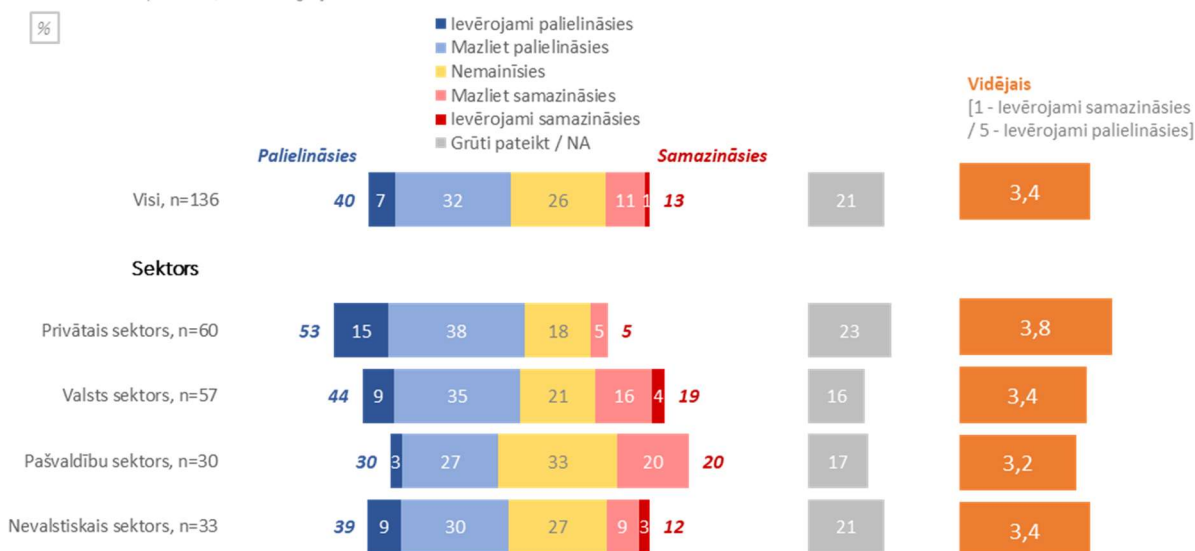
8. grafiks. KRI pārstāvju vērtējums par kopējā nodarbināto skaita izmaiņām pārstāvētajā jomā tuvāko 3-5 gadu laikā



9. grafiks. KRI pārstāvju vērtējums par radošo profesiju pārstāvju kā darbinieku skaita darba tirgū izmaiņām pārstāvētajā jomā tuvāko 3-5 gadu laikā

Un kā varētu mainīties tieši radošo profesiju pārstāvju kā darbinieku skaits darba tirgū jūsu pārstāvētajā jomā kopumā tuvāko 3-5 gadu laikā?

Bāze: Visi respondenti, 'n' skatīt grafikā



Par to, pēc kādu profesiju pārstāvjiem palielināsies pieprasījums, 36% respondentu nav varējuši sniegt konkrētu atbildi. Bet tie, kuri norādījuši konkrētas profesijas, snieguši ļoti dažādas atbildes, tādējādi vēlreiz apliecinot, ka kultūras un radošās industrijas sektora tvērums un vajadzības ir ļoti plašas un bieži starp- vai pārsektorālas. Salīdzinoši biežāk norādīts, ka pieprasījums palielināsies pēc kultūras projektu vadītājiem (8%), menedžeriem (7%), dizaina speciālistiem (7%).

13. tabula. KRI pārstāvju vērtējums par konkrētu profesiju pieprasījuma palielināšanos tuvākajos 3-5 gados

Tuvāko 3-5 gadu laikā PALIELINĀSIES pieprasījums pēc...	
Profesija	%
Nav atbildes	36
Kultūras projektu vadītājs	8
Menedžeris	7
Dizaina speciālists	7
Grafikas dizainers	6
Mārketinga speciālists	6
Mūziķis	6
IT speciālists	6
Producents	5
Programmētājs	4
Sabiedrisko attiecību speciālists	3
Redaktors	3
Aģents	2
Režisors	2
Muzejpedagogs	2

Gaismas operators	1
Animators	1
Mākslas kritiķis	1
Filmu operators	1
Montāžas režisors	1
Skaņu režisors	1
Mūzikas skolotājs	1
Kurators	1
Tehniskie darbinieki	1
Tulks	1
Mākslinieks	1
Ansambļa vadītājs	1
Arhitekts	1
Vēsturnieks	1
Restaurators	1
Grāmatvedis	1
Cirka mākslinieks	1
Dramaturgs	1
Scenārists	1
Jurists	1
Inženieris	1
Skolotājs	1
Konstruktors	1
Deju horeogrāfs	1
Korektors	1
Šuvējs	1
Šūšanas tehnologs	1
Diriģents	1
Orķestra mākslinieks	1
Metālapstrādātājs	1
Projektētājs	1
Sietspiedējs	1
Web dizainers	1
Mūsdienu deju pasniedzējs	1
Arhitektu palīgs	1
Dejotājs	1
Keramikas speciālists	1
Ilustrators	1
Klavierspēles skolotājs	1
Sitaminstrumentu skolotājs	1
Ģitārspēles skolotājs	1
Modes dizaina tehnologs	1
Multimediju dizaina speciālists	1
Solists	1
Amatierkolektīvu vadītājs	1
Pūšaminstrumentu skolotājs	1

Rasētājs	1
BIM speciālists	1

Savukārt attiecībā uz to, kuru profesiju pārstāvju pieprasījums darba tirgū samazināsies, vairākums jeb 65% nav varējuši sniegt konkrētu atbildi.

14. tabula. KRI pārstāvju vērtējums par konkrētu profesiju pieprasījuma samazināšanos tuvākajos 3-5 gados

Tuvāko 3-5 gadu laikā SAMAZINĀSIES pieprasījums pēc...	
<i>Profesija</i>	<i>%</i>
Nav atbildes	65
Kultūras projektu vadītājs	2
Dizaina speciālists	2
Režisors	2
Sabiedrisko attiecību speciālists	2
Modes dizainers	2
Aktieris	2
Interjera dizainers	2
Menedžeris	1
Mūziķis	1
Žurnālists	1
Solists	1
Administratīvais darbs	1
Arhitekts	1
Grāmatvedis	1
Mākslas kritiķis	1
Mārketinga speciālists	1
Filmu operators	1
Skolotājs	1
Kurators	1
Producents	1
Maketētājs	1
Diriģents	1
Orķestra mākslinieks	1
Pētnieks	1
Datu analītiķis	1
Eksponātu uzraugs	1
Web dizainers	1
Mākslinieks	1
Mūsdienu deju pasniedzējs	1
Sociologs	1
Keramikas speciālists	1
Akordeona spēles skolotājs	1
Dekorētājs	1
Glezniecības pedagogs	1

Stājmākslas pedagogs	1
Gleznotājs	1
Grafīkis	1
Kasieris	1
Mediju plānotājs	1
Pasākumu vadītājs	1
Preses sekretārs	1
Produktu dizainers	1
Tekstila dizainers	1
Treneris	1
Kino mehāniķis	1

Attiecībā uz to, kādas kompetences un prasmes būtu vairāk jā māca radošo profesiju pārstāvjiem, respondenti snieguši ļoti daudzveidīgas atbildes, un nav iespējams izdalīt kādas izteikti biežāk minētas atbildes. Salīdzinoši biežāk tiek norādīts uz nepieciešamību apgūt kritisko domāšanu (9%), komunikāciju (9%), apgūt praktiskas iemaņas (7%). Kopumā novērojams, ka apgūt vēlamās prasmes un kompetences ir ļoti daudzpusīgas un daudzveidīgas, un tikai retos gadījumos specifiskas un konkrētas.

15. tabula. KRI pārstāvju vērtējums par prasmēm un kompetencēm, kas jā māca radošo profesiju pārstāvjiem pārstāvētajā jomā vidējās profesionālās un augstākās izglītības ietvaros

Kādas prasmes un kompetences būtu vairāk jā māca radošo profesiju pārstāvjiem Jūsu pārstāvētajā jomā vidējās profesionālās un augstākās izglītības ietvaros?

<i>Sniegtā atbilde</i>	%
Nav atbildes	29
Kritiskā domāšana	9
Komunikācija	9
Prakse	7
Biznesa pamati	5
Psiholoģija	5
Sadarbība	5
Projektu vadība	5
Mārketing	4
Socioloģija	4
Valodas	4
Finanšu pratība	4
Prezentācijas prasmes	4
Radošums	4
Menedžments	4
Darbs komandā	3
Darbs ar tekstu	3
Mākslas, dizaina un arhitektūras vēsture	3
Mākslas norišu analīze, izpratne	2
Orientēšanās kultūras procesos	2
Likumdošanas pārzināšana	2

Pārdošana	2
Pedagoģija	2
Skatuves kustība un deja	2
Pārliecība par savām idejām	1
Intelektuālā attīstība	1
Ētika	1
Dizains	1
Motivācija	1
Mediju izmantošana	1
Grāmatvedība	1
Attieksme pret citiem cilvēkiem	1
Sabiedriskās attiecības	1
Atbildība	1
Konkurētspēja	1
Auditorijas vajadzību izpratne	1
Analītiskā domāšana	1
Audiovizuālā māksla	1
Datorprogrammas	1
Stratēģiju izstrāde	1
Darbs orķestrī	1
Izpratne par latviešu tautas rotaļām un dejām	1
Nošu pieraksts noklausoties materiālu	1
Prasme notikumus dokumentēt un sistematizēt	1
Web dizains	1
Zinātniskās pētniecības metodes	1
Pilsoniskā līdzdalība	1
Proaktivitāte	1
Personiskā līderība	1
Humanitārās zinātnes	1
Zināšanas par nozares attīstību pasaulē	1
Stratēģiskā domāšana	1
Izpratne par radio profesijām	1
Mākslas un dizaina tendenču pētniecība	1
Pozitīva attieksme	1
Krāsu mācība	1
Mūzikas stilu pārzināšana	1
Latviešu valoda	1
Literatūra	1
Kultūras vēsture	1
Matemātika	1
Fizika	1
Algoritmiskā domāšana	1
Patstāvība un neatlaidība	1
Kvalitāte	1
Prasme pielāgoties	1
Darbs ar klientu	1

Producēšana	1
Montāža	1
Starptautisko kopprodukciju fondu apguve	1
Grāmatu maketēšana	1
Jurisprudence	1
Netradicionāla domāšana	1
Tirgzinības	1
Telpiskā domāšana	1
Loģika	1
Vērtību izpratne	1
Vizuālo materiālu apstrāde	1
Autortiesību aizsardzība	1
Vokālā tehnika	1
Aktiermeistarība	1
Zināšanu pielietojums	1

Nozares un konkrētu sektoru darba tirgus specifika

Kultūras un radošo industriju nozares darba tirgus specifika un attīstības tendences

Lai pētītu KRI nozares darba tirgus specifiku un attīstības tendences, nepieciešams precizēt darba tirgus mērogu, kurš tiek skatīts. Kultūras un radošo industriju nozares neviennozīmīgais definējums dažādos teorētiskos avotos, attīstības plānošanas dokumentos un statistikā rada pamatu diskursam, kur ar šo nozari saprot plašu un neviendabīgu tautsaimniecības nozaru pārklājumu (skatīt iepriekšējās nodaļas). Lai precizētu jēdziena izpratni šīs apakšnodaļas ietvaros, tiek izmantots KM piedāvātais kultūras un radošo industriju uzskaitījums. Kultūras un radošās industrijas ietver šādas nozares: arhitektūra, dizains, kino, izpildītājmāksla, vizuālā māksla, mūzika, izdevējdarbība, televīzija, radio un interaktīvie mediji, reklāma, datorspēles un interaktīvās programmatūras, kultūras mantojums, kultūras izglītība, atpūta, izklaide un citas kultūras darbības²³. Pētījuma ietvaros tika atlasīti 27 eksperti, kuru profesionālā kompetence ļāva sniegt vērtējošus spriedumus vienā vai vairākās šeit minētajās KRI nozarēs. Ekspertu izvēlē lielāka uzmanība tika pievērsta KRI nozarēm jeb darba tirgus sektoriem, kuru attīstība un izglītības programmu piedāvājums ir KM politikas veidošanas kompetencē. Pētījuma ietvaros tika intervēti eksperti no arhitektūras, dizaina, kino, izpildītājmākslas (opera, teātris un dejas), vizuālās mākslas, mūzikas, izdevējdarbības, mediju, reklāmas, spēļu, kultūras mantojuma (bibliotēkas un muzeji), kultūras izglītības, atpūtas un izklaides nozarēm. Kā atsevišķs nodarbinātības sektors pētījumā tika skatīta arī kultūras centru darbība, no kura arī tika izvēlēti eksperti. KRI nozares darba tirgus izpētē īpaša uzmanība tika pievērsta arī tām nozarēm, kuru ietvaros tiek attīstīti radošo

²³ MK rīkojums nr. 401 "Par kultūrpolitikas pamatnostādņem 2014.-2020.gadam "Radošā Latvija"". 29.07.2014. *Latvijas Vēstnesis*, 150 (5210), 01.08.2014., 2. pielikums.

industriju produkti ar augstu eksportspēju (minēti Nacionālās inovācijas sistēmas pilnveidošanas programmā²⁴), tās ir trīs radošo industriju specializācijas: 1) poligrāfijas un grafikas dizains (t.sk. iepakojuma dizains); 2) inovatīvās, audiovizuālās un multimediju tehnoloģijas; 3) arhitektūras un dizaina produkti un pakalpojumi.

Katrā no minētajām KRI nozarēm raksturīga pietiekami augsta darba tirgus struktūras specifika, taču ir iespējams konstatēt arī kopīgas iezīmes, kuras, pamatojoties uz ekspertu spriedumiem, raksturosim nākošajā apakšnodaļā.

Kultūras un radošo industriju kā nodarbinātības sektora kopīgās iezīmes

Kaut arī KRI aptver pēc uzņēmējdarbības mēroga, produkta veida, finanšu un cilvēkresursu ietilpības neviendabīgu nozaru klāstu, interviju datu analīze ļauj identificēt kopīgas šī nodarbinātības sektora iezīmes, kuras ir būtiskas KRI nozares darba tirgum nepieciešamo kompetenču noteikšanā. Kopīgās KRI nozares iezīmes iespējams grupēt zemāk uzskaitītajās kategorijās.

Iezīmes, kas saistītas ar nozarē nodarbināto personības iezīmēm

Līdzīgi kā starptautiskajos pētījumos, arī Latvijas KRI eksperti uzsver noteiktu personības iezīmju kopumu kā izteikti nepieciešamu, lai profesionāli darbotos nozarē. Eksperti norāda, ka ne tikai mākslinieciskās jaunrades jomā, arī citās darba tirgus pozīcijās būtisks ir *zināms talants un personības radošums, spēja būt atvērtam pret visu jauno, domāt oriģināli, "ārpus kastes", cīņa ar stereotipiem, spēja iziet ārpus ierastā domāšanas modeļa*. Intervijās tika akcentētas arī vairākas personības iezīmes, kas saistītas ar *personības motivāciju*. Tiek uzsvērts, cik ļoti būtiska ir *ieinteresētība, vēlme īstenot ideju, zināms aicinājums darboties konkrētajā jomā*.

Raksturojot radošos profesionāļus, kas šobrīd darbojas KRI darba tirgū, eksperti norāda uz divām pretējām tendencēm. Viena ekspertu daļa norāda, ka nozarē ir profesionāļi, kuru kompetences ir ļoti pieprasītas, kas, savukārt, ļauj tiem pārspīlēt sava darba nozīmi un noteikt neadekvātu sava darba cenu (piemēram, audiovizuālajā jomā skaņu montāža u.tml.), savukārt, citi atzīmē, ka vairāki mākslinieki bieži vien neapzinās savu mākslinieciskās darbības vērtību un ietekmi uz radītā produkta tirgus cenu. Tiek norādīts, ka *raksturīga kopēja tendence attiecībā uz autortiesību nozīmes neizpratni un mākslinieka ieguldītā darba vērtību. Nereti šis faktors rada apgrūtinājumus nozares ietekmes mērīšanai*.

Pasākumu rīkošana nav nozare, kurā var veikt apmācību – jābūt dotumiem, personības īpašībām. Kurš katrs nevar strādāt. Spriestspējas par labs/slikts, gaumīgs/negaumīgs – var attīstīt, bet nevar iemācīt.

²⁴ Nacionālās inovācijas sistēmas pilnveidošana; MK noteiktā 3. prioritārā rīcības virziena tautsaimniecības attīstībai īstenošanas programma, 7.lpp. Pieejama: [http://titania.saeima.lv/livs/saeimasnotikumi.nsf/0/97fd52f29efcdae2c2257fc5003e10d0/\\$FILE/NIS%20programma%20final.pdf](http://titania.saeima.lv/livs/saeimasnotikumi.nsf/0/97fd52f29efcdae2c2257fc5003e10d0/$FILE/NIS%20programma%20final.pdf)

lezīmes, kas saistītas ar nodarbinātību nozarē

Kā īpaša KRI nozares iezīme tiek minēta virkne ar darba attiecībām saistīti raksturojumi. Vairāki eksperti norāda, ka cilvēkiem *darbošanās nozarē bieži ir kā hobijs, dzīvesveids, kas nereti ir nepietiekami atalgots. Daudzās amata pozīcijās darba izpilde nav saistīta ar fiksētu darba vietu un darba laiku, tāpēc freelance darba modelis rada priekšnoteikumus, ka cilvēkiem ir divas vai vairākas paralēlas darba attiecības. Cilvēks var būt gan darba devējs, gan darba ņēmējs, gan pašnodarbinātais, gan mikrouzņēmuma īpašnieks, gan strādāt uz autoratlīdzības līgumiem. Nepastāv tipisks darba attiecību modelis. Darbošanās kādā KRI nozares darba tirgus pozīcijā nereti tiek klasificēta kā papildus darbs. Eksperti uzsver, ka vairākās KRI nozarēs pastāv darba laika uzskaites problēmas, kā arī mākslinieciskās un radošās darbības novērtēšanas problēmas. Nozarē nodarbinātajiem jābūt gataviem nodarbinātības pārtraukumiem, darbam saskaņā ar projektu principu, kas uzliek slogu nodarbinātajiem, jo tirgus mazs. Nozarei raksturīgas arī tādas jomas, kur nav darba devēju, cilvēki paši ar savu produktu rada darba tirgu, "brīvmākslinieki". Tāpat eksperti atzīmē, ka vairāku KRI nozaru attīstība (mūzika, vizuālā māksla, skatuves mākslā u.c.) un sasniegumi vienmēr balstās uz piramīdas principu – *topā daži, bet jābūt daudziem "apakšā"*, veidojot savdabīgu karjeras piramīdu, kas nodrošina kvalitātes prasības nozarē, bet negarantē vienlīdz labas nodarbinātības iespējas visiem pretendentiem.*

lezīmes, kas saistītas ar caurviju prasmēm (soft skills), kuras ir pieprasītas nozarē

Līdzšinējos starptautiskajos pētījumos uzsvērtas vairākas kompetences, kas tiek dēvētas par tā saucamajām caurviju prasmēm (angļu val. *soft skills*) – komunikācijas prasmes, radoša domāšana, spēja strādāt grupā, lēmumu pieņemšanas spēja, motivācija, elastība, holistiska un kontekstuāla domāšana un darbība, kritiskā un loģiskā domāšana, emocionālā inteliģence, erudīcija kultūras un mākslas jautājumos. Arī Latvijas KRI nozares eksperti īpaši uzsver, ka personāla atlasē KRI uzņēmumos liela nozīme ir tādām kompetencēm kā *darbs komandā, spēja pārredzēt "spēles laukumu", izpratne par darbības kontekstu, stratēģiskā domāšana, sadarbības spējas ar dažādiem partneriem no citām, it kā ļoti atšķirīgām nozarēm, spēja integrēt dažādu nozaru cilvēkus*. Vairāku KRI nozaru pārstāvji norāda, ka *nozarē strādājošajiem nepieciešama "kultūras bagāža"*, jābūt plašām kultūras un mākslas zināšanām nepieciešams vispārējs priekšstats par aktuālajiem kultūras procesiem un vēsturi.

Tā saucamo caurviju prasmju (*soft skills*) pieprasījums ir aktuāls ne tikai tiem nozares pārstāvjiem, kas īsteno māksliniecisko jaunradi, bet, jo īpaši tiem, kas realizē mākslinieku darbības atbalsta funkcijas – menedžeriem, producentiem, kuratoriem, mārketinga un sabiedrisko attiecību speciālistiem u.c.

lezīmes, kas saistītas ar kompetenču komplekso dabu

Dažādu radošo industriju nozaru eksperti norāda uz daudzveidīgu kompetenču kopumu un multiprasmēm, kas nozarē nepieciešams vienam darbiniekam: sākot ar grāmatvedības un nodokļu politikas lietām un beidzot ar kultūras faktu zināšanām un kultūras procesu globālo kontekstuālo procesu pārzināšanu.

Mediju eksperte norāda, ka *tagad jābūt daudz universālākam kareivim nekā agrāk. Tiek uzsvērts, ka jomā ļoti būtiska ir spēja nokomunicēt komplicētas lietas cilvēkiem pieejamā veidā, ne pārāk sarežģīti vai primitīvi. Izlaižot caur sevi milzīgu informācijas apjomu, neuzgāzt to pašu apjomu auditorijai, pārstrādāt to, un ar savu pakalpojumu palīdzēt cilvēkiem pieņemt informētus lēmumus. Pieprasīts ir arī elastīgums un tehnoloģiskā izglītība, spēja strādāt dažādos formātos, orientēties tehnoloģiskajos rīkos. Valodu zināšanas (arī profesijas standarts piemēin divas svešvalodas, šķiet, vēlamības formā – tam vajadzētu būt obligāti!). Ja nesaproti angliiski, tu esi diskvalificēts. Jāsaprot konteksts, kas plašāks par savu kopienu. Lielajos nacionālajos medijos ar to nav problēmu, bet reģionos – gandrīz visiem. Arī Kuldīgā tu esi daļa no plašākiem globāliem procesiem.*

Tiek norādīts, ka arī *pasākumu menedžmenta jomā nepieciešamas plašas kultūras zināšanas, prasme citēt, uztvert citātus, kā arī darbiniekam nepieciešams vispārējs priekšstats par kultūras procesiem, vēsturi. Nevari būt pasākumu rīkotājs, ja nezini, kas notiek. Nepieciešams zināšanu kopums, lai varētu spriest.*

Dažādu nozaru ekspertu vidē dominē vienots priekšstats, ka darba tirgus vienota tendence ir multiprasmes.

Ārkārtīgi akūta šī laikmeta prasība, ka tev ir jābūt daudzfunkcionālam. Kā es saku, tev ir jābūt arī teorētiskim un praktiskim vienā personā, kas ir diezgan sarežģīti. Jaudīgam, ar organizatorisko kapacitāti, praktiskiem, zinošam, plus vēl arī teorētiskim, tātad jāredz, jāsaprot, jāanalizē, jāsystematizē, jāredz konteksts.

Pētījuma dati liecina, ka pieprasījumu pēc darbiniekiem ar multiprasmēm nosaka ne tikai nozares specifika, bet arī cilvēkresursu un finansējuma trūkumu nozarē, kas liek darba devējiem meklēt darbiniekus, kuri spēj pildīt dažādām profesijām specifiskas funkcijas – grāmatvedības, projektu vadītāja, mārketinga speciālista u.c.

lezīmes, kas saistītas ar ārējiem ekonomiskiem faktoriem

Analizējot KRI ekspertu viedokļus, iespējams izdalīt vēl vienu nozares specifikas iezīmju kopu, kas rada noteiktas prasības nozarē nodarbinātajiem un arī izglītības programmām. Tās ir saistītas ar nepieciešamību darboties starptautiskā kontekstā un ciešā saiknē ar citām tautsaimniecības nozarēm arī lokāli. Eksperti uzsver, ka jomas pārstāvjiem jābūt gataviem *konkurencei globālajā tirgū, jo īpaši nozarēs, kas saistītas ar dizainu, māksliniecisko jaunradi, IT risinājumiem, multimediju projektiem u.c..*

lezīmes, kas saistītas ar pārneses efektu

KRI kā darba tirgus sektoru raksturo tas, ka mākslas produktu jaunrade rada pārneses efektu (angļu val. *spillover effects*), radot jaunas darba vietas dažādu profesiju pārstāvjiem, kuri tradicionāli bijuši nodarbināti citās tautsaimniecības nozarēs (vizuālā māksla, skatuves māksla, audiovizuālā māksla u.c.). Šajā kontekstā vairāki eksperti norāda arī uz pieredzi, ka dažādās situācijās novērots, ka citu nozaru pārstāvji nenovērtē radošas darbības vērtību.

Citu valstu pētnieku pēdējo desmit gadu līdzšinējo pētījumu analīze liecina²⁵, ka kultūras un radošo industriju darba tirgu raksturo augsta specifika, tās būtiskākās iezīmes ir saistītas ar to, ka radošās nozares kļūst par nozīmīgu ekonomiskās sistēmas sastāvdaļu un daudzās valstīs notiek strauja radošo industriju sektora izaugsme. Tiek norādīts, ka radošo industriju sektoram raksturīga turbulenta vide, ko būtiski ietekmē gan mediju, gan IT sektora attīstība. Šī nozares iezīme būtiski ietekmē arī darba tirgu, kas neļauj runāt par darba tirgum nepieciešamo kompetenču vajadzībām atrauti no nozares attīstības tendencēm.

Gan līdzšinējie pētījumi, gan mūsu veiktais pētījums liecina, ka ir vienojošas KRI darba tirgu raksturojošas pazīmes, taču tas, ka radošo KRI nozarēm raksturīga arī ļoti izteikta specifika, neļauj veikt pārāk lielus vispārīgumus un liek detalizētāk raksturot KRI nozares ar izteiktu nodarbinātības situācijas specifiku.

Darba tirgus raksturojums konkrētās kultūras un radošo industriju jomās: nodarbinātība, konkurence, pieprasījums, piedāvājums

Šobrīd uzkrāto statistikas datu kopa neiekļauj kultūras un radošo industriju nozarēs nodarbinātos, kuri savas darba attiecības veido, balstoties uz autoratlīdzības līgumiem, vai strādā nozarē kā pašnodarbinātie. Tas liedz iegūt statistiski precīzus datus par darba tirgus struktūru, kas atspoguļotu pilnā apjomā nodarbināto skaitu katrā radošo industriju nozarē. Lai iegūtu paplašinātu priekšstatu par darba tirgus īpatnībām radošo industriju nozarēs, tika veiktas 27 padziļinātās, daļēji strukturētās intervijas ar dažādu radošo industriju jomu ekspertiem, lai gūtu ieskatu jomas nodarbinātības tendencēs – konkurences, darba tirgus piedāvājuma un pieprasījuma izpausmēs.

Arhitektūra

Arhitektūras nozares eksperti min vairākas pazīmes, kas raksturo arhitektūras nozares darba tirgu. Kā kopēja **nodarbinātības** pazīme tiek minēts fakts, ka arhitektu skaits uz iedzīvotāju skaitu, salīdzinot ar Eiropas valstīm ir 2-3 reīžu mazāks, turklāt, tas *tāpat kā citās t.s. jaunajās ES dalībvalstīs, ir deformēts, ko nosaka tradīcijas (t.sk. nesamērīgi lielais darbs pie būvprojektiem un saskaņojumiem) un izmaksas; tirgus īpatnības ietekmē samaksu, ko var atļauties maksāt jaunajiem vs. vecākas paaudzes arhitektiem.* Jaunajiem arhitektiem jāiziet trīs gadu prakse (var būt arī daudz ilgāks, seši un pat 10 gadi) kā amatniekam, piedaloties projektā no radošās idejas sākuma līdz būvuzraudzībai. Eksperti uzskata, ka nodarbinātība arhitektūras nozarē ir augsta. *Nozarē darbojas ap 30 birojiem, 80% ir Rīgā, vēl nedaudz Liepājā un Daugavpilī; tie, kas ir citur reģionos, projektē mazos privātos objektus vai pārbūves. Lielie biroji visi ir spējīgi uzprojektēt vidēji lielus un lielus objektus (lai gan mērogs nekad nebūs tāds kā Krievijā, Rietumeiropā vai Ķīnā). Publiskā sektora nozarē nav, visi ir privātie biroji.* Tāpat eksperti uzsver, ka *arhitekta izglītību ieguvušajiem paveras arī plašs starptautiskais darba tirgus.*

²⁵ Mietzner and Kamprath (2013) A Competence Portfolio for Professionals in the Creative Industries, *Creativity and Innovation management* Volume 22, Issue 3, Pages 280–294

Jaunajiem arhitektiem pievilcīgi liekas strādāt ārvalstīs, un daudzi to dara – mērogs, samaksa – augstskolas viņus labi sagatavo tehniski, un viņi ir pilnīgi spējīgi veidot globālas karjeras.

Raksturīgi, ka birojos darbinieki darbojas grupu veidā, kur ir vadošais arhitekts un vēl 5-7 citi (arhitekti); šis skaitlis esot praktiski nemainīgs. Būtiska atšķirība kvalifikācijas prasībās ir starp to, *vai tiek projektētas mājas/pirtiņas/krodziņi (pēc standarta projekta, un tos var sadzīt vienā mēnesī gana daudz), vai arī lieli biznesa /sabiedriskie objekti, kas prasa daudzus gadus. Vidēji lielam/lielam objektam projekta izstrāde paredz kādu 20 – 30 citu speciālistu (dažādu veidu inženieru) piesaisti, un visu šo cilvēku darbs jāspēj integrēt; ja notiek izmaiņas kādā mezglā, tas var ietekmēt arī citus, bet visiem jādarbojas saskaņoti.*

Kā viens no būtiskākajiem aspektiem, kas ietekmē arhitektūras nozares darba tirgu, tiek minēta arhitektu un būvnieku sadarbība, kas ietekmē gan arhitektu darba apjomu, gan algas, gan profesionālās ekspertīzes nozīmi. *Politiski (saskaņā ar Būvniecības likumu) arhitekts ir tikai maza skrūvīte būvniecības procesā, kur daudz lielāka loma būvniekiem un dažādu materiālu un būvkonstrukciju ražotājiem; piemēram, energoefektivitātes speciālisti ir visai centrāli projektos, jo tā ir politikas prioritāte. Sabiedrība nav gatava, ka sabiedriskās ēkas maksās dārgi, tāpēc virkni izpētes (īpaši unikālām konstrukcijām, kā Liepājas koncertzālei) nemaz neveic, un rezultātā projekti ir pat divreiz lētāki nekā Eiropā. Raksturīgi, ka būvnieki mēģina gūt peļņu uz lētāku materiālu izmantošanas rēķina; notiek cīņa par materiāliem un izmaksām; izmaiņu saskaņošana ar arhitektiem gan notiek, bet procesā dominē būvnieki.*

Eksperti norāda, ka profesionālo kvalifikāciju var stiprināt kopprojektos ar citu valstu arhitektu birojiem. *Sadarbība ar Rietumvalstu partneriem nav retums (Vācija, Nīderlande), jo Latvijā ir gana labs līmenis.*

Raksturojot kopējās darba tirgus **pieprasījuma un piedāvājuma** tendences, tiek atzīts, ka šobrīd jauno speciālistu sagatavošana atbilst pieprasījumam. *Arhitektūras specialitāšu absolventi (RTU, RISEBA) lielākoties strādā specialitātē.* Runājot par kompetencēm, kas tiek sagaidītas no darbiniekiem, tiek norādīts, ka nereti šīs kompetenču prasības izriet no atsevišķām tikai Latvijas darba tirgum raksturīgām iezīmēm, piemēram, tāda nozares paradoksa, ka līdztekus pastāv digitālie risinājumi un drukāto papīru kaudzes ar būvprojektu dokumentāciju, ar parakstiem un zīmogiem, kas nozīmē, ka nepieciešami gan darbinieki ar augstu kvalifikāciju IT jomā, gan tradicionālajām lietvedības iemaņām.

Dizains un vizuālā māksla

Saskaņā ar dizaina un vizuālās mākslas nozares ekspertu spriedumiem, kopējo nozares **konkurences** situāciju raksturo fakts, ka dizaina nozares speciālisti ir ļoti pieprasīti un darbaspēka piedāvājums ir diezgan plašs. Darba tirgus dizaina jomā ir globāls, turklāt spēcīga konkurence pastāv gan vietējā, gan globālā mērogā. Tiek uzsvērts, ka dizaina nozare strauji attīstās, radot arī augošu **pieprasījumu** darba tirgū. Kā vispieprasītākās darbības jomas tiek minētas dizaina grafika, mediju dizains, 3D dizains, datoru atbalstīts dizains. Eksperti atzīst, ka nozarē

vairākās profesijās (ne tikai Latvijā, bet arī ES) ļoti trūkst dažādu dizaina jomas speciālistu, tāpēc, lai nodrošinātu plašākas nodarbinātības iespējas Latvijas Mākslas akadēmija, piedāvājot augstākas izglītības programmas, nevelk striktas robežas starp dizaina un mākslas (glezniecība, grafika, 2D mākslas) izglītībām. Lielo pieprasījumu ilustrē fakts, ka jau studiju laikā LMA studējošie daudzveidīgās dizaina jomas apakšnozarēs, kā arī saistītajās nozarēs (iepakojuma dizains, grāmatu dizains, mediju dizains, poligrāfija u.c.) uzsāk profesionālo darbību.

Līdzīga situācija ir ar vizuālās mākslas speciālistiem, kuri ieiet darba tirgū jau studiju laikā, jo, attīstoties vizuālās komunikācijas nozīmei mārketinga, reklāmas, digitālās vides jomā, kā arī citās mākslas nozarēs, pieprasījums pēc mākslinieku prasmēm ļoti aug. Eksperti atzīst, ka ir daudzi gleznotāji, kuri strādā reklāmas uzņēmumos.

Nozarei raksturīgas arī vairākas specialitātes, pēc kurām pieprasījums nav kvantitatīvi liels, taču tās ir nepieciešamas konkrētu kultūras procesu nodrošinājumam.

Mūsdienu mākslas restaurācija ir īpaša joma, tajā darbojas tikai daži speciālisti. Restauratori strādā pārsvarā pie vecajiem mākslas darbiem, bieži tas ir lokāli, reģionos.

Stikla māksla, keramika, metāla dizains – tās ir amatnieciskās prasmes, kas ļauj īstenot daļu no Nemateriālā kultūras mantojuma likuma. Lielo rūpnīcu nav, kam mums vajadzētu šīs prasmes, šos speciālistus nodarbina mazi privātie uzņēmumi. Vitrāžu dizains, gaismas dizains. Ja pārtrauks šīs programmas, tad uz visiem laikiem, nevarēs atjaunot. Saglabā tradīcijas, mantojuma aspektu. Metālmākslā tagad tikai meitenes un nodarbojas ar rotu dizainu – pilnīgi izmainījies segments.

Dizaina un vizuālās mākslas jomas speciālisti kopumā ir ļoti pieprasīti, taču pieprasījums ir neviendabīgs kvantitatīvā izteiksmē, jo dizaina un vizuālās mākslas elementu nozīme visdaudzveidīgākajos tautsaimniecības procesos – gan preču, gan pakalpojumu segmentā tikai pieaug, vienlaicīgi audzējot katram segmentam specifisku prasmju pieprasījumu, kas liek attīstīt elastīgu piedāvājumu.

Filmu un audiovizuālā joma

Filmu un audiovizuālā joma ir strauji augošs darba tirgus sektors, kuram raksturīgs viļņveidīga **nodarbinātības** intensitāte un speciālistu pieprasījums, jo īpaši filmu nozares sektorā, kas piesaista publiskos līdzekļus. Eksperti vērtē **konkurenci** šajā nozarē kā diezgan asu, par ko liecina arī projektu pieteikumu skaits filmu nozares finansējuma piešķiršanas konkursos. Tiek uzsvērts, ka nozares projektu skaits (labas kvalitātes projektu) pārsniedz pieejamo finansējumu. Valsts budžeta finansējuma apjoms ir nevienmērīgs dažādos laika periodos, un tas ļoti ietekmē nozares darba tirgu. Latvijas filmu uzņemšanai Latvijas simtgadei tika piešķirts finansējuma apjoms, kas ļāva/ļauj nodarbināt lielu skaitu nozares profesionāļu, kas *nozares kapacitāti ir gandrīz izsmēlušī – ja būtu vēl līdzekļi, to apgūt vairs nevarētu ar esošajiem cilvēkresursiem. Nākamgad nozarei būs jāatgriežas atpakaļ pie ievērojami zemāka finansējuma līmeņa (ne tika zema kā agrāk, tomēr) – konkurence atkal būs.*

Kā būtiska konkurences pazīme nozarē tiek minēts tas, ka konkurences situācija ir ļoti atšķirīga dažādās filmu un audiovizuālās jomas profesijās un specialitātēs. Eksperti raksturo vairākas jomas, kur raksturīgs speciālistu trūkums un **pieprasījums pārsniedz piedāvājumu**, kas īpaši saasina konkurenci tieši šajā darba tirgus segmentā. Trūkst sekojošu speciālistu.

- Scenāristi

Traģēdija ar scenāristiem ir problēma nr. 1. jau kopš 70.–80. gadiem. Kapacitātes nav. Tie, kas strādā, ir vēl no padomju laikiem + Lauris Gundars + viens LKA beidzējs (Ivo Briedis). Nav īsti, kas māca dramaturģiju. Kā to lāpa praksē? Režisori paši, vai adaptē ārzemju autoru scenārijus. Scenāristi jāuzņem ar lielāku intensitāti, bet nav pedagogu. Bet jārisina. Scenārists var strādāt ne tikai ar filmām, var iet uz reklāmas aģentūrām, seriālus veidot, u.c.

- Montāžas režisori

Nozarē ļoti trūkst profesionāli montāžas režisori. Reāli valstī ir tikai viens. Labākās Latvijas filmas ir montējuši ārzemnieki – izmet visu, kas nestrādā, jo mums jau patīk, lai ir teatrāli, u.t.t. Filma var tikt uzlabota par 200% ar montāžu, vai iznīcināta.

- Producenti

Kino jomā producēšanai ir īpašas iezīmes, ir jāsaprot visa kino ražošanas specifika...labi producenti ir, bet pie liela filmu ražošanas apjoma – nepietiekami.

- Filmu pēcapstrādes tehniskie speciālisti

Tehniskā pēcapstrāde, specefekti u.c. – ir daži autodidakti, kas Latvijā to dara, bet tehnoloģijas mainās, un/bet viss, ko var izdarīt ar datoru, ir ĻOTI aktuāli. Kā šādu programmu var uztaisīt, nav skaidrs. Praksē valstis šauri nospecializējas, un tad iepērk vajadzīgo no citiem. Nevienai Baltijas valstij nav pašai visu vajadzīgo cilvēkresursu nozarē. Tomēr pēcapstrādes speciālisti ir ļoti vajadzīgi, jo šobrīd šajā jomā nav konkurences un esošie speciālisti pieprasa pārspīlētu atalgojumu.

- Gaismošanas speciālisti

Apgaismošana – gan māksla, gan profesija. Cenas par šo darbu ir fiksētas un pastrīdētās nevar, jo speciālistu loks ir šaurs un darba daudz... viņus vajag visur, reklāmās, citu valstu filmu uzņemšanā viņus aicina...

- Operatora asistenti ar “focus puller” prasmēm

Nozarē vajag “focus puller” (cilvēkus, kas digitāli vada kameras fokusu) speciālistus... bieži nezinām, kur ņemt, jo nav – tādu speciālistu reāli nav... tas var būt operators, kas apguvis vēl vienu tehnisko prasmi un kuram nav ambīciju būt galvenajam operatoram.

- Filmu mākslinieki

Daļa no šiem speciālistiem tiek sagatavota izglītības sistēmā, taču piedāvājums ir mazāks kā pieprasījums.

Eksperti norāda arī uz horizontālajām kompetencēm nozarē, kas nepieciešamas dažādu specialitāšu pārstāvjiem, piemēram, auditorijas interešu pārzināšana, videoinstalāciju veidošana, interaktīvais saturs digitālās vides projektiem u.c. Arī filmu un audiovizuālajai jomai raksturīgi, ka visvairāk pieprasīti speciālisti ar dažādu prasmju kompleksu: režisors+scenārists, skaņu režisori u.tml. Tiek norādīts, ka jomas speciālisti ir pieprasīti arī kultūrizglītības sektorā, reklāmas industrijā u.c. Nozares darba tirgum raksturīgi, ka aug jaunu, ļoti specifisku prasmju pieprasījums, kuru stimulē jauno tehnoloģiju attīstība un audiovizuālās produkcijas pielietojums daudzās starpdisciplinārās mākslas jomās un tautsaimniecības sektoros.

Teātris

Raksturojot teātra nozares nodarbinātību, eksperti norāda uz specifiskām nodarbinātības iezīmēm radošo specialitāšu un teātru administrācijas jomā. Kā jomas specifika tiek izcelta iezīme, ka **nodarbinātības** iespējas aktieru profesijā ir ļoti atšķirīgas dažādās vecuma grupās, tāpat tās atšķiras vīriešiem un sievietēm.

Repertuāra politika teātrī ir tāda, ka statistiski nodarbināti pārsvarā ir vīrieši un jauni cilvēki. Līdz 30 gadiem vajag padzīt aktrises, no 30 līdz 40 pietiek ar piecām. Jo vecāks kļūst, jo notiek dabīgā atlase. Veselība, neizveidojas karjera, psiholoģiskais spiediens. Aktieri vecumā pēc 30 nav tik daudz vairs nepieciešami, tad arī nepieciešamas citas prasmes un izkristalizējas citi līderi. Konkurence paliek daudz blīvāka. Nevar runāt par aktieru pārprodukciju vecumā līdz 30 gadiem, bet pēc 30 – valsts teātros aktieru skaits nepieciešams mazāks nekā līdz 30, tāpēc tajā vecumā posmā liela konkurence.

Nozares specifiku veido tieši šis fakts, ka aktieru profesijā **konkurenci** ļoti ietekmē aktiera sociāli demogrāfiskās (vecums, dzimums) iezīmes. Šie faktori mazāk ietekmē režisoru darbu. **Pieprasījuma** specifika attiecībā pret dažādu vecumu aktieriem liek nozarei vairāk domāt par pārkvalifikācijas iespēju nodrošināšanu un tādu prasmju attīstību aktieru profesijās nodarbinātajiem, kas ļautu valsts teātru aktieriem konkurēt arī citos ar skatuves mākslu saistītos nodarbinātības segmentos.

Ja teātris gatavs rūpi uzņemties, var jau, bet reāli aktierus jāgatavo brīvajam tirgum, un tad katrs teātris paņem sev nepieciešamo. Tagad jauna trupa visi vienā vecumā – šobrīd labi, bet pēc dažiem gadiem tā būs problēma.

Pirmos piecus gadus visiem ir, ko darīt. Kā to risināt? Sagatavotība darba tirgum – kā savā dzīvē nopelnīsi naudu, kā kārtosi savas darba attiecības? Jāveido izpratne par līgumiem.

Tāpat tiek norādīts, ka pieprasītas ir tādas prasmes, kuras nav tieši saistītas ar aktiermeistarību, bet veido kopējo darba ņēmēja erudīciju un personības pašizaugsmes un attīstības kapacitāti.

Augstskolas izglītība svarīga tad, ja var iedot līdzī blakus priekšmetus un izglītību – darba attiecības, kultūras vēsture, mākslas vēsture u.t.t. To, kas vajadzīgs aktiermeistarībā, var apgūt gada laikāursos... izglītība, protams, var kaut ko dot, bet – pašā vēlme attīstīties, uzzināt vēl ko jaunu, neieslīgt pašapmierinātībā ir vēl svarīgāka.

Raksturojot **piedāvājuma** atbilstību pieprasījumam, līdzīgi kā citās radošajās profesijās, tiek norādīts uz piramīdas principu, kas paredz konkurences nosacījumu radīšanu, kur vairāki pretendenti konkurē uz vienu vietu. Eksperti atzīst, ka nevar augstskolā uzņemt tieši tik aktieru profesijā, cik ir vakances valsts teātros, jo konkurētspējīga aktiera izglītošanas iespējas ir ļoti atkarīgas no tādām personības iezīmēm kā talants, psiholoģiskā noturība u.tml.

Īpaša nodarbināto grupa ir teātra administratīvais personāls un teātra izrāžu nodrošināšanas atbalstošie un tehniskie darbinieki, starp kuriem ir arī tādu profesiju pārstāvji, kurus nesagatavo nevienā izglītības iestādē.

Administratīvais aparāts – mārketingi, grāmatveži – diezgan līdzīgi kā citur. Specifiskās teātra profesijas, kuras nekur nemāca, bet, kur strādā cilvēki, kuriem ļoti patīk teātris, ir rekvizitori, butafori, mākslinieki, dekorāciju veidotāji, frizieri. Šo profesiju īpaša specifika ir tā, ka to var iemācīties tikai strādājot uz vietas. Diemžēl šīs saistītās profesijas nenovērtētas materiāli, teātra ietvaros, protams, cenšas, bet ne valstiski. Ir tie, kas gadiem paliek, patīk vide. Bet dažādu ārēju apstākļu dēļ ir rotācija. Mums grūti bija sakomplektēt frizieru komandu. Pusotru gadu tiek meklēts kāds labs frizieris.

Nozares darba tirgu būtiski ietekmē fakts, ka pieprasījumu veido gan publiskā sektora (valsts un pašvaldību teātri), gan nevalstiskā un komercsektora spēlētāji, kur konkurences un nodarbinātības nosacījumi būtiski atšķiras.

Mūzika

Mūzikas kā radošo industriju nozares joma attīstās divos radikāli atšķirīgos (nodarbinātības un konkurences ziņā, kā arī produkta ziņā) nodarbinātības segmentos – akadēmiskā mūzika un populārā mūzika. Abi šie **nodarbinātības** segmenti būtiski atšķiras arī tāpēc, ka akadēmiskās mūzikas jomā darba tirgu galvenokārt veido publiskie operatori, bet populārās mūzikas jomā – komerciālie. Pētījuma ietvaros nodarbinātība, konkurence un darba tirgus kopumā vairāk tika skatīta akadēmiskās mūzikas jomas kontekstā, kaut dažas atziņas raksturo mūzikas nozari kopumā, aptverot abus minētos segmentus. **Konkurence** akadēmiskās mūzikas segmentā arī iekšēji ir ļoti neviendabīga, jo dažādu mūzikas instrumentu grupās ir būtiskas atšķirības gan pieprasījumā (klavieres, vijole, čells, klarnete u.c. – iespējams spēlēt arī kamersastāvos, tāpēc ir lielāks pieprasījums), gan piedāvājumā.

Eksperti, raksturojot **pieprasījumu un piedāvājumu** šajā jomā atzīst, ka mūzikā ir *tikai nedaudz institūcijas, kas precīzi definē un var definēt pieprasījumu, piemēram, profesionālie orķestri, kam ir konkrēts daudzums amata vietu un skaidri zināmas instrumentu grupas, kurām jānodrošina atbilstoši profesionāļi.*

Eksperti uzskata, ka akadēmiskās mūzikas jomā ir vairākas mūzikas instrumentu grupas, kurās darbaspēka piedāvājums nespēj apmierināt pieprasījumu. Kā retie instrumenti tiek minēta oboja, fagots, arfa, klarnete, tiek atzīts, ka trūkst arī augsta līmeņa vijolnieki.

Var labi prognozēt, cik cilvēku vajadzēs, kas spēš spēlēt fagotu un oboju, arī klarneti. Nepieciešams stimulēt gan izglītību, gan skolotājus, gan profesijas prestižu kā tādu, lai minēto profesiju mūziķus nodrošinātu atbilstoši pieprasījumam.

Tāpat tiek atzīts, ka valsts un pašvaldības dibināto akadēmiskās mūzikas organizāciju skaits Latvijā ir nepietiekams, norādot, ka kvalitatīvas mūzikas dzīves uzturēšanai nepieciešams lielāks skaits valsts un pašvaldības finansiāli uzturētu profesionālu mūzikas organizāciju (orķestri u.tml.).

Institūcijas – varētu būt daudz vairāk. Valstiskā līmenī mazs atbalsts. Piemēram, Somijā valsts palīdz saviem mūziķiem pozicionēties starptautiskā tirgū – tas viss kopīgās interesēs. Latvijā – varētu būt daudz vairāk. Lielā mērā institūcijas ir tās, kas velk cilvēkus. Pašvaldības – nav daudzas, kas algo profesionālus mūziķus (Rīga, Ventspils, Liepāja).

Aktīvs darbs pie nodaļas atvēršanas Liepājā, jo Liepājas simfoniskajā orķestrī nav, kas spēlē. Jūras spēku orķestri dibina, arī tur nav, kas spēlē. Atjaunošanās, ataudze gan orķestros, gan pedagoģijā, gan arī mācībspēku sastāvā ļoti nepieciešama.

Darbs valsts un pašvaldību dibinātos kolektīvos darba ņēmējiem sniedz zināmu drošību, stabilitāti, sociālās garantijas. Tajā pašā laikā, eksperti atzīst, ka spēcīgs darba tirgu paplašinošs faktors ir mūziķi, kuri, radot pieprasītu mūzikas produktu, paši kļūst sev par darba devējiem.

Daudzas jomas, kur spilgti talanti paši lēnām veido tirgu, un, ja viņu nebūtu, tirgus arī nebūtu. Piemērs – senās mūzikas joma. Pāris spilgti līderi ar iniciatīvu, kas lēnām veido šo vidi. Pavelk sev līdz citus, stimulē interesi arī publikā. Interese noturīga un ar augošu tendenci.

Spilgti mākslinieki vienmēr ir pieprasīti, cits jautājums, kā spēt radīt spilgtu imidžu.

Kļūstot pašam sev (un iespējams citiem) par darba devēju, mainās pieprasījums pēc prasmju un kompetenču komplekta, kas ļauj finansiāli un radoši sekmīgi funkcionēt darba tirgū.

Bez tā, ka tu esi mūziķis kaut kādā jomā, tev ir vēl daudz kas jābūt un daudz kas jāprot. Citādi tu sevi nevari nodrošināt. Tu nevari sevi nodrošināt vienkārši kā mūziķis. Protams, ir atsevišķi indivīdi, kas to var. Bet ja tu

izvēlies mūziķa profesiju un tu neesi tajā topā pašā augšgalā, tad tev ir jābūt arī citām prasmēm, lai tu sevi spētu nodrošināt un uzturēt.

Eksperti norāda, ka mūziķiem parasti trūkst *menedžmenta un pašmārketiņa iemaņas*, aktualizējot diskusiju par kompetenču sadali nozarē, kā arī prasmīga menedžmenta lomu mūzikas piedāvājuma paplašināšanā un konkurences stiprināšanā.

Daudziem akadēmiskajā jomā nav ne prasmes, ne intereses par to, kā veidot piedāvājumu. Vai viņiem tas vispār būtu jādara? Ja valsts līmenī vairāk izvērstu, veidotu sasaisti ar prasmīgiem kultūras menedžeriem? Problēma – Latvijas tirgus ir tik liels, cik ir. Vienīgā izeja – iet uz āru. Vajadzētu vairāk mazas menedžeru kopas, kas paplašinātu piedāvājumu, radītu konkurenci.

Eksperti norāda, ka pastāv vairāki mūzikas **piedāvājuma** segmenti, kuru attīstība paplašinātu arī atbilstošas jomas darba tirgu.

Kaut kādā mērā jātur roka uz pulsa un jāiet līdzī laikiem proaktīvā izpratnē. Mums ir vairāki neattīstīti segmenti, kur ir iespējas paplašināt gan piedāvājumu klausītājiem, gan iespēju talantīgiem cilvēkiem darboties savā profesijā un talantos. Mūzikli, filmu joma – ieskaņošana, muzikālais teātris – perspektīvs virziens arī Latvijā. To redz jau arī Rīgas Doma kora skolā, no kurienes absolventi dodas uz Londonu un strādā tur ar labiem panākumiem. Interese būtu ļaut šiem cilvēkiem darboties un izaugt Latvijā.

Tāpat tiek minētas nodarbinātības jomas, kur pastāv pieprasījums, bet šobrīd netiek piedāvāta izglītība.

Filmu ieskaņošana šobrīd – šajā jomā strādā autodidakti. Sistemātiskas izglītības nav, ir vairākas iniciatīvas Latvijā par šo. Akadēmiskā kompozīcijas skola, elektroakustiskā komponēšana, filmu mūzika, reklāmu industrijai nepieciešamā mūzika – ar pelnīšanas potenciālu. Pieprasījumu jūt.

Eksperti uzsver arī mūzikas jomas produktu producentu trūkumu un specifisku zināšanu un prasmju nepieciešamību operas izrāžu, akadēmiskās mūzikas koncertu producēšanā.

Producentus Latvijā ražo jau kādus 20 gadus, bet, kad man vajag atrast divus, nevar atrast. Nevar producenti būt no skolas skola, jābūt praktiķim. Nezinu, ko producentam māca augstskolās, bet manam ir jāmāk viss – izrēķināt tāmes, aprēķināt izdevumus, sabalansēt budžetu uz attiecīgo izrādi, jāspēj budžeta robežās tikt galā, komunicēt ar ārzemju māksliniekiem dažādās valodās, sakārtot transportu, norunāt viesnīcas, jāskrien līdzī skatīties, kā dekorācijas taisa, jāskatās, cik materiāls tiek šūšanai izmantots, kādus diegus pasūtīt, kur pērlītes jāpiešuj un daudzas lietas, kamēr tas produkts, izrādes nonāk līdz galam.

Īpašu uzmanību nozares eksperti velta arī ar mūzikas piedāvājumu saistītu profesiju cilvēku piesaisti nozarei. Tiek uzskatīts, ka tehnisko darbinieku piesaiste ir liela problēma.

Skatuves strādnieki – melnstrādnieka darbs, kas jādara ar rūpību. Maz atalgots darbs, liela kadru mainība, kontingents tāds, kāds ir. Speciālā izglītība nav vajadzīga, tikai darba rokas.

Kā kopīga akadēmiskās mūzikas darba tirgus iezīme ir tas, ka profesiju vakances, kas trūkst akadēmiskās mūzikas darba tirgū, ir mazskaitlīgas, bet šo profesiju sagatavošana prasa lielus līdzekļus un specifiskas programmas potenciālajiem izglītojamajiem.

Konkurences un darba tirgus iezīmes atšķiras publisko un komerciālo operatoru darba tirgus segmentos, turklāt kā veiksmīgs daba tirgu paplašināošs faktors darbojas talantīgi dažādu jomu mūziķi, kuri veido savu oriģinālu produktu mūzikas tirgū.

Poligrāfija

Poligrāfijas nozares būtiskākā iezīme ir tā, ka šobrīd tās ietvaros radītais produkts ir ar augstu eksportspēju.

No 2008. līdz 2014. gadam mums bija lielākais pieaugums (20%) Eiropas Savienībā, no kopējā ārējā eksporta daļas joprojām esam otrie aiz Lielbritānijas pēc procentuālā groza. Potenciāls bija. Poligrāfijai lauvas tiesa, strauji attīstījusies (grāmatas), daudz drukājam Ziemeļvalstīm.

Nozares **nodarbinātības** struktūru nosaka poligrāfijas produkta izstrādes cikla divi lieli posmi jeb pamatprocesi, *pirmkārt, sagatavošana, salikšana – šī daļa noteikti prasa zināmu ieinteresētību, vēlmi strādāt nozarē, bez patikšanas nekas nopietns nebūs. Šeit nodarbinātajam cilvēkam nepieciešams radošums, zināma kultūras bagāža, inteliģence, grafikas dizaina zināšanas un prasmes, krāsu uztvere, valodas izjūta un kultūra. Otru posmu veido ražošanas procesi – tajā nodarbināti tehniski orientēti cilvēki, tur vēlams gan tehniska prāta ievirze, gan vēlēšanās strādāt ar sarežģītām tehnoloģijām – datorprocesi, programmēšana. Šajā posmā notiek reāls ražošanas process un gala rezultātā ir prece.*

Kā atzīst eksperti, nozare ir uz robežas starp kultūru un ražošanu, kas ietver sagatavošanas procesa speciālistus, kam nepieciešama dizaina izglītība apvienojumā ar tehniskām zināšanām; ražošanas iekārtu tehniķus; poligrāfijas ražošanas speciālistus, piemēram, vidējā līmeņa vadītājus, kas vada nodaļas, plāno ražošanu, strādā ar klientiem.

Analīze liecina, ka **konkurences** kopējā situācija ir nozarei labvēlīga. Darbinieku pārprodukcijas kā tādas nav. Kā piemērs jomai, kurā ir pietiekami daudz speciālistu, lai veidotos veselīga konkurence, tiek minēta grafikas dizainera profesija.

Vairāk cilvēku un augstākas prasības var uzstādīt vidējā līmeņa grafikas dizaineriem – viņu ir pietiekami daudz, jābūt jau ar pietiekamu profesionalitāti, tur grūtāk izsisties; speciālistus sagatavo gan Latvijas Mākslas akadēmija, gan Latvijas Universitātes Pedagoģijas un psiholoģijas fakultātē, gan Daugavpilī, gan Liepājā. Visiem jaunajiem speciālistiem kopīga īpašība – tie ir labi sagatavoti kā dizaineri, spēcīga mākslas izglītība, bet lielā mērā pietrūkst tehniskās zināšanas, diezgan pamatīgi jāpiemāca, lai var sagatavot darbu drukai.

Konkurence nozarē ir ļoti diferencēta, piemēram, *ražošanas procesā – vajadzīgi cilvēki ar tehnisku domāšanu, jau stājoties tehnikumā jābūt stabilām pamatzināšanām informātikā, ķīmijā, fizikā, mehānikā, bet realitātē tādu darbinieku ir nepietiekami.*

Salīdzinoši lielu darba tirgu veido tipogrāfijas, kuras pēc *Uzņēmuma reģistra datiem ir ārkārtīgi daudz, bet šo statistiku gan palielina tie uzņēmumi, kuri reģistrējoties pieraksta klāt, ka nodarbosies ar poligrāfijas pakalpojumiem...Reģistrēti ap 400, strādā reāli ap 130 uzņēmumi... 80% produkcijas tiek eksportēti, lielie nopietnie strādā uz eksportu, bet vidējiem un mazajiem paliek Latvijas tirgus. Ja būtu tikai Latvijas tirgum, uzņēmumu skaits būtu par daudz.*

Tipogrāfijas nodarbina ne tikai poligrāfijas speciālistus, bet arī produktu izplatītājus un pārdošanas speciālistus. *Ar pārdošanu nodarbojas tipogrāfiju projektu vadītāji, tur daudz Latvijas Kultūras akadēmijas absolventu, sevišķi uz Skandināvijas tirgu. Pārdošanas projektu vadītāji lielā uzņēmumā var būt pat 15-20 cilvēki. Strādā uz reģioniem, sadarbība ar izdevējiem, kas ir cimperlīgi – svarīgākā nevis cena, bet komunikācija – jāprot atrast pieeja, tai skaitā arī runāt viņu valodā (ar zviedriem zviedriski u.tml.).*

Eksperti norāda arī uz konkrētām profesijām jeb specialitātēm, kuras trūkst gan vienā, gan otrā poligrāfijas nozares darbības cikla posmā.

Speciālistu daudzās pozīcijās nepietiek. Ja šobrīd vēl vairāk vai mazāk, tad pēdējos gados uzņem maz. Trūkst iekārtu tehniķu-operatoru, cilvēku, kas lielās plūsmas līnijas var programmēt, iestatīt. To apgūst Rīgas Valsts tehnikumā un mācās klāt praksē. Lielās miljonu iekārtas, kad uzliek, iekārtu ražotāji apmāca arī par saviem līdzekļiem. Šajā segmentā strādā daudzi, kas kādreiz bijuši radioinženieri, arī datorspeciālisti. Vairākas specialitātes, kurās nepieciešamas tehniskas prasmes. Tiek apgūtas pašmācības ceļā.

Poligrāfijas nozare ietver arī interaktīvos pakalpojumus – datorspēles, *web* grafikas u.tml. Eksperti uzskata, ka šajā jomā ir augsts pieprasījums, kā arī plašs darbaspēka piedāvājums, kas uztur jomā konkurenci.

Arī poligrāfijas nozares darba tirgus attīstību noteiks virkne makroekonomisku faktoru, piemēram, drukātu materiālu izmantošanas intensitāte līdzās digitālajiem materiāliem (mediju tirgus, ielūgumi, mārketinga un komunikācijas materiāli u.tml.), kas var būtiski ietekmēt darbaspēka pieprasījumu un konkurences spiedienu.

Grāmatniecība un izdevējdarbība

Grāmatniecība un izdevējdarbība ir cieši ar poligrāfiju saistītas kultūras un radošo industriju nozares. **Nodarbinātības** struktūru nosaka nozares darbību uzturošie spēlētāji: radošās personas – autori, kā arī tulkotāji, literārie un zinātniskie redaktori, korektori, maketētāji, mākslinieki, ilustratori, izplatītāji, izdevniecību un grāmatnīcu darbinieki. Bez minētā nozarē nodarbināti arī tādi izdevniecību darbinieki, kas veic grāmatu atlasī, strādā pie reklāmas, izplatīšanas un citi. Eksperti atzīst, ka *izdevniecības Latvijā ir skaitliski*

daudz, tajā pašā laikā liela daļa ir 1-2 cilvēku sastāvā, kur cilvēki strādā hobija līmenī. Viena izdevniecība, kas strādā pēc standarta struktūras (Zvaigzne ABC), pārējās – štatā daži, pārējie kā freelance.

Nozares nodarbinātības struktūru eksperte raksturo sekojoši: *nozares radošo pusi veido autori – radošas personas, kuras nekad nestrādā pastāvīgā algotā darbā izdevniecībā. Tulkotāji – tikai izdevniecībā Zvaigzne ir štatā, pārsvarā izdevniecības tulku darbu izmanto kā ārpakalpojumu. Literārā/zinātniskā redakcija – zinātniskais redaktors parasti ir konkrētas jomas speciālists ārštatā. Literārais redaktors – profesija, kurai kvalificētas izglītības nav, un šis aspekts ir fiksējams kā viena no problēmjomām. Kādreiz LU bija pēcdiploma izglītība (izdevniecībām, preses izdevumiem, reklāmas aģentūrām). Korektors dažās izdevniecībās ir štatā. Citur literārais redaktors un korektors apvienots vai korektora nav vispār. Abas ir atalgojuma ziņā ļoti slikti novērtētas profesijas, kur netiek piedāvāts konkurētspējīgs atalgojums. Zemais atalgojums lielā mērā veicina to, ka personāls noveco, strādā tie, kas mīl grāmatas, kuriem patīk darbs ar tekstu un cilvēki ar zemu ambīciju sliekšni. Jauniešus tas vairs nepiesaista, valodas zināšanas katastrofāli sliktas. Jādomā, kā šīs divas jomas stimulēt. Īpaša joma, kas būtiska grāmatniecībai, ir speciālisti, kas strādā pie teksta uztveramības – tā kļūst arvien nozīmīgāka.*

Ekspertu teiktais norāda, ka nozarē ir profesijas, kurās **konkurence** faktiski nepastāv, savukārt, radošās darbības posmā konkurence ir pietiekami liela, jo *literatūra ir nozare, kur valsts intervenci veido tikai Kultūrkapitāla fonda projektu konkursi. Tajos pieteikumu apjoms vismaz četras reizes lielāks nekā finansējums.* Savukārt, **darbaspēka piedāvājuma** deficīts tekstu apstrādes posmā ietekmē to, ka produkcijas aprīte ir mazāka, kāda tā varētu būt, ja profesionāļu loks būtu lielāks. Šobrīd darbi tiek pakārtoti literāro redaktoru un korektoru noslodzei. Jau ir jūtams, ka trūkst arī *PR un mārketinga speciālistu, kas saprastu kultūras produkta specifiku, kā kultūras produktu virzīt tirgū. Uzņēmumu var atļauties algot, bet ne augstākās šķiras.*

Tātad, konkurence un nodarbinātība arī šajā jomā ir atšķirīga dažādiem nozarē nodarbinātu profesiju cilvēkiem, kur vakances raksturīgas zemi atalgotām profesijām.

Mediji (multimediālā joma)

Mediji kā nodarbinātības joma tiek raksturota kā maza, ar nelielu finansējumu kvalitatīvai žurnālistikai. Nodarbinātības struktūru mediju tirgū nosaka gan mediju veidi, gan dibinātāji (sabiedriskais/komerčiālais), gan mediju darbības vieta. Profesijas mediju tirgū ir ne tikai tās, kas saistītas ar satura radīšanu, bet arī atbalstošās.

Žurnālisti rada saturu; raidošajos medijos žurnālisti strādā ar operatoru un reizēm skaņu un gaismām, radio žurnālists strādā viens, bet lai nonāktu ēterā, ir tehniskais personāls. BET: šīs robežas zūd aizvien vairāk. Ja esi TV operators, tu jau daļēji esi vizuālais žurnālists, tu esi iesaistīts tajā, lai vizuālais materiāls ir daļa no stāsta, veido kopīgu stāstu ar tekstu. Tad vēl redaktori un producenti, atkarībā no nozares. Izzūdoši ir korektori – gan laika trūkuma, kad finansiālu apsverumu dēļ, tie palikuši vairs tikai žurnālos.

Šī brīža darba tirgu mediju nozarē ļoti ietekmē elektronisko un sociālo mediju attīstības tendences, kas radikāli izmainīja un joprojām maina tradicionālo mediju peļņas modeli.

Tas modelis, kad kvalitatīvo žurnālistiku uzturēja reklāmas ieņēmumi, ir sabrucis krīzes laikā, un tā arī nav atkopies. (Ir Open Society Institute veikts pētījums par to ka krīzes laikā mediji zaudēja no reklāmas ieņēmumiem līdz 60%). Šis modelis neatjaunojas, jo krīze sakrita ar laiku, kad strauji mainījās auditorijas mediju lietošanas paradumi, strauji izauga digitālie kanāli; reklāmdevējiem, pat atgriežoties ienākumiem, atgriezties pie vecā modeļa vairs nebija intereses. Īpaši pēdējo piecu gadu laikā šīs izmaiņas finanšu plūsmā ir ļoti sajūtamas. Reklāmdevēju intereses aiziet uz elektronisko vidi (baneri u.c.), un tagad jau ir nākamais vilnis – sociālie mediji, kur sasniegt auditoriju var vieglāk un bez starpniekiem. Tātad, kvalitatīvajai žurnālistikai ir jāatrod cits darbības modelis, lai tomēr sniegtu savu pakalpojumu sabiedrībai jaunajos apstākļos.

Tiek minēti arī citi faktori, kas raksturo gan nozari kopumā, gan tās nodarbinātības struktūru.

Latvijā ir vēl divi faktori: 1) lai gan sabiedrisko mediju loma un nozīme ir ļoti augsta, Latvijā budžeta līdzekļi sabiedriskajiem medijiem ir ļoti mazi un tiem ir grūti pildīt savu funkciju kvalitatīvi, apmaksāt cilvēku darbu. 2) pašvaldību izdevumu klātbūtne, kas var atņemt žurnālistus uz propagandas avīzēm; konkurence laukos ir negodīga.

Konkurence nozarē tiek raksturota divējādi – darbaspēka piedāvājuma kvalitatīvajā un kvantitatīvajā aspektā.

Kopumā darba tirgū pašlaik ir divi darbaspēka deficīta veidi – kvantitatīvais un kvalitatīvais. Žurnālistu trūkumu kvantitatīvā izteiksmē īpaši izjūt reģionālā prese; īpaši tur, kur ir negodīgākās pašvaldības un demokrātiskajai presei grūti konkurēt. Plašāk nozarē kopumā raksturīgs darbaspēka kvalitātes deficīts – meklējot darbinieku, grūti atrast to uguntiņu; īpaši rakstošajos medijos trūkst prasmes skaidri un skaisti rakstīt. Ilgi jāapmāca specifiskajā darbībā. Tagad vispār ir lielāka nepacietība, tai skaitā ātrāk tikt pie gatava speciālista. Īpaša situācija ir ar žurnālistiem, kuriem ir jāraksta krievu valodā, kur ir abas problēmas. Krieviski komunicējošai žurnālistikai ir niša mazā tirgū; īsti kvalitatīvi ir tikai sabiedriskie mediji, bet arī tur nav cilvēku, un, lai gan šiem cilvēkiem krievu ir dzimtā valoda, tā nav viņu radošā valoda, un no tā cieš kvalitāte. Tāpēc talantīgākie no jaunās paaudzes, kuru dzimtā valoda ir krievu, strādā latviski.

Raksturojot **pieprasījuma** un darba devēju struktūru, tiek norādīts, ka pieprasījums būtiski atšķiras reģionāli – Rīgas un ārpus Rīgas nodarbinātības vide nozarē būtiski atšķiras.

Vispirms par Rīgu. Visvairāk nodarbina raidošie mediji; vakances biežāk ir komerciālajos, bet tas vairāk saistīts ar jauniem pakalpojumiem, elastīgu formātu maiņu. (Piemēram, kādā ātrumā video uz pieprasījuma spēja ieviest LTV un MTG koncernā!).

Turklāt jārunā par satura veidošanu plašāk. Arī LMT straume ir medijs, strādā ar saturu, tur ir cilvēki – tie gan nav žurnālisti, visdrīzāk. Telekomunikāciju pakalpojumu sniedzēju ieiešana mediju tirgū ir spēcīga tendence –

un viņi ir elastīgi (un maksātspējīgi); mēs varam redzēt sabiedrisko mediju žurnālistu parādīšanos Lattelecom kanālos, piemēram.

Aprite šajā nozarē ir. Stabilās vietas (kur vakances ir reti) ir zīmolu raidījumi. Vakances drīzāk saistītas ar digitalizācijas attīstību, papildus pakalpojumiem. Sabiedriskajos medijos vakances ir reti (bet ir), lai gan samaksa šajos medijos ir maza, tā ir laba skola.

Vēl ir lielie elektroniskie mediji – Delfi, TvNet, arī LETA – tie gan tagad visi pieder Igaunijas mediju koncernam, tā ka teorētiski darba iespējas tur ir pār nacionālas. Delfi, TvNet redakcijas ir lielas, daudzvalodīgas. LETA attīsta jaunus pakalpojumus, arī saistītus ar mākslīgo intelektu – tie nav tik redzami, bet tie ir. Tās ir iespējas Rīgā.

Laukos: raidošo mediju jomā ir mazās lauku TV, kāds ducis, kas visas apvienotas zem jumta RTV. Tam audiovizuālajam žurnālistam, kas vēlas konkurēt mazākā tirgū, iespējas ir. Dažas lauku TV gan ir pašvaldību uzņēmumi, ar visām sekām. Rakstošie mediji – mazajās lauku avīzēs vakances ir tad, kad iet pensijā. Kolektīvi ir stabili, ir arī pieminētais profesionāļu deficīts. Tāpēc mēs mudinām vietējos jauniešus radīt jaunus mediju “startapus” – digitālā vidē tas neprasītu ļoti daudz.

Mediju nozares attīstība un jauno tehnoloģiju loma attīsta tendenci, kur veidojas jaunas hibrīdprofesijas, piemēram, rakstošajos medijos – teksta dizainēšana un maketēšana. Fotožurnālistika arī virzās uz saplūšanu – tiek sagaidīts, ka žurnālists spēs arī nofotografēt un otrādi.

Mediju nozare arī pieder pie ātri augošajām un attīstībā esošajām radošo industriju nozarēm. Vakances drīzāk saistītas ar digitalizācijas, IT attīstību un papildus pakalpojumiem (mākslīgā intelekta programmas elektroniskajos medijos u.tml.), kurus sniedz mediji. Pieprasījums atšķiras reģionāli, kā arī sabiedriskajos medijos un komercmedijos, jo sabiedriskajos medijos vakances ir reti (bet ir), lai gan samaksa šajos medijos ir maza, jauno speciālistu nodarbinātība tajos tiek vērtēta kā laba pieredze.

Reklāma

Reklāmas nozare ir viena no radošo industriju nozarēm, kas integrējusi kvantitatīvi apjomīgu un daudzveidīgu profesionāļu grupu. Eksperti raksturo **nodarbinātības** kvantitatīvo un kvalitatīvo pusi, norādot gan nozares nodarbināto skaitliskā apjoma rādītājus, gan uzņēmumu profilus, gan nepieciešamību pēc augstas kvalifikācijas speciālistiem, gan raksturojot specialitāšu un profesiju kategorijas.

Nozarē darbojas ap 1000 speciālistu, kas ir “radošie”, un vēl apmēram tikpat to, kas nav “radošie”, ieskaitot mediju plānotājus, kas vienkārši zina katra medija/kanāla auditorijas, statistiku. Ļoti būtiska ir reputācija, un labākie speciālisti var pelnīt labi. Īpaši lielāku skaitu speciālistu nozarē nevajag, vajag labākas kvalitātes.

Latvijā darbojas aptuveni 15 lielās aģentūras (30+ cilvēki, visas izņemot MOOZ ir starptautisko tīklu filiāles Latvijā, kas darbojas praktiski neatkarīgi, nevis uz tīkla reklāmu adaptēšanu), kā arī ap 20 saistīto aģentūru – digitālās, animācijas, mediju plānošanas, u.c., un ap 30 mazie dizaina kantori (2-3 cilvēki), kas parasti veidojas

no radošajiem, kas atdalījušies no lielajām, jo gribējuši neatkarību. Vēl ir 2-3 “ražošanas” aģentūras (piemēram, Film Angels), kas nodrošina foto, video, audio, animāciju, skaņas, gaismas, operatorus u.c. Trīs aģentūrās ir mazas studijas, kas ir kā ražošanas aģentūras pēc funkcijas.

Visas šīs ir komercstruktūras. Valsts pārvalde nozari ietekmē tikai kā pasūtītājs, bet tas ir visai nozīmīgs – grafisko identitāti maina, valsts tēlu veido, viss kas ar tūrismu; CSDD, Valsts meži, Latvijas dzelzceļš ir lieli klienti.

Konkurences situāciju nozarē nosaka fakts, ka reklāmas uzņēmumu un aģentūru ir pietiekami daudz, kuras savstarpēji konkurē un ir gatavas strādāt par zemāku cenu; attiecīgi nevar atļauties ļoti dārgus (un labus) speciālistus. Šāda situācija rada sekas, ka prasmes jāpilnveido pašiem speciālistiem, bet jaunajiem bieži nav motivācijas to darīt, bet ja ir un šie speciālisti kļūst ļoti labi profesionāļi, notiek labāko speciālistu aiziešana uz starptautiskām kompānijām vai savu mazo aģentūru veidošana, strādājot arī uz ārzemēm.

Eksperti raksturoja savu redzējumu par **nodarbinātības** struktūru reklāmas jomā, izdalot vairākas speciālistu grupas.

Pirmkārt, “stratēģi” – tie, kas pirmie strādā ar klientu, izanalizē produktu un noreducē to līdz uzdevumam radošajam direktoram, pārtulko klienta vajadzību, parasti tai vajadzīgi integrēti risinājumi – daudzos kanālos; otrkārt, projektu vadītāji – nodrošina saikni starp klientu un visiem radošajiem; ja tas ir TV produkts, tad darbojas kā producenti – saorganizē visu filmēšanai nepieciešamo (ja tāda nav, tad jāizmanto ražošanas aģentūra), un režisora vietā var būt arī radošais direktors, jo ideja jau ir; treškārt, galvenais “radošais” ir radošais direktors (lielajās aģentūrās tādu būs 2-3, reizēm piesaista frīlanseru) – ceturtkārt, zem viņa ir art-direktors, kas izstrādā visu produkta stilistiku (parasti ir ar dizaina izglītību), zem viņa darbojas pārējie radošie, no kuriem vienādā hierarhijas līmenī ir tekstu autori un dizaineri-izpildītāji. (Bieži art-direktors un dizainers ir viena persona, bet ja notiek secīgi, tad no dizainera kļūst par art-direktoru); piektkārt, dažāda veida tehniskie speciālisti.

Dažādās reklāmas nozares specialitātēs ir atšķirīgi konkurences līmeņi un pieprasījums, bet eksperti jo īpaši akcentē augsti kvalificētu programmēšanas, web-dizaineru un digitālo projektu vadītāju trūkumu.

Vispieprasītākie speciālisti ir programmētāji, jo nozare ir ļoti saistīta ar tehnoloģijām. Ļoti pietrūkst labu programmētāju. Tas ir, programmētāju ir daudz, bet tādu, kas prot vairāk par vienkāršo un standarta darbībām, ir sarežģīti atrast. Viņi iet uz lielajām starptautiskajām kompānijām, kā Accenture, kuras ir maksātspējīgas, vai strādā frīlansā. Īpaši pietrūkst web-dizaineri, kas specializējas uz lietotāja pieredzi (user experience) – kā visam jābūt izvietotam, lai būtu ērti un pievilcīgi. Latvijā tādi esot tikai divi. Pietrūkst arī digitālo projektu vadītāju (tie paši mediju plānotāji, tikai sociālajos medijos) – to, kas saprot, kā darbojas sociālie tīkli; to var iemācīties tikai darot – urbties, pētīt.

Eksperti norāda, ka nozares darba tirgu raksturo ne tik daudz specialistu trūkums konkrētās darba tirgus pozīcijās, cik augsta līmeņa un labas kvalifikācijas speciālistu trūkums.

Vidēju speciālistu pārsvarā netrūkst, trūkst ļoti labu, vai tādu, ko var apgūt tikai pašiem pilnveidojoties – digitālo mediju plānotāju, web-dizaineru ar user experience izpratni, tekstu autoru (paši pēta, analizē, meklē veiksmīgos saukļus).

Eksperti arī norāda uz konkrētām prasmēm un kompetencēm, kuras nepieciešamas reklāmas jomā nodarbinātajiem. Kā vispieprasītākie tiek atzīti tāda tipa cilvēki, kas ir motivēti un spēj nepārtraukti pilnveidot savas prasmes.

Dažādām specialitātēm nepieciešami atšķirīgi personību tipi – digitālo projektu vadītājam jābūt pacietīgam, intravertam, “nūģim”, tas pats par programmētājiem. Savukārt projektu vadītājam jābūt ekstravertam, empātiskam, jāspēj saklausīt klienta nepateiktais, jābūt prezentēt klientam ideju (radošie to nedara) – šajā brīdī var ideju pilnīgi nogalināt. Projektu vadītāji var būt no jebkādām jomām, kas saistītas ar kaut kā organizēšanu.

Reklāmas nozarei raksturīgs salīdzinoši plašs darba tirgus segments, kas kvantitatīvi ir nodrošināts ar atbilstošu piedāvājumu, taču atsevišķu specialitāšu segmentos trūkst augstas kvalifikācijas speciālistu.

Kultūras mantojuma (bibliotēkas un muzeji) nozare

Kultūras mantojuma institūciju nozare raksturojama kā relatīvi konservatīva **nodarbinātības** vide kvantitatīvā izteiksmē, bet izteikti mainīga kvalitatīvā jeb nodarbināto funkciju un darba satura izteiksmē, jo arī šo nozari raksturo liela digitalizācijas un IT tehnoloģiju ietekme, kā arī liels sabiedriskā sektora īpatsvars.

Muzeju nozare valstī ir viena no tām, kas lielā mērā dzīvo no sabiedrības atbalsta – nodokļu maksātāju naudas un sabiedrības akceptēšanas. Muzeju darbiniekam liela atbildība – atbilst sabiedrības uzticībai. Nozarei būtiski izprast arī pārmaiņas, kas notiek sabiedrībā. Muzejs mainās, nav statisks, bet jautājums, cik ātri tas spēj mainīties? Attiecības muzejam ar sabiedrību/valsti lielā mērā paliek nemainīgas. Nozari raksturo atrašanās ļoti skaidrā nekomerciālā bezpeļņas tirgū, vienlaikus mantojuma institūcijām bieži jāpiedalās kultūras tūrismā, saimniekošanā – jāprot laipot. Peļņa = atlikums, ko var investēt vai paturēt sev. Publiskajos muzejos pašu ieņēmumi – daļa dotāciju vai ziedojumu veidā, no darbinieku pūliņiem piesaistot līdzekļus projektu veidā, un vienai daļai jābūt pašu ieņēmumiem, ko muzejs nopelna pats. Institūcijas pastāvēšana nav pašmērķis, jāpastāv kādas augstākas sabiedriskas idejas vārdā.

Nodarbinātības un darbaspēka pieprasījuma dinamiku būtiski ietekmē mantojuma digitalizācijas procesi, kas paredz citus uzdevumus un jaunas prasmes.

Digitalizācija – veicina paātrināšanos. Pētniekiem vairs nav laika pusmūžu sēdēt pie vienas personības. Tomēr muzeja pamatā ir pētniecības darbs. Tehnoloģiju ienākšana. 2000. gados likās, ka digitalizācija ir mājas lapas

izveidošana, kataloga ielikšana internetā, pamazām pašiem kļūstot par tehnoloģiju lietotājiem, tas mainījis muzeju vidi. Digitalizācija nav tikai krājuma priekšmetu digitalizācija, bet informācijas pieejamība digitālajā vidē (arhīvu, pētījumu) u.t.t.

Jaunā komunikācijas funkcija, ko sabiedrība pieprasa, patiesībā vienmēr ir bijusi, tikai prasīja citas prasmes. Darbiniekiem tagad jāpār kvalificējas, jāapgūst kaut kas klāt.

Muzeju nozarē būtiskākais nodarbinātības un darba tirgus strukturējums veidojas atbilstoši iedalījumam: speciālisti un atbalsta personāls. Eksperti norāda galvenās tendences, kā jomā attīstās funkciju dalījums un tam pakārtoti – profesijas.

Mainoties izpratnei par muzeju, pat definīcijai, pilnīgi noteikti mainījies darbu sadalījums. Šobrīd muzejā strādā vairāki cilvēki muzejpedagoģijas, izglītojošā darba un komunikācijas jomā. Jomas speciālistu skaits pēdējos 10 gados vismaz ir pieaudzis. Visos muzejos šādi speciālisti ir, arī mazākos muzejos ir pieprasījums. Starpnieks starp pētniekiem, krājumniekiem un sabiedrību. Tas gan nenozīmē, ka strauji pieaudzis darbinieku skaits.

Konkurences tendences nozarē ir saistītas ar to, ka lielāka daļa muzeju ir valsts un pašvaldību iestādes, kurās nodarbināto skaits mainās ļoti lēni. Eksperti atzīst, ka *darbinieku skaits muzeju nozarē kopš 1990. g. faktiski nav mainījies (ap 2000), muzeju skaits (93-115 – akreditācija kā metode, kā uzskaitīt). Šis fakts iegūst īpašu nozīmi iepretim statistikai, kas norāda, ka muzeju krājumi dubultojušies! Nozīmīgi palielinājies arī muzeju apmeklētāju skaits.*

Tiesa, nodarbinātību, kas saistīta ar muzeju jomu, ietekmē ne tikai štata vietu skaits, kas lielākajā daļā valsts un pašvaldību dibinātajos muzejos faktiski ir nemainīgs, bet cilvēki, kas tiek piesaistīti ārpakalpojumu iepirkumos, kur reāli ir iespējama pakalpojumu sniedzēju (izstāžu iekārtošana u.c.) konkurence.

Darbaspēka pieprasījums atšķiras publiskajos (valsts, pašvaldību, autonomie) un privātajos muzejos, kā arī atsevišķās profesiju grupās, kurām raksturīga augsta kadru mainība.

Ir darbinieka funkcijas, ko var veikt tikai muzejā (pētnieki muzeja specifiskajās tēmās, krājuma glabātāji) – šajā daļā mainības nav. Šajās profesijās speciālistu atrast ir grūti zināšanu un pacietības trūkuma dēļ. Jābūt zināšanām konkrētajā jomā (šaura un specifiska), vai arī pieņemt darbinieku un māca lēnām, cerot, ka paliks ilgāk. Liela mainība raksturīga komunikācijas un izglītības speciālistu grupā. Kaut kas ir kapitāli mainījies jaunu cilvēku attieksmē pret darbu, ko mēs nevaram ietekmēt. Mums kā darba devējiem jāmēģina par šo tik ļoti nesatraukties, bet koncentrēties uz tiem cilvēkiem, kam muzejs ir vispiemērotākā darba vieta. Bet pazīmes tam grūti nosaukt. Zināšanas. Nevar piespiest jaunam cilvēkam pētīt baltvācu vēsturi, ja neprot vācu valodu, nav pacietības un vispār grib darīt dzīvē kaut ko citu. Savā ziņā darbs, kas ir kā mūka nodošanās. Saistīts ar profesionalitāti, diemžēl joma ļoti šaura. Cilvēks faktiski neaizvietojams, tad ap viņu "danco".

Eksperti uzskata, ka konkurence tajās darba tirgus pozīcijās, kur pastāv kadru mainība, ir augsta un vakanču praktiski nekad nav, jo darba vietas nekad nestāv tukšas. Darba tirgus jaunajiem speciālistiem ir ierobežots, jo *labu speciālistu nav daudz. Muzejs ir ievelkošs, tur cilvēki strādā visu mūžu (kādreiz). Mūsdienās – pieci gadi. Štata vietu maz, kadru mainība maza. Jomai raksturīga sava kopiena, grūti pieņemt kādu no malas. Pēdējos septiņos gados gan vērojamas izmaiņas – pieņem arī ar menedžmenta, mārketinga prasmēm, runas spējām, ne vairs tikai specifiski vēsturniekus, pētniekus.*

Jauno speciālistu ienākšana šajā darba tirgū notiek galvenokārt ar komunikāciju saistītās vakancēs, tur arī raksturīga vislielākā kadru mainība.

Visbiežāk brīvas vakances ir specialitātēm, kurām raksturīgas prasmes un kompetences, kuras pieprasītas arī citur darba tirgū. Ja var strādāt daudz kur, ne tikai muzejos (sociālo tīklu speciālisti), tad var piesaistīt cilvēku tikai tad, ja kandidāts grib iedziļināties muzeju specifiskā.

Problēma – samaksa. Profesija ļauj kļūt par nekustamā īpašuma aģentiem, reklāmistiem – to ļauj muzeju un mantojuma jomā nodarbināto cilvēku nestandarta domāšana, spēja elastīgi risināt problēmsituācijas.

Nozarē īpaša loma ir izstāžu kuratora profesijai. Eksperti norāda, ka *par kuratoru Latvijā nemāca, kuratora prasmes iemācās tikai praksē, aplaužot ragus. Palēnām veidojas skolas. Komandas darbs – horizontālā komunikācija, viens otru atbalsta, ieklausās. Šajā specialitātē strādā gleznotāji, grafiķi, mākslas pedagogi, kuri kļūst par labiem kuratoriem.*

Tāpat tiek atzīts, ka labus restauratorus un kuratorus aizvīlīnājis privātais sektors – kur labāks atalgojums un augstāks profesijas prestižs.

Muzeju jomā nepieciešamas plaša spektra zināšanas, kas apvieno gan mākslas, gan mantojuma nozares, gan uzņēmējdarbības un ekonomikas, gan komunikācijas un mārketinga jomas zināšanas. Eksperti norāda, ka augstās prasības labai muzeja darbinieka izglītībai (laba akadēmiskā izglītība, mūsdienīga stratēģiskā domāšana, prasmes IT jomā, starpdisciplināritāte, dizaina prasmes u.tml.) neatbilst darba samaksai nozarē un tas veicina kvalificētu speciālistu aizplūšanu un kadru mainību atsevišķās profesiju kategorijās.

Kultūrizglītība

Kultūrizglītība arī tiek skatīta kā viena no kultūras un radošo industriju nozarēm, kur pētījuma ietvaros tika pievērsta uzmanība nodarbinātībai profesionālās kultūrizglītības sistēmā – gan valsts un pašvaldību, gan komerciālajam piedāvājumam.

Nozares **nodarbinātību** raksturo stingras izglītības un kvalifikācijas prasības pedagogiem, kas sašaurina konkurenci nozarē un rada izteiktu darbaspēka trūkumu konkrētās pedagogu vakancēs. *Pedagogu pietrūkst, it sevišķi populārajās specialitātēs, piemēram, ģitārspēles skolotāji nav saražoti pietiekamā daudzumā. Mums būtu speciālisti un darbaspēka piedāvājums, bet ir Ministru kabineta noteikumi, kuri nosaka, kādai jābūt*

izglītībai, un līdz ar to, der tikai faktiski tikai Mūzikas akadēmiju beigušie ģitāristi, kam ir arī pedagoga apliecinājums, kas ietver pedagoģisko praksi un citas formālās prasības, lai pretendents var strādāt par ģitārspēles pedagogu. Piemēram, ir daudz brīnišķīgu ģitāristu, kas varētu mācīt un kam pietiek zināšanas, bet viņam nav tās formālās izglītības, un es viņu nedrīkstu skolā pieņemt. Un līdz ar to ģitārspēles skolotāji ir vienkārši deficīts, absolūts. Visi, kas ir beiguši, visi ir kaut kur Rīgā, Pierīgā, ap Rīgu, jo pēc viņiem ir tāds pieprasījums.

Līdzīgas problēmas tiek minētas saistībā ar koncertmeistariem, klavierspēles skolotājiem, sitaminstrumentu skolotājiem, datorgrafikas skolotājiem.

Ir IT cilvēku pilns, kas vispār dara to ideāli, bet viņam nav pedagoga diploma, viss, viņš nevar nākt. Un tādi, kam būtu pedagoga diploms un vēl plus zināšanas, tādu vienkārši ir ļoti maz. Tā kā nu tas ir arī tāds deficīts. Es nezinu, manā skolā pārējās specialitātes ir nosegtas. Ir otra puse tam visam, ko nosaka pieprasījums pēc konkrētā izglītības veida... varbūt mums ir skolotāji, bet bērni nenāk uz to specialitāti, vienkārši nepiesakās. Piemēram, mums iet grūti ar koklēm. Mums ir kokles skolotāja, kas ir retums, mēs esam viena no nedaudzajām skolām Latvijā, kam ārpus Rīgas, tā koklīte ir, bet nav tā, ka bērni stāvētu rindā, nav.

Tāpat tiek norādīts, ka esošo darba tirgu raksturo strauja pedagogu novecošanās tendence, kas vēl vairāk var palielināt darbaspēka deficītu.

Es redzu to, ka nodarbināto tendence ir novecošanās tendence. Mums mūzikas un mākslas pedagogi noveco, un tas jau nes līdzīgas daudzas ar to saistītās lietas. Tas nozīmē, ka viņiem ir vājas IT prasmes un iemaņas, viņiem ir vājas svešvalodu zināšanas vai tādu vispār nav, viņi nav elastīgi, nav fleksibli un līdz ar to, viņš jau kā profesionālis savā nozarē zināmā mērā zaudē savu kvalifikāciju. Tai pat laikā jaunie pedagogi nāk ļoti maz, jo atalgojums nav konkurētspējīgs.

Konkurence šajā darba tirgus sektorā tiek raksturota kā ļoti vāja, kaut arī ar savu kultūrizglītības piedāvājumu startē arī privātās mūzikas un mākslas skolas: *mums arī skolotāju vakancēm nav nekādas rindas. Tieši otrādi, paši pakaļ skraidām skolotājiem un lūdzamies..*

Eksperti atzīst, ka **pieprasījumu** šajā darba tirgus jomā veido ne tikai formālās pedagogu kvalifikācijas prasības, bet arī, noteiktas personības iezīmes. *Vispirmām kārtām, ir jābūt ļoti augstam profesionālim vismaz kādā no kultūras vai mākslas jomām, un plus ir jābūt cilvēkam,... kas redz laukumu, stratēģiskās domāšanas spēja. Mūsdienās sen vairs nepietiek vai nu ar šauru profesionāli, vai nu vienkārši ar teorētiku, te ir jābūt teorētiķim un praktiķiem vienā personā, kas ir diezgan sarežģīti, bet tāpēc jau šis lauks ir tāds īpašs, ar ko tas atšķiras, manuprāt, no cita darba tirgus.*

Es tiešām ļoti ceru uz tiem jaunajiem cilvēkiem, kas ienāk, kuriem ir tas svaigais skatiens. Un ziniet? Viņiem nav. Viņiem nav ne ideju, ne redzējumu, viņiem, es uzdrošinos teikt, viņiem pat nav radošuma. Viņi atnāk kā profesionāļi, kuri ļoti šauri specializēti savā specialitātē, un viss.

Šauri specializētu prasmju un kompetenču kopums tiek vērtēts kā cilvēka zema konkurētspēja ne tikai kultūrizglītībā, bet darba tirgū kopumā.

...es domāju, ka šīs te šaurās specializācijas – tām nav nākotnes. Mums ir sabiedrība, kas pieprasa ļoti plaša profila speciālistu. Viņam ir jābūt, protams, profesionālim kaut kādā vienā nozarē, bet viņam ir jābūt ārkārtīgi plašām kompetencēm arī citās jomās. Un it sevišķi skolotājiem, vienkārši, teiksim tāds klavieru skolotājs vai vijoles skolotājs, viņš nebūs konkurētspējīgs drīz, ja viņš nespēs savu darbību paplašināt, teiksim, vairākos virzienos. ... skolotājam ir jābūt arī organizatoram, pirmkārt, viņam ir jābūt tādai diezgan jaudīgai organizatoriskai kapacitātei. Viņam ir jāsaprot, kas ir tas, ko viņš rada – vai viņš tikai bērnu māca, bet, piemēram, ja viņš viņu sagatavo koncertam, tad tas jau ir kultūras produkts, kurš ir kaut kādā veidā jāiepako, jāiesaiņo, jāpārdod, kaut vai bez naudas, bet vienkārši, lai cilvēki atnāk un to, kā saka, nobauda. Šādu prasmju viņiem nav. Es domāju, ka viņiem pietrūkst menedžera prasmes. Jo skolotājam ir jābūt savā ziņā multifunkcionālam.

Profesionālās kultūrizglītības darba tirgu galvenokārt veido skolotāji. Darba tirgum raksturīga tendence, ka pieprasījums pārsniedz piedāvājumu, kā arī tas, ka pastāv lieli konkurences ierobežojumi, kurus nosaka pedagoga kā reglamentētās profesijas formālie ierobežojumi. Tāpat raksturīga tendence, ka nenotiek pedagoģu ataudze, kā arī jauno pedagoģu kvalifikācija ir šauri specializēta, kas neļauj pilnvērtīgi pildīt pedagoģiskā darba uzdevumus.

Atpūtas un izklaides nozare

Atpūtas un izklaides nozare ir radošo industriju sektors, kas apvieno kultūras pasākumu rīkotājus un ir vērtējama kā augošs darba tirgus sektors. Eksperti raksturo **nodarbinātību** šajā nozarē kā augošu gan kvantitatīvi, gan kvalitatīvi, jo pasākumu rīkotāju skaits pieaug, tāpat IT ietekmē mainās pasākumu saturs, kas attīsta jaunu pieprasījumu pēc citām darbaspēka prasmēm un kompetencēm.

Tirgus ir milzīgs – daudz pasākumu aģentūru, kultūrvidē liels pasākumu skaits – tie nav simti, bet tūkstoši. Pilsētu svētki vien veido plašu darba tirgu ar pietiekami lielu finanšu apgrozījumu. Milzīga industrija ir arī kāzu, korporatīvo pasākumu, festivālu un citu norišu rīkošana. Nodalās publiskie un korporatīvie pasākumi (pēc auditorijas tipa) – katram cita specifika. Privātais bizness un publiskais bizness (pašvaldība, kas rīko savus pilsētas svētkus). Sajūtu līmenī skaits – puse uz pusi. Peļņas līmenis abos līdzīgs.

Eksperti norāda, ka nozarē ir liels darbaspēka **piedāvājums**, taču ne vienmēr tas atbilst kvalifikācijas prasībām. Savukārt, **pieprasījumu** nosaka daudzpusīgu cilvēku nepieciešamība nozarē.

Meklē – vispusīgi izglītotus cilvēkus, kas spēj pieņemt lēmumus un adekvāti reaģēt. Katram pasākumu organizatoram savs individuāls piegājiens, tāpēc grūti nosaukt prasmes, kas kuram ir svarīgas.

Eksperti nosauc visvairāk nepieciešamo specialitāšu topu pasākumu rīkošanā:

Menedžeris vai producers – “tur” budžetu, pieņem lēmumus. Asistenti, kas palīdz. Praktiska iekārtošanas, aizskatuves palīdzēšana – asistenti dažādos veidos. Lielākiem pasākumiem – tehniskais vai vairāki producenti. Cilvēki, kuri spēj īstenot pasākuma māksliniecisko un tehnisko realizāciju. Mākslinieciskā realizācija (saturs), mākslinieciskās idejas tehniskā realizācija (skaņa, gaisma, ekrāni), tehniskā realizācija (skatītāji, tualetes u.c.) Deficīts nozarē ir spriestspējīgi cilvēki. Paaudzes problēma – negrib strādāt, bet saņemt algu un dienesta mašīnu. Millenium paaudzes problemātika.

Atpūtas un izklaides nozari raksturo salīdzinoši liels darba tirgus piedāvājums, taču pasākumu satura daudzveidība liek izvirzīt salīdzinoši augstas prasības darba ņēmējiem, kas palielina konkurenci un ļauj attīstīties pieredzējušiem jomas autodidaktiem.

Kultūras centri

Kultūras centru darbība neveido nošķiramu kultūras un radošo industriju nozari, taču, darbojoties kā novadu un pilsētu kultūras dzīves organizētāji, veido noteiktu darba tirgus sektoru kultūras nozarē. **Nodarbinātības** struktūra dažādu teritoriju kultūras centros var būt visai atšķirīga, tāpat kā personāla atlases politika. Šajās iestādēs dominē situācija, kur nodarbināts ir neliels cilvēku skaits, kuri pilda plaša profila funkcijas: projektu vadītāji, pasākumu producenti, menedžeri, mārketinga speciālisti, administratori, iestādes vadītāji u.tml. **Konkurence** nozarē tiek raksturota kā izteikti zema, tiek atzīts, ka *mēs pieņemam darbā, jo mums nav ko izvēlēties. Jo principā, ja mēs runājam par lielām pilsētām, tur varbūt drusciņ savādāk ir, bet nu mazajos pagastos un it īpaši attālākajos stūros paņemam jebkuru, kurš piesakās vai kuru rekomendē pašvaldība.*

Kā vēlamās prasmes un kvalifikācija, kas veido **pieprasījumu**, tiek minētas galvenokārt personības iezīmes.

... ir tādi entuziasti, tādi dabas doti kultūras cilvēki, kuri iniciē dažādus notikumus. Bet tas ir tāds impulsīvs viens skaists notikums, to nerealizē kāds dzejnieks, kāds mākslinieks tādos mazos pagastiņos, bet, lai tas viss būtu secīgi un pēctecīgi, lai jaunieši un visi iesaistītos, pietrūkst mums to kadru, kas to darītu sistemātiski un profesionāli.

Tādu speciālistu trūkums, kuri spēj nodrošināt kultūras pasākumu norises tehnisko pusi, nereti rada apstākļus, kuros esošajiem darbiniekiem jāpilda vesels funkciju komplekss.

Tehniskie cilvēki ļoti pietrūkst, un tas nozīmē, ka mēs paši (kultūras centru vadītāji) esam arī datorgrāfiķi vai, piemēram, es esmu arī arhivārs, personāldaļa, pasākumu organizators, pasākumu vadītājs, arī administrators un vēl jo vairāk, man ir jāpārredz viss lauciņš – sākot ar iekštelpām un beidzot ar brīvdabas pasākumiem.

Šāda situācija darba tirgū, kur speciālistu trūkums vai kultūras centru dibinātāju nevēlēšanās paplašināt algoto darbinieku skaitu, rada neviennozīmīgu situāciju, jo kultūras centru vadītājus kā profesionālo grupu raksturo novecošanās tendence, kas prasīs kadru nomaiņu un var izraisīt kvalificētu speciālistu piesaistes problēmas, jo tik plaša spektra kompetenču integrācija vienā darbiniekā var radīt priekšnoteikumus diletantiskai profesionālo uzdevumu izpildei, ja darbiniekam nav ilgstošas darba pieredzes konkrētajā nodarbinātības sektorā.

SECINĀJUMI

1. Kultūras un radošo industriju nozares attīstības mērķi un uzdevumi definēti gan nacionāla, gan ES, gan starptautiska līmeņa attīstības un politikas plānošanas dokumentos.
2. ES kopējos politikas dokumentos tiek uzsvērtā gan radošuma un inovāciju loma tautsaimniecības attīstībā kopumā, gan konkrētāk – radošo industriju potenciāls – kā nozare, kas stimulē inovācijas, nodrošina jaunas darba vietas un veicina sinerģiju starp dažādām rūpniecības nozarēm, kas, radot augstāku pievienoto vērtību nekā citās nozarēs, nodrošina būtisku ieguldījumu nacionālajās ekonomikās (“Eiropa 2020 – Eiropas Savienības stratēģija izaugsmei un nodarbinātībai” (“Eiropa 2020”)²⁶; Eiropas Savienības Kultūras darba plāns 2015.–2018. gadam²⁷).
3. Latvijas attīstības un politikas plānošanas dokumentos KRI attīstība stratēģiski tiek akcentēta plānošanas periodā 2014.-2020. gadam. Komercializējamu radošo industriju attīstība augstāzīgas un eksportspējīgas ražošanas un starptautiski konkurētspējīgu pakalpojumu attīstībai kā viens no mērķiem izvirzīts Latvijas Nacionālajā attīstības plānā 2014.–2020. gadam (NAP 2020). Arī Nacionālās industriālās politikas pamatnostādnes 2014.-2020. gadam paredz nepieciešamību veicināt radošo industriju attīstību un sadarbību ar tradicionālajām rūpniecības un pakalpojumu nozarēm produktu un pakalpojumu vērtību palielināšanai. Viena no stratēģiskajām prioritātēm Kultūrpolitikas pamatnostādnēs 2014.–2020.gadam „Radošā Latvija” ir konkurētspējīgas kultūras un radošās industrijas, veicinot radošā potenciāla un kultūrā balstīto inovāciju pārnesi uzņēmējdarbībā, sekmējot kultūras un radošo industriju uzņēmējdarbības attīstību, eksportspēju un valsts starptautisko konkurētspēju.
4. Nozīmīga loma visu līmeņu plānošanas dokumentos ir radošumam kā pamatkompetencei, kas sniedz būtisku ieguldījumu pārejā no tradicionālās ražošanas uz pakalpojumiem un inovāciju, un šādā izpratnē tas ir attiecināms uz visām tautsaimniecības nozarēm. Savukārt vidēja termiņa plānošanas dokumentos nozīmīgu vietu ieņem kultūras un radošo industriju sektors kā nozare, kas stimulē inovācijas, nodrošina jaunas darba vietas un veicina sinerģiju starp dažādām rūpniecības nozarēm, kas, radot augstāku pievienoto vērtību nekā citās nozarēs, nodrošina būtisku ieguldījumu nacionālajā ekonomikā. Šajā kontekstā būtisku lomu spēlē izglītība un zinātne, kas attiecīgi var sekmēt radošas domāšanas un inovāciju attīstību. Kultūrizglītībai ir nozīmīga loma kopējā izglītības paradigmas maiņas procesā, kā arī, sagatavojot speciālistus, kas spēs reaģēt uz strauji notiekošajām pārmaiņām un prasībām kultūras un radošo industriju sektorā.
5. Līdz šim tieši par kultūrizglītības darba tirgu ir veikti četri secīgi pētījumi 1998., 2002., 2007. un 2011. gadā par valsts kultūrizglītības iestāžu absolventu darba tirgus izpēti un piedāvājuma atbilstību darba tirgum. Citi pētījumi uz darba tirgus izpēti attiecināmi daļēji vai arī neturpina līdzšinējo pētījumu problemātiku tiešā veidā. Būtiskākie secinājumi, kas identificēti jau iepriekšējos pētījumos: jauniešu nevēlēšanās strādāt Latvijas nomaļajos reģionos; nepieciešams nodrošināt izglītības iespējas arī tām profesijām, kas darba tirgū ir zemāk atalgotas, mazāk prestižas, lai veidotu līdzsvarotu piedāvājumu; nodrošināt izglītības satura sasaisti ar darba tirgu, attīstīt prakses sistēmu; uzlabot izglītības iestāžu materiāltehnisko bāzi, lai nodrošinātu apmācību, kas atbilst darba tirgus prasībām (t.sk., ļauj apgūt

²⁶ Eiropas Komisijas paziņojums COM (2020) “Eiropa 2020 – Eiropas Savienības stratēģija izaugsmei un nodarbinātībai”. 03.03.2010.

²⁷ Padomes un Padomē sanākušo dalībvalstu valdību pārstāvju secinājumi par kultūras darba plānu 2015.–2018. gadam. 2014/C 463/02

- jaunākās tehnoloģijas); absolventi strādā vairākās darba vietās, jo vienā darba vietā nevar nodrošināt pilnas slodzes darbu un atbilstošu atlīdzību; mainās nodarbinātības struktūra: palielinās līgumdarbos, nepilna laika, projektos nodarbināto cilvēku skaits, tas izvirza jaunas prasības izglītības programmām: nodarbinātības, līgumu, finanšu, nodokļu aprēķināšanas, projektu vadība, mārketingu u.tml. jautājumi; palielinās pieprasījums pēc plaša profila speciālistiem ar zināšanām vairākās nozarēs un profesijās.
6. Kultūras un radošo industriju darba tirgus pētījumu rezultāti un politikas plānošana lielā mērā izriet no izpratnes par to, kuras tautsaimniecības nozares, profesiju grupas un institucionālās struktūras ir vai nav attiecināmas uz šo darba tirgus segmentu. Terminu lietojuma nozīmes atšķiras praktiski visos līdzšinējos pētījumos un arī plānošanas dokumentos. Kultūras un radošo industriju nozares definīciju un izpratnes neviennozīmība ietekmē kultūras un radošo industriju darba tirgus mēroga definēšanas iespējas.
 7. Darba tirgus mēroga noteikšanā iespējamās un pētījuma ietvaros izmantotas divas pieejas: kvantitatīvā un kvalitatīvā. **Kvantitatīvā** pieeja nozīmē veikt kultūras un radošo industriju uzņēmumu kvantitatīvu uzskaiti, izmantojot ES Saimniecisko darbību statistisko klasifikāciju (NACE). Tās ietvaros noteiktus NACE sistēmā fiksētus tautsaimniecības sektorus un darbību veidus klasificē kā atbilstošus kultūras un radošo industriju nozares definīcijai. Saskaņā ar šo pieeju veidojas noteikts tautsaimniecības sektoru un darbību kopums, kas definēti kā radošo industriju un/vai saistītie sektori. Darba tirgus raksturojums gūstams, analizējot noteiktu profesiju nodarbinātības statistiku identificētajos sektoros. Ja KRI darba tirgus tiek definēts saskaņā ar šo pieeju, tad darba tirgus ietilpība ir relatīvs lielums, jo mainās, atkarībā no tā, kurus darbības veidus uzskaites veicējs definē kā atbilstošu KRI. To, ka šādi atbilstības kritēriji nav eksakti un universāli, apliecina fakts, ka dažādās valstīs vienas un tās pašas darbības (NACE kodi) var tikt un var netikt klasificētas kā KRI. **Kvalitatīvā** pieeja nozīmē izmantot kultūrpolitikas veidotāju radīto operacionālo kultūras un radošo industriju nozaru (arhitektūra, dizains, kino, izpildītājmāksla, vizuālā māksla, mūzika, izdevējdarbība, televīzija, radio un interaktīvie mediji, reklāma, datorspēles un interaktīvās programmatūras, kultūras mantojums, kultūras izglītība, atpūta, izklaide un citas kultūras darbības) uzskaitījumu (kas nav salīdzināms ar NACE klasifikācijas sistēmu), kas kalpo kā darba tirgus mēroga atskaites punkts. Šī pieeja paredz minēto nozaru ekspertu vērtējošu spriedumu identificēšanu par darba tirgus attīstības tendencēm.
 8. KRI Sektora atbilstības kodus atbilstoši NACE 2. red. klasifikācijai pētījuma autori izstrādāja, balstoties iepriekš veikto pētījumu pieredzē, kā arī KM definējumos. Arī profesiju atbilstības kodi atbilstoši Profesiju klasifikatoram tika izstrādāti, balstoties iepriekš veikto pētījumu pieredzē, kā arī KM definējumos. Tika iegūti VID dati, kas, no vienas puses, raksturo nodarbināto profesiju struktūru tajās tautsaimniecības jomās, kuras var tikt identificētas kā kultūras un radošās industrijas sektoram atbilstošas, bet, no otras puses, raksturo, kādās tautsaimniecības jomās ir nodarbināti to profesiju pārstāvji, kuras var identificēt kā attiecināmus uz kultūras un radošās industrijas sektoru. Šiem datiem ir būtiskas nepilnības, kuras rada statistiskās uzskaites īpatnības un tie neatspoguļo reālo nodarbinātības struktūru KRI. Datus rekomendējam izmantot tikai kā ilustratīvu un daļēju informāciju.
 9. Nepieciešams pilnveidot kā profesiju, tā tautsaimniecības sektoru klasifikāciju un nodarbinātības uzskaiti, lai nodrošinātu iespēju kultūras un radošās industrijas sektora darba tirgu analizēt detalizēti un padziļināti.
 10. Definējot, kuri NACE klasifikatora kodi atbilst kultūras un radošās industrijas nozarei, tiek likts pamats nozares statistiskai uzskaiti un analīzei. Līdz šim nav izstrādāts un ieviests vienots nozares atbilstības definējums, kas apgrūtināna nozares statistisku analīzi. Iepriekš veiktos pētījumos izmantotas atšķirīgas pieejas un atšķirīgi nozares atbilstības definējumi. Būtiskākā problēma atbilstības definēšanai ir NACE

klasifikatora nepietiekama detalizācija. Klasifikators iekļauj konkrētu tautsaimniecības nozaru, sektoru un jomu definējumus, bet nav pietiekami detalizēts, lai konkrētu jomu ietvaros identificētu tieši kultūras un radošās industrijas “daļu”.

11. Saskaņā ar kvantitatīvās pieejas ietvaros iegūtajiem datiem, būtiskākais radošo profesiju nodarbinātības sektors ir valsts un pašvaldību dienestu darbība – tajā nodarbināti 31% radošo profesiju pārstāvju. Otrs lielākais nodarbinātības sektors ir kultūras iestāžu darbība, kur nodarbināti 9%, bet trešais lielākais – mākslinieku darbība ar 7% nodarbinātību. Šajos datos nav iekļauti uz autoratlīdzību pamata īstenotā nodarbinātība, kā arī tā neiekļauj tās profesijas, kuras nozarē ir nodarbinātas, bet nevar tikt apzīmētas kā radošo profesiju grupas pārstāves. Kopējais nodarbināto skaits šādā datu izvērsumā ir tikai 9683 personas, kas nebūt neraksturo kopējo nozares darba tirgus dalībnieku tvērumu.
12. Profesionālās nodarbinātības datu detaļa analīze liecina, ka šos datus var izmantot kā nozari raksturojošus tikai attiecībā uz tām jomām, kurās radošo profesiju pārstāvji tiek nodarbināti pamatdarbā, bet tie neļauj gūt priekšstatu un veikt analīzi par tām profesijām un jomām, kur nodarbinātie strādā uz autorlīgumu pamata, kā arī šie dati neļauj identificēt pašnodarbinātos.
13. Kopumā jāsecina, ka šobrīd pieejamie dati neļauj pilnvērtīgi apzināt un analizēt kultūras un radošās industrijas nozares darba tirgu. VID nodrošinātie dati ļauj vērtēt tikai atsevišķus darba tirgus aspektus, un gūt tikai vispārēju priekšstatu par darba tirgus struktūru. Tādēļ būtu iesakāms par nozari atbildīgajām un iesaistītajām institūcijām (KM, EM, VID, Centrālā statistikas pārvalde) kopīgi diskutēt par nozares uzskaites problemātiku un atbilstošu datu ieguves un uzkrāšanas iespējām.
14. Lai iegūtu kultūras sektora un radošo industriju pārstāvju viedokļus un vērtējumus par darba tirgus attīstības tendencēm, tika īstenota kvantitatīva KRI pārstāvju aptauja. Lai gan tikai 21% aptaujāto darbaspēka pieejamību minēja kā pārstāvētajās jomas attīstības kavēkli, kopumā 48% aptaujāto novērtē, ka darbaspēka piedāvājums šobrīd ir nepietiekams, un 47% – ka pietiekams. Kā nepietiekamu darbaspēka piedāvājumu biežāk vērtē valsts sektora pārstāvji (53%).
15. Kvantitatīvie dati liecina, ka KRI pārstāvjiem nav vienota priekšstata par to, kuru profesiju pārstāvju pieejamība šobrīd pārstāvētajā jomā ir nepietiekama, respondenti sniedz ļoti dažādas atbildes, un nevar identificēt vienu vai vairākas visbūtiskākās. Salīdzinoši biežāk tikuši minēti kultūras projektu vadītāji (12%), dizaina speciālisti (8%), menedžeri (7%) un mārketinga speciālisti (6%). Zīmīgi, ka biežāk minētas tās profesijas, kuras var raksturot kā pārsektorālas un starpsektorālas.
16. Lai gan aptuveni puse (52%) KRI nozares aptaujāto novērtē, ka radošo profesiju pārstāvju Latvijā iegūtā izglītība atbilst darba tirgus vajadzībām, liels – 36% – ir arī to īpatsvars, kuri uzskata, ka neatbilst. Uz neatbilstību izteikti biežāk (50%) norāda privātā sektora pārstāvji, bet izteikti retāk (19%) – valsts sektora pārstāvji.
17. 43% aptaujāto KRI pārstāvju novērtē, ka tuvāko 3-5 gadu laikā kopējais nodarbināto skaits viņu pārstāvētajā jomā palielināsies, un tikai 14% – ka samazināsies. Samazināšanos biežāk paredzējuši valsts sektora pārstāvji (19%), bet palielināšanos – privātā sektora pārstāvji (52%). Līdzīgi tiek vērtētas arī tieši radošo profesiju pārstāvju kā darbinieku skaita sagaidāmās izmaiņas – 40% paredz, ka tas palielināsies, bet 13%, ka samazināsies. Arī šajā gadījumā palielināšanos biežāk paredzējuši privātā sektora (53%), bet samazināšanos – valsts un pašvaldību sektora (19% un 20%) pārstāvji.
18. 36% aptaujāto KRI pārstāvju nevarēja sniegt konkrētu atbildi par to, pēc kādu profesiju pārstāvjiem palielināsies pieprasījums. Tā respondentu daļa, kuri norādījuši konkrētas profesijas, snieguši ļoti dažādas atbildes, tādējādi vēlreiz apliecinot, ka kultūras un radošās industrijas sektora tvērums un

- vajadzības ir ļoti plašas un bieži starp- vai pār-sektorālas. Salīdzinoši biežāk norādīts, ka pieprasījums palielināsies pēc kultūras projektu vadītājiem (8%), menedžeriem (7%), dizaina speciālistiem (7%).
19. Attiecībā uz to, kādas kompetences un prasmes būtu vairāk jā māca radošo profesiju pārstāvjiem, KRI pārstāvji snieguši ļoti daudzveidīgas atbildes, un nav iespējams izdalīt kādas izteikti biežāk minētas atbildes. Salīdzinoši biežāk tiek norādīts uz nepieciešamību apgūt kritisko domāšanu (9%), komunikāciju (9%), apgūt praktiskas iemaņas (7%). Kopumā novērojams, ka vēlamās prasmes un kompetences ir ļoti daudzpusīgas un daudzveidīgas, un tikai retos gadījumos specifiskas un konkrētas.
 20. Kaut arī KRI aptver pēc uzņēmējdarbības mēroga, produkta veida, finanšu un cilvēkresursu ietilpības neviendabīgu nozaru klāstu, nozares eksperti atzīst, ka iespējams identificēt kopīgas šī nodarbinātības sektora iezīmes, kuras ir būtiskas KRI nozares darba tirgum nepieciešamo kompetenču noteikšanā.
 21. Viena no KRI nozares darba tirgum nepieciešamajām iezīmēm ir noteiktu personības iezīmju kopums, kas nepieciešams, lai profesionāli darbotos nozarē. Eksperti norāda, ka ne tikai mākslinieciskās jaunrades jomā, arī citās darba tirgus pozīcijās būtisks ir zināms talants un personības radošums, spēja būt atvērtam pret visu jauno, domāt oriģināli, "ārpus kastes", cīņa ar stereotipiem, spēja iziet ārpus ierastā domāšanas modeļa, augsta motivācija, ieinteresētība, vēlme īstenot ideju, zināms aicinājums darboties konkrētajā jomā.
 22. Līdzšinējos starptautiskajos pētījumos kā KRI darba tirgum nepieciešamas uzsvērtas vairākas kompetences, kas tiek dēvētas par tā saucamajām caurviju prasmēm (angļu val. *soft skills*) – komunikācijas prasmes, radoša domāšana, spēja strādāt grupā, lēmumu pieņemšanas spēja, motivācija, elastība, holistiska un kontekstuāla domāšana un darbība, kritiskā un loģiskā domāšana, emocionālā inteliģence, erudīcija kultūras un mākslas jautājumos. Arī Latvijas KRI nozares eksperti īpaši uzsver, ka personāla atlasē KRI uzņēmumos liela nozīme ir tādām kompetencēm kā darbs komandā, spēja pārredzēt "spēles laukumu", izpratne par darbības kontekstu, stratēģiskā domāšana, sadarbības spējas ar dažādiem partneriem no citām, it kā ļoti atšķirīgām nozarēm, spēja integrēt dažādu nozaru cilvēkus. Vairāku KRI nozaru pārstāvji norāda, ka nozarē strādājošajiem nepieciešama "kultūras bagāža", jābūt plašām kultūras un mākslas zināšanām nepieciešams vispārējs priekšstats par aktuālajiem kultūras procesiem un vēsturi.
 23. Dažādu KRI nozaru eksperti norāda uz daudzveidīgu kompetenču kopumu un multiprasmēm, kas nozarē nepieciešams vienam darbiniekam: sākot ar grāmatvedības un nodokļu politikas lietām un beidzot ar kultūras faktu zināšanām un kultūras procesu globālo kontekstuālo procesu pārzināšanu.
 24. Kā īpaša KRI nozares iezīmi eksperti atzīst ar darba attiecībām saistītus nodarbinātības raksturojumus. Vairāki eksperti norāda, ka cilvēkiem darbošanās nozarē bieži ir kā hobijs, dzīvesveids, kas nereti ir nepietiekami atalgots. Daudzās amata pozīcijās darba izpilde nav saistīta ar fiksētu darba vietu un darba laiku, tāpēc *freelance* darba modelis rada priekšnoteikumus, ka cilvēkiem ir divas vai vairākas paralēlas darba attiecības. Cilvēks var būt gan darba devējs, gan darba ņēmējs, gan pašnodarbinātais, gan mikrouzņēmuma īpašnieks, gan strādāt uz autoratlīdzības līgumiem. Nepastāv tipisks darba attiecību modelis. Darbošanās kādā KRI nozares darba tirgus pozīcijā nereti tiek klasificēta kā papildus darbs. Eksperti uzsver, ka vairākās KRI nozarēs pastāv darba laika uzskaites problēmas, kā arī mākslinieciskās un radošās darbības novērtēšanas problēmas. Šī iezīme būtiski traucē KRI darba tirgus un nodarbinātības statistiskās uzskaites iespējas.
 25. Saskaņā ar ekspertu spriedumiem, KRI kā darba tirgus sektoru raksturo tas, ka mākslas produktu jaunrade rada pārnese efektu (angļu val. *spillover effects*), radot jaunas darba vietas dažādu profesiju pārstāvjiem, kuri tradicionāli bijuši nodarbināti citās tautsaimniecības nozarēs (vizuālā māksla,

- skatuves māksla, audiovizuālā māksla u.c.). Šajā kontekstā vairāki eksperti norāda arī uz pieredzi, ka dažādās situācijās novērots, ka citu nozaru pārstāvji nenovērtē radošas darbības vērtību.
26. Kultūras un radošo industriju darba tirgus vajadzības būtiski ietekmē tas, vai un kādā proporcijā konkrētajā darba tirgus segmentā darba devēji darbojas publiskie operatori – valsts un pašvaldību iestādes un organizācijas. Valsts un pašvaldību iestāžu tīkls ļauj fiksēt relatīvi stabilas darba tirgus pieprasījuma attīstības tendences. Pieprasījums ir vērsts nevis uz konkrētu neaizpildītu vakanču aizpildīšanu, bet uz augstākas kvalifikācijas darbaspēka piesaisti, kas nereti ir sarežģīti nekonkurētspējīga atalgojuma dēļ.
 27. Valsts un pašvaldību iestāžu tīklā nodarbinātības vakances veidojas darbaspēkam novecojot vai darba ņēmējam aizejot uz augstāk atalgotu amatu komercsektorā. Eksperti nenorāda uz brīvu vakanču esamību kādā sektorā, taču uzsver, ka dažkārt ir jāsamierinās ar neatbilstošas kvalifikācijas algoto darbaspēku jeb darba meklētāju.
 28. Ja konkrētajā industrijā darbojas arī nevalstiskie un komerciālie operatori, tas būtiski apgrūtina pieprasījuma tendenču fiksēšanu ilgtermiņā, jo pirmkārt, darba tirgus specifikas izmaiņas (darba alga, nodarbinātības sociālās garantijas, nodarbinātības stabilitāte ilgtermiņā, darba attiecību modeļi, profesionālās kvalifikācijas prasību atšķirības u.tml.) vienā un otrā pusē var radīt darbaspēka pārplūšanu no publiskā uz komerciālo sektoru vai otrādi, tādējādi radot darbaspēka deficītu vai pārāk lielu piedāvājumu konkrētos segmentos; otrkārt, komerciālā sektora darbība ir ļoti pakļauta konkrētu radošo industriju produktu globālā tirgus attīstības tendencēm, kas var radīt strauju darbaspēka pieprasījuma kāpumu vai kritumu konkrētā darba tirgus segmentā.
 29. Būtiska darba tirgus pieprasījuma iezīme – radošie profesionāļi paši veido darba tirgu – radot oriģinālu produktu, tiek radītas darba vietas, lai šo produktu piedāvātu auditorijai.
 30. Balstoties uz ekspertu spriedumiem, KRI jomas atšķiras pēc nodarbinātības dinamikas: 1) stabila un līdzsvarota nodarbinātības kvantitatīvā struktūra (piemēram, arhitektūra, teātris, muzeji, mūzika, izdevējdarbība); 2) augšupejoša nodarbinātības kvantitatīvā struktūra (piemēram, dizains, audiovizuālā māksla, pasākumu rīkošana; reklāma); 3) viļņveida nodarbinātības kvantitatīvā struktūra (filmu nozare); 4) lejupslidoša nodarbinātības kvantitatīvā struktūra (konkrētu KRI apakšsegmenti).
 31. Profesijas un specialitātes, kurās ir brīvas vakances vai trūkst speciālistu, parasti ir mazatalgotas un/vai retas ar kvantitatīvi zemu pieprasījuma rādītāju, kas neveido loģisku darba ņēmēju piedāvājumu un argumentāciju izglītības programmu izveidei.
 32. Būtiskākie raksturojumi, ko sniedz eksperti par KRI darba tirgu ir: nozares attīstībai nepieciešams, lai būtu pietiekams skaits darbaspēka; interneta mediju vide un digitalizācija izmaina pieprasījumu un prasa jaunas iemaņas, kultūras kopējā attīstība virzās uz jaunām līdzdalības formām, kultūras auditorija no pasīva kultūras patērētāja kļūst par dalībnieku; kopumā nozarei raksturīgs arī liels tehnisko darbinieku skaits, kas nodrošina radošo produktu jaunradi, bieži tie ir autodidakti; darba tirgu veido gan valsts un pašvaldību iestādes, gan komerciālais sektors, gan NVO; paši (spilgti talanti) lēnām veido tirgu; ja nebūtu šo mākslinieku produktu, tirgus arī nebūtu; zema samaksa, bet zināšanas un prasmes nepieciešamas ļoti kompleksas un starpdisciplināras; dažās KRI nozarēs mainās pieprasījums darbaspēka dažādu vecuma grupu segmentā; ir atsevišķas specifiskas prasmes, kuras ir pieprasītas, bet epizodiski un ļoti šaurā darba tirgū u.c.
 33. Būtiskākās ekspertu nosauktās zināšanas, prasmes un kompetences, kas nepieciešamas KRI darba tirgū: jābūt vispārējam priekšstatam par kultūras procesiem, vēsturi; vispusīgi izglītotiem cilvēkiem ar kultūras faktu zināšanām; jābūt zināšanām par citām, ar konkrēto KRI saistītajām nozarēm, menedžmenta iemaņām, pašmārketiņa, paštēla veidošanas, sevis pozicionēšanas tirgū prasmēm,

nestandarta domāšanas/ aizspriedumu atmešanas prasmēm; problēmsituāciju risināšanas, atbildības uzņemšanās un lēmumu pieņemšanas prasmēm, prasme komunicēt complicētas lietas; cilvēkiem jābūt medijpratīgiem, informācijpratīgiem (jāprot tvert dažādus informācijas laukus), jābūt atvērtam komunikācijai, spēcīgai motivācijai, gribai pilnveidot savas prasmes visu laiku, kompetence strādāt komandā, sadarboties, integrēt atšķirīgas dabas (piemēram, tehniskas, radošas un saskarsmes) prasmes.

34. Vairākās KRI jomās jaunas vakances rada tehnoloģiju attīstība: poligrāfijā, dizainā, reklāmas industrijā (radošie direktori, projektu ideju komunikatori u.c.), pasākumu menedžmentā, producēšanā, digitālajā mārketingā, elektro-akustiskās mūzikas jomā, audiovizuālo pakalpojumu un filmu nozarē, darbā ar tekstu dažādās jomās u.c.
35. Lai arī ir iespējams konstatēt kopīgas KRI darba tirgus iezīmes, KRI nozaru konkurences, kopējās nodarbinātības vispārējās tendences ir ļoti atšķirīgas, kas liedz veidot kopīgas darba tirgus attīstības prognozes KRI nozarei.

IETEIKUMI

- Attīstīt vienotu kultūras un radošo industriju nozaru statistiskās uzskaites veidošanas metodoloģiju un ieviest šo uzskaites sistēmu, ņemot vērā NACE kodu sistēmas īpatnības.
- Statistiskās uzskaites sistēmas izveidē ņemt vērā daudzveidīgos darba attiecību (darba līgumu veidi, autoratlīdzības, pašnodarbinātie u.c.) un nodarbinātības (darbs vairākās darba vietās, projektu darbs u.c.) modeļus kultūras un radošo industriju sektorā.
- Kultūras un radošo industriju darba tirgus mēroga definēšanā kā atskaites punktu pieņemt nevis nozaru klasifikāciju, bet darbaspēka kompetenču (zināšanu un prasmju sistēmu) pieprasījumu dažādās profesiju grupās.
- Pētīt izglītības programmu piedāvājuma atbilstību KRI darba tirgum, ņemt vērā fiksētās darba tirgus pazīmes un tendences, kā arī definētās deficītās zināšanas, prasmes un kompetences KRI un saistītajos sektoros.

PIELIKUMI

Aptaujas anketa



KULTŪRAS UN RADOŠO INDUSTRIJU SEKTORA APTAUJA

Q1	Atzīmējiet, lūdzu, kurā jomā Jūs strādājat/darbojaties! Norādiet to vienu jomu, kuru uzskatāt par savu galveno/pamata darba jomu!	Mūzika 1 Māksla 2 Dizains 3 Deja 4 Teātri 5 Mediji un audiovizuālā māksla 6 Kultūrizglītība un mākslinieciskie kolektīvi 7 Projektu vadība, producēšana, menedžments, mārketingu un sabiedriskās attiecības 8 Valsts un pašvaldību sektors 9 Kultūras mantojums 10 Izdevējdarbība, poligrāfija 11 Cits (ierakstiet): 12
Q2	Ierakstiet Jūsu profesiju/nodarbošanos:	
Q3	Kādā sektorā strādājat/darbojaties? Atzīmējiet visas atbilstošās atbildes!	Privātais sektors 1, Valsts sektors 2, Pašvaldību sektors 3, Nevalstiskais sektors 4, Cits (ierakstiet): 5,
Q4	Domājot par Jūsu pārstāvētās jomas stāvokli Latvijā tuvākajos 3 gados, vai tas, Jūsaprāt, pasliktināsies vai uzlabosies?	Noteikti pasliktināsies 1 Drīzāk pasliktināsies 2 Nemainīsies 3 Drīzāk uzlabosies 4 Noteikti uzlabosies 5 Grūti pateikt 9
Q5 uzdot tiem, kuriem Q4=4 vai 5!		
Q5	Kas būs tie faktori/apstākļi, kas uzlabos Jūsu pārstāvētās jomas stāvokli tuvāko trīs gadu laikā?	
Q6 uzdot tiem, kuriem Q4=1 vai 2!		
Q6	Kas būs tie faktori/apstākļi, kas pasliktinās Jūsu pārstāvētās jomas stāvokli tuvāko trīs gadu laikā?	
Uzdot visiem!		
Q7	Jūsaprāt, kuri no šiem faktoriem visbūtiskāk kavē Jūsu pārstāvētās jomas attīstību? Atzīmējiet visas atbilstošās atbildes! PROG: Ja iespējams, uzliekam rotāciju!	

		Nodokļu likmes	1,
		Konkurence ar pelēko/ēnu ekonomiku	2,
		Likumu un noteikumu izmaiņu biežums	3,
		Negodīga konkurence	4,
		Darbaspēka trūkums	5,
		Darbaspēka kvalifikācija	6,
		Birokrātija	7,
		Finanšu resursu pieejamība	8,
		Valsts atbalsta pieejamība	9,
		Nestabilitāte jomas attīstībā	10,
		Pašvaldības atbalsta pieejamība	11,
		Tālākizglītības iespēju trūkums	12,
		Korupcija	13,
		Dažādu inspekciju un kontrolējošo institūciju darbība/pārbaudes	14,
		Infrastrukturā pakalpojumu izmaksas (telefons, elektrība, ūdens, ceļi)	15,
		"Draugu būšana"/"blats"	16,
		Valsts un pašvaldību iepirkumu process	17,
		Cits (ierakstiet, kas tieši):	18,

Q8	Kā Jūs kopumā novērtētu darbaspēka piedāvājumu/ pieejamību šobrīd jūsu pārstāvētajā jomā?	Pilnībā pietiekams	1
		Drīzāk pietiekams	2
		Drīzāk nepietiekams	3
		Pilnībā nepietiekams	4
		Grūti pateikt	9

Q9	Jūsprāt, kuru profesiju pārstāvju pieejamība šobrīd jūsu pārstāvētajā jomā ir nepietiekama? <i>PROG: Šo un nākamo jautājumu ekrānā liekam vienā lapā kopā!</i>		
		

Q10	Un kuru profesiju pārstāvju pieejamība šobrīd jūsu pārstāvētajā jomā ir pārāk liela?		
		

Q11	Jūsprāt, vai radošo profesiju pārstāvju Latvijā iegūtā izglītība atbilst darba tirgus vajadzībām jūsu pārstāvētajā jomā?	Pilnībā atbilst	1
		Drīzāk atbilst	2
		Drīzāk neatbilst	3
		Nemaz neatbilst	4
		Grūti pateikt	9

Q12	Kādi uzlabojumi būtu veicami radošo profesiju pārstāvju izglītības ieguves procesā un izglītības saturā jūsu pārstāvētajā jomā?		
		

Q13	Kā varētu mainīties <u>kopējais nodarbināto skaits</u> jūsu pārstāvētajā jomā tuvāko 3-5 gadu laikā? <i>PROG: Šo un nākamo jautājumu ekrānā liekam vienā lapā kopā!</i>	levērojami palielināsies	1
		Mazliet palielināsies	2
		Nemainīsies	3
		Mazliet samazināsies	4
		levērojami samazināsies	5
		Grūti pateikt	9

Q14	Un kā varētu mainīties <u>tieši radošo profesiju pārstāvju kā darbinieku skaits</u> darba tirgū jūsu pārstāvētajā jomā kopumā tuvāko 3-5 gadu laikā?	levērojami palielināsies	1
		Mazliet palielināsies	2
		Nemainīsies	3
		Mazliet samazināsies	4
		levērojami samazināsies	5
		Grūti pateikt	9

Q15	Domājot par tuvākajiem 3-5 gadiem – pieprasījums pēc kādu profesiju pārstāvjiem darba tirgū jūsu pārstāvētajā jomā varētu palielināties un pieprasījums pēc kādiem - samazināties?	
	Tuvāko 3-5 gadu laikā PALIELINĀSIES pieprasījums pēc:	Tuvāko 3-5 gadu laikā SAMAZINĀSIES pieprasījums pēc:
01		
02		
03		
Q16	Kādas prasmes un kompetences būtu vairāk jā māca radošo profesiju pārstāvjiem Jūsu pārstāvētajā jomā vidējās profesionālās un augstākās izglītības ietvaros?	
	
Q17	Tas bija anketas pēdējais jautājums, bet, ja Jums ir kādas piebilde vai ieteikumi par pētījuma tēmu, ierakstiet tos, lūdzu, šeit:	
	
Paldies par atsaucību!		

Padziļināto interviju ceļvedis

Ievads:	Iepazīstināšana ar intervētāju, pētniekiem un pētījuma mērķiem. Informācija par intervijas gaitu, ieraksta nepieciešamību un konfidencialitāti, datu izmantošanas noteikumiem.
Informanta profesionālās darbības joma/-as	Cik ilgi darbojas nozarē, organizācijā, kurā strādā pašlaik? Kādas ir galvenās grūtības, riski? Izaicinājumi? Vai kultūras un mākslas jomai kā nodarbinātības sektoram ir/nav kāda specifika? Kāda? Kas to rada? Vai ir kādas īpašas iezīmes, kas raksturo tieši informanta darbības lauku?
Darba tirgus novērtējums informanta pārstāvētajā nozarē (Taujāt informantam par visām profesionālās darbības jomām)	Vai ir pietiekams skaits nodarbināto? Kāda ir konkurence? Kāds ir speciālistu pieprasījums? Kas nosaka pieprasījumu? Kāda tipa cilvēki ir vispieprasītākie? Kāda tipa uzņēmumi, iestādes, organizācijas, institūcijas darbojas? Vai konkurence ir vienāda visās jomās? (Valsts/pašvaldību; NV, komerciālais sektors?) Vai tiek nodarbināti daudzi cilvēki nozares publiskajā sektorā? Vai ir attīstīta komercdarbība? Kurš no sektoriem darba ņēmējiem šķiet pievilcīgāks kā darba vide? Kāpēc?
Vai un kādas profesijas/prasmju, zināšanu cilvēki trūkst nozarē	Vai ir kādas profesijas, kuru cilvēki trūkst nozarē? Vai tie ir/nav pieejami? Kas par to liecina? Kāpēc? Kas ir galvenie iemesli? Nav izglītības piedāvājuma? Nav pietiekams atalgojums? Reta profesija? Nav sociālo garantiju? Vai ir kādas zināšanas, prasmes, kuras nepieciešamas nozarē? Kas ir galvenie iemesli, lai nozare attīstītos?
Darba tirgus attīstības prognozes	Kuras jomas/profesijas attīstīsies? Kuras “beigsies” Kuras jomas varētu būt komerciāli visstiprākās? Kādi cilvēki tur būs vajadzīgi?
Vai un kādās izglītības iestādēs sagatavo jomai nepieciešamos speciālistus?	Kurā izglītības līmenī? Kurus speciālistus? Vai visās profesijās, amatiem vienādi? Ko sagaida no izglītības iestādēm? Kurām?
Valsts pasūtījums konkrētu speciālistu sagatavošanai	Vai pastāv? Vai būtu nepieciešams? Kurām profesijām, specialitātēm? Kādām prasmēm, zināšanām?

Interviju transkripti atrodas pētnieku arhīvā.

Padziļināto interviju informantu saraksts

1. Inese Baranovska, Dekoratīvās mākslas un dizaina muzeja vadītāja
2. Gunta Bāliņa, Latvijas Kultūras akadēmijas profesore
3. Ieva Bečere, Latvijas Poligrāfijas uzņēmumu asociācijas izpilddirektore

4. Māra Binde, Latvijas Mākslas akadēmijas Modes mākslas katedras vadītāja
5. Anete Franka, Latvian Art Directors Club izpilddirektore
6. Egils Grasmanis, SIA "Brain Games Publishing" valdes priekšsēdētājs
7. Gints Grūbe, Filmu studijas Mistrus Media producents
8. Mārcis Gulbis, Latvijas Pasākumu producentu asociācijas valdes loceklis, SIA „UNTITLED” valdes loceklis
9. Dace Jurka, Mazsalacas novada Kultūras centra direktore
10. Zigmars Liepiņš, Latvijas Nacionālās operas valdes priekšsēdētājs
11. Liene Pērkone, LIAA Radošo industriju biznesa inkubatora vadītāja
12. Juris Poga, SIA "J. Pogas arhitektu birojs" direktors, Latvijas Arhitektu savienības valdes priekšsēdētājs
13. Guntars Prānis, Jāzepa Vītola Latvijas Mūzikas akadēmijas rektors
14. Signe Pujāte, Latvijas Nacionālā Kultūras centra direktore
15. Renāte Punka, Jāņa Rozes apgāda izpilddirektore, Latvijas Grāmatizdevēju asociācijas valdes priekšsēdētāja
16. Mārīte Puriņa, Lielvārdes novada Mūzikas un mākslas skolas direktore, biedrības “Latvijas Vokālo ansambļu asociācija” valdes locekle
17. Jānis Putniņš, kino režisors, LKA Nacionālās filmu skolas vadītājs
18. Dita Rietuma, Nacionālā kino centra vadītāja
19. Rita Ruduša, Baltijas Mediju izcilības centra izpilddirektore, Latvijas žurnālistu asociācijas valdes priekšsēdētāja
20. Lolita Rūsiņa, LR Kultūras ministrijas Stratēģiskās plānošanas nodaļas vecākā referente
21. Andris Teikmanis, Latvijas Mākslas akadēmijas prorektors
22. Una Sedleniece, Latvijas Nacionālā mākslas muzeja direktores vietniece administratīvajā darbā
23. Anna Sīle, «Dirty Deal Teatro» vadītāja
24. Daiga Šiliņa-Gaismiņa, Latvijas Teātra darbinieku savienības priekšsēdētāja
25. Inta Ūbele, Jēkabpils Kultūras pārvaldes direktore
26. Viesturs Zanders, Latvijas Nacionālās bibliotēkas Speciālo krājuma departamenta vadītāja vietnieks zinātniskā darbā
27. Sandis Voldiņš, LR Kultūras ministrijas valsts sekretārs

Pētījuma anotācija

<p>Pētījuma mērķis, uzdevumi un galvenie rezultāti latviešu valodā</p> <p>“Pētījums par kultūrizglītības īstenošanas pēctecību profesionālās ievirzes, profesionālās vidējās izglītības, augstākās izglītības programmās un sagatavoto speciālistu skaita atbilstību kultūras nozares un radošo industriju darba tirgus prasībām” īstenots kā pirmais posms triju pēctecīgu pētījumu kopā.</p> <p>Pētījumam tika izvirzīti sekojoši mērķi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) iezīmēt kultūras un radošo industriju (KRI) nozares mērķus un uzdevumus, kā arī ieskicēt nozares darba tirgus attīstības tendences un prognozes, pārskatot Eiropas Savienības un Latvijas kultūrpolitikas dokumentus un līdzšinējos pētījumus kultūrizglītības un ar to saistītās darba tirgus jomās; 2) definēt kultūras nozares un radošo industriju darba tirgu, raksturot šī Latvijas darba tirgus specifiku un attīstību, ņemot vērā kultūras attīstības tendences. <p>Galvenie ieteikumi:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Attīstīt vienotu kultūras un radošo industriju nozaru statistiskās uzskaites veidošanas metodoloģiju un ieviest šo uzskaites sistēmu, ņemot vērā NACE kodu sistēmas īpatnības. – Statistiskās uzskaites sistēmas izveidē ņemt vērā daudzveidīgos darba attiecību (darba līgumu veidi, autoratlīdzības, pašnodarbinātie u.c.) un nodarbinātības (darbs vairākās darba vietās, projektu darbs u.c.) modeļus kultūras un radošo industriju sektorā. – Kultūras un radošo industriju darba tirgus mēroga definēšanā kā atskaites punktu pieņemt nevis nozaru klasifikāciju, bet darbaspēka kompetenču (zināšanu un prasmju sistēmu) pieprasījumu dažādās profesiju grupās. 	<p>Pētījuma mērķis, uzdevumi un galvenie rezultāti angļu valodā</p> <p>The study on succession and correlation between the cultural education offer and culture and creative industry labour market is the first stage from three phases.</p> <p>There have been set the following aims:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) To set aims and tasks of the culture and creative industry sector, to identify tendencies and prospects for the development of labour marker in culture and creative industry sector through the analysis of European and national cultural policy documents, previous studies in cultural education and relevant labour market segments. 2) To classify culture and creative industry labour market needs taking into account specific character and developments of labour market in Latvia and of culture. <p>The basic recommendations:</p> <ul style="list-style-type: none"> – To develop unified classification for statistical account of culture and creative industries harmonized with NACE classification system, including sound methodology and its implementation. – To respect diversity of labour relations (different types of contracts, royalty agreements, self-employment etc.) and employment (portfolio working, project based employment etc.) in culture and creative industry sector when developing classification for statistical account. – To take as a starting point skills and competences of employees instead of sectoral approach. To respect the importance of demand for different competencies (knowledge and skills) in different professions.
<p>Pirmā posma ietvaros pētījums vērsts uz triju tematu izpēti:</p> <ul style="list-style-type: none"> – kultūras un radošās industrijas nozares darba tirgus specifika, tās mērķi un uzdevumi attīstības un politikas plānošanas dokumentos; – kultūras un radošās industrijas nozares darba tirgus struktūra Latvijā; – kultūras un radošās industrijas nozares darba tirgus pieprasījuma attīstības tendences. 	<p>During the first stage the study has focused on three topics:</p> <ul style="list-style-type: none"> – specific character of culture and creative industry labour market, its aims and tasks in development and policy planning documents; – Design of culture and creative industry labour market in Latvia; – Needs and basic tendencies in culture and creative industry labour market.
<p>Pētījuma pasūtītājs</p>	<p>Tiešās pārvaldes iestāde “Latvijas Nacionālais kultūras centrs”</p>

Pētījuma īstenotājs	Latvijas Kultūras akadēmija
Pētījuma īstenošanas gads	2017
Pētījuma finansēšanas summa un finansēšanas avots	Pētījuma izmaksas: 12 100,00 euro, neskaitot PVN Finansējuma avots: Tiešās pārvaldes iestāde "Latvijas Nacionālais kultūras centrs"
Pētījuma klasifikācija	Padziļinātas ekspertīzes pētījumi
Politikas joma, nozare	6.1. Augstākā izglītība un zinātnes attīstība 6.2. Mūžizglītības sistēmas attīstība 6.3. Profesionālās izglītības sistēmas attīstība 7.4. Kultūrizglītība 10.5. Valsts pārvaldes attīstība
Pētījuma ģeogrāfiskais aptvērums	Visa Latvija
Pētījuma mērķa grupa/-as	Kultūrpolitikas veidotāji, kultūrizglītības pakalpojuma nodrošinātāji, kultūras jomas operatori
Pētījumā izmantotās metodes pēc informācijas ieguves veida:	
1) tiesību aktu vai politikas plānošanas dokumentu analīze	Jā
2) statistikas datu analīze	Jā
3) esošo pētījumu datu sekundārā analīze	Jā
4) padziļināto/ekspertu interviju veikšana un analīze	Jā
5) fokusa grupu diskusiju veikšana un analīze	Nē
6) gadījumu izpēte	Nē
7) kvantitatīvās aptaujas veikšana un datu analīze	Jā
8) citas metodes (norādīt, kādas)	Nē
Kvantitatīvās pētījuma metodes:	
1) aptaujas izlases metode	Pašatlase
2) aptaujāto/anketēto respondentu/vienību skaits	136
Kvalitatīvās pētījuma metodes:	
1) padziļināto/ekspertu interviju skaits	27
2) fokusa grupu diskusiju skaits	-
Pētījuma pasūtītāja kontaktinformācija	Latvijas Nacionālā kultūras centra Kultūras un radošās industrijas izglītības nodaļas vadītājs Andis Groza, tel. 26167432, andis.groza@lnkc.gov.lv
Pētījuma autori (autortiesību subjekti)	Anda Laķe, Gints Klāsons, Baiba Tjarve